

嘉義地區榮民大陸配偶就業歧視之研究

許繼峰・饒鳳翔

壹、前言

台灣地狹人稠，移民政策向來審慎保守。大約從 1980 年代末期開始，台灣出現一股「婚姻移民」潮，是由台灣男性迎娶東南亞國家及大陸地區配偶的跨國婚姻形成。截至 2007 年 3 月底，來自越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨等五個東南亞國家的外籍女性配偶有 118,624 人，來自大陸地區的女性配偶有 231,125 人（內政部戶政司，2007），這兩類加起來相當於花蓮縣的人口數（344,550 人），比台東縣（235,226 人）、嘉義市（272,221 人）人口數多，而且人數還在持續增加中。

學者的研究指出，外籍與大陸女性配偶在台灣遭遇文化適應、家庭相處、子女教養、就業權益等諸

多問題，而且由於身處族群、階級、性別三重弱勢，造成社經地位的邊緣化（例如：李淑容，2004；柴松林，2004；潘淑滿，2004a，2004b）。

在所有外籍與大陸女性配偶中，榮民的大陸配偶極為特殊。韓嘉玲（2003）注意到這種現象，她將現階段兩岸婚姻歸納為「老夫（老兵）少妻型」、「生兒育女型」、「留守型——在大陸生活的大陸新娘」、「假結婚真打工型」四類；其中「老夫（老兵）少妻型」的婚姻最值得關注，因為老兵是台灣社會弱勢的族群，未婚比例相當高，在風燭殘年之際需人照顧，於是採取了「外傭替代方案」，從中國大陸找個妻子，有些喪偶的老兵也因為有「老來伴」的需求，娶了遠比他們年輕的大陸配偶。

韓嘉玲所謂的「老兵」即是「榮民」，也就是「依法退伍或除役之軍人，經退輔會各地榮民服務處辦理榮民身分後，持有榮民證者」；他們的「大陸配偶」係指「1987 年兩岸開放探親後，大陸地區人民經結婚法律規定，合法入境來台成為台灣地區人民之配偶。」

一般而言，榮民並無田產、生意，雖然大多領有退休俸，但是靠如此微薄的收入養家活口並不容易，大陸配偶必須外出工作、貼補家用，加上這些配偶多來自大陸農村或小鎮的貧困家庭，她們還需寄錢回大陸供養老家親人，改善原鄉生活，於是有了就業需求。然而，台灣的法律對大陸配偶就業形成許多限制，同時在台灣目前的政治氛圍中，由於她們來自於被視為具有敵意的國度，加上她們的先生絕大多數是具有「外省人」身分的榮民，更可能遭遇就業歧視。

目前國內對榮民大陸配偶就業歧視之相關研究極為有限，本文透過實證資料的蒐集，探討榮民大陸配偶在台灣所遭遇的就業歧視狀況。受限於研究資源與資料取得之便利性，以嘉義地區（包含嘉義縣、市）的榮民大陸配偶為研究範圍。

貳、文獻回顧

一、婚姻移民的社會權與工作權保障

婚姻移民公民權的取得對未來公民身分、居留、工作影響深遠。從公民權（citizenship）的發展歷史來看，從 18 世紀到 20 世紀，公民權已經從民權（civil rights）、政治權（political rights）跨越到社會權（social rights）（Marshall, 1995: 96～110）。社會權是指保障任何人皆能生存在人性尊嚴之下的所有權利；具體地說，是享受福利與社會安全保障的權利，或是將就業以及對弱勢者的特別保護視為一種應得的權利（吳老德，2000：42；許慶雄，1991：13）。因此，社會權的保障對於社經地位弱勢者的生存尤其具有意義。對婚姻移民而言，她（他）們進入到一個新的國家之後，享有社會權的保障至為重要。

潘淑滿（2004b）論稱，既然外籍與大陸配偶經由合法的跨國婚姻嫁入台灣，不應排除其社會權，讓外籍與大陸配偶享有必要的福利服務，本來就是接受移民必要的社會成本，否則會陷入既承認其為潛在的國民、又不給予應有的福利照顧的矛盾。

工作權是社會權的內涵之一，

更是基本人權。「工作」係指個人在事業單位內之特殊位置所進行的經濟活動，通常被定義為「有報酬的就業」。顧燕翎與尤詒君（2004：24）的研究發現，娶外籍或大陸配偶之家庭的確集中於經濟底層社會家庭，以致她們大多數都希望就業，卻無法外出工作。王雲東（2006）的研究也顯示年長榮民經濟問題還是首要問題，他們的大陸配偶也確實有就業需求。

「國際勞工組織」於1958年應聯合國要求制定了第一份人權文件——「歧視（就業與職業）公約」，要求會員國「承擔宣布並執行一種適合本國條件及習慣的方法，促進就業和職業方面的機會平等和待遇平等的國家政策，以消除就業和職業方面的任何歧視」（第2條）。該組織又於1964年通過「就業政策公約」，明確指出該政策的目的應保證：(1)凡能夠工作並尋求工作的人都可以獲得工作；(2)此項工作應盡可能是生產性的；(3)自由選擇職業，使每一個工人無論其種族、膚色、性別、宗教、政治見解、國籍或社會出身都有最大可能的機會，去取得擔任他很適合於擔任的工作之資格，並對該項工作使用他的技能和才能（第1條）。聯合國大會

於1969年通過的「社會進步與發展宣言」更明白指出，社會發展要求保證人人有工作的權利和就業的自由（第6條）。從以上這些國際組織的宣示與要求，外籍配偶應該獲得工作權的保障。

我國政府為解決外籍與大陸配偶弱勢族群的就業服務及措施需求，也有不少作為。舉例來說，行政院勞工委員會於2004年11月8日制定頒布「外籍與大陸配偶就業協助方案」，以具有就業意願之失業外籍配偶及具有工作權之失業大陸地區配偶為適用對象，其目的有二：(1)提供就業服務與職業訓練措施，培養其就業技能，並協助就業；(2)協助紓緩家庭生活壓力，達成維持其家庭經濟穩定及生活安定之目標。

二、就業歧視理論與婚姻移民的就業歧視

（一）就業歧視理論

歧視（discrimination）是指將一個團體的成員完全排除在某些權利、機會、及特權之外（Schaefer, 1988: 57）；這個團體通常是社會中的少數團體（minority group），基於其特殊的生物和社會特性，成為被偏見對待的目標，而且常因此少

數團體的社會權力較小，以致於被挑選出來加以不平等對待。因此，歧視包含著知覺上的刻板印象、情感上的偏見與行為上的差別待遇三種成分（黃安邦譯，1986：683～685）。

就業歧視係指：「無論是否故意，若基於一個人之性別、種族、膚色、年齡、國籍、宗教、殘障或其他不相關標準而採行不利措施，以致在僱用體系中有不平等的對待（例如限制僱用或升遷機會）」（Shafritz, 1980: 990）。

從結構面分析，就業歧視可分為三種類型：(1)差別待遇歧視（disparate treatment discrimination），即雇主直接而故意的歧視行為；(2)差別影響歧視（disparate impact discrimination），即雇主雖表面公平，但實際上卻對受雇者有不利影響；(3)混合動機歧視（mixed motive discrimination），即雇主的行為同時具合法及不合法的動機，而對受雇者有不公平的情形（轉引自焦興鎧，1993：155～158）。

根據勞動者進出就業市場之歷程來分，就業歧視又可區分為：(1)進入就業市場前歧視（pre-market discrimination），也就是未就業前社會中某些因素所造成的歧視；(2)

僱用歧視（employment discrimination），指招募及升遷歧視；(3)薪資歧視（wage discrimination），一般是指同工不同酬；(4)退出就業市場後歧視（post-market discrimination），也就是指在就業市場以外，因政府政策使勞動者處於較不利地位的歧視（Schmid and Weitzel, 1984: 265～268）。

總之，就業歧視可能發生在僱用之外或其中，或是在招募、薪資、訓練、解僱、退休等就業措施的任何一環或全部。

（二）婚姻移民就業歧視的來源

婚姻移民就業歧視可能源自於制度規範或政府政策、雇主、工作場所的同僚排斥等因素。

1. 制度規範的限制

前面提到，國家對於移民公民權取得的限制，往往是阻礙其他權利獲得的根源，因為公民權與社會權、工作權等形成一種線性關係。

儘管我國政府為解決外籍與大陸配偶弱勢族群的就業，提供不少服務及措施，但是根據「入出國及移民法」的規定，婚姻移民必須先取得永久居留權，才能工作。潘淑滿（2004b）指出，婚姻移民者必須在取得永久居留權（有國民身分

證)之後,才有政治權,而且社會福利權往往也隨著公民身分狀態而改變,所以公民身分不只影響政治權,也關係社會權的實踐,當然更關係著婚姻移民婦女在台灣的生活品質。

簡孟嫻(2003)對大陸女性配偶在台適應的研究調查發現,台灣相關法制的規定在三方面對大陸配偶在台適應影響最大:(1)沒有身分證;(2)必要的出入境;(3)工作權的限制。林財榮(2003)的研究也發現,大陸配偶普遍希望取得居留證前均能有工作權。誠如廖元豪(2005)所論稱,「沒有國籍,沒有人權」,在外籍與大陸配偶尚未取得「國籍」前,台灣的法律制度對她們幾乎是沒有任何保障的,因為在「入出國及移民法」充滿不確定法律概念的驅逐事由、加上行政片面的決定程序下,她們隨時可能受到驅逐出境的處分,哪能奢談工作權保障。

相對於外籍配偶,台灣的法律對大陸配偶就業的限制更為嚴苛,例如:根據「大陸地區人民在台灣地區居留數額表」之居留配額限制,大陸配偶僅能先以停留方式暫留台灣地區,不時需要往返兩地,而且在台灣停留期間申請工作證資

格也有限制,想取得工作權,最快2年,最慢8年,不像外籍配偶,來台半年就可工作。上述這種情況很可能強化大陸配偶在就業問題上的「相對剝奪感」。

2. 雇主歧視

一般而言,雇主對於某些特殊屬性的勞工可能會有根深蒂固的看法,這也就是所謂的「偏見」或「刻板印象」。經濟學者稱這種歧視為「統計歧視」(statistical discrimination),意即雇主以追求最大預期利潤為目標,但由於在決策的過程中,資訊的蒐集需要付出高額的成本與長久的時間,為了降低對受雇者資訊不足的決策風險,雇主往往會採用一些普遍性的資訊作為決策依據,而非完全取決於受雇者個人的能力或工作績效(Blau and Ferber, 1992: 208~209)。換言之,雇主以個別勞工所屬群體之總體資訊,作為聘用、晉升與決定薪酬的決策依據,造成就業歧視的結果。

朱若蘭與徐國淦(2004)指出,台灣社會因少數政治人物的操弄,不少人對大陸配偶充滿偏見,許多工廠、家庭喜歡僱用大陸配偶的原因是雇主看準她們特殊身分,給付低廉的工資,再加上她們對就

業市場缺乏認識，不具備有效求職技巧與工作證照，讓這些移民女性在就業與求職之路備極艱辛。

3.工作場所同僚排斥

社會學領域中有一個社會排除（social exclusion）的概念，其意為阻絕某人（即使暫時性的）社會參與、社會關係與社會活動或社會建構的事實；它不僅是對於貧窮者或弱勢族群的物質剝削，也是使他們作為公民卻無法充分施展其社會、政治與文化權利的事實（葉肅科，2004：144）。王永慈（2001）指出，外籍與大陸配偶的「社會排除」現象，可以從勞動市場的排除、參與團體及影響決策的排除、人際關係孤立、空間的排除、制度性的排除等幾個面向來觀察。

許多研究（夏曉鵬，2000；陳麗玉，2001；劉美芳，2001；顏錦珠，2002）已經發現，台灣人民對大陸配偶通常以「大陸新娘」或「大陸妹」稱呼，其中已經隱含著社會排除與刻意區分他者與我者的不同；此外，長期以來，國內主流媒體對於東南亞、中國大陸配偶持續的負面報導，也造成社會大眾對外籍、大陸配偶的排斥與歧視。

徐火炎（2006）針對女性外籍

配偶「公民賦權」進行研究，他發現台灣人民對她們法律地位（國籍取得）的態度都比較嚴苛，而對她們的社會權（合法工作權、福利健保）上則比較寬鬆；至於對歐美或日本、東南亞、中國大陸三類女性外籍配偶的態度，台灣人民比較善待歐美與日本地區來的配偶，較不善待同文同種的大陸配偶。換言之，台灣人民對歐美與日本女性外籍配偶的社會權取得最為支持，其次是東南亞外籍配偶，大陸配偶則殿後。

上述這些社會排除現象很容易滲透進工作場所，形成同僚歧視。也就是說，勞工因個人偏見不願與其他特定族群者共事，如果勉強共事，對工作士氣與效率會有所影響；在這種情況下，為避免生產力下降，雇主只好迎合企業內主要員工的偏好，不僱用被歧視的族群（辛炳隆，2001）。

參、研究架構與方法

一、研究架構

根據本研究之目的與文獻回顧，榮民大陸配偶的就業可能受到三方面歧視的影響：制度歧視、雇主歧視、同僚歧視（圖1）。制度歧視是指我國法令對大陸配偶在就業

上的規範，包括：限制工作許可證取得時間、限制居留時間、限制身分證取得時間、政府強力取締非法打工等；雇主歧視是指大陸配偶在求職時與僱用中的不公平對待，包

括：求職過程中之僱用歧視、就業後之雇主歧視、薪資歧視、工作保障等；同僚歧視是指工作場所的社會排除。

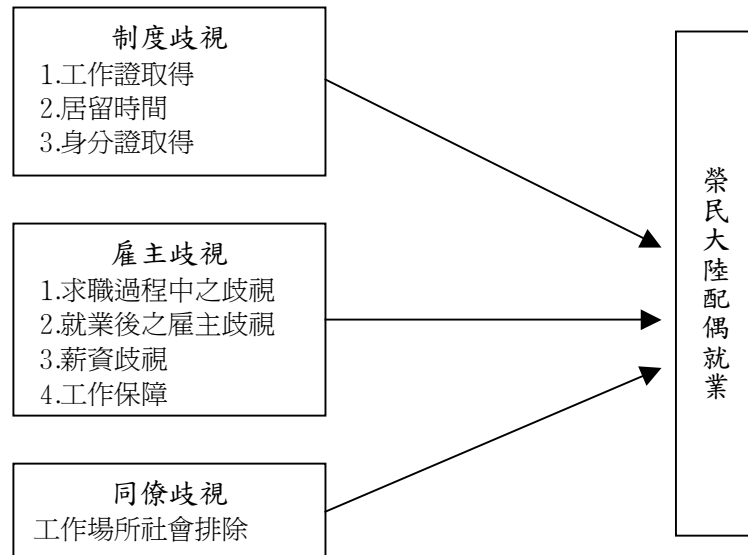


圖 1 本研究架構

二、資料蒐集的方法

測量就業歧視固然可用研究者設計的客觀判準，但是，歧視往往是個人主觀的知覺，也就是個人知覺到所受待遇不平等的程度。誠如 Merton (1968) 所言，個人之所以如此知覺，通常是有參考團體作為比較基礎，亦即參考團體的存在，提供了知覺差異的方向，這就是所謂的「相對剝奪感」。Schaefer (1988) 更指出，並非絕對、不變

的標準決定了剝奪，而是「相對於」其他團體的地位，提供了歧視的證明。因此，本研究以問卷調查與深度訪談兩種方法，蒐集榮民大陸配偶對是否遭遇或經驗就業歧視的知覺資料，作為分析的基礎。

在問卷調查部分，首先製作「嘉義地區榮民大陸配偶就業狀況調查問卷」一份，內容包括基本資料、個人因素、家庭環境、社會環境、制度規範、就業服務與需求六大部分，然後對 12 位面訪員施予講

習訓練後，由面訪員針對嘉義地區榮民大陸配偶全面進行問卷調查。面訪時，面訪員會將某些題項加以解說，例如：針對「求職過程之僱用歧視」，面訪員會說明「雇主是不是不考慮僱用大陸來的人」；針對「就業後之雇主歧視」，面訪員會說明「雇主在言語之中使用的字眼，有時會讓你覺得因為你是大陸來的而不舒服；或者，雇主在指派工作時，會讓你覺得與本地員工有不公平的情況」。

2006 年 2 月底，根據嘉義榮民服務處之列冊資料進行核對，共 388 位榮民有大陸配偶，問卷調查期間自 2006 年 3 月 1 日至 3 月 31 日止，成功面訪大陸配偶 224 人，占 57.7%，面訪不成功、未填答問卷者 164 人，占 42.3%。面訪不成功的主要原因為：在外地工作、回大陸定居、赴大陸探親、遣返大陸及不知去向等。

在問卷陸續回收之後，發現問卷中有值得繼續深入瞭解的問題，則由研究者挑選 12 位問卷填答人，進行深度訪談，藉以深入瞭解其自身經驗、情感與想法。訪談前製作半結構式訪談題綱一份，先送交受訪當事人瀏覽。每位大陸配偶訪談一次，訪談時間約 60 分鐘，訪談時

全程錄音，事後重點摘錄錄音內容，製成文字稿。

三、資料分析的方法

問卷資料取得之後，將資料編碼後輸入電腦，以 SPSS 統計軟體進行統計分析，使用描述性統計及卡方檢定處理變項間之關係。

使用描述性統計部分，以次數分配來瞭解「制度規範對大陸配偶就業之影響」（「居留期間影響求職就業的制度性原因」）以及「就業過程中影響大陸配偶就業之因素」（包括：「求職過程中之僱用歧視」、「就業後之雇主歧視」、「就業後之薪資歧視」、「工作保障」、「工作場所的社會排除」）等實際情況。

在交叉分析部分，選取「目前的工作狀況」（目前有無工作）作為自變項，對於目前有工作者以及目前無工作但曾經工作者，瞭解她們自身的工作經驗以及她們從社群中所獲知之其他人經驗；對於目前無工作亦未曾工作者，則僅瞭解她們從社群中所獲知之其他人經驗。

肆、問卷資料分析

一、受訪者基本資料次數分配

如表 1 所示，在 224 位受訪者

中，來台停留時間 2~4 年者最多，有 58 位，占 25.9%；其次依序為 4~6 年者有 55 位（24.6%）、8 年以上者有 51 位（22.8%）、6~8 年者有 42 位（18.8%）、1~2 年者有 18 位（8.0%）。資料顯示，受訪者超過八成來台時間逾兩年。

在是否已取得工作證的次數分配上，已取得者有 180 位，占 80.4%；尚未取得工作證的大陸配偶有 44 位，占 19.6%。

在是否已取得中華民國身分證

的次數分配上，尚未取得者有 174 位，占 77.7%；已取得者有 50 位，占 22.3%。

在目前工作狀況的次數分配上，無工作者有 128 位，占 57.1%；有工作者有 96 位，占 42.9%。

在過去是否曾經就業的次數分配上，未曾就業者有 148 位，占 66.1%；曾經就業者有 76 位，占 33.9%。

表 1 受訪者基本資料次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
來台停留時間：			
1-2 年	18	8.0	8.0
2-4 年	58	25.9	33.9
4-6 年	55	24.6	58.5
6-8 年	42	18.8	77.2
8 年以上	51	22.8	100.0
總和	224	100.0	
工作證：			
未取得	44	19.6	19.6
已取得	180	80.4	100.0
總和	224		
中華民國身分證：			
未取得	174	77.7	77.7
已取得	50	22.3	100.0
總和	224		
工作狀況：			
目前無工作	128	57.1	57.1

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
目前有工作	96	42.9	100.0
總和	224	100.0	
過去是否曾經就業：			
無	148	66.1	66.1
有	76	33.9	100.0
總和	224	100.0	

二、制度規範對大陸配偶就業之影響

(一)居留期間影響就業的制度性原因

在「居留期間影響求職就業的制度性原因」的次數分配上，224 位受訪者中，認為「限制身分證取得時間」者最多，有 103 位，占 46.0%；認為「限制工作許可證取得時間」者次多，有 67 位，占

29.9%；其次依序為認為「政府強力取締非法打工」者有 32 位（14.3%）；選擇「其他」原因者有 13 位（5.8%）；認為「限制居留時間」者有 9 位（4.0%）（參見表 2）。由此可知，「限制身分證取得時間」與「限制工作許可證取得時間」是影響大陸配偶求職就業的最主要制度性原因。

表 2 影響就業的制度性原因次數分配

	次 數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
限制工作許可證取得時間	67	29.9	29.9
限制居留時間	9	4.0	33.9
限制身分證取得時間	13	46.0	79.9
政府強力取締非法打工	32	14.3	94.2
其他	13	5.8	100.0
總和	224	100.0	

既然身分證與工作許可證的取得是影響大陸配偶求職就業的最主要制度性原因，那麼，她們認為取得這二種證件的合理時間應該等待

多久？

(二)合理取得身分證時間

在「合理取得身分證時間」的次數分配上，224 位受訪者中，認為

「4 年」者最多，有 72 位，占 32.1%；認為「1 年」者次多，有 40 位，占 17.9%；其次依序為認為「2 年」與「3 年」者各有 36 位，分別占 16.1%；認為「5 年」者有 19 位（8.5%）；認為「6 年」者有 17 位

（7.6%）；選擇「其他」者有 4 位（1.8%）（參見表 3）。綜合來看，認為「合理取得身分證時間」從「1 年」到「4 年」者的比例占了八成以上。

表 3 合理取得身分證時間次數分配

	次數	有效百分比（%）	累積百分比（%）
1 年	40	17.9	17.9
2 年	36	16.1	33.9
3 年	36	16.1	50.0
4 年	72	32.1	82.1
5 年	19	8.5	90.6
6 年	17	7.6	98.2
其他	4	1.8	100.0
總和	224	100.0	

（三）合理取得工作許可證時間

在「合理取得工作許可證時間」的次數分配上，224 位受訪者中，認為「1 年」者最多，有 102 位，占 45.9%；認為「半年」者次多，有 54 位，占 24.3%；其次依序為「1 年 6 個月」者有 27 位

（12.2%）、「3 個月」者有 25 位（11.3%）、選擇「其他」者有 14 位（6.3%）；有 2 位受訪者未填答（參見表 4）。綜合來看，近半數受訪者認為「1 年」是「合理取得工作許可證時間」，而認為「1 年」（含）以下者的比例達八成以上。

表 4 合理取得工作許可證時間次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
3 個月	25	11.3	11.3
半年	54	24.3	35.6
1 年	102	45.9	81.5
1 年 6 個月	27	12.2	93.7
其他	14	6.3	100.0
有效資料總和	222	100.0	
遺漏值	2		
總和	224		

將榮民大陸配偶認為「合理取得身分證時間」與「合理取得工作許可證時間」加以比較，顯然她們願意等待較長的時間取得身分證，但是在取得之前，希望能先取得工作許可證。

三、就業過程中影響大陸配偶就業之因素

在「您認為就業過程中影響的主要因素為何？」的題項中，共有五個陳述使用李克特式五等尺度量表 (Likert Scale) (從「非常同意」到「很不同意」) 供受訪者勾選。這五個陳述分別是：「求職過程中之僱用歧視」、「就業後之雇主歧視」、「就業後之薪資歧視」、「工作保

障」、「工作場所的社會排除」。

(一)求職過程中之僱用歧視

在 224 位受訪者中，對就業過程中影響的主要因素是「求職過程中之僱用歧視」表示「普通」者最多，有 81 位，占 37.2%；表示「同意」者其次，有 59 位，占 27.1%；其他依序為表示「非常同意」者有 40 位 (18.3%)、表示「不同意」者有 33 位 (15.1%)、表示「很不同意」者有 5 位 (2.3%)；有 6 位受訪者未勾選 (參見表 5)。綜合來看，表示「非常同意」與「同意」的人數共計 99 人，超過四成五。

表 5 僱用歧視是就業過程中影響的主要因素次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
非常同意	40	18.3	18.3
同意	59	27.1	45.4
普通	81	37.2	82.6
不同意	33	15.1	97.7
很不同意	5	2.3	100.0
有效資料總和	218	100.0	
遺漏值	6		
總和	224		

(二)就業後之雇主歧視

在 224 位受訪者中，對就業過程中影響的主要因素是「就業後之雇主歧視」表示「普通」者最多，有 90 位，占 41.3%；表示「同意」者其次，有 52 位，占 23.9%；其他依序為表示「不同意」者有 39 位

(17.9%)、表示「非常同意」者有 33 位 (15.1%)、表示「很不同意」者有 4 位 (1.8%)；有 6 位受訪者未勾選 (參見表 6)。綜合來看，表示「非常同意」與「同意」的人數共計 85 人，接近四成。

表 6 雇主歧視是就業過程中影響的主要因素次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
非常同意	33	15.1	15.1
同意	52	23.9	39.0
普通	90	41.3	80.3
不同意	39	17.9	98.2
很不同意	4	1.8	100.0
有效資料總和	218	100.0	
遺漏值	6		
總和	224		

(三)就業後之薪資歧視

在 224 位受訪者中，對就業過

程中影響的主要因素是「就業後之薪資歧視」表示「普通」者有 86 位最多，占 39.4%；表示「同意」者其次有 56 位，占 25.7%；其他依序為表示「非常同意」者有 39 位（17.9%）、表示「不同意」者有

31 位（14.2%）、表示「很不同意」者有 6 位（2.8%）；有 6 位受訪者並未勾選（參見表 7）。綜合來看，表示「非常同意」與「同意」的人數共計 95 人，超過四成。

表 7 薪資歧視是就業過程中影響的主要因素次數分配

	次數	有效百分比（%）	累積百分比（%）
非常同意	39	17.9	17.9
同意	56	25.7	43.6
普通	86	39.4	83.0
不同意	31	14.2	97.2
很不同意	6	2.8	100.0
有效資料總和	218	100.0	
遺漏值	6		
總和	224		

（四）工作保障

在 224 位受訪者中，對就業過程中影響的主要因素是「工作保障」表示「非常同意」者有 79 位，占 36.2%；表示「同意」者有 75 位，占 34.4%；其他依序為表示「普通」者有 43 位（19.7%）、表

示「不同意」者有 18 位（8.3%）、表示「很不同意」者有 3 位（1.4%）；有 6 位受訪者在本題並未勾選（參見表 8）。綜合來看，受訪者有七成認為工作保障是就業過程中影響的主要因素。

表 8 工作保障是就業過程中影響的主要因素次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
非常同意	79	36.2	36.2
同意	75	34.4	70.6
普通	43	19.7	90.4
不同意	18	8.3	98.6
很不同意	3	1.4	100.0
有效資料總和	218	100.0	
遺漏值	6		
總和	224		

(五)工作場所的社會排除

在 224 位受訪者中，對就業過程中影響的主要因素是「工作場所的社會排除」表示「普通」者最多，有 101 位，占 46.1%；表示「同意」者次多，有 63 位，占 28.8%；其他依序為表示「不同意」

者有 34 位（15.5%）、表示「非常同意」者有 17 位（7.8%）、表示「很不同意」者有 4 位（1.8%）；有 5 位受訪者在本題並未勾選（參見表 9）。綜合來看，表示「非常同意」與「同意」的人數共計 80 人，只占三成六。

表 9 工作場所社會排除是就業過程中影響的主要因素次數分配

	次數	有效百分比 (%)	累積百分比 (%)
非常同意	17	7.8	7.8
同意	63	28.8	36.5
普通	101	46.1	82.6
不同意	34	15.5	98.2
很不同意	4	1.8	100.0
有效資料總和	219	100.0	
遺漏值	5		
總和	224		

伍、問卷資料交叉分析

一、目前工作狀況與影響大陸配偶就業的制度性原因交叉分析

將大陸配偶「目前的工作狀況」與「居留期間影響求職就業的制度性原因」作交叉分析，從表 10

得知，「目前有工作者」與「目前無工作者」對「求職就業影響的制度性原因」未達到統計上的顯著差異（ $p > 0.05$ ）。換言之，這二類受訪者的看法與經驗趨於一致。

表 10 目前工作狀況 * 影響就業的制度性原因

	限制工作許可證時間	限制居留時間	限制身分證取得時間	政府強力取締非法打工	其他	總和	
目前無工作	42 18.8%	7 3.1%	51 22.8%	17 7.6%	11 4.9%	128 57.1%	N=224 $\chi^2(4)=9.070$ p=0.059
目前有工作	25 11.2%	2 0.9%	52 23.2%	15 6.7%	2 0.9%	96 42.9%	

二、目前工作狀況與就業過程中影響大陸配偶就業之因素交叉分析

將大陸配偶「目前的工作狀況」與就業過程中影響的五個主要因素作交叉分析，其結果如下述。

(一)目前工作狀況 * 求職過程中之僱用歧視

將大陸配偶的「目前的工作狀況」與「求職過程中之僱用歧視」作交叉分析，說明其兩者的主要關係與差異，從表 11 得知，二者並未達到統計上的顯著關係（ $p > 0.05$ ）。換言之，「目前有工作者」與「目前無工作者」這二類受訪者對於「求職過程中之僱用歧視」的

看法與經驗趨於一致。

(二)目前工作狀況 * 就業後之雇主歧視

將大陸配偶的「目前的工作狀況」與「就業後之雇主歧視」作交叉分析，說明其兩者的主要關係與差異，從表 11 得知，二者並未達到統計上的顯著關係（ $p > 0.05$ ）。換言之，「目前有工作者」與「目前無工作者」這二類受訪者對於「就業後之雇主歧視」的看法與經驗趨於一致。

(三)目前工作狀況 * 就業後之薪資歧視

將大陸配偶的「目前的工作狀況」與「就業後之薪資歧視」作交叉

分析，說明兩者的主要關係與差異，從表 11 得知，二者並未達到統計上的顯著關係 ($p > 0.05$)。換言之，「目前有工作者」與「目前無工作者」這二類受訪者對於「就業後之薪資歧視」的看法與經驗趨於一致。

(四)目前工作狀況*工作保障

將大陸配偶的「目前的工作狀況」與「工作保障」作交叉分析，說明其兩者的主要關係與差異，從表 11 得知，由於 $p < 0.05$ ，交叉分析達到統計上的顯著關係。換言之，「目前無工作者」比較不認為工作保障是影

響她們就業的因素。

(五)目前工作狀況*工作場所的社會排除

將大陸配偶的「目前的工作狀況」和「工作場所的社會排除」作交叉分析，說明其兩者的主要關係與差異，從表 11 得知，交叉分析並未達到統計上的顯著關係 ($p > 0.05$)。換言之，「目前有工作者」與「目前無工作者」這二類受訪者對於「工作場所的社會排除」的看法與經驗趨於一致。

表 11 目前工作狀況*就業過程中影響之因素

	目前工作狀況*求職過程中之僱用歧視						
	很不同意	不同意	普通	同意	非常同意	總和	
目前無工作	4 1.8%	18 8.3%	45 20.6%	29 13.3%	27 12.4%	123 56.4%	N=218 $\chi^2(4)=4.467$
目前有工作	1 0.5%	15 6.9%	36 16.5%	30 13.8%	13 6.0%	95 43.6%	p=0.346 Eta=0.143
	目前工作狀況*就業後之雇主歧視						
	很不同意	不同意	普通	同意	非常同意	總和	
目前無工作	3 1.4%	24 11.0%	49 22.5%	28 12.8%	19 8.7%	123 56.4%	N=218 $\chi^2(4)=1.278$
目前有工作	1 0.5%	15 6.9%	41 18.8%	24 11.0%	14 6.4%	95 43.6%	p=0.865 Eta=0.077
	目前工作狀況*就業後之薪資歧視						
	很不同意	不同意	普通	同意	非常同意	總和	
目前無工作	4 1.8%	15 6.9%	51 23.4%	32 14.7%	21 9.6%	123 56.4%	N=218 $\chi^2(4)=1.477$
目前有工作	2 0.9%	16 7.3%	35 16.1%	24 11.0%	18 8.3%	95 43.6%	p=0.831 Eta=0.082

	目前工作狀況*工作保障						
	很不同意	不同意	普通	同意	非常同意	總和	
目前無工作	2 0.9%	16 7.3%	21 9.6%	37 17.0%	47 21.6%	123 56.4%	N=218 $\chi^2(4)=10.687$ p=0.030 Eta=0.221
目前有工作	1 0.5%	2 0.9%	22 10.1%	38 17.4%	32 14.7%	95 43.6%	
	目前工作狀況*工作場所的社會排除						
	很不同意	不同意	普通	同意	非常同意	總和	
目前無工作	4 1.8%	17 7.8%	53 24.2%	41 18.7%	9 4.1%	124 56.6%	N=219 $\chi^2(4)=6.307$ p=0.177 Eta=0.170
目前有工作	0 0%	17 7.8%	48 21.9%	22 10.0%	8 3.7%	95 43.4%	

陸、深度訪談資料分析

值得繼續深入瞭解的問題，挑選 12 位問卷填答人，進行深度訪談，深度訪談對象的基本資料如表 12。

一、深度訪談受訪者基本資料

本研究在問卷回收之後，針對

表 12 深度訪談對象基本資料

編號	配偶年齡	教育程度	職業種類	來台時間	目前法律地位	婚生子女數	榮民年齡	榮民經濟來源
A1	42	初中	無	4 年	依親居留	無	72	退休俸
A2	50	初中	無	6 年	長期居留	無	77	退休俸
A3	51	不識字	無	9 年	定居身分證	無	77	就養給與贍養金
A4	46	高中	無	7 年	長期居留	無	80	退休俸
A5	49	高中	無	1 年	團聚	無	81	退休俸
A6	39	初中	無	7 年	長期居留	2 人	83	就養給與
A7	54	專科	看護工	6 年	長期居留	無	75	退休俸
A8	39	高中	看護工	3 年	依親居留	無	78	退休俸
A9	53	高中	無	7 年	長期居留	無	78	就養給與
A10	37	初中	看護工	3 年	依親居留	1 人	75	退休俸
A11	33	專科	無	8 年	定居身分證	2 人	43	退伍金工資
A12	29	初中	餐飲店廚工	6 年	長期居留	1 人	46	退伍金工資

二、對工作許可證與國民身分證取得的資訊不足

從深度訪談中發現，部分榮民大陸配偶來台前並不知道有工作許可證及國民身分證取得時間的政策限制，她們來台之後初期無法工作，急需工作的大陸配偶被迫違法打工，或偶爾僅能從事較低層次的臨時勞力工作。

對於工作權、國民身分證取得時間，來台灣以後才知道有這些規定。（A1，訪談）

對於工作權、國民身分證取得時間，來台灣以後才知道 2 年工作證、8 年身分證取得的法律規定……因為先生有病急需錢，那時候不管會不會被抓，也沒有想那麼多了，就是沒錢才想去打工；以前未辦理工作證時，常有人會警告：我要告妳們打工搶我們飯碗。當時很生氣但也沒有什麼辦法。（A2，訪談）

來台灣前不知道有法律對工作權 2 年、國民身分證取得的時間 8 年的規定……沒有工作證不能公開合法去做工，處處受到限制，沒有國民身分證去應徵工作常常造成困擾，老闆首先必須查看妳是不是具

有工作證及合法取得的國民身分證……在未拿到工作證……怕被抓安分守己在家……2 年後有工作證才外出工作。（A4，訪談）

我來台已 1 年多，有家庭經濟上的壓力，因沒有工作證無法公開應徵工作，只能到私人家庭做清潔衛生或居家看護等工作，保持低調彈性、謹言慎行，以免被密告或被抓遣返回大陸。（A5，訪談）

通常看報紙去應徵工作時，老闆會先看妳有沒有工作證、身分證，若沒有老闆不敢請妳工作。（A6，訪談）

為了打工賺錢，我曾經朋友介紹到○○牛腩麵大王餐館工作 5 個多月，當時未取得工作證，因在都市街上，有陌生人來，老闆都會教我們躲在後面，真不是滋味，怕被抓回去啊！（A7，訪談）

我是來到台灣以後，聽說沒有工作證不能工作。（A9，訪談）

當初來台灣探親時，不知道有工作權、國民身分證取得的時間規定，結婚來到台灣後才知道法律規定。（A11，訪談）

來台灣之前，不知道有工作

權、身分證取得時間的規定，來台灣以後，才知道的；半年時間大概能適應新環境，因此，工作權以半年為較適當……假如家庭生活清苦，要她們苦等 2 年不外出工作，有實際上的困難，沒有工作是不行的，逼得一部分人非法偷偷打工冒著被遣返的命運。（A12，訪談）

三、國民身分證取得以 4 年時間較合適

從深度訪談中發現，大陸配偶普遍認為工作證取得時間 2 年、國民身分證取得時間 8 年均太長。她們的看法是，工作權限制時間以半年或 1 年較合理，因為這段期間她們對台灣生活已較能適應；至於國民身分證取得時間以 4 年時間較合適，她們的理由是，希望能與外籍配偶國民身分證取得時間一樣，以符合社會公平正義原則。

我想工作權 2 年時間太長了，來台灣以後，開始適應環境及家庭生活和諧，1 年時間觀察適應期，1 年以後就可以取得工作權合法工作較合理……身分證取得時間最好能比照外籍配偶 4 年領取，大家一樣平等。（A1，訪談）

台灣政策很不公道，合法夫妻過來的，結了婚所有權利都應該

有，結婚後應該馬上就有工作權及身分證的取得才對呀！（A2，訪談）

政府應開放工作權，國民身分證的取得也應比照外籍配偶，4 年時間獲得才算公平。（A5，訪談）

我們合法結婚來到台灣，應該與外籍人士一樣平等，半年就可以有工作權，有機會就可以打工，不要有 2 年的限制。（A6，訪談）

我認為工作證取得時間 1 年較合理……國民身分證取得時間太長，應該比照外籍新娘 4 年時間領取。（A7，訪談）

政府有點欺侮人，對我們不公平待遇，工作證半年可取得較合理……身分證愈快愈好，至少與外國人一樣平等，4 年可取得。（A9，訪談）

對於 2 年內不能打工的限制不合理，影響就業想工作的人家庭收入……以半年最適當，有半年時間作為適應台灣社會環境……至於身分證取得時間 8 年太長，應該比照外籍配偶一樣，以 4 年時間較恰當。（A11，訪談）

四、雇主歧視

在深度訪談中，有 3 位大陸配

偶談及雇主有不友善的言行，使她們感覺受到歧視。

朋友介紹工作一般還好啦，感覺主要是言語不通，台灣話聽不懂，有被歧視的感覺……老闆有點歧視，有一些人會說年紀相差 20～30 多歲，年紀輕嫁給年紀大的人不太適合，目的好像要騙人家的錢，聽了很不舒服。（A1，訪問）

我以前在○○○餐廳打工，老闆很兇，朋友介紹是做端菜、洗餐盤的工作，他們以為有關係的原因，實際上叫我做清潔衛生打掃廁所。（A6，訪問）

我曾經到一家照護中心應徵工作，我先生陪我去，我有工作證，老闆兇巴巴態度不好，大聲對我和先生說沒有身分證不錄取。（A9，訪問）

五、薪資歧視

在深度訪談中，有 3 位受訪大陸配偶談及薪資與本地員工不公平的情況，使她們感覺受到歧視。不過，她們似乎並不以為意，認為有工作就好。

待遇有差別歧視，台灣人每小時 100 元，大陸人每小時 80 元，但為了生活還是忍耐做，至少還有工

作機會賺錢。（A4，訪問）

在待遇方面，譬如一般人每天 1,000 元，我們每天 800 元就高興要命，雖然與一般人相比有差別，否則不做就沒機會賺錢。（A5，訪問）

我曾在建築工地做板模工半年，待遇就不好了，起初，本地人每天 1,400 元，大陸人每天 1,300 元，顯然有待遇歧視。（A12，訪問）

六、工作場所的社會排除

從深度訪談中發現，有 6 位大陸配偶經歷過工作場所的社會排除，部分原因是語言上的問題，還有台灣人習慣使用的「大陸妹」字眼，使她們感覺不舒服。

主要還是語言無法溝通，無法深入閒聊，我們做完工後就回家，……因台灣話聽不大懂，怕講話出來人家會笑，就很少交談聊天，避免講話少接觸就好了。（A1，訪問）

剛來台灣不久的時候，會有人說他們沒有工作證，打工要告我們，被歧視不理人不接觸就好了，一般社會的人較少往來……一般來

說，沒有必要的話，儘量少出去，在家公照顧好就好了。（A2，訪問）

曾經碰到有一些人在旁邊說：大陸來的不要買她的彩券。我賣彩券已 4 年多，每天勤快努力推銷，遇到有不禮貌或諱閒話不好聽的人，離開不理他就好了。（A3，訪問）

當初工作時，有些台灣人一開始就叫「大陸妹」有歧視別人，感覺不是滋味但不嚴重，習慣就好了。（A4，訪問）

我曾經剛去工作時，同事和環境較陌生，對我們大陸人較少接觸有些隔閡的感覺。（A9，訪問）

來到台灣的時候，人生地不熟，剛開始有一點語言隔閡，感覺有被歧視的現象，台語講話聽不懂；另外，常聽到稱呼我們「大陸妹」覺得不舒服。（A11，訪問）

柒、發現與討論

本研究從量化與質性資料的分析中有幾項重要的發現及意含。

第一，嘉義地區榮民大陸配偶普遍認為，制度規範是影響她們就業的主要因素，其中有將近八成的

大陸配偶認為，身分證與工作許可證取得的時間，限制了她們的就業機會。事實上，一般國家對於移民公民身分與工作許可的取得多多少少都會設限，不過，與其他類移民相比，對於婚姻移民的限制較為寬鬆，主要自然是基於人道的考量。受訪的大陸配偶對於身分證與工作許可證取得的限制，無論事先是否獲知這樣的訊息，大致上均能坦然接受，只是在與其他外籍配偶比較時，她們的限制相對嚴格，因此產生一種相對剝奪感，成為知覺歧視的來源。

第二，從深度訪談中發現，無論是求職過程中或是就業後的經歷，榮民大陸配偶所遭遇的歧視與其他大陸配偶相同，並不會因為她們的先生是「榮民」而有不同。這樣的發現顯示，榮民大陸配偶的雇主或同僚是以她們是「從大陸來的」身分作為如何對待的參考架構，而不是參考她們嫁的對象是誰。

第三，從問卷總體資料分析，榮民大陸配偶在求職過程與就業之後的確遭遇歧視的情形，不過，她們認為以「工作保障」的歧視最為嚴重（八成），這可能與她們所從事的工作有關。她們有的從事臨時

工作，甚至可能是非法打工，工作性質也都偏重在替代性高的低層勞力工作。此外，在所有類別的歧視中，又以工作場所的社會排除最不嚴重（三成六），這樣的發現可能顯示二種意義：一是大陸配偶工作場所同僚以差別方式對待的情況並不普遍，二是大陸配偶對於同僚的差別對待已經習以為常，並沒有太強烈的感覺。從深度訪談中得知，形成這種歧視的原因主要是大陸配偶不會說台語，以及同僚習慣使用的「大陸妹」稱呼。

第四，從目前工作狀況與就業過程中影響就業因素之交叉分析中得知，無論目前有無工作的大陸配偶，對於求職過程中之僱用歧視以及就業後之雇主歧視、薪資歧視、社會排除等，都有著趨於一致的看法與經驗，只有在「工作保障」一項呈現差異。「目前無工作者」可能個人或者聽說其他人經歷過工作不穩定、解僱等情況，因此視此一項目為影響因素；而「目前有工作者」可能尚未遭遇此種狀況，因此不認為是影響因素。

捌、結論與建議

許多榮民大陸配偶有工作的需求，主要是基於經濟的原因。不

過，一個人從事工作不僅為餬口，工作的經濟功能滿足了生理與安全需求，工作的社會功能滿足了歸屬感及愛的需求，工作本身可肯定個人的自我價值，工作滿意會影響個人在生活情境中的滿足。所以，大陸配偶的就業是一個值得重視的課題。不僅如此，在一個全球化的時代，婚姻移民將愈來愈多，她們同樣可能面臨就業需求的問題。從本研究的發現中可知，我們的政府與社會似乎還沒有完全準備好成為一個移民國家。

針對制度規範對大陸配偶就業的影響，政府的確應該檢討。2003年2月21日，前行政院院長游錫堃在「婦女權益促進委員會」第16次委員會時曾經指示，對外籍與大陸新娘之基本權益及需求，應視為一項重要政策加以面對，規劃提出具體措施，並寬列預算落實執行；內政部也因此擬訂包含八大重點工作方向的「外籍與大陸配偶輔導照顧措施」。此外，2005年5月4日，前行政院謝長廷在第2938次院會指示，除了對外籍配偶及家屬的基本權利應該照顧之外，大家思考一下台灣的未來，這個族群也是應該重視的部分。顯然，政府領導人已經注意到大陸配偶的相關問題。

事實上，大陸配偶對於限制她們就業的制度規範表現得相當理性，只是希望能夠比照其他外籍配偶取得身分證與工作許可證的年限。基於人道與社會正義的考量，政府應該逐步縮短年限限制。至於年限要如何漸進式地縮短以及縮短至多少才算合理，這當然是可以依據國家安全、社經環境等因素加以討論的。

雇主在決定是否僱用大陸配偶時的歧視以及僱用之後的差別對待方式，不是短期內可以解決的問題，本研究不擬提出具體建議，理由有二：一是儘管我國有「就業服務法」、「兩性工作平等法」、「原住民族工作權保障法」等禁止歧視的法律，可是各種歧視的現象仍然存在，因為雇主的歧視涉及刻板印象、就業市場上的勞力供需、

就業場所的權力結構等，不容易找到有效的解決方法；第二個理由是，大陸配偶目前最需要的是工作機會，也就是先有工作再談其他，因此解決歧視成了次要問題。

最後，大陸配偶工作場所的社會排除源自於同僚的刻板印象與語言上的隔閡。刻板印象所形成的知覺框架需要時間矯正，語言上的隔閡問題比較容易解決。先進國家如瑞典、丹麥等，早就設計出一種移民帶薪學習移入國語言的制度，我國政府亦可仿效；不過在此之前，大陸配偶本身應該有所自覺，加強學習台語，以便早日融入工作社群。

（本文作者：許繼峰現為國立中正大學勞工研究所暨勞工關係學系副教授；饒鳳翔現為嘉義榮民服務處專員）

參考文獻

- 內政部戶政司，2007（3月）臺閩地區各縣市外籍與大陸配偶人數，
<http://www.ris.gov.tw/ch4/static/st1-9-95.xls>。
- 王永慈（2001）社會排除：貧窮概念的再詮釋，社區發展季刊（95），70～84。
- 王雲東（2006）年長榮民生活照顧與婚姻問題之研究，台北：行政院國軍退除役官兵輔導委員會。
- 朱若蘭與徐國淦（2004）大陸配偶不是打黑工就是家裡蹲，聯合報

(2004/10/03)，第 A-9 版。

辛炳隆(2001)勞動市場多元化之勞工政策，國政研究報告，台北：國家政策研究基金會。

李淑容(2004)婚姻移民女性現況、問題與對策，論文發表於 2004 年 12 月 26 日中華救助總會舉辦之婚姻移民——外籍配偶與大陸配偶對策及建議研討會。

吳老德(2000)正義理論與福利國家，台北：五南。

林財榮(2003)兩岸人民通婚之研究——以居住花蓮縣境大陸配偶家庭為實證之對象，國立東華大學公共行政研究所碩士論文，未出版。

徐火炎(2006)台灣的公民權：經驗內涵的初探，論文發表於 2006 年 5 月 26 日中央研究院政治學研究所籌備處舉辦之台灣社會變遷基本調查第八次研討會。

柴松林(2004)新婚姻移民其衍生的問題解析，論文發表於 2004 年 12 月 26 日中華救助總會舉辦之婚姻移民——外籍配偶與大陸配偶對策及建議研討會。

夏曉鵬(2002)流離尋岸——資本國際化下的外籍新娘現象，台灣社會研究叢刊(9)，台北：唐山。

許慶雄(1992)社會權論，台北：眾文。

葉肅科(2004)外籍配偶家庭：社會資本與社會凝聚力初探，社區發展季刊(105)，133~149。

陳麗玉(2001)來自東南亞的『新娘』——一個後殖民女性主義觀點的深度報導，國立台灣大學新聞研究所碩士論文，未出版。

黃安邦譯(1986)社會心理學，台北：五南。

焦興鎧主編(1993)美國聯邦最高法院論文集，台北：中央研究院歐美研究所。

廖元豪(2005)要活得像人，先通過『我們的考試』，聯合報(2005/03/23)，第 A-9 版。

劉美芳(2001)跨國婚姻中菲籍女性的生命述說，高雄醫學大學護理研究所碩士論文，未出版。

潘淑滿(2004a)婚姻移民婦女、公民權與婚姻暴力，社會政策與社會工作

- 學刊 8 (1) , 85~131。
- 潘淑滿 (2004b) 從婚姻移民現象剖析公民權的實踐與限制, 社區發展季刊 (105) , 30~43。
- 簡孟嫻 (2003) 大陸女性配偶在台生活適應之研究——以台中縣市、彰化縣為例, 國立彰化師範大學地理學系研究所碩士論文, 未出版。
- 顏錦珠 (2002) 東南亞外籍新娘在台生活經驗與適應歷程之研究, 國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文, 未出版。
- 韓嘉玲 (2003) 傭人抑或太太? 婦女勞動力的跨境遷移——大陸新娘在臺灣案例研究, 社區發展季刊 (101) , 163~169。
- 顧燕翎與尤詒君, 2004 建立支持系統及倡導多元文化——台北市政府社會局外籍與大陸配偶輔導政策, 社區發展季刊 (105) , 20~29。
- Blau, Francine D. and Marianne A. Ferber (1992) *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Marshall, Thurgood H. (1998) "Citizenship and Social Class," in *The Citizenship Debates: A Reader*, ed. Gershon Shafir. Minneapolis, MN: University of Minnesota. pp. 93-111.
- Merton, Robert K. (1968) *Social Theory and Social Structure*, enlarged ed. New York: Free.
- Schaefer, Richard T. (1988) *Racial and Ethnic Group*, 3rd ed. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Schmid, Gunther and Renate Weitzel. (1984) "The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination," in *Sex Discrimination and Equal Opportunity: The Labour Market and Employment Policy*, ed. Gunther Schmid and Renate Weitzel. New York: St. Martin's. pp. 264-308.
- Shafritz, Jay M. (1980) *Dictionary of Personnel Management and Labor Relations*. Oak Park, IL: Moore.