

## 第二章 文獻探討

### 第一節 理論基礎

#### 一、非正式就業

非正式就業的概念源於國際勞工組織 (International Labour Organization)，又稱為「非正式部門就業」或「非正式組織形式就業」。所謂的非正式部門是指「以個人或家庭經營為基礎的小規模經濟部門，這些部門通常僱用少量工人，且通常未登記註冊」(ILO, 2002a)。Todaro (2000) 認為非正式部門具有以下特性：由小型競爭力高的商家組成、以小型零售業和服務業為主、多以勞力密集方式生產、自由進入、市場決定產品價格。

非正式就業者除了非正式部門的就業者之外，還包括正式部門中的非正式就業者。非正式就業依僱用型態可分為兩種：(1)自僱型就業，例如，家庭式生產；(2)受僱型就業，例如，臨時工、契約工 (Castells & Portes, 1989)。

非正式就業者可能是街頭隨處可見的攤販、工人、垃圾回收者，也可能是不易被看見，在商店或家庭作坊中工作的人。其中，最不易被看見的非正式就業者往往是女性，她們大多留在家中幫忙小型的生產活動，付出的勞動也往往被低估或是忽略 (ILO, 2002b)。

非正式就業和貧窮問題密切相關，但是對於不同性別的就業者而言，其關聯程度也有差別。在許多國家，小型企業的男老闆平均賺取比正式部門的低技術勞工還要多的收入，然而大多數留在家中幫忙的女性非正式就業者卻賺取低於最低工資標準的薪水 (ILO, 2002a)。也就是說，非正式就業與貧窮的關聯，對女性來說更為強烈而明顯。

因此，即使在非正式部門中也存在著差異，這群被忽視的女性工作者和同在此一部門工作的男性相同，都缺乏正式勞工身分和社會保障，只是她們

所面對的就業條件往往更糟。

根據 ILO (2002a) 的研究指出，在發展中國家，非正式就業對於女性的重要性超過男性，約有 60% 或更高比例的女性勞動力在此一部門就業。雖然整體上來說，女性勞動參與率低於男性，但是在非正式部門中的比例卻經常超過男性，更可見非正式就業對女性的重要性。

以亞洲地區為例，印度、印尼、菲律賓等國，從 1994 年至 2000 年間，女性非正式就業者佔女性總勞動力的 65%，此一比例和男性相當。但是另外的統計數據則顯示，亞洲尤其是東亞地區的女性在非正式部門就業的比例呈現成長趨勢，相反地，男性則呈現下降的趨勢 (ILO, 2002a)。Froehle (1995) 的研究也指出，拉丁美洲的女性在過去數十年勞動參與率快速增加，特別在非正式經濟部分。

另外，值得一提的是，非正式就業不只存在於發展中國家，許多經濟發達的西方國家也存在著大量的非正式就業部門 (Perlich, 1992)。歐盟各國的非正式就業已經成為女性就業的一種重要方式，以近年來女性非正式就業率上升最快的荷蘭來說，1995 年在非正式部門就業的女性佔就業女性總數的 90.7%，比 10 年前的 66.7% 上升了 24% 的比例 (陳月新, 2001)。

這種現象是否暗示著未來女性非正式就業者將會構成非正式部門的主要群體？雖然目前非正式就業者的性別比例基本上仍然男多於女，但是女性比男性在就業選擇上更易傾向非正式部門的情形，提醒著我們探討非正式就業時，應重視女性的角色。

許多學者都同意女性容易傾向非正式就業，主要原因有：可以兼顧家庭責任、工作性質適合女性、進入門檻低 (Gallaway, 2002； Oncu, 1992； Yoeh, 1982； 陳月新, 2001)。但是對於這種現象，則有正反兩派不同意見。

對於女性從事非正式就業持正面看法的學者認為，非正式就業有較彈性的工作時間、工作地點，讓女性可以兼顧家務與工作。此外，非正式就業 增

加女性的勞動參與率，可以打破傳統性別角色、提高女性經濟獨立性，並促進社會福利改善和經濟增長（Berger & Buvinic，1989）。

持反對態度的學者則認為非正式就業讓女性的處境更加邊緣化。由於正式部門和國家沒有提供女性兼顧家庭責任的機制，例如托兒所，使許多女性只能被迫選擇進入非正式部門。非正式部門的工作者往往被矮化為社會地位較低、收入不豐、沒有保障的弱勢群體，而身為主要組成者的女性，更難藉此跳脫出性別不平等的社會框架（Moser，1984）。Froehle（1995）認為，在非正式就業被視為邊緣性、輔助性的就業管道的情況下，女性不但無法藉此改善社會地位，反而將強化傳統性別角色與女性的經濟弱勢。此外，目前的實證研究也沒有證明非正式就業可打破性別角色與增進女性經濟獨立。

Gallaway & Bernasek（2002）將女性的工作選擇簡化為三類：(1)在正式部門、有薪資的工作；(2)在非正式部門、有薪資的工作；(3)在家無薪資的工作。影響女性外出就業的變數很多，家務和照顧責任（尤其是育兒），往往是決定女性留在家中的因素。一般來說，外出工作的女性地位通常高於留在家中的女性，但是在正式部門與非正式部門工作的女性，何者地位較高，則視社會對這兩種部門的評價而定。Chen（2000）即指出，在非正式部門工作的臺灣女性擁有比在正式部門工作的女性還要高的家庭地位，與國際間多數的研究結果相異。這或許與臺灣是個創業型社會有關，因此在非正式部門的工作不必然是勞力性質，而可能是創意、腦力工作型態。不過，普遍來說，學者多半認為女性在非正式部門的工作主要集中在勞力密集、低薪資、有危害性的工作。（Amin，2002；Oncu，1992；Yeoh，1982）。

## 二、女性移民研究

早期並沒有獨立的女性移民研究，女性只是男性移民的隨行者、配偶以及扶養家屬，是家庭的再生產者與依賴者。當男性移民研究的書寫者在描述移民家庭時，才會順帶提及女性移民的角色。

1970年代中期，受到女性主義思潮的影響，女性自主遷移的觀點開始重視女性的個人意願，並將女性看成是獨立的勞動者，而非男性家族成員的附

屬品。1980 年代以降的女性移民研究更趨多元，關於女性移民的生活史研究、在移入社會中的階級、族群、宗教、性別等多重分析、自我意識的形成等討論紛紛出現（Pessar，1999；邱淑雯，2001）。

此外，隨著跨國婚姻在全球形成與演進，女性以婚姻形式移民的現象及伴隨而來的議題也愈來愈廣泛。臺灣與大陸、東南亞國家之間熱絡的跨國婚姻並非獨特的現象，許多世界經濟體系中邊陲國家的婦女，必須透過婚姻解決生存的問題，例如，美國、日本、澳洲等國均曾出現以「郵購新娘」形式存在的跨國婚姻。

根據 ILO 的調查資料顯示，女性會向國外移動的原因主要如下：(1)家庭或家族團聚；(2)尋求女性專屬的職業，例如，家務勞動、表演工作、服務行業；(3)家庭生存考量；(4)追尋女性的獨立自主，達成在自己的國家無法實現的自由和個人成就感（邱淑雯，2003）。無論女性基於何種原因移民，她們在新環境中均會面臨大小不一的問題，如何維持生活即是其中的重要問題，而關於女性移民在移入國家的勞動問題也受到研究者的關注。

一般來說，移民者有很高的傾向往非正式部門集中，因為在移入國遭受歧視、制度限制和缺乏資源，迫使移民者進入非正式領域，從事勞動性質、低收入的工作，做為走投無路的替代選擇（Portes，1995）。

除了面對和男性移民同樣的問題外，女性移民因為父權制度的束縛，更加明顯地傾向非正式領域。譬如，女性移民通常具備妻子、母親、勞工三重身份，被他人期待也自我期待能夠兼顧事業和家庭，因此她們大多只要求彈性制度下較高的鐘點費即可（Pessar，1999；邱淑雯，2001）。

Stalker（1994）的研究發現，許多女性在母國時從未外出工作，到了移入國卻必須出去賺錢幫助家計，主要因為移入國生活物價水準較高。例如，瑞士在 1991 年時，一對夫妻和兩個孩子的家庭每月最少需要 5,800 瑞士法郎維持生活，但是一個旅館工人每月收入僅 3,100 瑞士法郎，油漆工人僅 4,000 瑞士法郎。因此，80% 以上的移民者家庭通常有兩個或更多的收入來源。

女性移民的工作集中在女性為主和勞力密集的行業，絕大多數的女性移民在勞動市場的最底層工作，主要從事製造業和服務業。這些工作大多低技術、低薪資，並且容易被雇主壓榨（Stalker，1994；趙君麗，2002）。

其中一個特別容易被壓榨的工作是家事服務，這也是女性移民大量集中的行業<sup>1</sup>。因為家事服務的工作環境被隔離在家中，當工作者受害時，不易向外界尋求奧援。這種不易見的特性，也讓雇主完全有機會規避勞動法規。因此，家事服務經常與超工時、低薪資、惡劣的工作環境相連。而非法工作的移民女性更容易受害，因為她們沒有權利去申訴（Stalker，1994）。

Hechter（1978）指出，在社會內部體系中，核心社群會利用本身優越的政治、經濟條件，分配到薪資較好、地位較高的工作，而弱勢的社群，只能從事較低等的工作，也被視為卑微、附屬、受壓迫的角色。女性大陸配偶在臺灣社會中因為歧視、身份取得困難、學歷不被承認等限制，在工作的選擇上，往往從事較低階、粗重、收入少的工作，成為弱勢的社群。

雖然女性移民在勞動市場遭遇很多不平等，但是卻可能因為工作而獲得更多自主和獨立性，在家庭事務上更有發言權。此外，接觸外界的社會和經濟資源，將新觀念帶入家庭，有助改變傳統的父權制度（Morokvasic，1984）。

另外一種女性移民主要的就業方式是在家庭企業中工作。很多小型家庭企業的成功來自於從屬地位的女性勞動無酬化的貢獻，她們的勞動是一種資本經濟運作裡的非資本性活動（Pessar，1999）。

Espiritu（1999）認為，在家中幫忙使女性移民不必去面對外界充滿種族歧視和性別歧視的就業市場，並增進和丈夫的相互依賴。她是合夥人的角色，為自己和家庭工作，但是，她同時也是無酬的勞工，為她的丈夫免費工作。

---

<sup>1</sup> 在臺灣的女性大陸配偶恰巧符合了這個論點。因為女性大陸配偶吃苦耐勞、價格低廉、能說國語，成為目前臺灣看護、幫傭市場的主要勞動者。相關論述可參見聯合晚報 90 年 5 月 26 日第 4 版的「合法又便宜 大陸新娘搶食幫傭大餅」；聯合晚報 93 年 12 月 11 日第 9 版的「大陸配偶變幫傭主力」。

在家庭企業中工作通常無法給予女性獨立的經濟地位。Sassen (1995) 即指出，與親戚一同工作的男性移民薪水高於沒有與親戚一起工作的男性，但是女性移民的情況卻正好相反。這或許代表一般的刻板印象，認為女性附屬於家庭，所有家裡的工作都被視為家務，因此沒有薪水。

如此看來，小型家庭企業比其他的非正式部門剝削更多的女性勞動價值。小型家庭企業其實有著延續傳統「男主外、女主內」的性別意識形態及分工關係。無論女性是否全力投入家庭企業，幾乎仍以家管的身份出現，無酬化讓女性的貢獻被隱形化（劉梅君，1998）。

移民的形式可分為永久移民與短期移民，女性大陸配偶屬於永久移民，她們對臺灣所產生的影響為勞動力的生產與再生產。除了本身的勞動力投入臺灣就業市場外，因為女性大陸配偶賦有傳宗接代的責任，同時也具有再生產的功能。臺灣因為階層不平等，使家務勞動的形式有很大的不同，上層階級透過僱用看護、傭人的方式分擔女性的家務責任，中低階層則以迎娶大陸配偶的方式解決家務與再生產兩大問題（林麗雯，2004）。

### 三、女性主義理論

對於兩性在就業市場上的不平等，女性主義理論的基本假設是：女性在勞動市場的弱勢地位是由於社會和家庭中普遍存在的父權結構和因此所形成的女性從屬地位。社會上普遍認為家務和育兒工作是女性的主要責任，而賺錢養家則是男性的主要責任（Anker，1997）。

Abbott & Wallace (1990) 指出這種公私領域的勞動性別分工是社會建構的結果。因為工業革命後，生產性的工作與非生產性的工作分離，社會分為公共領域和家庭領域，男性熱衷前者，女性基於生理因素被限制在家庭中。家務雖然是女性的「工作」，可是卻是無酬、只具使用價值的勞動。

因此，女性的勞動成果因為無法計量而被忽略，連帶地貶抑了女性在勞動市場上的價值。性別分工因為將女性的家務工作持續轉變為無價或廉價的勞動，而極為有利於男性資本家的資本積累。女性的就業行為同時帶給女性

本身雙重負擔，已婚的職業婦女必須把時間分配在家庭與工作上，而這種雙重負擔也會影響在職場上的工作情緒。在這種情況之下，雇主們會貶抑對女性勞動的評價，容易導致相對的低工資（李京兒，2003）。

女性主義針對父權制的批判，雖然合理地解釋了部分女性在勞動市場的弱勢現象，但是對於與主流社會不同種族、階級的女性來說，這種批判就顯得相當無力。對於身為少數族群的女性來說，「父權壓迫」不是她們面對的主要問題，非裔女性主義者 Hook 即提出，性別歧視在她生命過程中並非「唯一」，也非排序「第一」的歧視經驗，還摻雜了族群、階級、宗教等其他要素（邱淑雯，2001）。

後殖民女性主義關注的即是這種多重壓迫體系。所謂的「後殖民」不只限於指涉一個被外來政權統治的地區，而被用來籠統的涵蓋、統合不同模式權力壓迫結構下的關係。後殖民女性主義者認為西方主流女性主義傳統以性別抗爭為主軸的思考模式忽略了一個重點：女性主義的抗爭不必然是男人與女人的戰爭；在許多地區，女性所遭遇的壓迫反而與其他社會因素，如種族、殖民、階級等，更有關聯（邱貴芬，1996）。

為了凸顯後殖民女性主義思考與當代主流白人中產階級主導的女性主義論述不可忽略的差異，有些學者主張以非裔美籍女作家 Walker 所提出的「女人主義」（womanism）取代「女性主義」一詞<sup>2</sup>。「女人主義」特別標示女人除了性別，還有種族的身份，其奮鬥目標不僅在於兩性權力關係的抗爭，更關懷全體人民的存活和完整（邱貴芬，1996）。

身為臺灣新移民的女性大陸配偶，兼具女性、外來移民、低階級的三重身分，頗適合以後殖民女性主義來分析。女性大陸配偶與臺灣女性一樣，受到父權觀念的限制，必須考量育兒、照顧老人、家事等工作，不易外出就業，但是臺灣的政策限制與社會歧視也是影響她們能否工作或工作類型的重要原因。等待合法工作權的漫漫長日、大專以上學歷不被承認、求職過程遭遇障礙，每一項政策及社會眼光所造成的壓迫煎熬著女性大陸配偶的身心，使她

---

<sup>2</sup> 本文雖然介紹「女人主義」一詞，但是仍將使用較易理解的「後殖民女性主義」用詞。

們身處於一個多重壓迫體系之中。因此，女性大陸配偶經常將矛頭指向臺灣政策和社會歧視，而非歸咎於丈夫或夫家的限制之現象，也就不難理解<sup>3</sup>，正如同被殖民國家中的女性對西方主流女性主義者發出的異議。

#### 四、社會資本理論

社會資本的概念最早由法國學者 Bourdieu 提出，他從階級和網絡關係的角度定義社會資本，認為社會資本是一種實際或潛在的資源總和，這些資源源自於擁有一種長期穩定的網絡關係，它是成員之間集體擁有的資本，且可以讓內部成員去取用，同時具有宏觀及微觀的意義（王中天，1993；陳銀娥、秦靜，2005）。

Lin（2001）則認為社會資本是：一個人透過社會網絡所能直接或間接接觸到，並可以動用起來幫助他達成行動目標的人際資源，因此，社會網絡是社會資本的基礎。社會資本並非如人力資本般被個人所擁有，而是存在於關係網絡結構中（黃毅志，2002）。

臺灣的學者王中天（1993）則提出社會資本的意涵為：首先，社會資本是一種蘊含在社會關係內的資源；其次，可以協助社會網絡內的成員完成某些行動；再者，社會資本本身包含道德和工具性的成分；最後，社會資本的概念不僅適用於個人，也可被應用在社會或國家等總體現象。

由於本研究的對象為女性大陸配偶的就業，因此援引的社會資本理論將集中在微觀的個人層面，並以就業和求職的相關研究為焦點，以做為女性大陸配偶就業研究的參考理論。

Granovetter（1973）指出，產生於社會網絡中的關係資本在勞動力市場中可以起到降低交易成本的作用。即使歐美等勞動力市場制度較完善的國家，人們在求職過程中也經常依靠社會網絡來獲得相關的職業信息和就業幫助，以克服勞動力市場上的訊息流動障礙（張智勇，2005）。

---

<sup>3</sup> 相關討論請參見兩岸公園網站中的「工作甘苦談」討論群，網址：<http://love.tango.idv.tw/forum>。



Lin (2001) 強調，影響個人職業地位取得因素，除了教育之外，結構層面的社會網絡裡的社會資本也很重要，一個人社會資本愈多，愈能從他的親朋好友中得到幫助，愈可能取得高地位職業。

Granovetter (1973) 認為求職過程中，人們可以選擇的求職途徑分為正式途徑和非正式途徑兩種。前者包括通過職業介紹所、報刊廣告等方式尋找工作，後者則指通過個人的社會關係網絡找新工作，而只要使用非正式途徑的，均可視為一種對社會資本的利用。他並進一步指出，社會網絡中流動的資源可分為「資訊」和「影響」兩大類，「資訊」是指個人可從網絡中獲得對自己行動有價值的資訊，「影響」則指個人可從網絡成員那裡得到能直接幫助自己達到行動目的的實質幫助。

因此，社會資本至少可以為求職者帶來以下的具體效果：(1)保證職業訊息的真實性；(2)加快信息搜尋的速度；(3)是人力資本以外，具有顯示個人能力的功能。例如，介紹熟人工作時，仲介者通常會告知雇主這位求職者的人格特質，為雇主提供更多能夠了解求職者的資訊（張智勇，2005）。

許多研究指出，社會資本對個人取得工作和獲得升遷很重要，有時甚至超過教育等其他結構性因素。此外，與就業相關的社會資本還可以提供職業、技能等方面的培訓，增加人力資本存量的機會和資源，並為未來發展提供新的機會（Mouw，2003；Zippay，2001；吳玲、施國慶，2005）。

對於人生地不熟的移民者來說，社會關係網絡對於他們找工作的幫助更大，Curran, Garip, Chung & Tangchonlatip (2005) 研究泰國移民的社會資本發現，移民網絡有助於移民找到工作。Aguilera & Massey (2003) 研究墨西哥移民時發現，社會資本對於移民者的薪資、工作類型以及能否在正式部門工作有正面影響，而且這種影響對於沒有公民身份的移民助益較大，這是因為有公民身份的移民可以公開找工作、有更大的自由換工作，不像沒有公民身份者較依賴社會網絡。

然而，社會資本雖然在促進就業上具有正面影響，但是也有學者認為社

會資本會帶來負面效果，Portes 和 Landolt 即指出社會資本至少有四種負面影響：排除外人、團體成員過度使用、限制個人自由、形成阻礙成員向上發展的壓力（王中天，1993），而這種負面影響較可能出現在網絡關係緊密的強連帶型社會資本中。

所謂的強連帶，通常是指與親戚、熟人、朋友間緊密的關係，而與不常見到的朋友、鄰居、同事間較鬆散的關係則被歸類為弱連帶。另外，更有學者細分強連帶與弱連帶的差別，指出與每週至少見面三次以上的親戚、朋友和熟人，以及戶籍相同的親戚間的關係即強連帶，其他則是弱連帶（Crowell，2004）。

由於弱連帶會帶來異質性的資訊，因此在獲得就業機會上，它的作用可能比強連帶更有力（Granovetter，1973）。Lin（2001）則認為，真正有意義的不是弱連帶本身，而是弱連帶所連接的社會資源。倘若一個人的社會網絡同質性很高，能夠獲得的信息、機會和資源的同質性也很高，要尋找發展就必須獲得新的、異質性的資訊。

很多研究支持弱連帶關係會增進網絡連繫，帶給當事人不同的工作機會資訊，因此弱連帶是一座通往獨特資源的橋（Crowell，2004；Granovetter，1973；Montgomery，1992）。但是邊燕杰等人對中國和新加坡的研究則發現，表現為人情關係的強連帶更可能導致職業升遷和地位提高，它的作用是提供實質性的幫助而不像弱關係只提供訊息資訊（Bian & Ang，1996；Bian，1997）。

因此，在勞動市場，成功的求職者必須通過弱連帶收集職業訊息以克服勞動市場信息不對稱帶來的困難，但是另一方面，求職者又需要透過強連帶與決策者進行人情交換，獲得實質性的幫助。這意味著作為訊息橋的弱連帶關係和作為人情網的強連帶關係將共同發揮作用。

然而，男性與女性的社會網絡組成卻是不同的。一般來說，由於傳統「男主外，女主內」的觀念，女性的社會關係網絡一般是由親友、鄰居組成的強

連帶網絡，而男性的社會關係網絡則主要是由朋友、同事組成的弱連帶網絡。女性受限的社會角色限制她們的網絡組成，造成女性較不易從廣闊、多元的網絡中獲益，並且缺乏與有穩定工作和能提供相關資訊者的實質連繫（Grannovetter，1973；Sassen，1995；Crowell，2004）。

費涓洪（2005）研究上海女性創業者也發現，創業不但要有有形的金融、物質資本，還要有無形的人力、社會資本才能成功。她指出，社會資本是一種經濟資源，企業家透過社會資本能直接或間接獲得物質資源，同時能獲得商業訊息和機會。然而，相較於男性多利用正式組織獲取創業的資源，女性則缺乏資金、訊息、網絡支持發展企業，因此限制了企業的規模，多以小型企業為主。

## 第二節 大陸配偶來臺現況與相關法令政策

### 一、大陸配偶來臺現況

自從開放探親以來，兩岸交流日趨熱絡，大陸地區人民陸續來臺探親、探病、從事觀光、文教與經貿活動及申請居留、定居，大陸配偶即是其中的主要群體。

#### （一）婚姻移民的人數及性別結構

自民國 76 年 1 月至 95 年 4 月底，臺閩地區外籍配偶（含大陸與港澳配偶）人數，總計 37 萬 1,132 人，其中外籍配偶 13 萬 2,581 人，佔 35.72%；大陸港澳地區配偶 23 萬 8,551 人，佔 64.28%。而其中大陸地區配偶共 22 萬 7,972 人，女性 21 萬 7,573 人，佔 95.44%；男性 1 萬 399 人，佔 4.56%。港澳地區配偶共 1 萬 579 人，女性 5,465 人，佔 51.66%；男性 5,114 人，佔 48.34%。資料整理如下表：

表 2-1 臺閩地區外籍與大陸（含港澳）配偶人數

性別 \ 地區	大陸地區配偶	港澳地區配偶	外籍地區配偶	總計
女性 (%)	217,573 (95.44%)	5,465 (51.66%)	122,995	346,033
男性 (%)	10,399 (4.56%)	5,114 (48.34%)	9,586	25,099
合計 (%)	227,972 (61.43%)	10,579 (2.85%)	132,581 (35.72%)	371,132 (100%)

註：1.資料日期：民國 76 年 1 月至 95 年 4 月 30 日。

2.資料來源：內政部統計處，網址：<http://www.moi.gov.tw/stat>。

由以上數據可發現，來臺的大陸地區配偶中，女性佔絕大多數的比例，而來自港澳地區的女性與男性配偶比例則較接近。

## （二）大陸配偶在臺取得之資格證件

民國 76 年 1 月至 95 年 4 月底大陸配偶在臺資格以取得旅行證最多，佔 45.72%，持旅行證來臺的大陸配偶，身份階段多為結婚 2 年內的團聚階段，其次為居留證，佔 39.79%，定居證則最少，佔 14.49%。按性別區分，兩性均以取得旅行證者比例最高，女性佔 45.83%，男性 44.02%；居留證居次，女性佔 40.11%，男性佔 35.22%，取得定居證者最少，女性佔 14.06%，男性則略高，佔 20.76%。資料整理如下表：

表 2-2 大陸（含港澳）配偶在臺取得之資格證件

性別 \ 證件別	旅行證(團聚) (%)	居留證 (%)	定居證 (%)	總計 (%)
女性	102,226 (45.83%)	89,464 (40.11%)	31,348 (14.06%)	223,038 (100%)
男性	6,829 (44.02%)	5,463 (35.22%)	3,221 (20.76%)	15,513 (100%)
合計	109,055 (45.72%)	94,927 (39.79%)	34,569 (14.49%)	238,551 (100%)

註：1.資料日期：民國 76 年 1 月至 95 年 4 月 30 日。

2.資料來源：內政部統計處，網址：<http://www.moi.gov.tw/stat>。

### （三）大陸配偶來源地

內政部 92 年底實施「外籍與大陸配偶生活狀況調查」，訪查對象為自民國 76 年 1 月起至 92 年 8 月 31 日止持有有效外僑居留證、永久居留證、已歸化取得我國國籍之外籍配偶，以及申請入境停留、居留及定居之大陸（含港澳）配偶，訪查名冊分別由內政部警政署、警政署入出境管理局及戶政司提供，本次調查訪問名單共計 13 萬 9,222 名大陸（含港澳）配偶，其中女性 12 萬 9,576 人，男性 9,646 人。

受訪大陸配偶的來源地除香港、澳門兩地外，分佈於各省市及自治區，女性大陸配偶中以福建省居首，佔 32.6%；湖南省居次，佔 9.2%；廣西省、廣東省、浙江省等省人數亦較多。男性大陸配偶中也以福建省人數最多，佔 51%，港澳地區人數為次，佔 37.5%。資料整理如下表：

表 2-3 大陸（含港澳）配偶按（原）籍別統計

		女性 (%)	男性 (%)	總計 (%)
人數 (%)		129,576 (100%)	9,646 (100%)	139,222 (100%)
大陸地區	小計	97.2%	62.5%	94.8%
	福建	32.6%	51.0%	33.8%
	湖南	9.2%	0.4%	8.6%
	廣西	6.9%	0.4%	6.5%
	廣東	6.3%	1.0%	5.9%
	浙江	5.1%	1.0%	4.8%
	上海	2.2%	1.7%	2.2%
	其他	34.9%	7.0%	33.0%
港澳地區		2.8%	37.5%	5.2%

註：1.資料日期：民國 76 年 1 月起至 92 年 8 月 31 日止。

2.資料來源：內政部戶政司，網址：<http://www.ris.gov.tw/ch4/0930617.html>。

#### （四）大陸（含港澳）配偶年齡結構

根據內政部自民國 90 年至 94 年底所做的「臺閩地區各縣市結婚人數按新郎新娘年齡、國籍及教育程度分」之統計，大陸配偶人數共計 11 萬 7,920 人，整體來看，人數最多集中在 20~24 歲，佔總人數 30.56%，25~29 歲居次，比例為 26.32%。其中，女性大陸配偶年齡以 20~24 歲者比例最高，佔女性大陸配偶總人數的 31.93%，其次則為 25~29 歲，佔 26.59%。男性大陸配偶年齡層則較女性大陸配偶高，比例最高為 30~34 歲，佔男性大陸配偶總人數的 24.66%，25~29 歲及 35~39 歲的比例接近，分別佔 21.79%和 21.45%。資料整理如下表：

表 2-4 大陸（含港澳）配偶年齡結構

	女性 (%)	男性 (%)	總計 (%)
小計	111,261 (100%)	6,659 (100%)	117,920 (100%)
未滿 15 歲	142 (0.13%)	2 (0.03%)	144 (0.12%)
15~19 歲	356 (0.32%)	9 (0.14%)	365 (0.31%)
20~24 歲	35,527 (31.93%)	509 (7.64%)	36,036 (30.56%)
25~29 歲	29,581 (26.59%)	1,451 (21.79%)	31,032 (26.32%)
30~34 歲	18,675 (16.78%)	1,642 (24.66%)	20,317 (17.23%)
35~39 歲	13,165 (11.83%)	1,428 (21.45%)	14,593 (12.38%)
40~44 歲	7,119 (6.40%)	849 (12.75%)	7,968 (6.76%)
45~49 歲	4,028 (3.62%)	541 (8.12%)	4,569 (3.87%)
50~54 歲	1,764 (1.59%)	165 (2.48%)	1,929 (1.63%)
55~59 歲	616 (0.55%)	36 (0.54%)	652 (0.55%)
60~64 歲	186 (0.17%)	10 (0.15%)	196 (0.17%)
65 歲以上	102 (0.09%)	17 (0.25)	119 (0.10%)

註：1.資料日期：民國 90 年至 94 年底。

2.資料來源：內政部統計處，網址：<http://www.moi.gov.tw/stat>。

#### (五) 大陸（含港澳）配偶教育程度

整體而言，大陸配偶教育程度以國中畢業者最多，佔 35.82%，其次為高中職畢業，佔 29.75%。分性別來看，女性大陸配偶和男性大陸配偶同樣均以國中畢業的比例最高，分別佔各自群體的 35.67%和 38.35%，也以高中職畢業居次，分別佔 29.88%和 27.50%。然而，女性大陸配偶大學畢業的比例低於專科畢業者，男性大陸配偶則相反，大學畢業者的比例高於專科畢業者。資料整理如下表：

表 2-5 大陸（含港澳）配偶教育程度

	女性 (%)	男性 (%)	總計 (%)
小計	111,261 (100%)	6,659 (100%)	117,920 (100%)
大學畢業	6,354 (5.71%)	664 (9.97%)	7,018 (5.95%)
專科畢業	12,149 (10.92%)	382 (5.74%)	12,531 (10.63%)
高中職畢業	33,248 (29.88%)	1,831 (27.50%)	35,079 (29.75%)
國中畢業	39,682 (35.67%)	2,554 (38.35%)	42,236 (35.82%)
國小畢業	19,828 (17.82%)	1,228 (18.44%)	21,056 (17.85%)

註：1.資料日期：民國 90 年至 94 年底。

2.資料來源：內政部統計處，網址：<http://www.moi.gov.tw/stat>。

## 二、大陸配偶在臺工作的法令與政策

目前大陸配偶在臺工作相關事宜的主管單位為行政院勞工委員會（簡稱



勞委會)，勞委會也制定大陸配偶在臺工作的相關規定<sup>4</sup>，這些規定其實與大陸配偶的來臺時間、身份階段息息相關（見表 2-6）。從表 2-6 也可發現，政策對於大陸配偶與外籍配偶這兩類群體的規定不同，在工作資格方面，大陸配偶所受的限制也較嚴格。

表 2-6 大陸配偶與外籍配偶來臺與在臺工作相關規定

大陸配偶			外籍配偶		
事由	來臺申請條件	可否在臺工作	事由	來臺申請條件	可否在臺工作
申請來臺	憑海基會驗證後之公證書及結婚證明申請入境許可。		申請居留簽證	申請人若在國外，直接向駐外館處申請；申請人若已持停留簽證入境，向外交部領事事務局申請改發居留簽證。	
團聚	可申請團聚，停留期限 6 個月，每次延期 6 個月，總停留期限 2 年。	不可以在臺工作。	外僑居留	外僑居留證有效期間最長不得逾 3 年。	取得外僑居留證即可工作，免申請工作許可。
依親居留	結婚滿 2 年或生產子女者，可申請依親居留，期限為 2 年，每次延期 1 年，發加簽證。	符合「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」所定之申請資格者，可向勞委會職訓局申請工作許可。			

<sup>4</sup> 法規名稱：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。

長期居留	依親居留滿 4 年，且每年在臺居住逾 183 日者，可申請長期居留，期限 3 年，每次延期 2 年 6 個月，發多次證。	可以在臺工作，免申請工作許可。	居留	在臺居住滿 3 年，且每年居住逾 183 日者，可申請歸化國籍。	可以在臺工作，免申請工作許可。
定居	長期居留滿 2 年，且每年在臺居住逾 183 日，並符合一定條件者 <sup>5</sup> ，可申請定居，在臺設戶籍及請領國民身份證。	可以在臺工作，免申請工作許可。	定居	在臺居住滿 1 年，可申請定居，在臺設戶籍及請領國民身份證。	可以在臺工作，免申請工作許可。

資料來源：內政部警政署入出境管理局，網址：[http://www.immigration.gov.tw/index\\_ch.asp](http://www.immigration.gov.tw/index_ch.asp)；

內政部警政署外國人在臺生活諮詢服務網，網址：<http://iff.npa.gov.tw/front/index.php>。

根據 93 年 3 月 1 日起實施的大陸配偶來臺新制規定，大陸配偶結婚後通過入境面談即可來臺團聚，停留期限為 6 個月，每次可延期 6 個月，總停留期限 2 年。團聚期間不可以在臺工作，若大陸配偶違反規定，私下工作被查獲，將受到強制出境的處罰。

大陸配偶結婚滿 2 年或生產子女，可申請依親居留，停留期限 2 年，每次延期 1 年，發逐次加簽出入證。依親居留需 4 年時間才能進入長期居留階

<sup>5</sup> 所謂的「符合一定條件」是指兩方面：第一，大陸配偶須出示大陸地區除籍證明，也就是放棄中華人民共和國的國籍。第二，大陸配偶必須出示在臺共同戶籍申請人、配偶及其父母之財力證明（合計 38 萬元存款或每月平均收入合計 31,680 元以上）。

段，在這段期間內，符合下列特殊情形之一者，大陸配偶可申請工作許可證：(1)低收入戶；(2)臺灣配偶年齡 65 歲以上；(3)臺灣配偶為中度以上身心障礙者；(4)臺灣配偶罹患重大疾病或重傷；(5)遭受家庭暴力經法院核發保護令(勞委會職訓局，2004)。其他不符合特殊情形者，一樣不能在臺工作，若被查獲也將強制出境。

依親居留滿 4 年，且每年在臺居住逾 183 日的大陸配偶則可申請長期居留，停留期限 3 年，每次延期 2 年 6 個月，發多次證。長期居留又需 2 年時間才能申請在臺定居，但是在長期居留階段，大陸配偶即可合法在臺灣工作，免申請工作許可。

而大陸配偶長期居留滿 2 年，每年在臺居住逾 183 日，並有大陸地區除籍證明和財力證明，則可申請定居，在臺設戶籍。

針對已獲得合法工作資格的大陸配偶，勞委會於 94 年 3 月制定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，幫助具有工作權的失業大陸配偶順利就業。這項方案內容包括：(1)就業諮詢及就業推介服務；(2)職業訓練；(3)運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」協助就業；(4)輔導小額創業。

這項政策從制定至今 1 年 4 個月，目前尚未檢討實施成果，因此本研究無法進一步探討。然而，勞委會的協助方案雖然用意良好，但是顯然對於幫助大陸配偶就業是治標不治本的方法。提供在臺大陸配偶網路交流的「兩岸公園」網站，曾對於「僱用獎助津貼」<sup>6</sup>的實施提出討論。參與討論的大陸配偶普遍認為，這個方案看似幫助大陸配偶，但是實際的作用不大，因為仍有許多公司規定只能僱用有身份證者。因此，就算大陸配偶取得合法工作資格，也未必能如願受僱。她們表示，政府若真的要照顧大陸配偶，縮短取得身份證的年限或全面開放工作權，與外籍配偶享有同樣權利<sup>7</sup>，才是真正幫助她們

---

<sup>6</sup> 「僱用獎助津貼」是用來補助僱用大陸配偶的企業，只要企業僱用經公立就業服務機構推薦的大陸配偶，並僱滿 6 個月後，將依受僱大陸配偶人數每人每月發給雇主 5,000 元，最長發給 12 個月。

<sup>7</sup> 外籍配偶取得外僑居留證即可在臺工作，也就是來臺 15 日內即可工作，與大陸配偶的 2 年至 6 年才能工作的規定差異甚殊，見表 2-6。

的方法。

此外，根據內政部 93 年 6 月的「外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」，外籍配偶具有工作資格者約 8 萬 2,219 人，有工作者為 2 萬 8,496 人，就業率 34.66%；大陸配偶具有工作資格者約 3 萬 2,272 人，有工作者為 2 萬 3,294 人，就業率 72.18%。由此可知，只要取得合法工作資格後，大陸配偶多數能自行找到工作，對於政府提供的就業服務需求不如外籍配偶高。再從另一方面來看，大陸配偶人數約 19 萬，在臺的人數約 13 萬；外籍配偶人數約 11 萬，在臺的人數約 8.5 萬<sup>8</sup>。若以在臺人數計算，只有 24.82% 的大陸配偶有工作資格，而外籍配偶卻有高達 96.73% 具有工作資格，這種情況當然來自於政府對兩種群體的工作資格有不同的規定，同時也證明了臺灣政策對大陸配偶的工作權設定了嚴格的高標準。

### 第三節 大陸配偶相關研究

#### 一、兩岸通婚情況

民國 76 年政府開放臺灣地區人民進入大陸地區探親，開啓兩岸隔絕了近 30 年的交流。早期，大陸配偶來臺定居的人數不多<sup>9</sup>，主要是外省老兵以前在大陸的眷屬。隨著交流日漸頻繁，兩岸通婚案例增多，根據海基會辦理驗證大陸地區「婚姻類」公證書統計，從 82 年至 93 年 2 月止，共有 21 萬 4 千多件申請案，每年正以 3 萬多件的速度成長（吳學燕，2004）。

兩岸婚配的類型可分為幾種：(1)民國 38 年前結婚，因國共對立而相隔兩地的婚姻。(2)榮民返鄉探親，經親友介紹而論及婚嫁。(3)赴大陸經商、旅遊或留學期間，因緣份而相識、結合。(4)透過婚姻仲介而成婚者（陳小紅，2000；韓嘉玲，2003；蔡漢賢、林妤君，2004）。

<sup>8</sup> 資料來源：<http://www.evta.gov.tw/lawevta/205084.htm>。

<sup>9</sup> 民國 77 年開放大陸地區人民來臺定居，申請並核准的人數為 248 人，與鼎盛時期（民國 83 年至 89 年）的 4,000 多人相比，顯出早期兩岸並無熱絡的通婚現象。

普遍來說，兩岸婚姻的組成多以臺灣男性與大陸女性結婚為主，以民國 81 年至 88 年境管局的資料顯示，來臺的大陸配偶中，女性佔 9 成 5 以上的比例。兩岸聯姻者中，臺灣丈夫與大陸妻子年齡差距平均值為 11.04 歲，明顯呈現了「老夫少妻」的現象。大陸配偶平均教育水準略高於其在臺配偶，以無業及從事其他業者佔多數，臺灣配偶則以商、工與無業者較多，且主要屬低階層工作（陳小紅，2000）。

雖然迎娶大陸配偶的臺灣男性多屬社會低階層的群體，但是隨著兩岸頻繁的交流，也有許多社會地位、學歷、工作均佳的臺灣男性與對岸程度相仿的女性結縭<sup>10</sup>。無論夫妻雙方各自的條件如何，宏觀來看，兩岸的經濟環境和生活水準仍有一段差距，兩岸婚姻較屬於婚姻斜坡中的上嫁婚，亦即在資本國際化下，較低度發展地區的女性嫁往較高度開發地區的婚姻形式。一般來說，臺灣男性以其本人或家庭較優渥的經濟環境，換取年輕、外表有吸引力的大陸女性，形成婚配條件不平等的狀態（王春益，1998）。早年的老夫少妻型婚姻，更是明顯的交換式婚姻。臺灣的老年男性提供基本的生活保障和在臺灣居留的機會，換取大陸配偶的生活照料及陪伴（張佳琪，1999）。

吳學燕（2004）、蔡漢賢、林妤君（2004）、陳小紅（2000）等人的研究廣泛地探討各類兩岸婚姻相關的議題，藉由這些文章，可獲得對大陸配偶議題初步的認識，例如：目前兩岸婚姻概況、大陸配偶居留定居問題、假結婚現象、婚姻暴力、子女教養、生活適應等問題。然而，也由於討論的議題較廣，造成研究焦點不夠明確，每一項問題的探討也不夠深入。

## 二、民眾對大陸配偶的態度與移民政策

無論一樁兩岸婚姻的締結出自何種原因，兩岸通婚數量的快速成長，是不爭的事實。這波通婚潮，引發國內政壇、學界、媒體和一般民眾的關注。面對兩岸婚姻的議題，臺灣內部的正、反意見都有。經常被提及的負面看法，主要有：(1)大陸女性來臺「假結婚、真賣淫」，會對臺灣的社會治安、公共衛生等方面有不良影響；(2)大陸配偶以結婚為掩護，實則進行偵察的間諜任

---

<sup>10</sup> 研究者甫進研究所時，即聽聞本所一位學長因為學術交流而與人民大學的女研究生相識、相戀、結為夫妻。本研究訪談的數位女性大陸配偶中，有些人本身和先生也都受過高等教育並且在大陸擁有很好的職業。

務。政府應制定明確的兩岸移民政策、強化審查制度及查緝機制（張淑卿，2004）。

根據大地地理雜誌於 92 年委託世新大學民調中心進行的「東南亞籍和大陸女性配偶議題」調查顯示，比起東南亞地區的外籍配偶，大陸配偶更讓國內民眾感到擔憂，而最擔心的問題即是「婚姻品質」。更有近 6 成的受訪者表示，應該限制女性配偶來臺人數，也就是限制通婚與團聚的人道要求。此外，15.5%的人認為臺灣社會現在過於善待大陸配偶，並不適當。

從上述的調查結果可以發現，國內民眾基本上對於大陸配偶仍有相當程度的敵意。陳志柔、于德林（2005）認為，族群和國家認同這兩個因素，明顯影響了民眾對大陸配偶的態度。以公民權取得的議題來看，外省人較閩南人贊同給予她們公民權，而愈傾向臺獨立場者愈不贊同給予她們公民權。因此，臺灣民眾對於大陸配偶的觀感及態度並不是受到與大陸配偶實際接觸的經驗或社會地位的影響，而是受到政黨動員與政治論述的影響。

因為憂慮來臺的大陸配偶心懷不軌，臺灣的政策長期以來，總是以較對待東南亞外籍配偶還要嚴格的規定限制大陸配偶。政府對大陸配偶所設的特殊限制，其實與我國標榜人權立國的概念矛盾，但礙於兩岸政治問題懸而未決，政府仍以維護國家安全為限制的理由。因此，該如何在人權與國家安全之間取得適當的平衡點，做為制定大陸配偶政策的指導，為政府應仔細思考的任務（白少華，2004；鍾建國，2004）。

張淑卿（2004）、白少華（2004）、鍾建國（2004）等人的研究主要從宏觀的國家權力角度出發，討論大陸配偶的入境、居留對於臺灣的影響，以及政策是否符合人權，未觸及大陸配偶就業或工作權相關議題。

### 三、大陸配偶認同與適應問題

當臺灣以充滿敵意的態度對待大陸配偶之際，這群新移民又是如何看待臺灣呢？林麗雯（2004）研究女性大陸配偶的認同意識，發現當外界愈少對大陸配偶做劃分時，她們對於自我的身份愈不會感到游離和困惑，較能接受

自己是「臺灣人」的身份，但是當區別與歧視顯現時，會加深她們對於身為「大陸人」的認同。不過，在取得工作證與身份證之後，會因為外在成就與經濟獨立，而傾向認同自己是「臺灣人」。

兩岸由於同文同種，飲食、文化、風俗習慣相近，女性大陸配偶來臺後生活適應通常良好，但是最讓她們感到難以接受的，就是臺灣的政策規定，主要歸納為三方面：沒有身份證、必要的出入境、工作權的限制（簡孟嫻，2003；徐源生，2003）。劉珠利（2004）認為臺灣社會形成一個對大陸配偶的壓迫系統，這個系統中的各個結點環環相扣，從婚姻仲介業者、媒體、夫家及鄰居、學校老師、警察人員的態度，以及臺灣的移民法規，無形中都在執行歧視與壓迫的事實。

林麗雯（2004）、簡孟嫻（2003）、徐源生（2003）等人的研究均指出工作權和身份證對於女性大陸配偶能否適應臺灣、認同臺灣具有重要意義。從社會網絡的角度來看，移民者藉由工作可以累積人脈資源，建立自己的人際網絡，連帶也加強對當地社會的認同。因此，經由上述研究，證實了工作確實是大陸配偶關心的議題，並且對她們的影響重大。

#### 四、大陸配偶的生產與再生產角色

不可否認，許多女性大陸配偶選擇嫁來臺灣，是為了追求更好的生活。她們來臺多基於渴望現代性的想像，也就是到那比家鄉更富裕的地方，而與臺藉配偶結縭。然而，她們所嫁入的家庭，很多都無法提供她們原先想像中「過好日子」的經濟環境。另外，由於臺灣社會中以父系傳承為基礎的體系「偶然地」有了國家基於維護主權而訂定的規範加以維持其霸權，更加剝削這些女性的社會能動性。

例如，「大陸地區人民在臺灣地區定居或居留許可辦法」中所規定，大陸配偶於依親居留期間，若須出入國境，須在出境前取得入境許可，其上須附保證人的簽名，保人分為臺灣配偶、血親二等親、有正當職業之公民三類，否則出境後不得再入境。而2年長期居留期滿，同樣須取得前述保人的簽名，方可申請入籍。通常女性大陸配偶的保人都是她們的臺灣配偶，有些丈夫便

會以不為她作保或訴請離婚為威脅女性大陸配偶就範的手段（趙彥寧，2004a）。

在臺的女性大陸配偶多以醫院看護、家庭照顧、飲食業與煮食工作、市場擺攤、美容、直銷為主要工作類型。這些職業具有以下的特性：(1)臺灣社會認定「女性化」的工作；(2)必須投入「感情資本」的高度勞力工作。這些工作因為具有難以檢獲非法打工的「安全性」，成為兼顧經濟自主以及公民身份取得的最佳方法。移民女性在母國的教育與社經背景，幾乎不構成她們在移入國取得文化與經濟資本的充分或必要條件（趙彥寧，2004b）。因此，原來在大陸的學歷與職業均佳的女性大陸配偶，也不易憑藉其優良的人力資本在臺獲得一份好工作。

生活在臺灣的大陸配偶，符合國際女性移民勞工所扮演的「再生產」與「性勞動服務」的趨勢。由於長期以來，臺灣政府將照顧幼兒及老人的責任私領域化，育兒與養老的工作一直是女性的責任。近年來，女性大陸配偶來到臺灣，迅速地填補了臺灣老人看護的空缺。因此，女性大陸配偶進入臺灣的婚姻與勞動力市場，不僅解決了許多中產階級家庭老人看護、家務的工作，也使得在臺灣婚姻市場上處於劣勢的低收入家庭化解老人看護與育兒的矛盾。然而，女性大陸配偶雖然承擔了生兒育女、照顧老人、家務勞動、性服務等工作，卻仍然受到臺灣社會的歧視（韓嘉玲，2003）。

國內探討女性大陸配偶工作面向的論述不多，多為討論其他議題，諸如公民權、移民管理政策、生活適應時連帶談到（江亮濱、陳燕禎、黃雅純，2004；林麗雯，2004；夏曉鵬，2005；趙彥寧，2004a；潘淑滿，2004；韓嘉玲，2003），未專門針對女性大陸配偶就業的情況進行討論。此外，政策對於女性大陸配偶就業的限制除了工作權取得的年限外，還有更細微的面向及其造成的影響也未觸及。本研究嘗試彌補此一缺口，將探討女性大陸配偶在臺工作時，高度傾向的非正式就業議題，除了描述她們的工作原因、工作環境與性質、待遇與福利、工作上的人際互動與家人的看法等面向外，也試圖從女性和移民的角度進一步討論從事非正式就業的原因，並且提出政府應如何改善女性大陸配偶就業處境的建議。