

# 新住民勞動參與狀況 及就業服務系統使用分析

吳秀照、趙含章、卓春英

## 壹、前言

勞動移民與家庭移民，向來是先進國家在移民政策上的兩股主要人力輸入。勞動移民通常包括國家因為經濟、科技及社會發展需要而引進的白領專技人才以及因應企業生產或社會照顧需求的藍領移工；而家庭移民則包括因為婚姻結合、依親、家庭重聚以及認養等而進到移入國的家庭組成。不論是勞動遷徙的移民或家庭移民，對於移入國而言，移民入境後，如何協助適應當地社會生活、促進文化交融，進而整合進入勞動市場，都是移民政策與服務的重要工作。尤其，移民在移入社會獲得適當工作機會、穩定生涯發展與經濟生活保障，更是移民與移入國致力追求、兩蒙其利的人才投資與社會投資目標。

臺灣社會自1990年代初始，透過外來勞動遷徙的東南亞移工以及透過婚姻組成家庭而移入的東南亞配偶與大陸配偶快速

增加。迄2020年底，臺灣的產業及社福移工達到將近71萬人（勞動部統計處網站，2022），而新住民（包括外裔、外籍配偶、大陸及港澳地區配偶等）也達到近57萬人（內政部移民署全球資訊網，2022）（註1）。對於前者，臺灣的勞動政策多年來定調移工為「限業限量」的補充性勞動力，然而近三十年來臺灣產業與社會對移工的人力需求不減反增；加上國際環境中，各先進國家在高齡化與少子化衝擊下對於外來勞動力的需求競爭、國際人權保障的重視以及疫情下的人力缺口等重大議題挑戰，臺灣也無法自外於國際社會，移工政策面臨重大轉變。國家發展委員會曾經在2019年提出「新經濟移民法」法案影響評估報告，顯示因應產業及勞動力變遷與國內的產業人才缺口，移民政策的調整有其必要性（國家發展委員會，2022）。勞動部亦研擬方案，針對在臺工作六年以上、技術能力與薪資均符合條件的移

工，經雇主申請為「中階技術人力」後滿五年，將能申請永久居留權（張雄風，2022）。而有關移民部分，我國在2014年行政院核定修正的人口政策綱領也宣示配合國內經濟、教育、科技、文化發展，延攬多元移民專業人才；促進移入人口社會參與，開發優質人力資源；友善移入人口及其家庭，平等對待並保障權益等（國家發展委員會，2022）。由上顯見臺灣移工及移民政策隨著國際趨勢及國內人力需求而產生變革，並益發凸顯移工與移民政策國內人口與產業變遷下的重要性。

不論是勞動遷徙的移工或申請長期居留的家庭移民，均是國家重要的人力資源。惟兩者因為移入身分與目的不同，在移入國遭遇的勞動與就業議題自然有所差異。若以就業機會而言，合法的移工受移入國雇主僱用，有工作證後直接進入企業廠場就職，多數能獲得穩定收入。而家庭移民進到移入國後是否很快投入勞動市場，則往往與家庭需求、個人條件、社區經濟環境等相關，但移入定居後多亦面臨尋職與就業的勞動市場參與議題。如何協助移民儘速融入移入社會的生產環境、發揮專業與勞動才能、獲得穩定收入與生涯發展，進而整合成為移入國家勞動市場的生力軍，是近年來各國經濟與勞動政策上相當關注的議題。國際經濟合作發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development,

OECD）的研究即指出，家庭移民越早進入勞動市場、學習相關語言、獲得友善職場支持，後續就業發展與薪資的提升也相對較高（OECD, 2017）。而在OECD《國際移民2021年展望報告》（*International Migration Outlook 2021*）中更提到婦女移民人數逐年攀升，移民政策應納入性別觀點的重要性；其中指出，移民在就業上的性別落差（migrant-gender gaps）持續存在，如何協助移民婦女獲得充權、融入就業市場，也將影響其子女的社會融合與福祉。因此，OECD國家投入政策資源與方案，致力於提升移民婦女有更好的勞動市場參與機會。

臺灣自1990年代透過婚姻移入的東南亞與大陸配偶（以下使用政府通稱「新住民」）占了近年來臺灣家庭移民的大宗。這些新住民多數為女性，有關新住民的勞動參與及相關就業議題亦成為新住民輔導政策與服務的重要面向，相關的研究也持續累積。儘管政府的量化研究指出近年來女性新住民的勞動參與率大幅提升，然而研究也顯示女性新住民的就業困境及使用政府的就業服務仍屬有限，在勞動參與的職涯選擇與技能提升有待加強（劉鶴群等人，2015；趙含章，2016；卓春英等人，2020）。

不管是國際的移民政策研究或國內有關移民政策的分析，均強調移民政策應關注移民在移入國的社會融合，並將人權及

性別議題納入評估。本文從關注新住民的就業機會以及促進國家人才資源養成的視角，將透過整理國內有關新住民勞動參與的相關研究以及我們承接移民署委託研究所呈現新住民使用政府就業服務的相關分析，進一步參考國際社會對於移民就業的政策觀點及相關對策，來探討及思考如何提升新住民的就業平等機會，進而促進其社會融合及社會參與。

## 貳、臺灣勞動市場的結構變遷與問題

人口結構與人力素質是國家與社會發展的根基，而人才培育是國家與社會條件的提升。近年來，不論是國內或國外的分析，均指出臺灣勞動市場的結構問題造成勞動供給的持續下降，將是國家在經濟與社會發展上的艱鉅挑戰。主要的問題包括：一、少子化與高齡化的雙重鉅變，造成人口結構快速老化，繼之工作年齡人口減少，勞動力結構亦趨向高齡化。臺灣工作年齡人口（指15-64歲）於2015年達到高點（占總人口的73.9%）後逐年以0.5%的速度下降，估計至2065年降至49.7%，不及總人口半數。二、勞動參與率低於主要國家，包括青年升學率高，較晚進入勞動市場、婦女勞動參與率明顯低於主要國家以及中、高齡較早退出勞動市場。三、外國專業人才移入有限，本國大專以上人

才大量移出（毛治國，2013；中央銀行，2019；湯如茵、吳慧娜，2020）。面對上述困境，政府近年來積極提出多項少子化、高齡化對策、啟動青年勞動與教育投資、中高齡與高齡就業促進方案、放寬與獎助外國專業人才移入資格等，希望就人力結構進行變革。於此同時，對於移居到我國，緩和人口惡化速度的家庭移民，如何認識與掌握其勞動需求概況、強化勞動參與及人力素質，亦是不容忽視的政策議題。

## 參、新住民的勞動參與及行職業投入狀況

面對臺灣人口勞動供給的縮減，新住民的移入及勞動參與將能補上一些勞動人力的缺口。根據內政部移民署2021年底的資料顯示，將近57萬的外籍與大陸（含港澳）配偶中，來自大陸地區占了61.82%、港澳地區占3.47%、越南占19.55%、印尼5.45%、菲律賓1.84%、泰國1.66%，其他國家或區域占6.20%（內政部移民署，2022）。隨著新住民移入人口逐年增加，為掌握新住民在臺經濟與社會生活需求的多元樣貌以及其勞動參與概況，內政部移民署自2003年開始，每五年進行一次大規模的新住民生活需求調查，內容包含生活適應、子女教育、家庭婚育、照顧服務、就業與經濟狀況等眾多面

向，至2018年已完成四次調查研究報告。為進一步理解新住民在國內的勞動參與及人力運用概況，我們引用2013年及2018年的調查結果及推估，整理呈現新住民的勞動參與及行職業投入狀況。

內政部移民署2013年所進行的「102年外籍與大陸配偶生活需求調查」計訪問13,688有效樣本，其中男性受訪者占5.6%，女性受訪者，占94.4%；依原來自國家或地區分，來自大陸地區者占57.31%、來自東南亞國家者占35.5%、其他國家者占6.5%、港澳地區者占0.7%。2018年所進行的「107年新住民生活需求調查」，訪問之有效樣本為18,260人。其中男性受訪者占7.5%，女性受訪者占92.5%。依原來自國家或地區分，來自大陸地區者占53.1%、來自東南亞國家者占36.7%、其他國家者占7.5%、港澳地區者占2.7%。而兩次調查抽樣資料均顯示，來自於東南亞國家以及來自大陸地區等兩類移民，女性受訪者所占比例均高達將近96%；而來自於港澳地區及其他國家的移民，雖然也是女性受訪移民的比例高於男性，但男、女性移民者在第二次調查中所占比例有縮小的趨勢，詳細資料可參見原調查報告（內政部移民署，2013，2018）。

至於與勞動資本及工作生涯較為相關的教育程度、年齡觀之，從表1中可以看出，在臺灣的新住民超過八成學歷為高中以下，接受高等教育之新住民仍占少

數，兩次調查資料均顯示獲得專科以上學位者不到兩成。而2018年的調查也顯示，新住民移居臺灣後，超過八成以上並未再繼續接受教育，因學歷之故大多數求職者的工作機會恐會受限在基層的勞動工作與服務業上，這可進一步從表2的說明中得到印證。另從2013年外籍與大陸配偶生活需求調查報告中可以發現受訪新住民年齡落在25-34歲及35-44歲占比最高，分別為35.9%及42.1%；可是2018年新住民生活需求調查結果則顯示受訪新住民年齡在25-34歲之間者大幅降至不到兩成，而35-44歲及45-54歲年齡層的新住民分別上升5.2%及8%，顯示新住民主要勞動力趨向壯年結構的組成。新住民在教育程度的組合變化不大（註2）但年齡組合逐漸增長、且多以女性為主的勞動力結構，這在新住民人力規劃導向與服務资源配置上的確值得更多的探討與思考。

而從新住民實際投入勞動市場的行動，我們則可以看到2013年受訪新住民的勞動參與率為46.63%，2018年則高達70.92%。兩次調查的研究團隊認為因為研究對象不同、五年來新住民法規變動等因素，勞動力指標不適合做跨年度比較。但從2018年的研究可以看出隨著新住民在臺灣居住年限越久，進入勞動市場的選擇與機會隨之提升；加上近年來婚姻移民者有越來越多非屬於早期有較高比例是透過婚姻仲介嫁入臺灣，而是工作或交友等其

表 1 2013 年及 2018 年新住民調查受訪樣本之年齡及教育程度分布

調查年度	2013		2018	
	受訪人數	百分比	受訪人數	百分比
<b>總計</b>	13,688	100.0	18,260	100.0
<b>受訪者年齡</b>				
15-24	104	0.8	244	1.3
25-34	4,908	35.9	3,509	19.2
35-44	5,764	42.1	8,636	47.3
45-54	2,029	14.8	4,166	22.8
55-64	634	4.6	1,186	6.5
65歲以上	249	1.8	519	2.8
<b>受訪者於原國教育程度</b>				
小學畢業及以下	2,686	19.5	3,157	17.2
國中、初中	4,657	34.0	5,534	30.3
高中、高職	4,429	32.4	6,263	34.3
專科及大學以上	1,915	14.1	3,306	18.1

資料來源：內政部移民署（2013，2018）。

他因素而自主的婚姻結合，教育水平也有提升狀況，因此投入勞動市場的選擇也相對增加（內政部移民署，2018），此現象與OECD的移民勞動研究發現頗為類似。在失業率部分，2018調查報告顯示新住民的失業率僅有1.22%，遠比我國民眾在2018年平均失業率3.71%為低。意即新住民如果有意願投入工作，通常都能獲得就業機會。

新住民進入勞動市場後的行職業投入又如何？我們也透過2018年的新住民生活調查報告中摘取其主要就業之行職業，並列出2018年我國人力資源調查報告之國

人從事行職業狀況（註3）作為參照。在此必須提醒的是，我國2018年人力資源調查報告中就業者的男女性別比例為55.5%及44.5%，與新住民生活調查報告中性別比例落差極大，故在表2及表3呈現的行職業分布難以直接比較，僅能提供作為參照。

從表2可以明顯看出，雖然本國就業者及新住民在三大產業之就業結構相近，但本國就業者的行業分布相對多元，新住民的就業則有行業群聚現象，主要集中在製造業、住宿餐飲業及批發零售業。尤其住宿餐飲業之就業比例遠高於本國之就業者（內政部移民署，2018；中華民國統計

表 2 2018 年我國就業者以及新住民受訪樣本之行業投入情形

單位：％

項目別	就業者主要從事行業	新住民主要從事行業
農林漁牧業	4.9	5.4
工業	35.7	33.9
製造業	31.5	31.7
營建工程	7.9	2.2
服務業	59.4	57.9
批發零售業	16.6	14.7
運輸及倉儲	3.9	0.8
住宿餐飲業	7.3	23.4
金融及保險	3.8	0.6
專業、科學及技術服務類	3.3	0.8
支援服務業	2.6	2.2
公共行政、國防、強制社會安全	3.2	0.3
教育	5.7	2.4
醫療保健及社會工作服務	4.0	3.4
其他服務類	4.8	9.3

資料來源：內政部移民署（2018，頁141）；行政院主計處2018年人力資源調查行職業統計，中華民國統計資訊網。

資訊網，2022）。

至於新住民所從事職業的分布狀況，從表3中可以發現新住民從事的職業以基層勞力工作及服務銷售為最多。職業占比前三名分別是服務及銷售工作人員（37％）、基層技術工及勞力工（26.4％）以及與機械設備操作及組裝人員（14.5％），三者從業人員比例高達77.9％。新住民之職業分布相較於人力資源調查中的就業者之職業分布情形的確有相當差距；加上新住民訪談樣本中有將近四分之一從事非典型就業（包括部分工

時、臨時工作、人力派遣工作等），這當然也就反映在薪資與福利保障上的落差。

表4則呈現2018年兩份調查資料所分析之國人及新住民之從業身分。從該表中可看到新住民有超過15％為自營作業者，而有超過四分之三（76.4％）為私人部門受僱者，公部門僱用者寥寥可數。有趣的是，觀察我國歷年人力資源調查報告的統計資料，在1980年代中葉以前，我國就業人口結構中，自營作業者均超過五分之一，而受私部門僱用者約占總就業人口半數左右。隨著台灣經濟變遷，工業與服務

表 3 2018 年我國就業者以及新住民受訪樣本之職業投入情形

單位：％

項目別	就業者主要從事職業（註4）	新住民主要從事職業
民意代表、主管及經理人員	3.4	2.8
專業人員	12.5	3.3
技術員及助理專業人員	17.9	4.1
事務支援人員	11.3	4.4
服務及銷售工作人員	19.8	37.0
農林漁牧業生產人員	4.4	3.7
技藝有關工作人員	30.8	3.8
機械設備操作及組裝人員		14.5
技術工及勞力工		26.4

資料來源：內政部移民署（2018，頁141）；行政院主計處2018年人力資源調查行職業統計，中華民國統計資訊網。

表 4 2018 年我國就業者以及新住民受訪樣本之從業身分

單位：％

項目別	就業者之從業身分分布	新住民之從業身分分布
雇主	3.9	3.7
自營作業者	11.6	15.3
無酬家屬工作者	5.1	3.8
受僱者	79.4	77.3
公部門	8.9	0.9
私部門	70.5	76.4

資料來源：內政部移民署（2018，頁141）；行政院主計處2018年人力資源調查行職業統計，中華民國統計資訊網

業等產業越來越發達，勞動力中自營作業的比例逐年下降，受私部門雇用比例逐年成長，2018年本國就業者自營作業比例降至11.6%。新住民有高比例的自營作業，可以說是新住民勞動參與的特性之一，有關其就業抉擇與自營就業的運作概況，亦頗值得關注。

#### 肆、新住民使用政府就業服務系統與就業機會之分析

根據聯合國的統計資料，2020年移民的總人數約占全球人口的3.6%（International Organization of Migration, United Nations, 2022）。移民的流動影響

一國的勞動供給；同時，移民在不同行業的勞動力投入，可能紓緩某些產業的勞動需求，同時也可能因為移民人口的增加而帶來的經濟消費，進而開創某些新的工作機會。多數移民進入新的國家，多為追求較好的工作機會與較好的社會生活，但過去研究也指出，婚姻移民的女性在移入國，往往容易面臨到低度就業的現象（underemployment），包括就業資訊不對稱與職場就業歧視、擁有的技能在移入國的勞動市場被低估其價值，或者未能獲得穩定的就業機會等。而新移民也可能因為勞動力過度集中某些行業而造成勞動者的市場競爭，進而影響薪資與職涯發展（Shauman & Noonan, 2007）。的確，在勞動市場上，性別、種族乃至於婚姻等身分的交織，往往可能使已婚的女性移民落入次級勞動市場。這也可以想見為何聯合國及OECD國家在有關移工及移民的就業上特別強調關注性別影響評估及國際合作，促進移民的公平就業機會與條件。換句話說，雖然資本主義強調市場自由競爭，但勞動保障的落實卻是確保勞動力獲得平等就業機會、合理報酬與生活資源的安全閥，因此各國政府在移民的就業政策上具有責無旁貸的責任。

就業政策的規劃要能提供第一線服務輸送的導向，也必須有第一線服務輸送的經驗與回饋作為制定基礎。政府就業服務系統除了提供就業資訊、就業媒合，也具

有人力規劃與調節的責任。我們在2014年接受內政部移民署委託，進行「外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討」（卓春英等，2014），除了以服務使用者觀點進行訪談，也進一步運用政府就業服務系統資料庫之原始檔，針對過去三年曾至政府就業服務系統求職的新住民進行求職與就業狀況探討。

## 一、研究訪談發現

首先，在新住民的求職管道與網絡部分，研究顯示新住民在求職時，的確多以臺籍親友或是在臺家鄉親友介紹的工作優先，隨著網路使用頻繁民間人力銀行的求職資源也逐漸增加使用機會；對於政府的正式資源，新住民多較不熟悉且鮮少有接觸的機會，而會去使用政府所提供的公立就業服務資源者相對少數。對於公立就業服務資源的認識主要是透過非正式支持系統、非營利組織及企業工廠；使用過公立就業服務的新住民對於公立就業服務機構所提供的協助多數給予正向的肯定，但是指出在母國沒有類似運用公共就業服務系統的經驗，故對於使用此資源感到陌生及較難接觸（卓春英等人，2014；趙含章，2016；內政部移民署，2018）

在就業機會部分，東南亞新住民對於公立就業服務機構所提供的陪同面試、個別化的就業媒合及公司資訊的提供，多給予正面的肯定，認為這些措施對於就業

的助益頗大；但在工作類別選擇上，新住民多覺得公立就業服務系統提供的工作類別有限，多數以製造業或工時長的餐飲與家事服務服務業為主，讓許多新住民難以同時兼顧家庭及工作。使用過公立就業服務的新住民多數都覺得等待期長，新住民不耐久候，也會透過自身有限的網絡去尋找其他工作機會或是非典型工作機會。在公立就業服務資源使用上，新住民對於職業訓練有較高的需求（內政部移民署，2014，2018）。

在就業特性部分，東南亞新住民與大陸籍新住民較為明顯的差異如下：1.語言是勞動市場重要的溝通工具，但東南亞女性在語言的辨識與掌握上相對較弱；2.因為與母國的工作經驗的斷裂時間長，加上語言與文化的適應落差，東南亞新住民就業選擇的廣度受限；3.臨時性、彈性工時及志願性的服務皆可以讓東南亞新住民持續與勞動力市場有所接觸，增加新住民進入勞動力市場的機會（趙含章，2016）。由此可知雖東南亞與大陸籍新住民在臺就業多數的研究中都會發現有相似的就業障礙，但是當更進一步去探討仍然可以發現兩者在就業障礙上的差異。而公立就業服務機構較缺乏臨時性或彈性工作的機會選擇，但從新住民的主觀需求而言，多認為這類機會可以協助他們進入臺灣社會後，適應家庭與勞動市場的平衡安排。

## 二、運用就業服務系統資料庫之新住民工作類別分析

我們在執行《外籍及大陸配偶求職歷程與就業障礙》研究期間，同時向勞動力發展署申請過去三年政府服務新住民之原始檔共16,206筆進行分析。其間就業服務系統計服務大陸港澳籍新住民6,964人次，外籍新住民9,242人次。在學歷部分，求職的大陸港澳籍新住民擁有大專以上學歷者占15.5%、高中職畢業者占46.3%，而國中及以下學歷者占38.3%；外籍新住民大專以上求職者占9.6%、高中職者占33.2%、國中及國小以下者占56.2%。相較於外籍新住民，大陸港澳籍求職者在學歷上明顯較有優勢。

至於年齡部分，不論是大陸港澳籍或以東南亞為主的外籍人士，至公立就業服務求職者主要集中在25-34歲以及35-44歲之間，大陸港澳籍在這兩個年齡層的求職者分別占38.4%及44.5%，外籍求職者在這兩個年齡層的分別為53.6%及34.3%。而45-64歲的求職者，大陸港澳籍則占了15.5%，外籍占9.4%。整體而言，大陸港澳籍新住民至公立就業服站求職時的年齡平均高於外籍新住民，中高齡的求職比例也高於外籍同年齡層的求職者；而若將年齡層以五歲作為劃分，則大陸港澳新住民在30-34及35-39歲這兩個年齡層求職人數最多，分別是24.8%及26%，外

籍求職者則在30-34歲的人數最多，高達33.5%。

我們再將學歷、年齡分別與求職者希望的工作項目（依就業服務系統的工作項目分類）進行交叉統計，並分別列出大陸港澳籍與外籍求職者希望的工作項目之次數分配，分別呈現如表5、表6、表7。

從表5學歷與希望工作項目交叉分析中可發現，整體而言，新住民至公立就業服务站求職，所希望的工作以品管製造類占比最高，達55.8%，其次是餐飲旅遊運動類（9.4%）、業務行銷類（6.9%）、電腦硬體製造類（6.3%）。大專以上學歷的大陸港澳籍新住民最想要的工作項目前三名分別是行政經營類4.3%、品管製造類4.1%、業務行銷類2.6%；高中職學歷者，不論是大陸港澳或是外國籍，希望工作項目為品管製造者均超過20%。但兩者不同的是，大陸港澳籍希望從事業務行銷（6.7%）、餐飲旅遊運動（5%）、行政經營（2.7%）者均不在少數，工作項目選擇較為多元；但在外籍新住民部分，不論學歷高低，求職的類別多以品管製造類為主占65%，學歷對於工作類型選擇的影響似乎不明顯。

表6及表7則是求職者年齡層與希望工作項目之交叉分析。表6大陸港澳籍求職者中，可見主要求職者年齡層在25-34及35-44歲間。希望工作項目主要包括品管製造類（38%）、業務行銷類

（11.1%）、餐飲旅遊運動類（9%）、行政經營（7%）、家事服務（3%）等。至於45-54歲者，前三名希望工作項目則為品管製造、餐飲旅遊及家事服務類。

表7外籍求職者之年齡層與希望工作項目之交叉分析則顯示外籍新住民希望的工作項目主要集中在品管製造類，占65%、餐飲旅遊運動類7.7%、電腦硬體7.5%。其中品管製造的年齡集中在25-44歲間占58.9%，特別的是也有4%這個年齡層的求職者希望的工作項目為營建類；且外籍新住民至公立就服站求職的年齡也集中在25-44歲間。

透過政府就業服務系統的資料分析顯示，整體而言，外國籍求職者求職登記的年齡在29歲以下者較大陸港澳籍比例為高，但45歲以上外國籍的求職者比例卻明顯的較大陸港澳籍縮減。雖然大陸港澳籍與外國籍求職者在希望工作項目的選擇上均有相當比例趨向選擇品管製造，但整體而言，大陸港澳籍的求職者學歷相對較高，求職年齡也相對較高，在希望工作項目上的選擇較為多元，學歷與年齡也的確對於對於工作項目選擇會有不同影響。而東南亞籍求職者的年齡雖然會影響其工作項目選擇，但學歷的影響則較不明顯。上述的分析資料也顯現了政府在新住民的人力投資與規劃上可以思考突破的空間。

表 5 學歷與希望工作項目交叉分析表

單位：人次；%

	大專以上		高中職		國中		國小以下		總和
	大陸 港澳籍	外國籍	大陸 港澳籍	外國籍	大陸 港澳籍	外國籍	大陸 港澳籍	外國籍	
	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	
行政經營	297 (4.3)	69 (0.7)	185 (2.7)	54 (0.6)	16 (0.2)	19 (0.2)	9 (0.1)	15 (0.2)	664 (4.1)
業務行銷	196 (2.8)	79 (0.9)	482 (6.9)	86 (0.9)	145 (2.1)	54 (0.6)	43 (0.6)	33 (0.4)	1,118 (6.9)
客戶服務	52 (0.7)	10 (0.1)	153 (2.2)	19 (0.2)	29 (0.4)	11 (0.1)	11 (0.2)	6 (0.1)	291 (1.8)
電腦硬體	45 (0.6)	102 (1.1)	193 (2.8)	311 (3.4)	78 (1.1)	164 (1.7)	15 (0.2)	112 (1.2)	1,020 (6.3)
品管製造	287 (4.1)	415 (4.5)	1,428 (20.5)	1,994 (21.6)	1,024 (14.7)	2,011 (21.7)	298 (4.3)	1,587 (17.2)	9,044 (55.8)
技術服務	18 (0.3)	14 (0.2)	51 (0.7)	60 (0.7)	32 (0.5)	53 (0.6)	6 (0.1)	33 (0.4)	267 (1.6)
營建職類	15 (0.2)	20 (0.2)	81 (1.1)	84 (0.9)	94 (1.3)	155 (1.7)	60 (0.9)	191 (2.1)	700 (4.3)
傳播媒體	9 (0.1)	77 (0.8)	1 (0.0)	91 (1.0)	0 (0.0)	25 (0.3)	1 (0.0)	11 (0.1)	215 (1.3)
餐飲旅遊 運動	74 (1.1)	48 (0.5)	358 (5.1)	219 (2.4)	298 (4.3)	262 (2.8)	97 (1.4)	180 (1.9)	1,536 (9.4)
醫藥美容	56 (0.8)	27 (0.3)	162 (2.3)	67 (0.7)	112 (1.6)	61 (0.7)	43 (0.6)	44 (0.5)	572 (3.5)
家事服務	29 (0.4)	20 (0.2)	129 (1.9)	84 (0.9)	161 (2.3)	120 (1.3)	91 (1.3)	145 (1.6)	784 (4.8)

資料來源：作者整理自卓春英等人（2014）勞動部勞動力發展署所提供之新住民就業服務原始資料檔。有關大陸港澳籍與外國籍希望工作項目之百分比計算，係分別以該兩個群體在就業服務系統之登記服務人次為分母。大陸港澳籍為6,964人次，外籍新住民為9,242人次。

表 6 年齡與希望工作項目交叉分析表（大陸港澳籍）

單位：人次；%

	24歲以下	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55-64歲	總和
	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)	人次 (%)
行政經營	17 (0.2)	332 (4.8)	171 (2.5)	26 (0.4)	0 (0.0)	507 (7.3)
業務行銷	28 (0.4)	440 (6.3)	332 (4.8)	64 (0.9)	1 (0.0)	866 (12.4)
客戶服務	7 (0.1)	119 (1.7)	96 (1.4)	22 (0.3)	0 (0.0)	245 (3.5)
電腦硬體	5 (0.1)	128 (1.9)	175 (2.5)	22 (0.3)	0 (0.0)	331 (4.8)
品管製造	43 (0.6)	1,169 (16.8)	1,475 (21.2)	327 (4.7)	13 (0.2)	3,037 (43.6)
技術服務	2 (0.0)	34 (0.5)	53 (0.8)	15 (0.2)	2 (0.0)	107 (1.5)
營建職類	2 (0.0)	44 (0.6)	124 (1.8)	73 (1.0)	6 (0.1)	250 (3.6)
傳播媒體	0 (0.0)	4 (0.1)	4 (0.1)	2 (0.0)	0 (0.0)	11 (0.2)
餐飲旅遊 運動	10 (0.1)	241 (3.5)	382 (5.5)	182 (2.6)	11 (0.2)	827 (11.9)
醫藥美容	7 (0.1)	125 (0.2)	129 (1.9)	97 (1.4)	14 (0.2)	373 (5.4)
家事服務	0 (0.0)	47 (0.7)	162 (2.3)	168 (2.4)	32 (0.5)	410 (5.9)

資料來源：作者整理自卓春英等人（2014）勞動部勞動力發展署所提供之新住民就業服務原始資料檔。有關大陸港澳籍與外國籍希望工作項目之百分比計算，係分別以該兩個群體在就業服務系統之登記服務人次為分母。大陸港澳籍為6,964人次。

表 7 年齡與希望工作項目交叉分析表（外國籍）

單位：人次；%

	24歲以下	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55-64歲	總和
	人次（%）	人次（%）	人次（%）	人次（%）	人次（%）	人次（%）
行政經營	5 (0.1)	81 (0.9)	58 (0.6)	13 (0.1)	0 (0.0)	157 (1.7)
業務行銷	11 (0.1)	125 (1.4)	85 (0.9)	29 (0.3)	2 (0.0)	252 (2.7)
客戶服務	1 (0.0)	23 (0.2)	24 (0.3)	3 (0.0)	0 (0.0)	46 (0.5)
電腦硬體	19 (0.2)	360 (3.9)	256 (2.8)	48 (0.5)	3 (0.0)	689 (7.5)
品管製造	160 (1.7)	3,454 (37.4)	1,990 (21.5)	381 (4.1)	15 (0.2)	6,007 (65.0)
技術服務	3 (0.0)	87 (0.9)	50 (0.5)	20 (0.2)	0 (0.0)	160 (1.7)
營建職類	4 (0.0)	184 (2.0)	183 (2.0)	74 (0.8)	5 (0.1)	450 (4.9)
傳播媒體	4 (0.0)	95 (1.0)	78 (0.8)	25 (0.3)	2 (0.0)	204 (2.2)
餐飲旅遊 運動	14 (0.2)	356 (3.8)	241 (2.6)	90 (1.0)	8 (0.1)	709 (7.7)
醫藥美容	3 (0.0)	75 (0.8)	83 (0.9)	36 (0.4)	2 (0.0)	199 (2.2)
家事服務	6 (0.1)	141 (1.5)	133 (1.4)	86 (0.9)	8 (0.1)	374 (4.0)

資料來源：作者整理自卓春英等人（2014）勞動部勞動力發展署所提供之新住民就業服務原始資料檔。有關大陸港澳籍與外國籍希望工作項目之百分比計算，係分別以該兩個群體在就業服務系統之登記服務人次為分母。外籍新住民為9,242人次。

## 伍、促進新移民就業政策思考與建議

女性婚姻移民者在移入國家的求職與

就業，往往與男性、單身移民者的就業經驗不同，意味著婚姻、移民與勞動市場的決策是相互關連與影響的。女性、移民與家庭角色的身分交織，更使得女性婚姻移

民者在尋職與勞動市場參與上遭遇求職困難、就業機會選擇有限、薪資與福利不佳等狀況，並可能停留在次級勞動市場而難以突破。除了上述糾葛的結構性困境，新住民在移入我國前之教育條件與資歷，相較於臺灣民眾受教育的機會也較為薄弱。即使女性移民在母國有相當的學歷，進入臺灣後在證照與資歷評估上也不一定被承認。儘管2018年的新住民生活需求狀況調查指出新住民有超過70%的高勞動參與率，但女性新住民融入主流勞動市場的機會仍相對有限。

近年來，不論是聯合國、國際勞工組織及OECD國家在移民政策上均強調移民的人權與工作權應受到尊重與保障，協助移民穩定就業與發展職涯，是社會融合的重要基礎。而在OECD國家就提出了幾個重要的政策方向（OECD, 2017, 2021）：

### 一、積極勞動市場政策

運用政府及民間就業服務、職業訓練、進修教育、薪資補助、就業促進等多元方式，協助新移民與勞動市場連結。新移民能夠越早與勞動市場連結，薪資水準與職涯發展將越能提升。而對於已進入勞動市場的新住民，如何隨著產業變遷而獲得學習機會，若能提供培養技能的進修代券或職訓，將有助於新住民追求較佳的工作機會，同時也能培育產業需求人才。

### 二、語言強化與教育融合

OECD國家的經驗指出，語言條件的確影響勞動市場工作機會，因此有些國家在新住民移入前要求要具備一定程度的語言條件。但這樣的規定也往往增加新移民的移入困難，因此如何在移民進入後能透過社區內的學校提供語言教育，對於進入勞動市場就業是先備條件。

### 三、提供家庭照顧及育兒支持

女性新住民的確會受到家庭長輩照顧或育兒而影響就業，OECD國家即強調安全而友善的育兒環境，可以促使女性新住民安心地投入勞動市場。即使在育兒階段而未能就業，社區勞動市場的動態資訊與社區產業變動訊息的分享，均有助於新住民與社區經濟有所連結。

### 四、禁止就業歧視

增加雇主及人力資源部門對於新住民就業環境適應與合理勞動保障的責任。尊重多元文化，以促進社會凝聚力。

將近二十年來，我國在新住民的政策與服務上持續進展；新住民勞動政策上也運用就業服務體系提供求職服務、職業訓練、職場學習適應以及各項就業促進活動等。惟個人人力資本的累積是一個持續而長遠的過程，需要隨著產業變動而持續調整服務規劃。對於新住民的人力投資，也

將是臺灣社會與家庭的投資。而提升新住民就業機會的政策與服務抉擇，需要看見新住民的身分交織下在勞動市場參與的障礙以及工作與家庭平衡的需求。

（本文作者：吳秀照為東海大學社會工作系副教授；趙含章為新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心社工師；卓春英為長榮大學社會工作系、高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系兼任副教授）

**關鍵詞：**女性新住民、勞動參與、行職業投入、就業服務系統

## 註 釋

註1：依據內政部移民署統計，2021年底外籍配偶及大陸配偶（含港、澳）在台人數為569,851人。若依其在臺證件區分，外籍配偶共有198,029人，包括歸化（取得）國籍及外僑居留兩類，占34.75%；大陸及港、澳配偶共371,822人，占65.25%；其中探親、團聚者106,573人，居留證者114,787人，定居證者135,473人。

註2：有關新住民在2013年級2018年調查的教育程度分布，雖然2018年在國中教育程度者有略微下降，高中程度有略微上升，但合併的人口占比差異不大。這也顯示2018年調查中顯示新住民來台後接受教育的機會仍然有限。

註3：我國人力資源調查之國人行職業分布，係以當年就業人數作為分母。2018年的就業人數為11,434千人。表二之行業選取，係以就業者超過2.5%之行業為主要擷取項目。

註4：2018年的人力資源調查報告之職業別，係根據中華民國第6次修訂之職業分類標準進行統計。其中技藝有關人員、機械設備操作及組裝人員、技術工及勞力工併為一項。

## 參考文獻

中央銀行（2019）。《中央銀行年報》，34-37。

內政部入出國及移民署（2013）。《102年外籍與大陸配偶生活需求調查報告》。<https://www.immigration.gov.tw/media/5181/102%E5%A6%8E%E5%A4%96%E7%B1%8D%E8%88%87%E5%A4%A7%E9%99%B8%E9%85%8D%E5%81%B6%E7%94%9F%E6%B4%BB%E9%9C%80%E6%B1%82%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>

內政部移民署（2018）。《107年新住民生活需求調查報告》。<https://www.immigration.gov.tw/media/55216/107%E5%B9%B4%E6%96%B0%E4%BD%8F%E6%B0%91%E7%94%9F%E6%B>

- 4%BB%E9%9C%80%E6%B1%82%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf  
內政部移民署（2019，3月6日）。《102年外籍與大陸配偶生活需求調查報告》。<https://www.immigration.gov.tw/media/5181/102%E5%A4%96%E7%B1%8D%E8%88%87%E5%A4%A7%E9%99%B8%E9%85%8D%E5%81%B6%E7%94%9F%E6%B4%BB%E9%9C%80%E6%B1%82%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>
- 內政部移民署（2022）。〈外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數案證件分〉。<https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8887/>
- 毛治國（2013）。〈我國人口結構變遷與勞動力的挑戰〉。《台灣經濟論衡》，11（11），38-44。
- 吳慧娜、黃春長、林欣吾、王睦鈞、湯如茵、劉光哲、吳昱明（2020）。《2030年就業趨勢與展望研究二》。勞動部勞工安全衛生研究所。
- 卓春英、吳秀照、陳宜珍、黃曉薇（2014）。《外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討》。內政部入出國及移民署。<https://www.immigration.gov.tw/media/43546/%E5%A4%96%E7%B1%8D%E5%8F%8A%E5%A4%A7%E9%99%B8%E9%85%8D%E5%81%B6%E6%B1%82%E8%81%B7%E6%AD%B7%E7%A8%8B%E5%8F%8A%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E9%9A%9C%E7%A4%99%E6%8E%A2%E8%A8%8E-1032f302.pdf>
- 國家發展委員會（2014，12月27日）。《中華民國人口政策綱領》。<https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=6868882E351206A5&s=76B9477A422F022A>
- 國家發展委員會（2022）。《新經濟移民法草案》。[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=10F8A9E4711F6510](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=10F8A9E4711F6510)
- 張雄風（2022，1月10日）。〈移工永久居留權 勞動部納中階技術人力方案討論〉。中央社。<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202201100258.aspx>
- 勞動力發展署（2020）。〈新住民就業服務之新登記求職人數——按性別、年齡、教育程度、職業分〉。<https://www.mol.gov.tw/media/1ptjcida/s168.pdf?mediaDL=true>
- 勞動部（2022）。〈產業及社福移工人數〉。勞動部勞動統計查詢網，[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx)
- 湯如茵、吳慧娜（2020）。〈臺灣人力發展趨勢與產業人才需求研析〉。《臺灣經濟研究月刊》，43（10），84-92。
- 趙含章（2016）。《東南亞新住民女性使用公立就業服務機構資源之探究——以中部以北地區為例》（碩士論文，東海大學）。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/295s6m>
- 劉鶴群、詹巧盈、房智慧（2015）。〈以優勢觀點分析東南亞新住民女性對經濟與就業排除之回應〉。《社區發展研究學刊》，16，1-21。

- International Organization of Migration, United Nations. (2022, February 10). *The world migration population*. UNIM. <http://www.iom.int/data-and-research>
- OECD. (2017). A portrait of family migration in OECD countries. In OECD (Ed.), *International migration outlook 2017* (pp. 107-166). <https://www.oecd.org/els/mig/IMO-2017-chap3.pdf>
- OECD. (2021). Recent development in migrant integration policy. In OECD (Ed.), *International migration outlook 2021*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3c6f3b26-en/index.html?itemId=/content/component/3c6f3b26-en>
- Shauman K. A., & Noonan, M. C. (2007). Family migration and labor force outcomes: Sex differences in occupational context. *Social Forces*, 85(4), 1735-1764. <https://www.doi.org/10.1353/sof.2007.0079>