

南華大學  
應用社會學系社會學碩士班  
碩士論文

指導教授：陳建州博士、鄒川雄博士

影響跨國婚姻女性職業取得與流動的因素  
——以雲嘉地區為例

Factors of Influencing Intermarriage Women's Occupational Achievement  
and Social Mobility in Yun-Chia Area

研究生：涂光徹

中華民國一〇三年六月廿二日

# 南 華 大 學

## 應用社會學系社會學碩士班 碩 士 學 位 論 文

影響跨國婚姻女性職業取得與流動的因素

—以雲嘉地區為例

研究生：游光徽

經考試合格特此證明

口試委員：游光徽  
陳俊德  
郭川雄  
陳建州

指導教授：郭川雄 陳建州

系主任(所長)：蘇峰山

口試日期：中華民國 103 年 6 月 17 日

## 摘要

根據內政部的資料顯示，領有低收入戶證明的國民當中，其配偶是外籍配偶的比例偏高，而在教學現場上，學生家長是女性外籍配偶者，就算不在低收入戶之列，職業欄也常常付諸闕如，這樣的現象顯示了跨國婚姻者在經濟上的困境。

決定個人經濟情況的因素中，人力資本被視為是重要的因素之一。然而，由於新移民的族群身分，可能因此使她們無法像其他相同條件的本國已婚女性一般，經由職業取得與流動而獲得較佳經濟。為了檢視他們的族群身分對於流動機會的影響，本研究以嘉義縣、嘉義市、雲林縣的已婚婦女，包括本國通婚者與跨國通婚者，利用便利抽樣的方式，以這些縣市的國中小學生家長為樣本，進行問卷調查，將所得的資料進行二元邏輯迴歸分析，希望能夠找出女性跨國婚姻者和台灣女性的職業流動模式並比較之間的差異，同時探討「國籍」、「丈夫職業」、「丈夫教育程度」、「本人教育程度」、「子女數」、「地區」對於一個人的初職、現職與職業流動的影響。本研究在參考了相關的文獻之後，發現女性跨國婚姻者與台灣女性的職業流動模式可能存在著差異，而且「國籍」、「丈夫職業」、「丈夫教育程度」、「本人教育程度」、「子女數」、「地區」對於一個人的初職、現職與職業流動也會造成影響，希望藉由本研究能夠得到進一步的証實。研究發現如下：

1. 國籍並不會影響到就業與否，而且新移民較積極外出就業。
2. 如果丈夫有較佳的職業，配偶就業的機率比較高，但這個效果並未表現在新移民女性的就業機會上。
3. 丈夫教育程度所帶來的性別平等觀念的問題已經不存在。
4. 本人教育程度愈高，本國女性初職會愈佳，但對新移民而言，並沒有同樣的效果。

5. 在雙薪家庭漸增的趨勢下，子女數的多寡並不影響母親的就業機會。

關鍵詞：跨國婚姻、職業流動、已婚女性



## ABSTRACT

According to Ministry of the Interior, among citizens with a low-income certificate, those married to a foreign spouse constitute a high proportion. In the education field, students' mothers who are foreign spouses either have a low income status or are usually unemployed. This phenomenon shows the common financial predicament for women in transnational marriages. Human capital has been recognized as one of the important factors impact one's economic status. However, due to the status of being a new immigrant, most foreign female spouses are unable to improve their economic status through occupational attainment or mobility in the same conditions as the other married women. In order to examine the effects of ethnicity on mobility opportunity, this study collected data from married women, including foreign-born women, in Chiayi County, Chiayi City, and Yunlin County. Based on convenience sampling, a questionnaire was administered to parents of junior high schools and elementary schools students in these regions. Data were analyzed using binary logistic regression and linear regression to explore differences in occupational mobility model between foreign female spouses and domestic female spouses as well as the effects of "nationality", "husband's occupation", "husband's education degree", "personal education degree", "number of children", and "region" on a married woman's employment opportunity, first occupation, current occupation, and occupational mobility. The findings were as follows:

1. A married woman's employment status was not affected by her nationality, and new female immigrants tended to more active in seeking employment.
2. Employment rate was higher among married women whose husbands had a better job. This tendency was not observed among new female immigrants.
3. Wife's employment opportunity was no longer affected by husband's education degree.
4. Among domestic married women, those with a higher education degree are more likely to have better first occupation. This correlation between education degree and first occupation was not observed among new female immigrants.
5. With the increase of dual income families, the effect of the number of children on mother's employment opportunity has diminished.

**Keywords:** transnational marriage, occupational mobility, married women

## 目錄

壹、 前言.....	1
貳、 文獻回顧.....	4
一、 社會階層化與社會流動.....	4
二、 社會流動的障礙—社會排除.....	7
三、 影響女性職業流動的因素.....	10
四、 影響東南亞跨國婚姻女性職業流動的因素—性別與族群的雙重不利.....	18
五、 研究社會流動的取徑.....	23
六、 再談女性就業的特徵.....	26
參、 研究設計.....	30
一、 研究架構.....	30
二、 研究假設.....	32
三、 測量與變項.....	32
四、 樣本與資料.....	32
肆、 分析結果.....	33
一、 影響已婚有偶女性是否就業的因素.....	33
二、 影響已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之因素.....	37
三、 影響已婚有偶女性現有職業社經地位之因素.....	40
伍、 結論與討論.....	44
參考文獻.....	46
附表 1 台灣地區新職業聲望與社經地位量表.....	52
問卷.....	55

## 表目錄

表 1	外籍配偶人數.....	1
表 2	外籍配偶工作狀況.....	2
表 3	15 至 64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷.....	14
表 4	15 至 64 歲目前無工作已婚女性過去就業經歷.....	14
表 5	2013 年臺灣地區就業者之行業與職業.....	16
表 6	1998-2000 年不同地區登記結婚之外籍新娘佔總結婚對數之比例.....	20
表 7	2001-2003 年不同地區登記結婚之外籍新娘佔總結婚對數之比例.....	20
表 8	外籍配偶教育程度.....	22
表 9	與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表.....	33
表 10	「原生國籍」與「現在是否就業」之交叉表.....	34
表 11	與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值.....	34
表 12	各自變項與已婚女性現在是否就業之二元邏輯迴歸分析結果.....	36
表 13	與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表.....	38
表 14	與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值.....	38
表 15	各自變項與已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之線性迴歸分析結果.....	39
表 16	與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表.....	40
表 17	與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值.....	41
表 18	各自變項與已婚有偶女性現有職業社經地位之線性迴歸分析結果.....	42

## 圖目錄

圖 1	行政院主計處（2014），1993 年與 2013 年，男性與女性的勞參率.....	12
圖 2	行政院內政部（2014），2013 年女性結婚人口的年齡層分布.....	13
圖 3	女性受雇員工薪資相對男性薪資之比例.....	27
圖 4	研究架構.....	31

# 影響跨國婚姻女性職業取得與流動的因素

## —以雲嘉地區為例

### 壹、前言

根據內政部（2014）統計到 2013 年 1 月底的資料顯示（表 1）：台灣地區的外籍配偶人數已達 48 萬人，其中又以女性為絕對多數，占了 45 萬人。而這些外籍配偶較多處於經濟較為弱勢的家庭，擁有良好的工作對他們來說，非常重要。因此，在這標榜自由民主、公平正義的台灣，我們不能漠視這些跨國婚姻者的工作權與就職狀況。

表 1 外籍配偶人數

總計	外裔、外籍配偶			大陸、港澳地區配偶		
	合計			合計		
	計	男	女	計	男	女
487,802	158,005	14,889	143,116	329,797	20,896	308,901

資料來源：內政部戶政司（2014）人口統計資料

早在西元 2003 年，內政部就針對當時的外籍配偶做了生活狀況調查（內政部戶政司，2003），由表 2 可知：已就業的女性大陸配偶僅占全部女性大陸配偶的 23.6%，高達 73.3%沒有工作；而其他女性外籍配偶的就業比例雖然較高，但也只有 32.1%，有 66.6%無工作。是這些外籍配偶們不願意外出工作？還是整個大環境不利於他們走出家庭，投入就業市場？表 2 也同時透露了另外一個訊息：不同族群的新移民女性，他們的就業機會並不相同。表 2 顯示：大陸女性配偶與其他國家來的女性配偶相比，大陸女性配偶較少從事農林漁牧業的工作，而有 62.1%從事服務業，比來自其他國家者為高。較少從事農林漁牧業的工作可能與外籍配

偶的空間分布有關係，而較少從事工業與較多從事服務業，其原因可能是大陸女性配偶在身分證件的取得困難度較高，以至於無法進入公司行號來發展，只能留在身分認證較為寬鬆的服務業，例如：在小吃店幫忙，或是簡單的零售業等。而其他外籍配偶的職業則是以工業為最高，有 48.6%，其次是服務業的 37.0%。所以，和大陸配偶比較起來，其他外籍配偶進入工業的機會較大，也就是說，其他外籍配偶較不易有身分認定的問題。

表 2 外籍配偶工作狀況

單位：%

	有工作							無工作	不知道	總計	
	計	固 定 性 工 作					臨時性 工作			人數	%
		小計	農林 漁牧業	工業	服務業	公共 行政業					
外籍配偶	34.6	22.3	11.5	48.1	38.9	1.4	12.3	64.1	1.3	82,358	100
性 別											
男性	81.0	71.8	1.1	45.6	48.7	4.6	9.2	17.7	1.3	4,243	100
女性	32.1	19.6	13.6	48.6	37.0	0.8	12.5	66.6	1.3	78,115	100
大陸配偶	24.9	15.2	5.2	31.3	61.8	1.6	9.7	72.0	3.1	93,551	100
性 別											
男性	51.6	35.5	2.2	36.2	59.3	2.2	16.1	43.5	5.0	4,161	100
女性	23.6	14.2	5.6	30.8	62.1	1.6	9.4	73.3	3.0	89,390	100

資料來源：內政部戶政司（2003），外籍與大陸配偶生活狀況調查報告

大陸配偶與外籍配偶的低就業率情形，極可能與她們的就業不利有關，首先，依據經濟學的觀點，當勞動市場給予他們的回饋偏低時，她們在「工作／家庭」的成本考量下，便可能選擇家庭（Oppenheimer 1970）。第二，依據市場區隔理論，如果她們在勞動市場上就業的部門大多為邊陲產業或次要部門，便可能有較高機會成為無業者。

這樣的現象，很容易讓人聯想到Richard Lenoir的社會排除理論，社會排除是一個多元的概念，它不單是指經濟資源上的長期匱乏，更令人注意的是：人被長期隔絕在社會體系之外，使個人應有的權利被剝奪。到目前為止，社會排除的現

象，很可能正強加在我們的外籍配偶身上。根據研究指出：「在社會排除經驗方面，印尼與大陸配偶確實均有面臨到被社會排除」（朱柔若、孫碧霞，2010），這些外籍配偶在經濟、政治、社會、族群、空間及福利制度上，均受到不同程度的社會排除，導致外籍配偶們得不到本身該有的權利。再加上台灣民眾對對東南亞人士的刻板印象內含歧視，認為他們學歷低、素質差、愛錢、缺乏道德、濫交、中文語言能力差...（鄭雅雯，2000；蕭昭娟，2000；工商時報社論 2003；藍佩嘉，2004；葉乃靜，2007；陳瑤惠、趙金婷，2008；引自張超盛，2010），造成外籍配偶在求職上寸步難行。內政部在西元2003年的「外籍與大陸配偶輔導與教育專案報告」中指出：為了解決國人與外籍、大陸地區人民之婚姻關係，大多容易因婚姻感情基礎薄弱、家庭經濟弱勢、社會支持網絡薄弱及家庭地位低落等因素，致衍生各種問題，如生活適應不良，造成家庭社會問題；生育及優生保健問題，影響人口素質；教育程度低，教養子女困難；遭受家庭暴力，社會支持網絡薄弱；以及假結婚、非法入境問題。提出包括生活適應輔導、醫療生育保健、保障就業權益、提昇教育文化、協助子女教養、人身安全保護、健全法令制度、落實觀念宣導等八大項教育政策，以尊重多元文化社會價值為精神，提供必要協助，使外籍與大陸配偶能夠與國人共創美滿婚姻生活，締結和諧社會（內政部，2003）。

時至今日，這些外籍配偶們的生活是否得到了改善？是否仍遭受明顯的社會排除？本研究將以問卷調查的方式，將女性外籍配偶們的職業流動情形，與本國女性的職業流動互相對照，探討影響跨國婚姻女性職業取得與流動的因素，以理解她們的就業處境。

## 貳、文獻回顧

台灣對於外籍配偶已經有許多相關的研究，研究議題分為生活適應與社會網絡、識字教育與學習需求、家庭生活與母職照顧、婚姻與生育、子女教養與教育參與、工作與就業經驗、照顧輔導與政策、政治與文化、醫療照護、人格特質及其他等 11 項，研究議題相當豐富且多元（李明堂、黃玉幸，2008）。本研究著重於工作與就業這一部分，探討她們的職業取得與流動的狀況。對相關文獻的討論如下：

### 一、 社會階層化與社會流動：

社會階層一直是古今中外學者一個非常重要的研究領域，早期的Marx、Weber對階級就有一番的論述：Marx分析階級主要是依據資本與生產資料的所有權，區分成有產者與無產者，即資本家階級與無產階級（蔡伸章，1993）。Weber則是結合職業、社會地位及生產工具等多個面向（multi-dimensional），作為階級分類的基礎；階級位置關乎著個人在市場經濟的生存機會（life chances）（蔡瑞明、林大森，1999）。

美國的社會學家Parsons及其兩位弟子K. Davis; W.E. Moore以功能學派的理論來討論社會階層。Parsons將有等級的社會分化與不平等視為是社會中價值共識（value consensus）的結果，也就是對個人或團體的特性、成就、表現的共通評價（shared evaluations）的結果，這種共通的評價源自共通的需求、優先順序與目標，而這又是社會生活與結構性社會關係的基礎（李明譯，1990；引自莊惠然，2004）。Davis與Moore則認為：人類為了要生存延續、有效的運作，必須建立一套制度，保證社會中最重要、最艱鉅的工作，由最有能力的人來擔當（張華葆，1993；引自莊惠然，2004）。為了保證社會的崗位由適當的人選充任，無可避免的便要設立各式各樣的獎勵，視崗位的性質作不同的分配，因此造成了社會不平等。

「我們討論社會階層化，首先就必須從社會互動、社會角色與社會分工開始。」

(許嘉猷, 1986)。一個人本身並無法完成所有事情, 所以必須與其他人有所交流、互動。久而久之, 便產生了一些固定的行為模式, 這些行為模式就是一個人所要扮演的角色, 角色可以反映出社會團體對於個人的期望, 也可以使角色本身知曉社會對他的期待。各種角色的選定是根據每一個人的專長, 如此一來才能讓社會能夠有效率的運作。而不同的角色被賦予完成不同任務的使命, 這就是社會的分工現象。

一旦社會進入分工的狀態, 就會造成社會的不平等, 因為每個人所要完成的任務不同, 所以每個人所要運用的社會資源也不會一樣, 當一群人所可以運用的社會資源很明顯高或低於另外一群人, 階層化的概念就因應而生。社會階層化即探討有價值的社會資源在社會上分配及控制的情形 (Krauss, 1976; 引自 許嘉猷 1986)。

這些社會資源, 可以是有形的金錢、土地、物品, 也可以是無形的專業技能、政治權利等等。一個人所在的社會階層是高是低, 基本上是依其所能掌握的社會資源的多寡而定 (許嘉猷, 1986)。而其社會階層高低的評定方式, 可以是人與人之間主觀的評定, 也可以利用較具體的衡量標準, 例如: 收入、教育程度等, 來做為依據。

社會流動指的是一個人社會地位的轉移, 由社會流動管道的暢通與否來區分社會流動, 可以分成: 由印度的「喀斯特體系」所代表的封閉型社會, 與「布衣可以為卿相」、「由木屋到白宮」所代表的開放型社會 (許嘉猷, 1986)。另外, 由地位的高低來區分社會流動, 可以分成: 水平流動、向上流動與向下流動。水平流動是從一個社會位置轉移到另一個同等的位置上, 向上流動是社會地位的提升, 向下流動則是社會地位的下降。

根據學者的分析, 影響社會流動的因素, 主要分為以下九種 (張曉春、林瑞穗、章英華、詹火生, 1996) :

### (一) 社會結構：

在喀斯特體系的社會當中，社會階層被分為婆羅門、刹地利、毗舍、首陀螺與賤民這五個階層。五個階層之間，彼此不相往來，並嚴禁通婚。這樣的社會結構，是不會有垂直的社會流動的。相反的，在開放的社會結構當中，較可能有垂直的社會流動。

### (二) 教育：

現代社會中，教育是影響社會流動的最重要因素之一。舉凡職業的分配、所得的高低、甚至生活與思考的方式，都會受到教育的影響。

### (三) 種族因素：

許多社會仍存在著種族歧視的情形，這會影響到種族之間社會流動的機會。

### (四) 社會期望與期待：

整個社會的期望：是否鼓勵人民向上社會流動？有沒有提供各種流動的機會？對個人在社會階層之間流動的影響甚大。

### (五) 家庭背景：

父母親的期望、家庭的經濟能力與家庭組成的人員，都會影響個人流動的機會。

### (六) 人口變遷：

人口的出生率與死亡率也會影響社會的流動。出生率提高或死亡率降低，使個人向上流動的機會減少。反之，出生率降低或死亡率提高，則個

人向上流動的機會增加。

### (七) 職業結構的改變：

隨著經濟的發展，出現新的職業，因而增加個人社會流動的機會。

### (八) 晚婚：

根據人口學家的研究，個人結婚的年齡越晚，其向上流動的機會越高。因為可以避免早婚所帶來的家庭與子女的負擔。

### (九) 子女數目：

通常家庭子女數越多，負擔也愈大，容易影響到個人向上流動的機會。甚至龐大的經濟壓力也可能迫使年紀較大的子女提早就業，也影響到該名子女的社會流動。

## 二、 社會流動的障礙—社會排除

社會排除這個概念首先由法國人 Richard Lenoir 於 1974 年，在 *Les Excluis, un Franc ais sur Dix* (The excluded, one Frenchmen in ten) 一書中提出 (Vleminckx and Berghman, 2001)，一開始，社會排除並未受重視，一直到 1990 年代，社會排除現象才慢慢的浮現出來。歐洲委員會 (European Commission) 對社會排除的定義：

社會排除意指多元的且變遷的因素導致人們由社會中正常的交易、實務及權利中所排除，貧窮是最明顯的因素之一。社會排除同時意指著住宅、教育、健康及接近服務之權利的不適當配置。它影響個人及團體，特別是都市及鄉村地區，受制於差別待遇或隔離；且它強調社會下部結構的弱點；以及允許雙元社會的危機。〔歐州〕委員會相信，如宿命論般的社會排除之想法應被摒除；因而，所有的公

民皆有權利，受到人類尊嚴般的敬重（Commission of the European Communities, 1993；引自張菁芬 2004）。

社會排除其實是與貧窮的現象相伴而行，社會排除指的是「一群未被涵括在社會安全體系中的人」，也就是說，在現今的社會制度之下，有一群人因為無法掌握某些社會資源，而非自主性的與社會脫節，甚至遭受社會不平等的對待。影響社會排除的形成是多方面的，例如：缺少工作機會、低學歷、缺少技能、體弱、缺乏政治和社會參與等因素相互惡性影響，導致社會關係網路喪失而陷入邊緣的困局（楊團，2003；引自楊秀川 2009）。上述的現象最容易發生在經濟弱勢或是社經地位弱勢的族群當中，當然，本研究所要討論的外籍配偶也包含在內。

國內學者對於外籍配偶受到社會排除的現象，有相當多的研究，而得到的答案幾乎指出：「在社會排除經驗方面，印尼與大陸配偶確實均有面臨到被社會排除」（朱柔若、孫碧霞，2010）。

社會排除是一個多面向的過程，此過程結合多種形式的排除，其面向包括—經濟面向、政治面向、社會面向、文化面向、空間面向、福利制度面向—與七大類型—就業排除、經濟排除、福利排除、社會網路排除、政治排除、階級排除、與空間排除（朱柔若，2008）。

#### （一）經濟面向：

經濟面向的排除，主要是將個人排除在勞動市場之外。若個人無法參與勞動市場，將對基本的生計造成困難。

#### （二）政治面向：

政治面向的排除，指的是排除個人行使公民權力，使其無法參與政治性投票及政治團體……等。使個人無法對影響其生活的決策提出意見。

### （三）社會關係面向：

社會關係面向的排除，主要是個人缺乏社會的支持，或是人際關係被獨立。造成個人與社會無法互動，促使個人被社會邊緣化。

### （四）文化面向：

文化面向排除，指個人或團體被排除在主流文化及價值的生活模式及行為表現模式之外。也就是說，當個人表現出與具有主導性的價值和行為相違背的行為模式時，常常會被主流的追隨者所排斥。

### （五）空間面向：

社會排除經常以空間形式表現，系統性的對區域進行隔離，將不具價值者與有價值功能者之間的連結網絡切斷。美國少數民族聚集之貧民區，乃是一種社會排除系統（夏鑄九譯，2001）。

### （六）福利制度面向：

福利制度排除指外籍配偶想要使用國家的福利服務，卻因其身份或資格，被限制或被排除在福利制度涵蓋的範圍，使其無法享受或使用到政府提供的福利服務（童小珠，2005；引自朱柔若、孫碧霞，2010）。

朱柔若、孫碧霞在2010年針對上述六大面向，訪問了16位外籍配偶。其中，在經濟面向這一部分，提到了有許多外籍配偶因為家庭因素，並未外出去尋找工作，而且發現，就算外籍配偶已就業，其工作的性質也多半為一些不需要工作證件的邊緣化工作。

究其原因，外籍配偶在求職上的第一個困難是身分證明的取得。依國籍法規定，外籍配偶必須每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼

續三年以上，使得申請歸化為中華民國國民。而且申請資格還加上了財力、學識和語言的限制，造成外籍配偶們申請上的困難，也限制了外籍配偶們工作權利的取得。在未取得身分證的情況之下，雇主們大部分不願意雇用，所以只能找到一些短期的勞動工作。第二個困難是語言上的隔閡，初次來台的外籍配偶，因為語言不通，造成求職的困難，而大陸配偶雖然在語言上具有優勢，但是在台灣與中國特殊的國情關係之下，大陸配偶受到的限制反而更多。根據國籍法第四條，外國人或無國籍者若為中華民國國民之配偶，於中華民國領域內，每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼續三年以上，得申請歸化為中華民國國民。而大陸配偶並不適用國籍法，而是必須依照「兩岸關係條例」之規定：在臺灣地區依親居留滿四年，且每年在臺灣地區合法居留期間逾一百八十三日者，得申請長期居留，居留期間得在臺灣地區工作。第三個困難則是與夫家的支持度和社會網絡有關。有許多女性外籍配偶的夫家，並不願意讓外籍配偶外出工作，自然不會運用夫家自身的社會網絡來幫外籍配偶謀職，有些夫家甚至不允許外籍配偶就業，而外籍配偶自身的社會網絡尚未建立，因此造成求職的困難。

### 三、 影響女性職業流動的因素：

由於就業結構的改變，目前女性們也積極投入就業市場，但是女性們不僅在能否可以外出工作會碰上難題，就算已經在職場上，也常常因為「女性」的身分遭受到不平等的對待。以下針對女性在就業市場中所遭受到的不公平現象，進行一些探討：

#### （一） 人力資本理論（Theory of Human Capital）：

Becker於1964年提出了人力資本理論，開闢了人類關於人的生產能力分析的新思路，其中強調了個人的人力資本對薪資有重要的影響。人力資本就如同物質資本一樣，可以藉由投資來增加其報酬。而女性之所以在勞

動市場上遭受差別待遇，主要是因為女性擁有的人力資本不如男性。人力資本論者主張，女性因為結婚或生育所造成的就業中斷現象，使其本身的人力資本中斷而難以累積，進而造成人力資本的耗損。這樣的耗損，需要有一段時間恢復，而恢復期的長短則需依據中斷就業時間的長短而定（江豐富，1988；薛承泰、簡文吟，1997）。所以投資在男性員工與女性員工身上，所得到的報酬不完全相同。雇主會認為雇用男性所得到的報酬會遠大於女性，尤其是在職業訓練與人員升遷的考量，若女性員工在接受職業訓練或是晉升之後，卻因為家庭因素而必須中斷工作，這對雇主來說是一個龐大的損失。根據研究顯示台灣已婚婦女因為婚、育離職而一去不返的情形相當普遍，尤以結婚離職者的人力流失情形最為嚴重，這正是造成台灣已婚婦女勞動參與率遠低於歐美等先進國家的主因（簡文吟，1997）。相較之下，男性比較不會受到家庭的影響，也因此雇主在雇用員工與晉升員工時，較易以男性為主要考量。

時至今日，這些影響女性就業的因素，在程度上已經有了相當程度的改變。就人力資本論而言，年輕女性的平均教育程度幾乎與男性相同。吳忠吉（1988）預測台灣產業結構的改變，就業機會分配對女性愈來愈有利。圖1是行政院主計處（2014）繪製了1993年與2013年男性與女性的就業參與率折線圖。

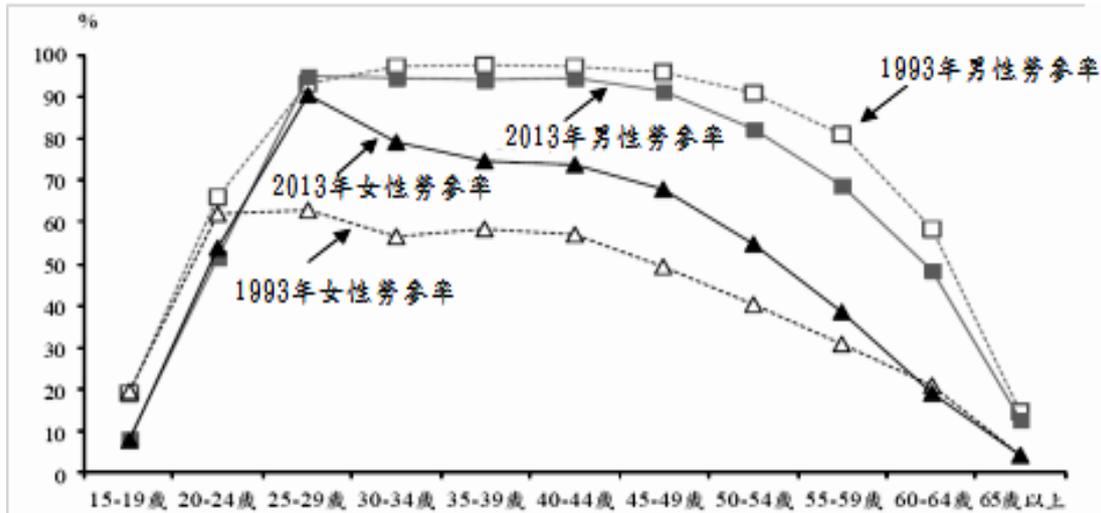


圖1 行政院主計處（2014），1993年與2013年，男性與女性的勞參率

比較20~24歲這一區塊，1993年的女性勞動參與率比2013年的女性勞動參與率還要高，而且接近1993年時女性在各個年齡層勞動參與率的峰值，也就是說1993年時，有較多的女性在20~24歲就進入職場。而2013年時，女性投入勞動市場的高峰期，延後至25~29歲。究其原因，可能是女性近年接受較高等的教育，使進入就業市場的年齡延後。我們再比較25~29歲這一區塊，女性的勞動參與率在2013年明顯比1993年時大幅提升，而且與男性不相上下。但是在30~34歲這一區塊，卻出現了陡降的現象，表示女性在這年齡層出現就業中斷的現象，因而影響了女性人力資本的累積。值得注意的是：當女性勞動參與率從峰值跌落之後，向上爬升的現象並不明顯，也就是說女性的再就業機制出現了問題。是無法再就業？還是不願意再就業？以下再做進一步的探討。

## （二）家庭週期觀點

此處我們以家庭週期的觀點來思考：女性就業的過程中，可能經歷婚姻、生育等因素來干擾，由於傳統對女性所要求的家庭責任較男性為重，加以生物性因素（女性的生育責任）造成就業過程中的諸多壓力，使女性

的職業地位成就之取得歷程比男性所遭受的窒礙更多，形成兩性在職業成就上的差異。

家庭週期因素對於女性就業是否真有如此大的影響呢？圖2是由行政院內政部（2014）統計的2013年女性結婚人口的年齡分布。

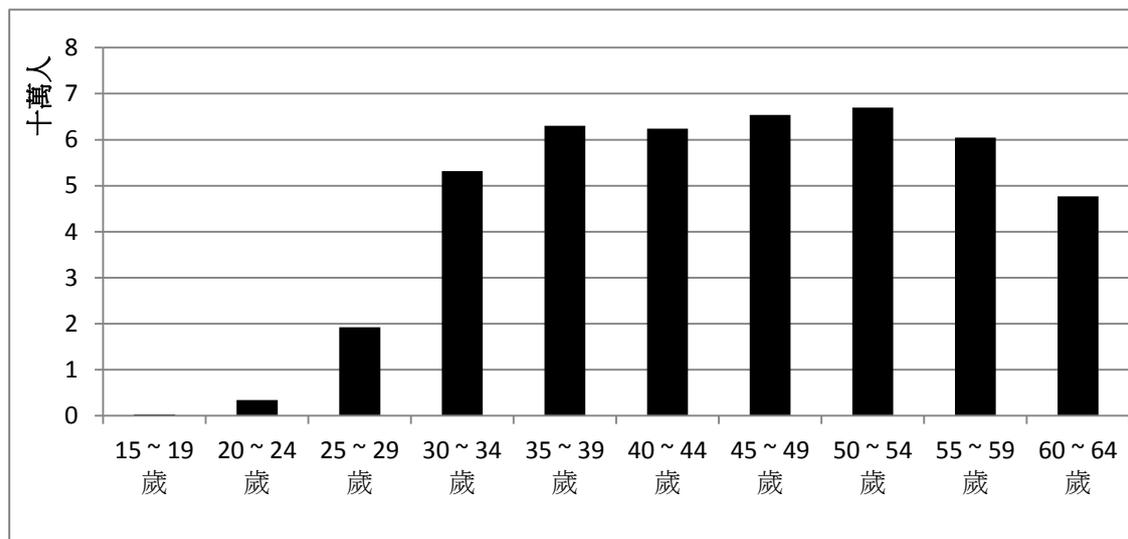


圖2 行政院內政部（2014），2013年女性結婚人口的年齡層分布

圖中顯示，女性結婚人口在30~34歲這一區塊，出現陡增的現象。將此現象與圖1女性勞動參與率在30~34歲這一區塊出現陡降的現象相互比較：女性結婚似乎促使女性退出就業市場，就算近年來女性的教育程度提高、婦女本身對婦女角色的態度與料理家務的看法改變。進入婚姻狀態，仍然是讓女性離開就業市場的重要因素之一。

下表3與表4是行政院主計處（2013）的婦女婚育與就業調查資料。表3是目前「有工作」的婦女之工作歷程，表4是目前「沒有工作」的婦女之工作歷程。資料顯示：2013年「已婚有工作」的婦女占了15~64歲已婚婦女的55.93%，曾因結婚而離職的占了「已婚有工作」婦女的12.84%、曾因生育而離職的占了「已婚有工作」婦女的11.38%，而其他離職的原因加總起來才7.42%；此外2013年「已婚沒有工作」的婦女中，曾因結婚而離職的

占了「已婚沒有工作」婦女的34.44%、曾因生育而離職的占了「已婚沒有工作」婦女的21.31%，而其他離職的原因加總起來有27.56%。也就是說，現在「已婚有工作」的婦女之前中斷就業最大的原因是結婚，其次是生育；現在「已婚沒有工作」的婦女之前中斷就業最大的原因，也是結婚。所以，就家庭週期觀點而言，女性因生命週期因素的干擾，會是女性發生就業轉移、遲滯或是中斷……等不利累積個人資本的現象，而直接影響到女性職業的流動。

表3 15至64歲目前有工作已婚女性過去就業經歷 單位：%

年別	曾因結婚 離職已 恢復工作	曾因生育 (懷孕) 離職已 恢復工作	曾因其他 原因離職 已恢復工 作	婚前至 今都有 工作	婚前 無工作 婚後至今 都有工作	總計		
						人數 (千人)	占 15 至 64 歲已婚女 性百分比	百分比
1993	10.44	10.45	3.59	62.19	13.66	2300	48.61	100.00
2003	17.64	11.63	6.63	53.94	11.15	2648	50.54	100.00
2006	17.24	12.86	6.44	54.80	9.57	2761	52.55	100.00
2010	16.14	11.94	7.06	54.19	11.35	2939	54.47	100.00
2013	12.84	11.38	7.42	57.16	12.48	3004	55.93	100.00

註：曾經因為結婚、生育（懷孕）與其他原因離職之已婚女性，可分別重複列計，各細項合計數大於總計。

資料來源：行政院主計處（2013），婦女婚育與就業調查，2013年調查結果綜合分析

表4 15至64歲目前無工作已婚女性過去就業經歷 單位：%

年別	因結婚離職 又恢復工作 但現已沒有 工作	因結婚 離職至 今一直 未工作	因生育(懷 孕)離職又恢 復工作但現 已沒有工作	因生育 (懷孕)離職 至今一直 未工作	其他原因離 職至今一直 未工作	婚前至 今均未 工作	總計	
							人數 (千人)	百分比
1993	2.10	37.86	2.98	16.67	11.03	29.67	2413	100.00
2003	4.56	35.51	3.26	16.18	16.08	25.04	2591	100.00
2006	5.86	36.06	4.04	14.15	20.75	19.84	2493	100.00
2010	6.39	31.77	5.31	15.72	22.17	19.24	2456	100.00
2013	6.04	28.40	4.63	16.68	27.56	19.10	2367	100.00

註：曾經因為結婚、生育（懷孕）與其他原因離職之已婚女性，可分別重複列計，各細項合計數大於總計。

資料來源：行政院主計處（2013），婦女婚育與就業調查，2013年調查結果綜合分析

### (三) 市場區隔理論 (Labor market segmentation theory)

「勞動市場性別區隔」的說法主要強調勞動市場本身對於女性即存在著根本的限制。Oppenheimer (1970) 指出，婦女從事的工作具有以下特點：(1) 男性不去做的低收入工作；(2) 工作前的訓練即可應付，不必在機構內再從事訓練，以致讓機構負擔訓練投資上的風險；(3) 工作性質是一些單調的、固定的、少變化的工作；(4) 可以隨時進入及退出勞動市場的工作，可以不必因技術的改變而遭受淘汰，退出也不妨害將來再進入勞動市場時所需技術上的需求；(5) 不需強烈的工作動機。因此，女性的工作具有進出容易、技術性不高的特質，而女性的職位也自然就比男性要來的低。

在國內文獻方面，陳芬苓(2009)請專家學者針對未來新興熱門行業，評估未來適合女性從事的職種，以及具有長遠開發價值的職種。提出了未來適合婦女發展的七種行業為：(1) 委外勞務 (2) 執照式托嬰 (3) 流通業 (4) 個人管家 (5) 金融服務業 (6) 輔導與諮商 (7) 婚禮產業。但是從這些行業中也可以發現專家學者對於適合女性從事的職種還是偏向以「美」、食品及手工藝等類別為主，這些職種並不見得具有長期開發的價值。

表5是行政院主計處統計2013年的人力資源分佈，其中顯示男性與女性在勞動市場分佈是不平均的。有許多職業類別，例如：工業、營造業、運輸、主管、技術員，明顯是男性多於女性。而女性明顯多於男性的職業，則是金融及保險業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、事務支援人員。也就是說，勞動市場存在著性別的區隔，男女所處的職業類別與產業別不相同，而不同類別的產業與職業回饋程度也不相同。女性所處的產業與職業多是回饋較低者。

表5 2013年臺灣就業者之行業與職業

項目別	2013年 單位：%				
	男	女		男	女
總計	55.77	44.23			
行業					
農、林、漁、牧業	71.88	27.94	資訊及通訊傳播業	58.12	41.45
工業	68.40	31.60	金融及保險業	36.73	63.27
礦業及土石採取業	75.00	25.00	不動產業	59.78	40.22
製造業	62.18	37.82	專業、科學及技術服務業	48.13	51.87
電力及燃氣供應業	86.21	13.79	支援服務業	58.56	41.83
用水供應及污染整治業	77.38	21.43	公共行政及國防	54.05	45.95
營造業	88.39	11.61	教育服務業	28.86	71.14
服務業	46.66	53.36	醫療保健及社工服務業	22.01	77.99
批發及零售業	48.38	51.68	藝術、娛樂及休閒服務業	47.92	52.08
運輸及倉儲業	77.41	22.59	其他服務業	48.43	51.76
住宿及餐飲業	44.52	55.48			
2013年 單位：%					
項目別	男		女		
職業					
民意代表、主管及經理人員	75.00		25.00		
專業人員	48.76		51.32		
技術員及助理專業人員	53.36		46.69		
事務支援人員	20.86		79.14		
服務及銷售工作人員	45.36		54.64		
農、林、漁、牧業生產人員	73.58		26.42		
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	74.03		25.97		

資料來源：行政院主計處（2014）就業、失業統計資料

#### （四）性別歧視理論

在勞動市場上，歧視的現象仍然無法消除，而這現象不僅發生在雇主身上，也常常發生在員工之間。對雇主而言，雇主常會認為女性是比較柔弱的，造成女性在決策時比較不能果斷，而且在執行時較缺乏霸氣。因此

在晉升員工時，會比較偏好於男性。另外，以員工之間的互動來說，男性員工比較不能接受與職位較高的女性員工共事，而女性員工與較高職位的男性員工之間並不會有類似的問題，造成雇主就算本身並沒有性別歧視的觀念，卻也不得已必須晉升男性員工，以免在管理上出現不必要的困擾。另外，由社會學家Talcott Parsons所提出的「社會歧視理論」，主張兩性在社會上會擔任不同的任務（張珮涵，2009）。也就是說：兩性在社會化的過程當中，就被定位了性別角色的走向，男性必須勤奮工作以維持家計，女性必須照顧老幼、處理家務。導致兩性在職業選擇的時候，女性會以能夠偏重平衡家庭需求為主，這類的職業常常無法給予雇主承諾，生涯發展性低，而且相對低薪的工作。而男性則必須對工作全力以赴。

#### （五）玻璃天花板效應

近年來，由於教育的普及，加上女性主義的意識抬頭，以女性擔任主管的人數逐漸增加。但是從統計資料發現，女性的高階管理人員卻仍然明顯低於男性。根據行政院主計處的統計，2012年女性管理及經理階層人數約9.8萬人，雖然比1985年的3.8萬人增加許多，但是與男性的32.4萬人相比，仍然有一段差距，只佔了23.22%。這明確的顯示了女性在職業的晉升方面，和男性比較起來，是趨於弱勢的。玻璃天花板一詞出現於1986年3月24日的《華爾街日報》的[企業女性]的專欄當中，用來描述女性試圖晉升到企業或組織高層所面臨的障礙（張珮涵，2009）。對於想要成為一個高階的管理人員，擁有良好的學歷與豐富的工作經歷是必要的。然而，在早期「男主外、女主內」的觀念之下，女性的學歷與工作經驗明顯不足，造成女性成為高階管理人員的機會稀少。到了現在，雖然女性的學歷與工作經驗都能與男性並駕齊驅，但是在大部分的高階管理人都被男性占據的情況之下，企業對於高階管理人的選用，仍是會偏好於男性，這現象就好比有一道透明的天花板，阻止著女性的晉升。

#### 四、 影響東南亞跨國婚姻女性職業流動的因素—性別與族群的雙重不利

由上述所言，女性的角色已經有許多就業上的困難與限制，而身為跨國婚姻的女性求職者，其所遭受的難題更是層出不窮，我們將其可能遭受的求職困難分析如下：

##### （一）商品化的跨國婚姻

台灣現階段大量跨國婚姻所產生的「外籍新娘」，與其他開發國家流行的「郵購新娘」，我們將此現象定名為「商品化的跨國婚姻」。這些「商品化的跨國婚姻」，其實是資本主義發展下的「副產品」。因此，原本單純的婚姻關係，也同樣地隱含了資本主義所造成的經濟不平等，這樣的現象將抽象的國際政治經濟關係，具體化為人與人之間的不平等社會關係(夏曉鵬，2002)。

國內學者針對越南新娘認識交往的管道做了兩次的調查：第一次的調查結果顯示，53%的人說他們是朋友介紹而認識台灣先生的，34%的人說是自己認識的，只有11%說是透過仲介而認識的。這樣的調查結果跟我們一般的想法有相當大的差距，因為我們總是認為透過仲介而認識的情況較多。在第二次的調查中，我們再仔細區分是哪些親戚朋友介紹的。透過仲介的提高為22.6%。說是自己認識先生的比例只有15%，但是親戚朋友介紹的比重升到62.3%，其中最重要的管道是在越南的越南朋友（22.6%）與在越南的台灣朋友（15.1%）介紹的；其次才是在台灣的越南親戚（11.3%）。由於這兩次的調查結果算是相當一致，也就是親戚朋友是介紹雙方認識的重要媒介，但是資料又顯示，在嫁過來的時候，有四分之三的新娘說他們的越南家人有拿到台灣先生給的聘金，平均金額為二千美金左右

(29,005,769越南盾)，這跟我們一般聽到的仲介業者說法一致，大概都是在兩千美元到三千美元之間的聘金(王宏仁，2001)，也就是說，透過仲介認識可能佔有很大的比例，而其他只是仲介業者教導的「官方說法」。

這樣的婚姻媒合方式，外籍配偶很容易被視為是一種商品「輸出」到台灣來，而婚姻只是一種包裝。像這樣的婚姻，就是一種「買賣」，以資本主義的觀點：用台灣男性以經濟資助來換取婚姻，而經濟較為弱勢的外國女性也願意嫁到台灣來換取向上提升的機會。在這種被扭曲的婚姻價值下，這些女子在台灣的夫家，往往不是被歧視為傳宗接代的生育機器，就是被視為合法的外籍廉價或免費勞工般對待(夏曉鵬，2002；江亮演等，2004；取自王明輝，2004)。

國內學者同時研究了許多台灣男性選擇迎娶外籍配偶的原因，發現台灣人要的媳婦，不是台灣女人也不是外國女人，而是傳統女人(陳麗玉，2001)。台灣男性受到傳統父權家庭結構的影響，再加上自己所謂的「男子氣概」的心理作祟，總是希望自己能夠擁有一位溫柔、乖巧而且以自己為生活重心的妻子。而台灣的女性，隨著台灣的時代演變，女權運動的抬頭，對於這樣的「權力→順從」關係並不能夠接受，因而這些高學歷、經濟自主的台灣女性反而令部分台灣男性卻步。相對的，外籍配偶，尤其是越南籍，被婚姻仲介塑造成柔順乖巧的傳統美德婦女，也就更符合了許多台灣男性的期待。想必，在如此的婚姻制度之下，女性外籍配偶在家裡所擔任的角色，是生兒育女、服侍公婆和打理家中事務，至於外出工作則比較少見，甚至是不被允許的。而台灣女性因為教育程度較高，而且較不會拘泥於傳統概念，所以外出工作的機會較高。

## (二) 外籍配偶的空間分布

下表6與表7是不同地區登記結婚之外籍新娘佔總結婚對數之比例，資

料顯示：東南亞籍新娘在平地鄉鎮的比例偏高。也就是說，台灣的外籍配偶分佈，並非平均的，而是有聚集的現象，而且大部分聚集在農村地區（紀玉臨、周孟嫻、謝雨生，2009）。

表6 1998-2000年不同地區登記結婚之外籍新娘佔總結婚對數之比例

分區	中國大陸籍新娘	東南亞籍新娘	其他國籍新娘	所有外籍新娘
都會區	5.39%	4.17%	0.12%	9.68%
平地鄉鎮	5.32%	7.09%	0.04%	12.45%
山地鄉鎮	1.63%	1.89%	0.00%	3.52%

資料來源：紀玉臨、周孟嫻、謝雨生（2009），台灣外籍新娘之空間分析，人口學刊 第38期，P79。

表7 2001-2003年不同地區登記結婚之外籍新娘佔總結婚對數之比例

分區	中國大陸籍新娘	東南亞籍新娘	其他國籍新娘	所有外籍新娘
都會區	8.53%	6.25%	0.12%	14.90%
平地鄉鎮	8.62%	11.08%	0.04%	19.74%
山地鄉鎮	4.13%	3.52%	0.04%	7.68%

資料來源：紀玉臨、周孟嫻、謝雨生（2009），台灣外籍新娘之空間分析，人口學刊 第38期，P79。

究其原因，是因為台灣城鄉發展的不平衡，造成農村地區女性往都市遷移，造成適婚年齡的男女比例失衡。而在農村的男性，往往因為社經地位較差，在台灣本土的婚姻市場較不具競爭力，而遭到台灣婚姻市場的排除，因而轉向國外的婚姻市場，造成了外籍配偶的分佈集中在農村地區。另外，在山地鄉鎮的外籍新娘比例偏低，這也顯示了：要迎娶外籍新娘，

仍須有一定的經濟基礎，並非人人可行。這樣的空間分布現象，影響外籍配偶尋找職業的種類。由於台灣城鄉差距明顯，這些居住在農村地區的外籍配偶，可以選擇的職業並不多，而且也容易集中在邊緣的產業。

### （三）、語言、文字與教育程度的隔閡

謝高橋（1994）認為，人際間的溝通，必須要先能相互瞭解溝通符號的意義，而溝通的符號之一就是『語言』，但若缺少共通性的語言，會使得異文化間的溝通面臨著困難的問題（取自陳懷峰，2007）。李振男（2004）亦指出，「語言」幾乎是外籍配偶來台在生活適應上最重大的考驗與壓力，而跨國婚姻中許多問題均是肇因於語言障礙（取自陳懷峰，2007）。由於語言溝通能力上相當有限，再加上對外在環境的陌生與生活不適應等因素，造成外出困難，因而「家」即可能成為孤立該外籍配偶的牢籠（潘淑滿，2004；取自陳懷峰，2007）。另外，就人力資本論而言，識字與語言溝通能力的不足，會限制外籍配偶升遷的機會（陳懷峰，2007），因為專業性的工作通常需要密集的溝通與書寫，這對中文能力不足的外籍配偶來說，要執行專業性的工作是有困難的，造成外籍配偶只能從事次級勞力市場的工作。

另外，教育程度偏低也是外籍配偶在求職上的一大問題。教育程度的高低除了會影響到薪資之外，有些職業是有最低學歷要求的，所以產生就業機會之供給有所差別。表8是內政部戶政司對外籍與大陸配偶教育程度的調查報告，資料顯示：來自東南亞國家的外籍配偶，教育程度集中在小學與國中，總共佔了68.8%。大陸地區的外籍配偶，教育程度也集中在國小與國中，占了59.7%。相對的，台灣由於教育普及，所以雇主們在求才時常常設立教育程度以「高中職以上」為門檻，使得外籍配偶的就業機會大大的降低。

表8 外籍配偶教育程度

單位：%

	不識字	自修小學	國中初職	高中高職	大專以上	合計
東南亞國家	3.0	33.1	35.7	21.3	6.9	100
大陸地區	2.3	18.8	40.9	27.5	10.5	100

資料來源：行政院內政部（2003），外籍與大陸配偶生活狀況調查資料。

#### （四）、歧視問題

陳懷峰（2007）指出外籍配偶進入勞動市場，必須面臨族群歧視、性別歧視與國籍歧視等問題。台灣媒體及一般民眾，往往將外籍與大陸新娘污名化，將之與「假結婚、真賣淫」、「降低人口素質」、「唯利是圖的吸血鬼」、「有犯罪傾向」畫上等號，並將其婚姻視為台灣社會問題的製造者，甚至預設大陸配偶可能是「匪諜」，造成其日常生活中極大的壓力，甚至創傷（夏曉鶯，2001；2003；取自陳懷峰，2007）。由於媒體的負面報導，造成外籍新娘常常被標籤為「特殊族群」，甚至是「次等國民」。導致一般民眾對外籍與大陸配偶有較負面之刻板印象，並進而產生就業歧視。有些雇主甚至認為外籍配偶是廉價的勞動力，因此在其取得身分證之前，刻意壓低其工資。陳建州（2013）也指出：象徵個人人力資本的「教育程度」，對於台灣已婚女性的職業地位取得具有正效果，教育程度越高者，職業社經地位越高；但是對於來自東南亞與中國的新移民女性而言，她們的教育程度高低與她們在台灣職業社經地位無關。此分析結果意味著勞動市場將她們視為是同質的一群人，給予她們的就業與流動機會也是同質，以致她們的「教育程度高低與職業社經地位高低無關」，也就是說，就算他們有良好的學歷，也只被當成一般勞工來看待，擔任著與自身所學毫無相關的工作。此顯示她們在就業與流動機會上，存在著社會排除。

## 五、 研究社會流動的取徑

### (一) 地位取得模型：

家庭背景與個人職業地位之間的關係，則是由 Blau 與 Duncan (1967) 提出的「地位取得模型」開啟先端，他們運用路徑分析(path analysis) 的方法，深入分析美國社會中，家庭背景對教育、職業成就之影響。研究中是以受訪者的父親職業聲望和父親教育年數代表受訪者的家庭背景，而以本人的教育年數和初職聲望代表本人的訓練和早期的職業經驗。藉由對代間與代內流動的分析指出：父親教育程度和職業地位，解釋 26% 的兒子的教育程度變異的方法，而父親教育程度和職業地位，可解釋 20% 的兒子的職業成就的變異量。雖然這研究設定的變項過於簡單，但卻說明了家庭背景的確會透過某些機制來影響子女未來的職業地位與成就。而本論文所採用的分析方式就是以此模型為藍本。

### (二) 新結構論：

對於社會階層化的討論在 Blau 與 Duncan (1967) 導入了社會階層與量化研究的新元素之後，逐漸轉向新結構論 (new structuralism) 的研究取向 (蔡瑞明、林大森，1999)。

近三十年來社會階層化研究中居於主流的地位取得研究或人力資本論，往往被批評為過分強調個人主義導向，且結構面分析不足 (Hodson & Kaufman, 1982; Breiger, 1995; 許嘉猷，1986; 黃毅志，1992)，這些地位取得研究，對於有關勞力市場結構的變項，如行業所屬的經濟部門，公司規模大小以及內部勞力市場存在與否等，是否與就業民眾之事業成就 (如職業、升遷、收入、福利) 有關，仍嫌分析不足。這些變項的關連性，正是新結構論分析的焦點 (黃毅志，2001)。

## 1. 雙元經濟理論與雙元勞力市場理論

新結構論主要包括兩個理論：雙元經濟理論（dual economy theory）與雙元勞力市場理論（dual labor market theory）。

雙元經濟理論指的是：在資本累積的過程中，經濟體系分化成兩個部門，一個是「核心部門」，另一個為「邊陲部門」。核心部門由技術性較高，一般人無法取代，較具壟斷性的產業所組成。通常這些產業擁有較大的市場力量與價格機制的控制權，也因此他們能夠支付員工較高的薪資。而邊陲部門則較沒有獨特性，通常由生產單一產品的小公司所組成，也因此較易有同業的競爭，對於市場與價格控制力小，所以能夠支付給員工的薪水就受到限制。

在核心部門當中，因為需要較高的技術與專門知識，所以公司會派遣員工接受職業訓練，以培訓公司所需要的人力，當然更願意付出較高的薪水來留住人才，也因此核心部門容易與外界產生區隔，形成「內部勞力市場」（黃毅志，2001）。在內部勞力市場中，員工比較容易受到保障，也有比較多的升遷機會，是一個非常穩定的就業環境。而在邊陲部門裡面，因為工作不太需要專業技術，造成升遷或提高薪資的機會並不多，所以員工較容易離職。又因為員工本身專業程度不足，所以進入核心部門的機會不大，所以常常在邊陲部門打轉。

雙元勞力市場理論則是將勞力市場區分為「首要部門」與「次要部門」，首要市場提供較高的薪資、穩定的就業、好的工作條件、升遷機會與平等的行政待遇；次要市場在這些方面則相反。

綜合上述所言，不管是雙元經濟理論所追求的技术與獨特，或是雙元勞力市場理論所追求的穩定程度，人們所謂的「好工作」總是和薪資的高低、工作是否穩定有保障、升遷機會的多寡等脫離不了關係。

在社會流動方面，核心部門與邊陲部門之間流動不易。核心部門由於存在著內部勞力市場，而且專業程度高，再加上邊陲部門員工流動性高、忠誠度不足，所以核心部門的雇主不願意雇用，造成邊陲部門往上進入核心部門的機會很少。也就是說，當核心部門出現職缺時，通常都是由核心部門的人員遞補，由邊陲部門的人員遞補的機會較難。不過若是邊陲部門出現職缺，除了邊陲部門的人員遞補之外，核心部門的人員雖然不願意向下遞補，但機會卻是有的。

## 2. 台灣的相關實證研究與發現

新結構論的出現，提供了一個社會階層化的模型。在台灣，也有相關實證研究用以分析社會流動與檢視理論的適用情形。

黃毅志（2001）考量我國公部門特殊的就業環境，將勞力市場區分為九類，包括：核心部門老闆階級、核心部門小公司受雇者、核心部門中公司受雇者、核心部門大公司受雇者、邊陲部門老闆階級、邊陲部門小公司受雇者、邊陲部門中公司受雇者、邊陲部門大公司受雇者、公家部門受雇者。然後根據「台灣地區社會變遷調查二期三次社會階層組」的資料去分析，發現「公家部門與私人部門少有流動機會」、「私人核心部門與邊陲部門間有許多流動機會」、「大小私人公司間有很多流動機會」、「老闆與受雇者間有很多流動機會」。

公家部門與私人部門間不易流動，是因為公家部門通常是由考試進入，所以具有其封閉性，可以算是一個內部勞力市場，造成私人部門不容易進入。此外，台灣的核心部門公司或是大公司，常常無法建立一個完整的內部勞力市場，造成核心部門與邊陲部門之間和大小公司之間容易流動的現象。而對於一個受雇者來說，當老闆都是一個人生追求的目標，因為當老闆的話，就算只是個小老闆，工作自主性較高，收入也不錯，所以常常會

有員工在累積到一定的資本之後，就轉業當老闆，就算制度完善的大公司也不例外。

劉正、陳建州（2010）也將職業結構區分為核心高層、核心基層、核心次要、邊陲高層、邊陲基層、邊陲次要與無業等七類，描繪出1985年、1995年與2005年，臺灣產業變遷與勞動力流動模式的改變情形。其研究結果指出，勞動市場區隔理論雖能解釋部分的勞動力流動情形，但若一併觀察工作結構變遷，可以得到較為完整的說明。

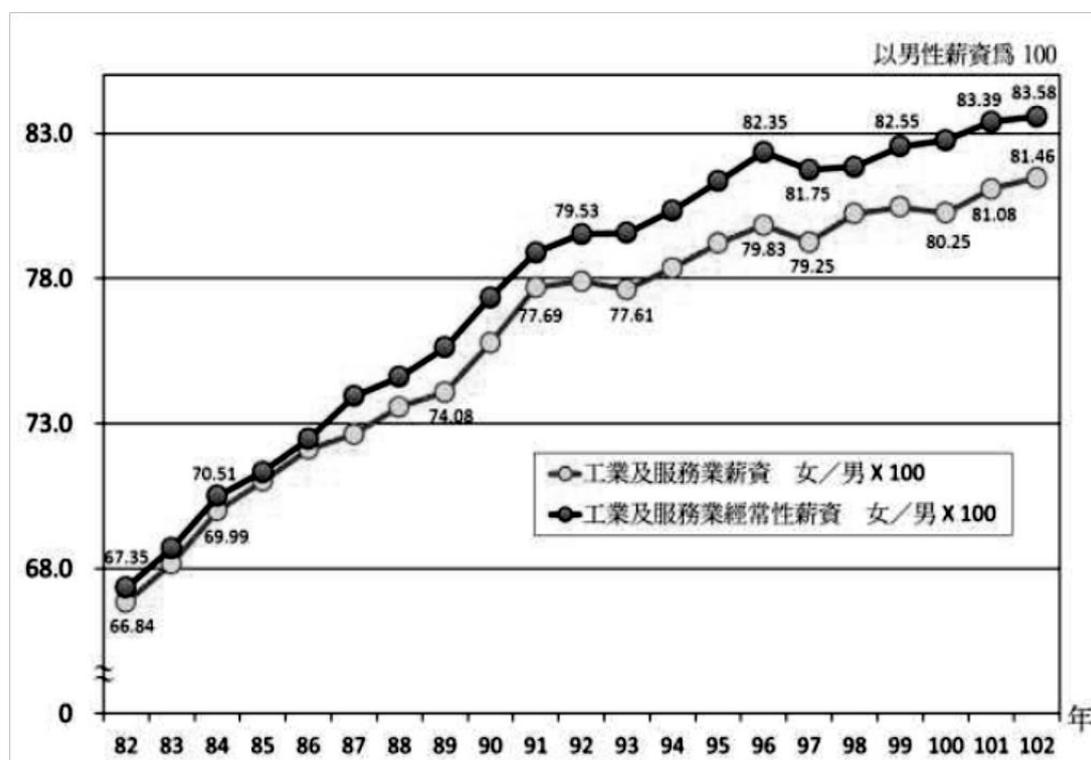
## 六、再談女性就業的特徵

對於男、女在勞動市場與職業生涯的成就差異，人們嘗試著尋找勞動市場回饋是否具有性別歧視，或觀察勞動市場性別區隔的情形，或剖析男女就業歷程的差異，或比較他們在成就動機方面的不同，或討論男女角色的社會期待（伊慶春、簡文吟，2001；陳建志，2000；劉正、陳建州，2004a；劉鶯釧，1988；薛承泰、簡文吟，1997；謝小苓，1998；Becker, 1985; Felmllee, 1995; Hanson, 1983; Jacobs, 1993; Klerman & Leibowitz, 1999）。儘管這些取向不同，但彼此之間實存在著連結。

上述這些討論可以歸納為「結構」與「制度」的共同作用，才造成職業成就的性別差異。張晉芬（2002）：對女體的想像是維持組織內結構和制度性別化的基礎，其反應在職業的隔離、敘薪和升遷機會的性別差異上。例如：單身條款、職務性別區隔。

張苙雲、莊淵傑（2004）調查了行政機關的公務人員在兩性職等的分布，發現：即使是公務體系強調唯才是用，仍有顯著的兩性職等差距是無法由個人條件和組織資歷所解釋。另外兩性在出任職等取得上的差異是顯著的，無法由教育程度、職系和任用資格以及行政層級和出任年齡來解釋，致使無法排除因性別而有差別對待的說法。而且教育程度愈高、初任職等愈高、年資愈長和機關層級愈高，

現職等也愈高。職系之間和任用資格之間的差異是存在的。但是，女性因上列因素所獲致的報償顯著的低於男性，甚至在某些職系上女性還承受額外的現職等劣勢。下圖3是行政院主計處統計了男性與女性在同一性質的工作當中，所領取的薪資差異。資料顯示：1993年時女性受僱員工每人每月經常性薪資為男性之66.84%，而到了2013年時女性受僱員工每人每月經常性薪資為男性之81.46%，雖然男性與女性的薪資差距逐漸縮小，但仍是具有相當大的差異。



資料來源：行政院主計處薪資及生產力統計年報

圖3 女性受僱員工薪資相對男性薪資之比例

為了解釋男性與女性在就業結構與薪資的差異，徐宗國（1993）以「時間」為主軸，分析了女人和男人的工作與家庭，他指出：

- (一) 工作與家庭是在一個角色系統之內的二部份，但他們彼此的互動作用對男女的意義與影響並不相同。

(二) 在雙薪家庭裡，為了家庭的需要也間接有助丈夫的工作，女性作全部的工作上調適。

(三) 不論就工作的時間質或量而論，女人深受工作對家庭的影響，反之對男人並無影響。

(四) 以長時間片段而言，女人遵守男先女後的規範，也就是，家庭（尤其包括丈夫的）生命週期約束她而不是他的事業發展。

也就是說，在女性步入婚姻之後，自身的工作對於女性的意義與男性不同，也可能出現「嫁雞隨雞，嫁狗隨狗」的現象，女性的工作會為了配合丈夫而做調整。甚至，當有一方必須辭去工作來配合家庭需求時，也幾乎都是由女性來結束自身的事業發展。也因此，雇主也會因此而成見，不願意把資本投注在這樣一個擁有不確定因子的員工身上，造成女性的職位與薪資大受影響。

其實，長久以來的男尊女卑的偏見存在，時至今日，就算女權運動高漲，女性在各方面的地位大幅提升，但是對於「男主外，女主內」這種根深蒂固的觀念，雖然已經有所改善，但仍然無法消除殆盡。也因此現在的女性，就算外出就業，其工作的性質，還是常常受到限制。

在現今的社會當中，國人對於男性或女性所扮演的角色，仍然有不同的期待，使的男女在發展過程當中，就會有不同的人生觀，甚至對於子女教育的投入，也會男女有別。所以在就業市場上，男性與女性對於職業的回饋就有不同的需求。也就是說，在勞力市場上，男性與女性「最理想的工作」是不相同的。

在社會對女性角色的期望之下，女性在工作上的需求，大致上需要性別平等、有生涯梯，以及能兼顧家庭（陳建州，2011）。尤其是在兼顧家庭這一部分，社會大眾對於「母職」這個角色，仍有相當大的期待，造成女性在職業選擇部分必須有所取捨。通常，女性在結婚與生育這兩個階段，對其就業出現龐大的衝擊。因為女性常常在結婚與生育之後，必須在家庭與就業之間作出抉擇，而比較可能

出現的結果就是放棄工作，或者是轉換為較為彈性的工作來取得工作與家庭之間的平衡。政府為了這種現象，擬訂了許多社會福利制度來保障女性的工作權益，但是對於雇主來說，卻是非常不樂見的，因為勢必增加許多成本，也因此網路上出現了「已育勝過已婚，已婚勝過單身」的說法。

另外，更有研究指出，家中小孩的年齡與數目，是影響女性是否就業的重要因素。小孩的數目越多，女性參與勞動市場的可能性越低，學齡前的小孩數目越多，女性就業的機率也越低（張素梅，1978）。而當小孩到達就學年齡之後，部分女性就會慢慢回到勞動市場（張清溪，1980）。儘管如此，這樣的中斷就業，然後再二度求職，可是二度就業婦女容易受到年齡的限制與時間上的問題，使得很多二度就業婦女不易找到全職的工作（陳芬苓，2009）。

綜合而言，在社會對於男女的角色之期望不同之下，女性被賦予「兼顧家庭」的責任乃高於男性，具體表現在女性就業的歷程上。不同於男性就業的特質，屬於女性的好工作最好是能兼顧家庭、性別比較平等的環境、有生涯梯者，「金錢性」回饋對於女性就業而言，重要性乃不及男性。所以，本研究分析已婚女性的職業流動，乃估計她們在職業之間的流動情形，而不是比較她們在金錢性回饋方面的表現，並且僅比較本國籍已婚女性與新移民已婚女性，不與男性混合比較。

## 叁、研究設計

### 一、研究架構

本研究參照 Blau 與 Duncan (1967) 的地位取得模型來設計研究架構，呈現已婚女性的職業地位取得與流動情形。Blau 與 Duncan (1967) 的地位取得模型包含了三個重要的討論。如圖4所示，第一個部分是關於繼承性因素的討論，也就是家庭背景的影響。第二個部分是人力資本理論，亦即教育成就對個人初職的影響。第三個部分則是近似新結構論的討論，亦即初職對現職的影響，只是沒有討論二元經濟這類概念。

依據陳建州 (2011) 對台灣的女大學生取得初職位置的研究發現，家庭背景因素的效果並不明顯，因為他透過對教育成就的影響而發生作用，因此本研究分析模型不加入家庭背景因素。

已婚女性的就業情況可能受到「國籍」、「丈夫職業」、「丈夫教育程度」、「本人教育程度」、「子女數」、「地區」等六大因素影響，而新移民女性則再因本身的移民身分而受影響。整理如下：

1. 國籍：因為國籍的不同，求職者本身可能會有：語言上的障礙、生活習性的差異、法令的限制、歧視……等各種不利因素，因而影響到求職者的就業狀況。
2. 丈夫職業：丈夫的職業影響到的是丈夫的社經地位，良好的社經地位能夠動用的人脈與資源，絕對是求職的一大利器，因為在台灣，一個良好職業的介紹人，對於一個人的現職的好壞具有很大的影響力(黃毅志，1996)。
3. 丈夫教育程度：丈夫的教育程度除了影響丈夫的職業之外，也與其性別平等觀念有關，這對於丈夫是否存有早期男尊女卑的想法，與是

否支持配偶外出工作有很大的影響。

4. 本人教育程度：依據人力資本理論，個人的教育程度代表其生產力的高低；而根據信號理論，教育程度代表個人具有某些特質。不論是生產力或特質，教育程度高低與個人的職業取得與流動有密切關係。
5. 子女數：目前台灣對於女性角色的期待，仍是希望女性在家庭事務方面能付出較大的心力，這樣的觀念在女性外籍配偶身上也可能存在，因此當家庭子女數一多時，便可能不利於女性就業與流動。
6. 地區：地區對職業類別的影響，主要反映在一個地區所能「提供」的職業種類。

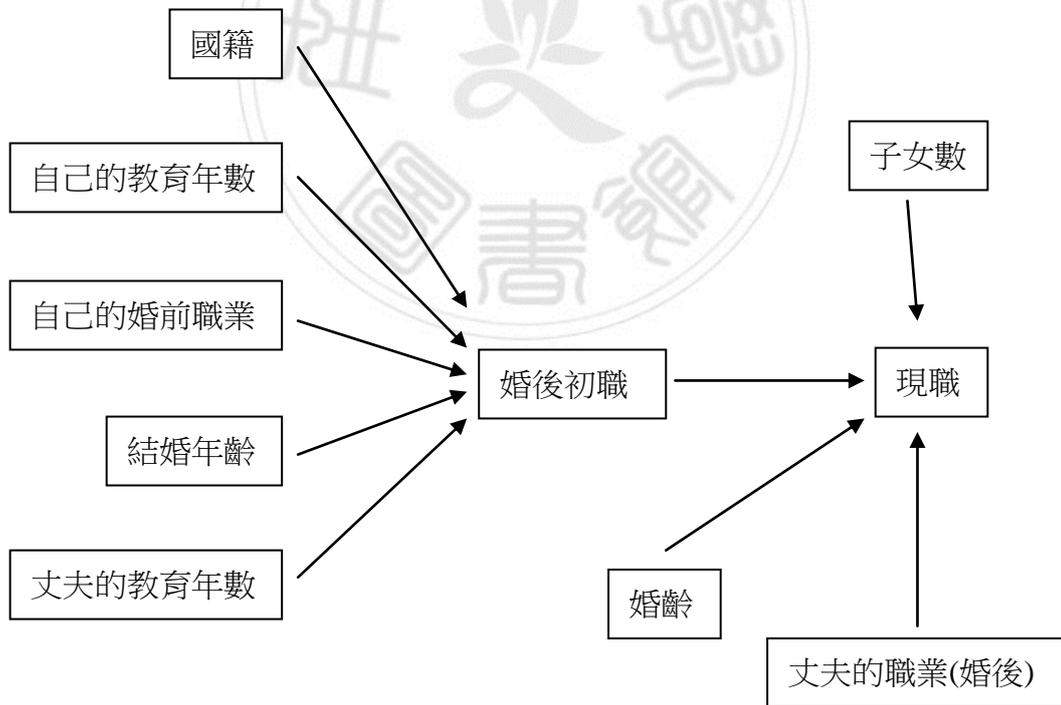


圖 4 研究架構

## 二、研究假設

本研究依據文獻探討，提出下列五個假設：

假設一：來自東南亞的新移民已婚女性就業機會低於本國已婚女性。

假設二：教育成就愈高，已婚女性的婚後初職愈好，但跨國婚姻女性的教育成就之效果不如本國已婚女性。

假設三：子女數愈多，愈不利於現職的取得。但對於跨國婚姻女性則較無影響。

假設四：已婚女性的婚前職業愈好，婚後職業愈佳。但對於跨國婚姻女性而言，婚前職業對於在台的職業取得並無關聯性。

假設五：對於本國籍已婚女性而言，丈夫的教育程度愈高、職業地位愈高，本人的現職地位愈高。但對於新移民已婚女性則效果不同。

## 三、測量與變項

(一) 依變項：現職職業聲望分數

(二) 自變項：國籍、丈夫職業聲望分數、丈夫教育程度、本人教育程度、子女數、地區、女性婚後初職聲望、女性婚前職業聲望。

## 四、樣本與資料

本研究以便利取樣方式，收集雲林縣（大部分）、嘉義縣（少數）、嘉義市（少數）的國小、國中生之母親相關資料，包括本國通婚者與跨國通婚者（不包含中國籍）。由於考量跨國通婚者對於中文字的不熟悉，所以請就讀國中或國小的子女讀題目給家長作答。本研究共發出問卷 310 份，回收 256 份，回收率為 82.58%，其中，有效樣本共有 169 位，有效樣本率為 66.02%。

## 肆、分析結果

分析內容包含三部份：一、「影響已婚有偶女性是否就業的因素」；二、「影響已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之因素」；三、「影響已婚有偶女性現有職業社經地位之因素」。

### 一、 影響已婚有偶女性是否就業的因素

表 9 是這些女性樣本的國籍與就業狀況的次數分配表。由表 9 可知，在 169 位女性樣本中，本國籍的有 134 位，占了 79.3%；新移民有 35 位，占了 20.7%。而且這些樣本中，已就業的人數有 125 位，占了 74%；未就業的有 44 位，占了 26%。

表 9 與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表

	次數	百分比
國籍		
本國籍	134	79.3
新移民	35	20.7
就業狀況		
未就業	44	26
已就業	125	74
總和	169	100

資料來源：自製問卷調查資料

表 10 是原生國籍與女性現在是否就業的交叉表，目的是在檢驗「原生國籍」這個變項對於「女性現在是否就業」會不會有影響。由表 10 可知：134 名台灣女性中，已就業的有 99 人，未就業的有 35 人；35 名東南亞女性中，已就業的 26

人，未就業的 9 人，卡方檢定值為 0.02，而且 p 並未小於 0.05。就表面上看來，本國已婚女性與新移民已婚女性的就業率並無差異。

表 10 「原生國籍」與「現在是否就業」之交叉表

原生國籍	女性現在是否就業		總和
	未就業	已就業	
台灣	35	99	134
東南亞	9	26	35
卡方檢定=0.02			

\* p<0.05

資料來源：自製問卷調查資料

表11是這些女性的「女婚前職業分數」、「女教育年數」、「丈夫教育年數」、「婚齡」、「子女數」、「丈夫現職分數」的敘述性統計值。

表 11 與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值

N=169	最小值	最大值	平均數	標準差
女性婚前職業分數	.000	81.880	60.671	29.137
女性教育年數	.000	18.000	11.355	2.906
丈夫教育年數	6.000	18.000	11.550	2.559
婚齡	.000	47.000	16.367	4.386
子女數	1.000	5.000	2.491	.803
丈夫現職分數	.000	86.890	68.147	17.852

資料來源：自製問卷調查資料

此處所使用的「職業分數」是依據黃毅志（2003）所建構之「台灣地區新職

業聲望與社經地位量表」當中的細項職業「社經地位」分數，計算加權平均數後，得到大項職業的「職業分數」（如附表 1）。

表9與表11 所呈現的「變項」，包括了依變項與自變項。依變項為「現在是否就業」，我們用於二元邏輯迴歸分析。自變項方面，包括會影響女性現在是否就業的諸多因素，其中的「女婚前職業分數」與「女教育年數」代表人力資本、「子女數」代表家庭負擔、「丈夫的教育年數」代表丈夫的性別平等程度、「丈夫的現職分數」則是會影響女性是否就業以及能幫助妻子取得怎樣的職業的重要因素。

表12 是各自變項與已婚女性是否就業之二元邏輯迴歸分析結果，由表12可知：「新移民」這個變項的 B 值為正數，而且達到顯著水準。也就是說，在其它條件都相同的情況之下，新移民已婚女性就業的機率遠高於本國已婚女性。這意味著只要是環境許可，新移民女性比本國女性還要積極參與就業市場。其原因在於：新移民普遍受到較大的經濟壓力，迫使她們必須外出工作。大多數的新移民女性，在原生國的家境已經不良，所以遠嫁台灣希望能在經濟方面有向上流動的機會，但是夫家往往也是台灣的經濟弱勢，也就是說，新移民女性除了必須積極就業來貼補夫家的支出之外還必須協助娘家的經濟。在這樣的雙重壓力之下，新移民女性不得不外出工作，以尋求一個較佳的經濟。

表12的變數中，「新移民×教育年數」指的是將「新移民」與「女性教育年數」兩個變數共同作用，亦即「女性教育年數」對「新移民就業機率」的影響，因此我們就可以從「女性教育年數」與「新移民×教育年數」兩個變項看出女性教育年數分別對本國女性與新移民女性的影響。其它「新移民×子女數」、「新移民×丈夫教育」也是同樣的效果。

表12 各自變項與已婚女性現在是否就業之二元邏輯迴歸分析結果

依變項：現在是否就業	
自變項	B 值 (標準誤)
新移民	11.368 (3.875)*
結婚年數	0.086 (0.061)
女教育年數	0.170 (0.139)
新移民×教育年數	-0.058 (0.203)
子女數	-0.469 (0.330)
新移民×子女數	-0.727 (0.799)
丈夫教育年數	-0.140 (0.134)
新移民×丈夫教育	-0.103 (0.247)
丈夫現職分數	0.064 (0.021)*
新移民×丈夫現職	-0.065 (0.029)*
女婚前職業分數	0.036 (0.009)*
新移民×婚前職業	-0.063 (0.019)*
常數	-6.137 (2.638)*
R <sup>2</sup>	0.383
-2 loglikelihood = 142.653	

\*p<0.05

資料來源：自製問卷調查資料

「結婚年數」、「女教育年數」、「新移民×教育年數」、「子女數」、「新移民×子女數」、「丈夫教育年數」、「新移民×丈夫教育」等自變項，經分析後都未達到顯著水準，也就是說這些自變項對於「已婚女性現在是否就業」這個依變項並沒有影響。就「子女數」這個變項而言，可能是因為現在台灣少子化嚴重，

各個家庭的子女數少，因此影響力變低。至於「丈夫教育年數」這個變項，可能受到現今雙薪家庭與男女平等的社會風氣的影響，導致丈夫的性別平等程度提高。

在有達到顯著影響的自變項方面：「丈夫現職分數」的 B 值為 0.064，即「丈夫現職分數」對本國女性現在是否就業具有正面的影響，也就是說「丈夫現職分數」愈高，本國女性現在就業的機率就愈高。值得注意的是「新移民×丈夫現職」的 B 值為 -0.065，即在「新移民」與「丈夫現職分數」兩個條件交互影響下，對新移民女性現在是否就業具有負面的影響，也就是說「丈夫現職分數」對「女性現在是否就業」原本應該有促進的效果，但是如果女性是新移民，原本的促進效果會大打折扣，甚至出現抑制的反效果。在「女婚前職業分數」的自變項上，B 值為 0.036，表示「女婚前職業分數」愈高，本國女性現在就業的機率也就愈高。而在「新移民×婚前職業」的自變項上，B 值是 -0.063，這表示「女婚前職業分數」若加上了「新移民」這個條件，則對女性現在是否就業的影響力會減少。也就是說，對於本國女性而言，「女婚前職業分數」愈高，婚後的現在就很容易外出就業。但是對於新移民而言，不管婚前職業為何，對於現在是否就業並沒有什麼影響。

## 二、 影響已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之因素

在了解影響女性現在是否就業的因素之後，為了探究其流動的情形，我們必須將婚後的第一份職業與現在的職業做比較。所以我們得先分析：「影響已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之因素」。表 13 為這些女性樣本之國籍的次數分配表。由表 13 可知：此次樣本中，本國籍的女性有 102 人，占了 79.1%，新移民有 27 人，占了 20.9%。

表 13 與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表

國籍	次數	百分比
本國籍	102	79.1
新移民	27	20.9

資料來源：自製問卷調查資料

表 14 是這些女性的「結婚時年齡」、「婚前職業分數」、「教育年數」、「丈夫教育年數」、「丈夫現職分數」的敘述性統計值。此處所使用的「職業分數」也是依據黃毅志（2003）所建構之「台灣地區新職業聲望與社經地位量表」當中的細項職業「社經地位」分數，計算之後所得。此處並未加入「子女數」的影響，主要是因為我們並不知道女性在取得婚後的第一份職業前，究竟有多少子女。

表 14 與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值

N=129	最小值	最大值	平均數	標準差
結婚時年齡	13.000	36.000	23.403	3.948
女婚前職業分數	.000	81.880	64.553	25.605
女教育年數	.000	18.000	11.643	2.822
丈夫教育年數	6.000	18.000	11.574	2.576
丈夫婚前職業分數	65.960	86.890	72.611	4.961

資料來源：自製問卷調查資料

表 15 是自變項與已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之線性迴歸分析結果。由表 15 可知：「結婚時年齡」、「丈夫教育年數」、「新移民×丈夫教育」、「新移民」、「婚前職業分數」、「新移民×婚前職業」等自變項對於依變項「婚後第一份職業社經地位」並無顯著影響。值得注意的是：「婚前職業分數」、「新移民×婚前職業」這兩個變項，「婚前職業分數」這個因素不管是本國女性或是

新移民竟然對婚後第一份職業都沒有顯著影響，與我們的假設三不相符，其原因可能是在女性進入婚姻之後，對其職業的規畫有了不同的考量，進而從事與婚前職業完全不相關的工作。

表 15 各自變項與已婚有偶女性婚後第一份職業社經地位之線性迴歸分析結果

依變項：婚後第一份職業社經地位	
	B 值 (標準誤)
常數	34.517 (4.732)*
女教育年數	0.925 (0.185)*
新移民×教育年數	-0.712 (0.289)*
結婚時年齡	-0.003 (0.075)
丈夫教育年數	0.005 (0.184)
新移民×丈夫教育	-0.295 (0.366)
丈夫婚前職業分數	0.348 (0.075)*
新移民×丈夫婚前職業	0.425 (0.189)*
新移民	-17.837 (12.742)
女婚前職業分數	0.036 (0.025)
新移民×婚前職業	-0.043 (0.031)
R <sup>2</sup>	0.552

\*p<0.05

資料來源：自製問卷調查資料

在達到顯著影響的變項方面：象徵人力資本的「教育年數」的 B 值為 0.925，且達到顯著水準，這表示人力資本對於「婚後第一份職業社經地位」確實有影響；「教育年數」愈高，「婚後第一份職業社經地位」也愈高。可是在「新移民 X 教育年數」的變項中，得到的 B 值卻是 -0.712，且達到顯著水準。即對於新移民女

性來說，「教育年數」對於「婚後第一份職業社經地位」並沒有與台灣女性一般的加分的效果。這也證明了雇主在雇用新移民女性時，並不會考量其人力資本，只願意給予一般性的低階工作，間接造成了人力資本的浪費。最後，「丈夫婚前職業分數」、「新移民×丈夫婚前職業」兩項變數的 B 值均為正，而且達到顯著水準，即「丈夫婚前職業分數」不管是對本國女性或是新移民都有助於她們取得良好的婚後第一份工作。

### 三、 影響已婚有偶女性現有職業社經地位之因素

表 16 為這些女性樣本之國籍的次數分配表。由表 16 可知：此次樣本中，本國籍的女性有 99 人，占了 79.2%，新移民有 26 人，占了 20.8%。

表 16 與台灣男性通婚之女性樣本變項的次數分配表

國籍	次數	百分比
本國籍	99	79.2
新移民	26	20.8

資料來源：自製問卷調查資料

表 17 是這些女性的「婚前職業分數」、「教育年數」、「丈夫教育年數」、「婚齡」、「子女數」、「丈夫現職分數」、「婚後第一份職業分數」的敘述性統計值。

表 17 與台灣男性通婚之女性樣本變項的敘述性統計值

N=125	最小值	最大值	平均數	標準差
婚前職業分數	.000	81.880	64.263	25.958
教育年數	.000	18.000	11.600	2.840
丈夫教育年數	6.000	18.000	11.576	2.538
婚齡	6.000	29.000	16.288	3.403
子女數	1.000	5.000	2.432	.786
丈夫現職分數	.000	86.890	71.054	10.451
婚後第一份職業分數	65.960	81.880	73.183	4.779

資料來源：自製問卷調查資料

表 18 是自變項與已婚有偶女性現有職業社經地位之線性迴歸分析結果，由表 18 可知：「教育年數」、「新移民×教育年數」、「丈夫教育年數」、「新移民×丈夫教育」、「新移民」、「女婚前職業分數」、「新移民×婚前職業」、「婚齡」、「子女數」、「本國籍×子女數」、「新移民×女婚後第一份職業」等自變項對於依變項「現有職業社經地位」並無顯著影響。

在有達顯著水準的變項方面，「丈夫現職分數」對於本國女性的現有職業社經地位的 B 值為 0.098，即「丈夫現職分數」對其有正面的影響，「丈夫現職分數」愈高，本國女性的現有職業社經地位愈高，但是如果是新移民，則丈夫現職分數每增加 1 分，自己的現職分數要減 0.097 分，那麼，對於新移民女性而言，丈夫的現職分數對其現職分數的意義，只剩下 0.001，亦即  $0.098 - 0.097 = 0.001$ 。也就是說「丈夫現職分數」並沒有辦法提升新移民的現有職業社經地位。另外「女婚後第一份職業分數」也能增進本國女性現有職業社經地位，但是「女婚後第一份職業分數」對新移民而言卻未達顯著水準，也就是新移民的初職對現職的效果，與台灣已婚女性並無差別。

18 各自變項與已婚有偶女性現有職業社經地位之線性迴歸分析結果

依變項：現有職業社經地位	
	B 值 (標準誤)
常數	1.037 (3.097)
教育年數	0.157 (0.109)
新移民×教育年數	-0.213 (0.156)
丈夫教育年數	-0.020 (0.100)
新移民×丈夫教育	-0.064 (0.191)
新移民	-0.682 (5.940)
丈夫現職分數	0.098 (0.040)*
新移民×丈夫現職	-0.097 (0.043)*
女婚前職業分數	0.015 (0.012)
新移民×婚前職業	-0.007 (0.016)
女婚後第一份職業分數	0.828 (0.051)*
新移民×女婚後第一份職業	0.162 (0.093)
婚齡	0.071 (0.050)
子女數	0.044 (0.445)
本國籍×子女數	-0.002 (0.498)
R <sup>2</sup>	0.892

\*p<0.05

資料來源：自製問卷調查資料

綜合上述分析，我們可以發現：

1. 「原生國籍」這個變項對「女性現在是否就業」具有意義，新移民已婚女性就業的機率較高。不過這只對於就業的有或無，沒有提到職業的好壞。但我們可以依此推測：新移民女性因為經濟壓力較高，所以外出就業的狀況較高。這結果並不符合本研究假設一：來自東南亞的新移民已婚女性就業機會低於本國已婚女性。假設一不成立。

2. 由表 15 的線性迴歸分析可以看出：分析結果是支持假設二：教育成就愈高，已婚女性的婚後初職愈好，但跨國婚姻女性的教育成就之效果不如本國已婚女性。這很顯然是一種歧視，原本就應該人盡其才的雇主，在僱用新移民時，卻因為員工新移民的身分，而沒有提供適當的工作，造成人力資源的浪費。
3. 由表 12 與表 18 均可看見「子女數」這個變項對女性就業狀況的影響。原本提出假設三：子女數愈多，愈不利於現職的取得。但對於跨國婚姻女性則較無影響。可是不管是從表 12 中「子女數」對「已婚女性現在是否就業」的影響或是從表 18 中「子女數」對「現有職業社經地位」的影響，都是沒有顯著性。而且本國女性與新移民女性都是相同的結果。也就是說「子女數」這個變項並沒有影響。我們推測，可能是雙薪家庭的增加所致，因為家庭所得不足以應付日益上升的物價，或因為女性追求經濟自主性，都使得子女數的多寡，不會影響母親的職業地位。
4. 由表 15 與表 18 可知：「女婚前職業分數」不管是對本國女性或是新移民，都不會影響其初職與現職。不符合我們的假設四：已婚女性的婚前職業愈好，婚後職業愈佳。但對於跨國婚姻女性而言，婚前職業對於在台的職業取得並無關聯性。但由表 12 可知：「女婚前職業分數」是可以影響到「現在是否就業」，亦即「女婚前職業分數」愈高，愈讓女性容易重返就業市場，但是對於新移民已婚女性則無助益。
5. 由表 12、表 15 與表 18 均可看出：「丈夫教育年數」對於女性是否就業與職業的好壞並沒有影響。而表 18 可知「丈夫現職分數」對於本國女性的「現有職業社經地位」是有助益的，但是對新移民女性卻沒有。所以我們的假設五：對於本國籍已婚女性而言，丈夫的教育程度愈高、職業地位愈高，本人的現職地位愈高。但對於新移民已婚女性則效果不同。在「丈夫的教育程度」方面是不符合的，但是在「丈夫的職業地位」方面是符合的。

## 伍、結論與討論

本研究主要是比較已婚的台灣女性與來臺的東南亞女性，她們在職業取得與流動上可能的差別。在分析問卷調查的資料之後，看到東南亞女性，在職業取得與流動上，確實較為不利。由資料分析當中發現：象徵人力資本的教育成就，如果教育成就越高，則已婚女性的婚後初職應該愈好，但跨國婚姻女性的教育成就之效果卻不如本國已婚女性。也就是說這些跨國婚姻女性的人力資本被低估，使得她們獲取的職業社經地位普遍低於相同條件的臺灣女性。這對人力資本論無疑是一大諷刺，原本較高的教育成就所帶來的求職優勢，在跨國婚姻者中竟然無用武之地。造成這樣不利之因素，可歸咎於她們的原生國經濟低於臺灣所引起的聯想，包括水準、知識、智能等；以及早期婚姻仲介業者操作方式造成「買賣式婚姻」意象，讓臺灣社會對她們存在某種偏見，也證實了跨國婚姻者在台灣是受到「社會排除」的。

另一方面，儘管遭受不平等的對待，跨國婚姻者強烈的向上流動企圖，也讓她們有著與臺灣已婚女性不同的表現—「國籍」這個因素雖然會影響到求得職業的好壞，但是對她們職業的有無並沒有影響，亦即就算因為新移民的身分遭受偏見，造成只能找到較低階的工作，但是在強烈經濟壓力的影響下，她們仍然積極就業。

在文獻中，「子女數」是影響到女性就業與職業流動的因素之一，但是在本研究的分析當中，「子女數」這個因素不管是對本國女性或是跨國婚姻者而言都沒有影響。其可能的原因是受到「少子化」與「雙薪家庭」兩種社會風氣的影響，再加上日益高漲的物價，使的照顧子女不再是已婚女性的第一考量，反而會在「照顧子女」與「就業」之間進行抉擇。而且對於跨國婚姻者來說，原本認為女性外籍配偶在家裡所擔任的角色，只是生兒育女、服侍公婆和打理家中事務。現在這樣的觀念已經慢慢的改變，讓這些跨國婚姻者能夠投入就業市場，不再被認為只

是「買來」協助家裡的商品。

在「婚前職業分數」對「婚後職業分數」的影響中，婚前職業分數愈高，代表其人力資本愈雄厚，所以在婚後求職時，應該能得到較好的職業，但是本研究分析所得的結果並非如此。這就是文獻中所提到的：屬於女性的好工作最好是能兼顧家庭、性別比較平等的環境、有生涯梯者。因此女性在婚前是可以毫無顧忌的去追求事業的高峰，但是在婚後，家庭因素就必須納入考量，導致婚後的女性可能得選擇和婚前不同類型的職業。而對於跨國婚姻者來說，除了必須考慮家庭因素之外，原生國的就業環境又與台灣相去甚遠，所以在嫁到台灣之後，對於職業的取得，又得重新來過。

由地位取得模型中提出的「丈夫教育年數」與「丈夫現職分數」對配偶的職業取得是有影響的。原本「丈夫教育年數」表現出來的是男女平等的觀念，也就是教育程度愈高的丈夫，較不會有傳統「男主外，女主內」的觀念，也較願意接受配偶外出工作。但是在本研究中，「丈夫教育年數」對配偶的職業取得與成就的影響力卻不大，意味著「丈夫教育年數」的意義可能不同於往昔。

而「丈夫現職分數」只能幫助本國女性的職業取得，對於新移民女性則無甚大意義，表示此因素對於新移民女性職業成就的意義，不同於本國女性。其可能的原因是這些新移民女性的丈夫，其職業分數普遍偏低，造成「丈夫現職分數」這個因素，無法對新移民女性職業成就有所影響。

綜合上述所言：影響跨國婚姻女性職業取得與流動的因素當中，從本研究來看，國籍、丈夫職業聲望分數、丈夫教育程度、本人教育程度、子女數、女性婚前職業聲望，這些原本對於本國女性在婚後求職時多多少少有些助益的因素，對跨國婚姻者而言，都不會有任何的幫助。也就是說，台灣的就業環境對跨國婚姻者來說仍然相當嚴苛，儘管她們已經來台十多年，在求職方面依然遭受不平等的對待，亦即台灣社會對於跨國婚姻者的社會排除現象仍然相當明顯。

## 參考文獻

中文部分：

1. 內政部戶政司（2003）。外籍與大陸配偶生活狀況調查。台北市：內政部。
2. 內政部戶政司（2014）。人口統計資料。台北市：內政部。
3. 行政院主計處（2013）。婦女婚育與就業調查資料。台北市：主計處。
4. 行政院主計處（2013）。人力資源分佈統計資料。台北市：主計處。
5. 行政院主計處（2013）。薪資及生產力統計年報。台北市：主計處。
6. Judah Matras 著，李明譯，1990，《社會不平等——社會階層化與流動》，台北：桂冠
7. 王宏仁（2001），社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例台灣社會研究季刊，第 41 期，2001 年 3 月，頁 99-127。
8. 王宏仁、田晶瑩（2005），（「是誰在娶越南新娘？」-男性氣魄與跨國婚姻）。國立中興大學行銷學系碩士論文。
9. 王明輝(2004)，臺灣外籍配偶結構性弱勢情境之分析，社區發展季刊 107 期，頁320-334。
10. 朱柔若（2008）。全球化與臺灣社會。台北：三民。
11. 朱柔若、孫碧霞（2010），（印尼與大陸配偶在台社會排除經驗之研究）。《教育與社會研究》第二十期（2010 年6 月），頁1-52。
12. 江豐富，1988，台灣地區國中男女工資差異：人力資本理論探討，經濟論文叢刊，16(3)：323-355。
13. 伊慶春、簡文吟（2001）已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協，台灣社會學，1：149-182。
14. 吳忠吉，1988，產業就業性別結構的初步研究，經濟論文叢刊，3(16)：439-457。
15. 吳美連、賈文靜、呂純純（1997）「育有學齡期兒童已婚婦女之勞動再參與研究」，中原學報，第二十五卷第二期，頁 1-9。

16. 李易駿 (2006)。〈社會排除：流行或挑戰〉，《社會政策與社會工作期刊》，10 (1)，頁1-47。
17. 李振男，2004，「東南亞外籍配偶識字學習障礙」，成人及終身教育，第4期。
18. 李明堂、黃玉幸 (2008)。台灣十年來東南亞外籍配偶研究趨勢分析-以全國碩博士論文為例。2008年台灣的東南亞區域研究年度論文研討會。
19. 徐宗國 (1993)。女人和男人的工作與家庭---攸關時間。婦女與兩性學刊，4，175-206。
20. 夏曉鶯 (2000)。資本國際化下的國際婚姻—以臺灣的「外籍新娘」現象為例。臺灣社會研究季刊，39，45-92。
21. 夏曉鶯 (2001)。外籍新娘現象之媒體建構。臺灣社會研究季刊，43，153-196。
22. 夏曉鶯，2002，《資本主義國際化下婦女人權的新戰場-以「外籍新娘」為例》，發表於台灣婦女人權發展與弱勢婦女關懷國際會議，暨南國際大學。
23. 夏曉鶯 (2003)。〈實踐式研究的在地實踐：以「外籍新娘識字班」為例〉，《台灣社會研究季刊》，49，1-47。
24. 夏鑄九等譯 (2001)。Castells, Manuel 著。千禧年之終結。台北：唐山。
25. 許嘉猷 (1986)。《社會階層化與社會流動》。台北：三民書局。
26. 紀玉臨、周孟嫻、謝雨生。2009。台灣外籍新娘之空間分析，人口學刊38:67-113。(TSSCI)。
27. 莊惠然，2004，社會階層化對中國大陸政治發展的影響，國立中山大學中山學術研究所碩士論文。
28. 張清溪，1980 「結婚生育與子女數對有偶婦女勞動供給的影響」，經濟論文叢刊，167-224。
29. 張超盛，2010，外籍配偶刻板印象形成與瓦解—以台灣高雄市為例，「城市發展」半年刊，第九期，87-110。
30. 張華葆主編，1993，社會學。台北：三民書局，9月五版。

31. 張曉春、林瑞穗、章英華、詹火生，1996，社會學概要。台北：三民書局，8月十版。
32. 張珮涵（2009），台北市百貨業女性升遷問題之研究，銘傳大學公共事務學系碩士論文。
33. 張素梅（1978），〈台灣都市生育水準對婦女勞動參與行為的影響〉，《經濟論文叢刊》，8，227-273。
34. 張晉芬（2002）。找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。台灣社會學刊，29，97-125。
35. 張菁芬（2004）。空間的排除與區域網絡服務模式—以社子地區為例。社區發展季刊 106 期，271-284。
36. 張苙雲、莊淵傑（2004）。科層勞動市場之兩性職等差距。臺灣社會學刊，32，149-187。
37. 陳瑤惠、趙金婷（2008），外籍配偶家庭學前幼兒語言發展及家庭閱讀環境之探究，嘉藥學報，34: 543-554。
38. 陳芬苓（2009），台灣婦女職訓與職種之探討。台灣勞工季刊，17:60-71。
39. 陳建志（2000），台灣地區科系、職業性別隔離與收入差異之變遷，政大教育與心理研究二十三期，頁285-312。
40. 陳建州（2011），女性的教育成就與大學畢業後初期位置之關係，教育研究集刊，57(3):頁75-121。
41. 陳建州（2013），臺韓另一種戰爭？東南亞女性跨國婚姻變遷與社會流動情形的發展趨勢，2013 年臺灣社會學會年會。
42. 陳麗玉（2001）。來自東南亞的「新娘」——一個後殖民女性主義觀點的深度報導。國立臺灣大學新聞研究所碩士論文。
43. 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。

44. 童小珠（2005）。從就業排除到社會排除—失業勞工的社會學分析。  
國立中山大學中山學術研究所博士論文。
45. 黃芳玫、翁任嬋與黃芳雅，（女性勞動參與之研究—1980-2005）。臺灣經濟  
預測與政策中央研究院經濟研究所39:2 (2009), 1-50。
46. 黃毅志（1992）。地位取得：理論與結構分析。思與言，30（4），131-168。
47. 黃毅志（1992）。結構變遷與地位取得之關係：以教育擴充為例。中國社會學  
刊，16，89-105。
48. 黃毅志（1996），（台灣地區民眾地位取得之因果機制—共變結構分析）。東  
吳社會學報，民國85年3月，第五期，頁213~248。
49. 黃毅志（2001），（臺灣地區多元勞力市場的事業成就之比較分析）。國家科  
學委員會研究彙刊：人文及社會科學民國九十年十月，十一卷四期，頁  
356-370。
50. 楊秀川（2009）。全球化下的新移民女性—台灣外籍與大陸配偶社會排除與社  
會融合之研究。東吳大學社會學系碩士在職專班碩士論文。
51. 簡文吟、薛承泰（1996）台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，人口學刊，  
17：113-134。
52. 簡文吟（1997）台灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視，國  
立台灣大學社會學研究所碩士論文。
53. 葉乃靜（2007），結構與資訊行為：臺灣越南配偶研究，圖書資訊學研究，2:  
pp.81-96
54. 葉肅科（2006）。外籍與大陸配偶家庭問題與政策：社會資本/融合觀點。台  
北：學富文化出版社。
55. 薛承泰、簡文吟（1997），再就業婦女的職業流動初探，人口學刊，18: 67-98
56. 劉正、陳建州（2010），（產業變遷與勞動力流動：新結構論的反省與應用）。  
人口變遷與社會發展，2010年台灣人口學會年會、社會發展指標及時空人口學  
研究聯合學術研討會會議手冊。

57. 劉正、陳建州（2004）。教育程度、家庭需求與就業歷程：職業婦女的困境與抉擇。台灣教育社會學研究，4(1)，39-75。
58. 劉鶯釧（1988），「有偶婦女勞動參與的多重選擇模型」，《經濟論文叢刊》，16(2), 133-147。
59. 潘淑滿，2004，「從婚姻移民現象剖析公民權的實踐與限制」，社區發展季刊，第105期。
60. 蔡瑞明、林大森（1999），〈台灣階層研究中「結構」概念的使用：一個初步的省思〉。頁221-274收錄於《社會科學理論與本土化學術研討會論文集》。
61. 蔡伸章（1993）。《馬克思學說導讀》，臺北：巨流
62. 鄭雅雯（2000）。南洋過臺灣：東南亞外籍新娘在臺婚姻與生活探究——以臺南市為例。國立東華大學族群關係與文化研究所碩士論文。
63. 蕭昭娟（2000）。國際遷移之調適研究：以彰化縣社頭鄉外籍新娘為例。國立臺灣師範大學地理研究所博士論文。
64. 謝小琴（1998）。性別與教育期望。婦女與兩性學刊，9，205-231。
65. 謝高橋，1994，社會學，台北：巨流圖書公司。
66. 藍佩嘉，2004，〈女人何苦為難女人：雇用家務移工的三角關係〉。《台灣社會學》8：43-97。
67. 嚴祥鸞（1996）：「兩性工作平等制度的實質基礎：解構社會文化和制度和制度的性別隔離現象」。「歐美兩性工作平等制度之比較研究」專書，台北：中央研究院歐美文化研究所。

英文部分：

1. Becker, Gary S. (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, vol. 3(1), s33-58.
2. Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupation structure*. New York: Wiley.

3. Breiger, R. L. (1995) . Social Structure and the Phenomenology of Attainment. *Annual Review of Sociology*, 21, 115-136
4. Commission of the European Communities, The legal, regulatory and institutional framework for business and investment in Albania, Bulgaria, the Czech and Slovak Republics, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland and Romania, Coopers & Lybrand EC Office, 1993.
5. Felmler, D. H. (1995) "Causes and Consequences of Women's Employment Discontinuity, 1967-1973," *Work and Occupations* 22(2): 167-187.
6. Gary S. Becker (1964), 'Human capital', New York: National Bureau of Economic Research.
7. Hodson, Randy and Kaufman, Robert L.. 1982. "Economic dualism: A critical review," *American Sociological Review*, no. 47, pp. 727~739.
8. Klerman, J. A. and A. Leibowitz (1999) Job continuity among new mothers, *Demography*, 36(2): 145-155.
9. Krauss, I. (1976) , *Stratification, Class and Conflict*, N.Y.: The Free Press.
10. Oppenheimer, Valerie K. 1970 *The Female Labor Force in the United States*. Berkeley: Institute of International Studies.
11. Vleminckx, Koen and Joe Berghman (2001) , "Social Exclusion and the Welfare State: an Overview of Conceptual Issues and Policy Implications" in Mayes, D.G.. et al. (eds.), *Social Exclusion and European Policy*. Cheltenham: Edward Elgar, pp.27-46.

附表 1 台灣地區新職業聲望與社經地位量表

職業類別	N	社經地位
<b>1.民意代表、行政主管、企業主管及經理人員</b>		
雇主與總經理	24	83.3
主管、校長、民意代表	72	81.4
加權平均數		<b>81.88</b>
<b>2.專業人員</b>		
大專教師與研究人員	7	87.9
中小學（學前特教）教師	96	81.1
醫師、法律專業人員（屬高層專業人員）	8	86.0
語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員）	12	80.0
藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員）	29	79.1
會計師及商學專業人員	8	85.1
工程師	23	83.2
加權平均數		<b>81.62</b>
<b>3.技術員及助理專業人員</b>		
助教、研究助理，補習班、訓練班教師（屬教育學術半專業人員）	22	78.4
法律、行政半專業助理	13	80.1
社工員、輔導員，宗教半專業人員	9	74.5
藝術、娛樂半專業人員	20	78.1
醫療、農業生物技術員，運動半專業人員（屬生物醫療半專業人員）	28	77.5
會計、計算半專業助理	28	78.8
商業半專業服務人員	235	77.2
工程、航空、航海技術員	85	80.1
辦公室監督	110	81.9
加權平均數		<b>78.79</b>
<b>4.事務工作人員</b>		
辦公室事務性工作	213	76.5
顧客服務事務性工作、旅運服務生	43	74.3
會計事務	120	76.0
出納事務	50	76.7
加權平均數		<b>76.16</b>

資料來源：整理自黃毅志（2003）。「台灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學本土化。《教育研究集刊》，49（4），1-31。

附表 1 台灣地區新職業聲望與社經地位量表 (續)

<b>5.服務工作人員及售貨員</b>		
餐飲服務生、家事管理員	24	66.8
廚師	71	68.9
理容整潔、個人照顧	55	73.1
保安工作	39	76.9
商店售貨	173	71.8
固定攤販與市場售貨	60	67.3
加權平均數		<b>71.03</b>
<b>6.農、林、漁、牧工作人員</b>		
農林牧工作人員	258	66.0
漁民	48	65.9
加權平均數		<b>65.98</b>
<b>7.技術工及有關工作人員</b>		
營建採礦技術工	202	72.0
金屬機械技術工	208	74.2
其他技術工	168	71.1
加權平均數		<b>72.53</b>
<b>8.機械設備操作工及組裝工</b>		
車輛駕駛及移運、農機操作半技術工	145	70.7
工業操作半技術工	120	70.8
組裝半技術工	155	69.4
加權平均數		<b>70.25</b>
<b>9.非技術工及體力工</b>		
工友、小妹	17	66.1
看管	14	71.0
售貨小販	21	65.7
清潔工	45	64.5
生產體力非技術工	100	64.6
搬送非技術工	37	69.6
加權平均數		<b>65.96</b>

資料來源：整理自黃毅志 (2003)。「台灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學本土化。教育研究集刊，49 (4)，1-31。

依據黃毅志（2003）的職業聲望與社經地位量表，本研究問卷所區分之職業，其社經地位分數如下：

- (01)行政主管、企業主管或經理人員-----81.88
- (02)高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）-----86.89
- (03)教師（中小學、特教及幼稚園教師）-----81.10
- (04)一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）-----81.23
- (05)技術員及專業助理人員-----78.79
- (06)服務及買賣工作人員-----71.03
- (07)農、林、漁、牧工作人員-----65.98
- (08)技術工（泥水匠、板金、修理電器等）-----72.53
- (09)機械設備操作工及裝配工（含司機）-----70.25
- (10)非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）-----65.96
- (11)事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）-----76.16
- (12)職業軍人（軍官）-----81.23
- (13)職業軍人（士官兵）-----78.79



## 問卷

親愛的朋友，您好！

為了對我國已婚女性的婚後就業狀況有更多的理解，我們設計了以下的問題來請教您。我們保證恪遵學術規範，對於您的個人資料以及回答這些問題的答案，都會保密，絕不會外流、公開、散佈，這些資料將只作為學術研究，絕對不會造成您及家人的困擾。所以，誠摯地請您放心地依據真實情況回答。謝謝您！

祝福您  
平安喜樂

指導教授：高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳建州博士

研究生：南華大學社會學研究所研究生涂光徹

2013年8月18日

### 一、關於媽媽的部分（可由配偶代答）

1. 您的出生日期：西元□□□□年□□月□□日

2. 您（原屬）的籍別：

(1) 臺灣

(2) 外國籍 國名：\_\_\_\_\_；城市 \_\_\_\_\_

(3) 大陸地區 省份：\_\_\_\_\_；城市 \_\_\_\_\_

(4) 港澳地區

3. 您的教育程度：

(1) 不識字  (2) 小學畢業（含自修、識字）  (3) 國中、初職畢業

(4) 高中、高職畢業  (5) 專科畢業（五專前三年劃記高職）

(6) 大學畢業  (7) 碩士  (8) 博士  (9) 不知道

4. 您與現在配偶是透過哪種方式而認識、結婚的呢？

(1) 經由婚姻介紹所  (2) 親友介紹  (3) 自行認識  (4) 其他 \_\_\_\_\_

5. 您是在什麼時候結婚的？西元□□□□年□□月□□日

6. 您有幾位子女呢？男孩\_\_\_\_\_人；女孩\_\_\_\_\_人

7. 您的第一胎是什麼時候出生的？西元□□□□年□□月□□日

8. （臺灣籍不必填答）您在什麼時候開始居住在臺灣？

從西元□□□□年□□月開始，大約已經\_\_\_\_\_年。

9. 您目前和那些人同住？（可複選）

(1) 獨居  (2) 配偶  (3) 子女  (4) 配偶的父母

(5) 配偶的兄弟姐妹  (6) 其他親戚  (7) 朋友  (8) 不知道

10. 您現在的工作狀況怎樣？

(1) 從事固定性工作

↳ 主要工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校  私立學校

公立非營利事業機構  私立非營利事業機構

私人營利機構  其他。請說明： \_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下  11~100 人  101~300 人  500 人以上

(2) 從事臨時性工作

↳ 工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作  (5) 失業或待業  (6) 不知道

11. 您現在的工作是下列哪一類？

(01) 行政主管、企業主管或經理人員

(02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）

(03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）

(04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）

(05) 技術員及專業助理人員

(06) 服務及買賣工作人員

(07) 農、林、漁、牧工作人員

(08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）

(09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）

(10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）

(11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）

(12) 職業軍人（軍官）

(13) 職業軍人（士官兵）

(14) 其他。請說明： \_\_\_\_\_

(15) 無工作、失業或待業。

(16) 不知道。

12. 您在結婚之前，在您的國家的工作狀況怎樣？（臺灣籍填答在臺灣的情況）

和現在的情形相同（跳至第 14 題）

與現在的情形不同，是--

(1) 從事固定性工作

↳ 主要工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校  私立學校

公立非營利事業機構  私立非營利事業機構

私人營利機構  其他。請說明： \_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下  11~100 人  101~300 人  500 人以上

(2) 從事臨時性工作

↳ 工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作  (5) 不知道

13. 您在結婚之前，在您的國家的工作是下列哪一類？（臺灣籍填答在臺灣的情況）

(01) 行政主管、企業主管或經理人員

(02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）

(03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）

(04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）

(05) 技術員及專業助理人員

(06) 服務及買賣工作人員

(07) 農、林、漁、牧工作人員

(08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）

(09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）

(10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）

(11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）

(12) 職業軍人（軍官）

(13) 職業軍人（士官兵）

(14) 其他。請說明： \_\_\_\_\_

(15) 無工作。

(16) 不知道。

14. 您在與臺灣民眾結婚後，您的第一份工作的狀況怎樣？（臺灣籍填答在臺灣的情況）

和現在的情形相同（跳至第 16 題）

與現在的情形不同，是--

(1) 固定的工作

↳ 主要工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校  私立學校

公立非營利事業機構  私立非營利事業機構

私人營利機構  其他。請說明： \_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下  11~100 人  101~300 人  500 人以上

(2) 臨時的工作

↳ 工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作  (5) 不知道

15. 您在與臺灣民眾結婚後，您的第一份工作是下列哪一類？

(01) 行政主管、企業主管或經理人員

(02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）

(03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）

(04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）

(05) 技術員及專業助理人員

(06) 服務及買賣工作人員

(07) 農、林、漁、牧工作人員

(08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）

(09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）

(10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）

(11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）

(12) 職業軍人（軍官）

(13) 職業軍人（士官兵）

(14) 其他。請說明： \_\_\_\_\_

(15) 無工作。

(16) 不知道。

16. 請您簡單地說明您到臺灣之後的工作歷程。(臺灣籍填答在臺灣的情況)

到臺灣的第一份固定的工作

西元□□□□年  
□□月

中斷就業

西元□□□□年  
□□月

中斷就業的原因：

第二份固定的工作

西元□□□□年  
□□月

再就業原因：

中斷就業

西元□□□□年  
□□月

中斷就業的原因：

第三份固定的工作

西元□□□□年  
□□月

再就業原因：

中斷就業

西元□□□□年  
□□月

中斷就業的原因：

現在這份固定的工作

西元□□□□年  
□□月

可能離職嗎？

不會

可能會，原因是什麼？\_\_\_\_\_

17. 在這個家庭中，對於「教育小孩」這件事情，您大概參與了多少？

	我 都 沒 參 與				都 是 我 在 做
哄孩子睡覺	0	1	2	3	4
帶孩子散步	0	1	2	3	4
教孩子說話	0	1	2	3	4
和孩子聊天	0	1	2	3	4
教孩子關於品德的事情	0	1	2	3	4
選擇幼稚園	0	1	2	3	4
接送孩子上、下學	0	1	2	3	4
陪孩子寫功課	0	1	2	3	4
教孩子課業	0	1	2	3	4
與學校老師聯絡	0	1	2	3	4
決定要不要給孩子補習	0	1	2	3	4

18. 在這個家庭中，對於「家務事」這件事情，您大概參與了多少？

	我 都 沒 參 與				都 是 我 在 做
照顧孩子	0	1	2	3	4
伺候老人（家中有老人才填寫）	0	1	2	3	4
煮飯做菜	0	1	2	3	4
洗衣服	0	1	2	3	4
打掃房子（掃地、擦地板、洗浴室等）	0	1	2	3	4

19. 這一題請「非臺灣籍媽媽本人」作答，臺灣籍媽媽不必作答。題目設計以原籍為越南者為例，受訪者請依自身情形作修改。填答時請以「0」為分界，分別於兩側適當的位置打勾。

(1) 嫁來臺灣之後，您認為您是什麼人？

是臺灣人

是越南人

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(2) 嫁來臺灣之後，您認為您在家裡可以說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(3) 嫁來臺灣之後，您認為您的孩子可以說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(4) 嫁來臺灣之後，您認為您的丈夫可以說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(5) 嫁來臺灣之後，您認為您為家人準備的食物，可以是什麼？

夫家傳統菜餚

越南菜

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(6) 嫁來臺灣之後，整體而言，您認為您是怎樣的人？

	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成
有自信心				
有責任感				
有挑戰心				
有溝通能力				
頭腦很清楚				
人緣很好				
有表達能力				
有自己的想法				
有勇氣				

二、關於爸爸的部分（或由配偶代答）

21. 您的出生日期是什麼時候？西元□□□□年□□月□□日

22. 您的教育程度是哪一種？

- (1) 不識字                       (2) 小學畢業（含自修、識字）                       (3) 國中、初職畢業  
 (4) 高中、高職畢業                       (5) 專科畢業（五專前三年劃記高職）  
 (6) 大學畢業                       (7) 碩士                       (8) 博士                       (9) 不知道

23. 您現在的工作狀況怎樣？

(1) 從事固定性工作

↳ 主要工作的行業是什麼？\_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？\_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校                       私立學校

公立非營利事業機構                       私立非營利事業機構

私人營利機構                       其他。請說明：\_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下                       11~100 人                       101~300 人                       500 人以上

(2) 從事臨時性工作

↳ 工作的行業是什麼？\_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？\_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作                       (5) 失業或待業                       (6) 不知道

24. 您現在的工作是下列哪一類？

- (01) 行政主管、企業主管或經理人員  
 (02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）  
 (03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）  
 (04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）  
 (05) 技術員及專業助理人員  
 (06) 服務及買賣工作人員  
 (07) 農、林、漁、牧工作人員  
 (08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）  
 (09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）  
 (10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）  
 (11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）  
 (12) 職業軍人（軍官）  
 (13) 職業軍人（士官兵）  
 (14) 其他。請說明：\_\_\_\_\_

- (15) 無工作、失業或待業  
 (16) 不知道

25. 您在結婚之前的工作狀況怎樣？

和現在的情形相同（跳至第 27 題）

與現在的情形不同，是--

(1) 從事固定性工作

↳ 主要工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校  私立學校

公立非營利事業機構  私立非營利事業機構

私人營利機構  其他。請說明： \_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下  11~100 人  101~300 人  500 人以上

(2) 從事臨時性工作

↳ 工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作  (5) 不知道

26. 您在結婚之前的工作是下列哪一類？

(01) 行政主管、企業主管或經理人員

(02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）

(03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）

(04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）

(05) 技術員及專業助理人員

(06) 服務及買賣工作人員

(07) 農、林、漁、牧工作人員

(08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）

(09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）

(10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）

(11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）

(12) 職業軍人（軍官）

(13) 職業軍人（士官兵）

(14) 其他。請說明： \_\_\_\_\_

(15) 無工作。

(16) 不知道。

27. 您在結婚後，您的第一份工作的狀況怎樣？

和現在的情形相同（跳至第 29 題）

與現在的情形不同，是--

(1) 從事固定性工作

↳ 主要工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

主要工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

是在哪一類機構？  公營事業機構（例如：中油、中鋼、郵局）

政府機關（不含學校，例如：縣政府、軍事單位）

公立學校  私立學校

公立非營利事業機構  私立非營利事業機構

私人營利機構  其他。請說明： \_\_\_\_\_

員工大約多少人？  10 人以下  11~100 人  101~300 人  500 人以上

(2) 從事臨時性工作

↳ 工作的行業是什麼？ \_\_\_\_\_

工作的職位是什麼？ \_\_\_\_\_

(3) 幫家裡工作，沒有薪水（不包括家務工作）

(4) 無工作  (5) 不知道

28. 您在結婚後，您的第一份工作是下列哪一類？

(01) 行政主管、企業主管或經理人員

(02) 高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）

(03) 教師（中小學、特教及幼稚園教師）

(04) 一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）

(05) 技術員及專業助理人員

(06) 服務及買賣工作人員

(07) 農、林、漁、牧工作人員

(08) 技術工（泥水匠、板金、修理電器等）

(09) 機械設備操作工及裝配工（含司機）

(10) 非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）

(11) 事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）

(12) 職業軍人（軍官）

(13) 職業軍人（士官兵）

(14) 其他。請說明： \_\_\_\_\_

(15) 無工作。

(16) 不知道。

29. 請回想您與現在的配偶結婚之前，在臺灣的親戚當中，是否有人與外國民眾結婚？

(1) 有。

↳  父母

姊妹，有\_\_\_\_人

兄弟，有\_\_\_\_人

其他親戚，有\_\_\_\_人

(2) 沒有。

(3) 不知道。

30. 請回想您與現在的配偶結婚之前，在臺灣的朋友當中，是否有人與外國民眾結婚？

(註：「朋友」指有來往、交談、同一個圈子的人)

(1) 有，大約有\_\_\_\_位。

(2) 沒有

(3) 不知道

31. 請回想您與現在的配偶結婚之前，在工作場所是否有來自外國的同事？

(1) 有，來自外國的男性大約有\_\_\_\_位；來自外國的女性大約有\_\_\_\_位。

(2) 沒有。

(3) 不知道。

32. (配偶為臺灣籍者不必填答) 請回想您與現在的配偶結婚之前，是否曾在配偶的原生國工作？

(1) 有，大約工作了□□年□□月。

(2) 沒有。

(3) 不知道。

33. (由配偶代答者不必回答) 您會介紹您的親戚朋友與外國人結婚嗎？

很願意

願意

沒想過

不太願意

很不願意

34. 這一題請「新移民女性的丈夫本人」作答，題目設計以配偶原籍為越南者為例，受訪者視情形作修改。填答時請以「0」為分界，分別於兩側適當的位置打勾。

(1) 太太嫁來臺灣之後，您認為她是什麼人？

是臺灣人

是越南人

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(2) 太太嫁來臺灣之後，您認為她在家裡應該說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(3) 太太嫁來臺灣之後，您認為您的孩子應該說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(4) 太太嫁來臺灣之後，您認為您和她應該以什麼語言交談？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(5) 太太嫁來臺灣之後，您認為她為家人準備的食物，應該是什麼？

臺灣傳統菜餚

越南菜

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(6) 整體而言，您認為她是怎樣的人？

	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成
有自信心				
有責任感				
有挑戰心				
有溝通能力				
頭腦很清楚				
人緣很好				
有表達能力				
有自己的想法				
有勇氣				

41. 這一題請「新移民就讀國小三年級以上之子女本人」作答（若無則免答），題目設計以母親為越南人為例，受訪者視情形作修改。填答時請以「0」為分界，分別於兩側適當的位置打勾。

(1) 你認為媽媽應該是什麼人？

是臺灣人

是越南人

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(2) 如果要向朋友介紹你的媽媽，你認為你會告訴你的朋友，媽媽是什麼人？

是臺灣人

是越南人

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(3) 你認為你的媽媽在家裡應該說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(4) 你認為你的媽媽應該教你學說甚麼話？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(5) 你認為你的媽媽為家人準備的食物，應該是什麼？

臺灣的傳統菜餚

越南菜

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	0	非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成

(6) 整體而言，你認為你的媽媽是怎樣的人？

	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成
有自信心				
有責任感				
有挑戰心				
有溝通能力				
頭腦很清楚				
人緣很好				
有表達能力				
有自己的想法				

有勇氣				
-----	--	--	--	--

(7) 整體而言，你認為你自己是怎樣的人？

	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成
有自信心				
有責任感				
有挑戰心				
有溝通能力				
頭腦很清楚				
人緣很好				
有表達能力				
有自己的想法				
有勇氣				

(8) 你的性別：①女 ②男

(9) 你的生日是什麼時候？民國□□□年□□月

(10)你現在在做什麼？ ①就學（a 國小 b 國中 c 高中職 d 大專以上）

②就業（a 全職工作 b 兼職工作）

③服兵役

④失業、待業或無業

⑤其他\_\_\_\_\_

42. 這一題請「新移民的公婆或其他同居親屬本人」作答（若無則免答），題目設計以新移民女性原籍為越南者為例，受訪者視情形作修改。填答時請以「0」為分界，分別於兩側適當的位置打勾。

(1) 她嫁來臺灣之後，您認為她是什麼人？

是臺灣人

是越南人

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(2) 她嫁來臺灣之後，您認為她在家裡應該說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(3) 她嫁來臺灣之後，您認為她與她的孩子應該說什麼語言？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(4) 她嫁來臺灣之後，您認為您和她應該以什麼語言交談？

說中文（或臺灣話）

說越南話

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(5) 她嫁來臺灣之後，您認為她為家人準備的食物，應該是什麼？

臺灣傳統菜餚

越南菜

非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成		非常不贊成	不贊成	贊成	非常贊成
				0				

(6) 整體而言，您認為她是怎樣的人？

	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成
有自信心				
有責任感				
有挑戰心				
有溝通能力				
頭腦很清楚				
人緣很好				
有表達能力				
有自己的想法				
有勇氣				

(7) 您的性別：①女 ②男

(8) 您的生日是什麼時候？民國□□□年□□月

(9) 您是她的什麼人？

- ①公公                      ②婆婆  
③丈夫的哥哥      ④丈夫的弟弟      ⑤丈夫的姊姊      ⑥丈夫的妹妹  
⑦丈夫的叔姪或阿姨      ⑧丈夫的其他親戚

(10)您的教育程度：

- ①不識字                      ②小學畢業（含自修、識字）      ③國中、初職畢業  
④高中、高職畢業      ⑤專科畢業（五專前三年劃記高職）  
⑥大學畢業                      ⑦碩士                      ⑧博士                      ⑨不知道

(11)您現在的工作是下列哪一類？

- ①行政主管、企業主管或經理人員  
②高層專業人員（如：大專教師、醫師、律師）  
③教師（中小學、特教及幼稚園教師）  
④一般專業人員（如：工程師、記者、藥劑師等）  
⑤技術員及專業助理人員  
⑥服務及買賣工作人員  
⑦農、林、漁、牧工作人員  
⑧技術工（泥水匠、板金、修理電器等）  
⑨機械設備操作工及裝配工（含司機）  
⑩非技術工（如：工友、門房、洗菜、簡單裝配等）  
⑪事務工作人員（如：文書、打字、櫃臺、出納）  
⑫職業軍人（軍官）  
⑬職業軍人（士官兵）  
⑭其他。請說明：\_\_\_\_\_
- ⑮退休  
⑯失業或待業  
⑰無工作  
⑱不知道