



從聯合國原住民族權利宣言 展望我國原住民族工作權之保障

楊錦青

一、前言

長期以來，台灣原住民族之於主流社會，因其文化的差異性與其整體族群規模、文化力量明顯處於弱勢（巴蘇亞·博伊哲努，2002），影響所及，不論是基本生存條件抑或發展機會，皆處於結構面與實質面雙重的不利地位（盧政春，2008）。這種弱勢地位，不僅使得原住民族經常尷尬的處在等待救助的污名情況下，也特別反映於原住民勞工的就業競爭劣勢與平均所得的低落。而這種就業上的困頓也一直為全世界其他原住民族所普遍困擾的（王素鸞，2007；Cobo, 1987）。

觀諸我國，憲法增修條文第 10 條第 12 項規定：國家應依民族意願保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促進其發展。而在現實面，由於湯英伸事件（註 1）的引爆，我國於 2001 年制定了「原住民族工作權保障法」，主要在於反應當時由於外籍勞工之引進，嚴重壓縮了原住民的就

業機會，同時也使得政府不得不面對原住民在現代就業市場上之困境，繼之，2005 年公布實施之「原住民族基本法」，其為我國有關原住民族各方面之基本大法，其中對於原住民族工作權之保障，則揭櫫於第 17 條，其規定政府對於原住民族工作權有應予保障之基本責任，強調應在針對原住民社會狀況及特性之原則下，透過提供職業訓練、輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照、健全原住民就業服務網絡等方式，並在有公平報酬與升遷之情況下，達成保障其就業機會及工作權益。據此，我國有關原住民族工作權上之政策方向已然確立。

全球化造成大環境的急遽變遷下，台灣社會和原住民族之間陸續出現必須面對的諸多新思維或構想，如「新夥伴關係」、「生物多樣性計畫」、「民族自我管理」、「文化創意產業」、「社區營造與在地資源分享」等。而 2007 年 9 月 13 日「聯合國原住民族權利宣言」（註 2）獲得通過，雖然顯示了原住民族基本權利

保障實屬不易之困境外（李永然、黃介南，2007），不啻也帶給各個國家再一次重新省思有關原住民權益之機會，是以，本文擬從聯合國該宣言之精神出發，檢討如何落實我國原住民族工作權之保障。

二、重視權利的國際潮流

聯合國原住民工作小組基於制訂有關原住民權利的國際標準之任務，自 1985 年開始起草「聯合國原住民族權利宣言 United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples」，至 2007 年 9 月 13 日第 61 屆聯合國大會中通過，全文包括 20 段前言及 45 條宣言，歷程超過二十餘年，涵括全球原住民族的文化等多項權利，其目的乃在防止種族滅絕、維護文化多樣性、保護原住民智慧財產權及土地權。

基於原住民族與所有其他人民在尊嚴和權利上平等，同時，所有民族均有權與眾不同，有權自認與眾不同，並且有權因與眾不同而受到尊重，是以，「聯合國原住民族權利宣言」第 1 條開宗明義指出，原住民族有權充分、有效地享受《聯合國黨章》、《世界人權宣言》和國際人權法律所承認的一切人權和基本自由。原住民和原住民族有其自由，享有與所有其他個人和人民同等的尊嚴和權利；此外，也有權免受任何歧視，尤其是基於原住民出生或身分的歧視。

此宣言也認為，原住民族如能掌握涉及他們自身及他們的土地、領土和資源的開發事業，必能維護和加強其機構、文化和傳統，並且根據其願望和需要促進自己

未來的發展。

就其 45 條條文之內容而言，涵括基本權、生命與安全、文化宗教與語言、教育媒體與就業、參與及發展土地與資源、自治與習慣法、執行及強調宣言乃規範原住民人權的最低標準等 9 大部分。基本上將原住民族的權利分為生存權及平等權兩大類，生存權係關注保障原住民族的基本生存條件，平等權則從基本人權角度切入，尋求積極推動原住民的公民權及集體權；其中公民權注重的是個人權利不應被歧視，集體權則包括認同權、自決權、文化權、財產權及補償權，強調以原住民集體為關注焦點。

該宣言除了以往以提昇經濟或脫離貧窮為前提之外，更賦予原住民族自行選擇發展的權利（以撒克·阿復，2008），而對於自決權之訴求，往往被認為是原住民集體權利中最基本的權利（施正鋒，1999）。因此，在以反映全球原住民族的需求與共識的基礎上，「聯合國原住民族權利宣言」之價值在於其揚棄了種族主義、殖民主義及父權主義，而以自決權作為該宣言的主要指導原則（林柏年，2006）。

「聯合國原住民族權利宣言」之通過，代表國際人權中有關原住民族權利基本內容及國際標準獲得確立，也因為其擴大了人權的範圍，促使原住民族完整的基本權利體系亦獲致奠定（高德義，1999：59-103）。另由於其所提出之理念逐漸成為國際標準，也就對於世界各國的相關立法與政策有著相當影響（高德義，2004；

Thornberry, 2002；施正鋒, 2000），而我國歷年修憲內容及相關法令之制訂觀之，基本上已經朝援引轉換「聯合國原住民族權利宣言」精神和規定之方向（曾建元, 2005）。

馬英九總統於競選時，曾提出強調多元共容的原住民族政策，提及原住民族政策除考量國內因素外，應積極與世界接軌，而「聯合國原住民族權利宣言」（註 3）應成為政府制定原住民族政策的重要參考。其中，多元共容的原住民族政策中與原住民工作權有關之政策內容包括：四、加強原住民人才培育，拓展就學就業機會（註 4）；五、輔導原住民族發展觀光與三生產業（註 5）；八、成立原住民創業育成中心與產品拓銷機構（註 6）；九、協助原住民族解決資金融通與保證問題（註 7）；十、成立產業服務團隊，協助原住民族發展企業（註 8）。

三、原住民的雙層系統（two-level）模式及正義論

學者（Frideres, J. S. & L. E. Krosenbrink-Gelssen）說明加拿大原住民困境時指出，雙層系統（two-level）模式可以用來說明原住民族在經濟上所遭遇的不平等。在此系統中，統治者擁有、指揮剝削原住民族的工業並從中獲利。而原住民族的工作經常被導向基本工業及農業，原住民族在被剝削的經濟環境裡，在基本工業中充當無須技術、季節性的勞工，而原始社區中則留下一群靠著從事農耕而生活在僅能維生水準的少量人口。

繼之，由於經濟結構與技術上之改變，原住民族歷經時間推演，遂成為經濟上之累贅。當主流社會由農業走向都市工業時，原住民族並未具備、取得新技術或新技能，長期所致，則讓整體社會出現兩種經濟制度。以工業及技術為基礎之現代經濟區塊充滿活力，不僅能改變及促進更進一步之改變，也將是否擁有某些技術或技能成為進入該經濟區塊之門檻；而傳統僅能維生的經濟區塊則抗拒改變，不僅堅持舊的方法，也拒絕採用新技術（Wein, 1986），而抗拒接受新技術遂也成為進入現代經濟之障礙。當現代社會因技術之演化逐漸被區分為首要及次級市場時，處於次級市場的個人在轉向首要市場時往往會面臨到許多困難，而因著這些困難，原住民族遂首當其衝的逐漸成為被排除在首要市場之外的一群。

此外，Frideres, J. S. & L. E. Krosenbrink-Gelssen 也以加拿大為例，認為四項要素，如：更大程度的自決與社會公平、經濟發展與經濟平等、原住民文化的保留與保護及現有社會問題的克服，構成原住民對自治的總體思維，其中，經濟發展與經濟平等及現有社會問題的克服正是討論原住民工作權保障時的核心思考。

正義論（John Rawls, 1971）以社會正義為核心之論述，主張個人權利至上以及社會資源的分配必須對最弱勢的人最為有利，也為政府保障弱勢族群工作權提供了理論基礎。

Rawls（1972）認為正義就是公正或公平（fairness），滿足正義的原則有

二：最大平等自由的原則（the greatest equal liberty principle）與機會均等原則（the principle of equality of opportunity）及差異原則（the different principle）。其中最大平等自由原則主要是指自由權的平等享受。至於第二原則則是承認不平等的存在。

就 Rawls 而言，因為人天生即具智力潛能上的差異，而在自由競爭的社會中，後天所處的知識、能力、社會關係、文化背景以及其他各種境遇的差異，都會導致不同的結果，而造成不平等，應以合乎正義的方法予以補救；因此，他提出了兩個「差別」的原則，認為社會和經濟的不平等應該予以調整（to be arranged），以便能使：(1)各項職務和地位，應在公正、均等的條件下開放給所有的人，即前述之機會均等原則，主要指涉政治權利；(2)處境最不利的人獲得最大利益（the greatest benefit of the least advantaged），又稱差異原則。個人所擁有的自由與平等不可因個人先天或後天的差異有所不同，然而，社會和經濟制度卻不奢求齊頭式平等，財富、所得、社會地位及職務是可能不平等的，亦即機會是可以不平等的，然而，社會和經濟上的不平等設計，必須對每一個人都有利。從正義的原則次序來看，必須在機會均等原則下貫徹差異原則；社會正義不僅僅關切是否達到社會整體效益最大化，更需注重社會利益分配問題。一個正義社會的特徵不是由生產資料的分配，而是由這些生產資料所產生出來的財富的分配反映出來的。亦即，在處理社會基本結

構中的社會性及經濟性利益之分配時，應該注重社會中最少得利者，必須能使擁有較少機會者的機會增加，也就是讓弱者的機會可以增加，對於天賦能力的弱者予以保護與照顧，以補償其先天不足。

Rawls 以為在分配中，各個階段和階級都會因其彼此因素而提出自身要求，而形成不同的要求；但根據正義的差異原則，政府必須優先考慮並滿足處於最貧困地位的人們所能獲得的最大利益。由此不難看出，正義原則基本出發點在於保障貧者、弱勢者的權益，Rawls 的理想是均富。均富並不意味著人們平均地擁有財產權和生產資料，而是指人們在經濟利益的分配過程中能夠獲得差別但不至於過於懸殊的分類。

四、我國原住民族勞動性質分析

台灣原住民雖然早已被納入整體資本主義經濟體系之內，但卻因為缺乏足夠的教育水準、技術、資金及其他資源來配合整體社會脈動來發展，加上傳統的農業生產方式也無足夠的生產力提供原住民經濟自主的情況下，如前言所提，原住民族在現代經濟社會上之弱勢地位，特別反映於原住民勞工的就業競爭弱勢與平均所得的低落。其就業競爭弱勢主要包含失業及就業不穩定兩種現象（顧慕晴、盧佩婕，2008），而其平均所得低落除反映在收入數字之絕對數值上，也有著與主流社會相較下有明顯差異之意涵。

由於產業結構、教育和技術能力、生活習性與觀念等因素，台灣原住民普遍面

臨就業不易的劣勢處境。高失業率一直讓原住民族受害既深且廣，且此現象仍在持續當中。此外，其就業狀況又經常隨著經濟景氣起落之幅度嚴重上下擺盪著，顯得相當不穩定。而就原住民工作特性而言，研究（劉曉融，2003；蔡瑞明，1984）指出，職業結構一元化是原住民共同的特色，台灣地區共 55 個原住民鄉鎮市（註 9），總面積達 1 萬 9,333 平方公里，約占台灣省總面積之 54% 左右，就居住區位而言，35% 原住民居住於台灣省山地鄉，29% 居住於平地原住民鄉鎮市，總計共有高達 64% 原住民居住於原鄉，至 95 年 10 月底止，原住民總戶數為 16.9 萬戶（註 10），總人口數共計 46 萬 5 千餘人。

就其就業狀況（註 11）而言，原住民有酬就業者平均每人每月主要工作收入為 25,425 元，和一般民眾比較（註 12），一般民眾 15 歲以上有酬就業者，平均每人每月主要工作收入為 35,664 元，約為原住民的 1.4 倍（註 13）。

再則，比較其與一般民眾之勞動力參與率而言，至 95 年 12 月底止，原住民

15 歲以上人口有 346,366 人，其中勞動力人數有 223,288 人，非勞動力人數有 123,078 人，勞動力參與率為 64.5%（含現役軍人為 65.6%）；與歷年調查結果比較，從 91 年至 95 年原住民之勞動力參與率有逐年升高的趨勢；而與一般民眾相比（58.2%），兩者之勞動力參與率則有顯著差異。若就原住民而言，勞動力參與率以 30～44 歲者的 83.3% 最高，以國（初）中及專科學歷者勞動力參與率最高，約有 75.3%，且原住民男性及女性勞動力參與率皆高於一般民眾。

至於比較其與一般民眾之就業率而言，原住民的勞動力人數有 223,288 人，其中就業人數為 213,548 人，占 95.64%，而失業人數為 9,740 人，失業率為 4.36%。和一般民眾比較（見表 1），95 年 12 月台灣地區失業率為 3.81%，比原住民的失業率 4.36% 為低。

綜言之，原住民的勞動參與率高於一般民眾，失業率卻也高於一般民眾，其平均每人每月主要工作收入又較一般民眾來得低。

表 1 原住民與一般民眾失業率比較

	88 年 3 月	90 年 9 月	91 年 5 月	92 年 5 月	93 年 5 月	94 年 12 月	95 年 12 月
原住民失業率 （含現役軍人）	7.55	14.86	8.37	9.64	5.76	4.07	4.15
原住民失業率 （不含現役軍人）	8.15	15.88	8.99	10.42	6.15	4.27	4.36
一般民眾失業率	2.84	5.26	5.02	4.98	4.41	3.86	3.81

註：1.88～93 年原住民失業率含現役軍人，94、95 年不含現役軍人，94、95 年增列含現役軍人之數據以便於與往年比較。

2.91 年、92 年、93 年與 94 年原住民失業率之資料來源：91 年、92 年、93 年與 94 年台灣原住民就業狀況調查報告，行政院原住民族委員會編印。一般民眾資料則依據行政院主計處資料（中華民國統計資訊網 <http://www.stat.gov.tw>）

詳細言之，就性別來看，93 年 5 月、94 年 12 月及 95 年 12 月男性原住民失業率和一般民眾沒有顯著差異，但原住民女性失業率高於一般民眾，而 91 年 5 月、92 年 5 月則是男性、女性失業率均高於一般民眾。就年齡而言，20~29 歲原住民失業率低於一般民眾，40~49 歲、55~64 歲原住民失業率高於一般民眾，其餘年齡層的失業率和一般民眾沒有顯著差異。

此外，就教育程度來看，教育程度為小學或以下、高中之原住民失業率高於一般民眾，專科或以上學歷之原住民失業率低於一般民眾，其餘教育程度的失業率和一般民眾沒有顯著差異。然而，專科或以上學歷之原住民勞動力參與率低於一般民眾（註 14），其餘各學歷原住民的勞動力參與率皆高於一般民眾。就從事的行業而言，和一般民眾比較，原住民從事「農林漁牧業」、「營造業」、「其他服務業」及「公共行政業」的比例明顯大於一般民眾，但從事「製造業」、「批發及零售業」及「金融及保險業」所占的比例卻遠低於一般民眾。

若就原住民群體自身而言，勞動力參與率以男性的 74.8% 高於女性的 55.1%。勞動力參與率以 30~44 歲者的 83.3% 最高，原住民國（初）中及專科學歷者勞動力參與率最高，約有 75.3%，就業者從事的行業而言，原住民就業者以從事營造業

最多，有 18%，其次是從事農林漁牧業及製造業；就所從事的職業中，職業為「技術工及有關工作人員」高達 22.2%，而「服務工作人員」有 18.3%，「非技術工及體力工」有 15.1%，「機械設備操作工及組裝工」有 13.8%，「農林漁牧工作人員」有 13.1%。此外，雖然政府重視職業訓練，但是，有高達 87% 的原住民從來沒有參加過政府或民間機構所辦理的職業訓練。

依據學者陳信木主持之「95 年臺灣原住民經濟狀況調查研究」顯示，原住民家庭與全體家庭平均值相較，明顯低落且差距高達 2 倍以上。近 4 成低所得原住民家庭入不敷出，又其就家庭收入來源結構而言，原住民家庭倚賴薪資收入的程度非常的重，比例達 91.5%，遠高於我國全體家庭（73.2%）；顯然易見的，原住民家庭比較無法從工作以外的方式（保險、投資、租金等）獲得家庭收入，當經濟戶長或其他家計負責成員發生就業困難，甚至陷入失業窘境時，對原住民家庭的家計生活將造成非常嚴重的影響。

此外，原住民 15 歲到 19 歲的勞動參與率，亦較台灣地區一般同年齡層為高，此數據無疑顯示出多數原住民年輕人被迫提早離開教育系統且進入職場。換言之，原住民年輕人受限於家庭經濟環境，必須提早分擔家計，國中畢業後就進入就業市場，長期以來，當其教育程度低落，自不

利職業選擇，不僅阻礙了自身未來的職涯發展，未來也又循環到家庭下一代的發展。

學者（張曉春，1974）曾將原住民移入都市認為家鄉就業機會不足為推力，而都市勞動需求增加，工作報酬為拉力，因而形成原住民由原鄉流動到都市，而學者傅仰止（1985）亦利用「推—拉概念」建構出影響原住民城鄉遷徙的因素，並歸納出影響遷移動機的變數：1.原居地財產喪失；2.移居地經濟景氣佳；3.個人的社經地位；短距離遷移多基於住宅因素，而長距離遷移則多基於就業因素，兩者雖屬於不同的方式，然而，在距離方面，移入地的產業結構與移入者的就業條件是彼此相呼應（章英華，1999；陳肇男，1990）。

五、相關政府部門執行及檢討情形

從 2001 年實施之「原住民族工作權保障法」觀之，毫不諱言地，基本上，其立法思維係擬由政府負擔起解決其高失業率、欠缺長期工作機會等問題之責任，並採取長期穩定之就業輔導措施，透過公部門五種職務（註 15）類別人員之員額進用保障以及私部門在依採購法得標履約時之配合（註 16），以達成目標，簡言之，除了透過一般之就業輔導系統對於原住民予以職業訓練或後續之職業輔導外，該法之主要特色之一在於開放政府部門之就業機會予以原住民，其比例進用情形包

括三類：其一，非原住民地區不具公務人員任用資格者比例至少需達 2%以上；其二，原住民地區不具公務人員任用資格者，比率至少需達 3 分之 1；其三，原住民地區具公務人員任用資格者不得低於機關員額之 2%。

徒法不足以自行，在「原住民族工作權保障法」訂定前後，針對原住民族所得偏低，經濟能力薄弱之問題，行政院原住民族委員會亦曾訂定諸多方案予以因應。諸如：於 86 年策訂「輔導原住民經濟及產業發展 4 年實施計畫（88 至 91 年度）」，以輔導原住民族產業發展及提振原住民族經濟收益能力；於 91 年度底辦理「輔導原住民族經濟及產業發展」總體檢；於 92 年策訂「挑戰 2008 國家發展重點計畫—新故鄉社區營造—原住民族部落運動計畫—原住民族社區產業發展計畫（92 至 93 年）」，以促進原住民族部落產業之轉型；於 94 年策訂「原住民族部落永續發展 4 年實施計畫（94 至 97 年）」；於 95 年策訂「原住民族部落產業發計畫 3 年實施計畫（95 至 97 年）」（註 17）。

至於行政院於 94 年 9 月 28 日核定之「促進原住民就業方案」（註 18），其結合各部會推動 40 項具體措施，可謂是近年來最大規模之集大成之作，為顯示政府對於原住民就業之重視，此方案之主要預期，在於從 94 年至 96 年逐年降低原住

民失業率至接近一般民眾 4.1%之平均水準，並期待能疏解原住民失業者在失業期間之經濟壓力，並協助其儘速再就業。

綜合以上法規、方案、計畫等，相關之執行成效如下：

(一)依據行政院勞工委員會職業訓練局原住民就業促進措施之相關資料顯示（註 19）：

1.執行「就業促進津貼實施辦法」（註 20）：其中津貼種類包括 1.求職交通補助金（註 21）；2.臨時工作津貼（註 22）；3.職業訓練生活津貼（註 23）；4.業貸款利息補貼（註 24）；5.僱用獎助津貼（註 25）；6.就業推介媒合津貼（註 26）。

2.辦理「原住民勞動合作社」相關經費補助（註 27）及成立原住民勞動合作社經營管理輔導團（註 28）。

3.辦理「運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫」（註 29）：服務內容係藉由社會工作專業與廠商或訓練機構溝通聯繫，促進及協助原住民適應工作，此外，並結合相關福利、就業、職訓、醫療、教育等社會資源單位，辦理原住民個案管理及福利服務。

4.開拓原鄉就業機會：包括辦理「永續就業工程計畫」（註 30）；推動「促進原住民婦女就業方案」（註 31）及配合行政院原住民族委員會「部落社區產業發展實施計畫」，致力推動原鄉原住民生

產力（如：第二專長訓練、居家服務員）培訓。

5.推動就業資訊提供服務：包括於 55 個原住民鄉鎮增設就業服務據點、推動「結合教會資源－協助原住民就業計畫」、設置科技就業服務中心整合全國就業 e 網及設立 0800-777-888 專線電話提供就業資訊服務。

(二)依據行政院原住民族委員會網站（97 年 4 月）資料顯示：

1.試辦原住民失業人口通報系統：為調查原住民失業人口，進而協助其就業，由村長或村幹事按月填報失業人口，累計通報失業人口 342 人，已輔導就業 92 人，輔導參加職業訓練 53 人，推介就業 187 人。

2.委託民間市調公司辦理原住民就業狀況調查，以掌握原住民失業率。

3.獎勵原住民參加職業訓練與輔導：補助辦理營造工程估價實務班、消防檢測等訓用合一職訓專班 25 班，受訓人數 707 人；社區型技藝訓練 72 班，受訓人數 1,937 人。核發原住民參加技能檢定合格獎勵金，計核定獎勵 5,380 人（註 32）。

4.在各鄉設就業服務員提供原住民就業輔導及成立辦理就業輔導專線：設有 080 免費服務專線電話及基隆（註 33）等五處都會區原住民就業服務台。

5.輔導原住民參與各項重大工程及台

灣高速鐵路興建工程，目前約有 422 人參與實際工作行列。

6.輔導各類勞動合作社健全發展：輔導成立 35 個原住民各種勞動合作社，承攬工程金額總計 2 億 8 千 40 餘萬元。

7.輔導婦女人力投入社區照護工作：補助宜蘭縣大同鄉及重建區等 23 個鄉鎮辦理原住民老人居家暨餐飲服務計畫。

依據「促進原住民就業方案」分析原住民就業問題資料顯示，原住民在就業上面臨以下問題：1.人力資本投資不足；2.職業訓練有待加強，且原住民取得證照比例低；3.原住民多不願離鄉工作，但原鄉就業機會相對較少；4.原鄉工作多屬短期，無一定雇主，缺乏長期就業機會；5.女性就業障礙高；6.原住民創業比例低；此外，山區或偏遠地區之就業資訊不足或資訊流通有待加強；原住民逐工地而居、流動性高造成政府輔導就業機關對於其人力資源掌握不易等（李庚霈，2006）亦屬之。

「原住民族工作權保障法」執行至今，對於促進原住民就業，雖然具有如前述之各種效益，惟隨著國內政治、經濟、社會等大環境之變遷，原住民之失業率仍高於全國一般勞動人口之失業率。行政院原住民族委員會基於：1.該法現行規定公部門進用原住民員額之保障，主要以五種職務類別人員為限，無論就職務型態及進用比率，均有所不足；2.在私部門部分，

現行有關依政府採購法得標之廠商於履約期間僱用原住民之規定，在實務執行衍生諸多爭議，爰曾於 95 年及 97 年進行該法之研修，其主要修正要點包括：1.改變現行公部門（包括各級政府機關、公立學校、公營事業機構）之進用比率，由比例制（如至少 2%等）改成每滿 1 百人應進用原住民 1 人之計算方式等；2.提高公部門進用原住民之比率，原則不得低於員工總人數百分之 35（但自該法修正施行後 5 年再施行）；3.首次將私部門（包括私立學校、團體及民營事業機構）納入需強制僱用原住民員工之就業範圍行列（員工總人數每滿 150 人，應進用原住民 1 人，但自該法修正施行後 1 年再施行）；4.排除原住民優先承包、刪除依政府採購法得標之廠商應於履約期間僱用原住民等之規定。

六、我國原住民族工作權保障之檢討

以下想探討如何透過保障原住民族工作權，而重新調整其經濟能力，進而才能實踐其永續經營的期待。

（一）政府在促進就業上應以發展「原鄉文化」為核心

研究（陳昭帆，2001；黃毅志，2001）指出，60%原住民曾經有移動經驗，而移出原因幾乎都是教育與工作，然而依據統計資料顯示，失業原住民，39%希望工作地點「在原居的家鄉」，25%希

望在「原居家鄉的鄰近鄉鎮」，換言之，超過 6 成的失業原住民希望於原居地工作。

如果部落無法提供最起碼的生計條件，或者部落內部互助的機制已然瓦解，人口的外流就難以遏止，而當「花東新村」、「三鶯大橋」的新聞一再被散播，原住民集體的污名化狀況自是越加嚴重。正如原住民族經常傳唱的歌謠：「大武山是我們的母親，太平洋是我們的母親」，與其讓原住民朋友流落於都會的角落，不如將維護台灣綠色核心區域的責任交付他們（巴蘇亞·博伊哲努，2002），讓他們在原鄉建立一處處基於原型文化而永續發展的部落。台灣地區目前有 55 個原鄉，原鄉為孕育原住民文化之母體，且目前約有 3 分之 2 原住民人口生活於原鄉，若能將原住民就業政策的主體與重心置於原鄉，可使大多數原住民免除離鄉背井、顛沛流離之苦，進而能在地就業、在地服務、在地發展最終也能在地老化。

由於原住民部落都分別擁有其特殊的自然與文化資源，在部落產業的發展過程中，注意增進自主管理及研發能力，培養有企圖心的在地組織及人才，則原鄉具有其自身特色的產業發展就能獲得發展的新契機（巴蘇亞·博伊哲努，2002）。

經濟發展的概念與經濟成長不同，經濟成長反應一個地區經濟產能的增長，而經濟發展則指一個地區之經濟結構上的改

變，如從初級提煉或農耕走上二級及加工工業。在部落中可能會經歷到可觀的短期經濟成長，但實質的經濟發展卻長期處於低落的水準。面對未來國內外經濟情勢之競爭，唯有善加利用部落自然資源與人文資源，以現代經濟產業眼光與技術營造原鄉產業，才能帶給部落希望。原住民就業政策應以原鄉之就業促進與產業發展為主軸，原鄉就業政策宜以結合農業與自然資源發展觀光與文化產業為核心。

（二）政府應積極開發「適性職類」

不論是社會、經濟或文化因素造成，原住民族同胞多從事高薪資、約束性低及耗體力之行業，且具有傾向從事「季節工」之工作模式，為提高其就業率及增進其收入，政府應該針對其在職業上之行為模式及工作傾向，專案研發、開發出適合原住民族同胞工作的職種、相關之職業訓練、創業訓練、貸款以及後續之配套措施等。換言之，政府各部門行之多年適用於一般民眾的職業輔導、職業訓練等，皆有針對原住民族同胞諸多特性而予以重新檢討之必要。

此外，由我國目前產經結構來看，製造業等二級產業已逐漸被服務業所取代，根據行政院主計處統計顯示，屬三級產業之服務業已占 57.8%，因此，原住民族勞工的就業市場勢必亦將隨著結構性的產職業變化而變化，換言之，可以預期就業比

重將由傳統的農、林、漁、牧業流動到服務業。服務業首重創新、服務特色（註 34），另依據我國「服務業發展綱領及行動方案總論」之目標，係擬以服務業支援農業及工業的發展，發展具有地方特色的服務業，進而提高附加價值及創造就業機會。

行政院原住民委員會最近三次就業狀況調查結果均顯示，國（初）中及以下教育程度者有明顯偏高之失業率，顯示在社會轉型與景氣不佳的情況下，低教育程度原住民族因所從事之工作多屬體力性與低層次技術性工作，特別容易遭受景氣循環性、結構性以及技術性失業之衝擊，又原住民族所得有隨教育程度下降而減少之情形。因此，為改善原住民族之就業與所得水準，原住民之就業政策，在中短期內，有必要特別著重較低教育水準者之就業促進，並以適性訓練與適性就業彌補教育程度之不足。是以，在開發適合原住民族之「適性職類」的同時，應將原住民族文化特色融入正蓬勃發展的服務業中。

（三）開辦更具變通性質之貸款方式

原住民創業時資金之籌措上，與一般中小企業面臨一樣的問題，如缺乏適當保證人、擔保品不足與貸款手續繁雜（王素灣，2007）。一份國內 2006 年（註 35）調查資料顯示，小額融資導向是目前原住民金融體系之特色，而該調查建議之一為

應從原住民文化特性出發，配合原住民家庭的經濟需求特性，設計出與漢族民眾的貸款條件及行為有所區隔之貸款方式。本文以為孟加拉盛行之「鄉村銀行」（註 36），或許可以做為借鏡。

眾所周知，孟加拉經濟學者 Muhammad Yunus 推動無須任何財務擔保而貸款給窮人的孟加拉鄉村銀行（Grameen Bank），於 2006 年為其獲得諾貝爾和平獎。鄉村銀行——微型信貸機構的先驅，而挪威諾貝爾獎委員會更認為，尤努斯與鄉村銀行跨越文化與文明藩籬，世界上所有單一個體都有潛力與權利過著像樣的生活，展現即使是窮人中的窮人，也能為自己帶來發展。

鄉村銀行的運作方式，不是社福補貼式的運作，而是在相信窮人一定會還錢的信心下，不要求借款人提供抵押品，靠放款人連帶作保維持，提供貸款、存款、保險與其他基本金融服務。透過貸款機制的細膩操作，以及銀行運作的借款人社會組織方式，讓貧民每週分期還款，提升貧民的生活條件（洪鑫譯，2007）。

鄉村銀行的操作機制基本上是源自合作社的原型，將借款人組織成為社會組織，透過貸款的設計，帶入和推動社會改革，協助貧民成為小商品生產者、變成自雇作業者的機制，也就是資本原始積累的階段。鄉村銀行帶領著民眾走出農村經濟、步入更有活力的企業領域，一個讓窮

人可以擁有相當程度的企業股份的舞台。窮人的存款不僅可以擴充儲蓄的基礎、拓展經濟投資能力，還能讓最貧窮的農村家庭搖身一變，成為參與國家經濟成長的利益關係人。

雖然，Yunus 曾不諱言指出，貧民想要翻身成為自雇作業者或小商品生產者，就必須身處於原始經濟或者是小商品經濟盛行的整體經濟環境中，而不能在資本主義過度興盛發達的地區。由於鄉村銀行已將其商品及信貸提供辦法標準化，其模式已為多國所效法，我國在協助原住民在原鄉推動產業發展或進行創業時，可以多借鏡此種模式，研發、開辦出更具變通性質之貸款方式。

(四)為增行政效率，涉及各目的事業主管機關執掌者，應改由各目的事業主管機關辦理

原住民族工作權保障法共計 7 章，內容包括進用原則（第 2 章）、原住民合作社（第 3 章）、政府採購保障及就業促進（第 4 章）及勞資爭議及救濟（第 5 章），再併就「促進原住民就業方案」來看，其中涉及之各目的事業主管機關眾多（如，教育部、經濟部、行政院勞工委員會、農業委員會、內政部等）。該法第 3 條除在範定本法中央及地方主管機關之外，對於法中所定事項，係將涉及各目的事業主管機關執掌者，由主管機關會同各目的事業主管機關辦理。

查行政院原住民族委員會依法為諸多有關原住民業務之規劃、協調及督導之權責機關，而執行部分係在中央政府的其他部會體制裡。以前述目前執行情形看來，執行績效仍然有相當大的努力空間，而學者（盧政春，2008：4）也憂心多個主管機關所帶來的疊床架屋、多頭馬車的現象。再參考行政院勞工委員會所訂「就業服務法」而言，就業服務法規範本國勞工及外籍勞工之就業，其中涉及各目的事業主管機關職掌者，原法律條文為由各目的事業主管機關辦理，惟行諸多年，發現諸多問題，後遂改為由行政院勞工委員會統一辦理，如該法第 6 條有關原住民族就業部分，即係由行政院勞工委員會會同原住民族辦理原住民就業服務事項，顯見，有關就業輔導相關事項本即行政院勞工委員會之專業所轄，實不宜由行政院原住民族委員會自關系統執行之，況且查我國現行老人福利法第 3 條（註 37）及身心障礙者權益保障法第 2 條亦有相同之立法體例可資遵循。

(五)如擬增訂私部門進用人員之規定，應加強宣導建立社會共識

依據調查資料顯示（註 38），95 年度原住民就業者的從業身分，受政府僱用者占 11.3%（其中受政府僱用者，53.8%沒有正式公務員任用資格，43.7%有正式公務員任用資格），而和 94 年 12 月調查結果比較，原住民從業身分為受政府僱用

的比例反而降低了 1.3 個百分點，是以，公部門進用保障對於增進原住民之就業狀況似乎成效不大，因此，如前所述，政府擬參照身心障礙者權益保障法第 38 條第 1 項（註 39）規定，首次大規模明訂私立學校、團體及民營事業機構在進用人員上，強制要求要配合政府政策定額僱用原住民，此項措施對於增進原住民就業應有所助益，其用心值得肯定，惟由於此屬創新作法且由公權力強行介入私人部門有關員工之僱用，在目前國內經濟不景氣的大環境下，缺乏相關觀念溝通、尋求共識及配套措施等前置作業之配合下，若貿然實施，對於社會所引起之衝擊恐怕不小。

政府應該加強相關宣導，除了讓各事業單位瞭解正確進用規定，進而也能為即將進用之原住民勞工建立一個無歧視的工作環境，消除原漢之間隱藏性的偏見或歧視（林伯年，2004）。

（六）應加強都市原住民之職業訓練

依據 2002 年「台灣地區國內遷徙調查」的結果顯示，就業者遷徙率為 9.68%，然而原住民勞工到外縣市工作的遷徙率是 27.6%，兩者差異幾乎高達 3 倍之多；顯示原住民頻繁的進行遷徙，其遷徙之原因多為尋求工作機會，離開原鄉原住民在都會區不僅有著特殊的聚居趨勢，且多集中於北部都會區周邊（劉千嘉、林季平，2006），而其就業特性之一為更換

工作頻繁（註 40）（朱柔若，2001；謝高橋等，1991；林金泡，1981），其不僅普遍面臨了文化適應與就業之困境（瞿海源，1983；朱柔若，2001），更被稱為是一種跨越種族界線的移動，造成其主體世界的認同危機（林江義，1996）。

對於離開原鄉流動在外之原住民族勞工（註 41）而言，其雖然收入平均上較未流動的原住民族勞工為高，但研究指出，已婚的原住民勞工選擇跨縣市工作的不在少數，而且為主要家計負責人；而這種流動情形不僅對於原住民族下一代的家庭教育、學校教育（註 42）可能造成不好影響（劉曉融，2003），且其高遷徙率並未如預期般可能經歷社會流動中的向上流動（劉千嘉、林季平，2007）。

目前都市原住民所從事的行業仍與技術工及有關工作人員有關，其現有專業程度不僅未能與都市就業市場的需求吻合，也沒有符合大環境人力需求趨勢之潛能，因此，對於已經遷居都市的都市原住民而言，應該透過職業訓練從加強其因應都市社會所需之就業技能著手，方是不二法門。

七、結語

對於原住民之保障，美國曾經因為對於原住民族於其入學政策採行肯定行動，而遭致質疑其合憲性（註 43）（陳憶芬，2005），又或許也有過度保障導致回

逆發展限制之憂慮，但是，由於原住民族工作權問題涉及因素比主流社會相同問題來得更為複雜及具有挑戰性。現階段原住民族工作權保障法上之諸多保護措施確實仍有存在之必要（註 44）（盧政春，2008），也應有特殊性的政策考量（尹怡君，2001）。基此，本文就原住民族工作權之保障提出一些法制面的建議，然而，為澈底、有效解決原住民就業弱勢，從原住民族人力資本條件、文化資本條件與社會資本條件三大結構面著手（張朝琴，1991），不失為長遠應行之方向。

1998 年諾貝爾經濟學得主 Amartya Sen 曾說，經濟發展不只是一要所得增加，更重要的是個人福利的增進，同時，經濟

發展的目的是要擴大個人的自由，讓他能選擇最適合自己的生活。延伸用於本議題言之，保障原住民族的工作權利，除了要確保其經濟安全以外，最主要的目的在於能擴大原住民個人的自由，進而能增進整體族群的自由，讓原住民族在全球化浪潮中為自己找到最適切的定位。而對於以漢人為主之台灣社會而言，除了透過法律來保障原住民的工作權利之外，更要用寬容、多元的取代傳統的、單一的文化主義，真正將位於邊陲地帶的原住民族轉換進入一個彼此平等的國度（施正鋒，1999）。

（本文作者楊錦青現為立法院法制局副研究員）

註釋

註 1：1986 年 1 月 25 日一件震驚社會之殺人事件，師專肄業的曹族優秀青年湯英伸北上在洗衣店打工，因受不了老闆之壓榨，憤而殺人。作家詹宏志曾表示：「曹族青年湯英伸在台北行兇，除了是一樁殺人案件外，更是一樁大型的、複雜的、抽象意義的『體制罪行』。這個案件曝露了原住民長久以來的經濟、政治地位受到事實上的歧視，他們在社會角落中忍受欺凌而求訴無門。湯英伸事件對於主流社會而言，是一件不公平、不公義、充滿歧視的社會下的產物。」

註 2：聯合國大會依據「經濟社會理事會」決議，1982 年於該理事會所轄「人權委員會」之「防止歧視和保護弱勢族群委員會 Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities」下，成立「原住民人口工作小組」，並由該小組負責於 1985 年起草「聯合國原住民族權利宣言草案」，於 1995 年送交「人權委員會」審查後，直至 2007 年 9 月甫獲聯合國大會討論（表決中除澳洲、紐西蘭、加拿大及美國四國反對外，有 11 國棄權、34 國缺席及 143 國投票贊成）通過，成為具有國際法效力的全球原住民族權利新標準。其間，聯合國曾宣布 1993 年為聯合國國際原住民族年、於 1995 年 3 月曾完成「世界原住民族國

際十年」(由 1994 年至 2003 年)、於 2000 年 7 月設立「聯合國原住民族議題常設論壇」等,諸多努力及作為,對於該宣言之通過具有推動貢獻。

註 3:「聯合國原住民族權利宣言」中與本法相關之條文包括第 21 條:原住民族有權維護和發展其政治、經濟和社會制度,有權安穩地享用自己的謀生和發展手段,自由從事他們的一切傳統活動和其他經濟活動。被剝奪了謀生和發展手段的原住民族有權獲得公正和公平的賠償及第 22 條:原住民族有權要求在諸如就業、職業培訓和再培訓、住房、衛生、保健和社會安全等領域採取特別措施,立即、有效、持續不斷地改善其經濟和社會條件。

註 4:「加強原住民人才培育,拓展就學就業機會」此項內容為:政府應培養原住民族各類專業技術人員,並編列預算鼓勵原住民參加各種進修教育,分批出國進修,增長見識;應成立原住民社區學院,拓展多元化的進修學習管道,以加強現代生活知識與能力;應充分提供原住民學生助學金、獎學金、工讀金,並提供偏遠地區就學交通工具,以鼓勵原住民向學;須落實政府機構及民間企業任用原住民之規定,以保障其就業機會。

註 5:「輔導原住民族發展觀光與三生產業」內容為輔導原鄉高價值物種相關技術申請專利,並輔導建構完善的產銷制度,以發展原住民族遊憩觀光及「三生」(生產、生活與生態)產業。

註 6:「成立原住民創業育成中心與產品拓銷機構」內容為:成立「台灣原住民創業育成中心」與「台灣原住民產品拓展機構」,以研發新產品,使原住民產品精緻化,以提升原住民企業在國內外競爭的優勢及知名度。

註 7:「協助原住民族解決資金融通與保證問題」內容為:現有「原住民綜合發展基金」將擴大規模,逐年增至 100 億元,並簡化申貸程序,以協助解決原住民產業所需之資金融通與保證問題。

註 8:「成立產業服務團隊,協助原住民族發展企業」內容為:成立各項「原住民產業經營管理技術服務團隊」,以協助健全原住民企業體質及經營規模。建構「原住民企業互動平台及策略聯盟」機制,以促進互助合作,共創商機。

註 9:55 個原住民鄉鎮市,其中含 30 個山地原住民及 25 個平地原住民鄉鎮市

註 10:戶數資料來源:行政院原住民族委員會,全國各鄉鎮市區原住民戶數統計表,95 年 10 月 31 日止;內政部,內政統計資訊服務網。

註 11:依據 95 年度台灣原住民族就業狀況調查資料顯示。

註 12:依行政院主計處出版之中華民國臺灣地區 95 年 5 月人力運用調查報告。

註 13:15 歲以上的原住民有 58.2%之個人每月平均收入未滿 2 萬元,就平均數來看,15 歲以上的原住民平均每人每月收入為 17,405 元(中位數 14,525 元),勞動

力人口（含軍人）平均每人每月收入為 24,897 元。

註 14：一般民眾勞動力之資料來源：中華民國 95 年 12 月，中華民國統計資訊網：
<http://www.stat.gov.tw>

註 15：原住民族工作權保障法第 4 條規定，公部門除位於澎湖、金門、連江縣之外，在僱用「約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員及其他不需具公務人員任用資格之非技術性工級職務」此 5 類人員之總額時，每滿 100 人應有原住民 1 人。

註 16：原住民族工作權保障法第 11 條規定，公部門辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購由原住民個人等優先採購；第 12 條規定，依採購法得標之廠商應於履約期間比率僱用原住民員工。

註 17：以上計畫資料依據行政院原住民族委員會十週年施政成果專輯，第 45 頁。

註 18：依據「促進原住民就業方案」，由原住民族委員會成立「促進原住民就業方案」跨部會專案小組，由該會政務副主任委員擔任召集人，進行各項具體措施之管考工作。

註 19：<http://www.scu.edu.tw/hr/indigenous/papers/sanguei.pdf>

註 20：行政院勞工委員會職業訓練局曾訂定「原住民就業促進津貼實施要點」，後於 92 年 1 月 1 日停止適用，原各項津貼補助併入「就業促進津貼實施辦法」。

註 21：求職交通補助金，每人每次得發給新台幣 5 百元。但情形特殊者，得核實發給，每次不得超過新台幣 1,250 元。前項補助金每人每年度以發給 4 次為限。

註 22：臨時工作津貼，每小時新台幣 95 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限。

註 23：職業訓練生活津貼，每月按基本工資 60%發給，最長以 6 個月為限。

註 24：創業貸款利息補貼，以新台幣 100 萬元額度內補貼貸款年息 3 分之 2，並以 5 年為限。但利息補貼最高為年息 6%。凡 45 歲以上者可向經濟部申請微型企業創業貸款，45 歲以下者則向行政院青輔會申請青年貸款，由行政院勞工委員會職業訓練局補助利息。

註 25：僱用獎助津貼，按受僱勞工人數每人每月發給新台幣 5 千元，最長以 12 個月為限。

註 26：就業推介媒合津貼，工作期間連續 3 個月以上，未滿 6 個月者，每人新台幣 5 千元。工作期間連續 6 個月以上，每人再發給新台幣 5 千元。

註 27：訂有補助原住民勞動合作社購置基本機具設備及辦理社員業務研習或技術專精研習之相關規定，補助對象為經過社政單位核准設立之原住民勞動合作社，經費補助項目包括：房租、水電、通訊費用、基本機具設備及辦理社員業務研習

或技術專精研習所需之費用。

- 註 28：原住民勞動合作社經營管理輔導團，係邀集具有企業經營背景之企業人士及了解原住民文化背景之專家學者，結合民間專業團體資源，運用企業診斷方式及企業經營方法，協助原住民勞動合作社營運發展，針對合作社之整體經營管理、財務管理、行銷管理及人事管理診斷，就診斷結果提出改善建議、方法及改善期程，並以追蹤輔導改善之情形。
- 註 29：運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫，係於全國 7 所公立就業服務中心配置社工督導，並於全省補助 20 個民間團體，配置 31 名社工輔導員，提供原住民個別化、專業化的就業服務，並運用社會個案工作、職業輔導評量方法或就業諮詢（商）技巧，輔導其適性就業。
- 註 30：永續就業工程計畫，其中包括居家服務員計畫、衛生保健、環境保護、教育文化重塑、旅遊、有機農業推廣等。
- 註 31：「促進原住民婦女就業方案」，係由行政院勞工委員會職業訓練局依行政院婦女權益促進委員會就業經濟組會議決議擬具，方案目的在開發原住民部落在地資源，創造原鄉就業機會，俾提高原住民婦女就業率。
- 註 32：核發原住民參加技能檢定合格獎勵金，共計 5,380 人，其中甲級 4 人，乙級 233 人，丙級 5,143 人，發放獎勵金 7,890 萬元。
- 註 33：包括基隆、台北、高雄、桃園、台中等五處都會區原住民就業服務台，計受理求職 3,205 人，求才 27,998 人，安置就業 1,583 人，安置就業率 49.39%。
- 註 34：依據我國「服務業發展綱領及行動方案總論」之 5 大意涵，包括發展服務業再創台灣奇蹟、以市場觀念注入服務業、以創新提高服務業價值、以服務業增進生活品質及以服務業創造就業機會。
- 註 35：依據行政院原住民族委員會辦理之 2006 年臺灣原住民經濟狀況調查研究。
- 註 36：2008.06.12. <http://news.epochtimes.com/b5/6/10/14/n1486756.htm>-孟加拉經濟學者獲諾貝爾和平獎，推微額信貸，助窮人脫貧：
- 註 37：民國 96 年 1 月 31 日修正公布之版本：「本法所稱主管機關……，本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。」
- 註 38：行政院原住民委員會出版之 95 年度原住民就業狀況調查報告，第 48 頁
- 註 39：身心障礙者權益保障法第 38 條第 1 項部分條文：私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。
- 註 40：謝高橋指出 80%的都市原住民換過 1 至 4 個工作。
- 註 41：原住民流動的勞工以男性，青壯年為多，而且多半是屬於社會階層較低的工

作。

註 42：由於父母因勞動跨縣市工作，導致該家庭之孩童不容易有家庭資本的累積，此外，一個健全的家庭有利子女的學業成績，而教育程度之高低也是影響社會階層流動之因素，而父母因勞動導致遷徙過於頻繁，對於孩童之學業成績也會有所影響。

註 43：美國於 1960 年代興起人權運動，否定過去的種族歧視，採行所謂肯定行動以彌補以往的歧視行為，遂發展出種族配額制的入學政策，對於少數族群就業、升學上均有積極保障效果，於 1974 年美國出現首宗反向歧視的案件，引發是否違反憲法平等保護之省思。

註 44：學者盧政春指出，雖然原住民族的過度保障常有導致回逆限制原住民發展之可能，但基於原住民族與主流社會間的就業競爭依舊是立基於不公平的基礎上，因此，現階段仍有適度擴展「原住民族工作權保障法」等相關法規保護傘功能之必要。

參考文獻

行政院主計處（2002）台灣地區國內遷徙調查。

行政院主計處（2007）中華民國臺灣地區 95 年 5 月人力運用調查報告。

行政院原住民族委員會（2002）91 年台灣原住民就業狀況調查報告。

行政院原住民族委員會（2006）95 年台灣原住民就業狀況調查報告：
http://www.apc.gov.tw/chinese/docDetail/detail_TCA.jsp?docid=PA000000001176&linkRot=4&linkParent=49&url

行政院原住民族委員會（2006）行政院原住民族委員會十週年施政成果專輯。

行政院原住民族委員會（2006）95 年臺灣原住民經濟狀況調查研究。

王素鸞（2007）台灣原住民經濟政策概觀，經濟前瞻，113，83～87。

尹怡君（2001）我國民間從事原住民職業訓練或就業服務之機構與政府的互動關係研究，中正大學社會福利研究所碩士論文。

巴蘇亞·博伊哲努（浦忠成）（2002）思考原住民，台北：前衛。

以撒克·阿復，2008.04.；網路資料：聯合國「原住民族權利宣言草案」與原住民族和台灣政府新的夥伴關係——為台灣原住民族自治重新定調。

<http://www.oceantaiwan.com/eyereach/20010403.htm>

朱柔若（2001）都市原住民勞動史，台灣原住民史：都市原住民史篇，南投市：台灣省

- 文獻委員會，106。
- 李庚霈（2006）促進原住民就業相關措施之檢視與芻議，就業安全，5（2），26～33。
- 李永然、黃介南（2007）論「原住民族基本法」與原住民族之人權保障，律師雜誌（337），79～90。
- 林柏年（2006）原住民族的權利與法制，台北：稻鄉。
- 林伯年（2004）論原住民族工作權保障機制之建構——以原住民族工作權保障法為例之探討，立法院院聞，88～105。
- 林金泡（1981）台灣北部地區的都市山胞，中國論壇，12（7）：24～28。
- 林江義（1996）談都市原住民的形成與一般生活概況，蔡中涵編著，原住民教育叢書，台北：教育廣播電台。
- 洪鑫譯（2007）尤努斯與鄉村銀行：創造免於貧窮的世界，Asif Dowla、Dipal Barua，台北：寶鼎。
- 施正鋒（1999）台灣的法律與原住民族，原住民族權利國際研討會：臺灣原住民族的權利在哪裡論文集，許介麟主編，國立臺灣大學法學院出版。
- 施正鋒（2000）國際潮流與原住民族的權利，政策月刊，58，2～8。
- 高德義（1999）民族權的理論與實踐：台灣原住民人權的評估，台灣法學會學報，20，59～103。
- 高德義（2004）原住民人權研究：跨國比較及國際法觀點，行政院國家科學委員會專題研究報告，台北：行政院國家科學委員會專題研究報告。
- 陳憶芬（2005）肯定行動及其對我國原住民升學優惠政策的省思，中等教育，56（6），64～79。
- 陳昭帆（2001）社會變遷與弱勢族群，中正大學社會福利研究所碩士論文，40～44。
- 陳肇男（1990）台灣地區各類遷徙之選擇性與差異性，人口學刊，13，43～57。
- 陳信木（2008）95 年臺灣原住民經濟狀況調查研究期末報告，行政院原住民族委員會委託專題研究報告。
- 曾建元（2005）原住民族及其自治在憲法中的定位，公共事務論壇——原住民政策的定位，台北：台大政治學系政府與公共事務研究中心。
- 張朝琴（1999）從民族平等觀點探究台灣原住民的地位問題，國立台灣師範大學三民主義研究所碩士論文。
- 張曉春（1974）台北地區山地移民調適初步調查研究，（上）、（下），思與言，11（6），1～21。
- 章英華（1999）都市化、社區與城鄉關係，王振寰、瞿海源主編，社會學與台灣社會，台北：巨流。

- 黃毅志（2001）都市原住民階層變遷史，台灣原住民史：都市原住民史篇，南投市：台灣省文獻委員會。
- 蔡瑞明（1984）台灣高山族社會流動之研究，台灣大學社會學研究碩士論文。
- 劉千嘉、林季平（2006）台灣原住民的回流及連續遷徙，發表於 2006 年台灣社會學年會，台中東海大學。
- 劉千嘉、林季平（2007）變遷社會下的原住民社會流動，發表於 2006 年台灣社會學年會，台中東海大學。
- 劉曉融（2003）台灣原住民勞工流動之初探，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 盧政春（a.2002）台灣原住民族就業促進總體策略之探討，東吳社會學報，12，93。
- 盧政春（b.2008.04.）網路資料：原住民就業政策宜以綜合性多元原鄉在地產業發展為基礎：頁 1 及頁 4，<http://www.scu.edu.tw/hr/indigenous/papers/lucc.pdf>
- 傅仰止（1985）都市山胞研究的回顧與前瞻，思與言，23（2），65～81。
- 瞿海源（1983）台灣山地鄉的社會經濟地位與人口，中國社會學刊，7，157～175。
- 顧慕晴、盧佩婕（2008）我國公部門原住民工作權保障之研究，國家菁英季刊，4（1），19～42。
- 謝高橋、黃維憲、柯瓊芳（1991）台灣山胞遷移都市後適應問題之研究，行政院研究發展考核委員會委託研究。
- Cobo, Jose Martinez (1987) Study of the Problem of Discrimination Against Indigenous Populations. Vol.V.United Nations.E/CN.4/Sub.2
- Frideres, J. S.&L. E. Krosenbrink-Gelssen，加拿大境內原住民族現代之衝突（2002）陳茂泰校譯，行政院原住民族委員會出版。
- Rawls, John A., A Theory of Justice (1971) Cambridge Mass: Belknap Press of Harvard University Press.
- Thornberry, P. (2002) Indigenous People and Human Rights, Manchester University Press, 371-373.
- Wein, F. (1986) Rebuilding the Economic Base of Indian Communities: The MicMac in Nova Scotia, Montreal:Institute for Research on Public Policy.

DRAFT UNITED NATIONS DECLARATION ON THE RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES

Affirming that indigenous peoples are equal in dignity and rights to all other peoples, while recognizing the right of all peoples to be different, to consider themselves different, and to be respected as such,

Affirming also that all peoples contribute to the diversity and richness of civilizations and cultures, which constitute the common heritage of humankind,

Affirming further that all doctrines, policies and practices based on or advocating superiority of peoples or individuals on the basis of national origin, racial, religious, ethnic or cultural differences are racist, scientifically false, legally invalid, morally condemnable and socially unjust,

Reaffirming also that indigenous peoples, in the exercise of their rights, should be free from discrimination of any kind,

Concerned that indigenous peoples have been deprived of their human rights and fundamental freedoms, resulting, inter alia, in their colonization and dispossession of their lands, territories and resources, thus preventing them from exercising, in particular, their right to development in accordance with their own needs and interests,

Recognizing the urgent need to respect and promote the inherent rights and characteristics of indigenous peoples, especially their rights to their lands, territories and resources, which derive from their political, economic and social structures and from their cultures, spiritual traditions, histories and philosophies,

Welcoming the fact that indigenous peoples are organizing themselves for political, economic, social and cultural enhancement and in order to bring an end to all forms of discrimination and oppression wherever they occur.