

南 華 大 學
非營利事業管理研究所
碩士論文

雲林縣新移民女性就業困境分析
A Study on the Employment Difficulties of
Foreign Spouses in Yu-Lin County

研 究 生：李建忠

指 導 教 授：呂朝賢博士

中華民國九十五年十二月

南 華 大 學
非營利事業管理研究所
碩 士 學 位 論 文

雲林縣新移民女性就業困境分析

研究生：李建忠

經考試合格特此證明

口試委員：郭俊巖
何華欽
呂朝賢

指導教授：呂朝賢

系主任(所長)：王振軒

口試日期：中華民國九十五年十二月二十二日

謝 誌

回首二年半前因承辦業務關係，而與非營利事業組織多次接觸，並有感於公部門與第三部門的合作是近幾年來在推動社會福利、為民服務的常模，因此開啟了準備南華大學非營利事業管理研究所在職專班考試的念頭。而在入學之後學習到很多與非營利事業相關領域的知識，希望能學以致用，在與非營利事業組織合作推動業務時能發揮所長，為台灣社會福利服務盡個人綿薄之力。

能順利通過碩士論文口試並付梓，首先要感謝指導教授呂朝賢博士，承蒙呂老師一貫治學嚴謹、悉心指導，在學生徬徨於研究路程上適時給予指點迷津，並且在呂老師的諄諄教誨之下，方有此論文研究主題與成果之產生。同時由衷感謝嘉義大學高淑清老師對於本論文所運用的主題分析法的指導。

還有，論文復蒙口試委員郭教授俊巖、何教授華欽撥冗審核論文，惠賜教示，令學生得以發現錯謬，即時修正及補強。感謝非營所上的師長、學長姐與同學們，於在校期間，貢獻每個人的專業與經驗，分享其相關領域的成果，使我學習到很寶貴的專業素養與人生經驗。另外還要感謝在寫作期間不斷接受我請益的郁雅、芷羚；提供台語翻譯詞彙的雅君與協助邀約個案的勝彥、吉成好友，以及協助我進行焦點團體訪談的好同事們。最後，感謝我的家人，給予我在研究所進修的支持與鼓勵，使我無後顧之憂，專心於論文寫作。謝謝這兩年來陪我一起度過的每一位親朋好友，我會珍惜與感恩，還會分享貢獻我學的一切。碩士學位僅為階段性之歷程，未來仍將秉持嚴謹態度，在學術、專業與社會服務上持續努力。

李建忠 謹誌

2007/01/15

摘要

有鑑於台灣適婚男子迎娶東南亞及大陸地區女性需求持續加溫，透過婚配來台的新移民女性，顯然已成為一股熱潮；這些經由跨國婚姻的新移民女性，除了生活適應之問題外，本研究主要從年齡層多屬於勞動力人口的她們，在台灣的就業市場中會遭遇到什麼樣的困境來深入探討，故提出以下幾點研究問題：1. 新移民女性之就業動機與意願為何？2. 新移民女性就業是否受到個人、家庭、社會及勞動市場結構因素影響？3. 公立就業服務機構是否有提供新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施及具體實施辦法？成效為何？並希望透過研究期能達成以下目的：1. 瞭解其工作意願及對工作的期待，進而提供給政府單位做為促進新移民女性就業辦法之參考。2. 藉由調查中瞭解影響就業的因素，提供給相關社政單位或非營利事業組織來協助提供資源。3. 將就業職場中所遭遇各項不平等待遇及權益未受周全保障之問題，提供給勞政及立法單位加強改進，使新移民女性能順利就業，並在職場中能享受更多的保障。

在文獻探討章節中先就新移民女性做定義後，再以影響婦女就業因素的人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場等相關理論作為本研究文獻探討。研究方法係採質性研究方法，主要透過立意取樣 9 名新移民女性質性訪談及對 5 名就業服務機構就業服務人員進行焦點團體訪談等方式蒐集資料，將訪談資料透過主題分析法歸納：1. 展開生命新歷程 2. 難圓就業的願望 3. 工作的期待～求有不奢好 4. 真實的感受～希望與期盼等四大主題來詮釋雲林縣新移民女性就業困境。

從新移民女性就業困境主題分析結果，提出以下建議：1. 應結合非營利事業組織共同推廣語言及識字班的普及化。2. 提倡多元文化交流、促進家庭及社會融合。3. 相關勞動法規的增修，促進新移民女性就業。

關鍵字：新移民女性，跨國婚姻，就業困境

Abstract

In view of the increasing need that Taiwanese marriageable men marry the foreign women from the Southeast Asia and the Mainland area, there has been obviously a whiff of upsurge formed by Foreign Spouses coming to Taiwan through transnational marriage. However, those women may face plenty of difficulties. Consequently, besides the discussion on the difficulty of life adaptation, the study aims to explore what kinds of predicament are encountered by Foreign Spouses in Taiwan labor market, especially those who belong to labor population. Therefore, three research questions have been proposed as follows: 1. What are the Foreign Spouses' motives and pleasures for employment? 2. Are the employment of Foreign Spouses influenced by the factors, such as the individual, family, society and labor market structure? 3. Whether the public employment services organization provides Foreign Spouses any aid and reward incentives system in their employment and formulates the concrete regulations for the implementation of it? What's its effect? In addition, some purposes are expected to be achieved as following: 1. To understand the Foreign Spouses' working pleasures and expectations, then provides them to the government for the promotion of Foreign Spouses to get employed. 2. To understand the influential factors which they've met in obtaining employment, and to offer social welfare administration and non-profit organization the data for references. 3. To provide the problems, such as the unequal treatment in working environment and not-well-protected rights and interests for laboring and legislative organization so that Foreign Spouses can obtain employment successfully and gain more protection in labor market.

In this research paper, the definition of Foreign Spouses is given first, and then

the theories including human capital, family conditions, social norms and labor market comprises the chapter of literature review. This study employs the qualitative research method, and the the research is based on qualitative interview with nine Foreign Spouses by purposive sampling and the focus group interview with five attendants in the employment services organization to collect the information. The interview materials are summed up through the thematic analysis approach: 1. Launch the new course of life. 2. Hard to achieve the aspiration of employment. 3. The anticipation of the work: any job is ok. 4. The genuine feeling: chance and expectation. The four issues are used to describe the Employment Difficulties of Foreign Spouses in Yu-Lin County.

According to the finding and analysis of this study, there are some suggestions as follows: 1. The government should cooperate with non-profit organizations to popularize language and literacy class. 2. The government should advocate the multicultural exchange and promote the integration of family and society. 3. The government should revise the labor laws and regulations in order to promote the employment of Foreign Spouses.

Keywords: Foreign Spouses , transnational marriage, employment difficulties

雲林縣新移民女性就業困境分析

目 錄

第一章 緒論	1
第二節 研究問題	4
第三節 研究目的	6
第四節 章節安排	7
第二章 文獻探討	8
第一節 我國跨國通婚的形成與何謂「新移民女性」	10
第二節 影響已婚婦女就業之因素	16
第三節 新移民女性就業權益、限制與保障相關措施及法令 .	27
第四節 新移民女性就業狀況與就業困境	34
第三章 研究方法與設計	39
第一節 研究主題與研究方法	39
第二節 抽樣方法與研究對象	41
第三節 資料蒐集方法	49
第四節 研究者的角色	51
第五節 資料分析方法	54
第六節 資料的信度與效度	57
第四章 訪談資料分析與發現	59

第一節 展開生命新歷程	60
第二節 難圓就業的願望	71
第三節 工作的期待～求有不奢好	88
第四節 真實的感受～希望與期待	106
第五節 綜合討論	129
第五章 結論、建議與反思	149
第一節 研究結論	149
第二節 研究建議	154
第三節 研究反思	157
參考書目	160
附錄一 新移民女性「教育程度」與「工作狀況」交叉分析	170
附錄二 先生「工作狀況」與新移民女性「工作狀況」交叉分 析.....	171
附錄三 訪談同意書	172
附錄四 雲林縣新移民女性就業困境分析受訪者基本資料及 訪談大綱.....	173
附錄五 焦點訪談大綱	175
附錄六 主題分析與命名	176

圖目錄

圖一：74年至94年台灣地區女性勞動力及女性有偶勞動力參與率 趨勢圖.....	8
圖二：人力資本的構成要素.....	17

表目錄

表一：大陸配偶來台事由，其工作證申請條件及可否在台灣工作對 照表.....	29
表二：新移民女性受訪者基本資料.....	44
表三：參與焦點團體成員基本資料.....	48
表四：影響新移民女性就業困境相關文獻分析與研究發現一覽表 (依大陸及與外籍身份區分).....	140

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

在這科技進步、交通發達的地球村環境，「天涯若比鄰」所促進多元文化的融合便成為一種新時代的趨勢，而結婚對象亦不再侷限傳統社會時的同一文化體系。根據內政部戶政司(2006b)統計資料顯示，2005 年底國人結婚登記計 141,140 對，在總結婚對數中，配偶為外籍人士(不含大陸港澳人士)者占 9.78%，為大陸港澳人士者占 10.36%，兩者即合占 20.14%；若又從內政部戶政司(2006a)的統計資料，自 1987 年 1 月至 2006 年 10 月底，臺閩地區外籍與大陸(含港澳)配偶人數，總計 379,859 人；其中外籍配偶 133,160 人，佔 35.05%，大陸港澳地區配偶 246,699 人，佔 64.94%。分析外籍配偶，男性 9,815 人、佔 7.37%，女性 123,345 人、佔 92.63%；大陸港澳地區配偶，男性 15,726 人、佔 6.37%，女性 230,973 人、佔 93.63%。

由以上這些數字可看出，這股新移民女性熱潮，對於台灣的人口數、結構、婚姻、家庭、遷移、出生、死亡、品質等靜態與動態現象，都會發生改變；甚至更會影響到更高層次的政治、經濟、社會、文化、生活方式、價值觀，並且會影響到長久的國家發展(柴松林, 2005)。細究外國籍與大陸地區配偶人數，都是女高於男，根據內政部(2004)統計資料顯示，94 年度大陸新娘(含港澳)總計 13,963，以 20~24 歲 4,809 人及 25~29 歲 3,936 人分佔前 2 位；東南亞及其他地區新娘總計 10,633 人，亦以 20~24 歲 6,381 人及 25~29 歲 2,384 人分佔前 2 位，這些經由跨國婚姻產生的新移民女性，除了在人生地不熟的異鄉因不同文化背景所產生的觀念及價值上的差異，容易發生生活適應問題需首先排除外，本研究主要從在年齡層多屬於勞動力人口的她們，在台灣的就業市場中會遭到什麼樣的困境來深入探討，俾便提供建議給政府及非營利事業機構來協助新移民女性

的就業需求。

據薛承泰、林慧芬(2003)研究發現，娶外籍與大陸配偶之台灣男性大多是台灣婚姻市場中居於相對弱勢的男子為主，整體台灣男子的婚姻地位在過去三十年也逐漸弱化，這主要導因於國內女性勞動參與率的提高，使得男性在擇偶上也有弱勢化的問題(許雅惠，2004)。蔡淑玲(1994)的研究亦顯示，台灣社會的主流婚配，在同質性通婚中，人們傾向和自己出身、所屬階級、教育程度、成就相近的人結婚。若是異質通婚者，「男高女低」是為普遍的模式，男低女高的婚配較不普遍。上述情形可從婚姻坡度 (Marriage Gradient) 及婚姻排擠 (Marriage Squeeze) 來說明婚姻市場中存在的交易本質下出現的不對稱現象。在傳統性別角色分類下，女性以提供性服務、養育子女、操持家務，來換取男性所提供的保護、社會地位與經濟支援等，但在交易的過程中，若婚配對象並未能夠提供相對等條件時，如果這種不對稱的情況是與社經地位有關，則稱之為婚姻斜坡，這種不對稱的結合又可分女性所嫁對象有較其自身為高社會地位的男性之上婚嫁與女性下嫁給社會地位較其自身低的男性之下婚嫁 (Goodman, 1995)。由於上婚嫁較為普及，傳統上女性大多會選擇比她年紀較長、社會經濟地位較高的男性作為結婚對象；而相對的，年齡較長、社經地位較高的男性，也大多願意以自己較優的態勢來換取具有外在吸引力的女性。如此，年齡較高或社經地位較高的女性，以及社經地位較低的男性，其擇偶機會則會面臨諸多的限制(蔡雅玉，2001)。由內政部(2004)「外籍與大陸配偶生活狀況調查」統計資料中得知，受訪者之男性國人配偶，教育程度以高中、高職最多占 36.1%，其次為國中、初職占 35.3%；又根據國內學者先前對外籍配偶的先生所做的調查顯示，娶外籍配偶的台灣新郎大多在從事勞力性的工作，他們的調查顯示出台灣新郎的職業集中於工人、自營商、農民等中下階層的工作(王宏仁，2001;吳美菁，2004;蕭昭娟，2000)，故可得知娶新移民女性的台灣新郎其社經地位較低，處婚姻市場弱勢者。另外從男女雙方適婚年齡的不均等，使

得男性或女性在擇偶時產生被排擠的不平衡現象的「婚姻排擠」(周麗端、吳明燁、唐先梅、李淑娟, 1999)來觀察跨國婚姻形成, 據內政部(2005)統計資料顯示 15 歲以上人口未婚性比例有 122.7%; 蕭昭娟(2000)亦曾指出: 台灣地區外籍新娘的出現大約是在 1970 年代中期開始, 其原因有如婚姻市場中「男多女少」性比例不均衡的因素與女性選擇不婚的比例增加, 導致許多社經地位處於劣勢的男性必須向外通婚, 因此跨國婚姻的婚配市場, 正可成為填補大量被排擠出婚姻市場的台灣本地男性之婚配選擇(王明輝, 2004)。

外籍與大陸配偶大部分則因原本國家庭經濟條件落後之故選擇嫁到台灣, 與台灣男子組成家庭後, 她們肩負起生育、照顧家庭的責任。尤其外籍與大陸配偶的生育率一般都高過本地婦女, 據內政部戶政司(2006b)統計資料, 94 年臺閩地區嬰兒出生數為 205,854 人, 其中生母為大陸及港澳地區與外國籍者即有 26,509 人、佔 12.88%, 亦即每 8 名新生兒中即有 1 名來自新移民女性所生。值得探討的是, 因外籍與大陸配偶在文化差異及語言障礙等, 在照顧與養育下一代品質上, 將逐漸變為迫切的社會問題(薛承泰, 林慧芬, 2003)。葉孟宗(2004)研究亦指出外籍配偶嫁來台灣的主要原因幾乎都是因為在故鄉老家的經濟生活不佳的狀況下, 透過仲介管道嫁來台後, 期待能改善家境。新移民女性目前所面臨的問題仍是以家庭經濟問題及本身與孩子的教育問題較為明顯, 況且教育下一代所需花費的教育經費如單靠台灣丈夫負擔家庭支出之餘的金錢來提供, 恐無法提供多元學習管道、提高孩子教育素養, 如果新移民女性之台灣丈夫又因經濟不景氣、產業外移等因素造成失業, 勢必會造成家庭經濟困難; 因此新移民女性之就業問題值得相關社政、勞政等有關單位重視, 並擬訂相關政策協助該類家庭。

第二節 研究問題

據內政部統計處(2006)資料顯示，臺閩地區中外聯姻比率，94 年國人結婚對象，為大陸港澳人士者占 10.36%，為外籍人士者占 9.78%，兩者合占 20.14%；位處中南部、農業社會的雲林縣中外聯姻比率為 21.14%，高於臺閩地區平均值；加上台灣近年來由於全球經濟不景氣、傳統產業外移等因素影響下失業率逐年攀升，造成台灣 94 年度平均失業率 4.1%，其中雲林縣高於平均值為 4.2% (行政院主計處，2006a)，首當其衝的便是造成一些傳統行業下低技術性勞工失業問題，而根據內政部(2004)「九十二年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」顯示外籍與大陸地區配偶其教育程度，受訪外籍配偶教育程度，女性以國中、初職最多占 35.5%；受訪大陸配偶教育程度，女性以國中、初職占 40.9% 最多，明顯的顯示教育程度偏低。因此，是否會因教育程度偏低而影響其人力資本，降低在就業市場的競爭力？為本研究想探討的地方。

現行福利法規中，如特殊境遇婦女之緊急生活扶助、低收入戶生活補助、急難救助等，均以戶政單位領有國民身分證並設有戶籍為申請要件。於未領有我國國民身分證之外籍與大陸配偶，一旦面臨家庭暴力、婚姻解組或其他困難等問題，現行社會福利相關法規難以就緊急性、特殊性的需求，提供其經濟上的幫助 (薛承泰，林慧芬，2003)。因此本研究意欲探討新移民女性是否因身份問題致使工作權益、薪資待遇等未受相關勞動法保障？另外本研究亦想針對就業服務及勞動保障相關法規來檢視是否對新移民女性就業上提供保障？公立就業服務是否有提供新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施，促進其就業及提升就業技能？新移民女性於求職過程中是否有遭遇到雇主歧視、本國勞工排斥？而就業市場是否能接納新移民女性？此外新移民女性來台之後便即肩負起生育、家庭勞務以及公婆照顧者的角色責任，因此新移民女性求職過程中是否受會遭受家庭阻撓？又其家庭支持系統是否有足夠資源能協助新移民女性外出就業？

因此綜合以上所言我們可以得知新移民女性在求職或就業過程中所遭遇到層面有牽涉到個人、家庭、社會及整個就業市場等因素影響？故就上述之困境提出以下幾點研究問題：

- 一、新移民女性之就業動機與意願為何？
- 二、新移民女性就業是否受到個人人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場結構因素限制？
- 三、公立就業服務機構是否有提供新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施及具體實施辦法？成效為何？

第三節 研究目的

就業對新移民女性權力地位的影響確實存在，其中包含了個人層面與家庭層面。就個人層面來說，藉由經濟力的提升，語言及職能也相對增長，自我的肯定度也會隨著提高，透過職場與人的互動，重新確定自我；另以家庭的層面來說，經濟上對家庭具體的貢獻提升、對自己及家族成員統御力的提升、家庭內發言權及決定權的參與、乃或對父權制或婚姻制構成的威脅等等(邱淑雯，2003)。

一般而言男性的經濟地位可藉由其職業及所得，與繼承的財產加以測度，相對女性而言，仍受到傳統「男主外、女主內」的束縛，因此女性在就業上要比男性要面臨更多的困境，對其經濟地位更為不利(賴秀玲，2003)。雖政府在近年來有制訂若干的法規及政策，例如兩性工作平等法、性騷擾防治條例……等，來保障本國女性的就業安全，但透過跨國婚姻嫁到台灣的新移民女性，又因文化與生活習慣等不同，特別是在語言表達及溝通能力、身份權、工作權等遭受多重就業障礙及限制下，於就業市場上仍然未受到適當的保護，因此值得本研究來探討其就業困境。

而本研究亦希望透過研究期能達成下列目的：

- 一、瞭解其工作意願及對工作的期待，進而提供給政府單位做為促進新移民女性就業辦法參考。
- 二、藉由調查中了解影響其就業的因素，提供給有關社政單位或非營利事業組織來協助提供資源。
- 三、將就業職場中所遭遇各項不平等待遇及權益未受周全保障問題提供給社政、勞政單位加強增修法令政策，促進新移民女性能順利就業，並在職場中享受更多的保障。

第四節 章節安排

在本研究的章節安排上共分為五章，茲將章節架構安排敘述如下：

第一章 緒論：敘述跨國婚姻在台灣婚配市場上所造成熱潮之下，年齡層多屬勞動力人口的新移民女性，在台灣的就業市場中會遭到什麼樣的困境來說明研究的動機、研究問題及目的。

第二章 文獻探討：先就研究對象做定義後，再透過歸納整理逐一探討影響婦女的就業因素，然後把焦點聚集在新移民女性在目前就業市場的狀況、相關工作權益措施及法令與就業困境。

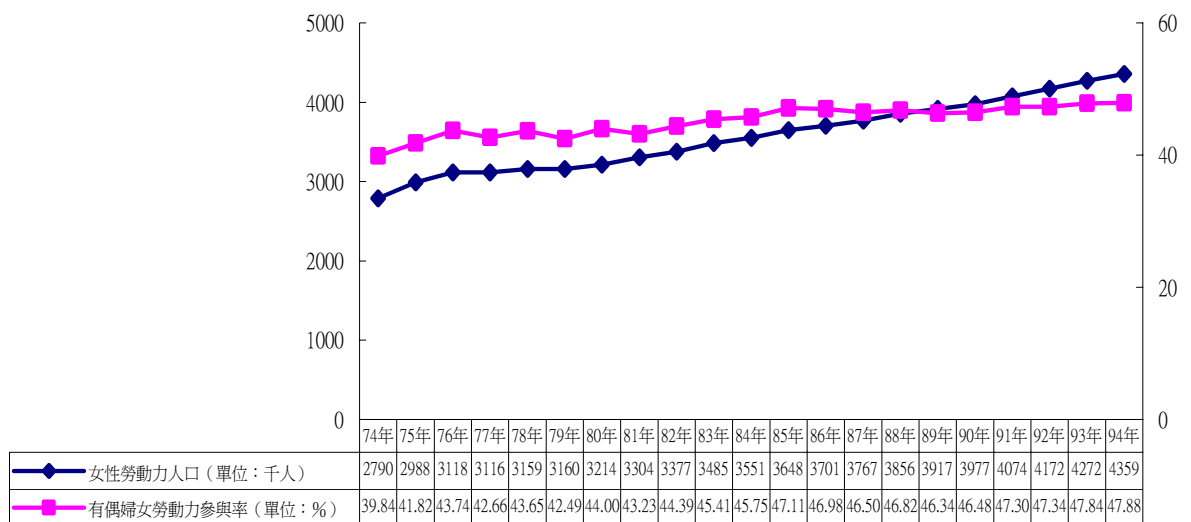
第三章 研究方法：主要說明本研究主題、質性研究方法之採用、以及如何進行抽樣方法與研究對象之選取、資料蒐集與資料分析及本研究之信、效度說明等。

第四章 訪談資料分析與發現：採主題分析法的觀點，將訪談資料或文本進行系統性分析，歸納出與研究問題有關的意義本質，以主題的方式呈現，用來幫助解釋文本所蘊含的深層意義，最後與本研究相關問題做綜合討論。

第五章 結論、建議與反思：本章說明根據分析結果所得之發現來回應本研究欲探索之問題及建議，並提出研究限制與對未來研究建議。

第二章 文獻探討

根據行政院主計處(2006b)就業與失業統計資料顯示，由歷年勞動力資料觀察得知，女性勞動力人口呈逐年增加趨勢，94 年平均女性勞動力人口為 435.9 萬人，較上 20 年前（74 年）的 279 萬增加 156.9 萬人或增 35.99%人，及較 10 年前（84 年）的 355.1 萬人增加 80 萬 8 千人或增 22.75%；而較上年度（93 年）427.2 萬人增加 8 萬 7 千人或增 2.04%；另外從行政院主計處(2005b)人力運用調查資料顯示，其中依婚姻狀況來看有配偶或同居的女性勞動參與率由 74 年 39.84%逐年升至 94 年的 47.88%這些數據看來，台灣女性及已婚婦女就業已隨著時代的進步、受教育及女性意識的提升，逐漸的有增長趨勢（如圖一）。



圖一：74 年至 94 年台灣地區女性勞動力及女性有偶勞動力參與率趨勢圖

資料來源：行政院主計處就業與失業統計

從婦女就業有日益增長的趨勢來深入剖析，我們可得知婦女已逐漸由家庭走向社會，參與各種經濟活動，因此婦女在現代經濟社會中所扮演的角色，以及

因而發生的連帶影響，已逐漸受到世界各國的重視(李國鼎，1990：205)。但婦女在就業市場上其實仍是受到多重的限制，而本研究對象為新移民女性，其所遭受到就業限制，除了本國籍婦女遭受到的問題外是否又會因為語言、家庭、社會及勞動市場接受程度等影響，而面臨更多的困境？因此本研究擬先就研究對象做定義後，再透過歸納整理逐一探討影響婦女的就業因素，然後把焦點聚集在新移民女性在目前就業市場的狀況、相關工作權益措施及法令與就業困境。

第一節 我國跨國通婚的形成與何謂「新移民女性」

一、我國跨國通婚的形成

國際通婚在全球的形成及發展，依照時期可分為三階段：1960 年代以前的萌芽期、1960 年代的形成期、1970 年代以後的發展期(Del Rosario;轉引自蕭昭娟，2000)：

(一) 1960 年代以前的萌芽期

男女雙方透過信件的介紹方式而締結婚姻的例子，在許多社會由來已久，大多經由親友、專業媒人或商業機構而認識，發展至今有「郵購新娘」(mail-order bride) 的稱呼出現。萌芽期的仲介型態出現於西方社會，類似婚姻交友介紹中心，大部分的婚姻介紹所原本是為了某些種族而設立的，如移民弱勢團體，最明顯的是美國的婚姻介紹所的起源，是為了服務義大利、愛爾蘭、波蘭、猶太人、德、中國人等失婚者而設立的，此時已具有國際通婚的雛形。

(二) 1960 年代的形成期：

此時開始有國際婚姻仲介業，這是由於急速工業化、都市化的結果和國際生育率的改善，社會、人口的改變等導致對媒介服務的需求增加的結果。並且藉由科技的進步使得電腦擇友迅速發展，而電腦擇友並未使傳統的筆友社或交友俱樂部式微，反而使得通婚管道更多元化、媒介生意益加蓬勃。

(三) 1970 年代以後的發展期：

媒介機構如婚姻介紹所和交友俱樂部開始發展出不同的方式和服務，它們將女性鎖定為亞洲或較貧窮的歐洲國家的女性，並且以男性顧客的喜好為主，服務

以供需為前提，一是不同文化的媒介，如介紹波蘭、蘇聯或亞洲女性給西方男性，二是針對西方的、女性的介紹。1975年後，以亞洲女性和西方男性為市場的MOB(mail-order bride郵購新娘)介紹所迅速增加，而此類型的MOB 介紹所最早成立於美、西德及菲律賓，之後澳、英跟進。現今MOB 的使用以含有種族和社會的意義，表示女性來自低開發的國家和男性來自較先進的國家。MOB 婚姻介紹的興盛並不是一孤立的發展，而是牽連著全球社經和政治的發展，如MOB 婚姻介紹興盛的這段時期也是歐洲結束對亞洲勞工和移民的開放政策。

跨國婚姻的形成國內學者夏曉鵬(2000)在她的分析中指出，由資本主義發展而產生的不平等發展模式，造成了核心、半邊陲和邊陲的國際分工關係。核心及半邊陲國家的發展方式是藉由擴張市場及降低勞動成本來擴大資本累積，而資本家為降低勞動成本，由邊陲地區進口廉價勞動力以及資本移至廉價勞力豐沛之地區兩個方法；另一方面，邊陲國家為尋求資本主義發展便必須開放市場改造投資環境來吸引外資，以及輸出農村經濟破產後多餘勞動力。因此，形成了資本國際化與勞力自由化。而在資本國際化與勞力自由化表現下，由於大量引進移住勞工及資本外移的結果，使得核心及半邊陲國家中原本即居弱勢地位的農村勞動力更無法在勞動市場上得到生存機會，加上在父權婚姻制度下，男性往往被期待需等同或高於女性的社會位置，這更使得他們在本國婚姻市場上的價值滑落，不容易在國內娶到老婆。而在邊陲國家，原有農村經濟破產，引進外資不但使其本國工業難以發展，更惡化其勞動條件，這麼一來，便產生了一群等待出國謀生的勞動者。女性則因為本國男性的經濟力衰弱，而將對象轉往核心、半邊陲地區的男性。再加上熟悉兩邊情勢的婚姻掮客推波助瀾，於是促成了「婚姻移民」。

而在探討國際跨國婚姻之形成及發展過程後，接著本研究擬就台灣新移民女性的形成歷程，依大陸地區與外籍二種國籍來分別探討其跨國婚姻演變及特性：

(一) 大陸地區

1. 民國三十八年至七十六年開放探親

民國三十八年，大陸淪陷，隨著而來的是大量的軍人，有許多是留下新婚的妻子在大陸。而民國 76 年 11 月 2 日我政府基於倫理親情、人道考量開放台灣地區民眾前往大陸地區探親，海峽兩岸跨出了歷史性的一大步，改變了近四十年隔絕對峙的局勢，也開啟了兩岸民間的接觸與交流，許多在台未再娶或未婚的退伍老兵，在法令的解禁下終於回到故鄉去尋找元配或其妻。而隨後民國七十八年三月，行政院大陸工作委員會首次以正式法規開放「滯留大陸臺籍前國軍、配偶及其未成年子女」返臺定居，民國七十九年則開放「滯留大陸受俘難國軍、配偶及其未成年子女」及「滯留大陸台籍人士、配偶及其未成年子女」返臺定居，對於這個因特殊時空背景造成的問題，即成了最初的兩岸婚姻(江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004;吳慎，2004)。

2. 民國八十一年以後放寬台商到大陸投資

1992 年以後，我政府對大陸的投資逐漸放寬，部分台商又轉進中國大陸投資設廠，而政府也逐步開放兩岸民間交流，無論是文教學術或經貿都因此熱絡起來；同年的 7 月公佈「台灣地區與大陸地區人民關係條例」，為兩岸人民往來之重要法律依據。此時，由於至大陸探親、旅遊和經商的人數也日益增加，兩岸婚姻在此背景下因而也隨之增加(江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004；吳慎，2004)。

(二) 外籍地區

1. 民國五十九年代至六十九年代初期

部分民國三十八年自大陸撤退的退伍老兵面臨擇偶困境，少數在臺灣的東南

亞歸國華僑於是媒介印尼、菲律賓、泰國及馬來西亞的婦女，其中尤以華裔貧困婦女佔多數。早期的異國婚姻多是女方誤以為來台工作而後被迫相親、且男方亦不知女方的情況下促成的，這樣的婚姻基礎加上語言、文化的隔閡，因此也就有「逃婚」的事件產生，而且，部分外籍新娘以偷渡的方式進入台灣，無法取得正式的身份；也有少數外籍新娘在原籍國並無正式的身份，可能是盜用或向他人買身份證而嫁入台灣，產生許多法律與社會的問題，此類外籍新娘逃婚、持偽照觀光護照、或出賣色相的例子雖少，但因媒體、學者的偏頗報導，卻成為一般民眾對外籍新娘印象不佳的刻板印象。這些男女受害的事件使得娶外籍新娘的人數有減少的趨勢，也使得此種將女方騙婚來台的婚姻仲介也逐漸消失(江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004；蕭昭娟，2000；顏錦珠，2002)。

2. 民國六十九年代以後

夏曉娟(2002)所著『流離尋岸—資本國際化下的「外籍新娘」現象』指出，從資本國際化的現象所形成的核心、半邊陲與邊陲國家，因隨著經濟條件的懸殊差異，而衍生出「郵購新娘」與「外籍新娘」現象；而在台灣從民國六十九年代中期即有為數不少泰國和菲律賓配偶開始出現在農村裡並最為普遍，自七十九年開始，印尼配偶開始有顯著地增加，印尼外籍配偶嫁到台灣除了經濟因素外，也因為印尼的婚姻現象是一夫多妻，且喜新厭舊，不負責任；而台灣的婚姻制度規定一夫一妻，且台灣的男人較有責任感，會疼老婆，所以她們會選擇嫁到台灣。然而從八十二年台灣對越南正是投資大幅提高的時間，接下來幾年，從越南娶妻的數字即大幅成長，直到現在已成為台灣外籍配偶最多的國家，並自八十五年開始，越南配偶則躍升為首位(江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004；蕭昭娟，2000；顏錦珠，2002)。蔡雅玉(2001)於研究中即從政經與社會背景來分析，台灣政策對大陸配偶來台的諸多嚴格法令限制，間接的影響到台灣男人轉而迎娶法令較寬鬆的越南配偶人數。而對大陸戒急用忍的經濟政策相較於對東南亞的積極南向政

策，促進了台灣與東南亞（包含越南）相互依存的經貿關係，另再加上婚姻仲介商的熱絡協助及因台灣男性在越南女性其心目中感覺比越南的男人好，較疼老婆等因素，皆對台越間跨國婚姻關係產生了推波助瀾效果。

二、何謂「新移民女性」

近年來跨國通婚家庭組成極為普遍，幾乎就在你我的社區裡頭。對一般的民眾認知而言，「外籍新娘」、「外籍女性配偶」、「外籍配偶」等詞，所指的對象都是同一族群。然而「外籍」、「大陸」一詞，是認為她們的成長環境及教育程度差、文化水平低，是溝通、語言、習慣、飲食、生活等的適應不良者，在觀念上則停留在非我族類的鄙視，而且是以有色兼歧視眼光去看待。至於「新娘」一詞，更是缺乏對其主體性的尊重，表示永遠認為她們是家庭中的新加入者，而非定居生活於台灣的自己人（陳嘉誠，2000；李玫臻，2002；鐘重發，2004；王君琳，2005）。然而在基於尊重及接納不同國籍、種族、文化的多元思維下，我們對於名詞的運用也從昔日的「外籍新娘」、「外籍的」或是「泰國新娘」、「印尼新娘」、「越南新娘」到現今「外籍女性配偶」或稱「外籍配偶」，在稱呼與觀念之改變，卻足證我們台灣對此一族群在人性上的尊重與進步。

而這些來自邊陲國家的婦女長久以來即被冠以「外籍新娘」、「大陸婆」，在媒體上也常見到「大陸新娘」、「越南媳婦」或「台灣女婿」等名詞，這些名詞的意義包括本國籍男子的非本國籍妻子、本國籍女子的非本國籍丈夫；與本國籍男子的大陸籍妻子，和本國籍女子的大陸籍丈夫；以及少數本國籍男子、女子的無國籍妻子、丈夫等。民國 93 年 6 月 16 日行政院第 2894 次院會，行政院長游錫堃指示今後無分外國籍或大陸籍，統稱為「外籍配偶」。但由於兩者適用之法律規定不同、文化差異、所享權力與對待態度有別，不論官方或民間在使用時仍各自區分，並未依指示統一稱呼（柴松林，2005）。

2003 年由國內長久致力於「外籍新娘」研究議題的國內世新社會發展研究所副教授—夏曉鶻，促成婦女新知基金會主辦「『請叫我—』讓新移民女性說自己徵文活動」，由來自東南亞及大陸的配偶，以母語或中文表達當他們被稱呼為「外籍新娘」及「大陸新娘」的心情，以及他們希望如何被稱呼。在徵文活動結束後又舉辦正名活動，由東南亞及大陸的配偶選出他們最喜愛的名稱，由「新移民女性」獲得最高票(夏曉鶻，2005)。

雖然坊間大部分的統計資料及文獻，仍沿用「外籍新娘、配偶」及「大陸新娘、配偶」或是「新興弱勢族群」，唯本研究論文為求站在研究對象立場、尊重與顧及研究對象內心感受，因此採用「新移民女性」，但為求與原著作或統計資料名稱之完整性，如論文中有引用「外籍新娘、配偶」及「大陸新娘、配偶」者，皆與本研究之「新移民女性」同意義。

第二節 影響已婚婦女就業之因素

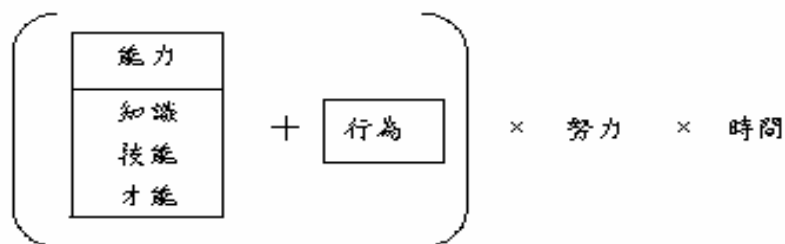
在台灣地區研究影響已婚婦女就業因素的相關文獻，有李誠(1984)表示女性勞動參與率受非經濟因素的影響較男性大，而非經濟因素包括文化背景、教育程度、婚姻狀況、子女數目與年齡、居住地點等；王麗容(2001)認為受到人力資本論、家庭生命週期、社會性的就業支持政策及措施等影響；簡文吟(2004)發現人力資本(Human Capital)、家庭條件、社會規範及勞動市場這四個因素是理解婦女勞動再參與的重要觀點。簡文吟、薛承泰(1996)針對影響婦女就業生涯型態的因素，可分為婦女個人特質、家庭背景、結構背景三個因素來討論；李大正、楊靜利(2004)指出人力資本及性別角色態度與影響婦女勞動參與率有關；翁任嬋(2003)則於研究中指出女性參與勞動市場與人口結構變動、勞動需求變動及供給需求變動有關；另李大正(2003)認為婦女勞動參與變遷的原因可從供給面與需求面來看，前者如婦女擁有的人力資本與所處的家庭生命週期是影響其勞動供給的主要因素；後者如社會環境能否提供足夠的就業機會以及大眾如何看待婦女就業行為；伊慶春、簡文吟(2001)亦指出台灣婦女的就業行為深受結婚與生育二家庭階段影響。因此綜合以上學者相關論述，我們可發現影響婦女就業因素涵蓋了個人、家庭、社會及勞動市場，其在就業的過程中亦深深的受到這些因素的限制。

本研究茲將上述各學者提出影響婦女就業的因素，歸納成內在因素—人力資本、家庭條件及外在因素—社會規範及勞動市場結構等四個面向，來逐一分析影響已婚婦女就業的因素。

一、內在因素：人力資本

人力資本 (Human Capital) 概念，最早是由諾貝爾經濟學獎得主 Schultz 於 1961 年指出：人力資本包括技術、經驗及知識等要素。而後 Becker 於 1975 年又提出人力資本論，強調個人的人力資本對於薪資有重要的影響(劉正、陳建州，

2004)。人力資本理論認為個人在勞動市場中薪資的高低受個人生產力決定，而個人生產力則視個人人力資本儲量（Stock of Human Capital）多寡與品質而決定。人力資本儲量是個人人力資本的總合，係由個人不同生命週期階段中的投資所累積而成(呂朝賢、王德睦，2000)。綜合整理相關學者說法，Davenport(1999；轉引自李逸洋，2004)認為人力資本的投資，包括能力（Ability，含知識、技能及才能）、行為（Behavior）、努力（Effort）及時間等內涵，並可用圖二的架構來表示



圖二：人力資本的構成要素(Davenport, 1999；轉引自李逸洋，2004)

(一) 教育程度

人力資本觀念認為婦女本身的「潛在薪資能力」是一個預測婦女勞動參與率的重要指標，婦女人力資本越豐厚，表示其潛在的薪資能力越強，因此提高婦女永久離職的機會成本，而越有可能在離職後儘速重返就業；而其中影響女性潛在薪資能力的要項之一，即教育(Cain, 1966; Waite, 1980；轉引自王麗容，1997)。依據行政院主計處(2003)「婦女婚育與就業調查」調查結果，綜合分析臺灣地區十五至六十四歲已婚女性之婚前與目前工作比率統計資料顯示，教育程度越高的女性，不論婚前工作比例及目前工作比例，教育程度越高者比教育程度較低的女性都來的高，且72年婚前工作比例由國中及國中以下59.8%上升至92年的71.4

%，目前工作比率由 72 年的 37.37% 上升至 92 年的 40.43%；高中（職）婚前工作比例由 79.38% 上升至 86.98%，目前工作比率由 39.81% 上升至 55.50%；大專以上程度者婚前工作比例亦由 85.18% 上升至 92.61%，但目前工作比率由 70.03% 反下降至 66.37%。造成這種情況特殊理由，係隨著婦女教育水準提升，可能也提升其育兒能力，較不願意經由市場機能來滿足其育兒需求，所以會傾向選擇在家照顧小孩；而相反的，教育水準低的婦女可能會選擇在市場上的托兒服務，這要看的是其中替代成本大小(王麗容，2001)。亦有研究發現，相較於其他暫時離職的婦女，高教育程度婦女一旦暫時退出勞動力市場，他們重返職場的時間通常較遲，主要原因是高教育婦女通常認為小孩剛出生是成長的重要關鍵，故會延遲重返的時間(Desai & Waite, 1991；轉引自簡文吟，2004)。

(二) 工作經歷

影響婦女人力資本的第二因素為婚前工作經驗長短，一般來說婚前工作經驗越長者，所累積之人力資本越形豐富。因此由於離職的成本比其他人高，因此較有可能在離開勞動市場後儘快復職，以減少損失的成本(Moen et al., 1990; Wenk and Rosenfield, 1992；轉引自簡文吟，2004)。依據行政院主計處(2003)「婦女婚育與就業調查」顯示，臺灣地區十五至六十四歲已婚女性之工作經歷狀況調查，婚前有工作比率為 80.8%；目前有工作比率為 50.5%，而婚前有工作女性中，目前亦有工作比率為 55.4%；已婚職業婦女中，屬婚前至今一直有工作者則占 53.9%；而婚前無工作之女性中，目前已有工作之女性僅占 30.21%。因此亦可得知婚前的有無工作也會影響到婚後的就業情形。

(三) 薪資高低

影響婦女人力資本的第三因素為婦女薪資高低，除了代表婦女退出勞動市場的直接成本外，尚顯示婦女可以支付托育費用的替代照顧能力，因此高所得通常

形成女性不放棄就業的最大誘因，即便中斷，也會迅速重返職場，以減少成本損失(1991；轉引自簡文吟，2004)。唯通常女性勞動者的平均工資，整體來說會比男性勞動者少，究其原因為女性對於生兒育女及與賢妻良母角色期待，會傾向於選擇不太要求教育程度與訓練的職業；且為了養育小孩，女性很難維持一份完整連貫的就業歷程；加上雇主認為女性認同於家庭角色高過於職業角色，即女性具有因結婚或養育子女而影響工作的可能，因此比較不願意花錢培訓女性職員造成投資浪費。在這三項因素交互作用之下，女性獲得的訓練會自然比男性要少，即使接受訓練，其層次也比較低（Chiplin & Sloane, 1982；轉引自朱柔若，1998；蔡青龍、張美陽，1996）。故在婦女薪資與支付托育費用的替代照顧能力相較處於低劣情況及成本衡量之下，便會選擇退出職場返回家庭照顧幼兒。

（四）職業地位

影響婦女人力資本的第四因素為職位的高低，婦女職位地位越高者，則越能持續就個人學識涵養及工作所需之技能或管理等各項專長上增進，這些皆能有助於個人人力資本累積，增加就業市場競爭力，因為擁有好的知識、技術，其累積人力資本較佳者，在勞動市場交易中，則有較高的生產效率並方能進一步擔任較需專業技術的重要職務。易言之，具備較高的人力資本可幫助個人取得較好的職業地位(陳建志，1999)。而職業地位越高者也反映了返回工作崗位機會的困難度，放棄的成本也大，另外婦女離職前的職業層級越高，如專業人員，其工作動機往往比較傾向於內發性因素，及把工作本身當成目的而非手段，故其對於職業的認同也較高(呂玉瑕，1982)，因此高階的女性工作者往往較能持續活躍在職場上。

二、內在因素：家庭條件

(一) 經濟條件

絕大多數的女性，一旦結婚後建立家庭，都得面臨生產、養育及家務等家庭責任，因此也發展出不同的就業歷程，而這些就業歷程的背後所代表的意義即是女性對家庭週期所引發的不同需求條件，且隨著個人對需求的「感受」及「實際承受」程度的不同，而有著不同的就業歷程，例如有的夫家生活條件優渥，工作對他來說只是作為生活上的排遣及擴展交友之途；而有的家庭經濟困難，或配偶的收入不足以應付家庭開支者，婦女藉由工作而得的報酬對她則非常重要。另外有的婦女生產之後，在無替代照顧者的情形之下，需出資聘請褓姆照顧幼兒或需中斷職業獨自扶養；有的家庭則可獲父母親或其他親友協助而得以外出就業。因此家庭條件與個人感受的差異，都會直接的影響婦女的就業(劉正、陳建州，2004)。再則家庭中夫妻存在有互補關係，亦即當丈夫在非就業時，妻子會進入就業市場分擔家計，在於期能透過就業，增加家庭經濟收益(李大正，2003)。

(二) 家庭生命週期

王麗容(2001)從家庭生命週期來探討對女性勞動力參與之影響，據其表示可分為三階段，第一階段為開始期(始於結婚，終於第一個小孩出世)，這個時期婦女投入工作在於發展家庭經濟基礎，同時也因家庭的照顧需求較少，有較高的就業率；第二階段稱之為擴展期(第一個小孩出生到最後一個小孩出生)，這個時期因照顧角色壓力大，而勞動參與率降低；與第三階段稱之為成長期(所有小孩出生到終於長大離家)，因小孩需要更多的經濟輸出，同時小孩進入就學階段有學校照顧體系分擔照顧兒童壓力，於是促進提升婦女的勞動參與率。進一步據研究顯示「結婚」及「六歲以下子女」會增加女性就業者的工作中斷年數(陳建志，1999)，另外在吳慧瑛(1996)以1978到1993年間主計處「台灣地區人力資

源運用調查」之原始資料分析亦發現有 6 歲以下子女對婦女的工作時數為負影響，即會使婦女減少工作時數，有 6 歲至 18 歲子女卻呈現與婦女工作時數為正影響，即會使婦女增加工作時數，這可能是因是 6 歲以下幼兒正值無法脫離婦女的哺育時期，而 6 歲以上至 18 歲因有學校的替代照顧機構，且小孩教育費用的增加，因此促使婦女投入勞動市場。

(三) 家庭照顧責任

另外家庭照顧責任往往是牽絆著婦女離職的主要因素，張嘉淳(1999)研究發現家庭事務、家庭照顧責任確實對於婦女選擇受僱一般工作有不利影響。亦有研究顯示，家庭支持程度和婦女就業有顯著關係，越難獲得家人在家庭角色的協助者，其就業可能性越低(陳建志，1999)。從行政院主計處(2002)統計資料可以看出，孩童由家中女性成員為主要照顧者之戶數為 2,471 千戶、男性則為 195 千戶；老(病)人由家中女性成員為主要照顧者之戶數為 769 千戶、男性為 198 千戶；而另依行政院主計處(2006b)「就業、失業統計之非勞動力按未參與勞動原因分」統計顯示，造成女性非勞動力未參與勞動之原因歷年仍以「料理家務」所佔比重最高，而由歷年統計資料得知，雖可能因女性主義日趨抬頭而隨之家務逐漸講求分工合作，由 84 年的 61.08% 降至 94 年的 53.32%，但「照顧孩童、老人」及「料理家務」的家庭責任仍是以女性為優先角色考量，這當然也直接造成婦女持續或重返就業市場的困境。

三、外在因素：社會規範

(一) 性別角色

從性別社會化的角度來看，女性往往因為在性別角色社會化的過程中，被賦予重視家庭責任勝於追求個人職業聲望的觀念，以至於妨礙了個人人力資本的累

積(王麗容, 1995)。而在傳統社會文化將女性的角色定位在家庭, 「男主外、女主內」的傳統性別角色觀念, 一直以來主宰著婦女專責於家務工作的刻板印象, 因此生育與照顧被視為是他們在家中最主要的功能之觀念, 透過家庭教育與學校教育對這般概念的不斷闡述, 這往往也使得婦女在不知不覺中, 根深蒂固的將這觀念內化, 而職業婦女受到內化的母職、社會對母職的期待束縛, 使得職業婦女長久承受雙重壓力與考驗, 其需要兼顧家庭責任與工作的雙重角色, 進而影響到職場上的發展。因此雖然有越來越多的女性肯定自我才能發揮的重要, 但在追求事業成就與家庭責任間, 他們大多仍會以家庭為優先之考量。就算女性並沒有因為家庭需要而退出勞動市場, 許多的女性仍然會為了能同時兼顧家庭責任與工作, 選擇較能配合照顧家庭但卻對個人收入有不利影響的非全時性或彈性的工作。此亦說明, 傳統的性別角色其實深深的影響女性的職業工作與薪資收入, 女性往往被限制住, 居於較不利的地位, 而其選擇就業地點及經常出入之處多半離家近以方便兼顧家庭外, 甚至於還會為專心照顧家庭而中斷工作, 留在家裡專心處理家務(呂玉瑕, 1990; 洪久賢, 2003; Charles, 1992; Glass & Camarigg, 1992; 轉引自陳建志, 1999)。

依據行政院主計處(2002)臺灣地區社會發展趨勢調查顯示, 20歲及以上同住夫妻, 丈夫平日處理家事的平均時間是1.10小時, 而妻子則為3.11小時, 妻子處理家事的時間是丈夫的2.83倍; 即可看出婦女仍比男性多負擔家務工作。尤詒君(1996)於其研究中亦說明在家務分工的模式上, 發現女為主、男為輔仍是受訪家庭中的主流分工模式。而不同的社會文化規範對於婦女的就業狀況也會形成不同的影響, 一般來說社會規範多以性別角色態度作為衡量指標, 性別角色越現代化的婦女, 越可能就業(簡文吟, 2004)。因此, 家庭如何影響婦女就業、如何開發女性潛在人力資源、增加女性的勞動參與率, 即應從婦女的「家庭和工作」角色觀念的現代觀培養起; 另外丈夫支持的態度更是決定婦女就業與否的關鍵, 婦女另一半若未能相對持有支持婦女就業的觀念, 去除「男主外、女主內」的性別角

色觀念，以及建立兩性家務分工觀念，否則仍不利於促進婦女就業(王麗容，1997))。

(二) 性別階層化

社會階層化 (Social Stratification)，是指掌管取得不同社會位置，以及擔任不同社會角色的機會之一套法則，而合於某項社會位置的資格，是取決於一套複雜的規則，這類規則可能是個人的教育成就、財富、住宅等條件，也有可能是基於社會背景或社會位置的類別，如年齡、信仰、民族出身、職業等。這套取得社會位置機會的規則，即為社會階層化的概念(Judah, 1990)。社會階層化也就是指社會成員被分配到不同階層，得到不同資源的過程，因為每個人在在社會分工中扮演不同角色、具備不同功能，故每個人所擁有的資源包括財富、教育機會、榮譽、權力等，也就有所差異(許嘉猷，1986)。而性別階層化也是社會階層化的一種現象，Chafetz(1988)指出，性別階層化意指當一個社會中的成員因其性別的因素，將男性、女性化分至不同之階層裡，無法公平的取得社會資源的情況。意即男性從事可以操控較多社會資源的工作，故而成為一優勢階級；受壓迫的女性往往被排擠到社會邊緣，以至於權力、教育與職業等諸多面向上有因性別而產生的差別待遇。而男性具備優越的權力與性別分工情況，是因為男性在社會文化的鉅觀面向上掌握有較優越的地位，使得男性在全面壟斷有價值的工作的同時，也就注定將女性擠壓至低薪資、工時長的工作中，甚至於不就業賺錢而為家庭主婦；最後由於女性的收入比不上男性，造成不論在工作上或是家庭內都形成男性掌權、女性順從的局面(轉引自尤詒君，1996)。這也意味著男性因掌控較多可以在社會生活中交換的資源，因此擁有較高的權利與地位，而女性一直以來在父權文化規範的壓迫下，所擁有的資源相對較少，進而處於劣勢的位階。

(三) 社會歧視論

社會歧視論者認為一直以來，在父權文化的體制下，社會對女性的歧視與不平等對待，是在無形間透過各種管道，不斷的強化與再製。這種性別刻板印象將女性置於較卑微、被動的位置；女性的角色與行為相較於男性，是被視為從屬、依賴的、缺乏自信、柔弱的、較沒價值的等等(黃馨慧，2003；潘慧玲，2003)。在這種充滿性別刻板印象的社會環境、教育文化塑造下，幾乎所有的人都相信了兩性所處不平等之位階關係是件正常合理的事，此種印象使人深受蒙蔽而不自覺。而「男優女劣」的性別角色刻板印象也便反映到就業市場上，使得雇主認為：「男性比女性更有價值、更有效率」，因而會將較具發展性、待遇較高的職業分給男性，剩下一些待遇差，較無升遷機會的工作就留給女性。而即使兩性的學經歷都相同，男性仍會是取得較高的工作報酬的一方。這種分配的方式，不只雇主視為理所當然，連受僱者本身也自認為合理(陳建志，2001)。

四、外在因素：勞動市場結構

(一) 產業結構

當勞動市場結構對婦女有利，如經濟景氣或是服務業等第三部門的發展，都會將女性吸納進就業市場(簡文吟，2004)。隨著經濟發展，第三級產業比重愈來愈高，社會對女性勞動力需求增加，提升了婦女勞動參與機會(Pampel & Tanaka, 1986；轉引自李大正、楊靜利，2004)。台灣也有類似的發展歷程，1970、80年代，台灣從農業社會轉變為工業社會，勞力密集工業提供許多女性就業機會；90年代後，服務業部門快速成長，吸引更多的女性投入勞動市場，相對於男性，經濟成長對女性勞動供給的影響甚為明顯(李國鼎，1990；李誠，1984；蔡青龍、張美陽，1996)。從行政院主計處(2005c)「臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分」統計資料中我們亦可印證，93年女性服務業行業與服務工作人

員及售貨員皆分佔該二項目別之冠，分別為 68.34% 及 25.04%。而服務業的成長，釋出許多部分時間的就業機會，恰好也提供婦女在照顧家庭與工作上兼顧的優勢。

(二) 雙元勞動市場

根據雙元勞動市場理論 (Dual Labor Market Theory) 認為，勞動市場可分割為極少流動的兩個市場，一為受僱於初級或稱主要勞動市場 (Primary Labor Market)，這裡提供了一個高薪資、良好的工作環境、就業穩定、工作安全、工作規則公平、有適當升遷機會，還有工會透過協商來強化他們已有的好處。另一個則為受僱於次級或稱次要勞動市場 (Secondary Labor Market) 的勞工則受到相反的待遇，其薪資較低、工作環境欠佳、工作不穩定、且欠缺升遷機會，提供驅策他們勤奮工作的誘因，高比例的換職率又成了工會化的絆腳石，縱使進入次級勞動市場的勞工，所具備的技術與能力與進入初級勞動市場的勞工不相上下，也無法改變劣勢的市場地位 (Piore, 1975; Dex, 1985, 1989; 轉引自朱柔若, 1998; 許嘉猷, 1986)。在這兩種勞動市場中，待遇較好的初級勞動市場以男性占大多數，而女性則是次級勞動市場的主力，進一步造成兩性在職業及個人收入上的不平等性 (Barron & Norris, 1976; 轉引自朱柔若, 1998; 蔡淑鈴, 1987)。至於台灣地區勞動力市場依據譚令蒂與于若蓉 (1996) 研究指出，台灣的勞動市場亦為一雙元勞動市場，亦即市場存在著分隔現象，並且人力資本變數對薪資的影響力在次要市場中不明顯，而和相同屬性的男性勞動力相比，女性要進入主要市場之機率相對較低。

是故綜合以上文獻所述，我們可得婦女個人職業之選擇及職業發展，其實受了個人、家庭、社會及勞動市場影響甚深，而研究者在從事就業服務工作十餘年的經驗中，的確發現縱使婦女勞動參與率已逐年提高，並且藉由教育的普及來提升其人力資本，但仍然受到了因結婚、生兒育女的家庭責任限制，加上整個社會

的性別角色刻板印象及勞動市場中對女性工作者的排擠，無法持續的藉由工作的經驗累積，而停留在資方所釋出次級勞動市場。

國內經濟學者李國鼎(1990)亦認為，政府應加強托兒設施的設置與管理，協助婦女來照顧幼兒；加強婦女職業訓練，提高婦女就業能力；以及倡導彈性時間，使婦女能兼顧家庭責任下外出就業。因此為促進婦女就業除了提升婦女人力資本的投資及家庭支持程度等內在因素外，更重要的在社會規範及勞動市場等外在因素下，應該加強導正社會上「男尊女卑」、「女性是次等性別」的風氣，正視家務勞動是保障就業市場上的婦女工作權益，以及國家提倡促進婦女就業政策與措施，並與民間團體共同推動社區照顧系統，提供或設置托兒、課後輔導、托老等相關支持系統與福利服務；企業落實兩性工作平等法之育嬰留職津貼、產假津貼及設置托兒設施或提供適當之托兒措施等，以保障女性工作權益，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，才能有利於促進婦女就業。

第三節 新移民女性就業權益、限制與保障相關措施及法令

對於新移民女性於工作上所受到的規範與保障，本研究先從現今法令規定如何取得工作權談起，探討新移民女性具備工作的資格與限制，再進一步剖析再勞動市場上受到的保障及協助就業措施。

一、有關工作權

有關外籍配偶工作權，依據民國 92 年 5 月 13 日就業服務法修正條文第四十八條第一項¹規定，外籍配偶係指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，不需申請工作許可，即可工作。但大陸配偶工作權則有比較嚴格的規範與限制，大陸地區配偶來台依台灣地區與大陸地區人民關係條例第十七條²所示，依身分別採四個階段辦理：(1) 團聚：不可工作，不能申請工作許可。(2) 依親居留：符合申請資格者，須持有勞委會會核發之工作許可證，始可受僱在台工作。(3) 長期居留：可立即工作，不須申請工作許可。(4) 定居：可立即工作，不須申請工作許可。而具工作資格之大陸地區配偶依親居留者，需符合勞委

¹ 就業服務法第四十八條第一項：雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問、研究工作者或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。

² 台灣地區與大陸地區人民關係條例第十七條：大陸地區人民為臺灣地區人民配偶，得依法令申請進入臺灣地區團聚；有下列情形之一者，得申請在臺灣地區依親居留：一、結婚已滿二年者。二、已生產子女者。前項以外之大陸地區人民，得依法令申請在臺灣地區停留；有下列情形之一者，得申請在臺灣地區商務或工作居留，居留期間最長為三年，期滿得申請延期：一、符合第十一條受僱在臺灣地區工作之大陸地區人民。二、符合第十條或第十六條第一項來臺從事商務相關活動之大陸地區人民。經依第一項規定許可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。內政部得基於政治、經濟、社會、教育、科技或文化之考量，專案許可大陸地區人民在臺灣地區長期居留，申請居留之類別及數額，得予限制；其類別及數額，由內政部擬訂，報請行政院核定後公告之。經依前二項規定許可在臺灣地區長期居留者，居留期間無限制；長期居留滿二年，並符合下列規定者，得申請在臺灣地區定居：一、在臺灣地區每年合法居留期間逾一百八十三日。二、年滿二十歲。三、品行端正，無犯罪紀錄。四、提出喪失原籍證明。五、有相當財產足以自立或生活保障無虞。六、符合國家利益。內政部得訂定依親居留、長期居留及定居之數額及類別，報請行政院核定後公告之。第一項人員經許可依親居留、長期居留或許可定居，有事實足認係通謀而為虛偽結婚者，撤銷其依親居留、長期居留、定居許可及戶籍登記，並強制出境。大陸地區人民在臺灣地區逾期停留、居留或未經許可入境者，在臺灣地區停留、居留期間，不適用前條及第一項至第四項之規定。前條及第一項至第五項有關居留、長期居留、或定居條件、程序、方式、限制、撤銷或廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由內政部會同有關機關擬訂，報請行政院核定之。

會依據台灣地區與大陸地區人民關係條例第十七條之一規定訂定，並於民國 93 年 4 月 21 日第二次修正發布之「大陸地區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」第三條規定，為避免在台停留期間之大陸配偶均放寬工作，對就業市場將產生衝擊，影響本國勞工就業，故大陸配偶停留期間宜以「有條件」開放，使真正需要工作之大陸配偶特予工作，俾維持家庭生計，並考量台灣地區就業市場情勢，社會公益及家庭經濟因素等，對於大陸配偶在臺灣地區停留期間申請工作許可之資格以經濟弱勢者為優先。因此需具備下列之一資格者，始可向勞委會申請核發工作許可：(1) 臺灣地區配偶符合低收入戶資格 (2) 全戶扣除大陸地區配偶收入符合當地最低生活費標準 (3) 全戶扣除大陸地區配偶收入符合中央主管機關公告之每人每月所得標準 (95.03.16 公告每人月平均所得標準為新台幣 15,135 元整³) (4) 臺灣地區配偶年齡在 65 歲以上 (5) 臺灣地區配偶為中度以上身心障礙者 (6) 臺灣地區配偶罹患重大傷病 (7) 遭受家庭暴力並經法院核發通常保護令之裁定書者。

因此若以外籍配偶與大陸地區配偶的工作權來看，就會發現政府對大陸配偶的確有差別待遇的不公平和不平等，外籍配偶只要取得居留證後即可工作，而大陸配偶則需來台 2 年後才能取得依親居留證，並亦需符合經濟弱勢者才得以申請工作證，如一般家庭者就得須 6 年後才可進入就業市場，因此在資格認定不同標準上，也常有大陸籍配偶心理不平衡之情緒出現。依大陸配偶來台事由，其工作證申請條件及可否在台灣工作資格整理如 (表一)。

³ 行政院勞工委員會公告，發文日期：中華民國 95 年 3 月 16 日，發文字號：勞職外字第 0950502930A 號。

表一：大陸配偶來台事由，其工作證申請條件及可否在台灣工作對照表

身份	條件	應備文件	
團聚	不限	皆不得工作，皆不得申請工作證，但如在台灣配偶或其公公、婆婆自營之獨資商店工作不在此限。	
持有 依親 居留 證	1. 臺灣地區配偶符合低收入戶資格。	1. 申請表（正本1份、影本1份）。 2. 申請日前1個 月以上 效期之 臺灣地 區依親 居留之 證明文 件影本。 3. 台灣 配偶最 近3個月 之戶籍 謄本正 本。	1. 檢具鄉鎮市區公所出具臺灣地區配偶之當年度列冊低收入戶證明文件正本
	2. 全戶扣除大陸地區配偶收入符合中央主管機關公告之每人每月所得標準（全戶係指、共同生活的大陸配偶本人、台灣配偶及台灣配偶之直系親屬）		2. 檢具戶籍所在地之國稅局所屬分局或稽徵所出具其最近年度之個人所得資料加總平均計算，符合中央主管機關公告之每人每月所得標準之證明文件正本。（95.03.16公告每人月平均所得標準為新台幣15,135元整。）
	3. 全戶扣除大陸地區配偶收入符合當地最低生活費標準。（全戶係指、共同生活的大陸配偶本人、台灣配偶及台灣配偶之直系親屬）		3. 檢具戶籍所在地之國稅局所屬分局或稽徵所出具其最近年度之個人所得資料加總平均計算，符合當地最低生活費標準之證明文件正本。
	4. 臺灣地區配偶年齡在65歲以上。		4. 台灣地區配偶身分證正反面影本
	5. 台灣地區配偶為中度以上身心障礙者		5. 台灣地區配為中度以上身心障礙手冊正反面影本
	6. 臺灣地區配偶罹患重大傷病。		6. 在公立醫院、教學醫院或衛生署評鑑合格之地區醫院開立職訓局制式診斷證明書表格正本
	7. 遭受家庭暴力並經法院核發通常保護令之裁定書者。		7. 裁定書
長期 居留 證	一般	免申請工作許可	
定居	一般	免申請工作許可	

資料來源：1. 大陸配偶移居台灣的生活指南(行政院大陸委員會，2005)。

2. 華愛辦證服務網(2006)。

二、就業服務

細究就業服務法規中有明示：就業服務係「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展」為旨，並協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務為目的。而且規範為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。唯針對新移民女性而言，因牽涉到能否具備工作權問題，故各地公立就業服務機構僅能對已有居留證之外籍配偶、大陸配偶、大陸配偶停留期間取得工作證者受理求職登記。

而監察院(2004)在「外籍新娘與大陸配偶照顧輔導相關問題案之調查報告」指出，中央主管機關勞委會對於大陸及外籍配偶來台後之就業問題，僅就居留或停留加以規範，卻未見相關輔導就業或技能訓練支配套措施；因此為了能協助外籍與大陸地區配偶，勞委會於93年11月8日訂定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，秉持著「弱勢優先」服務精神，並由各就業服務中心及職業訓練中心全力協助輔導具有就業意願與需求之外籍與大陸地區配偶就業。除整合現行就業服務與職業訓練措施外，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為目的，適用對象為具就業意願之失業外籍配偶（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、永久居留或定居者）及具有工作權之失業大陸地區配偶（獲准依親居留期間有工作許可證、長期居留或定居者）。服務項目有：就業諮詢及就業推介相關資訊與服務、提供職業訓練、運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」，協助就業、輔導發展異國文化小額創業，提供創業諮詢及創業貸款利息補貼，辦理創業研習專班。

其中關於職業訓練方面，具有工作權之外籍及大陸地區配偶，得比照一般國民參加本會規劃辦理之各種職業訓練，並依相關規定由政府給予訓練費用50%至80%之補助。而具有工作權之外籍及大陸地區配偶，如具有下列身分之一者：

(1) 中低收入戶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準 1 倍者）(2) 身心障礙者 (3) 負擔家計婦女 (4) 中高齡者 (5) 急難救助戶 (6) 家庭暴力被害人，可免費參加本會規劃辦理或補助之各種職業訓練。在參加職業訓練結業後，由承訓單位輔導參加技能檢定，以提升技能及求職能力。

另關於運用『臨時工作津貼』或『僱用獎助津貼』規定，凡失業週期達 12 週以上且經濟條件為中低收入者之外籍與大陸地區配偶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準 1 倍者），至公立就業服務機構辦理求職登記後，未能找到合適之工作，經公立就業服務機構於 14 日內推介一般性工作 3 次以上，每次應徵須回覆介紹卡，自第 1 次推介日起計算，均未能成功就業者，經公立就業服務機構評估無適當就業機會，需運用『臨時工作津貼』或『僱用獎助津貼』，以協助其就業。臨時工作津貼發給標準為每小時新臺幣 95 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限；僱用獎助津貼係經公立就業服務機構推介就業，並經雇主僱用滿 6 個月後，依受僱勞工人數每人每月發給雇主新臺幣 5,000 元，最長發給 12 個月為限。

至於輔導發展異國文化小額創業，提供創業諮詢及創業貸款利息補貼，辦理創業研習專班之規定有：(一) 凡有創業意願者，透過創業諮詢輔導團提供創業前、中、後一對一之諮詢服務或創業相關研習課程，協助小額創業者降低創業期間風險。(二) 已取得我國國民身分者，45 歲以上，可向經濟部申請微型企業創業貸款，45 歲以下，可向行政院青年輔導委員會申請青年創業貸款。(三) 經核貸且符合本會創業貸款利息補貼規定者，本會職業訓練局支付承貸金融機構創業貸款利息補貼，期藉由創業貸款之補助，減輕申貸者創業期間利息負擔，促進經濟自主。(四) 微型企業創業貸款申貸者僅需負擔利息 3%，補助貸款額度以新臺幣 100 萬元貸款額度為限。補貼期限最長為 6 年。(五) 辦理創業研習專班：由本會職業訓練局所屬職業訓練中心考量服務轄區縣市就業及創業需求，辦理適合

外籍與大陸地區配偶創業之職類專班訓練。

三、勞工保險

勞工保險係在職保險，目的在於保障勞工生活，促進社會安全；依照勞工保險條例第六條⁴規定，受僱於公、民營工廠、公司、行號等事業單位之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；而所稱之勞工，包括在職外國籍員工。同條例施行細則第二十三條⁵規定，外國籍員工，於加保時應檢附中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作之證明文件影本。因此外籍與大陸配偶經許可持有居留證在台居留者，如確實從事工作即可依勞工保險條例相關規定辦理加保，如發生保險事故亦可依該條例相關規定請領相關保險給付，其保險權益與本國勞工相同。另行政院勞委會於 95 年 1 月 11 日函示⁶外籍配偶獲准在台居留後，在當次居留有效期限內，如因離婚或配偶死亡等致婚姻關係終止者，仍得參加勞工保險，其原因在於外籍配偶離婚者，其外僑居留證並非當然失效，須經主管機關撤銷、註銷或屆滿後始失效。因此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，雖與我國國民離婚，然其因結婚而取得之居留證未經主管機關撤銷、註銷或屆滿後而失其效力者，基於信賴保護原則及人道考量，其仍可適用就業服務法第 48 條第 1 項與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可之但書規定。

⁴ 年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。五、受僱從事漁業生產之勞動者。六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

⁵ 本條例第六條第三項所稱之外國籍員工，於加保時應檢附中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作之證明文件影本。本細則關於國民身分證之規定，於前項外國籍員工，以外僑居留證或外國護照行之。

⁶ 行政院勞工委員會 95 年 1 月 11 日勞保 2 字第 0940071500 號函。

是故新移民女性只要具備工作權身份，並受僱於合法成立事業單位皆能受勞工保險的保障，享有危險共擔及社會互助的經濟安全。

四、就業保險

民國 91 年 5 月 15 日總統公布，於 92 年 1 月 1 日正式實施之就業保險法，其施行之目的在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，獲得失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼及健保費補助等之保障，以維持其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。就業保險法第五條規定，適用對象是年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工，並以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。惟外籍與大陸配偶經許可持有居留證在台居留者，因非本國籍，因此其在職期間依規定不得參加就業保險，亦即外籍與大陸地區配偶如遭逢非自願性失業時，無法享有與本國籍勞工失業時相同的生活保障。

五、勞工退休金

依據勞動基準法之勞工退休金舊制規定，勞工退休金請領要件及標準，於勞動基準法第五十三條⁷、第五十四條⁸、第五十五條⁹及第八十四條之二¹⁰條定

⁷ 勞動基準法第五十三條：勞工有左列情形之一者，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。

⁸ 勞動基準法第五十四條：勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：一、年滿六十歲者。二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

⁹ 勞動基準法第五十五條：勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

¹⁰ 勞動基準法第八十四之二條：勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

有明文，外籍與大陸配偶如係適用勞動基準法之事業單位工作者，均享有該法規定之權利。而依據民國 93 年 6 月 30 日公布、94 年 7 月 1 日施行之現行「勞工退休金條例」新制上則明訂其適用對象為勞基法之本國籍勞工。然若探究當初制訂新制時的意涵在於避免國內因多屬中小企業型態，加上勞工經常換工作，所以造成許多勞工在退休後經常會領不到退休金及雇主給付退休金成本估算困難，常以不當手段資遣、解僱勞工，衍生勞資爭議等困境，以確保勞工老年退休生活之保障。但卻僅限於本國籍勞工，對於僅有居留證尚未取得本國籍之新移民女性工作者仍無法受惠，這勢必又會影響日後申請退休金的年齡及年資要件¹¹。

第四節 新移民女性就業狀況與就業困境

影響已婚婦女的因素，於本章第二節已綜合歸納成內在因素—人力資本、家庭條件及外在因素—社會規範及勞動市場結構等四個面向分析，因此本節擬就人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場來探討對於新移民女性就業上所造成的困境。

教育是衡量人力資本的最重要指標，新移民女性在教育程度偏低的情形下，勢必亦會影響其在就業市場的競爭力。王宏仁(2001)在《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》之調查研究中也指出，外籍新娘所做的工作，基本上都是台灣低階勞動市場的工作，而且都是藍領階級的工作，跟外勞的工作差不多。另依內政部(2004)「92年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」原始檔案交叉分析顯示，完成訪問新移民女性樣本數167,505人中，統計分析結果雖以無工作者佔70.2%為主，有工作者（從事固定工作及從事臨時工作）僅佔27.5%，然若深入探討可發現，有工作者之比例以研究所畢業以上合計有43%最多，

¹¹ 勞工退休金條例第二十四條：勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

依次為大學畢業合計有33.3%；另無工作者佔各教育程度之就業狀況中係以專科畢業、國中及高中畢業以下者比例為前三位，大學及研究所以上畢業者為倒數第一及第二者，因此可得知教育程度越高者其擁有工作的比例亦較高。況經由兩個變項所構的列聯表，以卡方檢驗分析的結果發現 $\chi^2=1025.647$ ，達到 $p<0.001$ 的顯著程度，亦即教育程度與工作狀況有顯著關聯（如附錄一）。

另外從家庭條件上來探討影響新移民女性的就業困境，在婚姻市場中處於弱勢的男性及低收入家庭娶了外籍新娘可說是同時解決家庭勞務及侍奉公婆責任的二個問題。根據王宏仁(2001)的調查，約有四分之三的「越南新娘」是專職的家庭主婦，且除了小孩以外，「越南新娘」的共同吃住家人為3.76人，比台灣的有偶婦女家庭2.94人多約1人，也就是說，大部分「越南新娘」的家庭是夫妻倆人加上小孩與另外兩名親人同住，比台灣的有偶婦女多一名同住親人，換言之，中低階層的家庭即靠迎娶外籍新娘來侍奉公婆，解決其老人照顧的問題。夏曉鵬(2002)亦指出，外籍新娘是家庭主要的照顧者，不僅需負擔家務，且照顧和陪伴孩子亦是她們的主責。因此雖新移民女性有工作的意願，但受限於家庭的照顧責任，往往也成為求職與就業的絆腳石。

家庭經濟狀況好壞通常反應一個家庭對於額外收入的需求，因而會強烈影響到婦女重回勞動力市場的快慢，並進而影響婦女的就業(McLaughlin, 1982；Young, 1978；轉引自簡文吟，2004)，因此家庭經濟壓力越大者，相對越容易於生育後儘速返回就業市場。而家庭中夫妻存在有互補關係，亦即當丈夫在非就業時，妻子會進入就業市場分擔家計，在於期能透過就業，增加家庭經濟收益(李大正，2003)。根據內政部(2004)「九十二年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」原始檔案交叉分析，以全省新移民女性樣本的工作狀況來看，其中新移民女性有工作者為31.3%最高時（從事固定性工作15.9%與從事臨時性工作15.4%），其先生工作狀況為無工作狀態，而若新移民女性有工作為26.7%最低時（從事

固定性工作 18.1%與從事臨時性工作 8.6%)，則先生為從事固定工作者；另倘新移民女性無工作狀態者，其先生從事固定性工作者為 72%為最高，從事臨時工作者為 38.7 為次高，新移民女性無工作狀態者 66.17%為最低時，其先生亦為無工作者，亦即新移民女性工作狀況與先生有互補效應。況經由兩個變項所構的列聯表，以卡方檢驗分析的結果發現 $\chi^2=12548.736$ ，達到 $p<0.001$ 的顯著程度，亦即先生工作狀況與新移民女性就業狀況有顯著關聯（如附錄二）。

另從社會規範來分析新移民女性就業困境，王明輝(2004)指出在資本主義商業化的意識操弄下，居於已開發國家的優越感，以致於視東南亞及大陸地區是未開發或低度發展國家，經濟上的國家分類，也連帶產生對新移民女性的歧視。況且社會大眾對於「外籍新娘」的印象，大多是由媒體所建構出來，在面對來自中國或東南亞女性時，媒體多半帶著負面的歧視態度來報導，因而造成社會大眾因媒體的報導而產生負面的刻板印象(邱秋雲，2005)。因此當資方有用人需求時，也會因對新移民女性「愛錢」、「假借結婚來台撈錢」……等的負面報導而故意拒絕僱用新移民女性。

台灣的勞動市場結構中，中小企業在無法引進外勞及為降低生產成本考量下，以前在法律規範下無法工作的外籍新娘在勞動市場找工作，因為尚無工作許可，因此雇主可以「無勞保」、「臨時工」等方式僱用，減低薪資的支出，來達到降低生產成本，有利於無法申請外勞的中小企業。而雖現今法律規範放寬，取得居留證即可以到勞力市場找工作，但是因為語言、技能等方面的限制，也只能扮演全國經濟的補充勞動力，從事低階的勞動力工作(王宏仁，2001)，或是投入工資極低的工業或非正式部門，換取最低工資邊緣的經濟收入(夏曉鵬，2005)。這些補充本國勞力不足的工作性質，無法有效的累積人力資本，以致於僅能持續在「次級勞動市場」中工作，其職業地位及薪資待遇也隨之居於弱勢。

依內政部(2004)「92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」調查中顯示，

外籍配偶有工作比例女性僅 32.1%，其中 12.5%從事臨時性工作、19.6%則有固定工作，固定工作項目中又以工業佔 48%為最高、服務業佔 37%為次之、農林漁牧業佔 13.6 再次之、公共行政業則佔 0.8 為最低。而受訪之大陸配偶工作比例女性甚至僅 23.6%，其中 9.4%從事臨時性工作、14.2%則有固定工作，固定工作項目中又以服務業佔 62.1%為最高、工業佔 30.8%為次之、農林漁牧業佔 5.6 再次之、公共行政業則佔 1.6 為最低。由統計資料可得知新移民女性從事工作性質是以服務業與工業為主要的行業。

而從希望接受訓練課程可看出，受訪外籍配偶女性最希望接受「語文訓練、識字教育」（重要度 69.5%），就業訓練則次之（重要度 26.5%）。而受訪大陸配偶女性者最希望接受為「就業訓練」（重要度 47.9%），語文訓練、識字教育則次之（重要度 19.4%）。另外再由生活照顧輔導需求得知，受訪外籍與大陸配偶女性均以「保障就業權益」為最重要需求，重要度外籍配偶為 44.2%、大陸配偶為 52.5%。

由以上針對與就業有關之調查統計資料看來，新移民女性對就業及保障就業權益需求是如此的殷切，但若依照數據統計顯示卻可瞭解新移民女性仍無法順利的進入就業市場，提高就業與勞動參與率。

工作主要目的是在提升經濟能力，並且改善家庭的生活，工作權亦是憲法賦予國民自由選擇工作之權利¹²，然為保障本國人民就業之機會，避免過多的外來工作者移入我國，目前對於外國人之工作權利則受到法律之限制。但會選擇跨國婚姻，並以大陸或外籍配偶為結婚對象，通常在臺灣屬於經濟弱勢者，而婚後又得負擔兩人的生活費，因此大多數的跨國婚姻家庭皆面臨了經濟問題，她們常得外出賺錢以貼補家用，於是在不得已之下造成了非法打工的情形(江亮演、陳燕

¹² 中華民國憲法第十五條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。及第一百五十二條：人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。

禎、黃雅純，2004)。雖勞委會已經放寬對東南亞及婚姻移民的工作限制，但對於中國籍婚姻移民的工作權，仍是採取非常嚴格的高標準(潘淑滿，2004)。另外林婉如(2005)亦研究指出，新移民女性在就業市場所受到的限制除了適應自己移民身份及走出家庭外，台灣的雙元勞動市場的特性，他們尚缺乏主要市場所需要的學歷和技能；因此外籍配偶的工作能力在相對處於弱勢的情形下，或僅能被侷限於社會中低所得及非技術產業部門，特別是看不懂文字又無法溝通的狀況下及環境不景氣、失業率高漲等因素下，其就業是困難的(翁毓秀，2004；顧燕翎、尤詒君，2004)。

第三章 研究方法與設計

第一節 研究主題與研究方法

一、研究主題

本研究目的在欲瞭解新移民女性來台後，求職心路歷程上的所面臨的困境，並探究新移民女性實際求職或就業後，所遭受到的困境又是為何？故本研究旨在發掘被研究者的情感和動機，它所提供的資訊並不是客觀的數字，而是主觀的意見和印象。

新移民女性由自身的國家遠渡重洋，來到一個全新的生活環境，除了需要生理上的調適，更需要心理上的適應；然而來台之後，她們更因各個家庭背景條件的不同，肩負起除了妻子、母親之外的角色，許多弱勢家庭，她們更是經濟收入的主要來源。

本研究期望了解新移民女性來台之後為何有就業的需求？其工作意願為何？而新移民女性本身具備的人力資本、家庭條件及外在的社會規範、勞動市場，對於她們在求職與就業過程中，又會造成什麼樣的影響？她們對於就業又有什麼樣的期待呢？因此，本研究欲探究以下情形並做為本研究的主題：

- 一、新移民女性本身的就業動機及意願為何？
- 二、曾有求職與就業經驗的新移民女性，遇到什麼困難？
- 三、新移民女性本身對就業市場的期待為何？
- 四、就業服務政策對輔導新移民女性就業的成效為何？

二、研究方法

本研究目的在瞭解雲林縣新移民女性就業困境及對就業市場，但非全雲林縣新移民女性皆有就業需求，且因現今政府單位對個人資料保密、不易取得全體樣本。況本研究於探討的是一種尚未被仔細關注的經驗內涵，故需以開放的態度針對實際現象作深入的了解(Strauss & Corbin, 1997)。因此本研究採質性研究方法進行研究，採用半結構式的深度訪談法蒐集資料。質的研究是一種自然的研究方法，研究者以開放性的觀點，整體性的眼光和胸襟，進入研究場所，廣泛的收集資料，研究過程相當有彈性，並具反省性與多元化特性，尤其重視現象背後意義的探討(Rubin & Babbie, 2000)。

質性研究設計時所適用於：(1)研究問題的本質是探索性的或發現性的；(2)研究問題的焦點在於互動與過程；(3)關心個別化的經驗與結果；(4)對描述性資料感興趣或有其深入的需要；(5)對於可能最重要的互動歷程或變項尚不明確時；以及(6)當運用歸納性或自然取向的策略較符合研究目標時等時機(高淑清, 2002: 532)。質性研究的精神、觀點、原則與過程對於本研究的主題、現象，有其特殊的意義與價值。質性研究是透過自然研究作真實世界的觀察，了解在自然發生狀態中的現象(Patton, 1995)。使用現象學(Phenomenology)的方法來看質性研究，現象學強調個人如何與他人，透過不斷的協調，達成社會行為。因此現象學者重視的是人行為主觀層面，而研究者進入研究世界中，瞭解形成何種日常生活型態及它含有的意義；因研究者認為，每一個人對生活經驗都有不同的解釋方式，而構成社會現實(Social Reality)。而利用質的研究方法，直接瞭解研究對象，不致歪曲事實(Rubin & Babbie, 2000)。本研究除了從研究者工作職場，自行發掘及邀約個案外，亦從其他單位的轉介取得願意受訪個案。

第二節 抽樣方法與研究對象

本研究主要係以雲林新移民女性為研究母群體，故將於本節詳加說明取得新移民女性研究對象來源之抽樣方法及取樣原則。另外因研究者任職於斗六就業服務站，就業服務機構自實施三合一就業服務¹³以來，各服務區塊皆聘僱具有社會工作、勞工行政、心理輔導等相關學、經歷背景專業人員，為求職民眾做最適性的處遇服務，故本研究亦邀請櫃檯就業服務員、就業機會開拓員及個案管理員進行焦點團體訪談，期以就業服務專業人員的服務過程，來探索新移民女性的就業困境。

一、抽樣方法

本研究採立意抽樣方法進行資料蒐集。立意抽樣的邏輯在於選擇資訊豐富之個案作深度的研究，而資訊豐富之個案是指這些樣本中含有大量對研究目的重要問題的資訊對象，故稱之為立意抽樣(Patton, 1995)，因此係根據對母體和其組成元素的瞭解，以及研究的目的為基礎進行抽樣(Babbie, 2004)。立意抽樣適用於研究者使用他來選擇特別能提供訊息的獨特個案及選取難以接近、屬性特殊的母群體中的成員。還有另一種情況是發生在研究者想要確認特殊個案類型，以便進行深入探究時會採用的方法(朱柔若，2000)。質性研究抽樣的樣本，必須是能提供「深度」和「多元社會實狀之廣度」資料為標準，著重資訊的豐富內涵(Information-Richness)，而傾向從以往的經驗，和理論的視角出發。另

¹³ 自民國九十二年一月一日起，配合就業保險法之正式實施，同步實施三合一服務。三合一服務係結合就業促進、職業訓練、失業給付等三者，將服務空間分成接待台(分流服務)、就業資訊區(由專人引導或教導查詢就業機會及職訓資訊)、雇主服務區(受理求才登記及開拓就業機)、綜合服務區(受理求職登記並做簡易就業諮詢、失業給付申請及認定、推介就業)及諮詢服務區(職業諮詢、就業促進研習活動、深度就業諮詢或轉介)等五大服務區塊之軟硬體設施及整體規劃，以提高服務效率和品質。

外重視動態過程之特質，也儘量使得抽樣上具備「彈性化」和「隨研究進展而演變之特質」，意即下一個抽樣視進行的狀況需要而定，「避免重複」和「捕捉進展」為原則(胡幼慧、姚美華，1996)。因而本研究除了從研究者的工作職場上自行發掘及邀約個案外，亦由其他社福單位轉介取得受訪者資料，並藉由本站各服務區塊中的專業同仁，由其各人提供不同服務角度出發，來了解新移民女性就業困境，力求資料豐富及多元化。準此本研究具有以下取樣原則：

1. 已表達就業需求者：在 2005 年 1 月至 2005 年 12 月期間曾親至行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心斗六及北港就業服務站尋求職業介紹者，或經社政、勞政等政府機關或民間相關團體轉介有就業需求之雲林縣新移民女性個案至斗六及北港就業服務站輔導就業者。
2. 多樣化的個案：因為就業機會的媒合與狀況隨來台年限及語文能力等個人人口特徵而有異，因此，本研究為力求樣本多元，依如下幾項特徵來選取受訪對象：
(1)案主的國籍—泰國、越南、印尼、大陸等抽取樣本。(2)來台年限及身份證取得與否。(3)家庭社經背景—家庭經濟狀況、先生職業。(4)家庭依賴人口數或照顧責任。(5)具備本國語文及表達能力之程度高低等。依上述個案特徵來研究不同背景條件，是否會造成其不同的就業困境。

在達到資料飽和後即終止訪談，而所有訪談均在訊息提供者所處自然的情境中其間進行，以研究對象感到最舒適或自然的方式進行研究資料的蒐集，獲得大量描述性的第一手資料，以此作為研究分析的文本，同時也是研究的線索(高淑清，2002)。

二、研究對象

本研究從 94 年 10 月份起，即依上述立意取樣原則來著手進行個案訪談，首先透過親臨本研究者之服務單位—斗六就業服務站辦理求職登記及雲林縣社會局、雲林縣社會關懷協會等相關社福單位，轉介具有表達工作意願之新移民女性，以誠懇的態度現場或電話邀請，一共徵求 9 名新移民女性同意參與本研究。而在研究進行中，經由訪談 5 名新移民女性後，出現訪談者表述就業問題重複時，研究者即請北港就業服務站承辦外籍與大陸地區配偶就業服務業務承辦人，協助尋找個案，期能獲得雲林縣偏遠地區之個案，發掘不同就業困境，由此獲得迥異於其他受訪者之高教育程度大陸籍個案。

在訪談該個案之後又經由荊桐就業服務台協助邀請另一印尼籍個案，更能使研究者發覺雲林鄉下地區新移民女性協助負擔家計的困苦；後又邀請經由來台留學而與台灣先生相識結婚的馬來西亞籍個案，提供多年在台就業歷程；最後由雲林縣社會局轉介一名印尼籍受暴婦女，研究者經由進入個案生活環境，去感受到新移民女性生活的困苦及無奈，並體會新移民女性在就業過程中所遭受到的多重困境。接受訪談的九位新移民女性基本資料整理如（表二）。

(一) 訪談對象基本資料

表二：新移民女性受訪者基本資料

序號	1	2	3	4	5	6	7	8	9
化名	小善	小春	小沓	小華	小菊	小冠	小雙	小麗	小娟
年齡	28	28	28	25	29	31	30	50	27
原國籍	印尼 華僑	大陸	菲律賓	越南	大陸	印尼	大陸	馬來 西亞	印尼
教育程度	國中畢	國中畢	高中畢	國小 肄業	國中畢	國中畢	大學畢	大學畢	國小 肄業
來台年數	四年 (2002 來 台)	五年 (2001 來 台)	七年 (1999 來 台)	五年 (2001 來 台)	四年 (2002 來 台)	七年 (1999 來 台)	四年 (2002 來 台)	十九年 (1987 來 台)	八年 (1998 來 台)
目前身份	居留證	身份證	居留證	居留證	居留證	身份證	居留證	居留證	身份證
先生職業	無	歿	作業員	廚師	廚師	農	自營商	會計	水泥 雜工
訪談日期	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日	2005 年 12 月 7 日
訪談次數及時間	1 次 70 分	1 次 46 分	1 次 45 分鐘	1 次 50 分	1 次 50 分	1 次 60 分	1 次 65 分	1 次 55 分	1 次 70 分
訪談地點	斗六就 業服務 站諮商 室	斗六就 業服務 站諮商 室	斗六就 業服務 站諮商 室	斗六就 業服務 站諮商 室	斗六就 業服務 站諮商 室	荊桐就 業服務 台	水林就 業服務 台	斗六就 業服務 站諮商 室	受訪者 家裡

資料來源：本研究自行整理

(二) 訪談情境描述

1. 身材嬌小的小善，在其未脫稚氣的臉龐下，卻顯露出悲傷與無助。因為是印尼華僑，雖兼具客語能力但在台仍僅以台語溝通；先生目前無所事事，且有酗酒、精神異常狀況，一家經濟重擔落在婆婆身上，經濟需求性很高、求職

動機強烈，唯不具任何工作專長，僅能尋找非技術性工作；在訪談過程對於先生酗酒及不工作習慣時有怨言，甚至數次傷心落淚。另一個姊姊也嫁到台北，但卻因罹癌而負擔龐大的醫療費用，而無法給予經濟上的協助。目前生活清苦，極欲求職，其最大的願望是賺錢供小孩唸書；最令研究者辛酸的是當問起希望政府提供何種協助？小善哀傷的回答：「希望可以補助米啊！吃的東西，就好了」。

2. 來自大陸的小春，據表示因 4 年前先生遭逢車禍身亡，因此提早取得身份證，憶及 4 年前丈夫意外車禍身亡仍泫然欲泣，小孩雖已經上幼稚園但在求職的過程中，屢因在無法兼顧接送需長期接受復健治療的中風的公公，而無法順利就業。
3. 小沓已有 2 份並累積 9 個月工作的經驗，之前工作是在屠宰雞隻工廠上班，早出（清晨 4、5 點）晚歸（時常加班至 9 點過後，甚或通宵）的超長工作時間及替代本國人不願屈就的工作環境，仍甘之如飴，只不過不忍於疏失小孩的照顧，因此在期待兼顧家庭照顧責任之下，正打算尋找一般正常班之工作。
4. 小華是經由雲林縣非營利事業機構轉介有求職意願之個案，訪談當天另有嫁來台灣的親妹妹及同鄉朋友陪同，因來台之後需擔負小孩照顧責任，因此尚未有求職及就業經驗；待現今幼子上幼稚園，僅需上、下課的接送及晚上的照顧，所以有外出工作的意願，唯仍侷限正常上、下班的工作。
5. 來自大陸海南省的小菊，訪談中多次憶及在大陸時於酒店（觀光飯店）的工作情況，在其苦悶的表情中才能看得到愉快的神采，提到家庭經濟狀況不是很好，及小姑誤解不協助照顧小孩時又顯露出悲傷的無奈心境。對工作無任何奢求，但求能兼顧小孩的正常班工作。

6. 小冠是經由斗六就業服務站所轄之荊桐就業服務台轉介之偏僻農村地區研究個案，目前小孩多由年紀大在家種田的先生照顧，曾經於傳統豆皮加工廠上班，對於工作環境不是很好、工作辛苦及待遇低的情形下，雖雇主多次情商返回工作，但仍堅持另尋待遇較佳的工作。
7. 小雙為北港就業服務站轉介之研究個案，訪談當天由先生陪同來到約談地點—水林就業服務台；比照小雙滿心歡喜的接受訪談心情下，其先生的舉止言談之間充滿了保護及防衛，經由研究者表明身份及誠懇的解說來源後，才答應進行研究訪談。小雙畢業於北京大學財經系，言談舉止中流露出神若自如的自信、及對事情的有主見，來台雖僅4年，但憑藉者優異的學歷及聰慧的應對能力，在求職就業上順利許多，目前於一家兒童美語補習班擔任課輔老師，早上亦於早餐點兼職。
8. 來台最久，經由在台留學而發展異國婚姻的小麗，學歷為東海大學畢業，不仔細聽小麗談話聲調，還真無法察覺其新移民女性身份。小麗工作經驗相當豐富，且從事行政會計工作，在訪談個案中屬較白領工作，但據稱年紀稍長已不適應較耗費心思之行政工作，多次並表達：「不要限定本國籍的嘛！至少可讓我們有個學習機會」之強烈職業訓練或進修意願，但同時又具有「留後路」之不想放棄原國籍的矛盾心態。
9. 小娟是由雲林縣政府社會局家庭暴力防治中心轉介的個案，由於小娟無交通工具及需照顧僅3個月的小孩，因此由斗六就業服務站個案管理員陪同前往小娟的家進行訪談。初見面的不熟悉及缺乏信任基礎，小娟頗排斥接受訪談，經由研究者再次保證尊重其隱私下，方得以順利進行訪談。經由訪談瞭解其先生之前從事營造工程工作，現已因該項行業不景氣，轉為不穩定的粗工，幾乎天天藉酒消愁並暴力相向，收入亦不足以應付2個小孩開銷，僅能勉強接受婆婆及小姑的接濟；但小娟天性樂觀，只期待小孩趕快長大，能儘

早外出工作，再度回到小娟先前熟悉的工作環境，藉由同事間的友誼支持及獲得一份收入來忘卻生活的不如意。

另外本研究亦透過焦點團體訪談，訪問就業服務機構內的專業服務人員，其目的在於透過就業服務機構中各服務區塊實地從事新移民女性就業輔導的專業人員，蒐集他們在服務過程中，所觀察到有關新移民女性在就業上，影響其就業的因素為何？而政府是否有妥善的規劃相關就業促進政策來做為協助新移民女性就業工具？並瞭解福利的供給是否能切合需求？因此希望經由專業的觀點，來提供新移民女性就業的思維。以下簡介就業服務站內，各服務區塊針對新移民女性所能提供的服務內容，及焦點團體訪談成員基本資料（如表三）。

- 一、就業服務員：綜合服務區就業服務員，主要工作為受理求職民眾簡易諮詢、職業介紹、失業給付申請及認定。
- 二、就業機會開拓員：雇主服務區就業機會開拓員，主要工作為定期分析求職者工作意願與工作機會及其供需比率，並開發適合求職者意願工作機會供綜合服務區推介媒合，及藉由不定期訪視雇主建立良好關係。
- 三、個案管理員：就業諮詢區提供個別化專業就業諮詢服務，協助所服務個案解決就業困難或障礙。其所提供服務包含：逕行推介就業、轉送參加就業促進研習活動、提供職業訓練諮詢、多次就業諮詢、職業心理測驗、轉介社會福利或衛生醫療機構等。

表三：參與焦點團體成員基本資料

序號	代稱	學歷	服務資歷	訪談日期	訪談地點
1	吳就業服務員	大學社工系畢	一年六個月	2006年7月26日	斗六就業服務站研討室
2	楊就業服務員	大學應用社會系畢	五個月		
3	林就業機會開拓員	大學資管系畢	二年二個月		
4	郭個案管理員	大學心理系畢	二年		
5	蔡個案管理員	大學社會福利系畢	三個月		

資料來源：本研究者自行整理

第三節 資料蒐集方法

一、質性訪談

質性研究的資料蒐集方式有經由研究者的觀察、錄製、訪談三種方式取得(Miller & Crabtree, 1992; 轉引自胡幼慧、姚美華, 1996), 而訪談是質性研究方法主要的資料蒐集工具, 它是評估人們知覺、意義、對情境的定義及對真實的建構的好方法(Punch, 2005)。唯國內目前探討影響新移民女性就業困境分析的文獻並不多, 為使研究結果更豐富, 研究者採多種資料蒐集方法來蒐集資料, 包含有質性訪談法、焦點團體訪談法來作為本研究資料蒐集方法。

訪談法中可分為「非結構式」、「半結構式」及「結構式」訪談; 其中「半結構式」訪談, 是利用研究者事先準備的「訪談大綱」來進行訪談, 根據自己的研究設計對受訪者提出問題, 主要是作為一種提示(胡幼慧、姚美華, 1996; 陳向明, 2002)。本研究採訪談式指引法進行, 訪談式指引法的特質在於, 它預先設定主題、準備好提綱, 在訪談時才決定問題順序及用字遣詞。提綱可使訪談內容系統化且有整體性, 減少邏輯上的疏漏, 談話內容屬於會話式並能符合情境。本研究考量研究對象為新移民女性, 目的在探究其在台就業歷程中所遭受的經驗, 並鼓勵表達內心真實感受, 而訪談的進行首先著重研究者與受訪者的關係建立, 研究者專業的素養與態度, 並佐以親和力與開放性是進行成功訪談的先決條件, 並以極開放的探索性問題去啟發受訪者的自發性表露生活經驗(高淑清, 2000)。

本研究針對新移民女性受訪者採「半結構式」質性訪談, 於訪問前針對研究主題所蒐集影響婦女就業因素之文獻資料作為理論依據, 再透過指導老師共同討

論後訂定訪談大綱，在訪談時所採的訪談大綱儘量以提出開放性問題，鼓勵受訪者提供具體的生活故事，表達出內心感受，如：何時有工作意願？能否請妳談談求職過程等等，讓新移民女性透過半結構式問題，敘說她們在就業歷程中受到什麼樣的阻撓？以及她們對就業的期待跟想法，期能得到豐富且真實的資料。訪談過程中使用開放式問答，使受訪對象暢所欲言，研究者不針對內容下價值判斷，同時在訪談導引上，亦避免二分法的問題，避免使回答陷入「是」或「否」的選擇中，並避免引起受訪對象的防衛心。

二、焦點訪談

焦點團體訪談是一種立基在結構化、半結構化或是非結構化的訪談當中，它可以讓研究者有系統的同時訪問許多的個人，故是一小團體的人針對某一特定主題所做的訪談，而至於訪問的對象是以與研究主題有關連性的基礎上被選擇出來的(Babbie, 2004; Patton, 1995)。而這種訪談法與一對一式的深入訪談法最大的差異為焦點團體訪談多了團體成員的互動 (Interaction) 和討論 (Discussion)，研究者在此法當中扮演中介者 (Moderator) 的角色，其收集的資料便是以團體間互動討論的言詞內容為核心(胡慧幼, 1996)。由於參與者是一個群體，並非僅一個人，研究者可充分利用團體成員之間的互動關係對於問題進行比較深入的探討，討論的內容往往會比個別訪談更具有深度和廣度(陳向明, 2002)。

本研究針對雲林縣新移民女性就業困境做為主題與焦點，成員的背景均為在斗六就業服務站從事就業服務工作人員(櫃臺就業服務員、就業機會開拓員、個案管理員)，並且採用「半結構式」訪談，利用研究者事先準備的「訪談大綱」來進行訪談。而訪談進行時，研究者的主要職責在促使參與者積極參與討論，密切注意成員間的互動，並於需要時再適當的對群體進行干預。由於訪談的人數較多，交叉發言情況常發生，因此在錄音的同時亦同步摘錄於筆記本，方便日後與錄音資料進行相關驗證，且可於日後做為追蹤提供線索(陳向明, 2002)。

第四節 研究者的角色

本研究係採質性研究方法進行資料收集，經由「立意取樣」方法取得同意參與研究之新移民女性，另外邀請就業服務機構實際從事就業服務工作人員進行焦點團體訪談，並均以「半結構式」訪談進行資料蒐集，故研究者為重要的研究工具，因此本節就研究者個人因素對本研究的影響詳加說明。

質的研究中，研究者即是工具（The Researcher is the Instrument）；質性研究的好壞，取決於研究者（實地工作者）的技巧與能力，及其工作是否嚴謹的程度（Patton, 1995）。因此，在從事研究時，必須對自己的個人因素及其與研究對象之間的互動進行反省和審視，唯有這樣，才有可能比較「客觀地」看待自己的「主觀意向」，使自己的「主觀性」獲得一種比較「客觀」、嚴謹、自律的品質（Disciplined Subjectivity）（Wolcott, 1990；轉引自陳向明，2002）。以下將研究者的經驗與訓練及角色定位做進一步探討。

一、研究者的經驗與訓練

研究者於國立空中大學曾修研究方法 3 學分課程，另於 94 年 11 月份及 95 年 3 月份至中正大學分別進修質性研究方法－深度訪談與主題分析法，共 4 天 24 小時的研習課程。本身自考上公務人員社會行政職系資格後於 85 年 4 月起分發至行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心斗六就業服務站任職，服務逾十年，對於失業勞工求職及雇主求才的就業媒合服務經驗，累積相當豐富的會談及社會、勞工行政等經驗，並經由接受質性研究方法的相關專業訓練課程，提升研究者的訪談技巧，培養有能力於訪談之中亦成為有技巧的觀察員，能讀出受訪者

非語文的訊息，敏覺到其「言外之意」，進而再次透過研究者以開放性的問題來啟發受訪者的自由思考，給予受訪者充分的空間與機會來表達自己內心真實感受(高淑清，2000)；因此對於本研究皆能充分運用研究者的工作專長及與學經歷互相結合，有助於本研究的進行。

二、研究者的角色定位

質的研究過程中充滿不確定性和可變性，唯有研究者本身作為研究工具才能順應這種多變的研究情境；因此研究者應具有特點包括：(1) 立即反應研究場所中的人及環境的任何線索；(2) 變通地蒐集多元的資料來源；(3) 捕捉研究環境的複雜結構；(4) 隨即摘要及對問題的澄清；以及(5) 探索典型及不正常現象(Lincoln & Goba, 1985；轉引自林佩璇，2000)。而研究者在從事十餘年的就業服務工作，累積相當豐富的實務經驗，對求職民眾各項因素引起的失業問題，已有敏銳的判斷力，同時於工作職場中也能便利獲得各項新移民女性在就業上的資訊，同時能取得政府對新移民女性各項與就業有關的法規及行政措施以及個案等多元的資料來源，在此新移民女性就業困境分析研究論文中，研究者本身為訪問者及研究撰寫者，在訪談過程中亦充分發揮訪談技巧，隨時注意訪談個案在語氣或肢體動作上敏感的非語言訊息，例如當受訪者(大陸籍小菊)於訪談進行時，觸及傷心事而忍不住哭泣時，研究者會先保留一段空白時間，讓受訪者先抒發情緒，再嘗試提出—請問你有想到什麼傷心處嗎？願意談看看嗎？鼓勵個案向研究者分享內心真實感受。而由於受訪者多數尚不熟稔台灣本土語言，研究者亦尚未具備越南、印尼等語言能力，因此當發生接收訊息不明白之處，即會再次請受訪者表述或將研究者所吸收的訊息請受訪者確認或澄清。

三、性別與研究角色

質性訪談部分，研究者之男性與受訪者女性之性別差異，及研究者於公部門從事公職身份與受訪者至公部門尋求就業輔導身份上的差異，可能會造成受訪者心理上的防衛。研究者致力在訪談場所上營造輕鬆及藉由閒話家常的聊天方式，與受訪者建立良好互動關係，使訪談能順利進行。另外焦點團體訪談部分，研究者雖在機構擔任督導，為將談話的主動權交給參與者，鼓勵她們即興發言、相互對話、積極參加討論，不受研究者這個「權威」所干擾，因此進行訪談時，研究者便會有意識地保持一種低調姿態，亦即不要輕易發表自己的意見，也不隨便打斷群體的討論(陳向明，2002)。

第五節 資料分析方法

本研究採質性訪談收集資料來源，對於訪談內容之分析擬參考高淑清(2002)對主題分析法的觀點，將訪談資料或文本進行系統性分析，從一大堆看似瑣瑣碎碎、雜亂無章且南轅北轍的訪談資料中抽絲剝繭，歸納出與研究問題有關的意義本質，以主題的方式呈現，用來幫助解釋文本所蘊含的深層意義。而分析流程的步驟如下：

一、敘說文本的抄謄 (Transcription)

藉由開放性的問題訪談，啟發受訪者的自由思考及給予充份的空間與機會來表達自己的觀點，將能使受訪者的經驗與內在心裡感受具體的引發出來，並在訪談的過程中全程錄音，忠實的在訪談之後儘快將訪談內容包含受訪者非口語訊息（如情緒、語氣、表情）等一字不漏的轉換成文字稿，做為本研究者對主體經驗的「先前理解」。本研究共立意取樣9位新移民女性進行非結構式質性訪談，及5位服務於斗六就業服務站從事就業服務之就業服務人員進行焦點團體訪談，且經由受訪者同意全程錄音及研究者自行做重點摘要筆記，訪談結束後立即轉謄成逐字稿，在記憶深刻時即時記要，方能掌握所見所聞的生動現象及能夠協助組織想法和掌握重要的研究議題作用(林佩璇，2000)；而這些豐富的文本即作為研究者進行主題分析之用。

二、文本的整體閱讀 (Holistic Reading)

待訪談錄音內容經研究者謄寫成逐字稿之後，研究者即以開放及設身處地的態度，遠離自己的先前對經驗的詮釋與知識背景，進入受訪者的生活世界中，以澄澈的心觀看文本，對訪談內容中的重要訊息加以編碼註記，並寫下摘要及個人的想法與反思。

三、發現事件(Incident)與脈絡視框(Contextual Framing)

當研究者經過整體閱讀，對於文本的整體意義有了初步的瞭解，此時研究者便需在受訪者訪談中支離破碎、非邏輯或前後矛盾的話語中，仔細的發現事件的來龍去脈及脈絡視框的轉移與變化，掌握從文本中躍出的重要訊息，進一步的澄清與理解受訪者的觀點與意義的核心。另從研究問題的角度去省視，使用相關於主題的關鍵字或詞來幫助主題意義的分類。

四、再次閱讀文本 (Re-reading the Texts)

研究者再次閱讀文本，再回到整體的經驗與省思，再一次進入受訪者的經驗世界中。此時研究者對於意義的理解，可能會有不同於前次的整體閱讀，並產生新的「理解」及再次記錄研究者對整個文本的理解與解釋。

五、分析意義的結構與經驗的重建

經再次閱讀文本，研究者對於整體的意義有了重新的認知，研究者透過本身的創造性及解析能力，經由重新建構意義單元的過程，將個別意義突顯出來或重新組合不同的意義單元，傳達研究者對現象的發現與解釋，避免意義結構矛盾並符合邏輯。

六、確認共同主題(Common Themes)與反思 (Reflection)

在整體中整個主題分析的過程就是在研究者不斷地以開放、接納態度對於文本「整體—部分—整體」來來回回省視，找到共同主題及意義的本質，透過語言與文字呈現受訪者的生活世界。而在理解的過程中研究者必須不斷的在理解中自覺與反省。在詮釋的過程中使我們對於外籍新娘在台生活適應經驗有更進一步的理解。「反思」是研究者將分析過程中所抽離歸納出的共同主題項，再放回研

究問題及整體情境脈絡中，目的在於幫助研究者檢視共同主題是否回答了研究問題？是否回歸研究對象的生活經驗？是否掌握了現象本質真實呈現？而此過程不斷的反覆進行，再經過邏輯性的分析與統整，得以將經驗本質完整地描述並正確地被解釋出來。

七、合作團隊的檢證與解釋

從研究對象的選取、訪談大綱設計、文本資料收集及找出共同主題之整個研究過程，及包含文獻的探討，與本研究的指導教授一起來做意見交換及討論，檢證與辨識，力求真實正確呈現其經驗本質及詮釋經驗背後所隱藏的意義，並且達到質性研究的嚴謹性。

第六節 資料的信度與效度

質性研究樣本是否具有代表性？是否能推論到其他人或人口群？幾乎是質性研究常被質疑的地方；然而質性研究首重於「社會事實的建構過程」及「人們在不同的、特有的文化社會脈絡下的經驗和解釋」，並非「客觀分類計量」、「普遍法則的尋找」或「因果假設的否證和統計推論」，故亦非量化研究所採行的各種信度與效度指標（胡幼慧、姚美華，1996）。為了控制質性研究的信度與效度 Lincoln 和 Guba 提出四個方法，包括確實性（Credibility）即研究的內在效度；可轉換性（Transferability）代表研究的外在效度；以可靠性（Dependability）代表內在信度及以研究的可確認性（Confirmability）來代表客觀性（Trochim, 2001）。因此，本研究即以此四個方式來提升本研究之信度與效度：

一、確實性（Credibility）：

即內在效度，內在效度指被觀察的、被測量的與被分析的配合真象的程度（王文科，1990），包含研究情境的控制、資料一致性的確定、資料來源多元化；研究同儕的參與討論；相異個案資料的收集；資料收集上有足夠的輔助工具；資料的再驗證（Lincoln & Guba, 1984；轉引自胡幼慧、姚美華，1996）。本研究藉由與實務工作者及指導老師共同討論後，擬定的訪談大綱作為收集資料來源的工具，讓受訪者引發出自己的真實感受及生活經驗。再透過訪談不同國籍、來台時間、語言能力等多元的個案來源，直到資料訊息開始出現有多餘、重複的情形出現才停止抽樣訪談。

二、可轉換性（Transferability）：

即外在效度，外在效度則涉及結果的可概括性，結果與結論概括他人與其他情境的明顯意圖（王文科，1990），即受訪者所陳述的感受與經驗，能有效的作資

料性的描述與轉換成文字陳述，增加資料的可轉換性的技巧為深厚描述(Lincoln & Guba, 1984；轉引自胡幼慧、姚美華，1996)。本研究忠實記錄每一個受訪者的訪談內容，轉騰為逐字稿，透過與同儕、實務工作者及指導老師間的討論去檢證所得的文本資料。

三、可靠性 (Dependability)：

即內在信度，運用資料收集策略重點取得可靠性的資料，將整個研究過程與決策加以說明，供判斷資料的可靠性(Lincoln&Guba, 1984；轉引自胡幼慧、姚美華，1996)。本研究忠實呈現研究過程，包含抽樣方法、個案來源、資料收集、資料分析方法及研究者的角色反思等，藉由詳實紀錄及具理論基礎的研究過程，說明研究資料的可靠性。

四、可確認性 (Confirmability)：

可確認性是關於研究結果能被其他研究者證實的程度，但質性研究卻是傾向於假定每一位研究有其獨特的研究觀點(Trochim, 2001)。本研究在訪談進行時，尊重受訪者，對於受訪者所說內容不加以評斷，並在分析資料時，研究者隨時以研究的問題「新移民女性就業困境為何？」進行篩檢，將其中不相關的資料捨去，且在主題分析的歷程經由研究者的指導教授、同儕的共同檢證。在研究過程中隨時核對並再檢驗所收集的研究檔案資料。

第四章 訪談資料分析與發現

新移民女性透過親友、婚姻仲介、自由戀愛等方式，懷抱著一種新希望但卻又擔心、害怕等錯綜複雜心情，離開原生家庭，遠嫁來台，來到一個陌生的環境，去追尋一個未知的夢，但接踵而來的卻是得面對一連串的「新生活」挑戰，由陌生到熟悉、從夢想到現實，再由孤苦到自立、從失望到希望，她們在台灣展開了另一段人生的新旅程。

本研究旨在深入探究新移民女性嫁來台之後其就業意願與動機為何？其就業需求是否受到個人、家庭、社會及勞動市場結構因素影響？新移民女性於求職過程中是否有遭遇什麼樣困境？公立就業服務機構是否有提供外新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施及具體實施辦法？及新移民女性對就業的期待為何？

經由立意取樣 9 位新移民女性進行非結構式質性訪談，及 5 位服務於斗六就業服務站從事就業服務工作人員進行焦點團體訪談後，對於訪談內容之分析參考高淑清(2002)對主題分析法的觀點，將訪談資料或文本進行系統性分析，歸納出與研究問題有關的意義本質，以主題的方式呈現，用來幫助解釋文本所蘊含的深層意義。最後本研究以「展開生命新歷程」、「難圓就業的願望」、「工作的期待～求有不奢好」、「真實的感受～希望與期盼」等四大主題命名來詮釋新移民女性在台灣為何有就業需求？有何生活困境？在求職及就業上遇到什麼樣的困難？對生活及就業資源瞭解及運用狀況？新移民女性就業上又有什麼樣的期待與希望之心路歷程？

第一節 展開生命新歷程

在傳統婚姻制度中，女性在婚嫁之後，即會脫離原生家庭，隨著配偶到夫家生活，必須要調適自己去配合對方的家庭，亦即所謂的「嫁雞隨雞，嫁狗隨狗」。另外台灣也有句諺語這樣說：「查某囡仔菜籽命」，意思就是女兒嫁出去完全是要靠丈夫的福氣來過日子，其命運就像種子一般，隨風飄流、落地生根，嫁到好丈夫日後便大富大貴，嫁到不好的丈夫就會歹命。而多數經由跨國婚姻產生的新移民女性，在人生地不熟的情況下嫁來台灣，也如同油麻菜籽般，任由命運的操弄，由未婚少女蛻變為人妻、媳婦及人母，在新國度的台灣展開她們的新生活。

一、嫁來台的途徑

經訪談新移民女性後發現，她們嫁來台灣是透過許多不同的方式及管道，進而與台灣男子建立婚姻關係。

(一) 婚姻仲介者

在一些交通要道上常會看見仲介外籍與大陸地區配偶的廣告招牌，或是在報章雜誌上也時常會發現到類似的婚姻仲介的刊登，而近期廣告手法已不再侷限平面媒體，而是進一步藉由有線電視播放外籍與大陸地區未婚待嫁女子的影像及婚宴過程，來吸引台灣單身男子的注意，因此婚姻仲介的強力廣告行銷下，促成了新移民女性日益增加的情況。

小娟及小冠即表示是經由婚姻仲介者穿針引線之下，嫁到台灣：

沒有聽過吶，我在雅加達上班，出去就傻傻的，有媒人說要不要去看，我就說好啊。啊——去看就來啊！（印尼籍，小娟）

那個是人家介紹給我們來這邊住的，他們要賺錢。(印尼籍，小冠)

在張鈺平(2004)研究中也曾指出，資訊不對稱的台越婚姻市場中，婚姻仲介業者的居中牽線更助長了台越婚姻的蓬勃成長。而在外籍新娘中以越南新娘的人數為最多，而越南新娘人數的增加與仲介業者活躍的程度呈正向關係，因為台灣男性普遍對越南這個國家認識不深，唯有透過仲介業者的穿針引線，才能縮短跨國婚姻所需花費的時間和成本。夏曉鶻(1997)亦表示外籍新娘與丈夫都是經由相親(仲介、親戚朋友介紹)認識，台籍新郎經由媒人介紹親自到東南亞相親，到了當地以後，那邊的媒人負責安排帶婦女前來相親，男女雙方同意後即擇日訂婚並親自到東南亞地方政府辦理結婚登記，之後，男方回台灣，其餘手續則交由代辦人處理，因此婚姻仲介者在跨國婚姻上實達到推波助瀾之效。

(二) 親友介紹

除了透過婚姻仲介來台，這群新移民女性也會藉由親友介紹，成為台灣媳婦。來自大陸的小雙，則是在公司同事的安排相親之下，而嫁到台灣來：

就是我老公他朋友帶他過去說給他相親，啊阿我是在一個公司上班，在我們公司的同事有認識他的朋友，啊就這樣介紹，然後就這樣嫁過來。(大陸籍，小雙)

由於近年來企業考量生產製造成本，許多產業會外移至人力成本較低的未開發或開發中國家，造成大量的勞動人口也被迫遷移至東南亞或大陸等地就業，因此除了有些未婚青年在當地結婚生子外，也會媒介當地未婚的女子與台灣有結婚需求的男子認識，因此也間接的促成跨國婚姻的形成。

(三) 來台留學

跨國婚姻的形成有些是透過國外留學的管道，經自由戀愛而促成跨國婚姻，可見這群新移民女性來台婚嫁的管道其實非常豐富。來自馬來西亞的小麗則是來台念大學，進而認識現在的先生：

唸書啊！就是無心插柳什麼柳——，是我去我們的韓江學校，啊他那邊有舉辦什麼統一考試，台灣辦的，後來就——考上啊！接下來就過來念了。是因為我來這邊讀書，我念大學然後跟我先生認識，然後就成男女朋友就這樣子，後來就結婚。（馬來西亞籍，小麗）

由於是透過自由戀愛，且已培養出一定程度的感情及彼此的瞭解，因此小麗也說她們不是買賣式的婚姻結合，所以比較可以相互溝通：

說實在還好我先生對我很好，所以根本什麼事情就兩夫妻討論怎麼解決這樣，對我很好，也是——就是家裡是也是他負擔，他也不會說怎麼樣……有什麼代誌就兩夫妻討論要怎麼去做這樣而已，可能是因為我們自己談戀愛的，所以比較可以溝通，像他們買的，花錢買出來的——啊就才一次見面，很多方面還是不知道才会有問題，還有溝通問題、生活上的問題，啊我比較少……。（馬來西亞籍，小麗）

二、離鄉背井為追尋美好新生活

夢想是促進人類勇於接受挑戰以及成長的原動力，大志者為人類謀福祉，小志者則為自己開創美麗的人生；若依人口遷移理論來說明促成新移民女性的遷移

行為，由回顧過去國內外相關文獻，我們可以發現影響人口遷移之因素大多為經濟因素，其中最主要的為就業機會及工資差異；另一方面，由於經濟發展、國民所得提升，地區生活品質亦逐漸為人們所重視，如地區之溫度、溼度、空氣品質、公共設施之提供、犯罪率等等，皆可能會影響人口遷移(葉懿珊，2004)。故本研究亦擬藉由訪談來分析新移民女性懷抱著美好夢想嫁來台的背後所獲得的支持力量為何？又來台後的感觸又為何？是否與就業有何關係？

(一) 原生家庭的贊同

「男怕入錯行、女怕嫁錯郎」，父母親對於女兒的歸宿總是最在意的，她們也都認為女兒一輩子最重要的莫過於能覓得良緣。因此在東南亞或大陸經濟較落後地區，對於能夠將女兒嫁到比他們經濟較好的台灣，原生家庭也都抱以支持的心態。故這群新移民女性經由親友、婚姻仲介的介紹或自由戀愛等方式的跨國婚姻，大部分的新移民女性原生家庭也都頗感贊同。

小冠及小麗的雙親對於跨國婚姻也是站在支持及認同的立場：

家裡同意啊！不同意就不能會來了啊！（印尼籍，小冠）

同意啊！沒有同意我怎麼會過來，我是女生啊！我又不會賺錢。啊那時候。其實是我父母贊成我才過來，本來我也不想過來。（馬來西亞籍，小麗）

(二) 嚮往新生活

跨國婚姻的傾斜基本上是經濟強弱的表現，目前台灣民眾的經濟條件普遍仍強過中國大陸與東南亞地區，因此這些新移民女性大多是因為期待改善經濟和生活而選擇遠嫁到台灣來(張鈺平，2004)。這也是大部分新移民女性離鄉背井跨海嫁來台的主要原因。

小冠及小善均表示希望經由跨國婚姻而擺脫原本貧困的生活：

印尼讀書讀完就幫我媽媽的弟弟幫忙做生意，印尼也是很辛苦，不會有錢、很歹命。(印尼華裔，小善)

聽人家說有時候賺錢比較容易啦！……就純粹想嫁到這邊來。……有人在說啊！……這邊會比較好過。(印尼籍，小冠)

而大陸籍的小雙則在家鄉因工作職場不是很順心及對台灣印象良好的的情況下，想藉由一段跨國婚姻來給自己一個新的生活環境，去追尋另外一片天空：

我就是因為要參加一個我們那邊的公務員考試，後來公務員考試就是筆試也過了，面試也過了，啊就是說我眼睛就是視力沒有達到要求，就給刷下來了，然後我在那家公司上班也不是很滿意，因為那時是抱著很大的希望去考，被刷下來就是心情很不好，就覺得好像在我們那邊也沒什麼意思，然後就想啊換個環境，看這邊怎麼樣，因為在家裡感覺心情很不好，主要是考試的關係，然後就想換一下。……因為我們在這邊也不是很瞭解，還是處於那種台灣都很好的感覺，啊就想過來說。(大陸籍，小雙)

吳美菁(2004)在其研究論文中也有著相同的發現，少許的新移民女性想要嘗試新的環境、不同的體驗，因對台灣抱持好奇的心態，而不願留在原生國家，因此她們會選擇了跨國婚姻，抱著”賺錢較容易”、”台灣比較有錢”的期待下，希望嫁來台灣會有更美好的將來。

(三) 對未來的狀況難以掌握

跨國婚姻多是僅經媒人的介紹後，在雙方短暫的會面、一切只憑第一眼感覺

之下而締結婚姻，因此遑論會經過長久的交往，所以新移民女性在未瞭解台灣生活的情形下，即嫁到台灣。

印尼籍的小娟未嫁來台對台灣可說是完全的陌生，而在懵懵懂懂的情況下嫁給現在的先生後，才發覺結婚的對象與當初相親時所認為的對象是不同的：

就去看啦！我們也聽不懂那時候，他們講什麼我們也傻傻的。……因為我選的時候是2個，我選另外一個是在桃園是種蘋果的啦。……結果那個我來這，嗯——怎麼會在種田。我問媒人啊！媒人就跟我說，因為那人腳比較不方便啊！說這邊比較好，就這樣子。(印尼籍，小娟)

小雙當初即是懷抱著「台灣比較好」的印象及想換個新環境重新開始的心態，選擇跨國婚姻，但同時也擔心來台之後是否真能如願？因此心裡也自忖：

如果說不行，因為那時候是說嫁過來半年要回去一次，我心裡想如果說不好，反正半年就回去也沒什麼關係。(大陸籍，小雙)

另外小麗雖嫁來台19年了，卻一直未辦理身份證，其理由是對未來的不確定感，擔心辦理國籍歸化後，按國籍法規定會喪失原國籍身份：

……但是我們有我們的難處啊，因為我們只要一放棄那邊的，我們就永遠不可能就是那邊的公民，不像台灣你遷出去還可以再遷進來，我們那邊沒有啊！你只要一放棄，就永遠永遠沒有辦法了。……對啊！我就是考量到這一點，所以沒有放棄，因為以後的發展是什麼樣，咱們也不知道，你總是要留著啊，那如果說——喔！萬一以後你說要

回去創業啊還是怎麼樣，什麼都沒有……。(馬來西亞籍，
小麗)

因此對未來的不確定是造成新移民女性在台灣生活無法擁有安全感的最主要原因，她們從原本熟悉的環境來到陌生的國度，從最初的擔心「我會嫁給什麼樣的人？」、「在台灣是否能適應？」、「另一半值得依靠嗎？」及「家人會把我當媳婦看待嗎？」，一直到「萬一適應不良、先生對我不好，我是不是可以趁機回國？」的種種擔心、憂慮及假想，伴隨著搭上飛機離開家鄉的那一刻開始一直到往後漫長的跨國婚姻生活。

三、重複悲情困苦的生活腳本

外籍新娘來台的主要動機是經濟誘因因素；其次是可以減少家庭負擔，改善家庭生活(劉秀燕，2002)。大部分嫁到台灣的外籍配偶其最主要原因是原家庭的經濟狀況很差。為了改善原家庭的生活，而台灣是容易賺錢的地方(葉孟宗，2004)，因此來自中國大陸及東南亞地區的新移民女性，她們最初的盼望也是希望能經由這一段跨國婚姻，來擺脫貧困的生活及改善原生家庭的經濟。但實際情形真能如新移民女性所願嗎？

(一) 夫家經濟貧困

跨國婚姻的家庭經濟來源大多是由台籍先生負擔，而台籍先生因大部分從事低階的勞力工作，又或因工作的不穩定，連帶的影響家庭經濟收入來源。

來自大陸的小菊及印尼的小娟即表示夫家的經濟狀況不是很好，小娟甚至還需要婆婆的提供援助：

一般來講在大陸那邊都是貧困的家庭，啊來這邊的話，如

果嫁過來這邊，他們也是中下階級，所以經濟方面可能沒那麼好，啊我也不是說因為經濟不好要逃，不是這樣子，家人也會給錢給我，多多少少都會給，他們是因為沒有錢的關係嘛！如果有錢的話，他們也不會這樣子，我嫁的家庭還算好啦！那是貧困大家一起貧困。（大陸籍，小菊）

她（指婆婆）會看啦！是沒有菜、沒有油她會拿來這樣子啦！啊如果沒有錢跟她借，她是會拿給我們這樣子啦！

（印尼籍，小娟）

（二）先生就業競爭力薄弱

而隨著近年來產業結構轉變，傳統產業紛紛關廠、歇業或是遷移至勞動成本較低的東南亞或中國大陸，造成失業率節節高升，以致於這些原本在台灣職業聲望較低的台籍先生，工作及收入極不穩定，連帶的影響整個家庭的經濟狀況。

現在在做工廠，因為板模現在沒人在蓋房子了，啊沒有每天去，他也沒有每天去做。（菲律賓籍，小沓）

我先生，以前他是做板模，但是現在板模不好做，他找別項工作。（大陸籍，小菊）

現在他沒有蓋房子了啦！現在是外面整理的……就是人家蓋房子，外面的整理啦！……粗工，就是有工作就做。……蓋房子。……以前他是水泥的、粗工的啦！（印尼籍，小娟）

他在回收油，現在有時候去、有時候不去，因為這工作也不是很好做……自己開的，自己去收，然後賣給別人。……他之前是幫他弟弟送貨、送飲料。然後我來之後就自己去外面做那個回收油。可是也不是很好、很少出去。（大陸籍，小雙）

由訪談中可得知台灣新郎大多是從事勞力性的工作，其就業競爭力薄弱，故在丈夫失去工作無收入的情況下，家中的經濟壓力並無法藉由新移民女性協助家中工作而減輕經濟負擔，在家中經濟壓力逐漸變大的情況下，更加速這群新移民女性企圖向外尋職的動機。因此與翁任嬋(2003)研究女性的勞動市場參與活動之研究中，已婚婦女就業行為表示與丈夫的就業與否有很大的關連，當丈夫非就業時，家庭其他所得低的已婚婦女就業比例增加相當快速的研究結果相符。

(三) 先生酗酒惡習易產生婚姻暴力

訪談中亦可發現新移民女性的先生大多原屬低職業聲望，若遭逢失業時，其再度重返職場就業往往更顯困難，而在長期失業困境之下，往往引發失意酗酒的不良習慣，在這惡性循環下，生活及經濟狀況也隨之每況愈下。

小善及小娟即表示先生有酗酒的惡習進而影響工作：

他懶啊！……有頭路不去做啦，懶惰。……作修理怪手，後來頭殼有問題。……喝酒有傷到頭腦。(印尼籍華裔，小善)

每天喝，有時候不會，如果他喝的很醉就會，喝了他自己會**惹惹** (台語指重複個嘮叨不停，說來說去都是一樣的話。)，不知道他唸什麼都聽不懂，他講一講什麼他不知道啊。(印尼籍，小娟)

Narayan(1995；轉引自潘淑滿，2004))指出：未取得永久居留權的新移民婦女中，就有 77%曾遭受配偶虐待與暴力行為，而根據楊詠梅(2001)的研究，有 30%婚姻移民婦女曾出現沮喪與憂鬱症狀，有 10%曾有自殺念頭，7.5%有明顯無力感。另吳淑裕(2003)針對雲林縣本國婦女婚姻暴力特質與警察處理經驗之

研究中亦顯示，婚姻暴力案件的型態以「傷害」為最多，而發生原因以兩造私人問題佔最多，其次是個人特殊問題者，特別是加害人之酗酒不良習性。

因此本研究中同樣也可以發現，先生有酗酒習慣的新移民女性易遭受到先生的暴力，小善及小娟即表示有發生被先生傷害的經驗：

之前我老公去住精神病院，被我婆婆抓去的，他就是愛喝酒、愛罵人、會拿棍子打人。(印尼籍，小善)

他吵架他就會丟我的，對啊！我東西他全部丟，他自己的就不會，他會摔我的……說我自己做的來的(自找的)……

他要打我啊！結果他拉我孩子啊！我會怕啊！所以我跑去我婆婆那裡，他如果沒有拉孩子，我就不怕啦！因為他很小對不對！給他拉斷了都不知道啊！他一直拉他啊！

我很生氣把他一推，他倒下去我就趕快跑。(印尼籍，小娟)

(四) 為了將來：艱苦嘛要忍耐

顏錦珠(2002)研究發現：外籍新娘原先抱著來台後若不適應，即回原居住地的想法，但在懷孕生子後，感受孩子帶來的歡樂，使觀念及生活皆有所改變，也轉移外籍新娘生活不適應的問題焦點，強化了外籍新娘留在台灣的意願，孩子顯然是外籍新娘選擇留在台灣的主要心靈寄託。

小善即表示雖生活困苦但因深愛自己的小孩，說什麼也要忍耐：

跟別人說也沒效啦！都是叫我跑掉，我愛我的小孩，沒法度走。原本想說嫁過來會好命，沒想到會這樣(哭泣)，沒錢可以回去，要忍耐。(印尼籍華裔，小善)

小結：

跨國婚姻係來自於兩個不同文化背景的結合，特別是來自於經濟狀況普遍不如台灣的東南亞及大陸地區之新移民女性，當初懷抱著「有人在說這邊會比較好過」的憧憬而嫁到台灣來，卻不知原本在台灣即屬在婚姻上相對弱勢的男子因無法在台灣順利結婚，才需遠至落後國家找尋婚姻對象。新移民女性在原本懷抱著「上婚嫁」夢想與到台灣之後所體驗到的現實落差之下所產生的失落感，加上婚後尚有先生及公公、婆婆等家人的相處仍須長時間的調適，況且社會網絡資源亦不足，其間的生活壓力與孤苦愁緒，也一點一滴的侵蝕當初嫁來台灣的勇氣。然畢竟母愛是偉大的，新移民女性在難捨臍帶關係的親情下，最終還是選擇留下來，並且也期待著小孩長大後，能過著幸福的日子。



第二節 難圓就業的願望

由於迎娶外籍配偶的男性多數為農工階級，經濟狀況也顯弱勢，家中經濟來源有時即需外籍配偶的幫忙，尤其是伴隨小孩子出生以後的養育費用增加，身為媽媽的也都想多賺點錢來提供小孩較佳的生活品質(陳美惠，2001)。但受限於法令對新移民女性工作權的限制及肩負家庭的照顧責任、家人是否同意外出工作與就業市場是否接受……等，新移民女性欲順利就業仍需克服這些的重重障礙。

一、求職動機

台灣未婚男子娶外籍與大陸地區新娘之最大目的在於傳宗接代、延續子嗣，而這些新移民女性嫁來台的初衷也在於能夠擺脫原生家庭的貧困生活，期盼過著幸福美滿的婚姻生活，並且也在夫家的要求下，在家扮演相夫教子的角色。然而在研究者任職的就業服務站裡，卻時常出現新移民女性前來表達就業的需求，因此本研究在分析新移民女性的就業困境中首要關注的，即是要瞭解其外出求職與就業的動機為何？

(一) 拓展社會網絡

新移民女性嫁到台灣來，由於人生地不熟及語言隔閡，除了夫家的親屬及先生的朋友外，幾乎很少有自己的朋友，同時也擔心鄰里街坊的指指點點，因此平常也鮮少出門。

然人是群居性的，不能離群索居，必須與其他人生活在一起，並且彼此一起進行互動，而社會網絡即指在日常生活中的互動，形成家庭，朋友和同事的關係，這是一套相互依賴、互動的結構與基礎(宋鎮照，1997)。社會網絡是指一個人或一組人連接著一個人，或一組人的社會關係，個人可藉此網絡維持某種社會認同

並建立社會接觸，進而取得相關資源(邱建璋，2004)，而隨著個人的社會參與及互動越多，越有機會得到充份的社會支持(黃毅志，2002)。故能拓展社會網絡，將有助於得到社會的資源讓新移民女性更容易適應台灣生活。

就業服務站工作人員郭個案管理員即表示有的家境比較好的、沒有經濟壓力的新移民女性，之所以會到就業服務站找工作，非因經濟來源不足需外出工作賺取工資，而是因為在家裡沒有其他談話對象、生活枯燥，因此才有就業的動機，藉此可認識其他人：

不一定耶！有的蠻好的，只是無聊啊，出來工作（郭個案管理員）。

而據曾有工作經驗的小沓、小娟表示：上班能夠使他們擴展人際關係，認識多一點台灣人，因此研究者問她們嫁來台灣之後有沒有認識其他朋友？又從那邊認識朋友？小沓及小娟說：

對啊！因為在工作也可以聊天啊！不會像家裡這樣悶悶的。

（菲律賓籍，小沓）

朋友還好啦！只感覺台灣人比較多。……還好有很多本地的朋友。……工廠認識的，……我也不曉得，因為在家很無聊啊！

那時候我沒有看顧〈台語〉孩子，都是我婆婆在看，我是感覺很無聊啊！（印尼籍，小娟）

新移民女性嫁來台的生活重心，除了瑣碎的家務整理外，都落在照顧孩子的身上，又加上幾乎足不出戶的封閉生活。因此原本在大陸從事飯店餐飲服務員工作，喜歡與人互動、過團體生活的小菊每當想起之前在大陸工作時候與同事一同工作的快樂時光，在惆悵的神情下的才會露出些許的笑容：

我也不是一定要有工作，沒有工作的話也可以，我想出去說，如果，因為我在那邊（指大陸）有跟團體一起工作過，認識一些朋友也可以，……我想說團體的生活的話，假如能夠有機會進去的話，我想都還好吧！我本人的話，我在那邊，因為以往的經驗嘛，大家在團體的話，我都跟他們相處的5、6年，都還不錯，……像我自己我也不會害羞這樣，不會說陌生人我不敢講話，我比較外向。（大陸籍，小菊）

李玫臻(2001)研究亦發現外籍配偶來台初期的網絡以娘家及夫家家庭為主。但隨著時間的愈久，倘若其網絡愈大，對外關係建立愈多，與外界接觸愈多，其生活適應的情況愈好。因此若能藉由外出就業便能促進社會網絡的建立與擴展，使新移民女性更能儘早融入台灣的生活。

（二）負擔幼兒教養費用

新移民女性由於在母國因原生家庭經濟困難，無法供給完善的受教育機會，且嫁到台灣來也因為先生的教育程度低而造成就業困難，無法提升生活品質，因此深刻的體會到唯有給下一代更好的教育才是未來的希望；是故訪談個案中的小善、小冠、小娟無不希望藉由外出工作賺錢，來提供小孩受教育的機會：

……因為我不識字，怕不會教，怕小孩會像他爸；裡面不平安每天在吵架。……小孩現在2歲了，我要去工作，才可以去上幼稚園，要快點找工作。（印尼籍華裔，小善）

送孩子在讀書啊！生活很難過啊！……孩子還小孩還沒讀書啊！（印尼籍，小冠）

對啊！之前沒有上班啊！沒有錢！她就一個禮拜沒去啊！因

爲沒有錢給他去啊！不好意思啦！老師會問啊！……我就不曉得，他就打來說1萬3，我就說還沒有工作沒辦法。……現在我想說上班的時候，就是想到怎麼樣——孩子可以讀書啊！這樣，我自己也可以時間去讀書啊！賺一點錢，孩子也可以吃，對啊！生活費這樣。(印尼籍，小娟)

(三) 賺錢分攤家庭消費支出

對於經由跨國婚姻剛來台灣的外籍配偶，多半都是整理家務、照顧小孩等，夫家也不會給她們太多的零用錢花用，因此大多數的外籍配偶內心非常渴望能儘早外出工作。而當外籍配偶外出工作時，不僅使經濟來源穩定，並且幫助夫家家庭多少改善家境，使自己更具自信心，提高本身在家庭的地位(吳美菁，2004)。因此在多數的訪談個案中皆可發現，新移民女性對家庭的經濟狀況不佳的情形，除了擔憂之外，也都願意外出工作賺錢來貼補家用。

我賺錢也要維持家庭，也要幫忙家裡買東西，不是要賺給自己做零用。……如果是自己當零用也會給我婆婆罵，她就講如果你賺多一點，也要一些給他當零用。(印尼籍華裔，小善)

對呀！不然無聊，以前我帶小孩很辛苦，沒錢。……不然白天無上班嘛無錢，大家攏嘛是要做，不然要吃什麼？……要做比較好啦！（菲律賓籍，小沓）

目前——反正日子，啊——怎麼講（哽咽），過得去而已，如果說在台灣餓肚子還沒有，三餐可以吃而已，但是沒有工作就沒有，因爲房貸繳出去就沒有，沒有剩餘的錢就對了。(大陸籍，小菊)

嘿啊！生完之後，養不過啊！……生活不過啊！……生活費用也比較多了。(印尼籍，小冠)

要賺錢啊！補貼家用、存點錢。……因為現在這個時代沒有2個出來工作，你要靠1個人的薪水嘛真的。……就是可以過按呢而已。也不是說好到哪裡去啊！就這樣子，收支平衡而已，所以我必須出來這樣工作，無喔，你真正係無法度存錢。（馬來西亞籍，小麗）

感覺你們台灣沒有上班沒辦法，對啊！都是要上班的。……對啊！沒有工作要吃什麼啊？（印尼籍，小娟）

故雖然社會新聞時常有聞搜刮台灣新郎金錢後隨即逃走的外籍或大陸配偶，而造成社會大眾有負面印象，但研究者經由訪談新移民女性之後，更加的相信會有更多的新移民女性其實仍會盡心的守護著家庭，並協助維持整個家庭的經濟狀況。

（四）回饋原生家庭

新移民女性當初嫁來台是懷著「上婚嫁」夢想，同時也希望改善娘家生活環境，而在「外籍新娘」與原生家庭保持互動中，除了情感上的聯繫外，其中也最具體的連繫便是經濟上對娘家的回饋。

而訪談個案小菊及小沓亦表示如果自己在台灣有賺錢能力時，會希望帶回去改善娘家生活：

我想他們的心聲都跟我差不多，我們都想賺些錢，以後拿回去大陸這樣子，拿回家一點點啦！改善。當然做得到最好，做不到那就沒有辦法了，要看自己的能力。（大陸籍，小菊）
有啊！他（公公）有在做田，種柳丁啦、茂谷、柑橘啦。伊攞是賺自己用，啊我也是要賺自己用，以後回菲律賓看家人也可

以用，我不好意思跟我老公借。(菲律賓籍，小沓)。

但若長期和娘家維持著比和婆家更緊密的聯繫，尤其是對娘家經常性的金錢援助，這樣的行為因較無法取得夫家與鄰里的認同，會使得她們在與鄰里的接觸上往往遭遇挫折(蕭昭娟，2000)。

小娟即因為之前有工作收入，也曾經因為家裡爸爸開刀需用錢而寄錢回娘家，不過卻遭到先生的反對：

就是寄回家過，我老公就說，沒有顧家，顧外家〈台語娘家意思〉這樣。……領薪水是我的，我又沒拿你的，對不對？幹嘛要罵我啊！你又沒給我寄回去，我不是跟你討生活的啊！……看啦！如果媽媽緊急要錢，她就會打來，她不會跟我討錢，就是我爸爸開刀兩次，就打來了，因為開刀一定要錢啊！因為我們那邊沒有健保，要用錢的。……我把我的錢留下給我爸爸還可以開刀看醫生，就這樣。他都罵我沒有顧家啊！（印尼籍，小娟）

而詹娟娟(2005)更深一步從娘家因女兒的經濟貢獻所產生的改善，發現在「越南新娘」個人的層次，造成她本身在娘家內的地位的提昇，在「原生家庭」層次，影響其在當地社群的社會地位向上流動。這種透過上婚嫁來提升生活品質及援助原生家庭的情形，其實也普遍存在於傳統的台灣農業社會，故台灣社會的傳統觀念上女性大多會選擇社會經濟地位較高的男性作為結婚對象，而這種現象自然也跟新移民女性欲藉由跨國婚姻來改善原生家庭經濟狀況的情形相符。

二、難以跨出就業的第一步

台灣家庭娶「越南新娘」多半出自對傳統媳婦的需求：需要一名能夠照顧一

家老小、打理家裡、傳宗接代的女性。這種工具性的目的，加上對於商品化婚姻不具信心而衍生出來的逃妻恐懼症，使得台灣家庭對「越南新娘」採取嚴密的監控，將她們限制在家庭當中、孤立其生活領域、節制其金錢來源，一切都在防杜「有腳的商品」落跑(沈偉如，2003)。除了家人的限制自由外，也由於害怕外人對她們的指指點點，因此在家裡除了面對自己的家人外，她們的社會關係也變得非常狹窄，其生活的苦悶是可想而知的。由於夫家的限制外出自由及擔心受人歧視，在猶如囚困般的生活下，使得她們要勇敢踏出家庭的心理障礙及爭取外出工作的機會也變得非常困難。

(一) 家人的限制無法擴大生活領域

嫁來台之後的小善，婆婆即限制不得外出，並且對於她的外出行為會嚴厲的斥責：

來台灣再二個月就三年了，2年我婆婆都不讓我出去，後來等我生小孩後才可以推小孩出去，可以出去走走，現在才認識台灣的地方。……我推車子出來他有罵，說出去過街。(印尼籍華裔，小善)

小娟的先生認為個性活潑的小娟愛出去玩，及因為工作而認識比較多的朋友，在其限制交友的情況下，每當有朋友打電話或著到他家找小娟時，也都會怒罵對方，因此造成小娟的朋友不敢再來找小娟了：

對啊！他以前沒有拿手機啊！那支手機本來是我拿的耶！就是吵架他拿去啊！結果我跟他要，不給我，我也不要拿，就再去辦一支啊！他現在也想要我這支手機啊！奇怪！你要那麼多支幹嘛！你要我就要給你哦！氣死我了，他一吵架就拿我手

機啊！等看誰打電話來啊！我朋友要是打電話來，他就罵
啊！……脾氣不好啦！所以我印尼朋友不敢找我啊！給他罵
啊！真的啊！來過我家也不敢來了！（印尼籍，小娟）

（二）被標籤及污名化

新移民女性除了家人的限制自由外，一方面也因街坊鄰居的異樣眼光而讓她們不敢接近，吳慎(2004)亦表示社會大眾對大陸女性配偶的印象和評價大多數都是來自媒體新聞報章雜誌片段或深入的報導，也由於長期以來「大陸新娘」被標籤及污名化，幾乎就是和來台賣淫、淘金女、假結婚等名詞畫上等號，整個社會對她們的刻板印象，也產生了偏見與差別待遇，因此被標籤者之新移民女性的權力也將被剝削及壓抑著。加上國人對於大陸地區普遍也有些錯誤的觀感，普遍認為對岸是貧窮落後國家，自然而然表現出優越感，而輕視瞧不起她們。

訪談個案中來自大陸籍的小春、小菊即表示鄰居的閒言閒語，會感覺到受到台灣人的歧視，造成她們不敢去面對人群：

有喔！有時候，就我們鄰居說大陸怎樣，一看到我們走過去就馬上停住了，尤其是講什麼，但是別人講什麼我也不在意這些啦！但是我想有可能多多少少會有一些排斥。……有！他們說——有時候他們說你們大陸怎樣怎樣，過來啊淘一些錢回去什麼之類，所以他們心理很不平衡。（大陸籍，小菊）

對啊！不要說是老闆，這邊人都說我們是大陸婆。（大陸籍，小春）

鄰里街坊的閒言閒語及異樣的眼光，對新移民女性造成若干程度的心理傷害，而新移民女性也常會因害怕被指指點點或被歸類等同於媒體負面報導個案，

因此她們甚至不敢出門走向人群，人際關係當然無法擴及社區。而吳美菁(2004)研究中亦認為外籍配偶的生活適應與人際關係是密不可分及交互影響的關係，進而表示外籍配偶家庭及社會人際關係的擴展的順遂與否，影響其在台生活適應的能力，人際關係好的，其生活適應能力佳，人際關係差的，其生活適應能力也差。

相較於東南亞的外籍新娘，大陸新娘雖較少如東南亞外籍新娘般，須面對全然陌生的文化環境，及語言溝通上的困難而無法融入當地生活，但卻須去面對兩岸因長期分隔而生的誤解與政治情感上的認同問題。即使兩岸有相同的歷史根源，在傳統家庭價值上仍有高度的一致性，但卻存在一更複雜、甚或是對立衝突的國族認同問題(劉千嘉，2002)。因此在這種被標籤及污名化的生活環境中，要獲悉就業的訊息或是勇於走出家庭外出就業其實是非常困難的。

三、不諳台灣語言及國字成為就業的瓶頸

語言是溝通的基礎，在跨國婚姻中所有的問題都與語言脫離不了關係。外籍新娘係來自不同的國度、使用不同的語系，雖然來台曾學習過二到三個月的中文，但仍不足以應付在台的生活，聽、說、讀、寫等，同時語言能力缺乏也使得夫妻無法有效的溝通，以致時有衝突；也讓她們不敢貿然外出，因此行動受限；有了小孩以後，也無法教導孩子；求職及就業不易，也影響到外籍新娘的經濟獨立(顏錦珠，2002)；而處在依賴人口的情境底下，在家庭的地位自然也無法提升。

(一) 不識國字成求職障礙

自從工業化革命以來，生產技術日趨機械化，由傳統勞力生產轉為機械大量製造，然其伴隨著人力素質亦必須隨之提升，最基本要求的是需看的懂機械操作鍵盤及標準作業流程，因此新移民女性在未熟悉台灣國字的情形下，在就業市場上仍屬相對弱勢。

小善因家庭貧困及先生的不負責任，加上欲給小孩有較好的教育，因此具有強烈的工作意願，但自己深知看不懂台灣國字，而擔心雇主不願意僱用：

不識字，怕老闆不愛。(印尼籍華裔，小善)

另外小沓也說自己找工作最大的障礙是不認識台灣字，也擔心因不識字在工作時會做錯事情被雇主罵，另外之前找工往往也因不識國字、看不懂各項徵才公告，而只得至工業區各家工廠挨家挨戶詢問：

現在工作真難找，像我*按捺*不認字的真可憐。……不認識字，還有要照顧小孩子。……沒法度，沒法度看字，看錯會被罵。……也有遇到，我跟小姐問說有沒有缺人，小姐說沒有，我就是每一間都去問，因為不識字都去問。也有可能是真的沒缺人啦！（菲律賓籍，小沓）

而小華、小冠也說不認識台灣國字是造成她們找工作時的困境：

看不懂台灣的字。(越南籍，小華)

看不懂台灣字。(印尼籍，小冠)

另外小雙則因在母國用的是簡體字，雖然自覺與繁體字相差無幾，故也曾依工作意願應徵過幼兒教學工作，但仍在雇主認為不太熟台灣繁體字不適用的情形下，而遭拒絕：

像我之前也有應徵一份工作啊！就是幼稚園的一份工作，他（指雇主）就說啊你不會寫國字，就好像覺得你就沒有辦法去教導小朋友，他就有這一種顧慮。(大陸籍，小雙)

就業服務站工作人員亦表示語言及文字的不同，通常是造成新移民女性就業機會的限制：

而且他們可能侷限在於他們原本的國家，可能學歷是念到高中，可是問題是過來台灣，他們可能在語言上面或是文化方面就是還蠻難融入的，所以變成他們就是要找一些比較勞力性的工作，比如他們包裝這種東西，不用太接觸到語言或是文字，然後也不太需要跟其他人做溝通，所以他們做起來會比較——比較得心應手。(吳就業服務員)

就像越南跟印尼的話，可能就是因為不識字的原因，像比如他要去做機台操作的工作，雇主就是希望看的懂台灣的字，就是最起碼你要 ABCD 二十六個字母都要會看；那像大陸的話他們可能簡體字跟我們對應下來的話，他們困擾比較沒有那麼大啦！然後就是像越南藉的印尼藉的，他們可能就是不識字了。(楊就業服務員)

可是通常老闆會要求說你要能夠解讀，會寫，而且寫通常對他們來講還是有困難。像有的念到國中補、夜畢業的，可是還是不太會寫。可是老闆你說今天他出來是工作，他如果需要會看字的啊！不然就不要。(郭個案管理員)

(二) 不諳台灣話失去求職自信心

雲林縣為中南部農業鄉鎮，一般民眾日常生活多使用閩南話，因此對來台初期的新移民女性在大部分先學習國語的情況下，閩南語對她們來說仍甚為陌生。而對於習慣於家鄉使用國語的小春、小雙，在面對雲林縣鄉下農村普遍使用台語溝通的環境，聽、說頗為吃力，也造成就業的一大障礙：

可是我講的有時候人家聽不懂。(大陸籍，小春)

比如說那個聽台語的問題，然後那個寫國字的問題，我們寫簡體字，啊那個拼音也不一樣，這樣子！……他有給我一個工作但我沒有去問，因為我想他那一個工作是什麼牛排店啊快餐店，他就是要接電話，接電話我怕人家講台語我會聽不懂，所以就不敢去問。(大陸籍，小雙)

對於外籍新娘更不利的情況為她們國語的溝通能力也不足，因此在就業的能力上更顯薄弱，小善也表示因為剛來台時對於國語一竅不通，不敢外出求職：

以前不會說台灣話不敢出來、不能做，現在會說才可以出來找工作。(印尼籍華裔，小善)

三、求職管道的欠缺

當新移民女性克服了小孩照顧責任及得到家人同意得以外出工作時，首先碰到的問題便是去那邊找工作機會？求職管道有哪些？

(一) 求職靠自己

雖然獲得家人同意可外出工作，但可透過什麼樣的管道求職？新移民女性沒有這方面的訊息。小善雖然有向同鄉的朋友談起想找工作的意願，但朋友也只能陪之乾著急：

他會幫我找工作，找頭路說他說也替妳煩惱，但是也沒有幫忙什麼東西。(印尼籍華裔，小善)

小沓也說先生雖也表示贊同外出工作，但也消極地任她自己去找工作，並

未有給予任何的支持：

沒有，但是我老公說，我叫他幫我找工作，因為我比較不會講、會歹勢，他說不用啦！妳自己去找就好，因為如果我找到你不喜歡嘛沒法度，他說我自己找、自己選，妳若要拿重的就不要。……都是自己去找。……去工業區那邊自己找。(菲律賓籍，小沓)

小冠則說在無任何求職管道下找工作頗為困難，另外小雙及小娟也說上一任工作是自己找的：

不是，自己找的。……找不到工作啊！找工作有時候很難。(印尼籍，小冠)

自己去找的啊！他貼門口的呀！自己去問。(大陸籍，小雙)

對啊！我找工作都自己一個人。(印尼籍，小娟)

(二) 靠親友的介紹

尤思貽(2005)在「台灣地區女性越南籍配偶就業問題之研究分析」中表示，在就業管道部分，一般越南籍配偶嫁來台灣因社會網絡有限，所以就業資訊一般都來自於夫家的親朋好友的提供，且因越南配偶大部分不懂得什麼樣的機構可獲得就業方面的資訊，因此政府就服機構的就業資訊，尚不如其身邊的親朋好友來得有效。

小冠、小雙及小娟表示，經由朋友的介紹可以知道那邊有需求人才，而透過任職於該公司的朋友介紹，通常也比較能夠順利就業：

那個也是朋友介紹，……我老公的朋友啊！他老婆是越南人這

樣，他也在豆皮工廠上班。(印尼籍，小冠)

因為他找這個工作也不是特意的，是他去問他一個朋友，就是說要他朋友教我做那個蚵仔麵線，他那朋友說我不太合適做那個，說太辛苦了，正好他們小孩的安親班就是有聽說一個老師要走，說在找老師，就透過這樣的關係去問說還需不需要人，是這樣才到那個補習班去。(大陸籍，小雙)

朋友介紹的，……就是在那個做衫店ㄟ大姐。(印尼籍，小娟)

(三) 從報紙人事版得知就業機會

而看得懂國字的新移民女性則得以藉由報紙人事版，得知就業訊息，小春及小娟表示：

……在報紙上看到的。(大陸籍，小春)

不知道啊！就是沒有工作我很緊張要工作啊！騎摩托車亂逛、亂逛啊！以前不會買報紙，空空〈笨笨〉的啊！亂找，後來我老公說報紙不會買回來看啊！就講這樣，回來看報紙就有了。(印尼籍，小娟)

(四) 因緣際會得工作

小娟則表示之前曾至朋友的工作地方聊天，恰好遇到老闆娘，在不經意的詢問下，順利得到工作機會：

他(朋友)沒有叫我做啦！他是說要來找我有時間嗎？我在這邊。然後，我就去啊！去看到老闆娘她剛好欠人啊！我問老闆娘啊！她說好啊！妳明天來做，啊我就去沒有想什麼。(印尼籍，小娟)

(五) 親友介紹才知公立就業服務站

如何達成及維持充分就業，是社會福利的重要目標，也是人民福祉的表示。而在促進求才和求職者適當媒合，以達充分就業目標過程中，就業服務機構乃扮演著十分重要的角色(孫美容，1998)。然依據行政院主計處(2005d)統計資料顯示，女性在失業者希望找尋工作之時間性質，與找尋工作方法為應徵廣告、招貼為37.60%，託親友師長介紹為30.28%，分占前兩大求職方法，而向公立就業服務機構求職僅佔13.38%；故女性在向公立就業服務機構求職的利用率仍顯不足。

而小善則說之前先生精神異常住院時，在裡面曾遇到一位熱心的工作人員，見她生活困苦而先生亦無力外出工作的悲苦情形，告知就業服務機構的電話，提供一個免費的求職管道供她需要就業時可利用：

本來我不知道有這裡，有人介紹的，是台灣人。之前我老公去住精神病院，被我婆婆抓去的，他就是愛喝酒、愛罵人、會拿棍子打人，那邊的小姐打電話回來家，說我這樣會很難過日子，我說能怎麼樣，要過日子他這樣子沒辦法啦！如果你要工作，我給你電話號碼，我說要怎麼工作，孩子還很小，沒辦法，他說以後孩子長大你可以，留電話號碼起來，就是說孩子長大可以出來工作。(印尼籍華裔，小善)

而小雙因親友在公立就業服務機構擔任志工，在其介紹之下始知道利用就業服務站求職：

我是聽我們一個安親班老師講的，他是在北港服務站那邊是當志工，他跟我講的，經過他才知道，不然我也不知道。(大陸

籍，小雙)

另據就業服務站工作人員表示，新移民女性通常也都是藉由同儕之間或先生的介紹才知道就業服務站：

姐妹淘介紹的，有的就是先生會打電話來問，說我老婆是怎樣，她可不可以你那邊找工作？我老婆是某某國籍人，可以找工作嗎？我可以帶她去嗎？（吳就業服務員）

那還有很多是個管服務成功的，然後就介紹，然後就又互相介紹。（楊就業服務員）

現行政院勞工委員會職業訓練局所轄之就業服務機構對新移民女性就業無不投注人力致力於輔導新移民女性就業，如本研究者所任職之雲嘉南區就業服務中心斗六就業服務站所承辦「外籍與大陸地區配偶就業方案」個案管理員，除接受主動到站及社政單位轉介表達就業需求的新移民女性職業介紹外，亦會利用各縣市所辦理之社區大學或一般學校之識字班課程前往宣導就業服務，另會不定期到監理站所辦理之機車考照班或是配合各縣市政府、非營利事業機構所舉辦之宣導活動配合設立攤位宣導就業服務，目的在於協助有就業需求之新移民女性能獲知公部門設立之就業服務機構，並鼓勵她們運用此一免費及專業的資源，俾便能接受輔導就業。

小結：

「工作即是希望」，工作是一種賺錢的來源，更是一個人生存的價值，從訪談新移民女性當中，著實能讓研究者感受到以往在傳統農業社會裡，婦女在男主外女主內的家庭中，僅能固守者嫁雞隨雞、相夫教子信念，養育小孩及家庭勞務是女性被賦予的主要角色。然隨著時代進步及教育的普及，這樣的信念已

逐漸轉變，取而代之多半是職業婦女的雙薪家庭；但是現在新移民女性卻承襲了固有的男尊女卑傳統現象，對於外出就業又受限於語言能力限制，因此更不易就業。

第三節 工作的期待～求有不奢好

本研究服務於公立就業服務機構，對於就業媒合上有很多的實務經驗，其中在為求職者媒合就業與否的關鍵因素，最主要在於其就業意願及動機；常常會遇到抱持著「眼高手低」或「只求工作輕鬆、薪資高」等不正確求職觀念的求職者，容易陷入長期失業或無法穩定就業情形。另一方面雇主也經常抱怨現在的年輕人，對於工作的「沒耐心」、「低抗壓性」及「應徵時先要求薪資及福利」的普遍現象。因此一些低技術性的、勞力性的製造業及服務業雇主，願意提供就業機會給新移民女性，而新移民女性也會因「有工作做即可」的心態下，往往能較不計較工作環境及報酬，反而容易獲得雇主青睞。但為何新移民女性較不「挑剔」工作呢？是什麼原因使新移民女性願意做本國勞工不願意做的工作呢？這值得深入探討。

一、各行各業我都願意

台灣現已躍升為已開發國家之林，產業型態也由最初的勞力密集性的工業，轉型為高科技精密工業及服務業，尤其近年來更著重於人文及藝術的文化產業發展，就業機會也呈現了需具有相關學、經歷的專業人員。另外一方面在國民教育水準提升之下，勞工對就業的要求已不若以往只求溫飽、有工作即可，勞工進而要求工作能否具有發展性、成就感，故傳統的製造產業常面臨缺工狀態，企業主若非引進外勞來填補人力，就是被迫遷移至東南亞或大陸等地區生產，因此對「有工作即可」的新移民女性，無疑成了求才若渴的台灣傳統製造行業的新寵。至於何種原因之下造成新移民女性「求有即可」的低度工作期待呢？

(一) 母國工作經歷難以累積人力資本

新移民女性因在母國家境困苦無法取得完整的教育，加上母國缺乏就業機

會，因此大部分皆從事一些勞力性或服務業的工作。小善、小春、小菊、小冠表示：

印尼讀書讀完就幫我媽媽的弟弟幫忙做生意，印尼也是很辛苦，不會有錢、很歹命。(印尼籍華裔，小善)

在超市上班。……也要去前面收銀，也要負責進貨，我也不知道怎麼講。……那裡面什麼都賣……什麼吃的用的都有。……最主要的，例如幫他們看客人看貨或者是剛剛所說的進貨，大部分在進貨。(做多久)兩三年吧！(大陸籍，小春)

賣金飾項鍊。……在夜市呀！……做1年了，後來做那個——賣這個啦(手指著牆壁)，油漆、水泥漆，很重那個，做房子的東西呀！都做生意啊！……賣那個魚——那個——那個——賣金魚呀！賣小鳥啊！(印尼籍，小冠)

端菜而已啊！上菜點菜。……客房我還沒做過，我們以前有客房也有餐廳，也有咖啡西餐之類，但我是中餐的。(大陸籍，小菊)

越南的小華自國小畢業後也僅在家裡幫忙種田：

在家裡幫忙種田。……水果。……14歲幫忙到嫁到這邊。(越南籍，小華)

小娟則說在印尼時有從事過車縫衣服的工作：

做衣服的，對啊！工廠，對啊！2年了啊！一直到來這邊。(印尼籍，小娟)

唯當研究者問她們之前的工作經驗對於在台灣求職有無幫助，或是能延續之前的工作經驗嗎？小娟及小春表示：

我就忘記怎麼做了。(印尼籍，小娟)

用不到。(大陸籍，小春)

據就業服務機構就業服務員表示，確實新移民女性在母國的工作經歷大多以勞力性及服務業居多：

他們原本在越南都是從事車縫的工作，所以他們就是希望就是找，比如說車衣服啊！或是車鞋子這方面的，然後有一些是想要做餐飲業。(楊就業服務員)

另曾任文書行政工作者，也會因工作型態及內容的落差，而無法適用在台灣的就業市場：

還有遇到說，她來就問說有沒有行政的工作，她說她在她們原本的國家有做過那樣的工作，可是我發現她在那邊做的事情跟我們這邊提供的就業機會，比如說一樣是電腦文書工作，可是內容是有落差的，可能她在那邊有辦法做，可是在這邊她可能就沒辦法做。(吳就業服務員)

結果我問過他們在越南或在印尼那大概做什麼樣的工作，像印尼方面他們大概都賣衣服。有的比較高學歷，她會想要做行政人員，但那個在這邊都不適用。(郭個案管理員)

從訪談得知，新移民女性在母國的工作經歷大都偏向勞力性或是服務性質工作，但研究者擔心新移民女性在母國的工作，現在台灣相關產業已大多遷移至大

陸或東南亞等地區，且其累積的工作經驗在台灣已不具就業市場競爭力，相對的便提高就業的困境，因此政府應當思考如何提升新移民女性的就業能力，方能使其擺脫就業弱勢的困境。

（二）在台的低階工作經歷

由於在母國未取得良好的學歷及累積完整的工作經驗，來台之後又受限於需要兼顧小孩及家庭的照顧責任，常會因為養育子女或照顧公婆的因素，中斷其工作，因此無法擁有助於就業的人力資本，故來台後僅能從事一些低階及粗重的勞力性工作：

之前有去上班，作一天而已，太重了，做包便當的，手腳要很快，不能坐。……我有聽朋友說在工廠很好，如果有我也要做，才不會這麼辛苦，如果像這樣包便當，要自己搬東西很辛苦，工錢一個月一萬二而已，我兒子一個月算來就要八千多塊，要存多一點，我老公都沒存半毛錢，以前的金子都賣掉了。（印尼籍華裔，小善）

我之前在榮民之家上班。……只是打掃而已。……那然後，也不知道那是臨時的，然後做了兩個月就不做了。（大陸籍，小春）

就是包裝豆皮，後來太辛苦了，包裝豆皮一個月太少了，我老公叫我不要做這樣子，後來自己種田地啊！（印尼籍，小冠）

（三）填補台灣基層勞動力

勞動者的遷移可提供移入地在勞動市場上所需的勞力(廖正宏,1985)，而王宏仁(2001)也指出由社會階層化所造成的跨國婚姻，會影響到台灣地區的勞動市

場，他認為外籍新娘一方面扮演了全國經濟的補充性勞動力，另一方面是扮演了社會再生產的勞動力生產角色，並且亦指出外籍新娘所從事的工作，基本上都是台灣低階勞動市場中的工作，且都是藍領階級的工作，其工作性質跟外勞差不多；而這種工作性質因工資普遍較低，在台灣地區是很多年輕女性不願從事的。

印尼籍的小娟則表示，之前的工作環境不佳，很多台灣的勞工總是無法適應，因此雇主大多申請外勞或是僱用她們新移民女性來填補勞力不足，而且她們也願意與外勞放棄假日的休閒，配合工廠於假日加班：

因為我們做的工作台灣女生都沒辦法做，因為黑啊！……做一天二天就跑了，他們不要啊！現在都是外勞啦！……越南跟泰國的。……因為那時候笨笨的啊！有就有去做啊！……因為○○（公司名稱）那個台灣人都是來來去去。……不習慣，做了又跑，啊欠人又聯絡我們。……因為我來做就是這樣啊！啊你們年輕人不要啊！怎樣怎樣的。很黑啊，都有那個汗油啊！對啊！……我們禮拜天都上班。那些台灣人沒有來，我們自己去啊！我們都上班啊！因為他們有那個外勞上班啊！我們就一起上班啊！有錢賺，還管他禮拜日。（印尼籍，小娟）

而依據就業服務站就業機會開拓員表示，雇主願意釋出的就業機會大多亦以基層勞力為主，處於填補基層勞力的需求下，來進用新移民女性：

就是可能是基本的勞力嘛！一定是基本的勞力操作跟可能是服務業上面的，如果說是你所謂行政啊什麼的什麼…專業的職缺的話那是不可能的，一定大部分是勞力的工作比較多。（林就業機會開拓員）

蕭昭娟(2000)研究亦顯示，外籍新娘所做的工作，幾乎都屬於非技術性勞動力的工作。本研究經訪談後亦同樣發現，大部分新移民女性甚至從事本國勞工不願意屈就的工作，故新移民女性的外出就業，正可暫時舒緩雇主在苦惱缺工人的窘境。

二、需兼顧工作與家庭責任

王宏仁(2001)曾於研究中指出；在買菜、煮飯、洗衣、照顧小孩等家庭勞務工作，幾乎都是由外籍新娘在負責。若與台灣婦女來做比較，也幾乎都是由太太來做這些家庭勞務，差異比較大的是「照顧或陪伴小孩」這部分，在越南新娘這群體中，沒有任何先生做這項工作，但是台灣的部分，由太太獨自照顧或陪伴小孩的只有 47%，而有 36.5%是夫妻兩人共同照顧，而也有 5.6%的人是由先生獨自照顧。因此相較台灣婦女由夫妻共同照顧小孩的情形之下，跨國婚姻的新移民女性卻得一肩扛起小孩的照顧責任，因此對於就業上相對的更會造成阻礙。

(一) 獨自承擔幼兒照顧責任

訪談後發現新移民女性所面臨的主要求職與就業障礙，為小孩的照顧責任，這與會迎娶大陸與外籍新娘的台灣新郎其最主要的目的，在於賦予新移民女性傳宗接代的觀念，與大多數屬中產階級以下的家庭並無能力可支付托、育嬰的費用，只好將小孩的照顧責任落在新移民女性身上頗能吻合。因此幾乎全部的訪談個案皆表示嬰兒時期之幼兒照顧責任全都得自己一個人負責，實為就業的一大障礙，而現在能外出工作則因小孩脫離哺乳階段，已能送往幼稚園或安親班等替代照顧機構，才能外出就業。小沓、小菊、小雙及小娟同時表示幼兒的照顧責任是造成就業困境的主要因素：

因為以前我嘛無法度出來找，因為囡仔還細漢，無人要帶，現在孩子較大漢阿，可以出來找頭路，卡早我小孩很愛哭呢，別人帶伊無愛。爸爸嘛無愛。(菲律賓籍，小沓)

他(指先生)是認為小朋友帶好，然後沒有錢困難過，也沒有關係。不過我是想出去……。(大陸籍，小菊)

生完第二個有去工作，後來還是太小了不行。(印尼籍，小冠)
這時候孩子比較大，之前的時候也是想找工作但是沒有合適的呀，然後那還有我懷孕的時候，我老公也不想啊！我也不盡心去找工作。因為那時候孩子小都是我在帶啊！然後也沒什麼合適，一歲較大之後也比較放心，出去工作也沒有關係，剛好也有合適的機會。(大陸籍，小雙)

好像我女兒 2 歲的時候去上班，……我感覺工作，自己找很容易啊！就是我這個(指小孩)。綁住啊！(印尼籍，小娟)

張翊群(2005)研究表示新移民女性其工作需求，常會因為家庭子女照顧因素被犧牲或忽略，故跨國婚姻台灣媳婦多為子女主要照顧者，再加上大環境的社會福利制度，並未針對職業婦女規劃一套友善的托育制度，不僅對跨國婚姻台灣媳婦造成就業的困難，對其他婦女的職業生涯或就業也是一大阻礙。

(二) 難獲家人同意

新移民女性大部分是嫁到女性在家「相夫教子」為重的傳統觀念保守家庭，公公、婆婆及先生也都會以小孩還小、需照顧為由，而不同意他們外出工作。小春即表示非常有工作意願，但婆婆仍希望她以小孩及照顧公公為主，因此常常與婆婆發生爭吵：

對！都會經常吵。……都是這幾年我堅持要出來工作。但

是爲了小孩子都會跟他們有了爭執。……這次都是我一直堅持，那後來的話我婆婆他們就沒辦法了。……那我就說要不要先把我公公送去療養院或是醫療院所。她就說那就等於她上班的錢都要拿去給人家。(大陸籍，小春)

小菊也說家人希望她全力照顧小孩，不希望她去就業：

他們是不希望我找工作，他們是希望我帶小朋友，可是是我自己想去找工作，不要因爲貧困而把小孩不顧好這樣子，所以我就抱著一種希望如果可以的話，都當然可以，如果不可以的話也沒有關係。……講過好多次，都反對嘛！不過我想他們講一講而已，如果我真的要他們也會同意吧！（大陸籍，小菊）

而小沓、小雙及小娟的先生雖然沒有正面的拒絕，但是對於她們找工作的事情表現的一付事不關己的冷漠態度，似乎也表明最好在家照顧小孩的心態：

沒有，但是我老公說，我叫他幫我找工作，因爲我比較不會講、會歹勢，他說不用啦！妳自己去找就好，因爲如果我找到你不喜歡嘛無法度，他說我自己找、自己選，妳若要拿重的就不要。(菲律賓籍，小沓)

因爲我老公他就是你現在有工作，他就說好啊你就去做，他不會去想一些說你該怎麼樣，阿就說能做你就做，就是這樣子。(大陸籍，小雙)

以前可以啦！但是現在我不知道啊！我有跟他說啦！他說隨便妳啦！可是又說孩子怎樣要找我啦！就講這樣啦！可以嗎？我不知道，是怎樣？……對啊！他還說如果我上班孩子怎樣要來找我，……他就講這樣子，我會怕

啊！（印尼籍，小娟）

就業服務站工作人員也說明新移民女性的婆家，希望她們以家庭責任為重，不太同意她們外出就業，尤其是絕對不能耽誤到照顧小孩及料理三餐時間：

反對的原因是因爲，比如說她如果說要長時間做工，她就不能顧小孩，她就不能煮飯。公婆就會反覆念啊！時間趕不及就會被念。（吳就業服務員）

林婉如(2005)在其研究中亦發現新移民女性的先生，對於她們外出工作，是抱持著不鼓勵、也不反對的態度，但要求新移民女性要作好照顧小孩、家庭的責任。因此新移民如同大部分的台灣職業婦女一樣，總是需面臨工作與家庭兩頭燒的情形下，最終被迫需選擇放棄工作回歸家庭。

（三）需有替代照顧才能就業

家庭支持可說是社會支持的主要來源，而幸運的小雙則因有婆婆及小冠的先生在家務農，有時間願意協助照顧小孩，並且同意她們外出就業，因此她們得以順利的進入勞動市場：

沒有，他們會主動叫我去，他們會一直說，還有老公的姊姊大姑會跟我說想不想找什麼事情做啊這樣子。（大陸籍，小雙）
我老公啊！……同意啊！我老公同意。老公不同意，怎麼樣工作。（印尼籍，小冠）

另外小娟生完第一個小孩時，婆婆身體狀況尚佳得以協助她照顧小孩，而外出工作，但生完第二個小孩時則因雙腳受傷，而無法代替她照顧小孩，原本有託同鄉朋友替她照顧小孩，卻又因小孩哭鬧，只好放棄就業回家專心照顧小孩：

我沒有問她啦！我就說我要上班啊！孩子要給他帶啊！……
其實他（第二個小孩）2個月那時候我有工作啊！我帶去給我朋友顧啊！可是他一直哭啊！很難帶啊！我朋友不要啊！……對啊！但是他一直哭，我回來被我老公罵啊！說孩子怎樣要找我！我就不敢去了啊！……就只有照顧他啊！所以沒辦法上班啊！……就是二個月那時候我去那裡做啊！做二個小時跑回來啊！老板一直叫，說不用做啦！回去看孩子啊！我朋友就打電話一直亂啊！說孩子一直哭啊！沒辦法啊！（印尼籍，小娟）

（四）工作後仍要兼顧家庭照顧

若待小孩已脫離哺育期間，婆婆願意協助或可送往安親班、幼稚園等替代照顧機構，這時新移民女性也才能外出工作，不過還是得面臨需配合小孩的上下課時間的接送，或是夜晚時無人替代照顧，需找正常上下班、無法配合加班的工作。小善、小沓、小華及小冠都表示希望找正常班的工作，一方面也能兼顧照顧小孩：

斗六（指現居住地）附近、對，不能上太晚，攞來上班希望8點半才上班，因為我有送小朋友去讀書。（印尼籍華裔，小善）
回來再給孩子洗澡、吃飯這樣子。（印尼籍，小冠）

對啊！想找差不多八個小時的就好，有辦法照顧小孩的，因為我之前出門小孩子還在睡覺，等我回來也是已經在睡覺了。……以前在石榴班那邊上班，不過那邊要加班比較多，沒辦法，較晚回來小孩子沒辦法顧。殺雞的那一種，4點就要上班，晚上要做到9點，有時2點多就要去了，時間太長小孩沒辦法顧。……（菲律賓籍，小沓）

那個——工作8點到5點的正常班。……我是想做到5點多的

下班可以去接小孩。……有就好，可以正常班，可以照顧小孩最重要。(越南籍，小華)

我想說工廠時間配合的來的比較好。……8 點到五點這樣可以接小朋友。(大陸籍，小菊)

吳就業服務員在就業服務推介過程中，也有深刻的體驗到家庭照顧責任，實左右新移民女性就業的重要因素：

她們是希望——如果說具體一點來看，他們是希望能夠找——呢——日班八小時的工作，因為他們被賦予就是——他們來台灣然後結婚，然後被賦予就是說他們要傳宗接代生小孩，所以他們有照顧家庭的壓力，就剛好是夾心族，她可能上有老、下有小，所以他們希望能夠像找比較正常的班這樣比較 ok，那如果沒有小孩壓力的那一種，那她們就是說輪三班也可以。(吳就業服務員)

若家中尚有公公或婆婆等長輩，因生病等因素喪失自理能力時，又需擔任照顧角色，則面臨另一項的困境。小春即表示因公公中風需每日接送至醫院接受復健，雖小孩已送往安親班，免除小孩因哺育期而無法外出工作的障礙，但後來又得受限於長輩的照顧責任，在求職就業的過程一直無法找到能配合自己特殊需求的工作機會：

因為那時候小孩子去讀書，因為那時候我公公還沒中風，我送小孩子去讀書的話，我就可以去上班。……我之前有，嗯——差不多兩年了，應該都有，可是一直找不到合適的。……其實，最主要，可以看的到，可以照顧我的家庭跟小孩子跟公公就可以了。(大陸籍，小春)

(五) 先生的擔心與不信任

新移民女性就業之後所接觸到的世界變得寬廣，認識的朋友也變得比較多，加上有時候需配合職場的加班趕工，因此會造成到新移民女性的配偶不安全感。小娟就曾多次因需配合工廠趕工加班，她的先生就會不相信，而跑到她上班的地方去鬧事，直到確定小娟真的是在加班才會放心的返家休息：

對啊！他說很怪，什麼工作？為什麼要加班到一、二點這樣啊！他不相信，老板娘說你可以來看啊！他來看過就好了。……他看一看回來就好了，我回來他都在睡覺了。（印尼籍，小娟）

經研究者再次問她是否有先告知先生？為何先生會不相信？小娟說明：

對啊！有講過啊！因為我去那邊，我老公常常去那邊這樣子啊！我在加班啊！他不相信他就去那邊鬧。……不知道，他就說我喜歡玩啊！（印尼籍，小娟）

陳麗玉(2001)在研究中對娶外籍配偶的台灣先生的背後意涵有深入的探討，其表示娶「東南亞女子」的一部份原因是「自卑」，因為「男人必須優於女人」的價值觀，讓他們自感學歷和經濟力的不足，而沒有勇氣去追求台灣女性。另外一部分原因則是以娶「外籍新娘」來肯定自己的「男子氣概」。有的台籍先生在受訪的過程中明顯的不願意外籍太太發言，而以其代言者自居，所持的理由是：「她不懂啦！」。這些男性過去多有在婚姻市場受挫的經驗，可是當他們在外籍太太面前，或談到外籍太太時，卻又有很明顯的優越感。因此，與本研究來相呼應，當外籍配偶比自己更能被就業市場上接受時，其自卑感與欲展現的優越感產生衝突之下，便可明白台灣配偶透過非理性的手段來掩飾自身能力不足，會

藉由暴力讓新移民女性產生的畏懼，來鞏固其掌控地位。

三、被當成廉價的外籍勞工

由於新移民女性所從事的大多是本地勞工不願意屈就的工作，在工作環境不佳、待遇不高及同事之間的排斥與老闆給的待遇不如本地勞工的情形下，難免會有認為自己等同於外籍勞工的失落感。

(一) 易遭敵意的工作環境

來自大陸的小菊及小雙則特別的有感到台灣人對大陸新娘的排斥：

我怕就是說，我們外籍的大家有一種想法就是大陸妹怎樣怎樣，怕人家排斥。(大陸籍，小菊)

多多少少會有一點。……像那個老師(公司員工)就是說話口氣就是很不友善，她就會提到好幾次說我是什麼，好幾次說是屬於外勞。……我心想如果我們是外勞，就是國籍的認同，外勞的話他只是從外國引進來，他不可能以後取得身份證，啊我們是很明顯嫁過來的，過幾年就會有身份證，如果說把我們歸在外勞這行列的話好像不太合適，……因為我們是這樣就是結婚過來，而且我們工作是允許的，……這樣講外勞我覺得很不好那種感覺。……她就說我現在在這邊工作已經算不錯了……。(大陸籍，小雙)

而問小春、小冠、小麗在工作職場中與本勞工相處情形如何？有沒有遇過被台灣勞工歧視的情形？他們說：

沒有啦！不會啦。……因為我也不會去跟人家怎樣。……不

會，也好多都是外籍的。(大陸籍，小春)

不會，他們也很好。也都會開玩笑。(印尼籍，小冠)

很好啊！不會啦！他們也不會當你是外勞什麼，不會。(馬來西亞籍，小麗)

小娟表示，在工作場所與台灣本地的勞工也建立不錯的友誼，當小娟因再次懷孕生子關係，離開原本工作職場，有時候仍會接到原公司同事的關心電話：

因為上班都是台灣人啊！有時候他也會打來，就說孩子要趕快長大來上班啊！（印尼籍，小娟）

由訪談中發現，大陸籍的新移民女性比較會感受到工作上不被尊重的感覺，這與台灣人對大陸的兩岸對立及省籍情結有很大的關係，因此台灣人較不接受來自大陸的新移民女性，但反觀東南亞新移民女性，台灣勞工則反而抱持著同情憫憫的心態，因此比較能接受東南亞的新移民女性。

(二) 與台灣勞工的差別待遇

曾經在豆皮加工廠任作業員的小冠表示，之前雇主僅給 1 個鐘頭 70 元的待遇，且發現同樣工作性質的本國勞工卻 1 天有 900 元的薪資，明顯待遇不如本地勞工，且又需配合趕工加班，而加上加班後的待遇也不及勞基法規定最低薪資（15840 元），因此忿忿不平：

1 個鐘頭 70 塊。……對啊！一個月做到 6 點有時做到 10 點，才 1 萬多而已，1 萬 2 而已。……有阿——他們一天 900。（研究者：那妳對這種情形有什麼想法？）不要做就好了啊！太少錢不要做就好了啊！（研究者：那有沒有覺得老闆會刻意給你

們錢比較少？有沒有這麼想過？）……有啊——會啊！怎麼那麼少、不一樣，跟台灣不一樣。（印尼籍，小冠）

小娟也對之前任職於工廠擔任作業員時的薪資，表示偏低：

對啊！，一天五百四十，沒有，五百六十，要扣便當。（印尼籍，小娟）

而關於希望的工作待遇，小冠、小春、小華也表達她們的心中期待：

應該是一萬八到一萬六啊！才算正常。（印尼籍，小冠）

我覺得最起碼要六百五（日薪）。對呀！最少最少。（大陸籍，小春）

大概 1 個月 2 萬或 1 萬多，正常班不要加班。（越南籍，小華）

小雙則也抱怨目前的薪資不盡理想，表達希望的工作待遇：

我現在是想有如果有 2、3 萬是比較理想，因為現在補習班的工資比較低，他是算小時的，大概就一個月 1 萬塊左右。有時候多一點有時候少一點。（大陸籍，小雙）

另就業服務機構就業服務員在與新移民女性推介就業的服務中，也在諮詢的過程，發現到若新移民女性在台已有工作經驗後，對工作待遇會與本國勞工相互比較，也越顯現出對工作待遇的要求了：

在待遇方面，現在感覺上她們比較要求，在待遇的方面的話幾乎他們——呃——現在感覺上他們是比較要求就是跟我們台灣人的一樣。尤其他們過來台灣，對台灣的整體

環境也有一種期待，他們都說台灣這邊比較好，那我們是不是去想要應該得到比以前在國內的薪水更高，因為這邊比較好嘛！然後就是有那種憧憬嘛！所以他們也會想說，那我過來這邊，大家都領一樣的薪水，那我做一樣的事情，只不過可能是她們比較熟，我做的也一樣，那我是不是也該有一樣的待遇。（吳就業服務員）

那對於工作條件他們都是，因為他們來這邊找工作的話，可能他們已經在台灣已經有工作經驗了，那他們當然是希望比前一份工作薪資更高，所以這邊這部份都是希望有二萬塊以上。（楊就業服務員）

（三）雇主的歧視

小春在過往的求職過程中也發現到雇主對其大陸籍的負面看法，而遭到雇主的不錄用，也曾因之前雇主的無預警的解雇，而深感無奈：

那當然會。……有些老闆像早餐店的，像民生路的餐飲店，他都答應你好，可是打電話過去，他說你是大陸的不要。以我來講，有些老闆認為我們看的懂這邊的字、講這邊的話，比如在簽合約時會認為大陸的比較聰明，就說不要。有些老闆遇到不利的，或者是沒有申請執照，都怕我們會說出去。……在那裡都沒有打契約，那裡的主管機關都沒有講說是臨時的或者是長期的。……都沒說，忽然說做到明天就不要做了。（大陸籍，小春）

小冠則希望雇主不要因為她來自印尼，會看不起而任意的謾罵：

老闆喔——不要太過份就好了。……就是不要來看到工人就亂罵。……對啊！就是這樣子。（印尼籍，小冠）

小雙則希望雇主能與本地勞工一視同仁，不要故意壓榨勞力，也希望當工作發現缺點時，不要將矛頭指向大陸籍的關係，歧視她來自於落後的大陸，能力自然就不及台灣人：

……可能我也比較少接觸老闆，好像也就是希望他能一視同仁，不要好像是大陸來的你就可以多做一點啊！還是怎麼樣，就是大家都做一樣的事情，也不要說什麼，好像就是你這個地方做不好就是因為你來自大陸的這種關係，就是——寬容一點，因為畢竟有的時候工作習慣，像有些講話什麼有些可能會不同，啊所以就是寬容一點那麼。（大陸籍，小雙）

小菊也曾因先生求職時，遇到老闆曾因為僱用到同樣娶大陸籍的員工，發生突然的離職，而心存偏見，間接的也影響到先生不被僱用的情形：

因為我老公之前去找工作，人家說你老婆是住哪裡的，我老公說是住大陸的，啊大陸的不要啊！你老婆是大陸的就不要，之前我們有個師傅的老婆也是大陸的，他就做一做就不做了，是關係到我老公這樣子。（大陸籍，小菊）

就業服務站就業服務員亦表示，有些新移民女性在推介就業時，也都會抱怨雇主不願提供長期性的工作機會，僅會在趕工缺人時，才會給予短期的工作，因此無法有正常及固定穩定的收入：

工作時間比較不穩定，她們都是那種比較臨時的，那有時後可能老板聘不到本國的才叫她們，然後或者是她們一個禮拜只做

三天然後休二天，她們覺得一個月下來她們的薪資並不高。(楊就業服務員)

另外就業機會開拓員在與雇主聯繫過程中，確實也會發現有雇主存有對新移民女性的偏見：

就是說他們的群體性有沒有比較大，就是說她們都常常都會搞那種小團體，比如說一個不好的話，大家就會起鬨，大家就一起離職，所以他們覺得說這個區塊來講就是他們覺得比較難管理的，然後次要的就是大陸的吧！越南的就是常聽說啦！（林就業機會開拓員）

小結：

新移民女性被賦予的家庭照顧責任實為就業的一大障礙，故大部分的新移民女性都得等到小孩脫離襁褓階段，並有家人贊同且協助幼兒照顧及外出就業之下，才能得以一圓就業願望。但礙於就業市場上釋出供新移民女性的就業機會，大部分為本國籍勞工較不願屈就的傳統勞力性工作，因此在其因語言、學經歷等本身就業競爭條件不足，加上需兼顧家庭照顧情形之下，所能選擇的工作非常有限，故僅能求得有工作即可。相對所獲得的薪資報酬及工作福利，便遠不如本國籍勞工，無怪乎在新移民女性心中會產生如同外籍勞工的自卑心態，進而影響就業的自信心。

第四節 真實的感受～希望與期待

新移民女性來台之後由最初面臨的夫妻感情、家庭生活、生兒育女、人際互動上的問題需適應外，待本研究所欲探討的就業階段仍有一連串的問題，及就業困境需一一突破，在期待與實際產生落差的情形之下，她們的感受為何？新移民女性所能得到的社會資源有有哪些呢？她們又有那些希望及期望呢？

一、心理支持系統薄弱

新移民女性在台生活因為受語言隔閡及外界常存有異樣的眼光，況且在異鄉人地生疏，除了認識先生的家屬或親戚及朋友外，在台很難有自己的朋友，即使街坊鄰居也很少往來，因此在缺乏社會系統支援下少有可談心事的對象。

(一) 初期來自同鄉的友誼網絡

新移民女性來台初期，在人生地疏的陌生環境下，若遇到來自同一國家、一樣懷抱著夢想而嫁來台的同一國籍者，總有他鄉遇故知之感，而且使用相同的語言相互交談無礙，遇到的事情也都差不多，況且在未融入當地社區、左右鄰居尚未熟悉的情形下，她們自然而然的總會聚集在一起聊聊生活的瑣事及交換在台所遭遇的人、事、物等各種點點滴滴。小善即常會帶自己的小孩去同鄉經商的地方聊天：

有一個賣牛肉麵的朋友，我常常去那邊，她是嫁得很好，跟老公在做生意，我會去那邊¹（玩）。（印尼籍華裔，小善）

小冠則表示也有認識一些來自同國籍的新移民女性，但大部分也因忙著照顧小孩，能聊天的時間其實也不多：

有啊！沒幾個，都在忙著照顧小孩。(印尼籍，小冠)

小菊說一些生活瑣事有也一個來自同鄉的朋友可彼此互相交換心得：

會啊！我會跟她講，我過來的時候她也會跟我講她家裡的一些事情，都會聊一聊自己，她的話——都還好，她比較近這邊，她有空的話，生氣的時候就溜出來唱唱歌，她比較會享受。(大陸籍，小菊)

小雙亦說剛來台時先生體諒她生活苦悶，因此會主動帶她去拜訪一樣娶大陸配偶的朋友，藉此得以稍慰鄉愁：

就是剛過來這邊會有認識一些，會一起聊天，但是時間長了就漸漸沒有了，碰在一起才會聊天。……也是我老公帶我認識的，因為一開始來他也考慮到你一個人嘛！所以他也會說哪一家他也是娶了大陸的，他也會說帶我去他們家玩、坐一下這樣子。……嗯！原本他就有認識對方，然後就這樣子，就見面認識一下，因為都從大陸來的也會碰到一樣的問題，所以在一起會比較有話聊，……目前有一個比較聊的來，因為相同的問題也都差不多。(大陸籍，小雙)

(二) 不想讓家人知道未如預期富足的生活

新移民女性在台期間遇有不如意事情，並不想讓原生家庭知道。一方面怕家人擔心外，另一方面在距離遙遠及經濟能力更為薄弱無法幫助的情形下，新移民女性在台所遭受到的種種困難僅能自己承受。如訪談的個案中，來自印尼的小善，雖然另有姊姊嫁來台灣，但因姊姊的夫家經濟狀況不是很好，且姊姊身染重病需負擔龐大醫療費用之下，小善也只能靠自己努力，外出工作賺錢：

我有一個姊姊在台北，……她知道我很辛苦。……她自己就這樣了，老公賺 4 萬多塊，要繳房子、孩子要讀書，台北有房子要買啊！要 1 萬多啊！孩子要讀書啊——攔來生癌要開刀要錢，要花一筆錢，開刀剛開完，頭髮掉光光，她現在也是自己也要賺錢來還，去送便當，1 個月 9 千多。(印尼籍華裔，小善)

小冠及小娟也表示，在台生活遇有不如意或是跟先生吵架時候，也不願將委屈告訴原生家庭：

不會，那麼遠還要給他們痛苦，不用。(印尼籍，小冠)

我有跟我阿姨講，可能我阿姨有去講。我是不要跟我爸爸、媽媽講，因為他們擔心。(印尼籍，小娟)

(三) 在台孤寂的人際關係

來台初期，外籍新娘會從同鄉那裡得到慰藉，但大多數外籍新娘在台生活時間拉長之後，面對生活上的困境，反而不敢告知同鄉，因為告知的結果得不到正面回饋，反而讓其他外籍新娘看笑話(顏錦珠，2002)。且在所處生活環境貧困或遭遇到先生及家人的暴力對待時，在相互的比較之下，基於擔心被看不起的情形下，她們通常都隱而避談自己痛苦一面：

小善及小冠說有認識其他外籍新娘，由於彼此夫家經濟狀況不同，因此在自卑的心裡因素下，也不太願意去找她們聊天：

我越南也有認識，他們嫁得很好，老公賺很多錢，看我不起，會笑我這樣(哭泣)，講老公賺錢多少多少這樣子，所以我就不大喜歡去那裡就是這樣子。(印尼籍華裔，小善)

會啊！不要太老實這樣講出來。……恩——太難過的事情不要講。……可比人家一樣同鄉這邊的話，在這邊可能看你比較好、她比較那個。（研究者：是什麼意思？）我們一樣同鄉，我越南人、我印尼、大陸妹，看妳生活比較好會吃醋，會這樣比啊！這樣比。……會怕人家看不起啊！（印尼籍，小冠）

小菊表示街坊鄰居同年齡層的大部分白天都外出工作，僅剩下上了年紀的人在家，加上本身很少外出的情況下，少有談心的對象：

我在這邊的話，我一般來講，鄰居都是一些歐巴桑，年輕的人都出去上班了，我也很少出去。……我一般來講，沒有啊！像我自己都自己而已，比較自己啦！（大陸籍，小菊）

另外小春、小華及小麗、小娟也都僅跟同鄉的朋友或是鄰居閒話家常，並不會將自己生活上遭遇到不如意或是先生對其暴力傷害的痛苦事情，坦白的說給別人聽：

都自己吞。（大陸籍，小春）

只是聊天聊一聊而已。（越南籍，小華）

很少呢！我覺得，隔壁鄰居而已這樣子，但比較少講啦！……該承擔也是要承擔，要不然要怎麼辦？你去發洩有用嗎？也是沒有用啦！我是覺得啦！……我是感覺你發洩也沒有用，還是要靠自己啦！所以我很少講。（馬來西亞籍，小麗）

那些不知道啦！沒有！就是老闆娘知道啦！……對啊！老闆娘來過，來二次，啊我另外一個朋友因為她有來過，她常來她也知道啦！……啊——剩下的就不知道了，我也不喜歡跟他們這樣，聊天就聊天，那樣啊！不要亂講。（印尼籍，小娟）

而小雙表示雖然知道縣政府有可諮詢的單位，但中國人特有的「家醜不可外揚」的傳統思想，仍是不願主動去找諮詢單位：

好像有一個諮詢電話，反正知道有那樣一個機構，可是感覺也派不上什麼用場，就算心裡有什麼煩的，如果你去這樣跟他講，打個電話跟他講好像……會很奇怪，而且也不是什麼認識的人啊！覺得沒有必要去講的。（大陸籍，小雙）

（四）與夫家溝通不善、易起衝突

外籍新娘與丈夫都是經由相親（仲介、親戚朋友介紹）認識，雙方並沒有經過長久的交往，夫妻兩人來自不同的家庭背景。因此，一旦走入婚姻，要面對生活上瑣瑣碎碎的事物與情境，必然有許多地方需要互相適應與配合。外籍新娘從最初的陌生開始，慢慢培養夫妻感情，這確實是不容易的事（顏錦珠，2002）。新移民女性來自不同的文化背景，在其價值觀、態度以及思想上皆有別於台灣本地風俗民情，而婆家也常會因外界的負面訊息，如愛錢、會偷跑等，及會因日常生活習慣不同而在彼此未能順利溝通的情形下，時有誤解及衝突。

小菊表示曾因小姑託他幫忙帶小孩，但在未事先對照顧費用做澄清前，造成雙方的嫌隙：

我帶 2 個小孩子，是他的姑姑的孩子，而且——恩——我白天晚上都帶，禮拜六、禮拜天也都在帶，之前我也不知道，我以為帶到她上班這樣子，她是有幫我們繳水電費之類的，可是我現在——恩——那時候我心情鬱卒啦！幹嘛都不給零用錢，帶那麼辛苦，我現在是知道啊！她現在已經有負債了，談開來大家才知道，她是根本沒錢，如果她早點講，也許我會幫她帶這

個小孩，就跟我兒子一起啊！但是她沒有攤開來啊！……因為家裡的事情講也講不清楚，錢的部分因為他們還屬於貧困家庭，錢的部分就一一算了，不要談了。（大陸籍，小菊）

小雙則因婆家耳聞同村莊也有人娶了大陸新娘，卻發生了騙錢偷跑，因此初期對小雙有著擔心與害怕的防衛，且加上稱謂習慣的不同，也常會跟先生吵架：

……但是婆媳關係還是不是很好，因為一開始會有很多矛盾，然後也沒辦法去化解。……跟老公會比較有講話，但是跟媽媽就沒有講什麼話。……像有一些語言習慣，……像到這邊來他會說媽媽就是叫媽媽這樣子，那我們家鄉那一邊叫媽媽就會說你媽媽怎麼樣，我媽媽怎麼樣這樣子，會分，他就會覺得說妳怎麼會說我媽媽、你媽媽這樣子，他就會很生氣……所以就說一個地方有他語言的習慣啊……我也不知道，因為他房子也是自己的呀！可是他靠他媽媽種田，可是他們家裡都說他媽媽沒有錢這樣。但我到外面人家就說你們家很有錢（嘻笑），我也搞不清楚他們家狀況，他們也會說好像刻意不要讓我知道然後也會比較那個，特別是剛開始來的時候會比較那個防著，會想說你是怎樣的，很好笑的一開始也會跟我講，誰誰娶了大陸新娘，騙了多少錢跑掉了，然後說什麼拿了房產去賣掉，把房子賣掉跑掉了，會說這些東西，比如說我到樓上去，他媽媽會趕快跟我到樓上，我下去他媽媽也會趕快跟我到樓下去，這樣一開始的話會讓人家，我是會理解她這樣，但是本身心裡還是會不高興。（大陸籍，小雙）

由於生活習慣上的衝突，加上彼此不信任感而產生的防衛心，並且經多次的溝通未獲改善的情況下，似乎也影響到夫妻的感情，小雙便說跟老公在思想與觀

念有明顯落差，並經溝通仍未見好轉情況下，漸漸的也不想再去講什麼了：

現在很少去溝通了吧！現在跟他沒有講什麼話，……我也有講過啊！說我們那邊就是這樣啊！但是他就是鄉下，他就是思想比較固執，不過他現在也比較習慣了。現在我說你媽怎麼了，他也不會怎樣。（大陸籍，小雙）

小娟則談到平常對於先生不雅的舉止，雖嘗試與他溝通，但先生仍我行我素，也常莫名其妙的故意騎小娟的車出去，目的在於不讓小娟有代步工具外出；而酒後的暴力對待，雖經來同樣來自印尼的阿姨居中協調，也被先生惡言相向：

很少啦！因為他溝通跟他講，我不會，他亂講亂講，像那個電視新聞有沒有都亂講…，好不好聽我不知道。……對啊！我不喜歡這樣子，……他故意的啊！因為他不讓我出去，他如果沒有怕妳出去，他就會騎他的車子出去，對啊！他不讓我出去我知道啊！因為他會騎我的車子出去，因為他不敢給我拿鑰匙，說不讓我騎這樣啊！……他生氣就丟啊！丟壞掉了啊！他好笑啦！看到我東西就丟啦！……（研究者：有沒有勸妳先生不要這樣子？）勸他？他給我阿姨警告。（印尼籍，小娟）

經由在台讀書，進而相識相戀結婚的小麗，則很慶幸自己的先生體貼與能相互溝通，並且也表達對外籍新娘因買賣式的婚姻及生活習慣不同容易有溝通障礙的個人觀感：

不會啊！其實很多東西，說實在我先生很好，像電腦什麼我跟他講啊他也會給我教。……說實在還好我先生對我很好，所以根本什麼事情就兩夫妻討論怎麼解決這樣，對我很好，也

是——就是家裡是也是他負擔，他也不會說怎什麼樣，工作薪水嘛是給我在花啊！所以我比較少了那些煩惱，有什麼代誌就兩夫妻討論要怎麼去做這樣而已，可能是因為我們自己談戀愛的，所以比較可以溝通，像他們買的，花錢買出來的，就才一次見面，很多方面還是不知道才会有問題，還有溝通問題、生活上的問題，啊我比較少，我們馬來西亞也是大陸跑去的，有沒有，是算華僑有沒有，習慣都一樣，啊比較沒有差，差異那麼大，我們那邊也是中秋節什麼節風俗習慣都一樣啊！啊你越南什麼的就不一樣、他們吃的方面也不一樣，我們吃的方面一樣啊！（馬來西亞籍，小麗）

二、資訊匱乏下一顆忐忑的心

新移民女性由於與外界接觸有限，且來台後亦未有政府或民間單位能給予生活上相關的資訊的援助，加上新移民女性對台灣語言及國字的陌生，亦無法自行蒐集到這些資訊；因此在資訊來源空乏，與切身生活有關的任何可諮詢或利用的管道渾然不知的情形下，使新移民女性始終抱著一顆忐忑不安的心。

（一）相關資源及政策法令宣導不周

隨著大量的新移民女性嫁入台灣，對於婚姻與家庭生活適應上的諸多問題有賴政府協助以外，其衍生許多的社會問題，更是引起民眾與政府的注目與關切。近年來對於新移民女性的工作權益上，除了工作權的開放外，在就業服務上更有訂定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」積極的作為，而這些政府提供的資源，否有效的被新移民女性利用嗎？值得本研究關切。

當研究者訪談個案是否知道政府與民間單位有哪些機構可以去詢問時，小

善、小沓、小菊、小冠及小雙皆表示知道與切身有關的資源皆不清楚：

沒有，只是比較想要工作而已。(印尼籍華裔，小善)

不知道。(菲律賓籍，小沓)

都不知道。(越南籍，小華)

不知道，我都沒有出去這樣，像有人寄東西過來，我又不在啊！(大陸籍，小菊)

沒有。(印尼籍，小冠)

好像有一個婦女什麼的——婦女——保護專線，然後其他也不知道。(大陸籍，小雙)

小娟之前遭受先生的暴力，在打電話報警後，透過警方的告知也才知道有婦女保護專線：

就是——怎麼講——我打電話去那個警察，他就跟我說
啊！(印尼籍，小娟)

小雙表示因為之前找工作並不知道有就業服務機構可免費提供求職服務，況且原大陸國籍政府設立的就業服務機構名稱與台灣的不一樣，因此縱使有見過這樣的一個機構，但也不敢貿然就過去詢問：

我也不知道呢！我覺得政府——他好像可以有什麼宣傳，我感覺好像就只有一個機構在這邊，然後——我們都不知道有什麼管道知道他存在，……這邊叫就業服務站，啊我們那邊是叫工作仲介吧！所以說叫法不一樣，開始的時候聽服務站，我以為說跟我們沒什麼關係，可能是一些企業要找工作或是公務員，因為他是在公所嘛，可能是一些輔導之類，可能跟我們沒什麼

關係，而且又加上名稱不一樣，就反應不過來，喔這就是找工作。(大陸籍，小雙)

另大陸籍的小春因看得懂台灣國字，可經由報紙得到一些切身的訊息，且有鄰居及親戚熱心的轉告相關資訊來源，因此才有機會去參加些民間團體辦的相關座談：

因為我像有時候看電視或者是買報紙回去看。有一——當然住家附近有一個阿姨不錯，還有我先生的表哥也不錯都會跟我講。……像這次嘉義不是嘉義大學，不是有辦那個教師研習會，討論外籍新娘，我有去參加。……那然後月初、還是上個月底，縣政府跟協會舉辦一個，外籍泰勞那個，我都會去參加……我先生的表哥、跟協會的都會打電話跟我講。(大陸籍，小春)

而小麗也是因看得懂國字，因此可從報紙的相關報導，得知與切身有關的資源管道：

也很少，不知道，我是看到報紙有寫新聞什麼我才知道，要不然如果沒有看這樣，我很少、也不知道。(馬來西亞籍，小麗)

葉孟宗(2004)於研究中亦曾指出幾乎大部分外籍配偶本身對於與她們有關的政府政策並不清楚，除了知道幾年可以申請身分證外，其餘的相關法令是渾然不知。依照她們的說法除了沒時間注意外，最大的因素是沒想過要注意，且不知道到底有什麼相關法令，因為她們覺得這並不在她們的思考範圍。本研究者認為可能跟新移民女性原生國家的政治型態及社會福利政策有關，因為她們原生國家未必有像台灣除了有高度經濟發展外，也同樣有著高度民主政治，尊重人權及有

完善的社會福利，故新移民女性本身沒有社會福利政策概念，也比較不會去關注政府可運用資源。

除了新移民女性本身無法掌握各項資源的訊息，據就業服務站工作人員表示，企業雇主對於能否進用新移民女性？是否屬合法範圍？都不清楚：

他們會比較關心的就是說我這樣子有沒有合法甚至非法，然後，他們對這個區塊來講可能有時候並不是那麼的清楚。有時候會問說可以啊！但他們是不是合法來的這樣子，也不知道越南是不是跟大陸一樣也要一張工作證，對這個法令怕會觸法還是怎樣，所以寧願不要去用，因為他們對這個太不瞭解。（林就業機會開拓員）

經由訪談可得知，國內社會服務機構所提供之服務方案常缺乏考慮使用者的方便性，資訊訊息的提供更顯不足，因此如何有效的將政府或民間資源提供給新移民女性，實為協助新移民女性解決生活或是就業問題的第一步。

（二）職訓資訊及管道匱乏

職業訓練（Vocational Training）依就業安全辭典定義係指為準備就業的準勞工或已經就業的新進員工與在職勞工，為傳授其就業所需的職業技能，或提升其工作上所需的工作技能與相關知識，所實施的各種訓練。因此可明瞭職業訓練其目的是以開發國家人力資源，減少失業人口，培養企業所需技術人力，並滿足個人追求自我的發展。然針對本研究的新移民女性，其對於職業訓練的認知又是什麼呢？

小雙與小娟表示在無任何職業訓練資訊下，她們沒有思考過應該可以去參加職業訓練，有什麼樣的職業訓練課程？且可以學習到什麼樣的工作技能？

我就不知道有什麼訓練啊！我想如果有的話我會去參加。可是我就不知道有沒有啊！（大陸籍，小雙）

我也不曉得，沒有想過啊！……因為我也不曉得你們台灣可以學什麼？（印尼籍，小娟）

另外雲林縣當地開設的職業訓練課程也是非常不足，鄰近的縣市情況也是一樣，因此更不容易將有必要參加職業訓練，提升就業競爭力的新移民女性安排參加適性的訓練課程：

雲林縣本來就很少……嘉義有課程，可是類別都不會差很多吶！（郭個案管理員）

（三）希望接受識字課程

因為不識台灣字造成生活上不便、資訊取得不易、求職就業障礙，因此新移民女性最想接受的訓練課程便是識字班。葉孟宗(2004)研究發現外籍配偶認為最需要政府提供的協助以教育為第一優先，而且是所有外籍配偶的共同意願，因為在她們的真實生活中，曾遭遇不少困境而求助無門，甚至遭人白眼的事，因此心中把學好中國字列為她們最重要也是最需要做到的一件大事。

來自大陸的小雙表示，雖然簡體字與繁體字略有相近，但一些字的筆畫仍無法分辨，因此也希望能提供識字課程：

就是來的時候最好要先學一下，我覺得會比較好，所以說如果要我覺得可以讓我們學簡單的國字，其實這邊也有好多字是跟我們那邊是一樣的，然後真要學起來也很簡單，像一些小學部分的字我也是會寫，就是……這方面的問題吧。（大陸籍，小雙）

小娟的先生會因自己的低教育程度，而不贊同她去上識字班，不過基於自己對讀書及認識台灣文字的高度興趣，會向先生反駁，也曾因上課時間與工廠需配合加班的時間發生衝突，而放棄工作，唯最後卻終因沒有錢可買教科書而告中斷：

對啊！我老公以前他有講過，讀書沒有用啦！因為他都看不懂啊！有讀沒讀一樣啊！我就跟他說人家跟我不一樣啊！不要亂講，我就很想讀。……我本來也去工作啊！第一次我去報名，我自己買書啊！我沒有加班啊！後來因為讀書，我沒有去工作啊！老闆不要啊！我沒有加班啊！對啊！他就說妳這樣沒有配合，妳乾脆去讀書好了，所以我沒有去。我去讀書，結果沒有書可以買啊！就沒有讀。（印尼籍，小娟）

小沓也說希望能上識字班認識台灣字，因為之前也曾因在工廠任作業員，需常配合加班而無法繼續上識字班：

要讀這裡的字啦！識字班，認識字，還有電腦，*按呢而已*。……現在休息了，之前從上班到下班*無法度去讀書*，老師有再叫我去。那時候有加班，假使沒加班我可以去。讀書是7點到9點（菲律賓籍，小沓）

由於識字班通常委託由當地國小或社區大學來辦理，因此多利用晚間上課，倘若新移民女性工廠上班需配合夜間加班或輪班者，便會無法出席，因此造成課程無法有效連貫或在工作與上課之間難以抉擇。葉孟宗(2004)於研究中也表示外籍配偶對於能參加政府免費補助的外籍配偶識字專班教育，都極為高興和喜歡；惟令人擔憂與惋惜的是，部份外籍配偶因為家庭暨小孩問題而無法繼續就學，老公經常需要晚上加班無法協助照顧小孩，外籍配偶只能留在家裡照顧小孩。即使

勉強帶著孩子到校上課，但因沒有完善的托育照護，除了行政人員的偶而協助，幼兒托育問題干擾其上課甚鉅，諸多因素致使部分人員會中途輟學或時而缺席的情形發生。因此應審慎規劃課程時間，藉以增進新移民女性的識字機會，況且政府及民間團體提供他們語言等訓練，卻只能照顧到極為有限的人數，且都是零零散散的學習短暫課程，許多在家中沒地位、受歧視、無自由的外籍配偶，就更沒機會了(韋薇，2005)。因此許多新移民女性的家人會擔心她們與外界接觸太多，進而會提高自我意識，所以不太願意讓她們參加政府或民間開辦的識字班或生活輔導班(李瑞金、張美智，2004)。故政府或民間團體辦理識字班的先前首要之務，當是思考如何促進家人對新移民女性參加識字班的認可，如此方能滿足她們學習的慾望，並促進其語文能力，增加其就業競爭能力。

三、請當我是台灣媳婦

新移民女性因分屬不同國籍，而目前台灣對不同國籍者有不同的規範與限制，因此新移民女性在相互比較心理及各項權利不若本國人之情況下，常會有自覺是「外人」或甚至於等同於「外勞」的次等公民的感覺。

(一) 一樣跨國婚姻兩套標準

特別是身份證取得的時限規定，外籍配偶依據「入出國移民法」第 23 條及「國籍法」規定，外籍配偶在我國連續居住三年，需每年居住超過 183 日，三年後外籍配偶必須先放棄原國籍，並提出申請成為我國國民，接著再居住一年後像警政署入出境管理局申請台灣定居證，至戶政事務所申請初次設籍登記，便可請領「國民身分證」，因此外籍配偶最快可在四年內取得身分證。而大陸配偶則依據「兩岸人民管理條例」第 17 條規定：「大陸地區人民為臺灣地區人民配偶結婚已滿二年或已生產子女者，得申請在臺灣地區依親居留，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。長期居留滿二年，並符合下列規定者，得申請在臺灣地區定居.....」。亦即大陸籍配偶最快要八年才可能取得國民身份證。因此大陸配偶通常因此等不同規定而覺得受到不公平對待，小春即表示：

對政府喔！我是覺得以現在目前來看的話，我都覺得像，不要說工作，對大陸的都有歧視。爲什麼越南、印尼都可以那麼早拿身分證，我們不行。……因爲以我所聽到、所看到的每個人都會這樣講，人家越南、印尼都可以拿到，我們都不行，還有一大堆的證件。(大陸籍，小春)

(二) 工作權的限制

另一個困擾新移民女性的切身問題，因受限於法令限制無法即時工作的困擾。外籍配偶工作權，依據就業服務法修正條文規定，若獲准居留者，不需申請工作許可，即可工作，但大陸配偶工作權則仍有受較嚴格的規範與限制。吳慎(2004)亦指出大陸配偶因法令的限制，以至於無法外出工作，家庭經濟狀況還不錯者，雖然經濟無後顧之憂，但是也因此阻斷了大陸配偶拓展人際關係，尋求社會支持網絡，早日在地化融入本地文化的途徑。

小菊即表示雖因家庭經濟困難，且希望回到母國工作時與同事相處快樂時光，及欲多與外界接觸，但仍不敢非法外出工作，以免遭受遣返¹⁴：

可是有小朋友以後——就是怕人家說我會工作以後，老闆僱用以後被抓到的話會被遣送回去，因爲家人都沒有說……如果被遣送回去會很麻煩，要重頭來就很麻煩。(大陸籍，小菊)

¹⁴ 依據「台灣地區與大陸地區人民關係條例」第十八條規定，進入台灣地區之大陸地區人民，如有從事與許可目的不符之活動或工作，治安機關得逕行強制出境。

而雇主也擔心非法僱用未具工作證的新移民女性會受罰，因此小娟嫁來台初期也曾遭受雇主拒絕：

我以前有去找工作，人家不要我啊！（印尼籍，小娟）

小沓表示欲應徵雲林縣較具知名的大公司，即因無身份證而造成阻礙：

有，想要身分證，像○○（公司名稱）就是要有身分證才可以，
有身分證較方便啦！（菲律賓籍，小沓）

張翊群(2005)在其研究亦發現跨國婚姻的台灣媳婦表達沒有身分證對生活造成的困境，諸如：成為單親媽媽後不能當戶長、租房子遭拒、找工作遭拒等種種困境，這種案例儘管是少數，但卻真實曾發生在實務工作中。然依據民國92年5月13日就業服務法條文修正後，即已放寬與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不需申請工作許可，即可工作。這對於跨國婚姻新移民女性的就業需求而言，實為對於就業需求乃一大助力，更滿足了她們長期以來經濟、社會與心裡支持上的需求。

然新法修正後外籍配偶如具居留證即可工作規定，使修法前小麗就業時曾擔心雇主怕麻煩、有諸多不便情形，而不願意去申請工作許可，造成雇主不予雇用的情形，小麗表達現今修法後著實便利不少：

啊——就像說我們以前工作也是很麻煩要申請嘛！他們現在就是說——喔！只要說你有居留證，我覺得這個方法真的很好，要不然他們很麻煩你要去工作你還要去申請到，有時候你去申請才工作，之前你要申請再去工作，不知道老闆願不願意給你，啊然後想有夠麻煩。……其實我現在看到很多外籍新娘，她們都有工作了，不像以前喔，要找工作很難，現在不會

吶！現在你看作業員很多都是外籍新娘去做的呢！……所以後來他有改變了，有居留證就可以工作我覺得很好，啊他找到工作隨時做，才不會增加老闆的困擾、我們的困擾，這點真的很好。（馬來西亞，小麗）

另訪問就業服務站工作人員，依就業服務相關的法令來看，常因不具本國籍身份而喪失就業機會，例如製造業雇主欲申請外籍勞工前，必須先至公立就業服務機構辦理國內求才登記，目的在保障國內勞工工作權益，因此亦訂定相關法令¹⁵規定廠商需聘僱一定比例本國籍勞工，才可引進外勞名額。造成原屬基層勞動的工作最適合推介新移民女性的就業機會，也因雇主受限於法令規定，僅僱用本國籍勞工，排除非本國籍身份的新移民女性：

我覺得好像在政策上面，比較大型的公司他們因為要請外勞，然後要一個比例啊！要僱用幾個本勞才可以申請幾個外勞，可是他如果用外、陸配，他就不算是本勞人數。……所以說他們，像有的比較大的公司，他就不要用那個……，很多是曾經在○○（公司名稱）做過，可是當時過來是外勞身份，可是她剛嫁過來的時候，她們就不能進去，因為他們公司說他們要以本勞為主。（郭個案管理員）

（三）勞動保障易遭剝削

勞工保險係在職保險，旨在於保障勞工生活，促進社會安全，而小雙表示現在任職的公司卻未替她投保勞工保險，並擔心若要求雇主為其投保，會因此被解

¹⁵ 外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第十五條之三 雇主每申請引進前條外國人二人，應聘僱國內勞工人數三人。前項聘僱國內勞工人數之採計，以申請當月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數減中央目的事業主管機關通知預估建議特定製程製造工人數之日參加勞工保險人數，且申請時應在職者為限。但國內勞工為原住民、身心障礙者或中高齡者，每聘僱一人得以國內勞工人數三人計算。

僱之下，也僅能無奈的接受現在的勞動條件：

如果能參加勞保那當然是更好啦！……其實我們那邊也有這個要求，就是你要找一個工作人員要給他 3 種保險，我們那邊政府也是要求，但是實際操作過程中，他那個公司他說寧願多加點錢給你，他也不給你勞保費用，……從我們工作來講我們當然是希望工作能有多一分保障，但是——我們那邊如果說——你這個老闆一定要給我勞保，他說——啊我不要你了，因為現在是工作的人很多、失業的人很多，所以大家就是想先有個工作，所以這方面來講，我覺得是政府應該去加強這個執行率比較好，因為如果說你不給我勞保我不幹了他就不要你了，所以說也是沒有辦法的事。（大陸籍，小雙）

另外小春及小娟之前所任職的公司也都未替她們投保勞工保險，小娟甚至忿忿不平表示之前公司有扣勞保費用，但事後離職時卻發現該公司未予以投保：

沒有，不是直接屬於公司的人，是外面的，不同老闆，不是同一個老闆，之前做拉鍊的也只有健保、沒有勞保。（菲律賓籍，小沓）

對啊！那時候我還沒有勞保什麼的。……就是之前就有去上班，但是都沒有。……之前的都有扣啊！可是都沒繳進去啊！可是他沒有開那個單子啊！我沒辦法去查啊！後來我去請才知道啊！為什麼我上班那麼久啊！沒有這樣子。……第一份是做商標的啦！他沒有勞保的。（印尼籍，小娟）

因此新移民女性在本身人力資本有限的情況下，原本在就業市場中已屬競爭力薄弱者，加上未具公民身份，因此雇主為謀求利潤、降低成本考量，對新移民

女性之勞動階層便剝削其投保勞工保險等福利，而受僱之新移民女性也因自己不具身份證及就業困難下，也不敢去爭取勞動薪資及工作福利，所以其工作安全也常被忽略。

（四）不具提繳退休金資格

依據民國 93 年 6 月 30 日公布、94 年 7 月 1 日施行之現行「勞工退休金條例」新制上明訂其適用對象為勞基法之本國籍勞工，因此在居留期間得以工作之新移民女性是不納入勞工退休金條例的適用對象，而其工作年資並未能納入未來請領資格，喪失這段工作期間的年資。小麗則表示非常不公平，氣憤表示簡直是視她們如外籍勞工的短暫過客：

像你看我們退休金什麼也是這樣——我們勞保我們也要繳，啊但是你看退休金我們有嗎？他不給我們啲！……你可以分，你可以講說，喔！他們要回去，他們短期的，你是說他們可以不用，像我們長期的，我們也是住了 10 幾年，是不是這個部分可以適用，對不對。你可以分外勞，喔！你是來工作的，就是他們可以不適用，像我們長期我們可以適用對不對，你看錢我嘛也是繳，為什麼我們不能適用，以後我們怎麼辦，像老年年金我們也是沒有，因為我們沒拿身分證啊！……我是感覺——我是覺得比較不公平啦！什麼都沒有，老年年金也沒得領，我們沒有身分證也沒得領……。（馬來西亞籍，小麗）

（五）進修機會及管道的不足

新移民女性從結婚、移入到定居台灣，必須符合各階段所應具備的條件，所以在未取的我國國籍前，往往有一段與身份相關的權利無法受到保障的等待

期。小麗表示之前曾欲至電腦補習班參加政府補助的電腦課程及至學校欲報名進修時，卻發現報名簡章標明需本國籍者，因此喪失進修學習的機會：

其他像說你們那個電腦、巨匠電腦那個他都會寫本國國籍，我們都不能上的喔！很多他們都會寫本國籍，我以我們連要上課都沒辦法。……像○○（學校名稱）現在嘛是有辦學分班，他也是寫本國國籍，你想要上也沒法度上。……但是我是覺得說應該是不對的，因為很多種東西福利我們都沒有沒辦法享受，我們也都沒有講對不對。其實我們外籍到這邊，我們享受到的只有唯一的社區大學，其他沒有。……啊！啊如果你說訓練他們沒有用，那你也可以分啊！有居留證的人才上，啊沒有居留證的不用，那你也不會損失到他們啊！我們也是要永久住在這邊啊！對否？我是一直覺得不平就是一點。（馬來西亞籍，小麗）

另就業服務站工作人員表示，一般可供新移民女性推介的職訓課程並不多，主要原因除了課程少之外，在未具備語文能力前，一些職業訓練課程亦不適合推介參加：

可是說實在能建議的部份不多啦！……因為叫她們學電腦，她們學不來。（郭個案管理員）

識字能力和口語表達能力不好啦！如果說介紹比較需要這類能力的課程去的話，可能不見得很適當。（蔡個案管理員）

就業服務站的工作人員表示依「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」其中補助職業訓練費用方面，必須符合中低收入戶及身心障礙者、負擔家計婦女、中高

齡者、急難救助戶及家庭暴力被害人等身份，然而大部份的新移民女性在工作賺取薪資的經濟優先考量下，大部分先選擇推介就業放棄參加職業訓練，因此難以提升技能及求職能力：

就是她們一方面今天如果沒有足夠的經濟後頓，因為參訓沒有生活津貼……因為職訓要身心障礙者呀、或是負擔家計婦女的呀……或是他們經濟條件經過我們審查可以，我們才會開單子讓他們免費上課……如果要訂那麼高就等於是擺明家境很不好的才可以去上。（郭個案管理員）

（六）經濟補助需求

新移民女性由於嫁來台的夫家多屬中下階層，其職業也多是勞力性的工作，在感受家庭經濟不足的情況下，加上本身就業所受的重重限制，因此盼望政府能給予經濟上的援助，小善及小冠即同時表示希望政府能給予經濟上的補助：

有人關心這樣，不久前有送米或餅乾就很高興，送一次而已，說是政府來關心的，還有照相，希望政府能補助生活。（印尼籍華裔，小善）

我也不知道，假如說老公很多歲，家裡不夠生活，政府有沒有幫助一下，台灣人不是這樣子嗎？（印尼籍，小冠）

另一方面新移民女性對於申請身份證也深感困擾，小沓即說明在本身及家人對如何申請的程序不清楚下，只得委託仲介協助辦理，也因代辦費用高昂，在夫家經濟能力無法負擔的情況下，以致無法順利申請身份證。

……但是我老公沒幫我辦，說他沒有錢，我朋友她辦要 6 萬

啦！（菲律賓籍，小沓）

小娟亦表示，原打算託人代辦但也聽說費用高昂無法負擔，所幸先生主動協助幫她辦妥：

他（先生）去辦的，就是要叫人去辦，辦一辦要錢啊！沒有錢
啊！沒有錢就自己辦啊！（印尼籍，小娟）

葉孟宗(2004)在其研究中也同樣表述，大部分的外籍配偶都是透過仲介代辦的方式辦理的，不僅是因她們自己不知道如何辦理，有部分的家人也忙得沒辦法去辦理，為求方便，只有花錢請人代辦。故在大多數新移民女性夫家經濟狀況無法負擔代辦身份證費用的情況下，許多屆滿年限資格者並無法順利取得身份證，因此她們對於經濟補助的需求便顯得特別急迫。

小結：

由於跨國婚姻通常是在親友、婚姻仲介等的安排及尚未建立感情基礎之下而締結，況且在文化差異所產生的觀念、習慣不同情形下，初期來台容易產生衝突及危機，故更需家人、朋友及社會給予扶持及關懷。尤其訪談後發現，大多數的新移民女性礙於語言及識字能力不足，加上政府未有專責機關能於來台時或後續提供各方面資源管道，及可供利用的訊息，因此新移民女性遇到問題時通常會不知所措、求助無門。另政府訂定的關於勞動保障法規，如勞工退休金條例及就業保險法，對於未取得本國籍前之新移民女性仍尚未周全，尤其大陸地區的新移民女性所訂定的工作權法規要比外籍新移民女性有更高的門檻，因此她們難免會產生「跟外勞一樣」的卑微感受。

面對生活上的經濟壓力是新移民女性最常發生的現象，因此她們也在期望社會及政府能提供協助，研究者建議政府或民間非營利事業，能以治本的角度來協

助提升新移民女性就業競爭力之其人力資本，並建立托育制度、補充家庭照顧功能，建立友善與尊重的社會以及有利的勞動市場，以促進新移民女性就業並改善經濟狀況。

第五節 綜合討論

本節將本研究問題：1. 新移民女性之就業動機與意願為何？2. 新移民女性就業是否受到個人人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場結構因素限制？3. 公立就業服務機構是否有提供新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施及具體實施辦法？成效為何？與研究結果進行綜合討論。

一、新移民女性之就業動機與意願

多數新移民女性的原國籍相較於台灣是處於經濟落後的國家，生活水準及經濟能力亦不如台灣，如訪談對象小冠及小善即表示希望透過跨國婚姻來擺脫貧困的生活。新移民女性的原生家庭長輩在盼望女兒有好的歸宿下，對於跨國婚姻大都頗為贊同，如訪談對象小冠及小麗表示當初是父母親的同意才選擇跨國婚姻。這可從黃明華（2005）在「台灣跨國婚姻之配對模式分析」研究中指出，就教育程度總體來看，與本國男性婚姻配對相同教育者占32.7%、向上婚者占23%、向下婚者占44.3%的統計得知，對台灣男性而言符合傳統的「男高女低」婚配模式，而對新移民女性而言即為以向上流動的「上婚嫁」婚配模式。故新移民女性本身是希望藉由「上婚嫁」的社會流動，能透過夫家的經濟援助之餘，也期待在原國籍沒有良好的謀生、賺錢的機會下，能嫁到台灣來工作賺錢，適時的寄錢回家幫助原生家庭。如小菊及小沓便說如果自己在台灣有賺錢能力時，希望回饋原生家庭給予經濟援助。因此除了將家庭照顧好之外，有工作機會賺錢便會貼補家用及寄錢回原生家庭（朱玉玲，2003）。葉孟宗（2004）、劉秀燕（2002）、詹娟娟（2005）於研究中也提出相同看法：大部分的外籍配偶嫁來台灣的主要動機是經濟誘因因素，因為原生家庭經濟狀況很差，為減少家庭負擔，改善原生家庭生活，且台灣是她們認為很容易賺錢的地方。因此新移民女性為了回饋原生家庭，會積極參與台灣的勞動市場，希冀改善原生家庭的生活困境，是故會增加這群婚姻移民女性

外出就業的動機。

新移民女性嫁來台之後，除了家人限制其自由外，也由於害怕外人對她們的指指點點，因此對初來台、尚未適應生活環境的新移民女性而言，她們的社會關係非常狹窄，除了在家裡面對自己的家人外，僅能靠著同鄉的姊妹們彼此的相互慰藉。顏錦珠(2002)於研究中也發現新移民女性在徬徨無助、心情苦悶時，又因語言不通，及缺乏與外界接觸的橋樑，找不到朋友可以傾訴，常令她們有孤寂的感覺。但研究者另外發現有些新移民女性，若認識的其他新移民女性其結婚的對象或家庭生活條件還不錯者，在彼此微妙的比較心理之下，反而不敢談到實際情形與真實的心裡感受，因此其生活的苦悶更無處可傾訴。至於最親密的原生家庭，新移民女性更因害怕她們擔心而不願意去表露，在孤立無援的情況下，大都僅能靠自己的心理調適；因此新移民女性若藉由外出工作，即可在工作職場中認識其他新移民女性及台灣本地勞工，並經由與同事之間的互動，建立起人際關係網絡，這同時也能夠幫助她們更能適應及融入台灣的生活。這種由工作而拓展社會網絡的動機，其他研究者也有相同的論述；吳美菁(2004)、張淨善(2006)於研究中皆表述新移民女性有了工作，對外也接觸很多社會人士、職場上的同事等，不僅使人際關係擴展相當大且具彈性，且透過工作認識更多同國籍的朋友，在心靈也獲得更多的支持，對生活必然會增加適應能力。

對於經由跨國婚姻剛來台灣的新移民女性，多半都是整理家務、照顧小孩等，夫家也不會給她們太多的零用錢花用，如訪談對象：小善、小沓、小冠、小麗及小娟等，造成她們內心非常渴望能儘早外出工作，在夫家也不排斥其外出工作時，不僅使家中經濟來源穩定，並且幫助夫家多少改善家境，使自己對經濟收入可自由支配、更具自信心，提高自身在家庭的地位(吳美菁，2004；張淨善，2006)。因此在多數的訪談個案中皆可發現，新移民女性對家庭的經濟狀況不佳的情形，除了擔憂之外，更願意積極求職，外出工作賺錢來貼補家用。

研究發現，新移民女性非經感情基礎而結合的跨國婚姻，更容易有相處磨擦及價值觀衝突情形，如小善及小娟便在訪談時傷感的說到遭受先生的暴力，也讓研究者深刻的感覺到，在她們萌生「不如歸去」的念頭下，小孩變成是唯一支持留下來的力量。由國內學者顏錦珠(2002)相關研究中亦有同樣的發現，有些外籍新娘原先抱著來台後若不適應，即回原居地的想法，在懷孕生子後，感受孩子帶來的歡樂，使觀念及生活皆有所改變，也轉移外籍新娘生活不適應的問題焦點，強化了外籍新娘留在台灣的意願，孩子顯然是外籍新娘選擇留在台灣的主要心靈寄託。新移民女性由於在母國因原生家庭經濟困難，無法供給完善的受教育機會，嫁到台灣來也因為先生的教育程度低而造成就業困難，無法提升生活品質，因此深刻的體會到唯有給下一代更好的教育才是未來的希望。是故訪談個案中的小善、小冠、小娟無不希望藉由外出工作賺錢，來提供小孩受教育的機會。陳美惠(2001)於研究中也說明因為迎娶外籍新娘的男性多數為農工階級，經濟狀況較為弱勢，家中經濟來源需要外籍新娘的幫忙，特別是在孩子出生後，媽媽也都希望自己的拚命賺錢，能帶給孩子更好的生活品質。

另外本研究發現新移民女性如能外出就業，還是得面臨小孩的上下課時間接送或是夜晚無人照顧的困境，因此大部分的訪談個案均表示需找正常上下班、不需額外加班的工作時間。小善、小沓、小華及小冠便都表示希望找正常班的工作，可見新移民女性工作意願是以家庭照顧為主要考量；至於工作性質，小善、小冠、小沓、小華表示希望找工廠操作人員；小春、小麗表示希望找服務業，這與行政院主計處(2005a)統計本國女性就業者(4,190 千人)之職業狀況中以服務工作及售貨員(1,040 千人)占 24.82%、事務工作人員(876 千人)占 20.91%及生產及有關工人機械設備操作工(862 千人)占 20.57%居前三位大致相符。關於希望的工作待遇，據受訪者小冠、小春、小華表示為 1 萬至 2 萬元，接近勞動基準法規定最低薪資 15,840 元。但研究分析亦發現，若新移民女性有工作經驗後，則會就以往工作經歷與本國勞工互相比較，便會對薪資待遇及福利有所要求。如

小冠、小娟於訪談時就會表示之前工作待遇明顯不如本地勞工，且又需配合趕工加班，而加上加班待遇也不及國內最低基本薪資，而有所抱怨。大陸籍大學畢業的小雙則表示希望有二萬至三萬的待遇，另就業服務機構工作人員在為新移民女性推介就業的服務中，也在諮詢過程發現到新移民女性對工作待遇越來越會與本國勞工比較，也會要求同工同酬。吳就業服務員指陳：「過來這邊，大家都領一樣的薪水，那我做一樣的事情，只不過可能是她們比較熟，我做的也一樣，那我是不是也該有一樣的待遇」；楊就業服務員表示：「因為他們來這邊找工作的話，可能他們已經在台灣已經有工作經驗了，那他們當然是希望比前一份工作薪資更高，所以這邊這部份都是希望有二萬塊以上」。這方面亦可發現新移民女性隨著教育程度的高低及來台工作經驗的有無，會對勞動市場概況及待遇方面會比較能瞭解，進而會比一般或剛來台的新移民女性更會主張及要求各項勞動條件的合理性。

二、個人人力資本與就業關係

經瞭解新移民女性的就業動機後，本研究首先就其個人人力資本因素與就業關係，來做深入的瞭解。由訪談得知國語識字及語文溝通能力不足，實是造成新移民女性就業困境的一大主因，一方面在求職管道上也因此造成不足，尤其是外籍配偶在未熟悉本國文字前，根本無法在報紙求才廣告上得知就業訊息，更遑論知道有公立就業服務機構可免費利用，因此大多僅能依賴親友介紹或挨家挨戶的自我推薦。尤思貽(2005)研究女性越南籍配偶就業問題中，也發現其就業管道部份，認為一般越南籍配偶嫁來台灣因其社會網絡有限，所以就業資訊一般都來自於夫家的親朋好友的提供，當越南籍配偶有機會參加互動活動，如識字班、生活適應班等，才會去接觸到同鄉的朋友，因而成為他們第二個就業資訊的來源。又進一步說明因越南配偶大部份不懂得什麼樣的機構可獲得就業方面的資訊，因此政府就服機構的就業資訊，也就不如其身邊的親朋好友來得有效率。準此，政府

設立之就業服務機構應思考如何有效去將此一資源，傳達至有就業需求的新移民女性，俾以促進其就業。

研究者在執行業務過程中，亦常接獲雇主的反應為他們對僱用新移民女性並不排斥，但基本的識字及語言溝通能力是必須的，而新移民女性在訪談過程中也表達因不諳語文能力，造成在求職前她們仍存有自信心不足的障礙，使她們在求職過程中仍然裹足不前、倍感困擾。葉孟宗(2004)表示外籍配偶希望政府提供的協助就以教育為第一優先，因為在她們的真實生活中曾遭遇不少困境，而求助無門甚至遭人白眼的事，因此把學好中國字列為她們最重要，也是最需要做到的一件大事。吳美雲(2000)在研究中也發現外籍新娘參與識字班後的轉變包括有：技能方面逐漸提昇中文聽說讀寫能力，可脫離倚賴他人的窘境；在心理方面產生自信與尊榮感，減少對外界的不安；社會方面拓展人際關係和生活圈。因此識字能力對於新移民女性在就業上的影響程度實為甚鉅。

又就構成人力資本重要因素的工作技能及工作經歷上來探討，訪談過程中發現，大部分的新移民女性在原居住在經濟條件較落後的東南亞，或是大陸地區較偏遠的地方，故在產業結構上，大部分第三世界仍以農業生產為主，農民不是擁有小塊田地，就是成為生產經濟作物的農業勞工(王振寰，1999)。因此會因工商業不甚發達的情況下，大都是從事較低階的勞力性工作或是在家裡幫忙農務，而嫁來台之後在生兒育女的責任下，對其在就業上亦造成莫大的阻礙。在工作經驗不足的情況下，難以累積個人的人力資本，進而無法提升其就業市場的競爭力。況新移民女性其學歷大多在國中以下程度，加上在母國經濟發展落後，缺乏工作機會，因此未能累積技術性的工作經驗。而嫁來台灣之後亦僅有勞力性的工作經歷，在工作專長及技能上無法有效的培養，是故長期處於就業弱勢狀態下，喪失就業市場的競爭力。

三、家庭條件因素與就業關係

訪談新移民女性發現，大部份新移民女性的台灣先生處於低社經地位，況且處在現今產業結構轉換、失業率高漲的年代，很多從事以付出勞力性工作為主的營建工程及製造業的基層勞工，都面臨了失業狀況，例如：建築業水泥工、工廠作業員等，特別是從事建築業水泥工者在近年來營建業的不景氣下，僅剩斷斷續續的工作量，更甚者甚至閒賦在家處於失業狀態，例如受訪者小娟的先生原從事泥水工，但因營造業不景氣連帶工作不穩定；小沓的先生原本也是從事營造模板工，現在也轉換工作到瓦斯場當作業員。由於娶新移民女性的台灣家庭大多是中產階級以下者，在原本家庭經濟狀況不是很優渥，加上又得負擔新移民女性及幼兒養育花費，許多新移民女性大都希望外出工作，期能協助先生維持家計及增加收入來源，來滿足心裡的安全感。

雖然很多新移民女性來台後雖嚮往外出就業，藉以經濟獨立自主、幫助家庭改善環境及提供子女教育費用等，但如同張淨善(2006)研究表示，他們在工作充滿著兼職工作性質，生活重心仍需在家庭中擔任主要的照顧者及母職角色。這是因為至東南亞或大陸地區迎娶外籍或大陸地區配偶的家庭，其對新移民女性的期待為「傳宗接代」及「家庭照顧」之需求考量，因此新移民女性嫁來台灣之後即懷孕生子，並接續日後的哺育。倘若夫家有缺乏自理能力的公公或婆婆，新移民女性亦需肩負起照顧責任。顏錦珠(2002)研究論文中亦表示外籍新娘希望自己可以出外工作、經濟獨立，但是夫家人卻是希望她們能在家裡當家庭主婦料理三餐、整理家務、照顧小孩。因此，多位外籍新娘都被迫放棄自己的需求，以家庭為重。故新移民女性總得在幼兒脫離哺育期後，在公公或婆婆同意代為照顧或將幼兒安頓在托兒等幼兒替代照顧機構下，才能外出就業。尤思貽(2005)在其研究中，指出小孩年齡較小者，女性越南籍配偶愈有就業需求的意願；但相對因小孩年齡較小仍需照顧，而呈現低度就業情形，說明小孩年數較小者，雖有就業需求

的意願，但卻受限於照顧責任而無法參與勞動。

四、社會規範與就業關係

隨著社會風氣開放而社會對於婦女的角色期待及規範，雖然不若以往侷限女性從事料理家事及照顧小孩、侍奉公婆為理所當然的責任，但根深蒂固的「男主外、女主內」的性別刻板印象，卻仍存在於一般社會上。尤其是中產階級以下的家庭，因而造成女性外出工作的一大阻礙。「不孝有三，無後為大」的觀念，是對在婚姻市場中處於弱勢的男性及低收入家庭娶外籍新娘最主要目的，在於出自對傳統媳婦的需求：延續香火，並且亦可同時解決家庭勞務及侍奉公婆責任的問題。因此來台之後通常很快的就有了小孩，而養兒育女的責任、家務及侍奉公婆的責任在經濟因素限制下，在固有的傳統文化中理所當然的交付新移民女性履行。因此雖新移民女性有工作的意願，但受限於家庭的照顧責任，往往也成為求職就業的絆腳石。

研究發現新移民女性在幼兒脫離襁褓哺育階段後，在有家人的支援及托兒、幼稚園等機構的替代照顧下，始能進入勞動市場，但又礙於晚上照顧或上下午往返機構接送的責任下，而難以符合就業市場需求。陳美惠(2001)也說明為了幫忙家計，在養育孩子與工作中賣命，就像蠟燭兩頭燒一般疲於奔命，因此新移民女性大部分都希望能從事正常上下班時間的固定時間性工作，惟願意僱用新移民女性的雇主，又以較不具技術性的傳統製造產業或餐飲服務業居多，傳統製造產業有的需輪班或配合進出貨趕工時的加班；而餐飲服務業如早餐店又得於清早上班，其他一般餐飲店又需在服務客人晚飯時間過後才能下班，因此根本無法兼顧到小孩的接送及晚上照顧責任，在家庭與工作難以兼顧的窘境下，面臨了就業上的困境。

另外台灣家庭對於娶新移民女性的傳宗接代、幼兒及長輩的照顧以及整理家

務的工具性目的，加上對於商品化婚姻及特殊個案的媒體報導，而衍生出來的不信任感，擔心新移民女性逃跑，這些心理因素使得台灣家庭窄化新移民女性活動圈、孤立其生活領域、節制其金錢來源。另為避免新移民女性將工作收入所得去援助原生家庭，夫家也會對移民女性的外出工作要求予以拒絕，使得她們要爭取外出工作的機會也變得非常困難。特別是原屬弱勢就業競爭力的先生失業時，在自卑及不具安全感的心理因素下，更會對新移民女性外出就業產生不信任甚或到新移民女性的工作場所鬧事及阻撓。如訪談個案小娟就曾多次因需配合工廠趕工加班，她的先生就會不相信而跑到她上班的地方去鬧事，小娟說：「對啊！他說很怪，什麼工作？為什麼要加班到一、二點這樣啊！他不相信，老板娘說你可以來看啊！他來看過就好了」。朱玉玲(2001)於研究中也同樣發現，老公不外出工作，要靠外籍新娘出去工作賺錢，但老公還是不相信老婆的情形。因此造成新移民女性不易就業的困擾。

五、勞動市場與就業關係

隨著台灣女性教育水準提高，有助於人力資本的養成外，產業結構轉型為服務與高科技產業的導向，也讓大多數的台灣女性其就業意願也隨之有更高的標準與要求，故傳統勞力密集性的製造產業在勞力逐漸短缺及人力成本不斷提升下，紛紛遷移至其他勞力較低廉國家；而留在台灣繼續製造生產的產業，則需靠引進外籍勞工來補充國內勞力的不足，然在無法引進外勞及為降低生產成本考量下，以前在法律規範下無法工作的外籍新娘在勞動市場找工作，因為尚無工作許可，因此雇主可以「無勞保」、「臨時工」等方式僱用，減低薪資的支出，來達到降低生產成本，因此有利於無法申請外勞的中小企業。而雖現今法律規範放寬，外籍新娘於取得居留證即可以到勞力市場找工作，但是因為語言、技能等方面的限制，也只能扮演缺工時的補充勞動力，從事低階的勞動力工作。

然而現今在國內製造工作之雇主申請外勞前之國內求才登記方面，為鼓勵雇

主增加僱用國內失業勞工意願，依據 95 年 8 月 30 日新修正外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第 15 條¹⁶所示，每申請引進外國人二人，應聘僱國內勞工人數三人。且有鑑於中高齡者屬就業市場之相對弱勢且多為主要負擔家計者，為提高雇主僱用意願，以促進中高齡就業，在不增加雇主外國人配額原則下，又於僱用國內勞工為原住民、身心障礙者外增加中高齡者特定對象，每聘僱一人得以國內勞工人數三人計算；因此能達到促進該等弱勢失業者之就業，而同屬弱勢失業者之新移民女性，特別是未取得身份證前的新移民女性亦建議應納入該等同屬特定對象，以利促進雇主僱用未取得身份證前新移民女性意願。

研究者於雲林縣從事就業服務多年來，在與一般傳統製造產業之廠商接觸的過程中，時常有廠商抱怨本國籍勞工已不復從前刻苦耐勞精神，對工作環境及薪資待遇等也多有所要求，導致員工流動率高及不易招募員工；在無法引進外勞情形下，常面臨缺工情形，因此新移民女性的外出就業，甚至是被當作填補台灣勞工不願意屈就的外籍勞工在使用，尤其新移民女性普遍對就業市場的不瞭解，及工作不易謀求的情形下，亦僅能任由雇主不公平對待。由於新移民女性普遍的在教育、工作技能與專長以及語言上的溝通障礙等，皆處弱勢就業競爭力情形之下，因此大部分僅能從事一些低技術的勞力性工作，甚至是一些未具健全人事制度的小工廠為節省勞工保險的支出，也未依規定為新移民女性投保，倘發生職業災害時便無法獲得應有的傷病、醫療、殘廢及死亡給付。另依據保障勞工失業一

¹⁶ 外國人從事就業服務法四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第十五條：雇主申請引進前二條外國人之人數限制如下：

一、屬非傳統產業之製造業，外國人人數不得超過雇主就同一案聘僱國內勞工人數乘以百分之十之人數。二、屬傳統產業之製造業，外國人人數不得超過雇主就同一案聘僱國內勞工人數乘以百分之十五之人數。

自由貿易港區之製造業雇主聘僱國內勞工人數，不得低於僱用員工總人數百分之六十，且每申請引進外國人二人，應聘僱國內勞工人數三人。前二項聘僱國內勞工人數，以申請當月前三個月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數減該重大投資案完工前六個月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數計算。但國內勞工為原住民、身心障礙者或中高齡者，每聘僱一人得以國內勞工人數三人計算。前項參加勞工保險人數之採計，以聘僱期間滿三個月且申請當月前一個月之工作總時數達一百十二小時以上之在職者為限。

定期間之基本生活的就業保險法所規定，需受僱之本國籍勞工方能申請失業給付，將未具本國籍身份的外籍與大陸地區配偶排除。另 94 年 7 月 1 日施行之現行「勞工退休金條例」新制上亦明訂其適用對象為勞基法之本國籍勞工，對於未取得本國籍身份的新移民女性而言，現工作年資並無法合併其將來歸化本國籍後之工作年資，進而影響日後退休金的請領。因此現今各項的勞工法律保障並無法擴及到新移民女性。

六、公立就業服務機構是否有提供外新移民女性就業及職業訓練上的獎助措施及具體實施辦法？成效為何？

監察院(2004)在「外籍新娘與大陸配偶照顧輔導相關問題案之調查報告」指出，中央主管機關勞委會對於大陸及外籍配偶來台後之就業問題，僅就居留或停留加以規範，卻未見相關輔導就業或技能訓練之配套措施；因此為了能協助外籍與大陸地區配偶，勞委會於 93 年 11 月 8 日訂定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，由各就業服務中心及職業訓練中心全力協助輔導具有就業意願與需求之外籍與大陸地區配偶就業。除整合現行就業服務與職業訓練措施外，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為目的，適用對象為具就業意願之失業外籍配偶(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、永久居留或定居者)及具有工作權之失業大陸地區配偶(獲准依親居留期間有工作許可證、長期居留或定居者)。服務項目有：就業諮詢及就業推介相關資訊與服務、提供職業訓練、運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」，協助就業、輔導發展異國文化小額創業，提供創業諮詢及創業貸款利息補貼，辦理創業研習專班。

關於職業訓練方面，具有工作權之外籍及大陸地區配偶，得比照一般國民參加本會規劃辦理之各種職業訓練，並依相關規定由政府給予訓練費用 50% 至 80% 之補助。而具有工作權之外籍及大陸地區配偶，如具有下列身分之一者：(1)

中低收入戶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準1倍者）
（2）身心障礙者（3）負擔家計婦女（4）中高齡者（5）急難救助戶（6）家庭暴力被害人，可免費參加本會規劃辦理或補助之各種職業訓練。然大部分的新移民女性在訪談過程中對職業訓練相關來源資訊相當匱乏，她們對職業訓練的概念並不清楚，並且經由訪談就業服務機構相關業務承辦人員後，獲悉因必須符合該等身份，大部份的新移民女性在工作賺取薪資的經濟優先考量下，會先選擇就業，因此更是難以利用職業訓練機構的功能來提升技能及就業能力。這倒是與尤思貽(2005)在研究女性越南籍配偶在職業訓練方面表示，大部份女性越南籍配偶希望可以接受職業訓練，且呈現職業訓練意願高的陳述，有所差異。

另外運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」協助新移民女性就業情形，亦有多重的限制，例如必須失業週期達 12 週以上且經濟條件為中低收入者之外籍與大陸地區配偶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準 1 倍者），惟據就業服務機構郭個案管理員表示：「……像她們家境條件符合，像在跟她們要資料就很難要到，因為她們東西都扣在他婆婆身上……所以很難去跟她們拿到所得證明，她們沒有印章也沒有身份證，所以她沒有辦法去申請，所以就拿不到，可是就明明知道他符合」。故可知悉除了資格上的嚴格限制外，相關證件的提供因家屬成員的不信任，造成申請上的阻礙，因此雖然勞委會有提供促進新移民女性就業辦法，但仍難真正能解決新移民女性就業的困境。

故針對上述研究發現結果與相關學者的文獻相互綜合討論之後，本研究者針對影響新移民女性就業因素的人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場等面向，依外籍與大陸地區新移民女性身份別，整理相關文獻分析與本研究發現比照如（表四）。

表四：影響新移民女性就業困境相關文獻分析與研究發現一覽表（依大陸及與外籍身份區分）

項目		共同發現	個別發現	
			外籍	大陸
人力 資本	教育 程度	<p>1. 據「九十二年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」顯示外籍與大陸地區配偶其教育程度，受訪外籍配偶教育程度，女性以國中、初職最多占 35.5%；受訪大陸配偶教育程度，女性以國中、初職占 40.9%最多，明顯的顯示教育程度偏低(內政部，2004)。</p> <p>2. 依內政部(2004)「92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」原始檔案交叉分析顯示，教育程度越高者其擁有工作的比例亦較高（本研究者分析）。</p> <p>3. 跨國婚姻配對模式中，男性國人之配偶教育程度較低，所擁有的人力資本自然不足（黃明華，2005）。</p>	<p>新移民女性（研究對象限東南亞地區）在就業市場所受到的限制除了適應自己移民身份及走出家庭外，台灣的雙元勞動市場的特性，他們尚缺乏主要市場所需要的學歷和技能(林婉如，2005)。</p>	
	工作 經驗	<p>1. 新移民女性在原居住地因工商業不甚發達的情況下，缺乏工作機會，大都是從事較低階的勞力性工作或是在家裡幫忙農務，而嫁來台灣之後亦僅有勞力性的工作經歷，因此在工作專長及技能上無法有效的培</p>	<p>1. 外籍新娘所做的工作，基本上都是台灣低階勞動市場的工作，而且都是藍領階級的工作，跟外勞的工作差不多（王宏仁，2001）。</p>	<p>1. 大陸配偶在台工作，大多只能以餐飲洗碗、打零工、清潔等勞力階層的服務業為主的工作（吳慎，2004）。</p>

		<p>養，是故長期的處於就業弱勢狀態下，喪失就業市場的競爭力（本研究者）。</p> <p>2. 依內政部(2004)「92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」新移民女性從事工作性質是以服務業與工業為主要的行業（本研究者分析）。</p>	<p>2. 女性越南籍配偶於台灣勞動市場中，屬較低的勞動階層（尤思貽，2005）。</p>	
	語文能力	<p>1. 新移民女性因不諳語文能力，造成在求職前她們仍自信心不足，在求職過程中仍然裹足不前（本研究者）。</p> <p>2. 雇主的反應為他們對僱用新移民女性並不排斥，但基本的識字及語言溝通能力是必須的(本研究者)。</p>	<p>1. 因為不識台灣字造成生活上不便、資訊取得不易、求職就業障礙（本研究者）。</p> <p>2. 外籍配偶因為語言、技能等方面的限制，也只能扮演全國經濟的補充勞動力，從事低階的勞動力工作(王宏仁，2001)。</p>	<p>雇主以簡體字不符台灣繁體字要求不予僱用；本身自覺與台灣的國語口音差異不敢外出就業（本研究者）。</p>
家庭條件	照顧責任	<p>1. 外籍與大陸配偶在工作充滿著兼職工作性質，生活的重心仍需在家庭中擔任主要的照顧者及母職角色（張淨善，2006）。</p> <p>2. 新移民女性如能外出就業，還是得面臨小孩的上下課時間接送或是夜晚無人照顧的困境，因此大部分的訪談個案均表示需找正常上下班、不需額外加班的工作時間（本研究者）。</p> <p>3. 新移民女性嫁來台灣之後即懷孕生子，並接續日後</p>	<p>1. 中低階層的家庭即靠迎娶外籍新娘來侍奉公婆，解決其老人照顧的問題(王宏仁，2001)。</p> <p>2. 外籍新娘是家庭主要的照顧者，不僅需負擔家務，且照顧和陪伴孩子亦是她們的主責(夏曉鶯，2002)。</p> <p>3. 越南籍配偶小孩年齡較小者，愈有就業需求的意願，但相對因小孩年齡較小仍需</p>	<p>1. 在大陸新娘的處境中，家庭與就業市場的雙重勞務輸出的現象更為顯著（劉千嘉，2002）。</p> <p>2. 大陸女性配偶在家庭的角色，有些家庭除了傳宗接代的目的外，還要照顧長輩家人起居或是照顧有身心障礙的先生，所有家務完全由她們承擔（吳慎，</p>

	<p>的哺育，而倘若夫家有缺乏自理能力的公公或婆婆，新移民女性亦需肩負起照顧責任（本研究）。</p>	<p>照顧，而呈現了低度就業情形。說明小孩年數較小者，雖有就業需求的意願，但卻受限於照顧責任而無法參與勞動（尤思貽，2005）。</p> <p>4. 新移民女性（研究對象限東南亞）外出工作，家務之責仍不可分，尤其子女出生後，照顧子女成為第一要務（林婉如，2005）。</p>	<p>2004）。</p>
<p>家庭支持</p>	<p>1. 原屬弱勢就業競爭力的先生失業時，在自卑及不具安全感的心理因素下，更會對新移民女性外出就業產生不信任甚或到新移民女性的工作場所鬧事及阻撓（本研究）。</p> <p>2. 為避免新移民女性將工作收入所得去援助原生家庭，夫家也會對移民女性的外出工作要求予以拒絕，使得她們要爭取外出工作的機會也變得非常困難（本研究）。</p> <p>3. 台灣家庭對於娶新移民女性的傳宗接代、幼兒及長輩的照顧以及整理家務的工具性目的，加上對於商品</p>	<p>1. 外籍新娘希望自己可以出外工作、經濟獨立，但是夫家人卻是希望她們能在家裡當家庭主婦料理三餐、整理家務、照顧小孩。因此，多位外籍新娘都被迫放棄就業的需求，以家庭為重（顏錦珠，2002）。</p> <p>2. 老公不外出工作，要靠外籍新娘出去工作賺錢，但老公還是不相信老婆的情形（朱玉玲，2001）。</p> <p>3. 新移民女性（研究對象限東南亞地區）的先生對於他的外出就業，是抱持不鼓勵</p>	

		化婚姻及特殊個案的媒體報導，而衍生出來的不具信心，擔心新移民女性逃跑，這些心理因素使得台灣家庭限制新移民女性在家庭當中、孤立其生活領域、節制其金錢來源（本研究）。	也不反對的態度（林婉如，2005；本研究）。	
	經濟條件	1. 大部份新移民女性的台灣先生處於低社經地位，工作不穩定，許多新移民女性大都希望外出工作，期能協助先生維持家計及增加收入來源，來滿足心裡的安全感（本研究）。 2. 會選擇跨國婚姻，通常在臺灣屬於經濟弱勢者，而婚後又得負擔兩人的生活費，因此大多數的跨國婚姻家庭皆面臨了經濟問題，她們常得外出賺錢以貼補家用，於是在不得已之下造成了非法打工的情形（江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004）。	1. 多數外籍配偶所嫁家庭屬低社經地位，往往需要她們工作養家，或以自己所得寄回原娘家（葉肅科，2004；許雅惠，2004）。 2. 迎娶外籍新娘的男性多數為農工階級，經濟狀況較為弱勢，家中經濟來源需要外籍新娘的幫忙，特別是在孩子出生後，媽媽也都希望自己的拚命賺錢能帶給孩子更好的生活品質（陳美惠，2001）。	大陸新娘夫家經濟狀況欠佳，工作收入不穩定，且又無法外出工作貼補家用，實為影響婚姻適應的主因（徐源生，2002）。
社會規範	性別角色	1. 新移民女性（研究對象限東南亞地區）除了職場上的工作，還得為子女尋覓可靠的保姆／托兒所而焦頭爛額，配合孩子上下班時間，忽略自己在工作中的主體性（林婉如，2005）。 2. 新移民女性大部分是嫁到女性在家「相夫教子」為	1. 台灣家庭娶「越南新娘」多半出自對傳統媳婦的需求：需要一名能夠照顧一家老小、打理家裡、傳宗接代的女性（沈幸如，2003）。 2. 新移民女性（研究對象限東南亞地區）	女性大陸配偶從事非正式就業的原因為受限於女性傳統家庭角色對就業形式的影響（沈榮欣，2005）。

	<p>重的傳統觀念保守家庭，公公、婆婆及先生也都會以小孩還小需照顧為由，而不同意他們外出工作（本研究）。</p> <p>3. 至東南亞或大陸地區迎娶外籍或大陸地區配偶的家庭，其通常是期待「傳宗接代」及「家庭照顧」之需求考量（江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004；本研究）。</p>	<p>來台後，被期待相夫教子、照顧公婆，家庭希望他以家庭為重。（林婉如，2005）。</p> <p>3. 新移民女性（研究對象限東南亞地區）處於在照顧上的處境和期待，事事都以照顧小孩為主，想工作也只能暫緩行動（林婉如，2005）。</p>	
社會歧視	<p>1. 指出在資本主義商業化的意識操弄下，居於已開發國家的優越感，以致於視東南亞及大陸地區是未開發或低度發展國家，經濟上的國家分類，也連帶產生對新移民女性的歧視（王明輝，2004）。</p> <p>2. 外籍與大陸配偶從事居家服務工作時，易遭接受服務者矮化成外勞、外傭看待（張淨善，2006）。</p> <p>3. 國人因為信任感的存疑，大多數外籍與大陸配偶在台謀職屢遭拒絕，能順利就業確屬不易（邱汝娜、林維言，2004）。</p>	<p>1. 社會大眾對於「外籍新娘」的印象，大多是由媒體所建構出來，媒體多半帶著負面的歧視態度來報導，因而造成社會大眾因媒體的報導而產生負面的刻板印象（邱秋雲，2005）。</p> <p>2. 新移民女性（研究對象限東南亞）在就業歷程中，遭受漢人中心種族、族群因素認為水準不好（林婉如，2005）。</p> <p>3. 東南亞地區新移民女性大部份表示能與職場上的台灣勞工建立良好的友誼網絡（本研究）。</p>	<p>1. 由於長期以來「大陸新娘」被標籤及污名化，幾乎就是和來台賣淫、淘金女、假結婚等名詞畫上等號，整個社會對她們的刻板印象，也產生了偏見與差別待遇（2004）。</p> <p>2. 大陸籍新移民女性本身較自覺受到職場的就業歧視及敵意的工作環境（本研究）。</p>

<p>勞動市場</p>	<p>工作權益</p>	<p>企業雇主對於能否進用新移民女性？是否屬合法範圍？都仍不清楚（本研究）。</p>	<p>1. 外籍配偶工作權，依據就業服務法修正條文規定，若獲准居留者，不需申請工作許可，即可工作（本研究）。</p> <p>2. 外籍配偶可以較快取得居留權及身分證，得以外出工作，相較大陸新娘有機會累積其經濟與社會資本（朱柔若、劉千嘉，2005）。</p>	<p>1. 雖勞委會已經放寬對東南亞及婚姻移民的工作限制，但對於中國籍婚姻移民的工作權，仍是採取非常嚴格的高標準。目前法制對大陸配偶與外籍配偶在台工作權的差別待遇在於，大陸配偶在台團聚階段並無工作權；取得依親居留資格後，須有特定原因（台灣配偶為低收入戶、六十五歲以上、中度以上身心障礙、罹患重大疾病或重傷，或大陸配偶本身遭受家庭暴力經法院核發通常保護令）才有工作權；取得長期居留資格之後，方無限制。（潘淑滿，2004；郭展詮，2005；本研究）。</p> <p>2. 受制於現行法律，在台停留期間申請工作資格較為嚴格，及居</p>
-------------	-------------	--	--	---

				留權取得時間較長，常無法獲得工作機會（邱汝娜、林維言，2004；江亮演、陳燕禎、黃雅純，2004；沈榮欣，2005）。
社會資源	<p>1. 新移民女性本身沒有社會福利概念，也比較不會去關注政府可運用資源（張翊群，2005；本研究）。</p> <p>2. 新移民女性於進入就業市場前的求職管道雖然非常多元化的，諸如親友介紹、自行求職、報紙徵人廣告等，至於會利用正式管道的公立就業服務機構接受輔導就業者卻很少（本研究）。</p> <p>3. 雖然縣市政府有設外籍勞工服務中心傳遞政府的資訊，對於鮮少與公部門接洽的她們，幫助仍十分有限，原因可能是不熟悉、方案不適合、粥少僧多（林婉如，2005）。</p> <p>4. 婚姻移民婦女移居的台灣家庭大都位處偏遠，加上語言溝通能力限制，致無法獲得生活資訊，同時缺乏與外界溝通的管道，易形成社會弱勢中的弱勢族群（潘淑滿，2004）。</p>	<p>1. 因越南配偶大部份不懂得什麼樣的機構可獲得就業方面的資訊，因此政府就服機構的就業資訊，也就不如其身邊的親朋好友來得有效率（尤思貽，2005）。</p> <p>2. 外籍配偶在未熟悉本國文字前，根本無法在報紙求才廣告上得知就業訊息，更遑論知道有公立就業服務機構可免費利用，因此大多僅能依賴親友介紹或挨家挨戶的自我推薦（本研究）。</p> <p>3. 外籍配偶在看不懂文字及無法以語言溝通下，謀職不易（翁毓秀，2004）。</p> <p>4. 研究女性越南籍配偶在職業訓練方面表示，大部份女性越南籍配偶希望可以接受職業訓練，且呈現職業訓練意願高（尤思</p>	<p>1. 在語言的溝通使用上，大陸新娘相較擁有較多的文化資本，故較無資訊取得障礙、也較易擴展社交網路（朱柔若、劉千嘉，2005）。</p> <p>2. 缺乏在臺灣的社會資源和人際網絡是女性大陸配偶從事非正式就業的原因（沈榮欣，2005）。</p>	

	<p>5. 大部分的新移民女性對職業訓練相關來源資訊相當匱乏，她們對職業訓練的概念並不清楚，並且必須符合特殊身份才可獲得補助，故在經濟優先考量下，會先選擇就業，因此難以利用職業訓練的功能來提升技能及就業能力（本研究）。</p>	<p>貽，2005）。</p>	
勞動保障	<p>2. 新移民女性隨教育程度的提升及來台工作經驗的累積，對勞動市場概況及待遇方面會比較能瞭解，進而會比一般或剛來台的新移民女性主張及要求各項勞動條件的合理性（本研究）。</p> <p>3. 廠商有鑑於本國籍勞工已不復從前刻苦耐勞精神，對工作環境及薪資待遇等也多有所要求，導致員工流動率高及不易招募員工；若又在無法引進外勞情形下，便常面臨缺工情形，因此新移民女性的外出就業甚至是被當作填補台灣勞工不願意屈就的外籍勞工在使用（本研究）。</p> <p>4. 「就業保險法」及「勞工退休金條例」新制無法適用（本研究）。</p>	<p>1. 以前外籍新娘在勞動市場找工作，因為尚無工作許可，因此雇主可以「無勞保」、「臨時工」等方式僱用，減低薪資的支出，來達到降低生產成本（王宏仁 2001）。</p> <p>4. 新移民女性（研究對象限東南亞）就業工作期，可察覺到族群階層化、職業階級現象，易進入次級市場（林婉如，2005）。</p> <p>5. 工資極低的工業或非正式部門，換取最低工資邊緣的經濟收入（夏曉鶻，2005）。</p> <p>6. 外籍新娘的引進可以提供廉價的勞動力以補充非技術性的勞動力而有助於當地傳統產業的運作（蕭昭娟，2000）。</p>	<p>大陸新娘在外工作，礙於工作性質的關係，往往遭遇較不平等的待遇，如薪資較台灣人低、雇主提供的福利較差、工作時間與工作機會較沒保障（劉千嘉，2002）。</p>

資料來源：本研究自行整理

綜合文獻與本研究分析發現後，可以看出大陸與外籍新移民女性在人力資本方面共同的問題在於教育程度低、工作經歷及技能不足致求職與就業的困難，而外籍配偶於語言溝通及識字能力又是比大陸籍於就業上更為劣勢。家庭條件方面的經濟問題是促成大陸與外籍新移民女性外出就業動機的主要因素，而照顧責任及家庭的不支持是構成她們就業困境的共同因素。社會規範方面，女性性別角色的刻板印象及社會對新移民女性歧視是構成大陸與外籍新移民就業障礙的共同因素，而特別的是本研究發現大陸籍的新移民女性是比外籍新移民女性容易自覺受到職場的就業歧視及敵意的工作環境，但東南亞地區外籍新移民女性大部份表示能與職場上的台灣勞工建立良好的友誼網絡。最後勞動市場方面，除大陸籍新移民女性其工作權取得比外籍新移民女性更為嚴格外，諸如因語文及識字能力不足而造成無法取得及運用社會資源、在其勞動條件上呈現大多從事低階的勞力性的工業及服務業工作、以及勞動保障除了勞工保險外，就業保險法及勞工退休金條例新制皆未納入適用對象等等，是為構成大陸與外籍新移民就業困境的共同因素。

第五章 結論、建議與反思

第一節 研究結論

本研究以影響女性就業困境的內在因素：個人人力資本、家庭條件及外在因素：社會規範、勞動市場等四大面向，來進行影響新移民女性就業困境分析的研究，經半結構式訪談 9 位新移民女性及進行 5 位就業服務站的就業服務人員的焦點團體訪談後，歸納分析「展開生命新歷程」、「難圓工作願望」、「工作的期待～求有不奢好」、「真實的感受～希望與期盼」等四大主題命名，來詮釋新移民女性在就業上所遭遇到的困境。

一、展開生命新歷程

本研究發現引發新移民女性就業需求的因素，可從其為何選擇跨國婚姻的心態上來深入探討，經訪談後得知新移民女性因原生家庭經濟條件不佳，台灣經濟力具優勢、同鄉之間的口耳相傳、家人的支持、婚姻仲介者及親友的推波助瀾等因素之下，特別是來自於經濟狀況普遍不如台灣的東南亞及大陸地區之新移民女性，當初懷抱著「有人在說這邊會比較好過」的向上流動夢想而嫁到台灣來，卻不知原本在台灣婚姻上屬相對弱勢的男子因無法在台灣順利與本國女子結婚，才需遠至落後國家找尋婚姻對象。而新移民女性在原本不瞭解台灣生活的情形下即懷抱著「上婚嫁」憧憬嫁來台灣，然到台灣之後所體驗到的現實落差之下所產生的失落感，加上跨國婚姻係來自於兩個不同文化背景的結合，婚後尚有先生及公公、婆婆等家人的相處仍須長時間的調適，更甚者會遭受先生的暴力，其間的生活壓力與孤苦愁緒，也一點一滴的侵蝕當初嫁來台灣的勇氣。然最終使她們選擇留下來乃因成為母親，畢竟母愛是偉大的，新移民女性在難捨臍帶關係的親情下，除了自嘆命運乖桀外，唯有鼓起勇氣堅強面對，將一切寄託在下一代，並且

也期待著小孩長大後，能過著幸福的日子。

二、難圓就業的願望

新移民女性來台之後為何有就業上的需要呢？據研究結果可得知大部分新移民女性來台後，礙於人生地不熟及語言隔閡，除了夫家的親屬及先生的朋友外，幾乎很少有自己的朋友，同時也擔心鄰里街坊的指指點點，所以平常也鮮少出門，因此想藉由就業來拓展其人際網路。研究者亦發現新移民女性在母國由於生活貧困，無法享有良好的生活環境及完善的教育，因此嫁來台之後她們對未來一切的希望寄託在下一代的身上，對於小孩的生活條件及教育便更為重視，因此訪談時大部份的新移民女性都希望在自己的能力範圍內，提供下一代更好的物質享受及教育資源。倘若在先生工作收入不敷家庭開支，或夫家經濟狀況不佳情形下，無法供應幼兒的教育費用時，新移民女性便有更強烈的工作意願，期望藉由工作賺取薪資來貼補家用或是做為栽培下一代的教育費用。另一方面新移民女性本身也希望藉由「上婚嫁」的社會流動，而獲得經濟援助，也期待在原國籍沒有良好的謀生、賺錢的機會下，能嫁到台灣來工作賺錢，適時的寄錢回家幫助原生家庭，因此在其有賺錢能力時，會希望回饋原生家庭給予經濟援助。

然而台灣家庭娶新移民女性多半出自對傳統媳婦的家庭照顧、勞務及傳宗接代的需求，加上對於商品化婚姻不具信心而衍生出來的逃妻恐懼症，使得台灣家庭對新移民女性採取嚴密的監控，將她們限制在家庭當中、不讓她們接觸其他生活領域，擔心新移民女性因資訊來源多元化後會有自我主張的意識形成，進而挑戰家庭的權威情形，以及防杜新移民女性的「落跑」。除了家人的限制自由外，也由於新移民女性害怕外人對她們的指指點點，因此在家裡除了面對自己的家人外，她們的社會關係非常狹窄，其生活的苦悶是可想而知的。因夫家的限制外出自由及自身擔心受人歧視，在這種猶如囚困般的生活下，使得她們要勇敢踏出家庭的心理障礙及爭取外出工作的機會也變得非常困難。

自從工業化革命以來，生產技術日趨機械化，由傳統勞力生產轉為機械大量製造，然其伴隨著人力素質亦必須隨之提升。但反觀新移民女性在教育程度以國中程度占最高比例之下，人力資本便有嫌不足之處；而從雇主角度來看，最基本的要求乃需看的懂機械操作鍵盤及標準作業流程的識字能力，以及藉由分工合作的溝通、協調語文能力，因此新移民女性在未熟悉台灣國字及語言溝通能力的情形下，除了雇主不願人力資本的投資而拒絕僱用外，新移民女性本身也在語文能力不足的情況下，鼓不起應徵工作的自信心，因此難以進入就業市場。

新移民女性於進入就業市場前的求職管道，從研究中可知其就業機會獲得的管道雖然非常多元化的，諸如親友介紹、自行求職、報紙徵人廣告，或是在不經意間的訪友之中獲雇主的僱用。至於利用正式管道的公立就業服務機構接受輔導就業者，大多是經由其他社政、民間團體或是曾經接受就業服務機構服務的個案介紹，因此公立就業服務機構的宣導宜需再加強，讓個別化的個案管理服務能依外籍與大陸地區配偶之就業需求及意願，提供就業諮詢、創業諮詢及職業訓練諮詢等服務，並提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。

三、對工作的期待～求有不奢好

本研究在分析人力資本、家庭條件、社會規範及勞動市場因素對新移民女性就業的限制，來瞭解其就業的困境。首先就人力資本方面來看，新移民女性的學歷主要落在國中階段，加上語文能力的障礙，及來台前後無法在工作中累積人力資本，使其在本國的就業市場中失去競爭力，長久處於就業弱勢者；而家庭條件方面，以家庭經濟狀況及幼兒、公婆的照顧責任影響最大，如家庭經濟狀況良好者，工作便成為閒暇時間的打發，然若經濟狀況不佳者，工作便成為她們賺取薪資維持家計及培育下一代的迫切需求。另外幼兒及公婆的照顧責任顯然是阻礙新移民女性外出就業的絆腳石，這與社會規範上的「男主外、女主內」的傳統角色觀念密不可分，新移民女性被賦予之生育與照顧責任，被視為是她們在家中最

主要的功能，因此新移民女性僅能在幼兒在脫離哺育期後，在家人同意協助照顧或至替代照顧機構安置後，才能外出就業。至於勞動市場對於新移民女性的接受程度，研究發現大陸籍新移民女性本身較容易感受到職場的就業歧視及敵意的工作環境，但反觀東南亞地區新移民女性卻表示能與職場上的台灣勞工建立良好的友誼網絡；因此職場上的人際互動情形，大陸與東南亞新移民女性的感受是有其差異性。從勞動市場上的雇主對聘用新移民女性深入探究，大部分企業雇主仍停留在「等同外籍勞工」、「施予恩惠」的歧視心態，因此雖然新移民女性具有「任勞任怨」的敬業精神，但卻被雇主在為追求利潤前提下，透過對於勞動階層的剝削來提高利潤為手段；故政府應透過社會政策及立法來促進新移民女性提升人力資本、補充家庭照顧功能、建立友善與尊重的社會以及有利的勞動市場，來協助新移民女性就業。

四、真實的感受～希望與期盼

文化是人類社會發展中其所創造之物質與精神總和。Barnown (1963)將文化定義為一群人共同的生活方式，藉共同語言與溝通以相互學習的行為規範，來達成世代相傳之目的就是文化。故文化為一思想的集合體，用以區別不同群體，且當某人之生活方式有別於他人時，其將被視為來自其他文化(Alder,1983)。

故文化是一個群體因共同的生活而產生的一種特性，以與其他群體作一區別，因此來自不同文化下的跨國婚姻，必須要藉由包容與尊重來互相適應，來減少彼此的摩擦與衝突。並且當有摩擦與衝突發生時，更需要有社會網絡來協助；然新移民女性除了認識先生的家屬或親戚及朋友外，僅有時會與來自同鄉聚集在一起聊聊生活的瑣事及交換在台所遭遇的人、事、物等各項生活點點滴滴。這顯然是因為受語言隔閡、與外界接觸有限，來台前後亦未有政府專責單位能給予生活上相關的資訊的提供之困。新移民女性無法獲得社會資源訊息，便無法尋求支援來協助處理生活上的問題，而對於就業上的求職管道或是可以協助提升就業能

力的職業訓練，政府部門亦無法適時的提供給新移民女性知悉，因此在生活上新移民女性明顯感受到識字能力的重要性。

另外政府訂定的關於勞動保障法規，如勞保退休金條例及就業保險法，對於未取得本國籍前新移民女性尚未周全，尤其對大陸地區的新移民女性所訂定的工作權法規，要比外籍新移民女性有更高的門檻，因此她們難免會產生「跟外勞一樣」的不平衡感受。而這一方面與歸化本國籍的相關法規所訂定需達來台年限的要求有關外，對於屆期要申辦身份證的委辦費用，通常也礙於家庭經濟狀況不佳的情形下，而無法如期獲得，加上經濟狀況不佳的情形之下，新移民女性也期待著政府對她們家庭經濟上的補助。

第二節 研究建議

一、應結合非營利事業組織共同推廣語言及識字班的普及化

語言溝通及識字能力在訪談中發現，是影響新移民女性能否外出就業的最重要個人基本因素，況依據國籍法所訂定之「歸化取得我國國籍者基本語言能力及國民權利義務基本常識認定標準」，外國人或無國籍人為中華民國國民之配偶申請歸化需有曾參加國內政府機關所開設之課程，上課總時數或累計時數達 72 小時以上之證明，而所定國內政府機關所開設之課程，包括國內政府機關自行、委託或補助機構、團體、學校辦理之各種課程。現今各地縣市政府皆已針對新移民女性加強於各級學校或社區大學開辦識字班課程，提供新移民女性具備在日常生活上能與他人交談、溝通，並知曉社會相關訊息，使其能儘速熟悉台灣的溝通語言及本土文化習俗，目的在於促使新移民女性能夠融入台灣的社會。然卻有很多新移民女性在家人因外界的負面報導下，認為應隔絕其外出與外界接觸所引發的逃跑或反抗家人的可能性，因此仍有大多數的新移民女性無法走出家門參加識字班課程；若能透過當地的縣政府主管機關、一些社區發展協會或是關注新移民女性的非營利事業組織共同來提倡，透過專門的社工人員定期訪視她們及其家人，主動告知法律與社會政策，或可消弭一些家人反對的阻力，促進新移民女性對識字及語言能力的提升，為就業備妥基本的人力資本根基。

二、提倡多元文化交流、促進家庭及社會融合

不同國家、地區的風俗民情必定會有所不同，亦即文化的價值和規範是一種非常具有時間和空間性質的設計，並非所有的民族都具有相同的價值或規範，在某些地方被視為神聖不容侵犯的信條，在外來者的眼中可能變成一種奇風異俗，故應以文化相對論（Cultural Relativism）的立場來看待文化的差異性，每一

個文化也都有相對的價值，容忍不同文化與尊重相異文化的同時並存(宋鎮照，1997；黃金麟，1999)。尤其是已開發國家與未開發或開發中國家其對事情的看法與價值觀有很大的落差，因此應藉彼此文化的交流，相互瞭解與尊重，進而消弭對新移民女性的偏見，達到融合相處。建議政府應建立一套尊重多元文化的宣導教材，同時編列在義務教育課程裏，培育國人自小即瞭解不同文化與價值觀，應是相對平等，不應有高低等級的區別。

三、相關勞動法規的增修，促進新移民女性就業

工作的主要動機有：(一)經濟的：獲得金錢與附加價值(二)滿足感：獲得成就感的管道與個人驕傲與興趣來源以及(三)社會的：得到地位、同伴、安全感與滿足感(O'Donnell, 1999)。因此工作不單是一項賺錢的工具，進而是一個人生存的價值，故政府應積極的協助新移民女性就業，一方面將有助於協助解決經濟的壓力外，更能為其建立在台生活的自信心。

目前行政院勞委會雖有制訂「外籍與大陸地區配偶就業服務方案」，來透過個案管理的服務流程輔導新移民女性就業，但就研究者目前服務於就業服務機構來觀察，大部份來自經濟較台灣落後國家的新移民女性，其在工作技能上仍不足，因此需輔以職業訓練，方能促進其就業能力進入就業市場。然就生活經濟壓力考量及受訓地點未能就近的情況下，她們仍以就業為首要。但企業雇主在追求生產力優先之下，除非因本國勞工不願意屈就，需即時填補缺工而僱用新移民女性外，企業仍會選擇較具就業競爭能力的本國勞工。因此建議可採用訓用合一方式，由公立就業服務機構分析新移民女性之工作意願後，由職訓中心邀請相關產業之企業簽訂合作契約，由就業服務機構推介適合之新移民女性前往應徵，補助其就近在工作場所中接受職業訓練所需之費用及訓練期間的生活津貼，訓練完畢後由企業雇主直接進用，如此才能有效促進新移民女性就業。

另現今就業服務法第 24 條僅明訂負擔家計婦女、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者及其他經中央主管機關認為有必要者等自願就業人員為特定對象，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時得發給相關津貼或補助金。因此建議將未取得台灣國籍前具有工作權的新移民女性納入就業服務法的特定對象，使其符合各項促進就業之實施對象，鼓勵雇主增加僱用弱勢失業者意願。

第三節 研究反思

本研究長期任職於基層公立就業服務站，實地感觸到失業者於求職過程中的焦慮與徬徨，近幾年來隨著跨國婚姻的風潮，到就業服務機構求職的新移民女性也逐漸增多，但在服務的過程當中確實也遇到不易媒合就業的困難點，卻又無法在有限的服務時間去深入瞭解，因此才引起將新移民女性就業困境分析當作是本研究的論文主題動機。在訂定主題之後的蒐集文獻相關理論、採用之研究方法及訪談對象的邀約，確實仍有諸多的研究限制，茲敘述如後：

一、文獻探討的限制

關於新移民女性工作及就業的相關文獻，國內相關文獻尚仍有不足，大多以生活適應、孩童教養及福利服務需求為主，況且尚未有對新移民女性之就業意願做全國性的調查資料，因此僅能就現有女性就業之職業狀況統計資料來引用，並就既有影響一般婦女就業的因素來蒐集相關文獻及理論，做為本研究之文獻探討。

二、研究取樣的限制

本研究訪談對象為親洽或相關單位轉介有就業需求之新移民女性個案，其本身已具有語言溝通及表達能力，然卻仍有更多數未具語言及溝通能力者、或被家庭限制外出就業，以及尚不知有社會資源可資運用的新移民女性，仍隱藏在社會上各個角落，因此其具有之就業困境在本研究中無法呈現。另本研究單就新移民女性進行訪談，未訪談新移民女性的家人，因此家人對於新移民女性就業的觀點本研究亦無法得知。而對於企業雇主對於聘僱新移民女性的看法又是如何？曾經錄用新移民女性的雇主對於她們的就業能力及態度又是如何？同樣在本研究無法呈現出來。

三、訪談地點的限制

進行訪談地點大多在本研究者服務的機構—斗六就業服務站諮商室，雖在未被外界干擾的諮商室進行訪談，且本研究者亦充分運用訪談技巧鼓勵受訪者能真實的表達內心感受，但受訪者對陌生環境及政府單位的戒慎心理壓力下，仍難免無法坦然的暢其所言。

四、對未來研究之建議

(一) 研究樣本可以更加多元

訪談對象僅侷限於雲林縣新移民女性，且尚未邀請泰國、柬埔寨等其他國家的新移民女性進行訪談，因此建議未來研究可將不同國籍之新移民女性納入樣本；況本研究亦僅以具口語表達能力之新移民女性做為訪談對象，因此建議後續研究可邀請新移民女性的先生、家人及企業雇主、職場同事等進行訪談，就其對新移民女性的就業提供不同角度觀點。

(二) 政府應建立全國性的調查資料

建議中央主管機關應針對新移民女性就業狀況做全國性調查，以掌握新移民女性的勞動狀況及其在就業上所遭遇到困境為何？進而提供相關勞政單位制訂或增修既有促進就業政策，使其能符合新移民女性就業需求，避免造成福利需求與供給上的落差，影響資源的可近性。

(三) 對新移民女性就業議題深入探討

由於國內對新移民女性的研究大多仍侷限在生活適應、人際關係、子女教養、社會福利需求等議題，若能持續針對其就業上的相關主題深入探討，如進入

到新移民女性工作場所來實地觀察其勞動條件、勞動生產力及工作過程當中與其他本國籍勞工的互動等狀況，應更能客觀的來深入瞭解其就業的困境，藉以提供適切之服務。

參考書目

一、中文部分

- Babbie, E. (原著), 邱泯科、陳佳穎、蔡毓智、姜馨彥 (譯) (2004)。《研究方法：基礎理論與技巧》。台北市：湯姆生出版。
- Goodman, N. (原著), 陽琪、陽琬 (合譯) (1995)。《婚姻與家庭》。台北市：桂冠。
- Judah, M. (原著), 李明 (譯) (1990)。《社會不平等、社會階層化與社會流動》。台北市：桂冠。
- O'Donnell, G. (原著), 朱柔若 (譯) (1995)。《社會學精通》。臺北市：揚智。
- Patton, M. Q. (原著), 吳芝儀、李奉儒 (合譯) (1995)。《質的評鑑與研究》。台北縣：桂冠圖書公司。
- Punch, K. F. (原著), (林世華等) (譯) (2005)。《社會科學研究法：量化與質化取向》。臺北市：心理。
- Rubin, A., & Babbie, E. (原著), 趙碧華、朱美珍 (合譯) (2000)。《研究方法/社會工作暨人文科學領域的運用》。台北市：學富。
- Strauss, A., & Corbin, J. (原著), 徐宗國 (譯) (1997)。《質性研究概論》。臺北市：巨流。
- 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。
- 內政部 (2004)。《外籍與大陸配偶生活狀況調查報告》。台北市：內政部
- 內政部統計處 (2005)。《性別統計指標》。取得日期：2006.02.12。網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>。
- 內政部統計處 (2006)。《內政統計通報》。取得日期：2006.02.12。網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/>。
- 內政部戶政司 (2006)。〈戶籍人口統計月報〉。《戶籍人口統計資料查詢》。取得

日期：2006.02.12。網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/>。

- 尤思貽 (2005)。《台灣地區女性越南籍配偶就業問題之研究分析》。台北市：中國文化大學勞動學研究所碩士論文。
- 尤詒君 (1996)。《雙工作家庭的家務事分工——一個質化的分析觀點》。台北市：國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 王文科 (1990)。《質的教育研究法》。台北市：師大書苑有限公司。
- 王宏仁 (2001)。〈社會階層化下的婚因移民與國內勞動市場：以越南新娘為例〉。《台灣社會研究季刊》，41，99-127。
- 王宏仁、張書銘 (2003)。〈商品化的台越跨國婚姻市場〉。《臺灣社會學》，6，177-221。
- 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》，107，320-334。
- 王振寰 (1999)。〈全球化的社會變遷〉。見王振寰、瞿海源 (編)，《社會學與台灣社會》，頁 643-671。台北市：巨流圖書公司。
- 王麗容 (1995)。《婦女與社會政策》。台北市：巨流圖書公司。
- 王麗容 (1997)。〈台灣婦女就業影響因素分析〉。《理論與政策》，43，86-98。
- 王麗容 (2001)。〈婦女就業之檢視與政策建議——以再就業為例〉。《就業與訓練》，19 (1)，27-32。
- 王君琳 (2005)。〈性別與國族——從女性主義觀點解讀新移民女性現象〉。見夏曉鵬 (編)，《不要叫我外籍新娘》，頁 192-205。台北縣：左岸文化出版。
- 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。
- 朱玉玲 (2001)。《澎湖縣外籍新娘生活經驗之探討》。嘉義市：國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 朱柔若 (1998)。《社會變遷中的勞工問題》。台北市：揚智文化。
- 朱柔若 (2000)。《社會研究方法：質化與量化取向》。台北市：揚智文化。

- 朱柔若、劉千嘉(2005)。〈大陸新娘在台灣的認同問題探討〉。《社區發展季刊》，112，179-196。
- 江亮演、陳燕禎、黃雅純(2004)。〈大陸與外籍配偶生活調適之探討〉。《社區發展季刊》，105，66-89。
- 行政院大陸委員會(2005)。《大陸配偶移居台灣的生活指南》。台北市：陸委會。
- 行政院主計處(2002)。《社會發展趨勢調查》。取得日期：2006.3.13。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?ctNode=3288&CtUnit=397&BaseDSD=7>。
- 行政院主計處(2003)。《臺灣地區婦女婚育與就業調查結果》。取得日期：2006.09.11。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/4121511595371.doc>。
- 行政院主計處(2005a)。《人力資源調查》。取得日期：2006.10.25。網址：
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/94woman012.xls>。
- 行政院主計處(2005b)。〈人力運用調查〉。《有偶婦女勞動力參與率》。取得日期：2006.03.05。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=627&CtNode=3300>。
- 行政院主計處(2005c)。《就業、失業統計》。取得日期：2006.10.08。網址：
<http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>。
- 行政院主計處(2005d)。《人力資源調查統計年報》。取得日期：2006.05.08。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/632310285171.xls>。
- 行政院主計處(2006a)。《就業、失業統計》。取得日期：2006.10.08。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1132&ctNode=3246>。
- 行政院主計處(2006b)。《就業與失業統計》。取得日期：2006.12.5。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table05.XLS>。
- 吳美菁(2004)。《東南亞外籍配偶在台的生活適應與人際關係之研究—以南投縣為例》。嘉義縣：南華大學公共行政與政策研究所碩士論文。

- 吳美雲 (2000)。《識字教育做為一個「賦權」運動：以「外籍新娘生活適應輔導班」為例探討》。台北市：世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 吳淑裕 (2003)。《非本國婦女婚姻暴力特質與警察處理經驗之研究—以雲林縣為例》。嘉義縣：國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 吳慎 (2004)。《大陸女性配偶在台灣生活適應之探討—以台北縣市為例》。高雄市：國立中山大學大陸研究所碩士論文。
- 吳蕙瑛 (1996)。〈家庭勞動供給的跨期分析〉。見陳肇男、劉克智、孫得雄、江豐富 (編)，《人口、就業與福利》，頁 73-106。台北市：中央研究院經濟研究所。
- 呂玉瑕 (1982)。〈現代婦女之角色態度的價值延伸現象〉。《思與言》，20，135-151。
- 呂玉瑕 (1990)。〈社會變遷中台灣婦女之事業觀—婦女角色意識與就業態度的探討〉。《中央研究院民族學刊所集刊》，50，25-66。
- 呂朝賢、王德睦 (2000)。〈1960s以降的美國貧窮理論：回顧與整合〉。《人文及社會科學集刊》，12 (1)，149-195。
- 宋鎮照 (1997)。《社會學》。台北市：五南圖書出版股份有限公司。
- 李大正 (2003)。《台灣地區婦女勞動參與歷程之變遷》。嘉義縣：南華大學教育社會研究所碩士論文。
- 李大正、楊靜利 (2004)。〈台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷〉。《人口學刊》，28，109-134。
- 李玫臻 (2001)。《外籍新娘的社會網絡與生活適應—民雄鄉的研究》。嘉義縣：國立中正大學社會福利系碩士論文。
- 李國鼎 (1990)。《工作與信仰—台灣經濟社會發展的見證》 (6版)。台北：天下文化出版股份有限公司。
- 李逸洋 (2004)。〈數位時代之公務人力資源管理新方向〉。《研考雙月刊》，28 (2)，55-66。
- 李瑞金、張美智 (2004)。〈從文化觀點探討東南亞外籍配偶在台灣之生活適應〉。

- 《社區發展季刊》，105，101-108。
- 李誠（1984）。〈台灣勞動供給之初步分析，1964~1973年〉。見《台灣人力資源論文集》（2版），頁119-146。台北：聯經出版事業公司。
- 沈偉如（2003）。《天堂之梯？—台越跨國商品化婚姻中的權力與抵抗》。新竹市：國立清華大學社會學研究所碩士論文。
- 沈榮欣（2005）。《臺灣新移民與非正式就業：女性大陸配偶在臺的個案分析》。台北市國立政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文。
- 周麗端、吳明輝、唐先梅、李淑娟（1999）。《婚姻與家人關係》。台北縣：空大。
- 林佩璇（2000）。〈個案研究及其在教育研究上的應用〉。見中正大學教育學研究所（編），《質的研究方法》，頁199-222。高雄：麗文文化事業股份有限公司。
- 林婉如（2005）。《新移民女性就業歷程之研究》。台北市：國立台北大學社會工作系碩士論文。
- 邱建璋（2004）。《組織內同儕關係類型、形成歷程及其互動內容之研究：社會網絡之觀點》。屏東縣：國立屏東科技大學企業管理系碩士論文。
- 邱秋雲（2005）。〈跨國婚姻的美麗與哀愁—社會壓力下的婚因探討關係〉。《諮商與輔導》，233，26-30。
- 邱琄雯（2003）。《性別與移動：日本與台灣的亞洲新娘》。台北市：時英。
- 邱汝娜、林維言（2004）。〈邁向多元與包容的社會—談現階段外籍與大陸配偶的照顧輔導措施〉。《社區發展季刊》，105，6-19。
- 洪久賢（2003）。〈性別與家庭—女性主義的觀點〉。見潘慧玲（編），《性別議題導論》，頁103-131。台北市：高等教育。
- 胡幼慧、姚美華（1996）。〈一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何收集資料、登錄與分析？〉。見胡幼慧（編），《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，頁141-158。台北：巨流圖書。
- 胡慧幼（1996）。〈焦點訪談法〉。見胡慧幼（編），《質性研究—理論、方法及本

- 土女性研究實例》，頁 223-237。台北：巨流圖書。
- 韋薇（2005）。〈外籍新娘在台灣〉。《人籟雜誌》，15，16-19。
- 夏曉鵬（1997）。〈女性身體的貿易：台灣/印尼新娘貿易的階段、族群關係與性別分析〉。《騷動》，4，10-21。
- 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。
- 夏曉鵬（2002）。《流離尋岸：資本國際化下的「外籍新娘現象」》。台北：台灣社會研究雜誌社。
- 夏曉鵬（2005）。〈尋找光明—從「識字班」通往行政院的蜿蜒路〉。見夏曉鵬（編），《不要叫我外籍新娘》，頁 12-48。台北：左岸文化出版。
- 孫美容（1998）。《我國就業服務機構組織績效研究》。台北市：國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 徐源生（2002）。《兩岸聯姻跨制度婚姻調適之研究—以金門縣大陸新娘為例》。台北市：銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士論文。
- 柴松林（2005）。〈婚姻移民及其衍生問題的解析〉。《日新》，5，162-173。
- 翁任嬋（2003）。《女性的勞動市場參與活動之研究—勞動供給面與需求面》。台北市：東吳大學經濟學系碩士論文。
- 翁毓秀（2004）。〈外籍配偶家庭服務〉。《社區發展季刊》，105，109-115。
- 高淑清（2000）。〈現象學方法及其在教育研究上的運用〉。見中正大學教育學研究所（編），《質的研究方法》，頁 95-132。高雄：麗文。
- 高淑清（2002）。〈教育研究（二）質性教育研究〉。見楊國賜（編），《新世紀的教育學概論—科技整合導論》，頁 517-576。台北：學富文化。
- 高淑清（2004）。〈外籍配偶在台現象對社區家庭教育與政策之啟示〉。《社區發展季刊》，105，150-158。
- 郭展詮（2005）。《大陸地區婚姻移民基本權利之研究》。基隆市：國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文。

- 張淨善 (2006)。《外籍與大陸籍配偶就業歷程：以台中市、彰化縣照顧服務產業之居家服務員為例》。新竹市：玄奘大學社會福利學系碩士論文。
- 張翊群 (2005)。《跨國婚姻台灣媳婦社會權與福利需求之探討—以越南籍配偶為例》。台北市：東吳大學社會工作學系碩士論文。
- 張鈺平 (2004)。《台越跨國婚姻之仲介業角色研究》。台南市：國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。
- 張嘉淳 (1999)。《台灣有偶婦女的勞動供給行為—一個人與家庭特性對從業身份》。台北市：國立台灣大學經濟學研究所碩士論文。
- 許雅惠 (2004)。〈台灣媳婦越南情：一個質性角度的觀察〉。《社區發展季刊》，105，176-196。
- 許嘉猷 (1986)。《社會階層化與社會流動》。台北市：三民書局。
- 陳向明 (2002)。《社會科學質的研究》。台北：五南圖書出版股份有限公司。
- 陳建志 (1999)。《台灣地區就業市場性別階層化之探討》。台東市：國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳建志 (2001)。〈台灣地區就業市場收入性別差異之探討〉。《教育與社會研究》，2，123-154。
- 陳美惠 (2001)。《彰化縣東南亞外籍新娘教養子女經驗之研究》。嘉義市：國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 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》。台北市：國立臺灣大學新聞研究所碩士論文。
- 陳嘉誠 (2000)。《台灣地區外籍新娘幸福感之探討》。高雄市：高雄醫學大學醫學研究所碩士論文。
- 華愛辦證服務網 (2006)。《大陸配偶或大陸新娘工作證申請與工作權》。取得日期：2006.11.27。網址：<http://www.lovechina.com.tw/c01.asp>。
- 黃明華 (2005)。《台灣跨國婚姻之配對模式分析》。彰化縣：大業大學國際企業管理學系碩士論文。

- 黃金麟 (1999)。〈文化〉。見王振寰、瞿海源 (主編)，《社會學與台灣社會》，頁 61-87。台北市：巨流圖書公司。
- 黃毅志 (2002)。《社會階層、社會網絡與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續》(2 版)。台北市：巨流圖書公司。
- 黃馨慧 (2003)。〈性別與溝通—兩性差異與溝通〉。見潘慧玲 (編)，《性別議題導論》，頁 253-281。台北市：高等教育。
- 楊鳳嫻 (2003)。《性別、性別角色態度與家務工作參與對就業市場階層化影響之探討》。台東市：國立台東師範學院教育研究所碩士論文。
- 楊詠梅 (2001)。《台灣印尼籍跨國婚姻婦女之健康關注》。高雄市：高雄醫學大學護理學研究所碩士論文。
- 葉孟宗 (2004)。《跨國婚姻家庭之外籍配偶其政治社會化與國家認同研究》。台北市：國立中興大學國際政治研究所碩士論文。
- 葉肅科 (2004)。〈外籍配偶家庭：社會資本與社會凝聚力初探〉。《社區發展季刊》，105，133-149。
- 葉懿珊 (2004)。《就業機會與家戶偏好區位對人口遷移之影響》。台南市：長榮大學土地管理與開發學系碩士論文。
- 詹娟娟 (2005)。《犧牲，抑或是希望—「越南新娘」原生家庭之社會流動》。南投縣：國立暨南國際大學公共行政與政策學系碩士論文。
- 廖正宏 (1985)。《人口遷移》。台北市：三民書局。
- 監察院 (2004)。《外籍新娘與大陸配偶照顧輔導相關問題案之調查報告》。台北市：監察院。
- 劉千嘉 (2002)。《大陸新娘的台灣經驗：一個社會學的觀點》。高雄市：國立中山大學中山學術研究所碩士論文。
- 劉正、陳建州 (2004)。〈教育程度、家庭需求與就業歷程：職業婦女的困境或抉擇〉。《臺灣教育社會學研究》，4 (1)，39-75。
- 劉秀燕 (2002)。《跨文化衝擊下外籍新娘家庭環境及其子女行為表現之研究》。

- 嘉義縣：國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 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》，105，30-43。
- 潘慧玲(2003)。〈性別與教育—追求性別平等的教育〉。見潘慧玲(編)，《性別議題導論》，頁77-101。台北市：高等教育。
- 蔡青龍、張美陽(1996)。〈勞動市場之性別差異—以台灣為例兼與亞太各國比較〉。見陳肇男、劉克智、孫得雄、江豐富(編)，《人口、就業與福利》，頁213-254。台北：中央研究院經濟研究所。
- 蔡淑玲(1994)。〈台灣之婚姻配對模式〉。《人文及社會科學集刊》，6，335-371。
- 蔡淑鈴(1987)。〈職業隔離現象與教育成就：性別之比較分析〉。《中國社會學刊》，12，135-168。
- 蔡雅玉(2001)。《台越跨國婚姻現象之初探》。台南市：國立成功大學政治經濟研究所碩士論文。
- 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》。台北市：國立台灣師範大學地理研究所碩士論文。
- 賴秀玲(2003)。〈女性就業狀況與經濟地位〉。《主計月刊》，571，46-56。
- 薛承泰、林慧芬(2003)。〈台灣家庭變遷—外籍新娘現象〉。《國家政策論壇》，冬季號，236-238。
- 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》。台北市：國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 簡文吟(2004)。〈台灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷〉。《人口學刊》，28，1-47。
- 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。
- 顏錦珠(2002)。《東南亞外籍新娘在台生活經驗與適應歷程之研究》。嘉義市：國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 譚另蒂、于若蓉(1996)。〈雙元勞動市場模型的應用—兼論婦女就業結構的改

變〉。《經濟論文叢刊》，24（2），275-311。

鐘重發（2004）。《台灣男性擇娶外籍配偶之生活經驗研究》。嘉義市：國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。

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》，105，20-29。

二、英文部分

Alder, N. J. (1983). Cross-cultural Management Research : The Ostrich and the Trend. *The Academy of Management Review* ,8, 226-232.

Desai, S., & Waite, L. J. (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth : occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 56, 551-566.

Pampel, F. C., & Tanaka, K. (1986). Economic development and female labor force participation : A reconsideration. *Social Forces*, 64(3), 599-619.

Schultz, W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Trochim, W.M.K. (2001). *Research Methods Knowledge Base* (2ed.). Cincinnati, OH : Atomic Dog Publishing.

附錄一 新移民女性「教育程度」與「工作狀況」交叉分析

	教育程度							總和
	不識字	小學畢業	國初中畢業	高中職畢業	專科畢業	大學畢業	研究所畢業以上	
從事固定工作	621 14.1%	6572 15.5%	10004 15.6%	7363 17.9%	1428 19.2%	1878 25.6%	171 35.7%	28037 16.7%
從事臨時工作	561 12.8%	5192 12.3%	7196 11.2%	4068 9.9%	544 7.3%	565 7.7%	35 7.3%	18161 10.8%
無工作	3104 70.7%	29516 69.7%	45612 70.9%	28952 70.3%	5321 71.7%	4773 65.2%	261 54.5%	117539 70.2%
不知道	104 2.4%	1090 2.6%	1509 2.3%	812 2.0%	131 1.8%	110 1.5%	12 2.5%	3768 2.2%
總和	4390 100.0%	42370 100.0%	64321 100.0%	41195 100.0%	7424 100.0%	7326 100.0%	479 100.0%	167505 100.0%

$\chi^2=1025.647$ ， $df=18$ ， $p=.000<.001$

p 值小於 .05*/.01**/.001***

附錄二 先生「工作狀況」與新移民女性「工作狀況」交叉分析

		先生工作狀況				總和
		從事固定性 工作	從事臨時性 工作	無工作	不知道	
新 移 民 女 性 工 作 狀 況	從事固定性工 作	21797 18.1%	1611 8.9%	3607 15.9%	137 5.8%	27152 16.6%
	從事臨時性工 作	10327 8.6%	3636 20.1%	3500 15.4%	107 4.5%	17570 10.8%
	無工作	86517 72.0%	12444 68.7%	15031 66.2%	1444 61.3%	115436 70.7%
	不知道	1474 1.2%	422 2.3%	577 2.5%	667 28.3%	3140 1.9%
總和		120115 100.0%	18113 100.0%	22715 100.0%	2355 100.0%	163298 100.0%

$\chi^2=12548.736$ ， $df=9$ ， $p=.000<.001$

p 值小於 .05* / .01** / .001***

附錄三 訪談同意書

為了協助「雲林縣新移民女性就業困境分析」之進行，本人願意接受訪談與錄音，但在訪談中，有任何涉及個人隱私或不便讓人知曉之部分，我可以拒絕回答，其餘錄音部分，本人同意研究者轉騰為逐字稿，以作為資料分析之用。

論文報告中，因涉及個人隱私，同意以代號或以小名的代替真實姓名方式出現。

受訪者： _____ 簽名

日期： 年 月 日

附錄四 雲林縣新移民女性就業困境分析受訪者基本資料及

訪談大綱

壹、基本資料

一、出生日期：西元_____年____月____日

二、(原屬)籍別

1. 外國籍 國名：_____

2. 大陸地區 3. 港澳地區

三、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. 研究所畢業以上

四、語言能力

1. 英語 聽說讀寫

2. 國語 聽說讀寫

3. 台語 聽說讀寫

4. 母語_____ 聽說讀寫

5. 其他_____ 聽說讀寫

五、在臺資格：_____；是否領有工作許可證：1. 是 2. 否

六、取得臺灣地區相關證件：

1. 全民健康保險卡 2. 技能檢定證照_____ 3. 駕駛執照 →(機車

汽車) 4. 其他_____

七、在母國有無具備相關職業證照：

1. 有 _____ 2. 無

八、個案來源：1. 親洽就業服務站 2. 單位轉介 3. 親友介紹

貳、訪談大綱

一、來台後求職動機、過程及曾遭遇何種困難？

二、工作經驗及歷程為何？

三、家庭條件及支持性資源為何？

四、在台工作上的期許為何？

附錄五 焦點訪談大綱

- 一、新移民女性以找什麼樣的工作較多？
- 二、對於工作條件有沒有什麼樣的期待？
- 三、在推介過程中有無遇到什麼樣的困難？
- 四、雇主對於新移民女性的接受度如何？
- 五、什麼樣的行業與職缺雇主比較願意釋出新移民女性的就業機會？
- 六、雇主願意雇用新移民女性與不願意雇用新移民女性的理由有哪些？
- 七、在深度諮詢時發現新移民女性就業困境有哪些？
- 八、新移民女性對於接受職業訓練的意願如何？又以希望接受何種職業訓練？
- 九、有哪些單位可以提供轉介新移民女性參加職業訓練？有哪些補助辦法嗎？
- 十、政府目前提供新移民女性就業的就業促進辦法為何？成效如何？有哪些困難點？又針對此方案有何建議？
- 十一、對於促進新移民女性就業有何個人見解？

附錄六 主題分析與命名

<p>主題一、展開生命新歷程</p> <p>一、嫁來台的途徑</p> <p>(一) 婚姻仲介者</p> <p>(二) 親友介紹</p> <p>(三) 來台留學</p> <p>二、離鄉背井為追尋美好新生活</p> <p>(一) 原生家庭的贊同</p> <p>(二) 嚮往新生活</p> <p>(三) 對未來的狀況難以掌握</p> <p>三、重複悲情困苦的生活腳本</p> <p>(一) 夫家經濟貧困</p> <p>(二) 先生就業競爭力薄弱</p> <p>(三) 先生酗酒惡習易產生婚姻暴力</p> <p>(四) 為了將來：艱苦嘛要忍耐</p>	<p>主題二、難圓就業的願望</p> <p>一、求職動機</p> <p>(一) 拓展社會網絡</p> <p>(二) 負擔幼兒教養費用</p> <p>(三) 賺錢分攤家庭消費支出</p> <p>(四) 回饋原生家庭</p> <p>二、難以跨出就業的第一步</p> <p>(一) 家人的限制無法擴大生活領域</p> <p>(二) 被標籤及污名化</p> <p>三、不諳台灣語言及國字成為就業的瓶頸</p> <p>(一) 不識國字成求職障礙</p> <p>(二) 不諳台灣話失去求職自信心</p> <p>四、求職管道的欠缺</p> <p>(一) 求職靠自己</p> <p>(二) 靠親友的介紹</p> <p>(三) 從報紙人事版得知就業機會</p> <p>(四) 因緣際會得工作</p> <p>(五) 親友介紹才知公立就業服務站</p>
--	--

<p>主題三、工作的期待～求有不奢好</p> <p>一、各行各業我都願意</p> <p>(一) 母國工作經歷難以累積人力資本</p> <p>(二) 在台的低階工作經歷</p> <p>(三) 填補台灣基層勞動力</p> <p>二、需兼顧工作與家庭責任</p> <p>(一) 獨自承擔幼兒照顧責任</p> <p>(二) 難獲家人同意</p> <p>(三) 需有替代照顧才能就業</p> <p>(四) 工作後仍要兼顧家庭照顧</p> <p>(五) 先生的擔心與不信任</p> <p>三、被當成廉價的外籍勞工</p> <p>(一) 易遭敵意的工作環境</p> <p>(二) 與台灣勞工的差別待遇</p> <p>(三) 雇主的歧視</p>	<p>主題四、真實的感受～希望與期盼</p> <p>一、心理支持系統薄弱</p> <p>(一) 初期來自同鄉的友誼網絡</p> <p>(二) 不想讓家人知道未如預期富足的生活</p> <p>(三) 在台孤寂的人際關係</p> <p>(四) 與夫家溝通不善、易起衝突</p> <p>二、資訊匱乏下一顆忐忑的心</p> <p>(一) 相關資源及政策法令宣導不周</p> <p>(二) 職訓資訊及管道匱乏</p> <p>(三) 希望接受識字課程</p> <p>三、請當我是台灣媳婦</p> <p>(一) 一樣跨國婚姻兩套標準</p> <p>(二) 工作權的限制</p> <p>(三) 勞動保障易遭剝削</p> <p>(四) 不具提繳退休金資格</p> <p>(五) 進修機會及管道的不足</p> <p>(六) 經濟補助需求</p>
---	---