

NDC-DSD-102-009 (委託研究報告)

「我國婚姻移民勞動工作權益保障  
及促進之研究」

國家發展委員會 編印

中華民國 103 年 3 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)



NDC-DSD-102-009 (委託研究報告)

# 「我國婚姻移民勞動工作權益保障 及促進之研究」

受委託單位：社團法人台灣勞動與社會政策研究協會

研究主持人：辛副教授炳隆

協同主持人：鄭教授津津

林副教授淑慧

研究助理：李映霖

國家發展委員會 編印

中華民國 103 年 3 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)



## 提 要

關鍵字：婚姻移民、勞動權益、設籍後的權益保障

自 1990 年代起，隨著婚姻移民人數增加，其逐漸成為我國人口結構的一項重大演變，相關的權益保障問題也越來越受到重視，尤以就業權益最為重要。原因在於多數女性外籍與大陸配偶嫁來臺灣後多半希望能儘早投入就業市場，賺取所得以改善跨國婚姻家庭及母國原生家庭的生活。然而這些就業意願極高的外籍與大陸配偶在就業市場的境遇卻明顯不如國內一般已婚婦女，不僅大多面臨就業障礙，且只能從事低薪資與低技能的工作。此外，過往政府以及相關文獻研究在探討促進婚姻移民就業相關政策措施時，大都將婚姻移民視同國內其他就業弱勢族群，卻忽略隨著國際經濟局勢的改變，婚姻移民特有的多元語言文化能力在進入職場的前瞻優勢。因此，政府未來在研擬相關政策措施時不僅應考量其在我國的就業困境，更應著重於發揮婚姻移民之就業優勢，如此才能根本改善婚姻移民的生活處遇與就業狀況。

本研究旨在透過分析國內婚姻移民就業現況與困境，以及透過比較瑞典、美國與韓國的經驗，並檢視我國相關法令與政策制度以及相關利害關係者之實證調查與座談會的意見交流，探討我國對於婚姻移民勞動工作權益相關問題，以研提未來政策改善建議。本計畫採行的研究方法包括文獻蒐集分析、次級資料分析、深度訪談、個案分析與舉辦座談會。其中，深度訪談對象包括政策制定執行者、就業相關方案服務使用者（婚姻移民本身）、一線服務提供者、企業雇主，共計訪談人數 20 人，而訪談對象係委請內政部移民署、職訓局各就服中心與北高二市主管機關推薦。在個案分析部分，本計畫係針對各地就業服務相關單位推薦的 10 個「婚姻移民就業成功案例」進行深入訪談與個案分析，以深度理解婚姻移民本身的成功經驗。至於座談會部分，本研究係先分別在北部、中部、南部、東部各舉辦一場座談會，邀請行政機關、相關利害關係人或團體代表、學者專家，就本研究設定之議題廣徵意見；俟本研究產出之初步結論與政策建議之後，再舉辦一場政策建議座談會，聽取

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

與會專家學者的意見。

茲針對本計畫研究發現、政策建議與未來研究建議，整理如下：

### **研究發現**

#### 一、國內婚姻移民就業的現況與困境檢討

目前婚姻移民最主要的就業障礙在於「無身分證的不便」、「語言識字與文化上的隔閡」、「社會網絡不足阻礙各項資源取得」、「家庭照顧責任阻礙外出工作」、「學歷認證不易使勞動市場層次不易提升」，以及「創業資金的後援不足」等因素，造成婚姻移民目前仍有許多進入職場的障礙。然而婚姻移民在職場上雖面臨如上的障礙，但許多勤奮的外籍配偶卻成為我國許多弱勢家庭的經濟主力，而其吃苦耐勞和配合度高的工作態度，正好在當前企業基層勞動力不易尋找與維持的情況下，成為填補我國基層勞動力的最佳來源。此外，再加上由於其母語並非國際主流語言，在國人並不熟悉或學習機會不多的情形下，若能好好培育與善用，更可成為日後提升台灣國際競爭力以及擴展臺商全球經濟版圖（尤其是東協經濟體）的人力資源。

#### 二、瑞典、美國與韓國的經驗分析

透過瑞典、美國與韓國此三個具國際比較代表性的國家，其對婚姻移民勞動工作權益之相關政策法令措施的比較，不難發現其對我國關於婚姻移民勞動保障與就業權益促進的措施尤有借鏡之處，如瑞典獲得國民身分的方式遠較其他國家來得容易；美國的反歧視法對於禁止原國籍歧視以及語言歧視的法規範，對防制婚姻移民受到就業歧視相當有助益，亦利於維持並型塑多元語言文化的社會環境；至於韓國對多元文化家庭與性別平等的致力維護，亦值得我們借鏡學習。

#### 三、相關法令與政策措施的檢討

整體來說，政府對於婚姻移民的勞動權益保障雖已制定相當多的法令措施，如就業服務法、兩岸人民關係條例、就業保險法，以及〈外籍與大陸配偶就業協助方案〉、〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點〉、

## 提要

「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」等等，雖有助改善婚姻移民的勞動權益，但仍存有許多缺失，導致婚姻移民在就業上依舊面臨些許障礙。可能原因在於相關法令限制過嚴、政令措施宣導不夠確實與缺乏整合、設籍後就業服務補助的喪失、語言溝通障礙、家庭因素，以及學歷門檻的限制與證照、學歷的認證困難等，猶值得政府深思與改進。

## 政策建議

針對上述研究發現，本研究對於我國婚姻移民勞動權益保障與促進政策提出以下綜合性的政策建議，並將其依據「協助入籍」、「提升就業能力」、「強化就業服務」、「協助創業」、「強化就業歧視的防治」與「設籍後權益保障之調整」六大類性質整理如下：

### 一、協助入籍

#### （一）立即可行建議

1. 簡化申請歸化的手續及門檻，並建請駐外館處協助相關證件的申辦。  
（主辦機關：內政部、外交部）
2. 取消失婚移民申請歸化的財力規定，使其與一般仍具配偶之婚姻移民無異。（主辦機關：內政部）

#### （二）中長程建議

1. 儘速完成修法工作，縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法。（主辦機關：行政院大陸委員會）

### 二、提升就業能力

#### 提升職訓課程的可接近性

#### （一）立即可行建議

1. 於婚姻移民集中之地區加強辦理在地化的職業訓練，包括提供到宅授課或是線上教學的課程服務，甚至可視情況彈性調配訓練課程的時間，以

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

降低上課密集度的方式提升學員參與率。（主辦機關：勞動部勞動力發展局《原勞委會職訓局》；協辦機關：各縣市政府）

2. 放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦，讓更多致力協助婚姻移民就業的單位均能共襄盛。（主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）

## 整合國內語文教學的資源

### （一）立即可行建議

1. 結合政府的通譯人才，在職業訓練或生活輔導課程，設計雙語甚至多語的教學環境，將更能瞭解婚姻移民在學習時所遇到的困難以及需求，進而提升婚姻移民的學習成效。（主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）
2. 將原本授課對象僅限於國外留學生的語文教育機構，如學校的語言中心及台文所等，並設法導入國內各大學語文教育科系的專業與人力資源，一起整合作為強化婚姻移民語言能力的管道，以協助新住民的語言適應。（主辦機關：教育部、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）
3. 協助設立口音矯正的課程，以利婚姻移民能更快速地融入臺灣的生活、文化環境與就業市場。（主辦機關：教育部；協辦機關：內政部移民署、各縣市政府）
4. 針對企業所欠缺外語人才，釐定職能基準，發展對應課程、認證及建立各項標準等，並持續結合民間團體相關資源在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才，並將其導流進就業市場中，讓這些人才能夠被有效運用。（主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局）

## 建立一套完善的學歷與證照的認證系統

### （一）中長程計畫



## 提要

1. 在中央層級統籌設立專責機構，以負責處理各國學歷與證照認證的事項，以根本改善我國在學歷與證照認證上的結構性缺失。(主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局)

### 專業資格以及本地學歷的有效銜接

#### (一) 中長程計畫

1. 建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程或是檢定等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照。(主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局)
2. 建議政府修改大學法，對入籍後的新移民予以通融，使其仍然得以「特種考生」身分考試，或是保留比照用外籍生或是僑生的身分入學，以避免設籍反而成為新住民繼續就學的障礙。(主辦機關：教育部)

### 三、強化就業服務

#### 建立更為人性化的公立就業服務網

##### (一) 立即可行建議

1. 配合就業服務 E 化，加強規劃出對新住民友善的人機界面，包括強化現有專人服務與免付費電話諮詢服務的功能與服務容量。(主辦機關：勞動部勞動力發展局)

#### 提供更細緻化的工作輔導

##### (一) 立即可行建議

1. 繼續加強推動培訓新住民成為專業通譯人員以及倡導新住民子女學習母語的政策之外，並擴大泰山職業訓練中心所推出的「新住民職涯發展師」計畫，針對新住民及其第二代進行職能檢測、職涯諮商及就業輔導。(主辦機關：勞動部勞動力發展局)

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

2. 針對有意從事居家看護工作之大陸配偶，政府應予以協助引導，如此一來既可提升婚姻移民的就業機會，二來更可增加國內的照護人力。  
(主辦機關：勞動部勞動力發展局、衛福部)

### 加強相關政策措施的輸送體系

#### (一) 立即可行建議

1. 增加聘僱正職就服人員，並加強對提供服務的一線人員進行完備的訓練。(主辦機關：勞動部勞動力發展局、行政院人事總處；協辦機關：各縣市政府)
2. 透過舉辦雇主座談會、就業博覽會、或結合中小企協、工總等雇主團體，以及印製相關宣傳 DM，或藉由電視廣播節目加以宣導(尤其是針對鄉下偏遠地區)等方式，持續加強與雇主及社會大眾宣導婚姻移民的工作權益以及相關就業服務補助措施。(主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府)
3. 結合外籍與大陸配偶關懷服務網絡、新移民團體以及新住民職涯發展師等管道，藉由加強其社會支持網絡的同時，進行相關資訊的宣導。  
(主辦機關：內政部移民署、勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)

## 四、協助創業

### (一) 中長程計畫

1. 政府相關單位應設法排除尚未領取身分證的婚姻移民取得創業貸款或創業補助款的法律障礙。惟為降低道德風險，並避免婚姻移民因資金取得容易或資金成本低而貿然創業，建議仿照目前勞動部(原行政院勞委會)創業鳳凰計畫的作法，要求取得貸款或補助款的人必須先通過適性評量與完成必要的訓練課程。(主辦機關：勞動部)

## 五、強化就業歧視的防治

### (一) 中長程計畫

1. 盡快修改就業服務法或是透過工作平等專法的制訂，來建立完備之對婚姻移民就業歧視防治法制。(主辦機關：勞動部)

## 六、設籍後的權益保障

### (一) 中長程計畫

1. 婚姻移民設籍後，如因弱勢處境而需政府協助，則應歸入一般弱勢團體的保障為基準，惟在特殊的情況下(如仍具語言弱勢)，才利用外配輔導團體依對方實際語文能力轉介尚須提供特殊就業服務補助措施(如可參加外配職訓專班、使用通譯服務等)的個案，以協助其儘早自立自強及改善生活環境。(主辦機關：衛福部、勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)

## 未來研究建議

以下議題雖與本計畫研究主旨無直接關連，卻深具政策意涵，值得政府相關單位列為未來政策研究重點：

- 一、婚姻移民不願入籍或具雙重國籍之影響與因應
- 二、婚姻移民生命歷程改變的影響與因應

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

## 目 錄

提 要 .....	I
表 次 .....	XI
圖 次 .....	XIII
<b>第一章 緒 論.....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究內容.....	4
第三節 研究方法.....	5
第四節 章節安排.....	15
<b>第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢.....</b>	<b>17</b>
第一節 我國婚姻移民就業趨勢與分佈.....	17
第二節 我國婚姻移民之就業困境.....	28
第三節 我國婚姻移民之就業優勢.....	45
第四節 本章小結.....	51
<b>第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析.....</b>	<b>53</b>
第一節 瑞典婚姻移民政策與法制.....	53
第二節 美國婚姻移民之概說.....	78
第三節 韓國婚姻移民之概說.....	92
第四節 本章小結.....	108
<b>第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃.....</b>	<b>115</b>

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

第一節 我國婚姻移民工作權之相關法令.....	115
第二節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進相關政策措施之主要內容..	123
第三節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進措施之執行成效.....	138
第四節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進措施的改進與建議.....	156
第五節 本章小結.....	163
<b>第五章 研究發現與建議.....</b>	<b>165</b>
第一節 研究發現.....	165
第二節 政策建議.....	171
第三節 未來研究建議.....	184
<b>參考文獻 .....</b>	<b>187</b>
附錄一 訪談紀錄.....	209
附錄二 座談會紀錄.....	351
附錄三 期中報告審查意見與辦理情形.....	403
附錄四 期末報告審查會紀錄.....	421
附錄五 期末報告審查意見與辦理情形.....	433

## 表 次

表 1.1	政策制定執行者之背景與編碼表 .....	8
表 1.2	受訪外籍配偶與大陸籍配偶就業之背景與編碼表 .....	8
表 1.3	受訪就業服務一線提供者之背景與編碼表 .....	9
表 1.4	受訪外籍配偶與大陸籍配偶企業雇主背景與編碼表 .....	9
表 1.5	受訪外籍配偶與大陸籍配偶創業成功案例之背景與編碼表 .....	10
表 2.1	我國人與外籍人士結婚統計 .....	19
表 2.2	各縣市外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數按證件分類表 .	21
表 2.3	2007 年至 2011 年就業歧視申訴案件統計 .....	34
表 2.4	弱勢大陸與外籍配偶之就業障礙 .....	37
表 3.1	瑞典 2002-2006 非歐盟國家申請居留於瑞典之原因及性別 .....	59
表 3.2	瑞典 2004-2011 年的失業率 .....	77
表 3.3	瑞典 2005 年與 2011 年本國與外國出生者之失業率比較 .....	78
表 3.4	2012 年外國人取得美國永久居留權之類別總數與比率(僅擷取部分 資料) .....	80
表 3.5	韓國 1990-2004 年跨國聯姻數量及比率 .....	93
表 3.6	2005 年到 2006 年韓國跨國婚姻數量 .....	94
表 3.7	依性別區分歷年韓國婚姻數量及比例 .....	94
表 3.8	2010 年至 2012 年韓國結婚總量與跨國婚姻總量 .....	94

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

表 3.9 韓國 2001 年至 2006 年間婚姻移民之原生國來源統計 ..... 95

表 5.1 我國有關婚姻宜移民勞動權益政策之建議對照表 ..... 178



## 圖 次

圖 1.1 研究架構 .....	6
圖 3.1 瑞典 1960 年至 2012 年移民(含移出)人口之數量及 2013 年至 2060 年之預測 .....	58
圖 4.1 外籍配偶照顧輔導基金申請程序流程圖 .....	137

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

## 第一章 緒 論

### 第一節 研究動機與目的

自 1990 年代起，婚姻移民是我國人口結構的一項重大演變。根據移民署統計，國人與外籍人數結婚對數由 87 年之 22,905 對，逐年增加至 92 年最高峰之 54,634 對；爾後雖曾巨幅減少，但近幾年來每年仍維持在 2 萬對以上。由於這些夫妻結婚之後大都居住在台灣，使得我國婚姻移民人數增加，截至 102 年 6 月底，台灣婚姻移民人數已超過 48 萬人，其中來自大陸與港澳地區之配偶有 32 萬 4 千餘人，占 67.54%；其餘則以來自越南的配偶居多，占 18.42%；其次是來自印尼，占 5.80%。

隨著婚姻移民人數增加，其各項權益之保障問題越來越受到重視。根據移民署「97 年外籍與大陸配偶生活需求調查」，外籍與大陸配偶對於生活照顧最主要需求為「保障就業權益」，重要度 29.3；其次為「提供生活救助措施」，重要度 12.5；再其次為「協助子女就學」，重要度 11.2。就業權益之所以最受重視，主要是多數女性外籍與大陸配偶嫁來臺灣後多半希望能儘早投入就業市場，賺取所得以改善跨國婚姻家庭及母國原生家庭的生活。根據李宜等人於 2009 年的調查研究，外籍與大陸女性配偶勞動參與率為 75.0%，而同年 7 月國內已婚女性勞動參與率只有 48.7%。

雖然如此，這些就業意願極高的外籍與大陸配偶在就業市場的境遇明顯不如國內一般已婚婦女，大多只能從事低薪資與低技能的工作。上述李宜等人的調查就發現超過五成有在工作的外籍女性移入配偶每月工作收入低於 17280 元，其比例遠高於部分工時者所占比例，顯示即使是從事全時工作的外籍女性移入配偶，仍有不少人的薪資是低於當時的基本工資。在陸籍部分，雖然低於 17280 元的比例比較低，但仍有 38.3%。另上述移民署於 97 年的調查結果顯示外籍與大陸配偶求職時，超過二成曾遭遇困難，而最主要遭遇的困難為「雇主以無身分證為由不願僱用」占 30.7%，其次為「語言溝通能力較弱」占 21.9%，再其次為「中文識字及書寫能力較弱」占 13.8%、「雇主以口音為理由不願僱用」占 12.8%。其他各項原因皆低於一成。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

政府法令限制一直是阻礙婚姻移民就業的重要因素。由於現行法令將取得居留權列為能夠合法工作的先決條件，故部分婚姻移民因未能取得居留權而無法外出工作。雖然政府近幾年來已放寬取得工作權的限制，但由上述調查結果可以看出縱使如此，婚姻移民仍會因無身分證而面臨就業障礙。此外，現行部分法定勞動權益僅止於本國勞工，例如勞工退休金，縱使婚姻移民可以合法工作，也無法適用。因此，國內部分團體與專家學者要求政府應就此不公平現象，提出解決方案。

對婚姻移民的學歷認證限制是影響其求職權益的另一主要法制因素。受限於現行政策，大陸配偶學歷認證僅採認高中以下及少數大學學歷，而東南亞各國外籍配偶，則只承認部分大學學歷，即使擁有高中學歷，仍需透過檢定考試，方能提出學歷證明。這些認證限制迫使不少具高學歷之婚姻移民不得不從事低技術的工作。

除法令限制之外，家庭角色、欠缺社會網絡、職場歧視、就業能力不足也都是造成女性婚姻移民就業障礙的重要因素。在家庭角色方面，長期以來，「男主外、女主內」的傳統性別角色一直是造成女性就業障礙的主要因素。女性移入配偶嫁入臺灣後，必須面對跨國婚姻家庭中的媳婦、妻子，及接踵而來的母親角色，肩負起家務管理、生育、兒女教養及照顧公婆等多重的家庭角色，加上語言文化等的生活適應問題，故在家庭角色上所面臨的多重責任與壓力更甚於本國一般已婚婦女。

過於沈重的家庭角色也限制了女性婚姻移民的社交活動，再加上部分跨國婚姻之商業化本質，以及大陸及東南亞國家經濟普遍落後於我國，使許多人對於女性婚姻移民帶有社會歧視的眼光，導致其社會網絡薄弱，無法建立良好的人際關係，增加其就業的困難性。至於就業能力不足則是因為多數女性婚姻移民的學歷不高，再加上中文語言與識字能力不足，降低其在職場上的競爭力。

針對婚姻移民所遭遇之就業障礙，政府除陸續修訂「就業服務法」及「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」、「就業保險法」等規定，放寬合法入境居

留之婚姻移民之工作限制外，內政部也訂定「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」及成立「外籍配偶照顧輔導基金」，協助婚姻移民生活適應輔導。然而，上述移民署的調查結果顯示曾參加照顧輔導措施之外籍與大陸配偶僅占 27.7%，其主要參加的課程，以「成人基本教育研習班、識字班」占 11.9%為各項課程中參加比例較高者，其他課程參加比例皆未達一成。至於外籍與大陸配偶沒有參加照顧輔導措施的最主要原因係需「料理家務及照顧家人、小孩」重要度為 42.9，其次為「不知道有輔導照顧措施」重要度 33.6，再其次為「要工作」重要度 14.1。

除內政部之外，勞動部勞動力發展局也於 2004 年 11 月發布實施「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，並於 2008 年 8 月發布「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，將有就業意願且具工作身分之移入配偶，納入政府就業服務體系與職業訓練體系之適用對象，並且提供臨時工作津貼、職業訓練生活津貼或雇主僱用獎助等財務誘因機制。根據李宜等人（2009）的研究，參加這些項措施的人數偏低，究其原因主要是多數女性移入配偶在求職方面還是會依賴同鄉或其他移入配偶的協助，較少主動到各地就服站登記求職。該研究也指出雖然現有方案參與人數很少，其問卷調查結果卻顯示不論是陸籍或非陸籍的受訪者，大都表示需要政府提供就業協助，表示不需要協助的比例都少於一成。

長期以來，政府在研擬促進婚姻移民就業相關政策措施時，大都將婚姻移民視同國內其他就業弱勢族群。誠然，上述因素雖會造成婚姻移民就業障礙，但隨著婚姻移民自行創業與職場發展成功的案例增加，婚姻移民特有的就業優勢逐漸受到重視。甚至有專家認為面對東協國家經濟興起，以及台灣民眾對異國文化喜好程度增加，這些婚姻移民可發展的空間更大。因此，政府未來在研擬相關政策措施時應著重於發揮婚姻移民之就業優勢。

事實上，除了台灣，其他國家也有遇到移民就業保障議題，其中瑞典、南韓、美國特別具有國際比較的代表性。同樣位於亞洲的韓國，近年出現許多來自菲律賓、越南、中國大陸的婚姻移民（主計處，2009），相應政策措施值得深究。瑞典除了亦有移民現象外，其以普及式社會福利、具性別敏感度

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

的公共照顧措施著稱，目前台灣新移民女性投入就業市場的障礙之一在於家庭照顧角色，因此瑞典政府如何協助個別家庭因應就業與家庭照顧需求，值得參考。美國為移民社會，多元族裔背景構成美國社會特殊文化，而相較於瑞典，美國為新自由主義國家，可進一步進行政策與經驗對照。

展望未來，受到人口老化與生育率下降之影響，國內勞動力終將面臨不足的危機，因此開發潛在勞動力已成為主要因應策略，而婚姻移民正是值得開發的對象。另一方面，隨著全球化國際趨勢，勞動人權保障已成為普世共同價值，建立移民勞動權益保障機制更是世界潮流。因此，政府相關單位應積極建置實質公平就業機制，提供完善就業服務管道，善用婚姻移民人力資源，使其發揮文化及語言等競爭優勢，從創造新社會價值的角度，提升勞動參與，保障其工作權及生存權。爰此，本研究期透過相關法令與制度之檢視與相關利害關係者之實證調查，探討我國對於婚姻移民勞動工作權益相關問題，以研提未來政策改善建議。由於婚姻移民入籍前後身分不同，所需協助也可能有所差異，因此，本研究在分析相關議題時也將區分入籍前後。

### 第二節 研究內容

為達成上述研究目的，本計畫主要研究內容包括：

- 一、分析國內婚姻移民就業現況與困境，並且特別檢視國內就業與法制環境對婚姻移民工作權益之影響及其原因。
- 二、針對不同國別與不同社經屬性之婚姻移民，分析其可以發揮之就業優勢。
- 三、蒐集分析瑞典、美國、韓國此三個具國際比較代表性的國家對婚姻移民勞動工作權益之相關政策法令措施，並以設籍前後之工作權益保障相關制度規範為主要分析範圍。
- 四、檢討現有保障婚姻移民勞動工作權益之各項主要政策措施的執行成效，並就成效不彰之處探討其原因。

- 五、研擬我國婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關政策措施之可能調整方案(如就業歧視消弭、修訂學歷採認辦法、就(創)業協助、獎勵僱用等)，並評估其可行性。
- 六、依據上列各項研究結果，研提未來規劃或調整婚姻移民勞動政策具體可行建議。

### 第三節 研究方法

根據本計畫所涵蓋的研究議題，本計畫的研究架構如圖 1.1 所示。亦即先分析政府法令限制、家庭角色、社會網絡、職場歧視、就業能力等因素，對國內婚姻移民就業與困境之影響；接著從婚姻移民的就業困境檢視政府相關政策法令措施之適當性；最後在創造社會新價值與發揮婚姻移民就業優勢的前提下，研擬具體政策建議，以提升婚姻移民的就業能力與機會，並建構友善的職場環境。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

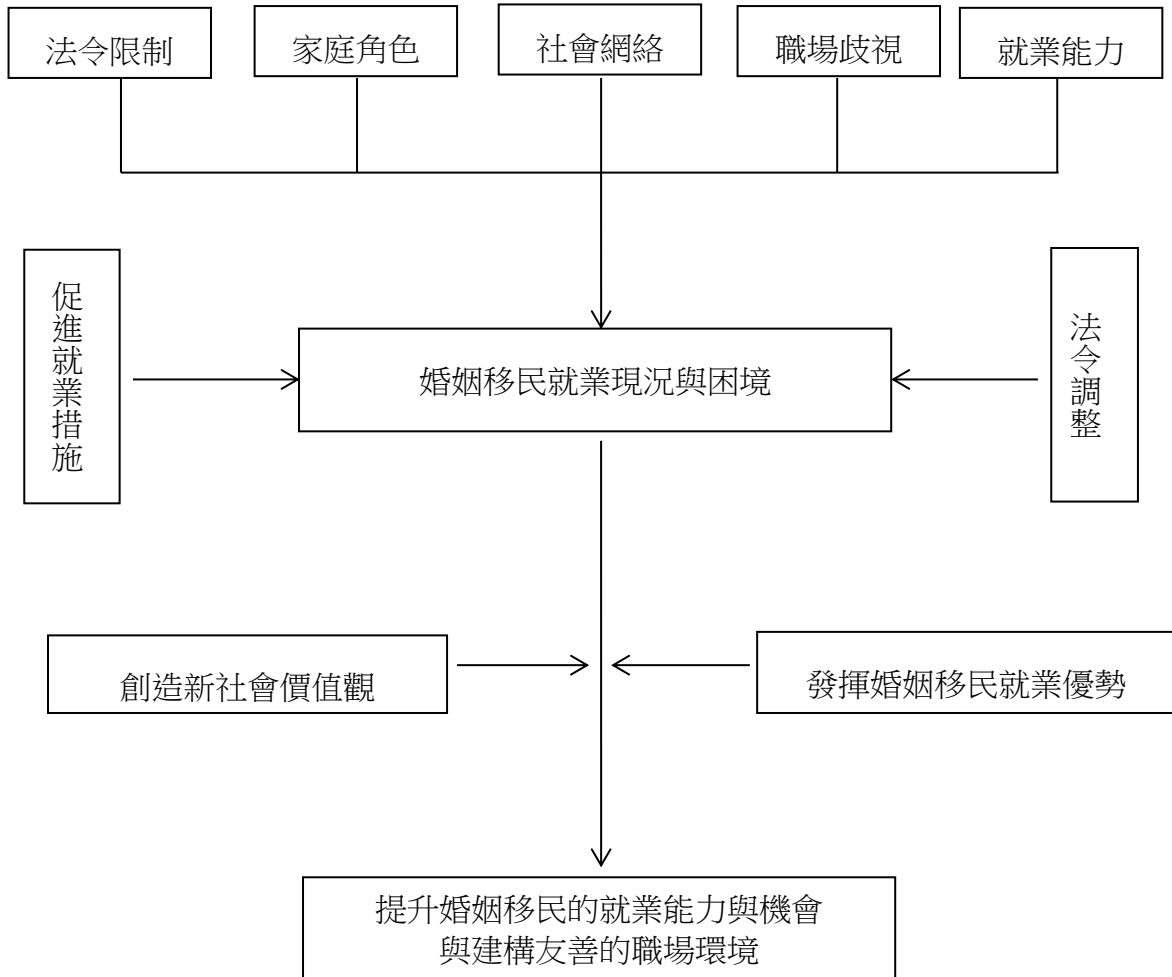


圖 1.1 研究架構

在上述研究架構下，本計畫所採用的研究方法包括：

### 一、文獻蒐集分析

針對本計畫研究議題，蒐集分析國內外文獻，包括韓國、瑞典、美國等先進國家針對婚姻移民勞動工作權益的法令措施與執行效益之相關文獻，以加強對相關議題之瞭解，做為研究我國相關政策措施之參考。



## 二、次級資料分析

蒐集分析行政院主計總處、內政部移民署、勞動部勞動力發展局等政府單位發佈之次級資料，以瞭解婚姻移民就業狀況與困境，以及政府保障婚姻移民勞動權益相關措施之執行情形。

## 三、深度訪談

本計畫依研究主題，邀請相關利害關係人，包括政策制定執行者、就業相關方案服務使用者（婚姻移民本身）、一線服務提供者、企業雇主等進行深度訪談，進行經驗性的探索，以瞭解其使用相關服務之經驗（包括方案服務是否具可近性、是否對其有實質效益等），同時也請受訪者針對政府相關就業服務措施提供看法與建議，並加以整合分析納入研究報告。共計訪談人數為 20 人，而訪談對象係委請內政部移民署、職訓局各就服中心與北高二市主管機關推薦。

藉由深度訪談，本研究將蒐集受訪者對下列議題之看法：

1. 婚姻移民就業所遭遇的困境與原因
2. 現有保障婚姻移民勞動工作權益政策措施之使用經驗與執行成效
3. 提升婚姻移民的就業能力與機會，與建構友善職場環境之政策建議

今將訪談對象整理列表成下表 1.1（政策制定執行者）、1.2（服務使用者）、表 1.3（一線服務提供者）以及表 1.4（企業雇主），至於訪談紀錄則參附錄一：

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

表1.1 政策制定執行者之背景與編碼表

受訪者	單位	負責業務	代號
1	勞動部勞動力發展局身心障礙及特定對象就業組、職業訓練組、勞動部勞工福利處	維護並促進特定對象及弱勢者就業、強化整合訓練資源並建構職訓網絡、規劃相關職業訓練課程等	職訓 A-1
2	移民署移民事務組移民輔導科	推動各項外籍配偶照顧輔導工作、暢通新移民諮詢服務管道等	移民 A-2

表1.2 受訪外籍配偶與大陸籍配偶就業之背景與編碼表

受訪者	原國籍	婚姻狀況	人力資本	目前工作	代號
1	大陸	婚姻關係持續	專科 具備護士專業技能	政府短期促進就業計畫擔任臨時工	大北 A-1
2	印尼 (華僑)	婚姻關係持續	高中畢業(識字) 曾在印尼幫忙父親開餐廳	食品加工廠幹部	印宜 A-2
3	香港	婚姻關係持續	大學 曾在香港從事行政秘書之職務	失業中	香桃 A-3
4	越南	婚姻關係持續	國小 娘家從事耕種	傢俱工廠作業員	越中 A-4
5	越南	單親母親	國小 曾在台商開設工廠工作	包裝廠作業員	越南 A-5
6	越南	離婚	國小 曾在越南從事電繡工作逾一年	員工餐廳擔任廚師助理	越高 A-6
7	大陸	婚姻關係持續	在重慶做過服務行業，也有自己做過生意	外場銷售	大高 A-7

表1.3 受訪就業服務一線提供者之背景與編碼表

受訪者	職務與年資	創業途徑	代號
1	外展人員 5 年	拜訪廠商、宣導政府就業促進方案、開發職缺	就宜 A-1
2	就業服務 3 年	協助新移民就業以及提供職業訓練諮詢及推介	就北 A-2
3	就業服務 7 年	就業服務一案到底	就桃 A-3
4	外展人員 7 年	拜訪廠商、宣導政府就業促進方案、開發職缺	就中 A-4
5	外展人員 4 年	拜訪廠商、宣導政府就業促進方案、開發職缺	就南 A-5
6	業務督導	直接服務與間接服務	就高 A-6
7	外展人員近 2 年	拜訪廠商、宣導政府就業促進方案、開發職缺	就高 A-7

表1.4 受訪外籍配偶與大陸籍配偶企業雇主背景與編碼表

受訪者	僱用國籍	職務	營業行業	有無僱用獎助	代號
1	印尼、菲律賓、越南、大陸	副理	汽車暨工業控制零件業	無	企桃 B-1
2	印尼、越南	經理	傢俱製造業	有	企中 B-2
3	越南	老板娘	塑膠容器製造業	有	企南 B-3
4	大陸、印尼、越南	老板娘	食品加工業	無	企高 B-4
5	越南	總經理	包裝業	無	企高 B-5
6	印尼、大陸	總經理	食品加工業	有	企宜 B-6

#### 四、個案分析：婚姻移民就業優勢

婚姻移民擁有豐富多元的語言能力與文化素養，以「優勢觀點」視之，其擁有不同於本國勞工之優點長處，唯之前的研究多將「婚姻移民」與「弱勢」畫上等號，忽略婚姻移民在勞動上可能展現的韌性與優勢。本研究將針對透過成功案例之研究，找出各類婚姻移民之就業優勢，以求提升婚姻移民的就業能力機會、並建構更友善的職場環境。據此，本研究計畫針對各地就業服務相關單位推薦的「婚姻移民就業成功案例」進行深入訪談與個案分析，以深度理解婚姻移民本身的成功經驗。共計分析十個案例，詳細訪談紀錄則列於附錄一，今將訪談對象整理列表成下表 1.5。

表1.5 受訪外籍配偶與大陸籍配偶創業成功案例之背景與編碼表

受訪者	原國籍	婚姻狀況	人力資本	營業行業	創業途徑	代號
1	大陸	婚姻關係持續	有 20 年工作經驗，均為受雇工作	雲南美食	長輩資金支持	創北 C-1
2	大陸	婚姻關係持續	專科 曾受雇於貿易公司，並有自行頂店開餐廳的經驗	生技美容	加盟台鹽生技公司 創業鳳凰貸款 90 萬	創新北 C-2
3	大陸	單親母親	大學 在大陸曾工作	美容	創業鳳凰貸款 50 萬	創中 C-3
4	大陸	婚姻關係持續	國小 電子業作業員	米食小吃	頂下原雇主店面 創業鳳凰貸款 50 萬	創中 C-4
5	大陸	婚姻關係持續	專科 娘家從事 KTV 大型夜總會與港式飲茶	食品業	成立明成軒企業社 創業鳳凰貸款	創南 C-5
6	泰國	單親母親	大學	泰國小	創業鳳凰貸款 40	創高 C-6

	(華僑)	親	在泰國曾當老師	吃	萬	
7	大陸	婚姻關係持續	高中書店訂購員、汽車配件業務員、餐飲業外場人員	連鎖餐飲	朋友資金支持	創新北 C-7
8	韓國	婚姻關係持續	大學食品業經理，並有自行開公司的經驗	韓國美食	自身積蓄	創北 C-8
9	緬甸	單親母親	大學肄業小吃店洗碗工、看護	自助餐	親人資金支持	創新北 C-9
10	泰國	婚姻關係持續	小學餐飲業雇員	泰式美食	先生資金支持	創北 C-10

## 五、舉辦座談會

### (一) 議題討論：

為能集思廣益，本研究分別在北部、中部、南部、東部各舉辦一場座談會，邀請行政機關、相關利害關係人或團體代表、學者專家，就本研究設定之議題廣徵意見，並加以整合分析之後納入研究報告，詳細座談會記錄內容請參見附錄二。

### (二) 政策建議：

針對本研究產出之初步結論與政策建議，為兼顧理論與實務，特舉辦一場政策建議座談會，由研究團隊先就本計畫研究緣起與目的、研究內容、研究方法、以及初步結論與政策建議，做二十分鐘的簡報之後，再請與會者針對本計畫之研究議題，以及研究團隊的研究成果，提出個人意見。今將所有座談會名單（連同上述議題討論座談會）整理列表成下表 1.6，至於詳細內容則請參考附錄二。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### (三) 焦點團體座談會議邀請對象：

#### 議題討論座談會

##### (1) 北部場次

###### 邀請對象：

1. 團體代表：潘存蓉(中華外籍配偶暨勞工之聲協會理事長)、林英貞(中華救助總會處長)、李碧琪(天主教善牧基金會主任)、曾顯惠(桃園縣政府外籍配偶家庭服務中心督導)、宋長政(桃園縣政府社會局科員)、王娟萍(勞動人權協會執行長)
2. 專家學者代表：楊聰榮(師範大學應用華語文學系)

##### (2) 中部場次

###### 邀請對象：

3. 團體代表：林杏霞(台中市基督教女青年會理事長)、洪瑞雪(中彰投就業服務中心秘書)、賴雅鈴(天主教善牧基金會督導)、謝涼理(親子閱讀協會理事長)
4. 專家學者代表：吳秀照(東海大學社會工作學系)

##### (3) 南部場次

###### 邀請對象：

1. 團體代表：南洋台灣姊妹會(南部辦公室)、高雄市新移民社會發展協會、高雄市勞動事務服務協會、高雄市社會局所屬外籍配偶家庭服務中心、行政院勞工委員會職業訓練局南區就業服務中心
2. 專家學者代表：張麗玉(屏東科技大學社工學系)

(4) 東部場次

邀請對象：

2. 團體代表：花蓮基督教女青年會、花蓮就業服務站、花蓮縣牛犁社區交流協會、財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心、羅東就業服務站
3. 專家學者代表：萬育維(慈濟大學社工學系)

政策建議座談會

1. 政府代表：職訓局身特組科長、移民署移民輔導科科長
2. 專家學者：楊聰榮(師範大學應用華語文學系)、林桂碧(輔仁大學社工學系)
3. 團體代表：賽珍珠基金會、台灣新住民家庭成長協會

表 1.6 座談會出席人士之背景與編碼表

場次	舉辦地點	性質	出席人士	代號
1	北部	議題討論	中華外籍配偶暨勞工之聲協會理事長、中華救助總會處長、天主教善牧基金會主任、桃園縣政府外籍配偶家庭服務中心督導、桃園縣政府社會局科員、師範大學應用華語文學系副教授、勞動人權協會執行長	座 D-1
2	中部	議題討論	東海大學社會工作學系副教授、台中市基督教女青年會理事長、中彰投就業服務中心秘書、天主教善牧基金會督導、親子閱讀協會理事長	座 D-2
3	東部	議題討論	花蓮基督教女青年會總幹事、花蓮就業服務站站長、花蓮縣牛犁社區交流協會專業管理員、財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心執行長、羅東就業服務站輔導員、慈濟大學社工學系副教授	座 D-3



4	南部	議題討論	高雄市新移民社會發展協會理事長、高雄市勞動事務服務協會理事長、高雄市社會局所屬外籍配偶家庭服務中心督導、屏東科技大學社工系助理教授、南洋台灣姊妹會主任、行政院勞工委員會職業訓練局南區就業服務中心秘書	座 D-4
5	北部	政策建議	職訓局身特組科長、移民署移民輔導科科長、台灣新住民家庭成長協會執行長、台北市賽珍珠基金會督導、師範大學應用華語文學系副教授、輔仁大學社工系助理教授	座 D-5

#### 第四節 章節安排

根據上述研究內容，本計畫共分為五章。其中，第一章為緒論，主要說明本計畫的研究緣起、研究目的、研究內容、研究方法與章節安排；第二章為國內婚姻移民就業現況、困境與優勢，主要分析國內婚姻移民的個人屬性分佈（含性別、年齡、教育程度等）、就業趨勢、工作身分與行職業分佈、所遭遇的就業困境，並透過成功案例研究，找出各類婚姻移民之就業優勢；第三章為他國經驗分析，主要分析瑞典、美國與韓國對保障婚姻移民勞動工作權益的法令措施與執行效益；第四章為我國現有保障婚姻移民勞動權益與就業促進相關政策措施之檢討，內容包含政策措施內容與執行情形之說明、執行效益之評析、以及政策利害關係人對這些政策措施的看法，並據此研擬

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

我國婚姻移民於設籍前後的工作權益保障相關政策措施之可能調整方案；第五章為結論與政策建議。

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

本章主旨是分析我國婚姻移民就業現況，並以就業困境與優勢為探討重點。本章預計共分為四節：第一節分析國內婚姻移民的個人屬性分佈（含性別、年齡、教育程度等）、就業趨勢、工作身分與行職業分佈等；第二節探討我國婚姻移民普遍面對的就業（創業）困境；第三節介紹我國婚姻移民在職場發展成功案例，並從中歸納出婚姻移民可能具備之就業（創業）優勢；第四節為本章小結。

### 第一節 我國婚姻移民就業趨勢與分佈

#### 一、我國婚姻移民的人數與屬性

根據內政部統計，自民國 87 年開始統計至今，我國人與外籍人士結婚，包含大陸港澳和其他外國籍，對數在 92 年達到最高峰，達 54,634 對，此年中外籍結婚對數比亦為最低的 3.1，之後呈現與外籍人士結婚對數下降的趨勢，中外籍結婚對數比也在拉大（見表 2.1）。我國國人與大陸或東南亞地區人民結婚對數之變化趨勢，之所以民國 92、93 年有急遽下降情形，原因可能除了國外相關法令政策有所改變之外，主要也在於國內開始對於大陸及國外 21 個國家（如越南、柬埔寨、印度等）的人民，進行結婚入境前的境外面談措施，導致那些年的結婚對數有大幅下降的趨勢。如自 92 年 12 月起全面實施大陸地區配偶申請進入臺灣地區團聚面談制度，致 93 年大陸、港澳地區陸籍配偶人數遽降；而外籍配偶則自 94 年起因外交部駐外館處開始實施外國籍配偶境外面談後人數亦開始遞減。此外，若按縣市別區分，雖然一般認為外籍配偶可能多嫁至台灣農業縣市較多，但從人數來看，仍多集中在五都及桃園縣較多，與台灣人口居住的分佈頗為一致，但因內政部的資料未有外籍配偶與各縣市當地人口比，單就人數資料，無法看出集中的區域分佈（見表 2.2）。

除了人數變化之外，若以內政部「92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查」與「97 年外籍與大陸配偶生活需求調查」之調查結果為比較基礎，則我國婚

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

姻移民的人口社經屬性也有明顯改變。在性別方面，92 年的調查發現外籍與大陸配偶中女性所佔比例分別為 94.8%與 95.6%，97 年的調查則發現外籍與大陸配偶中女性所佔比例分別增加為 95.2%與 97.2%。

在教育程度方面，92 年的調查結果顯示外籍與大陸配偶具大專以上學歷者分別占 9.4%與 10.8%，而 97 年的調查則發現這二項比例分別增加為 10.7%與 17.1%。

第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

表2.1 我國人與外籍人士結婚統計

資料截止日期：102年5月31日 單位：對數

年月別	結婚對數	本國對數	外籍或大陸配偶國籍(地區)								
			合計		大陸港澳			外國籍			中外籍結婚對數比
			對數	百分比%	對數	大陸地區	港澳地區	對數	東南亞地區	其他地區	
87年	145,976	123,071	22,905	15.69	12,451	12,167	284	10,454	...	...	6.4
88年	173,209	140,946	32,263	18.63	17,589	17,288	301	14,674	...	...	5.4
89年	181,642	136,676	44,966	24.76	23,628	23,297	331	21,338	...	...	4.0
90年	170,515	124,313	46,202	27.10	26,797	26,516	281	19,405	17,512	1,893	3.7
91年	172,655	123,642	49,013	28.39	28,906	28,603	303	20,107	18,037	2,070	3.5
<b>92年</b>	<b>171,483</b>	<b>116,849</b>	<b>54,634</b>	<b>31.86</b>	<b>34,991</b>	<b>34,685</b>	<b>306</b>	<b>19,643</b>	<b>17,351</b>	<b>2,292</b>	<b>3.1</b>
93年	131,453	100,143	31,310	23.82	10,972	10,642	330	20,338	18,103	2,235	4.2
<b>94年</b>	<b>141,140</b>	<b>112,713</b>	<b>28,427</b>	<b>20.14</b>	<b>14,619</b>	<b>14,258</b>	<b>361</b>	<b>13,808</b>	<b>11,454</b>	<b>2,354</b>	<b>5.0</b>
95年	142,669	118,739	23,930	16.77	14,406	13,964	442	9,524	6,950	2,574	6.0

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

96年	135,041	110,341	24,700	18.29	15,146	14,721	425	9,554	6,952	2,602	5.5
97年	154,866	133,137	21,729	14.03	12,772	12,274	498	8,957	6,009	2,948	7.1
98年	117,099	95,185	21,914	18.71	13,294	12,796	498	8,620	5,696	2,924	5.3
99年	138,819	117,318	21,501	15.49	13,332	12,807	525	8,169	5,212	2,957	6.5
100年	165,327	143,811	21,516	13.01	13,463	12,800	663	8,053	4,887	3,166	7.7
101年	143,384	122,784	20,600	14.37	12,713	12,034	679	7,887	4,784	3,103	7.0
<b>102年</b>	<b>64,952</b>	<b>56,689</b>	<b>8,263</b>	<b>12.72</b>	<b>5,037</b>	<b>4,757</b>	<b>280</b>	<b>3,226</b>	<b>1,910</b>	<b>1,316</b>	<b>7.9</b>
102.1	17,258	15,488	1,770	10.26	1,091	1,030	61	679	425	254	9.8
102.2	7,774	6,200	1,574	20.25	1,087	1,052	35	487	259	228	4.9
102.3	13,562	11,983	1,579	11.64	906	840	66	673	406	267	8.6
102.4	10,335	8,764	1,571	15.20	944	895	49	627	367	260	6.6
102.5	16,023	14,254	1,769	11.04	1,009	940	69	760	453	307	9.1

資料來源：內政部

第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

表2.2 各縣市外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數按證件分類表

76年1月至100年2月底 單位：人

區域別	總計	總數	外 籍 配 偶									大 陸 、 港 澳 地 區 配 偶											
			合 計			歸化（取得）國籍			外 僑 居 留			合 計			依 親 居 留			長 期 居 留			定 居 證		
			計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	446,143	302,921	147,484	12,471	135,013	91,094	682	90,412	56,390	11,789	44,601	155,437	18,112	280,547	62,343	2,156	60,187	36,214	3,955	32,259	93,094	4,508	88,586
新北市	85,127	56,663	24,661	2,738	21,923	13,598	252	13,346	11,063	2,486	8,577	32,002	5,287	55,179	12,675	578	12,097	8,532	1,470	7,062	19,327	1,608	17,719
臺北市	48,199	30,554	10,983	2,617	8,366	4,405	95	4,310	6,578	2,522	4,056	19,571	3,296	33,920	7,674	377	7,297	5,719	963	4,756	11,897	1,074	10,823
臺中市	46,028	29,510	14,413	1,507	12,906	8,758	54	8,704	5,655	1,453	4,202	15,097	1,323	30,292	6,429	181	6,248	3,509	312	3,197	8,668	309	8,359
臺南市	28,386	19,557	9,472	665	8,807	6,407	11	6,396	3,065	654	2,411	10,085	904	18,010	3,966	112	3,854	2,107	136	1,971	6,119	143	5,976

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

高雄市	53,319	32,412	15,016	1,048	13,968	9,541	31	9,510	5,475	1,017	4,458	17,396	1,829	36,474	7,011	219	6,792	3,907	241	3,666	10,385	287	10,098
宜蘭縣	7,046	5,150	2,868	116	2,752	1,939	5	1,934	929	111	818	2,282	120	4,058	986	14	972	509	22	487	1,296	19	1,277
桃園縣	47,923	35,099	17,190	1,711	15,479	9,591	145	9,446	7,599	1,566	6,033	17,909	1,957	28,776	6,836	291	6,545	3,824	406	3,418	11,073	614	10,459
新竹縣	11,033	8,728	5,379	300	5,079	3,544	17	3,527	1,835	283	1,552	3,349	197	5,457	1,391	26	1,365	741	37	704	1,958	35	1,923
苗栗縣	11,804	9,050	4,883	152	4,731	3,436	14	3,422	1,447	138	1,309	4,167	166	6,755	1,620	23	1,597	743	28	715	2,547	21	2,526
彰化縣	19,104	14,813	9,027	358	8,669	6,275	9	6,266	2,752	349	2,403	5,786	223	9,854	2,653	49	2,604	1,048	47	1,001	3,133	39	3,094
南投縣	9,235	6,841	4,344	131	4,213	3,307	8	3,299	1,037	123	914	2,497	168	4,723	1,091	24	1,067	485	32	453	1,406	17	1,389
雲林縣	13,723	10,422	6,290	123	6,167	4,643	2	4,641	1,647	121	1,526	4,132	146	7,287	1,732	13	1,719	654	10	644	2,400	13	2,387
嘉義縣	11,543	8,468	4,988	91	4,897	3,812	7	3,805	1,176	84	1,092	3,480	184	6,371	1,331	21	1,310	701	15	686	2,149	21	2,128
屏東縣	17,220	12,038	7,388	184	7,204	5,315	11	5,304	2,073	173	1,900	4,650	522	9,310	1,756	56	1,700	943	47	896	2,894	45	2,849
臺東縣	3,713	2,524	1,388	63	1,325	886	1	885	502	62	440	1,136	117	2,208	423	14	409	240	8	232	713	7	706



## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

花蓮縣	7,584	4,064	1,837	144	1,693	1,154	6	1,148	683	138	545	2,227	703	5,044	915	48	867	451	29	422	1,312	41	1,271
澎湖縣	1,685	1,402	912	19	893	748	—	748	164	19	145	490	14	759	136	2	134	84	2	82	354	1	353
基隆市	8,996	5,761	2,260	121	2,139	1,316	9	1,307	944	112	832	3,501	398	6,338	1,342	49	1,293	744	48	696	2,159	75	2,084
新竹市	7,390	5,285	2,591	267	2,324	1,348	3	1,345	1,243	264	979	2,694	206	4,593	1,095	27	1,068	617	46	571	1,599	39	1,560
嘉義市	4,167	2,740	1,273	109	1,164	817	2	815	456	107	349	1,467	163	2,731	617	16	601	293	19	274	850	19	831
金門縣	1,990	1,399	286	4	282	234	—	234	52	4	48	1,113	52	1,652	539	11	528	271	19	252	574	15	559
連江縣	512	396	35	3	32	20	—	20	15	3	12	361	84	393	89	5	84	43	7	36	272	65	207

資料來源：內政部入出國及移民署與戶政司

說明：1. 本表大陸、港澳地區配偶人數係指向內政部入出國及移民署申請證件之人數，而非核准人數。

2. 本表外籍配偶外僑居留係指持有效外僑居留證及永久居留證人數。

3. 本表外籍配偶歸化（取得）國籍係指核准人數，並自 78 年 7 月起統計。

4. 本表外籍配偶歸化（取得）國籍者在尚未申請取得臺灣地區居留證前與外僑居留會有重複列計情形。

## 二、我國婚姻移民就業調查分析

截至目前為止，我國政府相關單位並未針對婚姻移民進行專案調查，惟內政部「92年外籍與大陸配偶生活狀況調查」與「97年外籍與大陸配偶生活需求調查」皆有將就業狀況列入調查項目，而這二項調查也是目前國內既有相關調查中，唯一採全國性大樣本調查，而且以面訪方式進行，故其資料準確性最高。

92年的調查對於就業狀況的調查較為簡單，僅調查受訪者是否有在工作、以及有工作者所屬之行業別（大類別），另外也詢問受訪者是否希望參加就業訓練與保障就業權益。其調查結果顯示僅22.3%外籍配偶有從事固定性工作，12.3%從事臨時性工作，二者合計只佔34.6%。在大陸配偶方面，有工作的比例更低，從事固定性工作與臨時性工作者分別只有15.2%與9.7%。雖然如此，外籍配偶與大陸配偶對就業訓練的需求頗高，前者有26.4%表示有此需求，後者則有48.3%，皆高於對其他訓類課程的需求比例。至於希望政府輔導保障就業權益的比例更高，外籍配偶有44.5%，大陸配偶有52.7%。

97年的調查在就業方面的問項較多，除了就業狀況之外，也詢問受訪者在求職過程中所遭遇到的困難。其調查結果顯示整體外籍與大陸配偶偶勞參率為55.96%，比較各國籍外籍與大陸配偶整體勞參率，以港澳地區配偶勞參率達74.50%，較其他各國籍配偶來得高，其次為其他國家勞參率為61.10%。至於外籍與大陸配偶未參與勞動之原因，主要以「無工作料理家務」占96.9%為最高，其他各項原因皆在一成以下。

在就業者所從事的行業別方面，外籍與大陸配偶從事行業別以「製造業」占35.3%較其他行業別來得高，其次為「住宿及餐飲業」占21.5%，再其次為「批發及零售業」占12.9%，「其他服務業」占10.7%，其他各行業比例皆在一成以下。在職業別方面，外籍與大陸配偶從事職業以「非技術工及體力工」占38.9%為最高，其次為「服務工作人員及

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

售貨員」占 29.8%，其他各職業比例皆在一成以下。

在從業身分方面，外籍與大陸配偶從業身分以受雇者占 80.5% 為居多，其次為自營作業者占 11.4%，其他各類從業身分比例皆在一成以下。受雇者又「受私人僱用」占 79.4% 為最高，整體外籍與大陸配偶受政府僱用比例占 1.1%。

在工作收入方面，外籍與大陸配偶主要工作收入以「1 萬元至未滿 2 萬元」占 47.2% 為最高，其次為「2 萬至未滿 3 萬元」占 22.7%，再其次為「未滿 1 萬元」占 12.3%，其他收入等級皆在一成以下。此外，外籍與大陸配偶有就業者，投保勞保比例只有 40.6%。由此可見，外籍與大陸配偶縱使有工作，其收入與勞動權益方面仍不及國內一般勞工，而這也導致外籍與大陸配偶對工作表示「滿意」或「還算滿意」的比例不及七成，而不滿意的最主要原因為「薪水太低」，其次為「工作時間太長」與「工作時間不固定」。

除上述二項大樣本調查之外，李宜等人（2009）也曾就外籍與大陸配偶的就業狀況進行問卷調查，其抽樣方式是採類似群集抽樣法，亦即針對部分移入配偶較多之鄉鎮進行調查。問卷發放方式則是透過當地村里幹事或有辦理移入配偶識字或生活適應課程之學校老師，共回收有效問卷 1124 份。其中以來自越南的移入配偶人數最多，有 466 位，佔 41.1%；其次是來自中國大陸，有 358 位，佔 31.9%；再其次是來自印尼，有 182 位，佔 16.2%。

不同於上述內政部的調查，李宜等人的研究是將勞動參與狀況區分為四類：從事全時工作，從事部分工時工作、失業、非勞動力。該調查結果顯示受訪的大陸女性配偶之勞動參與程度低於外籍的女性移入配偶。大陸女性配偶從事全時工作與部分工時工作者分別占 36.3% 與 9.5%，而失業者占 15.4%，勞動參與率為 61.2%，失業率為 25.2%；外籍女性配偶從事全時工作與部分工時工作者則分別占 41.2% 與 13.3%，失業者占 20.5%，勞動參與率為 75.0%，失業率為 27.3%。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

根據行政院主計處的調查，當年（2009年）7月國內已婚女性勞動參與率為48.7%，失業率為2.43%，二者皆遠低於上述女性移入配偶之勞動參與率與失業率。由此可見，女性移入配偶的就業動機雖然比國內一般婦女高，但其在就業市場上所遭遇的困難也可能比較多。<sup>1</sup>

該調查也發現工作身分方面。雖然大陸與外籍女性配偶皆以「受私人公司機構雇用」所占比例最高，但大陸女性配偶中這類工作身分的比例為56.0%，低於外籍的65.2%；反觀大陸女性配偶有20.1%的工作身分為「老闆」，外籍部分只有11.9%。此外，大陸女性配偶「為家裡的事業工作」的比例為27.7%，也高於外籍的22.6%。

如同內政部調查結果，該調查也發現大陸與外籍女性配偶大多從事低薪工作，超過五成有在工作的外籍女性配偶每月工作收入低於當時的基本工資17280元，其比例遠高於部分工時者所占比例，顯示即使是從事全時工作的非陸籍女性移入配偶，仍有不少人的薪資是低於基本工資。在大陸女性配偶部分，雖然低於17280元的比例比較低，但仍有38.3%。

內政部入出國及移民署曾於2009年委託學者進行大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究（游美貴2009），以各縣市外配中心所提供的越南、印尼（兩國籍占回收樣本之60.3%）、柬埔寨、泰國、菲律賓、緬甸等外籍配偶和大陸配偶（占回收樣本之30%）身處弱勢家庭之對象為主要研究樣本，以北中南東四區分層進行問卷調查，總計完成回數700份有效問卷。雖然本項調查樣本數較少，但由於是現有最新的調查資料，而且調查對象是相關政策最主要的政策對象，故其調查結果頗值得參考。

---

<sup>1</sup>由於該研究所做的調查問卷是透過學校老師與村里幹事發放與回收，由於這些人對於勞動參與狀態的界定標準可能不是很清楚，可能無法在女性移入配偶填答問卷時提供正確資訊。再者，部分女性移入配偶可能因為不具合法工作身分，故即使已經就業，也不敢據實以告。凡此種種，都可能造成上述問卷調查結果失真。

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

該調查發現受訪大陸籍配偶有工作者，佔 63.8%，而其找到現在工作的方式，超過一半以上是以自行找到（55.2%），再者為母國朋友介紹（14.9%）。個人每月平均收入未滿當時的基本工資，佔 59.0%，介於基本薪資三萬元之間有 36.6%。對於目前工作感到滿意以上近六成，不滿者有四成。不滿意工作的原因前三項為薪水未滿最低薪資、工作時間無法配合家裡需要及工作時間太長。

在外籍配偶方面，有從事工作者佔 66.5%，多數找到工作的以自行找到（41.1%）和母國朋友（26.4%）。個人每月收入同樣以未滿當時的基本工資為多（62.6%），此比例高於受訪大陸籍配偶。即使薪水低，不過對現有工作的滿意度高於大陸籍配偶，近七成滿意。但如果對不滿意工作的原因，雖仍以未滿最低薪資較高，但工作時間不固定和不喜歡工作內容，則與受訪大陸籍配偶完全不同。

除了上述問卷調查結果外，針對女性移入配偶的就業現況，國內學者亦提供部分研究數據可供參考。其中，陳小紅（2007）曾對 100 位在台大陸配偶進行深度訪談，其中有就業者為 75 人，無就業者 25 人。其就業率能高達 75% 的原因與受訪者的身分別有很大關連。在 100 位受訪者中，有 35 位具「長期居留」身分，2 位具「居留」身分，21 位具「定居」身分，這些人依法都有工作身分。另有 39 位具「依親居留」身分，只要符合資格也能申請工作身分。

學者王宏仁（2001）於 1998 年-1999 年間，針對 400 名越南籍移入配偶調查發現約十分之一的人有工作，平均月收入 14800 元，工作包括家庭代工、家庭裁縫、幫忙攤販等。1999 年另一項調查則訪問 55 位越南籍移入配偶，15 人有工作，佔 27.3%，9 位受雇於別人，3 位為家裡的事業工作，3 位為自己的事業工作，工作包括裁縫、開店、攤販、到工廠工作、洗髮店幫忙、幫先生耕地及家庭代工等，平均月收入 25000 元。夏曉鵬（2000）的研究顯示，大部份女性移入配偶皆為從事電子工廠、車縫成衣、家庭代工等類低技術、低薪資工作，平均工作所得每月甚至僅為 14,810 元，低於基本工資。陳瑩蓉（2005）

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

針對嘉義縣的女性移入配偶進行深度訪談亦發現，其從事之工作類型以低階之勞力工作居多，勞動條件惡劣，無勞保、健保之社會安全保障，而高學歷之女性移入配偶從事低薪勞動工作亦非常普遍，且常受雇主之剝削，及不注重其工作安全。

### 第二節 我國婚姻移民之就業困境

#### 一、國內既有文獻之分析

婚姻移民的就業困境一直是國內學者關注的議題，相關研究也時有所見。根據成之約、高惠敏的研究（2012）整理，發現婚姻移民的就業困境主要分為婚姻移民自身條件（如語言障礙、文化差異、學經歷不足、缺乏相關法律知識與專業技能與證照）、家庭因素（主要基於家人照養責任）與就業環境（如就業資訊與管道的欠缺以及就業歧視）三大面向。李宜等人（2009）亦將國內現有文獻所分析的困境歸納整理為法令限制、家庭角色、社會網絡、就業能力與職場歧視等，今綜合說明如下：

##### （一）雇主對婚姻移民者就業法令的誤解和規避

外籍人士與國人通婚進入台灣的可合法工作的就業法令規範分為兩類身分：大陸配偶和外籍配偶。外籍配偶主要依「就業服務法」第48條規定，外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，已取得居留證者，不須申請許可即可在臺工作。而大陸配偶主要依據98年修正之「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第17-1條規定，大陸配偶取得合法有效之依親居留或長期居留許可，居留期間即可在臺灣工作，不用向勞動部申請工作許可。

且針對大陸配偶在此身分下進入勞動市場者，勞動部亦規範雇主，若依親居留、長期居留及定居身分之大陸配偶受僱於適用勞動基準法及勞工保險條例之事業單位，其工資、工時、休假、職業災害補償、資遣退休、終止契約等勞動條件應依勞動基準法等相關規定辦理，倘

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

符合勞工保險條例投保對象，亦應依法令規定辦理投保。

根據上述兩項攸關外籍和大陸配偶在 98 年 8 月的重大政策改變，使得其工作權有較大幅度的放寬，可解部分在台工作適法上的困境。其後，婚姻移民者所遇之問題多在於未取得中華民國身分證衍生之困擾，由於雇主因不了解法令、或其他顧慮、或為降低用人費用的考量，未必能夠接受僅有居留權而未有中華民國身分證之外籍配偶；甚至因其以居留證受僱身分而規避勞動法令的規範。

### （二）家庭角色

一直以來，我國舊有之傳統思想「男主外，女主內」之性別角色分工刻板印象長久為我國父權社會中家庭分工之模式，男性扮演著工具性之角色，負責家庭經濟之主要來源，而女性則扮演表達性的角色，負責家庭情感之支持、子女之教養與家庭照顧之責任；雖我國於近年來，由於知識之普及、女權意識運動之興起等因素，使性別角色分工刻板印象朝向較為平等之方向邁進，但於我國之婚姻移民中，由於我國男性對於婚姻移民之期待仍認為其乃家庭之主要照顧者，故婚姻移民之家庭大多仍處於傳統之性別角色分工的方式（蘇建翰，2012）。

因此，於我國傳統家庭模式思維下，婚姻移民常背負著傳宗接代之使命，多數婚姻移民於婚後約半年至一年時間便懷孕生子，對處於艱辛適應階段婚姻移民而言，更需承受生兒育女之壓力，加重其在家庭中角色之負擔。且部分婚姻移民亦必須照顧家中身心障礙者或老年人以及外出就業，以維持家庭經濟（王守華，2012）。根據國內學者王宏仁（2001、2002）調查結果顯示，與越南新娘共同吃住的家人為 3.76 人，比臺灣有偶婦女的家庭人口多了 1 人左右，而其所嫁的家庭大多屬中低階層，無法聘請外籍看護、女傭來幫忙「侍奉公婆」，較依賴迎娶女性移入配偶，來解決日益嚴重的老人照顧問題，以提供無酬的家庭勞務工作。此外，周美珍（2001）的研究發現，85% 的女性移入配偶在結婚後的兩年內就生育第一胎，一方面她們必須滿足公婆與丈夫

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

對於傳宗接代的期待，或是藉由替夫家生育子嗣(特別是兒子)來穩固她們在家中的地位。

另由於多數婚姻移民之婚姻感情較為薄弱，許多婚姻移民之家庭成員對其不信任及抱著物化之觀念，不支持婚姻移民外出就業或參與課程學習，於此夫妻缺乏互信之基礎上，若干婚姻移民之配偶或其他家庭成員會扣壓其居留證件，作為限制其行動之主要手段。故因為婚姻移民於家庭中所扮演之角色影響及不受我國家庭成員之信任，很容易忽略與影響其工作權之保障，進而限制社會權的實行。因此，若婚姻移民欲展現與發揮其主體性、自主性，相當重要之關鍵即在於家庭成員之態度與想法，若採取自由、信任跟尊重之態度，則有助於婚姻移民適應我國之生活（黃俊傑，2011）。

然而，縱使婚姻移民有強烈之就業意願及就業需求，然其大多屬於非專業工作者之典型，且家庭成員對其主要之期待即為負起家庭照顧之責任。因此，婚姻移民往往必須同時扮演兩種吃力之角色，一種為成功完成工作上之任務，另外一種為家庭之管理照顧責任，而此兩種角色通常通常導致婚姻移民個人資源要求之衝突，進而成為其進入職場最大障礙。例如夏曉鶯（2003）的研究就發現，由於女性移入配偶的先生大多為臺灣工農階級或身心障礙者等弱勢族群，因此往往需要工作養家；但女性移入配偶可能會因生育、家務工作、照顧子女、照顧老人等家庭責任，延後進入勞動市場的時間或中斷就業，加上語言及文化背景的不同，使得她們在家庭角色的負擔及投入就業市場的障礙上，似較國內一般婦女更為沉重。王宏仁（2002）研究也發現，女性移入配偶嫁來臺灣，是被期望當「媳婦」，因此，停留在家中會比外出工作更受婆家的歡迎，並限制其外出就業或學習的機會。此外王永慈（2005）根據上述內政部的調查統計進一步分析指出，東南亞籍女性移入配偶家中兒童人數與不建康人數較多。因此，家人若無經濟壓力，多半會希望她們留在家中照顧小孩、侍奉公婆，形成女性移入配偶的就業障礙。



## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

除了造成就業障礙之外，上述角色衝突也可能會影響女性移入配偶的身體健康，甚至精神狀態。亦即其所必須負擔之工作與家務責任所產生之壓力，將可能會影響到生理以及心理之健康。故於此情形下，應如何權衡工作與家務責任間之兩難，進而採取實際行動以維持工作與家務責任間之協調，乃為我國政府及社會應正視之課題（蘇建翰，2012）。

### （三）社會網絡

社會網絡對女性移入配偶就業障礙的影響，可引用弱連結理論予以分析。根據 Granovetter（1973）所提之弱連結理論，求職者若能透過社會網絡接觸與自己背景相異的網絡成員，則可以蒐集到就業相關訊息，也較有機會接觸有影響力的人，而找到好工作。依此理論，女性移入配偶社會網絡不足的現象勢必不利於其就業。例如李淑容（2004）的研究便指出，由於商品化跨國婚姻的本質，再加上大陸及東南亞國家經濟普遍落後於我國，使許多人對於女性移入配偶帶有社會歧視的眼光，因此女性移入配偶的社會網絡薄弱，無法建立良好的人際關係，增加其就業的困難性。蔡秀菊（2007）經由深度訪談彰化縣田尾鄉 19 位女性移入配偶發現，家人限制、移動能力低、地理鄰近性低及彼此生活忙碌導致其網絡密度低，而透過以電話聯繫原生母國親友，及寄送金錢與物資回國的跨界網絡，提供移民初期的情感性及工具性支持，也能夠增強其出外工作的動機。

### （四）就業能力

就業能力係指影響個人進入勞動市場從事有薪工作所需具備的條件與準備，以及在職場上表現的能力。人力資本論認為社會中之所以有各種職業等級、收入高低之不同，主要是人力資本條件的差異，如教育程度、工作經驗、專業技術條件、工作能力等不同所致。根據前述內政部的調查結果，女性外籍與大陸配偶中，有將近六成的教育程度在國中（含）以下，大專（含）以上者所佔比例不及一成，而以台

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

灣教育日漸普及，產業結構也朝知識化、專業化發展，教育程度偏低勢必會阻礙外籍與大陸配偶的就業。此外，陳小紅（2006）亦指出，由於臺灣未採計大陸大專以上高等教育之學歷，縱使大陸籍女性移入配偶享有居留與工作權，仍可能須屈就低薪之勞力工作，影響其生活，且自信心深受打擊。

除了本身學歷偏低之外，中文語言與識字能力不足也是造成女性移入配偶就業能力不足的另一項重要因素。夏曉鵬（2000）在從事女性移入配偶田野調查工作期間與其相處過程中發現，不會說、寫中文是東南亞籍女性移入配偶日常生活中面臨的主要障礙。大陸籍女性移入配偶雖多能以普通話溝通，但多數無法流利使用地方方言；因無法以普通話、福佬話或客語等語言與其他人溝通，不僅形成生活上的不便，也進而影響人際關係、無法融入生活圈（夏曉鵬，2000；吳美雲，2001；李瑞金、張美智，2004）。

事實上，語言能力不僅影響就業能力，更是婚姻移民社會參與之必要條件。有文獻曾指出，許多外籍配偶即是因為語言溝通上的障礙因而害怕至公立就服機構詢問，導致他們不會輕易地利用公部門管道求職（李淑娟，2009）。蓋國家政策法令或生活之瑣事，均需語言作為媒介，故語言隔閡不僅影響個人生活之自主能力，更影響溝通與互動，造成許多誤解，甚至成為跨國婚姻衝突之來源。一般而言，婚姻移民遷移初期，由於語言及文化方面的差異，要於短期內融入我國之生活實屬不易，更遑論要克服此障礙，進入我國之就業市場（許崇賓，2009）。

受限於學歷、語言障礙及缺乏專業技能等因素，婚姻移民進入勞動市場後，所從事之工作類型多以社會中低所得或非技術性產業部門之工作為主，並仍存在著「低薪資」、「工時長」之現象，使其於整體就業結構上處於弱勢（林素妃，2011）。另一方面，除工作選擇範圍受限於自身能力、學歷等條件外，因婚姻移民通常缺乏交通工具及駕照，因此，使其就業之移動性較低，往往受限於住家鄰近之區域，故限制

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

其工作之範圍，形成求職上之困境（黃俊傑，2011）。

### （五）職場歧視

在職場歧視方面，根據台灣國際家庭互助協會 2008 年所公布之「移民婦女勞動處境調查」，發現女性外籍配偶在台定居、取得身分證後的勞動處境堪稱「連外勞都不如」。在七十五名受訪新移民女性中，七成二就業從事製造業，雇主為節省成本，未幫她們投保勞保。六成八超時工作，卻不曾領到加班費；只有一成四受訪者的雇主按《勞基法》給付加班費。該調查也發現雖然東南亞的外籍配偶不必申請工作證即可在台工作，但求職時常被雇主以「要領有工作證」、「要身分證」、「有外籍口音、不會講國語」等理由拒絕聘用。此外，該調查還發現，新移民婦女只有五七%的「月總收入」高於基本工資一萬七二八〇元，其餘要靠超時工作的加班費，才能達到基本工資。

此外，財團法人中華民國勞工教育研究發展中心（2011）的研究亦發現，有 70.1% 的外籍與大陸配偶求職時曾經遭受差別或不公平待遇，其中，受訪者認為被歧視原因係由於本身國籍關係佔 83.8%，因為口音關係則佔 43.0%，因為年齡者則佔 13.3%。許繼峰與饒鳳翔（2007）亦曾面訪 224 位嘉義縣嫁給榮民的大陸配偶，其中有 99 位表示在求職過程中遭受僱用歧視，所占比例超過四成五；85 位表示找到工作後仍受到雇主歧視，所佔比例為四成；而薪資歧視是就業過程最常見的歧視，約有七成受訪者表示曾遭受此類歧視。此外，黃俊傑（2011）的研究也發現於眾多就業歧視理由中，雇主最常以婚姻移民之中文能力不好作為勞動條件不平等之藉口，甚至因族群上之差異而受外勞般之對待，給予不平等之歧視及剝削；另外，有部分婚姻移民表示於求職過程中，我國雇主往往不清楚相關法令規定而拒絕僱用未取得身分證之婚姻移民，或因無一技之長而僅提供粗重之工作機會。

不過，行政院勞工委員會統計經各縣市政府就業歧視評議委員會審理就業歧視申訴案件 2007 年至 2011 年之數據（如表 2.3），就業歧

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

視申訴案件仍以性別歧視明顯居多，年齡歧視次之，2007年加入出生地歧視類別後，並未有明顯案件成立。然而有研究指出，婚姻移民面臨就業歧視時，有高達 59.2%對於就業服務法、勞動基準法、性別工作平等法等相關防止就業歧視的法規均不甚瞭解，另有 48.0%則是不知道遭遇就業歧視時，可尋求協助或申訴的管道為何，此外，更有 49.7%受歧視的婚姻移民因為害怕失去工作而不敢申訴（財團法人中華民國勞工教育研究發展中心，2011）。因此，由上述幾項調查可以發現，各縣市政府的就業歧視評議委員會所受理案件因為種族與出生地被歧視者之所以不多，可能係基於婚姻移民因不熟悉政府的救濟申訴管道，或是基於當事人隱忍而不願訴諸行政程序所致，並不代表婚姻移民在我國因為其身分而遭受就業歧視的情形並不嚴重。

表2.3 2007年至2011年就業歧視申訴案件統計

年別 項目別	2007		2008		2009		2010		2011	
	總申訴案件數	203		223		411		197		337
處罰緩案件數	23		23		41		26		46	
申訴就業歧視項目	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%
種族	3	1.48	3	1.35	2	0.49	6	3.05	4	1.20
階級	1	0.5	2	0.9	0	0	4	2.03	3	0.90
出生地	1	0.5	3	1.35	2	0.49	2	1.02	8	2.38
性別	153	75.37	154	69.06	259	63.02	95	48.23	165	48.97
年齡	31	15.27	41	18.39	81	19.71	42	21.32	63	18.70

資料來源：全國各縣市政府就業歧視評議委員會（行政院勞工委員會職業訓練局）。

### 二、國內既有問卷調查結果之分析

除了蒐集分析相關文獻之外，李宜等人（2009）也透過問卷調查針對以上歸納的可能因素加以驗證。其結果顯示料理家務是造成大陸女性配偶無法外出找工作的最主要因素。未外出找工作的受訪者中，有 63.6% 勾選這項因素，其比例遠高於其他因素。勾選比例次高者為不具備工作身分，有 24.0%；再其次為先生反對與先生家人反對，勾選比例分別有 22.5% 與 20.2%。只有 7% 受訪者表示是因為經濟上無需要，所以才未外出找工作。在外籍女性配偶方面，其未能外出找工作的原因與大陸女性配偶相似，也是以必須料理家務為最主要因素，其比例更高達 66.3%。惟其因不具工作身分而未外出找工作的比例只有 14.9%，遠低於大陸女性配偶。

在法令限制方面，雖然李宜等人的研究發現不具工作身分對女性移入配偶所造成的就業障礙不若料理家務，但受訪的大陸女性配偶有超過二成是因此而未出外找工作，外籍也有將近一成五。此外，對有外出尋職的女性移入配偶來說，「工作機會太少」與「就業資訊不足」是造成他們未能找到工作的最主要因素，但有 24.1% 大陸女性配偶表示是因為「不具備工作身分，老闆不錄用」。由此可見法令限制的影響程度是不容小覷。

在社會網絡方面，李宜等人認為由「就業資訊不足」與尋職管道過於集中在「同鄉親友介紹」的現象，就可以看出在台社會網絡缺乏對女性移入配偶所造成的就業障礙。其調查結果顯示有工作之受訪女性移入配偶獲得現職的方法中，以「同鄉親友介紹」最為普遍，大陸女性移入配偶有 45.1% 是經由這種管道找到現職，外籍女性移入配偶更高達 51.7%。雖然透過同鄉親友介紹不必然表示女性移入配偶就不能使用其他尋職管道，但如此高的比例確實反映過於狹隘的社會網絡已經限縮其能夠尋職的範圍，而這也可能是許多受訪女性移入配偶表示不知道去哪裡找工作的主要原因。

在就業能力方面，其問卷調查結果顯示「沒有專長」與「工作經

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

驗不足」是造成大陸女性配偶外出尋職而未能找到工作的最主要原因，勾選前項的受訪者比例有 44.4%，勾選後項者也有 29.6%。至於外籍女性配偶則除了上述二個因素之外，「中文語言能力不好」與「中文識字能力較差」也是造成其未能找到工作的重要因素，尤其勾選「中文識字能力較差」的比例更高達 37.1%。

在就業歧視方面，在受訪的有在工作之大陸女性移入配偶中，有 23.3%認為在工作上有受到不公平對待，其中以薪資方面受到不公平對待的比例最高，其次是工作分配。至於外籍女性配偶部分，更有超過三成認為有受到不公平對待，而薪資與工作分配也是他們認為最常遭受不公平對待的項目。

針對我國婚姻移民的就業困境，內政部入出國及移民署 97 年的外籍與大陸配偶生活需求調查報告結果也有助於分析。該調查發現外籍與大陸配偶未參與勞動之原因，主要以「無工作料理家務」占 96.9%為最高，其他各項原因皆在一成以下。此外，有 20.3%外籍與大陸配偶在求職時遭遇困難，而最最主要遭遇到的困難為「雇主以無身分證為由不願僱用」，占有遭遇困難者的 30.7%；其次為「語言溝通能力較弱」，占 21.9%；再其次為「中文識字及書寫能力較弱」與「雇主以口音為理由不願僱用」，分別占 12.8%，和 13.8%；其他各項原因皆低於一成。

由於就業困境最易發生在社經地位低或身處弱勢家庭的婚姻移民，上述 2009 年大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究的問卷調查結果更值得參考。如表 2.4 所示，受訪大陸配偶沒有工作者，約佔 36.2%。沒有工作的原因，首要仍以需要照顧子女或家人（57.9%），再者是經濟不景氣失業中，第三項則是受限於大陸籍配偶居留規定，尚未有工作權的特殊因素，不過此部分因為修法後未來可望解決。

第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

表2.4 弱勢大陸與外籍配偶之就業障礙

項目	大陸配偶		外籍配偶	
	次數	百分比	次數	百分比
是否有從事工作				
是	134	63.8	326	66.5
否	76	36.2	164	33.5
總和	210	100.0	490	100.0
沒有工作的原因				
需要照顧子女或家人	44	57.9	99	59.3
曾有工作，但經濟不景氣失業中	13	17.1	33	19.9
尚未有工作權	10	13.2	28	16.8
健康狀況不佳無法工作	8	10.5	19	11.4
家人不支持外出找工作	6	7.9	18	10.8
中文識字及書寫能力較弱	3	3.9	18	10.8
無身分證有工作權，但雇主不用雇用	3	3.9	13	7.8
生活充足不需要工作	2	2.6	6	3.6
語言溝通能力較弱	1	1.3	5	3.0
學歷認證不符合工作需求	1	1.3	5	3.0
缺乏找工作的相關資訊	5	6.6	3	1.8
其他	5	6.6	14	8.4
總和	101	132.9	261	156.3
註：其他-係指找工作中，車禍養傷以及上職訓課程等。				
是否有找過工作的經驗				
沒有	38	28.4	107	32.8

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

有	95	70.9	217	66.6
遺漏值	1	0.8	2	0.6
總和	134	100.0	326	100.0
<b>求職是否曾遭遇到困難</b>				
沒有	34	35.4	83	37.9
有	61	63.5	134	61.2
遺漏值	1	1.1	2	0.9
總和	96	100.0	219	100.0
<b>求職遭遇到的困難</b>				
需要照顧子女或家人	18	46.7	44	32.8
雇主以無身分證為理由,不願雇用	24	40.0	35	26.1
學歷認證不符合工作需求	19	31.7	11	8.2
上班時間無法配合	19	31.7	40	29.9
工作地點無法配合	17	28.3	20	14.9
雇主以口音為理由,不願雇用	8	13.3	22	16.4
中文識字及書寫能力較弱	7	11.7	68	50.7
缺乏找工作的相關資訊	7	11.7	22	16.4
家人不支持外出找工作	5	8.3	7	5.2
語言溝通能力較弱	5	8.3	38	28.4
其他	7	11.7	20	14.9
總和	146	243.3	327	244.0
註:其他-係指刻板印象都不請大陸的,家人阻擾,等不到通知不知為何沒錄取,不會講台語,年齡不符,雇主私扣薪水,工作選擇性少只能從事勞務性工作等。				

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。內政部入出國及移民署委託研究報告，頁 82-84。



## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

受訪大陸籍配偶有求職經驗者高達七成，求職曾遭遇困難者有 63.5%，求職遭遇困難的原因，前三項有需要照顧子女或家人（46.7%）、雇主以無身分證為由不願意雇用（40.0%）、學歷認證不符合工作需求（31.7%）和上班時間無法配合（31.7%）。大陸籍配偶因為中文的語言溝通雖無問題，但是學歷的認證的問題，使其就業的困難度增加，故只能選擇勞動工作或臨時性工作；不過面臨有些雇主仍以無身分證為由不願意雇用的比例高，可見見保障就業的權益除勞保議題外，還需要更多的倡導。

在外籍配偶方面，沒工作者佔 33.5%，而沒有工作的原因前三項依序為：需要照顧子女或家人（59.3%）、中文識字及書寫能力較弱（19.8%）、曾有工作經濟不景氣失業中（16.8%）。

受訪外籍配偶有求職經驗者，佔 66.6%。求職遭遇困難者，佔 61.2%。前三項為中文書寫與識字能力較弱（50.7%）、需要照顧子女或家人（32.8%）、上班時間無法固定（29.9%）。中文識字及書寫能力的確是外籍配偶在台生活中的阻力，就業更是其中重要的項目之一。

98 年度內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究之「外籍配偶參加職業訓練成效之評估」發現（成之約、高惠敏，2010），外籍與大陸配偶參加職業訓練課程未就業之原因最主要前三項為：(1)需要照顧子女或家人；(2)工作地點或上班時間無法配合；(3)找不到適合自己的工作。其次是：(4)不知道去哪裡找工作；(5) 語言溝通或書寫能力較弱；(6) 家人不支持外出找工作。

綜合上述相關之文獻內容，可歸納婚姻移民就業之影響因素為：

1. 外部因素：主要為雇主對婚姻移民的適用勞動法令的態度、城鄉就業機會取得的差異。

2. 內在因素：語文能力欠缺、技術專長不足、個人社會網絡欠缺、家庭照顧角色之羈絆與家庭支持不足。

### 三、本研究深度訪談與焦點座談之分析

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

本研究邀集就業服務機關代表以及外籍配偶輔導服務機構代表進行座談，並以一對一深入訪談就業服務接受者之外籍配偶，也大多可歸納出曾遭遇到以下困難：(外宜 A-2) 的觀察提出如下之問題，這些問題與內政部入出國及移民署 2009 年委託研究報告(游美貴，2009) 結果頗為一致：

- (一) 無身分證的不便。即使目前婚姻移民持永久居留證即可在台工作，但許多雇主為求保險起見，仍要求婚姻移民需有身分證才予以聘用。雖然主管機關已在民國 98 年修正規定讓持有居留證者即可工作，但仍有許多雇主害怕誤僱逃逸外勞而拒絕未有身分證者。

*如果有身分證，辦理許多事仍比較方便，例如要買機車，或有時走在路上曾經因為口音被警察盤查，因為沒有身分證，碰到一些麻煩，所以她決定這幾年好好存錢，一旦錢存夠了，便會請人代辦身分證。(越中 A-4)*

但也有認為僅有居留證並無工作的障礙，

*僅持居留證並沒有讓她在尋找工作時遇到障礙(大北 A-1)*

*甚至為日後著想而不願持身分證而放棄原有國籍，*

*年老後想回大陸定居，有鑑於取得台灣身分證，勢必要放棄大陸身分證，因此其在台灣期間寧可僅持居留證，而不考慮申辦身分證。(大北 A-1)*

- (二) 語言溝通與文化上的隔閡。多數外配由於在語言溝通上有障礙，連帶影響其應徵工作，以及就業後與老闆、同事間的溝通互動。另外影響資訊蒐集能力以及可就業之類別。

*最大的求職困難仍然在於識字不多，沒有太多認識的鄉親或朋友可以幫忙。(越南 A-5)*

*而大陸配偶語言雖然可以通，但是仍有簡繁體字轉化、以及*

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

文化隔閡的問題。例如大陸配偶給人的印象往往是「很會爭權益、講話很大聲、容易與人衝突」，這其實導因於文化差異，不同社會習慣的表達方式與權利意識並不相同，但這些差異可能就會造成僱用關係上的衝突、與雇主的不理解。(就高 A-6)

- (三) 夫家不支持及家庭照顧責任之負荷問題。如需要照顧公婆與小孩，或是丈夫因吃醋反對外出工作等原因。

需求方面多為缺乏交通工具(腳踏車或機車)與托兒安置為最普遍之問題，導致受訪者在推介就業時經常會以求職者就近的工作機會為主。(就中 A-4)

有一些尤其丈夫年紀大或是有健康上的問題，丈夫容易不信任外籍配偶，認為她們年輕、又有點姿色，若常常往外跑，懷疑她們會亂搞關係，進而產生猜忌與口角爭執，例如我們用的這個外籍配偶就是因為這樣，以前常常被先生打。(企中 B-2)

- (四) 雇主的過份勞役員工。如有些雇主因為認為婚姻移民吃苦耐勞的韌性較高，故往往過份勞役員工，使得許多婚姻移民不堪其苦而紛紛辭職離開。

- (五) 夫家人信任基礎不足

經濟型買賣式婚姻分為兩種情況，首先，是被家人禁足，因為家庭較為保守所以外籍配偶在行動上會有所限制；而另一種情況是，因為外籍配偶嫁來台灣時先生本身就是弱勢，甚至有的酗酒不願意工作，丈夫希望配偶外出工作賺錢養家，先生美其名是在家中照顧孩子，但實際上是婆婆協助而先生就待在家裡無所事事。(就桃 A-3)

湖南地區屬於女性當家，家中事務凡是由女性主持，文化上與台灣大不相同，婆媳間因而產生隔閡。婆婆對於受訪者外

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

出工作感到不信任，認為媳婦一天約有一千二的工資過高，擔心媳婦會拋棄自己的兒子跟外人走。甚至請大嫂來詢問，經過許多事情後受訪者才了解雙方之間的婆媳問題主要是因為婆婆一直傳承過去的傳統思想。(創中 C-5)

### (六) 家庭生命週期的侷限性

在中區座談會中與會者提到：生命歷程與家庭生命週期主導婚姻移民的就業經驗甚明顯：

婚姻移民在原生國也許具備工作能力與條件，但許多婚姻移民需要承擔教養孩童與照顧公婆的責任，因此在兼顧工作需求與家庭因素之情形下，導致婚姻移民的職業選擇容易受到限制，亦或是婚姻移民雖從事固定工作卻因懷孕必須轉而從事非典型工作，時間可能長達五至六年之久，直到孩子上小學才有機會外出工作。(座D-2) 例如，

留學加拿大主修商業管理，其特殊專長與技能因在國外研修商業管理以至於英文程度高且具有商業管理知識，在就業經驗中皆是從事商業管理之職務，且因為外語能力優異獲得更好的就業機會。但因為家庭因素使得受訪者求職上受到限制，反而因為亮眼的學、經歷在求職時屢次遭到拒絕。…但因為須配合孩童的家庭照顧導致受訪者在求職工程中受到限制。(香桃 A-3)

### (七) 學歷與證照採認形成的就業障礙

來台後因政府不予承認學歷、證書，因此無法從事護士工作，再加上受訪者並未拿到身分證，因此也無法報考甚至取得台灣的學歷，而讓受訪者遲遲無法從事其最喜愛的護士工作。(大北 A-1)

此狀況吻合在北區座談會中與會者提到：

對原籍地專業照未能採認，致無法發揮所長；大學以上學歷

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

並未全面採認，致高階低用或造成在職進修或升讀研究所機會被阻斷；相關認證程序過於嚴苛與繁瑣，均是無助於高階人才在我國勞動市場的發揮。目前從事看護、美容、餐飲、百貨銷售、保險或房仲業者頗多，有可能是無奈選擇，然亦可能是職業訓練偏重在看護、美容、餐飲等產業。(座 D-1)

### (八) 對未來的職涯展望不明

大部分東南亞的外籍配偶對外來不敢有太樂觀的想法，她們在勞動底層唯一的期望即是有工作、多賺錢、有能力自己照顧兒女。

*自己現階段沒有需要幫助之處，只需有穩定的工作繼續做，加班也可以，只要有足夠的金錢來照顧孩子並且將寄宿在寄養家庭的孩子接回家照顧即可。(越中 A-4)*

*對於創業，曾有想過，但因儲蓄不多，並未有具體方向要做什麼買賣，也能有技術。(越南 A-5)*

*受訪者表示目前只求家人溫飽，並無任何具體規劃或展望。(越高 A-6)*

### (九) 就業困境因城鄉差距而有程度不同

由於用地之規劃，以及工業區必須和住家有所區隔，愈是工廠林立的工業區愈趨於聚集；而台灣人口大多密集於北部，使得人力供需在當地較能平衡，但相對的，人口較不稠密的南部和以農業活動為主的鄉村地區，因外配使用交通工具的限制，加以就業機會供給較少，外配在取得就業機會之困境顯露出城鄉之不同，甚至政府有關協助外配發展就業能力之資源，也有城鄉差異之狀況。鄉村地區之外配有賴就業服務中心各鄉、鎮服務台外展就業服務人員居中推介至各用人單位，並且提供外配讓企業信賴之額外資源。

*因為沒有機車的緣故，大部分都走路或騎腳踏 (越中 A-4)*

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

婚姻移民居住地位處地區與就業機會型態不同，如城鄉差距、當地產業特色不同(座 D-4)

縣市薪資差距大，經常低於最低薪資(座 D-4)

而政府與許多新移民基金會的確提供了不少課程和訓練，可是大部分的資源集中在城市裡，居住在鄉下及城郊的移配並不容易取得、享用到服務。(創新北 C-9)

在新住民就業部份，就業服務中心各鄉、鎮服務台聘有就服人員來協助她們就業，在成功的就業案例裡就服人員大多擔任溝通橋樑，減少雇主對婚姻移民的懷疑與顧忌並解開雇主在聘雇婚姻移民上的疑惑，就服人員甚至須陪同面試(座 D-4)

### (十) 創業的障礙

#### 1. 創業的最大障礙在資金後援不足

因為受訪者沒有很雄厚的資金，常會怕資金會週轉不靈，開店開銷很多：水電費、員工薪水、材料費、房租、營業稅，每天都是左手進、右手出，有時剛剛好卡上貸款的還款期限，有時資金周轉不好會延後幾天還款，壓力很大。(創高 C-6)

#### 2. 因缺乏身分證無法申請創業貸款與營業登記證

我國所提供的創業貸款由於考量到日後償債與信用問題，故均已身分證為申請要件，遂造成很多想創業但缺乏資金的婚姻移民，因不具備身分證因而無法自行創業。此外，營業登記證雖非申請創業貸款的必備要件，但由於取得營業登記證才能有統一編號，即使買賣交易往來並不都需要開立統一發票，但有些貨物出售仍往往被要求開立具有統一編號之收據，凡此均為許多婚姻移民在創業時所面臨到的最大困擾。

由於政府對婚姻移民所提供的創業貸款，係以身分證的持有與否作為申請前提，遂降低婚姻移民申請創業貸款的意願，

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

造成其創業障礙。(座 D-5)

創業時經常因為沒有身分證而無法申請營業登記證。(座 D-4)

### 3. 托育問題

原因大多為家人(丈夫)不支持、欠缺相關經驗以及小孩沒人照顧的問題(托育)。(創北 C-8)

最需要政府能協助提供小孩的托育服務，好讓她在工作上無後顧之憂(創新北 C-7)

此外，職場托育措施的不足，也是讓社會家庭支持系統薄弱(如夫家無法幫忙照顧小孩、婚姻移民本身娘家又遠在海外)的婚姻移民因而無法外出工作的主因。(座 D-5)

## 第三節 我國婚姻移民之就業優勢

過去國內學者往往從外籍新娘原生國的經濟不振，而認為其明顯處於經濟性弱勢，因為屬經濟匱乏者，才會嫁至台灣來(王明輝，2003)。由於大多數外籍女性配偶所嫁家庭係屬低社經地位家庭，往往需要她們工作養家，甚或寄錢回東南亞娘家。此為經濟全球化不可擋的趨勢，全球化推動國與國間頻繁經貿的交流，也帶動異國工作者有機會結識跨國異性，進而變成跨國婚姻；又或者國際財富的巨大差異，在婚姻市場中，經濟成分變成了擇偶條件的重要因素，豐富的物質利益經常是一種跨國移動的驅動力(葉肅科，2004)。

勞動既然為社會參與的首要條件，遠嫁至台灣的外籍配偶與大陸地區配偶在客觀社會生活條件固然為弱勢，但有意願或有膽識能夠遠離熟識國度進入完全不熟悉的家庭與面對未知的未來，在主觀的性格特質與面對生活的態度，似乎多了一些堅毅和韌性，因此獲得工作勢必為其參與社會的主要生活重心，以下將從外籍配偶與大陸地區配偶的優勢加以討論。

### 一、外籍配偶與大陸地區配偶的職場優勢

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### (一) 大陸地區配偶

大陸地區配偶與外籍配偶的優勢並不相同，就積極度而言，大陸地區配偶有著競爭的企圖心，再加上與台灣相同的語言、文字，較接近的華人文化，在學習力上相較於東南亞配偶更具優勢，甚至於比本地國人也較積極，對於相關資訊和權益的訴求較為關注。

*優勢在於肯學習、肯吃苦耐勞以及積極融入台灣環境，且不會倚老賣老。(大北 A-1)*

*陸配由於較具有語言上的優勢，故在求職過程以及工作適應上均相對吃香，且較容易獲取相關服務或救濟資源，故較為注重工作待遇與自身權益保障。(印宜 A-2)*

### (二) 東南亞地區配偶

東南亞地區配偶向來給雇主好配合、工作勤奮、能吃苦、乖巧的印象，尤其配合加班，雇主認為她們因為急需賺錢養家，特別願意多加班，且服從性較陸配和一般國人高。

*個性積極外向以及肯吃苦耐勞(印宜 A-2)*

*就業上的優勢不外乎是吃苦耐勞、安分守己(越高 A-6)*

*就業上的優勢，受訪者認為自己工作很勤奮以及如有突發事件需要請假時會事先知會雇主。..非常願意配合加班(越中 A-4)*

*受訪者表示本國勞工與婚姻移民相比，本國勞工在求職時眼高手低非常在意工資並且不願意加班，而婚姻移民者在求職心態上反而認為先擁有工作後再要求薪資，希望以自身的工作表現換取適當的報酬。(企南 B-3)*

### (三) 華僑或高等教育背景之外配

本次訪談有部分具有華僑背景，或甚至因與丈夫在國外求學或工



## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

作認識結婚的高教育程度者，因此，學習力和拓展人脈的技巧較優越。

*自己的優勢在於英文程度高、主動學習以及活潑外向。如先前的工作內容須要上法院協助雇主處理強制執行的事物，在工作當中需要運用一些台灣的法律。而面對不熟悉的領域受訪者皆抱持著主動學習的心態、遇到不懂的問題會自己主動找答案，對任何事務皆抱持著放開胸懷的心態。(香桃 A-3)*

*經親友介紹輾轉到目前食品加工廠上班，至今工作已七、八年，在三年前被提拔起來擔任幹部。…從政府提供的課程活動中主要受益是在參加活動時所認識到的新移民朋友，透過彼此的經驗分享而拓展社群網絡。(印宜 A-2)*

### 二、外籍配偶與大陸地區配偶的創業途徑與優勢

2002年的APEC會議除了婦女領導人會議之外，在微小企業高階會議(HLMM)、中小企業部長會議及中小企業工作小組會議等，都討論到微型企業具有提高工作機會、促進經濟發展、以及社會凝聚的功能(行政院青輔會，2004)。西方國家自剛進入21世紀之初期，正在透過微型企業進行對於遭受戰爭蹂躪和愛滋病毒侵襲的落後發展國家農業及服務部門的婦女勞動族群的援助，期以微型企業的經濟效益協助她們擺脫貧窮(Simmons, 2004)。婦女被當前世界上大多數微型金融貸款所關注的原因，在於婦女特別注重儲蓄，其貸款償還率也超過男性，微型金融與婦女發展出互惠的關係，亦即微型金融的資金不僅幫助了婦女，微型金融也從婦女的儲蓄與貸款償還率受益並承擔比貸予男性較低的信用風險，最重要的，她們的下一代也較有可能從微型企業的盈利獲得接受教育的資源，進而從一代又一代貧困的惡性循環中脫離(Cheston, 2004)。

本次研究深度訪談對象多為創業成功的案例，6位有五位來自大陸，僅一位來自東南亞的泰國，且為華僑。因此，就語言障礙和文化優勢，似乎純粹東南亞外籍配偶能夠獨立經營事業者，在有外籍配偶移入台

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

灣至今，恐怕也屬少數。而觀察目前能夠創業成功的案例，也大部分透由行政院勞工委員會的創業鳳凰計畫的諮詢輔導、課程、貸款而一步一步站穩腳步。

### (一) 從訓練課程拓展社會網絡

除了創業鳳凰計畫、各縣市委由第三部門成立新移民婦女服務中心，例如臺北市之新移民婦女服務中心即辦理各項技術訓練課程，讓外籍配偶得以憑藉技藝創業。並且，透過此一社會活動，新移民婦女也在那個場域建立自己的社會網絡。

*受訪者再經就服員轉介到迪化街的新移民婦女服務中心，並插班參加廚娘培訓班，認識到一位授課老師，不僅在訓練期間從中學習到非常多，開店之後也常向該位老師請教問題，舉凡雲南料理要如何更貼近台灣口味、如何取得相關食材以及調味經驗的提供等，受益非常大，(創北 C-1)*

*迪化街新移民婦女服務中心所開設的烹飪專班一班十五個，成員來自大陸、越南、泰國等各個國家，因此可以認識各個國家的婚姻移民，交到許多朋友，擴展社群網絡，也可以和有自行創業開店經驗的朋友彼此交換經驗。(創北 C-1)*

*初抵台灣的那段時間，移民署曾給予不少幫助，而她亦參加了各單位開設的許多課程，如中餐、花藝、書法等課程，且在班上受訪者也認識了不少同為新移民的朋友。(創北 C-8)*

*受訪者很感謝台灣政府、鳳凰貸款、還有創業貸款課程的老師，他們提供給受訪者很大的協助。例如，受訪者在經營上如果遇到什麼問題，受訪者會打電話問創業貸款的老師，他們就會和受訪者分析：這個點要怎麼賣、要賣哪些商品比較好、定價策略又要怎麼定。(創高 C-6)*

### (二) 創業者的膽識

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

研究創業(Entrepreneurship)行為的文獻在分析創業者(Entrepreneurs)的特質時，多認為創業者的成就動機(achievement motive)、風險承擔(risk-taking)、創新(innovativeness)的特質較為強烈，其中動機理論通常將成就動機與風險承擔的偏好加以連結(Carland, Hoy, Boulton, & Carland, 1984; Steward, Carland Jr., Carland, Watson, Sweo, 2003)；而企業家與小企業經營者的一項概念差異比較文獻則主張，小企業擁有者與企業家的主要差異在小企業擁有者不具追求成長的企業家所具備的創新的特質(Carland et al, 1984)。而此特質的培養不是一朝一夕可完成，通常與其個人成長背景有關。此次訪談對象，許多皆因其在原生國的成長經驗即有接觸經營事業的背景。

*受訪者自己觀察到婚姻移民的優勢是：忍耐、敢吃苦、不怕累。因為其從小就有鍛鍊，即使在家裡也是有在勞動，不像在台灣，有的時候父母太寵太疼，會讓小孩沒有辦法吃苦。(創高 C-6)*

*受訪者認為就其個人經驗來說，冒險且具樂觀進取的精神應是創業的主要條件。...原因在於刻苦耐勞、認真負責的工作態度，僅會讓老闆欣賞，但卻容易得罪於周遭同事，因此有些婚姻移民較喜愛自行出來創業(創新北 C-2)。*

*在就業上的優勢部份，受訪者表示自己具有獨立與勤快之特質，並認為與家庭背景相關，在遭遇困難時不逃避，馬上面對並設法解決問題。(創中 C-4)*

*受訪者目前自行創業，認為自己與台灣女性相較下的優勢為，離婚後在台灣為舉目無親之情況，並有種孤注一擲的感覺，使自己變得獨立，表示既然沒有退路也就只能勇往直前。(創中 C-3)*

*受訪者臨櫃就是販賣豬肉薄片，並觀察到臨櫃業績每月將近六七十萬便向對方透露出加盟的意願，但對方不願意甚至口*

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

*出惡言表示就算受訪者加盟金支付一百萬元也不願意讓她加盟，卻因此激起受訪者的好勝心，並下定決心開始做杏仁豬肉薄片。(創中-A-5)*

上述所引用之受訪內容，僅第一位(創高C-6)不是大陸籍配偶，從談話內容可明顯看出，大陸籍配偶在遇到困境時不退縮和勇於面對問題的膽識。

### 三、外籍配偶對未來區域經濟發展的前瞻優勢

增強東協經貿的開發和往來對我國分散對大陸市場過度集中，一直被期待用以活化台灣經濟的重要性，而根據中華經濟研究院台灣WTO中心的資料顯示(徐遵慈，2013)，東協經貿不僅居高不下，甚至逐漸超越傳統重要貿易夥伴美國與歐盟。2011年東協排名台灣第2大貿易夥伴，2012年11月間，東協高峰會議在柬埔寨舉行會議期間作成決定，各國同意在2013年正式展開《區域全面性經濟夥伴協定》(Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP)的談判，預計在2015年底完成談判後，整合成為一個擁有35億人口，年生產總值占全球年生產總值三分之一的市場。我國此時加強與RCEP主導成員東協國家間的經貿互動。

因此，東南亞外籍配偶的語言在台灣反而因困境而轉為前瞻的優勢，其優勢或可期待為：

1. 企業南向或與東南亞經貿往來為，近年勞力密集型產業逐漸轉向東南亞國家發展趨勢，企業界對於台籍東南亞語人才求才若渴(尤其是越南語人才)(陳鳳鳳，2012)，跨界人才將成為台灣發展東南亞市場的隱性實力(羅之盈，2013)。目前行政院勞動部泰山職業訓練中心已於2013年5月推出「新住民人才資本發展專案」，預計培育20名「新住民職涯發展師」，希望藉由各地優秀的新住民，透過職業適性診斷測驗等工具，針對新住民及其第二代進行職能檢測、職涯諮商及就業輔導。

## 第二章 我國婚姻移民就業現況—困境與優勢

2. 為規劃未來全球臺商人才運籌的機制，新住民第二代於大學時期、寒暑假到臺商企業實習的機會，不僅一方面可培訓其國際職涯發展的經驗，另一方面，更能藉此提升台灣的全球競爭力，讓臺商能夠精準且有效的運用跨文化的人力（翁靜玉等，2013）。台灣外籍配偶中以來自東南亞國家為數最多，其子女有其語言學習上的先天優勢，倘若善加利用發揮，將可培養新住民子女成為新興市場的貿易尖兵，對國家做出重大貢獻（中央社，2012）。
3. 因產業群聚更使得當地民間消費力興起（翁靜玉等，2013），未來南亞觀光客的消費潛力對台灣觀光產業的影響亦將不容小覷，屆時相關語文與文化接近當地觀光客消費習性之人才，從現有熟悉兩地社會文化背景的外籍配偶中（例如印籍、越籍配偶）建立，似為可預期之途徑。

政府與民間團體在試圖幫助新住民第一代脫貧之際，應思索以較前瞻之作法，運用區域經濟發展契機，將原有的弱勢扭轉為優勢，積極協助培育婚姻移民第二代的人才資本，將其在語言、文化上的就業優勢予以徹底發揮，方能徹底改善婚姻移民及其第二代的就業權益與生活處遇。

### 第四節 本章小結

綜觀外籍配偶與大陸配偶成為臺灣家庭的一份子之後，其語文能力、文化背景，以及個人選擇發展生活場域的動機，雖使其受諸外困境所侷限，但同時也形成外配的優勢。

由於就業與教育和語言能力息息相關，基於語言與文化兩項主要因素，形成外籍配偶和大陸配偶兩大群族之明顯的優勢差異，大陸配偶因與臺灣語言和文化接近，進入臺灣職場之適應和獲得就業機會較容易，又加以大陸籍配偶企圖心較強烈，形成創業成功案例多集中在大陸籍配偶。

非大陸地區配偶則顯示多為社經地位較低之背景，但其多為弱勢

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

家庭的經濟主力，因其勤奮和高配合度，在當前企業基層勞動力不易尋找與維持的情況下，恰好成為最受企業青睞的特質；此外，由於其母語並非國際主流語言，我國人並不熟悉或學習機會不多，但未來臺商全球運籌需求下，拓展東南亞經貿所需，東南亞外籍配偶的當前語言障礙，若能適度給予中文訓練，反而能成為臺灣培養更多熟稔東南亞地區語言的種子人才。

少部分非大陸地區配偶若具備華僑身分，或者具有較高教育程度者，基本上就業反具有優勢，唯一的障礙仍在於家庭照顧者身分的羈絆。

婚姻移民者除去外配身分，其所面臨之就業困境與當前臺灣許多女性相似，而97年政策修正後，外配取得合法工作身分更加快速，只要進入勞動市場，其工作權益與一般臺灣人民並無差別，反而該重視的是無法進入職場的障礙。婚姻移民來在台後主要就業與創業困境大致可歸納為：1. 語言與識字能力不足。2. 文化差異。3. 學歷認證不易使勞動市場層次不易提升。4. 社會網絡不足阻礙各項資源取得。5. 家庭照顧責任阻礙外出工作。6. 身分證未取得導致諸多困擾和不便。政府與民間團體欲協助外配藉由參與勞動進而脫貧，應從其最核心之就業障礙思考有效之做法。

## 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

本章主旨是分析瑞典、美國與韓國處理婚姻移民就業問題的經驗，以供我國研擬相關政策之參考。本章共有四節，前三節依序介紹這三個國家的政策與法制，第四節則是歸納整理這三個國家的異同，以及對我國的啟示。

### 第一節 瑞典婚姻移民政策與法制

#### 一、瑞典移民之歷史

二次世界大戰之前，瑞典是一個單一民族文化國家，人民使用單一語言、信奉同一宗教、擁有共同歷史。二次世界大戰，瑞典基於人道主義接納大批戰爭難民，同時亦收容大批受納粹迫害之猶太人民，這批戰爭難民與猶太人民，雖有於戰後移往其他國家，但留於瑞典永久居住者，遂成為瑞典史上首批大量移民<sup>2</sup>。後於二十世紀中，因經濟蓬勃發展導致勞動力短缺<sup>3</sup>，瑞典為解決問題，而不斷放鬆移民政策；然自1970年開始，因經濟衰退，迫使瑞典政府轉而加強移民限制<sup>4</sup>。

又二次大戰戰後，瑞典採移民同化政策，明確要求移民者成為瑞典人，因此移民者必須學習瑞典語與瑞典文化，融入瑞典社會。這個時期的瑞典政府並未設置任何措施協助移民融入社會，僅是冀望移民者能自覺同化，惟移民同化並非易事。自1950年代起，瑞典為發展經濟而引進移民填補勞動力之空缺，這批移民主要來自土耳其及希臘的農村地區，教育程度低，且與瑞典生活方式及文化差距頗大，導致移

---

<sup>2</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁106，2006年10月。

<sup>3</sup> Thomas K. Bauer, Magnus Lofstrom, Klaus F. Zimmermann, Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives' Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-Countries, Discussion Paper No. 187, p.4, August 2000.

<sup>4</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁107，2006年10月。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

民同化政策難以實行。又為能維持經濟發展，移民勞動力仍持續引進，遂產生移民同化政策與移民勞動力需求之衝突<sup>5</sup>。此時，芬蘭政府亦要求瑞典政府對境內少數族群之語言及文化保持靈活之態度與政策<sup>6</sup>。1960年後，瑞典移民政策逐漸轉為多元文化政策，成立相關機構調查及研究移民至瑞典者之生活情形與工作狀況，並提供免費瑞典語學習、編寫瑞典社會狀況和移民權利義務等之宣導教材供移民參考<sup>7</sup>。1960年代末期，瑞典政府則轉而注重移民之社會福利制度<sup>8</sup>。

1970年代，因為經濟衰退，瑞典政府停止勞工移民招募。1980年代，瑞典政府宣布僅於本地勞動力無法負荷之情形下，方會開放勞動移民之居留許可，且移民之工資、勞動條件不能優於本地勞工，又非有住房安排，移民亦不能進入瑞典<sup>9</sup>。又瑞典勞動移民條件雖越來越嚴苛，惟1970年代以前累積之移民數量，與1970年代之後因家庭團聚而進入瑞典之新移民，仍有相當之人數，因此，瑞典政府對於移民政策仍有著墨。1970年代之瑞典移民政策主要承襲1960年代，並以(1)平等、選擇自由和夥伴關係；(2)文化保持；(3)社會參與(4)多元文化教育等四項目標為1975年實施之多文化政策基礎<sup>10</sup>。第一個目標「平等、選擇自由和夥伴關係」之內涵包括賦予移民與瑞典人相同之生活水平、移

---

<sup>5</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁110，2006年10月。

<sup>6</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁110，2006年10月。

「戰後，芬蘭成為瑞典勞工移民的主要源地。芬蘭政府是人口外流為國家的重大損失，千方百計地吸引在瑞典的芬蘭人回國。在瑞典的芬蘭人是否能保持自己的語言顯得特別關鍵，因為對自己國家語言和文化保持得越好，重返家鄉的可能性就越大，重新融入芬蘭社會的能力就越強。」

<sup>7</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁110-111，2006年10月。

<sup>8</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁111，2006年10月。

<sup>9</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁107，2006年10月。

<sup>10</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁111，2006年10月。



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

民得自由選擇要成為瑞典人或是保留並發展原先之文化認同，同時接納瑞典之文化生活；夥伴關係則是指移民與瑞典本地人相互合作、共同受益<sup>11</sup>。第二個目標之內涵為文化保持，即移民有保持自己文化之權利，並且於保持文化上能得到政府資助與法律保護<sup>12</sup>。第三個目標之內涵乃為幫助並促進移民參與瑞典社會，確保移民能獲得平等之機會與待遇，瑞典政府提供包括語言、政治權力<sup>13</sup>及福利待遇等措施<sup>14</sup>。第四個目標之內涵係以教育為融合移民之重要手段和途徑，對移民教育之具體措施包含：學齡前兒童之學前教育；義務教育和高中教育，並以語言分三種模式<sup>15</sup>；以及成人教育之語言培訓、技術教育、職業教育培訓<sup>16</sup>。

1970年代瑞典的移民政策與法律主要在於提升移民於瑞典社會的地位，但之後政策再次改變，1990年代，瑞典將多元文化政策改為整合政策，政策中不再強調移民，也不再強調保護身為少數民族之移民<sup>17</sup>。

---

<sup>11</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁111，2006年10月。

<sup>12</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁112，2006年10月。

<sup>13</sup> 楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策，頁22，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011年12月。「1975年，瑞典賦予移民者地方投票權，1976年瑞典在憲法中加入保護少數民族和語言條款…」。

<sup>14</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁112-113，2006年10月。

<sup>15</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁113，2006年10月。「義務教育和高中教育分為三種模式，一是移民學生與瑞典學生一起學習。主要教學語言是瑞典語，每週給移民學生進行2-4小時的母語訓練；二是同語言的移民學生一起學習，主要教學語言是母語；三是同語言的移民學生與瑞典與學生聯合組成班級，專門由懂移民語言的老師來教授移民學生。」

<sup>16</sup> 楊洪貴，瑞典多元文化初探，歐洲研究，2006年第5期，頁113，2006年10月。

<sup>17</sup> Christian Joppke, *Multicultural Citizenship* 251 (2002)，轉引自楊婉瑩、曾昭媛，

## 二、瑞典婚姻移民之現況

到瑞典家庭團聚、工作、完成學業後繼續留在瑞典，或身為難民、尋求庇護等都是成為瑞典移民的原因之一，以下僅就瑞典移民之概況簡介，再從瑞典以家庭團聚為由之移民，包含依靠配偶、未婚夫(妻)、父母或子女等情形中，探討瑞典婚姻移民之現況。

2013年7月，瑞典人口數為960萬6千多人<sup>18</sup>，相較2012年增加了5萬多人。若從2012年之人口資料觀察，總人口數為955萬5千多人，當年居留於瑞典之外籍人數約66萬7千多人，佔瑞典總人口之7%，其中女性人口共32萬1千多人，為總外籍居留人口之51.3%；當年移民於瑞典者約10萬3千多人，佔瑞典總人口10.9%，其中女性人口共4萬9千多人，為總移民人口之48.1%<sup>19</sup>。而居留於瑞典之外籍人口多來自伊拉克、丹麥、索馬利亞、挪威、德國等國；且移民至瑞典之人口則多來自敘利亞、阿富汗、索馬利亞、波蘭、伊拉克等國<sup>20</sup>。又若以2003年至2012年十年為觀察期限，觀察瑞典移民之原生國來源，可發現瑞典持續穩定接納歐洲移民進入，而其他地區移民則於近年大幅增長。再觀察2012年瑞典前五名主要與移民母國可發現，這些國家多為政經不穩定、戰亂頻傳之動亂國家，進而推知瑞典近年來居留或移民之人口難民佔極大部分。另外，泰國雖非流動數量之前五名國家，但其亦是近年居留或移民瑞典者重要國之一，然該國移民以女

---

我國婚姻移民政策措施之影響評估與因應對策，頁22-23，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011年12月。

<sup>18</sup> Population Statistics, Statistics Sweden,

[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_25891.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_25891.aspx) (last visited September 16, 2013).

<sup>19</sup> Population Statistics, Statistics Sweden,

[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_26041.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26041.aspx) (last visited July 3, 2013).

<sup>20</sup> Statistical Database, Statistics Sweden,

[http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD\\_TreeView.aspx?id=340506](http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TreeView.aspx?id=340506) (last visited July 3, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

性居多，不若其他國家之移民男女比例較為均衡。

瑞典統計局於 2013 年 4 月 17 日發佈之最新人口預測表示，瑞典勞動移民之組成，自 2009 年以後，母國為歐盟與歐洲經濟特區以外地區者逐漸增多；而外國留學生於 2000 年至 2010 年這十年間雖有所增加，但 2011 年瑞典政策考量，將學費優惠對象轉往歐盟及歐盟經濟特區以外之外國人，而導致歐盟內移民學生數量減少；另因伊拉克政局逐漸穩定，且過去母國為索馬利亞者難以取得居留許可，也減少了瑞典之移民數量。2011 年的政策開放使得移民之家庭成員可透過 DNA 檢驗進入瑞典，雖使家庭移民之數量增加，但仍明顯低於預期數量。目前，僅有敘利亞因政經尚未穩定而提供瑞典大批難民。瑞典入境處預測，未來幾年內瑞典之移民數量會因接納難民而持續維持高峰（參見圖 3.1）<sup>21</sup>。

依據歐盟 2007 年之統計資料顯示，非歐盟成員國之人民於 2002 年至 2006 年申請居留於瑞典者，共有 17 萬 1 千多件。扣除 5 千多件資料遺失者，以家庭團聚為由居留於瑞典者占多數，共 9 萬 6 千多件；考量人道主義而允許居留於瑞典者為次，3 萬 5 千多件；尋求庇護者，1 萬 5 千多件；就學者，1 萬 2 千多件；工作者則僅有 5 千多件。若以移民申請人之性別觀察，居留於瑞典者，男性女性比率相差無幾，男性共 8 萬 3 千多件；女性 8 萬 7 千多件。男性移民之理由以家庭團聚為最多，共 3 萬 8 千件；其次為人道主義考量，共 2 萬多件，其他原因依序排為就學、尋求庇護與工作。女性移民之理由亦以家庭團聚為最大宗，共 5 萬 8 千多件。人道理由亦為其次，1 萬 5 千件，其他原因依序排列為尋求庇護、就學與工作<sup>22</sup>（參見表 3.1）。2002 年至 2006

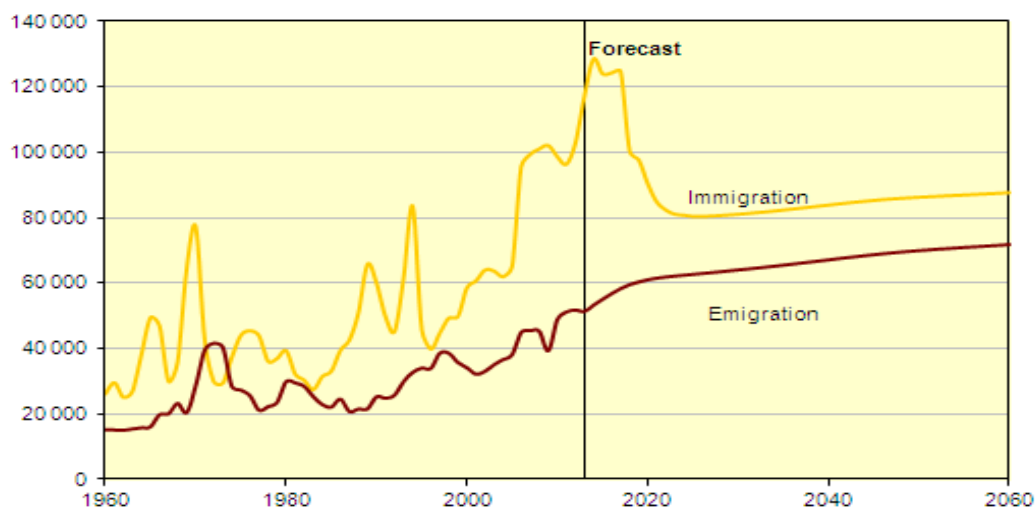
---

<sup>21</sup> Population projections, Statistics Sweden,  
[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_91833.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___91833.aspx) (last visited September 26, 2013).

<sup>22</sup> European Commission, European Migration Network Small Scale Study IV Family Reunification Sweden,

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

年 5 年間申請居留於瑞典者，其母國男性前五名依序為伊拉克、土耳其、塞爾維亞、波蘭及北愛爾蘭；女性前五名依序則為伊拉克、泰國、波蘭、土耳其及塞爾維亞<sup>23</sup>。



資料來源：瑞典統計局，[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_91833.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____91833.aspx)。

圖 3.1 瑞典 1960 年至 2012 年移民(含移出)人口之數量及 2013 年至 2060 年之預測

[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8.\\_se\\_emn\\_ncp\\_small-scale\\_study\\_iv\\_family\\_reunification\\_final\\_17dec07en\\_version\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8._se_emn_ncp_small-scale_study_iv_family_reunification_final_17dec07en_version_en.pdf) (last visited September 30, 2013).

<sup>23</sup> European Commission, European Migration Network Small Scale Study IV Family Reunification Sweden,

[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8.\\_se\\_emn\\_ncp\\_small-scale\\_study\\_iv\\_family\\_reunification\\_final\\_17dec07en\\_version\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8._se_emn_ncp_small-scale_study_iv_family_reunification_final_17dec07en_version_en.pdf) (last visited September 30, 2013).

表3.1 瑞典2002-2006非歐盟國家申請居留於瑞典之原因及性別

允許申請之原因	女性	男性	總量
尋求庇護	6849	8885	15734
人道主義	15050	20368	35418
家庭團聚	58042	38403	96445
工作	1323	3981	5304
就學	3516	9134	12650
其他	269	418	687
申請資料遺失	2467	2613	5080
總數	87516	83802	171318

資料來源：歐盟委員會，網址：

[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8.\\_se\\_emn\\_ncp\\_small-scale\\_study\\_iv\\_family\\_reunification\\_final\\_17dec07en\\_version\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8._se_emn_ncp_small-scale_study_iv_family_reunification_final_17dec07en_version_en.pdf)。

為使家庭團聚，若有配偶、未婚夫(妻)、父母或子女等為瑞典人，該外籍家屬可申請居留或移民至瑞典。以統計數量而言，自 2004 年起瑞典家庭團聚之申請案起逐年增加，至 2011 年已累計 25 萬件之申請，平均每年約有 3 萬多件申請<sup>24</sup>。然，隨著新政策之通過，瑞典移民局應義務提供 DNA 分析予申請家庭團聚<sup>25</sup>者，父母子女親屬關係之認定轉趨簡易，導致尤其來自索馬利亞之家屬，能更輕鬆進入瑞典，因此 2012 更多的申請案被提出，約有 5 萬 5 千件，若再累加 2013 年預估之數量，則 2012、2013 僅於兩年間，瑞典將會有 11 萬 2 千件家庭團

<sup>24</sup> Report: Sweden's Muslim population increase to a shocking 5.6 percent in only 8 years, The muslim issue worldwide,

<http://themuslimissue.wordpress.com/2013/02/03/report-swedens-muslim-population-increase-to-a-shocking-5-6-percent-in-only-8-years/>(last visited September 26, 2013).

<sup>25</sup> Immigration of family members, Government Offices of Sweden,

<http://www.government.se/sb/d/14293/a/159040>(last visited September 26, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

聚之申請通過<sup>26</sup>。另外，依據歐盟 2010 年對瑞典之統計資料顯示，以家庭團聚為由共 1325 件之案例中，高達 1145 件是以配偶名義申請進入瑞典，其餘 95 件才是以父母子女名義進入瑞典<sup>27</sup>。由此可推知，依家庭團聚申請進入瑞典者，多為瑞典之外籍婚姻移民。

### 三、瑞典婚姻移民之相關政策與法令

瑞典移民政策之訂定係由政府與議會決定方向，再由中央政府、地方政府和非政府組織相互配合運作。瑞典移民局 (The Swedish Migration Board) 由瑞典政府每年編列預算維持運作，目前負責移民、難民、遣返和公民權等相關業務之執行<sup>28</sup>。若當事人對移民局之個案處理不服，可以選擇上訴斯德哥爾摩行政法庭、哥德堡行政法庭或馬爾默行政法庭，三個移民法庭中任一個，若仍不服判決，則可再上訴至更高的移民法院 (斯德哥爾摩上訴行政法院)<sup>29</sup>。由於本文之討論係以婚姻移民之勞動保障政策為主，因此以下將以婚姻移民取得瑞典公民身分與婚姻移民之就業為論述重點。

---

<sup>26</sup> Report: Sweden's Muslim population increase to a shocking 5.6 percent in only 8 years, The muslim issue worldwide, <http://themuslimissue.wordpress.com/2013/02/03/report-swedens-muslim-population-increase-to-a-shocking-5-6-percent-in-only-8-years/> (last visited September 26, 2013).

<sup>27</sup> European Commission, Misuse of the Right to Family Reunification Marriages of convenience and false declarations of parenthood, [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/0a\\_emn\\_misuse\\_family\\_reunification\\_study\\_publication\\_bf\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/0a_emn_misuse_family_reunification_study_publication_bf_en.pdf) (last visited September 30, 2013).

<sup>28</sup> 楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策，頁 22-23，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011 年 12 月。

<sup>29</sup> 楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策，頁 22-23，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011 年 12 月。

(一) 取得瑞典公民權

依瑞典公民法(Swedish Citizenship Act )之規定，外籍人士於瑞典居住滿 5 年以上便能申請瑞典之永久居留權<sup>30</sup>，且在多數情況下，花費相同時間，亦能歸化成為瑞典公民<sup>31</sup>；另若申請歸化者之同居伴侶或配偶為瑞典公民，且雙方婚姻或同居關係持續至少 2 年者，則僅需居住 3 年以上，便可提出申請<sup>32</sup>。2001 年後，瑞典接受雙重國籍，申請歸化者若其原國籍國家法律許可，即可保留原生國家國籍並同時擁有瑞典國籍<sup>33</sup>。因此，申請並獲得瑞典公民身分較申請獲得歐洲其他國家之公民身分容易<sup>34</sup>。然而，依申請歸化者是否來自北歐國家有不同之注意事項，茲分述如下：

1. 申請人之母國為北歐國家

申請人必須年滿 18 歲，居住於瑞典滿 5 年，且於過去 5 年內沒有人監或其他形式之刑事拘留。若申請人擁有瑞典籍 18 歲以下未婚子女之監護權，或共同監護未婚子女之配偶為瑞典籍，則申請人亦可申請成為瑞典公民<sup>35</sup>。

---

<sup>30</sup> Aliens Act , Chapter 3a., Section 6.

<sup>31</sup> You must have been living in Sweden for a certain period, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/499\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/499_en.html) (last visited July 3, 2013).

<sup>32</sup> 楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策，頁 30，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011 年 12 月。

<sup>33</sup> Swedish Citizenship, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/sb/d/2188/a/19449> (last visited July 3, 2013).

<sup>34</sup> Christian Joppke, Multicultural Citizenship 251 (2002) ，轉引自楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策，頁 26-27，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011 年 12 月。

<sup>35</sup> Notification of citizenship - Nordic citizens, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/278\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/278_en.html) (last visited September 30, 2013).

## 2. 申請人母國非北歐國家

申請人必須提出身分證明文件，年齡必須年滿 18 歲，持有瑞典永久居留證，曾在指定時間內居住於瑞典，並且已經適應瑞典之生活環境<sup>36</sup>。

申請家庭團聚是另一個歸化瑞典的方式，申請家庭團聚者，必須為配偶、未婚夫(妻)，同居伴侶、父母或子女，其申請之規定與程序與前述直接移民瑞典者不同，以下僅依申請人之不同身分分述如下：

### 1. 申請人為瑞典公民

當申請人為瑞典公民，則依申請人替誰申請又可分為<sup>37</sup>：

(1) 配偶：如果被申請人已與瑞典公民結婚，則尚須於瑞典稅務局 (Swedish Tax Agency) 登記。

(2) 未婚夫(妻)或同居者：如果被申請人是申請人的未婚夫(妻)或同居者，會有居留證的核發。

(3) 未滿 18 歲之子女：若被申請人為未滿 18 歲之子女，則可於瑞典申請居留，與其父母共同生活。

(4) 其他親屬：被申請人若是申請人之其他親屬，只有在極特殊的情形下，例如申請人之其他親屬若在其母國便已極度依賴申請人生活，且依賴之程度並未因為申請人之移居瑞典而有改變，甚至更加嚴重，此時方可開放居留許可。

---

<sup>36</sup> [Requirements for citizenship, Migrationsverket](#),

[http://www.migrationsverket.se/info/276\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/276_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>37</sup> [Requirements to be granted a residence permit, Migrationsverket](#),

[http://www.migrationsverket.se/info/3419\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3419_en.html) (last visited October 3, 2013).



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

申請人替家屬申請居留，必須攜帶以下文件：護照與結婚證明書，如果可能還應附送結婚登記表；申請人之瑞典公民登記證；於瑞典之房屋租賃契約或購買證書，證明其家屬與申請人共享一個家庭；出生證明或親屬關係證明（適用於未成年子女）；監護人書面同意書（適用於未成年子女）；親屬證明（適用於申請其他親屬居留瑞典時）；相互依賴之證明（適用於申請其他親屬居留瑞典時）；與移居瑞典之近親家屬共同生活之證明（適用於申請其他親屬居留瑞典時）<sup>38</sup>。

然事後若是發現申請人之申請程序錯誤、申請人捏造與家屬之關係、申請人與其家屬之關係並非真實、申請人不打算與其家屬居住在一起，則此項居留於瑞典之申請可能會被拒絕<sup>39</sup>。

#### 2. 申請人為歐盟或歐洲經濟區之公民

依申請人之家屬是否來自歐盟或歐洲經濟區又可分為：

（1）如果申請人之家屬是歐盟或歐洲經濟區之公民：申請人除備妥個人與家屬之身分證明文件，以及於瑞典之居住權登記外，依該家屬之身分備齊不同之文件。若該家屬為申請人之配偶，則申請人應備妥結婚證書之副本或其他相同效力之文件；若僅為同居者，則須備有相關文件證明其與申請人居住一起，例如相同之地址等；若該家屬為未成年之子女，則應備妥顯示父母姓名之出生證明副本；若該家屬為年滿21歲之未婚子女或其他近親家屬，則應提供文件證明該家屬在生活上必須依賴申請人或申請人之配偶<sup>40</sup>。

---

<sup>38</sup> How to apply for a residence permit, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3419\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3419_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>39</sup> Requirements to be granted a residence permit, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3419\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3419_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>40</sup> If you are an EU/EEA citizen, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/7354\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7354_en.html) (last visited October 3, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

(2) 如果申請人之家屬是歐盟或歐洲經濟區以外國家之公民：申請人須備妥該家屬護照副本與申請文件，且須提出申請人於瑞典居住權之證明。另依該家屬之身分，應備齊不同之文件，與家屬為歐盟或歐洲經濟區之公民相同<sup>41</sup>。

3. 申請人為瑞典生活之居民，然其母國為歐盟以外之國家：除申請人應備妥護照外，其申請程序與文件，與申請人為瑞典公民相同<sup>42</sup>。

綜上所述，因婚姻欲移民至瑞典者，若非已有未成年子女與瑞典籍配偶共同監護，即必須依家庭團聚申請居留逾 3 年方可歸化為瑞典籍。

### (二) 婚姻移民於瑞典之就業

關於瑞典婚姻移民，2010 年聖安德魯斯大學研究發現，過去 15 年間，原生國家較貧窮之女性嫁到瑞典之比率上升 44%，且原生國家越貧窮，與其瑞典籍丈夫之年齡差距越大，因此專家對這些女性婚姻選擇之自由產生疑慮。另外，根據 Dr Maarten van Ham 和其瑞典同事所蒐集 1990 年至 2004 年間 4 萬組國際婚姻（夫妻一方移民至瑞典結婚）相關實例（案例中一半是婦女嫁至瑞典），發現這段期間來自亞洲、俄羅斯和南美洲之女性婚姻移民比率增加，但是，瑞典婦女在歐洲、北美、非洲和美國其他地方尋找她們男性伴侶之比率也明顯增加<sup>43</sup>。

---

<sup>41</sup> If you are from a country outside the EU, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/7518\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7518_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>42</sup> Requirements to be granted a residence permit, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3412\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3412_en.html) (last visited October 3, 2013). How to apply for a residence permit, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3413\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3413_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>43</sup> Study identifies increasing 'marriage migration' to Sweden, PHYS.ORG,  
<http://phys.org/news/2010-10-marriage-migration-sweden.html#jCp>(last visited October 3, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

由此可推知，婚姻移民遠嫁至瑞典，或是為改善原生家庭經濟狀況或是為促進本身未來之經濟狀況，然因其瑞典配偶大多屬瑞典社會之底層，因此婚姻移民即使遠嫁至瑞典，仍無法供給原生家庭，甚至無法維持瑞典家庭之生活，固婚姻移民應傾向於瑞典就業，增進其達成目標之可能。

在瑞典，若為歐盟或歐洲經濟區之公民，則無需申請工作許可，於進入瑞典時可直接開始工作<sup>44</sup>。若為申請於瑞典家庭團聚，歐盟或歐洲經濟區公民之家屬，亦無需申請工作許可，於進入瑞典時可直接開始工作<sup>45</sup>。若為非歐盟與歐洲經濟區之公民，則不需要工作許可之情形，包含下列幾種狀況：持有瑞典之永久居留證、有瑞典就學之居留證、客座研究員之居留證、持有工作許可義務豁免之尋求庇護者等<sup>46</sup>。然若跟隨母國非歐盟或歐洲經濟特區之勞工而至瑞典之家屬，亦須獲得工作許可方能就業<sup>47</sup>。若申請人居留於瑞典，則須申請工作許可之情形包含：要擴展目前之工作許可、轉換雇主或職業、在尋求庇護時已獲得工作，縱庇護要求被拒絕，然已獲得對價繼續於瑞典工作、成為對於勞工需求量很大之雇主、或是因家庭團聚而取得瑞典之居留，惟家庭團聚關係已終止<sup>48</sup>。又依瑞典移民局 2013 年之統計資料，持有

---

<sup>44</sup> EU citizens and their families, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/5977\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/5977_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>45</sup> Permits for family members of EU citizens, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/7274\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7274_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>46</sup> If you are a citizen of a non-EU country, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/160\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/160_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>47</sup> Permits for family members, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/518\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/518_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>48</sup> If you are already in Sweden, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/575\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/575_en.html) (last visited October 3, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

簽證而申請工作許可者，僅有 52 例<sup>49</sup>。綜上所述，既然因家庭團聚而進入瑞典之歐盟或歐洲經濟區等地之家屬，無須取得工作許可便能工作，則與瑞典公民婚嫁者，亦無須取得工作許可便得於瑞典工作。再者，若瑞典之婚姻移民需取得工作許可方能工作，以瑞典眾多之婚姻移民，2013 年持簽證申請工作許可者，不應僅有 52 例。既然婚姻移民無須取得工作許可便能於瑞典工作，則若已取得瑞典公民權者應可認為與瑞典公民並無二致；若僅取得於瑞典之居留權，與瑞典公民亦僅有投票權、被選舉權及是否能從事軍警或國家安全人員之差異<sup>50</sup>，因此下文將以瑞典政府針對婚姻移民之「移民身分或外籍勞工」，及因「移民身分或外籍勞工」所導致之就業上困境等，相關政策法律規定為論述重點，並且不再區分移民與婚姻移民之差別。

### (三) 移民就業保障相關政策與法律

#### 1. 瑞典之移民融合政策(Swedish integration policy)

瑞典之移民融合政策以平等為目標，希冀創造不分民族與文化背景、義務及機會均等的瑞典社會。本政策以提供移居瑞典第 1 年之新移民支持性措施做為開端，希望能達成下列 7 項目標<sup>51</sup>：

##### (1) 更迅速提供新移民關於瑞典社會之介紹。

---

<sup>49</sup> Statistics, Migrationsverket ,

<http://www.migrationsverket.se/download/18.43648b4513b902d42695596/Beviljade+arbetstillst%C3%A5nd+2013+-+Work+permits+granted+2013.pdf> (last visited October 3, 2013).

<sup>50</sup> Swedish Citizenship, Government Offices of Sweden,

<http://www.government.se/sb/d/2188/a/19449> (last visited July 3, 2013).

<sup>51</sup> Swedish integration policy , Government Offices of Sweden,

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf> (last visited October 7, 2013).

- (2) 讓更多移民擁有工作。
- (3) 能於學校實行更有效之性別平等教育。
- (4) 更多針對成年移民之教育訓練，並且使成年移民有更好的語言表達能力。
- (5) 有效的反歧視措施。
- (6) 控制普遍的社會排斥性。
- (7) 促進瑞典社會價值觀多元化。

此項政策的執行必須由各部會部長、委員、機構進行整合，例如就業市場一體化應由勞工部門負責；若是失業問題，無論國籍或出生地，則應由公共就業機構負責；各地政府則須負責移民之教育與住房問題<sup>52</sup>。另外，該政策為幫助移民尋找工作，除幫助移民學習語言外，也開始注意移民舊有之工作能力與工作經驗，並且希望與移民於瑞典之住居結合，使移民能尋得於住居附近之工作。對於瑞典境內之企業，瑞典政府亦給予減稅，促進企業創造良好就業環境與增進就業機會，使失業之移民返回勞動市場，失業之年輕移民，亦幫助其返回工作單位，或促進其再學習。對於瑞典境內移民者創立之企業，往往融資困難，因此瑞典政府於此政策中，特別針對移民者之企業提供諮詢服務與融資機會，幫助移民者之企業。至於歧視問題，瑞典於 2009 年通過反歧視法，以更有效、更透明之監管方法打擊對移民的歧視<sup>53</sup>。

## 2. 瑞典勞動力市場介紹之政策

---

<sup>52</sup> Swedish integration policy , Government Offices of Sweden, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf> (last visited October 7, 2013).

<sup>53</sup> Swedish integration policy , Government Offices of Sweden, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf> (last visited October 7, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

瑞典過去無論是要給予移民社會救助或是獎勵僱用移民之雇主等移民政策，一直是由各地政府負責，因此瑞典境內之移民融合政策極為紊亂。為了統一相關政策，避免移民尋找工作時間過長，並使移民能盡早對瑞典社會有所貢獻，瑞典政府於 2009 年改革移民政策，協助已有專業之移民迅速於瑞典找到工作<sup>54</sup>。由瑞典中央政府負責居間協調，瑞典地方政府雖無須再負責為移民介紹工作之任務，然仍必須關注當地新移民，通知公共就業服務機構提供瑞典社會之介紹。另外，成年移民之教育、移民住居提供、青少年或孩童初次接觸瑞典社會之輔導，以及幫助移民取得市民權利等仍是地方政府之責任<sup>55</sup>。公共就業服務機構會協助移民取得居留許可，於移民取得瑞典之居留許可後，考量移民之能力並參考移民未來於瑞典之住居，為移民尋找到住所附近之工作，或讓移民能居住於工作場所附近<sup>56</sup>。另外，介紹瑞典勞動市場之措施，係依個人之能力以及過往之就業訓練所訂，也正因為是量身訂做，所以介紹的時間最長可以達 24 個月，最短則依個案而定。移民若接受介紹，並且迅速融入瑞典社會擁有工作，會獲得由瑞典中

---

<sup>54</sup> Government Reform to Speed Up the Introduction of New Arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf> (last visited October 7, 2013).

<sup>55</sup> Government reform to speed up the introduction of new arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf> (last visited October 7, 2013).

<sup>56</sup> Government reform to speed up the introduction of new arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf> (last visited October 7, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

央政府委由公共就業服務機構發放之獎勵<sup>57</sup>。針對於瑞典居住滿 1 或 2 年以上之移民，尚未獲得工作者，該介紹指南亦會指示公共就業服務機構提供 6 個月之協助，除協助移民尋找工作外，亦可接受教育訓練<sup>58</sup>。

#### 3. 瑞典針對外國出生(含移民)勞動力之政策：

於 2010 年 12 月 1 日生效之新政策，包含下列幾項<sup>59</sup>：

(1) 使雇主在壓力較小的情形下僱用移民：瑞典政府為了幫助移民能更迅速的進入瑞典勞動市場，以補貼僱用被授予居留證移民之雇主，該移民 80%之工資 24 個月，作為激勵。

(2) 實習工作：另外，針對有工作能力限制或沒有工作經驗之勞工，瑞典政府提供實習之機會，使勞工有機會學習並熟悉新技能，進而表現自己，尋找適合自己的職位，並於實習工作結束時，能受實習單位僱用。

(3) 教育與培訓活動：瑞典之公共就業服務機構會為登記之移民，提供職業培訓活動。

---

<sup>57</sup> Government reform to speed up the introduction of new arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf> (last visited October 7, 2013).

<sup>58</sup> Government Reform to Speed Up the Introduction of New Arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf> (last visited October 7, 2013).

<sup>59</sup> Labour market initiatives for people born abroad, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/sb/d/16236/a/220788> (last visited October 3, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- (4) 開始新工作：對於長久失業或某些剛進入瑞典擁有居留證前 3 年之移民，瑞典政府會提供雇主雙倍的社會保障款或財政援助，鼓勵雇主之僱用。

另外，針對不會瑞典語之勞工(包含移民)，瑞典政府則提供免費之語文教育，目的是希望外籍勞工(含移民)能獲得讀寫說瑞典語之能力，使語言不至於成為外籍勞工(含移民)融入瑞典生活或尋找工作之阻礙，並進而提高外籍勞工(含移民)之就業前景。另外，除了上述免費的語言課程外，瑞典當地學校也有其他付費課程，能幫助移民者短時間內學會瑞典語，而且許多雇主亦願意支付勞工學習語言之課程費用，因此在瑞典受僱前，針對語言學習部分必須先詢問清楚。最後，若外籍勞工(含移民)擔心學習課程影響工作，也可以選擇夜間課程(白天工作)或使用線上教學，當然亦可以於抵達瑞典前，先於各地與瑞典學院有合作協議之大學中學習瑞典語<sup>60</sup>。

### 4. 身為瑞典勞工之社會保障

移民者於瑞典工作得獲得之社會保障，以下說明之：

- (1) 帶薪病假：除生病第 1 天為等待期，雇主並不會給薪外，第 2 天起雇主會支付勞工 80% 的工資，直到第 13 天。13 天過後，將改由瑞典社會保險局(Försäkringskassan)補償生病勞工，同樣是約為 80% 工資。若勞工生病超過 180 天，則可申請 15 個月內，最多 364 天的病假福利。惟須注意，勞工享有病假福利超過 7 天，就必須附上醫生證明。

---

<sup>60</sup> 楊婉瑩、曾昭媛，我國婚姻移民政策措施之影響評估與因應對策，頁 44，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，2011 年 12 月。Sweden.se-the official gateway to Swenden，

<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Move-to-Sweden/Learning-Swedish/>(last visited July 4, 2013).



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

另外，在一些較高級的勞工健康防護系統中，雇主會贊助勞工健身房會員資格，甚至允許勞工利用工作時間中的 1 小時使用健身房，每週鍛鍊遠離疾病。

(2) 育嬰假：為使勞工除擁有工作外，能同時兼顧家庭，育嬰假是瑞典一個重要的政策。該育嬰假，最長可休滿 480 天，由父母共享，其中 60 天為體現性別平等，鼓勵家庭內共同負責，是保留給父親的，且尚有 10 天之額外給付，供父親於子女出生時前往探視。這 480 天休假期間的給薪，分為二階段：前 390 天給付 80% 之工資、剩下 90 天則給付 180 瑞典克朗。而為使此制度能靈活運用，父母可選擇長時間、單天或部分時間休假，育嬰假中有 60 天還可保留至子女年滿 8 歲前使用。

(3) 失業工資：此種福利必須勞工是保險計畫成員之一方能享有，而該保險計畫由工會負責辦理，費用與相關福利因勞工所在區域及加入之保險計畫不同。失業工資僅保障勞工生活標準，且勞工領取失業工資，必須積極尋找工作，並且願意申請由公共就業服務機構給予就業建議。附帶一提，所領取之失業工資視為工資，故仍須繳納稅金。

(4) 退休金：瑞典之退休金以金字塔型分三級：第一級為國家所提供之社會保險、第二級為經過集體協商後，雇主為勞工投保之職業保險、第三級為私人存款與保險。另外，國家給付之社會保險，雖然是由國家控制，由雇主負責給付基底，但是該筆款項仍是由勞工所控制，勞工可以決定要將此退休金額存放於那裡。惟若勞工要提前退休，則該筆退休金仍須於年滿 61 歲方能請領，且請領金額不變；若勞工超越正常工作年齡 65 歲繼續工作，則退休金當然繼續累積。

#### 5. 瑞典反歧視法(Discrimination Act)

瑞典之法律禁止所有種族、宗教、性別、性傾向、年齡或肢體障礙之歧視。意味著，瑞典法律保障每個人於公共或工作場所之平等。而於就業上，無論是故意或是無心，禁止歧視當然適用於所有雇主及僱員等所有人員。一般而言，就業上之歧視，最嚴重的情況下，將導

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

致受歧視者之工資、就業條件、晉升機會受到不公平待遇。若有勞工指控遭歧視，用人單位就必須負起調查之責任，並應對整起歧視事件採取適當之措施。然若用人單位違法未開啟調查或未採取適當之措施，則雇主將被要求賠償損失。另外，值得一提的是，瑞典之文化風氣不能容忍歧視，尤其是性別歧視或種族主義。瑞典身為一個國家，標榜平等，也因此，瑞典可以被認為是世界上最平等的國家<sup>61</sup>。

2009年瑞典政府為了打擊直接或間接之歧視行為，通過新的反歧視法。這部法律融合並且取代了7部法律，包含：機會平等法(the Equal Opportunities Act)、反民族或宗教起源理由之工作生活歧視之措施(the Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or Other Religious Faith)、禁止歧視身心障礙者之工作生活(the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act)、禁止歧視性別理由之工作生活(the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation Act)、大學學生同等待遇法(the Equal Treatment of Students at Universities Act)、舊的反歧視法(the Prohibition of Discrimination Act)以及禁止對兒童或學生歧視或其他羞辱待遇法(the Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students)<sup>62</sup>。

---

<sup>61</sup> Employee rights, Sweden.se-the official gateway to Sweden,

<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market/Employee-rights/>(last visited October 3, 2013).

<sup>62</sup> New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman, Government Offices of Sweden,

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

這部新的反歧視法以性、變性、民族、宗教、身心障礙、性傾向即年齡等，為主要禁止歧視之項目，其中年齡與變性是這部法律新增之禁止歧視項目。並且，這部法律以涵蓋個人生活之各種面向，包含：工作、生活、教育、勞動市場政策、就業活動、取得執照、居住、公共活動、健康、醫療、社會服務、社會保險、失業保險、金融等。另外，這部法律中新增了新處罰，除了提高歧視受害者之補償外，也會對歧視者造成威攝。在工作生活方面，依據舊歧視法所應採取之積極措施行為，仍應繼續適用，僅有兩項變革：其一，3年實施1次同工同酬、兩性平等、薪資檢討之計畫，而非舊法規定1年1次；其二，第一項的改變適用於僱用25人以下之雇主，而非舊法規定適用於10人以下之雇主；最後，在這部法律中，過往之反歧視委員辦事處將被淘汰，而以平等監察員取代之<sup>63</sup>。

#### 四、瑞典婚姻移民就業之爭議問題

在瑞典，婚姻移民無須取得工作證便可工作，因此其在就業上面對之困境主要為就業歧視。近來，瑞典人民對移民之歧視(包含就業歧視)日趨嚴重，主要原因為瑞典之失業率居高不下，移民被認為是瑞典人民之競爭對手，若移民數量持續擴張，不僅就業市場會為移民所佔滿，瑞典之社會福利等亦須傾注極大資金予移民，導致瑞典政府雖極力提倡反歧視；對於移民之政策規劃試圖達到盡善盡美；對於難民與尋求庇護者之認可條件，相對全球其他國家較寬鬆，然瑞典社會對待

---

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/80/10/4bb17aff.pdf>(last visited October 7, 2013).

<sup>63</sup> New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman, Government Offices of Sweden,

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/80/10/4bb17aff.pdf> (last visited October 7, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

移民之氛圍卻與瑞典政府完全相反，充滿歧視。以下將以瑞典社會對待移民(當然包含婚姻移民)之就業歧視為詳細論述。

### (一) MIPEX 對於瑞典移民就業之評量

移民整合政策索引(Migrant Integration Policy Index, 簡稱 MIPEX)為英國於2004年所建立<sup>64</sup>, 對歐盟各國、挪威、瑞士、加拿大、美國, 以及新加入之韓國等國<sup>65</sup>之移民政策的一套詳細完整之評估指標。該指標共分為7大類別, 包含: 勞動市場的流動性(Labour Market Mobility)、家庭團聚(Family Reunion for Third-Country Nationals)、教育(Education)、政治參與(Political Participation)、國籍取得(Access to Nationality)、反歧視(Anti-Discrimination)等7類別, 每次評估乃依各類別下所屬4項指標總共148項細項指標個別判斷而成, 經由長時間之追蹤, 藉以達到對各國移民政策之檢討, 並促進與其他國家間移民政策之比較交流與學習, 進而協助各國將移民政策應用於現實案例, 創造更理想之政策<sup>66</sup>。

2010年MIPEX整合2008年至2010年之相關資料進行各國移民政策評估, 並由瑞典再度取得友善、平等國家之冠。該份評估報告中, 對瑞典之概況分析提到, 瑞典於評估年度期間, 接納更多的外籍學生與申請家庭團聚者, 保障外來移民之居留權與公民權, 並通過新政策, 使其享有高程度之平等權, 並且依個人不同所需, 如: 瑞典語言學習或勞動市場介紹等, 提供不同之服務, 進而促進移民更快自給自足融入瑞典當地社會。若就移民(包含婚姻移民)之勞動保障而言, 本次評估著重於就業之平等、勞動力市場介紹、反歧視法等, 詳述如下<sup>67</sup>。

---

<sup>64</sup> 楊婉瑩、曾昭媛, 我國婚姻移民政策之影響評估與因應對策, 頁 50, 行政院研究發展考核委員會委託研究報告, 2011 年 12 月。

<sup>65</sup> What is MIPEX?, MIPEX, <http://www.mipex.eu/> (last visited October 13, 2013).

<sup>66</sup> What is MIPEX?, MIPEX, <http://www.mipex.eu/> (last visited October 13, 2013).

<sup>67</sup> Sweden, MIPEX, <http://www.mipex.eu/sweden> (last visited October 14, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

因為瑞典之新政策，移民進入瑞典僅需取得 1 年之工作許可(婚姻移民如上述，依配偶身分或自身是否擁有永久居留權，決定是否須取得工作許可)，則無論是否為歐盟之人民均獲得勞動市場介紹之機會，藉由了解勞工過往之工作經驗與所具備之能力，針對個別勞工介紹不同之工作或予以培訓。而該項勞動市場介紹政策使瑞典異於其他國家，提供針對性措施，不忽略移民與勞工之培訓。惟須注意各部門是否支持該項政策之實行，否則該政策對於移民之用處便不大。另外，報告中亦指出，過去對於婦女與難民等長時間等待工作者，應住居所遠離直轄市，因此能獲得之輔助不多，則本項政策為改善此一情形，將評估瑞典境內各城市之表現與對待移民之措施予以財政獎勵。另外，反歧視法則因為更平等的立法，且使瑞典境內掌管反歧視相關業務之機構與權責夠清楚明瞭，更能有效率處理歧視問題，而獲得 MIPEX 讚揚<sup>68</sup>。

#### (二) 移民失業與瑞典社會對於移民越趨排斥

2013 年 5 月 13 日瑞典胡斯比(斯德哥爾摩以西)，警察開槍打死一名 69 歲、被拒絕給予瑞典國籍、將自己反鎖在住處之老翁。2013 年 5 月 19 日該地區憤怒之青年暴動，暴動持續一個多禮拜。胡斯比社區居民大多為第一代移民或第二代移民，暴動發生後，當地移民認為這是對警察暴行的反抗，同時指稱自己不被瑞典社會當人看待<sup>69</sup>。針對這次的暴動事件，許多瑞典學者、觀察家、政治家否認與移民政策有任何關係。但是大部分的人仍然認為缺乏就業機會、社會排斥、生

---

<sup>68</sup> Sweden, MIPEX, <http://www.mipex.eu/sweden> (last visited October 14, 2013).

<sup>69</sup> Malin Rising, 2nd day of riots in Stockholm suburb shakes Sweden, The Big Story, May 21, 2013, <http://bigstory.ap.org/article/4-arrested-after-more-riots-stockholm-suburb> (last visited July 5, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

活條件差、不平等，才是這次事件的主要原因<sup>70</sup>。瑞典首相 Fredrik Reinfeldt 針對這次之暴動則表示：「這是一個不正常的事件，胡斯比社區在其任期內就業機會增加、犯罪率下降。<sup>71</sup>」而瑞典司法部長 Beatrice Ask 卻認為：「社會排斥會嚴重導致許多問題。<sup>72</sup>」

瑞典慷慨的福利措施與庇護政策，吸引全球戰亂地區的難民湧入，近年來又以母國為穆斯林國家之人民移入人數最多。然而 2010 年秋天，瑞典極右派政黨憑藉著反移民主題，成功得獲得 6% 的選票進入瑞典議會。於此同時，瑞典政府無法再忽視瑞典人民質疑該國移民政策之心聲。瑞典曾經有大量的船廠與紡織廠需要動力注入，而在這些產業消失後，瑞典政府已不再開放勞動移民，惟基於人道無法拒絕申請家庭團聚之移民與難民。然這些新進瑞典之移民卻無法於瑞典取得工作機會，高比例之失業率，啃噬瑞典之社會福利。更甚者，有些移民無法返回母國卻也不願意融入瑞典社會，引起瑞典人民之極端反感<sup>73</sup>。

又根據經濟合作與發展組織(OECD)2011 年之報告，瑞典貧富差距

---

<sup>70</sup> Margaret Wente, Sweden's immigration consensus is in peril, *The Globe and Mail*, June.1.2013, <http://www.theglobeandmail.com/commentary/swedens-immigration-consensus-is-in-peril/article12292515/> (last visited July 5, 2013).

<sup>71</sup> Malin Rising, 2nd day of riots in Stockholm suburb shakes Sweden, *The Big Story*, May 21, 2013, <http://bigstory.ap.org/article/4-arrested-after-more-riots-stockholm-suburb> (last visited July 5, 2013).

<sup>72</sup> 2013 Stockholm riots, Wikipedia, [http://en.wikipedia.org/wiki/2013\\_Stockholm\\_riots](http://en.wikipedia.org/wiki/2013_Stockholm_riots) (last visited July 5, 2013).

<sup>73</sup> Suzanne DALEY, Swedes Begin to Question Liberal Migration Tenets, *The New York Times*, February 26, 2011, [http://www.nytimes.com/2011/02/27/world/europe/27sweden.html?pagewanted=1&\\_r=3&hp](http://www.nytimes.com/2011/02/27/world/europe/27sweden.html?pagewanted=1&_r=3&hp) (last visited October 14, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

逐漸擴大<sup>74</sup>，必須增加就業機會方能有效解決問題<sup>75</sup>。但是同樣是經濟合作與發展組織(OECD)針對瑞典國家概況之研究數據則顯現，瑞典失業率，雖於 2006 年至 2008 年間有趨緩的現象，然卻於 2010 年飆至高峰，於 2011 年才略微下降，且即使 2011 年略有下降，然依 2004 年至 2011 年整體而觀，仍可發現瑞典失業率一直維持於 7.5%左右(參見表 3.2)。而若比較 2005 年與 2011 年兩年之失業率，可發現失業之比率從 2005 年略低於 2011 年，而瑞典土生土長男女失業比率，亦有微幅增長。但是若比較土生土長瑞典人民與移民失業比率便會發現，移民失業率始終高於土生土長瑞典人，而且差距逐漸拉大，尤其是男性(參見表 3.3)<sup>76</sup>。

表3.2 瑞典2004-2011年的失業率

失業率 (%)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
勞動人口總數	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.4	7.5
男性勞動者	7.6	7.7	6.9	5.9	5.9	8.6	8.5	7.5
女性勞動者	7.1	7.6	7.2	6.4	6.5	8.0	8.3	7.5
長期失業者	18.9	..	..	13.0	12.4	12.8	16.6	17.2

資料來源：經濟合作與發展組織(OECD)

[http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-sweden\\_20752288-table-swe](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-sweden_20752288-table-swe)

<sup>74</sup> K.L., Is the integration of immigrants failing? The Economist, May 25, 2013, <http://www.economist.com/blogs/charlemagne/2013/05/swedens-riots> (last visited July 5, 2013).

<sup>75</sup> OECD (2011), Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising, OECD, <http://www.oecd.org/sweden/49564868.pdf> (last visited July 5, 2013).

<sup>76</sup> Country statistical profile: Sweden , OECD, <http://www.oecd.org/sweden/49564868.pdf> (last visited July 5, 2013).

表3.3 瑞典2005年與2011年本國與外國出生者之失業率比較

失業率 (%)	2005 年	2011 年
瑞典出生男性	5.0	6.1
外國出生男性	8.1	16.0
瑞典出生女性	5.5	15.9
外國出生女性	12.5	5.9

資料來源：經濟合作與發展組織(OECD)

[http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-sweden\\_20752288-table-swe](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-sweden_20752288-table-swe)

### (三) 無限制之收容政策

在瑞典，移民政策另外一個問題便是，人道主義思想下，瑞典政府對於移民沒有配額與篩選。近年瑞典移民更是以難民及婚姻移民為大宗，這些人僅能勉強識字。良好之社會福利政策，雖然使這些移民擁有教育、就業培訓等福利，但是中東或非洲之文化與西歐世界不同，從宗教之重要性、婦女權利甚至是教養小孩之方式，都是文化衝突之延伸，同化無疑是一項艱難之挑戰。更糟糕的是，許多移民住在郊區，良好之福利政策，例如：提供公共設施、娛樂中心或免費之瑞典語言教學，卻讓這些社區與瑞典其他地方隔離<sup>77</sup>。

## 第二節 美國婚姻移民之概說

### 一、美國婚姻移民之現況

根據經濟發展與合作組織(OECD)對美國之國家概況資料顯示，美國 2011 年全國總人口有 3 億 9 百萬人，外國出生之人口佔總人口之

---

<sup>77</sup> Margaret Wente, Sweden's immigration consensus is in peril, The Globe and Mail, June.1.2013,

<http://www.theglobeandmail.com/commentary/swedens-immigration-consensus-is-in-peril/article12292515/> (last visited July 5, 2013).



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

13.1%<sup>78</sup>。但美國素來有民族大熔爐之稱，並且一直是移民者想像中的最後天堂，許多移民者為了抵達美國而非法入境，當然也有一些移民者以婚姻為名義取得美國國籍或者美國永久居留權(綠卡)，也因此美國之移民人口數量未來將不斷成長，民族也將更加多元，而每年蜂湧進美國的移民，亦為美國人口結構帶來變化，已經造成的政治影響是美國總統歐巴馬憑藉著 78%的非白人選民支持而連任，但是龐大數量的移民所帶來之影響不僅如此，美國人口普查局根據最新人口數據推斷，在 2043 年，白人也將成為美國少數民族<sup>79</sup>。

2012 年，美國已經約有 103 萬之合法永久居民，且大部分之移民 (53%) 被授予永久居留權時已居住於美國。若以移民理由視之，約有 66% 之新移民是基於家庭關係被授予，其中，因婚姻移民至美國者佔所案件數量之 26.5%，是各項理由中最高的(參見表 3.4)。若以移民者之原生國視之，前五名國家則分別為：墨西哥、中國、印度、菲律賓、多明尼加等，同時這 5 名國家從 2010 年開始幾乎沒有變動過，一直為美國移民數量最多之移民母國<sup>80</sup>。

---

<sup>78</sup> Country statistical profile: United States , OECD,

[http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-united-states\\_20752288-table-usa](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-united-states_20752288-table-usa) (last visited July 9, 2013).

<sup>79</sup> 美國人口普查局：白人 2043 年將成少數族，中國評論新聞網，2012 年 12 月 13 日，

<http://www.chinareviewnews.com/doc/1023/4/4/4/102344407.html?coluid=7&kindid=0&docid=102344407>，最後瀏覽日：2013 年 7 月 9 日。

<sup>80</sup> U.S. Legal Permanent Residents: 2012, Homeland Security,

[http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_lpr\\_fr\\_2012\\_2.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_lpr_fr_2012_2.pdf) (last visited July 9, 2013).

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

表3.4 2012年外國人取得美國永久居留權之類別總數與比率(僅擷取部分資料)

申請永久居留權的類別	2012年	
	總數	比率(%)
總數	1,031,631	100.0%
依親移民(配偶與直系親屬)	680,799	66.0%
依親移民(第一至第四優先親屬)	202,019	19.6%
美國公民的未婚子女	20,660	2.0%
外籍居民的配偶與子女	99,709	9.7%
美國公民的已婚子女	21,752	2.1%
美國公民的兄弟姊妹	59,898	5.8%
美國公民的直系親屬	478,780	46.4%
配偶	273,429	26.5%
父母	124,230	12.0%
子女*	81,121	7.9%
就業優先者	143,998	14.0%
工作優先者	39,316	3.8%
擁有高階學歷的專業人員	50,959	4.9%
技術性勞工、專業人員、非技術姓勞工	39,229	3.8%
特殊移民	7,866	0.8%
投資移民	6,628	0.6%
多樣性計畫	40,320	3.9%
難民與被迫害者	40,320	14.6%
難民轉換申請身分	105,528	10.2%
被迫害者轉換申請身分	45,086	4.4%
假釋	758	0.1%
其他項目	15,142	1.5%
出生在外國子女(父母其中一人是外籍居民)	643	0.1%
取消離境	6,818	0.7%

資料來源：U.S. Legal Permanent Residents: 2012 ,Homeland Security,  
[http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_lpr\\_fr\\_2012\\_2.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_lpr_fr_2012_2.pdf).

## 二、與婚姻移民有關之法律規定

### (一) 婚姻移民申請進入美國之相關規定

非原生於美國而在美國居留者，可分為「移民」與「非移民」。所謂「移民」在美國的移民體制下是指處於「合法永久居留」(Lawful Permanent Resident, 簡稱 LPR) 狀態者，亦即在美國取得永久居留權者；「非移民」則是指短期進入美國，被限制只能從事申請入美事由之相關活動之外國人。「合法永久居留」狀態為永久有效，與美國公民享有幾乎相同之權利。「合法永久居留」狀態可由護照上合法有效之 Form I-551 證明或 Form I-551 外國人登記卡(又稱綠卡)得知<sup>81</sup>。而透過婚姻取得移民資格(「合法永久居留」狀態)，可分為嫁娶美國公民或移民(同樣處於「合法永久居留」狀態)。透過婚姻卻尚未取得「合法永久居留」地位者，則必須申請非移民簽證，類型有兩種：K-1 未婚夫(妻)簽證或 K-3 簽證，以入境美國。這兩種簽證雖僅能維持申請人合法居留美國一段期間，卻是外國人取得婚姻移民地位(LPR 狀態)必經之路<sup>82</sup>。

依美國 2010 年 3 月最新修正，並於 2010 年 5 月實施之移民暨國籍法(Immigration and Nationality Act)規定，美國公民或移民(持有綠卡，即處於「合法永久居留」狀態者)欲申請其配偶入籍美國，除美國公民或綠卡持有者之身分證明文件如：有效之美國護照或副本、美國出生證明或副本、海外出生領事報告或副本、入籍證書或副本、公民權證書副本，或是綠卡證件或副本、外國護照上永久居留之證據外，尚須提供合法婚姻之證明，例如：結婚證書副本或婚禮現場兩人之合照等<sup>83</sup>。申請方式則依結婚時該配偶是否合法居留於美國而有不

---

<sup>81</sup> LPR status law & legal definition, Uslegal,

<http://definitions.uslegal.com/l/lpr-status/> (last visited august 9, 2013).

<sup>82</sup> DAVID W. GEARHART, APPLYING for SPOUSAL IMMIGRATION to the US, P9-10.

<sup>83</sup> Bringing Spouses to Live in the United States as Permanent Residents, U.S.

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

同。若結婚時該配偶已取得合法居留於美國之簽證，則除婚姻移民簽證之申請外(Form I-130)，另須申請變更該配偶之居留狀態(Form I-485)。婚姻移民之申請被拒絕，則變更配偶居留狀態之申請亦會被拒絕。若結婚時該配偶並未入境美國，則僅須申請婚姻移民之簽證(Form I-130)。美國婚姻移民申請入籍時，尚可同時申請該婚姻移民之工作許可(Form I-765)使婚姻移民於審核移民資格期間能合法於美國境內工作。該工作許可期限為一年，一次申請需要 90 至 120 天審核，因此為避免婚姻移民之工作許可出現空窗期，該工作許可可提前於期限屆至前 120 天申請<sup>84</sup>。

此外，美國公民之未婚夫(妻)可於婚禮前 90 天由該美國公民申請入境(K-1 未婚夫妻簽證)並美國舉行婚禮。該簽證屬於非移民簽證，因此若婚禮未於 90 天內舉行，則該未婚夫(妻)必須離開美國；反之，若婚禮舉行完畢，則應繼續申請變更居留狀態(Form I-485)，使該婚姻移民取得繼續居留於美國及於美國境內工作之權利。申請未婚夫(妻)簽證有許多的限制，例如：未婚夫(妻)簽證只能申請一次，而且入境美國之後不能在美國境內移動，亦不能將該簽證轉變為其他種類之非移民簽證；另外，取得未婚夫(妻)簽證者，要入籍美國，僅能與簽證上註明之配偶結婚，與其他人結婚，即使對象同樣是美國公民，或改以其他方式重新申請入籍美國，都不會申請通過。理論上，取得未婚夫(妻)簽證者即擁有於美國境內工作之權利。惟許多雇主仍以取得正是之工作許可證或美國社會安全卡(Social Security Card)為雇用條件，更甚者，美國地方社會安全局(Social Security Offices)有時亦

---

Citizenship and Immigration Services,

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=10093e4d77d73210VgnVCM100000082ca60aRCRD&vgnnextchannel=10093e4d77d73210VgnVCM100000082ca60aRCRD> (last visited July 19, 2013).

<sup>84</sup> DAVID W. GEARHART, APPLYING for SPOUSAL IMMIGRATION to the US, P25-28.

會忽略未婚夫(妻)簽證亦為一種工作許可<sup>85</sup>。

美國公民若在國外結婚，其配偶欲入籍美國必須申請婚姻移民簽證(Form I-130)。為避免婚姻移民簽證之申請曠日廢時，導致外籍婚姻移民無法至美國與該美國公民團聚，因此設置 K-3 簽證。該簽證與未婚夫(妻)簽證一樣須經由美國公民申請，且只是暫時之非移民簽證，但與未婚夫(妻)簽證不同的是，K-3 簽證是提供給已結婚者申請。申請 K-3 簽證同時亦須申請婚姻移民簽證，K-3 簽證期限為兩年並能透過申請再延長兩年，該簽證能使外籍婚姻移民居留於美國並且於美國境內移動<sup>86</sup>。

又若為非法入境美國而與美國公民結婚者，或與美國公民結婚後非法居留於美國者，於 2013 年前，法律規定這些非法居留的配偶雖然有權利取得居留權，轉為合法居留，但這些配偶必須回母國等待許可，惟因其曾有非法居留於美國的經歷，一旦離開美國，這些人會被禁止入境至少 3 年甚至長達 10 年才能再度進入美國，縱使他們已經是美國公民的配偶了<sup>87</sup>。上述規定雖有例外，但是豁免權的取得與取得永久居留權一樣困難<sup>88</sup>，因此這些擁有非法居留背景配偶的家庭，寧願隱

---

<sup>85</sup> DAVID W. GEARHART, APPLYING for SPOUSAL IMMIGRATION to the US, P17-20.

<sup>86</sup> DAVID W. GEARHART, APPLYING for SPOUSAL IMMIGRATION to the US, P21-24.

<sup>87</sup> Julia Preston, Tweak in Rule to Ease a Path to Green Card, , The New York Times, January 6, 2012,

[http://www.nytimes.com/2012/01/07/us/path-to-green-card-for-illegal-immigrant-family-members-of-americans.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2012/01/07/us/path-to-green-card-for-illegal-immigrant-family-members-of-americans.html?_r=0) (last visited October 17, 2013).

<sup>88</sup> Matt O'Brien, Foreign spouses, children to benefit from U.S. immigration policy change, San Joes Mercury News, January 3, 2013, [http://www.mercurynews.com/ci\\_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations](http://www.mercurynews.com/ci_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations)(last visited October 17, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

瞞，也不願提出申請，以免夫妻兩地分離<sup>89</sup>。2013年後，美國總統歐巴馬針對這項政策提出改革，使與美國公民結婚，卻非法居留美國的移民，獲得普遍赦免，其非法居留的紀錄可以消除，並且無須返國而合法居留美國，直到議會通過永久居留的法案，以減少美國非法居留之人口居高不下的情形<sup>90</sup>。

### (二) 就業歧視禁止相關規定

早期美國普通法將僱用關係視為一種任意關係，因此除非勞資雙方有明確相反的約定，否則勞資雙方皆可任意地終止僱用關係；換言之，無論雇主是否有正當理由，皆可單方面任意地拒絕僱用任何人，包括婚姻移民<sup>91</sup>。此外，由於受到普通法的影響，美國聯邦最高法院(the United States Supreme Court)到了二十世紀初仍主張除非勞資之間有相反之約定，否則任何限制雇主解僱受僱人權利的法律皆是違反憲法保障雇主契約自由(employer's liberty of contract)之規定<sup>92</sup>。美國聯邦最高法院在一九三〇年代中期改變其過去之主張，認為國會有權訂定法律規範雇主的僱用措施(employment practices)；換言之，當國會立法禁止雇主的就業歧視行為時，並不會違反憲法保障雇主的「自由

---

<sup>89</sup> Matt O'Brien, Foreign spouses, children to benefit from U.S. immigration policy change, San Joes Mercury News, January 3, 2013, [http://www.mercurynews.com/ci\\_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations](http://www.mercurynews.com/ci_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations)(last visited October 17, 2013).

<sup>90</sup> Julia Preston, Tweak in Rule to Ease a Path to Green Card, The New York Times, January 6, 2013, <http://www.nytimes.com/2012/01/07/us/path-to-green-card-for-illegal-immigrant-family-members-of-americans.html> (last visited July 9, 2013).

<sup>91</sup> 關於此點，參見 *Payne v. Western & A.R.R. Co.*, 81 Tenn. 507, 519-20(1884); *Martin v. New York Life Ins. Co.*, 148 N. Y. 117, 42 N.E. 416 (1895).

<sup>92</sup> 關於此點，參見 *Adair v. United States*, 208 U.S. 161, 28 S.Ct. 277, 52 L. Ed. 436(1908); *Coppage v. Kansas*, 236 U.S. 1, 35 S.Ct. 240, 59 L.Ed. 441(1915).

權」(liberty right)與「財產權」(property right)<sup>93</sup>。

「一九六三年同酬法」(Equal Pay Act of 1963, 簡稱 EPA)<sup>94</sup>係美國第一個全國性有關「平等就業」(fair employment)的法律。在一九六三年同酬法的規範下, 雇主對從事相同工作的男女受僱人須給付相同的報酬, 除非給付不同報酬的原因與性別無關(factor other than sex)。

「一九六四年民權法第七編」(Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 簡稱 Title VII)<sup>95</sup>是美國所有禁止就業歧視法律中影響層面最廣且最具代表性的立法<sup>96</sup>。一九六四年民權法第七編禁止雇主、勞工組織(labor organizations)及就業機構(employment agencies)因個人的種族(race)、膚色(color)、宗教信仰(religion)、性別(sex)以及原國籍(national origin)等因素, 拒絕予以僱用或予以解僱, 或在薪資、工作條件或工作待遇等僱用條件上給予差別待遇。為了回應聯邦法院在一九八八年至一九八九年之間針對就業歧視案件所做的判決, 國會於一九九一年修訂民權法(Civil Rights Act of 1991)<sup>97</sup>, 該法減輕了就業歧視案件原告之舉證責任、增加對提出「反向歧視」(reverse discrimination)訴訟的限制並大幅修正一九六四年民權法所規定之補償制度(remedies)。當美國國會議員為一九六四年民權法的立法在國會舉行辯論時, 曾有議員提案要將年齡納入該法的規範範圍內, 但此項提案之後遭到否決, 因此一九六四年民權法並無禁止年齡歧視的規定<sup>98</sup>。儘管當時國會拒絕將年齡歧視納入一九六四年民權法的規範內容, 但國會隨即指示當時的勞工部長(the Secretary of Labor)研究職場中的

---

<sup>93</sup> 關於此點, 參見 *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1, 57 S.Ct. 615, 81 L.Ed. 893 (1937).

<sup>94</sup> 29 U.S.C.A. §206(d)(1997).

<sup>95</sup> 42 U.S.C.A. §§2000e to 2000e-17(1997).

<sup>96</sup> 焦興鎧, 對我國就業歧視問題之探討(上), 勞工行政第 122 期, 頁 27, 1998 年。

<sup>97</sup> Pub. L. No. 102-166, 105 Stat. 1071 (codified as amended in scattered sections of 42 U.S.C.).

<sup>98</sup> MACK A. PLAYER, FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN A NUTSHELL 14 (1992).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

年齡歧視問題並提出相關的報告，勞工部長之後提出的報告名為「一九六五年中高齡美國勞工---就業年齡歧視」(Older American Workers---Age Discrimination in Employment(1965))，該項報告對職場中雇主對中高齡勞工的歧視問題有相當完整的論述，此項報告也因此成為制訂就業年齡歧視法的重要參考<sup>99</sup>。就業年齡歧視法(Age Discrimination Employment Act，簡稱 ADEA)<sup>100</sup>於一九六七年訂定，之後歷經數次修正。如同年齡歧視，身心障礙歧視並未被一九六四年民權法第七編所規範。美國國會於一九七三年方才制定「復健法」(Rehabilitation Act of 1973)<sup>101</sup>，使受到聯邦行政機構(federal executive agencies)、承攬聯邦政府契約者(federal contractors)或受聯邦政府資助者(federal grantees)歧視待遇的身心障礙者得以在該法的規範下得到救濟。美國國會之後又於一九九〇年通過「身心障礙美國人法」(American with Disabilities Act of 1990，簡稱 ADA)<sup>102</sup>，此法之適用範圍較復健法寬廣，可適用於所有身心損傷者。

在相關聯邦就業歧視法律的規範下，在美國被禁止的就業歧視的類型計有：(1)種族與膚色歧視；(2)性別歧視；(3)宗教歧視；(4)原國籍與公民身分歧視；(5)年齡歧視以及(6)身心障礙歧視。其中與婚姻移民在職場上受到差別待遇較為有關的為種族、膚色、原國籍與公民身分歧視，茲分述如下：

### 1.種族與膚色歧視

在美國，種族歧視的禁止係為保障求職人或受僱人不因其係「非裔美國人」(African American)、「亞裔美國人」(Asian American)、「愛斯基摩人」(Eskimos)、「夏威夷土著」(Native Hawaiians)、「美洲印地安人」(American Indians)、「拉丁裔美國人」(Hispanics)、「猶太人」

---

<sup>99</sup> MACK A. PLAYER, EMPLOYMENT DISCRIMINATION LAW 506 (1988).

<sup>100</sup> 29 U.S.C.A. §621, et esq. (1997).

<sup>101</sup> 29 U.S.C.A. §§701-794 (1997).

<sup>102</sup> 29 U.S.C.A. §§701-794 (1997).



(Jews) 或「白人」(Whites) 而在就業上受到差別待遇<sup>103</sup>。與種族歧視有密切關係的是「膚色歧視」(color discrimination)，一般而言，多數族裔(白人)的膚色較淺，少數族裔的膚色較深，當雇主以求職人或受僱人的膚色深淺作為僱用措施之考量因素時，此種僱用措施即可能是膚色歧視<sup>104</sup>。在美國，雇主固然不得因求職人或受僱人的種族而在僱用上給予差別待遇，雇主若因求職人或受僱人配偶的種族而在僱用上給予求職人或受僱人差別待遇時，亦會被視為種族歧視而受到禁止<sup>105</sup>。由於婚姻移民中有相當比例係來自於非白人國家，因此雇主若因為婚姻移民的種族或膚色在職場上給予婚姻移民差別待遇，或是因為求職人或受僱人之配偶的種族或膚色而在僱用上給予求職人或受僱人差別待遇時，皆會被視為種族歧視而受到禁止。

#### 2. 原國籍與公民身分歧視

所謂「原國籍」係指「個人祖先的原來國籍」<sup>106</sup>。原則上，雇主不得因求職人或受僱人的原國籍，如義大利裔、日裔或法裔，而在僱用上給予差別待遇<sup>107</sup>，雇主亦不得因偏愛某特定原國籍者而拒絕僱用其他原國籍者，此項保護不限於美國公民。因此，雇主即使僱用外國人，亦不可因偏愛某特定國籍者而拒絕僱用其他國籍者。例如雇主偏愛僱用法國籍者，拒絕僱用日本籍者。原國籍歧視的禁止有兩種例外情形：第一，如果某特定工作的性質涉及國家安全，雇主因而要求求職人或受僱人必須取得聯邦政府的「無安全顧慮證明」(security

---

<sup>103</sup> 關於此點，參見 *McDonald v. Santa Fe Trail Transp. Co.*, 427 U.S. 273, 96 S.Ct. 2574, 49 L.Ed.2d 493 (1976).

<sup>104</sup> 關於此點，參見 *Walker v. Secretary of Treasury, I.R.S.*, 713 F.Supp. 403 (N.D. Ga. 1989).

<sup>105</sup> 關於此點，參見 *Parr v. Woodmen of the World Life Ins. Co.*, 791 F.2d 888 (11th Cir. 1986).

<sup>106</sup> 關於此點，參見 *Espinoza v. Farah Mfg. Co., Inc.*, 414 U.S. 86, 94 S.Ct. 334, 38 L.Ed.2d 287 (1973).

<sup>107</sup> 關於此點，參見 *Cariddi v. Kansas City Chiefs Football Club, Inc.*, 568 F.2d 87 (8th Cir. 1977).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

clearance)<sup>108</sup>，若該求職人或受僱人無法取得此種證明，原因是基於該個人的原國籍，雇主可以拒絕予以僱用，而不構成原國籍歧視。第二，如果在美國的外商偏愛僱用具有該國國籍者或原國籍為該國者為美國與該國所簽訂之條約所允許，則該外商的僱用措施亦不構成原國籍歧視<sup>109</sup>。

與原國籍歧視有密切關係的有移民暨國籍法(Immigration and Nationality Act)<sup>110</sup>所禁止的「公民身分歧視」(citizenship discrimination)，其禁止雇主因個人的「公民身分地位」(citizenship status)而在僱用、招募與解僱時給予差別待遇，其保障之對象為美國公民、「計畫成為美國公民者」(intending citizens)<sup>111</sup>以及不在一九六四年民權法第七編保障規範內之原國籍歧視受害者<sup>112</sup>。

另一個與原國籍歧視有關的是「語言歧視」，其係原國籍歧視的另一種類型。舉例而言，對一個原國籍為中國的個人，其母語為中文，該中國人因與美國人結婚而移民到美國，在求職時因其不流利的英文而被拒絕僱用，或是因其在工作時與其他中國籍同事用中文交談而遭到解僱時，雇主的行為即有可能構成語言歧視。

美國現行就業歧視相關法律對語言歧視的禁止並不嚴格。原則上，雇主要求受僱人或求職人英文流利並不會構成語言歧視，雖然此種要求會負面地影響原國籍非英語系國家者，然而要求受僱人與雇主以及其他受僱人用英文溝通係屬營運需要，故不為相關法律所禁止。此外，如果某種特定工作的性質是需要與顧客交談接觸，而求職人無法流利地用英文溝通時，則雇主得以此作為理由拒絕僱用該求職人，而不構

---

<sup>108</sup> 42 U.S.C.A. §2000e-2(g) (1997).

<sup>109</sup> MACK A. PLAYER, FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN A NUTSHELL 122 (1992).

<sup>110</sup> 8 U.S.C.A. §1324B (1997).

<sup>111</sup> 「計畫成為美國公民者」需具備兩個要件：(1)合法入境美國；(2)透過向移民局提出必要的申請以證明其有成為美國公民的意圖。

<sup>112</sup> 8 U.S.C.A. §1324B (1997).

成語言歧視。

此外，英語的流利有程度之分，雇主若以「流利的英文」作為僱用的標準，此種標準必須符合營運需要的要求。換言之，如果某特定工作需要相當的英文程度方能勝任，譬如教師、圖書館管理員及專欄作家等，雇主在英文流利上作嚴格要求係符合營運需要。然而，如果工作的性質並不需要一定水準的英文程度即可勝任，譬如倉庫管理員、清潔工人及廚師等，雇主若在英文流利上作嚴格要求即無法符合營運需要的標準。此外，雇主因求職人講英文有口音而拒絕予以僱用時則有可能構成語言歧視，除非該口音會使得求職人無法勝任該項工作，譬如電台廣播員或新聞主播。

除了前述法律外，另一個與婚姻移民工作權益有關之聯邦法為移民暨國籍法(Immigration and Nationality Act)。在 1982 年之後，許多雇主明知卻故意僱用非法移民(尤其是在農業方面)，導致美國境內非法移民數量暴增。因此，該法於 1986 年便針對移民改革與控制進行修法，期能有效制裁僱用非法移民之雇主。該法規定在 1986 年 11 月之後，雇主必須證明其所僱用之勞工為合法居留並於美國獲有工作權之人，但為避免雇主因擔心受罰而拒絕僱用看起來或聽起來像外國人之勞工，導致合法居留於美國境內之移民與外國人失去工作機會<sup>113</sup>，該法同時禁止雇主之不當歧視行為<sup>114</sup>。

根據移民暨國籍法之規定，雇主不得因個人之原國籍(national origin)或是否具有公民身分(citizenship status) 而予以歧視<sup>115</sup>。原則上，所有個人或事業單位皆不得在僱用、招募或解僱上因為個人<sup>116</sup>之原國

---

<sup>113</sup> Patrick Shen, The History and Functions of the Office of Special Counsel for Immigration-Related Employment Discrimination, in NAVIGATION GOVERNMENT IMMIGRATION ISSUES, 21, 22-23(Asptore, 2008).

<sup>114</sup> 關於此點，參見 The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B(a) (2013).

<sup>115</sup> 關於此點，參見 The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B(a) (2013).

<sup>116</sup> 該項保護對象不包括非法移民，參見 The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B(a)(1) (2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

籍或是否具有公民身分而予以歧視<sup>117</sup>，除非僱主所僱用之員工少於四人<sup>118</sup>、因原國籍被歧視之個人係屬一九六四年民權法第 703 條所規範之對象<sup>119</sup>或是僱主對個人基於公民身分的歧視係為了遵守相關法令或政府契約之約定<sup>120</sup>。此外，僱主不得因任何受到歧視之個人欲提出或已提出申訴，而予以威脅或報復<sup>121</sup>。

在移民暨國籍法之規範下，僱主雖有責任依法僱用合法入境之移民，但移民在求職時也有責任提出相關文件以證明自己的合法身分，但僱主不得另外再要求移民提供其他非法律規定之文件<sup>122</sup>。

### 三、美國婚姻移民就業之困境

婚姻移民移入美國後與一般移民之身分並無二致，因此以下將探討婚姻移民之就業爭議問題。

#### (一) 種族歧視與膚色歧視

儘管美國屬於移民大國，擁有長久之移民歷史，然移民於美國之生活仍面臨許多挑戰，在工作場所中受到歧視即是一個很大的困境。在美國，僱主固然不得因求職人或受僱人的種族而在僱用上給予差別待遇，僱主若因求職人或受僱人配偶的種族而在僱用上給予求職人或受僱人差別待遇時，亦會被視為種族歧視而受到禁止<sup>123</sup>。然而，在現行法的規範下，僱主不得僱用非法移民，導致僱主在面對種族與膚色看起來像外國人的婚姻移民時，常因懷疑其合法身分而拒絕予以僱用。

---

<sup>117</sup> 關於此點，參見 [The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B\(a\)\(1\)\(A\)\(B\) \(2013\)](#).

<sup>118</sup> 關於此點，參見 [The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B\(a\)\(2\)\(A\) \(2013\)](#).

<sup>119</sup> 關於此點，參見 [The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B\(a\)\(2\)\(B\) \(2013\)](#).

<sup>120</sup> 關於此點，參見 [The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B\(a\)\(2\)\(C\) \(2013\)](#).

<sup>121</sup> 關於此點，參見 [The Immigration and Nationality Act, Sec. 274B\(a\)\(5\)\(2013\)](#).

<sup>122</sup> [Immigration and Nationality Act, Small Business Notes,   
http://www.smallbusinessnotes.com/managing-your-business/immigration-and-nationality-act.html \(last visited July 25, 2013\)](#).

<sup>123</sup> 關於此點，參見 [Parr v. Woodmen of the World Life Ins. Co., 791 F.2d 888 \(11th Cir. 1986\)](#).

即便被僱用，婚姻移民也可能因競爭關係而受到美國籍同仁的排擠<sup>124</sup>。

#### (二) 原國籍與公民身分歧視

如同種族與膚色歧視的禁止，雇主亦不得因求職人或受僱人的原國籍，如義大利裔、日裔或法裔，而在僱用上給予差別待遇<sup>125</sup>，雇主亦不得因偏愛某特定原國籍者而拒絕僱用其他原國籍者。雇主即使僱用外國人，亦不可因偏愛某特定國籍者而拒絕僱用其他國籍者。然而，原國籍歧視的禁止有兩種例外情形：第一，如果某特定工作的性質涉及國家安全，雇主因而要求求職人或受僱人必須取得聯邦政府的「無安全顧慮證明」(security clearance)<sup>126</sup>，若該求職人或受僱人無法取得此種證明，原因是基於該個人的原國籍，雇主可以拒絕予以僱用，而不構成原國籍歧視。第二，如果在美國的外商偏愛僱用具有該國國籍者或原國籍為該國者為美國與該國所簽訂之條約所允許，則該外商的僱用措施亦不構成原國籍歧視<sup>127</sup>。

此外，如果雇主能證明企業營運之必要性，包含客戶、主管或同事僅聽得懂英文；緊急狀況下必須使用同意語言溝通；必須使用英文以促進分工效率等情形，限制英語流利是合法的。雇主亦可主張受僱人必須英語流利方可確保工作的安全性來正當化在語言要求方面的差別待遇，例如石油工廠要求所有員工在緊急狀態下只能講英文，又或在實驗室或加工區，因為爆炸與火災的危險，也只能講英文。然而，此種語言的限制不適用於與工作無關的交談。

雖然在職場中能流利地使用英文有時確有其必要性，但對來自於

---

<sup>124</sup> Employment Discrimination Against Immigrants, Find Law, <http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/employment-discrimination-against-immigrants-overview.html>(last visited July 25, 2013).

<sup>125</sup> 關於此點，參見 *Cariddi v. Kansas City Chiefs Football Club, Inc.*, 568 F.2d 87 (8th Cir. 1977).

<sup>126</sup> 42 U.S.C.A. §2000e-2(g) (1997).

<sup>127</sup> *MACK A. PLAYER, FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN A NUTSHELL* 122 (1992).

非英語系國家的婚姻移民而言，無疑是一個巨大的挑戰。

### 第三節 韓國婚姻移民之概說

#### 一、韓國婚姻移民之現況

十年前，韓國教科書上告訴韓國人民以「一個種族」為傲。然而，根據統計數字卻可發現，早在 1990 年韓國便有跨國婚姻現象，只是比例較少，僅占婚姻總量之 1.2%(參見表 3.5)。然而短短十年內，跨國婚姻數量成長 7 倍以上(參見表 3.5)。並且，於 2004 年國際婚姻比率超越 10%後，每年婚姻移民之比例皆維持在 10%(參見表 3.6)。又若僅比 2007 年與 2011 年之統計資料，則南韓之婚姻移民數量從 2007 年的 12 萬 7 千人迅速增長為 2011 年的 21 萬 1 千人。又根據經濟和發展組織對韓國國家概況之研究數據顯示，2010 年韓國境內移民之比例仍然不若其他傳統移民國家多，僅佔國家人數比率 2%<sup>128</sup>，然越南或其他亞洲較貧窮地區之婦女，為了追求較好之生活品質紛紛以婚嫁名義至南韓生活，因此若比較國際婚姻中之男女比例，可發現 1990 到 2004 年間外籍新娘其成長倍數高達 41 倍，遠高於外籍新郎僅成長 2 倍(參見表 3.5)。而若再比 2005 年與 2007 年兩年國際婚姻之男女數量，則會發現，外籍新娘每年約增加 3 萬人，而外籍新郎每年僅增加 1 萬人左右(參見 3.7)。根據 2010 年的相關統計，韓國結婚總量有 326,104 件，其中跨國婚姻數量即有 35,098 件，佔韓國當年結婚總數量的 10%。惟自 2011 年開始，韓國婚姻總數量雖有增長(增加 2983 件)，但跨國婚姻數量卻未增加，反而減少。2012 年韓國結婚總量有 327,073 件，跨國婚姻數量僅有 29,224 件，相較 2010 年之總量，顯然減少許多(參見表 3.8)。即便韓國跨國婚姻有下降之趨勢，但在長期累積下來，婚

---

<sup>128</sup> Country statistical profile: Korea, OECD,

[http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea\\_20752288-table-kor](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea_20752288-table-kor) (last visited July 9, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

姻移民占全體國民仍有一定之比例，其相關權益之保障仍是一項重要議題。另外，韓國國中小學之學生總人數雖然不斷下降，韓國甚至是全球出生率最低之國家，然父母其中一人為移民之「混血兒」學生卻逐年增長，不斷攀上高峰，再再顯示韓國成為多元民族國家指日可待，這也考驗著韓國未來如何定義韓國人<sup>129</sup>。

表3.5 韓國1990-2004年跨國聯姻數量及比率

年份	婚姻總數量	國際婚姻		外籍新娘		外籍新郎	
		數量	%	數量	%	數量	%
1990	399,312	4,710	1.2	619	0.2	4,091	1.0
1991	416,872	5,012	1.2	663	0.2	4,349	1.0
1992	419,774	5,534	1.3	2,057	0.5	3,477	0.8
1993	402,593	6,545	1.6	3,109	0.8	3,436	0.9
1994	393,121	6,616	1.7	3,072	0.8	3,544	0.9
1995	398,484	13,494	3.4	10,365	2.6	3,129	0.8
1996	434,911	15,946	3.7	12,647	2.9	3,299	0.8
1997	388,591	12,448	3.2	9,266	2.4	3,182	0.8
1998	375,616	12,188	3.2	8,054	2.1	4,134	1.1
1999	362,673	10,570	2.9	5,775	1.6	4,795	1.3
2000	334,030	12,319	3.7	7,304	2.2	5,015	1.5
2001	320,063	15,234	4.8	10,006	3.1	5,228	1.6
2002	306,573	15,913	5.2	11,017	3.6	4,896	1.6
2003	304,932	25,658	8.4	19,214	6.3	6,444	2.1
2004	310,944	35,447	11.4	25,594	8.2	9,853	3.2

資料來源：Dong-Hoon Seol, Women Marriage Immigrants in Korea: Immigration Process and Adaptation 33, <http://kosis.nso.go.kr>.

<sup>129</sup> Choe Sang-Hun, In Changing South Korea, Who Counts as 'Korean'? The New York Time, November 29, 2012, <http://www.nytimes.com/2012/11/30/world/asia/demographic-shifts-redefine-society-in-south-korea.html?pagewanted=all> (last visited July 6, 2013).

表3.6 2005年到2006年韓國跨國婚姻數量

年	婚姻總數	跨國婚姻數量	跨國婚姻比例
2005	316,375	43,121	13.6%
2006	337,528	39,071	11.6%

資料來源：2006年韓國國家統計局，轉引自 Andrew Eungi Kim, Global migration and South Korea: foreign workers, foreign brides and the making of a multicultural society, <http://www.tandfonline.com/loi/rers20>。

表3.7 依性別區分歷年韓國婚姻數量及比例

年	外籍新娘		外籍新郎		婚姻總數量	
	數量	比例	數量	比例	數量	比例
1991	663	0.2%	4,439	1.1%	416,872	100.0%
1995	10,365	2.6%	3,129	0.8%	398,484	100.0%
2000	7,304	2.2%	5,015	1.5%	334,030	100.0%
2005	31,180	9.9%	11,941	3.8%	316,375	100.0%
2007	29,140	8.4%	9,351	2.7%	345,592	100.0%

資料來源：2008年韓國國家統計局，轉引自 The Social Dimensions of Immigration in Korea, <http://www.tandfonline.com/loi/rjoc20>。

表3.8 2010年至2012年韓國結婚總量與跨國婚姻總量

年份	2010年	2011年	2012年
韓國結婚總量	326,104	329,087	327,073
韓國跨國婚姻總量	35,098	30,695	29,224

資料來源：2012年韓國統計局，  
<http://kostat.go.kr/portal/english/news/1/16/1/index.board>。

而韓國性別平等部(Ministry of Gender Equality)研究發現，從事農業、林業、漁業之男性，迎娶外籍新娘之比例較高，佔韓國跨國婚姻總數量之38%。而這些外籍新娘多來自中國、越南、菲律賓等國



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

家<sup>130</sup>，又若再視其各國婚姻移民之趨勢，則可發現中國籍配偶之數量於 2004 年攀上高峰後，有下滑趨勢，相反越南及菲律賓籍配偶數量則不斷上升(參見表 3.9)。另外，跨國婚姻男女雙方通常經由婚姻介紹所介紹認識，從認識到結婚，時間花費短暫，有些婚姻介紹業者甚至宣稱「只要三天就可以娶到夢想中的老婆」。更糟糕的是，婚姻介紹所所作背景審查，通常針對女性，方便付出較多介紹費之男性詢問，而女性則通常不能獲得相對應充足之男性背景資料。另外，在婚姻介紹之跨國聯姻裡，女性通常難以拒絕男性之求婚。因此，透過婚姻介紹而完成之跨國聯姻，通常是在彼此都不甚熟悉之情形下結婚，外籍女性抵達韓國後便後發現，語言與文化等都是與丈夫生活或是融入韓國社會之障礙。甚至，在韓國許多外籍女性還會遭受家庭暴力<sup>131</sup>。

表3.9 韓國2001年至2006年間婚姻移民之原生國來源統計

年	總數	日 本	美 國	中國	菲律 賓	越南	泰 國	俄羅 斯	蒙 古	其 他
2001	10,006	976	265	7,001	510	134	185	157	118	660
2002	11,017	959	267	7,041	850	476	330	241	195	658
2003	19,214	1,242	323	13,373	944	1,403	346	297	318	968
2004	25,597	1,224	344	18,527	964	2,462	326	318	504	925
2005	31,180	1,255	285	20,635	997	5,822	270	236	561	1,119
2006	30,208	1,484	334	14,608	1,157	10,131	273	206	593	1,422

資料來源：2007 韓國國家統計局，轉引自 Andrew Eungi Kim, *Global migration and South Korea: foreign workers, foreign brides and the making of a multicultural society*, *Ethnic and Racial Studies*, <http://www.tandfonline.com/loi/rers20>.

<sup>130</sup> Migrant Women, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea, [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_42\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_42_01.jsp) (last visited July 6, 2013).

<sup>131</sup> 網路資料，越南新娘被害，韓國反思婚介管理，原作者 Christopher Shay 譯者 Markapekin, <http://article.yeeyan.org/view/36987/127322>，最後瀏覽日：2013 年 7 月 6 日。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

性別平等部，為了避免跨國聯姻所會遇到之語言與文化障礙，在韓過各地普設多元文化家庭支援中心(Multicultural Family Support Centers)，提供外籍婚姻移民學習韓國語言與文化之機會。在網路與雜誌上，也提供多種語言方便外籍偶認識了解韓國新政策。並且，為了幫助外籍婚姻移民進入職場，韓國也提供相關就業訓練。另外，跨國婚姻家庭小孩之教養，則是冀望以兒童雙語能力為發展目標。同時，為避免遭受家庭暴力時外籍婦女因語言難以求助，該部門另外成立了移民婦女應急中心，以9種語言，提供家暴外籍婦女醫療、法律、重新出發之種種協助<sup>132</sup>。

針對跨國婚姻，韓國政府另外推展出婚前教育政策。韓國政府與外籍婚姻移民原生國家簽定備忘錄，提供韓國語言及文化之相關教材供準備來韓結婚定居之外國人民學習。目前與韓國有這類婚前學習協議之國家有越南、菲律賓和蒙古，並計畫從 2012 年起增加柬埔寨和烏茲別克兩國，因為這兩國至韓國之婚姻移民數量亦逐漸增多。另外，跨國聯姻中常會發生婚姻詐騙之事件，且婚姻詐騙又是破壞家庭的主要原因之一，因此在韓國，性別平等部也特別加強國基婚姻經紀人的審查，避免違法的事情發生<sup>133</sup>。

## 二、韓國婚姻移民之相關法令

國際上將出生率低於 1.5 之國家視為超低出生率之國家。韓國卻在 2005 年出生率降到所有已開發國家從未有過的超低水平 1.08，為世界最低。雖然，在韓國政府持續之努力下，韓國出生率逐年回升<sup>134</sup>，

---

<sup>132</sup> Family Policy, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea, [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_61\\_04.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_61_04.jsp) (last visited July 6, 2013).

<sup>133</sup> Kang Hyun-kyung, Multicultural families to be better served, The Korea Times, March 27, 2013, [http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2013/03/116\\_132988.html](http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2013/03/116_132988.html) (last visited July 6, 2013).

<sup>134</sup> 申成湜，韓國出生率 1.3 名，時隔 11 年走出超低生育率國家行列，韓國中央日

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

但是韓國仍需依靠外籍勞動力增加韓國勞動力數量、維持國際競爭力。另外，鑒於韓國過去男女出生比率之不對等，新世代韓國女性又跨出家庭，進入職場，常常不願意受婚姻綑綁，韓國男性，尤其是農村男性，越來越難迎娶韓國女性。然而，農村男性往往背負著極重傳宗接代的壓力，因此跨國聯姻在韓國越來越常見<sup>135</sup>。面對韓國越來越多之外籍居留與移民，韓國政府從 2005 年開始逐步立法規範。以下將先就移民取得韓國國籍之規定作簡介，進而推展至婚姻移民於韓國之生活乃至就業規定。

#### (一) 韓國國籍法規定取得韓國國籍

在韓國，能獲得永久居留權之人，包含：在韓國生活五年以上的人、與韓國人結婚，其配偶或未成年子女擁有韓國永久居留權的人、外國僑民投資韓國超過 50 萬美金、滿足一定條件的雙重國籍的人、在韓國出生及生活之中國人、具有尖端技術博士學位之人、尖端技術與認證學士學位之人、有特殊能力之人、養老金受益人、到韓國結婚之人。但若要申請入韓國國籍，則必須符合下情形：在韓國生活五年以上、父母曾是韓國公民，在韓國出生，並且在韓國生活超過三年、與韓國人結婚，並且在韓國居住超過兩年、父母親其中一人是韓國公民、申請特殊入籍的兒童、對韓國有特殊貢獻或移民到韓國只為結婚<sup>136</sup>等。

---

報，2013 年 1 月 26 日，

[http://chinese.joins.com/big5/article.do?method=detail&art\\_id=98840](http://chinese.joins.com/big5/article.do?method=detail&art_id=98840)，最後瀏覽日：2013 年 7 月 7 日。

<sup>135</sup> Song, Hyang Suk, Language Policy in Korea for Immigrants through International Marriage 6-7.

<sup>136</sup> Visa Affairs and Immigration Service, Korea.net, <http://www.korea.net/AboutKorea/Living-in-Korea/Visa-Affairs-and-Immigration-Service> (last visited July 6, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

另外，2010年以前韓國國籍法規定，韓國人民擁有雙重國籍者必須在年滿22歲時選擇一個國籍，若選擇韓國國籍，則必須放棄外國國籍；若不選擇，則會失去韓國國籍。然2000年到2010年十年間，放棄韓國國籍的人多達17萬多人，但獲得韓國國籍的僅有5萬多人。因此，2010年韓國修訂國籍法，在滿足一定條件下，居住海外韓僑、婚姻移民或全球科技人才，經書面約定於韓國境內不行使外國公民權利，並且遵守韓國公民應盡之義務，便可繼續保留韓國國籍<sup>137</sup>。

移民欲取得國籍必須符合一般規定，包含：必須是韓國民法合法之成人、必須良好的品行、必須有能力維持自己生存之技能與資產、必須對於韓國有基本之認識，例如：學會韓語等。又婚姻移民之特別規定，較一般外國人取得國籍程序更為簡便，其可分為兩種形式：與韓國籍配偶居住在韓國且結婚滿3年以上，或維持婚姻2年以上並且待在韓國1年以上。另所需準備的文件如下：申請表格、申請聲明、照片、結婚證書、證明婚姻之文件，例如：相片等、以及外籍婚姻移民原籍之證明文件及申請費用<sup>138</sup>等。

### (二) 韓國婚姻移民在韓國之相關法律規定

#### 1. 韓國外國人待遇法(Act on the Treatment of Foreigners in Korea)

本法律規範主體為在韓外國人，則婚姻移民自屬之。以下做詳細敘述。

在韓國過去民族主義雖然濃厚，然韓國罕見之外國人，仍能因為韓國人之好奇，獲得韓國人之尊重。然2000年開始，越來越多外國人

---

<sup>137</sup> 韓國明年起施行雙重國籍法，大紀元，2010年12月23日，  
<http://www.epochtimes.com/b5/10/12/24/n3121954.htm>，最後瀏覽日：2013年7月8日。

<sup>138</sup> Naturalization (General, Simplified, Special), Hi Korea e-Government of Foreigner, [http://www.hikorea.go.kr/pt/InfoDetailR\\_en.pt](http://www.hikorea.go.kr/pt/InfoDetailR_en.pt) (last visited October 28, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

出現在韓國，韓國人對外國人之熱潮慢慢退去，開始質疑為什麼外國人會出現在韓國街頭上<sup>139</sup>。惟接受外國人成為韓國之勞動力或成為韓國人，已經成為韓國無可避免之未來。因此，於 2007 年實行之本法，立法目的是希望韓國國家或當地政府能根據在韓外國人之居留狀態，提供合適政策<sup>140</sup>，幫助在韓外國人融入韓國社會、發展其生活，並促進韓國人與外國人彼此理解與尊重，進而使韓國社會能和諧發展<sup>141</sup>。本法所稱外國人指，合法在韓居留之外國人，或是曾與韓國人民結婚或目前與韓國人民在婚姻狀態中之婚姻移民<sup>142</sup>。另須注意，韓國針對外國人其他立法，不得違背本法相關規定<sup>143</sup>。而針對婚姻移民與其子女，本法第 12 條規定，國家或地方政府必須提供婚姻移民韓國語言教育與韓國文化學習管道；另外針對婚姻移民之子女，必須提供保健與教育。

#### 2. 多元文化家庭支援法(Support for Multicultural families Act)

自 2000 年以來，亞洲婦女因為婚姻，移民韓國之比例越來越高。這些婚姻移民女性，除了要面對惡意之國際婚姻介紹經紀人如販賣人口之行為，進入韓國後，還必須克服與韓國之文化差異，以及與丈夫和家庭之衝突。支持婚姻移民女性之非政府組織，向政府提出保障婚姻移民之人權、支持多元文化家庭等議題，希望政府正視婚姻移民之相關問題。在 2007 年提出對待在韓外國人法案後，2008 年韓國政府

---

<sup>139</sup> Choe Sang-Hun, In Changing South Korea, Who Counts as 'Korean'? The New York Time, November 29, 2012, <http://www.nytimes.com/2012/11/30/world/asia/demographic-shifts-redefine-society-in-south-korea.html?pagewanted=all> (last visited July 6, 2013).

<sup>140</sup> Act on the Treatment of Foreigners in Korea, §2.

<sup>141</sup> Act on the Treatment of Foreigners in Korea, §1.

<sup>142</sup> Act on the Treatment of Foreigners in Korea, §2.

<sup>143</sup> Act on the Treatment of Foreigners in Korea, §4.

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

接著提出多元文化家庭支援法案，惟本法案亦遭受批評，如本法案排除在韓勞動的外籍人士、難民等人之適用，且忽略婚姻移民不同背景多樣化之需求，甚至一些批評者更嚴厲的認為，本法案只是為了加快同化，而且會導致韓國重男輕女之現象更加嚴重<sup>144</sup>。

本法案規定，韓國政府與地方必須採取適當之措施，例如教育或宣傳活動，防止對跨國婚姻家庭之偏見與歧視，鼓勵社會成員承認及尊重文化多樣性<sup>145</sup>，並且，為達此目的，韓國政府與地方必須提供溝通無障礙之多國語言服務<sup>146</sup>。另外，針對婚姻移民之基本生活，韓國政府與地方亦須提供，例如：醫療保健等服務，特別於婚姻移民懷孕時<sup>147</sup>。關於，教育與職業訓練<sup>148</sup>或移民等資訊<sup>149</sup>等政府與地方當然必須提供。同時，為幫助多元文化家庭保持民主與性別平等，政府與地方另須提供家庭輔導方案<sup>150</sup>。並致力於防止家庭暴力，於婚姻移民受家庭暴力時，盡可能提供必要之幫助<sup>151</sup>。針對婚姻移民的子女，本法則要求政府與地方提供保健與教育，並且為能使其迅速融入學校與生活，提高其語言能力，政府與地方也必須有其對應方案<sup>152</sup>。依據本法，性別平等部則應對多元文化家庭每三年進行一次調查並公布結果。除非特殊情形，否則相關機關、法人或組織，皆必須配合調查。性別平等

---

<sup>144</sup> South Korea; Support for Multicultural Families Act Enacted, October.3.2008, <http://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-en/section1/2008/10/south-korea-support-for-multicultural-families-act-enacted.html> (last visited July 6, 2013).

<sup>145</sup> Support For Multicultural Families Act, §5.

<sup>146</sup> Support For Multicultural Families Act, §11.

<sup>147</sup> Support For Multicultural Families Act, §9.

<sup>148</sup> Support For Multicultural Families Act, §6.

<sup>149</sup> Support For Multicultural Families Act, §8.

<sup>150</sup> Support For Multicultural Families Act, §7.

<sup>151</sup> Support For Multicultural Families Act, §8.

<sup>152</sup> Support For Multicultural Families Act, §10.

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

部並應依此調查結果與其他部門共同商定針對外國人所制定的法律<sup>153</sup>，並且得指定擁有專業能力的任何法人或組織，從事相關跨國婚姻家庭之輔導活動<sup>154</sup>。

#### (三) 移民在韓國之就業規定—移民控制法

婚姻移民抵達韓國後，並不會立即取得韓國國籍，而需以外國籍身分於韓國生活 2 年以上，則若於其未取得韓國國籍前，欲於韓國工作，應符合韓國移民控制法第 18 條之規定。韓國移民控制法第 18 條規定，合法入境之外國人欲於韓國境內工作，必須獲得韓國總統之行政命令，雇主不得雇用非法居留之外國人，仲介亦不得引介非法居留之外國人工作<sup>155</sup>。又若外國人於合法工作之期間，死亡、辭職、失蹤、或雇主與外國人更改勞動契約、或外國人有違反相關法律或行政規定之情事發生，依同法第 19 條之規定，雇主應於 15 天內通知主管機關<sup>156</sup>。同法第 20 條則規定，韓國司法部應戮力於外國人於韓國境內工作之控管，包含外國人之招聘、外國人是否受有職業訓練、或外國人是否潛逃，及外國人潛逃之後之後續處理等<sup>157</sup>。

#### (四) 移民在韓國就業歧視之規定<sup>158</sup>

##### 1. 勞動基準法(Labor standards Act)

第 5 條明文禁止性別、國籍、宗教或社會地位之就業歧視。

##### 2. 僱用安全法(Employment Security Act)

---

<sup>153</sup> Support For Multicultural Families Act, §4.

<sup>154</sup> Support For Multicultural Families Act, §12.

<sup>155</sup> Immigration control Law, §18.

<sup>156</sup> Immigration control Law, §19.

<sup>157</sup> Immigration control Law, §20.

<sup>158</sup> WILLIAM L. KELLER, INTERNATIONAL LABOR and EMPLOYMENT LAWS VOLUME II, P36-58.

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

1976 年公布實施之僱用安全法建立韓國之就業服務制度與招聘規則。其第 2 條規定，沒有任何人的就業機會，是立基於個人之性別、宗教、社會地位或心理狀態，此即明文禁止就業之歧視。

### 3. 基本僱用政策法(Basic Employment Policy Act)

基本僱用政策法完成韓國僱用安全政策之規畫，致力於勞工之職業教育、工作訓練、勞工之徵募與聘僱。這部法律適用於所有韓國勞工，包含政府僱員。而其第 19 條規定，在招聘或僱用時，雇主對於勞工不應有基於性別、宗教、社會地位、出生地或學校教育之歧視行為發生，公平的就業機會是每個人應獲得之權利。

## 三、韓國婚姻移民之爭議問題

### (一) 種族歧視

韓國人大多認為，真正的韓國人，不僅擁有純正的韓國血統，而且必須體現於價值觀、風俗習慣與思維模式上<sup>159</sup>。在過去，在韓外籍人士，因為罕見，而能獲得一定的尊敬<sup>160</sup>。隨著韓國外籍勞動力之開放，與越來越多的外籍婚姻移民，韓國人開始質疑，外國人為什麼會出現在韓國，與韓國人爭奪社會資源，導致韓國民族主義復甦，甚至更猖狂<sup>161</sup>。

---

<sup>159</sup> Timothy Lim, Who is Korean? Migration, Immigration, and the Challenge of Multiculturalism in Homogeneous Societies, *The Asia-Pacific Journal*, <http://japanfocus.org/-timothy-lim/3192> (last visited July 9, 2013).

<sup>160</sup> Choe Sang-Hun, In Changing South Korea, Who Counts as 'Korean'?, *The New York Times*, November 29, 2012, <http://www.nytimes.com/2012/11/30/world/asia/demographic-shifts-redefine-society-in-south-korea.html?pagewanted=all> (last visited July 9, 2013).

<sup>161</sup> Nathan Schwartzman, Foreign Residents in Korea Face Poverty, Discrimination, *August 31, 2011*,



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

這些與韓國人不同外觀和皮膚顏色的外籍人士，每天都會遭受來自韓國社會的各種歧視，其中以言語歧視最為嚴重。例如：外籍人士在韓國市場詢問商品價格，韓國店員通常會回答「這是昂貴的。」表明這項商品並非外籍人士所能夠負擔的起；甚至是在外停車時，有些停車場的老闆，會要求出示身分證件，證明外籍人士之駕車不是偷來的<sup>162</sup>。另外，根據性別平等部的研究顯示，居住在韓國，因為外國人身分而遭受到歧視之受訪者，佔 41.3%。韓國研究婦女政策研究員 kezar 亦表示，雖然韓國政府推行許多包容跨國婚姻與家庭的政策，但是歧視仍存在於韓國社會中<sup>163</sup>。

更糟糕的是，遭受歧視的者不僅為婚姻移民，連他們混血的子女也會遭受歧視，即使這些人擁有一半的韓國血統。過去，1998 年，韓國社會排斥由美國軍人與韓國婦女所產下之美韓混血兒，他們認為這些混血兒是西方主流力量征服韓國婦女所產下的結晶，而且在舊式父權思考底下，這些混血兒屬於美國人而非韓國人，因此美韓混血兒備受歧視<sup>164</sup>。但是，現今社會，韓國學校裡會發生的則是韓國學生以混

---

<http://asiancorrespondent.com/62374/permanent-residents-in-korea-face-poverty-discrimination/> (last visited July 9, 2013).

<sup>162</sup> Kim Kyung-wook, [Special series- part II] Immigrants to S. Korea live with public insults, The Hankyoreh, April.20.2013, [http://www.hani.co.kr/arti/english\\_edition/e\\_national/583764.html](http://www.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/583764.html) (last visited July 9, 2013).

<sup>163</sup> Korea marriage Immigration and naturalization of more than 280,000 Chinese people accounted for half of the, Beijing, March 21, 2012, <http://www.newsking.us/news-4143807-Korea-marriage-Immigration-and-naturalization-of-more-than-280000-Chinese-people-accounted-for-half-of-the.html> (last visited July 6, 2013).

<sup>164</sup> Timothy Lim, Who is Korean? Migration, Immigration, and the Challenge of Multiculturalism in Homogeneous Societies , The Asia-Pacific Journal,

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

血學生不能準確的發音，而認為這些人不是純正的韓國人<sup>165</sup>。

### (二) 婚姻移民家庭問題

#### 1. 婚姻仲介業者詐欺

韓國許多跨國聯姻都是透過婚姻仲介。而仲介業者以追求利潤為目標，通常一次仲介會索取 1000 萬韓元至 2000 萬韓元的費用。這筆費用大部分由男方支付，但女方仍需負擔一部份。在這樣的費用比例分攤下，婚姻仲介之婚姻形成，通常是由男性挑選女性，而且韓國男性得以取得許多關於外籍女性之資料，而外籍女性幾乎不可能取得韓國男性的基本資料，或者取得錯誤的資料，亦即外籍女性抵達韓國前，與即將成為丈夫的韓國男性幾乎不認識。但是，當外籍女性抵達韓國後，發現韓國丈夫與資料所提供的不同時，一些會覺得受騙而離家出走，或者韓國丈夫之家族為了避免外籍新娘離去，而限制外籍新娘之自由，導致人權的損害<sup>166</sup>。另外，2012 年，菲律賓政府移民局也發現，不肖人口販運業者，以到韓國結婚的名義，用假的結婚證書換得合法的未婚妻簽證，使誘拐之菲律賓婦女能到韓國工作<sup>167</sup>。

---

<http://japanfocus.org/-timothy-lim/3192> (last visited July 9, 2013).

<sup>165</sup> Jasper Kim, Korea's Immigration Problem, *The Wall Street Journal*, June.11.2013, <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324634304578538443521970514.html> (last visited July 9, 2013).

<sup>166</sup> 張松青，韓國婚姻移民的人權與法律問題，*國立中正法學集刊*，第 26 期，頁 68-71，2009 年 5 月。

<sup>167</sup> Jocelyn R. Uy, Bureau of Immigration Uncovers New Human Trafficking Scheme, *Philippine Daily Inquirer*, August 4, 2012,

## 2. 家庭暴力

韓國性暴力支援中心(Korea Sexual Violence Relief Cent)崔永吉(Choi Yong-ji)指出，韓國社會認為家庭暴力是個人的行為，而不是社會需要考慮之問題。甚至在 2010 年的調查，警察透過電話解決這類紛爭案件者超過 50%，且於 18%之案件中，警察甚至沒有到場<sup>168</sup>。在韓國這種對家庭暴力沉默和接受的文化下，韓國家庭暴力案件激增，且高於其他已開發國家許多<sup>169</sup>。另根據韓國性別平等部之調查，跨國婚姻發生家庭暴力之比例又比韓國本土婚姻更高<sup>170</sup>。

跨國婚姻中，婚姻移民極度依賴韓國籍配偶，無論是經濟亦或是簽證、歸化等入韓國籍之手續，因此婚姻移民與韓國籍配偶在婚姻中關係極其不對等，進而導致，無論是語言暴力或是身體暴力甚至是性暴力等，容易產生。更糟糕的是，調查顯示，婚姻移民通常生活在大家族的型態中，也因此暴力來源不僅止於丈夫，更擴及丈夫其他家族成員。在家庭暴力下的婚姻移民，通常選擇沉默以維持婚姻<sup>171</sup>。

---

<http://globalnation.inquirer.net/46349/bureau-of-immigration-uncovers-new-human-trafficking-scheme> (last visited July 9, 2013).

<sup>168</sup> John Power, Is domestic violence taken seriously in Korea?, Asia News Network, May.8.2012, <http://my.news.yahoo.com/domestic-violence-taken-seriously-korea-041003063.html> (last visited July 8, 2013).

<sup>169</sup> Editorial Desk, South Korea's Domestic Violence, The Brunei Times, July 4, 2012, <http://www.bt.com.bn/opinion/2013/07/04/s-koreas-domestic-violence> (last visited July 8, 2013).

<sup>170</sup> Migrant Women, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea, [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_42\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_42_01.jsp) (last visited July 8, 2013).

<sup>171</sup> 張松青，韓國婚姻移民的人權與法律問題，國立中正法學集刊，第 26 期，頁 69-70，2009 年 5 月。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

2010年，越南僅有20歲之女性 Thach Thi Hoang Ngoc，抵達韓國8天後便遭其47歲之丈夫砍死，她的丈夫聲稱有個聲音要他殺死他老婆。事後調查發現，這名男性罹患嚴重精神疾病，至少接受了57次治療，但是在婚姻仲介過程中，Thach Thi Hoang Ngoc並未被告知這個消息<sup>172</sup>。事件發生後，柬埔寨下令短期間內禁止柬埔寨女性外嫁韓國<sup>173</sup>，韓國也迅速進行跨國婚姻介紹之改革。改革內容除要求婚姻介紹業者必須以女性原生國家語言提供韓國男性基本資料，包含：婚姻狀態、職業、健康狀態、犯罪紀錄等，另外亦要求韓國男性於婚前必須接受某種形式之婚前教育<sup>174</sup>，韓國政府並且提供緊急支援中心幫助受家暴婦女<sup>175</sup>，但是這些改革並沒有使跨國婚姻之家庭暴力案件趨緩。

### 3. 經濟困難與社會保障不足

透過婚姻仲介之婚姻移民，除必須忍受複雜之結婚手續外，還有高昂之仲介費用。惟，其通常抱持著，韓國經濟環境較母國優渥，只要抵達韓國，便可以獲得相對應的金錢補償，而選擇婚姻移民。然，當抵達韓國後便會發現，韓國縱然生活經濟較其母國優渥，但是，其韓國配偶，通常來自農村，會選擇婚姻仲介，本因為在韓國國內較低

---

<sup>172</sup> 網路資料，越南新娘被害，韓國反思婚介管理，原作者 Christopher Shay 譯者 Markapekin，<http://article.yeeyan.org/view/36987/127322>，最後瀏覽日：2013年7月8日。

<sup>173</sup> 文匯論壇，柬埔寨下令本國女禁嫁韓國男，文匯網，2010年3月29日，<http://info.wenweipo.com/index.php?action-viewnews-itemid-16155>，最後瀏覽日：2013年7月8日。

<sup>174</sup> 網路資料，越南新娘被害，韓國反思婚介管理，原作者 Christopher Shay 譯者 Markapekin，<http://article.yeeyan.org/view/36987/127322>，最後瀏覽日：2013年7月8日。

<sup>175</sup> Migrant Women, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea, [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_41.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_41.jsp) (last visited July 8, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

的經濟條件，導致無法迎娶韓國女性，因此，婚姻移民根本無法獲得所期待之報酬，因而對婚姻失望<sup>176</sup>。根據 2005 年調查 945 名婚姻移民家庭狀況之數據顯示，約有 53% 婚姻移民之家庭是處於韓國貧窮線以下，但是只有 14% 之家庭有接受基本援助，說明了韓國基礎社會保障之不完善，對於外國人乃至婚姻移民皆排除其規定。另外，約有三分之一的婚姻移民未被納入韓國醫療保障體系中，更甚者，他們大部分都不知道自己是否擁有醫療保險。也因此，將婚姻移民納入社會保障體系，自 2006 年以來，便是韓國政府努力的目標<sup>177</sup>。

#### 4. 身分不穩定

婚姻移民要取得韓國籍，必須在婚姻狀態下與其配偶共居兩年以上，但若婚姻移民遇到家庭暴力、離婚或配偶死亡等喪失外籍婚姻移民身分之情形時，是否能獲得韓國籍，不無疑問。在韓國，法律保障遭受家庭暴力之外籍婚姻移民有權利能進入韓國籍，然而，實際上韓國人出境管理所卻常常以各種理由，例如：不會韓語，刁難外籍婚姻移民。2010 年 2 月 16 日在韓的中國籍婚姻移民，集會抗議韓國人出境管理所歧視之行為，主辦這次抗議活動的首爾華人教會牧師崔晃奎表示，近年來，越來越多外籍婚姻移民遭受韓國人出境管理所不公平對待。但當天之抗議活動，韓國人出境管理局並未有回應<sup>178</sup>。

---

<sup>176</sup> 張松青，韓國婚姻移民的人權與法律問題，國立中正法學集刊，第 26 期，頁 70，2009 年 5 月。

<sup>177</sup> Hye-Kyung Lee, International marriage and the state in South Korea: focusing on governmental policy, Citizenship Studies, <http://www.tandfonline.com/loi/ccst20> (last visited November 11, 2013).

<sup>178</sup> 文龍，韓國結婚移民「週四集會」抗議歧視，大紀元，2012 年 2 月 20 日，<http://www.epochtimes.com/b5/12/2/20/n3517703.htm>，最後瀏覽日：2013 年 7 月 9 日。

#### 第四節 本章小結

婚姻移民所產生的問題確實相當複雜，但臺灣今天之所以會有數量如此可觀的大陸配偶亦是社會發展的結果。這是一個不得不面對的問題，如果相關政策與法令不能提出合理有效的因應對策與措施，將來為此問題付出慘痛代價的絕對是整體社會。

在全球化時代，婚姻移民是許多國家皆須面對與處理的問題。在本章中，探討了瑞典、美國與韓國的相關政策、法令與措施。此三個國家對婚姻移民的工作權益保障與對其本國人幾乎沒有區別，其針對婚姻移民所制訂的政策、法令與措施皆相當友善，其目的無非在於透過友善環境的建立，始得婚姻移民能盡快融入移入國家。如此，不僅可避免婚姻移民成為依賴人口，又可使婚姻移民貢獻其勞動力。

在瑞典，若申請歸化者之同居伴侶或配偶為瑞典公民，且雙方婚姻或同居關係持續至少 2 年者，則僅需居住 3 年以上，便可提出申請歸化之申請。當婚姻移民的配偶是瑞典人或北歐國籍人時，該婚姻移民在申請家庭團聚時，政府皆會嚴格地審查，一旦婚姻移民通過審查入境瑞典之後，無需工作證即可在瑞典工作。在瑞典，許多婚姻移民遠嫁至瑞典，或是為改善原生家庭經濟狀況或是為促進本身未來之經濟狀況，然因其瑞典配偶大多屬瑞典社會之底層，因此婚姻移民即使遠嫁至瑞典，仍無法供給原生家庭，甚至無法維持瑞典家庭之生活，因此許多婚姻移民皆需要就業。在瑞典，婚姻移民若是歐盟或歐洲經濟區之公民，則無需申請工作許可，於進入瑞典時即可工作<sup>179</sup>；婚姻移民若是申請於瑞典家庭團聚，歐盟或歐洲經濟區公民之家屬，亦無需申請工作許可，於進入瑞典後即可工作<sup>180</sup>；婚姻移民若是非歐盟與歐

---

<sup>179</sup> EU citizens and their families, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/5977\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/5977_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>180</sup> Permits for family members of EU citizens, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/7274\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7274_en.html) (last visited October 3, 2013).

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

洲經濟區之公民，大多數情況亦不需要申請工作許可<sup>181</sup>。當然，婚姻移民一旦成為瑞典公民，其各方面權利與瑞典公民並無二致，其若僅取得瑞典居留權，與瑞典公民亦僅有投票權、被選舉權及是否能從事軍警或國家安全人員之差異<sup>182</sup>。由上述可知，瑞典並未針對婚姻移民的工作權益有任何不利益的差別待遇政策、法令或措施。除此以外，瑞典對於婚姻移民的各項權益（其中當然也包括工作權益）制訂了相當完備友善的政策、法令與措施，例如移民融合政策、勞動力市場介紹政策、針對外國出生(含移民)勞動力之政策、社會保障政策與反歧視法等。在相關政策的規範下，中央與地方政府分工協力依婚姻移民之能力與其過往之就業訓練為其介紹工作。公共就業服務機構亦會提供婚姻移民有關瑞典社會的介紹，協助婚姻移民取得居留許可，並在婚姻移民取得瑞典之居留許可後，考量婚姻移民之能力並參考其未來於瑞典之住居，為其尋找到住所附近之工作，或讓其居住於工作場所附近。婚姻移民若接受政府之工作介紹，並迅速融入瑞典社會擁有工作，還會獲得由瑞典中央政府委由公共就業服務機構發放之獎勵。針對於瑞典居住滿 1 或 2 年以上之婚姻移民，尚未獲得工作者，公共就業服務機構還會提供 6 個月的協助，除協助婚姻移民尋找工作外，亦會提供教育訓練增加其相關技能。

瑞典政府為了幫助移民能盡快進入瑞典勞動市場，對於僱用擁有居留證移民之雇主，會補貼該移民工資之 80% 長達 24 個月。針對不會瑞典語之婚姻移民，瑞典政府提供免費之語文教育，目的是希望婚姻移民能獲得讀寫說瑞典語之能力，使語言不至於成為其融入瑞典生活或尋找工作之阻礙，並進而提高其就業前景。

---

<sup>181</sup> If you are a citizen of a non-EU country, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/160\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/160_en.html) (last visited October 3, 2013).

<sup>182</sup> Swedish Citizenship, Government Offices of Sweden,  
<http://www.government.se/sb/d/2188/a/19449> (last visited July 3, 2013).

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

瑞典之法律禁止雇主對求職者或受僱者因種族、宗教、性別、性傾向、年齡與肢體障礙等因素而為不利益之差別待遇。事實上，瑞典之主流文化不能容忍任何形式的歧視，瑞典可說是世界上最平等的國家之一，因此婚姻移民在瑞典享有相當友善之環境，大多不會因其原國籍受到不當對待。瑞典政府為消弭直接或間接歧視行為，逾 2009 年通過新的反歧視法，該法涵蓋了個人生活之各種面向，包含工作、生活、教育、勞動市場政策、就業活動、取得執照、居住、公共活動、健康、醫療、社會服務、社會保險、失業保險、金融等。在該法的規範下，婚姻移民在職場上受到更加周全之保障。

惟須注意者為，瑞典慷慨的福利措施與庇護政策相當吸引較為落後貧窮國家的人民，雖然瑞典政府已不再開放勞動移民，惟基於人道無法拒絕申請家庭團聚之婚姻移民。然有些婚姻移民無法於瑞典找到工作，因而啃噬瑞典之社會福利，引起瑞典人民之極端反感。

綜合上述，瑞典針對婚姻移民所建置的相關政策、法令與措施可謂相當友善，保障亦相當周全，其目的皆在協助婚姻移民盡快找到工作，貢獻其勞動力，盡快融入瑞典社會，以避免其成為依賴人口，製造瑞典之社會問題，或啃噬瑞典之社會福利。瑞典對婚姻移民所建置之機制相當值得我國參考，婚姻移民的就業雖難免會排擠本國人之就業機會，但婚姻移民若無法順利就業，盡快融入我國社會，其所產生之問題與造成之負擔是更難以承受的。

美國對婚姻移民的政策、法令與措施雖與瑞典有所不同，但其背後的價值與精神是相似的。美國婚姻移民申請入境時，可同時申請該婚姻移民之工作許可(Form I-765)，使婚姻移民於審核移民資格期間能合法在美國境內工作該工作許可期限為一年，一次申請需要 90 至 120 天審核，因此為避免婚姻移民之工作許可出現空窗期，該工作許可得提前於期限屆至前 120 天內申請。婚姻移民一旦取得永久居留證，即無須再申請工作許可。如同瑞典，美國在工作權益方面，不僅未給予婚姻移民不利益之差別待遇，還建立了完備的反歧視法規範，例如



### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

1964年民權法第七編禁止雇主因求職人或受僱人之種族、膚色、原國籍、性別、語言、宗教等因素予以歧視，其中有關禁止原國籍歧視以及語言歧視的法規範對防制婚姻移民受到就業歧視最有助益。在美國，有些雇主出於對非英語使用者之偏見，會要求員工於工作中必須全程使用英文，尤其是在面對顧客的時候。個人語言的使用習慣與流利度與其母國息息相關，對母國非英語系國家之婚姻移民而言，雇主此種要求無疑是一個相當難以克服的就業障礙，如果沒有1964年民權法第七編之規定，即使美國移民政策未禁止婚姻移民工作，有些婚姻移民仍會因為雇主在語言上的要求而難以就業，另外，有些雇主可能不太在乎求職人或受僱人的出生地、原生國家、祖先、母語或口音，但卻會在乎勞工是否看起來或聽起來像是外國人，移民改革與控制法禁止雇主因求職人或受僱人之原生國家而在招募、僱用或解職上予以歧視，強化了防止雇主歧視婚姻移民之防護網。移民與國籍法是一個保護婚姻移民免於受到雇主歧視的法律，該法禁止雇主因求職人之出生地、是否具有美國公民身分、外國人外表或外國人口音而拒絕予以僱用。由上述可以看出，美國主要係透過就業歧視防治法制的建立來保護婚姻移民之工作權益。美國雖是民族熔爐，但職場中的歧視問題仍是相當顯著的。對於外觀上、口音上不像美國人的婚姻移民而言，即使其有專業、有能力、有工作熱誠，仍有相當的可能因其外表或口音，而遭到雇主的不當對待。此點在台灣亦然，因此美國在此方面所建立的法制相當值得我國參考。當然，並不是所有雇主在語言上的要求皆是違法的就業歧視，有些工作若無法以特定語言溝通，可能無法安全有效地進行。法律若禁止雇主對於此種工作在語言上設限，對雇主的營運顯不合理，因此仍應有例外之規定。美國在此方面有相當值得我國參考之規定，例如只要雇主能證明其營運之必要性，包括客戶、主管或同事僅能以英文溝通；緊急狀況下必須使用同一語言（英語）溝通；必須使用英文以促進分工效率等情形，則雇主得限制求職人或受僱人必須英文流利。另外，當勞工之職務涉及安全問題時，如運作潛在危險物質與設備時，可以要求勞工只講英文。例如石油工廠要求所有員

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

工在緊急狀態下只能講英文；又或在實驗室或加工區，因為爆炸與火災的危險，也只能講英文，但在實驗室或加工區中之隨意交談不在此限。

在韓國，婚姻移民取得韓國國籍，較一般外國人更為簡便，其可分為兩種情形：與韓國籍配偶居住在韓國且結婚滿3年以上，或維持婚姻2年以上並且待在韓國1年以上。依據韓國外國人待遇法之規定，中央與地方政府必須提供婚姻移民韓國語言教育與韓國文化學習管道；針對婚姻移民之子女，亦必須提供保健與教育。

事實上，自2000年以來，亞洲婦女因為結婚移民到韓國的人數越來越多。這些婚姻移民，除了要面對不肖國際婚姻介紹經紀人有如販賣人口之行為，進入韓國後，還必須適應韓國之文化習慣，以及與配偶的衝突。為保障婚姻移民之人權，支持婚姻移民之非政府組織希望政府正視婚姻移民之相關問題。於是韓國政府在2007年提出對待在韓外國人法後，又於2008年提出多元文化家庭支援法。該法規定韓國中央與地方政府必須採取適當之措施，如教育或宣傳活動，防止對跨國婚姻家庭之偏見與歧視，鼓勵社會成員承認及尊重文化多樣性，且為達此目的，中央與地方政府必須提供多國語言服務。另外，針對婚姻移民之基本生活，中央與地方政府亦須提供醫療保健等服務，尤其是針對懷孕的婚姻移民；教育與職業訓練或移民等資訊亦是必須提供的項目。同時，為幫助多元文化家庭與促進性別平等，中央與地方政府亦必須提供家庭輔導方案，防止家庭暴力，並於婚姻移民受到家庭暴力時提供必要之協助。針對婚姻移民的子女，多元文化家庭支援法要求中央與地方政府提供保健與教育，並且為使其迅速融入學校與生活，提高其語言能力，中央與地方政府也必須有因應之對策。從上述之規定可看出韓國亦力圖為婚姻移民建置一個友善的環境，協助其克服移民後的種種困難，使其可以受到平等對待，盡快融入韓國社會。

婚姻移民抵達韓國後並不會立即取得韓國國籍，而需以外國籍身分於韓國生活2年以上，其在未取得韓國國籍前，若欲於韓國工作，

### 第三章 瑞典、美國、韓國的經驗分析

必須符合移民控制法之規定。該法第 18 條規定，合法入境之外國人欲於韓國境內工作，必須獲得韓國總統之行政命令，雇主不得僱用非法居留之外國人，仲介亦不得引介非法居留之外國人工作。又若外國人於合法工作期間死亡、辭職、失蹤，或雇主與外國人變更勞動契約，或外國人有違反相關法律或行政規定之情事發生，依同法第 19 條之規定，雇主應於 15 天內通知主管機關<sup>183</sup>。同法第 20 條規定，韓國司法部應戮力於外國人於韓國境內工作之控管，包含外國人之招募、外國人是否受有職業訓練或外國人是否逃跑，以及外國人逃跑後之後續處理等議題。相較於瑞典與美國，韓國在婚姻移民未取得韓國國籍前在韓國從事工作的限制顯然是較多的，但由於婚姻移民在韓國取得韓國國籍的時間還算短，因此對婚姻移民工作權益的影響應不會太顯著。

韓國對婚姻移民在未取得國籍前的工作權雖有所限制，但對婚姻移民並不至造成太不利的影響。另一方面，韓國亦有制訂防制就業歧視的法律，例如勞動基準法第 5 條禁止雇主因求職人或受僱人之性別、國籍、宗教或社會地位予以歧視；僱用安全法第 2 條亦規定沒有任何人的就業機會是立基於個人之性別、宗教、社會地位或心理狀態；基本僱用政策法第 19 條規定，在招聘或僱用時，雇主對於勞工不應有基於性別、宗教、社會地位、出生地或學校教育之歧視行為。婚姻移民若因其國籍在韓國工作受到雇主差別待遇時，前述法律即可提供婚姻移民保障與救濟。

綜觀瑞典、美國與韓國對婚姻移民工作之相關政策、法令與措施，可看出這三個國家皆是針對婚姻移民建立友善工作環境，並在職場中平等對待婚姻移民，雖然各國在作法上或有不同，但其背後之精神、價值與目的皆是相同的。然而，即使這三個國家皆有建立相關機制來協助並保障婚姻移民之就業，但婚姻移民在這三個國家中仍有受到相當程度的歧視，可見徒法不足以自行。

---

<sup>183</sup> Immigration control Law, §19.

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

## 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

本章主旨在檢討現有保障婚姻移民勞動權益與就業促進之各項主要政策措施的內容與執行效益，並進一步評估規劃相關政策措施的可能調整方案。本章共分為五節，第一節整理分析我國婚姻移民工作權相關法令，第二節說明政府近來為促進婚姻移民就業相關措施之主要內容，第三節檢討這些相關措施的執行成效，第四節研擬並評估對於我國婚姻移民設籍前後之工作權益保障的相關方案，第五節為本章小結。其中，除了文獻分析之外，本章主要是以深度訪談與焦點團體座談會作為申論依據，茲就相關的文獻分析與深度訪談和座談會的發現結果，說明如下：

### 第一節 我國婚姻移民工作權之相關法令

我國於1980年代初期即逐漸有婚姻移民之現象，但由於早期人數並不多，因而我國政府亦未多加重視，因此，當時我國之婚姻移民僅有「國籍法」上的歸化條件適用，於工作相關規定上並未多加著墨，但隨著外籍與大陸配偶人數增多，台灣社會對於婚姻移民的關注亦逐漸增加。除媒體大幅報導有關外籍和大陸配偶所造成的社會問題之外，民間團體以及外籍與大陸配偶本身亦開始主張相關之權益，故我國政府不得不正視有關婚姻移民之相關基本權利，並以法律加以規範（陳又甄，2008）。

就業服務法中雖有明文規定，與於我國設有戶籍之國民結婚，婚姻移民無須工作證便可工作，且亦禁止雇主對無工作證或身分證之婚姻移民給予差別待遇。以下將先論述「國籍法」與「入出國及移民法」有關移民設籍之要件，再就「就業服務法」之相關規定進行論述<sup>184</sup>。於婚姻移民中之大陸配偶因其身分較為特殊，故其主要係適用「臺灣

---

<sup>184</sup> 另有「外國人居留或永久居留查察登記辦法」、「外國人停留居留及永久居留辦法」、「外國人臨時入國許可辦法」等子法。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

地區及大陸地區人民關係條例」(以下簡稱「兩岸人民關係條例」),以下將分別針對上述各相關法令加以說明:

### 一、國籍法相關規定

根據我國國籍法之規定,若本國人與婚姻移民之婚姻合法成立,則得申請該婚姻移民來台,此時先向駐外館處申請來台簽證,取得來台簽證入境後,即得申請外僑居留權,獲得在台居留之資格。在台居留後如要再取得國民資格,則須依我國國籍法規定申請歸化,始能取得我國國籍。

### 二、入出國及移民法相關規定

「入出國及移民法」於1999年公布施行,內政部於1999年10月通過「外國人停留居留及永久居留辦法」,並於2000年2月施行,且同時廢止舊法「外國人入出國境及居留停留規則」。我國係以婚姻移民之健康狀態及經濟能力,作為判斷婚姻移民是否得入境我國並繼續居留我國及歸化我國之要件。即依入出國及移民法第25條規定:「外國人在我國合法連續居留五年,每年居住超過一百八十三日,或居住臺灣地區設有戶籍之國民,其外國籍之配偶、子女在我國合法連續居住五年或該配偶、子女在我國合法居住十年以上,其中有五年每年居住留超過一百八十三日,並符合下列要件者,得向入出國及移民署申請永久居留:一、二十歲以上。二、品行端正。三、有相當之財產或技能,足以自立。四、符合我國國家利益。」再者,我國除監控婚姻移民所從事之活動外,為防止婚姻移民過量地移入我國,設有管控人口流量的配額條款等。依據「入出國及移民法」第29條之規定,外國人在我國停留、居留期間,不得從事與許可停留、居留原因不符之活動或工作。若有上述情形者,將遭我國強制驅逐出境<sup>185</sup>,但若係從事原申請簽證事由或入出國登記表所填入國目的以外之觀光、探親、訪友及法令未禁止

---

<sup>185</sup> 入出國及移民法第36條。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

之一般生活上所需之活動者，則不受限制<sup>186</sup>。此外，在移民之居留和永久居留人數方面，入出國及移民法第25條第8項亦作出明確之授權，於國家利益之前提下，主管機關得就不同國家與地區作出配額之限制，惟因投資、受聘僱工作、就學或為臺灣地區設有戶籍國民之配偶及未成年子女而依親居留者，不在此配額限制內。此項規定係對婚姻移民特別放寬，使其不致因配額限制而必須與其配偶分隔兩地。

婚姻移民入籍之前提為其與我國國民有存續之婚姻，然婚姻移民載入籍前若因家暴或是其配偶死亡，致使婚姻無法維持，若毫無例外地予以遣返，似不合理。此外，未入籍婚姻移民若育有未成年子女，考量子女最佳利益，處理此種婚姻移民宜更謹慎。考量各項因素，入出國及移民法第31條第4項針對失婚之婚姻移民設有特別規定，使有下列情形之一者，縱然處於與我國國民無婚姻狀態之情形下，仍可繼續居留於我國：(1)依親對象死亡；(2)外國人為臺灣地區設有戶籍國民之配偶，其本人遭受配偶身體或精神虐待，經法院核發保護令；(3)外國人於離婚後取得在臺灣地區已設有戶籍未成年親生子女監護權；(4)因遭受家庭暴力經法院判決離婚，且有在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女；(5)因居留許可被廢止而遭強制出國，對在臺灣地區已設有戶籍未成年親生子女造成重大且難以回復損害之虞。另外，同法第62條第1項規定：「任何人不得以國籍、種族、膚色、階級、出生地等因素，對居住於臺灣地區之人民為歧視之行為。」此項規定可保障未入籍婚姻移民在職場中免於受到就業歧視。

### 三、就業服務法相關規定

就業服務法第1條雖規定該法係為促進國民就業，惟依勞動部解釋與相關實務見解，該法並不限於保障具有中華民國國籍之「國民」，婚姻移民亦受該法之保障。為更周延地保障婚姻移民進入我國就業市場，2007年就業服務法修法在第5條第1項增列「年齡、出生地和性傾向」

---

<sup>186</sup> 入出國及移民法施行細則第20條。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

歧視，其中出生地歧視的增列即係為了保障婚姻移民不因其出生地而在職場中受到雇主的不當對待<sup>187</sup>。

然而，多數之婚姻移民於我國屬於社經地位居於弱勢者，因此，婚姻移民多須一同甚或單獨負擔家中經濟來源之責任，此突顯出婚姻移民投入職場之需求；而關於婚姻移民於工作上之法規範，依據我國就業服務法第48條第1項但書規定：「外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不需申請許可。」，故婚姻移民不需申請工作許可即可於我國之職場中工作<sup>188</sup>；不過，由於我國目前於職場中仍存有對於婚姻移民就業歧視之現象，故縱使婚姻移民已取得我國之居留權同時擁有就業資格，婚姻移民之實際就業情況仍然不甚理想；另一方面，亦因某些雇主不諳法令，為避免有違法之虞，往往以婚姻移民求職者未取得工作證或身分證等不當之因素拒絕僱用婚姻移民，增加婚姻移民進入職場之困難度<sup>189</sup>。

爰此，我國就業服務法第4條即規定：「國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。」與同法第5條規定：「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、出生地、性別、性傾向、年齡、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；其他法律有明文規定者，從其規定。」因此，依據上述之規定，我國之雇主並不得因婚姻移民之種族、語言、出生地等因素予以歧視，並擁有平等之就業機會，上述之規定亦同時為我國目前對就業歧視禁止之最重要法律依據。

---

<sup>187</sup> 林素妃，我國中南部新住民就業出生地歧視之研究—兼論美國原國籍歧視相關法制，中正大學法律學研究所碩士論文，2011年2月，頁21。

<sup>188</sup> 此規定並不包含大陸籍之婚姻移民者，其根據我國之「兩岸人民關係條例」而有不同的規定。

<sup>189</sup> 林素妃，我國中南部新住民就業出生地歧視之研究—兼論美國原國籍歧視相關法制，中正大學法律學研究所碩士論文，2011年2月，頁30-31。



#### 四、兩岸人民關係條例相關規定

「兩岸人民關係條例」於1992年7月31日制定公布，並於同年9月16日正式施行。而於2000年12月20日，勞委會與陸委會始同意給予大陸配偶工作權，因而增訂「兩岸人民關係條例」第17之1條，並於2001年2月20日起施行。勞動部之後又於2002年公告大陸配偶持有長期居留證，即可在台工作。2004年再依「兩岸人民關係條例」第17條之1第2項之規定制定公布「大陸地區配偶在臺灣地區停留期間工作許可及管理辦法」，並陸續制定公布相關辦法<sup>190</sup>。

相較於其他國籍之婚姻移民，大陸籍之婚姻移民的就業規範較為嚴格，根據「兩岸人民關係條例」第17條規定<sup>191</sup>，依身分分別依續採

---

<sup>190</sup> 於2005年勞委會訂定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」；另於2008年則是由立法通過「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」。

<sup>191</sup> 「兩岸人民關係條例」第17條規定：「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，經許可入境後，得申請在臺灣地區依親居留。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；長期居留符合下列規定者，得申請在臺灣地區定居：

一、在臺灣地區合法居留連續二年且每年居住逾一百八十三日。

二、品行端正，無犯罪紀錄。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

四個階段辦理，首先，於團聚階段時，不可工作，亦不得申請工作許可；其次，於依親居留期間，若符合申請資格者，則須持有勞委會核發之工作許可證，始得受僱於我國工作；再者，於長期居留階段，則得立即工作，而不須申請工作許可；最後，於定居此階段時，與長期居留階段相同，即得立即工作，而不須申請工作許可；且具工作資格之大陸籍婚姻移民依親居留者，仍需符合勞委會依據第17條之1的規定<sup>192</sup>。

勞動部於2004年4月21日為配合大陸籍婚姻移民之移民制度調整區分為「團聚」(2年)、「依親居留」(4年)、「長期居留」(2年)及「定居」等4個階段身分，修正「大陸配偶在臺工作許可及管理辦法」，而依其身分之規定作出不同之工作資格，首先，考量大陸籍婚姻移民於

---

三、提出喪失原籍證明。

四、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。本條例中華民國九十八年六月九日修正之條文施行前，經許可在臺團聚者，其每年在臺合法團聚期間逾一百八十三日者，得轉換為依親居留期間；其已在臺依親居留或長期居留者，每年在臺合法團聚期間逾一百八十三日者，其團聚期間得分別轉換併計為依親居留或長期居留期間；經轉換併計後，在臺依親居留滿四年，符合第三項規定，得申請轉換為長期居留期間；經轉換併計後，在臺連續長期居留滿二年，並符合第五項規定，得申請定居。

<sup>192</sup> 林政宜，*跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察*，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009年12月，頁43-44。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

團聚期間，婚姻初期尚需一段生活適應期，且為避免其變相成為我國之經濟人口，故團聚期間尚未開放其工作；其次，獲准依親居留者，則開放經濟弱勢（低收入戶）、職能弱勢（我國配偶為高齡、身心障礙、重大傷病）及特殊弱勢者（遭受家庭暴力）等資格者得申請於我國工作；再者，為考量大陸籍婚姻移民與我國配偶如育有未成年子女者，其婚姻真實性較高，且因育養子女將增加家庭經濟之負擔，因此，為協助維持生活，我國於2008年4月8日增訂獲准依親居留之大陸籍婚姻移民與我國育有未成年子女者，得申請工作許可；最後，獲准長期居留及定居者，依現行規定，無需申請工作許可即得於我國從事工作。

陸委會於2008年12月11日於行政院院會提出「兩岸人民關係條例」部分條文修正草案，並經行政院院會通過；此次修正重點包含全面放寬大陸籍婚姻移民之工作權、縮短大陸籍婚姻移民取得身分證之時間為6年、取消大陸籍婚姻移民繼承在我國遺產新臺幣2百萬元之限制以及增訂移民署在強制大陸籍婚姻移民出境前，得召開審查會，並給予當事人陳述意見之機會等等；且陸委會亦已協調內政部修正數額表及相關子法之規定，取消大陸籍婚姻移民定居數額限制及放寬探親探病等規定；以下提出上述之修正重點的詳細內容，以瞭解我國對於大陸籍婚姻移民工作保障之重大改革<sup>193</sup>。

##### 1. 全面放寬大陸籍婚姻移民之工作權

全面放寬大陸籍婚姻移民工作權，修正為大陸籍婚姻移民若為合法入境，並通過面談後，毋需申請許可，亦毋需等待2年，即可於我國工作；亦即大陸籍婚姻移民與我國國民結婚後，並申請團聚、依親、居留等通過面試，即可於我國從事工作，皆不需向勞委會申請工作證。而為避免聘用到以「觀光」或「探親」名義來台違法打工者，勞委會亦提醒雇主，若聘僱大陸籍婚姻移民工作，得查看其戶口名簿或戶口

---

<sup>193</sup> 林政宜，〈跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察〉，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009年12月，頁54-55。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

謄本，以免受罰。

### 2. 身分證權採階段性調整

此項修正取消「團聚」2年之規定，調整大陸籍婚姻移民取得身分證之時間，從現行8年縮短到6年；且陸委會強調，針對此次修法縮短大陸籍婚姻移民取得身分證時間為6年後，對於目前於我國依親居留及長期居留之大陸籍婚姻移民，之前已於我國團聚之2年時間，本修正草案規定得納入併予計算；即大陸配偶經團聚許可入境後，立即可申請依親居留，4年後得申請長期居留，於我國長期居留滿2年，得申請定居。

### 3. 增訂強制大陸籍婚姻移民出境前召開審查會之規定

於「兩岸人民關係條例」第18條第2項規定：「進入臺灣地區之大陸地區人民已取得居留許可而有前項第三款至第五款情形之一者，內政部入出國及移民署於強制其出境前，得召開審查會，並給予當事人陳述意見之機會。」此規定除強制大陸籍婚姻移民出境前必須要先召開審查會外，亦規定必須給予當事人陳述意見之機會，以確保當事人之權益<sup>194</sup>。

### 4. 強調大陸籍婚姻移民本於婚姻關係的生活及財產權益

藉由婚姻關係而於我國生活之大陸籍婚姻移民，已與我國社會及家庭建立緊密之連帶關係，身分自有別於一般大陸地區之人民，因而，我國政府應該保障其生活權及財產權。在此次修法之前，大陸籍婚姻移民未拿到我國身分證，其配偶即因病或意外過世，若繼承之房子市值超過新台幣200萬元，則舊法將限制大陸籍婚姻移民之繼承權，使大陸籍婚姻移民變成有家歸不得之情況。因此，新修正「兩岸人民關係條例」第67條第5項取消大陸籍婚姻移民繼承不得逾200萬元之限制，

---

<sup>194</sup> 林政宜，跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009年12月，頁55。

並放寬長期居留之大陸籍婚姻移民得以繼承不動產<sup>195</sup>。

又上述之「兩岸人民關係條例」修正案自2009年6月9日經立法院三讀通過，並於2009年8月14日施行，已使於我國生活之大陸籍婚姻移民享有共公平之權益保障，並落實我國政府所提出之「婚姻移民人道待遇及工作權保障」之移民政策，朝向「反歧視」、「民主國家的法治原則」、「保障真實婚姻的大陸配偶在臺生活基本權益」、「假結婚應杜絕於外」四項之基本原則邁進<sup>196</sup>。

## 第二節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進相關政策措施之主要內容

現行有關婚姻移民勞動權益保障與就業促進的相關政策措施，依其性質可分為「法定權益保障」、「就業促進措施」、「就業歧視申訴」、「移民生活輔導」四部分，茲就其內簡要容說明如下：

### 一、法定權益保障

#### (一) 在台合法工作之基本法律規範

為保障國人就業權益以及基於台灣本身國際地位的特殊性使然，政府對於外籍人士及大陸地區人民與國人透過結婚來台合法工作的相關就業規範，依其身分類型可分為兩種：

#### 1. 外籍配偶

外籍配偶主要依《就業服務法》第 48 條規定，外國人與在中華民國

---

<sup>195</sup> 林政宜，跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察，頁 78，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009 年 12 月。

<sup>196</sup> 林政宜，跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察，頁 79-80，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009 年 12 月。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，已取得居留證者，不須申請許可即可在臺工作，有別於一般外國人必須向中央主管機關申請許可才准在台工作。

### 2. 大陸配偶

大陸配偶主要依據民國 98 年修正之「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17-1 條規定，其經許可得在臺灣地區依親居留或長期居留者，於居留期間可在臺灣地區工作。在此之前，針對特定居留階段的大陸配偶，需符合一定條件才可向主觀機關申請「工作許可」，以獲准在臺工作的權利。<sup>197</sup>

此外，針對大陸配偶在此身分下進入勞動市場者，勞動部亦規範雇主，若依親居留、長期居留及定居身分之大陸配偶受僱於適用勞動基準法及勞工保險條例之事業單位，其工資、工時、休假、職業災害補償、資遣退休、終止契約等勞動條件應依勞動基準法等相關規定辦理，倘符合勞工保險條例投保對象，亦應依法令規定辦理投保。

至於有關外籍與大陸配偶婚姻關係消滅後的工作權保障，勞動部基於保障外籍配偶在臺居留期間之工作需求，遂擴大保障外籍配偶工

---

<sup>197</sup> 我國於 2009 年 7 月 1 日修正公布「兩岸人民關係條例」，並於 2009 年 8 月 14 日起施行，依據「兩岸人民關係條例」第 17 條之 1 規定，大陸籍婚姻移民經許可在我國依親居留或長期居留，居留期間得在我國工作；勞委會並配合於 2009 年 8 月 12 日廢止「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」；若依修法前之規定，大陸籍婚姻移民進入我國以團聚證不得工作，必須結婚滿兩年或已生產子女者始得申請更換成依親居留階段，且依親階段必須係家境清寒或我國配偶超過 75 歲、殘障等特殊條件始得申請工作證，直到長期居留階段始不須申請工作證，因此，經常有大陸籍婚姻移民非法工作遭治安機關取締收容及遣返，現行法令修正後，大陸籍婚姻移民入境即得申請依親居留證同時取得工作許可，不須另申請工作證，故大陸籍婚姻移民與其他國籍婚姻移民於工作權益已大致相符。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

作權，已於 97 年 6 月 3 日放寬外籍配偶於婚姻關係消滅後，在原依親居留許可未失效前仍得繼續在臺工作；另外，外籍配偶於婚姻關係消滅後，經獲准與其在臺之未成年子女或其他直系血親共同生活，並獲准居留，亦得依就業服務法第 51 條規定，申請核發工作許可在臺工作。

之後為考量外籍配偶離婚，並有子女或配偶死亡等原因致婚姻關係消滅後，經內政部入出國及移民署以其他事由准予繼續居留者，在臺居留期間應仍有工作之需求，卻因現行法規限制，而衍生必須申請工作許可始得在臺工作或甚至無法工作之問題，故勞動部進一步擴大保障外籍配偶之工作權，已於民國 100 年 8 月 18 日修正發布就業服務法施行細則第 9 條之 1 及第 11 條規定，增訂婚姻關係消滅之外籍配偶，如有特殊事由，<sup>198</sup>並經內政部入出國及移民署准予繼續居留者，亦得免經許可合法在臺工作。

此外，政府為提供合法在我國工作之新移民，面臨失業風險之保障，就業保險法亦於 98 年 5 月 1 日修正施行，將其納入就業保險保障範疇，使婚姻移民能享有與我國國民相同之保險給付。據勞動部統計數據表示，於 101 年 12 月底止，外籍配偶參加就業保險人數已達 1 萬 6,333 人，大陸地區配偶則為 1 萬 922 人。

#### （二）其他就業促進相關的行政規範

政府在民國 93 年 11 月 8 日制定〈外籍與大陸配偶就業協助方案〉，<sup>199</sup>並在民國 97 年 8 月 20 日增訂〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業

---

<sup>198</sup> 依入出國及移民法第三十一條第四項第一款至第五款所規定准予繼續居留的特殊事由為 1. 依親對象死亡、2. 其本人遭受配偶身體或精神虐待，經法院核發保護令、3. 於離婚後取得在臺灣地區已設有戶籍未成年親生子女監護權、4. 因遭受家庭暴力經法院判決離婚，且有在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女、5. 因居留許可被廢止而遭強制出國，對在臺灣地區已設有戶籍未成年親生子女造成重大且難以回復損害之虞。

<sup>199</sup> 該法施行至民國 95 年 12 月 31 日止。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

補助作業要點〉，目的係針對未設籍前之婚姻移民就業提供具體協助，另外，為協助就業弱勢者就業，政府亦將婚姻移民一同納入「多元就業開發方案」、「職場學習及再適應計畫」、「缺工就業獎勵」以及「特殊境遇家庭扶助條例」、「雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法」等的保障範疇內，以試圖在行政基礎上，讓婚姻移民在促進就業的權益上，能與國人有同一平等的立足點。

### 二、就業促進措施

#### (一) 提供就業接軌服務

公立就業服務機構針對外籍配偶及大陸配偶提供的相關就業服務資源，包含提供求職登記、就業媒合（包括職缺推介、陪同面試及協調雇主服務）、就業諮詢、辦理就業促進研習活動（如產業趨勢、勞工權益、求職技巧等相關活動），以及職訓諮詢與創業諮詢之轉介，俾致力於促進職場供需媒合，並協助外籍配偶及大陸配偶儘速就業。此外，為使婚姻移民廣為知悉公立就服機構的服務內容，公立就業服務機構亦會派員於直轄市及縣市政府辦理的生活適應等學習課程中說明其相關服務內容，以協助婚姻移民早日進入職場。

#### (二) 提供個別化就業服務

針對就業困難的外籍配偶及大陸配偶，公立就服機構提供個別化的個案管理就業服務，適時運用就業促進津貼等補助工具、以及就業協助工具（如就業性向施測與分析、就業促進研習活動），結合轄區資源針對個案進行深入且專責化的就業協助。

#### (三) 提供就業協助的具體措施

誠如前文所述，為考量外籍配偶及大陸地區配偶之就業需求，政府陸續訂定相關規範以提供具體的補助工具或協助，今針對其中較重要者說明如下：

##### 1. 臨時工作津貼、僱用獎助以及職業訓練生活津貼



#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

政府在民國 97 年 8 月 20 日制定〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點〉，目的係針對未設籍前之婚姻移民就業提供具體協助，共規劃有「臨時工作津貼」、「僱用獎助」、「職業訓練生活津貼」三項促進婚姻移民就業的補助工具，茲述如下：

##### (1) 臨時工作津貼

行政院勞工委員會結合政府與民間資源，為協助具有就業意願與需求之外籍配偶及大陸地區配偶就業，規定政府機關或合法立案之非營利團體，得提出臨時工作計畫書，透過臨時性工作，經公立就業服務機構審核通過後發給臨時工作津貼。

此補助工具主要目的在於針對外籍配偶及大陸地區配偶在剛入台，或因語言障礙或其他因素，導致短期內無法立刻找到一般性工作的替代方案；其津貼發給標準係每小時新臺幣一百零七元，每月最高發給 176 小時，最長以六個月為限。而為避免福利依賴，外籍配偶或大陸地區配偶二年內合併領取臨時工作津貼及政府機關其他同性質津貼或補助，最長仍以六個月為限。

##### (2) 僱用獎助

公立就業服務中心可運用「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」之僱用獎助，增進雇主僱用意願，以利協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。雇主僱用由公立就業服務機構發給僱用獎助推介卡之失業外籍配偶或大陸地區配偶，連續滿三十日，由公立就業服務機構發給僱用獎助，其中，給付標準為如以按月計酬給付工資者，每人每月新臺幣一萬元，而倘若約定以其他方式給付工資者（即部分工時），則每人每小時發給新臺幣 55 元，每月最高發給新臺幣一萬元，且接受僱用獎助之雇主應給予受僱外籍配偶或大陸地區配偶申報參加就業保險。而為防止津貼發給產生對津貼之依賴，規定同一雇主僱用同一外籍配偶或大陸地區配偶，合併領取本僱用獎助及政府機關其他之就業促進相關補助或津貼，最長以 12 個月為限。

##### (3) 職業訓練專班並核發職訓生活津貼

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

為提供參與者職業訓練期間生活協助，並提高其參訓意願，失業之外籍配偶及大陸地區配偶技能不足者，經公立就業服務機構就業諮詢並推介參加職業訓練，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選後錄訓可免費參加職業訓練，且倘若參加之訓練班別為各類全日制職業訓練<sup>200</sup>，得發給職業訓練生活津貼，發給標準係每月按基本工資百分之六十額度給發，最長以六個月為限。而為防止津貼發給產生對津貼之依賴，外籍配偶或大陸地區配偶二年內合併領取職業訓練生活津貼及政府機關其他同性質津貼或補助，最長以六個月為限。

此外，目前執行外籍與大陸配偶職業訓練課程經費來源主要係就業安定基金，由各區職業訓練中心採自辦、委外或補助方式，結合民間訓練資源，辦理適合新移民就業或創業之職類，並全額補助訓練費用；另政府亦可由內政部之「外籍配偶照顧輔導基金」設立職業訓練班，以民國 98 年度內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究之「外籍配偶參加職業訓練成效之評估」整理的資料為例，98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程共開設 22 班，其中由行政院勞動部勞動力發展局各職業訓練中心委辦的班級共有 18 班，其餘 4 班分別由桃園縣政府(1 班)、台中縣政府(1 班)、高雄市政府(2 班)補助辦理。職業訓練中心於 98 年度 18 班次中，共計 528 人參訓、510 人結訓、18 人退訓，承訓的家數合計 12 家，共開設 4 職類課程，外籍與大陸配偶職業訓練課程之種類係以美容、美體、美髮、餐飲類為主(成之約、高惠敏，2010)。

### 2. 多元就業開發方案

政府在民國 94 年 8 月 30 日將外籍配偶與大陸配偶一同納入「多元就業開發方案」適用對象，以結合民間團體、直轄市及縣市政府力量，透過研提具發展性之計畫，進用公立就業服務機構推介之外籍配

---

<sup>200</sup> 所謂全日制職業訓練，應符合下列條件：1.訓練期間一個月(含)以上、2.每星期訓練四日(含)以上、3.每日日間訓練四小時(含)以上、4.每月總訓練時數一百小時(含)以上。

偶及大陸配偶。

### 3. 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

本項補助係由內政部和行政院勞工委員會跨部會商議訂定之輔導與補助措施，由勞動部所屬各職業訓練中心辦理外籍配偶及大陸地區配偶職業訓練時，向內政部申請外籍配偶照顧輔導基金補助辦理「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」，直轄市及縣市政府、職訓局所屬各區職業訓練中心皆可依需求向內政部提案辦理。

### 4. 職場學習及再適應計畫

行政院勞工委員會於民國 96 年為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或用人單位，提供職場學習及再適應之機會，使就業弱勢者累積職場學習的工作經驗與技能之機會，得以重返或穩定在職場工作，具合法工作權之外籍配偶或大陸地區配亦明列本計畫之協助對象。津貼發給標準如下：

#### (1) 個案職場學習及再適應津貼

- 甲、職場學習及再適應時數（比照正常工時），每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給。
- 乙、部分職場學習及再適應時數（比照部分工時），每人每小時按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，且每週不得超過 35 小時。

#### (2) 用人單位管理訓練津貼

- 丙、職場學習及再適應時數（比照正常工時），依據所進用職場學習及再適應人數，補助管理訓練津貼，每人每月五千元。
- 丁、部分職場學習及再適應時數（比照部分工時）：依據所進用職場學習及再適應人數，補助管理訓練津貼，每人每小時 25 元，每週不得超過 35 小時。

## 5. 創業協助

外籍配偶及大陸地區配偶若為年滿 20 歲至 65 歲婦女或年滿 45 歲至 65 歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿 5 人，具有一定條件之一者，<sup>201</sup>得向勞動部申請創業貸款。

此外，若為特殊境遇家庭民眾創業，行政院勞動部特別訂定「特殊境遇家庭創業貸款補助辦法」，凡經認定具特殊境遇家庭身分民眾，年滿 20-65 歲，申貸「微型創業鳳凰貸款」或「青年創業貸款」，可由承貸銀行向勞動部申請利息補貼，申貸者可享前三年免息，第四年起負擔年息 1.5%之優惠。

## 6. 特殊境遇婦女家庭扶助之協助

政府為保障特殊家庭境遇<sup>202</sup>的國人以及婚姻移民，於民國 89 年公布實施「特殊境遇婦女家庭扶助條例」，並經民國 98 年 1 月起修訂為「特殊境遇家庭扶助條例」後，提供弱勢家庭在生活上的協助，其扶助項目包括緊急生活扶助、子女生活津貼、子女教育補助、傷病醫療

---

<sup>201</sup> 其條件為 1.所經營事業符合商業登記法第五條規定得免辦理登記之小規模商業，並辦有稅籍登記未超過二年、2.所經營事業依法設立公司登記或商業登記未超過二年、3.所經營私立幼稚園、托育機構或短期補習班，依法設立登記未超過二年。

<sup>202</sup> 所謂「特殊境遇」是指，凡十五歲以上，六十五歲以下之中華民國婦女以及婚姻移民，其家庭總收入按全家人口平均分配，每人每月未超過政府當年公布最低生活費用標準二·五倍，且未超過臺灣地區平均每人每月消費支出 1.5 倍，並具有一定情形之一者（即 1.丈夫死亡或丈夫失蹤者、2.因丈夫惡意的遺棄或不能忍受丈夫同居虐待而受不了，經過法院判決離婚確定者、3.因家庭暴力、性侵害或其他犯罪受害，而無力負擔醫療費用或訴訟費用者、4.單親且沒有工作能力，或雖有工作能力，因遭遇重大傷病或為照顧子女未能就業者、5.丈夫處一年以上徒刑而且在執行坐牢中者）。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

補助、兒童托育津貼、法律訴訟補助以及創業貸款利息補貼等。<sup>203</sup>

唯外籍配偶若倘若尚未取得身分證，申請補助之條件應依各縣市政府之個別規定。

### 三、就業歧視申訴機制

除了法定勞動權益保障與就業促進措施制定，由於婚姻移民時有反映於求職工作期間遭受歧視，故《就業服務法》第5條第一項明文規定雇主對求職人或所僱員工，<sup>204</sup>不得予以歧視，如有遭遇就業歧視者，得向各縣市的就業歧視評議委員會進行申訴，以協助外籍配偶與大陸配偶爭取公平就業權益。此外，勞動部亦有編印多語防制就業歧視的宣導摺頁，同時邀請外配社團業務相關人員參加防制就業歧視研討會議，以促進大陸配偶及外籍配偶了解自身就業權益與相關救濟管

---

<sup>203</sup> 申言之，其針對不同處遇有不同的扶助內容，即：1.緊急生活扶助：按當年底收入戶每人每月最低生活費用標準一倍核發，每人每次以補助三個月為原則，同一個案以一次為限、2.子女生活津貼：凡育有十五歲以下子女者，每一名子女每月補助當年度最低工資之十分之一，每年申請一次、3.傷病醫療補助：凡參加全民健保，最進三個月內自行負擔醫療費用超過新台幣五萬元者，無力負擔且未獲其它補助或保險給付者、4.兒童托育津貼：凡育有未滿六歲之子女者，優先安排進入公立托教機構；如子女進入私立托教機構時，則發給每人每月新台幣一千五百元。5.法律訴訟補助：凡因家庭暴力、性侵害或其他犯罪受害而無力負擔訴訟費用者，每人每案最高補助五萬元。

<sup>204</sup> 所謂「求職人或所僱員工」包括下列人員：一、依法取得許可在我國境內工作之外國人。二、與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留，依法在我國境內工作之外國人。三、依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民（目前已無須經政府許可即可應徵工作。四、依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民。五、依法許可在臺灣地區工作之取得華僑身分之香港、澳門居民及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女。六、依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。

道。

#### 四、移民照顧輔導措施

以上介紹的就業促進措施與就業歧視申訴機制，主要為就業主管機關—「行政院勞動部」主責推動。而除了勞動部的相關業務內容，執掌外國人在台居留與生活輔導業務之主管機關—「入出國及移民署」所推動的各項移民照顧輔導措施，亦對婚姻移民就業有直接與間接幫助。以移民署主責推動的「新住民火炬計畫」、「外籍配偶生活適應輔導實施計畫」，以及「外籍配偶照顧輔導基金」為例，對婚姻移民就業的相關度最高。其中，「新住民火炬計畫」旨於創造尊重與包容多元文化的社會，為婚姻移民構築友善就業氛圍；「外籍配偶生活適應輔導實施計畫」則透過辦理生活適應班，協助婚姻移民順利融入台灣社會；「外配基金管理」則透過經費補助機制，支持新移民技藝教育與相關訓練，以下進行詳細說明：

##### （一）全國新住民火炬計畫

內政部移民署與教育部於民國 101 年 6 月啟動「全國新住民火炬計畫」，透過內政部、教育部、各級學校及民間團體跨部會、跨區域合作，希冀促進多元文化素養及族群和諧共處觀念能從小扎根，並且落實新住民輔導網絡。推動對象部分，乃以各直轄市、縣（市）政府擇轄內小學新住民子女人數超過一百名或超過十分之一比例者列為新住民重點學校，辦理校園多元文化活動、新住民輔導志工培訓、新住民母語學習及家庭關懷訪視等相關活動。

##### （二）外籍配偶生活適應輔導實施計畫

「外籍配偶生活適應輔導實施計畫」乃自民國 88 年開始實施，以直轄市、縣（市）政府為受補助對象，促成縣市政府辦理相關活動，協助婚姻移民適應在台生活，補助類別包括（內政部，2013）：

#### 1. 生活適應輔導班及活動

## 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

其目的以提升外籍配偶在臺生活適應能力為重點，施以生活適應、居留與定居、地方民俗風情、就業、衛生、教育、子女教養、人身安全、基本權益、語言學習、有關生活適應輔導及活動等課程，並鼓勵其在臺共同生活親屬參與。

### 2. 種子研習班

鑑於婚姻移民來台生活，有其文化適應上的需求，遂積極輔導各地方政府辦理外籍配偶生活適應輔導課程，提供從事新移民輔導工作之相關聯絡窗口工作人員研習，以熟稔相關法令措施及輔導措施，並能以多元文化和相對角度思考，特培訓種子師資及志願服務者。

### 3. 推廣多元文化活動

以提升國人對外籍配偶主要國家之多元文化認知為目的之教育、講座。

### 4. 生活適應宣導

設置外籍配偶服務專區網頁、攝製宣導影片、印製生活相關資訊等資料。

此外，移民署一方面為進一步落實對婚姻移民生活輔導的協助、強化與地方民間團體合作，自 2009 年起於全國 22 縣(市)亦設置「外籍與大陸配偶關懷網絡」，每半年定期邀集中央部會及轄內民政、社政、教育、勞工、衛政、外配中心、民間團體、新移民社區服務據點召開網絡會議，串連中央與地方移民輔導網絡，探討新移民關注議題，透過專題報告、個案討論等，強化網絡成員橫向聯繫，發揮在地服務資源整合運作的效能。另一方面為了有效暢通服務諮詢管道，亦備有「外籍配偶諮詢專線」，<sup>205</sup>共計提供國語、越南語、印尼語、泰國語、英語、

---

<sup>205</sup> 「外籍配偶諮詢專線」自 103 年 1 月 1 日起整併至「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」(0800-024-111)，提供中、英、日 3 種語言，24 小時全年無休及每週一

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

柬埔寨語等六種語言之生活適應、教育文化、就業服務、醫療衛生、人身安全、子女教養、居留及定居法令等有關照顧輔導的免付費電話諮詢服務，並額外建置通譯人才資料庫，以提供越南語、印尼語、英語、泰語、柬埔寨語、緬甸語、粵語、馬來西亞語、阿拉伯語等 14 種語言的翻譯服務，<sup>206</sup>以及編印中、英、越、印（尼）、泰、柬、緬等語言之外籍配偶及大陸配偶在台生活資訊簡冊，供外籍配偶與大陸配偶需要時使用。

### （三）外籍配偶照顧輔導基金

內政部為推動整體外籍配偶照顧輔導服務，於民國 94 年頒定「外籍配偶照顧輔導基金補助作業要點」，設置「外籍配偶照顧輔導基金」，並於民國 100 年修正「外籍配偶照顧輔導基金補助作業要點」，目的係為結合各級政府及民間團體力量，加強推動整體外籍配偶照顧輔導服務，培訓發展相關人力資源，並建構多元文化社會，有效規劃運用外籍配偶照顧輔導基金，並補助各直轄市、縣（市）辦理外籍配偶家庭服務中心，2013 年計補助 36 處中心，提供轄區新移民各項整合性服務方案。該基金分十年每年籌措三億元，以補助中央、直轄市、縣（市）政府、以及立案民間團體，推動婚姻移民相關計畫的辦理，如「醫療補助、社會救助及法律服務計畫」、「外籍配偶學習課程、宣導、鼓勵並提供其子女托育及多元文化推廣計畫」、「家庭服務中心及籌組社團計畫」以及「輔導、服務或人才培訓及活化社區服務計畫」。至於服務對象則包含未設籍之婚姻移民、無國籍人、已入籍為我國國民但仍有

---

至週五（不含國定例假日及其他休息日）上午 9 時至下午 5 時之越南語；下午 1 時至下午 5 時之印尼語、泰語、柬埔寨語免費諮詢服務。

<sup>206</sup> 且這些通譯人才的通譯專長領域涵蓋社會福利、衛生醫療、關懷訪視、家暴防制、性侵害防制、陪同偵訊與出庭、就業輔導以及居停留法令和景致服務等 10 種服務領域。



#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

照顧輔導需要者，以及這些對象之子女及共同生活之親屬。

外配基金的申請流程採計畫審查制，相關單位提出計畫申請後，再召開會議由基金委員進行計畫審核，其申請流程如下圖 4.1。外配基金委員編制共計 33 名，由政府代表、學者專家、社團代表組成，其中勞動部勞動力發展局亦有派員參與。經費分配部分，並無針對各地方政府有固定的經費配額，乃由各縣市視其縣市資源自行決定是否申請外配基金補助。目前各縣市政府的外籍配偶家庭服務中心的經費均向外配基金申請補助，各中心補助經費為三百萬元。至於相關評估機制，目前則尚未針對外配基金補助的計畫有整體性的評估報告，但個別計畫在核銷與結案過程中都需針對執行成果效益、執行困難、與改善策略進行自評，委員會在評核過程中也會進行初評與複評，作為明年度審核計畫之參考；另外，外配基金委員每年也會進行實地評核。

而據移民署移民輔導科相關人員表示，由於外配基金施行至今已到第九年，原本規劃的執行期程僅為十年，但由於基金之前運作仍有結餘，目前大概剩九億多，再加上明年將核撥的三億元，預估至少可延續到民國 106 年，至於民國 106 年之後是否會再延續，則會再進行政策討論。

有文獻指出外配基金管理委員會委員圈選係屬政府內部幕僚作業，缺乏公開的團體推選過程或是充分的透明程序，遂使得成員組成的代表性乃至於是否具有性別觀點，難免受到質疑(楊婉瑩、曾昭媛, 2011); 且亦有專家學者曾在座談會中認為，審核標準對民間團體而言亦不清楚，甚至連實際執行成效也有待商榷，故常面臨地方有需求，但基金不核撥，或是外配基金分配不均、缺乏效率的問題(楊婉瑩、曾昭媛, 2011); 此外，依外籍配偶照顧輔導基金管理會議事規定第 10 條規定：「機關代表由代理人出席者，有表決權；民間團體代表由代理人出席者，無表決權。」其明文規定兩類代理人有不同的權利。然而，團體既已委託代理人，同時也授權其參與討論與決策之意，若民間團體代表因故不能出席，委託代理人卻無法行使其表決權，在審核過程中即

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

無法充分反應民間團體之意見，此種對政府和民間代理人的不同授權，應有更為公平一致的規範才是（楊婉瑩、曾昭媛，2011）。可見，不論就外配基金的委員組成、審查標準或是議事程序，其相關規範與程序猶有進步的空間，政府應儘快修法改進，使其更具有透明公開和公平一致性，讓資源的使用更有效益。

針對外界的質疑，主管單位表示委員的聘任是由幕僚單位依主要專長類、性別、地域等，蒐羅相關服務領域學者、團體資料，研提委員建議名冊進行圈選；另為符公平性，針對民間團體代表之蒐羅，除依地域平均分配原則，更依團體服務績效良窳，進行篩選及輪流聘任，期使本基金管理會由更多代表輪流參與，並無不透明、不公開情事。此外，有關外配基金管理會每次審查結果，均函復申請單位補助與否，且依會議期程將核定補助案公開於內政部入出國及移民署全球資訊網週知，以昭公信。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

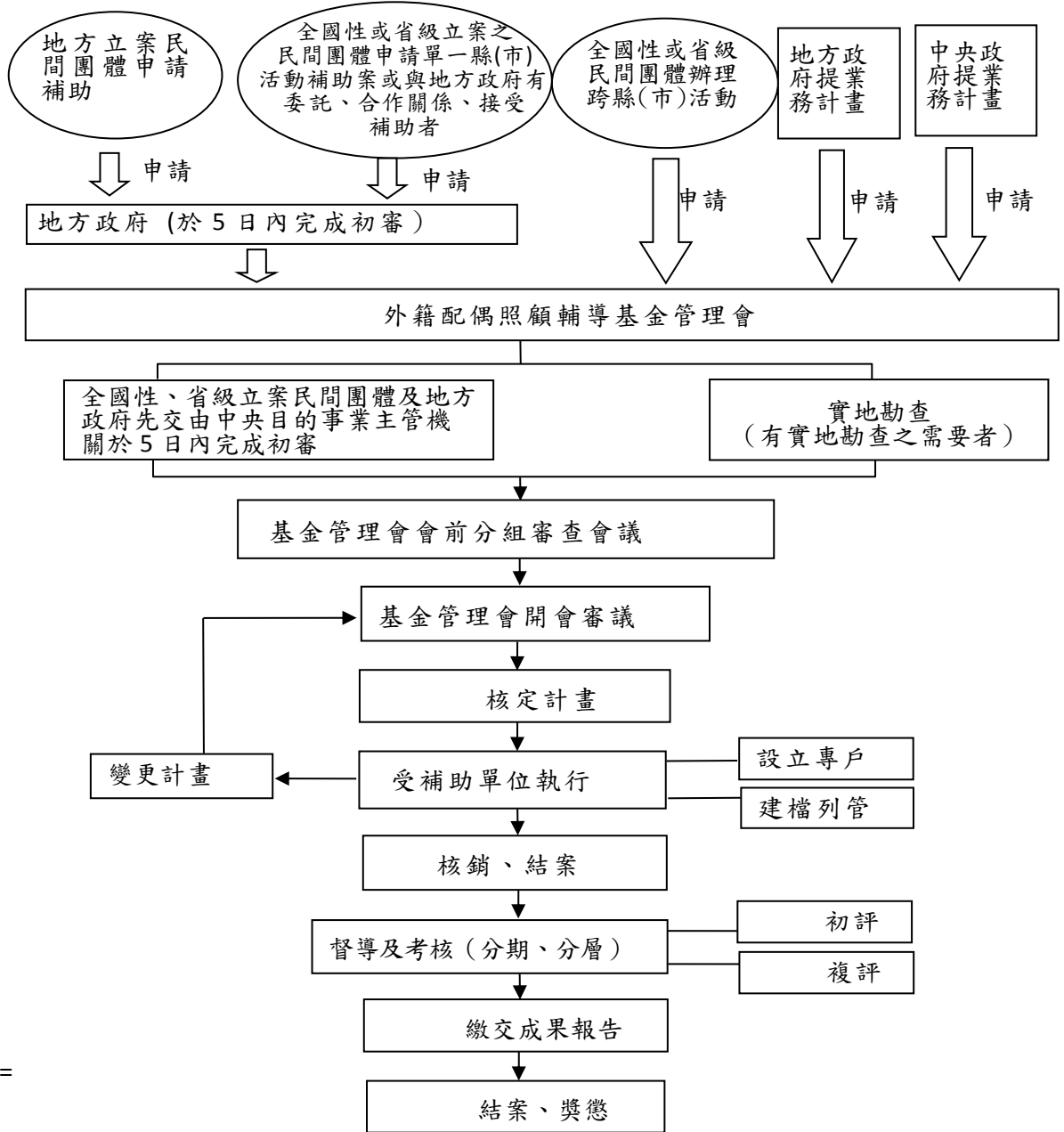


圖 4.1 外籍配偶照顧輔導基金申請程序流程圖

### 第三節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進措施之執行成效

由前面二節的法制變革與相關政策措施之推動，不難看出政府企圖結合民間力量以促進婚姻移民勞動權益的決心。惟前述歷次問卷調查結果顯示，不論是大陸配偶或外籍配偶參與相關輔導措施的比例皆不高。根據 92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查結果，受訪的外籍配偶參加過生活輔導照顧措施的比例只有二成，大陸配偶更只有一成。

97 年外籍與大陸配偶生活需求調查結果則顯示曾參加照顧輔導措施之外籍與大陸配偶占 27.7%，雖較 92 年增加，但仍低於三成。其主要參加的課程，以「成人基本教育研習班、識字班」占 11.9% 為各項課程中參加比例較高者，其他課程參加比例皆未達一成。而沒有參加照顧輔導措施之外籍與大陸配偶占 72.3%。至於外籍與大陸配偶沒有參加照顧輔導措施的最主要原因是需「料理家務及照顧家人、小孩」重要度為 42.9；其次為「不知道有輔導照顧措施」，重要度 33.6；再其次為「要工作」，重要度 14.1。

98 年對弱勢大陸與外籍配偶的問卷調查結果顯示，僅有 38.1% 的受訪大陸籍配偶參加過輔導照顧措施，而其參加的課程以技藝班(47.5%) 最為普遍，其次為親子活動(37.5%)，再其次為成長團體或親職教育團體(25.0%)。有參加者得知照顧輔導措施的管道以來自政府單位最多(33.8%)，再者為母國朋友(30.0%)，再其次為相關協會(26.3%)。至於沒有參加的原因最主要是要料理家務照顧家人小孩(38.1%)，其次是不知道有輔導照顧措施(35.7%) 與要工作(34.1%)。

在外籍配偶部分，有參加過輔導措施者明顯高於受訪大陸籍配偶，有超過五成的人參加，而其參加的課程以成人教育/識字班最多，生活適應次之，第三為考照班。參加者知道輔導措施的來源則以母國朋友(46.3%) 處得知最多，這也與受訪大陸籍配偶主要來自政府單位有差別；其次是相關協會及政府單位。至於未參加輔導措施的前三項原因與大陸及配偶相同，依序是料理家務及照顧家人小孩、不知道照顧

輔措施和需要工作。

除了既有問卷調查結果之外，本研究也透過深度訪談蒐集相關措施最新執行情形。以下先針對目前有關婚姻移民勞動權益保障與就業促進相關政策措施的施行成效，依其性質分成「就業服務」、「職業訓練」、「創業貸款」、「移民照顧輔導措施」四方面做簡單說明與評析；之後再就現階段婚姻移民在就業問題上之所以仍面臨許多障礙探討其原因。

### 一、就業服務

#### (一) 推介就業

根據職訓局受訪者所提供資料，自民國 92 年至 102 年三月，勞動部協助外籍配偶及大陸地區配偶求職登記 11 萬 5,423 人，推介就業 5 萬 8,962 人，外籍配偶及大陸地區配偶推介就業率約為 51.00%，與特定對象就業率約為 40% 相較，並不遜色。<sup>207</sup>至於公立就業服務機構提供就業服務情形，外籍配偶及大陸配偶從事工作種類繁多，包含翻譯人員、門市服務人員、餐飲服務人員、作業員、品管員、照顧服務員、美容師、清潔人員、機械組裝、操作工、房務服務人員、廚房助手、倉管等，其中，尤以擔任作業員、餐飲服務人員、清潔人員為數最多。

然而，倘若進一步檢視「進入公立就服機構接受服務」相關數據，不難發現外陸配進入公立就服機構的比例約為 5.15%，比一般台灣民眾（8.8%）要低；<sup>208</sup>此外，根據成之約、高惠敏的研究亦發現，外籍與大陸配偶的求職就業率雖為六成，但相較於一般民眾仍較少，且大多為 20 至 40 歲的女性，有基礎中文溝通能力、學歷程度較低，並有照顧家庭的需求，故大部分就業意願高且容易推介、多從事基礎工作（成之約、高惠敏，2012）。對此曾有職訓局人員於訪談中表示，婚姻

---

<sup>207</sup> 詳細內容請參附錄一的訪談紀錄（一）。

<sup>208</sup> 相關數據為職訓局人員提供，詳細內容請參附錄一的訪談紀錄（一）。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

移民之所以尋求公立就服機構的比例不高，可能係基於因為不熟悉或語言溝通問題，故較不傾向求助於公立就業機構，而有所謂的「進入障礙」。勞動部已表示將會持續加強宣導，藉由與新移民團體的合作，透過外配中心、地方協會辦活動時進行就業服務的相關宣導，以消弭婚姻移民對於就業服務機構的「進入障礙」。

*針對「婚姻移民進入公立就服機構接受服務的比例不高」，將加強宣導、與新移民團體合作，透過外配中心、地方協會辦活動時派員進行就業服務相關宣導，以消弭婚姻移民求助政府機構的「進入障礙」。針對婚姻移民勞動權益，也會持續宣導讓雇主與婚姻移民本身更廣為周知。（職訓 A-1）*

此外，因應東協經濟體的崛起，考量到東南亞婚姻移民的語言及文化優勢將有助於開擴貿易與海外就業市場，目前泰山職訓創新中心亦進行實驗性方案，規劃聘用婚姻移民擔任「職涯規劃師」，藉由招募或培訓新移民或對新移民議題有興趣的人擔任「職涯規劃師」，一則可加強婚姻移民與其子女的海外與全球台商的就業媒合，二則希望能透過婚姻移民之社群經營，增加婚姻移民求助公立就業服務機構之比例，進而促進婚姻移民就業。

### （二）補助工具

誠如前文所述，政府為促進婚姻移民就業，特提供臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、雇主僱用獎助，缺工就業獎勵以及多元就業開發方案等，以協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。雖然實際訪談結果顯示多數婚姻移民與部分雇主對這些補助工具的資訊掌握仍十分有限，可能原因除了在於政府主動宣導的積極性不夠之外，這些補助措施由於必須經由公立就業服務機構進行推介與評估，因此當就服人員本身對其相關施行細項缺乏瞭解時，如各式津貼是否適用部分工時的規定等，即會直接影響到相關服務資源對婚姻移民的可接近性，造成雇主及婚姻移民與政府之間因資訊上的不對稱，而無法有效獲知並使用政府相關的政策措施。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

政府許多政策與措施宣導不足以至於都是由接收訊息者使用，而沒接收到訊息者永遠不清楚政府的政策措施，台灣人如此，婚姻移民者更是無從得知。另外從企業主角度，政府同樣對於資方的訊息宣導不足，需由資方主動聯繫就業服務站取得資訊，又或者政府所提供的資訊非資方所需要的，兩者間供需並無一致，導致就業資訊產生斷層。（企桃 B-1）

唯不乏有婚姻移民與雇主在訪談中表示，其對申請這些補助措施的意願相當高，甚有外展人員表示，即便針對雇主僱用婚姻移民的獎勵津貼，可能導致雇主變向地削減員工薪資，但對於特定的產業（如 3K 產業）來說，無形中幫助其減少僱用婚姻移民在磨合期間的成本支出，大幅提高廠商聘僱婚姻移民的意願。

而對於所謂的外籍配偶獎勵必須是符合特定身分者，而並非所有的外籍配偶皆符合資格，且政府沒有特別強調，雇主聘僱外籍配偶會給予獎勵這方面的訊息，故沒有特別去申請。但在聘僱婚姻移民者獲得獎助視為錦上添花效果，以公司角度而言，人力資源部門為花錢的部門，如果能夠申請政府的獎助對人資人員是一項績效。（企桃 B-1）

在政府所提供的促進婚姻移民就業或創業措施中，…尤以就業多媽媽的機制深受受訪者贊賞，原因在於其連結了雇主（需求端）與婚姻移民（供給端）之間，為雇主找尋合適的員工之餘，更為婚姻移民成功媒合工作，降低彼此在職場磨合上的風險，對促進婚姻移民就業著實有所助益。（就宜 A-1）

對於措施，受訪者認為算是一種對雇主額外的補貼，而且反而對婚姻移民者有這項補貼更能讓雇主有較高意願僱用，而外籍配偶也因這項補貼會較能穩定工作。（企中 B-2）

## 二、職業訓練

目前外籍與大陸地區配偶的參訓職類，主要包含有個人服務（如

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

照顧服務、美髮美容、指甲彩繪)、電腦(如電腦美工設計、電腦商務管理、電腦文書)、餐旅服務(如中餐烹飪、餐飲製作、地方小吃)等。而以 98 年度各職訓中心及地方政府所辦理的課程為例,則包括美髮美容及美體、餐旅服務(如中餐烹飪、餐飲製作、地方小吃、西點烘培)、服裝設計製作、數位資訊應用班、不動產經紀人員培訓等課程,受訓人數共計 638 人、結訓人數則有 619 人(轉引自成之約、高惠敏,2010)。

此外,政府對於參與職業訓練的婚姻移民尚有提供生活津貼的補助,惟該作業要點的補助對象係針對設籍之前的外籍配偶與大陸配偶,因此有婚姻移民與就服人員反應,一旦拿到身分證,反而無法適用此補助,甚是不便。再者,尚有研究顯示,許多職業訓練的承訓單位多集中在特定地區,此種資源分配不均的現象,將造成某些地區的婚姻移民無法善用政府所提供的資源(成之約、高惠敏,2010),亦不乏有婚姻移民及就服人員在受訪時表示,除了家庭因素與工作需要之外,參訓地點假使離婚姻移民住所太遠,將會嚴重影響到其參訓意願,且許多交通不便的偏遠地區不僅離參訓地點相當遙遠,其所提供的課程類型更是有限,無法滿足婚姻移民多樣化的需求。

*多數的就業促進方案在婚姻移民取得身分證之後,即喪失勞政系統所定之特定對象身分,因而使得婚姻移民無法繼續利用相關就業方案,對婚姻移民來說無疑減少了一項進入職場或適應職場的機會,使其原本即居於就業及文化弱勢的地位,在取得身分證之後反而無法加以改善。(就宜 A-1)*

*新移民拿到身分證後,因需部份負擔參訓費用,會削減參訓意願。…關於「取得身分證後就不能取得使用部分就業資源」,受訪者認為法規上需要鬆綁。因為對外配來說,他取得身分證之後,在身分上仍然是外配,面對職場仍是弱勢的。(就高 A-6)*

*將職訓課程的類型予以多元化,使其不再侷限於美髮美體、烹飪料理等領域。(就宜 A-1)*



#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

職業訓練部分，由於該地地處偏遠，受訓地點往往不在此，再加上婚姻移民多半仍須上班，並照護小孩，因此參訓意願普遍不高。（就高 A-7）

值得一提的是，有民間團體曾在座談會中指出，職訓課程現階段已面臨難以成功開設招生的困境，之所以如此原因除了在於上述提到的諸如家庭、工作及參訓地點過於遙遠等因素讓婚姻移民的參訓意願下降之外，也在於經費核撥不足，讓承辦單位入不敷出，且承訓資格的審查及成效評估亦過於嚴苛，缺乏一套公允客觀的審核機制，讓想要承訓的民間團體望之卻步。

為求婚姻移民參訓後的考照率能有效提升，承辦團體機構往往實質上須耗費大量的人力成本來規劃安排職訓課程的內容，如錄製上課 MP3 以及加強晚上的課後輔導等，再加上民間團體需通過 TTQS 評核才能承接辦理職訓課程，無形中阻隔很多願意熱心提供服務資源的民間團體參加，對婚姻移民就業能力的提升實有害無利。（座 D-3）

職業訓練課程的委辦招標之所以面臨巨大障礙，主要原因在於審核機制過嚴與核銷補助的金額有限，且評選委員往往帶有主觀意識，對地方民情生態缺乏瞭解，亦難以確實體會民間團體承辦職訓課程的困難所在，因而造成中央政府雖樂意將職訓經費下放，但礙於中間審核的行政人員與地方存有鴻溝，故無法妥善運用地方服務資源繼而將效益發揮至最大。因此建議政府能對參與職訓課程標案的民間團體建立一套公允客觀的審核機制（尤其在評估職訓課程成效的就業率上），並放寬相關團體承辦外籍（大陸）配偶職訓專班時的資格與經費限制。（座 D-3）

### 三、創業貸款

政府為提供婚姻移民創業資金所需，特由各地方政府、青輔會以

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

及勞動部等提供其創業貸款，<sup>209</sup>而以勞動部的微型創業鳳凰貸款最為人所熟知，故以其為例說明施行成效。

勞動部的微型創業鳳凰計畫自民國 96 年 3 月開辦至 102 年 3 月底止，已協助 69 名婚姻移民取得「微型創業鳳凰貸款」，整體平均貸款金額為五十萬元，上限為 100 萬元。其中，尤以餐飲為最大宗，其次是批發零售與美容美髮。之所以如此，勞動部職業訓練組受訪人員曾表示可能是基於婚姻移民的原鄉風氣文化以及衡量自身優勢後的結果。再加上亦有不少婚姻移民在訪談中表示，基於對家鄉料理的熟稔，再加上異國料理在台灣飲食文化中深受民眾青睞，故其往往選擇進入門檻較低的餐飲業，作為創業行別的首選。

*訓練組表示，究其原因可能是越南有美容美甲的文化根源，並有東南亞特色小吃，同時陸配也有山東、雲南等特殊料理，因此會作此創業選擇。關於越南女性與美容行業的相關性，曾有來自越南的團體代表在外配基金管理會議中說明，越南美容業與相關訓練相當普及，甚至在台越南婚姻移民可能會為了精進技術回母國進修，以利台灣的事業經營。(職訓 A-1)*

至於曾經申請微型創業鳳凰貸款的婚姻移民之所以為數不多，可能原因在於其僅開放已具有身分證的婚姻移民才能申請，無形中阻絕許多想自行創業但不具身分證的婚姻移民，且尚有部分受訪的婚姻移民與專家表示，不論外籍配偶或大陸配偶選擇自行創業的比例之所以並不高，除了基於因不具身分證故無法順利申請微型創業鳳凰貸款之外，再加上考量到創業門檻太高，且過程繁瑣，因而降低很多婚姻移民自行創業的意願。

*而在創業上，不論陸配或外配選擇自行創業的比例均不高，原因在於一則其因不具身分證故無法順利申請微型創業鳳凰*

---

<sup>209</sup> 如新北市的「幸福微利創業貸款」、高雄市政府「小蝦米商業貸款」等，均為新住民得向各地方政府申請的創業貸款。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

貸款，二則因為其考量到創業門檻太高、過程繁瑣，如需要辦理營利事業登記以及考過國家丙級中餐證照等，讓自身連學歷都未達參加職業訓練門檻的婚姻移民，大感不便，遂降低其自行創業的意願。（就宜 A-1）

然而，依相關辦法規定，婚姻移民所經營事業若符合商業登記法第五條規定得免辦理登記之小規模商業，並辦有稅籍登記未超過二年者，亦可申請微型創業鳳凰貸款，不一定需要辦理營利事業登記，且國家丙級中餐證照亦非申請此貸款之要件。惟許多婚姻移民對此規定仍相當陌生，故建議政府宜加強宣導此一部分。

#### 四、移民照顧輔導措施

根據內政部於民國 102 年 1 至 5 月的入出國及移民署「各縣市服務站」統計，今年移民照顧輔導成果，均較往年為佳，共計提供在臺外來人口服務 1 萬 3,741 人次，較 101 年同期增加 23.6%；至於轉介服務則總共轉介 379 人次，亦較 101 年同期增加 15.55%，其中尤以轉介至外配家庭中心最多（59.10%）、其次分別是家暴中心，佔 13.46%，以及民間團體，佔 12.93%。此外，外籍配偶生活適應輔導實施計畫則在去年民國 101 年時，總計補助 22 個地方政府辦理生活適應輔導班 131 班、種子研習 3 班、推廣多元文化活動 10 場、生活適應宣導 38 場次等，受益人數高達 12,025 人次，其中尤以生活適應輔導班受益人次最多，佔近七成；至於由教育部補助各縣市政府執行外籍及大陸配偶子女教育輔導計畫，亦達 40 萬 1,551 人次。至於透過外籍配偶輔導基金提供的補助案，民國 101 年共合計新臺幣 4 億 3,457 萬 9,407 元，<sup>210</sup>其中，尤以技藝、創業類課程最多，佔總案件數的 39%，其餘則包含社會救助、人身安全、生活適應等（內政部，2013）。

---

<sup>210</sup> 其中，核准補助中央政府 24 案，計新臺幣 1 億 5,220 萬 5,991 元；地方政府 152 案，計新臺幣 1 億 2,713 萬 6,844 元；立案民間團體 281 案，計新臺幣 4,265 萬 2,855 元，全年共計 457 案。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

然而，尚有婚姻移民在訪談中表示，許多活動雖確實有助於其儘快融入台灣社會，尤其是有關語文識字以及幼兒托育的課程，更是幫助甚大，只是政府所提供的照顧輔導措施種類雖多，但相關訊息的取得管道卻極為匱乏，且許多婚姻移民基於照顧家人、或外出工作，或是本身個性較內向使然，亦無法積極主動參與政府所提供的各項活動（雷淑娟，2006）。對此，建議政府可仿照專家學者在座談會上所分享的「到宅授課的教學服務」經驗，以協助無法外出學習或參與相關活動的婚姻移民。

*婚姻移民的就業能力之所以難以提升，閱讀書寫障礙係其中一樣重要因素，但即便職訓局或民間團體有提供相關語文課程，新移民礙於工作之故，也很少人有空能來參加。（座 D-3）*

*為改善婚姻移民語言溝通障礙協會規劃出一套「中文教學到宅服務」，協會派專人到婚姻移民家中教導中文，主要目的為二：其一，協助受到家庭阻撓或其他因素無法外出學習中文的婚姻移民，包括教導婚姻移民者使用社區資源、社會福利資源等，並且實際操作如搭乘大眾交通工具、使用悠遊卡、如何去看病、去藥局等相關生活上自理能力。其二，可直接觀察婚姻移民與相處情形，防止家庭暴力、壓榨等情形發生。（座 D-2）*

由上可知，整體而言，即便政府對於婚姻移民就業權益促進的成效已在逐年進步，但仍有不少值得改進之處，導致目前婚姻移民在就業上依舊面臨一些相當大的障礙，之所以如此可能原因在於：

一、我國婚姻移民相關法令限制過嚴

(一)有關居留與歸化問題

依我國「入出國及移民法」第 36 條第 1 項第 8 款規定，違反同法第 31 條第 1 項規定，於停留或居留期限屆滿前，未申請停留、居留延期，移民署得強制驅逐出國；及同法第 18 條第 1 項第 12 款規定，外

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

國人曾經逾期停留、居留或非法工作，移民署得禁止其入國<sup>211</sup>。禁止外國人入國之管制規定乃是為保障國家安全、社會安定、善良風俗，及防疫等目的，惟為保障家庭團聚及親生未成年子女之養育，入出國及移民法第 18 條之各款規定亦非絕對不可減輕或免除。依禁止外國人入國作業規定第 8 點與第 9 點，為我國配偶者得減半禁止入國期間、懷孕五個月以上或育有親生子女於台設有戶籍者或離婚取得未成年親生子女之監護權者，則得申請免予管制入國。

而對於婚姻移民而言，從居留權的身分過渡到公民權的身分存有相當之困難度，依我國「國籍法」第 9 條規定：「外國人依第三條至第七條申請歸化者，應提出喪失其原有國籍之證明。但能提出因非可歸責當事人事由，致無法取得該證明並經外交機關查證屬實者，不在此限。」，故由此可知，我國法律採取單一國籍原則，在申請歸化前必須先放棄原國籍，因而降低許多留有恆產或家人在母國的婚姻移民歸化的意願；此外，在申請歸化期間，申請人之國籍就處於不穩定狀態，若因為犯罪導致無法歸化，原生國亦不同意其恢復國籍，該名申請人即成為無國籍人士，不僅使其原本應享有之權益與待遇因此受到剝奪，亦造成國際問題（黃俊傑，2011）。

又「國籍法」第 3 條 1 項規定：「外國人或無國籍人，現於中華民國領域內有住所，並具備下列各款要件者，得申請歸化：一、於中華民國領域內，每年合計有 183 日以上合法居留之事實繼續 5 年以上。二、年滿 20 歲並依中華民國法律及其本國法均有行為能力。三、品行端正，無犯罪紀錄。四、有相當之財產或專業技能，足以自立，或生活保障無虞。五、具備我國基本語言能力及國民權利義務基本常識。」

---

<sup>211</sup> 王守華，跨國婚姻移民在台無證居留現象之研究：以東南亞外籍配偶為例，暨南國際大學東南亞研究所碩士論文，2012 年 7 月，頁 104。王守華，跨國婚姻移民在台無證居留現象之研究：以東南亞外籍配偶為例，暨南國際大學東南亞研究所碩士論文，2012 年 7 月，頁 104。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

及同法第 19 條規定：「歸化、喪失或回復中華民國國籍後，5 年內發現有與本法之規定不合情形，應予撤銷。」，故依上述規定，外國人辦理歸化須具備「品行端正、無犯罪紀錄」之條件，若歸化取得我國籍後 5 年內發現有犯罪前科，亦應予撤銷我國之國籍；此規定之目的乃對外來人士歸化為我國國民之「基本素質」及是否影響「國內社會治安」斟酌審查，此乃必要且正當之手段，為此方式若欲適用於真實婚姻之「婚姻移民」，其合適性則有待討論；而有認為此有關婚姻移民觸犯微罪即終身不得以辦理歸化之規定，背後係充斥排他性、血統主義之國境管理政策，充分體現我國種族區辨與父權國家之政治意涵，實有修法之必要；另外，此亦涉及到所規定「品性端正、無犯罪紀錄」之標準是否過於嚴苛，由於人非聖賢、孰能無過，若僅因「微罪」即將剝奪我國人民配偶之身分取得權，則是否妥適，因而，是否應設定觀察期限，使其擁有重新辦理歸化之機會等，皆有待更進一步之探討<sup>212</sup>。

### (二) 婚姻移民間之差別待遇

我國雖於 2009 年已修正「兩岸人民關係條例」第 17 條之 1 規定，讓大陸籍婚姻移民與其他國籍婚姻移民間的工作權趨向平等，然於某些方面，仍有待討論及修正，例如，「兩岸人民關係條例」第 21 條第 1 項規定：「大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，除法律另有規定外，非在臺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（構）人員及組織政黨；非在臺灣地區設有戶籍滿二十年，不得擔任情報機關（構）人員，或國防機關（構）之下列人員：一、志願役軍官、士官及士兵。二、義務役軍官及士官。三、文職、教職及國軍聘雇人員。」此規定以大陸籍婚姻移民之忠誠度為理由，設置相關之年限，箝制其工作權之發展與選擇，此規定是否具合理性，仍有疑慮。

---

<sup>212</sup> 王守華，跨國婚姻移民在台無證居留現象之研究：以東南亞外籍配偶為例，暨南國際大學東南亞研究所碩士論文，2012 年 7 月，頁 102-104。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

另於「兩岸人民關係條例」第 10-1 條規定：「大陸地區人民申請進入臺灣地區團聚、居留或定居者，應接受面談、按捺指紋並建檔管理之；未接受面談、按捺指紋者，不予許可其團聚、居留或定居之申請。其管理辦法，由主管機關定之。」並由內政部訂定「大陸地區人民按捺指紋及建檔管理辦法」，執行針對大陸地區人民按捺指紋之規定，然反觀其他國籍之婚姻移民卻並無此相關之規定；由於指紋涉及個人隱私、人權與是否可於我國團聚等權利，故此規定是否已過度侵犯大陸籍婚姻移民之人權、居留權與工作權等，乃為具爭議性之問題。

再者，關於婚姻移民面談與配額限制之議題，雖婚姻移民不論係大陸籍或其他國籍，皆受配額條款之捆綁<sup>213</sup>，但於實際執行上，其他國籍之婚姻移民部分並未實施；且我國於 2005 年實施對大陸籍婚姻移民於入境時的面談機制，因進行之面談方式與內容，過於主觀與侵犯隱私，尤其是夫妻間之身體關係，而屢遭批評；惟雖然其他國籍之婚姻移民亦須接受面談，惟其於境外之辦事處便已進行，故兩者間進行之方式仍不盡相同<sup>214</sup>。

綜上所述，目前我國相關政策與法令對於婚姻移民間仍採取不同的規範方式，然同樣屬婚姻移民，卻存有差別待遇；除考量婚姻移民對於我國勞動市場之排擠效應外，對於大陸籍婚姻移民尚有政治因素之考量，畢竟我國目前雖與中國處於和平共處時期，但對大陸籍之婚姻移民，仍無法完全排除其蒐集情報、滲透我國之可能性，惟此想法及刻板印象恐並非恰當；因此，如何於確實保障婚姻移民之就業權益與我國國民就業機會以及國家安全間取得平衡點，乃為當前政府應該

---

<sup>213</sup> 參照「入出國及移民法」第 9 條第 8 項及同法第 25 條第 8 項及「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17 條第 4 項。

<sup>214</sup> 陳雪慧，看見台灣國族論述的新面貌-婚姻移民法令的歧視與排除，世新大學社會發展研究所碩士論文，2007 年 1 月，頁 37-38。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

正視之重要課題<sup>215</sup>。

### 二、政令措施宣導不夠確實與缺乏整合

#### (一)工作權

雖然現行法令為保障婚姻移民的工作權益已經過數度修改，但猶有不少婚姻移民反映雇主並不知曉相關法令，仍不免因此有所顧慮而拒絕雇用。由此可見，即便目前婚姻移民居留證上已加註「持證人工作不需工作許可」的字樣，持續加強與雇主方宣導婚姻移民的工作權益仍有其重要性，除了可積極透過舉辦雇主座談會、就業博覽會、或結合中小企協、工總等雇主團體加強針對雇主與社會大眾之宣導與教育之外，印製相關宣傳 DM，或藉由電視廣播節目加以宣導（尤其是針對鄉下偏遠地區）等，亦勢在必行。

而除了對相關法令的不熟悉，移民署相關人員在訪談中也表示，有時雇主的思維仍會停留在以往「有身分證才能合法工作」的刻板印象，為求保險起見而不敢聘用僅持居留證的婚姻移民。

*雇主的思維仍停留在：「有身分證比較好」，對於聘用居留階段的婚姻移民會有點「怕怕的」，以致雖然知道「持居留證的婚姻移民有工作權」，但仍傾向不僱用，擔心「萬一跑掉，不知道要去哪裡找」。（移民 A-2）*

對此，移民署代表於訪談中亦表示，目前陸配與外配在身分證取得時間上仍有一段差距，相較於外配約四年可拿到身分證，陸配最快六年才可取得身分證。然而，目前行政院已將相關修正法案送至立法院，希望能修法縮短陸配取得身分證的時間，與外配一致為四年取得身分證，但修法程序目前仍在進行中。

#### (二)補助措施

---

<sup>215</sup> 林政宜，跨國婚姻移民在臺生活適應之研究－以就業權利保障為中心的考察，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009年12月，頁85。



#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

誠如前文所言，曾有許多婚姻移民與雇主在訪談中表示，對於這些補助工具的資訊掌握不甚清楚，尤其是現行相關政策措施相當繁複，且經過數度修改，倘若連當地公立就業服務機構的就服人員都瞭解有限，將嚴重影響到政府相關措施的推行成效，亦阻礙了婚姻移民在就業促進權益上的保障。因此，建議政府可針對有關婚姻移民促進就業的措施在加以整合之餘，對就服人員（尤其是外展人員）廣為宣導，以增加雇主與婚姻移民對相關補助措施的瞭解。

### 三、設籍後就業服務補助的喪失

政府針對婚姻移民就業所提供的協助措施，其中有很多是僅適用於設籍前的婚姻移民，如〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點〉、提供免費參與職業訓練與職訓生活津貼以及技能檢定的口試唸題等，然而婚姻移民即便是設籍後，仍可能面臨社會支持不足、語言能力貧弱、文化衝突與社會適應等議題，造成其就業困難。再加上考量到多數婚姻移民來台後實際能夠外出參與職業訓練或工作的時機，經常是在小孩開始上學後，因此當婚姻移民有餘力參與職業訓練或投入就業市場時，往往有些已非新住民身分，若逕自以設籍為由而剝奪其使用就業補助措施，忽略其為家庭子女所做的犧牲，將喪失該政策當初制定的精神。因此，在忽略婚姻移民在設籍後仍可能面臨到的就業障礙、一味追求與國人形式上平等之餘，將恐導致婚姻移民在實質上的就業不平等，甚至成為其降低歸化為中華民國國民意願的原因之一，此舉確實值得相關單位的重新思考與改進。

對此，曾有就服人員在接受訪談時表示，建議政府可仿照家暴中心轉介機制，利用外配輔導團體依參訓者實際的經濟狀況轉介尚須提供政府就業服務補助措施的個案，或是直接回到政策法規面做修正解套。亦有就服人員在座談會中建議政府應延續婚姻移民設籍後的就業服務補助措施。然而，尚有學者在座談會中持不同看法，認為婚姻移民在設籍後的相關就業促進措施究係是否延續，仍應視其弱勢地位而回歸我國關於保障一般弱勢族群的相關法規為佳，不應視個案判斷或

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

一味延長補助年限，如此方能真正協助解決婚姻移民的就業困境。

改善作為可能運用外配輔導團體做轉介解套，例如透過轉介方式，仿照家暴中心轉介案例，只要轉介單上證明有受暴者須獨立撫養小孩有經濟的需狀況可參加職訓及職訓生活津貼的請領。對於領有身分證的部分外配會在接獲服務時不能運用就業工具或免費參加職訓問題，還是需要回到政策和法規面作檢討解套。（就高 A-6）

新住民即便在拿到身分證後，由於其弱勢的經社地位與就業條件仍不變，故建議政府仍應該在其取得身分證後，延續其相關促進就業措施，可使其在經濟生活以及就業市場中不至於在取得身分證後反而陷入困境。（座 D-3）

有關婚姻移民在取得身分證之後的相關就業促進措施的優惠，究係是否應當延續，應視其弱勢地位與生活情狀是否與其他弱勢族群相同而定，否則一旦施行，將產生如何劃分延長年限的切點以及是否須依個案實際判斷等難題，且未必能夠有效幫助婚姻移民的就業權益。因此，倘若設籍後的婚姻移民，其弱勢地位與我國其他弱勢族群相差無幾，在設籍後仍應依照保障我國此些弱勢族群的相關規定為佳，如遇家暴時以一般受暴婦女對待，或以特殊境遇家庭扶助條例處理，以協助其自立自強及改善生活環境。（座 D-3）

### 四、語言溝通障礙

婚姻移民由於往往具有語言溝通上的障礙，故經常在求職或就業過程中遇到問題，尤以東南亞國家的外配最為嚴重，其中最常見的情形有：

#### （一）降低對職業訓練課程的參與意願與吸收程度

在職業訓練相關課程的參與程度上，由於陸配語文溝通能力較佳，訊息較靈通，故參與職業訓練的意願較高；外配則基於語言上的障礙，

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

又因急於就業，對於長時間的訓練有所顧慮，因此參訓意願較低。

##### （二）增加參與證照或學歷考試的障礙

關於與就業相關之技術士證照考試，由於外籍配偶或大陸配偶普遍對於繁體字並不熟稔，因此造成準備與考試上的困難。考量外籍配偶與大陸配偶欲融入社會工作，仍需基本之語言溝通與繁體識字能力，經參酌外國國情，現行對婚姻移民技能檢定之優厚措施為針對「中餐烹調」、「女子美髮」、「美容」、「保母人員」、「照顧服務員」等職類測試，婚姻移民可提出「國語口唸」的試題申請。然而，此舉對於不擅國語的婚姻移民來說，助益實屬不大，且許多證照或學歷檢定的考試，如涉及較艱澀詞彙或國學常識時，將對婚姻移民理解試題的程度造成嚴重考驗，大幅降低順利通過考試的可能性。

##### （三）影響工作表現績效

婚姻移民即便具有工作認真的態度，但礙於語言溝通上的問題，遂容易因此無法充分理解雇主所交代的事項致生摩擦，甚至被雇主質疑其學習能力，而影響到雇主的聘僱意願。

##### （四）阻礙對工作權益的維護與爭取

婚姻移民容易由於中文程度不佳，往往無法與雇主進行充分地溝通協商，導致不僅不能替自己主動維護或爭取工作權益，甚至在面臨到就業歧視時，因為對政府提供的相關服務資源的可接近能力有障礙，而喪失對基本工作權益維護的機會。

由上可知，語言溝通問題若不解決，將勢必無法有效促進婚姻移民的勞動與就業權益，政府許多的相關措施也無法徹底落實，然而縱使我國政府為降低婚姻移民之語言隔閡，而制定相關政策與設立語言學習機構等，惟我國之同化思維相當濃厚，我國政府認為婚姻移民必須先瞭解、適應、融入於我國社會，因此，於課程、師資、目的等多方面皆從我國本地觀點出發，使婚姻移民於融入我國社會過程中並未感受到我國環境之友善。所以，雖各地均有開設中文識字班等課程，但若設計雙語環境甚至多語環境，將更能協助初入境之婚姻移民感

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

受我國的溫暖與誠意，並於學習我國語言之過程中學習與他人溝通、融入我國社會，瞭解兩地之文化、生活方式和風俗習慣之差異（黃俊傑，2011）。

### 五、家庭因素

婚姻移民的家庭支持系統常顯不足，使其因肩負家庭照顧與生育責任，以致難以外出工作，連帶也影響婚姻移民參與職訓或創業課程以及其他相關活動的意願。然而在安排相關課程活動時，政府仍可考量婚姻移民之需求，給予彈性安排。如職訓局相關人員曾建議仿照行政院勞動部於 101 年與民間團體「台中縣喜樂文化推廣協會」合作開設的創業輔導課程之例，將原課程拉長至兩到三個月時間，每週上課時數則縮短至兩小時，以提供家務繁重的婚姻移民更彈性的課程時間，且最後整體課程仍具有相當成效，共有十幾位外、陸配參與，其中一位陸配結訓學員更已著手創業並順利取得微型創業鳳凰貸款。

*勞動部去年有與民間團體「台中縣喜樂文化推廣協會」合作開設創業輔導課程，原本創業進階班是三天課程，但為了提供家務繁重的婚姻移民更彈性的課程時間，將課程拉長至兩到三個月，一星期上半天（2 小時）。關於語言問題，由於是小班制，得深入教學，老師講課用語淺顯易懂，可順利與學員溝通。（職訓 A-1）*

由此可見，由於婚姻移民往往需要兼顧家庭照料的責任，因此，「具彈性」的課程時間，對提高婚姻移民參加職業訓練的意願大幅有效。且此舉亦可拓廣到對婚姻移民的就業促進上，在考量到其特殊的生活處境之餘，多鼓勵企業提供「具彈性工時」的工作予婚姻移民，如此一則可為尚未飽和的國內勞動市場注入新血，減少雇主招聘不到員工的情況，二則更可以讓更多婚姻移民得以投入勞動市場，解決其生計問題。

此外，提供育兒照顧與老人照護等措施，亦有助於提升婚姻移民

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

參加職業訓練或是外出就業的意願，如勞動部勞動力發展局已預定在民國 103 年度執行「外籍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」，擬由訓練單位就補助款僱用臨時人力來照顧參訓者的小孩，或者是補助由參訓者將其孩童送往合法托育機構的費用，預計將可大幅增加婚姻移民參與職業訓練的意願。

#### 六、學歷門檻的限制與證照、學歷的認證困難

婚姻移民普遍來說學歷較低，唯仍不乏有高學歷的人才，然而現行有關技能檢定或是職業訓練參與資格的核可，大都有學歷門檻的限制，如丙級技術士中的保母應考資格，規定必須具有國中學歷且參加過相關培訓課程，「照顧服務員」的課程訓練，則是要求有國小學歷資格才能參加，凡此無形中將增加婚姻移民就業或是使用相關服務資源的困難度。即有專家學者在座談會中指出，由於政府在學歷及證照採認程序上較為嚴苛與繁瑣，無形中阻隔了許多婚姻移民在參與職業訓練及進修課程的機會，進而妨礙其正常就業的權利。此外，即便法律並未對有些從業人員強制通過訓練或是技能檢定之後，方能就業，但在政府大力推廣證照制度風氣之下，仍不少雇主會要求員工需具備相關技能的結業證書或是證照（夏林清，2009）。

*婚姻移民中即便有高學歷人才，但囿於國內對其證照以及學歷認證上的限制與歧視，導致許多婚姻移民實際上並無法確實獲得證照或學歷上的採認，在進修機會及高階職訓都因此受到限制。（座 D-1）*

因此，囿於國內對婚姻移民證照以及學歷認證上的種種限制與歧視，導致許多婚姻移民實際上並無法確實獲得證照或學歷上的採認，除了造成婚姻移民在進修學位、技能檢定以及參與職訓上均受到限制，也讓不少婚姻移民產生「大材小用」的就業困難，以致無法「學以致用」、「適才發展」，也造成高階人才無法在我國勞動市場中被充分運用，甚是一憾！

*對原籍地專業證照未能採認，致無法發揮所長；大學以上學*

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

歷並未全面採認，致高階低用或造成在職進修或升讀研究所機會被阻斷；相關認證程序過於嚴苛與繁瑣，均是無助於高階人才在我國勞動市場的發揮。（座 D-1）

此外，多數婚姻移民來台之前未受高等教育，縱使開放學歷認證也無法排除其參加專業訓練或從事專業工作的障礙。爰此，為促進婚姻移民的職涯發展，鼓勵協助其進入大學就讀，實有其必要性。惟依現行大學法第二十五條規定，經歸化取得中華民國國籍之外籍配偶，非屬特種生身分，若要進入大學就讀必須與一般考生競爭，這對仍有語文障礙的外籍配偶十分不利。因此，已有立法委員劉建國等 16 人提案，修改大學法第二十五條，增列「經歸化取得中華民國國籍之外籍配偶」為特種生，以鼓勵其向上求學。<sup>216</sup>

### 第四節 婚姻移民勞動權益保障與就業促進措施的改進與建議

由上述幾節可知，我國關於婚姻移民勞動權益保障與就業促進措施猶有改進的空間，以下將從「協助入籍」、「提升就業能力」、「強化就業服務」、「協助創業」與「設籍後權益保障之調整」五方面切入，針對目前亟需改進的地方研擬政策建議：

#### 一、協助入籍

入籍取得身分是保障婚姻移民勞動權益的重要手段。我國國籍法由於採取單一國籍原則，使得很多婚姻移民在申請歸化前必須先放棄原本國籍，因而降低許多留有恆產或家人在母國的婚姻移民歸化的意願；再加上申請歸化的程序過於繁瑣複雜，請人代辦的費用亦往往高達兩至三萬元，更大幅降低婚姻移民歸化的意願。此外，對於離婚或喪偶後的婚姻移民來說，即便擁有小孩監護權，得申請在台居留期限，

---

<sup>216</sup> 見立法院議案關係文書院總第 870 號，委員提案第 14992 號。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

但卻往往因為歸化所需的高財力資格限制，<sup>217</sup>而無法順利申請到身分證，使其不論在申請政府經濟補助（如申請中低收入戶證明或創業貸款）或是其他就業相關促進措施等，皆相當不便。

因此，建議政府可針對國籍法相關條文規定依循以下兩個方向進行修改：

##### （一）簡化申請歸化的手續及門檻

考量到婚姻移民的身分有別於一般移民以及外籍勞工，新移民的身分穩定不僅有助於其家庭的生活維繫，更有益於促進台灣社會的和諧與進步。尤其對在台離婚或喪偶後的婚姻移民來說，中華民國國民身分的盡快取得更無疑是其能否獲得基本生活保障的核心來源。因此除了有必要加速目前針對縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法外，更應取消失婚移民申請歸化的財力規定，使其與一般仍具配偶之婚姻移民無異。

##### （二）建請駐外館處協助相關證件的申辦

考量到婚姻移民在台有工作及照顧家庭的需要，且其經濟收入往往較不穩定，故政府應責令駐外館處協助代辦其申請歸化的相關證件事宜，並直接由當地駐外館處送外交部轉內政部進行檢核，如此，一則可以減低婚姻移民申辦身分證的經濟負擔，二則更可縮短整個文件

---

<sup>217</sup> 依國籍法施行細則第七條規定，非以我國國民配偶之身分申請歸化國籍者，應具備以下條件之一方能申辦，即：

- （一）最近一年於國內平均每月收入逾行政院勞工委員會公告基本工資二倍者。
- （二）國內之動產及不動產估價總值逾新臺幣五百萬元者。
- （三）我國政府機關核發之專門職業及技術人員或技能檢定證明文件。
- （四）入出國及移民法第二十五條第三項第二款所定為我國所需高級專業人才，經許可在臺灣地區永久居留。
- （五）其他經內政部認定者。

申辦遞送的流程時間，讓婚姻移民盡早取得國民身分證。

## 二、提升就業能力

不同於一般國民，婚姻移民就業能力不足的原因，除了職業能力之外，還包括基本文字溝通能力與過去學經歷無法被採認。針對這些原因，本研究提出下列建議：

### （一）提升職訓課程的可接近性

誠如前文所言，婚姻移民由於有工作及照養家人的需要，遂往往無法騰出時間參加政府所提供的職業訓練或其他課程；再加上許多職業訓練的承訓單位多集中在特定地區，亦讓很多居住地點離參訓地點較遠的婚姻移民大幅降低參訓意願，造成某些偏遠地區的婚姻移民無法善用政府所提供的資源。且尚有民間團體反應，職訓課程之所以成效有限，除了取決於婚姻移民的參訓意願之外，也在於承訓資格審查過嚴以及經費核撥不足，讓民間團體往往心有餘而力不足。

因此，建議政府一方面可提供到宅授課或是線上教學的課程服務，甚至可視情況彈性調配訓練課程的時間，以降低上課密集度的方式提升學員參與率，如此既能讓婚姻移民有更多餘裕去參與並提升學習吸收的成效，亦可協助無法外出學習或參與相關活動的婚姻移民進行居家學習。二方面可放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，讓更多致力協助婚姻移民就業的單位均能共襄盛舉，在擴大服務網絡的同時，定期輪配不同地區的單位承辦，讓更多婚姻移民都有機會參與職業訓練等其他活動。

### （二）整合國內語文教學的資源

婚姻移民由於往往具有語言溝通上的障礙，使其在就業或創業時均面臨很大的障礙。目前政府在各地雖有開設中文識字班等課程，但主要都是單向的國語或台語教學，若能結合政府的通譯人才，設計雙語甚至多語的教學環境，將更能瞭解婚姻移民在學習時所遇到的困難以及需求，進而提升婚姻移民的學習成效。



#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

此外，政府亦可運用國內現有的語文教育資源，協助改善婚姻移民的語言溝通障礙，將原本授課對象僅限於國外留學生的語文教育機構，如學校的語言中心及台文所等，並設法導入國內各大學語文教科系的專業與人力資源，一起整合作為強化婚姻移民語言能力的管道，以協助新住民的語言適應。再者，政府也可以協助設立口音矯正的課程，以利婚姻移民能更快速地融入臺灣的生活、文化環境與就業市場。

##### （三）建立一套完善的學歷與證照的認證系統

誠如前文所言，婚姻移民中即便有高階人才，但礙於台灣對專業證照以及學歷的認證上過於嚴苛與繁瑣，使得高階人才僅能「屈就」於一般藍領或非其專業領域的工作，而無法適才發展，不僅損害到婚姻移民的就業權益，也無益於我國勞動力的有效運用。之所以如此究其原因在於，我國關於學歷及證照的認證機制原本係交由地方政府負責，但由於其資源短缺，所能查核認定的範圍有限，遂使得我國始終缺乏一套完善統一的學歷與證照的認證系統。故考量到不同國家有其學制上的差異，相關證照的採認本身亦具有困難度，遂建議政府宜在中央層級統籌設立專責機構，以負責處理各國學歷與證照認證的事項，以根本改善我國在學歷與證照認證上的結構性缺失。

##### （四）專業資格以及本地學歷的有效銜接

臺灣由於過度重視文憑與考試，使得學歷、證照的採認缺乏彈性，建議政府除了放寬學歷認證之外，更重要的是建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程或是檢定等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照，如大英國協認可的證照，不僅一則利於台灣與國際市場的銜接，二則更可解決婚姻移民因學歷或證照認證問題所導致的就業障礙。

此外，考量到婚姻移民來台後或有繼續進修深造的需求，但現行制度卻忽略婚姻移民即便設籍後仍可能在國文程度處於相對弱勢的事實。故亦建議政府修改大學法，對入籍後的新移民予以通融，使其仍

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

然得以「特種考生」身分考試，或是保留比照用外籍生或是僑生的身分入學，以避免設籍反而成為新住民繼續就學的障礙。

### 三、強化就業服務

如前面所分析，婚姻移民對政府部門就業服務的使用率不高，究其原因除了本身語言溝通能力不足，家庭角色限制而無法就業之外，現有就業服務體系無法充分考量婚姻移民之特殊需要，也是關鍵因素。對此，本研究提出下列建議：

#### （一）建立更為人性化的公立就業服務網

我國既有的公立就業服務網，雖將相關單位的服務資源予以統合，呈現多元且E化的優點，但缺點則是在統合多元介面並E化的同時，無形中將使得操作過程變得更為複雜，增添婚姻移民在搜尋使用服務資源上的困難度，故建議政府應該加強規劃出對新住民友善的人機界面，或是增加專人或提供免付費諮詢電話供新住民詢問。

#### （二）提供更細緻化的工作輔導

鑒於東南亞國家的經濟崛起，我國與東協國家經濟來往更趨密切，如何透過更細緻的工作輔導與創新性的整合，將這些新移民中的高階人才予以適才運用，遂成為健全國內勞動市場與提升國際競爭性的關鍵因素，尤以外語人才的培訓為然。因此建議政府除了繼續加強推動培訓新住民成為專業通譯人員以及倡導新住民子女學習母語的政策之外，亦可擴大最近泰山職業訓練中心原本為了結合新住民人才資本與社會資本，所推出的「新住民職涯發展師」計畫，<sup>218</sup>針對新住民及其第二代進行職能檢測、職涯諮商及就業輔導；並多多鼓勵新住民第二代於大學或寒暑假到海外臺商企業實習，不僅一則可培訓其國際職涯

---

<sup>218</sup> 其係透過培育新住民具有職涯輔導的知能，進而產生「新住民幫助新住民」的正面效應，以更貼近新住民的方式指引新住民與第二代的生涯規畫，故有別於一般的職涯發展師。

#### 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

發展的經驗，二則更可藉此提升台灣的國際競爭力，讓臺商能夠精準且有效的運用跨文化、語言的人力。此外，亦可建議政府持續結合民間團體相關資源（如《四方報》<sup>219</sup>），在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才之際，利用勞動部與其他相關部門或人力銀行等進一步將其導流進就業市場中，讓這些人才能夠被有效運用。

而針對大陸籍配偶來說，雖然其外語優勢恐不若其他外籍配偶來得好，但從深度訪談中可發現，大陸籍配偶多半願意且樂意從事看護工作，因此建議政府不妨將其引導從事看護工作，如此一來既可提升婚姻移民的就業機會，二來更可增加國內的照護人力。

#### （三） 加強相關政策措施的輸送體系

誠如前文所述，婚姻移民進入公立就服機構的比例較一般台灣民眾為低，顯係有所謂的「進入障礙」。且即便目前政府在對於婚姻移民的勞動權益與就業促進措施已著力甚多，但因為宣導不足，使得有些婚姻移民與雇主對相關資訊的掌握度仍相當匱乏，甚至連有些提供服務的一線人員對於施行細節亦不甚清楚。尤其目前許多就業服務人員並非正職人員，而是派遣或勞務承攬，不僅專業性不足，流動率也高，很難累積工作經驗。因此，政府應從供給端上，加強對提供服務的一線人員進行完備的訓練，以及增加正職人力。此外，政府也應從需求端上積極透過舉辦雇主座談會、就業博覽會、或結合中小企協、工總等雇主團體，以及印製相關宣傳 DM，或藉由電視廣播節目加以宣導（尤其是針對鄉下偏遠地區）等方式，持續加強與雇主及社會大眾

---

<sup>219</sup> 四方報從 2006 年創報，成立之因係有感於長期生活在台灣的數十萬名東南亞新移民／工，極度缺乏法律、社會、生活、文化等資訊的取得管道，為了讓新移民／工獲得資訊交流的平台、解決資訊不對稱以及城鄉差距等問題，遂以越南、印尼、菲律賓、柬埔寨、泰國五國語言發行，希望讓新住民更愉快的生活、工作，也紓解鄉愁、獲得母國消息與生活資訊的管道，改善她／他們在台的處境，成為相關 NGO 團體之間彼此服務串連的平台（台灣立報，2013）。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

宣導婚姻移民的工作權益以及相關就業服務補助措施。並結合外籍與大陸配偶關懷服務網絡、新移民團體以及新住民職涯發展師等管道，藉由加強其社會支持網絡的同時，進行相關資訊的宣導。

### **四、協助創業**

本研究發現婚姻移民創業意願極高，而且遇到困境時不退縮和勇於面對問題的人格特質更是其創業的主要優勢。此外，大部分婚姻移民在創業時若遇到專業上的問題，往往會主動利用政府提供的訓練課程，或透過自己的社會網絡尋求協助。然而，由於婚姻移民本身大多屬經濟弱勢，而且夫家也很難提供金援，故欠缺資金是其在創業時最常遇到的障礙。雖然勞動部與經濟部中小企業處都有提供創業貸款，但許多婚姻移民因無身分證而無法申辦。因此，本研究建議政府相關單位應設法排除尚未領取身分證的婚姻移民取得創業貸款或創業補助款的法律障礙。惟為降低道德風險，並避免婚姻移民因資金取得容易或資金成本低而貿然創業，建議仿照目前勞動部創業鳳凰計畫的作法，要求取得貸款或補助款的人必須先通過適性評量與完成必要的訓練課程。

### **五、設籍後的權益保障—原則上回歸一般弱勢對象的權益保障**

考量到設籍後的婚姻移民因可能仍具有語言文化適應上的困難以及經濟與就業上的弱勢，故有關政府提供的就業促進措施的優惠對象究係是否須擴及剛設籍後不久的婚姻移民身上，一直以來是實務界與學界關切的焦點。誠如前文所提，曾有就服人員在接受訪談時表示，建議政府可仿照家暴中心轉介機制，利用外配輔導團體依參訓者實際的經濟狀況轉介尚須提供政府就業服務補助措施的個案，或是直接延長補助年限至設籍後的二至三年。但亦有專家學者在座談會中表示，鑑於延長年限的劃分時點以及個案補助標準的評斷不易，再加上資源排擠效應使然，故婚姻移民設籍後應視同一般國民處理，若有弱勢情勢亦應回歸到保障一般弱勢族群的法規上執行，若一味延長補助年限，

## 第四章 我國相關政策措施的檢討與規劃

將使其過於依賴政府而有害於其自立解決困境的能力。

因此在兩相權衡之後，考量到目前政府對於一般弱勢團體的就業促進措施與生活扶助並不比設籍前之婚姻移民來得差，如社會救助法新制除了有針對中低收入戶提供經濟補助、輔導自立措施（包含全額補助參加職業訓練及提供職訓生活津貼、僱用獎助、創業貸款利息補貼以及求職或職業訓練期間之臨時托育及日間照顧津貼等其他就業服務與補助）、子女學雜費減免補助與醫療補助等；另外，一些諸如多元就業方案、特殊境遇家庭扶助條例、職場學習及再適應計畫等的協助對象，其適用對象本身即涵蓋了一般弱勢團體，故即便婚姻移民設籍為我國國民之後，倘若其仍具有客觀經濟與生活上（如家暴）的弱勢，其所能享有的保障也不會比之前差多少。

惟考量到部分婚姻移民設籍後在語言溝通上仍然有弱勢的情事，然而現行對一般弱勢團體的保障並無考量到該層面，因此，建議政府原則上來說，倘若設籍後的婚姻移民，其在經濟與生活的弱勢地位與我國其他弱勢族群相差無幾，則仍應以設籍後即回歸一般弱勢團體的保障為基準，惟在特殊的情況下（如仍具語言弱勢），才利用外配輔導團體依對方實際語文能力轉介尚須提供特殊就業服務補助措施（如可參加外配職訓專班、使用通譯服務等）的個案，以協助其儘早自立自強及改善生活環境。

### 第五節 本章小結

綜上觀之，現行有關婚姻移民勞動權益保障與就業促進的相關政策，主要係藉由「法定權益保障」、「就業促進措施」、「就業歧視申訴」、「移民生活輔導」四部分來保障婚姻移民，而在政府於民國 98 年修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17-1 條規定後，大陸配偶已與外籍配偶享有相同的在台工作權益，亦即僅需要經許可得在臺灣地區依親居留或長期居留者，便可於居留期間在臺工作。而政府亦陸續制定許多促進就業的相關規範，如〈外籍與大陸配偶就業協助方案〉、〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點〉，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

並將婚姻移民連同其他就業弱勢者，一同納入「多元就業開發方案」、「職場學習及再適應計畫」、「缺工就業獎勵」以及「特殊境遇家庭扶助條例」等的保障範疇內。

整體來說，這些政策措施確實有改善婚姻移民勞動權益與就業狀況的效益，然而目前仍存有許多缺失，如我國婚姻移民相關法令限制過嚴、政令措施宣導不夠確實與缺乏整合、設籍後就業服務補助的喪失、語言溝通障礙、家庭因素，以及學歷門檻的限制與證照、學歷的認證困難等，致使目前婚姻移民在就業上依舊面臨一些重大障礙。

因此，建議政府不妨從「協助入籍」、「提升就業能力」、「強化就業服務」、「協助創業」與「設籍後權益保障之調整」五方面切入，由針對婚姻移民入籍相關法令限制的放寬、並依婚姻移民職場發展需要提供相關政策措施，如提升職訓課程的可接近性、整合國內語文教學的資源、建置學經歷認證系統、加強後續職場與進修學習的銜接、建立更為人性化的公立就業服務網、提供更細緻化的工作輔導、強化政策措施的輸送體系、提供為取得身分證者創業貸款或補助款、並健全設籍後的婚姻移民的勞動權益保障，使其原則上回歸一般弱勢對象的保障範疇，並輔以特殊情事（如仍具語言弱勢），才利用外配輔導團體依對方實際語文能力轉介尚須提供特殊就業服務補助措施（如可參加外配職訓專班、使用通譯服務等）的配套措施，以確實協助其儘早自立自強及改善生活環境。

## 第五章 研究發現與建議

本計畫研究主旨係透過對相關法令制度之檢視與對利害關係者之深度訪談，來探討我國對於婚姻移民勞動權益保障與就業促進之相關問題，以研提未來政策改善建議。此外，本計畫也發現一些與研究主旨無直接關連，但深具正次意涵的議題，值得後續研究。本茲就本計畫的研究發現、政策建議與未來研究建議，依序說明如下：

### 第一節 研究發現

透過本計畫其實不難發現，近幾年來在相關法令政策不斷地修改下，我國婚姻移民形式上在勞動權益上所享有的權利保障幾乎與國人無異，惟基於一些國家安全因素與實際社會環境的侷限，仍有許多值得政府努力與改進的空間，今分別針對（1）國內婚姻移民就業的現況與困境檢討、（2）瑞典、美國、韓國三國經驗分析、（3）現有保障婚姻移民勞動工作權益之各項主要政策措施的執行成效檢討這三項議題的研究發現整理如下：

#### 一、國內婚姻移民就業的現況與困境檢討

##### （一）婚姻移民的就業與創業困境

綜觀國內現有有關婚姻移民就業與勞動權益議題的研究以及本研究深度訪談的結果，發現目前婚姻移民最主要的就業障礙在於「無身分證的不便」、「語言識字與文化上的隔閡」、「社會網絡不足阻礙各項資源取得」、「家庭照顧責任阻礙外出工作」、「學歷認證不易使勞動市場層次不易提升」，以及「創業資金的後援不足」等因素，造成婚姻移民目前仍有許多進入職場的障礙。

##### （二）婚姻移民的就業與創業優勢

婚姻移民在職場上雖面臨如上的障礙，但不可否認地，許多勤奮的外籍配偶卻成為我國許多弱勢家庭的經濟主力，而其吃苦耐勞和配

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

合度高的工作態度，正好在當前企業基層勞動力不易尋找與維持的情況下，成為填補我國基層勞動力的最佳來源。此外，再加上由於其母語並非國際主流語言，在國人並不熟悉或學習機會不多的情形下，若能好好培育與善用，更可成為日後提升台灣國際競爭力以及擴展臺商全球經濟版圖（尤其是東協經濟體）的人力資源。

### （三）婚姻移民的就業現況的整體評估與展望

綜合觀之，婚姻移民倘若除去外配身分，其所面臨之就業困境誠然與當前臺灣許多女性相似，尤其在民國 97 年政策修正後，外配取得合法工作身分更加快速，只要進入勞動市場，其工作權益與一般臺灣人民並無差別，反而該重視的是無法進入職場的障礙。然而，婚姻移民本身在我國所遭遇到的語言文化上的困境，若能妥善培育與發揮，將其多元語言與文化上的優勢有效運用，將有助於協助婚姻移民與其第二代子女根本地改善其就業能力與生活處遇，因此，政府與民間團體若欲協助外配藉由參與勞動進而脫貧，應從其最核心之就業障礙與其相對之就業優勢審慎思考有效之解決做法。

## 二、瑞典、美國、韓國三國經驗分析

透過瑞典、美國與韓國此三個具國際比較代表性的國家，其對婚姻移民勞動工作權益之相關政策法令措施的比較，不難發現其對我國關於婚姻移民勞動保障與就業權益促進的措施尤有借鏡之處，今列點說明如下：

### （一）瑞典的相關法令政策

瑞典申請歸化的條件係為申請歸化者之同居伴侶或配偶為瑞典公民，且雙方婚姻或同居關係持續至少 2 年者，在瑞典居住 3 年以上者，即可提出申請歸化之申請。一般來說，婚姻移民通過審查入境瑞典之後，大多數情況下無需工作證即可在瑞典工作，且一旦成為瑞典公民，其各方面權利與瑞典公民並無二致，其若僅取得瑞典居留權，與瑞典公民亦僅有投票權、被選舉權及是否能從事軍警或國家安全人員之差



異。此外，瑞典對於婚姻移民的各項權益（其中當然也包括工作權益）制訂了相當完備友善的政策、法令與措施，如移民融合政策、勞動力市場介紹政策、針對外國出生（含移民）勞動力之政策、社會保障政策與反歧視法等。

在相關政策的規範下，中央與地方政府分工協力依婚姻移民之能力與其過往之就業訓練為其介紹工作。公共就業服務機構亦會提供婚姻移民有關瑞典社會的介紹，協助婚姻移民取得居留許可，並在婚姻移民取得瑞典之居留許可後，考量婚姻移民之能力並參考其未來於瑞典之住居，為其尋找到住所附近之工作，或讓其居住於工作場所附近。婚姻移民若接受政府之工作介紹，並迅速融入瑞典社會擁有工作，還會獲得由瑞典中央政府委由公共就業服務機構發放之獎勵。針對於瑞典居住滿 1 或 2 年以上之婚姻移民，尚未獲得工作者，公共就業服務機構還會提供 6 個月的協助，除協助婚姻移民尋找工作外，亦會提供教育訓練增加其相關技能，且為鼓勵雇主僱用婚姻移民，政府還會補貼移民工資之 80% 長達 24 個月。針對不會瑞典語之婚姻移民，瑞典政府亦提供免費之語文教育，目的是希望婚姻移民能獲得讀寫說瑞典語之能力，使語言不至於成為其融入瑞典生活或尋找工作之障礙。

### （二）美國的相關法令政策

美國在工作權益方面，不僅未給予婚姻移民不利益之差別待遇，還建立了完備的反歧視法規範，其中有關禁止原國籍歧視以及語言歧視的法規範對防制婚姻移民受到就業歧視最有助益，也是最值得我國學習借鏡的地方。在美國有些雇主出於對非英語使用者之偏見，會要求員工於工作中必須全程使用英文，尤其是在面對顧客的時候。因此，移民與國籍法是一個能夠保護婚姻移民免於受到雇主歧視的法律，該法禁止雇主因求職人之出生地、是否具有美國公民身分、外國人外表或外國人口音而拒絕予以僱用。由此可知，美國主要係透過就業歧視防治法制的建立來保護婚姻移民之工作權益。美國雖是民族熔爐，但職場中的歧視問題仍是相當顯著的。對於外觀上、口音上不像美國人

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

的婚姻移民而言，即使其有專業、有能力、有工作熱誠，仍有相當的可能因其外表或口音，而遭到雇主的不當對待。此點在台灣亦然，因此美國在此方面所建立的法制相當值得我國參考。

當然，並不是所有雇主在語言上的要求皆是違法的就業歧視，有些工作若無法以特定語言溝通，可能無法安全有效地進行。法律若禁止雇主對於此種工作在語言上設限，對雇主的營運顯不合理，因此仍應有例外之規定，例如只要雇主能證明其營運之必要性，包括客戶、主管或同事僅能以英文溝通；緊急狀況下必須使用同一語言（應與）溝通；必須使用英文以促進分工效率等情形，則雇主得限制求職人或受僱人必須英文流利。另外，當勞工之職務涉及安全問題時，如運作潛在危險物質與設備時，可以要求勞工只講英文。例如石油工廠要求所有員工在緊急狀態下只能講英文；又或在實驗室或加工區，因為爆炸與火災的危險，也只能講英文，但在實驗室或加工區中之隨意交談不在此限。此政策對於我國因過度重視單一語言職場環境所造成對婚姻移民的就業歧視，誠可扮演指導性的作用。

### （三）韓國的相關法令政策

韓國婚姻移民取得韓國國籍較一般外國人更為簡便，其可分為兩種情形：與韓國籍配偶居住在韓國且結婚滿3年以上，或維持婚姻2年以上並且待在韓國1年以上。依據韓國外國人待遇法之規定，中央與地方政府必須提供婚姻移民韓國語言教育與韓國文化學習管道；針對婚姻移民之子女，亦必須提供保健與教育。事實上，自2000年以來，亞洲婦女因為結婚移民到韓國的人數越來越多。這些婚姻移民，除了要面對不肖國際婚姻介紹經紀人有如販賣人口之行為，進入韓國後，還必須適應韓國之文化習慣，以及與配偶的衝突。為保障婚姻移民之人權，支持婚姻移民之非政府組織希望政府正視婚姻移民之相關問題。於是韓國政府在2007年提出對待在韓外國人法後，又於2008年提出多元文化家庭支援法。該法規定韓國中央與地方政府必須採取適當之措施，如教育或宣傳活動，防止對跨國婚姻家庭之偏見與歧視，鼓勵

社會成員承認及尊重文化多樣性，且為達此目的，中央與地方政府必須提供多國語言服務。另外，針對婚姻移民之基本生活，中央與地方政府亦須提供醫療保健等服務，尤其是針對懷孕的婚姻移民；教育與職業訓練或移民等資訊亦是必須提供的項目。

同時，為幫助多元文化家庭與促進性別平等，中央與地方政府亦必須提供家庭輔導方案，防止家庭暴力，並於婚姻移民受到家庭暴力時提供必要之協助。針對婚姻移民的子女，多元文化家庭支援法要求中央與地方政府提供保健與教育，並且為使其迅速融入學校與生活，提高其語言能力，中央與地方政府也必須有因應之對策。從上述之規定可看出韓國亦力圖為婚姻移民建置一個友善的環境，協助其克服移民後的種種困難，使其可以受到平等對待，並盡快融入韓國社會。

### （四）他國經驗對我國的借鏡與啟示

透過瑞典、美國與韓國此三個具國際比較代表性的國家，其對婚姻移民勞動工作權益之相關政策法令措施的比較，不難發現其對我國關於婚姻移民勞動保障與就業權益促進的措施尤有借鏡之處，如瑞典獲得國民身分的方式遠較其他國家來得容易，其規定僅需與瑞典國民同居並居留三年以上，即可申請歸化國籍；又瑞典極為保障國內人民之家庭團聚權，對於家庭團聚權之適用對象認定相當寬鬆。此外，美國的反歧視法對於禁止原國籍歧視以及語言歧視的法規範，對防制婚姻移民受到就業歧視相當有助益，亦利於維持並型塑多元語言文化的社會環境，此政策對於我國因過度重視單一語言環境所造成對婚姻移民的就業歧視，尤具啟示意義。至於韓國在 2008 年推出了多元文化家庭支援法案，同時，為幫助多元文化家庭保持民主與性別平等，政府與地方另須提供家庭輔導方案，並致力於防止家庭暴力，於婚姻移民受家庭暴力時，盡可能提供必要之幫助，並規定性別平等部應對多元文化家庭每三年進行一次調查並公布結果，除非特殊情形，否則相關機關、法人或組織，皆必須配合調查，且得指定擁有專業能力的任何法人或組織，從事相關跨國婚姻家庭之輔導活動。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

綜觀瑞典、美國與韓國對婚姻移民工作之相關政策、法令與措施，可看出這三個國家皆是針對婚姻移民建立友善工作環境，並在職場中平等對待婚姻移民，雖然各國在作法上或有不同，但其背後之精神、價值與目的皆是相同的。然而，即使這三個國家皆有建立相關機制來協助並保障婚姻移民之就業，但婚姻移民在這三個國家中仍有受到相當程度的歧視，可見徒法不足以自行。

### **三、現有保障婚姻移民勞動工作權益之各項主要政策措施的執行成效檢討**

透過對於婚姻移民勞動權益保障的相關法令以及政策措施施行成效的檢視，不難發現我國政府一直致力於對婚姻移民就業權益的促進與保障，惟尚有一些進步改善的空間，今簡述如下：

#### **(一) 相關法令與政策措施**

有關婚姻移民勞動權益保障與就業促進的相關政策措施，主要係藉由國籍法以及入出國及移民法來規範入境、居留與歸化等相關權益，另外亦透過就業服務法、兩岸人民關係條例與就業保險法等，來保障婚姻移民的工作權益與防止就業歧視。而為了促進婚姻移民儘快進入職場，政府亦陸續制定許多促進就業的相關規範措施，如〈外籍與大陸配偶就業協助方案〉、〈促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點〉，並將婚姻移民連同其他就業弱勢者，一同納入「多元就業開發方案」、「職場學習及再適應計畫」、「缺工就業獎勵」以及「特殊境遇家庭扶助條例」等的保障範疇內。此外，內政部也制定「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」及成立「外籍配偶照顧輔導基金」，來協助婚姻移民在台的生活適應輔導。

#### **(二) 相關政策措施的施行成效**

整體來說，上述這些相關法令與措施確實有助於改善婚姻移民的勞動權益與就業狀況，惟透過相關文獻調查與深度訪談可以發現，婚姻移民或基於照顧家人與工作需要，或出於對相關服務資訊的陌生，

其對於政府所提供的資源服務能有效使用者相當有限，以 92 年與 97 年的外籍與大陸配偶生活狀況調查為例，有參加過生活輔導照顧措施的婚姻移民比例均不到三成；亦有職訓局人員表示婚姻移民對於使用公立就服機構普遍存有進入障礙的現象，且有些婚姻移民與雇主甚至是一線就服人員在訪談中亦表示實際上並不清楚政府所提供相關補助工具的細節資訊，凡此均影響到婚姻移民使用這些相關措施的有效性。

### （三）導致婚姻移民目前就業障礙的原因

由上可知，即便政府致力於促進婚姻移民的就業權益，然而目前仍存有不少缺失，導致婚姻移民在就業上依舊面臨些許障礙。之所以如此可能原因除了在於相關法令限制過嚴以及政令措施宣導不夠確實與缺乏整合之外，設籍後就業服務補助的喪失、語言溝通障礙、家庭因素，以及學歷門檻的限制與證照、學歷的認證困難等，均是導致婚姻移民無法順利進入職場的原因，猶需要政府進行改進。

## 第二節 政策建議

本研究整理國內外相關文獻並透過他國經驗的分析與我國現有政策規範的檢視，以及實地訪談三十二位利害關係人和舉辦五場座談會，俾對我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進有更深刻的瞭解與評估。在研究進行過程中，藉由深度訪談以及不同區域的座談會，讓我們得以進一步瞭解婚姻移民目前在我國的勞動權益現況與亟需解決的問題，並藉由彙整各方不同角度的意見，型塑對於我國婚姻移民勞動權益的政策建議，今即針對我國婚姻移民勞動權益保障與促進政策提出綜合性的立即可行與中長程建議與主責機關，並將其依據「協助入籍」、「提升就業能力」、「強化就業服務」、「協助創業」、「強化就業歧視的防治」與「設籍後權益保障之調整」六大類性質歸納整理如下：（見表 5.1）

### 一、協助入籍

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

雖然政府已修改法令使取得居留權的婚姻移民皆可以合法工作，但實務上，未能入籍仍會造成部分婚姻移民就業與創業的障礙，因此。本研究提出下列建議：

### (一) 立即可行建議

1. 簡化申請歸化的手續及門檻，並建請駐外館處協助相關證件的申辦。(主辦機關：內政部、外交部)
2. 取消失婚移民申請歸化的財力規定，使其與一般仍具配偶之婚姻移民無異。(主辦機關：內政部)

### (二) 中長程建議

1. 儘速完成修法工作，縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法。(主辦機關：行政院大陸委員會)

## 二、提升就業能力

有鑑於影響婚姻移民就業能力的因素包括基本文字溝通能力、職業能力與過去學經歷未能被採認，而其特殊的家庭角色與地理位置，使其面臨比一般已婚婦女更多參訓障礙，因此，本研究特別針對「提升職訓課程的可接近性」、「整合國內語文教學的資源」、「建立一套完善的學歷與證照的認證系統」與「專業資格以及本地學歷的有效銜接」等面向，提出下列建議：

### 提升職訓課程的可接近性

#### (一) 立即可行建議

1. 於婚姻移民集中之地區加強辦理在地化的職業訓練，包括提供到宅授課或是線上教學的課程服務，甚至可視情況彈性調配訓練課程的時間，以降低上課密集度的方式提升學員參與率。(主辦機關：勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)

2. 放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦，讓更多致力協助婚姻移民就業的單位均能共襄盛。（主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）

#### 整合國內語文教學的資源

##### （一）立即可行建議

1. 結合政府的通譯人才，在職業訓練或生活輔導課程，設計雙語甚至多語的教學環境，將更能瞭解婚姻移民在學習時所遇到的困難以及需求，進而提升婚姻移民的學習成效。（主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）
2. 將原本授課對象僅限於國外留學生的語文教育機構，如學校的語言中心及台文所等，並設法導入國內各大學語文教育科系的專業與人力資源，一起整合作為強化婚姻移民語言能力的管道，以協助新住民的語言適應。（主辦機關：教育部、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府）
3. 協助設立口音矯正的課程，以利婚姻移民能更快速地融入臺灣的生活、文化環境與就業市場。（主辦機關：教育部；協辦機關：內政部移民署、各縣市政府）
4. 針對企業所欠缺外語人才，釐定職能基準，發展對應課程、認證及建立各項標準等，並持續結合民間團體相關資源在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才，並將其導流進就業市場中，讓這些人才能夠被有效運用。（主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局）

#### 建立一套完善的學歷與證照的認證系統

##### （一）中長程計畫

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

1. 在中央層級統籌設立專責機構，以負責處理各國學歷與證照認證的事項，以根本改善我國在學歷與證照認證上的結構性缺失。  
(主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局)

### 專業資格以及本地學歷的有效銜接

#### (一) 中長程計畫

1. 建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程或是檢定等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照。(主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局)
2. 建議政府修改大學法，對入籍後的新移民予以通融，使其仍然得以「特種考生」身分考試，或是保留比照用外籍生或是僑生的身分入學，以避免設籍反而成為新住民繼續就學的障礙。(主辦機關：教育部)

### 三、強化就業服務

就業服務是政府協助婚姻移民就業的另一主要切入點。如前面所分析，婚姻移民對政府部門就業服務的使用率不高，究其原因除了本身語言溝通能力不足，家庭角色限制而無法就業之外，現有就業服務體系無法充分考量婚姻移民之特殊需要，也是關鍵因素。因此，政府未來應朝「建立更為人性化的公立就業服務網」、「提供更細緻化的工作輔導」、以及「加強相關政策措施的輸送體系」三個面向努力。茲就這些面向分別提出下列建議：

#### 建立更為人性化的公立就業服務網

##### (一) 立即可行建議

1. 配合就業服務 E 化，加強規劃出對新住民友善的人機界面，包括強化現有專人服務與免付費電話諮詢服務的功能與服務容量。  
(主辦機關：勞動部勞動力發展局)



提供更細緻化的工作輔導

(一) 立即可行建議

1. 繼續加強推動培訓新住民成為專業通譯人員以及倡導新住民子女學習母語的政策之外，並擴大泰山職業訓練中心所推出的「新住民職涯發展師」計畫，針對新住民及其第二代進行職能檢測、職涯諮商及就業輔導。(主辦機關：勞動部勞動力發展局)
2. 針對有意從事居家看護工作之大陸配偶，政府應予以協助引導，如此一來既可提升婚姻移民的就業機會，二來更可增加國內的照護人力。(主辦機關：勞動部勞動力發展局、衛福部)

加強相關政策措施的輸送體系

(一) 立即可行建議

1. 增加聘僱正職就服人員，並加強對提供服務的一線人員進行完備的訓練。(主辦機關：勞動部勞動力發展局、行政院人事總處；協辦機關：各縣市政府)
2. 透過舉辦雇主座談會、就業博覽會、或結合中小企協、工總等雇主團體，以及印製相關宣傳 DM，或藉由電視廣播節目加以宣導(尤其是針對鄉下偏遠地區)等方式，持續加強與雇主及社會大眾宣導婚姻移民的工作權益以及相關就業服務補助措施。(主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府)
3. 結合外籍與大陸配偶關懷服務網絡、新移民團體以及新住民職涯發展師等管道，藉由加強其社會支持網絡的同時，進行相關資訊的宣導。(主辦機關：內政部移民署、勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)

**四、協助創業**

婚姻移民雖然創業意願極高，且具有適合創業的人格特質，卻常

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

因欠缺資金而在創業方面遇到的障礙。為能協助婚姻移民取得創業資金，排除貸款障礙，本研究提出下列建議：

### (一) 中長程計畫

1. 本研究建議政府相關單位應設法排除尚未領取身分證的婚姻移民取得創業貸款或創業補助款的法律障礙。惟為降低道德風險，並避免婚姻移民因資金取得容易或資金成本低而貿然創業，建議仿照目前勞動部創業鳳凰計畫的作法，要求取得貸款或補助款的人必須先通過適性評量與完成必要的訓練課程。(主辦機關：勞動部)

## 五、強化就業歧視的防治

美國雖是民族熔爐，但職場中的歧視問題仍是相當顯著的。對於外觀上、口音上不像美國人的婚姻移民而言，即使其有專業、有能力、有工作熱誠，仍有相當的可能因其外表或口音，遭到雇主的不當對待。此點在台灣亦然，因此美國在此方面所建立的法制相當值得我國參考。在美國相關法律的規範下，非但未給予婚姻移民不利益之差別待遇，還建立了完備的反歧視法規，禁止雇主因婚姻移民的種族、膚色、原國籍、公民身分等因素予以歧視，有效保障婚姻移民之工作權益。種族、膚色、原國籍與公民身分歧視雖被禁止，但為兼顧雇主經營上之合理需要，美國相關法律對於雇主的合法抗辯亦有所規定，亦如有些工作若無法以英語進行溝通，可能無法安全有效地執行，雇主即可以此正當化其在語言上的要求可能對婚姻移民造成的不利益。

我國就業服務法第五條第一項雖有明文禁止種族與出生地歧視，但僅是宣示性禁止規定，對於種族與出生地的定義、雇主的合法抗辯、舉證責任的配置等皆無規定。欠缺完備之規定較難有效保障婚姻移民因其種族或出生地受到差別待遇，且亦無法充分兼顧雇主經營上之合理需要。因此，本研究提出下列建議：

### (一) 中長程計畫

盡快修改就業服務法或是透過工作平等專法的制訂，來建立完備之對婚姻移民就業歧視防治法制。(主辦機關：勞動部)

## 六、設籍後的權益保障

考量到目前政府對於一般弱勢團體的就業促進措施與生活扶助並不比設籍前之婚姻移民來得差，而且即便婚姻移民設籍為我國國民之後，倘若其仍具有客觀經濟與生活上（如家暴）的弱勢，其所能享有的保障也不會比之前差多少。因此，建議婚姻移民設籍後應回歸一般弱勢團體的保障為基準。惟考量到部分婚姻移民設籍後在語言溝通上仍然有弱勢的情事，然而現行對一般弱勢團體的保障措施並無考量到該層面，故提出下列建議：<sup>220</sup>

### (一) 中長程計畫

1. 婚姻移民設籍後，如因弱勢處境而需政府協助，則應歸入一般弱勢團體的保障為基準，惟在特殊的情況下(如仍具語言弱勢)，才利用外配輔導團體依對方實際語文能力轉介尚須提供特殊就業服務補助措施（如可參加外配職訓專班、使用通譯服務等）的個案，以協助其儘早自立自強及改善生活環境。(主辦機關：衛福部、勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)

為使上述政策建議的陳述更系統化，且能與本研究發現的婚姻移民就業障礙有所對應，特將其彙整如下表：

---

<sup>220</sup> 據了解，勞委會刻正研擬修正「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，將適用對象擴及已設籍之外陸配，惟相關規定適用之合理年限仍需審慎評估，以達成資源合理分配及運用。

表 5.1 我國有關婚姻宜移民勞動權益政策之建議對照表

一、協助入籍				
面臨問題	改善目標	政策建議		主辦機關
1 大陸配偶申請歸化年限過長 2 歸化手續過程過於繁瑣 3 對失婚移民欲申請歸化的財力資格限制過高	避免因為無法入籍造成相關權益受損	立即可行	簡化申請歸化的手續及門檻，並建請駐外館處協助相關證件的申辦。	內政部、外交部
			取消失婚移民申請歸化的財力規定，使其與一般仍具配偶之婚姻移民無異。	內政部
		中長期	儘速完成修法工作，縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法。	陸委會
二、提升就業能力				
面臨問題	改善目標	政策建議		負責機關
專業技能不足，使得工作類型與待遇難以提升	提升職訓課程的可接近性	立即可行	於婚姻移民集中之地區加強辦理在地化的職業訓練，包括提供到宅授課或是線上教學的課程服務，甚至可視情況彈性調配訓練課程的時間，以降低上課密集度的方式提升學員參與率。	主辦機關：勞動部 勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府

第五章 研究發現與建議

			放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦，讓更多致力協助婚姻移民就業的單位均能共襄盛。	主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府
語言識字與文化隔閡，使其 1. 容易受到雇主歧視 2. 降低對就業促進服務措施的接近意願 3. 增加參與證照或學歷考試的障礙 4. 阻礙對工作權益的維護與爭取並影響工作績效	整合國內語文教學資源	立即可行	結合政府的通譯人才，在職業訓練或生活輔導課程，設計雙語甚至多語的教學環境，將更能瞭解婚姻移民在學習時所遇到的困難以及需求，進而提升婚姻移民的學習成效。	主辦機關：勞動部勞動力發展局、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府
			將原本授課對象僅限於國外留學生的語文教育機構，如學校的語言中心及台文所等，並設法導入國內各大學語文教育科系的專業與人力資源，一起整合作為強化婚姻移民語言能力的管道，以協助新住民的語言適應。	主辦機關：教育部、內政部移民署；協辦機關：各縣市政府

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

			協助設立口音矯正的課程，以利婚姻移民能更快速地融入臺灣的生活、文化環境與就業市場。	主辦機關：教育部；協辦機關：內政部移民署、各縣市政府
學歷與證照的認證問題，使其 1. 在就業上無法適才發展，造成找不到工作或低就的情況 2. 無法參加某些具基本學歷限制的職訓課程 3. 無法在台進修，並與本國學歷相銜接	建立一套完善的學歷與證照的認證系統	中長期	在中央層級統籌設立專責機構，以負責處理各國學歷與證照認證的事項，以根本改善我國在學歷與證照認證上的結構性缺失。	主辦機關：教育部、勞動部 勞動力發展局
	專業資格以及本地學歷的有效銜接	中長期	建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程或是檢定等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照。	主辦機關：教育部、勞動部 勞動力發展局
			建議政府修改大學法，對入籍後的新移民予以通融，使其仍然得以「特種考生」身分考試，或是保留比照用外籍生或是僑生的身分入學，以避免設籍反而成為新住民繼續就學的障礙。	
三、強化就業服務				

第五章 研究發現與建議

面臨問題	改善目標	政策建議		負責機關
對公立就業服務機構有使用障礙，使其無法有效運用就業服務資源	建立更為人性化的公立就業服務網	立即可行	配合就業服務E化，加強規劃出對新住民友善的人機界面，包括強化現有專人服務與免付費電話諮詢服務的功能與服務容量。。	主辦機關：勞動部勞動力發展局
	提供更細緻化的工作輔導	立即可行	繼續加強推動培訓新住民成為專業通譯人員以及倡導新住民子女學習母語的政策之外，並擴大泰山職業訓練中心所推出的「新住民職涯發展師」計畫，針對新住民及其第二代進行職能檢測、職涯諮商及就業輔導。	主辦機關：勞動部勞動力發展局
			針對企業所欠缺外語人才，釐定職能基準，發展對應課程、認證及建立各項標準等，並，持續結合民間團體相關資源在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才，並將其導流進就業市場中，讓這些人才能夠被有效運用。	主辦機關：教育部、勞動部勞動力發展局
			針對有意從事居家看護工作之大陸配偶，政府應予以協助引導，如此一來既可提升婚姻移民的就業機會，二來更可增加國內的照護人力。	主辦機關：勞動部勞動力發展局、衛福

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

				部
	加強相關政策 措施的輸送體 系	立 即 可 行	增加聘僱正職就服人員，並 加強對提供服務的一線人員 進行完備的訓練。	主辦機 關：勞動 部勞動 力發展 局、行政 院人事 總處；協 辦機 關：各縣 市政府
			透過舉辦僱主座談會、就業 博覽會、或結合中小企協、 工總等僱主團體，以及印製 相關宣傳 DM，或藉由電視廣 播節目加以宣導（尤其是針 對鄉下偏遠地區）等方式， 持續加強與僱主及社會大眾 宣導婚姻移民的工作權益以 及相關就業服務補助措施。	主辦機 關：勞動 部勞動 力發展 局、內政 部移民 署；協辦 機關：各 縣市政 府
			結合外籍與大陸配偶關懷服 務網絡、新移民團體以及新 住民職涯發展師等管道，藉 由加強其社會支持網絡的同 時，進行相關資訊的宣導。	主辦機 關：內政 部移民 署、勞動 部勞動 力發展 局；協辦 機關：各



第五章 研究發現與建議

				縣市政府
四、協助創業				
面臨問題	改善目標	政策建議		負責機關
創業資金不足，使其無法順利創業	協助取得創業資金	中 長 程	政府相關單位應設法排除尚未領取身分證的婚姻移民取得創業貸款或創業補助款的法律障礙。惟為降低道德風險，並避免婚姻移民因資金取得容易或資金成本低而貿然創業，建議仿照目前勞動部創業鳳凰計畫的作法，要求取得貸款或補助款的人必須先通過適性評量與完成必要的訓練課程。	勞動部
五、強化就業歧視的防治				
面臨問題	改善目標	政策建議		負責機關
我國就業服務法第五條第一項雖有明文禁止種族與出生地歧視，但僅是宣示性禁止規定，對於種族與出生地的	減少對婚姻移民的就業歧視。	中 長 程	盡快修改就業服務法或是透過工作平等專法的制訂，來建立完備之對婚姻移民就業歧視防治法制。	勞動部

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

定義、雇主的合法抗辯、舉證責任的配置等皆無規定。欠缺完備之規定較難有效保障婚姻移民因其種族或出生地受到差別待遇。				
六、設籍後的權益保障				
面臨問題	改善目標	政策建議		負責機關
設籍後婚姻移民因無法再享有相關就業方案補助措施，使其原本即居於就業及文化弱勢的地位，在取得身分證之後反而無法加以改善。	協助設籍後的生活改善	中長期	婚姻移民設籍後，如因弱勢處境而需政府協助，則應歸入一般弱勢團體的保障為基準，惟在特殊的情況下（如仍具語言弱勢），才利用外配輔導團體依對方實際語文能力轉介尚須提供特殊就業服務補助措施（如可參加外配職訓專班、使用通譯服務等）的個案，以協助其儘早自立自強及改善生活環境。	主辦機關：衛福部、勞動部、勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府

### 第三節 未來研究建議

以下議題雖與本計畫研究主旨無直接關連，卻深具政策意涵，值得政府相關單位列為未來政策研究重點：

### 一、婚姻移民不願入籍或具雙重國籍之影響與因應

本研究透過深度訪談與焦點團體座談，發現有不少婚姻移民不願申請我國國籍，或縱使申請入籍也不願放棄其原有國籍，而形成雙重國籍。根據受訪者說明，這些婚姻移民通常是在原有國家具備領取退休金或福利津貼身分，或是未來有財產可以繼承的身分。他們擔心一旦入籍之後，必須放棄原有國籍，如此將使其喪失上述各種法定身分。雖然是否要申請入籍屬個人選擇權利，理應獲得尊重，但這種現象會造成我國在制訂相關法規制度之困擾。例如對於長期居留在台灣，卻又不入籍的婚姻移民，應否與一般入籍者享有相同權益？如果不應該，那麼二者之間應如何劃分？政府相關單位應就此議題及早進行研究，以瞭解其可能產生的衝擊，並規劃適宜的因應策略。

### 二、婚姻移民生命歷程改變的影響與因應

隨著來台時間增加，婚姻移民的生命歷程開始改變。有些婚姻移民在取得身分證之後，開始透過依親名義替家人申請來台居留；有些則是與元配離婚，再與自己國內的異性結婚。這些行為都會使台灣的新移民增加，進而出現新的政策議題。此外，本計畫在訪談過程中發現有不少婚姻移民有返鄉定居的意願或行為，而這對於我國外配家庭結構與社會價值勢必會有所影響。為及早因應婚姻移民生命歷程改變所帶來的影響與衝擊，政府相關單位應就此進行專案研究。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

## 參考文獻

### 中文文獻

1. 中央社，2012，《台灣立報》，〈陳冲：思考如何善用新住民子女優勢〉。查詢於 2013/8/7，網址 <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-125238>。
2. 內政部入出國及移民署（2013）外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數。查閱於 2013/3/21，入出國及移民署網站 <http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1185022&ctNode=29699&mp=1>。
3. 內政部（2013），主管法規查詢系統。查閱於 2013/6/21，主管法規查詢系統網站 <http://glrs.moi.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL026891&KeyWordHL=&StyleType=1>。
4. 入出國及移民法，全國法規資料庫，<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0080132>，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
5. 內政部入出國及移民署全球資訊網，102 年 4 月外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數，網址：<http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1209212&ctNode=29699&mp=1>。
6. 內政部入出國及移民署全球資訊網，97 年外籍與大陸配偶生活需求調查結果摘要分析，網址：<http://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=31540&CtUnit=17111&BaseDSD=7&mp=1>。
7. 內政部入出國籍移民署（2008）97 年外籍與大陸配偶生活需求調

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

查結果。

8. 內政部入出國籍移民署（2011），居留證加註記，免除新移民求職障礙。查閱於 2013/3/21，入出國及移民署網站  
<http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1105442&ctNode=29710&mp=1>。
9. 內政部，外籍與大陸配偶生活狀況調查報告-調查報告，網址：  
[http://www.ris.gov.tw/zh\\_TW/346](http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346)。
10. 內政部網站，[http://www.ris.gov.tw/zh\\_TW/96](http://www.ris.gov.tw/zh_TW/96)，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
11. 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。
12. 文匯論壇，柬埔寨下令本國女禁嫁韓國男，文匯網，2010 年 3 月 29 日，  
<http://info.wenweipo.com/index.php?action-viewnews-itemid-16155>。
13. 文龍，韓國結婚移民「週四集會」抗議歧視，大紀元，2012 年 2 月 20 日，<http://www.epochtimes.com/b5/12/2/20/n3517703.htm>，最後瀏覽日期：2013 年 7 月 9 日。
14. 王永慈（2005）低收入外籍配偶與大陸配偶家庭之至貧分析。台灣社會工作學刊 4：1-32。
15. 王守華，跨國婚姻移民在台無證居留現象之研究：以東南亞外籍配偶為例，暨南國際大學東南亞研究所碩士論文，2012 年 7 月，頁 49-50。
16. 王宏仁（2001），社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例。台灣社會研究季刊，41 期，99-127。
17. 王宏仁（2002）十字路口的越南新娘：性別、階級與移民。亞太



我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

28. 行政院主計處（2009） 婚姻移民初探，社會指標統計年報 2009。
29. 行政院青輔會（2004）邁入微型企業的里程碑，  
<http://www.nyc.gov.tw/part1/a43103.htm>，擷取時間 2013 年 7 月 17 日。
30. 行政院勞工委員會 外籍配偶就業服務簡介及大陸配偶就業服務簡介。查詢於 2013/3/26，行政院勞工委員會網站  
[http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc\\_id=17&func\\_id=17&mcata\\_id=864](http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=17&func_id=17&mcata_id=864)。
31. 行政院勞工委員會 陸配修法沿革。查詢於 2013/3/21，行政院勞工委員會網站  
<http://www2.mac.gov.tw/mac/RuleView.aspx?RuleID=3&TypeID=3>。
32. 行政院勞工委員會網站，  
[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM\\_msg\\_control?mode=viewnews&ts=4e4b97f5:97a](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4e4b97f5:97a)，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
33. 行政院勞工委員會職業訓練局北基宜花金馬區就業服務中心網站，  
<http://klesa.evta.gov.tw/index.php?act=detail&id=13>，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
34. 余柔慕，我國外籍與大陸配偶就業政策演變及其影響因素之探討，中正大學勞工關係學系碩士論文，2012 年 2 月。
35. 余健慈（2009），全球化浪潮下國際移民對移入社會之影響－比較德國與台灣當前移工／移民政策與其影響。第三屆「地方自治與民主發展：2009 年縣市長選舉與地方發展」學術研討會論文，B2 - 2 - 1-B2 - 2 - 20，臺中：東海大學政治系。
36. 吳美雲（2001）識字教育作為一個「賦權」運動：以「外籍新娘生活適應輔導班」為例探討。世新大學社會發展研究所碩士論文。



## 參考文獻

37. 呂寶靜、李美玲、蔡明璋、吳淑瓊，2007，《人口政策白皮書及實施計畫之研究子計畫四(我國人口政策白皮書之規畫與研究)》，行政院內政部委託研究報告。
38. 李宜、李誠、辛炳隆、王素鸞（2009）：《國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策》，行政院經建會委託研究報告。
39. 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。
40. 辛炳隆（2009） 女性移入配偶對我國勞動市場與經社發展之影響與因應。收錄於「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」，行政院經濟建設委員會委託研究。
41. 周美珍（2001） 新竹縣「外籍新娘」生育狀況探討。公共衛生 28（3）：225-264。
42. 林素妃，我國中南部新住民就業出生地歧視之研究—兼論美國原國籍歧視相關法制，中正大學法律研究所碩士論文，2011年2月。
43. 林政宜，跨國婚姻移民在臺生活適應之研究—以就業權利保障為中心的考察，中央警察大學外事警察研究所碩士論文，2009年12月。
44. 邱椒雯（2005）性別與移動——日本與台灣的亞洲新娘。台北：巨流。
45. 游美貴（2009），大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。內政部入出國及移民署委託研究報告。
46. 美國人口普查局：白人 2043 年將成少數族，中國評論新聞網，2012 年 12 月 13 日，  
<http://www.chinareviewnews.com/doc/1023/4/4/4/102344407.html?coluid=7&kindid=0&docid=102344407>。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

47. 夏林清，2009，外籍配偶就業輔導與協助機制之研究。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。
48. 夏曉鶯，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期，45-92。
49. 夏曉鶯，2003，實踐式研究的在地實踐：以「外籍新娘識字班」為例。台灣社會研究季刊 49：1-47。
50. 夏曉鶯，2012，新移民和吳寶春都想念書。2013/03/22 天下雜誌獨立評論  
<http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/65/article/219>。
51. 特殊境遇家庭扶助條例，全國法規資料庫，  
[http://sowf.moi.gov.tw/03new/welfare/dCode01\\_cn.htm](http://sowf.moi.gov.tw/03new/welfare/dCode01_cn.htm)，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
52. 徐遵慈，2013，《我國與東協經貿關係之現狀盤點與再出發》，中華經濟研究院（台灣 WTO 中心）研究報告。查詢於 2013/8/14，網址  
[http://www.wtocommerce.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document\\_id=127495](http://www.wtocommerce.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document_id=127495)。
53. 國籍法，全國法規資料庫，  
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=D0030001>，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
54. 張松青，2009，韓國婚姻移民的人權與法律問題，國立中正法學集刊，第 26 期（5 月）。
55. 翁靜玉等，2013，《Talent 雜誌》，〈新住民力爭出頭 展露跨文化優勢〉。查詢於 2013/8/7，網址  
[http://talent.tsvtc.gov.tw/inside.php?index\\_id=512](http://talent.tsvtc.gov.tw/inside.php?index_id=512)。
56. 莊慧玲，2010，外籍配偶的勞動市場參與及就業融入之實證研究

## 參考文獻

- 研究成果報告。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
57. 許崇賓，外籍配偶工作權之問題研究，東海大學法律學系研究所碩士論文，2009年5月。
  58. 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。
  59. 郭展銓，2005，大陸地區婚姻移民基本權利之研究，臺灣海洋大學海洋法律研究所，2005年7月。
  60. 陳又甄，2008，外籍配偶工作權政策－馬歇爾公民權模式為觀點，暨南國際大學公共行政與政策學系研究所碩士論文。
  61. 陳小紅，2007，大陸配偶在台生計現況訪視調查計畫。行政院大陸委員會委託研究。
  62. 陳政智，2010，九十九年度高雄市外籍與大陸地區配偶生活及勞動參與狀況調查。高雄市政府勞工局訓練就業中心委託研。
  63. 陳雪慧，2007，看見台灣國族論述的新面貌-婚姻移民法令的歧視與排除，世新大學社會發展研究所碩士論文。
  64. 陳鳳凰，2012，《蘋果日報》，〈學越語拿高薪 係金A〉。查詢於2013/8/7，網址  
<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120416/34162744>。
  65. 陳瑩容，2005，嘉義縣外籍配偶需求與服務輸送體系之探討－社會排除觀點。國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
  66. 勞動黨，新移民爭取勞動權益的辛酸史。查詢於2013/3/21，勞動黨網站  
<http://www.taiwanlaborparty.com/index.php/2010-02-14-04-09-00/367-2012-04-19-13-52-55>。
  67. 就業服務法，全國法規資料庫，

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0201.asp>，擷取時間  
2013年7月18日。

68. 朝鮮日報中文版（2012/4/18）菲裔女當選議員 凸顯南韓歧視新移民問題。網址  
[http://mag.udn.com/mag/reading/storypage.jsp?f\\_ART\\_ID=384507#ixzz2Pw1VYjKV](http://mag.udn.com/mag/reading/storypage.jsp?f_ART_ID=384507#ixzz2Pw1VYjKV)。
69. 焦興鎧，2007，就業服務法增訂防制就業歧視禁止項目之探討，就業安全，第6卷第1期。
70. 黃俊傑，2011，臺東縣外籍配偶工作困境之研究，台東大學區域政策與發展研究所公共事務管理在職專班碩士論文。
71. 楊洪貴，2006，瑞典多元文化初探，歐洲研究，第5期。
72. 楊婉瑩、曾昭媛，2011，我國婚姻移民政策措施之影響評估與因應對策，行政院研究發展考核委員會委託研究報告。
73. 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 105：133-150。
74. 葉郁菁、馬財專，2010，受暴新移民家庭女性工作權與社會資源配置之探討。社會發展研究學刊 7：95-116。
75. 雷淑娟，2006，台北市新移民照顧輔導措施之成效評估研究--第四代政策評估觀點。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文。
76. 廖正宏，1985，人口遷移。台北：三民書局。
77. 網路資料，越南新娘被害，韓國反思婚介管理，原作者 Christopher Shay 譯者 Markapekin，  
<http://article.yeeyan.org/view/36987/127322>。
78. 臺灣地區與大陸地區人民關係條例，全國法規資料庫，  
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=Q001>

- 0001，擷取時間 2013 年 7 月 18 日。
79. 劉秀貞，2010，中彰投區新住民職業訓練供需落差及對策探究，中正大學勞工研究所碩士論文。
80. 鄭又平，2006，全球化與國際移民：國家安全角度的分析。「政府再造與憲政改革系列研討會--全球化之下的人權保障與人才共享研討會」，臺北。國立台北大學公共行政暨政策學系。
81. 鄭津津，2008，大陸配偶與外籍配偶在台就業之問題與未來政策應有之發展，台灣本土法學 106：125-136。
82. 鄭津津，2013，陸配在台灣就業問題與探討，第二屆兩岸和平發展法學論壇。
83. 鄭詩穎，2011，順從？抵抗？—東南亞新移民女性的家庭照顧經驗。國立台灣大學社會工作研究所碩士論文。
84. 韓國明年起施行雙重國籍法，大紀元，2010 年 12 月 23 日，<http://www.epochtimes.com/b5/10/12/24/n3121954.htm>。
85. 羅之盈，2013，《數位時代》，〈[新加坡直擊] 東南亞商機，Google 簡立峰：需要大企業帶頭走〉。查詢於 2013/8/8，網址 <http://www.bnext.com.tw/article/view/id/27384>。
86. 蘇建翰，2012，東南亞婚姻移民工作與家務責任之權衡—以微型創業外籍配偶為例，暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
-

外文文獻

- 1 Ariz, New Policy Aids Illegal-immigrant Spouses, USA Today, January 23, 2013,  
<http://www.usatoday.com/story/news/nation/2013/01/23/immigration-spouse-waivers/1858209/>.
- 2 2013 Stockholm riots, wikipedia ,  
[http://en.wikipedia.org/wiki/2013\\_Stockholm\\_riots](http://en.wikipedia.org/wiki/2013_Stockholm_riots).
- 3 Andrew Eungi Kim, Global migration and South Korea: foreign workers, foreign brides and the making of a multicultural society, Ethnic and Racial Studies,  
<http://www.tandfonline.com/loi/rers20>.
- 4 Ariz, New Policy Aids Illegal-immigrant Spouses, USA Today, January 23, 2013,  
<http://www.usatoday.com/story/news/nation/2013/01/23/immigration-spouse-waivers/1858209/>.
- 5 Becoming a Swedish Citizen by Application, Migrationsverket,  
[http://www.migrationsverket.se/info/316\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/316_en.html).
- 6 Bringing Spouses to Live in the United States as Permanent Residents, U.S. Citizenship and Immigration Services,  
<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnnextoid=10093e4d77d73210VgnVCM100000082ca60aRCRD&vgnnextchannel=10093e4d77d73210VgnVCM100000082ca60aRCRD> .
- 7 Can an Employer Require Employees to Speak English on the Job?, FindLaw,  
<http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/can-an-employer-require-employees-to-speak-english-on-the->

- job.html.
- 8 Carland, J. W., Hoy F., Boulton, W. R., & Carland J.A.C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: a conceptualization. *The Academy of Management Review*. 9(2), 354-359
  - 9 Cheston, S. (2004). 婦女與微型金融：開放市場和觀念，<http://usinfo.org/mgck/usinfo.state.gov/regional/ea/mgck/ejchi/cheston.htm>，擷取時間 2013 年 7 月 16 日。
  - 10 Choe Sang-Hun, In Changing South Korea, Who Counts as 'Korean' ? *The New York Time*, November 29, 2012, <http://www.nytimes.com/2012/11/30/world/asia/demographic-shifts-redefine-society-in-south-korea.html?pagewanted=all>.
  - 11 Country Statistical profile: Korea ,OECD, [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea\\_20752288-table-kor](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea_20752288-table-kor).
  - 12 Country statistical profile: Sweden , OECD, <http://www.oecd.org/sweden/49564868.pdf>.
  - 13 Country Statistical profile: United States, OECD, [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-united-states\\_20752288-table-usa](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-united-states_20752288-table-usa).
  - 14 David W. Gearhart, *Applying For Spousal Immigration To The Us*, P17-20.
  - 15 Editorial Desk, *South Korea's Domestic Violence*, *The Brunei Times*, July 4, 2012, <http://www.bt.com.bn/opinion/2013/07/04/s-koreas-domestic-violence>.

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 16 Employee rights, Sweden.se-the official gateway to Sweden,  
<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market/Employee-rights/>.
- 17 Employment Discrimination Against Immigrants, Find Law,  
<http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/employment-discrimination-against-immigrants-overview.html>  
.
- 18 EU citizens and their families, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/5977\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/5977_en.html).
- 19 European Commission, European Migration Network Small Scale Study IV Family Reunification Sweden,  
[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8.\\_se\\_emn\\_ncp\\_small-scale\\_study\\_iv\\_family\\_reunification\\_final\\_17dec07en\\_version\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/8._se_emn_ncp_small-scale_study_iv_family_reunification_final_17dec07en_version_en.pdf).
- 20 European Commission, Misuse of the Right to Family Reunification Marriages of convenience and false declarations of parenthood,  
[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/0a\\_emn\\_misuse\\_family\\_reunification\\_study\\_publication\\_bf\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/family-reunification/0a_emn_misuse_family_reunification_study_publication_bf_en.pdf).
- 21 Facts About National Origin Discrimination, FindLaw,  
<http://smallbusiness.findlaw.com/employment-law-and-human-resources/facts-about-national-origin-discrimination.html>.
- 22 Facts About Race/Color Discrimination, FindLaw,



參考文獻

- <http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/facts-about-race-color-discrimination.html>.
- 23 Family Policy, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea,  
[http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_61\\_04.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_61_04.jsp).
- 24 Federal Employment Discrimination, FindLaw,  
<http://smallbusiness.findlaw.com/employment-law-and-human-resources/federal-employment-discrimination.html>.
- 25 Fernandez, M. and Kim, K. C., Self-Employment Rates of Asian Immigrant Groups: An Analysis of Intragroup and Intergroup Differences, *International Migration Review* 32(3):654-681.
- 26 Government Reform to Speed up the Introduction of New Arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden,  
<http://www.government.se/content/1/c6/13/77/47/3025f216.pdf>.
- 27 Government Reform to Speed up the Introduction of New Arrivals in Sweden, Government Offices of Sweden,  
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf>.
- 28 Granovetter, M. (1973) 'The strength of weak ties' , *American Journal of Sociology* 78:1360-1380.
- 29 Hersch, J. (2011) 'The Persistence of skin discrimination for immigrants' , *Social Science Research*, 40:1337-1349.
- 30 How to apply for a residence permit, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3419\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3419_en.html).
- 31 Hye-Kyung Lee, *International marriage and the state in South*

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- Korea: focusing on governmental policy, Citizenship Studies, <http://www.tandfonline.com/loi/ccst20>.
- 32 If you are a citizen of a non-EU country, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/160\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/160_en.html).
- 33 If you are already in Sweden, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/575\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/575_en.html).
- 34 If you are an EU/EEA citizen, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/7354\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7354_en.html).
- 35 If you are from a country outside the EU, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/7518\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7518_en.html).
- 36 Immigration and Nationality Act, Small Business Notes, <http://www.smallbusinessnotes.com/managing-your-business/immigration-and-nationality-act.html>.
- 37 Immigration of family members, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/sb/d/14293/a/159040>.
- 38 Immigration reform and control act (IRCA) of 1986, FindLaw, <http://dictionary.findlaw.com/definition/immigration-reform-and-control-act-irca-of-1986.html>.
- 39 Jasper Kim, Korea's Immigration Problem, The Wall Street Journal, June 11, 2013, <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324634304578538443521970514.html>.
- 40 Jocelyn R. Uy, Bureau of Immigration Uncovers New Human Trafficking Scheme, Philippine Daily Inquirer, August 4, 2012, <http://globalnation.inquirer.net/46349/bureau-of-immigrat>

ion-uncovers-new-human-trafficking-scheme.

- 41 John Power, Is Domestic Violence Taken Seriously in Korea?, Asia News Network, May.8.2012,<http://my.news.yahoo.com/domestic-violence-taken-seriously-korea-041003063.html>.
- 42 Julia Preston, Tweak in Rule to Ease a Path to Green Card, The New York Times, January 6, 2013, <http://www.nytimes.com/2012/01/07/us/path-to-green-card-for-illegal-immigrant-family-members-of-americans.html>.
- 43 K.L., Is the Integration of Immigrants Failing? The Economist, May 25, 2013, <http://www.economist.com/blogs/charlemagne/2013/05/sweden-s-riots>.
- 44 Kang Hyun-kyung, Multicultural Families to Be Better Served, The Korea Times, March 27, 2013, [http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2013/03/116\\_132988.html](http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2013/03/116_132988.html).
- 45 Kim Kyung-wook, [Special series- part II] Immigrants to S. Korea Live with Public Insults, The Hankyoreh, April.20.2013, [http://www.hani.co.kr/arti/english\\_edition/e\\_national/583764.html](http://www.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/583764.html).
- 46 Korea Marriage Immigration and Naturalization of More Than 280,000 Chinese People Accounted for Half of the Beijing, March 21, 2012, <http://www.newsking.us/news-4143807-Korea-marriage-Immigration-and-naturalization-of-more-than-280000-Chinese-people-accounted-for-half-of-the.html>.

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 47 Labour market initiatives for people born abroad, Government Offices of Sweden,  
<http://www.government.se/sb/d/16236/a/220788>.
- 48 Lin, N., Ensel, W. M. and Vanghn, J. C. , 1981, 'Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment' , American Sociological Review, 46(4):393-406.
- 49 LPR status law & legal definition, Uslegal,  
<http://definitions.uslegal.com/l/lpr-status/>.
- 50 Malin Rising, 2nd Day of Riots in Stockholm Suburb Shakes Sweden, The Big Story, May 21, 2013,  
<http://bigstory.ap.org/article/4-arrested-after-more-riots-stockholm-suburb>.
- 51 Margaret Wente, Sweden' s Immigration Consensus Is in Peril, The Globe and Mail, June.1.2013, <http://www.theglobeandmail.com/commentary/swedens-immigration-consensus-is-in-peril/article12292515/>.
- 52 Matt O'Brien, Foreign spouses, children to benefit from U.S. immigration policy change, San Joes Mercury News, January 3, 2013,  
[http://www.mercurynews.com/ci\\_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations](http://www.mercurynews.com/ci_22297855/new-immigration-rule-will-ease-family-separations).
- 53 Migrant Women, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea, [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_41.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_41.jsp).
- 54 Migrant Women, Ministry of Gender Equality & Family Republic of Korea,

## 參考文獻

- [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_42\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_42_01.jsp) .
- 55 Moving to Live with Someone Who is Not An EU/EEA Citizen, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3416\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3416_en.html).
- 56 Nathan Schwartzman, Foreign Residents in Korea Face Poverty, Discrimination, August 31, 2011,  
<http://asiancorrespondent.com/62374/permanent-residents-in-korea-face-poverty-discrimination/>.
- 57 National Origin Discrimination and English-Language Only Rules, FindLaw,  
<http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/national-origin-discrimination-and-english-language-only-rules.html>.
- 58 Naturalization (General, Simplified, Special), Hi Korea e-Government of Foreigner,  
[http://www.hikorea.go.kr/pt/InfoDetailR\\_en.pt](http://www.hikorea.go.kr/pt/InfoDetailR_en.pt).
- 59 New Anti-discrimination Legislation and a New Agency, the Equality Ombudsman, Government Offices of Sweden,  
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf>.
- 60 News on Personnel, Labor Relations and Benefits, Braun Consulting News,  
<http://www.braunconsulting.com/bcg/newsletters/summer2004/summer20045.html>.
- 61 Notification of citizenship - Nordic citizens, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/278\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/278_en.html).

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 62 OECD (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD, <http://www.oecd.org/sweden/49564868.pdf>.
- 63 Patrick Shen, *The History and Functions of the Office of Special Counsel for Immigration-Related Employment Discrimination*, in *Navigation Government Immigration Issues*, 21-31, Asptore(Asptore, 2008).
- 64 *Permits for family members of EU citizens*, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/7274\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/7274_en.html).
- 65 *Permits for family members*, Migrationsverket , [http://www.migrationsverket.se/info/518\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/518_en.html).
- 66 Petersen, T., Saporta, I. and Seidel, M.L., 2000, 'Offering a job: Meritocracy and social networks' , *American Journal of Sociology* 106(3):763-816.
- 67 *Population projections*, Statistics Sweden, [http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_91833.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____91833.aspx).
- 68 *Population Statistics*, Statistics Sweden, [http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_25891.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____25891.aspx).
- 69 *Population Statistics*, Statistics Sweden, [http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_26041.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26041.aspx).
- 70 *Racial Discrimination in the Workplace*, FindLaw, <http://employment.findlaw.com/employment-discrimination/racial-discrimination-in-the-workplace.html>.
- 71 *Report: Sweden's Muslim population increase to a shocking 5.6 percent in only 8 years*, *The muslim issue worldwide*, <http://themuslimissue.wordpress.com/2013/02/03/report-swedens-muslim-population-increase-to-a-shocking-5-6-percent->

- in-only-8-years/.
- 72 Requirements for citizenship, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/276\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/276_en.html).
- 73 Requirements to be granted a residence permit,  
Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3412\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3412_en.html).
- 74 Requirements to be granted a residence permit,  
Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/3419\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/3419_en.html).
- 75 Simmons, E. (2004). 微型企業援助在美國發展政策中的作用，美國國務院電子期刊第 9 卷第 1 期。
- 76 Song, Hyang Suk, Language Policy in Korea for Immigrants through International Marriage,P6-7.
- 77 South Korea; Support for Multicultural Families Act Enacted, Asia-Pacific Human Rights Information Center,  
<http://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-en/section1/2008/10/south-korea-support-for-multicultural-families-act-enacted.html>.
- 78 South Korea; Support for Multicultural Families Act Enacted,October.3.2008,Statistical Database, Statistics Sweden,  
[http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD\\_TreeView.aspx?id=340506](http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TreeView.aspx?id=340506).
- 79 Statistics, Migrationsverket ,  
<http://www.migrationsverket.se/download/18.43648b4513b902d42695596/Beviljade+arbetstillst%C3%A5nd+2013+-+Work+permits+granted+2013.pdf>.

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 80 Stewart W. H., Carland Jr. J. C., Carland J. W., Watson W. E., & Sweo R. (2003). Entrepreneurial dispositions and goal orientations: a comparative exploration of United States and Russian entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*. 41(1), 27-46.
- 81 Study Identifies Increasing 'Marriage Migration' to Sweden, PHYS. ORG, Sweden, MIPEX, <http://www.mipex.eu/sweden>.
- 82 Suzanne DALEY, Swedes Begin to Question Liberal Migration Tenets, *The New York Times*, February 26, 2011, <http://www.nytimes.com/2011/02/27/world/europe/27sweden.html?pagewanted=1&r=3&hp>.
- 83 Sweden.se-the Official Gateway to Sweden, <http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Move-to-Sweden/Learning-Swedish/>.
- 84 Swedish Citizenship, Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/sb/d/2188/a/19449>.
- 85 Swedish integration policy , Government Offices of Sweden, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/77/11/9eb1e633.pdf>.
- 86 The Social Dimensions of Immigration in Korea, <http://www.tandfonline.com/loi/rjoc20>.
- 87 Thomas K. Bauer, Magnus Lofstrom, Klaus F. Zimmermann, Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives' Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-Countries, Discussion Paper No. 187, August 2000.
- 88 Timothy Lim, Who is Korean? Migration, Immigration, and the Challenge of Multiculturalism in Homogeneous Societies , *The*



- Asia-Pacific Journal,  
<http://japanfocus.org/-timothy-lim/3192>.
- 89 U.S. Legal Permanent Residents: 2012 , Homeland Security,  
[http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_lpr\\_fr\\_2012\\_2.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_lpr_fr_2012_2.pdf).
- 90 Understanding Your Employer Responsibilities Under the Anti-Discrimination Provision of the Immigration and Nationality Act (INA), International Organization for Migration,  
<http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/Country/docs/Understanding-your-employer-responsibilities-under-the-Anti-Discrimination-Provision-of-the-Immigration-and-Nationality-Act.html>.
- 91 Visa Affairs and Immigration Service, Korea.net,  
<http://www.korea.net/AboutKorea/Living-in-Korea/Visa-Affairs-and-Immigration-Service>.
- 92 What is MIPEX? , MIPEX, <http://www.mipex.eu/>.
- 93 William L. Keller, International Labor and Employment Laws Volume II.
- 94 You Must Have Been Living in Sweden for A Certain Period, Migrationsverket ,  
[http://www.migrationsverket.se/info/499\\_en.html](http://www.migrationsverket.se/info/499_en.html).

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

附錄一 訪談紀錄

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（一）（職訓A-1）

受訪單位：勞動部勞動力發展局身心障礙及特定對象就業組、職業訓練組、勞動部勞工福利處

訪談人員：辛炳隆副教授、吳家蕎專員（研考會）、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/2下午1：15—2：30

訪談地點：勞動部勞動力發展局會議室

訪談摘要：

一、針對婚姻移民就業與創業，請問目前職訓局有提供哪些直接或間接措施對婚姻移民提供協助？

就業權益保障部分，外配從九十二年五月開始，取得居留權就能工作，不需另行申請工作許可；陸配較晚，直至九十八年八月，相關法令才放寬其工作權限制，自此陸配於依親居留、長期居留階段都能工作。外配與陸配取得居留證的時間並不久，一般來說婚嫁來台的新移民大約十五天即可取得居留證，因此工作權的法定保障堪稱完備。然而，雖然法令明文規範婚姻移民的工作權益，但由於民眾對政府資訊的接收程度沒有那麼全面，因此事實上還是有人反映雇主不清楚此資訊。

在積極的就業促進措施部分，勞動部九十七年時訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，運用「臨時工作津貼」、「職業訓練生活津貼」、與「僱用獎助」，針對尚未歸化的婚姻移民作為就業促進工具。服務面部分，提供外陸配語言或文字溝通協助，例如公立就業服務中心的一對一服務、求職陪同協助，以及其他就業服務措施，例如個案管理、職業訓練等。此外，基於新移民的求職特性，勞動部也透過與民間團體合作開發案源。

創業部分，勞動部為協助民眾創業，推動「微型創業鳳凰貸款及

諮詢輔導服務計畫」，有創業意願的外配或陸配，參加本計畫的創業研習課程、接受顧問諮詢輔導及依規定申請微型創業鳳凰貸款。該貸款採申請審查制，以一百萬元為貸款上限，整體平均貸款金額為五十萬元。顧問對於申請人為外配或陸配在提供諮詢輔導時，也會針對其特性及需求提供服務。

二、針對上述直接措施與間接措施，請問其執行情形如何？最常遭遇的困難有哪些？對婚姻移民的就業與創業是否有實質的幫助？

#### （一）執行情形

就業服務部分，外配與陸配就業服務件數從九十二年累積至今已有一十一萬多筆。求職推介部分，成功案例為五萬多人，推介就業率為51%，與其他特定對象（40%）相比並不遜色。由此可見外陸配本身就業條件其實不差，與其他特定對象相較也沒那麼弱勢，只是因語言與文化背景，存在就業障礙。因此也曾有就服員反應，新移民和身障者同屬「弱勢就業者」，均可以使用相關就業促進工具，當政策對外陸配鬆綁，諳中文的陸配恐會衝擊身障者就業機會。另一方面，從進入公立就服機構接受服務的比例來看，外陸配進入公立就服機構的比例約為5.15%，仍比一般民眾（8.8%）要低，顯示婚姻移民接受公立就服機構服務的「進入障礙」。

職業訓練部分，外陸配因語言熟稔程度與支持體系差異，參加職訓的意願有所不同。陸配由於溝通流暢，訊息靈通，參與職訓意願較高。外配有語言上的障礙，又因急於就業，對於長時間的訓練有所顧慮，因此參訓意願較低。

針對「婚姻移民職訓專班」開設問題，有一說是專班能排除語言問題，並提供婚姻移民較為彈性與切合需求的課程安排，因此主張多開專班。然而，由於專班開設有參訓人數門檻限制，難度較高，因此職訓局認為，婚姻移民職訓應專班應跟融合式班別同時存在：可以開成專班的就鼓勵開班，開不成專班的則參與融合式班別。並且，排除

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

參訓障礙不應該只仰賴「開專班」此一途徑，而亦應於一般融合式訓練中透過各樣安排消弭參訓障礙，才能以多元化參訓管道擴大參訓人數。此外，也有一些障礙是假性的，以語言問題為例，從就服中心實務經驗來看，新移民剛來台灣的前幾年，需花較多時間精力適應生活、學習語言、完成生育，在此階段就業與訓練協助通常不是「最需要」的。待小孩長大，新移民得外出學習、覓職時，那時候語言已經有所成長，參與職訓專班的語言障礙已減輕許多、或不復存在，因此即使職訓中心雖有心推通譯服務，但實際上的需求量可能沒有這麼大。

創業協助部分，勞動部去年有與民間團體「台中縣喜樂文化推廣協會」合作開設創業輔導課程，原本創業進階班是三天課程，但為了提供家務繁重的婚姻移民更彈性的課程時間，將課程拉長至兩到三個月，一星期上半天（2小時）。關於語言問題，由於是小班制，得深入教學，老師講課用語淺顯易懂，可順利與學員溝通。課程共有十幾位外陸配參與，然可能因語言仍存在些許障礙，陸配還是佔參訓者的多數。整體合作經驗，勞動部評估還算不錯，雖然學員回家後由於家庭需求，較無心力寫指定作業（「創業計畫書」），有些甚至需要帶小孩來聽課，但最後仍有一位陸配結訓學員已著手創業並順利取得微型創業鳳凰貸款。事實上，創業除了需具備相關技能外，家庭支持也是個重要因素，例如創業需要自有資金、以及家務分配問題等，這些都有賴其他家庭成員的協助。

根據創業類別統計分析，整體微型創業鳳凰貸款個案中，以批發零售佔大宗，其次是餐飲與美容美髮，而婚姻移民的創業類別則以餐飲為主，其次是批發零售與美容美髮。

訓練組表示，究其原因可能是越南有美容美甲的文化根源，並有東南亞特色小吃，同時陸配也有山東、雲南等特殊料理，因此會作此創業選擇。關於越南女性與美容行業的相關性，曾有來自越南的團體代表在外配基金管理會議中說明，越南美容業與相關訓練相當普及，甚至在台越南婚姻移民可能會為了精進技術回母國進修，以利台灣的

事業經營。

至於創業成功比例，勞動部每半年會與國稅局勾稽核對申請者停歇業與變更負責人狀況，普遍來說，申請創業貸款事業的存活率約為七成，但此數據是針對整體貸款申請者，而非特別針對婚姻移民申請者。貸款申請人數部分，自九十六年三月開辦至102年3月止，通過貸款的外陸配約為69位，其中來自東南亞的約為25位。

值得一提的是，勞動部性別平等相關分析指出，外配與陸配的語言與支持系統差異帶來其就業行為與服務使用之差異。陸配語言程度、支持系統較好，資訊也較完整（知道可以領取職訓生活津貼或相關補助），因此較有意願參與職訓，對工作選擇比較挑剔。外配部分，由於支持系統較弱，且急著找工作，因此對工作的要求跟條件較低，雖無餘裕參與職業訓練，但對就業服務的需求較高。

## （二）政策執行困難

相關政策執行困難部分，以下透過列點進行說明：

1. 婚姻移民進入公立就業服務機構求職比例較低。
2. 婚姻移民之家庭支持系統不足時，亦因需負家庭照顧或生育責任，而無法外出工作或離職。
3. 雇主對婚姻移民的語言能力、工作權取得等誤解，降低僱用意願。
4. 學歷較低或學歷認證問題。
5. 職業訓練參訓時之語言溝通問題。
6. 參與證照考試有語文障礙，目前某些職類的考試可以母語口述。
7. 創業部分，外陸配從無到有創業，需克服不少問題，例如技能與家庭支持等。
8. 多受雇於小型單位，很可能沒投保勞健保（然而此點並非婚姻移民

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

獨有的問題)。

三、有專家學者指出，婚姻移民在就業市場常遭遇歧視，而其主要原因之一是因為沒有合法工作身分或沒有我國的身分證。請問您同意這樣的看法嗎？目前法令保障大陸配偶與外籍配偶「有居留證即可工作」，居留證上亦針對其工作權益進行註記說明，您認為這些措施對婚姻移民就業是否有實際幫助？政府相關單位在此方面還有哪些可以努力之處？

雖然現行法令保障婚姻移民的工作權益，但仍有不少婚姻移民反映雇主並不知曉相關法令，往往於考慮進用時有所疑慮，例如，懷疑是「外勞」還是「外配」？是「合法外勞」還是「逃跑外勞」？也有婚姻移民陳述雇主具有歧視眼光，例如曾有陸配投書說自身於求職的艱辛歷程，甚因口音遭受拒絕。

對於婚姻移民本身，相關經驗被其認定為「歧視行為」，然而歧視是否成立需經過法定程序進行評議，才能加以決定。關於就業歧視申訴，目前並無特別專屬婚姻移民的歧視申訴管道，但依「就業服務法」，如果婚姻移民在職場中感到被歧視，可向縣市政府勞工局提出申訴，勞工局即會進行調查，進而評議決定是否構成歧視要件。惟目前尚無針對婚姻移民申請就業歧視評議的相關統計資料，不過整體就業歧視統計顯示：就業歧視受理與最後評議成立的比例大約為二、三成，成立案例中以性別歧視最眾，其次是年齡歧視。關於勞工是否申請就業歧視評議，由於尋求正式救濟管道需要付出相當成本（包括時間成本與失去工作的風險），因此多數感受到「不平等對待」的人並不見得會實際進行申訴，包括婚姻移民也是如此。

由此可見，向雇主方宣導婚姻移民的工作權益有其重要性，這也是政府相關單位需要持續努力之處。目前婚姻移民居留證上已加上註記「持證人工作不需工作許可」，同時勞動部也持續透過雇主座談會、就業博覽會等活動加強宣導。但由於不是每個雇主都願意參加座談會，未來會結合中小企協、工總等雇主團體宣導。



四、您認為婚姻移民在台灣的就業市場上，有哪些優勢與劣勢？當台灣越發邁向多元文化社會、社會氣氛愈趨兼容並蓄，同時中國與東南亞各國也正蓬勃發展，您認為婚姻移民獨特的文化及語言背景能為其帶來哪些就業優勢？而針對這類優勢，職訓局是否有相關培訓方案，使其優勢能做最大發揮？

因應東協各國的經濟崛起，婚姻移民及其子女可作為台灣深耕東協國家的重要助力。由於東南亞婚姻移民有其言語及文化優勢，移民二代的年紀也邁入大學左右，即將進入勞動市場，無論是婚姻移民或是移民二代，其語言能力將有助於開擴貿易與海外就業市場。目前泰山職訓創新中心規劃的「職涯規劃師」已開始實施，構想招募或培訓新移民或對新移民議題有興趣的人擔任「職涯規劃師」，針對婚姻移民與其子女進行海外與全球台商的就業媒合。

此外，台灣人目前對東南亞文化、飲食的接受度越來越高。勞動部勞工福利處創業貸款的實務經驗顯示，婚姻移民除了常經營風味餐飲，也曾有貸款申請個案，可能由於太太來自越南，因此想經營越南咖啡販賣。

但若期待婚姻移民從事國際貿易或其他更高階的工作，需要再進行人力資本投資與專業培養，以提升其專業能力。

五、針對協助婚姻移民就業與創業的相關措施方案，職訓局未來在政策方向或執行模式方面會有哪些調整？

政策方向大體不會改變，但會持續進行加強，例如針對「婚姻移民進入公立就服機構接受服務的比例不高」，將加強宣導、與新移民團體合作，透過外配中心、地方協會辦活動時派員進行就業服務相關宣導，以消弭婚姻移民求助政府機構的「進入障礙」。針對婚姻移民勞動權益，也會持續宣導讓雇主與婚姻移民本身更廣為周知。泰山職訓創新中心目前進行實驗性方案，規劃聘用婚姻移民擔任「職涯規劃師」，希望能更積極促進婚姻移民就業。至於更多開放婚姻移民擔任就業服務員，使服務對婚姻移民群體更具可近性，由於牽扯學歷認證

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

問題，需要在進用條件上進一步進行評估。創業部分也將持續與地方一線服務單位合作，建立服務轉介管道，並加強宣導，讓有意創業者能運用微型創業鳳凰計畫。並且，勞工福利處也將持續尋求與其他民間團體的合作機會，針對創業專班開設需求，提供彈性化與在地化的研習課程。除此之外，關於移民二代子女就業的議題，勞動部也已著手進行研議，使他們未來在海外就業市場中成為好的人力資本，對其技能發展進行規劃。

訪談紀錄（二）（移民A-2）

受訪單位：移民署移民事務組移民輔導科

訪談人員：辛炳隆副教授、吳家蕎專員（研考會）、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/2下午1：15—2：30

訪談地點：移民署會議室

訪談摘要：

一、目前移民署對婚姻移民提供的協助措施有哪些？其中與勞動工作權益保障及就業促進較有關連者有哪些？

移民署是與婚姻移民最直接相關的政府單位，外配或陸配進入台灣後，首先即是到移民署服務站辦理居留證，之後的居留證延期，也都在移民署服務站辦理。

移民署對婚姻移民提供的重要協助措施包括以下幾點：（一）初入境訪談服務及家庭教育宣導：婚姻移民初入境時，移民輔導人員會對婚姻移民與其家屬進行關懷訪談，若其有就業需求，服務站也將轉介就業服務單位提供協助。而對移民夫家的教育宣導則包含：夫妻關係經營、兩性平等尊重，宣導方式除了一般宣講，也會利用較活潑的團體互動方式，進行教育。除此之外，有些服務站也會邀請就業輔導單位積極宣導就業需知。（二）關懷網絡會議：移民署各縣市服務站每半年召開關懷網絡會議，邀請地方政府民政、社政、教育、勞工等單位，以及民間團體，進行專案報告與個案討論。而攸關新移民的政策措施，例如相關就業訓練中心開設的課程等資訊，也會藉此機會向各團體代表宣傳，再由其轉達團體內婚姻移民。（三）諮詢專線：移民署設立「外籍配偶諮詢專線」與「外國人在台生活諮詢服務熱線」，如果新移民有生活適應相關問題（例如就業服務需求、醫療衛生人身安全等），可撥打專線詢問相關資訊。（四）移民輔導通譯人才培訓：

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

為充分運用婚姻移民雙語優勢（母語、中文），移民署不定期辦理通譯人才培訓，通過培訓後，移民署會將相關人力資訊輸入「通譯人才資料庫」，開放政府單位（包括司法、醫療、警政等需求通譯服務之單位）查詢使用。（五）跨國婚姻媒合管理：針對違法婚姻媒合案件進行審查與裁罰。（六）與民間企業合作建構就業媒合平台：這是移民署於今年初（102年）實施的新方案，與1111人力銀行合作設置「新移民就業專區」，提供移民求職者就業資訊，惟目前僅有中文介面。（七）製播新住民常態性廣播及電視節目：此方案亦於今年（102年）開始，節目內容包括新移民求職經驗分享，聘請新移民擔任主持人，相關工作人員也希望盡量聘請新移民擔任。

此外，由於婚姻移民的資訊多來自同鄉社群，因此移民署近年致力經營外配社群，發展伙伴關係。目前移民署蒐集到約200多個外配團體（包括外配中心、民間團體）的聯絡資訊，因此能快速以電子郵件通知相關活動與服務措施，較重要的活動或服務再輔以公文告知，以求訊息迅速傳遞。目前民間團體承接的課程類型多偏技藝類，如指甲彩繪、美容美髮等，證照考試課程較少，因此若遇至有相關需求的婚姻移民，移民署（各服務站）通常會提供其職訓局體系開設的課程資訊，除了專業度較高外，相關的補助配套也較為完善。

二、移民署外配基金申請程序大致為何？其中與就業創業、或勞動工作權益保障的計畫申請約有多少件數、佔多少比例，多是來自哪些單位之申請？其執行情形如何？是否有相關的成效評估機制？

外配基金自民國94年開始運作，主要經費來自公務預算，計畫自94年起每年籌措三億，十年共籌措三十億，今年已進入第九年。申請流程採計畫審查制，相關單位提出計畫申請後，再召開會議由基金委員進行計畫審核。外配基金委員編制共計33名，由政府代表、學者專家、社團代表組成，其中勞動部勞動力發展局亦有派員參與。經費分配部分，並無針對各地方政府有固定的經費配額，乃由各縣市視其縣市資源自行決定是否申請外配基金補助。目前各縣市政府的外籍配偶

家庭服務中心的經費均向外配基金申請補助，各中心補助經費為三百萬元。

外配基金使用情形，以101年度為例，共核准補助中央政府24案，計新臺幣1億5,220萬5,991元；地方政府152案，計新臺幣1億2,713萬6,844元；立案民間團體281案，計新臺幣4,265萬2,855元，全年共計457案，合計新臺幣4億3,457萬9,407元。其中，技藝、創業類課程部分為179件，總計1千多萬，佔總案件數的39%，將近四成，其他六成則包含社會救助、人身安全、生活適應等。值得注意的是，大部分外配基金補助的技藝訓練課程為手工藝、烹飪、指甲彩繪，與職業訓練並不相同；創業補助部分雖亦可申請，但申請件數不多，且與勞動部微型貸款補助可以個人進行申請不同，外配基金補助須以計畫形式進行申請。

至於相關評估機制，目前尚未針對外配基金補助的計畫有整體性的評估報告，但個別計畫在核銷與結案過程中都需針對執行成果效益、執行困難、與改善策略進行自評，委員會在評核過程中也會進行初評與複評，作為明年度審核計畫之參考；另外，外配基金委員每年也會進行實地評核。

由於外配基金今年已到第九年，原本規劃的執行期程僅為十年，外界常很擔心外配基金是否延續。由於基金之前運作仍有結餘，目前大概剩九億多，加上明年將核撥的三億元，預估至少可延續到106年，而106年之後是否會再延續，之後會再進行政策討論。

三、有專家學者指出，婚姻移民在就業市場常遭遇歧視，而其主要原因之一是因為沒有合法工作身分或沒有我國的身分證。請問您同意這樣的看法嗎？目前大陸配偶與外籍配偶「有居留證即可工作」，移民署並在居留證上針對其工作權益進行註記說明，您認為這些措施對婚姻移民就業是否有實際幫助？政府相關單位在這方面還有哪些可以努力之處？

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

關於法定工作權益，過去婚姻移民要在拿到長期居留證後才有工作權，目前是只要取得居留證，於居留階段即可工作。同時目前居留證上針對工作權益，有加以註記說明「持證人不需工作許可」，對婚姻移民求職確實有所幫助。但仍有婚姻移民反應，雇主要求要有身分證才肯僱用。針對此狀況，除了應持續加強宣導，移民署代表也表示，雇主的思維仍停留在：「有身分證比較好」，對於聘用居留階段的婚姻移民會有點「怕怕的」，以致雖然知道「持居留證的婚姻移民有工作權」，但仍傾向不僱用，擔心「萬一跑掉，不知道要去哪裡找」。

至於身分證取得時間，陸配與外配仍有一段差距，相較於外配約四年可拿到身分證，陸配最快六年才可取得身分證。目前行政院已將相關修正法案送至立法院，希望能修法縮短陸配取得身分證的時間，與外配一致為四年取得身分證，但修法程序目前仍在進行中。此外，由於部分政府補助適用對象僅限於「尚未取得台灣身分證」的婚姻移民，因此也有一些婚姻移民反應他們拿到身分證之後，反而失去補助機會。

四、您認為婚姻移民在台灣的就業市場上有哪些優勢與劣勢？當台灣越發邁向多元文化社會、社會氣氛也愈趨兼容並蓄，同時中國與東南亞各國也正蓬勃發展，您認為婚姻移民獨特的文化及語言背景能為其帶來哪些就業優勢？而針對這類優勢，移民署是否有相關培訓方案或就業機會，使其優勢能做最大發揮？

針對婚姻移民家庭優勢相關培訓方案，可以移民署近來推動的「全國新住民火炬計畫」為代表。「火炬計畫」是由內政部、教育部、各級學校及民間團體跨部會、跨區域合作，希望能從小培養多元文化素養，並落實移民輔導網絡。目前移民署補助362所小學辦理校園多元文化活動，內容包含：校園多元文化週、母語課程學習等，也因此，目前有362所學校都需要聘請母語師資進行母語教學，對促進婚姻移民就業有所助益。

而為了提升婚姻移民教學能力，移民署今年（102年）七、八月將

與全國十幾所大專院校合作開設「新住民母語教學人才培訓課程」，於全國22個縣市開班，培訓內容包括：教案撰寫、教學技巧、課堂管理、實習教學等，培訓課程共計24個小時，並將設計4小時的筆試與口試，合計共28個小時，希冀透過此方案提升新移民教學能力。促進就業方面，由於目前許多台商自大陸撤至東南亞經營事業，基於語言需求，將來坊間企業可能也會有相關的東南亞語課程需求，因此移民署之後也會對外界公布母語師資名單，擴充新移民將來就業機會。

過去婚姻移民常被要求首先之務為學好中文，直至現在台灣社會才發現語言能力帶來的競爭力，例如：移民特考開始針對越語與泰語設有特定錄取名額，因應公部門對東南亞語言人才之需求，將來可能還會增加其他語言類別；又如：移民署最近接到航空公司詢問電話，欲透過移民署招募通中文與越南語的人才。隨著東南亞國家經濟發展蒸蒸日上，國際交流越來越頻繁，語言人才需求是未來發展的必然趨勢。

除了就業機會增加，這樣的轉變也對個別移民家庭動力產生影響。過去婚姻移民的公婆常會禁止婚姻移民在家裡和小孩講母語，更不用提母語傳承與教學。但現在，基於未來就業優勢的緣故，公婆或其他夫家成員反而催促婚姻移民要教小孩母語，這樣的轉變也順勢也提升了婚姻移民在家庭中的地位。

五、針對目前協助婚姻移民就業與創業、以及婚姻移民工作勞動權益保障，移民署未來在政策方向或執行模式方面會有哪些調整？

「就業」對婚姻移民十分重要，是其適應台灣社會、與在台長久生活之必需。惟就業促進與相關訓練課程較屬勞動部業務範疇，若有相關政策與輔導措施，移民署及所屬各地服務站十分樂意進行推動與宣導，將資訊帶到婚姻移民社群。

移民署每五年會進行「外籍配偶生活狀況調查」，今年（102年）恰好又要進行大規模調查，調查內容面向中並有包含就業需求與相關

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

處境調查，調查結果將於明年初出爐，屆時可作為相關政策擬定與推展之參考。此外，宣導部分仍會持續加強，尤其針對雇主對移民工作權益的認知，建議勞動部持續對雇主及婚姻移民進行宣導，以切實保障婚姻移民就業權益。

此外，移民署代表也認為，婚姻移民就業促進必須從移民本身與政府政策兩方面雙管齊下，以收最大效益。婚姻移民自身能力若有一定技能，雇主聘用意願自然會提升，進而相關聘僱疑慮的作用也會有所緩解，因此外配本身應努力精進技藝，甚至考取相關證照，提高自己的就業能力，例如，妥善發展風味料理烹飪之優勢。另一方面，政府對相關權益的宣導也要持續努力，包括對雇主進行宣導等。

六、最後，針對婚姻移民組成結構，請問您有沒有觀察到怎樣的趨勢轉變？例如有學者認為婚姻移民來台的高峰期已經過了；也有人觀察目前跨國婚姻模式已有所轉變，過去是弱勢的台灣丈夫在台灣缺乏對象，因此向外尋求婚娶，但現在比較多是由於駐外工作，因此自由戀愛結婚。請問您有觀察到類似的轉變嗎？

據統計，目前婚姻移民來台的趨勢並未下降也無增加，呈現持平。至於跨國婚姻模式的轉變，雖無嚴謹的統計調查，但據實務觀察，大陸配偶部分有所轉變。由於兩岸往來頻繁、諸多台商前往大陸工作，婚配模式自過去認識基礎較為薄弱的，轉變為長時間認識交往、進而結婚，也因此，很多大陸配偶的素質、條件、學歷都很不錯。並且由於陸配沒有語言限制，文化又與台灣較相近，因此找工作比較容易，例如百貨公司、商場僱用不少大陸配偶，工作表現也很不錯，生活適應情況較好。



訪談紀錄（三）（就高A-6）

受訪對象：就業服務一線提供者

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/28 12：00—13：00

訪談地點：高雄市勞工局會議室

訪談摘要：

一、請您談談您的工作經歷以及協助婚姻移民創業或就業的服務經驗？請問您提供與就業、創業相關的服務內涵情形為何？又，具體效果大致如何？

受訪者服務於勞工局訓練就業中心，從個案管理員做上來，目前擔任的職務是業務督導，服務面向包括直接服務與間接服務。

訓就中心和勞工局的業務有所區分，訓就中心主責的是就業服務、職業訓練、技能檢定；勞工權益、勞工條件、勞工關係等範疇則屬勞工局本部主責。新住民服務的主責單位主要為市府民政局，有很多服務方案是社會局在推動設置新移民家庭服務中心，有前金、鳳山、岡山、旗山家庭服務中心，並新增「新移民服務據點」能夠提供就近接獲服務。為了促進跨局處間的合作關係，高雄市政府在102年針對新住民的成立跨局處委員會，各局處有民政局、社會局、勞工局、衛生局、新聞局、教育局、移民署等單位，委會主持由市長擔任，並定期召開會議，增強各部門間的橫向聯繫。

關於就業服務類型，本中心提供的服務類型跟其他中心差異不大，例如：實體站台服務、專案與個案管理、就促研習專案執行。所處地區幅員遼闊，為了能深入偏遠地區提供服務，受訪者派外展人員訪視、定期就業服務巡迴車，將就業媒合，職業訓練、協助技能檢定等服務

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

深入各個社區。

針對新移民的部分，如是有新移民求助就業服務站，受訪者會優先後送個案管理給予協助。此外受訪者也有規劃「專案計畫」（每年預算經費約十幾萬），針對外籍配偶就業需求設計就業相關課程。包括：結合地團體合作辦理，型態就業專題講座、職場參訪、實際操作體驗等方式活化學習興趣與效益；納入創新、文創的元素，激勵其外籍配偶運用創意構思結合在地農產品發展出自受訪者職業目標，辦理班別例如製作毛巾蛋糕、蛋捲現場製作、鳳梨豆仔製作等課程。在媒合就業多管道，利用就促研習班或是職場觀摩的機會，推介廠商面試，另外利用各項就業促進工具，協助增加新移民就業機會。

專案辦理方面，受訪者會與其他團體與單位發展任務性合作關係，視需求與不同單位合作，例如移民署與在地團體。隨著新移民來台灣時間差異，就業服務有不同的需求與問題。剛來的新移民有識字能力，語言隔閡在資訊傳遞與取得較不容易，針對這樣的狀況，受訪者向移民署提出合作，提出意見應針對剛進來的新移民，加強訊息遞送與相關服務辦理就業講座。但新移民外出參加就業講座有阻礙點，例如新移民對外界因不熟悉常存有戒心，因此大都需要與地方團體合作，基於對同鄉、同儕與團體的信任，參與率會比較高。

關於實質效果，這幾年這樣協助下來，新移民就業的實質效果是看得見的。最明顯的是雇主僱用意願，台灣雇主漸漸看到新移民的就業動機、認真、學習能力，對新移民的僱用意願明顯提升。法規改變修正全面持有居留證者都可以工作，外籍配偶對於就業服務提供的資訊已提升教多外配了解。

受訪者會持續精進服務內涵，例如社會局有在思考，針對因家庭照顧需求，無法全時投入職場的新移民，應如何協助她們結合就業與家庭照顧。同時就促中心也會持續透過個別輔導，解決新移民在就職上的困難，包括通勤安排、雇主互動關係、心理調適等。總歸來說，高雄市府團隊很重視新移民這一塊，而新移民自身也有感受到政府的

善意。

二、請問，是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？而在您的觀察中，您認為婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？

受訪者接觸對象中是以陸配居多，這可能是因素路配相較於其他外配而言，通常較為積極主動尋求協助也較有具行動力，也可能是因為婚姻移民人數上陸配本來就比外配多。年齡差異上，陸配的年齡層比外配要長一些，但這幾年來陸配似乎也有年輕化的趨勢。

新移民通常來尋求協助的目的很單純：就是要找工作。其次是對職業訓練也有一定的需求，但往往他們需求職業訓練的類型相當多元，對辦訓單位而言是一個挑戰。一般來說，如果參與者尚未拿到身分證，能在參訓期間領取職訓生活津貼，參訓意願會比較強；參訓費用的負擔也是影響參訓意願，新移民拿到身分證後，因需部份負擔參訓費用，會削減參訓意願；受訪者曾辦理外(陸)籍配偶職訓專班因訓練期程較短，無職訓生活津貼可領，但承辦單位很用心體認到新移民的小孩照顧需求，主動設置托育服務與設施，本班招生是不限制參訓身分，讓有拿到身分證和沒拿到身分證的新移民都能入班受訓有利招生辦班。最後，也有不少婚姻移民來詢問的是「創業」，只是依目前法令限制本人尚未取得身分證的新移民無法申請勞動部的創業貸款。關於這點其實有解套方式，可以用家庭的概念方式，例如由先生擔任負責人成為可貸款者，但這一定要家庭與先生支持度夠強才有可能。

而實際進入職場之後，新移民在職場上面對的需求與困難則大略可以分成以下幾點闡述：

首先是家庭。近幾年來，台灣夫家對新移民出工作的態度已有很

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

大的轉變，過去家庭對新移民出來工作、參與課程的態度較為排斥，到現在已經慢慢能接受，態度轉向開放。但是前提是，家庭期待她們優先扮演好家庭照顧角色，再來才是工作。這點與外配本身的認知有所衝突，因為通常東南亞的外配會很期待出去賺錢，才能寄錢回娘家，支持娘家經濟；另外經濟獨立帶給新移民的「正向感受」也很重要，例如她們去找工作很願意從基層做起，即使是家庭清潔工作也都很願意去作，是因為她們工作之後，能有經濟獨立與成就感。

語言與文化方面也有困難，而在此部分東南亞配偶和大陸配偶面臨的困境又有所差異。一般來說，東南亞配偶的語言能力較弱，而大陸配偶語言雖然可以通，但是仍有簡繁體字轉化、以及文化隔閡的問題。例如大陸配偶給人的印象往往是「很會爭權益、講話很大聲、容易與人衝突」，這其實導因於文化差異，不同社會習慣的表達方式與權利意識並不相同，但這些差異可能就會造成僱用關係上的衝突、與雇主的不理解。面對這樣的情形，受訪者會透過講座教育陸配，告訴她們這樣的表達方式可能會造成誤解；同時，受訪者也會教育其輔導人員，告訴她們不要以為陸配在語言方面完全沒問題，除了有簡繁體字間的差異也有文化差異問題。

與語言問題相關的是電腦使用與數位落差問題。現在很多工作都要求電腦能力，就連政府的臨工也不例外。對東南亞外配而言，電腦使用往往十分困難；而對陸配而言，因為受訪者的鍵盤多是注音符號輸入，因此大部分也是不太會用，但目前有一些簡繁體字輸入互換的系統已可以稍微緩解這個問題。

至於就業歧視，以受訪者的觀察來看，近幾年來已有相當程度的改善，甚至因為外陸配在職場的積極、吃苦、認真，有一些廠商（例如老四川、小丑魚）還會主動指定要雇用外陸配偶。

三、常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證

的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。然而，目前法令已經放寬，無論是外配或陸配有居留權就有工作權，而移民署也在其居留證上加註「可以合法工作」相關字樣。依您的觀察，這些措施對婚姻移民的就業與勞動權益保障是否產生實質影響？

「沒有身分證的外陸配在求職時遇到問題」這樣的情形在高雄已大幅減少。過去會有這類問題存在，是因為雇主也會害怕僱用到非法的外國人會受罰。但當法令在98年度修改後，受訪者這邊就把握各樣的管道與機會，對雇主、新移民、社會大眾宣導說「有居留證就可以工作」，所以目前因這類問題前來求助的人已經減少很多了。另外，移民署在新核發的居留證上註記「持居留證可以合法工作」相關字樣，是個很棒的措施。這樣新移民在求職時就可以直接拿居留證給雇主看；受訪者也會跟外陸配宣導：如果有需求，可以拿居留證去移民署蓋章，因為有些外陸配她們拿的居留證是之前核發的，就可以去補蓋。移民署這個措施展現各局處綿密的合作關係，還有積極度與敏感度，發揮實質影響。

四、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？

新移民通常很能忍耐、吃苦、積極、手腳俐落，而且因為賺錢動機強，因此在職場上的學習力、投入度、敏感度都很高，這些都是新移民在工作上的優勢。另外，母國語言也是新移民的優勢，例如人力仲介、外勞輔導都會需要翻譯人才，加上因應現在對多元文化越來越重視，有些母語班、文化課程，都會聘新移民輔導單位也會安排課程，讓外配有機會教授母語和文化素養，這也是新移民可以運用的優勢。

另外，最近來台的外陸配教育程度有提高的趨勢，有些甚至念到大學，很優秀，但這同時也牽扯到學歷認證議題。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

五、從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

關於「取得身分證後就不能取得使用部分就業資源」，受訪者認為法規上需要鬆綁。因為對外配來說，他取得身分證之後，在身分上仍然是外配，面對職場仍是弱勢的。就業輔導是積極性的輔助措施，和一般社福補助不同，就業促進工具是申請人被僱用了、去工作了後才有收入了，應該用更寬廣的思維去理解，而對一線服務人員來說，就業促進工具越彈性才容易運用能有實質幫助。同時，職業訓練也是，如果只是針對還沒設籍的新移民予以優惠：不用付參訓費用，那對已設籍者無法用外配的身分參加，但有動機精進就業能力、培養專長的新移民來說，非常可惜。改善作為可能運用外配輔導團體做轉介解套，例如透過轉介方式，仿照家暴中心轉介案例，只要轉介單上證明有受暴者須獨立撫養小孩有經濟的需狀況可參加職訓及職訓生活津貼的情領。對於領有身分證的部分外配會再接獲服務時不能運用就業工具或免費參加職訓問題，還是需要回到政策和法規面作檢討解套。

關於「職訓課程是否需要針對新移民開設專班」這個問題，受訪者認為這部分不是絕對要或不要而論，應視實際需要而開設。當然，如果課程參訓者同質性高，開設專班對老師備課會比較容易，講課節奏也比較能一致，但這樣就會限制外配接觸外界的機會，導致後續就業銜接可能會有問題。如果開一般班，招生壓力會比較輕，但因為異質性高，委辦單位面對的挑戰比較大。但就能避免「標籤化」、對未來職場與人際關係適應的幫助、以及對參訓者後續人脈運用是有助益，受訪者個人會傾向以一般班為主，專班為輔。同時，因為職訓參訓有筆試外籍配偶常會抱怨考試上有很大的困難，不容易考取，改善的作為可請職訓局研議外籍配偶職訓錄訓考試機制，例如外陸配保留名額或免筆試考口試方式減少筆試困難度。

創業貸款部分，受訪者認為可以加強創業輔導機制，受訪者觀察到很多新移民喜歡創業、賣小吃，但有的時候也很快倒閉，因此除了

提供貸款，特別針對外陸配的後續支持輔導也非常重要。

最後，外配輔導團體的功能也相當重要。推介就業之後，就業後端支持很重要，例如說發展兒童課後臨托，才能配套協助新移民在就業市場上的穩定度盡量提升，這部分需要透過團體彌補公部門的不足之處。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（四）（企高B-5）

受訪對象：企業雇主與管理人員（發泡成型保麗龍製品）

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/28 11：00—12：00

訪談地點：高雄市勞工局會議室

訪談摘要：

一、請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵？貴公司的經營管理模式類型等？並請簡述您的職務內容以及服務年資？

公司做的是包裝產業，受訪者的職位是總經理，產品銷售部分以內銷為主，公司員工人數大約是三十多位。

二、請您談談聘僱婚姻移民的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民的動機？是否會因為婚姻移民有沒有「身分證」而有差異？婚姻移民的「國別」是否為考量因素？您聘僱的婚姻移民員工的工作情形與工作表現大致如何？可否請您談談是否有哪些特殊之處？

從以前到現在，受訪者總共聘僱過四位越南配偶。這四位越南配偶都已經拿到身分證，她們都住在附近，街頭巷尾大家都認識、會互相照顧，因為住得很近，她們騎機車就可以很方便地到達公司。受訪者是沒有特別一定要挑身分證的，只要不是非法逃跑外勞，受訪者沒有在排除。大部分來應徵工作的婚姻移民都已經有身分證了，有一些也有小孩了，那受訪者的觀察是，越南配偶通常比較年輕，她們來台灣很快就可以拿到身分證了。



徵人部分，通常受訪者是張貼徵人啟事，她們就會來應徵，應徵的時候常是一起來應徵，那有的時候，離職的話也會一起走。工作情形要看人，有的作不久；有一些可能因為家裡經濟狀況比較差，比較能忍耐，會作比較久；作最久的大概是四、五年左右，短的話幾個月就走了，這些狀況是因人而異。

工作表現部分，她們是和台灣工人一起作，因為包裝產業沒有太高的技術門檻，大部分是沒有什麼問題。工作態度也是各人不同，有些很認真，有些還好，普遍來說越南配偶比較不會特別挑工作，語言上也可以溝通，因為越南來的工作態度比較好，學語言也都很快，好像受訪者有聽說大陸配偶就比較會挑工作。

三、請問貴公司對婚姻移民員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？在您的經驗中，婚姻移民在職場中是否容易出現哪些問題？會不會需要一些額外的協助？

受訪者工作上沒有特別區分外配和本國，她們都是一起工作，也會互相幫忙，勞健保的部分受訪者也會幫她們加保，和本國的都是一樣的。受訪者也有聘外勞，之前有聘過印尼的、泰國、越南的，有的逃跑、有的回去。現在在作的外勞大多是越南男工，他們有問題的話，受訪者就請這些越南外配和他們溝通。

受訪者的經驗上，越南配偶在工作上沒有太特別需要協助的地方，也沒有太特別的問題。只有曾經有一位越南配偶說因為家庭因素她不太能配合加班，也有一個來應徵的時候要求說可不可以早一點下班，因為他需要接小孩，那如果受訪者管理安排得過來的話，可以通融也會盡量通融。主要是看個人，因為台灣工人年紀比較大，小孩也比較大，那外配因為年紀輕，小孩比較小，家庭負擔就會比較重。不過受訪者現在加班差不多最晚是到八點，所以也不會造成員工太大負擔，只是說有的時候外配要趕回家煮飯，或者是週六要顧小孩，這種狀況

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

就比較不能配合加班，那受訪者也不會去勉強人家。

四、您未來的聘僱規劃大致為何？您是否還是會持續聘僱婚姻移民作為員工？可否請您談談您的員工聘僱規劃有哪些考量因素？

未來的話，受訪者還是會繼續聘僱外配，因為其實受訪者滿喜歡用外配的，外配通常比較年輕，學習吸收能力也很快，不會像有些台灣工有的時候會有點固執，要改變工作方法都需要很久的磨合。

五、請問您在聘僱婚姻移民員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎勵措施與方案，包括：領取僱用獎助等？在使用相關制度措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

受訪者聘用外配沒有領政府的補貼，也不知道雇用獎助這些訊息，之前是沒人跟受訪者說。以前是曾經有就業服務中心推介就業的對象，只是那個外配因為離很遠，就作不久，可能因為她覺得上下班不是很方便。

訪談紀錄（五）（大高A-7）

受訪對象：就業服務使用者（大陸配偶）

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/28 9：00—10：00

訪談地點：高雄捷運站咖啡廳

訪談摘要：

一、請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？此外，請問夫家對您外出工作的態度為何？能否請您說看看這些經驗對您的就業與創業狀況的影響？

受訪者來自四川重慶，目前嫁來台灣已經八年了，來台灣之後，因為先生工作的緣故，受訪者先是住在台中，後來才搬到高雄。目前受訪者還沒有拿到身分證，預計今年七月將取得台灣身分證。語言部分，受訪者溝通都沒有問題，只是可能會有點口音。

受訪者婆婆住在台中，公公已經過世了。對於受訪者出來工作，受訪者婆婆、先生都滿開通的，不會反對。尤其是受訪者老公，可能因為受訪者是自由戀愛，談戀愛八年多才結婚，他非常支持受訪者。只是以前在台中住鄉下，工作機會、政府服務都比較少，所以就比較難覓職。

那很幸運的是，搬來高雄之後受訪者目前的工作剛好可以讓受訪者顧到小孩。因為早班是早上十點到下午四點，晚班是下午四到晚上十點。受訪者上早班的話，就可以送小孩上學和接小孩下課，那如果因為工作需求、要調班，不能接小孩放學的話，受訪者就會和老公協調，請他協助接小孩上下學，老公都很願意幫忙。

二、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？而在台灣的工作經驗中，請問您曾否經歷過哪些困難經驗？針對這些困難經驗，您都如何因應？

受訪者在重慶做過服務行業，也有自己做過生意。受訪者剛來台灣，還在台中的時候，有找過電子廠的工作，但因為之前法令規定「還沒拿到身分證不能工作」，所以就被拒絕。後來，大概是來台灣第二年的時候，受訪者就懷孕了，生寶寶後就在家裡帶小孩，也沒辦法出去工作。雖然受訪者有想說找家庭代工回來作，這樣就可以一邊顧小孩，但是麻煩的是他要求說要交押金，而且如果作不好會扣錢，受訪者老公就說不好，怕被人家騙，所以後來就沒有接那個工作。

一直到來高雄後，受訪者才開始第一份工作，也就是現在這個工作，受訪者已經做了一年多快兩年。雖然受訪者現在也沒有身分證，但因為政策改變，所以目前大陸配偶是可以工作的。目前工作一年多以來，在職場上受訪者並沒有特別感受到歧視情形，福利待遇也和台灣員工一樣，甚至有的時候受訪者會覺得老闆好像比較重視受訪者婚姻移民。受訪者有一個同事來自大陸河南，和受訪者一樣屬於外場服務，公司內部的操作人員好像也有兩、三個大陸配偶。

只是，在外場銷售部分，會面對到各式各樣的顧客，什麼客人都有，有的客人聽到受訪者的口音，知道受訪者是從大陸過來的，會說「你是過來撈錢的喔」；但也有客人會為受訪者加油打氣，說「這麼辛苦，從家鄉來台灣這麼遠」；也有客人在電視上看到勞工局幫受訪者拍的短片，一家子專程從台北下來看受訪者，跟受訪者打氣，和受訪者買東西，讓受訪者好感動。受訪者覺得要調整好自己的心態，往好的方面想，畢竟大多數的人是很好的。

三、請問您目前的工作內容大致如何？您對目前的工作是否滿意？對

於未來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說看看您在就業上的優勢與劣勢？

受訪者現在的工作是服務業，工作內容是銷售公司的滷味商品，受訪者公司還滿大的，福利待遇還不錯，也都有幫受訪者加保勞健保，加班也有加班費，計算方式和其他台灣員工沒有差異。受訪者對這個工作很滿意，這是一個很穩定的工作，又可以讓受訪者一邊兼顧家庭。主要也是因為受訪者在其老闆身上看到很多，老闆夫妻從五千元起步，到現在這麼大的規模，那種拼博堅持、夫妻同心協力打拚的精神讓受訪者很感動，也讓受訪者學到很多。

對於未來的職涯規劃，老闆目前有一個想法，就是這間公司之前沒有開放加盟，但他想要讓受訪者和另一位大姊試著經營這個店面、和另一個店面。老闆很好，拿現在營運狀況比較好的點給受訪者作。受訪者需要負擔部分還沒有細談，但大概就是租金和押金，老闆有說，如果作不好就再還給她就好了，真的讓受訪者很放心。對於老闆的提議，受訪者自己目前還滿想作看看的。受訪者覺得，對自己的事業應該會有更大的衝勁；而且現在受限於公司的規定，如果自己作的話，受訪者有在想可以附帶再賣其他的台灣特產和紀念品，例如太陽餅、牛軋糖、手工童玩產品等，帶動買氣。受訪者先生那邊覺得說這是老闆給受訪者的肯定，也很支持受訪者試試看。所以，受訪者目前有先透過網路補充銷售方面的知識，其他財務會計部分，因為剛進公司也都有學，而且受訪者現在也要自己處理帳目，所以都還滿清楚的。

至於受訪者自身和其他大陸配偶在職場上的優勢，以受訪者本身為例，因為受訪者之前在大陸也有服務業和做生意的經驗，慢慢學習就累積了豐富的經驗。而受訪者都很願意從基層和最基礎開始做起，哪怕去洗碗、打掃衛生都沒關係。另外，受訪者認識的幾個朋友也有說過想要創業的念頭，例如說美容業什麼的，那受訪者都是從現在的工作中學習和累積經驗。例如說想開美容商店的朋友現在在百貨公司賣化妝品，就可以一邊作一邊學，慢慢評估要不要自己創業。另外，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

因為現在大陸觀光客越來越多，有的時候遇到老鄉，他們會幫忙光顧、多買一點，也是優勢之一。

四、請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的就業與創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業或創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者會找到現在的工作就是因為參加移民家庭中心的活動，當初會想要去那邊參加活動，是因為受訪者來到高雄人生地不熟，受訪者老公就介紹受訪者去參加移民家庭中心。結果後來在那裡認識一個很熱情的印尼大姊，有活動她就會通知受訪者，剛好那時候小朋友開始上幼稚園，就可以出去走一走、看一看、交一些朋友，不然沒有朋友，每天在家裡玩電腦、看電視，外面發生什麼事情都不知道，生活也很無聊。

後來，因為參加移民家庭中心和勞工局的課程，他們安排受訪者去企業參訪觀摩，也有安排去這家公司（目前上班的公司）的工廠參觀，受訪者才知道這家公司。然後，受訪者持續參加課程，上完後受訪者再寫履歷應徵，就開始來這邊工作。上班之後，因為時間比較少，有些活動就沒辦法參加，但如果有時間，受訪者還是會去看看。而除了移民家庭中心和勞工局之外，受訪者沒有參加其他的團體，但有幾個同鄉朋友會偶爾聯繫。

整體來說，這些課程活動對受訪者是有幫助的，有學到東西，而且參加這些訓練課程不收費，又可以拿便當、同時還能學到知識、交到朋友，滿不錯的。

五、對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供給怎樣的協助？

## 附錄一 訪談紀錄

工作就業這個部分每個人的經驗不同，受訪者的經驗是還不錯。但也有一個老鄉處處求職碰壁；也有朋友在漁場工作，時數很長、薪水又很低，不是說每一個人都一帆風順。身分證的部分，有些老闆知道現在陸配工作不需要身分證，但是也有老闆說一定要有身分證，那也可能有老闆會以「陸配還沒有身分證為藉口」來降低薪資。

受訪者需要台灣政府提供的協助：第一是創業初期的資金、知識可能會有需求，因為受訪者這個行業有淡旺季差異，七、八月觀光客比較多，生意就會比較好，營運行銷部分需要審慎思考經營；第二是希望台灣政府可以延長受訪者們父母來台探親的時間，因為現在有三個月的限制，其實很短暫，很難好好團聚。而且，父母來可以提供給受訪者們一些實質協助，包括幫忙照顧小孩、做家事等等，對受訪者們就業也會有幫助。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（六）（大北A-1）

受訪對象：服務使用者

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/6/4 10：00—11：00

訪談地點：台北就業服務處

訪談摘要：

一、請簡述您來台灣多久？來自哪裡？中文程度與教育程度如何？是否有特殊的專長與技能？又在您的經驗中，這些個人背景對您的就業與創業狀況是否有關連？關連為何？

受訪者來自海南省，畢業於北京醫學高等專科學校，教育程度相當不錯，來台至今共兩年，中文程度不錯，只是繁體字的書寫能力尚待加強，不過在打字輸入方面因為有相關軟體可以將簡體字轉成繁體字，因此這部分沒有問題。

而雖然受訪者之前在大陸即具備護士的專業技能，但來台後因政府不予承認學歷、證書，因此無法從事護士工作，再加上受訪者並未拿到身分證，因此也無法報考甚至取得台灣的學歷，而讓受訪者遲遲無法從事其最喜愛的護士工作。值得一提的是，受訪者因為考量到大陸家人眾多且均健在，故年老後想回大陸定居，有鑑於取得台灣身分證，勢必要放棄大陸身分證，因此其在台灣期間寧可僅持居留證，而不考慮申辦身分證。

二、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗為何？在尋找工作過程是否有遇到障礙或歧視？家人是否支



持？

受訪者來台灣之前原本是在大陸受雇於丈夫的大理石石材加工工廠，擔任行政工作，後來因丈夫事業經營不順，便來台灣重新開始。而由於受訪者公婆均歿，因此並無照顧公婆的需要，丈夫對其外出就業相當支持，因此來台後便去就服站尋求資源協助，後經就服員轉介到禮品店工作，負責販賣伴手禮給大陸觀光客。但後來因為私人因素導致工作不順，便又回來找就服員，目前藉由政府短期促進就業計畫擔任臨工，約期半年，主要負責服務臺灣民眾領失業給付，屬於行政工作。之後約期屆滿後想再去尋找新工作，也可能參考丈夫建議嘗試一同創業，一則可如丈夫期望般，讓日後夫妻相處時間更多、家庭凝聚力更強，二則也可以減少外出找工作所可能面臨到的阻礙。至於日後創業可能選擇的行別，受訪者表示因其喜愛做菜，因此想多學些烹飪飲食課程，如西點，但詳細有關創業的服務資訊則尚未開始去接觸。

而在尋找工作過程中，受訪者認為其並沒有遇到多大的就業障礙或歧視，即便沒有身分證也不會影響到找工作的權益，僅持居留證並沒有讓她在尋找工作時遇到障礙。至於受訪者丈夫仍是回歸自己本行工作，生活雖然辛苦但卻過得相當充實。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？又您接觸到的婚姻移民選擇創業的比例高或低？其在就業或創業時的過程是否順利？

受訪者認為其優勢在於肯學習、肯吃苦耐勞以及積極融入台灣環境，且不會倚老賣老，認為年紀大就可不用學習；至於劣勢的話，由於受訪者在語言識字上沒有障礙，故無所謂劣勢可言。

就受訪者所接觸到的婚姻移民來說，大部分從事餐飲業打工，工時長且相當辛苦。至於就業或創業過程是否順利則見仁見智，但大家會樂於交流彼此經驗和意見。整體而言，受訪者認為就業不順其實不

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

能歸咎於陸配此一身分，因為即便本身是台灣人也是會有就業不順的時候，如何去調整心態，避免抱持著「我是陸配就不如人」的消極想法，才是最實際且重要的。受訪者也進一步指出，台灣人相較於大陸人來說，較不吝於賜教，也不會因為覺得有同業競爭問題就吝於指導，這點令其相當讚賞。

四、請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的就業或創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您就業或創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者目前接觸過的相關單位有移民署的移民中心、就服處，以及海基會交流會，其中以前兩者最為頻繁。但由於來台時間不長，因此尚未參加過職訓，打算等到就服站的工作結束後，再去報名學習。截至目前受訪者認為政府或民間單位為婚姻移民所提供的服務資源相當不錯，在使用相關服務時也尚未遇到什麼困難，因為有關單位會依據個人狀況和需求作相應的資源提供與支持，這對婚姻移民的幫助非常大。

五、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者認為目前政府已經做得相當不錯，因為同樣的服務在大陸並沒有提供，即便是外國人在大陸，也無法享有像台灣這麼好的服務資源和待遇，因此受訪者對現階段台灣的政府政策與相關措施，感到相當滿意。

訪談紀錄（七）（就北A-2）

受訪對象：就業服務一線提供者

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/6/4 11:00-12:00

訪談地點：台北市承德就業服務站

訪談摘要：

一、請您談談協助婚姻移民就業或創業的服務經驗與工作心得？又就您的服務經驗來說，婚姻移民參加政府為促進其就業或創業所舉辦的職業訓練等活動的強度為何？其是否又會遇到障礙？

受訪者目前在台北市就業服務處，服務年資約三年半，主要工作內容是協助新移民就業以及提供職業訓練諮詢及推介，且服務對象均為陸配求職者，至於大陸以外地區則是由另一位同仁所負責。在此單位之前受訪者是服務於北基宜花的新店就業服務站，但因其負責的部分僅為一般本國籍求職者的就業媒合，故在這之前並沒有跟新移民有過互動經驗，也因此後來花了一些時間摸索，也遇到很多挫折，因為陸配防衛心蠻強，除非有信任的人推薦，否則一般人其實不太容易打入它們的圈圈，即便有也都很表面，尤其是年紀越長，防衛心即越強。如受訪者一開始半年，先從其語言學起，之後一年的時間，再試圖打入服務對象的社交圈，像中華救助總會，或是同鄉會等，以瞭解其文化。此外，因為區公所、民政局等其他單位也都會辦一些與新移民相關的課程或活動，且愈來愈多元創新，像之前民政局在區公所就有舉辦生活成長適應班，因此倘若就服站無法滿足她們的多元需求的話，其勢必會流失到別的地方。所以，受訪者主要是對服務對象採取個管和深耕的方式，試圖與陸配求職者進行長期互動與聯繫，以滿足其多

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

元需求，並從中學習到對文化的敏銳度，以及跨文化的能力。

至於婚姻移民參加職業訓練的強度，則要視其是否有經濟的急迫性或壓力，以及目的性而定。因為職訓的過程通常較密集、辛苦，如果參訓動機不強，中途退訓的機會就會很高，反之倘若動機很強，如想自行創業的，那往往就會非常積極地參加職訓。至於婚姻移民是否在參加職業訓練時會有障礙，也視其選擇參加的課程類型而定，如果是美容或餐飲等此種術科、學科交叉的，由於會實際運用到就還好，倘若像電腦資訊那些更進階的就較可能會遇到障礙。其中，最主要障礙來自文字語言，不過陸配僅有在文字書寫上有問題，閱讀則沒有，因為他們畢竟還是以簡體為主，所以在書寫上會有困難。

二、請問在您服務於台北市就業服務處的工作期間，陸配的就業樣態或心態、或在年齡結構上是否有產生變化，進而影響到您的服務模式和內涵？又這些婚姻移民是否會隨著留在台灣的時間增加而建立所屬的社群網絡？

以陸配的年齡結構而言，近一兩年來有年輕化的趨勢，原因可能在於過去婚配有很多是透過仲介或是其他原因，但目前較多案例是本國籍先生先到大陸工作而後認識，或是朋友介紹認識，其中也不乏自由戀愛結婚者，因此年齡相對較輕，主要是介於二十四歲到三十五歲之間。

而在陸配求職者的年齡結構明顯產生二元化之後，受訪者會將服務模式調整為兩大類型，以年輕陸配（第一類）來說，因其主要是運用電腦網路去組建其社群網絡以汲取相關資源，譬如QQ，或是利用同鄉會的口耳相傳，且大多會因襲過往工作經驗而選擇從事行政類工作（即文職工作），因此，其所尋求的就業媒合服務，就多半會是文職工作。至於早期透過仲介進來的中高齡陸配（第二類）來說，雖還是會來尋找協助，但主要選擇傾向家庭幫傭、看護、家庭作業員、清潔

員、工廠作業員等的工作。原因在於其年紀比較大（四十歲甚至四十五歲以上），來台時間也較早，又是透過介紹、仲介進行婚配，因此在找工作時會傾向選擇勞力密集者。再加上機構看護好像都要有證照，但這些陸配擁有證照的比例很少，因此多半從事居家私人的工作。當然，即便晚期來台的陸配，其工作選擇的自由度較高，但其中仍是不乏一些像是從福建、沿海等較落後鄉村來的陸配，還是會願意從事如工廠作業員等勞力密集的製造業工作。

至於在就業過程中陸配本身所具有的主導性來說，近幾年來有加強的現象，來自夫家的阻力漸趨少見，如早期陸配選擇工作時多以先生的意見為主，主導權在先生手上，近一兩年來在職業媒合的過程中，即便受訪者仍是會參考或詢問先生的意見，但其先生多會尊重陸配本身的意願與喜好，甚至有些知識水平較高的陸配，其主導能力會更強。

而以社群網絡來說，其在個體間的差異很大，有些人會被家庭侷限、或以夫家為重，又或者是本身害怕，會選擇較常待在家裡，因此即便來台時間很久，仍不會形成所屬社群網絡。但這狀況在目前這些年輕陸配身上較少見，因為其有QQ社群和同鄉會的力量，因此走出來的比例還算高。

三、請問您認為婚姻移民不論在就業或創業上，常會面臨哪些困難或需求？又自行創業的比例高或低？之所以選擇創業的原因為何？

受訪者認為婚姻移民在就業或創業上所面臨到的需求或困難很多，主要在於

（一）法令部分，即便政府九十八年修法讓大陸配偶持依親居留證或長期居留證，可以在台灣合法工作，但一般企業，尤其是民間企業中沒有僱用過新移民的雇主，不諳法令的情況相當普遍，除非是該小吃店或是清潔公司因過去有僱用過大陸姊妹，才會知道這部分有修法過，而不會再請陸配求職者去申請工作許可證。但因

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

為現在陸配漸趨年輕化，工作類別也越來越多元，如客服人員、業務助理等，此時該單位仍會請她去申請工作許可證，或是即便已經僱用，一旦需要人事資料而發現沒有身分證，就會請其不用再來，因此這部分確實會讓很多陸配在求職時造成困擾。

(二) 僱主部分，有些之所以不願僱用陸配的原因在於：

- 1、不清楚法令。那這部分受訪者會跟僱主進行溝通。
- 2、僱主之前曾有不好的僱用經驗。舉例來說，因陸配有時候會要回大陸處理一些事務（如母親生病等一些突發狀況），如果今天是一般門市服務或是傳統小吃店服務人員，突然跟老闆說『我做到明天或下個月或一個星期後回大陸』，通常老闆要找替補人力很快，但如果是一般行政類或是會計相關助理工作，因尋求替補人力較為不易，此時如果陸配回去的時間又過久，長達幾星期甚至到一個月，那對僱主的影響就會很大——雖然這影響程度會因為職務類別有所不同。
- 3、基於刻板印象或歧視。受訪者認為刻板印象相較於前一個提到的基於僱主本身不好經驗來說，是較可以透過溝通過程進而改變其想法。那當婚姻移民遇到職場歧視是否會尋求就服單位協助，則須視其所擁有的資源與面對的心態而定。像中華救助總會主要以大陸配偶為服務對象，陸配若有在那邊上過課或是在那參加過同鄉會，就會有熟識的朋友，雖不見得一開始就認識受訪者，但仍可以透過朋友介紹而連結到受訪者的就服單位，如果已經有認識，則多半就可能直接從窗口對應聯繫。

(三) 學經歷認證。這主要產生的問題是，在婚姻移民報名職訓時，會有一些學歷採認的部分，但在企業的話就還好，因為有些僱主或主管講求的是實際的能力取向，故開放程度較高，面試時僅會

要求出示學歷證明而已，倒不會說一定要通過認證。但有些工作如護士等，就會需要證照。當然這些陸配如有因為考證照的需要而要求相關職業訓的話，就服單位也會盡可能連結及整合資源，提供其自行評估與抉擇。

那在創業比例上，就受訪者服務的個案而言，雖有自行創業成工者，但其實際上比例相當低。因為陸配創業的貸款資格會受限於是否擁有身分證，再加上創業歷程跟求職又不一樣，其投入的時間、成本、資金相對較高，也需要家人支持等，因此選擇創業的陸配比例相對低很多。而以那些創業成功的陸配來說，其之所以選擇創業，主要在於本身個性的主動積極，以及考量到在就業市場上的弱勢。譬如之前有位雲南籍姊妹在求職過程中，雖有意從事一般餐飲業或是門市工作，但因初來台灣且學歷較低，因此不是那麼順利。後來因其當初在大陸有從事餐飲工作的相關經驗，也對創業抱有期待，因此受訪者就有連結提供一些資源，像中餐課程等職訓。但因為該陸配在文字理解能力上較低，故一直無法通過筆試、口試，反而後來是先生考上，才有了自行開店的資格。之後受訪者又幫她連結到台北市新移民婦女暨家庭服務中心的新移民廚娘班，在課堂當中認識老師（即廚師），在不斷學習與努力不懈下，最後才如願創業。

四、請問您有觀察到婚姻移民較在意與勞動條件相關法令中的待遇問題，但相對來說，則比較不在意勞基法（如雇主是否替其加保勞健保）方面？

受訪者認為此現象應該與婚姻移民所從事的職業類別有關係，因為如果是就業於一般正規公司，多半還是會加保勞健保，但其確實也曾有過那種狀況，此時陸配即可以透過其他管道，如家人或其他的陸配姊妹的提醒，進而加入職業工會。不過也曾經有陸配在上班過程受傷後欲申請津貼時，才發現雇主沒幫她加保，而來就服站尋求資源，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

最後是因為雇主知道其去尋求一些法令途徑解決，才願意支付進而私下和解。

五、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢可以在職場發揮？又兩岸經貿交流越來越頻繁，大陸觀光客越來越多，您覺得這對於陸配就業有幫助嗎？

受訪者認為婚姻移民在生活上所表現出的韌性，就是其在職場上可發揮的優勢。因為以其接觸到的服務對象為例，在台婚姻移民刻苦耐勞的程度遠比國人還要高，如願意從事勞力密集產業，如餐飲等服務業。因此，倘若給其足夠資源網絡，並在遇到工作困境時適時給予支持，其實婚姻移民的韌性和生命力都蠻強的。受訪者認為這可能跟其文化脈絡有關，因為要在這麼多人的環境中生存，必須要有所競爭與堅忍毅力，這就和台灣不太一樣。因此當這些婚姻移民把握到機會時，便會全力以赴與積極投入，相較於台灣的案例，就較缺乏那種全力以赴和珍惜的心態，但這前提還是要其所得到的工作是自己確實想要的。

至於在兩岸經貿交流愈趨頻繁、大陸觀光客愈來愈多後，受訪者覺得整體來說是對陸配就業有幫助的。原因在於有些店家因為服務的客戶主要為大陸觀光客，基於語言同質，以及陸配較瞭解同胞的消費習性，因此會偏好僱用陸配，不過這主要是在觀光產業上較明顯，至於其他產業則較不清楚。

六、請問貴單位有沒有跨局處的整合？

就受訪者所知，政府就創業這部分，雖然好多資源投入，但可惜的是缺乏一個整合的過程。那今年由於民政局開了一個新移民的網頁在作宣傳，並把所有台北市的資源都放進去，因此較之前那種資源龐



雜、零散的現象好很多。那像移民署有建置外籍與大陸配偶關懷網絡，由署長主持一個跨局處整合小組的平台（外籍與大陸配偶關懷網絡會議），把對新移民的所有服務在小組內做整合，至於就服處則是在年底時，由台北市就業服務處舉辦成果展，把今年度服務項目的成果作一個呈現，並邀請與新移民有關的單位一起參加，並同時也會跟移民署補助各縣市而成立的外配中心合作，如台北市新移民婦女暨家庭服務中心。但這些跨單位的整合實際上還是有一些難題，如各單位都有各單位消化預算的壓力，因此會產生不同單位經費打經費的狀況。

七、就一線服務提供者的角度來看，請問您對政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與建議？

受訪者認為政府可以加強宣導婚姻移民只要擁有依親居留證就可以工作的法令。因為倘若有些公司雇主不知道，也沒進用過新移民，即不會知道持依親居留證就可以工作，有些可能甚至連對依親居留和長期居留等概念都很陌生，所以希望政府可以加強宣導這一部份。另外，除了加強對雇主法令宣導之外，也可以結合企業一起來做，強化宣傳廣度，如就業博覽會或其他創業相關活動、民間 104 或其他單位等，也都會有徵才活動，也都可能幫助到這些婚姻移民。譬如就服站的陸配就業研習課程就會跟雇主結合，甚至帶陸配去參觀職訓中心，去看上課的課程、場地與實際狀況，也邀請創業成功的陸配回來分享心得，並據此隨時進行課程調整。而即便是課程結束之後，透過團輔班，那些陸配連同課程老師也可以繼續以此網絡互動，形成其重要的情緒支持或資源分享的來源。

另外，受訪者也覺得可以再加強針對台北市相關資源的整合，像受訪者曾跟區公所承辦人員有所互動，發現到即便開了許多課程，但來的人卻都意興闌珊，能真正幫助到的部分也會有限。以美容或其他相關課程為例，除了就服站，其實其他單位也會開，如區公所和中華救助總會也都有，重複性其實算高，因此，如果政府能進一步做全方

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

位的資源整合，那對婚姻移民才會有整體的提升和幫助，再者，也可以藉由陸、外配參訓過程，或跟單位第一線服務者互動經驗的回饋，去作接下來方向的規劃。簡言之，受訪者認為政府其實可以透過更全方位整合，並由上而下作切割分流，這樣服務提供的適配性和精緻度才會更好，不然就會產生資源重疊、甚至浪費的情形。

此外，就政府處理移陸配職場歧視和騷擾的申訴機制來說，受訪者會擔心其所扮演的角色太多，進而產生物極必反的現象。因為即便是台灣人求職也免不了面對人力評鑑等市場淘汰機制，因此受訪者會很擔心有些陸配會把遇到的所有工作困境或是求職瓶頸，都歸因成是就業歧視，而產生『我找工作、你就一定要錄用我』的錯誤想法。因此受訪者認為就此部分來說，不宜過度宣傳。

訪談紀錄（八）（印宜A-2）

受訪對象：就業服務使用者（印尼配偶）

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/2 10：00—11：00

訪談地點：宜蘭縣五結鄉利興2路11號

訪談摘要：

一、請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？此外，請問夫家對您外出工作的態度為何？能否請您說看看這些經驗對您的就業與創業狀況的影響？

受訪者為華僑印尼，於十多年前因印尼排華之風嚴重，故透過印尼婚姻仲介結婚來台，目前嫁來台灣已十四年，且領有身分證。其教育程度為高中畢業，中文程度尚可，雖識字能力有限但可以用流利的台語與人溝通。來台前曾在印尼幫忙父親開餐廳，也擔任過一年多的會計職務，來台生完小孩後，為幫忙丈夫維繫家庭生計，遂開始出外工作，而將小孩交予奶媽（孀孀）照顧，丈夫也樂觀其成。

二、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？而在台灣的工作經驗中，請問您曾否經歷過哪些困難經驗？針對這些困難經驗，您都如何因應？

受訪者之前在印尼曾在父親餐廳幫忙，亦曾擔任過會計；來台後第一份工作則是透過鄰居友人介紹，在住家附近的成衣廠打零工（按件計酬），後來領到身分證後，經親友介紹到陶瓷燈具工廠工作，歷時約兩年，假日亦曾到餐廳打工端菜。後因該燈具工廠搬到大陸後，才

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

又經親友介紹輾轉到目前食品加工廠上班，至今工作已七、八年，在三年前被提拔起來擔任幹部。

受訪者在台灣求職過程中大致順利，唯獨初期曾因尚未具有身分證而被應徵廠商拒絕，故僅能從事零工（如按件計酬），迨後來拿到身分證之後，便再沒有任何問題出現。但周遭同為外配的友人，則相對不如其順利，大多曾遭遇到以下困難：

- （一） 無身分證的不便。即便目前婚姻移民持永久居留證即可在台工作，但許多雇主為求保險起見，仍要求婚姻移民需有身分證才予以聘用。
- （二） 語言溝通上的隔閡。多數外配由於在語言溝通上有障礙，連帶影響其應徵工作，以及就業後與老闆、同事間的溝通互動。
- （三） 夫家不支持及育兒問題。如需要照顧公婆與小孩，或是丈夫因吃醋反對外出工作等原因。
- （四） 雇主的過份勞役員工。如有些雇主因為認為婚姻移民吃苦耐勞的韌性較高，故往往過份勞役員工，使得許多婚姻移民不堪其苦而紛紛辭職離開。

三、請問您目前的工作內容大致如何？您對目前的工作是否滿意？對於未來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說看看您在就業上的優勢與劣勢？

受訪者現在主要是在食品加工廠的生產線從事裝配工作，對於目前工作相當滿意，對於未來職涯發展發展的規劃，則是希望在目前工作之外，能在假日兼差，多賺些外快以貼補家用。

至於受訪者自身在就業上的優勢，其表示主要應該是在於個性積極外向以及肯吃苦耐勞，也因此在此就業過程中堪稱順利；而最大的劣

勢則是求職初期由於不具身分證所帶來的求職不便，使其多次應徵因此遭到雇主拒絕。值得一提的是，受訪者表示陸配由於較具有語言上的優勢，故在求職過程以及工作適應上均相對吃香，且較容易獲取相關服務或救濟資源，故較為注重工作待遇與自身權益保障。

四、請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的就業與創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業或創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者本身甚少使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的就業與創業協助，僅剛來台灣初期曾參加過縣政府新移民家庭服務中心舉辦的外籍新娘聯誼會，以及後來經親友介紹到地方國小的語文識字班上課，但均為期短暫，且實際上對受訪者求職過程所帶來的助益不大。惟其週遭曾有位透過政府協助而找到工作，並且也在當地國小的語文識字班上課的外配友人，則認為政府協助婚姻移民就業的相關措施相當不錯，均有助於其投身職場以及融入台灣的文化環境。

至於受訪者在使用這些協助婚姻移民就業與創業的服務資源時，由於接觸並不多，因此並未遭遇多大困難。整體來說，受訪者從政府提供的課程活動中主要受益是在參加活動時所認識到的新移民朋友，透過彼此的經驗分享而拓展社群網絡。

五、對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供給怎樣的協助？

由於以受訪者個人經驗來說，身分證的有無將嚴重影響雇主聘雇婚姻移民的意願，因此建議政府應加強宣導相關法令規範，讓雇主普遍認識到婚姻移民僅持居留證即可在臺灣工作。此外，政府為促進婚

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

姻移民就業與創業所提供的職業訓練課程，現階段受訪者對雖於這部分的資訊雖然認識有限，但相當感興趣，希望政府能多提供諸如製作手工藝品這方面的課程培訓，使其能夠在假日製做些手工藝品，以增加額外收入。

訪談紀錄（九）（就宜A-1）

受訪對象：就業服務一線提供者

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/2 9：00-10：00

訪談地點：宜蘭縣五結鄉利興2路11號

訪談摘要：

一、請問您服務的單位為何？年資大概多久？請大致簡述您擔任的職務以及工作內容？

受訪者目前服務於宜蘭就業服務站，擔任外展人員已五年，主要服務對象是身心障礙者與婚姻移民，而工作內容則是拜訪廠商、宣導政府就業促進方案、開發職缺以及深入瞭解廠商需求進而推介合適人選。因此，相較於一般就服人員而言，其與廠商間的信任與默契更佳，許多工作媒合也因此多由其經手轉介。

二、請您談談協助婚姻移民創業或就業的服務經驗？是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？另外，能否請您說看看您協助的婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？

受訪者由於服務地區多以東南亞移民居多，因此其主要服務類型是以來自越南、泰國、印尼等國家的婚姻移民。據受訪者表示，此些婚姻移民多半是透過外籍配偶家庭服務中心及其服務據點，以及就業服務站等窗口，來獲取就業或創業等服務資源，且其往往在就業或創業上容易面臨到的難題以及雇主之所以不喜歡僱用婚姻移民的原因有

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

以下幾點：

- (一) 家庭因素。一則是先生或公婆反對婚姻移民出外工作，或是先生容易因其外出工作晚歸而疑神疑鬼，進而妨礙其工作；二則是考量到小孩照護的問題，因而無法外出工作。
- (二) 語言、教育程度。因婚姻移民的教育程度多半為高中，受限於學歷不高因此能應徵的工作亦有限。倘若又為外籍配偶，在中文識字與溝通上，均較陸配來得吃力，也影響到其表達與理解能力。
- (三) 刻板印象。過去曾僱用過婚姻移民而留下不好經驗的雇主，往往拒絕再僱用婚姻移民。
- (四) 成群結黨。婚姻移民平日習慣集結成群以聯繫情感，尤以外籍配偶為甚，而引發不好的負面形象。
- (五) 請假時日過多。婚姻移民由於久久才能回鄉省親，因此一次請假回去多半長達一至二個月，嚴重影響到雇主的工作進度。
- (六) 無身分證的不便。此主要體現在兩方面，一則以就業上來說，即便目前婚姻移民持永久居留證即可在台工作，但許多雇主為求保險起見，仍要求婚姻移民需有身分證才予以聘用。二則以創業來說，政府的微型創業鳳凰貸款僅限定具身分證者才能申請，因而限制很多不具備身分證、但仍想創業的婚姻移民進行創業。
- (七) 人脈有限。婚姻移民因來台後語言溝通較為不易，社群網絡亦較為封閉，因而限制其獲取相關服務資源（如政府訂定促進就業的相關措施以及育兒照顧等訊息）的機會，連帶對就業市場的瞭解亦相當有限，使其多半僅能藉由鄰居或少數幾個同鄉友人口中得知或介紹。



三、請問您提供與就業、創業相關的服務內涵為何？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？婚姻移民對就業服務措施與相關法令制度又有怎樣的看法或意見？

受訪者表示以就業來說，其主要是提供一般性工作、陪同具合法工作權及就業意願的婚姻移民者面試、提升雇主僱用意願，以及提供多元就業開發方案登記與職場學習和再適應計畫的工作、協助婚姻移民適應就業市場等，以利後續進入一般職場就業；而就創業來說，則是提供微型創業鳳凰貸款資訊，並協助想要創業的婚姻移民參與創業相關課程。

而在協助婚姻移民過程中，受訪者表示由於婚姻移民的教育程度普遍不高，因此容易因其學歷未達訓練門檻而無法參加職業訓練，且婚姻移民由於自身語言多有隔閡，再加上有些平日打工較忙碌，故主動挪出時間參加政府職業訓練的意願亦並不高。此外，因為婚姻移民大多尚未申請到身分證，因此也無法順利申請微型創業鳳凰貸款，對其甚為不便。

四、常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。依您的觀察，這些限制對婚姻移民的就業與勞動權益保障產生哪些影響？

受訪者認為此一方面除了影響到雇主的聘用意願，造成某些不諳法令的雇主或是即便知道但為減少日後不必要紛爭的雇主，不願聘僱不具身分證的婚姻移民；另一方面也造成婚姻移民無法在健保、退休金及其他勞動權益上受到健全保障。

此外，多數的就業促進方案在婚姻移民取得身分證之後，即喪失勞政系統所定之特定對象身分，因而使得婚姻移民無法繼續利用相關

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

就業方案，對婚姻移民來說無疑減少了一項進入職場或適應職場的機會，使其原本即居於就業及文化弱勢的地位，在取得身分證之後反而無法加以改善。

五、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？又不同國籍的婚姻移民之間，在職場上的就業型態或年齡結構是否有所差異？在就業或創業時是否具有不同的優勢？

受訪者認為普遍來說，婚姻移民可在職場上發揮的優勢，不外乎有吃苦耐勞、會多國語言以及具有多國文化涵養，此對其從事和異國料理或異國風俗文物等相關的行業尤其具有優勢。

至於不同國籍的婚姻移民間在職場上的就業型態來說，陸配由於較無語言隔閡上的問題，且年齡較長，因此多半從事服務業，而外配則因為語言溝通上較有障礙，且較為年輕，所以主要從事餐飲業及工廠作業員。不過由於兩者多半從事的工作均屬勞力密集，因此就業穩定度均不高，往往因工作太辛苦不堪負荷而辭職，此外，受訪者表示即便陸配及外配均具有刻苦耐勞的美德，但陸配由於較具有語言上的優勢，容易獲取相關服務或救濟資源，故較為注重工作待遇與自身權益保障。而在創業上，不論陸配或外配選擇自行創業的比例均不高，原因在於一則其因不具身分證故無法順利申請微型創業鳳凰貸款，二則因為其考量到創業門檻太高、過程繁瑣，如需要辦理營利事業登記以及考過國家丙級中餐證照等，讓自身連學歷都未達參加職業訓練門檻的婚姻移民，大感不便，遂降低其自行創業的意願。

六、從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

受訪者建議政府有關促進婚姻移民就業與創業的措施方案上，可

分為以下幾部分：

- (一) 法令方面。可放寬身分證持有對於婚姻移民申請微型創業鳳凰貸款的限制，並加強宣導有關法令的規範，如婚姻移民僅持有居留證即可工作等。
- (二) 承辦機關方面。可嚴格篩選具有熱忱的就業服務人員承辦相關業務，並將媒合成功、婚姻移民表現優良的案例分享予廠商，使其對僱用婚姻移民更具有信心。此外，並強化就業服務站的外展能量，整合各相關單位的服務資源及健全配套措施（如育兒照護），並將職訓課程的類型予以多元化，使其不再侷限於美髮美體、烹飪料理等領域。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（十）（企宜B-6）

受訪對象：企業雇主與管理人員

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/2 11：00—12：00

訪談地點：宜蘭縣五結鄉利興2路11號

訪談摘要：

一、請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵？貴公司的經營管理模式類型等？並請簡述您的職務內容以及服務年資？

受訪者公司是現代化國際食品認證的加工廠，並在 2008 年時榮獲經濟部標準檢驗局水產食品認證工廠，主要產品有吻仔魚、小卷和丁香等，近來更轉型成為觀光工廠，更提供低溫冷凍宅配服務，並積極將通路擴展至各大超商與量販中心。受訪者公司目前員工人數大約是三十多位，其中陸配及外配即佔四位，其中兩位是公司相當倚重的幹部，為此傳統產業的公司增添不少助力。

受訪者表示其主要是以大家庭共同奮鬥的理念來經營公司，因此，包含這些婚姻移民在內，所有公司員工都像是家人親友般，一起為這個公司齊心奮鬥，尤其受訪者認為公司內部員工的工作態度與工作氛圍，是會彼此交互感染，因此其要求聘用的員工均務必要認真勤奮，肯為公司無私付出，憑藉大家的苦心經營來開創共同美好的未來。

二、請您談談聘僱婚姻移民的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民的動機？是否會因為婚姻移民有沒有「身分證」而有差異？婚姻移民的

「國別」是否為考量因素？您聘僱的婚姻移民員工的工作情形與工作表現大致如何？可否請您談談是否有哪些特殊之處？

受訪者公司之所以決定聘僱婚姻移民的動機，在於其具備刻苦耐勞與樂觀進取的工作態度，相較於較無法忍受吃苦與高壓的國人，婚姻移民不啻為傳統產業公司所需要的人才，因此有一段時間該公司主要是針對婚姻移民進行遴選聘用，但即便受訪者公司所雇用的婚姻移民並沒有如其他同業發生雇用陸配或外配員工成群結黨、喜愛計較的缺點，一則為顧及公司形象，避免有些顧客觀感不佳，二則考量到公司職缺有限，因此該公司無法大量雇用婚姻移民。

至於受訪者公司聘用婚姻移民的標準在於用人惟才，故工作能力與態度才是其主要考量的因素，所以婚姻移民的國別與身分證持有與否，並不在其聘用的考量範圍之內，而截至目前仍留在公司的婚姻移民，其工作表現也都相當可圈可點，認真負責的做事態度讓新進員工都十分佩服與尊重，因此也沒有同事歧視或是下屬不服的情形發生。

三、請問貴公司對婚姻移民員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？在您的經驗中，婚姻移民在職場中是否容易出現哪些問題？會不會需要一些額外的協助？

受訪者公司原則上對於工作指派是沒有特別區分陸配、外配以及本國員工，惟早期由於負責生產線的工作較辛苦，再加上考量到婚姻移民的識字能力與文書處理的能力較弱，因此多半將現場生產線的工作交予婚姻移民負責，而比較少指派期去處理電腦行銷的業務。但大體上來說，婚姻移民對於份內工作表現都極其良好，也不會在職場上造成問題或對公司造成麻煩，因此也不會需要一些額外的協助。

四、您未來的聘僱規劃大致為何？您是否還是會持續聘僱婚姻移民作

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

為員工？可否請您談談您的員工聘僱規劃有哪些考量因素？

受訪者表示未來的話，還是會繼續聘僱外配，因為其實受訪者滿喜歡雇用陸配與外配，認為其工作認真負責且任勞任怨，學習吸收能力也很快，為公司不可多得的人才，因此倘若在公司職缺許可範圍之內，秉於用人惟才的準則，凡是肯學習、肯吃苦的婚姻移民，均是其樂於聘僱的對象。

五、請問您在聘僱婚姻移民員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎勵措施與方案，包括：領取僱用獎助等？在使用相關制度措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

在政府所提供的促進婚姻移民就業或創業措施中，受訪者曾使用過的協助措施有缺工就業獎勵、職學計畫，以及就業多媽媽（即就業服務站的外展人員）等，其中尤以就業多媽媽的機制深受受訪者贊賞，原因在於其連結了雇主（需求端）與婚姻移民（供給端）之間，為雇主找尋合適的員工之餘，更為婚姻移民成功媒合工作，降低彼此在職場磨合上的風險，對促進婚姻移民就業著實有所助益。

訪談紀錄（十一）（企高B-4）

受訪對象：企業雇主與管理人員

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/4 13：00—13：40

訪談地點：林園工業區工業三路1號公司員工餐廳

訪談摘要：

一、請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵？貴公司的經營管理模式類型等？並請簡述您的職務內容以及服務年資？

受訪者早期即有豐富的餐廳經營經驗，曾開過海產餐廳、火鍋店、薑母鴨店與小吃部等，目前承包一家石化公司內部的員工餐廳經營，負責提供員工伙食以及便當的配送等。早期受訪者公司規模較大、員工較多時，因餐廳人手不足，因此曾沿用之前承包餐廳的業者所聘僱的印尼外配，負責配送便當，至後來因為經營不善裁員，受訪者無力負擔全職雇員的薪資，因此便將其解雇另謀合適的兼職人選（一日薪水五百元），才又透過就服台求才登記管道找到現在雇用的越南籍配偶。

二、請您談談聘僱婚姻移民的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民的動機？是否會因為婚姻移民有沒有「身分證」而有差異？婚姻移民的「國別」是否為考量因素？您聘僱的婚姻移民員工的工作情形與工作表現大致如何？可否請您談談是否有哪些特殊之處？

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

受訪者早期曾經營海產餐廳，聘僱過大陸籍配偶，為人勤奮肯做事，惟其時法律尚未修改，仍規定陸配需擁有身分證才能在台工作，因此受訪者之後承接目前員工餐廳生意，聘僱印尼籍配偶以及後來的越南籍配偶時，雖沒有因為對方無身分證就拒絕錄用，但為以防萬一，仍交代該外配如果有人詢問起，就說其是友人前來餐廳幫忙即可，以隱瞞為餐廳員工一事。

受訪者表示就其聘僱過大陸籍與外籍配偶的經驗來說，當初並沒有一定要聘僱婚姻移民，只是因緣際會遇到婚姻移民，在工作表現上也都相當勤快認真，十分適合這份工作。此外，在其選擇是否聘用婚姻移民時，身分證持有與否，並不影響聘用結果，也不會因此而有差別待遇，只是會交代說如果有人問起要適時迴避隱瞞，且也不會將國別因素作為選擇僱用的考量因素之一。至於在陸配和外配的工作表現上，受訪者表示兩者並沒有多大差異，只是陸配的中文程度往往較好，容易進行溝通，而外配則或多或少會有溝通上的困難，但大致來說，均不太會影響到工作表現。

三、請問貴公司對婚姻移民員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？在您的經驗中，婚姻移民在職場中是否容易出現哪些問題？會不會需要一些額外的協助？

受訪者對於本國員工與陸配或外配原則上是一視同仁，因此並沒有對婚姻移民特別指派職務或工作。受訪者表示婚姻移民在職場中的表現大致上不錯，均相當吃苦耐勞，也不會有別人說的常請長假返鄉的問題，公司主管與餐廳客人都都十分同情這些婚姻移民的遭遇，因此並不會有嫌棄或歧視她們的情形發生。

四、您未來的聘僱規劃大致為何？您是否還是會持續聘僱婚姻移民作



為員工？可否請您談談您的員工聘僱規劃有哪些考量因素？

關於未來的聘僱規劃，受訪者表示日後還是會繼續聘僱外配或陸配，因為其對員工的聘任標準主要取決於工作能力與態度，而不論國籍。因為此工作內容辛苦之餘，薪水又不算高，因此不論本國人或是婚姻移民，只要其工作能力佳、工作意願與態度好即可。

五、請問您在聘僱婚姻移民員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎勵措施與方案，包括：領取僱用獎助等？在使用相關制度措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

受訪者由於對政府鼓勵雇主聘用婚姻移民的獎勵措施不是很清楚，因此也不曾領過政府的獎勵補貼。如果可以的話，受訪者希望政府對聘用婚姻移民的雇主所提供的獎勵措施能擴及部分工時的聘用，不要僅限於全職月薪的聘僱獎勵。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（十二）（越高 A-6）

受訪對象：就業服務使用者（越南配偶）

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/4 12：20—13：00

訪談地點：林園工業區工業三路1號公司員工餐廳

訪談摘要：

一、請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？此外，請問夫家對您外出工作的態度為何？能否請您說看看這些經驗對您的就業與創業狀況的影響？

受訪者自二十歲從越南來台，截至目前已十年，但礙於申辦中華民國身分證所費不貲（據稱約一萬元），且忙於工作無暇辦理，倘若請人代辦花費更高（據稱約二萬元），再加上日後有回越南的打算，故遲遲未申辦身分證。受訪者教育程度為國小畢業，中文程度尚可，能辨識較簡單的中文字，亦可進行國語溝通。由於婆婆中風無人照顧，因此來台初期，前夫家並不希望其出來工作，再加上來台初期即懷孕生子，考量到小孩照護問題，因而遲遲未出來工作。迨五年後，由於前夫已經過世，前夫家的公婆亦已歿，為維繫家中生計（前任丈夫在販賣檳榔），受訪者前夫便讓其出來工作。

二、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？而在台灣的工作經驗中，請問您曾否經歷過哪些困難經驗？針對這些困難經驗，您都如何因應？

受訪者在越南曾從事電繡工作逾一年，來台五年後，考量到家庭

生計問題，便出來工作。其第一份工作是透過越南友人介紹得知，主要是在餐廳包便當，歷時七、八個月，後來因為前夫懷疑其在外交友情形便辭職不做；過二、三年後，第二份工作是透過鄰居介紹，前住家附近的小吃店幫忙賣麵及水餃，經過七、八個月後也是因為前夫吃醋、家暴，因而再度離職；迨再休息二、三年後，才又出來找工作，並藉由尋找托兒協助，找到魔法屋愛鄉協會，再輾轉認識到其時駐點於樓下的就業服務外展人員，因而轉介到目前的公司員工餐廳擔任廚助一職。

簡言之，受訪者在尋找工作過程中，因多經由友人及鄰居介紹，故求職中除了前夫會因吃醋而妨礙其工作之外，實際上並未受到任何就業歧視或困難，唯獨由於不具備身分證，使得受訪者因預期求職可能會面臨到阻礙，而大幅降低其對應徵某些工作的積極性。

三、請問您目前的工作內容大致如何？您對目前的工作是否滿意？對於未來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說看看您在就業上的優勢與劣勢？

受訪者現階段在公司員工餐廳擔任廚助一職，雖然滿意於目前工作，現任同居人也對其工作相當支持，但仍希望假日時能接些零工以多貼補家用；至於對未來的職涯規劃，受訪者表示目前只求家人溫飽，並無任何具體規劃或展望。

此外，受訪者認為其在就業上的優勢不外乎是吃苦耐勞、安分守己，也因此其在就業過程中堪稱順利；而最大的劣勢則是不具有國民身分證，所以對於某些工作連應徵都不敢嘗試，平時上班也要小心翼翼以防有人會來稽查其是否為非法雇員。

四、請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的就業與創

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業或創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者曾經接觸使用的促進婚姻移民就業與創業措施的管道中，主要是魔法屋愛鄉協會以及駐點的就業服務外展人員。像是其曾透過魔法屋愛鄉協會的介紹，前往當地國小舉辦的語文識字班上課，以及透過就業服務外展人員找到現在的工作。

整體來說，受訪者認為這些政府針對促進就業所提供的相關措施，對其是有一定程度上的幫助，如魔法屋愛鄉協會提供的托兒班，以及當地國小提供的語文課程等，均有助於其投身職場以及融入台灣的文化環境。只是現階段受訪者對於政府為促進婚姻移民就業與創業所提供的職業訓練課程這部分，除了在資訊掌握上相當不足之外，平日亦無閒暇時間得以參加職業訓練，讓受訪者覺得十分可惜，並表示對於此類職業訓練課程相當感興趣，希望政府能多提供這方面的課程資訊，以增加一技之才，使其能夠藉此增加額外收入。

五、對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供給怎樣的協助？

受訪者建議政府對於促進婚姻移民就業與創業的措施上，能夠簡化身分證的申辦程序，如讓地方戶政事務所在假日能增開辦理時段，使其能抽空前往辦理，並降低申辦的手續費等，如果可以的話，最好能讓婚姻移民申辦中華民國國籍的同時，保有原母國國籍（即承認雙重國籍）。此外，受訪者也希望政府能多提供諸如製作手工藝品這方面的訓練課程，以增加一技之才。

訪談紀錄（十三）（就高A-7）

受訪對象：就業服務一線提供者

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/7/4 13：40-14：20

訪談地點：林園工業區工業三路1號公司員工餐廳

訪談摘要：

一、請問您服務的單位為何？年資大概多久？請大致簡述您擔任的職務以及工作內容？

受訪者先前於南投就業服務站擔任外展人員歷時一年半，後因成家考量，目前調到鳳山就業服務站擔任外展人員近三個月，主要服務對象是婚姻移民，而工作內容則是開拓職缺、求職新登、資源連結（如與相關協會、工會進行資源連接，協助介紹職缺）、拜訪廠商與里長等，以走動式的駐點服務（如長青文康老人活動中心），提供供需兩端的就業媒合。

二、請您談談協助婚姻移民創業或就業的服務經驗？是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？另外，能否請您說看看您協助的婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？

受訪者協助創業與就業的婚姻移民類型中，陸配與外配比例各半，且以來自越南為最大宗。因為婚姻移民的社群網絡普遍較封閉，因此多半透過電視或相關促進就業協會（如魔法屋協會）及少數就業服務台與外展駐點獲取相關服務資訊，因此對於較偏僻的地區來說，當地

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

婚姻移民在接觸使用就業與創業等服務資訊上，仍有一定程度的不便。此外，婚姻移民在就業或創業上容易面臨到的困難有以下幾點：

- (八) 家庭因素。主要體現在兩方面，一則是先生或公婆反對婚姻移民出外工作，或是先生容易因其外出工作晚歸而疑神疑鬼，進而妨礙其工作；二則是考量到小孩照護的問題，因而無法外出工作。
- (九) 語文讀寫。因婚姻移民的教育程度多半不高，即便可藉由來台後與夫家互動學習過程來增進溝通能力，但實際的讀寫能力卻相當有限，影響到其尋求就業與創業資源的機會。
- (十) 身分證的問題。主要體現在兩方面，一則以雇主端來說，即便目前法令已規定婚姻移民持永久居留證即可在台工作，但許多雇主仍要求婚姻移民需有身分證才予以聘用。二則以婚姻移民本身來說，考量到歸化中華民國國籍必須要放棄母國國籍，且申辦中華民國國民身分證需要挪出一定時間以及繳納一筆手續費，請人代辦又所費不貲，導致有些婚姻移民申辦身分證的意願其實並不高。

三、請問您提供與就業、創業相關的服務內涵為何？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？婚姻移民對就業服務措施與相關法令制度又有怎樣的看法或意見？

受訪者表示，其提供有關協助婚姻移民就業與創業的服務資源有：

- (一) 辦理就業促進研習活動，提升求職者知能：如產業趨勢、勞工權益、求職技巧等相關活動。
- (二) 就業諮詢（就業性向施測、分析）。

- (三) 就業媒合 (包括職缺推介及就促工具應用協助)。
- (四) 職訓諮詢。
- (五) 創業諮詢之轉介。

至於服務的效益有：

- (一) 求職者可從活動中，清楚了解目前產業發展趨勢 (過去及未來)、目前產業的薪資水準、用人需求、個人的就業性向、權益保障 (例基本工資、勞工權益法規、如何辨別就業詐騙) 及態度調適等就業前的準備。
- (二) 經由諮詢、學習，使求職者獲得應備的就業職能。
- (三) 藉由推介、就促工具的使用，使雇主更了解求職者的所長、特性，放寬職務能力條件限制，增加錄用的可能性。

而在服務過程中，最常遇到的問題是：

- (一) 新移民因文化、語言及家庭支持的弱勢問題，常造成工作時間無法配合或對自我的信心度不足，故須就業服務員花較長的時間陪伴，協助排解照顧問題或增加自信心。
- (二) 廠商因財務、人力及作業環境等需求，無法配合釋出職場學習與適應的職缺給想學習而經驗不足的求職者。
- (三) 廠商考量溝通、管理機制或職務條件特殊需求，有其用人習慣與理想條件，常導致新移民求職者不得其門而入，屢屢面試失敗，徒勞無功又添一筆求職的失落感。
- (四) 職業訓練部分，由於該地地處偏遠，受訓地點往往不在此，再加上婚姻移民多半仍須上班，並照護小孩，因此參訓意願普遍不高。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

至於受訪者認為婚姻移民對於相關法令與制度措施的看法主要在於，即便新移民求職者很感謝政府協助的美意，但問題並非出在制度面，而是實際操作面。申言之，就業服務中心、就業服務站雖然已透過雇主座談或拜訪宣導新移民相關就業權益法令、制度，但仍有許多不肖廠商另有私下的作法不當圖利、未善待員工或有歧視行為，致使新移民等弱勢求職者無法順利就業或就業不穩定。新移民等弱勢求職者無法自保，實際面臨的就業歧視或是權益被剝削的問題無法趨緩，建議主管機關加強產業勞動環境與條件的稽查、督導措施，必要時施以重罰，才能遏止廠商罔顧法令對員工不合理的剝削。

四、常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。依您的觀察，這些限制對婚姻移民的就業與勞動權益保障產生哪些影響？

受訪者認為，政府雖為保護勞工而制定這些相關規範，但對於家庭實有經濟協助需求的新移民配偶來說實有難處，原因在於他們往往由於經濟上的急迫需求，而淪於黑市求職（非透過公立就業站求才或求職私下尋找的廠商職缺），不得不接受廠商不合理的勞動條件，而成為不肖廠商眼中的廉價勞工（例如無勞健保、薪資未達公告的最低基本工資、超時工作、不得領取加班費或不及法令規定…），毫無人權、地位可言，更唯恐失去工作而不敢進行申訴。

五、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？又不同國籍的婚姻移民之間，在職場上的就業型態或能力結構是否有所差異？在就業或創業時是否具有不同的優勢？

受訪者認為普遍來說，婚姻移民可在職場上發揮的優勢，主要在於肯吃苦耐勞、勇於嘗試任何可能的工作機會，這是台灣勞工遠不能及的，因此深受當地雇主的喜愛。缺點則是婚姻移民通常需要寄錢回鄉照養家人，因此容易因為些許薪酬差異而跳槽到其他工作，就業忠



誠度並不高，尤其外配較陸配來得更為明顯。

至於不同國籍的婚姻移民間在職場上的就業型態以及能力結構來說，陸配年齡多半 25 歲以上、教育程度較高，且較具積極性、學習動機較強，就業目標也較明確，故只要排除自身限制，任何的就業型態接受度頗高，並較能堅毅的挑起現實劣勢、面對就業困境。而其他東南亞的外配年齡則大多僅約 18、19 歲上下，對自我認知層度較不足，遂傾向求助於家人的支持性，由配偶或家人代為決定(包括是否就業、工作時間、工作型態……)。值得一提的是，受訪者表示有些雇主較喜歡僱用外配甚過於陸配，原因在於陸配較精打細算，容易要求加班費，而外配則較認份苦幹，不太會要求加班費。

六、從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

受訪者建議政府有關促進婚姻移民就業與創業的措施方案上，可分為以下幾方面：

- (一)可加強宣導有關婚姻移民僅持永久居留證即可在台工作的法令，如多印製相關 DM 加以宣傳等，並建請中央主管機關籌設經費進行全國性電視廣告宣導新移民勞工權益，須不定時、不定期(包括熱門時段)播放，讓宣導內容普及婚姻移民之配偶、家人及廠商知悉。
- (二)強制且定期提供相關課程宣導。
- (三)應結合勞動檢查所不定時、不定期主動進行實際廠商訪查、揪出弊端，而非等民眾舉發才進行例行性訪查，應增派人力落實訪查機制，針對違法、違規廠商開罰，保障新移民等弱勢勞工權益。

#### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- (四) 加強對違法廠商的督促、教育措施，落實且加重累犯的處分及責任。
- (五) 為提高促進就業與創業的服務品質，政府應該無須過度要求就業媒合以及企業使用補助獎勵措施的績效，而是要兼顧質量上的成效。
- (六) 各項資源應優先提供給實有需求的弱勢者，避免外力介入影響資源運用的公平性，如無須過度重視立委推介過來的求職者，而擠壓到其他民眾的服務資源。

訪談紀錄（十四）（越南A-5）

受訪單位：服務使用者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/7/05 下午 14：40 — 15：10

訪談地點：名祥塑膠成型有限公司辦公室

訪談摘要：

一、職場經驗

(一)請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？包括：做過哪些工作？薪資待遇如何？雇主是否有幫您投保勞、健保以及是否有遵守勞基法相關規定？

鄭女士從越南嫁至台灣，在越南時即從事台商在當地開設工廠的工作，仍屬於勞力性工作，嫁至台灣已經 15 年，除了目前在名祥塑膠成型有限公司的包裝工作，之前曾在不同地方工作，每位雇主並沒有幫其加保勞、健保部分。目前在名祥塑膠成型有限公司的工作，因係透過雲嘉南就業服務中心外展人員介紹進入公司，雇主有幫受訪者保勞、健保。

薪資部分與越南相比，當然在台灣的工作薪資相對較高。

(二)在台灣的工作經驗中，請問您經歷過哪些困難或遭遇哪些歧視？針對這些困難或歧視，您都如何因應處理？請問您是否尋求政府單位或民間團體的協助？

受訪者最大的求職困難仍然在於識字不多，沒有太多認識的鄉親或朋友可以幫忙。因為在台灣已 10 年以上，一般街坊隣居或上街採買時，因為長相與台灣女性沒有太大差別，並未感受有歧視之情形；而在職場上同事都各做各的工作，沒有太多時間互動，大家都想把份內工作做好而已。老板也很好，該給的工資、加班費、福利都很清楚。

(三)請問您目前是否有工作？若有，您對目前工作是否滿意？對於未

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說說看您在就業上的優勢與劣勢？若沒有，請問您是否想要工作？是否已經在找工作？

受訪者目前有工作且很滿意目前工作狀況，有時要加班，女兒已經國中了，可以自己照顧自己，所以加班都沒有問題。就業上的優勢，受訪者認為自己很能吃苦，自從嫁至台灣就一直扛夫家一家的家計，工作很勤奮，個性也很溫順，所以雇主都很喜歡。唯一就是不會開車，也沒有錢買車，工作地點不能太遠。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢可以在職場上發揮？

我什麼工作都可以做，因為以前在越南就在台商經營的工廠工作，現在在台灣做的工廠差不多，同事也都很好相處，如果老板娘要我加班，我也都沒有問題。

## 二、服務使用

(一)請問您是否有使用過政府與民間團體針對婚姻移民提供的就業與創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業與創業是否有幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到甚麼困難？

目前工作是透過詢問區公所而得，會去區公所的原因是要辦其他社會福利補助的事，知道政府有幫人找工作，就請就業服務員幫忙找，就業服務員除了幫忙問適合的工作，因為沒有機車，大部分都走路或騎腳踏車，這家公司就由就業服務員帶著前往應徵，需要填的資料，因為不會寫字，也看不懂，所以就業服務員就業服務員就幫忙寫，她也會唸給我聽，解釋讓我知道是什麼意思，有事情我問她或現在在工廠問老板娘就好了。

(二)對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者認為自己現階段在公司工作很好，同事都很認真工作，沒有特別需要幫助之處，只需有穩定的工作繼續做，加班也可以多增加收入，受訪者有適用僱用獎助計畫，公司老板娘都有明確告知。

### 三、背景資料

(一)請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？是否有特殊的專長與技能？如果有，請說說看是怎樣的專長技能？在您的經驗中，您認為這些個人背景對您的就業與創業狀況是否有關連？關聯為何？

受訪者為越南籍婚姻移民，現年已近 40 歲，育有一名女兒，來台 10 多年，目前使用居留證尚未辦理身分證。據受訪者表示，辦理身分證需花費很高，申辦手續複雜也聽說要很久，對受訪者而言負擔極大，且現今台灣只需居留證即可工作。

在應徵工作時，透過外展人員並沒有顧慮身分證的問題，外展人員就會幫忙解釋和協助和雇主溝通。

受訪者無法辨識整句的中文，僅能認識部分單字，但口語的溝通順暢，因個性較安靜，較不會與人聊天，工作時即安靜努力的把工作做完。

(訪談時發現，受訪者個性內向，較不會主動闡述自己的狀況，需要多引導才會敘述自己的生活和工作)

(二)請問您的婚姻與家庭狀況大致為何？夫家對您外出工作的態度為何？您在家裡是否需要負擔特定的家務？需要照料哪些家庭成員的生活起居？能否請您說說看這些經驗對您就業與創業狀況的影響？

婚姻移民目前為單親母親，家中僅有一位女兒，配偶已過世，受訪者表示，當時嫁入台灣的家庭，丈夫長期失業（係不願外出工作），家中並有公婆，所有的經濟重擔皆在她一人身上，夫家人娶她進門的最大目的即是要讓她負擔全家的生計，她曾經想外出唸識字班，但家

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

人不同意，而且工作常常要加班。

家中家務由受訪者自理，雖然僅有一位女兒，但正在唸國中階段，每月賺取的工資尚可供應母女二人的生活開銷，但受訪者表示等女兒慢慢長大，唸書就會是一個很大的經濟負擔，因此她要趁年輕趕快多賺錢、存錢。

對於創業，曾有想過，但因儲蓄不多，並未有具體方向要做什麼買賣，也能有技術。

受訪者表示，由於收入不多，與越南娘家人的來往較少，沒有餘錢可返鄉探親，僅娘家的親人曾一次到訪。

訪談紀錄（十五）（越中A-4）

受訪單位：服務使用者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/5/27 上午 9：50 — 10：30

訪談地點：台中市外埔區六分村甲后路水頭巷5之1號

訪談摘要：

一、職場經驗

(一)請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？包括：做過哪些工作？薪資待遇如何？雇主是否有幫您投保勞、健保以及是否有遵守勞基法相關規定？

受訪者表示在越南娘家從事耕種，需要幫父母的農事，來到台灣後第一份工作在小工廠從事殺雞工作，雇主沒有幫其加保勞保、健保部分，健保加保只能在配偶名下。而現今為透過詢問區公所而介紹至家具工廠工作，月薪約為二萬元(不含加班費)，且雇主皆有幫受訪者保勞、健保。薪資部分與越南相比在台灣工作薪資相對較高。

(二)在台灣的工作經驗中，請問您經歷過哪些困難或遭遇哪些歧視？針對這些困難或歧視，您都如何因應處理？請問您是否尋求政府單位或民間團體的協助？

在台灣，受訪者認為當婚姻移民者面對一般街坊鄰居或上街採買時，仍會感受有歧視之情形，反而在職場上遭遇歧視情況較低，因為在工廠內有部分的同事也有從其他國家來到台灣，遇到困難時同事皆會主動協助，以至於在工作上遇到困難之情況也較低，除此之外受訪者認為自身除在文字上較弱勢，其餘工作部分只要有心都可以學習。

(三)請問您目前是否有工作？若有，您對目前工作是否滿意？對於未來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說說看您在就業上的優勢與弱勢？若沒有，請問您是否想要工作？是否已經在找工作？

受訪者目前有工作且很滿意目前工作狀況。並表示老闆非常關照

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

她，如家裡急需用錢時老闆娘會借錢讓她方便購買家用品、生病時帶她去看病。就業上的優勢，受訪者認為自己工作很勤奮以及如有突發事件需要請假時會事先知會雇主。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢可以在職場上發揮？

優勢為非常願意配合加班，雖然受訪者表示在家中遇到丈夫的肢體或言語上的家暴行為，她均能忍受，並表示只要出門工作，在工廠同事都對她很好，另外，受訪者從前在越南時就幫忙家裡工作。

## 二、服務使用

(一)請問您是否有使用過政府與民間團體針對婚姻移民提供的就業與創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業與創業是否有幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到甚麼困難？

目前工作是透過詢問區公所而得，會去區公所的原因是要辦其他社會福利補助的事情，知道政府有幫人找工作，就請就業服務員幫忙找，就業服務員除了幫忙問適合的工作，因為沒有機車的緣故，大部分都走路或騎腳踏車，這家公司就由就業服務員帶著前往應徵，需要填的資料，因為不會寫字，也看不懂，所以就業服務員就幫忙寫，也會唸給受訪者聽，解釋讓受訪者了解內容的意思，有事情受訪者回詢問就業服務員或工廠詢問雇主。

(二)對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者認為自己現階段沒有需要幫助之處，只需有穩定的工作繼續做，加班也可以，只要有足夠的金錢來照顧孩子並且將寄宿在寄養家庭的孩子接回家照顧即可。



### 三、背景資料

(一)請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？是否有特殊的專長與技能？如果有，請說說看是怎樣的專長技能？在您的經驗中，您認為這些個人背景對您的就業與創業狀況是否有關連？關聯為何？

受訪者為越南籍婚姻移民，現年 32 歲，來台至今 12 年，目前使用居留證沒有辦理身分證。而沒有辦理身分證之原因，據受訪者表示，辦理身分證需花費兩萬三至兩萬五之間的申辦費用，對受訪者而言負擔過大，且現今台灣只需居留證即可工作。

但受訪者也表示，如果有身分證，辦理許多事仍比較方便，例如要買機車，或有時走在路上曾經因為口音被警察盤查，因為沒有身分證，碰到一些麻煩，所以她決定這幾年好好存錢，一旦錢存夠了，便會請人代辦身分證。

在應徵工作時，如果雇主顧慮身分證問題通常受訪者會出示護照以解除雇主疑慮，持有身分證之好處在於，能證明自己為婚姻移民者身分以及申請如戶口名簿等事項會比較容易。

(二)請問您的婚姻與家庭狀況大致為何？夫家對您外出工作的態度為何？您在家裡是否需要負擔特定的家務？需要照料哪些家庭成員的生活起居？能否請您說說看這些經驗對您就業與創業狀況的影響？

婚姻移民者家中成員，配偶現年 52 歲、育有 3 子，最大兒子現年 12 歲、還有一個女兒，小兒子就讀幼稚園，但因為家庭經濟因素以至於較大兩個孩子分住在寄養家庭中，小兒子由受訪者親自照顧，有時會至兩個寄養小孩家中探視，知道他們過的很好，也都正常在讀書，但想到自己沒有能力照顧他們，又要一家分隔幾個地方不能常常見面，心裡就很難過，因此一定要好好賺錢。

家中家務皆由受訪者自理，受訪者配偶因中風，行動時需使用輪

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

椅，每個禮拜皆須至醫院兩次復健，因此家計就由受訪者獨力負擔，現在工作不能跑太遠，因為有時還要回家做飯給先生吃。丈夫在中風前常會對受訪者施暴，曾企圖將受訪者趕出家門，但受訪者因為孩子的緣故而留下，丈夫在中風後雖不再動手但改由口頭上言語欺負。

訪談紀錄（十六）（企中B-2）

受訪單位：企業雇主與管理人員

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/5/27 上午 10：30 — 11：10

訪談地點：訪談地點：台中市外埔區六分村甲后路水頭巷5之1號

訪談摘要：

一、聘雇經驗

(一)請您談談聘僱婚姻移民者 的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民者 的動機？是否會因為婚姻移民者 有沒有「身分證」而有差異？您聘僱的婚姻移民者 員工的工作情形與工作表現大致如何？可否請您談談有哪些特殊之處？

受訪者表示招聘員工時不曾因婚姻移民者 的身分而排斥僱用，因為家具工廠因粉塵與木屑多許多人根本無法適應，所以主要以是否能夠適應工作環境為主，只要婚姻移民者 者能夠適應皆願意聘僱。在工作情形上外籍配偶相對於台灣人反而配合度高、認真、不會挑工作並且願意假日加班。

(二)請問貴公司對婚姻移民者 員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？在您的經驗中，婚姻移民者 在職場中是否容易出現那些問題？會不會需要一些額外的協助？

沒有特別指派的職務，但受訪者表示該公司會讓資深員工來教導新進員工，通常新進員工為外籍勞工時，公司會優先請同一國籍的員工來教導，因為同鄉使得語言溝通上沒有障礙，習性和交談的內容大部分相同，甚至彼此的認識，有助於新進員工更快速適應。

在婚姻移民者在職場中，婚姻移民者 者並不容易出現問題狀況，但據受訪者的觀察，婚姻移民者 經常會有感情與金錢上的糾紛。受訪者認為，為嫁來台灣時大部份不是相愛而結婚，很多都是基於台灣人想要有人傳宗接代，但鄉下很多台灣男性因為條件不是很好，只能娶

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

外籍新娘，尤其有一些男性年紀大或是有健康上的問題，容易不信任外籍配偶，認為她們年輕、又有點姿色，若常常往外跑，懷疑她們會亂搞關係，進而產生猜忌與口角爭執，例如公司所雇用的這個外籍配偶就是因為如此，以前常常被先生打，現在先生中風了，還是常常被無理責罵，若需要加班，先生會多有所猜忌。

(三)您未來的聘僱規劃大致為何？您是否還是會持續聘僱婚姻移民者作為員工？可否談您的員工聘僱規劃有那些因素考量？

受訪者認為，家具工廠的工作分為好幾個部分，例如噴漆、拋光、上膠等等，這些都是細部分工，但不會太難，只要婚姻移民者能適應家具工廠的工作環境，也肯接受單調工作，並且配合加班，皆非常歡迎。對於員工聘僱的規劃會依接單、業務與加班量來判斷是否增聘員工。

(四)在您的聘僱經驗中，請問您是否經遇過工作表現優異的婚姻移民者員工？您認為婚姻移民者在就業與創業中是否具有特別的優勢與劣勢？如果有，請問那些優勢與劣勢內涵大致為何？

在語言的部分不會是她們大部分的劣勢，大部分婚姻移民者來到台灣已有一段時間，語言講得很好、能夠溝通，甚至有些人是國、台語也都能說。而受訪者所提供的工作屬非技術性勞力工作尚無需使用文字，僅要求能聽，會說即可，沒有使用文字方面問題。

在優勢部分，婚姻移民者反而相較於台灣人配合度高、認真、不會挑工作，而且因為她們在母國的經濟條件相對差很多，再加上嫁來台灣的夫家若是家庭經濟不好的人，都有需要她們外出賺取主要的生活費用，反而什麼工作都願意做，並且願意配合假日加班，這些是她們的主要優勢。

(五)請問您在聘僱婚姻移民者員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎助措施與方案，包括：領取僱用獎助？再使用相關制度

措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民者就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民者提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

對於政府提供的相關獎助措施與方案，受訪者表示以前並不清楚有這些方案所以沒有使用過，而這次獲得補助原因為聘僱一位低收入戶的外籍移民，但在聘僱前受訪者並不清楚，聘僱後在就業服務人員主動告知才知道有獎勵措施，對於措施，受訪者認為算是一種對雇主額外的補貼，而且反而對婚姻移民者有這項補貼更能讓雇主有較高意願僱用，而外籍配偶也因這項補貼會較能穩定工作。

平時需要員工也大多由政府的就業服務人員主動幫忙找人，節省很多登報徵人費用，公司只要把需要的員工的條件告訴就業服務人員，他就會幫忙尋找，有時也會把人帶來公司應徵。通常他們也有管道知道哪些外籍配偶需要求職，也會幫忙先行過濾，其他的在面試的時候再由經理親自面談，來我們公司工作的大部分若能堅持下去就可以做很多年，大家也都相處的很好。

對政府建議與改善部分，受訪者建議給予婚姻移民者技能培訓機會，許多外籍配偶以及台灣中高齡婦女皆是沒有技能而從事非技術性勞力工作，相對薪資較低。但如果政府能給予職業訓練的機會，使其學習有附加價值之工作如裁縫等，可改善許多失業問題。

## 二、背景資料

(一)請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵？貴公司經營的模式類型等？

公司經營約 30 年左右，之前與他人合夥，員工最多時曾高達 1000 多人，之後因台灣許多產業外移大陸，原有的大股東也已經年紀大，因此決定退股結束，因受訪者為原公司的財務，對於公司的接單狀況和財務結構瞭解較深入，並且部分台灣家具門市仍希望可以台灣品質較好的原木家具供應廠，因而受訪者決定自己接手經營至今為四年，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

主要以生產原木木製家具、床組以及系統家具等，並做現場以及全省批發，員工人數鼎盛時期約為 300 人，現今為 25 人。

公司產品的設計大多由資深師父負責，之後就交給比較不需要技術的作業員幫忙，因此，大部分員工的技術要求不多；因為公司供應的家具門市擴及全台，所以在業務接單量尚可維持穩定的公司運作。

(二)請您簡述您的職務內容以及服務年資？

接手經營後服務年資約 4 年。因接手經營所以現任職務工作內容包括家具銷售、客戶服務、現場買賣等。

訪談紀錄（十七）（就中A-4）

受訪單位：就業服務一線提供者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/5/27 上午 9：00 — 9：40

訪談地點：台中市外埔區六分村甲后路水頭巷5之1號

訪談摘要：

一、服務經驗

(一)請問您提供就業或創業服務的婚姻移民之類型為何？是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？另外，能否請您說看看您協助的婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？

在受訪者所提供服務的婚姻移民類型中，對象年齡大約為 23 至 25 歲之間，國籍以越南為主，依序為印尼、菲律賓而大陸地區相對較少，推測因外埔的地區居民娶越南籍配偶居多。而生子數量為 1 至 2 個，但孩童數以 1 個為多數。在特定類型的婚姻移民部份：受訪者服務之對象多為特殊情況，如家暴的受暴方。家扶中心會轉介個案至就業服務站，再由雙方共同協助外籍配偶做一個支持性的服務，而這些受暴者的孩子年紀通常較輕，在推介就業時需事先幫忙解決孩童照顧等問題。在何種管道知曉就業服務站會提供相關協助：婚姻移民者經常是由自身社會網絡中，從朋友或親戚口中輾轉得知就業服務站有提供相關協助，大多以電話聯繫方式相互介紹為主。

因為婚姻移民者年紀輕且教育程度不高，在面對就業、創業的需求與困難部份：需求方面多為缺乏交通工具(腳踏車或機車)與托兒安置為最普遍之問題，導致受訪者在推介就業時經常會以求職者就近的工作機會為主。

托兒安置部份，家庭如有符合低收入戶或特殊狀況，如急難救助等申請條件，政府會給予協助以及安置，但對於外籍以及家暴婦女的雙重身分並沒有給予特別的協助。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

而在面臨求職困難方面，外埔地區工廠的廠商，大致反映不喜歡雇用外籍配偶最主要之原因為不識字。廠商認為雖然語言上能夠溝通，但看不懂中文還是會產生困擾。以至於受訪者以介紹傳統產業型的工作為主，如製作皮包、養護中心等只需體力而不需要使用到文字的工作。

在創業部分，受訪者目前只遇到詢問階段並提供婚姻移民者如微型創業等貸款的管道，但多數只是小型創業如小吃攤或檳榔攤，所以不太需要使用微型創業等管道來貸款借錢。

(二)請問您提供與就業、創業相關的服務內涵為何？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？婚姻移民對就業服務措施與相關法令制度又有怎樣的看法或意見？

提供就業、創業相關的服務內涵為：尋找就業機會、提供就業訊息(告知在地就業機會)以及就業媒合三部份。

大致上會先了解她們的需求再配合能力去做推介，通常她們的專業能力較低且多從事勞動工作，外籍配偶大多不計較薪資高低，但就業服務中心所推介的工作最基本會符合勞動基準法最低勞動條件，如果沒有符合勞動基準法之標準就屬朋友之間的推介，並不會登入就業服務系統。而對於不識字的外籍配偶，受訪者會需要幫忙解說資料內容以及協助填寫求職登記表，對於這些外籍移民求職者如果與就業相關之需求，受訪者就一定協助，如陪同面試或預先聯繫雇主，甚至於沒有交通工具受訪者也會陪同她們過去。在協助婚姻移民的經驗中受訪者認為雇主會因為對於自己的信任，使其增加僱用外籍配偶機率的具體效果。

婚姻移民對於就業服務措施的瞭解僅止於提供就業機會管道，而這部份甚至大過對相關法令制度的了解，換言之，外籍配偶對於相關的法令制度多數為不了解。以受訪者的經驗來說，大陸籍配偶為弱勢的很少，一般嫁來台灣的大陸籍配偶多為家庭主婦，不需要上班，外籍配偶中弱勢者多為越南籍與印尼籍配偶。婚姻移民者不會要求工作



一定要符合法令制度，她們認為只要有工作就可以，對相關的法令制度並沒有意見，反倒是受訪者會特別在意是否符合勞動基準法的部份。配合加班部分，受訪者會事先詢問與溝通可否從事加班，並且一定會給予加班費。而外籍配偶換工作的原因，大致上是因為環境待久了會厭倦或是希望有更好的薪資，並且會回頭尋求受訪者再次介紹工作。

(三)常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。依您的觀察，這些限制對婚姻移民的就業與勞動權益保障產生哪些影響？

勞動部在 98 年修法，放寬新移民的工作限制後，基本上就沒有任何限制的問題。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？

這些新住民大多皆是年輕有體力、適應能力強、能吃苦耐勞、態度敬業、也可以加班是她們最主要的優勢，實際上只差在新住民不識字。

(五)從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

受訪者表示，最大需求主要還是以在當地開設識字課程，如果外籍配偶識字率提高相對的工作選擇亦可有較多的選擇。如外埔地區長青學苑其實可以提供婚姻移民者一個學習識字的空間，使外籍配偶有一個識字的機會。但受訪者亦擔心婚姻移民者家人的觀念如果屬於封閉型外籍配偶能識字的機會就會減少，因為會怕她們與外界接觸進而被帶壞或跑走。

## 二、背景資料

(一)請問您服務的單位為何？年資大概多久？

服務單為中彰投區就業服務中心外埔區，年資約七年。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

(二)您大致簡述您擔任的職務以及工作內容？

所擔任的職務：就業服務站外展人員

工作內容：尋找就業機會、提供就業訊息(告知在地就業機會)以及就業媒合三個部份。在就業媒合流程上，先從了解婚姻移民者的工作需求並配合能力去做推介，推介之工作一定符合勞動基準法之最低勞動條件。而對於不識字的婚姻移民者，受訪者就需要幫忙解說資料內容以及協助填寫求職登記表，如果外籍配偶在求職部份有進一步地要求，如不知道路、沒有交通工具或是害怕獨自面試，受訪者亦陪同至面試場所或預先聯繫雇主，甚至陪同面試。

訪談紀錄（十八）（企南B-3）

受訪單位：企業雇主與管理人員

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/07/05 上午 10：30 — 11：10

訪談地點：台南市安南區開安路63巷31號

訪談摘要：

一、聘雇經驗

(一)請您談談聘僱婚姻移民的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民的動機？是否會因為婚姻移民有沒有「身分證」而有差異？您聘僱的婚姻移民員工的工作情形與工作表現大致如何？可否請您談談有哪些特殊之處？

受訪者認為求職者符合求職條件無論國籍人種皆予以聘僱，在持有身分證問題上，受訪者表示婚姻移民必須持有身分證才能替婚姻移民加保勞健保，爾後經由受訪者提醒，瞭解現今婚姻移民只須持有居留證即可雇用，表示婚姻移民者口語表達能力必須能與人簡易溝通的程度，因為現場許多機器設備若無法與外籍配偶溝通便無法預防意外發生可能性。在婚姻移民的工作表現中，受訪者表示與本國勞工的工作表現狀況差異不大，認為與工作表現與國籍無關為勞工個人行為，並提到過去企業雖雇用過一些婚姻移民但比例不高。

(二)請問貴公司對婚姻移民員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？

在您的經驗中，婚姻移民在職場中是否容易出現那些問題？會不會需要一些額外的協助？

在就業上，受訪者認為婚姻移民與本國勞工相同大多已經台灣化，並不會因外籍配偶國籍不同而安排不同工作。

(三)您未來的聘僱規劃大致為何？您是否還是會持續聘僱婚姻移民作為員工？可否談您的員工聘僱規劃有那些因素考量？

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

受訪者表示婚姻移民者符合求職條件皆予以聘僱但在語言表達上希望他們能達到簡易溝通的程度。

(四)在您的聘僱經驗中，請問您是否遇過工作表現優異的婚姻移民員工？您認為婚姻移民在就業與創業中是否具有特別的優勢與劣勢？如果有，請問那些優勢與劣勢內涵大致為何？

受訪者認為婚姻移民在工作職場配合度高，且因為經濟需求關係，除家庭因素或孩童照顧問題無法配合加班外，大部分時間皆非常願意配合加班。受訪者表示本國勞工與婚姻移民相比，本國勞工在求職時眼高手低非常在意工資並且不願意加班，而婚姻移民者在求職心態上反而認為先擁有工作後再要求薪資，希望以自身的工作表現換取適當的報酬。另外，許多本國籍勞工被雇主錄取後反悔，導致經營者在人事安排上產生問題，而外籍配偶在這方面非常遵守信用。

(五)請問您在聘僱婚姻移民員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎助？措施與方案包括：領取僱用獎助？再使用相關制度措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

受訪者表示使用過僱用獎助計畫，對象主要為負擔家計者，獎助時間長達一年。並提到原先沒有這一方面的資訊，由就業服務人員介紹得知，認為可以節省人事成本開銷，但並不會因為此項獎助方案而雇用不合適的求職者，主要還是依照所開出的人才條件作為篩選。對於政府的建議，受訪者表示勞健保的漲幅過大企業成本增加且市場環境惡劣使得雇主負擔太大。

## 二、背景資料

請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵？貴公司經營的模式類型等？

## 附錄一 訪談紀錄

服務單位為名祥塑膠成型有限公司，公司主要以製造包裝材料為主，服務內容包括品質檢驗、包裝製造與操作機台。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（十九）（就南A-5）

受訪單位：一線服務提供者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/5/27 下午 00：00 — 0：00

訪談地點：雲嘉南區就業服務中心

訪談摘要：

### 一、服務經驗

（一）請問您提供就業或創業服務的婚姻移民之類型為何？是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？另外，能否請您說看看您協助的婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？

受訪者服務的婚姻移民大致上分為大陸、越南以及菲律賓這三個國家，沒有遇過泰國籍的外籍配偶，泰國籍一般是引進外籍勞工，我國大部份皆是娶菲律賓籍與越南籍的配偶，大部分的越南籍配偶以及印尼籍的配偶是透過婚姻仲介來台，受訪者表示之前有認識一位菲律賓籍人士，她是在台灣工作後認識現在的老公才結婚，另一位是台幹到大陸去工作而認識到大陸籍配偶婚後將她帶回台灣生活。

在特定類型的婚姻移民中越南籍的配偶尋求單位協助比較多，可能原因是因為嫁至台灣外籍配偶中屬越南籍人口比例較他國高。而越南籍與菲律賓籍的外籍配偶她們可能不認得中文字，以至於她們根本無法外出找工作甚至是抵達面試的點，所以會需要單位陪同面試；而中國大陸的部份因為兩國語言相通，所以通常中國籍配偶不需要透過單位服務她們自己就可以找到工作。

外籍配偶大致上是透過家扶基金會、伊甸基金會、當地的里長或是移民署透過就業服務站的網路介紹過來的。里長與移民署的部分，受訪者表示她們會主動拜訪，如詢問附近的里長是否有需要服務的民眾，通常里長會熱心幫忙介紹外籍配偶，所以就業服務站外展人員是屬於主動的一個服務。

婚姻移民在就業與創業上的需求與困難部分，外籍新娘嫁到台灣後有些家庭幾乎是將她們關在家裡不讓她們外出，其實外籍新娘年輕、體力好、喜歡加班、配合度又好，在就業上幾乎是沒有困難，但如果家人出面阻撓就會形成外籍配偶求職時最大的困難。如家人不讓她們外出工作或是不同意他們到男性較多的工作場所去工作。受訪者表示自己曾遇過一位菲律賓籍配偶來台將近十多年卻沒有身分證，那位外籍配偶告訴受訪者「丈夫跟她說沒有申辦身分證沒關係」，受訪者認為外籍配偶的丈夫可能是擔心太太取得身分證後會比較自由，進而產生不安全感怕太太會離開他。因為假設如果太太在沒有身分證的情況下，雙方離婚外籍配偶就一定要回國，而那些外籍配偶來台最大的原因就是希望可以在台灣賺錢貼補自己的家人。一般來說，都是幫外籍配偶找作業員的工作居多，因為她們在中文字上是有些是有限制，有些外籍配偶可能只會阿拉伯數字，但作業員有時候還是需要寫報表類文件，所以大部份是作業員和包裝員這一類型的工作機會比較多。

(二)請問您提供與就業、創業相關的服務內涵為何？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？婚姻移民對就業服務措施與相關法令制度又有怎樣的看法或意見？

受訪者表示推介就業服務的循環很快，一天可能會服務好幾位求職者，服務內容大致上第一次來的求職者我們會先做深度的晤談，時間可能長達半個小時至一小時，事先了解她們的家庭背景、是否可以配合加班、具備何種工作能力，需要基礎的了解外籍配偶她的限制在哪裡。比如說她們不能配合加班，是因為要先托兒或托老才能找工作，或是家裡有長輩需要照顧等等的問題。但如果碰到要托老的問題時，就要先看求職者希望工作的型態，如果說她想做家庭代工就可以幫忙尋找非典型的工作，但假設她還是希望找正職的工作，那她可能會請人幫忙照顧長輩幾個小時然後她做幾個小時。

托兒的部份，可以讓外籍配偶明確地知道可以工作的時間，但如果沒有辦法托兒的話就只能從事非典型的工作，其實有許多非典型的

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

工作是可以允許外籍配偶帶小朋友一起做的。比如是在家裡做家庭代工或是到工廠做寄件工作，而有些寄件工作工廠是比較安全。如沒有機械的工廠。但是因為它是屬於非典型的工作型態，所以雇主是不用負擔她們的勞、健保的部份，通常外籍配偶健保可以搭配在配偶的名下或是到區公所辦理所以外籍配偶在健保的部分是一定有保障的。

(三)常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。依您的觀察，這些限制對婚姻移民的就業與勞動權益保障產生哪些影響？

受訪者表示目前以消除此項問題。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？

外籍配偶在職場上配合度非常高，因為他們需要賺錢回家貼補家用，以至於她們很喜歡加班，比起台灣二度就業婦女來說年紀也比較輕，動作相較於台灣二度就業婦女也來的快。大陸籍配偶的部分受訪者表示之前有服務過一位大陸籍配偶就業，但她每年都要回大陸兩次一次要停留兩個月，所以她一年就需要換許多工作，但是那位大陸籍配偶也不在乎，因為她的經濟能力還不錯只是需要打發時間，所以她就一直不斷換工作。

而越南籍配偶最勤勞，受訪者推測可能因為他們是母系社會的關係，所以她們的責任感較其他國家的高，雇主對她們的稱讚像是乖巧、配合度高以及動作快。大陸籍的配偶就會跟雇主討價還價，雖然要求符合勞動基準法的規定是沒有問題，但在面試時中小型企業雇主聽到這些內容會對求職者的工作態度大打折扣，如有時候是求職者本身無法適應工作而自行辭職，但求職者卻要領取薪水這種舉動會導致雇主認為求職者的付出根本與薪資無法成正比。

(五)從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚



姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

目前針對外籍配偶方案分為兩項：第一是職場學習再適應計畫，二為長期失業者雇用獎助。職場學習再適應計畫它雖然並非只針對外籍配偶，但它包含了 16 種對象而外籍配偶包含在其中，一般求職者是無法使用。外籍配偶使用此計畫至企業實習三個月，勞動部即補助雇主雇用外籍配偶三個月的薪資及管理費，三個月後外籍配偶已熟悉工作內容，雇主繼續雇用之意願亦提高。

而雇用獎助是針對大概有九種特殊身分類型的求職者如：身心障礙、中高齡、更生人、獨立付擔家計者、特殊際遇家暴者，但這項計畫必須要經過外展人員的評估標準，因為每個外配的能力都不同，必須針對那些能力不足或急需工作者，才會去使用。補助金額沒有職場學習再適應計畫多但補助時間長達一年。此外，許多外籍配偶晚上會去上國小的識字班，但是有些家庭的情況根本無法允許外籍配偶晚上出來學習，可能是需要照顧長者、帶小孩等等，甚至有些家庭根本不願意讓外籍配偶出門。

## 二、背景資料

(一)請問您服務的單位為何？年資大概多久？

服務單位為雲嘉南區就業服務中心，年資大約四年多。

(二)您大致簡述您擔任的職務以及工作內容？

就業服務外展人員，工作內容為與就業服務大致相同，辦理求職求才登記、徵才活動、宣傳活動，外展人員服務因轄區劃分，而受訪者前服務單位為安南區，現已調至北區三年多。外展人員如同一個活動式就業服務站，服務的民眾大多為缺乏自信或行動不便無法到就業服務站求職的民眾，外展人員必須採取主動的方式來開發那些潛在的求職者。

開發潛在求職者部分，訪者表示每個月會到不同的里來拜訪里長並宣傳活動，在安南區時適用廣播的方式宣傳；因為現在服務地區為

### 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

市區，宣傳方式改為發求職傳單吸引求職者參加宣導活動，民眾參加活動時外展人員即可提供職缺資料、介紹工作幫助民眾求職。廠商開發的部份，受訪者藉由報紙徵才廣告了解廠商人才需求如所需能力與技術等，並主動推介合適人選。受訪者提到現今仍有許多公司不清楚外展人員可提供及挖角人才就業，主動介紹求職者致企業可以慢慢對就業服務站建立信心。

訪談紀錄（二十）（企桃B-1）

受訪單位：企業雇主與管理人員

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/7/8 上午 11：30 — 12：30

訪談地點：新屋鄉頭洲村 8 鄰快速路 6 段 638 號

訪談摘要：

一、聘雇經驗

(一)請您談談聘僱婚姻移民的相關經驗，包括：決定聘僱婚姻移民的動機?是否會因為婚姻移民有沒有「身分證」而有差異?您聘僱的婚姻移民員工的工作情形與工作表現大致如何?可否請您談談有哪些特殊之處?

決定聘僱婚姻移民的動機，受訪者表示須符合兩項需求就會聘僱外籍配偶，首先，確定公司有增添人員的需求，外籍配偶須符合公司所開出求才條件，例如職缺與班別，外籍配偶必須能夠配合輪日班與夜班並且還要可以加班。第二，看重外籍配偶的工作態度、配合度以及外籍配偶個人能適應工作環境。第三，外籍配偶中文程度具備簡易的聽、說、讀、寫的部份，必須具有基礎的溝通能力與填寫工作現場的生產日報，如果外籍配偶的中文程度不足以溝通時，對受訪者而言在雇用上會有考量。

通常在面試時會直接給予外籍配偶填寫應徵履歷表，能自行填寫七成左右，如填寫自己的姓名、電話、地址等等中文程度就已足夠，不會特別對外籍配偶做中文程度的測驗。據受訪者提到，因為部分外籍配偶告知嫁來台灣時曾就讀台灣小學或國小識字班，甚至求職者已有過類似的工作經驗，而具有工作經驗者尤佳亦可加快面試速度。另外，公司中其他的外籍配偶希望可以介紹朋友前來應徵，會主動詢問受訪者公司聘僱的基本門檻或條件，而受訪者亦是告訴外籍配偶前兩項的要求。如外籍配偶皆符合前三項的要求原則上就予以聘用，並不會要求外籍配偶是否領有身分證，只須持有居留證或工作證即可。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

因為公司屬於金屬精密機械加工需要一些技術，對於婚姻移民員工工作安排由基礎且容易的工作著手，如公司生產產品必須處理毛邊，外籍配偶從磨毛邊、修整毛邊等較簡單的工作內容開始切入，然後慢慢地漸進，若動作靈巧且反應夠快者，將針對女性員工安排適當的工作或是製程。在熟悉工作的過程中通常由班組長或先進同事來帶領她們熟悉工作內容，大部分是由同鄉的外籍配偶來教導，因為語言相同容易溝通，使得進入的員工更能駕輕就熟，而目前公司所聘僱的外籍配偶國籍分為印尼、菲律賓、越南以及中國大陸四個國籍。

(二)請問貴公司對婚姻移民員工有沒有特別指派的職務與工作內涵？在您的經驗中，婚姻移民在職場中是否容易出現那些問題？會不會需要一些額外的協助？

婚姻移民者在公司主要安排在生產線與品質管理部門，對於婚姻移民員工工作安排，由外籍配偶比較容易切入的工作著手，公司通常由外籍配偶教育程度進行職務分配，如教育程度較高者，安排她們至品質管理部門(QC)，而大陸籍配偶與我國屬同文也會安排至品質管理部門；教育程度低亦或識字能力為小學程度者，則暫時安排至工廠現場，從基礎做起累積經驗再轉換至機台操作，而操作機台本身需具備專業技能，必須從基礎的地方開始學習應用上才能駕輕就熟，而現場組長會監督婚姻移民者工作態度與學習能力。

就企業主的角度觀察，婚姻移民在職場中容易出現的問題有四：其一，將情感糾紛帶進公司，外籍配偶嫁來台灣與丈夫沒有感情基礎，許多外籍配偶必須承擔家庭照顧與負擔家計的責任，先生亦屬於弱勢因而特別顧慮婚姻移民者在公司的交友狀況，較為激進者甚至到公司興師問罪認為公司教壞妻子。而越南籍配偶文化傳統上為母性社會與先生相處時較為強勢，以至於溝通相處上經常發生摩擦牽連到公司。其二，許多東南亞國家與大陸籍配偶經常在一年中向公司請一次長假，尤其在寒暑假或過年期間人數最多，她們希望回母國探訪家人，如在寒暑假孩子剛好也在放假會希望帶著孩子回家與家人相處。

其三，婚姻移民文化背景不同其待人接物的互動也有所不同，大陸籍配偶自我本位、戒心高、說話豪爽不帶修飾；而越南與印尼配偶與人互動良好、說話圓融較快融入組織團體中。最後，工廠現場以師徒制為教育訓練政策，而一位六年年資的越南籍配偶因焦慮害怕被新人取代，在指導新人時態度敷衍且強硬時經產生出許多糾紛，但機台操作需要兩人輪流因此造成主管行政上不便。而此時就需要與當事者懇談，詢問教導新人時是否遭遇到困難，假設後續問題仍繼續存在就必須由組長介入協調，暫由組長教導新人而不是由他繼續帶領新人，才能避免將錯誤的表達方式傳承給下一個員工，依此循環，便會導致員工後續仍有糾紛產生。

(三)您未來的聘僱規劃大致為何?您是否還是會持續聘僱婚姻移民作為員工?可否談您的員工聘僱規劃有那些因素考量?

受訪者表示聘僱員工以符合職缺需求之求職者為優先考量職缺，而國籍與人種並非優先考量。然，雇主對於使用婚姻移民者非常支持，並鼓勵同事間介紹婚姻移民者前來公司就職，認為其態度、穩定性高與成品產出品質良好，且希望賺取較高的薪資非常願意配合加班，受訪者並提到婚姻移民者若是在公司持續工作達半年者，穩定度高。

(四)在您的聘僱經驗中，請問您是否遇過工作表現優異的婚姻移民員工?您認為婚姻移民在就業與創業中是否具有特別的優勢與劣勢?如果有，請問那些優勢與劣勢內涵大致為何?

受訪者提到，公司所聘用的印尼籍配偶最高教育程度為大學，大陸籍配偶因為本身與我國屬同文化所以兩者皆安置品質管理部門，則如越南籍配偶中文識字率大部份為小學程度，必須由工廠現場工作做起。而菲律賓籍英文程度很好，受訪者表示廠裡一位大學畢業的菲律賓籍勞工，就是在就業服務站現場招募面試的求職者，當初最主要是希望招募一些可以配合輪班的員工，但這位菲律賓籍配偶卻無法配合輪班，但因為受訪者覺得求職者能力不錯而暫且留用與主管稟報，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

而後再次面試時主管發現這位菲律賓籍配偶能力不錯就當場錄用，在試用階段發現那位外籍配偶做事非常仔細、工作態度良好、手腳又靈敏，之後就允許這位外籍配偶不需要輪班但這僅是少數人，除了一些特殊員工會跟用人單位主管做再次的確認外，絕大多數公司仍是希望員工能夠配合公司輪班或定期晚班的方式。

(五)請問您在聘僱婚姻移民員工的經驗中，是否曾經使用過政府提供的相關獎助措施與方案，包括：領取僱用獎助？再使用相關制度措施時，您的經驗為何？您認為這些制度措施對促進婚姻移民就業是否有實質幫助？對於政府針對婚姻移民提供的就業促進措施，您有沒有什麼看法？

受訪者表示在招募員工時經常會參與職訓中心與各個就業服務站所舉辦的活動，通常外籍配偶前來面試的比例亦不算低，受訪者認為外籍配偶前來面試主要原因有二，其一為剛好看到現場有就業徵才機會，所以就直接到適合的攤位應徵；其二為地緣關係，因為外籍配偶上下班使用的交通工具為摩托車，所希望工作地點能夠離家近縮短路程，也許他們剛好住在公司附近譬如楊梅、新屋或是平鎮，而剛好公司開出的職缺要求符合外籍配偶的需求，因每一個外籍配偶的需求皆不一樣，如有些外籍配偶希望一天工作時數可達 12 小時、8 小時並配合加班或有些外籍配偶希望周休二日，以至於各個外配的狀況不盡相同，如果供給與需求形成交集就有機會聘僱到求職者。

另外，因外籍配偶本身中文程度低資訊接收較為封閉且缺乏，所以不擅長使用就業服務站的這些資源，除非機緣巧合下認識到就業服務站，否則幾乎經由他人介紹。受訪者認為，政府許多政策與措施宣導不足以至於都是由接收訊息者使用，而沒接收到訊息者永遠不清楚政府的政策措施，台灣人如此，婚姻移民者更是無從得知。另外從企業主角度，政府同樣對於資方的訊息宣導不足，需由資方主動聯繫就業服務站取得資訊，又或者政府所提供的資訊非資方所需要的，兩者間供需並無一致，導致就業資訊產生斷層，若能成立一個外籍配偶就

業服務中心，亦可彌補之間的落差，在徵才求職的供需上達到平衡。再者，需加強外籍配偶的中文能力，否則無法改變婚姻移民者為勞動市場上弱勢地位，對於外籍配偶中文程度要求，許多企業主一致強調須具備基本文書及溝通對話的能力。

最後，受訪者提出公司在聘僱員工時並不會因國籍而有所選擇是以符合條件為主，並表示新進的婚姻移民者薪資與本籍勞工一致，在權益、基本工資、待遇、福利皆是同等。而對於所謂的外籍配偶獎勵必須是符合特定身分者，而並非所有的外籍配偶皆符合資格，且政府沒有特別強調，雇主聘僱外籍配偶會給予獎勵這方面的訊息，故沒有特別去申請。但在聘僱婚姻移民者獲得獎助視為錦上添花效果，以公司角度而言，人力資源部門為花錢的部門，如果能夠申請政府的獎助對人資人員是一項績效。

## 二、背景資料

(一)請您稍微介紹您服務的公司單位，包括：貴公司提供哪些商品或服務內涵?貴公司經營的模式類型等

受訪者表示公司屬於金屬精密機械加工，公司主要產品分為三部份：第一部份為汽車零組件，例如安全氣囊或傳動軸這一類的零組件。第二部分為工業儀表零組件，例如法蘭、半導體設備的零組件。第三部份為航太，飛機的零組件皆是屬於精密機械的零組件。其他部份如綠色能源、醫療則非公司主要生產之產品。

(二)請您簡述您的職務內容以及服務年資?

受訪者兩人皆是人力資源部門，一位為人力資源部門副總，而另一位負責招募及考績評核。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### 訪談紀錄（二十一）（香桃A-3）

受訪單位：服務使用者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/5/27 下午 00：00 — 0：00

訪談地點：桃竹苗區就業服務中心

訪談摘要：

#### 一、職場經驗

(一)請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場?工作經驗?包括：做過哪些工作?薪資待遇如何?雇主是否有幫您投保勞健保以及是否有遵守勞基法相關規定?

受訪者在香港從事行政秘書之職務，來台灣時月薪折合台幣大約七萬元，而到台灣後並沒有耽擱太久即開始工作，先後從事許多工作但一直以來皆擔任行政秘書。如在中壢某間貿易公司，工作內容除秘書應處理事項外，主要為聯繫外國廠商。而另一間公司主要生產 LED，當時雖然它算是產業中規模較小之企業，但因為屬於大集團旗下的子公司而投遞履歷，受訪者原先應徵行政秘書之職務，但因為人事調動之關係轉而到管理部門工作，工作內容多元如上法院協助雇主處理強制執行的事物、處理雇主的個人稅務等。

(二)在台灣的工作經驗中，請問您經歷過哪些困難或遭遇哪些歧視?針對這些困難或歧視，您都如何因應處理?請問您是否尋求政府單位或民間團體的協助?

剛到台灣因不會開車以至於在求職過程中遭到限制，因此受訪者考取汽機車駕照。並因家庭因素希望擁有一份能兼顧孩童照顧且上下班時間能固定的工作，卻因為良好的學、經歷背景導致求職四處碰壁，雇主皆認為受訪者屈就於此而不錄取她，受訪者認為工作量與薪水是相對的，如到較好的公司工作工作量相對提高因而無法滿足自己的需求。



在台灣的職場上面，同事之間態度友善，不曾發生歧視的情況或是讓人不舒服的感覺。但身為行政秘書在會議進行中主管使用台語報告，而受訪者對於台語不熟悉導致無法完成紀錄，會議過後會去請教主管，而主管們也都願意教導，這也促成受訪者立志要學好台語。另外，在歧視的部分受訪者認為相較於其他國籍的婚姻移民自己非常幸運，如在剛取得居留證時，必須定期到警察局報到確定居住地方，而大多警察認為受訪者為大陸籍配偶以至於口氣與態度較為隨便，但受訪者拿出英國海外護照時，警察看到護照上的英文，態度就顯得較為客氣。受訪者並提出在管理局申辦文件時，發現櫃檯人員在服務態度上顯得不盡相同。

準確說來，台灣人對於來自不同國家得態度、制度、對待方式都不一樣。

(三)請問您目前是否有工作？若有，您對目前工作是否滿意？對於未來職涯發展，您有怎樣的規劃或期待？也請您說說看您在就業上的優勢與劣勢？若沒有，請問您是否想要工作？是否已經在找工作？

受訪者目前待業約十個月，認為現今就業環境不好正值大學畢業季，並認為自己屆齡三十五歲使得許多企業主無法將受訪者歸類於何種職務條件上，呈現高不成低不就之情況，以至於目前仍然失業之情況。

另，受訪者表示，自己的優勢在於英文程度高、主動學習以及活潑外向。如先前的工作內容須要上法院協助雇主處理強制執行的事物，在工作當中需要運用一些台灣的法律。而面對不熟悉的領域受訪者皆抱持著主動學習的心態、遇到不懂的問題會自己主動找答案，對任何事務皆抱持著放開胸懷的心態。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢可以在職場上發揮？

以地域文化不同，優勢及特質就不盡相同，受訪者提到越南籍配

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

偶利用自身優勢創業越南料理。

### 二、服務使用

(一)請問您是否有使用過政府與民間團體針對婚姻移民提供的就業與創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的就業與創業是否有幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到甚麼困難？

受訪者提到曾經思考過自行創業開設港式點心料理，因受訪者哥哥在香港擔任茶餐廳的點心師傅，經驗已有二十多年，而後因為中壢地區店面租金高於預期金額，並且受訪者認為尋找合適店面重要，而尋找好房東也非常重要。而後毒澱粉事件越演越烈，對希望開設港式點心料理而言是極大的打擊，尤其港式點心處處需使用麵粉。站在消費者的立場，這些相關的驗證報告仍保留懷疑的態度，即使政府保證亦難以令人信服。

而在使用過政府提供的創業協助部分，受訪者曾考慮過微型創業鳳凰計劃，雖說政府有輔助創業，但受訪者先生認為程序過多。好比說創業需要營業要滿七年，這其中不能自行結束創業，否則必須馬上退還政府補助的資金。另外談到貸款，從審視店面開始，受訪者發現免租期期限很短，當確認店面後其實已經注入許多金錢，後續即使擁有政府給予的一筆貸款其實幫助不大。而這當中有許多遊戲規則使受訪者感到在創業之中受到限制。

(二)對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者表示，政府需要落實於勞工階層的政策執行，尤其在繳稅的部分。之前在擔任秘書期間碰到很多金字塔頂端的企業雇主，受訪者心裡就會想到為什麼在台灣富有階層會無法流動，以香港來說若是努力付出力爭向上是有機會可達到富有階層，但那是因為香港有良好的稅務配套措施。台灣在繳納稅金上與香港相比，受訪者現今在台灣

所繳的稅金比在香港單身時所繳納的稅金高，但薪資所得卻沒有比香港多甚至於在台灣領到最高薪資也只是在香港的一半。

### 三、背景資料

(一)請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？是否有特殊的專長與技能？如果有，請說說看是怎樣的專長技能？在您的經驗中，您認為這些個人背景對您的就業與創業狀況是否有關連？關聯為何？

從香港到台灣至今十年，並領有台灣身分證，除了地方方言(台語、客家話)說得不是很順口，就中文來說屬同文並無溝通上之障礙。留學加拿大主修商業管理，其特殊專長與技能因在國外研修商業管理以至於英文程度高且具有商業管理知識，在就業經驗中皆是從事商業管理之職務，且因為外語能力優異獲得更好的就業機會。但因為家庭因素使得受訪者求職上受到限制，反而因為亮眼的學、經歷在求職時屢次遭到拒絕。

(二)請問您的婚姻與家庭狀況大致為何？夫家對您外出工作的態度為何？您在家裡是否需要負擔特定的家務？需要照料哪些家庭成員的生活起居？能否請您說說看這些經驗對您就業與創業狀況的影響？

受訪者嫁至台灣已 10 年，育有兩子一位今年入小學另一位則是小班，與先生在加拿大求學時認識，然後先生回台灣當兵而受訪者回香港工作，等先生服役完結婚，婚後沒有與公婆同住家庭模式為小家庭，受訪者認為將家計負擔全權交由丈夫承擔壓力過於沉重，亦希望可以外出工作並積極尋職當中。但婆婆卻希望受訪者花時間陪伴在孩子的成長過程，而今孩童照顧問題因上學而達到舒緩之情況，但因為須配合孩童的家庭照顧導致受訪者在求職工程中受到限制。先生對於受訪者外出工作並不表態因以受訪者內心意願為主，但仍希望受訪者可以尋找工作壓力較為輕鬆且工時固定的工作，使得家庭與工作雙雙平衡。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### 訪談紀錄（二十二）（就桃A-3）

受訪單位：一線服務提供者

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/7/8 下午 09：00 — 10：00

訪談地點：桃竹苗區就業服務中心

訪談摘要：

#### 一、服務經驗

(一)請問您提供就業或創業服務的婚姻移民之類型為何？是否有哪些特定類型的婚姻移民傾向尋求貴單位的協助？她們多是透過哪些管道知曉貴單位有在提供相關協助？另外，能否請您說看看您協助的婚姻移民多面對哪些就業、創業的需求與困難？

受訪者服務的婚姻移民大致上分為中國大陸、印尼、越南與泰國四種國籍，其中以越南籍為多數，中國大陸籍次之，泰國籍配偶為早期的婚姻移民所以在人數較少。受訪者推測在外籍配偶中越南籍配偶比例較高是因為越南初期背景是戰亂，所以認為台灣屬先進且具有經濟發展之國家，認為台灣的經濟環境富裕，而亦等同於所有到越南來娶她們的台灣國民經濟水準皆一樣高。一般來說，外籍配偶中也有相愛後一起回台灣但層次不同，如果是透過經濟型買賣式婚姻，如越南籍配偶在嫁來台灣前大多會事先協商需寄錢回越南補貼家用。

經濟型買賣式婚姻分為兩種情況，首先，是被家人禁足，因為家庭較為保守所以外籍配偶在行動上會有所限制；而另一種情況是，因為外籍配偶嫁來台灣時先生本身就是弱勢，甚至有的酗酒不願意工作，丈夫希望配偶外出工作賺錢養家，先生美其名是在家中照顧孩子，但實際上是婆婆協助而先生就待在家裡無所事事。受訪者表示曾經遇過一位越南籍大學畢業生嫁來台灣，當時是來領取失業給付在推介外籍配偶時，外籍配偶要求要做夜班因為工資較高，因為家裡的經濟需要依靠她每個月至少需要兩萬七千元以上，而此絕非單一事件。或許少數嫁到台灣來的外籍配偶能遇到善待她的家庭，外籍配偶回鄉時父母

親也許會在村莊裡面大肆炫耀女兒嫁過去很好，以至於希望嫁至台灣的越南籍配偶產生一種迷思與誤認。而現在的法律政策是外籍配偶持有居留證就可以在台灣工作，所以她們會急迫的希望進入就業市場。

婚姻移民在就業與創業上的需求與困難部分，其實外籍配偶最大的困難是在於溝通閱讀，在與剛來台灣的外籍配偶交談時，她們沒有辦法清楚表達溝通內容，必須透過到已經在台灣居住的同鄉傳話，兩邊才能適切的溝通，否則就需要外展人員一問再問的方式才能了解她們的需求。外籍配偶進入職場後形成一個特殊的活動，她們會與同鄉不定期聚會，據受訪者觀察外籍配偶會在星期天一同上教會，越南籍配偶也是一樣會聚在中壢長江路上的一間教會，通常火車站前圓環也是她們聚會的地方，並且開設許多家鄉美食。

(二)請問您提供與就業、創業相關的服務內涵為何？在協助婚姻移民的經驗中，您觀察到哪些具體的效果？過程中是否遇到哪些問題？婚姻移民對就業服務措施與相關法令制度又有怎樣的看法或意見？

受訪者表示，在獎勵金的部分提升雇主雇用外籍配偶機會，在推介部分外籍配偶時受訪者會直接告知中小企業雇主外籍配偶本身是因為何種身分，雇用她滿一個月後就可領取或請領何種方案，例如雇用獎助方案、津貼等。受訪者先使用一般的方式向雇主推介求職者，但此求職者一直無法推介成功時，便會在下一次推介時主動事先告知求職者屬於何種國籍、可以使用何種獎助方案來推介、雇用滿多少時間就可以符合減免。像是雇用獎助分成許多種身分，補助金額分為一萬二、一萬、八千，但假設求職者又屬於中高齡者補助就屬於一萬兩千元的層級。

另外，透過就業服務站推介成功的外籍配偶皆享有勞健保，但受訪者表示自己服務過一位越南籍求職者，但因為那位外籍配偶需兼顧家庭而未被錄取，事後受訪者一直無法聯繫上那位外籍配偶，因為皆是在上班時間聯繫不上，受訪者推想此位外籍配偶已找到工作，聯繫上時得知此位外籍配偶已找到工作。但後來受訪者繼續查詢外籍配偶

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

就業後相關資訊，發現公司並沒有幫外籍配偶保勞健保，此後受訪者皆會建議所有求職者，不確定雇主是否幫自己加保勞、健保，可以到桃園縣勞保局辦事處申請，並注意自己加保狀況。

而另一種情況為受訪者幫忙一位求職者辦理急難救助時，發現外籍配偶前任雇主從薪資裡扣除保險費用卻沒有幫她辦理加保手續，因而向勞工局申訴，但政府對雇主卻沒有嚴加懲罰，只是要求雇主將扣除的費用交還。

(三)常聽到婚姻移民與相關團體抱怨政府在合法工作權或核發身分證的限制條件過於嚴苛，造成他們的就業障礙。依您的觀察，這些限制對婚姻移民的就業與勞動權益保障產生哪些影響？

受訪者表示目前已沒有這項問題。

(四)就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？

受訪者表示，大部分的雇主喜歡雇用越南籍配偶。由雇主的反應得知雇主認為越南籍外籍配偶做事認真、聽話且願意配合加班，只要有機會加班她們絕對配合，並且她們一旦發現公司時常加班賺的錢比較多就會口耳相傳一個帶一個進公司，甚至曾經有間中小企業的人資主管告訴受訪者不要再推介外籍求職者，人資主管表示公司裡十個生產線有六位是外籍勞工，他們自己會警覺到本國勞工的就業狀況是否被擠壓。台灣其實有許多雇主非常願意雇用本國勞工，但我國勞工本身不配合，且工作態度不積極。如今天工廠機器故障時雇主請員工做簡易維修，但本國勞工會認為機器故障並非自己份內的工作，是屬於機器維修工程師的工作而拒絕，但外籍員工態度卻不相同，外籍勞工認為機器停擺影響到自身收入，所以無論是外籍配偶或是外籍勞工他們皆願意嘗試維修。

而這是我國勞工所要思考的問題，不願意加班、態度不夠積極許多工作反而流失，如此惡性循環使的本國籍勞工的工作機會急速減少。

受訪者在推介求職者時會事先詢問廠商能否接受外籍配偶以避免廠商來回奔波，而大部分廠商通常不反對雇用外籍配偶尤其歡迎越南籍勞工，但卻點名不接受中國籍配偶。雇主認為中國籍配偶的特性為刁鑽強勢維護自身勞動權益，通常雇主得知推介大陸籍配偶皆不願意雇用，另提到印尼籍外籍配偶較為懶散，需雇主一個口令一個動作，不會主動詢問而是被動的等待雇主也較不願意雇用。

在職場上外籍配偶受歧視的部分，受訪者表達同事之間並沒有歧視的問題，只有在剛進入職場時在語言溝通時容易產生摩擦，受訪者認為歧視的問題跟公司本身的企業文化相關，服務的幾間公司有些隊員工較求好心切，但並不只針對外籍配偶連帶本國勞工也相同。所以外籍配偶如果覺得這間企業文化不錯，對待外籍勞工時不會給予異樣眼光的工作環境，如果往後公司有職缺時就會告知朋友口耳相傳，而這是受訪者所以發現她們在工作時會有的行為。所以外籍配偶在就業歧視這部分沒有太大問題。

(五)從一線服務提供者的角度來看，請問您對目前政府訂定的促進婚姻移民就業與創業的措施方案，有怎樣的看法與改進建議？

受訪者表示政府應該對雇主的部分要有些作為，具受訪者觀察中小企業相較於大企業而言較願意釋出工作機會給外籍配偶。亦可利用電視傳播媒體宣導讓外籍配偶進一步認識台灣，如潘麗麗主持的電視節目台灣媳婦，並且要求外籍配偶上台灣小學學習簡易的中文字。而中文字對大陸籍配偶不成問題他們本身主動學習，但對於越南籍與印尼籍的配偶相對較為堪慮，並非是越南籍與印尼籍配偶不願意學習，而是家人不願意讓她們外出學習怕配偶會因此逃跑，而那些害怕配偶跑走的家庭卻應該反省思考是否有善待自己的配偶。外籍配偶一個人離鄉背井千里迢迢來到台灣，遭受到不平等的對待卻沒地方傾吐，國情、民情、飲食風俗皆與母國不同，嫁到台灣來需融入家庭、接受台灣飲食，但卻很少人詢問她喜歡吃什麼，所以這是外籍配偶可以與同鄉的朋友相聚的時候，是一種解除思鄉的辦法，但家人卻是壓抑外籍

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

配偶的感情，是非常不尊重的作法。受訪者認為許多外籍配偶嫁至台灣來遭受非人的對待，所以希望政府不管用何種方式必須讓先生與外籍配偶兩人學習一些課程並加入宣導，協助丈夫去認識太太母國的文化與飲食，藉由學習來了解彼此並非一味的要求妻子配合而是互相了解互相理解。

### 二、背景資料

(一)請問您服務的單位為何？年資大概多久？

中壢就業服務站，年資約為七年。

(二)您大致簡述您擔任的職務以及工作內容？

受訪者所擔任的職務為業務輔導，工作內容為一案到底，一案到底的方案從 2012 年 10 月開始，受訪者為 2013 年一月份時接觸當時為支援性質，受訪者表示當初進入中壢就業服務站從事就業服務外展人員經驗已六年。受訪者表示在推介外籍配偶就業時，如果雇主需要的求職者人數過多通常會先針對自己手邊的外籍配偶推介，人數不夠時使用就業服務站裡 Office Communication System 的系統，系統類似於 MSN，同仁會將廠商的需求、國籍、工作內容與廠商姓名編號打進系統裡，同仁手邊如有合適的求職者人選就可推介出去，而績效則由推介成功者得，然而這項活動在同仁間是互相的，站在服務企業的立場使用此種方式可加快求職者取得工作的機會。



訪談紀錄（二十三）（創高C-6）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：鄭詩穎助理

訪談時間：2013/5/28 14：00—15：00

訪談地點：受訪者泰國小吃店內（高雄）

訪談摘要：

一、請問您來台灣多久？來自哪裡？是否拿到身分證？請問您的中文程度、教育程度如何？此外，請問夫家對您外出工作的態度為何？能否請您說看看這些經驗對您的就業與創業狀況的影響？

受訪者來自泰國，來台灣二十幾年，也拿到身分證了。受訪者有一個小孩，今年要升高中，大約十五歲。因為先生家暴的關係，受訪者現在已經和他離婚，雖然小孩的監護權是受訪者先生的，但目前是受訪者和小孩一起住在小吃店樓上。

受訪者經營這家小吃店大概兩年，雖然每一天都很累很辛苦，但看到小孩，受訪者的疲累就跑掉了，受訪者弟弟很乖、也會幫忙店裡，讓受訪者感到很欣慰，也是受訪者開店的重要支持。另外，雖然受訪者現在和先生離婚，但畢竟一個女人在外面生活，怕別人欺負，所以有的時候受訪者先生會騎車來露臉一下，讓別人看到說受訪者在這裡是有家庭依靠的。所以受訪者沒有讓別人知道受訪者離婚，也沒有透露說受訪者是和小孩住在小吃店樓上，為的是要保護自己。

二、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？而在台灣的工作經驗中，請問您曾否經歷過哪些困難經驗？針對這些困難經

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

驗，您都如何因應？

受訪者是泰國華僑，家裡環境還算可以，生活得還不錯，父母讓受訪者受教育到大學。因為有大學學歷，受訪者在泰國是當老師。後來中鋼在泰國開分公司，受訪者先生被派去工作，而又因為受訪者會泰文、中文、英文，所以去他們公司協助翻譯，因此認識了受訪者先生。兩人自相識結婚後，在泰國那邊生活五年。等公司穩定了，受訪者先生又被派回來，之後才回到台灣生活。

回台灣之後，受訪者先在楠梓加工出口區當翻譯，因為受訪者會中文、英文、泰文，越文也會一點點，所以對菲律賓外勞、泰國外勞、越南外勞都可以溝通。後來受訪者懷孕、生了小孩，婆婆說他不願意帶，所以受訪者就辭職，同時也做路邊攤小生意，補充一點收入。那個時候受訪者就一邊照顧小孩，一邊作家鄉菜小生意，後來又陸續受雇於別人經營的餐飲店幫忙，十幾年來都是在餐飲這一行。

三、請您談談您的創業經驗：為何會想要創業？如何選擇創業業別？創業業別之選擇和您之前的工作或生活經驗有什麼相關？對於自行創業，您的家人是否支持？在創業過程中，是否遇到什麼困難、有哪些印象特別深刻的經驗？

受訪者現在這間泰式小吃店經營了兩年，當時會出來創業主要是因為家庭因素。受訪者先生家是傳統的客家人家庭，他在工作方面很好，但是回到家庭，什麼事情都只聽媽媽的意見，就連薪水也都交給媽媽管，使得受訪者母子生活必須自己想辦法，後來又發生家暴問題，受訪者只好決定離開這個家。

離婚之後，受訪者一邊繼續在餐飲小吃店上班。後來有機會受訪者就去參加政府開的餐飲訓練課程，大概兩年多前，受訪者決定租這一棟房子，想要開小吃店，受訪者相信上帝一定會幫助她，就拿存的

一些錢開始籌備、經營泰式小吃店。大概一年多前，受訪者又從教會的姊妹那邊聽說政府有「創業鳳凰」，可以借錢貸款，當時受訪者就去貸款四十萬，繼續投入經營資金。前前後後，包括店裡裝潢、油漆、拉電線等等，總共投入在店裡的資金大約也有一百萬。開這家店也讓受訪者比較能好好照顧小孩。因為受訪者和小孩就住在樓上，所以受訪者兒子回來就直接到這邊，受訪者比較不會擔心；不像之前受訪者在小吃店上班，需要配合老闆，週六、週日常常也要工作，那時候，弟弟一個人在家受訪者就會很擔心。

而會選擇是餐飲業是因為，受訪者除了剛來台灣、短暫在加工出口區當翻譯那段時間外，其他時間，也就是生小孩之後，受訪者都一直專注在餐飲業。而且受訪者之前和婆婆住一起，他們是很傳統的客家人，因此磨練受訪者從不喜歡煮菜、煮飯，變成什麼都要做、什麼都會做，既會客家菜，也會泰國菜。

創業過程中遇到的困難很多。例如受訪者要做口味上的融合和突破，不然賣不出去，例如說，店面這邊以前外勞比較多時，單純的家鄉口味就可以賣得很好，因為泰國、越南、印尼、菲律賓人吃的都是差不多的口味。但現在這附近外勞比較少，台灣客人變得比較多，就要改良成台灣的口味，要比較清淡，才能讓台灣人吃得慣，但同時如果有泰國朋友來用餐，就會覺得味道不道地。

另外，因為受訪者沒有很雄厚的資金，常會怕資金會週轉不靈，開店開銷很多：水電費、員工薪水、材料費、房租、營業稅，每天都是左手進、右手出，有時剛剛好卡上貸款的還款期限，有時資金周轉不好會延後幾天還款，壓力很大。

此外，受訪者在招呼客人時也有遇過一些狀況，例如，有些長輩講台語受訪者聽不懂，他就說：「聽不懂還要賺我們的錢！」所以，受訪者僱用本地人協助受訪者與客人溝通，現在受訪者這間店中午請兩個人、晚上因為受訪者兒子會來幫忙所以只請一個人。受訪者有雇用

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

台灣人也有雇用越南人，雇人有雇人的問題，在管理上受訪者遇過不少難題。例如說，之前有經驗是：受訪者想說台灣員工中文比較好，就請台灣員工招呼客人，但是不知道是因為那個台灣員工反應比較慢還是因為怎樣，她一直沒辦法好好和客人互動，介紹菜單和勾選菜單上都有不斷犯錯。也有一些是作兩天就不作了，說很熱、很累。還有一個還跟受訪者發飆、罵受訪者說：「妳是從哪裡來阿？台灣是我們的土地，妳有什麼本事叫受訪者收桌子、叫受訪者洗碗？」遇到這種員工，受訪者會好好跟她說：「雖然受訪者是泰國人，但不管在那一塊土地，大家一起生活、工作，就要互相包容、照顧。」不過上面說的這些員工都是之前的狀況，現在僱用的人都還 OK，沒有太大的問題。

四、您對目前的事業經營是否滿意？您目前在職場的成就主要來自於哪些因素？對於未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的規劃與期待？就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可供其他婚姻移民仿效的？

受訪者在這裡作了兩年，其實兩年來連薪水都賺不太到。但受訪者相信，自己開店就像是種樹，不一定馬上開花結果，但之後會越來越好。

目前規劃部分，因為現在生意比較好的時段是中午和晚上，受訪者目前的目標是先把一樓穩定下來，兩年之後，受訪者想要把二樓整理起來、開放用餐。二樓最少可以排十桌，可以在用餐時段，多接待一些客人；不然中午客滿時受訪者都覺得很可惜，因為一個客人因為「客滿」無法用餐，就是「5、60元走了」。

受訪者自己觀察到婚姻移民的優勢是：忍耐、敢吃苦、不怕累。因為其從小就有鍛鍊，即使在家裡也是有在勞動，不像在台灣，有的時候父母太寵太疼，會讓小孩沒有辦法吃苦、或者沒有辦法去面對工

作中的挫折與不順利。例如說，受訪者在這邊雖然兩年都沒有拿到薪水，但受訪者會安慰自己：店裡能持續經營，有錢買筷子、桌子這些設備，就是受訪者的薪水。受訪者想，這樣的吃苦耐勞就是受訪者的優勢。

五、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者覺得台灣政府現在越來越照顧外配，和以前已經不一樣了。以前比較會認定婚姻移民是來台灣「賺錢寄回娘家的」，但現在卻是會「將心比心」地照顧婚姻移民。

政府資源部分，受訪者有去上創業課程、申請鳳凰貸款，之前也有上過餐飲訓練課程。受訪者很感謝台灣政府、鳳凰貸款、還有創業貸款課程的老師，他們提供給受訪者很大的協助。例如，受訪者在經營上如果遇到什麼問題，受訪者會打電話問創業貸款的老師，他們就會和受訪者分析：這個點要怎麼賣、要賣哪些商品比較好、定價策略又要怎麼定。又例如說，餐廳這些產品照片都是鳳凰幫的一位朋友幫忙照的，他只有收微薄的材料費，就幫受訪者照這麼美麗的圖片。照片讓受訪者介紹菜色起來比較方便，可以指圖片給客人看說：酸辣湯是什麼，和台灣的酸辣湯有什麼不一樣？打拋飯又是什麼？不然有的時候溝通、翻譯會有點困難。

而且因為受訪者是從外地來的，在台灣人生地不熟，很難借錢，還好有政府有這樣的資源，讓受訪者可以向政府借錢。不過受訪者也會擔心，受訪者貸款的金額是四十萬，目前還款一年，是適用優惠利率，受訪者會擔心優惠利率結束之後，銀行利息變高，受訪者有沒有辦法去承擔、順利還款，這部分還要再繼續加油。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

六、對於新移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有什麼看法？或者希望台灣政府能提供給怎樣的協助？

對於政府的建議，是希望可以將一些課程和活動排在週日。因為受訪者現在還是會收到政府辦活動或課程的通知簡訊，受訪者看到那些課程都好想去參加，但是如果排在平日受訪者就沒有辦法，店裡會走不開，希望可以排在禮拜天，讓受訪者有機會去參加。

訪談紀錄（二十四）（創北C-1）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：辛炳隆副教授、李映霖助理

訪談時間：2013/6/13 16：00—17：00

訪談地點：台北市松山區八德路四段91巷9號之滇之南餐廳

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自大陸雲南昆明，從十八歲一直到來台灣之前都在工作，約有二十年工作經驗，不過均為受雇工作，沒有實質創業經驗。之前受訪者在大陸的工作相當不錯，來台前的最後一份工作是在大陸保健食品公司作庫房管理職務。由於自十八歲起就一直在工作，故不習慣突然待在家做家務，因此來台後剛開始是跟著丈夫一起賣紅豆餅，但後來因為對警察頻繁的開單感到不勝其擾，遂興起出去打工的念頭。而受訪者之所以想要選擇自行創業開餐廳，原因在於早年受訪者約有十年時間曾在大陸從事餐飲業工作，擔任過前場服務員與收銀員，且本身對餐飲料理也相當感興趣，再加上其公公鼓勵其出去開餐飲店，也願意投資其開店做生意，因此受訪者便開始尋找店面，也去承德就業服務站尋求就服員的幫助。

受訪者曾聽從就服員建議前往中華職訓中心參加中餐烹調類訓練班，並希望結訓後可以考取丙級廚師證照，但接連

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

二次均未通過參訓前的面試，當下受訪者曾懷疑自己是否因為是陸配而未被錄取。所幸受訪者丈夫也有報名參訓並被錄取，且獲得丙級廚師證照，因此仍有開店的機會。之後受訪者再經就服員轉介到迪化街的新移民婦女服務中心，並插班參加廚娘培訓班，認識到一位授課老師，不僅在訓練期間從中學到非常多，開店之後也常向該位老師請教問題，舉凡雲南料理要如何更貼近台灣口味、如何取得相關食材以及調味經驗的提供等，受益非常大，後來受訪者也陸續去過內湖區公所舉辦的餐飲研習班，但還是覺得該位老師對她的幫助最大。

受訪者家人均支持其自行創業開店，開店之後領有廚師證照的丈夫平時擔任副手並幫忙前場作業，而公公則是提供開店所需資金，包括提供店面，因此沒有像其他陸配會受限於缺乏身分證而無法向政府申請創業貸款的困難。整體而言，受訪者家人對其自行創業抱持樂觀支持的態度。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者自行創業至今，雖有幸得到公公提供開店資金，故沒有貸款或店租的經濟壓力，但為了不辜負家人與自己的期待，仍會面臨開店後的後續經營壓力。尤其受訪者覺得在台灣開店因地狹人稠，餐廳密度高，因此生存不易、同業競爭性大，所以受訪者目前預計每隔一段時間會回鄉再學習、精進廚藝。

至於以創業歧視來說，受訪者在創業過程中實際上並沒有遇到歧視。不過受訪者認為這可能是因為處在台北的關係，



因其曾耳聞有陸配在新北市或南部縣市賣大陸小吃，客人上門一聽是大陸口音，旋即掉頭就走。故受訪者認為整體來說，創業歧視仍多多少少會有，只是並非常態。

受訪者未來也計畫翻新店面，除了讓環境設備更有雲南風格外，也試圖讓料理口味台灣化以及多元化，如提供米飯，以適應台灣人的飲食習慣，務求餐廳品質的全方面提升，以增加客源與營收。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者認為普遍來說，陸配具有吃苦耐勞的特性，以受訪者為例，其店面從早開到晚，任何料理堅持親手製作、不假他人之手，力求呈現雲南昆明風味的菜餚給顧客。其次，如以餐飲業來說，婚姻移民在台灣是有開異國料理餐廳的優勢，因為對其來說家鄉菜上手容易，在台灣飲食文化中又具特色，故這部分是婚姻移民明顯在職場上可以有效發揮的。

就受訪者個人成功經驗中，有三點是值得其他婚姻移民仿效的：

- (一) 研發創新，尋求可以勝出同業的特色。受訪者經常走訪台灣各地有關雲南料理的餐廳，因為她認為雖同樣都是雲南餐廳，但昆明口味屬酸甜，其他地區則屬酸辣，口味上略有不同。透過對其他餐廳的考察瞭解，可以作為改善自家餐廳的依據。
- (二) 平價販售，自行吸收物價上漲的成本。受訪者指出由於價格一旦調漲就可能會冒著失去顧客的風險，因此即

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

便後來原物料價格、電費均有所調漲，但其依然沒有因此調漲販售價格，所以餐廳經營的利潤並不高。

- (三) 力求完美、親力親為的態度。受訪者即便需要回鄉處理事物，但唯恐餐廳口味有所改變，故仍不願請別人代為經營餐廳，堅持親自為顧客提供道地的雲南昆明料理。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者曾尋求過一些政府提供的資源協助，如承德就服站、中華職訓中心、新移民婦女服務中心等，其中，受訪者認為承德就服站扮演一個關鍵性角色，也是許多婚姻移民第一時間尋求資源協助的對象。而其在廚娘培訓班中所認識到的授課老師，由於本身也在開餐廳，因此前後陸續提供受訪者相當豐富的資源，如調味、料理經驗的提供以及相關食材的取得等等，至今受訪者仍是定期去向其學習烹飪，並培養出亦師亦友的關係。此外，迪化街新移民婦女服務中心所開設的烹飪專班一班十五個，成員來自大陸、越南、泰國等各個國家，因此可以認識各個國家的婚姻移民，交到許多朋友，擴展社群網絡，也可以和有自行創業開店經驗的朋友彼此交換經驗。再者，新移民婦女服務中心和就服站也辦過介紹創業、經營店面的相關課程，分享如何創業成功或尋找店面等的心得，受益良多。整體來說，受訪者認為政府提供了很多婚姻移民的就業、創業協助，除了一般職業訓練外，新移民

婦女服務中心也有提供一些免費的課程，全由台北市政府補助，這對排除陸配參訓障礙，提高參訓意願的幫助極大。

至於受訪者認為之所以沒有錄取中華職訓中心舉辦的訓練課程，原因可能在於該課程並不是僅針對新移民所辦，台灣人也可以報名參加，再加上婚姻移民在語言文字使用上具有劣勢，因此台灣人錄取的勝算可能較高。

五、請問就您的生活經驗來說，婚姻移民創業成功的比例高或低？是否相對於台灣當地人，婚姻移民的創業意願較高？又您覺得創業的先決條件為何？

受訪者認為普遍來說，陸配創業成功的比例不高，像受訪者認識一位來自安徽的陸配，從事販賣飯糰的生意，但因為每月店租高達四萬，負擔過重，販賣飯糰的所得又很低、照顧小孩之餘工作又很辛苦，因此延續一年就收攤了，後來回去從事之前在大陸曾做過的會計工作，如今受雇為會計，雖然薪水不是很高，但是相對較輕鬆。

受訪者認為創業成功的先決條件首先是最好要資金足夠，如果有後盾才適合自己出來創業，倘若沒有後盾的話，則較不建議。以受訪者為例，即便其店面是自己的，但仍然需要面對後續經營生存的無形壓力，更遑論那些連開店資金都沒有的婚姻移民，其壓力之大可想而知。其次，創業必備的條件是一定要能吃苦，因為創業初期，需要事必躬親，要處理好大小瑣事真的很辛苦。因此，受訪者認為創業的先決條件不外乎資金要雄厚、要能吃苦耐勞，如果這兩個不具備，還不如勤勞一點出去打工。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

六、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者建議政府可以多提供：

- (一) 育兒協助。受訪者指出台灣文化似乎傾向要求婚姻移民自行負擔照顧小孩的責任，但大陸地區則較傾向鼓勵其出外工作，由公婆分擔照顧小孩的責任。因此，即便受訪者本身因小孩已大，並無這方面困擾，但仍希望政府能提供婚姻移民多些育兒協助。
- (二) 規劃臨工計畫讓婚姻移民在找到正職前能有所銜接。因為受訪者認為剛來的婚姻移民倘若出去找工作，並不見得能馬上找到好工作，透過中間臨工計畫的銜接過程，不僅讓經濟生活暫時無虞，也可以學習到如何與人相處。
- (三) 舉辦新移民的交流活動，協助其擴展社群網絡。

至於政府所提供的創業貸款部分，受訪者認為其對婚姻移民創業是否形成有效幫助則屬見仁見智，因為以她來說，因出生軍人家庭，對貸款抱持較保守的觀點，認為其風險相當大，如果屆時還不出來，無疑對婚姻移民的經濟生活雪上加霜。

訪談紀錄（二十五）（創新北C-2）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：辛炳隆副教授、鄭詩穎助理

訪談時間：2013/6/03 13：00—14：00

訪談地點：新北市中和區中山路3段125號1樓蓉貴生技會館

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自大陸四川，專科畢業，來台至今十三年，目前和小孩一同住。之前受訪者在大陸曾受雇於貿易公司，並有自行頂店開餐廳的經驗。結婚來台後由於要帶小孩，因此一開始並無出來工作，直到丈夫出事後，因家中頓失經濟來源，受訪者才開始晚上去刺繡公司上班(算時薪)，之後也曾主動去應徵美容及美體沙龍公司，並有幸錄取，除了可以透過員工訓練學習到相關技能，也在該公司的直營店以及其他飯店擔任過 SPA 服務人員，雖然收入不多，但仍可支付基本開銷，也學到自己想學的東西。

後來由於小孩曾經在受訪者晚上外出工作時發生過意外，為了能更方便照顧小孩，便興起自行開店的念頭。再加上受訪者剛到台灣時已有參加過就服站提供的創業研習課程，也主動上網搜尋過相關資訊，因此對創業已有一定瞭解。後來之所以選擇台鹽生技公司作為加盟對象，是考量到其為國營企業，再加上受訪者對國外生技品牌不甚瞭解，基於保險起見，便選擇台鹽作為開店加盟的對象，並向勞動部申請微型創業鳳凰貸款90萬，其餘的租金裝潢則自行負擔。

二、在您的創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者從創業至今，透過加盟台鹽生技公司，採取寄賣抽佣金（非批貨）的方式經營已三年，由於微型創業鳳凰貸款利息算低，可貸七年，因此即便店租不便宜仍大致可與收入打平。至於受訪者對於未來的職涯發展規劃，由於近來醫美生技品牌越來越多，再加上消費者又喜歡去百貨公司消費（因為可享受尊榮感與良好服務態度，且折扣又低），導致傳統店面的競爭力日趨低下，因此受訪者日後不排除與公司討論，在成本允許之下進百貨公司設櫃。此外，受訪者創業至今，因為店面附近是舊的眷村（中和），因此其婚姻移民身分並不會造成困難，亦未曾遇到歧視，唯一在開店經營上較大的困難一則是需要自己顧店，無法長期離開，因此即便返鄉日程也極為短暫，二則是由於店面產品不夠多元化，因此較難以應付消費者想換各式產品使用的需求。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者認為就其個人經驗來說，冒險且具樂觀進取的精神應是創業的主要條件。而就其接觸其他婚姻移民的就業與創業經驗而言，婚姻移民之所以選擇創業有一個主要原因是在於避免同事間的歧視，反而並非來自雇主的歧視。原因在於刻苦耐勞、認真負責的工作態度，僅會讓老闆欣賞，但卻容易得罪於周遭同事，因此有些婚姻移民較喜愛自行出來創業，而不願冒險去面臨可能遭遇到的同事歧視，不過倘若換一角度想，這或許也可以成為鼓勵創業的潛在動力，因此受

訪者並不排斥之後受雇他人的可能。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者曾尋求過一些政府提供的資源協助，如青年創業協會提供的課程訓練（不過課程要收費）以及勞動部提供的創業課程，學習創業規劃與風險評估管理，也曾參加過關於新娘秘書的職業訓練，且結訓後亦曾使用過顧問團的服務，向其諮詢有關行銷技巧策略與會計記帳等事宜，此外，還有勞動部提供的微型創業鳳凰貸款，讓其可以用相當低的利息貸款創業，對於想要自行創業但缺乏資金的婚姻移民來說，幫助非常大。其中，受訪者覺得受益匪淺的就屬微型創業鳳凰貸款以及職業訓練，尤其後者的課程相當多元化且免費，可以幫助婚姻移民學到一技之長，如果不是礙於平日要顧店，受訪者表示想要多多參加此類課程訓練。

五、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

至於對目前政府對於婚姻移民就業與創業的協助措施，受訪者建議能有以下幾點：

（一）開發市場需求端：

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

由於新的創業店家最擔心的是東西賣不出去，故建議政府可以多多鼓勵大企業帶動中小企業，到曾接受勞動部微型創業鳳凰貸款的店家進行年度採購，也可以多鼓勵旗下員工至這些小店家進行消費，一則可以幫助這些尚有貸款未還清的弱勢店家增家營收，二則更可以帶動整個產業發展。

### (二) 補助聘僱費用：

由於聘僱員工的成本很高，且很難聘僱到人，建議政府可以將雇主聘僱弱勢員工的獎勵措施擴及部分工時的聘用，不要僅限於全職月薪的聘僱獎勵，且在聘任兼職員工上有關必須加保勞健保的規定，也希望政府能針對已經是申請微型創業鳳凰貸款的弱勢店家，減少提撥的金額並將這部分改由政府補助。



訪談紀錄（二十六）（創中C-3）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/6/10 下午10：30-11：30

訪談地點：台中市太平區樹孝路67巷15號1樓

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者第一份工作由朋友介紹在安親班工作，工作內容為櫃檯諮詢小姐，主要是應對家長以及處理雜務並沒有授課，但小朋友如課業上有問題需要詢問時受訪者會給予協助。受訪者認為在教授數理方面沒有問題；但在國語文方面，因為台灣教授的是繁體字與注音符號，而大陸是簡體字與羅馬拼音會需要適應轉換。安親班工作之前，雇主給予受訪者職前教育但在勞、健保部份，雇主皆沒有給予，而在薪資部份，雖與其他職員相當，但當時薪資最高為兩萬一千元整。

而受訪者表示是因為沒有工作證或身分證就無法保勞、健保，但健保部分就直接掛到配偶的名下。而後轉職是因為婚姻問題與安親班薪資不足以養家活口，且安親班取代性高，最後受訪者決定離職，學習一項專長。剛開始先由朋友先介紹進入一家化妝品公司，公司給予一些基本美容知識的培訓，並在職場當中開始準備考取美容丙級證照而後自行創業開設羽喬健康美學館。受訪者為單身育有一子，為獨立負擔家計者，須獨力扶養一名12歲的孩子。過去前夫不希望受訪者與外界接觸非常保護，亦不希望受訪者外出工作，所以當時接在家從事全職家庭主婦之工作。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

二、在您的創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者認為台灣現今歧視情況與以往相比已改善許多，可能是因為大陸的經濟進步且兩岸的交流也越來越頻繁。但在當時有許多假結婚真賣淫等等的事件，造成許多不便，如警察經常會來詢問夫妻之間的關係，雖然警察詢問的口氣皆是客氣，但因為知道詢問的目的，在心理上仍感到不舒服。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者目前自行創業，認為自己與台灣女性相較下的優勢為，離婚後在台灣為舉目無親之情況，並有種孤注一擲的感覺，使自己變得獨立，表示既然沒有退路也就只能勇往直前。而對於未來職涯發展，訪者表示本身加入一個新樂活美容美學協會，會員有百分之九十為外籍配偶。協會提供許多課程如美容丙級、新娘秘書、芳香精油等等，以後也會推出美容乙級的部分。希望跟著協會的腳步慢慢學習美容上的知識，並且考取美容乙級證照。越南籍外籍配偶她們的韌性堅強，且吃苦耐勞。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有

沒有遇到什麼困難？

對於是否尋求政府單位或民間團體的協助，受訪者表示沒有，因為當時完全沒想到政府會顧及到外籍配偶，亦沒有接收到相關資訊，所以當時沒有尋求政府單位的協助。但而後經過工會的介紹才知曉政府其實有許多對於外籍配偶的支持方案。

受訪者使用過政府與民間團體兩方面的協助，加入美容工會後，工會會定期給予相關資訊，並與職訓局作連結開設許多美容相關課程，美容丙級證照就是在美容工會開設的課程學習而考取。在申請微型鳳凰創業貸款部份，也是因為通過喜樂協會的多元就業方案而得知，喜樂針對外籍配偶開設許多免費的課程，而當時正有創業的規劃並需要資金，所以就配合喜樂的輔導與申請。喜樂當時給予許多的協助與諮詢，在填寫貸款企畫書時並又請顧問輔導，而後並給予店面擺設、經營與客源等等的教導。

五、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者表示，因為當時並不知曉政府對外籍配偶的協助措施，並在大眾傳播上極少有此類的宣導。亦可以對當前的政策法令與相關措施做政策上的宣導。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（二十七）（創中C-4）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/6/10 上午 09：00-10：00

訪談地點：台中市北區篤行路323巷

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

10 幾年前在中國廣東省從事電子業工廠人員，因為當時沒有勞動合同法，一個月薪水不到一千塊人民幣，沒有勞、健保。而後到台灣且孩子上學後就開始從事小吃攤工作，在工作的過程中學習到米糕與排骨酥湯的製作方法，直到老闆結束營業時，便承接店面自行創業。夫妻雙方皆在小吃攤工作，兩人現在皆沒有保勞工保險。丈夫不反對受訪者外出工作，所以直到孩子上學後受訪者才開始外出工作，而現在夫妻倆一同經營龍記米食小吃，家中事務婆婆會協助幫忙，下班後再由受訪者料理。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

有，目前自行創業開設龍記米食小吃。受訪者表示現階段的營業收支剛好打平希望在貸款繳清後，可以實現未來拓展分店的計畫，並預計學習廣東菜色以增加店內菜餚種類。在就業上的優勢部份

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者表示自己具有獨立與勤快之特質，並認為與家庭背景相關，在遭遇困難時不逃避，馬上面對並設法解決問題。進而指出越南籍與大陸其他省籍之配偶相較之下較不獨立且懶惰，認為她們好吃懶做。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

是，當時使用政府所提供之女性微型鳳凰創業貸款之協助。那時因為沒有繳交營業所得稅而遭人檢舉，在登記申辦營利事業登記時，櫃台服務人員向受訪者介紹微型鳳凰創業貸款。受訪者表示在申請微型鳳凰創業貸款的過程之中並沒有遇到太大的困難，微型鳳凰創業貸款有提供全程創業陪伴輔導，在申請時預先學習相關課程，而後填寫企畫書時亦有顧問可供諮詢，足夠解決在申辦過程中所遭遇到的問題，不會有太大的困難。受訪者認為，政府提供的女性微型鳳凰創業貸款方案，可以貸款出一筆為數不小的金額，來支付創業時的費用。

五、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

協助？

現階段不需要其他的協助，受訪者認為政府提供創業貸款五十萬之金額，並且前兩年免利息之優惠，已大大減輕自己的負擔，剩下的工作就必須要靠自己的努力。而後希望拓展分店時政府亦可提供貸款。

訪談紀錄（二十八）（創南C-5）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：林淑慧博士

訪談時間：2013/6/20 下午10：30 — 11：30

訪談地點：嘉義市西區玉山路186巷52號

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者在還未嫁至台灣之前是在家裡幫忙，從事 KTV 大型夜總會與港式飲茶，所以受訪者具有賣場管理以及餐飲管理的經驗。但受訪者認為在大陸所學習到的管理經驗與台灣大不相同，台灣在人事管理方面上較有規劃。舉例來說，雇主想要解雇一位不適任的員工，在台灣因為員工不好找以至於雇主需要遷就於員工，而相對於中國大陸在招募員工時比台灣較好尋覓，且雇主不能恣意的要員工離職並且需幫員工保勞、健保。

嫁來台灣後第一份工作從事六至七年，為百貨業專櫃小姐一天工作將近 12 小時，由於服務業的工作需要久站導致腿部因而患靜脈曲張，受訪者進而開始思考其他工作出路，當時受訪者臨櫃就是販賣豬肉薄片，並觀察到臨櫃業績每月將近六七十萬便向對方透露出加盟的意願，但對方不願意甚至口出惡言表示就算受訪者加盟金支付一百萬元也不願意讓她加盟，卻因此激起受訪者的好勝心，並下定決心開始做杏仁豬肉薄片。

剛開始創業時受訪者由南到北跑遍台灣許多地方，只要與杏仁豬肉薄片類似的商品皆會買回去試吃，製作時綜合大

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

陸口味並非常注重衛生，當時因為資金不足，受訪者在菜市場以及夜市到處擺攤直到賣出口碑後約三個月，星光三越、大遠百以及 SOGO 的主管先後與受訪者接洽，受訪者表示因為在百貨業工作過了解進入百貨業產品需要做形象包裝，必須花費許多金錢與主管協商後三個月受訪者開始在各大百貨公司裡作臨時檔期。當時台灣全省的百貨業都知道受訪者的產品而現在連同全省家樂福、愛買等賣場皆知道受訪者的產品。而現在受訪者又開發一條新的產品銷售線，在網路上做網購行銷。

令，丈夫非常支持受訪者創業的決定，舉凡在資金籌措、備料、扛重物、架設網站到處理網購事務先生皆會幫忙一起做，甚至小孩也皆是配偶在照顧，使受訪者在創業時沒有後顧之憂。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者表示除了在詢問臨櫃加盟時遭遇到的歧視外，台灣在十幾年前較少有大陸人在百貨業裡工作，以至於上班時常感受到臨櫃同事的異樣眼光，當時歧視大陸人的情況非常嚴重，而受訪者自己就曾經在電梯裡被路人指著鼻大罵「大陸仔」，但可能是因為同化了，所以現在這種情況已經減少許多。

對未來的事業發展，目前已自行創業四年，開設明成軒企業(杏仁豬肉薄片)，受訪者表示自己原本計畫是希望作個小生意能夠支應家庭開銷，從

沒想到產品可以越做越大，現今事業已趨於穩定不想再繼續奔波，也因為展店的資金不足亦不想再貸款期望自己能



慢慢來一步一腳印的慢慢擴展店面，且前幾年在創業時孩子皆是由丈夫與婆婆照顧，而婆婆過世後產生孩童照顧問題以及受訪者不希望再錯過孩子的成長過程，亦希望陪同在孩子身邊，而暫時不想繼續擴大事業版圖，但仍會依據銷售量的多寡每年甚至是每半年在不同區域擴增店面。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者認為外籍配偶在職場上可發揮的特質是肯做與勤勞，無論是菲律賓、印尼亦或是其他國家皆一樣，尤其是受訪者的老鄉湖南。比起台灣籍太太，湖南的人比較肯吃苦。因為條件不夠在人情風土與人情世故上外籍配偶皆要從頭學起，從原生家庭嫁到另一個家庭裡也皆會有所不同，更不用說兩個不同的國家他們在思想、文化上皆會不一樣。而受訪者表示台灣比較屬於傳統儒家思想，而湖南地區則屬於女人當家，家中事務凡是由女性主持。

在就業上的優勢受訪者認為自己是肯做以及非常有毅力。以料理食物來說，受訪者婚前從沒有做過家事也沒有烹調過食物，但嫁到台灣後必須學作料理。例如，學做一道菜如果做不好受訪者會不厭其煩地一再重做，在學作料理食物時還曾經將鍋子燒到焦黑，她仍不氣餒直到合格才會停止。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

在創業的過程中發掘自己應該有能力可以擴展事業，但因為礙於資金不足而無法成形。受訪者一直在思考尋找資金來源，之後就想到在政府的補助計畫裡可以查詢是否有適合的方案可以使用，受訪者的先生上網搜尋政府創業補助相關內容，發現到微型創業的部份。而後夫妻兩人與服務人員面談並且指派顧問到府提供創業的諮詢與輔導，受訪者表示在填寫資產時只填寫四十五萬元，當初只是想做一個小生意並沒有想到這個問題所以貸款金額就沒有填寫多一點，最後貸款金額為五十萬，現在的規模越做越大，勞動部仍是經常打電話關心我們，詢問是否需要他們的協助。

五、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

無提供意見。

訪談紀錄（二十九）（創新北C-7）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：李映霖助理、劉恬伶助理

訪談時間：2013/10/04 14：00—15：00

訪談地點：新北市板橋區

訪談摘要：

一、請問您來台灣多久，教育程度為何？又之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗如何？又為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自大陸湖北，學歷為高中，原生家庭環境不錯。受訪者自二十歲開始一直在工作，來台曾擔任書店訂購、汽車配件的業務，以及餐飲業的外場。不過均為受僱工作，沒有創業經驗。2000年來台後（受訪者29歲），受訪者雖曾一度找到工作，但礙於當時台灣法規對移配工作的限制，因而停頓了一段時間。之後，受訪者在南港家附近的西餐廳做外場，月收入為兩萬兩千、三千塊。再之後，由於丈夫至台南監獄服刑，為了負擔家庭經濟，且也希望可以有更多時間陪伴小孩，便想說自己開店比受僱自由，故在兩、三個月前，受訪者應之前在西餐廳工作認識的友人邀約，一同頂下一位大姐的鍋貼連鎖店面，開始鍋貼生意。

可是創業路並不如原先所想像的容易，除了店內大小事皆要親自打理外，長時間的通勤（南港－板橋）和工作，也一度讓受訪者大喊吃不消。而小孩因改交由阿嬤、安親班照顧，使公婆有些微怨言。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

自今年八、九月開店到現在，受訪者表示主要遇到的困難是不容易請到員工，有些人來試做一兩天之後便不再來；而每週僅休息一日，每個開店日十幾個小時的工作時間，以及在家時仍須負責大部分的家務，使受訪者感到身心俱疲。此外，未能如預期的有更多時間陪伴小孩成長，也讓受訪者覺得愧疚，故她希望未來除擴大經營，也能將店面遷至位置較好且離家近的地段，讓小孩放學後可以來店裡，一邊看店一邊陪伴他。

近日，受訪者的鍋貼店因與附近補習班業者合作，接受訂餐外送，生意開始好轉。而她也越來越有信心，認為自己知道如何開發客源。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者認為一直以來，她都不太理會他人的偏見，用能力克服歧視，像是剛來台灣時曾遭人惡言，但她選擇以開玩笑回話的方式帶過，而非正面與人起衝突。即使在創業過程中遇到不少問題，然她卻皆樂觀以對，並適時找同鄉友人排解心情，不把事情、壓力留在心底。

除個性之外，由於受訪者來自大陸，所以在使用中文溝通上較來自其他國家的移配有優勢；且受訪者亦善用自身人脈，如向前同事籌措開店資金，或透過相關單位了解就、創業協助的資訊。故綜合而言，個性以及善用人脈兩點是其他婚姻移民可以仿效受訪者的。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫

助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

在之前受僱和這次的開店過程中，受訪者都未使用政府或民間單位提供的就業或是創業協助，主要係靠自己投履歷及朋友的幫忙（如借錢）。不過，在約三、四年前取得身分證後，受訪者有申請低收入戶補助。

在得知各地的就業服務站有提供貸款（如「微型創業鳳凰貸款」）的申請，以及職訓局提供的免費職訓課程後，受訪者均表示很感興趣，打算未來若有時間的話，會想要學習有關美容美甲的職訓課程。

五、請問就您的生活經驗來說，婚姻移民創業成功的比例高或低？是否相對於台灣當地人，婚姻移民的創業意願較高？又您覺得創業的先決條件為何？

在受訪者的朋友中，有兩、三個人也是自行創業，但她認為創業這條路非常辛苦，尤其是做餐飲，因此，若是有人向她詢問開店的建議，受訪者說，她會視對方的狀況以及個性再決定是否要鼓勵。同時，她亦表示，當初之所以投入鍋貼店的生意，除了過去的相關工作經驗，另一方面，也是友人提供開業的相關協助和教學。

六、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者表示，先前法規修法後，減少對陸籍配偶在台工作權的限制（只要拿到居留證即可工作），是一大福音，因先前在她來台灣時，就曾因為沒有工作權而無法外出工作。至於就其目前的狀況來說，由於每天都需要一大早出門開店，因此最需要政府能協助提供小孩的托育服務，好讓她在工作上無後顧之憂。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（三十）（創北C-8）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：李映霖助理、劉恬伶助理

訪談時間：2013/10/08 15：00—16：30

訪談地點：新北市新店區

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自韓國，畢業於延世大學食品相關科系，來台前有長達13年的工作經驗，曾擔任過日本連鎖的食品事業的經理，在30歲時，也曾自行創業開公司。因年輕時來台遊學的經驗，欣賞台灣的開放氛圍，受訪者想讓兒子在此環境下成長，故在七年前（受訪者40歲），全家搬來台灣。而受訪者從小便對料理十分有興趣，剛來台時在夜市賣過手工泡菜，生意相當不錯。但之後，由於在外推餐車常有被開罰單的風險，且受訪者此時又代理了韓國商品的進口，為報稅便利，遂興起開間店面的念頭。

今年九月，受訪者在新北市的韓式料理店順利開張，而家人對她自行創業的想法表示支持，先生尊重其開店意願，小兒子一有空也常來店裡幫忙。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

除了前期在外擺攤偶爾會遭人檢舉、被警察開單，在創業的過程中，受訪者曾碰過騙子和仇視韓國的民眾，而有時，台灣人的不拘小節、兩國的文化差異，以及顧客不習慣坦白給予評價（例如食物好不好吃）亦使她感到有些困擾。

目前，受訪者對其創業成果感到相當滿意，未來更想要擴大經營規模，使連鎖店遍布台灣，預計可提供給全台五萬名新住民工作機會。原因在於即便現階段受訪者尚未採取開放加盟的經營模式，但感於新移民來台工作不易，生活很辛苦，所以才想要日後能開連鎖店，聘請全各地更多的新移民（因為現在店面就已經有聘僱新移民為店員），以期協助其他新移民改善經濟生活。而近日也有人跟她接洽，希望能與其合作，共同打造一個台韓美食相互交流的平台。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者自認個性樂觀，遇到困難時能以積極的態度去面對，像一開始到台灣，為克服語言隔閡，白天在忙完工作和家務後，晚上就到國小的夜補校學習中文。而在開店過程中，為了找到理想的店面，受訪者親自到各個考慮的店址附近計算人次流量。店裡的佈置設計，也無一不是出自於她的巧思。開幕時，受訪者還向人詢問台灣的習俗，仿效拜拜，祈求好生意。由此可見，受訪者凡事盡可能親力而為，十分注重細節。

故綜合來說，受訪者的個性和做事態度值得其他婚姻移民效法，而她自身過去在韓國的工作經驗，更使她在經營與管理餐廳上有所加分，是為個人之優勢。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者開店的資金來自於自己，員工部分也是由自己想辦法招募，而不是經由人力公司。不過她表示，初抵台灣的那段時間，移民署曾給予不少幫助，而她亦參加了各單位開設的許多課程，如中餐、花藝、書法等課程，且在班上受訪者也認識了不少同為新移民的朋友。此外，她還自行上網搜尋、報名勞動部的創業研習班，並從中學到很多。受訪者認為，這些課程訓練對初來乍到台灣的移民很有助益。

現在，受訪者有時會到大豐國小的國際文教中心當講師，透過烹飪課程，帶領大家認識韓國文化。而在各個新移民的活動中，也常看見她擔任義工的身影。另外，受訪者提到，她很感謝在兒子剛從韓國學校轉學到一般國小時，老師特別花心力輔導孩子的課業，這些都是在韓國所沒有的。

五、請問就您的生活經驗來說，婚姻移民創業成功的比例高或低？是否相對於台灣當地人，婚姻移民的創業意願較高？又您覺得創業的先決條件為何？

受訪者說在她認識的友人中，不乏有創業失敗的例子，原因大多為家人（丈夫）不支持、欠缺相關經驗以及小孩沒人照顧的問題（托育）。而受訪者也表示，如果是個性小氣、愛計較的人，她會比較不鼓勵其投入創業，開店講求的是有耐心。

六、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者認為有了身分證之後，在租賃、貸款等方面較為便利，可是在新移民尚未取得身分證前，政府應多給予協助，以消弭大家生活上因欠缺證件而遇到的不便。例如，政府可以主動提供店面資訊，並以較優惠的價格租賃給想創業的移配。此外，雖然政府提供許多補助、課程及貸款方案，但若無法把這些資訊充分傳達給主要的受惠者，即



便有再多的政策也是枉然。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（三十一）（創新北C-9）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：李映霖助理、劉恬伶助理

訪談時間：2013/10/11 14：30—16：00

訪談地點：新北市樹林區

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自緬甸南方，父母為礦工（玉礦），家境在當地算是中等。家中有七個小孩，她排行老二。大二時，父親因病過世，受訪者遂決定放棄建築工程系的學業，休學投入海產經銷，扛起家計，也因而遇到從事養殖漁業，跟獅子會一同前往參訪的未來公公。對方十分欣賞這個勤奮的緬甸女孩，便介紹自己兒子給她認識；另一方面，亦由於母親的逼迫，使受訪者最後選擇嫁來台灣。未料婚後，夫家沒有好好對待媳婦，不僅婆婆在生活上百般刁難（如不准受訪者碰電話、冰箱等），生完小孩不久，先生更要求受訪者出去找工作，但因婆婆不願意幫忙照顧小孩，故只好帶著兒子一起上工，幫人洗碗。而後由於不堪丈夫長期家暴，受訪者選擇離婚，獨自負起扶養小孩的責任。

受訪者來台多年，曾做過自助餐店的洗碗工，該店的師傅教她如何煮出道地的台菜，還有統一工廠的食品包裝，和老人安養院的看護。可是，後因她工作疲勞跌倒，導致脊椎受傷，無法再抱老人，再加上擔心兒子在校有突發狀況，所以決定自行創業，開設便當店，並曾接受過電視節目的新移民專題採訪。而今年開始，為解決現金週轉問題，

受訪者晚上亦會到家附近的薑母鴨店洗碗賺外快。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者表示，過去在工作的時候，有些僱主會以各種理由，少給或是支付她較其他台籍員工低的薪水。例如，之前她去某戶人家做短期（兩、三天）清掃的工作，和一個台灣歐巴桑搭檔，可是僱主太太支付給兩人的時薪卻有差距，那名婦人的是 250 元，而受訪者的只有 150 元。但即使碰到這些因移配身分而被歧視、排斥的情況，受訪者仍樂觀以對，不去在意他人的想法，以努力克服困境。像前述短期清掃的例子，後來僱主太太發現歐巴桑會偷懶，而受訪者的手腳快，做事也較為細膩，於是便不再僱用那名婦人，並幫受訪者加薪至一樣的水準。

而目前便當店經營的狀況，受訪者不是很滿意。除了店面位址較之前差之外，固定有叫便當的補習班、工廠皆是以支票的方式按月付帳，然支票的開票與可兌現日期會相隔上一段時間，且受訪者手頭上可運用的資金不夠充足，故有時會面臨現金週轉的問題。至於未來，受訪者則希望可以擴大經營規模，讓別人來加盟連鎖店，並進一步存錢買下一間屬於自己的房子。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

受訪者做事相當用心，她十分注重便當店內的環境，會定期清潔廚房，認為既然是做吃的，則首重衛生。且受訪者亦相當積極把握每一個賺錢機會，她說，不怕自己辛苦，只怕沒有工作。就算沒有相關的專業，只要肯學，她認為都有成功的可能。此外，由於過去在緬甸時，受訪者曾學習過中文，所以她的中文口條清楚，此為相較其他非

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

來自大陸的移配的個人優勢。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

先前尚未開店時，受訪者的工作都是自己找或經由朋友介紹，沒有透過就業服務站。而便當店的資金有一部分來自母親和弟弟，未申請過任何的貸款方案。此外，受訪者亦沒有參加過政府或民間團體所開辦的職訓課程，她表示，因為大部分的上課地點都在市中心，可是她住的地方較為偏僻，若要去上課，需耗費相當多的時間與交通費用，因此她寧願選擇去打工賺錢。

五、請問就您的生活經驗來說，婚姻移民創業成功的比例高或低？是否相對於台灣當地人，婚姻移民的創業意願較高？又您覺得創業的先決條件為何？

受訪者的朋友中，少有自行創業者，大部分都是受僱工作。而受訪者認為，婚姻移民應多獨立自主一些，不要過於依賴政府或其他單位的補助，自己有手有腳可以打天下。此外，積極、認真的態度亦是創業的先決條件之一。

六、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者希望政府相關單位能多關心移配的生活，食衣住行等方面，尤其是家庭暴力的受害者。且方式以協助新移民可以獨立生活為佳，不要用發放補助金的方式。目前受訪者是有以兒子的國民身分申請低收入戶，但是，她覺得每個月領取 2,600 元的補助，像是在乞討，也很怕會給小孩子留下心理上的陰影。

此外，即便現在有居留證即有工作權，然而許多公司行號並不了

解，拿居留證應徵不到工作，所以受訪者認為政府在這方面該多加宣導。而政府與許多新移民基金會的確提供了不少課程和訓練，可是大部分的資源集中在城市裡，居住在鄉下及城郊的移配並不容易取得、享用到服務。

而當初離婚時，夫家拿走受訪者所有的證件（包括居留證），而受訪者後來再去申請新的證件時，居留期間要從頭計算，導致她雖來台長達 13 年，卻仍未取得身分證。沒有身分證使受訪者在生活上倍感不便，不僅無法借貸，連買機車都要再另外找人擔保。某次，受訪者剛買不久的機車被偷，去報案時，感覺員警的態度沒有很認真，而她認為這是由於自己是外籍配偶的緣故。

多年來，受訪者為要入籍台灣四處奔波，曾透過立委向移民署的人員尋求協助卻無具體結果。而每次至戶政單位，承辦人員的說法以及要求備妥的文件也都不一致，使受訪者頗有求助無門之感。她希望政府能夠針對像她這樣的個案，以專案的方式進行協助。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

訪談紀錄（三十二）（創北C-10）

受訪對象：創業成功之婚姻移民案例

訪談人員：李映霖助理、劉恬伶助理

訪談時間：2013/10/15 15：00—16：00

訪談地點：台北市大同區

訪談摘要：

一、請簡述您之前在母國、以及來到台灣後的職場/工作經驗？又您為何會想要選擇自行創業？創業業別之選擇和您之前工作或生活經驗有什麼相關？家人對您的創業決定是否支持？

受訪者來自泰國，家中務農，17歲時和先生在當地結婚，生下第一個小孩，但因當時泰國政府規定未滿20歲不得赴台，故直至20歲時，她才帶著兒子來台團聚。而在兩個兒子升上高中前，受訪者一直待在家中，沒有工作，後來覺得小孩已經長大，比較不需要人照顧，才出外打工，並曾跟朋友合夥在巷子裡開間小餐飲店。

兩年前，受訪者生了場病，深感想做的事情，要趕快去完成，怕以後沒機會、做不了，所以痊癒後，她積極與家人討論自己開店的可能性。然先生和婆婆一開始並不同意受訪者的想法，一方面是擔心她的身體狀況，另一方面，亦對自行創業能否成功存疑。不過，在經一段時間的溝通，家人慢慢可以接受，而先生也提供她開店的基金，兩個月前，受訪者的泰式餐廳順利開張。

二、在您創業至今，是否曾遇到什麼困難或是歧視？又對於目前經營的事業是否滿意？對未來的事業發展或職涯發展，您有怎樣的期待與規劃？

受訪者表示，之前打工時並未曾遇過僱主歧視的狀況，老闆一視同仁，支付給她的薪資和其他台籍員工相同。受訪者工作三個月後，也幫她調薪。而現在自己創業，由於剛開店不久，許多事情尚在摸索階段，收入與支出有時打不平，也聘不到員工，目前只有請一個先前在鍋燒店的越南同事來店裡幫忙。另外，受訪者提到，之前曾有一個客人故意趁不同人站櫃台時，重複要求找錢，但大部分的客人都很好。

展望未來，受訪者希望店內提供的菜色可以更多樣，而由於現在的店址位於住宅區，不能賣油炸的食物，因此待生意再穩定一些後，她想換間可以進行油炸的店面，以將菜色多元化。

三、就您個人經驗或觀察，在台灣的婚姻移民有哪些特質或優勢是可以在職場發揮的？而您個人成功的經驗中，有哪些是可以供給其他婚姻移民仿效？

就受訪者的個人經驗而言，做事勤奮、待人親切是她很值得其他移配效法的地方。即使每天工作的時間長達十幾個小時（早上八點至晚上十點），她臉上仍常掛著笑容，招呼每個客人，而店內的環境亦維持得相當乾淨整齊。

此外，家人的支持也是不可或缺的，像是開店後，受訪者雖仍須負擔家務，但在早市賣菜的先生會開始下廚，幫忙打理三餐。

四、在創業過程中，您尋求過哪些正式與非正式的資源協助？請問您是否使用過政府與民間單位針對婚姻移民提供的創業協助？如果有，能否請您說明協助的內容，以及這些協助措施對您的創業是否有所幫助？您在使用相關服務方案時，有沒有遇到什麼困難？

受訪者甫來台時，曾到國小的夜補校學習三年的中文，而之前也上過就服中心所開設的面試技巧班和創業班。她認為，這些課程對新移民很有助益，且內容雖是以中文為主要的授課語言，但每班都配有

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

助教，可以讓大家問問題。受訪者表示，若之後有空，她想報名烹飪的班別，並參加中餐丙級的考試取得證照。

而申請貸款的部分，受訪者說，之前由於怕會還不起，所以一直未去了解相關的創業優惠貸款方案。

五、請問就您的生活經驗來說，婚姻移民創業成功的比例高或低？是否相對於台灣當地人，婚姻移民的創業意願較高？又您覺得創業的先決條件為何？

受訪者表示，周遭同是婚姻移民的友人創業成功的比例不高，且之後如果有朋友想要嘗試自行開店，受訪者會給予鼓勵，原因在於她認為凡事先做再說，如想創業即別想太多，以免最後流於紙上談兵，實際真正去做比較重要。

六、對於婚姻移民的就業與創業，您對目前的政策法令與相關措施有沒有看法或建議？或者希望台灣政府能提供怎樣的協助？

受訪者說，相關單位所提供的一系列就業、創業課程她覺得很好，過去在泰國，由於家境問題，她只能完成國小學歷，所以到台灣後，她很開心可以免費上課。此外，受訪者提到，政府應提供移配法律方面的協助和諮詢，因他們對台灣的法規不是非常了解，像是她有一個朋友不幸遭受家暴，夫妻離婚在爭取小孩監護權上就有許多地方不明白。

受訪者來台快二十年，不過至今仍未申請身分證，她表示，雖可感受到近年台灣的經濟表現不如以往，然這並非她不歸化的原因，之所以不願歸化的主要理由還是在於她喜歡故鄉悠閒自在的生活模式甚過於台灣緊湊快速的步調。因此，即使由於沒有身分證而無法投票，相對少了一些公民權利，且常常得去延長居留期間，十分不方便，可是受訪者仍不想放棄原國籍，因為老了以後想再回去泰國過退休生活。



附錄二 座談會紀錄

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進」座談會

會議紀錄（一）（座 D-1）

時間：民國 102 年 7 月 15 日（星期一）上午 9：30～11：30

地點：台灣大學法律學院霖澤館第四會議室

主持人：台灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

出席人員：

中華外籍配偶暨勞工之聲協會潘理事長存蓉、中華救助總會林處長英貞、天主教善牧基金會李主任碧琪、桃園縣政府外籍配偶家庭服務中心曾督導顯惠、桃園縣政府社會局宋科員長政、師範大學應用華語文學系楊副教授聰榮、勞動人權協會王執行長娟萍

會議摘要：

辛炳隆副教授

今日主要是針對「國內婚姻移民就業的主要障礙有哪些？現有相關政策措施能否有效排除這些障礙？如果不能，主要原因是什麼？」、「國內婚姻移民就業的主要優勢有哪些？有哪些成功個案可以分享？政府要如何協助婚姻移民發揮這些優勢？」、「針對我國婚姻移民於設籍前後之工作權益保障，現有相關政策措施有哪些可以調整或新增的？」、「其他國家在婚姻移民勞動工作權益保障及促進方面，有哪些值得我國借鏡之處？」四項提綱來進行討論。期望各位新進針對提綱，從不同角度出發，對未來政策之研擬提出意見。

發言者一

一、國內婚姻移民在就業上的主要障礙在於

- (一) 對原籍地專業證照未能採認，致無法發揮所長；大學以上學歷並未全面採認，致高階低用或造成在職進修或升讀研究所機會被阻斷；相關認證程序過於嚴苛與繁瑣，均是無助於高階人才在我國勞動市場的發揮。目前從事看護、美容、餐飲、百貨銷售、保險或房仲業者頗多，有可能是無奈選擇，然亦可能是職業訓練偏重在看護、美容、餐飲等產業。
- (二) 婚姻移民在身分證的申辦上，往往會衡量比較設籍前後於台灣或原籍地（大陸配偶）或母國（外籍配偶），在就業、社福等權益保障的優劣性，而採取觀望立場，再加上，近年來大陸、東南亞國家經濟崛起，許多外資或台商企業進駐設廠，工作或事業發展機會擴增，更加深婚姻移民不想註銷大陸戶籍（陸配偶）或放棄母國國籍（外籍配偶）。
- 二、國內婚姻移民在居留期間應徵工作常因口音重、台語聽講不流利或未具身分證而不被錄用，然而即便是申辦身分證後，往往仍會受到就業上的歧視，尤其在涉及金融管理等財務業上，其對婚姻移民的接受度更是普遍不高，因此建議政府能針對婚姻移民的勞動權益部分加強教育宣導，以有助雇主或婚姻移民了解相關法規。
- 三、政府宜鼓勵海外台商多僱用國內當地的婚姻移民擔任外派人員，一則發揮協調當地事務或連結人脈、資源等助力，再則便利婚姻移民藉由出差或海外派任的機會回鄉省親，如此可減少婚姻移民因回鄉請假一、二個月，致延宕工作進度的問題。
- 四、目前婚姻移民自行創業或合夥共創事業（如餐飲加盟店），且可釋出工作機會給同鄉者亦有增加，已可從他助、自助、互助至助他，新住民能量的展現已日益蓬勃。
- 五、鑑於近年來中國大陸經濟的大幅成長，日後陸資企業如陸續進駐台灣，將可增加許多工作機會，政府宜藉此機會協助陸配進入就

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

業市場；此外，大陸經濟崛起亦帶來不少觀光人潮，大陸配偶亦可利用自身優勢媒介兩岸旅遊相關產業，甚而本地珠寶藝品或伴手禮店，鑑於婚姻移民了解同鄉購買習性與風俗人情，僱用婚姻移民的需求（尤其是陸配）益趨增加，政府亦可針對婚姻移民的優勢，鼓勵並協助其發揮。

### 發言者二

一、 新移民婦女在台灣就業方面，所遭遇到的挑戰某部分跟現階段整個台灣婦女面對就業市場挑戰有些脈絡相同，但又有更多因族群、國籍、政策限制而產生的困難，茲以下述案例加以說明：

（一） 在台灣的女性被強調應照顧好家庭後，才能外出工作，因此台灣環境對婦女就業很不友善，更遑論新移民婦女從國外嫁到台灣，更被夫家賦予傳宗接代、家務照顧的責任，要能自由選擇就業與否，更是不容易，也常因此而產生家庭間的衝突。尤其婦女要兼顧家庭照顧責任，並不容易找到適當的工作，包括要能有彈性接送孩子的時間、要能有彈性回家煮飯的時間等。若有機會外出工作，可以從事的工作類別亦不多，大多從事清潔勞務、看護照顧等勞力性工作。有些人因此想自行創業，開個小吃攤或藝品攤皆可，但又會面臨家庭支持、資金壓力、市場機制、行銷資源的考驗。目前雖然就業服務站有個管員可以提供一對一的服務，但老實說成果有限，個管員仍會要姊妹自行去看看有無想做的工作，然後填單去面試，若無適合姊妹的工作，又會質疑姊妹們挑工作，並無達到實質幫助，無法因應婦女需求開發適當的工作機會，反而希望姊妹可以順應主流觀感。

（二） 在母國有高學歷或專業證明，但在台灣無法依靠這些證明而有相對應之工作機會。有認識一位從馬來西亞嫁到台灣的姊妹，她在原母國有律師執照，但在台灣她僅能協助法院擔任翻譯人員，

或者從事美食教學老師；另有一位從越南嫁到台灣的姊妹，在原母國即已大學畢業，但是仍舊以台灣教育的標準就讀台灣國小三年、國中三年、高中三年，這過程非常辛苦，更遑論是不是每一位姊妹要拿到台灣學歷都需要如此，在台灣學歷認證提實在不易，就算在原母國為高學歷專業之人才，至台灣只能從事勞力的工作，甚至沒有機會。

(三) 男性新移民就業上，亦容易屈就，或者無工作機會。從英美到台灣生活的男性新移民，若無大學教職或者科技工程之工作機會，一部分人會在補習班擔任語言教師，但是薪資及工作保障不足，曾服務一位男性新移民為英國籍，與台灣妻子結婚後在台灣生活，在補習班擔任英語老師，後來與妻子離婚後，帶著兩個幼子女在台灣生活，甚至需要仰賴社會福利資源。

(四) 在自行創業部分，曾經邀請相關婦女創業貸款業務承辦人向姐妹介紹創業貸款，才發現原來需創業者已經創業且已具備營業登記後，所謂貸款是貸與其維持營運的錢，讓不少有意願的婦女打退堂鼓，因為她必須擁有足夠的資金及經驗來因應，因此仍舊無法舒緩婦女就業問題。

(五) 菲律賓籍女性學歷很高，但大台灣後仍舊多從事幫傭、清潔工作，對其而言工作多經由朋友介紹，再加上其以英語為主，在台灣的生活適應甚為辛苦。

二、 在工作權益部份，雖然新移民女性在拿到居留證後即有工作權，但不少台灣業者仍視其為外國籍人士，甚至視為外籍勞工，除給予不平等之薪資待遇外，有些業者會擔心其隨時被遣返或返鄉而不考慮進用。

發言者三

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 一、婚姻移民中即便有高階人才，但礙於台灣對專業證照以及學歷的認證上過於嚴苛與繁瑣，使高階人才僅能「屈就」於一般藍領或非其專業領域的工作，而無法適才發展。
- 二、在政府為促進就業而提供的多元就業開發方案中，以中高年齡以及原住民、身心障礙者等弱勢族群為優先，忽略婚姻移民亦為國內就業市場中備受歧視的弱勢族群，沒有將婚姻移民的對象也在多元就業開發方案列為主要項目。
- 三、政府對婚姻移民在就業與創業協助上的既有機制缺乏主動與有效開發的特性，此主要可從以下幾方面加以改善：

### （一）專業資格的有效銜接。

臺灣由於過度重視文憑與考試，使得學歷、證照的採認缺乏彈性，建議政府除了放寬學歷認證之外，更重要的是建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照，如大英國協認可的證照，以利台灣與國際市場的銜接。

### （二）語文教學上的資源整合。

首先，國內許多語文教育機構多半將授課對象聚焦於國外留學生上，而忽略可將新移民整合進該體系內；其次，國內許多台文所亦可作為強化婚姻移民台語訓練的場所；再者，政府也可以協助設立口音矯正的課程，以利婚姻移民能更快速地融入臺灣的生活、文化環境與就業市場；並應該設法導入國內各大學語文教育科系的專業與人力資源，來協助新住民的語言適應。

### （三）加強本地學歷的銜接與配合。

以陸配來說，一則除了學校學歷並非普遍均可獲得認證之外，

二則入籍後倘若還想繼續升學的話，更須面對與一般臺灣學生無異的入學考試，這對國文程度相對較差的新移民來說，不啻為相當不公平的事。因此，建議政府修改大學法，對入籍後的新移民予以通融，使其仍然以「特種考生」身分考試，或是保留比照用外籍生或是僑生的身分入學，以免入籍反而成為對新住民就學機會的剝奪。

(四) 建立一套完善的學歷認證系統。

原本交由地方政府負責的學歷認證，由於資源短缺，使得我國始終缺乏一套完善的學歷認證系統，有鑒於不同國家學制的差異，建議政府應在中央單位設立統一的專責機構，以負責處理各國學歷認證的事項，以根本改善我國在學歷認證上的結構性的缺失，不應該將各國中小學的學歷認證交由各縣市教育局來辦理。

(五) 建立更為人性化的公立就業服務網。

我國既有的公立就業服務網，雖將相關單位的服務資源予以統合，呈現多元且E化的優點，但缺點則是在統合多元介面並E化的同時，無形中將使得操作過程變得更為複雜，增添婚姻移民在搜尋使用服務資源上的困難度，故建議政府應該加強規劃出對新住民友善的人機界面，或是增加專人為新住民服務。

(六) 更細緻化的工作輔導。

鑒於東南亞國家的經濟崛起，我國與東協國家經濟來往更趨密切，如何透過更細緻的工作輔導與創新性的整合，將這些新移民中的高階人才予以適才運用，遂成為健全國內勞動市場與提升國際競爭性的關鍵因素，尤以外語人才的培訓為然，以及如何因為這些外語人才，可以與我們既有的各部門整合，進一步創新而產生新的機會。

四、政府在盡力協助婚姻移民就業與創業之餘，應同時強化宣導多元

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

文化的優勢，提升國內民眾對於不同地區或文化的接受度，如此才能建構一套從婚姻移民到社會大眾彼此都能接受、互信尊重的機制，以根本改善婚姻移民在臺灣不論在生活環境亦或是勞動市場上的弱勢，打破主流社會專斷的作風，接受來自新住民所帶來多元文化的挑戰，從而產生調整與改變。

### 發言者四

一、國內婚姻移民在就業與創業上的障礙主要在於：

(一) 專業技術不足。

婚姻移民由於來台學歷多半不高，較缺乏專業技能，因此多半僅能在 3K 產業中從事藍領職務。因此建議政府能多提供有關專業技能訓練的課程或成長營，讓婚姻移民能有機會學習進修，以改善其工作條件。

(二) 就業時間不夠彈性。

婚姻移民由於來台後多半需要在家照顧公婆與小孩，因此能夠外出工作的時間相對減少，因此政府應考量其生活處境，鼓勵企業多提供具彈性工時的工作予婚姻移民，如此一則可為尚未飽和的台灣勞動市場注入新血，減少雇主招聘不到員工的情形，二則更可以讓更多婚姻移民得以投入勞動市場，解決其生計問題。

(三) 取得證照與學歷後與職場的銜接問題。

政府應設法建立一套得以連結參加職業訓練、取得證照或學歷後，一直到投入職場這段期間的銜接機制，以防許多婚姻移民在參加職業訓練或取得學歷、證照後，由於無法立即找到合適工作，而造成荒廢技能以致日後還要多付出成本重新學習的結果。



(四) 就業歧視。

許多婚姻移民在台灣仍有同工不同酬的就業歧視問題，即便有申訴管道，但由於婚姻移民在台灣不諳本國法律，對於取得法律輔助管道的成本亦相對較高，因此大多求訴無門，導致許多就業歧視問題日復循環，而遲遲無法有效解決。

(五) 台灣就業環境對婚姻移民不夠友善。

政府應考量到多數婚姻移民來台後，因要負責照顧夫家公婆以及小孩養育問題，因此實際上出外工作的成本相對較高，故應鼓勵企業儘可能營造友善的就業環境，除了前述提到的彈性工時之外，更要提供如育兒及老人照顧的協助，讓婚姻移民能無後顧之憂地出外工作。

二、國內婚姻移民的就業優勢主要體現在台灣之新住民具有熟悉其母語之優勢，故應朝其優勢向職場正向去發展。惟少數未取得身分證前即結束婚姻關係之新住民，因無法居留迫於經濟壓力遂有可能淪為非法人力，甚或遭人蛇集團所掌控進而從事色情相關行業，因此，政府宜對於未領到身分證而離婚或喪偶之外配予以關懷救濟。此外，也曾有入籍之外配因配偶本身從事人口販運，迫使運用其人脈從事色情媒合，誘使同鄉姊妹於非正當場域工作，故政府應針對此部分加以防患杜絕，並予以關懷救濟，並考量到外籍配偶大多年輕且涉世未深，容易經人慫恿而踏出錯誤的第一步，因此政府除了應加強其職能訓練、輔導其就業之外，亦應加強以下幾點：

1. 建立其正確的職業觀念。
2. 預防落入求職陷阱。
3. 職場倫理的認知。

發言者五

- 一、政府對於外配的勞動調查資料不足，恐嚴重影響到其對相關政策的制定與評估，因此建議政府不妨對於此部分加以改進，以確實掌握我國婚姻移民的勞動情形。
- 二、許多婚姻移民剛嫁來台灣多半需要照顧公婆、懷孕與照護小孩，因而無法外出工作；此外，即便外出找到工作，許多婚姻移民除了仍然可能面臨到雇主並未依法替其加保的風險之外，也不是每位婚姻移民都能知道如何參加職業工會以加入勞保，造成婚姻移民勞動權益無法受到完善保障，因此政府宜針對此些狀況制定一套全面性的保障機制，以徹底確保婚姻移民在台灣不論就業前後的生存與社會權利。
- 三、婚姻移民在未設籍前，由於不適用勞工退休金條例，因此其工作年資並無法計入勞工退休金的計算年資內，造成婚姻移民退休年資無形中被變向削減，勞動權益實質上受到相當大的侵害，因此建議政府應正視此部分議題，並對其進行相關法規的修改。
- 四、婚姻移民中即便有高學歷人才，但囿於國內對其證照以及學歷認證上的限制與歧視，導致許多婚姻移民實際上並無法確實獲得證照或學歷上的採認，在進修機會及高階職訓都因此受到限制，因此建議政府可簡化申請證照與學歷認證的過程，如非華語則一律以刊載原母國文字的證書進行認證，如此可省下婚姻移民來往翻譯證書的繁瑣過程與支出。
- 五、政府為促進婚姻移民就業與創業所舉辦的職業訓練，由於有學歷認證的門檻，導致有些婚姻移民因此無法參加職業訓練，而大幅降低原本政府為協助婚姻移民增加一技之能繼而順利就業或創業的成效。

六、 國內婚姻移民目前就業仍面臨到許多歧視，此主要體現在以下幾方面：

(一) 身分證持有與否。

許多婚姻移民在台灣仍有同工不同酬的就業歧視問題，尤其是那些尚未領到身分證的婚姻移民，更是容易受到雇主以「尚未具身分證」為由，而將薪資逕自調降打折或是聘任為派遣勞工的差別待遇。

(二) 婚姻移民遇到勞資爭議時多半不敢極力爭取。

婚姻移民在求職或就業時如果遇到歧視，不知如何取得法律協助管道，即便取得法律協助後也因深怕雇主日後算帳，所以大多不敢尋求有關單位（如就業歧視評議委員會）進行申訴，因而導致許多諸如薪資不正常扣減、雇主無加保勞保等就業歧視問題繼續存在，而遲遲無法有效解決。

(三) 男性外配多半被視為外勞。

婚姻移民中的男性外配由於常被誤認為是外勞，因此雇主往往要求其出示工作證才予以聘用，造成男性外配的勞動權益受損，政府宜針對此部分對雇主加強宣導。

(四) 看護工壟斷問題。

婚姻移民因學歷普遍較低，故多半從事看護工等勞力密集工作，然而大醫院往往被看護公司加以壟斷，使得許多婚姻移民無法直接接觸需求端、自行應徵擔任看護工，因此建議政府能設立一套完善的看護工認證機制，讓取得看護工認證資格的婚姻移民能自行尋求職缺。

(五) 開拓跨界服務的職缺。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

建議政府能針對婚姻移民本身優勢開拓些能夠跨界服務的的工作，讓婚姻移民能夠來往母國與台灣之間工作，如旅遊業等。

### 發言者六

一、 國內婚姻移民在就業與創業上主要面臨到的問題，主要有以下幾方面：

(一) 證照與學歷採認問題。

目前國內對於外籍人士的證照以及學歷的認證上過於嚴苛與繁瑣，如從翻譯學歷證書到認證完成，至少需要花費二到三萬元，導致許多婚姻移民在家庭生負擔已然太重的情形下，更加無法負荷，因此建議政府能夠放寬認證標準以及簡化或補助申請證照與學歷認證的過程。

(二) 就業歧視。

政府應訂定獎勵雇主僱用婚姻移民之措施或辦法，以實質降低婚姻移民就業歧視問題。

(三) 職業訓練上，缺乏與職場的連接。

政府應設法建立一套得以連結參加職業訓練、取得證照或學歷後，一直到投入職場這段期間的銜接機制，以防許多婚姻移民在參加職業訓練或取得學歷、證照後，由於無法立即找到合適工作，而造成荒廢技能以致日後還要多付出成本重新學習的結果。

二、 政府應加強對於陸外配的勞動調查資料，如此才能確實掌握我國婚姻移民的勞動情形，並進而準確制定與評估相關政策和法律。

三、 政府鼓勵婚姻移民參與就業市場，然目前的法律規定限制仍

多，例如：未加入勞保或是無至少一年以上工作經驗者，即非政府參加多元就業開發方案聘用對象，希政府檢討現行就業法令對婚姻移民求職之限制予以改善。

發言者七

補充前述宋科員的意見，目前婚姻移民中雖不乏有高階人才，但這些人才在台灣卻面臨無法適才發展的問題，使其僅能屈就於一般勞力密集的藍領工作，主要原因即出在證照與學歷認證上，因此，強烈建議政府能針對此部分進行改善。

辛炳隆副教授

由衷感謝各位先進今天所提出的寶貴意見，我們會將各位的建議納入參考，謝謝大家！

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### 「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進」座談會 會議紀錄（二）（座 D-2）

時間：民國 102 年 7 月 16 日（星期二）上午 9：30～11：30

地點：行政院勞工委員會職業訓練局中區職業訓練中心第二會議室

主持人：台灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

中正大學勞工系 林淑惠助理教授

出席人員：

東海大學社會工作學系吳秀照副教授、台中市基督教女青年會林杏霞理事長、中彰投就業服務中心洪瑞雪秘書、天主教善牧基金會賴雅鈴督導、親子閱讀協會謝涼理事長(以上依姓氏筆畫排序)

會議摘要：

#### 辛炳隆副教授

本研究主要希望能了解目前移民署、內政部、勞動部所推方案與政策是否達到成效以及需要補充之處。過去將婚姻移民定位為就業市場上弱勢族群，但隨著台灣對於異國文化接受度的提高及東協國家經濟發展與台灣經貿關係密切，我們認為除了延續扶弱角度觀察政府措施外，更希望發掘並強化外籍配偶文化上的優勢。今天的座談會在分享個案外亦希望從宏觀角度探討相關研究議題，以及「目前婚姻移民就業障礙有哪些？現今政策措施是否有辦法排除？」、「婚姻移民主要優勢有哪些？政府要如何協助？」、「涉及前後的工作權益保障有哪些可以調整與新增？包含沒有入籍與入籍後的婚姻移民」、「其他國家在婚姻移民勞動權益保障及促進是否有可借鏡之處」為四個主要議題。除了上述議題，若諸位有其他相關建議也歡迎在會議中提出。

#### 發言者一

一、以時間脈絡觀之，目前東南亞國家婚姻移民比例呈下降狀況，而早期嫁進台灣的婚姻移民子女已達國、高中階段。(以下的分享，

我有特別提到是在中部地區訪談的經驗，請註明。地區的經濟特性不同、資源條件不一樣，對於新移民婦女的就業經驗亦有不同。)

## 二、生命歷程與家庭生命週期主導婚姻移民的就業經驗

### (一) 承擔孩童與公婆照顧責任

婚姻移民在原生國也許具備工作能力與條件，但許多婚姻移民需要承擔教養孩童與照顧公婆的責任，因此在兼顧工作需求與家庭因素之情形下，導致婚姻移民的職業選擇容易受到限制，亦或是婚姻移民雖從事固定工作卻因懷孕必須轉而從事非典型工作，時間可能長達五至六年之久，直到孩子上小學才有機會外出工作。在轉換過程中亦可能面臨職場上能力、工作經驗累積不足而從事非典型工作的婚姻移民者比例非常高。

(二) 女性婚姻移民從事非典型工作人口相對於本國婦女而言比例較高，許多婚姻移民雖然具備工作能力與條件，卻因為家庭照顧問題導致工作時間不穩定、薪資低廉而婚姻移民又為賺取較多的薪資而延長工作時間，進而選擇家庭代工使得家庭與工作場域重疊性高，使得婚姻移民將工作時間延至家庭時間之後，晚上工作比例較高而疏忽自我照顧的問題。

(三) 婚姻移民以本身優勢與能力切入，手工製作雖為優勢但事實上如食品販賣為非常需要倚靠勞力並且食材的準備非常耗時，並且食品販賣競爭性高，手工產品的優勢並沒有辦法創造出利潤，進而反映出工作時間拉長，而我們發現到依靠手工製作食品的利潤不高，但密集的手部操作使用，有不少婦女產生職業傷害。

三、婚姻移民因個人因素選擇是否申辦身分證，但在求職時仍可能因未取得身分證而遭雇主拒絕錄用。

四、在求職時，婚姻移民網絡連結性質與工作性質同質性高且若無法突破同質性，工作發展性將會受限。

特別為東南亞國家婚姻移民在取得就業訊息時主要透過家庭、周邊鄰居以及在台灣的原鄉網絡系統，如取得就業訊息仍由原鄉網絡所提供者，恐怕仍停留在勞力密集性工作上，一直無法突破。如

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

何走出強連結往外去連結是很重要，從強連結走向弱連結許多由從社會機構開始，因為對婚姻移民來說，皆是因為家庭出現狀況而開始與社會福利機構取得訊息與連結。而如果要突破就業障礙，需要由自己的網絡擴展到弱連結，而社會福利機構與就服系統彼此間的溝通與連結顯得非常重要。

- 五、以外籍配偶創業及優勢來說，分三部分：首先創業的確需要有願意承擔風險的勇氣。但並非每個想創業的新移民有這樣的性格。第二，與工作能力相關，如良好的學、經歷背景。其三，擁有社會資本與文化資本。應較周全的檢視具有優勢的婚姻移民。而婚姻移民多為女性，的確受到傳統家庭角色、網絡系統與學歷上的羈絆，除非擁有良好的支持系統否則婚姻移民在孩子年紀小時不會輕易冒險。
- 六、在研究個案優勢時，需觀察具有優勢之婚姻移民者在何種條件之下擁有這些優勢。譬如，原本就具有工作能力、過去具備的學歷在台未被認證，這些因素而導致她們很難施展。而未來台灣在拓展東協十國應該投入在教育上，對於僑生與外籍生這一面向是我國在人力運用上可以使用的人才，所以反而以現在嫁入台灣的婚姻移民來做轉換，從宏觀角度來看，受到的限制較高。
- 七、社會福利或就業服務站系統中建立一套針對婚姻移民者多國語言的諮詢服務，藉由此種服務作為提供婚姻移民訊息的轉接站，提供生活移民取得所需相關資訊與協助生活適應。
- 八、在推廣創業與就業議題時需要整體性評估，否則將發生一方面主導創業，但一方面可能會產生出家庭照顧問題。必須由婚姻移民的生活脈絡系統中思考，由就業系統與社服系統合作評估與輔導，而現在許多人以手工食品創業，一旦技術純熟進入市場形成往網絡銷售，雖然較有成功機會，但缺乏其他創業需要的網絡條件後續產生許多問題，如：1. 是否有足夠的營業周轉金。2. 是否有足夠的支持系統，因為輔導時有社福系統協助，但創業後馬上會面臨家庭支持問題。3. 手工食品製作耗工費時，因而容易產生孩童



照顧問題。

### 發言者二

一、越南籍配偶的特質為肯做，支持她們的主要動機為改善家裡的生活環境，在就業上有兩大障礙：

#### (一)經濟因素

協會花許多時間教導婚姻移民了解自己的工作權益，但雇主如不給予基本的工作權益，礙於現實考量婚姻移民仍會繼續工作。

#### (二)語言溝通障礙

這種障礙並非天生而是無法使用中文溝通，如同樣基準下台灣婦女與婚姻移民者使用相同語言，婚姻移民者溝通能力相對優於台灣婦女。為改善婚姻移民語言溝通障礙協會規劃出一套「中文教學到宅服務」，協會派專人到婚姻移民家中教導中文，主要目的為二：其一，協助受到家庭阻撓或其他因素無法外出學習中文的婚姻移民，包括教導婚姻移民者使用社區資源、社會福利資源等，並且實際操作如搭乘大眾交通工具、使用悠遊卡、如何去看病、去藥局等相關生活上自理能力。其二，可直接觀察婚姻移民與相處情形，防止家庭暴力、壓榨等情形發生。

二、婚姻移民並非僅由民間團體機構的協助幫忙即可改善外籍配偶就業與家庭生活問題，而是需要藉由社會福利機構作為就業服務站的中介，形成一個福利輸送過程三方相互支持與協助。

三、在開發婚姻移民優勢，將對象轉換為婚姻移民的下一代，也就是所謂新移民之子，由孩子的成長過程中學習母親文化，假以時日新移民之子能取而代之成為不同文化使者。

婚姻移民者將希望投注在孩童身上，孩子的成就亦等同與自身成就，期望立即發覺與利用新移民者之優勢可能不被家庭所接納，但如果幫助孩子在孩子成長過程中使外籍配偶能自然展現母國文化傳統，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

使孩童接觸母親國家文化傳統與學習母親國家語言從而協助孩童取得優勢。

舉例而言，協會每年與移民署針對婚姻移民家庭合作舉辦「多元文化夏

令營」讓孩童從小接觸與學習不同文化連帶公婆與丈夫也能夠一起學習與了解，建立相互了解管道。

四、早期婚姻移民之子尚未接觸關於多元文化教育，因此對於母親為外籍新娘印象，在行為語言上較為混亂，但近年來辦理許多多元文化相關課程與活動，甚至邀請婚姻移民者到班級分享母國文化經驗。進而，在活動中發現孩子對於多元文化已有不同體會，甚至於會使用母親的母語、唱歌謠。

五、越南籍配偶與大陸籍配偶具有勇於冒險、積極主動的性格，但另一方面她們的丈夫則屬於較於弱勢的男性，當這些女性創業成功後卻導致家庭破裂。如果當政府在推就業或創業計畫時，是否可將配偶一同放進輔導的標的裡。

### 發言者三

一、婚姻移民本身具有強烈就業意願，且許多民間團體提供婚姻移民各項就業服務協助，婚姻移民在求職就業需求倚賴就業服務站人口比例較少。近幾年勞動部勞動力發展局各區就業服務中心每年平均約 1 萬名左右的求職者，推介就業率達 65%。

二、因為其具有強烈就業意願優勢，在促進新住民就業的就業獎/補助運用相對其他身心障礙者、中高齡者等就業弱勢者少；而就業獎/補助的運用上以中彰投區就業服務中心一百零二年一至四月的服務統計資料顯示，運用就業促進工具協助就業的成效以「職場學習及再適應計畫」的使用率占 7 成最高；該計畫由政府補助求職者每個月基本工資額度的學習津貼，最長補助 3 個月，以安排其於企業單位進行職場學習，期間亦由政府補助企業單位每個管理

- 津貼 5000 元，對求職者而言是一個實際職場學習的機會，對企業主而言是一個類似職前訓練兼無勞雇關係的免費試用。
- 三、我國就業服務人力不足，就業服務員服務具有強烈就業意願而容易自行就業的婚姻移民所投入的時間，明顯相較於其他就業弱勢者要少。
  - 四、就業服務站在婚姻移民的服務上，需與各公立社服機構、或福利服務等民間團體合作，除了婚姻移民個案有強烈就業意願及高於其他弱勢就業者的就業能力外，再受轉介個案的服務上，就業服務員難免因與機構、團體社工員在彼此溝通聯繫、合作、信任不足的情況下，影響了服務成果及受案量。
  - 五、中區職業訓練中心一年平均會開設四個職訓班級，每班招訓 30 人，而班別之訓後就業率雖因訓練班別有所不同，但相較於其他的委託訓練的課程，其就業率亦均在標準之上。然由於婚姻移民主要目標為賺錢，參訓動機較不強，以致參訓需求較低。
  - 六、回應東南亞姐妹會謝涼理事長建議「職訓局可加強協助婚姻移民者創業」乙節，在行政院組織改造後如微型創業鳳凰業務移由本單位辦理時，可由本單位結合現有資源加強辦理。未來亦可規劃參考微型創業鳳凰的諮詢服務模式，提供已創業者的行銷、問題診對等相關諮詢服務，減少已創業者的失敗率並促進僱用更多的求職者。
  - 七、為促進就業，職訓局預定在一百零三年度執行兩項新計畫：其一，外籍配偶與大陸籍配偶就業促進計畫，其二，外籍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，由訓練單位就補助款僱用臨時人力來照顧參訓者的幼童、或者補助由參訓者送合法托育機構的費用。

#### 發言者四

- 一、婚姻移民在就業上經常因為文字與語言上的限制，在就業上容易受到限縮。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

- 二、婚姻移民目前在面試時仍然會有沒有持有身分證而遭到雇主拒絕雇用之情況。再者，婚姻移民亦大部分進入小型企業工廠，許多雇主以未持有身分證之理由拒絕予以加保勞、健保，而婚姻移民據以力爭自身勞動權益時，雇主甚至揚言如無法接受者可選擇離職，以至於許多婚姻移民為勞動權益保障弱勢。
- 三、中心在多元文化教育中，觀察到早期婚姻移民之子對母親母國印象或經驗單一皆來自父親與家中成員，而後經由中心文化宣導，的確增加與改變孩童對於母親或母國文化印象。中心亦曾推出許多與多元文化相關教育，如「親子說母語」母親或全家人一起帶著孩童學母語。此外，婚姻移民者在教導其多元文化內容時，中心提議請文化大使將子女帶來現場，藉由讓孩童了解母親在台上的樣貌，提升對母親的認同度。
- 四、中心在服務個案時發現婚姻移民者創業成功的優勢條件最主要因素為夫家給予婚姻移民者的支持，否則絕大多數導致婚姻破裂。除夫家的支持外，大陸籍配偶在人際關係占有優勢，多從事保險業並做得有聲有色；越南籍配偶多從事美甲與異國小吃，而她們在原生國面對美容保養其實已是她們人生中的一部份。在創業部份婚姻移民者沒有入籍台灣因此無法申辦身分證，無論民間或公部門沒有身分證以至於不具有貸款資格，此部分對她們在創業中有極大的影響。

### 發言者五

- 一、以時間區分婚姻移民分為早期與後期，早期嫁至台灣婚姻移民多數為台商到當地交往而結婚，心態上較為健康；後期的婚姻移民者則經由婚姻仲介介紹，來台主要目的為賺取工資、貼補家用，而先生年紀大多介於中高齡屬於弱勢家庭，公婆賦予外籍配偶傳宗接代使命。基本上婆家不願讓外籍配偶外出工作，最主要的原因為害怕外籍配偶學壞甚至於逃跑。以至於外籍配偶與婆家兩方想法迥異經常產生衝突。
- 二、東南亞國家的婚姻移民工作能力高、勤勞並且經常超時工作，她

們大多以勞力密集性工作為主，因為不識字且中文程度不佳無法與雇主溝通協商，無法主動爭取而喪失其基本工作權益。不懂文字涵義經常誤會雇主交代的工作內容，使得雇主認為東南亞籍配偶沒有辦法提升學習能力。

- 三、在創業部分大陸籍配偶與越南籍配偶差異大，如越南多為小吃店而大陸籍配偶大多從事美容保養、販賣健康食品為主。在個性上越南籍配偶比較直、衝，且不懂得人脈經營，而大陸籍配偶經常自視甚高，常以外表評斷他人。另外，發現到許多小吃店為吸引客源進而在店內聚賭、或色情服務，非常可惜，而這不單單只是婚姻移民個人問題，連帶整個家庭甚至於社會風氣皆受影響。國人非常喜歡品嚐東南亞飲食，然而對東南亞小吃店不敢苟同。建議勞動部將資源投注在這部份，輔導她們如何經營事業、如何行銷，甚至可以像全家、7-11、萊爾富的便利商店如此的經營模式來協助輔導他們創業、行銷。讓他們的生意能變好。
- 四、婚姻移民大多以賺錢為主要目的，沒有太大的學習動機。亦或是家人不願意讓外籍配偶外出學習，導致政府提供婚姻移民相關教育措施如識字班、正音班使用率不高。
- 五、現今因學校招生問題，非法允許外籍勞工與婚姻移民者一同上課，因而產生許多後續問題，如學員之間易產生出感情糾紛，甚至造成婚姻破裂。
- 六、強化婚姻移民優勢必須事先設法解決外籍配偶所面臨之問題如經濟面等，成為後盾使之無後顧之憂。  
以越南為例，嫁至台灣越南籍配偶大多為低學歷者，或原生家庭為家計困難者，如盼望她們在原生國擁有良好的人脈那是值得深思的問題。另，我們要如何運用所具備之優勢，如勞動部泰山職訓中心針對外籍配偶開設職業諮詢師課程，期望藉由這批種子開拓她們的原生國，然而上課需花費時間與金錢做學習，婚姻移民者報名意願均不高，且中文程度並非理想無法短時間達成效果。
- 七、推促政府力量進入勞動市場，稽核雇主替婚姻移民加保勞健保，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

確保婚姻移民基本工作權益。

- 八、人才投資部份，教育部與內政部入出國及移民署推展一個三年期的「火炬計畫」。我們都知道大部份婚姻移民家庭對新移民及其原生國語言非常排斥，因此計畫活動強制規定「親子體驗營」、「母語學習營」是必辦項目，希望藉由此活動達到良好家庭互動與母語學習。
- 九、婚姻移民對於微型創業鳳凰計畫持負面態度，認為需要許多手續且需要撰寫企畫書等等，而她們最主要希望政府能協助輔導她們如何經營事業、如何行銷，甚至可以像全家、7-11、萊爾富的便利商店如此的經營模式來協助輔導他們創業、行銷。讓他們的生意能變好。

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進」座談會

會議紀錄（三）（座 D-3）

時間：民國 102 年 9 月 4 日（星期三）上午 9：30～11：30

地點：花蓮基督教女青年會

主持人：台灣大學國家發展研究所 辛炳隆教授

出席人員：花蓮基督教女青年會楊總幹事華美、花蓮就業服務站杜站長家聲、花蓮就業服務站游輔導員惠勤、花蓮就業服務站盧輔導員嗣仁、花蓮縣牛犁社區交流協會呂專業管理員月丹、財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心黃執行長淑鈴、財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心溫輔導員毓馨、羅東就業服務站連輔導員如慧、慈濟大學社工學系萬副教授育維

會議摘要：

辛炳隆副教授

今日主要是針對「國內婚姻移民就業的主要障礙有哪些？現有相關政策措施能否有效排除這些障礙？如果不能，主要原因是什麼？」、「國內婚姻移民就業的主要優勢有哪些？有哪些成功個案可以分享？政府要如何協助婚姻移民發揮這些優勢？」、「針對我國婚姻移民於設籍前後之工作權益保障，現有相關政策措施有哪些可以調整或新增的？」、「其他國家在婚姻移民勞動工作權益保障及促進方面，有哪些值得我國借鏡之處？」四項提綱來進行討論。期望各位新進針對提綱，從不同角度出發，對未來政策之研擬提出意見。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### 發言者一

- 一、 國內婚姻移民在就業上的主要障礙來自於家庭因素，且基於生養小孩的需要，往往來台經三到五年，才能在將小孩送至托兒所照顧之後外出就業。
- 二、 職業訓練課程之所以難以成功開設招生，主要原因可分成學員端以及承辦端兩方面來探討：
  - (一) 以學員端而言，婚姻移民除了礙於家庭因素（如公婆怕其學壞故反對）無法前來參訓之外，其上課時間往往無法一致配合，也是一大癥結要素。城鄉間也有差異，像花蓮地區地形狹長、大眾交通工具不夠完善，加上新移民分佈在各鄉鎮，因此開課地點集中在花蓮市及玉里鎮，這對學員前往上課都有很大的困難。
  - (二) 以承辦端來說，為求婚姻移民參訓後的考照率能有效提升，承辦團體機構往往實質上須耗費大量的人力成本來規劃安排職訓課程的內容，如錄製上課 MP3 以及加強晚上的課後輔導等，再加上民間團體需通過 TTQS 評核才能承接辦理職訓課程，無形中阻隔很多願意熱心提供服務資源的民間團體參加，對婚姻移民就業能力的提升實有害無利。
- 三、 由於近年來中國大陸經濟的大幅成長帶來不少觀光人潮，使得許多店家（如藝品店）鑑於同鄉較為瞭解購買習性與風俗人情等考量，對婚姻移民的僱用需求（尤其是陸配）因此日益增加，故建議政府可針對這些婚姻移民的優勢，鼓勵並協助其發揮。而以東南亞國家的婚姻移民來說，曾經參加過中餐烹飪班訓練並通過丙級證照檢定的婚姻移民，近年來大都進入學校的中央廚房與老人養護機構工作，此對其職涯發展相當有利，故建議政府可多舉辦餐飲培訓課程與輔導考照，並連接學校或照護機構的餐飲體系，使其在培養一技之才與自信心的同時能順利進入職場。



- 四、 有效開發婚姻移民就業能力以及讓雇主發現其就業優勢繼而願意僱用，比消極地將延長設籍後相關就業促進措施的保障時點，對婚姻移民來說無疑更具有實質幫助。因此建議政府可將重心置於此一部分，才是長期有效解決婚姻移民就業障礙的良方。

發言者二

- 一、 有關國內婚姻移民在就業上的障礙，不僅是勞動權益上的問題，更涉及性別議題，諸如生兒育女以及小孩照護托育等問題，因此必須考量其他就業支持系統，如提供托兒服務與爭取其家庭中公婆、丈夫的諒解與認同等，打造友善的職場環境，減少其外出就業所可能付出的成本，才能根本解決婚姻移民的就業問題。
- 二、 由於花蓮地處偏僻，故來到此地的婚姻移民多半所擁有的社會資本相當低，包括就業能力以及娘家的資本等，使得所能從事的工作不僅有限，也相當粗重，而願意聘僱其的業者，也往往是一般勞動市場中不常見到且難以被規範者，更遑論對其論及勞動權益的保障與基本人權的尊重。
- 三、 婚姻移民的就業能力之所以難以提升，閱讀書寫障礙係其中一樣重要因素，但即便職訓局或民間團體有提供相關語文課程，新移民礙於工作之故，也很少人有空能來參加。因此即便牛犁社區交流協會有所謂點燈計畫，提供婚姻移民晚上進修學習的機會，但囿於新移民晚上需要照顧小孩或是工作的緣故，因此成效不彰。
- 四、 建議政府可將語文或是職訓課程資源加以整合，廣納民間團體的力量，並儘量貼近婚姻移民的生活思考模式，設身處地為其著想，如此才能有效增加開班成功的機率，確實提升婚姻移民的就業能力。
- 五、 為滿足婚姻移民的參訓需求，有關職訓課程的開設時間與資源

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

安排，建議可仿照花蓮保母訓練班的模式，因應受訓時數長，調整為同一課程可在不同地區、甚至是在不同承辦團體所開設的專班銜接上課的方式，將課程總時數放寬為以縣為單位累積核銷。

- 六、 有關婚姻移民在取得身分證之後的相關就業促進措施的優惠，究係是否應當延續，應視其弱勢地位與生活情狀是否與其他弱勢族群相同而定，否則一旦施行，將產生如何劃分延長年限的切點以及是否須依個案實際判斷等難題，且未必能夠有效幫助婚姻移民的就業權益。因此，倘若設籍後的婚姻移民，其弱勢地位與我國其他弱勢族群相差無幾，在設籍後仍應依照保障我國此些弱勢族群的相關規定為佳，如遇家暴時以一般受暴婦女對待，或以特殊境遇家庭扶助條例處理，以協助其自立自強及改善生活環境。

### 發言者三

- 一、 國內婚姻移民在就業上的最大障礙莫過於是家庭因素，可細分為以下幾項：
- (一) 怕新住民外出工作會學壞。很多偏鄉的新住民家庭，其公婆或丈夫往往會擔心新住民倘若外出就業，會沾染上不良習慣，或是與同鄉成群結黨，降低對家庭的向心力與順從度。
  - (二) 姑嫂問題。新住民家庭中不乏有原本和樂的姑嫂關係，在新住民外出工作後變質的案例，主要原因在於新住民的自主意識會隨著工作經驗的累積而增加，相對地，家中姑嫂亦不樂見新住民擁有獨立自主的工作後，所造成的家庭地位有所提升的狀況，導致彼此產生嫌隙的機會增加。
  - (三) 子女照護問題。新住民家裡的公婆或丈夫往往會擔心其外出工作因而忽略小孩的照養問題，因此常要求新住民必須將家裡所有大小事均打理妥當後才會考慮讓其外出工作。
  - (四) 新住民工作薪資的分配問題。新住民的公婆或丈夫因擔心其工

作後薪資會寄回娘家，因此常不放心讓其自行外出就業，即便需要工作來貼補家用，也儘可能做些能讓薪水完全交由公婆掌管的勞力工作。

- 二、大陸地區的婚姻移民由於偏好從事照護工作（不論是機構或是居家），因此往往相關職訓課程一推出即場場爆滿，故建議政府可多鼓勵民間團體辦理此類課程，並適當適時地調整預算核撥與資源調度，不僅一來可滿足婚姻移民的參訓需求，二則亦可改善照護工作原本過度仰賴外籍看護的人力需求。
- 三、婚姻移民在考量是否需要申辦身分證時，為確保日後工作與生活權益，往往會視設籍後在台灣以及在母國不論在就業、社福等的權益保障條件，來選擇是否要歸化設籍台灣。且有些婚姻移民心繫祖國，即便在台灣社會融入無礙，仍傾向他日回鄉定居養老。

#### 發言者四

- 一、國內婚姻移民在就業上的主要障礙很多，除了家庭因素之外，又可分成外在與內在兩種困境，簡述如下：
  - （一）外在困境。婚姻移民的外在困境主要是語言溝通障礙以及對我國地理文化環境的生疏，所造成的生活適應上困難，連帶使其外出找尋工作、獲取相關資訊的管道為之匱乏。此外，國人普遍對國力較不強盛的國家（如東南亞地區）之婚姻移民懷有刻板印象，認為其工作與學習能力低落而不願聘僱。
  - （二）內在困境。婚姻移民對家庭的認同度不僅會影響到其與家庭成員之間的關係，連帶也會影響其外出工作的意願；且當其與家庭成員關係不佳時，夫家愈會反對其任何可以外出離家的機會，包括就業。此外，即便婚姻移民具有學習能力快等優勢，但此一優勢能否有效運用於職場上主要仍視婚姻移民本身願不願意被開發利用而定，換言之，有些婚姻移民因自身安於在家照護

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

小孩與公婆，故難以走出家庭繼而外出就業，又或者僅挑選時薪優渥的工作從事（如語言訓練講師或是通譯員），甚至衍為專業職訓員，僅依恃職訓津貼的補助過日，而不想實際進入職場工作。

- 二、 婚姻移民中，尤其是早期東南亞國家的婚姻移民，其專業證照、學歷證書，甚至是護照造假的風氣盛行，因此，對婚姻移民的學歷與專業證照的認證係在所必行，惟如何有效認證檢定其專業技能與學歷，減低婚姻移民在台的就業障礙，以及妥善協助高階人才適性發展，係當前政府應思索的課題。
- 三、 職業訓練課程的委辦招標之所以面臨巨大障礙，主要原因在於審核機制過嚴與核銷補助的金額有限，且評選委員往往帶有主觀意識，對地方民情生態缺乏瞭解，亦難以確實體會民間團體承辦職訓課程的困難所在，因而造成中央政府雖樂意將職訓經費下放，但礙於中間審核的行政人員與地方存有鴻溝，故無法妥善運用地方服務資源繼而將效益發揮至最大。因此建議政府能對參與職訓課程標案的民間團體建立一套公允客觀的審核機制（尤其在評估職訓課程成效的就業率上），並放寬相關團體承辦外籍（大陸）配偶職訓專班時的資格與經費限制。
- 四、 為強化職訓課程的開設效益，建議政府得將職訓課程區分成創業班與受雇班兩類，其中，為減少人力、物力、財力的不必要耗費，可視情況放寬創業班一般須 30 人以上的開設限制，而受雇班則考量到缺工係為職場較普遍現象，故仍可維持原 30 人一班、一致性成批訓練的立意規定。
- 五、 職訓局為鼓勵創新方案作為職訓類等，而將資源過度集中在新娘秘書與彩繪指甲等職類上，造成產業發展失衡，因此建議政府在職業訓練課程的職類規劃上，能朝向工商產業的均衡發展，以兼顧傳統產業與服務業兩者，滿足就業市場的多元化人力需求。

- 六、 考量到設籍後的婚姻移民由於同屬我國國民，均同樣生活在台灣這一塊土地，故基於資源共享以及公平原則，應將設籍後的婚姻移民等同於我國國民一體適用促進就業的相關規範。
- 七、 近年來台的婚姻移民人數已漸趨下降，其類型已轉型為小眾之高經社背景，所需要的政策協助與待遇亦有所不同，故政府在做決策時應視趨勢將此現象納入考量，因此，建議政府將相關資源予以整合，並視婚姻移民來台狀況予以階段性調整提供，如在初期，可以將政策重心放在生活適應班或各式才藝班，透過其初步發掘婚姻移民的能力所長，迨後期取得身分證之後，再統一由職訓局的職業訓練課程，接手培訓婚姻移民的就業能力，如此即不必特地再開辦外籍（大陸）配偶職訓專班，一來可有效節省並運用資源，二則亦可接軌於日後較高經社背景之小眾外配的就業服務需求。

#### 發言者五

- 一、 國內婚姻移民在就業上的主要障礙之一在於對資訊的掌握不足，究其主因為語言閱讀的障礙，以及電腦技能的缺乏與操作障礙（如不會看繁體字的鍵盤），因此多半僅能透過報紙尋找工作機會，對於現行基本勞動權益的保障規範（如基本工資）也一概不清楚。且很多雇主由於不熟悉目前法規，遂不願意聘用僅持居留證的婚姻移民，造成許多婚姻移民在求職就業上遇到困難，或是淪為廉價勞工。
- 二、 許多婚姻移民（尤其是東南亞國家外配）由於語言溝通上的障礙，使得能夠從事的工作職類有限，多半僅能尋找勞力型工作，但也因為其肯吃苦耐勞、配合度又高，因此許多雇主（尤其是餐飲業）喜歡僱用他們。
- 三、 新住民即便在拿到身分證後，由於其弱勢的經社地位與就業條件仍不變，故建議政府仍應該在其取得身分證後，延續其相關促

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

進就業措施，可使其在經濟生活以及就業市場中不至於在取得身分證後反而陷入困境。

### 發言者六

- 一、 有關外籍（大陸）配偶的職業訓練專班往往沒有民間團體願意承辦，主要原因係一則婚姻移民其家庭（尤其是公婆）多半不願意新移民外出工作，因此招生困難，二則由於開班之餘，尚需額外負擔新移民之接送與育兒照護問題，造成成本過高，入不敷出的結果使得民間團體對於標案望之卻步。因此，當務之急是應先加強對新移民家庭的宣導，如將其夫家家人納入輔導新移民就業的相關座談會中，儘量取得其公婆、丈夫諒解，如此才能有效增加新移民參加職業訓練的機會，繼而提升其就業能力。其次是應降低辦理職業訓練課程時，得以申請補助相關行政助理費用的資格限制，將原本一班 26 人以上方得以補助行政助理費用的門檻限制調降，減少承辦職訓課程時所付出的人力成本。
- 二、 花蓮由於地處偏僻，當地許多廠商的時薪往往低於基本工資，遂使得婚姻移民淪為廉價勞工，勞動權益大大受損，近年來更有廠商為規避基本薪資規範，而不願於就業服務站、鄉鎮市公所等公立機關登記徵才職缺，使得檯面上可供婚姻移民應徵的工作機會減少。
- 三、 近年大陸經濟崛起所帶動的來台觀光潮，使得花蓮藝品店為吸引大陸客源，聘用陸配的比率隨之大幅提升，而陸配因推銷成功來的分紅獎金也使其月薪高達 4-5 萬的大有人在，勞健保等相關勞動權益亦相繼獲得保障，堪稱婚姻移民優勢成功發揮的最佳案例；此外，大賣場等量販業亦僱用相當多的婚姻移民，使得婚姻移民的就業機會在花蓮實際上並不低。惟需注意的是，婚姻移民由於群體性強，故在爭取勞動權益上（不論是對政府或是雇主），也傾向整批抗爭甚至群體離職，在就業穩定度上有待加強。

考量到婚姻移民即使拿到身分證後，其適應台灣社會環境的生活與就業能力仍趨於相對弱勢，故為求實際上保障其勞動權益與促進就業，建議政府能在婚姻移民拿到身分證後前兩至三年，以不影響其他如原住民等特定對象權益為前提，繼續維持設籍前的優惠措施，以利其銜接與調適設籍初期的過渡時期。

- 四、 關於婚姻移民對我國歸化設籍與否的意願，本即視我國國力而定，尤其在東南亞國家經濟勢力崛起之後，台灣對這些地區人民藉由結婚移民來台或是繼而歸化設籍的吸引力已大幅下降，亦無法硬性規定其是否一定要在幾年內申請中華民國國籍，故唯一當前可以做的即是儘量協助在台婚姻移民適應我國文化生活，並彈性地運用規劃資源，保障其勞動權益與促進就業。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進」座談會

會議紀錄（四）（座 D-4）

時間：民國 102 年 9 月 12 日（星期四）上午 10：00～12：00

地點：義守大學推廣教育中心 7E 會議室

主持人：中正大學勞工關係學系林淑慧副教授

出席人員：高雄市新移民社會發展協會湛秀英理事長、高雄市勞動事務服務協會王武郎理事長、高雄市社會局所屬外籍配偶家庭服務中心游婷婷督導、屏東科技大學社工系張麗玉助理教授、南洋台灣姊妹會楊巧鈴主任、行政院勞工委員會職業訓練局南區就業服務中心陳怡雯秘書(以上依筆畫排序)

會議摘要：

林淑慧副教授

今天座談會議題分為四個主要方向：其一，國內婚姻移民就業的主要障礙有哪些？現有相關政策措施能否有效排除這些障礙？如果不能，主要原因是什麼？其二，國內婚姻移民就業的主要優勢有哪些？有哪些成功的個案可以分享？政府要如何協助婚姻移民發揮這些優勢？其三，針對我國婚姻移民於設籍前後之工作權益保障，現有相關政策措施有哪些可以調整或新增的？最後，其他國家在婚姻移民勞動工作權益保障及促進方面，有哪些值得我國借鏡之處？我們聚焦在這四項議題上，請各位先進們分享您個人在實務上、政策上以及實際執行面的看法。討論過程中，倘若諸位與會者對所分享之內容有更延伸的看法想提出，或有其他相關建議也歡迎在會議中提出。



發言者一

一、婚姻移民在台辦理歸化時流程手續繁複，請人代辦費用需一至三萬不等，以至於多數處於經濟弱勢者無法辦理。又，許多婚姻移民由於言語不通且對自身權益不甚了解，經常聽由家人意見導致在台多年卻沒有申辦身分證。

二、在身分的轉換過程中，大陸籍配偶相較於外籍配偶較無保障。

在就業服務法第 48 條第二項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。但卻將外國人分為大陸籍配偶與外籍配偶，大陸籍配偶在取得身分證的過程中較外籍配偶限制多、年限也較長，使大陸籍配偶在權益上較無保障。

三、勞動部對於婚姻移民的法令政策宣導需加強，建議可配合現今外籍配偶基金會做的新移民推廣共同作為宣導。

法令不斷修正改善但雇主仍停留在舊有的資訊之中，導致許多婚姻移民在求職過程中經常因為雇主錯誤資訊而遭拒絕。如雇主在招募時仍認定婚姻移民必須持有工作證方可僱用。

四、縣市薪資差距大，經常低於最低薪資，且雇主普遍不願意替婚姻移民保勞、健保，通常以補貼薪資方式由其自行找尋管道投保，藉以逃避責任，員工若抗議不服即失去工作，導致婚姻移民面臨職災時求助無門。

五、婚姻移民在母國的學經歷在台灣無法認證，或因為偏見與主觀認知使得婚姻移民在求職權益受到影響，造成職業種類受到限制。

大部分婚姻移民雖擁有大學、高中學歷或在母國取得技術執照，但在台灣卻不被認可仍需要透過其相關的考試認證，如在大陸曾擔任醫師、護士等專業人士來台，過去所有學經歷一切歸零必需花時間重頭開始。另外，在教育制度上兩岸學制有部分落差，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

如國小學制，大陸過去為五年制而台灣為六年，是否能給予適度的認證。然，台灣在感嘆人才流失的當下，應該重視並善用那些在母國時擁有優秀能力的外籍配偶使其在台灣亦能發揮其貢獻。

六、在求職過程中婚姻移民經常面臨工作與返鄉之間的衝突。當婚姻移民必須請長假返鄉時雇主立即面臨缺工問題，因此造成婚姻移民在返鄉期間被他人替代，形成不斷轉換工作之主要因素。

七、在創業過程中，大多數婚姻移民經常困擾於沒有身分證以至無法創業。

大陸籍配偶創業比例較其他婚姻移民高，但創業時經常因為沒有身分證而無法申請營業登記證，使得婚姻移民在剛開始創業時就遇到瓶頸。又，婚姻移民者身分為單親家庭，依親對象為未成年之子，完全無法申請營業登記證。不僅如此，在生活上易產生許多問題，如：購屋、租房子甚至連申辦電話網路皆遭到限制。建議，是否能婚姻移民在創業需申請營業登記時，如身分確實取得孩子監護權，並有能力創業即可發給營業登記證，或者修法縮短取得身分證的年限。

八、婚姻移民和一般移民工人以及其他形式的移民身分不同，政府應可整合所有婚姻移民相關法令，並修改給予婚姻移民一個友善的環境。

婚姻移民身分不同於一般移民工人與其他形式的移民者，且無論是大陸籍配偶或外籍配偶都是嫁至台灣並落地生根亦應屬台灣社會的一份子，不應訂定法令將她們排除在外，對婚姻移民是非常不公道且不公允的。外配基金會耗資十年三十億的費用來輔導婚姻移民，其實只需促進友善的生活環境，讓每一個婚姻移民母親一個穩定的身分，比起花費三十億的計畫更有效用。

## 發言者二

- 一、本來從歷史上來看，台灣也是移民社會，然現今台灣社會對於移民群體的態度其根源主要的關鍵點，則是因為兩岸長期的政治對立造成某程度的閉鎖心態，使得對於大陸居民形成某種程度上的距離感，因此亦產生台灣社會內部對於新移民的各種情緒、距離。此外，台灣人民對於發展中國家地區的民眾，在心態上多少也存有自我優越感。這些總的情況都會影響移民勞動者的就業和工作的發展權益。
- 二、是否可以借用「文化資本」的概念來探討婚姻移民，以期更適切的將她們的優勢與困境突顯出來。目前台灣社會中的婚姻移民主要為外籍配偶(東南亞地區為主)與大陸籍配偶兩種。可以說，從早先從 80 年代中期以來的婚姻移民，主要以本地中下階層家庭的需求為主。但當前因隨著兩岸交流的密切，許多年輕學子至大陸地區就學，或是大陸地區學生來台就學，這樣的結合會越來越多。此外，由於大陸地區的經濟崛起、東南亞地區的經濟成長，對於這些婚姻移民的文化優勢，我們應該要更有前瞻性的眼光，使移民者的優勢比較好發揮出來。
- 三、從婚姻移民大多為社會底層來看，她(他)們既弱勢也是少數，萬一遇到的惡劣雇主，其應有的勞動權益如工資、勞保等便容易受侵害，比較容易發生在民間的小自營作業、縣鄉地帶的小工廠，特別是採轉包、派遣、日雇工的工作型態上，而形成一種就業歧視的問題。但這一類的歧視與壓榨在本國勞動者身上也會發生。建議，勞動部應定期做包括移民勞動者的就業歧視、申訴反應等的勞動調查，才能使其有更好的工作權益保障。其次，對於本身較具有優勢與條件的婚姻移民，未來要如何善用這些婚姻移民優勢，應是經建部門現今須深入探討、且已是要加強的部分。如何讓台灣社會體質更為開放、使雇主與民眾對多元文化更具包容性，這對於在全球化的競爭之下目前台灣已慢慢的被邊緣化，而隨著

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

邊緣化，台灣資本主義經濟實力也要必然的下降，這已是必須要面對的。

四、除了改善身分證取得之外，也應思考婚姻移民在尚未取得身分證前，該如何著手使她們在各個領域的待遇符合非歧視原則。

移民是人類社會今天需要面臨的一大問題，不同的政府對於移民政策持有不同看法，雖取得身分證應符合各地政府的規定，但除了取得公民身分外，亦有許多權利並不是非取得身分證才可以擁有。我們應該從婚姻移民當事者本身的需求來促進其發展，進一步結合現階段社會發展的需要。毫無疑問，台灣現今的發展，是需要讓更多的移民新住民發揮他們的優勢，以使台灣社會更加的有活力。

### 發言者三

一、雇主招募員工時會打電話來詢問中心是否可推薦適合人選，大致上分為兩類：一類共通點為基層勞力工作。如：餐飲業、老人照顧、清潔工作與按摩推拿等，但雇主所提供之工作機會與婚姻移民家庭照顧需求不符；另一類為翻譯。如：業務上與東南亞國家往來，需要婚姻移民懂得英文與母語兩種語言的人才。

二、城鄉差距，偏鄉地區薪資較低無法養家活口；而都市地區工作機會多，新移民更會希望找可以兼顧家庭照顧的工作機會

三、雖然在台尋職時原生母語是婚姻移民獨有的優勢，但在一般基層工作主要還是以中文能力為基本要求，如清潔業亦須與大樓管理員作文書與口語上往來協商。求職時婚姻移民有較佳的中文能力工作機會就越多，假若去除婚姻移民中文能力不足外其實與台灣婦女就業狀況大致相近。

四、婚姻移民學歷不受台灣認可，特別是她們在母國是可用人才，但因為學歷限制問題在台卻被認可，導致在求職上屢受拒絕，建議

應該建立制度適度開放。

- 五、婚姻移民取得身分證，分為兩種狀況；首先。大陸籍配偶取得身分證年限較其他外籍配偶年限長。第二，婚姻移民者在台離婚後即使擁有孩子監護權，但身分卻轉換成一般外國人，倘若婚姻移民欲申請身分證須依照一般外國人歸化之標準而門檻非常高，需要五百萬的財力證明或薪資達基本工資兩倍以上，若無法達成歸化標準僅能拿居留證。換言之，單親後婚姻移民子女能享有臺灣人民基本權益，但婚姻移民本身卻無法享有國民權益，無法得到國家的認同。舉例來說，申請低收入戶時只有孩子是低收入戶，而孩子的母親不屬於是低收入戶，形成這種非常弔詭的情況。

#### 發言者四

- 一、新移民就業現況上發現到屏東地區婚姻移民者在取得身分證前後可能導致個人在就業上不同之狀況。亦或者是在台停留時間長短，取得身分證的時間與考量點部份會有階段性差異。

(一)尚未取得身分證：剛來台灣的新移民對於就業環境不熟悉以及有限的求職資源經常遭遇到兩種情況：1. 本國勞工與新移民薪資差異大，同工不同酬。如台灣人受聘薪資為一千元，新移民者卻為五百元。2.新移民在就業市場上機會少，新移民者為獲得工作機會須配合雇主惡意壓低薪資。

(二)取得身分證：婚姻移民雖在台停留時間相對較長並取得身分證，但在求職過程中仍受中文能力部份以及大環境的影響在就業上產生障礙。

- 1.已取得身分證之婚姻移民待在台灣的時間較長相對語言能力較好。在求職與就業上可能趨向於公平穩定狀況，但因為部分新移民者來到台灣被賦予照顧責任，即使當事人有就業意願但卻有實質上的困難。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

2. 婚姻移民者雖然在台停留時間較長，但在中文能力部分仍尚顯不足。即使婚姻移民尋職的工作與電腦文書並無相關，但在面試時雇主仍會注意文書能力，相對在求職過程中減少許多就業機會。

3. 在同工同酬的基礎下，雇主傾向於聘僱本國籍勞工。倘若雇主以降低成本為主要目的，婚姻移民亦願意配合領取較低薪資才會考量聘僱婚姻移民。然而墾丁、恆春地區因為旅遊業興盛工作機會多、選擇性高，薪資較不易被雇主惡意壓低。

二、在屏東地區開設專為婚姻移民的通譯課程，假若受訓者為東南亞籍國家，本身中文程度良好，對於他們的訓練就回歸到理論。如：通譯技巧、倫理原則以及與人溝通的技巧。換言之，婚姻移民的通譯課程並非在訓練語言，而是訓練其基本通譯職業倫理課程，但因為門檻高，受訓者除母語外必須具備相當的中文程度，以至於受訓人數不多。

### 發言者五

一、僅持有居留證之婚姻移民在求職與就業的過程中，相較於持有身分證之婚姻移民劣勢。

移民署查緝非法外勞頻繁使得警察經常上門來訪造成雇主不堪其擾，而後做法有三：1. 為省去不必要之干擾，進而拒絕雇用僅持有居留證之婚姻移民。2. 設置薪資待遇較低門檻，僅持有居留證者如願意配合始可獲得聘僱機會。3. 抑或是雇主直接非法聘僱逃跑外勞。此作法間接促使許多合法持有居留證之婚姻移民在求職過程中產生許多障礙，並思考是否應申辦身分證或低就等問題。

二、台灣嚴重缺乏對於多元文化的尊重與包容。

台灣政府認為婚姻移民取得身分證是一張享有台灣的社會福利的門票、是社會的負擔，就某程度而言台灣其實沒有將新移民

視為資源，由於婚姻移民來自落後或政治意圖不明確的國家，因此我國不將她們視為勞動力資源。換言之，當我國在給予新移民身分證時並非考慮她們的需求，而是考量我國的需要。

而我國希望培養孩子國際觀，但孩子的多元文化卻只有西方文化，不夠重視對多元文化的想像，對於東南亞有哪些國家、我國長久的東進政策及貿易，卻沒有人來教我們的下一代如何與他們建立關係。

又，我國在政策上將人區分為大陸籍與東南亞籍、在就業上分為台灣人與外國人、在就業選擇上取得身分證前是新移民，享有新移民權益；在取得身分證後為台灣人，無法繼續享有新移民的福利與服務。但即便婚姻移民取得身分證，所面對的就業問題仍然相同，我國在規劃政策時缺乏長遠規劃，並非解決眼下失業為題，而是視她們為重要資源並設法發揮她們的優勢。

三、運用熟習中文的婚姻移民作為溝通橋樑，協助解決其新移民相關問題。

翻譯為非常好的資源，我國可以透過翻譯來協助更多的東南亞配偶，縮短溝通上的時間。如外勞與外配上法院無法表達意見時，倘若有東南亞籍譯者從旁協助亦可降低當事者的焦慮。但我國卻不重視通譯人才，其實只需教育其基本通譯原則與基本訓練這些婚姻移民即為最好的師資。另外，台灣必須設法讓每個職業皆有尊嚴，使職業不分高低貴賤，無論是婚姻移民還是台灣人民都願意做，那這樣台灣才可能脫離萬般皆下品唯有讀書高的環境。

#### 發言者六

一、勞動部近年陸續針對婚姻移民的法令作修改與檢討，實務上雖然政府亦有推廣相關法令規範但成效仍然有限，建議可整合政府各

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

相關部門，各司其職共同推動與檢討。

勞動部在 97 年、98 年、100 年在政策上無論針對婚姻移民就業放寬，亦或是已取得正式合法工作的新住民即可納為就業保險法的適用範圍，福利與台灣人相等，但主要問題為資訊推廣不足，民眾認知與國人刻板印象仍使得婚姻移民在就業之路充滿障礙。特別是雇主部份，經常因為雇主不清楚法令更新，使得婚姻移民在求職時遭致拒絕。在資訊推廣部份，如職訓中心與經濟部體系亦可共同做說明與宣導，職訓中心舉辦雇主座談會成效有限，經建部門與雇主關係緊密對新移民就業推廣應有著力之處。以往與新移民就業政策息息相關部門大致為移民署、教育部以及勞動部在分別解決婚姻移民就業上之問題，而勞動部備受關注主因為失業問題，但婚姻移民在尋職前須解決其相關門檻問題，包括語言、學歷與歧視等問題，這些恐怕不是勞動部一個部會就足夠去改善的。

二、由第一線就服站同仁經驗裡，將婚姻移民在台主要就業障礙歸納分為五種：1.語言與識字障礙。2.文化差異。3.工作經驗與學歷認證。4 社會網絡，婚姻移民剛來台灣疏離度高、社會網絡尚未建立且身負家庭照顧責任。5.婚姻移民居住地位處地區與就業機會型態不同，如城鄉差距、當地產業特色不同以及婚姻移民工作時間限制等。

三、婚姻移民在台就業部份亦有獨有的優勢存在，首先為文化差異，因為台灣婚姻移民的母國文化，或許特有的文化在台灣走向國際化之際，可藉由這些新住民來協助與幫忙。第二為堅毅勇敢的人格特質，婚姻移民願意前來到一個陌生環境，其堅毅勇敢的個人特質有此可見。第三為原有的教育程度與專業技能在台亦可發揮。最後為創業部份，其實有很多的能量或許在民間團體中慢慢發散，目前提供婚姻移民的就業服務已不侷限在被僱用，高雄地區許多新住民在 NPO 的協助下，願意運用自己在文化與專長上的優勢嘗



試創業，最常見的創業形式為餐飲部分。

- 四、勞動部泰山職訓中心開辦職業適性課程，藉由這樣的資源使更多人取得就業輔導專業的知識能力，亦可增添許多相關的專業人員來幫助新移民就業。未來在 103 年年初就會有一批人取得就業服務專業的認證，利用自身專業的協助更多新移民朋友，或許可以讓各地就業服務站增加許多更專業的工作人員，甚至在這之中有婚姻移民身分者，由於排除語言障礙亦可在協助過程中更能適切的了解新住民的需求。
- 五、在新住民就業部份，就業服務中心各鄉、鎮服務台聘有就服人員來協助她們就業，在成功的就業案例裡就服人員大多擔任溝通橋樑，減少雇主對婚姻移民的懷疑與顧忌並解開雇主在聘雇婚姻移民上的疑惑，就服人員甚至須陪同面試，總體而言，是整個團隊在協助這一件事情。如：八八風災時多元專案計畫，那瑪夏鄉附近有許多的大陸籍江蘇與黑龍江婚姻移民，運用這些婚姻移民作為多元培育力進用人員，她們在葫蘆上雕刻家鄉的山水販售，意外發現這樣的作品在市場上極具經濟價值。
- 六、相較於就業權益保障，促進就業更為更重要。

在探討工作權益保障與促進上，因為相較於就業權益保障婚姻移民進入就業市場的障礙更高，如果她們已取得合法工作，她們的工作權益與一般台灣人民相近，在職場上也會碰到不平等或是一些爭議事項的發生。如果她們連職場都無法進入，後端的問題即便有政策的支持，就服中心可以協助的新移民也會比較少。

舉例子來說，我們現在有許多政策提到就業促進工具，但實際上大多數新住民來台並不會馬上就業而是直到孩童上學後，當婚姻移民可投入就業市場、有機會參加職業訓練、社會活動時卻已不是新住民身分，許多給予新住民的福利對她們已不適用，這部份或許是每一個政策在制定的時候可以去思考的問題。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

七、我們是否應著力於婚姻移民的優勢做開放，而不是制定保護政策讓其失去競爭力。

新加坡人配偶為外籍比例為 41%，而新加坡政府目前政策對此現象屬開放態度，在全球化的時代下我國是否應該更具開放的態度，找到婚姻移民們可以去發揮的地方製造雙贏局面，而不是一直處於保護態度讓其失去更多的競爭力。這會不會是我國在訂定政策要去思考的一個面向。

附錄二 座談會紀錄

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進」政策建議座談會

會議紀錄（五）（座 D-5）

時間：民國 102 年 11 月 21 日（星期四）上午 10：00～12：00

地點：台灣大學法學院霖澤館 第 4 會議室

主持人：台灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

協同主持人：中正大學勞工關係系 林淑慧副教授

出席人員：職訓局身特組王麗雯科長、移民署移民輔導科蘇慧雯科長、台灣新住民家庭成長協會柯宇玲執行長、台北市賽珍珠基金會尤清梅督導、師範大學應用華語文學系楊聰榮副教授、輔仁大學社工系林桂碧助理教授

會議摘要：

辛炳隆副教授

今日主要是針對「本計畫的初步研究發現與政策建議有何需要修正補強之處？」、「在協助婚姻移民就業時，政府部門應如何避免過度介入其與家人之間的關係？」、「政府對於入籍後的婚姻移民應是否提供有別於一般弱勢族群的協助與照顧？」三項提綱來進行討論。期望各位新進針對提綱，從不同角度出發，對未來政策之研擬提出意見。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

### 發言者一

- 二、 民國 93 年越南籍外配人數之所以急遽下降，原因在於民國 92 年底越南國內自己頒佈禁令，禁止年齡差距過大、婚配對象殘障或具有精神疾病，以及違法婚姻仲介公司介紹的婚配，所以越南籍外配數目的下降主要應是在於法令政策的改變。
- 二、 婚姻移民目前主要的就業障礙除了是在學經歷認證之外，尚有基於對台灣工作態度以及職場倫理上的認識不足等原因，此外，職場托育措施的不足，也是讓社會家庭支持系統薄弱（如夫家無法幫忙照顧小孩、婚姻移民本身娘家又遠在海外）的婚姻移民因而無法外出工作的主因。
- 三、 陸籍配偶之所以近年來來台人數增加主要原因在於配額的放寬，至於外籍配偶來台的高峰期則大約在於民國 92 年到 94 年，因此粗略推估那一波高峰期下的子女目前主要是就讀國小或是國中。至於已在就讀高中的新移民子女，其母親多半係印尼華僑或是爪哇人。但不論是什麼時期來台的新移民，其共同特色就是家庭多半尚未意識到新移民的母國語言對增進子女日後競爭力的助益。原因在於新移民第二代目前年紀尚小，多為國小或國中，且其家庭較少認知到多元語言在台灣的競爭優勢，再加上夫家多半缺乏自信心，亦不樂見新移民用其不熟悉的語言與子女溝通。因

此，新移民也較不會主動去教導子女母語，故建議政府可以帶頭示範宣導，主動提供新移民第二代至海外企業實習的機會，讓新移民家庭意識到多元語言在現代的重要性進而培育其發展。

### 發言者二

- 一、 國內婚姻移民人數的增減應考量相關法令政策的限制（如配額管控）以及過去失婚國人尋找外配的人口高峰期已經不再等因素，才能確切探討婚姻移民來台人數近幾年來究係是否有所下降。
- 二、 目前在台新移民來台最高峰約莫在 1990 年代，而印尼籍配偶（多半是華僑）來台的歷史則可溯自 1960 年代，多半是客家人與外省老兵迎娶，故其子女年齡甚有到大學者。而依其經驗來說，新移民第二代多半是在日後成長過程中才慢慢可以接受母系的語言文化，而會基於自身興趣去主動學習母語者則不多。原因在於，我國的家庭文化與職場文化多半無法接受多元語言的環境，除非經政府大力鼓吹，否則能主動接受者並不多，再加上小孩主動學習第二語言的動機本就不強，要新移民第二代從小在中文之外，再額外花精力學習母系語言的機率遂不高。因此，建議政府效法美、澳等國家的作法，在原本的教育體系中，加入外語培訓課程（如高中、國中的第二外語課程），並大力倡導多元語言的優勢，藉以改變我國家庭與職場文化對多元語言不友善此一結構性因素，如此才能根本地讓本身不論是否具有移民者的語言優勢，皆有意願也能夠透過學校管道加以學習，這樣不僅可提昇國人競爭力，

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

更可藉以建置國家的多語人才庫。

三、目前從事跨國移民研究者發現，新移民隨著生命歷程而轉換其居住國家的情形誠屬常態。故倘若扣除掉法令障礙，新移民所認知的家鄉本即不僅一個，會回鄉或往來居住於不同家鄉亦情理之中。因此，整體來看，新移民如若往來於不同家鄉，由於可累積不少跨國人脈，其擅長跨國溝通交流的能力或經驗，本身也可成為新移民日後可資利用的一項人力資本。而政府也能順勢提供其運用跨國人力資源的優惠措施，讓新移民不僅能以通譯人才的角色被重視，也能夠善用其跨國人脈與經驗。

四、相較於澳洲的職業輔導，我國政府目前的就業促進措施由於缺乏主動積極的協助，故新移民因而信任並主動運用的可能性並不高。因此建議政府能將目前眾多的服務資源加以整合，並確實協調各相關單位，讓職訓課程不再只是針對同一批人的重複動員，進而造成資源浪費。此外，透過提供職訓生活津貼等優惠措施，亦可增強婚姻移民主動參訓學習的動機，讓整個促進就業措施更細緻化與貼近婚姻移民的生活需求。

五、有關民間團體在協助婚姻移民就業或生活適應上，以協助的生命週期來說，前端雖已有民間團體作為成長團體，不分國別地給予婚姻移民資源服務，但就後端而言，在婚姻移民回鄉之後，作為一個後續聯繫交流性質、具不同國別地域的友誼協會卻一直尚未成立。因此，建議政府能夠輔導民間團體進行這一方面的跨國

協助。

- 六、 鑑於新住民的成長背景畢竟與國人不同，故建議政府能放寬婚姻移民對於創業貸款的申請資格限制，針對設籍前的婚姻移民提供「小額」的創業貸款。此外，新住民的學習動機往往很強，但來台後卻苦於沒有一個完善的進修學習管道，而無法銜接上本國學歷，故建議政府能結合職業訓練，提供其職業教育的升學輔導，讓新住民透過職訓課程不僅能習得一技之長，更能銜接進入我國的技職教育體系（如高職或科技大學），讓新住民亦能獲得本國學歷，改善原本母國學歷低落或認證困難的困境。

### 發言者三

- 一、 之前基金會有針對救助家庭做過一項小型調查，發現 60% 的婚姻移民雖滿意其家庭婚姻，但卻覺得在教養子女與維繫經濟生活上有困難。不過但當問到這樣是否日後有意願回母國時，95% 的婚姻移民則表示不願意，主要原因在於其認為在台灣子女教養以及政府與民間團體所提供的資源協助，整體來說優於母國，故其寧願留在台灣而非回原鄉生活。
- 二、 婚姻移民的母語雖然普遍在家庭中不受到重視，但如若民間團體仔細分析多元語言能力在日後就業職場上的優勢，多數婚姻移民卻表示並不反對子女日後憑藉語文優勢回到原鄉從事薪水較優渥的工作。可見倡導鼓勵的社會風氣，對婚姻移民主動教導子女

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

其母國語言係相當重要。而值得一提的是，即便政府運用教育資源將母語教學融入學校語言課程，但如果婚姻移民第二代本身在家庭中並沒有使用母語的習慣，學校的培訓將恐成為其額外負擔。因此，從小的家庭培育、氛圍營造，對婚姻移民第二代在學習母語的成效上即顯得格外重要。

- 三、 婚姻移民一般嫁來台灣，五年內因為家庭生育以及照養責任，並不會外出工作。至子女上幼稚園後，方才有部分時間到外從事基層的兼職工作，如洗碗等，之後迨子女上小學、能去上課後安親班時，才有足夠閒暇時間從事專職工作，薪水一般則為二萬元上下。

### 發言者四

- 一、 建議這份計畫最後可以將發現與建議做一有系統的整理呈現，如把就業、職訓與創業同列為一縱軸，並分別把各自的優勢與困境，以及進一步包含的個人、家庭、就業與創業環境，以及政府政策等，結合其相對應的建議予之系統性呈現。
- 二、 家庭支持系統對婚姻移民能否順利進入職場的影響力相當大，惟政府不宜將公權力介入至人民的家庭生活中，故建議可由民間團體代勞，藉由婚姻移民對民間團體社工的信任感，將社工單位作為先遣部隊在建立起互信的溝通橋樑之後，迨婚姻移民有就業意願與需求時，再進一步與政府的勞政單位連結，共同為婚姻移



民服務。

- 三、 針對設籍後究係是否對婚姻移民提供有別於一般弱勢族群的協助與照顧，以瑞典經驗來說，其政府將在就業上有困難者分為三大類，分別是新移民、青年與成年（25 歲以上），其中，其所針對的新移民則主要仍是在語言文化上仍有適應障礙的設籍前新移民。因此，我國政府實不必針對設籍後的婚姻移民提供有別於一般弱勢族群的資源服務。進言之，政府在提供就業促進的服務資源時應以其所面對的問題類型作為給予標準，而非以身分此一標籤化行為作為區分標準。

#### 發言者五

- 二、 我國國人與大陸或東南亞地區人民結婚對數之變化趨勢，於民國 92、93 年有急遽下降情形，除了國外相關法令政策的改變外，也與外交部開始進行境外面談及移民署實施大陸地區配偶進入臺灣地區面談制度有關，此部分可納入探討。

- 三、 由於政府對婚姻移民所提供的創業貸款，係以身分證的持有與否作為申請前提，遂降低婚姻移民申請創業貸款的意願，造成其創業障礙。

- 四、 未來政策建議：

- (一) 建議政府可由需求面入手，結合在地產業資源開設相關訓及就業輔導，如可針對澎湖金馬離島觀光商機開設導遊培訓課程、

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

雲林古坑鄉發展照護培訓等。

(二) 鼓勵婚姻移民自我進修，藉由參與職訓課程提升自我及就業能力，讓職涯發展能更上一層樓。

四、 婚姻移民的創業優勢，可再增加移民多元文化優勢，如帶來異國文化飲食，提供許多開設異國料理餐廳的機會。

五、 對於研究計畫中未來研究建議培訓新移民第二代人力資本，並與台商企業媒合部分深表贊同，移民署並將於相關院部會會議提案，籲請各級政府重視新住民第二代培力議題。

六、 對於政府部門協助婚姻移民就業時如何避免過度介入部分，倘若新移民家人觀念正確的前提之下，如婚姻移民婚後以在生育照養子女為主，則應尊重其家庭及其個人意願，子女成長後若婚姻移民覺得有工作需要，則政府再行介入協助為佳。

### 發言者六

一、 目前政府對於婚姻移民就業權益保障已修正相關法令，除勞工退休金條例放寬適用對象目前已送立法院審議中，另協助創業也有貸款利息補貼；惟目前創業貸款申請資格仍需具備國民身分證才能申請的限制，尚須對金融管理機構進行遊說方可。

二、 相關資料顯示婚姻移民對於公立就業服務機構使用率偏低的

## 附錄二 座談會紀錄

情形，可建請民間團體在協助其家庭生活之餘，並針對就業促進的服務資訊進行宣導以及進一步與就業服務機構合作轉介。此外，也可藉由聘僱婚姻移民擔任就業外展人員的方式，融入婚姻移民的社群之中，藉以提高媒合成功的機率。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

附錄三 期中報告審查意見與辦理情形

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究」

委託研究案期中報告審查意見回應對照表

編號	審查意見	回覆修正情況說明
1.	期中報告所提瑞典、韓國、美國等國移民資料，偏重移民法規，對於就業政策、就業現況及困境、移民比例、就業優勢，以及相關法律實施效果等資料較少，建請予以補充。	已採納評審意見，惟瑞典、韓國與美國在婚姻移民移入後，多將其視為一般移民，故期末報告中仍以增加移民就業相關政策與規定為主。
2.	報告內容有關反歧視法及各國歧視現象尚未進一步分析，建請強化歧視移民之現象及相關研究分析。	已採納評審意見，增加瑞典、韓國與美國反歧視法之相關現象與文獻，惟瑞典、韓國與美國在婚姻移民移入後，多將其視為一般移民，故有關反歧視法與歧視現象之探討以移民受到就業歧視之相關規定與歧視現象為主要內容。
3.	考量婚姻移民相關法規與措施變動對其影響甚巨，建議通盤檢視並確認更新本研究所引用文獻及相關分析內容： (1) 查婚姻移民之工作權於 2009 年即已放寬，文中所列研究多為	已採納評審意見：  (1)已依建議修正婚姻移民工作許可規範之內容與工作權開放後的影響（頁 28-34）。又經查詢 2013 年

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	<p>2009 或 2008 年以前辦理，呈現工作權未開放前的就業困境，爰本項不建議列為外陸配之就業困境(頁 25、頁 31)；另應依 2013 年外陸配生活狀況調查瞭解工作權開放後之影響度。</p> <p>(2) 有關新移民職場歧視部分，依許繼峰君與饒鳳翔君於 2007 年曾面訪 224 位嘉義縣大陸配偶(頁 30)，其中有 99 位(比例超過 4 成 5)表示在求職過程中遭受僱用歧視部分，係因 2007 年正逢「就業服務法」修法期間。惟修法後已增列「出生地」為就業歧視禁止項目，另依 2012 年「全國各縣市政府就業歧視評議委員會執行成效統計表」顯示，全年度出生地及種族歧視申訴案件僅為 13 件(種族歧視 9 件、出生地歧視 4 件)，與前開比例有所差距，爰建議提供近二年的調查數據供參比較。</p>	<p>外陸配生活狀況調查主計處 9~10 份尚在進行中，故輔以座談會與實際訪談內容予以補充。</p> <p>(2)已補充全國各縣市政府就業歧視評議委員會 2007 年至 2011 年就業歧視申訴案件統計，並針對職場歧視可能之主客觀反應進行說明(頁 32-34)。</p>
4.	舉辦焦點座談會部分，多為邀	已採納評審意見，原有關一線服務

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>請社政單位人員，勞動及就業服務體系人員參與座談人數較少，建議未來邀請勞動部人員參加。深度訪談之婚姻移民國籍比例與母體不符，其中外籍配偶母體比例，現行大陸配偶占 2/3，惟受訪比例僅 1/2，建議增加陸配訪談比例。</p>	<p>使用者部分，其陸、外配比是 3：4，而就業成功案例則是 5：1，現已針對就業成功案例，在尊重受訪者的意願下，將受訪者的陸外配比例盡量調整為母體的陸外配比例。</p>
5.	<p>深度訪談之分析，與圖 1.1 本研究架構(頁 7)所列的「法令限制」、「家庭角色」、「社會網絡」、「職場歧視」及「就業能力」等影響婚姻移民就業因素，契合度不足，請予以補強。</p>	<p>謝謝評審意見，由於深度訪談內容是依議題分散於相關章節中，故無法按研究架構呈現，惟訪談內容已經涵蓋「法令限制」、「家庭角色」、「社會網絡」、「職場歧視」及「就業能力」等因素。</p>
6.	<p>本研究於表 2.3 弱勢大陸與外籍配偶之就業障礙(頁 36)呈現其就業困難統計調查結果，建請綜整國內既有文獻及問卷調查結果，提出研究團隊所得之困難或影響因素。</p>	<p>已採納評審意見，就文獻與以往調查結果，歸納外在因素和個人內在因素等大陸與外籍配偶之就業障礙主要原因(頁 34-39)。</p>



附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

7.	有關婚姻移民就業優勢部分，宜請加強分析，以呼應本研究主題；並建議補充面對東協國家經濟興起，可發揮移民就業優勢之相關資料。	已採納評審意見，在文中補充東協國家經濟發展中外籍配偶的前瞻優勢（頁 50-51）。
8.	有關我國婚姻移民勞動權益保障與就業促進相關政策措施之主要內容乙節(頁 92)，建請加列勞動權益保障部分。如：修正就業保險法將婚姻移民納入加保對象、內政部生活適應班等均有公立就服機構人員前往說明就業及職訓資源。	已採納評審意見，將相關內容敘明於該節第一部份「法定權益保障」之中（頁 131-133）。此外，有關「內政部生活適應班等均有公立就服機構人員前往說明就業及職訓資源」這部分，原已於其中的「二、就業促進措施」底下的「（一）提供就業接軌服務」此點載明（頁 134），故不再贅述一次。
9.	有關本研究所提「目前執行外籍與大陸配偶職業訓練經費來源除了就業安定基金外，並可由內政部之『外籍配偶照顧輔導基金』，由各區職業訓練中心委託民間訓練機構辦理」乙節(頁 98)，經查勞動部勞動力發展局職業訓練中心委	已採納評審意見，將其修正為「目前執行…來源主要係就業安定基金，由各區職業訓練中心採自辦、委外或補助方式，結合民間訓練資源，辦理適合新移民就業或創業之職類，並全額補助訓練費用；另政府亦可由內政部之「外籍配偶照顧輔導基金」設立職業訓練班…」(頁

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	託民間訓練機構辦理之訓練班次，未使用「外籍配偶照顧輔導基金」之經費，請修正。	136)。
10.	有關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與通譯協助乙節(頁 99)，勞動部勞動力發展局說明及建議如下： (1) 該局就業安定基金編列之經費為訓練費用，並無自就業安定基金編列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及通譯補助費用之相對自籌款，建請刪除該段文字。 (2) 該局辦理職業訓練時，未提供通譯服務，建議刪除第二段文字及標題上之「與通譯協助」。	已依照建議進行修正刪除(頁 136)。
11.	有關第四章我國相關政策措施的檢討與規劃乙節，建議如下： (1) 圖 4.1「外籍配偶照顧輔導基金申請程序流程圖」(頁 106)如附	謝謝評審意見，已依照建議進行修正： (1) 已更換其流程圖(頁 145)。

	<p>件，請更正。</p> <p>(2) 有關「微型創業鳳凰貸款」部分(頁112)：</p> <p>a. 政府辦理之創業貸款，非僅限於勞動部微型創業鳳凰貸款，建議亦可探討其他婚姻移民可運用之創業貸款，以維研究計畫之周延客觀。</p> <p>b. 微型創業鳳凰貸款並非以辦理營利事業登記者為限，依規定得免辦理登記之小規模商業，只要辦有稅籍登記，亦可申請本貸款。另國家丙級中餐證照非申請本貸款之要件。</p> <p>(3) 有關居留與歸化問題，期中報告引用學術論文(王守華，2012)之禁止入國規定部分(頁</p>	<p>(2) a. 有關微型創業鳳凰貸款部分的成效介紹，改為「有關婚姻移民勞動權益…的施行成效，依其性質分成「就業服務」、「職業訓練」、「創業貸款」…」(頁147)，並將其後的微型創業鳳凰貸款成效的專則介紹，其標題統一改為「三、創業貸款」，內文則改為「政府為提供婚姻移民創業資金所需，特由各地方政府、青輔會以及勞動部等提供其創業貸款，而以勞動部的微型創業鳳凰貸款最為人所熟知，故以其為例說明施行成效。勞動部的微型創業鳳凰計畫…」，並加腳註205(頁151-153)。</p> <p>b. 原文中有關申請微型創業鳳凰貸款資格條件的論述，由於係採自深度訪談內容而來，故或與實際法定規範有所出入，但為求客觀論之，特將實際法定規範補充於後段(頁153)。</p> <p>(3) 已依建議修改(頁155-156)。</p>
--	---	--

	<p>113-114)，內政部入出國及移民署說明及建議如次：</p> <p>a. 按入出國及移民法第 18 條明定得禁止入國之各款事由，尚非無得減輕或免予管制餘地，依禁止外國人入國作業規定第 8 點及第 9 點規定，為國人配偶者得申請減半禁止入國期間，懷孕 5 個月以上、育有在臺設有戶籍親生子女或離婚取得未成年親生子女監護權等，均得申請免予管制入國，該規定針對婚姻移民者之家庭團聚權業有寬鬆人道處理，非原文所述「婚姻移民者隨時處於妻離子散風險」。建議研究團隊酌予調整文字或補充說明。</p> <p>b. 另禁止外國人入國之管制作為，係基於保障國家安全、社會安定、善良風俗，及防疫等目的考量，尚非僅著眼於保障家庭團聚權，爰建議研究團隊補充修正。</p> <p>(4) 有關註 114 所提外籍配偶與大陸配偶均有配</p>	<p>(4) 已依建議修改註腳 209 (頁 157)。</p>
--	--	----------------------------------

	<p>額之法源係參照「入出國及移民法」(頁116),惟該法源尚包括「入出國及移民法」及「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」,建議修正註114之註解。</p> <p>(5) 有關工作權部分(頁118-119),勞動部勞動力發展局說明及建議如次:</p> <p>a. 依勞工退休金條例(新制)第7條規定,該條例適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。復依同條例第9條第2項規定,適用勞動基準法(舊制)退休金制度之本國籍勞工,得於該條例施行5年內(99年6月30日)選擇適用勞退新制。因此,適用勞動基準法之外籍配偶若於該條例施行5年後始取得本國籍身分,仍受僱於同一事業單位,現行法律並無得改選勞退休制之規定,仍應適用勞退舊制,由雇主按月提撥勞工退休準備金,專戶存儲。另外籍配偶如受僱於適用勞動基準法之事業單位,遇有符合資</p>	<p>(5) a. 已依建議修改內容(頁159)。</p> <p>b. 將其以註腳212形式補充至原文「針對此情形,勞動部勞動條件處已修正相關法規,並業經行政院核定,目前已送請立法院審議中。」(頁159)。</p>
--	---	---

	<p>遣或退休之情事，仍有權請求資遣費與退休金，雇主應依該法第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定標準計給。</p> <p>b. 又考量外籍配偶與本國國民組織家庭生活共同生活，在國內居留時間較一般外國人穩定，宜視同國民身分對待，勞動部已研擬修法將與我國國民結婚之外籍配偶納入該條例適用對象，未來俟立法院審議通過後即可施行。</p> <p>(6) 有關增加參與證照或學歷考試之障礙乙節(頁 120)，勞動部勞動力發展局建議於第 2 行「現行對婚姻移民…」前增加文字如下：「考量外籍配偶與大陸配偶欲融入社會工作，仍需基本之語言溝通與繁體識字能力，經參酌外國國情，現行對婚姻移民…」。</p> <p>(7) 第四章第四節所提第二點(頁 124)所提「多元就業開發方案」沒有將婚姻移民列為主要項目對象乙節，勞動部勞動力發展局說明及</p>	<p>(6)已依照建議增加文字至有關增加參與證照或學歷考試之障礙乙節(頁 161-162)。</p> <p>(7)已依評審意見將原敘述內容刪除。</p>
--	--	--

	<p>建議如下，請予以調整修正：</p> <p>a. 「多元就業開發方案」經濟型計畫以非自願性失業者、中高齡失業者為優先；社會型以弱勢族群為限，合先敘明。</p> <p>b. 「多元就業開發方案」以促進就業為宗旨，婚姻移民亦有來自先進國家，如何認定婚姻移民為弱勢族群，故需相關主管機關認定其弱勢身分，爰婚姻移民是否等同弱勢族群宜有更完整論述。</p> <p>(8) 第四章第五節所提「…外配基金委員組成非但不透明，且資訊也不夠公開…」乙節(頁127)，內政部入出國及移民署說明如下。</p> <p>a. 外配基金管理會委員組成，係依據該基金收支保管及運用辦法第5條規定置委員33人，除召集人、副召集人由內政部部長與次長兼任外，其餘委員由機關代表10人、專家學者10人及民間團體代表11人組成，任期2年。其聘任由幕僚單位</p>	<p>(8)有關外配基金委員組成與審核是否公允之討論，已將評審意見納入報告中，並為使報告結構安排更為暢順，已將相關內容移至同一章第二節(見頁142至144)。</p>
--	---	---

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>依主要專長類、性別、地域等，蒐羅相關服務領域學者、團體資料，研提委員建議名冊進行圈選；另為符公平性，針對民間團體代表之蒐羅，除依地域平均分配原則，更依團體服務績效良窳，進行篩選及輪流聘任，期使本基金管理會由更多代表輪流參與，並無不透明、不公開情事。</p> <p>b. 有關外配基金管理會每次審查結果，均函復申請單位補助與否，且依會議期程將核定補助案公開於內政部入出國及移民署全球資訊網週知。</p>	
12.	<p>研究初步發現分為「一、國內婚姻移民就業的現況與困境檢討」及「二、瑞典、美國、韓國三國經驗分析」、「三、現有保障婚姻移民勞動工作權益之各項主要政策措施的執行成效檢討」，其內容宜再分列各點，並簡述內容及緣由，以利閱讀。</p>	<p>已採納評審意見，對內容進行更有條理且更細緻的說明。</p>



附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

13.	<p>部分研究發現，如有關我國婚姻移民設籍後，就業補助喪失乙節(頁 119)，因設籍後視同本國人，是否需提供特殊就業待遇，建議研究團隊可再深入探討。</p>	<p>已採納評審意見，特將分析結果整理為「五、設籍後的權益保障」進行相關說明（頁 170-171 與 186-187）。</p>
14.	<p>本研究所提初步建議，如四、建立一套完善的學歷認證系統及五、建立更為人性化的公立就業服務網等(頁 125)，尚未深入分析與討論，建議予以補充。</p>	<p>已採納評審意見，對其進行更詳細的分析（請見第五章第二節的研究建議）。</p>
15.	<p>有關研究初步建議（131 頁）所提，強化政策宣導機制：「…內政部應結合民間資源增設新移民服務中心，或者與現有地方民間團體（例如社區發展協會）形成伙伴關係，共同推動對新移民的服務工作…」乙節，內政部說明如下，請參酌。</p> <p>（1）為結合各級政府及民間團體力量，加強推動</p>	<p>已依評審意見修正：</p> <p>內政部之第（1）點說明要點大多已</p>

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>整體外籍配偶照顧輔導服務，外籍配偶照顧輔導基金每年補助各直轄市、縣（市）辦理外籍配偶家庭服務中心，2013 年計補助 36 處中心，提供轄區新移民各項整合性服務方案。</p> <p>(2) 另為強化與地方民間團體合作，內政部入出國及移民署自 2009 年起於全國 22 縣(市)建置「外籍與大陸配偶關懷網絡」，每半年定期邀集中央部會及轄內民政、社政、教育、勞工、衛政、外配中心、NGO 民間團體、新移民社區服務據點召開網絡會議，串連中央與地方移民輔導網絡，探討新移民關注議題，透過專題報告、個案討論等，強化網絡成員橫向聯繫，發揮在地服務資源整合運作效能。</p>	<p>包含於內文，而有關補助成立外籍配偶家庭服務中心的資訊也已補充於報告中，並修改原建議內容（頁 185-186）。</p> <p>第（2）點說明也已補充於報告內容中（頁 141）。</p>
16.	<p>有關研究初步建議所提，調整外配基金的補助方式（第 134 頁）：「現行外配基金是採個案補助…相關單位提出計畫申</p>	<p>謝謝評審意見，回覆情形如下：</p>

<p>請後，再召開會議由基金委員進行計畫審核。如此『由下而上』的作法容易造成補助計畫的零碎化現象，不利於資源的統合使用，建議可以兼採『由上而下』的補助方式，亦即配合當時的政策目標，鼓勵中央或縣市政府提出整合型計畫申請補助…」乙節，內政部說明如下，請參酌。</p> <p>(1) 內政部及教育部共同推動之「全國新住民火炬計畫」即為所敘「由上而下」之補助案例，該計畫係由中央統籌規劃，依各直轄市、縣（市）新住民重點學校數匡列及分配補助經費，直轄市、縣（市）政府於額度內擇轄區重點學校參與，藉由跨部會與跨區域合作方式，結合民間團體將資源引入校園及新住民家庭。</p> <p>(2) 另「…外界對現有審查機制的疑慮，宜提出做出必要之回應…」有關外配基金申請案件均</p>	<p>(1) 已依評審意見修改建議內容。</p> <p>(2) 已依評審意見將內容移至同一章第二節，並補充說明主管機關會將審查結果對外公開，以昭公信(頁145)。</p>
---	---

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>由該基金管理會委員合議審查，審查結果均函復申請單位補助與否，且依會議期程將核定補助案公開於內政部入出國及移民署全球資訊網週知，未來將加強運用相關管道進行說明宣導。</p>	
<p>17.</p>	<p>報告格式部分，請依下列所提建議進行調整修正：</p> <p>(1) 部分論述資料應註明資料來源或訪談來源(如頁 118、頁 120~122 等)。</p> <p>(2) 本研究頁眉、報告文字格式及編排方式與本會報告規定不甚相符，請依本會「委託研究報告電子文書檔案格式」規定再進行調整與修正。</p> <p>(3) 文字誤植部分，請修正如下：</p> <p>a. 頁 13 第 14 行「…謝涼理(親子閱讀協會『理』事長)…」。</p> <p>b. 頁 24 第 1 段第 1 行「在外籍配偶方面，有從『事』工作者…」。</p> <p>c. 頁 32 第 21 行：「…內政部入出國及移民署 97 年的『外籍與大</p>	<p>謝謝評審意見，已盡數查核修正。</p> <p>另補上職訓局與移民署相關政策制定執行者的訪談紀錄，有關背景與編碼請見頁 8，訪談內容則請見附錄一。</p>

	<p>陸配偶生活需求調查報告』結果也有助於分析…」。</p> <p>d.頁 35：「資料來源：洪游美貴（2009）…」。</p> <p>e.頁 49 第 1 段第 7 行「並不『實施』其他專門措施協助移民融入適應瑞社會」。</p> <p>f.頁 70 第 1 段第 6 行「如本法案排除『在』韓勞動的外籍人士」。</p> <p>g.頁 82 第 16 至 20 行「…同法第 25 條規定：『外國人在我國合法連續居留五年，每年居住超過一百八十三日，或居住臺灣地區設有戶籍之國民，其外國籍之配偶、子女在我國合法連續居住五年或該配偶、子女在我國合法居留十年以上，其中有五年每年居住留超過一百八十三日…』」。</p> <p>h.頁 83 第 12 行「…將遭受我國強制驅逐出境國。」。</p> <p>i.頁 94 第 3 段第 1 行「（外籍與大陸配偶就業協助方案『95 年 12 月 31 日已停止適用』）」並在民國 97 年 8 月 20</p>	
--	--	--

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>日增訂定「促進外籍…要點」…政府亦將婚姻移民一同納入…「雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法」。</p> <p>j.頁 89 第 2 段第 7 行「『現行當時』已開放經濟弱勢」。</p> <p>k.頁 113 第 16 行「…外國人違反同法第 31 條第 1 項規定…」。</p> <p>l.頁 114 第 19 行「…三、品性行端正，無犯罪紀錄…」。</p> <p>m.頁 115 第 2 行：「…需具備『品性行端正、無犯罪紀錄』之條件…」。</p>	
18.	<p>有關具體建議事項應區分為立即可行建議與中長程建議，並註明相應之主、協辦機關納入期末報告定稿。</p>	<p>謝謝評審意見，已依評審意見辦理。</p>

附錄四 期末報告審查會紀錄

附錄四 期末報告審查會紀錄

## 「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究」期 末報告審查會紀錄

一、時間：103 年 1 月 7 日（星期二）上午 10 時

二、地點：行政院研究發展考核委員會 7 樓簡報室

三、主席：廖處長麗娟（莊副處長麗蘭<sup>代</sup>） 記錄：蔡專員佩君

四、出（列）席人員：

學者專家：

成教授之約(政治大學勞工所)、廖副教授元豪(政治大學法律學系)、楊副教授聰榮(臺師大國際與僑教學院)(依姓氏筆劃排列)

機關代表：

蘇科長慧雯(內政部入出國及移民署)、蘇組長昭如、張科員美鈺(勞委會職訓局)

研究小組成員：

辛副教授炳隆(社團法人台灣勞動與社會政策研究協會)、李映霖(研究助理)

本會列席人員：

邱簡任視察承旭、吳科長怡銘、蔡專員佩君

五、主席致詞：(略)

六、研究小組報告：(略)

七、發言要點：(依發言順序)

(一) 成教授之約(政治大學勞工所)：



#### 附錄四 期末報告審查會紀錄

- 1、本研究在美國移民法規的引用上，係參考 1986 年之版本，缺乏就最新版本進行檢視，建議予以更新。
- 2、有關美國經驗如何協助新移民融入社會，如學歷認證等，語言學習等，建議應予以補充。另有關其他國家經驗的借鏡，似乎並未討論到設籍前工作權益如何保障議題，亦建議加以補充。
- 3、針對不同國籍與不同社經屬性的婚姻移民，該如何發揮其就業優勢，似乎並未充分討論，建議加以補充。
- 4、有關新住民第二代之探討，似非本研究重點，為何要針對其提出政策建議，請予以釐清或建議納入未來可研究之議題方向。
- 5、部分發現與比較，如語言課程存在那些障礙等，欠缺有關實證或實務的討論，請研究團隊予以補強。
- 6、本研究建議設置「新住民職涯發展師」，與一般「職涯發展師」的差異為何?請予以說明。
- 7、本研究建議增加聘僱正職就服人員，針對婚姻移民另設創業基金的可行性?與本研究的關係為何?請予以說明。
- 8、本研究建議放寬民間團體承辦職訓資格，以擴大民間參與部分，是否可能損及職訓品質，請研究團隊再行評估。
- 9、部分政策建議可能會產生標籤化的疑慮，建議研究團隊就其妥適性再加以考量，例如：
  - (1)引導大陸配偶從事居家看護工作。
  - (2)婚姻移民設籍應回歸一般弱勢團體的保障為基準。
  - (3)開設口音矯正課程。
- 10、建議本研究相關章節增加一節有關訪談設計說明，俾瞭解訪談對象和討論題綱擇定之意涵與目的。
- 11、部分法規例如勞退條例、大學法等，應納入檢討，以作為研究

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

建議立論基礎。

- 12、就體例格式而言，不同章節格式不同，建議應該加以統一，尤其是註釋方式。

(二) 廖副教授元豪(政治大學法律學系)：

- 1、本研究所援引之外文資料，似稍過依賴網路資料而較少學術文獻。此外，在美國法律規定與實務見解上，相關判決與條文在網路上很容易查詢。若僅引用介紹性的網站敘述，似在權威性、可信度、精緻度上仍有不足。
- 2、建議在跨國經驗分析的「發現」，可與「結論」有更密切結合。例如，美國的反歧視法既然對防制婚姻移民就業歧視有助益，那在我國現況分析與結論上，有無參酌之空間？韓國的多元文化家庭宣導有效，那在臺灣是否也能有更多對家庭的宣導？請予以補充。
- 3、本研究指出，「語言溝通與文化上的隔閡」、「夫家人不支持」、「雇主的過份勞役員工」以及「夫家人信任基礎不足」等原因，是婚姻移民就業時的障礙。惟這幾項因素，不全然是婚姻移民本身的問題，更不該歸責其自我來改變。即使是「有口音」，同時也該問為何臺灣的雇主無法容忍「可聽懂，只是有口音」的腔調。如果該工作並不需要「標準國語」，而新移民的語言仍為一般交易對象所能理解，那雇主的排斥反而是要被矯正的偏見。因此，在解決方案上，或許應配合「反歧視法」以及更多的「社會/家庭宣導」。尤其，應探討反歧視法為何並未發揮效果，而非只是矯正移民口音。
- 4、在第三章第二節介紹美國經驗部分，相當多篇幅介紹婚姻移民「等待綠卡辦理期間」情況，卻對「申請歸化」與「歸化前後」情形較少介紹。雖可反映美國實務（在等待綠卡期間的手續較為繁瑣，拿到永久居留後較為簡單），惟既然要與我國、瑞典、

韓國比較，建議將其「歸化」的手續該納入，而申請與等待綠卡部分的繁瑣規定可以縮減篇幅。

- 5、在第三章第二節介紹美國經驗部分，對美國移民法條文介紹頗多。但美國的 Immigration and Nationality Act 全文可於網站查詢，文中卻僅引用介紹性的一般性規定，令讀者難以查詢對照。建議至少將條文編號列出，方為嚴謹的條文引用法。
- 6、在第三章第二節介紹美國經驗部分，”（三）移民改革與控制法” 與 “（四）移民與國家法案（應翻譯為「國籍」而非「國家」）” 不該如此並列。因為 Immigration Reform and Control Act of 1986 其實是 Immigration and Nationality Act 的一部分。1986 年制定前者後，就嵌入後者。而本研究所介紹分析的，其實都是 Immigration and Nationality Act, § 274B, 或稱 8 U.S.C. § 1324b. 本文分兩節來介紹分析同一套條文，恐怕有些誤會。建議整合成一體。
- 7、第 95 頁論及美國 English-only rules，文中「然美國法院則認為 EEOC 將僅能使用英文歸責推定為違反民權法案第七章，與國會意見違背…」，經查 fn.115 findlaw 的原文，其實是「法院有兩派見解」。惟研究報告之正文僅引用其中一派，會讓人誤以為美國法院一致地否定 EEOC，都認定 English-only rule 不是種族歧視。何況，findlaw 的介紹並沒有援引判決的 citation。其既非教科書、官方資料，亦非學術著作。建議盡可能找出更具可信度的文獻（至少直接引用條文或判決）。
- 8、第四章第一節有關「我國婚姻移民工作權之相關法令」，在內文中有許多法規似乎與「工作權」沒有直接關連。建議研究團隊稍加說明其關連性。
- 9、第四章第 123-124 頁論述入出國及移民法第 25 條第 8 項之規定時，應該強調「婚姻移民原則之居留無須配額」的特殊性（對婚姻移民特別放寬），而非放在非屬本研究重點之「永久居留

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

要配額」。請予調整。

- 10、入出國及移民法部分，似應介紹該法第 62 條之反歧視條款，第 31 條有關「離婚後仍可繼續居留」等保障規定。請予以補充。
- 11、本研究第 125 頁介紹就業服務法第五條反歧視條款，宜說明依勞委會解釋與目前實務見解，該規定並不限於保護「國民」，因此外籍配偶、大陸配偶亦受其保障。請予以補充。
- 12、兩岸條例已在 2009 年放寬陸配工作權，爰第 125-127 頁之「修正前」規定介紹似應簡化。請予以調整。

### (三) 楊副教授聰榮(臺師大國際與僑教學院)：

- 1、有關口音矯正部分，一方面，我國應接納多元口音，不予以歧視，另一方面，在我國大學華語系所，亦有相關口音矯正之資源，可提供新住民機會練習。若提供新住民較多語言練習機會，亦可幫助其儘速融入社會。
- 2、有關輔導新住民就業部分，可著重於職業發展及成長輔導，本研究所提其配套措施尚有不足之處，宜再補充詳細資料。
- 3、有關新住民入籍議題，對於新住民之優惠措施，多於入籍後便取消，因此，許多新住民不願入籍。建議可將本研究所訪問對象對於入籍與否的得失列表比較。
- 4、對於新住民之輔導，可整合國內教學資源。目前我國對於新住民之職業訓練項目尚有侷限性，宜更加多元化。例如許多新住民對於創業很有興趣，可針對新住民創業相關輔導及配套部分，加以思考。另中國大陸舉辦東協商展等相關活動，對於新住民雙向資訊的培養，有一定的助益，亦可供我國參考。建議研究團隊對於我國如何建立一個完整就業資訊的服務部分，可於政策建議部分加強論述。

(四) 蘇科長慧雯(內政部入出國及移民署)：

- 1、第四章第一節第 122 至 123 頁(入出國及移民法第 18 條)、第 126 頁(兩岸人民關係條例第 17 條)與研究計畫主題較無直接關係，建議刪除。
- 2、第四章第二節第 140 頁「外配基金管理」、第 142 頁「外籍配偶輔導基金管理」請更正為「外籍配偶照顧輔導基金」。
- 3、第 140 頁「新住民火炬計畫」請更正為「全國新住民火炬計畫」。
- 4、第 141 頁：「外籍配偶諮詢專線」自 103 年 1 月 1 日起整併至「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」(0800-024-111)，提供中、英、日 3 種語言，24 小時全年無休及每週一至週五(不含國定例假日及其他休息日)上午 9 時至下午 5 時之越南語；下午 1 時至下午 5 時之印尼語、泰語、柬埔寨語免費諮詢服務。
- 5、第 143 頁第 7 行「…移民署輔導科」請更正為「…移民署移民輔導科」。
- 6、第 143 頁第 28 行「…主管單位曾表示」請刪除「曾」字。
- 7、研究發現與結論部分，主辦機關建議修正如下：
  - (1)第 182 頁：有關(一)「簡化申請歸化手續及門檻」及「取消失婚移民申請歸化的財力規定」2 項主辦機關應為內政部。另「縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法」，事涉「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」之規定，主政機關為行政院大陸委員會。
  - (2)第 183 頁：「提供到宅授課或是線上教學的課程服務」非移民署業管事項，請免列主辦機關。另整合國內語文教學資源：1. 「設計雙語甚至多語的教學環境」主辦機關為教育部；2. 「導入國內各大學語文教育科系專業與人力資源…協助新移民的語言適應」非移民署業管事項；3. 「協助設立口音矯正的課程」

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

涉及華語學習及語言學習，主辦機關為教育部。

(3)以上併請修正第 188 頁表 5.1「我國有關婚姻移民勞動權益政策之建議對照表」主辦機關列示。

(五) 蘇組長昭如、張科員美鈺(勞委會職訓局)：

- 1、有關研究建議一、協助入籍(二)中長程建議 2. 儘速完成修法工作，讓設籍前的外籍與大陸配偶得適用勞工退休金條例，使其得享有雇主按月提撥 6%的退休金義務以及工作年資併入勞工退休金計算的年資中一節(第 182 頁)。查勞工退休金條例有關修正草案，業經立法院立法院於 102 年 12 月 31 日三讀通過，俟總統近日公布後，即可施行。爰建議刪除該項中長程建議。
- 2、有關第五章、第二節、二提升就業能力項下，提升職訓課程可接近性(第 182 頁)，(一) 立即可行建議 9. 提供到宅授課或線上教學的課程服務…放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦一節，勞委會說明如下：
  - (1)勞委會職訓局辦理之職業訓練，係針對失業、待業者所辦理就業導向之訓練措施，與非就業導向之訓練不同，茲考量婚姻移民有學習基礎上之差異，故勞委會已辦有外(陸)籍配偶專班，並對於參訓期間有托育需求之外(陸)配，提供托育經費補助。另衡酌其參訓目的係訓後得以進入職場就業，故課程規劃設計仍宜貼近職場環境，婚姻移民若有職業訓練之需求，建議仍宜參加相關實體職業訓練活動，以有效提升就業技能。文字部分建議修正：可視情況，於婚姻移民集中之地區加強辦理在地化的職業訓練。
  - (2)有關放寬民間團體承辦職業訓練資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦一節，查勞委會皆依政府採購法規定評選辦理職業訓練之單位，有意願

辦理之訓練單位，已可循相關程序參與。

- 3、有關第五章第二節二、提升就業能力項下，整合國內語文教學的資源(第 183 頁)，(一) 立即可行建議 1. 結合政府的通譯人才，設計雙語甚至多語的教學環境，…進而提升新移民的學習成效部分。目前勞委會辦理之職業訓練，係針對失業、待業者所辦理就業導向之訓練措施，與非就業導向之訓練不同，考量其參訓目的係訓後得以進入職場就業，課程規劃設計仍宜貼近職場環境，本項有關設計雙語教學環境，主辦機關建請免列本會。
- 4、有關第五章第二節三、強化就業服務項下「建立更為人性化的公立就業服務網」之配合就業服務 E 化，加強規劃出對新住民友善的人機界面，或增加專人或提供免付費諮詢電話供新住民諮詢一節(第 184 頁)。現行勞委會職訓局各地就服中心目前有提供專人就業服務及觸控式工作機會搜尋系統—「就業 e 點靈」，包含國、台及客語語音功能，本會亦提供 0800-777-888 24 小時免付費諮詢電話，可提供更積極的服務措施建議。
- 5、有關第五章第二節三、強化就業服務項下，提升更細緻化的工作輔導，(一) 立即可行建議 3. 持續結合民間團體相關資源在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才一節 (第 185 頁)。有關語言部分的教學及學習，須經年累月長期養成始能成就，尚不屬勞委會辦理即訓即用之失業者職業訓練範疇，建議基礎語文之主管機關釐定該類人員職能基準，發展對應課程、認證及建立各項標準等，逕行推動辦理新住民與其子女之語文培訓。
- 6、有關第五章第二節三、強化就業服務項下「加強相關政策措施的輸送體系」之(一)1、有關建議「增加聘僱正職就服人員，並加強對提供服務的一線人員進行完備的訓練。(主辦機關：勞委會職訓局；協辦機關：各縣市政府)」一項 (第 185 頁)。

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

查為利就業服務業務順利推動，勞委會將持續向行政院人事總處爭取足額正式人力，使派遣人力部分逐年調整轉為自僱人力，以維護勞工權益，先予敘明。至本項建議列於「加強相關政策措施的輸送體系」項下，是以增加聘僱正職就服人員及進行完備訓練部分，建請能增列行政院人事總處併為主辦機關。

- 7、有關第五章第二節五、設籍後的權益保障一節(第 186 頁)。勞委會刻正研擬修正「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，將適用對象擴及已設籍之外陸配，惟相關規定適用之合理年限仍需審慎評估，以達成資源合理分配及運用。

### (七) 本會意見：

- 1、本研究重點之一係蒐集與分析主要國家對婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範，第三章雖就瑞典、美國與韓國之婚姻移民政策與現況進行論述，惟就婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範，以及相關制度規範實施成效等論述相對資料較少，建議進一步探討。
- 2、承上，建議可列表就上述 3 國及我國之婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範及其成效，如就業政策、相關法規、社會保障制度、就業現況等，進行綜合比較。
- 3、本研究第二章我國婚姻移民就業現況-困境與優勢，引用文獻，部分為 2001 年、2002 年、2005 年、2007 年等資料，惟婚姻移民之工作權於 2009 年已放寬，呈現工作權未開放前之就業困境，建議加以補充說明。另本研究內文納入許多焦點座談及深度訪談等內容，請研究團隊再行就質性分析資料統整後再納入本研究報告論述內容，俾強化本研究研析基礎與成果。
- 4、有關第三章第三節有關韓國婚姻移民現況部分，所引統計數據多僅至 2007 年以前，建議評估更新相關數據(如表 3.5、表 3.6、表 3.7，第 98-99 頁)。



#### 附錄四 期末報告審查會紀錄

- 5、本研究有關外配設籍後的權益保障事項(第 187 頁)，建議婚姻移民設籍後應回歸一般弱勢團體保障為基準部分，考量現行我國弱勢群體之福利服務與社會救助主責機關為衛福部，為利本項建議就福利服務轉銜就助服務，請研究團隊將衛福部納入主、協辦機關。
- 6、考量本研究屬社會發展之前瞻性研究，爰研究過程所發現未來我國於此議題值得關注的發展趨勢，建議研究團隊適度納入研究發現或中長程建議事項，例如於質化資料所提部分國家的婚姻移民因其母國的國力逐漸發展，而產生有愈來愈多不願放棄原國籍之現象，如此成為發展趨勢，其對我國現行法規制度的衝擊為何？又研究團隊亦發現受訪之婚姻移民多存有晚年回歸母國的強烈意圖，此對於我國外配家庭結構與社會價值又將產生可關注的變遷面向？如研究團隊能提供適切說明，亦有助未來相關議題之賡續性研究。
- 7、第五章研究發現與建議部分，研究團隊所提研究發現與建議，闡述研析內容豐富，惟建議於各項發現與建議，摘要標題後，再進行內容說明，以利閱讀。
- 8、格式部分：
  - (1)提要部分未將研究方法納入，另部分研究建議，未列立即可行、中長期主、協辦機關，請研究團隊補充說明。
  - (2)本研究各所引用李宜教授所調查之數據，惟參考文獻則缺漏相關書目索引，請研究團隊補充。
  - (3)部份格式尚有排版、錯(漏)字等疏漏錯誤，如頁眉、目次格式有誤等，錯(漏)字如第 107 頁第 2 段第 4 行「『為』外國人為什麼會出現...」、第 145 頁圖 4.1 第 1 行第 2 個圓內文字超出範圍、第 183 頁第 1 行立即可行建議之編號有誤，第 186 頁第 3 段第 2 行「為能協助『魂因』移民取得...」等應為誤值，請

## 我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

再檢視，並依本會「委託研究計畫作業要點」及委託研究期末報告印製格式相關規定修正之。

### 八、研究小組說明：

有關研究內容及資料修訂部分，研究團隊將依據與會專家學者及委託單位所提供建議進行調整與修正；另錯漏字及相關格式亦會一併更正。

### 九、主席結論：

非常感謝各位專家學者及機關代表撥冗出席本次審查會，有關與會貴賓所提的各項寶貴建議意見，請研究團隊參酌採納，儘速修訂研究報告初稿，並於 1 個月內送本會，俾便辦理後續事宜。

### 十、散會（中午 12 時）

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

「我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究」

委託研究案期末報告審查意見回應對照表

編號	審查意見	回覆修正情況說明 (請註明修正處頁碼)
1.	<p>本研究在美國移民法規的引用上，係參考 1986 年之版本，缺乏就最新版本進行檢視，建議予以更新，且所援引之外文資料，似稍過依賴網路資料而較少學術文獻。此外，在美國法律規定與實務見解上，相關判決與條文在網路上很容易查詢。若僅引用介紹性的網站敘述，似在權威性、可信度、精緻度上仍有不足。</p>	<p>已參照移民暨國籍法之最新版本修改，並在美國相關法律的論述方面，亦已增加相關書籍與判決之資料。(參見頁 82-85)</p>
2.	<p>有關美國經驗如何協助新移民融入社會，如學歷認證等，語言學習等，建議應予以補充。另有關其他國家經驗的借鏡，似乎並未討論到設籍前工作權益如何保障議</p>	<p>不論是婚姻移民或非婚姻移民，一旦合法入境美國之後，語言學習係非常普遍的資源，學歷的認證亦有一定的程序。然而，這些資源的提供與機制的建立皆是為了使移民盡快融入美國社會，與婚姻移民的</p>

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	<p>題，亦建議加以補充。</p>	<p>勞動工作權益較無相關，因此在本報告中未特別著墨。</p> <p>瑞典、美國與韓國並未特別針對婚姻移民設籍前之工作權益保障做規範，亦即婚姻移民與一般移民在設籍前之工作保障是相同。</p>
<p>3.</p>	<p>在第三章第二節介紹美國經驗部分，相當多篇幅介紹婚姻移民「等待綠卡辦理期間」情況，卻對「申請歸化」與「歸化前後」情形較少介紹。雖可反映美國實務（在等待綠卡期間的手續較為繁瑣，拿到永久居留後較為簡單），惟既然要與我國、瑞典、韓國比較，建議將其「歸化」的手續該納入，而申請與等待綠卡部分的繁瑣規定可以縮減篇幅。</p>	<p>第三章第二節已重新改寫，在第二節的第二部分論述與婚姻移民有關之法律規定，並將之分為（一）婚姻移民申請進入美國之相關規定以及（二）就業歧視禁止相關規定。對於合法入境美國之婚姻移民，其在取得國籍前與取得國籍後，合法工作之權益並無差別。重點是婚姻移民在合法入境後可能會因其種族、膚色、原國籍或是公民身分問題受到雇主的差別待遇，因此第三章第二節第二部分之論述會先著眼於婚姻移民申請進入美國之相關規定，之後即著眼於針對婚姻移民合法入境後可能面</p>

		對就業歧視所制訂之相關法規範。(參見頁 80-92)
4.	<p>在第三章第二節介紹美國經驗部分，”（三）移民改革與控制法”與“（四）移民與國家法案（應翻譯為「國籍」而非「國家」）”不該如此並列。因為 Immigration Reform and Control Act of 1986 其實是 Immigration and Nationality Act 的一部分。1986 年制定前者後，就嵌入後者。而本研究所介紹分析的，其實都是 Immigration and Nationality Act, § 274B，或稱 8 U.S.C. § 1324b. 本文分兩節來介紹分析同一套條文，恐怕有些誤會。建議整合成一體。且在第三章第二節介紹美國經驗部分，對美國移民法條文介紹頗多。</p>	<p>已將 Immigration Reform and Control Act of 1986 與 Immigration and Nationality Act 之論述合而為一。另已在註釋中將相關條文編號列出。(參見頁 90-91)</p>

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	<p>但美國的 Immigration and Nationality Act 全文可於網站查詢，文中卻僅引用介紹性的一般性規定，令讀者難以查詢對照。建議至少將條文編號列出，方為嚴謹的條文引用法。</p>	
<p>5.</p>	<p>第 95 頁論及美國 English-only rules，文中「然美國法院則認為 EEOC 將僅能使用英文歸責推定為違反民權法案第七章，與國會意見違背…」，經查 fn.115 findlaw 的原文，其實是「法院有兩派見解」。惟研究報告之正文僅引用其中一派，會讓人誤以為美國法院一致地否定 EEOC，都認定 English-only rule 不是種族歧視。何況，findlaw 的介紹並沒有援引判決的 citation。其既非教科書、</p>	<p>有關美國語言歧視之相關法規範已修改。</p> <p>參見頁 90。</p>

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>官方資料，亦非學術著作。 建議盡可能找出更具可信度的文獻（至少直接引用條文或判決）。</p>	
6.	<p>建議在跨國經驗分析的「發現」，可與「結論」有更密切結合。例如，美國的反歧視法既然對防制婚姻移民就業歧視有助益，那在我國現況分析與結論上，有無參酌之空間？韓國的多元文化家庭宣導有效，那在臺灣是否也能有更多對家庭的宣導？請予以補充。</p>	<p>已參照審查意見修改。  參見頁 167-168。</p>
7.	<p>本研究重點之一係蒐集與分析主要國家對婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範，第三章雖就瑞典、美國與韓國之婚姻移民政策與現況進行論述，惟就婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範，以</p>	<p>由於瑞典、美國與韓國並未針對其婚姻移民設籍前後之工作權益有不同之規定，因此在此方面難以做進一步之論述。</p>



附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	及相關制度規範實施成效等論述相對資料較少，建議進一步探討。	
8.	承上，建議可列表就上述 3 國及我國之婚姻移民於設籍前後之工作權益保障相關制度規範及其成效，如就業政策、相關法規、社會保障制度、就業現況等，進行綜合比較。	由於瑞典、美國與韓國並未針對其婚姻移民設籍前後之工作權益有不同之規定，因此在此方面難以列表進行綜合比較。
9.	有關第三章第三節有關韓國婚姻移民現況部分，所引統計數據多僅至 2007 年以前，建議評估更新相關數據(如表 3.5、表 3.6、表 3.7，第 98-99 頁)。	由於韓國官方統計資料多係以韓文顯示，能蒐集到的英文版統計資料有限。限於語言，有些資料更新困難。  已將最新蒐集到之統計資料更新於頁 96。
10.	第四章第一節有關「我國婚姻移民工作權之相關法令」，在內文中有許多法規似乎與「工作權」沒有直接關	已參照審查意見修改。  參見頁 117-125。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	連。建議研究團隊稍加說明其關連性。	
11.	第四章第 123-124 頁論述入出國及移民法第 25 條第 8 項之規定時，應該強調「婚姻移民原則之居留無須配額」的特殊性（對婚姻移民特別放寬），而非放在非屬本研究重點之「永久居留要配額」。請予調整。	已參照審查意見修改。  參見頁 119。
12.	第四章第一節第 122 至 123 頁（入出國及移民法第 18 條）、第 126 頁（兩岸人民關係條例第 17 條）與研究計畫主題較無直接關係，建議刪除。另外，針對入出國及移民法部分，似應介紹該法第 62 條之反歧視條款，第 31 條有關「離婚後仍可繼續居留」等保障規定。請予以補充。	已參照審查意見修改。  然由於兩岸人民關係條例第 17 條之規定與大陸配偶取得國籍有關，且如文中所述，取得國籍（取得身分證）對於婚姻移民進入勞動力市場較有幫助，故仍保留相關論述。  參見頁 121-125。
13.	第四章第一節中介紹的兩岸條例已在 2009 年放寬陸配工	已參照審查意見修改。

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	作權，爰第 125-127 頁之「修正前」規定介紹似應簡化。請予以調整。	參見頁 121-125。
14.	本研究第 125 頁介紹就業服務法第五條反歧視條款，宜說明依勞動部解釋與目前實務見解，該規定並不限於保護「國民」，因此外籍配偶、大陸配偶亦受其保障。請予以補充。	已參照審查意見修改。  參見頁 133。
15.	本研究第二章我國婚姻移民就業現況-困境與優勢，引用文獻，部分為 2001 年、2002 年、2005 年、2007 年等資料，惟婚姻移民之工作權於 2009 年已放寬，呈現工作權未開放前之就業困境，建議加以補充說明。另本研究內文納入許多焦點座談及深度訪談等內容，請研究團隊再行就質性分析資料統整後再納入本研究報告論述內容，俾強	1. 有關 2009 年政策放寬前後之問題差異已再以文字補充說明，如 p.30  2. pp.40~53 之深度訪談與焦點座談分析係以研究目的之一與二為基礎，並以婚姻移民在臺就業遭遇之困境以及其本質具備之優勢為架構，將包括政策制定執行者、就業相關方案服務使用者(婚姻移民本身)、一線服務提供者、企業雇主等進行深度訪談和座談內容加以

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	化本研究研析基礎與成果。	彙整，並於段落前與文獻進行對話。
16.	針對不同國籍與不同社經屬性的婚姻移民，該如何發揮其就業優勢，似乎並未充分討論，建議加以補充。	婚姻移民的優勢主要在於語言、文化和教育，而非國籍，此部分在章節末之總結已再增加文字說明(如 p.52~53)，此外，原報告內容已針對婚姻移民受僱和創業兩部分討論，並與過去相關文獻加以對話。婚姻移民在兩部分所呈現的優勢經 30 位利害關係人之深度訪談，所得飽和資料顯示的內容，大致在 pp.48~53 予以歸納和討論，由於並未再有新資料，過度補充易增報告內容之贅述。
17.	第四章第一節部分法規例如勞退條例、大學法等，應納入檢討，以作為研究建議立論基礎。	配合勞退條例修法三讀通過，已將婚姻移民應適用勞退新制的內容刪除。另在第四章增加有關大學法修法之討論，包含立法委員之提案。(見頁 158)
18.	有關新住民第二代之探討，似非本研究重點，為何要針對其提出政策建議，請予以	已依評審意見刪除此項政策建議。

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	釐清或建議納入未來可研究之議題方向。	
18.	部分發現與比較，如語言課程存在那些障礙等，欠缺有關實證或實務的討論，請研究團隊予以補強。	受限於研究時程與經費，本計畫對於所涵蓋的議題，無法都重新自行研究，而必須透過訪談與座談，蒐集相關領域專家學者或當事人的意見。有關語言課程之檢討，就是藉由此種方法所獲得的專家意見。
19.	本研究建議設置「新住民職涯發展師」，與一般「職涯發展師」的差異為何?請予以說明。	已依評審意見將其補充進註腳214(頁 170)。
20.	本研究建議增加聘僱正職就服人員，針對婚姻移民另設創業基金的可行性?與本研究的關係為何?請予以說明。	就增聘正職就服人員部分，主要是目前許多就服人員屬派遣或勞務承攬，不僅專業性不足，且流動率高，不易累積工作經驗，導致無法提供專業有效之就業服務，協助婚姻移民就業，故做此建議。(已於頁 163 補充論述)  有鑑於國內婚姻移民雖然創業一卷高，但常因無身分證而無法取得

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

		創業貸款，故原本建議另設基金。現因考量到另設基金的可行性、複雜性與必要性，故改建議為「政府相關單位應設法排除尚未領取身分證的婚姻移民取得創業貸款或創業補助款的法律障礙」（見頁179）
21.	本研究建議放寬民間團體承辦職訓資格，以擴大民間參與部分，是否可能損及職訓品質，請研究團隊再行評估。	本計畫所提建議有搭配「建置一套公允客觀的審核機制」，應不至於損及訓練品質。（見頁176）
22.	<p>部分政策建議可能會產生標籤化的疑慮，建議研究團隊就其妥適性再加以考量，例如：</p> <p>(1)引導大陸配偶從事居家看護工作。</p> <p>(2)婚姻移民設籍應回歸一般弱勢團體的保障為基準。</p> <p>(3)開設口音矯正課程。</p>	<p>為避免標籤化，已將相關建議修改為「針對有意從事居家看護工作之大陸配偶，政府應予以協助引導。」，以及「婚姻移民設籍後，如因弱勢處境而需政府協助，則應歸入一般弱勢團體的保障為基準」。（見頁178、180）</p> <p>至於開設口音矯正班應不至於有標籤化之虞，故未做修改。</p>

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

23.	建議本研究相關章節增加一節有關訪談設計說明，俾瞭解訪談對象和討論題綱擇定之意涵與目的。	有關訪談對象與訪談題綱之選擇設計已於第一章第三節說明，故不再重複贅述。
24.	就體例格式而言，不同章節格式不同，建議應該加以統一，尤其是註釋方式。	已修改相關體例，使其一致。
25.	本研究指出，「語言溝通與文化上的隔閡」、「夫家人不支持」、「雇主的過份勞役員工」以及「夫家人信任基礎不足」等原因，是婚姻移民就業時的障礙。惟這幾項因素，不全然是婚姻移民本身的問題，更不該歸責其自我來改變。即使是「有口音」，同時也該問為何臺灣的雇主無法容忍「可聽懂，只是有口音」的腔調。如果該工作並不需 要「標準國語」，而新移民的語言仍為一般交易對象所能理解，那雇主的排斥反而是	同意評審意見，本研究指出這些原因是根據所觀察到的事實，無意歸責於婚姻移民。此外，本研究也不是只提出協助婚姻移民矯正口音一項建議，委員所提禁止雇主歧視也是本研究所提政策建議之一。 (見頁 179)

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	要被矯正的偏見。因此，在解決方案上，或許應配合「反歧視法」以及更多的「社會/家庭宣導」。尤其，應探討反歧視法為何並未發揮效果，而非只是矯正移民口音。	
26.	有關口音矯正部分，一方面，我國應接納多元口音，不予以歧視，另一方面，在我國大學華語系所，亦有相關口音矯正之資源，可提供新住民機會練習。若提供新住民較多語言練習機會，亦可幫助其儘速融入社會。	已將禁止口音歧視納入政策建議中（見頁 179）。
27.	有關輔導新住民就業部分，可著重於職業發展及成長輔導，本研究所提其配套措施尚有不足之處，宜再補充詳細資料。	本研究所提各項政策建議與配套措施已力求具體周延，惟以單一研究計畫的能量勢必無法涵蓋所有面向，若委員能具體指出不足之處，研究團隊將盡力配合修正補強。
28.	有關新住民入籍議題，對於新住民之優惠措施，多於入	有關入籍與否的得失比較，因涉及不同的議題層面，本研究已將所蒐



附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	籍後便取消，因此，許多新住民不願入籍。建議可將本研究所訪問對象對於入籍與否的得失列表比較。	集分析結果分別放置於相關章節，故較難單獨製表說明。
29.	對於新住民之輔導，可整合國內教學資源。目前我國對於新住民之職業訓練項目尚有侷限性，宜更加多元化。例如許多新住民對於創業很有興趣，可針對新住民創業相關輔導及配套部分，加以思考。另中國大陸舉辦東協商展等相關活動，對於新住民雙向資訊的培養，有一定的助益，亦可供我國參考。建議研究團隊對於我國如何建立一個完整就業資訊的服務部分，可於政策建議部分加強論述。	同意評審意見，惟建立完整就業資訊服務英數共通性政策建議，並非特別針對婚姻移民，故暫不納入本計畫研究範疇。
30.	第四章第二節第 140 頁「外配基金管理」、第 142 頁「外籍配偶輔導基金管理」請更	已依評審意見修訂。

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	正為「外籍配偶照顧輔導基金」。	
31.	第 140 頁「新住民火炬計畫」請更正為「全國新住民火炬計畫」。	已依評審意見修訂。
32.	第 141 頁：「外籍配偶諮詢專線」自 103 年 1 月 1 日起整併至「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」（0800-024-111），提供中、英、日 3 種語言，24 小時全年無休及每週一至週五（不含國定例假日及其他休息日）上午 9 時至下午 5 時之越南語；下午 1 時至下午 5 時之印尼語、泰語、柬埔寨語免費諮詢服務。	已補充進註腳 201(頁 141)。
33.	第 143 頁第 7 行「…移民署輔導科」請更正為「…移民署移民輔導科」。	已依評審意見修訂。
34.	第 143 頁第 28 行「…主管單位曾表示」請刪除「曾」字。	已依評審意見修訂。

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

35.	<p>研究發現與結論部分，主辦機關建議修正如下：</p> <p>(1)第 182 頁：有關(一)「簡化申請歸化手續及門檻」及「取消失婚移民申請歸化的財力規定」2 項主辦機關應為內政部。另「縮短陸籍配偶申請歸化年限，使其和外籍配偶一樣同為四年之修法」，事涉「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」之規定，主政機關為行政院大陸委員會。</p> <p>(2)第 183 頁：「提供到宅授課或是線上教學的課程服務」非移民署業管事項，請免列主辦機關。另整合國內語文教學資源：1. 「設計雙語甚至多語的教學環境」主辦機關為教育部；2. 「導入國內各大學語文教育科系專</p>	<p>原第 183 頁所提「設計雙語甚至多語的教學環境」，是針對職業訓練與生活輔導課程，主辦機關應為職訓局與移民署。另為避免誤解，以修改原建議說明。(見頁 176) 其餘已依委員意見修改。</p>
-----	--	--

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>業與人力資源…協助新移民的語言適應」非移民署業管事項；3.「協助設立口音矯正的課程」涉及華語學習及語言學習，主辦機關為教育部。</p> <p>(3)以上併請修正第 188 頁表 5.1「我國有關婚姻移民勞動權益政策之建議對照表」主辦機關列示。</p>	
36.	<p>有關研究建議一、協助入籍(二)中長程建議 2.儘速完成修法工作，讓設籍前的外籍與大陸配偶得適用勞工退休金條例，使其得享有雇主按月提撥 6%的退休金義務以及工作年資併入勞工退休金計算的年資中一節(第 182 頁)。查勞工退休金條例有關修正草案，業經立法院立法院於 102 年 12 月 31 日三讀</p>	已予以刪除。

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	<p>通過，俟總統近日公布後，即可施行。爰建議刪除該項中長程建議。</p>	
<p>37.</p>	<p>有關第五章、第二節、二提升就業能力項下，提升職訓課程可接近性(第 182 頁)，</p> <p>(一) 立即可行建議 9. 提供到宅授課或線上教學的課程服務…放寬民間團體承辦職業訓練的資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦一節，勞動部說明如下：</p> <p>(1) 勞動部勞動力發展局辦理之職業訓練，係針對失業、待業者所辦理就業導向之訓練措施，與非就業導向之訓練不同，茲考量婚姻移民有學習基礎上之差異，故勞動部已辦有外(陸)籍配</p>	<p>已依評審意見修改政策建議內容。(見頁 176) 另本研究之所以會提出放寬民間團體承辦職業訓練資格與經費限制，就是因為現行規定無法適用於偏遠地區。</p>

	<p>偶專班，並對於參訓期間有托育需求之外（陸）配，提供托育經費補助。另衡酌其參訓目的係訓後得以進入職場就業，故課程規劃設計仍宜貼近職場環境，婚姻移民若有職業訓練之需求，建議仍宜參加相關實體職業訓練活動，以有效提升就業技能。文字部分建議修正：可視情況，於婚姻移民集中之地區加強辦理在地化的職業訓練。</p> <p>(2)有關放寬民間團體承辦職業訓練資格與經費限制，並建置一套公允客觀的審核機制，定期輪配不同地區的單位承辦一節，查勞動部皆依政府採購法規定評選辦理職業訓練之單位，有意願辦理之訓練單位，已可循相關</p>	
--	--	--

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	程序參與。	
38.	有關第五章第二節二、提升就業能力項下，整合國內語文教學的資源(第 183 頁)， (一) 立即可行建議 1. 結合政府的通譯人才，設計雙語甚至多語的教學環境，…進而提升新移民的學習成效部分。目前勞動部辦理之職業訓練，係針對失業、待業者所辦理就業導向之訓練措施，與非就業導向之訓練不同，考量其參訓目的係訓後得以進入職場就業，課程規劃設計仍宜貼近職場環境，本項有關設計雙語教學環境，主辦機關建請免列本會。	本項建議是希望提高訓練成效，以促進婚姻移民之就業能力，對未來順利就業絕對有幫助。況且許多婚姻移民訓後的就業環境只需用到簡單的中文，而上課訓練所用到中文不儘量多，而且不易瞭解，二者截然不同，故無須擔心用雙語教學會影響訓後就業能力。
39.	有關第五章第二節三、強化就業服務項下「建立更為人性化的公立就業服務網」之配合就業服務 E 化，加強規劃出對新住民友善的人機界	已依審查意見修改政策建議內容。(見頁 178)

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>面，或增加專人或提供免付費諮詢電話供新住民諮詢一節(第 184 頁)。現行勞動部勞動力發展局各地就服中心目前有提供專人就業服務及觸控式工作機會搜尋系統—「就業 e 點靈」，包含國、台及客語語音功能，本會亦提供 0800-777-888 24 小時免付費諮詢電話，可提供更積極的服務措施建議。</p>	
40.	<p>有關第五章第二節三、強化就業服務項下，提升更細緻化的工作輔導，(一) 立即可行建議 3. 持續結合民間團體相關資源在適度培訓新住民與其子女成為新一代語文人才一節 (第 185 頁)。有關語言部分的教學及學習，須經年累月長期養成始能成就，尚不屬勞動部辦理即訓即用之失業者職業訓練範</p>	<p>同意評審意見，已將教育部列入主辦機關，並修改政策建議內容，以及移至「提升就業力」項下。(見頁 176) 惟此項建議並非只是加強語言訓練，更重要的是協助婚姻移民結合語言優勢與職場能力，故職訓局仍應共同扮演主管機關的角色。</p>



附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	<p>疇，建議基礎語文之主管機關釐定該類人員職能基準，發展對應課程、認證及建立各項標準等，逕行推動辦理新住民與其子女之語文培訓。</p>	
<p>41.</p>	<p>有關第五章第二節三、強化就業服務項下「加強相關政策措施的輸送體系」之(一)1、有關建議「增加聘僱正職就服人員，並加強對提供服務的一線人員進行完備的訓練。(主辦機關：勞動部勞動力發展局；協辦機關：各縣市政府)」一項(第185頁)。查為利就業服務業務順利推動，勞動部將持續向行政院人事總處爭取足額正式人力，使派遣人力部分逐年調整轉為自僱人力，以維護勞工權益，先予敘明。至本項建議列於「加強相關政策</p>	<p>已依評審意見補列。(見頁178)</p>

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>措施的輸送體系」項下，是以增加聘僱正職就服人員及進行完備訓練部分，建請能增列行政院人事總處併為主辦機關。</p>	
42.	<p>有關第五章第二節五、設籍後的權益保障一節(第 186 頁)。勞動部刻正研擬修正「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，將適用對象擴及已設籍之外陸配，惟相關規定適用之合理年限仍需審慎評估，以達成資源合理分配及運用。</p>	<p>已將此訊息納入報告中(見頁 180 附註)。</p>
43.	<p>本研究有關外配設籍後的權益保障事項(第 187 頁)，建議婚姻移民設籍後應回歸一般弱勢團體保障為基準部分，考量現行我國弱勢群體之福利服務與社會救助主責機關為衛福部，為利本項建議就福利服務轉銜就助服</p>	<p>已依評審意見將衛福部納入主辦機關。(見頁 180)。</p>

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

	務，請研究團隊將衛福部納入主、協辦機關。	
44.	<p>考量本研究屬社會發展之前瞻性研究，爰研究過程所發現未來我國於此議題值得關注的發展趨勢，建議研究團隊適度納入研究發現或中長期建議事項，例如於質化資料所提部分國家的婚姻移民因其母國的國力逐漸發展，而產生有愈來愈多不願放棄原國籍之現象，如此成為發展趨勢，其對我國現行法規制度的衝擊為何？又研究團隊亦發現受訪之婚姻移民多存有晚年回歸母國的強烈意圖，此對於我國外配家庭結構與社會價值又將產生可關注的變遷面向？如研究團隊能提供適切說明，亦有助未來相關議題之賡續性研究。</p>	<p>已依評審意見，在第五章增列一節「未來研究建議」，並將評審所建議的議題納入。</p>
45.	第五章研究發現與建議部	本計畫所提政策建議已儘量簡

我國婚姻移民勞動工作權益保障及促進之研究

	<p>分，研究團隊所提研究發現與建議，闡述研析內容豐富，惟建議於各項發現與建議，摘要標題後，再進行內容說明，以利閱讀。</p>	<p>要，應不至造成閱讀困擾。</p>
<p>46.</p>	<p>格式部分：</p> <p>(1)提要部分未將研究方法納入，另部分研究建議，未列立即可行、中長期主、協辦機關，請研究團隊補充說明。</p> <p>(2)本研究各所引用李宜教授所調查之數據，惟參考文獻則缺漏相關書目索引，請研究團隊補充。</p> <p>(3)部份格式尚有排版、錯(漏)字等疏漏錯誤，如頁眉、目次格式有誤等，錯(漏)字如第 107 頁第 2 段第 4 行「『為』外國人為什麼會出</p>	<p>已採納評審意見：</p> <p>(1)已將其補充提要並說明。</p> <p>(2)已將其補充進參考文獻。</p> <p>(3)已盡數訂正。</p>

附錄五 期末報告審查意見與辦理情形

<p>現...」、第 145 頁圖 4.1 第 1 行第 2 個圓內文字超出範圍、第 183 頁第 1 行立即可行建議之編號有誤，第 186 頁第 3 段第 2 行「為能協助『魂因』移民取得…」等應為誤值，請再檢視，並依本會「委託研究計畫作業要點」及委託研究期末報告印製格式相關規定修正之。</p>	
---	--