

投稿類別:商業類

篇名:就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

作者:

李翊慧。海青工商。會計科二年真班

邱郁煊。海青工商。會計科二年真班

羅好婕。海青工商。會計科二年真班

指導老師:

林玉梅老師

王子維老師

## 壹●前言

### 一、研究動機

近幾年國內女性結婚意願降低，男性找不到適合的女伴，使得外籍配偶變成另一種選擇趨勢，外籍配偶人數日益增加（如表一），來台後也衍生成一大難題，因為近年失業率上升，台灣土生土長的國民都找不到工作，更何況是這些語言不通的外籍配偶。根據楊君仁（2011）指出：新住民的勞動、權利與法治。台灣社會這 20 多年來，人口結構改變最明顯的即為婚姻移民，造成了新住民這個新興族群，1987 年兩岸開放探親後，大陸地區新住民配偶呈現持續增長的狀態，而 1994 年許多婚姻仲介開始媒合東南亞地區主要來自越南、印尼、泰國、菲律賓和柬埔寨等國，這些新住民開始大量進入台灣社會人口，且已遠超越台灣原住民，因此，新住民數量龐大，就業問題勢必不能忽略。

表一：外籍配偶來台人數

國籍	人數
越南	86,893
印尼	27,597
泰國	8,338
菲律賓	7,398
其他國家	12,470
大陸地區	303,876
合計	446,572

資料來源：自行整理

表二：新住民來台後求職遇到

大陸配偶		外籍配偶	
求職遭遇到的困難	百分比(%)	求職遭遇到的困難	百分比(%)
需要照顧子女或家人	46.7%	中文識字及書寫能力較弱	50.7%
雇主以無身分證為理由，不願僱用	40.0%	需要照顧子女或家人	32.8%
學歷認證不符合工作需求	31.7%	上班時間無法配合	29.9%
上班時間無法配合	31.7%	語言溝通能力較弱	28.4%
工作地點無法配合	28.3%	雇主以無身分證為理由，不僱用	26.1%
雇主以口音為理由，不願僱用	13.3%	雇主以口音為理由，不願僱用	16.4%
中文識字及書寫能力較弱	11.7%	缺乏找工作的相關資訊	16.4%
缺乏找工作的相關資訊	11.7%	工作地點無法配合	14.9%
家人不支持外出找工作	8.3%	學歷認證不符合工作需求	8.2%
語言溝通能力較弱	8.3%	家人不支持外出找工作	5.2%

就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

資料來源：游美貴（2009）。大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。

許多新住民來台除了希望透過台灣較好的生活環境來改善原生長家庭的環境，但台灣的經濟卻逐漸衰退，所以她們需要出外工作來補貼家用，由（表二）可知新住民就業時容易遇到瓶頸像中文識字及書寫文字較弱、雇主已無身分證為理由不願雇用、原國籍之學歷認證不符合工作需求等，而政府有什麼因應措施來協助呢？

他們能找到的工作幾乎都侷限在某些行業，像我們對於擁有西方臉孔的新住民幾乎都是從事外語教師的行業、而來自東南亞的新住民卻都從事幫傭或勞工等較低階辛苦的行業。他們來台的原意是希望透過婚姻能改變原生家庭的環境，來台後卻從事月薪不到 30k 的辛苦職業，還要遭受些許台灣人異樣眼光的看待與歧視。

然而，這些新住民所需面對的問題已是事實，而他們生活上的不適、子女教育問題、語言適應等都已有許多文獻可予以幫助，但唯獨就業上的協助少之又少，所以我們希望可以透過此專題的研究，讓更多人發現在你我生活中有著這樣的一群人需要我們協助。

## 二、研究目的

1. 探討新住民就業之 SWOT 分析
2. 探討目前政府對新住民之輔導就業措施
3. 探討新住民對政府輔導就業措施之瞭解
4. 探討新住民來台後之就業狀況
5. 探討新住民就業遭遇之困難或工作之滿意程度
6. 探討新住民對政府未來輔導就業上作為之期許

## 三、研究方法

(一)文獻分析法: 透過文獻的蒐集、分析、歸納、研究來提取所需資料，並對文獻作客觀而有系統的描述。

(二)問卷分析法:透過一套問卷，給予一群具代表性的填答者所得的到答案，據以推估全體母群對於某特定問題的態度或行為反應。

## 四、研究流程



## 貳●正文

## (一) 新住民就業 SWOT 分析

王宏仁（2001）由於政府核准引進外勞與外勞可降低企業成本，新住民在勞動市場中的參與成為台灣經濟的補充性勞動力。再加上新住民有語言障礙及學歷不足的劣勢，導致競爭力降低，但新住民們在就業上不完全只有劣勢，(表三)我們整理出新住民的內外優勢與劣勢。

表三：新住民就業 SWOT 分析

優勢	在原國籍已擁有自身母語，來台後便又學會了中文，及擁有雙語言的優勢。
劣勢	<ol style="list-style-type: none"><li>1.語言障礙：對東南亞國家的新住民來說，在沒學會中文時工作會產生溝通的困難，而對中國地區的新住民來說，雖然已有流利的中文溝通能力，但看繁體字的能力上和閩南語上的溝通都有一定的困難。</li><li>2.學歷不足：通常在母國的學歷比起台灣平均教育水平仍稍微偏低，這對就業選擇上造成了一些侷限。</li><li>3.缺乏相關法律知識：原國籍與台灣法律有所出入，使得在法律上的知識有所缺乏，導致無法維護自身權益。</li><li>4.缺乏專業技能與證照：在職場少了專業證照，導致缺乏競爭力。</li><li>5.文化差異：不了解台灣的風土民情，需要一段時間的磨合。</li></ol>
機會	新南向政策的提倡加上東南亞經濟成長已超越台灣，他們了解當地的環境與擁有當地的人脈，可提供他們的道更好的工作機會。
威脅	雇主對於雇用新住民仍有疑慮。

資料來源：自行整理

## (二) 目前政府對新住民之輔導就業措施。

人力資本（Human capital）是由 1961 年諾貝爾經濟學得主 Schultz 於提出他認為人力資本包含技術經驗及知識等要素，後來在 1975 年 Backer 提出「人力資本論」強調個人人力資本對薪資有重大影響（李建忠，2006），而教育程度越高者，其潛在薪資能力相對較高，也影響其就業類型（劉鶯釧，1998）。綜合以上兩點，倘若政府能實施提升新住民技術、經驗及知識的配套措施，不只對就業競爭時有一定的幫助，薪資所得也能隨之提高。

### (一)求職階段

就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

新住民來台後欲就業時未必需要了解他們是否已有工作權，而根據依 98 年 7 月 1 日修正公布之「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17 條之 1 規定，大陸地區配偶經許可在臺灣地區依親居留或長期居留，居留期間得在臺灣地區工作，無需申請工作許可，其他外籍配偶持有效之居留證，即可工作，不須持有身分證。

1. 未具中文溝通能力：台灣產業已從原有勞力密集轉型為技術密集以及服務業，對語言不通、學歷不高的新住民來說，就業困難度也因此提高。詹士弘（2006）。新住民在原生國家並非完全不識字，來台的新住民也不乏高學歷，但由於婚姻移民影響，形成「功能性文盲」張藝薰（2007）。有些則是台灣民眾迎娶新住民報有控制與不信任的態度所以剝奪其識字方式達到控制目的。劉珠利（2004）。導致新住民語言溝通不良時，自身即使擁有人力資本與豐富的工作經驗也不具優勢，無法使雇主願意雇用。因而政府積極開設中文輔導課程。
2. 已具基本中文溝通能力：可至公立就業服務中心即專人提供外籍配偶就業服務，以利協助就業。
3. 雇主對雇用新住民較為陌生：可透過公立就業服務中心協助溝通。公立就業服務中心辦理雇主宣導會或現場徵才活動增進雇主僱用新住民的意願。

## (二)就業階段

1. 技能不足：透過公立就業服務中心協助轉介職業訓練，提升就業技能。
  - (1) 安排參加職業訓練：公立就業服務中心可提供職業訓練資訊，協助轉介參加職業訓練。外籍配偶及大陸地區配偶可免費參加職業訓練，並請領職業訓練生活津貼。
  - (2) 提供外籍配偶及大陸地區配偶參加職業訓練期間子女臨時托育補助：本會向內政部外籍配偶照顧輔導基金申請補助辦理「外籍配偶及大陸地區配偶參加職業訓練期間幼童臨時托育費補助實施計畫」總經費新臺幣 600 萬元，直轄市及縣市政府、本局所屬職業訓練中心可依需求向內政部提案辦理。
2. 政府對新住民就業政策：公立就業服務機構協新住民就業，有設置服務窗口，由專人提供新住民就業服務以提供就業諮詢及最新就業機會，協助就業。安排參加職業訓練，培養工作技能，以利就業。針對有創業意願的外籍配偶提供一對一的創業諮詢，以減少創業風險，增強經營競爭力。加強對雇主的宣導，以排除外籍配偶就業障礙，提高雇主僱用意願。外籍配偶若有其他相關需求，協助轉介至其他社會福利團體或衛生醫療機構。

## (三)政府對新住民就業協助

就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

1. 開設新住民職前訓練：為增進新住民失業者學習多元職業技能，高雄市政府勞工局訓練就業中心結合社會訓練資源，規劃開辦委外職業訓練班，落實訓用合一，有效促進新住民就業。
2. 增開中文課程：高雄市政府增設語言相關學習課程，舉凡語言學習課程，提供新住民學習中文，使他們在職場上能更有效發揮雙語言之優勢，提升實務通譯能力與臨場經驗，並進一步深化法律相關素養，成為專業的司法通譯人員、閩南語的學習有安排日常生活之閩南語會話，讓新住民透過學習認識台灣語言及文字，協助新住民了解台灣在地文化、生活習俗，促進生活適應及運用社會資源的能力(高惠敏、成之約，2012)。
3. 提供較好的工作機會：透過以上課程學習，新住民已經具體提升工作能力，少了許多就業困難，因此可以尋找到更好的工作。

我國政府除了積極規劃並推動辦理新住民照顧輔導措施外，也積極實行就業服務及促進措施，包含加強協助外籍與大陸配偶獲得就業服務相關資訊，提供就業服務，安排職業訓練或相關就業促進研習，和各項的津貼補助等等，提供他們更好的就業環境(高惠敏、成之約，2012)。

### 三、問卷結果分析

本研究針對高雄市新住民進行發放，網路問卷共有 41 份，書面問卷共有 20 份，書面問卷回收率 67%。將問卷回收後整合為以下圖表及分析。

#### (一) 新住民基本資料

表四：新住民基本資料

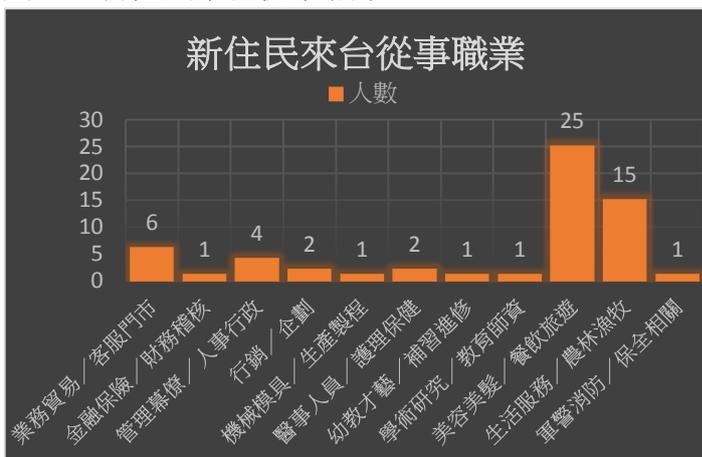
原國籍		原國籍學歷		就業狀況	
中國	70.5%	國小	4.9%	就業中	85.2%
泰國	1.6%	國中	18%		
越南	11.5%	高中職	54.1%		
印尼	6.6%	大學 大專	23%	待就業	14.8%
菲律賓	1.6%	研究所	0%		
其他	8.2%	未求學	0%		

資料來源：問卷調查

由表四可知新住民的原國籍學歷以高中職居多其次為大學/大專，但與台灣平均學歷相對偏低。

#### (二) 工作狀況

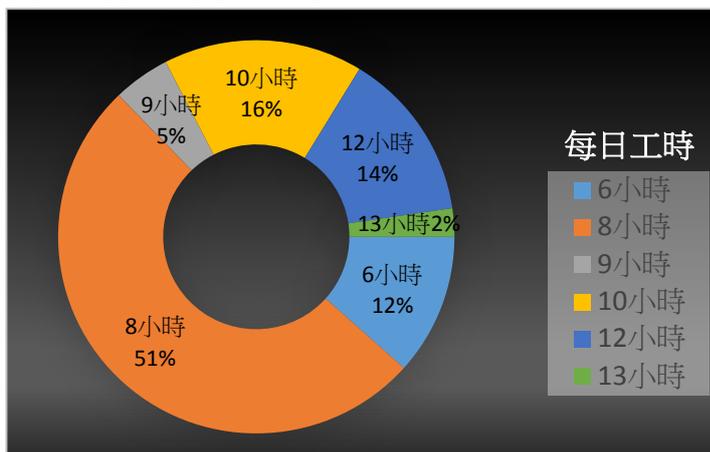
圖一：新住民來台從事職業



根據圖一發現：受訪者大多從事美容美髮及餐飲業其次為生活服務及農林漁牧業，在工作的選擇上受到侷限，大多都無法從事高階行業，這可能是因為他們在原生國籍所受教育在台灣勞動市場不易發揮。

資料來源：問卷調查

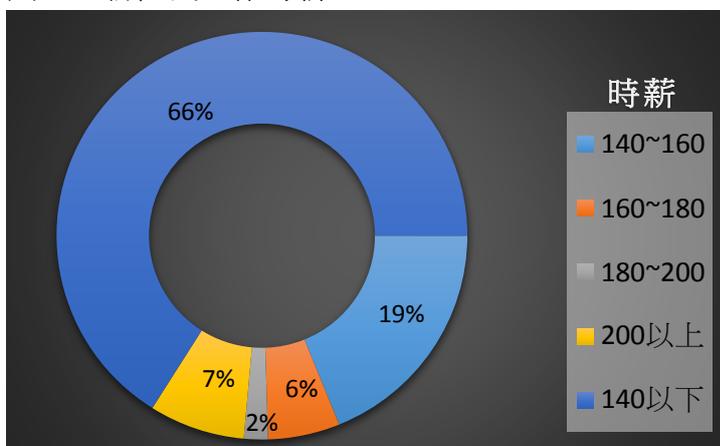
圖二：新住民每日工時



根據圖二發現：由於一些雇主對新住民仍有刻板印象及偏見，所以他們認為新住民為了不丟失工作，即使超時工作，也不會尋求法律途徑，導致仍有 37% 新住民每日工時超過基本工時。

資料來源：問卷調查

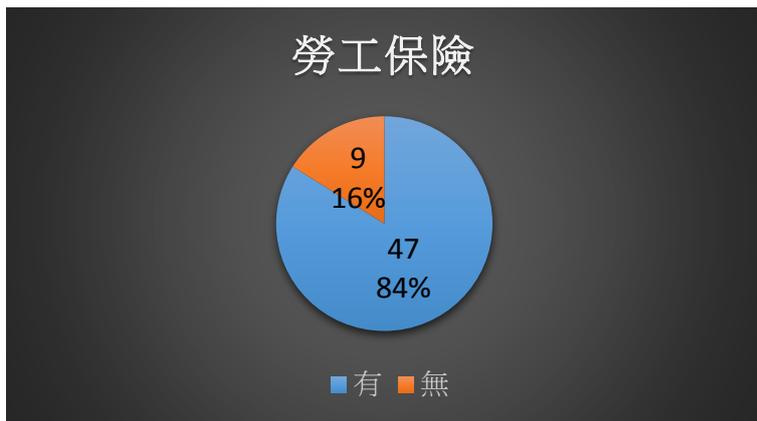
圖三：新住民工作時薪



根據圖三發現：勞動部公告自 107 年起將每月基本工資調升至 22,000 元；每小時基本工資比照調升至 140 元。但由圖三發現有 66% 新住民的雇主並未按照勞動部公告的基本工資予新住民，這可能是因為新住民這個標籤讓雇主以同工不同酬對待他們，導致薪資與勞動權益受影響。

資料來源：問卷調查

圖四：新住民勞工保險



資料來源：問卷調查

由圖四發現：仍有少數 16% 的新住民未享有基本勞保。這樣如何保障他們的安全，根據(林依莎 2006)新住民從進入公司管道到薪資待遇、勞健保、福利等所有制度都跟台灣勞工是截然不同的。但新住民已成為台灣的一份子他們應當享有與台灣人民同等的待遇。

### (三) 工作滿意度

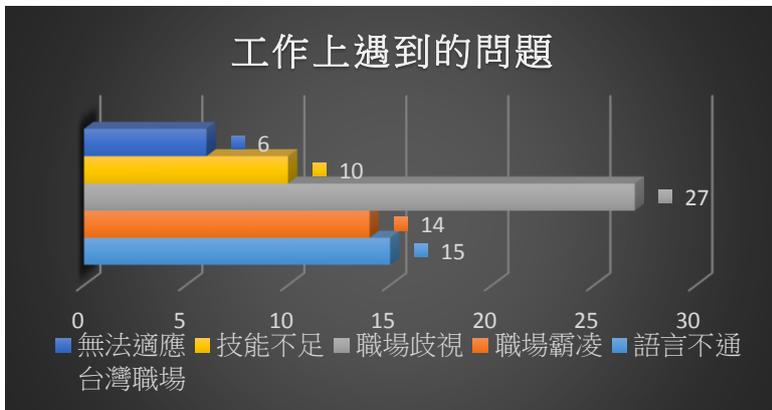
圖五：滿意度調查表



資料來源：問卷調查

根據圖五發現：在受訪的新住民中，對於台灣的工作環境都給了不錯的評價，但是薪水與福利滿意度普遍都偏低，台灣就業市場對新住民的待遇仍有進步空間。

圖六：工作上遇到的問題



資料來源：自行統計

根據圖六發現：職場上的歧視比起技能不足與無法適應還多，在問卷下的反饋中他們提到時常被同事或雇主認為來台灣是因為從事不法職業、教養差或成為社會問題甚至以「大陸妹」、「越南仔」等不雅的言語來稱呼。

## 參●結論

### 一、結論

內政部 2004「外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」顯示新住民學歷以國中、高職最多占 38.4%。王宏仁（2002）的研究表示女性新住民教育程度較台灣男性低。由於台灣實施九年義務教育導致雇主雇用新住民的標準也比他們在母國時高。而政府已經有一套完善的就業辦法來協助他們就業，透過這些幫助他們可以更容易地找到工作。也可以改善從事低技術性工作與低工資工作的窘境，提升就業環境。

謝或玓(2005)研究發現由於社會刻板印象造成新住民在就業上受到歧視。洪淑芬(2006)發現新住民在職場上容易受到歧視、勞力剝削，更嚴重者還有因超時工作而導致的職業傷害。雖然政府已對他們就業有許多作為，但應該要更深入的了解他們工作時會遇到的隱性問題，例如：各方面的歧視、職場霸凌、人身攻擊.....。

### 二、建議

#### （一）對政府相關單位的建議

1. 職場霸凌：希望能透過社工來當媒介舒緩雙方的氣氛，更希望政府能設立窗口讓這些受到不平等待遇的新住民有地方申訴。
2. 職場歧視：希望政府可以舉辦相關宣導活動阻止這惡行，像在國民教育中可以新增相關議題讓更多人能學習如何尊重與接納我們這些飄洋過海來台的新住民。
3. 技能不足：尤思貽(2005)職業訓練目的在提供勞動者學系專業知識與技能，新住民在台基礎訓練就是以識字班學習本國語言為起點，減少他們在就業時所產生的語言摩擦。職業訓練就是培養技能，由於個人興趣喜好選擇專業技能，使不同專業在勞動市場上有不同報酬。因此希望政府未來可以更重視新住民的工作能力，增加更多就業培訓的課程與相關知識的教學。
4. 出任公職：依其 21 條規定：「大陸地區人民經許可進入台灣地區者，除法律另有規定外，非在台灣地區設有戶籍滿十年，不得登記為公職候選人、擔任公教或公營事業機關人員及組織政黨」，這是基於兩岸處於敵對關係，擔心大陸籍新住民對台灣的危險性以及忠誠度，但也並非每位大陸籍新住民都有這樣的企圖，在我們的問卷中有位大陸籍新住民希望能在區公所擔任公職，獲得穩定薪水，但因為這條法規的限制使得他無法順利就職。在此政府是否可以放寬制度即可使更多新住民成功就業。

#### （二）對財團法人的建議

就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

由於法律政策以及實際執行時金費有限，所以政府對於協助新住民就業有些侷限，若財團法人能主動發起相關活動與金費來輔助政府的政策，與政府政策達到相輔相成的效果，即可協助更多新住民就業，以善牧基金會當例子，它們針對新住民開設許多課程來幫助新住民在台各層面的生活與就業也針對新住民家庭開設增進家庭成員間互相了解的課程，讓家庭成員們瞭解新住民在就業上的障礙並給予鼓勵，解決了因家庭照顧而導致隱藏性失業。

### (三) 對新住民的建議

在台灣已有許多協助就業的方案，新住民應自行去了解這些法規與協助辦法，保障自身權益。(尤思貽，2005) 教育程度可提高個人知識水準與謀生技能，並且能從學習中改善生活品質因此它們應提積極升自身教育程度培養自身能力、工作經驗、職業訓練，打破語言限制、文字障礙、文化差異以及資訊不足來加以補強提升自我競爭力。

### 肆●引註資料

王宏仁 (2002)。十字路口得越南新娘：性別、階級與移民。亞太研究通訊，18，3-23。

尤思貽(2005)。台灣地區女性越南籍配偶就業問題之研究分析。中國文化大學勞動學研究所：碩士論文。

李建忠 (2006)。雲林縣新移民女性就業困境分析。南華大學非營利事業管理研究所：碩士論文。

林依莎 (2006)。勞動市場中的性別差異公民權：以在台灣的越南新移民女性為例。暨南國際大學東南亞研究所：碩士論文。

林婉如 (2004)。新移民女性就業歷程之研究。國立台北大學社會工作學系：碩士論文。

林淑芬 (2016)。專題製作最佳祕笈-商業與管理群適用。台北：台科大圖書。

洪淑芬 (2006)。大陸配偶在台工作與生活適應之研究。中央警察大學行政警察研究所：碩士論文。

高惠敏、成之約 (2012)。外籍與大陸配偶就業服務成效之探討。2017 年 12 月 24 日，取自 <https://www.immigration.gov.tw/public/Data/5126928571.pdf>

張藝薰 (2007)。以社會融合關點初談我國新移民女性就業經驗與服務資源使用。中國文化大學勞動學研究所：碩士論文。

游美貴 (2009)。大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。2018 年 1 月 1 日，取自 <https://www.immigration.gov.tw/public/Data/61141132471.pdf>

就業無煩惱，給新住民滿滿的就業大平台

詹士弘（2006）。**台灣地區新移民就業障礙之研究：以雲林縣外配家庭服務中心為例**。國立中正大學社會福利所：碩士論文。

楊君仁（主編）（2011）。**新移民的勞動、權利與法治**。台北市：巨流圖書股份有限公司。

劉珠利（2004）。**婦女主義理論觀點對大陸及外籍配偶現況之啟示**。**社區發展季刊**，**105**，44-55。

劉鶯釧（1998）。**有偶婦女勞動參與率之變動趨勢與預測**。**科學發展月刊**，**6（3）**，298-306。

謝彧玥（2005）。**新移民女性就業問題之研究－以金門地區為例**。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班：碩士論文。