

103 年度外籍配偶照顧輔導基金補助研究計畫

## 外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討

委託單位：內政部入出國及移民署

執行單位：長榮大學

研究期間：103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日

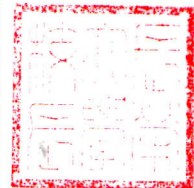
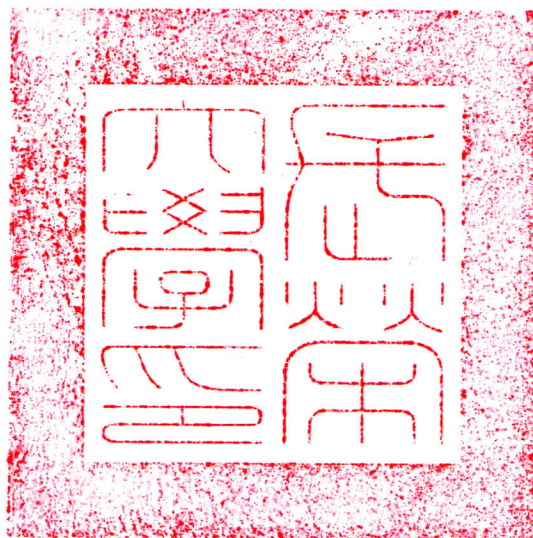
# 著作權授權書

茲同意授權內政部將本研究成果

「外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討」，進行典藏與無償再製利用，並得不限時間、地域與次數，以紙本或數位方式發行和出版，或進行數位化典藏、重製、透過網路傳輸，進行公開散佈，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、瀏覽、下載或列印，以利學術資訊交流。

立授權書機關：

(請加蓋單位章)



中 華 民 國 103 年 12 月 31 日

# 外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討

## 研究小組

### 計畫主持人

長榮大學社會工作系

卓春英 副教授

### 協同主持人

東海大學社會工作系

吳秀照 副教授

### 研究員

長榮大學社會工作系

陳宜珍 助理教授

### 副研究員

大仁科技大學社會工作系

黃曉薇 助理教授

### 研究助理

長榮大學社會工作系

許敏祝 碩士生

長榮大學社會工作系

甘玲華 碩士生

## 摘要

外籍及大陸配偶的大量移入，儼然成為台灣的第五大族群，不僅在教育、政治、社會以及人口上形成重要的課題，在經濟與就業問題上亦不容輕忽。因此本研究之重點：

1. 透過文獻收集ILO 和OECD 相關資料，檢視先進國家之外籍配偶相關就業障礙狀況及促進就業措施。
2. 探討外籍及大陸配偶之求職就業歷程及社會支持網絡狀況對就業之影響。
3. 探討外籍配偶及大陸配偶之就業障礙因素。
4. 就外籍配偶及大陸配偶之求職歷程及就業障礙，提具促進就業政策相關建議。

本研究方法採文獻探討、次級資料分析、兩次焦點團體、一次專家學者座談以及針對30位外籍及大陸配偶進行深度訪談，進行資料蒐集及分析，根據結論提出政策建議供相關單位參考。

# 目錄

摘 要	
第一章、 研究計畫緣起	1
第二章、 文獻探討	3
第一節 外籍及大陸配偶生活現況分析	5
第二節 外籍及大陸配偶就業現況	8
第三節 外籍及大陸配偶相關就業服務現況	17
第四節 全球化下婚姻移民的勞動議題	23
第三章、 研究方法	40
第四章、 研究結果	48
第一節 外籍及大陸配偶至公立就業服務機構求職次級資 料分析	48
第二節 焦點團體訪談結果分析	57
第三節 深度訪談結果分析	88
第五章、 結論與建議	103
第一節 結論	103
第二節 建議	113
參考文獻	120

## 附錄

附件一	專家學者座談會議大綱暨建議內容彙整.....	125
附件二	焦點座談題綱 .....	129
附件三	深度訪談題綱 .....	130
附件四	告知後同意書 .....	133

## 圖表目次

表 2-1-1	各縣市外籍配偶人數按國籍分與大陸（含港澳）配偶人數.....	6
表 3-1	外籍及大陸配偶服務提供者焦點團體參與者名單	41
表 3-2	政府與專家學者焦點團體參與者名單.....	42
表 3-3	外籍及大陸配偶深度訪談名單.....	45
表 3-4	受訪者基本資料統計表.....	47
表 4-1-1	身分別與最新求職登記年交叉表.....	48
表 4-1-2	身分別與學歷交叉表.....	49
表 4-1-3	身分別與婚姻狀況交叉表.....	49
表 4-1-4	年齡與身分別交叉表.....	50
表 4-1-5	最新求職登記年與學歷交叉表.....	50
表 4-1-6	希望工作項目與身分別交叉表.....	51
表 4-1-7	希望工作項目與居住區域交叉表.....	52
表 4-1-8	求職者身分與公立就服資源使用情形分析.....	53
表 4-1-9	運用介紹卡成功就業次數分配表（依據職業分類）	54
表 4-1-10	求職登記表關閉原因與身分別交叉表.....	55
表 4-1-11	求職登記表關閉原因與求職登記年交叉表.....	56
表 4-2-1	雇主僱用外籍及大陸配偶區域行業類別差異表...	63
表 5-1	外籍及大陸配偶就業歷程之 SWOT 分析.....	112

圖 2-2-1	ND 與 FND 服務流程圖	13
圖 4-3-1	「專科以上組」就業歷程	90
圖 4-3-2	「高中（職）組」就業歷程	91
圖 4-3-3	「國中組」就業歷程	92
圖 4-3-4	「國小以下組」就業歷程	92



# 第一章 研究計畫緣起

## 前言

全球化使人口的移動日益頻繁，多元族群是現今許多國家人口組成的情形。如何發展多元文化促進不同族群的融合，是現今國際社會共同關心的議題。台灣社會無論閩南、外省、客家或原住民族，早已在台灣的社會文化中蘊藏多樣化。然而，我們對於這些漂洋過海，透過婚姻來到台灣的大陸和外籍配偶們，卻仍有隔閡。他們將自己的未來託付於台灣的社會，早已為台灣貢獻許多，我們應該給予他們更多的尊重與支持。因此，對於他們生活在台灣的處境與權益問題，需要更深入的瞭解，以回應他們的需求，並避免產生不合適的移民政策或是過度強調同化與適應的移民輔導服務，使得這些新移民家庭及其子女被標籤，甚至遭受歧視（游美貴，2009）。

近年來，新移民家庭（跨國婚姻）快速增加，根據內政部入出國及移民署與戶政司自1987年1月至2014年8月之統計資料顯示，在台的外籍及大陸配偶婚姻登記案數為494,996人，其中外籍配偶人數合計160,371人（佔32.4%），而大陸配偶（含港澳）人數合計334,625人（佔67.6%）。另外，依戶政司（2013年）統計資料顯示，台灣地區2012年與外籍或大陸配偶結婚者有20,600對，大約每七對就有一對是跨國婚姻。女性外籍配偶進入台灣社會後，變成一個新的弱勢族群，因為她們來自經濟發展較台灣落後的地區，其台灣配偶大都是社會底層者（王明輝，2004）。原本單純的婚姻關係也同樣隱含了資本主義全球化不平等的經濟關係，也形成了一種「人與人之間不平等」的社會關係（王明輝，2006）。她們經濟性的弱勢被認為是工作權受到限制無法就業，還要照顧弱勢的家庭所致（王明輝，2004；王燦槐、林艾蓉，2009）。因此，經濟的維持成了外籍配偶照顧家庭另一項重要需求（張瀝分，2012）。所以，協助他們改善就業問題相當重要。

本研究透過文獻探討、次級資料分析、深度訪談以及焦點座談方式，探討外籍及大陸配偶在台求職歷程及就業障礙狀況，以提具促進就業政策之相關建議。

## 研究重點

- 一、文獻檢視ILO對於移民就業之相關宣示及OECD的相關研究提及移民女性就業概況、就業障礙狀況及促進就業措施。
- 二、探討外籍及大陸配偶之求職就業歷程及社會支持網絡狀況對就業之影響。
- 三、探討外籍及大陸配偶之就業障礙因素。
- 四、分就外籍及大陸配偶之求職歷程及就業障礙，提具促進就業政策相關建議。

## 第二章 文獻探討

全球化帶來跨國企業、勞工流動以及婚姻移民之狀況。移工可以補足國家的勞動力缺口，解決勞動力供給不足的問題(楊君仁，2011)。成之約、辛炳隆等(2002)研究台灣外籍幫傭及監護工引進對國內就業的影響，發現有穩定女性雇主就業的趨勢。而以台灣婚姻移民的外籍及大陸配偶投入就業市場對其個人生活適應、家庭經濟、社會融入也都有正向影響(成之約，2012；楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等2014)。

經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development；簡稱經合組織，OECD)，是全球30個市場經濟國家組成的政府間國際經濟合作組織。該組織於2012年5月舉行之全球論壇會議發布「國際貿易與就業政策優先要務」(Policy Priorities for International Trade and Jobs)論文集，內容分析全球化、貿易與就業市場之相互關係。其中即談及服務與就業之全球化(Globalisation of Services and Jobs)議題，近年來並特別關注就業歧視及部份工時等問題。

此外，國際勞工組織(International Labour Organization，ILO)於1919年巴黎和會所簽署的凡爾賽條約(Treaty of Versailles)便強調「確保及維護勞動者公平與合乎人道的工作條件」理念，且於第十三章規定國際勞工組織章程，確定由政府、雇主與勞工三方的權力架構。同年10月29日華盛頓召開第一屆國際勞工組織會議，共有42個國家參加，且首次會議通過6個國際勞工公約，有工廠工作時數限制、失業救濟、保護母親工人、限制婦女夜間工作、最低工作年齡與禁止僱用童工等(成之約，2003；劉秋英，2004)。

相較於因為經濟發展而形成的移動勞動力現象和權益保障，長期受到OECD等國的關注，婚姻移民議題就顯得無足輕重。婚姻移民雖不是近代特有的現象，卻是台灣在全球化趨勢下，除了勞動移工之外，必須面對的另一項人口遷移(human migration)議題。隨著台灣經濟起飛，女性教育程度逐年提高，經濟地位

亦相對提高，加上所謂「下娶上嫁」以及傳統男性父權觀念影響，使得部分臺灣男性，開始「自謀生路」（李盈慧、王宏仁等，2008）。近二、三十年來，來自東南亞、中國（港澳）的婚姻移民(marriage migration)成為台灣的新興社會議題，其所衍生的外籍配偶生活適應、新移民家庭關係、新移民子女學習、新移民就業等莫不成為各方關切焦點。

新移民的人權、社會權及工作權應被重視，從社會結構與個人行動的角度來看，新移民女性的人權問題是由四個主要因素所形塑：全球資本主義婚姻不對稱、新移民女性個人能力、國家角色政策制定以及社會環境生活經驗。然而，從社會排除概念與社會資本/融合觀點來看，新移民女性在臺適應歷程所面臨的結構性困境才是問題的主要根源。一般而言，憲法所指的社會權基本權利，包括：文化權、生存權、勞動權與教育權，必須透過國家機器的行政與立法作為，提供社會公民必要的生存照顧條件，並使每個人的人性尊嚴、文化主張與生活方式均能受到尊重(引自葉肅科，2006)。外籍配偶的工作權應受國家法令的保障(許崇賓，2009；張朝琴，2012)，我國政府為了保障跨國婚姻移民的權益，不僅於2007年成立移民署專責處理新移民議題，提撥外配基金，相關勞政、社政單位以及民間組織也對婚姻移民者和其家庭，投注關懷服務以及就業之輔導。

經濟穩定乃家庭安全維繫的重要基石，眾多外籍及大陸配偶為支援家庭經濟投入就業市場，但媒體偏頗的報導、學歷認證問題及缺乏語言能力及專業證照，導致外籍及大陸配偶謀職不易，多屈就於非正式、缺乏保障及流動率高的工作(葉郁菁，2010；葉郁菁、馬財專，2010)。而研究顯示，我國女性當中，東南亞配偶勞動力「適當運用」比例只有13%，大陸配偶勞動力「適當運用」比例只有10%（引自楊君仁，2011；王燦槐、林艾蓉，2009）。因此，外籍及大陸配偶在台灣的生活狀況如何？於就業市場之求職歷程如何？遭遇之就業障礙及困境？都有待台灣社會了解並加以協助，以維護家庭社會之安定和發展。

## 第一節 外籍及大陸配偶生活現況分析

### 一、外籍及大陸配偶在台現況

新移民家庭是變遷社會中的新家庭型態，一般指的是1980年代末期開始因跨國婚姻來台的婚姻移民，特別是來自東南亞國家和中國大陸的女性配偶與台灣男性配偶所組成的家庭，亦有人稱之為外籍配偶家庭、大陸配偶家庭。此種婚姻型態係在國內某些弱勢或邊陲地區的男性無法在婚姻市場尋得適當對象，透過婚姻仲介在經濟發展尚處於起步階段的國家，覓得得以完成傳宗接代任務的女性配偶（王順民、賴宏昇，2009；江亮演、陳燕禎、黃稚純，2004）。

婚姻在資本主義社會當中所扮演的就是穩定社會的角色。作為個人之上的一個社會單位，婚姻制度必須建立在經濟條件上，建立在利益交換上，感情基礎只是附加條件。經濟弱勢的他國女性也許是為了改善自身及家庭經濟，也許只為了逃離原生家庭的壓迫關係，毅然選擇以結婚一途遠嫁他鄉，期待能另有出路。在台灣社會屬於勞動階層，或者婚姻市場競爭力較弱的男性（例如，個性內向、外貌較吃虧、身心障礙、再婚等），在面臨婚配、傳宗接代、甚至家庭照顧壓力之下，難以在本國覓得配偶，只得向外尋求解決方案（吳佳臻，2013）。男方為了解決延續後代的壓力，女方希望藉此脫離母國的貧困，隨著婚配雙方各有所需的商品化跨國婚姻的形成（夏曉鵬，2000）。

根據內政部入出國及移民署與戶政司2014年的統計資料顯示，自1987年1月至2014年8月，在台的外籍及大陸配偶婚姻登記案數共計494,996人。數據顯示，大陸配偶人數約為外籍配偶人數的2倍，而外籍配偶又以越南、印尼、泰國、菲律賓等東南亞國家居多。各縣市分布情形（表2-1-1），從人數來看，五都以及準直轄市的桃園縣，皆有相當比重的外籍配偶，以新北市95,218人佔最多數，其次為高雄市57,857人，台北市55,587人排名第三。而彰化縣則是直轄市以外新移民人數極高的縣市。以人口比例觀之，外籍配偶佔全體總人口數為2.10%，各縣市外籍配偶占該縣市總人口比例，連江縣(4.41%)排名第一，其次以桃園縣

(2.62%)、基隆市(2.61%)、新北市(2.40%)分佔二、三、四位。而縣市外籍配偶人口比例超過全國比例的縣市有新北市、桃園縣、新竹縣(2.31%)、苗栗縣(2.30%)、雲林縣(2.12%)、嘉義縣(2.33%)、屏東縣(2.14%)、花蓮縣(2.37%)。

表 2-1-1 各縣市外籍配偶人數按國籍分與大陸（含港澳）配偶人數

縣市別	總計	佔總人口數(%)	越南	印尼	泰國	菲律賓	柬埔寨	日本	韓國	其他國家	大陸地區	港澳地區
總計	494,996	2.10	90,544	28,162	8,429	7,918	4,281	4,291	1,290	15,456	321,122	13,503
新北市	95,218	2.40	15,453	3,394	1,579	1,332	432	815	306	4,032	63,032	4,843
臺北市	55,587	2.06	4,902	1,061	469	573	185	1,422	373	3,811	39,412	3,379
臺中市	51,374	1.89	9,270	2,138	806	698	743	406	112	1,582	34,494	1,125
臺南市	31,374	1.67	7,116	1,024	501	358	327	226	56	662	20,626	478
高雄市	57,857	2.08	10,547	2,012	640	780	436	426	124	1,214	40,761	917
宜蘭縣	7,722	1.68	2,067	432	103	78	130	35	13	166	4,603	95
桃園縣	53,872	2.62	8,817	4,464	2,239	1,431	300	323	98	1,501	33,487	1,212
新竹縣	12,391	2.31	2,137	2,346	311	472	52	84	29	409	6,418	133
苗栗縣	13,021	2.30	2,707	1,842	245	217	70	25	6	187	7,633	89
彰化縣	21,011	1.63	6,248	1,687	447	337	408	60	19	247	11,378	180
南投縣	9,959	1.93	3,018	886	160	104	227	24	3	139	5,319	79
雲林縣	14,978	2.12	3,949	1,763	194	134	262	54	11	135	8,401	75
嘉義縣	12,245	2.33	3,468	1,139	136	110	167	10	3	88	7,057	67
屏東縣	18,165	2.14	4,480	1,674	203	784	236	41	9	250	10,316	172
臺東縣	4,021	1.79	929	251	28	88	42	19	4	86	2,543	31
花蓮縣	7,921	2.37	1,028	512	69	57	62	46	12	166	5,858	111
澎湖縣	1,772	1.75	534	313	—	7	42	5	1	26	827	17
基隆市	9,756	2.61	1,605	271	92	79	67	52	26	170	7,184	210
新竹市	8,628	2.00	1,234	645	157	224	23	194	78	465	5,421	187
嘉義市	4,635	1.71	849	195	44	50	64	21	7	98	3,247	60
金門縣	2,352	1.88	164	110	3	4	3	3	—	15	2,010	40
連江縣	549	4.41	22	3	3	1	3	—	—	7	507	3
未詳	588	—	—	—	—	—	—	—	—	—	588	—

資料來源：內政部入出國及移民署與戶政司(2014)。

## 二、外籍及大陸配偶基本特性與困境

根據內政部戶政司1987年1月至2014年8月底我國外籍及大陸配偶女性比例高達92.51%，男性占整體外籍及大陸配偶7.49%。而「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」結果顯示，年齡層方面，以25-44歲之育齡婦女為主，而男性配偶較2008調查資料略有增加；教育程度方面則以國（初）中、高中（職）等中等程度居多，外籍及大陸配偶來台後並未在台取得學歷占84%；個人健康狀況良好占97%。外籍及大陸配偶婚姻次數方面，初婚者占80.3%為最多，再婚比例占16.5%；結婚年數方面，以滿十年以上婚齡占42.2%最高，其次為一年至未滿三年占17.5%。從上述人口變項統計資料可以發現，勞動年齡的女性是我國婚姻移民的大宗，不管進入跨國婚姻的管道及原因，新移民漸形成台灣勞動力之一基本人力資源，而如何讓此資源發揮最大效益並適得其所，已成勞動市場之一大課題。

依據勞動部統計資料(2014)顯示：外籍配偶持有外僑居留證者占32.23%，領有中華民國國民身分證占67.77%。大陸配偶目前取得居留證探親、短期團聚資格占32.5%，取得居留資格占32.74%，已取得中華民國國民身分證占34.76%。而「102年外籍與大陸配偶生活需求調查資料」資料亦呈現外籍及大陸配偶教育程度為高中職以上已近45%，外籍及大陸配偶人口素質及教育程度均有所提升，但就業職業類別仍以基層技術工及勞力性質工作為主，就業選擇侷限於新移民原屬國學歷及專業技能之可攜性，在勞動市場競爭力高、強調專業與技能的全球化架構下，往往淪為次級勞動人力，此不只造成人力資源之浪費，亦成為未來多元文化融合之一大隱憂。

婚姻移民屬於長期性且分散於社會各家庭中，進入一般民眾的生活圈，對於台灣組成具深刻且全面性影響，而針對國人對於新移民接納態度研究指出，不論是基於工作或是婚姻的理由，多數國人並不歡迎更多的外籍人士來台灣，對於經濟發展較台灣後進之國家更為反對，亦採取限制移民的立場，文化偏見及民族主義意識造成排斥心態（楊婉瑩、張雅雯，2014；張翰璧、張晉芬，2013）。

外籍及大陸配偶所碰到的困境與問題十分多元，可歸納出「商品化的婚姻，感情基礎薄弱」、「夫妻間相互不信任」、「婚姻暴力」、「人際關係疏離」、「經濟壓力與就業問題」、「男女雙方多半屬於各自社會裡比較貧窮的階級」，且「遭受歧視」等。另外，其在生活適應上的問題，包括：語言限制、文字障礙、文化差異與社會歧視、子女教養及資訊、社會網絡薄弱、就業問題與貧窮化、婚姻適應等問題（顧燕翎、張詒君，2004；蘇惠君，2008；白秀雄、方孝鼎，2009；戴台馨，2012；陳琇惠、林子婷，2012）。大陸配偶特有的窘境則是因兩岸特殊關係導致其在台身分和政策限制、得不到社會福利的保障等（吳秀照，2009；楊君仁，2011；戴台馨，2012）。這些困難，延伸出負向家庭互動關係及子女教育調整的需求，而新移民子女的人數與日俱增，雖填補了台灣少子化的現象，然這樣的下一代人口比例結構，亦隱含著族群融合的必要性（戴台馨，2012）。另外，政府的福利服務輸送也有服務資源錯置的現象，服務品質落差甚大（白秀雄、方孝鼎，2009），值得檢討。

綜合上述，新移民除須面對文化差異衝擊、家庭與夫妻關係、親子關係與親職角色外，人際互動、社會偏見及歧視的眼光更是要跨越的一大難題。也因此，如何增強移民人權及多元文化價值觀等是必須關注的重要議題。

## 第二節 外籍及大陸配偶就業現況

### 一、外籍及大陸配偶勞動參與狀況

為數眾多的移民婦女是近數十年來工業先進國家底層廉價勞動力的重要來源（吳秀照，2009）。根據內政部入出國及移民署與戶政司資料顯示(2014)，外籍配偶來臺之女性比例約占90%。「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」結果指出，外籍及大陸配偶就業者占45.4%，失業者占0.7%，53.8%屬非勞動力人口，而造成就業勞動人口偏低，主要因為「料理家務」。在這些勞動人口中，外籍及大陸配偶的勞動參與率為46.16%；失業率為1.61%，數據顯示仍有部分配偶有



就業意願卻未投入就業市場。比較各國籍配偶的勞參率，東南亞國家配偶勞參率65.61%最高，大陸配偶勞參率為33.98%相對較低。失業率除港澳地區配偶7.53%外，其他各國籍配偶均在1.39~1.87之間，廣義失業率以大陸配偶達31.76%最高。以地區別五都中以台南市外籍及大陸配偶勞參率57.57%最高，台北市29.09%最低。廣義失業率以台北市最為嚴重41%，台中市次之30.38%。勞參率隨在台時間增加而遞增加，持有我國身分證者勞參率達53.24%，未持有身分證者勞參率僅有21.62%（楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等，2014）。

外籍及大陸配偶在次級勞動市場就業的比例極高。次級勞動市場具有低技術、低門檻、低薪、低升遷、不安全、不穩定、超時工作、高替代率等特性。這些特性可以從外籍及大陸配偶的職業類別、從業身份和工作收入便可窺見端倪。在職業類別方面，高達近70%的外籍及大陸配偶受僱為次級勞動性質職務，其中「服務及銷售工作人員」占33.3%為最高，其次為「基層技術工及勞力工」占29.8%。他們的從業身份則是私人僱用為最高，佔78.2%，其次為自營作業者11.3%，再其次為無酬家屬工作者9.5%。以就業型態來看，全職員工61.5%，非典型就業(部分工時、臨時、人力派遣)27.5%。以國籍別而言東南亞地區的外籍配偶從事「基層技術工及勞力工」、「機械設備操作及組裝人員」及「農、林、漁、牧業生產人員」比例較高；大陸地區配偶從事「服務及銷售工作人員」比例相對較高。

以教育程度而言，研究所及大學擔任專業人員比例最高分別為54.3%及21.3%，大學及專科以服務及銷售人員比例為最高分別為21.4%及38.2%，其次是「機械設備操作及組裝人員」。中學程度以下者，從事以基層技術工、勞力工及「農、林、漁、牧業生產人員」比例較高。

薪資收入明顯呈現低薪狀態，以「1萬元至未滿2萬元」占36.9%為最高，其次為「2萬至未滿3萬元」占34.4%，其他收入皆在一成以下，另有9.5%外籍及大陸配偶無工作收入；連帶的，不僅他們自己缺乏可自由支配金錢，一旦婚姻關係出現齟齬，他們難以全身而退，也容易讓他們的家庭陷入困境。

外籍及大陸配偶的工作滿意度並未完全反映出他們所面臨的不良工作環境。他們整體的工作滿意度，以「還算滿意」占59.2%為最高，其次為「普通」占20.0%。對工作表達不滿意的原因以「薪水太低」占72.3%最高，其次為「工作時間太長」占21%、「不喜歡工作內容」占11.7%、「工作時間不固定」占10%（楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等，2014）。

## 二、就業情況

### （一）就業因素與動機

婚姻移民女性想要積極參與就業市場主要有以下因素，包括想分擔家計、協助原生家庭、有自己的零用錢、作為退休基金、為了成就感。跨國婚姻的台灣夫婿，相當高比例工作為中下階層，經濟條件較不寬裕（林寶安，2011）。根據「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」資料指出，臺籍配偶（國人）從事行業以製造、營造、批發零售業為主，職業則以技術層級略低之機械設備操作及組裝人員、服務工作人員及售貨員、基層技術工及勞力工為主，平均月收入「3萬元至未滿4萬元」、「2萬元至未滿3萬元」居多，平均月收入約在37,667元（楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等，2014）。故若只靠先生一人的薪水往往不夠負擔所有家庭的支出，包括房屋貸款、小孩的教育費用等，特別是有些婚姻移民女性的先生還面臨無法就業或是失業的困境，因此，需婚姻移民女性需一起分擔家計，有些婚姻移民女性亦需在經濟上協助原生家庭（林寶安，2011；蔡文如，2009）。而諸多研究提及，新移民女性藉由就業轉換家中經濟支持角色進而改變其於家庭中的地位及權力關係。新移民女性因工作成為家庭支柱而掌握家庭經濟，所以與夫家之權力關係轉變，甚至成為家中主要經濟的宰控者（陳宇嘉、鍾蕎憶，2010）；新移民女性所能發展出的經濟權能是能外出工作，獲得經濟安全感、具能力決定薪資使用方式、可以成就對原生家庭的責任，及提升自尊（王翊涵，2011）；隨著就業出現的網絡擴展及所得累積，讓新移民女性出現許多正面力量，除了生活物質面的提升，亦有證明自己能力、對家庭承諾、獲得情感與休閒、拓展人際交

友圈、學習新技能及促進自我價值的正面效益（許雅惠，2009）。外籍配偶就業的動機除了經濟因素以外，有些是為了走出家庭與社區跟外界接觸，認識新的朋友、同鄉，獲得社會網絡與社會支持（白秀雄、方孝鼎，2010；蕭芸婷，2007；張淨善，2006）。另有研究指出，新移民的各項服務需求，其中有關經濟安全需求包括子女生活津貼、兒童托育津貼、子女教育補助、傷病醫療補助、法律訴訟補助、創業貸款補助、返鄉交通費補助，整體而言，以返鄉交通費補助需求最高(48.4%)，其次子女教育補助(46.4%)、子女生活津貼(39.6%)、兒童托育津貼(31.5%)。而大陸籍配偶與東南亞籍配偶在經濟安全相關需求的程度相似（王順民、賴宏昇，2009）。

根據郭淑芬(2010)針對「台灣六縣市地區未出外工作外籍配偶婦女就業與學習之問題與需求調查」報告指出，影響外籍配偶就業的問題與原因，多是出自於女性角色考量，在成為妻子、母親後，面臨生育教養小孩的問題，且尚未熟悉台灣環境。受訪者認為應該要先將母親的角色扮演好，等到孩子長大一些，再繼續安排未來生活，故被視為長輩照顧與家務勞動的人力資源。除此之外，有些外籍配偶嫁到台灣的夫家，家庭經濟寬裕，認為妻子不需外出工作賺取家用，若是外籍配偶本身對於工作的意願及動機不強，加上先生足以支持經濟命脈，對女性外籍配偶來說，未外出工作並不會對他們造成困擾。但是也會出現當家中經濟無需外籍配偶外出工作的薪水貼補，有些受訪者仍是表達她們具外出工作的需要及規劃。尤其當外籍配偶身為一名女性的身分，加上又是外籍人士的條件之下，迫使她們面臨工作上的考慮不只是家務勞動，再生產的因素，而是有更多個人或是外在的環境因素導致他們外出工作上的困難度，往往形成他們大都從事勞動性質高的工作（引自郭淑芬，2010）。依據「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」資料顯示就業對外籍及大陸配偶在台生活有所助益，87.5%認為就業對台灣家庭經濟有幫助，其次是提升自信37.3%、適應生活36.8%，幫助家鄉家庭經濟19%。楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等(2014)研究發現外籍及大陸配偶認為就業可以轉換家庭相處壓力，是社會融入的入口。

綜上所述，新移民到異鄉開始新生活，不僅有環境適應、文化認同、生活模式改變等問題，仍有諸多經濟上的需求，福利補助應當作為後端或預防性質的短期濟助，如何提供友善就業環境、增加工作機會，才能從根本改善新移民在社會中的弱勢角色。

## (二) 求職歷程與就業障礙

求職歷程(employment process)意味著在勞動市場中進出的動態發展。外籍及大陸配偶因為婚姻進入台灣社會時，正值勞動年齡，加上台籍配偶家庭的需求，她們進入就業市場是一種必然的結果。然而，這群在台灣展開新生活的外籍和大陸配偶由於資源的缺乏，在進入台灣勞動市場時明顯居於弱勢。根據對同為弱勢族群之貧窮女性單親的研究發現，婚前到婚後，乃至婚姻結束，進入與退出勞動市場的歷程與參與型態，與她們資本累積和母職實踐息息相關，其中尤以父權社會對女性在婚姻與生育上的期待之影響最為明顯。經濟弱勢女性單親生活可用資本貧乏，難以在就業市場上取得有利於家庭生計的位置，加上母職實踐則讓她們無法鬆懈家庭照顧責任。面對這樣的雙重束縛，她們在婚姻結束後，卻必須為了生計，成為資本主義下隨時都可以被取代的次級勞動力，且必須面對就業、子女權益和自己身心健康所產生的兩難局面（陳宜珍，2014）。

因此，要讓弱勢族群相對順利進入勞動市場，相關的配套措施便不可或缺。以英國為例，八〇年代的英國，在首相柴契爾夫人領政下，展開以新右派為基礎，強調家庭責任與工作倫理的福利改革。1997年首相布萊爾在上任後逐步修正前任政府的施政，提出多項經濟、社會、政治改革；為單親家庭、失業年輕人和長期失業者提出「新協定計畫」(New Deal)便是其中一項。根據英國就業與學習部門資料顯示，「單親家長新協定計畫」(NDLP, New Deal for Lone Parents)便是將16歲以上未就業或每週就業時數低於16小時，並獨自承擔照顧16歲以下子女的單親家長稱之為顧客(customer)，為他們在獨力撫育未成年子女過程提供必要的服務方案；此方案於1997年在若干地區試行NDLP後，1998年在英國全面施行。該方案鼓勵單親家長以志願參與的方式加入參與NDLP。為了激勵單親家長，增加參

與的意願，方案提供救助金、房屋補助、育兒津貼、托育照顧、稅務優惠、訓練、就業、創業等相關服務(Department-for-Employment-and-Learning, 2000)。

Ricco 等人(2008)為英國就業與國民年金事務部(Department for Work and Pension)針對NDLP的志願參與者就業歷程所做的研究顯示，參與方案的單親家長多半有全職的工作，其收入比未參加方案的控制組高出24%，更有機會存款，大約降低5%對房屋補助；此外，因為就業方案協助參加者就業之外，更鼓勵參與各項教育訓練，提昇個人與職場有關的職能，參與者不管在職位的晉升或者轉換更有利的工作上，都比控制組高出7%的機會 (Ricco 等人，2008)。

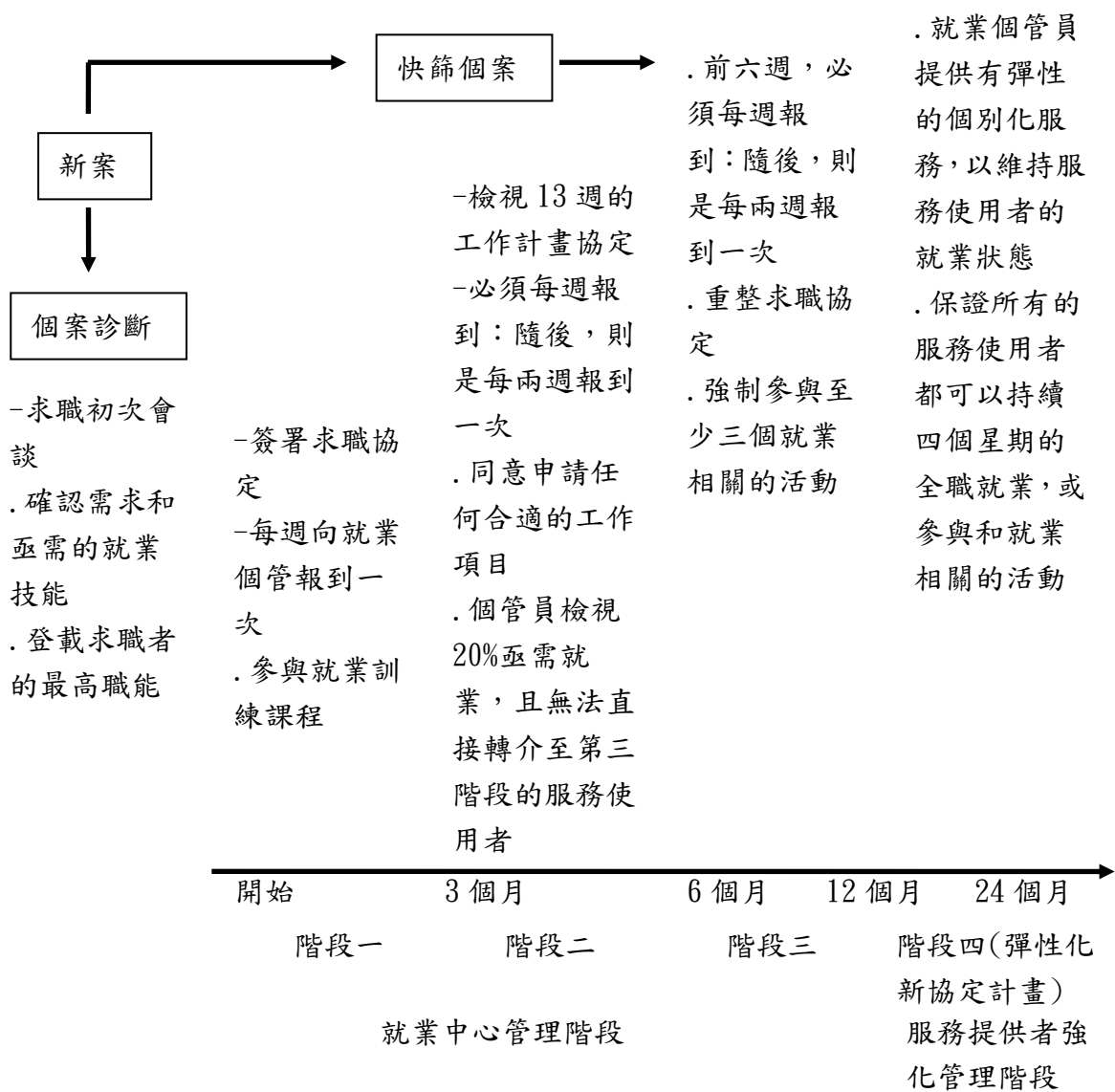


圖2-2-1：ND與FND服務流程圖 (資料來源：Vergeris et al.(2011：11))

該研究也以質性訪談的方式，將參與NDLP的單親之就業歷程，歸納出下列三種就業型態，並認為這三種型態是方案參與者普遍在求職就業時不同階段的發展歷程。也就是，當單親家長在簽署同意書進入方案之初，會經歷一段時間的進入與退出的嘗試，然後進入第二階段的穩定狀態，在堅持接受教育和訓練，最後獲得晉升的機會。當然，研究也指出，不是所有參與者都一定會完成這三個階段，或者按照這樣的路徑發展。

1. 進出職場型：參與者願意經由輔導進入職場，但是至少都經歷過一次結束勞動參與的經驗。此類型包括單次短暫離職後穩定就業、離職後不再進入職場、多次進入職場等。
2. 穩定不變型：參與者從開案進入職場起到結案追蹤期，勞動參與狀況的改變性極小。可能完全未轉換雇主，即使轉換雇主，每週工作總時數仍維持不變。
3. 職場晉升型：參與者進入職場後，維持勞動參與不變，進而獲得職位晉升。此結果不僅讓女性單親們收入增加，工作滿意度提升，且因為收入增加，讓家務照顧的品質也有所改變。甚至也有參與者後來獨立成為自僱者。

英國於2009年除持續「新協定計畫」(ND, New Deal)，並增加一項名為「彈性化新協定計畫」(FND, Flexible New Deal)的服務（如圖2-2-1）。也就是將原先NDLP三個階段的服務工作，當服務使用者並未如預期進入就業市場，再加上一個強調因應服務對象個人特殊需求的彈性化的就業輔導服務。其目的是為了加強參與者的權利和義務，提升就業服務的績效，以及確保服務使用者就業技能的提升；服務使用者便指出，第四階段的FND所提供的工作申請諮詢、履歷自傳撰寫服務、面談技巧練習等協助，最有助於他們進入就業職場(Vegeris et al., 2011)。

2010年FND的施行出現較大的改變。英國政府以一個全新的「工作計畫」(the work programme)，取代FND方案。「工作計畫」除了整合過去的就業服務之外，其三個主要的特色為，服務提供者的報酬幾乎以求職者的就業表現為基礎，因此

此計畫為服務提供者創造更大的服務彈性，以及允許服務提供者花更長的時間與求職者建立穩固的服務關係與承諾(Department of Work and Pensions, 2012)。

反觀我國的就業服務政策，過去停留在較為傳統、被動、消極性的服務狀態，無法提供本國籍求職者有效的服務，遑論外籍和大陸配偶等出來乍到的新住民。

依據勞動部勞動力發展署(2014)提供資料指出，新移民因婚姻來臺居留，初期多面臨生活適應、風俗習慣不同、文化隔閡、語言溝通、學歷認證等問題，又考量家庭子女或長輩需照顧等因素，大多於子女稍長後，才開始考慮就業；而對於希望能立即投入就業職場之新移民，對於雇主是否僱用有所疑慮，其一是雇主擔憂非法聘僱或堅持新移民須出示身分證才願意僱用，另一方面是雇主以無身分證為由，給予之薪資條件低於基本工資，亦未提供勞工保險及全民健康保險等，新移民因為不諳法令、語言溝通問題或申訴無門，又必須負擔家計，造成新移民於求職及就業時遭受歧視（江明修、林育建，2008）。

另外，依據「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」結果指出，外籍及大陸配偶求職管道，以「臺籍親友(含配偶)推薦」最高39.1%，其次以「在臺家鄉親友推薦」25.4%，透過「自家經營」、「報紙及各類廣告」亦達13%以上。而透過公立就業服務機構介紹的僅有1.8%，職業訓練機構及社福單位介紹的都在一成以下，顯示他們的求職管道來自於非正式資源網絡占較高比例。楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等人(2014)的質性研究也顯示人力銀行求職難登入，人脈介紹更實際。

外籍及大陸配偶在台就業，表示沒有遭遇困難者達91%，相對較男性86.1%來的高。而求職困難低，並不意味著外籍及大陸配偶的就業競爭力高。相反的是，他們所在的次級勞動市場本來就具有容易進入的特性，加上有些外籍及大陸配偶不諳台灣法令，往往願意讓自己以低於勞基法範定的保障就業，在雇主可以降低人事成本的考量下，他們的求職與就業的困難度不高反而成為常態。覺得自己求職遭遇困難的外籍及大陸配偶，主要以中文識字書寫33.3%、語言溝通30.9%為最大就業困擾，其次依序為「職場歧視」22.7%、「有薪資不公平的狀況」18.2%、

「工作上都講閩南語/臺語，難以融入」17.6%、「有工作配置不公平狀況」11.1%。依國籍別劃分亦呈現不同面向之就業困擾，東南亞籍配偶相對較有中文識字書寫、薪資不公的困擾，而大陸籍配偶則有職場不認同其專業能力之困擾。以教育程度而言，在原屬國具大學以上程度在台就業遭遇之困難以「語言溝通能力較弱」為主，其他高中職以下學歷者「中文識字及書寫能力」、「語言溝通能力較弱」都是較大的困擾。而楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等人(2014)調查發現子女照顧需求也是他們就業選擇的牽絆，另外，在原屬國具有高學歷技能者他們的經驗及經歷並不能轉為在臺就業優勢，也顯現我國對跨國人力資本並未給予相對的尊重與重視，異言之，跨國人力資本的可攜性薄弱。

綜合文獻，發現影響新移民人力資源運用的因素包括：語言溝通能力、學經歷不足、缺乏專業技能以及家庭因素(鄭津津，2008；許崇賓，2009；游美貴，2009；成之約2012)。然而，影響女性移民人力資源運用的關鍵因素，是來自就業市場雇主或需求端對女性新移民的差別或不公平待遇(成之約、鄭津津，2011)。

勞動部於「協助外籍配偶及大陸地區配偶就業協助說明」亦針對外籍及大陸配偶就業過程提出階段性可能面臨的狀況(障礙)做一整理。第一階段為就業前準備，所面臨到的困難，外籍配偶語言溝通能力、中文識字及書寫能力較弱，無法獲得更多的生活資訊及社會資源。另一方面外籍及大陸配偶缺乏交通工具，如住家附近無適合工作，較不易就業。再加上就業資訊不足，不知如何找工作。第二階段為求職階段，此時外籍配偶較大陸配偶有語言溝通上的困難，亦因不瞭解就業市場需求，或因雇主對僱用外籍及大陸配偶較為陌生，或遭受家暴，需要其他相關社會福利協助就業讓其經濟穩定而重整家庭生活。第三階段為就業階段，此時外籍配偶較大陸配偶面臨的議題，無法適應職場環境、技能不足，雇主僱用外籍配偶較大陸配偶意願不高等。第四階段為就業後穩定之協助階段，此時面臨問題為雇主不願提供外籍及大陸配偶勞健保、薪資未達基本工資、調薪幅度明顯與國民有差異或其他就業歧視等。林素妃(2011)針對中南部新住民出生地歧視之研究結果發現就業前的歧視問題包括：語言障礙、雇主對新住民的刻板印象、學歷



不被認同、口音歧視、沒有相關工作經驗、雇主不諳法令以及身分上的敏感性；就業後的歧視問題包括：法定權益問題、不利益之差別待遇以及不友善的工作環境。此外，張朝琴(2012)也指出外籍配偶工作面臨的困境：不諳台灣法令、語言不通或口音問題政府缺乏宣導及雇主的偏見。也有研究指出：影響大陸配偶就業因素包括：家庭因素、雇主因素、自身因素、社會環境因素、法令及制度層面因素，其中影響最大的是家庭因素(饒鳳翔，2006；陳懷峰，2007；葉永山，2012)。家人的支持度對女性移入配偶的勞動參與率有顯著的正向影響(曾貴惠，2010)。除了家庭因素以外，雇主因素也不容忽視(成之約，2012)。高于婷(2011)的研究發現，雇主最重視的是新移民女性的個人特質，而社會資本的影響力更勝於人力資本。陳懷峰(2007)的研究亦發現外籍及大陸配偶在職場上很能吃苦耐勞而且有高的工作穩定度，構成雇主願意僱用的最大原因。

整體而言，求職前，已有生活適應、文化認同等議題待解決，如何協助外籍及大陸配偶改善求職條件以及就業環境，將有助穩定其生活，在地生根。反之，政府與社會大眾若漠視新移民的工作權及生存權將對社會造成不利影響。

### 第三節 外籍及大陸配偶相關就業服務現況

社會支持網絡可以累積外籍配偶的社會資本(王秀燕，2007)，外籍配偶家庭的社會資源可分為：政府資源及民間資源(張歷分，2012)。蘇惠君(2008)的研究結果指出協助外籍配偶開展社會支持網絡部分包括：政府政策面、社區或社會福利機構面、夫家家庭面、外籍配偶個人面。社會網絡會影響外籍配偶的就業(曾貴惠，2010)。吳秀照(2009)提出應發展多元文化的社會資本，一個具有多元文化基礎的社會環境也才是幫助移民發展社會網絡關係的有利環境。此外，新住民的個人因素也很重要，詹巧盈(2014)研究結果發現，新住民女性會運用個人內在優勢及正式、非正式資源來面對經濟及社會排除經驗，在父權體制下，新住民女性是有能力面對問題不再是受壓迫者，而夫家對就業的支持度高及個人主動性高均為就業上的助力。

由於，政府是外籍及大陸配偶就業服務的首要支持網絡，本節將特別說明我國政府對於外籍及大陸配偶提供的就業服務政策。政府為了促進外籍及大陸配偶的就業，內政部入出國及移民署和勞動部，分別提出鼓勵外籍及大陸配偶就業的方案與措施。由於外籍配偶以女性居多，鼓勵外籍及大陸配偶就業，不僅意味著台灣對新移民的友善態度，更有著提升女性勞動參與的意涵，藉以宣示台灣政府對於多元文化的重視。

依據「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」，結果發現外籍及大陸配偶的就業服務需求以「免費參加職業訓練」、「參加職業訓練期間，提供職業訓練生活津貼」為主。初來臺者，希望就業服務站主動出擊提供服務(楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等，2014)。以下說明政府對外籍及大陸配偶相關就業服務政策。

## 一、就業政策

依據「協助外籍配偶及大陸地區配偶就業說明」，勞動部為協助具有就業意願與需求之外籍及大陸配偶就業，整合現行就業服務加強就業資訊提供、增進其尋職與職場適應能力，並以增加雇主僱用等促進其就業，進行方式如下：

### (一) 政策方面

- 1.加強協助外籍配偶及大陸地區配偶獲得就業服務與職業訓練資訊。
- 2.專人提供外籍配偶及大陸地區配偶就業服務，以利協助就業。
- 3.提供外籍配偶及大陸地區配偶職業訓練機會，培養就業技能。

### (二) 工具運用

- 1.推動公立就業服務機構辦理三合一業務，提供就業服務及職業訓練等服務。
- 2.訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，提供臨時工作津貼、職業訓練生活津貼及雇主僱用獎助，協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。
- 3.運用「促進特定對象就業補助作業要點」，結合政府及民間資源，促進

外籍配偶及大陸地區配偶就業。

- 4.辦理「職場學習及再適應計畫」，提供外籍配偶及大陸地區配偶職場學習的工作經驗與技能之機會。
- 5.辦理「多元就業開發方案」，提供外籍配偶及大陸地區配偶進入民間團體工作之機會。

### (三) 協助方案 (引自勞動部勞動力發展署, 2014)

- 1.加強辦理職業訓練：鼓勵新移民參加職業訓練，學習一技之長。另參加職業訓練時，比照特定對象辦理，訓練費用全免，並提供訓練生活津貼。
- 2.運用外籍配偶照顧輔導基金申請外籍及大陸配偶參加職業訓練期間幼童臨時托育費補助計畫，以協助具有就業意願之外籍及大陸配偶就業，積極輔導其參加職業訓練，以提升其就業技能。另對於參訓期間有托育需求之外籍及大陸配偶提供托育服務，以減輕其家庭經濟負擔，安心學習一技之長。
- 3.提供雇主僱用誘因：提供實際職場之工作機會，協助渠等就業準備與就業適應，鼓勵雇主僱用。
- 4.保障就業權益、排除就業障礙：
  - (1)公立就業服務機構提供新移民就業服務，包含提供求職登記、就業諮詢、推介就業、陪同面試及協調雇主服務，促進職場供需媒合，協助外陸配偶儘速就業及穩定就業。
  - (2)結合直轄市及縣市政府辦理各類生活適應班，派員說明就業服務，以利協助外籍及大陸配偶於生活適應後與就業接軌。
  - (3)提供個別化之就業服務：為協助就業困難之新移民，提供個案管理就業服務，適時運用各項就業促進津貼與補助工具、就業協助工具（職業心理測驗工具、就業促進研習活動）及結合轄區資源等，以協助個案就業。
- 5.有關保障新移民就業權益之相關辦理情形：

- (1) 維護就業權益：2009 年 5 月 1 日修正實施「就業保險法」，將新移民納入就業保險保障。
  - (2) 加強宣導就業及防制就業歧視：為保障新移民就業及勞動權益，於 2012 年度印製「大陸地區配偶就業服務簡介」、「外籍配偶就業服務簡介」，而於 2013 年度印製「外籍配偶及大陸地區配偶就業及勞動權益手冊」等宣導品，分送移民署、外交部、各直轄市政府局工局處、外籍配偶家庭服務中心、民間團體及公就業服務機構、職業訓練中心等約計 80 餘個單位代為轉發宣導，另為維護新移民工作平等權益，於 2011 年 11 月完成印製防制就業歧視宣導摺頁計畫，共計印製防制就業歧視宣導摺頁（越南文、印尼文、泰文、英文、中文），並透過內政部、公立就業服務中心民眾服務臺分送新移民參閱，以維護自身就業權益。
  - (3) 網頁設立服務專區：於勞動部勞動力發展署網頁及全國就業 e 網設立外籍及大陸配偶就業服務專區。
  - (4) 轉知內政部入出國及移民署於外陸配偶居留證加註「持證人工作不需申請工作許可」；為加強照顧新移民，該署於 2011 年 9 月 16 日起，在新移民的居留證上加註「持證人工作不須申請工作許可」字樣，以保障在臺工作權利。
6. 多元就業開發方案：係由民間團體或政府部門依地方產業特色與發展前景，提出具有創意性之經濟型或社會型計畫（政府部門限提社會型計畫，並以補助 6 個月為原則），依核定計畫內容，補助計畫執行單位之用人工作津貼、勞健保費及其他費用。
7. 培力就業計畫：由民間團體提出提具重大天然災害災區之相關重建工作、產業轉型或創新、社會性事業創業、特定族群之創業或就業支持系統或區域再生發展，或促成服務、產業之垂直或水平整合之計畫，透過提案審查，補助用人費、諮詢陪伴及技能培訓等費用，創造以培力為核

心的就業計畫。

8.就業融合計畫：為協助特定對象及就業弱勢者適性就業，推動「就業融合計畫」，透過就業諮詢、就業媒合及辦理現場徵才、就業促進研習等方式，建立工作自信心或培養其就業能力，維持就業意願，使其生活安定，進而紓緩其經濟壓力。

9.促進外籍及大陸配偶就業補助作業要點津貼及就保津貼(失業期間連續達三個月以上)：

(1)臨時工作津貼。

(2)職業訓練生活津貼。

(3)僱用獎助。

10.技能檢定

(1)提供學科測試國語口唸試題申請：針對「中餐烹調」、「女子美髮」、「美容」、「保母人員」、「照顧服務員」等職類國語口唸試題。2011年計已有243人次申請該服務，2012年計有210人申請該服務，2013年計有230人申請該服務。

(2)技能檢定檢定簡章明定報檢資格：持有效居留證者，可申請報名技能檢定。2010年至2012年6月底止外籍配偶報檢人數計3,551人，大陸地區配偶(含港澳)報檢人數計5,335人。

## 二、外籍及大陸配偶就業服務相關法令

(一)就業服務法：依「就業服務法」第48條規定，外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可。在2011年8月18日修正發布「就業服務法施行細則」，外籍配偶雖離婚或我國籍配偶死亡，若他們依入出國及移民法准予繼續居留者，仍屬就業服務法第48條第1項第2款之適用對象，可免申請許可在臺工作。

(二)就業保險法：為提供合法在我國工作新移民，面臨失業風險之保障，

就業保險法於 2009 年 5 月 1 日修正施行，將渠等納入就業保險保障範圍，外籍及大陸配偶如依法參加就業保險，並符合相關請領要件，得申請就業保險給付。

- (三) 2008 年 8 月 20 日訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」。
- (四) 2008 年 11 月 14 日於「雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法」中新增依法取得工作權之外籍或大陸配偶照顧服務員適用本辦法。聘僱補助以每一被看護者發給雇主每月新臺幣 1 萬元，合計最長以 12 個月為限。
- (五) 陸委會於 2009 年 8 月 14 日修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」，大陸地區人民為台灣地區人民配偶，且經許可在臺灣地區依親居留或長期居留，居留期間得在臺灣地區工作。
- (六) 勞工退休金條例修正於 2014 年 1 月 23 日總統公布施行。以協助設籍前的外籍及大陸配偶得適用勞工退休金條例，使其得享有雇主按月提撥 6% 的退休金義務以及工作年資併入勞工退休金計算的年資。
- (七) 放寬技能檢定措施
  - 1. 2009 年 9 月 4 日同意大陸配偶取得居留證者，得申請參加技能檢定。
  - 2. 2010 年 1 月 1 日起，修正技能檢定保母人員職類單一級報檢資格，取消本國國民限制及國民義務教育學歷限制，使新移民有居留權者，可參加檢定。
  - 3. 2012 年 3 月 14 日核釋大陸地區人民專案許可取得長期居留證者，得比照技術士技能檢定及發證辦法規定，申請參加技能檢定。
  - 4. 2012 年 4 月 17 日核釋取得外僑居留證之外籍人士、取得長期居留證或依親居留證之大陸地區配偶、專案許可取得長期居留證之大陸地區人民，得申請參加技術士技能檢定及發證辦法第 9 條第 2 項規定所公告檢定資格特殊之職類。

(八) 2014年1月23日修正公布勞工退休金條例。以協助設籍前的外籍及大陸配偶得適用勞工退休金條例，使其得享有雇主按月提撥6%的退休金義務以及工作年資併入勞工退休金計算的年資。

政府為了促進外籍及大陸配偶的就業，於法規及政策方面多所更迭精進，但是這些措施的成效與反應如何？卓春英、鄭文惠(2007)研究發現五成以上的越南籍外籍配偶對於相關政策持正面評價。成之約、高惠敏(2011)研究外籍配偶參加職業訓練之成效評估指出：職訓雖有一定的成效，能提高考照率多達五成以上，但外籍及大陸配偶職訓專班的平均就業率達46%，但區域的差異性大。承訓單位多集中某些縣市造成資源分配不均也存在訓用落差的問題、職訓課程管道缺乏多元化。另外，楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等人(2014)近期的研究顯示：職業訓練、就業服務，距離促進就業仍有落差；技術士證照多與考照有其需求；職訓課程資源可親近性待加強。也發現外籍及大陸配偶的就業具有新興趨勢包括：母語教學以及翻譯需求、兩岸互動增進商機，以及微型創業，使得家庭與工作的轉換具靈活彈性。因此，在外籍及大陸配偶就業輔導方面尚待加強。而全球化下其他先進國家的作法將值得我國學習及效法。

#### 第四節 全球化下婚姻移民的勞動議題

移民的流動往往基於多重原因。有因為戰亂、天災而被迫離開家園的移民或政治難民、有因為追求較好的教育機會或更高的教育訓練而跨國求學或進修的移民，而多數的移民者是因為本國就業機會不足、經濟衰敗而離開家園，到經濟較佳而缺工的國家尋求較好的就業機會與較高薪資的勞動移民（或稱為移工）。近年來，移民已成為現今時代一個重要的議題。在全球社會中，資訊的發達、交通便捷、國際間的貿易與經濟合作等互惠措施，使得移動成本較以往為低。而不同國家在經濟條件與勞動機會的落差，使得經濟與政治較為落後國家的民眾選擇往經濟較佳、政治民主的國家流動，成為移民追求改善經濟條件與生活品質的選項之一。

移民的流動量與流動人口的特質，有其區域間的差異。根據國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)的統計，當今約有八千六百萬左右具有經濟生產力的移民勞動人口散布於世界各地，而其中有三千兩百萬的移民人口是留駐在發展中國家。以基於獲得工作機會的移民流動，多數仍以填補先進國家在傳統或辛苦產業中本國人不願從事而產生的人力短缺問題，所以移民勞動者主要從事的仍多為低技能的工作。但晚近在國際經濟合作與發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)會員國中的移民，有越來越高的比率是技術移民者。另外，每年幾百萬的勞動者在國境之間流動，其中約有一半是女性。根據國際組織的研究，有些是以移工(migrant workers)的身分在移入國獲得一定期限的工作機會，期滿必須返回原生國，其中有相當高的比例是從事家務工作或照顧工作者，但也有不少移民是以獲得永久居留及取得公民身分為目標。近三十年來，更有透過婚姻結合，期待獲得較好而穩定的生活環境、經濟機會與就業的跨國婚姻移民。其中在1980年代以後，亞洲國家的婚姻移民流動現象，在國際移民趨勢中逐漸被關注。而與婚姻移民相關的生活適應、文化融合、就業與失業、社會與政治參與以及在社會福利及社會安全保障等議題，也在國際社會上提出相關的討論與呼籲。

對移民的原生國或接受國而言，移民的流動，往往對國家間有其互利互惠的實質利益。移民對於原生國來說，因為外移工作，降低了本國因為經濟衰敗與高失業率而帶來的經濟與社會衝擊，也會國家帶來龐大外匯。而移民到移入國家工作，可能解決了當地某些產業缺工的問題，改善勞動生產力與提升國家經濟力，增進移入國家的市場消費、豐富當地的生活文化；但另一方面，移民到移入國所能獲得的工作機會，可能是較為低階、辛苦、危險、薪資微薄、勞動條件較不完善的機會，也就是落入次級勞動市場的工作環境。而因為種族、國籍或性別、以及因為語言、文化等與本國人的差別，而遭受到就業歧視或社會排除，也是在移民的勞動研究上經常被指出的社會現實。因此，如何在全球化、移民流動越益頻繁的時代中，在國際社會間建立適當而有效的移民管理措施及保障移民勞動者的



權益，使移民成為促進國家成長與發展的勞動力，同時也能幫助移民在移入國的社會中有良好的生活適應與文化、社會融合，是國際組織與各國政府必須共同承擔的責任與挑戰。

## 一、國際勞工組織對於移民就業的相關共識

國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)早在二次大戰後，國際勞工組織即在移民勞工的就業、工作環境與勞動條件上宣示了國際勞動標準，包括雇用平等、薪資、工時、假日工資、就業最低年齡、職業安全與健康、社會安全措施與福利促進、就業福利與就業安全等。該組織主要關心的勞動者的工作環境與勞動福祉，但並未特別區分移民的勞動者是基於工作、婚姻或其他原因的移民身分。有關移民就業的議題，ILO於1949及1975分別訂定兩個公約（簡稱第97號公約與第143號公約）：

（一）1949年的移民就業公約(Migration for Employment Convention)以及移

民就業補充建議書(the supplementing Migration for Employment Recommendation)，聚焦於有關招募移民就業與工作條件的標準建立。移民就業公約第六條第一項規定：

凡受本公約所約束的會員國，承諾對本國領土境內的合法移民，不分國籍、種族、宗教與性別，在下列各方面的實施上，不應遭受歧視而為較本國公民更為不利的待遇：

1.這些事項目前已由法律、規定或行政當局措施所規範，包括：

- (1) 報酬(remuneration)，包括作為報酬之一部分的家庭津貼或補助(family allowance)、工作時間、加班安排、有薪休假、家務工作的限制、就業最低年齡、學徒與職業訓練、婦女就業及青年就業等；
- (2) 參加工會組織以及享受團體協約所訂定的工會成員權益(benefits)；
- (3) 住房；

2. 社會保障（及法律所保障的職業傷害、生育、疾病、失能、養老、死亡、

失業以及其他按照本國法律所覆蓋的風險保障)。但如有以下情形者除外：

- (1) 對於既得權利或正在獲得的權利已有適當的安排；
  - (2) 對於未能符合繳交保險費規定而無法獲得一般年金保障的移民，移入國家的法律或規定針對福利給付或津貼有特殊的安排或運用公共基金協助者。
3. 向勞動者個人就業所徵收的稅、規費或保險費得以支付給勞動移民；
  4. 與本公約有關事務的法律程序。

## (二) 1975 移民勞工公約(Migrant Workers(Supplementary Provisions)

Convention, 1975, or Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers)及移民勞工建議書，則開始關心移民勞工的失業問題及非一般常規的移民(irregular migration)的工作權益、移民勞工獲得平等機會與平等對待，包括移民獲得就業機會、工會權、文化權、個人與集體自由。最基本的原則就是在 1975 年移民勞工公約的第二部分，條文第 10-14 條宣示對於從事相同工作的移民勞工，在工作條件上應給予平等對待。因為工作條件決定了就業的品質，因此國際勞工組織對於移工應該獲得「有尊嚴的工作」(decent work)亦有所規範。「有尊嚴的工作」指公平而可接受的工作條件，而所謂未能達到有尊嚴的工作，根據 2001 年國際勞工會議，包括在以下四個面向的不足：就業、工作條件、社會保障、社會對話(International Labour Office, 2004)。

有關1975移民勞工公約10-14條的條文內容包括了以下各項：

### 第十條

每一個受公約約束的會員國，應宣示及追求在其國家的領土內，透過國家政策及作法上去提升及保證移民勞工在就業與職業安全、社會安全、工會參

與、文化權利及個人與集體的自由以及其家庭成員的權利。

#### 第十一條

在公約本部分所稱的移民勞工，係指從一個國家移入或已經移入到另一個國家受僱以及包括任何的個人被承認為移民勞動者，但不包括以下的部分：

1. 邊境勞工(frontier workers)。
2. 短期駐外藝術家或自由業的專業工作者。
3. 海員。
4. 特別為教育出國或接受訓練者。
5. 在移入國雇主的申請下，在特定時間內執行特定任務，並被要求在任務完成後須離境者。

#### 第十二條 每一個會員國應該採取適當的措施：

1. 尋求雇主、工人組織以及其他團體的合作來達成第 10 條公約
2. 提升針對第 10 條公約的政策立法與教育方案能夠被接受的機會
3. 採取措施，鼓勵教育方案及發展相關活動，協助移民勞工獲得相關政策的資訊以及有效協助他們獲得相關權益的保障。
4. 對於與上述政策不一致的作為或行政措施應加以討論與修正。
5. 透過與雇主及工人代表機構諮詢，對於針對本國人狀況而採取的適當社會政策亦能讓移民及其家人享有；且在不違背平等機會與對待的原則下，針對移民特別需求提供協助，並協助其適應移居社會的就業。
6. 採取各式各項措施協助及鼓勵移民勞工及家人保有其國家及族群認同以及與原生國的文化連帶，包括提供其子女有關母語的知識學習。
7. 確保對於移民勞工在就業及工作條件上的平等對待。

#### 第十三條

1. 會員國應試圖採取所有必須的措施，盡所能及與其他會員國協同合作，以促進移民勞工及家人能重聚並合法住居移居國家。
2. 在此條款中所稱移民勞工的家庭成員包括其配偶、子女及父母。

第十四條 會員國可以：

1. 在確保移工地理區域移動的權利下，移工的就業自由選擇權，得受移居國基於特定就業需求下而為的不超過兩年的法律規範，或在勞工完成第一次的工作合約後，法律規定提供低於兩年固定期限的工作合約。
2. 與雇主或勞工代表組織諮詢，對於移民勞工於境外取得的職業資格，包括證照及學歷給予承認；
3. 基於國家利益的必須，會員國得限制移民就業的職業選擇類別。

從以上兩個公約的內容，可以歸結國際勞工組織對於移民勞動者除了要求會員國家必須在就業機會、勞動安全、工作條件、社會保障與勞動福祉給予相對應於本國公民的平等對待外，也要求各國檢視對於移民可能造成歧視或不合宜的法令，並積極採取相關措施與資源投入，協助移民及其家庭成員的社會融入及參與。

其後，ILO持續推動移民勞工保護，從國家、區域到國際層次，於1990年訂定「聯合國保障所有移民勞工及其家庭成員權利之國際公約」(the United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990)以及於2000年訂定「聯合國打擊跨國組織犯罪公約」，並針對1949及1975年的公約持續進行修正及推動。而2004年，國際勞工組織大會在第92場次的會議中，提出了「全球化經濟下移民勞工公平對待決議文」(Resolution concerning a fair deal for migrant workers in a global economy)，以融合取向(integrated approach)、權利基礎導向(right-based approach)，依照國際勞工標準及ILO的基本原則，但也承認各國勞動市場需求的差異性及各國決定其移民政策的主權，在「提升經濟發展與就業的優先性」及「鼓勵常規的移民之政策」下，提出了對於移民勞工公平對待的行動計畫應該包括：

考慮勞動市場需求、依據最佳實施方針及國際標準提出各國政策的指導綱要及原則，發展以權利基礎為導向的非法律約束的多方架構(non-binding multilateral framework)。

1. 確認所採取的相關行動能符合較廣泛應用的國際勞動標準及其他相關

指導。

2. 支持國際勞工組織的全球就業議程(Global Employment Agenda)能在國家層次上被實施。
3. 協助能力建構(capacity building)、意識提升(awareness raising)與技術協助(technical assistance)。
4. 強化社會對話(social dialogue)：也就是會員國或社會夥伴之間應加強與工作議題相關的溝通、對話，包括雇主、勞工、政府等方面的互動、諮詢、討論或協調等。
5. 根據全球的勞動移民趨勢，改善資訊與知識、移民勞工條件以及採取有效措施保障其權利。
6. 建置機制以確保 ILO 的管理體系能針對行動計畫加以追蹤以及 ILO 參與有關移民的國際議題的倡議與推動(initiatives)。

而在上述行動計畫中，有關「能力建構」與「技術協助」應被列入行動計畫的優先。

## 二、國際經濟合作與發展組織(OECD)對於勞動移民之相關研究

多數國際經濟合作及發展組織(Organization for Cooperation and Development, OECD)的會員國<sup>1</sup>，擁有著來自於各大洲的移民。移民政策、移民管理以及移民就業問題，一直是 OECD 相當關切的議題。尤其近年來 OECD 人口與經濟結構的變遷，更使得年輕及壯年的移民成為 OECD 國家在因應經濟發展及社會需求上不可或缺的勞動力。在許多先進國家，企業主已越來越依賴移民勞工。如何讓移民勞工維持作為有生產力的勞動者，是移居國的挑戰。

### (一) 從亞洲國家移入 OECD 國家的移民分析

在 2010 年，年滿 15 歲以上、從亞洲國家移入住在 OECD 的移民計有

---

<sup>1</sup> OECD 的會員國有美國、加拿大、英國、澳洲、法國、義大利、荷蘭、紐西蘭、德國、西班牙、瑞典、瑞士、丹麥、挪威、比利時、奧地利、愛爾蘭、以色列、捷克及亞洲的日本與韓國等。

一千五百五十萬人，約佔了那些非出生於 OECD 國家的人口的 17%。其中，主要的移民接受國包括：加拿大的移民有 33% 來自亞洲，英國有 29%，澳洲 28% 及美國 19%。近年來，因為家庭組成(family formation)或婚姻結合(marriage migration)到 OECD 的日本、韓國及一些北歐國家的移民人數明顯增加。

從亞洲到 OECD 國家的移民有 56% 的男性及 52% 的女性是高等教育程度。這當然與某些 OECD 國家，如澳洲、加拿大、紐西蘭等設定選擇性的條件歡迎高技術層級的移民有關。一般而言，配偶的教育程度有正向相關，因此，隨著技術移民而申請家庭團聚移入的配偶往往也有較高的教育水準。

在性別比例上，從亞洲國家移民到 OECD 者有其差異，但整體而言，女性比例較男性稍微高些，約佔 53%。以二千年中期來說，從泰國移居到 OECD 者，女性佔了 67%，主要是透過國際婚姻結合，其中主要到澳洲、日本、瑞典；而從菲律賓移居 OECD 者，女性佔了 61%，主要是因護理及照顧等勞動人力的需求。

OECD 在 2012 年的國際移民展望(International Migration Outlook 2012)中，特別針對亞洲在國際移民上的角色轉變(The changing role of Asia in international migration)提出了一份研究報告，這份研究報告首先對於亞洲國家（這裡所指包括東亞、南亞、東南亞等國家）的移民在 OECD 及非 OECD 國家的人口結構與分佈做了檢視，探討 OECD 國家近年來的經濟與人口結構變動，對於移民，尤其是具備高技能的移民勞動及從事照顧服務的人力具有不可或缺的需求，因而在研究報告的首先，試圖探討 OECD 國家對於技術移民者是否仍然具備吸引力？其次，這份報告也探討了亞洲國家的移民接受國，過去對於移民的管理多採取限制策略，是否未來能更有彈性的採取選擇性策略？這對亞洲國家的移民管理與移民融入的影響會是甚麼？在這份報告中，也特別提出了，過去亞洲國家多為移民輸出國，但近年來亞洲國家間的移民流動越益頻繁，其中，透過仲介而形成的跨國婚配的移民流動，更是亞洲國家很特別的現象。透過工作申請與透過婚配的移民流動，以亞洲國家的限制性移民策略，其在移民管理的制度設計、資源投入與面對的移民融合及家庭成員議題上有很大的不同，但這兩種移民都共同面臨到移

居國勞動市場對於移民就業的接納、平等對待與權益保障問題，因此都值得深度的關注。

在本文中，首先提出亞洲國家的人口在世界上向來佔有重要的分量，而可預見的，現今及未來的經濟發展，也將對全球具有越來越重要的影響力。對 OECD 國家而言（OECD 的會員國包括了日本與南韓兩個亞洲國家），亞洲國家向來是其技術移民與低技能勞工的供給區域。但近年來情勢正在轉變，許多亞洲國家正在經歷低生育率、教育程度大幅提高的人口結構轉變，因此，有些亞洲國家也開始吸收國外移民、吸引本國移民回流以及從 OECD 國家吸收技術移民。因此，現在 OECD 國家與亞洲國家在移民的人力運用上既是合作夥伴也是競爭者，彼此的策略將影響移民的流動及移民的人力資源運用策略。

對於亞洲國家在移民的變動趨勢，文中指出幾個正在發展中的現象：

1. 一些關鍵的社會、人口及經濟改變正在此區域發生，亦將影響未來的移民。有些國家生育率下降已低於人口替代水準；許多國家處於人口分水嶺，亦即相對於工作年齡人口，有較少的老年及較少的青年人口；以及年輕人受教育的水準逐漸提升，產生更多的技術勞動者。這樣的發展使得外移對亞洲勞工逐漸減少吸引力，也促使有技術的勞工選擇回流。
2. 在亞洲國家間的移民勞工之流動，多基於國家間的雙向契約，而目前對於技術移民，也逐漸發展雙向或多向契約。但是對於低技能勞工移動的管理相當困難，因為亞洲區勞動供給仍然過剩以及就業機會仍然不足。這也使得有志於向海外尋求工作機會的低技能勞工只能時常採取租借方式(rent-taking)取得外移機會，造成海外收入有相當大的一部分成為移動成本。而韓國所採取的就業許可制度成功的降低了移動成本與勞力剝削問題，成為亞洲國家學習的目標。
3. 目前，亞洲地區有一定工作期限的移工(temporary workers)主要在馬來西亞、台灣、新加坡、香港及中國工作。對於低技能勞工的管理措施通常採取限制性的工作期間，以致於非常規移民(包括非法移民)者增多。

以家庭為基礎的移民在OECD國家中，佔永久類移民的45%，包括家庭重聚（家庭有成員先移入，其他成員如配偶、子女及親人申請依親）以及嫁給移居國的公民組成家庭。在多數OECD國家中未區分家庭重聚與家庭組合的移居型式，但因家庭組成而移居OECD地區是一個主要的部分。而在亞洲，婚姻移民(marriage migration)是最主要的家庭團聚型式。通常是來自於經濟發展較先進國家的男性迎娶來自於經濟發展較為落後國家的女性。有關婚姻移民及其子女於移居國的融合成為國家發展的重要議題之一。而由於性別比例不均，可以預見在未來的移民趨勢中，亞洲國家移民市場將有重大改變。

## （二）亞洲的婚姻移民現象

婚姻移民(marriage migration)指的是從經濟發展較落後國家的一方與經濟先進國家一方的公民透過婚姻組成家庭。通常是透過正式或非正式的仲介協助。隨著婚姻市場的國際化-觀光、仲介、國際學習等，婚姻移民現象在OECD國家中逐年增加。而在亞洲，婚姻移民最早起於1980年代的日本，日本男性娶中國、韓國、菲律賓女性，後擴及泰國。婚姻移民現象在台灣、香港、新加坡、韓國、日本相當普遍。婚姻移民在日本、韓國以及台灣是成為永久居民的主要型式。在2005-2010年間，日本永久居民的流入，國際婚姻約佔了近四分之一；而韓國，除了外籍勞工的申請方案外，在2010年超過一半的永久居民是國際婚姻形成；而在台灣，從1980年代末開始婚姻移民，一直維持相當高的婚姻移民比例。在2010年，每八個結婚男士，有一個娶外籍配偶。

OECD分析亞洲婚姻移民現象發展的因素包括了以下幾項：

1. 本土婚姻市場的劇變：鄉村地區男性的教育及社經地位相對較低，娶妻不易；而女性教育程度提高，尋求都會工作，在兒童公共托育資源不足、文化上男女家務分工不均等，造成女性在事業與母職角色上難以兩全，形成高教育程度的女性被迫或選擇晚婚。
2. 婚姻缺口：男性通常選擇與較年輕的女性結婚，但是代人口的生育率下降，在台灣尤其顯著。婚姻缺口與嬰兒篩檢亦有關，且加速惡化婚姻缺



口。在台灣，此現象已在是代中出現，造成男性在婚姻市場中的壓力，往外娶妻的現象因而逐年增加、且會延續。

3. 家庭結構轉變，老人照顧需求高。

4. 婚姻移民是較為簡便且經濟成本較低以解決無法居留或無法工作等問題：例如在台灣，外籍勞動移民無法申請永久居留，而婚姻移民無疑是一個變通的途徑。

### (三) 婚姻移民的管理

對某些國家而言，鄉村地區人口快速萎縮，使得政府或民間組織與移民輸出國合作，支持以媒合或仲介方式促成婚姻移民，組成相親旅遊團及改善行政程序的申請。韓國在 2010 年時有 1,250 個註冊的私立機構協助婚姻移民，而日本在 2006 年時，全國則有將近 4,000 個機構。這些機構與移民輸出國國內的組織或公司合作，協助進行仲介工作。

為了讓婚姻移民的訊息較為透明，改善移民管理是必要的。韓國即在 2010 年時，要求計畫赴國外娶親的當地居民，必須提供婚姻狀態、健康狀況、就業情形以及犯罪紀錄等，由機構協助翻譯題供給可能嫁入的外籍配偶；韓國性別平等及家庭部提供仲介機構訓練及為越南、柬埔寨、中國、蒙古及菲律賓移入的外籍配偶進行行前講習。(pre-departure orientation)。從 2011 年起，韓國男性要從上述國家及泰國等娶親，並為配偶申請護照時，在護照核發前必須接受國際婚姻的課程。台灣則是為了避免假結婚真賣淫或友人口販賣行為，而實施面談制度，並於 2009 年禁止商業機制的婚姻仲介，因而使婚姻移民人數逐漸減少。

以移出國來說，菲律賓、越南、柬埔寨的婚姻仲介機構是非法的，雖然實際情形婚姻仲介狀況仍相當普遍。菲律賓在核發護照給準備嫁到某些 OECD 國家及台灣的女性之前，要求必須接受菲律賓海外署所提供的行前諮商。越南政府則透過越南婦女聯盟(Viet Nam Women's Union)建立了婚姻移民的要求管道，包括限制配偶間的年齡差距、對於配偶健康狀態的掌握及以基本的語言溝通要求等。該聯盟並與韓國性別平等及家庭部簽訂備忘錄，協助越南婦女行前教育及到移入

國後的生活適應支持、融合及權益瞭解等。

#### (四) 婚姻移民的融合

OECD 的研究報告認為，對於嫁出國的外籍配偶而言，可觀察到夫家的經濟條件某個程度上仍是較為弱勢、外籍配偶的教育程度與移入國女性比較之下仍相對較低及外籍配偶的子女撫育及母職負擔等問題，使得移入國的政策對於婚姻移民的文化、語言、生活適應及勞動市場的融合等議題必須給予重視。尤其對於教育程度較低、勞動市場位置相對弱勢的婦女，仍宜參考國際勞工的基本保障公約，給予適度的協助。

而移民在移居國的融合與社會參與，往往是移民以及移居國共同的挑戰。移民是否能有效的融入移居社會，至少有幾個檢視的指標：

1. 移民勞工的高失業率呈現移民在勞動市場融入的限制。以 OECD 國家來說，雖然各國移民的就業與失業狀況有其差異，但整體來說，非在 OECD 出生者，通常較本國出生者有較高失業率，而移民女性所遭遇到的失業狀況通常較男性嚴重。
2. 移民常常進入遠較其所具備資格與技能低的職業，而他們的工作經驗或技能在移民國家往往不被承認。
3. 移民往往有較高比率聚居在特定區域。除了經濟受限而不得不聚集在較貧窮的區域外，也為了相互的支持。
4. 歧視、仇外與刻板印象往往使得移民的就業處於不利的處境。
5. 融合對國際移民而言是最困難的挑戰。要移居國的社區民眾能尊重差異與移民參與，對多數國家而言，仍是極度不易。

### 三、OECD 相關國家對於移民就業融合的措施

OECD 2013 年國際移民前瞻(International Migration Outlook)的第二章特別探討「OECD 國家近年來勞動市場趨勢與整合政策」，指出歐洲經濟的衰退以及近期的經濟危機，對於 OECD 國家的勞動市場造成很大的負面影響。勞動市場

的緊縮尤其影響到在勞動市場邊緣的弱勢族群。相對於本國居民，移民在勞動市場中所受的衝擊更是劇烈。其中有幾個值得關注的現象：

1. 2008-2012 年之間，非在 OECD 出生者的失業率提高了 5%，而 OECD 出生者的失業率則提高了 3%。對移民來說，過去四年的勞動市場狀況更為惡化。但經濟危機所造成的失業情形在 OECD 有國家之間的差異。像西班牙、希臘、葡萄牙等國移民的就業機會受經濟危機影響很大，北歐國家及澳洲影響有限，德國的失業率則有降低情形。
2. 移民在勞動市場所受影響與族群及類屬有關。青年及低技能者受經濟狀況影響最大，女性及技術勞動者影響較小。所在產業、個人資歷與特質及先前勞動市場經驗也會影響移民的就業處境。
3. 長期失業現象對許多 OECD 國家來說是嚴重的挑戰。長期失業者佔整體失業的比率在 2012 年成長到 44%。低技能者、青年人及老年人受長期失業的威脅更甚。
4. OECD 移民近年來在勞動市場的處境顯示了需要有積極的政策來讓移民重返勞動市場及找到適當的工作機會。許多 OECD 國家開始努力改善對於移民技能資格的認定、提升語言能力及確保移民獲得積極勞動市場政策的相關服務與資源。政府也運用公共基金來提升移民家庭與移入社會的融合。

為了改善上述問題，許多 OECD 國家在移民的勞動市場融合上所扮演的角色日漸吃重。特別是新移民早期的勞動市場融合更是核心任務。勞動市場融合策略主要目標在幫助移民勞工找到第一份工作或在失業後及早找到新的工作。而在相關作法上包括改善評估的作法、對於國外取得技能或證照資格的認定以及積極勞動市場政策等，以促進移民工作技能與工作機會有較好的媒合。

#### **(一) 積極勞動市場政策(Active Labor Market Policies)**

在丹麥，積極勞動市場政策是政府在促進移民融合上重要的部分。國家融合方案包含了所謂的「積極就業機會提供」(offers of active employment)，積極勞動

市場措施的三個類型為構成基礎，包括指導(guidance)、工作訓練及實習(job training and internship)以及就業薪資補助(employment with wage subsidy)。2012年一個新啟動的措施叫作「我們需要每一個人」(We need everyone)，這個措施特別針對領取現金給付的福利接受者提供協助。這些未能參加融合方案的新到移民，以及因為複雜的個人及社會問題而無法找到工作者，將由地方團隊評估及討論個別個案的狀況，並作成協調計畫來促成受益者的獲得工作機會。

在瑞典，政府在2013年的預算案中也採取了一連串的措施來鼓勵雇主僱用新到移民，包含在所謂的「入門」工作(“Step-in” job)，政府採取更彈性的以及擴大符合政府提供協助的資格認定的作法。

### **(二) 增加雇主責任(Employer responsibility has increased)**

在新移民透過就業融入社會的協助上，雇主被要求投入的角色與責任逐漸強化。以日本為例，新修正通過的「就業措施法」(Employment Measures Act)要求舊雇主在他們所僱用的外籍工作者離開他的企業，願意去找一份新工作時，應該給予協助。而採取行動的抉擇由雇主決定。公共就業服務機構則應在外籍工作者居留權有效的期間內，協助雇主去支持其離職員工的再就業。

以色列的工商勞動部則增加了勞動檢查員來保護移民勞工的勞動權益。而像德國、奧地利及瑞典等，政府要求雇主在移民的融合措施上應有所投入。以瑞典為例，一個由雇主支付費用的移民勞工語言訓練先導方案(pilot project)，有一部份時間也計入勞工的工作時數。

### **(三) 評估國外證照與資歷的認定列為就業議題的優先**

勞動市場的全球化與人力競爭需求，產生了移民勞動者教育與技能資格認定的問題。但對於教育過程中，不同國家對於課程設計與核心能力獲得的認定的比對參照，認定的程序、耗費時間、費用支出等仍是有待解決的問題。

在奧地利及德國，政府發展了一個全面性的架構來提供國外資格認定的資訊，包括網站及專線解說服務。對於相關法令規定亦有英文版本，以使外國移民能夠獲得清楚的資訊。而對於專業人員來說，要能在移居國執業，正式的資格認

定是先決條件。德國也有系統的發展一套執業資格認定的標準，並於 2012 年制訂執業資格認定法(Recognition Act)，對於在國外取得的職業或證照資格，於德國申請資格認定時，其認定程序與標準均詳細呈現。對於擁有專業技能的移民，例如教師、工程師、托育工作者及社會工作者等之勞動市場融合將有其促進效果。

日本政府對於高階人才是透過審查教育歷程、工作經驗、日語能力、薪資所得的狀況，達到其標準就有可能成為日本永久居民。從 2010 年起外國人持有日本護士執照即可立即就業，日本與印尼及菲律賓簽訂的經濟合作夥伴同意書提到，這兩個國家的護士上本國機構與原國家機構合辦的給外國護士的日本介紹課程以及在自己國家進行訓練，每年有人數上限。另一種在日本當執業護士的方式是在日本訓練三到四年取得國際護士執照，並找到工作，他們仍然可以在日本工作，但是通過人數較少。

法國對於結婚四年的移民的入籍程序有嚴格的語言要求，但是放鬆了對於工作有關的規定，例如：對於固定期限或暫時性工作合約視為穩定與足夠資源的證明。對於同化的假定是 25 歲以下住在法國超過十年以上和有五年以上的正式教育者。從 2012 年 1 月 12 日後，對於外國學生更換簽證狀態的規定也有鬆綁，只要學生在法國取得碩士學歷(M2)可以申請六個月的緩衝，讓申請者在這段時間內找尋工作，對於某些轉換身分的情況，可能可以轉換成永久居留准許。

對於移居國語言的能力缺乏或不足，往往也可能造成專業資格認定的障礙。有些國家對於特定職業以採取一些特別的措施，例如以色列對於醫生的資格測驗，可以使用希伯來語及阿拉伯語之外的語言。

#### (四) 教育及語言融合

對於年輕移民或移民在子女的教育及語言技能的加強，亦成為 OECD 國家所重視的議題。以丹麥而言，針對 30 歲以下失業、且已參加正式的教育方案的年輕移民，政府於 2012 通過了一個「青年配套」方案(Youth package)。這個啟動計畫特別針對年輕移民的子女來改善她們的教育機會。丹麥兒童及教育部也啟動了「我們需要所有的青年」計畫(We need all youngsters)，特別針對年輕移民協

助完成教育並找到就業機會，透過角色扮演、教育指導、家庭作業咖啡店及志工啟動的計畫等協助移民提升教育條件。在瑞典，則透過大學或學院提供補充性課程(supplementary courses)來幫助移民獲得大學學歷或針對專業，如醫生、律師、護理人員、教師等設計適合她們需要的課程，以強化市場需要的就業條件。

而對於語言的學習，瑞典有客製的移民方案 (“Swedish for Immigrants” programs)，針對移民設計語言訓練，以幫助她們的生活適應及就業能力提升。

### (五) 家庭移民的融合(integration of family migrants)

家庭移民是融合措施中另一個逐漸被關注的焦點。愛爾蘭政府在 2012 年訂定了一個 2012-2015 的融合方案，特別針對移民就業、移民子女、婦女及家庭的支持提供一連串的服務措施，包括語言訓練、兒童早期及基本教育。

在丹麥，居住孤立的移民婦女是政府特別關注的特定對象之一。政府目標在協助這些婦女能夠註冊接受教育或從事工作。而丹麥政府也在弱勢地區推動「區域母親」(District Mothers)計畫，在這些弱勢地區的失業移民母親被訓練為「區域母親」，透過拜訪鄰近地區的移民女性，並就其社會融入分享經驗及提供忠告。

在一些 OECD 國家，尤其是亞洲，針對不同國籍或族群者的婚姻結合，也提供一些特別的融合方案。以日本來說，這些方案透過提供個人諮商、訓練及公共就業服務機構直接協助的工作尋找來改善移民的勞動市場融合。日本政府為了促進日裔外國居民的就業，在 2010 年 8 月制定「對日裔外國居民的基本措施」：

1. 日文語言課程
2. 工作預備訓練
3. 協助外國居民的孩子融入日本教育體系，增加更多種語言翻譯的選擇。

韓國政府尋找高技術和才能的外國人，畢業的外國學生，依據學歷高低，可能會有從6個月到24個月的期限的工作尋找許可證。而韓國因為鄉村地區人口結構的變遷而產生了婚姻移民的流動。新移民初到移入國，難免會面臨生活習慣、語言隔閡、文化差異，而需要時間調適以融入家庭與社區生活。為了協助新移民的社會適應，並建構不歧視、包容的社會環境，韓國政府特別針對這些跨國婚姻

的移民女性之融合，於2005年制定「多元文化家庭支持法」(Multicultural Family Support Act, MCFSA)。這個法律的目標在提升社會對於多元文化家庭的瞭解與涵容，以及為兒童創造有利的環境。推動政策的任務由韓國性別平等及家庭部主導，其中的措施包括到2010年止，全國成立171個多元文化家庭支持中心，提供新移民婚姻與家庭生活服務、家庭諮商、翻譯服務、職業技能訓練、兒童語言發展、受暴者庇護服務、到宅照顧(home care)及到宅家教(home tutoring)韓語。其中韓語教學被運用最為普遍，此方案成長快速，到2011年，受益人數已超過20萬人，其中有將近三分之一擁有韓國國籍。

#### (六) 禁止歧視及促進多元文化與社會凝聚力

移民的融合不僅是移民個人的問題，也是社會整體的努力目標，才有可能促進社會凝聚。政府必須運用再分配政策(redistributive policies)及積極行動(affirmative action)的政治與經濟措施來協助移民，使儘快融入移民社會的文化、工作與生活。如何建立涵容的社會(inclusive societies)是策略歐洲2020(Strategic Europe 2020)的核心議題。

由上述資料，國際勞工組織(ILO)對於移民就業的相關共識，以及國際經濟合作暨發展組織(OECD)對於移民就業融合的相關措施，包括：積極勞動市場政策、增加雇主責任、評估及國外證照與資歷的認定列為就業議題的優先、教育及語言融合、家庭移民的融合以及禁止歧視及促進多元文化與社會凝聚力。都是我國可以參照的做法。

### 第三章 研究方法

本研究原針對已就業和待業中之新移民的求職歷程進行分析，期待得以認識新移民在就業歷程的助力以及障礙，作為就業服務政策、方案和服務輸送之參考。為完成本研究主題的研究重點，將採以下四種方法進行資料蒐集及分析。

- 一、文獻探討：本研究將蒐集ILO和OECD各國的移民，尤其是婚姻移民的現況和政策，作為我國在提供婚姻移民而產生新移民就業服務之參考；
- 二、次級資料分析：對本國公立就業服務機構之就業服務系統次級資料進分析，以獲得外籍配偶的求職歷程與就業障礙之基本樣貌；
- 三、焦點團體法：與提供福利與就業服務之公私部門之社工和個案管理員進行焦點團體。隨後，並邀請嫻熟新移民議題之專家學者進行座談，提供政策制訂之相關建議；
- 四、深度訪談法：針對已就業及未就業之外籍配偶及大陸配偶進行求職歷程、社會支持網絡及就業障礙之深度訪談。

以上研究方法分別說明如下：

- (一) 文獻探討主要以蒐集我國學術性文章及研究，以及 OECD 國家有關移民勞動，尤其是婚姻移民勞動現況，及 OECD 各國對婚姻移民的管理、鼓勵與協助等相關法規、政策與方案，做為本國未來對於外籍及大陸籍配偶投入就業市場相關政策制訂之參考。
- (二) 次級資料分析法則運用勞動部勞動力發展署所提供 2011-2013 外籍及大陸配偶志工力就業服務機構求職登錄資料共 17,010 筆進行統計分析，藉由官方資料庫瞭解外籍與大陸籍配偶到我國公立就業服務機構求職與就業的勞動實況與障礙。
- (三) 焦點團體與深度訪談的目的在於讓受訪者和參與座談者針對求職歷程與就業障礙的樣貌進行深度的意見表達與討論，並藉由受訪者與參與者本身的詮釋與對話，深化我們文件分析的理解與解釋。



焦點團體分成兩部分，共三場次。第一部份以外籍配偶的服務提供者為主，分成「中北部」和「雲嘉南高屏」各一場，每場次預計邀請人數為 6 人，共 12 人（表 3-1）。邀請對象包括公部門之新移民業務承辦人、新移民家庭服務中心之社工、以及就業服務單位之承辦人員等，對於外籍配偶在求職過程所可能面臨的優勢與障礙進行討論。

焦點團體參與成員分別有南部地區和中北部地區。南部地區：服務區域為高高屏 3 位，雲嘉南 3 位，共 6 位受訪者。5 位女性，一位男性。2 位來自公部門（勞政及社政各一位），4 位來自民間單位。年齡的區分上，30-39 歲有 3 位、40-49 歲有 1 位、50-59 歲有 2 位，平均年齡 41 歲；年資 6-10 年內有 4 位，十年以上有 2 位，平均年資 10 年；研究所以上 2 位，大學學歷 4 位。

中北部地區方面，服務區域分佈在中彰投 3 位、桃園 1 位、台北市 2 位，共 6 位受訪者皆為女性。1 位來自公部門（勞政），5 位來自民間單位。年齡的分布上，30-39 有 3 位、40-49 有 1 位、50-59 有 2 位，平均年齡 43 歲。工作年資則為 6-10 年有 1 位、10 年以上有 5 位，平均工作年資為 15 年。研究所以上 2 位，大學學歷 4 位。所有焦點團體參與者，11 位為社工相關科系，僅一位非社工相關科系，但實務經驗豐富。服務提供者焦點團體訪談大綱如附件一。

表 3-1 外籍及大陸配偶服務提供者焦點團體參與者名單

代號	服務區域	單位屬性	性別	職稱	年齡	服務年資	學歷
A1	高高屏	民間單位	女	主任	41 歲	11 年	其他(非社工相關)
A2	高高屏	民間單位	女	主任	36 歲	13 年	大學(社工相關)
A3	雲嘉南	民間單位	男	理事長	53 歲	9 年	研究所(社工相關)
A4	雲嘉南	公部門	女	課長	51 歲	9 年	大學(社工相關)
A5	高高屏	民間單位	女	社工督導	35 歲	9 年	研究所(社工相關)
A6	雲嘉南	公部門	女	社工員	32 歲	8 年	大學(社工相關)
B1	中彰投	公部門	女	輔導員	36 歲	14 年	大學(社工相關)
B2	中彰投	民間單位	女	社工督導	42 歲	20 年	大學(社工相關)
B3	中彰投	民間單位	女	主任	37 歲	15 年	研究所(社工相關)
B4	台北市	民間單位	女	處長	57 歲	10 年	大學(社工相關)

B5	台北市	民間單位	女	執行長	54歲	30年	研究所(社工相關)
B6	桃園	民間單位	女	社工督導	32歲	9年	大學(社工相關)

資料來源：本研究彙整(2014)。

焦點團體的第二部分為一場專家學者座談，於2014年9月29日在長榮大學社會工作系研究討論室由下午兩點進行至五點。研究團隊在整體研究初步結果完成後，邀請教育部、勞動部等公部門，以及嫻熟新移民議題之專家學者（如表3-2）進行座談，針對相關研究主題及政策制定提供建議。

表 3-2 政府與專家學者焦點團體參與者名單

代號	單位屬性	單位名稱	姓名	性別	職稱
C1	公部門	勞動部勞動力發展署技能檢定中心	林宏德	男	主任
C2	公部門	勞動部勞動力發展署技能檢定中心	林玉梅	女	科長
C3	公部門	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	程泰運	男	分署長
C4	公部門	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	王崇穎	男	督導
C5	公部門	教育部終身教育司	鍾丰琇	女	老師
C6	學術單位	中正大學勞工關係研究所	朱柔若	女	教授
C7	民間單位	台灣國際家庭互助協會	張育華	女	執行長

資料來源：本研究彙整(2014)。

#### （四）深度訪談之對象選樣與邀請採取「典型個案」取樣法(typical case

sampling)，分別由北部包括台北市、新北市、桃園縣，中部為彰化縣和南部則以臺南市、高雄市和屏東縣等新移民家庭服務中心推薦；同時搭配滾雪球(snow balling sampling)的方式，由已受訪外配介紹其他外籍及大陸配偶，增加深度訪談對象的廣度。深度訪談由研究員擔任訪員。除了北中南等縣市之外籍配偶為數不少之外，台北市、新北市和桃園縣，其為北部直轄市和準直轄市，且為混合型之都市為特色；彰化縣則為中部縣市，並深具以農村特色為代表；大台南地區和大高雄地區則為南部直轄市，且混合都會與偏鄉為代表；而屏東縣則包括了原住民、客家與閩南等多元文化之南部農村代表。訪問人數乃依據新移民原國籍在台灣的人口分佈以及外配基金委員建議，包括大陸港

澳、越南、印尼、泰國以及柬埔寨，預計訪談新移民 30 位，已就業和待業中各 15 位。

本研究應委託單位建議，將新移民就業粗分為就業和待業中。前者是指新移民目前全職就業中；後者則是不管過去是否曾經就業，只要目前正處於求職狀態皆屬之。然而，根據新移民服務提供者的經驗，以及實際訪談發現，新移民的就業狀態實屬動態歷程，且婚姻移民女性進入台籍家庭後，能夠掌握的就業主動權較低。她們的就業狀態難以完全以「就業」和「待業中」區分之。為貼近移民就業狀態的實際狀態，將「就業」區分為受僱和自僱。所謂受僱是指新移民受僱於他人以領取薪資；自僱指稱新移民的台籍家庭自營生計或者新移民自行創業，前者例如開設小型工廠、果園、農田、店鋪等，新移民必須投入勞動，是否領取酬勞，由夫家決定，後者是不管婚姻是否存續中，新移民開創自己的事業，收入自行控管。另外則為「待業中」，即一般所知目前無業，但正尋覓新的工作。

研究團隊依據原先研究設計，經過實地邀約訪談，共訪得 30 位外籍及大陸配偶（詳見表 3-3、表 3-4）。全體受訪者平均年齡為 38.50 歲；相較於其他東南亞國籍配偶平均年齡為 37.00 歲，陸港澳籍配偶平均年齡為 40.21 歲，明顯年齡較高。從來台時間來看，全體受訪者總平均時間為 10.47 年，東南亞籍配偶較長，為 12.81 年，陸港澳籍則為 7.79 年。本研究所訪談之外籍及大陸配偶因婚姻移民進入台灣，然而值得注意的現象是，全體受訪者婚姻維繫的平均時間為 9.13 年，外籍（9.13 年）及大陸籍（9.14 年）配偶分別的婚姻維繫時間差異不大，比她們來台總平均時間少 1.34 年。雖然尚有 23 位受訪者(76.67%)還處於婚姻存續狀態，但對於一群因為婚姻移民而遷移的女性而言，其婚姻維繫時間卻少於居留時間，意味著她們在婚姻關係中可能的弱勢狀態。當她們不管因為喪偶或離婚，其在台的社會資源本來就可能呈現不足的狀態，她們後續就業服務的需求相對上就會比台灣民眾來得大。

本研究於八月完成所有深度訪談，所有深度訪談皆進行錄音。在訪談錄音啟動前，研究員向受訪者說明告知後同意書的內容，在徵得受訪者於告知後同意書

上簽名同意。告知後同意書一式兩份，由受訪者和研究團隊各執一份留存。所有深度訪談錄音，皆由研究團隊所訓練後的工讀生進行文字轉譯。研究團隊再根據所轉譯的深度訪談文本進行分析。

本研究的期末報告，除了原有以次級資料和服務提供者的焦點團體資料為主的期中報告，參酌期中審查建議事項進行修訂之外，並進一步整合深度訪談分析結果，以及專家學者焦點團體的建議，對外籍及大陸配偶之求職與就業提出具體結論與政策建議，供委託機構作為政策施為與服務方案設計之參考。

表 3-3 外籍及大陸配偶深度訪談名單

代號	區域	縣市	就業身份	職業	年齡	原國籍	身份	來台年數	婚姻狀態	婚姻存續	教育程度	福利身份
ECAS	南	高雄	受僱	四處打零工	34	柬埔寨	身份證	15	喪偶	10	高中肄	有
ECM1	中	彰化	受僱	工廠作業員	46	陸港澳	居留證	8	已婚	8	大專	無
ECM2	中	彰化	受僱	工廠作業員	42	陸港澳	身份證	17	已婚	18	高中	無
ECN1	北	台北市	受僱	NPO 工作人員	37	陸港澳	依親證	3	已婚	10	大專	無
ECN2	北	新北市	受僱	電話行銷(英語教材)	37	陸港澳	居留證	5	已婚	9	大專	無
ECS1	南	屏東	自僱	小吃店	44	陸港澳	身份證	12	離婚	4	專科	無
ECS2	南	台南	受僱	NPO 工作人員	41	陸港澳	身份證	8	已婚	8	國中	無
ECS3	南	台南	受僱	NPO 工作人員	48	陸港澳	居留證	1	已婚	1	大專	無
EIM	中	彰化	待業	無	57	印尼		24	喪偶	24	無	無
EIN	北	桃園	受僱	看護	28	印尼	居留證	5	已婚	4	國中	無
EIS	南	高雄	自僱	家事服務員	37	印尼	身份證	13	已婚	13	國小肄業	無
ETS	南	屏東	受僱	保險業務員	39	泰國	居留證	17	已婚	10	大學肄業	無
EVM	中	彰化	受僱	工廠作業員	34	越南	居留證	14	受暴離婚	12	國中	無
EVN	北	桃園	受僱	工廠職員	31	越南	身份證	13	受暴離婚	13	無	有
EVS	南	台南	受僱	NPO 工作人員	27	越南	居留證	4	已婚	5	高中肄	無
NCAS	南	高雄	自僱	家中務農	36	柬埔寨	身份證	12	已婚	12	大專	無
NCM1	中	彰化	待業	無	42	陸港澳	居留證	2	已婚	13	大專	無
NCM2	中	彰化	自僱	按摩業	36	陸港澳	居留證	6	已婚	6	大專	無
NCN1	北	桃園	待業中	無	31	陸港澳	身份證	9	已婚	9	國中	無

代號	區域	縣市	就業身份	職業	年齡	原國籍	身份	來台年數	婚姻狀態	婚姻存續	教育程度	福利身份
NCN2	北	台北市	待業中	無	38	陸港澳	依親證	3	已婚	10	大專	無
NCS1	南	高雄	待業	無	37	陸港澳	身份證	10	已婚	10	國中	無
NCS2	南	台南	受僱	社區手工藝講師	44	陸港澳	身份證	15	已婚	10	高中	無
NCS3	南	台南	待業	無	40	陸港澳	身份證	10	已婚	12	大專	無
NIM	中	彰化	待業中	無	44	印尼	身份證	10	已婚	9	國中	無
NIN	北	桃園	待業	無	40	印尼	身份證	14	已婚	3	大學	無
NIS	南	台南	受僱	通譯員	35	印尼	身份證	13	已婚	10	高職	無
NVM	中	彰化	待業中	學生	29	越南	居留證	5	已婚	5	大學	無
NVS	南	台南	待業中	無	40	越南	身份證	10	已婚	10	國小	無
NTS	南	台南	受僱	通譯員	50	泰國	身份證	25	離婚	2	高中	無
NVN	北	桃園	待業中	無	31	越南	依親證	11	喪偶	4	高中	無

資料來源：本研究彙整(2014)。

表 3-4 受訪者基本資料統計表

	次數	百分比		次數	百分比
受訪者居住區域			受訪者居住縣市		
1 (北)	8	26.67%	1 (台北市)	2	7%
2 (中)	8	26.67%	2 (新北市)	1	3%
3 (南)	14	46.67%	3 (桃園縣)	4	13%
總計	30	100.00%	4 (彰化縣)	9	30%
			5 (臺南市)	9	30%
			6 (高雄市)	3	10%
			7 (屏東縣)	2	7%
			總計	30	100.00%
受訪者就業身份			受訪者原國籍		
1 (自僱)	4	13%	1 (陸港澳)	14	47%
2 (受僱)	15	50%	2 (越南)	6	20%
3 (待業中)	11	37%	3 (印尼)	6	20%
總計	30	100%	4 (泰國)	2	7%
			5 (柬埔寨)	2	7%
			總計	30	100.00%
受訪者居留身份			受訪者婚姻狀態		
1 (身份證)	16	53%	1 (已婚)	23	77%
2 (居留證)	10	33%	2 (離婚)	4	13%
3 (依親證)	3	10%	3 (喪偶)	3	10%
4 (其他)	1	3%	總計	30	100%
總計	30	100%			
受訪者教育程度			受訪者福利身份		
1 (國小以下)	3	10%	1 (無)	28	93%
2 (國中)	6	20%	2 (有)	2	7%
3 (高中)	8	27%	總計	30	100%
4 (大專/學)	12	40%			
5 (研究所)	1	3%			
總計	30	100%			

資料來源：本研究彙整(2014)。

## 第四章 研究結果

### 第一節 外籍及大陸配偶至公立就業服務機構求職 次級資料分析

為瞭解外籍及大陸配偶到公立就業服務機構求職與就業之情形，本研究根據研究審查之意見，向勞動部勞動力發展署申請外籍及大陸配偶於 2011-2013 年相關求職資料原始檔，進行資料分析，以瞭解外籍及大陸配偶向公立就業服務機構求職與就業概況。根據資料庫所能提供資料，本研究向勞動力發展署申請的資料項目包括：外籍配偶原生國籍、外籍及大陸配偶的出生年、教育程度、婚姻狀況、居住區域、過去工作經驗等基本資料，以及期望職缺（希望工作項目）、實際就業職缺、就業服務提供措施、求職求才未能媒合原因、轉介參加職業訓練或其他服務、各區中心服務外籍與大陸配偶人數及實際開案人數等。

經資料分析，在 2011 年有 4,868 人向公立就業服務機構求職，2012 年有 5,382 人，2013 年有 6,760 人，三年總計 17,010 人。其中大陸配偶三年總計 7,450 人，外籍配偶總計 9,560 人(詳見表 4-1-1)。主要變項分析如表 4-1-1 至表 4-1-11。

表 4-1-1 身分別與最新求職登記年交叉表

	2011	2012	2013	總和
	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)
大陸配偶	2102(28.2)	2424(32.5)	2924(39.2)	7450(100.0)
外籍配偶	2766(28.9)	2958(30.9)	3836(40.1)	9560(100.0)
總和	4868(28.6)	5382(31.6)	6760(39.7)	17010(100.0)
卡方分析	值=4.934,	df=2	P=0.085 (未顯著, 雙尾)	

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-1 中可以看出外籍及大陸配偶使用公立就業服務系統的比例逐年增加，外籍配偶使用公立就業服務資源的人數多於大陸配偶，特別是 2013 年使用公立就業服務資源增加的幅度高於 2012 年。由表 4-1-1 中數據可知， $X^2=4.934$ ，顯著性為.085，未達.05 的統計顯著水準，因此我們無法宣稱這兩變項具有特定關係，亦即「身分別與最新求職登記年並無顯著關聯」。



表 4-1-2 身分別與學歷交叉表

	碩士以上	大學及大專	高中職	國中	國小	其他	總和
	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)
大陸配偶	31(0.4)	1228(16.5)	3368(45.2)	2068(27.8)	454(6.1)	301(4.0)	7450(100.0)
外籍配偶	31(0.3)	949(9.9)	3151(33.0)	2987(31.2)	1578(16.5)	864(9.0)	9560(100.0)
總和	62(0.4)	2177(12.8)	6519(38.3)	5055(29.7)	2032(11.9)	1165(6.8)	17010(100.0)
卡方分析	值=855.297, df=5 P=0.000(顯著, 雙尾)						

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-2 中可以看出外籍及大陸配偶的學歷主要集中在國中及高中職兩個階段，特別以高中職的學歷比例最高，但是仍有極少數人擁有碩士以上的學歷，大陸配偶擁有高中學歷的人數明顯高於國中學歷的人數，反之，求職外籍配偶在國中及高中兩種學歷上並無明顯的差異。由表 4-1-2 中數據可知， $X^2=855.237$ ，顯著性為.000，達.05 的統計顯著水準，因此我們可以宣稱「身分別與學歷具有顯著關聯」。

表 4-1-3 身分別與婚姻狀況交叉表

		已婚	單身	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)
個案身分	大陸配偶	7045(94.7)	396(5.3)	7450(100.0)
	外籍配偶	8997(94.1)	563(5.9)	9560(100.0)
總和		16051(94.4)	959(5.6)	17010(100.0)
卡方分析		值=2.590, df=1 P=0.108 (未顯著, 雙尾)		

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-3 中可看出到公立就業服務系統求職的外籍及大陸配偶婚姻狀況，具已婚身份的外籍及大陸配偶比例分別占 94.7%、94.1%。而單身者（根據公立就業服務系統資料庫的分類，未具已婚身份者被歸為單身，未有進一步分類）分別占 5.3%、5.9%。由表 4-3 數據可知， $X^2=2.590$ ，顯著性為.108，未達.05 的統計顯著水準，因此婚姻狀況在求職的外籍及大陸配偶之間並無顯著差別。

表 4-1-4 年齡與身分別交叉表

		大陸配偶	外籍配偶	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)
年 齡 分 組	20歲以下	1(0.0)	6(0.1)	7(0.0)
	20-24歲	93(1.2)	188(2.0)	281(1.7)
	25-29歲	876(11.8)	1608(16.8)	2484(14.6)
	30-34歲	1765(23.7)	3253(34.0)	5018(29.5)
	35-39歲	1886(25.3)	2167(22.7)	4053(23.8)
	40-44歲	1389(18.6)	1240(13.0)	2629(15.5)
	45-49歲	685(9.2)	614(6.4)	1299(7.6)
	50-54歲	411(5.5)	284(3.0)	695(4.1)
	55-60歲	230(3.1)	145(1.5)	375(2.2)
	60歲以上	112(1.5)	51(0.5)	163(1.0)
總和		7448(100.0)	9556(100.0)	17004(100.0)
卡方分析		值=536.666, df=9 P=0.000 (顯著, 雙尾)		

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-4 中可以發現外籍及大陸配偶辦理求職登記的主要年齡集中在 30~39 歲。大陸配偶的求職者中，有 49% 屬於此年齡層，外籍配偶中則有將近 57% 屬於此年齡層，其中又以 30~34 歲所佔比例最高。但若以外籍及大陸配偶求職年齡加以仔細觀察，則發現外籍配偶在 25~29 歲的求職人數及比例明顯高於大陸配偶，但在 40 歲以後的求職者之人數及比例則明顯低於大陸配偶。由表 4-1-4 中的數據可知， $X^2=536.666$ ，顯著性為.000，達.05 的統計顯著水準，從統計資料的分析，我們確認「年齡與身分別有顯著關聯」。

表 4-1-5 最新求職登記年與學歷交叉表

		碩士以上	大學及大專	高中職	國中	國小	其他	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)
最新求職 登記年	2011	16(0.3)	590(12.1)	1866(38.3)	1418(29.1)	631(13.0)	347(7.1)	4868(100.0)
	2012	20(0.4)	699(13.0)	2075(38.6)	1600(29.7)	619(11.5)	369(6.9)	5382(100.0)
	2013	26(0.4)	888(13.1)	2578(38.1)	2037(30.1)	782(11.6)	449(6.6)	6760(100.0)
	總和	62(0.4)	2177(12.8)	6519(38.3)	5055(29.7)	2032(11.9)	1165(6.8)	17010(100.0)
卡方分析		值=10.740, df=10 P=0.378 (未顯著, 雙尾)						

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-5 可以發現三年求職登記人數的比例在各學歷間都是很平均的狀態，並無哪一年特別與其他年份不同。由統計分析可知， $X^2=10.740$ ，顯著性為.378，未達.05 的統計顯著水準，因此我們宣稱在 2011-2013 年，「最新求職登記年與學歷並無顯著相關」。

表 4-1-6 希望工作項目與身分別交叉表

		大陸配偶	外籍配偶	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)
希望 工 作 項 目	行政經營	516(6.9)	157(1.6)	673(4.0)
	業務行銷	878(11.8)	255(2.7)	1133(6.7)
	人事法務	20(0.3)	10(0.1)	30(0.2)
	財會金融	101(1.4)	25(0.3)	126(0.7)
	廣告美編	29(0.4)	11(0.1)	40(0.2)
	客戶服務	249(3.3)	48(0.5)	297(1.7)
	電腦硬體	332(4.5)	690(7.2)	1022(6.0)
	資訊軟體	12(0.2)	8(0.1)	20(0.1)
	品管製造	3051(41.0)	6038(63.1)	9087(53.4)
	技術服務	110(1.5)	161(1.7)	271(1.6)
	營建職類	276(3.7)	475(5.0)	751(4.4)
	傳播媒體	11(0.1)	214(2.2)	225(1.3)
	娛樂演藝	5(0.1)	5(0.1)	10(0.1)
	教育學術	36(0.5)	39(0.4)	75(0.4)
	交通及物流服務	12(0.2)	7(0.1)	19(0.1)
	餐飲旅遊運動	864(11.6)	728(7.6)	1592(9.4)
	醫藥美容	413(5.5)	206(2.2)	619(3.6)
	保全警衛	17(0.2)	11(0.1)	28(0.2)
	家事服務	490(6.6)	413(4.3)	903(5.3)
	農林漁牧	28(0.4)	61(0.6)	89(0.5)
總和	7450(100.0)	9560(100.0)	17010(100.0)	
卡方分析	值=1950.245, df=19 P=0.000 (顯著, 雙尾)			

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-6 中可以看出大陸配偶期望職類最高的前五名分別為品管製造(41%)、業務行銷(11.8%)、餐飲旅遊運動(11.6%)、行政經營(6.9%)與家事服務(6.6%)。外籍配偶期待的職業類別比例最多的前五名則分別為品管製造(63.1%)、

餐飲旅遊運動(7.6%)、電腦硬體(7.2%)、營建職類(5.0%)、家事服務(4.3%)。品管製造類為外籍及大陸配偶在求職期待的工作中，所佔比例達 53% 左右，而外籍配偶所佔的比例更高達 63%，而在此職業類別中，外籍及大陸配偶最想從事的工作是作業員。在餐飲旅遊運動類中，外籍及大陸配偶最想從事的工作是餐飲服務及接待員，在電腦硬體類類中，外籍及大陸配偶最想從事的工作是電腦設備組裝作業員。此外，外籍配偶又比大陸配偶更想要從事品管製造業及電腦硬體業，在餐飲旅遊運動類，大陸配偶想要從事這類職業的比例高於外籍配偶。由表 4-1-6 數據可知， $X^2=1950.245$ ，顯著性達.000，達.05 的統計顯著水準，因此我們可以宣稱這兩個變項具有特定關係，亦即「希望工作項目與身分別有關聯」的研究結論。

表 4-1-7 希望工作項目與居住區域交叉表

		北區	中區	南區	東區	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)
希望工作項目	行政經營	368(4.8)	138(3.5)	141(2.9)	26(4.2)	673(4.0)
	業務行銷	639(8.4)	190(4.8)	225(4.7)	79(12.8)	1133(6.7)
	人事法務	19(0.3)	5(0.1)	5(0.1)	1(0.2)	30(0.2)
	財會金融	70(0.9)	22(0.6)	33(0.7)	1(0.2)	126(0.7)
	廣告美編	20(0.3)	10(0.3)	9(0.2)	1(0.2)	40(0.2)
	客戶服務	203(2.7)	37(0.9)	45(0.9)	12(1.9)	297(1.7)
	電腦硬體	640(8.4)	199(5.0)	168(3.5)	14(2.3)	1022(6.0)
	資訊軟體	9(0.1)	5(0.1)	6(0.1)	0(0.0)	20(0.1)
	品管製造	3637(47.9)	2606(65.5)	2723(56.6)	121(19.6)	9087(53.4)
	技術服務	86(1.1)	85(2.1)	94(2.0)	6(1.0)	271(1.6)
	營建職類	209(2.8)	147(3.7)	330(6.9)	65(10.6)	751(4.4)
	傳播媒體	146(1.9)	35(0.9)	40(0.8)	4(0.6)	225(1.3)
	娛樂演藝	6(0.1)	1(0.0)	2(0.0)	1(0.0)	10(0.1)
	教育學術	42(0.6)	11(0.3)	14(0.3)	8(1.3)	75(0.4)
	交通及物流服務	10(0.1)	4(0.1)	4(0.1)	1(0.2)	19(0.1)
	餐飲旅遊運動	726(9.6)	240(6.0)	456(9.5)	170(27.6)	1592(9.4)
	醫藥美容	261(3.4)	131(3.3)	195(4.1)	32(5.2)	619(3.6)
	保全警衛	21(0.3)	0(0.0)	7(0.1)	0(0.0)	28(0.2)
家事服務	485(6.4)	82(2.1)	266(5.5)	70(11.4)	903(5.3)	

	農林漁牧	3(0.0)	31(0.8)	51(1.1)	4(0.6)	89(0.5)
	總和	7600(100.0)	3979(100.0)	4814(100.0)	616(100.0)	17010(100.0)
卡方分析	值=1417.185, df=19 P=0.000 (顯著, 雙尾)					

資料來源：本研究彙整(2014)。

從表 4-1-7 可發現品管製造類以中區及南區的外籍及大陸配偶想要從事此職類的比例皆超過 50%，在東區外籍及大陸配偶想要從事的職類前幾項依序為餐飲旅遊運動、品管製造、業務行銷及家事服務，與其他地區的 1、2 名排序不同—品管製造、餐飲旅遊運動，而北區的第三名為業務行銷，中區的第三名為電腦硬體，南區的第三名為營建職類，在第三名想要的職類上各區有差異。由表 4-1-7 數據可知， $X^2=1417.185$ ，顯著性為.000，達.05 的統計顯著水準，因此我們宣稱這兩變項具有特定關係，亦即我們必須做出「希望工作項目與區域有關聯」的研究結論。

表 4-1-8 求職者身分與公立就服資源使用情形分析

	介紹卡	多元專案	職業訓練	就業啟航	雇用獎助	臨工津貼	職場學習
	使用個數(%)	使用個數(%)	使用個數(%)	使用個數(%)	使用個數(%)	使用個數(%)	使用個數(%)
陸籍	6294(84.5)	2(0.0)	93(1.2)	33(0.4)	34(0.5)	150(2.0)	37(0.5)
外籍	8287(86.7)	1(0.0)	40(0.4)	78(0.8)	31(0.3)	136(1.4)	27(0.3)
總和	14581(85.7)	3(0.0)	133(0.8)	111(0.7)	65(0.4)	286(1.7)	64(0.4)

資料來源：本研究彙整(2014)。

表 4-1-8 主要在瞭解求職的外籍及大陸配偶共 17,010 人在 2011-2013 年運用公立就業服務資源的概況。這些公立就業服務資源包括由公立就服機構開立介紹卡提供民眾前往企業單位求職、介紹參加多元方案、職業訓練、就業啟航、職場學習等，或提供雇主僱用獎助、提供求職者臨時工作津貼等。從表 4-1-8 可以明顯看出外籍及大陸配偶使用比率最高的公立就服資源為運用介紹卡前往企業單位求職，且外籍配偶使用介紹卡找工作的比例高於大陸籍配偶。除了介紹卡之外，其他公立就服資源的使用情形偏低，除臨時工作津貼使用者佔總人數比率約有 1.7% 以外，其餘部分的使用者占求職總人數比率皆在 1% 以下。整體而言，除了開立介紹卡及就業啟航，外籍配偶使用人數及使用百分比均高於

大陸配偶外，還是可以看出大陸籍配偶較常使用職訓、雇用獎助、臨工津貼及職場學習，特別是職訓的使用情形可以明顯看出大陸籍配偶使用職訓的人數是外籍配偶的超過兩倍。

表 4-1-9 運用介紹卡成功就業次數分配表（依據職業分類）

		2011	2012	2013
		個數(%)	個數(%)	個數(%)
希望 工作 項目	行政經營	89(2.8)	77(2.4)	74(2.7)
	業務行銷	147(4.7)	144(4.5)	108(3.9)
	人事法務	1(0.0)	0(0.0)	1(0.0)
	財會金融	10(0.3)	5(0.2)	16(0.6)
	廣告美編	0(0.0)	1(0.1)	4(0.1)
	客戶服務	17(0.5)	32(1.0)	15(0.5)
	電腦硬體	131(4.2)	141(4.4)	84(3.1)
	資訊軟體	1(0.0)	2(0.1)	0(0.0)
	品管製造	1716(54.7)	1688(53.3)	1492(54.2)
	技術服務	253(8.1)	269(8.5)	215(7.8)
	營建職類	161(5.1)	162(5.1)	148(5.4)
	傳播媒體	13(0.4)	13(0.4)	13(0.5)
	娛樂演藝	0(0.0)	3(0.1)	1(0.0)
	教育學術	7(0.2)	4(0.1)	5(0.2)
	交通及物流服務	9(0.3)	10(0.3)	11(0.4)
	餐飲旅遊運動	307(9.8)	363(11.5)	305(11.1)
	醫藥美容	55(1.8)	46(1.5)	61(2.2)
	保全警衛	14(0.4)	10(0.3)	10(0.4)
	家事服務	143(4.6)	136(4.3)	122(4.4)
	農林漁牧	62(2.0)	61(1.9)	69(2.5)
	總和	3136(100.0)	3169(100.0)	2754(100.0)

資料來源：本研究彙整(2014)。

另外，我們也想瞭解運用公立就業服務系統開立介紹卡而獲得成功就業的次數、比率及工作項目，經整理如表 4-1-9，可以看出外籍及大陸配偶成功就業的工作以品管製造類最高，而且佔成功就業者的比例皆超過五成，其次是餐飲旅遊運動類其比例約佔一成，而在品管製造類中，外籍及大陸配偶大都從事作業員的工作，而在餐飲旅遊運動類中，外籍及大陸配偶也都從事服務性的工作。

表 4-1-10 求職登記表關閉原因與身分別交叉表

		大陸配偶	外籍配偶	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)
求職登記表關閉原因	公立就業服務機構推薦成功—介紹卡	1654(22.2)	2427(25.4)	4081(24.0)
	利用本會資訊就業—全國就業 E 網	378(5.1)	547(5.7)	925(5.4)
	利用本會資訊就業—觸控式電腦	16(0.2)	18(0.2)	34(0.2)
	利用本會資訊就業—求才快報	110(1.5)	141(1.5)	251(1.5)
	利用本會資訊就業—現場徵才	45(0.6)	47(0.5)	92(0.5)
	利用本會資訊就業—其他	564(7.6)	779(8.1)	1343(7.9)
	公立就業服務機構推薦成功—一般就業服務	1244(16.7)	1868(19.5)	3112(18.3)
	暫停就業—準備考試/升學	7(0.1)	8(0.1)	15(0.1)
	暫停就業—參加職業訓練	66(0.9)	31(0.3)	97(0.6)
	暫停就業—家中有事	174(2.3)	232(2.4)	406(2.4)
	暫停就業—其他	164(2.2)	215(2.2)	379(2.2)
	改利用其他管道求職	73(1.0)	104(1.1)	177(1.0)
	無法聯繫求職者	83(1.1)	144(1.5)	227(1.3)
	系統自動關閉	2697(36.2)	2728(28.5)	5425(31.9)
	不知道	28(0.4)	35(0.4)	63(0.4)
	自行就業—其他	147(2.0)	236(2.5)	283(2.3)
總和	7450(100.0)	9560(100.0)	17010(100.0)	
卡方分析	值=152.742, df=15, P=0.000 (顯著, 雙尾)			

資料來源：本研究彙整(2014)。

根據就業服務系統的規定，求職登記表在開啟當日起屆滿 60 天後，系統會自動關閉求職登記表，從表 4-1-10 中可發現求職登記表關閉原因為系統自動關閉所佔比例最高(31.9%)。至於透過公立就業服務媒合工作成功的樣本中，外籍及大陸配偶皆是以採用介紹卡推薦成功比例最高，次高為採用一般就業服務找到工作。由表 4-1-10 中數據可知， $X^2=152.742$ ，顯著性為.000，達.05 的統計顯著水準，因此我們可以推論「求職登記表關閉原因與身分別有顯著關聯」。

表 4-1-11 求職登記表關閉原因與求職登記年交叉表

		2011	2012	2013	總和
		個數(%)	個數(%)	個數(%)	個數(%)
求職登記表關閉原因	公立就業服務機構推薦成功－介紹卡	1210(24.9)	1263(23.5)	1608(23.8)	4081(24.0)
	利用本會資訊就業－全國就業E網	174(3.6)	348(6.5)	403(6.0)	925(5.4)
	利用本會資訊就業－觸控式電腦	6(0.1)	15(0.3)	13(0.2)	34(0.2)
	利用本會資訊就業－求才快報	40(0.8)	95(1.8)	116(1.7)	251(1.5)
	利用本會資訊就業－現場徵才	20(0.4)	40(0.7)	32(0.5)	92(0.5)
	利用本會資訊就業－其他	237(4.9)	443(8.2)	663(9.8)	1343(7.9)
	公立就業服務機構推薦成功－一般就業服務	1399(28.7)	845(15.7)	868(12.8)	3112(18.3)
	暫停就業－準備考試/升學	4(0.1)	4(0.1)	7(0.1)	15(0.1)
	暫停就業－參加職業訓練	20(0.4)	24(0.4)	53(0.8)	97(0.6)
	暫停就業－家中有事	74(1.5)	118(2.2)	214(3.2)	406(2.4)
	暫停就業－其他	91(1.9)	124(2.3)	164(2.4)	379(2.2)
	改利用其他管道求職	39(0.8)	61(1.1)	77(1.1)	177(1.0)
	無法聯繫求職者	60(1.2)	63(1.2)	104(1.5)	227(1.3)
	系統自動關閉	1482(30.4)	1782(33.1)	2161(32.0)	5425(31.9)
	不知道	2(0.0)	7(0.1)	54(0.8)	63(0.4)
	自行就業－其他	10(0.2)	150(2.8)	223(3.3)	283(2.3)
	總和	4868(100.0)	5382(100.0)	6760(100.0)	17010(100.0)
	卡方分析	值=831.186, df=30 P=0.000 (顯著, 雙尾)			

資料來源：本研究彙整(2014)。

由表 4-1-11 可以發現採用一般就業服務的外籍及大陸配偶有逐年下降的趨勢，而採用介紹卡的外籍及大陸配偶在每一年的比例皆差異不大。由表 4-1-11 數據可知， $X^2=832.186$ ，顯著性為.000，達.05 的統計顯著水準，因此我們看出「求職登記表關閉原因與最新求職登記年有顯著關聯」。

根據次級資料分析結果，整體而言，求職的大陸籍配偶學歷明顯高於求職的東南亞籍配偶。但大陸籍配偶所希望的工作項目，並未因其學歷較高而與外籍配偶有太大的差異。在希望的工作項目之排序上方面，外籍及大陸配偶互有



異同。即使如此，外籍及大陸配偶最想擔任的工作分別是作業員、餐飲服務及接待員、電腦設備組裝作業員。這些工作多屬於次級勞動力，進入門檻較低，是外籍及大陸配偶比較容易獲得的工作。外籍及大陸配偶的比較上，外籍又比大陸配偶更想要從事品管製造業及電腦硬體業，在餐飲旅遊運動類，大陸配偶想要從事這類職業的比例高於外籍配偶。相較於餐飲運動類別，品管製造和電腦硬碟等工作在語言的要求標準較低，對外籍配偶來說，相對是比較容易獲得的工作。至於北、中、南、東等各區外籍和大陸籍配偶在希望工作項目上的差異，應是與其產業結構有關。

另外，就樣本整體行為觀之，外籍配偶辦理求職登記的年齡早於大陸配偶，但相較於大陸配偶，40歲以後到公立就業服務機構求職的人則快速遞減。而在使用公立就業的服務資源方面，86%的外籍及大陸配偶使用介紹卡推介就業，以在品管製造業的部分最為普遍，但是其他就業資源使用比例均低。

為了讓公立就業就業資源可以廣為外籍及大陸配偶所使用，政府必須正視他們就業條件（如學歷、年齡、就業期待等）以及居住區域的產業結構等因素，並在職業訓練和就業服務政策提出相對配套措施，才有可能讓國內數十萬外籍及大陸配偶的勞動力投入生產行列。

## 第二節 焦點團體訪談結果分析

根據上述次級資料結果顯示，2011年（4,868人次）、2012年（5,382人次）和2013年（6,760人次）等三年來共有17,010人次使用公部門就業服務。然而，對身兼家庭照顧責任的外籍及大陸配偶來說，往往需要考量家庭因素，選擇工作類型、時間及工作地點，所以不一定能受惠於公部門所提供的工作機會，此與楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等人(2014)之研究發現不謀而合。外籍及大陸配偶相關就業需求的滿足，往往就轉向非正式社會網絡或非營利機構尋求協助，藉以獲得較為彈性的工作機會，因此，服務外籍及大陸配偶的非營利機構也是本研究資料蒐集的重點。

故為瞭解外籍及大陸配偶在非營利組織尋求服務的經驗，在對外籍及大陸配偶進行深度訪談前，分別邀請北、中、南三區，專門為新移民提供服務的公私部門社工和就業服務機構的工作人員，進行兩次焦點團體座談。一方面從服務提供者的觀點，認識外籍及大陸配偶的求職和就業歷程，以及他們的優勢和可能面臨的障礙；另一方面以焦點團體的內容作為對外籍及大陸配偶深度訪談大綱的建構依據。以下分就「求職原因及選擇工作的主要考量因素」、「雇主僱用外籍及大陸配偶的主要行業別及考量因素」、「求職管道和障礙，以及媒合就業的主要困難」、「就業過程中的困難及障礙」、「就業優勢以及穩定就業的關鍵因素」和「政策上之建議」等六個主要議題，分析兩次焦點團體座談資料。

## 一、外籍及大陸配偶求職原因及選擇工作的主要考量因素

### (一) 求職原因

參與焦點團體的服務提供者代表指出，外籍及大陸配偶求職的原因可以從經濟需求、心理需求及社會需求等三個層面來觀察。

1. 經濟層面的需求：參與焦點團體的 12 位代表中，其中 8 位受訪者談到經濟層面的需求是外籍及大陸配偶求職的首要動機，家庭生計是他們的主要考量，其中 6 位受訪者認為個人的經濟獨立自主亦是他們求職的重要原因。

#### (1) 為了家庭生計

*其實最主要還是要得到他們家庭裡面的支持，還有就是家庭很需要她去賺這一份薪水餉，所以這是她們很重要的一個考量因素 (A4)。*

*他們要去找工作，需要負擔起家裡經濟的責任，然後必須要養家，那這裏面還有狀況，也許丈夫，比較沒辦法賺錢，或是說賺的錢比較少，所以他就一定要去工作 (B5)。*

*如果是東南亞籍配偶的話，大部分是因為夫家這邊的經濟不佳，那他們大部分都是主要的家計者，所以他們大部分都要外出工作 (B2)。*

#### (2) 個人經濟獨立自主

另外是娘家基本上如果需要錢的話，她可以不用去求別人 (A1)。

陸配他不想要就是說我要跟老公拿錢，或是說跟婆婆要錢 (B2)。

2. 心理層面的需求：參與焦點團體的 12 位代表中，一半的受訪者談到夫家經濟狀況尚可的外籍及大陸配偶，他們求職的重要原因是為了追求自我成長，其因素有成就感、安全感、自信與自我價值感。

### (1) 成就感

那些志工來賺通譯費或志工費其實很少，她們願意來，她們還是要來，因為那個錢對她們來講是個零用錢，那是一個成就感…那是我自己賺的，即使她們家不需要她們的錢 (A2)。

那個收穫來的經濟是她們對於工作成就感的一個很重要的來源，…藉由這個錢的收入，然後讓大家肯定她的價值 (A5)。

### (2) 安全感

她們工作不見得是家裡缺錢要她去，很多時候是安全感，我在家裡你會提供我無虞的生活環境，可是我沒有一個自主權，我那個錢，也許我娘家也不需要，也不缺錢，可是那個安全感，所以她們會希望有那個機會 (A2)。

有錢是一個很重要的安全感 (A1)。

### (3) 自信與自我價值感

我覺得姊妹需要的是找到自己 (A1)。

怎樣藉由這個錢的收入，讓大家肯定她的價值…怎樣透過工作建立起她們的自信…有一個部分是她們需要被看見她們的努力，這個東西是相同的，不管是高社經地位，或者是低社經地位的，…精神上需要被肯定是相同的 (A5)。

他在家裡的時候，他會比較有地位，可以增加自己的信心 (B5)。

那陸配的部分呢，會有一個區塊是，他們夫家的經濟狀況都還不錯，那他們想工作的原因是，…他們想要有自信心 (B2)。

3. 社會層面的需求：中北部受訪者，其中 8 位受訪者提及外籍及大陸配偶的求職動機是為了增加社會接觸和擴大人際關係，南部受訪者則完全未提及此層面的需求。

就是說他不想整天都跟婆婆，都待在家，因為覺得這樣會有比較多的問題發生；另外就是說，希望能夠去接觸外面，去擴大他的生活面，那也可以擴大人際關係，…跟外面有一些接觸的機會（B5）。

我們是有遇到些大陸籍的配偶，夫家的狀況還不錯，不需要他們負擔家計，可是他們就是出來，擴大自己的生活，可以增加一些社會接觸的機會（B6）。

就是夫家的環境是不錯的，然後老公還買車子給他，讓他可以出去外面做接觸，就是說希望他在這邊能夠有不錯的社會互動環境（B1）。

## （二）求職的考量因素

參與焦點團體的機構代表指出，外籍及大陸配偶求職的原因包括家庭、工作條件的需求考量。

1. 家庭因素：參與焦點團體的 12 位代表中，8 位受訪者談到家庭及孩子的照顧問題是外籍及大陸配偶求職的首要考量因素。

### （1）孩子照顧問題

她們還有小孩子照顧的問題，…以現在的基本工資…跟她如果去上班，她的小孩要託給別人照顧的費用比較起來，有時候會導致她們在求職上會缺志，會覺得說加減一下根本就沒有賺到什麼（笑），然後累得半死，沒有意義，…上班會影響她接送小孩子的時間，那她沒有辦法定時接送小孩子，誰來幫她解決這個問題，那她們只要聽到這樣就不要了（A4）。

因為有些新移民來講，他會選擇接送子女的時間，所以…在他要去就職，孩子是他最重要的考慮點（B4）。

真的是要考慮到對孩子的照顧，…所以他們找工作，第一個就是要把孩子處理到，考慮孩子上學的問題啊（B5）。

他們選擇工作的主要考量的話，其實還是以子女的問題，接送子女，放學阿，還有課後的教養部分（B6）。

他們通常都比較在意說，通常是一個傳統的家庭觀念，他們必須去接送小孩，然後負責小孩課後照顧的部分（B3）。

### （2）家人支持程度

我如果去上班家人是否同意…那在這個工作時段我能不能來兼顧家庭（A3）。

只要是他們的經濟上是 ok 的，所以他們其實不樂見他們的外配去外面工作，所以她們要出去工作…其實最主要還是要得到他們家庭裡面的支持（A4）。

那另外一部分就是家人對她們的支持照顧，我看到有一些姊妹他們是婆婆願意幫忙帶小孩，…可以的話他們會盡量想出去工作，除了錢給婆婆，就當孝順好了（B5）。

甚至還有一點是家人支持程度，…因為他們可能想要出來工作，可是家人會覺得一定要接送小孩，要回家做飯 (B1)。

2.工作條件：參與焦點團體的 12 位代表中，8 位受訪者談到大陸及外籍配偶選擇工作的重要因素之一就是工作條件，包括：薪資福利、工作時間、工作技能、交通因素及工作穩定度及興趣。

### (1) 薪資福利

那她們最主要的需求，第一個就是上班時段，第二個就是薪資，你的薪資是用時薪、日薪，還是用月薪，那有沒有勞健保…休假是怎麼休，是一個禮拜休兩天，還是怎麼休法 (A3)。

對…她可以專做大夜班都沒有關係，因為薪資很好 (A2)。

大陸配偶，…他回去有的幾乎就三個月，因為考慮在台居留的時間，…他們想找請假容易的行業 (B4)。

考慮的是薪水問題，尤其是陸配，他們對台灣的就業市場，比較清楚…配比較容易注意到，薪水合不合理 (B5)。

他們會考慮的…就是薪水 (B2)。

### (2) 工作時間

在美甲的部分創業最容易啦…就是我的自由時間多啦! (A3)。

那就是說他們在求職，比較選擇的是…時間的配合 (B4)。

工作考量的因素，…時間是一個很重要的因素 (B1)。

### (3) 工作技能 (證照及學歷)

考量工作選擇主要因素，大概就是哪一種工作需不需要比較多的工作技能…有沒有證照，可能會是他們最普遍的一個考慮 (A3)。

能力的配合，有可能他在原鄉所學的國字，有可能來這裡沒辦法轉換，…所以這是能力上的考量 (B4)。

他們的能力沒有辦法去負擔，…他們自信心不太夠，所以都會從事比較勞力，比較簡單的 (B5)。

大陸籍的姊妹，他們在工作選擇上面唷，會有學歷高低的差別，學歷比較高的，他們大部分都會想要自己開店，像是攝影阿，或是烘培店，跟他們在母國經驗比較類似的工作 (B2)。

#### (4) 交通因素

那我去那裡上班交通距離的遠近，或者我有沒有交通工具 (A3)。

他們會考慮到的是地點，因為彰化的大眾運輸不發達，所以地點就變成一個須考量的元素，那他們就是說沒有交通工具，所以說他們的就業地點，大多都是在住家附近 (B2)。

再來就是地理交通的位置 (B1)。

像是在大園阿，或是說關嶺阿，比較偏遠，然後交通比較不方便的，那他們就會去批一些手工的來做 (B6)。

#### (5) 工作穩定度及興趣

這工作是不是穩定，或是說能夠長久的做，他們覺得，即使收入，也許薪水不是那麼高，但是，她發薪水的時間是很固定的，這個工作可以平穩長久的做，較單純的，他們會比較願意去做這些工作 (B5)。

另外考量的是興趣 (B4)。

### 小結

以上針對外籍及大陸配偶求職原因及選擇工作的主要考量因素分析發現，外籍及大陸配偶求職原因包含經濟層面、心理層面及社會層面，而其中經濟層面又區分為需負擔家庭生計及個人經濟獨立自主兩面向；心理層面則指出外籍及大陸配偶外出求職乃希冀從工作中獲得並滿足其成就感、安全感及自信與自我價值感等個人成長需求；而社會層面較具南北差異，僅北部受訪者提及外籍及大陸配偶求職動機之一是為了增加社會接觸和擴大人際關係。另一方面，外籍及大陸配偶選擇工作的考量因素主要以家庭及工作條件為首要考量面向，家庭因素主要需顧及孩子照護問題且家人是否可協助照顧子女並支持外籍及大陸配偶外出工作；工作條件面向則包括：薪資福利、工作時間、工作技能、交通因素及工作穩定度及興趣。

## 二、雇主僱用外籍及大陸配偶的主要行業別及考量因素

### (一) 雇主僱用外籍及大陸配偶的主要行業

1. 依地域性差異：從兩次焦點團體訪談之結果發現，雇主僱用外籍及大

陸配偶主要行業別依地域性差異分析如下表所示：

表 4-2-1 雇主僱用外籍及大陸配偶區域行業類別差異表

地區 \ 行業類別	相同	相異
南部	通譯、直銷、看護、美甲、美容美體、按摩工作、家鄉特色料理小吃店、清潔及房務工作	農務、畜牧、漁業及養殖業等臨時工作為主
中部		以務農及傳統產業工作為主
北部		居家服務、觀光旅遊(導遊)、展銷、雜貨店、仲介公司

資料來源：本研究彙整(2014)。

- (1) 南部多以農務、畜牧、漁業及養殖業等臨時工作為主，較少科技產業且多以傳統產業為主。

台南：分山區、海邊及都會區，海邊的不外乎就是虱目魚漁產類；山區的不外乎是農業，包括種水果，採咖啡、荔枝、芒果這些工作…後壁蘭花園區 (A3)。

屏東中央市場，姊妹開始聚集…那裡開了很多美甲美容、按摩的…屏東的3D工作，務農的有粉塵、殺豬、包毛豆，在里港包毛豆，幾乎都是外籍配偶，…屏東很長，我們整個屏北像台南一樣都在務農…屏東縣高樹鄉是唯一沒有工廠的，那姊妹要去哪裡工作?那就交工阿，去美濃交工阿，去鹽埔交工阿，我收割的時候你過來，你收割的時候我過去…恆春半島，全部都在做服務業，整理房務…在地的服務業 (A1)。

大鳳山區，我們有七個鄉鎮，所以我們也有農業，就是像大樹，大寮或大社它們也有農業，有鳳梨節!林園是漁業或養殖業，仁武是工業區!大寮也有工業區 (A2)。

工作地點在美濃，做農的很多，…野蓮田大部分也是姊妹，然後採番茄，然後一些農作…美濃還有做畜牧的，養羊的 (A5)。

以雲林地區來講，它的科技產業很少的，大部分還是傳統產業 (A4)。

大部分都是工廠，不然就是餐飲業，不然就是自己創業 (A6)。

- (2) 中部仍以務農及傳統產業工作為主。

彰化是農業縣，所以他們大部分時間都是在務農，撿雞蛋的，或是洗烘的，就類似務農的，種田的，賣菜的，這類…彰化小型工廠很多…所以恩，還是東南亞籍比較多會去工廠裡做包裝員，或是作業員的工作…那有一個區塊是八大行業、小吃、卡拉ok，也是滿多外籍姊妹會做 (B2)。

製造業當作業員，因為中部機構的作業員其實蠻多的，所以作業員真的是很好找的 (B1)。

海線狹長，我們最北在大甲，最南到大肚，這八個鄉鎮，有很多工業區或加工出口區，所以蠻多家庭會選擇業餘的工作 (B3)。

### (3) 北部則以服務業為主。

從事行業最多是服務業，…清潔拉、看護是大宗，還有居家服務，都是新移民在做，…觀光旅遊阿、大型企業，可以增加工作機會。職訓開的項目都是美容美體，另外，有電腦操作基本技能，也有房仲業開發跨境或跨國及家庭企業，比較專業的產業，像觀光的，他們考到導遊，可做兩岸這種行業，直銷的行業也有…兩岸產品展銷及兩岸的貿易…以新移民來講，配偶也是跨國際貿易的。導遊的部分也有餉，另外是地方產業，…一些本地的居民，年輕的人力外流，有些產業在培養外配的產業能力，像茶藝師拉，或是說客家特色，包括觀光服務中心介紹，是我們新移民的朋友 (B4)。

能力較好的，會做通譯、翻譯工作，因為需求蠻多的餉，他們也很積極參加培訓，…那另外做餐飲，除了早餐店之外，便當店，或是火鍋也蠻多的。大陸配偶部分，有些在飯店做房務，做餐飲服務生，或是洗衣服。越南姊妹呢，…賣母國的食物餉…有不少從事修指甲工作。泰國比較有能力的，會開泰式按摩 (B5)。

能力較好的會做行政工作，就是仲介相關的工作…這是我們桃園縣的狀況…也有個案從事八大行業的工作 (B6)。

## 2. 依行業特性及工作技能要求：依行業特性要求，某些行業的工作門檻基礎條件要求低；但有些行業須具備特殊的技能條件，例如：語言、電腦技能、行政能力、證照及母國特色產業等工作技能。

### (1) 語言

其實在台灣我們的姊妹有語言的優勢，所以很多認識的姊妹在做外勞的仲介餉，或者是翻譯…在勞工局做外勞通譯工作，…大部分的姊妹可以運用到她們的長才 (A5)。

有些能力比較好的，他會去做通譯，翻譯的工作，因為這部分的需求也蠻多的 (B5)。

### (2) 電腦技能及行政能力

有技能較好的部分，就是外勞仲介那邊的行政 (B1)。

能力較好的就會去做行政工作，就是仲介相關的工作這是我們桃園縣的狀況 (B6)。

有些能力…電腦的操作技能，也是有些房仲業開發像是跨境或是跨國的 (B4)。



### (3) 證照

現在比較專業的產業，像觀光的，他們有考到導遊（證照），他們有可能也有做兩岸行業（B4）。

她們可能就先去一些單位考那個看護的執照，然後就可以直接去做看護（A2）。

### (4) 母國特色產業

高雄還是都會區，所以很多按摩的，不是越南小吃，是按摩的，…按摩業很夯，除了剛剛說的經絡按摩，我們那邊有很多泰式按摩的、越式按摩，是真的按摩，還是純的…現在還蠻多很夯那種按摩，腳底按摩什麼的（A2）。

像我們家門口就三間越南小吃店，生意超好的（A1）。

那泰國比較有能力的，會開泰式按摩齣（B5）。

## (二) 僱用外籍及大陸配偶的主要考量因素：參與焦點團體的機構代表指出，僱用外籍及大陸配偶的考量因素包含工作態度、人事成本、附加價值及政府獎勵政策等因素。

### 1. 工作態度良好：8 位受訪者談到雇主僱用外籍及大陸配偶主要考量的因素就是工作態度，包括：吃苦耐勞、配合度高、肯加班等。

聘用她們最主要的考量，第一個就是肯加班啊！配合加班（A3）。

我們會用外籍配偶最主要的考量，你來到這個異鄉，事實上他資源比較少，所以他們真的很認份啦，吃苦耐勞（B4）。

很多工作環境不好的，例如說曬太陽或者是在鐵皮下那種悶熱環境的，尤其是台灣人不太喜歡做的，他們是 ok 的，所以雇主的好用是，工作環境或許不是那麼好的時候，他是願意來的…可能是重複性的工作，台灣人可能會覺得每天都在包裝…很無聊，可是這些新移民朋友都是 ok 的（B1）。

像銷售業的，他們會指定找大陸籍配偶，那像一些工廠製造業，他們會覺得說東南亞籍姊妹，他們比較吃苦耐勞、配合度也很高，所以他們會要求以他們為優先（B6）。

那提到雇主僱用的主要考量，當然都有提到，雇主覺得除了薪資給低一點外，配合度高，又較吃苦耐勞，他比較肯學，這些都是會想要考慮用他們的因素齣（B5）。

東南亞籍容易融入公司的環境，所以雇主很願意用，他們在很多觀念上、有些習性，跟我們早期有些台灣生活習慣有點類似，所以說他們在適應上很快就可以融入（B2）。

最重要的問題還是在於勞動條件的和議，就是雙方間的合作條件是不是能夠互相滿足，那時間是一個最大的因素，時間能不能配合 (A4)。

## 2. 僱用成本比本國人低廉：4 位受訪者提及外籍及大陸配偶受僱費用具彈性空間且可拉長工作時數等，可減低人事成本。

阿便宜也是啦!對，會比台灣人便宜五十塊到一百塊到兩百塊的空間... 可是我覺得醫院照顧系統那一塊也很有趣喔!台灣人照顧一天就兩千塊，大陸配偶一天就一千或一千二，然後外籍姊妹就剩下八百 (A1)。

我覺得價格大概是這樣，然後她就默默地回答我一句話，她說：「因為我是越南人啊!如果我的價格跟台灣人一樣的話，會沒有客人」...他們真的耐操好用，所以在就業勞動上我們有自己的優勢，可是這樣的優勢有一部分是我們新移民自我剝削來的 (A5)。

勞健保有跟無，也都可以談啊!那工時就比較長，抱怨當然就比較少 (A3)。

可能姊妹們這樣的薪資調整，給的比較低一點，跟一般人比起來，像清潔打掃這樣的工作，假如說台灣人一個小時是三百塊，給新移民一個小時兩百五就可以了，而且他們可以做的很好，姊妹們通常有這樣的情況，他們不會真的挑剔拉，他會覺得有好一點的工作，他要把它做好，那做好之後雇主又會介紹其他對象給他們，所以他們也很珍惜這樣的機會 (B5)。

## 3. 雇主對受僱勞工國籍之刻板化印象：3 位受訪者表示雇主對不同國籍別新移民懷有刻板印象，如：大陸籍配偶較有衝勁、東南亞籍配偶較吃苦耐勞等。

比如說這個工作要耐操耐用的，他們就會找東南亞籍，那假如這個工作是要很衝的，他們就會找大陸籍，他們就很衝，樣樣都很有衝勁，要很有表現，那就是找大陸籍。他們找員工時就會有很明顯的區別，那像雇主對於東南亞籍有一些些刻板印象，比如說他們覺得越南籍很勤勞，但久了以後就會很聰明，他們會覺得印尼籍的懶，泰國籍很勤勞，但一開始會很勤奮，但後來會有一些懶散，他們會有這樣子的刻板印象 (B2)。

工廠製造業，他們會覺得說東南亞籍的姊妹，他們比較吃苦耐勞，然後配合度也很高...銷售業的，他們會指定說要找大陸籍的配偶 (B6)。

那在雇主的部分，他們比較重口碑，就是說，當他們曾經雇用過大陸、越南拉印尼，只要有某個國籍不乖，那她下次就不要再僱那國家的人了。就算我們一直跟他說，這個不會，這個很好，但是他們沒有信任感，所以我們跟姊妹說，你們的表現很重要，可能會影響其他人，可是這個不公平的，算是另外一種歧視 (B3)。

## 4. 文化學習及語言附加價值高：受訪者提及部分雇主僱用外籍及大陸配偶具前瞻性考量，可為子女開拓未來朝東南亞國家發展培養其文化及

語言之能力。

期望幫他找母語老師，讓他們孩子學越南語、印語、泰語，希望我們幫他找姊妹教本來我們搞不清楚，因為外面有很多這樣的課程，…她說她不要去這種地方上，他想要跟新移民直接學，因為那是更生活化的，另外是有機會了解到他們真正的文化，有些是爲了第二代的部分，他們覺得這未來是重要的市場，…也許她的孩子現在是高中，或是將來他要去這邊工作的，所以要有這樣學習的機會 (B5)。

像日月光在中壢，他們很希望我們幫他找越南籍姊妹，然後中文能力和越語能力要不錯的，因為他們希望除了作業員的工作外，也可以幫工廠在越南的廠商那邊做翻譯，或者是幫忙管理越南的外籍勞工部分，…薪資考量，他們會想找到家庭幫傭，照顧長輩、照顧小孩，所以他們會找越南籍或者菲律賓籍才可以教英文，教小朋友英文，但她會用外勞的薪水，希望我們找這樣的姊妹來配合他們的工作 (B6)。

#### 5. 政策--雇主獎勵條例：受訪者提及政府獎勵政策亦為雇主僱用外籍及大陸配偶之考量因素之一。

我們就業服務單位有一個政策是鼓勵雇主僱用外配，所以大家應該都知道我們有一個僱用獎勵條例，那如果她是到事業單位，就是有交勞保的事業單位，就是它是合法的，政府相關法規它都符合的話，這樣的事業單位如果僱用外配，我們每個月會補助一萬塊，一年的時間 (A4)。

### 小結

以上針對雇主僱用外籍及大陸配偶的主要行業別及考量因素分析發現，行業別依區域性產業及需求之人力差異區分，南部外籍及大陸配偶受僱之行業別多以農務、畜牧、漁業及養殖業等臨時工作為主，較少科技產業且多以傳統產業為主；中部以務農及傳統產業工作為主；北部則以服務業為主，而行業類別中又因行業的工作門檻及技能條件而影響所司職務，影響因素包含：語言、電腦技能、行政能力、證照及母國特色產業。另雇主僱用外籍及大陸配偶的考量因素，一方面是外籍及大陸配偶吃苦耐勞、配合度高、肯加班的工作態度、聘僱人事費用上具調整空間，並能運用外籍及大陸配偶語言優勢和文化學習，提升產值或子女語言學習等附加價值及響應政府獎勵政策等因素。

### 三、外籍及大陸配偶的求職管道及障礙；媒合就業的主要困難

(一) 求職管道：參與焦點團體的機構代表指出，外籍及大陸配偶求職管

道包含非正式及正式就業系統，但研究發現正式就業系統的運用多透過社福單位資源，並提出運用正式就業系統求職的障礙因素。

- 1.非正式就業系統：近一半受訪者指出外籍及大陸配偶的求職管道大多使用非正式就業系統，諸如：口耳相傳、店家紅紙徵才廣告、親友介紹等。

工作機會的來源，它是有點落差的，然後我們姊妹比較多…還是像剛剛講的，大家口耳相傳的…我們姊妹都會看商家的店門口有沒有貼紅色的紙 (A2)。

美濃是農村，所以我們有很多農活是沒有人做的，…所以姊妹跟姊妹競爭的狀況，聽起來較少，但是大家口耳相傳協助找工作這件事情是多的 (A5)。

他們求職管道很常是自己口耳相傳阿，或是親友介紹…剛開始的工作可能是老公介紹的，然後老公每天接送上下班，…那等到他確定這個老婆不會跑了(B3)。

求職管道上，他們會透過朋友之間的互相介紹，…第二個會自己去看貼在店門口的那種紅單子，會自己去找，他們覺得這樣子比較快 (B5)。

- 2.正式系統運用部分：受訪者指出雇主、外籍及大陸配偶比較會透過社福團體來雇用或求職。

很多雇主也不會到就業服務站找人，他們會直接打電話到我們服務中心來問可以幫忙找人嗎?或者來我們的布告欄，貼徵人啓示之類的…姊妹她們可能跑來我們這邊問有沒有工作 (A2)。

我們社福團體是直接去家中就跟他談了，然後就直接告訴她訊息，所以有可能他會直接跟我們問了或是跟姊妹問，我覺得這也是一個考量 (B3)。

會有人打電話來，希望有人幫他們找員工，那在這裡面最多的還是在清潔跟餐飲的部分，很重要的原因是，機構在服務這些或接觸這些服務對象，對姊妹們有一定的了解跟認識，所以可以介紹比較可靠的員工給他們，所以這樣的機會滿多的…他們(新移民姊妹)有些會在外面上課，舉例說像新移民中心阿，…有時候會傳達一些相關的訊息，所以他們會運用這樣的管道來，想辦法去找工作 (B5)。

- 3.運用正式就業系統求職的障礙：參與焦點團體受訪者指出大多數外籍及大陸配偶鮮少利用正式就業系統的原因歸納如下：

- (1)工作類別不符需求

他們去求職的，…大部分以工廠，我們嘉義市…其實大部分是工廠，不然就是餐飲業，不然就是自己創業，其實很大的問題就是她們要接送小孩…就真的沒有人幫她們顧小孩，…可能要透過關係，然後老闆願意讓你帶小孩，或是中途

讓你接送小孩這種的可是都要靠關係，好像去就業服務站比較找不到這樣的 (A6)。

很多雇主他們不會到就業服務站找人，…姊妹爲甚麼不進就業服務站去找工作，很多的就業資訊不會到服務站去登記，像荔枝採收，它不會到就業服務站登記 (A2)。

彰化的工廠很多是未立案，這也是爲什麼不敢 PO 在網站上面，因爲你根本不知道那是什麼公司，薪資結構好不好，…可能沒有勞健保，…至少在彰化部分來講，都是小公司或是務農，這個不是就業服務站可以提供的工作 (B2)。

## (2) 履歷書寫繁雜

我們最近也發現說，我們轉就業服務站他們的效率真的比較慢，之前我有陪過案主到他們那邊填過資料，發現資料對她們來說光填就真的太難了!那個是 A3 好大一張紙，對他們來說真的太難了!…我記得之前陪她去很大一張，然後那些字很小，…去填那些資料真的太難了!如果你沒有陪她去，其實我覺得去那邊對她們求職，…會有很大的挫折 (A6)。

他們大部分不習慣寫履歷，…一方面是寫對他們來講比較困難一點 (B5)。

家庭工廠之類的工作，他們覺得這樣的工作很簡單找，要去就業服務站，一來他們覺得很麻煩，因爲要寫履歷、要幹嘛，那他們要去…找這些公司，看到外面有貼就去了，或者是乾脆自己去問 (B2)。

## (3) 媒合等待時間過長

因爲覺得寫履歷之後還要投，投了之後還要等半天，有沒有也不知道，或是很多是寫了之後，就沒有下文的 (B5)。

他們主動性蠻強的，他們覺得透過這麼多的程序，而且今天去找，今天也拿不到工作，可能要好幾天後，然後要等媒合，會覺得說反而不濟急，時間拖太長了 (B2)。

不是給工作機會就能解決問題，要做其他的職訓設計，對他們而言，會覺得立即性可能不符合他的需求，我今天講了那麼多，你到底給我什麼，我覺得可能，…至於他們不來，我有聽到就是說，他們覺得自己姊妹的資源就很好用就不會過來 (B1)。

## (4) 就業服務站不夠普及

交通便利性也是吸引求助的原因，因爲像海線這麼狹長，目前是設沙鹿就業服務站，後來台中市的勞工局有設大甲就業服務台跟大肚，它的使用上無法那麼方便，要騎車到那個定點才能去登記，…如果是我們社福團體是直接去家中就跟他談了，然後就直接告訴她訊息，所以有可能他會直接跟我們問或是跟姊妹問，我覺得這也是一個考量 (B3)。

## (5) 母國無使用正式就業資源經驗

其實他們在自己母國的時候，政府沒有給那麼多的服務，所以我覺得這也是一種可以思考，就是說其實他們並不是那麼習慣，有一種福利是你必須透過政府機制找工作的管道 (B3)。

## (6) 前端就業準備未建立

就業服務體系，其實個案本身必須準備好自己的就業狀態，就業服務的體系可以給你比較好的工作機會，…那另外還有發現一個狀況是，她跟我們聯絡，我們再幫助她取得輸入法，再讓他通過那個檢測，她才有辦法應徵到那個工作 (B5)。

## (二) 外籍及大陸配偶的求職障礙：參與焦點團體的機構代表指出，外籍及大陸配偶求職障礙包括工作條件、家庭因素、社會環境等。

1. 工作條件：9 位受訪者提出影響外籍及大陸配偶的求職障礙工作條件包含：交通的便利性、語言及中文識字能力、是否具相關學歷或證照以及年齡、體力是否符合需求。

### (1) 交通的便利性

較困難在於說，第一個交通工具上是一個大問題，尤其是在雲嘉區這個問題特別明顯，因為這邊的大眾運輸系統並不完善，所以她們出門工作一定要考慮到會不會騎機車以上的交通工具 (A4)。

我們還遇到一些求職的困難，就是障礙的部分，他沒有交通工具，就是不會騎車，我們有遇到過，每天從自己家裡到龜山工業區，他是用走的，這樣要一個多小時 (B6)。

交通問題好像提到，在台北也是會。台北的情況跟中南部的情況不太一樣。大眾運輸是很方便，可是當他們還不太熟悉的時候，不太敢去使用 (B5)。

### (2) 語言、中文識字能力

如果讓她從事服務性的也不行，…因為服務業一定要溝通，要服務別人一定要溝通，語言夠好到一定程度，這對他們來講也是一個障礙…語言上面是一個很大的競爭，如果要看你的語言能力的話，要看這個工作要不要溝通語言，如果有勢必跟本國籍勞工來講你就是弱勢，你只要成為弱勢的話，他絕對有辦法去壓低你的薪資，隨便你要不要做，你不做我們還有本國籍的很多 (A4)。

有一些台灣老闆就是一副我不要再有口音的或怎麼樣，你看不懂中文 (A1)。

他的中文識字能力非常弱，他完全看不懂中文字，所以他能夠從事的行業，就變成很簡單的機器操作，甚至連儀管也沒辦法做，這是老闆覺得要教又教不太會的，所以我們只能鼓勵他撥一些時間去識字班學習 (B3)。

他就是有困難，在他母語的部分，…然後中文也是有困難，這可能是案例裡面比較特殊 (B6)。

媒合的部分齣，可能雇主希望會識字中文能力的一個程度 (A3)。

### (3) 學歷與證照

學歷也是個問題!譬如在越南她是國中畢業，越南國中畢業已經很了不起了!可是她勾了國中畢業，這裡的徵才雇主，可能 po 的訊息只要高中畢業，怎樣都會媒合不上，…姊妹要求職，我們問要不要去登記，她說登記過了!但沒有消息才到這邊問，所以我覺得那是一個斷層…有沒有人要用姊妹當大廚的?我們遇過這樣的機會，可是姊妹可能沒辦法當大廚，因為要編列菜單，她可以煮，但是要設計菜單等，…半路出師是沒辦法勝任的，所以姊妹可能有一些證照，有些東西沒辦法勝任，所以求職…她們自己考量很多啦! (A2)。

第一個它會涉及到證照的問題…我大概知道那個照顧產業的問題…最好是會講國台語的那種，這樣比較能跟你講，因為醫療疏失發生的話，後果會很嚴重，所以護理人員會給壓力說盡量請中國籍或是台灣籍的，就是不要請外勞來(A4)。

如果是某個學歷比較高的，假如是大陸配偶，那如果他們在台灣無法找到合適的工作，最常見的就是再回去 (B2)。

在大陸可能從事證言項目，他的職務跟知識是很頂尖的，他來這裡不會無所學無所用，我們只能勸來到一個新環境，就像我們到國外去，可能要從事勞動的，跟他們說你先有工作，再求好工作，也有很多大陸籍配偶到公司裡面，他們的能力是被主管看到，他們提升的很快 (B4)。

這個時期的就業障礙，學歷其實從以前到現在都一直存在，現在差不多是在高中職 (B1)。

### (4) 年齡

其實大陸籍配偶有一些年紀比較大，可能二婚，所以過來了，…她們找不到工作，因為勞動市場還是需要年輕力壯的，…大陸籍姊妹如果五十五歲，看起來像六十幾歲，雇主他們就不會用，他們覺得年紀那麼大了!要做的事情可能體力不行，所以對她們來講也是一種很吃驚的事情 (A2)。

## 2. 家庭因素：將近一半的受訪者指出外籍及大陸配偶求職的主要障礙之

一是家庭是否同意或家人支持程度及能否顧及孩子照顧議題。

他們的經濟是 ok 的，所以他們不樂見外配去外面工作，所以她們要出去工作…其實最主要還是要得到家庭裡面的支持 (A4)。

不希望太太們去工作，因為這樣他才能掌控她們的經濟行為，他才能控制她阿，像我們有個案的老公死了!她們家裡的人很有錢，有地、有財產，他們就跟他擺明，你如果出去工作，小孩你要自己想辦法 (台語)…家裡的人不希望她出去，我們就說那你們要給她一些錢，她家裡的人就說：「我們為什麼要給她

錢，菜也幫她買好，什麼都幫她弄好，她只要在家裡照顧小孩這樣就已經很好了！」(A1)。

大家想到的就是照顧的問題嘛!那家人支不支持嘛!那當然如果夫家願意支持姊妹，你做什麼工作都沒有問題的(A2)。

因為很大的問題她們其實就真的沒有人幫她們顧小孩(A6)。

即使夫家沒有贊成或反對，但實際上姊妹們都感受到說，孩子的事情是跟自己綁在一起的，不管說要不要出去上班，孩子就是要照顧好。所以假如他要出來工作或讀書，要是孩子出了狀況，他們會非常自責，因為這樣被家人罵得很厲害，有可能就不能上班，所以我們海線的保守觀念束縛還蠻重的(B3)。

### 3. 社會環境：受訪者提及社會的刻板印象及歧視亦影響外籍及大陸配偶求職。

很多外籍跟大陸配偶因自由戀愛結合的，或她們於原生國具高社經地位，當她因婚姻來到台灣，就業狀況不如預期，社會上給予她們不同的眼光跟壓力…她們想要追求工作的成就感，但是環境卻沒有給她們足夠的支持，…所以很多大陸配偶，語言能力都是高水準，但她來台灣常是吃驚的，尤其是講話的口音，就讓人家覺得你講標準的國語，你都找到好工作，那我們台灣人怎麼辦?所以有很多國與國間的歧視(笑)導致她們在就業市場上是很困難的，然後有一些壓力(A5)。

在彰化就說，用外勞或用外配，他們會覺得，外勞從外面來，工時可以變長，反正工資都這樣，但是外配在台灣有夫家的壓力，有些會吵會鬧，…所以覺得用外配是頗麻煩的，…而且他們覺得外配進去會佔去用外勞的名額，所以他們會選擇外勞進來，…像雇主對於東南亞籍有一些刻板印象，比如說他們會覺得越南籍的很勤勞，但久了以後就會很聰明，他們會覺得印尼籍的懶，泰國籍的很勤勞，但大概一開始會很勤奮，但到後來會有一些懶散(B2)。

### (三) 媒合就業的困難：參與焦點團體的機構代表指出，媒合就業的困難，包括勞資雙方的需求差異、家庭因素以及社會政策方面的影響。

#### 1. 勞資雙方需求差異：6位受訪者指出勞資雙方需求差異包括：彈性工時、職業培訓技能不到位、新移民求職觀念態度等，均會造成媒合外籍及大陸配偶就業困難。

##### (1) 彈性工時

通常媒合幾乎沒有工作可以介紹，因為她們要求工作時間短，而且五點以前一定要下班，雲林地區的話，有一個婦女團體，他們幫家暴婦女辦了一個做早餐專案，可是她不要那麼早爬起來(笑)，覺得時間不能配合，…媒合的時候，最重要的還是在勞動條件的和議，就是雙方間的合作條件是不是能夠互相滿足，時間是一個最大的因素，時間能不能配合(A4)。



光時間地點可能都受限，…我曾經帶一個外配…問了六家，最後才找到一個，因為他要接送小孩子的時間，可能是八點，可是六七點就要進駐，時間就會很為難，那資源的運用方面就比較弱 (B1)。

雇主要求的上班時段，如果能配合就沒有問題，如果不能配合，又該如何克服，…一個月休一般來講是八天嘛!那有的雇主要是希望只休四天，不能排周日，只能排周間，那這些大家怎麼來做配合 (A3)。

## (2) 職業培訓技能不到位

職訓課程是短期的，他的技術不到位，常常在行業裏因為技術不到位，抓不到客人，就是不滿，加上雇主因為這樣，有時候會讓他們沒有工作 (B4)。

像海線地區來說，…好不容易一班出來，可是培訓出來後，…比較沒有市場性，比較有市場的地點，通常在比較都市的地方 (B3)。

## (3) 觀念態度

我常遇到不理性的求職者，他要薪水多少，又要周休二日又要加班甚麼的，一開始我們在服務的時候，會花較多的時間，澄清就業觀念和就業方法 (B1)。

一種就業觀念性的落差，覺得說，你又想要馬兒好，又要甚麼條件都是對你有利的，所以我們輔導，會比較困擾 (B3)。

在大陸他的職務跟知識是很頂尖的，他來這裡不會說無所學無所用，我們只能勸來到一個新環境，就像我們到國外去，先有工作，再求好工作，…他們有些困難，像是返鄉的部分拉，老闆就會問：那你是不是就辭職，或你回來我再給你另外一份工作。老闆會覺得本地人不會像你那麼麻煩，會影響面試的下一波，會說大陸配偶就不用了，所以我們會勸新移民，到一個環境要考慮到生態，老闆訓練、僱用你，然後你回去三個月，老闆後續無人，也是造成職場管理的問題…我們媒合服務單位的時候，也會碰到他要挑工作，我們會有挫折感，好不容易，媒合到一個工作，怎麼還要挑工作 (B4)。

## 2. 家庭因素：受訪者提及媒合外籍及大陸配偶就業，亦須顧及其家庭對媒合之職業性質的認同程度。

我們媒合她這個職業，那職業好不好，又要回去跟家人討論，可能討論的結果就…又被推翻了 (A3)。

家人長輩對職業的認同感，像有一個姊妹，他有泰國按摩認證，她來台灣後，就想說他有泰國認證執照，就幫他介紹到正統的按摩店，她夫家就指責我們怎麼介紹他的媳婦做這樣的工作，身體接觸的職業，他們覺得不好，會有負面的影響…所以家人對職業的挑選，也會讓我們在媒合上有些困難 (B6)。

## 3. 社會政策的影響：受訪者提及政府獎勵政策，雇主會考量補助費用高低，選擇受僱對象。

僱主心裡有個優先順序，先用補助金額高的，像身障者一個月補助一萬二，…中高齡也是補助一萬二，那雇用一個中高齡者，跟外配比較起來，會覺得中高齡的補助比較高，若就服站提供五、六個人讓他選擇，他寧可選擇中高齡，外配就放在一邊，相較之下外配就比較弱勢了 (A4)。

## 小結

以上針對外籍及大陸配偶的求職管道及障礙和媒合就業的主要困難分析發現，外籍及大陸配偶求職管道包含非正式及正式就業系統，正式就業系統包含就業服務站資源及社福單位資源，非正式就業系統則包含口耳相傳、店家紅紙徵才廣告、親友介紹等，研究也發現，外籍及大陸配偶鮮少運用正式的就業系統，例如：就業服務站，而多運用非正式的社會支持網絡系統，此研究結果與本研究的次級資料分析以及楊文山等人(2014)研究結果一致。歸納其原因如下：工作類別不符需求、履歷書寫繁雜、媒合等待時間過長、就業服務站不夠普及、母國無使用正式就業資源經驗以及未建立求職之就業準備機制等。而外籍及大陸配偶求職障礙包括語言、中文識字能力、交通的便利性、學歷、證照及年齡等工作條件，家庭是否支持及其支持程度以及社會的刻板印象和歧視等觀念，而其中交通面向，南部及北部受訪者提及的問題點具差異性，南部因交通運輸工具不發達，故新移民是否具備駕照及交通工具會影響求職結果，而北部大眾運輸工具便利，惟新移民是否懂得運用是其考量因素。研究結果亦指出在媒合就業上的困難，包括勞資雙方對於工作時間、職訓技能使用落差、觀念態度的需求差異、家庭對職業的認同程度以及社會政策方面的影響等幾個面向。

## 四、外籍及大陸配偶在就業過程中的困難及障礙

受訪者指出就業過程的困難及障礙，涵蓋工作環境、家庭照顧問題、社會環境及就業福利落差四個層面。

### (一) 工作環境：8位受訪者談到就業過程的困難及障礙為新移民本身的

工作能力是否符合職業的需求以及同事間的關係問題。

#### 1. 工作能力：主要為語言溝通及工作技能問題。

##### (1) 語言溝通

媒合之後會有什麼困難，第一中文識字不足，在工作環境上有困難，或者與雇主的溝通能力較弱，…對於工作的技能了解不夠，或適應有困難，…再來是與雇主溝通、理解能力也是問題 (A3)。

護理站只發藥、打針，其他工作都是照顧人員做，只要發現這個人 (病人)，是沒有辦法下床的，會要求家屬照顧，不然就要請照顧服務員，要可以跟護士溝通，…最好會講國台語…語言是很大的競爭，…勢必跟本國籍勞工來講就是弱勢，絕對有辦法壓低薪資，你 (新移民) 不做我們還有本國籍，…本國籍照顧服務員可以在醫院工作的很多 (A4)。

文化認識還有語言溝通，大陸配偶講話聲音比較大，…大陸配偶工作情緒跟台灣人不一樣，會覺得對方針對他們，之後釐清只是說話習慣不同而已，…他們語言溝通沒有這麼流利，遇到狀況，不敢跟雇主、管理人員反應，透過我們，遇到工作環境不好或雇主壓榨的狀況，必須跟雇主反應 (B1)。

## (2) 工作技能

手藝不是很好或沒有仔細評估，符不符合台灣人口味，…店面或攤位的選擇，沒有清楚評估，…不會預算成本，…這部分她們不太會估算 (B5)。

想學小吃，…覺得會煮會做，可是開店之後，營業行銷需要大家幫忙 (B1)。

拿到丙級執照，…可是姊妹可能沒有辦法當大廚，…經費配置需要大廚，可是需要編列菜單，她可以煮，但是要設計菜單等，…半路出師是沒有辦法勝任的，所以姊妹可能有證照，但可能沒辦法勝任，她們求職考量的點很多啦! (A2)。

## 2. 同事關係

她們在工作中彼此觀察，聊一些家裡的八卦啊! 這會形成人際間的壓力……或者在她們小圈圈這個部分，會影響工作的持久性 (A5)。

大陸配偶他們也會做一些適當的競爭，這部分我們有機會教育，同鄉之間要互助，你得到別人幫助，自助、互助再助他 (B4)。

她遇到的困難跟我們沒有不一樣，扣除這些之外，比如說跟同事之間的磨合，跟我們一樣，並沒有不同 (B2)。

## (二) 家庭照顧問題：5 位受訪者提及小孩的托育及家庭的支持度是造成就業的困難與障礙之一。

跟台灣全體勞工婦女的困境是一樣的，如果托育環境照顧不佳，就大家現在看到我們這種困境，就得揹著小孩出來講話啊，然後姊妹背著小孩 (A1)。

但是你的工作時間就是比較晚，所以就先克服家庭照顧的部分 (A2)。

因為很大的問題，其實就真的沒有人幫她們顧小孩 (A6)。

要是工作時間晚，家裡小孩事實上是有人照顧的，但這會造成另外一個紛爭，就是他們太晚回來，家人會不斷地指責他 (B2)。

外配加班通常一定要考慮老公，才有可能晚上加班，也就是說通常公公、婆婆會幫忙帶小孩，可是先生也要支持，才有辦法做到這一部分 (B3)。

**(三) 社會環境：近三成的受訪者指出社會普遍仍存在對新移民的歧視：如租屋、懷孕歧視等，造成就業困難與障礙。**

譬如說工廠不能住，她要租房子，有很多台灣人不願意租給外籍配偶…租屋歧視 (笑)，你一定是怎麼樣才出來對不對?所以有些姊妹幾乎租不到房子…懷孕歧視也有 (A1)。

就業困境是，工廠如果要裁員通常先裁大陸籍跟外籍的，第二個才會裁台灣人 (A5)。

台灣人可能就是有偏見，會有不喜歡誰的問題，所以他們感覺職場的歧視，…會覺得做的不開心，所以有的會一直換工作，…會去嘗試很多環境，找到環境比較友善，不會讓他們感覺不舒服的 (B3)。

大陸籍的話，對於權力的部分，比較敢大聲說出來，所以也常遇到說他們勇於爭取權利。雇主可能會覺得說，以後要用他們要稍作考量 (B1)。

有時候一些誤解、歧視，包括配偶請假，尤其是大陸配偶是比較想放的…，因為能說能聽能寫，有些權力會據以力爭，假如反抗太多，老闆會有畏懼感，他們會直接跟老闆談判。所以雇主用到某一個程度，人數就減少很多 (B4)。

**(四) 就業福利落差：近三成受訪者提及雇主實際提供薪資等福利有落差或者工時長，造成新移民就業的困難與障礙。**

媒合效果差，勞動市場的就業條件嚴苛，老闆想用最少的錢獲得最大的利潤，勞工覺醒了!一般民眾不愛從事的工作，外配說我們比較笨嗎?她們覺得要該有的權利，如果勞動條件差的話，也不想從事 (A4)。

就業困難，…工時長阿，彰化大部分是務農，工作有時候多到匪夷所思，比如撿雞蛋，都是論斤或計時，薪資很低、沒有休假，很多務農的姊妹沒有休假，他們休假時間少，等於 365 天都在工作， (B2)。

工作以後，發現工作時間太長，跟面試答應的有落差…薪資、福利待遇好像不能說的秘密，…所以後面適應的輔導，也是要注意 (B1)。

雇主過分期待，會造成新移民的困擾，他把可以節省的經費轉嫁到新移民身上，所以要透過適當的管道，因為有時候迫於現實的無奈，可是工時過長，到最後才知道他是受騙的 (B4)。

## 小結

吳秀照(2009)指出移民要在新社會中獲得就業、社會參與等向上流動的機會，仍然必須學習在主流社會生活與就業共通的語言、文化習慣、工作技能與工作方式等。從焦點團體受訪者的言談中印證，就業職場的困難與障礙不外是工作能力與技能是否能應付職場所需以及工作環境中與同事的人際相處關係，而有孩子的職業婦女，與台灣的婦女一樣都要考量孩子的托育問題但相較於台灣的職業婦女而言，外籍及大陸配偶相對的是被家庭所限制，因此家庭是否支持就業成了重要的面向。另外，尚有語言溝通的問題以及面試時與實際工作後的薪資福利待遇的落差或工時過長等不合理的對待，更甚者，社會仍存在歧視與偏見，例如：裁員先以外籍及大陸配偶為優先考量對象，且若積極爭取工作權益，即成為雇主的憂慮與排除的對象，更添就業之困境。

## 五、外籍及大陸配偶的就業優勢以及穩定就業的關鍵因素

(一) 就業優勢：參與焦點團體的機構代表指出外籍及大陸配偶的就業優勢為工作態度、個人條件及兩岸的經貿發展有利於大陸配偶就業。

1. 工作態度：7位受訪者指出外籍及大陸配偶的就業優勢為配合度高、穩定度高、有責任感、就業意願高及學習力強等。

*因為我們肯操、耐勞、有耐力呀! (A1)。*

*家庭有經濟困難的外籍配偶是很願意付出的，所以有些人是兩三份工作在做…對工作的責任感是很強的!經濟是一個狀況，她們透過工作建立起自信…真的耐操好用，所以在就業的勞動上的優勢 (A5)。*

*服從性高、肯吃苦耐勞、少抱怨、年輕、體力好、工作意願高、學習力強、加班配合度! …外配到任之後，相處力強，她們輕言離職的不高，除非被老闆壓榨很嚴重 (A3)。*

*蛋塔工廠在創業時，喜歡用大陸配偶，因為有優勢，很積極，我們介紹過去，老闆用得不錯，就一直請我們再介紹，所以店長很多是從服務員做起，…有一些同鄉也會互相介紹…不過有的真的放下身段，…雇主看到就業能力，就提升他做小組長 (B4)。*

*他們學習力很強，從這個工作到另外一個工作，會覺得不會有落差、不會太挑剔工作 (B2)。*

他們的就業意願非常高，配合度或者工作的穩定性較高…我遇到一些姊妹，下班回家車禍，撞了一身傷，但隔天一樣去上班，不敢請假，…要說他負責也好，盡責也好，…所以雇主會覺得我請到你，就是請到好幾倍 (B1)。

學習力快，…他們是蠻願意學習的族群，也是說他們也期望在工作上得到一些收穫、成就的部分…他們的就業優勢是，配合度高、耐力強、學習力好 (B3)。

## 2. 個人條件：4 位受訪者指出外籍及大陸配偶擁有年輕力壯及語言能力之優勢。

因為有語言的優勢，很多姊妹做外勞的仲介，或者是翻譯…她會兩國以上的語言 (A5)。

關於優勢的部分，其實在目前就業市場來看，他們算年輕，體力也好，或是聰明能力 (B3)。

年輕是本錢，他們也很賣命，但有時候那個價值觀，這份工作，…或這任務要達到什麼…是很賣力地。他們會珍惜，適應後，會爭取提升的管道，會積極做一些準備，不想讓台灣人看不起 (B4)。

有些公司、雇主，會有其他需求，像跟其他國家越南、印尼、泰國那邊的廠商聯繫時，會請他們幫忙，會覺得請一個人抵好幾個人用的感覺 (B1)。

## 3. 兩岸經貿發展有利於大陸配偶就業：1 位受訪者提及兩岸經貿發展是大陸配偶的就業優勢。

大陸配偶的就業優勢，因為現在很多台商設廠，或是說他在大陸是那個廠商的勞工，所以在台灣有比較多的機會 (B4)。

## (二) 穩定就業因素：參與焦點團體的機構代表指出穩定就業因素，包括工作環境、家庭及社會的支持度及個人特質等。

### 1. 工作環境：6 位受訪者指出雇主態度、福利制度及學習機會是讓外籍及大陸配偶穩定就業的因素。

#### (1) 雇主態度

她覺得老闆娘器重她，老闆娘不能沒有她 (笑)，所以她都沒有離開過 (A5)。

要看老闆人好不好 (A2)。

工資、福利平等之下，那雇主人不錯啦! (A3)。

老闆的態度比其他工廠好，沒有把他們當成外人，或外籍新娘，他們會願意持續效忠公司。覺得老闆對她非常好，不能背叛他，不能離棄他，所以願意為他做牛做馬 (B1)。

老闆對他們好不好其實蠻重要，老闆願意互相配合，他就做的很高興，而且做很久…所以老闆可以體恤是很重要的 (B5)。

老闆的態度，能夠有彈性的部分…他寧願跟一個對她非常好老闆，他的薪水大概一小時一百元左右，工廠的工作，還幫忙去家裡煮飯，蠻多案例有這樣的情形，雖然辛苦，但他們願意做很久。…在老闆家，來台灣十幾年了，都沒有離開，因為老闆把她當女兒一樣，所以他很感動 (B3)。

## (2) 福利制度

上班時段、工時是比較彈性的，關係到所謂的福利的部分 (A3)。

## (3) 學習機會

工作上必須的指導，一開始要多花一點時間，讓他們清楚地學習，讓他們適應快，…能夠穩定就業的主要因素，除了雇主的因素之外，過程有沒有機會學習，成長對他們很重要 (B5)。

## 2. 家庭及社會支持：6 位受訪者指出家庭及社會支持的人際網絡是外籍及大陸配偶穩定就業的要素之一。

同國外配多，就業穩定度較高，可以找到較多朋友，會互相支持，有比較多的安全感，就業比較穩定 (A4)。

…就是同儕互動情感在啦! (A3)。

有姊妹運氣不錯，小孩下課去安親班，因為工作，沒辦法接，安親班老師跟他互動很好，老師願意協助照顧孩子到晚上九點，並提供孩子吃，所以他可以安心地做更晚，那他也珍惜這樣的時間…可以跟其他姊妹碰在一起，有些訓練的機會可以參加學習，那他們過去的經驗可以幫助其他的姊妹，所以很多姊妹可以被幫助到 (B5)。

還有托育制度 (A1)。

家人的支持 (A3)。

夫家的支持，是能不能穩定就業很重要的因素，因為彰化很多工作都是在家裡附近，所以夫家的支持，然後同鄉介紹之類，就變得很重要 (B2)。

## 3. 個人特質：三成受訪者指出外籍及大陸配偶求穩定、害怕變動、相處力強亦是穩定就業因素。

工作做的上手，可以勝任，基本上不太會去變動啦!因為做的那麼穩定了!薪資也滿意，然後擔心變動，不曉得還會不會有這麼穩定的工作，其實姊妹有時候是怕變動的…她們可能自信心不是很夠，…比如說工時還有薪資不成比例，或不符合勞基法，雖然很辛苦，但還可以撐，會怕說如果不接著做，不知道下一份工作可不可以銜接上，促使他們留在這個工作的因素 (A2)。

到任後，其實相處力強，離職的不高，除非被老闆壓榨到很嚴重，要不然就是工作期間，或工作時間很長的 (A3)。

他會想說到哪裡找這麼穩定的工作，只要在那邊洗菜就好了，非常的單純，不需要太多壓力，可以待在那邊很久 (B1)。

## 小結

職場就業優勢不外乎是良好工作態度，以及具備較佳的工作條件，但對外籍及大陸配偶而言，更凸顯肯吃苦耐勞、配合度高、學習及就業意願高等特質，再加上年輕的本錢，賣力的投入工作，為追求尊嚴取得台灣人的尊重而努力。具備多國語言能力可以協助翻譯，成為工作的附加價值，亦是就業的優勢。另一特殊之處為兩岸經貿的發展，有助於大陸配偶的就業，因為於大陸是台商的勞工，所以來到台灣後有較多的工作機會。得以穩定就業的重要關鍵因素視雇主對待外籍及大陸配偶的態度是否友善，窺見他們重視情感的一面，值得雇主參考。其中，家庭因素依然深深地影響外籍及大陸配偶們，若擁有較高的家庭及社會支持網絡系統將可讓外籍及大陸配偶穩定就業。Tasi、Ghoshal(1998)所言一種穩固的非正式支持網絡和王秀燕(2007)所指出社會支持網絡的形成對女性外籍配偶的在地生活而言相當重要。再則，有些新移民們的個人特質：害怕變動、沒有自信、追求穩定、喜歡單純工作、沒有太多工作壓力及與同事相處力強都使得他們不輕易放棄工作，而能穩定的就業(戴世政、歐雅雯、趙順達，2013)。

## 六、針對外籍及大陸配偶就業議題提供政策上之建議

參與焦點團體的機構代表提出諸多相關政策，茲就所提建議整理成勞工政策、社會福利政策及教育政策三個面向分述之。



## (一) 勞工政策面向

- 1.多元證照考試：為了方便就業，在技能證照及駕照考試方面，建議可採用外籍及大陸配偶母語及文字考試。

丙級廚師證照班，…我們問：「爲什麼姊妹申請口試還要附戶籍謄本？」…爲什麼台灣人不用？…爲什麼一定要叫姊妹考中文…姊妹參加技術性考試，…我們說考越文，他說沒有，…姊妹有語文的障礙，可不可以申請口譯，他說：「可以，可是我們是小單位，沒有經費」，還是叫我們想辦法啊！（A1）。

證照…交通駕照的部分有口語的考照，可是還有其他議題存在…，如果都不解決，其實把人放在哪個單位，就業服務都是有障礙存在（B1）。

- 2.通譯制度化：建議通譯制度成為職業類別而非志工性質，另外在法院或其他地方均須為外籍配偶聘請通譯，以維護其權益。

通譯應該變成職業類別，從北到南有那麼多姊妹做通譯，不能永遠是通譯志工，是職業剝削…這（通譯）是很專業的，尤其是進到法院…法院看到外籍配偶，應該要叫通譯…不用問需不需要，馬上就給通譯，要不然也說請自行帶通譯，基本上案件都要配（通譯）（A1）。

所以可以倡議，就通譯的部分（A3）。

對於需要翻譯的敏感性不夠高，在法院或其他時候，都覺得外配已經來台灣多年，所以不爲她請通譯，實際上她可能都待在家裡，所以語言能力沒有那麼好，尤其去法院看到很多的表格，沒有人幫她翻譯…，沒有直覺外籍配偶要請通譯，所以她們只能靠親朋好友幫忙，但是那些翻譯都是有問題的（A5）。

- 3.職業權益保障：建議外籍及大陸配偶應該享有跟本籍勞工一樣的勞健保及職業災害保障。

如果機構要申請公部門補助的話，當然要有勞健保才可以達到補助門檻啊！…有關非典型工作五人以下，是不是所有的工作都要強制加入保險（A4）。

姊妹在 NGO 團體工作，其實我們也算雇主！有一半是新移民！假設這種小型的（NGO 團體）能夠得到補助的話，可以減輕負擔…在屏東有姊妹沒有身分證，發生職災、車禍，沒有拿到身心障礙手冊…政府稽查工作單位，政府盡到責任，就業環境就會好啊！（A1）。

所以她們拿的是長期居留證或是永久居留，投保 6%勞退的時候，有台灣身分證的國民，我們要幫他投保 6%的勞退，可是泰國姊妹 6%的勞退政府不支付，相對的比較沒有保障…如果遭遇職災，她工作又是勞動密集，那職業災害比坐辦公室來的更容易！所以這個部分的話就會是困難的…對於姊妹來說，不管有沒有拿到身分證，在台灣工作付出努力，必須要得到福利，得到的條件應該要跟台灣勞工一樣，她們的力氣並沒有比我們便宜，並沒有比我們沒價值，所

以要為她們考慮，才會回饋我們，而不是談她們消耗多少資源，因為她們是來幫忙的，不是拉垮我們的人力 (A5)。

#### 4. 職業訓練及輔導創業：職業訓練要配合地方特色需求，注意訓用合一，此外，因應產業趨勢，建議透過職業訓練，輔導外籍及大陸配偶運用其母國的技能優勢創業。

恆春半島可以開房務整理、英語的訓練...，因為接下來比如說 room service，就要講英文，要多給語言的訓練 (A1)。

職業訓練能不能在偏鄉，大部分職訓地點都在都市...偏鄉的問題一直存在，...偏鄉能夠有特色，讓偏鄉有發展的機會，新移民就真的在地，...怎麼幫助得到比較扎根的技術，以技術為本位，以前是即訓即用，現在教了不用，等到去的時候，行業已經換了另外一種...職訓類別需要更新，不能一直是美容的行業，或是居家服務...對比較高階人力，會浪費...重複受訓的很多...教育宣導，其實管道很綿密啦，可是沒有整合，變成讓家屬或是新移民真正需要的並沒有得到 (B4)。

組織開了很多訓練課程，可是沒有很到位，訓練跟就業之間有落差...新移民的學習課程幾乎都是免費的，姊妹只要有空都非常樂意學習，可是學了之後，沒有就業，變成職業學生很多，造成浪費，應該加強從訓練到就業輔導，...更深入 (B5)。

這一兩年創業需求變多了，因為找不到適合她們的工作...美容、美甲很多!高雄的趨勢，很多單位辦美容、美甲，...前年跟去年最多經絡按摩，...她們去市場擺攤，...時間是很彈性的。餐飲的部分，她們也會創業，...賣水煎包、賣涼拌青木瓜絲等特色小吃，一兩樣專精的，到夜市去擺 (A2)。

創業部分也要談，越來越多的配偶用小型創業的方式...職業訓練後接著創業，大部分是美容美髮、餐飲，或拼布班，具備一些技能後，可以把家鄉的手工藝在網路上販售，這是屬於創業的部分 (A4)。

#### 5. 針對雇主宣導新移民就業政策：政府應加強宣導新移民的就業政策措施，增進雇主對政策的信賴並配合政府相關規定，不符合法令規定的雇主就應給予懲處。

彰化非常多小工廠不相信，外配拿身分證可以工作，雖然政府不斷的宣導，我們也不斷地跟他講沒有問題，但他們不相信，寧願選擇已經拿到身分證的外配，他們覺得政府再怎樣宣導都是假的，他們不信賴 (B2)。

還是有身分證問題，政府的推廣還是不夠，因為常會接到，姐妹希望我們去跟面試的雇主，跟他說沒有一定要有身分證才能工作的規定，但是雇主還是不相信他們所說，希望政府機關阿，或者一些團體出來背書 (B6)。

在公部門，把法規或是勞動部公告的東西給他們(雇主)看，說這是真的，不用擔心，這不會被罰錢，我們開證明文件協助，所以雇主會比較信賴我們，甚至

有時候他會講，你有人來找我就對了，要給他一個信賴感，讓他相信確實可以不用工作證，就可以工作（B1）。

有些雇主對於勞健保，常常不按照這樣子去做，也不會跟他提這些東西啊（B5）。

…聘用外勞的工廠要不要教育？要，像有一件他集體剝削，連台灣人也剝削阿，可是我們弄（檢舉）他一件人口販運後，老闆現在表現比較好（A1）。

## 6. 導正新移民的就業觀及增強其就業權益認知。

就業職場正確的認識，…訓練他們了解從事這行業的基本技術、態度…新移民必須去除一些錯誤觀念，生活津貼只是一個過度，珍惜機會，因為真正的家計需要都在職場（B4）。

他們不知道怎麼爭取權利，老闆也以爲新移民不會有聲音，所以用較低或不合理的方式對待，經過溝通後，勞資的部分可以達到平衡，只是溝通技巧新移民比較不清楚，…所以這一塊是可以培養他的（B3）。

相關單位這幾年一直說明相關權益讓姊妹們更清楚，怎樣跟雇主溝通或是怎麼處理，是需要學習的地方（B5）。

新入境關懷的時候，跟移民署搭配，告訴他們相關權益。包括享有健保，也告訴他們先生，新移民去工作就比較有概念，尤其是東南亞籍姊妹，現在不像以前那麼無知（B2）。

## 7. 建置勞資友善資料庫：有助未來人才媒合以及鼓勵資方建置友善就業環境。

有些部份要做調查，因為以前都是做基本資料的調查。可是她讀什麼科系？有什麼專業？這個很重要，運用在母國已經培養的，讓他加分，能量會更充分的發揮。…友善的資料庫唷，確實有一些老闆是願意給新移民機會，政府該給予鼓勵，宣揚廠商，讓就業環境能夠更友善，也讓新移民更有機會（B4）。

## （二）社會福利政策面向

### 1. 托育及津貼制度化：建議政府協助外籍及大陸配偶，子女托育及津貼以利其就業。

新移民姊妹找非典型工作，因為托育的問題，台灣的托育環境是非常不好的，…因為賺錢，不夠支付保母的費用啊！上幼稚園或托兒所，其實對她們來說都很貴（A6）。

勞動女性，也有生小孩，除了托育津貼、生育津貼啦！…勞動的婦女不只新移民啊！要鼓勵我們投入職場嘛！是不是可以有小津貼鼓勵婦女再投入市場，然後照顧小孩的津貼…企業對於婦女是友善的話，應該要托育的空間（A1）。

政府應該從少子女化，思考婦女在就業職場上，提供托育或津貼的補助…新移民具備本國籍的資格，除非她是特殊身分，不然就沒有生活津貼補助，新移民職訓津貼只限沒有拿到身分證的，…勞動部應該做適度的開放啦!從取得國籍滿三年、滿五年才把這樣的職業津貼取消，…因為研究顯示，新移民在取得國籍後，比起國人來講還是居弱勢 (A3)。

…有很多托育津貼，不好用或沒有人用，新移民配偶找不到托育協助的幼稚園或是幼教單位 (B1)。

2.持續的社會福利關照：不可否認的社會對於外配基金的使用有不同的看法，但是無論外籍及大陸配偶是否取得身分證，均應持續關照其社會福利。

第一個是繼續使用 (外配基金)啦!另一個是當我們給過度的津貼補助的時候，相形之下會形塑出國人對她們的觀感，這就是每五年對她們生活適應調查的一個問題，…所以社會觀感一直是很 care 外配基金…又會造成一種對立 (A3)。

爲什麼不能夠像原住民身分一樣，…她 (新移民)母國不會改變，不會改變成台灣啊!她的母國永遠是印尼、柬埔寨…相對的補助跟福利提供，並不代表所有的外籍配偶都想得到，…其實大家都沒有得到很多，但是被社會汙名化說你怎麼可以得到那麼多 (A5)。

新移民不會因爲拿到身分證後，她的問題都解決了!這些問題這些歧視困境就通通都沒有了!…那應該還要讓她們繼續使用 (外配基金) (A2)。

### (三) 教育政策面向

增強母語教育的推廣：透過母語教育的推廣增進外籍及大陸配偶的就業機會及自信，並增加其親子之間的溝通，例如：火炬計畫、編制母語教材及教學。

這兩年因爲火炬計畫，創造了好多工作機會，很多學校做母語教學，所以姊妹會上培訓課程，到各小學去教，這兩年火炬計畫沒了，但是給了姊妹很多不同的機會，也讓他們知道原來自己也可以從事這工作…在編教材的時候，像彰化教育協會就問說什麼時候他們 (新移民)可以一起來參與印尼語教材的討論…他們覺得讓自信心更有發展 (B2)。

母語給外配機會，他的孩子因爲這樣的學習，可能跟媽媽比較容易溝通 (B4)。

### 小結

政策是解決社會問題的方法，參與焦點團體的機構代表以及座談會的專家學者提出諸多針對外籍及大陸配偶的相關就業政策建議，以期透過法令政策的

制訂而保障外籍及大陸配偶的權益並提升其福祉。對於勞工政策建議提供多元的證照考試、通譯成為職業類別、職業訓練類別多元以配合當地需求及到偏鄉進行並能訓用合一、建立勞退制度及職業災害保障以及針對外籍及大陸配偶的就業觀念予以輔導建立，增強就業權益的認知與溝通技巧。另一方面，創業成趨勢，輔導如何運用其母國技能優勢創業相形重要。雇主在外籍及大陸配偶就業時扮演重要角色，因此除建立勞資友善資料庫外，對雇主宣導新移民政策，建立正確的法令知識以包容多元的文化有其必要性。而托育政策對於職業婦女而言，無論是本國籍或外籍都屬於重要議題，因此社會福利政策從托育著手，津貼補助或提供更多的托育照顧單位是必行的方向。最後，在教育政策方面，提出母語是外籍及大陸配偶的利基點，因此建議政府提供更多教導母語的機會，除讓外籍及大陸配偶展現自信外，更可增進親子關係甚至與社會的溝通，多元文化的理解包容就此開端，進而消弭偏見與歧視，創造更有利、更友善於外籍及大陸配偶的就業環境。

另外，除了提供服務者的焦點團體以外本研究並進行一場專家學者座談會，其建議涵蓋勞工政策、教育、家庭及社會面向之政策，分述如下：

## 一、勞工政策

### （一）放寬證照技能檢定方式

證照技能檢定並非影響外籍及大陸配偶就業的直接因素，但若擁有技能檢定之證照當可為就業帶來加乘效果。目前證照考試方式分為術科與學科之考試，學科考試不但題目多而且涉及層面廣泛，外籍及大陸配偶的語言能力無法與國人相等同論之，因此證照考試方式對他們而言是高門檻，除語言需有相當程度外更須對台灣的文化多所認識。因此，建議未來的學科筆試與術科考試能調整成績比例，拉高術科的比率而降低學科筆試成績的占比。再則，保留術科考試成績之學籍，例如：術科考試通過但筆試未過，則保留術科成績，待筆試通過後，即可拿到正式之證照。試題則可以增加注音之標示，讓外籍及大陸配偶有更多元的語言選擇。

## （二）增加勞動權益之保障

現有的勞保制度為四人以下公司不須投保，因此，有些外籍及大陸配偶無法享有勞保之勞動權益，若發生職業災害等事故，無所保障。建議政策須調整改變，但在政策現況下，鼓勵外籍及大陸配偶了解並加入職業工會，以保障其勞動權益。

## （三）雇主提供彈性工時之工作型態

外籍及大陸配偶因為身負家庭照顧之責任，若無法扮演好持家、育兒之角色相對地求職就業將受限於家庭對其角色的束縛與期待。為能兼顧其角色，外籍及大陸配偶多所希望彈性之工時環境，得以兼顧家庭及育兒之責任。因此，建議雇主能提供友善之環境及彈性工時給予外籍及大陸配偶，因應照顧家庭或接送小孩的需求。

## （四）加強相關政策之宣導

目前技能檢定的中餐烹調、保母、照顧服務員、美容、女子美髮等項目可以提供學科的口念試題服務，惟外籍及大陸配偶未能知道此政策，實為可惜。因此，應廣為宣導此政策之美意，在報名檢定時提出口念試題服務之申請。在職業訓練部分，企業亦能藉由政府補助提供資源，但應了解企業使用概況，並就此部分讓更多企業了解職業訓練的重要進而投入更多人力培植計畫。再則，就業服務模式雖然已經朝向一案到底的就業服務模式，個管服務員提供求職前的能力評估、履歷撰寫、職業訓練；求職中的面談技巧及就業媒合；就業前的工作準備及就業中的技能輔導與就業促進相關資源等協助。但外籍及大陸配偶利用公部門為求職的管道利用率仍偏低，相關政策可透過各相關管道加強宣導。

## （五）移民主責單位建立諮詢管道

積極宣導政策的同時，移民主責單位應類似其他部會一樣建立諮詢管道，提供多種語言服務之專線，資訊公開透明且一致。

## 二、教育政策

### （一）針對語言課程時數以及學歷認證從嚴或從寬需更多的討論

外籍及大陸配偶取得身分證前需完成 72 小時的語言訓練課程，但究竟該接受多少的語言時數訓練，才是足夠的呢？此部分意見分歧，專家學者認為語言甚為重要，是為融入社會的工具之一，因此應該增加語言訓練時數。但對實務界而言，增加語言訓練時數將造成更大的困難挑戰，因為外籍及大陸配偶仍被賦予傳宗接代、操持家務之角色，增加語言時數的同時，對於家庭照顧的時間將減少。學歷認證也產生相同的情況，專家學者認為應該從嚴，以免假學歷充斥，但學歷認證從嚴將影響證照檢定等資格認定，從嚴的同時將限縮外籍及大陸配偶就業的歷程發展。因此，語言課程時數以及學歷認證從嚴或從寬需有更多的討論，廣納各方建言，以凝聚共識。

### （二）提升教育資源運用的效益性與親近性

政府提供許多的教育資源於外籍及大陸配偶身上，但課程若缺少利誘因素則使用率偏低造成資源之浪費，因此，教育資源應該給予無法得到家庭支持力量的外籍及大陸配偶，讓資源使用率增加的同時亦能提升效益。積極主動的出擊，走向外籍及大陸配偶，例如：可透過行動閱讀列車，將教育資源送到家或送到工廠，增加親近性與可及性。

### （三）加強政策宣導

受限於持家、育兒之角色，外籍及大陸配偶因而無法外出使用教育資源，但目前的政策於補校課程的同時亦提供托育服務，但外籍及大陸配偶大多不清楚此政策，而且城鄉亦有所差距，而讓此資源閒置，甚為可惜！加強政策宣導有其必要性。

## 三、家庭政策

依現況而言，社會資源大多提供給外籍及大陸配偶本人，但專家學者指出，依照國外的經驗會將部份資源放在家庭上，例如：本國人迎娶外籍及大陸配偶前須先受訓練，以瞭解生活可能面臨的調整情形。家庭支持力量對於外籍及大陸配偶最為重要，家庭才是著力之處。因為，外籍及大陸配偶多嫁到弱勢家庭，家庭的長輩或先生往往擔心他們被帶壞，不贊同他們參與活動，極其不

信任。因此，建議須對外籍及大陸配偶的家庭提供教育，引導認識多元的文化以及對於外籍及大陸配偶尊重的態度，讓其有平等發展的機會並得到家庭最大的支持。

#### 四、社會政策

##### (一) 改善社會對於外籍及大陸配偶歧視與偏見

台灣目前對於外籍及大陸配偶仍有刻板印象及排拒的現象，因此建議透過教育著手改變歧視與偏見。建議移民主責單位與教育界聯手，教育要從小著手，於幼稚園、國小教育中編列教材，灌輸尊重對待及種族平權的觀念。另一方面，也要 empower 外籍及大陸配偶的能力，透過優勢觀點強化他們的多元文化優勢、增加自信。台灣最被津津樂道的是一個充滿友善的國度，因此，友善態度從身邊做起，善待遠渡重洋成為「新台灣人」的外籍及大陸配偶們，因為我們是生命共同體，豐富了彼此的生命，理當好好的對待之。

##### (二) 促進社會經濟發展

經濟是供需需求的組合，勞動需求大於供給時，對於勞工階層將能提升相對性的福利。整體社會經濟環境繁榮復甦將提供更多勞動需求，可創造更多的就業機會，對於大多從事勞動性工作的外籍及大陸配偶而言是福音，景氣繁榮時相對提供給予員工的福利亦會提升，整體經濟環境的發展可說是整體就業體系最根本的利基。因此，建議經濟政策能針對提升基本薪資、提高員工福利以及降低失業率而制定。

### 第三節 深度訪談結果分析

鼓勵投入勞動市場是資本主義社會對於勞動人口的鞭策。正值勞動年齡的外籍及大陸配偶在主觀和客觀因素下，自然無法豁免於這樣的鞭策之下。本研究針對30位外籍及大陸配偶進行深度訪談，試圖從她們的就業經驗中，釐清她們與就業市場的動態關係，以及影響她們求職過程的社會支持網絡、資源的運用、求職障礙和社會心理適應等因素。



## 一、求職歷程

「求職歷程」一詞代表個人勞動參與的動態過程，一旦個人投入勞動市場，求職歷程於是展開。儘管本研究的初始計畫，在外配基金委員的要求下，必須訪談15位未就業的外籍及大陸配偶。但是，根據外配或新移民中心工作者的實務經驗，以及進行深度訪談的發現，外籍及大陸配偶很少不就業的；即使受訪當下未就業者有11位，也僅只是處於待業或休息的狀態，其中尚有還在研究所就讀，或家庭代工的狀態。

為了理解不同學歷的求職歷程，研究團隊將受訪者依學歷區分為專科以上組、高中職組、國中組和國小以下組進行分析。「求職歷程」是一個連續的狀態。本研究除了關心外籍及大陸配偶在台灣的就職就業歷程，他們在母國的就職就業經驗也不能忽略。所有受訪的外籍及大陸配偶婚前，在母國皆有時間長短不一的工作經驗與年資。她們的職業類別受到教育程度的影響；教育程度越高，往往從事白領階級的行業（如公司行政或業務助理、小學或幼兒園教師、記者、翻譯或口譯等），國高中則以服務業或製造業為主（如餐廳內外場、工廠作業員、美容/美髮、店員），國小以下在母國多半從事農業、小販或家事勞動（如在家做農、保母、攤販）等工作。而她們在母國的工作年資則與年齡有關，也就是年紀越大，在母國工作的年資也就越長。以下分別分組說明之。

### （一）專科以上組

在30位受訪的外籍及大陸配偶中，有將近一半（13位）擁有專科以上的高學歷，其中又以大陸配偶（9位）最多。這13位受訪者在受訪時有4位未就業，其中一位(NVM)為某國立大學研究所碩士班學生，其他3人則處於待業狀態。其他就業者的工作，則以服務業、推銷業務、小吃、農事、行政人員等替代性高的次級勞動力。

歸納這13位的婚前與婚後的就業歷程，有極為類似的特性。也就是，她們婚前在母國不僅處於就業狀態，而且因為在母國擁有高學歷，所以就業類型以

初級勞動力為主。然而，婚後，不管來台時間長短，她們的就業機會便被限縮在次級勞動力市場（圖4-3-1）。比較例外的是NVM（一個越南籍外籍配偶）。她目前正就讀於某國立大學研究所。她初次入境台灣是越南的台商公司以外派台灣的名義，屬於專業人員簽證。婚後因為懷孕離開就業市場，但仍在家接翻譯的工作。與其他外籍及大陸配偶的婚姻和求職就業路徑完全不同。

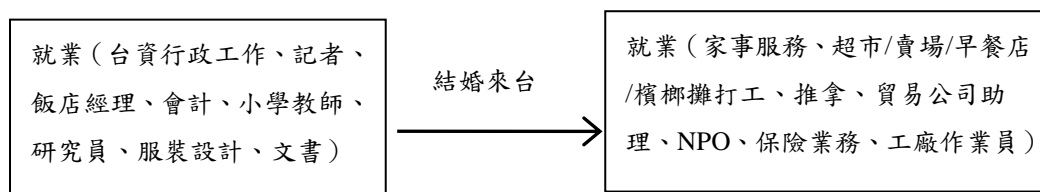


圖4-3-1 「專科以上組」就業歷程（資料來源：本研究彙整）

她們在台灣頻繁的進出就業市場，次級勞動力市場因為進入門檻低，她們可以快速找到工作，但是因為屬於低技術人員，所以勞動力替代率也高，往往因為工作結束或家庭照顧責任等，她們也極容易就離開工作崗位。她們找工作的方式，不脫離由親朋好友的推介，進入勞動市場。事實上，經濟弱勢女性的就業經驗中發現，她們的社會資本以凝聚力強的凝聚性社會資本(bonding social capital)為主，只有少數人會嘗試從以次級關係(secondary relationship)為主的連結性社會資本(bridging social capital)求職（許雅惠，2009；陳宜珍，2014）。使用政府資源的本組受訪者中也只有ECM1、NCM1、NCN2和NCS3四人，就業媒介成功的只有NCN2和NCS3兩人，但是他們在受訪的當下，也都處於待業狀態。

## （二）高中（職）組

「高中（職）組」在本研究中有7位，以外籍配偶居多，有5位。依照東南亞國家和中國和社會經濟發展而言，受訪的外籍及大陸配偶成長的年代，仍處於經濟開發中的狀態。在開發中國家，女性能夠進入或完成高中（職）的學業，意味著她們的家庭社經地位在當地仍屬中上階層。雖然她們在母國的就業經驗不如「專科以上組」普遍以白領階級為主，但所差亦不遠矣（圖4-3-2）。婚後來台，她們所從事的工作和「專科以上組」極為類似，都是在次級勞動力市場進出。少數在NPO從事兼職工作的外籍及大陸配偶，往往是因為她們接受外籍配偶（新移

民/新住民)家庭服務中心邀請參與活動，因緣際會成為這些民間的委託單位之兼職行政人員、通譯或推廣課程講師。

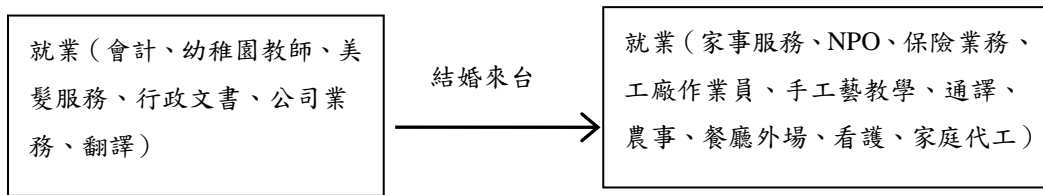


圖4-3-2 「高中(職)組」就業歷程(資料來源：本研究彙整)

「高中(職)組」的7位中，只有一位(NCS2)曾使用過政府(職訓中心)和民間(農會)的職訓資源，並藉由受訓機會，發展個人專長，受訪當下她已經在當地開設手工藝教室，未來朝向個人設計品牌發展。NCS2是受訪者中少數因為參與職訓而有正向就業發展的大陸配偶，究其原因跟家庭中配偶與公婆的支持，以及語言的優勢，使得他沒有太多門禁限制，得以參與職訓，以及共同的語言，讓她可以快速吸收課程內容。

### (三) 國中組與國小以下組

「國中組」(圖4-3-3)和「國小以下組」(圖4-3-4)受訪的外籍及大陸配偶分別有6位和4位，前者外籍及大陸配偶各3位，後者則全部為東南亞籍的外配。不管是外籍或大陸配偶，她們在母國所從事的工作侷限在次級勞動市場，這或許跟她們的教育程度有所關連，當然這兩組10位外籍及大陸配偶的原生家庭無法給予實質上的幫襯，也可能是原因之一。然而，即使她們在母國無法躋身於專業知能和福利薪資較高的職務，而從事勞動替代力較低的初級就業市場，她們因婚姻關係移民前來台灣後的勞動經驗，與教育程度高的外籍及大陸配偶卻無太大差異。

較之前兩組還可以在次級勞動市場擔任專職工作，這兩組外籍及大陸配偶在台灣所從事的工作，多為臨時性的零工，甚至台籍家庭親人和丈夫以保護或家事責任為理由，對於她們進入勞動市場有較大的疑慮；例如：「國中組」的EVM和NIM，以及「國小以下組」的NVS和EIS。雖然，後來她們有人也進入勞動市場，也都是在她們因家暴離婚(EVM)，或子女進入小學(ECS2和EIS)，她們的台籍配偶對於她們參與勞動市場的要求，也才採取支持或「睜一隻眼、閉一隻眼」

的態度。

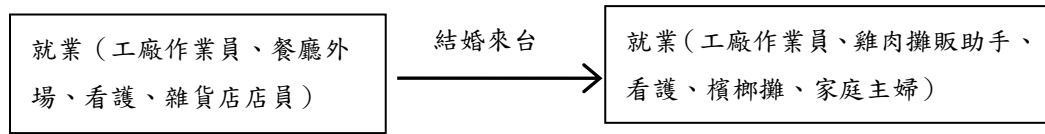


圖4-3-3 「國中組」就業歷程 (資料來源：本研究彙整)

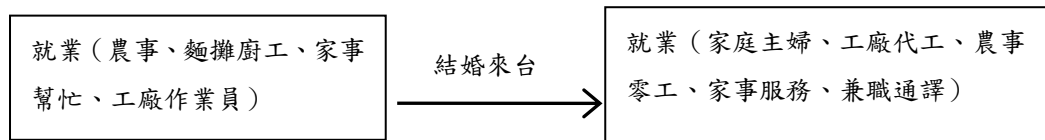


圖4-3-4 「國小以下組」就業歷程 (資料來源：本研究彙整)

### 小結

一般而言，高教育程度在求職與就業的道路上，或因著具備優勢家庭背景所同時具備的凝聚性和連結性社會資本，或因著專業知能的養成訓練，在初級勞動市場的選擇機會往往比較高。外籍及大陸配偶們，在婚前因為教育程度的不同，在母國的就業市場中便反映出這樣的趨勢。從四組以教育程度作為分組依據的外籍及大陸配偶在母國的求職與就業經驗，就顯示出高教育程度以初級勞動市場為主，甚至在大學就讀時期，便已經因個人能力或家庭人脈，進入就業市場。而高中（職）組則從事專業技能較低、取代性較高的服務業。國中以下兩組則停留在製造或農事服務工作。

然而，與台籍配偶的婚姻，卻將求職和就業區辨性極高的三、四組人，絕大部分集中在次級勞動市場，成為可拋棄的勞動力(disposable labour)。儘管近年來，因為中國和東南亞諸國經濟的崛起，婚姻移民已經逐漸擺脫過去傳統女性刻板化性別價值下的仲介婚姻，對外籍及大陸配偶在傳宗接代、分擔家計、相夫教子等之要求，但處在勞動年齡的她們在婚配後，擁有類似語言與文化的大陸配偶並未因此得利，而東南亞諸國的外籍配偶更因為語言、文化的隔閡，次級勞動市場或待業成為他們求職和就業的轉運站。若再加上傳統性別價值對女性家庭照顧的要求，她們婚後的求職與就業歷程就是不斷進出次級勞動市場的歷程。

## 二、求職與就業相關因素

儘管台灣社會對於多元文化的包容性日漸提升，但是對於來自中國和東南亞諸國因為婚姻進入台灣社會的新移民，要能夠被公平對待與尊重，國家政策和民間態度似乎仍存在著程度不等的障礙。從上述求職和就歷程便可窺知一二。本研究更進一步從求職與就業歷程中，探究家庭支持網絡、就業障礙、資源運用、社會心理調適以及對政策之建議等相關議題，分述如下。

### (一) 社會支持網絡

對於外籍及大陸配偶而言，來到一個陌生的國度，所有的母國凝聚性和連結性社會資本幾乎完全無法派上用場，她們必須另起爐灶，重新建構。婚姻關係於是成為她們在新國度生命旅程的起始點。而要由家庭走向職場和社區，她們必須先乖巧的完成移民婚姻所賦予她們的義務--傳宗接代，在婚姻關係中獲得足夠的信任，或者毅然決然從不自由的婚姻關係中離開，才有機會走出家門進入社區，或者經由家族、鄰居親友的介紹，進入就業市場。在進入就業市場之後，她們才有機會開啟另一道門窗，連結外面的世界，藉由熟悉的語言音感，接觸來自同鄉的姊妹，或相信她們善良本性，願意給予她們機會、接納她們的本地人，讓她們有機會在職場上建立自信。

*然後是婆婆對我們，說什麼你聽不懂，我覺得是我在做社區的時候也是，然後我在跟他們講，因為我出去的我看到的我學到的，很多新的觀念回來，他會用以前就得觀念來跟你談，然後講到最後他只會跟你說你是外國的你聽不懂 (NCAS434)。*

*對，那時候好難熬喔，每個人都出錢出力，鄰居們每個人幾千塊，湊一湊教我買機票回去不要來了，---，他們一直叫我，怕我自殺，還好有那些老人一直陪我。---。特殊特境，才認識外配中心的社工，後來我生完小孩，又被家暴後，才認識他們那邊的社工，因為這個是社工幫我的，這個是外配中心的社工幫我的 (NVN283-297)。*

*我要回去過我老闆娘那邊，我以前有個老闆娘他很疼我，我做他手工很多年，做最多的，他就說我要回來做手工，我說好阿你要回來做手工 (EVN187)。*

*不是剛開始有一個阿伯，隔壁阿，他說，喔！那個你要包芒果嗎？帶你去學拉，---，就是我麼那些阿伯阿，阿叔阿那種。---。我婆婆他都認識對不對，就是他也知道我是她媳婦阿，看妳媳婦要去嗎，這樣。就會叫阿 (ECAS353-355)。*

外籍及大陸配偶並非不是一群來自開發中國家，被仲介買賣、沒有能力、沒有自主性的女性。不管教育程度高低，當她們越過家庭給予的限制性保護，有機會自主性的接觸台灣社會，她們便有能力開始建構屬於自己，而不是附屬於家庭的社會支持網絡，並使用她們自己的方法，形塑自己的社會資本，甚至開始投入社區營造的工作，成為NPO的總幹事；或者參與NPO的志願服務工作，建構更寬廣的社會支持網絡，或有利於自己個人發展的社會資本。

也不會欸，就是偶爾去外面聊一聊阿吃喝吃喝這樣子，阿來我家我就煮東西給他吃，阿去他家他就煮給我吃這樣子。阿譬如說有時候家庭有什麼困難有什麼一些問題也可以、找他聊有沒有，阿然後他會能給你意見阿怎樣怎樣的，然後一起的話又講一些小孩老婆一些有關媽媽的事情《哼哈哈》(EIS520)。

然後又因...對!然後又因為我...才...又要跑外面,我接觸的人又很多,所以我對我自己的視野,我的想法就變得比較成熟,真的是這樣子,因為我同年齡的同學阿,他們有時候跟我溝通,我覺得他們跟我是有距離的,因為畢竟我...我往外跑的那個機會比較多,我接觸的東..人也比較多,然後我之前接觸的都是比較上層的人,就是老闆級的,經理的,因為我都要跟他們收錢啊!阿所以...變得我...談吐方面,我更加會...會保持在那個水平啦!但是如果我跟我一些同學在一起的話,我跟他們聊...聊事情還是聊天好像...他怎麼...我自己認為啦!他...我會覺得他比較幼稚,可能是環境的關係 (ECM2-121)

以前他們會覺得說做什麼事情都要有人協助，可是後面都還是一樣會有同事協助我，可是我肯學，我肯努力學，慢慢的社區的居民有感到我的，社區的組織有感到我的，每一次開會資料整理的東西，每一次比每一次更好。---。可是這些就是對很多事情出來後，公公看得到，婆婆看得到，然後隔壁鄰居的老人有講給他們聽，所以後面這兩年來就有很多的認同，然後社區居民他們會跑來跟我說，例如組織改選之後你有什麼打算，大家是很認同你的能力的，然後就是你有什麼打算，用這樣的方式打聽你 (NCAS334-335)。

到社區裡面社區裡面，每個社區應該就有一個發展協會、還有一個媽媽教室，應該有這兩個，還有一個關懷據點。有時候就是要我們志工的去學習阿，對，學習的那個志工，妳做志工的禮儀什麼訓練阿 (NCS632)。

我有跟我們外配這邊，說實在話我在外配有做過志工，很短一段時間，我就覺得說他們像我的娘家一樣，有甚麼困難就求他，所以我跟她講說我現在的狀況怎樣啊，你有甚麼資源有沒有學甚麼的？因為我第一我要踏出去第一步，我就要想到我沒有學歷，沒學歷怎麼辦？我還要讓自己有證照，這個第一個，我要讓自己有證照我就跟他拜託說 (NCM2-116)。

## (二) 就業障礙

在外籍及大陸配偶嘗試以台籍婚配家庭為起點，除了極為少數因為家庭限制性的保護作為，使得她們幾乎完全無法就業之外，進入勞動市場是她們與外

界接觸很重要的途徑。然而，在她們求職與就業的歷程中，面臨程度不等的各項障礙與限制，本研究從下列三個議題進行探討，包括語文族群因素、家庭關係因素、職訓與就業政策因素等。

### 1. 語文族群因素

接納多元文化的倡議，改善外籍及大陸配偶在台灣之處境，但是在就業市場上，她們依舊因為語言、文化等族群因素，遭受程度不等的排拒。即使我國早已放寬外籍及大陸配偶的就業政策，但是民間公司行號顯然仍未全面接收到相關訊息。來自東南亞諸國的外籍配偶，因為語言的限制，她們的就業選擇性明顯缺乏，或者因為雇主誤解政策，使得持居留證的外籍配偶無法就業，往往只能在勞力市場上，賺取較低的鐘點薪資。

*對對對，然後去找找找，然後中壢那邊，我真的我也看不懂國字我怎麼去上班，我看不懂國字我怎麼去考 (NIN242)。*

*那時候我還記得我離開仲介公司，我有上來中壢的工業區去找工作，然後我跟我朋友他有身份證我沒有，然後兩個人進去應徵，他就說你沒有身份證我不敢用 (NVN199)。*

*很多問題，因為他問你有沒有身分證，我說沒有就不用，阿你有沒有工作證，沒有沒有沒有用 (EVN177)。*

反觀來自中國的大陸配偶，由於同文同種，一般來說，來自於語言限制的就業障礙相對較少。但是，她們卻可能遭遇的另一種對於大陸籍配偶的歧視--一種可能關於國族認同的政治歧視。不同於東南亞諸國的外籍配偶，民間公司單純因為誤解法令，導致她們就業的障礙；雇主是直接言明不雇用大陸籍配偶，或對於雇用大陸籍配偶有適法上的疑慮。

*對，比如說剛好有一個也是四川的朋友她是寫好履歷表，她是在就是在人力銀行找的，那去那去那間公司面試，可是她當下她見到面試官的時候，面試官就問你是哪裡人，她說我是四川人，我們不請大陸人哦你回去吧 (ECS2-337)。*

*他們，很多恩..雇家他都不問，妳是大陸的，妳可以工作嗎？《停頓》他們的觀念還是認為不可以 (NCM1-089)。*

## 2. 家庭關係因素

即使在二十一世紀的現在，女性在家庭中依舊必須扮演傳統性別價值所賦予的扶老、育幼、持家的角色。尤其，外籍及大陸配偶原始來台的原因，仍以傳宗接代、相夫教子等功能為大宗。因此她們要能夠進入就業市場，勢必克服家庭照顧責任的負擔。甚至，遭受家庭暴力困擾，但身份證尚未取得的外籍和大陸配偶，還必須考量歸化和身份取得的相關規定，在求職和就業過程就得承擔家庭暴力相對人不時到公司騷擾的困擾。

*對阿，要照顧小孩，沒有時間，等要回來要煮飯，沒有時間，很難啦 (NV5157)。*

*對，那時候老公就需要插管，那時候就沒有心情在工作了，就只想回來照顧小孩，但那時候我們的公司又很忙，然後那時候就因為這個事情我一度想要放棄，我不要做了，小孩好了，我在去找另外一個工作，公司就一直協調協調，道最後就請一個臨時的翻譯幫忙，我才有辦法照顧小孩 (NVN222)。*

*喝酒醉然後我跟他說摩托車在那裡，然後他開始亂亂你不要給我騎上班，你騎上班我去妳公司亂阿這樣子。我在那邊上班，他又一直吵跟我老闆說他要拿我那個錢阿，因為我老闆說今天是十號領錢對不對，因為他問我說十一號給我領錢然後他問他說忘記沒有帶錢問我說先給我兩萬，那兩萬明天再給你，我老公一直打電話給那個老闆亂 (EIN070)。*

*阿他有用那個眼神很恐怖。阿阿阿都對我，然後我都會怕，然後都怏怏，沒有講什麼。隔一天那社工打打電話給我跟我約要出來，阿跟我聊一下。然後我說不要，不要跟你出來，因為你你來那一天你來的時候，我小孩子被打，我也被罵。---。我沒有身分證，我出來，如果我跟他離婚，沒有身分證，我出來就是我，要送我回去的。我那時候就是怏怏的，不敢讓他抓狂，怕他去公司亂 (EVM491-493)。*

## 3. 職訓與就業政策因素

為了鼓勵外籍及大陸配偶可以積極投入勞動市場，勞動部訂定有相關相對優渥的職訓津貼政策。在就業服務方面，也嘗試聘僱外籍及大陸配偶在服務站，企圖營造就業媒合的友善環境。例如NCN2就曾在北部的就業服務站短暫為同為外籍及大陸配偶的姊妹提供服務。儘管，勞動部已大幅釋出善意和利多，這些政策的美意卻似乎無法順利輸送到服務使用者的一端。

公部門在提供就業機會時，必須顧及勞動基準法在聘僱契約上的相關規定。公私部門會在就業服務站進行求才登記的職缺，往往屬於正常上下班或三



班/兩班輪班制的專職工作。對被要求要以家庭為重的外籍及大陸配偶來說，無法兼顧家事責任、子女照顧，都是讓她們必須忍痛放棄就業服務站可提供相對優渥的職缺，轉而選擇工時彈性，但相對缺乏保障的工作。

另外，若干有學歷限制的職缺，或者有些外籍及大陸配偶想要繼續升學，卻因為學歷認證上的限制，不僅產生高學歷低就的現象，也讓想繼續升學的外籍及大陸配偶徒呼負負。而期待培訓專門技術的職訓課程，一方面無法保障結訓後的就業機會，另一方面職訓科目與內容和職場實務間有一段落差，在在使得外籍及大陸配偶無法真正從政府的良善美意中獲得實質的協助。

*我也很想去公司上班阿，但是我老公說去公司上班，上班時間，時間比較那個，那個不能配合家裡啦！他說妳回來就是公司要加班阿，要七八點才會回來阿，阿然後妳清潔工就不用加班阿（EIS493）！*

*知道啦，職訓的方面除非他工作找不到，才需要職訓，才經過職訓在去上。因為職訓我們需要一些時間。就想說直接去外面找工作，比較快能賺到錢，就不會去想說要去那裡上課。---。之前有去那個服務所，就是就業服務站那邊，我們都有去登記，看看有沒有什麼工作。對阿，想說看看有沒有甚麼比較好的工作。就是填資料等等等，但填完也一直都是沒有消息，就不會想再去（ETS112-114）。*

*但是我唯一不能我我想去考可是因為我沒有學我沒有台灣的學歷，對阿所以我打算就是就是趁有空的時間可以去可以去讀書（ECS2-244）。*

*學歷是可以公證啦，但是，衝啥呢！現在大學生去端個盤子，那。我說，我媽說啊，妳這麼大年紀了妳去當服務員啊。我跟她說，不要去說當服務員啦！人家還不要我咧（NCM1-135）。*

在求職與就業過程，相對於台灣女性，外籍及大陸配偶面臨包括家庭照顧與就業兩難、年齡歧視等障礙的同時，族群歧視更是難以避免的難題。有限的凝聚性社會資本，也使得她們在試圖自立時，經常陷於孤立無援的窘境。

### （三）資源運用

這群飄洋過海，有著無比勇氣的外籍及大陸配偶，面對家庭生活和求職就業的挑戰時，她們依舊努力嘗試掙脫。此時，政府單位和NPO所提供的協助，成為她們得以嘗試了解台灣就業環境、短暫喘息或融入台灣社會的中繼站。

## 1. 政府單位

政府單位對外籍及大陸配偶所提供最主要的協助，包括學校識字班、新住民服務（如：移民歸化相關事務諮詢、新生兒照護）、家庭暴力救援、職業訓練、風災後短期就業、一般性的就業服務等。因為歸化需要，學校識字班是外籍及大陸配偶接觸台灣社會的重要窗口。這些政府單位所提供的服務，除了衛政系統主動提供的新生兒照護、營養諮詢外，其他多半是外籍及大陸配偶或者她們的台籍配偶主動參與或要求協助。顯示出，受訪的外籍及大陸配偶及其家庭在解決困難的行動力。而她們所要求的協助，往往很少涉及金錢的補助，除了因為家庭暴力被迫離家或單親，由民間委託單位代為申請急難救助金或訴訟費用外，她們所獲得的協助多以方案服務性質居多。

*剛開始，我真的沒辦法，那裡的課程我根本就聽不懂，那後來就幫我去找找到那個協進國小，從一年級開始，然後我讀在那邊讀從懷孕到生出來，因為三年嘛（NIS389）。*

*阿就是我生我兒子的時候生第一胎，衛生所有來，裡面那個老師他來我們家家訪，告訴我，幫我怎麼幫孩子洗澡、餵奶、什麼打預防針這些事。我們家那邊，都沒有這些，還要打針喔！我那時第一次聽到（EIS291）。*

*會阿比如說移民署啦！是我們常常在接觸的單位，像我就是我不懂得有一些，比如說有一些新住民她會來諮詢一些她們的她們的證件阿要怎麼辦甚麼的，我就直接打進移民署找小姐講，她就會跟我說怎樣怎樣的，然後她都會說阿很歡迎我隨時就是打電話去跟他諮詢對阿（ECS2-411）。*

*然後明天早上我要給他的小孩子換衣服去學校，我沒有動他，他打我，打2次，我叫警察嫖。我們被帶走，結果他阿舅。他阿舅，她婆婆的弟弟是警察，結果在那邊問我，做筆錄嗎，家暴嗎，警察就問我你要不要回去這樣，我說我不要回去，我幹嘛要回去，他說好你不要回去，他打電話給社工（NIN172）。*

*就是現在的那個官田工業區裡面有一個南訓。對對對，嘿阿，對阿在這段時間就是，ㄟ，之前就是很閒啦。就是有什麼知道哪裡資訊學什麼都去學，我有學我有學那個 AutoCAD 畫圖（NCS2-187）。*

*嗯，就是什麼，鄉公所做一陣子，做幾天而已，好像就差不多一個月，好了就我們愛鄉的時候，她不是有一年的那個八八零工。也是還好，怎麼講，因為我是單親，我也是有一些補助阿。（ECAS226）。*

*隨興，那我其實在印尼，在臺灣比較好啦，在臺灣有就業服務站，然後勞工局啊那一些阿，我們印尼雖然有，可是作用很…完全沒有功能啦（NIS328）。*

## 2. 非營利組織

從接受本研究訪談的外籍及大陸配偶與非營利組織接觸的經驗中發現，她們所接觸的NPO包括一般的財團法人或社團法人等的社會福利組織、農會、社區大學等。一般而言，政府把對外籍及大陸配偶的服務方案，經由縣市政府的社政、單位委託外部的非營利組織執行，比較著墨在福利服務的提供，如生活適應、識字班、駕照考照班、家庭暴力事件處理等，但也有辦理證照考試輔導班（如善牧基金會高雄中心、社團法人台南縣基督教疼厝邊全人發展關顧協會等）。而社區大學則以在地文化、識字班協助外籍配偶融入台灣社會。即使如此，這些NPO對於外籍及大陸配偶的求職和就業服務，傾向於輔助的立場，NPO所服務的外籍及大陸配偶若有求職和就業的需求，往往還是轉介給職訓中心或就業服務站等。另外，常年來農會為推廣在地農特產，也積極推出各種以農特產品處理為主的職業訓練課程，並進而輔導農村民眾得以考照。在協助外籍和大陸配偶進入勞動市場過程，農會是過去比較不會被注意到的非營利組織。但如果是居住在農漁村地區的外籍及大陸配偶，農漁會在她們求職和就業過程亦不失為重要的在地資源。

*之前也有參加過外配中心的，彰化的。參加家扶中心的那個翻譯的工作啊。也有去受過訓阿。糯米文化坊。有聽過嗎？那都是社區大學那邊。好像是生活適應般拉~那時候有基本的那個語言的（ETS065）。*

*就是免費的課程，那我，我有在，有，有在利用就對。對啊，因為我就，那時候就突然上網去搜尋，然後就，嗯，打關鍵字，然後就，找到了。啊原來知道有外配中心，那我就進，進一步找彰化的，外配中心。然後就打電話，主動打，打電話給他們（NVM488）。*

*參加那個農會家政班什麼的，在農會家政班裡面，就是學一些第二專長，就是考證照。反正我有那個課程，我都會去上，時間允許的話都會去上，所以那時候就帶小孩，阿一邊帶小孩一邊去上那個課，因為那個課很輕鬆妳可以帶小孩去（NCS2-190）。*

### （四）社會心理調適

外籍及大陸配偶的受訪生活、求職和就業，展現出她們既勇敢又順服的韌力(resilience)。韌力，又被翻譯為復原力，指的是個人面對危機或困難的適應能

力，以協助個人減低或克服困境所產生的傷害。一個韌力被激發的個人，在遭遇逆境時，能勇敢並積極面對，更能從當中學習成長，加強生命的承受力。

從她們踏入台灣土地那一刻起，她們重新建構的社會支持網絡，逐漸累積的凝聚性社會資本，以及政府和NPO所提供的社會資源，或可為外籍和大陸配偶抒解生活、求職、就業過程的部分困難。然而，真正要面對生活、克服挑戰的主角，還是外籍及大陸配偶本人。她們面對困境的社會心理調適能力便顯得特別重要。

宗教力量常常是人在面對災厄時，安撫人心焦慮的靈丹妙藥。藉由積極學習，讓自己可以累積更多能力和機會，以便因應隨時出現的挑戰。學習正向思考也是她們度過難關的方式，努力走出被限制的環境，接觸更多的人事物。開展不同的視野，發現其他的可能性，就不容易被死胡同困住。當然，容忍、順從，對出來乍到的外籍及大陸配偶而言，還是最明哲保身的方法。

*有，我們是佛教的，如果遇到這種事啦！又發生這種事阿...我老闆說你就去廟拜拜一下阿，如果發生這個事故阿，嘿阿...阿我相信我姊妹朋友跟我一樣做翻譯，也似乎會一樣同一樣事情，大同小異都一樣的（NTS306）。*

*社會在成長，我們就是不能一直停留在現在，我覺得我要不斷的學習，這樣可以充實自己的生活，也可以跟得上社會啊！我不要讓自己有糊里糊塗就輸了（ECS2-260）。*

*比如說做事方式阿什麼的，我如果不懂的，我一定會去問，我不管人家教我笨不笨或者怎樣的，我覺得我懂了比不懂要好，寧願我多去問幾個，所以我每次以前去工作，我都跟他講說我很笨，希望妳，我如果經常來問妳，希望妳可以教《笑》，對不對，我總不能說不懂裝懂吧，不懂裝懂將來會會更嚴重（NCN2-522）。*

*很愛鑽牛角尖，以前都是想負面的，現在是想正面的。因為其實跟環境很大的關係。你有接觸到比較正面的環境，你就會想。往好的想，以前都待在家裡沒有走出來，你怎麼想就是那個環境而已，怎麼想就是那一堆不如意的事情，就一直在那邊轉。所以那時候真的還蠻累的。不管人啊！事阿！物啊！都是這一堆。你，你沒有正面的給你，你不會去想到。ㄟ好的一面原來是可以這樣的（ECM2-236）。*

*就是，我也不知道就是忍下來，阿就是什麼事情就忍下來你要做什麼你要忍下來，要忍耐做才會成功（EVM198）。*

#### （五）對求職和就業政策的建議

藉由進入勞動市場，不僅家庭或個人經濟環境可以改善或增強，更可以讓外籍及大陸配偶獲得權能感(empowerment)。因此，求職和就業管道的暢通是她們所盼望的。她們對促進就業的相關建議具體而細緻。從宣導時機和管道、家庭關係促進、家庭照顧與就業兩難議題、平等工作權的倡議、法律觀念的深化等，都可以看得出她們在生活上的用心與期待。

*很多，我覺得我覺得就是剛剛來的，你在機場就要很多資料，可能就是要跟你講一些東西，要宣導，我們才會知道這些東西，才會運用這些東西，不然根本都不知道，你看我小朋友都這麼大了，我們再去運用這種政府對小朋友已經晚了 (NCN2-378)。*

*比如說如果輔導，是希望輔導夫妻也是一樣，有時候觀念上也是要輔導，還有夫妻也是要輔導，因為夫妻，第一、語言最重要，我們是不管新住民，你語言也跟不上啦，你有時候講再多，還是要家裡的人一起配合才可以 (NTS414)。*

*因為我還是一直都以小孩子中心嘛，所以我還是用我的方式來思考，只要我的小孩可以很安撫的照顧得很好，其實我們就可以很放心的去找工作，因為我相信工作是很多的。---。我覺得是這樣，包括如果說像很多姐妹是很願意在工廠工作，現在很多人說很多工廠都沒有人要去工作，並不是我們挑工作，不是，不適合。嘿阿，阿如果說有人可以幫忙，我們就可以很放心的去工作 (NIS527-528)。*

*我覺得...恩..像這種就業的，外配跟台灣本地的，就是他們有同等的..機會，同等的待遇這樣子，因為現在很多人出去找工作都說...外籍的就是..會沒有當地的人有優勢就對了 (NCS3-594)。*

*對，我是覺得半年，那個多元就業阿，半年太短。就是因為我的工作經歷來講的話，我覺得就是太短，因為也有很多人不是半年就那麼容易上手 (NCN2-416)。*

*其他建議，就是希望政府單位可以給我們正面的訊息，比如說法律阿，那些該，比如說像我的事情，我真的不知道說這個卡片不能給別人用，我們只能給自己用，我不知道，因為我們在越南都隨變，一個人可以買十幾二十張，都沒插隨便丟都沒人要，那在台灣根本不知道有那麼嚴重，所以希望政府可以給外配知道一些法律的資訊 (NVN291)。*

## 小結

外籍及大陸配偶帶著在母國的求職和就業經驗遠渡重洋。從她們入境台灣的當下，便已經開啟她們在台灣勞動參與的歷程。她們在人生地不熟的新環境中，尤其是因著仲介婚姻進入台籍家庭的外籍及大陸配偶，在台灣的社會支持網絡與那個幾近陌生的丈夫緊緊相繫。

即使在母國已接受高等教育的外籍及大陸配偶，由於我國民情與政策設

計，使得她們不容易將有限的社會支持網絡和凝聚性社會資本，藉由勞動參與轉化為連結性社會資本。為了進入台灣社會，以政府部門和非營利組織為核心的正式資源是她們面對家庭生活、社會適應、求職與就業等需求或障礙時，可以尋求的協助。有時候當非正式資源或正式資源等援助無法完全到位，她們展現出女性堅韌的生命力，讓自己在面臨家庭、求職和就業挫折中走出自己的路。

截至目前，外籍及大陸配偶突破障礙，使得她們的勞動參與率與本地女性相差無幾。鼓勵仍處於勞動年齡的她們積極投入就業市場，會是我國重要的勞動力。如果我國在移民、教育和勞動政策可以更貼近外籍及大陸配偶及其台籍家庭的需求，同時考量性別和族群等因素，這群外籍及大陸姊妹們對台灣的貢獻，不會緊緊侷限在她們台籍家庭對她們在傳宗接代上的期待，更進一步，她們會是台灣文化、經濟、社會發展上的重要資源。

## 第五章 結論與建議

本研究為瞭解外籍及大陸配偶在台灣之求職就業狀況，運用文獻探討蒐集各國針對婚姻移民之就業相關政策與措施；並藉由本國官方資料庫瞭解外籍及大陸配偶到公立就業服務機構求職與就業的勞動實況與障礙；而透過焦點團體及深度訪談方式，分就服務提供者及服務使用者供需兩端之面向，釐清及探討外籍及大陸配偶與就業市場的動態關係，以及影響他們求職過程之社會支持網絡、資源運用及輸送、求職障礙和社會心理適應等具體執行現況，佐以專家學者討論結果，提具相關結論與政策建議如下。

### 第一節 結論

本研究為瞭解新移民婦女之求職歷程與就業障礙，透過 30 位新移民婦女的深度訪談、三場提供新移民服務的機構專業人員與主管焦點團體座談來獲得新移民婦女求職階段的經歷與困難，以及進入勞動市場就業的優勢與限制等。我們同時取得勞動部勞動力發展署資料庫中有關外籍及大陸配偶於 2011-2013 年相關求職資料原始檔進行資料分析，以瞭解外籍及大陸配偶運用公立就業服務機構求職與就業概況。本研究也蒐集 ILO 對於移民就業的相關宣示以及 OECD 在 2012 及 2013 年針對移民就業議題的研究報告進行整理，以作為本研究在思考與探討新移民就業相關政策與服務措施之參考。

#### 一、ILO 和 OECD 有關移民與就業的相關資訊

移民的流動量與流動人口的特質，有其區域間的差異。根據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 的統計，當今約有八千六百萬左右具有經濟生產力的移民勞動人口散布於世界各地，而其中有三千兩百萬的移民人口是留駐在發展中國家。以基於獲得工作機會的移民流動，多數仍以填補先進國家在傳統或辛苦產業中本國人不願從事而產生的人力短缺問題，所以移民勞動者主要從事的仍多為低技能的工作。但晚近在國際經濟合作與發展組織

(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)會員國中的移民，有越來越高的比率是技術移民者。另外，每年幾百萬的勞動者在國境之間流動，其中約有一半是女性。根據國際組織的研究，有些是以移工(migrant workers)的身分在移入國獲得一定期限的工作機會，期滿必須返回原生國，其中有相當高的比例是從事家務工作或照顧工作者，但也有不少移民是以獲得永久居留及取得公民身分為目標。近三十年來，更有透過婚姻結合，期待獲得較好而穩定的生活環境、經濟機會與就業的跨國婚姻移民。其中在1980年代以後，亞洲國家的婚姻移民流動現象，在國際移民趨勢中逐漸被關注。而與婚姻移民相關的生活適應、文化融合、就業與失業、社會與政治參與以及在社會福利及社會安全保障等議題，也在國際社會上提出相關的討論與呼籲。

有關移民就業的議題，國際勞工組織(ILO)早在1949年及1975年分別訂定兩個公約：1949年的移民就業公約及移民就業補充建議書，以及1975年的移民勞工公約及移民勞工建議書(簡稱第97號公約與第143號公約)，從兩個公約的內容，可以看到國際勞工組織對於移民勞動者除了要求會員國家必須在就業機會、勞動安全、工作條件、社會保障與勞動福祉給予相對應於本國公民的平等對待外，也要求各國檢視對於移民可能造成歧視或不合宜的法令，並積極採取相關措施與資源投入，協助移民及其家庭成員的社會融入及參與。

其後，ILO持續推動移民勞工保護，從國家、區域到國際層次，於1990年訂定「聯合國保障所有移民勞工及其家庭成員權利之國際公約」以及於2000年訂定「聯合國打擊跨國組織犯罪公約」，並針對1949及1975年的公約持續進行修正及推動。而2004年，國際勞工組織大會在第92場次的會議中，提出了「全球化經濟下移民勞工公平對待決議文」，以融合取向(integrated approach)、權利基礎導向(right-based approach)，依照國際勞工標準及ILO的基本原則，但也承認各國勞動市場需求的差異性及各國決定其移民政策的主權，在「提升經濟發展與就業的優先性」及「鼓勵常規的移民之政策」下，提出了對於移民勞工公平對待的行動計畫應該包括：確認各國所採取的行動方案能符合較廣泛應用



的國際勞動標準、協助移民的能力建構、意識提升與技術協助、強化各國之間以及各國的雇主、勞工與政府間對於移民就業相關權益的對話與討論、加強各國間的知識與資訊交流，改善移民的工作與就業條件、以及參與移民就業相關議題的倡議行動等。

多數國際經濟合作及發展組織(Organization for Cooperation and Development, OECD)的會員國，擁有著來自於各大洲的移民。移民政策、移民管理以及移民就業問題，一直是 OECD 相當關切的議題。尤其近年來 OECD 人口與經濟結構的變遷，更使得年輕及壯年的移民成為 OECD 國家在因應經濟發展及社會需求上不可或缺的勞動力。

在 2010 年，年滿 15 歲以上、從亞洲國家移入住在 OECD 的移民計有一千五百五十萬人，約佔了那些非出生於 OECD 國家的人口的 17%。以家庭為基礎的移民在 OECD 國家中，佔永久類移民的 45%，包括家庭重聚(家庭有成員先移入，其他成員如配偶、子女及親人申請依親)以及嫁給移居國的公民組成家庭。近年來，因為家庭組成或婚姻結合到 OECD 的日本、韓國及一些北歐國家的移民人數明顯增加。在亞洲，婚姻移民(marriage migration)是最主要的家庭團聚型式。

OECD 的研究報告認為，移民在移居國的融合與社會參與，往往是移民以及移居國共同的挑戰。移民是否能有效的融入移居社會，至少有幾個檢視指標：

- (一) 移民勞工的高失業率呈現移民在勞動市場融入的限制。
- (二) 移民常常進入遠較其所具備資格與技能低的職業，而他們的工作經驗或技能在移民國家往往不被承認。
- (三) 移民往往有較高比率聚居在特定區域。除了經濟受限而不得不聚集在較貧窮的區域外，也為了相互的支持。
- (四) 歧視、仇外與刻板印象往往使得移民的就業處於不利的處境。
- (五) 融合對國際移民而言是最困難的挑戰。要移居國的社區民眾能尊重差異與移民參與，對多數國家而言，仍是極度不易。

為了改善上述問題，許多 OECD 國家在移民的勞動市場融合上所扮演的角色日漸吃重。特別是新移民早期的勞動市場融合更是核心任務。勞動市場融合策略主要目標在幫助移民勞工找到第一份工作或在失業後及早找到新的工作。而在相關作法上包括改善評估的作法、對於國外取得技能或證照資格的認定以及積極勞動市場政策等，以促進移民工作技能與工作機會有較好的媒合。

(一) 積極勞動市場政策：在丹麥，積極勞動市場政策是政府在促進移民融合上重要的部分。國家融合方案包含了所謂的「積極就業機會提供」，包括指導(guidance)、工作訓練及實習(job training and internship)以及就業薪資補助(employment with wage subsidy)。在瑞典，政府在2013年的預算案中也採取了一連串的措施來鼓勵雇主僱用新到移民，包含在所謂的「入門」工作(“Step-in” job)，政府採取更彈性的以及擴大符合政府提供協助的資格認定的作法。

(二) 增加雇主責任：新移民透過就業融入社會的協助上，雇主被要求的角色與責任逐漸強化。以日本為例，新修正通過的「就業措施法」要求舊雇主在他們所僱用的外籍工作者離開他的企業，願意去找一份新工作時，應該給予協助。而採取行動的抉擇由雇主決定。公共就業服務機構則應在外籍工作者居留權有效的期間內，協助雇主去支持其離職員工的再就業。以瑞典為例，一個由雇主支付費用的移民勞工語言訓練先導方案(pilot project)，有一部份時間也計入勞工的工作時數。

(三) 評估及國外證照與資歷的認定列為就業議題的優先：在奧地利及德國，政府發展了一個全面性的架構來提供國外資格認定的資訊，包括網站及專線解說服務。對於相關的法令規定亦有英文版本，以使外國移民能夠獲得清楚的資訊。而對於專業人員來說，要能在移居國執業，正式的資格認定是先決條件。德國也有系統的發展一套執業資格認定的標準，並於2012年制訂執業資格認定法(Recognition

Act)，對於在國外取得的職業或證照資格，於德國申請資格認定時，其認定程序與標準均詳細呈現。但是對於教育過程中，不同國家對於課程設計與核心能力獲得的認定的比對參照，認定的程序、耗費時間、費用支出等仍是有待解決的問題。

- (四) 教育及語言融合：對於語言的學習，瑞典有客製的移民方案，針對移民設計語言訓練，以幫助她們的生活適應及就業能力提升。對於年輕移民或移民在子女的教育及語言技能的加強，亦成為 OECD 國家所重視的議題。在瑞典，則透過大學或學院提供補充性課程 (supplementary courses) 來幫助移民獲得大學學歷或針對專業設計適合她們需要的課程，以強化市場需要的就業條件。
- (五) 家庭移民的融合：韓國政府特別針對跨國婚姻的移民女性之融合，制定了「多元文化家庭支持法」(Multicultural Family Support Act)。這個法律的目標在提升社會對於多元文化家庭的瞭解與涵容，以及為兒童創造有利的環境。其中的措施包括到宅照顧及到宅家教韓語。日本政府為了促進日裔外國居民的就業，在 2010 年 8 月制定「對日裔外國居民的基本措施」，包括：日文語言課程、工作預備訓練、協助外國居民的孩子融入日本教育體系，增加更多種語言翻譯的選擇。
- (六) 禁止歧視及促進多元文化與社會凝聚力：移民的融合不僅是移民個人的問題，也是社會整體的努力目標，才有可能促進社會凝聚。政府必須運用再分配政策 (redistributive policies) 及積極行動 (affirmative action) 的政治與經濟措施來協助移民，使儘快融入移民社會的文化、工作與生活。如何建立涵容的社會 (inclusive societies) 是策略歐洲 2020 (Strategic Europe 2020) 的核心議題。

## 二、本國公立就業服務系統次級資料分析

根據勞動部勞動力發展署提供之資料項目包括：外籍配偶或大陸配偶的身  
份、出生年、教育程度、婚姻狀況、居住區域、過去工作經驗等基本資料，以  
及期望職缺（希望工作項目）、實際就業職務、就業系統服務提供措施、求職求  
才未能媒合原因、轉介參加職業訓練或其他服務、各區中心服務外籍及大陸配  
偶人數及實際開案人數等。經資料分析發現，2011年、2012年及2013年，這  
三年中，總計17,010人向公立就業服務機構求職，其中大陸配偶三年總計7,450  
人，外籍配偶總計9,560人。雖然外籍配偶求職人數比率(56.2%)高於大陸配偶  
的人數比率(43.8%)，統計分析顯示外籍及大陸配偶的求職人數變動在不同求職  
登記年並無顯著差別，兩者三年的求職人數均有成長，但外籍配偶在求職年齡、  
學歷方面，則與大陸配偶有顯著差異。大陸配偶求職人的學歷整體而言較優於  
外籍配偶求職者，年齡部分則以外籍配偶辦理求職登記的年齡早於大陸配偶，  
但大陸配偶求職人中年求職人數比率卻高於外籍配偶。相較於大陸配偶，外籍  
配偶在40歲以後到公立就業服務機構求職的人快速遞減。

根據次級資料分析結果顯示，在希望的工作項目之排序上方面，外籍及大  
陸配偶互有異同。大陸配偶期望職類最高的前五名分別為品管製造(41%)、業  
務行銷(11.8%)、餐飲旅遊運動(11.6%)、行政經營(6.9%)與家事服務(6.6  
%)。外籍配偶期待的職業類別比例最多的前五名則分別為品管製造(63%)、餐  
飲旅遊運動(7.6%)、電腦硬體(7.2%)、營建職類(5.0%)、家事服務(4.3%)。  
品管製造類為外籍及大陸配偶在求職期待的工作中，所佔比例達53%左右，而  
外籍配偶所佔的比例更高達63%。在工作職務部分，外籍及大陸配偶最想擔任  
的工作分別是作業員、餐飲服務及接待員、電腦設備組裝作業員。這些工作多  
屬於次級勞動力，進入門檻較低，是外籍及大陸配偶比較容易獲得的工作。外  
籍及大陸配偶的比較上，外籍又比大陸配偶更想要從事品管製造業及電腦硬體  
業，在餐飲旅遊運動類，大陸配偶想要從事這類職業的比例高於外籍配偶。相

較於餐飲運動類別，品管製造和電腦硬碟等工作在語言的要求標準較低，對外籍配偶來說，相對是比較容易獲得的工作。至於北、中、南、東等各區外籍及大陸配偶在希望工作項目上的差異，應是與其產業結構有關。

在使用公立就業的服務資源方面，86%的外籍及大陸配偶使用介紹卡推介就業，以在品管製造業的部分最為普遍，但是其他就業資源使用比例均低（類似臨工津貼的服務因為開辦時間短，可能也與使用率低有關）。整體而言，除了開立介紹卡及就業啟航，外籍配偶使用人數及使用百分比均高於大陸配偶外，還是可以看出大陸配偶較常使用職訓、雇用獎助、臨工津貼及職場學習，特別是職訓的使用情形可以明顯看出大陸配偶使用職訓人數超過外籍配偶兩倍。

從資料分析結果或可思考在外籍及大陸配偶求職與就業服務上，必須考量其基礎條件之不同（學歷與技能、語言能力、婚姻狀況、從家庭跨出求職的年齡等），調配與訓練適當人力分流協助，運用就業機構所擁有的就業資源與服務，引導協助外籍及大陸配偶進入勞動市場。針對地區產業結構的差異，在職業訓練、就業服務部分能搭配技能認證之相對配套措施，並結合社區的托兒與課後照顧支持服務，才能吸引新移民的婦女勞動力突破障礙，投入勞動市場穩定就業。

### 三、外籍及大陸配偶的求職就業歷程暨社會支持網絡

「求職歷程」是一個連續的狀態包括謀職、就業、離職等三階段；此三階段可能因工作的本身而有重疊，例如所從事的工作為兼職性質，就有可能在就業狀態繼續謀職。影響此三階段交替的因素，與不同求職就業者的身份有關。性別價值、多元族群、社會資本讓受訪外籍和大陸配偶不斷進出求職與就業，不僅無法累積她們的人力資本，拓展多元的社會資本，更無法因為我國的勞動法令而受惠。因此，可以說，外籍及大陸配偶的求職和就業歷程就是一個資本主義社會中勞動力後備軍 (reserve army of labour) 的縮影。以下分別說明性別價值、族群歧視和資本累積三者對外籍及大陸配偶在求職就業歷程所產生的交

互影響。

### (一) 性別價值對女性在家庭照顧責任的要求，影響求職與就業

外籍及大陸配偶進入台灣社會的基礎是傳宗接代和托老育幼。即使近年來因為東南亞諸國和中國經濟崛起，來台的外籍及大陸配偶出現逐漸擺脫仲介買賣婚姻的趨勢。但是，性別價值仍然主宰女性在家庭中必須扮演的角色責任，外籍及大陸配偶當然無法豁免於這樣的角色期待。加上，她們來台的基本考量，就是家庭傳承與照顧，她們自始並不被期待發展個人生涯。甚至當家庭生計維持陷入困境時，她們必須蠟燭兩頭燒。如同經濟弱勢的女性單親一般，同時兼顧家庭生計和家庭照顧責任（陳宜珍，2014）。有求職就業經驗的外籍及大陸配偶在謀職、就業和離職之間的考量，仍然以家庭照顧責任為主要考量。沒有任何就業經驗的外籍及大陸配偶，則是因為家庭的過度保護（擔心她們被騙、被帶壞）和不信任（認為她們一旦有接觸外界的能力，便會離棄家庭）。

### (二) 族群歧視阻礙她們公平地進入就業市場

來自東南亞諸國的外籍配偶，和中國的大陸配偶，在求職與就業的過程受到族群的影響甚鉅。前者因為語言、文化的限制，後者則或多或少涉及國族意識型態。公平地求職與就業仍是她們進入台灣社會可望不可及的冀盼。外籍及大陸配偶在進入台灣社會之後求職並不困難，因為她們願意低就次級勞動市場，甚至接受更低於本地女性勞工薪資和福利條件。雖然近年來，我國的法令政策對新移民的勞動政策更趨於友善，但是東南亞籍的外配在語言學習上面臨主觀（學習能力有限）和客觀（婆家的限制）的困境，而中國籍的陸配則可能面臨民間對於中國的疑慮，使得她們在就業市場往往成為廉價勞動人力，受到勞動保障的機會相對顯得不足。

### (三) 人力資本不被認可，社會資本受到侷限

部分外籍及大陸配偶原本就欠缺資本主義社會所需的人力資本，導致來台後依舊只能在次級勞動市場謀生外，那些擁有較高人力資本的外籍及大陸配偶，尤其是來自中國的大陸配偶，她們在中國的學經歷無法在台灣獲得同等對

待，她們仍然只能在次級勞動市場謀生。雖然，政府提供各項相對優渥的訓練資源給予外籍和大陸配偶，但是當性別價值、族群歧視與資本難以累積等因素交互作用後，她們所接受的訓練，在就業市場上不容易轉換為有效的人力資本。而以台籍家庭為社會支持網握核心的特性，也使得她們不易拓展連結性社會資本。就業資訊侷限在凝聚性社會資本，求職和就業的範疇也因此難以拓展。

#### 四、外籍及大陸配偶的求職就業優勢及障礙

外籍及大陸配偶吃苦耐勞、配合度高、肯加班的工作態度、學習及就業意願強，再加上年輕的本錢等，為其求職就業之個人特質優勢；而於企業聘僱面向，外籍及大陸配偶人事費用上較具調整空間，並能運用其語言優勢和文化學習，協助翻譯、提升產值或子女語言學習等附加價值，尤其是來自東南亞諸國的外籍配偶。由於台灣的工商業界近年來將企業發展觸角擴及東南亞諸國，如越南、印尼、泰國等，或者為了補充國內缺乏的3D勞動人力，向東南亞諸國引進外籍勞工。外籍配偶們的母語能力此時便成為她們在就業市場上的優勢，擔任台商公司或人力仲介公司，甚至政府部門政策和方案推動的通譯人力，尤其是在母國人力資本較高，或者個人人格特質較積極的外籍配偶，都有在台商、NPO、政府機構或人力仲介公司擔任全職或兼職的通譯工作，另一方面能響應政府獎勵政策等因素，增強及促進外籍及大陸配偶之就業市場受僱之優勢；另一特殊發現乃因近幾年兩岸經貿的蓬勃發展，亦提供大陸配偶來台灣後有較多的就業機會。

在檢視外籍及大陸配偶求職就業歷程，不斷重複出現，干擾她們求職就業決定以及職場的選擇，不外乎家庭、族群和社會支持網絡。社會和家庭賦予她們照顧責任，對於開發中國家人民存在的刻板化印象所造成的歧視，都成為她們是否有機會踏入職場的主要障礙。而族群歧視和有限的社會支持網絡，則限制了她們可以就業的環境和職務。人力替代率高的次級勞動市場是她們主要的就業場域，即使高學歷的大陸籍配偶多數必須屈就。

傳統社會與家庭價值對外籍和大陸配偶不容易在就業職場上開創生涯形成障礙是不爭的事實。我國近年來雖然努力營造友善的生活和就業環境，然而政策如果僅著眼於提高職訓津貼，在就業服務站安排外配提供服務，提供短期的多元就業員額，所能夠發揮的效果不僅有限，反而更營造出外籍及大陸配偶在工作倫理缺失的負面形象，反而不利於她們求職就業的努力。

外籍及大陸配偶求職障礙包括語言、中文識字能力、交通的便利性、學歷、證照及年齡等工作條件、家庭是否同意及支持程度、孩子照顧議題以及社會的刻板印象和歧視等觀念。研究亦發現，公部門提供之就業服務資源，鮮少為外籍及大陸配偶運用之原因：工作類別不符需求、履歷書寫繁雜、媒合等待時間過長、就業服務站不夠普及、母國無使用正式就業資源經驗以及未建立求職之就業準備機制等。以上可知，除新移民本身能力外，家庭支持與否、社會環境及政府提供之就業輔導政策及措施是否適切，均為新移民就業的困難與障礙之影響因素。

在與 30 位外籍配偶針對求職與就業歷程進行深度訪談所收集的資料發現，雖然外籍配偶在求職與就業的過程屬於相對弱勢的一群，但是她們也不完全是沒有優勢或資源的一群。以下為根據上述結論與其他發現的 SWOT 分析。

表 5-1 外籍及大陸配偶就業歷程之 SWOT 分析

	助力	阻力
內在	<p><b>優勢 (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>韌力 (resilience)：具有相當程度的勇氣與彈性，讓她們可以快速適應。此外，即使有若干外配具備高學歷，但她們面對台灣諸多求職和就業的障礙，她們願意放下身段，在次級勞動市場求職就業</li> <li>語言優勢：東南亞籍配偶具備中文以外的語言，有利於擔任通（翻）譯工作；大陸籍配偶的中</li> </ol>	<p><b>限制 (Weakness)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>語言障礙：為數不少東南亞籍外配的中文不流利，甚至只具備簡單口語能力，無法閱讀，致使她們參與職業訓練受阻，就業也往往只能侷限在次級勞動市場</li> <li>欠缺專業知能：學歷較低的外籍配偶欠缺全球化社會所需具備的專業知能，勞動力被取代的可能性提高</li> </ol>



	<p>文可以快速融入台灣社會</p> <p>3. 多元文化能力：承襲原母國的文化，如知識、語言、飲食、服飾、創意等，而具體表現在飲食、服飾、語言等則可以增加她們謀生的機會</p>	
外在	<p><b>機會 (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全球化資本主義社會對多語人才需求孔急。具備流利中文，以及第二外國語的外籍配偶，在就業市場上具備競爭力</li> <li>2. 我國政府在移民政策和勞動政策的修訂，增加外籍配偶求職和就業的可能性</li> <li>3. 台灣民眾對於農林漁牧、長期照顧、以及其他 3D 產業的排斥，使得外籍配偶容易在次級動市場上求職、就業</li> <li>4. 台灣民眾對於多元文化的接受，尤其對異國飲食和服飾上的包容度，讓外籍配偶得以有機會創業</li> </ol>	<p><b>威脅 (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學歷認證繁瑣：東南亞籍和中國籍外配的學歷，受其母國教育品質參差不齊之影響，她們不容易在台灣取得同等學歷認證，導致她們繼續接受教育、求職、就業容易受阻</li> <li>2. 台籍配偶與家庭反對：台籍家庭對外籍和大陸配偶還是存在不信任的態度，阻礙她們參加識字班，或外出建立有效的社會支持網絡</li> <li>3. 家庭照顧責任：「傳宗交代」和「相夫教子」是外籍和大陸配偶的重責大任，在家務和就業的之間，家庭照顧責任往往是優先的考量，除非她們也必須承擔家庭生計</li> <li>4. 兩岸特殊政治關係：台海兩岸緊張而矛盾的政經關係，讓部分台灣民眾對大陸配偶心存疑慮或抗拒</li> </ol>

資料來源：本研究彙整(2014)。

## 第二節 建議

本研究透過文獻資料、焦點團體及深度訪談等相關資料分析結果可發現，影響外籍及大陸配偶求職及就業有諸多層面因素之考量，不管她們的教育程度高低，或者她們在母國的求職、就業經驗，她們多數在與台籍配偶婚配後來到台灣，必須屈就較低階的工作。即使外籍及大陸配偶的勞動參與率與台籍婦女

相去不遠，但是來自內外阻力所形成之障礙的影響力，她們的勞動力被錯置是個明顯的事實。在台灣面臨全球化壓力的此時，如何有效運用30多萬外籍及大陸配偶的勞動力，便成為當務之急。故依據研究結果提出下列建議：

## 一、政府層面

整體而言，促進整體經濟發展是根本，經濟繁榮將提供更多的就業機會，外籍及大陸配偶於工作的選擇權將因此提升。另外，協助外籍及大陸配偶就業並非單一部門著力即可有成效，需跨部門資源的整合合作，以協助外籍及大陸配偶就業及提升勞動參與率並有效解決他們於經濟層面所面臨的困境。以下就各部門之政策建議，分述如下：

### （一）勞工部門

#### 1. 技術士技能檢定—調整檢定方式及多元考試

技術士技能檢定並非外籍及大陸配偶就業的基本條件，但若能夠擁有技能檢定之證照，對於工作將有加分之效果。依現況，技能檢定之學科考試對他們而言，因語言及文化差異，門檻相對於國人是較高的。因此，建議調整檢定方式及鼓勵欲取證的外籍及大陸配偶，可先接受職業訓練、輔導考試，並提供「多國語言考照」的多元考照方式，例如：調整學科與術科成績比例、抑或術科通過但學科未通過的話，可保留術科成績直到學科通過。

#### 2. 規劃短、中、長期以資本提昇與轉化為基礎的就業方案

對外籍及大陸配偶的就業政策必須有短、中、長期的整體設計，並朝著以資本累積為導向進行規劃。建議初入國之外籍配偶可先從識字班及技藝研習開始，佐以職業性向的探測，並參與職前準備的課程，若欲強化其技能，可參加正規且時數長的職業訓練。例如：在有福利需要的外籍及大陸配偶初進入台灣階段，以津貼補助，協助她們安定家庭，才能讓她們安心在職場學習自立；中期階段，則依其學經歷、興趣、專長、能力等，規劃個人化的職能提昇計畫，或職業轉銜安排，甚至對於不熟悉台灣就業市場的外籍和大陸配偶，可能連履

歷自傳之撰寫、面試技巧的訓練、服裝儀容的搭配等，都必須提供相關的支持；當外籍和大陸配偶逐漸在勞動市場站穩腳步後，協助她們建構更多元的社會資本，如引介她們參與相關社團、從事志願服務等。

### 3.保障勞動權益

建議外籍及大陸配偶應該享有跟本籍勞工一樣的勞健保及職業災害保障。建議政策須調整改變，但在政策調整改變前，鼓勵外籍及大陸配偶了解並加入職業工會，以保障其勞動權益。

### 4.加強雇主及新移民就業政策與法令的認知

政府應加強宣導新移民的就業政策措施，增進雇主對政策的信賴與配合度，另一方面，導正外籍及大陸配偶的就業觀及增強其就業權益認知，雙管齊下地落實政策。隨著 3C 產品普及，可善加利用這些工具作為宣導政策的利器。

### 5.建置調查資料庫

從 OECD 及 ILO 資料整理，外配於本國具專業證照，可參照德國、丹麥作法，惟轉換專業證照不易，語言亦是一考量，並具備專業學歷證件與相關課程及資格的對照，故其於網站提供轉換證照的入門及相關規定資料及諮詢單位資訊，另外，依次級資料分析可見新移民婦女希望工作項目在各區域存在顯著差異，與區域的產業經濟特性有關。但是，從次級資料中無法得知，這些婦女所期望的工作職類與實際就業狀況的差距如何。換言之，這些工作是否又是地區產業需要的人力？這些工作機會所需要具備的基本工作要求是甚麼？新移民婦女是否具備足夠的條件取得這些工作機會？未能就業的主要原因為何？主要的落差何在？如果有這些資訊，除建立更完善的資訊網外，或可更有效針對地區產業人力需求與就業需求，規劃適當職業訓練，故建議政府部門可逐步建立資料庫，供作參考及資料查詢，並研擬外國移民具專業技能的證照轉換相關措施。

### 6.增設新移民服務人力

就業服務中心或新移民服務機構聘僱新移民就業助理或志工，透過語言及文化之相通，幫助就業服務人員更能掌握尋職或就業困難新移民之主要問題，

以有效協助外籍及大陸配偶突破就業障礙。

## (二) 教育部門

### 1. 增加教育資源的可親近性

建議比照OECD國家的做法針對移民設計語言訓練及相關課程，以幫助他們生活適應及就業能力的提升。但外籍及大陸配偶受限於家庭照顧及育兒責任，無法外出接受教育資源以及城鄉差距之故，對於政府政策多所不知。因此，教育不一定只在學校的場域，而是可及性讓其接觸基礎的訓練，除透過管道宣導政策外並建議提供教育到宅服務，以讓外籍及大陸配偶可親近地接受教育資源。

### 2. 在維持教育公平性的前提下，簡化、彈性化處理對外籍及大陸配偶教育程度的認證

研究發現外籍及大陸配偶在原屬國雖擁有高學歷，但在台灣的就業仍留在次級勞動力市場，外籍及大陸配偶所持有的教育文憑的可信度，的確因其母國教育制度的混亂以及教育品質的參差期而很難一致。然而，一旦外籍及大陸配偶進到台灣，從居留、歸化等程序成為「新台灣人」，政府便應盡力協助她們在教育程度認證上進行彈性的處理，以利於她們順利轉銜進入台灣社會。尤其在不涉及違反教育資源公平性分配，以及勞動市場安全性的原則下，有限度接受她們母國教育文憑，以利她們進入台灣的勞動力市場，增加我國勞動力供給。

### 3. 推廣母語教育

火炬計畫提供外籍及大陸配偶子女學習母語的機會，同時增加就業機會及他們的自信，並增加親子之間的溝通，所以應多加推廣並編制母語教材及教學，鼓勵說母語，創造台灣多元文化的環境。

### 4. 增列適切及階段性語言訓練課程

取得就業的入門，語言與基礎技能仍是必要條件。就像瑞典為移民客製化語言訓練，我們可以以就業為導向，在就業促進的相關方案中，針對新移民之就業需要，規畫相關語言學習課程，以協助生活適應與就業能力之提升。相關課程開辦期間，提供托育協助，以使新移民婦女有較高參與機會。

### （三）衛福部門

#### 1. 提供完善的托育資源

外籍及大陸配偶為家庭照顧的主要人力，再則身負傳宗接代之責任，養兒育女成為任務。若能解決其子女托育問題，外籍及大陸配偶才得以走出家庭，投入勞動市場，因此無論育兒津貼、保母資源抑或工作環境的托育空間，都是必要之福利服務。

#### 2. 關照外籍及大陸配偶家庭成員

目前相關資源大都挹注於家庭支持較多的外籍及大陸配偶本身，但更須被關注的是無法走出家庭、不被家庭支持的外籍及大陸配偶及其家人。因此，政府應關照外籍及大陸配偶的家庭，在預算、服務措施及教育資源都應納入，讓服務不會錯置，資源得以發揮其效用。

#### 3. 持續提供社會福利服務

外籍及大陸配偶雖然取得台灣身分證，但仍處於弱勢地位，應持續提供外配輔導基金及其他相關社會福利服務措施，協助整體環境的改變，而有助於外籍及大陸配偶的融入與被認同。

### （四）內政部門

#### 1. 婚姻移民管理

針對本國人進行跨國婚嫁時，需給予階段性的觀念認知。增強多元文化認識、平等尊重的態度、建置雙方婚姻期待與需求評估檢視標準、並且應提供較多的訊息給予外籍及大陸配偶作為判斷的依據，例如：韓國男性娶外籍配偶前須提供身體健康狀況、婚姻資料、就業、犯罪紀錄、經濟情況，給予女方先了解夫家狀況，是較為公平的情況。

#### 2. 跨部門合作

建議移民署應主動整合政府相關部門(勞政、社政、教育和衛政等)之資源，協助外籍及大陸配偶的就業及生活融合，例如：與教育部門合作，編列教材，推廣多元文化、母語教學或從小教育平權尊重、多元包容之觀念，讓外籍及大

陸配偶獲得認同及平等發展之機會；強化福利與勞政的合作關係，台灣目前關於「生產」的勞動參與屬於勞政單位負責，而屬於「再生產」的照顧責任相關議題則由社政、教育或衛政單位處理，權責並未統一，常常有治標不治本的遺憾。外籍及大陸配偶的再生產的照顧責任往往成為就業的最大阻礙。為了激勵外籍及大陸配偶就業，制訂福利與勞動政策主管機關應該把托育、照顧等再生產任務，放入鼓勵就業的勞動政策加以考量。

### 3. 單一窗口諮詢管道

建議移民署提供單一窗口及多元語言的諮詢服務，協助外籍及大陸配偶從入境到在台灣生活各面向資訊的了解。掌握資訊即能對台灣多一分的了解，也能多一分的安全感，而能把握訊息、善用資源。

## 二、社會層面

### （一）強化「尊重並接納多元文化」之宣導

民主社會的展現是尊重多元、包容異己，在「人人生而平等」的基礎下發展。外籍及大陸配偶在台灣因為不同的政治、經濟和國力等議題，長期受到程度不等的猜忌、歧視和排拒。反映在勞動力市場上，就出現勞動剝削、排擠、錯置等現象。儘管台灣對於多元文化的態度已經日趨開放，教育、移民和勞動等政策單位，仍必須強化、深化對多元文化尊重與接納等議題之宣傳，擱置兩岸衝突關係對大陸籍配偶的疑慮。宣導工作不僅只是單純從展示外籍及大陸配偶的飲食、服飾、舞蹈等，更應從國人在價值觀上對人權的尊重著手。

### （二）建構友善社會環境

觀念的改造可藉由教育達成、透過媒體報導正向之故事，讓國人看見他們的努力，改善社會氛圍，建構友善社會環境，期待個人、社區、民間組織及社會大眾透過觀念的轉變，改善歧視與偏見的現象，伸出關懷的手接納及尊重外籍及大陸配偶，協助他們排除就業及生活的困難與障礙。無論她來自哪裡，操持何種口音，我們是生命共同體，因為不同的文化而豐富了彼此的生命，所以

應當珍惜、善待共同生活在台灣的每一份子。

### 三、個人及家庭層面

#### (一) 促進家庭關係及凝聚力

家庭是協助外籍及大陸配偶融入社會的橋樑，甚為重要。但因為不信任之故，家庭往往扮演了阻力的角色，阻礙了外籍及大陸配偶就業之發展。因此，外籍及大陸配偶也需善用資源，了解台灣民俗風情、文化，增強語言溝通能力，以建立起與家庭信任的關係，促進家庭支持的力量。

#### (二) empower 個人能力

個人特質深深影響生命，當在提供求職與就業服務時，避免從病理角度看待外籍及大陸配偶。從女性的優勢（strengths）和韌力（resilience），並從生態系統瞭解外籍及大陸配偶，解讀外籍及大陸配偶為了生存所採取的正向因應策略。而讓外籍及大陸配偶也能從自身出發，積極主動學習。除了解政府相關移民及就業政策法令之外，透過學習以累積更多能力和機會。而正向思考或宗教力量也是度過難關的方式之一，努力突破限制，接觸更多人事物以開展視野，發現其他可能性，就不容易被死胡同困住。運用優勢觀點以增強自信、累積社會資本以建構正式及非正式的社會支持網絡。

婚姻移民是全球化的結果，如何與外籍及大陸配偶共同規劃完整的服務路徑，連結相關部門，形成服務的網絡，關懷外籍及大陸配偶社會心理調適狀況，並重視正式資源與非正式資源之建構，以正式資源作為開發非正式資源的基礎，讓外籍及大陸配偶在正式資源有限的時間和內容之下，暫時安頓身心，並著手建構非正式資源。為外籍及大陸配偶提供服務時，亦應著眼於正式與非正式資源分享、非經濟因素之互惠與鼓勵等支持網絡之建立，讓外籍及大陸配偶融入台灣社會，以促進就業、家庭適應及經濟發展，有待政府、社會、外籍及大陸配偶及其家庭共同努力之。讓我們一起為創造外籍及大陸配偶順利的就業環境、受到公平正義的對待與共存、共榮的生活而努力！

## 參考文獻

### (一)中文部分

1. 內政部入出國及移民署(2012)。外籍配偶生活適應輔導成果報告。取自 <http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1210280&ctNode=31540&mp=1>
2. 勞動力發展署(2008)。協助外籍配偶及大陸地區配偶就業協助說明。取自 [http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201111160024&acttype=view&data\\_serno=201212280003](http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201111160024&acttype=view&data_serno=201212280003)
3. 內政部入出國及移民署(2009)。97年外籍與大陸配偶生活需求調查結果摘要分析。取自 <http://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=31540&CtUnit=17111&BaseDSD=7&mp=1>
4. 內政部統計處(2012)。100年婦女生活狀況調查報告。取自 [http://www.moi.gov.tw/stat/news\\_content.aspx?sn=6548](http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=6548)
5. 內政部戶政司(2014)。各縣市外籍及大陸配偶人數。取自 [http://www.ris.gov.tw/zh\\_TW/346](http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346)
6. 全國就業e網(2014)。外籍及大陸配偶專區。取自 <http://www.ejob.gov.tw/special/foreignmate/Content.aspx?Item=0&ZonFunCde=20130221110736JBQXTO>
7. 勞動部(前行政院勞委會)(2013)。放寬新移民工作權與保障。取自 [http://english.mol.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_theme?page=51749eaf](http://english.mol.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=51749eaf)
8. 經濟部國際貿易局(2013)。服務與就業之全球化。載於國際貿易與就業政策優先要務。取自 <http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=251&pid=358312>
9. 王翊涵(2011)。「我很辛苦，可是我不可憐！」東南亞新移民女性在台生活的優勢觀點分析。**臺大社工學刊**，23，93-136。
10. 王明輝(2004)。台灣外籍配偶結構性弱勢情境之分析。**社區發展季刊**，107，320-335。
11. 王順民、賴宏昇(2009)。新移民家庭經濟安全與就業需求—宜蘭縣經驗。**社區發展季刊**，127，55-68。
12. 王燦槐、林艾蓉(2009)。台灣女性勞動力運用之比較：以東南亞配偶、大陸配偶、本國有偶婦女為例。**台灣東南亞學刊**，6(2)，97-134。
13. 王秀燕(2007)。由社會支持網絡的形成累積外籍配偶社會資本。**社區發展季刊**，119，84-102。
14. 王明輝(2006)。跨國婚姻親密關係之探討：以澎湖地區大陸媳婦的婚姻為例。**中華心理衛生學刊**，1，61-87。



15. 白秀雄、方孝鼎(2010)。外籍配偶家庭問題與政策研究報告。國際社會福利協會中華民國總會。
16. 白秀雄、方孝鼎(2009)。新移民(外籍配偶)福利服務輸送困境之分析。「雙十年華百年議題—困境下的臺灣社會工作新能量」研討會。
17. 江明修、林育建(2008)。新移民就業輔導政策與社會資本之研究。2008 TASPAA 夥伴關係與永續發展國際學術研討會。
18. 江亮演、陳燕禎、黃稚純(2004)。大陸與外籍配偶生活調適之探討。社區發展季刊，105，66-89。
19. 成之約(2012)。高齡化社會與新移民人力資源運用的探討。就業安全半年刊，11(1)，5-9。
20. 成之約(2011)。外籍配偶參加職業訓練成效之評估。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。
21. 成之約、鄭津津(2011)。外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助。
22. 成之約、高惠敏(2011)。外籍配偶參加職業訓練成效之評估。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。
23. 成之約(2003)。國際核心勞動基準在我國實踐狀況之評析。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。
24. 成之約、辛炳隆、劉黃麗娟(2002)。外籍幫傭與監護工引進對國內就業影響之初探。勞資關係論叢，11，69-95。
25. 李盈慧、王宏仁主編(2008)。東南亞概論：臺灣的視角。台北市：五南圖書出版股份有限公司。
26. 吳佳臻(2013)。這幾年，新移民姊妹教我的二三事。台灣人權學刊，2(1)，169-177。
27. 吳秀照(2009)。發展多元文化社會資本因應移民婦女貧窮問題之探討。社區發展季刊，127，42-54。
28. 林寶安等合著(2011)。新移民與在地社會生活。新北市：巨流。
29. 卓春英、鄭文惠(2006)。女性外籍配偶之就業決策及影響因素探討—以高雄縣越南籍外籍配偶為例。商業現代化學刊，3(3)，57-63。
30. 高于婷(2011)。雇主僱用新移民女性之考量因素探討：社會資本與人力資本理論分析。國立台灣大學，社會工作研究所(碩士論文)。
31. 夏曉鵬(2002)。流離尋岸-資本國際化下的「外籍新娘」現象。台北市：台灣社會研究雜誌社。
32. 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。台灣社會研究季刊，39，45-92。
33. 陳宜珍(2014)。經濟弱勢女性單親就業歷程與經驗 --雙系統論觀點之分析 (未發表之博士論文)。國立暨南國際大學社會政策與社會工作系，南投埔里。

34. 陳琇惠、林子婷(2012)。台中市外籍配偶福利服務措施之成效評估研究－第四代政策評估觀點。《台灣社區工作與社區研究學刊》，2(2)，41-80。
35. 陳宇嘉、鍾蕎憶(2010)。新移民女性之角色、期待、落差與蛻變。《社會發展研究學刊》，7，59-78。
36. 陳懷峰(2007)。我國外籍與大陸配偶就業障礙之研究-以苗栗縣為例。國立中正大學，勞工所(碩士論文)。
37. 許雅惠(2009)。魚與熊掌：新移民婦女的社會資本分析。《社會政策與社會工作學刊》，13(2)，1-54。
38. 許崇賓(2009)。外籍配偶工作權之問題研究。東海大學，法律學研究所(碩士論文)。
39. 張翰璧、張晉芬(2013)。全球化效果的侷限：台灣民眾對接納跨國移民的態度。《臺灣社會學刊》，52，131-167。
40. 張朝琴(2012)。跨國灰姑娘另一章：臺灣外籍配偶勞動權益之探討。《通識教育與跨域研究》，13，51-82。
41. 張瀝分(2012)。外籍配偶家庭之社會資源現況初探。《家庭教育雙月刊》，36，60-72。
42. 游美貴(2009)。大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。內政部入出國及移民署委託研究報告。
43. 曾貴惠(2010)。影響女性移入配偶就業因素之分析-客庄地區與非客庄地區之比較。國立台灣大學，國家發展研究所(碩士論文)。
44. 葉永山(2012)。大陸配偶就業服務成效之評估。國立政治大學，勞工研究所(碩士論文)。
45. 葉郁菁(2010)。家庭社會學：婚姻移民人權的推動與實踐。台北市：巨流。
46. 葉郁菁、馬財專(2010)。受暴新移民家庭女性工作權與社會資源配置之探討。《社會發展研究學刊》，7，95-116。
47. 葉肅科(2006)。新移民女性人權問題：社會資本/融合觀點。《應用倫理研究通訊》，39，33-45。
48. 詹巧盈(2014)。東南亞新住民女性之經濟與就業排除：一個優勢觀點分析。亞洲大學，社會工作所(碩士論文)。
49. 楊君仁(2011)。新移民的勞動、權利與法制。台北市：巨流。
50. 楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等(2014)。102年外籍與大陸配偶生活需求調查。台北市：內政部入出國及移民署。
51. 楊宛瑩、張雅雯(2014)。為什麼反對移工/移民?利益衝突亦或文化排斥。《政治科學論叢》，60，43-84。
52. 鄭津津(2008)。大陸配偶與外籍配偶在台就業之問題與未來政策應有之發展。《台灣本土法學雜誌》，106，125-136。
53. 郭淑芬(2010)。台灣六縣市地區未出外工作外籍配偶婦女就業與學習之問題與需求調查。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。

54. 蔡文如(2009)。台灣女性婚姻移民的人口特性及就業參與因素分析。澳洲國立大學人口社會學研究所。
55. 劉秋英(2004)。國際核心勞動基準在台灣實踐狀況之分析—以外籍幫傭就業歧視為例。國立政治大學，勞工研究所(碩士論文)。
56. 戴世玫、歐雅雯、趙順達(2013)。澎湖縣女性外籍配偶社會支持感受之初探。臺灣社會工作學刊，12，103-140。
57. 戴台馨(2012)。公平對待新移民—以沈恩的「能力分析法」來詮釋。輔仁社會研究，2，55-79。
58. 蘇惠君(2008)。外籍配偶在台社會支持網絡之研究。東海大學，社會工作研究所(碩士論文)。
59. 饒鳳翔(2006)。榮民大陸配偶就業現況與困境之探討—以嘉義地區為範圍。國立中正大學，勞工所(碩士論文)。
60. 顧燕翎、尤詒君(2004)。建立支持系統及倡導多元文化：台北市政府社會局外籍與大陸配偶輔導政策。社區發展季刊，105，44-54。

(二)英文部分

1. OECD (2013). Recent labor market trends and integration policies in OECD countries. *International Migration Outlook 2013*, Chap 2 P.P. 67-104.
2. OECD(2013). Country notes: Recent changes in migration movement and policies. *International Migration Outlook 2013*, Chap 5 P.P. 240-306.
3. Department of Work and Pensions. (2012). The Work Programme.Retrieved from.[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49884/the-work-programme.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf)
4. OECD (2012). The changing role of Asia in international migration. *International Migration Outlook 2012*, Part III. P.P. 157-208.
5. Vegeris, S., Adams, L., Oldfield, K., Bertram, C., Davidson, R., Durante, L., et al. (2011). *Flexible New Deal evaluation:Customer survey and qualitative research findings*. Department for Work and Pensions.
6. Riccio, J. A., Bewley, H., Campbell-Barr, V., Dorsett, R., Hamilton, G., Hoggart, L., et al.(2008).*Implementation and second-year impacts for lone parents in the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration*. Norwich: Department for Work and Pensions.
7. International Labour Office, ILO.(2004). Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy, *International Labor Conference*,92nd Session. Geneva.
8. Department-for-Employment-and-Learning.(2000).New deal for lone parents. Retrieved11.15,2013,from <http://www.delni.gov.uk/index/finding-employment-finding-staff/fe-fs-help-to-find-employment/newdeal/new-deal-for-lone-parents.htm>

## 附錄

### 附件一：專家學者座談會議大綱暨建議內容彙整

#### 1. 職業訓練部分：

- (1) 高學歷大陸籍配偶在求職過程，原中國學歷往往無法成為他們在台灣就業的資產，容易造成她們高學歷低就的人才閒置現象。是否有可能比照 OECD 國家施行多元證照考試？外籍配偶母國學歷證照如何才能被我國承認？討論多年而無法執行的主要困難是什麼？
- (2) 目前在職業訓練規劃上，針對外籍配偶及大陸配偶最想從事的職業類別(包括品管製造、業務行銷、餐飲旅遊、家事服務等)，提供哪些相關機會與服務？在考證照上(如觀光導遊、餐飲、翻譯)如何協助？
- (3) 儘管外籍配偶參與職業訓練期間可以有優於台灣國民的津貼，訓練完成卻缺乏相關就業輔導配套措施，導致有意願接受職訓的外籍配偶，擔心辭去原先職務參與職訓，訓練結束後卻造成失業的困境。在職業訓練與就業服務的銜接上，目前的作法為何？有何相關改善措施？

#### 2. 就業服務部分：

- (1) 雖然 2011-2013 年外籍及大陸配偶求職個案數由 4,868 增加到 6,760，但人數依舊偏低，顯示出外配鮮少使用公立就業系統，主要是經驗到所提供的工作內容與勞動條件不符需求，不易獲得就業機會。從您的專業規劃與服務經驗中，不知您的觀察與看法是什麼？目前對於新住民的就業有何進一步的規劃與因應措施？
- (2) 本研究初步結果顯示，大陸配偶及外籍配偶在求職行為或結果上，的確有年齡上的顯著差異，勞動部職訓單位或就業輔導單位是否曾根據此現象進行瞭解或研究？就業服務與職訓單位有何經驗上的發現？在政策規劃與現行服務上的作法是什麼？
- (3) 不管是大陸籍配偶或外籍配偶必須同時面臨語言、文化、價值、勞動習慣、家庭需求等多方挑戰。因此，外配的就業服務甚至必須客制化，依個人能力、學經歷等條件，安排包括履歷自傳撰寫、求職面談模擬、工作關係適應等協助。針對這些服務需求，不知現行就業服務的規劃是如何？

3. 教育部分：教育是踏入職場的基礎準備，教育過程包括語言、文化、價值、勞動行為等多面向的社會過程。不知在新移民的教育與人力發展政策、規劃與執行上的作法為何？
4. 社會層面：家庭托育以及社會歧視是大陸籍和外籍配偶最大的就業障礙，就業服務、新移民服務、社會福利及職訓部門在這些部分，不知有何個別與整合性的因應措施與作為？

#### 5. 建議內容彙整

政策面向	項目	內容	備註
勞工	證照/技能檢定	至於未來學科紙筆測試試題是否可標示注音，是可進一步研議的方向。	C1
		建議證照分等級的設計，同工才同酬，不同證照不同酬，術科考過筆試沒過可以拿到"準○○"或準技術士，幾年後考筆試，若考過則為正式，設計讓其融入社會。	C6
		建議放寬證照考試的筆試，調整術科與筆試成績的比例，術科拉高，筆試降低。	C7
		對大陸配偶或外籍配偶有提供學科國語口念試題服務，可在報名全國檢定時提出申請。	C1
		目前技能檢定之中餐烹調、保母、照顧服務員、美容、女子美髮等職類丙級，對大陸配偶或外籍配偶有提供國語口念學科試題服務。因為不管到學校或進入職場，一定要懂當地語言才利於融入，也才能聽得懂該國家通用的語言。	C2
	政策宣導	對於口念試題姊妹則不知道這便利的措施。	C7
	就業權益	外籍及大陸籍配偶的就業權益，高階、低階分開來談，因為高階轉換跑道有其潛力，不用此標準來想低階的移民。	C6
	勞動權益/勞保制度	鼓勵新住民加入職業工會，其實，根源應該有工作就要加保，所以四人以下公司不須投保這塊政策可被討論。	C3
		勞動部有注意到勞健保問題，所以規定年度服務輔導 50%的就業率績效，去年開始實施 KPI，訂定實際的加保率，推介的個案是以有否加勞保為依準，目前有 39%左右加保率(扣除法定不需加保的單位)。建議可以加入職業工會投保，有些不平等是整體勞動者的不平等非僅有新移民。	C4
		建議協助新移民了解可以投保的單位(應該是指職業工會的保險吧！)	C7
對雇主建議	因為家庭因素他們無法出來，新移民走不出家庭的這塊需要被解決。 建議雇主讓新移民姊妹們可以接送小孩並給予空間照顧小	C3	

		孩，雇主 FOR 這種工作型態，缺工之下，必須配合外籍配偶的作息。	
	就業服務模式	傳統就業媒合是這個月給幾個工作試試看，下個月再給幾個工作，現在則只要進到服務體系就會有一案到底的就業服務模式。	C3
	職訓	目前有企業訓練制度，企業自己訓練、排課程由政府補助	C3
	諮詢管道	建議移民署建立新移民的諮詢管道，類似其他部會，有多種語言專線諮詢服務。	C3
		建議讓新住民姊妹取得資訊的管道要公開，口譯要有統一的單位，例如：新北市可打 1999，可直接傳達，以減低其他問題。	C5
教育	教育資源運用	課程要求義務教育或利誘因素吸引上課。真正要保障或需協助的是出不來(家庭不支持)的新移民姊妹。資源若全集中在家庭支持良好(可以出來上課)的新移民姊妹，會消耗浪費資源，無助於政策目標的達成。真正需要幫助的新移民姊妹也得不到幫助。	C6
	學歷認證	大陸充斥假證照，所以學歷認證要從嚴。	C6
	語言認定時數	我們是否可以改變只上 72 小時的語言訓練?國民義務教育都已改變為 12 年，(新移民姊妹)不能只有上 72 小時。我們一直在讓利，會讓台灣人(與新移民姊妹相對的階層或是與其常接觸的社會底層)覺得受到相對剝奪，容易讓外配有"過水"的心態。教育台灣民眾尊重看護，但新移民姊妹聽不懂我們的語言，民眾不會因此而得到好的照顧。	C6
	實務面困境	不同意將語言訓練當作基礎教育，實際面會遭遇非常大的困難。	C7
	教育送到家	有學者專家的論文提出，教育是否能送到家或送到工廠，目前著手計畫中。參與火炬計畫的校長建議如行動閱讀列車般，將車開到可近的地方。但先決條件，除家人的認同外，新住民本身需要有意願。	C5
	加強宣導	教育資源雖然投入很多，但新移民姊妹不知道補校有托兒的服務，且有城鄉差距。	C7
	家庭	對家庭提供觀念教育	福利輸送是否都集中在新移民?應將資源放在新移民的配偶及家庭。例如：韓國娶移民配偶，韓國人需先受訓，以瞭解將遭遇的生活調整，因此，此部分可做為建議事項。新移民是家庭的主要勞動者，曾經中心舉辦新移民成長團體，不但需以滾雪球方式取得資料，而且發現需花最多時間說明的是新住民的家人，而且需要派公務車(有 LOGO)接送。家人很怕他們結黨，所以有一些資源是需要對家庭著手。
新移民姊妹進來後，真正歧視他們的是家人。不准他們出			C6

		去，所以要教育或調整台灣家庭讓新移民姊妹得以融入台灣。	
社會		建議移民署應與教育部合作，針對國內教育，編國小教材，提升新住民尊嚴平等。	C3
	改善歧視	歧視的字眼太重，有時候僅是社會的"慣習"。其實，外籍配偶取得證照後，仍然比起本國人被僱用的機率低，這不是福利輸送的問題而是社會對族群的整體印象，很難透過政策來改變。需長遠的時間，回歸根本教育，透過幼稚園教育，教導「大家都是一樣的」觀念以彌平差別待遇。	C4
		歧視的問題一方面參考其他國家的人權作法，一方面新移民姊妹也要自身努力，彼此雙向努力，不能只有政府政策的努力。	C5
		教育宣導不是從不要叫我外籍新娘著手，而是教育新移民姊妹的重要他人，以關心他們(新移民姊妹)，若其家人都歧視他們則很難要社會不歧視。教育宣導大家來了異國的朋友該如何關心協助他們。讓新移民姊妹產生自我認同，讓社會的融入更深刻。Empower 他們有自信，而非訓練新移民姊妹不要叫我外籍新娘，而是承認我來自不同的文化，他們的文化也會豐富我們的社會，並且鼓勵我們的社會主動伸出手關心接納他們。	C6
		整體經濟	期待台灣的經濟整體提升對於新移民才能有更好的出路。



## 附件二：焦點座談題綱

- 一、請說明服務區域外籍及大陸配偶為什麼要求職？外籍及大陸配偶主要從事的行業有哪些？您認為他們在求職時，選擇工作的主要考量因素是什麼？
- 二、以服務區域而言，雇主僱用外籍及大陸配偶的主要行業有哪些？雇主僱用外籍及大陸配偶的主要考量因素為何？
- 三、在求職過程當中，外籍及大陸配偶主要的求職管道及障礙是什麼？而您在媒合就業時，主要的困難又是什麼？
- 四、外籍及大陸配偶被僱用後，在就業過程中，主要遇到的困難及需要的協助是什麼？
- 五、在您的經驗中，您認為外籍及大陸配偶就業上的優勢為何？外籍及大陸配偶能夠穩定就業的主要關鍵因素是什麼？
- 六、針對外籍及大陸配偶就業議題提供政策上之建議。

### 附件三：深度訪談題綱

#### 一、個人

- (一) 年齡：\_\_\_\_\_歲
- (二) 原國籍：①陸港澳②越南③印尼④泰國⑤柬埔寨
- (三) 來台 ( \_\_\_\_\_ 年)
- (四) 婚姻：①已婚/結婚 ( \_\_\_\_\_ 年)
- ②分居 ( \_\_\_\_\_ 年)
- ③離婚 ( \_\_\_\_\_ 年)
- ④喪偶 ( \_\_\_\_\_ 年)
- ⑤其他 (說明)\_\_\_\_\_
- (五) 教育程度：①國小②國中③高中 (職)④專科 (五專、二專、三專)⑤大學
- ⑥研究所以上⑦其他 (說明)\_\_\_\_\_
- (六) 身份別：①居留證②身份證③其他 (說明)\_\_\_\_\_

#### 二、就業

- (一) 來台灣之前的就業經驗。有無任何全職或兼職的工作經驗？如果有，是什麼？怎麼找到的？那些工作需要什麼技能嗎？這些技能是原本就有的？還是邊做邊學？從工作中，除了薪資外，有任何其他的附加收穫或損失嗎？
- 如果沒有工作經驗，當時考慮的是什麼？會想要工作嗎？
- (二) 來台灣之後有無就業經驗？
- 如果完全都沒有，是為什麼？不想嗎？還是不需要？或者不被允許？
- (三) 就業型態①全職②半職③兼職 (日薪、半日薪、時薪)④兼職 (按件計酬)⑤其他 (說明)\_\_\_\_\_
- (四) 僱傭型態①自雇②受雇③創業④其他 (說明)\_\_\_\_\_
- (五) 做過哪些職業？這些職業需要任何特別技能嗎？這些技能是本來就有的？還是在工作中學習來的？還沒來台灣前的工作經驗對現在的工作有沒有任何幫助？
- (六) 是否曾經停止工作

##### 1. 是

次數				
時間				
原因				

- (1) 沒有工作的原因為何？考慮什麼？
- (2) 當時工作有困難嗎？
- (3) 靠什麼維生？夠嗎？不夠的時候，當時怎麼度過？
- (4) 後來回來工作的原因是什麼？原先的困難克服了嗎？

(5) 誰介紹的工作？

2. 否

(1) 前前後後工作多久了？

(2) 誰要求您要 (或不要) 工作？為什麼？工作的目的是什麼？

(3) 新移民的身份，找工作的經驗為何？

(4) 都怎麼找工作的？找的都是什麼樣的工作？有無去就業服務站求職？

(5) 可以同時做多少工作？怎麼安排工作與家務？

(6) 想過要換工作嗎？為什麼？如果換來換去，薪水都差不多，換工作的意義是什麼？

(7) 有想過參加職業訓練嗎？

(8) 工作與照顧子女之間會不會有衝突？怎麼解決這些衝突？雇主或同事會因為這些衝突，對您有微詞嗎？

(七) 您個人認為自己有任何就業優勢嗎？就業障礙？穩定工作關鍵因素？

### 三、家庭與家務安排

(一) 子女數

子女						
年齡						
就學/業						
同住與否						

(二) 子女照顧

1. 子女生活主要照顧者：①自己②年長子女③子女自理④家人⑤其他 (說明) \_\_\_\_\_

2. 當孩子在學齡前 (0-6 歲) 時，你在工作與照顧孩子如何取捨？是否找到替代照顧的資源？如何找？

3. 當找到替代照顧的資源時，請問這個資源是無酬的還是必須付費？如何計算？一個月大約要花多少錢？

4. 目前在照顧孩子的部分，是否曾經領取政府的補助，或享受到政府的資源？如果有的話是哪一方面？

5. 請你在協助照顧子女的部分提供政府一些政策支持的建議，對你而言你認為政府應提供什麼福利資源給你是最適用的，為什麼？

(三) 工作與家庭兩邊忙得過來嗎？

(四) 怎麼安排家務？

1. 三餐，外食購買、食材購買、洗滌、烹飪、收拾

2. 購物、洗衣、清潔、修繕等家事安排

(五) 如何處理與孩子學習有關的事務？

1. 協助孩子學習

2. 與孩子學校聯繫

3. 對子女學業成就的態度

(六) 健康維護

1. 就醫

2. 健康檢查 (一般、眼睛、牙齒等)

(七) 居住安排，與誰同住 (可複選)? ①配偶②子女③公婆④其他夫家親人⑤與友人同住⑥其他 (說明)\_\_\_\_\_

(八) 目前住所①自有②一般租賃③向政府低價承租④家人免費提供⑤友人免費提供⑥民間機構提供⑦其他 (說明)\_\_\_\_\_

**四、社會關係與網絡**

(一) 誰在找工作時和進入工作中提供幫忙? 怎麼幫?

(二) 夫家家人在你工作中，扮演什麼角色?

(三) 你如何在工作環境中跟同事建立關係? 同事們可以幫的忙是什麼?

(四) 你可以幫同事任何忙嗎? 那些是什麼? 如果沒有的話，是為什麼?

(五) 除了夫家家人和工作中的同事外，還有哪些人或朋友可以在工作上給予協助? 你怎麼認識、維持和這些人的關係? 對工作的維持有什麼影響?

**五、福利使用**

(一) 知道政府提供哪些服務給新移民嗎? 請列舉

(二) 誰告訴您這些訊息的? 您使用過了嗎?

(三) 曾經去申請福利嗎? 有沒有過? 沒過的理由是什麼? 對申請沒通過，有什麼想法?

(四) 使用的經驗為何?

(五) 有任何機構提供服務或協助嗎? 他們提供了什麼協助? 您認為這些協助對您有何助益或妨礙?

(六) 外配基金

## 附件四：告知後同意書

親愛的 \_\_\_\_\_，您好！

首先感謝您同意參與本次研究的訪談。在我們開始進行訪談前，再一次向您說明研究者的身份、本研究的目的、以及您的訪談資料將會如何被處理。

我們是長榮大學社工系的老師，目前接受內政部移民署委託，對新移民姊妹們進行一項就業的研究；題目是：外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討。本研究是為了瞭解新移民姊妹進入台灣就業市場的優勢與障礙。於研究完成後，將根據研究結果提出具體的政策建議，供相關單位參考。

為了精準捕捉我們的談話內容與氣氛，我們將在訪談過程進行錄音，並於錄音完成後轉寫成為逐字稿。訪談錄音與逐字稿除了本研究團隊之外，將不會有其他人接觸到，而助理也都有足夠的訓練，知道為您保密是工作的最高原則。研究內容不會出現任何可以指認出您個人的訊息或資料，請您放心。另外，在我們訪談的任何時間點，您有絕對的權利詢問研究者任何有關研究的疑惑，或決定是否繼續接受訪談或錄音，您對訪談所做的任何決定不會影響到您現有的福利服務與權益。最後，再一次感謝您願意考慮參與研究。

長榮大學社會工作系

研究主持人：卓春英博士

聯絡地址：台南市歸仁區長大路一號

聯絡電話：(06)278-5123轉4155

我明確知道個人的權益，  我願意參與本次研究訪談 簽名：

我不願意參與本次研究訪談 日期：