

# 新住民第二代跨國就業可行性研究

## 內政部移民署委託研究報告

中華民國 104 年 12 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)

(GRB 編號)

# 新住民第二代跨國就業可行性研究

受委託者：國立中正大學

研究主持人：吳啟新副教授

協同主持人：馬財專教授、藍科正副教授

研究助理：范鈺書、黃意婷

## 內政部移民署委託研究報告

中華民國 104 年 12 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)

## 目次

表次.....	III
圖次.....	V
摘要.....	VI
第一章、緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	5
第二章、相關新住民第二代文獻.....	14
第一節 新住民第二代現況與趨勢.....	14
第二節 「新住民第二代」的教育問題.....	19
第三節 國內外跨國就業政策.....	25
第四節 新住民就業困境.....	39
第五節 跨國就業的勞動需求.....	44
第六節 職能與跨國就業間的關係.....	50
第三章、研究設計.....	54
第一節 研究問題與架構.....	54
第二節 研究方法.....	56
第三節 研究倫理.....	61
第四章、問卷分析.....	56
第一節 新住民第二代問卷分析.....	56
第二節 台商跨國就業需求.....	64
第五章、焦點座談分析.....	73

第一節	焦點座談與會人員介紹.....	73
第二節	第一次焦點座談內容分析.....	74
第三節	第二次焦點座談內容分析.....	89
第四節	小結.....	99
第六章、深度訪談分析.....		101
第一節	受訪人員背景分析.....	101
第二節	深度訪談內容分析.....	102
第三節	小結.....	121
第七章、結論與建議.....		123
第一節	結論.....	123
第二節	政策建議.....	129
參考文獻.....		132
附錄.....		142
(附錄一)	新住民第二代跨國就業所需職能與科系問卷.....	142
(附錄二)	台商跨國就業需求問卷.....	146
(附錄三)	新住民第二代跨國就業所需職能與科系訪談大綱 .....	150
(附錄四)	台商跨國就業需求深度訪談大綱.....	152

## 表次

表 1-1 國人與外籍或大陸配偶結婚人數之統計 .....	2
表 1-2 2013 年外籍與大陸配偶人數-按國籍分 單位：人..	3
表 1-3 101 學年度新住民子女就讀國中小人數統計-按國籍別分 .....	4
表 1-4 我國對中國大陸投資統計總表 .....	6
表 1-5 我國在東協各國投資統計表 .....	7
表 1-6 核准臺商對中國大陸投資統計—地區別 .....	10
表 1-7 核准臺商對中國大陸投資統計—行業別 .....	11
表 2-1 歷年外籍第二代國中小學人數比例 .....	15
表 2-2：92-93 學年外籍配偶子女就讀國中小學生人數 .....	17
表 2-3 目前為 17-20 歲新住民第二代分布縣市（以 99 年資料推估） .....	19
表 2-4 國外文獻「跨國移動力」定義 .....	27
表 4-1 回收對象國籍分析 .....	56
表 4-2 父親學歷 .....	56
表 4-3 母親學歷 .....	56
表 4-4 家庭經濟狀況 .....	57
表 4-5 家庭主要經濟來源 .....	57
表 4-6 使用母語與我國語言的比率 .....	57
表 4-7 是否回過父（母）親原生國 .....	58
表 4-8 回父（母）親原生國次數 .....	58
表 4-9 是否曾經述說原生國的風土民情 .....	58
表 4-10 述說原生國的風土民情的次數與頻率 .....	58
表 4-11 就讀學校屬性 .....	59
表 4-12 學習職能屬性 .....	59
表 4-13 預期工作職能屬性 .....	60
表 4-14 是否參與職訓 .....	60
表 4-15 目前工作薪資 .....	61
表 4-16 是否願意跨國就業 .....	61
表 4-17 跨國就業預期薪資 .....	62

表 4-18 預期跨國工作職能屬性.....	62
表 4-19 跨國工作與所學是否相關.....	63
表 4-20 是否會凸顯新住民第二代的身份.....	63
表 4-21 父(母)親原生國母語與文化背景是否有所幫助.....	63
表 4-22 東南亞台商所屬國家.....	64
表 4-23 中國大陸台商所屬地區.....	65
表 4-24 台商產業特性.....	65
表 4-25 公司是否提供跨國就業的職缺.....	66
表 4-26 提供跨國就業的職缺的職能屬性.....	66
表 4-27 提供跨國就業的職缺的人數.....	67
表 4-28 提供跨國就業的職缺的薪資.....	67
表 4-29 曾經提供跨國就業的職缺給新住民第二代.....	68
表 4-30 過去曾經提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性.....	68
表 4-31 是否願意提供跨國就業的職缺給新住民第二代.....	69
表 4-32 提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性.....	69
表 4-33 提供給新住民第二代跨國就業職缺的薪資.....	70
表 4-34 新住民第二代跨國就業的他國語言與文化背景是否具有優勢.....	70
表 4-35 新住民第二代跨國就業與其就讀的科系與職能是否有關.....	70
表 5-1 第一次焦點座談與會人員.....	73
表 5-2 第二次焦點座談與會人員.....	74
表 6-1 受訪人員背景資料.....	101
表 7-1 政策建議.....	129

## 圖次

圖 1-1 1991 年至 2010 年 6 月底台商對全球投放的資本分布 .....	9
圖 2-1 新住民第二代國中小學入學人數趨勢圖 .....	16
圖 2-2 新住民第二代國中小學入學人數趨勢圖 .....	16
圖 3-1 研究架構 .....	56

## 摘要

本研究以「新住民第二代」作為研究對象。探索此勞動族群的特性，並試圖瞭解其科系職能、職業訓練、語言優勢以及文化優勢是否得以符合跨國就業之需求，並得以協助其排除障礙。在新住民第二代中更具有母語優勢以及文化瞭解程度的優勢。因此我們初步將透過文獻分析、深度訪談與焦點座談分析的方式，希望能夠找出符合台商需求且能夠結合原優勢的科系與職能，並提出可能的政策建議。

關鍵詞：新住民第二代、跨國就業優勢、科系與職能



## 第一章、緒論

### 第一節 研究動機

隨著全球化影響，人口移動與不同族群的互動，婚姻移民已蔚成風潮。依內政部統計截至 102 年，外籍與大陸配偶人數計 47 萬 4,451 人，其中大陸配偶計 31 萬 9,286 人，67.4%；外籍配偶計 15 萬 3,858 人，占 32.51%。而外籍配偶來源國分別依序以越南、印尼、泰國、菲律賓及柬埔寨等國為主。新住民<sup>1</sup>人口快速成長，隨之新住民子女就業議題，已經成為社會關注焦點。依教育部「101 學年度新住民子女就讀國中小人數分布概況統計」資料顯示，全國新住民子女人數計有 20 萬 3,346 人，其中就讀國中者已達 4 萬 1,525 人，占國中學生總人數 4.9%；而就讀國小者更高達有 16 萬 1,821 人，占國小學生總人數 11.78%。新住民子女具有多一種母語的優勢，為善用其母語優勢，培養成為拓展新興市場的貿易尖兵，協助推展與新興市場的貿易關係，並有助於社會的健全發展。

自 1990 年代以來，我國有許多來自東南亞各國與中國大陸（含港澳地區）的配偶透過仲介、親友介紹或自行認識等管道結婚來臺，外籍與大陸配偶和國人結婚的數量亦逐年增加。由表 1-1「歷年國人與外籍或大陸配偶結婚人數之統計」顯示，外籍與大陸配偶人數逐年下降，並於 2003 年達到國人與外籍及大陸配偶結婚之高峰，而為了杜絕利用假結婚之名來臺工作或遏止有心人士從事不法等情

---

<sup>1</sup>新住民（New Inhabitants）是指一個地區中，最後到達該地定居的新居民或族群。通常是因為工作、就學、戰亂或是入籍等原因而移居該地。新住民是相對於原住民而產生的稱呼。本研究所指新住民大多是透過婚姻仲介而嫁入台灣之大陸籍與東南亞籍新娘，亦即社會大眾所稱之“外籍新娘或外籍配偶”。

事，內政部入出國及移民署（2006 年以前稱為入出境管理局）於 2003 年 9 月起實施「大陸配偶面談制度」；並於 2005 年由外交部加強「外籍配偶境外訪談措施」，有效降低外籍與大陸配偶利用假結婚入臺的數量。

表 1-1 國人與外籍或大陸配偶結婚人數之統計

單位：人

年別	我國總結 婚 登記數 (對)	外籍配 偶人數	大陸籍與港澳地區 配偶人數		外籍與 大陸配 偶總人 數	外籍與大陸 配偶所占比 率(%)
			大陸地區	港澳地區		
2002	172,655	20,107	28,603	303	49,013	28.39
2003	171,483	19,643	34,685	306	54,634	31.86
2004	131,453	20,388	10,642	330	31,310	23.82
2005	141,140	13,808	14,258	361	28,427	20.14
2006	142,669	9,524	13,964	442	23,930	16.77
2007	135,041	9,554	14,721	425	24,700	18.29
2008	154,866	8,957	12,274	498	21,729	14.03
2009	117,099	8,620	12,796	498	21,914	18.71
2010	138,819	8,169	12,807	525	21,501	15.49
2011	165,327	8,053	12,800	663	21,516	13.01
2012	143,384	7,887	12,034	679	20,600	14.37
2013	147,636	7,950	10,829	713	19,492	13.20

資料來源：內政部統計通報（2014） <http://sowf.moi.gov.tw/stat/week/week10316.doc>

目前我國的外籍配偶與大陸配偶人數依舊可觀，並於 2009 年首度突破 40 萬人大關，至 2013 年 12 月底人數已達 486,703 人，已成為我國的第五大族群。

大陸及港澳地區配偶數量亦逐年增加；外籍配偶主要來自越南、印尼、泰國、菲律賓及柬埔寨等東南亞國家，如表 1-2 顯示至 2013 年 12 月底，統計顯示東南亞國籍中人數分配上以越南籍居冠、印尼籍次之、泰國籍第三。

表 1-2 2013 年外籍與大陸配偶人數-按國籍分 單位：人

		區域別		總 計
		總 計		486,703
各縣市外裔、外籍配偶人數按國籍分與大陸(含港澳)配偶人數	外裔、外籍配偶(原屬)國籍	合 計	人 數	157,630
			%	32.39
		越 南	人 數	89,042
			%	18.29
		印 尼	人 數	27,943
			%	5.74
		泰 國	人 數	8,375
			%	1.72
		菲 律 賓	人 數	7,707
			%	1.58
	東 埔 寨	人 數	4,282	
		%	0.88	
	日 本	人 數	4,197	
		%	0.86	
	韓 國	人 數	1,238	
		%	0.25	
	其他國家	人 數	14,846	
		%	3.05	
	大陸、港澳地區配偶	合 計	人 數	329,073
			%	67.61
大陸地區		人 數	315,905	
		%	64.91	
港澳地區		人 數	13,168	
		%	2.71	

資料來源：內政部入出國及移民署全球資訊網(2013)  
<http://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/41291617515.xls>

因此據每年外籍與大陸配偶人數規模來看，隨著外籍配偶生育下一代之後，新住民第二代的人數也隨之遞增，他們的教育以及後續的勞動問題便成為目前迫切且嚴峻的社會課題之一。根據表三，可以顯示新住民第二代 101 年學年度的國

小與國中入學學生人數。其中，來自中國大陸以及越南的人數最多，依比例來說，來自這兩個區域的新住民第二代，各佔新住民第二代學生人數的三分之一強，其次為印尼與菲律賓。

表 1-3 101 學年度新住民子女就讀國中小人數統計-按國籍別分

101 學年度新住民子女就讀國中小人數統計-按國籍別分				
縣市	國籍	總計	國中總計	國小總計
全國	總計	203,663	41,693	161,970
	中國大陸	74,397	16,311	58,086
	越南	79,365	10,759	68,606
	印尼	27,128	8,111	19,017
	泰國	4,263	1,355	2,908
	菲律賓	5,365	1,904	3,461
	柬埔寨	4,994	861	4,133
	日本	1,093	327	766
	馬來西亞	1,562	595	967
	美國	774	153	621
	南韓	617	184	433
	緬甸	2,314	743	1,571
	新加坡	166	54	112
	加拿大	245	46	199
	其他	1,380	290	1,090

資料來源：教育部（2013）

<http://www.edu.tw/Default.aspx?WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

自從夏曉鵬（2000）所提出的應用最多又最廣為人知的移民理論。隨著移動之發展，新住民透過婚姻的連結，產生了跨界的流動。新住民的婚姻所產生家庭

組合重構了台灣社會家庭與人口結構的新風貌。然而，在這些跨海婚姻的家庭中，從諸多研究卻逐漸發現，新住民第二代的子女從教育面或是勞動市場產生了諸多困難的現象。內政部<sup>2</sup>表示 2015 年的調查，也蒐集了 1 萬 6000 多位新台灣子女的資料，發現大概有 40% 的子女，他們不會說他們的母語。

## 第二節 研究目的

針對這群具有母語優勢的新住民第二代，在過往的研究中，較缺乏有關勞動投入的後續研究。在台商的全球佈局中，新住民第二代原具有重要的角色，但需對其後續的勞動參與及跨國就業的情況持續進行關注。在此脈絡下，本研究嘗試以質化的研究方式，從新住民第二代在跨國就業中的供給（科系與職能）與台商的佈局需求，以及建構人才資料庫作為研究的目的。

這些年來，台商一直扮演著協助大陸經濟開發的「引擎」角色。他們帶著技術、資金及管理，以上、中、下游的群聚方式，快速進入大陸，也因有同文、同種、同文化的優勢，加上已經熟練的成功外銷模式，因此，很快在中國大陸闖出一片天。在當時，中國大陸以極其優惠的條件招商引資，讓飽受台幣升值、缺工及環保壓力的台商，找到另一個投資樂土，雙方合作配合無間，可謂雙贏互利。

---

<sup>2</sup> 請參見 2015 年 1 月 28 日民視新聞。

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%85%A7%E6%94%BF%E9%83%A8%E8%AA%BF%E6%9F%A5-%E4%B9%9D%E6%88%90%E6%96%B0%E4%BD%8F%E6%B0%91%E5%9C%A8%E5%8F%B0%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B8%E7%A6%8F-060054684.html>

而我國至大陸地區十年間的歷年投資金額可見表四，亦顯示台商在大陸投資件數與投資金額有逐年增加的趨勢，但是於 2011 年達到高峰，其投資金額達 131 億美元，之後數年呈現下降的趨勢。

表 1-4 我國對中國大陸投資統計總表

項目	對中國大陸投資	
年度	件 數	
2003	1,837	4,594,985
	(8,268)	(3,103,799)
2004	2,000	6,939,912
	(4)	(751)
2005	1,287	6,002,029
	(10)	(4,924)
2006	897	7,375,197
	(193)	(267,138)
2007	779	9,676,420
	(217)	(294,125)
2008	482	9,843,355
	(161)	(848,035)
2009	249	6,058,497
	(341)	(1,084,096)
2010	518	12,230,146
	(396)	(2,387,725)
2011	575	13,100,871
	(312)	(1,275,754)
2012	454	10,924,406
	(182)	(1,867,671)
2013	440	8,684,904
	(114)	(505,187)

資料來源：經濟部投審會（2014）

[http://www.moeaic.gov.tw/system\\_external/ctrl?PRO=PublicationLoad&id=172](http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=PublicationLoad&id=172)

註 1：.( )部份為依 1997 年 5 月 14 日修正「兩岸人民關係條例」規定，向經濟部投審會提

出補辦許可案件件數及金額。（\*為含補辦）。

整個大陸大環境變化太大且太快。過去台商是利用大陸當地低廉的勞動成本、生產成本、材料成本等，但後來再到大陸，以寧波奇美為例，其一個新鮮人平均工資快與台灣相同，台商目前即面臨五缺的問題，缺工、缺電、缺料、缺地及缺水等不是太好的經營環境。例如面對大陸投資環境不斷的高漲，根據相關研究發現大陸成本不斷上揚，上表亦顯示近 3 至 5 年內台資電子廠勢必外移南遷至東南亞，選擇印尼、印度或是越南這些勞工更便宜的地方。或以自動化、機械化或是製程的改善等等取代勞力，這將是對台商老闆和中間幹部的考驗與挑戰。我國台商在東南亞主要國家的投資金額與件數請參閱表五，根據經濟部至 2013 的統計顯示<sup>3</sup>，我國台商在泰國與越南的投資為當地外資累計投資金額排名第三，在馬來西亞則排名第四。顯示我國台商具有極大的發展潛力與職缺需求。

表 1-5 我國在東協各國投資統計表

單位：百萬美元(US\$Million)																
國別	泰國		馬來西亞		菲律賓		印尼		新加坡		越南		柬埔寨		合計	
年別	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
2003	57	338.83	57	163.69	22	47.11	49	117.54	15	26.40	184	676.03	1	1.34	385	1370.94
2004	53	268.53	78	109.09	22	29.52	41	68.87	18	822.23	159	1783.16	7	16.69	378	3098.09
2005	57	417.66	71	113.64	20	25.30	43	133.39	16	97.70	179	791.94	6	15.52	392	1595.15
2006	63	284.30	70	110.48	27	38.05	27	218.62	18	806.30	136	406.61	15	50.75	356	1915.11
2007	49	247.75	41	118.79	28	444.84	31	51.40	9	1194.11	218	1887.89	13	39.94	389	3984.72
2008	47	222.81	32	256.07	18	28.95	46	306.23	14	697.63	168	10901.11	8	21.45	333	12434.25
2009	32	155.56	32	209.38	8	4.67	47	118.43	6	36.70	91	1544.14	6	27.16	222	2096.04
2010	39	139.57	41	407.76	21	33.38	58	85.40	8	32.70	120	1398.47	18	91.83	305	2189.11

<sup>3</sup> 請參見全球台商服務網 <http://twbusiness.nat.gov.tw/page.do?id=16>。

2011	40	197.94	23	439.87	23	74.10	94	530.80	12	448.59	70	438.02	22	82.09	284	2211.41
2012	58	376.20	13	56.08	0	58.54	75	487.00	19	4498.66	59	252.62	23	97.23	247	5826.33

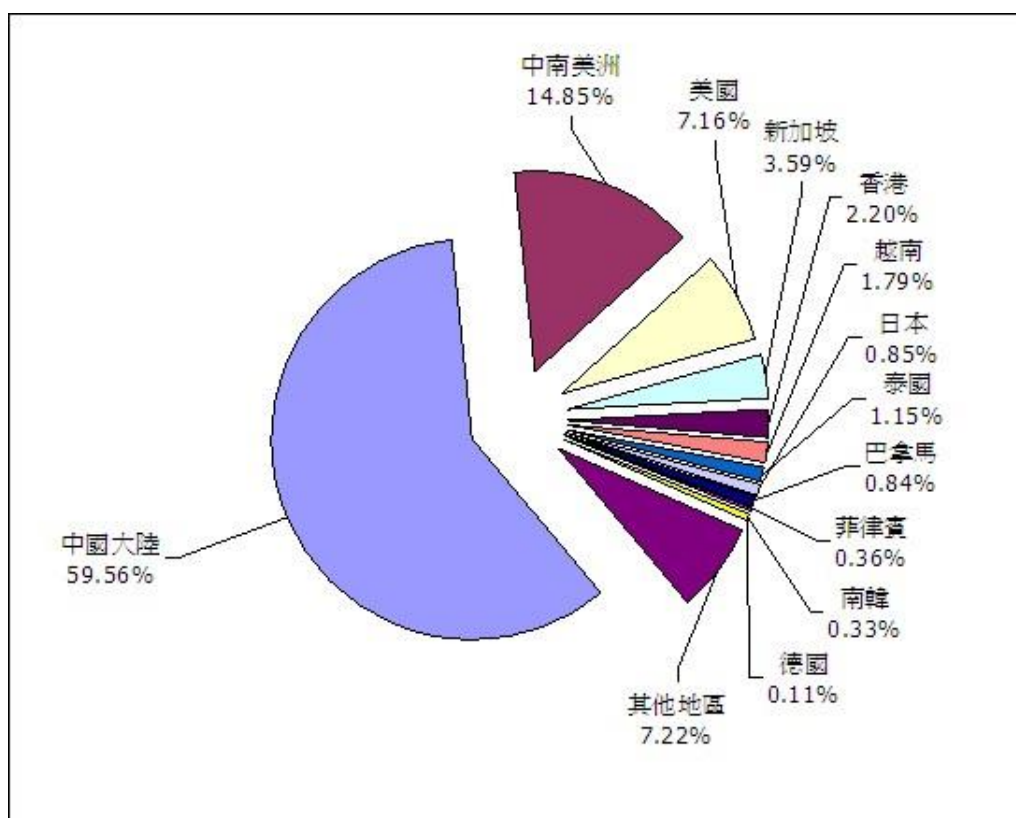
資料來源：全球台商服務網（2014）[http://twbusiness.nat.gov.tw/old/pdf/inv\\_3.pdf](http://twbusiness.nat.gov.tw/old/pdf/inv_3.pdf)

上述說明表示，我國對外投資的主要對象與我國新住民的原國籍相當一致，因此新住民第二代在具備母語以及熟悉當地文化的優勢，倘若能夠獲得高等教育的培育獲得相關所需的技能或職能後，應該具有跨國就業的優勢。亦如根據陳明璋(2011)的調查，2011年大陸台商資源因素最缺乏的是人力，達到全體台商比例的81%。因此台商在雇用新住民第二代之後，對於當地市場的開展與當地企業運作的穩定有相當的幫助，可以達到雙贏的結果。本研究認為有必要針對新住民第二代，在選擇跨國就業挑戰所形成之高等教育科系與職能培訓之困境進行分析。藉以瞭解跨國就業職場中，這群新住民第二代的工作內容、所需的科系與職能，以及制度與社會支持在人才培育歷程中所產生的影響及其所可能產生之限制。

台灣自1980年代以來，隨著全球化潮流日熾，科技進步日新月異，國際分工不斷深化，台商在國外投資成為推動台灣經濟發展的另一股重要動力。除此之外，國際競爭日趨激烈，以及國內經濟環境發生劇烈的變化，喪失競爭優勢的傳統產業面臨嚴厲的考驗，這些傳統產業往往必須主動或被迫移往海外，尋求較低成本生產據點。下圖1-1為我國1991年至2010年6月底台商對全球投放的資本分布圖，主要對象為中國大陸佔將近六成，除了美洲國家與香港外，東南亞諸國也有不低的比率。



圖 1-1 1991 年至 2010 年 6 月底台商對全球投放的資本分布



資料來源：整理自經濟部投資審議委員會統計(註：總投資金額累計為 1,509.34 億美元)

台商對外投資初期係以東南亞國家為主要對象，但隨著大陸日漸開放及語言文化相近之便利，自 90 年代開始大量進入大陸投資。在此階段，台商提供中國大陸「長期累積的出口網路」以及「綿密的產業鏈」，造就了中國的出口導向經濟成長。以歷年累計投資區域而言，臺商對中國大陸投資金額以江蘇省最高（占對中國大陸投資總額比重 31.98%），其次依序為廣東省（19.66%）、上海市（15.43%）、福建省（7.81%）、浙江省（6.29%），此五大投資省份合計占總投資金額高達 81.17%，惟近年隨中國大陸經濟發展向內陸移轉，臺商對中西部省份的投資亦見增長趨勢。若以各省佔總投資金額的比重來看，江蘇省為最主要的

投資地區，其次依序為廣東省、上海市、福建省、浙江省、天津市、北京市、山東省、湖北省及重慶市。<sup>4</sup>根據行政院陸委會的兩岸經濟統計月報（第 271 期），台商最新投資大陸的縣市別與產業別資料，分別表示如表 1-6 與表 1-7 所示：

表 1-6 核准臺商對中國大陸投資統計—地區別

單位(Unit)：百萬美元(US\$million)，%

	2015 年 8 月			2015 年 9 月			2015 年 1-9 月			1991-2015 年 9 月累計		
	件數	金額	佔總金額 比重	件數	金額	佔總金額 比重	件數	金額	佔總金額 比重	件數	金額	佔總金 額比重
	Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent
江蘇省 Jiangsu	10	51.9	7.7	14	97.0	16.7	69	1,896.9	25.9	6,835	47,929.9	31.7
廣東省 Guangdong	2	96.7	14.3	7	85.9	14.8	62	1,375.5	18.7	12,892	29,676.4	19.6
福建省 Fujian	5	340.3	50.4	1	9.1	1.6	22	779.5	10.6	5,630	12,017.7	7.9
上海市 Shanghai	10	41.6	6.2	2	33.5	5.8	53	731.8	10.0	5,845	22,945.8	15.2
浙江省 Zhejiang	0	13.4	2.0	3	63.0	10.8	24	450.2	6.1	2,203	9,501.8	6.3
北京市 Beijing	3	13.5	2.0	0	0.0	0.0	19	392.5	5.3	1,296	2,676.6	1.8
安徽省 Anhui	0	0.0	0.0	1	230.6	39.7	8	326.6	4.5	247	1,506.9	1.0
遼寧省 Liaoning	0	0.0	0.0	1	1.6	0.3	3	218.5	3.0	566	2,007.4	1.3
湖南省 Hunan	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	175.2	2.4	339	815.8	0.5
河南省 Henan	1	0.8	0.1	1	10.5	1.8	3	160.9	2.2	290	1,566.2	1.0
湖北省 Hubei	2	82.6	12.2	1	10.9	1.9	14	157.2	2.1	598	2,067.6	1.4
天津市 Tianjin	0	0.0	0.0	0	1.8	0.3	10	144.7	2.0	953	2,782.4	1.8
其他地區 Others	8	34.2	5.1	3	36.6	6.3	40	527.2	7.2	3,894	15,798.6	10.4
合計 Total	41	675.1	100.0	34	580.6	100.0	329	7,336.8	100.0	41,588	151,293	100.0

資料來源：行政院陸委會，兩岸經濟統計月報（第 271 期）。

<sup>4</sup> 請詳參 <https://www.ntpu.edu.tw/college/e10/files/research/20111130103231.pdf>。

表 1-7 核准臺商對中國大陸投資統計—行業別

單位(Unit)：百萬美元(US\$million)，%

	2015年8月			2015年9月			2015年1-9月			1991-2015年9月累計		
	件數	佔總		件數	佔總		件數	佔總		件數	佔總	
		金額	金額		金額	金額		金額	金額		金額	金額
Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent	Cases	Amount	Percent	
金融及保險業 Financial and Insurance	3	373.7	55.4	1	11.5	2.0	21	1,697.6	23.1	333	9,604.1	6.3
電子零組件製造業 Electronic Parts and Components Manufacturing	2	39.5	5.8	6	276.8	47.7	43	1,025.1	14.0	2,858	28,148.4	18.6
紙漿、紙及紙製品製造業 Pulp, Paper and Paper Products Manufacturing	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	555.3	7.6	685	2,516.2	1.7
批發及零售業 Wholesale and Retail Trade	15	69.2	10.2	7	47.5	8.2	85	546.2	7.4	2,954	9,628.1	6.4
電腦、電子產品及光學製品製造業 Computers, Electronic and Optical Products Manufacturing	1	7.4	1.1	2	33.9	5.8	12	534.6	7.3	2,827	20,236.8	13.4
電力設備製造業 Electrical Equipment Manufacturing	2	39.6	5.9	1	15.5	2.7	11	426.4	5.8	3,130	10,219.9	6.8
基本金屬製造業 Basic Metal Manufacturing	0	8.1	1.2	0	17.0	2.9	2	326.8	4.5	695	4,103.1	2.7
不動產業 Real Estate	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	315.4	4.3	202	4,128.0	2.7
專業、科學及技術服務業 Professional, Scientific and Technical Services	5	12.0	1.8	1	4.2	0.7	30	241.5	3.3	756	1,886.1	1.2
機械設備製造業 Machinery	0	9.9	1.5	2	7.2	1.2	11	225.8	3.1	2,083	5,927.8	3.9

and Equipment Manufacturing												
金屬製品製造業 Fabricated Metal Products Manufacturing	0	10.8	1.6	2	39.0	6.7	7	185.9	2.5	2,637	6,438.8	4.3
非金屬礦物製品製造業 Non-metallic Mineral Products Manufacturing	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	171.0	2.3	1,606	6,109.3	4.0
汽車及其零件製造業 Motor Vehicles and Parts Manufacturing	1	5.0	0.7	4	14.5	2.5	14	168.9	2.3	686	2,673.1	1.8
塑膠製品製造業 Plastic Products Manufacturing	1	20.5	3.0	0	0.1	0.0	12	118.9	1.6	2,403	5,597.9	3.7
其他產業 Others	11	79.6	11.8	8	113.4	19.5	78	797.4	10.9	17,733	34,075.4	22.5
合計 Total	41	675.1	100.0	34	580.6	100.0	329	7,336.8	100.0	41,588	151,293.1	100.0

資料來源：行政院陸委會，兩岸經濟統計月報（第 271 期）。

相較於新住民第一代的就業困境，如從游美貴（2009）的結果得知，東南亞外籍配偶在求職過程中，仍有高比例表示求職過程曾遭遇到困難。此外，如馬財專與王宏仁（2010）的研究亦曾指出，台灣社會部分政治意識型態之人士特對大陸配偶有偏見，相當程度的阻卻了外籍配偶在職場的工作參與機會。新住民第二代獲得台灣完整的受教權利，透過高等教育的科系選擇與職能培育，加上新住民家庭的母語教育以及文化傳承等優勢，應可期盼具有跨國就業之優勢與前景。

目前國內對外籍配偶議題之研究雖方興未艾，然經資料搜尋後卻發現，針對新住民第二代「就業問題」相關之研究仍付之闕如。透過研究論文之資料檢索後可得知，至 2009 年有關政府資助的外籍配偶研究案，其中 58% 屬於子女教育問題研究，對於就業（新住民第一代）的研究只有兩篇約占 2%（王燦槐、林艾蓉，2009）。針對新住民第二代跨國就業之研究更少，因此，針對大陸及其他東南亞國度新住民第二代之教育與職能，有其勘探之重要性與必要性。

新住民人口已經超過49萬人，其中中國港澳佔67.6%，東南亞國籍有28.1%，有鑑於工作世界的全球化，青年面臨人才競逐的壓力，具備跨國移動力已成為不可或缺的技能。近年來，培養國際人才，協助青年到海外就業，已成為各國制定政策時重要的方向。面對日益競爭的本國勞動職場，新住民第二代是否能夠透過學校教育的職能培育或是大學科系的所學以及母語優勢，並且結合台商海外經營的人力資源需求，而達到跨國就業（海外就業）的結果，是一項發揮其人力資源的良好選擇。因此，本研究將從以下兩方面同時探討：

1. 將調查供給面的新住民第二代高等教育的相關科系的職能以及對於跨國就業意願與展望。
2. 與需求面的台商海外經營人力需求與職能需求出發來進行分析，並且針對各不同職業類別的職能需求，探討建構人才資料庫的可行性。

## 第二章 相關新住民二代文獻

本章主要是針對本研究的研究主題與對象新住民二代的相關研究所進行的文獻工作之整理。本章的內容包括第一節為新住民二代現況與趨勢；第二節為「新住民二代」的教育問題；第三節為跨國就業的勞動需求。透過上述三節相關文獻的彙整，期冀得以協助本研究在思構後續的研究分析，能產生更為周延之論述。

### 第一節 新住民二代現況與趨勢

近年來因社經環境變遷，人口結構改變，尤其出生率自 87 年劇降以來，已於 93 學年衝擊國小之新生人數，請參見下表 2-1，並逐步波及其他教育階段之生源，其衝擊程度堪稱既深且鉅。另一方面，受政策性的影響，持有外僑居留證、永久居留證之新住民，申請入境停留、居留及定居者與日俱增，根據內政部統計，新住民人數已由 93 年底 33.6 萬人快速成長至 102 年底 48.7 萬人，其中以中國大陸及港澳地區配偶占 6 成 8 最多，其他外國籍配偶則占 3 成 2。而 102 年生母為新住民之出生嬰兒數為 1.4 萬人，約占當年總出生數之 6.99%，雖比重較 93 年略為下降，惟新住民子女對我國出生人口數與未來生源之減少，確有舒緩成效。

表 2-1 歷年外籍第二代國中小學人數比例

學 年 度	合計		國中人數			國小人數			
	外籍配偶子女		外籍配偶子女			外籍配偶子女			
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	
93	2,840,460	46,411	1.63	956,927	5,504	0.58	1,883,533	40,907	2.17
94	2,783,075	60,258	2.17	951,202	6,924	0.73	1,831,873	53,334	2.91
95	2,750,737	80,167	2.91	952,344	9,370	0.98	1,798,393	70,797	3.94
96	2,707,372	103,587	3.83	953,277	12,628	1.32	1,754,095	90,959	5.19
97	2,629,415	129,917	4.94	951,976	16,735	1.76	1,677,439	113,182	6.75
98	2,541,932	155,326	6.11	948,534	22,054	2.33	1,593,398	133,272	8.36
99	2,439,548	177,027	7.26	919,802	27,863	3.03	1,519,746	149,164	9.82
100	2,330,230	193,062	8.29	873,226	33,881	3.88	1,457,004	159,181	10.93
101	2,218,259	203,663	9.18	844,884	41,693	4.93	1,373,375	161,970	11.79
102	2,129,050	209,784	9.85	831,930	52,353	6.29	1,297,120	157,431	12.14

資料來源：教育部統計處（2014）<sup>5</sup>

隨國人生育率持續降低，近 9 年來全國國中、小學生人數自 93 學年之 284 萬 460 人逐年遞減至 102 學年之 212 萬 9,050 人，其中新住民子女學生數 4 萬 6,411 人增為 20 萬 9,784 人，所占比率自 1.63% 上升至 9.85%。以國小學生數觀察，93 學年為 188 萬 3,533 人，至 102 學年減為 129 萬 7,120 人，減幅為 31.13%，惟新住民子女學生數卻自 4 萬 907 人增為 15 萬 7,431 人，比率亦自 2.17% 上升至 12.14%；另外，國中學生數 9 年來減 12 萬 4,997 人，然新住民子女學生數則自 5,504 人激增至 5 萬 2,353 人，比率由 0.58% 上升為 6.29%。（詳見圖 2-1 與圖 2-2）

<sup>5</sup> 請詳參

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=20040&Index=3&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

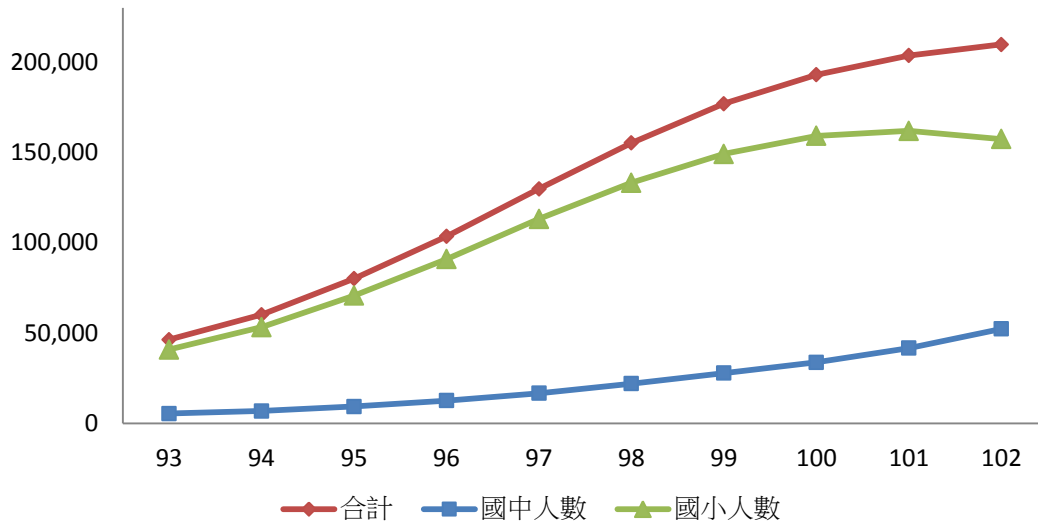


圖 2-1 新住民第二代國中小學入學人數趨勢圖

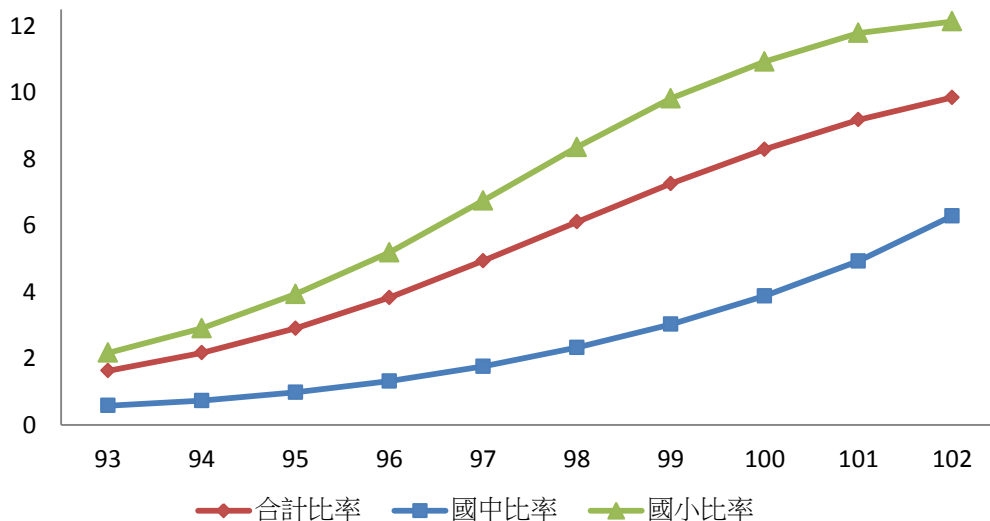


圖 2-2 新住民第二代國中小學入學人數趨勢圖

若根據教育部最早統計資料顯示，93 學年外籍配偶子女就讀國中小學生人數為 46,411 人，占全部國中小學生數之 1.63%，其中國中 5,504 人，占國中學生總人數之 0.58%；國小 40,907 人，占國小學生總人數之 2.17%。如與 92 學年比較，在國中小總人數均呈現下降情形下，國中小外籍子女人數卻分別增加 2,091 人及 14,280 人，所占比率則分別提高 0.22 個及 0.78 個百分點，(詳如表 2-2)。



表 2-2：92-93 學年外籍配偶子女就讀國中小學生人數

單位：人；%

學年度		合計		國中人數			國小人數		
		外籍配偶子女		外籍配偶子女			外籍配偶子女		
		人數	比率	人數	比率	人數	比率		
93 學年	2,840,356	46,411	1.63	956,922	5,504	0.58	1,883,628	40,907	2.17
92 學年	2,870,076	30,040	1.05	957,285	3,413	0.36	1,912,791	26,627	1.39

而這些當時的國中小生，目前大多已投入職場，但是在其求學過程中，因為新住民家庭的種種因素，許多學者專家均提出許多的關注與建議，為了能更精準的研究新住民第二代的跨國就業所需的職能與大學所讀科系的相關研究，我們必須先討論新住民第二代所面對的教育困境。

103 學年 4 成 3 的國中、小新移民子女集中於北部地區；其中國小占 43.83%；國中占 42.46%。以地區別觀察，103 學年國中、小新移民子女人數以北部地區最多，計 9 萬 1,793 人，占 43.41%，其次為中部地區 5 萬 7,957 人，占 27.41%；再次為南部地區 5 萬 6,118 人，占 26.54%；東部及金馬地區計 5,577 人，僅占 2.64%。以國小而言，前三者分別為北部地區計 6 萬 4,376 人，占 43.83%，中部地區 3 萬 9,747 人，占 27.06%；南部地區 3 萬 8,816 人，占 26.43%；國中則依序為北部地區 2 萬 7,417 人，占 42.46%，中部地區 1 萬 8,210 人，占 28.20%；南部地區 1 萬 7,302 人，占 26.80%。

103 學年國中新移民子女 6 萬 4,568 人中，分布於全國 344 個鄉、鎮、市、區，如以人數多寡排序，前 10 名依序為中壢市（1,452 人）、板橋區（1,426 人）、桃園市（1,313 人）、新莊區（1,202 人）、三重區（1,101 人）、鳳山區（807 人）、平鎮市（781 人）、楊梅市（712 人）、中和區（685 人）及蘆

竹市(611 人)，計 1 萬 90 人，占總數之 15.63%。其中桃園縣有 5 個，計 4,869 人，占 7.54%；新北市有 4 個，計 4,414 人，占總數之 6.84%；高雄市鳳山區占 1.25%。若以人數累計達前 60%之分布觀察，計有 85 個鄉、鎮、市、區，累計學生數 3 萬 8,892 人，占 60.23%。以縣市觀察 103 學年國中新移民子女分布情形，經排序結果顯示，累計前 60%依序集中於新北市 1 萬 45 人(15.56%)、桃園縣 7,686 人(11.90%)、高雄市 6,809 人(10.55%)、臺中市 6,638 人(10.28%)、臺南市 4,387 人(6.79%)、臺北市 4,234 人(6.56%) 等 6 個縣市，累計人數為 3 萬 9,799 人，占總數之 61.64%，其餘 2 萬 4,769 人分布在 16 個縣市，亦僅占 38.36%。

103 學年國中小新移民子女之父或母，約 4 成來自越南，3 成 8 來自中國大陸，另有 1 成 1 來自印尼，三者合占近 9 成。中國大陸與越南以都會區及鄰近都會區為主，而印尼籍在新北市、桃園縣、新竹縣、苗栗縣及臺中市有較多且集中之現象。另按新移民子女就讀縣市人數排序，國小累計前 60%人數，主要依序分布於新北市、桃園縣、高雄市、臺中市、臺南市、臺北市等 6 個縣市。國中就讀者則主要分布於新北市、桃園縣、高雄市、臺中市、臺南市、臺北市等 6 個縣市。整體來說，國中小新移民子女主要集中分布在都會區縣市，但若以新移民子女占該縣市學生數比率觀察，則以連江縣、金門縣、嘉義縣等離島偏鄉縣市分居前 3 名。

因目前並無針對新住民第二代高等教育的統計資料，若以大學 18 歲就讀的情況來探討目前的大一或大二學生的家庭分布狀況，會呈現在 99 學年度的教育部統計資料的國中學生數據中。因此，以地區別觀察，99 學年國中則依序為北

部地區 1 萬 1,692 人，占 42.11%，南部地區 7,661 人，27.59%；中部地區 7,589 人，占 27.33%。更詳細的縣市分布請參見下表 2-3 所示：

表 2-3 目前為 17-20 歲新住民第二代分布縣市（以 99 年資料推估）

縣市別	人數	縣市別	人數
總計	27 763	嘉義縣	852
臺灣地區	27 550	雲林縣	1 534
臺北市	2 036	屏東縣	1 909
高雄市	2 729	臺東縣	284
新北市	4 087	花蓮縣	324
臺南市	1 708	澎湖縣	223
臺中市	2 631	基隆市	463
宜蘭縣	497	新竹市	439
桃園縣	3 139	嘉義市	267
新竹縣	1 031	金馬地區	213
苗栗縣	923	金門縣	169
彰化縣	1 668	連江縣	44
南投縣	833		

資料來源：教育部 99 學年新移民子女就讀國中小人數分布概況統計

## 第二節 「新住民第二代」的教育問題

對於新住民女性而言，在生活環境還未適應語與文字的學習都未起步的情況下，馬上面臨懷孕生子等女教養問題。劉秀燕(2003)的研究顯示：新住民女性想教子課業，但是卻不會；多數先生對孩子是採取放任、忽視或漠不關心，甚至還會使用肢體暴力於親互動關係產生很大負面影響，孩子容易自我放縱、脾氣暴躁具攻擊性的反社會行為，會影響在團體同儕互動無法建立良好的人際關係。李鴻瑛(2005)也發現親子間的互動是影響親子關係最主要關鍵，「友誼性交往」是

新住民子女所期盼親子間的互動方式；謝亞儒(2009)提到新住民女性國籍、文化與親子互動與幸福感有關連性。而吳清山(2004)發現新住民女性除了語言、識字能力的因素外，缺乏親族支持家庭經濟因素、文化的差異身心遺傳等都會影響親子互動。根據黃富順(2006)的研究，新住民由於本身條件問題，在進入台灣後往往會產生很多問題如下：

### (一)教育程度較低

新住民的教育程度大都偏低，內政部(2006)統計2004年進入台灣地區的東南亞新住民共17,198人，其中國小畢業者以下占31.5%、國中佔44.23%、高中占20.76%、大專占3.95%，國中以下者合計占75.28%，他們教育程度低，如果沒有給予必要的語言或其他訓練，他們是無法教育他們的孩子，因而會衍生更多教育問題。

### (二)身心狀況欠佳

這群新住民年紀都很輕，平均年齡約二十四歲(內政部，2004)，年齡低、生活體驗欠缺，一方面要拋開原居住的環境和家人，一方面又要適應新環境，常使他們身心狀況無法適應，楊詠梅(2002)研究指出，新住民來台後，因其預期生活不一樣，所以產生適應不良，對子女的教導養育力不從心，導致焦慮、孤單、甚至憂鬱想自殺。

### (三)經濟情況差

新住民會來台灣，主要的原因是他們想改善原生家庭的經濟狀況，期待來台後個人生活可以有所改善，回饋家人。但有些來台後，家庭經濟仍差，或自己無經濟能力，與預期有所差距。

#### (四)人際網絡狹窄，關係欠佳

新住民來台後因為人生地不熟，認識的人很少，人際網絡狹窄，欠缺適當的精神與情緒上的支持。根據劉美芳（2001）的研究指出，在台之新住民自覺社區鄰里看她們猶如看外星人，常被品頭論足，且夫家對於同鄉人的拜訪及電話的使用多加限制，使新住民在跨國婚姻中更顯孤寂。

#### (五)文化風俗不同，適應不良

新住民來台後，因文化風俗都不相同，所以產生國家認同、文化適應的問題，離鄉背井的他們，就有放棄自己文化認同的危機。他們不僅需調適自己的態度及適應生活環境，由於台灣社會對其多以標籤化，家屬及鄰里間的異樣眼光，在在使得新住民還需要適應不平等對待的境遇。他們不斷受到文化差異的衝擊，因而喪失自己的文化認同感，或者成為文化的邊緣人。

#### (六)語言溝通困難

語言不通是新住民來台遇到最直接的問題，因為語言識字能力差，造成她們獲取相關資訊的障礙，甚至無法清楚的溝通而造成與家人的誤解。因為不識字，所以害怕單獨外出，無法自由行動，幾乎都關在家裡，失去跟外面世界聯繫的能力，導致他們生活適應差，工作機會也少，生活苦悶也無人可傾訴，所以對自己及家人都會產生影響。

外籍配偶選擇嫁到臺灣，多半以經濟為考量，希望嫁到富裕的臺灣後，能夠賺錢改善家中親人的經濟狀況。而跨國婚姻婦女遠離家鄉，隻身來台對台灣當地文化習俗大多不了解，並且初來台時還有語言問題。加上必須適應一個全新的家庭生活，所面臨的文化適應與家庭問題是相當大的心理考驗。她們除了生活方式

與習慣、價值觀與習俗文化、語言溝通等跨國婚姻所必須面對的適應外，更潛藏著男女角色地位不平等、年齡差距過大、身心健康不同...等現象。外籍配偶及其子女的教養、適應和學習問題，並非單一問題，而是環環相扣的複雜議題。

其他有關新住民第二代的教育研究有謝慶皇（2003）認為新住民受限於中文語文程度，影響其在教導子女課業方面的信心。以及同儕間對於新住民或其子女，仍存在有不當的心理意象言論。許殷誠（2004）的研究顯示父母的教養態度才是影響孩子學習表現關鍵。而外籍母親由於中文能力不足，對參與孩子課業的學習多呈現心有餘而力不足的現象。而鍾文悌（2004）則提出新住民子女在學業表現上確實較為落後，但其結果因社經地位不同有所差異，並且學業表現與生活適應呈顯著正相關。此外，林梨美（2005）的研究顯示母親的教育程度與子女的社會能力表現有直接的正相關。而陳玉娟（2005）認為其教育問題多為後天環境所造成，以學業表現、學習態度、語言溝通、本身自信、文化適應及解決問題能力等問題較為嚴重。蔡鴻琦（2007）的研究顯示：外籍配偶子女學業成就呈弱勢現象；但是學生學業成就，會因性別、學前教育、家庭社經地位及母親參與學習的程度，而有所差異。顏秀朱（2007）的研究顯示：外籍配偶家庭的文化資本，對其子女學業成就具預測力。

由上述文獻看出，新住民在語言、文化的隔閡再加家庭大部分處在社經地位弱勢、社會福利資源欠缺以及支持網絡系統薄弱的階層，面對教養子女就必須比一般人付出更多心力時間。

但是也有許多研究認為新住民子女與本地生在學業成就上並無差異，例如謝慶皇（2004）認為：雖然外籍配偶子女家庭社經地位較差，但對孩子的學習成就並

未造成影響。蔡榮貴等(2004)的研究指出：國小中高年級新住民子女與非新住民子女，無論在生活適應、學習適應或整體適應的自我評估表現上皆十分相近，無太大差異。蔣金菊(2005)的研究指出：新移民子女的學習成就並未較一般學生低。蕭彩琴(2005)的研究指出：學業成就方面，外籍配偶子女與本地子女及配對組相較之下，在國語數學生活課程綜合活動以及健康與體育五大課程領域的表現並沒有顯著差別。黃綺君(2006)的研究顯示，新移民子女學習態度屬於中上，學習成就屬於中等，且國語優於數學。向芳誼(2007)指出，東南亞新移民子女，在整體學校適應、學業成就、人際關係、常規適應及自我概念等向度的表現良好，尤以學業成就及常規適應表現較佳。

然而對於新住民第二代而言，母語的熟悉程度會形成在跨國就業中一項有利的優勢，根據一項在 2013 年教育部委託國立臺灣師範大學和桃園縣政府家庭中共同合作，以新住民為調查對象的研究案，期望瞭解在家庭中的互動狀況，其中新住民女性樣本為 1,872 人，占 95%，來自越南籍的新住民最多共 982 人，占有調查樣本的 50%。其問卷調查結果為在有關親子互動上用母語情形，新住民女性會用母語與孩子互動的占 51.1%，；而子女會用母親母語互動的卻僅占 37.1%，由此可知新住民第二代還是具有母語優勢，但是聽的能力優於說的能力。

根據郭奇典(2011)的說明，教育部從 1985 年起為了改善部分學生因為家庭、社區文化刺激不足而模仿英國「教育優先區」精神，從 1986 年開始全面實施「教育優先區」首開補助學校辦理活動經費之先例，訂定了十大指標，其中開始包含「隔代教養或單親家庭比例過高之學校、親子年齡過大或外籍及大陸配偶

子女比例過高之學校」。至 1997 年教育部為執行外籍及大陸配偶子女教育改進方案，也開始訂定原則補助各縣市政府辦理「大陸及外籍配偶子女輔導計畫」：

目的：

- (一) 提升外籍與大陸配偶子女自我認同、生活適應及學習適應能力。
- (二) 提供外籍及大配偶親職教育課程，強化其教養子女能力。
- (三) 提供外籍與大陸配偶及其子女多元化資源，共創豐富之國際文化。
- (四) 讓外籍與大陸配偶子女認同，並樂於學習及運用其父（母）之母語，  
形成其另一語言資產，同時孕育國家未來之競爭力。

其中，開始辦理母語傳承課程，亦即藉由開辦外籍配偶母語之傳承課程，讓外籍配偶子女認同並樂於學習及運用其父（母）之母語，形成其另一語言資產，同時可增進國家未來之競爭力。

教育部從「2008 年教育部的施政方針」中第六項明列加強辦理新移民子女教育，將「新移民子女教育協助」明列教育部的施政方針中，代表教育部對於在新移民子女教育協助的重視程度。教育部從 94 學年度為避免新移民家庭因語言、文化的弱勢，形成子女學習障礙及教育子女的困境，開始補助各縣市辦理新移民親職教育輔導方案經費，希望提供外籍及大陸配偶家庭間接與直接之協助，提升外籍及配偶家庭角色權能，並增進教養技巧，建立與社區友善關係。

以婚姻移入的配偶及其子女，由於語言及文化之差異，仍有生活適應上之問題，政府有必要肩負起照顧輔導之責任。基此，教育部與內政部合作辦理了「全國新住民火炬計畫」，該計畫執行期程為 101 年至 103 年，期能藉由內政部、教育部、各級學校及民間團體等之跨部會與跨域合作，提供全國新住民之子女完整



之文教生活輔導機制。針對逐年增加的新住民之子女，教育部國教署自 93 年起補助各縣市政府執行「外籍及大陸配偶子女教育輔導計畫」，其規範補助原則為 9 項：（一）實施諮詢輔導方案。（二）辦理親職教育研習。（三）舉辦多元文化或國際日活動。（四）辦理教育方式研討會式。（五）辦理教師多元文化研習。（六）實施華語補救課程。（七）編印或購買多元文化教材、手冊或其他教學材料。（八）辦理全國性多元文化教育優良教案甄選。（九）辦理母語傳承課程。

歷年來補助各直轄市、縣(市)政府執行外籍及大陸配偶子女教育輔導計畫經費截至 102 年約 3.9 億元。其計畫績效及成果以 100 至 102 學年來觀看，100 學年本計畫參加總人數為 47 萬 7,710 人，101 學年本計畫參加總人數為 40 萬 1,551 人，102 學年本計畫參加總人數為 47 萬 9,831 人。

### 第三節 國內外跨國就業政策

全球化下，勞動跨國移動儼然成為經濟發展之重要趨勢，過去已有許多文獻探討其對勞動市場所帶來的影響(高巧盈，2013)，而專討跨國移動對勞工職能的發展，多顯見於國外文獻中。有的學者使用(Labor mobility)作為名詞解釋。Mincer & Jovanovic(1979)簡單定義為轉換雇主的能力，勞動力流動性的下降與勞動者的年齡及工作任期的長度有很大的關係。Long & Ferrie(2003)認為所謂的移動力為勞工轉換工作地點的能力。分為實體空間的轉換(Geographic mobility)與職業的轉換(Occupational mobility)。其中，跨越國界的實體空間轉換，又可以細分為短距離型(short-distance)以及長距離型(long-distance)的移動；這當中也包含了自願性(voluntary)與強迫性(coerced migration)的遷移。Robyn(2003)亦說明移動力是人

才為了尋求較高的工資、一展長才的就業環境，或是能令他們滿意工作的環境或生活圈，所做出跨越疆域的能力。此外，移動力也被認為是特定技術工擁有跨越地理限制，自由進出不同勞動市場的能力(The Geographic Mobility Of Labor)；亦即它使用不同勞動市場做為疆域的界線，而並非使用政治或地理上的界線劃分，因為勞工流動的能力才是關注的焦點(Lansing & Barth,1964)。OECD(2002)也將技術性人才的移動(High-skilled Labor Mobility)定義為擁有廣泛教育程度與職業背景的男女性勞工。意即一個人是否擁有高等教育，此標準亦常見於國際統計方法上，作為衡量高技術人才移動的標準(石仲文，2012:18)。

有些學者針對移動力，也有其他的說法。Straubhaar(2000)闡述移動力(International mobility)為勞工展現人力資本價值的能力，由於人力與資本的跨國移動性，使人們可以在數小時內在世界各地移動；他們的資本會比軀殼移動得更快、更廣泛。具備移動力的高階技術人才有機會與世界進行溝通，銷售個人知識。他們也可以自由選擇能提高他們人力資本效益與價值最大化的居住地，甚至可以利用科技與網絡而不必親自移動，就能展現價值。研究顯示，年輕、受高等教育的人有更高的潛能進行跨國移動；跨國技術性的人才大多喜歡聚集在大城市，或擁有更多就業機會的地方，因此，各國須審視移民政策以及相關育才方案，它是吸引與留住優秀人力資本的關鍵(Rowe & Corcoran & Alessandra,2013)。Clemens(2015)討論畢業生的移動力時，認為國與國間可以成為全球技術合作夥伴關係，藉由發展勞工遷移前的雙邊協定，協議如何提供就業、經濟資助，以及提升勞動力的輸出品質，同時也能為輸出國的勞工爭取權益，保護勞工在移動時遠離海外就業的風險。此外，教育程度亦經常被運用來衡量是否具有移動力的重

要工具，因為它是較容易被量化的。但是國與國間教育系統的品質有明顯的不同，利用教育水平做測量往往會過度估測勞工的能力(Cananda,2008)。Hudson & Inkson(2007)在研究中利用五大性格特徵(Big Five Personality Scores)為自願前往海外工作者的移動力進行檢視，發現這些人對於「職涯的發展與轉換保持開放的態度(openness)」、「多元文化與人際關係的親和性(agreeableness)」這兩個隱性的人格特質中，明顯高於一般人。Simpson(2009)與全球最大的人力顧問公司美世諮詢(Mercer Human Resource Consulting)使用(global mobility)作為跨國移動力的解釋。Simpson(2009)闡述，移動力的養成需從教育做起，能移動的人是會被市場需要的，除了具備能跨國溝通的語言技能，更必須有較強的文化適應性與勇敢嘗試的精神。Mercer Human Resource Consulting (2014)的全球移動力解決方案(Global mobility Solutions)報告顯示，所謂的「移動力」，不只包含外在專業技能與語言能力，還包含五大隱性能力：「主動融入當地社會」、「認同多元文化」、「心態開放」、「情緒穩定」、「保有彈性」(引自陳雅玲 2007)。

表 2-4 國外文獻「跨國移動力」定義

移動力名稱	學者	定義、內涵
<b>Labor Mobility</b>	Mincer & Jovanovic(1979)	轉換雇主的能力。勞動力流動性的下降與勞動者的年齡及工作任期有關。
	Long & Ferrie(2003)	勞工轉換工作地點的能力。分為實體空間的轉換與職業的轉換。跨越國界的實體空間轉換，又可以細分為短距離型及長距離型的移動；其中包含了自願性與強迫性的遷移。
	Robyn(2003)	人才為了尋求較高的工資、一展長才的就業環境，或是能令他們滿意

		工作的環境或生活圈，所做出跨越疆域的能力。
<b>The Geographic Mobility Of Labor</b>	Lansing & Barth(1964)	特定技術工擁有跨越地理限制，自由進出不同勞動市場的能力。
<b>High-skilled Labor Mobility</b>	OECD(2002)	擁有廣泛教育程度與職業背景的男女性技術性人才的移動。
<b>International mobility</b>	Straubhaar (2000)	勞工展現人力資本價值的能力。
	Hudson & Inkson(2007)	自願前往海外工作者，擁有「職涯的發展與轉換保持開放的態度」、「多元文化與人際關係的親和性」的隱性特徵。
<b>Global Mobility</b>	Simpson(2009)	不僅要具備能「跨國溝通的語言技能」，更須有較強的「文化適應性」與「勇敢嘗試」的精神。
	Mercer Human Resource Consulting (2014)	不只包含外在專業技能與語言能力，還包含五大隱性能力：「主動融入當地社會」、「認同多元文化」、「心態開放」、「情緒穩定」、「保有彈性」。

(資料來源：本研究自行整理)

近年來，國內紛紛開始將移動力視為一項培育國際人才的重要的職能，有許多學者討論移動力所具備的內涵。張善禮(2015)說明，當前時代對於國際行動能力的需求，源自於快速而頻繁的跨界連結和跨界碰撞。然而，是什麼樣的人有能力移動？游美臨、廖曉晶，(2009:167)認為，在後資訊時代，距離和實體的限制已變得無關緊要，但這並不能直接轉換為個人移動遷移的自由。界限確實在崩盤，或至少變得能夠穿越，但不是每個人都能在這當中享有移動。勞工要適應不同以往的企業文化，同時面對自身發展與外界挑戰，心態上已不再期待穩定的工作，

而是增加對全球的價值(沈紀宏, 2014)。我國教育部於 2013 年公布的人才培育白皮書, 未來人才的 6 項關鍵能力, 其中, 經營世界膽識的「全球移動力」, 以及具跨專業、多重領域的溝通、分析及綜合評斷之「跨域力」均列為符應國際人才培育發展趨勢的重要的關鍵力。郭壽旺(2013)說明全球移動力(Global Mobility)是現代青年重要生存和競爭的能力, 其和國際競爭力(Global Competition)的差異, 在於全球移動力是隱性及軟性的認知和行為能力, 而國際競爭力則為外在的、顯性的生存和表現能力, 具備全球移動力成為展現國際競爭力之基礎條件。龔明鑫(2013)也認為未來臺灣人才須具備三種能力, 專業知識、跨領域能力, 以及跨國際的經驗與能力。其中, 跨國行動的基本技能為(1)外語溝通力, 以英語力為核心; (2)具備國際視野, 規劃全球化學涯和生涯的能力; (3) 跨文化思維與整合能力; (4) 調適生活的能力(陳超明, 2014、張善禮 2015)。移動力還包括內在、隱性的能力: (1)融入當地社會; (2)認同多元文化; (3)保持樂觀、正面和開放心態; (4)具備宏觀、彈性的思維等(郭壽旺, 2013)。此外企業在甄選外派人員時除了考量專業技術能力、語言能力, 還包括考量領導與管理能力、人際關係能力、溝通能力、發展潛力與學習能力、認知感受能力與敏感力、跨國生活轉換能力、問題解決能力、創造力等因素(廖文志、林雁迪、李怡秀, 2010)。從教育觀點來看, 青年移動力的培育, 亦可從出國留學或在他國獲得知識與經驗中養成(OECD, 2008)。陳清溪(2013)說明, 大學教育培育出來的人才都應具備國際化的視野以及高度的競爭力, 而且不應該只是臺灣產業的人才, 應該是足以在全球布局的人才。莊坤良(2014)則認為學生跨國移動能力的培養, 主要來自三方面的訓練: 專業素養、溝通能力和生活能力。學生的專業素養是教育養成的核心價值,

嫻熟的外語能力則是國際化溝通的工具，而良好的心理素質與調適能力，則是未來國際化社會必須的生活能力。

相對於新加坡、韓國、菲律賓積極培育人才、協助國人海外就業的做法，我國政府則較為被動（王健全、許淑琴，2013）。根據我國中央研究院於 2011 年人口政策建議書中指出，台灣目前所面臨的新興跨國遷移的五大問題為：(1)大量輸入低技術外籍勞工；(2)大量移入的外籍配偶；(3)與中國經濟整合度加深所引致的人力、人才外流及兩岸交流問題；(4)出國留學人數減少；以及(5)吸引高階外籍人才不易。辛炳隆與林嘉惠（2012）也認為，目前我國在培養全球化移動能力所遇到的主要問題包含：(1)我國學生外語能力仍待加強；(2)欠缺多元文化訓練；(3)國際參與深度與廣度不足等。我國近幾年面臨人才資源問題的挑戰，引發各界開始思考如何在阻止人才流失、留住人才、吸引才等方面有所政策作為。過去我國人才外移主要是透過留學方式，並在學成歸國後成為民間人才存糧。現今人才外移樣態多元，主要分為海外就業、海外實習及留、遊學及度假打工，業別擴大且趨勢年輕化（藍科正，2014）。

根據 OECD（2008）的研究發現，大多數的國家都將育才、攬才視為重要，並積極研擬相關策略鼓勵人才移動。這些策略包含提供經濟性誘因、鼓勵跨國資本流入、移民政策導向、認可外國學歷，簽訂跨國保障協議，以及社會、文化層面的支持。許多歐美國家地區嘗試制定大學生移動計畫，培育具有高階專業技術與移動力的人才（Guellec & Cervantes, 2001）。美國國際教育協會（IIE）與美國聯邦政府於 2014 年聯手推動「新世代海外留學計畫（Generation Study Abroad）」，其目標是在 5 年內將國內留學人數推展至雙倍，達到 60 萬人。

目前美國已有 400 所大學參與此計畫，合作夥伴分布全球 36 大國、百所大學及 14 國政府。而歐盟也在 2014 年實施「青年人才教育計畫 (Erasmus+)」，這是一項提供學生在歐盟地區內做短期移動的計畫(Schomburg & Teichler,2011)。此計畫包含個人學習的移動力、創新型的實務合作、政策革新的支援等三大行動方案，提供超過 400 萬歐洲青年至海外學習、訓練、工作或擔任志工的機會，提升其工作技能及就業能力 (黃雯玲、李彥儀，2015)。Parey & Waldinger (2010) 的實證結果發現，參與 Erasmus+ 的青年未來前往國外工作的可能性提升至 15%。放眼亞洲地區，各國政府在培育國際化人才以及協助國民海外就業也有不同的做法，如韓國的「K-Move」、新加坡的「Contact Singapore」，亦是鎖定有移動意願的優質人才。

韓國在推廣國民海外就業方面表現相當積極，為了鼓勵青年赴海外就業，前任總統李明博曾訂出「全球青年領袖養成事業計畫」，現任總統朴槿惠也在 2013 年推出「K-MOVE 計畫」(蘇怡文，2014)。「K-Move」是專為 35 歲以下的韓國青年設計的海外就業方案，韓國政府將此計畫作為一項創意的經濟政策，為青年建構出接軌世界的橋樑，擴展全球就業機會。其中，該方案有兩大創新制度：利用海外返國移民，傳授經驗與資源的生活導師制度；以及政府建立共享系統資料庫，作為與本國或外資企業媒合的工具(林佳慧，2014)。談及新加坡育才之道，是以「具競爭力的勞動力」為願景，透過終身學習和不斷提升工作技能，來提高新加坡勞動力的就業和競爭力(藍科正、吳啟新、林志興，2014)。除了開發以職涯發展為導向的一站式資訊網站「Contact Singapore」，作為延攬國外人才與維繫海外國民回流的官方窗口，新加坡政府也同時致力於培育國內優秀人才。透

過「公務員獎學金計畫」，提供全額獎學金，將國內優秀的學生送到劍橋、耶魯、哈佛等一流大學就讀，畢業後必須回到新加坡的公務部服務六年，藉此讓優秀人才帶動國家發展（勵秀玲，2012）。王健全與許淑琴（2013）說明，新加坡政府深知國際化人才，是新加坡經濟發展的活力元素。因此，積極協助優秀學生至海外留學深造；鼓勵國內大學與世界知名大學合作設立研究機構，共同培訓專業人才；歡迎世界知名商學院至新加坡設立校區，這些都是新加坡培育人才的重要管道。菲律賓是當前全球主要的人力資源輸出國，海外匯款總額幾乎占菲國 10% 的 GDP 比重，並為活絡菲國內消費市場的重要經濟來源（陳俐潔，2015）。Abella（1993）認為自 1980 年代起，菲律賓的海外就業人數不斷攀升，無論是藍領勞工、技術性人才與匯款的回流，對於國家經濟與發展亦有舉足輕重的貢獻。石仲文（2012）的研究整理中，歸納出菲律賓專業技術人才的高國際移動率，除了政府積極鼓勵國人赴海外就業，規劃一系列安全、系統性管理的海外就業政策外，並持續與海外國家進行雙邊或多邊的協議簽署，提供勞工安全的工作環境，讓勞工擁有平等的就業權及海外保障。此外，移民文化與前人成功移出的經驗，形成一項跨國資訊連結網絡，不僅幫助人才快速適應就業國的生活文化，也減少移出前的種種疑慮與恐懼。

2013 年，朴槿惠總統上任後，即致力推動「韓國人移動計畫（Korean Move，K-MOVE）」。K-Move 是南韓多個政府部門（外交部、教育部、韓國產業人力公團等）共同籌辦的綜合項目，以促進南韓青年的海外就業與創業。韓國產業人



力公團海外就業局長丁海柱指出<sup>6</sup>，韓國政府選擇解決青年失業問題的解套方針，是將全球當職場，並且積極將年輕人推出去，把有工作機會的地方，當作是自己的國家，努力拓展就業範圍。該計畫目標是協助國內 35 歲以下有意願前往海外工作的韓國青年，將他們推向海外就業市場，累積經驗及技術，於返國後得以協助國內企業發展。南韓總統朴槿惠於 2015 年訪問巴西時，決定在巴西設立青年海外就業支援機構 K-Move 中心，5 年內要在南美當地發掘至少 1000 家機構或企業，為南韓青年提供就業機會<sup>7</sup>。延續洪清海(2015)、蘇怡文(2014)的研究，本計畫整理南韓在促進青年海外就業方案所做的政策重點如下：

#### (1) 策略性開拓海外就業

為了充分瞭解海外就業市場與求才需求的動向，韓國雇用勞動部特別針對適合海外就業的潛力國家與職業種類進行分析，進而培養符合條件的人力資本。同時，更從外交著手，透過韓國駐外館處、海外韓僑聯誼社、國外韓資企業的合作，形成海外就業網絡，發掘求才企業。另外，韓國政府也針對海外人力需求較高的國家，設有產業人力公團的海外分支，目前美國、日本、中國、中東、歐洲皆有分支機構，直接管理海外求職者在當地的相關業務，定期檢討成效並回報資料，確實掌握就業者的脈動。

#### (2) 按就業階段與職種，量身打照完善就業支援體系

---

<sup>6</sup> 參考 2014 年 06 月 06 日，賀桂芬·彭子珊，韓國 25K 族薪苦政府送海外鍍金變夯，天下雜誌 541 期。

<sup>7</sup> 參閱 2015 年 04 月 24 日大紀元報導，韓擬在巴西設機構：助青年海外就業，<<http://www.epochtimes.com/b5/15/4/25/n4419864.htm>>。

韓國政府從教育到就業為國人建構一套體系性的橋樑，在求學階段加強外語能力，灌輸國際觀，實施海外就業特色化教育。求職階段，強化海外就業中心的運作與資訊提供，駐外使館經濟人員，每季提供海外支援情報，建構國民海外就業支援體系，並整合海外就業、實習、服務、創業等各種前進海外所需資訊，建構海外就業的整合資訊網站(如：World job, K-move)。最後，提供客製化的就業協助，運用國內外優良教育訓練機構，培育具備語文、職場能力的核心人才；落實海外實習，加強與就業連結。

### (3) 有效管理海外求職支援工作

整體而言，韓國的海外求職系統是由「海外求職仲介制度」、「海外求職研修制度」和「海外實習制度」等三大層面所構成。以僱用勞動部為負責部門，確保國民海外求職與實習之安定性；同時，以產業人力公團為中心，建立一個結合求才業者、求職者與代理機構之海外求職綜合支援網，提供海外求職與實習之招募、選拔、勤務管理及回國後追蹤等機制。體系還延伸到中小企業出口能力強化支援、海外出口與貿易人才培養、區域專家養成等與海外求職相關領域的支持，以期全面性提高海外求職支援政策的實際效果。

由此可見，韓國政府利用跨部會整合的策略，拓展國人赴海外就業的機會；建立系統資料庫，定期回報資訊；並清楚掌握所有海外移動人才的數量與流動方向，持續照顧與追蹤他們在外的生活。辛炳隆、林嘉慧（2012）認為，韓國著眼於整體性的規劃，將培育全球化人才、強化企業國際競爭力的思維納入，透過跨部會協調與分工的機制，培養青年的國際化能力。海外就業支援措施設置的目的，初起雖是為了解決青年的失業問題並因應就業市場的全球化，然而，透過此

計畫長期之下，不但為韓國的國內企業培養國際化的人才，更有助於國內產業的升級，強化企業在全球市場的競爭力。因為具外語能力與國際觀的韓國年輕人，在海外就職一段時間後，若選擇回到國內企業就職，則可提升韓國國內企業的國際競爭力，並培養企業的國際視野（李慧珠，2012）。

根據人間福報的報導<sup>8</sup>早在九年前，南韓就在雅加達打造高科技與經貿導向的韓國城，以印尼韓國世界貿易中心為核心，提供兩千個就業機會。更重要的是，產官學每年砸重金送學生赴東協國家，學習通曉印尼文或越南文的人才。畢業就留在當地，成為韓國企業的骨幹。據經濟部統計數據，目前在越南、印尼投資的台商超過五千家，去年上半年在越南及印度的二十多家台商開出八百多個雙語人才職缺，不但要懂當地語言、雙邊文化，也要具備經貿行銷能力。台灣有超過南韓的優勢，新住民人數達五十萬人，第二代也突破三十五萬人。台灣通常認為新住民第二代程度較差的刻板印象；但根據國科會調查，他們與台灣學童的成績幾無差異。但台灣社會多半對東南亞歧視，致使超過三分之二不會說母語，喪失雙語優勢。

以印尼為例，依據印尼投資協調委員會公布資料顯示<sup>9</sup>，2013年韓國在印尼直接投資金額達 22.05 億美元，較 2012 年的 16.75 億美元大幅成長約 31.6%，主要投資產業包含紡織、石化、金屬、家電、製鞋皮革、橡膠及零售等，大型投資案件包含湖南石化（Honam Petrochemical）計劃投資 50 億美元設立石化園區、

---

<sup>8</sup> 請參見人間福報 2015/11/02 <http://www.merit-times.com.tw/NewsPage.aspx?unid=420282>。

<sup>9</sup> 請參見 <http://twbusiness.nat.gov.tw/countryPage.do?id=11&country=ID>。

浦項鋼鐵 (Posco) 與印尼國營鋼鐵 Krakatau 公司合資成立煉鋼廠、樂天 (Lotte) 集團快速增加零售業據點、韓泰輪胎 (Hankook) 設立輪胎廠等。2006 年，南韓就在雅加達東郊普羅瑪斯 (Pulo Mas) 新開發區，打造一座高科技與經貿導向的韓國城。這新市鎮以「印尼韓國世界貿易中心」為核心，結合了商辦大樓與住宅區，從規劃、施工到營運，都由南韓官方與韓資企業一手包辦，直接在雅京東郊提供了兩千個以上的就業機會。

1980 年代以後印尼採取開放政策，放寬外資管制投向出口業，其中包括石油與天然氣工業。1980 年代中期，世界石油和初級產品下降，使石油和天然氣收入佔極大比例的印尼，為了穩定經濟，開始加強非石油及天然氣的發展，希望減輕國內經濟依賴的礦物燃料出口。此時正逢日圓上升導至日本製造業出走，許多在先進國家已失去比較利益的傳統產業紛紛外移至包括印尼在內的開發中國家生產，在廣大低成本的土地及豐富的天然資源，印尼就成為已開發國家及鄰近國家的生產據點。2013 年日本在印尼直接投資金額為 47.13 億美元，較 2012 年的 22.93 億美元大幅成長 105.5%，使日本超越新加坡成為當年度印尼外資來源國首位，主要投資產業包含金屬、機械、電子、汽機車及紡織業等，大型投資案件如 Toyota (豐田) 汽車擴增生產線，本田 (Honda) 則在汽機車業皆擴大生產規模，另 Daihatsu (大發) 汽車、鹿島建設、伊藤忠商社、三菱商事、三菱重工、住友商事等皆長期在印尼進行大宗原物料、工業區及承包基礎設施等大型投資案件。此外，印尼財政部亦透過發行武士債券 (Samurai Bonds) 引進日本政府開發援助 (ODA) 資金進行大型基礎建設項目。而 2013 年印尼汽車市場新車銷售總數約達 120 萬台，日系車廠市占率約達 9 成。

由此可知，日本已進行 20 餘年的東南亞人力培育，韓國也進行了近十年的培訓，在東協開始運作之際，我國需加快腳步培育具有語言與文化優勢的新住民第二代。以完整的配套措施，包含雙文化觀念的養成、母語環境的養成、企業實習培訓平台的設立、與原生國的維持聯繫、新住民母語教師與認證的建立以及讓新住民第二代有更開拓的國際觀視野的國際交流的政策。

外貿協會 2015 年初起，開辦越語及印尼語的經貿人才培訓課程，針對有母語基礎及無基礎者，分別開設一到兩年課程，結業後派至當地培訓十個月。台灣以這麼高比例的東南亞人口、過剩的高教人才，假以時日，應可以成為拓展東南亞市場的貿易尖兵。今年八月，移民署為二十五名高中及大學新住民子女舉辦四天營隊；這群被暱稱為「黃埔一期」的新二代，學習東南亞經貿、履歷撰寫及面試技巧、母語學習經驗等，發掘自身優勢，為日後實習、就業提前準備。

新北市政府 2015 年首創「昂揚計畫」，帶領一群高中職新住民二代學生前往越南參訪台商企業，希望讓這一群台灣與東協雙邊經貿種子人才開始萌芽，成為未來台灣企業向外發展的重要生力軍。東協崛起蓄勢待發，布局多年的台商早已準備大展身手，但面臨一大挑戰，也就是管理人才嚴重不足，除了積極與積極與台灣各大專院校交流，擁有語言與文化雙優勢的新住民二代，成為了台商看好的潛力對象。

東南亞等新興國家經濟近年逐漸崛起，成為世界經貿重要的一環，因此培養東南亞經貿人才，受到政府重視。內政部移民署 2015 年舉行「新住民二代海外培力計畫」，共徵選出家庭組 33 組、親師組 11 組，共 99 人將在 2015 年暑假陪同新住民第二代回到母國學習與體驗文化。計畫重點是鼓勵新住民子女利用暑假

回到母國進行家庭生活、語言學習與文化交流體驗，小學五年級以上的在學新住民子女都可參加甄選，每人可獲新台幣 3 萬元補助。

臺灣婚姻移民包含大陸、港澳人民與東南亞、日韓及歐美等外籍人士，至 104 年 7 月底止，人數已逾 50 萬人，代表有 50 萬個家庭受多元文化影響，新住民子女亦突破 35 萬人，為使新住民家庭成為臺灣社會新力量，尤其新住民二代的培力有助於未來開發東南亞國協市場，不僅可拓展青年國際就業視野，更可提升競爭力。

面對人口結構的變化，尤其因婚姻而移入的新住民持續穩定成長，為臺灣社會注入新元素，隨著二代子女的成長，也為國家帶來新資產，104 年度內政部協同相關部會推動「發揚新住民潛力願景計畫」，並與地方政府及民間團體協力，共同營造友善移民環境，培力新住民二代。

根據內政部的網站<sup>10</sup>，近年有關新住民第二代的相關政策與說明如下：

1. 新住民母語教學人才培訓計畫：為發揮新住民母語優勢，培育其成為專業母語人才，在 102 年及 103 年已透過本計畫培訓近千名的教學人才，並投入各縣(市)國小的新住民母語教學，在 104 年 8 月起也將於全國陸續開辦，並首次舉辦進階課程，使母語師資陣容更加堅強，讓新住民二代向下扎根。
2. 新住民及其子女築夢計畫：為協助新住民及其子女完成夢想，並藉由築夢過程與成果分享，增進多元文化理解、尊重與交流，本計畫成功協助了 23 組來自不同地區及國家的新住民家庭完成夢想，在 104 年 5 月 16 日的成果發

---

<sup>10</sup> 請詳參 [http://www.moi.gov.tw/chi/chi\\_ipmoi\\_note/ipmoi\\_note\\_detail.aspx?sn=176](http://www.moi.gov.tw/chi/chi_ipmoi_note/ipmoi_note_detail.aspx?sn=176)。

表會上更邀請到行政院毛院長親自為獲獎者祝賀，並勉勵所有新住民為自己的夢想前進。

3. 新住民二代青年人才培力計畫：為使新住民二代青年成為拓展新興市場國際人才，辦理培力計畫，課程內容包括東南亞就業市場及願景說明及職涯規劃，並針對欲投入職場之新住民子女，安排企業見（實）習，103 年計有 30 位新住民二代青年參與，95%的學員對本計畫表示增強自信心，並且成功轉介學員至民間企業實習，104 年 7 月假中華電信學院舉辦，共計有 27 名新住民二代青年參與。
4. 新住民及其子女培力與獎助學金計畫：為適時關懷協助及獎勵，本計畫於 101 學年度、102 學年度分別選出了 2,752 名(金額計 989 萬 4,000 元)、1667 名(金額計 619 萬 2,000 元)，而 103 學年度也於 104 年 5 月選出 2,676 名，金額計 999 萬 8,000 元，以激勵全國清寒及優秀之新住民及新住民子女，使其努力向學並減輕家庭生活負擔。
5. 新住民二代(海外)培力試辦計畫：本計畫為首度舉辦，共甄選出家庭組 33 組，師生組 11 組，將近百人成行，由學校老師、新住民及其子女組成，於暑假返回母國體驗當地生活、學習母語、文化交流及企業參訪，展開海外培力之旅，並於 104 年 9 月 20 日辦理成果發表會分享，其學習體驗提升國人尊重多元文化、欣賞差異觀念。

#### 第四節 新住民就業困境

東南亞外籍配偶的勞動參與，職場對於這群弱勢婦女的接受程度，往往反應

在其就業參與的過程當中。職場平等的工作機會是大家所共同期待的社會正義，然而在高度競爭化的勞動職場中，卻經常發生工作機會不平等的現象。各族群工作機會的平等是全球國際勞動組織追求的核心價值，亦為我國憲法予人民的基本權利。在國際法令制度的發展進程上，歐盟早於 1997 年便通過了《阿姆斯特丹條約》，更於 2000 年分別頒布了《種族平等指令》和《就業框架指令》，將各類的工作者納入法律保障範圍，嚴禁雇主產生或給予就業之歧視。另外，「國際勞工組織（ILO）」亦於 2007 年公布有關禁止就業歧視與推動工作平等的全球報告(Equality at Work： Tackling the Challenges)，提出了新興形態的歧視概念與建構，更反映出「就業歧視禁止」的國際趨勢。

我國早於 1992 年公布的就業服務法中即已明文禁止就業歧視，為符合國際潮流趨勢，就業服務法第五條第一項於 2007 年修正之後，陸續在就業歧視禁止項目中增加了「出生地、性傾向與年齡」等更為廣泛層面的歧視規範。此項修正使得我國就業歧視正式地受到法律的規範。就業服務法第五條的修正雖在禁止就業歧視議題上踏出一大步，然而就業歧視的禁止並不只是在就業歧視禁止的項目中加入「年齡」即可落實與操作於勞動市場的運作過程，就業歧視的判定標準若不能同時建立，單是在法條中禁止就業歧視是不足以規範職場中複雜化的就業歧視問題。

從全球化發展脈絡中，西方研究提供給我們諸多移民研究的思考軌跡。諸如 Dale and Ahmed (2011) 從類近人類學的角度，在殖民、文化及宗教脈絡下的考察，針對在英國的東南亞婚姻移民研究中，便指出不同國度婚姻移民的女性在家庭融入及勞動職場的參與模態上，呈現出不同參與類別的發展。但其研究同樣與



Dale (2002) 及 Health and Cheung (2006) 早期的研究指出，婚姻移民的婦女在職場參與過程中，如同少數民族的共同處境，便是必須面對在英國職場中尋職過程所必須經歷嚴肅的社會與就業上的歧視。而促使其在職場的就業參與過程中，必須要跨越諸多藩籬，才得以取得其理想的勞動工作。Sobritchea (2009) 的研究中指出，在亞洲國家由於缺乏性別平權之發展，不僅女性從事著相當低薪工作及缺少工作機會與發展之外，在職場中普遍存在著高度對女性的就業歧視。當然亦包括因移民進入新社會之女性。從就業勞動市場的參與研究中，歐美國家文獻普遍發現了「貧窮女性化」現象 (Pearce, 1978)。薛承泰 (2000) 研究也指出台灣女性亦有貧窮化的趨勢。因為婦女長期的就業模式未獲改善，促使部分婦女在職場面臨工作機會的邊緣化。因家庭問題被迫成為弱勢家庭，若制度支援不夠健全，身為婦女及外籍配偶雙元角色的東南亞籍外籍配偶便成為首當其衝的受害者。

據主計處 (2004) 「台灣地區家庭收支調查報告」發現，婦女角色不再僅是承載「家務勞動」，在弱勢家庭中都必須承擔起家庭的經濟壓力；畢竟，職場中兼職勞動工作的參與並無法支撐起家庭經濟的需求。不管是男女，東南亞籍外籍配偶多因子女處於就學階段，教育支出比重佔其家庭收入 19.4%，低薪加上子女教育費用的負擔，使弱勢家庭的經濟基礎較一般家庭更為脆弱。成為東南亞籍外籍配偶之後，就業參與的急迫性將是其所必須立即面臨的問題。然而在其進入勞動職場之前，勞動市場卻存在相對隱性的結構限制，這些限制所造成的歧視促使弱勢外籍配偶婦女逐漸產生邊際化效應。長期高失業的效應促使勞動市場中邊際勞動者的孕生，勞動者如東南亞籍外籍配偶亦必需透過邊際勞動的參與來維持其

家庭生活的發展。因而邊際勞動便形成為當代資本主義社會中，弱勢勞動者的主要勞動參與型式（Blossfeld and Hakim, 1997; Gorter, 2000）。在東亞跨國比較研究中，Belanger, Lee and Wang（2010）比較了南韓與台灣跨國婚姻移民現象，也共同指出這些新移民在勞動職場中不利的風險，以及職場對其所產生的社會排除，相對窄化了其勞動參與空間。到底哪些因素可能影響新移民的勞動就業，Foroutan and McDonald（2008）從亞洲區域國家到澳洲婚姻移民研究中指出，教育程度，英文使用熟悉能力及在當地居住的時間都會新移民婦女的就業參與產生重大的影響。此部分的論述亦與早期 Khoo and McDonalld（2001）的研究有著相同觀點。先進工業化國家勞動型態中非典型勞動型式逐漸對此邊際勞動產生積極的吸納，亦促使女性雖然在勞動參與率上有逐年緩慢增加的趨勢<sup>11</sup>，諸多研究顯示女性常是勞動市場中的附屬職位者或邊際勞動者<sup>12</sup>（marginal workers），同時是低薪（王麗容，1996）及高度流動的工作族群（馬財專，2008）。

上述的邊際化效應與就業歧視之間存在著連動的關係性質。勞動市場中存在著相當多元的歧視現象，但這些現象皆有著共同的起源。針對這些起源的分析無非不與偏見與不平等現象產生內在的關聯。一個勞動個體在職業場域之中可能受

---

<sup>11</sup>根據國際勞工組織（ILO，2003）的調查資料顯示，瑞典與美國婦女勞動參與率皆高達七成，歐洲體系國家如英、法、德三國的婦女勞參率皆超過六成。然而台灣卻緊縮在五成之下（2006年：47.6%），遠遠落後於這些國家。在國內資料分析，從1993年到民國2006年整整十幾年間，總體勞動成長率僅增加2.25%，呈現緩慢的上升。

<sup>12</sup> 婦女勞動邊際化之成因，主要源之於婦女在勞動市場就業過程存在著不利女性的三大因素：一為職業性別隔離，二為部分時間工作者，三為中斷型就業形態<sup>12</sup>或是從事不中斷型就業轉入部分工時的勞動型態（Yi and Chien, 2002；馬財專，2008）。

到：(一) 偏見的對待 (prejudiced treatment); (二) 不利的影響 (adverse impact); (三) 不公平的對待 (unequal treatment); (四) 就業歧視因素：(1) 先勞動市場的歧視：先前雇主個人刻板印象的生成; (2) 僱用歧視：招募 (結婚生育, 年齡及行動：女警及清潔人員的雇傭歧視)、訓練、升遷的不平等待遇; (3) 薪資歧視：性別平均薪資差距是從 1995 年的 29.5% 到 93 年的 20.5%。平均薪資差異為八千元 (女性：30941 元；男性：38908 元); (4) 後勞動市場的歧視：在勞動過程當中所產生的歧視現象。

從公民權，社會權到勞動權益上的的發展是一個相當繁瑣的過程。對傳統的台灣媳婦而言，或許生育對媳婦來說是穩固其在夫家地位的磐石。但是在外籍配偶的考察上，小孩的反而成為夫家當作留住外籍配偶之工具。透過照顧小孩的家務責任來降低其活動的自由度 (唐文慧、王宏仁, 2010; 馬財專、王宏仁, 2010)。龐大及繁瑣的家務工作 (包括照顧小孩與公婆) 更將她們限制在家庭的傳統勞務工作之中。外籍與大陸外籍配偶因其結構的位置，使其在台灣的性別意義上容易遭受剝削。且外籍配偶所嫁的台灣配偶普遍在台灣社會階級也較為劣勢，這似乎也是不可逃避的問題。至於男性的東南亞外籍配偶的情況為何？此與女性的外籍配偶存在著交互討論之空間，以為本研究所要討論之重要議題。最近根據一份對約四百名越南外籍配偶所做的調查顯示，她們最迫切需要的是在台希望儘速取得工作權與加強與母國訊息的傳遞。然而，面對這十幾萬個外籍配偶在台灣社會生活，我們對其所呈現的卻是一個不友善的社會環境。而這些個體及外部環境的問題普遍反映在下列的面向上：(1) 語言及文字障礙；(2) 文化差異；(3) 婆媳與先生關係之限制；(4) 社會排除與社會歧視；(5) 網絡資訊的數位落差的

隔離現象（馬財專與王宏仁，2010）。

若從東南亞籍外籍配偶的就業困境來審視，早期有關婦女二度就業需求與政策之討論，王麗容（1994）與劉毓秀（1997）從台灣與歐美、北歐國家福利體制之比較，顯示出台灣婦女就業政策仍有很大的進步空間，當然更包括外籍配偶。此外，張晉芬（1995）從女性勞動困境，例如參與、訓練、升遷、工作與家庭的兩難之外，在法令上亦呈現制度支持上的缺乏。由於國內尚未營造出對婦女二度就業的完整建置（王麗容，1999；李彥樺，2005），傳統家務勞動為婦女所負擔，這些東南亞籍外籍配偶同樣必須同時兼顧因家庭與工作的抉擇，在家務的重擔之下，所形成的勞動選擇空間更加狹小。因此，在競爭日益的及充滿歧視的勞動職場中，不管是屬於初次或二度就業的外籍配偶，對這群弱勢東南亞籍外籍配偶而言皆是沈重的負擔，亦使其穩定性就業所存在的問題與困境將更加複雜。

### 第五節 跨國就業的勞動需求

全球化已經是一種潮流，每個國家、每個人民都必須要去接受這樣的改變與競爭趨勢。透過全球化的無遠弗屆，造成各國紛紛採行企業國際化與解除國家管制等措施，也促使市場具有全面性的主導力量，不論是在產品市場、資本市場或勞動市場亦然。市場所主導的企業國際化和勞動市場彈性化，勞動力不再永久屬於同一個地區，正型塑各國的產業間優勢和新的就業關係（李碧涵，2002）。而大部分的遷移活動多半是由於跨國界的勞力市場需求引起的，在國際遷移發達的情況之下，精英移民開始湧現，在二次大戰甫結束之際，聯合國統計出的高技術人力遷移約有三百到四十萬人之間。主要來源是印度、中國、斯里蘭卡和迦納

(David Held et al, 2004: 轉引自沈宗瑞等(2004))。許多擁有知識或技術的專技人員，有了更多思考與比較的空間，在選擇流動上不像一般的勞工流動，普遍只是為了工資的消長，他們選擇流動的因素複雜，包含社會的、經濟的、個人的因素等等，這使得技術人員流動的未來趨勢更加難以預測，更有許多來自已開發國家的專技人員願意流動至開發中國家。

我國人民赴海外就業方式除工作移民、自行前往創業(如台商)、藉由國際人力仲介公司媒介外，其中一部分海外工作機會是由跨國企業提供，主因是愈來愈多的企業為了因應複雜多變的世界經濟陸續走向國際市場，而為了使海外分支機構能有效地執行母公司賦予任務，許多企業會自母國招募或由母企業內部派遣駐外人員，以確保命令的執行。尤其近年來我國經濟政策走向自由化及國際化，而我國高科技產業更是蓬勃發展，許多企業開始向國外或大陸投資。又近年國內勞工、土地成本飛漲，經營環境優勢減弱，產業外移現象更為明顯。依據統計有將近 40 萬名台籍幹部被企業長期派遣至中國大陸工作(財團法人海峽交流基金會，2008)。

人力資本論認為，跨國就業是為追求較佳的就業和較高的報酬；結構論者(structuralist)認為，跨國就業受到性別、種族、階級、母國和目的國間的相對經發程度、網絡、全球分工、職涯性質、跨國企業的內部勞動市場、招募的便利程度等總體和個體層次項目的影響；結構性理論(structuration)則認為，跨國就業受到個人的、結構的和制度的因素影響，包括雇主和國家在招募和引進標準的作法、雙邊和多邊協定的潤滑角色等(Iredale, 2001)。事實上，目的國的吸引政策、跨國移動者的偏好，以及相互競爭的目的國之政策，都會影響跨國就業

(Cobb-Clark and Connolly, 1997)。Hatton and Williamson (2002) 嘗試將工資差異和移動成本整合，來建立個人跨國移動的決策模型。他們認為，當工資差異擴大或移動成本降低（如一國的貧窮程度改善），其他情況不變時，跨國移動會增加。Mahroum (2000) 指出，專技人員的跨國流動有推拉兩因素的影響，包括母國和目的國間的差異，但主要是個人報酬和國家經濟狀況之差異。Iredale (2000) 提到，教育使得流動的專技人員有更多的選擇空間，並為了尋求高報酬的僱用環境，而四處流動尋求適合且滿意的工作地點與工作內容。

Mahroum (2000) 本身亦承認，人員的流動是複雜且難以理解的，並且在蒐集資料與數據分析時有極大的問題存在，因為每個國家對於專技人員的定義不一致。他在探討歐洲國際化的高級人力走向時，發現政府移民政策、勞工、產業政策對其影響的層面最大，而受到環境和誘因的影響而無法獲得足夠的年輕科技家、技術與管理人才，將使歐洲失去優秀的人才。在專技人員人力流動部分，他們在國際間遷徙亦有推拉兩因素影響，但是最主要的影響因素在於經濟層面，個人得到的報酬為何是決定遷移的很大關鍵，另外則是國家的經濟狀況也是一個決定影響因素。

Peixoto (2001) 在研究葡萄牙的高技術人員遷移中就提到了遷移的原因，包括了鉅觀跟微觀的事實。鉅觀事實又有技術的和社會規則的原因，例如遷移的地點缺乏此類的專技人員或者其工作地點提供了相當好的職業規劃、訓練與工作保障，可以讓這些準備遷移的人才在工作地點大展長才，遷移國家本身對遷移的政策制定、整體的工作環境與社會規則都適合遷移的情況下，那麼這些專技人員會考慮遷移。微觀事實包含了職業、刺激和社會整體的因素，包括專技人員將要任

職的職位本身所具有的前瞻性、發展性，工作的公司或機構的未來發展、前景，職位的附加福利、社會本身的文化習慣能否適應、融合，遷移者本身的家庭背景能否接受遷移的社會文化等等，都是遷移者所要考慮的細部因素。

Robyn (2003) 在研究亞太地區的技術勞工增長的文章中，也利用研究各國目前的政策架構，來檢視亞太地區包括台灣、日本、南韓、新加坡、泰國、印尼等地的專技員工流動的情況，在結論部分他指出，許多的技術勞工流動多是短期的，而且似乎都是因為經濟的因素而有流動遷移的情形，而這些研究對象的國家中，技術工的流動為他們帶來了短期的經濟利益，但是長期而言，技術勞工似乎對流動國失去了繼續留下來的吸引力，反而開始有人才回流的情況發生，例如南韓。我國吸引外籍專業人才的過程中，也相當程度吸引到臺裔人返臺就業或創業，台積電的張忠謀即是顯例。

在黃詩雯(2002)的亞太地區技術性移民政策之比較一文中，對於亞太地區日本、新加坡、南韓、台灣等七個國家進行政策之分析比較，首先就國際遷移的情況做一簡略回顧，再比較七個國家的技術移民政策異同，藉此了解各國的技術移民情形，結果發現，強大的、富庶的國家對於技術移民的條件相當放寬，藉此吸引世界上的優秀人才，維持其競爭的優勢，而較遲開發的國家或貧窮國家則沒有誘因可以吸引外籍人才進駐，甚至沒有辦法提供優秀條件留住本國人才。

根據林銘瀚(2012)的說明，我國人民前往海外就業，必須具備兩要件才能實現，一是必須有前往海外工作的意願，另一個是取得赴海外工作的機會。國內104人力銀行觀察，2007年10月港、澳與其他海外工作機會有超過壹萬筆(10,019筆)，較2006年10月成長11.4%，而有意願到海外工作的求職者更成長近四成

(39.9%)，顯示國內的求職者對尋找海外工作舞台具有強烈企圖心。該人力銀行 2009 年 3 月份統計，在該公司網站表示想去大陸工作人數為平均每日 2.2 萬人，較 2008 年成長近三成，這與國內失業率居高不下、薪資未合理調整、物價不斷上漲及房價居高不下應有相當密切關係。

目前世界各國對國際專業人員的定義仍無一客觀標準，Mahroum(2000) 將專業技術人員分為七類，依序為企業經理人、工程師、技師、學者、科學家、企業投資者及學生；Hall (2005)認為專業人員即是知識工作者，包含研究員、科學家與工程師；大多數的評論認為，專業人員是擁有大學學歷或與其相當者 (Florida, 2002)；McLaughlan & Salt(2002)則認為，專業人員應依據薪資多寡而定。而實務上，主要國家對專業人員的認定標準不一，但從各國移民職業類別觀察，大部分為白領或是高階技術人員。

企業應如何選派駐外人員，其考量因素為何，李慧瑜(2008)指出，企業在甄選外派人員，應優先考量外派候選人具有職務上所需的專業技能，並應考量是否與企業文化契合，即無論是官僚型文化、創新型文化、支持型文化或效率型文化，都應特別重視外派人員候選人具備職務上所需的專業技能。至於 Tung (1987) 則曾將成功的海外派遣人員之因素歸納為四類：工作技術能力、人格特質或社交能力、環境因素、家庭狀況。而 Arther & Bennett(1995)也指出，成功的駐外人員，必須具有優良的工作知識與動機、人際關係處理技能、處理壓力或事件的能力、彈性及適應力及對異國文化的開放程度。吳長恩(2004)指出，人格特質中的外向性、新奇事物接受度及工作價值觀中的自我成長取向與西進大陸意願有正向的關係。黃瓊慧(1998)發現我國企業駐外儲備人員的婚姻狀況、年齡、職位、工作年



資與教育程度在駐外適應預期上有顯著差異；且婚姻狀況在駐外意願上亦有顯著差異。孫忠凱(2003)則以員工個人特質之「人口特徵」為研究主軸，研究發現在「性別」、「撫養小孩數」、「工作調派次數」、「外派經驗」、「工作部門」、「學歷」等部分之不同者，其員工之外派意願在此數個特徵上，會有顯著之差異。張維倫(2007)則指出，有意願外派大陸地區的員工多為年資較淺者，同時員工的國際接觸經驗越豐富，對異文化的容忍度越高，越容易適應外派地區當地的生活，因此外派意願也較高。

Robinson (1978) 對 50 位美國子公司之海外經營成功者所做的調查發現，最重要的甄選因素依序是業務能力、個人因素、家族適應力及語言能力。Black et al (1999)提到一般外派候選人在考慮是否接受派遣時，通常考慮四個因素：符合個人職業生涯規劃且有助企業內之升遷、接受外派之收入增加與對生活條件的影響、個人成長與獲取跨文化經驗、家庭成員意願。Borstorff et al(1997)從文獻中整理出影響員工外派意願因素：員工個人特徵(年齡、性別、婚姻)、員工對於海外工作的態度(國際興趣、民族優越感和組織承諾)、配偶的工作狀況及態度、薪資報酬。Harvey(1977) 指出三個影響外派意願的因素：個人因素(家庭生命周期的階段、本人及配偶的職業生涯定位)、職位因素(對本身職業生涯的影響、組織對雙薪家庭之支持程度)、環境因素(駐在國與母公司文化的相似度與經濟發展程度)。

## 第六節 職能與跨國就業間的關係

### 一、跨國就業需求特徵決定其所需職能

接受國提供的跨國就業需求之特徵會決定其所需的職能要求，通常這種需求都是人力／人才短缺的職類所需的專業。例如，英國的全民健保醫師不足，希望增加移民醫師，以補其不足（Smith, 1981）；新加坡觀光業人力短缺，招募東亞國家白領外勞從事飯店客服、渡假村人員、免稅店銷售等工作（蘇怡文，2014）；美國護士短缺，招募移民和外勞（許多是來自菲律賓）以紓緩；中國航空業擴張後，招募我國機師赴中國。應徵這種需求都需具有一種或多種外語能力的職能。技能不合和資歷不合是雇主難覓跨國就業人才的主因（World Economic Forum, 2014）。全球新的就業方向包括：新技術、乾淨能源、環保、健康、基礎建設等（International Labour Organization, 2011）。

我國外派職業包括生產技術指導、營建、會計、金融顧問等（陸洛，2012）。事實上，對於跨國企業來說，其跨國就業需求要看該企業的發展階段而定，因為跨國就業的成本高昂，故跨國企業會逐步進行「幹部當地化」，以降低人事成本。當跨國企業發展初期，很需要生產、品管、行銷、管理各方面的低中高階專業人才；當跨國企業發展中期，生產、品管、行銷、管理的低階專業人才需求減降，高階專業人才依然有需求；當跨國企業發展後期，高階專業人才需求也減降。由於跨國企業的發展是先製造業，後服務業，故當製造業跨國企業發展已到中後期，服務業跨國企業才在發展初期，則行業別間的跨國就業需求差異不指是因為行業別的差異，也反映了跨國企業發展階段的差異。

跨國就業需求的生產、品管、行銷、管理專業人才之職能以專業為主，

但亦需具有全球觀和外語能力（英語為主、當地語文為輔），才能適應當地的工作文化與生活。跨國就業需求的中高階經理人才之職能除生產或行銷的專業外，亦需具有管理職能。

隨著跨國企業的發展和跨國就業人數增加，跨國就業者的子女教育帶出來的母國語文教師需求會增加，其職能就是母國語文教學；顯例就是美語教師、華文教師。

## 二、跨國就業者具備全球觀是基本職能

何謂「全球觀」？「全球觀」是能夠包容多元文化、善於發掘多元文化優勢的態度。具備全球觀者才有跨國就業的意願，才敢接受跨國就業的工作、生活和文化適應問題之挑戰，也才會以積極態度去接受跨國就業之「培訓／歷練」功能，並藉此轉為自己職涯發展的利基。

## 三、跨國就業者的語文能力是關鍵職能

印度的軟體人才在全球各地（包括美國矽谷、臺灣竹科、北京中關村）就業，菲律賓的家庭幫傭和船員在全球各地就業，都是因為兩國的官方語言是英語之故；而英語差的移民在澳洲的失業率較高（Ho & Alcorso, 2004）。我國專業人才跨國就業的人數特別集中到中國（含港、澳），據勞動部的估計，2013年占跨國就業人數（56萬8千人）的66.55%（37萬8千人／56萬8千人，參藍科正，2014），明顯是因為兩岸都講中文之故，也有部分是親屬團聚（family reunion）的考量。

## 四、個人特質是跨國就業的加減分職能

我國大專畢業生的就業力強調「敬業精神與態度」和「穩定度及抗壓性」（莊乃欣，2011）；這些恐怕還不足以成為跨國就業者的職能。男女性在國內的職能

並無差異，但跨國就業明顯是男多於女，據勞動部的估計，2013年跨國就業人數（56萬8千人）中，男性占75.53%、女性占24.47%（參藍科正，2014），顯示性別會造成跨國就業的加減分。領導力是跨國就業的加分職能；例如，韓國在培訓青年跨國就業時，透過「培養全球青年領袖」計畫，來強調領導力（蘇怡文，2014）。

#### 五、全球職能基準一致的行職業較易吸引跨國就業者

跨國資歷認證程度會影響跨國就業者的技能發揮空間、就業選擇，採認程度愈高，則跨國就業者愈易就業，也愈不會高資低就；接受國愈不會對外勞或移民歧視，則跨國就業者愈易就業；接受國的語言對跨國就業者愈不是障礙，則跨國就業者愈易就業（Schuster, Desiderio & Urso, 2013）。

因此，韓國優先開發已簽署資歷相互認證協定的對手國之海外就業機會（蘇怡文，2014）。再者，全球職能基準一致的行職業較易吸引跨國就業者，如飛機機師、有船員證的船員、學術研究人員、護理人員、醫事設備操作人員等。而若跨國資歷不被認證，創業便成為另一種選項，如來臺的越南新移民開設越南菜餐廳。

#### 六、高等教育特徵會影響跨國就業所需的職能

不同類型學校出身者，畢業後的出路有很大的差異；例如，公立大學畢業者42%繼續唸研究所，技職體系畢業生則有近半數進入職場全職工作（林大森，2010）。再者，科系會影響畢業後的職能（Velasco & Stockdale, 1992），校系課程和課外經歷對大專畢業生的就業力有間接影響效果（秦夢群、莊清寶，2011）。而大學應屆畢業生的性別、族群和學校類型對其初職位置之取得，有21.9%的解

釋能力；例如，男性、外省族群、公立大學占職場能力高群組的比率較高，女性、原住民、公立技職占職場能力低群組的比率較高（陳淑敏，2012）。

要培養跨國就業職能的手段包括改良高等教育、職訓、終身學習、勞雇政參與決策（International Labour Organization, 2011）、公私部門合作（蘇怡文，2014）等。

## 第三章 研究設計

### 第一節 研究問題與架構

多數新住民第二代研究就業議題，較缺乏從跨國就業之分析與研究。根據呂維婷等(2011)的說明：近十數年來，台灣學界關於移民群體第二代（新台灣之子）的經驗研究，如雨後春筍般冒出，以國家圖書館電子期刊資料庫為例，用「新台灣之子」、「新移民子女」與「外籍配偶子女」為關鍵字搜尋的結果，出現七十篇期刊；其中除了十八篇散見於警政、醫護社福與社會人文期刊外，其他文獻皆登載於教育學門期刊。然而新住民第二代目前已有許多人就讀大學，甚或是畢業開始工作，但是國內卻缺少新住民二代的高等教育資料庫，也極少看到對於新住民第二代的勞動研究，而這也是驗證之前許多針對教育研究的後續檢驗。因此本研究將針對以下問題進行探討，並在最後提出具體可行的政策與建議。

- (1) 透過問卷與深度訪談瞭解台商海外經營的人力資源需求與職能需求。
- (2) 探求建立新住民第二代人才跨國就業資料庫的可行性進行評估。
- (3) 透過問卷與深度訪談檢視新住民二代的高等教科系與職能是否符合台商海外經營之需求。

本研究將透過問卷與深度訪談的方式，同時以量化與質性的分析方法對於台商海外經營的短、中與長期的人力需求進行瞭解，除瞭解所需工作職務外，還會進一步分析台商的未來發展趨勢與走向。並且由於各地區台商經營模式以及人力需求差異甚大，本計劃將區分大陸地區與東南亞地區的台商，針對其所提供的

跨國職缺進行分析，探討其人力需求以及選才之偏好。

台商在海外經營遍及全世界，但本研究將侷限於新住民第二代較多的東南亞地區台商與中國大陸台商進行訪談，並且透過此訪談建構跨國就業的樣貌，什麼樣的職缺會從台灣徵才，是內部管道抑或是從外部管道的方式尋找，並且進一步詢問所需要的職能為何？為了能更清楚科系與職能發展的對應關係，我們也將使用教育部所設置的大專生就業職能平台<sup>13</sup>作為科系與職能的對應參照依據。透過問卷與深度訪談檢視新住民第二代高等教育科系與職能是否符合台商海外經營之需求(也將區分東南亞籍第二代以及大陸籍第二代)。

本研究將透過移民署以及教育部的資料，進一步的建立人才資料庫，因為高等教育並非義務教務，無法以人數直接推估，必須進一步以名單與當年度大學榜單對應查詢，會採取先北區後其他區域，以及先易（單年度）後難（多年度）的方式進行。

本研究以「新住民第二代」作為研究對象。探索此勞動族群的特性，並試圖瞭解其科系職能與後續職業訓練是否得以符合跨國就業之需求，並得以協助其排除障礙。如同一般民眾在跨國就業市場中，所面臨的語言能力與職能是否能夠滿足企業的要求；在新住民第二代中更具有母語優勢以及文化瞭解程度的優勢。因此我們將透過問卷與深度訪談的方式，希望透過量化與質性的分析方式，能夠找出符合台商需求且能夠結合原優勢的科系與職能。並且由於大陸籍第二代與東南亞籍第二代的語言能力與文化傳統的優勢不盡相同，因此對於跨國就業的選擇與

---

<sup>13</sup> 詳見 <https://ucan.moe.edu.tw/search.asp>。

就業取向也會有差異存在，我們將在問卷回收後進行差異性分析，以凸顯差異。

在研究架構上，本研究將從新住民第二代的就讀科系與職能，並結合台商觀點來探討新住民第二代之跨國就業優勢，其內容將聚焦於語言優勢、文化傳承優勢、薪酬誘因、人員流動性等，特別是語言與文化優勢；再提出可能的政策建議。研究架構可參圖 3-1。

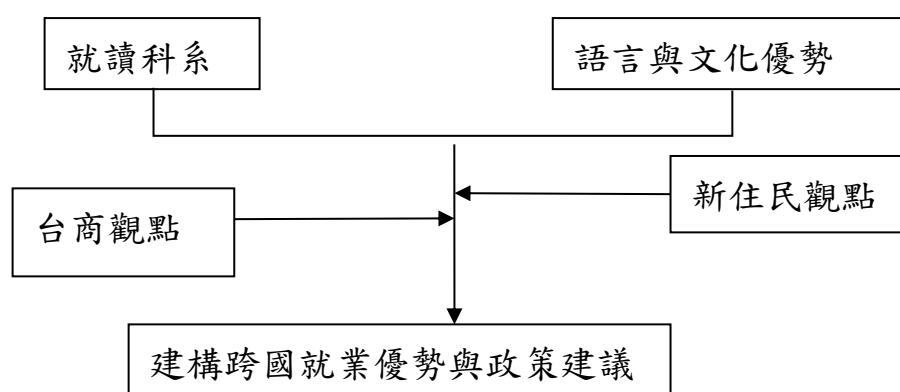


圖 3-1 研究架構

## 第二節 研究方法

本研究將採取「多元方法策略」蒐集並分析資料。在此擬分成三階段來進行，第一階段為相關文獻資料上的蒐集；第二階段主要進行深度訪談的工作及焦點座談；第三階段採用量化分析的問卷同時蒐集台商（大陸地區與東南亞地區）的人力需求以及新住民第二代的人力供給。第一階段部分以文獻研究法蒐集與探索目前新住民第二代相關文獻討論。並藉以分析蒐集近幾年來國內新住民第二代在其受教過程與就讀科系結構上的發展與變化。在此部分更能加強申



請人在研究實體內容 (substantial content) 的掌握與討論，有效的相關補強對新住民第二代漸增現象在跨國就業可行性深度的瞭解。第二階段針對於現今因新住民第二代在求學科系與職能及台商需求進行深入訪談。透過深入訪談法訪問新住民第二代在學習歷程之後與台商需求的差異性為何，在多元層面參與過程的描述來建構較為周延的詮釋與討論。第三階段採用量化分析的問卷同時蒐集台商（大陸地區與東南亞地區）對於跨國就業的人力需求以及新住民第二代在經過高等教育後（科系與所對應的職能）的人力供給狀況，並且進行量化分析，希望能夠獲得較為完整的跨國就業市場樣貌。因此本計畫將透過訪談與問卷的方式，蒐集有關新住民第二代跨國就業市場中的需求面與供給面的相關資訊，因新住民第二代普遍缺乏提前重視個人生涯探索與規劃觀念，實際上大多在面臨畢業時才對未來前途感到焦慮，導致受過高等教育的新住民第二代畢業後仍無法立即投入生產行列，而須再強化其專業技能，造成訓練資源的重置與浪費。職涯規劃通常扮演「培養、撫育」角色，好比是園中的花草樹木需要園丁不斷的細心修剪、施肥、灌溉才能茁壯成長及開花結果。依此可知，先瞭解跨國就業市場的人力需求後，所建立的職涯規劃工作對新住民第二代跨國就業相當重要，對新住民第二代而言，儘早作好職涯規劃，有助其從容面對跨國就業市場及掌握人生發展方向。

## 1. 文獻研究法

有關新住民第二代跨國就業的相關中西書籍、期刊文章及專業論文，都將是本研究的基本參考資料，廣泛蒐集之後再進行閱讀與分析整理的工作。透過文獻

的堆整將提供本研究在處理過程中，除了相關概念掌握及整體架構的延伸與發展之外，對於掌握受訪者的深訪問題之擬定將有很大的幫助。文獻資料取得將以報章、雜誌（協助取得新住民第二代的相關資訊）及政府相關公務部門（行政院內政部、教育部及移民署）的建檔資料為主，蒐集新住民第二代在不同時間序列之就讀學校與科系之建檔資料加以分析。透過這些資料的輔助，建構新住民第二代在就讀科系及職能培養的相關資料庫，所提供的資料分析結果將得以進一步配合深度訪談的資料在某些論點上產生交互的論證。上述靜態資料的蒐集與分析，亦將成為深入訪談的基礎。

## 2. 深度訪談

### (1) 訪談重點：

本研究將針對具有高等教育學歷的新住民第二代進行深度訪談，進一步了解其個人在高等教育此過程之後，個人的勞動過程及其所產生的生活適應過程，詢問其選擇跨國就業所可能產生的內在及外在困境及個人的態度及反應。深度訪問的觀察報告將以半結構式訪談表來紀錄訪問內容(針對新住民第二代的深入訪問大綱列於附錄三，對於台商的大綱列於附錄四)，依據受訪者的所學科系與職能，在訪問過程可延伸或擴展其他相關性的問題。

### (2) 受訪者的分布與限定：

新住民第二代受訪者則含括東南亞配偶及大陸配偶後裔兩部分。本研究深訪人數初步設定為 12 位受訪者。研究受訪對象共分為 6 位新住民第二代以及台商，共計 12 位受訪者作為本研究所安排訪談樣本。受訪者的選取將採便利抽樣方式進行。

### 3. 問卷分析

#### (1) 問卷重點：

本研究將針對具有高等教育學歷的新住民第二代進行問卷調查，進一步了解其個人在高等教育的過程（科系與職能）、個人的勞動過程（過往的打工經驗與正式工作經驗）、生活適應過程以及家庭母語與文化的傳承狀況，詢問其選擇跨國就業所可能產生的內在及外在困境及個人的態度及反應。並且我們將針對台商（將區分東南亞地區與大陸地區）的人力需求狀況進行問卷分析，希望瞭解台商近三年所開設的跨國職缺、薪資以及對於新住民第二代的選才意願，同時並詢問對於未來的觀點。（針對新住民第二代的問卷列於**附件一**，對於台商的問卷列於**附件二**；大陸地區與東南亞地區台商以及外籍第二代的問卷會在後續處理分析中區分）。

#### (2) 受訪對象的呈現：

新住民第二代受訪者則含括東南亞配偶及大陸配偶後裔兩部分。本研究問卷有效回收人數初步設定為 80 位受訪者，預計發放問卷為 160 位作為本研究所安排問卷樣本。受訪者的選取將採便利抽樣方式進行。

##### (一) 新住民第二代受訪者

新住民第二代受訪者則含括東南亞配偶及大陸配偶後裔兩部分。本研究問卷有效回收人數初步設定為 80 位受訪者，預計發放問卷為 160 位作為本研究所安排問卷樣本，受訪者的選取將採便利抽樣方式進行。為達到新住民第二代的受訪個數，為便利收集資料上的考量，在樣本的立意選取上以下列的條件作為基本

的考量：凡有接受大專教育(包含目前仍就讀大學或研究所)，而現今尚未或已於勞動市場中工作的新住民第二代皆為本研究的選定對象。

## (二) 台商受訪者

台商受訪者選定中國大陸台商以及東南亞台商，預計有效問卷為 300 份，發放數為 600 份問卷(東南亞台商 300 份及大陸台商 300 份，樣本數不足時會進行擴大發放)，其中廠商規模大小均納入考量，不會過度集中於大型或小型台商。主要填答者為公司負責人以及人資部門招聘人員。希望透過問卷可以分析台商的人力需求以及職能需求，並且詢問新住民第二代成為企業跨國就業人員的可行性以及優勢與劣勢。

## 4. 焦點座談會議

在探討新住民第二代跨國就業之可行性，本研究將採焦點團體座談方式。並邀請政府部門、相關組織團體及專家學者與會。在社會組織方面，擬邀請相關台商聯合組織之代表參與(如世界台灣商會聯合總會及其他相關組織);政府方面，擬邀請外籍配偶及其子女及教育部與勞動部官員與會參與座談;學術界方面，則擬邀請具相關新住民勞動研究專長之學者與會，以期藉由此座談，透過多方之直接面對面之意見交流，更深入瞭解我國新住民第二代在跨國就業所存在的困境，並提供相關政策建議。本研究預計辦理兩場焦點座談會議，北場(期末報告前，預計於中正大學台北聯絡處)，南場已於六月 25 日舉辦完畢。

### 第三節 研究倫理

本研究在訪談前，會先向受訪者說明本研究的主旨，他們對任何問項若不願意回答，可以不回答；並請問受訪者是否同意錄音（純供整理記錄之用），同意後才開始進行訪談。訪談記錄也將以代號匿名呈現，以保護受訪者的隱私。

## 第四章 問卷分析

### 第一節 新住民第二代問卷分析

本計畫針對大學以上的新住民第二代對象，共計發放 122 份問卷<sup>14</sup>，有效回收問卷為 80 份，問卷請見附錄一，其背景分析如下表 4-1 至表 4-5 所示：

表 4-1 回收對象國籍分析

選項	人數	比率
母親為新住民	73	91.25%
父親為新住民	7	8.75%

表 4-2 父親學歷

選項	人數	比率
中學以下	27	33.75%
高中	20	25%
大學	28	35%
研究所以上	5	6.25%

表 4-3 母親學歷

選項	人數	比率
中學以下	47	58.75%
高中	26	32.5%
大學	7	8.75%
研究所以上	0	0%

<sup>14</sup>新住民第二代並未建立正式的人力資料庫，教育部的統計也僅針對國民教育（國中國小）的部分進行。因此本計畫的抽樣是採立意抽樣的方式進行，主要在各大學的主要臉書社團以及 BBS 的公佈欄邀請符合資格者填答，此部分回收共計 46 份。此外，因許多新住民第二代需要打工以賺取生活費，本計畫也到各大學的校內打工處（如輔導室或是畢輔組）等地或是進一步有新住民第二代介紹朋友，針對符合資格者進行問卷的發放，此部分回收共計 34 份。網路問卷請參閱 <https://docs.google.com/forms/d/1WIV00Nud4K6zCYigEC1tN35xmzuSimSfX8ZTK04CwBk/viewform>。

表 4-4 家庭經濟狀況

選項	人數	比率
低收入	11	14.67%
中低收入	10	13.33%
一般	42	56%
小康	12	16%
富有	0	0%

備註：有 5 位未填答

表 4-5 家庭主要經濟來源

選項	人數	比率
自己	19	25.68%
父母親	40	52.63%
祖父母	12	16.22%
兄弟姊妹	3	4.04%
其他	0	0%

備註：有 6 位未填答

根據表 4-1 到表 4-5 顯示，目前大專以上新住民第二代的填答者，母親為新住民的比例較高（91.25%），其父親的教育程度有近半數為高中以下學歷（58.75%），有 91.25% 比率的母親，其教育程度為高中以下學歷。而家中的經濟狀況有超過半數（56%）填答「一般」，主要經濟來源有超過半數（52.63%）仰賴父母親的經濟支持，但是負擔家計的比率也高達了 25.68%。有關家庭教育的歷程部分，則以表 4-6 至表 4-10 所示如下：

表 4-6 使用母語與我國語言的比率

選項	人數	比率
0%-20%	67	89.35%
21%-40%	5	6.76%

41%–60%	1	1.33%
61%–80%	1	1.33%
81%–100%	1	1.33%

備註：有 5 位未填答

表 4-7 是否回過父（母）親原生國

選項	人數	比率
是	54	72%
否	21	28%

備註：有 5 位未填答

表 4-8 回父（母）親原生國次數

選項	人數	比率
1 次	31	65.96%
2 次	11	23.40%
3 次	2	4.26%
4 次	2	4.26%
5 次以上	1	2.12%

備註：有 7 位未填答

表 4-9 是否曾經述說原生國的風土民情

選項	人數	比率
是	66	89.19%
否	8	10.81%

備註：有 6 位未填答

表 4-10 述說原生國的風土民情的次數與頻率

選項	人數	比率
從不	8	10.81%
很少	63	85.14%
偶爾	2	2.70%



經常	1	1.35%
總是	0	0%

備註：有 7 位未填答

根據表 4-6 到表 4-10 顯示，目前大專以上新住民第二代的填答者，絕大多數（89.35%）很少使用父（母）親原生國的母語，然而有七成（72%）的填答者曾經去過父（母）親原生國，但是次數都非常少，只去過一次的佔 65.96%。然而大多數的新住民都會跟子女訴說原生國的風土民情，但是次數也不會太多，填答很少的佔 85.14%。有關高等教育的歷程部分，則以表 4-11 至表 4-14 所示如下：

表 4-11 就讀學校屬性

選項	人數	比率
國立	11	13.75%
私立	69	86.25%

表 4-12 學習職能屬性

選項	人數	比率
建築營造	4	5.00%
天然資源、食品與農業	5	6.25%
藝文與影音傳播	6	7.50%
企業經營管理	10	12.50%
教育與訓練	2	2.50%
金融財務	11	13.75%
政府公共事務	0	0.00%
個人及社會服務	6	7.50%
休閒與觀光旅遊	2	2.50%
資訊科技	11	13.75%
司法、法律與公共安全	7	8.75%
行銷與銷售	0	0.00%
製造	6	7.50%

科學、技術、工程、數學	10	12.50%
物流運輸	0	0.00%
醫療保健	0	0.00%

表 4-13 預期工作職能屬性

選項	人數	比率
建築營造	4	5.00%
天然資源、食品與農業	5	6.25%
藝文與影音傳播	6	7.50%
企業經營管理	6	7.50%
教育與訓練	2	2.50%
金融財務	6	7.50%
政府公共事務	0	0.00%
個人及社會服務	6	7.50%
休閒與觀光旅遊	6	7.50%
資訊科技	11	13.75%
司法、法律與公共安全	7	8.75%
行銷與銷售	7	8.75%
製造	6	7.50%
科學、技術、工程、數學	2	2.50%
物流運輸	2	2.50%
醫療保健	4	5.00%

表 4-14 是否參與職訓

選項	人數	比率
是	2	10%
否	18	90%

備註：有 60 位未填答(部分學生並未參與職訓)

根據表 4-11 到表 4-14 顯示，目前大專以上新住民第二代的填答者，大多就讀私立大學（86.25%），所就讀的科系所學習的主要職能，最多的為金融財務與資訊科技，各佔 13.75%，而（預期）工作的主要職能最多的也是資訊科技，佔 13.75%，但比較（預期）工作與所念科系的數據，顯示仍有許多新住民第二代的工作並非所學。並且對於職訓的接觸非常少，可能與資訊不足有關。有關工作層面部分，則以表 4-15 至表 4-21 所示如下：

表 4-15 目前工作薪資

選項	人數	比率
20000 以下	13	29.55%
20001-25000	25	56.82%
25001-30000	6	13.63%
30001-35000	0	0.00%
35001-40000	0	0.00%
40001-45000	0	0.00%
45001-50000	0	0.00%
50000 以上	0	0.00%

備註：有 36 位未填答(部分學生並未工讀)

表 4-16 是否願意跨國就業

選項	人數	比率
是	49	68.05%
否	23	31.95%

備註：有 8 位未填答

表 4-17 跨國就業預期薪資

選項	人數	比率
20000 以下	0	0.00%
20001-25000	0	0.00%
25001-30000	0	0.00%
30001-35000	2	2.78%
35001-40000	16	22.22%
40001-45000	10	13.89%
45001-50000	8	11.11%
50000 以上	36	50%

備註：有 8 位未填答

表 4-18 預期跨國工作職能屬性

選項	人數	比率
建築營造	1	1.25%
天然資源、食品與農業	0	0.00%
藝文與影音傳播	4	5.00%
企業經營管理	21	26.25%
教育與訓練	0	0.00%
金融財務	20	25.00%
政府公共事務	0	0.00%
個人及社會服務	0	0.00%
休閒與觀光旅遊	11	13.75%
資訊科技	4	5.00%
司法、法律與公共安全	0	0.00%
行銷與銷售	13	16.25%
製造	6	7.50%
科學、技術、工程、數學	0	0.00%
物流運輸	0	0.00%
醫療保健	0	0.00%

表 4-19 跨國工作與所學是否相關

選項	人數	比率
是	35	47.30%
否	39	52.70%

備註：有 6 位未填答

表 4-20 是否會凸顯新住民第二代的身份

選項	人數	比率
是	9	12.16%
否	65	87.84%

備註：有 6 位未填答

表 4-21 父(母)親原生國母語與文化背景是否有所幫助

選項	人數	比率
是	47	62.67%
否	28	37.33%

備註：有 5 位未填答

根據表 4-15 到表 4-21 顯示，目前大專以上新住民第二代的填答者，因部分填答者並未工讀，有工作者大多數(56.82%)的薪資區間落在 20001-25000，且薪資全部都在 3 萬以下。有超過半數（68.05%）的填答者願意跨國就業，而跨國就業的預期薪資有半數（50%）的填答者認為會超過五萬，進一步詢問預期跨國工作的職能項目，最多數的填答者（26.25%）認為是企業經營管理，其次是金融財務(25%)，前五名職能分別是企業經營管理、金融財務、行銷與銷售、休閒與觀光旅遊以及製造。與所學的職能相比，超過半數認為其跨國就業的工作與所學無關（52.70%）。此外，大多數的填答者（87.84%）在面試時，均不會顯示獲揭

露其新住民第二代的身份，但是有超過半數的填答者（62.67%），認為父(母)親原生國母語與文化背景對於跨國就業有所幫助。

## 第二節 台商跨國就業需求

本研究將台商區分為東南亞台商，與中國大陸台商，其原因在於我國與中國大陸是相同語言體系，雖少數地方有使用地方語言（上海或廣東等地），但是文字語言仍為相同體系，中國大陸新住民第二代的語言優勢並不明顯。針對東南亞台商，共發放 176 份問卷，回收 161 份，針對中國大陸台商，共發放 211 份問卷，回收 162 份，問卷請見附錄二<sup>15</sup>。針對所屬國家與區域，以表 4-22 與表 4-23 表示如下：

表 4-22 東南亞台商所屬國家

選項	人數	比率
越南	47	29.19%
印尼	38	23.60%
泰國	37	22.98%
菲律賓	31	19.25%
柬埔寨	8	4.97%

<sup>15</sup> 本計畫採取立意抽樣的方式進行問卷的發放，除了針對計畫成員原已認識的台商發放外，主要都是委託台商協會、台商聯合組織或是當地台商所認識未加入前述機構的台商，進行問卷的發放與回收。網路問卷請參閱

[https://docs.google.com/forms/d/173BshrkFG\\_Nss03qyGn3j-t7ErVsVCUasyAVShcUpbY/viewform](https://docs.google.com/forms/d/173BshrkFG_Nss03qyGn3j-t7ErVsVCUasyAVShcUpbY/viewform)。

表 4-23 中國大陸台商所屬地區

選項	人數	比率
江蘇	71	43.83%
福建	28	17.28%
廣東	26	16.05%
四川	18	11.11%
河北	13	8.02%
浙江	2	1.23%
山東	1	0.62%
湖北	1	0.62%
海南	1	0.62%
湖南	1	0.62%

表 4-24 台商產業特性

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
服務業	47	29.19%	61	37.65%
製造業	114	70.81%	101	62.35%

根據表 4-22 與表 4-23，東南亞台商的填答者分布較為平均，除柬埔寨外，其餘國家的比率均為二成多。而中國大陸台商的填答者，有超過四成均在江蘇的行政區範圍。根據表 4-24 所示，顯示大多數的台商不管在東南亞或是大陸，均以製造業為主，但是中國大陸台商的製造業比例較低，這與母體樣態十分接近。針對跨國就業需求的部分，則以表 4-25 至表 4-28 所示如下：

表 4-25 公司是否提供跨國就業的職缺

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
是	108	69.23%	87	56.13%
否	48	30.77%	68	43.87%

備註：東南亞台商有 5 位未填答，中國大陸台商有 7 位未填答

表 4-26 提供跨國就業的職缺的職能屬性

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
建築營造	<b>20</b>	<b>18.52%</b>	4	4.60%
天然資源、食品與農業	0	0.00%	0	0.00%
藝文與影音傳播	19	17.59%	11	12.64%
企業經營管理	<b>21</b>	<b>19.44%</b>	13	14.94%
教育與訓練	0	0.00%	0	0.00%
金融財務	5	4.63%	8	9.20%
政府公共事務	0	0.00%	0	0.00%
個人及社會服務	0	0.00%	0	0.00%
休閒與觀光旅遊	0	0.00%	4	4.60%
資訊科技	11	10.19%	5	5.75%
司法、法律與公共安全	6	5.56%	7	8.05%
行銷與銷售	19	17.59%	<b>25</b>	<b>28.74%</b>
製造	0	0.00%	0	0.00%
科學、技術、工程、數學	0	0.00%	0	0.00%
物流運輸	0	0.00%	0	0.00%
醫療保健	7	6.48%	10	11.49%



表 4-27 提供跨國就業的職缺的人數

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
1-5	102	94.44%	82	94.25%
6-10	3	2.78%	2	2.30%
10-15	2	1.85%	2	2.30%
15-20	0	0.00%	1	1.15%
20 以上	1	0.93%	0	0.00%

表 4-28 提供跨國就業的職缺的薪資

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
20000 以下	0	0.00%	0	0.00%
20001-30000	13	12.62%	14	12.96%
30001-40000	11	10.68%	12	11.11%
40001-50000	66	64.08%	68	62.96%
50000 以上	13	12.62%	14	12.96%

根據表 4-25 至表 4-28，東南亞台商填答者的公司有提供跨國就業機會的比例為 69.23%，中國大陸台商填答者的公司有提供跨國就業機會的比例為 56.13%，此表示大陸台幹的就業模式已逐漸式微沒落，相對於台灣民眾，台商已逐漸偏好雇用當地民眾。而東南亞台商填答者的公司提供跨國就業職缺所對應的職能，較多數（19.44%）為企業經營管理，其次為建築營造（18.52%）。對照中國大陸台商填答者的公司所提供職缺所對應的職能，較多數（28.74%）為行銷與銷售，其次為企業經營管理(14.94%)。由表 4-27 的數據顯示大多數的台商所提供的跨國

就業職缺有限，超過九成只提供 1-5 人的職缺（東南亞台商佔 94.44%，中國大陸台商佔 94.25%），大規模徵才的情況已不復見。萎縮的情況不只反映在職缺的數量上，在薪資的部分，從表 4-28 的數據中顯示大多數的台商所提供的跨國就業職缺的薪資不超過台幣 50000 元（東南亞台商佔 87.04%，中國大陸台商佔 79.31%），與過去對於台幹的印象有所差異。針對新住民第二代跨國就業需求的部分，則以表 4-29 至表 4-33 所示如下：

表 4-29 曾經提供跨國就業的職缺給新住民第二代

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
是	7	4.49%	4	2.58%
否	149	95.51%	151	97.42%

備註：東南亞台商有 5 位未填答，中國大陸台商有 7 位未填答

表 4-30 過去曾經提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
建築營造	1	14.29%	0	0.00%
天然資源、食品與農業	0	0.00%	0	0.00%
藝文與影音傳播	4	57.14%	0	0.00%
企業經營管理	0	0.00%	1	25.00%
教育與訓練	0	0.00%	0	0.00%
金融財務	0	0.00%	1	25.00%
政府公共事務	0	0.00%	0	0.00%
個人及社會服務	0	0.00%	0	0.00%
休閒與觀光旅遊	0	0.00%	0	0.00%
資訊科技	0	0.00%	0	0.00%
司法、法律與公共安全	0	0.00%	0	0.00%

行銷與銷售	1	14.29%	1	25.00%
製造	0	0.00%	0	0.00%
科學、技術、工程、數學	0	0.00%	0	0.00%
物流運輸	1	14.29%	1	25.00%
醫療保健	0	0.00%	0	0.00%

表 4-31 是否願意提供跨國就業的職缺給新住民第二代

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
是	109	69.87%	83	53.55%
否	47	30.13%	72	46.45%

備註：東南亞台商有 5 位未填答，中國大陸台商有 7 位未填答

表 4-32 提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
建築營造	19	17.59%	3	3.45%
天然資源、食品與農業	0	0.00%	0	0.00%
藝文與影音傳播	18	16.67%	12	13.79%
企業經營管理	23	21.30%	12	13.79%
教育與訓練	0	0.00%	0	0.00%
金融財務	5	4.63%	8	9.20%
政府公共事務	0	0.00%	0	0.00%
個人及社會服務	0	0.00%	0	0.00%
休閒與觀光旅遊	0	0.00%	5	5.75%
資訊科技	10	9.26%	5	5.75%
司法、法律與公共安全	6	5.56%	5	5.75%
行銷與銷售	18	16.67%	25	28.74%
製造	0	0.00%	0	0.00%
科學、技術、工程、數學	0	0.00%	0	0.00%

物流運輸	0	0.00%	0	0.00%
醫療保健	9	8.33%	12	13.79%

表 4-33 提供給新住民第二代跨國就業職缺的薪資

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
20000 以下	0	0.00%	0	0.00%
20001-30000	14	12.96%	3	3.45%
30001-40000	12	11.11%	1	1.15%
40001-50000	68	62.96%	66	75.86%
50000 以上	14	12.96%	17	19.54%

表 4-34 新住民第二代跨國就業的他國語言與文化背景是否具有優勢

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
是	154	95.65%	65	40.12%
否	7	4.35%	97	59.88%

表 4-35 新住民第二代跨國就業與其就讀的科系與職能是否有關

選項	東南亞台商		中國大陸台商	
	人數	比率	人數	比率
是	47	29.19%	29	17.90%
否	114	70.81%	133	82.10%

根據表 4-29 至表 4-35，東南亞台商填答者與中國大陸台商填答者的公司過去大多均未曾提供跨國就業機會給新住民第二代（東南亞台商佔 95.51%，中國大陸台商佔 97.42%），可能的原因為目前新住民第二代較多人數的階層仍在就

讀大學的階段，因此尚未就業或者是就業時不會揭露自己新住民第二代的身份。

表 4-30 說明提供的職缺屬性，但因人數過少，統計上較不具統計意涵。表 4-31 與表 4-25 比較可知，東南亞的台商填答者如果提供跨國就業的機會也會將此機會提供給新住民第二代，然而中國大陸的台商填答者，不一定會將跨國就業職缺給予新住民第二代。從表 4-32 與表 4-33 可知，東南亞台商提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性與薪資，與提供給一般民眾的並無差異，然而，中國大陸台商提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性與薪資，與給予一般民眾的存在些許差距。

並且比較表 4-33 與表 4-17 可知，新住民第二代與台商的所認知的跨國就業薪資存在明顯差距，這是因為新住民第二代所獲得跨國就業的資訊，大多是具有經驗的工作職務的薪資，而台商會考量大多數的新住民第二代均為初次就業的社會新鮮人，對於未來的發展與表現均存在極大的不確定性，因此在給予薪資時，會以較為保守的角度來思考薪資，並未如新住民第二代所預期的高薪。

從表 4-32 可知，東南亞台商提供工作所需職能前五名依序為：企業經營管理、建築營造、藝文與影音傳播、行銷與銷售以及資訊科技。而中國大陸台商前五名依序為：行銷與銷售、醫療保健、藝文與影音傳播、企業經營管理以及金融財務。與新住民第二代預期跨國就業前五名職能分別是企業經營管理、金融財務、行銷與銷售、休閒與觀光旅遊以及製造職能，比較可知新住民第二代在預期跨國就業的職缺時，會將多數台商是處於製造業的現況，誤解為需要製造的職能，然而大多數的製程會由當地較為便宜的人力擔任，並不會由新住民第二代擔任。此外，部分新住民第二代會希望擔任導遊或領隊，然而此項工作並不在本次的調查

研究的範圍中，有待以後的研究再行探討。而台商所需要的醫療保健或是藝文與影音傳播，以目前所填答的新住民第二代來說是缺少不足的領域，也有待未來的教育政策培育與積極輔導。

表 4-34 表示，絕大多數的東南亞台商的填答者均表示（95.65%），新住民第二代跨國就業的他國語言與文化背景**具有優勢**。然而，較多數（59.88%）的中國大陸的台商填答者認為新住民第二代跨國就業的語言與文化背景**不具有優勢**。最後，多數的台商填答者均表示（東南亞台商佔 70.81%，中國大陸台商佔 82.10%），新住民第二代跨國就業與其就讀的科系與職能是無關的，深究其原因，多數的文字意見均表示重視**跨國的適應力**或是**重視工作的態度與表現**。

## 第五章 焦點座談分析

### 第一節 焦點座談與會人員介紹

第一次焦點座談舉辦日期為 6 月 25 日下午兩點至四點，參與人員包含學者三位（不含計畫內編制人員兩人）、新住民代表一位、新住民相關關係人三位，以及台商代表兩位。希望透過與會人員聚焦且有意義的討論，針對新住民第二代跨國就業的供需與可行性進行意見交換與討論。參與人員請參見下表所示：

表 5-1 第一次焦點座談與會人員

編號	姓名	單位	職稱	屬性
1	吳啟新	國立中正大學勞工關係學系	助理教授	計畫人員
2	藍科正	國立中正大學勞工關係學系	副教授	計畫人員
3	高文彬	國立中正大學成人及繼續教育學系	副教授	專家學者
4	王雅玄	國立中正大學教育學研究所	教授	專家學者
5	高淑清	國立嘉義大學輔導與諮商學系	副教授	專家學者
6	黃鈺婷	雲林縣外籍配偶家庭服務中心	社工督導	新住民關係人
7	高振耀	嘉義縣外籍配偶家庭服務中心	督導	新住民關係人
8	王招萍	雲林縣雲萱基金會	執行長	新住民關係人
9	許淑芬	嘉義市新住民家庭服務中心	社工督導	新住民關係人
10	陳竹莉	嘉義市新住民家庭服務中心	資深通譯員	新住民代表
11	陳勁初	陽明生物科技股份有限公司	總經理	台商代表
12	張尚寬	禎祥蘇州食品工業公司	前總經理	台商代表

而第二次焦點座談舉辦日期為 11 月 30 日，參與人員有學者專家八位，新住民第二代代表兩位，人資從業人員一位，共計出席十一位，希望透過與會人員聚焦且有意義的討論，針對新住民第二代跨國就業可行性進行意見交換與討論。參與人員請參見下表所示：

表 5-2 第二次焦點座談與會人員

編號	姓名	單位	職稱	屬性
1	吳啟新	國立中正大學勞工關係學系	助理教授	計畫人員
2	施正鋒	東華大學	教授	專家學者
3	楊國德	國立高雄師範大學	教授	專家學者
4	張芳全	國立臺北教育大學	教授	專家學者
5	楊聰榮	台灣師範大學	副教授	專家學者
6	孫友聯	台灣勞工陣線協會	秘書長	新住民關係人
7	徐瑞希	社團法人台灣外籍勞動者發展協會	理事長	新住民關係人
8	王婉婷	社團法人台灣外籍勞動者發展協會	企劃	新住民關係人
9	王彥	臺灣陸配關懷聯誼促進會	理事長	新住民關係人
10	黃苡雯	關隆股份有限公司	組長	人資從業人員
11	何景榮	新住民二代代表	博士	新住民第二代
12	葉晴雅	新住民二代代表	同學	新住民第二代

## 第二節 第一次焦點座談內容分析

本次焦點座談的基本題綱如下（詳細焦點座談大綱請參見附錄一）：

- 一、新住民第二代之跨國就業優勢
- 二、新住民第二代家庭教育的困境
- 三、新住民第二代就業應徵時是否揭露自身資訊？
- 四、台商跨國就業雇用的人員選擇
- 五、台商雇用台籍工作人員時是否偏好新住民第二代？是否與就讀

根據題綱以及與會人員討論的內容，我們將其整理分析為十一大項，其中  
的重點為母國語言以及文化傳承是新住民第二代在從事跨國就業時，兩個非常  
重要的關鍵，但是新住民第二代所就讀的科系相較之下反而不是關鍵的決定因  
素。要達成母國語言學習的目的，只單就政府的政策並不足夠，重要的是母親  
的從小陪伴與教導，並且母親回母國次數多寡以及與親屬間的連結是重要具有



影響力的。但是經由母親所教導的母語要使用在職場仍嫌不足，需要跨國企業的職業再教育或是職訓。而要讓母親可以從小教導，則取決於新住民在家中的社經地位，這也會影響新住民第二代在求職時是否顯示其身份的因素。而文化傳承則與台灣對於文化的包容性以及與母親回母國的次數也有關連。詳細分析如下：

(一) 新住民母語的傳承是重要關鍵

新住民第二代的母語可以增加跨國就業的競爭力，但是若只是生活上的簡單用字或口說，對於跨國就業來說仍嫌不足，需要使用到較為艱深的專業用詞與聽說讀寫。

我覺得說如果說新住民第二代如果從剛開始他就有教授他的母語的話可能他會有優勢，因為現在大部分的市場發現一些企業也都一直在轉移了。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心的社工督導)

如果說他在這個家庭成長的氛圍裏面感受到母親真的很棒，很驕傲地可以跟人介紹他的母親，那他其實在應徵的時候他會說出來，也因為他受到母親母語的教育薰陶的部分，他很 OK 的話，那是成為他的優勢。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心的社工督導)

今天如果企業他在需要人家翻譯的過程，簡單的說這是 PU、這是架橋鏡、

這是電解電容器，這是鞋業的宣銅。這些不是在生活適應的口語化可以做翻譯的，那個需要有些專業的知識去跟他教導，然後他才有辦法做通譯，甚至文書的協助。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

變成可能未來五年甚至十年後，你可以看到說我們要往南進政策，東南亞市場，越南或者說印尼，他在那個市場逐漸蓬勃發展後，我們是不是要靠這些人，他具有文化優勢、語言優勢，這些原住民第二代，來幫我們成為競爭力的其中一環。(國立中正大學成教系高文彬教授)

我現在來談他的三大資本，我發現其實一旦要談到跨國就業，他反而這些都變得高的，他的文化資本會比人家高因為他有雙文化雙語言。(國立中正大學教育研究所王雅玄教授)

## (二) 母親在母國的親屬連結是重要關鍵

新住民的母親(或父親)若是與母國的親屬相處較為融洽，或是較常帶其子女回母國省親，可以建立與母國親屬的聯繫，這是將來新住民第二代在發展跨國就業上一項重要的人脈或是人際關係資源。泛華人體系的國家，大多仍具有宗族或是大家庭的觀念，若是新住民第二代具有家族成員的支持以及人員的協助，對於跨國就業將有極大幫助。此外，也可以對於母語學習帶來正向的效果。

認為說其實他們母親如果經常回國的，其實那邊的兄弟姐妹都有一些認識，包括堂兄弟姐妹都會認識，所以孩子也會跟著回去的時候，事實上親屬關係他們也蠻重視的，所以在這個部分的優勢其實主要是兩個部分，一個是對家庭的感情，第二個是手足的感情，他會使得他在這個就業有優勢。(嘉義縣外籍配偶家庭服務中心的督導)

他的社會資本也會比人家好，為什麼呢?因為他有人脈，他的人脈擴展是有兩個國家的，他的人脈一定比台灣的人還要多。(國立中正大學教育研究所王雅玄教授)

其實我也想到說，那如果說這個政府，我們這個社會有辦法說讓我們的小孩跟媽媽說，欸比如每一年或者每兩年讓我們自己回到我們的國家，讓他們學就是最快，那因為我有帶我孩子回去住一個月，我孩子都跟外婆講得非常流利，而且我帶孩子出去外面，他也會拼、會看。(嘉義市新住民家庭服務中心的陳竹莉通譯(越南籍))

我也有曾經服務一個單親的母親喔，我覺得觀念好好，他就是怎麼樣，他每年暑假孩子放暑假的時候，他就把兩個兩個孩子就帶回他的母國，讓他去那邊學學的兩個月的語言，幾乎每一年都這樣。喔那這個部分，他當然說喔錢就凶欸，可能婆家這部分有支持，可是我會覺得說你這樣是一個正確的投資，未來這些孩子是一個很重要的人力資源庫，國家未來的人力資源庫，這對孩

子是是OK的。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

那我覺得新住民第二代的跨國就業優勢，就是剛剛講的回去母國那邊，也回去越南那邊有噯外婆外公，那你要問人有人嗎？有些問題要問都可以知道，這是他的優勢。那另外一個很重要，如果他要優勢的話，語言能力聽說讀寫還有他的專業能力就要非常重要，因為我要的是能夠幫我翻譯的人，要能夠了解然後有這些專業能力的人，所以我覺得他的優勢是這個部分。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

### (三) 新住民母語教學現階段推行效果不佳

雖然母語優勢對於新住民第二代的跨國就業很重要，但是現階段所推行的母語教學計畫成效不理想，並且國內的母語教學師資極為缺乏，是現階段的困境之一。

最近有試著用母語去教，因為說實在台灣教母語的學校好像比較少，就越南籍跟印尼籍的孩子的母語比較少。...所以我們也試著說用他們母國的文字來做訓練，但現在比較大的困難就是說我們用他們母國來訓練我們找不到比較合適的師資或者是可以被認可的師資，因為我們目前以嘉義縣來講，我們的通譯人才我們曾經去試驗過他們的學習模式，他們大概都用翻譯的。(嘉義縣外籍配偶家庭服務中心高振耀督導)

剛才我們談到就是火炬計劃就是三年，那我在教這三年來，其實我發現對孩子來說，其實也沒有幫助很多，因為我們大部分的學校辦一個，一個星期可能一節課，一節課四十分鐘，或是有的學校他就會一個禮拜兩節課，那兩節課其實也很少，那有的學校他就是給你辦就是說，唉，整個學期班就是四個早上或五個早上就結束了。其實孩子都沒有學到什麼，那也我發現孩子其實我們大部分教的時候，你下個禮拜來的時候孩子完、完全都忘記了。(嘉義市新住民家庭服務中心陳竹莉通譯(越南籍))

既然只有三年的計畫，其實三年的計畫，他過去一轉眼，孩子也忘記了，家人也忘記了，我覺得這一塊沒有延續性是一個呃恩很大的問題啊。不過它裡面相關的配套內容，也不是每一項我都覺得非常好。(嘉義市新住民家庭服務中心的許淑芬社工督導)

#### (四) 母語由家庭教育推動的成效較佳

由新住民的母親或是父親從小所教導的母語教育對於新住民第二代的成效很好，即使不用正式的課堂上課，新住民第二代仍有基本的溝通能力。

他的母親又跟他一起相處，然後生活語言比較接近，那這個部分事實上他們口語學習就會很快，但是在文字的部分就會相對弱勢，因為文字部分有的母親或父親他們在書寫上都有困難。(嘉義縣外籍配偶家庭服務中心高振耀督導)

我們在做的所謂新手媽媽，新住民的新手媽媽的親職教育的時候，我們就一直很希望說在孩子啞啞學語的時候就能夠用自己的語言包括自己的兒歌，國家的母語這樣來跟孩子做互動，可是確實就成了我們在實務工作常遇到的。

（國立嘉義大學輔導與諮商學系高淑清副教授）

那我們就來談他的母語學習，母語怎麼學？大家現在都在講這個，可是這個我主張你就不要禁止他媽媽說母語就可以了，讓他媽媽在家裡說，因為我們有一個小孩泰國的小學生，然後呢他媽媽也都不想要教他講泰語，可是他就是會了，為什麼？因為他媽媽會跟他的姊妹講電話、跟他朋友講電話，然後女兒會在旁邊聽，聽一聽女兒有時候就會問你在講什麼？他就會這樣教……然後我剛剛講的這個泰國小女生，因為他們外國橋計畫他們那群老師都是依賴家長在翻譯，那他媽媽會台語又會泰語，可是因為有一次他媽媽不知道在忙什麼，這群人突然群龍無首可以翻譯，那個小女生就突然出來了，大家就很訝異那個小女生為什麼會講泰語，媽媽有教你嗎？他說沒有媽媽沒有教，他是聽聽聽，勉強上陣，他也翻譯了一天，所以效果驚人。（國立中正大學教育研究所王雅玄教授）

如果說讓孩子能夠學媽媽的語言的話，第一個還是要媽媽在家裡是從小生出來的時候媽媽就要跟他講越南文或是印尼文。那從小就要跟他講的時候他還可以聽嘛，啊那他會跟媽媽對話，這樣子他的語言才會流利。然後再來就是

說，你現在這麼大了，像孩子如果說國小三、四年級，其實要學很難，這個非常的難。(嘉義市新住民家庭服務中心的陳竹莉通譯(越南籍))

(五) 家庭母語教育成效受到新住民家庭地位的影響甚鉅

母語教育的進行過程是否順利？甚至是母語教育是否能夠新住民第二代從小便推行？很大的決定性因素是來自於新住民家庭中，所賦予新住民的角色與存在的地位。當地位處於家中較低的地位時，很難施行母語教育。

事實上母親或父親他們本身原本的劣勢還是存在，所以說如果要加強的話要有一段時間，但是相對的有一些單位願意提供更多的機會，給他們去學習或許會引發他們對學習的興趣，因為我也提到說他們還有一個弱勢，是經濟上的困境，因為父母親真的要出去工作，然後在工作的期間孩子就留給可以照顧的單位或者就留在家裡面。(嘉義縣外籍配偶家庭服務中心高振耀督導)

我一開始就一直在宣導一個觀念，請外籍配偶可以教他們第二代母國的語言的部分，那剛開始我在訪視的過程裡面，包括我跟他們公婆在接觸的過程裡面，連外配他們自己都會表示說公婆不准他教他們國家的語言，甚至有公婆當場跟我講說不可以跟我教“番仔話”，有一點所謂的歧視味道，叫他不可以教這個話，因為公婆可能聽不懂，可能母親跟孩子在對話，他們聽不懂，可能會有一些猜忌猜疑，那那個困境一直都存在。.... 我們常常說母親是孩子最初的老師，我們常常都會用我們認知的教育觀念來實行下一代，可是到

了婚姻家庭的部分，會牽涉到說外籍配偶在這個家庭的地位到底有多少，這個婚姻家庭容許去教他的教育觀念嗎，實際上看來好像有點困難。（雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導）

可是確實就成了我們在實務工作常遇到的，都很清楚媽媽他們對自己的到了一個新的國度，那他的文化還有語言上的一個適應，那其實剛開始他的信心是不足的，那加上確實的婆媳關係、夫妻關係，自己的語言溝通就已經是一個很大的困難，所以其實家庭對他們的一個重視程度，普遍上來說是比較不夠，自己信心也沒有受到很明顯的尊重，所以能夠隱藏身份。（國立嘉義大學輔導與諮商學系高淑清副教授）

新住民在我們鄉下大概都是主要經濟負擔者，所以我們看到他們在工作上大部分也都是勞力的工作，那大致上就是從早上七點開始工作到晚上七點，就是用時間換取比較多的薪資。當他們工作時間那麼長的時候，在培養小朋友這塊是比較沒有時間的，基本上整個家庭連絡簿都不是他們簽名的，所以孩子的發展怎麼樣其實他們並不是那麼的了解。（雲林縣的雲萱基金會王招萍執行長）

#### （六） 政府對於母語的關注對新住民產生地位上升的外部性

政府近年來對於新住民母語的關注與政策的推動，除了造成新住民對於母語的重視，也讓新住民所屬的家庭中開始重視新住民的文化與語言的可貴之處，



也開始產生地位上升的外部性。

這幾年我們一直在做宣導的部分，一直在讓他們說小孩子學他們母國的語言的話對他們的未來的前途的有幫助的，這個格局有稍微在打開，那最近因為前陣子那個火炬計畫在學校有推動，我覺得那個也有一些所謂的拉抬母語教學風氣，稍微有在實施，那他如果說可以學習到他的母語，甚至聽說讀寫都好。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心的黃鈺婷社工督導)

我對我火炬計畫的一個他的一個效益的部分，我會是覺得怎麼樣，像在鄉下地方那些，阿公阿嬤，他們其實對老師很尊敬像國小老師那個部分，那他從這個你會過程看到，欸，學校老師怎麼也會很重視我媳婦，媳婦語言的什麼那個部分，他我是，我著重的效益看到的是，他可以提升外配在家庭裡面的那個地位。...可能外配中心我去訪視的過程裡面，公婆就是不用你都會把你趕走，可是老師去的時候，他就會想說，這是我金孫的老師耶，來這然後怎麼樣，喔然後我媳婦竟然可以到學校去教書，那個無形中地位的提升，我倒是比較效益著重在這一個區塊。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

#### (七) 跨國企業對於新住民第二代的母語需額外訓練

現階段新住民第二代的母語學習仍停留在簡單生活對話的層次，對於較專業的文字使用或是特殊專有或技術用語仍嫌不足，有賴跨國企業的訓練。

那如果說到企業的部分，企業勢必還要再投入一個教育成本，比方說今天如果企業他在需要人家翻譯的過程.....這些不是在生活適應的口語化可以做翻譯的，那個需要有些專業的知識去跟他教導，然後他才有辦法做通譯，甚至文書的協助，那這也要看所謂的企業他願不願意投入這樣的教育成本，因為所謂的母語教導這部分，在家庭方面所能獲得的生活適應基本的對話能力而已。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

那我們這邊的話就會發現說，也許在母語的教育方面他們是不是夠行不知道，就像剛剛黃輔導有說的，即使是母語他也是日常的，我們說的是 *Dayly Life Language*，就是日常應對而已，不是太專業的東西，好那另外專業性的情形，專業性部分我們就有賴於說是不是有足夠的教育資源來培育他們。(國立中正大學成教系高文彬副教授)

#### (八) 新住民的文化傳承對於第二代的跨國就業也是重要關鍵

新住民第二代的文化傳承，將縮短未來跨國就業的適應期間，或者有助於貼近當地市場瞭解當地需求，或是發展過程發生勞資問題時，當地勞工對於新住民第二代會覺得有「自己人」的感覺，處理問題具有優勢。

他文化上的優勢啊或者是說，他們理論上，你要說叫他說在台灣這裡欸，學到他的母語能夠寫，學到他能夠文字能夠讀，我想這是有點，真的是有點難，

但是，不少那個能夠跟，比如說欸，你．．你是越南好了，你到越南去的時候，你很容易就去聽得懂他們在講什麼，包含你也比較容易能夠去表達出你想要什麼，我想這個，這些人才，必然是這些企業所希望的那個．．我們大家都不要去忽略一個說血緣，那個說不出來啦！你是越南的小孩，那個血液裡面不曉得為什麼就他聽到越南的話他自己就會覺得很．．很親暱。（禎祥蘇州食品工業公司張尚寬前總經理）

（九） 新住民第二代可能具有台灣早期的勤奮特質

新住民由於出身於經濟環境較為不利的環境，對於經濟提升的意願也較高，不會有眼高手低或是草莓的現象。

但是我在他們身上，看那幾天的時候我看到了一件事情，我看到台灣人一直在失去那種很勤奮的那個，在他們身上我看到了。這一點我覺得說這些新住民加入我們台灣這個社會，應該說是一件好事。（禎祥蘇州食品工業公司張尚寬前總經理）

我們常常講我們台灣為什麼這幾年改變我們生活條件，因為我們的態度不一樣，所以我常常觀看、一直講．．我們台灣就是貧窮以後就有那立志的，阿現在為什麼那個外配的第二代也是立志啊，他在工作的時候．．可是看他第二代有沒有那個立志，外配有喔、外配真的有，那種比較早期的那種客廳工廠的那種感覺，我看到一個就是他把家裡煮飯煮好就去人家那邊包冰、枝仔冰那

塑膠那種，包一枝枝仔冰那樣…他也是做的很滿意的，他一天包五百枝…5塊，阿5、60塊…500枝，賺50他也是在賺。(陽明生物科技股份有限公司陳勁初總經理)

(十) 新住民第二代若是家中對於新住民母親或是父親較為歧視時，日常生活中往往會隱藏自身的新住民後裔身份，在求職時也不會顯示自身的新住民後裔身份。

新住民第二代在日常生活中，若看到家族成員長輩歧視新住民母親或父親，也可能是新住民的社經地位較低。會讓新住民第二代無法以具有新住民的血統為榮，也不會顯示自身的新住民後裔的身份。

這個孩子我覺得就是說他的母親雖然是新住民，但是他的優勢是最差的，因為他可能對母親會有些負向的一個想法，那爸爸本身既是經濟弱勢的一塊，那甚至有很多人、很多時候他的父親後來就是因為身體健康因素，比如說，可能是有吸毒拉喝酒拉這樣一個情況，到最後這個爸爸也死了，那這個孩子成為一個單親的孩子，那有可能弱勢單親的家庭的時候這樣的一個孩子其實到最後，就是以後他的那個發展、他的學業啊行為上的一個發展其實都是比較偏向不好的那一邊會比較多一點。(雲林縣的雲萱基金會王招萍執行長)

我覺得這個關係到說第二代的孩子對於他母親角色的認同，甚至對於母國文化的認同的程度到哪裡，如果他對於這個母親根本就不認同甚至鄙視的話，

他去外面甚至都不願意讓人家知道他媽媽是外籍配偶，所以這個部分能不能兼顧這其實跟認同有很大的關係，那如果說他在這個家庭成長的氛圍裏面感受到母親真的很棒，很驕傲地可以跟人介紹他的母親，那他其實在應徵的時候他會說出來，也因為他受到母親母語的教育薰陶的部分，他很 OK 的話，那是成為他的優勢，那他為什麼不揭露，那個部分跟家庭有關係。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心的黃鈺婷社工督導)

這些新住民，也就是外配來到台灣之後他其實遭受蠻多的歧視，那歧視來自於說那些差異性，還有是台灣人對於這些差異性沒有辦法認同，已經不是家庭教育的问题，而是社會的問題，比方說我們從電視上的一些節目來看的時候，我們就可以看到節目上很多調侃這些越南籍或印尼籍的一些言論，從這邊來看的時候就會覺得說他們跟我們是不一樣的，那這個不一樣的結果是導致於說小孩子在小學教育的時候會變得怎麼樣，他沒有自信，他沒有自信在母姊會、班親會上介紹出他的媽媽出來。(國立中正大學成教系高文彬副教授)

我們主流化其實已經蓋過了我們要去蓬勃的整個多元文化的價值，在這個情況下我們就會發現說其實他們在親子之間的互動上面，孩子會覺得說自己的媽媽好像比自己還不行。.... 其實剛開始他的信心是不足的，那加上確實的婆媳關係、夫妻關係，自己的語言溝通就已經是一個很大的困難，所以其實家庭對他們的一個重視程度，普遍上來說是比較不夠，自己信心也沒有受到

很明顯的尊重，所以能夠隱藏身分，能夠盡量不跟孩子講自己母語是他們的一個做法，他們覺得這樣是比較安全的。.... 父母親是不是主動參與學校事務會牽涉到新移民本身他的自尊心、自信心還有他的能力，所以他其實夠高的話，常回學校有一些親師的互動、願意常常參與學校事務，其實孩子的表現是明顯的優勢，做的蠻不錯的，那反之，孩子就傾向隱瞞家長的身分，家長是外籍配偶他們基本上是不說，那老師們呢？那老師們其實在看待所謂的新住民的子女，其實也都盡量是粉飾太平當作都沒差。（國立嘉義大學輔導與諮商學系高淑清副教授）

（十一） 新住民第二代的跨國就業優勢與所就讀科系無關，重要的是對於職場的態度。

新住民第二代在跨國就業上可能面臨各式各樣的挑戰，若僅以科系或職能可能較無法顯示新住民第二代的優勢，文化與語言以及工作態度上的優勢可能更為重要。

台商在早期一般其實要任用人其實都以忠誠度、能力為主.... 可是他不是真的來這裡想說我要長久住下去，就那個心態、態度才是最大的關鍵。以後這個新住民的二代，我還是要強調他自己的態度是什麼，他的就業態度，不管他讀什麼科系，我們現在說他讀什麼科系他就一樣以後一定做這個行業嗎？沒有、不一定... 可是他自己本身對這個工作的態度是怎樣的，他這樣態度正確他的人生就正確。（陽明生物科技股份有限公司陳勁初總經理）

因為我也有朋友是在大陸工作那台幹的部分，那剛開始都是一大票一起過去，可是後面那個技術養成的部分 OK 了這些人就淘汰了，留下來的是什麼，留下來的可能就是這個就是所謂的忠誠度還有那個合作態度，還有那個專業。(雲林縣外籍配偶家庭服務中心黃鈺婷社工督導)

### 第三節 第二次焦點座談內容分析

本次焦點座談的基本題綱如下：(詳細焦點座談大綱請參見附錄一)：

- 一、新住民第二代之跨國就業優勢
- 二、新住民第二代家庭教育的困境
- 三、新住民第二代就業應徵時是否揭露自身資訊?
- 四、台商跨國就業雇用的人員選擇
- 五、台商雇用台籍工作人員時是否偏好新住民第二代?是否與就讀科系有關?

#### (一) 新住民第二代的語言文化學習環境影響他的優勢

新住民二代的語言、文化優勢來自於有充足資源能夠讓他們在當地學習，或是能夠在台灣真正從小就開始長期的進行多元文化的培養，目前台灣雖然經常被稱呼為多元文化社會，但是國人在成長環境上語言、文化上還是以閩南語、中文、華人文化為主流。

我們一般在觀察新住民第二代很明顯的差別，如果他在當地成長一段時間，這個是有不同，那如果說在成長過程裡有機會往來這兩個地方，那我們知道說其實我們假定新住民第二代，如果他有跟當地有比較多的互動，大部分要成熟到一定期

問，你說我只有小時候在那邊他可能到最後只有幾個親戚是認識的其他人都很陌生，他真正要對那個社會有了解可能就是說他年紀要稍微大一點，最好的情況下應該是說是不是有在當地曾經就學（楊聰榮副教授）

那第一個有關優勢的部分，我們想第一個當然是語言的這個部分，因為很多東西我們跟媽媽一起學，小時候聽過至少有小學的能力的時候接下來要學會...比如說進入大學以後要學會比較簡單（施正鋒教授）

雖然我們是不同的語言，最後都是一元化，價值觀跟很多東西一元化，在這個我們講說新住民的第二代也一樣的情況，所以說剛剛那個人講說他有語言文化的優勢其實是按照他原來的背景應該也是個，但是經過我們的教育背景強調的方向，其實就限制他的發展，那如果我們現在把這個鬆綁，也許將來繼續衍生下來的第二代第三代才有可能跟上世界發展全球的移動率，這個經濟發展才有可能。（楊國德教授）

偏遠地區其實並沒有針對新住民有一個特別的教育或是說母語的保存的部分，所以我們從小其實對於這個領域來講那個意識沒有非常的高，就只是跟著大家同學一起學習，一起學習的話就是跟大家一樣融入台灣社會這邊，我們對於像是跨國就業啊或是外國領域，我們其實沒有非常的了解（葉晴雅同學）



(二) 可參考並學習其他國家新住民二代跨國文化、策略及深究其影響

藉由參考其他國家的政府及企業對於新住民第二代所採取的策略規劃，我們可以觀察到別的國家新住民二代的優勢從何而來以及經過規劃後的成效。

國人做這樣的事情已經九年了在國立印尼大學，日本人做了四十年

日本有很多印日混血的新住民，他們在日本也好在印尼當地也好，就是通常是爸爸是印尼人媽媽是日本人，可是反過來也有，跟台灣情況不一樣可是他們就是很多人就是日本女生嫁給印尼男生，OK 我們現在不管，反正就是他們有很多這種新住民日本的東南亞新住民，然後他們在上我們包括印大課程，或者說他們自己在母國在日本做那個職前訓練的時候，他們比其他的純的日本人修課修得更快，然後要印大的時候印大入學有初中高三級考試，那像那種日本的新住民二代他通常是可以跳過初階，因為是聽力部分，所以他就直接省了四個月，然後更厲害的話中階也省了再省四個月，然後直接從高階開始花四個月修完，然後直接上第一線替她們日本業界服務，所以那是他們新住民日本的新住民的優勢(何景榮博士)

其實第一個就是說，當然這個研究是屬於第二代跨國就業的可行性，我覺得這可能會掉進某些弔詭，到底這跨國的就業是什麼？那跨國的就業如果說跨國的就業...說實在的我也到印尼去看過一些工廠，因為我會講印尼話，那美國國務院就委託我去印尼看一下工廠，因為我不能看台灣的工廠因為我是台灣的代表，我只能看韓國的工廠，但是結論只有一個，那製鞋的大家都知道哪一家嘛...韓國跟台商的工廠都是一樣的剝削勞工，所以如果說是...我剛剛粗淺的想像一下講說我們的新

移民的第二代去那邊幫助別人剝削勞工....喔，那樣真的很...這樣很怪，但是確實是如此，因為某種程度因為的確是有點優勢我至少還會...基本的水準我還可以我可以坐下來跟他聊職家勞工，你跟加工廠你跟 nike 簽了契約他應該提供，依照他跟 nike 的契約他應該提供的照護他有沒有提供，我應該做一個報告給美國務院那邊，但我覺得說其實我們對於新移民或新移民第二代的就業想像其實是非常缺乏創意的（孫友聯秘書長）

### （三） 新住民第二代家庭教育困境

新住民第二代的家庭教育，時常會受到家庭經濟環境因素的影響，也會受到周遭文化環境影響，父母兼顧教導孩子的角色會影響到新二代的發展，與會學者有人認為新住民母親的角色在家庭教育上其實直接影響不大，但也不會特別帶來困境，帶來困境的是教育資源不足的環境。

他的困境那個家庭教育的困境就是簡單講那個社會階層是偏低，那個家庭結構比較弱，然後他的文化資源品質少這些等等，那管教方式也是比較偏於比較威權比較放任式的這個應該是這樣所形成的這個對他們是比較偏為不良...不利的這樣

（張芳全教授）

這個就家裡困境，這個我剛剛講的如果從早期的話其實困境是相當強的，為什麼？因為他媽媽的語言是被限制住的，要學的是他不熟的，所以基本上就這些人我們在教育社會學講說叫文化不利，就是說他一開始接觸到的東西不是我們主流社會

所要的東西，所以他一般到學校去都被當作是這個學習準備不足，所以再學習的時候就被變成是成就不好，所以有時候很多人會怪說這個東西是不是他的各種的先天條件的不足，其實很多東西是後天（楊國德教授）

重要的是爸爸，爸爸的教育資源他有這個一定的教育程度的時候他有資源可能就是可以給我們多上一些，比如說上補習班、多買一些參考書，所以新住民媽媽在這一塊其實他對子女的教育程度的影響並不是很大，所以不用去一直去想這個困境（何景榮博士）

家庭教育困境解決之道也許可以學法國，就是禁止老師讓學生把功課帶回家，因為教會學生應該是老師的角色，不是家人的角色，因為法國他也這樣體認，也許我們可以去參考（孫友聯秘書長）

對教育環境就說，就像我們那個兩位同學他們的家境一樣，中低收入非常多，他必須要去工作，然後交小孩子補習費，而且在教育方面他真的媽媽就像我們和博士剛剛講到，媽媽真的沒有起到很大的作用，為什麼？因為兩岸教育，雖然說我們語言各方面都會通，但是我們的文化背景不一樣，我們的教學方式也不一樣。

（王彥理事長）

(四) 新住民第二代在就業時是否揭露身份

揭露自身資訊所代表的意義即是要呈現自己身為新住民第二代所擁有的優勢，不管是語言、文化、忠誠度上都可能讓台商雇用的機會增加。但是因為擔心被標籤化、刻板印象等帶來負面的就業上的影響，會讓新住民二代不去揭露自身資訊呢。

今天同樣有一個人都會講越南文，然後我當然會講說如果你是真正的第二代越南的第二代跟在大學學校學的越南語，我會覺得你是第二代的可能有優勢啊，因為你那邊有網絡等等啊有什麼東西不是只有你一個人而已啊，你可能打電話直接到那邊去，下了飛機馬上就可以找人來接機，這樣當然會比較簡單，所以我不太曉得這個能力的部分會不會被質疑。(施正鋒教授)

從成本效益來講就是說你的適應力跟你的工作態度還有你願不願意去工作跟去學習，這個應該是一個很重要的一個關鍵，而不會說你原來是那個越南來的我一定覺得你比較適合，不一定，這個別差異一定都存在的(楊國德教授)

我覺得我這個身份其實老實講也是不會用到，因為他只會看中你的能力還有你的特質，但其實他根本不會看重於說你的爸媽是什麼人，那你是不是具有新住民身份(葉晴雅同學)

新住民二代應徵是否該揭露自身資訊，是啊，我是你自己人，我也是台灣人，我跟你拿一樣的身分證說一樣的语言，你會的我會你不會的我也會，因為我是新住民二代（何景榮博士）

其實揭露的事情當然看有沒有屬於強制或無強制這個部分（孫友聯秘書長）

一些思想觀念其實是可以去引導他走向正向的，所以我講說沒關係揭露自身，沒有關係，我們不怕被貼標籤，好我覺得說我們不要有這種疑慮，是中國的就是中國的沒有什麼不好。（王彥理事長）

#### （五） 台商優先雇用的人員選擇

台商在發展跨國企業時會需要各種的人才，其中共通的職能需求即是具備適應力、穩定性、創新程度、毅力、工作意願等基本特質上的需求，新住民第二代的身份主要是在適應力這點可能會較具有優勢，另外在特殊情況下例如當地國工廠出問題時，相較於華僑，一般來說新住民第二代是可以站在公司立場與當地員工做協調的角色。

這就是說那個文化不一樣，我還是覺得說我們的台商應該會有比較用台灣人啦，（施正鋒教授）

如果整體的選擇來講我想這個普遍是選擇他們能力啊、這個員工有沒有創新啊、這個員工的特質啊、他有沒有毅力啊、他願不願意移居到外國去就業啊、他的穩定性啊、他的個性啊、挫折容忍力啊、他的薪資結構他願不願意接受等等，我想這些都是那個選擇的因素啦（張芳全教授）

你的能力是很容易替代的不管你背景是什麼也是沒有優先性的，所以我們講說現在新住民的第二代如果在台灣現在剛要去發展的如果發現說你有這方面的專長和背景那你剛好適合我用，那我當然是聘用你，如果不行的話他即使給你到那邊也沒有用（楊國德教授）

我們台灣跨國錄用人員的選擇其實這句話是蠻籠統的，其實老闆要看老闆的認知吧，所以這樣我覺得說沒有什麼好那個的，那另外就是說我們台商雇用台灣工作是否偏住新住民二代？其實這個也是見人見志的，以第一語言來講，這樣你說你的專業能力夠啊適應能力、配合度啊，還有那個各方面的還有那個母國的語言這些其實我覺得這些都是蠻優勢的（王彥理事長）

#### （六） 關於新住民第一代的人力運用

其實新住民第一代也是一個可以做為企業跨國就業的橋梁或者是本國企業的人才，他們有他們自己的優勢。目前第一代也面臨了很多問題，例如刻板印象使他們嫁來後學無所用、無法流利的使用中文、文化不適應或是一些經濟上、本國就業上的困境。

其實我們在工作過程當中接觸到很多第一代的新住民，他們非常優他們可能在母國他的教育環境各方面的其實也是不錯的，但是就像剛剛大家有提到的就是來到台灣之後因為學歷認證各方面的問題，所以他來到台灣就業有困難，那另外一個問題就是說其實他用他的母語在溝通的時候非常的快，而且也做事情也做得非常好，但是換了一個社會到台灣來之後，對於台灣很多的社會文化各方面呢其實是會有一些落差的，但更重要的是說當他即使在母國有一個非常好的白領的大學學歷畢業這樣子的一個背景，來到台灣的時候呢他常常在遞出第一份履歷的時候就有問題，因為他寫不出很棒的自傳。他也沒有辦法把他很好的一些其他想法表達出來。（徐瑞希理事長）

到目前為止台灣連那個第一代比方說考大學，考大學對他們來講是有不利的因素，只要他入籍呢他就要跟台灣人一樣考試，所以讓他們考不上大學，到目前為止還是限制，我這個已經說是在要求立法修改這個已經講很久了沒有成功，然後還有那個學歷認證，到現在才說要放寬但實際上在地方執行上都還沒有做好，這是第一代的問題。（楊國德教授）

其實我們在東南亞這些地方都有問到說很多後來實際上台商就趕快想辦法去找這樣的人，可是他們不知道怎麼找，所以他們甚至有人派人在機場那邊等。就是說有人要走的時候攔截下來，或者是說有人到那邊的台商有這樣的人趕快攔截下來，然後作為他的幹部，那表示說什麼？表示說我們那個人才的規劃沒有把這件

事情當一回事兒實際上其他國家的例子都有很多人得例子是說，當你是客工，你在一個國家做一定的時間之後，其實就給你其他的考慮，包括就是說你可能有身份啊，你可能有工作的權利等等（楊國德教授）

#### （七） 新住民第二代的科系與就業關聯性

在科系本身所學到的專長，如果與未來工作專業十分有關聯性就有可能會有幫助，特別是語言相關科系，但是實際上還是會存在著學用落差。

那個科系的大部分都是用那個樣子我覺得大概是可以啦，我們這幾個基本的科系大概是語言能力有優勢我覺得這樣是對的（施正鋒教授）

是不是跟就業科系有關呢？我是覺得剛剛提到越南語這件事情，可能是有語文是有一點關啦，那就整體來講我還是跟一樣一般我們是我們企業的老闆在找員工，要嘛專業、要嘛能力、要嘛你的條件、要嘛你的那個適應力跟成熟度，我想這些是比較重要性的啦（張芳全教授）

就輔什麼科系只是一種我們講說切入點，現在很多叫做跨領域的，像現在很多講說金融要 2.0、3.0 那學金融的人也要去學資訊，有時候我們講說這兩個工作他是會有那個不協調，就是說原來那個可能在某一方面很專長，可是另一方面不可能會有專長，所以現在很多應該是說你可能在這一方面應該要去加強去跨領域的學習，而不是說我現在學什麼科系以後就去工作什麼的（楊國德教授）



#### 第四節 小結

與會人員一致同意「母語精通」與「文化連接」是新住民第二代在跨國就業中是重要的達成關鍵。母語的精通可以讓新住民第二代除了原本的專業能力外，還具有快速適應，與當地民眾的溝通較為容易的優勢。新住民第二代在台灣受高等教育基本上應具有中文與新住民語言，甚至具有英文與第二外語的能力，在跨國就業中可以擔任翻譯、管理人員、法務人員、人資人員等高階人才。然而在母語學習的過程中，由政府的政策推動成效不高，可能因為計畫年數太短或是師資來源過少，因此政策推動上成效無法有具體成效，但是母語政策中之「火炬計畫」，具有提升新住民家中地位的外部性。

而「文化傳承」或可以被描述為多元文化的混合，對於跨國就業中具有快速適應、了解當地市場，成為台商與當地勞工信任的橋樑之優勢。母親與原生母國親屬的連結程度與回國次數對於新住民第二代所累積的文化資本有很大的相關性，當母親常帶新住民第二代回國，會有文化資本的累積，故會中學者專家有「補助新住民帶其子女回國」的提議，每 2-3 年補助新住民回國機票，對於新住民第二代的文化資本累積以及語言學習有所助益。

從第二次與會人員的討論中可看出，新住民第二代所具備的優勢主要是在語言、文化上的適應力優勢，但是要維持這項優勢就必須要去做長期規劃，像是讓他們有可以正確學習到語言與文化的環境，並在學習語言後可以確實拿到可用的證明或證照加強他們使用母語的機會與動機，最重要且最困難的還是真正能在社會中培養多元文化觀點與認同，並加強社會大眾對於國際觀的認識、多元文化的認知與尊重。

此外，跟隨東南亞發展的情勢，我國在短期可以考慮從新住民第一代（甚至包含長期在台工作的外籍勞工）進行培訓，而年輕的新住民第二代則是借鏡他國經驗，必須穩紮穩打的從小學習文化基礎、適應多文化環境，再進行長期教育改革，並增加現行政策的配套措施，逐漸並持續改善目前的新住民政策與其政策資源的分配，進而真正落實政策。

## 第六章 深度訪談分析

### 第一節 受訪人員背景分析

本研究將針對具有高等教育學歷的新住民第二代以及台商台幹進行深度訪談<sup>16</sup>，進一步了解其個人在高等教育過程之後，個人的勞動過程及其所產生的生活適應過程，詢問其選擇跨國就業所可能產生的內在及外在困境及個人的態度及反應。深度訪問的觀察報告將以半結構式訪談表來紀錄訪問內容（針對新住民第二代的深入訪問大綱列於附錄三，對於台商的深入訪問大綱列於附錄四），依據受訪者的所學科系與職能，在訪問過程可延伸或擴展其他相關性的問題。

新住民第二代受訪者則含括東南亞配偶及大陸配偶後裔兩部分。本研究深訪人數設定為 12 位受訪者，在分布上則以大專以上教育(已接受或正在接受)之新住民第二代之受訪對象，以及 6 位台商，共計 12 位受訪者作為本研究所安排訪談樣本。受訪對象詳細資料如下表 6-1 所示：

表 6-1 受訪人員背景資料

編號	姓氏	屬性	工作地點/親屬母國
1	吳先生	台商	大陸
2	黃小姐	台商	越南
3	段小姐	台商	印尼
4	陳先生	台商	越南
5	梁先生	台商	越南
6	張小姐	台商	菲律賓/大陸
7	鄒先生	新住民第二代	泰國
8	羅小姐	新住民第二代	印尼
9	翁小姐	新住民第二代	印尼
10	許小姐	新住民第二代	印尼

<sup>16</sup> 由於新住民第二代並無完整名單的建置，本研究對於台商採取多元非集中的立意抽樣進行方式，又因為大陸地區的婚配開放時間較晚，除特殊案例外，目前受高等教育的大陸地區新住民極為少數，因此新住民第二代的取樣以東南亞國家新住民第二代為主。

11	何先生	新住民第二代	泰國
12	葉小姐	新住民第二代	泰國

## 第二節 深度訪談內容分析

### 一、企業部分

#### (一) 聘僱意願

台商跨海投資，在其工作位置上便有許多是要雇用台籍幹部。部分受訪雇主原本不願意在其跨國事業單位提供工作給台灣人，但因其考量到具有新住民二代身份之特殊性，而願意讓其試試看新的工作機會之開發。

*基本上如果說他們不反對就是可能被派駐到印尼當地的話，那再加上如果說他的可塑性跟學習能力高的話，對，基本上公司他都還是願意聘用。(段小姐)*

*我都是用當地人在做事的啊！---但如果他們是新住民二代，我會考慮聘任用用看，因為他們的身分比較特殊。(陳先生)*

*我覺得會有(日常生活上的幫助)，我覺得可以鼓勵耶。(黃小姐)*

但也有有受訪雇主表示，公司跨國人才需求是鎖定於中高階領導者，基層幹部一定是任用當地人，較方便業務運作。所謂的新住民二代其實也是要在台灣跟台灣人競爭後才有機會外派跨國工作，與台灣原有的在地人口相同。重點不是身分上的差別，而是有沒有符合所需的職能。

*其實這樣子講，我們在跨國...我們集團對於跨國的人才的需求來講絕對都是*

中高階的這個領導階層的需求，他幾乎沒有基層幹部，因為基層幹部一定要在當地請，這樣子才能方便在就是說平常的工作啊，在一般的這種日常作業才...才得以正常的運作。...我們在派任的過程第一關都是從母體來找尋的這樣的一個才...方面來講，我們基本上才...如果有這個才...新住民的第二代他是在台灣受過教育的，那我們會把他當做其實就是我們自己在台灣本來的在地人口，這些在地人才，那就經過我們才，就所有的人相同受台灣教育的背景的這些人一同競爭，才必須要出現，才能到中國，可是我們不會因為他這個背景，因為他對在台灣工作其實他的原本在中國這些人，才這些不管呢他的一些原始他可能會有一些這一個就是說才這個知識啊或是說他一些就是背景，對我們台灣工作反而又沒有...沒有加分，所以他其實也只是必須要在台灣跟台灣的人才在競爭，在競爭完之後才會到中國去工作。

（吳先生）

其實也沒有（尋職優勢），依目前公司是沒有，我們公司是沒這個問題，若以 OO 公司來講，若以他們這個新住民的部分，因為 OO 公司他們的人不多嘛，所以在管理的部分上他們不會特別有分那個區塊說要怎樣，他們也是和我們這些當地人都是一樣。對，不會特別去優惠他們這些啦。（梁先生）

這個部分應該是不會特別去考量，他的身分是不是新住民的第二代，而是會看說他來應徵的這個條件有沒有符合我們的需求，如果有符合我們需求不管他是新住民或是原住民，或是華裔我們都可以接受，最主要是看我們這個職缺的設定，他的職能跟基本條件有沒有達到我們要求。（張小姐）

## （二）新住民二代的優勢

在日益競爭的勞動市場中，擁有越多的技能將使其更具有競爭之優勢。在全

球化的發展脈絡下，各國跨國企業資本流動的開展，已然成為日漸普遍的現象。在跨國企業中，語言的需求日益迫切。新住民二代在其母系語言系統上，不管是從越南或印尼，都有許多在家學習的機會。此部分的語言及對於該國文化系統的熟悉都成為跨國企業聘任的重要影響因素。

恩，照我的感覺，除了這優勢之外，他沒有甚麼其他讓我能用他的，因為其他的方面，我都 OK 了，在那邊久了，少的東西都齊全了，都備齊了，那他如果在那邊能力強。（陳先生）

許多台商會因為其具有該投資國家語言而給予工作機會。從部分受訪者的回應指出，其多國語言的優勢是造成雇主願以提供相關工作機會之一大誘因，縱然是本來沒有使用台籍幹部的事業單位，亦有興趣來雇用新住民二代子女。

華語當然是沒有像我們講得這麼流利，對那基本上他就是可能看得懂中文，ㄗ中國字，對，然後跟當地當然他們的那個溝通就更沒問題。那再來就是可能新住民二代可以做為母公司所謂台灣的一個母公司跟一個當地的橋梁，對，因為可以化解可能一些語言上面或者一些風土民情的一個的誤會，那所以這個部份可以做一個橋梁，那在來我現在是不太確定我這個可能會不會是變成一個優勢，但是如果新住民二代他可能願意可能ㄗ到他的一個就是當地，因為他們的可能一些媽媽啦或者是他們的一些親友也還在那邊，那是不是有可能讓他們未來的一個流動率會比較低，這可能是可以再觀察的，那如果流動率低這就是他們的優勢。（段小姐）

如果她有雙語的能力，有越文能力，有這種功能我會用。對當然，除了語言還有那個字，中文字他看得懂，最強最需要的，當然就這方面的專長，其他的專長也不一定是和我這邊用。（陳先生）

第二代喔，我覺得除非你今天投資的是比如說，我今天是在印尼或是在他的母系國家做這個投資，依基本上來說我覺得他並沒有特別的優勢，除非我今天投資的是印尼的國家或是越南的國家，然後他剛好會那個語言，那這樣對他來說會有比較大的優勢。（張小姐）

任用新住民二代，除了上述的語言相同使員工加速融入團隊之外，認同感亦會減去員工心理不平衡，最後，對於在地的了解也是非常大的優勢。

因為ㄗ...剛剛來講，如果他自己對於...他就是說不是認同...認同上他是認為他也是在地的這樣的一個人，那或許就不用常常跟我們這些台籍主管在做薪資比較，心態上就比較不會不平衡，但第一時間他的是適應力適應的程度就會比較好，再來是因為講得都是一樣跟當地都是講得都是一樣的話，融入我們這個在地的團隊也會比較快，這是第二個，再來就是...他剛剛講的如果是這樣經濟企劃，其實他對本來他們譬如上海市長，他就一定比我們自己從台灣找來這些人他有更有了解的地方，這也是第三個優勢，所以如果是剛剛講這樣的一個例子，其實找新住民二代會非常的好。（吳先生）

除此之外，有受訪雇主認為新住民二代相較於台灣本島人，表現出更積極的心態與企圖心，以及刻苦耐勞的特性。

喔他們比我們更積極啊，他們做工作比我們台灣人更積極，我想可能是因為他們有那個企圖心啦，因為他們做的工作跟我們台灣人說的，年輕人比，他們企圖心就真的比較強，他們那邊也是一樣啊，越南也是這樣，台灣也是這樣，都是一樣的，都比我們本島的人都還有積極性啊。（梁先生）

如果在基層的部分會有新住民，而且我們用了很多新住民在基層的部分，那尤其像之前前單位啊，或是研磨比較辛苦的，反而是新住民比較做得住，因為他們比較刻苦耐勞，所以之前就是找那種二次加工前單位的基層的人員，我們會如果他是新住民的話，我們會反而會去安排這樣的單位去。（張小姐）

也有受訪雇主表示，因為當地人也會中文，或大多數以英文溝通，聘用會當地語言的新住民二代並無太大幫助。

我覺得跟身分沒有甚麼特別的關聯，因為像我們平常如果要跟廠內的人溝通，就廠內的人他們英文也不通，那如果這樣的話我們就要帶會中文的越籍員工去幫我們翻譯，那如果他本身就有越南語能力的話我們就不需要再去找...。...其實應該不會耶，他不會專門有一個工作是當翻譯的，對，就當地人，因為他們懂中文。（黃小姐）

### （三）工作內容

雖然具有新住民二代身分，因其文化及語言上的優勢，但這部分的優勢反而可能成為他們在參與跨國就業發展的過程中，產生相對的工作參與內容上的限制。因為從訪談可得知，雇主會因其新住民子女之身份類別，反而對其工作內容上多限縮在語言及文件處理相關工作。

海外幹部主管的部分，還是就是以一些管理職為主，對，每一個單位的可能最高的一個主管，對，那他不會...這些東西就是不會開缺，目前還不會開缺給當地的一些人員。我就是有擔心這個部份，因為我看到的一些華人那他雖然隸屬於某個部門，但是他其實做的東西很龐雜，對他可能需要協助



其他部門做一個文書翻譯，然後或者是他們那個部門的一個跟員工溝通的一個部分。（段小姐）

有兩種工作職缺啦，第一種就是說當我的翻譯，審查文件，那再來就是說，回到越南之後對國外的窗口給他負責，既然他的語言能力不錯，中文能力也滿高的，應該可以。台灣的市場上有甚麼東西比較夯的，他那邊沒有的，太多太多，像他語言他可以台灣越南兩邊從中間那個貿易，應該是不錯的行業。（陳先生）

也有受訪雇主表示，新住民第二代是在生活習慣上較接近自己，但在工作上應沒有太大的幫助。

因為新住民第二代他畢竟還是在台灣這環境長大的，那他一些價值關或甚麼還是會跟台灣人比較相近，工作上（的協助）可能就比較少。（黃小姐）

#### （四）薪資水準

多數的雇主願意以較高的勞動薪資來聘任新住民二代的子女，也認為他們在語言（進行翻譯工作），文化環境（信仰風俗）及社會網絡（當地的人際關係）的優勢，可為其在人力運用上有更多彈性的空間。所以應該，也願意以更為良好的勞動薪資來進行聘僱。

我覺得這個可能性跟機會很大，對，因為他們畢竟少掉...至少是比較可以少掉一些語言的障礙及溝通的問題，對那可能他在台灣他對於就是說像在印尼部分的一些風土民情啊，對那或者...喔尤其是他們是回教國家，對，那這種東西可能對一般台灣人來講是非常陌生，但是他們可能可以從媽媽啦的部分他就可以直接知道。（段小姐）

依正常來講 這樣的薪資，大學畢業，都大約 500 美金。大概是 15000 千多塊台幣。可依年資加上它們薪水，像現在我公司那些跟我 78 年以上的工人，薪水都差不多有 800 美金，但是那要跟我跟很久跟著 78 年，信賴程度都滿夠地，那剛來還比較不懂還在中間，如果他有這種能力的話我應該可以從 600 美金開始起跳。（陳先生）

而對於中高階的人才，有受訪雇主表示願意出高薪聘任跨國就業人才，且不限新住民二代。但其他階層人才，因為公司是以當地薪資給付，新住民第二代反而可能比較願意留在台灣。

因為我剛剛前面講到說我們需求其實都是中高階的人才，那這塊呢在我們平均來講一定都高於大概年薪是 200 萬台幣左右。這邊 200 萬主要都是包含台灣跟中國各領一部分總合加起來。…是的，他只要符合當出的我們所有的就是說這個就…就是說面試之後，進來經過這樣一個專業訓練之後的幾年，一樣就是說經過主管遴選，ok 了，那也可以到中國去，可是這個過程當中，不含他的就是說薪水啦，各方面的待遇都比照台灣的這樣的一個專業人才。…我只能就我們集團來講，一定會，就是目前來講就是比較低，比台灣的這個…目前原本的剛剛講到這樣的例子會比較低。所以他變成說他雖然有優勢可是台灣的這些…新住民第二代，如果有機會的話，他反而比較願意留在台灣，因為台灣的薪水比較高。（吳先生）

另受訪雇主表示，有語言上的優勢與薪資加給並無相關影響。

業務部門的話薪資就是新人進去大概是 4 萬起跳。…他是發到國內的帳戶，算是越南的公司給錢，只是給的是台幣。…我覺得是跟一般一樣，因為本來

就不管你會不會越南語，或是什麼科系出身，都沒有太大的影響。…如果是一開始的話可能不會特別影響，但是後來他工作表現如果適應得很好的話也許就會。（黃小姐）

因為薪水差不多我們一般公司級的都差不多三萬六千多啊到四萬左右，三萬六到四萬二，因為看學校嘛。…年終看公司績效，所以我們去年就比較好，去年領一點八個月啊，那就比較好啊，啊也曾經領過二點八個月的，不一定，大概都一點五到二點八之間，通常的年終啦。但是我們有季獎金，季獎金都很少，我們三個月就有一個季獎金，季獎金就生產獎金嘛，啊生產獎金就差不多三天或五天這樣。（梁先生）

因為那個是很基層的所以大概都要在一萬九到兩萬初，對就是基本工資，大概一萬九到兩萬二兩萬三那邊。（張小姐）

### （五）流動性

跨國就業的過程很容易讓參與者產生流動，其主要來自於對跨國整體文化與社會環境的陌生，以及工作參與過程中所產生的工作壓力。部分的企業會傾向思考聘任新住民二代，相當重要的思考，也是在於其可能在文化及社會環境的適應上會較一般勞工適應的更好，並得以降低其跨國就業所可能引發的高度流動現象。

基本上如果說是幕僚單位的話，大概是一到兩年就要再做招募，對，但現場的廠務主管的部分，因為他們的各方面的壓力可能會比較大，也就是都是在直接做工廠的管理，那他們這些人員如果說培訓完，然後放到現場的那個廠務裡面去的話，基本上就我知道如果撐不下去的大概半年到一年他們就會想要離開。（段小姐）

我重新調整剛剛的講法，我們有兩位同仁是直接從台灣就直接找來，可是這兩位同仁，為什麼我講，因為這兩位同仁他其實在我們集團內工作的時間，在中國的公司裡面工作時間都非常短，一個只有兩個月，一個只有半年。…就是適應不良。因為在我們那邊會形成一個很奇怪的企業擠，我們又是台灣又是中國，他彼此之間他其實沒有特別融洽，那他同時間聘用這個人他是 local pay，可是他又是常常要被…就是跟這些台灣人比較，所以在心態上一定不會太平衡。（吳先生）

其實就是各部門的主管都會是台灣幹部…就是甚麼製造部、開發部，組裝的那種，然後業務部的話就主要還是會是台灣幹部。…流動性蠻高的，可能有的待一兩個月不到就走了。（黃小姐）

流動性依目前來說很高，對，因為都差不多兩三年就走了。…也不知道餒，因為他們沒有說啊，像我們裡面的，有好幾個年輕人他們在這邊跑一跑，有時候派海外出去自在了，有些就不要啊，就走了，啊有的要，有的不要啊。有些人他們很喜歡到國外去，啊有些人他們就不喜歡。（梁先生）

一般喔，有的人到現在可能八年多十來年的習慣的幹部就留在那邊就好，啊不習慣的台幹可能三五年就會請調回來台灣。（張小姐）

此外，有受訪雇主表示，中高階職務的流動性應視公司政策而定。

其實這個要看公司的政策還有最高，因為我們在中國這邊是有一個組織，我們叫中國事業群，他要看他的這個群種，中國事業群的這個總經理，他怎麼想他怎麼定位，有時候像新來的一位這個新的這個群種就覺得當初這

些裡面的人，或有調整的空間，所以可能就大規模變動，所以像去年到今年就大規模的需求。（吳先生）

#### （六）專長之需求

部分台商對於新住民二代的專長需求，也是因應其專長需求來進行相關聘任之工作。只是因為其具有語言及文化，社會環境之熟悉度，因此除了考量其基本的專業背景所配置的工作之外，可能有許多工作的派任上有特殊考量的空間與調配，例如員工擁有豐富的經驗。

基本上對應的科系大概就是要看那個部門的屬性為主，那譬如說像工廠裡面有所謂的像實驗室，對他可能有一些鞋底的配方，那或者是說這一些東西可能就要對應比較你可能有化工、化學背景的，對，那在就是像剛剛我提到說像企劃部門，那這些就是需要有一些會計的人才，那還有所謂像那個資材，管理材料的，那這些東西最好是你就是有一些材料的一個所學長，那可能你在進入的時候會比較沒那麼困難。（段小姐）

因為我們是製造業，所以在製造業的部份，我們在製程大部分會希望是機械科系，包括我們 RD 也都是跟機械相關的科系會比較有關，那當然如果說在設備的維修，我今天，因為我們有電子鎖，那我們有機械的維修，那機械的維修他可能就是機械方面的，有的是電機的部分，那這個時候如果跟電機比較相關，那我就會少數一兩個職缺是針對電機的部分，那其他的話就是管理嘛，那管理的部分我就看我今天是財會，那比較偏會計，那如果是其他的管理，主要是商科的部分只要是管理的科系就可以，基本上是這樣，但是有的人可能就是學的不是那個科系，可是他也有很豐富的經驗，除非他是有很豐富的經驗的時候，這個時候科系就不是唯一的考量...

（張小姐）

除了工作專長之外，其實海外派駐人員的特質需求，例如有關工作態度與動機，以及自我學習心態都是必須要自我強化的。因此在跨國企業中，勞工在這部分特質的要求上會更加需要。

把自己的本業先建立好，那我覺得重點還是在態度，工作態度的問題，因為你態度到海外去很多事情就是需要去考驗你的應變能力的，還有你的一些學習動機，那還有就是一個積極的態度，對，那目前說台灣到東南亞設廠或設立公司的部分還是以製造業為主，那在台灣我們在這邊看到還是以服務業，所以我覺得如果有心想要就是派駐到海外去的話的一些新住民二代，那他們可能可以先從一些大企業然後去可能做他們一個業務的一個了解，然後或者是說有可能的話就是去那邊做一個實習，對那這就是有助於幫助你了解說你到底適不適合他們的一個企業文化，或者是了解他們一個生產的流程。（段小姐）

另有受訪雇主表示會先從內部尋找人才，重點在於員工在原公司的工作內容中有特殊表現或優良事蹟，才會優先派任出去。

這還是回歸到到底是哪一個職缺啊，因為如果像剛剛講發展的話，發展我們基本上各...就是以在台灣原始，我們基本上不會從中國這邊有出缺的部分直接在台灣的就業市場上去找尋。們會從我們在本身在母體裡面的人去...先去找這一塊。真的在出缺，再對外，我們會兩階段對外徵才。嗯...我可以這樣講，百分之 99 是跟他工作內容有關，一定是在他當初母體的必須要有一些比較特殊或是說優良的表現的部分，被上面的主管所看到之後，他才可能有這樣的一個在中國這邊有出缺的話才會才首先派任出去。（吳先生）

但可以肯定的是，多數雇主均要求外派的跨國人才須具備基本的英文能力。

一般你若是海外的我們公司是你英文啦，語言，你要去管的，啊英文能力要強，也有分，營業的你就是要企管的，啊英語要很好，因為那是海外嘛，要針對海外，你要有那個人才啊。（梁先生）

主要是英文的，其實進來的科系好像也蠻分散的耶，像是學音樂的也有，也有學經濟的，就是語言能力至少能夠溝通，有人是學過簡單的越南語，進去的人大部分越南語的程度都沒有很高。（黃小姐）

比如說她英文很好，又有這方面相關的技能，那這個時候就不會去堅持他的科系。（張小姐）

## 二、新住民二代子女部分

### （一）部分家庭二代欠缺語言上的優勢

因受訪者部分二代子女其母親就是華僑，因此媽媽在國語及台語部分都具體相當良好的表達能力。也因此，促成二代子女在台灣家庭中便相對缺乏其學習該母親國度的語言。母親的母國語言二代子女多數會聽，但不太會講的情況，多因其母親是華僑所產生在語言學習上的問題。

我覺得有，去年我有參加移民署一個移民二代的研習營，然後裡面也有其他的二代，可是都不太會說母語，剛好研習營有帶我們去參訪一些企業，他們有跟我們表明說這方面想要跨東南亞的需求，那時候才真的覺得沒有學印尼文有些小不足（許小姐）

因為我媽其實是在印尼屬於華僑，所以它們會講客家話。印尼文的部分他們講得比較少。所以在我們家他們會用客家話溝通。印尼話的比例是要有其他印尼的阿姨或姊姊他們有來我們家的時候才會講，或是電話裡面媽媽打回印尼的外婆家才會講。（翁小姐）

她會講她們那邊的話，也會跟我們講客家話這樣，有學一點點，就是小時候會講，然後現在可能就有點忘了，就是會講一點單字，是比較實用是什麼身體部位，然後肚子餓阿，什麼好吃之類的。阿，客家話是我們家本來就會講的，我爸爸是客家人，對，我們全家都是客家人。…（印尼那邊的）會講單字，就偶爾會講，可能會比較有底子吧，就是可能小時候有聽過然後大概知道怎麼講，就是她會有朋友來家裡玩，然後就會講話，有些是聽得懂，對，聽得懂不太會講。就是聽得懂單字，可以把她湊起來大概知道在講什麼這樣。（羅小姐）

但也有受訪者完全沒有學習過母親國度的語言，也沒有接觸過文字，認為不需要，但若未來有工作需要，還是會跟家人學習。

不會，都講台灣話，我媽會講但是我聽不懂她在講甚麼，因為她小時候並沒有特定去教我們這個她的語言就對了，就是..對...喔這個簡單的會稍微，但是也只會這句而已，就是因為會有叫她教我們，但是語言本來就難學，真的很難學，應該要到那個環境一下，才會學得比較快。（何先生）

幾乎沒有。沒必要（學）。…會，那就會了，會跟家人學啦，會跟家人學，除非他講甚麼我聽不懂，但是基本上聽得懂他在講甚麼，那表達方式沒有障礙的話那是會跟他學的。（鄒先生）



我不會，小時候比較多，可能是小時候爸爸比較常跟我們在，所以就比較不會講泰語。過了那個學語言比較快的時候，然後在接觸的話你就比較不會想要學。有時候可能稱呼我的時候，他可能會用我叫他會講泰國話這樣子（葉小姐）

## （二）文化環境的熟悉

多數新住民二代都有與母親回到原生國的經驗，而且次數還算蠻多。整體而言，其與母親原生國家的社會聯繫依然存在，其與母系的親屬也多有其互動的關係，彼此互訪的頻率次數及期間都有維持彼此社會關係的重要功能。由於部分新住民二代有回到母親原生國，因此對於該國的文化環境有著相當的熟悉度。

會阿會阿，我們會主動聊，因為我自己也覺得新奇嗎？就是覺得滿喜歡的，像說音樂或者食物。因為可以體驗到雙文化的交流吧，就是台灣也有印尼也有。像可能其他同學沒有這樣的經驗可以去國外看別的國家是怎麼樣子的，可是我有這樣的機會。（許小姐）

小時候一次，然後去年一次，總共兩次，也沒有很常回去，一次大概都一個禮拜，對對對，因為現在都有 LINE 通訊，我媽都會跟他們視訊，就可以看的到他們可以講話這樣子，因為現在越來越方便了，現在那種通訊軟體，然後我媽是常回去啦，但是我沒有常常跟我媽回去，對，我媽大概至少兩年會一次，如果有緊急事件像最近潑水節開始了嘛，泰國潑水節她也有說她要回去這樣，那我媽有常回去，我們就沒有了，因為我們去那邊我聽聽不懂在講甚麼。（何先生）

也是小時候比較多，小時候大概國小前，一年一次左右。…會啦，會有講就可能因為那邊主要是潑水節，就過年的時候就可能講說像那邊發生什麼

事啦，還有就是小時候回去的話，比較印象是因為泰國是那個佛教徒，比較有印象是會有那種和尚啊，然後就會出來走，他們都會幫小孩子做比較像祈福之類的活動，這樣就大概是這樣。（葉小姐）

其實在台日常生活當中，新住民媽媽也會跟二代子女分享自己國家的風土民情等相關文化概念。而父親家庭也因為臺灣日漸開放，對於此狀況，臺灣家庭的長輩並未阻止，這亦促使新住民二代對於母親原生國相關訊息，其實在成長過程中也多有瞭解。

她會說在以前他在印尼的娘家小時後發生的生活。風俗民情，他可能會被台灣這邊就是被我爸爸那邊制止因為她小時候會教我們用手捏飯的事情，爸爸說這是很髒的，就會罵，然後就是還有一些穿的部分，因為印尼那邊沒有冬天，所以它們都穿很薄的衣服，所以我媽現在還是維持印尼生活 衣著的部分。（翁小姐）

會，一個月幾次吧。一定會碰到新聞話題阿，或是一些相關的議題才會提起，沒事是不會講到這個。像泰國政變嘛，泰國淹水嘛，對，類似像這樣一些比較會有國際性新聞的時候，或是說像一些，最近可能就是太陽花學運嘛，那她就會講她以前阿她們的國家沒有那麼開放甚麼的，就會講到類似的問題，但是如果說你沒有看到這些話題大家平常不會聊到泰國。（鄒先生）

有有有，還蠻常，就是她現在就是做菜也會做一些印尼菜，然後我們也會學這樣，文化什麼的，她之前，我高中的時候她有回去，她回來的時候跟我們講說，印尼現在就是手機的需求很大，去那邊開手機店的話可能會很賺。她們那什麼衣服，都挑那種高單價，就算他的質料沒有很好，就是覺

得貴她們，虛榮感的那種。(羅小姐)

她就說他們那邊是佛教為主啦，對阿，她也沒有特別講啦，她說吃辣啦，吃魚露那些是他們的…泰國的，如果回去的話是泰國的，但是也不會說吃不習慣，因為有時候我媽也會煮，我也會吃，我是還蠻喜歡泰式料理的，像我們這些同仁他們也蠻喜歡泰式料理的。(何先生)

### (三) 跨海就業之意願

許多新住民二代並不排斥未來回到母親原生國去從事勞動工作。但對於如何參與，以及參與哪些工作，基本上都沒有相對的確認與較為清楚的想法。所以雖然其跨海就業的意願並不低，但對於其未來所可能參與的工作，並未有非常明確的思考。

有想到印尼就業，以前有這樣念頭，可是現在這個感覺會越來越強。其實這跟我個人的偏好有關欸，我一開始很想要就是去跨國然後處理一些有關跨國犯罪的那類的。---曾經有很不切實際的想法，就是投履歷想要到英國廣播公司工作，在台灣台北這邊先進他們的分部，有可能就被派到那邊去。

(許小姐)

沒有特別(領域)，不過可是還要看一下那個工作跟自己能力、自己個性有沒有合。(葉小姐)

另有受訪者表示若要跨海就業，不會特別提起自己是新移民第二代，除非是母親原生國的跨國工作才有可能略提。

有機會的話會想，哪個國家其實都可以耶。…不會特別講耶，因為覺得這

沒有什麼差。…（如果印尼的）就可能會講一點哪種他們那邊的話然後套一點關係這樣，可能就講一下說，我媽媽可能是這邊的人啊，然後大概是怎樣，就可能會講一下這樣。（羅小姐）

因為不覺得有特別的優勢，劣勢也不會，就是講跟沒講是一樣的，除非那樣比如說那樣公司在泰國比較有發展，比較有些重點部分在那邊的話，可能就會講，但要是沒有的會就比較不會講。（葉小姐）

也有受訪者表示完全不曾考慮過要回母親原生國去從事勞動，除非相當高薪或是突然對特定職業有興趣，且語言方面也是一個考慮的因素。

如果高薪的話會考慮，但如果不談薪水的話是完全不考慮。…不會，我覺得當導遊可能就會考慮，可是如果沒有要當導遊領隊的話應該是不會考慮。（鄒先生）

現在不太想，因為跨國不知道薪水會不會比較高啦，然後因為跨國工作也要考慮公司很多問題，像有沒有供住宿甚麼甚麼的，但是應該都會啦。薪水，對，薪水都，考慮錢。語言也是，如果我會英文的話那我當然就可以出國，那我就願意，但可能就是語言受限啦，像我去泰國其實他們英文大概也可以通，所以你會想英文在泰國也是可以，英文我就是不太會講。（何先生）

有受訪者指出，其未來的勞動選擇仍然受到訓練專業的影響，進而產生其較為固定化的勞動選擇模式。

因為也做久了就變成說，其實，像前陣子在轉換工作的時候或是轉換跑道

的時候，其實也會自己去想很多，就是說，妳唸完社工，然後做了5年多的工作之後，你要出來跨其他領域，就比如說，我可能要跨保險，或是跨其他工科的，其實你沒有那些工作的經驗。（翁小姐）

#### （四）薪資水準

受訪者多認為必須要有較高的薪資，才能有更多的誘因促使其到海外國加工作。基本上，多數的新住民二代雖然不排斥未來跨國工作的參與，但其在國外工作的薪資也成為相當重要的誘因。但其對於跨國就業所要求的勞動薪資，有部分的新住民二代仍不甚清楚勞動市場的薪資水準。

我覺得是看去哪裡欸，我個人覺得可能十萬到十五萬這個 range。（許小姐）

我認為至少也要4萬塊以上吧！你還要租房你還要吃喝，那些東西就變成說那些也是另外一個開銷。之前，我印尼的阿姨有問我要不要回去工作，說我回到印尼當社工薪資比這邊高，他們其實前兩年有再慫恿我回去，我爸爸他們不行，所以就沒有那個打算。如果爸爸媽媽真的不在，或是，他們也願意跟我回到印尼住的話，因為我印尼的外婆家是開成衣工廠，在雅加達，所以就變成說，因為雅加達是印尼的首都，所以它們去到那邊生活也會比較好一點。所以我那邊的阿姨是說，如果要回去的話，那邊的住阿吃啊都不用擔心，就是只要專心去工作就好，所以回去印尼其實也是有好處。（翁小姐）

5萬以上。（鄒先生）

應該差不多，4萬5左右，如果她還會再加上去的話…就是4萬5還會再加上去。（羅小姐）

至少要2、3倍吧我覺得...因為我不會想去泰國發展，因為我媽她有跟我說他們泰國薪資很低，那當老師一個月才幾千塊而已，對阿還聽我媽媽講，他們說一般勞工都幾千塊，因為就代表他們的物價非常低，所以就大概知道他們的收入應該不高。(何先生)

可能錢吧，出國前比較多或是比較有發展的話就會想出去。恩...高到多少喔，沒有想過。應該說如果在國外工作可以，也是幫助自己那個能力可以再提升，然後還有就是如果可以回來的話自己的工作，因為國外的經歷而會賺更好這樣子。國外的話...至少也要4到5萬吧。(葉小姐)

#### (五) 核心職能之培養

學校及系上的專業課程對於二代子女在求學過程中，其所建構的專業職能與核心職能對其未來跨海就業的影響甚具。有部分的受訪者指出，現今在學校所學習的核心專長有助於其未來在跨國就業上的勞動選擇，而且也會將自我專長領域作為未來尋找工作參與上的基礎。

因為這跟我們系上的課程其實也有一些關係，就是因為這個因素我才會選擇金門大學。我們主要是學法律跟管理，還有一些，因為它的未來出路就是像要讓我們去考公職就是海關、移民跟官務。我們目前有學到憲法然後民法，然後之後也會學到刑法、刑事訴訟法、海商法那些。我們現在有學管理學，然後下學期還有公部門服務品質與管理，還有行政學。我覺得現今所學跟未來會有關連欸。我個人是希望能考國家考試，然後考上關務員。(許小姐)

行銷、管理方面，比較不限啦，行業別，有沒有興趣比較為主啦。行銷會

有關聯性，像企業管理嘛、行銷嘛，業務會比較偏向行銷這一塊。（鄒先生）

喔，就是有關勞工之事務相關，就是像有分人資吧，然後還有專門處理勞工問題的，就像是什麼薪資阿，待遇福利之類的，家人是希望我考公職，可是我覺得那個應該不太適合我，然後可能想進公司人資部之類的。跨國工作的話…專案人員嗎…行銷、業務之類的吧，自營者應該比較難，因為他需要資金什麼的。（羅小姐）

#### （六）跨國人才職訓培育

部分受訪者表示，願意接受政府額外提供補助的職業訓練，或是一些跨國課程、實習的安排。

要看他職訓的內容是甚麼。（鄒先生）

會，應該會，可能是對於當地的管理，人員怎麼管理，然後語言之類的。（羅小姐）

假設是我我會想要去試試看耶，…可能也會有（貼標籤化），但是那些原住民雖然被貼標籤化，但是他們也過得很好啊，但是寧願被貼標籤化就希望資源，對對那我是覺得政府是不是要特別補助這一塊，就是他們查證符合這補助資格的話，是不是應該要補助。（何先生）

### 第三節 小結

對台商的訪談中顯示大多數東南亞台商均願意雇用新住民第二代，因為其具有語言以及文化的優勢。語言優勢包含就業優勢、較容易融入當地生活並且還

有增加在地（市場、勞工或是政府法令）的瞭解程度。跨國就業的勞工，一定會面臨初期適應以及長期融入的問題，若懂得當地語言，則食衣住行之生活無虞，可以降低不安定的因子，進而降低高的流動率。對此，也有台商提出若依靠語言優勢，工作可能會較有拘限性，限於語言翻譯或是文書處理相關工作。但也有台商反應因銷售對象以及技術授權公司均屬於歐美體系，主要使用英文，故所需精通英文的勞工而非精通當地語言的勞工。也有台商認為根據職務才能決定是否需要新住民第二代，對於需要專業能力的職務（如工程師），則語言優勢不明顯，若是需要與人溝通的職務（如業務），則語言優勢明顯，新住民第二代相對居有就業優勢。而大陸台商認為，由於兩岸語言較具有共通性，因此新住民第二代的語言優勢不明顯。因此，跨國職缺必須由企業內部甄選，換句話說，新住民第二代面臨與本國勞工的競爭，在忠誠度與專業能力的考量後，才會外派。

此外，在文化優勢上，新住民第二代因具有文化資本，台商在觀察之後會給予較高的薪資。而針對新住民第二代所就讀的科系與核心職能，多數台商均認為不是決定性因素，與跨國就業可行性無關，重要的是心理特質，也有台商認為新住民第二代具有刻苦耐勞的優勢。

對於新住民第二代的訪談顯示，新住民第二代目前的語言優勢並不明顯，但未來是願意學習的。文化優勢則與回國次數和與母親親屬的熟悉度有關，也和母親分享的意願有關。大多數的新住民第二代均有跨國就業的意願，跨國就業的職缺也盼望企業願意用較高的薪資來雇用，但大多數的新住民第二代反應對於跨國就業的職缺之工作內容與範疇並不了解。同時對於企業所開職缺，除非有相關國家的工作職缺時，並不會揭露自身具有新住民後裔的身份。新住民第二代也反應願意接受政府或是企業的職業訓練或實習，以便未來可以從事跨國就業的工作。



## 第七章 結論與建議

### 第一節 結論

本研究透過文獻分析法(document analysis)檢視我國新住民母語政策以及教育困境，並且觀之跨國就業與職能之關連性，以及學界、新住民與新住民關係人、台商代表等團體之焦點團體座談(focus group interview / focus group discussion)、深度訪談(in-depth interview)以及問卷等四類研究方法，所匯聚之研究發現分項說明。根據目前所進行的文獻探索、焦點座談資料及職司新住民人士的相關單位與學者專家，以及各類的新住民第二代與台商之訪談資料。

首先有關問卷結果，本計畫針對大學以上的新住民第二代對象，共計發放 122 份問卷，有效回收問卷為 80 份。針對家庭狀況、家庭教育、高等教育、工作狀況與跨國就業意願與預期薪資的幾個面向，得到結論如下：

#### 1. 新住民第二代問卷中有關家庭狀況的部分

目前大專以上新住民第二代的填答者，母親為新住民的比例較高(91.25%)，其父親的教育程度有近半數為高中以下學歷(58.75%)，有91.25%比率的母親，其教育程度為高中以下學歷。而家中的經濟狀況有超過半數(56%)填答「一般」，主要經濟來源有超過半數(52.63%)仰賴父母親的經濟支持，但是負擔家計的比率也高達了25.68%。

#### 2. 新住民第二代問卷中有關家庭教育的部分

目前大專以上新住民第二代的填答者，絕大多數(89.35%)很少使用父(母)親原生國的母語，然而有七成(72%)的填答者曾經去過父(母)親原生國，但是次數都非常少，只去過一次的佔65.96%。然而大多數的新住民都會跟子女訴說原生國的風土民情，但是次數也不會太多，填答「很少」的佔85.14%。

#### 3. 新住民第二代問卷中有關高等教育的部分

目前大專以上新住民第二代的填答者，大多就讀私立大學(86.25%)，所就

讀的科系所學習的主要職能，最多的為金融財務與資訊科技，各佔 13.75%，而（預期）工作的主要對應職能，填答最多的也是資訊科技，佔 13.75%，但比較（預期）工作與所念科系的數據，顯示仍有許多新住民第二代的工作並非所學。並且對於職訓的接觸非常少，可能與資訊不足有關。

4. 新住民第二代問卷中有關工作狀況的部分

目前大專以上新住民第二代的填答者，因部分填答者並未工讀，有工作者大多數(56.82%)的薪資區間落在 20001-25000，且薪資全部都在 3 萬以下。

5. 新住民第二代問卷中有關跨國就業的部分

有超過半數（68.05%）的填答者願意跨國就業，而跨國就業的預期薪資有半數（50%）的填答者認為會超過五萬，進一步詢問預期跨國工作的職能項目，最多數的填答者（26.25%）認為是企業經營管理，其次是金融財務(25%)。與所學的職能相比，超過半數認為其跨國就業的工作與所學無關(52.70%)。此外，大多數的填答者（87.84%）在面試時，均不會顯示獲揭露其新住民第二代的身份，但是有超過半數的填答者（62.67%），認為父(母)親原生國母語與文化背景對於跨國就業有所幫助。

此外，本計畫將台商區分為東南亞台商，與中國大陸台商，其原因在於我國與中國大陸是相同語言體系，雖少數地方有使用地方語言(上海或廣東等地)，但是文字語言仍為相同體系，中國大陸新住民第二代的語言優勢並不明顯。針對東南亞台商，共發放 176 份問卷，回收 161 份，針對中國大陸台商，共發放 211 份問卷，回收 162 份。針對問卷回收、提供跨國就業機會、高等教育、工作狀況與跨國就業意願與預期薪資的幾個面向，得到結論如下：

1. 東南亞與大陸台商問卷中有關問卷回收樣本的部分

東南亞台商的填答者分布較為平均，除柬埔寨外，其餘國家的比率均為二成多。而中國大陸台商的填答者，有超過四成均在江蘇的行政區範圍，此抽樣樣本分布與我台商所分布的現況（母體）一致。

2. 東南亞與大陸台商問卷中有關提供跨國就業機會的部分

東南亞台商填答者的公司有提供跨國就業機會的比例為 69.23%，中國大陸台商填答者的公司有提供跨國就業機會的比例為 56.13%，此表示大陸台幹的就業模式已逐漸式微沒落。相對於雇用台灣民眾，台商已逐漸偏好雇用當地民眾。

而東南亞台商填答者的公司提供跨國就業職缺所對應的職能，較多數（19.44%）為企業經營管理，其次為建築營造（18.52%）。對照中國大陸台商填答者的公司所提供職缺所對應的職能，較多數（28.74%）為行銷與銷售，其次為企業經營管理（14.94%）。

大多數的台商所提供的跨國就業職缺有限，超過九成只提供 1-5 人的職缺（東南亞台商佔 94.44%，中國大陸台商佔 94.25%），大規模徵才的情況已不復見。

### 3. 東南亞與大陸台商問卷中有關新住民第二代跨國需求的部分

東南亞台商填答者與中國大陸台商填答者的公司過去大多均未曾提供跨國就業機會給新住民第二代（未提供的東南亞台商佔 95.51%，中國大陸台商佔 97.42%），可能的原因為目前新住民第二代較多人數的階層仍在就讀大學的階段，因此尚未就業或者是就業時不會揭露自己新住民第二代的身份。

東南亞的台商填答者的內容顯示，提供跨國就業的機會也會將此機會提供給新住民第二代，然而中國大陸的台商填答者，不一定會將跨國就業職缺給予新住民第二代（給予跨國就業數量大於給予新住民跨國就業數量）。

並且東南亞台商提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性與薪資，與提供給一般民眾的跨國就業機會並無差異。然而，中國大陸台商提供給新住民第二代跨國就業職缺的職能屬性與薪資，與給予一般民眾的存在些許差距。

絕大多數的東南亞台商的填答者均表示（95.65%），新住民第二代跨國就業的語言與文化背景具有優勢。然而，有近六成（59.88%）的中國大陸的台商填答者認為新住民第二代跨國就業的語言與文化背景不具有優勢。

最後，多數的台商填答者均表示（東南亞台商佔 70.81%，中國大陸台商佔

82.10%)，新住民第二代跨國就業與其就讀的科系與職能是無關的，深究其原因，多數的文字意見均表示重視跨國的適應力或是重視工作的態度與表現。

此外，本研究將深度訪談與焦點座談中相同意見進行整理為十點共同意見，以呈現研究發現。

共同意見 1：跨國就業是新住民第二代未來的發展重點，而新住民第二代對跨國就業也有意願。

南進政策，面對東南亞市場的越南或印尼，當我們在當地市場逐漸蓬勃發展時，我們必須依靠新住民第二代，其具有文化優勢、語言優勢，成為我國在對外競爭力的其中很重要的一環。

共同意見 2：新住民第二代若具有語言優勢將是跨國就業的關鍵優勢。

新住民第二代的母語可以增加跨國就業的競爭力，但是若只是生活上的簡單用字或口說，對於跨國就業來說仍嫌不足，需要使用到較為艱深的專業用詞與聽說讀寫。母語的精通可以讓新住民第二代除了原本的專業能力外，還具有快速適應，與當地民眾的溝通較為容易的優勢。

此外，深度訪談的結果中顯示，母語還具有降低跨國就業人員流動性，也有台商提出若依靠語言優勢，工作可能會較有拘限性，限於語言翻譯或是文書處理相關工作。而大陸台商表示，大陸新住民第二代的語言優勢較不明顯，若想跨國就業需要與本國其他勞工在專業度與態度上競爭，就業優勢不明顯。

共同意見 3：政府目前推動新住民的母語政策成效不明顯。

母語學習的過程中，由政府的政策推動成效不高，可能因為計畫年數太短或是師資來源過少，因此政策推動上成效無法有具體成效。深度訪談中新住民第二代也反應，對於母親的母語不熟悉甚至不會說。

此外，焦點座談的結果中顯示，母語政策中的火炬計畫，因老師是由新住民擔任，具有提升新住民家中地位的外部性。

共同意見 4：新住民第二代的語言學習與母親（態度與家中社經地位）有很大的關連性。

母語教育的進行過程是否順利？甚至是母語教育是否能夠新住民第二代從小時便推行？很大的決定性因素是來自於新住民家庭中，所賦予新住民的角色與存在的地位。當地位處於家中較低的地位時，很難施行母語教育。

共同意見 5：新住民第二代語言學習所形成的跨國就業優勢與母親與母國親屬聯繫程度以及母親帶子女回國次數有關。

新住民第二代目前的語言優勢並不明顯，但未來是願意學習的。語言優勢與回國次數和與母親親屬的熟悉度有關，也和母親教導的意願有關。深度訪談的結果也顯示，許多新住民第二代是聽母親與親戚對話所學習到，若有回去母親家鄉，比較有機會學習到母親的語言。

共同意見 6：新住民第二代若具有較多的文化資本將是跨國就業的關鍵優勢，且台商願意給予較高的薪資聘用。

而文化資本或可以被描述為多元文化的混合，對於跨國就業中具有快速適應、了解當地市場，成為台商與當地勞工信任的橋樑之優勢。新住民第二代的文化傳承，將縮短未來跨國就業的適應期間，或者有助於貼近當地市場瞭解當地需求，

或是發展過程發生勞資問題時，當地勞工對於新住民第二代會覺得有「自己人」的感覺，處理問題具有優勢。

共同意見 7：新住民第二代所具有的文化資本與母親與母國親屬聯繫程度以及母親帶子女回國次數有關。

母親與原生母國親屬的連結程度與回國次數對於新住民第二代所累積的文化資本有很大的相關性，當母親常帶新住民第二代回國，會有文化資本的累積，故焦點座談時專家有「補助新住民帶其子女回國」的提議，每 2-3 年補助新住民回國機票，對於新住民第二代的文化資本累積以及語言學習有所助益。

共同意見 8：新住民第二代具有吃苦耐勞的心理特質，或是台灣早年的勤奮精神，這是另一項跨國就業中台商願意考慮的優勢。

新住民由於出身於經濟環境較為不利的環境，對於經濟提升的意願也較高，對於較為辛苦的工作，不會排斥以或產生較高流動性。

共同意見 9：焦點座談與對台商深度訪談的結果均反應，新住民第二代在跨國就業中科系與職能所帶來的就業優勢並不明顯。

針對新住民第二代所就讀的科系與核心職能，多數台商均認為不是決定性因素，與跨國就業可行性無關，重要的是心理特質，也有台商認為新住民第二代具有刻苦耐勞的優勢。

共同意見 10：焦點座談與對台商深度訪談的結果均反應，新住民第二代在就業應徵的過程中隱藏自己具有新住民後裔的身份。

新住民第二代若是家中對於新住民母親或是父親較為歧視時，日常生活中往

往會隱藏自身的新住民後裔身份，在求職時也不會顯示自身的新住民後裔身份。新住民第二代在日常生活中，若看到家族成員長輩歧視新住民母親或父親，也可能是新住民的社經地位較低。會讓新住民第二代無法以具有新住民的血統為榮，也不會顯示自身的新住民後裔的身份。

## 第二節 政策建議

全球化網絡資訊與經貿交流的活絡，我國國民與國際不同文化的接觸與發展亦日趨頻繁，近 45.1 萬的男性與 3.5 萬的女性國人(內政部入出國及移民署 102.12 月底止)與他國人士共同籌組成跨國聯姻家庭。近 49 萬人透過婚姻漂洋過海，她(他)們為台灣不僅解決了底層失婚青年的擇偶需求、補足初(低)階勞動力的缺口、對出生率的貢獻、少子女化後對教育資源閒置的壓力與舒緩及所衍生的相關各行業經濟需求貢獻許多。

根據前一節之分析，新住民第二代跨國就業可能具有語言、文化以及心理特質等優勢，然而語言的訓練以及文化的薰陶並非一蹴可及，因此政策建議將分為職前培訓期以及在職媒合與就業準備期來規劃，希望透過政策的修訂能夠讓更多的新住民第二代在跨國就業中更具有競爭力。初步政策建議請見表 7-1 如下：

表 7-1 政策建議

職前培訓期	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立暑期海外(父母親母國)實習平台，建議收集東南亞各國與大陸地區台商或是當地企業的適合實習職缺，並且與廠商簽約保障與避免職業傷害，進行短期但具有保障的海外實習。</li> <li>2. 補助優秀學生寒暑假期間的企業實習(學生與企業均獲補助)，提供誘因讓企業也願意提供跨國實習機會，也讓新住民或是非新住民但有意願的優秀學生，可以在寒暑假提早接觸多元文化，擁有更多的視野與國際觀。</li> </ol>
-------	---

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 建立海外打工換宿、打工遊學的資訊平台，相較於海外短期實習，打工換宿或是打工遊學的時間可以較長，學習語言的效果更好，也是需要收集並建立資訊平台，遊學的部分建議採取學分班機制，將來若到當地高等教育機構求學時可以採計。</li> <li>4. 建立新住民第二代人力資料庫。</li> <li>5. 建立新住民第二代與東南亞區域大學的雙聯體制，如大學四年中有其中一年（或是三個暑假）前往當地就學，畢業後取得兩份畢業文憑。（政府補助部分經費與主動洽簽）所謂「雙聯學制」即是指簽有合作協定的兩校間之大學生或研究生，在原本學校修業滿至少兩學期後，即可免考托福、GRE、TOEIC 或其他相關入學測驗而直接至有合作協定的學校就讀，繼續修習剩下的相關學分，只要符合雙方學校的畢業資格後，就可以較短的修業年限同時取得兩校的學位。雙聯學制不僅提供國外學生來台留學的另一管道，而國內學生亦可循此模式赴國外留學。</li> <li>6. 各大學院校開設新住民語言之第二外語課程。雖然目前東南亞語言的師資短缺，但已有部分新住民第二代已念至碩士與博士可做為師資進行培訓。</li> <li>7. 補助企業開設職前或在職新住民語言訓練課程。</li> </ol>
<p>在 職 媒 合 與</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 收集跨國就業的相關資訊，並以人力銀行的方式，提供搜尋與媒合，並且設置固定場所的跨國視訊環境，讓缺乏經費與資訊環境的新住民第二代可以進行跨國就業的先行媒合，以避免花費大量金錢與時間去到當地面試，若沒獲得工作，將會造成大筆的損失。</li> <li>2. 鼓勵跨國大企業可以提供新住民第二代獎學金，與集團企業合作進行「產學實習暨人才培育計畫」，學生於在學期間到集團企業</li> </ol>



<p>就 業 準 備 期</p>	<p>實習，並享有獎學金補助，畢業後可直接進入集團企業任職，取得就業保障。對於新住民第二代了解當地文化以及工作內容有助益，也容易讓其畢業後直接就業。</p> <p>3. 根據問卷與訪談結果，台商更為重視是工作態度，因此應邀請台商或是跨國就業者，進行講座與對談，使其了解跨國就業的辛苦與應具備的態度。</p> <p>4. 目前由於東南亞的台商的發展（如鴻海）需要建廠或是擴廠，以及進行場內生產線的規劃與擴編，然而目前所遇到的困難為缺少本國籍監工以及了解當地建築與職業安全法規的相關人員，這部分的人力建置，可以透過職訓的方式進行，並且增設東南亞相關法律課程的學習，以達台商的需求。</p> <p>5. 目前東南亞台商所缺少的是較為高階的主管缺，或是具有 3-5 年以上經驗者，因此除了重視目前接受高等教育的學生或是社會新鮮人外，目前已就業的新住民第二代的職訓相同重要，可以透過補助東南亞語言的職訓課程，吸引其參加職訓，並且提供相關的跨國就業資訊。可以讓目前已就業的新住民第二代，可以進行思考並且調整未來的方向。</p> <p>6. 除了目前已在當地的台商外，本國廠商目前也有需多外派人員進駐東南亞當地，也可以收集資訊，以提供新住民第二代有更多的工作選擇。</p>
----------------------------------	---

## 參考文獻

### (一) 中文部分

- 王燦槐、林艾蓉(2009)。台灣女性勞動力運用之比較：以東南亞外籍配偶、大陸配偶、本國有偶婦女為例，台灣東南亞學刊，6(2)：97-134。
- 王麗容(1999) 婦女二度就業之檢視與政策建議。社會政策與社會工作學刊，3(2)：181-225。
- (1996) 婦女二度就業需求與策略之研究。行政院勞工委員會委託研究。
- (1994) 台灣地區女性勞動力的變遷與國家政策之回應分析。兩岸人口現象分析學術研討會論文集。台北：台灣大學人口研究中心。
- 王健全、許淑琴(2013)。新加坡南韓與台灣人才培育及延攬政策之比較分析，全球台商E焦點，73。
- 主計處(2004)。台灣地區家庭收支調查報告，行政院主計總處，台北市。
- 石仲文(2012)。菲律賓專業技術人才的國際移動(碩士論文)。私立淡江大學亞洲研究所，台北市。
- 辛炳隆、林嘉慧(2012)。協助海外企業轉型升級促進產業發展之人才國際化策略。中華經濟研究院(編號：PR1339A4)。台北市，經濟部。
- 向芳誼(2007)。臺北市國民小學東南亞新移民子女學校適應之研究(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 呂維婷、黃寶儀、陳光儀(2011)，同化理論與台灣移民第二代經驗研究的對話：從線性到邊界柔化，台灣社會學年會發表論文。
- 李彥樺(2005)。婦女二度就業的社會支持網絡分析。嘉義：中正勞工所碩士論文。
- 李慧瑜(2008)。跨國企業外派人員甄選標準對子公司組織績效之影響，長榮大學國際企業研究所碩士學位論文。
- 李慧珠(2012)。韓國勞工就業支援措施之探討。韓國學報，24，174-187。

- 吳清山 (2004)。外籍新娘子女教育問題及其因應策略，師友，441，7-12。
- 吳長恩 (2004)，影響管理碩士生職業選擇意向與西進大陸意願的因素之研究，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士學位論文。
- 李碧涵 (2002) 〈勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革〉，《社會政策與社會學刊》，6 (1)，185-220。
- 李鴻瑛 (2005)。外籍配偶國小子女親溝通與關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。
- 沈宗瑞等譯 (2004)，David Held., Anthony McGrew, David Goldblatt, Jonathan Perraton 原著，《全球化衝擊》，台北市；韋伯出版社。
- 林大森 (2010)。臺灣大學生畢業流向之初探。臺灣教育社會學研究，10 (1)，85-125。
- 林佳慧 (2014)。韓國青年—把世界當遊戲場。天下雜誌，550 期。
- 林梨美 (2005)。新住民女性與本地女性子女學前社會能力之比較研究—以台北縣新店市公幼幼兒為例。臺北市立教育大學兒童發展研究所教師在職進修幼教教學碩士學位班碩士論文，台北市。
- 林銘瀚(2012)。我國人民海外就業因素之探討。未出版之碩士論文，國立臺北大學統計學系(所)，台北市。
- 邱方晞 (2003)，東南亞外籍新娘家庭問題與協助需求之探討。社區發展季刊，101 期，頁 176-181。
- 秦夢群、莊清寶 (2011)。大專生求學經歷與就業力之關係。教育資料與研究雙月刊，94，85-112。
- 陸洛 (2012)。海外派遣與全球職涯之新挑戰。T&D 飛訊，144，1-29。
- 莊坤良 (2014)。國際移動力的培養。English Career，45。
- 馬財專 (2008) 跨越性別的障礙：勞基法與相關法令相關指標的檢視。香港社會科學學報，33：1-34。
- 馬財專、王宏仁 (2010) 外籍配偶就業歧視問題與因應之研究。台北市：行政院

- 內政部移民署外配基金委員會研究報告。
- 洪清海(2015)。投資青年(Investing in Youth)正當時。台灣總工會。
- 高巧盈(2013)。勞動跨國移動與匯率之互動關係(未出版之碩士論文)。國立暨南科技大學，南投市。
- 黃詩雯(2002)〈亞太地區技術性移民政策之比較研究〉，東吳大學政治研究所碩士論文，台北市，未出版。
- 黃綺君(2006)。新竹市國民小學新移民子女學習態度與學習成就之研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 黃富順(2006)。新住民及其子女的教育問題與輔導。成人及終身教育，13，29-35。
- 黃瓊慧(1999)，我國企業駐外儲備人員的駐外適應預期與駐外意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士學位論文。
- 唐文慧、王宏仁(2010)結構限制下的能動性施展：台越跨國婚姻受暴婦女的動態父權協商。台灣社會研究季刊，77：1-48。
- 夏曉鵬(2000)資本國際化下的國際婚姻—以台灣的「外籍新娘」現象為例。台灣社會研究叢刊，39：45-92。
- 許殷誠(2005)。從國小教師觀點探討影響外籍配偶子女學校適應之因素。屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，屏東。
- 陳玉娟(2005)。臺灣地區外籍配偶子女教育政策及其執行之研究—以國民教育為例。國立臺灣師範大學教育學系博士論文，台北市。
- 陳明璋(2011)「2011大陸台商白皮書摘要」，兩岸經貿月刊，第236期。
- 陳淑敏(2012)。大學應屆畢業生的背景變項、職場能力與其初職位置取得之相關研究。教育研究集刊，58(3)，33-71。
- 陳雅玲(2007)。未來的一軍「移動力」就是競爭力。商業週刊，1006。
- 陳超明(2014)。台灣社會需要什麼樣的國際事務人才？。Career，第45期，摘自<<http://www.geat.org.tw/?p=5661>>。
- 陳清溪(2013)。我國人才培育政策之探討。教育資料與研究，112，1-24。

- 陳俐潔 (2015)。菲律賓以人力招募為主的海外就業政策—以理性選擇制度主義分析 (碩士論文)。國立成功大學政治經濟研究所，台南市。
- 孫忠凱 (2004) 員工特質對外派意願之影響，國立中央大學人力資源管理研究所碩士學位論文。
- 楊詠梅 (2002)。台灣印尼籍跨國婚姻婦女之健康關注。高雄醫學大學護理學研究所碩士論文，高雄。
- 莊乃欣 (2011)。我國青年就業能力評估之研究——以大專校院青年為對象，政大勞工所碩士論文，臺北市。
- 沈紀宏 (2014)。個人職涯目標對傳統與無疆界職涯的影響—以主管教練行為為調節變項 (未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 郭壽旺 (2013)。如何藉由國際參與及海外體驗，培養青年的全球一動力？。102年青年政策論壇地方論壇議題。
- 郭奇典 (2011)。新移民子女教育協助資源整合之研究。南華大學非營利事業管理學士碩士論文。
- 劉美芳 (2001)。跨國婚姻中菲籍女性生命述說。高雄醫學大學護理學研究所碩士論文，高雄。
- 劉毓秀 (1997) 女性、國家、公民身份：歐美模式、斯堪地那維亞模式與台灣現況的比較。13-55，收錄於劉毓秀編，《女性、國家、照顧工作》。台北；女書文化。
- 劉秀燕 (2003) 跨文化衝擊下外籍新娘家庭環境及其子女行為表現之研究 (未出版)。國立中正大學碩士論文。
- 蔣金菊 (2005)。新移民女性家長參與及其子女學校生活適應之研究：以屏東縣曙光國小為例 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東市。
- 游美貴 (2009) 大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。行政院研究發展考核委員會補助，內政部入出國及移民署委託研究。
- 張菁芳 (2008) 〈台灣地區外籍配偶適應生活之社會需求初探〉。《中華行政學

報》5：頁 165-174。

張晉芬（1995）綿綿此恨，可有絕期？—女性工作困境之剖析。頁 146-180。收錄於劉毓秀主編，《台灣婦女處境白皮書：1995 年》。台北：時報。

張維倫（2008）影響外派意願之個人及組織因素研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士學位論文。

張善禮（2015）。外語教育的前瞻：以跨文化溝通能力建構國際行動能力的外語教育。外國語文研究，22，97-115。

薛承泰，2000，〈台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析〉，人口學刊，21：77-99。

廖文志、林雁迪、李怡秀（2010）。服務經濟開創台灣第二春：連鎖加盟產業國際化人才能力內容之探討。中華人力資源發展學會。

謝亞儒（2009）。國小學童之母親國籍與其親子互動關係、同儕互動關係及幸福感的相關研究（未出版碩士論文）。國立臺南大學，臺南市。

謝慶皇（2004）。外籍配偶子女學業成就及其相關因素探討。臺南師範學院教師在職進修特殊碩士學位班碩士論文，台南。

游美臨、廖曉晶（2009）。全球化觀念與未來。韋伯出版社，台北。

藍科正（2014）。國人赴海外地區及大陸地區工作之資訊蒐集及建議作法，勞動部勞動力發展署委託，103 年度就業市場資訊蒐集分析服務案成果報告，臺北市：中華經濟研究院。

蔡鴻琦（2007）。臺南縣國民小學外籍配偶子女學習適應及學業成就關係之研究（未出版之碩士論文）。致遠管理學院，臺南市。

蔡榮貴、楊淑朱、賴翠媛、黃月純、余坤煌、周立勳（2004）。外籍配偶子女就讀國民中小學學習表現與學校輔導措施現況調查。外籍與大陸配偶子女教育輔導學術研討會會議手冊，208-239，國立嘉義大學。

蘇怡文（2014）。韓國協助青年海外就業的作法。經濟前瞻，154，67-71。

鍾文悌（2004）。外籍配偶子女學業表現與生活適應之相關研究。屏東師範學院

教育行政研究所碩士論文，屏東。

顏秀朱(2007)。外籍配偶家庭文化資本與其子女學業成就相關之研究(未出版之碩士論文)。致遠管理學院，臺南市。

蕭彩琴(2005)。臺中縣外籍配偶之國小低年級子女同儕社會地位與學業成就之研究(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。

勵秀玲(2012)。以引才育才留才振興研發創新能量。思潮 Think Wave, 6, 21-25。

## (二) 英文部分

Abella, M. I. (1993). Labor mobility, trade and structural change: the Philippine experience. *Asian and Pacific Migration Journal*, 2(3), 249-268.

Arther, W., Jr. & Bennett, W., Jr. , (1995) "The International Assignee: The Relative Importance of Factors Perceived to Contribute to Success." *Personnel Psychology*, Vol.48, pp.99-114.

Black, J. S., Gregersen, H. B.,(1999), Mendenhall, M. E., & Stroh, L. K.Globalizing people through international assignments. Boston, MA: Addison -Wesley.

Belanger, D., Lee, H., & Wang, H. (2010). Ethnic diversity and statistics in East Asia: 'foreign brides' surveys in Taiwan and South Korea. *Ethnic & Racial Studies*, 33(6), 1108-1130.

Blossfeld, H-P., & Hakim, C. (1997).Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America . Oxford, UK: Oxford University Press

Borstorff, P. C., Harris, S. G., Field, H. S., & Giles, W. F. (1997), "Who'll go? A review of factors associated with employee willingness to work overseas." *Human Resource Planning*, Vol.20, pp.29-40.

Canada (2008), International Mobility Of Highly Skilled Workers: A Synthesis Of Key Findings And Policy Implications. Human Resource And Social

Development, Canada.

Clark, Deborah A. and Marie D. Connolly, (1997). "The World wide Market for Skilled Migrants: Can Australia Compete?" *International Migration Review*, .31(3), 670-693.

Clemens, M. A. (2015). Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1-18.

Dale, A., Shaheen, N., Kalra, V. and Fieldhouse, E. (2002) 'Routes into education and employment for young Pakistani and Bangladeshi women in the UK' *Ethnic and Racial Studies*. Vol. 25, No. 6, November 2002. pp. 942-968.

Dale Angela and Ahmed Sameera (2011) Marriage and employment patterns amongst UK-raised Indian, Pakistani, and Bangladeshi women. *Ethnic and Racial Studies*, vol. 34, no. 6, pp902-924.

Florida R. (2002), The economic geography of talent. *Annals of the Association of American Geographers*, 92(4), pp.743-755.

Foroutan, Y & McDonald, P (2008), 'Asian Migrant Women's Employment Participation: Patterns, Determinants and Differentials', *Asian Journal of Women's Studies*, vol. 14, no. 2, pp. 109-141.

Hall, P. (2005), "Brain drains and brain gains: causes, consequences, policy," *International Journal of Social*, 32( 11), pp.939-950.

Harvey, M. ,(1997), "Dual-career expatriates: Expectations, adjustment and satisfaction with international elocation." *Journal of International Business Studies*, Vol.28, pp.627-658.

Hatton, Timothy J. and Jeffrey G. Williamson (2002), "What Fundamentals Drive World Migration?" *NBER working paper* 9159.

Heath, A. and Cheung, S. (2006) *Ethnic penalties in the labour market: Employers and*



- discrimination*, Research Report No.341, London: Department for Work and Pensions
- Ho, Christina & Caroline Alcorso (2004). “Migrants and Employment: Challenging the Success Story,” *Journal of Sociology*, 40(3), 237-259.
- Hudson, S., & Inkson, K. (2007). Overseas development workers: ‘Big Five’ personality scores. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 1(01), 5-9.
- International Labour Organization (2011). *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*. Geneva: ILO.
- Iredale, Robyn (2000) “Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region” *International Migration Review*, Vol. 34(3): 882-906.
- Iredale, Robyn(2001)“Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region,” *The International Migration Review*, 34(3),882-906.
- Khoo, S.E. and McDonald, P., (2001) *Settlement Indicators and Benchmarks*. Report to the Department of Immigration and Multicultural Affairs, Canberra.
- Lansing, J.B. & Barth, N. (1964) *The Geographical Mobility Of Labor: A Summary Report*. Area Redevelopment Administration U.S. Department of Commerce.
- Long, J. & Ferrie, J. (2003). *Labour Mobility*, Oxford Encyclopedia of Economic History, UK.
- OECD (2008) .*The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*, 9-16.
- Robyn.I. (2003). *The Growth Skilled Migration In the Asia Pacific Region. Migration in the Asia Pacific – Population, Settlement and Citizenship*.
- Mahroum, Sami, 2000. “Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital” *R&D Management*, Vol. 30(1): 23-31.
- McLaughlan, G., Salt, J (2002), *Migration policies towards highly skilled foreignworkers*. London: Migration Research Unit.

- Mercer Human Resource Consulting (2014).Global Mobility Solutions. Marsh & McLennan Companies.
- Mincer, J.and Jovanovic, B. (1979).labor mobility and wages. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH,357.
- Parey, F. Waldinger.(2010). Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility: Evidence from the Introduction of ERASMUS\*. The Economic Journal 121 (551), 194-222.
- Peixoto, J. (2001)“The International Mobility of Highly Skilled Works In Transnational Corporation: The Macro and Micro Factors of The Organizational Migration of Cadres,”*The International Migration Review*, 35(4), 1030-1053.
- Robinson, Richard D., (1978), International Business Management , Illinois The Dryden Press.
- Rowe, F., Corcoran, J., & Faggian, A. (2013). Mobility Patterns of Overseas Human Capital in Australia: the role of a ‘new’graduate visa scheme and rural development policy. *Australian Geographer*, 44(2), 177-195.
- Schuster, Anke, Maria Vincenza Desiderio & Giuliana Urso (2013). *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants*, Brussels, Belgium: International Organization for Migration.
- Simpson, G. (2009). Global and local issues in the training of ‘overseas’ social workers. *Social Work Education*, 28(6), 655-667.
- Smith, Richard (1981). “Overseas Doctors: Future Training and Employment,” *British Medical Journal*, 282, 1214-1215.
- Sobritchea, C. (2009). The rights based approaches to gender and development work in Asia. *Asian Journal of Women's Studies*, 15 (2), 87-106,122-123. Retrieved from GenderWatch (GW).
- Straubhaar, T. (2000). International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain

drain or brain exchange (No. 88). HWWA Discussion Paper.

Tung, R. L, (1987), Expatriate assignments, Enhancing Success and Minimizing Failure, *Academy of Management Executive*, Columbia 1(2), pp.117-126.

Velasco, Steven C. & Susan E. Stockdale (1992). "Sociology and Other Social Sciences: California State University Alumini Ratings of the BA Degree for Development of Employment Skills," *Teaching Sociology*, 20(1), 60-70.

World Economic Forum (2014). *Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*, WEF.

Yi, Chin-Chun and Wen-Yin Chien, 2002, "The Linkage between Work and Family: Female's Employment Patterns in Three Chinese Societies", *Journal of Comparative Family Studies*, 33(3), 451-474.

## 附錄

### (附錄一) 新住民第二代跨國就業所需職能與科系問卷

各位小姐/先生您好：

內政部移民署為充分瞭解新住民第二代跨國就業狀況與意願，以及台商對於新住民第二代跨國就業需求的看法，特別委託國立中正大學勞工系進行本項調查。此問卷乃針對您高等教育歷程中，有關跨國就業問題所提出的相關問題，請您思考一下，再進一步回答下列問題。如果相關議題未曾接觸，請先行告知，謝謝您！

單位：國立中正大學勞工關係學系

研究者：吳啟新敬上

聯絡方式：05-2720558/[osmond@mail2000.com.tw](mailto:osmond@mail2000.com.tw)

中華民國 104 年 3 月

#### 第一部分：個人資料

姓名：\_\_\_\_\_ 居住地：\_\_\_\_\_ 填答時間：\_\_\_\_\_

父親原生國籍：本國 外國\_\_\_\_\_ 母親原生國籍：本國 外國\_\_\_\_\_

父親學歷：中學以下 高中 大學 大學以上

母親學歷：中學以下 高中 大學 大學以上

一、 請問您幾歲？20歲以下 21-30 31-40 41-50 51-60 60歲以上

請問您家裡面現在有幾個兄弟姊妹？兄弟\_\_\_\_人 姊妹\_\_\_\_人

二、 您現在家裡面的經濟狀況如何？

低收入 中低收入 一般 小康 富有

家庭成員中有幾個人正在賺錢？無 1人 2人 3人 4人 5人含以上

主要經濟來源為何？自己 父母親 祖父母 兄弟姊妹 其他\_\_\_\_\_

#### 第二部分 家庭教育歷程

一、 請問您在家中是否使用父(母)親原生國母語，與我國語言相比大約使用比率多少？0%-20% 21%-40% 41%-60% 61%-80% 81%-100%

二、 請問您是否曾跟隨父(母)親回到原生國？是 否

次數大約多少次？ 1次 2次 3次 4次 5次 5次以上

所停留時間大約多少？\_\_\_\_\_

三、 請問父(母)親原生國的親屬是否曾經來訪？是 否

次數大約多少次？ 1次 2次 3次 4次 5次 5次以上

所停留時間大約多少？\_\_\_\_\_

- 四、 請問父(母)親是否曾經述說原生國的風土民情？是 否  
 次數與頻率大約多少？從不 很少 偶爾 經常 總是  
 大概是哪些方面？\_\_\_\_\_

第三部分 高等教育歷程

- 一、 您(之前)所就讀的科系與學校為何？\_\_\_\_\_
- 能否請您描述所學到的職能為何？職涯類型\_\_\_\_\_ 就業途徑\_\_\_\_\_ (請以下表填答)

能否請您描述您科系未來的主要就業方向為何？職涯類型\_\_\_\_\_ 就業途徑\_\_\_\_\_ (請以下表填答)

- 二、 您(之前)所就讀的科系是否與您目前(預期)工作有關？是 否  
 相關性為何？\_\_\_\_\_

- 三、 您是否有為了增加其他職能，而參加職業訓練或其他課程？是 否  
 能否描述內容？\_\_\_\_\_

第四部分 工作層面

- 一、 如果方便的話，請問您的月薪資所得大概是多少？

二、 20000 以下 20001-25000 25001-30000   
 30001-35000 35001-40000 40001-45000 45001-50000  
50000 以上

- 三、 足夠支付家庭的開銷嗎？是 否 有需要經常加班嗎？  
 是 否

- 四、 您是否會願意找一份跨國就業的工作？是 否  
 預期薪資為何？

20000 以下 20001-25000 25001-30000 30001-35000  
35001-40000 40001-45000 45001-50000 50000 以上

- 五、 跨國的工作對您而言，大概是什麼樣的工作？職涯類型\_\_\_\_\_ 就業途徑\_\_\_\_\_ (請以下表填答)

此工作對您而言，與大學的科系與職能是否有關？是 否  
 相關性為何？\_\_\_\_\_

- 六、 在找尋跨國就業的工作時，您是否會凸顯新住民二代的身份？是 否  
 原因為何？\_\_\_\_\_

- 七、 在找尋跨國就業的工作時，您父(母)親原生國母語與文化背景是否有所幫助？是 否 原因為何？\_\_\_\_\_

- 八、 在找尋跨國就業的工作時，您是否會去參加政府的職訓？是 否

是哪一種類的職訓呢？ \_\_\_\_\_

職涯類型代碼	職涯類型	就業	就業途徑
--------	------	----	------

		途徑 代碼	
ACC	建築營造	01	建築規劃設計
		02	營造及維護
AGC	天然資源、食品與農業	01	食品生產與加工
		02	植物研究發展與應用
		03	動物研究發展與應用
		04	自然資源保育
		05	環境保護與衛生
		06	農業經營
ARC	藝文與影音傳播	01	影視傳播
		02	印刷出版
		03	視覺藝術
		04	表演藝術
		05	新聞傳播
		06	通訊傳播
BAC	企業經營管理	01	一般管理
		02	企業資訊管理
		03	人力資源管理
		04	運籌管理
		05	行政支援
EDC	教育與訓練	01	教育行政
		03	教學
FNC	金融財務	01	證券及投資
		02	財務
		03	銀行金融業務
		04	保險
		05	會計
GVC	政府公共事務	02	國防
		03	外交與國際事務
		07	公共行政
HLC	醫療保健	01	醫療服務
		02	長期照護服務
		03	公共衛生
		04	健康產業及醫務管理
		05	生技研發
HMC	個人及社會服務	01	學前照護及教育

		02	心理諮詢服務
		03	社會工作服務
		04	個人照護服務
HTC	休閒與觀光旅遊	01	餐飲管理
		02	旅館管理
		03	旅遊管理
		04	休閒遊憩管理
ITC	資訊科技	01	網路規劃與建置管理
		02	資訊支援與服務
		03	數位內容與傳播
		04	軟體開發及程式設計
LWC	司法、法律與公共安全	01	司法
		03	公共安全
		05	法律服務
MKC	行銷與銷售	01	行銷管理
		02	專業銷售
		03	行銷傳播
		04	市場分析研究
		05	零售與通路管理
MNC	製造	01	生產管理
		02	製程研發
		03	設備安裝維護
		04	品質管理
		05	資材及庫存規劃
		06	工業安全管理
SCC	科學、技術、工程、數學	01	工程及技術
		02	數學及科學
TRC	物流運輸	01	運輸作業
		02	物流規劃及管理
		03	運輸工程
		04	運輸規劃及管理

## (附錄二) 台商跨國就業需求問卷

各位小姐/先生您好：

內政部移民署為充分瞭解新住民第二代跨國就業狀況與意願，以及台商對於新住民第二代跨國就業需求的看法，特別委託國立中正大學勞工系進行本項調查。此問卷乃針對您提供跨國就業工作中，有關新住民第二代的科系及職能所提出的相關問題，請您思考一下，再進一步回答下列問題。如果相關議題未曾接觸，請先行告知，謝謝您！

執行單位：國立中正大學勞工關係學系

研究者：吳啟新敬上

聯絡方式：05-2720558/osmond@mail2000.com.tw

中華民國 104 年 3 月

### 第一部分：公司資料

姓名：\_\_\_\_\_ 公司名稱：\_\_\_\_\_ 填答時間：\_\_\_\_\_

一、請問您公司跨國經營的國家與行政區為何？\_\_\_\_\_公司的經營或服務項目為何？\_\_\_\_\_公司的營業額一年大約多少金額？\_\_\_\_\_

二、請問您公司成立的時間為何？\_\_\_\_\_ 開始跨國經營的時間為何？  
\_\_\_\_\_

三、請問您公司在所屬產業的優勢為何？\_\_\_\_\_

### 第二部分 跨國就業需求

一、 您公司是否提供跨國就業的職缺？是 否

是何種類型？\_\_\_\_職涯類型\_\_\_\_（請依下表填答）就業途徑\_\_\_\_（請依下表填答）

二、 您公司提供跨國就業職缺的數量為何？

無（請跳至第三部分） 1-5 5-10 10-15 15-20 20 以上

薪資大約多少？

20000 以下  20001-25000  25001-30000



30001-35000

35001-40000  40001-45000  45001-50000  50000 以上

上

目前任職跨國就業的人員國籍為何? \_\_\_\_\_

流動性很高嗎? 是 否

徵才頻率為何? 半年一次 1年一次 1.5年一次 2年一次 其他

三、 您公司跨國就業的職缺是需要何種科系? \_\_\_\_\_

對應的職缺為何? \_\_\_\_\_

### 第三部分 新住民第二代

一、 您公司是否曾經提供跨國就業的職缺給新住民第二代? 是 否

是何種類型? \_\_\_\_\_職涯類型\_\_\_\_\_ (請依下表填答) 就業途徑\_\_\_\_\_

薪資大約多少?

20000 以下 20001-25000 25001-30000 30001-3500

35001-40000 40001-45000 45001-50000 50000 以上

二、 您公司是否願意提供跨國就業的職缺給新住民第二代? 是 否

是何種類型? \_\_\_\_\_職涯類型\_\_\_\_\_ (請依下表填答) 就業途徑\_\_\_\_\_

薪資大約預期多少?

20000 以下 20001-25000 25001-30000 30001-3500

35001-40000 40001-45000 45001-50000 50000 以上

三、 新住民第二代的他國語言與文化背景是否具有優勢? 是 否

四、 您認為新住民第二代在跨國就業上的優勢與劣勢為何?

\_\_\_\_\_

與其就讀的科系與職能是否有關? 是 否原因為何?

\_\_\_\_\_

職涯類型代碼	職涯類型	就業途徑代碼	就業途徑
ACC	建築營造	01	建築規劃設計
		02	營造及維護
AGC	天然資源、食品與農業	01	食品生產與加工

		02	植物研究發展與應用
		03	動物研究發展與應用
		04	自然資源保育
		05	環境保護與衛生
		06	農業經營
ARC	藝文與影音傳播	01	影視傳播
		02	印刷出版
		03	視覺藝術
		04	表演藝術
		05	新聞傳播
		06	通訊傳播
BAC	企業經營管理	01	一般管理
		02	企業資訊管理
		03	人力資源管理
		04	運籌管理
		05	行政支援
EDC	教育與訓練	01	教育行政
		03	教學
FNC	金融財務	01	證券及投資
		02	財務
		03	銀行金融業務
		04	保險
		05	會計
GVC	政府公共事務	02	國防
		03	外交與國際事務
		07	公共行政
HLC	醫療保健	01	醫療服務
		02	長期照護服務
		03	公共衛生
		04	健康產業及醫務管理
		05	生技研發
HMC	個人及社會服務	01	學前照護及教育
		02	心理諮詢服務
		03	社會工作服務
		04	個人照護服務
HTC	休閒與觀光旅遊	01	餐飲管理
		02	旅館管理

		03	旅遊管理
		04	休閒遊憩管理
ITC	資訊科技	01	網路規劃與建置管理
		02	資訊支援與服務
		03	數位內容與傳播
		04	軟體開發及程式設計
LWC	司法、法律與公共安全	01	司法
		03	公共安全
		05	法律服務
MKC	行銷與銷售	01	行銷管理
		02	專業銷售
		03	行銷傳播
		04	市場分析研究
		05	零售與通路管理
MNC	製造	01	生產管理
		02	製程研發
		03	設備安裝維護
		04	品質管理
		05	資材及庫存規劃
		06	工業安全管理
SCC	科學、技術、工程、數學	01	工程及技術
		02	數學及科學
TRC	物流運輸	01	運輸作業
		02	物流規劃及管理
		03	運輸工程
		04	運輸規劃及管理

### (附錄三) 新住民第二代跨國就業所需職能與科系訪談大綱

此訪談乃針對您高等教育歷程中，有關跨國就業問題所提出的相關問題，請您思考一下，再進一步回答下列問題。如果相關議題未曾接觸，請先行告知，謝謝您！

研究者：吳啟新敬上

#### 第一部分：個人資料

姓名：\_\_\_\_\_ 居住地：\_\_\_\_\_ 受訪時間：\_\_\_\_\_

父(母)親原生國籍：\_\_\_\_\_ 學歷：\_\_\_\_\_

- 一、 請問您幾歲？請問您家裡面現在有幾個兄弟姊妹？
- 二、 您現在家裡面的經濟狀況如何？家庭成員中，有幾個人在賺錢？主要經濟來源為何？

#### 第二部分 家庭教育歷程

- 一、 請問您在家中是否使用父(母)親原生國母語，與我國語言相比大約使用比率多少(0-100%)？
- 二、 請問您在是否曾跟隨父(母)親回到原生國？次數與所停留時間大約多少？
- 三、 請問父(母)親原生國的親屬是否曾經來訪，次數與所停留時間大約多少？
- 四、 請問父(母)親是否曾經述說原生國的風土民情？次數與頻率大約多少(每週)？大概是哪些方面

#### 第三部分 高等教育歷程

- 一、 您(之前)所就讀的科系與學校為何？能否請您描述所學到的職能為何？
- 二、 您(之前)所就讀的科系是否與您目前(預期)工作有關？相關性為何？
- 三、 您是否有為了增加其他職能，而參加職業訓練或其他課程？能否描述內容？

#### 第四部分 工作層面

- 一、 如果方便的話，請問您的月薪資所得大概是多少？足夠支付家庭的開銷嗎？有需要經常加班嗎？
- 二、 您是否會願意找一份跨國就業的工作？預期薪資為何？
- 三、 跨國的工作對您而言，大概是什麼樣的工作？此工作對您而言，與大學的科系與職能是否有關？相關性為何？
- 四、 在找尋跨國就業的工作時，您是否會凸顯新住民第二代的身份，原因為何？
- 五、 在找尋跨國就業的工作時，您父(母)親原生國母語與文化背景是否有所幫助？原因為何？
- 六、 在找尋跨國就業的工作時，您是否會去參加政府的職訓，是哪一種類的職訓呢？

## (附錄四) 台商跨國就業需求深度訪談大綱

此訪談乃針對您提供跨國就業工作中，有關新住民第二代的科系及職能所提出的相關問題，請您思考一下，再進一步回答下列問題。如果相關議題未曾接觸，請先行告知，謝謝您！

研究者：吳啟新敬上

### 第一部分：公司資料

姓名：\_\_\_\_\_ 公司名稱：\_\_\_\_\_ 受訪時間：\_\_\_\_\_

- 一、請問您公司跨國經營的國家為何？公司的經營或服務項目為何？
- 二、請問您公司成立的時間為何？開始跨國經營的時間為何
- 三、請問您公司在所屬產業的優勢為何？與跨國就業的人才是否相關？

### 第二部分 跨國就業需求

- 四、您公司是否提供跨國就業的職缺？是何種類型？
- 五、您公司是否提供跨國就業職缺的數量為何？流動性很高嗎？徵才頻率為何？  
薪資大約多少？
- 六、您公司跨國就業的職缺是需要何種科系與對應的職缺為何？

### 第三部分 新住民第二代

- 五、您公司是否曾經提供跨國就業的職缺給新住民第二代？是何種類型？薪資大約多少？
- 六、您公司是否願意提供跨國就業的職缺給新住民第二代？是何種類型？預期薪資大約多少？
- 七、新住民第二代的他國語言與文化背景是否具有優勢？
- 八、您認為新住民第二代在跨國就業上的優勢與劣勢為何？與其就讀的科系與職能是否有關？

