

新住民就業型態與障礙:族群資本觀點

林國榮

致理科技大學應用英語系教授

成之約

國立政治大學勞工研究所教授

蔡殿偉

致理科技大學多媒體設計系副教授

摘要

新住民已成為我國勞動市場上不容忽視的新興勞動人口，在經濟、家庭結構及社會融入因素驅動下，亦有極大意願從事勞動。但相關研究調查結果顯示，新住民相對較有中文識字書寫、語言溝通之困擾，而大陸地區配偶則有職場歧視、工時過長或無法配合家庭需求等困擾。如何拉近勞雇之間差異，減少新住民進入市場障礙，便成為政策主要著力之處。過去研究指出，雇主心態、社會負面觀感是影響此兩族群就業的主要因素。本文在上述研究的基礎上，從族群資本(ethnic capital)的角度探討對其就業機會的影響。本研究採用複合式之公共政策研究方法，同時結合質化及量化方式，先透過量化分析驗證過去文獻觀點，再進行質性個案訪談，整合兩種取向的發現。問卷調查以分層抽樣調查方式，對於全臺灣地區 1,083 個事業單位進行電話問卷調查，將事業單位分為「未曾僱用」或「曾僱用」新住民，分別詢問其未僱用或僱用之考量因素，以及未來的僱用意願。在量化的基礎上，本研究訪談五位曾僱用過新住民之雇主，以結構性訪談法更為細緻的瞭解僱用考量因素和僱用偏好。研究發現，雇主進用新住民的意願，取決於其想要填補的職缺；而雇主無法僱用之原因，主要在於兩者聯繫管道不對稱，研究建議強化雇主及新住民團體合作關係，建立求職平台資訊。

關鍵詞：新住民、僱用意願、就業障礙

Employment Barrier for Taiwanese New Immigrants: Ethnic Capital Perspective

Kuo-Jung Lin

Professor, Department of Applied English, Chihlee University of Technology

Chih-Yu Cheng

Professor, Institute of Labor Research, National Chengchi University

Tien-Wei Tsai

Associate Professor, Department of Multimedia Design, Chihlee University of Technology

Abstract

Cross-border marriages have been rapidly grown between Taiwanese and Southeastern Asian or Mainland Chinese over past two decades and consequently brought a massive inflow of foreign population to Taiwan. These newcomers, predominately female, are eager to join labor market in this island; however, their prospect for getting a job is dim, predicted by a series of administrative survey. Researchers have long argued that employer mentality and biased social attitude toward these brides are two influential factors contributed to their underemployment; the structure of the family they resided in further differentiated their employment outcomes. This paper investigates employers' viewpoint toward cross-border brides and its policy implications, based on previous findings.

We adopt mixed methodology in this paper. Qualitative method is first applied, through structured interview, to five employers who hire these brides. Later, we design our questionnaire on the basis of qualitative findings and survey (stratified) 1,083 business units in Taiwan. We clustered the employers into those have hired and not hired foreign brides, trying to identify the factors determined their willingness to hire. Initial research finding is that employers who have hired these brides base their decision on the job vacancy they want to fill; for those who have not hired, information asymmetry prevails between employers and prospective jobseekers.

Policy implications from this research would lie in how to strengthen the job matching process and cooperation between employers and these newcomers, establishing a job searching platform.

Keywords: Taiwanese new immigrants, willingness to hire, employment barrier

前言

隨著全球化的影響，跨國婚姻已成為臺灣近年來重要的社會現象，使得新住民被視為臺灣第五大族群，毫無疑問地，我國新移民的構成主要係以女性為主。據內政部統計，截至 2019 年 9 月底止，新住民人數總計 55 萬 3,228 人，其中女性 50 萬 5,850 人占 91.44%；男性 4 萬 7,378 人，占 8.56%；大陸配偶計 36 萬 4,168 人(含港澳地區 1 萬 6,591 人)，占 65.83%，占 91.44%；新住民計 18 萬 9,060 人，占 34.17%，其原生國又以越南、印尼、泰國、菲律賓及柬埔寨等東南亞國家居多。我國新住民人數逐年增加，相較於原住民的 56 萬人，兩者差距逐年縮小，新住民已成為我國勞動市場上不容忽視的新興勞動人口，在經濟、家庭結構及社會融入因素驅動下，亦有極大意願從事勞動。背後原因在於婚嫁對象的社經地位偏低，迫於貧窮而需要工作。然新住民來台後，為適應在台生活常得面臨一些問題，包含：社會歧視問題、語言溝通問題、在台就業問題等也就是說，新住民因為貧窮所以需要工作，卻又因難以進入就業市場，持續處於貧窮狀態，成為循環性難解的問題（林國榮、成之約，2019）。本研究擬從族群資本的觀點，分析新住民所面臨的就業，同時提出可能的政策回應。研究從雇主的角度瞭解新住民間是如何在身分別所建立起的社會網絡或連結下，進入特定行職業。研究採用複合式方法(mixed methodology)，同時結合質化及量化研究。第一階段先透過結構式問卷對企業主進行調查，共計回收有效問卷。

1,083 份，從雇主處取得新住民就業分布、僱用 / 不僱用新住民因素等母體資訊，回應

過去個案研究缺乏全盤瞭解的問題。第二階段選擇 5 位雇主深入訪談，瞭解族群所建構起的社會網絡，是如何讓這些新住民選擇性的進入該行職業。最後，研究整合兩種取向的發現，形成研究結論與政策建議。預期在理論上能夠補充族群資本在當代移民間的可能影響機制，同時在實務層面，能夠研提協助新住民參與勞動的政策回應。

內政部移民署「內政部移民署統計資料」，取自 <https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7344/7350/8887/?alias=settle&down&sdate=201901&edate=201909>，瀏覽日期：2019 年 10 月 18 日。移民署在個案觀察的基礎上，發現新住民因婚姻仲介嫁來台，嫁給身心障礙或生病的丈夫，有些則嫁給高齡者，多成為家計主要負擔者，與此同時，又因尚未取得身分證而無法領取低收入戶補助等福利津貼，若未能工作則立即陷入困境。見「新住民家庭平均月收入 4.6 萬約國人一半 國民黨提案助新移民遠離貧窮圈」，中國時報，2016 年 9 月 25 日 A2 版。

文獻回顧

就業仍是新住民突破貧窮循環的重要途徑，透過工作換取經濟支持，進而化解歧視問題。然而歷年調查顯示，新住民失業率遠高於我國一般民眾平均值（內政部入出國及移民署，2003, 2008, 2013），意味持續有著相當比例具備工作意願、能力且正在尋職的新住民，找不到工作。這樣的結果一方面支持前述觀察，亦即新住民有著較高的勞動參與意願，也意味著新住民有較一般國民為高的就業障礙。過去研究多是從此一角度切入，試圖尋找構成障礙的主要原因，社會負面觀感（許繼峰、饒鳳翔，

2007)，到夫家的不信任心態與不合理行動控制(黃莉茹, 2012)，皆是兩族群所面對的主要障礙。不過須注意的是，兩者實際上仍存在著一定程度的異質性，所面臨的就業障礙亦因各自族群傾向的婚嫁對象，其家庭結構或社會網絡而有所差異(王永慈, 2005；王燦槐、林艾蓉, 2009)。同時，前述研究主要是採用質性途徑對有限範圍的新住民進行個案訪談，儘管生動的描繪了兩者處境，難謂是「就業障礙」的全部面貌。

而與前述就業障礙同時並存的，我們也可觀察到這新住民就業在特定產業中有著高度集中(over-represented)的現象。也就是說，相對於其他族群，在諸如餐飲服務、資源回收或美容美甲等業別的從業人員中，我們可以看到相當高比例是由新住民進行服務提供，以非典型或正式勞工的身分參與勞動。在解釋上，過去傾向從傳統社會階層觀點，認為新住民本身即是階層化下的婚嫁選擇，在這樣的脈絡下，兩者遂以補充性勞動力的身分，參與本國人不願從事的勞動(王宏仁, 2001)。但這樣的宏觀結構面取向，難以解釋為何這群新住民會進入特定行職業，例如以餐飲服務業而言，此業別亦是青少年族群的優先就業選擇之一，卻不見得是社會階層化的結果。取而代之的，Borjas 在其一連串著作中所討論的族群資本(ethnic capital)，可以提供我們更為細緻的觀察。

Borjas(1981, 1994, 1999)認為，在初來乍到的情況下，移民間的社會網絡將使得移民更為容易進入特定職業。在同鄉的連結下，移民彼此間有較強的信任，成為一種在教育程度與技術等人力資本外，為該族群所具有的

資本，更容易被雇主所接觸或僱用。此概念的提出係建立在特定族群不成比例的集中在特定產業的觀察，如墨西哥裔移民所從事的農場季節臨時性工作，或都市的餐飲業員工。在這些行業中，移民的族群身分成為尋職時可運用的一種資本，並非只能被動的作為補充性勞動力。我們可以發現，所謂族群資本的概念，也涵蓋了社會資本(social capital)及人力資本等相近的概念，社會網絡及信任等皆同樣為Putnam(2001; 2001)所指認為影響政治或社會參與的因素。這些因素共同影響了移民的行職業選擇(如圖1所示)，進一步對特定族群的社會流動(social mobility)產生影響(Zhou & Lin, 2004)

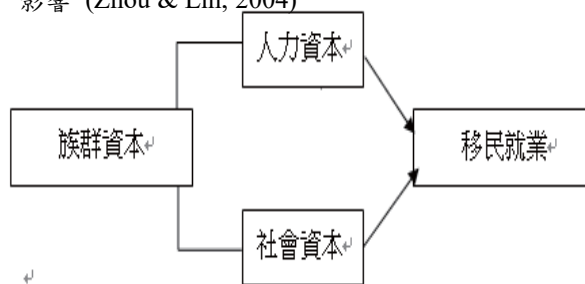


圖 1：族群資本影響新住民就業可能路徑資料來源：本研究整理。

不過，Borjas (1998) 也指出，族群資本的影響並不純然是正面的，亦可能限制移民的反可能形成新移民的社會流動或融入上的桎梏。

不過限於採用的資料，研究者僅能觀察族群資本的跨代影響，無法瞭解移民當代是透過何種機制影響就業選擇，延遲移民積累進入其他職業所需人力資本，或妨礙取得技術的機會。而作為勞動力需求方的雇主，或可以從其選擇員工的過程，補充我們對於族群資本的觀察。高千婷(2010)即從臺灣 13 位雇主的深入訪談，更為細緻的從人力資本、社會資本、個人特

質等三個層面分析雇主僱用新住民時，個別的影響機制。其研究架構了族群資本與其他資本可能的關係，這意味著我們可以從雇主尋找員工的過程，觀察族群資本是如何對這群新住民就業產生影響。

新住民就業與就業障礙

移民群聚從事特定行業的現象一直是國外學者關注的焦點。群聚是理解貧窮集中、社會流動或社會融入等議題的重要切入點，本研究採用的族群資本觀點，即是建立在對群聚現象的觀察上。相對來說，國內過去傾向從進入障礙的角度來理解新住民就業處境(王燦槐、林艾蓉，2009；許繼峰、饒鳳翔，2007；陳偉挺，2011；陳懷峰，2007；黃莉茹，2012)，在預設上認為此一族群的高失業率必然是因為有著進入市場的障礙存在，因而需排除障礙才能促進就業。然而這樣的理解有著盲點，忽略了我國若干行業中，有著上述國外學者所指涉移民就業集中的現象。這意味著若政策干預確實能發揮效果，移除障礙後，可能出現的場景是這群新移民將不對稱(disproportionately)的進入這些特定職業。也就是說，若缺乏對新住民就業傾向的理解，單方向的排除就業障礙，反可能形成新移民的社會流動或融入上的桎梏。

而學者王宏仁(2001)即已發現此一盲點，作為國際勞工移動中的一個環節，他認為新住民在臺灣勞動市場只能扮演補充性的角色，進入特定社會位置。其從社會階層的觀點切入，針對398份越南籍配偶的回收問卷進行分析，發現這些新移入的新住民因嫁入家庭所處的社會階層，在臺灣社會扮演著產業後備軍的角色，補充了勞動力在正式的勞動市場與非正式

的家庭勞務之工作。我們不否認社會階層的確對就業集中現象具備一定程度的解釋力，可以讓讀者在概念上理解為何新住民更為容易從事「無勞保」、「臨時工」或「家庭代工」等工作，但他們究竟是透過何種機制進入，或被選擇參與這些正式或非正式勞動，實有著家庭結構或社會網絡上的差異(王永慈，2005；王燦槐、林艾蓉，2009)，難以一概而論。這些因素對新住民就業造成了何種影響，需要更為細緻的檢視。

族群資本觀點提供研究者在移民就業議題上理論層次的分析架構，研究者得以在此一架構上，操作社會網絡等概念是如何影響移民的勞動參與。在操作性概念上，族群資本指涉的是一組可辨識、與他族群不同的個人特質、文化規範，或特定族群的社會聯繫或建置(Cutler, Glaeser, & Vigdor, 2005, p. 206)。傳統人力資本觀點並未做如此清楚的界分，而是將上述不同族群間文化特質上的差異，視為解釋個人技能、教育程度等稟賦上的差異，進而影響最後的就業結果。然而我們不能否認不同族群在社會結構、組織與連帶關係等機會上即有明顯不同，致使教育或經濟成果出現差異，Zhou(2005)指出族群本身即該同樣被以社會資本的概念來理解。特別是Granovetter(1973)及Jonston(2000)等人所談論，同一族群內所建立起的社會連帶(ethnic ties)，儘管這是一種關係較為疏遠的弱連帶(weak ties)，在考量移民所處的社會隔離情境下，這樣的弱連帶在就業機會的提供上具有相當大的橋接效果。Cutler等人進一步上述文化特性作為解釋不同族群經濟表現上差異的因素，此一資本能夠讓移民有較高的生產力，或較低的勞動成本，

讓雇主有著在教育、技術等人力資本以外的考量，進而影響其此一族群的就業型態或社會流動。

在此一概念上，高于婷 (2010) 提出三個可作為族群資本的操作性構面，亦即人力資本、社會資本及求職者所具備的個人特質：

個人特質

「個人特質方面，家庭和外配本身個性將影響雇主是否僱用的關鍵因素。」。

社會資本

「受訪者(原先無聘僱經驗之雇主) 顧及自身保障，及新進員工的適應情況，會傾向朋友或員工介紹。勞動權益方面，多數雇主並無納入僱用考量，且認為勞健保是基本的保障。」

人力資本

「人力資本方面，可分為學歷、口語能力、識字能力、工作經驗及提升個人能力之識字班、職業訓練班、電腦與檢定證照，其中「口語能力」為多數雇主所重視，其次為工作經驗及能力，再次之為識字能力；最後，學歷、電腦、檢定證照部分」。

在上述三個層面的觀察上，高于婷 (2011) 分析雇主僱用動機和不願僱用之原因，僱用動機可分為：政府僱用獎助、人力短缺、工作性質較偏向吸引新住民女性和工作態度佳。不願僱用之原因，例如雇主先前有不好之僱用新住民女性的經驗、本勞優先或經營本身規模有限，不必再僱用額外人力。又根據其訪談結果分析，由於新住民女性欲應徵之工作較偏向勞務工作，因此在人力資本方面，多半注重的是口語表達能力，識字能力僅於工作需要，例如餐廳點餐之外場服務員需要，而學歷則不重視，且訪談內容顯示出雇主最重視的是新住民女性

的個人特質，其次為人力資本和社會資本。這也與上述不針對新住民女性工作者僱用考量因素之一般性原則呼應，皆為重視欲招募員工之個人特質，惟不同的是，由於工作內容屬勞務工作，因此雇主在招募新住民女性工作者時大多不參考學歷或其工作技能。而值得注意之處，所採用的「社會資本」，與 Putnum(2001; 2001) 所談論以信任為主的社會資本略有出入。就高于婷而言，社會資本偏向「工作資格」等制度性因素，雇主為避免違法受罰，故工作資格對雇主聘僱考量具有舉足輕重的影響力。其次，具有中度影響力的是僱用獎助與推介媒介。在僱用獎助方面，可減少人事成本，會提高雇主僱用意願；但若先前有負面經驗，則僱用獎助不會有任何影響。林國榮與成之約 (2013) 進一步以上述三個構面，在過去就業障礙研究的基礎上整理出雇主僱用新住民所考量因素 (如表 1 所示)：

表1 我國企業雇主僱用新住民考量因素

文獻 ^o	雇主僱用考量因素 ^o	^o	^o
成之約(2012) ^o	1. 講話有口音 ^o	人力資本 ^o	^o
	2. 新住民女性無身分證 ^o	社會資本 ^o	^o
高于婷(2011) ^o	1. 口語能力 ^o	人力資本 ^o	^o
	2. 工作經驗能力 ^o		
	3. 識字能力 ^o		
陳懷峰(2006) ^o	1. 工作資格 ^o	社會資本 ^o	^o
	2. 僱用獎助 ^o		
	3. 家庭支持 ^o	個人特質 ^o	^o
	4. 本身個性 ^o		
	5. 需要照顧家庭 ^o	個人特質 ^o	^o
	6. 回家探親時間過長 ^o		
	7. 產假較多 ^o		
許有仁(2009) ^o	1. 工作資格 ^o	社會資本 ^o	^o
	2. 家庭照顧責任 ^o	個人特質 ^o	^o
	3. 擔心新住民突然跑掉 ^o		
張淨善(2005) ^o	1. 工作資格 ^o	社會資本 ^o	^o
	2. 家庭因素 ^o	個人特質 ^o	^o
	3. 身分敏感 ^o		

資料來源：林國榮、成之約(2013)。

一般來說，過去我國文獻認定個人特質為影響新住民尋職的主要決定因素。成之約(2012)認為，大多數不願僱用新住民女性的原因為「新住民女性無身分證」或「講話有口音」有關，因為雇主誤以為若僱用無身分證的新住民女性是違法的，或擔心講話口音會無法與客戶溝通。而陳懷峰 (2006) 認為，影響雇主僱用之決定因素包括：語言能力、需要照顧家庭無法配合公司輪班、回家探親過長影響調派人力、多次請產假會使雇主成本上升並有經營上壓力、部分雇主存有偏見、需有身分證者雇主始願僱用、懷孕者不願僱用或雇主對於法令認識不清，以致於不敢僱用。進一步的，許有仁 (2009) 對於新住民女性就業輔導狀況做探討，其指出，影響雇主聘用意願之因素為：因家庭照顧責任不能轉嫁、本身身分敏感而不為雇主所僱用以及尚未獲得工作資格，雇主擔心新住民會突然跑掉而增加營運成本，因此不予僱用。張淨善 (2005) 亦認為家庭因素、本身身分敏感以及工作資格是否取得是影響雇主是否僱用的關鍵因素。

調查研究及成果分析

本研究採用複合式的研究方法 (Tashakkori & Teddlie, 2003)，同時結合質化及量化方式，透過質性分析方法獲得質性的發現，然後再將質性資料轉換成量化資料，進行量化分析，獲得量化結論，並且將兩種取向的發現加以整合。主要研究方法分為訪談及問卷調查，其進行方式及資料結構分別如下：

量化問卷調查

本研究主在透過抽樣方式取得代表性樣本，再藉由依據文獻及訪談結果發展出的結構式問卷(如附錄)，更全面的瞭解雇主觀點。抽樣

母體來自經濟部工商登記之企業名冊，採用分層隨機抽樣法，以行業別分層。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置，以 2016 年工商及服務業普查資料之公布母體進行配置。調查時間則配合一般事業類單位出缺勤時間，主要透過電腦輔助電話訪問系統 (CATI) 進行調查。

本調查共計完成 1,083 份有效樣本 (如表 2 所示)，行業別方面，以批發零售業占 42.2% 最高，其次為製造業占 13.1%，其他行業別比例皆未達一成；公司規模方面，以未滿 5 人占 78.6% 最高；成立時間方面，以民國 77~80 年成立之事業單位居多，占 61.9%，其次為民國 76 年以前占 21.7%；地區別方面，北部地區占 37.8% 居多，其次為中部地區 29.2%、南部地區 24.7%。

表 2 本研究有效樣本結構

項目別	樣本數	百分比	項目別	樣本數	百分比
總計	1,083	100.0	總計	1,083	100.0
行業別			公司規模		
製造業	142	13.1	未滿 5 人	852	78.6
營造業	77	7.1	5-9 人	133	12.2
批發及零售業	457	42.2	10-29 人	73	6.8
運輸及倉儲業	50	4.6	30 人以上	26	2.4
住宿及餐飲業	103	9.5	成立時間		
資訊及通訊傳播業	12	1.1	民國 76 年以前	235	21.7
金融及保險業	12	1.1	民國 77 年~民國 80 年	671	61.9
不動產業	18	1.7	民國 99 年以後	133	12.2
專業、科學及技術服務業	44	4.0	不知道/拒答	45	4.1
支援服務業	20	1.8	地區別		
教育服務業	16	1.5	北部地區	409	37.8
醫療保健及社會工作服務業	27	2.5	中部地區	316	29.2
藝術、娛樂及休閒服務業	15	1.4	南部地區	267	24.7
其他服務業	86	7.9	東部地區	85	7.9
其他業別	5	0.5	金馬地區	6	0.5

註：其他業別包含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業等。

資料來源：林國榮、成之約（2019）。

質化深度訪談

本研究之深度訪談對象總共五名，公司所在地分別為基隆、台北、新北市和彰化市；公司行業則有餐飲、服務與製造業。訪談架構及個案詳細基本資料如下表 2 及 3：

評估項目 [ⓐ]	具體問題 [ⓐ]
公司基本資料 [ⓐ]	請問貴公司所屬的行業別為何？ [ⓐ]
	請問貴公司僱用新住民的員工人數為何？ [ⓐ]
	請問貴公司成立的時間是？ [ⓐ]
僱用考量因素與管道 [ⓐ]	請問貴公司僱用新住民的考量因素為何？ [ⓐ]
	請問貴公司僱用新住民的管道為何？ [ⓐ]
勞動條件 [ⓐ]	請問貴單位僱用之新住民之平均工作幾年？ [ⓐ]
	請問貴單位僱用的新住民所從事的工作內容？ [ⓐ]
	請問貴單位僱用的新住民「計薪方式」為何？ [ⓐ]
	請問貴單位僱用的新住民「平均工作時數」為何？ [ⓐ]
	請問貴單位僱用的新住民「每月平均薪水」為何？ [ⓐ]
	請問貴單位僱用的新住民「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？ [ⓐ]
雇主未來僱用意願 [ⓐ]	請問貴公司僱用新住民的次數，何者比例較高？ [ⓐ]
	請問貴公司僱用新住民時，何者較能夠配合貴公司的營運？ [ⓐ]
	請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用新住民？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用新住民？ [ⓐ]
	請問貴公司僱用新住民的次數，何者比例較高？ [ⓐ]

資料來源：林國榮與成之約(2019)。[ⓐ]

問卷調查研究發現

個案公司名稱 [ⓐ]	受訪者代碼 [ⓐ]	僱用員工之國籍 [ⓐ]	公司地點 [ⓐ]
OO 燒臘店 [ⓐ]	D01 [ⓐ]	越南籍 2 名 [ⓐ]	台北市文山區 [ⓐ]
OO 糕餅店 [ⓐ]	D02 [ⓐ]	越南籍 1 名；大陸籍 1 名 [ⓐ]	基隆市 [ⓐ]
OO 小吃店 [ⓐ]	D03 [ⓐ]	越南籍 3 名 [ⓐ]	台北市信義區 [ⓐ]
OO 回收工廠 [ⓐ]	D04 [ⓐ]	越南籍 4 名；大陸籍 1 名 [ⓐ]	彰化縣彰化市 [ⓐ]
OO 美容美甲 [ⓐ]	D05 [ⓐ]	越南籍 3 名；大陸籍 2 名 [ⓐ]	新北市中和區 [ⓐ]

資料來源：林國榮、成之約(2019)。[ⓐ]

本研究先行針對曾僱用或正在僱用新住民之雇主，瞭解其僱用考量、管道及未來之僱用意願。再以上述訪談為基礎，對 1,083 家事業單位進行電話訪問系統進行調查，調查結果

則依是否有僱用新住民之經驗作為區分。結果概略分別以訪談與調查呈現如下：

(一)新住民僱用經驗

事業單位僱用新住民之經驗，以「沒有」僱用經驗者為最高，占 94.2%，「有」僱用經驗 5.8%。在「公司規模」方面，有僱用新住民者，其比例隨公司規模增加而遞增，自「未滿 5 人」2.9%，遞增至「30 人以上」占 28.1%。顯示，公司規模越大，目前有僱用新住民的比例相對較高。「地區別」方面則無顯著差異。

(二)未僱用考量因素

事業單位未僱用新住民之考量因素，以「公司尚未需要增聘員工」為最高，占 51.7%；其次為「沒有新住民來面試」、「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」，分別占 22.2%、20.8%；再其次為「無相關工作經驗」占 16.5%。

表 4 事業單位僱用新住民的情況

單位:人；%

項目別	標本數	總計	有	沒有
總計	1,083	100.0	5.8	94.2
行業別				
製造業	142	100.0	7.3	92.7
營造業	77	100.0	3.8	96.2
批發及零售業	457	100.0	6.0	94.0
運輸及倉儲業	50	100.0	-	100.0
住宿及餐飲業	103	100.0	13.7	86.3
資訊及通訊傳播業	12	100.0	-	100.0
金融及保險業	12	100.0	-	100.0
不動產業	18	100.0	5.4	94.6
專業、科學及技術服務業	44	100.0	-	100.0
支援服務業	20	100.0	13.3	86.7
教育服務業	16	100.0	11.9	88.1
醫療保健及社會工作服務業	27	100.0	1.4	98.6
藝術、娛樂及休閒服務業	15	100.0	-	100.0
其他服務業	86	100.0	0.8	99.2
其他業別	5	100.0	19.4	80.6
公司規模				
未滿 5 人	852	100.0	2.9	97.1
5-9 人	133	100.0	11.6	88.4
10-29 人	73	100.0	20.9	79.1
30 人以上	26	100.0	28.1	71.9
地區別				
北部地區	409	100.0	5.8	94.2
中部地區	316	100.0	5.7	94.3
南部地區	267	100.0	5.7	94.3
東部地區	85	100.0	5.7	94.3
金馬地區	6	100.0	11.6	88.4

資料來源:林國榮、成之約(2019)

在行業別方面，未僱用之考量因素為「公司尚未需要增聘員工」以批發零售業、製造業居多，分別占 60.2%、57.8%；考量「沒有新住民來面試」者，以住宿及餐飲業占 36.9% 居多；考量「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」則以營造業、運輸及倉儲業居多，分別占 40.6%、38.4%。在行業別方面亦可發現各行業事業單位對於聘僱新住民之考量，住宿及餐飲業進入門檻相對較低，但亦需要較高之溝通、應對技巧，對於此行業顯見未僱用主因為沒有人前來面試；然對於工作技術、技能層次較高的行業如專業、科學及技術服務業、營造業、運輸及倉儲業等，由於本身行業特殊專業屬性，進而導致未僱用新住民。

在地區別方面，各地區事業單位未僱用之考量原因均以「公司尚未需要增聘員工」、「沒有新住民來面試」為主。其中考量原因以「無相關工作經驗」而未僱用者，北部、中部、南部地區事業單位比例達一成六以上；而東部地區事業單位，則考量「無身分證」而未僱用比例達 12.6%。

(三)未來願意僱用之考量因素

未僱用新住民的事業單位，未來願意僱用之考量因素，以「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」為最高，占 38.3%；其次為「有相關工作經驗」占 30.9%；再其次為「識字能力佳」占 19.8%；需要其他各項身分、技能證明文件如身分證、汽機車駕照、電腦操作能力等項約占一成至一成三左右，另有一成五的事業單位表示，無論如何不願意僱用。而事業單位未來願意僱用之「其他」考量，以「須經過語言及專業職能訓練」13.2%、「有適合職缺釋出」12.5% 居多。

在行業別方面，未來願意僱用的條件為「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」以住宿及餐飲業占 47.7% 為主；而考量「有相關工作經驗」者，以專業、科學及技術服務業占 53.6% 為主；願意僱用考量為「識字能力佳」者，以專業、科學及技術服務業占 27.8% 居多，其次依序為批發及零售業 23.4%、住宿及餐飲業 23.0%。此外，「無論如何不願意僱用」者，則以營造業占 24.4% 居多。

在地區別方面，各地區均以沒有排斥，有來面試、有相關工作經驗即願意僱用為主要考量。進一步可發現，南部地區對於僱用新住民，考量「學歷符合需求」、「電腦操作能力佳」、「有汽機車駕照等資格」等項比例較高。

各行業對於僱用新住民，多採取開放、不設限的態度，主要阻礙在於沒有人來面試，如「住宿及餐飲業」、「專業、科學及技術服務業」及「其他服務業」。再者，對新住民之任用條件，事業單位亦考量是否具有相關工作經驗，其中以專業性較高之行業類別如「專業、科學及技術服務業」、「資訊及通訊傳播業」及「支援服務業」居前三位。

(四)在政府補助下新住民之未來僱用意願

未僱用新住民之事業單位，在政府提供「僱用新住民每週工作時數達 32 小時以上，期間連續達 30 日以上者，每人每月發給新台幣「10,000 者」之補助政策下，「願意」僱用新住民為最高，占 40.3%，「不願意」僱用者占 36.1%，另表示「不一定」者占 23.6%。

深度訪談研究發現

(一)僱用考量因素

受訪個案中，對於新住民的僱用意願決定因素，為「刻苦耐勞」、「工作經驗」、「工作

時間配合」和「人際溝通技巧」等四個項目，此一結果與過去數項以訪談為基礎的質化研究(許有仁, 2009; 陳懷峰, 2007; 高于婷, 2010) 相近。

(二)未來僱用考量因素和偏好

受訪個案中，五位雇主都認為，若有機會，未來會繼續僱用新住民。而僱用的決定因素，就取決於上述之個人特質、工作經驗、工作時間或語言溝通能力。

至於未來僱用新住民時，是否會因為先前的僱用經驗，而影響日後僱用之「偏好」？受訪個案中，有四位雇主明確指出，未來「不會」有任何僱用偏好，只要該名新住民，其條件符合雇主的僱用決定因素，就會僱用。僅有一位經營小吃店的雇主，因為先前都僱用越南籍配偶，故出於「僱用習慣」，和個人對於新住民的喜好，故會偏向僱用新住民。

結論與建議

結論

(一)多數事業單位未曾僱用新住民，而以住宿及餐飲業者僱用意願較高

研究發現，我國多數雇主沒有僱用新住民的經驗，即便僱用，就業也高度集中在住宿及餐飲業。自問卷調查中可以得知，我國多數事業單位未曾有僱用新住民的經驗，高達 94.2% 事業體未曾有此類員工。未僱用之考量因素主要為「公司尚未需要增聘員工」，此可能與調查對象多數為員工規模五人以下的中小企業相關，增聘意願及能力均有限。值得注意的是，以行業別來看，住宿及餐飲業者未僱用原因主為「沒有新住民來面試」(36.9%)。此種因素反映在未來僱用意願上，住宿及餐飲業亦顯示相當高的意願進用新住民，可能與其行業

低進入門檻、高流動率等特性相關，但此行業亦需要較高之人際溝通與應對技巧。

(二)新住民僱用途徑主要倚賴非正式管道

此一結論主要來自雇主深度訪談，同時由大範圍問卷調查得到印證。訪談發現，雇主的僱用管道皆為「親友介紹」和「求職者自行前往詢問是否有工作機會」兩種。觀察受訪者之回答，可發現親友介紹為主要的僱用管道，凸顯非正式途徑在新住民尋職的重要性。而問卷調查結果亦指出，曾僱用新住民之事業單位徵才管道，以「報紙」、「自身人際網路」較高，分別占 30.1%、27.8%，其次為「公司內部員工推薦」、「透過民間人力銀行」，分別占 22.7%、21.3%，再其次為「透過政府機關介紹」占 17.5%；經由「自身人際網路」與「公司內部員工推薦」管道進用的外配合計超過半數。

(三)個人特質與社會資本為雇主僱用主要決定因素

自深度訪談個案中發現，雇主對於新住民的僱用意願決定因素，為「刻苦耐勞」、「工作經驗」、「工作時間配合」和「人際溝通技巧」等四項個人特質。問卷調查亦與訪談結果相近，雇主決定進用外配主因「人力短缺」(45.5%)及「認為新住民刻苦耐勞」(20.9%)；此外，政府「僱用獎助」所象徵的社會資本，亦影響雇主進用新住民意願。

政策建議

研究發現，多數國內雇主過去並未有僱用新住民的經驗；而其進用意願取決於想要填補的職缺。無法僱用之原因，主要在於兩者聯繫管道不對稱，研究建議強化雇主及新住民團體合作關係，建立求職平台資訊，同時在職業能力

上，著眼提升新住民在口語，如閩南語等，及人際溝通等軟實力 (soft skills) 的能力。

(一)暢通就業資訊溝通平台，創造面試機會

一般而言，各行業對於僱用新住民，多採取開放、不設限的態度，主要阻礙還是在於沒有人來面試。由上述分析可發現，事業單位聘僱新住民之首要阻礙，來自於就業訊息揭露管道不夠暢通，導致雖有職缺、聘僱需求，卻未見有新住民來面試。且觀察曾聘僱新住民之事業單位，徵才管道主要源於報紙、人際網絡，相對於本地勞工對於民間人力銀行之利用率，仍有推廣、提升服務的空間，且政府相關訓練單位、就業輔導機構，亦可推廣訓練與就業結合的服務，提供有需要、有意願聘僱新住民之事業單位創造媒合、面試機會。

(二)增加與新住民團體合作，以強化求職平台資訊

從問卷調查和訪談內容可得知，雇主在僱用新住民時，偏好員工內部介紹。原因在於，僱用之員工與雇主本身即有著一定默契，而其所介紹的求職者也就能符合雇主原先之期待。因此，政府應可加強與新住民團體之合作，由新住民團體內部整理會員所提供之職缺，除了團體內互相介紹，亦可由政府求職平台上公布，以消弭雇主與求職者，兩者間資訊不對稱之現象。

(三)政策補助有助於提升新設立、中小型事業單位聘僱意願

未僱用新住民之事業單位，在政府提供補助政策時，公司規模較小或成立時間較近的事業單位，較有意願僱用新住民。然觀察未聘僱原因可發現公司規模未滿 5 人，由於其人力需求機會較低，雖政策補助下，僅有部分事業單

位表示有意願聘僱，但實際可釋出的職缺、機會仍需視公司政策而定；相對而言，隨著公司規模增加，因受政府補助而聘僱新住民之意願，並實際釋出職缺的機會較高。

(四)公共職訓應調整內容，朝向工作態度等軟實力 (soft skills) 之培養

觀察問卷和訪談調查，可發現，雇主在決定僱用時，有 20.9% 的雇主認為新住民的工作態度佳；個案訪談的雇主亦表示，工作態度是否積極，是僱用決定的重要因素。因此，在提升新住民之工作技能的同時，也應該要培養積極之工作態度或是使其融入我國之工作文化。換言之，無論新住民照顧輔導基金或職訓局在補助民間團體辦理技藝有關學習與訓練時，都應該考慮將工作態度培養或提升有關課程納入補助或要求範圍。

參考文獻

- 內政部移民署 (2020)，《107 年新住民生活需求調查報告》，臺北：內政部移民署。
- 張淨善 (2005)，《外籍及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》，玄奘大學社會福利學系碩士論文，新北市：玄奘大學社會福利學系。
- 成之約 (2012)，《新住民就業服務成效之探討》，內政部新住民發展基金補助研究計畫，臺北市：內政部移民署。
- 林國榮、成之約 (2019)，《新住民面對職場霸凌的因應對策之研究》，內政部新住民發展基金補助研究計畫，臺北市：內政部移民署。
- 朱若蘭、徐國淦 (2004)，「大陸配偶不是打黑工就是家裡蹲」，聯合報新聞報導。
- 林國榮、成之約 (2013)，《事業單位僱用新住民意願調

- 查與因應策略之研究》，內政部新住民發展基金補助研究計畫，臺北市：內政部移民署。
- 王宏仁 (2001)，「社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例」，《臺灣社會研究》，41，99-127。
- 王永慈. (2005). 新住民家庭之貧窮分析. 臺灣社會工作學刊，(4)，1-32.
- 王燦槐、林艾蓉 (2009)，「我國女性東南亞配偶之勞動力運用影響因素－跨國婚姻狀況與家庭照顧責任」，2009 年臺灣東南亞區域研究年度研討會，中央研究院人文及社會科學研究所。
- 王甫昌 (2008)，「族群政治議題在臺灣民主轉型中的角色」，《臺灣民主季刊》，5(2)，89-140。
- 許有仁. (2009)，《新移民女性就業輔導狀況之探討》，國立中正大學政治學研究所碩士論文，嘉義：國立中正大學政治學研究所。
- 許繼峰、饒鳳翔. (2007)，「嘉義地區榮民大陸配偶就業歧視之研究」，《社區發展季刊》，119，402-427。
- 陳偉挺. (2011)，《女性大陸配偶在台就業困境之研究- 以台南市為例》，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文，臺南：國立成功大學政治經濟學研究所。
- 陳懷峰. (2007)，《我國新住民就業障礙之研究－以苗栗縣為例》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 高于婷. (2010)，《雇主僱用新移民女性之考量因素探討：社會資本與人力資本理論的分析》，國立臺灣大學社會工作學研究所碩士論文，臺北：國立臺灣大學社會工作學研究所。
- Becker, G. (1975). Human Capital. University of Chicago Press.
- Borjas, G. J. (1981). Job Mobility and Earnings over the Life Cycle. Industrial & Labor Relations Review, 34(3), 365-376. <https://doi.org/10.1177/001979398103400303>
- Borjas, G. J. (1994). Ethnicity, Neighborhoods, and Human Capital Externalities (Working Paper No. 4912). National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w4912>
- Borjas, G. J. (1998). To Ghetto or Not to Ghetto: Ethnicity and Residential Segregation. Journal of Urban Economics, 44(2), 228-253. <https://doi.org/10.1006/juec.1997.2068>
- Borjas, G. J. (1999). Immigration and Welfare Magnets. Journal of Labor Economics, 17(4), 607-637. <https://doi.org/10.1086/209933>
- Borjas, G. J. (2006). Making it in America: Social Mobility in the Immigrant Population (Working Paper No. 12088). National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w12088>
- Cutler, D. M., Glaeser, E., & Vigdor, J. L. (2005). Ghettos and the Transmission of Ethnic Capital. In Ethnicity, Social Mobility, and Public Policy: Comparing the USA and UK. Cambridge University Press.
- Portes, A., & Jensen, L. (1989). The Enclave and the Entrants: Patterns of Ethnic Enterprise in Miami before and after Mariel. American

Sociological Review, 54(6), 929–949. <https://doi.org/10.2307/2095716>

Putnam, R.D.(2001) . Social Capital: Measurement and Consequences. Isuma: Canadian Journal of Policy Research, 2(Spring 2001), 41–51.

Putnam, R. D.(2001). Bowling Alone. Simon and Schuster.

Zhou, M. (2005). Ethnicity as Social Capital: Community-based Institutions and Embedded networks of Social Relations. In G. C. Loury,T. Modood, & S. M. Teles (Eds.), Ethnicity, Social Mobility, and Public Policy: Comparing the USA and UK. Cambridge University Press.

Zhou, M., & Lin, M. (2004). A Study on Ethnic Capital and the Transformation of Chinese Migrant Communities in the United States. Sociological Research. Retrieved from http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-SHXJ200403004.htm



Authors Basic Information

English Name : Kuo-Jung Lin(林國榮)

Affiliation/Position : Professor, Department of Applied English, Chihlee University of Technology.

Highest Education : Ph.D. of Economics, Chinese Culture University

Work Experiences : Researcher, Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS), Executive Yuan

Expertises : International Economics, Labour Economics

English Name : Chih-Yu Cheng(成之約)

Affiliation/Position : Professor, Graduate Institute of Labor Research, National Chengchi University.

Highest Education : Ph.D. of Politics, University of Hawaii

Work Experiences : Associate Professor, Graduate Institute of Labor Research, National Chengchi University.

Expertises: Political Economy, Labour Policy, Industrial Relations, Human Resource

English Name: Tien-Wei Tsai(蔡殿偉)

Affiliation/Position: Associate Professor, Department of Multimedia Design, Chihlee University of Technology

Highest Education: Ph.D. of Computer Science and Engineering, Tatung University

Work Experiences: Assistant Researcher, Telecom. Laboratories, Chunghwa Telecom. Corp.

Expertises: Image Retrieval, Artificial Intelligence