

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

指導教授：陳秋政博士

The seal of East China University of Political Science and Law is a circular emblem with a scalloped outer edge. It features the university's name in Chinese characters '東海大學' at the top and 'UNIVERSITY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW' in English around the bottom. The year '1955' is inscribed at the very bottom. In the center, there is a stylized design consisting of two interlocking rings above a vertical bar, all set against a background of horizontal lines.

臺中市都會區原住民就業困境之  
探討：社會排除觀點

碩士班研究生：江秋玉

中華民國一〇八年六月十九日



臺中市都會區原住民就業困境之探討：

社會排除觀點

研究生：江秋玉

指導教授：陳 祿 政 (簽章)

審查教授：李 衍 端 (簽章)

楊 永 年 (簽章)

陳 祿 政 (簽章)

專班主任：劉 志 宏 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 108 年 6 月 19 日

## 謝誌

感謝 神的恩典賜予我奇妙的歷程，這兩年來在東海大學進修公共事務碩士在職專班，也在另一方面修讀校外的社工專班，雖然生活步調變得緊湊，但在工作、課業以及家庭擁有了充實的內涵。感謝 神帶領我認識非常優秀、專業、對指導學生事必躬親的授課老師們，讓我面對學業的難題時總能如醍醐灌頂一般。

其次，我要感謝我的父母親，在他們身上看到勤能補拙的道理，千錘百煉才能成就最完美的基石，而在完成論文的最後階段時，我經歷了年邁父親身受重傷的重大打擊，一方面心繫在醫院的父親，一方面修改、完成論文，這些心路歷程的艱辛實在難以想像，希望父親早日康復。

再來我要感謝我的家人，特別是我的丈夫炎華、兩個寶貝女兒恩如、恩娟，他們是我心裡最踏實的歸屬、最堅強的後盾、最有活力的啦啦隊，當在工作及課業眾多壓力、負擔襲來，我的丈夫和孩子永遠都會傾聽我的需要，接受我消沉或負面的情緒，拉起我疲憊的身軀，帶我去戶外尋找靈感，他們的肯定使我對自己建立信心，喪志的想法逐漸消逝。

在此我最特別感謝不斷提醒我要與時間賽跑的教練－陳秋政指導教授，教授在百忙之中還是願意排除時間來討論及指導，當時我正要踏出第一步，開始動手寫論文時，腦中的想法思考還是很混亂、晦暗不明，是教授提點、釐清我的思路，從論文修整中不斷訓練我邏輯思考的能力，在主題撰寫或引述理論裡，我更加貼近自己研究的目標，也更深入問題的核心、體會第一線受影響的個案心情、龐大複雜的佐證資料、和執行上的施展無奈，種種情形造就我想要把這份研究完成並且做到最好，倘若沒有陳秋政教授的指導，我實在無法想像最終結果能否呈現。

最後，有許多我要感謝的貴人們，劉主任志宏鼓勵的話及授課老師史教授美強、項教授靖、李教授長晏專業知識及教導；感謝口試委員們給我指教建議的楊教授永年、李教授衍儒；感謝東海大學公共事務碩士在職專班的芳吟助教；感謝和我同窗共讀並在課

業上互相鼓勵的黃思、穎美、亞君、國賢、承倫；也感謝敦敏學姐的所有幫助和建言；感謝願意撥冗接受這份論文所要訪談之問題的訪談者，感謝妳們的協助，這份論文才得以完整。



## 摘要

近年來，在全球化的經濟及就業市場劇變影響下，首當其衝為人力流動率高的第一級產業，也是勞動密集之就業市場，且本國主流文化為漢人文化霸權，在社會資源及價值觀把持的狀態下，對於身為極少數族群的原住民族人來說是較不樂觀的。依據政府單位調查之研究數據指出，臺灣原住民的就業率及失業率問題仍需高度關切，須從原住民就業主流架構切入，本文旨在探討臺中市都會區原住民族人就業環境上所面臨之困境，為達此研究目的，本文採社會排除觀點探討該就業困境所面臨的失業問題、產業類別、就業結構、及整體就業環境、政府及民間之態度，並將上述主題以名詞說明交代主要觀點，佐以研究數據。本文作者曾身為臺中市都會區原住民就業輔導專員，將依據本身專業就業輔導背景，另以個案訪談方式，探討來自六位於都會區就業之原住民族人所面臨之勞動市場、經濟、文化、社會關係、空間、制度問題，以了解都會區族人在漢人主流文化及全球經濟體系巨變的市場結構調整衝擊下，所面臨的困難及突破方式、政府針對原住民的就業政策及施展效果為何。本文研究以區域性探討可了解臺中市都會區原住民族人於就業所面臨之困境，以社會排除觀點多方分析該少數群的經濟弱勢問題，並以個案訪談取得第一手的實證資料，以利臺灣政府及民間正視社會資源不均問題及就業市場缺陷之問題。

關鍵詞：原住民族、產業結構、就業結構、社會排除

# 目錄

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究目的與問題	3
第三節	研究方法、流程與限制	4
第四節	研究範圍與名詞界定	8
第二章	原住民就業文獻與理論探討	13
第一節	原住民就業保障法治與政策	13
第二節	臺中市都會區原住民就業現況探討	24
第三節	原住民就業保障理論探討	33
第三章	研究案例探討與研究設計	43
第一節	研究案例探討	43
第二節	研究架構	47
第三節	深度訪談對象說明	50
第四章	深度訪談內容分析	53
第一節	受訪者基本資料與就業現況	53
第二節	就業困境與生活難題	56
第三節	就業市場及勞資文化	63
第四節	政府及民間之就業輔導及感受	76
第五章	結論	85
第一節	研究發現	85
第二節	研究建議	87
參考文獻		89
附錄一	訪談提綱	93
附錄二	訪談編碼文本	95





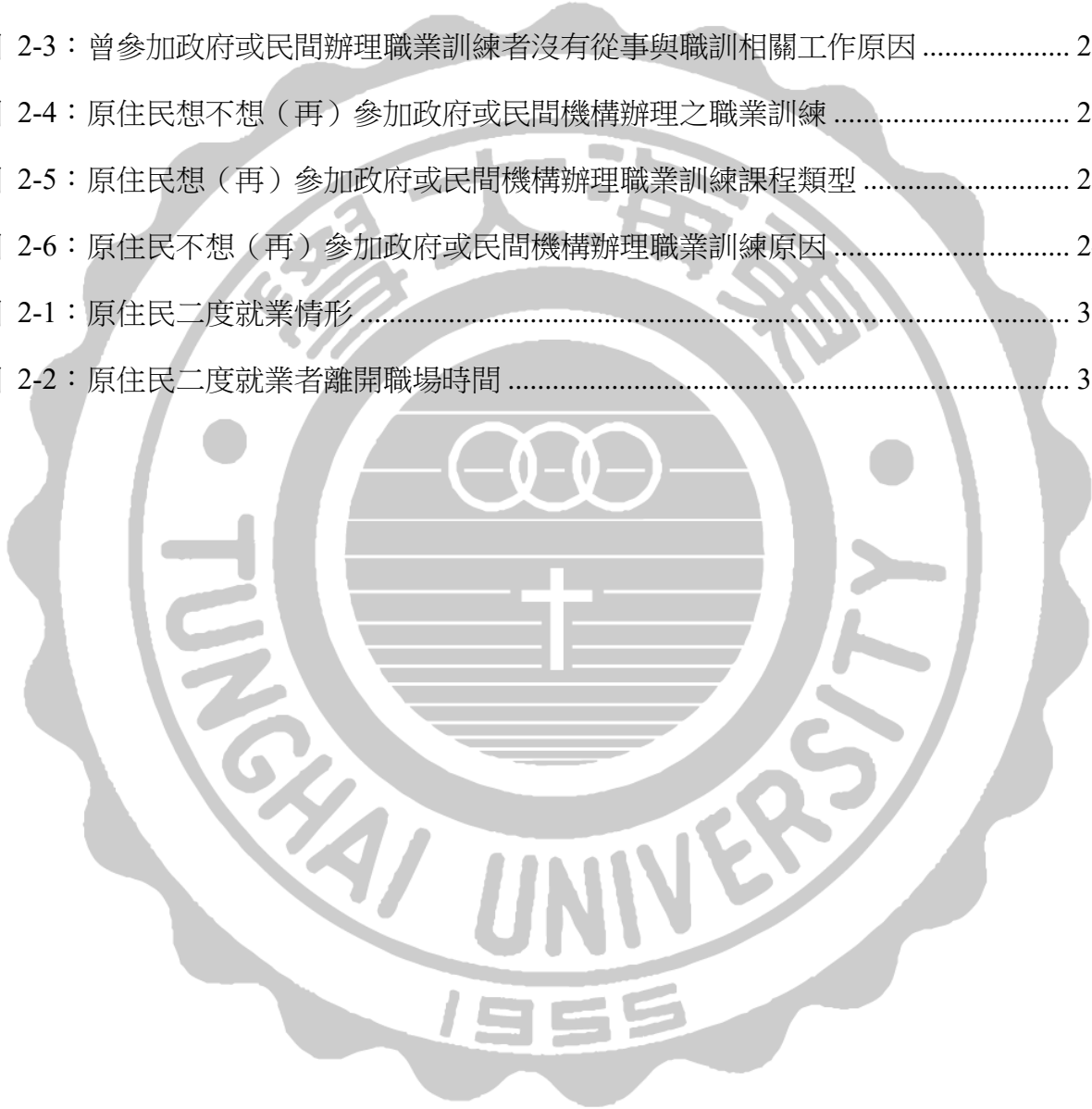
## 表目錄

表 2-1 原住民族委員會推動原住民就業相關政策簡介 .....	15
表 3-1：訪談提綱架構 .....	48
表 3-2 訪談對象表 .....	51



## 圖目錄

圖 1-1：研究流程圖 .....	7
圖 2-1：原住民參加政府或民間辦理職業訓練情形 .....	18
圖 2-2：曾參加政府或民間辦理職業訓練者是否從事與職訓相關工作 .....	19
圖 2-3：曾參加政府或民間辦理職業訓練者沒有從事與職訓相關工作原因 .....	20
圖 2-4：原住民想不想（再）參加政府或民間機構辦理之職業訓練 .....	21
圖 2-5：原住民想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練課程類型 .....	23
圖 2-6：原住民不想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練原因 .....	24
圖 2-1：原住民二度就業情形 .....	30
圖 2-2：原住民二度就業者離開職場時間 .....	32



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

### 壹、研究背景

臺灣是一個位於亞洲太平洋的美麗島嶼，居住著各種族群，其中原住民族約有 55 萬人，佔總人口數的 2% ，目前經政府認定的原住民族有：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、撒奇萊雅族、賽德克族、拉阿魯哇族、卡那卡那富族等 16 族，各族群擁有自己的文化、語言、風俗習慣和社會結構，對臺灣而言，原住民族是歷史與文化的重要根源，也是獨一無二的美麗瑰寶。(原住民族事務委員會，2019)

根據中央主計處分析，107 年臺灣地區勞動力平均為 1,187 萬 4 千人，較上(106) 年增加 7 萬 9 千人或 0.67%，其中就業者人口數為 1,143 萬 4 千人，相較去年增加 8 萬 2 千人或 0.73%，失業者人口數為 44 萬人，相較去年則減少 3 千人或 0.70%，勞動力參與率平均為 58.99%，較上年續升 0.16 個百分點；若就近 10 年資料觀察，隨著人口增長，107 年勞動力較 97 年之 1,085 萬 3 千人增加 102 萬 1 千人。(行政院主計總處，107 年報題要分析：1)

另根據中央原住民族委員會統計資料，107 年原住民 15 歲以上不含現役軍人、監管人口與失蹤人口之民間人口數為 431,971 人，其中原住民的平均勞動力人數有 264,958 人，勞動力參與率為 61.34%；勞動力人口中有 254,449 人為就業人口，10,509 人為失業人口，失業率為 3.97%。與上年比較，107 年勞動力參與率較 106 年平均 60.82% 上升 0.52 個百分點，失業率較 106 年平均 4.02% 下降 0.05 個百分點。(原住民族委員會，107 年就業狀況調查年度報告：2) 經政府公開資訊比較之下，全台原住民的勞動參與率為 61.34%，高於全台勞動參與率 58.99%，而原住民平均失業比率為 3.97%，

也高於全台平均失業率 3.84%，這顯示族人工作之不穩定及若為找尋更多工作機會，將更傾向在工作機會多的都會區尋找工作。

臺中市幅員遼闊，全市共 29 個行政區 268 萬多的人口，在勞動情形，107 年下半年就業人數為 132.9 萬人，較上年同期增加 1.3 萬人；失業人數為 5.2 萬人，失業率 3.80%，較上年同期增加 10 個百分點。非勞動力為 98.3 萬人，較上年同期增加 0.4 萬人(0.41%)。(臺中市政府主計處 107 年 12 月臺中市統計月報)

依臺中市政府戶政資料統計，107 年 12 月份臺中市原住民族人口數達 34,514 人，相較 99 年 12 月縣、市合計人口數 27,808 人，增加 6 千人以上，成長幅度 24.1%，顯示合併後大臺中地區之發展逐漸吸引其他外縣市原住民族群遷入。(臺中市原住民族事務委員會，107 年施政績效報告)

而統計 106 年上半年原住民族勞動力參與率(以下簡稱勞參率)為 61.3%，其中男性 72.0%，女性 53.3%；雖較 105 年同期 62.3%減少 1.0 個百分點，然較本市全體市民勞參率 57.9%，高 3.4 個百分點，顯示原住民族投入勞動市場意願高於全體市民。在失業率部分，本市原住民族 106 年上半年為 3.2%，其中男性 4.1%，女性 2.3%。(臺中市政府主計處，統計檢析 107-002 號)

臺中就業行業結構穩定，主計處分析 107 年服務業 57.26% 占為主要，工業 39.49% 居次，最少的產業別為農業 3.25%，由於工業和農業產業與臺中市原住民從事的就業市場重疊，其失業率問題是顯示政府施政措施失靈，還是在勞資期待和社會觀點上，仍有極大進步的空間、歷年來的歧視和排擠需要改善？原住民的就業問題癥結點到底為何？在都市生存工作的族人們所感受的肯定或無奈，將一一探討分析、了解如何達成多元族群平等、融合的互利工作環境及建議。

## 貳、研究動機

歷年來，在全球化的經濟和就業市場變遷之影響下，首當其衝為人才流動率高的第一級產業，也是勞動密集之就業市場，且本國主流文化為漢人文化霸權，在社會資源及

價值觀把持的狀態下，對於身為極少數族群的原住民族人來說是較不樂觀的。原住民族在臺灣社會的歷史發展上，長存適應問題、文化差異性與主流社會不同，相較於一般民眾，更是處於邊緣中的少數及相對劣勢狀態，經濟環境所造成的變化對於原住民衝擊影響遠大於一般的民眾，從行政院主計處數據來看，原住民與全體民眾失業率之差距逐年趨近，原住民就業人數與過去相較，在「量」的提升有長足進步；然而在就業「質」的方面，原住民就業者從事勞力密集度高之工作比率較全體民眾高，從事製造業、營建工程業為主，雖技術性工作不全然與低薪畫上等號，但容易受經濟環境與政策的影響，如：產業外移、外籍勞工引進、基本工資調漲、一例一休等，對勞動力市場有重大影響之政策，勞力密集度高者首當其衝。探討歷年來原住民的就業困境為何現今仍相同問題？舊問題解決？新問題產生？

研究者本身前業為原住民族委員會臺中市擔任就業輔導專員，在臺中市中部原鄉部落媒合原住民族及就業機會多年，針對離鄉背井前往都會區謀生計工作，或居住偏鄉的環境下因交通、資訊不便而影響求職機會甚鉅的個案、勞資雙方因受價值觀影響而產生的職場歧視及文化誤解，其深耕已久的工作經驗可強調並以個案探討都會區原住民族所面臨的就業困境及政府就業政策是否符合現況需求，族人在就業方面所從事有哪些，工作產業政府對原住民就業政策是否完備。本文採社會排除觀點探討該就業困境所面臨的勞動市場、經濟、文化、社會關係、空間、制度問題對於都會區原住民就業困境有哪些影響，並以專業名詞解析交代主要觀點，佐以研究數據。

## 第二節 研究目的與問題

本節將從研究目的開始陳述，從中發現研究問題之存在，並試圖找尋問題解決方法與建議，希望能作為政府解決原住民就業困境之參考。以下就研究目的與問題分別說明。

### 壹、研究目的

由於人權議題的瀰漫，原住民權益儼然是國際新焦點。臺灣原住民就業不穩定與收入偏低仍是原住民一直存在的問題。李庚霽(2006)綜合出原住民失業之關鍵因素為「特有民族文化之就業特性」、「個人工作價值觀與態度」、「家庭結構與學習經驗」、「政府及社會大眾之印象與影響」等四種因素。雖然政府對原住民就業促進及就業保障都有確實的作為，但常欠缺完善規劃，徒流於形式。本研究從政府扶植原住民就業政策，進行文獻資料檢視，梳理相關就業政策脈絡，運用社會排除相關文獻探討與質性資料蒐集分析政府運作模式對原住民就業困境之影響，期能達到以下三點目的：

- 一、探討都會區原住民目前在都會的就業狀況。
- 二、探討政府推動的原住民就業政策現況是否完備。
- 三、探討影響原住民都會區就業的原因、問題結構、內涵與改善建議。

## 貳、研究問題

政府為了提升原住民就業能力，在教育面、就業面及經濟面上都設有保障條例。因此，本研究以運用社會排除理論觀點檢視原住民在就業中面臨之困境，加以探討問題原由，藉由三大主要問題針對進行研究：

- 一、以次級資料分析法呈現都會區原住民目前在都會的就業狀況為何？歸納相關研究成果指出都會區原住民目前的就業狀況存在那些問題？
- 二、以次級資料分析法探討政府對原住民就業促進及相關輔導政策的內容，歸納相關政策的執行是否存在缺陷？
- 三、政府面對其就業政策可以採行哪些如何改善策略？

## 第三節 研究方法、流程與限制

### 壹、研究方法

透過社會科學研究方法的兩大主軸「質的研究」與「量的研究」，一般而言，量的研究證實的是社會現象的平均狀況，質的研究則擅長對特殊現象進行探討，以發現問題或以新的視野看待（陳向明，2015：13）。本研究希望探討居住都會區原住民族人們在就業面，教育面、及經濟面能深度了解族人實質的就業需求，故採深入訪談的質性研究，能親自與受訪者之互動，具體深入探討其問題根源及政策應有之脈絡。

本研究以臺中市都會區原住民為研究個案，探討在都會區族人們面臨就業困難之問題。如同上述定義，個案研究必須運用多種資料來源，為求研究結果之完整，本研究採取兩種不同的資料蒐集來源，一是深度訪談，二是學界及政府相關文獻及統計資料。本研究採用「次級資料分析法、深度訪談法」作為研究方法，上述方法的內容及運用設計分別說明如下。

#### 一、次級資料分析法

文獻回顧主要在介紹與研究主題相關理論及研究（紐文英，2015：478）。經由理論探討中的學者立論架構為基礎，對所蒐集的各論文著作與次級資料等為評析對象，利用既有的調查結果進行資料檢證分析。

本研究將以原住民失業討論案例及以社會排除或歧視等相關研究主題，針對相關研究報告、碩博論文期刊及政府所統計的資料等進行蒐集彙整，並且來分析其研究結果與建議，以作為本研究之理論基礎。

#### 二、深度訪談法

深度訪談是進行質化研究中蒐集資料的主要工具之一，Crabtree 和 Miller（1992）將質性研究的訪談視為一種對話之旅，在對話過程中研究者（或訪問者）與受訪者是一種夥伴關係，透過語言與非語言的溝通與情感交流達到對話目的（潘淑滿，2013：136）。訪談法依訪談問題設計嚴謹度，劃分為「結構式訪談」、「無結構式訪談」及「半結構式訪談」。半結構式訪談介於結構式與非結構式訪談之間的一種資料收集方式，研究者

訪談進行之前必須根據研究的問題與目的，設計訪談大綱，作為訪談指引方針，惟在整個訪談進行過程，訪談者不必根據大綱順序，來進行訪問工作，可依實際狀況，對訪談問題做彈性調整（潘淑滿，2013：143）。深度訪談屬於研究性交談，透過研究者與被研究者的口語交談，而收集到與研究有關第一手資料，社會科學研究常常牽涉到人的理念、語言表達方式及探究語言背後意義，因而深度訪談是進行社會科學研究中一個很好研究方法（陳向明，2002：221）。

本研究期望藉由以半結構式個案深度訪談，對其自身就業狀況、政府就業政策認可程度、就業資訊之掌握、其感受對社會排除狀況等，探究在臺中市都會區原住民面臨就業困境其產生真實感受及政府可以協助解決之方法。因此，本研究所訪談對象的抽樣，將先由居住在都會區布農族人並具有勞動力且有就業資歷的原住民進行立意抽樣，再進行場域半結構式深度訪談。

## 貳、研究流程與限制

### 一、研究流程

本研究主要探討原住民就業困境之產生，想要研究的動機，並且依據研究主題進行研究目的及問題思考，確認整個研究的主軸後建立研究目的與研究問題，再其次進行文獻回顧評析，針對國內相關博碩士論文有關原住民就業議題的研究結果進行檢閱，並搜尋相關期刊論文作為本研究之立論基礎，初步瞭解原住民就業政策之演變及現階段原住民其面臨的就業困境之問題，同時選擇社會排除理論驗證就業困難之現象。



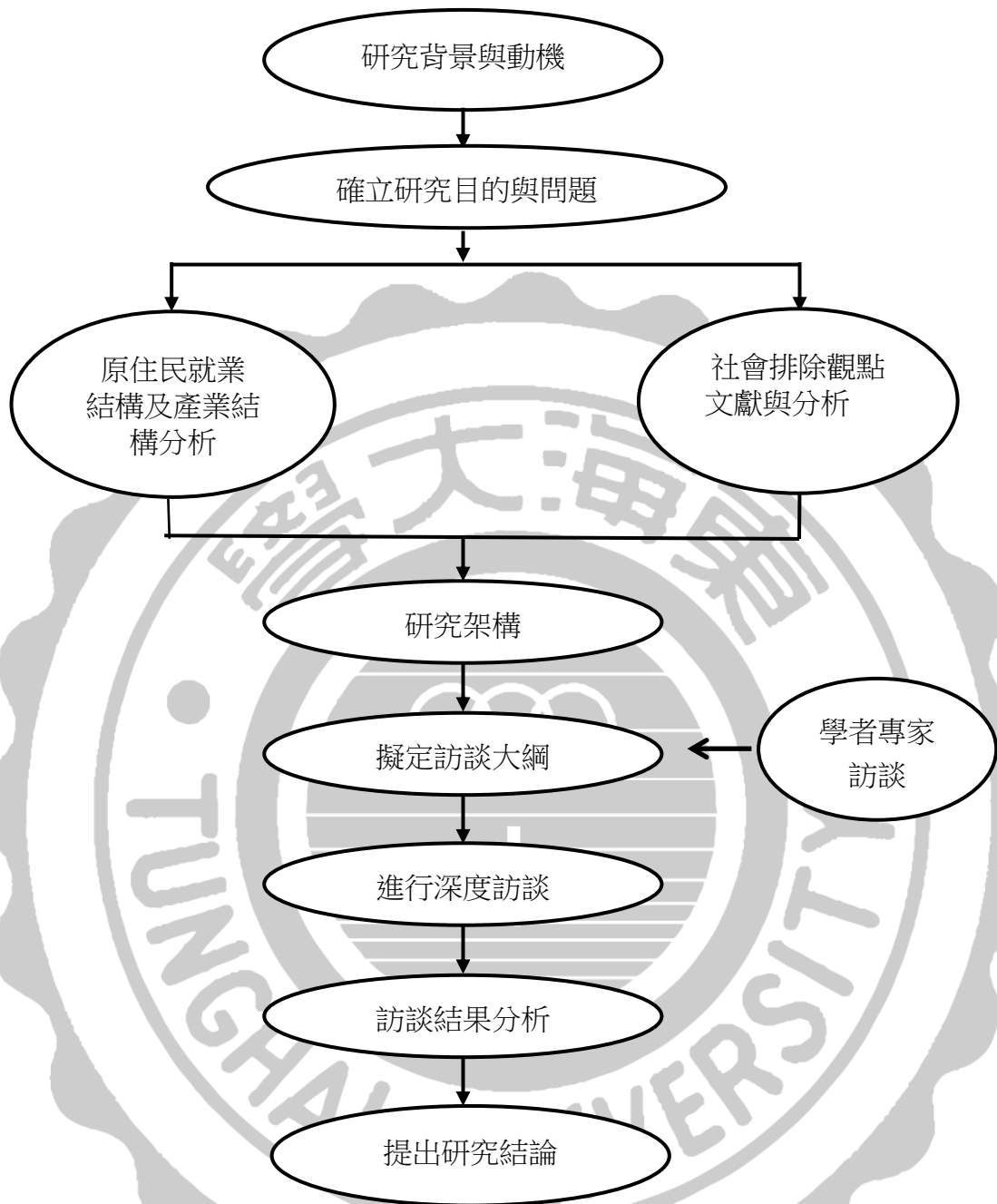


圖 1-1：研究流程圖

資料來源：本研究繪製

## 二、研究限制

因考量研究時間、研究者自身經歷、地緣關係的因素，研究範圍僅能限於臺中市都會區原住民勞動人口為主要對象，另因避免族群偏見印象導致主觀偏頗結論，本研究受

訪對象較多為布農族之外，也安排其他原住民族群族人進行訪談，增加對於臺中市的就業政策、都會區就業市場、社會眼光和期待等感受調查，能取得有更具效力的資料，亦避免造成以偏概全的結果，但所得之結果無法擴及全國原住民勞動人力分析，可能使研究結果受到地區特性限制。另外，本訪談的進行以資料之蒐集、整理及分析，由研究者獨立完成，雖力求客觀，研究結果難免受到個人主觀判斷，因此本研究者在研究中要設法抽離角色，以客觀立場來看待各項議題並加以分析和建議。

此外，本研究因屬初探性質，在操作研究設計上恐無法考量完備，因失業原因極具複雜，本研究主要以社會排除面向來探討，以勞動市場、經濟、文化、社會關係、空間、制度六個面向並以深度個案訪談資料統整分析，然考慮就業市場的大環境變遷及社會歷史脈絡變動深劇、經濟動盪、文化衝突隔閡等，難免影響原住民就業困難現象的研究完整性。雖以政府提供數據資料為次級資料補充，但考量臺中市所訪查的資料內容為縣市合併後資料，而且並未針對不同原住民族群分門別類進行研究探討，因此本研究所執行的深度訪談，僅以臺中市都會區原住民族人為對象，相關研究成果應限於研究對象與範圍的參考之用。

#### 第四節 研究範圍與名詞界定

由於時間、以及人力及經費受限，進行研究時總有未完美之處，亦無法全面探究至相關人員、團體或地區，而制定研究範圍則可避免研究冗贅非必要之數據資料，並以名詞界定清楚呈現本研究進行對象或事項資訊。以下就研究範圍逐一說明。

##### 壹、研究範圍

臺灣原住民族經政府認定共有 16 族，總人口數為 54 萬 9,679 人，分布臺灣各縣市，依據原民會 2015 年資料顯示原住民平均勞動力人數為 24 萬 7,632 人，就業人數 237,395

人，失業人數為 10,237 人，政府成立原民會推動就業促進政策，並設置原住民就業基金，逐年編列預算執行，顯見政府重視原住民失業現象。本研究以臺中市都會區原住民為個案探討對象，臺中市都會區是目前 6 個直轄市山地原住民區<sup>1</sup>之一，其針對就業困境情形來進行個案研究。並且透過蒐集彙整相關文獻與個案資料，運用社會排除之理論觀點，探討原住民就業困境。

## 貳、名詞界定

### 一、都會區的定義

根據國家教育研究院釋義內容，都會區指一個地區在經濟與社會生活方面主要受一個或一個以上之中心都市所影響，加上與此中心都市在實質建設上有密切的關連，而自發的、非法定的形成一具有核心都市及衛星城鎮共同組成之廣大都市化地區。都會區前沒有實質或法令上的界限，是以中心城市之往返通勤區之外圍為界限。由於都會區是一個功能區域，但常分屬於不同的行政管轄區，因此常造成許多跨行政區的問題。我國都會區劃定標準依經建會之定義為：超過十萬人以上的都市化地區所屬之市、鎮或鄉的行政區域；加上與此行政區域毗鄰，但有二萬人以上集居地所屬行政區域為基本原則。目前臺灣地區有台北、高雄與臺中三個都會區。

### 二、原住民族

依據《原住民族基本法》第二條規定：原住民族：係指既存於臺灣而為國家管之傳統民族，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

---

<sup>1</sup>「直轄市山地原住民區」是指 99 年 12 月 25 日縣市改制直轄市後，原屬山地鄉的臺北縣烏來鄉、臺中縣和平鄉、高雄縣茂林鄉、桃源鄉及那瑪夏鄉、桃園縣復興鄉改制為區，依法不再實施自治。為落實保障原住民族政治參與的精神，並積極回應原住民社會意見，立法院 2014 年 1 月 14 日三讀通過「地方制度法」部分條文修正草案，增訂直轄市山地原住民區實施自治的法源及其配套規定、劃一地方自治規則的備查程序，以及明確規範地方民選行政首長連選得連任 1 屆等規定，具有實施自治的法源依據，以辦理其區長及區民代表選舉，並享有相關地方自治權限。參見內政部民政司網站 [http://www.moi.gov.tw/dca/01news\\_001.aspx?sn=8051](http://www.moi.gov.tw/dca/01news_001.aspx?sn=8051)，檢索日期 2015 年 12 月 10 日。

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，除了上述早期臺灣認可的十二族外，現今政府核定另有撒奇萊雅族、賽德克族、拉阿魯哇族及卡那卡那富族，總共十六族之原住民。另外，《原住民身分法》第二條；所稱原住民，包括山地原住民及平地原住民，其身分之認定，除該法另有規定外，依下列規定：一、山地原住民：臺灣光復前原籍在山地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民者。二、平地原住民：臺灣光復前原籍在平地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民，並申請戶籍所在地鄉（鎮、市、區）公所登記為平地原住民有案者。

另外，《原住民身分法》第二條規定，指出「所稱原住民，包括山地原住民及平地原住民，其身分之認定，除本法另有規定外，依下列規定：一、山地原住民：臺灣光復前原籍在山地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民者。二、平地原住民：臺灣光復前原籍在平地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民，並申請戶籍所在地鄉（鎮、市、區）公所登記為平地原住民有案者。」

另外依據《原住民族工作權保障法》第五條規定，指出「本法所稱原住民地區，是指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。」本研究所稱「原住民」與「原住民族」視為同定義之名詞。

### 三、社會排除(social exclusion)

社會排除係指在社會中，個人無法以該社會的公民資格參與主流社會之正常活動的狀況。換言之，當社會成員在社會參與、政治參與和經濟活動參與等層面，參與不足或無法參與即被視為社會排除，其結果將形成新的結構性不平等的根源，甚而影響許多公民的機會和資源取得(Giddens, 1998; Burchardt, LeGrand, Piachaud, 1999; Dwyer, 2004)。

### 四、非典型就業型態

所謂「非典型就業型態」意指專職或全職薪資之外的低薪就業方式，舉其要者，包括：部分工時工作型態、臨時性工作型態、派遣工作型態、外包工作型態等。經濟全球化、勞動彈性化，受到金融海嘯的影響，失業率不斷攀升，勞工不只是承受高失業的危機，現在更要面臨就業風險的產生，而且我國的就業型態已經明顯地朝向「非典型化」傾斜發展的樣貌（李健鴻，2010），自 1980 年代開始，工作型態出現不同於正式雇用關係之非典型雇用型態(atypical employment)，包括部分工時(part-timework)，暫時性代理(temporary help agency)和定期契約(contract company employment),短期就業(short-term)和臨時性工作(contingent work)及獨立承包(independent contracting)(Kalleberg, 2000)。

非典型雇用型態的興起，取代了穩定、傳統的終身雇用制，成為企業雇用勞工的新選擇（高珮瑄，2009）。傳統全時雇用型態已經逐漸消失，使得原本傳統的雇用關係產生了變化，勞動市場的運作模式已經不像以往，在這樣的勞動市場轉變過程中，原本就缺少就業保障的無一定雇主勞工更是首要關心的對象。



## 第二章 原住民就業文獻與理論探討

### 第一節 原住民就業保障法治與政策

關於原住民的就業保障法治跟政策，陸續以來都有受政府的重視和頒布，將分成兩段分別探討，第一段以就業保障法治分析探討為滿足其不同目的和果效，不同層級的中央及地方政府機關所推出之相關法條；第二段依據相關法條而所實施的就業保障政策，將加以討論並了解原住民就業在法治和政策配套推廣的實務狀況。

#### 壹、就業保障法制分析

臺灣自民國 94 年頒布《原住民族基本法》，第 1 條法條即特別闡述「為保障原住民族基本權利，促進原住民族生存發展，建立共存共榮之族群關係，特制定本法。」，為要保障原住民族尊嚴及基本人權且促進生存發展，並滿足最基本需求，即生理需求滿足，意味族人需要有一定程度的經濟條件能滿足其生活需求，達到生存目的。因此關於滿足就業相關的福利政策，在該法第 17 條法條「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民族社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。原住民族工作權之保障，另以法律定之。」中亦清楚說明，另外第 28 條法條「政府對於居住原住民族地區外之原住民，應對其健康、安居、融資、就學、就養、就業、就醫及社會適應等事項給予保障及協助。」說明在除了在原鄉地區的原住民族人，於都會區之生活範疇亦擁有相關福利和保障，以上法條由中央原住民族主管機關會同中央目的事業主管機關公告並施行。

《原住民族工作權保障法》自民國 90 年公告，第 1 條法條即概括說明該法施行目的「為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。」，保障對象為具有原住民身分者，分析該法對於就業的實際影

響，在第二章裡面以比例進用原則規範各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其具體的條文規定包括：第4條「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：一、約僱人員。二、駐衛警察。三、技工、駕駛、工友、清潔工。四、收費管理員。五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。」；第5條「原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：一、約僱人員。二、駐衛警察。三、技工、駕駛、工友、清潔工。四、收費管理員。五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。」；第6條「各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。前項人員，應優先進用原住民。」該法第二章法條所帶來的效益有效提供就業保障，也降低族人進入公家單位就職的困難或排擠。

## 貳、就業保障方案分析

為促進就業，政府訂定相關法條提供就業諮商、媒合族人進入就業市場，佐以職業訓練課程提升專業技能，並鼓勵族人考取術士證照予以獎勵，其相關法條和後續追蹤職訓效益如下說明。



根據《原住民族工作權保障法》第五章第 13 條「中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點，由中央主管機關另定之。政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。」、第 14 條「中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；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四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。」、第 15 條「中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。」相關法條規定，可了解政府為落實族人投入就業前後的照顧和協助。

根據行政院原住民族事務委員會（2019：4-5）公布【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】原住民族委員會推動原住民就業相關政策自民國 91 推動到現今整理如 2-1 表格。

表 2-1 原住民族委員會推動原住民就業相關政策簡介

政策或措施	民國年份
部落在地就業計畫	91
中長期永續促進就業對策	
原住民新部落運動	92
原住民特殊暨社區型技藝訓練計畫	
原住民職業訓練實施要點	93

表 2-1 (續)

原住民綜合發展基金收支保管及運用辦法	94
原住民待工期間職前訓練經費補助辦法	
促進原住民就業方案	
原民會強化原住民參加職業訓練津貼補助要點	
原住民取得技術士證照獎勵辦法	95
97 年觀光人才培訓計畫	97
緊急促進原住民就業措施	
原住民族事務專業人員獎懲要點	
原住民族基礎建設方案	98
原住民族社會安全發展計畫第 1 期四年計畫 (98-101 年)	
原民會辦理原住民職業訓練實施要點	99
莫拉克災後重建「各就各位」就業專案計畫	100
活力 100 好原氣－原住民族地區人力轉銜計畫	
原住民就業！就 YA！101 計畫	101
「原 JOB-原住民人力資源網 <a href="http://iwork.apc.gov.tw">http://iwork.apc.gov.tw</a> 」開站	
就業 3 多力 4 fun 心	
校園 Star-求職行動劇爭霸賽	
原住民族社會安全發展計畫第 2 期四年計畫 (102-105 年)	102
吾愛吾鄉-原住民大專生公部門暑期工讀見習計畫	
第二屆校園 Star-求職行動劇爭霸賽	
102 學年度原住民族棒球產業培育輔導就業試辦計畫	
原住民合作社獎勵補助計畫 (103-105 年)	103

表 2-1 (續)

原住民族青年就業多元輔導陪伴服務計畫 (103-105 年)	
原住民中高齡就業「good job！」104 計畫	104
105 學年度原住民族棒球專才輔導就業計畫	105
105 年度臺灣原住民精實創業輔導計畫 (105 年)	
促進原住民就業方案第三期 (106-109 年)	106
原住民族社會安全發展第 3 期 4 年計畫 (106-109 年)	
經濟產業發展計畫 (103-106 年)	
107 年度促進原住民就業獎勵計畫	107
都市原住民族發展方案 (107-110 年)	
107 年原 young 青年返鄉體驗工讀計畫	

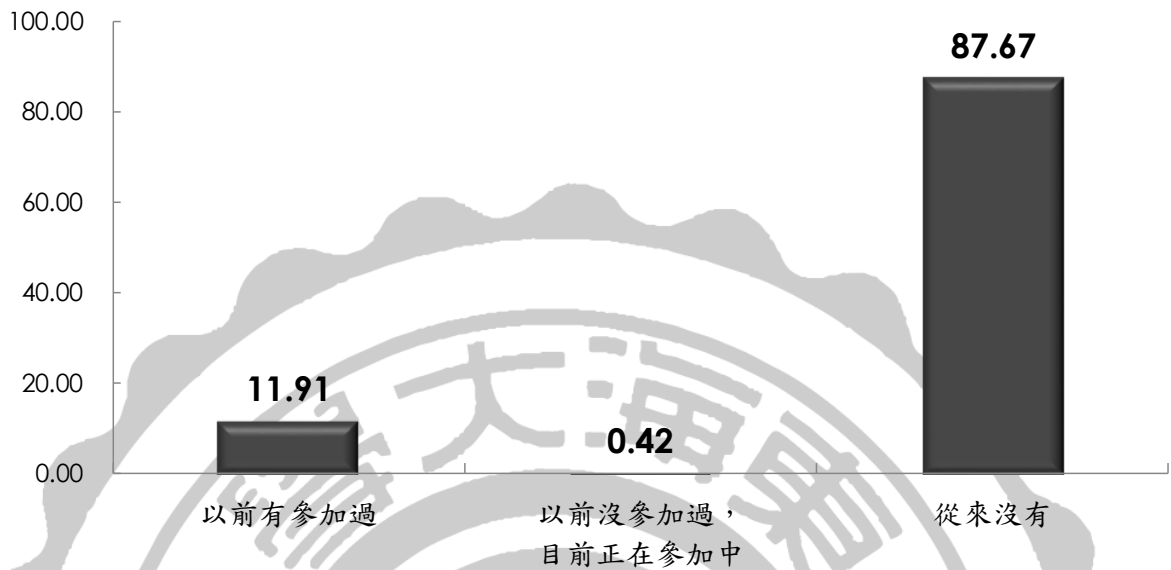
資料來源自：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告 (提交)】，行政院原住民族事務委員會，2019：4-5。

另外根據【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告 (提交)】(2019：139-147) 報告族人參與職業訓練的情形及前後意願，對於政府所提供的職訓課程和滿意度調查，加以了解族人參與這些培訓前後的意願及改變、影響分析如下說明：

原住民參加政府或民間機構所辦理的職業訓練情形，有 12.33% 的原住民曾參加過政府或民間機構辦理的職業訓練，其中 11.91% 以前有參加過，0.42% 以前沒有參加過，目前正在參加中，而從來沒有參加過者占 87.67% (詳見圖 2-1)。

(單位：%)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：12,457 人

註：本題調查對象為 15 歲以上民間人口及現役軍人。

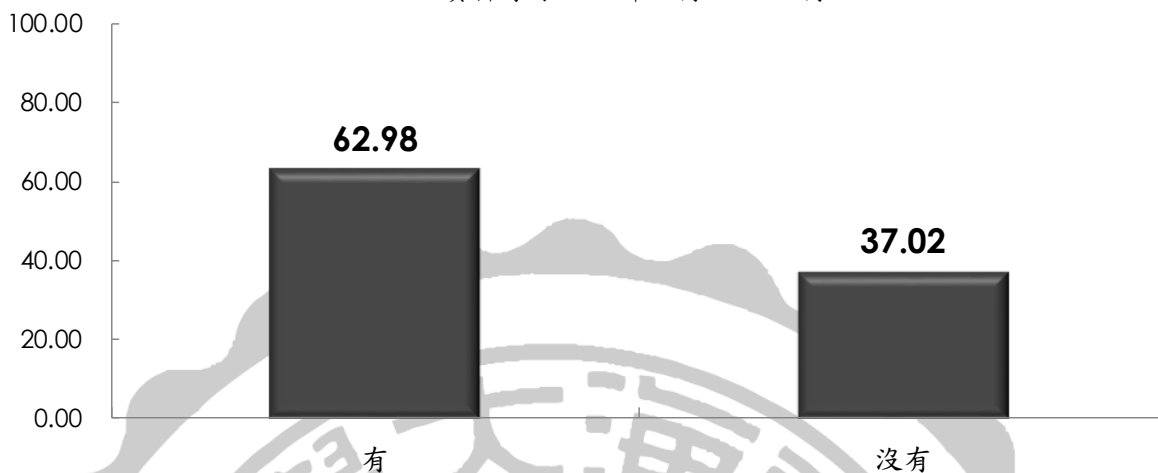
圖 2-1：原住民參加政府或民間辦理職業訓練情形

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：159。

以前曾參加政府或民間機構辦理職業訓練者，有 62.98%表示有從事與職訓相關工作，而有 37.02%表示沒有（詳見圖 2-2）。

(單位：%)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：1,432 人

註：本題調查對象為以前有參加過政府或民間辦理職業訓練者。

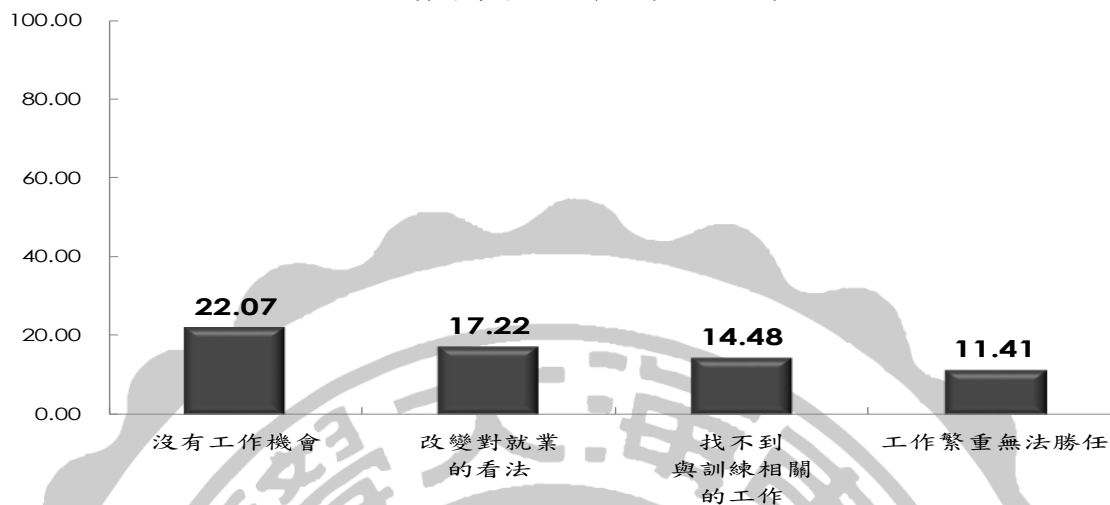
圖 2-2：曾參加政府或民間辦理職業訓練者是否從事與職訓相關工作

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：160。

曾參加政府或民間機構辦理職業訓練者，但沒有從事與職訓相關工作原因以「沒有工作機會」比率最高，每百人次 22.07 人次，其次為「改變對就業的看法」，每百人次 17.22 人次，再其次依序為「找不到與訓練相關的工作」（每百人次 14.48 人次）、「工作繁重無法勝任」（每百人次 11.41 人次），其餘原因比率不及一成（詳見圖 2-3）。

(單位：人次/百人次)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：541 人

註 1：本題調查對象為曾參加政府或民間辦理職業訓練，且沒有從事與職訓相關工作者。

註 2：此題為複選題。

註 3：僅列出相對次數超過 10 人次/百人次的項目，相關數據請參考附表 E15。

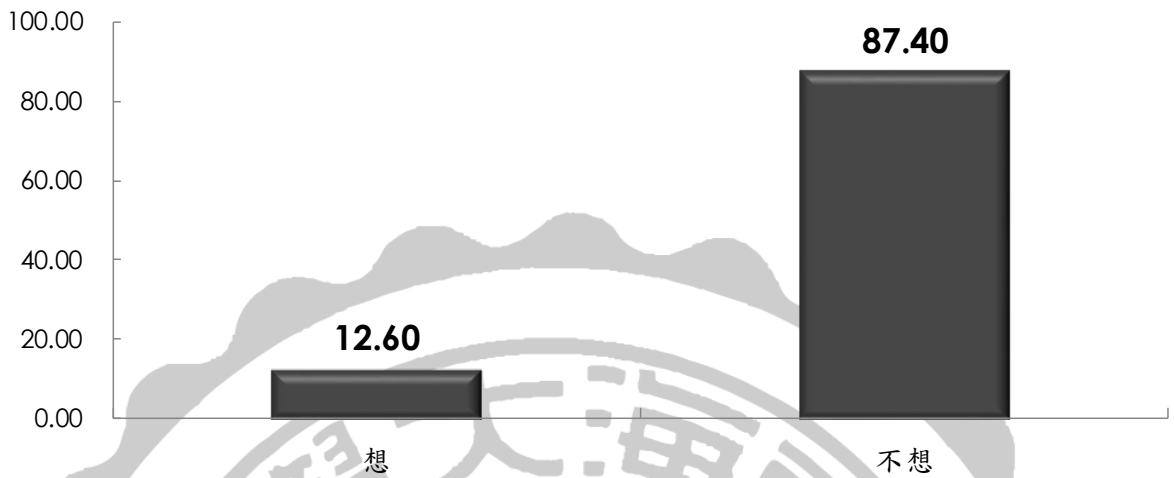
圖 2-3：曾參加政府或民間辦理職業訓練者沒有從事與職訓相關工作原因

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：161。

有 12.60% 原住民表示想（再）參加政府或民間機構辦理之職業訓練，而有 87.40% 的原住民表示不想（詳見圖 2-4）。

(單位：%)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：12,457 人

註：本題調查對象為 15 歲以上民間人口及現役軍人。

圖 2-4：原住民想不想（再）參加政府或民間機構辦理之職業訓練

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：162。

交叉分析顯示，原住民未來參加政府或民間辦理職業訓練意願，在不同性別、年齡、教育程度、個人每月收入、行政區域、統計區域、行業及職業之間有顯著差異（資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：162-163）：

- 一、性別：女性未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率（14.37%）較男性高（10.66%）。
- 二、年齡：20 至 59 歲者未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，各年齡層皆占一成以上。
- 三、教育程度：教育程度國（初）中以上者未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占一成以上。

- 四、個人每月收入：個人每月收入 2 萬元~未滿 3 萬元者未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占 15.84%。
- 五、行政區域：居住在非原住民鄉鎮市者未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占 15.90%。
- 六、統計區域：居住在南部地區者未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占 17.67%。
- 七、行業：目前從事出版影音製作傳播及資通訊服務業者，未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占 23.19%。
- 八、職業：目前從事服務及銷售工作人員未來想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練的比率較高，占 16.79%。

根據上述原住民族人參加參加政府或民間辦理職業訓練，綜合以上八點統計受試者個人資料的不同面向，可以指出多是原住民還是希望再參與相關職業訓練的課程，並主要以在青中年族群、在都會區、服務類別行業的族人意願較高，其更進一步的原住民再參與職訓類型和意願感受如下統計說明。

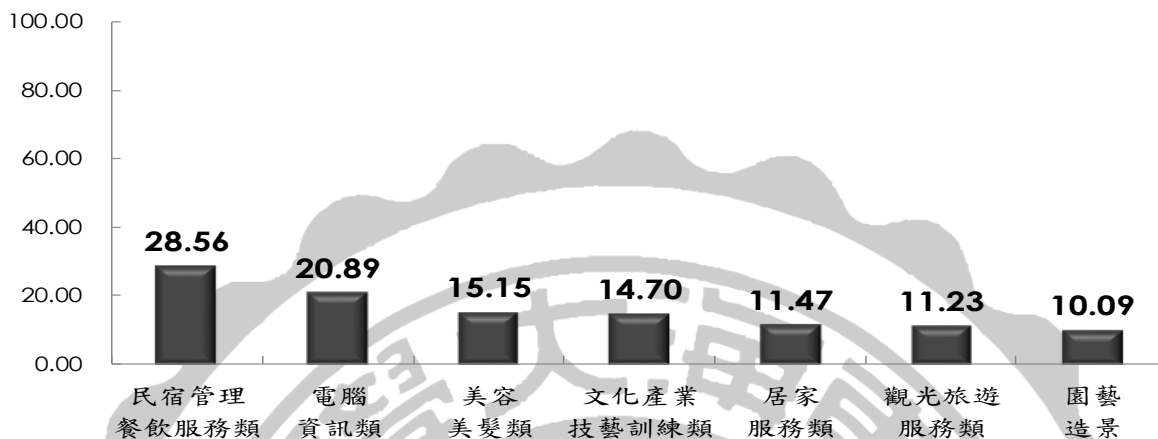
#### （一） 原住民想（再）參加職業訓練課程類型

原住民想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練課程以「民宿管理、餐飲服務類」比率最高，每百人次 28.56 人次，其次為「電腦、資訊類」，每百人次 20.89 人次，再其次依序為「美容、美髮類」（每百人次 15.15 人次）、「文化產業技藝訓練類」（每百人次 14.70 人次）、「居家服務類」（每百人次 11.47 人次）、「觀光旅遊服務類」（每百人次 11.23 人次）、「園藝造景」（每百人次 10.09 人次），其餘課程類型比率皆不及一成（詳見圖 2-6）。



(單位：人次/百人次)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：1,507 人

註 1：本題調查對象為想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練者。

註 2：此題為複選題。

註 3：僅列相對次數超過 10 人次/百人次的項目，相關數據請參考附表 E17。

圖 2-5：原住民想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練課程類型

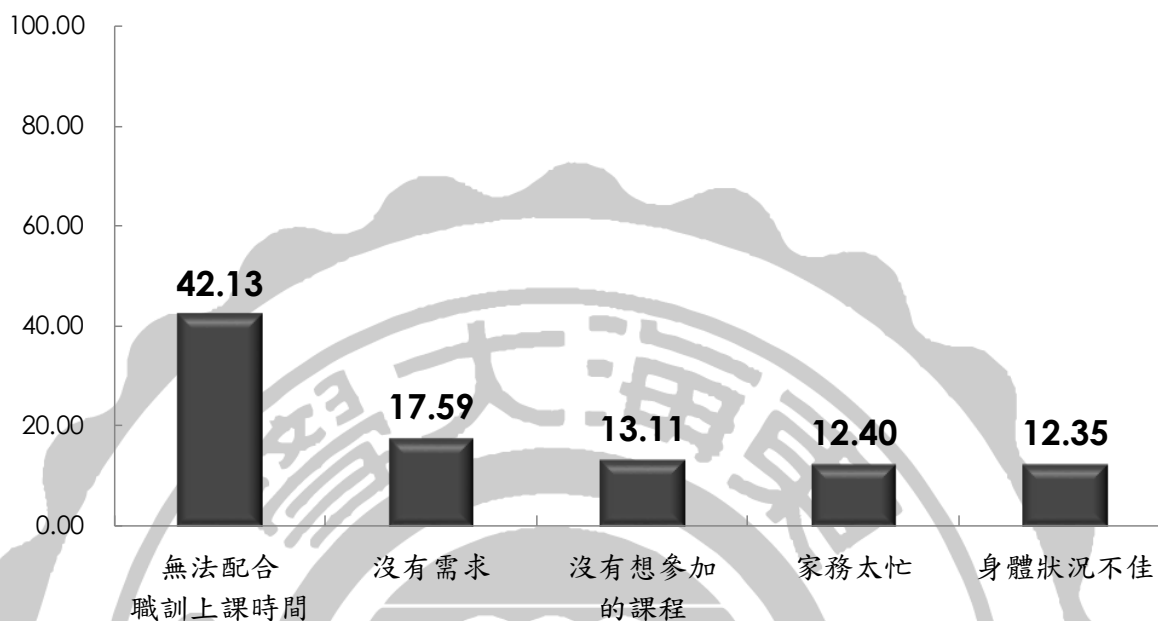
資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：168。

## （二） 原住民不想（再）參加職業訓練課程原因

107 年 12 月原住民不想要（再）參加政府或民間機構所辦理的職業訓練原因，以「無法配合職訓上課時間」比率最高，每百人次 42.13 人次，其次為「沒有需求」，每百人次 17.59 人次，再其次依序為「沒有想參加的課程」，每百人次 13.11 人次、「家務太忙」（每百人次 12.40 人次）、「身體狀況不佳」（每百人次 12.35 人次），其餘原因比率皆不及一成（詳見圖 2-6）。

(單位：人次/百人次)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：10,905 人

註 1：本題調查對象為不想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練者。

註 2：此題為複選題。

註 3：僅列出相對次數超過 10 人次/百人次的項目，相關數據請參考附表 E18。

圖 2-6：原住民不想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練原因

資料來源自：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：169。

## 第二節 臺中市都會區原住民就業現況探討

為探究臺中市都會區原住民就業的現況探討，第一段依據臺中市政府主計處經濟統計報告，探討臺中市就業現況，說明 106 年臺中市占全台勞動力概況分析、原住民工作相關；第二段為探究臺中市都會區原住民族人的就業困境，依據臺中市原住民族委員會

統計 106 年臺中市原住民勞力及工作情況、二度就業數據資料探討，從中了解在整體臺中市就業人口裡，原住民族人在就職前後的求職取向、過程、機會或困難、失業後問題等分析。

#### 壹、臺中市都會區原住民就業現況

根據臺中市政府主計處經濟統計通報-106 年臺中市勞動力概況，第 107-01 號 (107.01.23)：

106 年下半年臺中市平均勞動力為 136 萬 7 千人，較上半年增加 1 萬 6 千人或 1.18%，平均勞動力參與率為 58.3%。106 年本市全年平均勞動力為 135 萬 9 千人，與 105 年相同，平均勞動力參與率為 58.1%，較臺灣地區之 58.83%，略低 0.73 個百分點，居全臺第 15 名，於六都中排名第 4，次於臺南市 61.5%、新北市 59.0%及桃園市 58.6%。

就業者從事行業以服務業為主，占約 5 成 8。106 年下半年本市農業就業人數約 3 萬 7 千人，較上半年減少 3 千人或 7.5%；工業就業人數約 51 萬 8 千人，較上半年增加 1 萬 7 千人或 3.39%；服務業就業人數約 76 萬人，較上半年減少 2 千人或 0.26%。觀察近 10 年資料，臺中市就業者行業結構趨於穩定，106 年仍以服務業占 58.14%為多數，工業 38.92%居次，農業 2.94%最少。

失業率 3.7%，較臺灣地區 3.76%低，為六都最低。106 年下半年本市失業人數為 5 萬 1 千人，較上半年增加 2 千人或 4.08%。106 年本市平均失業人數為 5 萬人，較 105 年減少 2 千人或 3.85%；以失業人口結構觀察，則以 35~39 歲失業人口占總失業人數之比率，較上半年增加 5.4 個百分點最多，另 45~49 歲失業人口占總失業人數之比率，較上半年下降 4.32 個百分點最多。106 年平均失業率為 3.7%，較去年低 0.1 個百分點，較臺灣地區之 3.76%低 0.06 個百分點，為六都最低。(臺中市主計處，106)

106 年臺中原住民 15 歲以上不含現役軍人、監管人口與失蹤人口之民間人口數為 425,997 人，其中原住民的平均勞動力人數有 259,080 人，勞動力參與率為 60.82%；勞動力人口中有 248,676 人為就業人口，10,403 人為失業人口，失業率為 4.02%。與上年

比較，106 年勞動力參與率較 105 年平均 60.86%下降 0.04 個百分點，失業率較 105 年平均 3.95%上升 0.07 個百分點。

上述為臺中市原住民就勞動力及勞動人口分析，下述探討臺灣原住民的就業情況現況，以下共列八點根據行政院原住民族事務委員會公告【106 年原住民就業狀況調查】(2017) 分析族人們就業相關不同面向探討，從事行業、從事職業、從業者的職份別、收入水準、就業情形、臨時工作、求職管道、外勞政策影響：

- 一、就業者從事的行業：106 年原住民就業者從事的行業，以「製造業」(16.05%) 比率最高，其次為「營建工程業」(15.82%)，再其次為「農林漁牧業」(10.56%) 及「住宿餐飲業」(10.38%)。與全體民眾相較，原住民主要從事勞力密集型產業，並「營建工程業」的比率高於全體民眾。
- 二、就業者從事的職業：106 年原住民就業者所擔任職業中，以擔任「服務及銷售工作人員」(23.00%) 比率最高，其次為「技藝有關工作人員」(18.18%) 的比率最高，再其次為「基層技術工及勞力工」(15.12%) 及「機械設備操作及組裝人員」(14.48%)。與全體民眾相較，「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」三類職業合計，原住民就業者占 5 成左右的比率，較全體民眾的 30.96%高，也顯示原住民從事勞力技術型工作比例之重。
- 三、就業者的從業身分：106 年原住民就業者的從業身分以受私人僱用比率最高，占 71.06%，自營作業者占 13.25%，受政府僱用者占 8.92%，擔任無酬家屬工作者為 0.62%，擔任雇主者為 0.41%。其中受政府僱用者，有 48.14%有正式公務員任用資格，沒有正式公務員任用資格為 51.86%。
- 四、原住民有酬就業者每人每月主要工作收入：106 年原住民有酬就業者每人每月主要工作平均收入 28,431 元。與全體民眾相較，原住民有酬就業者主要工作平均收入，較全體民眾的 38,675 元低 10,244 元。觀察每月主要工作收入分布情形發現，原住民有酬就業者每月主要工作收入未滿 3 萬元之比率占 54.65%，高

於全體民眾的 33.28%，顯示原住民在台灣人民的所得中，其薪資收入偏低是實際的事實及普遍困境。

五、非典型就業情形：106 年原住民就業者是從事非典型工作的比率為 15.79%，與歷年相比較為下降；不是從事非典型就業工作的比率為 84.21%。

六、從事政府所提供之臨時工作情形：106 年原住民就業者有 1.82%從事政府所提供的臨時性工作，98.18%不是從事政府所提供的臨時性工作。從事政府提供之臨時工作者中，有 92.74%認為臨時工作對生活改善有幫助，84.67%認為對未來就業有幫助，顯示原住民普遍對於公職單位的工作有極高認同度，而公職單位的穩定性也是族人們深受重視的優點。

七、就業者尋職管道：106 年原住民就業者獲得目前工作的管道以「託親友師長介紹」的 38.45%比率相對次數最高，其次為「自我推薦及詢問」，比率為 22.79%，再其次為「向民間人力銀行求職（含上網）」（10.30%）、「自營作業/自家事業」（7.07%），顯示族人在政府提供的就業輔導媒介使用率上還有很大的進步空間。

八、工作場所雇用外籍勞工情形及其影響：106 年原住民就業者工作場所 6.39%有僱用外籍勞工，其中 29.57%認為對其工作有影響，影響情形以「部分工作項目被取代」的相對次數最高（15.19%），其次是「工資下降」（8.74%）、「工作時間縮短」（5.13%），而取代性高的工作通常較為勞力密集型產業，這也是較多族人們投入的產業，因此政府在開放外勞入台工作比例或宣導雇主聘用外籍移工的政策上，需要多加考慮和保護原住民的工作權益及權利。

## 貳、臺中市都會區原住民就業困境的分析

為促進就業，根據《原住民族工作權保障法》第五章第 13 條「中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；

其設置要點，由中央主管機關另定之，並鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。」

根據行政院原住民族事務委員會公告【106年原住民就業狀況調查】(2017)，106原住民失業狀況分析，得知：

#### 一、失業狀況

106年原住民勞動力人數有259,080人，其中失業人數10,403人，失業率為4.02%。和全體民眾106年平均失業率的3.76%比較略高0.26%。

- (一) 失業週數：原住民失業者平均已失業週數為19.86週。
- (二) 失業者尋職管道：106年原住民失業者尋找工作管道，以「託親友師長介紹」的相對次數最高，其次是「向民間人力銀行求職(含上網)」，再其次依序是「看報紙」、「自我推薦及詢問」、「向公立就業服務機構求職(含上網)」，顯示族人在政府提供的就業輔導媒介使用率上還有進步空間。
- (三) 遇到工作機會情形：106年原住民失業者在找尋工作過程中，統計36.97%人數有遇到工作機會。而曾經遇到工作機會，但是沒有去工作的原住民失業者，其未去工作或報到的原因，以「待遇太低」相對次數最高，其次是「離家太遠」，再其次是「工時不適合」。
- (四) 找工作主要遭遇困難：106年原住民失業者有63.03%在找尋工作過程中沒有遇到過工作機會，進一步分析找尋工作過程中，主要遭遇的困難是「本身技術不合」，其次為「就業資訊不足」，再其次依序是「生活圈內沒有工作機會」、「教育程度限制」及「年齡限制」。
- (五) 過去工作經驗：失業的原住民有84.65%為非初次尋職者(過去曾經有過工作經驗)。統計有66.70%為非自願離職，顯示族人們在勞資雙方的權益和話語權是較弱勢的；離開上次工作的主要原因以「對原有工作不滿意」占31.17%最多，其次為「季節性或臨時性的工作結束」，前者較多為勞資糾紛複雜，後者則較多為農林漁牧產業或工作排期(如工程建案)結束導致。

(六) 最希望從事的工作內容：106 年原住民失業者中，最希望從事的工作內容以「餐飲旅遊運動」最多，其次是「農林漁牧」，再其次是「營建職類」、「行政經營」、「技術服務」等，政府透過職業技能開班授課、考取工作執照或檢定的政策，將有效促進原住民投身職場順利。

(七) 沒有工作期間的主要經濟來源：原住民廣義失業者（包含失業者及想工作而未找工作且隨時可以開始工作者）沒有工作期間的主要經濟來源以「家庭協助」為主，如先回去原鄉部落與務農的家人一同工作，再來都市謀職，其次為「積蓄」，再其次為「親友協助」。

## 二、二度就業情形

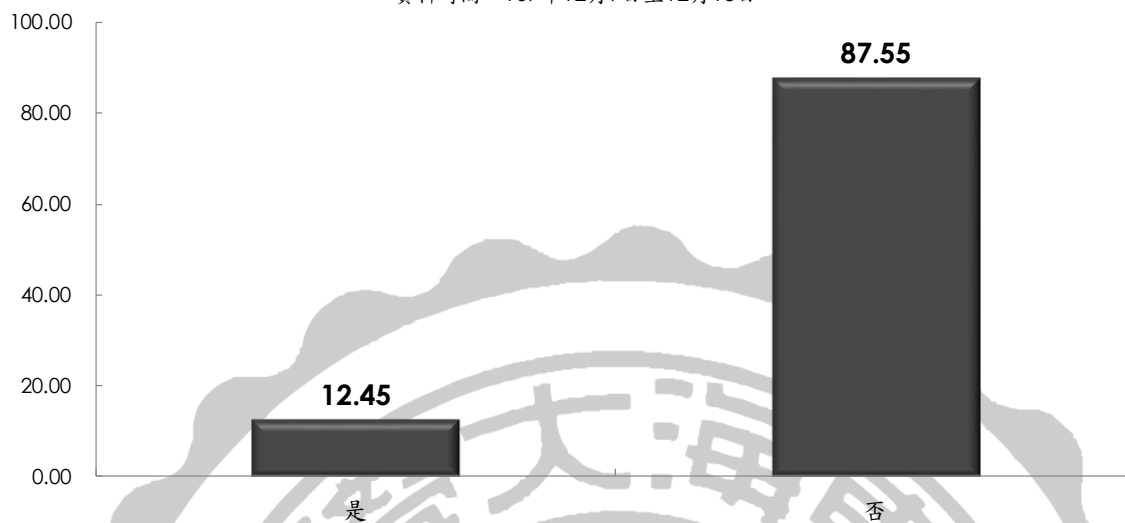
根據行政院原住民族事務委員會公布【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】（2019：102-103）分析原住民二度就業情形說明如下：

### （一）原住民二度就業情形分析

107 年 12 月有 12.45% 的原住民曾為二度就業者，亦即曾因結婚、生育、料理家務、照顧家人、傷病、退休等各式因素離開職場一段時間，再度恢復工作，而有 87.55% 未曾因各式因素離開職場再度恢復工作（詳見圖 2-7）。

(單位：%)

資料時間：107年12月9日至12月15日



樣本數：12,457 人。

註：本題調查對象為 15 歲以上民間人口及現役軍人。

圖 2-1：原住民二度就業情形

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：210。



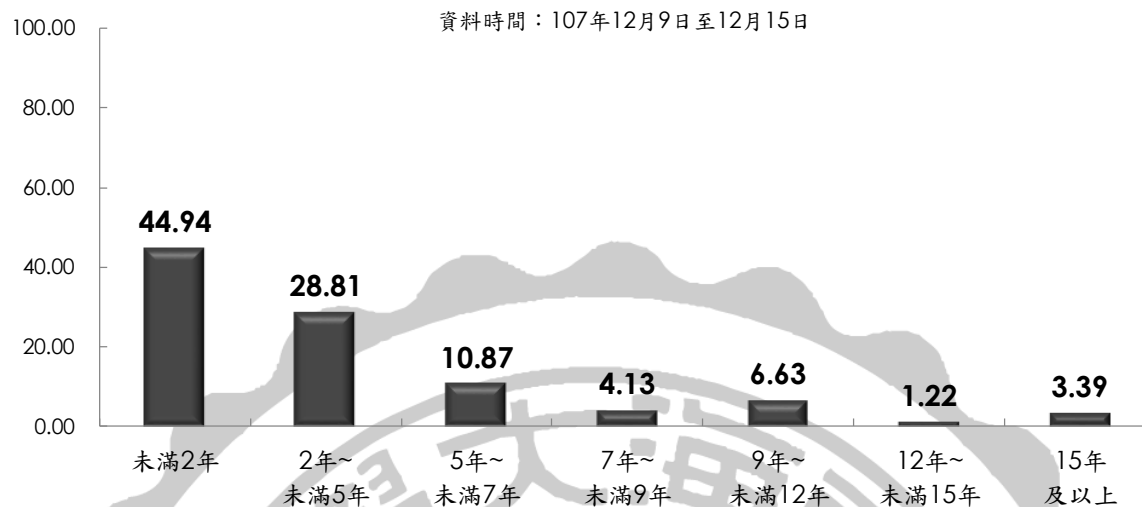
原住民二度就業情形，在不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、個人每月收入、行政區域及統計區域之間有顯著差異：

- 1、性別：女性曾為二度就業者的比率（17.44%）高於男性（6.97%）。
- 2、年齡：40~44 歲者曾為二度就業者的比率較高，占 21.03%。
- 3、教育程度：國（初）中者曾為二度就業者的比率較高，占 16.83%；大學及以上者曾為二度就業者的比率較低，占 7.90%。
- 4、婚姻狀況：離婚或分居者曾為二度就業者的比率較高，占 21.30%；未婚者曾為二度就業者的比率較低，占 5.16%。
- 5、個人每月收入：個人每月收入為 1 萬元~未滿 2 萬元者曾為二度就業者的比率較高，占 21.66%；個人每月收入為 6 萬元~未滿 7 萬元者曾為二度就業者的比率較低，占 6.10%。
- 6、行政區域：居住在非原住民鄉鎮市者曾為二度就業者的比率較高，占 15.98%；居住在山地鄉者曾為二度就業者的比率較低，占 9.34%。
- 7、統計區域：居住在南部地區者曾為二度就業者的比率較高，占 17.59%；居住在東部地區者曾為二度就業者的比率較低，占 8.32%。

## （二）原住民二度就業者平均離開職場時間

107 年 12 月原住民曾為二度就業者平均離開職場時間為 3.41 年，其中以未滿 2 年的比率最高，占 44.94%，其次為 2 年~未滿 5 年，占 28.81%，再其次為 5 年~未滿 7 年，占 10.87%（詳見圖 2-8）。

(單位：%)



樣本數：1,506 人。

註：本題調查對象為二度就業者。

圖 2-2：原住民二度就業者離開職場時間

資料來源：【107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告（提交）】，行政院原住民族事務委員會，2019：114。

以下根據政府的統計資料整理分析顯示，原住民二度就業者在離開職場時間，會因五點個人因素而有所明顯差異，分別是不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、個人月收入，反而在行政區域及統計區域的因素裡無顯著差異，因此，五點分類如下說明：

- 1、性別：二度就業者以性別區分平均離開職場時間，女性為 4.03 年，高於男性的 1.71 年。
- 2、年齡：年齡層 55 至 59 歲二度就業者平均離開職場時間為 5.18 年，在眾年齡區間中為離開職場時間最久、年齡層也較高的，而 15~19 歲及 20~24 歲二度就業者平均離開職場時間分別為 0.87 年及 1.03 年，在眾年齡區間中為離開職場時間較短，年齡層也較低。

- 3、教育程度：小學及以下教育學歷的二度就業者平均離開職場時間 4.75 年，在眾學歷區間裡為離開職場時間最久，大學及以上教育學歷的二度就業者平均離開職場時間 1.94 年，在眾學歷區間裡為離開職場時間最少。
- 4、婚姻狀況：喪偶者二度就業者平均離開職場時間 4.50 年為最高，未婚者二度就業者平均離開職場時間 1.79 年為最低。
- 5、個人每月收入：個人每月收入未滿 1 萬元者，平均離開職場時間 5.46 年為最高，其次為個人每月收入 1 萬元~未滿 2 萬元者，平均離開職場時間為 3.99 年。

### 第三節 原住民就業保障理論探討

#### 壹、社會排除理論

##### 一、社會排除的起源與發展

「社會排除」(social exclusion)的概念最早於 1960 年代出現，當時法國的政治家、官員、記者與學者提到窮人是被排除者 (lesexclus, 即 theexcluded)。正式明確提出這個詞彙的，是法國學者 Ren Lenoir, Lenoir 在其 1974 年的著作《每十個法國人中，即有一個人遭受排除》(Les Exclus,n Francaissur Dix)一書中使用社會排除一詞來指涉「一群未被涵括在社會安全體系中的人」(李易駿, 2006)。書中討論未被傳統社會安全照顧到的人口，並且估計當時法國約有十分之一的人口為被排除者。這其中包括了身心殘疾者、自殺者、老年患者、受虐兒童、社會邊緣人、藥物濫用者、犯罪者、單親父母、多重問題家庭、反社會與其他社會適應不良者等等。此概念之所以被提出，是因當時法國的國家福利制度無法涵蓋到所有的社會成員，因此在 1970 年代的社會排除概念，主要是指在社會保險制度下各類型沒有社會保障、且又被貼上「社會問題」標籤的人，這些人均未受社會安全體系所保護，使之受到雙重的阻斷(Silver, 1994; Gore, 1995; 王永慈, 2001)。

1970 年代的社會排除以一種指責成分較少的方式去形容貧窮，反貧窮擁護者多使用社會排除的概念，因為他不同於過去於經濟剝奪論中對貧窮的窄化性概念(MacKinnon, 2008)。直到 1980 中期法國對於因技術變革與經濟重建帶來的新貧(New Poverty)本質進行辯論時，原有這種標籤與狹隘的排除觀點被超越(Gore, 1995)。當時右派與共產等反對黨指責社會黨政府造成了失業升高，並且產生新貧。面對批評者對於新貧以及不平等現象的強調，社會黨政府以排除的概念來回應，並以此分析「新貧」問題的根源和後果。他們認為，排除不僅是長期以及重覆失業的升高，也涉及社會關係與聯繫的日益不穩定，例如家庭不穩定、單親家庭、社會疏離，以及階級凝聚(class solidarity)的削弱。除此之外也包含了勞動市場、勞工階級、社會網絡的削弱等。換句話說，「社會排除」在此情境下並不與貧窮相等，而是社會解組(social disintegration)的過程(Gore, 1995)。漸漸地，在 1980 年代，「社會排除」的概念漸漸有所改變，已不再侷限於原有 1970 年代被社會標籤的一群人。排除的概念被使用於愈來愈多種的社會弱勢上，並為納入新的社會團體與問題而將此名詞不斷重新定義，使「社會排除」概念產生了各種不同(Silver, 1994)。

同時，由法國開始的「社會排除」論述，也很快速的在歐洲其他地區散播開來，並在 1980 年代後期開始受到重視。1988 年，歐盟執行委員會在所發表的文件中首次引用此概念；1989 年，出現於歐洲社會憲章(European Social Charter)的序言中，闡明凝聚(Solidarity)的精神在對抗社會排除上的重要性。同一年中，當時歐洲共同體(European Community)的社會部長會議(Council of Ministers of Social Affairs)通過提案，決議共同對抗社會排除、促進整合，建立一凝聚的歐洲(Europe of Solidarity) (王永慈，2004)。到了 90 年代社會排除則成為國家及國際政策的主題，為社會政策協定的主題之一，1992 年正式寫入馬斯垂克條約(Maastricht Treaty),及歐盟結構基金(European Structural Funds)中，而後的阿姆斯特丹條約(Amsterdam Treaty)中更明言對社會排除的對抗與戰鬥，由此可見社會排除成為了歐盟重要的政策關注焦點。而歐盟之所以使用社會排除替代貧窮一詞，一開始多少是基於政治上的原因，因為會員國對於將貧窮一詞用於自己國家有所保留，而社會排除一詞似乎較為不尖銳。但是漸漸地，各國發現，尤其是德、英，相較於貧窮，

「社會排除」似乎更能表達出歐洲國家所面臨的低所得與社會不平等的現象（王永慈，2004）。

社會排除最早是在 1960 年代的法國出現的模糊概念，而於 1970 年代被明確的提出，當時是指被社會安全體系排除的人，而這群人通常被貼上社會問題的標籤。直到 1980 年代，一連串的政治與社會的危機帶來對於貧窮與新貧的辯論下，社會排除有了觀點的轉變，此時社會排除並非貧窮的代名詞，而是代表在經濟與全球市場轉變下的背景下，社會解組的過程。在 1980 年代後期，歐盟也面臨了低所得、社會不平等帶來的威脅，為了促進歐洲的整合、建立凝聚的精神，社會排除的概念開始受到重視，成為了歐盟的重要政策目標。

## 二、社會排除的概念

社會排除的概念自 90 年代從歐洲快速發展傳播，但因為統一定論或編輯，其定義常受到國家政治、民族文化影響，而被賦予不同角度的意義解讀。本研究對於歷年來各個國家及各國的不同學者對於社會排除的定義及解釋做整理，並參考國內提出的共識做出定義。

歐洲執行委員會的定義歐洲執行委員會(European Commission)於 1993 年提出的定義是：社會排除，指的是多重且變動的因素，造成人們被排除於現代社會中正常的交換、活動、權利。貧窮是最顯著的因素之一，但社會排除也和住宅條件、教育、健康、服務可得性有關。它影響個人與團體，尤其是在某種程度上易受歧視或隔離的都會與鄉村地區。執委會認為必須打擊社會排除，而所有歐盟公民均應享有受到尊重的人類尊嚴。

（Percy-Smith，2000；張菁芬，2005：74）歐盟對社會排除所作的定義為(European Commission, 1994:49)：「社會排除形成的本質是動態的而且是多面向的，他們不只是和失業或低所得有關，同時也和住宅條件、教育與機會水準、健康、歧視、公民權、以及與地方社區的整合有關。結果，預防與打擊社會排除也就需要動員所有的努力、以及經

濟與社會措施雙方面的結合。在歐洲層次而言，這也意謂著歐盟所有政策架構中，應著重社會排除問題。」

張菁芬認為（2005）社會排除意指著群體、區域或國家面臨多重的被排除，同時，產生無法社會參與或只有部份參與的過程。朱柔若、孫碧霞（2008）認為社會排除可以被視為指某些團體或個人，因無法參與經濟、政治與社會上的關鍵活動，而逐漸被邊緣化或被排除的過程。上述整理可知，對於社會排除的定義在學術界其實是相當分歧的，根據不同國家的歷史背景、政治、文化影響而有不同的意義。對此，Silver（1994）提出三個社會排除的典範：「連帶的」（solidarity）、「專門化」（specialization）與「獨佔的」（monopoly），而每一種模式關注不同的社會排除原因，同時也與不同的政治哲學思想：即共和的、自由主義及社會民主的相關連（李易駿，2006）。其中，凝聚的典範為法國共和主義（Republicanism）影響下的產物，強調社會團體間具一致的信念，因之形成社會和諧。此種典範認為要打擊或消除社會排除應採教育或文化的方式。專門化典範則基於自由主義的傳統，個人乃依屬於互賴的生產領域之內，並依其利益進行志願性交換。社會排除的產生，乃在於被排除者無法在交換網絡中滿足其需求。因此，持此觀點的社會政策著重在技術訓練及健全交換網絡。壟斷典範則受左派影響，認為社會排除為團體壟斷的結果及權力地位間不平等交互作用的結果。打擊社會排除的方式應透過公民權利的實現（古允文，1997）。自社會排除之定義社會排除被視為是一種被社會剝奪或隔離的動態過程，導致個人及社會之間關係的瓦解。排除意味著歧視。遭受社會排除的人，分別為市場失敗而無法行使其權利者或因不利條件而導致必備能力缺乏的人；另者是自己不願意積極參與社會的人。社會排除是團體壟斷的結果，限制其他團體接受資源以獲得最大福利。社會階級、地位、政治權利間不平等，形成社會封閉，使其他人無法進入特權團體。意識型態共和主義自由主義社會民主解決與消除社會排除的途徑透過為凝聚與同化方式，使之與社會主流一致，而打擊社會排除的社會政策，其實就是教育與文化政策。解決社會排除的社會政策是著重在技術訓練、掃除障礙、及投資社會資本。透過公民

權利實踐，給予被排除的人，完全參與社區的平等權利。消除社會排除的政策是賦予完整公民權利（整理自 Sliver,1994；古允文，1997）。

三種典範對於社會排除有不同的界定方式，衍生出對抗社會排除的社會政策發展也差異極大，藉由了解這三種典範，可以提供研究者反思我國目前的身心障礙就業政策，並藉由對社會排除的討論，對於身心障礙者的社會排除作因應對策。

### 三、社會排除的特徵

社會排除的定義雖有不同，但國內研究引述 Little & Herkommer 所整理的結論，其指出社會排除的特徵共計有七個共識（轉引自王永慈，2001；張菁芬，2005），分別是社會排除是一種新興現象，它是隨著經濟發展減緩、福利國家的緊縮、大量失業及貧富差距逐漸擴大影響而產生的新興社會問題，且現今的失業問題，這些都非傳統社會階層理論可以充分解釋的新興現象；其二，社會排除是經濟社會再建構所產生的影響，其內涵是：全球化影響及工業結構轉變，帶來製造業的衰退，服務業的興起，使的部份工時、低薪資的增加，貧富差距的擴大，此些經濟現象皆是影響排除人口的產生；其三，社會排除被視為一種過程，例如 Paugam（1996）將社會排除定義為「喪失社會資格」的過程，如失業者從衰弱期至失業到依賴社會協助的一種動態過程；其四，社會排除需要多面向的分析；其五，社會排除具有累積性，表示人們處於一種排除面向時，也有可能導致另一種面向發生的可能；其六，社會排除往往伴隨著空間排除；最後第七個共識，社會排除的結果之一是產生底層階層(underclass)。

總言之，社會排除定義基本上已有一些共同的特徵，即：

（一）社會排除是社會及經濟變遷的結果，如：失業問題的惡化、工業結構的轉變、低薪且高工時...等。

（二）社會排除為一多面向且具有累積性的過程，亦是一種邊緣化或隔離的系統性過程，其過程涉及了經濟、社會、政治與文化的諸多方面，每一面向會互相影響且相互增強，故人們處於某一排除面向時，在許多面向中亦會被長期隔絕。

(三) 社會排除是一動態過程，他著重在從個人被剝奪到推擠到社會邊緣形成社會孤立的過程，而非個人陷入貧窮、失業的單一處境，且考慮代間傳遞的情況。

因此採取上述說明的社會排除共識，後續將以社會排除的 6 個面向及指標列點說明從臺灣的勞資市場到臺中市都會區就業市場上進行多方面相探討，從而得知原住民族就業困境在社會排除理論的定義上，遭受多方面向的推擠和排斥影響，導致整個族群在臺灣多年就業政策施展以來，還是一直陷入低收入、工作不穩定、生活和教育品質缺乏的非單一處境，並了解該些情況造成家庭代代複製底層階級的問題。

#### (一) 勞動市場排除

穩定就業一直視原住民族最大的問題，原住民為了求三餐溫飽，願意離開部落到外地求生，都是想要有穩定的工作、生活無憂。然而隨著政府開放外籍移工名額，原住民的工作機會、選項遭到壓縮。

104 年都市地區原住民民間人口數為 180,960 人，勞動力人口數為 112,817 人，勞動力參與率為 62.34%，就業人口數 107,987 人，失業人口數 4,831 人，失業率 4.47%。都市地區原住民就業狀況中，104 年都市地區原住民從事「製造業」的比率最高（24.87%），其次為「營造」（18.04%），再其次為「批發及零售業」（10.35%）及「住宿及餐飲業」（10.09%）。與 103 年調查結果比較大致相當。（張文彬，2016）

由上述資料得知原住民在都會地區所能找到的也多半是低技術性的體力工作。此外，由於原住民的平均教育程度遠不及大社會的一般水準，故在就業市場上缺乏競爭力，使其職業亦不易流動。（廖文生，1984：140；傅仰止，1987：58，1994：43）因此，由於原住民在勞動市場的取代性高，特此職業水平流動快速，但垂直流動困難，難以有穩定就業。

#### (二) 經濟排除

雖然都市的就業機會多，薪資所得也較高，然而在沉重的消費負擔，舉凡食衣住行育樂的眾多開銷，都相對高於原鄉、偏鄉的平均消費水準，當族人們攜家帶眷在都



市生根開拓家庭，常常會感到許多四面八方的開銷而感到經濟壓力，若持微薄的薪資和勞動力為主的工作維持生計，將會造成左支右絀情況，族人甚至放棄在都市的工作，選擇回到部落過著開銷單純，但面對就業市場限制多也狹窄工作。此外，2006年4月在臺灣工作的外籍勞工人數為333,593人，這與臺灣原住民總人數相差甚微。失去工作機會的原住民，選擇回家是他們能繼續下去的第一步路。(蘇羿如，96：15-14)然而，回到部落可以提供基本需求溫飽，但由於從事過於低廉薪資的生活模式，使得原住民的經濟情況一直都有難以自拔的困境和泥沼。

倘若比較外籍移工的經濟情況之下，該領取的薪資比本國勞工較為低，且由於其母國的國民所得偏低，並在省吃儉用的狀況之下，故所賺取的薪資能為他們在母國的家園累積資產，所賺來的幾乎用於母國導致未能提升本國經濟外，再加上出外生活的外籍勞工大多心繫母國的家園，因此他們將所賺取的所得寄回母國。反觀造成提升了母國經濟而居住在臺灣的都會區原住民和外籍勞工相同的薪資時，造成居住在都會區的原住民收入將無法平衡支出於基本開銷，使得跟外籍勞工薪資比較之下的結果，對他們較有利而對於都會區原住民而言更甚是辛苦。所以在都會區的原住民在工作機會被剝奪的情況下，反而是積極而有意願的心去做，如有自家人或親友所推薦的工作機會，必會去爭取，因此居住在都會區的原住民因薪資結構問題致在生活以及開銷上會在職場上會更加認真的工作。

### (三) 文化排除

原住民原本到都市的目的是為了擺脫傳統的窮困生活，但是要融入漢人的主流社會時，卻又面臨許多適應問題，而表現在語言、價值觀與家庭生活方式。原住民在都市依然保持著集體的特性，喝酒且愛好自由、不喜受拘束的工作，造成都市企業雇主的困擾，認為不利管理，勞資雙方容易造成誤解，甚至釀為衝突。另外，由於臺灣主流文化為漢人文化，對於少數族群的文化不了解及缺乏體諒，容易形成優勢族群對原住民的偏見，而嚴重影響原住民的就業情況。

由於雇主對外籍勞工的偏愛，易造成原住民在心理上的不平衡，而寧可回鄉等待更好的工作機會。然而就是在這種經濟結構的變遷下，只得返鄉的原住民劇增。

#### (四) 空間排除

空間排除在歐洲社會是研究貧窮與社會排除關係很重要的一個概念，19 世紀的倫敦因為移民的大量移入所造成的貧窮問題，引發了學者對空間的排除與貧窮議題的研究興趣，在 Vaughan(2007) 研究中發現貧窮與所處的空間區域有極大的相關性，居住在距離經濟中心及主流社會較遠區域的弱勢人們，受限於地理空間的因素對於社會參與及獲取社會福利資源都有不利的影響；而反觀居住在靠近經濟中心區域周邊的弱勢人們，則比較容易取得資源以及進入主流社會。Madanipour 透過「區域」的概念定義出社會排除為：「控制進入區域、活動、資源及訊息的制度化模式」。區域的組成在於提供機會使用相關的資源；因此，某些特殊區域會因為缺乏機會而面臨社會排除之可能（張菁芬，2005）。

#### (五) 社會關係排除

社會關係排除主要指陷入社會孤立、人際關係的孤立，缺乏家人、朋友及社區網絡的支持。

#### (六) 制度排除

制度的排除可以說是一種制度設計不當所造成的排除效果，或是在使用過程之中未被滿足的一種現象，這裡所要探討就是，法令上雖明定無一定雇主勞工若符合要件就應是投保就業保險的適用對象，但在實際的落實上卻發生問題。

綜結以上探討社會排除的面向，由上述定義可知，社會排除強調的是具有動態、多面向且具累積性的特性，但是多面向仍然是個模糊的詞彙，因此，本研究整理了國內外不同學者對於面向的解釋，作為本研究測量工具的參考。

朱柔若（2008）將社會排除歸納出五大面向：

- (一) 經濟面向：包括生產與消費面向的排除，尤其是指被排除在勞動市場之外。包括生產與接近商品、服務機會、貧窮、收入缺乏、勞動市場排除（如長期失業者、無給職的家務勞動者、臨時工與不穩定的工作者）。
- (二) 政治面向：關注於特定團體的人權與政治權的排除議題，這些權利包括人身安全、法規、言論自由、政治參與及機會平等。
- (三) 社會面向：
1. 社會服務使用的排除（如健康和教育、飲用水與衛生設施）。
  2. 勞動市場進入的排除（如就業的不穩定）。
  3. 社會參與的排除：即關係的排除，包括個人與個人之間、公民與國家之間關係。
- (四) 文化面向：指個人或團體被排除在主流文化、價值的生活模式及行為表現模式之外。此面向的排除，亦經常涉及到文化價值的認同與族群認同、歧視等問題。
- (五) 空間面向：社會排除與空間隔離實際上是同義詞。空間面向的排除是多種形式排除相互結合產生的，包括決策與政治過程參與的排除、接近就業與物質資源的排除、與主流文化融合過程的排除等。

Kronauer 將社會排除分為六個面向（引自張菁芬，2005）：（一）勞動市場的排除：失業或處於勞動市場的邊陲地帶。（二）經濟排除：指的為社會及文化價有關之生活水平關聯的貧窮。（三）文化的排除：主流文化的價值和行為排除對於其他文化類型的接納。（四）疏離所導致的排除：社會關係及社會接觸被受限、被邊緣化及標籤化。（五）空間的排除：鄰里所住的區位受到排除。（六）制度性的排除：無法使用公司部門的福利方案。

王永慈（2001）綜合 Rodgers、Kronauer、Little & Her kommer、Bur chardtetal 的分類方法，將社會排除分為以下幾個面向：（一）勞動市場排除：處於失業或勞動市場邊陲地位者。除此之外，尚包括未達退休年齡卻退休以及身心障礙者。（二）貧窮：無法維持生計而需要依賴福利國家的狀況，或是指福利國家介入卻仍處於貧窮的狀況。（三）參與團體與影響決策：指沒有投票、沒有參與各類型團體，亦參與或影響決策的能力。（四）人際關係的孤立：是一種限制性的社會關係，被邊陲化以及烙印化的現象。（五）空間排除：是指被排除於居住在某區域內，造成大量弱勢人群居住在同一地區。

上述學者所提出的面向可看出社會排除多面向的特色，其大略劃分為經濟、政治、社會及其他面向，而本研究關注的勞動力市場排除通常也等同於經濟面向的排除，故在討論如貧窮、失業有關經濟面向的議題時，可考慮將其他面向納入考量，才能作更加細緻且周延的因應。經整理上述各面向，本研究所使用的排除面向如下說明：

- 1、經濟所得面向：無法維持生計而需要依賴福利國家提供政策扶助的狀況，或是指福利國家介入卻仍未改善處於貧窮的狀況。
- 2、勞動市場面向：具就業能力但處於失業狀態或處於勞動市場的邊陲地帶（如長期失業者、無給職的家務勞動者、臨時工與工作不穩定的就業者）。
- 3、社會面向：即人與人、族群與族群關係的排除，缺乏正式（社團、政黨政治、教會、里民大會...等）或非正式資源（家人、親戚、朋友...等）支持。通常包括個人與個人之間、公民與國家之間關係。
- 4、制度面向：社會政策或公共服務使用的排除（如健康和教育、飲用水與衛生設施）。
- 5、空間面向：所居住的社區、空間，屬於被孤立且資源匱乏的地區（如原住民原鄉地區）。
- 6、族群與文化面向：指個人或團體被排除在主流文化、價值的生活模式及行為表現模式之外。此面向的排除，亦經常涉及到文化價值的認同與族群認同、歧視等問題。

## 第三章 研究案例探討與研究設計

此章節為探討臺中市都會區原住民當前就業的狀況，將設計以個人及市場層面分析，其中個人層面依照個人求職經驗及感受，了解現今求職環境對於原住民的態度，以及生活經濟問題對於就業的依賴性；後者以市場層面分析，探究原住民在進入不同工作領域的易度及艱度，並分析原住民以往的就業市場改善和就業環境接受（友善）度。

### 第一節 研究案例探討

#### 壹、臺中市原住民就業主責機關介紹

2008 年馬英九總統上任後，積極推動《地方制度法》修訂，賦與地方縣市政府經議會同意後有權申請升格，再由中央審核決定。而在 2010 年 12 月 25 日，新北市、臺中市、台南市、高雄市分別單獨改制或合併改制為直轄市；2014 年 12 月 25 日，桃園市（原桃園縣）直轄市成立。臺灣目前的行政區劃變為 6 直轄市、3 市、13 縣。

根據臺中市政府主計處說明，臺中市政府原住民族事務委員會（簡稱臺中市原民會）是中華民國臺中市政府於 2010 年縣市合併改制為直轄市後成立並所屬的一級行政機關，且為配合中央機關所執行業務單位，因應地方需求產生許多的政策、負責臺中市臺灣原住民的相關事務，共設置 22 名族群委員以供諮詢。該會總共分為 5 個單位，其相關的業務簡述說明如下：

#### 一、文教福利組：

該組織的業務主要為原住民文化、教育福利相關，舉凡自治及傳統部落組織之輔導、教育政策與法規之研議、歲時祭儀與傳統技藝之研究傳承、傳播媒體與教育文化團體之聯繫與相關活動之輔導及獎助、語言振興、人才及學生之獎補助、國際交流之規劃推動、都市原住民生活輔導計畫彙整、失業扶助、社會救助、法律服務、

就業代金及公益彩券回饋金補助事項、志願服務之推動、就業狀況調查之規劃及其他文教、原住民族福利服務、住宅事項等事項都是其業務範疇。

## 二、經濟建設及土地管理組：

該組織主要業務分為兩群，其一是經濟建設相關政策、其二是土地管理相關事務。

(一) 經濟建設相關業務：原住民族產業、經濟、部落與社區生活環境設施改善、綜合發展基金貸款輔導、事業輔導、傳統技藝、智慧財產權、文化產業、觀光事業及農、林、漁、牧、獵之輔導、原住民部落安全防治及遷住之規劃、協調及輔導事項、原住民地區部落永續發展計畫、聯絡道路改善計畫、飲水設施改善計畫、原住民族產業經濟發展計畫、優先搶通原鄉動脈等案之規劃、審核及其他有關原住民經濟公共建設等事項。

(二) 土地管理相關業務：原住民地區保留地之規劃、協調、審議、增編、劃編、開發、利用、陳年舊案積存未結案件清查、各種用地案件之審議、原住民保留地濫墾伐違規案件查報取締與辦理德基水庫集水區原住民保留地超限利用處理計畫、國土保安計畫（原住民保留地超限利用處理計畫）及森林保育計畫、原住民族土地相關法規之研議及協調、及其他有關土地開發管理、輔導等事項。

## 三、綜合企劃組：

負責原住民族事務委員會對外布達、關係處理，舉凡原住民事務之綜合規劃及協調、文書、檔案、印信、事務、採購、出納、法制、研考、財產管理、行政資訊系統之規劃及維護、委員會議及會務會議之相關事宜、工友及適用勞動基準法人員之管理、公共關係、新聞發布及不屬於其他組之事項等等都是其業務範疇。

## 四、人事管理員：依法辦理人事管理事項。

## 五、會計員：依法辦理歲計、會計及統計事項。

## 貳、臺中市政府原住民事務委員會推動之政策概述

根據行政院原住民族委員會公布【原住民族委員會 107 年度施政績效報告公告版】(2018：10)，為推動之多元促進就業政策，相較於 106 年度，該會不僅加強技術及專業人才之培訓，提升專業職能，也朝開發人力資源、協助地方產業發展提供在地就業機會、活化服務網絡及建立正確就業職場觀念等多管齊下著手，透過建置並強化跨部會分工合進及資源整合等合作機制，就業輔導措施進階至「求好」，讓過去原住民高失業率的弱勢地位漸有改善，並協助族人改善現況並找到更理想之工作。其年度目標值及達成情形如下列點描述：

- 一、 建置並強化跨部會合作機制：建置「促進原住民就業業務合作平臺」，強化與勞動部業務聯繫及交流，107 年召開 1 次平臺會議；並召開「就業促進委員會會議」，邀集內政部、勞動部及教育部等相關部會就原住民就業政策為規劃與協調。
- 二、 落實「原住民族工作權保障法」規定：依原住民族工作權保障法第 4、5 及 12 條規定比例進用原住民，截至 107 年 12 月底，各級政府機關、公立學校及公營事業機構依法應進用原住民人數為 1,708 人，實際已進用 1 萬 680 人，超額進用 8,972 人；另截至 107 年 12 月底，私部門員工總人數逾百人之得標廠商計 1,543 家，依法應進用原住民人數為 8,989 人，實際已進用 2 萬 3,097 人，超額進用 1 萬 4,108 人。
- 三、 辦理原住民就業媒合服務：設置 90 名就業服務專員於全國 9 區就業辦公室，並設置原住民人力資源網，職缺刊登數 8,605 個，穩定就業 3,991 人。
- 四、 (四) 107 年度運用公益彩券回饋金計畫，核定辦理就業促進及福利服務計 58 案，已提供 2,653 個直接與間接就業機會。
- 五、 綜上，已達成提供原住民上萬新的工作機會之關鍵績效指標，及原住民人力資源網登錄的工作職缺數衡量標準之目標。

而臺中市政府原住民族事務委員會（簡稱臺中市原民會）是中華民國臺中市政府於 2010 年縣市合併改制為直轄市後成立並所屬的一級行政機關，延續上面所列的主要執行政策相關單位分成三組，這三組業務單位所分別是：文教福利組、經濟建設及土地管理組、綜合企劃組，該三組單位相關執掌如前所述。根據【臺中市原住民族事務委員會 107 年施政績效報告】(2018：4-5) 在 107 年度內，原住民族委員會推動原住民就業相關政策，促進原住民就業，保障原住民工作權包含如下所列的 2 點

一、 107 年開辦照顧服務員訓練班、職業大客（貨）車訓練班等，並輔導中高齡就業計 43 人，已達年度目標值，並持續穩定就業。

（一） 考取證照人數成長率（6%）

（二） 107 年度輔導考照 246 人，且持續穩定就業。

（三）  $(\text{本年度考取人數}-104 \text{ 年度考取人數}) / 104 \text{ 年度考取人數} * 100\% = (246-49) / 49 = 402\%$ 。

二、 本年度結合民間團體，職業轉介媒合成功計有 243 人（15 歲至 65 歲），已達年度目標值，並持續穩定就業，並追蹤輔導，提昇原住民生活品質，降低失業率。

（一） 成功轉介比率（6%）。

（二） 本年度職業轉介媒合成功計有 243 人（14 歲至 65 歲），轉介人數為 427 人，已達年度目標值，且穩定就業。

（三）  $\text{成功轉介人數} / \text{轉介人數} * 100\% = 243 / 427 * 100\% = 56.9\%$ 。



## 第二節 研究架構

### 壹、研究架構與訪談提綱說明

#### 一、研究架構說明

本研究架構將就主要以臺中市都會區原住民族人為訪談對象並設計出訪談提綱（如附錄一），延伸研究問題而列出訪談之題目，其主要針對四個方向進行提問，「現況說明」、「個人層面」、「市場層面」、「需求層面」。在「現況說明」目的為探討受訪者現階段的社經背景及就業專長、優劣分析「個人層面」欲了解受訪者在求職過程中的所遭遇的困難、癥結點和就業政策施展；「市場層面」則為了解受訪者在投身就業市場上的實際感受，社會對於原住民勞工的觀點、互動和誤會、資方及勞工立場；而「需求層面」則為了解原住民在整個就業、失業、待業的循環中，政府及民間的就業福利作為、就業市場環境的改善或建議，以得知臺中市原住民在政府施行就業福利政策下的實際感受並給予感善建議和檢討。（如圖 3-1）

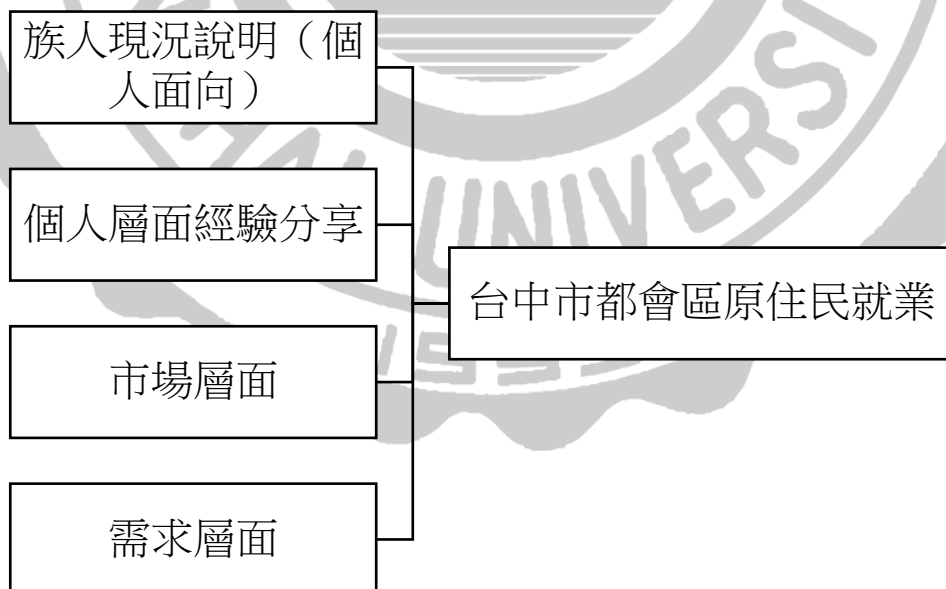


圖 3-1：研究架構圖

資料來源：研究者自繪

## 二、訪談提綱說明

訪談內容以開放式問答的方式，探討各個層面影響受訪者的因素及看法。藉由以上說明整理出此研究訪談提綱架構表（表 3-1），透過此四個面向回應本研究的主題，以結合臺中市都會區原住民就業困境，並分析民間、政府態度以了解原住民在失業率改善和就業不穩定的問題現況和可能發展。

表 3-1：訪談提綱架構

訪談對象	研究分析方向	訪談題目
臺中市都會區原住民	現況說明	1、請問您的學經歷 2、請問您的就業專長是甚麼？ 3、您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？
	個人層面	1、就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？ 2、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？ 3、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

3-1 (續)

臺中市都會區原住民	市場 層面	<p>1、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？</p> <p>2、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？</p> <p>3、請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？請舉例</p> <p>4、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明</p>
	需求 層面	<p>1、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？</p> <p>2、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？</p> <p>3、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？</p> <p>4、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？</p>

資料來源：研究者自繪

### 第三節 深度訪談對象說明

針對臺中市原住民就業政策施展效益分析，依據前節分析架構設計訪談提綱，並邀請於臺中市都會區就業之原住民族人來進行深度訪談，探討面向包含現況說明、個人層面、市場層面、需求層面，進而了解族人在臺中市都會區的就業現況、困境和改善建議。

訪談的對象通常是要可以提供個人發生事件的背景、經過以及相關的詳細資訊，其中還可能包括他人有時忽略或未能體會的差異，且站在不同職位或社經階級，其針對就業問題的感受較多元並具有珍貴參考價值，在選取訪談對象時亦須配合研究主題，若僅考慮單一群體將有資料受限問題，因此受訪對象其不同立場，有助於資料的收取及補充，並能夠幫助研究者釐清相關研究內容，在此，考慮受訪者的特性，以踏入職場工作年資達 9 年以上的社會人士為主要考量。

因此本研究主要研究對象為臺中市都會區原住民，秉持著具有「重要參考價值」之理念，受訪對象將邀請直接及間接施行臺中市原住民就業相關政策之工作人員以及受到此政策服務影響之對象，總共區分為三者，一、直接施行臺中市原住民就業政策-原住民族事務委員會就業輔導員；二、間接施行臺中市原住民就業政策-臺中市政府原住民事務委員會行政主管；三、受臺中市原住民就業政策影響：專家學者，以大學老師及教會牧師代表。三者受訪對象皆和本研究主題具有高度關聯性，透過與受訪者的對談，可以得知豐富多元的相關資訊，並能有效地回答本研究之研究問題，而下列將說明受訪者對向的選用方式。

#### 一、原住民族事務委員會就業輔導員：

受訪者各具有近 9 年或以上媒合、輔導原住民就業相關的工作年資，其豐富的工作背景及站在勞資雙方第一線中間媒合角色，適合探討現今原住民在投身就業市場前的經歷或困難。

## 二、臺中市政府原住民事務委員會行政主管：

現階段為臺中市政府原住民事務委員會的單位主管，由於其工作業務橫跨多個領域，並不只包含就業還概括其他原民會施政項目，因此設定為間接施行臺中市原住民就業相關政策之政府機關工作人員，由於其工作背景與政府單位貼合密切，在原住民就業政策探討上有較實際且明瞭的觀點分析。

## 三、專家學者：

為臺中市都會區原住民，就業年資達 10 年以上社會人士，以教師及教會牧師為代表，常接觸一般求職的原住民，在探教家庭的經濟壓力和家長對孩子培育、對兒女未來求職期待，有多元角度分析和更貼近真實心聲的分享。

依照上述所訂定之訪談對象選用標準，本研究共訪談 6 位臺中市都會區原住民，當中 4 位為政府機關工作人員，又分 2 位為第一線施行原住民就業相關服務之人員、2 位為間接施行原住民就業政策，另外以勞方角度探討的 2 位專家學者，詳細受訪者資訊於表 3-2 所示。

表 3-2 訪談對象表

受訪者代碼	受訪時間	性別	族別	年齡	背景
A1	2019/04/26 10:00-12:30	男	泰雅族	約 55 歲	主任秘書
A2	2019/04/20 10:00-15:30	女	布農族	約 55 歲	在原住民相關服務機關服務 20 年。

3-2 (續)

B1	2019/04/20 15:00-17:00	男	布農 族	約 54 歲	教會牧師.族語老師
B2	2019/04/17 10:30-12:30	女	布農 族	約 47 歲	大學老師
C1	2019/04/27 13:30-16:30	男	泰雅 族	約 55 歲	在原住民相關服務機關從事就業輔導督 導工作長達 17 年。
C2	2019/04/23 10:00-13:00	女	阿美 族	約 34 歲	在原住民相關服務機關從事就業輔導工 作長達 9 年。

資料來源：研究者自繪



## 第四章 深度訪談內容分析

在彙整訪談資料後，將根據研究架構以有系統的歸納和編碼分組，分析並賦予資料意義，透過蒐集、整理、分析、簡化後展現資訊，使其資料具有意義、參考價值，將採以深度訪談方式探訪六位在臺中市都會區深耕已久的族人，探討面向包含現況說明、個人層面、市場層面、需求層面，以族人親身經歷和感受分享，探究過去以來臺中市不論政府或民間對於都會區的原住民在就業前、後過程中，所帶來的善意或需檢討的感受。

### 第一節 受訪者基本資料與就業現況

本節將由訪談資料中了解都會區原住民當前就業狀況，以教育技能影響面向分析，內容包含教育程度、專業技能、就業競爭的優劣勢。

#### 壹、教育程度

原住民的教育資源缺乏一直以來是政府看重的問題，因為教育程度不如普遍大眾有一定水準，在求職階段一直是很大的痛傷，對於大多從事低下階級工作的族人來說，勞工的職業輪轉彷彿一代傳承一代下去，為避免這種階級複製的慘淡循環繼續下去，許多原住民透過繼續就學、進修、讀研究所、在職碩班等往上提高自己的教育程度，並間接提高更多就業機會，也成為鼓勵部落裡族人的一大標竿。

受訪者 A1、A2 二位皆在政府機關單位就職多年，教育程度分別為大學、研究所的學歷。

那我的學歷是大學畢業，我是民國 76 年，文化大學市政學系畢業的。(A1-1-1)

研究所畢業。(A2-1-1)

受訪者 B1、B2 目前職業別為專家學者，並在族語傳承的領域上多有貢獻，皆有原住民族語認證和教授布農族語、歷史、文化，教育程度分別為聖經學院大學、研究所學歷，兩位的求學背景和進修過程豐富且認真勵志。

目前學歷的話就是最高的學歷，就是聖經學院的，喔大學學歷… (B1-1-1)

恩我的學歷是東海大學政治研究所，經歷是在臺中市政府社會局社工、民政局原住民輔導員、衛生局個案管理師。(B2-1-1)

受訪者 C1、C2 擔任原住民族事務委員會就業輔導員，媒合資勞雙方的人才需求、就業機會。

空中大學公共行政學系肄 (C1-1-1)

大學 (C2-1-1)

貳、就業專長

原住民在就業市場上，往往與低薪、勞力階級等耕作畫上刻板印象，但這也是不爭的事實，受早期較低教育程度的苦楚，族人們從事的工作難以成就專業職能或長久發展，其職場年限也因做體力活、勞動力市場更動而更容易受限。

許多族人為跳脫這種低薪領域，會投入公職考試力求穩定，正如受訪者 (A1) 背景為就讀市政相關的大學學系，對公部門領域涉略較廣，有基淺的認識和機會踏入。「…其實我也沒什麼專長，我就是依法考試，公務員考試的，那我的也不叫專長，只是當時是念的是我們是屬於法學士，所以我們是屬於，行政法的專家。(A1-1-1)」

當然除了以國家考試取得就任資格分發外，不少行業可以透過考取專業執照方式得到晉升機會或聘任，如受訪者 C1、C2 的原住民族就業服務工作佐以就業服務證照。



現在世代的就業機會也出現在自身的職場技能外有更多可能，對於本身文化、語言的傳承也可以成為自己的副業，更多了一口飯，在文化傳承上特別有包袱的受訪者(B1)就表示「我目前就業專長，除了在教會牧會之外，也有因為我過去的一些對自己文化傳承影響，因此在 94 年就有參加過國家的族語認證考試。那之後才發覺到都會的一些族人對自己的文化都越來越遺忘，所以在 95 年我就把自己投入，把學校或是家庭，甚至在教會的關於族語的文化的一個傳承，當然自己也有編輯了一些部分的相關的古調班，還有就是植物學，後來也有做一些編輯的教材，能夠有助於學生的一些學習。(B1-2-1)」。

受訪者(B2)亦是學歷專業與自身豐富的文化深蘊，在求職上可有多元發展「那因為我的社工專長所以可以讓我在服務原住民可以跨到社會福利方面(B2-3-1)」、「那因為我自己本身有族語高級認證的證照，所以在之前的時候，我也有從事在國小國中高中在教族語這一個工作 所以他其實以臺中市來講，有很多的學校有很多的學生需要這樣一個的學習的機會…(B2-7-1)」。

### 參、求職優勢劣勢

同樣的，若是取得工作相關的執照，當然在聘用和晉升上是助力，倘若有轉換跑道的需求，反而執照變成雞肋一般，其落差在就業服務領域上有深刻感受「優勢是瞭解各行各業的職務需求，認識廠商機會提升，對於就業市場較有敏感度，熟悉勞動法令；劣勢是證照只有在人力仲介或就業服務臺有用處。(C2-3-1)」

多數族人在公家單位上班，主要工作內容為行政相關，較能專深其行政作業職能，正如受訪者 A2 所言「所以講我甚麼是最有專長的，那應該可能就是行政這個部份了。(A2-3-1)」，但同時因為所待的職位較為普遍、一般時，若欲往專門的部門發展便是一道難題「那劣勢是甚麼呢？就是因為沒有那麼專精，我沒有辦法到一些更專業的體系去，比如說，我要去農業，我沒有學農，所以我沒有辦法到農業，我只能在一般的行政上面，這就是我的優勢跟劣勢。」受訪者 A1 如是說。

當然，撇除自己技能上的優劣，政府政策、工作年齡、年資、個性、機動性都是求職過程中的優缺考量點。

「優勢的話，因為過去累積了一些經驗，那也在學校的一個安排或是家庭的安排，他們都能夠願意接受與配合；那劣勢的話，因為整個政策性的問題，不論是中央及市政府衍伸到原民會，許多的一些政策都會隨著一些、不同的一個階段會有所改變……，那再來就是我們都有一些年紀，因為這些傳承的部分，尤其是相關的族語的一些教學這方面的職業，東跑西跑，所以光是交通的一些安全問題，……比較有一點困難。(B1-3-1)」

## 第二節 就業困境與生活難題

### 壹、就業困境

原住民的失業狀況一直是不穩定的，在臺中市都會區的整體經濟導向還是以工業、服務業為主，其中工業，特別是勞力的工作，都會面臨體力、工程時間、文化衝突等因素而喪失工作或面臨失業。

因為在都會區的就業大概還是以勞力工作為主要，所以就以目前勞力的工作，比方說工地綁鋼筋的，或者是開卡車、運輸的，如果是他們失業的時候，那表示說他這個工程這個工地已經做完了，那他必須要尋求下一個工地的工作。(B2-4-2)

……那我就以我觀察我的周遭的親朋好友經驗來分享，就是很多我們的族人，從原鄉來到都會區，在原來他們本身的家庭經濟狀況，就不是非常的優渥；再來就是本身我們的教育資源就不是很好，所以能夠來到都會區生存，一個家庭如果通常都是直接就是同市場的工作，沒有就很少有機會能夠再去，比如說我們再去在職進修或著是再補充一些學歷，那因為學歷的問題，所以大部分我們的族人從事的工作，都會還是以勞力性的工作。(B2-9-1)

而主要以勞力市場為主的求職者來說，族人面對開放外籍移工入台比例的政策更容易造成被業者淘汰、就業市場排擠的問題，由於其低廉的工錢和無完善勞工福利制度，使族人們從很狹窄的就業市場上，又進入更多競爭者階段。

現在很難連結，因為跟我們一般的市場是脫節的，對不對，求職階段的困境、還有我們這邊辦的就業啊，也只是說常常就是真正的去就業的很少。(A2-4-1)

現有人力沒有完全供給到專業的部分，因為就業服務證照不易考取，除了人力仲介一定要證照才能從事外勞仲介服務之外，其他公部門就服臺無證照者也可從事就服相關業務。另外報考勞工行政類別也不一定要相關科系畢，且證照也無加分效果。(C2-8-1)

專業能力不足、堅持週休六日，主因是自我設限，比如：尋找行政助理工作，但電腦文書能力缺乏。(C2-9-1)

而勞力密集且高危險的工作，雖然相對的薪水較多，但往往為要維持家庭的生活費、小孩的教育費、租金政府稅收等，在多方經濟壓力打擊下，身體總有不堪負荷的一天。

尤其可能就是，比方說我們講的工地的工人或者是大卡車的，因為這一些只要有證照、你有技術，那就可以馬上工作，他不用學歷的，那這個過程當中，如果沒有遇到任何的職業災害的話，其實做好幾年都可以，那也可以解決家裡的一些經濟困境，不過人都是吃五穀雜糧的，也是會生病，再來也會因為年紀大、身體功能會喪失，所以一旦到老的時候，你也沒有辦法在工地適應，在這麼熱的天氣，在這麼地下菜市場、還在綁鋼筋，所以你可能到四五十歲，你一生病痛了之後，也就沒有那個競爭力了，所以你也沒有辦法在從事這樣子的勞力工作。(B2-9-2)

根據行政院內政部戶政司【民國 108 年 3 月戶口統計資料分析】統計人口之絕對多數的民族為漢族，約占總人口 95%，新住民佔 3.1%，16 族的臺灣原住民佔 2.37%，另外 1%包括來自大陸地區的少數民族及已設戶籍之大陸港澳地區配偶及外籍配偶（又稱臺灣新住民）。

行政院原住民族委員會【1083 台閩縣市原住民族人口-按性別族別】（2019）統計，臺灣原住民人口數（包含平地原住民、山地原住民）為 567,044 人，臺中市原住民人口數為 34,758 人，其中布農族族人 4,604 人，人數只占臺中市原住民所有人口數的 13%。

另根據臺中市政府勞工局統計（2019），108 年 3 月底總計有 108,122 位外籍勞工，約 73.8%是廠工、26.1%是家庭工（社福）。也因為原住民人口數稀少關係，且佔全台總人口數僅 2%的族人們，身為離鄉背井到異地求生存遊子，面對分離和缺乏認同感的就業環境下真的倍感孤單。

……那當然有類似比較容易換職場，那過去的背後就是民族性的思維跟邏輯性，畢竟族人在都會裡面，在一般的公司行號裡面，所佔的比例極為少數，可能在一家公司裡面，頂多 1、2 個族人在裡面，以至於他們感受到比較孤單，所以有一些族人比較偏向於建築的還有一些工地的，因為絕大部分有一些族人喜歡在那個環境，當然這個也是根據他們本身的一個學歷的一個問題，以至於他們很難進到一個比較有專業性的技能……。(B1-4-1)

另外在第一線媒合工作解決失業狀態的就業服務員受訪者 C1、C2 各表示「失業狀況：工作非本人興趣，且有替代收入來源。主要原因：抗壓性低。(C1-4-1)」、「家中經濟狀況：尚可，靠其它家人支援。失業持續期間：約九十天。(C1-5-1)」，並且在職場上的就業困境很多都牽涉個人層面的受限，比方說「我的觀察是工作適應不良、與他人相處不睦、專業能力缺乏、自我設限太多。(C2-4-1)」

若是有自行創業規劃的族人，在投入資源、資金的必要條件下，常常很難跨出一步，特此政府和原民會為鼓勵創業者，會提供場地、租金減免或就業輔導等，根據受訪者 B1 本身的經驗分享，還是常常感受心有餘而力不足的問題。

那這個部分，在原民會也有在推廣就是自行創業，就按著自己的技能，能夠在都會能夠有一席之地，那這個創業因為他本身所必備的條件，就是他本身有一個已經累積的一個專業的技能，那他在市場上要有基本的一個競爭性，那這個是許多族人自己知道他或許有這方面專業的技能，但是大家去做一些創業的時候，可能會遇到的瓶頸就是需要投資的一些預算，那就目前我所知道的，相對的一個無論是原民會他們所發布的一些文宣的一些提供的一些資料、創業的一個基本的預算跟目前市場的所要的基本預算，無論是環境要租那個廠房，甚至在你要在一年到兩年之內能夠有回收的，能夠成本回收的這樣一個考量，很多時候跟原民會所提出的那個預算，實際上真的是有很大的落差，因為我以前本身也有在公司上班，那自己也有做過外包的一個工作，那也剛開始也試著自己創業，但是看到原民會所提出來的創業基金，實際上就差不多三分之二，這個很多是族人有難去做一個創業的動作。(B1-7-1)

受訪者 B1 分享他從族人朋友們得知的文創市場創業問題，會發現政府政策在推行創業的政策措施，卻因為族人的還未信任或了解，造成進入市場退卻。

當然目前原民會有一直在試著透過產業的一個通路的一個管道，能夠行銷自己族人的一些產品，可能就是一些像手工藝品啊，就是各樣的一些編織的禮品，看能否成為有些族人在都會裡面的生存的空間，阿當然也會加入到一般市場的攤販就業，比如說臺中市政府在臺中的比較大的建國市場，有部屬了一些原住民的攤位，但是據說目前的攤位有過去的也沒有幾個，可能放了 10 個 20 個攤位，但是實際上只到五分之一的私營，那或許當中不知道是哪一個部份出了問題，或許是意願的問題，還是本身擔心做了之後，在生意方面收入方面會有一些落差，那這個有

些時候也是根據族人過去一些想法勸，沒有像漢人能夠敢去冒險、去打拚看看，目前族人在都會裡面的就業市場裡面，平常我們會所遇到的問題，所以族人這方面始終不敢去走出這個瓶頸、嘗試。(B1-6-1)

若是投入前期的資金或場地有困難，當然也有折衷的方法，受訪者 A1 即分享以合租方式，透過承租品牌經營客人等，類似二店老闆的創業也是不錯的方法。

……我也有自己的朋友他是親戚，他是做餐飲業，自己出動，而且他做也是一般所謂的叫做素食，他自己做素食。可是呢他在創業的時候，他自己非常的艱辛，因為他沒有資本……，他就是沒有資金所以他必須要去靠海，去比如說靠一些有規模的餐飲業，他說「我進去當你的廚師」，或者是說這個店面、這個地點不一樣，這個店面我在那邊開了一家，那希望老闆可以資助，像類似這樣分家的意思，那有可能老闆會願意讓他去，那自己本身有可能要去做，重新要去做一個經營的，開創事業的就資己本身在資本這一塊，像原住民，資本這一塊都會有，那我們也期望是類似像這樣一些舉例勸是非常多……。(A1-8-6)

## 貳、生活難題

失業所帶來的家庭問題無疑更增具許多困難，在上段舉的例子中，以都會區常見的建案、工地工作，皆有個工程的效期，當建造告一段落的時候，通常承包商也會在開始找另一個建案工作，族人們成為宛如一群無定所的蟻兵，在該地區的建築蓋好後，還要另尋其他的建案或等待工頭通知，畢竟也不是每天都有房子可以蓋。

正如受訪者 B2 所說明，投身於工地、建造的族人們，其工作不穩定性造成他們去需常常出走，到外地另找建案，才能維繫家裡的經濟。

所以他會有一個空窗期，所以這個空窗期的時候，的確如果這個時間拉得越多，那家裡的經濟狀況可能會出現問題，那其實有觀察就是原住民大部分在都會區，

如果從事勞動密集合或者是職業訓練，因為那個反不濟急餉，會透過親朋好友啦，或者是以前工班的同事來介紹有沒有臨時工，比如說附近的臨時工，然後來解決他的經濟的一個困境，或者是說有可能這個工程會到外縣市，那外縣市一個工程可能會做到一個禮拜，兩個禮拜，那通常你就是這樣來解決你的問題。(B2-5-1)

類似的問題層出不窮，父母忙於外出工作無法照應小孩，也為了避免階級複製，不少族人會正視教育的重要以及期待孩子們培育更專業、取代性低的技能或工作職能。

但就整體現實面向來看，原住民家庭的經濟能力實在無法負擔孩子們在求學的穩定、教育資源維持，所以折衷的方式為鼓勵孩子們去從事軍人、警察的工作，或者在求學階段往高職、工商方向，在學校習得一技之長並能更快速銜接到職場上，避免都以體力活來維持生計，工作也較穩定並得以較快改善家庭經濟。

因為那個失業之後就找工作啊，找工作也是不順利啊，但是也最在家裡幫忙工作，因為家裡是務農的會幫忙工作。但是覺得為了，因為自己沒有甚麼一技之長，就想說找個公家機關會對自己比較好，所以沒有想那麼多去念書，去考試。(A2-5-1)、「主要失業的話會在家裡嘛，幫忙務農呀，務農剛好要靠家裡嘛！然後有時候會我去打工，然後找那個好朋友一群去做一個，比如說認識那種會一起去育幼院，比如說育幼院工作比較輕鬆的，因為最主要是要可以看書，然後那個已經立定志向說，可以讓我自己無後顧之憂的專心考公務人員。(A2-5-2)

然而失業所帶來的受挫感的無助感，會讓族人選擇逃避或隱身，加上對自我的權益瞭解不足夠，不少族人們不知道或沒有資源透過政府機關提供的就業輔助來改善現況，雖然政府在許多網路平台、教會或機構的發聲，宣導就業服務、輔導的政策，但對於中高年齡的原住民族人，特別在早期年代來看，他們仍不習慣、甚至因陌生而有排斥、距離感，造成需要利用族人們、教會互相宣導的力量，才就能把失業者該有的福利措施宣

導和提供，達到有效使用，從這個不信任管道和宣導未達的問題明確點出，族人們對於利用政府題更就業服務資源這一塊，還有很大的部分欠缺有效運用。

……針對失業的部分，因為族人在都會的失業有一個普遍的現象，就是不知道找誰、找哪一個窗口來解決他們失業的問題，……但是因為有礙於一些族人的生活習慣，比較像部落一樣不願意去尋找一些資源或是找一些人，怎麼樣去解決他們的問題，所以這些族人，漸漸就會喜歡聚在一個郊區的一些社區，就會在那個地方聚在一起，甚至就會寄居在族人的另外一個家庭裡面，後來這會形成他們在都市裡面始終沒有被看見，甚至在就業服務處這些專員的人會去找很難找得到，甚至有時候會透過一些人、甚至透過教會的牧師，才能夠找到這些人的一些的地方，後來再進行能夠協助，能否讓他們能夠回到職場。(B1-4-3)

失業帶來更麻煩的問題，就是造成心理層面的自卑、放棄，若沒有同伴互相打氣或扶持、提供就業資訊等，酗酒問題、意外接踵而生。

……當這些失業的人沒人甚麼工作的情況之下，他們心裡也會感受到一種難過，甚至很鬱悶，那就會有，有一些會酗酒的一個習慣……，那這個是目前我們臺中市的一些族人各個教會也一直在關注的一個事情，很多時候，我們看到他們的的時候是已經在住院的時候，我們才知道原來他前面有這個多的問題……。(B1-5-2)

更不用說很多從原鄉前往都市打拼的家庭，因為柴米油鹽醬醋茶的經濟壓力和工作不穩定影響，為求短暫溫飽，只能先選擇短期、快上手的零缺，接受打打零工、快速上工但沒有保障未來職涯發展的工作，。

還是無法維持生活條件，則又回到部落過著簡單開銷的生活，間接造成犧牲兒女教育、成長背景的穩定，也使得負擔家計的工作者持續陷入無法擴展專精職業能、收入穩定的惡性循環。



……，當然也有一些失業是因為已經有了家庭，那在整個經濟方面就會受到很大的考驗，夫妻之間因為為了一個這樣的經濟，沒有辦法符合在都會的一個生活條件，以至於他們有的就會直接回部落，回到部落一起生活，後來可能過一陣子他們認為還可以出來，他們又去都市覓，那這樣一個過程當中，一直在做重複一個動作，當然對整個族人在都會的就業以及生活，也算是比較不是很穩定覓……。

(B1-5-1)

受訪者 C2 對於家庭的經濟負擔者看法則是：

我的觀察是分二種型態：積極求職者、消極求職者，兩者家庭經濟有主要家計負擔者、也有次要家計負擔者，也有獨力負擔家計者，這三種比例相當，所以我認為失業者的家庭經濟狀況的好壞與個人的失業無關。而失業持續多久也與經濟好壞無關，或許有社會扶助在支持失業者基本生活開銷。(C2-5-1)

那通常這樣子的人，雖然家裡面的小孩子可能也還好，可能在這個階段應該都已經高中大學了，所以對一個家庭來講，也許還可以解決了經濟的一些困難，那就我觀察，很多我們的族人到這個年紀五六十歲了覓，那他可能沒有辦法再從事勞動這樣子的工作的話，他會選擇比較輕鬆的，甚至他會回去自己的部落，比如說如果部落是有一些田地、有一些土地可以耕種的話，他反而就在這個時候回去自己的故鄉，反而可以生活得更好，讓自己的下一代留在都會。(B2-9-3)

### 第三節 就業市場及勞資文化

#### 壹、就業市場

受限於教育水準、文化差異、資源和資訊缺乏的不足，原住民在就業市場這一塊一直很難突破職業橫溝，工作類型普遍集中在勞力密集展業，其替代性、流動性高造成不穩定的可以快速投入市場，但也容易離開的局面。

粗淺以士農工商的產業類別區分，站在士，公部門、白領階級的就業市場來看，受訪者 A1 依據其在公家單位的深厚工作資歷分享：

目前在政府部門的工作機會，不是說沒有，但那只是少之又少啦！一般除非你是依法考試及格來分發，不然就是會有一些就是還沒有分發之前的職務代理，這個空缺我們會留給比較有專業的代理人，我們叫做代理制度，那就會上網公告，接受代理人的一個諮詢，會請他們來幫忙，那這個還是在代理啦，對他們的保障不是長久；那另外一個就是行政，行政助理，阿行政助理就要看，就是所謂的，一般的協助主要的業務的協助啦！……這樣的一些行政助理是有，但機會比較渺茫、比較少，一般的這樣的一個機會呢，呃有管道，大概可以從管道來介入啦，通常我們這邊會公告，那放在網站上面，讓比較多數原住民的青年，對於政府的行政工作有興趣的也都可以來，來參與根諮詢，那有機會他們也都可以來，那也願意接受他們，給他們一些經驗啦！(A1-7-1)

政府透過釋出短期的約聘公務職缺，提供原住民族人公部門就業的管道，雖然隨著聘期結束就終止工作合約，但是在公部門所提供的就業保障和福利制度，是比較業界來看更具完善和保障的，尤其是在文化差異上的調和部分，這在後續的傳統文化衝突議題也會討論到。

另外在政府所管轄的教師職業來說，受訪者 B2 投身於族語老師、就業輔導講師行業，特別對於文化發展、族語傳承這塊產業看到很多的未飽和的就業機會和條件限制。

那因為我自己本身有族語高級認證的證照，所以在之前的時候，我也有從事在國小國中高中在教族語這一個工作，所以他其實以臺中市來講，有很多的學校有很多的學生需要這樣一個的學習的機會，那我們也都可以勝任，只是說那個學校

或那個學生分布的太廣了，那對我們來講一個教學機會來講，距離太遠的確是會造成我們的困擾，那也因為距離跟環境的關係，所以就造成很多的學生，其實還是沒有、沒有機會可以學習到族語。(B2-7-1)

……我現在是在大學教，在兩所大學教原住民的文化課程。(B2-7-2)

另外受訪者 B2 特別的工作資歷是，結合蘊含深厚的文化知識和政府長照計畫，在臺中許多的醫療院所、機構、社團所開設的長照看護班級訓練課程，擔任原住民文化相關科目的重要講師身分「……那看護班裡面的所有的訓練課程，90 個小時的核心課程，裡面規定必須要上一節課原住民的文化概論 3 個小時，所以目前在我來講，幾乎從去年今年，應該是說前年去年今天，幾乎我們臺中市的所有這些醫療院所所開設的這些長照看護班的，其中的 3 個小時的原住民的文化課程概論，幾乎都是我上的，所以我最遠到過和平東勢，也有到過海線地區。(B2-7-3)」

也因為政府現在極力進行長期照顧專業人員的培訓計畫，族人若能善加利用自己的文化背景、知識等轉變成職能，目前也可以投身該項產業。

「所以以目前來講，如果是從事在長照課程這個部分的話，在就業供給這個部分是資源還是夠的，那市場需求也是夠的。(B2-8-1)」

在土農工商類別裡的農產業，生為勞工者也是資方的農家人來說，投身在農產的市場利潤所得，生產的第一線不再單純只依據人為的市場操作，而是自然環境因素，但後續更多獲益機會是需要透過分析、避免跟風而造成無謂投資失利，比較容易偏向大起大落的經濟層面。

那對於農的話就比較麻煩，農的話是靠天吃飯，你說他失業，他其實也不叫失業，我剛剛有說明了喔，那除了山上的工作是靠天吃飯，如果他今年的收入是看市場機制，如果說他剛好今年種的生薑發現在今年的，他前一年種的生薑在今年剛好在市面上的需求很大，剛好量又少，這個時候他的生薑就會有比較大的收入，因此他的收入會比較多，他的收入一多的話時候有可能可以維持一段時間，也不是說這段時間不用工作，不是，而是可以維持她一個生計，這個是農的部分；反過來說，如果這個階段剛好他種了很多的東西，比如說大家都在種甜柿，那他也種甜柿，他以為甜柿每年都可以賺很好的錢、收穫很好的錢，問題是大家都在種甜柿，東西一多在外面的市場覺得說『阿太多了啊我就不要那麼多』，那你的物價會降下，一降下來的話當你收穫要賣出去的時候，你會投資跟你的收入面就會有落差，當有落差的時候你投資花了那麼多心血和，結果收入只有一點點，入不敷出喔！那你變成你這一段時間你會比較苦哈哈的，你勢必一定要再找另外一個事情去做，類似這樣的事情對於原住民來講是比較常有的。(A1-8-3)

根據【臺中市政府經濟發展局 106 年統計年報】(2018:6)，以臺中市的工業產業類別統計，106 年底該市工廠登記數為 1 萬 8,857 家，較上年底 1 萬 8,204 家增加 653 家 (3.59%)。按行業別分，前三名分別為金屬製品製造業 6,189 家 (32.82%)、機械設備製造業 4,655 家 (24.69%) 及塑膠製品製造業 1,631 家 (8.65%)。

如按行政區域別分，以太平區 2,783 家 (14.76%) 為最多，其次為大里區 2,019 家 (10.71%)，再次為神岡區 1,813 家 (9.61%)。

上述統計可以得知臺中市的大多數工廠都坐落於都會區範圍外的地區，大部分多為製造產業，較容易受到整體市場的氣氛影響造成關廠或合併，考量土低租任的成本，也讓不少工廠外移至租金相對便宜的郊區，這使族人在就業的考量上會增加通勤的問題，正如受訪者 B1 表示：

……以目前就業的環境的一個狀況就是，很多的一些小型公司越來愈少，因為都很多一個合併的動作，再來是一個公司很多都搬到比較偏僻的地方，因為土地、包括廠房比較便宜，那有些雇主會顧慮到他們的年收入，也有他們找的比較經濟型的，就像我們太平這邊，以前都在太平上班，後來就要跑到鹿港那邊，他們公司搬到鹿港沿海那邊，所以他們每天都要一組人五六個人開車去鹿港那邊上班每天早晚，為甚麼？老闆跟我們說那個地方的廠房租出去的比較便宜，那他們才能夠繼續生存，就是這樣子。那當然我們族人因為這個是也沒有辦法啦，可能就要想換，那換的時間可能沒有辦法一下子找到工作，那根據他的一個技能的問題。

(B1-9-2)

除了在工廠的製造業，許多族人普遍對工的印象和認知是建築工程業、交通運輸業，進入該市場的難易度通常取決於單獨進去還是團體進入，由於原住民背景和文化和都市迥異，許多來自四面八方到都市工作的族人，還是傾向集群找尋工作，其優點是可以彼此照顧，其二是對於建案的工作，較適合一整個組、班的人力或團隊來進行，其三是有一個帶頭的領隊也較好由對方與上頭老闆聯絡處理，節省時間成本，馬上投入工作環境裡。

那對於工，一般的勞工是比較穩定，像我們一般會去靠海或者是去做模板，那這個是要看他上一層的老闆，因為我們知道很多原住民都是下包比較多，比如說今天一個建築業，他可能需要做綁鋼筋或者是模板工，他都是需要一個群組，一個群體當中可能找原住民的群體，『阿妳來喔！』，那工頭就說『來啊！今天有這段事情、這個工作，麻煩你們進來』，一來的時候可能有好幾十個，他的老闆就會先給一部分的錢，那他就可以在這一段時間工作。那收入面，有時候很可觀，他可能一下子拿到很多，畢竟是模板、模板工、綁鋼筋工，一下就可以拿不少錢，那這段時間他就可以在工作領域上可以工作。(A1-8-4)

受訪者 A2 對此進入市場的型態亦有同樣看法，甚至也點出族人們依賴一個首要帶頭的角色進入職場，而非自己踏入，造成選擇的機會不多外，常常尋找的工作是入職門檻低、取代性和臨時性高的問題。

就我在工作上觀察啦，我們的市場很多機會。(A2-7-1)

只是因為我們原住民的特殊的習性，還是屬於以家庭、朋友，他比較不會是以個人去為了，通常都是親友介紹，比較不會是為了工作自己去找。所以這個、這是我們原住民一個普遍的現象，比較不會單打獨鬥啦！就是會靠朋友、親友，要不然就是學姊這種(介紹)，要不然就是朋友嘛，要不然就是家人嘛介紹。(A2-8-1)

原住民，尤其是我們布農族，比較沒有獨立自主地的能力，都是一定要靠親友。所以為甚麼比如說一個行業啊，大的帶小的小的帶大的類似這樣子，一批一批進來到一個團體，比如說你會看到布農族很多一個家族事業，小的，比如說都是階層比較低的，比如說勞工，在山上做那個，包工、工程，都是做最基層的，這個都是互相揪在一起的；比如說兄弟朋友帶過去，就是很難我們的一般的市場很難進入他們，所以為甚麼我們原住民還是一直在這個第一階層的工作，就是因為大家依賴性很強，都不會一個人自己闖，剛好有一個頭帶他去工作他就會去工作，大部分都是臨時工。(A2-9-2)

## 貳、勞資文化

以社會保障的觀點來看，不管是勞方資方都有其權利、義務需要保障和施行，資方根據勞基法訂定公司相關規定，而族人也依據該法、原住民工作保障法等其他相關族群文化權利保障的辦法、條例獲得應有權益，能放心為公司效力。

然而常常發生的勞資糾紛，常是族人自己將悶虧吞下外，因為不知悉自己所擁有的福利和權力以及政府監督不周，造就原住民對在都會區就業的種種不愉快加劇極深，甚

至在早期整個臺灣漢文化霸權的主流意識下，對於原住民的印象偏頗不公而造成歧視和負面的作為，讓原住民在投入都會區的就業這一塊，常有很深的感觸與辛酸經驗。

擔任媒合工作與求職者的輔導員 C2，根據站在第一線得到廠商的直接反應，還是常有歧視與令人灰心的回饋。

……聽到原住民就改口徵才已經額滿，主因是刻板印象，比如：喝酒、不正常上班；與同事間相處不睦，主因是文化差異，比如：原住民很會喝酒、很會跳舞、要有原住民口音、膚色一定要黑……。(C2-9-1)

受訪者 A2 亦表示「表面上看起來很不錯，但事實上我們原住民是很敏感，其實外表上看不出來，但內心是有被文化衝擊到。(A2-10-1)」

若資方提供勞工穩定的就業機會，可以促進專業職能，也因為留職率維持讓公司減少重新人力訓練的職前培訓成本，且遵守勞基法規定為勞工施保勞保使員工能安心工作。

然而就多數族人從事的產業，較多以勞力輸出為主的工作，其工時較一般上班族不固定且工作內容危險外，族人本身的成長背景、習性，因早期社會觀感及部分實際發生行為，讓雇主選擇由勞工自行保保險，而非主動投保，造成雇主不積極作為間接損害勞方應有的權利。

問題是原住民的習性有時候很麻煩，就也是等一下之後要談到的文化衝突的部分。那當他要工作的時候，他家裡說他要豐年祭、他要甚麼祭，阿就回去了！有時候是三天打魚，阿不一天打魚三天曬網，那老闆就不願意啦！類似像這樣的情形都會出現。所以呢像這種的會遇到的問題，有時候資方，也就是雇主，有時候不見得能夠願意原住民的像比較下階的這些勞工的做一些的幫忙，其實法律有限制、有幫助，但有時候偶爾可以聽到，雇主通常都不太願意幫他忙。我們就拿保險，

一般你勞保，你勞工要做這個工作雇主應該要幫他保險，這個部分有的勞工就不願意幫他保險。原因很多啦，但是有時候不是歧視，但是雇主會覺得麻煩，他會覺得說有時候一天來工作然後三天就曬網，阿不來然後呢？不來的話我去幫你這個保險，那他覺得沒有必要，有的時候我的錢給你了給這些都弄好了剩下那些你自己去處理，那一發生意外那等等等，雇主就會一致不理，那這種情形都會有，所以政府部門其實要針對這一塊都要再努力啦！（A1-8-5）

又有為依據勞動基準法第 11 條第 5 款規定，勞工不能勝任工作時，雇主可以事先通知並且解雇員工，或在工程將告一段落的前期，先預告員工聘用結束之事實，若雇主未確實執行，容易使族人突然面臨失業、經濟收入一下受到打擊，而造成怨懟和勞資糾紛。

……比如說以像我們這種是服務業士農工商來說明，我只認得我們公部門的部分，公部門的部分，除非你離開公部門或者是你退休，一般來講類似遭遇那些問題，除非你是行政助理或者是職務代理，那以職務代理來講，只要正式的公務員來報到你就要離開。在離開之前，政府是要保障你，提早告訴你，你要在這個時間內去找第二春；那如果是行政助理也是一樣，那如果要離開之前會告訴你，你要預計在哪一個時間要離開，在這前面的時間點政府會告訴你說「你要去找工作了」，因為你即將離開這個工作，會有這樣一個通知跟告知啦，這是我們一般，服務業裡面的公部門的部分，是這樣子的。（A1-8-1）

那其他服務業的我就不是很清楚，除非是私部門的公司行號，他的老闆說「我不要你了就不要你了」那這種的話，臺灣的法令，勞工、勞資雙方的法律越來越完備了，所以私部門的雇主依照法律告訴我們失業的原住民說，你應該要怎麼做你第二春的預備，大概是這樣。（A1-8-2）



……離職的話通常不知道為甚麼被離職、不知道原因，主要是他們做事都不是很主動，然後都很被動，然後都比較，就是看的面比較狹窄。(A2-9-1)

離職困境：離職手續未辦妥致損失諸多權益。(C1-9-1)

原住民在都會區工作很多的不習慣和受排斥感，很大原因還是因為本身的習性和對工作的態度影響，崇尚自由、喜歡自然土地、性情肆意奔放，不習慣受拘束或制式化管轄的歷史背景和天性，使雇主在考量聘用族人或進行溝通，往往會有頭痛的時候。

以正面來看，原住民吃苦耐勞，偏向同族群同胞集體工作，在普通要求下很好管理，族人也傾向直接、容易的工作指標、命令來執行。

……族人有一個現象，就是當一個雇主在問他一些簡單的問題的時候，族人會接受，但是當問一比較深入的問題，族人就會有一點擔心會做的不好，因此在面對就業的時候，族人比較不太喜歡面對較複雜性的工作機會，他喜歡一個簡單就好，所以形成一個現象，族人在一家公司上班，他一定會一直在那邊上班，除非那個公司要搬到別的地方，否則的話大部分族人就會一輩子在那個地方，甚至第二代孩子也會在那個地方，那主要是因為他們認為他們跟他們老闆之間的關係跟簡單，就交代個比較簡單的事情，這個就是目前，族人在都會裡面，所遇到工作的一些情況。(B1-9-1)

負面來說，也因為族人號召力、群聚性強，在一人受到委屈或不工的對待，其他族人亦容易產生共情，同樣對雇主而產生不滿，可能原本族人們組成團隊進來公司，在種種因素下有人離開，會演變成全體辭職；或者雇主在調薪、排班安排有個別考量的話，也較難拿捏給予整體或單獨族人調整的困難。

那因為族人還有一個現象，就是群體的在一起互相的探討彼此在都會就業的一些問題，以至於當一個人忽然就沒有上班，他可能會告訴其他的人沒有上班，其他的人就會問說「唉這個月你怎麼沒有上班，我們就到一個地方去聊聊天啊！」，這個變成忽略了其實他應該要盡力的（工作）責任，不要為了一個事情大家就聚在那邊，當然他們也認為說族人之間的情感的凝聚，就會有這樣一個「阿我們可以聚在一起，互相的鼓勵」，但是問題是你有影響一些其他的工作，那當然有讓雇主因為你沒有去上班而受到損失，那這就是目前族人在都市裡面所遇到的問題。

(B1-11-2)

通常雇主的期待與原住民的權益有衝突時，族人也常常因為不瞭解自己自身的權益，或政府未宣導確實、資方錯誤概念或惡意違規，導致文化權益受損，特別是臺灣政府推行多年的原住民族法，有維護原住民傳統文化之實，和國家法定公假規定，原住民歲時祭儀應給予休公假，並依舊實付其薪資，且不用政府公文或其他文件證明，然而還是有大部分的民間公司、教育單位、雇主未依照其規定給予休假。

那至於傳統文化的衝突，的確齣，那這個部分，因為這個已經是十幾年來，已經是既定的一個政策，我相信在公部門、行政部門應該是多少應該大家都知道了，也都執行的比較徹底，現在比較難執行而且到現在還是會常常會聽到有族人就是說，我要怎麼樣跟我的老闆、我要怎麼樣跟我的同事說，這一天我們的國定假日，「原住民國定假日」，我應該要怎麼請公假，所以在這個反而在私人企業這個地方是沒有辦法落實的，在公部門是沒有問題。(B2-11-1)

就像我前幾天，還有一個工廠工人就跟我說，他要跟我調公文，所以這個十幾年以前已經既定的政策到現在還是有這樣的一個問題，就是說政府在宣導這一項政策其實沒有很落實，所以這部分在中央的政策，一定是要確實落實到各大，就算

是先從大的公司行號或者是透過是很多的傳媒去宣導，這樣才是尊重原住民，大概就是這樣。(B2-11-2)

傳統祭儀活動諸多廠商並不反對，而是由族人藉此機會而濫請假，致廠商對祭儀觀感差。(C1-11-1)

那就要看這個公司的文化(認同)，對，他對原住民文化的認同對，因為也就是政府單位的，因為法律所以他們可以接受；但是你要到中小企業小的部分，就沒有那麼了解這個，他只是要賺錢為主。所以這個他們可能有他們的困難，主要是，我們是不是要再宣導這個文化。(A2-11-1)

……有些族人認為本身自己的文化已經是不是那麼的重要了，可能認為生活上的現實面一些考量，當然有一些族人認為說，他必須要依據一些過去的文化能夠保存下來，所以他有那種熱心能夠參與每年的一些祭典，像布農族的五月或四月、一些射耳祭的文化，我所聽到的有些公司也不一定認同，可能就是好你要請假當然不要影響公司的工作進度為主，那也很少說因為縱然是政府已經頒布這個消息，列為一種公假，取得證明，但是畢竟公司是個民營、私人企業，他們這方面還沒有辦法接受，除非是他們有收到，市政府的一些公函寄到那家公司，說你們那家公司本身有這方面的族人，你要給他一個這樣尊重，比照公假來給薪這樣子。那當然，在時間上要比照他的時間性的一個給予，不能說可能文化祭就兩天他就休五天這樣就不可以，就是只要是兩天，公司須基本上就要給兩天的公假，就照領本薪，那基本上，族人在都會的生活也不會因為工作的關係就漸漸地忽略自己的文化，也繼續保留我們臺灣的一個主流的一個文化尊重。(B1-14-1)

原住民日就如同五一勞動節，無法在同一天安排多數人放假，可以建議依族群歲時祭儀假的當月份，由員工自行安排一天來進行休假。

對於一般人、甚至本身是原住民的人來說，對原住民文化都一樣是陌生的，若是在高中及大學畢業之際，導入族群文化課程，能幫助未來的任何人對文化的尊重。

(C2-14-1)

每年的原住民的歲時祭儀日，若同族群的員工較多，會讓民營單位無法承受一天的人力短缺。(C2-11-1)

族人們也知道要透過自我提升，學習漢人的優點，改善教育、充實學經歷，減少負面的標籤被貼在自己或下一代身上，加上臺灣經濟體系、就業結構、人力市場轉變劇烈，早期以在臺灣做代工、鞋廠、衣廠的工作，現在工廠都移到了海外，整體薪資所得也滯留不前，早期經濟快速發展到現在物價持續膨脹而與收入不成平衡。

更多族人對下一代的期待，比重要在有專業技能、技術，也希望雇主聘用原住民，能提供專業的機會，避免進用外勞或臨時工作而已。

所以目前的一個所知道的一些就業的一個，尤其是在都會裡面有第二代的，絕大部分的父母親都傾向於鼓勵孩子要能夠唸到高的學歷，那在在學歷方面更要有一些專業，可能像是美髮的部分，或是走一些外文的部分，甚至目前我知道的，就是鼓勵孩子走軍警，就是做職業軍人或是做警察。

那在公司的就業，目前很多的家長已經慢慢的鼓勵孩子到公司行號上班，那他們也考量到目前臺灣整個經濟的環境，已經退到 79 年那樣的一個收入 22K、26K，現在已經是 108 年了。(B1-10-1)

目前族人在都會裡面已經認為說，還是做一些公務人員，能夠讓整個家裡的經濟比較穩定，那也開始甦醒了一件事情，就是他們也一直提醒孩子，不要一直喝酒的習慣，因為很多族人一來到都市，幾乎一個禮拜就一天可能不喝酒，其他都在喝酒。

那已經很多的住院的，我已經去看過的，同一個都是肝硬化，再來就是急性暢飲，那平均年離差不多 35 到 40 歲這個之前，比過去的那個死亡率的年齡更低，所以這個是目前的一個趨勢，所以很多家長鼓勵孩子，要念好一點，書要念好一點，要來進到一個更專業的一個工作領域，阿不要到工廠，所以這是目前的一個啟示。

(B1-10-2)

很多時候是受於當事人的環境背景，也有跟他的家庭有關係，當一個孩子從小很少被父母親鼓勵，那他遇到困難的時候能夠更堅強、更忍耐的時候，她常到就業的一個心態，最重要她本身一個主流，可能遇到困難就會不要。(B1-11-1)

總體來說，至都會區就業的原住民，不論是開墾新家園、辛苦定居的初代族人，或有了自己的家、土地，在都市成長就業的都原，至今仍有文化、勞資雙方期待落差的衝突。來就業的原住民，在經濟、教育、資源上，比普遍平地人的所得還來的退步，而政府需要正視歧視的問題，改善違背法律罔顧權益的雇主。

族人們也要警醒，自己的所作所為是否就是造境社會對原住民觀點不佳的主因，其實以從前的就業市場看來，現在社會學會尊重、包容、了解原住民文化，很多廠商及雇主也像族人們一樣熱愛這片土地，但是文化的隔閡還是有所落差，只能說政策宣導、個人行為操守要保持，才不會使刻板印象的標籤貼到一代又一代。

那至於說彼此之間的一個歧視，那些族人或是各族群的漢人，這個是多多少少一定會有，不管是要租房子、居住房子，之前我一直聽到的只要是原住民，他們

這些漢人的房東就會考慮，甚至會說沒有，當然可能是過去的一些他們所聽到的一些供稱說，族人每次到禮拜五晚上的時候，他們所居住的那個房子就會一直唱歌啊喝酒啊讓鄰居不得安寧，所以就會被反應說這些原住民怎麼晚上都不睡覺啊，所以困擾了這些房東。

所以這些族人要去租房子的時候，有的房東會去問清楚，你們平常的晚上是幾點睡，甚至說你們有沒有喝酒的習慣，所以這個也是我在提醒他們，我們來到都市了，不要把很自然的那種生活型態帶到都市裏面，晚上不睡覺，或者是禮拜五晚上，因為禮拜六又不用上班，所以還是一樣不知道我們現在所跟其他族人的一個在一起，不能影響到他們齣，這個是目前所注意到的。

有一點像他們認為被歧視齣，其實應該是說，我們要試著跟他們之間能夠有所彼此的尊重，因為我們的生活習慣已經過度的太過於自由的一個觀念的話，當然也會忽略你身邊沒有跟你一樣習慣的一些人，還有這個部分始終要提醒。(B1-11-3)

#### 第四節 政府及民間之就業輔導及感受

根據【臺中市原住民族事務委員會 107 年施政績效報告】，原民會為推行，行銷原住民特色產品，促進產業發展，透過原住民族歲時祭儀活動提供農產品、手工藝品等曝光機會，增加其文化觀光產業的成長率，也提供族人們展售活動獲得營收的機會。

……還是就剛我說的就行政部門都已經，因為行之有年，他已經知道了各個族群的國定假日，一定是要放公假給大家的，讓他們可以回去參加自己的歲時祭儀，那至於是說各公司行號，還是要有賴於政府努力的去宣導。(B2-14-1)

而政府也推動原住民族部落大學（文化課程活動），107 年共計舉辦 72 門課，帶動原住民終身學習，提供授課的講師、工作人員工作機會，也透過推舉國小族語教學等，保存原住民傳統價值信念、族語等寶貴文化資源。

而根據受訪者 B2 的分享，即便是政府推動的政策，在公家單位卻仍有推行不周的問題，有法律、政府公函、資源配發的措施下，還是會面對執行單位的消極處理和推諉責任，導致族人們在工作上會有委屈的感受，甚至其不友善的對待使族人們對政府施政、監督效率感到灰心，更不用說在民間企業、私家機構就業的族人們，更是政府政策檢討鞭長莫及所在，容易發生勞資糾紛的問題。

……我的觀察，在之前我們在做族語老師，在學校教族語老師的一個服務的一個經驗，我是常常聽到我自己的同事，就是族語老師是說，有很多的學校，他在營造一個友善的空間，其實不是很友善，比如說雖然我們是每一個禮拜教族語才一節課，一節課才四十分鐘到五十分鐘，還是不願意，雖然原住民教育法都有通過說，必須要提供一個很完整的設備，而且是教室的空間，包含也有一些電腦設備、黑板這一些、辦公桌椅，個人的一個老師的設備，可是基本上，可能礙於現實問題或者學校的漠不關心，或者是資源分配的問題，就是我們看到很多的老師可能就在會議室的某一個角落、可能就是在倉庫，或者是可能就是在圖書室這樣子，所以連電腦都沒有、連黑板都沒有，就是只有一張桌子跟椅子，所以這是一個非常不友善的一個空間。(B2-10-1)

……講到族語教學的部分，我還是希望就是既然原住民語言與方法都通過了，那學校還是要徹底落實，要去建構友善的一個空間給老師，不是針對我們的語推人員，或者是針對我們的專職老師，或者是我們的另外一個族語…，所以我認為這才是一個尊重，因為語言的傳承，這個工作是一個歷史大業，如果沒有人去做的話，語言就這樣子滅絕。所以當然這些學校要如何落實，這個又要考驗著地方政府，因為地方政府，比方臺中市的主管機關、市教育局，再來是原民會，如果這

兩個局處是非常重視的話，那相信各個學校一定就會相對的，一定就會落實到特別尊重，而且是完全落實建構屬於一個族語老師應該要有的一個教學空間。(B2-13-2)

原住民族委員會透過開辦長期照顧服務員訓練班、職業大客（貨）車訓練班，並輔導中高齡族人就業，藉由就業輔導課程，提供原住民職前訓練的機會，較容易拿到進入就業市場的鑰匙。

然而根據受訪者 B2 提供的經驗，政府善意開設長照訓練的班級，卻因為未注意上課時段安排與族人就業時段配搭，導致很多人想要從身該產業卻苦無沒有時間去學習、認識，而長照產業的機會，對於原住民就業轉換及偏鄉高齡化的現況來說，是政府實在需要扶持投入極具良好效益的一項發展。

……據我的觀察，我舉個例好了，如果是因為目前，我們知道長照這個問題，我舉長照這個例子，雖然目前有很多的，比如說看護班，對我想看護班，對不管是二度就業，或者是有人想要把它當作是一個新興行業去投入，我覺得這是一個可行的方式。(B2-12-1)

不過我們發現就是說，像這樣子不管是我們政府開了這樣子的班級，或者是我們外面的醫療院所開這樣的班級，我們原住民參與的人很少，那經過我的觀察去跟分析，是因為原住民的上班的時段，因為很多人都是，白天要上班要照顧小孩，因為他沒有多餘的能力，比如說把小孩子托嬰或把小孩子帶去托兒所，那他必須要自己帶小孩，那他很想要上這個看護班，那看護班是這樣子，一天要八個小時要連續上完整一個期程，所以像這樣子的一個看護班對原住民他很想要從事這樣子的行業的時候，這樣子的職業訓練，時間就是一個問題了。(B2-12-2)



所以我會建議如果未來職訓局主管原住民的主管機關，是不是可以訂一下如果，像這樣一個班級是配合晚上或者是假日，扣除了比如說上教會的時段，還是要想方設法調整一下時段，因為這個長照已經是一個趨勢了，那我們的族人第一個學會照顧自己的親人以外，第二個有了這一項技藝，他也可以馬上投入市場，所以這是我舉了一個在長照班的解決求職的一個困境，或者是他的一個開班希望可以針對原住民的需求去改善。(B2-12-3)

臺中市原民會制訂許多就業策略，為滿足族人在都會區就業現況、改善經濟、教育水準，推動許多目標並扶持相關產業，然而在族人的感受程度上，仍是有不少落差，如受訪者 A2 自身的經歷「在我那麼年代（失業補助、就業服務）還不是很普遍。(A2-6-3)」。

由於外部的宣導效果來看，常有公司、雇主對政策的不瞭解或推諉，導致原住民權益受損，政府可以透過多方的宣導，提供多元的溝通管道，對外讓雇主深刻認知原住民應有的權利、政府提供的保障措施。

當然在原住民的社會的架構來講，我們也可以透過社團、透過教會、透過宗親會，不斷地先去宣導說，每一個族群有一天我們是可以公假的，讓我們的族人內心知道說，有這麼一回事，因為這個是要透過不斷的一直宣導跟教育，才可以內化的一個事實。(B2-14-2)

那但是我所知道的，就是在我們臺中區，也有這種的一些像家扶中心或是各類的健康站，這一些人對族人的一個協助的一個曝光度，包括宣導部分，只能僅限你就是他們可能知道的人，可能去主動地去到各社區去尋找，說我告訴你們有這些工作機會、我告訴你們有這些補助，光是最近就一直很多的開始找我說，租屋補助怎麼申請，但是到目前很多人都不知道怎麼申請，那不知道問題是出自哪裡，是本身原民會的所編制的一些這些人員是不是不夠，那當然比較期待的就是，無

論是在平面的一些通知，甚至人員的一個編制方面，覺得目的是能夠讓在都會的各區的族人知道，他們有哪些權力或是哪一些資訊可以知道提供他們，當然能夠縮短知道的時間是最好，拖得越長他們也不知道到底有那些可以就業、有哪一些可以讓他們享受的一個權益。(B1-12-2)

而執行政府就業福利的原住民就業輔導員 C1、C2 分享，帶領族人就業前的輔導和建立，藉由增進其自信、教育訓練，提供健全的就業資訊讓族人了解該工作內容，避免不了解而在進入後又適應不良。

#### 超額進用原住民廠商獎勵及表揚 (C1-13-1)

友善之廠商師法對移工之文化尊重性，可於廠區辦理類似族群文化相關活動。  
(C1-14-1)

通常透過親友介紹工作，比如：議員辦公室、原住民就業服務員。應教導族人親自電洽關心履歷表之進度，並在履歷表及自傳要多述敘自身的工作歷程，以及求職某公司職務的動機為何，另外，傳授面試時要符合該有的社會價值觀及態度；應培養族人正向能量來支持其就業，或安排至中區勞工健康服務中心，來進行心理諮商輔導；通常透過與友人訴苦，比如：教會、同鄉會、原住民就服員；應培養族人正向能量來支持其就業，或安排至中區勞工健康服務中心，來進行心理諮商輔導；透過社福單位支持，比如：食物銀行、急難救助、失業給付。應提供勞動部職涯探索職業適性診斷，以利瞭解未來求職方向，或安排職業訓練課程，提升專業知能。(C2-12-1)

透過原住民就服員的推介及親自陪同，來強化求職的信心，增進廠商對族人的正向態度。或辦理雇主座談會，以簡報方式讓廠商對族群文化之瞭解。(C2-13-1)

所以這個他們（中小、私人企業）可能有他們的困難（利益考量），主要是我們是不是要再宣導這個文化。（A2-13-1）

另外建議政府對內的推廣，多站在族人的角度、文化尊重與推行上，坐落實際深根的文化多元發展，使族人在臺中市就業的同時，確實感受到政府施政的保障、原住民族委員會的看照和作為。

那至於就業環境的一個友善的改善，據我的經驗，我舉一個例子，如果是今天，就我們自己的臺中市政的原住民事務委員會，一個我們臺中市最高的原住民的行政機關，呃我是認為他自己，他自己建構一個原住民的主體性還是不夠的齣，除了建築物的本身外面放了幾個，比如說各族群的木雕、石雕，比如說織布以外，我認為最重要的還是承辦人，最重要的還是人嘛，因為人才是原住民的主體性，還有語言，所以我都是會建議，如果我們臺中市在一開始，比如說每個月訂個某一天，讓每一個承辦人、讓每一個原住民，就穿他自己的族服來上班，我覺得來洽公的民眾會覺得非常的特別，他會覺得非常的親切，因為他一來，有人穿戴跟他一樣的衣服，說的跟他一樣的話，我相信那個民眾跟政府之間的距離就會拉近，這是我覺得可以試著改善一下。（B2-13-1）

就業福利也應該公開、透明化，提供更多管道的宣導、常常更新資訊、結合時事，現在越來越多原住民族人學會上網尋找資料、福利津貼等政策和申請。

我親身的經驗是若求職者知道有政府部門的就業服務，就一定會使用，讓自己的求職管道更多元化。（C2-6-1）

但還是有許多族人反映未確實公開或無從得到資訊，導致政府應提供的就業輔助、協助協商等，都無法有效應用，或者只針對某一部分族群施放，導致分配不公、效率不彰的問題。

目前我自己在臺中已經 36 年，……，那這部分在臺中這個地方，誰能夠在都會裡面，能夠對政府、能夠有所影響的一個族群，那這些族群可能會被照顧，無論是公部門，那以目前臺中的話，目前的議員到底是誰在..是哪一個族群的，那這些相關的族群可能就會比較，讓其他的族群認為，這可能是比較優勢的一個族群，那很多的一些就業的機會，就比較容易傾向於這些自己的族群，當然這些無論是議員啊，公部門啊，認為說阿我們對就業的一些對象是秉持公平，每一個人都有機會，但是現實面真的還是沒辦法，就目前所知道的，受了很多的限制，甚至有很多的，原民會裡面應該推廣的，一些就業機會，包括一些補助，這些都沒有辦法進到各個族群，那這個是很現實的一個問題，那我們也很難找到真正的重點在哪裡。(B1-8-1)

目前的話，之前牧師有去了解過從原民會的一些部分，對族人的一個照顧以及就業很多的相關的一些，那些就業機會都蠻、蠻多，一些文字的一個呈現，但是目前最需要能夠突破的就是，如何能夠讓都會的一些族人能夠很容易知道這個訊息，那在在去年的跟前任主委在接觸的時候，他能夠很積極的去進到各區域，無論是太平大里大雅梧棲，他親自的去問，就是會發覺哪個問題，就是他們都不知道，市政府委託原民會做了一些哪一些事情，在整個資訊方面好像都被封閉、被封閉。(B1-12-1)

那還有一個比較隱憂的，就是，就會有一些族群對立的一個問題一直再發生，那這個對立的背後，就是跟那個政治的一個問題，所以這個就是一個很麻煩的地方，當然我們都希望每一個族人都能夠被照顧到，能夠秉公行義的，能夠照顧到每一

個族人，但是你必須要能夠，能夠放下自己族群的一個優越性，當然要能夠接受其他族群的不同的一些想法意見，讓更多人能夠知道他們的一個權益在哪裡，那這是我的一些建議，能夠讓更多的族人知道原民會的一些各種資訊，包括就業，那當然將來可能，每一個族群對原民會跟市政府所做的，可能比較有信心。(B1-13-1)

族人最希望的，就是政府不要單單僅認為給魚就能提供生活需求，而是實際教導如何釣魚，將教育、政策、未來發展紮根在原住民族人的下一代，有言說改變生命從教育開始，許多族人藉由體育班就讀進入教育體系，但政府政策在教育這一塊未做到全面性完善的發展規劃，導致孩子們讀體育相關的授課，未充實其文科內容，後續求學反而成為一個玻璃天花板，因為其成績未達到標準等...，若提供體保生名額，則該資源稀缺，政府在國家體育選手的照應也未針對原住民族規畫，導致很多族人的孩子們上了高中、大學後，無法以標準科目進入就業市場，反而容易淘汰；或是在國小、國中時未充實其他科目，導致連更高學歷都無法得到好的成績，變相使孩子們的教育斷在父母對短期發展的眼界、政府未提供教育發展的規劃，而造成遺憾。

……只是說你要介入這個，你要很紮實從家裡導入。通常一個工作，他們都是家族，基層就是基層，因為他們的父母親就是做這個，所以你要讓他們脫離低下階層，政府要導入到家長，幫他們做一些規劃化，要做到這樣。因為他們看的世界，他們就以經驗，他雖然有些念很高呀、大學畢業，但因為他們家族裡面都是做工廠，所以你會覺得說我們為甚麼都一直停留在低下階層，都是因為我們每一個家族的人、父母親，他看到的世界，他也沒有勇氣為小孩子開創新的世界，所以我看到是這些。(A2-12-1)

就像我剛剛講的，你要從一個家庭不斷的跟父母親灌輸一些觀念，可能要介入，幫他們栽培原住民的小孩，讓他們看到不同於可以突破現況的。比如說原住民也

可以從事資訊呀、也可以從事，不一定要做低階層呀，這個要從小培養，比如說體育方面，你要做一個規劃，讓他們可以永續啊，妳不要說國中會打球，到高中就沒有了、斷層了，就是可能要從家長啦作一些規劃，我覺得這個效益要介入到這樣，然後老師們可能要花更多的心思。所以你不要只是給，家長是最重要的，一個家庭的那個還有環境的友善、機會這樣子，就是，我覺得要想要突破現在困境的方式，就是家庭是最大的那個父母親的觀念，然後讓他學習小孩子不只是這樣、世界不只是這樣，還有很多無限的可能。(A2-14-1)



## 第五章 結論

### 第一節 研究發現

#### 壹、求職管道狹窄

經調查發現原住民透過「親友師長介紹工作」為主要尋職管道，其次才是「由人力銀行求職（含上網）及「翻閱報紙」。根據深度個案訪談資訊，確實族人們常以親朋好友介紹方式，成群結隊或組成一團、一班的方式投身就業市場，然而當發生勞資糾紛時，常會有一位族人離開，其他族人也群體離開，或是當工期結束，族人們一下子失去工作，彷彿骨牌效應般面臨經濟困境的窘境。

#### 貳、流動率和機動要求高

臺中市都會區地價租金高昂，許多公司、工廠遷至郊區，如太平、后里等，造成族人們若為在都市裡打拼、成家立業，卻又因工作關係奔波遠地，間接影響個人的健康、交通安全、家庭照應、孩子關注等問題。

#### 參、家庭教育

家庭教育這一塊影響未來甚鉅，為求經濟階級的翻轉，不少父母鼓勵孩子投身體育，透過原住民本身天資及體幹在體育項目上增添亮眼成績，卻常因為經濟無法負擔孩子後續的訓練經費、升學管道提供名額有限、政府未深入規劃體育人才培育，導致很多孩子們犧牲了課業的進修，也無法取得較高學歷後就投身於父母從事的工作行業裡，原期待孩子們有更好的未來卻還是難以突破階級複製。

#### 肆、政府推廣無力，宣導和設計待加強

誠如深度訪談對象所提供的資訊，族語老師在校內的資源分配未充分落實《原住民教育法》相關規定，教學資源的稀缺恐造成學生學習效果不佳；或是政府推動的長照 2.0 人才培訓計畫，雖提供開班授課、建立職前培訓計畫，但多數族人們的家庭需要和工作工時長、勞力密集影響，平日下班既晚又疲累、勘照孩子等，實在難以另外投入職訓課程。

也有受訪者對就業資源的發布存有疑慮，分析臺中市原住民族委員會的統計資料有蒐集數據的年度斷層問題，或資料過於老舊尚未更新，官網內容部分資訊不足。

#### 伍、文化霸權、衝突、排擠效應

依《紀念日及節日實施辦法》第 4 條第 6 款之規定，原住民族歲時祭儀為國定民俗節日，放假 1 日。凡具「原住民」身分者，於所屬族群之歲時祭儀放假日，得持戶籍謄本或戶口名簿等足資證明其族別之文件，向工作或就讀單位辦理放假。

但即便政府明訂之下，機關單位甚至民間公司仍會存有對該公假存有疑慮，要求公文證明、不予有薪休假、限制假期天數等，或揣測休假緣由，導致族人們對於自身權利的委屈、誤解較難申訴，或乾脆放棄該休假的權利取消參加本身族人們歲時祭儀的重要慶典時刻，該影響造成在都會的族人們，離開了傳統領地、家鄉，就連文化的傳承也將在漢人主流觀點下造成排擠、漠視而漸行漸遠了。

文化的影響和態度也常是勞資衝突主因，口音、飲酒文化、熱情卻也大而化之的印象常造成部分雇主納為不聘用或用負面標籤等理由歧視或嘲笑，讓族人們在都會區生活、就業的心境路程上，十之八九都有不愉快的經驗。



## 第二節 研究建議

### 壹、強調民族包容、多元文化特性

臺灣有 2 千 3 百多萬人口，佔總人口數 95% 的漢族為絕對多數民族，也是現今臺灣社會的主流表徵，然而最早深耕在這片土地的原住民族人，須經當代政府認定、目前總共為 16 族，各族群擁有自己的風俗習慣及部落結構，且總人口比率僅占 2.37%，甚至低於占總人口 3.1% 來自東南亞以及其他國家歸化臺灣取得身分證的新住民。

而臺中市在 106 年底原住民族人口計 3 萬 3,903 人，占臺中市總人口 1.22%，實為少數，儘管在都會區較難看見原住民族文化的蹤跡，但仍有透過原住民運動會、地方市集、市場等場域，提供一般民眾認識原住民文化的機會，也可以刺激文化觀光產業，帶動都會區周邊更多原鄉地區的在地經濟，如種植農作物、咖啡、民宿經營的族人們，可以依自身的風景民情、文化背景打造文化觀光列車日遊活動。

### 貳、肯定工作價值、態度建立

政府提供依據比例原則晉用原住民族人的廠商嘉獎或補置予鼓勵，臺中市原住民族委原會也陸續在地方教會、活動中心並與協會合作舉辦「原住民就業促進活動」，透過深入在地影響力大的單位宣導，提供欲前來參加職業媒合卻苦無不熟尋找網上資源的族人們機會。

而統計 106 年輔導就業、求職人數總計為 743 人，在 107 年遽升 2 倍之多，總共有近 1,722 位族人參加。政府透過職業訓練班和技術士證造的補助、獎金影響亦

十分正面，訓練班參與人數從 106 年 195 人至 107 年 339 人，增長 1.7 倍；考取證照人數從 106 年 243 人至 107 年亦有些微成長為 246 人。

該相關政策須不斷推廣，並建議依據族人投身產業、時間設計打造，以利政府提供的職訓資源能夠有效應用，也鼓勵、增長族人對自身的職業能力，進而得到對工作成就感、使命感，減少負面工作壓力或流動性高的工作選擇而衍生經濟困境。

### 參、政府政策落實、訪視抽查確認

政府針對原住民現今就業困境，提供職能培訓、比例晉用原則、廠商獎勵、擺攤補助等措施政策，然而再多工作機會若沒有好的職場環境、遵守勞基法規的雇主，族人較難感受政府行政效率的施行及臺中市都會區對原住民工作者的善意、尊重，因此政府應不定期抽查並親訪機關單位，確認獎金予晉用原住民的公司和廠商在勞方權益上是否有落實，並對於遭檢舉違反、歧視原住民文化價值的個案，予以罰鍰外亦提供輔導課程。

政府也可以透過舉辦檢討座談會、網路回饋信箱，提供族人發言的管道，避免政府的用心政策遭受不法廠商濫用福利卻未落實，導致族人對於臺中市原住民族委員會的信心萎縮。

## 參考文獻

### 壹、中文部分

#### 一、專書

張菁芬（2005）。**社會排除現象與對策：歐盟的經驗分析**。台北：松慧。

陳向明（2002）。**社會科學質的研究**。臺北：五南圖書出版社。

鈕文英（2015）。**質的研究方法與論文寫作**。台北市：雙葉書廊有限公司。

潘淑滿（2013）。**質性研究：理論與應用**。台北心理出版社。

#### 二、期刊論文

王永慈（2001）。「社會排除」--貧窮概念的再詮釋。**社區發展季刊**，(95)，72-84。

王永慈（2004）。失業家庭的經濟生活分析：以臺灣兩次失業潮為例。**社會政策與社會工作學刊**，8（2），159-192。

古允文（1997）。超級福利國家?「歐洲聯盟」社會政策的發展。**社會政策與社會工作學刊**，1（1），133-160。

朱柔若、孫碧霞（2008）。對抗社會排除：歐盟政策檢討。**國家與社會**，(5)，99-157。

李庚霽（2006）。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），26-33。

李易駿（2006）。社會排除：流行或挑戰。**社會政策與社會工作學刊**，10（1），1-47。

李健鴻（2010）。後金融海嘯時期的非典型就業趨勢、風險與勞動保護。**就業安全半年刊**，99（1），12-19。

張文彬（2016）。從社會排除的觀點探討臺灣原住民的就業狀況：以民國 104 年的實證統計為基礎。**台灣原住民族研究季刊**，9（4），69-109。

郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦（2013）。工業社會下臺灣都市原住民就業困境之探討：臺中都會區原住民意見領袖的觀點。《臺灣社區工作與社區研究學刊》，3（2），69-107。

傅仰止（1987）。都市山胞的社經地位與社會心理處境。《中國社會學刊》，11，55-79。

傅仰止（1994c）。臺灣原住民困境的歸因解釋：比較漢人觀點與原住民觀點。《中央研究院民族學研究所集刊》，77，35-87。

蘇羿如（2007）。遷移中的臺灣「都市」原住民。《國立空中大學社會科學學報》，（96），15-14。

### 三、學位論文

廖文生（1984）。《臺灣山地社會經濟結構性變遷之探討》，臺灣大學社會學研究所碩士論文，未出版，台北。

高珮瑄（2009）。《員工對派遣工作的認知與其職業生涯發展的研究》。國立中央大學人力資源管理研究所學位論文，2009，桃園。

### 四、網路等電子化資料

行政院內政部戶政司【民國 108 年 3 月戶口統計資料分析】，取自：

[https://www.moi.gov.tw/chi/chi\\_news/news\\_detail.aspx?src=news&sn=15807&type\\_code=01](https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?src=news&sn=15807&type_code=01)

行政院原住民族委員會【108 年台閩縣市原住民族人口-按性別族別】（2019），取自：

<https://data.gov.tw/dataset/99729>

行政院原住民族委員會（2019）。107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告書。2019 年 4 月 8 日，取自：<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?>

行政院原住民族委員會（2019）。107 年第 4 季原住民就業狀況調查報告書。2019 年 4 月 8 日，取自：

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C101D&DID=2D9680BFECBE80B6679E6FDD701BE0B5>

原住民族委員會（2018）。106 年度（全年度）原住民就業狀況調查。取自：

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C101D&DID=2D9680BFECBE80B6A30714374B568F55>

原住民族委員會（2019）。原住民族群分布區域。取自：

<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=6726E5B80C8822F9>

臺中市政府經濟發展局。臺中市政府經濟發展局 106 年統計年報。取自：

<https://www.economic.taichung.gov.tw/1031669/post>

臺中市原住民族委員會【107 年度施政績效報告】（2018）。取自：

<https://www.ipd.taichung.gov.tw/12613/12616/12667/12681/322954/post>

臺中市政府勞工局 101、103 年度施政績效報告，取自：

<https://www.labor.taichung.gov.tw/23939/24393/24444/366622/>

## 貳、英文部分

### 一、專書

Giddens, A. (1998). *The third way: The renewal of social democracy*. Cambridge, MA: Polity.

Gore, C(1995) “*Introduction: Markets, Citizenship and Social Exclusion.*” in Rodgers, Gerry, Gore, Charles & Figueriredo, Joes B. (eds.), *Social Exclusion: Rehetonic, Reality, Responses*. Gneva: ILO/IILS.

### 二、期刊論文

Burchardt, T., Le Grand, J., & Piachaud, D. (1999). Social exclusion in Britain 1991-1995. *Social Policy & Administration*, 33(3), 227-244.

Kalleberg, A. L. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26,341-365.

Silver, H (1994), Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labor Review*, 133 (5/6), 531–78.

## 附錄一 訪談提綱

題目：臺中市都會區布農族就業困境之探討：社會排除觀點

訪談對象：臺中市都會區原住民

訪談提綱：

- 1、 請問您的學經歷？
- 2、 請問您的就業專長是什麼？
- 3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？
- 4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？
- 5、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？
- 6、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？
- 7、 就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？
- 8、 就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？
- 9、 請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？請舉例
- 10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？
- 11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？
- 12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明
- 13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？





## 附錄二 訪談編碼文本

### 壹、A1 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 26 日上午 10 點整至 12 點 30 分

訪談地點：機關單位

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

#### 1、 請問您的學經歷？

A1-1-1 那我的學歷是大學畢業，我是民國 76 年，文化大學市政學系畢業的。

#### 2、 請問您的就業專長是什麼？

A1-2-1 你看，輾轉到現在已經那麼多年了，你說就業的專長，其實我也沒什麼專長，我就是依法考試，公務員考試的，那我的也不叫專長，只是當時是念的是我們是屬於法學士，所以我們是屬於，行政法的專家。

#### 3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

A1-3-1 那，在技能上面的求職當中有甚麼優勢劣勢，其實我們求職也沒什麼優勢劣勢啦，我的優勢就是，考公務員嘛，我就是因為大學的時候，念的時候是市政學，市政學系包含很多，也就是目前市政所面臨的所有課題，包含行政，包含政治，包含社會，包含經濟，也都有一些涉略，但沒有那麼專精。

A1-3-2 那劣勢是甚麼呢？就是因為沒有那麼專精，我沒有辦法到一些更專業的體系去，比如說，我要去農業，我沒有學農，所以我沒有辦法到農業，我只能在一般的行政上面，這就是我的優勢跟劣勢。

#### 4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

A1-4-1 其實這個問題呢，失業的狀況，其實主要的原因是在於，是在於他們基本上沒有學到任何的專業。

A1-4-2 可是原住民平常所能夠馬上可以有所謂的就業機會呢，大部分都是屬於比較馬上就可以學到、馬上就可以運作的，比如說駕駛，我只要去參加所謂的大貨客車的駕照，我只要取得駕照，我就可以到某一家公司，取得公司的，呃這個駕駛的工作，那這樣子我就可以現學現賣啦！

A1-4-3 可是，一般的原住民說失業，他有可能因為甚麼，因為他沒有辦法到比較專業的專精的一些公司，比如說，我今天是屬於貿易的公司，我沒辦法進去因為我沒有學過貿易，我除非我是大專院校，貿易系畢業的，或者是我有這方面的經驗我才有辦法進去，不然我覺得根本馬上就要去貿易公司根本不可能，一定要有相當的經驗，還有學士，不然的話沒有辦法進去。

A1-4-4 所以真正主要原因是甚麼，在教育，因為你今天的教育，你所學的是甚麼，你必須要有興趣去學各方面的東西，你才有辦法去就業。

5、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

A1-5-1 也不一定齣，因為，失業期間家庭的經濟狀況就又看，有的在山區的部落，他失業，那個不叫失業，因為他是農人，農人沒有所謂的失業，農人是靠山吃山，靠海吃海，不管你是在山上的還是在海邊的，你一定是跟著大自然嘛！如果我今天有地，我就耕作，我今天種甚麼農業，他就是靠天吃飯；我今天種甚麼蔬果，我就是根據那個蔬果的生長季節，來收取應該有的利潤，那我在那個時間點我就可以賣出去，我就有賺那個錢；那沒有時間在種這些東西的時候，那個叫失業嗎？不是，他的時間點、他的循環就是這樣。

A1-5-2 所以你說一般，我們講所謂一般的，我們離開原鄉地區在外面工作的失業，可能經濟狀況在家裡就不一定，在原鄉地區可能就是靠山吃山，或許還有一點的基本開銷，齣你靠山吃山，我只要在山上有甚麼東西、長甚麼東西我就可以吃甚麼東西；可是在都市你就不一樣囉，你的開銷還有一些是，小孩子的、還有

你自己的基本開銷，你只要開門三件事，水電啊、甚麼茶鹽油米醬醋茶那種的，那個就必須要去做開銷。

A1-5-3 那至於說，呃失業期間家中經濟狀況好不好，其實大部分都屬於低於小康啦，但是絕對不會是高於小康還在失業，應該是在小康的上下。所謂小康，可能這裡有一個解釋，那至於說大致持續多少就要看他去找下一個階段的就業，是就業哪一塊，那就業可以給他多少的報酬，那這個報酬當中，足不足夠可以養家活口，這個就是他持續的一個時間，那一般如果你的所謂的專業知識或者是專業的這一塊如果不是那麼穩定的話，那麼他的失業的失業的時間就會比較長，因為他還要找工作，找的工作就非常難，比較難能馬上找得到工作。

A1-5-4 除非你今天有專業，自己有專業的，可能有所謂的第一專業，兩個專業以上更好，我第一專業我可能是馬上就能夠拿到這個工作，但是呢我可能沒有興趣，我這個興趣也只是養家糊口而已，我先去做一下可以維持家裡的生計；可是我的第二專業，有可能我是喜歡，然後它的薪水對我來講是不錯，然後又有自己蠻喜歡的工作，這種機會也並不是常有的。

6、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

A1-6-1 我想目前我的工作室在政府部門，政府部門通常在政策機關有沒有在給予協助？目前是有啦！不管是你在勞工的單位，甚至原民的單位，也都有這樣一個體制可以協助，譬如比如說原民會啦，就會有所謂的原住民就業服務員的介紹，那接受政策的一個機關大概就是像這樣子，就服員會馬上介入來協助，但是能不能再度的就業媒合，那就要看他的條件，當然在失業期間這種情形也是會有。

A1-6-2 但是就是怕有一些原住民失業之後就不敢再去找工作，也不敢再去找政府機關，因為他們害怕，不是害怕沒辦法就業，而是害怕不敢再去找政府機關幫忙，可能有一些的誤解還是甚麼之類的。其實不用害怕了，因為有些東西就是你

的權益，政府本來就是要協助，所以有機會、有失業的原住民，能夠來政府機關給予最大的支持，我想這是政府應該要做的事。

7、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

A1-7-1 目前在政府部門的工作機會，不是說沒有，但那只是少之又少啦！一般除非你是依法考試及格來分發，不然就是會有一些就是還沒有分發之前的職務代理，這個空缺我們會留給比較有專業的代理人，我們叫做代理制度，那就會上網公告，接受代理人的一個諮詢，會請他們來幫忙，那這個還是在代理啦，對他們的保障不是長久；那另外一個就是行政，行政助理，阿行政助理就要看，就是所謂的，一般的協助主要的業務的協助啦！比如說，計算一些數據啦、影印一些東西啦、幫他整理整理公文啦、或者是去協助他遞送一些公文等等。這樣的一些行政助理是有，但機會比較渺茫、比較少，一般的這樣的一個機會呢，呃有管道，大概可以從管道來介入啦，通常我們這邊會公告，那放在網站上面，讓比較多數原住民的青年，對於政府的行政工作有興趣的也都可以來，來參與跟諮詢，那有機會他們也都可以來，那也願意接受他們，給他們一些經驗啦。

A1-7-2 那能夠勝任的能力呢？在我來講我是沒有問題啦！但是我恐怕不是，因為我是依法考試及格任用的公務員，我想這種行政助理的工作，我本身沒有過的經驗啦，所以我不曉得該如何說。

8、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

A1-8-1 在觀察！親身經驗是沒有觀察啦！站在原民事務的觀察啦，目前原民的在各階段，如果他是失業，比如說以像我們這種是服務業士農工商來說明，我只認得我們公部門的部分，公部門的部分，除非你離開公部門或者是你退休，一般來講類似遭遇那些問題，除非你是行政助理或者是職務代理，那以職務代理來講，只要正式的公務員來報到你就要離開。在離開之前，政府是要保障你，提早告訴你，你要在這個時間內去找第二春；那如果是行政助理也是一樣，那如果要離開之前會告訴你，你要預計在哪一個時間要離開，在這前面的時間點政府會告

訴你說「你要去找工作了」，因為你即將離開這個工作，會有這樣一個通知跟告知啦，這是我們一般，服務業裡面的公部門的部分，是這樣子的。

A1-8-2 那其他服務業的我就不是很清楚，除非是私部門的公司行號，他的老闆說「我不要用你了就不要用你了」那這種的話，臺灣的法令，勞工、勞資雙方的法律夠越來越完備了，所以私部門的雇主依照法律告訴我們失業的原住民說，你應該要怎麼做你第二春的預備，大概是這樣。

A1-8-3 那對於農的話就比較麻煩，農的話是靠天吃飯，你說他失業，他其實也不叫失業，我剛剛有說明了喔，那除了山上的工作是靠天吃飯，如果他今年的收入是看市場機制，如果說他剛好今年種的生薑沒發現在今年的，他前一年種的生薑在今年剛好在市面上的需求很大，剛好量又少，這個時候他的生薑就會有比較大的收入，因此他的收入會比較多，他的收入一多的話時候有可能可以維持一段時間，也不是說這段時間不用工作，不是，而是可以維持她一個生計，這個是農的部分；反過來說，如果這個階段剛好他種了很多的東西，比如說大家都在種甜柿，那他也種甜柿，他以為甜柿每年都可以賺很好的錢、收穫很好的錢，問題是大家都在種甜柿，東西一多在外面的市場覺得說「阿太多了啊我就不要那麼多」，那你的物價會降下，一降下來的話當你收穫要賣出去的時候，你會投資跟你的收入面就會有落差，當有落差的時候你投資花了那麼多心血和，結果收入只有一點點，入不敷出喔！那你變成你這一段時間你會比較苦哈哈的，你勢必一定要再找另外一個事情去做，類似這樣的事情對於原住民來講是比較常有的。

A1-8-4 那對於工，一般的勞工是比較穩定，像我們一般會去靠海或者是去做模板，那這個是要看他上一層的老闆，因為我們知道很多原住民都是下包比較多，比如說今天一個建築業，他可能需要做綁鋼筋或者是模板工，他都是需要一個群組，一個群體當中可能找原住民的群體，「阿妳來喔！」，那工頭就說「來啊！今天有這段事情、這個工作，麻煩你們進來」，一來的時候可能有好幾十個，他的老闆就會先給一部分的錢，那他就可以在這一段時間工作。那收入面，有時候很可

觀，他可能一下子拿到很多，畢竟是模板、模板工、綁鋼筋工，一下就可以拿不少錢，那這段時間他就可以在工作領域上可以工作。

A1-8-5 問題是原住民的習性有時候很麻煩，也就是等一下之後要談到的文化衝突的部分。那當他要工作的時候，他家裡說他要豐年祭、他要甚麼祭，阿就回去了！有時候是三天打魚，阿不一天打魚三天曬網，那老闆就不願意啦！類似像這樣的情形都會出現。所以呢像這種的會遇到的問題，有時候資方，也就是雇主，有時候不見得能夠願意原住民的像比較下階的這些勞工的做一些的幫忙，其實法律有限制、有幫助，但有時候偶爾可以聽到，雇主通常都不太願意幫他忙。我們就拿保險，一般你勞保，你勞工要做這個工作雇主應該要幫他保險，這個部分有的勞工就不願意幫他保險。原因很多啦，但是有時候不是歧視，但是雇主會覺得麻煩，他會覺得說有時候一天來工作然後三天就曬網，阿不來然後呢？不來的話我去幫你這個保險，那他覺得沒有必要，有的時候我的錢給你了給這些都弄好了剩下那些你自己去處理，那一發生意外那等等等，雇主就會一致不理，那這種情形都會有，所以政府部門其實要針對這一塊都要再努力啦！

A1-8-6 那像當商人的部分的話，我們就要看他是不是自己創業，創業的部分話就會變成像是原住民的創業其實有，不是沒有，只是普遍在原住民的社會，沒有那麼明顯。我也有自己的朋友他是親戚，他是做餐飲業，自己出動，而且他做也是一般所謂的叫做素食，他自己做素食。可是呢他在創業的時候，他自己非常的艱辛，因為他沒有資本，所以會遇到這樣的問題、那這樣的問題，有可能就是很明顯的，他就是沒有資金所以他必須要去靠海，去比如說靠一些有規模的餐飲業，他說「我進去當你的廚師」，或者是說這個店面、這個地點不一樣，這個店面我在那邊開了一家，那希望老闆可以資助，像類似這樣分家的意思，那有可能老闆會願意讓他去，那自己本身有可能要去做，重新要去做一個經營的，開創事業的就資己本身在資本這一塊，像原住民，資本這一塊都會有，那我們也期望是類似像這樣一些舉例是非常多，但要一一解釋也是不容易。

## 貳、A2 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 20 日上午 10 點整至下午 3 點 30 分

訪談地點：居住地

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

1、 請問您的學經歷？

A2-1-1 研究所畢業。

2、 請問您的就業專長是什麼？

A2-2-1 主要是因為我已經離求職的過程很遠了，我之前還沒就職之前，因為公務人員是相對穩定地，所以就會想要考公務人員這樣子。

3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

A2-3-1 所以講我甚麼是最有專長的，那應該可能就是行政這個部份了。

4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

A2-4-1 現在很難連結，因為跟我們一般的市場是脫節的，對不對，求職階段的困境、還有我們這邊辦的就業啊，也只是說常常就是真正的去就業的很少。

5、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

A2-5-1 因為那個失業之後就找工作啊，找工作也是不順利啊，但是也最在家裡幫忙工作，因為家裡是務農的會幫忙工作。但是覺得為了，因為自己沒有甚麼一技之長，就想說找個公家機關會對自己比較好，所以沒有想那麼多去念書，去考試。

A2-5-2 主要失業的話會在家裡嘛，幫忙務農呀，務農剛好要靠家裡嘛！然後有時候會我去打工，然後找那個好朋友一群去做一個，比如說認識那種會一起去育幼院，比如說育幼院工作比較輕鬆的，因為最主要是要可以看書，然後那個已經立定志向說，可以讓我自己無後顧之憂的專心考公務人員。

6、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

A2-6-1 沒有 我從來沒有參加這種。

A2-6-2 沒有參加過就業服務或政府的幫忙。

A2-6-3 在我那麼年代（失業補助、就業服務）還不是很普遍。

7、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

A2-7-1 就我在工作上觀察啦，我們的市場很多機會。

8、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

A2-8-1 只是因為我們原住民的特殊的習性，還是屬於以家庭、朋友，他比較不會是以個人去為了，通常都是親友介紹，比較不會是為了工作自己去找。所以這個、這是我們原住民一個普遍的現象，比較不會單打獨鬥啦！就是會靠朋友、親友，要不然就是學姊這種（介紹），要不然就是朋友嘛，要不然就是家人嘛介紹。

9、請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？請舉例

A2-9-1 我是沒有這個困擾，因為我是公務人員，很難離職，頂多調單位。所以我只是在我工作上看到的，就是其他的那個原住民的就業的情形，通常是他們比較被動。如果是求職的部分，如果是你介紹的很情勞，不然很被動；離職的話通常不知道為甚麼被離職、不知道原因，主要是他們做事都不是很主動，然後都很被動，然後都比較，就是看的面比較狹窄。

A2-9-2 原住民，尤其是我們布農族，比較沒有獨立自主地的能力，都是一定要靠親友。所以為甚麼比如說一個行業啊，大的帶小的小的帶大的類似這樣子，一批一批進來到一個團體，比如說你會看到布農族很多一個家族事業，小的，比如說都是階層比較低的，比如說勞工，在山上做那個，包工、工程，都是做最基層的，這個都是互相揪在一起的；比如說兄弟朋友帶過去，就是很難我們的一般的市場很難進入他們，所以為甚麼我們原住民還是一直在這個第一階層的工作，就



是因為大家依賴性很強，都不會一個人自己闖，剛好有一個頭帶他去工作他就會去工作，大部分都是臨時工。

10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？

A2-10-1 表面上看起來很不錯，但事實上我們原住民是很敏感，其實外表上看不出來，但內心是有被文化衝擊到。

11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？

A2-11-1 那就要看這個公司的文化，對，他對原住民文化的認同對，因為也就是政府單位的，因為法律所以他們可以接受；但是你要到中小企業小的部分，就沒有那麼了解這個，他只是要賺錢為主。

12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明

A2-12-1 如果像一般的就業市場是沒有甚麼可以建議啦，其實已經做得很好，只是說你要介入這個，你要很紮實從家裡導入。通常一個工作，他們都是家族，基層就是基層，因為他們的父母親就是做這個，所以你要讓他們脫離低下階層，政府要導入到家長，幫他們做一些規劃化，要做到這樣。因為他們看的世界，他們就以經驗，他雖然有些念很高呀、大學畢業，但因為他們家族裡面都是做工廠，所以你會覺得說我們為甚麼都一直停留在低下階層，都是因為我們每一個家族的人、父母親，他看到的世界，他也沒有勇氣為小孩子開創新的世界，所以我看到是這些。

13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

A2-13-1 所以這個他們（中小、私人企業）可能有他們的困難（利益考量），主要是我們是不是要再宣導這個文化。

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？

A2-14-1 就像我剛剛講的，你要從一個家庭不斷的跟父母親灌輸一些觀念，可能要介入，幫他們栽培原住民的小孩，讓他們看到不同於可以突破現況的。比如說原住民也可以從事資訊呀、也可以從事，不一定要做低階層呀，這個要從小培養，比如說體育方面，你要做一個規劃，讓他們可以永續啊，妳不要說國中會打球，到高中就沒有了、斷層了，就是可能要從家長啦作一些規劃，我覺得這個效益要介入到這樣，然後老師們可能要花更多的心思。所以你不要只是給，家長是最重要的，一個家庭的那個還有環境的友善、機會這樣子，就是，我覺得要想要突破現在困境的方式，就是家庭是最大的那個父母親的觀念，然後讓他學習小孩子不只是這樣、世界不只是這樣，還有很多無限的可能



參、B1 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 20 日下午 3 點整至 5 點整

訪談地點：居住地

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

1、 請問您的學經歷？

B1-1-1 目前學歷的話就是最高的學歷，就是聖經學院的，喔大學學歷，那高中的話就是一般民間的高職這樣子。

2、 請問您的就業專長是什麼？

B1-2-1 我目前就業專長，除了在教會牧會之外，也有因為我過去的一些對自己文化傳承影響，因此在 94 年就有參加過國家的族語認證考試。那之後才發覺到都會的一些族人對自己的文化都越來越遺忘，所以在 95 年我就把自己投入，把學校或是家庭，甚至在教會的關於族語的文化的一個傳承，當然自己也有編輯了一些部分的相關的古調班，還有就是植物學，後來也有做一些編輯的教材，能夠有助於學生的一些學習。

3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

B1-3-1 優勢的話，因為過去累積了一些經驗，那也在學校的一個安排或是家庭的安排，他們都能夠願意接受與配合；那劣勢的話，因為整個政策性的問題，不論是中央及市政府衍伸到原民會，許多的一些政策都會隨著一些、不同的一個階段會有所改變，那我們在做一些族語的推廣這個部分，我們就會受到不同層面的一個限制，那再來就是我們都有一些年紀，因為這些傳承的部分，尤其是相關的族語的一些教學這方面的職業，東跑西跑，所以光是交通的一些安全問題，也是目前在部分的族語老師，在就業方面，比較有一點困難。

4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

B1-4-1 那就我自己所接觸到族人在都市裡面一些就業的情況，那當然有類似比較容易換職場，那過去的背後就是民主性的思維跟邏輯性，畢竟族人在都會裡面，在一般的公司行號裡面，所佔的比例極為少數，可能在一家公司裡面，頂多 1、2 個族人在裡面，以至於他們感受到比較孤單，所以有一些族人比較偏向於建築的還有一些工地的，因為絕大部分有一些族人喜歡在那個環境，當然這個也是根據他們本身的一個學歷的一個問題，以至於他們很難進到一個比較有專業性的技能，去進行他們事業的發展，那這個是在都會的部分。

B1-4-2 那當然也有一些在都會的二代的一些族人，他們會鼓勵他們的孩子去從事軍警的一個工作，就起碼讓整個家庭穩定。

B1-4-3 那另外就是針對失業的部分，因為族人在都會的失業有一個普遍的現象，就是不知道找誰、找哪一個窗口來解決他們失業的問題，當然也感謝上帝把原民會有一些相關的就業輔導的部分，能夠試著能夠在平台能夠讓多人知道，讓族人能夠知道有一些工作的機會，但是因為有礙於一些族人的生活的習慣，比較像部落一樣不願意去尋找一些資源或是找一些人，怎麼樣去解決他們的問題，所以這些族人，漸漸就會喜歡聚在一個郊區的一些社區，就會在那個地方聚在一起，甚至就會寄居在族人的另外一個家庭裡面，後來這會形成他們在都市裡面始終沒有被看見，甚至就在就業服務處這些專員的人會去找很難找得到，甚至有時候會透過一些人、甚至透過教會的牧師，才能夠找到這些人的一些的地方，後來再進行能夠協助，能否讓他們能夠回到職場。

5、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

B1-5-1 當然，在原民會的就業部分，他們也有提供更多的技能訓練，提供他們就業機會，當然這些失業的人他們也會評估自己的能力是否能夠做到，所以至於也會受到影響，當然也有一些失業是因為已經有了家庭，那在整個經濟方面就會受到很大的考驗，夫妻之間因為為了一個這樣的經濟，沒有辦法符合在都會的一個生活條件，

以至於他們有的就會直接回部落，回到部落一起生活，後來可能過一陣子他們認為還可以出來，他們又去都市覓，那這樣一個過程當中，一直在做重複一個動作，當然對整個族人在都會的就業以及生活，也算是比較不是很穩定覓，對這個是目前我所看到的。

**B1-5-2** 當然目前還有一個比較麻煩的，就是當這些失業的人沒人甚麼工作的情況之下，他們心裡也會感受到一種難過，甚至很鬱悶，那就會有，有一些會酗酒的一個習慣，就會一群族人在那邊喝酒，喝酒之後就互相的訴說自己的一些無奈，那這個是目前我們臺中市的一些族人各個教會也一直在關注的一個事情，很多時候，我們看到他們的時候是已經在住院的時候，我們才知道原來他前面有這個多的問題，所以這個是目前在都會裡面，族人的在就業或是在經濟方面或在失業的一個狀況所遇到的一些問題。

6、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

**B1-6-1** 當然目前原民會有一直在試著透過產業的一個通路的一個管道，能夠行銷自己族人的一些產品，可能就是一些像手工藝品啊，就是各樣的一些編織的禮品，看能否成為有些族人在都會裡面的生存的空間，阿當然也會加入到一般市場的攤販就業，比如說臺中市政府在臺中的比較大的建國市場，有部屬了一些原住民的攤位，但是據說目前的攤位有過去的也沒有幾個，可能放了 10 個 20 個攤位，但是實際上只到五分之一的私營，那或許當中不知道是哪一個部份出了問題，或許是意願的問題，還是本身擔心做了之後，在生意方面收入方面會有一些落差，那這個有些時候也是根據族人過去一些想法覓，沒有像漢人能夠敢去冒險、去打拚看看，目前族人在都會裡面的就業市場裡面，平常我們會所遇到的問題，所以族人這方面始終不敢去走出這個瓶頸、嘗試。

7、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

B1-7-1 那這個部分，在原民會也有在推廣就是自行創業，就按著自己的技能，能夠在都會能夠有一席之的，那這個創業因為他本身所必備的條件，就是他本身有一個已經累積的一個專業的技能，那他在市場上要有基本的一個競爭性，那這個是許多族人自己知道他或許有這方面專業的技能，但是大家去做一些創業的時候，可能會遇到的瓶頸就是需要投資的一些預算，那就目前我所知道的，相對的一個無論是原民會他們所發布的一些文宣的一些提供的一些資料、創業的一個基本的預算跟目前市場的所要的基本預算，無論是環境要租那個廠房，甚至在你要在一年到兩年之內能夠有回收的，能夠成本回收的這樣一個考量，很多時候跟原民會所提出的那個預算，實際上真的是有很大的落差，因為我以前本身也有在公司上班，那自己也有做過外包的一個工作，那也剛開始也試著自己創業，但是看到原民會所提出來的創業基金，實際上就差不多三分之二，這個很多是族人難去做一個創業的動作。

8、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

B1-8-1 目前我自己在臺中已經 36 年，那針對就業的一個趨勢，當然也有一些因素，當然比較一些就是族群上的一個差異性，有跟哪一族的、哪一族的，那這部分在臺中這個地方，誰能夠在都會裡面，能夠對政府、能夠有所影響的一個族群，那這些族群可能會被照顧，無論是公部門，那以目前臺中的話，目前的議員到底是誰在..是哪一個族群的，那這些相關的族群可能就會比較，讓其他的族群認為，這可能是比較優勢的一個族群，那很多的一些就業的機會，就比較容易傾向於這些自己的族群，當然這些無論是議員啊，公部門啊，認為說阿我們對就業的一些對象是秉持公平，每一個人都有機會，但是現實面真的還是沒辦法，就目前所知道的，受了很多的限制，甚至有很多的，原民會裡面應該推廣的，一些就業機會，包括一些補助，這些都沒有辦法進到各個族群，那這個是很現實的一個問題，那我們也很難找到真正的重點在哪裡。

9、請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？請舉例

B1-9-1 目前就業的一些困境我覺得比較大的問題，族人有一個現象，就是當一個雇主在問他一些簡單的問題的時候，族人會接受，但是當問一比較深入的問題，族人就會有一點擔心會做的不好，因此在面對就業的時候，族人比較不太喜歡面對較複雜性的工作機會，他喜歡一個簡單就好，所以形成一個現象，族人在一家公司上班，他一定會一直在那邊上班，除非那個公司要搬到別的地方，否則的話大部分族人就會一輩子在那個地方，甚至第二代孩子也會在那個地方，那主要是因為他們認為他們跟他們老闆之間的關係跟簡單，就交代個比較簡單的事情，這個就是目前，族人在都會裡面，所遇到工作的一些情況。

B1-9-2 當然所遇到的困難，很多時候就是這家公司裡面上班，族人也會想到能不能加薪的問題，為甚麼？因為生活物質的一個上漲，但是因為這個公司的本身的營業額沒有辦法加薪，老闆也有自己的考量，所以有些族人就認為既然沒有辦法加薪，那我就在找別的工作，這樣子也會影響他們就業的一個困境，以目前就業的環境的一個狀況就是，很多的一些小型公司越來越少，因為都很多一個合併的動作，再來是一個公司很多都搬到比較偏僻的地方，因為土地、包括廠房比較便宜，那有些雇主會顧慮到他們的年收入，也有他們找的比較經濟型的，就像我們太平這邊，以前都在太平上班，後來就要跑到鹿港那邊，他們公司搬到鹿港沿海那邊，所以他們每天都要一組人五六個人開車去鹿港那邊上班每天早晚，為甚麼？老闆跟我們說那個地方的廠房租出去的比較便宜，那他們才能夠繼續生存，就是這樣子。那當然我們族人因為這個是也沒有辦法啦，可能就要想換，那換的時間可能沒有辦法一下子找到工作，那根據他的一個技能的問題。

10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？

B1-10-1 所以目前的一個所知道的一些就業的一個，尤其是在都會裡面有第二代的，絕大部分的父母親都傾向於鼓勵孩子要能夠唸到高的學歷，那在在學歷方面更要有一些專業，可能像是美髮的部分，或是走一些外文的部分，甚至目前我知道的，就是鼓勵孩子走軍警，就是做職業軍人或是做警察，那在公司的就業，目前很多的家

長已經慢慢的鼓勵孩子到公司行號上班，那他們也考量到目前臺灣整個經濟的環境，已經退到 79 年那樣的一個收入 22K、26K，現在已經是 108 年了。

B1-10-2 目前族人在都會裡面已經認為說，還是做一些公務人員，能夠讓整個家裡的經濟比較穩定，那也開始甦醒了一件事情，就是他們也一直提醒孩子，不要一直喝酒的習慣，因為很多族人一來到都市，幾乎一個禮拜就一天可能不喝酒，其他都在喝酒，那已經很多的住院的，我已經去看過的，同一個都是肝硬化，再來就是急性暢飲，那平均年離差不多 35 到 40 歲這個之前，比過去的那個死亡率的年齡更低，所以這個是目前的一個趨勢，所以很多家長鼓勵孩子，要念好一點，書要念好一點，要來進到一個更專業的一個工作領域，阿不要到工廠，所以這是目前的一個啟示。

11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？

B1-11-1 很多時候是受於當事人的環境背景，也有跟他的家庭有關係，當一個孩子從小很少被父母親鼓勵，那他遇到困難的時候能夠更堅強、更忍耐的時候，她常到就業的一個心態，最重要她本身一個主流，可能遇到困難就會不要。

B1-11-2 那因為族人還有一個現象，就是群體的在一起互相的探討彼此在都會就業的一些問題，以至於當一個人忽然就沒有上班，他可能會告訴其他的人沒有上班，其他的人就會問說「诶這個月你怎麼沒有上班，我們就到一個地方去聊聊天啊！」，這個變成忽略了其實他應該要盡力的（工作）責任，不要為了一個事情大家就聚在那邊，當然他們也認為說族人之間的情感的凝聚，就會有這樣一個「阿我們可以聚在一起，互相的鼓勵」，但是問題是你有影響一些其他的工作，那當然有讓雇主因為你沒有去上班而受到損失，那這就是目前族人在都市裡面所遇到的問題。

B1-11-3 那至於說彼此之間的一個歧視，那些族人或是各族群的漢人駒，這個是多多少少一定會有，不管是要租房子、居住房子，之前我一直聽到的只要是原住民，他們這些漢人的房東就會考慮，甚至會說沒有，當然可能是過去的一些他們所聽到的一些供稱說，族人每次到禮拜五晚上的時候，他們所居住的那個房子就會一直唱歌啊喝酒啊讓鄰居不得安寧，所以就會被反應說這些原住民怎麼晚上都不睡覺啊，



所以困擾了這些房東，所以這些族人要去租房子的時候，有的房東會去問清楚，你們平常的晚上是幾點睡，甚至說你們有沒有喝酒的習慣，所以這個也是我在提醒他們，我們來到都市了，不要把很自然的那種生活型態帶到都市裏面，晚上不睡覺，或者是禮拜五晚上，因為禮拜六又不用上班，所以還是一樣不知道我們現在所跟其他族人的一個在一起，不能影響到他們，這個是目前所注意到的，有一點像他們認為被歧視，其實應該是說，我們要試著跟他們之間能夠有所彼此的尊重，因為我們的生活習慣已經過度的太過於自由的一個觀念的話，當然也會忽略你身邊沒有跟你一樣習慣的一些人，還有這個部分始終要提醒。

12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明

B1-12-1 目前的話，之前牧師有去了解過從原民會的一些部分，對族人的一個照顧以及就業很多的相關的一些，那些就業機會都蠻、蠻多，一些文字的一個呈現，但是目前最需要能夠突破的就是，如何能夠讓都會的一些族人能夠很容易知道這個訊息，那在在去年的跟前任主委在接觸的時候，他能夠很積極的去進到各區域，無論是太平大里大雅梧棲，他親自的去問，就是會發覺哪個問題，就是他們都不知道，市政府委託原民會做了一些哪一些事情，在整個資訊方面好像都被封閉、被封閉。

B1-12-2 那但是我所知道的，就是在我們臺中區，也有這種的一些像家扶中心或是各類的健康站，這一些人對族人的一個協助的一個曝光度，包括宣導部分，只能僅限你就是他們可能知道的人，可能去主動地去到各社區去尋找，說我告訴你們有這些工作機會、我告訴你們有這些補助，光是最近就一直很多的開始找我說，租屋補助怎麼申請，但是到目前很多人都不知道怎麼申請，那不知道問題是出自哪裡，是本身原民會的所編制的一些這些人員是不是不夠，那當然比較期待的就是，無論是在平面的一些通知，甚至人員的一個編制方面，覺得目的是能夠讓在都會的各區的族人知道，他們有哪些權力或是哪一些資訊可以知道提供他們，當然能夠縮短知

道的時間是最好，拖得越長他們也不知道到底有那些可以就業、有哪一些可以讓他們享受的一個權益。

13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

B1-13-1 那還有一個比較隱憂的，就是，就會有一些族群對立的一個問題一直再發生，那這個對立的背後，就是跟那個政治的一個問題，所以這個就是一個很麻煩的地方，當然我們都希望每一個族人都能夠被照顧到，能夠秉公行義的，能夠照顧到每一個族人，但是你必須要能夠，能夠放下自己族群的一個優越性，當然要能夠接受其他族群的不同的一些想法意見，讓更多人能夠知道他們的一個權益在哪裡，那這是我的一些建議，能夠讓更多的族人知道原民會的一些各種資訊，包括就業，那當然將來可能，每一個族群對原民會跟市政府所做的，可能比較有信心。

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？

B1-14-1 就目前的話有兩個情況，一個就是有些族人認為本身自己的文化已經不是那麼的重要了，可能認為生活上的現實面一些考量，當然有一些族人認為說，他必須要依據一些過去的文化能夠保存下來，所以他有那種熱心能夠參與每年的一些祭典，像布農族的五月或四月、一些射耳祭的文化，我所聽到的有些公司也不一定會認同，可能就是好你要請假當然不要影響公司的工作進度為主，那也很少說因為縱然是政府已經頒布這個消息，列為一種公假，取得證明，但是畢竟公司是個民營、私人企業，他們這方面還沒有辦法接受，除非是他們有收到，市政府的一些公函寄到那家公司，說你們那家公司本身有這方面的族人，你要給他一個這樣尊重，比照公假來給薪這樣子。那當然，在時間上要比照他的時間性的一個給予，不能說可能文化祭就兩天他就休五天這樣就不可以，就是只要是兩天，公司基本上就要給兩天的公假，就照領本薪，那基本上，族人在都會的生活也不會因為工作的關係就漸漸地忽略自己的文化，也繼續保留我們臺灣的一個主流的一個文化尊重。

肆、B2 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 17 日上午 10 點 30 分至 12 點 30 分

訪談地點：居住地

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

1、 請問您的學經歷？

B2-1-1 恩我的學歷是東海大學政治研究所，經歷是在臺中市政府社會局社工、民政局原住民輔導員、衛生局個案管理師。

2、 請問您的就業專長是什麼？

B2-2-1 那我的就業專長就是社工專長。

3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

B2-3-1 那因為我的社工專長所以可以讓我在服務原住民可以跨到社會福利方面。

4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

B2-4-1 好，就我的觀察，我們周遭的原住民失業的狀況是不穩定的。

B2-4-2 因為在都會區的就業大概還是以勞力工作為主要，所以就以目前勞力的工作，比方說工地綁鋼筋的，或者是開卡車、運輸的，如果是他們失業的時候，那表示說他這個工程這個工地已經做完了，那他必須要尋求下一個工地的的工作。

5、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

B2-5-1 所以他會有一個空窗期，所以這個空窗期的時候，的確如果這個時間拉得越多，那家裡的經濟狀況可能會出現問題，那其實有觀察就是原住民大部分在都會區，如果從事勞動密集合或者是職業訓練，因為那個反不濟急餉，會透過親朋好友啦，或者是以前工班的同事來介紹有沒有臨時工，比如說附近的臨時工，然後來解決他的經濟的一個困境，或者是說有可能這個工程會到外縣市，那外縣市一個工程可能會做到一個禮拜，兩個禮拜，那通常你就是這樣來解決你的問題。

6、就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

7、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

B2-7-1 那因為我自己本身有族語高級認證的證照，所以在之前的時候，我也有從事在國小國中高中在教族語這一個工作，所以他其實以臺中市來講，有很多的學校有很多的學生需要這樣一個的學習的機會，那我們也都可以勝任，只是說那個學校或那個學生分布的太廣了，那對我們來講一個教學機會來講，距離太遠的確是會造成我們的困擾，那也因為距離跟環境的關係，所以就造成很多的學生，其實還是沒有、沒有機會可以學習到族語。

B2-7-2 那另外現在，那因為目前這一兩年就沒有再教族語，我現在是在大學教，在兩所大學教原住民的文化課程。

B2-7-3 然後另外比較特別的是，我目前，政府在推長照這樣子的工作，所以目前臺中市很多的醫院、醫療機構，包含社團都紛紛地開設那個看護班，那看護班裡面的所有的訓練課程，90 個小時的核心課程，裡面規定必須要上一節課原住民的文化概論 3 個小時，所以目前在我來講，幾乎從去年今年，應該是說前年去年今年，幾乎我們臺中市的所有這些醫療院所所開設的這些長照看護班的，其中的 3 個小時的原住民的文化課程概論，幾乎都是我上的，所以我最遠到過和平東勢，也有到過海線地區。

8、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

B2-8-1 所以以目前來講，如果是從事在長照課程這個部分的話，在就業供給這個部分是資源還是夠的，那市場需求也是夠的。

9、請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？請舉例

B2-9-1 這個從求職階段的困境到就業離職，那我就以我觀察我的周遭的親朋好友經驗來分享，就是很多我們的族人，從原鄉來到都會區，在原來他們本身的家

庭經濟狀況，就不是非常的優渥；再來就是本身我們的教育資源就不是很好，所以能夠來到都會區生存，一個家庭如果通常都是直接就是同市場的工作，沒有就很少有機會能夠再去，比如說我們再去在職進修或著是再補充一些學歷，那因為學歷的問題，所以大部分我們的族人從事的工作，都會還是以勞力性的工作。

**B2-9-2** 尤其可能就是，比方說我們講的工地的工人或者是大卡車的，因為這一些只要有證照、你有技術，那就可以馬上工作，他不用學歷的，那這個過程當中，如果沒有遇到任何的職業災害的話，其實做好幾年都可以，那也可以解決家裡的一些經濟困境，不過人都是吃五穀雜糧的，也是會生病，再來也會因為年紀大、身體功能會喪失，所以一旦到老的時候，你也沒有辦法在工地適應，在這麼熱的天氣，在這麼地下菜市場、還在綁鋼筋，所以你可能到四五十歲，你一生病痛了之後，就也沒有那個競爭力了，所以你也沒有辦法在從事這樣子的勞力工作。

**B2-9-3** 那通常這樣子的人，雖然家裡面的小孩子可能也還好，可能在這個階段應該都已經高中大學了，所以對一個家庭來講，也許還可以解決了經濟的一些困難，那就我觀察，很多我們的族人到這個年紀五六十歲了，那他可能沒有辦法再從事勞動這樣子的工作的話，他會選擇比較輕鬆的，甚至他會回去自己的部落，比如說如果部落是有一些田地、有一些土地可以耕種的話，他反而就在這個時候回去自己的故鄉，反而可以生活得更好，讓自己的下一代留在都會。

10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？

**B2-10-1** 那另外一個就是在就業環境的一個友善來講，據我的觀察，在之前我們在做族語老師，在學校教族語老師的一個服務的一個經驗，我是常常聽到我自己的同事，就是族語老師是說，有很多的學校，他在營造一個友善的空間，其實不是很友善，比如說雖然我們是每一個禮拜教族語才一節課，一節課才四十分鐘到五十分鐘，還是不願意，雖然原住民教育法都有通過說，必須要提供一個很完整的設備，而且是教室的空間，包含也有一些電腦設備、黑板這一些、辦公桌椅，個人的一個老師的設備，可是基本上，可能礙於現實問題或者學校的漠不關心，

或者是資源分配的問題，就是我們看到很多的老師可能就在會議室的某一個角落、可能就是在倉庫，或者是可能就是在圖書室這樣子，所以連電腦都沒有、連黑板都沒有，就是只有一張桌子跟椅子，所以這是一個非常不友善的一個空間。

11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？

B2-11-1 那至於傳統文化的衝突，的確夠，那這個部分，因為這個已經是十幾年來，已經是既定的一個政策，我相信在公部門、行政部門應該是多少應該大家都知道了，也都執行的比較徹底，現在比較難執行而且到現在還是會常常會聽到有族人就是說，我要怎麼樣跟我的老闆、我要怎麼樣跟我的同事說，這一天我們的國定假日，「原住民國定假日」，我應該要怎麼請公假，所以在這個反而在私人企業這個地方是沒有辦法落實的，在公部門是沒有問題。

B2-11-2 就像我前幾天，還有一個工廠工人就跟我說，他要跟我調公文，所以這個十幾年以前已經既定的政策到現在還是有這樣的一個問題，就是說政府在宣導這一項政策其實沒有很落實，所以這部分在中央的政策，一定是要確實落實到各大，就算是先從大的公司行號或者是透過是很多的傳媒去宣導，這樣才是尊重原住民夠，大概就是這樣。

12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明

B2-12-1 那解決就業的困境跟創意，據我的觀察，我舉個例好了，如果是因為目前，我們知道長照這個問題，我舉長照這個例子，雖然目前有很多的，比如說看護班，對我想看護班，對不管是二度就業，或者是有人想要把它當作是一個新興行業去投入，我覺得這是一個可行的方式。

B2-12-2 不過我們發現就是說，像這樣子不管是我們政府開了這樣子的班級，或者是我們外面的醫療院所開這樣的班級，我們原住民參與的人很少，那經過我的觀察去跟分析，是因為原住民的上班的時段，因為很多人都是，白天要上班要照

顧小孩，因為他沒有多餘的能力，比如說把小孩子托嬰或把小孩子帶去托兒所，那他必須要自己帶小孩，那他很想要上這個看護班，那看護班是這樣子，一天要八個小時要連續上完整個一個期程，所以像這樣子的一個看護班對原住民他很想要從事這樣子的行業的時候，這樣子的職業訓練，時間就是一個問題了。

B2-12-3 所以我會建議如果未來職訓局主管原住民的主管機關，是不是可以訂一下如果，像這樣一個班級是配合晚上或者是假日，扣除了比如說上教會的時段，還是要想方設法調整一下時段，因為這個長照已經是一個趨勢了，那我們的族人第一個學會照顧自己的親人以外，第二個有了這一項技藝，他也可以馬上投入市場，所以這是我舉了一個在長照班的解決求職的一個困境，或者是他的一個開班希望可以針對原住民的需求去改善

13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

B2-13-1 那至於就業環境的一個友善的改善，據我的經驗，我舉一個例子，如果是今天，就我們自己的臺中市政的原住民事務委員會，一個我們臺中市最高的原住民的行政機關，呃我是認為他自己行塑，他自己建構一個原住民的主體性還是不夠的齣，除了建築物的本身外面放了幾個，比如說各族群的木雕、石雕，比如說織布以外，我認為最重要的還是承辦人，最重要的還是人嘛，因為人才是原住民的主體性，還有語言，所以我都是會建議，如果我們臺中市在一開始，比如說每個月訂個某一天，讓每一個承辦人、讓每一個原住民，就穿他自己的族服來上班，我覺得來洽公的民眾會覺得非常的特別，他會覺得非常的親切，因為他一來，有人穿戴跟他一樣的衣服，說的跟他一樣的話，我相信那個民眾跟政府之間的距離就會拉近，這是我覺得可以試著改善一下

B2-13-2 那當然在第二個例子，講到族語教學的部分，我還是希望就是既然原住民語言與方法都通過了，那學校還是要徹底落實，要去建構友善的一個空間給老師，不是針對我們的語推人員，或者是針對我們的專職老師，或者是我們的另外一個族語...，所以我認為這才是一個尊重，因為語言的傳承，這個工作是一個歷

史大業，如果沒有人去做的話，語言就這樣子滅絕。所以當然這些學校要如何落實，這個又要考驗著地方政府，因為地方政府，比方臺中市的主管機關、市教育局，再來是原民會，如果這兩個局處是非常重視的話，那相信各個學校一定就會相對的，一定就會落實到特別尊重，而且是完全落實建構屬於一個族語老師應該要有的一個教學空間。

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？

**B2-14-1** 那至於就是說，再講傳統文化的一個衝突，還是就剛我說的就行政部門都已經，因為行之有年，他已經知道了各個族群的國定假日，一定是要放公假給大家的，讓他們可以回去參加自己的歲時祭儀，那至於是說各公司行號，還是要有賴於政府努力的去宣導。

**B2-14-2** 當然在原住民的社會的架構來講，我們也可以透過社團、透過教會、透過宗親會，不斷地先去宣導說，每一個族群有一天我們是可以公假的，讓我們的族人內心知道說，有這麼一回事，因為這個是要透過不斷的一直宣導跟教育，才可以內化的一個事實。



伍、C1 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 27 日下午 1 點 30 分至 4 點 30 分

訪談地點：居住地

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

1、 請問您的學經歷？

C-1-1 空中大學公共行政學系肄。

2、 請問您的就業專長是什麼？

C1-2-1 通識技能。

3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

C1-3-1 優勢：誠懇，通識技能；劣勢：中高齡。

4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

C1-4-1 失業狀況：工作非本人興趣，且有替代收入來源；主要原因：抗壓性低。

5、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

C1-5-1 家中經濟狀況：尚可，靠其它家人支援；失業持續期間：約九十天。

6、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

C1-6-1 視個人情況，若個資為政府機關獲得則易接受協助。

7、 就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

C1-7-1 就本身技能工作很多選擇，且能勝任，如；司機、業務、人資等。

8、 就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

C1-8-1 尚足夠。

9、 請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？

請舉例

C1-9-1 求職困境：較不能明白清楚應徵工作之環境與內容；就業困境：有時眼高手低而做一行怨一行；離職困境：離職手續未辦妥致損失諸多權益。

10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？

C1-10-1 較以往改善許多，很多廠商並無族群差異，更有廠商對族人非常有善。

11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？

C1-11-1 傳統祭儀活動諸多廠商並不反對，而是由族人藉此機會而濫請假，致廠商對祭儀觀感差。

12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明

C12-1-1 求職困境：透過就服機關明說明工作環境與內容；就業困境：腳踏實地，不斷學習充實能量；離職困境：做事有頭有尾，並明白相關離職權益。

13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

C13-1-1 超額進用原住民廠商獎勵及表揚。

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？

C14-1-1 友善之廠商師法對移工之文化尊重性，可於廠區辦理類似族群文化相關活動。

陸、C2 訪談逐字稿

訪談時間：2019 年 4 月 23 日上午 10 點整至下午 1 點整

訪談地點：居住地

訪談人：本研究者

逐字稿內容：

1、 請問您的學經歷？

C2-1-1 大學。

2、 請問您的就業專長是什麼？

C2-2-1 就業服務證照。

3、 您覺得您的技能在求職中的優勢劣勢是什麼？

C2-3-1 優勢是瞭解各行各業的職務需求，認識廠商機會提升，對於就業市場較有敏感度，熟悉勞動法令；劣勢是證照只有在人力仲介或就業服務臺有用處。

4、 就您的觀察或親身經驗，周遭的原住民失業狀況為何？主要的原因是什麼？

C2-4-1 我的觀察是工作適應不良、與他人相處不睦、專業能力缺乏、自我設限太多。

5、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間的家中經濟狀況為何？失業的情況大致持續多久？

C2-5-1 我的觀察是分二種型態：積極求職者、消極求職者，兩者家庭經濟有主要家計負擔者、也有次要家計負擔者，也有獨力負擔家計者，這三種比例相當，所以我認為失業者的家庭經濟狀況的好壞與個人的失業無關。而失業持續多久也與經濟好壞無關，或許有社會扶助在支持失業者基本生活開銷。

6、 就您的觀察或親身經驗，失業者在失業期間是否接獲政策機關的協助或再就業媒合？

C2-6-1 我親身的經驗是若求職者知道有政府部門的就業服務，就一定會使用，讓自己的求職管道更多元化。

7、就您的觀察或親身經驗，您覺得您周遭有哪些工作機會？您的勝任能力如何？

C2-7-1 人力仲介公司、縣市政府勞工局就服臺、及勞動部就業服務臺、民營單位人事職務、國考勞工行政類別。我可以勝任的是就業服務專員的職務。

8、就您的觀察或親身經驗，您覺得周遭有充沛的人力資源滿足上述需求嗎？

C2-8-1 人力仲介公司、縣市政府勞工局就服臺、及勞動部就業服務臺、民營單位人事職務、國考勞工行政類別。我可以勝任的是就業服務專員的職務。

9、請問就您的觀察或親身經驗，失業原住民在各階段曾遭遇那些問題？主因為何？

請舉例

C2-9-1 聽到原住民就改口徵才已經額滿，主因是刻板印象，比如：喝酒、不正常上班；與同事間相處不睦，主因是文化差異，比如：原住民很會喝酒、很會跳舞、要有原住民口音、膚色一定要黑；專業能力不足、堅持週休六日，主因是自我設限，比如：尋找行政助理工作，但電腦文書能力缺乏。

10、請依據您的觀察或經驗，舉例說明原住民工作環境的友善情狀？

C2-10-1 比如：臺中市北區某醫院及霧峰區某基金會與大雅區某學校對於從事照服員之同仁非常友善，提供族人良好的就業環境，促使不少穩定就業的族人。以上，我是以族人任職的期間和人數多寡去觀察的。

11、請依據您的觀察或經驗，舉例說明各族群存在那些文化傳承活動衍生職場就業挑戰？

C2-11-1 每年的原住民的歲時祭儀日，若同族群的員工較多，會讓民營單位無法承受一天的人力短缺。

12、就您的觀察或親身經驗，請問失業原住民在遭遇各階段的困難時，通常如何解決？請分別舉例說明

C2-12-1 通常透過親友介紹工作，比如：議員辦公室、原住民就業服務員。應教導族人親自電洽關心履歷表之進度，並在履歷表及自傳要多述敘自身的工作歷程，以及求職某公司職務的動機為何，另外，傳授面試時要符合該有的社會價值

觀及態度；應培養族人正向能量來支持其就業，或安排至中區勞工健康服務中心，來進行心理諮商輔導；通常透過與友人訴苦，比如：教會、同鄉會、原住民就服員；應培養族人正向能量來支持其就業，或安排至中區勞工健康服務中心，來進行心理諮商輔導；透過社福單位支持，比如：食物銀行、急難救助、失業給付。應提供勞動部職涯探索職業適性診斷，以利瞭解未來求職方向，或安排職業訓練課程，提升專業知能。

13、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善原住民工作環境友善情狀的創意構想？

C2-13-1 透過原住民就服員的推介及親自陪同，來強化求職的信心，增進廠商對族人的正向態度。或辦理雇主座談會，以簡報方式讓廠商對族群文化之瞭解。

14、請依據您的觀察或經驗，舉例說明改善各族群文化傳承活動衍生就業困難的創意構想？

C2-14-1 原住民日就如同五一勞動節，無法在同一天安排多數人放假，可以建議依族群歲時祭儀假的當月份，由員工自行安排一天來進行休假。對於一般人、甚至本身是原住民的人來說，對原住民文化都一樣是陌生的，若是在高中及大學畢業之際，導入族群文化課程，能幫助未來的任何人對文化的尊重。

## 附錄三 原住民族工作權保障法

### 第一章 總則

#### 第 1 條

為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。

#### 第 2 條

本法之保障對象為具有原住民身分者。

#### 第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為原住民族委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，會同各目的事業主管機關辦理。

### 第二章 比例進用原則

#### 第 4 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。
- 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。

第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

#### 第 5 條

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。
- 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

#### 第 6 條

各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。

前項人員，應優先進用原住民。

### 第 三 章 原住民合作社

#### 第 7 條

政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。

原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。

#### 第 8 條

原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。

#### 第 9 條

原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。

各級目的事業主管機關應定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

#### 第 10 條

各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下：

- 一、為原住民講解合作社法及相關法令。
- 二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。
- 三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。
- 四、為原住民合作社之長期諮詢機構。
- 五、其他有關原住民合作社之輔導事項。

### 第 四 章 公共工程及政府採購之保障

#### 第 11 條

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。



## 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。

依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。

得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。

## 第五章 促進就業

### 第 13 條

中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點，由中央主管機關另定之。

政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。

### 第 14 條

中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；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四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。

### 第 15 條

中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。

中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。

中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。

第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 16 條

中央主管機關應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。

#### 第 17 條

民間機構僱用原住民五十人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導；其費用，由政府補助之。

前項補助辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 18 條

原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。

#### 第 19 條

各級地方政府應配合、辦理原住民就業促進之宣導。

### 第 六 章 勞資爭議及救濟

#### 第 20 條

原住民勞資爭議，依據勞資爭議處理法規定辦理。但勞資權利事項與調整事項之爭議，勞方當事人有三分之一以上為原住民時，有關勞工主管機關及本法各級主管機關指派之調解委員或仲裁委員之規定如下：

- 一、調解程序：主管機關指派三人，應至少一人為具有原住民身分者。
- 二、仲裁程序：勞資爭議處理法之主管機關及中央主管機關指派代表三人至五人，應至少一人至二人為具有原住民身分者。

#### 第 21 條

原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助：

- 一、法律諮詢。
- 二、提供律師及必要之訴訟費。

前項費用之補助辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 22 條

直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第三十條規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少一人至五人為具有原住民身分者。

#### 第 23 條

中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民就業權益相關事項；其收支、保管及運用辦法，由行政院定之。

前項就業基金之來源如下：

- 一、政府循預算程序之撥款。
- 二、依本法規定所繳納之代金。
- 三、本基金之孳息收入。
- 四、其他有關收入。

中央主管機關辦理原住民就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。

#### 第 24 條

本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。

前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。

依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。

各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 七 章 附 則

第 25 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 26 條

本法自公布日施行。

