

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究主要探討身為新移民的女性大陸配偶在臺非正式就業的情況，以及她們從事非正式就業的原因。研究者經由質化研究中的深度訪談法，以滾雪球的抽樣策略，取得 7 位工作經歷迥異的受訪者接受訪談，並採取半結構式訪談模式進行談話，從她們的生活脈絡與工作經驗去理解女性大陸配偶在臺非正式就業的情況以及在工作上面臨的問題，並勾勒出問題背後隱藏的國家權力運作、社會資源、家庭因素對她們的影響和代表的意義。

本研究認為，女性大陸配偶從事非正式就業的原因主要有三點：首先，政策上對於大陸配偶在臺工作的限制，使尚未取得工作資格卻又因家計等因素必須工作的大陸配偶為了避免被查到非法工作，而選擇非正式就業。

其次，女性大陸配偶是婚姻移民，她們一來到臺灣，即進入夫家的家庭體系，面臨傳統家庭規範的要求，也可能被賦予家庭照顧者的角色。因此在工作的選擇上，她們必須考量家庭其他成員的想法與需求。而對於想兼顧家庭和工作的女性大陸配偶來說，非正式就業便成為最好的選擇，因為許多非正式就業提供了彈性化和在家工作的優點，這兩個特點尤其對有孩子需要照顧的女性來說十分重要。

最後，具有移民身份的女性大陸配偶缺乏在臺灣的社會資源和人際網絡，因此來臺初期在就業的選擇上多透過夫家的管道取得工作機會，而這類型的工作多屬於熟人開的小店面、夫家的小型家庭企業或擔任公司裡的非正式員工。不過，對於來臺後有工作或經常接觸外界的女性大陸配偶來說，經過一段時間的累積，她們逐漸建立了自己的社會網絡，也經由這些網絡尋求更佳的工作機會，甚而能夠自行創業。

經由訪談可以發現，女性大陸配偶是具有高度異質性的群體，每一位受訪者

的教育背景、夫家環境、經濟情況、個性和想法都不同，工作的性質、環境、待遇和福利也各有差異，但是對她們而言，工作的意義卻大不相同，有人是出於現實層面的維持生計，有人是爲了建立自信、獲得成就感，也有人認爲藉由工作才能拓展社會網絡，工作的重要性都是不言而喻的。

從受訪的女性大陸配偶的工作經歷可以發現，有些人頗爲滿意目前的工作，也認爲臺灣的蓬勃商業提供很多機會，然而，大多數的受訪者會從事目前的工作，卻是在諸多原因限制下，退而求其次的選擇。從訪談的過程可以得知，學歷愈佳、來臺灣前從事的工作性質愈專業的受訪者，在臺灣的就業市場愈受壓抑，無法發揮所長。

對於擁有高學歷和專業技能的女性大陸配偶來說，她們的人力資本充足，按照常理來說，在勞動市場中應該可以獲得不錯的回報。但是，因爲臺灣的政策並不承認大陸大專以上學歷和專業執照，致使她們的一技之長無處發揮。若非要工作，就必須脫離專業，從低階層的工作做起。那麼，在這些擁有豐富人力資本的女性大陸配偶心中，難道不會有「唸這麼多書都白費」的嘆息嗎？

本研究討論新移民女性與非正式就業間的關係，發現受訪的女性大陸配偶從事非正式就業的原因各不相同。但是，最主要的原因即出於政策的限制，因爲臺灣對於大陸配偶設有嚴格的工作限制，加上身份證取得困難、學歷和專業執照不受承認等情況下，移民和女性的身份加強了她們走向非正式就業的道路。正如趙彥寧（2004a）所說，移入國對移民採取各類公民權利的規範，深刻影響或限制了移民參與市民社會，包括勞動市場的能力和形式。

其實，非正式就業並不全然是負面的，Chen（2000）即指出，在臺灣的社會中，在非正式部門工作的女性擁有比在正式部門工作的女性還要高的家庭地位，也許是與臺灣蓬勃的創業趨勢有關，因爲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。

的確，有些型態的非正式就業提供女性大陸配偶彈性的工作時間和地點，可以兼顧家庭和工作，這類型的工作大多屬腦力、技藝型的在家工作者。但是經由

訪談也可得知，即使這些女性大陸配偶選擇在家工作，大多都是因為沒有工作資格或外面的工作型態無法讓她發揮專長。

此外，對於一些來臺不久，但必須為家計外出工作的女性大陸配偶來說，政策的限制也將她們逼向險境，必須冒著查獲後強制出境的風險外出就業，而在沒有工作許可證的情況下，很容易進入低薪資、高危險、工作繁重、可能受雇主壓榨的工作環境。

移民與非正式就業的高度關連早已受到 ILO 以及相關研究的證實，但是，國際間的研究指出，移民從事非正式就業的原因主要為移民缺乏移入國當地的社會網絡及資源，以及他們屬於無合法工作資格的非法移民。女性大陸配偶雖然是移民，但是她們透過婚姻形式來臺，是完全合法的移民，至少應該享有同樣透過婚姻移民來臺的外籍配偶相同的工作權利。此外，工作是建立社會人際網絡的最佳管道，開放大陸配偶的工作權將有助她們儘快融入臺灣，對她們個人、家庭和整體社會都有助益。

第二節 建議

一、全面開放工作權

雖然同為新移民，但是大陸配偶的工作權受到比外籍配偶更嚴格的限制，雖然新制已較舊制須取得居留（因配額限制須等待約 6 年的時間）才能申請工作證的規定寬鬆，大陸配偶若符合特殊條件可以自來臺第三年起申請工作許可證，但是即使符合特殊條件，來臺頭兩年的就業空窗期對於經濟弱勢的家庭仍然不利，並致使大陸配偶必須冒著風險從事環境和條件不佳的工作。即使家境尚可的大陸配偶，也因為來臺 6 年都無法藉由工作累積人脈且工作經歷斷層，而產生失落感。

全面開放工作權是指比照外籍配偶的模式，在取得團聚許可資格後，即開放大陸配偶合法工作，並不需要至勞委會申請工作證。雖然許多大陸配偶

來臺後即在夫家的公司或店面工作，或是有些人並不需要外出工作，但是開放工作權至少給予大陸配偶一個自由選擇的機會，找工作或與雇主談條件時，也增加了至少不會被任意剝削的籌碼，就業的環境、模式、待遇都可以相對提高，也減少因生計鋌而走險的勞資糾紛及社會風波。

二、開放高等學歷認證和專業執照認證

全面開放工作權對於大陸配偶的助益只具有一半的功效，必須配合高等學歷認證和專業執照認證，大陸配偶的專業素質才能受到證明。儘管有些私人企業用人唯才，在兩岸交流頻繁的現況下，很多到大陸設廠的公司基本上會相信大陸配偶所拿出的大陸高校畢業證書，但是更多的公司仍寧願相信臺灣這裡的認證，尤其是專業執照，更必須經由臺灣的官方認可，否則雇主和受雇者都有觸法的危險。

學歷認證本質上與人民既得利益的保障有關，並連帶限制了自由選擇工作的權利，兩者都涉及人民基本權利的保障，限制的理由與要件比起其他權利應該更為嚴謹（陳靜慧，2002）。

高等教育的全球化已是世界潮流，許多大陸的高等學府在國際間的排名不亞於臺灣的大學，倘若政府仍擔憂大陸的大學水準參差不齊或有政治上的意識型態考量，教育部至少可以採認民國 86 年所擬訂的「大陸地區高等學校認可學校名冊」中的 73 所大學的學歷，不要閒置或流失了優秀的人才，而應該讓她們學以致用，提昇臺灣的競爭力。

政府修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」，並從 93 年 3 月 1 日開始實施的大陸配偶來臺生活與身份新制，目的就是為了落實大陸配偶在臺「生活從寬，身分從嚴」的循序漸進政策。「生活從寬」其中當然包括工作的權利，雖然勞委會已制定「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」，使符合特殊條件的大陸配偶可以在依親居留期間申請工作許可證，但是這項辦法並未真正落實工作上「從寬」的意義，在學歷或專業執照不受承認的情況下，「可以工作」只不過表示大陸配偶「可以」在她們真正想從事的專業領域之外領域「工作」，這對於擁有豐富人力資本的大

陸配偶來說，不但是大材小用，更是失去了專業工作能帶來的成就感。

三、縮短取得身份證的年限

從對新移民採取「生活從寬，身份從嚴」的政策來看，若政府能全面開放工作權並開放大專以上學歷和專業執照認證，似乎已經對大陸配偶的就業規範完全從寬，但是在現實生活中，許多公司（無論本地或外商公司）規定只能聘用有身份證的「公民」為員工，即使擁有合法工作權的大陸配偶，也會因為沒有身份證而被某些公司排拒在外。

另外，在 94 年 7 月勞退新制實施後開始工作的勞工，在勞工退休金制度上一律適用於新制，而勞退新制卻只適用於本國籍勞工（亦即領有身份證者）。也就是說，在新制實施後開始工作，卻還未取得身份證的大陸配偶，她們在這段期間的工作年資無法被計算，雇主也不能為其提撥 6% 的退休金。若在依親居留期間就符合工作資格的大陸配偶，從她可以開始工作到拿到身份證，其間約 6 年時間，而這段工齡卻無法計入，損失實在不小。

而在臺灣「什麼都漲，只有薪水不漲」的不景氣現況下，軍公教的鐵飯碗也逐漸成為熱門的職業，暫且不討論軍人這種具高度政治敏感性的職業，就以公務員和教師來說，都必須要有公民資格者才能參加考試或受聘，即使工作權開放，大專以上學歷也受認證，只要沒有身份證，大陸配偶根本無法從事這類工作。甚至，在現行的政策下，大陸配偶即使取得身份證並通過國家考試，只要入籍未滿 10 年，同樣不能擔任公教或公營事業機關人員，唯有擔任不涉及國家安全或機密科技研究的大學教職、學術研究機構研究人員或社會教育機構專業人員才不受入籍未滿 10 年的規定。倘若一名大陸配偶來臺，等待身份證即需 8 年時間，取得公民身份並通過考試擁有公教人員資格後又需等待 10 年，共 18 年的漫長時間，都已經接近一般公教人員可以退休的年限。

雖然，參考外國的移民政策可以發現，臺灣採取「身份從嚴」的政策概念其實並不算嚴苛，因為許多國家也要求本國公民的外籍配偶居留數年後才能申請歸化入籍。例如，與美國公民結婚的外籍配偶取得居留權後，須住滿

3 年且婚姻關係持續存在才能取得公民身份；加拿大則規定以配偶身份至加拿大定居者，若欲申請入籍加拿大，須 4 年內有 3 年連續居住在該國，且每年居住之時間不得少於 6 個月。

然而，臺灣所制定的移民入籍政策卻對不同群體的新移民採取雙重標準。外籍配偶取得外僑居留滿 3 年即可申請歸化，取得臺灣地區定居證，取得定居證 1 年後，即可申請戶籍，取得身分證時間為 4 年；大陸配偶則須經過團聚（結婚滿 2 年或與在臺配偶生產子女後才可進入依親居留）、依親居留 4 年、長期居留 2 年，共約 8 年的時間才可申請定居取得戶籍及身分證。民國 93 年 6 月 16 日，當時的行政院長游錫堃即在行政院院會中指示，今後無分外國籍或大陸籍，統稱為「外籍配偶」。那麼，這些不分國籍，一視同仁的「外籍配偶」，為何卻又受到政府不同的對待呢？

陸委會在官方網站曾以一段話做為合理化限制大陸地區配偶來臺居留和入籍的證明：「因臺灣地區地狹人稠，人口密度高居世界第二位（僅次於孟加拉），自然資源及社會資源有限，大陸配偶來臺居留逐年遞增，該等進入臺灣地區，涉及公共設施、社會福利及社會安定等問題息息相關……。」警察大學教授朱蓓蓓（2005）也指出，臺灣在管理大陸移民機制方面，有一個嚴重的漏洞，雖然大陸移民取得身分證比外籍移民困難，然而只要一人拿到身分證，大陸移民者在大陸的直系血親即可取得辦理身分證的途徑，循序取得我國身分證，形成「連鎖性移民」。因為根據我國法律，取得臺灣身分證的大陸移民，皆可以立即為 70 歲以上的父母、祖父母申請身分證，而祖父母又可以為 12 歲以下的孫子女申請身分證。相較之下，取得身分證的外籍人士，政府目前仍不允許其直系血親歸化。

以上的論述似乎為不平等對待大陸配偶的政策做了最好的解釋，但是，要連鎖移民並不是想像中那麼容易，因為政府擔心大陸配偶分食掉臺灣本來就不足的社會福利資源，早已未雨綢繆地在定居的條件中增加了財力證明的規定（最近一年在臺灣地區存款逾 38 萬元，或在臺灣每月平均收入合計 31,680 元以上），門檻並不低。而想透過大陸配偶來臺定居的大陸親屬，也必須出具門檻同樣不低的財力證明（最近一年在臺灣地區平均每月收入逾

31,680 元，或在臺灣的動產及不動產估價總值逾 500 萬元)。即使財力證明的金額計算可將臺灣地區共同生活之申請人、依親對象及其配偶或父母之收入或財產包括在內，使大陸配偶的親屬有較高可能性符合上述的規定，但從現實層面來看，這些家庭一定會衡量自身的經濟能力，不可能爲了鑽所謂的臺灣移民機制「嚴重漏洞」，而不顧一切地讓沒有勞動力的 70 歲以上的「老」與 12 歲以下的「幼」不斷地「連鎖移民」來到物價較高的臺灣。

因此，在防止過多大陸人民來臺的配套措施早已制定並實施的現況下，政府不該再以人口壓力、社會福利資源不足等等藉口拒絕給予大陸配偶至少和外籍配偶相同的權利，應該將現行約 8 年才能取得公民身份的規定改爲外籍配偶所適用約 4 年即可申請歸化的模式。

四、完善新移民職業訓練與就業服務的面向

現行政策下大陸配偶來臺後不能立即工作，在政策未改變前，務實地利用等待合法工作資格的期間，培養自己的職場競爭力，其實也是沒有選擇中的最佳選擇。勞委會職業訓練局和全臺各地的訓練中心及委託辦理職業訓練的機構開設許多訓練課程，但是，大陸配偶唯有取得工作許可證或合法工作資格，才能參加政府機構辦理的訓練課程。按目前的規定，大陸配偶在沒有工作權之前，似乎完全被擋在與工作相關的任何事務之外，不但不能外出謀職，連參加職業訓練，爲自己將來的就業做準備都不行，若家中又沒有長輩或幼兒需照顧，她們真的是名符其實的「無所事事」了。

開放大陸配偶在團聚和依親居留階段參加政府機構辦理的職業訓練並不會像全面開放工作權、學歷和執照認證、縮短身份證取得年限這些議題那麼「敏感」，並且在倡導知識經濟的時代，藉由這些訓練，可以增加大陸配偶的人力資本，將來她們投入就業市場後，也間接提昇了臺灣的競爭力。

此外，政府還應該多加宣導並鼓勵大陸配偶參加訓練，開設課程也應考量新移民的需求做調整，例如，上課內容符合新移民女性適合並想從事的工作特性，上課時間配合她們的作息，上課地點附設臨時托兒所等。同時，建議將新移民女性納入就業服務法第 24 條促進弱勢族群就業對象，以提供適

當的職訓及所需的就業服務，並安排培訓來臺較久之大陸配偶與外籍配偶提供直接服務，甚至教學，一方面提高其就業機會，另一方面可協助建立互助資源系統。

最後，相較於臺灣人長期生活在此而擁有豐富的網絡資源，身為新移民的大陸配偶對於臺灣的環境乃至就業市場並不熟悉，政府應開設相關的輔導說明會並加強就業服務的宣導，讓無論是大陸配偶或外籍配偶的新移民女性均能藉由合法、安全的管道求職並了解就業市場的趨勢。

五、普及並完善公立幼兒托育機構

臺灣長期以來就缺乏數量足夠且設備完善的公立托育機構，反而私立的托兒所、幼稚園一間接著一間開，學費也是一間比一間貴。生育孩子的女性大陸配偶若沒有親戚幫忙照顧，通常會因為育兒的關係留在家中。如果這是因為她們自己想陪伴孩子走過成長期，那麼應該尊重她們的選擇，但是，若這是因為托育的費用過高，導致她們因自己的所得只夠支付托育費用而放棄外出工作，那麼就不單單是她們和家庭的問題，而是政府應負起的責任。

不只新移民女性會遭遇這個問題，臺灣長期即以「愛」之名，將照顧責任推給家庭，乃至於家庭中的女性來承擔早已是不爭的事實。雖然各地方政府仍有設立公立幼兒托育機構，但是數量遠遠不敷需求，部分托育機構的教學和設備的品質也有待加強。

以臺北市為例，每年要進公立幼稚園¹和市立托兒所²的孩子都必須經過抽籤才能就讀，平均來說，一個月的托育花費約 5000 元。而私立幼稚園則光是註冊費就在 1 萬 3000 元至 2 萬元之間，每個月還要繳交 6000 元以上的月費。

除了費用便宜外，由於法令規定學齡前教育單位不能教注音符號（更不

¹幼稚園是教育制度下負責執行幼稚教育的指定機構，在現行體制下亦可稱之為學齡前兒童教育。
²托兒所是福利制度下負責提供托育服務的機構，基於社會福利的施政理念與福利系統所擔當的社會機能。

用提英文)，因此公立幼兒托育機構的小孩接受的教育也比較正常，而私立幼稚園卻是注音、英文、數學以及各式各樣的才藝都教，這種不正常的幼兒教學方式不但揠苗助長，還能反客為主，讓公立幼兒托育機構的孩子上了小學後，反而與其他就讀私立幼稚園的同學相比學習落後，扭曲了社會對公立幼兒托育機構的評價。

政府應該普及公立幼兒托育機構，這個政策不但對新移民女性有利，對於臺灣所有有幼兒的家庭，以及整體教育體系的健康發展均有助益。此外，目前臺灣的幼、托功能混淆的現象，藉由公立幼兒托育機構的全面普及，也能重新做一完善的設計。

新移民女性離開家鄉來到臺灣，是一種將她們從在地的社會關係互動脈絡中向外抬離的離根過程，她們離開自己熟悉的社會系統、知識、技術、環境，來到人生地不熟的臺灣，面對一切從頭開始的狀況。外出工作，正是讓她們在這塊土地再著根的最好方式，不但能找到熟悉的生活安全感，也加強了她們對臺灣的了解與認同，透過工作，她們才能重塑自己的社會網絡，建構自己的生命意義。臺灣的社會應盡力幫助這群新移民適應新生活，她們並不是「他者」，而是臺灣的一份子。

第三節 研究限制與未來研究方向

根據來臺大陸配偶年齡和教育程度的分佈顯示，女性大陸配偶的年齡分佈以 25 至 39 歲佔多數，教育程度則以初中學歷比例最高，高中職次之。一般來說，研究樣本的分配與選取應盡量與母體情況相符，但由於本研究著重在女性大陸配偶就業經歷的豐富性與獨特性，因此選取的樣本在學歷部分與母體的差異較大，過於偏向大專教育程度，為本研究侷限所在。

此外，由於本文研究範圍設定在臺北市與臺北縣，因此受訪者的就業經驗會受到大臺北地區的都會就業特性與趨勢影響，例如，居家工作的型態、女性創業

趨勢等，可能無法代表所有女性大陸配偶的非正式就業經歷。本研究因時間及人力的限制，無法探討居住在臺灣其他地區的女性大陸配偶就業的領域及特性，以及女性大陸配偶非正式就業的地區間差異，往後研究或可補強此一缺憾。

最後，本研究主要從女性大陸配偶的角度分析其在臺灣非正式就業的現況、原因與需求，因此未討論政府相關單位與相關民間團體的看法，未來研究可以針對此一部分深入探討及擴充。