

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：吳秀照 副教授

從事非典型工作之新移民女性勞動經驗
探討

The Research on Immigrant Women Engaged
in Atypical Work and Their Employment
Experiences

研究生：江雅婷

中華民國一〇二年二月

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：吳秀照 副教授

從事非典型工作之新移民女性勞動經驗
探討

The Research on Immigrant Women Engaged
in Atypical Work and Their Employment
Experiences

研究生：江雅婷

中華民國一〇二年二月

東海大學社會工作學系碩士班

研究生 江雅婷 碩士學位論文

從事非典型工作之新移民女性勞動經驗探討

業經審查及口試合格

論文審查及口試委員

指導教授：吳育慈 101年11月12日

審查教授：陳美智 101年11月12日

審查教授：鄭怡嘉 101年11月12日

系主任：丁恩淳 102年2月15日

中文摘要

由於非典型工作在薪資、升遷、福利、職業訓練等工作條件與保障劣於典型工作，在本國女性勞動者不願意從事這類型的工作時，新移民女性往往就成為非典型工作空缺的遞補人力。也因非典型勞動者並不享有典型勞動者在勞動法令上之權益，故其與雇主間的關係就成為了雇主是否提供保障與福利的重要考量因素。基於上述，因而衍生出本研究探討從事非典型工作之新移民女性勞動經驗。

本研究邀請 10 位從事非典型工作一年以上之臺中市海線新移民女性參與研究。經文獻彙整及實際訪談後發現，新移民女性選擇從事非典型工作的原因包含「有照顧家庭的彈性時間」、「勞動場域賦予的安全感」以及「受所處地理環境中的工作型態影響」；新移民女性從事非典型工作所面臨的風險則包括了「長工時、低薪資以及超出體力的勞動負擔」、「勞動與家庭場域的界線模糊」；在非典型新移民女性勞動者與雇主間的關係中，「互賴且支持的勞雇關係」不僅能減緩新移民女性面臨兼顧工作與家庭兩難的處境、穩定新移民女性個人生活與勞動參與，加上友善的同事關係更能讓新移民女性取得歸屬感與社會支持、增強自我成長與充權，以及擴展社會資本與社會網絡，增加新移民女性融入社會之能力與機會。

依據研究結論，本研究提出以下建議：

一、針對政府部門之建議：

1. 禁止勞動歧視的倡導與推廣：政府除了應加強對新移民勞動者禁止歧視與合理勞動條件的倡導之外，也應設立高便利性且可及性新移民勞動者匿名申訴與溝通之管道。
2. 規範且落實非典型勞動場域中的管理辦法：
 - (1) 政府對於非典型勞動者的勞動安全、身心健康、勞動力的負荷或超時工作等問題應加以規範與保障，以落實尊嚴勞動之理念。
 - (2) 政府應著手透過與民間第三部門的結合，以社區互助或多元就業服務，將此非典型經濟活動納入正式的勞動體系，確保非典型勞動者的經濟安全。
3. 新移民就業服務的需求評估與服務追蹤：就業服務站與新移民服務機構須針對新移民勞動者的就業需求進行完整的評估與規劃。順利媒合工作後，也應透過追蹤來協助排除工作障礙。此外，針對經濟需求較大之新移民，可應依其需求延長或轉銜服務，協助連結其他就業資源以補充收入。

4. 研究報告加入勞雇關係面向之討論：由於互賴且支持的勞雇關係有助於新移民勞動者穩定就業與融入臺灣社會生活。因此，社政與勞政單位可加入新移民勞動者與雇主間之問題探討，並針對可能產生的問題提出緩解之道。

二、針對新移民家庭服務中心之建議：

1. 與勞工單位的團隊合作：社會工作者可為新移民向勞政部門補充或澄清就業需求，提高勞政部門提供工作訊息的媒合度，減少服務與需求的落差。另外，也可追蹤新移民女性就業後的狀況，提供相關職業訓練或就業輔導之資訊與管道，穩定新移民女性參與勞動市場。
2. 開創互動且資訊交流的平台：社會工作者可作為政府、勞動者與資方的媒介，創造一個三方互動且可交換訊息的平台，扮演發聲的角色，倡導平等對待與尊嚴勞動，減少勞動市場對新移民女性的勞動歧視與社會排除(social exclusion)。

總歸上述研究發現與討論，本研究對社會工作之貢獻為「初探與剖析非典型新移民女性勞動者之就業經驗」及「為新移民就業研究置入新視角」。

關鍵字：新移民女性、非典型工作、勞雇關係

Abstract

In terms of several working conditions and security factors such as remuneration, promotion, welfare, and vocational training, atypical jobs are often considered inferior to typical ones. Though the local workingwomen are not willing to engage in atypical jobs, those immigrant women are keen on taking up these jobs, becoming the major manpower to fulfill the atypical employment in due order. Since the atypical workers do not possess the legal rights and interests enjoyed by their typical counterparts, the employer-employee relations are of paramount importance to be taken into consideration whether the employers would provide the atypical workers with security and welfare. As a result, this study is conducted to discuss the immigrant women work experience by means of atypical employment.

Ten new overseas immigrant women who have been engaging themselves in atypical employment for more than one year are invited to take part in the study. After detailed literature review and practical interviews with them, here are some findings: 1.Reasons for participating in atypical jobs include “having temporal flexibility to look after the family”, “being endowed with secure feeling in specific working environment” and “being affected by the work forms in the here-and-now geographical environment. 2.The risks encountered by the subjects comprise “long working hours with poor remuneration, meaning that exhausting burdens are endured”, “blurred boundary between workplace and home exists”. 3.Concerning the employer-employee relationship between the immigrants and their employers, the mutually dependent and supportive relations not only alleviate the dilemma of looking after both work and family faced by the immigrant women, and stabilize their personal lives and work engagement, but also boost and promote sense of belonging and social support among them, and enhance the self-development and empowerment, provided that there is friendly and harmonious employee relationship at the same time. In addition, the social capital and the social network are expanded and elaborated, making the immigrant women stand a better chance to grasp the opportunity and capability of infiltrating into society.

Based on the results, the following suggestions are proposed:

1. To government departments

A. No Labor discrimination:

Government should not only advocate non-discrimination and reasonable working condition to immigrant labor but establish high-accessibility with convenience anonymous appeal and communicate ways for them.

B. Managing and practice the rules in atypical employment field:

- a. The government should guarantee labor's working dignity for like safe, mental and physical healthy, overload and overtime working problems.
- b. Through community assistance or multi-employment promotion services, ensuring labor's stable income, including atypical employment activities in formal labor system by combining with the third sector.

C. Needs assessment and Service monitoring:

Employment Service Stations and Immigrant Women organizations have to make good employment needs assessment. Even they get job these organizations should keep monitoring to assist them overcome the working problems; moreover, it may possible to prolong or transition services in some special case who may needs more economic support.

D. Adding Employee-Employer Relationship aspect in thesis:

Mutual trust but supportive in Employee-Employer Relationship will be useful for immigrant women living in Taiwan stably so that social and labor Administration agency could consider this part to discover new way out.

2. To New Immigrant Women and Family Service Center

A. Cooperating with Labor organizations:

Social worker could be a bridge between clients and employment service centers who assisting elaborate client's wants. Besides, they also have to monitor working status after client find out a job even provide training information to keep them stably working.

B. Creating a mutual but exchanging stage:

Social workers could be mediator of government, labor and management that they may have a path to exchange information, and furthermore social workers may show their professional mission to decrease discrimination and social exclusion events happened on new immigrant women or they will speak out and advocacy for them.

Above all, the contribution of this thesis are provides a preliminary study and aspect. Hope it's will be a new vision to consider how new immigrant women get good jobs and better life in Taiwan.

Keywords: Immigrant Women, Atypical Employment, Employee-Employer Relationship

星星，已經到齊了

「這一路上，儘管跌跌撞撞，偶爾迷惘也徬徨，但我仍然緊握最初的信念與承諾前進。在終點線前，我聽見自己的心跳聲，也聽見了你們的加油聲...」

時光荏苒，進入東海大學社工所，這是一段潛能大爆發的時間，也是一段「找自己」的過程，偶爾滿載而歸，偶爾一無所獲，卻都是最難忘的回憶。

親愛的家人，我要回到您們身邊了

完成碩士學位與論文，真的很感恩很感謝始終給我很強大力量與支持的家人，讓我能無後顧之憂的努力往前跑。從小不被看好，但是我做到了，很高興我終於成為讓您們引以為榮的家人。

親愛的爸爸，您是我生命中最重要的人，也是我從小到大的楷模，從飲食、學習、生活習慣到生活態度，我的動作裡總有您的影子。很喜歡聽到別人說「你好像你爸爸」，簡單一句話，卻讓我覺得好驕傲。爸爸的話不多，但隻字片語就能頭頭是道，爸爸的肩膀很可靠，以肢手胼足來表達對我們最頂級的關心跟疼愛。誰說工人不會教孩子？又是誰說工人的孩子就不會有成就？我覺得爸爸是世界上最具有學問與內涵的學者，也是最應該被學習的模範。親愛的爸爸，打破這無稽之談後，我們一定要再繼續攜手實踐我們都期盼的未來。親愛的媽媽，您是我生命中最重要的人，謝謝您不遺餘力的照顧與保護，從我的內在到外在通通包辦了。一直以來，媽媽就像心靈導師，在我幾度「鬱卒」與「走針」時，總會耐心的傾聽與關懷，那些「阿雜」在無藥而癒之後，又能繼續滿腔熱血且堅定不移的闡解各種大惑。有時候我會有些任性和壞脾氣，但是今後我會很努力改善，也會好好接應您的獨家煮譜，當然最重要的是以後您的內和外在就換我張羅囉。親愛的哥哥與弟弟，也謝謝你們對我的包容與體諒，雖然我很兇很囉唆，偶而多管閒事，但是古人說「長女如母」這句話確實是很有意思的。很多事情是我們不能說的秘密，很感謝我們始終都有這樣的默契。

貴人，謝謝您們

首先，我感謝十位研究對象的參與，因為您們的分享才使得這篇論文生動且豐富了起來。與您們的相處時刻，更讓我體會遠渡重洋後放手一搏的堅韌與勇氣。

謝謝我的指導教授吳秀照老師，記得通過研究所入考筆試後的面試，擔任口

委之一的您是讓我印象最深刻的老師，也許是老師看起來太溫暖了吧，雖然老師可能對於當時的場景沒有什麼印象，這亦與我們後來結識的師生緣沒有太大的關係，只是我想我們真的很有緣分。在撰寫論文的過程中，一切從零開始的我，學習很緩慢很片斷，謝謝老師總是很有耐心的等待與指導。當我看著身旁的人為了與指導教授討論論文時而焦躁不安，我卻似乎少有這樣的感覺，雖然緊張，偶爾夾帶些慌亂，但這些都是來自於懊惱沒有做得更好的心態，過去總滿江紅的狀態更讓我時時反省自己的學習態度。謝謝秀照老師，讓我知道以謹慎且深耕的態度來踐行學中做以及做中學這兩件事情。

謝謝我的兩位口委老師，鄭怡世老師與陳美智老師。在口試時，兩位老師鼓勵且溫暖的態度，銳減了不少我的焦慮與疑惑。口試後，老師們的肯定也讓我對自己的論文更有信心與期待，後續的著筆亦更有動力和自信。謝謝曾華源老師、武自珍老師、王篤強老師、劉珠利老師、黃聖桂老師、高迪理老師、陳琇惠老師、彭懷真老師在研究所過程中的教導及照顧，不論是在課堂上或私下相處，從您們的身上，我真的學到很多待人處事及人情事故的邏輯與竅門，特別是武自珍老師，您的 REBT 實在所向無敵。謝謝大霞助教、培元助教、雅俐助教以及宜椿助教這些日子的照顧與幫忙，您們是我見過最富有人情味的助教了。特別是培元助教，異於常人的反應真的很有梗，而且我相當期待您首創「周星馳與社會工作」這堂課，到時候一定要通知我共襄盛舉。

謝謝我的社工啟蒙老師中山醫學大學醫社系唐宜楨老師，您的鼓勵與肯定是我走在社工路上很重要的動力。謝謝在北京交換時張英陣老師的兩肋插刀，也讓我們在北京都有一段共同的回憶。謝謝我的大學實習督導邱幸怡督導，您專業的社工態度讓我對社工實務工作仍保有一份憧憬與信心。謝謝台中市海線新移民家庭服務中心的斐芸督導、詩怡社工及瑋君社工，謝謝您們的幫忙與照顧，讓我能夠積累對新移民議題的知能，並且提供訪談名單協助我順利完成論文。

2012年2月20日，我在高雄小港機場揮別了家人，隻身前往北京大學的交換生活，我依然記得飛機起飛與降落時瞬間的感覺。踏出機場後、佇足充滿歷史氛圍的北京大學後，零度左右的氣溫不太冷，氤氳中的景物雖蕭瑟，但卻開始醞釀起一段很溫馨很難忘的回憶，有古蹟、歷史、人文以及白雪的氣息。

謝謝北京大學社會學系王思斌老師，從老師豐富的授課內容，我逐漸瞭解大陸社會工作的發展與未來，老師課堂上認真的教學精神，私下相處時隨和的態

度，更讓我期盼自己亦能向老師學習。謝謝馬鳳芝老師給了我許多發言與瞭解大陸實務工作的機會，也謝謝高翔老師以及其他曾給予我許多照顧的老師們，在北京大學的學習真的很難得也很特別。

社工所，仍是一連串的感謝

謝謝我心目中最佳台北超寶三人組郁雯 baby、安捷學姐以及瑜瑛學姐。一直給我很多鼓勵與建議的麗紅學姐、莘慈學姐以及靜怡學姐。

謝謝 26 屆的勇士們，總是很能跟我搭雙簧練瘋話與瘋狂熱愛青少年的珮熏、笑點很低以及血拚超阿莎力的貞誼、第一個認識的好朋友以及一起戰鬥研究案的敏軒、命運相當順遂且很有前景的徒弟翰一、口試與掉髮都搶先我一步的文仙、喜愛刻字以及不愛我叫佩霜的佩霜、笑聲豪邁且大小兒子都很優的梅芬、第一堂課坐我右手邊以及曾經室友的秀玲、我心目中的女神幸儀、分開旅行的意雯、吃相很令我讚賞的子婷、同門且凍齡的家琪、超級 seller 的育陞、謙虛又上進的坤志大哥、煮湯很好喝但香水有毒的威任、樓友且熱血小農的宇君、曾經同事的邦汎、玉珊、蕭寶、芷瑜、俞禎、裕敏、千珊、Rube，謝謝你們的照顧，很懷念在 319 研究室與大家一起焚膏繼晷的日子。

謝謝北京大學以及在北京認識的好朋友們，我在北京的重要他人梁棟、學伴曾理、辦公室很厲害的高明、清華大學的袖袖、北京大學的周暢、文靜、趙杰、鄭芳等社工所的大家，以及港式姊妹 Kris 和一姐安妮、交換生室友穗昀與喬珊，謝謝你們這半年來的陪伴。謝謝北京大學校園裡的麻辣燙老闆娘，謝謝您讓我體會賣麻辣燙以及人民幣一把抓的快感。

最後，感謝曾經與現今仍陪伴我左右的大家，在感謝的名單上也許有漏網之魚，族繁不及備載，但我真心的感謝您們對我的照顧與愛戴。未來，希望我們都能過得好，並且一起為社會工作努力。

我熱愛東海大學已十年；

而後，我將會繼續喜愛東海大學，以及社會工作學系。

江雅婷於
臺灣 東海大學
大陸 北京大學
2012 年

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與研究動機.....	1
第二節 研究問題與目的.....	5
第三節 名詞釋義.....	8
第二章 文獻探討.....	9
第一節 新移民女性就業的動機、需求與重要性.....	9
第二節 新移民女性就業過程中遭遇之困難與限制.....	11
第三節 非典型工作特性.....	16
第四節 勞雇關係對勞動者的影響.....	27
第三章 研究方法.....	31
第一節 研究方法的選擇.....	31
第二節 研究場域與研究對象.....	33
第三節 研究工具.....	36
第四節 資料收集與分析.....	39
第五節 研究的嚴謹度.....	42
第六節 研究倫理.....	44
第四章 研究發現與分析.....	44
第一節 研究對象基本資料之描述.....	44
第二節 從事非典型工作之新移民女性尋職與工作轉換經驗.....	57
第三節 新移民女性從事非典型工作的面貌.....	81
第四節 從事非典型工作之新移民女性勞雇關係.....	93
第五章 研究結論與建議.....	113
第一節 研究結論.....	113
第二節 討論.....	122
第三節 研究建議.....	128
第四節 研究限制.....	131
參考文獻.....	132
中文文獻.....	132
英文文獻.....	138
附錄一.....	140
訪談大綱.....	140
附錄二.....	142
參與研究同意書.....	142

表目錄

表 1-1-1 兩性從事非典型就業狀況.....	3
表 2-3-1 僱主與勞動者選擇非典型工作型態之原因.....	20
表 2-3-2 非典型工作型態之優缺點.....	24
表 4-1-1 研究對象之基本資料.....	45
表 4-2-1 新移民工作權之規定.....	70

圖目錄

圖 3-7-1 研究甘特圖	錯誤! 尚未定義書籤。
---------------------	-------------

第一章 緒論

第一節 研究背景與研究動機

臺灣社會從 1990 年代開始，來自於東南亞與大陸地區的新移民開始快速增加。當中，有根據就業服務法規定取得外籍勞動者身分的工作移民人口，也有與本國人透過婚姻關係而進入臺灣的婚姻移民人口。根據內政部截至 2011 年 3 月底之統計，我國東南亞與大陸籍女性婚姻移民累計人數已達 410,335 人；其中，大陸籍新移民女性占 67% 為最多，東南亞籍新移民女性占 33%，且依國別來分，以越南約占 62% 為最多，其次依序為印尼約占 20%、菲律賓約占 5%、泰國約占 4% 以及柬埔寨約占 3%（內政部，2011）。

隨著新移民人口的遞增，有關新移民在臺灣的生存權、工作權、福利需求等議題也相繼浮出檯面，特別是醫療、生育、教育與就業等方面。其中，「就業」是很值得被討論之議題，因為就業是現代人們取得生活資源以及與社會連結的重要管道，亦為現代人們日常生活規律的主要軸線；就業的參與對於來自不同文化背景的新移民來說不但可以滿足個人經濟需求與穩定家庭的保障，更重要的是，透過就業亦能強化新移民在臺生活的深度與廣度，並從中尋求自我的價值（內政部，2008）。換句話說，就業不僅可促進新移民家庭生活的安定，亦為新移民融入社會與實現自我的方式。

新移民女性嫁入臺灣夫家後，除了經營家庭生活外，也跟許多臺灣女性一樣，因為家庭經濟生活的需求，而必須兼顧就業的議題。但是，新移民女性的個人特質與經歷，在臺灣勞動市場中究竟能獲得什麼樣的工作機會？在職場中如何被對待？其受僱經驗又是如何？這些議題在目前文獻上相當有限，也是研究亟待探討的議題。

一、新移民女性在臺灣的就業狀況

關於新移民女性的就業狀況，在「2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」中，受訪之新移民共 175,909 人，當中，東南亞籍有 82,358 人，女性占 94.8%；大陸籍有 93,551 人，女性占 95.6%。在這群以女性為主的新移民人口中，東南亞籍新移民以無工作比例最高，占 64.1%，有工作者比例為 34.6%，其中從事全時性工作占 22.3%，以工業部門受僱者最多；從事非典型勞動者則有 12.3%。而大

陸籍新移民以無工作比例最高為 72.0%；有工作比例為 24.9%，其中從事全時性工作占 15.2%，以服務業受僱者最多；從事非典型工作則占 9.7%（內政部，2003）。林維言（2005）針對辦理「外籍配偶生活適應輔導班」之 15 個縣市進行集體施測，在 580 份有效問卷中發現有超過六成的新移民沒有工作，有工作者占四成，其工作類別以勞力工人為多，占 32.7%，在自己店裡幫忙和從事服務業次之，分別為 17.8%以及 14.1%；在工作時間的部分，以無固定時數者 42.2%為多，全職者則占 36.3%。此外，在「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查報告」中，受訪之新移民共 210,246 人，東南亞籍共有 93,920 人，女性占 98.2%；大陸籍共有 116,326 人，女性占 98.4%。其資料顯示，東南亞籍與大陸籍新移民女性仍以無工作比例最高；從事全時性工作者比例分別為 47.7%以及 27%，以製造業為多（內政部，2008）。然而，此報告並無呈現從事非典型勞動者有多少比例，因而無法得知非典型勞動者之遞增現象。

除了個人能力條件與環境限制之外，雇主的認知與勞雇關係也是影響新移民女性求職或持續就業時一個相當需要關切的議題。根據「大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究」發現，仍有多數的雇主以無身分證、口音或學歷無法認證為由，而不願意僱用新移民女性，其研究更發現仍有部分雇主無提供勞健保之福利（游美貴，2009）。換句話說，雇主容易因對新移民女性的偏見與歧視，或是因對法令的不熟悉而忽略或限制了新移民女性的工作機會與福利，不但增加她們就業的困難度，也可能剝奪其應獲得之就業權利。而許多移民女性，特別是尚未取得身分證者，因雇主不願意僱用或因家庭照顧責任限制等，較難找到穩定或長期性的工作，故只好退而求其次從事非典型之工作。

二、為何需要關注從事非典型工作之新移民女性

非典型工作有別於典型或傳統工作型態，係指一種非全時或非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的工作型態，其包括了部份時間工作、定期契約工作、派遣工作以及自僱型工作等（成之約，2002）。非典型工作相較於典型工作來說，在薪資、升遷、福利、職業訓練等工作條件與保障是較差的，故在本國勞動者不願意從事這類型的工作時，移民往往就成為非典型工作空缺的遞補人力。

根據上述2003年內政部調查的數據顯示，雖然有工作之新移民女性大多從事全時性工作，但從事非典型工作之比例並不在少數。以性別的角度來看，女性勞

動者比起男性勞動者是較容易擔任非典型勞動者，原因為考量兼顧家務工作或二次進入勞動市場後無法找尋合適的工作（Krahn,1995；行政院，2004；李碧涵、賴俊帆，2009）。

自2008年起，行政院勞工委員會的勞動統計資料中開始呈現不同性別從事非典型工作的就業比率，雖然並未就新移民從事非典型工作的部分建立資料。不過，若以2003年內政部針對新移民女性從事非典型工作的統計數據，以及近幾年勞委會調查我國女性從事該類型工作的數據相較（表1-1-1），新移民女性的確從事非典型工作的比率相對較高。此外，林伊莎（2007）發現新移民女性除了性別上的劣勢，又因身為移入國的少數族群，使得她們的工作機會又更弱勢於臺灣女性，產生被雇主任意剝削的現象。其進而指出，臺灣女性勞動者與新移民女性勞動者之間，實際存在階級或種族的劃分。因而可知，新移民女性勞動者在勞動市場上亦仍弱勢於臺灣女性勞動者。

表1-1-1 兩性從事非典型就業狀況 (%)

年度	總計	男性部分工時就業者 占總就業者比率	女性部分工時就業者 占總就業者比率
2008	2.5	1.8	3.3
2009	6.24	5.42	7.32
2010	6.71	5.91	7.74

資料來源：行政院（2011）；研究者自行整理

依據鄭文惠（2006）的研究發現，新移民女性在工作型態的期望條件，主要傾向固定工時、地點與雇主。然而，此工作期望對於許多欲就業或正在就業的新移民女性來說卻不易達成。在「外籍與大陸配偶生活需求調查報告」中也呈現，新移民女性對工作不滿意的原因分別為「薪水太低」、「工作時間太長」與「工作時間不固定」（內政部，2008）。另外，不僅是就業中的新移民女性無法實現其對工作的期待，對於剛來臺的新移民女性來說，其就業困境更大。夏林清（2009）指出新移民女性剛來臺灣時，在語言不熟悉且家人不放心讓其外出與人接觸的狀況下，她們較常做的便是在家做家事及手工。這對於部份欲積極外出賺錢的新移民女性來說，無疑也是一種羈絆。

以工作類型來看，非典型勞動者會面臨不固定或有期限工作時間、不穩定的收入來源、低勞動條件與低就業安全、被從事典型工作的同事孤立於工作團體外、無工會制度保障等，不但阻礙了非典型勞動者穩定投入勞動市場，也中斷了他們的資歷累積與經驗延續，甚至更會影響整個家庭的經濟安全與保障（Polivka,1996；Nienhueser,2005；Kirk & Belovics, 2008）。以國籍來看，王燦槐、林艾蓉（2009）比較東南亞籍新移民女性、大陸籍新移民女性與本國有偶婦女勞動力運用之研究發現，在「工時少」的比例中，以東南亞籍新移民女性最高，大陸籍新移民女性次之，且東南亞籍新移民女性有較高的比例顯示即使找到工作也是屬於臨時性的；在「低所得」的比例中，以東南亞籍新移民女性最高，大陸籍新移民女性次之，且東南亞籍新移民女性的勞動條件亦劣於大陸籍新移民女性與臺灣有偶婦女。其研究指出造成這種狀況的原因可能與語言文化差異、不容易被雇主接納有關。

基於就業對於新移民女性之重要性，政府在提倡平等與尊重多元文化的立場下，勞委會近年來陸續修訂相關法令，如放寬取得工作權之規定，試圖擴大新移民女性之工作權益，並且亦接連推出相關方案以增加新移民之就業機會。然而，從上述內政部之研究發現，即使政府放寬新移民之工作權，但仍有不少雇主會以新移民無身分證為由而拒絕僱用。

除此之外，儘管現階段政府各相關部門已積極推動新移民女性的照顧輔導措施，但是多數新移民女性在謀職上仍然需面對相當多的限制，抑或僅能從事短期性、臨時性的工作，能穩定就業者確屬不易。由此可知，即使政府提出新移民之就業措施，但新移民在職場中的限制仍存在，即使進入勞動市場，其相關福利與權利也可能受到差別待遇或社會排除。

總歸上述，東南亞籍與大陸籍的新移民女性勞動者，比起本國籍的女性勞動者，有較大的比率是從事屬於低工資、少工時、高勞動力等非典型就業機會，甚至是從事本國女性勞動者不願選擇的工作。此外，儘管政府陸續提出保障就業之方案，但新移民仍會因身分、語言、學歷等條件而被拒絕僱用。再加上，許多非典型勞動者並不享有典型勞動者在勞動法令上之權益，故其與雇主間的關係就成為了雇主是否提供就業保障與福利的重要考量因素。基於上述，因而衍生出本研究探討從事非典型工作之新移民女性勞動經驗。

第二節 研究問題與目的

觀看現今國內仍少有文獻深入討論有關新移民女性從事非典型工作之現況與經驗，雖然近年來政府陸續提出新移民的就業促進服務與方案，但其提供之就業機會較少為正職或長期性的工作，這些非典型的工作也許能增加新移民的工作機會，但從事非典型工作的移民婦女，在實際工作環境中的處境又是如何呢？

目前我國針對新移民非典型就業之研究，僅有沈榮欣（2006）討論新移民女性非正式就業議題¹。另外，尤思貽（2005）在其「臺灣地區女性越南籍配偶就業問題之研究分析」中，建議政府能加強對越南籍新移民非典型就業的社會保護，使她們能享有良好的勞動保障。而在王燦槐、林艾蓉（2009）比較東南亞籍新移民女性、大陸籍新移民女性與本國有偶婦女勞動力運用之研究中，將新移民女性的「工時少」定義為因從事臨時性工作，但尚無法知道這些從事臨時性工作的女性新移民是出於自願或非自願，建議可做進一步的探討。其餘有關新移民女性就業相關研究則大多針對就業困境、需求、經驗、勞動參與等。在這些研究中尚無針對新移民從事非典型就業之主觀經驗，以及從職場勞雇關係的互動層面做深入的討論。

研究者在過去接觸到的新移民女性大多從事非典型工作，她們在工作上較常面臨無就業保障、無完善的員工福利、不穩定的工作時間、低薪資高勞動力等問題。雖已知多數非典型勞動者可能都會面臨以上的問題，然而，在這樣的勞動結構下，非典型新移民女性勞動者在職場所經歷的尋職與勞動經驗如何？與雇主、同事的互動關係又是如何？這些議題顯然很少被討論，也因而成為引發本研究的主要動機。

本研究的問題主要針對從事非典型工作之新移民女性在職場的勞動經驗與勞雇關係作深入探討，包括：

- 一、從事非典型工作之新移民女性在勞動市場的尋職與就業經驗如何？
- 二、新移民女性從事非典型工作的原因與考量為何？
- 三、從事非典型工作的新移民女性在職場的勞雇關係，以及與同事的互動經驗又如何？

¹沈榮欣(2006)研究發現從事非正式就業之原因分別為臺灣政策對於大陸配偶在臺工作的限制、女性傳統家庭角色對就業形式的影響，以及缺乏在臺灣的社會資源與人際網絡。

本研究期盼透過瞭解新移民女性從事非典型工作的現況與經驗，實際掌握新移民女性從事非典型工作之樣貌、限制與需求，並進而提出建議。

研究目的如下：

- 一、探討新移民女性從事非典型工作的考量與職場經驗，呈現從事非典型工作的新移民婦女在勞動市場的真實面貌。
- 二、研究結果希冀能提出政策與實務工作的建議，以更貼近新移民女性的就業需求，落實新移民女性就業服務工作。

本研究結果之貢獻可分為三項，分別如下：

- 一、以社會工作的角度切入，增加討論新移民女性就業議題之面向，關注目前正在從事於非典型工作之新移民女性，雖面臨不穩定的工作時間與報酬、勞動權益與保障的不足等情形，但其與雇主或同事間的關係發展以及勞動經驗，如何轉變成為她們持續就業、轉換工作與勞動條件交換之籌碼；其次，以增強權能的觀點切入，聚焦新移民女性如何在勞動場域中展現與增強自我能力，而非僅討論新移民女性就業機會的限制、就業困境與需求等弱勢層面。
- 二、本研究初探從事非典型工作之新移民女性的勞動經驗與勞雇關係，作為提醒政府與社會大眾瞭解非典型勞動者與少數族群在投入勞動市場時可能會面臨的困境與限制，並藉此改善勞動市場中不平等的待遇與勞動機會。再者，行政院勞委會為推動國人就業及保障勞工權益，提倡兩性勞動者享有相同的職業取得及發展的機會，本於「平等、人性、安全、尊嚴」的實踐，而設定「尊嚴勞動²」（Decent Work）之四大策略目標。尊嚴勞動對於女性來說具有特別的意義，因為尊嚴勞動關懷的三大面向為勞動條件的低劣、職場的就業歧視，以及社會安全保障的不足，皆為女性勞動者普遍面臨的職場現實（勞委會，2004；林政瑜，2010）。

²國際勞工局（ILO）局長 Juan Somavia 於 1999 年提出，其認為所有人均應在安全的職場中獲得賺取收入與擴大就業的機會，並擁有個人發展與社會融合的前景。我國基此概念歸納且訂定工作時的權利、就業、社會保障與社會對話之四大策略，以維護勞工權益及建構安全衛生職場、倡導勞工終身學習觀念及強化職業能力等，進而提升我國勞動力的質與量（林政瑜，2010；ILO,2012）。

三、本研究發現新移民女性穩定就業及緩衝兼顧家庭與工作雙重負擔的重要因素為發展互賴且支持的勞雇關係，提供各領域對於理解新移民女性就業歷程另一個視角的啟發，亦提供後續其他研究者探究新移民與雇主間互動的就業經驗及歷程之參考。

總歸上述研究發現，本研究對社會工作之貢獻為「初探與剖析非典型新移民女性勞動者之就業經驗」及「為新移民就業研究置入新視角」。

第三節 名詞釋義

為使本研究的重要概念更清楚明確，研究者先將所涉及的重要名詞加以界定，以利研究之進行。本節之名詞釋義為「新移民女性」、「非典型工作」、「典型工作」以及「勞雇關係」，其定義分述如下：

一、新移民女性 (*immigrant women*)：本研究所界定之「新移民」係與臺灣地區男性正式辦理結婚登記的原大陸籍與東南亞非臺灣籍的女子，她們來自中國、越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨等國。在有些研究或文獻中，以「外籍配偶」稱之，本研究則使用「新移民」一詞，然在引用文獻時，仍會依據原文之用詞，在行文中交替使用「外籍配偶」稱之。

二、非典型工作 (*atypical employment*)：非典型工作包括了臨時性工作、部份工時工作、電傳勞動、派遣勞動、業務外包等，從事這些工作的勞動者稱為「非典型勞動者」。本研究將從事非典型工作定義為：不同於長期受僱且從事全時領薪的勞動者，非典型勞動者包括臨時性勞動者、部分工時勞動者、派遣勞動者及非屬全職之勞動者。

三、典型工作 (*typical work*)：是指全時工作、有明確的工作延續性，並在工作場所中完成工作內容並接受雇主的指揮監督 (*Kalleberg, 2000*)。本研究將從事典型工作定義為長期受僱，從事有固定薪酬工作之全職勞動者。

四、勞雇關係 (*employee-employer relationship*)：指雇主與勞動者在工作與生活面向的互動方式及滿意程度、雇主所建立的勞動者管理制度、管理方式、勞資衝突、勞動條件不滿意時的處理方式、勞動者的社會支持系統等 (*吳秀照, 2002*)。本研究將面向分為勞動條件及勞動者與雇主或主管的互動關係，其解釋如下：

(一) 勞動條件：包含勞動者的工時、薪資、福利、加班或輪調制度等。

(二) 勞動者與雇主或主管的互動關係：此互動關係為一動態過程，包括雇主對勞動者的管理方式、處理勞資衝突之方式、雇主提供之支持與福利、勞動者面對雇主要求之回應與應對方式等。

第二章 文獻探討

第一節 新移民女性就業的動機、需求與重要性

新移民女性渴望工作並非進入臺灣才開始，許多新移民女性在原生國家其實早已有工作的經驗，而且可能很早就開始扮演協助負擔家庭經濟的角色。然而，許多遠嫁至臺灣的新移民女性希望能藉此改善原生家庭的經濟狀況，但是當她們發現嫁入的夫家在經濟上無法滿足所需時，便會期待能儘快進入就業市場（許雅惠，2004）。張智雅（2008）在其研究中發現大多數新移民女性所嫁的家庭係屬於低社經地位家庭，且經濟狀況並不寬裕，為了改善生活和支持原生家庭的經濟需求，新移民女性可能會尋求儘快進入就業市場的機會，以自己所賺的錢貼補家用或支持娘家經濟。另一方面，新移民女性積極參與勞動市場，很大的原因也是因為欲提供更佳的生活品質給子女。特別是當子女逐漸成長，其所必須負擔的開銷可能就越大，因此就業就成為開拓生活資源的必要途徑。

除了經濟需求，就業亦為改善所處不平等的處境、拓展人際網絡與實現自我的平台。邱淑雯（2003）指出勞動的參與及薪資所得的擁有與分配，有助於提高新移民女性的自覺意識以及在家庭與社群中的地位、改變家庭的權力關係，突破不平等待遇，提昇自我成長與實現的機會。Schrover et al.（2007）也表示新移民女性投入勞動市場工作，雖然仍然可能落入次級市場的職位，但能明顯地改變她們在族群與性別面向上的權力與資源（轉引自許雅惠，2009）。

此外，新移民女性亦能透過就業，在工作場所中建立友誼與拓展人際網絡，而其所形成的人際網絡不僅可強化她們的社會支持力量，也能協助她們面對環境中各種不同的壓力（陳燕禎，2008）。新移民女性的社會網絡分為強連結網絡與弱連結網絡，Lin et. al（1981）認為尋職者透過弱連結網絡尋找工作，可觸及較多的社會資源，有助於取得較高的職業地位，若透過強連結網絡尋求工作，所接觸的對象與尋職者的社經地位與社會資源皆會相近，對於職業地位的提升助益有限（轉引自于若蓉，2009）。然而，新移民女性在社會網絡上的連結，大多為連結性強的親友或同鄉組織（陳燕禎，2008），較缺少網絡中的弱連結，因而不易突破經濟或就業困境，吳秀照（2008）指出新移民女性若要透過就業取得經濟資源，其弱連結網絡的發展就相當重要，因為強連結網絡雖然可提供就業的資訊或機會，但工作的同質性也較高，若要拓展較廣的工作機會，則須從原鄉親友網絡中往外突破。

由上可知，就業對新移民女性來說不只能補充與改善家中經濟狀況，亦能透過就業，建立社會網絡、改變不平等處境，提升自我實現機會。然而，新移民女性在就業的過程中卻往往因身分、語言、家庭與社會歧視與隔離等因素而受到阻撓，下節將介紹新移民女性就業過程中可能遭受到的困難或限制。

第二節 新移民女性就業過程中遭遇之困難與限制

就業雖是移民融入移民社會的重要方式，但新移民女性因為身分問題、語言、種族、性別歧視、缺乏社會網絡等，在就業上特別容易遇到障礙（吳秀照，2009），間接地也窄化了她們的就業選擇。以下研究者將針對新移民就業之困境與限制，分為個人因素、家庭與社會環境三部份來做討論。

一、個人因素：包括個人所需面對的挑戰、語言溝通、個人專長、教育程度及學歷認證等。

（一）生理及情緒：

根據 Koert、Borgen 與 Amundson（2011）指出移民婦女在生理上所需面對的挑戰，包括了年紀與懷孕；在情緒的部分，則包括了無動力、想家、沮喪、憂傷以及其他負向的感受。其更從研究中發現，移民婦女若無法克服以上這些挑戰，其所帶來的負向影響將會持續的使移民婦女在職場中遇到困難。

（二）語言能力：

語言是人與人溝通的媒介，擁有良好的語言能力不僅能提升新移民適應與融入環境，也能讓其擁有謀生及獨立自主的機會。若新移民在就業過程中因語言障礙而使得與他人溝通受限，則其就業機會的獲得也就相對困難。李建忠（2006）指出，新移民女性在未熟悉臺灣國字及語言溝通能力的情形下，除了雇主拒絕僱用之外，新移民女性本身也會鼓不起應徵工作的自信心而難以進入就業市場。不過，大陸籍新移民因使用的語言與臺灣相似，故其語言障礙較低於東南亞籍之新移民。

（三）教育程度：

部分新移民會因為教育程度低而導致找尋工作不易，也使得她們的工作機會限制在低技術性及勞力密集的工作場所（馬財專，2008）。雖然目前新移民只要持有居留證就能取得工作的權利，但是由於語言不通、識字能力有限，其能夠從事的工作只能來自社會中低所得及非技術產業部門，平均月收入常低於基本工資（師豫玲、張美美、蕭舒云、王可欣，2009）。

(四) 學歷認證：

部份新移民女性在其母國可能具有某項專業能力或曾接受較佳的教育學習，但來臺後，臺灣不一定會承認其學歷或專業證照，且加上學歷認證操作的困難，使得新移民女性只能靠家務勞動、幫傭、擺地攤或自己開店等方式賺取金錢以貼補家用。即使新移民的學歷能被認證，其所必須面對的是認證手續費時、費力又花錢；更令人挫折的是認證成功也未必能增加就業機會（潘淑滿，2004；內政部，2008；李淑娟，2009）。也因新移民女性受限於移入國的法令規定與社會文化條件的限制，使得她們在母國豐富的勞動經驗與資歷無法在移入國的勞動市場中被認可，這樣的結果，造成新移民女性只能屈就於較低層次的工作，這也使得她們的社會位置難以提昇（夏林清，2009）。

二、家庭因素：包括女性角色下的家務工作與照顧責任，以及非正式支持網絡等。

(一) 女性角色下的家務工作與照顧責任：

女性受傳統規範與性別角色內化的影響，在面臨家庭與事業的抉擇時，多會以家庭為主要優先考量，放棄工作或是退而求其次的以非全時制或具彈性時制的工作為主（楊鳳嫻，2003）。在臺灣，仍有許多迎娶新移民女性的家庭是因為家庭照顧、勞務及傳宗接代的需求，因此當新移民女性來到夫家，照顧或家務工作就變成了她們生活中理所當然的責任，且工作內容更可能擴展為替家族成員提供的服務。也因新移民女性在就業過程中必須兼顧家務與子女照顧，故其容易選擇放棄工作或傾向投入在時間與工作內容上較為彈性的非典型工作。Kalleberg（2000）認為在許多的國家裡，從事部份工時工作之勞動者大多為女性，因為從事這類型的工作，女性才能兼顧家務與子女照顧。而李淑娟（2009）也指出，新移民女性因需照顧家庭與小孩，故工作時間與彈性相對較少。此外，若是家庭為單親或是有身心障礙成員等照顧問題，往往更面臨小孩托育問題以及工作時間受限等多重就業問題。由此可發現，新移民女性就業的最大阻力為家庭與孩子，其不僅限制了新移民女性的工作性質與領域，也壓縮了她們的工作時間。

(二) 非正式支持網絡：

對新移民來說，家人、親友或社區鄰里所形成的非正式支持網絡相當重要。

Caidi、Allard與Quirke（2010）指出新移民不僅可從非正式支持網絡中取得不同可靠且即時的訊息，亦可獲得許多的支持、尊重與心理照顧，進而提升與肯定自我的價值，進而可知非正式支持網絡對新移民參與勞動市場也有極大的影響力。有部份的臺灣家庭因對商品化婚姻不具信心，擔心新移民女性會因資訊來源多元化後，提昇自我主張意識，進而挑戰家庭權威，於是將新移民女性限制在家庭角色上，這也使得新移民女性要踏出家庭的心理障礙及爭取外出工作的機會變得非常困難（李建忠，2006）。相反地，若新移民女性家中有願意體諒的長輩，願意協助育嬰工作，並且贊成移民婦女外出求職，將使得移民婦女較無後顧之憂，得以有更多的就業選擇（夏林清，2009）。

三、社會環境：包括雇主的歧視、勞動市場的偏見、地理區位、法令政策與社會網絡的限制等。

（一）雇主的性別歧視與勞動市場的排除：

雇主的工作性別認定往往為女性勞動者在找尋工作時的障礙，嚴祥鸞(2009)指出男性被視為潛在性的生產力高於女性，且勞動成本是低於女性，也因此使得雇主認為男性的成本效益高於女性，此種性別偏見使得雇主寧願付較高的薪資僱用男性，而不僱用女性。同時，雇主的性別偏見也會反應在工作待遇上，如Weatherford（1986）發現移民女性找到工作之後，所必須面臨到的即是男性雇主會以性別來做一些區隔，特別是在薪資的部分。也就是說，男性與女性的薪資是不同的，即使女性的工作能力與男性一樣，但仍無法克服性別的障礙，獲得與男性相同的薪資。再者，女性移民勞動者會因其性別、年齡與身分而影響其工作條件，而不得不接受高度不安全的工作環境以及面臨不穩定的收入之威脅（Weathers,2001）。

另一方面，新移民女性也需面對雇主、管理者或同事的偏見及歧視。根據「外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」發現，不論新移民在臺時間多久，求職時均會遭遇到雇主因口音或證件要求而不被僱用。這一方面可能由於雇主對法規的認知不足，另一潛在原因更可能是因新移民「外籍或大陸」的身分未獲認同，既定的刻板印象阻礙其投入勞動市場，或僅能選擇較為底層，替代性高的工作型態（內政部，2008）。此外，新移民女性勞動者待遇低廉的特質，有時反而會被導果為因的標籤化為是來搶工作，對本國女性勞動者產生嚴重的排擠效應（馬財專，

2008)，故許多本國勞動者抱持著「排外」的心態，使得新移民勞動者常常因此受到不合理的批評與對待。

（二）取得資訊的困難：

根據Caidi et. al（2010）彙整相關文獻後指出，新移民所需的資訊包含語言訊息、就業訊息、與社區互動連結的訊息、住宅訊息、健康訊息、職場安全訊息、合法訊息、教育訊息、休閒娛樂訊息、交通運輸訊息、儲蓄訊息等。其更發現新移民因面臨了社會隔離、語言溝通問題以及對不同文化之理解能力的不足等障礙，故難以順利取得上述相關資訊。

再者，近年來我國政府為保障新移民之就業，陸續推出與修正相關新移民之法條與政策。然而，居住於偏遠地區的新移民因不易取得訊息，以及瞭解資訊能力的不足，因此仍有許多新移民未能掌握自己的就業權利。馬財專（2008）指出，由於新移民女性的居住地整體經濟狀況較差，且就業市場較為單一化，因此新移民女性在工作機會的選擇上並不多元，透過打零工或部份工時的兼職勞動工作仍屬居多。

（三）社會網絡的貧乏：

新移民女性在社會網絡中，依據個人的需求來探索或獲取不同的資訊、支持與回饋。社會網絡不僅能緩減來自各方的壓力，亦能調節其生活適應的步調，有助於新移民女性參與及融入社會環境。由於新移民女性通常與親屬或親友有較多的連結，故在其就業的過程中可發現最常以強連結網絡（strong ties）為媒介，其次才為弱連結網絡（weak ties）。強連結網絡通常與個人本身所處的網絡有高度的重疊，故常無法帶來新的資訊與資源，對求職的新移民女性來說，強連結網絡對其就業資訊的提供是較有限，且雙方之工作性質亦較相近（許雅惠，2009）。吳秀照（2009）指出原鄉移民的網絡雖可提供就業機會或資訊，但其所提供之工作機會的同質性較高也較窄。相反地，弱連結網絡不但可打破個人重疊的生活圈，且也可連接個人至另一個次團體，以擁更多的人際互動，有助於新移民女性求職時獲取獨特或多元的資源，也因此新移民女性可從此網絡中挑選較符合需求的工作。

大致來說，新移民因本身條件的受限、家務與照顧工作的負擔、社會支持網絡不足，再加上在受勞動市場及社會環境的歧視與排除等因素，使得其在求職與就業過程中總是障礙重重。為了追求工作機會，彈性的非典型工作自然而然成為其選擇工作的考量之一。只是新移民為平衡自我與家庭之需求而選擇非典型工作，但因非典型工作的性質與待遇並不如典型工作來得穩定且保障，也因此對於新移民勞動條件與勞動位置的提昇相當有限。

第三節 非典型工作特性

受到全球化的衝擊，臺灣民眾的失業情形也隨著全球經濟的變動而深受影響。為了因應勞動市場與經濟結構的改變，近年來政府的勞動政策也開始朝向市場彈性的方向發展，一方面給予雇主彈性僱用勞動者的選擇，另一方面則藉由失業保險及相關就業促進措施，協助失業者重返勞動市場。然而，勞動市場彈性化所伴隨而來的就業風險，包括了穩定就業機會的銳減，且勞動條件與工作環境安全議題也令人擔憂，其中非典型就業的工作型態往往承受了上述的風險。

以下就非典型工作之定義與類型、非典型工作之雇主與勞動者、從事非典型工作之優缺點以及非典型工作對勞動者之影響等部份進行討論。

一、非典型工作（Atypical employment）定義

「非典型工作」又可稱為「非傳統或非標準工作」（non-traditional or non-standard employment）「非典型僱用」或「非正規就業」。根據勞委會（2008）定義，「非典型僱用」指的是非長期（大致指一年以內）或非全日的工作型態，主要包括部份時間工作、人力派遣工作以及定期契約工作（臨時工作）。

非典型工作與典型工作在工作形式的安排上是不同的，典型工作是指全時、有確定的工作延續性、在工作場所中完成工作內容並接受雇主的指揮與監督（Kalleberg,2000）。再者，典型工作的僱用關係具備了三個特質。第一，「僱用關係」是具有指揮監督權的雇主與具有服從義務的勞動者之間的「個人關係」；第二，「僱用關係」須建立在「全時間」的基礎上；第三，只要勞動者被要求繼續工作或其願意繼續工作，「僱用關係」將無期限地繼續存在或是繼續有效一段期間（鄭津津，1999；楊通軒，2005）。而典型工作的這些特質皆為非典型工作所欠缺。

由上述定義可瞭解，典型工作與非典型工作的差異在於典型工作具有全時性、延續性工作以及明確的僱傭關係及契約，也因此，典型工作較非典型工作來得穩定、持續且較有保障。然而，非典型工作型態並非都僅帶來負面影響，對於自願從事非典型工作的勞動者來說，非典型工作型態的彈性與過渡性，可便利其生活步調與職涯規劃；對於雇主而言，運用非典型工作型態的勞動者可提供更多彈性的空間，讓雇主能夠依據市場狀況調整勞動力的運用，因此也成為了雇主控制成本的重要機制（成之約，2001）。而究竟非典型工作型態會如何影響勞雇關係？以下將先探討不同類型之非典型工作型態，以瞭解其勞雇關係之形成。

二、非典型工作之類型

非典型工作的主要型態包括定期契約工作、部份工時工作與派遣勞動等，以下將針對三種類型作說明。其中較為特別的是，派遣勞動在非典型工作中所占比重雖然非多數，但其近年來發展相當迅速，許多學者也提及勞動派遣為日後非典型工作發展之重點，故本研究亦特別討論此一工作型態。

（一）定期契約工作：

我國勞動基準法將勞動契約區分為定期契約及不定期契約。定期契約係指約定一定工作期限的契約，包括了臨時性、短期性、季節性及特定性工作；反之，有繼續性工作則為不定期契約，係指並未約定一定工作期限的契約。勞動基準法以工作是否有持續性，作為規範簽訂勞動契約的標準。（衛民、許繼峰，2010）。在行政院（2011）頒布之「勞動基準法施行細則」第六條中，其將臨時性、短期性、季節性及特定性工作的認定標準為：

1. 臨時性工作：指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
2. 短期性工作：指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
3. 季節性工作：指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
4. 特定性工作：指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

（二）部份工時工作：

根據行政院勞委會 2003 年編印之「僱用部分時間工作勞動者參考手冊」，部分工時為其工作時間較該事業單位內之全時勞動者工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短者，其縮短之時數，由勞雇雙方協商來訂定。成之約（2009）認為部分工時工作可分為：

1. 自願型部份工時工作：從事此種工作型態多因勞動者本身情況而選擇，其中包括在家勞動者、學生、身心障礙者與中高齡者。
2. 非自願型部份工時工作：從事此種工作型態為無法獲得全時性工作者。

（三）派遣勞動：

勞動派遣為一個三角互動的勞動關係，這個三角關係包括派遣機構、要派業

者與派遣勞動者三方當事人。在這個關係中，派遣機構與要派業者為商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購買；派遣機構與派遣勞動者之間為僱傭關係；派遣機構僱用勞動者的目的是安排勞動者至要派業者處提供臨時性勞務（成之約，2001）。也就是說，要派業者需支付約定費用給人力派遣公司，在工作期間，要派業者對派遣勞動者具指揮命令權，但派遣勞動者之薪資福利是由派遣公司負責。由此可見，派遣勞工與派遣業者之間雖有聘僱關係，卻必須在受派期間聽從使用企業的指揮命令（柯志哲，2008）。此外，派遣勞動者與派遣機構之間又因僱用時間的長短而分為「經常僱用型」與「登錄型」兩種型態。在「經常僱用型」中，即使派遣勞動者為派遣出去工作，其與派遣機構仍然有僱用關係，派遣機構有義務持續給付派遣勞動者工資，選擇這類型的勞動者可能是一些找不到長期、穩定性工作、除派遣勞動外別無選擇的人；而在「登錄型」中，派遣勞動者僅在接受派遣的狀況下才與派遣機構有聘僱關係，選擇這類型的勞動者多具有專業技能的勞動者，如特別看護、電腦程式設計師或翻譯人員等。目前我國的派遣勞動絕大多數以登錄型為多（成之約，2001；衛民、許繼峰，2009）。

上述三種非典型工作之類型，其工作皆有時限，在勞雇關係上也非長期性，亦即當工作結束後，其聘僱關係也隨之終結。較為特別的是，以勞動派遣的性質來看，除了有工作期間的限制之外，其也必須同時聽命於派遣機構與要派業者之雙重雇主。而以上三種非典型工作型態對於勞動者日後在勞動市場中的經驗累積與人際網絡的拓展又有何影響？以下將先討論選擇非典型工作型態的雇主與從事非典型工作型態的勞動者其原因為何，以及非典型工作型態之優缺點，瞭解雇主與勞動者之考量，便於後續探討勞雇關係。

三、非典型工作之雇主與勞動者的選擇以及非典型工作之優缺點

當非典型工作型態廣泛的被運用，究竟提供非典型工作之雇主的考量為何？又非典型勞動者從事非典型工作的原因為何？以下將分別說明（表 2-3-1）。

（一）提供非典型工作之雇主：

黃臺生（1991）指出雇主願意提供部分工時機會之原因為在企業的經營與員工的僱用上較具彈性、雇主在社會安全方面的支出較少或者不必負擔，可減低勞

動成本、當勞動市場人力減縮時，可開闢新的勞動供給來源。成之約（2001）認為雇主使用非典型工作最重要的原因之一是將勞動者人數控制在一定的規模，不必隨著景氣變動而調整人力；其次為節省聘僱與解僱成本。再加上，聘僱非典型工作的勞動者可以讓雇主持續專注投入一般勞動者的利益，維持其高昂的工作精神與士氣。Nienhueser（2005）表示僱用非典型勞動者可因應勞動市場的改變、滿足勞動者個人的需求以及減少失業。柯志哲（2008）發現雇主使用非典型工作安排的主要原因為提高人力配置的靈活度、降低僱用成本、獲得專業性的服務、避免工會影響力、提升員工投入感與勝任程度、替代休假的正職員工、遴選正職人員的手段以及減輕不必要的管理實務等。

（二）接受非典型工作之勞動者：

從事臨時性工作之勞動者大多為女性、學生、少數民族、移民者、退休者、未加入工會之勞動者、低技術或低薪資以及缺乏長期性工作機會的勞動者（Krahn,1995；Polivka,1996；Kirk & Belovics,2008）。從事非典型工作之勞動者可分為自願型與非自願型。黃臺生（1991）談及自願從事非典型工作之原因為兼顧工作與家庭、不願意將時間耗費在全時的工作上、過高的累進所得稅可能會降低有薪給工作的邊際效應，因而不利於全部時間的勞動者。Cuyper 與 Witte（2008）指出接受臨時性工作之原因為家庭責任與承諾、增加額外的收入、維持或發展個人技能、不滿意長期性的工作、為追求長期性工作的踏板以及找不到長期性的工作或市場缺乏長期性的工作。2008 年行政院勞工委員會在「部分工時勞動者就業實況調查報告」中發現，勞動者選擇部分工時之原因依序為能選擇工作時段、對工作內容感興趣、工作較簡單、因家庭因素而無法擔任全時工作、想縮短工作時間，以及找不到全時工作等。Latham 與 Swiercz（2009）則表示勞動者從事非典型工作的理由為兼顧工作與子女照顧、補充家庭或子女的開銷、滿足個人需求與興趣、有彈性的工作計畫表等。

表2-3-1 雇主與勞動者選擇非典型工作型態之原因

作者	雇主提供非典型工作之原因	作者	勞動者接受非典型工作之原因
黃臺生 (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使企業的經營與員工的僱用上較具彈性。 2. 負擔較少或者不必負擔勞動者的社會安全支出，減低勞動成本。 3. 勞動市場人力減縮時，可開闢新的勞動供給來源。 	黃臺生 (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 兼顧工作與家庭。 2. 不願意將時間耗費在全時的工作上。 3. 過高的累進所得稅可能會降低有薪給工作的邊際效應，因而不利於全部時間的勞動者。
成之約 (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將勞動者人數控制在一定的規模，不必隨著景氣變動而調整人力。 2. 節省聘僱與解僱成本。 3. 讓雇主持續投入一般勞動者的利益，維持高昂的工作精神與士氣。 	Cuyper 與 Witte (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭責任與承諾。 2. 增加額外的收入。 3. 維持或發展個人技能。 4. 不滿意長期性的工作。 5. 追求長期性工作的踏板。 6. 找不到長期性工作或市場缺乏長期性的工作。
Nienhueser (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應勞動市場的改變。 2. 減少失業。 	行政院 勞委會 (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能選擇工作時段。 2. 對工作內容感興趣。 3. 工作較簡單。 4. 家庭因素無法從事全時工作。 5. 想縮短工作時間。 6. 找不到全時工作。
柯志哲 (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高人力配置的靈活度。 2. 降低僱用成本。 3. 獲得專業性的服務。 4. 避免工會影響力。 5. 提升員工投入感與勝任程度。 6. 替代休假的正職員工。 7. 遴選正職人員的手段。 8. 減輕不必要的管理實務。 	Latham 與 Swiercz (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 兼顧工作與子女照顧。 2. 補充家庭或子女的開銷。 3. 滿足個人需求與興趣。 4. 有彈性的工作計畫表。

資料來源：研究者自行整理

雇主與勞動者基於不同的考量而選擇非典型工作。以雇主的角度來看，聘用非典型勞動者可因應勞動市場的改變、節省勞動成本的效益、彈性的調配人力以及遴選正職人員的管道等；以勞動者的角度來看，從事非典型工作可兼顧家務與滿足個人需求、彈性的工作時間與職涯規劃、增加額外的收入與緩和無法找到合適工作之衝擊等。

不論選擇非典型勞動的原因為何，非典型工作所帶來的優點與缺點又有哪些？以下將個別詳述（表 2-3-2）。

（一）非典型工作的優點

1. 勞動彈性化：勞動彈性化包含工作彈性化、報酬彈性化、數量彈性化以及功能彈性化。Kirk 與 Belovics（2008）指出，雇主僱用臨時性勞動者比僱用全時性勞動者更能節省職業訓練、健康保險、醫療保險、假日薪酬或額外津貼等成本，而且以其彈性的工作特性來說，不僅能讓雇主改變勞動力需求來因應勞動市場的競爭力，也能讓雇主針對勞動市場上的供需來調配勞動力的多寡。再者，藉由職務調動、勞動者與薪資的調整，雇主亦可針對經營與利潤需求，對勞動團隊任意分割，使勞力更徹底的商品化（張晉芬，2011）。
2. 彈性的工作條件：許多勞動者會選擇臨時性工作是因為其彈性的工作特性，因為他們可以藉由工作以外的時間去改善他們的技術或學習新的技能，並且可享受在不同的工作環境中工作。此外，對於同時必須扮演數種角色的勞動者來說，彈性的工作時間是一個不錯的工作選擇。例如：對退休者來說，臨時性工作不用像長期性工作一樣，必須花很多時間在工作上或給予工作上的承諾；對需照顧子女的父母來說，臨時性工作提供一個在照顧子女以外的時間可以賺錢的機會，可兼顧工作與照顧責任（Latham & Swiercz,2009）。
3. 遴選正職員工的跳板：Kirk 與 Belovics（2008）指出，雇主能藉由從事臨時性工作的勞動者在工作期間的表現，來篩選與評估是否提供長期性的工作機會。而以受僱者的觀點來說，從事非典型工作是因本身條件的考量或者其認為從事非典型的工作是有機會可以轉變成長期性工作的可能（Cuyper & Witte,2008）。另一方面，部份自願選擇臨時性工作的勞動者亦認為臨時性工作是雇主提供標準僱用契約的橋樑，也就是說，勞動者認為從事臨時性工作是有可能成為長期性勞動者的跳板（Gash,2008）。
4. 緩和失業率與短期的人力困難：在全球經濟不景氣的影響下，全時性工作不

足，非典型工作不僅可增加工作機會，緩和失業率，而且能夠提供機會讓勞動者習得工作經驗、改善他們的勞動契約，以穩定就業率（Kalleberg,2000；Antoni & Jahn,2009）。此外，企業在尚未找到合乎資格的勞動者時，僱用臨時性勞動者也可減緩他們短期內勞動力的困難（Kirk & Belovics,2008）。

由上可知，非典型工作的內容與性質滿足了各有需求的雇主及勞動者。然而，其所接踵而來的風險也值得我們關注，因為其不僅會影響勞動者的權益，亦會影響雇主與勞動者間的關係發展。以下，將介紹非典型工作型態之工作的缺點。

（二）非典型工作的缺點

1. 性別的區隔與年齡的歧視：Weathers（2001）談及臨時性工作明顯增強了工作環境中的性別區隔與年齡歧視。如在日本，雇主通常會拒絕僱用超過 35 歲的臨時性勞動者，且二度就業的已婚女性勞動者易受僱於低薪的工作或傾向找尋兼職的工作，此現象亦讓雇主創造了以性別、年齡為區隔的次級勞動人力。而 Corcoran 及 Chen（2004）亦發現從事臨時性工作之女性勞動者的確在薪資、工作保障、種族與性別等方面容易受到歧視。
2. 低工作福利與低就業權益保障：各企業或組織為了提高競爭力，對於能為企業或組織提供較大貢獻的勞動者都會願意給付高於一般水準的薪資；但對於未受過高教育、低技術的勞動者則盡量壓低薪資，因為這些勞動者僅能從事低薪、勞力密集、替代性高、不穩定的收入來源、缺少職業訓練與就業安全保障的工作（Nienhueser,2005；Gash,2008）。Hannif 與 Lamm（2005）指出非典型勞動者會面臨雇主可能會在沒有事先通知的情況下解僱他們、雇主隨意改變工作時間或工作內容、無明確的勞雇契約、不穩定且低廉的薪資、不被納入勞動權益中，如禁止歧視或性騷擾的保障、少數享有或根本沒有典型勞動者的工作福利，如休假或請病假等。換句話說，目前的社會安全體系是建立在典型勞動關係的基礎上，非典型工作勞動者是很難被納入社會安全體系。因此，非典型勞動者不論是在就業中或就業後，都存在著不被保障之風險。再者，低所得的經濟來源不但拉大了正職勞動者與臨時性勞動者間的所得差距，也使得低技術勞動者，難以隨著在職場的工作經驗累積而提昇所得（衛民、許繼峰，2009）。

3. 不被公開的遴選門檻與不穩定的銜接功能：在英國，臨時性工作的合約就如同試用的合約，勞動者被短期的僱用，讓雇主可以在提供標準僱用合約之前去評估他們的技巧與能力（Gash,2008）。意即為，雇主會依勞動者的技術與能力來決定是否提供全時性的工作，對於技能或能力較無法符合雇主要求的勞動者，在試用期的這段時間內，依舊只能從事臨時性的工作。不過，以此觀點來看，若雇主沒有公開條件限制或所需的能力需求，勞動者根本無法得知雇主是如何進行篩選，僅能在試用期的這段期間內持續領著低廉的薪水與福利。此外，德國官方之勞動市場與職業研究所指出，部分工時勞動者幾乎不可能銜接至全時性的工作，更危險的是，有更多的典型勞動關係，因為法制與彈性化發展，反而往非典型方向邁進（林佳和，2011）。
4. 勞動者缺乏對工作的忠誠與承諾：非典型勞動者在工作上較少感受到激勵，故很難對工作付出最大程度的努力，再加上缺乏工作安全感，其對組織的投入與忠誠度都比較低，相對地生產力也較差，甚至可能會影響整體工作團隊的生產力（陳錦慧，2002）。Kirk 與 Belovics（2008）也指出非典型工作因工作為非持續性，許多非典型勞動者可能會因此對組織缺乏忠誠度與承諾，更會無視於與組織間的保密協議。
5. 學習與培訓機會的不足：在尚未確定是否僱用非典型勞動者為正式員工之前，為了節省成本，雇主並不會提供非典型工作勞動者太多的職業訓練。Walette（1999）曾針對從事非典型工作之勞動者與全時性勞動者做比較，其研究顯示從事非典型勞動者接受在職培訓較少的原因有三：第一，雇主認為非典型勞動者不需受太多訓練，且為壓低培訓成本，故僅提供少數的訓練；第二，非典型勞動者因為工作時間或其他工作而無法參加培訓；第三則是雇主歧視非典型勞動者，不願意提供培訓機會。職業訓練的不足會增加勞動者犯錯的風險，甚至因此而失去工作機會（Kirk & Belovics,2008）。再者，在訓練機會缺乏的情況下，勞動者技能無法持續的精進與提昇，更會影響到勞動者在職場中的流動機會（成之約，2002）。
6. 被排除與孤立的角色：對從事非典型勞動者而言，他們大多沒有辦法得到與全時性勞動者相同的工作福利與額外津貼，例如：工作獎金、健康保險、就業保險或年金權益等（李佳頤，2010）。而且全時性勞動者也認為臨時性勞動者不足以變成其團體的一份子，這樣的行為可能導致臨時性勞動者感覺被孤立，而且會影響他們的自尊（Kirk & Belovics,2008）。

7. 缺乏工會的保障：工會會員在薪資與福利上與非工會會員有極大的差別，例如工會會員比非工會會員薪資高，且能獲得更多的休假、病假、非給付的休假、長期的傷殘福利等。因而可知加入工會對勞動者而言，不僅能爭取更好的報酬，也能取得較佳的勞動條件（方世榮譯，2007）。然而，成之約（2006）指出，我國非典型勞動者組織工會不易，且其大多數較不具有加入工會組織的傾向，故當工會組織率逐漸下降時，非典型工作型態對於工會的發展無異是一項威脅，也因此對於企業或廠場工會而言，組織與保障非典型工作型態勞動者的意願亦會不高。其更從研究發現，目前工會雖然對派遣勞動者不抱持排斥的態度，但卻認為即使讓派遣勞動者加入工會，也因工會對於大環境的轉變感到無力，因此公司員工的工作權益也不盡然會受到保障。
8. 非典型工作的惡性循環：失業並非是從事臨時性勞動者唯一的風險，另一個風險為臨時性勞動者可能因此陷入從事臨時性工作的循環（Gash,2008）。林佳和（2011）認為其原因為由於職場不提供在職進修的機會，使得勞動者必須以自己的資力去尋求訓練機會。若非典型勞動者原本就屬較差的經濟狀況，在必須以自身資力找尋訓練機會的狀況下，會間接使其望之卻步，使得非典型勞動者更加難以自我提升，亦難以脫離非典型之惡性循環。

表2-3-2 非典型工作型態之優缺點

非典型工作型態之優點	非典型工作型態之缺點
<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動彈性化。 2. 彈性的工作條件。 3. 遴選正職員工的方法。 4. 緩和失業率與短期的人力困難。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別的區隔與年齡的歧視。 2. 低工作福利與低就業權益保障。 3. 不被公開的遴選門檻與不穩定的銜接功能。 4. 勞動者缺乏對工作的忠誠與承諾。 5. 學習與培訓機會的不足。 6. 被排除與孤立的角色。 7. 缺乏工會的保障。 8. 非典型工作的惡性循環。

資料來源：研究者自行整理

非典型工作型態所帶來的風險，包括了性別與年齡的區隔及歧視、低福利與低保障、不足的學習與培訓機會、勞動者缺乏對工作的忠誠與承諾、非典型勞動者遭受孤立，以及難以脫離非典型工作之惡性循環等。其中，除了勞動者缺乏對工作的忠誠與承諾對雇主影響程度較大之外，其餘風險均對從事非典型勞動者影響程度大，因為非典型的工作性質不僅縮減了勞動者的工作福利與權益保障，對於勞動者未來在職場中的勞動經驗與資本累積更是有限，且其風險更可能影響勞雇關係的建立與維繫。而究竟非典型工作型態對於勞動者影響為何？特別是針對女性勞動者，以下將說明其由。

四、非典型工作型態對勞動者之影響

從事非典型勞動者所必須具備的彈性化，除了能適時配合雇主的創新服務或指派的任務之外，也必須具有多任務的勞動力，亦即為能具備對於不同工作崗位的轉換能力。任務多元性的工作內容顯示出勞動者必須有能力在短期內適應工作所需之角色，若無法適應，可能而遭雇主責難或是不被持續僱用。Hyde（2000）指出，雇主對於員工具有多任務能力的期待增強了緊張的工作關係，因為雇主不願意僱用無法適應彈性工作的員工，而且即使是只有微薄薪水的工作，雇主在面試時，也都會談論到員工可轉換的技能與多任務的能力（轉引自Wilton,2004）。由此可見，雇主對於員工是否具有多任務能力是僱用員工另一項重要的考量。

再者，非典型工作的彈性與任務的多元性，為渴望就業的女性帶來了較多的工作機會，也滿足了女性兼顧家庭與就業方面之需求，然而非典型工作的工作型態是否皆為女性帶來助益，其實很值得思考。劉梅君（2008）提出了四項有關女性從事部分工時工作之疑慮：（一）女性從事部分工時工作可能會更加惡化女性低薪、低階且無升遷之劣勢勞動處境；（二）將女性導入此種工作型態的背後思維，是建立在女性仍為「持家」，而非「養家」的性別分工規範上，此種思維不僅讓女性深陷經濟困境，也剝奪了女性的就業選擇權；（三）部份時間工作難以突破女性長期以來的經濟依賴，亦難以導正在父權社會中兩性權力失衡的關係；（四）女性從事部份工時之工作，無法顛覆其扮演「主內」的傳統性別規範，使得女性必須同時面臨傳統家務負擔以及勞動市場的工資勞動之兩難處境。

雇主僱用非典型工作勞動者，除了希望能降低勞動成本與補充人力供需之外，也期待勞動者能擁有可轉換與多任務的能力，以隨時配合職務上的調度與輪替。另一方面，非典型工作不僅加深女性劣勢的勞動處境與鞏固性別分工與權力關係之外，更加劇了女性在家庭角色與勞動者角色間的兩難。況且，並非所有的勞動者都能立即達成雇主的期待與要求，當期待與現實成反比時，雇主與勞動者間的關係可能就開始產生變化，甚至更轉變成緊張或疏離的關係。

大體而言，非典型工作的型態不僅可讓雇主節省勞動成本，亦能適時補充或替代勞動市場欠缺的人力。對勞動者來說，其非但能兼顧家務與照顧工作、發展個人自主的選擇、追求長期性工作的踏板，更能作為找不到長期性工作時的過渡期。然而，非典型工作卻同時也為勞動者帶來了不穩定的工作時間與工作機會、不受保障的勞動條件與就業安全、低廉的薪資與工作福利、有限的職業訓練與技術進修，以及短期內須適應多任務的工作內容等風險。對女性勞動者來說，非典型工作不但深化了大眾對於女性傳統性別的規範與角色，亦無法增強女性經濟獨立與工作自主的權利，更因而陷入家務責任與工作責任分配上的兩難窘境。

由於從事非典型工作的雇主與勞動者沒有正式且長期的聘僱關係，加上兩者間權益義務亦無受明確的法規規範，此勞雇關係會如何發展與維持？非正式的勞雇關係又會如何影響勞動者在勞動市場中之勞動條件、工作福利或勞動權益？下節將討論勞雇關係對於勞動者的重要性，進而瞭解勞雇關係的發展對於勞動者的影響。

第四節 勞雇關係對勞動者的影響

勞雇關係的建立始於勞動者對工作以及雇主對勞務的需求，且雙方透過工作往來的過程補充與滿足供需。而究竟勞雇關係對勞動者在就業過程中的必要性與影響為何？以下，將先介紹勞雇關係之定義與勞雇關係對勞動者之重要性，進而探討勞雇關係對於非典型勞動者之影響為何。

一、勞雇關係（Employee-Employer Relationship）之定義

勞雇關係係指雇主與勞動者在工作、生活面向的互動方式及滿意程度、雇主所建立的勞動者管理制度、管理方式、勞資衝突、勞動條件不滿意時的處理方式、勞動者的社會支持系統等（吳秀照，2002）。2006年在日內瓦所舉辦的國際勞動會議（Internation Labor Conference）中提及勞雇關係為雇主與勞動者建立彼此之間的權利和義務。勞雇關係透過就業勞動法和社會保障讓勞動者獲得權利與福利，而這些也是雇主所必須提供給勞動者的權利與義務（ILO,2006）。而衛民、許繼峰（2009）認為勞雇關係為勞資關係相關之名詞，其強調個別勞動者與雇主之間的關係，無論勞動者是否已組成工會。

由上可知，勞雇關係主要是由雇主與受僱者所建立之關係，在這個關係中，兩者必須履行各自之權利義務³，同時，雇主也須提供受僱者其應有的保障與福利，包括合理之管理制度與勞動條件等。本研究中，將面向分為勞動條件及勞動者與雇主或主管的互動關係，其解釋如下：

- （一）勞動條件：包含勞動者的工時、薪資、福利、加班或輪調制度等。
- （二）勞動者與雇主或主管的互動關係：包括雇主對勞動者的管理方式、處理勞雇衝突之方式、雇主提供之支持與福利、勞動者面對雇主要求之回應與應對方式等。

二、勞雇關係對勞動者之重要性

簡建忠（2011）指出勞雇雙方的互動過程之特質分別為：勞動契約規範權利義務的法律平等性、薪資福利與勞務交換的經濟互依性、指揮監督與服從的管理從屬性、最大經濟效益與最少勞務的權益衝突性、優勢經濟實力的差異性、勞雇

³ 根據勞動契約法與民法規定，受僱者主要有勞務提供義務、忠誠義務與附隨義務；雇主主要有報酬給付義務、照扶義務與附隨義務（衛民、許繼峰，2009）。

衝突擴散的影響性以及勞雇間既競爭又合作的互動複雜性。顯見，勞雇關係的互動過程相當複雜，勞雇雙方一方面以合作與互助的關係來滿足共同的需求，但一方面其又衍生出矛盾與對立的關係來追求最大的利益，而且影響的範圍不單為勞動者與雇主個人層面，其亦會連帶波及至其家庭與社會層面。

而勞雇關係對勞動者的影響為何？其影響層面又包括哪些？就勞動者與雇主層面而言，陳景元（1990）指出勞雇雙方若不能和諧相處，經常發生糾紛，小則會影響勞動者工作情緒、工作效率及生產力，大則會導致勞雇情感破裂、紀律廢弛、工作停頓與生產中斷，所遭受到的損失都將為雇主與勞動者帶來傷害。就社會經濟層面而言，吳江、劉行前（2005）認為和諧的勞雇關係可降低企業的交易成本，且能增加企業的社會資本，因而和諧的勞雇關係不僅是決定企業競爭力的重要因素，亦是促進經濟發展的重要條件。另一方面，簡建忠（2011）則認為失調的勞雇關係除了形成雙方的對立與衝突之外，更會造成經濟發展停滯、社會動盪、政治不安，嚴重的話更會影響社會大眾權益。

據上述可瞭解勞雇關係影響層面相當的廣泛。和諧的勞雇關係有助於勞動者與雇主在勞動過程中累積社會資本、人力資本以及知識資本，進而促進自我成長與經濟發展。相反地，失衡的勞雇關係不僅會影響雙方在工作中的合作與利益關係，社會大眾也必須支付因而產生的社會成本。因而可知，建構與維繫良好的勞雇關係對於勞雇雙方來說是相當重要的。

三、勞雇關係對非典型勞動者之影響

影響勞雇關係的因素可分為主觀與客觀層面，主觀層面為雇主或勞動者之個人認知、期待或感受；客觀層面則為雇主與勞動者間之勞動契約、工作福利與勞動條件以及管理制度。而非典型工作迥異於典型工作的特質，其勞雇關係又如何呢？鄭津津（2008）指出許多部分工時勞動者的就業條件較差，欠缺勞動條件的談判籌碼，再加上不少雇主對部分工時勞動者地位的錯誤認知，故造成多數部分工時勞動者並未享有全時性勞動者在勞動法令上之權益，造成其勞動條件低落、僱用較不安定且無法享有全時性勞動者在勞動法令上之權益，進而影響雇主與勞動者間的和諧關係。

由於非典型勞動者與典型勞動者最明顯的差異為權益與福利等方面之落差，因此以下將針對客觀層面之勞動契約、勞動者的工作福利與勞動條件以及雇主的管理制度來探討影響非典型勞動者之勞雇關係的因素。

（一）勞動契約

勞動契約為非要式契約，勞動者不論是否與雇主簽訂書面勞動契約，皆無影響原有勞動關係的存在，勞雇雙方仍應繼續履行原有勞動契約之內容（丁志達，2011）。而我國勞動基準法第 2 條，將勞動契約界定為「約定勞雇關係之契約」。勞動契約的種類可分為不定期契約與定期契約，依勞動基準法之規定，凡是有繼續性的工作，勞雇雙方應該簽訂不定期契約，如果是非繼續性的工作（包括了臨時性、短期性、季節性與特定性四種類型），勞雇雙方可以簽訂定期契約（行政院，2011）。

勞雇關係中的核心為雙方是否簽訂勞動契約，勞動契約為建立勞動者與雇主間的權利義務關係，對於勞動者來說是最直接的保障，因為契約的內容明訂了勞動者的薪資、工作時間、工作環境、工作內容、休息與休假、加班費等（衛民、許繼峰，2009）。也就是說，雇主不得派任契約以外的工作，若需延長工作時間，亦必須依照勞動基準法給予加班費。對於勞動者而言，勞動契約明訂了工作的內容與環境，也可據以保障勞動者在職場中的工作條件、安全與福利。然而，並非所有從事非典型工作之勞動者都會與雇主簽訂勞動契約，再加上某些雇主對於部分工時的錯誤認知，在僱用部分工時勞動者時，並未認為應與部分工時勞動者簽定契約，將部分工時勞動者的工作視為是暫時性與不穩定的工作，故當其不需要部分工時勞動者時，即可任意予以解僱，因此較易產生勞雇衝突（鄭津津，2008）。

（二）勞動條件與工作福利

不論是否簽訂勞動契約，雇主僱用勞動者後都應給予其應得到的工資與福利。然而，卻有研究發現雇主會因不同的條件，例如性別、種族與學歷或專業能力等，而給予不同的工作福利與勞動條件，其中，最明顯的區別條件為性別。陳建志（2001）研究指出，男女就業者間可能存在「雇主提供不平等的工作機會」、「升遷機會不平等」的差別待遇，顯示了就業市場對女性勞動者存在著「收入的間接性別歧視」，且男女就業者間可能也存在同職業不同報酬與同階級不同報酬等不公平待遇。而劉毓秀（2002）根據「2001 年就業者職業訓練實況調查報告」發現，接受業務管理與領導統御職業訓練的女性為男性的半數，且女性是在很不利的條件下接受主管能力訓練，包括雇主選送女性的比例低於男性、自費的比例高於男性。其研究結果顯示，雇主對於主管能力的訓練投資，呈現明顯的性別差別待遇，也就是說雇主對於主管人員的培訓及任用有性別歧視心態。

（三）管理制度

雇主依據工作環境與內容而訂定一套對勞動者的管理制度，而這一套管理方式應是適用於所有勞動者，不應因勞動者的工作性質、身分、性別或階級等因素而有所不同。然而，潘世偉（2008）卻指出由於非典型工作之契約性、暫時性或外包性的性質，因而組織內的人事管理規章或制度與非典型勞動者是沒有關聯的。再者，在「外籍與大陸配偶生活需求調查報告」中，新移民認為雇主面對他們與臺籍的勞動者時，在薪資、工作分配與內部管理各方面都有所差異（內政部，2008）。因此可知，非典型新移民女性勞動者在勞動市場中較有可能面臨到雇主施行不同的管理方式與制度。

勞動契約不僅是規範勞雇雙方的權利義務，也是明訂雙方利益交換的條件。但是由於非典型勞動者並非都會與雇主簽訂勞動契約，且雇主對於非典型勞動者有不同的認知與期待，因此當雙方對彼此的認知產生分歧時，勞雇關係即可能產生糾紛。對於女性勞動者而言，雇主的歧視與刻板印象塑造了性別間同工不同酬或同階級不同報酬等不公平待遇，以及不同的管理方式。在如此不合理的工作條件中，非典型新移民女性勞動者與雇主間的關係也可能因此而變質成衝突或疏離關係，以上都是相當值得被關注的議題。

第三章 研究方法

透過文獻的梳理與討論，瞭解新移民女性從事非典型工作的現象實有必要被進一步深入探究，新移民女性因為個人條件、家庭需求與社會環境的限制而從事非典型工作，然而現行政策只著重在促進新移民的就業機會，對於她們在勞動市場所經歷的勞動參與經驗與勞雇關係則缺乏足夠的研究資料呈現。

本研究旨在探討從事非典型工作的新移民女性之勞雇關係，因此以新移民女性從事非典型工作之主觀經驗著手，並以其在勞動市場經歷的勞雇關係作深入的討論。由於研究者所關切的是探索新移民女性在勞動環境中所經歷的勞動條件、管理方式、與雇主及主管的互動經驗等，而非解釋研究變項間的因果關係，因此本研究將採取質性研究方法，進行資料收集與分析，並從訪談資料中找出有意義的研究結果。以下將分別對於研究方法的選擇、資料收集、研究場域與研究對象、研究工具、資料分析、研究的嚴謹度考量與相關研究倫理進行討論。

第一節 研究方法的選擇

研究者期待能藉由質性研究訪談深入瞭解從事非典型工作之新移民女性勞雇關係，選擇質性研究原因為下述幾點：

- 一、從新移民女性的角度切入：質性研究強調從研究對象的角度瞭解他們的想法與經驗，希望觀察研究對象語言與非語言之行為，進一步獲知其深層的情緒、態度與感受。
- 二、經驗脈絡的理解與掌握：勞雇關係是在特定勞動情境下的勞動者與雇主及管理者之主觀與客觀的互動經驗。因此，透過質性研究的訪談或觀察可深入探究與瞭解研究對象的經驗脈絡與處境，並得知新移民女性對事件與經驗之看法、成長與適應方式。
- 三、訪談個人的特別經驗：本研究以質性研究深入訪談，並注重其保密，增加研究對象分享其就業之經驗與感受。
- 四、降低新移民女性在中文使用上的困難：新移民女性來臺在識字能力上較有限，特別是剛來臺不久的新移民女性，透過訪談，讓新移民用「說」的方式表達，可降低其焦慮，並增加彼此溝通與澄清的機會。此外，研究者也會注意本身的用字遣詞，讓研究對象清楚理解問題。

本研究採用質性研究中的深度訪談作為資料收集的方法。質性研究著重於事實的本質與整體性，納入個人的主觀價值與社會文化的背景脈絡，強調應該同時且全面的瞭解研究對象賦予現象的意義，細膩探討個人與個人、個人與事件之間的互動關係，著重於研究對象的主觀感受、生活與經驗的陳述，藉著彼此的對話，研究者可獲得、瞭解並解釋研究對象對於社會事實的認知（Minichiello et al.,1995；轉引自林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005）。

深度訪談是一種研究者與研究對象間持續互動的過程，以開放、直接、口語與分享的對話為媒介，提供機會詳盡陳述個人觀點，深入瞭解研究現象所在的個人情況，並涵蓋主題（Ritchie & Lewis,2008；藍毓仁譯；David Silverman,2010；田哲榮、司徒懿譯）。透過深度訪談法，研究者融入研究對象的生命歷程，經由研究對象的意義詮釋，透析現象的實際樣貌、真實意涵、衝擊與影響，所獲得的研究結果，可具體深入描述事物的本質，以進行研究資料的分析。

第二節 研究場域與研究對象

一、研究場域的選擇

(一) 透過臺中市海線新移民家庭服務中心與研究所同儕的介紹

本研究以「臺中市海線新移民家庭服務中心」為資料收集場域之一。該機構為臺中市政府委託弘毓社會福利慈善事業基金會承接，其機構內人力共三名，分別為一名社工督導，以及兩名正式社會工作人力。服務範圍包含大甲、大肚、大安、外埔、清水、梧棲、龍井、沙鹿八個鄉鎮。

選擇臺中市海線新移民家庭服務中心的原因為該機構是臺中縣最早成立之新移民服務機構，因機構在當地服務時間長，服務的模式較為完備，與新移民的關係建立良好，故透過機構較容易找尋有意願接受訪談之研究對象，且亦能降低研究對象對研究者的擔憂。再者，研究者於 2010 年暑假時曾在該機構實習，瞭解機構之服務內容，並與機構之社會工作者及部分新移民女性建立初步關係，相信此關係對日後訪談有所助益。最後是考量研究者之地域便利性，故將研究對象限定為居於臺中市海線地區之新移民女性。

另外，由於透過機構介紹的研究對象可能多為機構服務的對象，有較高的可能性是已進入勞動市場或已接受就業服務的需求者，為避免資料偏誤且為探求一般新移民女性的勞動經驗，故有三位的研究對象透過研究所同儕的介紹，且以滾雪球的方式接觸，並進行訪談。

(二) 臺中市海線地理環境與產業分布

由於不同型式勞動的價值與分工會受到在地的自然環境、傳統價值及意識型態所影響，且勞動的型態、組成及變化與生產模式亦有密切關係(張晉芬, 2011)。以下介紹臺中市海線地區之地理環境，且討論此區域特性會有哪些工作型態與工作機會的產生。

臺中市位居臺灣中部，東臨花蓮縣，西臨臺灣海峽，南接彰化縣與南投縣，北接苗栗縣，在 2010 年底尚未縣市合併前，臺中縣分為山線、海線與屯區，其中海線地區包括了大甲、大肚、大安、外埔、清水、梧棲、龍井及沙鹿八個鄉鎮。2011 年縣市合併後即統稱為臺中市地區。

根據 2007 年行政院主計處之資料顯示，臺中縣就業人口中，以農林漁牧業占 5.67%，工業占 47.5%，服務業占 46.57%來推估，臺中市海線地區之服務業

和工業之就業人口基本上是差不多，以下就海線地區各鄉鎮做一產業特色說明（轉引自陳美智，2012）：

1. 大甲區：是海線地區工商業比較發達的城鎮，鄰近的大安、外埔，乃至於苗栗縣通霄鎮、苑裡鎮之居民皆會來此消費，行政區內又有幼獅工業區，造就許多工作機會，鄰近鄉鎮民眾也會到大甲尋找工作。大甲鎮的主要商業活動是以媽祖廟聖地大甲鎮瀾宮為中心向外發展，近年來隨著鎮瀾宮的香火日益鼎盛，也活絡了地方的經濟活動，一年一度的大甲媽祖遶境活動，更是宗教界的一大盛事。
2. 大安區：農漁牧人口占大多數，工廠多是屬於中小型的工廠，該鄉屬養豬專業區，豬隻產量曾一度登上全台第一。
3. 外埔區：位於后里、台地上，因自然環境因素，很適合經營農牧業，農作產量多，零星中小型工廠散落其間，產業活動的呈現還是以一級產業為主。
4. 梧棲區、清水區：兩區商業活動乃集中於省道中山路一帶。清水與梧棲緊鄰台中港關連工業區、經濟部中港加工出口區，有不少製造業者藉出口之便利，設廠於此，因此提供大部分當地居民就業的機會，故大部分的從業人口皆屬第二級產業（製造業／工業）之勞動人口。
5. 沙鹿區：位於海線地區中樞地帶，早期以鹿寮一帶的成衣買賣最為出名，曾盛極一時。沙鹿鎮位於大肚山麓以西的濱海平原，受地形限制，耕地面積較少。鎮內平坦土地以水稻為主，山坡地以黑葉荔枝、甘藷為大宗。工業發達，多中小型廠商。鄰近臺中市區，近年來商業活動發達迅速。
6. 龍井區：以一級產業為主，零星工廠散布其間，濱海處有台中火力發電廠。
7. 大肚區：鄉內多為中小型工廠，鄰近台中工業區、彰化全興、彰濱工業區西區，居民多為二級產業員工，由於大肚山之地形阻隔，大肚之工商發展始終無法與臺中市南屯區做一結合。

二、研究對象的選取

本研究採立意取樣（purposeful sampling），先請新移民家庭服務中心與研究所的同儕協助尋找符合研究條件且願意接受訪談的研究對象，再由研究者進一步以電話聯繫說明研究目的，確認研究對象之受訪意願。

研究對象的取樣條件為來自東南亞及大陸籍從事非典型工作之新移民女性，研究者考量新移民女性的個人背景與就業條件的個別差異性，故選取不同背景與就業經驗的新移民女性參與研究訪談。此外，因欲探討新移民女性之勞動環境與職場管理者的互動，研究者思索於勞雇關係須有長期的關係建立與互動，若為短期受僱者可能對其關係無法有深入的體會與感受，因而將研究對象的受僱條件限於在臺灣的就業期間為從事非典型工作至少在一年以上者。

第三節 研究工具

本研究的研究工具，包括訪談大綱、研究者本身、訪談錄音與記錄，以及研究者於研究過程中的定位，分別說明如下：

一、半結構式的訪談大綱

在半結構式的訪談中，研究者利用較寬廣的研究問題作為訪談的依據，導引訪談的進行，訪談大綱通常在訪談前被設計出來，其問題的形式採取較具彈性的方式進行，可提供研究對象呈現認知感受較真實的面貌（Minichiello et al., 1995；轉引自林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005）。然而，訪談大綱主要是作為一種提示，訪談者在提問的同時也可鼓勵研究對象提出自己的問題，並根據訪談的具體情況對訪談的程序與內容進行調整。不過，訪談問題是為了回答研究問題而設計，因此訪談問題應明白簡易、具體，且具可操作性（陳向明，2002）。

訪談大綱依研究問題與研究目的設計而成，分為以下五個部份（見附件一）：

- （一）研究對象的基本資料：國籍、年齡、來臺時間、教育程度、子女數、目前的家庭狀況與就業狀況等（工作性質、工作待遇、就業年數）。
- （二）從事非典型工作的新移民女性在勞動市場的尋職與就業經驗如何？
- （三）新移民女性從事非典型工作的原因與考量為何？
- （四）從事非典型工作的新移民女性在職場的勞雇關係，以及其與同事間的互動經驗如何？

二、研究者也是研究工具

在質性研究中，研究者被認為是重要的研究工具，研究者的個人因素與條件也可能影響研究結果，因而研究者的研究能力也需被納入考量。

在研究法訓練的部份，研究者於研究所課程中曾修習過質性研究方法，對於質性研究背後的哲學典範與實際操作方法有基本的瞭解與認識；實地訪談工作的部份，研究者於大學以及研究所的實習課程中，曾參與機構內實務之訪談工作，對於與訪談對象的對話也有基本操作經驗；與新移民女性接觸的部份，研究者於大學畢業後，曾擔任某非營利機構社工員，並負責外配據點之方案，對於新移民女性之接觸較不陌生，且在研究所實習時，接觸臺中市海線新移民家庭服務中心，以更鉅視的角度深入地瞭解新移民女性；在發展論文的過程中，研究者閱讀

國內外對於新移民女性就業、非典型工作、女性從事非典型工作之討論以及勞雇關係等相關期刊或書籍，這些都有助於研究者在本研究中的執行與洞察能力。

質性研究訪談中，本身就是工具的研究者需要有幾項的條件（Kvale,1996；Marshall and Rossman,1999；Rubin and Rubin,1995；Thompson,2000；Ritchie & Lewis,2008；藍毓仁譯）：

- （一）研究者必須傾聽、消化與瞭解研究對象的答覆，以決定如何進一步詢問。
- （二）研究者要有清楚及有邏輯的思考，從研究對象所說的內容中抓出重點，同時構想出相關的問題。
- （三）研究者需在心裡記下研究對象所陳述的內容，並在關鍵時刻回過頭尋求進一步的釐清或闡釋。

無論研究者的角色是主動或被動，深入訪談的基礎都圍繞在研究者與研究對象建立和諧關係上，故研究者必須表現出對研究對象的尊重、同理與理解，並能靈活地回應研究對象（Ritchie & Lewis,2008；藍毓仁譯）。因此，在訪談過程中，研究者除了傾聽與整理研究對象陳述之事件外，亦會完全接納研究對象所表達之言語與反應，並同理研究對象之情緒。

三、訪談錄音與記錄

質性研究的目的是捕捉研究對象的語言與非語言，瞭解他們建構世界的方式，因此研究對象的談話最好能一字不漏地被記錄，而為避免過多的筆錄會遺漏某些訊息、無法適時回應研究對象，且可能會使得研究對象感到自己不受尊重或不被關注，故若能徵得研究對象的同意，研究者也可針對訪談進行錄音，以避免以上狀況（陳向明，2002）。因此在訪談前，研究者會先說明訪談內容與目的，並請研究對象簽署訪談同意書（附件一），且徵詢研究對象同意後才進行錄音。在十位研究對象中，僅有阿香不願意接受錄音，故在阿香的同意下，研究者採邊訪談邊記錄的方式，其餘九位研究對象均同意接受錄音。

此外，進行研究訪談時，雖有大綱做為訪談依據，但在實際訪談時仍會根據受訪者之回覆來作彈性的調整，並未依照大綱的題目順序提問。且由於每位研究對象的經驗與感受皆不同，故每次的訪談時間不等，但以一個半小時至二個小時

為原則，並在確認取得訪談大綱所列出之主要內容下才結束。

與研究對象的訪談以國語或臺語進行，為了讓研究對象能理解研究者所詢問之問題，故研究者盡可能將問題口語化、避免艱深文字或專有名詞、放慢說話速度等。而為了能與研究對象有較輕鬆的互動過程，研究者儘量以聊天的方式與研究對象對話，降低其焦慮與防衛。結束訪談前，研究者詢問研究對象若往後發現研究仍有資料不足之處會有再訪的需要，均取得研究對象之同意。在十位研究對象中，僅梅瑛因朋友拜訪而中斷訪談，並另約時間進行第二次訪談，其餘研究對象之訪談次數皆為一次。

研究者將訪談錄音檔轉譯成逐字稿文本後，會再次根據錄音檔中的敘述，確認逐字稿文本內容之完整性。除了每位研究對象的逐字稿文本之外，研究者亦會記錄與研究對象的互動過程及研究對象的非語言行為等訊息，這些資料的收集與記錄均有助於研究者對於研究對象生活脈絡與就業經驗的理解。

四、研究者於研究過程中的定位

研究者對於自我角色的意識必須要相當明確，因為研究者的角色意識不僅會影響研究的執行方式，對於研究結果也會產生重要的作用（陳向明，2002）。由於研究者會帶著自己的經驗、價值觀與見解進入研究場域中蒐集資料，並以此與研究對象展開對話。因此，在進行研究的過程中，研究者需不斷反覆地思考自己是以何立場在思考問題與觀察現象，而接觸的經驗與價值信念又會如何影響資料的蒐集、呈現與詮釋。

研究者在過去的實習經驗與實務工作中，曾接觸新移民女性因憂心會破壞與雇主間的關係，而處處忍讓雇主的嚴厲管理與超時的工作時間，卻反而讓自己身陷於家庭與工作之間角色的兩難，貧乏的家庭支持與急迫的經濟需求，更讓新移民女性受困於不斷自責與壓抑的生活中。因此，也引發了研究者欲探討從事非典型工作之新移民女性勞雇關係的研究動機。

雖然質性研究中，研究者的主觀想法是無法避免的，但是若研究者能夠察覺自己的生活經驗與價值信念是如何影響自己思考問題的過程，進而可能採取什麼樣的角度來分析與詮釋訪談資料時，研究者認為這亦為重要且寶貴的部份。

第四節 資料收集與分析

本研究訪談對象主要由臺中市海線新移民家庭服務中心所提供從事非典型工作之新移民女性。資料收集的方式主要透過深度訪談，以獲得非典型新移民女性勞動者與雇主關係之資料，同時透過錄音，將錄音檔案騰寫為逐字稿，進一步加以轉譯分析，並以參考相關文件檔案與觀察記錄作為訪談資料的輔佐。

一、訪談資料收集的方式與來源

本研究之訪談期間於 2011 年九月至 2012 年二月截止，共訪談十位新移民女性，花費六個月進行訪談與轉譯，其中阿霞為研究者於 2011 年七月進行計畫書口試前之試訪者，由於阿霞所提供之資訊有其特殊性，故亦將阿霞納入研究對象之一。

在研究對象的聯繫上，除了阿霞、阿香與美菱是直接透過中心連絡且安排訪談時間與地點之外，筱蓮、梅瑛、亞琴與素鎂則是先透過中心確認研究對象之受訪意願，取得研究對象同意後，中心再提供聯絡方式由研究者聯繫。小臻、阿月與小榕則是透過具有實務工作經驗的研究所同儕介紹。在訪談地點中，有三位研究對象於中心之場地進行訪談，其餘研究對象則在其家中進行訪談。在研究對象的居住地中，居住於大甲地區為三位，沙鹿地區為四位，大肚地區為三位；在原屬國籍中，印尼籍有四位，越南籍三位，柬埔寨籍一位，大陸籍二位；在來臺年數中，九位研究對象來臺十年以上，一位研究對象來臺八年；在語言使用的部份，僅有一位研究對象不會使用國語，其他研究對象均會兩種以上的語言（多為國語及臺語）；在目前職業的部份，有五位研究對象僅從事一種非典型工作，其餘五位研究對象均同時從事兩種以上的非典型工作，任職其中一種非典型工作的年資均為一年以上（見表 4-1-1）。

二、訪談資料的整理與分析

研究者所收集到的訪談資料，將綜合參考陳向明（2002）、簡春安、鄒平儀（2003）書中對於質性資料整理與分析方式及步驟如下：

（一）將錄音資料編號存檔管理：

研究者在每一次的訪談結束後，會給予該次的錄音檔一個流水編號，記錄訪談日期與地點、研究對象代號，訪談過程的非語言觀察以及和研究對象的互動感

受，與該錄音檔放於同一個資料夾，以供分析時參考，且登錄至研究對象名冊中。

(二) 轉譯：

由研究者親自將訪談錄音檔資料轉成逐字稿，並將訪談中提及的機構或人名以匿名方式處理，以及為維護研究對象之隱私，在不影響研究對象原意的前提下將其姓名作改寫。

(三) 閱讀文本資料並找出意義：

研究者先懸置先前對於新移民女性勞動者與非典型就業之前見與認識，專心沉浸於文本資料中，開放的接納文本資料所呈現的訊息，確認訪談資料是否與研究問題及研究目的相符，並試圖找出隱藏於文本資料下的深層意義，並記錄自己對於文本的想法、解釋與反應為何。

(四) 分類與登錄：

研究者將文本中有意義的對話與語句依照研究問題與研究目的進行分類歸屬，並給予該類屬一個名稱編號，簡單地摘要該編碼主題的內容，盡可能維持原來對話本身的情境脈絡。

(五) 集合主要的意義或特質：

研究者反覆地咀嚼文本資料，找出有重要意義的編碼主題，進一步抽象化主軸編碼，並從不同的分類中找出關聯，透過來回的整合，對資料所隱含的意義進行逐步螺旋式的提煉。

(六) 文獻資料的再整理：

透過持續性的蒐集文獻資料與討論，幫助研究者尋找更具豐富性的概念與理論架構來與文本資料進行對話。如在資料分析中，將研究發現與文獻進行對話，並將從中的反思置於討論。

(七) 歸納、文本資料的意義建構與再詮釋：

研究者將所分類而成的類別進行歸屬與意義的建構及展演，進一步與現有的文獻理論進行對話與討論，並盡可能呈現每個行動與對話背後的情境脈絡，以及

分析每個主體經驗背後社會建構的意涵，以便對文本中部份資料進行解讀時，能同時考慮到部份資料於整體中的意義與位置；在詮釋資料的整體意義時，能留意資料的細部內容，以獲得更加豐富與多層次的研究結果及意義建構。

研究者將訪談錄音騰寫為逐字稿之後，將逐字稿中有意義的文句依照研究問題進行初步的分類編碼，且摘要該分類編碼內容。訪談資料編碼的方式則依據研究對象的受訪順序、研究對象第幾次受訪，最後編上逐字稿的頁數與段落，因此研究對象的編碼即為：美菱-01（第一次訪談）-01（第一頁）-001（第一段）。

研究者引用研究對象的訪談資料時，以標楷體字體表示為原始資料。在擷取研究對象的訪談資料時，有時相關的主題會出現在逐字稿的不同段落或出現與該主題不相關的陳述，研究者在不影響研究對象表達的原意之下，以「…」代表刪除的文字，用以連結不同段落的語句；在擷取逐字稿資料或研究對象表達的字句不夠完整時，研究者會在「()」中加入使語句通暢或為維持前後文脈絡的加註文字（見表 3-4-1）。

表 3-4-1 研究對象逐字稿編碼格式

研究對象	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研究對象：美菱 2. 訪談時間：100 年 10 月 07 日 15：30~17：00。 3. 訪談地點：大甲婦女館 2F。 4. 基本資料：33 歲，印尼籍，國小畢業。來台十四年，有中華民國身分證。 5. 居住地：大甲。 6. 使用語言：台語。 7. 家庭概況：租屋。與婆婆及先生同住，育有兩名女兒，均就讀小學。 8. 工作狀況：從事家庭代工四年與清潔工作一年多，偶爾會有翻譯的工作。 	
主題	逐字稿	摘要
選擇非典型工作的考量	<ol style="list-style-type: none"> 1. 等小孩大一點之後就可以拿（手工）回家加減賺，不然房租誰要付。美菱-01-08-098 2. 我繼續做（餐廳服務員），就想說我先生開刀需要錢，我就要有耐心，忍耐一點，一直做做做，做到一個禮拜就開始習慣了，我就一直做一直做。美菱-01-09-112 	研究對象因需負擔家庭經濟的開銷而選擇非典型工作。

資料來源：研究者自行整理

第五節 研究的嚴謹度

質性研究的嚴謹度即為研究的信度與效度，信度是指可重複性，效度則是指確實性、穩定性、一致性、可預測性與正確性。為達成質性研究的信效度控制，有以下幾種方法（Guba & Lincoln,1989；Silverman,2010；田哲榮、司徒懿譯）：

一、確實性（credibility）

即為內在效度，指研究結果可真實的反應研究對象所建構之社會事實的程度。為了增加本研究資料的確實性，研究者根據錄音檔之內容，完整的謄寫且確實的整理逐字稿。在整理訪談資料過程時，對於研究對象回應有不確定或遺漏的部分，再主動聯繫研究對象補充或修正訪談資料，提高研究者的資料詮釋能更貼近研究對象。

此外，研究者將透過與研究對象在對話中所收集、澄清與驗證之資料，與指導教授、從事新移民服務或婦女服務之實務工作者、研究同儕進行討論，瞭解不同角度所提出的想法，以提高研究者詮釋資料的確實性。

二、可移轉性（transferability）

即為外在效度，指研究結果的發現也能在相似的情境之下對其他人產生意義，因而對於研究對象所陳述的感受與經驗，研究者需能謹慎與仔細地將資料的脈絡、意圖、意義與行動轉換成文字資料。為達到此目的，研究者將研究對象所表達的感受與經驗，以及在訪談中呈現的人、事、物與情境脈絡清楚地記錄且描述，使讀者能從其他相似的情境中發現共同的特徵，將此研究結果與發現應用於其他新移民女性的就業經驗。

三、可靠性（dependability）

即為信度，信度所處理的問題是可複製性，讓研究者未來在重複類似研究時，能得到相同或相似的結果與闡釋。為達到此目的，研究者必須詳細的記錄研究過程與資料分析方法，將研究過程透明化，讓其他研究者有機會能依此程序再做一次相同的研究時，可以檢驗兩次的研究是否會得到相類似的結果。

研究者與機構及研究所中具有實務工作經驗的同儕聯繫，請機構及同儕協助介紹符合研究條件且適合接受訪談的研究對象，說明研究問題、目的、研究訪談進行的方式及所需花費的時間，瞭解並釐清研究對象的疑慮與擔心，盡可能取得

研究對象的受訪意願。資料的來源包含訪談逐字稿、觀察記錄與文獻等相互對照討論，以增加研究結果的可靠性。

四、確認性 (confirmability)

即為客觀性，指研究者必須確認所蒐集到的資料與結果的解釋都是來自於研究對象，並且是奠基於研究情境脈絡，而非來自於研究者的想像。為達到此目的，研究者會盡可能的清楚呈現思考與詮釋訪談資料的過程。

本研究的進行，研究者妥善保存研究對象的相關資料、錄音檔、逐字稿檔案。在每一次的訪談結束後，會給予該次的錄音檔一個流水編號，記錄訪談日期與地點、研究對象代號，訪談過程的非語言觀察以及和研究對象的互動感受，與該錄音檔放於同一個資料夾，以供分析時參考，且登錄至研究對象名冊中，並盡可能清楚呈現思考與詮釋訪談資料的過程。

第六節 研究倫理

任何研究都必須思考到可能都會傷害到研究對象，因此研究者應盡力將風險與傷害降到最低。質性研究所關注的為個人，強調研究者與研究對象之間的關係，研究者對於研究對象所願意表達與揭露的訊息皆應受到研究倫理的規範，並恪守以下的研究倫理：

一、志願參與原則

進行研究時，研究者先請機構協助尋找符合研究條件且願意接受訪談的研究對象，再由研究者進一步以電話聯繫說明研究目的，確認研究對象之受訪意願。研究者在訪談前會充份告知研究對象有關本研究之目的與過程，徵求研究對象的同意後才進行研究。研究對象有權拒絕接受的權利，也可選擇繼續、終止或退出研究。

二、參與研究同意書

Homan (1991) 指出讓參與研究的研究對象在研究前簽屬同意書的本質是研究對象在獲得有關研究目的與性質的足夠資訊下，有同意或拒絕參與研究的權利（轉引自畢恆達，1998）。同意書的內容應該要包括研究的性質與目的、需要參與的時間、如何處理記錄文件、研究聯絡人及方式、研究對象的權利與拒絕參與也不會受到處罰等描述。簽署同意書也可避免出現欺騙或說謊等行為而使研究對象受到傷害。同意書的簽訂將道德責任從研究者的身上轉到研究對象的身上，有兩人共同界定隱私權的界線以及資訊的流通（畢恆達，1998）。

在本研究中，由於部份新移民女性受限於中文的認識與瞭解，故本研究之參與研究同意書會附上注音符號，以方便新移民女性與其家人閱讀。

三、遵守誠信與信用原則

研究者在進行訪問前會謹慎說明研究目的、流程與風險、研究對象的權益及需要配合的事項，確保研究對象不會受到生理或心理危害之責任與義務，並且絕對遵守對研究對象的承諾。

四、保密、隱私與匿名原則

研究者為尊重研究對象，必須恪守匿名與隱私性原則，對於研究對象的個人資料、家庭背景等資訊，皆以符號替代，藉此保護研究對象的資料無外洩之疑慮，外界亦無法以相關資料探悉特定之研究對象。

五、尊重與不批判原則

針對研究對象不同的價值觀、經驗、特質與所體驗的生活世界，在訪談過程中，研究者將尊重研究對象不同的表達方式與願意分享資訊之深淺度，也尊重研究對象所陳述之內容與感受。

六、不傷害原則

研究對象的福祉應凌駕研究求知，亦即情願割捨或放棄研究資訊，也不應損及研究對象的權益，因為研究者最基本的社會責任，即為不輕忽研究結果對社會上任何一種弱勢成員的可能影響。研究者的倫理責任延伸至資料收集完畢，任何對研究對象的影響、身心不適都須持續檢視並設法消弭（余漢儀，1998）。

七、研究結果報告

研究對象於研究結束後，可向研究者詢問研究結果與結論，研究者有向研究對象解釋內容之義務，避免誤解或傷害的發生。

第四章 研究發現與分析

本研究主要探討新移民女性從事非典型工作場域中之勞雇關係。第一節先描述研究對象之基本資料、研究對象概略的生命故事與工作經歷，以及研究者與研究對象互動過程之感受；第二節描繪從事非典型工作之新移民女性的尋職與工作轉換的經驗；第三節探討新移民女性從事非典型工作的面貌；第四節則探究從事非典型工作之新移民女性的勞雇關係。

第一節 研究對象基本資料之描述

本節自研究對象的背景、家庭狀況與工作經驗為軸線探究其從事非典型工作之脈絡，十位研究對象的原生國籍有四位來自印尼；三位來自越南；一位來自柬埔寨；兩位來自大陸。有九位研究對象來臺十年以上，年齡均為三十餘歲，另一位研究對象阿月來臺八年，年齡為二十七歲，十位研究對象均已取得中華民國國民身分證。

在家庭狀況方面，有五位研究對象為單親媽媽，分別為阿香、梅瑛、亞琴、素鎂與阿月。阿香育有兩名兒子，與先生離婚後皆由先生扶養；梅瑛有三名兒子，與先生離婚後獨自扶養小兒子；亞琴有一名兒子與女兒，先生去世後皆為亞琴獨力照顧；素鎂有兩名兒子，與先生離婚後皆由素鎂照顧；阿月有一名女兒，先生去世後為阿月照顧。在工作時間上，十位研究對象每日工作時間皆達八小時以上，有過半數的研究對象無固定的週休二日。在薪資收入上，主要是以按件計酬或按時計費的方式來計算工資，而除了阿霞、阿香與亞琴每月平均薪資有兩萬元以上，其餘的研究對象每月平均薪資為兩萬元以下。在工作類型上，阿霞、小榕與阿月在工廠上班；美菱、筱蓮、梅瑛與素鎂從事家庭代工的工作，其中美菱、梅瑛與素鎂同時也有兼任其他非典型工作；阿香與亞琴則在火鍋店與學生餐廳工作，阿香另也兼任季節臨時工的工作。小臻在某非營利組織從事居服員的工作，閒暇之餘也會兼做家庭代工。以下為十位研究對象之基本資料描述（表 4-1-1）。

表4-1-1 研究對象之基本資料

居住地	研究對象	原屬國籍	受訪年齡	來臺年數	教育程度	使用語言	子女數/ 教育程度	目前職業/任職年數 (依受訪時計算)	受訪時間	受訪地點
大甲	阿霞	印尼	39 歲	11 年	國中肄業	國語、臺語、客家	無	工廠員工/10 多年	2011.07.06	臺中市海線
	阿香	印尼	38 歲	20 年	國小肄業	國語、臺語	2 名/國小	季節臨時工/16 年、餐廳臨時工/1 年	2011.10.07	新移民家庭
	美菱	印尼	33 歲	14 年	國小	臺語	2 名/國小	家庭代工 /4 年、清潔打掃/ 1 年、翻譯/偶爾	2011.10.07	服務中心
沙鹿	筱蓮	越南華僑	34 歲	11 年	高中	國語、臺語	2 名/國小	家庭代工/2 年	2011.10.13	受訪者家中
	梅瑛	柬埔寨	36 歲	14 年	國小肄業	國語、臺語	2 名/國中、 1 名/國小	家庭代工/3 年、餐廳臨時工/半年	2011.10.17 2011.10.22	
	亞琴	大陸	35 歲	11 年	國中肄業	國語、臺語(略懂)	1 名/國小、 1 名/幼稚園	火鍋店員工/1 年	2011.10.19	
沙鹿	小臻	大陸	30 歲	10 年	高職	國語、臺語(略懂)	2 名/國小	家庭代工/偶爾、居服員/3 個月	2012.01.13	受訪者家中
大肚	素鎂	印尼華僑	33 歲	13 年	國中	國語、臺語	2 名/國小	家庭代工/10 多年 早餐店臨時工/偶爾	2011.10.20	
	小榕	越南	33 歲	12 年	國小	國語、臺語(略懂)	1 名/國小	工廠員工/5 年多	2012.02.10	小榕家中
	阿月	越南	27 歲	8 年	國中	國語、臺語(略懂)	1 名/國小	工廠員工/5 年多	2012.02.10.	

資料來源：研究者自行整理

阿霞

三十九歲，來自印尼，來臺十一年。我與阿霞的第一次見面是在 2010 年的東海大學校園中，當時阿霞跟著機構來學校演講，解說著印尼的人文風情與文化習俗，穩重的台風與活潑有趣的表達，讓我對阿霞有了很深刻的印象。2011 年暑假，透過機構的介紹，阿霞接受了我的訪談，當我說著當時還來不及讚賞她的話語，阿霞很靦腆的笑著，接著分享更多不同於臺灣的小事，我才發現，時間並沒有抹淡阿霞對印尼的記憶，反而更加深了她對印尼的想念。這份想念，從阿霞的言談中，就可以知道有多麼濃厚。

冬天，是什麼？

阿霞在印尼時，國中未完成學業就開始學習如何縫製衣服，學成後便到雅加達工作。二十八歲時，阿霞透過仲介來臺灣與先生相識。婚後來臺的第一天，阿霞遇到了非常寒冷的冬天，阿霞對於氣候很不能適應，還記得當時她用很可愛的口氣形容一下飛機之後的感受，「唉，這個什麼東西阿，怎麼那麼冷。」然而慶幸的是，阿霞在語言的溝通上並非完全無所適從，因為阿霞的娘家為客家人，婆婆使用的臺語又較接近客家話，因此阿霞多少能猜出婆婆的意思，而這一講一猜的過程，阿霞稱之為「雞同鴨講」。而後，為了在賺錢之餘能方便照顧公婆，阿霞在嫂嫂們的介紹下開始在家中做起縫製皮包的工作。

下一站，轉機

對於縫紉技巧熟練的阿霞來說，縫製皮包的工作其實並不是太難，只是低廉的薪資總讓阿霞湧起轉換工作的念頭。公婆去世後，阿霞辭去了在家中縫製包包的工作，也陸續轉換了幾個工作，包括車床員工、腳踏車工廠員工以及麵包店員工，轉換工作的原因為薪資太低、工作負荷量大、勞動環境的不熟悉以及工作時間無法配合自己的時間。在阿霞思索要如何找到自己想要的工作時，過去受僱於皮包工廠的雇主主動詢問阿霞是否願意回到工廠上班，阿霞隨即也向雇主提出欲提高薪資的要求，於是阿霞與雇主間的議價空間就這麼開啟了。

目前阿霞在工廠從事縫製皮包的工作，薪資為按件計算，工作內容不像以往都是拿到薄利費力的工作，亦即勞動條件因為阿霞的議價而有所轉變，也因此阿霞很肯定的告訴我，如果雇主能說話算話，她會願意繼續做下去。

阿香

三十八歲，來自印尼，來臺二十年。與阿香的第一次見面是在 2010 年暑假實習時陪同社工員的家訪。再次見面，阿香與我先前的記憶有些落差，此刻的她心情開朗了些，人也亮麗了許多。當我向阿香誇獎著她的轉變，阿香告訴我，自己真的與過去不一樣了；以前的生活讓她根本不懂得怎麼照顧自己，現在的她不僅學會如何打扮，也學著更愛自己。聽著阿香分享著自己蛻變的過程，以及面容上的微笑，我想，這就是幸福了吧。

說好的幸福呢？

阿香在印尼時，十歲便開始從事看護的工作。十八歲時來臺從事看護工作，二十二歲時經由友人的介紹與先生相識並結婚。婚後，阿香與先生育有兩子，一家四口同住。然而，阿香婚後的生活就像一場噩夢般，由於先生對家庭不負責任，阿香獨力扛下了家中重擔。此外，先生更強迫阿香每個月都必須拿生活費回家，否則就施予暴力。我還記得當時阿香用很平淡的口氣說著「有的時候沒有錢，就只能讓他打阿。」相對於阿香的淡然，我卻有種非常不平的情緒，婚姻關係裡的忍耐與包容，並不是允許對方一而再的越線逾矩。為了孩子，阿香不斷地容忍與退讓，直到四年前，阿香終於與先生離婚，也結束了這一段痛不欲生的婚姻生活。

因為工作，我擁有新的家人和愛笑的眼睛

阿香未婚時，曾擔任看護與水果採收的季節臨時工，與先生結婚搬至臺中後，曾擔任餐廳員工與工廠員工，轉換工作的原因為餐廳倒閉、工作不自由（不能請假）以及受到工廠同事的欺負而離職，而後阿香自報紙上找到季節臨時工的工作。

阿香目前仍持續從事季節臨時工的工作，從事該工作已有十六年，純熟的工作技巧與雇主及同事的信任，讓阿香在工作環境中相當開心。除此之外，阿香於採收水果季節空檔之餘在餐飲店兼差，透過與客人的互動，阿香更找到了自信。阿香對於目前的工作狀態感到很滿意，除了經濟上能擁有自主性，工作環境中雇主與同事的照顧與包容均讓她感到珍貴且知足，阿香甚至覺得雇主與同事就像親人一樣，也因此阿香覺得工作是一件很快樂的事情。

美菱

三十三歲，來自印尼，來臺將近十四年。白皙的皮膚、大大的眼睛與精緻的五官，老實說，若非 2010 年暑假與美菱已在機構認識，我覺得她就是像個道地的臺灣人。舊識再相逢，加上美菱有點大喇喇與自然隨和的個性，我與美菱的互動相當自在。美菱主要使用的語言為臺語，訪談時，在幾次無法適時瞭解美菱帶著些微印尼話的臺語以及我有限的臺語表達能力下，舉例說明與比手畫腳便成了言談中的插曲，這些肢體動作也為我們互動過程添了不少樂趣。

尋求穩定與安全的生活卻換來了兩頭燒的經濟重擔

美菱在印尼時從事過許多的工作，包括了飲料店員工、藥商員工、電玩店員工以及家庭代工，轉換工作的原因大多為薪資太低。當時美菱的收入與支出常常打平，儘管再省吃儉用，仍無法給予家裡太多的經濟支持，更別說儲蓄了。

二十歲時，美菱透過仲介與先生相識，當時印尼正逢內亂，為了離開紛亂的祖國，美菱因而決定來臺。婚後，美菱與先生育有兩名可愛的女兒，一家四口與婆婆同住，公公則由大伯與大嫂照顧。

美菱家裡的經濟狀況並不是太好，又加上先生患病無法工作，於是美菱開始擔起家中所有經濟重擔。此外，在原生家中，年邁的母親與問題重重的手足在經濟與生活上亦不寬裕，因此美菱除了負擔臺灣家裡經濟支出之外，亦需分擔娘家的經濟開銷，自此，「籌錢」便常常成了美菱工作與生活的課題之一。

一試再試的韌性與勇氣

即使經濟壓力與工作負擔相當沉重，美菱對於生活仍是充滿韌性與衝勁，美菱過去曾從事不同類型的家庭代工及餐廳服務生，目前則從事四份非典型工作，分別為家庭代工、住家打掃、補習班清潔工以及翻譯。當中最主要以家庭代工為主，其餘的時間再分配給其他的工作。面對多種不同型態的工作項目與超出負荷的工作內容，學習與適應自然是辛苦的，不過美菱卻帶著很肯定的口吻告訴我「艱苦謀艱苦我就是試試看，我就是要試試看。」一句簡單的話，背後卻帶著堅強與毅力的精神，我很佩服美菱面對不同環境的勇氣，也許生活的壓力迫使她必須勇於面對各種的困境，付出了青春與體力，犧牲了睡眠與休閒，但卻試煉出她堅強不服輸的精神。

筱蓮

三十四歲，來自越南，來臺十一年。與筱蓮見面的那一天，筱蓮好客的泡著剛從越南帶回來的咖啡，眼神閃爍的說著越南咖啡有多美味，彷彿在告訴我，除了經濟，其實臺灣並不是樣樣都是這麼的優秀。由於工作的時限性，在訪談的過程，筱蓮邊做著代工的工作邊與我聊著，而我也試著幫忙一些。一個多小時下來，看著筱蓮的手幾乎不停歇，我心裡開始有個疑問，筱蓮口中這個相當不錯的工作，究竟佔據了她一天裡的多少時間？日復一日，不斷反覆這些動作的感覺又是什麼？記得當時筱蓮笑著回答我說「很無聊！」

想念越南，習慣臺灣

筱蓮在越南時，自高中就開始工作，除了幫忙家裡賣早餐之外，亦曾到雨衣工廠與大賣場工作。二十三歲時，透過阿姨認識了先生的姊姊，進而與先生相識並結婚。剛來到臺灣的筱蓮相當不習慣，語言與文化的隔閡，讓筱蓮除了想家的思緒，還有許多擔心與焦慮的情緒，一直到陸續生了兩個孩子後，才為孩子定下了心，也漸漸適應了環境。已融入臺灣社會的筱蓮告訴我，現在反而回到了越南會有些不習慣，畢竟生活狀態已經是非常不一樣的了。

工作，讓我知道你們的生活

筱蓮家裡主要經濟來源為先生，先生的工作為油漆工，筱蓮工作的動機除了薪資能補貼家用之外，更為打發照顧家庭的額外時間。筱蓮過去曾擔任麵攤員工、火鍋店服務生、家庭代工、翻譯以及縫紉工廠的員工，轉換工作的原因為工作時間必須能配合照顧孩子，以及因雇主的「現實觀點」而被迫離職。筱蓮目前從事的工作為家庭代工，因能兼顧照顧與家務工作，因此筱蓮挺滿意這份工作，只是雇主對於成品的要求完美，總讓她覺得有些困擾，不過看著筱蓮熟練的手法，我想隨著時間的雕琢，這些挑戰亦會慢慢迎刃而解。

從工作團隊轉至一人獨挑大樑的工作性質，筱蓮的收穫很豐碩，不單是多種工作技能的訓練，她也透過勞動環境中的人事物來瞭解臺灣社會的真實面貌，並觀察生活在這環境底下的人們是如何互動。對於好學的筱蓮來說，從勞動環境中的體驗是相當寶貴的經驗，學習與模仿讓筱蓮慢慢克服生活適應的困難，也讓臺灣變成了筱蓮的第二個家鄉。

梅瑛

三十六歲，來自柬埔寨，來臺十四年。訪談的那一天，梅瑛帶著我進到了家裡，寬敞的小套房裡，梅瑛與孩子兩人就這麼相依為命的生活。訪談的過程，我與梅瑛不只聊著來臺適應的過程與工作的經驗，梅瑛亦主動與我分享柬埔寨家人的照片與故事，聽著她滿滿對家人的關心與思念，當下我卻想著，當初若堅持不來臺灣，梅瑛是不是也可以擁有一個很溫馨的家庭…。

自我預言，怎麼會實現？

梅瑛在柬埔寨時，曾在家裡開的餐廳裡幫忙。二十二歲時，原本打算不婚的梅瑛在家人的堅持下透過仲介與先生相識並結婚。婚後，梅瑛與先生育有三子。婚後的梅瑛過得並不美滿，公公時常無緣由的辱罵與責備、先生的無言與漠視以及對孩子們的心疼與無力等，都讓梅瑛飽受煎熬，婚姻也自此亮起了紅燈。觸及這一段跨國婚姻，我仍然能感受到梅瑛的傷心與無助，當時她眼眶泛紅的告訴我「我小的長大厚，已經吃苦就夠了，我就不想再嫁的話不好阿，阿真的嫁到不好阿。」也許，讓梅瑛更無奈的是，自我預言就這樣變成了真實。

為了減少家庭的紛爭，梅瑛與先生協議離婚後，獨自帶著罹患自閉症的么子北上就醫與復健，在人生的不熟環境中，孩子成了梅瑛克服陌生與疲累的精神支柱。一年後，梅瑛為了孩子的教育以及自己經濟上的考量，再次回到熟悉的臺中。

溫暖，來自於你們的關心

從臺北回到臺中的梅瑛，即使過去曾有擔任清潔工、製球工廠員工以及麵攤員工的經驗，在尋職的過程中並不順遂，更曾因識字的障礙而被拒絕僱用，為了生活並且能在工作之餘照顧孩子，梅瑛在鄰居的介紹下開始做起了家庭代工，偶爾也幫忙鄰居委託的照顧工作來賺取微薄的生活費。半年前，經由朋友的介紹到某學校的學生餐廳工作。梅瑛相當滿意目前的工作，不僅工作時間能配合孩子上課時間（特別是寒暑假與假日的時間），且工作地點離家不遠，更重要的是雇主能接受梅瑛所要求的工作時間，讓梅瑛每天都能安心的照顧孩子，且閒暇之餘也能在家做一些家庭代工來補貼家用。此外，朋友與同事的關懷及支持亦讓孤立無援的梅瑛相當感動與珍惜，不再只是孤軍奮戰的面對充滿荊棘的生活。

亞琴

三十五歲，來自大陸，來臺十一年。亞琴是個個性豪邁與直爽的人，難得的休假，亞琴瞭解了我的訪談目的後便一口答應了我的約訪。那天，亞琴帶著我進到了家裡，坐在孩子們的書桌前，看著牆上的照片，也聊著兩個小孩的貼心故事，亞琴嘴角的微笑瞬間覆蓋了早些時刻的倦容。孩子，真的讓亞琴很引以為傲，原來「小手拉大手」的真諦是如此純粹且賦有力量。

回家，隔著一道半透明的牆

亞琴十九歲時與先生在大陸相識，當時兩人都在鞋廠裡工作，認識三年後才決定結婚。婚後，亞琴待在臺灣的時間並不長，產前回到臺灣，產後又回到娘家，往返的原因為亞琴覺得帶著孩子在人生地不熟的環境生活，倒不如回到娘家還比較好，一直到老大欲上幼稚園中班，亞琴與先生才決定留在臺中生活。

一年前，亞琴的先生突然去世，家庭的重擔驟然落在亞琴的肩上，除了必須獨力照顧兩個年幼的孩子，亦必須扛起家中所有責任。獨自一人在他鄉照顧孩子，亞琴並沒有特別提及當中的辛苦與壓力。然而在訪談結束欲離開時，亞琴突然語重心長的告訴我「覺得自己很笨，嫁這麼遠，嫁近一點就好了。」我突然明白，對移民來說，「回家」真的很不容易。

這裡也是我的家

亞琴過去曾在市場剝玉米粒、擔任火鍋店服務生與麵店員工，轉換工作的原因為工作負荷量大、人事鬥爭影響以及工時太少。亞琴目前則在一家火鍋店負責所有內場的工作，亞琴對這份工作感到很滿意，除了自己本身對廚房工作有興趣以及工作時間能兼顧小孩的照顧責任之外，雇主、主管與同事對自己與小孩亦都相當照顧。此外，孩子們對於亞琴的這份工作也很認同，甚至只要有空，兩個小孩也會搖身一變成為小店員在店裡幫忙，亞琴告訴我「店裡對他們來說已經像家一樣了，已經習慣了。」我才瞭解，原來友善與支持的勞動環境，也能醞釀出一種家的感覺。

亞琴認真負責的態度與過去累積的經驗，加上主管的教導與栽培，亞琴已能獨當一面，不僅能協助店裡的人事管理，應付客人亦有一套方法，主管的肯定、同事的互助以及客人的回饋都讓亞琴在工作上獲得相當大的成就感；也因為有了這些支持，讓亞琴能勇於面對所有的困難與挑戰。

素鎂

三十三歲，來自印尼，來臺十三年。與素鎂的第一次見面是在去年實習時陪同社工員的家訪，一年後再次見面，素鎂似乎比過去開朗與寬心了些。訪談的過程，由於工作的時限性，素鎂一邊做著代工一邊與我聊著，同時亦在我毛遂自薦主動幫忙的情況下，素鎂當起了講師仔細的向我解說整個工作的流程，看著素鎂精煉的技巧，相較於我生疏與緩慢的動作，剛開始素鎂好幾次不放心的眼神總是隱約的飄過來。我想，「隔行如隔山」就是這種感覺吧。

原來，結婚並不能減輕負擔

素鎂在印尼時，曾跟著嬸婆一起製作與販賣豆腐。十九歲時，素鎂欲減輕家裡負擔，於是透過仲介與先生相識並結婚，育有兩子，一家四口與公公同住。素鎂的娘家為華僑，在家會使用一些國語，因此剛來到臺灣的素鎂在國語溝通上並非完全陌生，不過公公所使用的語言為臺語，為此語言的適應仍讓素鎂費了好一番功夫。而後，因先生對工作的消極與對家庭不負責任的態度，為了生計，素鎂在大嫂的介紹下開始從事家庭代工的工作，從早到晚賣力的工作，先生非但不會幫忙家裡的照顧工作，反而開始出現責罵與暴力行為。對於這段異國婚姻，素鎂語重心長的說「我來臺灣不是我想的這麼簡單。」原來，結婚並沒有因此減輕素鎂娘家的負擔，反而成了素鎂人生的枷鎖。

家庭代工是安全的基地，卻也是網絡的屏障

與先生離婚後的素鎂仍持續做著家庭代工，偶爾也兼差補貼家用，包括看護與早餐店臨時工，當中亦曾因工作的非正式性吃了些悶虧。然而，工作的繁忙與低廉的薪資並沒有因此而削減素鎂面對困境的決心，令素鎂身心俱乏的是鄰居與婆家親戚的誤解及攻訐，在傷心與無助之餘，素鎂不願再與外界有過多的互動。久之，素鎂在人際互動上漸漸地變得退縮與沒有自信，覺得自己的家庭與別人很不一樣，擔心會受到欺負，亦害怕受到他人的輕蔑，以至於素鎂在選擇工作的性質時總無法跨出家門外或離家太遠，與社會的互動更是因而受侷限。家庭代工的性質讓素鎂能將自己圈在無堅不摧的堡壘裡兼顧家務與照顧責任，但另一方面卻也成了她建構人際網絡與社會互動的屏障。

小臻

三十歲，來自大陸，來臺十年。經由友人的介紹認識了小臻。在訪談過程中，從小臻既謙卑又有自信的回答裡，我發現小臻是個相當有想法且有行動力的人，聽著她在工作中的收穫與對自我的期許，我佩服她的勇敢，也欣賞她的衝勁。我覺得這種追求生命的熱情，是沒有任何一種界線可以攔阻，因為那是一種對自我的實踐與認可，一種創造生命價值的力量。

見怪不怪的臺中 style

小臻在大陸時多半的工作均為打工性質，做過臨時工、服飾店員工與百貨公司的照片修片員，也曾自己開過建築材料店。二十七歲與先生相識後結婚，目前育有兩個可愛的小女兒。也許是家鄉的地理位置與臺灣不會相差太遠，因此小臻在臺灣的生活調適得很不錯，不過兩地的習慣與生活環境差異還是讓剛到臺灣的小臻感到非常新奇，小臻憶起在臺灣的第一個冬天，「(冬天)就是那個騎機車會比較冷，阿就穿著棉襖，下面就穿短褲的，第一次見到就覺得好怪(笑)，現在倒也還好，自己也會這樣。」從大開眼界到習以為常，生活習慣的接納與適應讓小臻開始慢慢的融入臺灣社會。

臺灣社會也需要愛

來臺後，小臻為兼顧小孩的照顧工作曾從事家庭代工，而後也曾擔任工廠契約工與雞肉場的鐘點員工，以及開便當店當起老闆娘，但皆因工作內容太辛苦而轉換或結束工作。小臻目前擔任某非營利組織居服員的工作，偶爾閒暇之餘才接一些家庭代工的工作。由於居服員的工作以時薪計算，且服務對象數量有限，對於每個月只有微薄薪水的居服員工作，小臻仍相當的珍惜，因為在工作中，小臻除了能學習到不同領域的知能，並從中獲得許多的成就與滿足，更因為接觸不同的弱勢家庭而越知足自己目前的生活。再加上，小臻信仰基督教的原因，「服務」勝於金錢的理念，讓這份工作不再只以賺錢為目的，也是遞送關懷與傳送福音的管道，「我覺得臺灣社會某些地方真的也是屬於需要愛、需要很多人去關心，這一份工作不會說賺很多錢，但是看到孩子們有進步我就會覺得很喜樂」。從訪談中，我覺得對小臻而言，居服員的工作所附加的價值著實遠遠超過物質與金錢的給予，不但提供了服務，也給了自己一份安定。

小榕

三十三歲，來自越南，來臺十二年。透過阿月與友人的介紹而認識了小榕。訪談的當天晚上，小榕特地提早結束加班的時間，並在短時間內完成所有的家務工作，面對小榕這麼重視與我的訪談，當下心裡除了感激，真的還是感激。由於小榕先前並沒有任何受訪的經驗，因此在訪談前，小榕顯得格外的緊張，經由先生的協助說明，以及我再次重複向其解釋訪談的目的與內容後，小榕才放鬆許多，對於我的詢問也幾乎是有問必答。訪談過程中，小榕屢次敞開的羞澀笑容也讓我發覺原來建立好的關係，是那麼令人感到溫馨與愉快的事情。

錯幾次之後就知道什麼是對的了

小榕過去在越南時並沒有外出工作的經驗，主要幫忙家裡務農與販賣小吃的工作。二十一歲時，小榕透過仲介與先生相識並在越南登記結婚。婚後三個月，小榕離開越南來到夫家。初到臺灣的小榕，即使在越南曾上過三個月中文課，然而面對婆婆只會說臺語的狀況，完全陌生的語言讓剛開始的婆媳相處也是相當特別，小榕笑著告訴我「她（婆婆）就講，有時候我拿錯阿，有一次她叫我拿湯匙，我拿筷子給她（笑）。她知道我聽不懂阿，阿再拿一次就對了（笑）」後來參加新移民生活適應班以及識字班，才讓小榕對於臺語和國語有更多的認識與進展。

原鄉姊妹，能互相幫忙就互相幫忙

為了能兼顧在家照顧孩子，小榕在朋友的介紹下從事家庭代工的工作。在孩子上幼稚園後，又在朋友的介紹下，小榕在工廠擔任焊接工，然而該工作卻只維持了一兩個月，除了工作時焊接的火花時常噴得小榕的衣服充滿破洞，又加上主管經常給予工作困難且價格又偏低的工作項目，小榕對於主管這樣的工作安排感到很不合理，故而辭職。小榕目前在製刀工廠上班，日薪七百元。五年的工作經驗讓小榕對這份工作相當熟練，不僅能順利完成雇主所交付的工作，還能介紹原鄉姊妹進入工廠工作，並協助其解決工作的問題與困難，小榕告訴我「看到我們自己國家的人就是很高興的阿，看自己國家的人好像親的姊妹這樣子，能互相幫忙就互相幫忙（笑）。」也許是因為小榕瞭解身處異地所可能面臨的障礙與不安，在能同理的情況下，小榕是很樂意給予支持與協助。

阿月

二十七歲，來自越南，來臺八年。透過友人的介紹而與阿月接觸，並在取得阿月同意受訪後相約在小榕家進行訪談。阿月的個性較為恬靜且內向，也許因過去生活經驗中曾受過不少傷害，對於陌生人多有防衛心，雖然有友人作為媒介，但仍能感覺到阿月尚有些微的防備，也因此阿月在訪談中多呈現被動的狀態，訪談的內容也大多是一問一答。阿月主要使用的語言為國語，但其在表達上仍有些不流暢，因此在收集阿月的訪談資料時，我也不斷地反覆向其確認訪談資料，以防理解上的偏頗或誤解。

是淡定還是逃避？

阿月過去就學時便開始半工半讀，一邊讀書一邊賣咖啡。國中畢業後，因為家中經濟的困窘而開始在皮鞋工廠工作。二十歲時，想要離開家鄉的阿月透過皮鞋工廠老闆的牽線來到臺灣與先生相識，半年後兩人便在越南結婚。婚後阿月與先生計畫日後回到越南定居，因此阿月一直沒有申請臺灣的身分證，直到幾年前先生罹癌去世，為了能留在臺灣照顧女兒才申請臺灣身分證。

先生去世後，阿月獨自帶著女兒生活，然而面對生活經濟的拮据與各種壓力，阿月似乎不太想多談，在訪談過程中，每談到辛苦之處便會再補上一句「不要想這麼多就好了。」對於阿月屢次這樣的表示，我疑惑的是「不要想太多」究竟是一種安慰自己的說法還是一種逃避痛苦的方法？

不管好不好，我們不要放棄就好了

阿月目前在一家刀製工廠工作，日薪六百八十元。工作資歷已有五年，該工作是經由先生的好友介紹，也因而在工廠裡認識同鄉的姊妹小榕。對於這份工作的堅持，不僅是維持生計的主要來源，更是因為雇主特許阿月能將小孩帶到工廠照顧之便利，並協助其連結外界資源提供家中補助。對阿月來說，雇主提供的不僅是一份能夠溫飽的薪資，也給予了一份支持的力量。此外，因為每天忙於工廠工作與家務工作，除了工廠中的同事與幾位友人之外，阿月鮮少與外界互動，一方面能遠離社會現實所帶來的傷害，另一方面卻也把自己與女兒和社會隔離。面對逆境，阿月沒有太多想要改變的動力，認為不管環境發生哪些變化，只要自己不放棄就好。我聽著阿月的堅強，發現裡頭似乎還參雜著孤獨、無力與無助…。

從上述研究對象的故事可瞭解，十位研究對象在原生國家均有工作經驗。有半數的研究對象曾經從事過典型工作，然而來到臺灣之後，受家庭狀況或就業限制等因素，多數的研究對象所尋得之工作大多非延續在原生國家的工作，且為支撐家中經濟與提供孩子溫飽等原因而從事兩種以上的非典型工作。

在訪談的過程中，研究對象所分享的每一段生命故事都有著其不同的蛹化過程，包括迥異的生活背景與生命經驗、肩負不同的角色期待與責任以及面對各種難題與困境的韌性。面對生活與勞動環境中截然不同的人事物，她們勇於面對阻力，迎刃各種挑戰與限制，因而塑造其堅韌不拔的特質。這些特質大多是她們生活情境與勞動場域互動的體驗與適應，不僅為個人帶來了許多的成長和激發，亦更壯碩其支撐家庭的羽翼，而這些經由試煉後交織而成的故事與經驗，亦讓研究者有許多的觸動與啟示。

為詳細呈現與探討從事非典型工作之新移民女性的勞雇關係，後續將依序探討新移民女性的尋職與工作轉換的經驗與歷程、新移民女性從事非典型工作的面貌，以及其在勞動場域中與雇主的互動過程與感受，以深入瞭解從事非典型工作之新移民女性勞雇關係的脈絡。

第二節 從事非典型工作之新移民女性尋職與工作轉換經驗

移民來到新環境所面對的挑戰與困境即為必須適應一個新的國家與新的職業 (Koert et al., 2011)。換句話說，新移民女性來臺後，所面臨的不只是陌生的環境以及受規範的法律或權利，也包括不同社會脈絡下的語言、文化習俗、社會網絡與生活習慣等。吳秀照 (2006) 指出跨國尋職的勞動力不僅受到政治、法律與就業上的限制，同時還得承受社會、語言、文化及遠離家人、遠離熟悉社群，進入陌生環境出賣汗水與淚水的心理成本。

新移民女性透過就業所得到的回饋與社會網絡的拓展，不僅提供了生活支持與社會支持，亦能協助她們面對生活中各種不同的壓力。然而，雖然可知藉由就業的管道可增強新移民女性的社會適應與社會支持，並減緩與淡化社會對於新移民女性所賦予的壓力與污名，但卻往往因身分或背景等因素的影響而使得她們在進入勞動市場時的尋職過程屢受阻攔或波折。

此外，女性與男性的尋職歷程是有明顯的差異。陳建州、劉正 (2004) 的研究發現，女性就業率高峰期出現的年齡層雖有隨著年代而有延後的趨勢，但比較歷年資料顯示，約40歲之後的女性就業率並未有顯著增加，此似乎意味著女性就業的成長有限。相較於女性，男性的就業歷程歷年間差異比較結果呈現幾乎沒有變動的情形，各年代的經濟、制度或環境因素的干擾，並未明顯影響男性勞動參與情形，這種固定的就業歷程只能說是「男性必須有工作」、「養家」這種社會價值觀與家庭經濟支柱角色沒有改變所反映的情形。張晉芬 (2011) 也認為女性在勞動市場上的工作經歷與個人和家庭的命歷程息息相關，且家庭生命歷程對於女性勞動參與行為的影響遠超過對於男性的影響。意即女性的就業歷程是會受到傳統照顧者的角色與社會期待所影響，女性結婚後被期待專注於「女主內」的角色，為了家中的照顧工作與家務勞動，而容易出現出女性中斷就業經歷的情形；相反地，男性因被賦予「男主外」的責任，主要負責賺錢養家，因此就業歷程較女性容易持續且維持。

為了扮演好家庭照顧者的角色，女性選擇離家遠、在外工作時間長（如外地出差）、不能臨時請假或不接受遲到早退等條件的工作幾乎都被排除在外。黃志隆 (2010) 指出對於已婚女性而言，從事非典型工作的最大優點就是可以協助兼顧子女照顧與家務，然而這種工作型態的參與，卻往往中斷了女性正式就業歷程的結果。

為清楚呈現新移民女性尋職與工作轉換的經驗，以下將先探討新移民女性從事非典型工作之尋職動機、管道、優勢與障礙以及過去工作轉換的經驗。研究發現新移民女性尋職的原因深受家庭生命歷程與家庭經濟條件影響；尋職的管道以強連結網絡為主要媒介；而過去的工作經驗與累積的工作能力雖然提高了她們再次投入勞動市場的機會，然而卻仍然受到個人的語言能力不足之因素影響了勞動參與的機會，甚至豐富的工作資歷亦無法提高她們的勞動條件或工作福利。而對於非典型新移民女性勞動者來說，除了個人尋職的條件限制與能力不足之外，勞動市場的排除與歧視確實也使得她們在就業過程中面臨許多的荊棘與衝擊，以下將詳細討論。

一、尋職受家庭生命歷程與家庭經濟狀況影響

（一）女性家庭生命歷程

女性勞動者進出勞動市場的原因與次數往往隨著家庭生命歷程而有所改變。家庭生命週期對女性勞動參與的影響可分為三個階段，第一階段為開始期（始於結婚至第一個小孩出生前），在這個階段中，婦女就業的目的以發展家庭經濟基礎為主，也因家庭照顧需求較少，故有較高的就業率。第二階段為擴展期（第一個小孩出生至最後一個小孩出生），此時當小孩逐漸出生，女性因照顧角色壓力大，因而降低了勞動參與。第三階段為成長期（所有小孩出生至長大離家），此階段為小孩處於成長期，家庭需要更多經濟做後盾，且小孩進入就學階段後有學校就學體系分擔兒童照顧壓力，因此提高婦女勞動參與率（王麗容，1999）。成露茜、熊秉純（2010）談及女性參與勞動市場與否受其年齡、婚姻狀況與子女的多寡之因素影響。女性在 25 歲至 34 歲間，即新婚以及生下第一胎之後，部分會有離開就業市場的傾向。35 歲以後，在家庭責任轉輕之際，女性則會重新加入就業市場。不過也有 35 歲後的女性選擇留在家中照顧年長者。大致上來說，儘管女性投入或退出勞動市場的時間點會隨著社會環境的改變而有些許的異動，不過還是可以很清楚的瞭解，一直以來女性的就業歷程深受生命歷程影響，特別是在結婚與生育階段中，女性容易因此而退出勞動市場。

再者，根據章英華、傅仰止（2002）研究指出女性在婚育階段離職的考慮因素中，最主要是女性本身或先生希望太太能親自照顧小孩，其次則是女性無法同時應付就業與照顧工作（轉引自張晉芬，2011）。而蕭芸婷（2007）的研究發現新移民女性是家庭勞務與照顧的主要負責人，照顧小孩的工作須等到小

孩長大進幼稚園或小學，並獲得家人首肯才能外出工作。換句話說，新移民女性多半因結婚、家庭照顧工作或勞務而退出勞動市場，等至她們欲二次進入勞動市場時，即是在小孩上幼稚園或國小的階段，因為此時女性的照顧工作能部分分擔給學校或安親班等，將小孩上學時間所空下來的時間挪至勞動市場中。

本研究發現，子女的就學的確影響了研究對象投入勞動市場的時間。筱蓮、亞琴與小榕是等到小孩上了幼稚園才外出工作；小臻與美菱則是等到女兒上了國小之後才又開始工作。

筱蓮在結婚之後並無從事任何工作，在家專心照顧兩名女兒，一直到小女兒上了幼稚園之後才開始工作。

（小孩）很小我沒有做，差不多妹妹讀幼稚園，（一開始）都是在家裡帶小朋友。（筱蓮，025；31）

亞琴在結婚之後並沒有馬上找尋任何工作，僅在家專心照顧兩名子女，直至小女兒上幼稚園之後才開始工作。

小朋友一上課我就是找工作了，等妹妹幼稚園可以上了，所以說我才去找工作的，（之前）都是在家裡帶小孩。（亞琴，016-018）

小臻與先生育有兩名女兒，小臻在生育後便在家裡從事家庭代工，一邊工作一邊照顧小孩，小臻認為在小孩上幼稚園的階段時需要做好小孩的照顧工作，因此也是等到小女兒上了國小後才外出工作。

生小孩以後也是在家做代工阿，她們上幼稚園都不能離開阿，就是我小的現在是小一嘛，在她幼稚園之前我也還不能去外面工作。（小臻，015）

小榕與先生育有一子，在小孩讀幼稚園之前小榕都在家裡負責小孩的照顧工作，直至小孩上幼稚園之後才開始外出工作，且其所從事工作的工作時間又必須能配合接送小孩放學的時間。

是小孩長大了啦，可以賺錢就出來賺錢阿，兩個人賺比一個賺好。對，要讀那個幼稚園，讀幼稚園就可以出來上班了。因為我剛開始做，那個小朋友讀幼稚園，我就四點（下班）阿，跟老闆講因為小朋友四點

下課，我做到四點我就接小朋友我也下班了，這樣子。後來到他國小了，然後給他安親班，安親班會載阿，我才做到五點，現在就工作到加班。（小榕，065-067）

美菱在生育前也曾從事過家庭代工的工作，在生下大女兒後便專心在家照顧小孩。而後，由於先生的身體狀況不佳，無法持續工作，且當時兩名女兒也都已上學（大女兒九歲，小女兒五歲），於是美菱便開始從事縫製腳踏車把手的代工工作，一肩扛起家裡的經濟重擔。

等小孩大一點之後就可以拿回家加減賺，不然房租誰要付。嘿阿，我婆婆也沒有錢付房租阿，所以我就要付房租。謀，（先生）四年多都沒有工作。不會（幫忙），他看不懂，那個洞很小，看謀啦，他糖尿病，近視很深---。他很多病，都是病，這麼年輕都是病。（美菱，098-102）

（二）家庭經濟狀況

新移民女性的尋職過程，家庭的經濟狀況也會影響她們的尋職動機。蕭芸婷（2007）指出新移民女性尋職的動機包括了幫忙分擔家庭經濟、準備下一代教育費，以期有更好的教育機會和生活、開拓人際網絡、享有經濟自主權，以及打發時間。而白秀雄與方孝鼎（2010）的研究也發現新移民女性的就業動機包括支持夫家或娘家的財務需求、建立家庭外的人際網絡、建立財務自足、提升自己在夫家中的地位。因而可知，新移民女性謀職的另一個重要原因為支撐家庭的經濟狀況，特別是當她們嫁入家庭經濟較為不佳之家庭。在本研究中，阿香與素鎂均因先生對於家庭的不負責任，為了因應生活支出而外出就業。

阿香與先生結婚之後，不工作的先生便開始要求阿香必須工作賺錢，因而當時阿香從事水果採收的收入除了支應全家的生活開銷之外，還得提供零用金給先生使用，倘若扣除生活費沒有剩餘的錢可給先生，阿香就會受到先生的暴力相向。

他沒有工作，叫我去工作阿，賺錢要給他，沒有錢就打我，沒有就讓他打阿。（阿香，010）

素鎂在還未生育時便開始從事家庭代工，尋職的原因是由於當時先生不喜歡工作，加上先生的工作機會也減少，為了維持家庭開銷與溫飽，素鎂便跟著大嫂學做家庭代工的工作。

我剛開始做這個的時候阿，我還沒有生小孩，後來一年多才生的嘛，我想說他（指小孩）爸爸以前也不怎麼喜歡做工作嘛，公司也沒什麼工作可以讓他做，我想說去跟我們大嫂學學看怎麼做這樣阿，---後來他就看我做工作的時候阿都做到一兩點才睡覺，拼著做喔一兩點才睡覺，後來我懷孕了，他爸爸就找另外一個公司上班。（素鎂，167）

新移民女性尋職的動機與時間深受家庭生命歷程以及家庭經濟狀況影響，尤其是女性傳統的家庭角色與社會所賦予的期待，使得女性在謀求工作的過程中往往有許多的考量，如兼顧家庭的照顧工作。另一方面，若新移民女性必須擔任家中主要經濟者，其尋職的原因則為賺取金錢來貼補家用。

大致上來說，本研究的新移民女性在結婚與生育後，大多處於沒有工作的狀態，專心在家照顧子女，直到子女陸續上幼稚園或小學，由學校分擔部分的照顧工作之後才又重新返回職場；而有工作者則大多從事非典型的工作，以方便自己能一邊工作一邊照顧家人。

二、尋職的管道~社會網絡的媒介

新移民女性獲取且運用就業資訊與社會資源，大多是透過社會網絡的媒介與互動而得知。社會網絡中又可分為強連結網絡(strong ties)與弱連結網絡(weak ties)，前者係指在地親屬與原鄉親友等非正式網絡關係，後者則係指政府機關等正式網絡關係。大致來說，新移民女性來臺後，較常透過強連結網絡來尋求滿足各方面需求的管道。吳秀照（2008）認為新移民移入移居地的前幾年，原鄉的親友網絡是她們情感、經濟及社會適應上的重要參考與支持系統。陳燕禎（2008）也指出新移民的社會網絡大多以原生國家的親友和配偶家庭為主。因此可知，新移民女性通常與原鄉朋友或親屬有較多的連結，故在其尋職的過程中可發現最常以強連結網絡為媒介，其次才為弱連結網絡。

（一）強連結網絡－在地親屬與原鄉親友的網絡

新移民女性求職過程中，其就業機會大多為在地親屬或原鄉親友介紹。游美貴（2009）的研究指出新移民謀職的方式最常是自行尋找與原鄉朋友的介紹。透過強連結網絡，新移民女性很快就能夠找到工作，且可能也無須經過任職前繁瑣的程序，如投遞履歷表或面試等。然而，強連結網絡通常與個人的網絡有較高的重疊，僅能提供有限的就業資訊與資源，且雙方之工作性質可能亦會較相近。

從事包包縫製工作有十多年資歷的阿霞在當初與先生結婚後，由於環境的陌生及語言的障礙，因此大部分的時間都待在家中，在希望能一邊工作一邊照顧公婆的情況下，阿霞透過大嫂與二嫂的介紹開始在家從事縫製包包的工作。

是本來就是我家人有在車（包包），我大嫂二嫂，就一起做這樣。（阿霞，38-39）

從事家庭代工有十多年經驗的素鎂在剛與先生結婚後並無從事任何的工作，主要在家負責家務工作與照顧公公，但由於先生的公司提供的工作越來越少，加上先生本身也不太喜歡工作，為了補充家庭經濟，素鎂在大嫂的介紹下開始接觸家庭代工的工作。

---我想說他（指小孩）爸爸以前也不怎麼喜歡做工作嘛，公司也沒什麼工作可以讓他做，我想說去跟我們大嫂學學看（家庭代工）怎麼做這樣阿---。（素鎂，167）

從事四年家庭代工的美菱接觸該工作是透過從事美髮店以及兼任家庭代工的鄰居所介紹，當時工廠會將需要代工的貨物放置在美髮店裡，方便附近從事家庭代工的勞動者拿取與交貨，美菱在鄰居的介紹下開始從事腳踏車手把縫製的代工工作。

就是有人介紹阿，就是鄰居阿，有時候是朋友。一個是當老師，一個是洗頭髮的，洗頭髮的她那邊有手工阿，我以前就是去那邊拿的。（美菱，218-220；260）

在製刀工廠已有五年資歷的小榕是透過越南籍朋友的先生而接觸工廠之工作，當時朋友的先生因為知道小榕正在找尋工作，在得知工廠老闆也欲找尋員工的信息，故主動帶工廠老闆至小榕家詢問其是否願意到製刀工廠上班。

我這一份工作是老闆這裡找我，因為我另外一個朋友（越南籍）的老公阿認識老闆，我本來也認識，可是他（老闆）不知道我在找工作，然後那個先生就帶他來我家找我，（老闆）說他工廠需要人，看我過去看看有沒有適合做這樣。（小榕，049-050）

在製刀工廠已有五年資歷的阿月，當時生下女兒之後與先生討論想要外出工作的想法，由於阿月表達中文的能力有限，且也不曉得可以找哪些工作，於是在先生向朋友打聽詢問之下，先生的朋友介紹阿月到製刀工廠上班。

是以前沒有工作阿，找工作就可以很好阿（笑）。嘿阿，那個那個...
她（指先生的朋友）老公介紹我來這裡的阿。（阿月，040-041）

阿霞、素鎂與美菱分別透過從事家庭代工的嫂嫂與鄰居媒介其工作；而小榕是透過原鄉朋友的先生介紹而接觸製刀工廠的工作；阿月則是在先生的朋友的介紹下到製刀工廠上班。從上可知，新移民女性透過強連結網絡找尋工作，不僅可在短期內找到工作、省略投遞履歷或面試等流程，也能免除等候工作通知的空窗期。雖然藉由強連結網絡所尋求之工作類型大多為延續介紹工作者的工作形態，不過也可發現研究對象透過該網絡所尋得之工作，其工作年資為四~六年，轉換工作的頻率低，此也顯現出透過強連結網絡管道所獲取的工作與其需求契合性較高，再加上長時間的工作經驗所熟練的工作技能與工作環境，使新移民女性均能持續從事該非典型工作。

（二）弱連結網絡－臺中市海線新移民家庭服務中心與就業服務站的網絡功能

另一方面，對於強連結網絡薄弱且對於地域中的就業訊息不瞭解、無相關就業管道的新移民女性來說，弱連結網絡的介入便是她們謀職一個相當重要的資源。弱連結網絡係指正式支持網絡，以臺中市海線地區的新移民來說，其尋職中所連結的正式網絡，大多為臺中市海線新移民家庭服務中心與就業服務站之協助。弱連結網絡的開拓與媒介相當重要，不但可讓新移民女性獲取更多元

的就業資訊與機會，亦能打破其個人重疊的生活，擁有更多的人際互動。吳秀照（2008）指出新移民女性若要透過就業取得經濟資源，其弱連結網絡的發展就相當重要，因為強連結網絡雖然可提供就業的資訊或機會，但工作的同質性也較高，若要拓展較廣的工作機會，則須從原鄉親友網絡中往外突破。

筱蓮曾主動向新移民家庭服務中心的社會工作者透露欲找尋能兼顧照顧小孩的工作，機構的社會工作者瞭解其需求與限制之後媒介其目前所從事之家庭代工的工作，而筱蓮從事該份工作也已有兩年的時間之久。

這個也是○○（機構社工）介紹的。裡面也有一個社工阿，她（機構社工）以前做這個，她介紹給我做。（筱蓮，86-89）

梅瑛在沒有工作的狀態下會主動找尋新移民家庭服務中心的社會工作者幫忙，機構的社會工作者瞭解梅瑛在工作之餘必須兼顧小孩的照顧工作，因此會協助梅瑛找尋符合需求的工作。

有阿，如果我沒工作，我會去找她（機構社工）。我說現在沒工作做阿，來找妳幫忙一下。她就會去找阿，她知道我沒辦法去做整天的阿。（梅瑛，350-353）

欲找尋工作的亞琴在新移民家庭服務中心的社會工作者陪同下至就業服務站登記，然而就業服務站所提供之就業機會卻讓亞琴屢吃閉門羹。好幾次亞琴在就業服務站的協助下取得才剛登記徵人信息的雇主連絡方式，亞琴主動致電詢問雇主後卻得到「已不缺人」的信息，當時亞琴覺得很疑惑，才登記一天的徵人信息怎麼會馬上就不缺人？這也讓亞琴有一種受騙的感覺，使得亞琴不再信任就業服務站提供的服務。

那時候我剛要找工作，陳小姐（機構社工）有陪我去服務...就業服務站去。有找幾份，可是就都沒有...就是會幫你找，叫你打電話，可是我總覺得那都是騙人的，你找好了然後打電話給他（指雇主），他說他已經不缺了，我覺得說才一天而已就不缺了，那應徵什麼？我就覺得所以說...都是應徵好看的啦，所以我然後就沒有再去過就業服務站了這樣（笑）。（亞琴，318-319；327；332）

新移民女性尋職的過程以透過強連結網絡為主，即在親屬、鄰居或原鄉朋友的介紹下尋求工作；其次才為弱連結網絡，即藉由臺中市海線新移民家庭服務中心與就業服務站的服務提供來找尋工作。透過強連結網絡的管道，新移民女性可在短期內找到符合需求的工作、省略投遞履歷或面試等流程，亦能免除或縮短等候通知的空窗期。從研究發現中得知，研究對象透過強連結網絡所取得之工作，工作狀況相當穩定，此現象顯示出新移民女性透過強連結網絡所尋求的工作與其需求之契合性較高，熟練的工作技能與熟悉的工作環境，使得她們能持續且穩定的投入非典型工作之勞動場域。

在弱連結網絡的管道中，由於新移民女性與臺中市海線新移民家庭服務中心的社會工作者建立良好的專業關係，故當社會工作者瞭解其工作需求之後，能根據需求來協助媒介合適的工作機會。另一方面，就業服務站所提供之服務因未能讓研究對象適時找到工作，甚至多次向雇主求職而遭到拒絕，故讓研究對象相當質疑就業服務站所提供的服務，亦不願意再透過就業服務站來找尋工作。在夏林清（2009）的研究中也發現類似的狀況，新移民原本選擇到就業服務站求職，藉此期待能有更多助力，結果好像求職機會多了，但仍像自己看報紙找工作一樣的單打獨鬥，並承擔期待落空的挫折。

就上述之狀況，從訪談的過程中推測，並訪問從事相關就業服務的實務社會工作者，其發生的原因可能有三種：一為就業服務站在新移民女性前往登記求職時，並無做深入的需求調查與評估，以至於新移民女性的工作需求無法被媒合，因而無法順利找到工作。二為雇主已徵得員工但卻沒有回報就業服務站，就業服務站無法即時更新最新徵才資訊，因此才会有新移民女性在詢問職缺時發生「踢到鐵板」的情況。最後則為就業服務站在提供就業訊息後，並無後續輔導與追蹤之程序，使得新移民女性在找到工作之後必須孤軍奮戰，甚至當新移民女性無法適應該份工作，短期內可能又會重返就業服務站登記之名單，無助於她們穩定且持續進入勞動市場就業。

三、尋職的優勢~過去的工作經驗與能力的累積

新移民女性在尋職過程中的考量，除了工作必須能兼顧家務勞動之外，亦會評估自己的能力是否能應付該類工作，而通常這樣的工作能力多半來自於過去在原生國家或來臺後的就業經驗，以及勞動環境所提供的職業訓練所塑造而

成。長期累積下來的技能與經驗，淡化了新移民女性不同的國籍、文化或溝通等影響就業的限制，也成為了新移民女性謀求下一份工作的首選與裝備。

阿霞來臺後開始從事縫製包包的工作，除了嫂嫂們的引薦之外，也因過去在印尼曾於工廠從事縫製衣服的工作，工作技巧的大同小異讓阿霞在縫製包包時很快就能得心應手。

我印尼那邊也是在車衣服，就是印尼那邊在車衣服，剛好過來就是同樣的東西，我就做看看，衣服和包包的差別就是一個軟一個硬的。

（阿霞，87-89）

梅瑛的原生家庭為經營餐館，因此梅瑛對於烹飪的工作相當熟悉，儘管臺灣與柬埔寨在烹調口味上仍有些差異，但廚房裡的料理技巧卻是相差甚微，也讓梅瑛所習得之工作技能與經驗成為其尋職之強項。

我們在柬埔寨我們都是賣飯的，是開店的那種。煮飯煮菜都會阿，是我們口味不一樣而已。（梅瑛，49-52）

亞琴因為曾經在石頭火鍋店受過烹飪與準備食材的訓練，所習得的工作技巧不但成為亞琴尋職的第一考量，也成為她求職面試的優勢，不僅能在短時間內取得工作機會，也免除等待工作通知的空窗期。

因為廚房的幾乎都會了，我現在不管找哪一家其實做廚房應該都很OK啦，就是以後如果找的話，也是找廚房的比較多啦。我面試喔，人家我履歷表一拿過去，人家一看到你（以前）是做廚房的，就明天來上班，什麼都沒問。他一看你是廚房，因為我去應徵廚房，他們剛好在缺廚房的，所以什麼都沒問，就叫你明天來上班。就像...我拿給妳看一看，明天來上班，就超快的，然後我心裡在想，我還想休息耶（笑）。

（亞琴，149；161-164）

熟練的工作技能與經驗不僅讓新移民女性在謀職的過程中能克服勞動條件上的限制而取得工作的門票，適時的執行與完成工作任務，其自工作中所獲得的肯定與成就亦能提升自我的信心，減低為適應新工作的壓力與焦慮。不過，

新移民女性過去的工作經驗與能力的累積多半僅能使她們較易進入勞動市場，並不能為她們提升工作福利或勞動條件。換句話說，依據勞動基準法第十條規定，勞動者之定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞動者前後工作年資，應合併計算（行政院，2012）。因此可知，加入勞工保險的勞動者之工作年資並不會因為工作的轉換而終止，而是可延續前份工作時間繼續累積年資。然而，對於新移民女性來說，不論其過去就業經驗如何，其資歷多是從「零」開始，過去的工作經驗無法為她們的勞動條件產生加分的效果，更無法成為她們謀求具有較完善工作福利或勞動環境的踏板。反觀，臺灣女性勞動者二度返回勞動市場，若是從事典型工作，其工作資歷大多是可持續被累積，且被納入工作福利中，並藉此提升自己的勞動條件。這種忽略且排除新移民女性過去勞動經驗的價值無疑也是一種勞動排除與歧視。

儘管新移民女性擁有自過去勞動經驗所培育出來的工作技能，並能因此較為順利的進入勞動市場，然而其卻仍需面對在尋職時無法跨越的障礙，如個人勞動力的限制或個人的工作能力不符合雇主聘僱之需求等，以下將分別討論。

四、尋職的障礙~個人勞動能力的侷限

新移民女性求職的過程中，往往容易因國籍、性別、語言或技能等因素而受限於就業的範疇或性質，特別是原屬國籍來自東南亞之新移民女性，更容易因「語言能力」而遭到雇主的拒絕僱用。李建忠（2006）指出新移民女性在尚未熟悉臺灣國字及語言能力，除了會遭到雇主拒絕僱用，其本身也會失去應徵工作的自信而難以進入就業市場，不過大陸籍新移民因使用的語言與臺灣相似，因此其語言障礙較低於東南亞籍新移民女性。

梅瑛在尚未尋得學校餐廳的工作前，曾至便當店求職，但卻因店裡必須要每天記錄客戶訂購便當的種類與數量，梅瑛在缺乏撰寫中文能力之下受到雇主拒絕僱用，「寫中文」的就業障礙讓有一身好廚藝的梅瑛也無用武之地。

阿有一次去找喔，我們外國人他（雇主）不喜歡啦。我去...去應徵人家講，應好了就沒有打電話來阿，因為他可能接電話阿、阿寫東西什麼的比較麻煩，我們不太會阿。我用猜的啦，如果我想我知道阿，你

包便當阿，要接電話要多少便當什麼的，阿你接到你不會寫嘛，很難阿。（梅瑛，309-313）

從事家庭代工的素鏘為了能增加收入，曾到一家工廠找工作，但由於該份工作須記錄工作的內容，素鏘也在缺乏「撰寫中文」能力的情況下遭到雇主拒絕僱用，也因而選擇持續從事基層勞動的家庭代工。

剛開始...剛開始是不是一段時間臺灣時機很差對不對，我有打電話，本來我有想要找，我有去找工作做，後來他們（雇主）說那個誰不會寫臺灣字啦，她說我很可惜，沒有...沒有那個...不會寫中文啦，因為他說你做完工作還是要寫說這個是什麼，後來我不會寫，他說這樣子比較沒辦法。（素鏘，263-264）

新移民女性謀職的過程中易因語言能力的限制而受到雇主的拒絕僱用。不過，從雇主的角度來看，雇主基於職務需求而挑選合適之勞動者亦有其正當性，意即語言能力可能為該工作必須附有之能力，雇主並非刻意刁難或挑剔新移民女性的語言能力。雙方在工作的供需條件上無法媒合的狀況之下，新移民女性僅能退而求其次選擇較符合目前能力能負荷為主之工作。

乍看之下，新移民女性缺乏撰寫中文能力為謀職的限制。然而，對新移民女性來說，她們所找尋之工作是否都必須具備「聽說讀寫」的中文能力？甚至是說，她們大部分找尋的並不是需要高學歷或高職位的工作，「聽說讀寫」的中文能力是否在工作中都需要具備？古學斌、陳錦華與Karamjit Kaur SANDHU（2008）針對巴基斯坦人在香港勞動場域中尋職之研究，其研究訪談中有些受訪者認為語言只是一個排斥與歧視的藉口，因為有些職業根本不需要中文閱讀和書寫能力，有些只要懂英語就可以了。同理，雇主因新移民女性不會寫中文之理由而拒絕僱用，某層面上來說也是對於新移民的一種就業歧視與排除，如梅瑛應徵便當店的工作，只要梅瑛能聽且能說中文，能理解對方所要的訂單內容，並先以自己的方式記錄下來，而後再轉告給雇主，抑或請同事代寫也是可行。以這個觀點來看，對梅瑛來說，撰寫中文的能力非為必須，雇主以撰寫中文能力為由而拒絕僱用其實是不合理且不公平的。

除此之外，新移民女性的尋職過程也受我國法律之規定。對於新移民工作權之規定，大陸籍與東南亞籍是根據不同的法規，大陸籍新移民依據臺灣地區與大陸地區人民關係條例；東南亞籍新移民則是依據就業服務法（見表 4-2-1）。

根據本研究對象來臺的年數，原生國家屬大陸籍的亞琴與小臻來臺的時間為 2001 年~2002 年，依當時兩岸人民關係條例之規定，兩人必須取得長期居留證才可在臺工作，故若以此來看，兩人若欲找尋典型工作或有保障且穩定之工作，可能會遇到因無工作權而受到雇主拒絕僱用。而原生國家屬東南亞籍的阿香、美菱、梅瑛、素鎂、阿霞、筱蓮與小榕來臺的時間為 1992 年~2000 年間，依當時就業服務法規定東南亞籍新移民須申請工作證才能獲得工作權，不過阿香在 1992 年是以外籍看護的身分來臺工作，故其工作權在結婚後才受此規範。而且由於東南亞籍新移民須在臺居住滿四年才可申請身分證，故在來臺後的四年內，東南亞籍新移民是持居留證，因此在求職的過程中亦可能遭遇到因無身分證而不被雇主錄用；阿月則是在 2004 年來臺，依就業服務法修正之規定，阿月在取得居留證後即可獲得工作權，故其求職則沒有工作權受限之問題。

雖然本研究在訪談時並無收集到新移民女性從事非典型工作是否也受法條規定工作權所影響，不過工作身分是否取得合法性的確會影響雇主是否錄用新移民之考量，而身分證的取得亦會影響新移民勞動者的勞動條件與工作權利的獲取，如許崇賓（2009）指出對尚未取得身分證的新移民來說，若非其自願從事填補勞動條件較不佳的工作，否則從事較惡劣的工作條件之工作幾乎是一種常態，且對於欲提升勞動條件的勞動者也較無著力點。

表4-2-1 新移民工作權之規定

大陸籍新移民之工作權-臺灣地區與大陸地區人民關係條例		東南亞及新移民之工作權-就業服務法	
時間	內容	時間	內容
1992年	第十條、第十一條與第十八條：大陸地區人民經許可進入臺灣者，不得從事與許可目的不符之活動，如聘僱大陸地區人士需經主管機關許可。	1992年	第四十二條：外國人未經雇主申請許可，不得在臺工作，包括與中華民國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留者。
1997年	第十七條：經許可在臺居留之大陸地區配偶得在臺灣地區工作。	2002年	第五十一條：外國人與中華民國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留者，得不經雇主申請，逕向向中央主管機關申請即可。
2000年	第十七條：經許可在臺居留之大陸地區配偶，得向主管機關申請許可受僱在臺灣地區工作。	2003年	第四十八條：雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可： 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作。 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行六個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。
2003年	第十七條：在依親居留期間可向主管機關申請許可即可工作，而取得長期居留者可直接工作不需申請。		
2004年	經濟弱勢的大陸籍新移民可透過申請工作許可證後即獲得在臺工作的權利。而後，政府考量跨國婚姻家庭的經濟需求，放寬規定為大陸籍新移民只要取得居留證後即可就業，可不必再申請工作許可證。		
2008年	第十七條：依規定許可在灣地區依親居留或長期居留者，居留期間得在臺灣地區工作。即團聚與依親居留之大陸籍新移民只要取得居留證，即可投入勞動市場。		

資料來源：行政院（2012）；研究者自行整理

五、工作的轉換經驗

新移民女性在尋職過程中，深受家庭生命歷程、家庭經濟狀況、謀職的障礙與限制等因素影響，而使得她們多半僅能從事較低階的勞動性工作，如李建忠（2006）指出新移民女性因為語言、識字及技能等方面的限制，只能從事臨時性的工作，以及較低階的勞動性工作，再加上新移民女性普遍對勞動市場不瞭解，及工作不易謀求的狀況下，也只能任由雇主不公平的對待。馬財專（2008）的研究也發現新移民因教育、語言識字或身分的問題，導致她們在職場中被限制從事低薪、低技術及勞力密集的工作，甚至必須配合職場中不定時的加班來強化勞動工作。而上述之影響因素也造成了新移民女性反覆投入、轉換與退出勞動場域的原因。

從研究對象的訪談資料中得知，促使新移民女性轉換或離開工作崗位的原因大致上包括了工作壓力無法適應、同事的排擠、工作場所倒閉或遷移、無法兼顧家庭照顧工作、無法負荷的高勞動力、低收入以及合約期滿而結束工作。

（一）從典型工作轉換至非典型工作

新移民女性結婚或生育後並非均是從事非典型工作，有部分的新移民女性仍能找到典型工作。然而，對新移民女性來說，其所尋得之典型工作雖然有固定的上下班時間以及穩定的薪資，但工作內容與負擔並沒有比從事非典型工作要來得輕鬆或容易，不僅要完成雇主每日交派的工作，也要隨時有因應雇主調派工作的準備。

剛來臺一年的梅瑛，在生了大兒子之後便開始到製球工廠上班。工廠上班的時間為早上八點到下午五點，梅瑛每天都必須包裝四千到五千個球。後來雇主曾調度梅瑛到洗球的職位，這份工作一直到梅瑛懷第二胎時才結束。在製球工廠的工作雖為典型工作，有固定的上下班時間與報酬，但是長期工作下來梅瑛的肩膀與手肘卻因工作的過度疲憊而產生了職業傷害。

梅瑛在生完第二胎的七個月後，便到中科擔任清潔員的工作，上班的時間為早上八點到下午五點，日薪為一千二。然而這份工作在做了五年多之後，工作時間與工作量卻開始銳減，梅瑛為了能多賺一些生活費以維持家裡的開銷而離職。而後，梅瑛與先生的婚姻開始出現裂痕，不久後兩人便離婚。梅瑛為了帶小兒子上臺北就醫（自閉症），便在臺北的一家麵店工作，工作時間為早上七點到晚上

十二點，日薪為一千元，亦即為一天工作十七個小時，平均時薪不到六十元。一年後，梅瑛為了幫小孩找合適的學校、節省生活費與對臺北的生活環境與交通感到陌生欲回到較為熟悉的臺中，故而離職。

我（來臺灣）一年...一年就工作了，生老大好了就去工作了。是...第一次是去做那個什麼...打網球的那個毛球阿。對，包那個球我包一年多，包到...到那個筋阿，都傷了，痛這裡阿，痛到一兩年，痛不會好---一天要做...最多的四千到五千顆---如果不到三四千，就不行了。八點就開始到五點。沒有包那麼多是...最少也要四千多一點點，不能夠兩千、不能夠三千。對阿，都要規定一樣子阿---阿後來老闆有一天叫我去洗那個...什麼...軟球跟那個皮球阿---他還叫我去洗一洗阿，我洗一天阿七、八十籃喔。他有那個...一臺洗...好像我們洗...弄那個梅子一樣阿，轉轉那個什麼也不知道...機器洗---有時候工作會換來換去阿。我洗很久阿，我做這個做到懷孕就不做了。

（後來去）中科阿---七個月就叫保母來帶他（指次子），我去中科做阿，做兩年多---不是工廠，是臨時工啦，---什麼都要做阿---那個有什麼灰塵要擦，下面的那個地板的樣子要擦---我們去做做做，做到蠻久了，做到...我們做一期喔，一期就已經做五年才做好喔，做好了到二期，二期我去做一年多就...好快就沒有工作了，一禮拜做五天、兩天，一樣子唷，我想喔，不行，一樣太少了，工作太少（笑），一天就一千二吧---。

（離婚後）之前有在臺北有賣那個牛肉麵，我在那邊做一年多阿，帶他（指次子）去看病阿---阿賣麵是臨時阿，我們這可以...如果到時就我們去做復健、去做評估什麼的，我們可以離開呀---如果我可以做一天的話，沒有去做復健，一天給我一千塊。是做到...晚上晚上到12點耶。阿他有小房間給我兒子在裡面玩---沒有，沒有休息過（笑）。有時候...我有時候做做到忘記我兒子沒吃飯，太忙了，太忙想到一點多，喔我兒子還沒吃飯，趕快，還沒吃飯，太忙了（笑）---阿後來我想住臺北太遠了，那邊很難找那個學校---阿出門都是錢，我就想這樣不行哪，這樣不可以，阿臺北我們不熟路阿，我會迷路（笑）。（梅瑛，164-226；230-235；081-106）

典型工作提供了穩定的工作時間與薪資收入，也讓新移民女性避免了超時加班、責任制的無薪加班。然而，儘管典型工作有既定的工作時數與酬勞，為了完成雇主每日交派大量的工作內容，固定的工作時間可能也會變成是一種工作上的桎梏。如梅瑛為了在每天下班前完成大量的工作，必須分秒必爭的工作，在工作負擔重且不斷與時間賽跑的壓迫下，梅瑛的身心負擔與工作壓力可想而知，甚至因此而產生職業傷害。此外，自從事典型工作轉換至從事非典型工作的梅瑛，雖然可以兼顧照顧小孩的工作，但是工作的負擔並不會因為非典型工作不同於典型工作的性質而較為簡易或輕鬆，而且非典型工作所帶來的弊端不僅是勞動條件和工作福利與典型工作有著相當大的落差，新移民女性更面臨了兼顧工作與家庭的雙重負擔。

（二）持續從事不同非典型工作中的轉換經驗

新移民女性除了為兼顧家庭與工作而選擇從事非典型工作的原因之外，在本研究中發現，造成她們不斷反覆在非典型工作領域中進出的原因還包括了個人對工作的適應與調適、工作環境中的人際交往、工作性質是否符合個人的工作需求與期待、以及工作環境的移廠或歇業等問題。

阿霞過去曾在腳踏車零件工廠與車床工廠上班，轉換工作的原因是因為覺得每換一份工作都必須要花很多的時間來調適自己，而後也因為適應上的壓力而離開工作崗位。

我是有做過腳踏車，還有那個車床也有去做過，那些都不習慣。我覺得是壓力啦，可能是我們覺得在換工作的時候花的時間很久才能習慣，然後就放棄了。（阿霞，043-044）

阿香剛到臺灣時是以外籍看護的身分在臺工作，看護工作結束後便透過同鄉的親戚介紹開始接觸季節臨時工的工作。結婚後曾在餐廳與鋼鐵工廠上班，轉換工作的原因為餐廳倒閉以及工作缺乏彈性，甚至受到工廠裡同事的欺侮，對於這份不彈性的工作時間以及同事排擠的行為，阿香最後則選擇離開。

一開始來臺灣的時候在嘉義做看護，照顧老人家，他去世之後就開始打零工，後來印尼的一位阿姨介紹我去採水果、下肥料、包水果，一天800元，一天工作8小時。結婚之後，我還有在餐廳工作，負責切盤、

冷盤擺盤的工作---做了2~3個月，後來因為倒閉失業。還有一個消毒鐵的工作，一天600元，不自由也不能請假，而且同事們會欺負我，經理一來就叫我進去裡面做，經理一走就叫我去外面做，所以做了一個星期就不做了，我沒有跟經理說，覺得說那個要幹嘛。（阿香，001-002；008）

筱蓮過去有在麵攤與火鍋店工作的經驗，後來為了照顧小孩而結束工作。而後，也曾在工廠從事修補衣服的工作，由於當時還必須接送小孩上下學，因此筱蓮與雇主談妥每天下午四點下班，但一段時間過後，雇主卻反悔不同意筱蓮提早下班，對於本身以照顧孩子為主以及雇主出爾反爾的態度，當下筱蓮毅然決定離職。而筱蓮的第四份工作為家庭代工，但卻因工作量減少而轉換工作。

ㄟ...一開始幫人家賣麵的幫忙，麵店的、去火鍋店，吃到飽的那種，外場內場都有做。（離職是）因為要適合我的時間阿。對阿，我要帶小朋友阿，有的老闆沒辦法接受這樣子阿，然後後來也有去私人的工廠做，做那個修衣服阿，我做了一兩個月而已，四點我要去接小朋友嘛。剛開始他說可以，後來他說不行，不行就要休息了。還有做那個也是手工，夾睫毛的那一種，後來是沒什麼工作才換過來這邊。（私人工廠）做了兩個月，火鍋店做差不多一年喔，麵店做也是四、五個月。（筱蓮，014-019；032；067-069）

亞琴來臺後的第一份工作是在菜市場剝玉米葉，一天工作六小時，時薪一百元。雖然工作時間一天僅有六小時，但因工作量太重，亞琴做了十三天之後便離職。第二份工作是在石頭火鍋店裡工作，當時亞琴遇到一位欲栽培她的廚師，雖然可得到廚師親自的指導，然而卻無意被夾在廚師與主管的紛爭中，亞琴為了避免鬥爭的波及而離職。亞琴的第三份工作是在一家麵店工作，已有紮實的廚藝基礎的亞琴對於這份工作駕輕就熟，然而卻因工作的時數太短，賺取的收入無法滿足家庭經濟所需而離職。

第一份喔...去早上菜市場幫人家剝玉米（笑），就整包整包都我們要把它...把外面那個葉子剝掉。對阿。第一份，做了才...做了幾天...十三天。就整包整包都我們要把它...把外面那個葉子剝掉。第一份，做了才...做了幾天...十三天，然後就趕快去找別的工作。因為剝那個手

好痠喔。因為那一天要剝的量太多了，真的完全就...就六點剝到十二點，時薪是滿划算啦，一個小時有一百啦，是覺得說薪水是不錯啦，可是那太累了，做了十幾天就趕快又去找第二份工作。第二份工作就在那邊就在石頭火鍋，就準備菜給客人的那種。吃到飽的，厚，那個也超累的，其實我現在才覺得說工作不管做什麼都很累。（當時）因為師父想要培訓我起來當那些主管類的啦，阿另外一個組長就很排斥就會覺得說我在搶他的位置，所以說變成說我不想回去，那師傅不會叫我回去，因為我在那邊總覺得他們的鬥爭老是影響到我，師傅跟組長在鬥的時候，都會來拉我下來，那時候就把我都會扯進去---故意刁難，那我當然就選擇離開阿。對阿，我就覺得說那我不做了，省得你們在鬥爭，結果問題都跑到我身上，有什麼事都會來...然後我直接跟組長說我不做了---（組長）有留我，我也說好那我再做一個月嘛，然後真的做完...剛開始會好，談的那幾天是說還好啦，可是那個問題也還在，我還是說要離職了，我就離職單寫好給他了，我說我真的不做了（笑）。然後我是...去年像八月三十一號不做了，九月一號我就另外有找了一家麵館，但時間太短了，可是對我來講錢好少喔---做三個半，五點到八點半的---我還是當然心裡還是在找說我要時間長一點，薪水多一點的工作，那邊做了三天。第四天我找到這邊（指火鍋店）---因為廚房對我來講本身就真的超簡單的，只是想要學煮麵的技巧而已。（亞琴，041-046；047-049；182-183；166-168）

美菱來臺後的第一份工作是在紙箱工廠做紙箱，後來因為工廠關閉而轉換工作。第二份工作為電子產品工廠做鍵盤代工的工作，工作的內容相當簡單，報酬則為按件計酬，只是隨著工廠移廠至大陸而結束工作，此時美菱也在生下大女兒後便開始專心在家照顧小孩。而後，由於先生患病無法工作，為扛起家計，美菱又經朋友的介紹到餐廳工作，工作時間從早上九點到下午兩點以及下午五點到晚上九點或十點，一天的工作時間為九至十小時。對於美菱來說，餐廳的工作內容相當繁重，工作壓力大，且動不動可能就會挨罵，然而為了籌措先生開刀的費用，美菱仍然鼓勵自己要忍耐，兩個月後美菱因需照顧開刀後的先生而離職。

第一次我是去工廠做紙箱的，做沒幾個月就沒有做了，工廠倒掉了阿。（第二份）做在電腦鍵盤裡面放橡皮筋的，現在移到大陸了，那很簡單，連小孩都會，很快，那早上都要去排隊的勒，你沒有去排隊別人相爭拿價錢比較好的，太晚去拿就是價錢不好的。生完老大之後就沒有做了，工廠搬到大陸去就沒有了，就開始照顧小孩了，不然小孩誰要帶，沒有人帶阿，我婆婆也不要帶阿。（第三份）端菜阿，什麼都要做，去的時候操得要死---裡面有一個比較兇的女生，她做七年了，我們去的時候---叫我們拖地就拖地，叫我們去外面澆花就去澆花，要坐的話都不行，就叫我們去洗廁所，洗好之後就去搬大電鍋去洗---後來到十一點，就叫我們站在外面等十二點的時候人來喊歡迎光臨歡迎光臨，攏謀人，等到十二點都謀啥人，到快一點的時候，只有一對夫婦跟一個小孩來而已---到兩點就可以下班，到五點又要去---很累，就太慢會被罵，做太快也會被罵---就想說我先生開刀需要錢，我就要有耐心，忍耐一點，一直做做做，做到一個禮拜就開始習慣了，我就一直做一直做。做兩個月阿，兩個月他（先生）剛好就開第二次刀，我就跟老闆說我先不要做了，我先生要開刀，我要照顧他---（美菱，072-075；085；108-113）

小臻來臺後並沒有立即投入勞動市場，直到懷孕時才開始在家裡做一些家庭代工的工作，然而家庭代工的長工時與低薪資讓小臻對這份工作很不感興趣，更相當納悶其他從事家庭代工的勞動者是如何賺取足以因應生活的報酬。在基於對雇主的承諾將家庭代工的工作做完後，小臻便很少從事類似代工的工作了。而後，小臻也到先生任職的汽車玻璃公司上班，主要負責擦拭與檢查玻璃的工作，該份工作為契約工，工作滿一年之後必須要再離開一個月後才能再重新簽約一年。雖然該份工作的薪資與待遇讓小臻感到滿意，但最後卻發現自己的身體狀況不適合再持續從事該份工作，因而放棄該工作機會。

一開始是沒有去工作啦，就是...懷孕阿生小孩嘛，然後就在家裡做一些代工，可是都不好做，而且就是現在有人在做，一天才做一兩百塊或者好幾天才做一兩百塊都有，可是我不知道他們是怎麼做的。如果說我上次也去拿那個，我一直做一直做，做了好像三天才一百多塊，我就說為了完成那個承諾把它做完，我錢也沒有去領我就不想做了。

對阿，我覺得這個大家不知道怎麼在做的。然後我有去我老公那邊，就是梧棲的工業區嘛---做汽車玻璃公司這樣子阿，然後那邊薪水也還好，待遇都還好啦---負責是擦玻璃的（笑）---比如說貼窗就是車子上面的那一塊嘛---最後就擦一擦，檢查一下是不是最後包裝的時候看一看有沒有瑕疵之類的。工作是還不錯啦，就是因為我礙於它是契約式的，只有簽一年，一年到了以後就休息一個月，下一次再簽這樣子，因為契約工最多就是一年的期限---契約工的規定阿不能超過才算是契約的，不然就算長期的（笑），會被外面罰或怎樣。然後本來是還想去做啦，可是就是自己身體方面是頭會暈，騎車的時候會暈，不是在工作的时候，如果我從梧棲到這邊半個小時的時間，工作完的時候總是會有一點累的感覺嘛，那個時候回來就會很危險，有時候會恍神一下恍神一下，就好幾次這樣我就不敢去了。（小臻，002-007；012）

從上述新移民女性過去持續從事非典型工作的經驗中，可分為四個部分延伸討論。首先，新移民女性由於就業的限制與障礙，如兼顧照顧工作、撰寫中文能力的缺乏等因素，使得她們在面臨工作的轉換時也難以脫離非典型工作的迴圈。這種非典型工作循環的現象，除了顯現新移民女性謀職的考量與限制因素之外，更呈現出勞動經驗的斷層與銜接對適應下一份工作之影響，例如阿霞在就業過程中，每一份轉換工作的內容都不一樣，在生澀的工作技巧與工作環境中所產生的壓力和不適應，間接地也成為其離開工作場域的原因之一。相反的，亞琴與梅瑛的就業過程裡，由於曾接受過廚藝方面的訓練，若能尋得類似的工作，便能使得她們在下一份工作中能持續運用過去的所學，且也能增強她們對勞動環境的適應力。

第二，非典型工作循環所衍生的問題亦值得再深入思考。林佳和（2011）認為在目前所謂知識經濟社會中，非典型勞動者因職場不提供在職進修的機會，故在缺乏在職進修訓練，且亦無力自行進修的情況之下，將使得非典型勞動者難以自我提升，更難以脫離非典型之循環。甚至，長時期的從事部分工時勞動，將顯著的增加中高齡貧窮的危險。換句話說，新移民女性投入非典型工作，雖可滿足其兼顧家庭的需求，但長時間下來，非典型工作中較差的薪資或福利、不穩定的就業機會與工作時間、不足的學習與培訓機會等缺點卻可能影

響其日後各種資本與經驗的累積，使其難以跳脫低階、低薪或高勞動力的工作，更嚴重時則可能會面臨失業、女性貧窮化或老年貧窮之議題。

第三，從研究對象就業的經驗可發現，女性的勞動工作大多是延續社會期待女性所從事之工作，也就是她們所從事的工作多半是延伸家務勞動之工作，如打掃或清潔、料理食物等工作，這些被歸類為「女性的工作」多半是屬於低薪資低階級，或甚至是的高勞動力的工作。這種延續家務勞動性質的工作其實也是一種工作性別標籤化⁴，工作性別標籤化與社會歧視衍生出性別職業隔離的現象，造成薪資上的性別差異（李曉寧，2008）。此外，性別職業隔離更會造成少數族群或女性勞動者的權益受損。因此，女性為主的職業比起男性標籤的工作其勞動條件是較差的，而且不論勞動者的年資長短，她們的工資始終偏低（張晉芬，2011）。李曉寧（2008）的研究也發現女性的職業多處於相對不利的勞動力市場地位，故女性的工資自然也低於男性。性別歧視與性別職業隔離不僅造成男女性別間工資差異，也經常會發生同工不同酬之現象。

第四，新移民女性從事非典型工作除了身體勞動的付出之外，她們在工作場域中所承受的情緒勞動⁵也是一個需要被關注的議題。勞動者在工作場域中，不論是面對雇主/主管或顧客，必須要裝飾且藏匿個人真實的感受與情緒，以被規定好或被認同的態度來處事與執行工作。這種知行不一的付出其實很少能為勞動者賺取額外的報酬，而且長期下來可能還會造成勞動者產生對職業認同的困境或精神問題（張晉芬，2011）。如曾在餐廳工作的美菱，主管嚴厲的管理方式以及繁重的工作內容，讓其須時時面對超出負荷的身體勞動與情緒勞動，然而為了能保有這份工作，美菱仍秉持順從與忍耐的態度接受主管的管理方式與工作任務。

總歸而言，新移民女性受家庭生命歷程與家庭的經濟條件影響而不斷進出勞動市場。然而，反覆進出勞動市場或轉換工作之際，儘管新移民女性有著過去就業經驗的優勢，但仍然必須面臨許多就業障礙以及年資不被認可等問題，

⁴ Oppenheimer (1968) 指出工作性別標籤化將女性與男性的工作作區分之意義為：一是從勞動者的性別特徵來看，工作具有性別標籤代表特定工作僅能由特定性別的勞動者來執行，異性的出現是特例或幾乎不可能的現象。另一個意義則是工作本身具有一定的特徵，具有明顯的陰柔或陽剛特質（轉引自張晉芬，2011）。

⁵ Hochschild (1983) 指出情緒勞動 (emotional labor) 係指情緒成為工作特徵的一部份。在工作場域中，勞動者必須要掩飾真實的情緒或偽裝被資方要求的情緒，並在服勤時自然的表演與操練，亦即為表面功夫的操演。而這種經過受訓後產生的適當情緒被認為是一種敬業的表現，亦是一種禮貌的表達（藍佩嘉，2010；轉引自張晉芬，2011）。

這些對新移民女性的勞動限制與歧視不但否定了她們對工作的專業度，也折舊了她們的經驗與年資。

新移民女性尋職的管道以強連結網絡為多，縱然藉由強連結網絡所尋求之工作類型大多為接續介紹工作者的工作形態，不過新移民女性透過該網絡所尋得之工作，其轉換工作的頻率低，能穩定家庭的生活供需。在弱連結網絡中，新移民家庭服務中心之社會工作者瞭解新移民女性的工作需求與限制，故在協助新移民女性尋職時皆能媒合符合需求之工作。而有一位新移民女性對於就業服務中心所提供之服務因未能媒合其需要的工作而感到失望與受騙的感覺，甚至不願意再接受就業服務中心的協助。從這部分加以思考，新移民女性到就業服務站登記後並沒有解決其就業困境之原因可能有三種。首先是就業服務站在提供服務前沒有深入瞭解與評估新移民女性對於工作之需求以及適切性而來提供工作，使得服務與需求無法媒合。其次，雇主沒有向就業服務站回報已徵得員工之訊息，因而就業服務站無法立即更新就業資訊。最後是就業服務站在提供新移民女性就業訊息之後，沒有追蹤其接觸工作的後續服務，故當新移民女性不適應該份工作，短時間內可能又會重返就業服務站之登記名單，無法緩解就業上的問題，因而新移民女性對於就業服務站所提供之服務並不滿意。就以上之現象，顯示出目前政府所提供之就業服務大多為單向通行，缺少了與新移民女性雙向溝通交流與後續服務追蹤之現象，因而才會一而再的出現服務與需求間的落差，或是服務無法解決需求之問題。

另一個促使新移民女性就業經驗斷裂與循環於非典型工作中的原因還包括了個人對工作的適應與調適、工作環境中的人際關係、工作性質是否符合個人的工作需求與期待以及工作環境的移廠或歇業等問題。上述之因素不但影響了新移民女性勞動經驗的積累，進而也影響她們的職業生涯與發展，甚至最後因經驗無法延續或轉移而僅能持續從事較低階勞動之工作，如夏林清（2009）指出移民婦女的勞動經驗與曾有的勞動資歷，受限於移入社會環境的條件不足，使得她們的勞動資歷無法被承認，因此豐富的勞動經驗與資產也就無法延續，這樣的結果，使得移民婦女往往不得不選擇屈就較低的勞動。而長期下來，新移民女性面對這種非典型工作的循環，在低工資、不穩定的工作時間與機會、缺乏勞動保障與工作福利、不足的培訓機會、資歷無法納入工作福利中累計等劣勢條件下，影響了她們各種資本的聚集，難以脫離低階低薪或次級勞動市場之工作，嚴重者甚至會面臨到貧窮之議題。

再者，從研究發現中可知，新移民女性的勞動工作大多是延伸家務勞動之工作，如打掃或清潔、料理食物等工作。這種延續家務勞動性質的工作其實也是工作性別標籤化的結果，並且衍生出性別職業隔離，進而造成薪資或待遇上的性別差異現象。

最後，非典型新移民女性勞動者除了身體勞動的付出之外，面對主管嚴厲的管理以及繁重的工作內容時產生的情緒勞動也是很需要被關注，因為在勞動過程中她們必須要掩飾個人真實的情緒反應與感受，以可被接納或認同的態度及行為來待人處事。這種知行不一的付出，不但沒有辦法回收任何實質回饋，長期下來，更可能會產生職業認同困難的問題。

第三節 新移民女性從事非典型工作的面貌

新移民女性為了生活的溫飽與欲改善或補充家庭的經濟需求而進入勞動市場，以勞動力來換取金錢補貼家用或支持家庭經濟。換句話說，新移民女性進入勞動市場的原因大部分與其家庭狀況及生活條件有關，特別是屬於單親家庭的新移民女性，母職兼父職的家庭照顧者角色更讓其勞動者角色變得更加重要。而新移民女性進入勞動場域後面對工作的挑選更有多重的考量與限制，包括女性家庭照顧者的角色、家庭的支持與否，以及對工作時間與工作內容的擔憂或無法配合等等。基於上述的考量，故有許多的新移民女性進入勞動市場後便選擇從事非典型工作，因為非典型工作不但可以讓她們兼顧工作與家庭，也能減少對陌生勞動場域的擔憂與不安。

由於女性被賦予照顧者或主責家務的角色，使得職業婦女較男性容易投入非典型工作。然而，女性從事非典型工作雖可滿足兼顧工作與家庭之需求，但卻也帶來了許多的缺點。劉梅君（2011）指出對於非典型女性勞動者而言，部分工時勞動條件低劣、社會安全保障不足、轉至全職的機會有限；更嚴重的是她們仍被視為是家庭照顧責任的主要承擔者，且經濟上仍有賴男性支持，因而在兩性權力關係上，女性仍處於從屬地位。

一、新移民女性從事非典型工作之緣由

本研究發現新移民女性從事非典型工作主要考量為「有照顧家庭的彈性時間」、「勞動場域賦予的安全感」，以及「受所處地理環境中工作型態的影響」。再者，新移民女性從事非典型工作也受「家庭型態」所影響。

梅瑛、亞琴、素鎂與阿月為單親家庭，為維持生活且提供孩子溫飽而進入勞動市場，由於她們必須在工作之餘獨力照顧子女，時間上較無法配合典型工作中固定的上下班時間，故而選擇非典型工作。阿霞、筱蓮、小臻與小榕為雙薪家庭，家中主要經濟來源皆為先生的收入，進入勞動市場的原因為補充家庭收入，對於挑選工作的條件也為須能兼顧家務工作與照顧責任，故而選擇從事非典型工作。美菱因先生患病無法工作，加上本身語言與工作技能的限制，為擔起所有家計責任而從事四種非典型工作。阿香與先生離婚後，小孩由先生扶養，無須負擔小孩的照顧費用，從事非典型工作的原因為熟悉的工作環境及賺取自己的生活開銷。

(一) 工作的自由與彈性解圍了蠟燭兩頭燒的處境

因傳統規範與性別角色內化的影響，大部份的家務工作與照顧責任都落在女性身上，故可發現亞洲女性較男性容易從事非典型就業型態的工作，因為非典型工作允許女性能夠在執行勞動責任之餘還能照顧小孩、老人與兼顧家務工作 (Latham & Swiercz, 2009; 李碧涵、賴俊帆, 2009)。由此可知，新移民女性為了能在參與勞動市場之餘也能兼顧家務勞動，往往選擇投入在時間與工作內容上較為彈性的非典型工作，因其工作的自由與彈性性質是較符合期待的。

筱蓮與先生目前育有兩名就讀國小的女兒，由於從事油漆工作的先生工作時間不固定，且有時也會到外地工作，故大部分的照顧工作都落在筱蓮的身上，而筱蓮為能每天接送女兒上下課、照料家人的生活起居且能自己規劃工作時間而選擇家庭代工的工作。

這個（家庭代工）最久，就剛好是可以就是小朋友上課嘛，我自己在
家裡，你累你就可以休息，不是像工廠你幾點上班幾點下班這樣子。
（筱蓮，035）

梅瑛與先生離婚後獨自帶著目前就讀國小一年級的小兒子生活，為了能照顧小孩的生活、每天接送小孩上下課，且亦能趁著空檔做些家務工作而選擇學校餐廳鐘點工的工作。梅瑛在學校餐廳的工作時間為早上八點半至下午一~二點，且六日休息，該工作時間可配合小孩每天早上七點半與下午四點上下學的接送，以及六日放假的生活照顧。

我去那邊（指餐廳）是比較方便時間，我現在改八點半阿（上班），要
載小孩子上課啦，阿後來到兩點（下班）那樣厚，要不然一點多一樣
可以給我下班阿，可以方便回來自己洗澡、整理家裡一下阿，阿時間
就可以去載他啦，是比較方便。（梅瑛，013）

從事四種非典型工作的美菱，認為如果從事典型工作就必須要配合加班，覺得加班很辛苦，因為自己每天早上六點就要起床整理與接送小孩上學，有時候還要準備家裡拜拜的東西，每個月還要陪同先生去醫院拿藥，若從事典型工作，其固定的上下班時間或加班並無法配合美菱處理家務與照顧工作的需求。

挖謀艾（加班）啦，回家就艱苦的要死，而且我六點多就要起床，小孩要讀書阿，還要拜拜什麼的，我婆婆又不會，我還要準備，我先生固定一個月要去臺中拿藥，我要跟他去阿，你沒有跟他去他的臉就會臭臭的，就是他去看醫生，我去拿藥，就是這樣，去衛生所他就自己去。（美菱，282-283）

新移民女性進入勞動場域之後，對於其所任職的工作仍主要以能配合家務與照顧責任的工作為主。典型工作雖然有固定的工作時間與穩定的薪酬及福利，然而卻無法讓新移民女性在工作中兼顧家庭，因而使得新移民女性紛紛轉戰於非典型工作之場域。

（二）安全地帶的劃分~家是安全的勞動場域，亦是防護罩

由於新移民女性來自不同的背景，在語言使用與人際網絡等方面均需較長時間的學習、建構與適應，對於無學習管道或原本就不善於人際互動的新移民女性來說，家庭代工的性質讓其感到相當有安全感，因家庭代工的工作地點大多為勞動者的家中，勞動場域裡沒有雇主的監督亦無同事的往來互動，減少了人際衝突發生的機會。此外，在工作內容上更不會發生工作輪替或人力調度的問題，讓新移民女性能延續其熟悉的工作內容，避免出錯而受到責備。

只會使用臺語的美菱，在不會說國語且也聽不懂國語的狀態下，擔心自己如果去工廠找全職的工作，易因無法理解雇主的陳述與工作需求而受到責備。美菱目前從事四份非典型工作，分別為家庭代工、住家打掃、補習班清潔工以及印尼語翻譯。當中，美菱最主要的工作為家庭代工，該工作已做了四年，除了對工作相當熟練之外，家庭代工的性質也能讓自己在安全且自在的環境中來完成工作，因而對目前的工作感到滿意。

我也不知道要做什麼，是說工廠我比較不願意。謀自由啦，每天要加班啦，又聽不懂，老闆那邊久久會換一次新的（指工作輪替），別人講什麼你又聽不懂，我比較不要，做這個（指家庭代工）卡不會被人家罵，也不用怕被罵，馬卡自由。如果是工廠我比較不要，我會驚，覺得會驚驚。不災耶，感覺跟工廠謀緣勒，要去工廠就感覺腳不太能動了，有影阿，我有一個朋友說工廠有缺人，她說一天五百八十塊這

樣，我說不要，就是腳不能動阿，她講我就說不要，不會說要考慮一下，就說不要。還有一個叫我去做車包包的，我也不要。(美菱, 253-256)

素鎂從事家庭代工已有十多年的經驗，選擇持續家庭代工的工作除了對工作的熟悉之外，另一方面則是因長期遭受親戚鄰居的言語攻訐，因而擔心走出家庭後會受他人的欺侮或受到輕視，並對人際交往感到憂慮。選擇家庭代工的工作不但可以較順手完成工作，也可保護自己不用受到外界流言蜚語的攻擊與他人蔑視。

因為做這個（指家庭代工）比較順手。因為你看我很少跟人家來往，變成說想換新的工作會害怕這樣。對阿，我都很少出去跟人家講話，因為我的個性是...我怕我走出去會給別人欺負啦，因為我是沒膽的人啦，會怕啦。(素梅, 150-152, 159)

家庭代工「客廳即工廠」的勞動場域，除了可讓新移民女性取得經濟來源外，也能減少因為語言文化上的不熟悉所產生的困擾、避免面對工作任務多元性的挑戰，甚至更免除了其面對人際關係之擔憂與顧慮，讓自己處於安全的環境中持續並順利完成工作。然而，可再多加思考的是，這種勞動場域與休息場域合併，且工作與家庭界線模糊的環境，新移民女性是如何劃分工作時間與休息時間？同時兼顧工作與家庭所產生的問題又是什麼？這部分將在非典型工作之風險中討論。

(三) 地區經濟活動有限的工作機會與新移民女性有限的工作訊息

由於不同型式勞動的價值與分工會受到在地自然環境、傳統價值及意識型態所影響(張晉芬, 2011)。因而可知，地理環境亦會影響勞動者的尋職與就業狀況。馬財專(2008)指出若新移民所居住地中的整體經濟狀況不佳，加上就業市場單一化時，則新移民會以打零工或部分工時的兼職勞動工作居多，這些勞動參與特質也使得新移民在勞動市場中無法產生穩定就業的發展。也因此，若其居住環境中提供的工作機會較多非典型工作，又加上新移民女性在不瞭解附近的工作型態、不願意離家太遠、無相關就業管道以及兼顧家務勞動等考量下，新移民女性亦僅能在有限的工作機會中選擇工作。

筱蓮與亞琴居於沙鹿地區，兩人覺得在住家附近的工作形態以小吃攤販或賣食物之店家為多，因而找到的工作也以從事飲食業為多。

那個店面啦，做吃的那種。這邊的工廠這邊很少，賣吃的比較多。（筱蓮，574-575；578-581）

我現在的感覺好像都做吃的。對阿，怎麼缺都做吃的，都是吃的，好像都沒看到有什麼工廠。（亞琴，338-340）

梅瑛與素鎂則因很少與社區互動，對於地域上的工作形態不甚瞭解。

我們是不太瞭解這裡阿，阿是很少...我們很少去逛街哪裡阿。（梅瑛，306）

這附近我不知道欸，我這在這裡不曾四處瀏覽，工廠是很多，可是我不知道裡面做什麼的。（素鎂，282-283）

環境中的區域條件會影響當地的工作環境與勞動條件，連帶的也會限縮勞動者謀職的工作型態與工作機會。對於非典型新移民女性勞動者而言，除了地區經濟中工作型態的侷限之外，其對於環境中接觸與互動的不足與陌生亦為限制工作型態的原因。此外，新移民女性對環境的陌生與互動不足也會間接地形成其擴展社會網絡的限制，影響其取得社會支持或各種資訊之管道和機會。

二、非典型工作伴隨而來的風險

非典型工作中自由與彈性的性質雖可緩和及配合新移民女性兼顧照顧工作與家務勞動，然而另一方面勞動彈性化卻也帶來許多的風險。值得注意的是非典型工作中所指的「自由與彈性」並非指新移民女性在勞動環境中能隨心所欲，而是在工作時間中，她們能自主分配工作時間或提撥額外的非工作時間來執行家務與照顧工作。也就是說，在自由與彈性的背後，她們可能是得付出更長的工作時間或犧牲個人休息的時間來換取自由與彈性，甚至為了兼顧工作與家庭而產生雙重疲勞，抑或因過度勞動而衍生職業傷害。如吳明蒼（2006）針對從事非典型工作之女性護理人員的研究發現從事非典型勞動者在睡眠品質、身心

健康，以及家庭功能三方面比從事典型工作者來的差，同時該工作族群發生下背痛、生理週期疼痛以及工作上的針扎意外都比從事典型工作者來的高。

女性為能兼顧家庭與工作而抉擇了從事非典型工作，但非典型工作是否真的能平衡家庭與工作的衝突？為了兼顧家庭與工作，她們又必須付出哪些代價？以下將詳細討論。

(一) 非典型工作的長工時與低薪資，以及超出體力負荷的工作量

新移民女性從事非典型工作大多屬於低技術或勞力密集的工作，而這些工作所能獲取的薪資也多是較為低廉，為了賺取足夠滿足生活所需的收入且能在時限內完成工作，長工時的工作時間變成為主要的選擇，且這樣長時間的勞動密集性工作卻也讓新移民女性在體力上不堪負荷，甚至形成職業傷害。

從事家庭代工的素鏝即使工作時間相當彈性，但在必須配合工廠趕貨的時候，其工作時間可能就會在做完家務工作之後，從早上一直延續到晚上，一天的工作時間長達十三~十四個小時。

嘿阿，一直敲一直敲，我早上六點起來洗衣服，煮飯煮一煮厚，七點半吃飽飯吃好了嘛，就開始敲敲到（晚上）九點再起來洗澡。（素鏝，127）

從事學校餐廳員工與家庭代工的梅瑛，在下班或放假時會待在家裡做些撥栗子的工作，20公斤的栗子需要花一整天的時間來撥，而整天的勞動力卻僅能換取兩百元的薪資，扣除家務工作與照顧小孩的時間，梅瑛一天的工作時間相當長，長期下來，撥栗子的工作甚至讓梅瑛的肩膀與手臂開始有了職業傷害。

之前就手工阿，剝栗子---...剝殼那個阿---阿剝那種，一天可以賺兩百塊，（一天）20斤阿---自己剝，自己一整天在剝，晚上還剝---晚上夾到一點阿，我就剝到一點晚上（笑）。拿來20斤剝回去才算錢喔，有的有蟲嗑到那個肉我就不要了阿，因為它裡面有蟲---就壞掉了就不要了。有時候不到（兩百塊），壞掉的話就不到。一個禮拜時候...五天如果就一千、一千多阿而已阿，有時候不到捏...（每天）都要阿，每天都要。我剝兩年多，剝的時候太累了，那個手喔，從這邊（指肩膀）就痛痛，常常去打針（笑）。（梅瑛，007-013；017-030）

同時從事家庭代工、住家打掃、補習班清潔工以及印尼語翻譯四種非典型工作的美菱，在前些日子與菲律賓的朋友一起做住家打掃的工作，然而因為住家的環境非常凌亂與骯髒，兩人打掃起來相當費力且辛苦。兩人當天工作八小時，且領有一千元薪資，但打掃所付出的高勞動力讓美菱回到家之後卻是疲憊不堪且體力透支，更因而向補習班老闆請假一次在補習班的打掃工作。美菱也因為長期過度的工作，而使得自己的肩膀有了職業傷害。

前幾天有去工廠打掃---我跟我朋友去，一個是菲律賓的，去之後老闆娘叫我去樓上打掃---上去之後我們兩個都要暈倒了，那個沙好厚，整個都是蜘蛛絲，很像那種十五年沒有打掃過的，阿娘喂~---不然要怎麼辦，加減掃阿（笑）。厚，足艱苦，回來家裡差不多五點半，回來都沒有辦法動，手都不能動，我就想要打電話給安親班老闆說我沒辦法去打掃了，沒辦法動了（笑），兩隻腳也都沒辦法動，因為（住家）樓上沒有水阿，我就要去拿水阿，樓上樓下的，你想，擦三次水就黑咪摸，你要再擦也不可能擦，下去再上去下去再上去，還提那桶水，手都沒辦法動了，一直坐到九點半都沒有動，一邊坐就一邊睡，那很艱苦勒---做了八點半鐘頭一千塊，我朋友罵到沒力（笑）。---打掃我是說不要每天啦，現在去打掃的話厚（指自己的手臂），足痠，感覺手好像要斷掉那樣，晚上睡覺還要貼（藥膏）。貼藥膏，不然會抽痛，會麻勒。我不敢按摩，按摩會痛。自己按阿，有啦，但是謀效啦，會更痠更痠，會越按越痠，謀艾啦，謀艾按了，等我按這邊，換那邊痠，那邊會累阿，這邊（指右手臂）我知道開始發炎了。（美菱，023-027；151-156）

新移民女性所從事的非典型工作大多為低技術、低薪資及高勞動力的工作等，因此新移民女性為了賺取可滿足生活所需的報酬往往選擇增加工作時間或身兼多種非典型工作。只是新移民女性延長工作時間，並不代表薪資也會隨之增加，亦別說加班費，因為當雇主所交派的工作並無法在期限內完成，延長工作時間便是一種常態的現象，這種工作的「責任制」不但讓她們往往在無薪的工作環境中付出勞動力，也壓縮了她們個人的休息時間，過度的勞動更為她們帶來了職業傷害。此外，對從事非典型工作之新移民女性而言，她們同時也必

須面對因工作而產生的職業傷害或因身體無法負荷而請假停工。在報酬是以件計酬或以時計費的狀況下，非典型工作著實無法全面的為新移民女性解決經濟上的困難。

更需要關注的是，大多數非典型新移民女性勞動者的雇主可能並沒有為她們加入勞工保險，特別是在家從事家庭代工者，因而這類型的職業傷害通常都是新移民女性掏腰包自費處理。如成露茜、熊秉純（2010）指出從事家庭代工的女性勞動者，她們多半被視為是一群願意在家裡代工的「家庭主婦」，而不是在家裡工作的工人。由於她們的工資是按件計酬，所以她們沒有健康保險，也不受基本工資法的保障。也因此，在這樣的勞動現象中，雇主似乎是處於雙贏的局面，因為雇傭非典型勞動者除了能壓低人力成本的支出，亦能省略且規避他們對於勞動者在社會安全方面的開銷與責任。

（二）工作與家庭場域的界線模糊

新移民女性為了追求工作時間上的彈性而選擇從事非典型工作，只是在沒有明確分際的工作時間或勞動場域中工作，很容易讓新移民女性必須長時間都投入在工作中，即使離開工作崗位，也須做好隨時返回工作的備戰狀態。許喬智（2009）探討職場家庭生活平衡之研究⁶發現，勞動者工作時間的彈性越高或加班時數越多，職場對家庭生活的滲透度越高，對職場與家庭的生活區隔偏好越低。意即為，勞動者所從事的工作彈性越高，加班的時數越多，工作場域滲入家庭界線的程度也就越高。這意味著勞動者在謀求彈性的工作時間時，同時亦必須要面對勞動與家庭界線的互滲或重疊的狀況。

從本研究訪談資料可發現勞動場域與家庭界線互滲的現象為：

1. 以時間換取空間

非典型工作儘管給予了新移民女性所需要的彈性與自由，然而這種自由與彈性卻是有限的。從研究對象的訪談中發現，從事非典型工作之新移民女性的自由與彈性是受限於「是否在時限內完成工作」與「雇主的同意與否」兩個先決條件中。也就是說，當新移民女性接到需在某一個期限內完成工作的命令時，

⁶許喬智（2009）研究發現員工的工時彈性程度越高，職場對家庭生活的滲透度越高，員工對職家生活區隔的偏好越弱；加班工時越長，職場對家庭生活的滲透度越高，且加班壓力越大，員工對職家生活區隔的偏好越弱；職家生活區隔明確度越高，職場對家庭生活的滲透度越低；企業工作狀況對職家生活區隔越明顯，則員工職家生活區隔的偏好越強。

非典型工作中的自由與彈性則易被置於在新移民女性完成工作任務之後才能取得。再者，雇主是否同意新移民女性獲取工作上的自由與彈性也是個關鍵，此也顯示出非典型工作所供給的自由與彈性是由雇主所決定，新移民女性並非能自主的使用工作中的自由與彈性。

從事皮包縫製的阿霞，只要能在時限內完成工作任務，雇主則可允許阿霞請假處理家務工作。不過若當工作需趕工時，因為要配合且避免耽擱同事的進度，則無法輕易離開工作崗位。

就是在這裡自由，我們家裡有什麼事，請假就請假，沒有關係，如果剛好沒有在趕工的話。如果有時候要趕工，就是要配合下一個人，我們就不能跑了，比較不容易出來這樣。（阿霞，061）

在製刀工廠上班的小榕，工作時間的彈性能讓她及時兼顧照顧工作，雇主也能同意小榕因家務或照顧工作的原因而請假，然而若遇上工廠需要趕工的時候，雖然還是可以請假，但雇主就會顯得不開心。

有時候我們有事情請假很好講，不會說工作很趕跟你說不要，不給你請假什麼那樣不會，可是工作有時候太趕，他會有點不開心這樣子而已啦。（小榕，041）

即使非典型工作型態提供了自由與彈性，不過獲取工作上的自由與彈性卻是有條件的，因為它受限於新移民女性必須在期限內完成雇主所交派的工作與雇主是否同意其使用自由與彈性。總歸上述，從事非典型工作的新移民女性其實在工作時間上的自主性並不高，因為新移民女性若要取得在工作上的自由與彈性，其前提為須在期限內順利的執行且完成工作任務，且徵得雇主同意其行使自由與彈性。

2. 兼顧勞動工作與家務勞動的疲勞轟炸

大多數的新移民女性為了能兼顧家庭與工作而選擇從事非典型工作，然而令人質疑的是選擇非典型工作是否真正能平衡家庭與工作？Walsh（1999）對部分工時型態做為平衡家庭與工作提出警告，因為此種工作型態雖然可減緩女性蠟燭兩頭燒的窘境，但對女性而言，女性投入職場工作，然而家庭也是她們工

作的場域，因此女性勞動實際上是從不停歇的，兼顧兩者的結果是她們的休閒需求、社會生活的參與以及經濟狀況的好壞都會被忽略（轉引自劉梅君，2010）。

在製刀工廠上班的小榕，若加班時數短時可以在八點鐘的時候下班，回家後則開始處理家務工作，若遇上加班時數長，為了兼顧家人的照顧工作，則必須犧牲自己工作的休息時間來接送小孩以及回家準備晚餐給婆婆和小孩吃。一整天必須要忙碌將近十六~十七個小時之後才會是自己的休息時間。

厚，很辛苦勒，有的時候加班我兒子上那個安親班沒有送回來，我五點跑去接，回來到這邊弄給他（兒子）跟我婆婆吃，馬上再去上班。很辛苦，每天都十點才能吃飯，很累很辛苦。我婆婆太老了，沒辦法幫忙我們，我老公有時候工作太累也沒辦法。休息五點半，半個小時吃飯的時間，我沒有吃飯阿，我是做我家的事情。（平常）八點回來，然後煮完飯九點多洗澡吃飯，然後還要洗碗，我兒子上課完衣服我要洗，就這樣阿，早上六點五點半就起床，對阿，沒辦法（笑）。（小榕，136-140）

平衡家庭與工作固然是新移民女性找尋非典型工作的主要因素，然而新移民女性為兼顧家庭與工作，其所付出的不單只是雙倍的心力，更須不斷的壓縮或犧牲自己的休息時間與個人休閒需求來完成兩邊的工作。而非典型工作這種「有一好沒兩好」的情況，不但造成了女性必須長期面對付出雙倍心力的狀態，間接的也成了剝奪女性自主生活的劊子手。

3. 勞動與休憩場域的重疊

「客廳即工廠」的勞動環境，一方面為新移民女性帶來了兼顧工作與家庭的便利性以及隔絕社會的抨擊或歧視等問題，但也因為這種無法明確切割勞動與休息的界線與環境，讓新移民女性大部分的時間都是處於工作狀態中，只是其所扮演的角色與執行的工作會因不同時間點而有所差異，如當新移民女性須烹煮午晚餐時，則會離開勞動工作的狀態，進入家務勞動的狀態，而在結束家務勞動的狀態時，又隨即進入了勞動工作的狀態。Felstead與Jewson's（1999）在其研究中有受訪者提及從事非典型工作其中的缺點為缺乏家庭與工作的界線之彈性工作讓他們感覺到似乎從來沒有下班的時候（off duty），而且必須一直調

整自己不固定的睡眠時間（轉引自Latham & Swiercz,2009）。而這種長時間處於工作狀態下，無疑也造成了新移民女性心理的負擔與壓力。

從事家庭代工的素鎂表示由於家庭代工「客廳即工廠」的性質，讓她無法清楚分割工作與家庭場域的界線，在她的工作過程中不僅沒有明確的上下班時間，更沒有確切的工作與休息地點的劃分，而這種一邊工作一邊兼顧家務的家庭代工，讓她對於似乎隨時隨地都處於工作的狀態中感到相當有壓力。

因為做那個（指在工廠上班）很像感覺到...回來都不會累了，回來就想說澡洗一洗飯吃一吃就好，不過做這個手工就不太一樣了，飯煮好坐著還是要回來做，就是這樣讓人家有壓力。對阿，不管你煮完飯，你有空你就要做，不像人家說工作回來就沒有我們的那樣，有沒有。家裡的事...像我做這個...可是我很不喜歡換工作，可是我如果沒有換工作，我就不夠生活，如果沒有做的話。（素鎂，147-149）

新移民女性從事非典型工作之考量大多環繞在須兼顧家務勞動之條件上，此現象可自傳統女性婚後之母職任務和角色中理解，而家庭賦予之期待與壓力更加深其養育子女與扶持家庭之責任。因此，為了在能兼顧照顧家庭與子女的情形下，非典型工作便經常成為她們就業的選擇。此外，新移民女性對勞動場域的不安全感、地區經濟有限的工作機會以及有限的就業訊息與管道也為其選擇非典型工作之因素。

另一方面，符合新移民女性就業需求的非典型工作卻也帶來許多負面的反應和影響，包括長工時低薪資、超出體力負荷的工作量以及因勞動與家庭場域的界線模糊而須以空間換取時間、產生雙重疲勞以及勞動與家務角色的重疊等問題。以家庭代工為例，由於家庭代工計酬的方式為論件計酬，意味著勞動者只要長時間的投入工作、忍受單調且不斷重複的動作，其產出的成果越多，所獲得的報酬也越多。然而，家庭代工這種「重量」之特性亦是相當值得檢視。新移民女性為了賺取更多的薪資，必須長時間沉浸於工作中，過度的投入與勞動不僅壓縮了個人能自主的時間，也為她們的身心帶來了職業傷害與後遺症。況且，即使她們能準時交付工作或將工作做得盡善盡美，高效率的工作能力也許可以增加工作件數，但工作的單價卻未必會因此而提升。換句話說，完美的

成果並無法提高工作的單價，細緻的工作過程也無法獲得額外的福利，新移民女性只能憑著過人的韌性與耐力以「積少成多」來換取報酬。而自當中所衍生的職業傷害、生心理負擔與壓力以及犧牲個人休息與休閒需求等影響，不僅無法全面解決新移民女性經濟與就業保障的問題，反而造成了女性必須長期面對平衡工作與家庭所衍生的問題，更因此剝奪了女性自主生活的權利。

儘管非典型工作伴隨著重重的問題，不可否認的是非典型工作的確舒緩了新移民女性兼顧工作與家庭的壓力、提供克服就業限制與障礙的管道以及為新移民女性擔憂面對陌生的勞動場域提供了一個解套的方法。而在非典型工作的勞動環境中，新移民女性的勞動條件、福利、權益以及其所接受的管理制度又是如何呢？新移民女性與雇主間的關係發展又對她們的就業過程產生哪些影響？這部分將於下節討論。

第四節 從事非典型工作之新移民女性勞雇關係

勞雇關係係指勞動者與雇主間互動的方式與滿意程度、雇主所建立的管理制度、勞雇衝突或勞動條件不滿意時的因應方式以及勞動者的社會支持系統等（吳秀照，2002）。勞雇關係的發展可能會因勞動者不同的職位或角色而有所差異。根據雙元勞動市場理論（Dual Labor Market Theory），勞動市場的區隔將勞動場域分為主要勞動市場與次級勞動市場，而將勞動者分為核心勞動者與邊陲勞動者。非典型勞動者通常處於次級勞動市場中，其工作內容較為簡單或單調，可能不需要太多的技術或能力，薪資低廉、晉升機會少且亦不被重視。勞動者一旦熟練工作之後，便不太可能從勞動過程中再學習到新的技能或知識，故勞動者的取代性高，亦被視為是邊陲勞動者（張晉芬，2011）。勞動力市場分割的直接結果是導致市場上存在著不同的勞動條件。也就是說，勞動者因處於不同的勞動力市場而產生的工資差距，而且由於兩個勞動力市場間的流動不充分，因而這種工資收入差距很難被消除（石美遐，2007）。因而，核心勞動者與邊陲勞動者不僅在勞動條件與福利待遇上有落差，其工作任務與角色期待也會不同。

在雙元勞動市場中，女性易處於較差的勞動環境，原因除了職場文化中的性別歧視與性別差異對待之外，女性個人的基本條件，如教育和職業中斷也是重要的因素（王麗容，1999）。而王忠（2012）也指出大部分的女性勞動者（特別是向都市流動的女性勞動者）都位於次級勞動市場，導致了長期性別歧視的存在。這種性別歧視的不斷固化，進一步促使女性頻繁進出次級勞動市場，增強女性就業的不穩定性。換句話說，從事非典型工作之新移民女性大多被視為次級勞動市場之勞動者，因為她們多半從事之工作為高勞動密度、低穩定性、低薪資，且替代性高的工作。再者，若又參雜國籍、種族或性別之因素，更可能深化新移民女性在勞動場域中弱勢之地位，面臨越多不合理的工作要求與待遇，如在「外籍與大陸配偶生活需求調查報告」中發現，新移民認為雇主在面對他們與臺籍的勞動者時，薪資、工作分配與內部管理各方面都有所差異（內政部，2008）。意即雇主所提供的勞動條件與管理方式會因勞動者的身分、性別或背景等因素而有所不同。

由於非典型勞動者與雇主間缺乏正式且穩定的勞雇關係與勞動契約，在沒有任何依據之下，雇主任任意調整、派給工作任務，或未給予適當的勞動保障。張杰、馬斌（2004）指出非典型勞雇關係存在的問題為勞雇關係呈現動態不穩

定性、勞雇權力關係不平衡、勞雇關係運行不受規範的機制和形式以及工會組織化程度低。意即為，非典型勞動者與雇主間多是屬於短期的勞雇關係，雇主相對權力大，可決定非典型勞動者的工資、福利待遇或社會保險等，加上非典型勞動契約約束力不夠，契約多半無法實際履行，契約期滿後不續約的現象大量存在，以及工會組織不易且不完善，無法形成有效的調節機制。就上述，對於非典型勞動者不合理的工作分配與勞動福利、剝削與歧視，以及不完善的權益與工會的保障都會造成勞雇關係的變質與衝突，除了會影響勞動者穩定就業與經驗的累積，也會影響勞動者維持家庭經濟生活以及個人參與社會之問題，也因而非典型勞動者與雇主間如何發展與維持穩定且和諧的關係是相當重要。

本研究發現儘管新移民女性處於非正式的勞動市場中，也因工作環境並非制度化的大工廠，人際互動較為密切。在這樣的工作環境中，人與人的關係得以透過經常的互動而瞭解彼此的特質與能力，進而淡化主觀與偏見。互賴且支持的勞雇關係以及同事關係可減緩新移民女性從事非典型工作的風險，進而提供新移民女性穩定的經濟收入與持續就業的機會、融入移民社會，建構並擴展社會網絡以及獲得尊嚴勞動⁷的機會。

以下分別自從事非典型工作之新移民女性的勞動條件與工作福利、勞動者權益與雇主的管理風格、同事關係與勞雇關係的建立及發展四個部分來討論。

一、勞動條件與工作福利

根據性別工作平等法第十條規定，雇主對受僱者薪資之給付不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資（行政院，2012）。意即為，對於勞動者而言，不論從事的工作型態為何，當其付出相當的勞動力時，所得到的報酬或福利應是對等。然而，處於次級勞動市場中的非典型勞動者在勞動條件與工作福利上卻往往受到剝削或疏忽。鄭津津（2008）指出許多部分工時勞動者的就業條件較差，欠缺勞動條件的談判籌碼，且不少雇主對部分工時勞動者地位的錯誤認知，故造成多數部分工時勞動者並未享有全時性勞動者在勞動法令上之權益，造成其勞動條件低落、僱用較不安定以及無法享有全時性勞動者在勞動法令上之權益，進而影響雇主與勞動者間的和諧關係。再者，除了工作特型態與性質會影響勞動條件或工作福利的不同之外，性別、年

齡、教育等條件亦會影響勞動條件或工作福利，如董克用、劉昕（2011）指出不同性別勞動者間的工資性報酬會受到年齡、教育、職業、生育以及工時和工作經驗所影響，其中男性的報酬大多優於女性。由此可知，從事非典型工作之勞動者的勞動條件與工作福利會受工作型態、性別、年齡、教育以及工作經驗等因素影響。

（一）工作內容與薪資的差別待遇

在本研究中，研究對象多半都是等至子女上幼稚園或小學之後才又再次投入勞動市場。二度進入勞動場域的新移民女性在通過錄取前的考核或檢定並順利尋得工作後，其可能又須面臨身分或背景因素而使得她們在勞動條件上可能會遇到不合理的待遇。Weathers（2001）認為移民女性勞動者會因性別、年齡與身分影響其工作條件，最後不得不接受高度不安全的工作環境以及面臨不穩定的收入之威脅。夏林清（2009）也指出當移民婦女的小孩長大並就學後，由於家庭因素的影響相對較小了，移民婦女便會選擇到工廠工作，並且配合加班。此時移民婦女除了因為語言、種族弱勢、踏進就業市場之初時遭遇就業歧視、同工不同酬之外，即便是進入了職場，也深受低劣的勞動條件之苦。

筱蓮過去曾在麵攤工作，雖然工作時間每天僅四小時，但雇主所派給的繁雜工作，讓一刻也不得閒的筱蓮感到相當疲累，且筱蓮與另一位工讀生在薪資與工作分配上不相同，這種差別待遇讓筱蓮覺得雇主很不公平。

麵店很累，什麼都做，沒辦法就是說你沒有客人時候他也會找事情給妳做，清洗廚房阿，還是去做一些有的沒有的就是...反正就是你沒辦法坐下來休息。我只有做早上 11 點到下午 3 點而已，一直忙一直忙，今天客人多你很累，沒有客人也很累。（時薪）85 吧，每天去（上班）阿。恩...我覺得是不太公平，因為裡面也有一個工讀生，因為他晚上是他媽媽幫忙嘛，他媽媽很會做，做好久了，然後就是老闆可能看到他媽媽的份上，他什麼都不用做，可以站在那邊，阿我什麼都要做。對阿，他（薪水）比較高，因為他有他媽媽靠阿，他（時薪）100 塊阿。（筱蓮，189-199；208-213）

過去從事焊接工作的小榕，由於薪資是論件計酬，且由主管分配工作內容。當時小榕感覺主管因為覺得自己年輕有體力，大多分配給她工作困難但價格又低廉的工作，小榕對主管的分派感到不公平，因而離開工作崗位。

剛開始是算一天多少錢，然後後來算件，我們做多少算多少錢，那個時候因為我比較有體力阿，都讓我做比較重的價格比較低的那一種，難做但是價格比較低，我就生氣，我就不做了。嘿阿，後來我才來這個工廠做。剛開始那邊也滿辛苦的啦，可是我覺得老闆不公平啦，不是算老闆，是那個班長。因為那個我比較有體力，可以做比較難的東西，有時候那種難的都是價格比較低，因為大支阿，就比較價格低阿，我覺得不公平我就不做了。很難做你就出量比較少，錢就比較少，每次都分這樣阿，價格還低阿。（小榕，157-161）

雇主/主管的勞動分配不公讓筱蓮與小榕對於付出高勞力卻只能回收低報酬的工作感到相當不公平，而這樣吃力不討好的工作，最後讓兩人也選擇離開該工作崗位。

以性別工作平等法第十條之規定而言，勞動者付出多少勞力與時間，其雇主就必須支付多少報酬，國籍、性別、年齡等非客觀性的原因不應成為雇主扣除或減少勞動者薪資的因素。換句話說，當勞動者從事同樣的工作或同等價值的工作，都應該獲得相同的報酬，此即為同工同酬或同值同酬。當勞動者一分耕耘得不到一分收穫時，勞動者便很容易選擇離開工作崗位，其勞雇關係也難以維持且發展。

不論是提倡同工同酬或同值同酬，雇主以「公平」與「同等」為起點的考量是必須的。不過，提倡同工同酬或同值同酬固然重要且必須，但亦有學者針對此觀點提出反面的思考。張晉芬（2011）指出要求同值同酬，除了符合工作的性別平權，也是拒絕以女性不用養家作為壓低女性工資的藉口。然而，另一方面此要求也會造成雇主基於成本考量而減少僱用女性的機會，且亦會使得性別職業隔離難以改變，因為薪資提高，女性仍可能集中於女性主導的職業，難以去除「女性的工作」之標籤。甚至，同值同酬最可能獲益的是中產階級白領勞動者，對於從事低技術或體力性工作的女性勞動者而言，她們仍是所有勞動者中被剝削最嚴重的一群勞動者。

(二) 職業訓練 (occupation-specific training) 的提供

在勞動場域中，雇主除了提供合理的工作福利或勞動條件之外，工作上的培訓對新移民女性來說亦是相當重要。Koert et.al (2011) 的研究發現，移民女性缺乏專業工作技術、知識、執照或教育會使得她們不易適應新的生活環境，難以找到可以達成個人目標以及支撐家庭開銷的工作機會，同時亦會產生挫敗、無動力以及低自尊低自信的感覺。由此可知，職業培訓可增進新移民女性的工作執行力、提升對工作的勝任感與自信心，有助於她們持續參與勞動市場，同時也是協助她們適應環境的助力。

職業訓練可以增進個人的能力和技術，以提高勞動者的薪資報酬率，而有接受訓練的機會也象徵管理階層的器重，日後也才有向上發展的可能性 (張晉芬, 2011)。職場訓練又可分為正規訓練與非正規訓練，前者係指有正規的學徒計畫，勞動者可接受有經驗之技術者的指導；後者則係指由主管或同事在工作時隨機的指導，或者勞動者本身透過模仿或觀察他人來累積工作經驗 (董克用、劉昕, 2011)。本研究發現，新移民女性的正規訓練是由組織或主管針對工作所需來提供培訓的計畫。而非正規訓練則為是否能憑運氣遇到「貴人相助」，貴人可能是工作場域中的主管或同事。這類型的訓練多半沒有正式或完整的培訓計畫，由貴人決定指導的方式與多寡或僅偶爾針對某一類問題提供解惑。

在某非營利組織裡從事居家服務的小臻，由於組織為了讓居服員都能提供更適切與優質的服務，該非營利組織每年都會提供三十二小時以上且針對不同對象與議題的學習課程，讓小臻從課程裡所獲得的學習與成長來提供更好的服務給服務對象。

居家服務內容很多，它那些特別的家庭就是比如單親媽媽的，它會有些是比如家庭壓力比較大---你就給她一點情緒的舒壓，然後就給她去講講話阿這樣子，那跟孩子方面還有一些溝通，然後有些就是也是單親或是爸爸媽媽都離異的孩子，反正就是那個小孩子可能爸爸去工作還是媽媽去工作，家裡面只有一個人，他會一個人多數在家啦---可是家裡需要整理，他又不會整理，那你就幫他去整理，然後就教他怎樣整理，就是收納阿一些居家的收納或環境的打掃之類的。還有一些如果小朋友家庭...這些家庭就比較特殊，他們就是經濟方面比較弱的，那有些就小孩子如果三個四個完全不能去上安親班，然後相對來說他

們有些功課會比較不好，那你就給他做一些課業的輔導這樣子，也有做一些理財的，內容也是有理財方面的。其實有些像原住民的媽媽她們是花錢也是...---就跟他們說一下需要節制一下，我們的理財不是只那種投資型的，主要是家庭費用要合理安排這樣子，就消費部分這樣子理財。有受訓，有受訓，他也是都專業的老師給我們上課。恩...每一年都要去，然後就是四天，然後就是一天上課就八個小時以上。（小臻，033-037）

亞琴過去在石頭火鍋店工作時，曾受廚房師傅親自的指導學習各種烹煮食物的方法與技巧，這樣的訓練不僅讓亞琴在當時能順利完成工作，也讓她所學的工作技能成為她日後尋職或就業時的優勢。

因為有分很多，他會讓你剛開始只是學做飯糰之類的，就一樣一樣慢慢教啦，等教到會差不多也一個月了，一個月學完也差不多就會了，你就這邊會了三、五天，那就另外...那就排火鍋吧，火鍋排到記得起來了，會了，他又另外教你是炸食的炸類的。就是一樣一樣慢慢，因為剛好有一個師傅他滿想培訓我的啦，就碰到剛好就是貴人啦，他就是看你洗碗，他一來這邊就說要調我上去學做廚房，我直接跟他講，我什麼都不會，他說沒關係會教---。（亞琴，176-177）

在製刀工廠工作的小榕剛開始進到工廠時，是由廠裡的班長教導如何操作工作機器。班長離職後，小榕因為對工作已經有一定的熟悉度，一般的問題都能自己處理，其他較重要或不清楚的問題才會再透過雇主的指導來解惑。

進去才學的，那個時候有一位班長來教，他會負責教我們，還有讓我們看機器怎麼調怎麼...，那個剛開始不會，他會教，嘿阿。班長沒有做了，現在換老闆來幫我們負責，可是我們做久了都熟了，很重要不會的才問老闆，一般的我們都會，嘿阿。（小榕，052-054）

正規訓練為組織針對勞動者工作上所需來提供不同的受訓課程，如從事居家服務的小臻除了學習份內工作所應具備的知能之外，亦另接受親子溝通、理財等訓練，從中習得的工作技能不但可以應用於其他工作領域上，也成為小臻

日後尋找或因應下一份工作的裝備。而亞琴與小榕所接受的訓練則屬非正規訓練，此種訓練通常沒有事前或正式的規劃，學習的內容主要由勞動場域中的「貴人」決定，所學到的工作技能雖可解決工作上的困難，但卻不一定都可應用於其他工作領域上，如一旦小榕離開與目前從事工作性質雷同的工作場域，該工作技能可能無法發揮效用。

二、雇主管理風格與勞動者權益

為提高工作效率與績效，雇主多會制訂一套員工應遵守之規則，不但可以明確規範員工的權利義務，維護生產作業秩序、企業紀律，它還關係著勞雇關係的和諧與企業的成長（丁志達，2011）。然而，由於非典型工作契約性、暫時性或外包性的性質，組織內的人事管理規章或制度與非典型勞動者是沒有關聯（潘世偉，2008）。從訪談資料得知，非典型新移民女性勞動者並沒有和雇主簽訂勞動契約，且雇主也沒有提供確切的書面工作規範，所謂的工作規定是雇主/主管依員工的工作態度而隨時作彈性的調整或改變，意即雇主/主管的管理風格會影響非典型新移民女性勞動者在勞動場域中的規定。

（一）建立在「互信」基礎上的勞雇關係

從訪談資料發現，員工規範會因為雇主/主管的管理風格及關係深淺而異。即為雇主對勞動者不同的管理方式建立在「信任」的基礎上，雇主若對勞動者為信任的態度，能允許勞動者以自己的方式來完成工作。

阿霞從事縫製包包的工作已十多年的時間，因皆能在時限內完成工作，並取得雇主的信任，故雇主能允許其在工作較有空檔的時間內外出，甚至短時間的外出亦不需要告知原因。

就是在這裡自由，我們家裡有什麼事，請假就請假，沒有關係。如果剛好沒有在趕工的話，如果有時候要趕工，就是要配合下一個人，我們就不能跑了，比較不容易出來這樣。我很少講（指短時間的請假）勒，因為我沒有一整天，如果一兩個小時我都不講，我都直接出來就好了，而且我今天出來還遇到他（雇主）在路上。只要你把你現在的工作做完，下次要請假就可以。（阿霞，059-061；185-187；212）

亞琴從事餐飲業的工作時間雖然只有一年，但其執行與完成工作的能力受到主管的認可與重視，故主管能體諒並同意亞琴偶爾在店裡尚未休息的時間裡接送女兒上下學之照顧工作。

店長算是都對我幫助很大的，像說妹妹有時候十一點就要下課嘛，我會提前幾天就跟她（店長）講，我說我禮拜三我女兒十一點就要去接勒，她會跟你講好啦，直接去接就好了。不用（扣休息時間），跟她說「我有事，我要出去一下，她就說好啦去啦，所以說我有事...我經常都會說接妹妹，我可以直接說出來。（亞琴，258-259）

小榕在製刀工廠工作為五年的時間，在工作期間因都能如期完成工作，與雇主間的關係也算不錯，因此雇主能同意小榕臨時或偶爾請假處理小孩的事情。

老闆很不錯了，有時候我們有事情請假很好講，不會說工作很趕跟你說不要，不給你請假什麼那樣不會，可是工作有時候太趕，他會有點不開心這樣子而已啦。像我現在工作嘛，有時候我兒子在學校不舒服，就老師打電話給我，就馬上請假去接他阿。（小榕，041；045）

（二）生產監督下的勞雇關係

相反的，若雇主/主管的管理風格是採監控且不信任時，勞雇間可能就會呈現緊張的關係，甚至因而結束勞雇關係，如當新移民女性能力受到質疑時，雇主/主管會採不定時的監督方式，造成新移民女性相當大的工作壓力，甚至當雇主不再需要新移民女性之勞動力時，則會遭到雇主/主管無預警的解僱。

阿霞過去在腳踏車工廠上班時，對於雇主不定時的巡邏與監督感到很不習慣，其同事對雇主的管控方式更感到恐懼，雇主壓迫式的監督間接也成為了阿霞離職的原因之一。

他（雇主）是比較有空的時間來巡我們在工作，而且他進去都沒有聲音，他手都放在後面，他進去也沒有講話，那邊看，有一點覺得不習慣的感覺。他如果來看的時候，他就走在你前面這邊，我朋友有一個，走到她前面，她的手在發抖（笑）。我是還好，因為（以前）我車那個包包，老闆常常過來看我車。但是還是不習慣，因為他也不來教我們，一直站在那邊看這樣。（阿霞，399-403）

筱蓮在工作初期時，雇主允諾可以提早一小時下班去接送小孩，然而當工作的緊急性解緩之後，雇主便向筱蓮表示不再需要她的幫忙。筱蓮對雇主這種態度的解讀是因為雇主需要能做滿一天八小時之工時的員工，不願意僱用因照顧責任而需提早離開之筱蓮，因而筱蓮在無事先告知的狀態下被解僱。筱蓮對於雇主此舉感到氣憤，認為雇主相當現實，自己有一種被利用完即丟的感覺。

因為一開始他（雇主）是需要人阿，缺人阿，後來他不缺人他說不請了阿，很現實，然後他叫你走你就馬上要走喔，本來是十號才領薪水對不對，今天才八號，薪水幫你用好了，就馬上說你明天不用來了。對阿，就薪水算一算，他說你明天不用來了。ㄟ...也還好啦，可是說因為ㄟ...怎麼講，讓我覺得是有一種很現實這樣子，你需要的時候你就叫我來做嘛，不需要你就馬上...你最少說要讓我找到別的工作。（筱蓮，040-041；046；176）

由於非典型新移民女性勞動者並無與雇主簽訂勞動契約，雇主也沒有提供明確的員工規範之書面資料，雙方僅憑「口頭契約」來訂定彼此的義務與權利。不過，雇主與員工之間的權利義務關係並非都是一面倒向對雇主有利或由雇主獨裁，因為從訪談資料中得知，雇主/主管調整對新移民女性的管理制度主要是依據對她們的「信任」態度，而信任態度也會影響新移民女性在工作過程中的自由度。意即為，在穩定且信任的勞雇關係中，雇主/主管能依新移民女性的狀況與要求來彈性化對她們的制式規定，抑或若新移民女性的工作能力是受到雇主/主管的認可，且其均能在時限內完成工作任務，便能暫時或偶爾請假去處理家務勞動或個人事務；相反的，若雇主/主管對新移民女性為不信任或不重視的態度，其勞雇關係則大多無法維持，甚至很快就會結束。

再更進一步來看，雇主/主管較為彈性的管理方式主要針對工作能力備受認可的新移民女性，且與任職時間長短較無太大的相關。新移民女性透過優秀的工作能力來取得雇主/主管的認同，並藉此延續或換取工作機會及勞動條件，這種依據勞動者能力而發展的勞雇關係受「心理契約」(psychological contracts)所影響 (Parks, Kidder & Gallagher,1998，轉引自Gallagher & Parks,2001)。意即勞雇關係是否持續維持並不需要書面契約來作規範或約定，端看勞動者是否有令雇主滿意的工作表現與態度，再由雇主決定是否持續聘僱。

三、同事關係是維持穩定個人與就業的大補帖

非典型新移民女性勞動者雖然工作的自主性較大、工作時間較為彈性等，但她們對於工作的忠誠義務卻與從事典型工作的勞動者一樣被期待。一旦忠誠義務受到質疑，同事的調和潤滑就成為勞雇間重要的緩衝媒介。而且良好的同事關係對新移民女性適應工作環境也是一個不可或缺的資源，Koert et.al (2011) 針對移民女性的研究中，有受訪者指出同事的支持可提高工作的效率，原因為同事會協助你在工作上有好的表現，而且讓你做得越來越好。由此可知，良好的同事關係在新移民女性的工作過程中是一個很重要的支持與網絡。

身兼四種非典型工作的美菱在家庭代工最忙的時候選擇先做薪資較高的打掃工作而頻繁請病假，當時代工工廠的主管以為美菱是刻意請假不願意工作，因而美菱遭到工廠主管無緣由的停工，而後藉由當初介紹美菱這份工作的工廠同事向主管證實美菱請病假之原因確實是因為手痛的緣故。在同事的說明與保證之下，工廠主管才又恢復美菱的工作。經過這件事情之後，美菱表示不管再怎麼忙碌，她也不敢再向主管請假休息。

去年有缺打掃的，我就每天去掃，手工沒有做，又剛好遇到大月，手工一直趕一直趕，後來我就不拿貨，我就騙阿姨（指主管），我不敢跟她說我去打掃，怕她之後不給我縫，我就跟阿姨說我手痛要休息一個禮拜，阿姨就說你休息太多天了吧，你不要休息太多天啦，你休息兩天就好，說現在很趕這樣---，我做完我就休息兩天，做完再休息兩天這樣，一直跟她說要休息，過年之後又有工作，我要跟阿姨拿貨，阿姨就說你休息就好了，我知道她的意思是不要讓我縫了這樣，過兩天我又打電話去工廠，阿姨又說休息就好（笑）。後來阿桑叫她媳婦（工廠員工）隔天早上去跟阿姨說讓我繼續做，說我真的手痛這樣，後來阿姨就說好啦，讓我繼續做，我現在都不敢休息了（笑）。（美菱，206-208）

素鎂因前夫到工廠大鬧素鎂因為忙於工作而不煮飯，代工工廠的主管擔憂素鎂的前夫會接二連三的到工廠擾亂，於是便將素鎂的工作全部收回，不再分派工作給素鎂。最後是經由該工廠之同事向主管解釋其中的原因，主管在瞭解素鎂與先生的關係之後才又持續提供工作給素鎂。

我後來還沒有離婚之前阿，我就想說他（小孩）爸爸賺的錢就是在外
面喝酒喝掉嘛，我幹嘛要煮飯給你吃，我自己小孩子顧飽就好了嘛。
後來他有一天酒醉鬧到公司那邊，後來公司很怕，把我手邊的工作都
收回去，那時候我一直哭說這下死了，都沒有工作做了，後來就課長
跟那個○○（工廠員工），她幫我講話，她是說，阿梅開始做的時候
他（先生）有這種行為（喝酒），只是阿梅很保護我們的工作這樣子，
我不像他們（其他員工）這樣用摔的。後來她幫我講話，公司就原諒，
又給我做這樣啦，說想要再請新人，到頭來很難教，我今天也不曾傷
害到他的工作啊，我就是很保護這個工作啊，後來那個工作還是給我
繼續做這樣子。（素鎂，244）

筱蓮在火鍋店工作時，曾遇到年長的同事刻意的不指導與排斥而導致她工作
表現不佳，而後是由其他路見不平的同事幫忙向主管澄清與說明後，筱蓮才不至
於受到主管的責備。

是裡面的那個阿桑，故意不教我我就做不好阿，可是因為工讀生他會
看到阿，看到他會跟那個店長講阿，店長不會罵我，可是會罵那個阿
桑阿。後來就是都是工讀生會講出來，可能是你們年輕的會比較會想
到那個啦，阿桑可能就比較那一種心態，ㄟ...會欺負人家。（筱蓮，
258-260；270；276）

自同事關係中獲得的協助與支持不僅能增強新移民女性適應勞動場域與穩
定就業，也能提供一個與雇主/主管無障礙的對話窗口，擔任勞雇間對話與協調
的媒介，避免因為誤解或其他紛爭而影響勞雇關係間的正向發展。

此外，新移民女性在尚未取得雇主/主管的信任與認可之前，她們與雇主/主
管間的關係發展是立基於「第三者的保證」之上。意即為，雇主/主管在還沒有
完全信任新移民女性的時候，勞雇問題的解決由第三者介入會比新移民女性個人
的解釋來得有影響力，若沒有第三者的佐證，新移民女性的說明與澄清在雇主/
主管的眼中看來無疑也只是一種自圓其說的行為。這種現象是否也代表著雇主/
主管在僱用新移民女性時，其實也帶有某種程度的歧視與防備，以至於需要透過
第三人的擔保來證實新移民女性所說或所做為如實。

四、從勞雇關係與同事關係中尋覓歸屬感與自我充權

新移民女性與雇主及同事間發展穩定的勞雇關係後，其正向的互動過程亦會開始影響至其他面向的改變，包括透過暢通的管道來向雇主提倡勞動條件的改善或調整、勞動場域中的氛圍提供了類似家人的關心支持與歸屬感、建構培力的平台，培養不同的工作能力或知能，以及擴展社會網絡，以增強社會支持。

而新移民女性從勞雇關係與同事關係中所得到的歸屬感和充權，不僅緩和了她們兼顧工作與家務勞動的負擔及壓力，淡化了勞動環境對於新移民女性背景的限制以及非典型工作所帶來的障礙與風險，擴充了她們的社會網絡，藉此獲得更多元的社會支持，增強她們融入社會的力量與信心。

（一）改善勞動條件的發聲

戴春（2006）認為要維持穩定且和諧的勞雇關係必須要平衡勞雇雙方的力量，其方法為讓勞動者享有平等的話語權以及暢通利益表達機制，使勞動者能夠透過正常的途徑和制度化的手段表達利益訴求。由此可知，和諧的勞雇關係是可以提供一個公平且暢通的管道讓勞動者訴求其勞動條件或工作福利，不過在要求改善勞動條件或工作福利的前提是該勞動環境是讓他們感到安全和認同，且雇主是容許且願意包容他們發聲和倡議的行為。

阿霞自嫁來臺灣後便開始從事縫製包包的工作，與雇主相當熟稔，雇主認同阿霞的工作能力，因而主動詢問阿霞復職之意願。阿霞趁著雇主主動找她回工廠上班時，也把握機會與雇主進行談判，以提升自己的勞動條件。此外，阿霞與雇主的談判也有一套自己的觀察與技巧，安全的環境再加上技巧性的發聲，阿霞終於成功提高自己的勞動條件。

跟老闆吵阿，叫他那個東西給我做一定要漲價，不然我不做。跟他抗議不做阿。我不會給大家知道啦，就是私底下。我就會先去找別的工作去做，做的不習慣的話，他看我沒有工作他就會來找我了，來找我我就跟他談價錢。但是要看心情啦，不能說你要跟他要價錢就大聲跟他去喊，所以要看他的心情有沒有高興這樣。我說我在你（指老闆）那邊都做沒有錢的，他跟我說可以給我做到一個月大概兩萬塊這樣，他如果說話算話我會做下去，但是有一點累（笑）。（阿霞，109-112；117-119）

阿月在製刀工廠工作已有五年的時間，因長期下來工資都沒有調整，因此與同事一同向雇主反應後獲得回應。

有講啦，我（跟老闆）講做這麼久阿，都沒有調薪水阿，好苦勒（笑）。
現在（一天）漲三十塊。是阿，（老闆）就說為什麼我們不講阿這樣子阿。（阿月，045-047；050）

另一方面，擔心發聲會影響其勞動條件的新移民女性在勞雇關係上採較為保守且順從的態度，主要由雇主/主管決定勞動條件。從中可知，新移民女性該態度的形成是因為對雇主/主管以及非典型工作的不安全感，擔心發聲之行為會破壞勞雇關係而失去工作機會。

梅瑛對於自己的勞動條件則採取沉默與消極的態度，覺得雇主可依其評估來決定是否調升薪水。一方面認為雇主對於她的勞動條件擁有絕對的裁量權，另外一方面也擔心發聲之後會造成雇主壓力或損毀雇主對自己的印象，進而破壞勞雇關係。

不說阿，我就不說阿，我做什麼一樣厚，如果你喜歡我你加錢，就不喜歡就沒加不用沒關係阿，所以我就是不會...不會，我不會計較那個一些那種錢厚，不要講一講給人家壓力，我就不要，阿就不要計較那些阿，對阿。（梅瑛，223-225）

在互賴且支持的勞動場域中，新移民女性能透過發聲向雇主/主管表達對勞動條件的不滿，且在議價的過程裡評估與雇主/主管談判的方式以及成功的可能性，在「天時地利人和」的情境下爭取自己的權益。

由於非典型新移民女性勞動者大多無加入工會，缺少了與雇主談判與交涉的有力媒介與管道，因此多數的新移民女性為了保住飯碗都是抱持著沉默或忍耐的心態。不過本研究發現，基於信任所建立起之互賴且支持的勞雇關係是可以替代工會發聲的功能，因為新移民女性可自主向雇主提出勞動條件的改善或調整，不再需要透過工會的轉達或出面協助。

再進一步思考，在正式的勞雇關係中，法律雖然給予勞動者與雇主議價談判的權利，但形成談判的力量是在較有制度以及工人數較多的企業廠場中，從

事非典型工作的勞動者在工作場域中大多數是單打獨鬥，要爭取自己的權益較不容易。不過，當新移民女性具有優秀的工作技能或資深的工作經驗是可成為為自己爭取權益的籌碼。

（二）勞動場域營造家的歸屬感

Koert et al. (2011) 發現友善的工作環境允許移民女性有彈性工作計畫表或假期，且可讓新移民女性與雇主及同事有正向的互動，產生正向的情緒與行為表現，進而提高工作的效率與效能。意即為勞動環境中營造正向且支持的工作氛圍有助於新移民女性與雇主/主管及同事間的互動交流，舒緩工作壓力並增強工作效率。

阿香長期與雇主及同事的互動關係，讓阿香覺得與大家的相處就像是親人一樣。對阿香來說，工作不再只是賺取收入或貼補家用，工作也是一種與親人有更多互動的媒介，這種「類親人」的支持與關心讓離婚後獨自生活的阿香得以找到生活的依歸與目標。

現在做的工作都很好阿，我很喜歡工作，同事老闆人也都很好，就像自己的親人一樣。（阿香，005）

遭逢丈夫突然去世的亞琴因雇主與主管皆同意她將小孩帶至勞動場域中照顧而得以持續工作，雇主與主管的體諒和彈性讓亞琴減輕了身為單親媽媽的照顧壓力，而且也毋須擔憂子女照顧因素而影響生計的問題。對亞琴與孩子來說，工作場域中存在的不只是忙碌或吵雜的地方，亦同時醞釀著一種家的氛圍。

我那時候去跟店長請假，然後店長就趕快跟老闆講，他說某某人不能上班，因為我先生過世他們都知道了嘛，說要帶兩個小朋友沒辦法上，老闆就說沒關係，小朋友帶來上班，所以小朋友那時候就天天都帶到上面去。這樣就還不錯啦，對我就說小朋友一起帶來啦，所以我的小朋友如果去○○（火鍋店名）吃也不用錢的喔，吃免費的（笑）。---我像說禮拜天人手不夠，我會把哥哥叫上去幫忙做，像客人點的小菜阿，全部都哥哥一個人包辦，然後像說補一些蔥啦、湯匙啦、筷子啦，沒有了只要說妹妹妳趕快幫我補一下，他們就都會，對他們來講已經像家一樣了，已經習慣了。（亞琴，136-138；143-146）

互賴且支持的勞動環境可減輕新移民女性兼顧職業與家務勞動的壓力與負荷，其所營造的「類家庭」氛圍，更能讓新移民女性尋得歸屬感，並從中找到生活的目標與方向。然而，這種「類家人」的勞雇關係對新移民女性來說也可能會帶來更多的負擔。吳秀照（2006）指出「類家人」的勞雇關係並未能保障外籍勞動者的勞動權益，有時反而會淪入勞力被過度使用與干預。換句話說，新移民女性與雇主間形成「類家人」的關係，雖可得到雷同家人的關心與照顧，但另一方面，卻可能使得新移民女性得顧慮「人情」或「類親情」的因素而須為雇主付出更多的勞動力或時間來執行額外的工作。

（三）自我的成長與培力

在友善的勞動環境中，新移民女性可自工作裡習得職業技能、議價能力、管理能力與充實其他知能。這些能力的培養除了本身自工作過程中的觀察與經驗的獲取之外，雇主或主管提供的培訓與機會亦為相當重要。此外，移民女性透過培力的過程也可培養問題解決的能力，對改善生活狀態有更具體的行動（Gutiérrez,1990）。

由於先前成功議價的經驗，讓阿霞對於改善勞動條件能勇於發聲，也越瞭解應透過哪些方式來與雇主談判條件，其所展現的談判能力，不但能調整自己覺得不合理之勞動條件，也能持續培養自己影響勞動條件的力量。

以前就是覺得好像那些比較困難的都丟給我做阿，我不曉得耶。會阿，當然很生氣（笑），後來就跟他（老闆）說阿，現在我不要像以前那麼生氣了，他就拿來給我，我就說問他這個是不是好料好吃的（指較容易的工作），他說好吃的（指較容易完成的工作）。（阿霞，230-233）

亞琴從事火鍋店雖然只有一年的時間，但因工作能力獲得主管的認可，因而相當受主管的重視。主管除了基本工作技術的指導，亦培育亞琴在人事或經營管理方面的能力，欲授權其成為代理主管。不過，亞琴雖可勝任代理主管一職，但卻覺得長期擔任代理主管的壓力實在太大，因為不僅要做好自己廚房份內的工作，同時還要管理櫃檯和店內所有大小事務，也因此至今遲遲沒有答應主管的要求。

像其實這個總店長她就會像說平常就好像已經...她就已經在訓練我有什麼事有什麼事，像說人手不足了要怎麼安排，她其實就已經在慢慢地就是慢慢地就在講給你聽了，就讓你說不知不覺你就聽了就懂了，她就什麼事都會找你商量。她會就像...好像像朋友一樣坐下來一聊的話就會聊這些問題，就好像說你無意中就會知道說要怎麼去調配人手什麼的。因為她一休息我就要代理店長，她一休息我等於就要接她的工作，像說她有月休兩天，所以說她休息兩天，我說OK我可以代兩天，但是你全權丟給我，我不要阿，我這樣壓力太大了。（亞琴，229；249-251）

從事居服員工作與家庭代工的小臻，覺得從事非典型工作不但可以兼顧工作與家庭與小孩的照顧，自己也能從工作的空檔學習過去沒有觸及過的領域以及接觸不同的人。如小臻從事居服員的工作雖然僅有三個月的時間，且薪資也不高，但因工作得以接受許多的培訓，也讓小臻有不少的收穫，如培訓的課程讓小臻瞭解親子關係中相處和溝通的重要性。接受非營利機構所提供的在職訓練，讓小臻一方面期許自己有更多元的學習，一方面也能裝備自己日後就業的能力，並提供更多的服務。

---其實也沒有很想要一直工作賺錢，因為兼顧家庭小孩子的比較重要，因為我媽媽也跟我說把小孩照顧好，不要說都專心賺錢，夠花就好了，那我是說調整一下自己嘛，因為你工作太多就別的事情都不想做，然後就趁著休息學一些東西這樣考慮。看你小朋友學齡前還是學齡後，如果兩個都去上幼稚園或什麼的，那你沒工作也是很無聊，在家裡很無聊，然後如果兩個小孩子都還需要帶的，那也還好沒差啦，然後去工作就可以學習到一些別的東西，接觸的人也會比較多。我是覺得我是給自己五年的時間學習一些新的東西，而且現在就是小孩子長大了，但是就是他們現在也是需要媽媽去關心的那一個，然後你說跟他們太遠的話，也許會比較不好，我就趁著跟小朋友一方面跟他們維持關係，一方面就是想可以學一些東西，以前沒有學的想學的就有一些什麼的夢想的那種剛好（笑）。一開始我也是會覺得有困難，也是說薪水很低，一千多塊一個月...就是去一下菜市場就沒了（笑），但是我覺得就是學到的跟裝備自己，以後可能就走更多家的服務這樣

子，我是預備給自己五年的時間，就是裝備一些該學的東西，比如電腦阿，我現在也是剛才學阿，開車也是，考了駕照可是不敢上路（笑）。
（小臻，137-139；166；172）

筱蓮透過翻譯的工作瞭解到臺灣勞工局對於外籍勞動者的保障措施與協助方式，進而知悉自己往後在就業中所能觸及與獲取之資源。而且，由於越南並沒有像臺灣有保障勞動者的政府單位，因此筱蓮覺得臺灣對於外籍勞動者的就業服務還不錯。

ㄟ..這邊的比較有那個什麼那個法律阿可以保護自己，很保護外籍的嘛，我們那邊（越南）是沒有這個。就是說比如說今天妳是那個老闆是對妳還是欺負妳怎樣，可以去報警阿，人家會處理阿，因為在越南的我沒有遇到這種啦，所以覺得不知道有沒有啦。因為我來這邊我是去翻譯服務過那個外勞，知道他們來這邊上班的時候會遇到什麼事情可以打電話給勞工局阿，勞工局會幫忙阿，這是來這邊的覺得對外籍的很不錯。（筱蓮，377-381）

除此之外，新移民女性與同事們的互動也是促使她們成長的重要管道與資源。在本研究中，筱蓮透過與同事的交流來理解臺灣生活以及學習人際溝通的方式。阿霞則是透過與同事的互動來觀察不同性格的人，增加自己對人的瞭解。

筱蓮藉由與同事的互動來認識臺灣生活的樣貌與學習溝通的方式，也透過與較年輕的同事之相處體會與警惕日後自己的小孩若外出打工可能會遇到的狀況。

可以認識你們臺灣的工讀生阿，然後他們也蠻樂觀的，然後我也是可以了解以後我女兒長大會是像他們這樣子，出社會必須打工會遇到什麼什麼事情。他們差不多都高中阿大學這樣子而已阿。然後他們講話也蠻有幽默的，阿我也可以學他們怎麼講話。（筱蓮，178-179；344）

阿霞在工廠從事縫製包包的工作，透過工作來接觸與觀察不同個性的同事，一方面增進自己縫製包包的技巧，另一方面也增加對不同性格的人之瞭解。

就是工廠裡面的人，我們可以認識不同個性的人，在工廠裡面有時候

會遇到個性很奇怪那種個性阿，然後我們也可以瞭解做包包原來是這樣。（阿霞，192；199）

同事關係的建立與互動除了是勞雇衝突的緩衝劑之外，也是新移民女性與社會互動的媒介，透過與同事的相處交流讓新移民女性對臺灣社會有更多方面的瞭解與接觸，而新移民女性自工作中獲得的各種知能亦成為她們因應社會環境的裝備，藉此更加適應且融入臺灣生活。

（四）社會網絡的擴張與多元

在工作的過程，勞雇關係與同事關係透過長期的接觸與互動可因此轉化成另一種更為緊密的友誼關係，分享更深一層的生活經驗與提供社會支持。陳燕禎（2008）認為新移民若進入工作領域，工作場所是她們建立友誼的地方，也是拓展人際網絡的重要據點，而社會支持網絡是強化她們社會支持的連結力。在本研究中發現，雇主/主管或同事若為女性，其與新移民女性均有身為媳婦、妻子或母親角色之共同經驗，在互動過程中則容易有交集與共通點。

筱蓮與主管同身為媳婦與母親的角色，因而主管私底下會分享一些生活的經驗，讓當時與婆婆也有些摩擦的筱蓮得以瞭解婆媳間的問題，亦能抒發對於婆媳問題的情緒。

會跟他們聊天說我家裡的事情，比如說那時候小朋友還小阿，阿婆婆要幫我照顧阿，可能就是店長裡面的也不喜歡，她自己的跟她婆婆也有那個什麼...婆媳的關係吧，她也會說有說一些...因為那時候我剛嫁來阿，跟婆婆雞同鴨講嘛，會誤會，有少少的摩擦而已。（筱蓮，277；280-281）

小臻在工廠上班時曾認識幾個聊得來的同事，彼此建立的友誼關係，儘管小臻已離開該工作環境，亦能持續得到同事的關心。而且由於小臻與同事都扮演著媽媽的角色，因此在生活上也都有共同的話題。

其實我同事都還不錯，我不做以後阿，大家經常都還會出去那個...聚餐。像中秋節她們就說過來外面吃飯阿什麼什麼的（笑）。打電話過去就會聯絡，因為她們也是家庭主婦嘛，然後就是比較有話聊這樣

子。像我們同事如果就比較...大家都是...媽媽級的阿或是怎樣就會比較有話題阿。(小臻, 98-100)

在火鍋店上班的亞琴與同事維持相當好的關係,即使是已經離職的同事,偶爾還會帶著亞琴的兩個小孩出遊,也會協助亞琴處理家務工作,讓單親的亞琴不再對家庭與工作兩頭燒的困境感到焦頭爛額。

我那些以前沒在做的同事像六日都會帶小朋友出去高美濕地啦、河邊啦,帶他們出去抓抓蝦子啦,阿晚上去逛逛夜市阿,所以我小孩子不是我的,是大家的(笑)。像我有一個更好的,她才十九歲,她幾乎都是偶爾都來我家住,一休息就是來幫我做家事,打掃啦、披衣服啦、摺衣服啦(笑)。她一休息來我家,就把這個當我家啦,就是她家一樣了,就小朋友吃的都她一個人解決。我說我請了一個臺傭,免費的(笑)。她就會來幫忙做一些事,有的時候早上,她都會比我早起床,早餐也買好了,起來就等著吃了。(亞琴, 355-365)

再者,社會網絡的拓展不但可以提供新移民女性更多的社會支持與關懷,亦能協助新移民女性在工作問題解決與工作分擔。

亞琴在火鍋店上班時,因接受當時主管的培訓而與其培養出如同友人的情誼,即使亞琴離開該工作場域,亦能持續保持聯繫,主管也會協助解決亞琴在工作上的疑惑。

他(主管)就是一上班就是來跟在你屁股那邊教你,但是也很會罵你(笑),很會教很會罵,可是到最後我不做了跟他到現在就當朋友,還在聯絡,就說有什麼還不懂的,像我這邊的不懂的還是會問他用電話在教我。(亞琴, 179)

從事四種非典型工作的美菱,經常因為打掃住家的工作而無法如期完成代工的工作,為了能按時繳回工作,美菱會將部分的工作分給過去也曾做代工工作的鄰居,請鄰居協助完成,等發薪之後再論件計酬的將工資發給鄰居。

我如果去打掃回來就沒有縫幾個,回來就沒辦法動了阿,哪有辦法縫,就分給隔壁的人縫阿。叫隔壁的人幫忙我縫,那看她縫多少我就寫起

來，一個月領錢之後再看多少給她，不然沒辦法。我一個月如果別人有幫忙我縫就領快一萬塊，一萬塊再分給別人三、四千塊，三個人一起縫，加我四個，我還可以賺五、六千塊。（美菱，041-042；053）

社會網絡的拓展對新移民女性來說除了能取得生活上的各種訊息與支持之外，她們也能在網絡中找尋到問題分擔與解決的方法。社會網絡的開展對於大多以夫家網絡為主或剛來臺不久的新移民女性更是重要，因為多元的資訊與資源不但可以協助她們穩定個人與家庭功能的發揮，亦能增加對社會的瞭解及對文化的認識，有助於新移民女性的生活及社會適應。

綜合上述，互賴且支持的勞雇關係對於非典型新移民女性勞動者穩定且持續投入勞動市場是相當重要。由於從事非典型工作之新移民女性大多被視為邊陲勞動者，在薪資與福利低廉、工作替代性高與不穩定的工作時間或機會等劣勢的勞動條件下，互賴且支持的勞雇關係及同事關係就變得相當重要，其所帶來的優點有五項。第一，減輕新移民女性兼顧工作與家務勞動的雙重壓力，彈性化職場中的工作規範，讓兼顧工作與家庭的新移民女性不再只能選邊站，間接穩定了新移民女性就業，甚至也成為了在職單親女性照顧家庭的後盾。第二，減緩伴隨非典型工作而來的各種工作風險與歧視，提供新移民女性基本的勞動保障與工作福利，避免污名化的效應影響勞動條件與勞動權益。第三，為新移民女性建構一個培力與充權的平台，不僅培養工作相關的技能，也學習發聲或經營管理等能力，使新移民女性得以為自己的勞動條件與工作內容作自決與改變的動作，而且這些能力的習得亦可作為新移民女性日後轉換工作或升遷的裝備。第四，共同營造一種友善的職場氛圍，讓新移民女性可從其中尋覓力量、支持與歸屬感，進而找尋更符合自己需求的生活方向與目標。最後則是拓展新移民女性的社會網絡，使她們能自網絡中搜尋與探索不同的訊息與資源，並從中獲得社會支持與培養社會影響力。

第五章 研究結論與建議

本章共分為四節：第一節以研究發現作結論；第二節根據研究結論進行討論；第三節針對研究結論與討論提出建議；第四節說明本研究的限制。

第一節 研究結論

本研究共訪談十位新移民女性，透過其分享就業經驗，瞭解非典型新移民女性勞動者尋職與轉換工作的經驗、從事非典型工作的面貌，以及在非典型工作職場中的同事關係與勞雇關係。

一、非典型新移民女性勞動者的尋職與工作轉換經驗

(一) 家庭生命歷程與家庭經濟狀況影響尋職的動機與時間

新移民女性尋職的考量分別有兩個原因，其一為女性進出勞動市場的時間深受家庭生命歷程影響，特別是在結婚與生育的階段。新移民女性在婚後離開原生國家至第一個小孩出生前，部分的新移民女性可能會投入勞動市場。然而在小孩陸續出生後，新移民女性則會選擇離開勞動市場，專心在家照顧小孩。新移民女性二次進入勞動市場的關鍵時間點則為子女是否上幼稚園或國小，因為此時的照顧工作能分擔給學校或安親班等，小孩上學時所空下來的時間則可讓她們重新返回勞動市場。不過，為了能方便自己一邊工作一邊照顧家人，新移民女性在這個時候所找尋的工作則大多是非典型的工作。其二則是考量家庭經濟狀況，對於家庭經濟較為弱勢的新移民女性，為了因應生活開銷而必須盡快投入勞動市場，賺取金錢來貼補家用。

(二) 尋職是透過社會網絡的媒介

社會網絡分為強連結網絡與弱連結網絡，對於臺中市海線地區的新移民女性來說，前者係指其在地親屬與原鄉親友的網絡，後者則多為臺中市海線新移民家庭服務中心與就業服務站的網絡。

新移民女性透過強連結網絡不僅能迅速找到工作，且亦能跳過繁瑣的尋職行政程序，如投遞履歷或面試等，不過她們找到的工作卻可能與強連結網絡中的他人有著相似的工作性質。儘管如此，從研究中發現，新移民女性透過強連

結網絡所尋得的工作，工作流動率低，顯現出透過強連結網絡所獲取的工作與新移民女性的工作需求契合性較高，再加上熟練的工作技能與熟悉的工作環境，使她們能持續從事非典型工作。

另一方面，新移民女性透過弱連結網絡找尋工作的感受卻因機構服務性質有所不同。臺中市海線新移民家庭服務中心與新移民女性有長時間的關係建立及互動，因此中心之社會工作者能根據評估結果來推薦符合需求的工作。相反的，就業服務站所提供之服務則因與新移民女性的期待有所差距因而顯得效果不彰，探究其中的原因可能有三種：

1. 就業需求與服務提供的落差：就業服務站在新移民女性登記求職時，並無做深入的需求調查、確認與評估，在雙方信息存在著落差的情況下，新移民女性的工作需求則很容易沒有辦法被媒合。
2. 已徵得員工的雇主疏忽立即回報的動作：由於雇主尋得員工後，沒有在第一時間內回報就業服務站，使得就業服務站無法即時最新徵才資訊，因此才會發生新移民女性在詢問職缺時遭遇「踢到鐵板」的情況。
3. 就業服務站缺乏就業媒合後續的追蹤與輔導：就業服務站在協助新移民女性找到工作之後，並沒有後續追蹤與輔導就業之程序，如工作環境的適應與學習狀況的調查與協助等。也因而可看出目前政府所提供之就業服務大多為單向通行，缺少了與新移民女性雙向交流與後續服務追蹤，使得新移民女性在找到工作之後必須孤軍奮戰，甚至當她們不適應或沒有辦法勝任該份工作時，短期內可能又會重新回到就業服務站登記的名單上。

（三）工作經驗與能力的累積成為日後尋職的優勢

熟練的工作技能與經驗不僅讓新移民女性在謀職的過程中能克服勞動條件上的限制取得工作的門票，適時完成工作任務，她們自工作中所獲得的肯定與成就亦能提升自我的信心，減低為適應新工作的壓力與焦慮。長期累積下來的工作技能與經驗，淡化了新移民女性不同的國籍、文化或溝通等影響就業的限制，也成為了新移民女性謀求下一份工作的首選與裝備。

縱然如此，新移民女性過去的工作經驗與能力的累積卻僅能使她們較易進入勞動市場，並不能為她們提升工作福利或勞動條件。換句話說，雖然勞動基準法第十條規定，勞動者之工作年資不會因為工作的轉換而終止，勞動者可延續前份工作時間繼續累積年資。然而，對於新移民女性來說，不論其過去就業

經驗如何，其資歷多是從「零」開始，即每轉換一份新的工作，資歷也就重新開始計算。過去的工作經驗無法為她們的勞動條件加分，更無法成為她們謀求具有較完善工作福利或勞動環境的踏板。反觀，臺灣女性勞動者二度返回勞動市場，若是從事典型工作，其工作資歷大多是可持續被累計，並且納入工作福利中來提升自己的勞動條件。這種排除新移民女性過去勞動經驗的價值無疑也是一種勞動歧視與社會排除。

（四）撰寫中文能力的侷限是尋職的絆腳石？

新移民女性求職的過程中，經常容易因個人背景或文化語言而受限於就業的性質與範圍，特別是來自東南亞國家的新移民女性，更容易因撰寫中文的能力受到雇主的拒絕僱用，因而僅能找尋不需要撰寫中文能力為主的工作。不過，從雇主的角度來思考，雇主基於職務需求而挑選合適之勞動者亦有其正當性，意即撰寫中文能力可能為雇主認為該工作必須附有之能力，雇主並非刻意刁難或挑剔新移民女性的語言能力。雙方在工作的供需條件無法媒合的狀況下，新移民女性僅能退而求其次的選擇符合目前能力可負荷之工作。

然而，令人質疑的是新移民女性所找尋之工作是否都必須具備「聽說讀寫」的中文能力？甚至是說，她們大部分所找尋的並不是需要高學歷或高職位的工作，流利的中文聽說讀寫是否在工作中都需要具備？在本研究中，便當店的雇主因梅瑛不會寫中文為由而拒絕僱用。換個角度來思考，梅瑛只要能聽能說，且能理解對方所要的訂單內容，先以自己的方式記錄下來，而後再轉告給雇主，抑或請同事代寫，亦能順利完成工作任務。也就是說，撰寫中文的能力可能不為該份工作必須，因此雇主以撰寫中文能力為由而拒絕僱用是不合理且不公平的，而且某層面上來說這也是對於新移民的一種就業歧視與社會排除。

（五）轉換工作的經驗

新移民女性轉換工作可分為兩種類型，一種是從典型工作轉換到非典型工作，其轉移工作領域的原因主要為兼顧子女的照顧工作；另一種則是反覆從事非典型工作，其原因則包含了個人對工作的適應、工作環境中的人際交往、工作性質是否符合個人的工作需求與期待、以及工作環境的移廠或歇業等。

新移民女性為了穩定就業而選擇從事典型工作，雖然工作時間與薪資穩定，然而每日大量的工作內容與工作的責任制，卻也造成新移民女性相當大的

工作壓力。如曾在製球工廠上班的梅瑛，為了在每天下班前完成大量的工作，必須分秒必爭的工作，在這種工作負擔沉重且不斷與時間拔河的壓迫下，梅瑛的身心負擔與工作壓力可想而知，甚至也因此造成了職業傷害。

再者，新移民女性為了時間的彈性或方便家務工作而選擇自典型工作轉換至從事非典型工作，然而工作的負擔並不會因此而較為簡易或輕鬆，且非典型工作所帶來的弊端不僅是勞動條件和工作福利與典型工作有著相當大的落差，新移民女性更面臨了兼顧工作與家庭的雙重負擔。

而針對持續不斷轉換非典型工作的新移民女性，則可分為四個部分討論：

1. 由於新移民女性就業的限制與障礙，如兼顧照顧工作、撰寫中文能力的不足等因素，使得她們在面臨轉換工作時也難以脫離非典型工作的循環。這除了顯現新移民女性謀職的考量與限制因素之外，更呈現出勞動經驗的斷層或銜接是會影響下一份工作的適應程度，例如阿霞面對陌生的工作技巧與工作環境中所產生的壓力和不適應，間接地也成為她離開工作場域的原因之一。相反的，亞琴與梅瑛的就業過程裡，由於曾接受過廚藝方面的訓練，若能尋得類似的工作，便能使得她們在下一份工作中能持續運用過去的所學，且也能增強她們對勞動環境的適應力。
2. 新移民女性投入非典型工作雖可滿足其兼顧家庭的需求，但長期下來，非典型工作中的低薪資、低福利與保障、不穩定的就業機會與工作時間、學習與培訓機會的不足等缺點卻可能影響其日後各種資本與經驗的積累，難以跳脫低階、低薪或高勞動力的工作，更嚴重時則可能會面臨失業、女性貧窮化或老年貧窮之議題。
3. 新移民女性的勞動工作大多是延續社會期待女性所從事之工作，也就是她們所從事的工作可能大部份是延伸家務勞動之工作，如打掃或清潔、料理食物等工作。這種延續家務勞動性質的工作其實是工作性別標籤化的結果，而且會進而衍生出性別職業隔離的狀況。
4. 新移民女性從事非典型工作除了身體勞動的付出之外，她們在工作場域中所承受的情緒勞動也是一個需要被關注的議題。如曾經在餐廳工作的美菱，主管嚴厲的管理以及繁重的工作內容，讓美菱所承受的不僅是超出負荷的身體勞動，也包括了情緒勞動的壓力，然而為了能持續保有這份工作，美菱仍持著順從與忍耐的態度面對主管的管理與工作任務。

二、新移民女性從事非典型工作的面貌

(一) 從事非典型工作的原因

本研究發現新移民女性從事非典型工作主要有三個考量：

1. 有照顧家庭的彈性時間：由於女性受傳統規範與性別角色內化影響，因此當新移民女性進入勞動場域之後，選擇的工作仍主要以能配合家務與照顧責任的工作為主，非典型工作賦予的自由與彈性時間是相當符合她們的需求。
2. 勞動場域賦予的安全感：對於缺乏語言能力與或不善於人際交往互動的新移民女性來說，家庭代工的性質可讓其感到有安全感。家庭代工「客廳即工廠」的勞動場域，不僅可讓新移民女性取得經濟來源，也能減少因為語言文化上的不熟悉所產生的困擾、避免面對工作任務多元性的挑戰，更免除了面對人際關係的擔憂與顧慮，讓自己處於安全的環境中順利完成工作。
3. 受所處地理環境中工作型態影響：若新移民女性居住環境中提供的工作機會較多非典型工作，再加上她們對於附近的工作型態不瞭解、不願意離家太遠、無相關就業管道以及兼顧家務勞動等牽絆，亦僅能在有限的工作機會中挑選工作。

(二) 從事非典型工作隨之而來的風險

非典型工作中「自由與彈性」的性質雖可配合新移民女性兼顧照顧工作與家務勞動，然而另一方面卻也有許多的缺點，包括：

1. 長工時、低薪資以及超出體力負荷的工作量：新移民女性從事的非典型工作大多屬於價錢低廉、低技術或勞動力密集的工作，為了賺取滿足生活所需的收入，並且能在時限內完成工作，延長工作時間便是一種家常便飯的現象。在報酬是用以件計酬或以時計費的狀況下，長工時且勞動密集性的工作讓新移民女性在體力上不堪負荷，甚至形成職業傷害，而職業傷害的治療費用通常都還是新移民女性自掏腰包來處理。
2. 勞動與家庭場域的界線模糊：
 - (1) 以時間換取空間：新移民女性的自由與彈性是受限於「是否在時限內完成工作」與「雇主的同意與否」兩個先決條件中。也就是說，非典型工作中的「自由與彈性」必須是在新移民女性完成工作任務之後才能取得。再者，雇主是否同意新移民女性獲取工作上的自由與彈性也是個關鍵，此也顯示出非典型工作所供給的自由與彈性是由雇主所決定，新移民女

性並非能自主的使用工作中的自由與彈性。

- (2) 雙重的疲勞轟炸：新移民女性為兼顧家庭與工作，其所付出的不單只是雙倍的心力，更須不斷的壓縮或犧牲自己的休息時間與個人休閒需求來完成兩邊的工作。這種「有一好沒兩好」的情況，讓女性必須概括承受雙倍的壓力與工作負擔，儼然就像個超級勞動者。
- (3) 勞動場域與休憩場域的重疊：「客廳即工廠」的勞動環境為新移民女性帶來了兼顧工作與家庭的便利性以及隔絕社會的抨擊或歧視等問題，但也因為這種無法明確切割勞動與休息的界線與環境，讓新移民女性大部分的時間都是處於工作狀態中。長時間處於工作狀態下，無疑也造成了新移民女性沉重的生心理負擔與壓力。

三、從事非典型工作之新移民女性勞雇關係

(一) 勞動條件與工作福利

1. 工作分配與薪資的差別待遇：性別工作平等法第十條規定，當勞動者從事同樣的工作或同等價值的工作都應該獲得相同的報酬，此即為同工同酬或同值同酬。當勞動者一分耕耘得不到一分收穫時，勞動者便很容易選擇離開工作崗位，其勞雇關係也難以維持且發展。在本研究中，雇主/主管的勞動分配不均讓筱蓮與小榕在付出高勞力卻只能回收低報酬感到相當不公平，而面對這樣吃力不討好的工作，最後讓兩人也選擇離開該工作崗位。
2. 職業訓練：新移民女性的職業訓練分為正規訓練與非正規訓練。正規訓練即由組織或主管針對工作所需來提供培訓的計畫，如從事居家服務的小臻除了學習份內工作所應具備的知能之外，亦另接受親子溝通、理財等訓練，這些也成為小臻日後尋找或因應下一份工作的裝備。而非正規訓練則為是否能憑運氣遇到「貴人相助」，貴人可能是工作場域中的主管或同事。這類型的訓練多半沒有正式或完整的培訓計畫，由貴人決定指導的方式與多寡或僅針對某一類問題提供解惑。此種訓練所學到的工作技能雖可解決工作上的困難，但卻不一定都可應用於其他工作領域上，如一旦小榕離開與目前從事工作性質雷同的工作場域，該工作技能可能無法發揮效用。

（二）勞動權益與管理風格：

雇主不同的管理風格以及雇主與勞動者的關係深淺可能會影響勞動場域的規定。本研究發現，雇主對勞動者不同的管理方式建立在「信任」的基礎上，雇主若對勞動者為信任的態度，便能允許勞動者以自己的方式來完成工作；相反的，若雇主/主管的管理風格是採監控且不信任時，勞雇間可能就會呈現緊張的關係，甚至因而結束勞雇關係，如當新移民女性能力受到質疑時，雇主/主管會採不定時的監督方式，造成新移民女性相當大的工作壓力，甚至當雇主不再需要新移民女性勞動力時，則會遭到雇主/主管無預警的解僱。

另外，本研究也發現雇主/主管的管理風格影響之層面包含了：

1. 雇主/主管調整對新移民女性的管理制度主要是依據對她們的「信任」態度。也就是說，在穩定且信任的勞雇關係中，雇主/主管能依新移民女性的狀況與要求來彈性化對她們的制式規定，抑或若新移民女性的工作能力是受到雇主/主管的認可，且其均能在時限內完成工作任務，便能暫時或偶爾請假去處理家務勞動或個人事務；相反的，若雇主/主管對新移民女性為不信任或不重視的態度，其勞雇關係則大多無法維持，甚至很快就會結束。
2. 雇主/主管較為彈性的管理方式主要針對工作能力備受認可的新移民女性，且與其任職時間長短較無太大的相關。這種依據勞動者能力而發展的勞雇關係受「心理契約」所影響，意即勞雇關係是否持續維持並不需要書面的勞動契約來作規範或約定，端看勞動者是否有令雇主滿意的工作表現與態度，再由雇主決定是否持續聘僱。

（三）同事關係是維持個人與就業的大補帖

非典型新移民女性勞動者從同事關係中獲得的協助與支持不僅能增強新移民女性適應勞動場域與穩定就業，也能提供一個與雇主/主管無障礙的對話窗口，擔任勞雇間對話與協調的媒介，避免因為誤解或其他紛爭而干擾勞雇關係間的正向發展和維持。

此外，新移民女性尚未取得雇主/主管的信任與認可之前，其與雇主/主管間的關係發展是立基於「第三者的保證」之上。意即雇主/主管在還沒有完全信任新移民女性時，勞雇問題的解決由第三者介入會比新移民女性的解釋來得有影響力。此現象或許也代表著雇主/主管在僱用新移民女性時，也帶有某種程度的歧視與防備，故需透過第三者的擔保來證實新移民女性所說或所做為屬實。

(四) 從勞雇關係與同事關係中尋覓歸屬感與自我充權

新移民女性與雇主及同事間發展穩定的勞雇關係後，其正向的互動過程亦會開始影響至其他面向的改變，包括：

1. 改善勞動條件的發聲：由於非典型新移民女性勞動者大多無加入工會，缺少了與雇主談判與交涉的有力媒介與管道，因此多數的新移民女性為了保住飯碗都是抱持著沉默或忍耐的心態。不過本研究發現，互賴且支持的勞雇關係某部分是可以替代工會發聲的功能，新移民女性可自主向雇主提出勞動條件的改善或調整，不再需要透過工會的轉達或出面協助。此外，在正式的勞雇關係中，法律雖然給予勞動者與雇主議價談判的權利，但形成談判的力量是在較有制度以及工人數較多的企業廠場中，非典型勞動者在工作場域中大多是單打獨鬥，要爭取自己的權益較不容易。不過，當新移民女性具有良好的工作技能或經驗，優秀的工作技能或豐富的工作經驗則可成為為自己爭取權益的籌碼。
2. 勞動場域營造家的歸屬感：互賴且支持的勞動環境是可減輕新移民女性兼顧職業與家務勞動的壓力與負荷，其所營造的「類家庭」氛圍，更能讓新移民女性可以尋得歸屬感，並從中找到生活的目標與方向。不過，「類家人」的關係可能會因而使得新移民女性得顧慮「人情」或「類親情」的因素，而須為雇主提供更多的勞力或時間來執行額外的的工作。
3. 自我的成長與培力：新移民女性與同事們的互動也是促使她們成長的重要管道與資源。本研究發現，新移民女性透過與同事的接觸與互動來瞭解臺灣生活、學習溝通的方式以及藉由觀察來增加自己對人的瞭解。藉由與同事的交流讓新移民女性對臺灣社會有更多的瞭解，而自工作中獲得的各種知能亦成為她們因應社會環境的裝備，藉此更加適應且融入臺灣生活。
4. 社會網絡的擴張與多元：勞雇關係與同事關係透過長期的接觸與互動可因此轉化成另一種更為緊密的友誼關係，不單是工作上的協助與配合，亦能分享更深一層的生活經驗與提供社會支持。而且社會網絡的拓展對新移民女性來說除了能汲取生活上的各種訊息與支持之外，她們也能在網絡中找尋到問題分擔與解決的方法，有助於穩定生活與社會適應。

本研究發現，勞雇關係之發展與維繫對於新移民女性在就業過程中是相當重要，互賴且支持的勞雇關係不僅能減輕新移民面臨兼顧工作與家庭兩難的處境、穩定新移民女性個人生活與勞動狀況，加上友善的同事關係，更能讓新移民女性自當中找尋到歸屬感與社會支持、增強自我成長與充權，以及累積與擴展社會資本與社會網絡，增加新移民女性融入社會之能力與機會。

第二節 討論

此節根據研究發現來回應文獻與延伸議題之討論，其討論之內容分別為：從事非典型工作對於新移民女性勞動者之影響、從事非典型工作之女性勞動者的勞雇關係，以及從事非典型工作之女性勞動者的社會支持與社會網絡。

一、從事非典型工作對新移民女性勞動者的影響

新移民女性勞動者透過就業不僅能自主經濟，擺脫女性長期以來福利或經濟依賴之現象，也能自工作中重新建構自我認知、拓展社會網絡以及增強社會適應的能力。不過，對於非典型新移民女性勞動者而言，在得以兼顧家庭與工作之餘，非典型工作的性質亦帶來許多負面的影響。

更值得關注的是，新移民女性勞動者在謀職或就業的過程中，除了個人因素、家庭因素與社會環境結構因素而可能遭遇到不同的困難與限制之外，新移民女性勞動者亦同時面臨了女性勞動市場的排擠效應，意即新移民女性勞動者在勞動能力與社會支持的不足、就業機會與管道的缺乏以及長期污名化之情況之下，也僅能選擇從事臺灣女性勞動者所「剩餘」的工作。因此可發現，新移民女性所從事的工作多為臺灣女性勞動者所不願意或少數可接受的工作，其往往在次級勞動市場中付出廉價的勞動力，易受到勞動條件的差別待遇、職業隔離、社會歧視與排除等。透過該勞動現象也能得知，新移民女性勞動者之就業機會與選擇多半仍是劣於臺灣女性勞動者，且持續投入次級勞動市場，對其勞動條件與勞動位置的提昇亦相當有限。

（一）非典型工作迫使新移民女性在次級勞動市場中面臨了勞動剝削與社會排除的循環

1. 勞動條件的差別待遇與權益保障的不足：

- (1) 從研究發現得知，雇主會因新移民女性的背景或年齡來分派與同事不相等的工作內容及份量，而且得到報酬亦不會因她們比其他同事付出更多勞動力而有所增加。這種同工不同酬的現象相當不合理，且也無法穩定新移民女性的收入來源及勞動參與。
- (2) 新移民女性為了賺取可滿足生活所需的報酬往往選擇增加工作時間或身兼多種非典型工作，為了完成兩邊的工作更須不斷壓縮或犧牲個人的休

息時間與休閒需求。只是新移民女性延長工作時間，並不代表薪資也會隨之增加，亦別說加班費，因為當雇主所交派的工作無法在期限內完成，延長工作時間便是常態的現象，此種工作的「責任制」不但讓她們往往在無薪的工作環境中付出勞動力，過度的勞動更為她們帶來了職業傷害。

- (3) 從事非典型工作之新移民女性也必須面對因工作而產生的職業傷害或因身體無法負荷而請假停工，對於報酬是用以件計酬或以時計費的狀況下，非典型工作著實無法全面的為新移民女性解決經濟上的困難。而且在勞動條件與工作福利始終處於低廉且不足的狀況下，長期下來，可能會產生貧窮女性化的問題，甚至強化「女性勞動力貧民窟化」之現象。
- (4) 非典型工作的彈性化讓新移民女性面臨了「低自主性的工作時間」與「家庭與勞動場域界線模糊」的困境。由於新移民女性工作的自由與彈性必須建立在是否得到雇主的同意之上，也就是說新移民女性必須以工作績效來換取工作時間的彈性。確切來說，非典型新移民女性勞動者在工作時間的自主性是不高的。另外，不明確的家庭與工作界線也讓新移民女性大部分的時間都是處於工作狀態中，扮演的角色則因不同時間點而有所差異。此種長時間處於工作的狀態下，無疑也造成了新移民女性生心理的負擔與壓力。

2. 勞動剝削與社會排除：

- (1) 轉換工作=年資歸零：不論新移民女性過去就業經驗如何，其資歷多是從「零」開始，過去的工作經驗無法為她們的勞動條件加分，更無法成為她們謀求具有較完善工作福利或勞動環境的踏板。反觀，臺灣女性勞動者二度返回勞動市場，若是從事典型工作，其工作資歷大多是可持續被累積，且被納入工作福利中，並藉此提升自己的勞動條件。再者，新移民女性勞動者無法累積勞動資本，反而更容易陷入非典型工作的循環，銳減了她們藉由投入勞動市場而向上流動的機會。這種忽略且排除新移民女性過去勞動經驗的價值無疑也是一種勞動排除與歧視。
- (2) 語言能力的限制：雇主基於職務需求而挑選合適之勞動者，並無刻意刁難或挑剔新移民女性的語言能力。然而，對於新移民女性來說，她們所找尋之工作是否都必須具備「聽說讀寫」的中文能力？甚至是說，她們大部分所找尋的並不是需要高學歷或高職位的工作，流利「聽說讀寫」

的中文能力是否在工作中都需要具備？在本研究中，便當店的雇主因梅瑛不會寫中文為由而拒絕僱用。換個角度思考，梅瑛只要能聽能說，且能理解對方所要的訂單內容，先以自己的方式記錄下來，而後再轉告給雇主，抑或請同事代寫，也能順利完成工作任務。也就是說，撰寫中文的能力可能不為該份工作必須，因此雇主以撰寫中文能力為由而拒絕僱用是不合理且不公平的，且亦為對新移民的就業歧視與社會排除。

- (3) 第三者的擔保：新移民女性在尚未取得雇主/主管的信任與認可之前，她們與雇主/主管間的關係發展是立基於「第三者的保證」之上。意即為，雇主/主管在還沒有完全信任新移民女性的時候，勞雇問題的解決由第三者介入會比新移民女性的解釋來得有影響力。這種現象是否也代表著雇主/主管在僱用新移民女性時，其實也帶有某種程度的歧視與防備，以至於需要透過第三人的擔保來證實新移民女性所說或所做是否屬實。

(二) 家庭代工=隱形工廠⁸

由於家庭代工的工作環境不同於一般的勞動場域，缺少和主管及同事互動往來的機會，工作過程中產生的問題容易被疏忽或根本不被重視，甚至更被排除於勞動權益保障之外，讓家庭代工者儼然就像是個隱形勞動者。而除了在本研究資料中顯示家庭代工為新移民女性帶來了得以兼顧家務的便利性與避免社會歧視的抨擊，但卻同時也面臨長工時、低工資以及工作與家庭場域界線模糊的問題，其他更需要被關注之層面亦包含：

1. 多數從事非典型工作之新移民女性的雇主可能並沒有為她們加入勞工保險，也不受勞動權益所保障，特別是在家從事家庭代工者。在這樣的勞動現象中，雇主似乎是處於雙贏的局面，因為雇主僱用這種在一般勞動場域中看不見的勞動者，不但能壓低人力與工作廠場中的成本支出，亦能省略且規避他們對於勞動者在社會安全方面的開銷與責任。
2. 家庭代工計酬的方式為論件計酬，意味勞動者只要長時間的投入工作、忍受單調且不斷重複的動作，其產出的成果越多，所獲得的報酬也越多。然而，家庭代工這種「重量」之特性是相當值得檢視。新移民女性為了賺取更多的薪資，必須長時間沉浸於工作中，過度的投入與勞動不僅壓縮了個人能自主的時間，也為身心帶來了職業傷害與後遺症。況且，即使她們能準時交付工

⁸ 引用自謝國雄（1992）。隱形工廠：臺灣的外包點與家庭代工。

作或將工作做得盡善盡美，高效率的工作能力也許可以增加工作件數，但工作的單價卻未必會因此而提升。換句話說，完美的成果並無法提高工作的單價，細緻的工作過程也無法獲得額外的福利，新移民女性只能抱持著過人的韌性與耐力以「積沙成塔」的心態來換取更多的報酬。

3. 由於家庭代工者與雇主（發包者）沒有正式的僱傭關係，雇主多半是透過代工頭招募社區中的家庭主婦來做家庭代工（謝國雄，1992）。代工頭可能不是該勞動場域中的正式員工，沒有管理受僱者的正式權力，純粹只是將工作外包給其他人。也因接受代工外包的新移民女性通常不會直接與雇主接觸，故其與代工頭的良好互動關係更顯得重要，因為代工頭除了可決定是否提供工作機會，她們也必須透過代工頭間接讓雇主瞭解自己的工作表現。如筱蓮曾談及因為擔心詢問工資是否抽成的問題會破壞與代工頭之間的關係，影響自己的工作機會，因此對於薪資方面的問題從來都不會主動詢問，僅抱持著有工作就好的態度。

二、從事非典型工作之新移民女性勞動者的勞雇關係

（一）互賴且支持的勞雇關係：

由於從事非典型工作之新移民女性大多被視為邊陲勞動者，在薪資與福利低廉、工作替代性高與不穩定的工作時間或機會等劣勢的勞動條件下，互賴且支持的勞雇關係及同事關係就變得相當重要，其所帶來的優點有：

1. 減輕新移民女性兼顧工作與家務勞動的雙重壓力，彈性化在職場中對於新移民女性的工作規範，讓兼顧工作與家庭的新移民女性不再只能選邊站，間接穩定了新移民女性就業，甚至也成為單親女性照顧家庭的後盾。
2. 減緩伴隨非典型工作而來的各種工作風險與勞動歧視，提供新移民女性基本的勞動保障與工作福利，避免污名化的效應影響勞動條件與勞動權益。
3. 建構培力與充權的平台，不僅培養工作相關的技能，也學習發聲或經營管理等能力，使新移民女性得以為自己的勞動條件與工作內容作自決與改變的動作，且這些能力的習得亦可作為日後轉換工作或升遷的裝備。
4. 共同營造出一種友善的職場氛圍，讓新移民女性可從其中尋覓力量、支持與歸屬感，進而找尋更符合自己需求的生活方向與目標。

5. 拓展新移民女性的社會網絡，使她們能自網絡中搜尋與探索不同的訊息與資源，並從中獲得社會支持與培養社會影響力。

（二）多份工時女性勞動者與部分工時女性勞動者的勞雇關係

從事多份工時的女性勞動者與部分工時的女性勞動者，除了薪資收入上的差別，其工作壓力與經濟需求也是較大。根據萬建邦⁹（2004）針對多份工時者與部分工時者的比較，多份工時者的工作是最不幸福的一群工作者，因為他們的工作時數很長，但薪資低，所以必須要找另一份工作，甚至兩份以上的工作來維持生計。值得關注的是，多份工時的女性勞動者在身兼數職的工作場域中，必須同時面對不同雇主/主管的管理方式與管理風格，若兩份的工作時間重疊時，多份工時女性勞動者該如何排列工作序列？多份工作同時進行又會對她們的生活品質或身心健康帶來哪些影響？面對不同的雇主，她們又如何發展與維繫不同的勞雇關係？

本研究發現，當勞雇關係中存有猜疑與不信任的成份時，多份工時女性勞動者會採取「隱瞞」的方式來兼顧第二份工作，工作的優先序列則是依時間緊迫性來規劃；而在穩定且信任的勞雇關係中，多份工時女性勞動者不僅能依工作內容來調整工作時間，也能自工作中獲得更多方的支持與成長。

三、社會支持與社會網絡的建構

社會網絡的建構可讓勞動者不再侷限於某個相對較小的地域與搜尋特定行業的工作。楊偉國（2010）指出對求職者而言，藉由社會網絡的媒介較能輕易取得別人不易獲取的就業信息，從而減少獲取就業信息的成本。對於雇主而言，透過勞動者的強連結網絡，雇主根據友人或內部員工的介紹來招募求職者，可減少交易成本與搜尋員工的時間，並獲得更真實的信息。本研究發現，新移民女性透過強連結網絡尋得的工作，可在短期內找到工作、省略投遞履歷或面試等流程，也能免除等候工作通知的空窗期。雖然藉由強連結網絡所尋求之工作類型大多為延續介紹工作者的工作形態，不過也可發現研究對象透過該網絡所尋得之工作，轉換工作的頻率低，顯現出透過強連結網絡的管道所獲取的工作

⁹ 萬建邦（2004）研究發現多份工時者的工作時數是所有工作身分裡最多的，且是最不幸福的一群工作者，因為他們的工作時數很長，但薪資水平卻比一般勞動者少，其原因可能是因為工作的薪資不是很高，所以必須要找另一份工作，甚至兩份以上的工作來維持生計。

與其需求契合性較高，再加上長時間的工作經驗所熟練的工作技能與工作環境，使她們能持續從事該非典型工作。

此外，家庭代工以外包點方式所形成的社區網絡亦為新移民女性開拓網絡的另一個管道。謝國雄（1992）指出雇主透過代工頭招募社區中的家庭主婦來做家庭代工，這種形成外包點的方式稱為間接動員。此種間接但也是集體動員的形式是將代工關係架在既有的社區網絡上。縱然該種社區網絡較為小型，但對於來臺不久或社會網絡薄弱的新移民女性卻是相當重要且有意義，因為社區網絡的資源具有較高的可及性與可近性，能適時提供新移民女性支持與協助。

第三節 研究建議

綜合文獻的梳理與研究結果，研究者針對社會工作者與服務提供者、社政單位，以及未來研究提出以下建議：

一、對服務移民之相關政府單位的建議

(一) 針對政府部門之建議：

5. 禁止勞動歧視的倡導與推廣：政府應重視勞動場域中新移民遭受差別待遇與勞動歧視之議題，特別為從事非典型工作之新移民勞動者。由於大多數非典型新移民勞動者均處於低廉且不穩定的勞動條件與福利中，若又面臨差別待遇和勞動歧視之狀況，可能會影響其勞動態度與工作持續性，不僅易使新移民勞動者陷入非典型工作之循環，更可能因而進一步影響其維繫家庭的穩定性。因而，為減少勞動歧視之發生，政府除了應加強針對外籍勞動者禁止歧視與合理勞動條件的倡導之外，也應設立高便利性且可及性新移民勞動者匿名申訴與溝通之管道。
6. 規範且落實非典型勞動場域中的管理辦法：
 - (3) 目前政府對正式的勞動場域與勞動者均有所規範及保障。由於非典型勞動者通常沒有被加入勞工保險或參加工會，容易被排除於工作福利與勞動權益保障之外。因此，政府對於非典型勞動場域的管理運作也應有所作為，特別是針對非典型勞動者的勞動安全、身心健康、勞動力的負荷或超時工作等問題，以落實尊嚴勞動之理念。
 - (4) 新移民女性因為必須兼顧家庭照顧工作而選擇彈性工作性質的家庭代工，但是家庭代工較傾向沒有稅制的非正式經濟活動，即一般稱之為「地下經濟」，使得她們成為隱形勞動者。長期下來，恐造成這群隱形勞動者老年經濟不安全，更可能會惡化女性貧窮的問題。因此，政府應著手以彈性安全為主的勞動政策，逐步透過與民間第三部門的結合，以社區互助或多元就業服務，將此經濟活動漸漸納入正式的勞動體系，以確保從事非典型工作之勞動者的經濟安全。
7. 新移民就業服務的需求評估與服務追蹤：就業服務站與新移民服務機構針對新移民的就業評估與處遇應事先進行完整的需求評估，包括新移民本身的勞動能力與經驗、合適工作的時間與地點，以及新移民所欲找尋的工作

性質與勞動條件等。而後針對雇主所欲聘僱勞動者之條件進行媒合和協調。一旦順利媒合後，服務提供者應定期進行對新移民勞動者在工作場域中進行瞭解與追蹤，知悉其在工作場域中環境適應與工作狀況，協助排除其在工作中可能產生之障礙。此外，針對工作需求與經濟需求較大之新移民，服務提供者應更深入評估新移民之狀況，依其需求延長或轉銜服務，協助連結其他就業資源以補充收入，維持家庭溫飽之供需。

8. 研究報告可加入勞雇關係面向之討論：有關目前政府針對新移民所提供之政策法令與相關就業方案，研究者發現政府單位主要著重於就業的諮詢與推介、職業技能的培訓與研習、僱用獎助或創業貸款等，大部分的焦點為關注新移民求職與就業階段，較少針對新移民就業後做更多的瞭解與協助，甚至是對新移民勞動者與雇主關係間之調節。根據本研究發現，互賴且支持的勞雇關係除了有助於新移民勞動者穩定且持續的就業，也能提升個人之成長與充權、擴展社會網絡與社會支持，增強其融入社會之能力。因此，研究者認為社政與勞政單位可加入新移民勞動者與雇主間之問題探討，並針對新移民勞動者與雇主間可能產生之問題提出緩解之道。再者，勞雇關係的正向發展亦可間接鼓勵僱用未滿五人之雇主為新移民勞動者加保，保障從事非正式經濟部門之新移民勞動者的就業福利與權利。

(二) 針對新移民家庭服務中心之建議：

3. 與勞工單位的團隊合作：新移民家庭服務中心的社會工作者在轉介新移民至相關勞工部門時的聯繫與合作是相當重要。新移民家庭服務中心的社會工作者可為新移民向勞政部門補充或澄清新移民對工作的需求與限制，提高勞政部門提供工作訊息的媒合度，減少服務與需求落差的現象。另外也可追蹤就業服務站所提供之服務以及新移民女性就業後的狀況，提供相關職業訓練或就業輔導之資訊與管道，穩定新移民女性參與勞動市場，也避免新移民多次輪回就業服務站登記求職之名單。
4. 開創互動且資訊交流的平台：新移民家庭服務中心的社會工作者也可作為政府、勞動者與資方的媒介，創造一個三方互動且可交換訊息的平台，扮演發聲的角色，倡導平等對待與尊嚴勞動，減少勞動市場對新移民女性的勞動歧視與社會排除。

二、對未來研究的建議

(一) 針對從事多份非典型勞動者之勞雇關係的議題：

本研究之十位訪談對象中有五位新移民女性是從事兩種以上之非典型工作，因非典型工作之短期或臨時就業特性、收入來源不穩定且工資低，身負經濟重擔之從事非典型勞動者相當容易成為多份非典型勞動者。研究者認為從事多份非典型勞動者同時面對不同雇主的管理方式與勞動條件，感受與經驗應有其特殊性，故建議日後研究可針對從事多份非典型勞動者之勞雇關係的議題加以深入探討。

(二) 針對非典型新移民男性勞動者或非典型男性勞動者的就業經驗與勞雇關係之探討：

本研究著重探討非典型新移民女性勞動者，將男性排除於討論中。由於男性與女性所從事的職業類別仍有差異，研究者認為兩者在就業經驗與勞雇關係中之感受與發展亦會有所不同。尤其是社會對男性在就業的規範與期待是他們必須是要從事典型工作或有正式僱傭關係的工作，這種社會的框架對於從事非典型工作的男性所必須面對的社會壓力也不同於從事非典型工作的女性。再加上，Latham 與 Swiercz (2009) 也發現有越來越多的男性也願意為了家庭的照顧責任而開始從事非典型工作，因此建議日後研究可針對從事非典型工作之新移民男性或從事非典型工作之男性的就業經驗與勞雇關係作深入探討。

(三) 針對投入勞動市場年資較淺的非典型新移民勞動者之就業探討：

本研究之研究對象投入勞動市場的年資平均都有五年以上，從就業經驗中累積了優秀的工作技能以及同事與雇主的社會網絡，因此在遇到工作問題時，不僅具有應對問題的方式，亦可自網絡中尋獲解決問題的方法與支持。然而，對於投入勞動市場年資較淺的非典型新移民勞動者，面對生疏或不熟練的工作環境與工作技能，以及資源與網絡較為薄弱時，其又面臨了哪些就業困境？且其如何克服就業障礙？

(四) 針對不同地域與家庭型態之非典型勞動者之就業探討：

不同的地域特性與家庭型態亦會影響勞動者的工作之需求，故建議日後研究也可探討不同的地域與家庭型態之非典型勞動者做討論。

第四節 研究限制

- 一、由於本研究之受訪對象限於臺中市海線地區之新移民女性，無法得知其他縣市地區從事非典型工作之新移民女性在勞雇關係中的感受與經驗，再加上各地域性不同的經濟活動特性，僅探討臺中市海線地區之非典型工作反而缺乏更多職業經驗豐富性。
- 二、本研究僅限於探討從事非典型工作之新移民女性的勞雇關係，對於從事非典型工作之新移民男性則無任何討論，在現今提倡性別主流化與尊嚴勞動的社會中，也應瞭解從事非典型工作之新移民男性在工作中可能遇到的優勢與劣勢，特別是女性與男性角色任務與社會期待的不同，探索的角度與視野亦會不同。
- 三、本研究著重探討從事非典型工作之新移民女性之就業經驗，並無探討提供服務之社會工作者，故無法得知實務社會工作者對於新移民女性提供之服務現況與經驗。

參考文獻

中文文獻

- 丁志遠 (2011)。勞資關係。臺北：揚智。
- 于若蓉 (2009)。社會網絡與勞動市場表現：臺灣資料的分析。臺北：中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心。
- 內政部 (2004)。九十二年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告。內政部入出國及移民署。
- 內政部 (2008)。九十七年外籍與大陸配偶生活需求調查報告。內政部入出國及移民署。
- 內政部 (2008)。九十七年部分工時勞動者就業實況調查報告。行政院勞動者委員會。
- 內政部入出國及移民署 (2011)。外籍配偶人數與大陸 (含港澳) 配偶人數。上網日期：2011 年 04 月 28 日，檢自：
<http://taiwanwhatsup.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1093250&ctNode=29699&mp=1>
- 尤思貽 (2005)。臺灣地區女性越南籍配偶就業問題之研究分析。中國文化大學勞動學研究所碩士論文。
- 方世榮譯 (Gary Dessler原著) (2007)。現代人力資源管理 (第十版)。臺北：華泰。
- 王忠 (2012)。性別經濟學。北京：科學。
- 王燦槐、林艾蓉 (2009)。臺灣女性勞動力運用之比較：以東南亞配偶、大陸配偶、本國有偶婦女為例。臺灣東南亞學刊，6 (2)，97-134。
- 王麗容 (1999) 婦女二度就業之檢視與政策建議。社會工作與社會政策學刊，2 (3)，181-226。
- 古學斌、陳錦華、Karamjit Kaur SANDHU (2008)。「種族和諧」的面紗背後：種族主義與香港巴基斯坦移民的就業問題。夏曉鵬、陳信行、黃德北編，跨界流離—全球化下的移民與移工 (下冊)，3-36。臺北：臺灣社會研究。
- 田哲榮、司徒懿譯 (Silverman David原著) (2010)。解析質性資料研究法與資料 (Interpreting Qualitative Data)。臺北：韋伯。
- 白秀雄、方孝鼎 (2010)。外籍配偶家庭問題與政策研究報告。國際社會福利協會中華民國總會。

石美遐 (2009)。非正規就業勞動關係研究－從國際視野探討中國模式和政策選擇。北京：中國勞動社會保障。

全國就業e網 (2008)。協助外籍配偶及大陸地區配偶就業協助說明。上網日期：2011年03月28日，檢自：<http://www.ejob.gov.tw/special/foreignbride/index.html>

成之約 (2001)。勞動環境發展與就業安全政策規畫。詹火生編著，*新經濟世紀的勞動政策*，135-158。臺北：財團法人厚生基金會。

成之約 (2002)。非典型工作型態的前瞻與因應。上網日期：2011年03月24日，檢自：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-119.htm>

成之約 (2005)。部分時間工作發展及其影響之探討。上網日期：2011年03月24日，檢自：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-016.htm>

成之約 (2006)。產業工會對「派遣勞動者」的態度，及其對勞資關係意涵之初探。*政大勞動學報*，20，97-123。

成之約 (2009)。兩岸非典型聘僱關係發展之比較。上網日期：2011年03月24日，檢自：
http://www3.nccu.edu.tw/~94261502/paper/panel%20E/002_chengzhiyue.pdf

成露茜、熊秉純 (2010)。婦女、外銷導向成長和國家－臺灣個案。陳信行編，*工人開基祖*，71-101。臺北：臺灣社會研究。

行政院 (2010)。女性僱用管理調查報告。行政院勞工委員會。

行政院勞工委員會 (2004)。婦女勞動政策的新思維。*臺灣勞工季刊*，12，4-13。

行政院勞工委員會 (2008)。外籍配偶及大陸地區配偶就業及勞動權益手冊。上網日期：2011年04月03日，檢自：
http://www.evta.gov.tw/content/content.asp?mfunc_id=7&func_id=7&cata_id=&site_id=&group_id=1&id=18013

行政院勞工委員會 (2009)。依親長期居留大陸配偶免工作許可。上網日期：2011年04月03日，檢自：
http://www.evta.gov.tw/topicsite/content.asp?mfunc_id=92&func_id=92&type_id=0&cata_id=0&site_id=5&id=19400&mcata_id=0&SearchDataValue=

行政院勞工委員會 (2011)。婦女勞動統計。上網日期：2011年06月15日，檢自：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_themePro?page=4d7ec29b

行政院勞工委員會 (2011)。勞動基準法。上網日期：2011年04月03日，檢自：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0201.asp>

- 行政院勞工委員會（2012）。性別工作平等法。上網日期：2012年9月15日，
檢自：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0201.asp>
- 余漢儀（1998）。社會研究的倫理。嚴祥鸞主編，*危險與秘密－研究倫理*，1-29。
臺北：三民。
- 吳江、劉行前（2005）。勞資關係與經濟發展。*西北師大學報*，42（3），104-108。
- 吳秀照（2006）。層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇
關係及管理政策析論。*社會政策與社會工作學刊*，10（2），1-48。
- 吳秀照（2008）。移民婦女之貧窮現象與社會資本探討。*婦女就業與經濟安全
研討會*，中華救助總會。
- 吳秀照（2009）。發展多元文化社會資本因應移民婦女貧窮問題之探討。*社區發
展季刊*，127，42-53。
- 吳秀照、高迪理（2002）。臺北市外籍勞動者勞動條件及勞雇關係調查研究。
臺北市政府勞動者局委託研究報告。
- 吳明蒼（2006）。非典型工時職業婦女身心健康評估研究。行政院勞動者委員會
勞動者安全衛生研究所。
- 李佳頤（2010）。彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢的開始？借鏡荷蘭經
驗。*台灣經濟研究月刊*，102-108。
- 李建忠（2006）。雲林縣新移民女性就業困境之分析。南華大學非營利事業管理
研究所碩士論文。
- 李淑娟（2009）。在臺外籍配偶就業與學習問題之初探性研究。上網日期：2011
年04月24日，檢自：
<http://kmcu.kinmen.org.tw/2009/PDF/1B-4%E6%9D%8E%E6%B7%91%E5%A8%9F.pdf>
- 李碧涵、賴俊帆（2009）。婦女就業與彈性工時，*臺灣勞動者季刊*，17，42-49。
- 李曉寧（2008）。職業分割、性別歧視與工資差距，*財經科學*，239，88-96。
- 沈榮欣（2006）。臺灣新移民與非正式就業－女性大陸配偶在臺的個案分析。政
治大學中山人文社會科學研究所碩士論文。
- 林伊莎（2007）。勞動市場中的性別差異公民權－以在臺灣的越南新移民女性為
例。暨南國際大學東南亞研究所碩士論文。
- 林佳和（2011）。勞動彈性的社會衝擊－以非典型勞動為例。*臺灣勞動者季
刊*，25，42-50。

- 林金定、嚴嘉楓、陳美花（2005）。質性研究方法－訪談模式與實施步驟分析。*身心障礙研究*，3，122-136。
- 林政瑜（2010）。促進就業政策措施－從尊嚴勞動談起。*臺灣勞工季刊*，23，6-17。
- 林維言（2005）。臺灣地區東南亞女性外籍配偶之社會福利需求初探。暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 邱淑雯（2003）。性別與移動－日本與臺灣的亞洲新娘。臺北：時英。
- 柯志哲（2008）。解嚴20年臺灣社會的整合與分歧。我國使用非典型工作型態之探討－使用情況與決定因素，臺灣社會學會年會。
- 夏林清（2009）。外籍配偶就業輔導與協助機制之研究。內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。
- 師豫玲、張美美、蕭舒云、王可欣（2009）。臺北市政府社會局新移民照顧輔導措施與成效。*社區發展季刊*，127，18-41。
- 馬財專（2008）。新移民就業障礙因素－嘉義縣外籍與大陸配偶之勞動考察。*兩岸與國際事務季刊*，4（1），21-57。
- 張杰、馬斌（2004）。論非正規就業中的勞動關係。*貴州財經學院學報*，2，15-18。
- 張晉芬（2011）。勞動社會學。臺北：元照。
- 張智雅（2008）。臺灣地方政府新移民女性配偶社會政策執行之分析：以高屏地區為例。中山大學中山學術研究所博士論文。
- 畢恆達（1998）。社會研究的研究者與倫理。嚴祥鸞主編，*危險與秘密－研究倫理*，31-91。臺北：三民。
- 許崇賓（2009）。外籍配偶工作權之問題研究。東海大學法律學系研究所碩士論文。
- 許喬智（2009）。以疆界理論探討職場家庭生活平衡－以W公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 許雅惠（2004）。臺灣媳婦越南情－一個質性角度的觀察。*社區發展季刊*，105，176-195。
- 許雅惠（2008）。通網夢想之路－新移民婦女的就業與社會資本。*婦女就業與經濟安全研討會*，中華救助總會。
- 許雅惠（2009）。魚與熊掌－新移民婦女的社會資本分析。*社會政策與社會工作學刊*，13（2），1-54。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。臺北：五南。

- 陳建州、劉正（2004）。*補充或取代？女性就業對男性就業的影響*。臺灣人口學會2004年年會暨「人口、家庭與國民健康政策回顧與展望」研討會。
- 陳建志（2001）。臺灣地區就業市場收入性別差異之探討。*教育與社會研究*，2，123-154。
- 陳美智、南玉芬（2012）。臺中市海線婦女生活狀況與福利需求調查研究成果報告。臺中市政府社會局委託。
- 陳景元（1990）。如何建立正確勞資倫理觀念。*勞資倫理論文選輯*，12-21。行政院勞動者委員會。
- 陳燕禎（2008）。臺灣新移民的文化認同、社會適應與社會網絡。*國家與社會*，4，43-100。
- 陳錦惠（2002）。*非典型聘僱的決定因素與績效之探討*。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 游美貴（2009）。*大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究*。內政部入出國及移民署委託研究報告。
- 黃志隆（2010）。*時間、性別與社會政策：兼顧事業與家庭的多種可能*。臺灣社會福利學會2010年年會暨「風險社會下臺灣福利社會的未來」國際學術研討會。
- 黃臺生（1991）。部份時間的工作制度。*人事行政*，96，53-64。
- 楊偉國（2010）。*勞動經濟學*。大連：東北財經大學。
- 楊鳳嫻（2003）。*性別、性別角色態度與家務工作參與對就業市場階層化影響之探討*。臺東師範學院教育研究所碩士論文。
- 楊通軒（2005）。非典型僱用關係之探討-以勞動派遣為例。上網日期：2011年03月24日，檢自：
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>
- 萬建邦（2004）。*部份工時工作者－他們為何與常人不同？*國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 董克用、劉昕（2011）。*勞動經濟學*。北京：中國人民大學。
- 劉仲冬（1996）。量與質社會研究的爭議及社會研究未來的走向及出路。胡幼慧主編，*質性研究－理論、方法及本土女性研究實例*，121-139。臺北：巨流。
- 劉梅君（2008）。性別與就業－前瞻與省思～兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。*研考雙月刊*，32（4），54-66。

- 劉梅君 (2010)。部分工时—工作家庭平衡？或性別陷阱？*中華女子學院學報*，6，29-34。
- 劉毓秀 (2002)。臺灣女性人權現況分析—全球化與女性角色交集下的困境及其出路思考。*國家政策季刊*，2 (1)，85-116。
- 潘世偉 (2008)。全球化、變遷的勞動世界與臺灣的勞資關係。*臺灣勞工季刊*，13，4-13。
- 衛民、許繼峰 (2009)。*勞資關係* (第二版)。臺北：前程。
- 鄭文惠 (2006)。*影響女性外籍配偶就業決定之因素探討~以高雄縣越南籍外籍配偶為例*。國立高雄應用科技大學工業工程與管理系研究所碩士論文。
- 鄭津津 (1999)。派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究。*中正大學法學集刊*，2，237-256。
- 鄭津津 (2008)。我國部分工時之勞資爭議問題與解決。載於：臺灣勞動法學會編。*非典型勞動關係之爭議問題與解決*，43-81。臺北：臺灣勞動法學會。
- 蕭芸婷 (2007)。*新移民女性就業經驗之研究*。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 戴春 (2006)。建構和諧勞動關係中值得思考的幾個問題。*中國勞動關係學院學報*，20 (4)，8-13。
- 謝國雄 (1992)。隱形工廠—臺灣的外包點與家庭代工。*臺灣社會研究季刊*，13，137-160。
- 簡建忠 (2011)。*人力資源管理*。臺北：前程。
- 簡春安、鄒平儀 (2003)。*社會工作研究法*。臺北：巨流。
- 藍佩嘉 (2010)。銷售女體，女體勞動。陳信行編，*工人開基祖*，355-385。臺北：臺灣社會研究。
- 藍毓仁譯 (Ritchie & Lewis原著) (2008)。*質性研究方法 (Qualitative Research Practice)*。臺北：巨流。
- 嚴祥鸞 (2009)。*性別與工作-社會建構的觀點*。臺北：巨流。

英文文獻

- Antoni, M. & Jahn, J. E. (2009). Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies? *Industrial and Labor Relations Review*, 62(2), 226-251.
- Caidi, N., Allard, D. & Quirke, L. (2010). Information Practices of Immigrants. *Annual Review of Information Science and Technology*, 44(1), 491-531.
- Corcoran, M. & Chen, J. (2004). Temporary Employment and Welfare-to-work. 上網日期：2011年3月8日，檢自：
<http://www.fordschool.umich.edu/research/poverty/pdf/tempempl020504.pdf>
- Cuyper, N. D. & Witt, H. D. (2008). Volition and reasons for accepting temporary: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387.
- Edwards, P. (2006). Non-standard work and labour market re-structuring in the UK. 上網日期：2011年02月27日，檢自：
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/pe_rome.pdf
- Gallagher, D. G. & Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth...contingently commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11, 181-208.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park: Sage.
- Gutierrez, L. M. (1990). Working with women of color:an empowerment perspective. *Social Worker*, 35(2), 149-153.
- Gutiérrez, L.M. (1990). Working with Women of Color:An Empowerment Perspective. *National Association of Social Worker*,35(2), 149-152.
- International Labour Organization (2012). Decent work. 上網日期：2012年6月8日
檢自：<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

- International Labour Conference (2006). The employment Relationship. 上網日期：
2011年02月26日，檢自：
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26, 341-365.
- Kirk, J. J. & Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of employment counseling*, 45, 131-140.
- Koert, E., Borgen, W. A. & Amundson, N. E. (2011). Educated immigrant women workers doing well with change: helping and hindering factors. *The Career Development Quarterly*, 59, 194-205.
- Krahn, H. (1995). Non-standard work on the rise. *Perspectives*, 35-42.
- Latham, A. & Swiercz, P. M. (2009). Flexible work practices: women only? *Competition Forum*, 7(2), 371-381.
- Nienhueser, W. (2005). Flexible work=atypical work=precarious work? introduction to the special issue. *Management Revue*, 16(3), 299-302.
- Polivka, A.E. (1996). A Profile of Contingent Workers. *Monthly Labor Review*, 118, 10-21.
- Swain, J., French, S. & Cameron, C. (2003). Controversial Issues in a Disabling Society, 122-130. Buckingham, UK: Open University.
- Walette, M. (1999). Atypical Employment And On-The-Job Training. 上網日期：
2011年02月14日，檢自：http://www.nek.lu.se/nekmlwa/HC_paper_fall99.pdf
- Weatherford, D. (1986). *Foreign and Female*. New York: Schocken Books.
- Weathers, C. (2001). Changing White-collar Workplaces and Female Temporary Workers in Japan. *Social Science Japan Journal*, 4(2), 201-218.
- Wilton, R.D. (2004). From Flexibility to Accommodation ? Disabled People and the Reinvention of Paid Work. *Royal Geographical Society*, 29, 420-432.

附錄一

訪談大綱

一、個人基本資料：

1. 請問您的國籍？

大陸 越南 印尼 菲律賓 泰國 柬埔寨 其他_____

2. 請問您的教育程度？

國小 國中 高中職 大學以上

3. 請問您來台的時間多久？

一年內 一年至三年 三年至六年 六年至九年 其他_____

4. 請問您的婚姻狀態？

已婚 離婚

5. 您現有子女數有幾個？

一個 二個 三個以上

二、個人工作經驗論述：

1. 請您談談過去求職或就業的經驗為何？

2. 您目前從事工作的內容是什麼？您從事這份工作有多久的時間？選擇這份工作的原因與考量為何？您目前工作的薪資待遇與福利？

3. 家人如何看待您外出工作？（家人的反應、是支持或反對您外出就業、如何支持或如何反對等）

4. 您覺得工作對您生活各方面的意義為何？就業後，生活各方面有哪些轉變？

三、職場中的與雇主及同事的關係：

1. 當您對於目前的工作內容不瞭解或不適應時，雇主是否會協助處理您在工作上的疑問或困難？您如何與雇主溝通？
2. 您如何看待目前您與雇主間的關係？您與雇主間的關係對於您個人、家庭或工作的影響為何？
3. 您如何看待目前您與同事間的關係？您與同事間的關係對於您個人、家庭或工作的影響為何？
4. 您是否曾經與雇主或同事有衝突？衝突的原因為何？
 - (1) 當您與雇主間發生誤會或衝突時，雇主會如何處理？您會如何處理？
 - (2) 當您與同事發生衝突時，雇主是否會介入處理？雇主的態度為何？

四、就業規定與就業服務對於新移民女性的意義與影響

1. 您曾接觸過哪些政府或機構所提供之就業服務？您瞭解政府或機構目前所提供的就業規定與服務嗎？
2. 您如何看待政府或機構所提供的就業機會與就業服務？

附錄二

參與研究同意書

您好：

研究者現為東海大學社會工作系碩士班二年級的學生江雅婷，首先先感謝您願意參與此研究，分享您珍貴且豐富的生命經驗。

本研究的主题為「從事非典型工作之新移民女性勞雇關係探討」，且在指導教授吳秀照博士的指導下進行，目的是為了瞭解新移民女性從事非典型工作的原因與考量為何？從事非典型工作的新移民女性在勞動市場的尋職經驗如何？與雇主及同事間的互動經驗又如何？以及新移民如何看待政府現行所提供的就業機會與服務？期待透過對於新移民女性從事非典型工作的關注，從新移民女性在台就業之主觀經驗著手，瞭解新移民女性從事非典型工作的現況、經驗，以及與雇主互動經驗中被對待的感受等，實際將透過新移民訪談的方式將與典型工作之需求與困難次以及談話時間為移民收兩性在職場的實際關係的並時間視建議情況來決定。訪談的過程中，會需要瞭解您過去與目前的就業經驗與感受，可能某些問題會觸及您的隱私，您有權利決定要回答哪些問題以及陳述的詳細程度，並且可以在任何時間無條件的繼續、終止或退出研究。

每一位參與研究的受訪者的經驗都是珍貴且重要的，研究

者為能確實記錄且不漏任何訊息，並能專注傾聽您的想法與經驗，以及便於後續訪談資料的分析，在得到您的同意之後，訪談過程將採全程錄音，訪談內容僅做學術分析之用，錄音檔將於研究完成後銷毀。若在訪談資料分析中有任何會洩漏您個人隱私的訊息，研究者皆會以匿名的方式處理後才呈現在研究結果中，以保護您的權利。

若您願意參與本研究，請您在下方簽名，研究者也將一同簽名，為以上之承諾負責，或者您想要再更進一步瞭解研究或訪談的方式之後再決定，您也可以透過以下的方式與我聯絡，我很願意解答您任何的疑問與擔心。

研究者姓名：江雅婷

聯絡電話：0932-973816

電子信箱：yatin012420@yahoo.com.tw

受訪者簽名：_____

研究者簽名：_____

中華民國_____年_____月_____日