

引進外籍勞工對原住民在臺就業與勞動權益影 響研究計畫

A Study on the Impacts of Introducing Migrant Workers to
the Employment and Labour Rights of Indigenous People in
Taiwan

期末報告

聯絡人：劉黃麗娟

電話：0953638558

E-mail：liuhuang7@gmail.com

地址：嘉義縣民雄鄉大學路一段 168 號

2018 年 1 月

「引進外籍勞工對原住民在臺就業與勞動權益影響研究計畫」

期末報告摘要

執行單位：國立中正大學

主持人：劉黃麗娟 勞工關係學系 助理教授

共同主持人：辛炳隆 國立台灣大學國家發展研究所 副教授

預算：新台幣柒拾玖萬壹仟元(791,000 元)

中文摘要

本計畫旨在探討引進外籍勞工政策與原住民（下文與原民交叉使用）就業之間的關連性，以及是否對於原住民就業有所影響。本研究採用之研究方法包含一、運用文獻分析方法，針對原住民就業障礙、成因以及國內外對於引進外籍勞工政策對本國人就業影響之正負論述。其次為運用量性研究之迴歸分析法，利用原住民就業狀況調查原始資料，並結合勞動力發展署歷年行業別在台外勞人數之統計資料，分析在控制原住民個人屬性的差異之後，其所屬行業別外勞人數占比對其薪資之影響。三、開放式之生命史訪談方法，蒐集對從事營造業、製造業及其他行業工作之原住民，與待業中原住民進行生命史訪談，分析原住民對於雇主僱用外籍勞工所帶來的影響看法，包括原住民求職過程經驗、外勞引進對其就業之影響與歸因，共完成 60 位原住民生命史並進行主題分析。四、針對利益相關者與學者專家，進行深度訪談；訪談對象包含國內雇主、勞工團體、公立就業服務機構、政府機關(包括行政院原住民族委員會)及專家學者(具原住民族身分、社會福利、勞工行政及人力資源管理等相關專長，其中具原住民族身分之專家學者至少 1 人)等利益相關者之意見，探討僱用外籍勞工對原住民勞動條件與就業環境之影響看法與歸因，共完成 21 位訪談。五、焦點座談：提出研究成果，並論析主要類別外籍勞工引進及其現象對原住民就

業權益與勞動條件之影響情形、整體經濟與社會發展之影響，提出具體建議，以作為政府於外籍移工政策檢討及規劃。

本研究發現外籍移工政策與原民就業之關聯性在於原民受訪者多數存有外籍移工會影響其就業之看法。但如果再從行職業分析，低技術與低教育的營造業的原住民主要會受到外國人非法工作競爭的影響。原鄉的部份，農業也是以行蹤不明之失聯移工、新住民以及依親眷屬非法工作較易受影響。照顧服務員則是受到整體外籍看護工引進政策的影響，另外其實是女性新住民（弱弱競爭）與非法打工之外國人也會投入照顧服務業，導致惡性競爭。本研究建議 1. 針對外籍移工政策：落實就業市場測試、釐清移工為影響國民就業之偏見並加強與媒體溝通；2. 針對行蹤不明之失聯移工現象：重新評估查緝與遣返模式、考量如何將行蹤不明之失聯移工與非法打工之外國人納入管理；3. 針對都市中高齡原住民：提昇企業雇用誘因、加強（跨度不大）轉業適應力協助；4. 針對原鄉原住民就業：整體性促進原鄉產業發展；5. 除落實長照 2.0 政策，尤其應強化使用國內照服誘因，降低對外籍看護依賴。其次為提高對家庭照顧者的支持與減輕照顧成本的負擔，以及整體提升照顧服務員工作環境與待遇。

關鍵字：外籍移工政策、就業促進、弱勢原住民、替代效應、就業歧視

Abstract

The study aims to explore the relationship between the policy of introducing migrant workers and the related impact to the employment of indigenous people. The research team conducts methods including 1. literature analysis in particular adopting 2. regression analysis by using the investigated data collected from the yearly indigenous employment survey to analyse relationships among the wage gaps of indigenous people and migrant workers; 3. life story collection and analysis; 4. indepth interview and focus group discussion. The findings are as follows: 1. The indigenous interviewees believe the mainstream story meaning that migrant workers do hamper their employment opportunities. However, evidences show that migrant workers might give negative impacts to the local vulnerable indigenous people when the skills of migrant workers would not complement the needs of local market. Regress analysis shows that there' s no obvious evidence that the migrant workers in the manufacturing sector might provide negative impacts to the indigenous people while the construction sector shows negative result. Qualitative results indicates that regular and well managed migration would contribute to the local economy and improve the employment of local vulnerable workers to some extent. Regarding future policy in designing management of migrant workers and promotion of local employment, the research suggests that 1. to enforce the employment market test before introducing migrant labour force; 2. reconsider policy in dealing with the existence of irregular migrant workers in local labour market; 3. to provide incentives to employers in hiring mid-age indigenous people; 4. to make efforts in creating an

integrative and comprehensive development policy and planning for the indigenous region;5.to enforce the longterm care 2.0 by giving wage incentives in recruiting local careproviders and lower the dependence of migrant domestic labour force and higher the working environment and conditions for local care takers.

Key words: foreign workers' policy, employment promotion, vulnerability of indigenous people, substitution effect, employment discrimination

目錄

第一章	緒論.....	1
第一節	研究背景	1
第二節	研究目的與研究問題	11
第三節	章節架構	12
第二章	研究方法	13
第一節	文獻分析	13
第二節	質性生命史訪談法	14
第三節	利益相關團體深度訪談	16
第四節	焦點團體訪談	17
第三章	文獻探討	18
第一節	原住民就業與經濟現況	18
第二節	原住民就業困境與成因	29
第三節	外籍移工引進對國人就業權益之影響	33
第四章	促進原住民就業政策與措施	38
第一節	原住民就業權益之保護	38
第二節	我國促進原住民就業主要措施	44
第五章	研究結果分析	50
第一節	原住民就業者工作場所引進外勞對其工作影響評估	50
第二節	原住民就業者工作場所引進外勞對其薪資影響之迴歸分析	56
第三節	原住民受訪者訪談分析	66
第四節	利益相關者深度訪談	75
第五節	焦點團體觀點分析	82
第六章	結論與建議	85
第一節	結論	85
第二節	建議	89
參考資料		91

附錄一、訪談提綱	95
附錄二、原民就業者訪談摘要表(逐字稿詳附冊)	97
附錄三、利益相關團體訪談摘要表(逐字稿詳附冊)	120

表目錄

表一、100 年至 105 年原住民失業者找尋工作中主要遭遇困難.....	8
表二、近二年原鄉原住民族地區失業者找工作過程主要遭遇困難	9
表三、原住民族家庭居住地區歷年比較—按行政域分（舊制）	18
表四、100 年至 105 年原住民就業者從事的行業.....	20
表五、105 年原住民有酬就業者的每月主要工作收入.....	21
表六、100 年至 104 年原住民就業者每週工作時數.....	22
表七、105 年原住民就業者是否從事非典型工作—按人口特性及區域分...	23
表八、105 年原住民就業者是否從事非典型工作—按行業及職業分.....	24
表九、原住民族家庭可支配所得換算全體家庭所得分位組	25
表十、近十年原住民原鄉與都市人口比較表	26
表十一、原住民就業人口職業別百分比—按地區別分	27
表十二、澳洲海外出生人口的前十排名來源國	42
表十三、原住民失業率與全體國民失業率比較	48
表十四 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影響 —按人口特性、區域分	52
表十五 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影 響—按行業分	54
表十六 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影 響—按職業分	55
表十七 104 年原住民受僱員工薪資迴歸方程式研究變數說明.....	58
表十八 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析	61
表十九 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：山地鄉	62
表二十 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：平地鄉	63
表二十一 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：非原鄉	64
表二十二 引進外勞對 45 歲以上原住民薪資影響之迴歸分析	65

第一章 緒論

第一節 研究背景

壹、原住民的定義及認同

一、原住民的定義

目前對於原住民族的定義，世界各國的論述仍相當分歧，任何一項定義均未能統一適用於所有的原住民族。國際勞工組織(ILO)於1919年成立後即關注原住民族工作條件，尤其是原住民族是否被迫成為殖民國的勞動力議題，因此將原住民族納入強迫勞動公約(ILO Convention 29)之保護。ILO隨後針對原住民族能夠得到國勞公約更多面向的保護制定一項長達20年的計畫，復於1957年制定第107號原住民族與部落人口公約(The Indigenous and Tribal Populations Convention, No. 107)。該公約中藉由對部落民(Tribal people)和原住民(indigenous people)的差異，加以區別；所謂原住民，亦即獨立國家的人民，在被征服成為殖民地或確定目前國境之際，居住於該國或隸屬該國之地域的住民子孫。同時，該公約中亦強調原住民或部落民的自我認識，為決定該公約規定所適用族群的根本基準。但學者認為該公約帶有殖民者的同化思維，隨著原住民族的自我認同愈趨強烈，舊有的公約需要重新檢視與修訂¹(Cooper, 2015; Swepston, 2012)。因此，ILO於1989年通過原住民族與部落民族公約(the Indigenous and Tribal Convention, No. 169)。該公約第4條規定批准的國家應採取特別措施，藉以保護原住民族之人民、制度、財產、勞動力、文化、環境等。

國際人道問題委員會(Independent Commission on International Humanitarian Issues)認為原住民具有下列四個要素：其祖先在外來入殖者到來

¹ 參考 Joshua Cooper, 2015, 25 Years of ILO Convention 169, Cultural Survival Quarterly Magazine; <https://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/25-years-ilo-convention-169>; Swepston, Lee. 2012, The History of ILO Conventions on Indigenous Peoples, 2012, March 17, Intercontinental cry; <https://intercontinentalcry.org/the-history-of-ilo-conventions-on-indigenous-peoples/>

以前即居住於該土地者；在目前生活的社會中未居於統治地位；其文化異於該國居多數地位的其他族群；是否屬其成員由該族群自己決定(李明峻、許介麟，2000)。

有學者認為台灣的原住民是在這塊土地上具有其特殊的歷史地位，相信自己為南島語系的馬來波里尼西亞人人種，而非長期被墾殖者所教化下的「番族」或「土著」，更非所謂的「炎黃子孫」(謝若蘭，2007)。台灣的原住民族是從 17 世紀漢人移民進入前分布在臺灣各地的數個語言及生活方式不同之部族構成，其為南島民族的分支。他們曾是臺灣的主體民族，但受外來移民數量的擴張以致居住範圍受到排擠，傳統領域逐漸縮小。現今的聚居區域以臺灣本島東部、西部山區以及蘭嶼為主，這些區域多由官方劃定為原住民族地區，簡稱原鄉，目前僅 16 個部族為官方所承認，總人口數為 556,611 人，佔臺灣人口的 2.36%(原住民族委員會，2017)。惟此數據係根據原住民身分法登記之戶口來統計，與實際人數存有差異。我國原住民族基本法第 2 條對於原住民族之定義：係指既存於臺灣而為國家管轄內之傳統民族，包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族及其他自認為原住民族並經中央原住民族主管機關報請行政院核定之民族。」惟法定身分仍不足以喚起原住民的意識，而是原住民面對漢人主流文化衝擊下，自發性的團結並爭取族群內與族群間的尊重與認同運動。

二、原住民的認同感

族群認同是個體對族群身分的自我認定與選擇，每一個個體會根據自我客觀的文化特徵做族群身分的選擇與認定。但是對自我具備哪些文化特徵卻具選擇的彈性，它涉及個體對自我、個體對他者如何看待自我以及當時社會情境等因素影響。認同本身不是一種固定的思考方式，它可能隨著社會情境與個體遭遇不停地轉變與從新建構，而非固定不變的身份歸屬(謝若蘭，2007)。

姓氏的讓渡、母語能力的喪失、傳統祭典的廢馳、文化風俗的遺忘、社會制度的瓦解、加上都市化後「錢幣邏輯」的誘惑以及外來宗教的介入，60 年代以後的台灣原住民幾乎失去了他們所有「民族認同」的線索和文化象徵，「內我」完全崩解。整個原住民 70 年代最深的焦慮，就是不斷追問自己：「我是誰？」(孫大川，2000)。過去數十年來，由於政府的教育政策，漢文化形成文化發展的主流，原住民族群文化則有日漸沒落的遺憾。原住民早期封閉的社會中，其傳統禮儀、制度、生活習慣，能代代相傳，但在強勢的科技文明下，為了適應現代生活，原住民不得不逐漸放棄自己的生活方式與傳統語言。原住民各族有其語言，但卻缺乏文字的記載，從文化傳承的角度來看，這是相當不利的；加上長期以來外族的統治，對原住民族群文化的傳承與發揚，更是雪上加霜(李亦園，2001)。除了漢族文化對原住民傳統文化所造成之衝擊外，原住民年輕一代對自己族群的認同也影響了個人的信心、責任及相互的關係。許木柱也認為：當前原住民社會所面臨的一個較不易察覺但卻影響深遠的問題，是傳統原住民社會有瀕臨解組的跡象(許木柱，1987)。

其實，在台灣「原住民」一詞的出現，是原住民運動者努力爭取而得來的自稱。原住民運動的發展，讓原住民認同開始成為被關注的現象。原住民過去的污名感讓多數原住民羞於承認自己的族群身分，加上政府政策鼓勵漢化，原住民文化與傳統，逐漸被遺棄與遺忘。由於無法脫離自己的族群界線，也無法打入漢人的族群界線，他們惟有回到自己的族群尋找認同，不幸的是，這個認同「番仔」竟是漢人所惡，自己所恨，因此，唯一可做的也只有默默的承受它(謝世忠，1987)，因著這污名，加上漢人的刻板印象、歧視，所以原住民社會普遍的存在著自卑的心理，也影響了他們對自己族群的信心，使得族群傳統加速瓦解。對此感到憂心忡忡的原住民知識分子，擔心他們的族群即將滅絕，因而有了「台灣原住民權利促進會」的誕生，以及隨之而來的原住民運動，原住民運動發起的目的則是要強化本身的族群意識，試圖阻止族人們欲放棄原住民

的族群認同轉而認同漢人的趨向，而是轉向一種對新原住民」範疇的認同（謝世忠，1987）。在這樣的文化背景下，形成了原住民開始追尋自我文化認同的趨勢，雖然目前未能完全扭轉這種現象，但多少減緩了其程度，隨著民主化與本土化更進一步的同時，原住民開始重新尋找與打造原住民的傳統與文化。

另者，原住民身分之認定與定義隨台灣歷史演變與不同時期漢人遷入而有不同的指稱，隨著 1980 至 1990 年代原住民位爭取身分認同與權益保障而發起自覺運動，其抗爭後之重要影響包括原民權議納入憲法增修條款、成立行政院原住民族委員會，以及包括原住民族正名、身分、母語、就業與經濟等法律保障（張人傑，2009 年）。²本計劃所指之原住民係依據「原住民身分法」第 2 條之規定，將原住民身分依血緣與地域關係為認定；包含山地原住民、平地原住民，而原鄉地區則依據原民會之界定。³

圖一、台灣原住民族分布圖



資料來源：台灣族群母語推行委員會

² 參考文化部台灣大百科全書：<http://nrch.culture.tw/twpedia.aspx?id=5063>

³ 參考原住民會網站關於原鄉之介紹：<http://www.apc.gov.tw/portal/associate/village/list.html?CID=1E4A2846561931B1>

貳、外籍勞工引進與原住民就業的關聯性

一、外籍勞工引進政策與發展

我國自 1989 決定開放外籍勞工來台工作，於 1991 年正式開放六大行業中 15 職種引進外籍勞工。為使外籍勞動力的管理有適當法源，於 1992 年 5 月制定就業服務法。此後，外籍勞工人數的成長遂與我國經濟成長及家庭照顧需求增加而逐年上升。2016 年底外籍勞工在臺人數總計 62 萬 4,768 人，其中製造業 37 萬 0,222 人最多，佔全體外籍勞工之 59.26%，依次為看護工 23 萬 5,370 人(佔 37.67%)、漁船船員 1 萬 0,872 人(佔 1.74%)、營造業 6,383(佔 1.02%)及家庭幫傭 1,921 人(佔 0.31%)，占國內勞動力之 3.9%，占國內基層勞工（技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工）之 12.5%（參計畫需求書）。

根據 2015 年勞動部外籍勞工管理及運用調查統計，2015 年 6 月事業面（製造業、營造業）外籍勞工平均薪資為 2 萬 4,581 元，每月平均工時為 210.8 小時，每月平均放假天數為 7.7 天。根據 2016 年原住民族就業狀況調查報告，原住民從事製造業之薪資，主要集中於薪資 2 萬以上未達 3 萬之區間，比例為 49.74%。若從職業別為基層技術工及勞力工之原住民，其薪資為 2 萬以上未達 3 萬者之比例為 37.24%，但薪資 2 萬以下之比例為 28.37%，顯示原住民之薪資所得偏低，且有 3 成左右低於外籍勞工之薪資。營建業之原住民薪資為 2 萬以上未達 3 萬者比例為 27.21%，不足 2 萬者為 19.16%，同樣偏低且有將近 2 成低於外籍勞工之平均薪資。外籍家庭看護工平均薪資為 1 萬 8,770 元，雇主未規定工作時間者占 8 成 2，平均每日實際工作時間 10.2 小時；有 9 成 2 外籍家庭看護工每日連續休息時間超過 8 小時。原住民從事醫療保健與社會工作服務業之薪資為 2 萬以上未達 3 萬者比例為 41.29%，薪資未達 2 萬者比例為 14.72%。如果從原住民從事營造、製造及低薪醫療保健與社福之低薪人口與同業別之外籍勞工相較，的確容易讓人對於外籍勞工之引進與原住民就業是否因此而受到不利影響。

有關外籍勞工的引進與人數的持續增加，於國內引起各種正負面不同的觀點。企業為求提升競爭力，往往從降低勞動成本作為主要競爭策略，而針對外籍幫傭與看護工部分，移工關懷團體與自主團體則從維護基本人權觀點倡議家事服務勞工應予立法保障。政府強調外籍勞工為補充性人力並提出了十年長照計劃，寄望透過國家長照制度之建立，發展長照產業，降低對外籍移工之依賴，然而台灣對於外籍勞工的管理與保障議題依舊是國際人權組織質疑的焦點，而美國國務院每年所發布的國際人口販運報告也持續關切家事工作者的立法保護。

由於外籍勞工的引進、聘僱、適應乃至返回原居地是非常複雜且充滿危險（與風險）的國際遷移旅程，而移工政策又具有非常高的敏感度，因此必須從多方角度切入，並從遷移的起點（來源國）到目的國（接受國）的相關政策、立法、文化、經濟及發展等面向思考，方能有較周全的思維與對策。

事實上，外籍勞工來台就業還涉及工作相關權益之保障如何落實；諸如合約履行、薪資、超時與加班費、休假以及勞資糾紛的有效處理等。因此於制訂外籍勞工政策時，一方面須確保外籍勞工工作基本權，另一方面須衡平經濟與社會發展。然而，全球化競爭趨勢以及亞洲區域內跨國勞動供需的失調，又促使各國必須採取合作策略，才能有效達成政策中立意保護外籍勞工的目標。

二、原住民就業與外籍勞工引進政策爭議之討論

外籍勞工之引進是否影響一般人民與原住民之就業權益，素為社會關切之重要議題。方孝鼎(2000)形容過去原住民的工作環境為「最深」(礦坑、隧道)、「最高」(大樓鷹架)、「最遠」(遠洋漁船、貨輪)、「最暗」(酒家、娼館)。其意涵為原住民所從事之工作具備辛苦、骯髒、低社會聲望等特性。作者以1996年8月2日聯合報之報導；記載著「…勞動節凌晨，數十名原住民冒雨在勞委會前展開24小時靜坐陳情，要求勞委會停止引進外勞以保障近年備受外

勞排擠的原住民工作權與生存權。…此為原住民首次針對外勞威脅展開的集體行動。(聯合報，1996/05/02, 引自方孝鼎，2000)。2011 年監察院李伸一、趙榮耀及林鉅銀三位委員對行政院及勞委會提出糾正案，其案由為：「行政院及行政院勞工委員會對於外籍勞工引進、仲介、管理，未經深入評估並兼顧原住民就業權益，造成我國勞工及原住民失業率節節攀升，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益，洵有違失。」該案除認為外勞政策缺乏適時調節機制，「…任由各相關團體相互角力，造成對於外籍勞工引進之類別、業別、人數等爭議，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益。」⁴此外，媒體亦報導 2016 年 12 月有立委關切原住民族勞動權益並提出專案報告，媒體報導中引用原民會調查報告數據，指出「…有 68.3%原民勞工認為引進外勞對其工作有影響，影響層面高低分別為「部份工作項目被取代」、「同事人際關係問題」、「工資下降」與「工作時間縮短」，對於勞動部以原民失業率 3.95%與一般國人失業率 3.92%相較，並未明顯影響原住民之就業率表達不滿。⁵由於外籍勞工截至 2016 年底之人數已超過 62 萬人，相較 2016 年第 4 季原住民就業人數為 251,220 人，兩相對照似乎有外勞急速增加，而原民就業仍未見積極改善。

研究團隊檢視 105 年原住民就業狀況調查，該報告針對「100 年至 105 年原住民失業者找尋工作中主要遭遇困難」問項統計，主要困難以「就業資訊不足」(100 年至 105 占比分別為 22.9%、23.31%、35.11%、31.27%、37.75%、28.01%)、「本身技術不合」(100 年至 105 占比分別為 27.88%、30.53%、41.91%、26.45%、25.87%、28.04%)、「生活圈內沒有工作機會」(100 年至 105 占比分別為 48.12%、37.78%、40.48%、33.38%、29.57%、26.41%)。選項「工作機會被外勞排擠」則 100 年至 105 占比分別為 2.31%、1.69%、2.35%、0.89%、1.20%、0.81%。(如表一)

⁴ 參考監察院；

http://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=/di/Message/message_1.asp&ctNode=903&mp=1&msg_id=288

⁵ 參考風傳媒；<http://www.storm.mg/article/201784>

表一、100 年至 105 年原住民失業者找尋工作中主要遭遇困難

單位:人次/百人次

項目別	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年
就業資訊不足	22.99	23.31	35.11	31.27	37.75	28.10
本身技術不合	27.88	30.53	41.91	26.45	25.87	28.04
生活圈內沒有工作機會	48.12	37.78	40.48	33.38	29.57	26.41
要照顧家庭無法找工作	5.57	11.75	5.49	4.76	5.23	19.80
教育程度限制	15.68	17.28	12.55	10.16	10.50	17.28
年齡限制	18.18	23.08	13.06	13.77	12.99	13.20
身體不好無法找工作	6.06	9.27	3.04	5.74	5.49	8.78
生活圈外沒有工作機會	9.35	5.46	16.79	3.87	4.13	3.68
原住民身分限制	2.22	3.50	1.48	2.48	1.10	2.02
職災造成身體傷害限制工作機會	-	0.79	0.39	0.53	0.79	1.85
工作機會被外勞排擠	2.31	1.69	2.35	0.89	1.20	0.81
性別限制	0.70	0.93	1.24	0.32	0.73	0.58
外貌、身材因素	-	-	-	0.41	-	-
其他	1.95	4.97	4.19	3.22	2.89	11.29
未回答	1.76	3.56	0.29	-	-	-

註：本題為複選題。

如以 104 年原住民族就業狀況調查(105 年報告無此項目)103、104 年原鄉原住民失業者找工作過程主要遭遇困難，選項「工作機會被外勞排擠」(103 年至 104 年占比分別為 0.35%及 1.30%)，顯示原民主觀感受失業困難並非受到外勞排擠，反而以山地鄉缺乏在地產業以及摩擦性失業問題最為顯著。(如表二)

表二、近二年原鄉原住民族地區失業者找工作過程主要遭遇困難

單位：人次/百人次

項目別	103 年 原鄉原住民族地區	104 年 原鄉原住民族地區
生活圈內沒有工作機會	43.73	36.54
就業資訊不足	27.33	35.53
本身技術不合	24.10	24.36
年齡限制	12.26	11.79
教育程度限制	7.83	9.85
要照顧家庭無法找到合適的工作	5.36	7.09
身體不好無法找到合適的工作	7.01	6.88
生活圈以外沒有工作機會	3.71	4.84
沒有困擾	2.22	3.75
原住民身分限制	1.76	2.32
工作機會被外勞排擠	0.35	1.30
職災造成身體傷害限制工作機會	0.44	1.02
性別限制	-	0.53
外貌、身材因素	0.48	-
沒有合適工時的工作	0.68	-
其他	3.00	1.51

註：本題為複選題。

至於媒體報導指出有將近 7 成認為遭受外籍移工而影響就業，應與統計數據之解讀有關；緣以 105 年原住民就業狀況 3-12 月調查報告說明：「105 年 12 月原住民失業者找工作主要遭遇的困難是「就業資訊不足」，每百人次有 18.96 人次；其次為「本身技術不合」，每百人次有 17.72 人次；第三則「生活圈內沒工作機會」為每百人次有 14.14 人次。」有關問項「原住民就業者工作場所僱用外籍勞工的情形及其影響」，以樣本數 412 人，有 59.28%認為不受影響，認為有受影響者占比 40.72%，其中認為「部份工作項目被取代」則有 62.93%，因此加成後應該是指 412 位受訪者中有 25.62%比率認為「部份工作項目被取代」，而非媒體報導所指的 7 成。至於所謂的部分工作，題意並非指原住民本身所從事的工作，因此尤應針對所謂的「部分項目」據以釐清。此外，該調查樣本數缺乏代表性，是否反映一般性原民就業困難，仍待進一步探討。

另該報導亦指出行蹤不明之失聯移工「藏身在製造業工作及營造業工作」，由於原民從事不穩定就業（包含打零工）約占 23%，因此是否可能因外籍勞工之逃逸身分而願以更低薪資受僱，且雇主無須承擔社會保險與雇主義務，因此甘冒違法風險，偏好雇用行蹤不明之失聯移工，則頗值得重視。尤其以農業對於季節性人力有高度需求，是否因此讓雇主偏好雇用行蹤不明之失聯移工，同樣需進一步研究釐清。

第二節 研究目的與研究問題

壹、研究目的

綜觀我國原住民文化之特殊性、資本主義強調個人成功導向與自由競爭的經濟模式，以及原鄉發展仍受漢人主流發展政策之主導，原住民就業的確存在其脆弱性，職涯發展亦可能因所從事工作性質，無法強化職涯韌性。亦即原住民就業力原就脆弱，當政府以製造業缺工需求而引進外籍勞工，是否將使得原住民就業雪上加霜？基此，本研究之目的旨在整體了解引進外籍勞工對原住民就業造成的影響及原因，並藉由分析次級資料與深入訪談等質性方法，探討引進外勞對原住民就業影響，提供政府主管機關未來建立整體評估機制，以作為後續整體外籍勞工政策檢討及規劃之參考。

貳、研究問題

針對研究目的與委託單位需求書之供作項目，本計畫研究問題主要為了解原住民以及利益相關團體（雇主、勞工、公立就服機構、政府機關及學者專家）對於雇主僱用外籍勞工所帶來的影響、看法與歸因，進一步延伸的問題為：

- 一、外籍移工政策與原住民之就業機會及權益的關聯性為何？
- 二、阻礙原民就業之原因為何？
- 三、較易影響原住民就業的產業與企業主，其外籍勞工運用之考量為何？
- 四、外籍勞工失去其合法身分，成為行蹤不明之失聯移工，是否更易影響原住民就業機會？亦或原住民更易遭受該種現象之影響？其影響與結果為何？
- 五、原住民就業是否受到外籍勞工引進政策之排擠及影響？

第三節 章節架構

本報告分為六章；第一章為緒論，說明研究背景與目的。第二章為研究方法；說明本研究所使用之質性與量性研究方法。第三章為文獻探討，第一節敘述原住民就業與經濟現況；第二節探討原住民就業困境與成因；第三節探討外籍移工引進對國人就業權益之影響。第四章探討促進原住民就業之國際與國內政策及主張。第五章為研究結果分析，主要討論原住民職涯變動以及外籍勞工政策之間的關聯，以及原住民就業困境，第一節為原住民就業者工作場所引進外勞對其工作影響評估—主觀認知；第二節為原住民就業者工作場所引進外勞對其薪資影響之迴歸分析；第三節薪資迴歸結果分析；第四節為原住民受訪者生命史分析；第五節為利益相關團體(含學者專家)訪談分析；第六節為聚焦研究結果與政策建議之焦點團體觀點整理。第六章為結論與建議。

第二章 研究方法

第一節 文獻分析

壹、國內外期刊、報告與政府及國際組織出版品分析

依據委辦單位需求，蒐集勞動部、行政院原住民族委員會等政府機關、專家學者研究等現有文獻資料及政策法令，就僱用外勞與原住民從事製造業、營造業及其他行業之雇主勞動條件、就業環境等情形進行分析。此外，本研究係以關鍵字，尤其針對種族導致之歧視現象，蒐集他國相關政策與較佳實作案例，並於第三章第二節以澳洲之原住民就業政策檢視作為案例。

貳、次級資料統計分析

參考前文所提出之薪資拆解方法，進行薪資迴歸統計與分析；使用主計處「人力資源暨人力運用調查」原始資料與原民會的「原住民就業狀況調查報告」，以薪資回歸分析，比較原民相較一般民眾的薪資不利程度。因此本計劃預計依此比較原民與外籍勞工的薪資歧視程度，探討原民從事營造業與製造業的薪資有多少的比例是歸因於”歧視”或個人特性的差異？利用原住民就業狀況調查原始資料，並結合勞動力發展署歷年行業別在台外勞人數之統計資料，分析在控制原住民個人屬性的差異之後，其所屬行業別外勞人數占比對其薪資之影響。其次為利用歷年原住民就業狀況調查與人力運用調查，分析各行業外勞人數占比之變動，對原住民就業人數、平均薪資、以及原住民薪資與一般人民薪資差異之影響。

由於原民會表示最新原住民就業調查原始資料有誤，需修正後再提供，因此此次即資料分析結果將俟原民會提供修正後之原始資料，始能進行分析，並將於期末報告提出分析結果。

第二節 質性生命史訪談法

依據委辦單位需求，須依據原住民較亦受外籍勞工政策以想之相關行職業以及考量年齡、性別與地區等，訪談 60 位原住民。本研究採取生命史分析法，蒐集對從事營造業、製造業及其他行業工作之原住民，與待業中原住民進行生命史訪談，訪談內容包含原住民對於雇主僱用外籍勞工所帶來的影響看法，包括原住民求職過程經驗、外勞引進對其工資、工時、休假等勞動條件、就業機會影響看法與歸因。有效訪談人數至少 60 位，訪談題綱由研究團隊設計，另訪綱與訪談對象之數量分配經委託單位同意後執行。

目前原民會雖採每季調查之方式，針對原住民就業狀況進行調查，但並未針對受訪樣本，進行長期追蹤調查，無法瞭解受訪者職涯變動與巨觀經濟環境或個人家庭關係或個人特質相關因素而影響其就業。因此本研究採用生命史訪談與分析，並且從受訪者之生命史，亦可連結其家庭背景、工作選擇以及工作轉換等相關環節。所採用的生命史(Life history)或生命故事(Life story)分析法係指運用受訪者之口述、自傳及述說等方式，以非主導性的訪談方式，讓受訪者自由敘說其職業生涯發展之歷程、經過以及可能涉及的人事物，透過逐字稿謄寫，進行意義編碼，歸納主題，試圖呈現受訪者之職涯發展歷程與未被涵蓋之因素(uncovering factors)，並分析相關因素之影響，以及與結構性環境及政策之相關性。生命史分析法亦可作為探索個人如何詮釋及面對個人生活所處情境之困難或衝擊，據以所採取之回應或行動(Bertaux and Kohli, 1984)。

生命史分析亦可用來探討重大歷史事件(如戰爭)對個人生命歷程之影響，或者探討個人於面臨風險社會所採取的對策或因應。例如歐盟曾進行一項探討現代社會結構與文化改變之生活環境中，社會政策已經逐漸脫離日常生活經驗的現象，以及個人如何詮釋這種政策改變(SOSTRIS Project, 1998)。Brown 與 Bimrose 則透過生命史分析探討工作中的職業訓練與學習對於個人職涯發展之

影響。該計劃為歐盟職訓發展中心所委託之計劃，研究地區涵蓋丹麥、法國、德國、義大利與西班牙等 5 國，每個國家蒐集 25 個生命史，研究期間為 2011 年 12 月至 2013 年 6 月，共 18 個月（2011）。該研究發覺受訪者的職涯發展其實是一個不斷面對成功與失敗的協調過程，而公共政策對於個人職涯發展可以產生具體影響（Brown and Bimrose, 2012）。Lewis(2008)認為生命史分析對於社會政策研究提供如下貢獻；1. 該方法提供高度的歷史縱深與民族誌式的資料，透過受訪主體敘述其生活與工作歷程所展現之社會行動，吾人得以觀察到時間面向的變化，這是量性或單純訪談所無法得到的時間縱深；2. 該項方法有助於釐清社會科學中有關結構(structure)與施為者(agency)之間連接的持續論戰；3. 該項方法有助於提升研究過程的人性層面；4. 該項方法有助於提醒研究者對於權威知識之再檢視，尤其有助於反思菁英導向的政策形成過程。

原計畫書規劃此 60 位受訪者將依據原民就業較密集之地區增加比重，並以營造、製造業、漁業、照顧服務為主要行業別；其中非原鄉之北部地區（北市、新北市、桃園市）25 位，中南部地區（嘉義、高雄、屏東）15 位，東部地區（花蓮與台東）20 位。考量較易受歧視之行職業以營造與製造業之特性、非典型工作型態與兼顧性別考量，以設定男性占 60%，計 36 位，女性占 40%，計 24 位為努力達成之目標，其中預計包含 10 位非典型就業之受訪者。原住民受訪者之訪談題綱參考附錄一。

針對原住民受訪者訪談情形，由於質性訪談係透過滾雪球與社會網絡徵求受訪者，目前共計完成 53 位原住民生命史訪談，其中 30 歲以下原住民 10 位，31-55 歲之原住民 43 位。其中製造業 15 位、營建工程業 9 位、農、林、漁、牧業 7 位、服務業 5 位、照顧服務業 3 位、住宿及餐飲業 2 位、運輸及倉儲業 2 位、公共行政及國防 1 位、教育業 1 位及不穩定就業形態 8 位。受訪者個人資料與訪談摘要如下表十六，訪談逐字稿請參附錄二。

第三節 利益相關團體深度訪談

訪談國內雇主團體(製造業及營造業之雇主團體)、勞工團體、公立就業服務機構、政府機關(包括行政院原住民族委員會)及專家學者(具原住民族身分、社會福利、勞工行政及人力資源管理等相關專長，其中具原住民族身分之專家學者至少 1 人)就僱用外籍勞工對原住民勞動條件與就業環境之影響看法與歸因。另深度訪談至少舉辦計 20 場次，每場次以一人為單位。

預計訪談之雇主團體或雇主代表含營造業、製造業、漁業、照顧服務業約 5 位。勞工團體或工會代表 5 位，政府機關及學者專家(其中含具原民身分至少 1 人) 5 位，山地原鄉、平地原鄉與非原鄉之原民團體 5 位，共計 20 位。

因考量研究執行期間較短，專家受訪時間較難敲定，針對利益相關者與原民專家之訪談，截至交稿前共訪談 16 位，其中含兩位原住民研究專家，三位原住民就業輔導員、一位直轄市官員、兩位勞工團體代表、四位雇主或團體代表及三位原住民團體代表。

第四節 焦點團體訪談

運用焦點座談方法，提出研究分析結果，邀請實務與相關領域之學者專家與原鄉團體代表，評估分析各類別外籍勞工引進人數增減對原住民就業權益與勞動條件之影響情形、整體經濟與社會發展之影響，並提出具體建議，以作為後續整體外籍勞工政策檢討及規劃參考。

第三章 文獻探討

第一節 原住民就業與經濟現況

壹、原住民就業現況

一、人口、年齡、教育與勞動力

依據原民會原住民族經濟狀況調查(2013)說明，台灣原住民地區具體範圍為 30 個山地鄉與 25 個平地原住民鄉鎮，合計共 55 個鄉鎮市為原住民地區。2013 年 9 月底原民家庭總戶數為 211,840 戶，居住於「非原民鄉鎮市」為 87,797 戶，居住於「平地原民鄉鎮市」為 52,750 戶，居住於「山地鄉」48,418 戶、高雄市 14,480 戶、台北市 7,803 戶、金馬地區為 562 戶，如表一。值得注意者，原民家庭戶內平均人口數為 4.11 人（含原民與非原民），但國內全體家庭平均人口數每戶為 3.21 人，或許亦可推估原民的家庭輔養人口負擔較一般家庭為多。

表三、原住民族家庭居住地區歷年比較－按行政域分（舊制）

單位：戶、%						
年份 行政區域	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年	99~103 年 增減幅度
原住民族家庭總計	189,384	195,195	201,373	206,681	211,840	22,456 (+11.86%)
臺灣省山地鄉	49,050	46,844	47,281	47,716	48,418	
臺灣省平地原住民鄉鎮市	49,513	50,419	51,227	51,969	52,780	
臺灣省非原住民鄉鎮市	72,301	78,131	81,935	85,154	87,797	
臺北市	6,398	6,923	7,210	7,504	7,803	
高雄市	11,800	12,513	13,285	13,841	14,480	
高雄市	5,223	N/A	N/A	N/A	N/A	
高雄縣	6,577	N/A	N/A	N/A	N/A	
金馬地區	322	365	435	497	562	
全體家庭總計	7,918,304	8,057,761	8,186,432	8,286,260	8,372,925	454,621 (5.74%)

資料來源：原住民族委員會，原住民族人口數統計資料。<http://www.apc.gov.tw>

105 年原民就業狀況調查顯示 15 歲以上原民人口中，男性為 214,726 人，占 48.47%，女性為 228,283 人，占 51.53%，女性較男性多 13,557 人。該統計指出年齡之分布以 25-44 歲較高，占 38.22%，其次是 45-64 歲，占 30.45%，後依比率 15-24 歲占 22.59%，65 歲級以上為 8.75%。與全國人口比較，45 歲以上者占 49.56%，高於原住民的 39.2%。值得注意者，原住民平均餘命，男性為 66.75 歲，女性為 75.91 歲，平均較一般國民之平均餘命約少 10.16 及 7.45 歲⁶。整體而言，相較全體國民，原住民擁有較年輕之人口群，但平均壽命低於一般國民，如以壽命為生活品質指標之一，則原民之健康與生活品質似乎不如一般國民。

105 年之就業狀況統計指出，原住民教育程度以高中（職）比率最高，占 40.35%，其次為國小及以下者占 18.63%，再其次為國中者占 17.32%，大學及以上者占 16.97%，專科為 6.74%。該統計亦顯示 15 歲以上原民有 61.93%須負責家計，其中 33.98%為主要家計負責人，27.95%為次要家計負責人，無家計負擔者占 38.06%。

有關原住民勞動力，前項統計(105)指出原住民 15 歲以上若不含現役軍人、監管人口與失蹤者之人口數為 424,046 人，其中勞動力人口為 258,1120 人，勞動力參與率為 60.87%。勞動人口中有 247,905 人為就業人口，失業人口為 10,207，失業率為 3.95%，與全國一般民眾失業率 3.79%已縮短差距。

參、職業分布

105 年原住民就業狀況統計說明；原住民就業者從事的行業以營造業 (18.40%)比率最高，其次為製造業 (16.41%)，再其次為農林漁牧業 (10.04%)。與全國人民相較，從事營造業與農林漁牧業之比率高於一般人民。以職業別而言，原住民擔任技藝有關工作人員之比率最高(47.37%)，其次服務

⁶ 參考政府資料開放平台：<http://data.gov.tw/node/14253>

及銷售工作為 (18.25%)，再其次為專業人員(11.63%)。值得注意者，相較全體人民，原住民從事技藝有關之基層技術與勞力工作之比率，自 2011 至 2016 年均維持在 50%左右，相較一般人民之比率為 31.12%(2016)，是否顯示原住民往其他職業移動較為困難，值得進一步了解。(參表四)

表四、100 年至 105 年原住民就業者從事的行業

項目別	單位：%						
	100 年 原住民	101 年 原住民	102 年 原住民	103 年 原住民	104 年 原住民	105 年 原住民	105 年 全體 民眾
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
營造業	16.49	15.87	16.62	18.56	18.42	18.40	7.99
製造業	17.44	15.47	16.86	16.32	16.37	16.41	27.00
農林漁牧業	9.94	10.68	10.53	11.64	10.3	10.69	4.95
住宿及餐飲業	8.8	8.54	8.77	9.72	10.16	9.04	7.26
批發及零售業	7.68	7.79	8.33	9.02	9.06	9.06	16.45
其他服務業	4.52	8.05	9.33	6.38	5.93	5.92	4.87
醫療保健及社會工 作服務業	5.88	6.38	5.57	5.6	6.35	6.40	3.91
運輸及倉儲業	5.46	5.34	5.68	5.28	6.11	6.36	3.90
公共行政及國防；強 制性社會安全	7.12	5.86	4.52	4.07	3.95	3.91	3.35
教育服務業	2.93	3.67	3.5	3.58	3.59	3.58	5.80
支援服務業	4.42	2.67	2.6	2.91	3.02	3.06	2.51
藝術、娛樂及休閒服 務業	2.18	2.43	2.14	2.01	1.74	1.78	0.89
金融及保險業	0.92	0.86	1.03	1.06	1.23	1.38	3.75
用水供應及污染整 治業	0.89	0.78	0.4	0.94	0.94	0.94	0.73
資訊及通訊傳播業	1.17	1.03	0.66	0.73	0.83	0.87	2.20
專業、科學及技術服 務業	1.44	1.65	1.08	0.69	0.79	1.03	3.23
電力及燃氣供應業	1.26	0.79	0.91	0.65	0.36	0.36	0.27
礦業及土石採取業	0.64	0.65	0.61	0.56	0.56	0.52	0.04
不動產業	0.24	0.19	0.28	0.26	0.29	0.29	0.89
不知道/拒答	0.59	1.3	0.56	-	-	-	-

註：全體民眾資料取自行政院主計總處 105 年人力資源統計調查年報。

二、薪資

前項統計報告說明；原住民每月主要工作收入平均 29,878 元，男性 31,859 元，女性 27,935 元。以年齡層而言，15-19 歲原民平均月收入 19,266 元，未達達基本工資，屬於就業較弱勢之人口。(參考表三)

表五、105 年原住民有酬就業者的每月主要工作收入

單位：元	
項目別	每月主要工作收入平均
總計	30,050
年齡	
15 ~ 19 歲	19,266
20 ~ 24 歲	24,772
25 ~ 29 歲	28,496
30 ~ 34 歲	30,584
35 ~ 39 歲	29,809
40 ~ 44 歲	31,873
45 ~ 49 歲	30,563
50 ~ 54 歲	30,082
55 ~ 59 歲	29,157
60 ~ 64 歲	23,949
65 歲及以上	22,471
婚姻狀況	
未婚	28,606
有配偶	31,918
離婚或分居	28,027
喪偶	22,273
行政區域	
山地鄉	27,781
平地原住民鄉鎮市	29,373
非原住民鄉鎮市	31,797
統計區域	
北部地區	32,597
中部地區	27,921
南部地區	26,938
東部地區	29,317

註：本題調查對象扣除無酬家屬工作者

三、工時

根據 104 年原住民族就業狀況調查(105 年未列全體資料)，原民就業者平均工時每週約 44.09，全體人民為 42.38，尤值得注意者，原民就業者週工時數未滿 30 小時者占 5.86%，相較全體人民低於 30 小時之就業者比率為 3.3%，而工時數超過 45 小時以上者，原住民比率為 47.17%，一般人民為 40.62%，顯示原住民工時不足與高工時之比率較之一般人民為高。(參表四)

表六、100 年至 104 年原住民就業者每週工作時數

單位：%、小時

項目別	總計	未滿 15 小 時	15~未 滿 20 小時	20~未 滿 30 小時	30~未 滿 35 小時	35~未 滿 40 小時	40~未 滿 45 小時	45~未 滿 50 小時	50~未 滿 60 小時	60 小 時及 以上	未 回 答	每週 平均 工作 時數
100 年	100.00	1.44	1.64	5.59	4.41	3.96	31.98	22.41	14.71	13.23	0.64	45.31
101 年	100.00	1.73	1.35	4.74	3.42	2.96	37.25	26.15	11.44	10.64	0.31	44.71
102 年	100.00	1.52	1.56	7.92	7.25	4.40	33.04	23.79	11.40	9.12	-	42.95
103 年	100.00	0.88	1.11	4.35	3.92	4.28	37.90	26.53	12.61	8.42	-	44.08
104 年	100.00	0.76	1.05	3.75	3.88	4.53	37.86	27.19	11.28	9.70	-	44.33
104 年 全體民眾	100.00	0.62	0.70	2.01	3.63	4.25	48.17	25.50	9.59	5.53	-	43.42

註：全體民眾資料取自行政院主計總處 104 年人力資源調查統計年報。

四、工作地點與非典型工作

原民從事非典型工作者，以 15-19 歲 44.27%比率最高，教育程度為小學及以下者比率占 32.91%，山地鄉占 25.79%及平地原鄉占 29.66%較高於非原鄉地區占比 18.54%，若以區域比較，則以南部(25.95%)與東部(26.87%)較高。顯示青少年、教育程度低以及生活於山地與平地原鄉之就業者，較易面臨非典型工作的選擇。(參表五)

尤值得注意者，以行業類別而言，從事營造業者占 47.15%、支援服務業

40.66%、電力及燃氣供應業 40.03%、用水供應及污染整治業 37.98%、教育業 36.14%以及農林漁牧業占 35.35%，屬於該業別之非典型工作。以職業類別而言，則技藝有關工作人員 39.18%、基層技術工及勞力工 37.76%及農林漁牧業生產人員 39.43%屬於非典型工作者。(參表六)

表七、105 年原住民就業者是否從事非典型工作－按人口特性及區域分

項目別		總計	從事非典型就業	非從事非典型就業
總計		100.00	23.84	76.16
性別	男性	100.00	23.60	76.40
	女性	100.00	22.50	77.50
年齡分層	15-19 歲	100.00	44.27	55.73
	20-24 歲	100.00	26.47	73.53
	25-29 歲	100.00	17.69	82.31
	30-34 歲	100.00	19.16	80.84
	35-39 歲	100.00	20.50	79.50
	40-44 歲	100.00	20.62	79.38
	45-49 歲	100.00	23.38	76.62
	50-54 歲	100.00	24.35	75.65
	55-59 歲	100.00	27.37	72.63
	60-64 歲	100.00	29.90	70.10
	65 歲及以上	100.00	31.51	68.49
教育程度	不識字	100.00	38.79	61.21
	自修	100.00	28.13	71.87
	國小	100.00	32.91	67.09
	國初中	100.00	31.50	68.50
	高中	100.00	19.71	80.29
	高職	100.00	20.76	79.24
	專科	100.00	13.20	86.80
	大學	100.00	18.84	81.16
	研究所以上	100.00	12.98	87.02
婚姻狀況	有配偶(含同居)	100.00	21.21	78.79
	未婚	100.00	23.98	76.02
	離婚(含分居)	100.00	28.18	71.82
	喪偶	100.00	33.49	66.51
行政區域	山地原住民鄉	100.00	25.79	74.21
	平地原住民鄉鎮市區	100.00	29.66	70.34
	非原住民鄉鎮市區	100.00	18.54	81.46
統計區域	北部地區	100.00	20.05	79.95
	中部地區	100.00	18.02	81.98
	南部地區	100.00	25.95	74.05
	東部地區	100.00	26.87	73.13

表八、105 年原住民就業者是否從事非典型工作－按行業及職業分

項目別	總計	從事非典型 就業	非從事非典型 就業
總計	100.00	23.84	76.16
農林漁牧業	100.00	35.35	64.65
礦產及土石採取	100.00	13.55	86.45
製造業	100.00	16.56	83.44
電力及燃氣供應業	100.00	40.03	59.97
用水供應及汙染整治業	100.00	37.98	62.02
營建工程業	100.00	47.15	52.85
批發及零售業	100.00	15.80	84.20
運輸及倉儲業	100.00	20.63	79.37
住宿及餐飲業	100.00	27.16	72.84
行業 出版影音製作傳播及資訊服務業	100.00	5.08	94.92
金融及保險業	100.00	9.82	90.18
不動產業	100.00	34.33	65.67
專業科學及技術服務業	100.00	22.93	77.07
支援服務業	100.00	40.66	59.34
公共行政及國防	100.00	18.31	81.69
教育業	100.00	36.14	63.86
醫療保健及社會工作服務業	100.00	13.93	86.07
藝術娛樂及休閒服務業	100.00	21.26	78.74
其他服務業	100.00	25.81	74.19
民意代表主管及經理人員	100.00	3.15	96.85
專業人員	100.00	18.35	81.65
技術員及助理專業人員	100.00	22.41	77.59
事務支援人員	100.00	25.74	74.26
職業 服務及銷售工作人員	100.00	21.41	78.59
農林漁牧業生產人員	100.00	29.43	70.57
技藝有關工作人員	100.00	39.18	60.82
機械設備操作及組裝人員	100.00	20.17	79.83
基層技術工及勞力工	100.00	37.76	62.24

綜觀官方統計資料，原住民家庭與原住民就業者相較一般人民，的確於就業選擇有較集中於製造業與營造業，原鄉之原住民有較高比例從事農業，而平均薪資較之一般人民偏低，工時不足比例較高以及因有較高比例處於不穩定⁷之

⁷與全體國民相比，原住民從事非典型工作者比例較全體國民高，屬較不穩定就業狀態。

就業型態，因此工作保障可能面臨較高之阻礙。

貳、原住民經濟現況

一、原住民家庭收入、可支配所得與貧富差距狀況

2013 年經濟狀況統計指出原民平均年收入為每戶 65.81 萬元，以受薪者為主，占比為 91.39%，儘管相較 2010 年之調查相較，家戶所得從每戶 49.73 萬元成長 32.33%，但與國內全體家庭相較，只達一般家庭所得之 61%。以家庭可支配所得，該統計指出相較於我國全體家庭，原民可支配所得為每戶 58.45 萬元，占全體家庭可支配所得 87.34 萬元的 0.67%，但相較 2010 年的比率 52% 已經有所提升。另外，值得注意者，前項統計以家庭收支調查可支配所得五等分位為劃分標準，推算原住民家庭於國內全體家庭所處之經濟地位，發現有 4 成的原民家庭屬於最低所得組，累計最低與第二分位組，則有 62% 的比率，顯示原住民家庭之經濟弱勢處境。（參考表七）

值得注意者，原民家庭可支配所得中，以五等分組，則最高一組家庭平均可支配所得金額為 122.94 萬元，最低一組僅為 10.30 萬元，顯示高低差距達 11.93 倍，且基尼係數為 0.421，同時其全體家庭可分配所得基尼係數為 0.336，顯示其家庭所得分配呈現不均之情況，較全體家庭更顯著。

表九、原住民族家庭可支配所得換算全體家庭所得分位組

單位：%；元

項目別		99 年 原住民族家庭		103 年 原住民族家庭		全體家庭 平均可支 配所得(元)
原住民 族家庭 在全體 家庭中 所屬可 支配所 得分組	總計/平均	100.00	累積百分比	100.00	累積百分比	873,363
	A1(最低所得組)	37.80	37.80	40.14	40.14	271,476
	A2	29.70	67.60	22.19	62.33	527,018
	A3	17.50	85.00	18.05	80.38	756,551
	A4	8.50	93.50	11.71	92.09	1,033,313
	A5(最高所得組)	6.50	100.00	7.91	100.00	1,778,456

資料來源：原住民族委員會「臺灣原住民族經濟狀況調查報告」(民國 99 年)、主計總處「家庭收支調查報告」(民國 102 年)

參、原住民就業與移動趨勢

在早期的國內研究中，普遍認為原住民的遷移過程受到城鄉間推力與拉力的影響，以經濟活動為導向的模式大抵與漢人呈現相似的遷移過程(張曉春，1974)。劉千嘉(2009)研究 1956-2007 年間原住民人口的遷移過程，以統計資料分析，指出在此 40 年間原鄉人口大量流失，北部地區與東部地區的原住民人口已逐漸趨近，中部及南部都會區的原住民人口亦呈現流入的現象，值得注意的是 2000 年後遷移的幅度趨緩，且原鄉人口比例呈現微幅上升，顯示原住民有回流的趨勢。

自 2000 年後原住民人口流入都市的幅度趨緩，國內曾有研究或可解釋此一現象，邱汝娜(2007)以社會排除的概念分析原住民的遷徙的過程，指出在社會排除的影響下，原住民就業者在經過多次「不穩定就業」的流動後，有回歸原鄉的趨勢。此外，原住民的思鄉情懷與交通便利性提升，亦使原住民有返回原鄉的現象出現(許雯錚，2004)。

然而，本研究整理 2007-2017 原鄉與都市間原住民的遷移狀態(如表八)，發現近十年間原住民在原鄉與都市的人口成長呈現較失衡的趨勢，與過去 2000-2007 的態樣不同，非原鄉的都市原住民比例由 39.84% 上升至 46.86%，增加了 7.02%，縱然須計入自然增加之人口的差異，但以統計資料解讀，原住民由原鄉流入都市的人口出現明顯的成長，而其原因為何仍待進一步的釐清。

表十、近十年原住民原鄉與都市人口比較表

年份 地區	人數		佔比	
	2007	2017	2007	2017
全台灣	475,601	556,611	100%	100%
原鄉	286,139	295,787	60.16%	53.14%
山地	156,447	163,275	32.89%	29.33%
平地	129,692	132,512	27.27%	23.81%
非原鄉	189,462	260,824	39.84%	46.86%

資料來源：原住民人口數統計資料(原住民族委員會)

從近十年原住民就業人口的職業別變動觀察，「專業人員」、「事務支援人員」及「服務及銷售工作人員」有較明顯的上升趨勢，而「農、林、漁、牧業生產人員」及「技藝有關工作人員」則呈現下降趨勢(如表九)。

表十一、原住民就業人口職業別百分比—按地區別分

	總計	民意 代表、主 管及經 理人員	專業 人員	技術 員及 助理 專業 人員	事務 支援 人員	服務 及銷 售工 作人 員	農、 林、 漁、 牧業 生產 人員	技藝 有關 工作 人員	機械 設備 操作 及組 裝人 員	基層 技術 工及 勞力 工	未答
2006 年	100	1.11	5.01	5.91	5.22	17.99	12.94	21.80	13.62	14.91	1.51
山地鄉	100	1.32	5.80	3.72	4.55	15.05	20.43	21.72	9.84	16.16	1.40
平地鄉	100	0.91	4.13	4.78	5.00	17.82	18.64	22.54	8.63	16.27	1.28
非原鄉	100	1.07	4.96	8.69	5.98	20.73	2.00	21.36	20.69	12.76	1.78
2017 年	100	0.95	7.68	5.91	7.25	23.37	7.26	18.71	13.85	15.03	—
山地鄉	100	1.19	8.13	3.83	6.31	19.45	14.96	15.3	13.44	17.4	—
平地鄉	100	0.98	6.06	5.04	6.6	24.21	9.51	22.45	10.31	14.84	—
非原鄉	100	0.78	8.21	7.59	8.14	25.3	1.51	18.91	15.86	13.7	—

資料來源：95 年原住民就業狀況基本調查、106 年第 1 季原住民就業狀況調查報告書

從非原鄉的都市原住民人口觀察，其職業別以「服務及銷售工作人員」最多，佔 25.3%，其次為「技藝有關工作人員」佔 18.91%及「機械設備操作及組裝人員」佔 15.86%，值得注意的是「技藝有關工作人員」及「機械設備操作及組裝人員」雖仍為都市原住民主要的職業別，但近十年來卻呈現下降的趨勢，分別減少 2.45%及 4.83%，亦是下降比例最高的兩個職業別。

而若以原鄉地區的原住民人口職業別來看，則與都市原住民人口呈現相似的分佈情形，以「服務及銷售工作人員」最多，佔 21.83%，其次為「技藝有關工作人員」佔 18.88%及「農、林、漁、牧業生產人員」佔 12.24%，各職業別中以「農、林、漁、牧業生產人員」近十年下降 7.30%最高，再與都市原住民就

業人口比較，原鄉地區在「機械設備操作及組裝人員」相對有較明顯的成長，而其他職業別大致與原住民整體就業人口呈現相似的分佈。

第二節 原住民就業困境與成因

壹、歧視現象

國內關於原住民之就業情形，李亦園認為從 1950 年代末期至 1970 年代初，以農為主的原鄉地區，其農業收入比例下降幅度較一般農家為高，因此據以推論原鄉經濟模式已受到主流社會生產模式之影響。許木柱與瞿海源(1992)認為原鄉發展較之一般漢人地區延遲(引自于若蓉與辛炳隆，2010)。盧政春(2002)則將原住民就業困境歸因為：區位偏遠與人力資本投資不足、社會歧視與社會調適問題、外勞與大陸漁工排擠效應，以及政府欠缺積極有效之總體原住民就業促進政策與施行架構(引自于若蓉與辛炳隆，2010)。郭俊巖等(2010、2013；原民會，2010)檢視文獻，認為台灣資本主義深化，導致原鄉農業產值遠低於工業產值，加上國家公園劃定的增加與山坡保育利用條例規定限耕，促使青壯年原民離開原鄉，試圖於都會區尋找就業機會。但郭亦認為全球後工業經濟型態出現、製造業外移與大量外籍勞工引進，衝擊原住民之就業條件，但回鄉已無農地資源，更無就業機會，因此只能勉強留在都市求職。

方孝鼎(2000)運用民族誌研究方法，以遊民、垃圾回收者、外籍勞工、原住民四種類型之群體，檢視 Wilson 定義之「底層階級」理論，論證台灣因全球化競爭，促使農業與勞力密集製造業因成本缺乏競爭力而走向衰退或外移，導致低技能與低教育程度之人口失去就業機會，因而有底層階級之形成，但認為台灣因結構性失業之時間幅度有限，因此並未出現美國底層階級的貧窮或偏差文化。值得探討的是，底層階級是一種社會排除，缺乏向上階層移動的能力。方孝鼎以外籍移工與原住民作為研究對象，兩群體缺乏向上層流動之因素未必相同，遭制歧視之因亦不同；原住民主要緣於種族與文化層面之歧視，而外籍勞工則源自制度面以及系統性之歧視。但是否因此形成勞勞相殘，導致外籍勞工取代原民之就業，值得探討。

上述文獻主要透過文獻分析以及質性田野調查等方式，以微觀之個人主觀

感受與研究者田也觀察，歸納原民遭致歧視之繫於主流漢人文化與少數民族文化間之衝擊，以及漢人經濟發展之思維是否以犧牲原鄉土地與生活資原，導致原民離鄉而又產生文化調適與認同等問題，主要仍以種族之認同為主要歧視。另一種檢視原民是否遭致歧視的方式，則可藉由量性統計方法，例如以薪資差異作拆解。于若蓉與辛炳隆(2010)論文中指出，Becker 之歧視理論指出雇主可能出於偏好，而對不同族群員工有差別待遇。尤甚者，依據統計歧視理論，雇主於考慮是否雇用某位求職者，由於無法觀察其個人能力，僅能從其所屬族群之平均特質，推斷求職者可能的生產力。如果雇主觀察到某一族群員工生產力較低，則可能依據此觀點，訂立新近員工的薪資。即使新進員工具備相當高之生產力，仍可能因歸屬於該族群而受到歧視(Arrow, 1973; Aigner and Cain, 1977, 引自于與辛, 2010)

基於歧視難以透過實際資料進行檢測，因此 Oaxaca(1973)與 Blinder(1973)發展出檢視薪資差異之拆解方法，檢視薪資之差異究竟為個人特性所致之差異，或是無法由特性解釋。而無法由特性解釋的部分，則可用來檢視薪資歧視的程度。于與辛(2010)將一般民眾與原住民之薪資差異進行拆解，發現總薪資差亦可歸因於歧視的部分，約占 5 成左右。莊昆佑(2003)以嘉義縣阿里山鄉原民為例，採用 2002 年原民會原住民就業狀況調查、主計處人力資源暨人力運用調查資料，以 25-49 歲非農業有酬受雇者為分析對象，亦發現原住民與一般民眾的薪資差異有一半以上是由歧視造成，而可歸因於個人特性解釋的部分占 30%-40%。依據此結果推論，改善原民就業之相關措施，尤其是改變原民遭歧視之處境，似乎仍未見有具體效果。

貳、社會排除

Hunter(2000)以社會排除(social exclusion)與社會資本(social capital)詮釋主流社會中之個人因缺乏與主流群體競爭之就業力，或者處於低

社經地位或者居住環境屬於犯罪率偏高之社區，且因種族、膚色等而遭受歧視之弱勢群體，容易遭主流社會排除，使其淪為社會最底層。Hunter 認為以社會排除來解是都市原住民之生活與工作困境，頗為貼切。當原住民遭逢失業，且因個人因素而長期失業，整個社會所需付出的社會福利乃至社會救助之成本常遭政府低估。原鄉之原住民儘管面對失業，但因其集體互助體系仍然活絡，亦即可以運用原鄉之社會資本維持生活。但對於都市原住民，一旦缺乏向上發展之就業機會，常因此陷於某些特定性工作，其工作性質常具備所謂彈性、短期或者臨時性質，因此屬於低薪資、低技能且無法發展職涯穩定性之工作，這樣的都市原住民反而容易因為需到處移動以求生存，而逐漸脫離原鄉社會網絡的保護，但於主流社會中又無法融入當地主流群體，缺乏社會資本以保障個人及家庭。Hunter 提醒政策制定時切莫忽略原住民陷於長期失業所需付出之高額社會福利成本，而且長期失業所引發家庭和諧、缺乏資源讓子女就學、失業者之精神壓抑與憂鬱甚或導致酒精或藥物成癮等精神健康問題，都會加深都市原住民無法翻轉其社會地位。

邱汝娜(2008) 以「社會排除」概念探析原住民族的就業障礙，其論文分析 1994 年之原住民就業狀況調查資料，以「失業」、「長期失業」、「低工作所得」、「低工時」及「社會歧視感」作為勞動市場排除的衡量指標，探討原住民在勞動市場相對一般民眾被排除的程度，及影響被排除者的人口特徵。該研究另以質化研究法分析所謂「被排除者」的工作生命史，探討受訪者被排除的「過程」及其陷入排除的能動力；同時也訪談「熟悉原住民事務者」對原住民就業排除的觀點。

但社會排除與就業替代應為不同概念。社會排除關注的屬於多面向，尤其是社會排除的過程以及多元的社會影響。但原住民與一般國民於就業市場尋職，如果兩者具備同樣的學經歷與工作能力，但因為非個人因素導致雇主不願選擇原住民應徵者，則我們應該去探討究竟基於何種因素，導致原住民於一般

性競爭時易遭到替代。但觀諸目前台灣社會就業市場求職者的就業困境，多是因為就業市場中創造一種勞動條件與成本更低、雇主更易於脫離責任的雇用模式，導致求職者因無法接受更惡劣的工作條件，或者被迫接受一種更不穩定雇用關係，這或許不是歧視因素，而可能是政府政策或實務上的雇用策略使然。當吾人探討原住民就業與外籍移工引進之關聯性，實應更審慎檢視所謂的社會排除或者就業替代或者公共政策介入勞動勞動力市場所致。我國引進外籍勞工，是一種制度性介入勞動力市場，試圖透過引進國外較低成本、穩定且易管理之外籍勞動力，解決國內企業勞力短缺問題，但其效果因為穩定國內生產關係，反而有助於創造本國人就業機會。因此，於使用前述公共政策介入之相關機制時，尤其需要檢視該是否有助於該產業創造國人就業機會，亦或引發雇主寧可選擇更低勞動力成本之外籍勞工。

第三節 外籍移工引進對國人就業權益之影響

外籍移工引進政策是否影響國人就業權益，無論官方或學術機構已提出各種研究論述，但無論國際間或者國內之研究，均很難獲得一致性的結論。根據鄭乃云等(2013)整理外勞引進政策對國人就業之國內文獻，分為三類；第一類為理論途徑；張清溪(1987，引自鄭文)從經濟理論出發，探討引進外勞對短期與長期經濟效果之影響，其分析認為外勞引進有利於物質資本與人力資本之形成，但本國非技術工可能因引進外勞而受害，影響國內所得分配不均。但1989年張清溪與吳惠林延伸原有理論模型，認為引進外勞對整體國民福利呈現正向影響。李誠(2007，引自鄭文)的理論分析則解釋外勞於台灣經濟發展所扮演的角色，認為外勞引進於1997年之前並不會排擠本國勞工就業機會，原因為當時之外勞屬於補充性質，與本國勞工市場互不影響。但1997年外勞與本勞市場區隔模糊化之後，外國勞動力對本國勞工產生替代效應，且行蹤不明之失聯移工進入製造業與營造業，或者合法外勞兼職打工，也是關鍵原因。

第二類則以部份均衡模型對於外勞引進影響進行實證研究；單驥(1996，引自鄭文)的實證分析顯示外勞於生產面會排擠本國勞工就業機會，也會妨礙產業升級。徐美等(1997，引自鄭文)研究結果則顯示外勞與本國技術性勞工、非技術性勞工以及資本之間關係若不是不顯著，或者呈現互補關係。蔡青龍與林季平(2000，引自鄭文)分析歷年外勞密集度與台灣本國人失業率、勞參率、工作異動率以及薪資成長率之關係，發現外勞密集度與失業率、工作異動率呈現高度正相關，與勞參率、薪資成長率呈現附相關，因此導出外勞引進對本國就業市場的負面影響。若進一步以個人資料進行迴歸分析，則發現外勞對本勞失業有正向影響；亦即本勞所屬行業之外勞密集度越高，本勞失業率就越高，對於製造業、營造業以及社會及個人服務業等影響更明顯。江豐富(2006，引自鄭文)的迴歸分析則顯示外勞對本國基層勞動工作者會產生替代效果，但對於較高層職類工作機會則因引進外勞降低企業成本，而有助於其就業機會。

鄭乃云等提及第三類文獻是以一般均衡模型分析引進外籍勞工之影響；例如周濟和陳坤銘(1999，引自鄭文)是模擬分析引進 2%低技術及 2%高技術性外勞所產生之經濟效果，結果顯示引進 2%低技術性外勞有助台灣經濟成長與出口，但卻會使本國低技術勞工報酬下降約 1%，而高技術勞工及資本報酬則均上升 1% 左右，顯示可能會擴大所得分配之差距。鄭文認為前述各種量性分析，無法對於外籍勞工引進對本國人就業之關聯性，獲得一致性的結論，關鍵在於外勞之引進對本國人民就業以及企業而言，本來就存在正負面之影響；亦即對於某些高層職類有正向影響，但對於基層勞動者則產生負面影響，對於某些企業可能獲利，但對於無雇用外勞的企業或許利益受損。因此該文認為除非能將清楚受益與受損樣本分別進行分析，否則分析結果將因樣本之選取與組合而產生不穩定之現象。當外勞引進有助於廠商降低勞動成本、利潤增加、生產規模擴大，原則上將有助於創造本國人就業機會。但由於外籍勞工有助降低勞動成本，因此雇主可能傾向以外勞取代本國勞工。如此則有賴於政府採取外籍勞動力總額管控機制，同時也必須積極協助本國較易遭受外籍勞工引進影響之行職業勞工，或者藉由提高外勞雇用成本，或者透過職訓與就業安全等措施，降低外勞引進所產生之負面效應。

辛炳隆和劉宜君(2008，引自鄭文)則透過專家訪談方式，探討引政府進外勞對國內就業影響。辛文認為早期政府只開放缺工嚴重之傳統產業引進外勞，較不會對本國勞工產生排擠效應，同時也有助於減少企業因缺工而外移，保留原有之就業機會。但由於政府逐步擴大開放其他產業，對於本國勞工產生排擠效應浮現，由其可能影響原住民與低教育程度的一般勞工。該研究亦指出，儘管外勞引進前均須進行勞動市場測試，確認無法招募本國人就業後才提供外勞配額，但市場測試往往流於形式，無法嚴格落實，導致外勞由補充性轉為替代性人力。此外，從外勞雇用年限一再延長，目前社福類外籍移工已經延長至 14 年，亦可能強化外勞之替代效應。

外籍移工如能與國內勞工專長互補，則有助於促進本國就業，亦即維持補充性人力之原則。國外文獻如 Borjas 認為增加某類仔細規劃的外國技術性群體，將會影響本國具同樣技術國民之薪資與工作天數 (Borjas, 2002)，從移動力觀點 (Cohen-Goldner and Paserman, 2004)；外籍移工引進，短期可能會產生所謂的就業驚嚇 (employment shock)，但國內勞工可以透過自由移動而降低對職涯的影響；

丹麥學者 Foged and Peri (2015) 分析 1986-1998 期間低技術移工如何影響本國低技術勞工，發覺難民／移工之增加，促使該國低教育程度之勞工降低尋求低技術工作之意願，因此反而有助於提升本國低技術勞工之薪資、就業機會與職業移動力。

綜合國內與國外文獻，無論從抽象的理論與就業模型推估，或者從實證研究結果，可以得到的理論觀點為：

1. 外籍移工引進對於國內就業者產生甚麼樣的影響，一方面必須觀察引進移工的時間長短、產業特性、地理區域以及移工的移動性，另一方面則必須考量如何讓移工與國人的技能於就業市場上得以產生互補性。
2. 當引進外籍移工係基於補充性原則，確保引進之勞動力為國內勞動市場所缺乏，應可避免引進初期產生就業驚嚇效應 (employment shock)。
3. 當引進移工成為國內不可缺的勞動力，則可能取代同樣職業性質的本國勞工，產生就業驚嚇。但透過教育提升、職業訓練與技能培訓，協助本國勞工尋找更具技術與專業的工作，則能滿足就業市場所需技能的互補性原則。

但前者論述主要集中於合法的外籍移工引進與後續管理，對於國內就業市場中合法引進但後續成為行蹤不明之失聯移工，或者透過非工作簽證之其他管道；例如假結婚、偷渡、教育、依親或者觀光等等，對於國內就業市場的影響為何？

國內輿論多認為外籍勞工一旦計劃逃逸，通常都已經找到下一個僱主，或者已經與熟人取得聯繫，亦即有所目的而逃，而非漫無目的地流浪街頭。而逃跑之外勞之所以甘冒風險，一方面是國內的確存在廣大的低薪勞動力之需求，這或許也可以解釋許多外勞一旦逃跑後，通常還是繼續從事原來的照顧或清潔工作，或者協助攤販或小規模工廠，或者是到農園或果園擔任臨時工。他／她們多數都可以找到工作，但因為其身份的不穩定，因此更換工作頻繁，無法安心地工作。

外國實證研究如 Jones and Ram(2004)針對英國無證移工與非正式產業雇主雇用原因進行田野訪查，其結果顯示這些微型或非正式產業得以生存，主因高度依賴低成本與彈性的無照外籍勞動力。受訪的雇主表示明知違法但仍甘冒不當雇用之風險，目的只是為了生存。Chassamboulli and Peri (2015)針對打擊非法居留移工對美國經濟影響提出評估；認為存在美國社會的無照外勞有助於維持非正式產業與微型企業的發展，因而得以提供當地勞工就業機會。當美國政府採取嚴厲之查緝行動，試圖降低非法受僱移工人數，反而導致當地勞工失業率提高。

我國勞政部門乃至監察院提出對治逃逸外勞之道，就是要求對雇主的非法雇用與非法仲介等行為施以重罰，而對於累犯則更是加重罰則，從單純的行政罰到累犯的刑事罰等。然而，從實際執法的員警而言，對於收容或雇用逃逸外勞的雇主或家庭，通常都抱持較理解與寬容的態度。試想，這些人不過是為求經濟上的改善乃至鋌而走險，較諸傷害他人性命或詐欺他人財物等行為，是否需要課以如此嚴厲之刑罰？陳啟杰（2005）以執法警察的實務經驗，於其論文中提到國內雇用無照外勞的雇主多屬於聘僱資格不符的小型事業主或無財力使用本國看護之家庭，這些雇主相較於資本較高的企業或者有資格聘僱外勞卻無力聘僱者，其實亦體現另類的弱勢。如果這些雇主的確因其僱用無照外勞而妨礙國人之就業機會，但其行為或者一旦累犯時，其處罰仍應考量比例原則。陳

文舉個人取締非法外勞之實務經驗；他發現主管機關對於違法聘僱或違法仲介的人數大都未納入考量，例如無論仲介獲聘雇 1 至 4 人，其罰責均處以 15 萬到 10 萬元的最低罰，因此並無法達到真正的嚇阻效果。外國人非法打工的現象突顯國內對於低薪勞動力的需求，以及國內的確存在因應前述就業市場而產生的社會網絡，透過這些社會網絡，或者非法打工的外國人的渴望尋求工作的意願與積極移動性，補充國內需求低薪或者季節性或者臨時性的勞動力。

第四章 促進原住民就業政策與措施

第一節 原住民就業權益之保護

壹、原住民就業歧視禁止之原則

關於原住民就業與經濟權益，素為國際組織關切之重點。國際勞工組織(ILO)以亞洲復興銀行(Asian Development Bank 國際勞工組織(ILO)於2010年之調查報告為例，指出儘管亞洲國家為全球經濟成長快速地區，但急速擴大之貧富差距所導致之貧窮問題，更使原住民成為該地區因貧窮與不平等而遭經濟與社會排除之族群。ILO為保障原民工作權益，於1989年通過第169號原住民與部落民族公約，該公約提供客觀與自主的原民與部落身分認定指標（第一條），並強調國家制定相關經濟與社會政策應徵詢並讓原民共同平等、系統性地參與。這些政策應讓原民與其他國民同樣享有立足平等之權利與機會，於尊重其身分與文化認同前提下，使其獲得經濟、社會與文化權利之最大實現。針對工作機會與待遇平等問題，國勞公約於1958年通過第111號歧視公約為針對職場促進工作機會與待遇平等面向，最為完整之國際勞動法源。而去除歧視亦為國勞組織推動公平全球化之基本原則。國勞組織東南亞與太平洋去除就業歧視訓練指南(2011)指出歧視不僅對個人造成工作與職涯權益損害、違反社會正義且破壞社會融合，巨觀層面則影響國家經濟與社會發展，被視為勞動市場失靈(market failure)，使就業市場無法善用人力資源，而社會排除所導致之歧視，亦將導致弱勢族群愈難脫離貧窮，長久而言亦妨礙經濟發展。聯合國於2007年通過原住民權利宣言(Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)，亞洲多數國家如菲律賓、印度、柬埔寨、孟加拉亦因此制定國內政策（ILO，2015），台灣雖非聯合國及專門機構之會員，但亦提出系列促進原民就業政策，此亦為本計劃欲檢視之重要工作項目。

貳、主要國家原住民就業措施：以澳洲為例

一、促進原住民就業措施之檢視

澳洲政府於 2012 年提出一項縮短原住民與一般國民就業落差之報告，該報告檢視過去文獻與實證調查資料，提出如下發現；原住民就業率仍較低於一般國民，其較低就業率原因包含較低教育程度、缺乏訓練與技能，無法轉化為人力資本、健康程度與健康風險較高、居住地區較缺乏就業機會、較高入監受刑與犯罪率、遭受歧視，以及較低的工作韌性。該報告檢視 1994 至 2008 年原住民就業發展與變化，認為澳洲原住民就業率有顯著提升，有效的政策規劃的確有助於提昇市場就業需求，同時也可以增加原住民從事有酬工作與相關技能訓練之需求，就業率增加尤其以民間企業之雇用更為顯著。

該報告舉出有助於原住民族就業之政策措施，例如；透過正式的技職訓練體系提升技能、就業前評估與量身打造技能訓練、運用非典型工作之雇用策略協助原本於傳統業中遭到排除之失業者逐漸轉換職業，藉此強化其職業信心，有其促進就業效果。其他具體措施還包括對雇主提供跨文化之訓練、透過多重與補充性的支持機制有助於強化原住民就業韌性。此處所指之因應措施包括；就業期間的持續督導協助、考量原住民對於兼顧家庭、工作與部落社區等義務之需求，盡可能給予工作彈性、提供家庭支持、透過教育訓練降低企業用人者對於原住民的歧視與偏見。另外，薪資補貼與積極性就業市場政策有助就業、原住民就業政策目標應該清楚具體，政府提出有關原住民服務或者環境及社會服務等方案，應該要有清楚的就業目標。

該報告亦提醒儘管歷年來之研究成果豐碩，但仍有多項問題亟待解惑；例如：有關單一影響原住民就業但對於一般國人就業影響不顯著之因素，仍未獲釐清、對於原住民提供所得支持體系以提升就業力與勞動參與之措施的效果，尚未獲得檢證、企業用人者對於原住民雇用的實作面向仍待探討、針對整體性的就業市場機制對於原住民就業的實質效果仍待檢視、原住民仍難擺脫就業類

別遭受限定的排擠現象、就業歧視仍未獲得有效解決，以及原住民的文化活動與有酬工作之間是否有衝突？

澳洲對於原鄉之原住民自 1977 年即推動社區發展就業計畫方案(Community Development Employment Project, 簡稱 CDEP)，這是一種類似失業津貼的措施，隨著原鄉的經濟發展，澳洲政府逐步縮小補助範圍，但由於該項計畫並無法實值創造可持續的就業機會，因此參與該項計畫之原住民，是否可視為就業者或者非就業者存有爭論。

該報告檢視期間之文獻與相關研究主題，並未有研究係探討澳洲原住民就業與該國外籍移工政策之關聯性。澳洲農業與製造業生產性職類工作亦有普遍缺工問題，但澳洲除透過季節性與短期移工調節勞動力供需之外，源源不斷的打工度假人力，亦為澳洲基層缺工產業主要人力來源。澳洲政府對於原住民就業問題，從 1977 年的社會福利角度出發，1987-1999 提出原住民就業訓練方案，1994-1996 年則提出針對包含原住民之特別弱勢族群的就業促進，1998 年提出公部門外包的工作網絡計畫，1999 年迄今則以鼓勵民營企業雇用為主軸，包含薪資補助、結構性的訓練就業方案、社區發展就業安置誘因、全國性原住民實習方案以及原住民就業服務中心的推動。澳洲於 2009 年中止具有高度社會福利性質的社區發展就業計畫計畫，改推協助原先之 CDEP 使用者轉銜至一般勞動市場就業。

該報告中並未發現針對原住民有類似定額進用或者雇用原住民可提高外籍勞工引進配額之關聯性措施。但如何協助民營企業雇用原住民，似乎才是澳洲的政策重點；例如提供企業跨文化與去除歧視之教育訓練、提供企業雇用獎勵、提供企業實習津貼獎勵，目的係以提升原住民就業移動力、強化工作期間的職涯韌性以及透過企業組織彈性，讓原住民得以兼顧部落社區、家庭與工作。

二、澳洲移工政策

澳洲之立國主要依賴移民，依據 2017 年 6 月發布的澳洲人口統計 (Australian Demographic Statistics, June 2017)，澳洲的海外淨移入人口為 245400，相較於前一會計年度(2015-2016)成長約 27%。⁸澳洲從建國時以歐洲白人為主的人口組成，至二次大戰後迄今，澳洲人口從 740 萬成長為 2 千 4 百 20 萬的人口，其中有 28%的澳洲居民為外國出生者，如果加上父母親其中一人為外國人的數字，則全國約有百分之五十的人口為外籍或者外籍子女。如此高比例的外籍人口，與台灣嚴格管制移民的政策有相當大的不同。澳洲政府視移民為國家主要人力資源，因此從過去代有歧視性的白澳政策，轉為以發展經濟為主所需技術性人才的移民政策，移入的人口來自亞洲與太平洋群島。下表顯示，除了主要來源國英國、紐西蘭移入人口比例占全國人口之 6.9%之外，中國、印度、菲律賓與越南移入人數已占 6.1%，亞洲人口的成長，勢將影響澳洲國家的外交、政治與經濟，且亞洲人口仍在不斷的成長。

⁸ 參考澳洲人口統計網

<http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Latestproducts/3101.0Media%20Release1Jun%202017?opendocument&tabname=Summary&prodno=3101.0&issue=Jun%202017&num=&view=>

表十二、澳洲海外出生人口的前十排名來源國⁹

Country	Number	% of Foreign Born	% of Total Population
United Kingdom	1,088,000	14.1	4.7
New Zealand	518,000	6.7	2.2
China	510,000	6.6	2.2
India	455,000	5.9	2.0
The Philippines	232,000	3.0	1.0
Vietnam	219,000	2.9	0.9
Italy	174,000	2.3	0.7
South Africa	162,000	2.1	0.7
Malaysia	138,000	1.8	0.6
Sri Lanka	110,000	1.4	0.5
Top Ten Birthplaces	3,609,000	46.8	15.4
Total Foreign Born	7,708,000	100	32.9
Australian Born	15,694,000	---	67.1
Total Population	23,402,000	---	100

說明：上述統計不包含短期居留者。

澳洲政府為了經濟發展而以永久移民為政策，因而設計以指標點數及權重等客觀的量化措施，藉以篩選技術性的移民。但即使擁有移民政策，但對於經濟所需的短期性勞動力，仍存在高度需求，因此澳洲亦有短期的移工政策，作為補充性勞動力。澳洲自 1980 年待藉由其國家擁有天然資源，大力開發觀光，每年均有使用短期簽證來到該國觀光或者求學的留學生。2017 年 5 月的統計資料，澳洲的國際學生達 502,000 人，這些短期居留者就成為澳洲主要臨時工作的勞動力來源(Inglis, 2018)。

⁹ 資料來源：澳洲統計局 (Australian Bureau of Statistics, “2011.0 Census of Population and Housing: Reflecting Australia – Stories from the Census, 2016 – Cultural Diversity,” updated July 20, 2017, available online.) 引自 Christine Inglis, 2018, Feb. 15 於 Migration Policy Institute(遷移政策研究所)；
<https://www.migrationpolicy.org/article/australia-welcoming-destination-some>

除了大量的外籍學生可以投入臨時性與季節性工作外，澳洲亦透過技節性勞務合作協定引入其鄰近的太平洋島國如東加(Tonga)、萬那杜(Vanuatu)、東帝汶(Timor-Leste)等勞動力投入其農業。此外，澳洲的打工渡假計劃(Working Holiday Maker)亦提供簽約國 18 至 30 歲的青年至澳洲從事休閒與打工活動，其簽證期限為一年，但如果願意至較偏遠省分從事更辛苦的農業工作，則可申請為其一年的延長。依據澳洲政府統計, 2015 至 2016 年打工渡假核發人數為 214,000 人，除英國與德國外，台灣的青年就是澳洲主要打工渡假的來源國之一(Ingles, 2018)。

研究團隊於 2014 至 2015 年針對台灣青年至澳洲工作的職涯變動進行調查，尤以打工渡假者居多，當時所觀察的現象為：由於受到簽證一年為限，至多只能再延一年，因此簽證到期就必須回國。由於青年族群的職涯才剛進入開發期，跨國就業的經驗勢必有助於該族群擴大職業選項與多元文化經驗的累積，而定期或短期的受僱性質也會促使青年反思職涯發展的方向。當時對於青年海外打工渡假亦提出政策建議；對於海外短期或定期雇用型態之青年就業者，應關注就業能力之培養、職業性向之確認、多元經驗之累積以及資歷之豐富化，因此如何透過職涯諮商選擇就業與發展職業技術相關能力之職訓應為重點(劉黃麗娟、辛炳隆，2015)。

第二節 我國促進原住民就業主要措施

壹、原住民工作權相關法律規範

我國有關原住民工作權規範主要有「原住民族工作權保障法」、「原住民族工作權保障法施行細則」、「就業保險促進就業實施辦法」第 18 條、以及「原住民族基本法」第 17 條。其中「原住民族工作權保障法」保障了原住民之工作權益，該法共 26 條條文，基本上是基於「優惠政策」精神（以撒克·阿復，2008）及比例進用原住民之政策為原則，其內容主要包括「比例進用原則」、「就業代金繳納」、「原住民合作社」、「促進就業」與「勞資爭議及救濟」等。

一、比例進用制

1. 比例進用主要規定(原住民工作權保障法第 4、5 條)各學校與機構、公立機關應雇用原住民之比例、適用進用比例的職務類別與相關罰則。並規定若未達僱用標準者，應每月向主管機關原住民綜合發展基金之就業基金專戶繳納代金；而各級政府機關、公立學校及公營事業機構雇用原住民人數超出規定比例者，中央主管機關應制訂相的獎勵辦法。

2. 原則上現行法對於原住民就業優惠保障之規定，在一般民營企業部分，應在涉及政府採購程序時才有被要求定額進用的問題。(原住民工作權保障法第 12 條:依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。)

二、就業狀況調查及人力資料庫之建立

各級主管機關應建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第 4 條及第 5 條雇用原住民時，得函請各級主管機關推介。公立就業服務機構應作為就業機會與原住民之間的橋樑，建立原住民人力資料庫並加強原住民就業狀況的掌握。

三、公共工程及政府採購之規定

第 11 條規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。」，其用意在於符合資格的原住民個人、機構、法人或團體保留承包的優先權，同時保障原住民的就業機會。為輔導原住民勞動合作社之經營，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；並陸續推動「促進原住民婦女就業方案」、「永續就業工程計劃」、「多元就業開發方案」等開發原住民工作機會，尤其以實施多元就業開發方案成效最為顯著，該方案結合在地工作機會與原住民文化社區發展，目前仍繼續實施中。政府就業促進的思維，係政府應負責解決高失業率，推出臨時性工作居多，欠缺長期穩定就業機會的提供，所以勞工委員會身為就業服務的主管機關，要與原住民委員會充分合作提供較為穩定的就業機會，並由公立就業服務機構充分配合推介。

貳、積極性勞動市場政策

過去所採行之就業服務措施因欠缺強化失業者工作誘因與提昇勞動品質的機制，故長期實施下來，出現嚴重的福利依賴問題。(辛炳隆，2003) 政府有鑑於國內失業問題日益嚴重，而原有就業安全體系又不甚周延，故推動各種積極性勞動市場政策。其中有關原住民積極性促進就業政策，如：就業訓練、就業安置、失業保險、增加勞力及行業移動等，及職業訓練與職業教育方案、貸款創業、就業市場研究預測，弱勢族群的輔導專案等均納入實施(李庚霈，2004)。政府對於原住民的政策採行各項積極性就業促進方案、強化原鄉就業機會及吸引原住民人口返回原鄉，並希望充實原住民就業能力及穩定性。

一、 原住民就業服務措施：

1. 實施「就業促進津貼實施辦法」：針對特定對象，透過就業促進津貼，確保及安定失業者失業期間之基本生活，協助並激勵其迅速再就業。(僱用失業期間連續達 30 日以上之獨力負擔家計者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、二度就業婦女及其他中央主管機關認為有必要者)，依受僱人數每人每小時發給新臺幣 60 元，每月最高發給新臺幣 11,000 元。)

2. 提供短期就業機會：辦理「多元就業開發方案」、「永續就業工程計畫」透過民間團體研提具創意性、地方性及發展性之計畫，以開拓原住民原鄉就業新契機；推動「促進原住民婦女就業方案」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」，推動原鄉原住民生產力培訓。

3. 推動「結合教會資源—協助原住民就業計畫」，透過原住民就業巡迴服務、都會區就業、原住民青少年就業、網絡連結、於教會設置就業 e 點靈、相關聯繫會報、座談等措施，提供就業服務與快速便捷查詢工作機會。

4. 推動「運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫」：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。

5. 推動就業資訊服務：設立 0800-777-888 專線電話，透過網際網路提供 24 小時電話專人服務，提供就業服務相關資訊，提供快速便捷服務。並於 55 個原住民鄉鎮市設置就業服務據點，提供原住民一般性就業服務。

6. 辦理「補助原住民勞動合作社措施」：補助原住民勞動合作社等相關費用，以充實其營運設備，協助承攬勞務採購事項，提供社員就業機會，以提升營運能力與健全發展業務。

二、 原住民職業訓練措施：

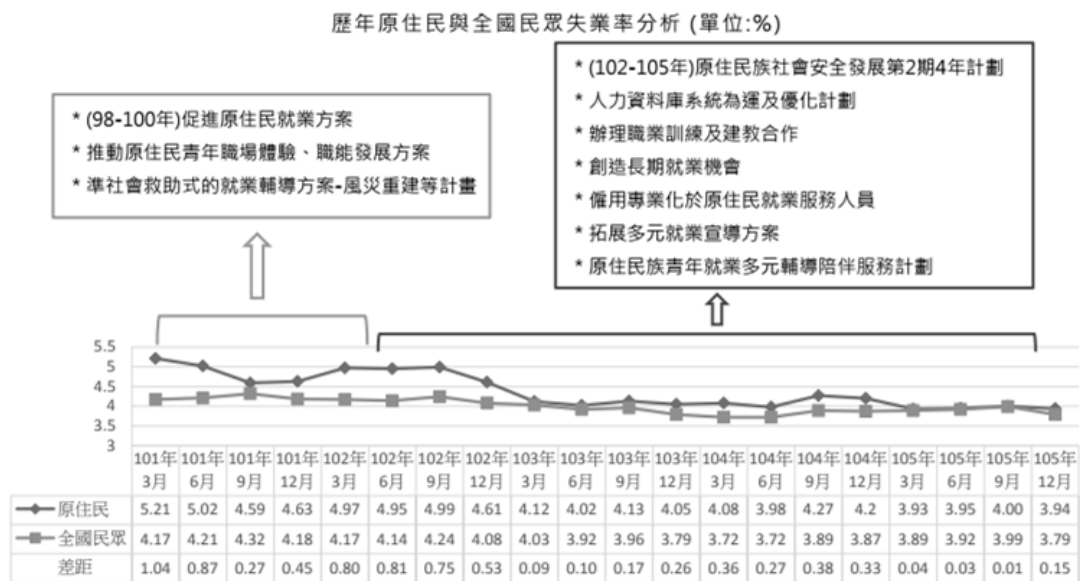
1. 由公訓機構與事業單位合作辦理「訓用合一」職前訓練運用民間資源，結合工作機會，推動辦理原住民訓練，由事業單位提報需求，依其所需技能加以培訓，訓練期滿成績合格者直接任職該單位，其所需訓練經費政府補助，這種由政府提供經費補助的方式，可以降低企業成本也可在訓練中觀察受訓學員的學習情形，學員也可借此機會更深入了解公司的經營理念，提升就業效果創造求職者。
2. 協助參訓補助原住民參加政府辦理的委託訓練，以就業安定基金補助民間訓練單位辦理地方訓練，如創意小吃、電腦文書作業、電腦硬體裝修、網際網路及美容造型等等，使參訓者經由公立就業服務機構之個案管理員評估適訓職類，開立職業訓練前往民間訓練機構參加訓練，使求職者增加選擇的彈性及就近參訓的管道。
3. 補助地方縣市政府規劃辦理在地化職業訓練：就地區產業與就業地緣性及技術人力需求，提供原住民就近參訓機會，地方政府對所屬地區產業發展與在地技術人力的需求，具有通盤的了解，而提出的規劃與調整，能夠提供原住民最需要的就近參訓機會。
4. 補助行政院原民會辦理社區技藝型訓練：由行政院原住民族委員會專案推動辦理，以原住民文化、觀光、休閒、社區發展等原住民社區技藝型訓練，如木雕、石雕、傳統服飾等。
5. 規劃辦理原住民地區及偏遠部落之移地訓練考量大部分原住民居處山區部落或偏遠地區，與外界隔閡，運用職業訓練中心的服務資源，提供設備利用當地團體現有的空間，聘請各界專業人士到部落教導鄉親，有效促使偏遠部落，提升其就業技能及增進產業競爭力。
6. 辦理職訓生活津貼補助原住民參訓：保障原住民訓練期間基本生活，安心學習工作技能，參加全日制訓練者，每月補助職業訓練生活津貼(按基本工資

百分之六十發給)，最高補助六個月（以訓練期間而定），為使強化訓練效率及訓練資源公平分配，本項津貼每二年以申領一次為限。

參、計畫性與整合性就業促進方案

針對促進就業，原民會自 2009 年採取計畫性與整合性之就業方案促進措施，整合包含勞動部、目前已進入促進原住民就業方案第三期(2017-2020)。該方案中檢視 2008 年金融風暴、2009 年莫拉克風災等環境災難均不利於原民就業，因此制定短、中、長期輔導措施，如下表十二所示。該圖顯示以三年為期程之就業促進方案，如果從原住民失業率降低之趨勢，似已趨近於一般人民之失業比率。

表十三、原住民失業率與全體國民失業率比較



該方案分析原住民就業困境原因，略以 1. 從事勞力密集工作，易受環境景氣影響；尤以營造業、製造業及農林漁牧行業最為顯著，均屬勞力密集產業；2. 教育程度及競爭力偏低，工作遭取代性高；3. 參與職訓比率過低；2014 年就業狀況統計指出原民未參加過職業訓練之比例為 88.15%，原因為無法配合職訓

時間。而參加過職訓者有 33.44%未從事相關工作，主因為訓練與市場需求不符。調查顯示職業訓練課程與原住民勞動人口期望落差，訓後就業從事相關工作比例偏低現象，影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展（行政院原住民族委員會，2017）。該方案提出未來促進就業目標應以提供原民短期工作機會、發展原民地區經濟產業，創造長期就業機會、確保原民就業機會以及擴大辦理原民職業訓練及建教合作等方式。該方案自我評估達成前述目標之限制，認為原民會之法定職權與族人期待存有落差，其他相關部會未盡掌握原民地區地理環境偏遠且幅員廣大、交通不易以及資源缺乏可近性，因此政策與原民期待有相當落差。其次則是政府資源重複且亟待整合、政策制定忽略多元文化觀點與族群差異性，以及部落組織專業能力仍待加強，原鄉產業發展不易等挑戰。

觀諸政府協助原民就業之方案，多強調原民教育程度低、從事勞力密集產業以及缺乏適當之職訓規劃，但前述現象之結構性原因，卻未見坦誠釐清。如何面對原民就業歧視問題？設若原住民就業仍因歧視現象受挫，第一層次上將影響原民求職機會。第二層次則是政府為解決企業缺工，透過政策與法規引進東南亞國籍之藍領外籍勞工，由於藍領外籍勞工有無法自由轉換雇主、工資須比照勞基法所規定之基本工資，且工作契約屬於定期且最長不得超過 12 年。由於制度上之規定限制外籍勞工轉業與轉換雇主，雇主是否因勞動成本較低與工作穩定性，而寧可選擇外籍勞工，是否因此而讓原住民就業更雪上加霜？

第五章 研究結果分析

第一節 原住民就業者工作場所引進外勞對其工作影響評估

以 105 年原住民就業狀況調查年報分析引進外籍勞工對原住民在本國就業狀況之影響，如表十三所示。對於原住民就業場所僱用外籍勞工對其工作的影響，工作場所僱用外籍勞工有 40.72% 的原住民就業者認為有影響到自身工作，其中受影響者約四分之一的受訪者認為部分工作被外籍勞工取代，7.65% 就業者認為因外籍勞工加入使其工作時間縮短，10% 的受訪者認為僱主僱用外籍勞工導致其工資下降，認為工作場所僱用外籍勞工造成同事人際關係問題的受訪者約佔 6.72%。

將工作場所僱用外籍勞工工作者對其工作的影響依照人口特性分類，依性別區分原住民女性就業者認為僱用外籍勞工對其工作造成影響較男性人數多，其中主要反應在工作場所僱用外籍勞工使女性就業者薪資降低；以年齡層來看，受僱主聘用外籍勞工影響其工作的受訪者人數最多在 54-59 歲區間內，約佔該年齡層人數 55.48%，其影響約有 41.86% 受訪者認為「部分工作項目被取代」以及 16.48% 受訪者認為僱主僱用外籍勞工使其「工資下降」。30-34 歲的受訪者認為外籍勞工對其工作沒有影響的人數比例約 67.33%，為各年齡層間最多，在 30-34 歲年齡就業者的工作場所僱用外籍勞工受影響者中，有 12.21% 受訪者認為存在「同事人際關係問題」的影響，屬各年齡層間人數比例較高者。以教育程度區分，僱用外籍勞工受影響的人數比例隨學歷增加而遞減，其中影響項目「部分工作項目被取代」、「工資下降」與影響人數呈現相同的趨勢，教育程度為專科以上較多受訪者認為僱用外籍勞工使其工作在「同事人際關係問題」會有影響，約佔 23.5%。

以行政區域及統計區域來看外籍勞工對原住民就業者工作的影響，約有 56.45% 「平地原住民鄉鎮市區」的受訪者認為工作場所僱用外籍勞工使其工作受到影響，其中約 33.4% 受訪者認為「部分工作項目被取代」，28.89% 認為「工

資下降」；以地區統計來看，在南部工作的原住民就業者認為工作場所聘用外籍勞工對其工作造成影響的人數比例最少，約 34.89%，中部與東部受影響的人數比例約相同，約 46%~48%。中部約 35.96%就業者認為外籍勞工使其「部分工作項目被取代」，南部 11.68%就業者則認為外籍勞工會「縮短工作時間」，東部 22.92%就業者表示工作場所僱用外籍勞工使其「工資下降」。

綜合上述，確實有部分原住民認為自己工作場所聘用外籍勞工會使部分工作被取代，或使工作時間縮短以及工資降低。其中認為工作項目被取代者以教育程度低且年紀較大者居多；認為工作時間縮短者以年齡層 35-44 歲以及教育程度較低者影響較大；表示工資下降者則以中高齡就業者及教育程度較低者影響較多，且外籍勞工對女性就業者薪資影響較男性大。若依地域特性來看，「平地原住民鄉鎮市區」與「東部地區」認為工作場所聘任外籍勞工對其工作影響較大，其中約 30%認為「部分工作被取代」，超過 20%認為僱用外籍勞工使其「工資下降」，但僅 4%就業者認為「工作時間縮短」。

表十四 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影響－
按人口特性、區域分

單位：％、人次/百人次

項目別		有影響				不受影響		
		部份工作 項目被取 代	工資下降	同事人際 關係問題	工作時間 縮短			
總計		40.72	26.26	9.64	6.72	7.65	59.28	
性別	男性	45.04	27.52	12.06	6.90	7.92	54.96	
	女性	38.80	25.97	7.50	6.86	6.93	61.20	
年齡分層	15-19 歲	45.43	31.50	13.93			54.57	
	20-24 歲	41.24	18.24	2.69	11.92	11.08	58.76	
	25-29 歲	48.20	40.80	5.04	5.80	5.31	51.80	
	30-34 歲	32.67	19.33	7.03	12.21	5.06	67.33	
	35-39 歲	45.49	25.39	11.04	4.83	11.45	54.51	
	40-44 歲	46.40	30.83	12.15	6.24	10.15	53.60	
	45-49 歲	27.84	19.31	9.21	1.82	4.29	72.16	
	50-54 歲	50.59	33.17	11.05	6.68	5.67	49.41	
	55-59 歲	55.48	41.86	16.48	10.97	9.39	44.52	
	60-64 歲	39.92	10.47	24.22	2.48	10.47	60.08	
	65 歲及以上	53.39	30.66	14.47	8.26	2.94	46.61	
	教育程度	不識字	67.65		53.42	14.23		32.35
		自修						100.00
		國小	52.31	37.35	19.42	6.30	10.67	47.69
國初中		48.36	25.93	13.50	7.19	7.96	51.64	
高中		43.30	30.92	8.29	3.27	5.46	56.70	
高職		45.34	27.06	8.74	9.87	10.32	57.66	
專科		38.25	16.09	9.84	23.50	8.50	61.75	
大學		20.89	15.43		2.32	4.08	79.11	
研究所以上							100.00	
行政區域	山地原住民鄉	43.11	25.78	9.97	9.95	5.25	56.89	
	平地原住民鄉鎮市區	56.45	33.40	28.89	2.12	4.01	43.55	
	非原住民鄉鎮市區	37.17	25.92	6.53	6.78	8.66	60.83	
統計區域	北部地區	40.66	23.99	9.26	9.15	7.65	59.34	
	中部地區	46.29	35.96	3.07	4.32	5.06	53.71	
	南部地區	34.89	20.22	9.72	8.22	11.68	65.11	
	東部地區	48.56	28.12	22.92	3.23	4.55	51.44	

註：本題為複選題。

以行職業區分工作場所聘用外籍勞工對原住民就業者的影響，如表十四、表十五所示。若按行業區分來看，「醫療保健及社會工作服務業」受影響的人數比例最低，「支援服務業」受影響的人數比例最高、「其他服務業」次之、「營建業」再次之。就受影響的項目而言，各行業間的差異明顯。其中，30%農林漁牧業的就業者表示部分工作被取代，22.85%認為工資下降，17.39%認為聘用外籍勞工工作時間縮短；26.16%製造業工作者認為工作被取代，但僅約 5%就業者表示工資下降以及 6.6%認為工作時間縮短；在營建業就業者部分，有 34.67%認為部分工作被取代，有 24.28%表示工資下降，12.95%指出工作時間縮短；28.42%醫療保健及社會工作服務業就業者認為工作場所僱用外勞會影響其工作，21.97%認為部分工作被取代，7.5%就業者認為工資下降，約 5%受訪者指出工作時間因僱用外勞而縮短，其分布結果與製造業較為一致。

若按職業別來看，非專技人員認為工作場所引進外籍勞工會影響本身工作的比例高於專技人員。其中，尤以服務及銷售工作人員、基層技術及勞力工以及農林漁牧生產人員認為有影響的比例較高。至於影響項目皆以部份工作項目被取代的比例最高。

綜觀上述調查結果，有近四成受訪原住民認為所屬工作場所引進外勞會使其部分工作項目被取代、工資下降、同事間人際關係改變或工作時間減少。惟從調查結果可以看出認為有影響者幾乎遍布各行業，而從此次調查的問卷內容來看，只有工作場所有聘用外勞者，才會接續回答是否有影響。因此，上述調查結果顯示所有行業都有部分工作場所聘用外勞，而這顯然與目前政府只開放少數行業可以引進外勞的事實不符。爰此，上述調查結果之正確性有待商榷。

除此之外，上述調查結果是基於受訪者的主觀感受，容易受到個人對工作原有期待，或對引進外勞政策主觀印象影響。因此，本研究接著將以受訪者的薪資進行迴歸分析，利用客觀數據來釐清引進外勞對原住民薪資之影響。由於 105 年原住民就業狀況調查資料尚未釋出，故以 104 年之資料進行量化分析。

表十五 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影響
—按行業分

單位：％、人次/百人次

項目別		有影響				不受影響	
		部份工作 項目被取 代	工資下降	同事人際 關係問題	工作時間 縮短		
總計		40.72	26.26	9.64	6.72	7.65	59.28
行業	農林漁牧業	53.75	30.90	22.85		17.39	46.26
	礦產及土石採取	51.29		51.29			48.71
	製造業	36.40	26.16	5.28	5.03	6.58	63.60
	電力及燃氣供應業	100.00	36.68	30.98		32.34	
	用水供應及污染整治業						
	營建工程業	60.50	34.67	24.28	2.23	12.95	39.50
	批發及零售業	35.19	18.74	6.88	16.45	6.88	64.81
	運輸及倉儲業	50.94	27.24	13.87	15.50		49.06
	住宿及餐飲業	37.85	28.02	1.54	8.29	1.54	62.15
	出版影音製作傳播及資 通訊服務業						100.00
	金融及保險業						100.00
	不動產業						
	專業科學及技術服務業	48.84	30.80	9.81	18.04		51.16
	支援服務業	84.95		36.29	48.66	48.66	15.05
	公共工程及國防						
	教育業						
	醫療保健及社會工作服 務業	28.42	21.97	7.50	3.21	4.83	71.58
	藝術娛樂及休閒服務業						100.00
	其他服務業	65.06	29.12	11.15	20.38	9.09	34.94

註：本題為複選題。

表十六 105 年原住民就業者工作場所僱用外籍勞工者認為對其工作有無影響
—按職業分

單位：％、人次/百人次

項目別		有影響				不受影響	
		部份工作 項目被取 代	工資下降	同事人際 關係問題	工作時間 縮短		
總計		40.72	26.26	9.64	6.72	7.65	59.28
職業	民意代表主管及經理人員						100.00
	專業人員	30.87	12.77		5.46	14.63	69.13
	技術業及助理專業人員	35.84	27.48	9.48	4.56	5.60	64.16
	事務支援人員	17.80			17.80		82.20
	服務及銷售工作人員	64.21	31.28	9.61	13.89	6.40	43.79
	農林漁牧業生產人員	41.35	34.55	6.80		19.44	58.65
	技藝有關工作人員	23.99		11.25		12.74	76.01
	機械設備操作及組裝人員	37.97	20.89	6.54	10.81	5.50	62.03
	基層技術工及勞力工	49.11	33.46	12.14	5.66	7.97	50.89
	其他	28.70	26.53	26.53	22.01		71.30

註：本題為複選題。

第二節 原住民就業者工作場所引進外勞對其薪資影響之迴歸分析

依據以往關於薪資結構或薪資差異方面之文獻，本研究參考 Mincer 人力資本理論以及勞動需求面可能影響薪資水準之重要解釋變數，主要分為受僱員工之個人特性及就業特徵兩大面向，包含性別、年齡、教育程度、婚姻狀況；行業別、職業別、工作區域、現職工作年資、工作時間、僱用型態以及等對於薪資差異之可解釋變數。「工作場所是否僱用外勞」為本研究主要探討之問題，故將其放入特徵薪資模型，建立迴歸方程式。除分析全體原住民就業者薪資之迴歸分析，本研究也特別針對政府有開放引進外勞之製造業與營造業進行獨立分析

一、迴歸模型與變數說明

以迴歸方程式建構本研究之薪資特徵模型，用以觀察受僱員工各項特性別對於薪資差異之影響情形，同時在控制其他條件下，比較受僱員工各項特徵別之薪資差異，預設之薪資決定方程式如下所示：

$$\begin{aligned}\ln(hr\text{wage}) = & \beta_0 + \beta_1(\text{gender}) + \beta_2(\text{y_edu}) + \beta_3(\text{marr}) + \beta_4(\text{indust}) \\ & + \beta_5(\text{occu}) + \beta_6(\text{now_exp}) + \beta_7(\text{exp}) + \beta_8(\text{w_type}) \\ & + \beta_9(\text{foreign_work}) + \beta_{10}(\text{county_twage}) + \varepsilon\end{aligned}$$

變數說明（見表十六）

（一）被解釋變數

在薪資迴歸方程式中，以受僱員工之名目薪資作為模型的被解釋變數，而薪資內容係指問卷中所提之「請問您主要經濟來源工作的每月收入是多少？」，為使分布接近常態且便於比較各項特徵別之薪資水準，故將反應變數除以每月工作時數後取對數值，方程式等號左邊則取薪資之自然對數值（工資率取自然對數表示）。

（二）解釋變數

1. 性別：為虛擬變數，以 1 表示男性；0 表是女性。
2. 教育年數：將樣本資料中之教育程度別以教育年數換算為數值型態，則自不

識字至博士以上學歷依序給予年數值範圍從 0~18(年)；其係數估計值則代表每增加 1 年教育年數對薪資之邊際影響。

3. 婚姻狀況：為虛擬變數，以 1 表示有配偶者；合併「未婚者」與「離婚、分居或喪偶」樣本資料，以 0 表示無配偶者。
4. 行業：為虛擬變數，分為農林漁牧業、礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業、營造業、批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、公共行政及國防；強制性社會安全業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業，以「其他服務業」為參照組，設定 18 項虛擬變數。
5. 職業：受僱員工之職業別分為 8 個類別，以「非技術工及體力工」為參照組，設定 7 項虛擬變數。
6. 現職工作年資：為連續型變數；其係數估計值則代表每增加 1 年現職工作年資對薪資之邊際影響。
7. 受僱型態：為虛擬變數，以 1 表示非典型勞動工作；0 表示典型勞動工作。
8. 受僱用單位是否僱用外勞：為虛擬變數，以 1 表示是；0 表示否。
9. 各縣市受僱人員平均薪資：以 104 年各縣市受僱人員、製造業受僱人員以及營造業受僱人員計算當年度平均薪資，為數值型態。

表十七 104 年原住民受僱員工薪資迴歸方程式研究變數說明

研究變數	變數代號	變數型態	說明
工資率	lwage	連續型	月薪換算成時薪取對數
性別	gender	類別型	男；女
教育年數	y_edu	連續型	教育年數(年)；不識字為 0，自修為 3，國小為 6，國(初)中為 9，高中(職)為 12，專科為 14，大學為 16，碩士為 18
婚姻狀況	marr	類別型	有配偶(含與人同居者)；無配偶(未婚；離婚、分居或喪偶)
行業	indust	類別型	農林漁牧業；礦業及土石採取業；製造業；電力及燃氣供應業；用水供應及汙染整治業；營造業；批發及零售業、運輸及倉儲業；住宿及餐飲業；資訊及通訊傳播業；金融及保險業；不動產業；專業、科學及技術服務業；支援服務業；公共行政及國防；強制性社會安全業；教育服務業；醫療保健及社會工作服務業；藝術、娛樂及休閒服務業；其他服務業
職業	occu	類別型	主管及監督人員；專業人員；技術員及助理專業人員；事務工作人員；服務工作人員及售貨員；技術工；機械設備操作工及組裝工；非技術工及體力工
工作年資	now_exp	連續型	現職工作年資(年)
總工作年資	exp	連續型	總工作年資(年)
受僱型態	w_type	類別型	非典型勞動工作人員為 1；典型勞動工作人員為 0
受僱企業僱用外勞	foreign_work	類別型	「是」為 1；「否」為 0
各縣市受僱人員平均薪資率	county_t_wage	連續型	104 年各縣市受僱員每月薪資取(千元)
各縣市製造業受僱人員平均薪資率	county_t_mwage	連續型	104 年各縣市製造業受僱員每月薪資(千元)
各縣市營造業受僱人員平均薪資率	county_t_cwage	連續型	104 年各縣市營造業受僱員每月薪資(千元)

二、資料來源

本研究是以行政院原住民委員會所提供之 104 年「原住民就業狀況調查」原始資料進行計量分析。¹⁰調查對象是以資料標準週前設籍於臺灣地區各縣市鄉鎮市區之原住民家戶（指戶內至少有 1 人 15 歲以上且具有原住民身分者）為抽樣對象，以原住民戶籍戶為母體清冊。採面對面訪問進行，針對抽中之樣本戶，戶內 15 歲以上有原住民身分者全部進行訪問。問卷內容包含基本特徵、勞動力狀況、就業狀況和失業狀況等。調查執行期間第一季於 104 年 3 月 22 日開始到 4 月 21 日完成，第二季於 104 年 6 月 21 日開始到 7 月 20 日完成，第三季於 104 年 9 月 20 日開始到 10 月 19 日完成，第四季於 104 年 12 月 20 日開始到 105 年 1 月 19 日完成，有效回收樣本共計 56,383 份。

三、薪資迴歸結果分析

表十七所列为迴歸分析結果。就全體樣本而言，原住民就業者間各項個人觀察特徵對薪資均有顯著影響，且影響方向符合一般文獻的發現，意即：男性薪資高於女性；教育年數愈高，薪資愈高；已婚薪資較未婚者高；現職工作年資與總工作年資愈久，薪資愈高；受僱形態為非典型勞工之工資率顯著低於典型勞動工作人員。另為反映縣市別整體薪資差異對個人薪資之影響，本研究在原住民就業者工資方程式中加入「各縣市受僱員工平均薪資」，其估計係數顯著大於零，表示個人薪資會隨所在縣市別整體薪資增加而增加。至於本研究最主要的解釋變數「受僱企業僱用外勞」的估計係數並不顯著，顯示受訪者受僱企業是否僱用外勞對其薪資並無顯著影響。

若只就在製造業工作之樣本而言，個人特徵變數中，除婚姻的估計係數不顯著之外，其餘各項解釋變數之估計係數的顯著性與正負號與整體樣本的估計結果大致相同。「受僱企業僱用外勞」的估計係數雖為負值，但不顯著，表示受僱企業僱用外勞並不會影響在製造業工作之原住民薪資。

¹⁰ 爰於 105 年原住民就業狀況調查資料尚未釋出，故以 104 年之資料進行量化分析。

至於營造業部分，在個人特徵變數中，除了現職工作年資的估計係數變的不顯著之外，其餘各解釋變數估計係數之顯著性與正負號與製造業大致相似。惟「受僱企業雇用外勞」的估計係數不僅轉為正值，而且顯著，表示受僱企業有雇用外勞的原住民薪資反而比較高。

另外，考量到在山地鄉、平地鄉與非原鄉地區，引進外勞對原住民就業影響會有所不同，本研究也將樣本按這三類居住區域加以區分之後，再分別進行迴歸分析。其中，在山地鄉部分，不論行業，原住民的薪資並不因為受僱企業是否雇用外勞而有明顯差異（見表十八）；在平地鄉部分，雖然製造業原住民若其受僱企業雇有外勞，則薪資會些微減少，但並不顯著，反觀營造業則是明顯較多，而就全體行業來看則無明顯差異（見表十九）；在非原鄉部分，則不論是就整體行業來看，或只就製造業或營造業來看，受僱企業若雇有外勞，則原住民的薪資都會比較高（見表二十）。

考量引進外勞對原住民就業薪資之影響會因年齡不同而有差異，本研究特別篩選出年齡在 45 歲以上的樣本進行分析，其結果列於表二十一。不同於全體樣本之分析結果，受訪者所屬企業雇用外勞對其薪資有顯著正向影響，而且不論是全體行業，或僅製造業或營造業皆是如此。究其原因，可能是隨著工作經驗的累積，這些中高齡原住民大都從事較具技術性的工作，在生產過程中與外勞呈現互補關係，故引進外勞反而有助於增加勞務價值，進而提升薪資。

綜觀上述分析結果，除受僱於製造業的年輕原住民外，受訪原住民的薪資並不會因為受僱企業雇用外勞而明顯較低。相反的，在營造業方面，受僱企業有雇用外勞之受訪者的薪資反而較高。此外，就 45 歲以上之受訪原住民而言，不論是製造業或營造業，受僱企業雇用外勞對其薪資都有顯著正向影響。此結果與前述受訪者主觀認知有所差異，究其原因可能是部分原住民對薪資的自我期許較高，縱使本身實際領的薪資已高於其他受訪者，卻仍低於自己的期待水準，並會將此落差歸因於雇主雇用外勞。

表十八 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析

	全體	製造業	營造業
被解釋變數	每小時工資率		
截距項	3.910*** (0.0333)	3.711*** (0.096)	4.303*** (0.066)
性別	0.137*** (0.0056)	0.171*** (0.0096)	0.108*** (0.0137)
教育年數	0.0222*** (0.0011)	0.0184*** (0.0022)	0.00995*** (0.0022)
婚姻	0.00868* (0.0042)	0.0104 (0.0090)	0.0238** (0.0080)
現職工作年資	0.00236*** (0.0004)	0.00835*** (0.0008)	0.00117 (0.0006)
總工作年資	0.00301*** (0.0003)	0.00360*** (0.0007)	0.00476*** (0.0005)
受僱型態	-0.0460*** (0.0071)	-0.209*** (0.0292)	-0.0569*** (0.0094)
各縣市受僱員工平均薪資	0.0143*** (0.0008)		
各縣市製造業受僱員工平均薪資		0.0173*** (0.0017)	
各縣市營造業受僱員工平均薪資			0.0136*** (0.0018)
受僱企業僱用外勞	0.00714 (0.0151)	-0.0159 (0.0162)	0.139*** (0.0301)
R-square	0.3022	0.2687	0.0907
樣本數	29,100	4,827	5,370

註：1. 本研究在薪資模型中控制 18 項行業、8 項職業，分類項目見表 4。

2. () 值為 Robust Standard Error。

3. 顯著水準：* p<0.1、** p<0.05、*** p<0.01。

表十九 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：山地鄉

	全體	製造業	營造業
被解釋變數	每小時工資率		
截距項	4.173*** (62.30)	3.499*** (10.12)	4.865*** (25.16)
性別	0.160*** (12.30)	0.152*** (5.69)	0.0943**** (2.80)
教育年數	0.0191*** (7.73)	0.0237*** (3.50)	0.00720 (1.48)
婚姻	0.0105 (1.42)	0.0526** (2.34)	0.0177 (0.97)
現職工作年資	0.00215** (2.49)	0.00618** (2.21)	0.00379*** (2.90)
總工作年資	0.00390*** (5.56)	0.00200 (0.90)	0.00272 (1.86)
受僱型態	-0.0597*** (-4.04)	-0.302*** (-4.13)	-0.0582*** (-2.64)
各縣市受僱員工平均薪資	0.00555*** (3.25)		
各縣市製造業受僱員工平均薪資		0.0185*** (4.88)	
各縣市營造業受僱員工平均薪資			-0.00381 (-0.67)
受僱企業僱用外勞	0.0333 (1.09)	-0.0309 (-0.77)	0.0380 (0.44)
樣本數	5,522	801	1,349

註：1. 本研究在薪資模型中控制 18 項行業、8 項職業，分類項目見表 4。

2. () 值為 t 值。

3. 顯著水準：* $p < 0.1$ 、** $p < 0.05$ 、*** $p < 0.01$ 。

表二十 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：平地鄉

	全體	製造業	營造業
被解釋變數	每小時工資率		
截距項	4.076*** (68.34)	4.166*** (25.90)	3.776*** (36.06)
性別	0.129*** (10.01)	0.175*** (6.51)	0.118*** (3.57)
教育年數	0.0138*** (6.53)	0.00997*** (1.89)	0.00720 (1.48)
婚姻	0.0105 (1.42)	0.0526** (2.34)	0.00118 (0.28)
現職工作年資	0.00460** (4.82)	0.00787** (4.30)	-0.000242 (-0.13)
總工作年資	0.00401*** (7.11)	0.00329** (2.14)	0.00506*** (5.96)
受僱型態	-0.0365*** (-2.55)	-0.190 (-1.54)	-0.0288 (-1.78)
各縣市受僱員工平均薪資	0.0144*** (10.64)		
各縣市製造業受僱員工平均薪資		0.0100** (2.40)	
各縣市營造業受僱員工平均薪資			-0.0340*** (12.34)
受僱企業僱用外勞	-0.00512 (-0.29)	-0.0405 (-1.75)	0.0717** (2.49)
樣本數	5,100	594	1,428

註：1. 本研究在薪資模型中控制 18 項行業、8 項職業，分類項目見表 4。

2. () 值為 t 值。

3. 顯著水準：* $p < 0.1$ 、** $p < 0.05$ 、*** $p < 0.01$ 。

表二十一 引進外勞對原住民薪資影響之迴歸分析：非原鄉

	全體	製造業	營造業
被解釋變數	每小時工資率		
截距項	3.801*** (78.88)	3.509*** (38.52)	4.582*** (39.94)
性別	0.111*** (16.44)	0.169*** (15.43)	0.0985**** (6.30)
教育年數	0.0169*** (12.22)	0.0175*** (7.31)	0.0170 (5.81)
婚姻	0.0243 (3.93)	-0.00390 (-0.36)	0.0499 (4.20)
現職工作年資	0.00637*** (11.53)	0.00900*** (9.24)	0.00214** (2.48)
總工作年資	0.00351*** (8.27)	0.00362*** (4.84)	0.00270*** (3.55)
受僱型態	-0.0740*** (-6.95)	-0.177*** (-5.64)	-0.0404*** (-3.15)
各縣市受僱員工平均薪資	0.00172*** (15.03)		
各縣市製造業受僱員工平均薪資		0.0216*** (11.62)	
各縣市營造業受僱員工平均薪資			0.00402 (1.27)
受僱企業僱用外勞	0.0517*** (5.18)	0.0343*** (2.76)	0.119*** (6.25)
樣本數	11,850	3,342	2,474

註：1. 本研究在薪資模型中控制 18 項行業、8 項職業，分類項目見表 4。

2. () 值為 t 值。

3. 顯著水準：* $p < 0.1$ 、** $p < 0.05$ 、*** $p < 0.01$ 。

表二十二 引進外勞對 45 歲以上原住民薪資影響之迴歸分析

	全體	製造業	營造業
被解釋變數	每小時工資率		
截距項	4.115*** (66.44)	3.555*** (13.47)	4.441*** (39.70)
性別	0.151*** (11.90)	0.244*** (8.55)	0.122*** (5.82)
教育年數	0.0161*** (8.59)	0.0122** (3.15)	0.00739** (2.33)
婚姻	-0.000308 (-0.05)	-0.00905 (-0.48)	0.0161 (1.46)
現職工作年資	0.00150*** (2.96)	0.00606*** (5.32)	-0.000356 (-0.52)
總工作年資	0.000385 (0.65)	0.000985 (0.46)	0.00103 (1.03)
受僱型態	-0.0394*** (-3.18)	-0.163*** (-2.99)	-0.0372** (-2.40)
各縣市受僱員工平均薪資	0.0139*** (9.38)		
各縣市製造業受僱員工平均薪資		0.0235*** (5.72)	
各縣市製造業受僱員工平均薪資			0.0111*** (3.68)
受僱企業僱用外勞	0.0859*** (5.37)	0.0559** (2.40)	0.132*** (5.05)
R-square	0.3265	0.3387	0.0742
樣本數	6,754	1,225	2,190

註：1. 本研究在薪資模型中控制 18 項行業、8 項職業，分類項目見表 4。

2. () 值為 t-value。

3. 顯著水準：* $p < 0.1$ 、** $p < 0.05$ 、*** $p < 0.01$ 。

第三節 原住民受訪者訪談分析

壹、受訪者背景敘述

原住民受訪者共計 60 位，依據其受訪期間的工作地區分為都市與原鄉，其中於都市工作者 39 人，原鄉 21 人。男性 31 位，女性 29 位。年齡 30 歲以下 11 位，31-55 歲 41 位，55 歲以上 8 位。以受訪期間的行業別分類，營造業有 9 位，製造業 20 位，運輸倉儲業 2 位，農林漁牧業 7 位，照顧服務業 5 位，教育業 2 位，住宿餐飲業 5 位，美容美髮 2 位，待業者 8 位。

以下為都市與原鄉地區受訪者就業歷程說明，受訪者之受訪摘要請參考報告附錄。完整的生命史記錄請參考附錄第二冊。因尊重研究倫理對於受訪者匿名性之規定，所有受訪者均以代碼表示；M 代表男性，F 為女性，W 為勞工，E 為雇主，U 為待業身分，數字為 60 位受訪者的編排序號。

一、都市地區

原住民於都市的就業，主要受到漢人政府及主流社會的經濟發展政策影響，隨著國民政府的計劃式經濟，逐步建立出口導向的經濟發展模式。因工業開發需要人力，而使人口逐漸集中都市，就業機會也因此集中於都市。受訪者離開原鄉的原因，主因為原住民族在原鄉缺乏穩定的就業機會，所以受訪者的職涯所映照的，也是原鄉缺乏原民為主的發展規劃。因此從原鄉移出係因都市建設與工業發展而產生大量就業需求，因而遷移至都市的現象顯著；例如從事漢人不願從事的漁業¹¹、礦業¹²與營造，60 至 70 年代開始發展出口導向的工業，女性原住民則從事製造業、家事工與輔助性工作，男性原住民因政府發展

¹¹ 民國 50 年代國民政府配合經建計劃，有計劃發展遠洋漁業（行政院農業發展委員會 1993），船公司至原住民部落招募原住民上遠洋漁船工作；例如 MW55 曾至遠洋漁船工作 3 年，MW57 曾遭船公司欺騙，短付工資而有糾紛。

¹² 參考夏潮聯合會資料庫中竟人勞工中心老礦工口述歷史，海山煤礦原住民礦工移族自述：
http://chinatide.net/xiachao/page_423.htm；海山煤礦興衰史：
<http://blog.xuite.net/kelen.david/935057/20774806-%E6%B5%B7%E5%B1%B1%E7%85%A4%E7%A4%A6%E8%88%88%E8%A1%B0%E5%8F%B2>

遠洋漁業，曾有被招募上遠洋漁船從事漁撈的現象(MW55, MW57)，但遠洋漁業工作環境及薪資待遇¹³等相對陸地工作而言，缺乏吸引力，因此原住民又回到岸上，選擇 80 年代開始興盛的營造業。

原住民來到都市的原因，多數都是因為工作，尤其是父母親、家人於都市就業的緣故。另者為父母親已遷至都市定居，因此於都市出生並接受教育，離開學校後，於都市就業。都市中主要從事製造業(FW31-FW55)、營造業(MW52-MW60)以及餐飲服務業(FW2-FW4)為主。

從事製造業(FW31、FW33、FW38-FW51)之受訪者教育程度以國中畢業居多，認為工廠工作型態較穩定，但主要仍以從事生產線之半技術工為主，製造業之受訪者僅有 1 位(FW46)目前擔任生產線組長工作。製造業之受訪者中僅有 1 位(MW43)係因公司為了符合定額晉用原住民而獲得工作，其餘受訪者並未表示其工作機會與定額晉用政策相關。

從事營造業者主因為父執輩或者族人的網絡而到都市，直接進入營造業加入同鄉或者親友的工作團隊。營造業的受訪者年齡均已超過 50 歲，而一旦從事營造業，幾乎都持續於該產業工作。當營建業於 1980 至 2010 年代快速成長，原住民也歷經生手轉為熟手，甚至可以自己找幾個親人或家族包攬小型工程(ME60、MW53)。營造業主要以日薪計算，薪資從學徒到半技術工到師傅級約為生手 800 元至技術工 1200 元，乃至師傅級約 3000 元不等。由於工作報酬以所負責的工地之完工（如工地的板模施作或者綁鋼筋）為主，所以工作場所較大的自主性，不似工廠須接受嚴格的工作規範，工作上缺乏彈性，而工地自主性高，如果工地進度超前，就可以提早休息。但營造業工作仍須依賴體力，日領的工資受到天候與包商工程是否穩定等影響，所得波動較大，因此也有受訪者嚐試轉換營造業以外的職業。因此當整體營造業不景氣，轉換的工作也以相關的公共工程景觀維護（砍草、道路維修；MW55、MW57、MW58）或轉作室內修

¹³ 依農委會建議修正。

繕(MW59)等工作為主。受訪者中有兩位均於職涯歷程中受到族人介紹，接受招募從事遠洋漁業，後來因遠洋漁業風險太大、工作環境過漁辛苦危險，考量家人期待以及營造業就業機會，因此結束遠洋漁業工作後回到營造業。

從事餐飲旅館的受訪者(FW2、MW3)，年齡均在30歲以下，因父母親於都市定居，因此於都市出生並接受教育。高中畢業後未再升學，自認為個性開朗，喜歡跳舞，適逢有餐廳想發展具有原民風味之餐飲，因此招募具有原民舞蹈基礎之員工，組織舞團演出。儘管後來因餐廳成本考量，舞蹈演出精簡且改邀外部舞者，受訪者轉為餐廳員工。

從事美容美髮之受訪者(FW5、MW6)，年齡為30歲以下，教育程度為高中技職學校畢業，MW6大學肄業。FW5過去也曾短期待過工廠，覺得工作非常枯燥，剛好經人介紹，找到原住民雇主經營的美髮店。兩位均表示對美容美髮非常有興趣，且雇主為原住民，非常樂意栽培青年原民，目前皆為儲備美髮師，雇主提供基本工資且供應住宿。受訪者希望未來都能朝向專業美髮，獨立展店或者至國外從事美髮師工作。

二、原鄉地區

戰後嬰兒潮世代(1946-1965)的中高齡受訪者提到原鄉，主要的印象就是貧窮、教育資源與就業機會缺乏，因此普遍教育程度不高，對於遭受主流社會歧視有較深的感受，因此只能遷移至都市從事入行門檻低的工作。整體而言，嬰兒潮世代返鄉多自覺都市就業機會減少，或者過去於都市從事營造業，但因為營造業不景氣返鄉。且營造業的工地可能容納較多非法打工的外國人，導致師傅級的工作減少，而中高齡的原住民體力又無法與青壯的外籍移工競爭，其就業歷程游離於邊緣性、替代性高的工作；臨時工、短期工、道路保養、依賴包商的工程，因此工作無法預期，最後選擇返回家鄉。返鄉的受訪者多認為家鄉有親戚與族人，且山上農產或者天然資源較多，加上族人間相互幫助，生活多

不成問題，但工作形式轉為不穩定，收入減少，但也因為原鄉物質需求較低，生活開銷相對減少，所以繼續留在原鄉。

受訪者從事農業者(MS24、MW27、FW28)，過去都有於都市工作的經歷，但有因為想照顧父母親、都市就業機會減少等因素，因此繼承父母親的農地後決定返鄉。但原民土地許多數都屬林地，禁止轉作農業，也不得轉賣或貸款，因此土地開發受到許多法令限制。另外，受訪者提到父執輩對於土地所有權概念不足，過去僅憑口頭約定廉價長期出租農地給漢人，因此無法收回。或者因貧窮原因而賤賣土地，導致土地無法完整規劃，凡此都相對限制原鄉建立以原住民為主體的發展規劃。特別值得一提者為原民青年到都市完成教育後，也有選擇回到原鄉從事農業相關工作，認同原住民的文化，想要發展自己社區的青年受訪者。這些受訪者年齡介於 25-35 歲之間，運用原民會提供的百萬創業獎助，想要建立社區烘焙工坊，開發具有原民農產特色的烘焙產品（ME22、MW23）。

原鄉依靠零星工作的受訪者(FU9-FU14)，有受訪者因為參與社區工作、家中無人照顧 3 歲以下幼兒、生病以及屬於家庭無酬家屬身分，本計劃歸類為待業，屬於不穩定就業。

貳、原住民就業與外籍移工政策的關聯性

一、營造業

營造業受訪者多認為外國人來台工作，尤其工地上常見外國面孔，其主觀印象會認為這是因引進外勞而影響其就業機會以及薪資。如果觀察 2007 至 2016 年這 10 年來營造業包含政府重大公共工程（簡稱公共工程）與重大投資（重大投資）兩類所引進外籍勞工人數¹⁴，從 2007 年 7,669 人（公共工程 5992

¹⁴ 參考勞動部勞動統計網；

<http://statdb.mol.gov.tw/evta/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq14&rdm=ccjgeede>

人加上重大投資 1677 人) 逐年下降至 2012 年 2,785 人, 2013 又開始逐漸增加人數, 直至 2016 年底人數為 6,361 人, 約佔該年外籍移工總人數的 1%, 而 2016 年外籍移工總人數已達 624,768, 較諸 2007 年成長了 57%。此數據顯示營造業合法引進之外籍移工人數其實非常有限, 但為何受訪者均認為營造工地中常見有外國人工作, 且因為人數眾多, 因此原先師傅級的工作可能因為外國人也具有相當技術且薪資較低, 是否也相對拉低原來的師傅級的工資與機會。

部分受訪者認為這些工地的外國人有些是來台求學的外籍生, 或者到處打零工的行蹤不明之失聯移工 (MW52、MW53、MW55)。相較具合法身分的外籍移工, 移動性受到限制, 非法打工的外國人具有更高的移動性, 以及面臨隨時可能被查緝與遣返的壓力下, 能賺一天是一天, 因此具有更強烈的工作動機, 願意以更低廉的工資以及更高的配合度爭取工作。此外, 受訪者指出工地屬於有隔離的空間, 且因為工地上到處都有材料或者建物可供庇護, 因此較不容易被查緝。於大型營造廠工作的受訪者 (MW54) 則認為這些大型營造廠因為考量被重罰的風險, 因此也有要求包商絕不可私下尋找行蹤不明之失聯移工。但營造業工會代表 (MN11) 則認為營造廠為了趕工以及節省成本, 寧可透過派遣公司招募勞工, 其中也可能會包括非法工作的外國人。因此, 對於從事營造業的國人, 尤其是原住民勞工而言, 影響其就業者較有可能受到非法工作的外國人影響。目前勞動部定期公告外籍勞工總數外, 並依內政部移民署提供行蹤不明之失聯移工人數計算失聯率, 並定期公告失聯率及行蹤不明之失聯移工人數¹⁵, 至於透過其他非工作簽證 (如教育、結婚、觀光、依親) 乃至於偷渡, 來台期間非法打工者, 尚缺乏官方統計。

三、製造業

受訪者對於外籍移工是否影響其就業則出現同意與不同意的看法。持同意

¹⁵ 依內政部建議修正。

看法者，認為外籍移工因其工作配合度高，因此雇主可能偏好雇用外籍移工。但本研究並未訪談到因為引進外籍移工而遭裁員或者薪資受損者。持不同意看法者，認為外籍移工於工作場所中多從事本國人不願從事的大夜班，以及製程中較辛苦的工作，因此與本國勞工屬於互補性的工作。例如某菇類工廠雇主(ME16)聘僱兩名原住民擔任貨運司機，同時也聘雇外籍移工負責菇類修剪與包裝，由於工廠位於山區，且此類工作單調，本國人較不願意從事。此外，由於製造業的外籍移工納入勞基法規範，因此於雇用成本未必對雇主具有誘因，主要著眼於穩定雇用以及願意從事較辛苦的工作。

四、農林漁牧業

目前勞動部除屠宰業之外，並未開放其他農業引進外籍移工。原鄉從事農業之受訪者認為儘管農業未引進外籍移工，但原鄉農忙時常可發現外國人工作。例如受訪者 MW23 提及所處的阿里山鄉，以位於嘉義阿里山鄉與 MS24 提到南投山區生產高經濟價值之高山茶園，由於茶葉種植技術改良後，一年可以生產 4 至 5 次，因此需要大量採茶工人於短期間(5 至 7 天)快速採摘嫩葉，或者水果如文旦、水蜜桃等高單價農產於盛產期間都需要採摘與包裝的勞動力(MW27、MW28)。原鄉從事農業之受訪者認為農忙時期常見非法打工的外國人，例如阿里山公路常見小貨車載滿外國人到山裡工作，或者也有外國人自己騎車到農莊尋工。MW25 過去從事營造業，但工作時必須要指導外勞適應工作，一旦外勞學會技術，就可以加薪升級，但也會直接排擠本國技術工作。後來因為工傷，轉而至農場工作。另一種常見的現象則是農村的新住民不僅自己投入農業，同時也可能透過依親簽證，讓自己的家人可以來台打工。例如台中新社的菇類工廠需要季節性的採菇工人，常見越南籍新住民主動至農場尋求採菇工作，或者花蓮文旦盛產期間，農場需要大量包裝工人，常見外國人集結組團至農場，住宿於農場提供的宿舍，直至農忙結束。

由於農業並未開放外籍移工，因此投入原鄉農業之外國人，推測主要來源為新住民以及利用在故鄉之親友，使用依親簽證來台工作，此外亦可能包括行蹤不明之失聯移工。新住民本身合法在台居留身分，且具有強烈的經濟動機，採茶工作是按量計酬，茶園雇主也非常歡迎新住民勞工(ME16、MS24)。但對於部分受訪者如FU9而言，由於動作不如越南籍新住民靈敏，因此覺得採茶工作無法與新住民競爭。新住民本屬合法工作，但是否因為農村就業機會較少，且新住民必須照顧家庭，無法離家至都市工作，因此形成相互競爭的現象。

五、照顧服務業

原鄉地區從事照顧服務業的受訪者均為女性(FW17-FW19)，目前於花蓮某基金會擔任居服員工作，過去曾於安養機構或者於醫院擔任陪病員，因此自覺很能勝任居家照顧的工作。原鄉的居服員除了必須能講族語外，也可能會遇到使用台語、客語以及其他原民族語的客戶，因此受訪者均須具備簡單的其他語言的溝通能力。這些女性受訪者均表示很能適應這份工作，由於工作時間彈性，可與客戶（或案家）協調時間，因此可以就近照顧家庭，是份理想的工作。但居家照護工作常常不敵家庭雇用的外籍看護工，只要所服務的客戶申請到外籍看護，其個案就會要求結案。常見的情形為受照顧者其實非常滿意其工作，但因為每週的服務時數有限，受照顧者的家人於缺乏其他服務選項，又希望家人能因24小時有人照顧較安全，常因此而決定雇用外籍看護工。國內居家服務（包含原住民照顧服務員）工作所面臨的主要困境，主要是國內家庭式雇主聘僱的外籍看護工，住在雇主家中，形成可24小時在家待命，服務對象則可能包含被照顧者及所有同住的雇主家人。這是國家為解決國人的家庭照顧需求，透過制度性引進低薪外籍勞工，雖說外籍看護制度確實有助於本國女性進入就業職場，但亦導致國內的照護勞動力市場形成金字塔型的三層組合；亦即

最上層為本國照顧服務員，中間第二層為外籍看護工，底層為家庭照顧者。¹⁶

參、其他觀察

一、從身份歧視到多重歧視

原住民受訪者回答是否自覺於職場遭受歧視或者有其他遭受歧視經驗時，多認為漢人對於原住民存在既有刻板印象，且以嬰兒潮世代有較具體的實例；例如 MW55 曾於台中市工作途中，一名警察見其是原民且臉紅，就斷定他一定酒駕，受訪者雖堅稱沒有，但警察仍強迫他酒測，最後結果是受訪者真的沒有喝酒。另外，MW55 有堆高機的執照，但他於應徵工作時，自覺老闆因主觀認為原住民愛喝酒，怕駕駛堆高機誤事，因此沒有得到雇用。嬰兒潮世代的女性受訪者 FW31 自述於民國 74 年(18 歲)嫁給其夫，是第一個到霧峰居住的原住民。一開始來霧峰時受到許多漢人的歧視，認為原住民好吃懶做，再加上她不會說台語，和漢人不易溝通，但進入漢人家庭後，隨夫家信仰佛教。FW32 於工廠負責腳踏車標籤貼紙，認為某些漢人排斥原住民，其方式就是不喜歡和你相處，不喜和原住民說話。嬰兒潮世代之原住民，由於體力已不如青年時代，因此可能無法與年輕力壯的外籍移工競爭，因此而轉入更邊緣性更不穩定的工作；例如 MW54 為營造業師傅級工人，具有綁鋼筋與板模技術，但因為年紀問題，目前只能從事工地清潔或雜工，可能遭受的是身份與年齡歧視。FW4 於原鄉的高級飯店從事房務工作，認為飯店提供員工的伙食很差，且由於家境困頓，時常必須向雇主週轉現金，她自覺已屆中高齡，加上原住民身分，家中貧窮，社會階層低，因此自覺遭受雇主歧視。

35 歲以下青年世代多數不認為會因原住民身分而遭受歧視，但於原鄉生活的 FW16，雖有大學學歷，但因必須照顧兩位學齡前幼兒，因此無法找到合適的工作。FW2 於原民風味餐廳工作，認為某些客人對原住民還是有刻板印象，比

¹⁶ 意即塔頂為本國照顧服務員，中間為外籍看護工，塔底為家人或親友自行照顧。

如她上班時常常有客人詢問她一定很愛喝酒，但她覺得自己只有下班才喝，並不會影響工作。

二、宗教提供原住民主要精神與社會支持

研究團隊尋找原住民受訪對象，除了透過受訪者的社會網絡，以滾雪球方式延伸其他受訪者外，教會網絡提供非常重要的協助；例如嘉義市嘉山教會教友以原住民為主，教會與中正大學原民社團合作提供課後輔導，協助教友的國小學童課業輔導。另外，針對失業的中高齡原住民，則透過一位對原民友善的漢人雇主協助，免費提供山坡地讓失業者自建養雞場，讓失業者透過合作農場的經營模式，重新建立工作信心(MI09)。長老教會所屬平安基金會，其服務系統中如台灣勞工關懷中心以及婦女展業中心，均有協助原住民教友技職訓練，並且輔導其就業(MN13)。關於過去原住民有酒癮的問題，受訪者認為宗教信仰有助於戒斷酒精，修復家庭關係，使其願意尋求穩定性的工作(MI09、MI07)。

第四節 利益相關者深度訪談

壹、利益相關者背景敘述

訪談國內雇主團體(製造業及營造業之雇主團體)、勞工團體、公立就業服務機構、政府機關(包括行政院原住民族委員會)及專家學者(具原住民族身分、社會福利、勞工行政及人力資源管理等相關專長，其中具原住民族身分之專家學者至少 1 人)就僱用外籍勞工對原住民勞動條件與就業環境之影響看法與歸因。深度訪談共訪談 22 人，共計進行 22 場次。

本研究訪談對象包含雇主團體或雇主代表含營造業、製造業、照顧服務業 5 位。勞工團體或工會代表 4 位，政府機關及學者專家(其中含具原民身分至少 1 人) 8 位，山地原鄉、平地原鄉與非原鄉之原民團體 5 位。所有受訪者同樣以代碼表示，M 為男性，F 為女性，P 為公部門，I 為原住民團體，N 為勞工團體，E 為雇主，阿拉伯數字為 22 位受訪者序號。

貳、原住民的就業觀

一、原民依居住地區反應其就業需求，外籍勞工反應就業市場需求

學者 FA01 與 MA06 均認為都市與部落原住民就業樣態差異甚大，若以行業職業別勾選，都市原住民大多能夠精準的找到對應之選項，而部落原住民則相對較難選擇。研究原民之學者均認為原住民就業型態，並不必然與外籍勞工重疊，應避免以都市的主流就業概念來解釋原住民的就業觀。

二、建立原住民主體性的就業觀

MA06 認為探討原住民就業議題與許多原住民研究一樣，必須從原住民主體性去思考，而非以漢人主流觀點套入原住民研究。原住民就業政策應考量其世代的差異性。針對照顧服務產業對於原鄉的影響，學者 MA06 認為長照 2.0 對於部落原民婦女確實會有就業促進的效果，但必須注意其對於原本「志工」角色的衝擊，原本部落中互助的照護模式恐受資本進入影響差異性。在討論原住民

就業的促進，目前的政策作為仍停留在 10 年前傳統服務模式，但卻沒有對原住民就業品質（質的提升）有太大的改善，未來在政策上可能需要更積極的支持性作為。此外，促進原民就業應導入更多夥伴關係，而非長期依靠政府政策的導入。

三、原民就業觀的世代差距

30 歲以下世代青年原住民可能會面臨較大的認同危機（FP05），亦即就業觀接近漢人青年世代，但因為原住民的身分，於一般就業市場競爭時，相較於漢人青年，明顯缺乏自信。MI10 認為離島原住民與台灣原住民的認同感不一樣，以蘭嶼青年而言，已經建立起原住民的認同，近年也積極投入地方的觀光與文創等產業，為原住民青年創造更有價值的就業機會。青年世代沒有意願從事營造業或製造業，考各種公職成為原住民大學生的首選，其次則是投入服務業如餐飲、觀光以及美容美髮。FE 本身為原住民，經營具有高設計感的美髮事業，積極提供原住民青年美髮技術訓練，學徒階段仍享有基本工資。她認為原住民青年受到家庭影響頗深，較之漢人家庭，難以擺脫世襲的階級，因此家庭教育對於原民青年的職涯觀有重要影響。

參、工會關切外國人非法打工對於國人（含原住民）就業機會之影響

一、營造業引進外籍勞工對全體國民就業造成影響

營造業工會代表(MN14)關切外籍勞工引進，導致國內營造技術無法升級，只能持續依賴勞力。MN14、MN11 認為原住民就業同樣會受到外籍勞工引進的衝擊，雖然以統計數字來看，營造業引進人數不多，但不可忽視行蹤不明之失聯移工非法打工的影響。MN11 認為目前營造產業就業人數主要受到建案及政府工程的減少而衰退，產業整體而言不如以往。由於僅有重大工程才能引進外籍勞工，因此建案與政府標案都可能遭到財團企業把持，營造業主習慣以未達市場水準之薪資招募國內勞工未果，轉而申請外籍勞工，取代國內勞工的工作機

會。MN14 認為外籍移工之引進除了降低國人薪資外，主要是雇主得以降低勞動成本，延緩技術升級。他認為應仿效日本營造業轉型的過程，雇主應思考如何透過工地之工作流程與組織安排，或者引進安全省力之機械具，一方面降低勞動力的依賴，另方面提供安全工作環境，提高國人從事營造工作之誘因。

二、政府應關注派遣公司吸納行蹤不明之失聯移工的現象

MN14 認為既然重大工程才能引進外籍勞工，一般營建公司則是透過派遣公司點工，將雇用風險轉嫁給派遣業，而派遣業者可能抓住行蹤不明之失聯移工的弱勢處境，非法雇用，形成惡性循環。

三、照顧服務業呈現弱勢女性就業者間的激烈競爭

照顧服務業工會代表認為家庭雇主聘僱外籍看護工制度已產生替代國人從事照服工作之效應，但工會更關切外國人非法打工以及國內新住民女性投入照顧服務產業，都對於本國女性（包含原住民）所產生的競爭與影響。工會特別強調的是醫院陪病員的工作，儘管工時長，但因為工資較高，本國女性從事意願較高，但新住民女性熟悉醫院工作環境後，也會透過自己的網絡與工會競爭標案，甚至刻意殺價形成惡性競爭。

肆、原住民就業服務與輔導之省思

一、外籍勞工引進政策未必影響原住民就業機會

擔任地方政府原民局的就業輔導員 MP01 認為中高齡原住民失業者主因是缺乏專技能力，加上較難接受新觀念，因此就業困難。失業者參加職訓常只是為了領取津貼，因此職訓結束後，未必願意投入到市場就業。定額進用的部分，通常雇主會開出的職缺都是很基層較辛苦的工作，比如清潔服務，只有中高齡失業者，真的找不到工作者才會前往應徵，所以此類低薪工作對提高原住民就業效益有限。原住民遭歧視問題多發生於中高齡的身上，因其教育程度較低，缺乏向上流動的轉業能力。但目前 30 歲以下的青年原住民基本上不會感受到歧

視，因為文化成長的背景不同，尤其都市原住民漢化程度高，其行為思考方式與漢人青年非常類似，幾乎難以辨識原住民身分。

二、就業服務資訊的不對稱

MP02 認為政府就業資訊都可透過網路取得，但有就業意願者自然會自行找工作，至於怯志或者有求職障礙者，很難主動求助。此外，原住民人數有限，由於個資法的規定而無法得知何處聯絡失業原住民。或者，原住民未必主動至就服站，因此依賴就服員去尋找幫助的效果很有限。就服站大部分個案都是自主就業，推薦就業而且成功的佔很少數。

三、定額進用政策應有更細緻的設計

姑且不論定額進用政策是否可能強化原住民的弱勢刻板印象，MP02 以其基層就服經驗，認為如果雇主僅是不想面對罰金，所提供的工作缺額通常是體力勞動；如清潔類低技術性的工作。因此對於原住民求職者缺乏誘因，也無法提升技能。FP03 也是就服員，她所服務的雇主包含農業、園藝與製造業，非但沒有歧視原住民，反而非常歡迎原住民應徵。她認為原住民應擺脫依賴定額進用或者政策優惠的依賴形象，尤其針對青年世代，反而有助於激發其學習動機，並往穩定的職涯發展。

伍、原住民就業與外籍移工政策之關聯與影響

一、讓原住民就業與外籍移工政策發揮互補效應而非競合結果

三位協助原民就業的就服員均認為；容易受到外籍移工引進影響以中高齡世代較有可能，但其影響不僅包含原住民，也包含一般之中高齡勞工。面對外籍移工政策可能影響原住民就業，就服單位的受訪者建議應該調整原住民政策，而非外籍移工政策，因為外籍移工政策涉及面向更廣，且涉及國際外交敏感度。FP04 以其自身服務經驗，認為外籍勞工並不會排擠原住民，因為所接觸之雇主並不會歧視原住民，而是看原住民本身是否願意提升能力。原住民求職

的困難仍回歸到是否具備良好工作態度、是否具備所需技能等一般性的問題，與其原住民的族群特性關連較低。

FP03 認為目前長照與社福相關的工作機會非常多，尤其對原鄉女性原住民非常有利。但長期照護屬於辛苦且長工時的工作，以台中地區而言，以目前照顧服務員研習結業後真正投入照顧服務市場者低於五成，如果能夠改善照顧服務員工作環境與條件，由於照服需求仍舊非常大，但國人缺乏工作意願仍為主要困境。

FP05 認為營造業下游小包商為降低勞動成本，可能僱用非法工作之外國人，此現象就會影響到原住民的就業。換言之，能夠有效管理前提下，合法引進之外籍移工應不會影響原住民就業，此觀察亦與次級資料分析之結果相符。

二、原鄉農業人力短缺對外國人非法打工的依賴

從事原民行政之受訪者 FP04 認為行蹤不明之失聯移工到原鄉從事農業反而有助農民解決勞動力短缺問題，因為國人想要務農的意願很低，反而應該正視農業的缺工以及行蹤不明之失聯移工對於小型農業的貢獻。此外，新住民以及依親眷屬似乎成為農業重要之勞動力，亦為農業雇主之共同意見(ME15、ME16)。

陸、原住民就業策進之道

一、整體性就業政策之作為

1. 應依據原住民各族群的地理環境、文化特性以及從事職業的相關性，提出更細緻的協助就業措施。
2. 持續投入教育資源以及有效的職業訓練，仍然是協助原住民脫貧與進入就業市場的重要政策工具。短期的職訓對於技能養成幫助不大，針對 30 歲以下的青年世代，應著重證照養成的訓練課程；例如水電技術士、精密機械相關的技術證照。

二、正視就業市場弱弱競爭的現象，促進就業向上流動

當弱勢族群受限於資訊、技能與移動性，無法往更具技術性工作移動，則容易形成弱弱競爭的現象；亦即與原住民競爭的群體包含新住民與其他弱勢的國民，其中以照顧服務產業似乎較為明顯。

三、思考如何將外國人非法工作現象納入管理

非法工作之外國人具有高移動力與強烈就業動機，如何從上位的經濟發展與社會及人權保障等政策觀點，思考將行蹤不明之失聯移工納入有效管理。

柒、有助於原住民友善就業之誘因

一、尊重原住民族文化與族群特性，強化其歸屬感與向心力

ME19 為物流業雇主，其事業全盛時期曾雇用超過 20 位原住民卡車司機。他強調可善用原住民熱情、喜歡集體生活、喜歡音樂歌唱的天性，並讓其興趣有所發揮。該企業曾組織原住民歌唱團，並與公益活動結合，讓合唱團有表演舞台，使原住民員工有正向的休閒活動，也直接減少接觸菸酒的機會。

二、善用福利設計，提高就業穩定性

ME16 與 ME19 均主動提供員工貸款，協助購車、購屋，當員工選擇於工作地點附近定居，有助強化其就業穩定性。FE18 經營髮廊，為鼓勵部落青年學習美髮，提供宿舍，減少青年學徒需負擔租屋的壓力，且學徒都是原住民，亦可形成支持團體。

三、協助原住民建立互助與支持網絡

M19 鼓勵原住民夫妻檔或者兄弟或者族人一起就業；例如貨車為兩人作業模式，他鼓勵夫妻一起工作。此外，他贊助原住民教會提供課輔，也可解決員工的子女課業問題，亦可藉由信仰力量，形成企業與社會的協力網絡。

四、運用獎懲措施與同儕與親情壓力，協助原住民戒酒。

M19 認為早期原住民員工之中，部分的確有嗜酒的習慣，他運用獎懲措施，嚴格要求工作場所紀律，並協助員工發展歌唱興趣。由於原住民員工多有親屬關係，亦可適時運用親情壓力，要求員工戒酒。另方面，早期員工不擅長理財，他要求員工應每月儲蓄，部分作為購車或買房基金，當員工能夠成家立業，自然工作也更為穩定，對企業的向心力亦大為提升。此外，他的工作場所強調綠化，讓原住民有接觸大自然的環境，降低員工於都市中工作的不適應感。

五、管理者應有企業社會責任的體認，並於管理規則中落實。

受訪的雇主代表均表示樂意雇用原住民，ME15 與 ME16 強調只要有工作意願者均願意提供機會，也曾雇用其他弱勢就業者如更生人、遭受家暴女性以及身障者。亦即雇主採取較開放與尊重員工個別特性的態度，而不因普遍之刻板印象，對某特定族群排斥。

第五節 焦點團體觀點分析

焦點團體座談目的旨在針對目前研究成果，評估各類別外籍勞工政策與措施對原住民就業權益之影響，考量整體經濟與社會發展之影響，並提出具體建議，作為後續整體外籍勞工政策檢討及規劃參考。研究團隊運用焦點座談方法，提出研究分析初步結果，邀請實務與相關領域之學者三位、勞工團體代表3位、移民署、原民會以及勞動部勞動力發展署共11位出席。

壹、外籍移工政策與原住民就業關聯性之釐清

一、外籍移工政策對原民就業存在部份取代現象

與會者認同非法工作外國人投入國內勞動市場以及新住民投入農業與照服產業，易導致弱勢族群間的就業市場競爭之觀點。至於營造業與照顧服務業屬於最容易遭受非法外籍勞動力的競爭而導致失業，但亦強調其影響並非單指原住民，而是一般國人。

二、未來在行蹤不明之失聯移工的管理上可思考其勞動力的轉換可能性

行蹤不明之失聯移工的供給來自於就業市場存在對於勞力工作的持續需求，尤其針對短期、臨時性的工作需求，建議就服單位可以設置整合平台，將勞動需求與供給進行更有效的結合。

三、原住民就業狀況調查之修正方向

未來關於原住民就業狀況調查，除了目前以地區縣市進行調查外，應可再增加原住民族之族別分類，將有助了解族裔的就業群聚現象與相關因素。

四、關於外籍勞動力警戒指標之檢討

應先確認外籍勞動力（含合法與非法）投入本國就業市場的實質影響，此亦為本研究計劃之目的。未來可再研議是否需提出特定警戒指標。

貳、關於促進與保障原住民就業

一、強調就業品質，而非就業率

跳脫失業率定義下可能存在的迷思，具體的失業現象常無法反映於定義寬鬆的失業率數據。因此失業率高低固然可以反應族群就業狀況，但原住民的就業移動力、發展職涯韌性、提升就業品質應為後續努力目標。

二、避免就業市場的 M 型化

原民就業者若需要穩定、免於歧視的工作環境，有投入軍警、公務體系的趨勢，而定額進用政策可能形成變相鼓勵企業短期雇用原住民，反而無助於使其成為穩定就業的正式雇員。

三、原鄉長照有助於提供穩定就業機會發展

針對原鄉長照的部分，應將現有資源投入長照產業的扶植，透過跨部會的資源性整合，推動社區的長照據點。政策落實之作法可思考照服人力培訓，而照顧服務產業培訓機會應以部落地區優先，並透過政策機制補足工資差額。此外，政府應落實長照 2.0；(1)強化使用國內照服誘因，降低對外籍看護人力的依賴；(2)減輕家庭照顧者負擔；(3)整體提升照顧服務員工作環境與待遇。

四、去除就業歧視與偏見

目前就業政策常有發展所謂適合原民從事的工作，可能存在政策迷思，進而形成一種原民就業選項的內化。有關雇主無法找到適合原民工作者常為藉口，多因為歧視而非原民不願意從事該工作。政府部門應更細緻處理原民就業問題，例如師範體系中就存在原民學生學用落差的困境，而教育的角色應適當介入。

五、原鄉能發展才能創造原民就業

原住民若想要於退休後返鄉，或者青年想回鄉發展，常發覺想從事的原鄉經濟產業已被外族(漢人或外國投資人)占有，而喪失在地發展機會，且花東地區保留地劃分仍有爭議。針對原鄉原住民就業，應從原住民主體性與需求思

考，整體性促進原鄉產業發展。

六、原住民就業調查可再細緻規劃

目前報告中所引用的原住民就業狀況調查於資料的蒐集及詮釋上仍不夠細緻，無法分析不同族裔、地區原民主要面臨的就業困難與障礙，無法對症下藥，此或為失業問題無法被解決的主因。未來建議調查範圍可再延伸為各族系與族裔的分類，探討原住民的職業群聚現象。

第六章 結論與建議

第一節 結論

壹、外籍移工政策與原住民就業之關聯性

一、外籍移工引進是否取代本國人就業權益之論述

國內與國外對於外籍移工是否影響本國人民就業權益之研究相當豐富，研究所導出的結論均無法普及解釋此一複雜且多元組合的勞動市場。如果從引進外籍移工時間的長短而論，長期引進外籍移工而且循環運用，對於目的國的整體經濟發展均認為是有利的，但短期而言，對於本國非技術性勞工可能產生負面影響，但卻可能有助於僱用外籍移工的企業降低勞動成本、解決基層勞力缺工、延緩企業外移。但對於沒有使用外籍移工的企業，則可能產生不公平競爭，損失利益。因此，外籍勞工之引進需透過客觀評估與勞資團體等之諮商，確認開放之業別與人數，藉由就業安定費的調整與就業市場測試等方法，提高外勞雇用成本，減少不公平競爭。對於較易受影響的產業勞工，尤其是低技術勞工，則透過職訓與就業安全等措施，強化其就業力與職涯韌性，或者透過技能培訓而促進就業市場的向上移動。

文獻所得到的觀點為；透過外籍移工政策的有效管理與適當的職訓及就業服務，有助於引導外籍移工政策與國人的就業形成互補效應。

至於外國人在台非法工作的現象，國外的文獻與研究結果亦多持包容與正向的解釋。主因在於越是低技術的國內小型或微型企業對於人力存有強烈需求，但又無法以一般市場工資雇用本國人，或國人不願意從事此類型的工作，因此產生外國人非法工作的現象。我國目前對於行蹤不明之失聯移工仍採取查緝與遣返的原則，但未來是否應參採其他國家更包容性的作法，將行蹤不明之失聯移工有條件納入國內就業市場，有效管理，有待後續研究。

二、國人看待外籍移工政策的主觀感受

統整原住民受訪者的主觀感受，尤其是有引進外籍移工的產業如營造業、

製造業與照顧服務業，多數認為外國人來台工作會影響其就業。針對都市原住民受訪者，多受限於教育程度低，轉業不易，一旦感受到行業不景氣，或者處於就業不穩定，極可能將就業困境歸因於外國人來台就業產生排擠效應。但原住民較集中的產業所受到的外國人工作之影響亦相當複雜。從事營造業之原民受訪者主要會受到外國人非法投入國內就業市場之競爭的影響。製造業部分，次級資料分析與原住民訪談結果，均認為兩者相關性低，但卻可能形成互補效應，影響不大。此項發現或可推論當就業市場具備有效管理與勞動基準法律保護的機制時，無論是外籍移工或者本國原住民均可得到適當的就業機會。

至於原鄉從事農業的原住民，也認為農業較易受到以非法打工之外國人的影響。但以目前農業嚴重缺工的情形，顯示勞動市場有大量需求，如果本國人不願意從農，勢必由非法的途徑或管道填補，這是政府必須面對的嚴肅問題。

針對照顧服務產業，目前仍呈現嚴重缺工問題，因此很難以外籍看護取代效應作為解釋。但目前我國長照政策尚未將外籍看護工納入整體勞動力的考量，而本國人與新住民之間，仍因就業選擇之侷限而有弱弱競爭的現象。原鄉部落對於原民居家照顧服務員仍有大量需求，應不致受到外籍移工的影響，但仍可能受到廉價聘雇家庭式外籍看護制度的影響。

針對非法工作之外國人，由於其移動性高，極可能於營造業尋求工作機會，次級資料之分析與實地訪談均指出可能影響原住民工作機會。行蹤不明之失聯移工與非法工作之外國人具有高度工作意願，為能留在台灣工作，極可能願意接受更低的勞動條件，忍受更惡劣的工作環境，極可能影響低教育與低技術之原住民，無論於都市或原鄉，未來的就服措施應可針對此一族群，提供更細緻的協助。

總而言之；無論從次級資料之分析，或者田野訪談得知，低教育與低技術（嬰兒潮世代）原住民會受到非法工作外國人競爭之威脅或許大於合法引進的外勞，且女性原住民之薪資較男性原住民更易受到影響。反之，當外籍移工人

數於同一產業之人數獲得有效管理，例如營造業，則合法引進之外籍移工反而有助於本國人（含原住民）就業，且薪資具有正面效應。至於照顧服務業的女性原住民則容易與國內其他較弱勢的就業者競爭；如新住民。

貳、促進原住民就業之論點

一、透過教育與職訓促進職場的向上流動

由於外籍低技術移工對本國低技術勞工之就業機會可能會產生負向影響，因此持續運用政策與公共資源，鼓勵青年原住民完成高等教育，強化其就業競爭力。對於中高齡的原住民，由於轉業不易，因此如何強化其心態與適應力，使其願意接受新的技能，進而提升其職業上的韌性。

二、落實外籍移工政策之有效管理，發揮就業市場的互補功能

如果以就業市場移動性而言，本國勞工可以自由移動，但外籍勞工受到政策限制，因此可透過勞動市場檢測，降低外籍移工對本籍勞工之就業排擠；或者，協助本國籍勞工提升職業技能，使外籍移工與本國籍勞工形成就業市場的互補效果。易言之，只要能維持就業市場的靈活度與流動性，外籍移工基本上填補基層勞動力，但創造之就業機會可促使本國人增加就業機會，且能創造出較具技術性與高價值的工作。惟有持續提升原住民教育與加強技能培訓，才能使其保有就業市場所需的移動力與職涯韌性。近兩年就業統計發現原住民已有更高比例從事技術性工作，表示技術提升或者職能強化，有助於原住民找到更有優勢的工作，但無法導出是否因為受到外勞引進推力所致。但或可推論因為引進外勞而課徵就業安定費，投注於職訓與就業安定政策，有助於強化原住民就業競爭力與移動力。

三、發展原住民就業的協力網絡

從原民生命史觀察，從原鄉到都市是為了尋求個人與家庭更好的發展。由於原住民文化中有群聚的工作習慣，這種族群文化的特質一方面有助於發展社

會互助網絡，但另方面也可能因此而造成雇主之刻板印象；擔心原住民因其集體特性而容易集體離職。過去原住民就業均仰賴公共就服體系，但目前網路科技與社群媒體發達，原住民就業亦可善用網路科技，改善就業資訊不對稱的問題，藉由社群組織發展協力就業。

四、強化原住民青年就業的自信心

原民青年世代與一般青年就業觀較類似，但較易因為文化差異而自卑或者更缺乏信心，但也面臨與一般漢人青年同樣的低薪問題。儘管青年世代對於歧視感受程度較低，但本研究之學者與原民團體受訪者均認為建立原住民的主體性與自信心非常重要。此外，應可透過文化敏感度的訓練，協助雇主善用原住民族的特性，去除對原住民的刻板印象，提高企業雇用原住民的誘因。

五、關注弱勢族群面對的多重歧視現象

本研究亦認為應關注原住民的多重歧視而非單一族群特色。此外，原民訪談中發現受訪者面臨原住民就業保護的矛盾心態；例如不認為受到歧視，或者承認歧視存在於過去的世代，但對於政府提供的諸如定額進用或者原住民應受特別保障應該維持。此亦突顯社會福利依賴性且可能遭致浪費甚至濫用。

六、避免原住民就業資源的 M 型發展

原住民族內部族群顯示存在 M 型階層化之發展，影響對於就業保護資源之競爭性，例如原民團體與就業服務員認為優勢原住民或者原漢婚姻之家庭更懂得善用政府資源，可能影響底層原住民爭取資源分配之公平性。

第二節 建議

壹、對於原住民從事較可能受外籍移工政策影響之嬰兒潮世代

一、針對外籍移工政策應落實就業市場測試、釐清移工為影響國民就業之偏見並加強與媒體溝通。

二、針對行蹤不明之失聯移工現象：重新評估查緝與遣返模式、考量如何將行蹤不明之失聯移工納入管理。對於未被納入行蹤不明之失聯移工統計資料之非法打工外國人，過去較未加以重視，建議應可透過後續研究調查，探討國內非法打工外國人對於本國人就業之影響。

三、針對都市中高齡原住民，積極提昇企業雇用誘因、加強失業者轉入工作相似度較高，強化轉業適應力之協助。可結合教會與原民社群的協力，強化其社會與心理支持網絡。

四、針對原鄉原住民就業，可建立以原住民為主體之就業思維，同時整體性促進原鄉產業發展。

五、針對照顧服務業，除落實長照 2.0 政策，尤其應強化使用國內照服誘因，降低對外籍看護依賴。其次為提高對家庭照顧者的支持與減輕照顧成本的負擔，以及整體提升照顧服務員工作環境與待遇。

六、照顧服務產業培訓機會應以部落地區優先，並以政策機制補足工資差額。

貳、對於原住民就業調查資訊與預警

一、未來原住民就業狀況調查可研議是否於資料的蒐集及詮釋上更細緻分類，分析不同族裔、地區原民主要面臨的就業困難與障礙，如此才能對症下藥。

二、針對就業市場短期與臨時性的就業需求，政府的就服單位可考量設置整合平台，將勞動需求與供給進行更有效的結合。

三、對於外籍勞工警戒指標是否應納入原住民就業情況，本研究認為目前

外籍勞工引進警戒指標亦已建置，並開始試用。應待執行一段時間後，評估其運用效果，再檢視是否納入原住民因素。此外，外籍勞工引進的影響族群不只包括原住民，亦可能影響其他低技術的一般國民以及其他弱勢族群，只納入原住民因素，一則須考量是否導致刻板印象的標籤化。另則須考量原住民於勞動市場的工作年限較一般國人平均約短少 10 年，55 歲即可請領老人年金。現階段原民就業政策實應以青年原住民為主軸，強化教育與職訓等就業力之發展，積極擺脫原住民就業與外籍移工政策相關的負向觀感。本研究為針對外籍勞工政策對特定族群之先導性研究，目的為釐清兩者間之關聯性，至於警戒指標的調整與變動，建議留待後續之研究。

參考資料

一、中文部分

- 于若蓉、辛炳隆（2010），「原住民就業狀況與政策分析」，《台灣原住民政策變遷與社會發展》，黃樹民、章英華主編，中研院民族所，2010年9月。
- 方孝鼎（2000），台灣底層階級研究：以台中市遊民、拾荒者、原住民勞工、外籍勞工為例，東海大學社會學系博士論文，未出版，台中縣。
- 以撒克·阿復（2008），紀念作為文化抵抗—大港口事件作為「危險記憶」的解放意涵。台灣原住民研究論叢，3期。
- 行政院原住民族委員會（2013），都市原住民發展第五期(102年-105年)，原住民族委員會。
- 行政院原住民族委員會（2014），103年台灣原住民經濟狀況調查，原住民族委員會編印。
- 行政院原住民族委員會（2015），104年原住民族就業狀況調查，原住民族委員會編印。
- 行政院原住民族委員會（2016），105年原住民族就業狀況調查，原住民族委員會編印。
- 行政院原住民族委員會（2016），促進原住民就業方案第三期(106年至109年)，行政院105年8月8日院台字第1050033439號函核定。
- 行政院農業委員會（1993），台灣漁業40年專輯，行政院農業委員會編印。
- 李庚霈（2004），《促進原住民就業相關措施之檢視與芻議》，就業安全半年刊，95:2。
- 李明峻、許介麟（2000），《國際法與原住民族權利》，政治科學論叢，第12期。
- 李亦園(1982)，都市中高山族的現代化適應，台灣土著民族的社會問題，395-424。
- 辛炳隆（2003），積極性勞動市場政策的意涵與實施經驗，「就業安全」半年刊，92年7月號
- 辛炳隆、劉宜君（2008），我國外籍人力資源政策之研究，行政院經濟建設委員會委託研究。
- 邱汝娜（2007），臺灣原住民族就業障礙與對策之研究：從社會排除觀點探析，南投：暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。
- 張曉春（1974），《台北地區山地移民調適初步調查研究》，思與言，11（6）：1-21。
- 莊昆佑（2003），台灣原住民之就業歧視，台灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 孫大川（2000）。夾縫中的族群建構。臺北：聯合文學。
- 許木柱（1987），《阿美族的社會文化變遷與青少年適應》，台北：中央研究院民族學研究所。

- 許木柱、瞿海源 (1992)，山胞輔導措施績效之檢討。台北：行政院研考會。
- 許雯錚 (2004)，都市原住民之遷徙與回流，臺北：政治大學地政學系碩士論文。
- 郭俊巖、吳惠如、賴秦營、王德睦 (2013)，《後工業社會下台灣原住民就業困境之探討：台中都會區原住民意見領袖的觀點》，台灣社區工作與社區研究學刊，第三卷第二期，頁 69-108。
- 陳啟杰 (2005)，外籍勞工犯罪與規範之研究，國立成功大學碩士論文。
- 勞動部 (2015)，104 年外籍勞工管理及運用調查統計結果，勞動部統計處。
- 張人傑 (2009)，族群國家關係的轉化，族群與文化發展會議，會議論文。
- 劉千嘉 (2009)，臺灣原住民的遷徙：鵬飛抑或蓬飛，臺北：政治大學社會學研究所博士論文。
- 劉黃麗娟、辛炳隆，(2015)，「海外工作者職涯發展動態研究」，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。
- 鄭乃云、李連雄、李淑媛 (2012)，「外勞引進政策對國人就業之衝擊評估研究」，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。
- 盧政春 (2002)，《台灣原住民族就業促進總體策略之探討》，東吳社會學報，第 12 期，頁 93-136。
- 謝若蘭 (2007)，《談台灣國族認同與建構——西拉雅族裔之觀點》，台灣史學雜誌，第 3 期
- 謝世忠 (1987)，民族誌道德與人類學家的困境：臺灣原住民運動研究的例子，《當代》20：20-30。

二、西文部分

- Borjas, George J. (2002), The Labour Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labour Market.
- Cohen-Goldner, Sarit and Paserman, Paserman M. Daniele (2004), The Dynamic Impact of Immigration on Natives' Labour Market Outcome: Evidence from Israel, IZA Discussion Paper No. 1315, September 2004.
- Foged, Mette and Peri, Giovanni, (2015), Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data, American Economic Journal.
- Gray Matthew and Hunter Boyd (2012), Closing the Gap, Australian Government, Australian Institute of Health and Welfare, Australian Institute of Family Studies.

Hunter, Boyd (2000), Social Exclusion, Social Capital, and Indigenous Australians: Measuring the Social Costs of Unemployment, Discussion Paper, Center for Aboriginal Economic Policy Research, Australian National University.

ILO (2016), Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia Guide, ILO, Geneva.

ILO (2015), Indigenous Peoples in the World of Work: Snapshots from Asia.

Inglis, Christine (2018), Australia: A Welcoming Destination for Some, Migration Policy Institute;
<https://www.migrationpolicy.org/article/australia-welcoming-destination-some>

Jones, Trevor, Ram, Monder and Edwards, Paul (2004), Illegal Immigrants and the Informal Economy: Worker and Employer Experiences in the Asian Underground Economy, International Journal of Economic Development, Vol. 6, No.2, pp.98-119.

Gathmann, Christina (2008), Effects of Enforcement on Illegal Markets: Evidence from Migrant Smuggling along the Southwestern Border, Journal of Public Economics, 92(2008).

Chassamboulli, Andri and Peri, Giovanni (2015), The Labour Market Effects of Reducing the Number of Illegal Immigrants, Center for Research and Analysis of Migration.

三、網站資料

Indigenous Careers.gov.au; <http://indigenoucareers.gov.au/home>

ILO, Labour Standards; <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

統計資料：縣市原住民人數按身分及年齡。內政部戶政司：

<http://www.ris.gov.tw/346;jsessionid=40264661217AF27EE0F6BF05F2181221>

網站資料：原 JOB 原住民族委員會原住民人力資源網。原住民族委員會：

https://iwork.apc.gov.tw/pages/HRF2001_1Init.action

網站資料:台灣族群母語推行委員會:

<http://tmt.pct.org.tw/distributed.htm>

附錄一、訪談提綱

壹、原住民就業生命史訪談提綱

一、請您談談目前的工作與生活狀況。

二、請您談談以前讀書到開始第一份工作的經驗。

三、請問您過去在求職過程，讓您覺得特別有印象的經驗。

四、台灣引進外籍勞工會剝奪原住民的就業機會，您的看法呢？

五、對您而言，甚麼樣的工作與生活是您所期待的？

六、如果想要讓目前的就業狀況更好，您對政府有甚麼樣的建議？

貳、利益相關團體訪談提綱

- 一、關於原住民就業與外籍勞工政策之間的關聯性為何?是否受到外籍勞工引進政策的排擠效應所影響，請教您的看法為何？
- 二、文獻中對於原民失業的原因，常以遭受社會歧視（直接或者間接）為重要原因。另外, 政府相關政策措施是否能夠有效促進原住民就業，請問您的觀點為何？
- 三、目前原住民對於從事外勞在做的工作（如營造業、傳統製造業、照顧服務及其他相關）之意願高嗎？
- 四、如果引進外勞會排擠原住民就業機會，則應該調整的是外勞政策，還是原住民的就業政策（含教育與職業訓練）？
- 五、原民會的原民就業障礙因素統計資料，認為原住民接受職訓的意願偏低，且原民生活圈中缺乏就業機會與取得訊息之管道，請問您的觀點為何？
- 六、對於如何有效促進原住民就業，能否從您的專業領域，提出您的建議？

附錄二、原民就業者訪談摘要表(逐字稿詳附冊)

代稱	年齡	行業別	受雇樣態	性別	地區別	地區屬性	受訪摘要
FW-1(附冊 P28)	35	教育業	典型	女	中南部	都市	一、受訪者是屏東(排灣族人)，專科畢業，目前在大學擔任專案人員(原住民定額進用，月薪約 4 萬)。 二、受訪者父親從事製造業，(當初的薪資是當時公務員的 2 倍)故從小便跟父母到台中，就學過程中，曾因其是原住民身分而受同學及鄰居歧視。(原住民就是會殺人、吵鬧的一定是原住民) 三、民國 89 年受訪者因到嘉義就讀大學，而在阿里山餐廳(鄒族餐廳)打工，(時薪約 85 元)至今家日有空仍會到該餐廳幫忙。 四、受訪者的母親近年有修母語保母課程並取得資格，一個月補助 3500(但小孩需要繳交作業)。 五、受訪者認為定額進用制度，如果單位能提供一個好的工作對於原住民來說是一個很好的政策，但是原住民本身也要學習提高本身的技術和專業，並提高學歷。 六、未來並沒有回部落的打算(除非考上公務員，因為已經習慣都市的生活便利性，且部落和都市的薪資差距太多。但卻不因此而遺忘原住民的習俗，仍會參與相關活動，並教導女兒母語。
FW-2(附冊 P43)	23	住宿及餐飲業	典型	女	中南部	都市	一、受訪者原鄉是花蓮的瑞穗部落(阿美族)，目前在台中餐廳擔任服務生工作(工作 5 年，月薪 2.5 萬~3 萬)。 二、受訪者從小因母親是嫁到台中緣故就搬到台中生活(父親為漢人)，所以都市化程度高，但雖如此受訪者喜歡大自然和原鄉環境，每逢節慶一定會回部落慶典。 三、受訪者認為現在原住民年輕世代已經轉變，身邊認識的原住民朋友都是從事服務業，有些女生選擇護理師，男生則是選擇當軍人(在原鄉的原住民青年亦同)。 四、受訪者認為現代人對原住民還是有刻板印象，比如他上班時常常有客人問他你一定很愛喝酒對吧，但她覺得她會喝酒也是下班才喝，並不會影響工作。
MW-3(附冊 P43)	60	住宿及餐飲業	典型	男	中南部	都市	一、受訪者的原鄉是在高雄的瑪夏部落(布農族)，父母皆為布農族(母親是南投的)，是在台中出生，自此在台中成長。 二、受訪者和原鄉已經有隔閡，因為都不認識，且他們可能 4 到 5 年才回去一次。父親目前從事園藝工作(運送盆栽)。 三、從小活潑且人際關係好，並沒有因為原住民身分而受到歧視的經驗。高中畢業後因同學介紹到餐廳工作，至今約 1 年多。

FW-4(附冊 P60)	35	住宿餐飲	典型	女	中南部	原鄉	一、受訪者為台東關山人，曾從事營造業，現為飯店房務人員，其夫(花蓮)已過世，育有 2 子 1 女(一子患有腦麻痺、一子待業中、女兒)。 二、受訪者月薪約 2.3 萬，需負擔生活費及醫藥費(常跟公司周轉)。 三、次子高中肄業，女兒國中畢業(無經濟能力提供其讀書)。女兒育有 2 子，已和其夫(外省人)離婚。 四、認為飯店提供伙食及福利差，曾離職 2 次(因薪水太低無法支付生活開銷)，現認為高年轉業不易，故留在此飯店工作。 五、受訪者為阿美族，其認為阿美族女性非常堅強，可以靠自己養活家庭。
FW-5(附冊 P67)	25	美髮美容	典型	女	中南部	都市	一、受訪者民國 83 年出生，原鄉在台東縣海瑞鄉(布農族)，國中畢業後到高雄讀美容美髮科(建教生)。 二、建教實習地點在台北，畢業後在楠梓美髮院工作(朋友介紹)至今約 4 年。 三、其父從事卡車司機，受訪者曾想到工廠從事作業員，但因工作內容與其個性不合，故自就業以來一職從事在美容美髮業。 四、受訪者希望未來能夠開設自己的美髮院。
MW-6(附冊 P67)	25	美髮美容	典型	男	中南部	都市	一、受訪者家裡是開民宿，從小習慣與陌生人相處，個性開朗。高職就讀餐飲科，後讀義守大學原住民專班(肄業)。 二、因對美髮美容有極大興趣，所以放棄繼續讀書以及原先的專業。開始到各美容美髮店學習工作。後因人推薦到楠梓的美髮院工作(至今約 1 年 2 個月)。在此工作的底薪約 2.2 萬(許多店仍是採抽成制度)。 三、父母從小希望受訪者能接管家中的民宿，但受訪者對於表演、藝術有極高興趣，希望未來能到國外擔任設計師。(父母待哥哥比較好，因為它比較會讀書) 四、擔任美髮助理 4 年，第五年才升上設計師(父母對行業不支持)。目前很多原住民青年女性從事美容美髮業。
FW-7(附冊 P84)	35	住宿餐飲	典型	女	中南部	原鄉	一、受訪者從事飯店業總務工作(9 個月)，認為會館開設在部落附近，所以原民工作不會受到外籍勞工衝擊。公司有提供原民假。 二、住在鶴松部落，因父親身體狀況需要人照顧，所以選擇回部落附近就業。 三、受訪者大學畢業(美國)，曾從事外貿工作。但因為工作壓力大造成自身身體不適而離職。 四、受訪者為泰雅族(父為外省人、母泰雅族)，小學(民國 70 年)時常因自身是原民身分遭遇嘲笑，受訪者認為 80 年次以後的

						人不會因為原住民身分而有歧視問題。 五、 希望能夠開設一個工作坊或基金會，幫助部落的孩童。
MW-8(附冊 P89)	30	住宿餐飲	典型	男	東部原鄉	一、布農族人現居花蓮，目前在餐廳擔任外場(工作1年，月薪2.5萬+pizza車時薪)。 二、求學時期皆在花蓮就讀，認為自己的根為部落故不嚮往去其他都市打拼，亦可就近照顧家人，高中為汽修科，惟對汽修興致缺缺故大學考台灣觀光學院改學餐飲。 三、該企業為社福系統之協會分支出來為一社會企業，協會主要負責陪伴兒童，例如：伴讀、課輔等，餐廳係為培養原住民青年透過餐飲這個平台來學習。 四、朋友都從事服務業，部落女生選擇護理師、男生則是選擇當軍人居多，留在部落的青年則做林班之工作。 五、在求學及求職過程中未受到歧視和差別待遇。 六、人生階段的終極目標為開民宿。
FU-9(附冊 P107)	45	待業	失業	女	中南部原鄉	一、排灣族嫁至賽德克族部落。 二、曾為政府機關(鄉公所)約聘人員，後因政權轉換失業。 三、目前從季節性農事工作，如採茶(一年約一季)等。 四、其妹於都市從事一般製造業，二十年工資未調，甚至低於基本工資，原因待釐清。 五、受訪者認為外籍勞工引進的影響主要在行蹤不明外勞部分(透過新住民介紹)，其因來源穩定、勤奮而取代原民從農機會。在雇用行蹤不明外籍勞工的茶園中，原漢並無差異，然決定人力的採茶班班長以漢人為主。 六、受訪者認為目前職訓參訓者多為生活津貼，而無實質效益。
FU-10(附冊 P125)	30	待業	非典型	女	中南部原鄉	一、布農族嫁至賽德克族部落，目前主要照顧兩幼子，閒暇時投入部落公共工作。 二、曾於護專畢業後從事餐飲經營4-5年，後回到醫院從事內勤工作約3年。 三、目前參與部落旅遊規劃，包含生態及餐飲，多元就業開發方案亦是社區整體計畫其中一環。 四、目標部落觀光產業，預計將家中果園改為生態露營區。 五、娘家種茶，過去(自開放外籍勞工引進以來就發生)雇用行蹤不明外籍勞工因其薪資較低廉，約為原住民的8成。 六、目前行蹤不明外籍勞工在採茶的技術及社會網絡已超越原民，在山區尤其明顯。

FU-11(附冊 P136)	50	待業	失業	女	中南部	原鄉	一、受訪者自國小畢業即到台北居住讀教會學校(因叔叔是天主教神職)。 二、邊工作邊讀書成長(幫傭)，因跟隨丈夫回到部落，目前為社會局志工。 三、家庭看護工在部落會從事兼差工作(採茶) 四、原住民年金(55 歲月領 3500)，族人在部落僅靠年金就能過活。 五、受訪者認為族人對社會福利的依賴性太高，要改善原住民最重要的就是教育。
FU-12(附冊 P174)	40	待業	典型	女	中南部	原鄉	一、受訪者以前開美髮店(開了 28 年)，其夫從事營造業(砌磚)，後因其夫當他人的擔保人而欠錢(賣店賣地還債)。 二、受訪者年事已高，且患有心血管疾病，目前待業中，有參與宗教工作。 三、在家幫忙照顧大兒子所生的 4 個女兒以及困苦友人所生的 5 個子女，家中經濟依靠孫子在超商打工、兒子(媳婦)工廠工作，有時會幫忙做家庭代工。 四、希望能有機會可以叫孫女美髮相關專業，重新開業(但資金問題)。
MU-13(附冊 P174)	40	待業	非典型	男	中南部	原鄉	一、受訪者是花蓮瑞穗人(阿美族)，育有一女(製造業)。 二、因工作而搬到台中，起初在大肚，後因新社地主不收租而轉到山上蓋房居住(約 12 年)，與其女和其女婿一家一同居住。 三、打雜工(有什麼工作就做什麼，主要是砍草)。目前待業中但年事已高，有擔任義交協助國小學童下課交通指揮。
FU-14(附冊 P204)	50	待業	非典型	女	東部	原鄉	一、受訪者為阿美族人，年輕時在北部為工廠作業員，後因結婚嫁來花蓮現因照顧小孩所以待業中，育有三子。 二、受訪者會接臨時之工作(剪檳榔)賺些外快，丈夫從事臨時工(月薪 40000)。 三、受訪者希望能有多一些技能培訓的課程。 四、受訪者有時會去參與職業訓練，會發放生活津貼。 五、受訪者家庭因所得低故無任何保險也無繳納國民年金。
MU-15(附冊 P215)	30	待業	非典型	男	東部	都市	一、受訪者為花蓮之撒奇萊雅族人，父母在經營民宿，退伍後短暫做過服務業，因女朋友介紹而至水保局工作惟因工作內容與大學所學不相關而解約，後又任職於人力仲介公司接觸過許多外籍勞工，離職後至澳洲打工度假，之後回台至花蓮水保局擔任約僱人員，現於日本打工度假中。 二、在澳洲歷經被雇主剝削、欺騙、歧視等，但還好有好心的雇主提供打工換宿，受訪者亦看到澳洲原住民生活環境之劣勢及澳洲政府保障當地原住民之政策。

							三、受訪者認為台灣政府對原住民的加分福利一種打壓，其實原住民自己也具備能力，根本不需要靠加分，非原住民的同學還會嘲笑說原住民都是靠加分來的，還不如把這加分改成用金錢補助更具實益。 四、受訪者讚賞公部門將一些名額保留給原住民之政策，認為是對原住民族人的保障。 五、受訪者因在國外打工闖蕩甚久，對於台灣勞工的薪資完全不能適應，故不太希望留在台灣工作。 六、受訪者認為政府辦的職業訓練之課程過於繁雜，導致梧鼠技窮。
FW-16(附冊 P125)	30	幼教業	典型	女	中南部	原鄉	一、台南人嫁至賽德克族部落，目前受雇於世界展望會安親班。 二、受訪者認為部落婦女的就業主要因托育問題受阻，部落托育政策尚無完整規劃。 三、其夫為製茶師，據了解目前行蹤不明外籍勞工在從農上之議價能力明顯提升。
FW-17(附冊 P236)	50	照顧服務業	典型	女	東部	原鄉	一、受訪者接為花蓮之布農族人，因機構離家近故從事照服員至今約 11 年，有在醫院機構擔任照護員大約 15 年。 二、服務機構為外展服務機構除了工作薪資(時薪 170)外亦有補貼車馬費，規定勞工之工作時間一個月不得超過 170 小時，但通常都無法做滿因顧客有時會不在家，機構亦會要求照服員參與每月一次之在職教育，機構會提供護腰、口罩等配件給照服員降低職業之傷害。 三、機構現有大約 80 位照服員，將客戶分派給各照服員，然後督導會帶照服員去看工作地點，家屬也會向照服員說明工作項目，服務範圍為舞鶴到富源，而服務流程配合顧客時間由照服員自行排定。 四、受訪者認為因照服業以年紀稍長之婦女居多，引進外勞會造成工作被取代，家庭經濟而備受影響。 五、經常因為顧客聘請能 24 小時服務之外籍勞工而向機構提出結案，造成工作機會減少。 六、受訪者提到外籍勞工因與顧客因語言不通，造成許多不便。 七、受訪者認為外籍勞工並未認真照顧顧客，總是講電話或是在公園與其他外籍勞工聊天，不理會顧客。 八、照服員之年齡大約分布在 30 歲~55 歲之間。 九、受訪者認為照顧服務之工作不是什麼事都讓照服員做，而是能盡量讓顧客做，減低顧客對他人之依賴性，亦能讓顧客復健運動等。 十、受訪者對於一例一休、月薪制等都不甚滿意。

FW-18(附冊 P236)	50	照顧服務業	典型	女	東部	原鄉	一、受訪者接為花蓮之布農族人，原從事木工，因經濟不景氣從事照服員至今約 6 年(月薪 25000)先前也有在醫院機構擔任照護員亦大約 6 年。 二、服務機構為外展服務機構除了工作薪資(時薪 170)外亦有補貼車馬費，規定勞工之工作時間一個月不得超過 170 小時，但通常都無法做滿因顧客有時會不在家，機構亦會要求照服員參與每月一次之在職教育，機構會提供護腰、口罩等配件給照服員降低職業之傷害。 三、機構現有大約 80 位照服員，將客戶分派給各照服員，然後督導會帶照服員去看工作地點，家屬也會向照服員說明工作項目，服務範圍為舞鶴到富源，而服務流程配合顧客時間由照服員自行排定。 四、受訪者認為因照服業以年紀稍長之婦女居多，引進外勞會造成工作被取代，家庭經濟而備受影響。 五、經常因為顧客聘請能 24 小時服務之外籍勞工而向機構提出結案，造成工作機會減少。 六、受訪者提到外籍勞工因與顧客因語言不通，造成許多不便。 七、受訪者認為外籍勞工並未認真照顧顧客，總是講電話或是在公園與其他外籍勞工聊天，不理會顧客。 八、照服員之年齡大約分布在 30 歲~55 歲之間。 九、受訪者認為照顧服務之工作不是什麼事都讓照服員做，而是能盡量讓顧客做，減低顧客對他人之依賴性，亦能讓顧客復健運動等。 十、受訪者對於一例一休、月薪制等都不甚滿意。
FW-19(附冊 P236)	50	照顧服務業	典型	女	東部	原鄉	一、受訪者接為花蓮之布農族人在照顧服務業待了甚久。 二、服務機構為外展服務機構除了工作薪資(時薪 170)外亦有補貼車馬費，規定勞工之工作時間一個月不得超過 170 小時，但通常都無法做滿因顧客有時會不在家，機構亦會要求照服員參與每月一次之在職教育，機構會提供護腰、口罩等配件給照服員降低職業之傷害。 三、機構現有大約 80 位照服員，將客戶分派給各照服員，然後督導會帶照服員去看工作地點，家屬也會向照服員說明工作項目，服務範圍為舞鶴到富源，而服務流程配合顧客時間由照服員自行排定。 四、受訪者認為因照服業以年紀稍長之婦女居多，引進外勞會造成工作被取代，家庭經濟而備受影響。 五、經常因為顧客聘請能 24 小時服務之外籍勞工而向機構提出結案，造成工作機會減少。

						六、受訪者提到外籍勞工因與顧客因語言不通，造成許多不便。 七、受訪者認為外籍勞工並未認真照顧顧客，總是講電話或是在公園與其他外籍勞工聊天，不理會顧客。 八、照服員之年齡大約分布在 30 歲~55 歲之間。 九、受訪者認為照顧服務之工作不是什麼事都讓照服員做，而是能盡量讓顧客做，減低顧客對他人之依賴性，亦能讓顧客復健運動等。 十、受訪者對於一例一休、月薪制等都不甚滿意。
FW-20(附冊 P259)	60	照顧服務業	非典型	女	中南部都市	一、受訪者現為南部醫療院所聘僱之照顧服務員，從事該職約 20 年。 二、該工作內容為一對一式的服務，案主由醫療院所安排。 三、原民就業者不多，但雇主表示希望多聘用原民，因其所屬區域多原住民案主，彼此溝通協調較為流暢。 四、受訪者可以在農忙季節上山協助其夫採收工作，期間醫療院所准假。 五、目前一日的薪資約為 2200 元。 六、對於偏鄉地區因交通不變因此不考慮從事外展示的服務模式。
FW-21(附冊 P284)	45	照顧服務業	典型	女	中南部都市	一、首訪者為南部安養院照服員，從事該職約 16 年。 二、該工作為機構式的服務，案主多為中重度失能者。 三、機構中有聘用外籍勞工達 2/3，案主曾有將原民及外籍勞工混淆的狀況。 四、案主對外籍勞工較容易有暴力的情形發生。 五、受訪者認為本籍勞工的服務品質較外勞優良，且有部分照護程序須由國人操作， 六、本籍勞工長期缺工，年輕人較不願意進入，且機構不願意積極聘用。 七、受訪者認為在機構輪班制能符合其家庭功能的需求。 八、受訪者認為就業資訊的傳遞應多加強在婦女二度就業上。
ME-22(附冊 P125)	30	農、林、漁、牧業	非典型	男	中南部原鄉	一、賽德克族人目前執行原青百萬創業計畫，於部落經營農作結合烘焙的新創公司。 二、早年搬離部落生活，故受漢化程度較高。 三、文化法律系畢業後，曾準備三年國考未果，投入社區發展工作，目前為協會理事。 四、受訪者表示在從農部分，行蹤不明外籍勞工為數眾多，甚至能夠自行騎車尋早就業機會。

						五、受訪者認為部落土地遭到剝奪及原住民保留地問題為目前部落發展及就業主要之阻力。
MW-23(附冊 P125)	22	農、林、漁、牧業	非典型	男	中南部 原鄉	一、賽德克族人，返鄉照顧家中長輩。 二、高職畢業後擔任執業軍人三年，目前協助社區發展及農事工作。 三、受訪者透露想經營家中咖啡園，然因資源遭其兄把持而無地可用。 四、受訪者就學期間曾遭遇到漢人同儕間的挑釁與歧視，直到回到部落重拾認同感，積極學習母語與相關文化保存之工作。
MS-24(附冊 P136)	50	農、林、漁、牧業	非典型	男	中南部 原鄉	一、受訪者為退休警察，回部落生活約 15 年(46 歲回)，高職(園藝科)畢業。 二、目前在部落管理農場及務農(茶、咖啡、竹筍)。 三、農業缺工(短期需要大量工人)，外籍配偶、失聯外勞提供勞動力。 四、鄒族土地都仍保有在族人手上(因開發時間較晚)，只要肯做就不會沒工作機會。 五、逃逸外勞可能從事山老鼠等非法工作。 六、外籍勞工的薪資比台人低使雇主更喜歡選擇雇用他們。 七、約民國 90 年曾有逃逸外勞向其請求幫助(受雇主虐待) 八、逃逸外勞已經熟悉山上工作(會自己騎車上山應徵)
MW-25(附冊 P303)	40	農、林、漁、牧業	非典型	男	中南部 原鄉	一、受訪者和其妻皆為賽德克族(民國 70 年結婚)，育有 1 子 1 女(子正在服兵役，女從事護理師)，其妻從事農業(採菇) 二、受訪者是花蓮玉里人，國小肄業，民國 61 從事搬運工，後到台北學習從事營造業，79 年隨公司到台中工作。 三、受訪者自民國 68 年開始從事營造業(板模)，至 101 年因中風才沒有在營造業。(在民國 80 年一天工資 3000 元) 四、中風後身體行動不便，很難就業，目前是從事植栽照顧的工作，日新 800 元(由就服員引薦)。 五、開放外籍勞工後，本國師傅要帶外籍勞工(教他們技術)，等他們學會後，再由外籍勞工當工頭，自成一班工作團隊(且價格便宜，所以衝擊本勞薪水、工作機會)。 六、營造業飲酒(維士比)，是工作文化不是因為原住民愛喝酒。

FW-26(附冊 P349)	50	農、林、漁、牧業	典型	女	中南部	都市	一、受訪者是台東大武人(排灣族)，高職到台中讀書。民國 78 年結婚(夫是工廠同事，漢人)後搬到南投。育有 1 子 1 女(子開設手工藝品店、女在大賣場上班) 二、台中工廠工作(從事皮件)，工廠有雇用失聯外勞(比本勞月薪少 3~5 千)，因為外籍勞工能長時間工作、好控制，所以雇主喜歡雇用。 三、到南投後從事農業(採茶、採菇)，採茶工多是新住民居高(再加上依親，常常是全家人來採，這部分影響較大)。受訪者早期會因原住民身分而被歧視。(番仔等不雅字眼取笑)目前從事飼養金絲雀的工作(月薪 3.3 萬)。 四、受訪者認為部落原住民至今仍有愛喝酒的不良習慣，但只需要很少錢就能很開心的生活。會從事營造的男性約 30-50 歲，現在年輕的男性大部分都從軍。 五、受訪者認為漢人政策會造成部落衝擊(以前可以捕魚吃，因為保育地的問題現在都不行)。再加上集團買地開發，會使部落老年人失去耕作機會。
MW-27(附冊 P373)	50	農、林、漁、牧業	非典型	男	東部	原鄉	一、從孩提時期已開始務農，為了照顧父母故無法到外地就業，主要產物為檳榔(年收入約 150000)。 二、受訪者認為外籍勞工之引進將造成工作機會減少。 三、受訪者提到部落只要到文旦採收季雇主就會聘請薪資較低之外籍勞工(日薪 800)，。 四、曾聘請過外籍看護來照顧母親(外籍看護月薪 20000)。 五、受訪者提到種了許多作物但苦於銷路少也無法賺錢，務農者若有需求要貸款也很難貸到太高的金額，而年輕人也因為看到此種情況而到外地發展造成人口流失。 六、部落的檳榔通常都外包給漢人賺錢，也將部分農地配合政府休耕領取休耕補助金。 七、受訪者認為原住民很少活到老 55 歲，故政府許多老年人之補助都無法領取。
FW-28(附冊 P373)	50	農、林、漁、牧業	非典型	女	東部	原鄉	一、主要產物為苦茶油、檳榔(月收入平均約 10000)，丈夫為警察退休。 二、受訪者認為外籍勞工之引進將造成工作機會減少。 三、受訪者提到部落只要到文旦採收季雇主就會聘請薪資較低之外籍勞工(日薪 800)，。 四、受訪者提到種了許多作物但苦於銷路少也無法賺錢，務農者若有需求要貸款也很難貸到太高的金額，而年輕人也因為看到此種情況而到外地發展造成人口流失。 五、部落的檳榔通常都外包給漢人賺錢，也將部分農地配合政府

						休耕領取休耕補助金。 六、受訪者認為原住民很少活到老 55 歲，故政府許多老年人之補助都無法領取。
FW-29(附冊 P413)	35	運輸及倉儲業	典型	女	中南部都市	一、媽媽是屏東三地門部落的排灣族，後與其夫(漢人)結婚後，育有三女一子，分別於早餐店服務員、倉庫管理(游梅華)、廠工。 二、媽媽國中畢業後就開始工作認識她的丈夫(漢人)，於民國 74 年嫁給其夫(18 歲)，是第一個到霧峰居住的原住民。 三、一開始來霧峰時受到許多漢人的歧視(認為原住民好吃懶做，再加上他部會說台語和漢人不易溝通)。後來因公婆中風，所以離開工廠，改成家庭代工(腳踏車打氣筒)。 四、女兒是從小就在都市出生、生活，從高中開始半工半讀(夜校)，畢業後進入現在的工廠擔任倉庫管理(2.5 萬)，從小到大並沒有因為原住民身分遭受到歧視。 五、女兒認為外籍勞工並沒有影響到他的工作權，因為外籍勞工所從事的工作通常就是台灣人比較不想、粗重的工作，只要台灣人想做應該沒有找不到工作的情況。身邊所認識的年輕世代也多從事服務業，就她本身來說因為營造業太過勞累。 六、母女未來都沒有要回部落的意思，因為部落薪資、生活便利性較低，且都已經認同霧峰才是他們的家。
MW-30	60	運輸及倉儲業	典型	男	中南部都市	一、受訪者目前從事運輸相關產業工作，但因健康因素待業中，業歷程皆為相關產業之工作，無其他工作技能。 二、擔任貨運司機薪資待遇最高時達每日 4500 元。 三、受訪者喪失運輸工作能力後，就業服務介入將其介紹至照服相關工作，但健康因素無法負荷。 四、受訪者為家中主要經濟來源，且須扶養就讀國中之子。
FW-31(附冊 P413)	54	製造業	典型	女	中南部都市	一、媽媽是屏東三地門部落的排灣族，後與其夫(漢人)結婚後，育有三女一子，分別於早餐店服務員、倉庫管理(游梅華)、廠工。 二、媽媽國中畢業後就開始工作認識她的丈夫(漢人)，於民國 74 年嫁給其夫(18 歲)，是第一個到霧峰居住的原住民。 三、一開始來霧峰時受到許多漢人的歧視(認為原住民好吃懶做，再加上他部會說台語和漢人不易溝通)。後來因公婆中風，所以離開工廠，改成家庭代工(腳踏車打氣筒)。 四、女兒是從小就在都市出生、生活，從高中開始半工半讀(夜校)，畢業後進入現在的工廠擔任倉庫管理(2.5 萬)，從小到大

						並沒有因為原住民身分遭受到歧視。 五、女兒認為外籍勞工並沒有影響到他的工作權，因為外籍勞工所從事的工作通常就是台灣人比較不想、粗重的工作，只要台灣人想做應該沒有找不到工作的情況。身邊所認識的年輕世代也多從事服務業，就她本身來說因為營造業太過勞累。 六、母女未來都沒有要回部落的意思，因為部落薪資、生活便利性較低，且都已經認同霧峰才是他們的家。
FW-32(附冊 P431)	58	製造業	典型	女	中南部都市	一、陳大明與其妻原鄉皆為屏東三地門部落(排灣族)。 二、南部就業不易，因以前在台中當兵，故夫妻倆於民國 79 年到霧峰工作(腳踏車工廠)，其妻自此工作至今約略 26 年餘。 三、工廠常休息，夫妻雙方因經濟需求，故陳大明約民國 85 離開公司開始打零工。曾從事多項工作(計程車司機、營造工人(鋼筋、板模工)、高鐵營造工人等)。 四、陳大明於民國 105 年進入佑興營造工廠(小包)至今，該工地是屬富邦建設(蓋大樓)，因陳先生年事較高且從事雜工(一天工資約 1200)。營造業薪水比較高(師傅 2500~3000) 五、陳大明工作的工地有雇用外籍勞工，但是否有黑工他並不了解。他認為其所屬建設公司是較大型的公司，所以應該沒有雇用非法外勞部分(早年可能有因為是採簽到簿，但近年勞安都會到現場所以不太可能有此情形)。 六、有些漢人同事會排斥原住民(不喜歡和你相處、說話)，有些不會(因人而異)。 七、陳太太在腳踏車工廠負責貼腳踏車標籤，目前是小夜班，不是每天都工作，工作時間也不一定(時薪大概 80 元)。腳踏車工廠有一名越南外籍勞工(男生)，他認為外籍勞工沒有排擠他的工作，因為外勞從事的工作比較粗重，是他無法做的。 八、育有 1 子(從事車床製造)媳婦從事護理師工作。 九、夫妻都不會喝酒、抽菸、吃檳榔，三地門部落的同胞也不會強迫他們(豐年祭請假通請 3 天)。
MW-33(附冊 P136)	50	製造業	典型	男	中南部原鄉	一、受訪者自國小畢業就到都市讀書，目前為製造業作業員(三聚氰胺)。 二、工廠內員工皆為中高年齡，青年世代不願從事。 三、在部落的土地早期承租給漢人種植茶葉，至今仍尚未收回。 四、受訪者認為現今原住民青年就業者態度很重要(許多青年世代無法吃苦) 五、原住民小孩離開部落接觸大環境後，很難抵抗外來的誘惑。

						六、 原住民就業調查是委外辦理，很多不確實。再加上調查後沒有後續提供就業的協助政策。
FW-34(附冊 P174)	40	製造業	典型	女	中南部 原鄉	一、受訪者從小由大伯養大，到國小四年級才跟其父一起生活。 二、受訪者是民國 74 年出生，國中肄業，自此跟父親到各地工地打工(住在工地)。 三、其夫到花蓮蓋房子時認識，已結婚 16 年育有 4 女。(一女在超商工作，其他仍在讀書)。 四、以前以家庭代工為主，現在工廠擔任作業員(基本工資)。
MW-35(附冊 P174)	35	製造業	典型	男	中南部 原鄉	一、受訪者民國 69 年出生，國中畢。 二、以打零工維生，目前在冷凍廠擔任搬運工。育有 4 女(1 女在超商工作，其餘仍在讀書)。 三、冷凍公司無雇用外籍勞工，但其認為外籍勞工會影響原民就業(因為有外籍勞工引進，原住民的薪水就下降了)。加班機會也會優先給外籍勞工。 四、之前在營造業(修繕、砍草)，工作地點在市區開車成本就花掉月薪的一半。 五、受訪者認為雇主不愛雇用和人的原因是因為飲酒習慣，原民常常喝完酒就不上班。
FW-36(附冊 P469)	35	製造業	典型	女	中南部 都市	一、受訪者現職為非輪班制作業員，生產汽車零件。 二、受訪者曾任職美容美髮相關職業，與其所學相關。 三、目前對現職工作「週休二日制度」滿意，主因為家庭因素，認為固定上下班時間有助於婦女兼顧家庭(母親)角色的需求。 四、受訪者就業歷程中曾任其他零件製造公司，但因工作環境不佳而轉職。 五、受訪者就業主要依靠介紹及傳統徵才廣告 六、受訪者自高中後因就學因素搬離原鄉(屏東-高雄)，後因婚姻再次遷移(高雄-台南)。 七、原鄉地區仍有族親，並從事農業的經濟生產。 八、在受訪者經驗中公司曾有聘用外勞(最多達 1/4)，現職的公司中亦曾有聘用外勞的計畫，然因工作但旺季恐增加人事成本因此取消。 九、受訪者在工作經驗中曾與外籍配偶共事。 十、受訪者曾有過因為外勞薪資較低因此企業更傾向把加班機會讓給外勞(底薪低所以加班費較低)。 十一、受訪者認為過去原民飲酒文化的刻板印象因為漢化程度越

						來越高而淡化，但仍會發生。 十二、受訪者未來有意願返鄉創業，並曾有參加政府餐飲職訓的經驗，但最後沒有持續。
FW-37(附冊 P478)	30	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者現職為非輪班制作業員，生產汽車零件。 二、受訪者在原鄉教讀至國中後畢業後就遷移至都市打工，後無繼續升學。 三、受訪者曾返回原鄉從事園藝相關工作，後透過人力銀行網站至科技業工作，因壓力大而轉換至現職。 四、在園藝相關工作的經驗中並沒遇到外勞，但因待遇較低且不穩定而轉換工作。 五、在科技業的經驗中外勞占比大約 1/4，原住民則幾乎沒有，且有備受歧視的感受，被任為因為其原住民族的身分而無法勝任工作。 六、受訪者主觀認為其就業機會受到影響，但其影響不分原漢。 七、其母在原鄉地區從事照顧服務的工作，屬於外展式的服務方式。 八、對職訓機會有興趣，但認為無法與現職的休假時間配合。
FW-38(附冊 P488)	35	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者為非輪班制作業員，生產汽車零件。 二、公司規模 300 以上，受訪者所屬廠區其未聘僱外籍勞工，但有外籍配偶。 三、受訪者主觀意識將外籍配偶及外籍勞工視為同一族群。 四、主要面臨的就業困難為約聘僱(非典型)致使就業不穩定之問題。 五、在工作場所中，即使分屬不同部門，但若同為原住民彼此間會有較好的社交關係。 六、受訪者自幼出生於都市，上一輩搬離原鄉的因素為就業因素。 七、受訪者上一輩預計今年開始裝修原鄉祖屋，待明年退休後返鄉。 八、受訪者年輕時曾嚮往服務業工作，但婚後以穩定為優先考

						量。 九、期待下一輩能夠以教育翻轉工作條件。 十、受訪者主觀感受到外勞人數並無逐增加，但認為對國人就業有排擠效果。 十一、認為定額進用反而使原民在企業中成為少數，有違原民群聚的特性。
MW-39(附冊 P501)	35	製造業	典型	南	中南部	一、受訪者為食品製造業輪班制作業員，約從事該職七年。 二、受訪者曾從事餐飲服務業工作，期程約為在學兩年至出社會六年。 三、目前就業選擇以穩定及能有固定休息時間為優先考量要件，認為目前輪班制尚難兼顧家庭生活。 四、受訪者主觀感受認為因原漢文化差異，原民在升遷較不易，建議鼓勵企業定額升遷。 五、目前廠區內未聘用外勞，原漢比為 1:4。 六、受訪者主觀感受在工作上與漢人相處較易產生互動上的隔閡。 七、首訪者自身經驗中，同儕較多從事製造相關產業，因其薪資相對服務業穩定。 八、受訪者認為外籍勞工排擠國人就業的原因為勞動成本較低，但原漢影響相同。 九、受訪者希望能創業，但現階段考量家庭因素而沒有進一步規劃。
MW-40(附冊 P511)	35	製造業	典型	男	中南部	一、受訪者從事食品製造非輪班制作業員，從事該職約 10 年。 二、近十年內該廠區外籍勞工人數由佔 10%下降至 0%，原民比例約維持在 1%。 三、外籍勞工過去從事較為粗重之工作，與國人有所差異。 四、原為外勞從事的較粗重之工作改回由國人從事，而非精進資本設備。 五、受訪者認為外勞比例下降為工會力量的影像。 六、受訪者曾從事短暫的服務業工作(半年)，因位於原鄉地區，原民比例較高。 七、受訪者認為公司制度及管理上因為美商公司並無歧視問題，但同事相處間有極為少數因歧視所造成的爭執。 八、受訪者認為外勞引進確實排擠原民就業機會，該公司因裁撤

						外勞引進而增加國人之就業，且原民因在社會地位的弱勢致使公司有傾向優先錄取的機會，但在工作能力上原和差異不大。 九、受訪者目前仍在職進修餐飲相關學位。
MW-41(附冊 P526)	35	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪這從事食品製造輪班制作業員，從事該職約 10 年。 二、受訪者認為原民就業的習性依賴相互介紹，以該公司為例就有多達 60 位原民就業者。 三、受訪者認為該企業對原民友善，例如在民族假的給假。 四、受訪者認為製造業缺工問題主要在於世代對工作價值觀的差異，但原民青年留任率較一班漢人高。 五、該企業雖然對原民有既存其飲酒文化的習慣，但仍認為原民工作績效佳而願意雇用原民。 六、目前該廠區為未聘用外勞，但由於缺工情況越趨嚴重，有考慮聘用外勞的計畫。
MW-42(附冊 P547)	35	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪這從事食品製造輪班制作業員，從事該職約 8 年。 二、曾有紡織及零件製造作業員之工作經驗，工作轉換至現職主因為前一份工作工作環境惡劣、雇主過度監控員工。 三、在紡織製造中曾有與外勞大量接觸之經驗，並與其從事同性質之工作。 四、受訪者認為外勞引進對國人就業具替代性的效果，但原漢無異。 五、工作取向的選擇以離家近為優先考量。 六、曾使用過職訓工具，並認為其對就業力具高度影響。 七、受訪者曾在職場上遭遇同儕間歧視的問題，但未影響其工作。 八、受訪者接受職業安全訓練並考取證照，在技術工的概念中表現較其他漢人傑出。
MW-43(附冊 P559)	35	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪者為輪班制製造業作業員，從事該職約十五年，並滿意現職的穩定性。 二、受訪者因定額進用政策及就業服務機制而獲該職，但該公司無超出定額進用聘用原民。 三、該公司過去曾聘用外籍勞工但至 2010 後已降至零。 四、過去該公司外勞引進主要因素為外勞可從事組織內一般國人較不願從事之工作。

						五、受訪者認為外勞引進在組織內是補充效果。 六、受訪者認為飲酒文主要出現在營造業，但其產生的既存印象，恐影響製造業原民。
MW-44(附冊 P571)	35	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪者為食品加工製造業作業員，約從事該職約 8 年。 二、該公司自 2010 年起外勞人數急遽攀升至 50%。 三、受訪者曾離開該工作至運輸業，但仍因穩定性考量返回原工作。 四、受訪者認為外勞引進為替代性效果，因其在組織內工作內容及待遇相仿。 五、原民比例在一般國人中佔約 30%，但人數並未因公司規模擴大而成長，比例反而降低。 六、受訪者認為外勞受到國人的歧視，而漢人對原住民的歧視則發生在過去。 七、目前該公司員工多為長期的就業型態，年輕人就不願意進入。 八、受訪者接受過就業服務的協助，並在其就業後仍持續介紹工作，認為其具積極性。
MW-45(附冊 P586)	50	製造業	典型	男	東部都市	一、受訪者為花蓮阿美族人，目前已從事木工 10 年(日薪 2000 元)，妻子為退休教師之客家人，育有二子。 二、從小在花蓮長大，因父母親尋求更多的工作機會而北上故高中開始在新北生活，退伍後第一份工作為五股老人公寓之照服員(日薪 2000 元)，認為外籍勞工因薪資低故與原住民相比較為吃香。 三、因在老人公寓工作 10 年身體不適故無法繼續勝任照服員之工作，故轉換到與親朋好友相同之製造業。 四、身邊有來自陸港澳等非法之外籍勞工從事木工，常常會怕工作被外籍勞工搶走而相互競爭，但又因心軟不對外投訴。 五、受訪者認為包商他寧可選擇漢人不選擇原住民。 六、受訪者希望政府能將一些公部門的原住民名額增加，讓更多具原住民身分的朋友有更多的工作機會。 七、受訪者提到因空屋率增加，所以造成製造業之工作機會短缺。

FW-46(附冊 P600)	35	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者為食品加工製造業，從事該職約 10 年，目前為基層主管。 二、該廠區內聘有外籍勞工、原民、新住民及漢人。 三、該公司基層主管職中原民人數少，而受訪者認為因原民為少數繼續往上升遷機會不大。 四、受訪者認為外籍勞工、原民、新住民及漢人在工作態度及工作能力上並無顯著差異。 五、目前國人就業因取向的偏好，較不易聘僱，因此企業呈現缺工的狀態。 六、在企業中原民青年比例較漢人青年高，但在工作表現及工作態度上差異不大。 七、受訪者有返回原鄉及創業的計畫，但缺乏創業的訓練及資金。
MW-47(附冊 P615)	25	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪者原鄉在屏東春日鄉，自小因父母工作就到都市成長。 二、高中畢業後簽志願役當軍人(自民國 98 年到 103 年。月薪 3.6 萬)退役後因親戚引薦而到工廠從事作業員工作。(工廠月薪 3 萬初，採輪班制) 三、現今年輕世代的原住民(男性大多從事軍人，女性大多從事美髮業)，認為青年不願意從事營造業的原因是因為怕辛苦(受訪者會從事志願役是因為受家人影響)。 四、公司有提供原住民一年 1 日的原民假(祭儀假)可以請。豐年祭時公司有提供交通車回部落。 五、在求學過程中，因為在都市成長，曾因其原住民身分被同儕排擠(覺得他太黑、髒髒的)。 六、受訪者認為外籍勞工並不會對原住民就業產生影響，而是要視原住民是否有心願意工作。 七、受訪者希望未來能回部落，因為部落才是他的家，且傳承原住民文化是他們共同的責任。
FW-48(附冊 P626)	35	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者為食品加工製造業，從事該職約 9 年。 二、從事該工作主要為族親轉介。 三、受訪者在就業歷程中皆屬製造業，但未曾有與外勞共事的經驗。 四、其工作場域中漢人比原住民約為 6:4。 五、受訪者所學為餐飲相關，但受限於工作型態較不穩定因此不考慮從事餐飲相關職業。 六、受訪者其配偶於桃園地區從事營造相關工作，師傅及大約為 2500 元一天。

						七、受訪者其配偶近年來在工作場域遇過外籍勞工，其薪資大約較漢人少 200-500 元。
MW-49(附冊 P643)	60	製造業	典型	男	中南部都市	一、受訪者原鄉在屏東春日鄉，民國 62 年因工作而到台南永康地區，高職畢。 二、一開始因親戚引薦而到該工廠從事清潔工作，一年後開始擔司機助手(搬運工)。後慢慢升到主管(副廠長)的工作(在該工廠工作 40 年) 三、受訪者是國小未畢業就先投入職場，後來再透過讀夜校方式讀到高職畢業。 四、受訪者認為在製造業至今仍會發現中高齡員工因飲酒過量宿醉而無法上班(尤其是禮拜一)，但青年世代就不會有這個問題。 五、目前該工廠僱用許多原住民，大多來自屏東春日鄉(皆由受訪者引薦)。 六、目前工廠僱用 4 名外籍勞工從事作業員，受訪者認為外籍勞工並不會影響原住民的就業機會(因為人力短缺，招不到員工)。 七、受訪者希望藉由宗教力量(長老教會)，來改善原住民的不良習慣(酗酒)。 八、退休以後希望能擔任傳承原住民語言、文化的工作者(已經有在師大修相關課程 240 小時)。
FW-50(附冊 P653)	55	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者為食品加工製造業，從事該職約 9 年。 二、受訪者經歷其職轉為外包公司承接，並至外包公司從事原職。 三、原公司 20 年前開始大量使用外包公司及外勞引進政策。 四、現職的外包公司中並無聘僱外勞，但原公司聘用的外勞多屬更低階之工作。 五、現職中以女性工作者為主，且多數為長期從事該職的婦女，年輕人較不喜從事。
FW-51(附冊 P677)	55	製造業	典型	女	中南部都市	一、受訪者為食品加工製造業，從事該職約 10 年。 二、受訪者認為原民就業多是透過互相介紹，且過去從事營造工作者多。 三、受訪者認為教育會翻轉就業機會，但對下一代的期許並無特別偏好。 四、受訪者因健康因素考慮退休，退休後有意從事志工工作，例如社區長者陪伴。

MW-52(附冊 P681)	60	營建工程業	非典型	男	北部	都市	一、受訪者為兄弟，長輩皆在部落生活，而妻小在台北。 二、原住民在從事營造上確實有族群的群聚性，以受訪者家族而言，家中有七兄弟，有三人從事營造工作，族親都是靠互相介紹。 三、受訪者為花蓮阿美族系，北上工作已四十年，都是從事營造工作。 四、近年的公共工程、建案(尤其是)標案較少，甚至有一半已回部落，有半個月只做四天的情況，營造業「最順」的時期：2007年前後，目前大環境太差，是否有用外勞對包商競爭力差異不大。。 五、最開始進入營造業的契機回農閒時刻的打工，原住民喜歡營造的工作形式：蓋完一層樓可以回部落五六天。 六、外勞會直接找工作(來源為行蹤不明廠工、交換學生)，久了就可以靠介紹更多的外勞。 七、對下一代的職業期許多為公職。 八、工作取向：熟識的人介紹較容易被接受，即使是原民身份但非族親亦不容易被接受。
MW-53(附冊 P681)	60	營建工程業	非典型	男	北部	都市	一、受訪者為兄弟，長輩皆在部落生活，而妻小在台北。 二、原住民在從事營造上確實有族群的群聚性，以受訪者家族而言，家中有七兄弟，有三人從事營造工作，族親都是靠互相介紹。 三、受訪者為花蓮阿美族系，北上工作已四十年，都是從事營造工作。 四、近年的公共工程、建案(尤其是)標案較少，甚至有一半已回部落，有半個月只做四天的情況，營造業「最順」的時期：2007年前後，目前大環境太差，是否有用外勞對包商競爭力差異不大。。 五、最開始進入營造業的契機回農閒時刻的打工，原住民喜歡營造的工作形式：蓋完一層樓可以回部落五六天。 六、外勞會直接找工作(來源為行蹤不明廠工、交換學生)，久了就可以靠介紹更多的外勞。 七、對下一代的職業期許多為公職。 八、工作取向：熟識的人介紹較容易被接受，即使是原民身份但非族親亦不容易被接受。

MW-54(附冊 P431)	68	營建工程業	典型	男	中南部都市	一、陳大明與其妻原鄉皆為屏東三地門部落(排灣族)。 二、南部就業不易，因以前在台中當兵，故夫妻倆於民國 79 年到霧峰工作(腳踏車工廠)，其妻自此工作至今約略 26 年餘。 三、工廠常休息，夫妻雙方因經濟需求，故陳大明約民國 85 離開公司開始打零工。曾從事多項工作(計程車司機、營造工人(鋼筋、板模工)、高鐵營造工人等)。 四、陳大明於民國 105 年進入佑興營造工廠(小包)至今，該工地是屬富邦建設(蓋大樓)，因陳先生年事較高且從事雜工(一天工資約 1200)。營造業薪水比較高(師傅 2500~3000) 五、陳大明工作的工地有雇用外籍勞工，但是否有黑工他並不了解。他認為其所屬建設公司是較大型的公司，所以應該沒有雇用非法外勞部分(早年可能有因為是採簽到簿，但近年勞安都會到現場所以不太可能有此情形)。 六、有些漢人同事會排斥原住民(不喜歡和你相處、說話)，有些不會(因人而異)。 七、陳太太在腳踏車工廠負責貼腳踏車標籤，目前是小夜班，不是每天都工作，工作時間也不一定(時薪大概 80 元)。腳踏車工廠有一名越南外籍勞工(男生)，他認為外籍勞工沒有排擠他的工作，因為外勞從事的工作比較粗重，是他無法做的。 八、育有 1 子(從事車床製造)媳婦從事護理師工作。 九、夫妻都不會喝酒、抽菸、吃檳榔，三地門部落的同胞也不會強迫他們(豐年祭請假通請 3 天)。
MW-55(附冊 P431)	50	營建工程業	典型	男	中南部都市	一、受訪者來自屏東三地門部落(排灣族)，育有一女(住在屏東)，受訪者現居住在台中霧峰區，從事園藝工程。 二、受訪者年輕時從事多項工作，於民國 72 年因朋友介紹到高雄，而進入遠洋魚船(到馬爾地夫、新加坡等)，一趟三年。 三、回台後認識其妻，為了安定決定到和美鎮的健身器材代理工廠上班，但因為工廠要有訂單才有工作(不穩定)。 四、後透過朋友轉到園藝工程上班(每周一到六工作，採日薪 1200，一天工作 8 小時，從住家到上班地點騎車 1 小時)，老闆是漢人，員工幾乎是原住民。 五、曾因原民身份受原住民就是愛喝酒的刻板印象歧視(工作時間，一名台中警察見其是原民且臉紅，就斷定他一定酒駕，受訪者雖堅稱沒有，但警察仍強迫他酒測，最後結果是受訪者真的沒有喝酒)。又受訪者有堆高機的執照，但他認為老闆因其是原住民的身分而不雇用他。 六、受訪者認為以前的原住民才比較會因為喝酒而沒有上班(約 10 幾年前)，現今的原住民幾乎不會這樣，以前老闆亦不喜歡一

						群原住民勞應徵(因原住民團隊性，如果一個人去喝酒就一群人都會去)。 七、受訪者表示現在原住民已經不在工廠，工廠大部分都是外籍勞工，受訪者認為外籍勞工數量太多已經影響到原住民的就業。另外逃逸的外勞許多都跑到梨山去，(以前梨山都是原住民，現在都是逃逸外勞在那邊從事農業活動)。他也曾在工廠和營造廠遇到逃逸外勞來打黑工，因為外勞的薪水比本勞低所以雇主更喜歡雇用外勞，當警察來抓時，外勞就跑去躲根本無從抓起。
MW-56(附冊 P696)	35	營建工程業	非典型	男	中南部都市	一、受訪者自開始工作及從事營造業至今，未以其職業加保勞健保。 二、因營造業性質較為自由，故無法是適應其他工作。 三、受訪者認為目前營造市場將持續活絡，工作機會多，工作機會的變因主要為天候。 四、受訪者目前幾乎是參與私人建案的工程的小包商。 五、受訪者工作場域中包含工頭幾乎都為原住民，亦有年輕一輩的原民投入。 六、受訪者在中部地區遇過行蹤不明外籍勞工，南部地區則較少見。 七、行蹤不明外籍勞工若經驗足夠，甚至技術較一般國人為佳，且薪資較低。 八、原民具有團結的性質，若工頭為原民會優先聘用原民。 九、受訪者認為外勞引進問題應回歸討論國人對於就業的意願。 十、受訪者不鼓勵但不排斥下一代從事營造相關產業。
MW-57(附冊 P709)	35	營建工程業	非典型	男	中南部都市	一、受訪者是阿里山鄒族人，有 8 個兄弟 2 姊妹，排行第六，國中肄業。 二、民國 80 年因人力仲介(原住民)透過金錢誘騙部落 13.14 歲學童離開部落，並簽下借據，自此上船工作(捕捉遠洋鮪魚，850 噸的船)，一艘船上共 30 個船員。 三、船員(捕魚工作)第一期 2 年半(最後結算每個船員可分 70~80 萬)，但於民國 83 年該船轉換雇主，新雇主以口頭承諾第一期薪水不會更動待第二期(從事凍魚的工作)結束後一同發給，續簽第二期工作(但最後受訪者受騙，工作 5 年只拿到了 30 萬)。 四、受訪者的船員曾因衝突而在海上趁他人睡著將其丟入海中致死(海上工作風險危險高) 五、結束跑船後先服役，後因結婚為了照顧家庭，開始從事營造業(板鐵)，幾乎都是從事私人工作，在公共建設或國宅部分少有原住民能參與工作。但受訪者覺得從事營造業沒有保障(無勞健

						保)，有因工摔傷但卻沒有勞保相關職災給付可以領取。 六、受訪者也有從事其他雜工工作，比如到山上剪茶、製茶，在林務局從事修剪園藝的工作(需南投、嘉義、台中各地工作)。其認為剪茶類的技術工工作會被失聯外勞取代，因為本勞時薪 500 元，但外籍勞工時薪 300 元，以更便宜的方式取代原住民的工作。 七、外籍勞工對於住民的衝擊主要是失聯外勞對於山上農業的部分，許多失聯外勞都會自己騎機車到山區應徵採茶工作。(已經非常熟悉整個山上農業的樣態) 八、早期原住民喜愛喝酒(在部落因喝酒過量致死的很多)，但近年來已經很少聽聞，甚至有族人開始會排擠酗酒之人。
MW-58(附冊 P735)	50	營建工程業	非典型	男	中南部都市	一、受訪者是花蓮阿美族，自民國 87 年因工作搬遷到南投。 二、受訪者從民國 79 年開始先從事開挖土機的工作，月薪 3 萬(跟著老闆走，哪邊有工作就在哪邊做)，民國 83 年服兵役。 三、民國 86 年結婚，(育有 2 女，還在讀書)，到砂石場開怪手(月薪 4 萬)，民國 95 年考到拖車證照開始開拖車載砂石(算趟抽成)，也兼做砍草、整地(打零工)。受訪者曾遇到剝削的雇主，工作每天常工作到凌晨 3 點無加班費，對身體產生極大負面影響。 四、現亦在營造業工作，只有其是原住民員工，缺工時會請人力仲介找來外籍勞工。 五、退休後會想回到部落(花蓮才是他的家)，但要等女兒結婚後，因為女兒從小住在外面，已和部落感情疏遠。
MW-59(附冊 P749)	50	營建工程業	非典型	男	東部原鄉	一、受訪者為花蓮布農族人，民國 97 年前皆在北部從事營建業，因當時經濟不景氣而決定回部落從事臨時工(林班、工地)並且與家人生活，育有五子。 二、20 年前北部地區的雇主來部落詢問族人有無意願北上工作，受訪者因北部給付薪資較高故開始為營建工程業，也介紹自己的朋友一同前往。 三、受訪者認為外籍勞工及交換學生從事營造業會造成雇主不願意聘請時薪較高的原住民，故族人常常沒工作做。 四、現在回到部落有看到外籍勞工(印尼、越南)在果園為雇主工作，受訪者提到這些外籍勞工很害怕警察。

ME-60(附冊 P770)	50	營建工程業	非典型	男	東部	原鄉	一、受訪者為花蓮布農族人，從事營建工程業 20 餘年，年輕時因親戚介紹而在北部之工地工作，兩年前成為土木包工業之老闆，在部落主要從事修繕的小型工程，偶爾承接學校的工程(價金十萬以內)。 二、原有合夥人但合夥人因病離世，故公司現為受訪者及受訪者老婆經營之，公司無其他員工，有時會有年輕的學徒但都待不久。 三、受訪者認為外籍勞工會影響到營造業的就業機會，因雇主寧願請工資較低之外籍勞工，雖政策規定外籍勞工只能從事公共工程，惟有些雇主仍違法將外籍勞工調來工地支援。 四、受訪者認為以他為包工之身分，常因需在期限內將成果給客戶而趕工，故還是希望能有些外籍勞工幫忙(僅限在公共工程)，惟到現在還是沒真正雇用過外籍勞工。 五、受訪者人在工作上沒有遇過因具原住民身分而遭到差別待遇。 六、受訪者希望政府能開辦職業訓練之技術專班或能有一個實習的地方、或是在國小開有關勞動教育之課程。 七、受訪者提到有兩對外籍勞工之夫妻在花蓮租房並且常於各種工地職業。
----------------	----	-------	-----	---	----	----	--

附錄三、利益相關團體訪談摘要表(逐字稿詳附冊)

代碼	年齡	性別	原民	屬性	受訪摘要
MP-01(附冊 P797)	50	男	Y	政府機關	一、受訪者為勞動部勞動力發展署中彰投分署就業輔導員。 二、受訪者為原住民族，主要負責原住民族就業相關業務。 三、營造業為原民喜歡的就業型態，依造專業程度平均日領約 2500-5000 不等，雜工亦可達日領 1000-1500，但受到政府重大工程竣工，減少營造業之相關工作機會。 四、製造業部分由於受到定額進用的政策限制，無明顯感受到外勞的排擠效應，且若公司提供吃住的待遇，則原民就業者較易接受。 五、部落地區婦女對於長照相關工作具有興趣，甚至年輕人亦有意願。 六、受到原民文化習性的影響，特地季節曠職的情形確實存在，但受訪者認為不致影響雇主僱用意願。 七、勞發署針對部落地區會由該地區提供需求辦理職訓。 八、在青年世代中較喜歡從事服務業等相關工作，大抵與其父執輩觀念相反，且因學歷普遍較高且已發展出自己的支持性群體，都市的青年世代與部落及原鄉呈現高度的差異化。 九、部落地區從農人口普遍具有換工的勞動特性，部分地區亦可能有受雇現象，可能受到行蹤不明外籍勞工影響。

MP-02(附冊 P817)	35 男	Y	政府機關	一、受訪者認為民國 70 年次以前的就業者，在從事製造業、營造業的人，很容易受到外籍勞工的排擠。(比如有個工廠明明缺人，但她的職缺就是要雇用外勞，所以就算推薦人去面試，也會找各種理由說你不適合)，這不僅排擠到原住民，也排及到其他本國勞工。 二、政府的資訊其實都有放在網路上，但是民眾基本上都部會去看，就要透過宣傳，但宣傳也有限，等經費沒了，計畫就沒了。 三、女性部分，長照也是辛苦的高工時的工作，通常照顧服務員訓練班出來大概只有一半會去上班。所以很多外籍照護員(機構的)，會排擠本勞，但其實這部分工作很多，只是台灣人沒有工作意願。 四、如果用工作數量來看部會受到排擠，但如果從雇主選擇條件來看就會(因為外籍勞工好指揮、價格較便宜)。在營造業部分亦同，雖然本勞和外勞薪資一樣，但是外勞好控制，所以雇主就會偏好外勞。 五、定額進用的部分，通常雇主會開出的職缺都是很基層較辛苦的工作(比如清潔)，只有中高齡失業，真的找不到工作的才會去，所以對提高原住民就業是有限。 六、外勞政策是一種外交的交換，所以倒不如改變原住民就業相關的政策就有效也容易。 七、歧視問題多發生較中高齡的身上(教育程度較低)，民國 80 年次的根本不會有這個問題，因為文化成長的背景不一樣了，再加上現在原住民漢化程度太高，很多時候根本無法辨識。 八、原住民人數較少，因為個資法的問題無法得知失業原住民在哪裡，又原住民也不會主動來就服站，所以靠就服員去尋找幫助很有限。就服站大部分的是自主就業，推薦就業的佔很少數。 九、短期職訓對原住民幫助有限，許多人是為了津貼而上，而且課程內容多是烹飪等對就業較沒幫助的。(通常辦這些職訓是為了取得原住民資料和業務員業績)
----------------	------	---	------	---

FP-03(附冊 P860)	55	女	N	政府機關	一、受訪者目前是就服站的外展人員(工作 10 年)，本身是客家人，嫁給原住民丈夫(泰雅族)。 二、中高齡的原住民失業者主因是因為職能不足再加上觀念老舊。參加職訓只是為了領津貼(職訓結束請他們到市場就業意願非常低)。 三、受訪者認為外籍勞工並部會排擠原住民，因為雇主並不會討厭原住民，專看原住民本身是否願意提升能力。 四、原住民只要願意吃苦、不酗酒，要找工作其實老闆都願意給他們機會。 五、原住民應該要成為標竿(不拿任何補助、不要考試加分)，其子女都沒有加分，育有一子(軍人)一女(公務員)。
FP-04(附冊 P883)	45	女	Y	政府機關	一、受訪者認為在工廠部分外籍勞工並不會排擠到原住民的工作權(因原住民不喜歡被拘束，所以本身本來就不會選擇工廠的工作)。 二、原住民的生活習性從 10 年前到現在都一樣(喜歡喝酒，領到錢就集體辭職等)，故雇主喜歡雇用相對便宜且聽話的外籍勞工。 三、在營造業的部分通常是長輩帶後輩才會進入這個產業。現今的原住民學歷也都提高，常詢問大學或高中畢業的原住民未來職涯的走向，原住民青年也是茫然無知。 四、營造業小包會僱用逃逸外勞，這個部分就會影響到原住民的就業。另外受訪者認為逃逸外勞到山上從事農業反而是幫助農民，因為現在很少人想要務農。 五、不建議拿掉定額進用，因為這對原住民來說是既得利益，如果被下壓的話，對原住民來說會覺得是被主流社會壓迫。 六、長照 2.0 的巷弄站雖有提供一些工作機會，但是太累都撐不下去(1 個服務員照顧 8 個老人)，再加上有些政治性因素老量(需要被照顧的老人，卻因為被樁腳拿走名額)

FP-05(附冊 P901)	53	女	N	政府機關	一、受訪者是就服中心的服導員。 二、受訪者認為外籍勞工在營造業中對原住民的衝擊最大(官方數據:營造業引進2千多人外籍勞工,實際上多很多)。 三、希望能協助營造業原住民轉往製造業工作,因為製造業工作較穩定,且營造業原民多中高齡,體力無法和年輕外籍勞工競爭。 四、許多公司寧願違反定額進用相關規定罰錢,也不願雇用原住民(因為飲酒後就不上班,且雇用外勞相對成本低)。 五、現在算就業的方法是只要有家勞保就算就業(像教母語的老師可能一個禮拜上一堂課的短時間就業,也被歸類為就業者)。 六、可以推廣原住民回部落種植高經濟價值的蔬果,或是政府相關政策能協助
FI-06(附冊 P936)	50	女	N	原民團體	一、該組織原為原民陪伴的非營利組織,主要關注學生學習及家庭婦女的生活狀況等。 二、組織因應長期陪伴的理念,從學生學習到就業,因此成立餐飲社會企業做為青年就業培育的基地,早期曾接受多元開發方案的補助,現已能獨立經營,並雇有五位專職及寒暑假數位兼職之原民就業者。 三、組織以培育青年創業種子為核心經營理念,希望可以透過與更多業界資源的結合擴散青年返鄉創業的可能性,目前希望夠有效的將培育系統化並建立典範。 四、受訪者認為原民受雇者普遍企圖心不足,需要透過有計畫的培育增強其工作上的自性與動機。 五、受訪者認為原鄉地區的青年應強化國際觀與閱讀能力,在該組織中也針對其做重點訓練。

MI-07(附冊 P966)	55	男	Y	原民團體	一、該組織為花蓮縣原鄉地區之基督教長老教會，為該族系最大的教會，該村落亦以該教會為信仰核心。 二、受訪者認為從母語使用習慣上觀察，原民青年(20 以下)因實際生活地區及漢化，恐在文化傳承上有較大的流失，顯現出原民青少年對族群認同的危機。 三、原鄉農業的作物選擇有限，無法種植短期作物。 四、原鄉人口大量外移，幾乎有半數遷移至都市，而原鄉地區僅留高齡及幼齡人口產生隔代教養等問題，而因應教友外移問題，該教會也已於北部都市地區開設 6 間分支教會。 五、遷移至都市的原民若從事營造業因需提供族親居住，因此只能以承租的方式承租較大的房子，而無法實際置產。 六、早期原民漁工的部分以 60 年代約 10 歲阿美族孩童居多，有些因遠洋安全問題已歿，而返台者目前多年事已高或身故。 七、早期原民農業受惠保證收購的政策收入穩定，後因政策調整加上中間商的剝削及土地契約問題使得原鄉農業受到嚴重打擊，受訪者認為目前原鄉有推動種植經濟作物，但產銷班成效不佳使作物收成後無適當的市場管道。 八、原鄉農業目前依賴當地居民互相協力，但亦有少部分外籍配偶的親朋好友會加入，是否為行蹤不明外籍勞工不得而知。 九、從都市退休返鄉的原民，因年事較高反而無法從事農事，只能零星從事農業的臨時工作，如砍草等。 十、因應過去飲酒文化導致酒精成癮的問題，該教會成立戒酒班。 十一、受訪者認為教會系統能觸及到原民甚廣，相關就業訊息應透過教會傳遞，或能有更好的效果。
----------------	----	---	---	------	---

FI-08(附冊 P988)	50	女	Y	原民團體	一、受訪者目前在非營利組織擔任社工師，主要服務原鄉地區的原民個案。 二、受限於文化的差異，原民在就業上的表現較為保守，進而產生競爭上的困難。 三、在特殊境遇上，原民也教外籍移工呈現較為弱勢的狀態，而外籍勞工所帶來的治安問題，發生在部落則直接造成另一特殊境遇之個案。 四、實際個案上，酒精成癮確實成為部分原民在就業上的障礙，甚至有屢次飲酒勸阻無效而遭到解雇的情況，且在性別上並無差異。 五、在原鄉地區的就業轉介上，為解決家庭照顧問題，組織的做法傾向將案主轉介至部落內部或就近的工作機會。 六、以以工代賑的計畫施行成果來看，政策過度介入可能破壞原本的文化結構造成反向的效果。 七、受訪者認為目前原民就業上仍有遭到歧視的問題，雇主可能因溝通上的因素選擇不聘用原民。
MI-09(附冊 P1002)	60	男	Y	原民團體	一、該組織為嘉義市都市地區之基督教長老教會，教友多來自嘉義縣市的都市原住民。 二、受訪者協助原民就業服務工作，認為在都市地區的原民在早期外勞大量引進時所受衝擊較大，但晚近因原民轉移至技術性較高之工作，而引響範圍越來越小，相對原鄉地區所受衝擊反而提高。 三、原民過去的生活習性為承襲至農業的文化，而因都市的典型工作與其相悖而產生就業障礙。 四、都市原民近來透過長照的相關訓練及推介開始投入照顧服務產業，目前產業發展穩定。 五、受訪者認為山區較難有行蹤不明外籍勞工，而原民農業近來有轉向精緻農業的趨勢，形成市集聚落，透過固定的客源慢慢擴散，而部分青年亦願意投入。 六、原鄉地區轉向發展精緻農特產，一般的體力工、粗工反而出現缺工的問題。

					七、過去原民企圖心不足、懶散或好酒的刻板印象雖仍存在，但卻也透過都市原民的穩定就業慢慢破除。
MI-10(附冊 P1016)	60	男	N	原民團體	詳逐字稿。
MN-11	70	男	N	勞工團體	一、受訪者為北部營造相關職業工會理事長，並受聘於原住民就業促進委員會。 二、營造業原住民就業機會會收到外籍勞工引進的衝擊，雖然以統計數字來看，造業引進人數不多，但不可忽視行蹤不明外籍勞工的影響。 三、目前營造產業主要受到建案及政府公程的減少而衰退，產業整體而言不如以往，而建案與政府標案皆遭到財團把持，財團因以未達市場水準之待遇招募未果，轉向申請外籍勞工，取代產業內勞工的工作機會。 四、受訪者暗示原住民就業勞工可能因過去的文化與習俗，使一般漢人產生偏見。
MN-12(附冊 P901)	63	男	Y	勞工團體	一、受訪者是合作社主任，本身亦是營造公司的雇主，雇用員工多為原住民(從事清潔工作)。 二、受訪者認為原住民參加職訓很多是為了津貼而非想學一技之長。原住民員工不喜歡輪班的工作。 三、衝擊到原住民就業的主要是失聯外勞(尤其在農業和營造業部分)。 四、外籍勞工的薪水比原住民便宜很多且更容易控制(原住民在工作中也喜歡喝酒)，基於雇主成本及效率考量，很容易選擇雇用原住民。 五、現今還是有些雇主會在選擇雇用同樣能力的漢人和原住民間選擇漢人。(因為對原住民的

					刻板印象)。 六、原住民很多有卡債問題，所以不喜歡有勞保(怕薪資配強制執行扣款)。 七、原住民失業率數字低的原因是因為，對於就業的認定太寬鬆，常常藉由短期的就業來降低原住民的失業率，其實根本沒解決問題。
MN-13(附冊 P1039)	55	男	N	勞工團體	一、受訪者為宗教系統支持協助勞工的非營利組織主管。 二、早期原民從事漁工工作多是透過類似派遣的仲介公司進入漁船，但漁船的經營方式普遍在靠岸後會將所有漁工解僱，因此社會保險必須透過工會納保，然而原民在納保的知識不足，常有被排除於社會保險之外的情形。 三、該組織曾配合漁業署及勞動部計畫協助轉解原民工作者從事漁工工作，當時的條件尚能穩定九二一受災原民的家庭收入。 四、因為海上工作的職業傷害及勞動條件每況愈下，加上引進外籍漁工，晚近原民從事漁工工作者大幅下滑。 五、仲介的結構性問題使得早期原民從事漁工工作時遭遇到灌酒、欠債、剝削等情況。
MN-14(附冊 P1068)	55	男	N	勞工團體	一、該組織為嘉義市之營造相關職業工會，服務的營造勞工者眾，在該區域具一定代表性。 二、受訪者認為目前營造產業勞動力問題在於營造技術的提升遇到障礙，導致缺工問題層出不窮，但政策及業界的作法仍以利用外籍勞工因應，而非思考技術提升之可能性。 三、目前營造業的外籍勞工必須在大資本額時才能透過專案引進，但行蹤不明外籍勞工及其他外國人成為無法引進外籍勞工包工的補充性勞動力。 四、以目前營造業的運作模式，往往透過派遣公司點工，而因為行蹤不明外籍勞工往往因其非法身分而願意接受較低的薪資，故派遣公司常優先派雇行蹤不明外籍勞工，而業主則不會對此有過多的查核。 五、受訪者認為透過缺工問題才能讓整格產業結構思考技術提升及拉高勞動條件的可能。

					六、目前原民在透過職業工會投保者人數低，可研究是否因利用其他較優惠的社會保險投保或其他原因。
ME-15(附冊 P1078)	55	男	N	雇主	一、受訪者是精緻農業的雇主(園藝場)，擁有 14 個植栽廠區，僱用許多特定對象(透過就服外展人員引薦)。 二、受訪者認為有些原住民有三個缺點 1. 常領到工資後就不上班，直到錢花光才又回來工作。2. 愛喝酒，而且會喝到醉(不論釋放假日還上班日)3. 沒有學習上進心。但也有很認真負責的原住民(態度很重要)。 三、該植栽場雇用 10 位原住民(勞動條件依勞基法)。受訪者提到植栽很多價格不會漲(比如虎頭蘭價格跟 20 年前一樣)，但運輸、薪資、水電成本都已經漲，經營已經相對不容易。 四、園藝業培養教育一個勞工到能獨立自主從事相關園藝作業需樣 1 年的培訓期，是困難的作業。 五、因場地位置相對偏僻加上工作內容不是國人所喜(澆花、施肥、園藝工作)，薪資是基本工資，所以目前有缺工問題(缺 40 幾位員工)，以長期透過就服站幫忙宣傳(在相關就業網站也有刊登)，然效果不彰。 六、希望能有外籍勞工來補充農業的季節缺工(不同月份可以採收不同的農業)，透過各地農業或相關單位管理，以解決季節性嚴重缺工的問題。
ME-16(附冊 P1116)	53	男	N	雇主	一、受訪者是合作社也是工廠的雇主(菇寮)，有僱用外籍勞工(剪菇、包裝)及原住民員工。菇類有許多工作是屬於季節性或時間性工作。 二、雇用 2 名原住民員工負責運輸司機工作(月薪 4 萬以上)，外籍勞工沒有駕照、語言溝通問題，所以只能從事較固定的工作，雙方是屬職能態樣互補。 三、雇主協助原住民員工(泰雅族，76 年次)購

				買新車(幫他們先代墊頭期款)，讓員工感受到老闆善意，並有穩定感，所以兩位原民員工都已經在此廠工作餘5年，一方面也透過此種作法降低汽車維修成本與營運風險。(但有其他有負面解讀認為買車是要綁住員工) 四、並強力限制員工在工作日不能喝酒，避免發生危險。 五、雇用外籍勞工部分以同理心對待他們，也能讓外籍勞工穩定工作不逃跑。而場內沒有雇用失聯外勞(因為高額罰款)，但新住民(已經熟悉菇類工作的時間點，會自己來應徵)成為很重要的勞動力來源(包含依親居留的親屬)。 六、但若引進外勞增加供給，勢必擴大產業規模，走向工業化，價格可能會下降，未必有利。
ME-17(附冊 P1134)	43	女	N	雇主 一、受訪者是飯店的人資主管，該飯店鄰近多個原住民部落(開業7年)，目前有45個員工。 二、因飯店位處山區，且希望能幫助原住民就業(離家10分鐘距離)，所以雇用了12個原住民員工(大多從事服務整理且是中高齡)。部落的原住民青年多外流，在都市工作。 三、但原住民飲酒次數和量太多，所以需要常常體醒，但只要在業者能控制的範圍下，還是願意給原住民員工工作機會(月薪約2.3萬)。 四、遇到旺季(10月到4月)有缺工問題時，是透過員工推薦親戚，或附近學童，以部分工時的方式解決缺工問題。 五、政府所設雇用原住民相關的補助並不會因此增加業者雇用原住民的動機，主要還是會看個人的工作能力。
FE-18(附冊 P1146)	40	女	N	雇主 一、受訪者市高雄市服務業雇主，為原住民族。 二、以受訪者的觀察原民的就業遷移歷程，大致約從60年代開始，透過務農的發展普遍呈現較為優渥的經濟情況，將下一代送至都市接受更好的教育，而接受教育的成果呈現兩極化的發展，一則考上公務員收入穩定；二則用罄祖輩餘蔭後成為怯至工作者。

					三、早期的偏見與歧視問題，使原鄉第一代的優越感無法在都市延續，且挫折感使其返回原鄉。 四、目前中壯世代仍有飲酒文化，且承襲過去節慶容易請假的習慣。 五、青壯世代若是在原鄉出生長大後才至都市就業者容易應強化表達上的能力。 六、原住民目前在就業上仍有遭到歧視及文化隔閡的問題，在能力上被認位比漢人較差。 七、在原鄉地區的行蹤不明外勞因成本問題不容易進入，應多為出現在漢人為主並且高經濟價值作物的地區。 八、家庭的差異性可能為原民就業發展的重要因素，階級世襲的情形在原民家庭中恐為常態。
ME-19(附冊 P1172)	50	男	N	雇主	詳逐字稿。
FA-20(附冊 P1195)	40	女	N	學者	一、受訪者為原住民專班專任教師，曾進行獵人學校研究。 二、都市與部落原住民就業樣態差異甚大，若以行職業別勾選，都市原住民大多能夠精準的找到對應之選項，而部落原住民則相對較難選擇。 三、部落原住民漢化程度較低，以過去的文化背景而言，對於所謂「就業觀念」與漢人主流文化下可能有所不同，研究就業相關主題可能需要將之列入考慮。 四、受訪者認為行蹤不明外籍勞工未必能排擠部落原住民的農事工作，原住民有較強的團結觀念，若在聘用的選擇上，會優先選擇族內同胞。 五、以學生的入學推估就業傾向，長照明顯低於護理及餐旅。 六、學生輟學率高教一般生高，以餐旅學院原民專班而言，僅四成如期完成學業，但此一現

					象在非專班生的科系中較不明顯。 七、原漢在文化背景、習慣上都具有差異性，可能間接導致政策制定較難符合原民生或的實際情況。
MA-21(附冊 P1222)	45	男	N	學者	一、受訪者為大學專任教師，曾執行原住民就業相關工作及研究。 二、以原住民就業型態來說，並不會與外籍勞工重疊。 三、探討原住民就業議題與許多原住民研究一樣，必須從原住民主體性去思考，而非以漢人主流觀點套入原住民研究。 四、原住民族就業狀況調查從 92 年開始因應原住民就業保障法進行調查，但資料蒐集上常有灌水而失真的情況。 五、隨著教育程度與生或習慣的改變，原住民在就業上產生世代的差異。 六、長照 2.0 對於部落原民婦女確實會有就業促進的效果，但必須注意其對於原本「志工」角色的衝擊，原本部落中互助的照護模式恐受資本進入影響。 七、在討論原住民就業的促進，目前的政策作為仍停留在 10 年前，但卻沒有對原住民就業有太大的改變，在政策上可能需要更積極的支持性作為。 八、促進原民就業應導入更多夥伴關係，而非一味依靠政府政策的導入。 九、原民在公務體系之族裔比未達我國整體族裔比，與各地方政府開放之缺額有關。
MA-22	55	男	N	學者	一、外籍移工政策確實可能存在部份取代原住民就業現象。二、原住民族群內部因有原漢婚姻以及公職就業之保障，呈現出內部社會階層 M 型化趨勢。此與新住民族群類似。三、原民就業調查報告可再增加族群指標。