

新移民女性求職歷程及就業障礙探討

卓春英、陳宜珍、吳秀照

壹、前言

全球化導致婚姻移民增加，根據內政部移民署與戶政司自1987年1月至2020年4月之統計資料顯示，在臺的外籍及大陸配偶婚姻登記案數為560,617人，其中外籍配偶人數合計192,380人（占34.3%），而大陸配偶（含港澳）人數合計368,237人（占65.7%）。另外，依戶政司（2020年）統計資料顯示，臺灣地區2019年與外籍或大陸配偶結婚者有21,216對，約每八對就有一對是跨國婚姻。由於多數新移民仍來自於經濟條件較落後的地區，透過仲介媒合進入臺灣社會後，多處於經濟、社會與文化上的弱勢，易經驗到「人與人之間不平等」的社會關係（王明輝，2006）。而由於國籍、文化差異、人力資本與學歷認證的限制、身分取得需要一定的期程等，若其夫家經濟與社會條件不佳，則其不僅需要生活與文化

適應方面的支持，經濟需求更是日常的挑戰（王明輝，2004；王燦槐、林艾蓉，2009）。因此，就業機會以及經濟生活的維持，成了外籍配偶的重要需求（張瀝分，2012）。

經濟穩定乃家庭安全維繫的重要基石，眾多新移民女性（外籍及大陸配偶）為支援家庭經濟投入就業市場，但媒體偏頗的報導、學歷認證問題、缺乏語言能力及專業證照，導致她們謀職不易，多屈就於非正式、缺乏保障及流動率高的工作（葉郁菁，2010；葉郁菁、馬財專，2010）。而研究顯示，我國當前的東南亞配偶勞動力「適當運用」比例只有13%，大陸配偶勞動力「適當運用」比例只有10%（引自楊君仁，2011；王燦槐、林艾蓉，2009）。因此，新移民女性在臺灣的生活及就職狀況，都有待臺灣社會了解並協助改善其就業環境與條件，以維護家庭社會之安定和發展。

貳、文獻探討

一、新移民女性基本特性與勞動參與狀況

為數眾多的移民婦女是近數十年來工業先進國家底層廉價勞動力的重要來源（吳秀照，2009）。「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」結果指出，外籍及大陸配偶就業者占45.4%，失業者占0.7%，53.8%屬非勞動力人口，而造成外籍配偶就業勞動人口偏低，主要原因為「料理家務」。她們的勞參率隨在臺時間增加而遞增，持有我國身分證者勞參率達53.24%，未持有身分證者僅有21.62%。

在職業類別方面，高達近70%的外籍及大陸配偶受僱為次級勞動性質職務，其中「服務及銷售工作人員」占33.3%為最高；受私人僱用者占78.2%，其次為自營作業者11.3%；以就業型態來看，全職員工61.5%，非典型就業（部分工時、臨時、人力派遣）27.5%；其薪資收入呈現低薪狀態，以「1萬元至未滿2萬元」占36.9%為最高，另有9.5%無工作收入（楊文山、林佳瑩、成之約等，2014）。

另依內政部移民署（2020）「107年新住民生活需求調查」報告指出，女性新住民勞動參與率為70.09%，失業率為1.18%；主要從事職業和102年調查結果相似；而女性新住民主要工作收入則以「2萬元至未滿3萬元」比率占54.9%最高，但無收入者仍占4%，連帶的，不僅

她們缺乏可自由支配金錢，一旦婚姻關係出現齟齬，則難以全身而退，也容易讓她們的家庭陷入困境

二、就業因素與動機

婚姻移民女性積極參與就業市場主要有列因素：包括，分擔家計、協助原生家庭、有自己的零用錢、作為退休基金、為了成就感等。由於跨國婚姻的臺灣夫婿，相當高比例為中下階層，經濟條件並不寬裕，因此，婚姻移民女性亦需在經濟上協助家庭（林寶安，2011；蔡文如，2009）。另一方面，新移民女性藉由就業，轉換家中經濟支持角色，進而改變其於家庭中的地位及權力關係，甚至成為家中主要經濟的宰控者（陳宇嘉、鍾蕎憶，2010）；而因就業的網絡擴展及所得累積，除了生活物質面的提升，亦證明自己的能力，並獲得拓展人際、學習新技能及促進自我價值的正面效益（許雅惠，2009）。

三、求職歷程與就業障礙

求職歷程（employment process）即指在勞動市場中進出的動態發展。勞動部勞動力發展署（2014）指出，新移民因婚姻來臺，初期面臨生活適應、風俗習慣、文化隔閡、語言溝通、學歷認證等問題，又需照顧年幼子女或長輩等因素，大多於子女稍長後，才開始考慮就業；然而雇主

對於是否僱用新移民有所疑慮，擔憂有無身分證或非法聘僱，而有些雇主則以無身分證為由，給予低薪及惡劣勞動條件，新移民因為不諳法令、語言溝通問題而申訴無門，以致她們於求職及就業時遭受歧視（江明修、林育建，2008）。

綜合而言，影響新移民人力資源運用的因素包括：語言溝通能力、學經歷不足、缺乏專業技能以及家庭因素（鄭津津，2008；許崇賓，2009；游美貴，2009；成之約2012）；而來自就業市場雇主或需求端，對女性新移民的差別或不公平待遇，亦為關鍵因素（成之約、鄭津津，2011）。

參、研究方法

本研究採取「典型個案」取樣法（typical case sampling），分別由北部（包括臺北市、新北市、桃園縣，中部為彰化縣）和南部（臺南市、高雄市和屏東

縣等）新移民家庭服務中心推薦，同時搭配滾雪球（snow balling sampling）的方式，由已受訪外配介紹其他姊妹，增加訪談對象的廣度。2014年5-8月期間，共訪談包括大陸港澳、越南、印尼、泰國以及柬埔寨的新移民30位，已就業和待業中各15位。期待透過受訪者的求職歷程分析，探討新移民在就業歷程的助力以及障礙，作為就業服務政策、方案和服務輸送之參考。

本研究受訪30位外籍及大陸配偶基本資料統計表如表1。全體受訪者平均年齡為38.50歲，來臺時間總平均為10.47年。值得注意的現象是，全體受訪者婚姻維繫的平均時間為9.13年，比她們來臺總平均時間少1.34年。雖然有23位受訪者（76.67%）尚處於婚姻存續狀態，但對於婚姻移民女性而言，其婚姻維繫時間卻少於居留時間，意味著她們在婚姻關係中的弱勢、社會資源不足狀態，而就業服務的需求相對上就會來得大。

表 1 受訪者基本資料統計表

	次數	百分比		次數	百分比
受訪者居住區域			受訪者居住縣市		
1（北）	8	26.67%	1（臺北市）	2	7%
2（中）	8	26.67%	2（新北市）	1	3%
3（南）	14	46.67%	3（桃園縣）	4	13%
總計	30	100.00%	4（彰化縣）	9	30%

	次數	百分比		次數	百分比
			5 (臺南市)	9	30%
			6 (高雄市)	3	10%
			7 (屏東縣)	2	7%
			總計	30	100.00%
受訪者就業身分			受訪者原國籍		
1 (自僱)	4	13%	1 (陸港澳)	14	47%
2 (受僱)	15	50%	2 (越南)	6	20%
3 (待業中)	11	37%	3 (印尼)	6	20%
總計	30	100%	4 (泰國)	2	7%
			5 (柬埔寨)	2	7%
			總計	30	100.00%
受訪者居留身分			受訪者婚姻狀態		
1 (身分證)	16	53%	1 (已婚)	23	77%
2 (居留證)	10	33%	2 (離婚)	4	13%
3 (依親證)	3	10%	3 (喪偶)	3	10%
4 (其他)	1	3%	總計	30	100%
總計	30	100%			
受訪者教育程度			受訪者福利身分		
1 (國小以下)	3	10%	1 (無)	28	93%
2 (國中)	6	20%	2 (有)	2	7%
3 (高中)	8	27%	總計	30	100%
4 (大專/學)	12	40%			
5 (研究所)	1	3%			
總計	30	100%			

資料來源：本研究彙整（2014）。

肆、研究結果

一、求職歷程

「求職歷程」是一個連續狀態，代表個人勞動參與的動態過程。為了理解不同學歷的求職歷程，本研究將受訪者依學歷，區分為專科以上組、高中職組、國中組和國小以下組進行分析。本研究除了探討外籍及大陸配偶在臺灣的求職就業歷程，也一併了解她們在母國的求職就業經驗，她們的職業類別是否受到教育程度的影響？以下分組說明之。

(一) 專科以上組

在30位受訪的外籍及大陸配偶中，有13位擁有專科以上的高學歷。在受訪時有4位未就業，其中一位(NVM)就讀大學研究所碩士班，另3人則處於待業狀態。而就業者的工作，則為服務業、推銷業務、行政人員等替代性高的次級勞動力。

歸納這13位的婚前與婚後的就業歷程，有極為類似的特性。她們婚前在母國不僅處於就業狀態，而且因為擁有高學

歷，就業類型以初級勞動力為主。然而，婚後來臺，她們的就業機會便被限縮在次級勞動力市場(圖1)。比較例外的是越南籍外籍配偶NVM，其初次入境臺灣是越南的臺商公司外派而來，屬於專業人員簽證。婚後因為懷孕離職，但仍在家接翻譯的工作，與其他外籍及大陸配偶的婚姻和求職就業路徑完全不同。

她們在臺灣頻繁的進出就業市場，次級勞動力市場門檻低，她們可以快速找到工作，但因為屬於低技術人員，所以勞動力替代率也高，往往因為工作結束或家庭照顧責任等，她們也極容易離開工作崗位。她們進入勞動市場的方式，不脫離由親朋好友的推介。事實上，經濟弱勢女性的就業經驗中發現，她們的社會資本以凝聚力強的凝聚性社會資本(bonding social capital)為主，只有少數人會嘗試從以次級關係(secondary relationship)為主的連結性社會資本(bridging social capital)求職(許雅惠，2009；陳宜珍，2014)。使用政府資源的本組受訪者中也只有ECM1、NCM1、NCN2和NCS3四人，就業

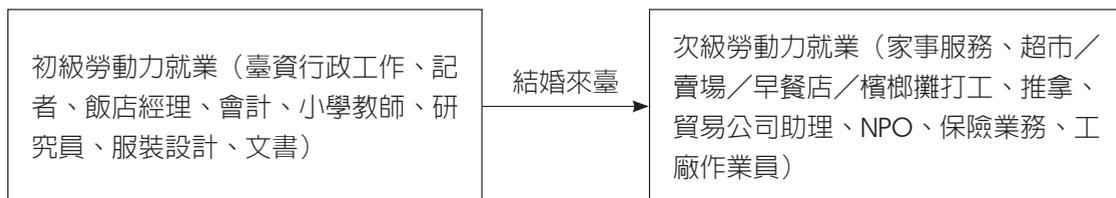


圖 1 「專科以上組」就業歷程

資料來源：本研究彙整

媒介成功的只有NCN2和NCS3兩人，但是他們在受訪的當下，也都處於待業狀態。

(二) 高中（職）組

「高中（職）組」在本研究中有7位。在開發中國家，女性能就讀高中（職），意味著她們的家庭在當地仍屬中上階層。雖然她們在母國的就業經驗不如「專科以上組」以白領階級為主，但婚後來臺，她們所從事的工作和「專科以上組」極為類似，都是在次級勞動力市場（圖2）。少數在NPO從事兼職者，是因為她們參與新移民家庭服務中心活動，因緣際會成為兼職行政人員、通譯或課程講師。

「高中（職）組」的7位中，只有一位（NCS2）曾使用過政府（職訓中心）和民間（農會）的職訓資源，並藉由受訓機會，發展個人專長，受訪當下她已經在當地開設手工藝教室，未來朝向個人設計品牌發展。NCS2是受訪者中少數因為參與職訓而有正向就業發展的大陸配偶，歸因其家庭的支持，以及語言的優勢。

(三) 國中組與國小以下組

「國中組」（圖3）和「國小以下組」（圖4）受訪的外籍及大陸配偶分別有6位和4位。因教育程度關係，她們在母國所從事的工作侷限在次級勞動市場，然而，即使她們在母國無法躋身於勞動替代力較低的初級就業市場，但是她們因婚姻移民來臺後的勞動經驗，與教育程度高的外籍及大陸配偶卻無太大差異。

較之前兩組可以在次級勞動市場擔任專職工作，這兩組外籍及大陸配偶在臺灣所從事的工作，多為臨時性零工，而其家人常以保護或家事責任為由，對於她們進入勞動市場有所疑慮，例如：「國中組」的EVM和NIM，以及「國小以下組」的NVS和EIS。雖然，後來她們也進入勞動市場，但都是在她們因家暴離婚（EVM），或子女進入小學（ECS2和EIS）之後。

一般而言，高教育程度者或因優勢家庭背景所同時具備的凝聚性和連結性社

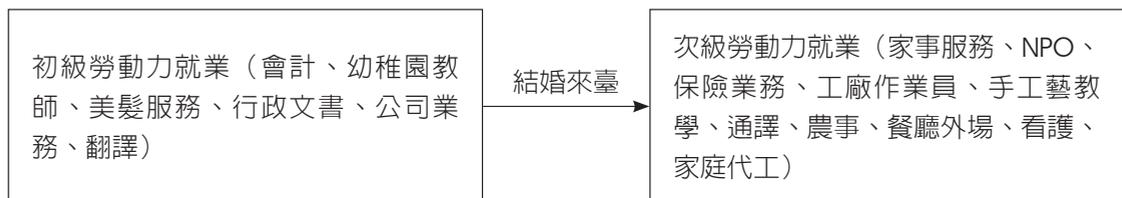


圖2 「高中（職）組」就業歷程

資料來源：本研究彙整

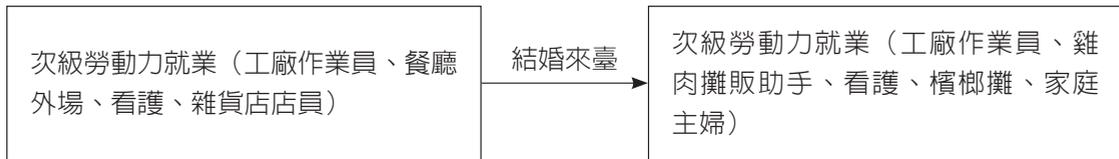


圖 3 「國中組」就業歷程

資料來源：本研究彙整



圖 4 「國小以下組」就業歷程

資料來源：本研究彙整

會資本，或因專業知能的養成訓練，在初級勞動市場的選擇機會往往比較高。本研究結果顯示外籍及大陸配偶們，在婚前因為教育程度的不同，在母國的就業市場中便反映出這樣的趨勢，高教育程度以初級勞動市場為主。然而，與臺籍配偶的婚姻，卻不論教育程度高低，將絕大部分集中在次級勞動市場，成為可拋棄的勞動力（disposable labour）。加上傳統性別價值對女性家庭照顧的要求，她們婚後的求職與就業歷程就是不斷進出次級勞動市場的歷程。

二、求職與就業相關因素

本研究更進一步從求職與就業歷程中，探究家庭支持網絡、就業障礙、資源運用、社會心理調適以及對政策之建議等相關議題，分述如下。

（一）社會支持網絡

對於外籍及大陸配偶而言，來到一個陌生的國度，所有的母國凝聚性和連結性社會資本幾乎完全斷鍊，必須重新建構，婚姻關係於焉成為她們生命旅程的起點。但要由家庭邁入職場和社區，她們首先需完成移民婚姻要求的傳宗接代義務，在家庭中獲得足夠的信任，或者毅然決然拋開不自由的婚姻關係，才能開啟機會之窗，走出家門，進入社區和就業市場之後，她們才能連結外面的世界，有機會在職場上建立自信。

……那時候好難熬喔，……鄰居們每個人幾千塊，湊一湊教我買機票回去不要來了，……他們一直怕我自殺，還好有那些老人一直陪我……後來我生完小孩，又

被家暴後，才認識那邊的社工……是外配中心的社工幫我的（NVN283-297）。

無論教育程度高低，當她們越過家庭給予的限制性保護，有機會自主性的接觸臺灣社會，她們便有能力開始建構屬於自己的社會支持網絡，形塑自己的社會資本，甚至開始投入社區營造的工作，成為NPO的總幹事；或者參與NPO的志願服務工作，建構更寬廣的社會支持網絡，即有利於自己個人發展的社會資本。

……說實在話我在外配有做過志工，很短一段時間，我就覺得說他們像我的娘家一樣，有甚麼困難就求他，……因為我要踏出去第一步，我想到我沒有學歷，沒學歷怎麼辦？我要讓自己有證照，我就跟他拜託……（NCM2-116）。

（二）就業障礙

在外籍及大陸配偶嘗試以臺籍婚配家庭為起點，進入勞動市場是她們與外界接觸很重要的途徑。然而，在她們求職與就業的歷程中，面臨程度不等的各項障礙與限制，本研究從下列三個議題進行探討，包括語文族群因素、家庭關係因素、職訓與就業政策因素等。

1. 語文族群因素

來自東南亞諸國的外籍配偶，因為語言的限制，她們的就業選擇性明顯缺乏，

或者因為雇主誤解政策，使得持居留證的外籍配偶無法就業，往往只能在勞力市場上，賺取較低的鐘點薪資。

那時候我還記得，我有上來中壢的工業區去找工作，然後我跟我朋友。他有身分證我沒有，兩個人進去應徵，他就說你沒有身分證我不敢用（NVN199）。

反觀來自中國的大陸配偶，由於同文同種，語言限制的就業障礙相對較少。但是，她們卻可能遭遇的另一種歧視——關於國族認同的政治歧視。雇主是直接言明不雇用大陸籍配偶，或對於雇用大陸籍配偶有適法上的疑慮。

對，有一個四川的朋友，她是在人力銀行找的，去那間公司面試，……面試官就問你是哪裡人，她說我是四川人……我們不請大陸人哦，你回去吧（ECS2-337）。

2. 家庭關係因素

一般婚姻移民女性仍以傳宗接代、照顧家庭為主。因此她們要能夠進入就業市場，勢必克服家庭照顧責任的負擔，甚至遭受家暴的困擾，而尚未取得身分證者，還必須考量歸化和身分取得的相關規定，在求職和就業過程就得承擔家庭暴力相對人不時到公司騷擾的困擾。

……那時候老公需要插管，就沒有心情在工作了，只想回來照顧小孩，……不要做了……（NVN222）。

他喝酒醉……不要給我上班，你去上班我去妳公司亂阿。又一直跟我老闆吵說他要拿我那個錢阿……一直打電話給老闆亂……（EIN070）。

3. 職訓與就業政策因素

為了鼓勵新移民積極投入勞動市場，勞動部訂定相關職訓津貼政策，也嘗試聘僱外籍及大陸配偶在服務站，企圖營造就業媒合的友善環境，例如NCN2就曾在北部的就業服務站短暫為新移民姊妹提供服務，然而，這些政策的美意卻似乎無法順利輸送到服務使用者端。

公部門提供就業機會，必須遵循勞動基準法相關規定，而在就業服務站登記求才的職缺，常屬於正常上下班或輪班制的專職工作。對被要求以家庭為重的外籍及大陸配偶來說，無法兼顧家庭及子女照顧，只能轉而選擇工時彈性，但相對缺乏保障的工作。

另外，若干有學歷限制的職缺，以及學歷認證上的限制，不僅產生高學歷低就的現象，也讓想繼續升學的新移民徒呼負負。而培訓專門技術的職訓課程，並無法保障結訓後的就業機會，且職訓科目內容和職場實務間有落差，往往使她們無法真正從政府的良善美意中獲得實質的協助。

……因為職訓需要一些時間……就想說直接去外面找工作，比較快能賺到錢……，之前有去就業服務站登記，看看有沒有甚麼比較好的工作，……但填完資料也一直沒有消息，就不會想再去……（ETS112-114）。

（三）資源運用

因婚姻移民來臺的外籍及大陸配偶，面對家庭生活和求職就業的挑戰時，政府單位和NPO所提供的協助，成為她們得以融入臺灣社會的中繼站。

1. 政府單位

政府單位對外籍及大陸配偶所提供最主要的協助，包括學校識字班、新住民服務、移民歸化相關事務諮詢、新生兒照護、家庭暴力救援、職業訓練、風災後短期就業、一般性的就業服務等。政府單位所提供的服務，除了衛政系統主動提供的新生兒照護、營養諮詢外，其他多半是新移民或她們的臺籍配偶主動參與或要求協助，顯示出，受訪的外籍及大陸配偶及其家庭在解決困難的行動力。

……我生我兒子的時候，衛生所有來家訪，告訴我，怎麼幫孩子洗澡、餵奶、打預防針這些事。我們家鄉都沒有這些，還要打針喔！我第一次聽到（EIS291）。

比如說移民署啦！是我們常常在接觸的單位，像我不懂得一些要怎麼辦的，我

就直接打進移民署，她們就會跟我說怎樣怎樣的，然後都會說很歡迎我隨時就是打電話去跟他諮詢……（ECS2-411）。

2. 非營利組織

從受談者與非營利組織接觸的經驗中發現，她們所接觸的NPO，包括一般的社會福利組織、農會、社區大學等。通常政府把對新移民的服務方案，經由縣市政府委託外部的非營利組織執行，大多在福利服務的提供，如生活適應、識字班、駕照考照班、家庭暴力事件處理、辦理證照考試輔導班等。NPO對於外籍及大陸配偶的求職和就業服務，傾向於輔助的立場，往往是轉介給職訓中心或就業服務站等。在農漁村地區的外籍及大陸配偶，農漁會亦不失為重要的在地資源。

……參加農會家政班什麼的，學一些第二專長，去考證照。時間允許的話都會去上……阿一邊帶小孩一邊去上那個課，……課很輕鬆妳可以帶小孩去（NCS2-190）。

（四）社會心理調適

受訪的外籍及大陸配偶在生活、求職和就業上，都展現出勇敢又順服的韌力（resilience）（復原力）。

她們來臺重新建構的社會支持網絡，逐漸累積的凝聚性社會資本，以及政

府和NPO所提供的社會資源，或可為協助她們抒解生活、求職、就業過程的部分困難。然而，真正要面對生活、克服挑戰的主角，還是本人，因此，她們面對困境的社會心理調適能力便益顯重要。

宗教力量常常是人在面對災厄時，安撫人心焦慮的靈丹妙藥。學習正向思考也是她們度過難關的方式，努力走出被限制的環境，接觸更多的人事物，開展不同的視野，發現其他的可能性，對外籍及大陸配偶而言，均是最明哲保身的方法。

……我們是佛教的，如果遇到這種事啦！……我老闆說你就去廟拜拜一下阿，嘿阿……我姊妹朋友跟我一樣做翻譯，也會一樣的……（NTS306）。

（五）對求職和就業政策的建議

藉由進入勞動市場，不僅家庭或個人經濟環境可以改善或增強，更可以讓外籍及大陸配偶獲得權能感（empowerment）。因此，求職和就業管道的暢通是她們所盼望的。她們對促進就業的相關建議具體而細緻，從宣導時機和管道、家庭關係促進、家庭照顧與就業兩難議題、平等工作權的倡議、法律觀念的深化等，都是她們的建議與期待。

我覺得就是剛剛來的，妳在機場就要

給資料，要宣導，我們才會知道運用這些東西，不然根本都不知道，妳看我小朋友都這麼大了，我們再去運用……已經太晚了（NCN2-378）。

表 2 外籍及大陸配偶就業歷程之 SWOT 分析

	助力	阻力
內在	<p>優勢 (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 韌力 (resilience)：具有相當程度的勇氣與彈性，讓她們可以快速適應。此外，即使有若干外配具備高學歷，但她們面對臺灣諸多求職和就業的障礙，她們願意放下身段，在次級勞動市場求職就業 語言優勢：東南亞籍配偶具備中文以外的語言，有利於擔任通（翻）譯工作；大陸籍配偶的中文可以快速融入臺灣社會 多元文化能力：承襲原母國的文化，如知識、語言、飲食、服飾、創意等，而具體表現在飲食、服飾、語言等則可以增加她們謀生的機會 	<p>限制 (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 語言障礙：為數不少東南亞籍外配的中文不流利，甚至只具備簡單口語能力，無法閱讀，致使她們參與職業訓練受阻，就業也往往只能侷限在次級勞動市場 欠缺專業知能：學歷較低的外籍配偶欠缺全球化社會所需具備的專業知能，勞動力被取代的可能性提高
外在	<p>機會 (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 全球化資本主義社會對多語人才需求孔急。具備流利中文，以及第二外國語的外籍配偶，在就業市場上具備競爭力 我國政府在移民政策和勞動政策的修訂，增加外籍配偶求職和就業的可能性 臺灣民衆對於農林漁牧、長期照顧、以及其他3D產業的排斥，使得外籍配偶容易在次級動市場上求職、就業 臺灣民衆對於多元文化的接受，尤其對異國飲食和服飾上的包容度，讓外籍配偶得以有機會創業 	<p>威脅 (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 學歷認證繁瑣：東南亞籍和中國籍外配的學歷，受其母國教育品質參差不齊之影響，她們不容易在臺灣取得同等學歷認證，導致她們繼續接受教育、求職、就業容易受阻 臺籍配偶與家庭反對：臺籍家庭對外籍和大陸配偶還是存在不信任的態度，阻礙她們參加識字班，或外出建立有效的社會支持網絡 家庭照顧責任：「傳宗交代」和「相夫教子」是外籍和大陸配偶的重責大任，在家務和就業的之間，家庭照顧責任往往是優先的考量，除非她們也必須承擔家庭生計 兩岸特殊政治關係：臺海兩岸緊張而矛盾的政經關係，讓部分臺灣民衆對大陸配偶心存疑慮或抗拒

資料來源：本研究彙整（2014）。

由訪談資料顯示，即使在母國已接受高等教育的受訪者，由於我國民情與政策設計，使得她們不容易將有限的社會支持網絡和凝聚性社會資本，藉由勞動參與轉化為連結性社會資本。以政府部門和非營利組織為核心的資源是她們面對家庭生活、社會適應、求職與就業等需求或障礙時，可以尋求的支援。而當正式或非正式資源無法完全援助之際，她們則展現出女性堅韌的生命力，使得她們的勞動參與率與本地女性相差無幾。

伍、結論與建議

本研究與30位外籍配偶針對求職與就業歷程，進行深度訪談，獲得新移民婦女求職階段的經歷與困難、進入勞動市場就業的優勢與限制等，以及影響他們求職過程之社會支持網絡、資源運用及輸送、求職障礙和社會心理適應等具體現況。雖然外籍配偶在求職與就業的過程相對弱勢，但是她們也不全然是沒有優勢或資源的一群。如上表2根據發現結果之SWOT分析並提具相關政策建議。

整體而言，促進整體經濟發展是根本，方可提供更多的就業機會，外籍及大

陸配偶於工作的選擇權將因此提升。另外，協助外籍及大陸配偶就業需跨部門資源的整合合作，以提升勞動參與率並有效解決她們於經濟層面所面臨的困境。

婚姻移民是全球化的結果，如何與外籍及大陸配偶共同規劃完整的服務路徑，連結相關部門，形成服務的網絡，關懷她們的社會心理調適狀況，並重視正式資源與非正式資源之建構。為新移民提供服務時，亦應著眼於正式與非正式資源分享、非經濟因素之互惠與鼓勵等支持網絡之建立，讓她們融入臺灣社會，以促進就業、家庭適應及經濟發展，有待政府、社會、新移民及其家庭共同努力之。

（本文作者：卓春英為長榮大學社會工作系副教授；陳宜珍為暨南大學社會政策與社會工作系兼任助理教授；吳秀照為東海大學社會工作系副教授）

（本研究感謝內政部入出國及移民署提供經費補助，感謝黃曉薇老師、許敏祝、甘玲華研究助理協助資料收集。本文資料曾發表於2016/12/15華人社福政策論壇）

關鍵詞：新移民女性、外籍及大陸配偶、求職歷程、就業障礙

📖 參考文獻

- 內政部移民署（2020）。《107年新住民生活需求調查報告》。臺北：內政部移民署。
- 內政部入出國及移民署（2012）。〈外籍配偶生活適應輔導成果報告〉。<http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1210280&ctNode=31540&mp=1>。2014/3/24作者讀取。
- 勞動力發展署（2008）。〈協助外籍配偶及大陸地區配偶就業協助說明〉。<http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201111160024&acttype=view&dataserno=201212280003>。2014/3/24作者讀取。
- 內政部入出國及移民署（2009）。〈97年外籍與大陸配偶生活需求調查結果摘要分析〉。<http://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=31540&CtUnit=17111&BaseDSD=7&mp=1>。2014/4/25作者讀取。
- 內政部統計處（2012）。〈100年婦女生活狀況調查報告〉。http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=6548。2014/4/25作者讀取。2014/4/25作者讀取。
- 內政部戶政司（2020）。〈各縣市外籍及大陸配偶人數〉。http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346。2020/6/10作者讀取。
- 全國就業e網（2014）。〈外籍及大陸配偶專區〉。<http://www.ejob.gov.tw/special/foreignmate/Content.aspx?Item=0&ZonFunCde=20130221110736JBQXTO>。2014/10/25作者讀取。
- 勞動部（前行政院勞委會）（2013）。〈放寬新移民工作權與保障〉。http://english.mol.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=51749eaf。2014/4/30作者讀取。
- 經濟部國際貿易局（2013）。〈服務與就業之全球化〉，《國際貿易與就業政策優先要務》。<http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=251&pid=358312>。2014/5/25作者讀取。
- 王明輝（2004）。〈台灣外籍配偶結構性弱勢情境之分析〉，《社區發展季刊》107，頁320-335。
- 王燦槐、林艾蓉（2009）。〈台灣女性勞動力運用之比較：以東南亞配偶、大陸配偶、本國有偶婦女為例〉，《台灣東南亞學刊》6（2），頁97-134。
- 王明輝（2006）。〈跨國婚姻親密關係之探討：以澎湖地區大陸媳婦的婚姻為例〉，《中華心理衛生學刊》1，頁61-87。
- 江明修、林育建（2008）。〈新移民就業輔導政策與社會資本之研究〉，「2008 TASPAA夥伴關係與永續發展國際學術研討會」。
- 成之約（2012）。〈高齡化社會與新移民人力資源運用的探討〉，《就業安全半年刊》11（1），頁5-9。
- 成之約、鄭津津（2011）。《外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討》。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助。

- 吳秀照（2009）。〈發展多元文化社會資本因應移民婦女貧窮問題之探討〉，《社區發展季刊》127，頁42-54。
- 林寶安等著（2011）。《新移民與在地社會生活》。新北市：巨流。
- 陳宜珍（2014）。《經濟弱勢女性單親就業歷程與經驗——雙系統論觀點之分析》。國立暨南大學社會政策與社會工作學系學位論文。
- 陳宇嘉、鍾蕎憶（2010）。〈新移民女性之角色、期待、落差與蛻變〉，《社會發展研究學刊》7，頁59-78。
- 許雅惠（2009）。〈魚與熊掌：新移民婦女的社會資本分析〉，《社會政策與社會工作學刊》13（2），頁1-54。
- 許崇賓（2009）。《外籍配偶工作權之問題研究》。東海大學法律學研究所碩士論文。
- 張瀝分（2012）。〈外籍配偶家庭之社會資源現況初探〉，《家庭教育雙月刊》36，頁60-72。
- 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。
- 葉郁菁（2010）。《家庭社會學：婚姻移民人權的推動與實踐》。臺北：巨流。
- 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，頁95-116。
- 楊君仁（2011）。《新移民的勞動、權利與法制》。臺北：巨流。
- 楊文山、林佳瑩、成之約、馬藹萱等（2014）。《102年外籍與大陸配偶生活需求調查》。臺北：內政部入出國及移民署。
- 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〉，《台灣本土法學雜誌》106，頁125-136。
- 蔡文如（2009）。《台灣女性婚姻移民的人口特性及就業參與因素分析》。澳洲國立大學人口社會學研究所。