內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告

# 外籍配偶參加職業訓練成效之評估

受補助單位：財團法人中華民國勞工教育研究發展中心

研究主持人：成之約教授（國立政治大學勞工研究所）

協同主持人：高惠敏秘書長（財團法人中華民國勞工教育研究發展中心）

研究期間：99 年 2 月 1 日至 99 年 12 月 31 日

中　華　民　國　一　百　年　一　月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

# 目　錄

**第一章　緒論 ..... 6**

第一節　研究背景與目的 ..... 6

第二節　研究流程 ..... 9

第三節　研究方法 ..... 10

第四節　章節安排 ..... 16

**第二章　外籍與大陸配偶就業需求與協助 ..... 17**

第一節　外籍與大陸配偶在台就業現況 ..... 17

第二節　外籍與大陸配偶就業政策 ..... 36

第三節　本章小結 ..... 43

**第三章　職業訓練成效評估理論與方法 ..... 44**

第一節　職業訓練成效之意涵 ..... 44

第二節　職業訓練成效評估模式及類型 ..... 49

第三節　世界先進國家職業訓練成效評估制度 ..... 52

第四節　本章小結 ..... 59

**第四章　訪談發現與分析：職訓中心及承訓單位 ..... 60**

第一節　訪談對象與訪談設計 ..... 60

第二節　職訓中心訪談發現與分析 ..... 66

第三節　承訓單位訪談發現與分析 ..... 82

第四節　本章小結 ..... 99

**第五章　問卷調查與個案訪談之分析 ..... 103**

第一節　問卷調查對象與問卷設計 ..... 103

第二節　職訓專班問卷調查發現與分析 ..... 109

第三節　技藝學習專班問卷調查發現與分析 ..... 133

第四節　個案訪談對象與訪談設計 ..... 140
第五節　個案訪談發現與分析 ..... 144
第六節　本章小結 ..... 153
**第六章　結論與建議 ..... 158**
第一節　結論 ..... 158
第二節　建議 ..... 166
**參考文獻 ..... 169**
**附件一　承訓單位訪談紀錄 ..... 173**
**附件二　外籍與大陸配偶職訓練成效調查問卷 ..... 213**
**附件三　外籍配偶個案訪談紀錄 ..... 216**
**附件四　第一次專家諮詢座談會會議逐字稿 ..... 240**
**附件五　第二次專家諮詢座談會會議逐字稿 ..... 260**

# 表 目 錄

表 1-3-1　職訓局 2009 年辦理外籍與大陸配偶職業訓練相關課程 ..... 12
表 2-1-1　1994-2008 年核發國人東南亞各國配偶簽證數量統計表 ..... 18
表 2-1-2　各國籍外籍配偶人數 ..... 19
表 2-1-3　各縣市外籍配偶人數及百分比 ..... 21
表 2-1-4　各縣市外籍配偶人數及百分比 ..... 26
表 2-1-5　外籍與大陸配偶享有權利之差異 ..... 32
表 2-2-1　98 年度辦理外籍與大陸地區配偶專班一覽表 ..... 40
表 3-2-1　Brinkerhoff 六階段評估模式 ..... 50
表 3-3-1　世界主要國家職訓計畫過程評估之指標 ..... 54
表 3-3-2　世界主要國家職訓計畫成效評估之指標 ..... 56
表 3-3-3　各國職業訓練成效評估指標 ..... 57
表 4-1-1　深度訪談對象名單 ..... 62
表 4-2-1　各職訓中心 98 年度辦訓情況 ..... 66
表 4-2-2　北區職訓中心 98 年度各班次辦訓人數統計表 ..... 67
表 4-2-3　南區職訓中心 95～98 年度參訓人數統計表 ..... 72
表 4-2-4　新移民專班執行問題與因應措施 ..... 80
表 4-3-1　受訪單位外籍與大陸配偶就業率統計表 ..... 94
表 5-2-1　受訪者受訓班別及承訓單位 ..... 141

# 圖 目 錄

圖 2-1-1　各國籍外籍配偶人數之百分比..... 19

圖 2-1-2　各縣市外籍配偶分布圖..... 20

圖 5-1-1　職訓成效調查問卷設計架構..... 108

# 第一章　緒論

## 第一節　研究背景與目的

根據內政部入出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2010 年 8 止，在台的外籍配偶和大陸配偶婚姻登記有案數共計 431,723 人。其中，大陸配偶（含港澳）在台人數計有 287,359 人（男 17,373 人、女 269,986 人），外籍配偶在台人數計有 144,364 人（男 11,723 人、女 132,641 人）。以上數據透露出，不論是來自大陸，還是越南、印尼、泰國、菲律賓、緬甸、柬埔寨或其他國家，這些來自「異鄉」的外籍配偶所建立的「跨國婚姻」，已成爲台灣社會的特色之一。

另外，依內政部 2004 年 6 月「外籍與大陸配偶生活狀況調查報告」顯示，外籍配偶具有工作資格者約爲 8 萬 2,219 人，有工作者爲 2 萬 8,496 人；大陸地區配偶具有工作資格者約爲 3 萬 2,272 人，有工作者爲 2 萬 3,294 人，合計無工作者約爲 6 萬 2,701 人。換言之，受訪的外籍配偶以無工作比例最高占 64.1%，有工作比例則占 34.6%；而受訪的大陸配偶亦以無工作比例最高占 72.0%，有工作比例則占 24.9%。

根據邱琡雯（2003）的研究資料得知，受訪的外籍配偶一致表示，希望能工作改善原生家庭或夫家家庭的經濟，他們明確地表達他們渴望工作。雖然對那些原鄉生活困苦的東南亞外籍配偶而言，他們通常希望能藉由自身的婚姻來改善家庭的經濟生活。然而我們卻從調查報告中發現，實際上，外籍與大陸配偶無工作者的人數多於有工作者，顯示出外籍與大陸配偶在台就業不易的情況。

此外，受訪的外籍配偶認爲接受就業訓練相關課程的重要度爲 26.4；大陸配偶認爲接受就業訓練相關課程的重要度則爲 48.3，來台居住時間滿 8 年以上者，最希望能接受「就業訓練」課程，其對就業之強烈需求由此可見。然而，就業問

題對外籍配偶而言，卻面臨了兩大挑戰：分別來自家庭的壓力與就業環境的限制。事實上，上述無工作者 6 萬 2,701 人中，除因家庭或個人因素，有立即投入職場之需求外，大多數外籍配偶皆延後至子女稍大才考慮就業，因此預估每年需積極尋找工作者約有 1 萬 2,000 餘人（約爲 20%），扣除透過親友介紹工作或自行尋職者外，尚有因就業能力或資訊不足而無法順利就業，故需政府協助就業。

因此，爲協助有就業意願與需求之外籍與大陸配偶就業，2004 年行政院勞工委員會頒布了「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，除整合現行就業服務與職業訓練措施之外，亦加強就業資訊提供、增進其尋職與職場適應能力。此外，自 2005 年起，除各縣市政府就已完成生活適應輔導及教育研習、進修之外籍與大陸配偶，運用就業安定基金補助之訓練資源，加強輔導其參加在地規劃之職業訓練外，勞委會職業訓練局所屬各職訓中心已另規劃各種外籍與大陸配偶職業訓練專班，訓練課程包括美容美髮、中餐烹飪、地方小吃以及照顧服務職類等外籍與大陸配偶較有興趣參加之職類，以提昇其就業技能，輔導外籍與大陸配偶就業並安定其生活。

綜觀所述，外籍與大陸配偶確實有其就業需求，有些外籍配偶甚至表明說：「我來台灣的目的，就是為了賺錢」。但從諸多數據資料卻得知，外籍與大陸配偶無工作者的人數分別高達 49.8%及 48.1%，故實在有開辦職業訓練之必要。而外籍與大陸配偶的職業訓練，縱使能爲不同的主體帶來不同的效益，但其影響範圍擴及個人、家庭、社會、企業或國家，因而需有效評估其辦理成效，以了解外籍與大陸配偶職業訓練成效的現況爲何？不同背景變項是否會影響外籍與大陸配偶的職業訓練成效等相關問題。

外籍與大陸配偶的職業訓練，理應爲外籍與大陸配偶產生效益或助益。爲確實評估現有外籍與大陸配偶職業訓練之成效，發掘國內推動或辦理職業訓練之相關問題，並界定成功指標及進行案例分析，以歸納其成功因子，進而反觀外籍配偶職業訓練各項設計，提供改善方法及對未來建議，本研究有其重要性。

爲確實評估現有外籍與大陸配偶職業訓練之成效，本研究之研究目的爲：

一、 分析現行外籍配偶（包含大陸配偶）職業訓練制度、規劃及執行面之利弊得失。

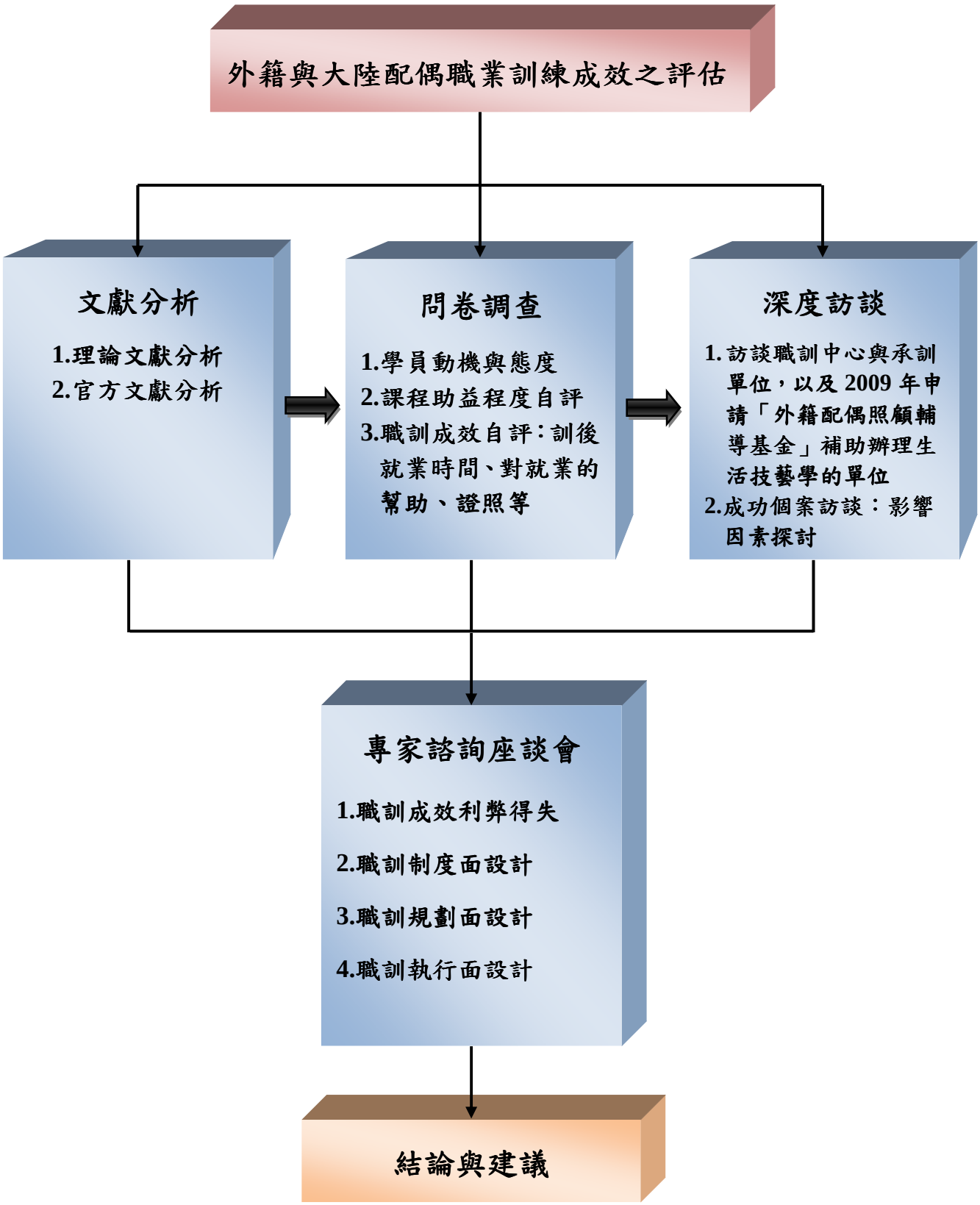
二、 進行各職業訓練中心辦理外籍配偶相關訓練現況資料蒐集及訪查，並評估現行外籍配偶職業訓練之成效。

三、 分析不同背景變項（如教育程度、國台語語言能力、有無工作經驗、無工作原因、參加職業訓練原因等）之外籍配偶在職業訓練成效上是否有顯著差異？

四、 發掘國內推動或辦理職業訓練之相關問題，並界定影響職訓成效之正面因素及進行案例分析，以歸納其成功因子。

五、 針對成功因子反觀外籍配偶職業訓練各項設計，應如何改善並對未來之展望提供建議。

## 第二節　研究流程


外籍與大陸配偶職業訓練成效之評估
文獻分析
1.理論文獻分析
2.官方文獻分析
問卷調查
1.學員動機與態度
2.課程助益程度自評
3.職訓成效自評：訓後就業時間、對就業的幫助、證照等
深度訪談
1.訪談職訓中心與承訓單位，以及2009年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學的單位
2.成功個案訪談：影響因素探討
專家諮詢座談會
1.職訓成效利弊得失
2.職訓制度面設計
3.職訓規劃面設計
4.職訓執行面設計
結論與建議

# 第三節　研究方法

本研究將分別運用量化與質化分析，評估外籍與大陸配偶職業訓練成效，預計透過文獻分析、問卷調查、深度訪談及專家諮詢座談等方法，達成計畫研究預期成果。首先，蒐集相關文獻資料，進行文獻分析；其次，進行問卷調查，並以 SPSS 統計量化評估成效；再者，訪談委辦、承訓單位、辦理生活技藝學單位的相關人員，及成功與未成功的個案，以質化分析職訓成效；最後，召開專家諮詢座談會，邀請專家學者評估 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練成效，並提供制度面、規劃面、執行面，以及成功個案指標之卓見觀點。各研究方法執行方式如下：

## 一、 文獻分析法

### （一） 理論文獻分析

蒐集職業訓練成效評估的相關文獻並進行彙整及分析，進而了解職業訓練成效之評估方法並建立評估指標，以作爲建構外籍與大陸配偶職業訓練成效評估制度之理論基礎。其次，探討影響外籍與大陸配偶職業訓練成效之因素，以發掘影響國內推動或辦理外籍與大陸配偶職業訓練之相關問題。

### （二） 官方文獻分析

除了透過內政部戶政司、統計處等官方網站所公布的數據資料或報告，取得外籍與大陸配偶在台灣的分佈及就業情形之外，另蒐集勞委會職業訓練局所屬北區、桃園、中區、南區等四家職業訓練中心，參與 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練所建置的各項資料，包括參訓者的背景分析（如學歷、性別、身份別、年齡等）及其自辦、委辦 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練職類統計資料（如職類名稱、班級數、開訓人數、結訓人數、

就業率等），並請各職業訓練中心提供 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練專班的施行計畫、執行成果報告等相關資料，以實際了解外籍與大陸配偶職業訓練辦理單位開班狀況。

其次，蒐集外籍與大陸配偶職業訓練與就業輔導政策、法令等相關資料，以了解相關政策與法令執行之現況。最後，向就業服務中心蒐集外籍配偶就業相關資料，以了解目前就業市場上外籍配偶職缺之供需情況，進而計算各職業類別之求供倍數，並由此推估目前開課的類別是否符合就業市場需求。

## 二、 問卷調查法

### （一） 問卷類別

爲評估 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效，本研究預計編製「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」。問卷的目的在於了解職業訓練課程對結訓學員的助益程度及其訓練成效的自評結果和意見，並從中了解外籍配偶實際就業工作內容與職訓課程之相關性、訓後就業時間、證照數及其學習動機與態度，進而歸納出影響職業訓練成效的關鍵因素，以作爲相關機構未來繼續辦理職業訓練之參考依據。

### （二） 問卷對象

勞委會職業訓練局所屬的北區、中區、南區、台南等四家職業訓練中心，在 2009 年裡分別開設外籍與大陸配偶相關職業訓練課程。本計畫目的之一是在評估影響職業訓練成效的關鍵因素，因此，本研究預計以去年度的課程作爲調查範圍，針對參訓並已結業的學員進行「2009 年外籍與大陸配偶參加職業訓練成效之調查問卷」。

初步規劃問卷發放的對象爲表 2-1 各課程中參訓並已結業的學員，此外，爲了解民間團體辦理相關課程之成效，本研究擴大問卷調查範圍，亦將今（2009）年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學單位的學員納入調查對象，唯受限於研究時間、研究人力及研究經費有限，僅能調查一至二家辦理生活技藝學的單位。上述二種調查對象共預計寄發 500 份問卷。

**表 1-3-1　職訓局 2009 年辦理外籍與大陸配偶職業訓練相關課程**

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 北區職業訓練中心 | 社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心 | 美容美體全修班第 1 期 | 2009/07/08 | 2009/09/09 |
| 2 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 新外移民專業美容實務班第 1 期 | 2009/07/20 | 2009/09/25 |
| 3 | 北區職業訓練中心 | 耕莘健康管理專科學校 | 新移民美體護膚專班第 1 期 | 2009/08/03 | 2009/10/23 |
| 4 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 餐飲實務新移民專班第 1 期 | 2009/08/24 | 2009/10/28 |
| 5 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 複合式餐飲班（新移民）第 1 期 | 2009/06/05 | 2009/07/31 |
| 6 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 異國風時裝設計製作班（新移民）第 1 期 | 2009/09/23 | 2009/11/13 |
| 7 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美容美髮整體造型設計班第 1 期 | 2009/02/09 | 2009/06/05 |
| 8 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計班第 1 期 | 2009/02/23 | 2009/06/11 |

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及越南風味餐班第 1 期 | 2009/03/02 | 2009/05/19 |
| 10 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計第 1 期 | 2009/07/01 | 2009/11/17 |
| 11 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及飲料調製班第 1 期 | 2009/10/12 | 2010/01/12 |
| 12 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 2009/11/16 | 2010/03/02 |
| 13 | 台南職業訓練中心 | 嘉義縣勞動力服務人員職業工會 | 美髮美容證照班第 1 期 | 2009/11/19 | 2010/04/10 |
| 14 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 2009/11/24 | 2010/03/31 |
| 15 | 南區職業訓練中心 | 高雄市餐飲業職業工會附設職業訓中心 | 中餐烹調實務新移民專班第 1 期 | 2009/03/02 | 2009/04/15 |
| 16 | 南區職業訓練中心 | 高雄縣中餐服務人員職業工會附設職業訓練中心 | 餐飲技能實務新移民專班第 1 期 | 2009/03/18 | 2009/05/15 |
| 17 | 南區職業訓練中心 | 臺灣觀光學院 | 時尚美容專業人才新移民專班 第 1 期 | 2009/04/13 | 2009/05/22 |
| 18 | 南區職業訓練中心 | 永達技術學院 | 地方小吃創業新移民專班第 1 期 | 2009/06/22 | 2009/08/12 |
| 19 | 桃園縣政府 | 私立中華電腦短期補習班 | 大陸及外籍配偶專班（數位資訊應用班）第 1 期 | 2009/10/20 | 2009/12/08 |
| 20 | 台中縣政府 | 社團法人台中縣親子閱讀協會 | 行動美髮工作坊（大陸及外配專班）第 1 期 | 2009/04/08 | 2009/05/26 |
| 21 | 高雄市政府 | 高雄市糕餅糖果業職業工會 | 西點烘焙班（新移民職訓專班） | 2009/10/28 | 2009/12/18 |
| 22 | 高雄市政府 | 長榮大學 | 不動產經紀人員培訓班（新移民專班）第 1 期 | 2009/11/05 | 2009/12/18 |

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局提供。

## 三、 深度訪談（In-depth Interview）

### （一） 參與人員的深度訪談

深度訪談可幫助本研究更深入地了解職訓中心與承訓單位對於外籍與大陸配偶職訓成效的看法和意見，同時亦可藉由深度訪談來了解各課程開課過程及其開課成果，故本研究將訪談勞委會職業訓練局所屬的北區、中區、南區、台南等四家職業訓練中心[1]，以了解各職業訓練中心辦理外籍與大陸配偶相關訓練之現況，並訪談 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練課程的承訓單位，以進一步了解造成訓練成效有顯著差異的關鍵因素。本研究預計分別訪談較具績效者三家，績效相對不彰者三家，合計訪談六家承訓單位。

另外，本研究亦將去（98）年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學之單位納入訪談對象，唯受限於研究時間、研究人力及研究經費有限，僅訪問曾協助本研究針對學員進行「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估」問卷調查之單位。

### （二） 成功個案[2]的深度訪談

本研究成功個案遴選方式是由職訓中心推薦或從問卷調查中遴選，預計分別選出二個成功個案及二個較不具成效的個案進行深度訪談。除了分析二個較不具成效的個案，了解其中原因之外，此階段的研究主要是期望能藉由深度訪談蒐集成功個案背景資料，並分析其影響職訓成效之正面因素與成功策略，進而歸納出成功職訓案例之關鍵因素及推論外籍與大陸配偶職訓運作的成功模式。

---

[1] 桃園職業訓練中心去（98）年度未委外辦理大陸與外籍配偶職業訓練，故不將它納入訪談對象之一。

[2] 依據職訓局的衡量指標，所謂的「成功個案」必須是參訓後就業期間長達三個月以上者，才可將之視爲成功個案。

## 四、 專家諮詢座談

本研究預計召開二次專家諮詢座談會，第一次專家諮詢座談會主要是針對初擬的問卷項目進行討論並修改之，第二次專家諮詢座談會則於深度訪談後召開，第二次會議將邀請專家學者評估 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練成效，並提供制度面、規劃面、執行面，以及成功個案指標之卓見觀點。為使專家諮詢座談會更具實效，因此所邀請的對象將擴及產業界、學術界、訓練中心及政府部門，二次座談會預計邀請 10 人次參加，與會對象如下：

（一） 產業界：以參訓學員、承辦職業訓練單位的計畫主持人等代表為主要邀請對象。

（二） 學術界：大專校院現職教授或對外籍與大陸配偶就業相關議題有深入研究的專家學者。

（三） 政府部門：各職業訓練中心之主任、承辦新移民專班職業訓練的課長或承辦人，以及「外籍配偶照顧輔導基金管理會」之委員等。

## 第四節　章節安排

本研究依研究目的所需，將報告內容區分爲以下六章，以完整呈現研究成果，茲分別說明如下：

第一章「緒論」的內容旨在說明本研究之背景與執行方式，本章包含四小節：第一節研究背景與目的；第二節研究流程；第三節研究方法；第四節章節安排。

第二章「外籍與大陸配偶就業需求與協助」主要陳述外籍與大陸配偶在台就業現況及就業政策，並且探討外籍與大陸配偶在台發展現況、就業情況分析、就業意願與職訓需求、就業權益與就業困境、就業協助方案及其職業訓練現況。本章包含三小節：第一節外籍與大陸配偶在台就業現況；第二節外籍與大陸配偶就業政策；第三節本章小結。

第三章「職業訓練成效評估理論與方法」則在探討職業訓練成效之定義、影響職業訓練成效之相關因素及職業訓練成效評估制度等內容，本章包含三小節：第一節職業訓練成效之意涵；第二節職業訓練成效評估模式及類型；第三節世界先進國家職業訓練成效評估制度；第四節本章小結。

第四章「訪談發現與分析：職訓中心及承訓單位」主要係經由職訓中心、承訓單位及個案的訪談，瞭解 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練成效及其執行中遭遇到哪些問題，並且找出導致職訓成效不佳之因素，進而歸納出成功個案之關鍵指標。本章包含四小節：第一節訪談對象與訪談設計；第二節職訓中心訪談發現與分析；第三節承訓單位訪談發現與分析；第四節本章小結。

第五章「問卷調查與分析」主要係藉由「2009 年外籍與大陸配偶參加職業訓練成效之調查問卷」，瞭解外籍與大陸配偶結訓學員之職訓成效。本章包含四小節：第一節問卷對象；第二節問卷設計；第三節問卷調查結果分析；第四節本章小結。

第六章「結論與建議」則係綜合本研究之研究成果，並且依據前揭各項研究發現提出相關建議。本章包含二小節：第一節結論；第二節建議。

# 第二章　外籍與大陸配偶就業需求與協助

所謂的「外籍配偶」原本泛指與本國籍人士締結婚姻的非本國籍人士，然而本研究的研究對象乃爲來自於大陸及東南亞地區的女性外籍配偶。據此，本文中「外籍配偶」相關文獻係以東南亞國籍之女性外籍配偶爲主要探討範圍。本章節在章節安排上，首先，了解外籍與大陸配偶在台就業的現況，之後，則進一步探討外籍與大陸配偶在台的就業政策。

## 第一節　外籍與大陸配偶在台就業現況

### 壹、外籍與大陸配偶在台發展現況

#### 一、外籍與大陸配偶在台人數

##### （一） 國籍分布

根據內政部入出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2009 年 12 月止，在台婚配的外籍配偶和大陸配偶人數共計 429,495 人，其中，大陸配偶（含港澳）人數爲 285,793（男 17,280 人、女 268,513 人），東南亞及其他外籍配偶人數爲 143,702 人（男 11,631 人、女 132,071 人）。

整體而言，外籍配偶主要是以東南亞籍配偶（越南、印尼、泰國、菲律賓、緬甸、柬埔寨等國家）人數居多，原因在於自 1990 年代開始，在國際政經結構下，台灣與東協國家間的互動關係，隨著亞太經濟的興起益形密切與頻繁，台灣男性迎娶的外籍配偶的國籍也隨之變動，一開始以「印尼配偶」人數最多且多爲華人，但是自 1996 年以後，「越南配偶」開始躍升爲台灣第一大外籍配偶族群，參見表 2-1-1（鍾德馨，2005）。探討其中原因發現，這是因爲台灣與越南兩國之間仲介機制完善，以及仲介業者對「越南配偶」的行銷手段，使得「越南配偶」

快速地成爲當前跨國婚姻市場中最爲活絡的一群（王仁宏、沈倖如，2003）。

**表 2-1-1　1994-2008 年核發國人東南亞各國配偶簽證數量統計表**

| 時間 | 印尼 | 菲律賓 | 泰國 | 緬甸 | 越南 | 柬埔寨 | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1994** | 2,247 | 1,183 | 870 | | 530 | NA | 4,830 |
| **1995** | 2,409 | 1,757 | 1,301 | | 1,969 | NA | 7,436 |
| **1996** | 2,950 | 2,085 | 1,973 | | 4,113 | NA | 11,121 |
| **1997** | 2,464 | 2,128 | 2,211 | | 9,060 | NA | 15,863 |
| **1998** | 2,331 | 542 | 681 | 503 | 4,630 | NA | 8,687 |
| **1999** | 3,643 | 603 | 937 | 293 | 6,790 | 656 | 12,922 |
| **2000** | 4,381 | 487 | 965 | 294 | 12,327 | 875 | 19,329 |
| **2001** | 3,230 | 377 | 1,250 | 139 | 12,340 | 567 | 17,903 |
| **2002** | 2,602 | 389 | 1,556 | 108 | 12,823 | 632 | 18,110 |
| **2003** | 2,746 | 193 | 1,780 | 217 | 11,566 | 644 | 17,146 |
| **2004** | 2,683 | 260 | 1,523 | 250 | 11,953 | 890 | 17,559 |
| **2005** | 1,757 | 278 | 1,123 | 339 | 7,062 | 366 | 10,925 |
| **2006** | 1,258 | 217 | 618 | 264 | 3,864 | 47 | 6,268 |
| **2007** | 902 | 239 | 561 | 246 | 4,435 | 3 | 6,386 |
| **2008** | 737 | 469 | 526 | 156 | 3,846 | 4 | 5,738 |
| 合計 | 26,270 | 4,054 | 11,520 | 2,809 | 91,636 | 4,684 | 140,973 |

資料來源：外交部領事事務局核發國人東南亞各國配偶簽證數量統計表。

在大陸配偶方面，兩岸婚配除了 1950 年前因戰亂而造成夫妻兩地隔閡之外（人數有限且問題較少），主要係指 1992 年以後，由於兩岸經濟的開放，使得兩岸人民之間的交流更爲頻繁，至大陸探親、旅遊和經商的人數亦日益增加，進而促成了兩岸通婚的現象。1992 年 7 月公布的「臺灣地區與大陸地區人民關係條

例」，更成爲兩岸人民往來之重要法律依據（陳小紅，2006；江亮演、陳燕禎、黃稚純，2004）。

綜合上述，兩岸婚姻與東南亞跨國婚姻的形成原因明顯不同。前者是由於兩岸交流頻繁後而論及婚配；後者則爲國內男性的經濟弱勢族群，無法在婚姻市場中尋得合適伴侶而形成的婚姻仲介。由此可知，兩者之間形成歷程的差異。此外，依據入出國及移民署與戶政司的統計，內政部自 1987 年 1 月至 2009 年 12 月止，外籍配偶原屬國籍分布人數如下表：

**表 2-1-2　各國籍外籍配偶人數**

| 國　　籍 | 人　數 | 百分比（%） |
|---|---|---|
| 越　　南 | 82,379 | 19.18 |
| 印　　尼 | 26,486 | 6.17 |
| 泰　　國 | 8,166 | 1.90 |
| 菲 律 賓 | 6,694 | 1.56 |
| 柬 埔 寨 | 4,346 | 1.01 |
| 日　　本 | 3,108 | 0.72 |
| 韓　　國 | 1,008 | 0.23 |
| 其他國家 | 11,515 | 2.68 |
| 大陸地區 | 274,022 | 63.80 |
| 港澳地區 | 11,771 | 2.74 |
| 合　　計 | 429,495 | 100.00 |

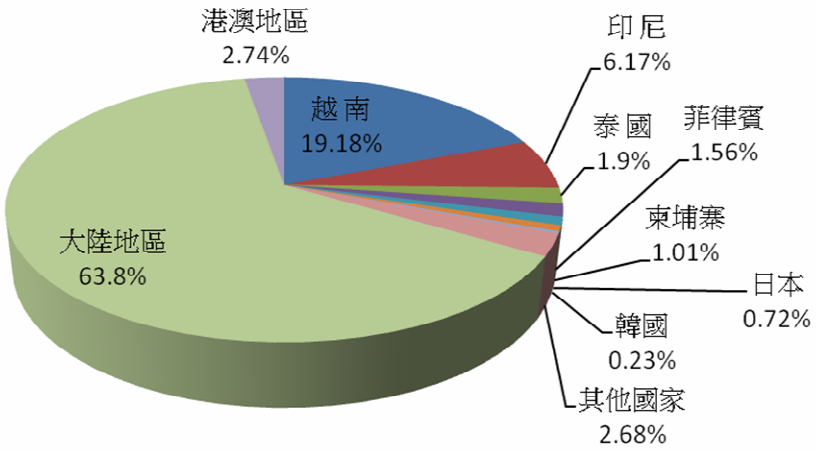



**圖 2-1-1　各國籍外籍配偶人數之百分比**

## （二） 縣市分布

各縣市分布情形（如圖 2-1-2、表 2-1-3），以臺北縣 81,721 人占 19.03%最多，臺北市 45,941 人占 10.7%次多，桃園縣 45,724 人占 10.65%再次之。依前述資料得知，外籍配偶之國籍分布以大陸地區居多，越南次之，因此臺北縣、臺北市、桃園縣三個縣市之外籍配偶，其原國籍仍以大陸地區最多，越南次多，其他縣市情況亦相同。唯金門縣雖然仍以大陸配偶 1,573 人最多，然而該縣市之越南籍外籍配偶有 149 人、印尼外籍配偶則有 110 人，兩者人數極為相近，相較之下其國籍分布與其他縣市較為不同。

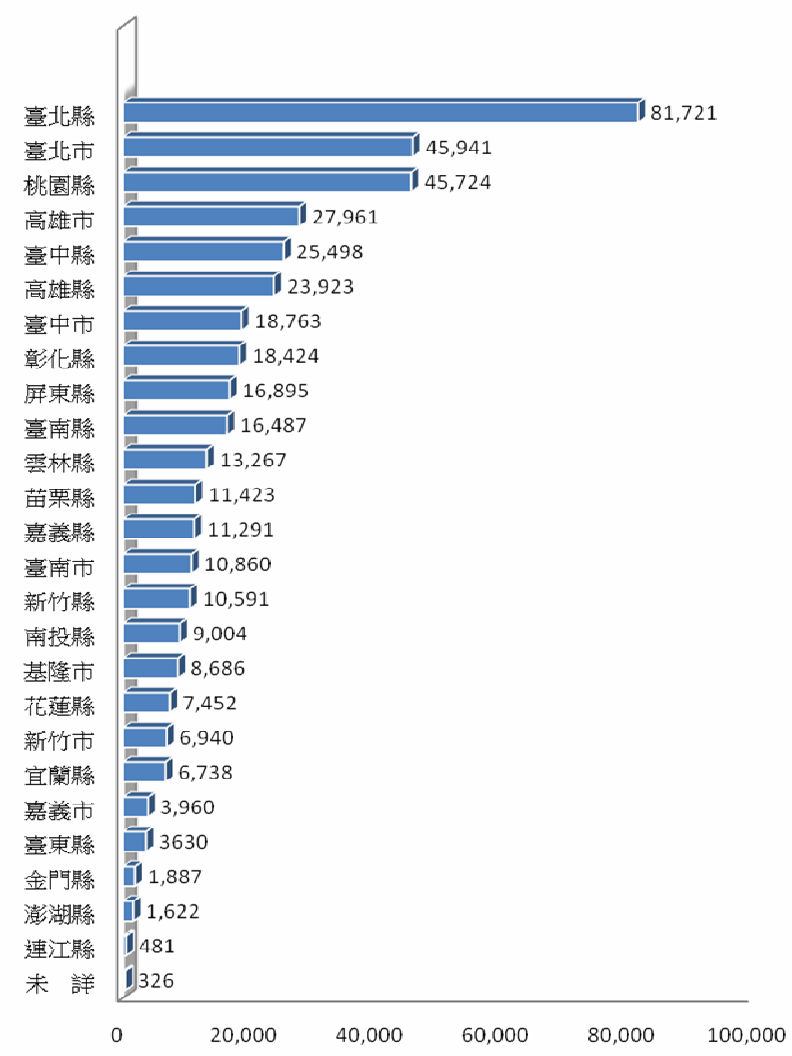



**圖 2-1-2　各縣市外籍配偶分布圖**

## 表 2-1-3　各縣市外籍配偶人數及百分比

單位：人；%

| 區域別 | 總　計 | 越　南 | | 印　尼 | | 泰　國 | | 菲律賓 | | 柬埔寨 | | 日　本 | | 韓　國 | | 其他國家 | | 大陸地區 | | 港澳地區 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總　計 | 429,495 | 82,379 | 19.18 | 26,486 | 6.17 | 8,166 | 1.90 | 6,694 | 1.56 | 4,346 | 1.01 | 3,108 | 0.72 | 1,008 | 0.23 | 11,515 | 2.68 | 274,022 | 63.80 | 11,771 | 2.74 |
| 臺北縣 | 81,721 | 13,865 | 16.97 | 3,086 | 3.78 | 1,539 | 1.88 | 1,164 | 1.42 | 436 | 0.53 | 572 | 0.70 | 250 | 0.31 | 3,077 | 3.77 | 53,327 | 65.25 | 4,405 | 5.39 |
| 宜蘭縣 | 6,738 | 1,913 | 28.39 | 390 | 5.79 | 104 | 1.54 | 65 | 0.96 | 131 | 1.94 | 32 | 0.47 | 14 | 0.21 | 132 | 1.96 | 3,882 | 57.61 | 75 | 1.11 |
| 桃園縣 | 45,724 | 7,485 | 16.37 | 4,133 | 9.04 | 2,100 | 4.59 | 1,142 | 2.50 | 301 | 0.66 | 221 | 0.48 | 74 | 0.16 | 1,120 | 2.45 | 28,086 | 61.43 | 1,062 | 2.32 |
| 新竹縣 | 10,591 | 1,776 | 16.77 | 2,252 | 21.26 | 334 | 3.15 | 357 | 3.37 | 51 | 0.48 | 76 | 0.72 | 46 | 0.43 | 337 | 3.18 | 5,260 | 49.66 | 102 | 0.96 |
| 苗栗縣 | 11,423 | 2,393 | 20.95 | 1,754 | 15.35 | 248 | 2.17 | 144 | 1.26 | 70 | 0.61 | 12 | 0.11 | 7 | 0.06 | 140 | 1.23 | 6,588 | 57.67 | 67 | 0.59 |
| 臺中縣 | 25,498 | 6,088 | 23.88 | 1,543 | 6.05 | 508 | 1.99 | 363 | 1.42 | 569 | 2.23 | 67 | 0.26 | 22 | 0.09 | 334 | 1.31 | 15,545 | 60.97 | 459 | 1.80 |
| 彰化縣 | 18,424 | 5,788 | 31.42 | 1,592 | 8.64 | 460 | 2.50 | 316 | 1.72 | 423 | 2.30 | 50 | 0.27 | 15 | 0.08 | 220 | 1.19 | 9,415 | 51.10 | 145 | 0.79 |
| 南投縣 | 9,004 | 2,830 | 31.43 | 863 | 9.58 | 162 | 1.80 | 87 | 0.97 | 229 | 2.54 | 16 | 0.18 | 4 | 0.04 | 106 | 1.18 | 4,655 | 51.70 | 52 | 0.58 |
| 雲林縣 | 13,267 | 3,725 | 28.08 | 1,700 | 12.81 | 191 | 1.44 | 112 | 0.84 | 275 | 2.07 | 48 | 0.36 | 10 | 0.08 | 109 | 0.82 | 7,045 | 53.10 | 52 | 0.39 |
| 嘉義縣 | 11,291 | 3,360 | 29.76 | 1,103 | 9.77 | 135 | 1.20 | 108 | 0.96 | 172 | 1.52 | 8 | 0.07 | 4 | 0.04 | 71 | 0.63 | 6,280 | 55.62 | 50 | 0.44 |
| 臺南縣 | 16,487 | 4,526 | 27.45 | 664 | 4.03 | 333 | 2.02 | 196 | 1.19 | 286 | 1.73 | 35 | 0.21 | 9 | 0.05 | 151 | 0.92 | 10,149 | 61.56 | 138 | 0.84 |
| 高雄縣 | 23,923 | 5,314 | 22.21 | 1,054 | 4.41 | 344 | 1.44 | 314 | 1.31 | 278 | 1.16 | 44 | 0.18 | 22 | 0.09 | 322 | 1.35 | 16,033 | 67.02 | 198 | 0.83 |
| 屏東縣 | 16,895 | 4,269 | 25.27 | 1,590 | 9.41 | 188 | 1.11 | 761 | 4.50 | 238 | 1.41 | 37 | 0.22 | 7 | 0.04 | 217 | 1.28 | 9,456 | 55.97 | 132 | 0.78 |

| 區域別 | 總　計 | 越　　南 | | 印　　尼 | | 泰　　國 | | 菲　律　賓 | | 柬　埔　寨 | | 日　　本 | | 韓　　國 | | 其他國家 | | 大陸地區 | | 港澳地區 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 臺東縣 | 3,630 | 892 | 24.57 | 242 | 6.67 | 28 | 0.77 | 82 | 2.26 | 43 | 1.18 | 16 | 0.44 | 6 | 0.17 | 60 | 1.65 | 2,237 | 61.63 | 24 | 0.66 |
| 花蓮縣 | 7,452 | 945 | 12.68 | 496 | 6.66 | 85 | 1.14 | 49 | 0.66 | 63 | 0.85 | 31 | 0.42 | 8 | 0.11 | 127 | 1.70 | 5,563 | 74.65 | 85 | 1.14 |
| 澎湖縣 | 1,622 | 509 | 31.38 | 306 | 18.87 | 3 | 0.18 | 7 | 0.43 | 42 | 2.59 | 2 | 0.12 | — | — | 22 | 1.36 | 716 | 44.14 | 15 | 0.92 |
| 基隆市 | 8,686 | 1,504 | 17.32 | 247 | 2.84 | 92 | 1.06 | 77 | 0.89 | 67 | 0.77 | 30 | 0.35 | 21 | 0.24 | 146 | 1.68 | 6,328 | 72.85 | 174 | 2.00 |
| 新竹市 | 6,940 | 1,085 | 15.63 | 605 | 8.72 | 180 | 2.59 | 164 | 2.36 | 25 | 0.36 | 85 | 1.22 | 36 | 0.52 | 255 | 3.67 | 4,362 | 62.85 | 143 | 2.06 |
| 臺中市 | 18,763 | 2,369 | 12.63 | 455 | 2.42 | 213 | 1.14 | 163 | 0.87 | 186 | 0.99 | 253 | 1.35 | 61 | 0.33 | 837 | 4.46 | 13,739 | 73.22 | 487 | 2.60 |
| 嘉義市 | 3,960 | 778 | 19.65 | 185 | 4.67 | 45 | 1.14 | 46 | 1.16 | 63 | 1.59 | 26 | 0.66 | 10 | 0.25 | 102 | 2.58 | 2,659 | 67.15 | 46 | 1.16 |
| 臺南市 | 10,860 | 1,993 | 18.35 | 283 | 2.61 | 132 | 1.22 | 99 | 0.91 | 41 | 0.38 | 134 | 1.23 | 26 | 0.24 | 296 | 2.73 | 7,613 | 70.10 | 243 | 2.24 |
| 臺北市 | 45,941 | 4,437 | 9.66 | 949 | 2.07 | 430 | 0.94 | 503 | 1.09 | 187 | 0.41 | 1,089 | 2.37 | 287 | 0.62 | 2,700 | 5.88 | 32,321 | 70.35 | 3,038 | 6.61 |
| 高雄市 | 27,961 | 4,368 | 15.62 | 882 | 3.15 | 306 | 1.09 | 370 | 1.32 | 164 | 0.59 | 223 | 0.80 | 69 | 0.25 | 619 | 2.21 | 20,415 | 73.01 | 545 | 1.95 |
| 金門縣 | 1,887 | 149 | 7.90 | 110 | 5.83 | 2 | 0.11 | 5 | 0.26 | 3 | 0.16 | 1 | 0.05 | — | — | 12 | 0.64 | 1,573 | 83.36 | 32 | 1.70 |
| 連江縣 | 481 | 18 | 3.74 | 2 | 0.42 | 4 | 0.83 | — | — | 3 | 0.62 | — | — | — | — | 3 | 0.62 | 449 | 93.35 | 2 | 0.42 |
| 未　詳 | 326 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 326 | 100.00 | — | — |

資料來源：內政部入出國及移民署與戶政司。　　內政部戶政司　99 年 1 月 18 日編製

說明：1.本表大陸、港澳地區配偶係指向內政部入出國及移民署申請入境之人數。

2.本表外籍配偶含歸化（取得）國籍（自 78 年 7 月起統計）及外僑居留，惟歸化（取得）國籍者在尚未申請取得臺灣地區居留證前與外僑居留會有重複列計情形。

## 二、 外籍與大陸配偶基本特性之分析

根據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告顯示，在台的外籍與大陸配偶以女性居多，其比例高達 96.5%，男性則僅占整體的 3.5%。地區別方面，以北部地區占 37.1%爲最多。年齡別方面，52%的外籍與大陸配偶年齡介於 25～34 歲間；25.4%則介於 35～44 歲間。

教育程度方面，37.1%的外籍與大陸配偶僅具國中、初中程度；28%的外籍與大陸配偶具高中、高職程度。在生育方面，各國籍的外籍配偶 61.9%有生育子女，子女人數以 1～2 人比例較高，子女年齡層 37.9%介於 3～6 歲間，32.9%介於 7～12 歲間，21.1%則介於 1～2 歲間，整體而言，其子女以學齡前、小學階段的孩童爲主。

至於目前持有身分方面，外籍配偶 27.7%具中華民國國民身分證，42%持有外僑居留證，7.9%持有外僑永久居留證，22.4%持有台灣地區長期居留證；大陸配偶 19.7%已取得中華民國國民身分證，44.2%取得團聚資格，23.3%取得依親居留資格，12.7%取得長期居留資格；港澳地區配偶 47.4%取得中華民國國民身分證，52.6%取得居留資格。

從調查結果可得知，無論是東南亞國家或其他國家的外籍配偶，其教育程度較高者，較不願意放棄原有國籍，願意歸化我國之外籍配偶，教育程度爲中等以下比例較高。此外，該報告中的質化分析發現，不願意歸化、持有我國中華民國身分證之外籍與大陸配偶，對於生活感到不便，並認爲應該對其給予些許保障與權益照顧。

除身分證件外，外籍與大陸配偶在台持有之證件，以駕照方面證照比例較高占 45%，其中機車駕照持有比例占 31.5%，汽車駕照持有比例占 13.5%，而持有職業認證證照者只占 1.3%，結果顯示職業認證證照僅有少數人持有，這些證照對於外籍與大陸配偶能否順利就業是否有連帶關係，則有待本研究後續研究與調查。

# 貳、外籍與大陸配偶就業情況分析

## 一、勞動力狀況

依據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告，至 2008 年 9 月 30 日止，外籍與大陸配偶具有合法就業權人數共計 260,120 人。其中，勞動力人口占 56%，就業者計有 135,134 人，失業者計有 10,424 人，兩者合計 145,558 人；非勞動力人口則占 44%，計有 114,562 人，96.9%爲「無工作料理家務」者。

另外，至 2008 年 9 月 30 日止，外籍與大陸配偶整體失業率爲 7.16%。其中，東南亞籍外籍配偶之失業率爲 5.63%，其他國家外籍配偶失業率爲 4.74%，大陸配偶失業率爲 8.33%，港澳地區外籍配偶之失業率則爲 13.01%。外籍與大陸配偶勞參率爲 55.96%，其中，又以港澳地區外籍配偶之勞參率 74.5%最高，其他國家外籍配偶之勞參率則爲 61.1%次之。

從事的行業別方面，「製造業」占 35.3%比例最高，其次爲「住宿及餐飲業」占 21.5%，「批發及零售業」占 12.9%，「其他服務業」則占 10.7%。從事的職業方面，以「非技術工及體力工」占 38.9%爲最高，其次爲「服務工作人員及售貨員」占 29.8%。東南亞籍外籍配偶及大陸配偶所從事的工作主要爲「非技術工及體力工」、「服務工作人員及售貨員」等；其他國家的外籍配偶則從事「專業人員」、「民意代表、行政主管、企業主管及經理人」等工作居多；港澳地區的外籍配偶則以「事務工作人員」、「技術員及助理專業人員」之職業爲主。

從業身分方面，外籍與大陸配偶 80.5%爲受雇者身分，11.4%爲自營作業者，其中，受雇者又以「受私人僱用」占 79.4%爲最高。薪資報酬方面，外籍與大陸配偶 47.2%收入爲「1 萬元至未滿 2 萬元」，22.7%收入爲「2 萬至未滿 3 萬元」，12.3%收入則「未滿 1 萬元」。此外，有 10%的外籍與大陸配偶表示對其工作並不滿意，不滿意的原因爲「薪水太低」占 73.9%，「工作時間太長」占 19.4%，「工作時間不固定」占 10.9%。整體而言，50%以上之就業者對其工作表示滿意。此

外，從調查結果亦可得知，僅有 40.6%的外籍與大陸配偶就業者有投保勞工保險。

另外，根據游美貴（2009）「大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究」針對弱勢家庭之外籍與大陸配偶[3]所做的 700 份（大陸配偶 210 份、外籍配偶 490 份）有效問卷調查結果得知，有工作者約占 65.7%，無工作者則占 34.3%，其無工作的原因前七項分別爲「需照顧子女或家人」（58.8%）、「曾有工作但不景氣失業中」（16.9%）、「中文識字及書寫能力較弱」（14.8%）、「健康狀況不佳無法工作」（11.1%）、「家人不支持外出找工作」（9.9%）、「語言溝通能力較弱」（7.8%）、「缺乏找工作的相關資訊」（7.4%）等[4]。

求職管道方面，45.2%自行找到，23%由母國朋友介紹，僅有 2%是由公部門介紹。薪資報酬方面，平均每月收入 61.5%收入爲「未滿 17,280 元」，33.7%收入爲「17,280 至未滿 3 萬元」，多數人的薪資都未超過三萬元。整體而言，60.4%之就業者對其工作表示滿意。若對工作感到不滿意，其原因前三名依序是「薪資未達最低工資」、「工作時間不固定」、「工作時間無法配合家裡需求」。

綜合上述，外籍與大陸配偶 50%以上者有工作，且已就業者對其工作皆表示滿意，若有不滿，其原因分別爲「薪水太低」、「工作時間太長」、「工作時間不固定」及「工作時間無法配合家裡需求」。薪資報酬方面，其平均月收入大部分皆低於二萬元，無工作者之無工作原因前三項依序爲「需照顧子女或家人」、「曾有工作但不景氣失業中」及「中文識字及書寫能力較弱」。

## 二、 求職狀況

依據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告顯示，20.3%的外籍與大陸配偶求職時有遭遇到困難，又以女性比例較高；其中，大陸配偶比例占 24.8%較其他各國外籍配偶來得高。這些外籍配偶主要遭遇的困難爲「雇主以無身分證爲由不願僱用」占 30.7%、「語言溝通能力較弱」占 21.9%、「中文識字及書寫能

[3] 問卷調查對象以身處弱勢家庭之大陸及外籍配偶爲主要研究對象，共分成其配偶爲身心障礙者、其所處家庭爲低收入戶、其曾遭受家庭暴力和現爲單親家庭等四大類。
[4] 爲複選題，故百分比總和不等於百分之百。

力較弱」占 13.8%、「雇主以口音爲理由不願僱用」占 12.8%。進一步分析之後發現，東南亞籍外籍配偶求職時，所遇到的困難主要爲語言及溝通能力二部分；大陸配偶則遇到身分認定及認同感的二大困擾。

另外，根據游美貴（2009）「大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究」所做的 700 份（大陸配偶 210 份、外籍配偶 490 份）有效問卷調查結果得知，70%的大陸配偶有求職經驗，63.5%的人表示求職曾遭遇到困難。求職遭遇困難的原因，前四項爲「需要照顧子女或家人」占 46.7%，「雇主以無身分證爲由，不願意雇用」占 40%，「學歷認證不符合工作需求」占 31.7%及「上班時間無法配合」占 31.7%。

雖然大陸配偶在中文語言溝通方面不會有問題，但是因爲學歷認證問題，增加了就業的困難度，使其只能選擇勞動性工作或臨時性工作。朱若蘭與徐國淦（2004）亦曾指出，台灣社會一些人對大陸配偶有偏見，許多雇主因其身分特殊可給予較低廉的工資而僱用他們。值得注意的是部分雇主仍以無身分證爲由不願意雇用的比例高達 40%。

在外籍配偶方面，61.2%的求職者表示曾遭遇到困難，求職遭遇困難的原因，前三項爲「中文書寫與識字能力較弱」占 50.7%，「需要照顧子女或家人」占 32.8%及「上班時間無法固定」占 29.9%。由此可知，中文識字及書寫能力乃是外籍配偶在台生活的阻力，甚至成爲就業上的障礙，如能協助外籍配偶提升中文能力，將有助於他們順利就業。值得一提的是，無論是外籍配偶或是大陸配偶，家人反對外出就業的比例偏低，這與過去的研究明顯不同。

**表 2-1-4　各縣市外籍配偶人數及百分比**

| 大陸配偶 | | 外籍配偶 | |
|---|---|---|---|
| 求職遭遇到的困難 | 百分比（%） | 求職遭遇到的困難 | 百分比（%） |
| 需要照顧子女或家人 | 46.7 | 中文識字及書寫能力較弱 | 50.7 |
| 雇主以無身分證爲理由，不願雇用 | 40.0 | 需要照顧子女或家人 | 32.8 |

| 大陸配偶 | | 外籍配偶 | |
|---|---|---|---|
| 求職遭遇到的困難 | 百分比（%） | 求職遭遇到的困難 | 百分比（%） |
| 學歷認證不符合工作需求 | 31.7 | 上班時間無法配合 | 29.9 |
| 上班時間無法配合 | 31.7 | 語言溝通能力較弱 | 28.4 |
| 工作地點無法配合 | 28.3 | 雇主以無身分證爲理由，不雇用 | 26.1 |
| 雇主以口音爲理由，不願雇用 | 13.3 | 雇主以口音爲理由，不願雇用 | 16.4 |
| 中文識字及書寫能力較弱 | 11.7 | 缺乏找工作的相關資訊 | 16.4 |
| 缺乏找工作的相關資訊 | 11.7 | 工作地點無法配合 | 14.9 |
| 家人不支持外出找工作 | 8.3 | 學歷認證不符合工作需求 | 8.2 |
| 語言溝通能力較弱 | 8.3 | 家人不支持外出找工作 | 5.2 |

註：爲複選題，故百分比總和不等於百分之百。

# 參、外籍與大陸配偶之就業意願與職訓需求

## 一、就業意願

台灣跨國婚姻家庭中的女性配偶大多來自於東南亞國家（如越南、印尼、泰國等），其丈夫大多分布在農業、工業縣份或大都會地區的邊陲地帶，因此許多現行相關研究皆顯示，外籍或大陸配偶的夫家普遍集中於社會階層中之底層，大多爲經濟不富裕甚至處於經濟弱勢的狀態（顧燕翎與尤詒君，2004；邱汝娜與林維言，2004；邱方晞，2003）。

因爲原生家庭及夫家家庭的生活狀況，使得東南亞外籍配偶的人生目標爲向上攀升流動，賦權便是讓她們在社會中由弱轉強的生存手段與知識技能，而工作正是她們重要的賦權方式，同時也是擴展社會網路、強化社會參與增強自我信心的手段，以致於這些外籍配偶大多希望能外出就業（尤思貽，2005）。

根據沈榮欣（2006）之研究調查，受訪的女性大陸配偶表示：

「這裡的生活高，一定要雙薪才夠啊．．．像我老公是普通的工薪階層，

我們沒有房子和公婆住，那以後買房子、等孩子大了哪夠？」

「原來我都在家照顧小孩，後來是我婆婆說她白天幫忙照顧，叫我去外面工作。因為我先生那時候也沒有在工作，所以就換我出去賺錢。」

「在大陸，生了小孩還是會出去工作。要不是給婆婆帶，就是給媽媽帶，要不就送到單位的托兒所。我們的觀念是女生一定要上班，一定要經濟獨立。」

「我們去工作不是在賺多少錢，而是我們要有這樣的機會去接觸外面的社會，不管是去打工、去快餐店、去加油站做些什麼，其實都是要融入社會。」

受訪的女性大陸配偶中，有的視工作爲其提升家庭生活水準的機會，但也有因爲丈夫失業或工作不穩定，造成她必須工作且其薪資乃爲支撐家計的主要來源。對大陸配偶而言，她們來台前普遍都有工作，尤其對於受過高等教育的大陸配偶來說，工作不僅是賺錢的管道，同時也是建立自信及成就感的來源。

## 二、 職業訓練需求

依據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告顯示，若觀察外籍與大陸配偶過去參加照顧輔導措施之情況，可發現以下結果：

（一） 目前有工作之外籍與大陸配偶，曾參加照顧輔導措施之比例達 33%，高於目前沒有工作者參加之比例 24.4%。

（二） 外籍與大陸配偶表示最希望接受的訓練課程爲「就業訓練」占 35.3.%，其次爲「語文訓練、識字教育」占 19.1.%。其中，有 35.9%的女性配偶表示希望接受「就業訓練」，高於男性配偶 18.8%。各項訓練女性表示有需求參加的比例均高於男性。

（三） 以國籍別而言，希望接受「就業訓練」的東南亞籍配偶及大陸配偶比例達三成六以上，其他國家、港澳地區配偶比例則約占一成五，相較之下，東南亞籍配偶及大陸配偶對於就業訓練的需求較大。

（四） 以年齡別而言，表示希望接受「就業訓練」課程者，44 歲以下比例達三成五以上。其中，25-34 歲者比例最高占 38.2%，其次爲 15-24 歲者

占 36.1%，35-44 歲者則占 35.8%。

（五） 以教育程度而言，表示希望接受「就業訓練」課程者，教育程度爲高中、高職者占 40%，國中、初中者占 36.8%，兩者的教育程度較其他程度之配偶比例來得高。

（六） 以地區別而言，表示希望接受「就業訓練」課程者，依序爲東部地區 54.4%、中部地區 39.3%、南部地區 39.3%、北部地區 28.9%，其中，高雄市占 44.5%高於台北市 30.6%。

（七） 以從事職業觀察，對「就業訓練」需求，以從事農林漁牧工作人員、機械設備操作工及組裝工比例較高，皆占 34.7%，非技術工及體力工占 33.9%次之，服務工作人員及售貨員則占 31.4%。

另外，根據沈榮欣（2006）之研究調查顯示，就越南籍女性配偶而言，大部分的配偶都希望可以接受職業訓練，整體調查呈現職業訓練意願高的情況，如下：

（一） 工作經驗越低者，職訓需求越高。

（二） 薪資所得越低（在 15,840 元以下[5]）者，職業訓練需求越高。

（三） 部分時間工作者與沒有工作者，即工作較不穩定者，職業訓練意願越高。

（四） 都會地區的越南籍配偶比鄉鎮地區的越南籍配偶，在職業訓練需求部分有高度興趣。

（五） 就職業訓練與中文能力兩個變項觀察，兩者有顯著關係且相關係數爲負向，簡言之，職業訓練需求越高者，其中文能力亦越低。

（六） 就職業訓練與就業需求兩個變項觀察，兩者有顯著相關且相關係數爲正向，簡言之，職業訓練需求越高者，其就業需求性也越高。

# 肆、外籍與大陸配偶之就業權益與就業困境

[5] 行政院勞委會於 2007 年 7 月 1 日起，將基本工資調整爲每月 17,280 元。該文獻係 2006 年之研究資料，故當時的基本工資爲 15,840 元。

依據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告顯示，外籍與大陸女性配偶對於生活照顧需求，最主要需求爲「保障就業權益」，東南亞籍女性配偶認爲這項需求爲首要需求者占 26.7%，大陸配偶則占 31.7%。整體而言，不論是東南亞國家、大陸地區、港澳地區，甚至其他國家的配偶，性別、在台居住時間上，對生活照顧輔導首要的需求皆爲「保障就業權益」，顯示相關法令及政策推行的重要性。

另根據王永慈（2001）之研究，外籍與大陸配偶會遭遇「社會排除（social exclusion）」的現象，這種現象大致可以從以下幾個面向來觀察，如：勞動市場的排除、參與團體及影響決策的排除、人際關係的孤立、文化的排除及制度性排除等。有鑑於此，以下內容將分別探討外籍與大陸配偶工作權及其相關法令規定，並且同時探討影響其就業之因素，以作爲後續研究職業成效之基礎。

## 一、 外籍與大陸配偶工作權之法令規定

### （一） 外籍配偶就業權益

依《就業服務法》第 48 條之規定，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，不須申請許可。外籍配偶各項就業權益，如下：

1. 外籍配偶於居留期間可在台灣從事各項合法工作，不必持有身分證，亦無需向勞委會申請工作許可，其勞動權益與本國國民一致。
2. 外籍配偶於求職或受僱時，均受《就業服務法》及《性別工作平等法》之保障，包含招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資給付、退休、離職時，雇主皆不得因其爲外籍配偶而有差別待遇或就業歧視，亦不得因外籍配偶結婚、懷孕、分娩或育兒的情況而予以解僱。
3. 外籍配偶只要是受僱於適用《勞動基準法》之事業單位，其勞動條件均受該法保障。

4. 雇主應依法令規定爲外籍配偶投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，雇主給付的工資至少應不低於基本工資（月薪新台幣 17,280 元或時薪 95 元）。
5. 外籍配偶如發現雇主有違反《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》之情形，可直接向地方主管機關（直轄市或縣市政府勞工處、局或社會處、局）提出申訴或檢舉。

### （二）大陸配偶就業權益

依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17 條之 1 規定，大陸地區配偶經許可在台灣地區依親居留或長期居留，居留期間得在台灣地區工作[6]。

1. 大陸地區配偶於居留期間可在台灣從事各項合法工作，不必持有身分證，亦無需向勞委會申請工作許可，其勞動權益與本國國民一致。
2. 大陸地區配偶於求職或受僱時，均受《就業服務法》及《性別工作平等法》之保障，包含招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資給付、退休、離職時，雇主皆不得因其爲大陸地區配偶而有差別待遇或就業歧視，亦不得因大陸地區配偶結婚、懷孕、分娩或育兒的情況而予以解僱。
3. 大陸地區配偶只要是受僱於適用《勞動基準法》之事業單位，其勞動條件均受該法保障。
4. 雇主應依法令規定爲大陸地區配偶投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，雇主給付的工資至少應不低於基本工資（月薪新台幣 17,280 元或時薪 95 元）。
5. 大陸地區配偶如發現雇主有違反《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》之情形，可直接向地方主管機關（直轄市或縣市政府勞工

[6] 爲配合該修正條文之公布施行，勞委會已自 2009 年 8 月 14 日起廢止「大陸地區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」，因此日後大陸配偶取得依親居留者，居留期間即可在台灣工作，無庸申請工作許可。

處、局或社會處、局）提出申訴或檢舉。

### （三）外籍與大陸配偶取得合法工作權之差異

在「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」的規範之下，外籍配偶需要四年至八年才能取得身分證，大陸配偶則要等待六年；外籍配偶歸化入籍後即享有公職權，大陸配偶在定居後十年內不得擔任任何公職。比較外籍與大陸配偶在居留權、工作權與台灣身分證取得過程之差異，將之歸納如下表：

**表 2-1-5　外籍與大陸配偶享有權利之差異**

| 項目<br>身分別 | 適用法規 | 居留權 | 合法工作權 | 取得台灣身分證 | 公職權 |
|---|---|---|---|---|---|
| 外籍配偶 | 國籍法 | 外僑居留證(3年)→台灣地區居留證(1年)→定居(入籍) | 來台3個月後 | 4年～8年 | 歸化入籍後 |
| 大陸配偶 | 臺灣地區與大陸地區人民關係條例(2009年8月14日以前) | 來台團聚(結婚滿2年)→依親居留(4年)→長期居留(2年)→定居(入籍) | 1. 2年或6年後進入「長期居留」階段才可合法在台工作。<br>2. 家庭經濟困難、台籍配偶65歲以上或身心障礙者、遭受家暴領有保護令者。 | 最快8年一結婚就生子女者可縮短為6年 | 定居後10年內不得從事公職 |
| | 臺灣地區與大陸地區人民關係條例(修正第17條之1後，2009年8月14日起正式實施) | 取消來台團聚的2年，得進入「依親居留」 | 只要取得合法有效之「依親居留」或「長期居留」許可，不必申請工作許可，不必持有身分證，即可在台工作。 | 一律6年 | 定居後10年內不得從事公職 |

資料來源：李淑娟（2009），在台外籍配偶就業與學習問題之初探性研究，兩岸社會政經文化國際學術研討會政治組論文。

## 二、 影響外籍與大陸配偶就業之因素

「…幼獅工業區部份廠商樂意僱用外籍配偶，但他們有自身需解決之求職問題，如：家庭看護、交通、老公不讓出來加班及其他自身問題。」（引自李淑娟，2009）

影響外籍與大陸配偶在台工作的因素諸多，包含本身的學歷、社會願意提供他們什麼樣的工作機會等，各項原因均不容忽視。據此，本研究將整理相關文獻資料，以瞭解他們在台工作所遭遇到的問題，詳述如下：（李淑娟，2009；許崇賓，2009；鄭津津，2008；江亮演等，2004）

### （一） 受限於本身條件

#### 1. 語言溝通能力

語言障礙是大多數外籍與大陸配偶在台就業所面臨到的最大困難，雖然大陸配偶能流利地使用國語，但多數人不會台語，無法使用台語溝通，這對大多使用台語溝通的中南部地區而言，大陸配偶亦會在求職過程或職場中受到語言方面的障礙，甚至於因其本身的大陸口音而遭到職場歧視。如再進一步分析將發現，東南亞等國家的外籍配偶，除了語言溝通能力較弱之外，其中文識字及書寫能力亦薄弱，造成他們僅能從事勞力密集之工作。

#### 2. 學經歷不足

外籍配偶在其母國的教育程度並不高，多數教育程度偏低，普遍低於台灣一般之教育水平，工作經驗又相當有限，即使在母國擁有高學歷，也未必受到台灣認可。在學經歷不足的情況下，就業選擇便相當有限，甚至會有就業困難的現象。另一方面，台灣目前並不承認大陸的證照與學歷，使得許多大陸配偶空有人力資本，仍然只能從事低薪、工時長的工作。

#### 3. 缺乏相關法律知識

因爲語言障礙等因素，大部分的外籍與大陸配偶對於台灣的法律或就業

方面的法律並不了解。在缺乏相關法律知識的情況下，也就不知道什麼是自己的權益，也因此在就業過程中便容易遭到不當的對待。例如：有些外籍與大陸配偶的夫家成員，要求雇主將其薪資直接交給他們而非外籍與大陸配偶本人，這樣的作法其實違反了《勞動基準法》所規定的「工資直接給付原則[7]」，但大多數的外籍與大陸配偶因爲不熟悉法律，當其權益受損時也往往不知情。

**4. 缺乏專業技能**

缺乏一技之長，又沒有時間外出學習。若不具有專業技能，在職場中相對較不具競爭力，因此專業技能的欠缺亦會成爲外籍與大陸配偶就業障礙之一。

**5. 缺乏專業證照**

較具規模或小型有營業登記之餐廳，均將具備廚師證照列爲聘僱條件。然而，報考證照所須的報檢資料，需要提出學歷資格證明。這無疑對於外籍配偶又是一種就業阻礙。

**6. 文化差異**

移民並非只是居住地的轉變，更是遷移者與社會、文化和遷移地的調適歷程。台灣的外籍配偶多來自於東南亞國家，因此對於台灣的文化與風俗民情比較陌生，往往需要時間來調適文化差異所帶來的衝擊。即使是大陸配偶，對於兩岸不同的文化特色，仍有其需要適應調整之處。

### （二）受限於家庭因素

根據陳佩瑜（2004）的研究發現，外籍配偶（以越南籍爲例），他們的家人通常不願意讓他們外出工作，除非在無幼兒需要照顧、無年邁公婆需要看護、夫家無經營事業等情況下，外籍配偶才能外出接受臨時、不固定、消

[7] 參見勞動基準法第二十二條。

耗體力而且薪資低的打工工作。在男主外女主內的傳統文化下，婦女外出工作的價值被貶低，女性配偶被侷限在家庭中，必須負責傳宗接代、照養子女與處理家務，因此對外籍與大陸配偶而言，要同時兼顧家庭與工作幾乎是不太可能，故對他們來說家庭因素也是另一項就業障礙。

另依據李淑娟（2009）的調查，外籍配偶最主要的就業瓶頸是家庭阻力，而非不識字。台中縣政府勞工處大甲就業服務台指出：「…實際有登記求職、後面確定要去工作的外配，可能去掉一半左右，可能回家問一問，先生或公婆不答應。…家庭阻力為最重要因素…例如：十個外配，約有一半以上都因為先生不讓她出來工作，而非外配不識字，應針對這方面做宣導，較有效。」。

## （三）受限於就業環境

### 1. 就業資訊與管道的欠缺

李淑娟（2009）的研究發現，外籍配偶並不知道如何利用就業服務站的資源，基本上他們的資訊來源有其限制，參加活動多由外配中心主動打電話通知。在求職管道方面，外籍配偶通常是透過朋友、同鄉介紹工作，或於住家附近求職，不知利用就業服務站的資源。另一方面，就業服務站的求職流程[8]亦不適用，因爲語言障礙造成閱讀中文困難，無法自行翻閱就業職缺本。若就業服務站無人協助，外籍配偶便會感到害怕，容易打退堂鼓，導致他們不會輕易地利用公部門管道求職。

### 2. 就業歧視

就業歧視可能發生在僱用之外或其中，在招募、薪資、訓練、解僱、退休等就業措施的任何一環或全部都會發生。外籍配偶的就業歧視可能源自於制度規範或政府政策、雇主、工作場所的同僚排斥等因素（許繼峰、饒鳳翔，2006）。就雇主歧視而言，多數雇主不懂相關法規因而不願意聘僱。雖然外

[8] 就業服務站求職流程：抽號碼牌→翻閱就服站就業職缺本→寫下適合工作→等待燈號至臨櫃服務人員處。

籍配偶不需要工作證即可合法工作，只要有合法居留權，即可合法工作，但部分雇主仍不懂相關規定，在不相信、也不翻閱法條的情況下，往往要求出示工作證或者直接拒絕聘僱外籍配偶。此外，雇主對於外籍與大陸配偶通常不提供勞健保，調薪幅度也有差異。

再者，許多研究發現，台灣人民對於大陸配偶通常以「大陸新娘」或「大陸妹」稱呼，其中隱含著社會排除與刻意區分他者與我者的不同；加上長期以來，國內主流媒體對於東南亞、大陸配偶持續的負面報導，造成社會大眾對於外籍與大陸配偶的排斥與歧視。以上這些社會排除現象若滲透進工作場所，便形成了同僚歧視。

## 第二節　外籍與大陸配偶就業政策

本小章主要說明協助外籍與大陸配偶就業之各項措施，以及目前外籍與大陸配偶職業訓練開課現況。

### 壹、外籍與大陸配偶就業協助方案

行政院勞工委員會爲了協助有就業意願與就業需求之外籍與大陸配偶就業，整合現行就業服務、加強就業資訊提供及增進其求職與職場適應能力，以達到增加雇主僱用等目的，進而促進其就業。各項措施說明如下[9]：

#### 一、政策方面

（一） 加強協助外籍與大陸配偶獲得就業服務與職業訓練之資訊。

（二） 專人提供外籍與大陸配偶就業服務，以協助其就業。

（三） 提供外籍與大陸配偶職業訓練之機會，以培養其就業技能。

[9] 資料來源：行政院勞委會官方文宣－外籍配偶就業服務簡介及大陸配偶就業服務簡介。

## 二、 各項方案及措施

### （一） 公立就業服務機構三合一就業服務

1. 提供求職登記、就業諮詢、職業訓練諮詢及個案管理就業服務。
2. 推介就業或職業訓練。
3. 提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。
4. 提供陪同面試及協調雇主服務。

### （二） 辦理就業促進研習

針對外籍與大陸配偶之就業準備、求職技巧等辦理就業促進研習，說明就業服務及職業訓練之相關法規、資訊與就業機會，以強化其就業能力及就業準備。

### （三） 訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」

2008 年 8 月 20 日行政院勞工委員會勞職業字第 0970503271 號令發布訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，提供臨時工作津貼、職業訓練生活津貼及雇主僱用獎助，協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。

### （四） 辦理「職場學習及再適應計畫」

2007 年 12 月 28 日行政院勞工委員會勞職業字第 0960509376 號令發布辦理「職場學習及再適應計畫」，以協助外籍與大陸配偶等就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供外籍與大陸配偶職場學習的工作經驗與技能之機會。

### （五） 運用「促進特定對象就業補助作業要點」

2005 年 6 月 24 日行政院勞工委員會職業訓練局職業字第 0940020777 號發布訂定「促進特定對象就業補助作業要點」，結合政府及民間資源，促進外籍與大陸配偶等特定對象就業，補助辦理就業促進相關事項，提高其就

業意願，協助其穩定就業。

### （六）辦理「多元就業開發方案」

辦理「多元就業開發方案」，提供外籍與大陸配偶進入民間團體工作之機會。

## 三、各項津貼補助

### （一）僱用獎助

1. 獎助方式：依據「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」辦理，鼓勵雇主僱用弱勢失業者協助其就業。
2. 獎助金額：依僱用人數每人每月發給雇主新台幣 10,000 元（全時）或每人每小時 10 元（部分工時）。
3. 補助期間：最長 12 個月。

### （二）職場管理訓練津貼

1. 補助方式：依據「職場學習及再適應計畫」辦理。
2. 補助金額：依所進用職場學習及再適應人數每人每月發給雇主新台幣 5,000 元（全時）或每人每小時 25 元（部分工時）。
3. 補助期間：最長 3 個月。

### （三）職業訓練生活津貼

1. 補助方式：依據「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」辦理，協助安定失業者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促進其迅速就業。
2. 補助金額：每人每月 10,368 元。
3. 補助期間：最長 6 個月。

### （四）臨時工作津貼

1. 補助方式：依據「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」辦理，透過臨時性工作，提供緊急性就業安置機會，並輔以有給求職假之促進就業的作爲，以促進求職人儘速回歸就業職場。
2. 補助金額：每小時 100 元，每月最高 176 小時，計 17,600 元。
3. 補助期間：最長 6 個月。

### （五） 多元就業開發方案

1. 補助方式：由各公立就業服務機構推介符合「多元就業開發方案」資格者。
2. 補助金額：每日 800 元，每月約 17,600 元。
3. 補助期間：最長 12 個月。

### （六） 職場學習及再適應津貼

1. 補助方式：透過參與「職場學習及再適應計畫」。
2. 補助金額：每人每月發給就業弱勢者 17,280 元（全時）或每人每小時 100 元（部分工時）。
3. 補助期間：最長 3 個月。

## 貳、外籍與大陸配偶職業訓練現況

現行外籍與大陸配偶的參訓職類，主要包含個人服務（如照顧服務、美髮美容、指甲彩繪）、電腦（如電腦美工設計、電腦商務管理、電腦文書）、餐旅服務（如中餐烹飪、餐飲製作、地方小吃）等職類。98 年度各職訓中心及地方政府辦理所辦理的課程包括美髮美容及美體、餐旅服務（如中餐烹飪、餐飲製作、地方小吃、西點烘培）、服裝設計製作、數位資訊應用班、不動產經紀人員培訓等課程。外籍與大陸地區配偶職業訓練開訓人數共計 638 人、結訓人數計有 619 人，各課程承辦的訓練機構、訓後 3 個月內之就業人數及就業率等資料，如表 2-2-1 所示。

**表 2-2-1　98 年度辦理外籍與大陸地區配偶專班一覽表**

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 時數 | 開訓人數 | 結訓人數 | 訓後 3 個月內就業人數 | 就業率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 北區職業訓練中心 | 社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心 | 美容美體全修班第 1 期 | 2009/07/08 | 2009/09/09 | 360 | 30 | 28 | 21 | 75% |
| 2 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 新外移民專業美容實務班第 1 期 | 2009/07/20 | 2009/09/25 | 400 | 32 | 31 | 17 | 55% |
| 3 | 北區職業訓練中心 | 耕莘健康管理專科學校 | 新移民美體護膚專班第 1 期 | 2009/08/03 | 2009/10/23 | 360 | 27 | 24 | 3 | 13% |
| 4 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 餐飲實務新移民專班第 1 期 | 2009/08/24 | 2009/10/28 | 380 | 30 | 29 | 7 | 24% |
| 5 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 複合式餐飲班(新移民)第 1 期 | 2009/06/05 | 2009/07/31 | 320 | 30 | 30 | 17 | 57% |
| 6 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 異國風時裝設計製作班(新移民)第 1 期 | 2009/09/23 | 2009/11/13 | 300 | 30 | 29 | 16 | 55% |
| 7 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美容美髮整體造型設計班第 1 期 | 2009/02/09 | 2009/06/05 | 500 | 30 | 29 | 13 | 45% |

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 時數 | 開訓人數 | 結訓人數 | 訓後 3 個月內就業人數 | 就業率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計班第 1 期 | 2009/02/23 | 2009/06/11 | 500 | 30 | 30 | 11 | 37% |
| 9 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及越南風味餐班第 1 期 | 2009/03/02 | 2009/05/19 | 280 | 30 | 29 | 12 | 41% |
| 10 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計第 1 期 | 2009/07/01 | 2009/11/17 | 500 | 30 | 29 | 16 | 55% |
| 11 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及飲料調製班第 1 期 | 2009/10/12 | 2010/01/12 | 320 | 30 | 30 | 17 | 57% |
| 12 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 2009/11/16 | 2010/03/02 | 520 | 30 | 30 | 15 | 50% |
| 13 | 台南職業訓練中心 | 嘉義縣勞動力服務人員職業工會 | 美髮美容證照班第 1 期 | 2009/11/19 | 2010/04/10 | 460 | 30 | 29 | 14 | 48% |
| 14 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 2009/11/24 | 2010/03/31 | 520 | 30 | 26 | 15 | 58% |
| 15 | 南區職業訓練中心 | 高雄市餐飲業職業工會附設職業訓中心 | 中餐烹調實務新移民專班第 1 期 | 2009/03/02 | 2009/04/15 | 200 | 30 | 30 | 23 | 77% |
| 16 | 南區職業訓練中心 | 高雄縣中餐服務人員職業工會附設職業訓練中心 | 餐飲技能實務新移民專班第 1 期 | 2009/03/18 | 2009/05/15 | 220 | 30 | 29 | 15 | 52% |

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 時數 | 開訓人數 | 結訓人數 | 訓後3個月內就業人數 | 就業率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | 南區職業訓練中心 | 臺灣觀光學院 | 時尚美容專業人才新移民專班 第1期 | 2009/04/13 | 2009/05/22 | 240 | 30 | 29 | 11 | 38% |
| 18 | 南區職業訓練中心 | 永達技術學院 | 地方小吃創業新移民專班第1期 | 2009/06/22 | 2009/08/12 | 240 | 19 | 19 | 8 | 42% |
| 19 | 桃園縣政府 | 私立中華電腦短期補習班 | 大陸及外籍配偶專班（數位資訊應用班）第1期 | 2009/10/20 | 2009/12/08 | 240 | 22 | 22 | 11 | 50% |
| 20 | 臺中縣政府 | 社團法人台中縣親子閱讀協會 | 行動美髮工作坊（大陸及外配專班）第1期 | 2009/04/08 | 2009/05/26 | 240 | 28 | 28 | 14 | 50% |
| 21 | 高雄市政府 | 高雄市糕餅糖果業職業工會 | 西點烘焙班（新移民職訓專班） | 2009/10/28 | 2009/12/18 | 300 | 30 | 29 | 12 | 41% |
| 22 | 高雄市政府 | 長榮大學 | 不動產經紀人員培訓班（新移民專班）第1期 | 2009/11/05 | 2009/12/18 | 300 | 30 | 30 | 10 | 33% |

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局提供。

## 第三節　本章小結

一般人談到外籍配偶時，第一個浮現的印象就是來自東南亞國家的買賣婚姻，我們經常可從媒體的報導中，看到各類有關外籍配偶的負面報導，例如：「外籍新娘發現老公家財用盡，選擇離家出走」、「娶外籍新娘的男人很多都是精神異常、身體殘疾」等，導致大多數人對其存有「社會問題來源」、「買賣婚姻中的商品」、「知識水準低落」及「缺乏家庭責任」等負面形象。

目前國內的外籍配偶主要來自於越南、印尼、泰國、柬埔寨等國家，國內與外籍人士通婚之現象已相當普及，「跨國婚姻」之相關問題亦逐漸受到重視而加以研究，因此，相關文獻大多係探討東南亞籍的外籍配偶來台後所衍生的問題。大多數的外籍配偶由於處於底層社會階級，因爲經濟困頓而外嫁他國，在台灣的社會裡，她們同時兼具「性別」、「種族」與「階級」三種社會階層軸線所交織構成的不利地位，其與國人所建立的家庭亦被建構爲台灣社會裡最爲弱勢的族群。

近年來，隨著外籍新移民女性人口的增加，外籍配偶的人數已直逼原住民人數，成爲台灣「第五大族群」。然而，她們離鄉背井加上語言的隔閡、風俗文化的差異，不但在融入台灣社會的過程中飽受歧視，更不易謀求穩定性的工作，至 2008 年 9 月 30 日止，外籍與大陸配偶整體失業率爲 7.16%。

爲此，我國政府除了積極規劃並推動辦理外籍與大陸配偶照顧輔導措施以外，更實行一些就業措施，包含加強協助外籍與大陸配偶獲得就業服務與職業訓練之資訊及提供外籍與大陸配偶就業服務等。此外，亦開辦一系列外籍與大陸配偶職業訓練課程，以培養其就業技能，進而促使外籍配偶順利就業。

98 年度各職訓中心及地方政府辦理所辦理的職訓課程包括美髮美容及美體、餐旅服務、服裝設計製作、數位資訊應用、不動產經紀人員培訓等，共開辦 22 班職訓課程，計有 638 人參訓。然而，其職訓效果究竟如何，本研究將分別進行量化與質化分析，以瞭解去年相關課程之訓練成效。

# 第三章　職業訓練成效評估理論與方法

本章節首先將分別探討職業訓練成效之意涵、職業訓練成效評估模式及類型，以瞭解影響職業訓練成效的相關因素及各項成效評估指標之內容。最後，將研究世界先進國家職業訓練成效評估制度，以作爲本研究擬訂職訓成效評估指標之參考。

## 第一節　職業訓練成效之意涵

### 壹、 職業訓練成效之定義

職業訓練（vocational training）依「就業安全辭典」的解釋，係指爲準備就業的待業勞工、已就業的新進員工與在職勞工，傳授其就業所需的職業技能，或提升其工作上所需的工作技能與相關知識，所實施的各種訓練。我國《職業訓練法》第 3 條認爲「職業訓練」係指對未就業國民所實施之職前訓練，以及對已就業國民所實施之在職訓練。廣義來看，職業訓練係指對各種訓練對象施以的專業訓練；狹義來看，係指對未就業、已就業、失業者所進行有關促進就業、提升專業知能、促進工作輪替及轉業的訓練（黃能堂、張翠玲，2009）。

何謂訓練成效（training effectiveness）？顧名思義是指對訓練成果的評估，然而，根據不同的觀點有其不同的定義。李淑娟（1992）指出，所謂訓練成效係指受訓者對訓練課程的學習，以及所做的行爲改變對組織的貢獻。Jedrziewski（1995）則認爲訓練成效評估爲：一、評估是否達到訓練計畫的目的；二、訓練執行的過程與最後的成效皆是評估的焦點；三、判斷訓練是否已完成既定的目標；四、評估訓練計畫的優缺點；五、評估在受訓的過程中，誰受益最多、誰受益最少；六、評估訓練計畫是否提升受訓者個人工作績效及增進組織整體績效；七、判斷整體訓練計畫是否具有價值。

另外，依據林麗惠（1997）的描述，就訓練成果評估的向度而言，可從兩個方向著手：一、方案提供者的角度：係指對於訓練方案成果的評估；二、訓練需求者的角度：係指對於參訓學員學習成效之評估（轉引自陳榮彬，2003）。本研究所指的訓練成效，係從訓練需求者的角度切入，以自評的方式進行績效評估，目的在於瞭解參與職業訓練的外籍與大陸配偶之訓練成果。

## 貳、 影響職業訓練成效之相關因素

根據莊慶文（2004）、陳榮彬（2003）、張瑞芬（2002）、戴淑媛（2001）等人之研究，影響訓練成效的相關因素大致上包含了：性別、年齡、教育程度、訓練機構地區別、訓練班別、訓練時間、訓練規劃及課程容等因素。本研究將其歸納爲參訓者個人因素及訓練設計因素分別探討之，茲述如下：

### 一、 參訓者個人因素

#### （一）性別

探討性別與訓練成效關係之研究，其研究結果大多指出男性學員對於訓練的正面評價較高，與女性學員相較之下，具有較高的認同感；但亦有研究持相反的看法，認爲訓練成效並不會因爲性別因素而有顯著的差異。因此，性別是否會影響訓練的成效，各個研究所得結果並不一致，尚待進一步探討。

#### （二） 年齡

探討年齡與訓練成效關係之研究，其研究結果通常有兩種結論：一是年齡會影響學員對於訓練成效的看法，大體上年齡愈高對教育訓練的評價愈低；另一是兩者之間並無顯著的差異存在。

例如：傅肅良（1988）之研究認爲年齡會影響學習記憶，但對於技能方面的學習，主要是靠穩定、手眼協調等能力，而此種能力又隨年齡的增長而增加，故年齡較大的成人，其學習成績優於年輕者。李淑娟（1992）的研究則指出：不同

年齡的參訓學員在訓練成果（含工作態度、工作能力）方面不會有顯著差異。因此，年齡是否會影響訓練的成效，各個研究所得結果並不一致，尚待進一步探討。

### （三）教育程度

探討教育程度與訓練成效關係之研究，其研究結果一般有兩種結論：多數研究結論指出教育程度會影響學員對於訓練成效的自評，然而，亦有研究發現兩者之間並無顯著相關。

例如：黃佑安（1992）之研究指出，不同教育程度對自評訓練成效產生顯著差異，教育程度較低者訓練成效較大，反之，教育程度較高者訓練成效較小。但是，林麗惠（1997）的研究卻指出，自評訓練成效會因爲參訓學員教育程度的不同而有顯著性的差異，大學教育程度的訓練成效自評顯然較國小或以下的教育程度者來的高。李淑娟（1992）的研究則顯示，不同教育程度的參訓學員，在訓練成果（含工作態度、工作能力）方面不會有顯著性的差異。由此可知，教育程度對訓練成效的影響爲何，不同的研究呈現不同的結果，因此有待進一步的驗證。

### （四）個人特質

Wexley 和 Lathman（1981）認爲受訓者特質爲受訓者的能力及動機兩個變項，而學習動機包含內在誘因（如符合工作需求）及外在誘因（如增加升遷與加薪機會），因此受訓者的學習動機具有一定程度的影響。Noe 和 Schmitt（1986）則提出影響訓練績效的動機因素，並描述了受訓者對其工作及生涯之態度，對工作環境上之學習、行爲改變、正面發展之認知具有影響力。綜合上述，受訓者特質包括本身能力與其學習動機（轉引自張瑞芬，2002）。

### （五）訓練機構地區別

目前國內針對不同地區職業訓練機構之訓練成效所做的相關研究數量稀少，故訓練機構地區別是否會影響訓練成效，其結果仍舊分歧。例如：戴淑媛（2001）曾以國內中高齡者爲研究樣本，調查參訓學員的訓練成效。該研究發現，

參加中部地區職訓機構的學員對訓練的整體滿意度高於北部和南部地區的參訓學員，且指出訓練機構的地區別對受訓後學員的就業狀況亦有影響，參加北部地區職訓機構的學員，就業情況明顯優於中南部地區的學員。

但是，林麗惠（1997）曾以行政院勞委會職訓局所屬的泰山、北區、中區和南區四所職訓中心之參訓學員進行研究，發現四所職訓中心參訓學員的自評訓練成效均相當良好，並無顯著差異。由此可知，訓練機構地區別對於訓練成效的影響爲何，不同的研究呈現不同的結果，因此有待進一步的驗證。

本研究除了將北區、中區、南區、台南職業訓練中心等機構之結訓學員納入研究範圍之外，爲求研究區域的廣度，亦將 2009 年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學單位的學員一併納入調查對象，以比較不同地區之結訓學員對於訓練成效之自評是否有其顯著差異。

### （六） 訓練班別

國內職業訓練機構的訓練班別與訓練成效之相關研究，至今仍相當的匱乏，截至目前爲止，僅有戴淑媛於 2001 年所做的研究，該研究結果顯示，訓練班別與訓練成效或滿意度之間有顯著的差異。

本研究將針對 2009 年所開設的外籍與大陸配偶職訓班別，包含美髮美容、美體護膚、數位資訊應用、中餐烹飪、餐飲製作、地方小吃、西點烘焙等職業類別之結訓學員進行調查，以比較訓練班別與訓練成效之間是否具有差異性。

### （七） 訓練時間

觀察訓練時間與訓練成效之相關研究，一般研究均發現訓練時間是影響訓練成效的重要因素，部分研究甚至指出訓練時間以四至十二週較適宜，但亦有研究認爲訓練時數與自評訓練成效之間有顯著的正相關存在，即訓練時間越長訓練成效越好。

例如林麗惠（1997）的研究指出，訓練時數與自評訓練成效之間有顯著的正相關存在，訓練的總時數若長短適宜，將對訓練成效有正面助益，其研究並顯示

參訓學員普遍認爲訓練時數不足，故建議增長我國職訓機構所開設課程之訓練時數。戴淑媛（2001）的研究結果則顯示，訓練時間爲影響訓練成效自評的重要因素，訓練時數之規劃應爲一至三個月的短期課程，最長以不超過六個月爲原則，訓練成效較佳。由上述得知，訓練時間的長短將會影響訓練成效。

## 二、 訓練設計因素

Baldwin 和 Ford（1988）提出訓練設計的學習原理、教材編排及訓練內容會直接對受訓者的學習與記憶造成影響，然後再影響訓練移轉的通則化與維持性。Gregoire、Propp＆Poertner（1998）則認爲訓練課程應要有明確的目標，而且與受訓者實際工作有關，此外，課程內容亦須妥適、施訓者讓人覺得有信賴感及對具有良好移轉成果者給予回饋等（轉引自王瑞賢，2001）。

Coming 和 Husec（1985）認爲在課程設計中強調課程內容與途徑之學習原則能促進訓練的效果，如依其工作性質提供學員相關教材，並且在訓練後加強過程途徑的訓練（如目標設定與自我管理）。而 Xiao（1996）則在研究中發現，使用的教學方式是否符合實際上的需求、教學環境的輔助是否良好等都會影響訓練成效，此外，訓練課程設計內容的多樣性對訓練成效也有很大的影響。綜合各學者之研究，訓練課程設計包含學習原理、教學方式以及訓練內容（轉引自張瑞芬，2002）。

本研究將找出影響外籍與大陸配偶職業訓練成效之因素，同時分析不同背景變項（如教育程度、國台語語言能力、有無工作經驗、無工作原因、參加職業訓練原因等）對於外籍與大陸配偶之職業訓練成效是否有顯著差異，以發掘影響國內推動或辦理外籍與大陸配偶職業訓練之相關問題，進而歸納出外籍與大陸配偶職業訓練成功之因子。

# 第二節　職業訓練成效評估模式及類型

## 壹、 成效評估之模式

### 一、 Kirkpatrick 評估模式

D. Kirkpatrick（1960）提出個人訓練學習的績效評估模式，該模式主要聚焦於受訓者之受訓成效，受到學術界及實務界廣為採用。此模式由下列四個方向進行評估（轉引自鄭錫鍇，2008；沈翠蓮，2008）：

1. 反應（reactions）：係指評量受訓者對訓練計畫的喜愛程度，用以衡量其對訓練的感覺和印象，如講師及課程的安排。
2. 學習（learning）：主要用來測量受訓者的學習效果，探究哪些認知、事情意、技能等為受訓者所瞭解與吸收。
3. 行為（behavior）：以受訓者訓練前、訓練後的行為改變作統計分析。
4. 結果（results）：從最後的結果來看，實施方案有無具體的成效，以學員是否因接受本訓練的影響而提升工作技能為評量標的。

### 二、 Brinkerhoff 評估模式

Brinkerhoff（1988）指出 Kirkpatrick 的評估模式完全以結果為導向，但事實上在整個訓練流程的前置作業及訓練過程，都會直接影響到訓練的成效。因此，Brinkerhoff 依據訓練流程提出了另一個觀念，主張除了訓練後的成效評估外，對訓練流程亦應加以評估，才能使訓練評估更加完整。因而將本模式分為六個評估階段：目標設定、課程設計、課程執行、立即結果、運用成果及影響和價值等。詳細內容如下表：

**表 3-2-1　Brinkerhoff 六階段評估模式**

| 評估階段 | 主要的評估問題 |
|---|---|
| 目標設定（訓練需求為何？） | ➢ 訓練需求、問題與機會的程度為何？<br>➢ 是否可以透過訓練解決？<br>➢ 這問題是否值得解決？<br>➢ 訓練是否為最有效的解決方法？<br>➢ 是否有指標可以判斷訓練是最有效的解決方法？<br>➢ 透過訓練解決問題是否比其它方法更好？ |
| 課程設計（哪些內容有用？） | ➢ 怎樣的訓練最有效？<br>➢ A的課程設計是否比B的課程設計有效？<br>➢ 課程的設計有什麼問題？<br>➢ 所選擇的課程設計足夠嗎？ |
| 課程執行（這些課程可行嗎？） | ➢ 課程的傳授有達到預期成效嗎？<br>➢ 課程的傳授有按照進度進行嗎？<br>➢ 課程的傳授有什麼問題發生嗎？<br>➢ 實際的傳授狀況為何？<br>➢ 學員喜歡這門課程嗎？<br>➢ 課程的成本為何？ |
| 立即結果（學員有學到東西嗎？） | ➢ 學員有學到東西嗎？<br>➢ 學員的學習成效為何？<br>➢ 學員學到了什麼？ |
| 運用成果（學員有運用所學嗎？） | ➢ 學員如何運用所學的內容？<br>➢ 學員運用了哪些內容？ |
| 影響和價值（結果是否值得？） | ➢ 訓練後有何影響？<br>➢ 訓練需求是否有被滿足？<br>➢ 訓練是否值得？ |

資料來源：Brinkerhoff, R. (1988), "An Integrated Evaluation Model for HRD. " Training & Development. Journal, vol.42(2), pp.66-68.

綜合上述，關於訓練成效的衡量模式，不同的學者對於評估的看法皆不相同。Kirkpatrick 的四層次模式著重於「訓練成果」；而 Brinkerhoff 的六階段評估模式，除著重訓練後的成效評估外，更主張應將訓練流程方面納入評估的模式中，才能使整個評估架構更爲完整。由此可知，各訓練成效評估模式固然有其各自的優缺點，惟在評估模式的選擇上，仍須考量評估本研究所須的人力、經費、時間等因素，才能選擇合適的評估模式。

## 貳、 成效評估指標與類型

根據陳志斌（2006）之研究，一般而言，常用來衡量職業訓練部門或單位的標準或指標包含：

一、 維持率（retention rate）：如完訓、結訓率。

二、 學生學習成果：如考照率、一定訓練成果通過率等。

三、 訓練容量的使用率：如招訓、招生率。

四、 衡量員工的生產力：包括師生比、員工在職訓練時數等。

五、 衡量取得公費補助訓練的公平性：如各區每千人的工作年齡（勞動市場訓練）等。

六、 顧客滿意度的程度（包括雇主與結訓者）。

七、 衡量提供訓練服務的收入（即收入占總預算的比例）。

八、 每位學生的訓練成本。

九、 職業教育與訓練證書的市場價值（即符合一定職業資格的學校畢業生與成人學員的比例）。

十、 私人與社會的訓練投資。

如前所述，在分析職業訓練時須使用不同的指標，而這些常用的指標又可將之分成各大類型，以下將針對計畫的效用、追蹤研究、反追蹤研究等三個面向加以介紹與分析。各指標類型可依照實際評估需求而加以調整指標類型與內容。

一、 衡量計畫的效用：訓練的影響可以結訓者的就業率、失業率及其收入來加以衡量。

二、 追蹤研究：在評估職業訓練計畫的效用與成本效益時，需要受訓者人員配置率和訓練單位成本的資料，但這部份的資料較難蒐集。因此追蹤研究的技巧，是利用一套問卷，以結訓學員爲對象，了解其在勞動市場上的表現，以蒐集相關的資訊，同時，亦提供其他重要評估工具、報酬率分析。追蹤研究的優點是低成本、易實行且能夠有效資訊以改進計畫與方案。

三、 反追蹤研究：可視爲受雇者的工作場所調查。首先，受雇者須提供最高學歷、訓練、薪資與工作經驗。反追蹤研究的優點爲低成本，且針對發展特定職業技術，提供替代方法的相關資訊，並能指出正式公共訓練在發展技術過程中的角色與定位。

## 第三節　世界先進國家職業訓練成效評估制度

雖然各國政府都在努力制定職業訓練計畫成效相關的評估制度，然而建立一套評估指標相當不易。根據陳鴻文（2005）的研究，由於各職業訓練課程的目的不同，故成效評估的指標亦不同，因此，世界各國都沒有一套標準的職訓課程成效評估制度。

在沒有任何標準的情況下，本研究僅能找出各國主管職訓機構最常用的評估指標，以作爲本研究評估外籍與大陸配偶職業訓練成效之參考。由表 3-3-1 可得知，世界先進國家爲評估職訓過程之成效所運用的指標，最常用指標有以下 12 項（李誠，2005）：

一、 職訓課程對學員所提供的支援：如提供諮商服務、學習誘因與個別的指導。

二、 訓練課程：如課程的內容、教材與實務的相關性、教材的創意性。

三、 訓練設施：包括教學設備、教室設備、IT 的應用及圖書設備等。

四、 教師：包括教師的專業訓練、企業的實際經驗、進修的情況。

五、 學習過程：課程對學員學習過程評估的步驟，如出席與參與討論、習題等的評估。

六、 行政組織：有無文書處理、資料處理等行政上的支援人員，又支援的程度，以及是否有助教等。

七、 管理：主辦職訓課程機構的管理哲學與管理方法。

八、 財務規劃及其他：財務規劃、財務的健全、對外宣傳、招募學員的情況，與其他職訓機構合作的情況。

九、 溝通：主辦職訓機構對學員及外界有無建立溝通管道，以及學員與社區人士對職訓班的意見能否暢通的表達與及時反應。

十、 教學方法：上課的方法和教學的模式。

十一、 企業與社區的關聯：訓練機構與當地的企業及社區的關聯。如丹麥、瑞典強調這些職訓機構對當地中小企業的關懷，特別是有無對小型企業的問題提供特別的服務？因此瑞典在本項目中，特別強調中小企業學員的比例。荷蘭則注重職訓機構間的關係，即學員在完成課程後，是否被推薦至其他職訓機構進一步進修，以便有系統地取得一系列生產技術，或者有些學員不適合某課程，而將其轉介至其他更適合的課程。

十二、 評估與研發：對課程、教學等的評估制度之評估結果，以及主辦職訓機構對教材與教學方法的研發與成果。

值得注意的是，上述指標並非全由政府機關所設計，如蘇格蘭的評估指標是由蘇格蘭品質管理公司（Scottish Quality Management System）所設計的，該公司爲確保訓練品質而訂定一套非常嚴謹的評估制度，該制度亦被澳洲、英國、波蘭、愛爾蘭等國家採用。簡言之，表 3-3-1 中的各項指標乃是政府部門及民間職訓機構所最常用的評估指標。

**表 3-3-1　世界主要國家職訓計畫過程評估之指標**

| 指標／國家 | 對學員的支援 | 訓練課程 | 訓練設施 | 教師 | 學習過程 | 行政組織 | 管理 | 財務規劃／行銷與合作 | 溝通 | 教學方法 | 與企業及社區的關係 | 評估與研發 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 澳大利亞 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 丹麥 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 英國 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 歐盟 | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | | | |
| 德國 | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| 愛爾蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | |
| 荷蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 紐西蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 蘇格蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 瑞典 | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 美國 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 南韓 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |

資料來源：李誠（2005），強化我國職訓體系之研究，行政院經濟建設委員會委託研究。

表 3-3-2 係世界各先進國家爲評估訓練成果所使用的指標，主要目的在衡量職訓課程的產出或學習成效，各指標內容，如下說明：

一、 就業指標：包括就業安置率、就業穩定率、新工作之薪資。因爲資料搜集容易，所以這些標準被各國廣爲使用，但是仍有丹麥、德國、荷蘭與紐西蘭四個國家不採用這些指標（如表 3-3-2）。

二、 相關人士的滿意度：此包括雇主、學員、社區及政府對課程的滿意度。

三、 工作能力的取得：學員是否在訓練課程中習得應有的生產知識與技術。

四、 基本技術的取得:學員是否從訓練課程中取得繼續學習其他技術的能力。

五、 終身學習：職訓課程是否引起學員從事終身學習的意願與學習的能力。

六、 出席率及完成率：學員在受訓期間的出席率與完成此訓練課程的比率。

七、 受訓機會均等率：不同性別、年齡、種族參與此職訓班的機會。

八、 成本收益：課程的成本收益與學員、政府、雇主三者對職訓成本分攤的比率。

九、 社會報酬：職訓課程對學員自信心、視野與學習意願的提升，以及犯罪率的減低等。例如：瑞典強調藉由職業訓練使一些智能或肢體殘障的人士能取得工作能力而成爲獨立的就業人口，以減輕社會的經濟與福利負擔，進而增加政府所得稅的收入。

觀察表 3-3-2 可發現，各國對於上述九項指標之使用數量皆不相同，如澳洲、英國及美國的制度非常嚴謹，其運用指標的合計數高達八項，其中，又以丹麥使用的項目最少僅有三項，顯示各國對於不同指標的重視程度不同。九項指標當中，最受到認可的前三項評估指標分別爲：一、出席率及完成率（12 個國家均認可）；二、職業能力取得（11 個國家認可）；三、社會指標（10 個國家認可）。

**表 3-3-2　世界主要國家職訓計畫成效評估之指標**

| 指標／國家 | 就業率 | 相關人士滿意度 | 職業能力取得 | 基本技術的取得 | 終身學習 | 出席率、完成率 | 受訓機會的均等 | 成本收益 | 社會指標 | 合計指標數 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 南　韓 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | **5** |
| 澳　洲 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | **8** |
| 丹　麥 | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | **3** |
| 英　國 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **8** |
| 歐　盟 | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **7** |
| 德　國 | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **5** |
| 愛爾蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | **6** |
| 荷　蘭 | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | **4** |
| 紐西蘭 | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **6** |
| 蘇格蘭 | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **7** |
| 瑞　典 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | **7** |
| 美　國 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | **8** |
| 合計指標 | **8** | **9** | **11** | **6** | **2** | **12** | **8** | **8** | **10** | |

資料來源：李誠（2005），強化我國職訓體系之研究，行政院經濟建設委員會委託研究。

除了上述指標之外，根據陳鴻文（2005）之研究，各國職業訓練課程成效評估常用的指標，亦包含：

一、 員工對職訓課程的滿意度。

二、 職訓結束後一至六個月，學員就業的比例。

三、 受訓前後薪資的比較。

四、 雇主對於受訓員工所學技術的滿意度。

五、 訓練課程有無提供勞動市場資訊、職業生涯諮詢服務等。

六、 受訓者考取職業證照的比例等。

探討世界各國對於職訓成效所建立的評估指標，我們大致上可將之歸納成表 3-3-3。表 3-3-3 中的指標各有其優缺點，共同的優點是指標客觀且資料取得容易，不需花費太多的人力與物力，然而，各個指標亦有其缺點，例如受訓者對課程的滿意度即是相當主觀的指標。尤其是對亞洲國家而言，社會與人情的壓力較大，因此所有職訓課程學員滿意度都相當高，而且都集中在指標中間值（即滿意），很少出現極端值（非常滿意或非常不滿意）的答案。至於結訓就業率的指標，則會迫使委辦機構專門找容易就業的人士爲受訓對象，造成能力較低而最需要訓練的民眾，反而沒有受訓的機會。

本研究將從各國職業訓練成效評估指標中，篩選一些適用於評估本研究職業訓練成效的指標，進而設計出「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」，並藉由問卷統計得知外籍與大陸配偶職訓成效自評結果，以作爲評估外籍與大陸配偶職訓成效之參考依據。

**表 3-3-3 各國職業訓練成效評估指標**

| 國家 | 評估指標 |
|---|---|
| 美國阿拉斯加 | 1. 受訓員工對於課程滿意度。<br>2. 受訓者於訓練後一個月、六個月或一年的就業比例。<br>3. 受訓前後的薪資比較。<br>4. 雇主對於受訓員工所學技術的滿意度。 |

| 國家 | 評估指標 |
| --- | --- |
| 美國阿拉斯加 | 5. 除了提供訓練課程之外，是否提供勞動市場資訊、職業生涯諮詢等服務。<br>6. 職訓是否提供與訓練相關的支援配套服務，如托兒服務、生活津貼。 |
| 英國 | 1. 受訓者對於訓練課程的滿意度。<br>2. 受訓者的學習成果與訓練目標達成率。<br>3. 個人能力的發展情況（包括態度、社交技巧等）。<br>4. 受訓者於訓練後獲得獎項或表揚的比率。 |
| 新加坡 | 1. 地方性訓練機構提供訓練的完備程度。<br>2. 訓練教師與學員的人數比率。<br>3. 學員對於訓練課程的興趣與需求。<br>4. 學員的退訓比率。<br>5. 受訓者完成課程（及格）的比率。<br>6. 受訓者於訓練後，獲得第一份工作所花費的時間。<br>7. 受訓者的就業比率。<br>8. 受訓者就業後的起薪水準。 |
| 韓國 | 1. 教育培訓總體評估：包括學校方案計劃的制定、教學內容、活動與學習氣氛、教學設備等。<br>2. 學員管理評估：學員的生理與心理狀況、受訓成績通過率、資格取得率、就業率，以及就業後追蹤管理。<br>3. 研究發展評估：研究活動的次數與成果、論文發佈的數量與質量、研究成果貢獻等。<br>4. 企業培訓支持：確認職業訓練投資包括設備、技術、指導與課程開發等是否符合企業的需求。 |
| 澳洲 | 1. 訓練目標的達成率。<br>2. 受訓前後的薪資比較。<br>3. 職業訓練的普及程度（是否提供各地區、個人職涯發展所需的訓練）。<br>4. 訓練課程內容符合受訓者需求的程度。<br>5. 社區或受訓者對於訓練課程的滿意度。 |

資料來源：陳鴻文（2005），建立結訓學員就業績效指標之研究，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究報告。

## 第四節　本章小結

訓練是一種計劃性的學習過程，可改變個人的知識、態度與技術，職業訓練則是特別加強個人在職場裡所需的相關知識和技能。訓練成效的評估是政策擬訂與方案規劃中極爲重要的一環，職業訓練政策與方案若缺乏評估的程序，便難以得知職業訓練之成效。基本上，訓練成效評估係以系統化的方式蒐集與訓練課程相關的訊息且進行分析，以作爲評判及修正訓練課程之依據。

爲評估職業訓練成效，勢必得擬定相關指標以評估之。根據「98 年度職業訓練單位評鑑計畫」之說明，我們可以得知台灣目前對於職業訓練課程之評估，其評估指標面向係以「單位能力」、「查核紀錄」、「結訓學員就業率」及「滿意度」四項指標爲考評重點。其中，結訓學員就業率是指受訓後三個月內之就業率，而「結訓學員就業率」及「滿意度」二項指標著重在職業訓練的訓後成果。

研究世界先進國家職業訓練課程成效評估指標後發現，常用來評估職訓成效之指標項目包含：就業指標、相關人士的滿意度、工作能力的取得、出席率及完成率。其中，就業指標包括就業安置率、就業穩定率、新工作之薪資，因爲指標簡單明瞭，資料易於搜集與解釋，所以這些標準被各國政府廣爲採用，台灣的勞委會職訓局亦將受訓後的「就業率」作爲評估職業訓練成效的重要指標之一。此外，上述指標中，出席率及完成率受到 12 個國家認可，職業能力取得則受到 11 個國家認可，社會指標亦有 10 個國家認可。

許多專家學者之研究結果亦顯示，受訓者特質包括本身能力與其學習動機（含內在誘因與外在誘因），以及訓練課程設計包含學習原理、教學方式和訓練內容，這些因素都會對受訓者的學習成果產生一定程度的影響。綜合上述，爲評估 98 年度外籍與大陸配偶職訓成效，本研究用以評估成效之各項指標分別爲受訓者對職訓課程的滿意度、受訓者的就業率和就業穩定度、相關單位有無提供就業服務、受訓者考取職業證照的比例、訓練後獲得第一份工作花費的時間及訓練課程內容符合受訓者需求的程度等項目。

# 第四章　訪談發現與分析：職訓中心及承訓單位

本研究在深度訪談的部分，共訪談了十一個單位，包含四家職訓中心、六家承訓單位及一家新住民技藝學習受補助單位。本章節主要係分析各項訪談發現與結果，在章節安排上，第一節將分別說明訪談對象與訪談設計；第二節探討職訓中心的訪談發現與分析；第三節則探討承訓單位的訪談發現與分析；第四節則綜合前述之研究發現與研究結果。

## 第一節　訪談對象與訪談設計

### 壹、 訪談對象

爲了發掘國內推動或辦理外籍與大陸配偶職業訓練課程之相關問題，以及評估現行外籍與大陸配偶職業訓練之成效，並且界定成功指標和進行案例分析，進而歸納成功因子，本研究採用深度訪談之方式，完成上述研究目的。本研究在提出「外籍配偶參加職業訓練成效之評估」研究計畫補助申請之際，經評審委員建議增加深度訪談之個案數，因此，除了訪談勞委會職業訓練局所屬的北區、中區、南區及台南等四家職業訓練中心之外，亦同時訪談開辦 2009 年外籍與大陸配偶職業訓練課程的六家承訓單位及一家申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學之單位。

其中六家承訓單位乃以其課程就業率或課程職類爲遴選標準，分別選出就業率較佳，就業率達 50%以上之三個班級【高雄市餐飲業職業工會附設職業訓練中心（就業率 77%）、社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心（就業率 75%）、私立中華電腦短期補習班（就業率 50%）】，以及就業率不佳，就業率低於 50%之三個班級【社團法人雲林縣社會關懷協會（二班就業率分別爲 55%、

37%）、耕莘健康管理專科學校（就業率 13%）、長榮大學高雄推廣中心（就業率 13%）】。

就課程職類觀察，98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之種類係以美容、美體、美髮、餐飲類爲主，僅有少數課程非屬前述之職類，如數位資訊應用班、不動產經紀人員培訓班。因此，本研究亦將課程職類較爲特殊之班別納入訪談對象之一。另外，在生活技藝學習單位方面，經與數家受補助單位聯絡後發現，98 年度數個補助案因招生不足而停辦或因招生不易而展期，有些課程甚至尚未開始上課。本研究在訪談對象有限之下，最後挑選台北縣政府教育局已結訓之 36 小時技能學習課程之承辦單位爲訪談對象。

各單位受訪人員原則上由受訪單位自行安排，惟受訪人員必須對各自承辦的職業訓練課程之規劃面、執行面有相當程度之瞭解。在職業訓練中心方面，本研究訪談的人員包含北區職業訓練中心謝○○秘書、中區職業訓練中心劉○○課長、南區職業訓練中心洪○○課長及台南區職業訓練中心方○○訓練師。

在承辦單位方面，受訪者的位階層級含括民間單位的負責人和業務的執行者，包含社團法人雲林縣社會關懷協會賴○○總幹事、私立中華電腦短期補習班鄭○○主任、社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心鍾○○秘書長、耕莘健康管理專科學校研發處推廣教育組蕭○○組長、高雄市餐飲業職業工會附設職業訓練中心鄭○○組員和蘇○○組員、長榮大學高雄推廣中心林○○助理及金龍國小教務處楊○○主任。

承辦 98 年度新住民職業訓練專班的承訓單位，包含民間社福團體、補教機構、學校機構及職業工會，本研究分別從中挑選幾個單位進行深度訪談，共訪談 2 家民間社福團體、1 家補教機構、2 家學校機構及 1 家職業工會。此外，亦訪談 1 家承辦生活技藝學的學校機構，總計訪談 7 個單位。

綜合上述，本研究深度訪談之對象，如表 4-1-1 所示：

**表 4-1-1　深度訪談對象名單**

| 類別 | 編碼 | 單位名稱 | 受訪者職稱 | 轄區 | 班別名稱 |
|---|---|---|---|---|---|
| 委辦單位 | A01 | 北區職業訓練中心 | 謝○○秘書 | | |
| | A02 | 中區職業訓練中心 | 劉○○課長 | | |
| | A03 | 南區職業訓練中心 | 洪○○課長 | | |
| | A04 | 台南區職業訓練中心 | 方○○訓練師 | | |
| 承辦單位 | B01U1 | 社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心 | 鍾○○秘書長 | 北區職業訓練中心 | 美容美體全修班 |
| | B01S1 | 耕莘健康管理專科學校研發處推廣教育組 | 蕭○○組長 | 北區職業訓練中心 | 新移民美體護膚專班 |
| | B03U2 | 高雄市餐飲業職業工會附設職業訓練中心 | 蘇○○組員、鄭○○組員（承辦人） | 南區職業訓練中心 | 中餐烹調實務新移民專班 |
| | B04U3 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 賴○○總幹事 | 台南職業訓練中心 | 美髮美容整體造型設計班 |
| | B00U4 | 私立中華電腦短期補習班 | 鄭○○主任 | 桃園縣政府 | 數位資訊應用班 |
| | B00S2 | 長榮大學高雄推廣中心 | 林○○助理（承辦人） | 高雄市政府 | 不動產經紀人員培訓班 |
| | C00S1 | 金龍國小教務處 | 楊○○主任 | 台北縣政府教育局 | 36 小時指甲彩繪班 |

# 貳、 訪談設計

## 一、 職訓中心訪談設計

為了研究 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練成效，以及探討其執行過程中所遭遇到的問題，本研究首先訪談北區職業訓練中心、中區職業訓練中心、南區職業訓練中心及台南職業訓練中心，冀望從四家委辦單位所提供的訊息和資料，初步瞭解 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程的執行情況、執行問題與成果。為此，本研究初步設計以下題目，並且視受訪者回答情形繼續深入訪問，以蒐集相關資訊，進而作為後續研究之參考依據。訪談題目如下：

### （一）學員背景

1. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程，結訓學員之背景分析（含原生國籍別、性別、年齡及教育程度）。

### （二）執行過程

1. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之開訓情況？（請分別談談開訓班次、職類類別、承辦家數、開訓人數、結訓人數、退訓人數等）
2. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之承辦單位，是否有停辦或延辦之情況，原因為何？
3. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之承辦單位，是否有重覆投標之情況？換言之，是否有同一單位承辦二個班級以上之情形？
4. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之招生情況？是否會招生困難？招生困難之原因？
5. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之執行過程，存在哪些問題，如何因應之？

### （三）執行成效

1. 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程之就業情況？（請分別談談就業率、就業人數、未就業原因、訓後就業影響因素等）
2. 結訓學員之就業，是否存在訓用落差之情況？
3. 結訓學員對於職業訓練的滿意度如何？

## 二、承訓單位訪談設計

爲探討 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程辦理成效，本研究亦訪問六家承訓單位，訪談地點遍及北、中、南部，深度訪談的主要目的在於瞭解承辦單位的課程規劃面、執行面與成效面。課程規劃面包括課程設計、教學團隊、授課時數、授課方式、訓練教材與設備等問項；執行面則包括學員招生管道、托兒服務、學員出席與學習情況、課程執行過程等問項；成效面則包括學員的滿意度、就業率、考照情形、訓用落差情況等問項。本研究各承訓單位訪談內容，如下：

### （一）學員背景

1. 學員的年齡分佈及教育程度。
2. 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

### （二）承訓單位背景

1. 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

### （三）課程設計

1. 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？
   （請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

## （四）執行過程

1. 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因爲何？
2. 是否有提供托兒服務？
3. 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？
4. 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？
5. 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？外籍與大陸配偶在教材的閱讀上是否有困難？
6. 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？
7. 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。
8. 有無協助結訓學員就業輔導？
9. 有無輔導結訓學員考取相關證照？

## （五）執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

1. 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？
2. 所有結訓學員的考照情形如何？
3. 外籍與大陸配偶就業意願如何？
4. 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？
5. 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？
6. 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？
7. 自行創業占整理就業之比率爲何？
8. 請推薦一個成功個案。（依據職訓局的衡量指標，必須是訓後就業期

間長達三個月以上者，才可視爲成功個案。）

9. 您認爲導致職訓成效較不佳之原因爲何？請舉例一個個案說明之。

# 第二節　職訓中心訪談發現與分析

本研究藉由訪談行政院勞委會職訓局北區職業訓練中心、中區職業訓練中心、南區職業訓練中心及台南職業訓練中心，進行 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練成效質化評估，以下將分別歸納其質化評估結果。

## 壹、 98 年度辦訓情況分析

98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程共開設 22 班，其中由行政院勞委會職訓局各職業訓練中心委辦的班級共有 18 班，其餘 4 班分別由桃園縣政府（1 班）、台中縣政府（1 班）、高雄市政府（2 班）補助辦理。由於研究人力、時間有限，本研究僅訪談 4 家職業訓練中心，4 家職業訓練中心於 98 年度 18 班次中，共計 528 人參訓、510 人結訓、18 人退訓，承訓的家數合計 12 家，共開設 4 職類課程，各職業訓練中心詳細辦訓情況，如下：

**表 4-2-1　各職訓中心 98 年度辦訓情況**

| 轄區 | 辦理班次 | 承訓單位數 | 課程職類數 | 開訓人數 | 結訓人數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 北區職業訓練中心 | 4 班 | 3 家 | 2 類（美容美體類、餐飲類） | 119 人 | 112 人 |
| 中區職業訓練中心 | 2 班 | 1 家 | 2 類（時裝設計類、餐飲類） | 60 人 | 59 人 |
| 南區職業訓練中心 | 4 班 | 4 家 | 2 類（美容類、餐飲類） | 109 人 | 107 人 |
| 台南職業訓練中心 | 8 班 | 4 家 | 2 類（美容美髮類、餐飲類） | 240 人 | 232 人 |
| **合計** | **18 班** | **12 家** | **4 類** | **528 人** | **510 人** |

資料來源：本研究整理。

以北區職業訓練中心爲例，各職訓課程錄取率如表 4-2-2，由下表結訓人數得知，各班級結訓率分別爲 96.67%、96.86%、93.33%、88.89%，平均結訓率達 94.12%。在訓練時數方面，各班別課程總時數以 360 小時至 400 小時的班級數居多。反觀全省其他課程，98 年度各新移民職訓專班的課程總時數最多爲 520 小時，最少爲 200 小時，其餘課程時數均介於兩者之間，22 個班級平均上課時數爲 350 小時。

**表 4-2-2　北區職訓中心 98 年度各班次辦訓人數統計表**

| 訓練地區 | 培訓單位 | 班級名稱 | 報名人數 | 甄試人數 | 錄取率 | 開訓人數 | 結訓人數 | 退訓人數 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 花蓮縣 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 餐飲實務新移民專班 | 36 | 35 | 85. 71% | 30 | 29 | 1 |
| 花蓮縣 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 新移民專業美容實務班 | 52 | 50 | 64% | 32 | 31 | 1 |
| 台北縣 | 社團法人中華美容促進協會附設職業訓練中心 | 美容美體全修 | 66 | 52 | 57.6% | 30 | 28 | 2 |
| 台北縣 | 耕莘健康管理專科學校 | 新移民美體護膚專班 | 55 | 43 | 93% | 27 | 24 | 3 |

資料來源：行政院勞委會職訓局北區職業訓練中心統計資料。

以下內容將針對承訓單位的辦訓能力及課程職類規劃等問題逐一分析，並且找出現階段外籍與大陸配偶職業訓練辦理之檢討，茲述如下：

## 一、承訓單位多集中於某些縣市

至 2009 年 12 月止，各縣市外籍與大陸配偶人數，以台北縣 81,721 人（占 19.03%）最多，台北市 45,941 人（占 10.7%）次多，桃園縣 45,724 人（占 10.65%）再次之。此外，依據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告顯示，就地區別而言，表示希望接受「就業訓練」課程的新住民，依序爲東部地區 54.4%、

中部地區 39.3%、南部地區 39.3%、北部地區 28.9%。由此得知，北部地區的外籍與大陸配偶人數雖然居全省之冠，然而希望受訓者之比例卻明顯比其他地區還低。

「在□□縣的部分，從以往到現在就沒有人在辦理新移民專班，因為□□地區大概也很難辦，招生也不好招，○○市的部分也是都沒有，★★市也都沒有。」（A01）

「以 98 年開班的情形來看，這個單位它開的班都鎖定在同一個地區，都是在○○縣□□鄉，可能是同一鄉鎮會有很多人都是娶外籍或大陸配偶，所以他們會有群聚的現象。而且這個單位在這個地區建立資料以後，它就會固定在這個區域開辦課程。」（A02）

不同地區的外籍與大陸配偶受訓意願亦不同，而外籍與大陸配偶的受訓意願也將牽制新移民職訓專班的開訓班次。其次，一旦承訓單位在一個地區曾開辦課程之後，它就會在這個地區累積資源，進而建立優勢，有了這些資源與優勢後，承訓單位的辦訓能力便會提升，導致承訓單位多集中於某些縣市，新移民職訓專班也就多集中在某些縣市，這種情勢將造成資源分配不均的情況，部分縣市的新住民無法善用政府所提供的資源，如宜蘭縣、基隆市、台北市等縣市之新住民。

## 二、 承訓單位辦訓能力不一

「98 年度中心的目標是要開設五個班，公開招標後投標廠商有五家，○○縣有二個單位投三個班，★★縣也投二個班，□□市有一班是得標後棄班，它的原因是招生不足。另外一個位於○○縣的產業技能訓練推廣協會，它因為可以掌握到一些外籍配偶的人口，所以它開設二班職訓課程，它的新移民專班辦訓能力就很強。」（A01）

### （一） 各承訓單位招生能力落差大

各承訓單位辦訓能力不一，有些辦訓能力強，懂得如何結合外界資源招生，有些則辦訓能力或經驗不足導致招生困難，最後只能停辦課程。就本研究之觀察，一般民間的社福團體的招生能力會優於學校或補教機構，一方面是社福團體長期輔導新住民，容易取得新住民及其家人信任，另一方面，社福團體懂得善用外界資源，本身的資源也較多，因此辦訓能力較好。

「○○縣得標後棄班的那個單位原本開設的課程是餐飲類，它是一個技藝短期補習班，它在之前辦理一般班都很順，但是它不知道外籍配偶的招生難度，所以它就沒辦法找到人。它不像其他協會會利用鄉公所或是原住民部落來掌握外配來源，大致上它是因為沒有辦法掌握外配來源，所以課程就沒辦法開成。」（A01）

「社福團體因為長期介入輔導工作，所以惟有透過他們，我們的班才辦得成，要不然折損率很高。」（A04）

為了讓新移民職訓課程得以順利開課，部分單位只好放寬招生對象資格標準，甚至有一班級的外籍與大陸配偶人數僅占全班人數的 20%，顯示各承訓單位的招生能力有非常明顯的落差，而這樣的落差也將造成外籍與大陸配偶的預訓人數不如預期。

「我們從 92 年開始推行新移民專班，一開始一年規劃四班，不過以我們中心來講，我們外籍配偶招生的承辦率很低，也就是說我們停辦率很高。……我們甚至還開放可以 30%招生一般對象，70%招生新移民，這樣子才有辦法成班。」（A02）

「○○大學和□□市□□□□□職業工會是在年底第四季時才標案，所以時間很緊湊都有延班的現象，延班是因為他們招不到陸配、外配的學生，因此最後是開放一般的身分全部都可以去參加訓練，○○大學這一班只有6位是外籍與大陸配偶（5位是陸配、1位是越南籍的）。」（A03）

### （二） 承訓單位重複辦訓比例高

「在※※縣的部分雖然外配的人口也很多，但是它招生不容易、不太好辦，只有□□市的○○○○○○○○○○協會每年都會來投標。」（A01）

「我們會發現新住民職訓可以承辦的單位不多，通常它必需要掌握招生來源對象，它才有辦法承辦，所以承辦單位重覆的比例很高。」（A02）

從 98 年度辦理外籍及大陸地區配偶專班的資料中可發現，北區職業訓練中心委辦的 4 班課程係由 3 家承訓單位承辦；中區職業訓練中心委辦的 2 班課程則係由 1 家承訓單位承辦；南區職業訓練中心委辦的 4 班課程則係由 4 家承訓單位承辦；台南職業訓練中心委辦的 8 班課程則係由 4 家承訓單位承辦。以上數據資料顯示，98 年度 18 班課程共由 12 家承訓單位承辦，換言之，有 4 家承訓單位同時辦理 2 個班次，並且有 1 家承訓單位同時辦理 3 個班次，其餘 7 家承訓單位則各承辦 1 個班次，由此可知 98 年度承訓單位重複辦訓比例極高。

## 三、 課程職類類別有限

98 年度由北區職業訓練中心、中區職業訓練中心、南區職業訓練中心及台南職業訓練中心委辦的新移民職訓專班共計 18 班，每家職業訓練中心所開設的課程職類數各有 2 類，北區職業訓練中心開設美容美體類及餐飲類、中區職業訓練中心開設時裝設計類及餐飲類、南區職業訓練中心開設美容類及餐飲類、台南職業訓練中心則開設美容美髮類、餐飲類。98 年度職訓中心開設的課程職類共有 4 類，分別爲美容美體類（3 班）、美容美髮類（7 班）、時裝設計類（1 班）及餐飲類（7 班），由此可知，課程設計大多以美容或餐飲類爲主。

「這些民間的承訓單位或是機關學校，它們訓練的職類大多是餐飲及美容，幾乎都是這樣子。……在○○縣的部分，○○縣一直對於新移民專班的招生有困難，除了美容班有辦法招生以外，其他的班都沒辦法招生順利，很奇

怪的現象。」（A01）

目前開課職類受限於外籍配偶的中文程度及外籍與大陸配偶對課程的興趣，因此能開發的課程職類相當有限。美容與餐飲類課程設計較偏實務操作，書籍或講義教材相對較少，而且這類課程教材的用字遣詞也較淺顯易懂，所以外籍配偶不會因中文閱讀能力不佳而產生學習困難的問題。

「目前訓練職類是有限的，都是美容或餐飲的課程比較多，我們初步跟學員及訓練單位訪談的結果得知，是因為教材因素（電腦課程需要閱讀的教材較多，外配不是那麼容易了解）和參訓學員的興趣，所以訓練單位還是鎖定在美容、美髮、餐飲職類，對外配而言，這些課程是比較有趣的，造成其他訓練職類的開發不容易。」（A02）

## 貳、 結訓學員背景分析

98 年度由北區職業訓練中心、中區職業訓練中心、南區職業訓練中心、台南職業訓練中心委辦，以及桃園職業訓練中心補助地方政府辦理的外籍與大陸配偶職業訓練課程，其學員共計 438 人，包含大陸配偶 258 人、外籍配偶 180 人（越南籍 131 人、印尼籍 34 人、泰國籍 6 人、柬埔寨籍 4 人、緬甸籍 2 人、其他國籍 2 人、馬來西亞籍 1 人）。

### 一、 大陸配偶參訓人數多於外籍配偶參訓人數

98 年度新移民職訓專班參訓學員中，大陸配偶有 258 人，外籍配偶則有 180 人，兩者共計 438 人，且參訓者之性別均爲女性，換言之，大陸配偶參訓人數約占 59%，外籍配偶參訓人數約占 41%，大陸配偶參訓人數比例高於外籍配偶參訓人數比例 18%。觀察南區職業訓練中 95～98 年學員統計數得知，委辦的課程中，其大陸配偶參訓人數均多於外籍配偶參訓人數，如表 4-2-3 所示：

**表 4-2-3　南區職訓中心 95～98 年度參訓人數統計表**

| 年度 | 辦理情況 | 外籍配偶 | 大陸配偶 | 小計 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 95 年度 | 專班 | 60 | 26 | 86 | 112 |
| | 委辦 | 2 | 24 | 26 | |
| 96 年度 | 專班 | 11 | 10 | 21 | 77 |
| | 委辦 | 7 | 49 | 56 | |
| 97 年度 | 專班 | 65 | 33 | 98 | 148 |
| | 委辦 | 7 | 43 | 50 | |
| 98 年度 | 專班 | 31 | 54 | 85 | 209 |
| | 委辦 | 43 | 81 | 124 | |
| 合計 | 專班 | 167 | 123 | 290 | 546 |
| | 委辦 | 59 | 197 | 256 | |

資料來源：行政院勞委會職訓局南區職業訓練中心統計資料。

因爲語言問題及家庭因素，大陸配偶參訓人數通常會高於外籍配偶，外籍配偶當中，夫家同意他們可外出受訓的人數並不多。

「98 年辦理 8 個班……外配人數占 72 人、陸配人數占 100 人，陸配參訓的比例比較高，是因為語言的關係，外配剛到台灣時，人生地不熟、語言也不好，所以不敢出來。」（A04）

## 二、 南部地區學員年齡高於北部地區學員年齡

北部地區 112 位參訓學員的年齡，以 25～29 歲居多，計有 31 人（占 26.05%），其次爲 30～34 歲，計有 26 人（占 21.85%），19 歲以下者計有 1 人（僅占 0.84%）。，25～29 歲與 30～34 歲二者人數大約將近 50%，所以學員的年齡層是偏重在 25～34 歲之間。在國籍別方面，以大陸配偶居多，占 43.7%（52 人），外籍配偶則占 34.45%（41 人），本國籍僅占 21.85%（26 人）。

然而，南部地區參訓學員的年齡則高於北部地區，且大陸配偶的年齡高於外籍配偶，由此可知學員年齡南北有差異。

「98 年學員年齡層的分布，外配的年齡層比較偏低，陸配的年齡漸漸增高了。20～24 歲的有 11 位、25～29 歲的有 21 位，30～34 歲的有 25 位，35～39 歲的有 21 位，40 歲以上的約有 7 位，總共是 85 位。」（A03）

### 三、 學員學歷以高中職及國中（含）以下者居多

「在教育程度方面，56.3%（67 人）的參訓者是國中以下程度，38.66%（46 人）的參訓者是高中職程度，只有 1.68%（2 人）的參訓者是大學程度。」（A01）

「學歷的部分，國中（含）以下者有 50 位、高中職者有 35 位。」（A03）

由上述資料得知，學員的學歷以高中職或國中（含）以下者居多，北部地區高中職及國中（含）以下者占 94.96%，南部地區高中職及國中（含）以下者則占 100%，南、北地區並無明顯差異。

### 四、 中部地區的學員重複參訓比例高

職訓中心受訪者表示，某些地區的承訓單位重複辦訓比例高，每個班次的招生管道因而相似，導致學員重複參訓之比例亦高，顯示就業效益及學員的就業穩定度不佳。

「我們也發現新住民重複參訓的比例很高。……因為重複參訓的比例很高，所以從事的工作都是比較屬於臨時工的性質，而且幾乎都是不需要加保，如養雞場、魚溫養殖場，或者是接案保母、蚵殼加工。」（A02）

## 參、 結訓學員就業分析

## 一、學員參訓動機影響就業率

職業訓練之目的在於培養新住民技術專長，協助考取相關證照並且輔導就業，因此學員本身的參訓動機應爲學習技能，投入職場穩定就業。然而經過訪談後發現，北部地區的參訓學員家庭經濟狀況較佳，在沒有經濟壓力之下，受訓動機並非爲了求職。

「經過調查後發現，來上課的人大部分沒有經濟壓力，來打發時間的比為了找工作的還多。」（A01）

中部地區的參訓學員，其家庭經濟狀況相較之下沒有北部地區參訓學員好，受訓動機是爲了要領取職訓生活津貼。

「對外籍配偶而言，參加職訓是他們增加零用金的管道之一，因為可以領取職訓生活津貼，所以他們的參訓動機不是鎖定在增強職業技能的部分。」（A02）

在以上這些情況之下，新住民的參訓都不是爲了就業，因爲不是爲了就業而受訓，結訓之後原則上也不會就業，造成部份班級就業率偏低。

## 二、就業意願因地區不同而有所差異

北部地區大陸配偶的丈夫多爲台商，所以家庭經濟狀況普遍良好，也因爲沒有經濟壓力，就業意願就會比較低。反之，外籍配偶因夫家經濟狀況較不佳，就業意願相對較高。

「大陸配偶的就業意願都比較低，外籍配偶就業意願會比較高。」（A01）

中部地區的外籍配偶參加職訓是爲了領取職業生活津貼增加收入，大陸配偶參加職訓則是爲了學習職業技能，因而希望職訓中心能開辦不一樣的職訓課程，也因此大陸配偶的就業意願相對較高。

「…不同國籍會有不同現象，大陸配偶的情況剛好相反，他們的就業動機比較強，因為相較之下他們的語言溝通能力、閱讀能力都比外籍配偶來得好，所以他們的就業意願比較強。」（A02）

由此可知，北部地區大陸配偶的就業意願低於外籍配偶，中部地區大陸配偶的就業意願則高於外籍配偶。不同地區的外籍與大陸配偶，其家庭經濟情況與個人參訓動機都不同，造成就業意願大不同。

## 三、 相同職類課程，在不同地區就業率，有明顯差異的現象

不同地區的外籍與大陸配偶參訓動機都不同，就業意願亦不同，面對就業意願較低的學員，承訓單位輔導就業相對不易，導致相同職類的課程，就業率卻有明顯的差異。

「○○縣招生比較容易而且輔導就業也比較容易，平均的就業率2班加起來有六成，□□縣輔導就業就比較不容易，※※※※※※專科學校才3位就業，就業率是13%，所以就業率有明顯的差異。」（A01）

雖然鄉下地區的就業機會會少於都市地區的就業機會，然而鄉下地區的外籍配偶通常需要就業增加家庭收入，所以就業意願較高，就業意願較高輔導就業也會相對容易，加上外籍配偶需要照顧家庭，工作時間與彈性相對較少，因此比較喜歡兼差性質的工作。

「○○地區輔導的就業率比□□縣高，在都市地區比較不容易輔導就業，反而在鄉下地區比較容易輔導就業，因為外配就業習性不一樣，比如外配不喜歡當全日工他們喜歡兼差。」（A01）

## 四、 未就業原因：家庭及個人因素

「未就業主要有二個原因：1.本身家庭因素，如需照顧家庭或在家幫忙。2.缺乏自信從事相關行業。」（A04）

除了沒有經濟壓力而未就業的因素之外，外籍與大陸配偶未就業的主要原因有二：一為家庭因素，二為個人因素。受家庭與孩子牽絆，是新住民就業的最大阻力，其次，外籍配偶因為語言能力等問題而缺乏自信，因此害怕、放棄就業。

## 五、 就業資訊管道封閉：新住民不知利用就服站資源

「外籍配偶對他們周遭就業市場的資訊是非常不清楚的，他們連周邊的就業服務站有什麼功能、就業服務站在哪裡，可以找哪些產業就業，他們完全不清楚，所以針對新住民的職訓，不能一開始就馬上投入職訓，前端的一些準備工作還是要做的。」（A02）

外籍配偶因為語言能力較弱，資訊較為封閉，加上行動受到夫家管控，很少參加外界活動，因此，很多資訊需靠各單位掃街登門拜訪或主動打電話通知，甚至大多透過朋友、同鄉介紹工作，或於住家附近求職，完全不知或不知如何利用就業服務站的資源，有待相關單位輔導改善。

## 六、 參訓與訓後工作的關聯性不高，存在訓用落差的問題

「在我們中心看來，雖然課程結訓後有就業率，但並沒有所謂的就業效益，至少在我們中心轄區內，他們都是在養雞場、養殖場工作，跟當初的訓練職類是完全無關。」（A02）

部分承訓單位為了衝高就業率，達成良好的職訓成效，它們並不會嚴格輔導學員從事與課程內容相關的工作，只要學員有工作即可。另一方面，有些學員因為個人問題（如缺乏自信等），從事與當初受訓內容完全無關的工作。這二種情況均導致參訓與訓後工作的關聯性不高，如受訪者所言訓用落差問題嚴重。

## 七、學員的「就業率」判定有其限制

行政院勞委會職訓局爲積極整合局屬六所職訓中心有關自辦、委辦、補助等訓練之各項運籌業務資訊，建立共通性資料庫及有效查核管控機制，自 93 年 7 月起，委外建置「職業訓練業務資訊管理系統」（簡稱 TIMS 系統）。

在就業率的部分，由於 TIMS 系統與勞保局的勞保制度系統程式兩者可以轉換互通，因此 TIMS 系統係以學員有無加保勞保來判定其是否就業。究竟就業率的意義爲何？這樣的就業率判定是否會產生問題，值得有關單位省思。根據受訪者（職訓中心）的評估，如果是要看從事相關工作的就業率，這些就業率還要再縮減一半。

「訓練單位可能為了要有就業績效，所以他們可以會把我們給他的補助金直接給老闆，請老闆幫新住民加保。」（A02）

## 八、推動以「創業帶動就業」之理念

「因為○○縣、□□縣是農村縣市，公司行號接受度也不高，所以我們一般都會往微型創業來操作，或是配合縣政府的長照政策做居家美髮，讓他們有收入。」（A04）

由於新住民就業不易，尤其是外籍配偶，因此創業成爲他們就業的另一種新選擇，相關單位於是推動以「創業帶動就業」之理念，積極推動微型創業的服務，期望藉此方式協助新住民順利就業。

「以我們○○地區來談，我們有去了解一些個案創業的歷程，他們在上課時會增加一部分創業的課程，也會告訴學員青年創業貸款、微型創業等可貸款的管道，然後也會結合就服中心跟學員講解創業方面的法規層面、計畫書的撰寫等事情。以□□市來講，他們有很多是學員間一起共同創業。□□市餐飲工會就告訴我們，你們到光華夜市哪個攤位，那些都是我們的學生，我們

就問工會對於外配的創業有無協助，工會說他們後續都會去看學員創業的情形，有遇到哪些瓶頸就會協助他們。所以，□□縣市有很多結訓學員是自行創業，但是★★縣部分，因為就業機會不多……他們也是透過一群小團體共同創業。」（A03）

中、南部地區的承訓單位大多鼓勵新住民自行創業，不再局限在傳統的就業模式，相較之下，外籍與大陸配偶透過個人自行創業或群體創業所達到的就業成果要比受僱者好，其薪資收入與工作成就感會高於受僱用的新住民，進而建立自信且融入台灣生活。

「他們幾位姐妹就可以弄出一個小攤位，賣牛排、飲料、木瓜牛奶等，他們很快就可以達到微型創業，事實上這個部分他們的收入還滿多的，一位外配一個月可以賺個三、四萬元。所以我們中心在操作面來講的話，我們比較偏重微型創業，我們會鼓勵他們創業，事實上包括承訓單位我們也鼓勵他們以微型創業來作為就業輔導的主軸。」（A04）

## 九、 承訓單位本身的資源越多，愈有利於學員就業

「承訓單位像○○市的美容協會，它本身就有很多會員可以推介學員就業。」（A01）

承訓單位若爲民間社福團體，則其組織本身的資源將有利於輔導學員就業。例如：協會或工會本身的會員會通知求才訊息，民間團體便可將求才訊息轉告學員，由學員自行前往應徵或者將學員推介給會員，以協助學員順利就業。此外，透過這種就業輔導的模式求職就業，也比較不會有訓用落差的問題。

## 十、 雇主因不懂相關法規，而害怕僱用新住民

「不管是看之前的研究結果或是我們自己本身的經驗，我們發現企業界對於外、陸配僱用的意願通常會偏低，因為法令問題，不知道他們有沒有工作權，

又把他們跟外勞等同看待，所以他們會誤會。」（A02）

目前外籍與大陸配偶只要合法入境通過面試，依親居留或在台長期居留，不需再申請工作證等程序便可直接進入職場（相關規定已於 2009 年 8 月 14 日生效）。簡言之，外籍與大陸配偶不需工作證即可合法工作，不需再經過勞委會許可。然而，部分雇主因爲不懂相關規定，仍對聘僱外、陸配存有觸法之疑慮，會要求外籍與大陸配偶出示身分證，在外籍與大陸配偶尚未拿到身分證之前，雇主通常不願意僱用。

### 十一、企業開始願意僱用新住民

「雇主已經可以慢慢接受外配，因為外配吃苦耐勞、忠誠度也高。」（A03）

以前，雇主總是排斥僱用新住民，尤其是外籍配偶，但是近年來透過相關單位的努力，以及國人對於外籍配偶的改觀，企業已經慢慢願意僱用新住民，新住民求職不再是四處碰壁，相反地企業甚至尋求相關單位協助，希望相關單位能推介外籍配偶到他們的公司就業。

「我們為了解職訓需求而拜訪企業時發現，其實有一些傳統產業它很想僱用新住民，尤其是外籍配偶，它覺得他們很年輕、很乖、工作的配合度很高，所以是他們主動跟我們要求希望能找到外配到他們公司就業，在僱用意願上，企業已經慢慢轉變。」（A02）

## 肆、 執行問題與因應對策

「外配通常有小孩，要照顧小孩，而且他們大部分都是跟老榮民結婚，老榮民也都不希望外配出來工作，怕他們出來以後會被帶壞。」（A01）

「對他們來講，幼稚園的補助只有參訓期間……時間很短……聘臨時保母……其實願意受聘的保母比例很低，而且托兒的教室就在隔壁，所以干

擾的狀況還是存在……所以在受訓期間的托兒服務，我們還要再考量如何協助。」（A02）

「外配拿到本國身分證的時候，他就不再被列為外配，但是在我們的實務執行面來講的話，我們卻發現當他們拿到本國身分證時，是最需要我們幫忙的時候。」（A04）

從訪談的過程中得知，承訓單位辦理新移民專班時，會遇到一些執行上的問題，本研究將各執行問題臚列如下：

**表 4-2-4　新移民專班執行問題與因應措施**

| 項目 | 執行問題 | 因應措施 |
|---|---|---|
| **需求** | 1. 有就業意願和具參訓條件之對象調查不易。<br>2. 參訓學員對於訓練職類、訓練時間、訓練地點的需求差異性大。<br>3. 外籍配偶對於政府不夠信任。<br>4. 政府未投入媒體的宣導。 | 1. 建立夥伴關係，結合通路<br>2. 彙整與考量相關問題，如外配語言、溝通能力及職訓需求等，以達到 15 人開辦人數之職類，進行整合規劃。<br>3. 透過政府單位與非政府單位兩種管道宣導。<br>4. 建請職訓局為電視製作公益廣告廣為宣導。<br>5. 透過報紙、電視媒體分享。 |
| **課程** | 1. 訓練職類不多。<br>2. 偏遠地區之承訓單位少。<br>3. 課程受限於文字較多的職類，如：電腦文書。 | 1. 課程以自營作業屬性為主。<br>2. 輔導服務此區塊的單位，加強辦訓的服務意願。 |
| **招訓** | 1. 外籍配偶缺乏訓練相關訊息。<br>2. 家屬不同意參訓（家有老弱婦孺需要照顧、需要協助家中工作或料理三餐、家人擔心外配與外界接觸會學壞等）。 | 1. 拜訪相關單位（社服單位、警政單位、教育單位、縣市政府勞、社政單位）配合幫忙告知訊息與代為調查職訓需求。<br>2. 親訪外籍配偶與其眷屬，加強宣導職訓及就業的觀念。<br>3. 邀請眷屬參觀結訓成果，以瞭解受訓情況並獲取眷屬信任。 |
| **參訓** | 1. 交通問題：無駕照、無交通工具。<br>2. 育嬰問題。 | 1. 交通：請外籍配偶及大陸地區配偶參加縣市政府辦理汽機車駕照訓練班等，協助考取駕照。<br>2. 育嬰問題：提供保母照顧及托育經費補助。 |

| 項目 | 執行問題 | 因應措施 |
| --- | --- | --- |
| 就業 | 1. 推介就業受限於必須兼顧家庭因而就業困難。<br>2. 因文化背景不同、語言不通，有些雇主僱用外籍配偶意願低。 | 可運用「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」之僱用獎助，增進雇主僱用意願，以利協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。 |
| 考照 | 識字能力差。 | 1. 外籍配偶參加縣市政府辦理外籍配偶生活適應班及識字班，以利增強中文識字及書寫能力。<br>2. 將中餐烹調、美容、保母、美髮等與外籍配偶生活有關職類之學科建立多國語文試題，使其報名時以勾選方式選擇應考時以外國語文試題應考，俾利外籍配偶取得證照。 |

資料來源：行政院勞委會職訓局台南職業訓練中心提供。

綜合上述，承訓單位在辦訓的過程中，會遭遇下列困境，詳述如下：

## 一、 訓前

（一） 宣導不易、招生困難。

（二） 外籍配偶家庭不支持，影響受訓意願。

1. 家人擔憂外籍配偶、大陸配偶受騙。
2. 自卑心理作祟：擔心外籍配偶、大陸配偶教育程度提昇後會鄙視家人。
3. 擔心外籍配偶、大陸配偶參訓後，無法兼顧家庭。

承訓單位應透過就業服務站、新移民相關單位、報紙等管道宣傳招生，同時延長招生期限，以改善招生不易之情形。此外，除了新住民之外，建議可將其家人一併納入服務範圍，並加強宣導職業訓練之效益。

## 二、 訓中

（一） 新住民需定期返國，因返國而中斷訓練。

（二） 在學習態度方面，外籍與大陸配偶求知慾強，學習態度積極，但

部分學員學習態度不良，上課表現不佳，不願遵守上課規範（如服裝規定）。

（三） 部分學員參訓是爲了申請職訓生活津貼，導致學習意願低。

（四） 若學習心態不佳，學習效果亦不佳。

承訓單位在錄訓新住民之前，應先確認報名者返國時間，並建立完善的甄選機制，以篩選出適訓之學員。此外，承訓單位在辦理招生或說明會時，亦應加強說明上課之規範，並且表明若不願遵守上課規範將會遭受什麼處分。

### 三、 訓後

若新住民家有老人或幼子需要照顧或者家人反對外出就業等情況，便會造成他們就業意願低落。承訓單位應多予宣傳並鼓勵其家庭及外配本身積極就業，同時積極推介工作機會，以增進外籍與大陸配偶之就業率。

整體而言，在個性方面，大陸配偶和菲律賓籍配偶個性較強悍、直接，越南、印尼籍配偶個性則較溫和保守。在配偶身分方面，新住民的配偶多爲榮民、經濟弱勢或中高齡者。在風俗習慣、語言及文字方面，新住民的風俗習慣與本地人不同，容易造成雙方隔閡。此外，爲使學員穩定參訓，承訓單位開訓時應與外籍配偶充分溝通，打破雙方隔閡，以建立互信關係。

## 第三節　承訓單位訪談發現與分析

本研究自 5 月 27 日至 6 月 24 日止，分別訪談六家新移民職訓專班承訓單位和一家新住民技藝學習受補助單位。訪談的單位依序爲耕莘健康管理專科學校、私立中華電腦短期補習班、社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心、社團法人雲林縣社會關懷協會、長榮大學高雄推廣中心、高雄市餐飲業職業工會附設職業訓練中心及金龍國小。本章節將依訪談結果提出訪談發現並分析之，茲述如下：

# 壹、 辦訓情況分析

## 一、 第一次承訓者，招生相對不易

「從 94 年開始至今年（99 年）均有承辦職業訓練課程，且每年皆辦理一個新住民專班。……經由舊生宣導，我們新住民專班在招生方面並不會遇到什麼太大的問題。」（B01U1）

經訪談 6 家承訓單位後得知，有 4 家承訓單位承辦新移民職訓專班已有 2～5 年的經驗。然而，其中有 2 家承訓單位 98 年卻是第一次承辦新移民職訓專班，對於承辦新移民職訓課程尚未上手。

「我們學校的經營理念比較保守……所以最近才開始承辦這種政府的職訓計畫，然後第一個案子就剛好是執行本班外籍配偶的職訓課程。」（B01S1）

受訪者 B00U4 表示，第一年承辦時由於經驗不足，招生過程相當辛苦，直到第二年以後，招生才逐漸順利。

「第一年承辦大陸與外籍配偶專班時，招生很辛苦，我們還跑到大溪附近的國小識字班去招生，跟他們一一說明我們的課程，第二年以後的課程招生才比較順利。」（B00U4）

受訪者 B00S2 則表示該單位是第一次承辦新移民專班，招生過程並不順利，因而延後開課。

「我們之前針對外籍配偶所開設的課程只有榮民處委訓的『照顧服務人員訓練班』課程，所以去年的這個班級是我們第一次承辦新移民的職訓課程專班。……招生過程並不順利，真的不好招生……最後是延課一週才勉強開課成功。」（B00S2）

由上述訪談結果可知，承訓單位的承辦經驗愈多，招生會愈順利。第一次承辦的單位，因爲不熟悉外籍與大陸配偶學員的招生管道，在招生時通常會遇到困難，情況不好者甚至會延後開課，因此，招生是否順利是新移民專班能否開訓的關鍵因素。

## 二、 承訓單位甄訓機制標準嚴謹程度不一

「我們當初口試時有篩選，有就業意願的優先錄取。」(B04U3)

每家承訓單位在錄訓學員前，都會透過口試和筆試等甄訓機制來篩選學員，且過程中筆試以中文繁體字命題、口試以中文對答，因此經由這樣的篩選，最後能被錄取的學員中文都有相當的程度，並不會因爲中文能力而影響到學習效果。然而，只有 1 家承訓單位將就業意願列爲甄選評分項目之一，有就業意願者優先錄取。

從訪談中還發現，有 1 家承訓單位的就業率僅有 13%（3 人就業），且初步瞭解這個班級很多學員家庭經濟狀況佳，並沒有經濟壓力，這也是造成就業率偏低的因素之一。因此，倘若各承訓單位的甄訓機制標準能同等嚴謹，將能提升新住民的職訓成效。

## 三、 課程職類以美容美髮或餐飲類為主

「我們學校都是以不動產的課程為主，所以才開設新移民的不動產經紀人員培訓班。」(B00S2)

98 年度所開設的課程職類大多以美容美體、美容美髮或餐飲類爲主，只有異國風時裝設計製作班、數位資訊應用班及不動產經紀人員培訓班這三個班級的課程職類相較之下較爲特殊。探討課程開設原因後發現，不動產經紀人員培訓班這樣的課程係承訓單位專辦的職類，而另一數位資訊應用班則係承訓單位本身是一家電腦短期補習班。

# 貳、 課程規劃分析

## 一、 課程設計皆以輔導考照為主軸

「我們的課程內容設計是以考取中餐丙級證照為導向。」（B03U2）

每家承訓單位的課程設計皆以輔導考取相關證照爲主軸，再搭配其他實務面與法規面的課程，如：不動產估價實務、土地稅實務、勞退新制及勞基法、創業入門認識等。

「因為我們這個班主要是要考取不動產經紀人的證照或取得營業員證照，所以課程設計就是以這些目標為主軸，同時我們還會安排一些實務方面的課程，所以是考照及實務都有，土地稅、估價、民法及其他相關法規都有。」（B00S2）

## 二、 聘用外籍師資上課，學員學習成效佳

在師資方面，承訓單位本身的背景不同，其教學團體組成方式亦不同。大致上，若承訓單位本身是學校單位，則其授課教師會是該校本身教師，以及聘自外界的教師兩者共同教學；若承訓單位本身是民間團體，則其授課教師均聘自外界，多半係有實務與教學經驗之教師。然而，有 1 家承訓單位聘請的教學團體較爲特殊，該位老師本身是緬甸華僑，如下所述：

「師資方面，我們的侯老師是一位緬甸華僑，所以她會有同理心，她也是來台灣學美髮後考取丙級證照，並且在 6 年後拿到乙級證照，她可以用她自己的例子去跟學員分享，而且她是緬甸華僑，她也不是台灣本地人，所以她跟學員之間比較沒有距離，她知道學的過程辛苦的那一面，她也會用心教學。」（B04U3）

該單位除了聘用這位緬甸華僑老師及緬甸華僑老師的老師之外，它還聘僱之前結訓的學員擔任實務操作課程的助教。

除了侯老師之外，我們還會請侯老師的老師來上課，讓學員知道只要願意學，她也有機會可以當老師。另外，我們還有助教，助教是我們 96 年、97 年上完課的結訓學員而且技術達到一定程度，經過遴選後選出來的，我們會評估他平常參與義剪的情況、回饋社會的情況，以及他的能力。我們的教學團隊是由老師的老師、老師、學姐所組成的，讓學員知道他如果用心學也可以當助教。」（B04U3）

聘用外籍的師資上課，尤其是東南亞籍或是中國籍的教師，不但能拉近學員與教師之間的距離，而且這種背景的教師或助教還可以成爲學員學習上的模範，進而鼓勵學員認真學習。此外，因爲這些教師或助教與學員們在台的成長背景相同，因此，他們更具同理心，更懂得如何輔導及協助學員有效學習。

## 三、 藉由戶外教學（義剪活動）建立學員就業信心

「……我們的（課程）設計還會依照目前實務現況的需求來做調整，我們除了用假人頭上課之外，還會搭配到戶外做實務操作（像義剪的部分），讓學員不僅接觸到假人頭，也接觸到真人頭，幫助學員建立信心。除了多場次的義剪之外還有義燙，要被義燙的人只要支付藥水費就可以了，義剪、義燙、義染都是我們課程裡實務教學的部分。我們還會去買鵝蛋讓學員畫臉，所以我們上課不只是在教室裡，我們也會帶學員到戶外教學。」（B04U3）

在這個個案中，承訓單位除了聘請緬甸華僑師資外，他們還實行戶外教學，讓學員不是只用假人頭來練習美髮技術，更走出教室直接與當地居民面對面接觸，這種戶外的教學模式之優點有：（一）學員可透過義剪活動提升個人的剪髮技術；（二）增進當地居民與外籍、大陸配偶互動的機會，改善國人對於新住民的刻板印象；（三）使當地居民認同學員的美髮技術，進而到學員所開設的店消費。因此，戶外教學（義剪活動）不僅能幫助學員建立就業信心，還能幫助學員拓展就業市場。

「透過義剪可以幫助國人改變對外籍配偶的印象，而且也可以間接幫外籍配偶的店做宣傳。」（B04U3）

# 參、 辦訓過程分析

## 一、 提供托兒服務，有助於課程招生

「我們有提供托兒服務，這也是我們招生的優勢之一，因為我們耕莘本身有幼保科，而且我們還有幼稚園、托兒所，學員可以比照我們同仁在托兒費用上有優惠。」（B01S1）

新住民嫁來台灣後，他們的角色被定位在家務的提供或照顧，並且背負著傳宗接代的使命與責任，所以他們通常有小孩，因而需要照顧小孩。爲了讓外籍與大陸配偶參加職業訓練期間其子女能有妥善照顧，部分承訓單位會提供托兒服務，一來使新住民能放心上課，二來也有助於課程招生。

## 二、 透過口試、筆試篩選學員中文程度

「這些學員當初都是經過口試、筆試篩選過的……所以中文有一定的程度，大部分的學習在中文閱讀上都是沒有問題的，中文書寫也是沒有問題的，只有少數幾位書寫能力較弱。」（B01S1）

「這個班幾乎都是大陸配偶，所以他們在教材的閱讀上不會有什麼問題。」（B00U4）

經由口試和筆試的篩選，被錄訓的學員其中文都有相當程度，因此在課程學習過程中並不會有語言上的問題，教材閱讀方面也不會遇到困難。儘管少數幾位外籍配偶中文書寫能力較弱，但是他們學習態度積極，而且可用自己國家的語言做筆記，所以最後都能克服書寫這項弱點。

## 三、 學員學習態度積極，出席率佳

「學員的學習態度與精神也會幫助他們突破他們所遇到的困境，他們有時候連中午時間都不想休息，學習態度相當積極。」（B01S1）

外籍與大陸配偶學習態度積極，獲得各承訓單位一致的肯定與讚美。

「外籍與大陸配偶的學習態度很積極、非常強烈，他們上課都是坐在最前面那一排，我們的上課座位是學員自由坐。」（B00S2）

除了少數幾位因子女生病需要照顧或家庭等因素而請假之外，外籍與大陸配偶都會盡量出席上課，上課出席率相當好，這方面也獲得各承訓單位一致的肯定與讚美。

「學員上課的出席率良好，不會常請假，而且如果請假時數超過課程總時數的十分之一（即 36 小時），就會被退學，所以他們自己會很珍惜。」（B01S1）

## 四、 僅有少數學員因請假時數過多未能結訓

6 家承訓單位的學員中，僅有 1 位是因爲學習態度不佳而遭到退訓。承訓單位經過多次的輔導後，仍無法導正這位學員的學習心態，該學員無心上課的情況已影響到其他學員的學習，最後在不得不的狀況下，只好將該學員退訓。

「我們斗六班有退訓 1 位，除了請假次數太多之外，他的學習態度不佳。……他雖然來上課，但他卻不想聽課，他覺得他就是來拿生活津貼的。我們跟他輔導多次，可是他還是那種心態，所以我們只好退訓。」（B04U3）

其他 5 位被退訓的學員則因懷孕、子女生病、個人生病、回大陸等非個人所能控制之因素而請假，且因請假時數超過上限（即超過課程總時數之十分之一）而慘遭退訓。大致上都不是學員本身想放棄受訓，而是因其他原因無法來上課，最後請假時數太多而被退訓。

「本班開訓人數 27 位、結訓人數 24 位，未結訓人數 3 位，未結訓原因為懷孕、回大陸及請假超過 36 小時。」（B01S1）

「有 2 位陸配學員未能結訓，未結訓的原因有一位是因為上課期間癲癇症發作，他請假的時數超過上限，另一位是家裡的二位小朋友得了腸病毒，因為要照顧小朋友，所以請假的時數也超過上限。」（B01U1）

「應該不是說他不參加中途退訓，而是他要回去大陸，或者是家裡臨時有狀況，不是他自己想放棄參加，而是有一些其他因素。」（C00S1）

## 五、 藉由座位安排及小組分組，提升學習成效

各承訓單位大多係以平時的測驗、回家作業、課堂上實務操作學習情況等方式，來判定學員的學習成效。

「整個課程在一個階段性的完成後，老師會安排回家作業給他們，老師就可以從回家作業裡去了解各學員有沒有辦法去完成各作業的動作，如果沒有辦法完成的話，我們針對他們不了解的地方加強輔導。」（B01U1）

針對學習成效不佳者的輔導方式，每家承訓單位的作法不一，除了課堂上老師即時發現即時加強輔導或學員私下請教老師之外，有的單位是透過座位的安排來提升學員的學習效果，將學習成效好的與學習成效不好的學員安排坐在一起，以學員教導或請教學員的方式，使學習情況較不好的學員能即時跟上學習進度。

「我們學員的座位是由老師安排，老師會看他們每個人的學習情況來安排座位，學習情況較好的學員旁邊會安插學習情況比較不好的同學，用這種方式來提升學員的學習效果。」（B00U4）

另外，有的單位則是用小組分組的方式，來提升學員的學習效果。由台籍的學員擔任小組組長，負責協助外籍配偶學習，另一方面透過小組間的分組競賽，亦可使學員間因團隊精神而相互幫忙。

「我們會分組，分成 5～6 組，每一組都會有台籍的學員，外籍配偶不懂時就可以問台籍的學員，我們會請台籍的學員協助外籍配偶，外籍配偶看不懂時，台籍學員就要唸給他們聽。……另外，我們上課採用分組競賽，所以學員間也會相互幫忙。結訓後，則會有義剪、急訓跟輔導員的導讀。……他們在學習術科上不會有什麼問題，但閱讀方面比較有問題，所以我們會再另外安排導讀。」（B04U3）

## 六、 小團體現象不會影響學習成效

大部分的班級或多或少都會有小團體，有的單位會透過座位的安排或老師指定小組成員的方式，來避免小團體的現象，但是也有班級班上完全沒有小團體，如新住民技藝學習課程的那一班，C00S1 受訪者表示：

「小團體現象並沒有，它跟一般的學習可能不太一樣，我們發現指甲彩繪或是手工藝的課程，各國籍的學員上課時並不會各國籍分開一群一群的坐在一起，他們都分散坐。」（C00S1）

整體而言，不是每一班一定會有小團體，可是大部分的班級都有小團體，但小團體現象其實並不會影響到學員的學習成效，相反地小團體的學員因爲會一同出席上課，反而有助於提高學員的出席率。

「每個班難免都會有小團體，但小團體的現象是不致於影響到學員上課表現，就是會發現他們會有幾個人常常進進出出一起吃飯，但很少會因為小團體的情況去影響到整個班的運作。」（B01U1）

## 七、 各承訓單位就業輔導模式不一

6 家承訓單位中，有 4 家以舉辦就業媒合活動的方式協助學員就業，這些承訓單位會在課程結訓後，邀請數家廠商到機構裡向學員說明工作內容、薪資待遇等，並且現場舉行面試或後續安排面試。

「我們舉辦就業媒合廠商說明會，邀請數家廠商到學校來說明工作內容，學員也可以對他們感到興趣的廠商進一步面談，我也都會請學員們事先準備好履歷表。」（B01S1）

「我們是找公司來這裡做徵才說明會，我們開放一個時間給他們，讓他們可以為自己的公司做宣導，學員如果覺得他們所說的薪資、福利、工作內容還OK，那我們就會安排後續的面試，學員到了店家之後也可以看到工作環境，面試通過後就會直接上班。」（B01U1）

「我們會舉辦就業徵才，幫助學員就業。」（B00U4）

「我們在結訓當天會舉辦就業媒合，現場會邀請 5 間～6 間廠商參加，廠商介紹公司後就會先做個簡單的面試。」（B00S2）

也有單位是把所掌握到的會員的求才訊息轉達給學員，由學員自行向求才公司應徵，承訓單位僅扮演橋樑、媒介的角色。

「我們是高雄市頗具規模的餐飲業職業工會，會員及成員遍及高雄市餐飲界各大飯店，因此可掌握到各餐飲店、飯店的求才訊息。我們的會員如果需要徵才，我們就會把跟他們受訓相符的求才資訊提供給他們，由他們自行去面試。」（B03U2）

只有 1 家承訓單位是各別輔導學員就業，而不是以舉辦就業媒合活動的方式輔導學員就業。這個單位的輔導方式是每 1 班級設置 1 位輔導員，由各輔導員負責輔導自己班級的學員，學員蒐集住家附近的就業訊息後，便會告知輔導員他們想應徵哪間店家，再由輔導員去執行後續推介就業的工作。

「我們會請學員自己先針對住家附近的美髮店做調查，去了解他住家附近有多少店家、哪些店在徵才，讓他們知道他們的市場有多大、他們有多少競爭對手，透過這樣的方式讓他們自己去感受，他們才會有壓力。他們想去哪家

店工作，他們先去觀察、先去看，然後他們再回來告訴我們的輔導員，我們的輔導員會去幫忙做一個橋樑，所以我們是各別輔導而不是找廠商來辦說明會。」(B04U3)

「就業輔導也並沒有期限，甚至一直輔導直到他就業為止，他有需求他就可以回來找我們，我們 1 班配置 1 位輔導員的優點是，學員打電話回來只要知道他是哪一年結訓的，我們就會知道他要找誰、他的輔導員是誰。」(B04U3)

除了傳統的求職管道之外，這個單位還推行十年長照居家美髮和行動工坊的就業模式，鼓勵學員以居家美髮和行動工坊的方式就業。「有 1 位印尼籍的學員，他下班後就幫印尼的外勞剪、燙髮，就以行動工坊的型態服務，後來他的客源穩定之後，就把原來受僱用的工作辭了，另外成立了自己的工作室。」經由這個成功的個案可得知，這樣的服務方式也是一種成功的就業途徑，此外，鄉下地區的就業機會相對比都市地區少，惟有打破傳統的就業思維，才能提升學員的就業率。

「我們也去拜訪雲林縣政府，讓它知道我們的外籍配偶都有拿到丙級證照，他們也可以去做十年長照的居家美髮。……一般來講，結訓學員的出路只有二個，不是開店就是受僱。那我們要推動的不只是這些，除了居家美髮以外還有行動工坊，所以我們會給學員一個觀念，他們來上課不是一定要開店或是被僱用，打破以往的就業模式，只要技術到位，被預約到哪就走到哪，居家美髮跟行動工坊是可以相互結合的，我服務居家美髮甲阿伯，甲阿伯的家人也有可能會成為顧客之一。」(B04U3)

## 八、 安排集訓加強輔導學員考照

「我們會輔導學員考取文書編輯 Word 的證照和 Excel 的證照，還有中文輸入速度的檢定考。」(B00U4)

「我們會協助學員考取美容丙級證照。」(B01U1)

每家承訓單位都會輔導學員考取相關照證，有些單位爲協助學員順利通過考試取得證照，甚至會另外於考前開設輔導班加強輔導學員考照，或是安排集訓讓已結訓的學員再到開辦中的課程上課。

「我們會輔導學員考照，而且這個班級的學員相當認真，我還答應他們鐘點數結束以後，考前幫他們開輔導班。」（B01S1）

「我們的課程設計會輔導學員考取證照。考試期間快到時，我們會安排急訓，就是配合現在還在上課在班級，結訓的學員可以在目前開訓中的班級後面一起上課，要上課的學員自己來。」（B04U3）

# 肆、 辦訓成果分析

## 一、 結訓學員考照分析

### （一） 考照率達五成以上

「斗六班有 19 位考過丙級美髮證照（考照率達 63%）……。」（B04U3）

平均每一班級學員的考照率都達五成以上。未通過考試取得證照者，有的是因爲中文程度較弱，所以沒通過學科考試。

「這個班級共有 18 人通過丙級美容檢定，考照率達 67%。因為少數幾人中文能力較弱，所以並沒有通過丙級檢定。」（B01S1）

有的則是因爲考試時太過緊張而造成失誤，只好繼續報考第二次考試；還有一些學員因爲個人因素放棄術科考試，所以沒通過檢定考。大部分的結訓學員都能通過檢定考取得證照，只有少數幾位因爲缺考、中文閱讀能力較弱、太緊張等因素而未能通過檢定考。

「80%以上的學員考取到證照，但也是有學員第一次沒考過，因為太緊張術

科沒考過，又考了第二次。」（B03U2）

「本班 28 位學員中，共有 15 名取得美容丙級證照（考照率達 54%），。有 2~3 位因為術科缺考沒有去考，所以沒有通過考試，通常學術、術科二科都去考的話，及格率是百分之百。」（B01U1）

### （二） 有一班級開課時間晚於證照報考時間

「因為這個班上課的時間是已經錯過證照報名的時間，我們上課的時間是從 11 月開始，但證照報名時間是在 9 月、10 月，然後 12 月考試，所以這個班還沒去考不動產經紀人的證照，可是除了大陸配偶之外，這些學員已取得一張不動產營業員的證照，有這張證照以後，他們就可以去從事不動產的相關工作。」（B00S2）

6 家承訓單位中有 5 家的學員都有考取課程相關證照，但有 1 家承訓單位因爲開課時間晚於證照的報考時間，導致該班學員在課程開課當年無法報名檢定考，需等到下一年度才能報考證照考試。爲避免類似情況發生，建議各班級的開課時間應配合證照報考時間，讓學員在課程結訓後便能取得相關證照而順利就業。

## 二、 結訓學員就業分析

6 家承訓單位共承辦 8 班新移民職訓專班，其中有 1 家承訓單位去年度同時辦理 3 班新移民職訓專班，其餘承訓單位則各辦班 1 班新移民職訓專班。各班級學員訓後 3 個月內之就業人數及就業率，如表 4-3-1 所示：

**表 4-3-1 受訪單位外籍與大陸配偶就業率統計表**

| 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 訓後 3 個月內就業人數 | 就業率 |
|---|---|---|---|
| 社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心 | 美容美體全修班第 1 期 | 21 | 75% |

| 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 訓後 3 個月內就業人數 | 就業率 |
|---|---|---|---|
| 耕莘健康管理專科學校 | 新移民美體護膚專班第 1 期 | 3 | 13% |
| 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計班第 1 期 | 11 | 37% |
| | 美髮美容整體造型設計第 1 期 | 16 | 55% |
| | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 15 | 50% |
| 高雄市餐飲業職業工會附設職業訓中心 | 中餐烹調實務新移民專班第 1 期 | 23 | 77% |
| 私立中華電腦短期補習班 | 大陸及外籍配偶專班（數位資訊應用班）第 1 期 | 11 | 50% |
| 長榮大學 | 不動產經紀人員培訓班（新移民專班）第 1 期 | 10 | 33% |

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局提供。

## （一） 第一次承訓者，學員就業率不佳

「在我們這一班裡，有自型創業也有受僱用的，找到工作的共有 3 位。」（B01S1）

耕莘健康管理專科學校和長榮大學 98 年度第一次承辦新移民職訓專班，由於缺乏辦訓經驗，僅有 3～4 位學員就業，就業率均爲 13%，學員就業情況普遍不佳。另一方面，長榮大學開課時間晚於證照報考時間，全部的學員尚未報考不動產經紀人證照，受訪者 B00S2 表示，學員在課程結訓後，便能擁有一張不動產營業員證照（發照單位：內政部）[10]，有這張證照以後，他們就可以去從事不動產的相關工作，但仍有學員爲準備考取不動產經紀人證照[11]（發照單位：考試院）而放棄就業。

[10] 參加經內政部認可之機構、團體所舉辦之不動產經紀營業員專業訓練並完成一定時數（三十個小時以上）、課程合格者，即可取得不動產經紀營業員之證照。

[11] 《不動產經紀業管理條例》已於 1999 年 1 月 15 日立法院三讀通過，該法第十一條明文規定：經紀業不得僱用未具備經紀人員資格者從事仲介或代銷業務。

「其他那些沒有就業的人，有的人還是持續在找工作，那有的人是想先準備考證照，等考到證照後才就業，還有人是在課程結束後就回大陸了，會再回到台灣但是不知道何時回來。」（B00S2）

### （二） 學員自行創業之比例普遍偏低

「自行創業的比例不高，只有 1 位。」（B03U2）

「這個班級的學員自行創業的比例不高，只有 1 位是自行創業。」（B01U1）

根據本研究訪談承訓單位時之調查，各班級學員結訓後，自行創業的比例普遍偏低，不論是餐飲類、美容美體類、不動產類還是數位資訊應用類的課程，每班平均只有 1 位創業。

「沒有自行創業的，但有的是老公本身開公司，他回去幫忙。」（B00U4）

「自行創業的比率低，只有 1 位是自己開設個人工作室，自己在接案子。」（B00S2）

唯雲林縣地區由同一承訓單位承辦的美髮美容課程，其學員自行創業比例高，全班約三分之一的學員都是選擇自行創業。該單位推行輔導行動工坊及居家美髮等不同以往的就業模式，一旦學員以行動工坊或居家美髮的形式服務當地居民一段時間後，便能擁有固定的客源，在客源穩定的情況下，學員除了以行動工坊及居家美髮的方式繼續服務顧客之外，多半還會自己開店營業，以多元化的服務管道模式從事美髮工作。

「自己開店的比例大概是三分之一。」（B04U3）

### （三） 訓用落差現象造成就業率失真

「他們的工作內容與上課內容有的相符、有的不符。」（B01S1）

「這個班級共有 7 位就業，其中有 2 位是大陸配偶，這 2 位大陸配偶中有 1

位是當管家，所以他就業後的工作內容與上課所學有落差。」（B00S2）

經訪談後發現，每一個班級或多或少都存在訓用落差的現象，每一個班級都會有幾位學員訓後從事的工作與受訓內容無關。然而，職訓局 TIMS 系統之就業率核算標準，乃係依照結訓學員訓後就業時的勞保投保紀錄、廠商證明或學員的切結書來判定。換言之，凡有工作者便會被計入就業率中，即使學員目前所從事的工作並非課程所學，這種就業率計算方式將會造成就業率失真，確實的職訓成效便難以用就業率來評定。

「大部分的學員就業內容與受訓內容是相符的，但也有 4 位所從事的工作非美容美髮類的，與上課學習內容無關，其中有 2 位是工廠作業員、2 位是先生開公司他回去幫忙。」（B01U1）

「……只有少數學員工作內容與上課無關，如從事清潔工作。」（B03U2）

6 家承訓單位中，只有 1 家承訓單位在計算結訓學員的就業率時，將工作內容與受訓內容無關的學員自就業率中剔除，雖然這個單位的就業率沒有其他單位來得高，但是它的就業率卻是最真實的。

「.....如果從事與受訓內容無關的工作，我們會把他從就業率中刪除。」(B04U3)

### （四） 部分學員因家庭或個人因素而未就業

「開訓人數 22 人、結訓人數 22 人、就業人數 14 人、未就業 8 人。沒有就業的原因有些是家庭因素，有的是回去大陸，還有的是不願意告訴我們他有沒有就業，我們也不知道為什麼他不願意告訴我們。」（B00U4）

每一班級都會部分學員未就業，探討其未就業之原因後發現，未就業者多半係因為家庭因素、年齡太大、懷孕、回大陸或還沒找到工作而未就業。

「未就業的原因有的是因為找不到工作，像 59 歲的那一位年紀太大，身體

狀況也不是很好，也有一位越南籍的外配因為懷孕了，也有回去大陸 1、2 個月的，剩下的就是在我們追蹤期間他們還沒找到工作，我們會追蹤 6 個月。」（B03U2）

其中有 1 位受訪者表示，美容的行業因爲工時長、假日無休假且部分機構要求在職期間不能懷孕，導致學員無法配合工作要求而未就業。經分析另一承訓單位後發現，該單位除了傳統的就業模式之外，還輔導學員以行動工坊和居家美髮的方式就業，所以學員就業情況良好。雖然美容與美髮工作內容不同，但是這兩種行業的工作特性與服務方式相近，故承訓單位的就業輔導方式其實是影響學員就業率高低的關鍵因素。

「由於美容行業的特性為工時長、無假日休假，且部分機構要求簽約，在職期間不能懷孕，導致學員可能無法配合而錯失就業機會。」（B01S1）

### （五） 雇主的僱用心態攸關學員就業穩定度

「本身的條件才是有沒有被僱用的主要因素，雇主是不會排斥僱用。」（B03U2）

受訪者均表示雇主並不會排斥僱用外籍或大陸配偶，惟部分雇主的僱用心態問題造成學員轉換工作，進而影響學員的就業穩定度。曾經發生雇主把外籍配偶當成幫傭使喚，雖然當時應徵的職缺是美髮助理，但是實際時工作卻是做一些與美髮無關的工作，如：打掃雇主家裡、幫忙照顧雇主的小孩等。此外，部分雇主僱用外籍配偶、大陸配偶的薪資福利與僱用國人有差別待遇，導致外籍與大陸配偶的工作待遇較不佳。

「就業輔導的過程中並未遇到雇主排斥的情況，職場的接納度其實還夠寬，現在只是碰到多數的雇主不願釋出很好的福利給員工，所以會導致學員在就業上他會認為薪資福利待遇不佳，那他就會產生轉換工作的想法，會有這些問題，不然就是家庭因素的關係然後轉換工作。」（B01U1）

「我們有遇到雇主把外籍配偶當成傭人，叫他整理房子、掃廁所、照顧小孩，就是不給他洗頭學習，做的事情都跟美髮無關。」（B04U3）

# 第四節　本章小結

本研究訪談各職訓中心及承訓單位後，彙整出以下研究發現：

## 壹、 職訓中心訪談發現

### 【98 年度辦訓情況】

一、 承訓單位多集中於某些縣市，造成資源分配不均的情況，部分縣市的新住民無法善用政府所提供的資源，如宜蘭縣、基隆市、台北市等縣市之新住民。

二、 承訓單位辦訓能力不一，招生能力落差大且重複辦訓比例高。

三、 課程職類類別有限，以美容美髮、餐飲類課程居多。

### 【結訓學員背景】

一、 大陸配偶參訓人數多於外籍配偶參訓人數。

二、 南部地區學員年齡高於北部地區學員年齡。

三、 學員學歷以高中職及國中（含）以下者居多。

四、 中部地區的學員重複參訓比例高。

### 【結訓學員就業情況】

一、 學員參訓動機影響就業率。

二、 就業意願因地區不同而有所差異。

三、 相同職類課程，在不同地區就業率，有明顯差異的現象

四、 未就業原因：家庭及個人因素。

五、 就業資訊管道封閉：新住民不知利用就服站資源。

六、 參訓與訓後工作的關聯性不高，存在訓用落差的問題。

七、 學員的「就業率」判定有其限制。

八、 推動以「創業帶動就業」之理念。

九、 承訓單位本身的資源越多，愈有利於學員就業。

十、 雇主因不懂相關法規，而害怕僱用新住民。

十一、 企業開始願意僱用新住民。

## 貳、 承訓單位訪談發現

### 【辦訓情況】

一、 第一次承訓者，招生相對不易。有一班級甚至延後開課，最後是開放一般身分的國人亦可報名參訓才開課成功，總計只有 6 位是外籍與大陸配偶（5 位是陸配、1 位是越南籍的）。

二、 承訓單位甄訓機制標準嚴謹程度不一，僅有一家承訓單位將學員的就業意願列入甄選評分項目之一，並且嚴格執行之，有就業意願者才會優先錄訓。

三、 課程職類以美容美髮或餐飲類爲主。

### 【課程規劃】

一、 課程設計皆以輔導考照爲主軸。

二、 聘用外籍師資上課，學員學習成效佳。

三、 藉由戶外教學（義剪活動）建立學員就業信心。

### 【辦訓過程】

一、 提供托兒服務，有助於課程招生。

二、 透過口試、筆試篩選學員中文程度。

三、 學員學習態度積極，出席率佳。

四、 僅有少數學員因請假時數過多未能結訓。

五、 藉由座位安排及小組分組，提升學習成效。

六、 小團體現象不會影響學習成效。

七、 各承訓單位就業輔導模式不一。

八、 安排急訓加強輔導學員考照。

**【辦訓成果】**

一、 結訓學員考照情況：

（一） 考照率達五成以上。

（二） 有一班級開課時間晚於證照報考時間，造成學員必須在下一年度才能報考證照。

二、 結訓學員就業情況：

（一） 第一次承訓者，學員就業率不佳，就業率僅達 13%。

（二） 學員自行創業之比例普遍偏低。

（三） 訓用落差現象造成就業率失真。

（四） 部分學員因家庭或個人因素而未就業。

（五） 雇主的僱用心態攸關學員就業穩定度。

# 參、 承訓單位辦訓成效正面影響因素

本研究經由訪談發現與分析後，找出成功個案正面影響因素，如下：

一、 招生能力強，懂得結合在地各種資源招生。

二、 聘任外籍（緬甸籍華僑）師資，以同理心教導學員。

三、 承訓單位具有辦訓熱忱。

四、 落實甄選錄訓機制，有就業意願者優先錄取。

五、 突破傳統就業思維，開創其他就業管道，如行動工坊及居家美髮。

六、 以戶外教學方式（如義剪活動），使國人認同新住民的技能，以及改善國人對新住民的刻板印象。

七、 透過座位安排及小組分組的方式，提升學員學習成效。

八、 開課時間在證照報考截止日以前，讓學員於課程結訓後，就能報考當年度的相關證照。

九、 學員就業意願強，參訓動機符合職訓目的。

十、 配置輔導員各別輔導學員就業。

## 肆、 現行職訓制度及執行面之檢討

本研究在訪談各職訓中心及承訓單位後，發現國內在辦理職業訓練時，存在以下問題：

一、 承訓單位多集中於某些縣市，造成資源分配不均的情況。

二、 承訓單位重複辦訓比例高，造成部分地區的學員重複參訓比例高[12]。

三、 承訓單位辦訓能力不一，導致部分班級招生情況或就業率不佳。

四、 承訓單位甄訓機制標準嚴謹程度不一。

五、 課程職類相當有限，以美容美髮或餐飲類居多。

六、 參訓與訓後工作的關聯性不高，存在訓用落差的問題。

[12] 因爲承訓單位重複辦訓比例高，導致其招生來源相似，造成學員重複參訓比例亦高。

# 第五章　問卷調查與個案訪談之分析

本章節分爲問卷調查分析及個案訪談分析二大部分。第一節問卷調查對象與問卷設計，除了說明如何遴選問卷調查對象之外，亦將分別陳述問卷設計與架構，以及問卷調查之執行情況；第二節、第三節分別分析職訓專班與技藝學習專班問卷調查發現；第四節個案訪談對象與訪談設計，則分別說明如何遴選個案訪談對象，以及個案訪談大綱爲何；第五節則分析個案訪談發現，其中，個案訪談分析又分成成功個案與不具成效個案分別探討。

## 第一節　問卷調查對象與問卷設計

### 壹、 問卷對象之遴選

勞委會職業訓練局所屬的北區、中區、台南及南區等四家職業訓練中心，在 2009 年裡分別開設外籍與大陸配偶相關職業訓練課程，除四家職業訓練中心之外，桃園縣、台中縣及高雄市政府亦開設了四門課程。本研究預計以去年度全台的各門課程作爲調查範圍，針對外籍與大陸配偶之「結訓學員」進行「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」，問卷發放的對象爲表 5-1-1 中各課程的結訓學員，總計發放 437 份問卷。

此外，本研究於年初計畫申請時，應審查委員之要求，擴大問卷調查範圍，亦將今（2009）年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學單位的學員納入調查對象，唯受限於研究時間、研究人力及研究經費有限，加上所聯絡的三個單位中，有二個單位（台灣婦女展業協會和明道大學）均表示招生狀況不佳，課程停辦或延後辦理，本研究最後只能選擇 2010 年開課的班級進行問卷調查，並且以台北縣政府教育局「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」25 位學員爲調查

對象。

**表 5-1-1　職訓局 2009 年辦理外籍與大陸配偶職業訓練相關課程**

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 外籍與大陸配偶結訓人數 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 北區職業訓練中心 | 社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心 | 美容美體全修班第 1 期 | 29 |
| 2 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 新外移民專業美容實務班第 1 期 | 24 |
| 3 | 北區職業訓練中心 | 耕莘健康管理專科學校 | 新移民美體護膚專班第 1 期 | 19 |
| 4 | 北區職業訓練中心 | 社團法人花蓮縣產業技能訓練推廣協會 | 餐飲實務新移民專班第 1 期 | 21 |
| 5 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 複合式餐飲班(新移民)第 1 期 | 21 |
| 6 | 中區職業訓練中心 | 社團法人中華知識經濟推廣訓練協會 | 異國風時裝設計製作班(新移民)第 1 期 | 21 |
| 7 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美容美髮整體造型設計班第 1 期 | 22 |
| 8 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計班第 1 期 | 20 |
| 9 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及越南風味餐班第 1 期 | 19 |
| 10 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容整體造型設計第 1 期 | 20 |
| 11 | 台南職業訓練中心 | 雲林縣廚師職業工會附設職業訓練中心 | 中餐證照及飲料調製班第 1 期 | 25 |

| 序號 | 轄區 | 訓練機構名稱 | 班別名稱 | 外籍與大陸配偶結訓人數 |
|---|---|---|---|---|
| 12 | 台南職業訓練中心 | 社團法人雲林縣社會關懷協會 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 17 |
| 13 | 台南職業訓練中心 | 嘉義縣勞動力服務人員職業工會 | 美髮美容證照班第 1 期 | 19 |
| 14 | 台南職業訓練中心 | 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | 美髮美容證照實務班第 1 期 | 25 |
| 15 | 南區職業訓練中心 | 高雄市餐飲業職業工會附設職業訓中心 | 中餐烹調實務新移民專班第 1 期 | 23 |
| 16 | 南區職業訓練中心 | 高雄縣中餐服務人員職業工會附設職業訓練中心 | 餐飲技能實務新移民專班第 1 期 | 26 |
| 17 | 南區職業訓練中心 | 臺灣觀光學院 | 時尚美容專業人才新移民專班 第 1 期 | 22 |
| 18 | 南區職業訓練中心 | 永達技術學院 | 地方小吃創業新移民專班第 1 期 | 8 |
| 19 | 桃園縣政府 | 私立中華電腦短期補習班 | 大陸及外籍配偶專班（數位資訊應用班）第 1 期 | 12 |
| 20 | 臺中縣政府 | 社團法人台中縣親子閱讀協會 | 行動美髮工作坊（大陸及外配專班）第 1 期 | 21 |
| 21 | 高雄市政府 | 高雄市糕餅糖果業職業工會 | 西點烘焙班（新移民職訓專班） | 17 |
| 22 | 高雄市政府 | 長榮大學 | 不動產經紀人員培訓班（新移民專班）第 1 期 | 6 |
| 合　計 | | | | 437 |

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局提供。

## 貳、 問卷設計與架構

爲研擬「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」問卷內容，本研究於 4 月 30 日召開第一次專家諮詢座談會，以討論初擬的「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」問卷項目。本次座談會由本研究計畫主持人國立政治大學勞工研究所成之約教授主持，另邀請財團法人中華民國職訓研發中心桂正權顧問、中華救助總會張正中秘書長、國立虎尾科技大學財稅金融學系吳樹欉教授、龍華科技大學資管系張吉成教授、中國文化大學勞動暨人力資源學系張家春教授，共有五位專家學者與會。

經本次專家諮詢座談會之決議，「2009 年外籍與大陸配偶職業訓練辦理成效評估之調查問卷」問卷內容共分爲四大部分，問卷設計架構如圖 5-1-1，各題問項內容如下（詳見附件二）：

**第一部分：職業訓練課程參與情況**

一、 透過哪些管道得知 2009 年職業訓練相關課程訊息？

二、 請就下列各題的敘述內容，表達同意程度。（問項目的是爲了調查參訓動機）

（一） 參加職業訓練課程是爲了找到工作、增加收入？

（二） 參加職業訓練課程是因爲轉換工作所需？

（三） 參加職業訓練課程是爲了提升就業技能？

（四） 參加職業訓練課程是因爲對課程有興趣？

（五） 參加職業訓練課程是因爲家人要求學習一技之長？

（六） 提供托兒服務，可提高參加職業訓練課程的意願？

（七） 領取職業訓練生活津貼，可提高參加職業訓練課程的意願？

**第二部分：參與職業訓練課程之評估**

一、 請就下列各題的敘述內容，表達同意程度。（問項目的是爲了調查滿意程度）

（一） 對參加的職業訓練課程之課程內容感到滿意？

（二） 對參加的職業訓練課程之課程總時數感到滿意？

（三） 對老師與同學之間上課時的互動感到滿意？

（四） 瞭解老師上課講授內容？

（五） 對上課的設施、設備感到滿意？

（六） 對上課時間的安排感到滿意？

（七） 對訓練單位交通便利性感到滿意？

（八） 參加訓練後，有學到所需的技能？

（九） 參加訓練對找工作有幫助？

（十） 對訓練單位協助或輔導找工作感到滿意？

**第三部分：職業訓練成效評估**

一、 參加職業訓練課程，結訓後多久找到工作？每月薪資收入有多少？受僱工作平均一天工作八小時或四～五小時？還是自行創業？截至目前所從事這份工作的天數？

二、 參加職業訓練課程後，未找到工作之原因？

三、 結訓後所從事的工作和所參加的職業訓練課程之相關程度？

四、 求職管道為何？

五、 參加職業訓練課程後，有無考取相關證照？

六、 對訓練單位協助考取相關證照是否感到滿意？

**第四部分：基本資料**

一、 結訓學員本身之年齡

二、 婚姻狀況及配偶年齡

三、 子女人數

四、 原國家的教育程度

五、 語言能力（含國語、台語及客語）

六、 參加職業訓練課程前，是否曾經工作？又工作幾次？

七、 居住地點（選項設計與各職訓中心管轄範圍相對應）

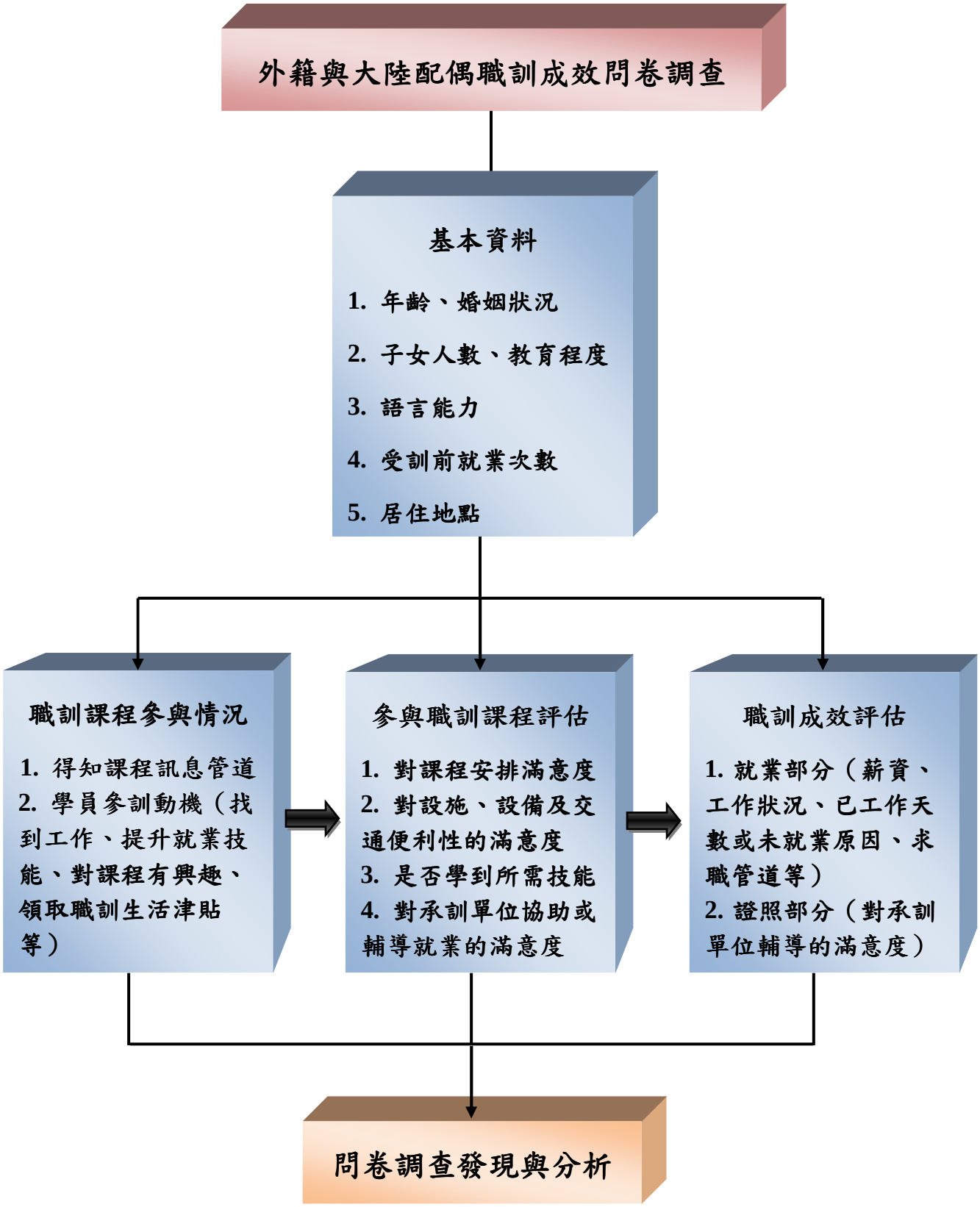



圖 5-1-1 職訓成效調查問卷設計架構

## 參、 問卷調查執行情況

本研究於 2010 年 8 月 13 日寄出 437 份問卷，至 2010 年 10 月 21 日止，共回收 164 份問卷，回收之問卷有效問卷計有 153 份，無效問卷計有 11 份，因郵寄地址有誤遭退回之問卷計有 4 份，回收率爲 37.53%。

除了外籍與大陸職訓專班之外，本研究同時也將 2009 年申請「外籍配偶照顧輔導基金」補助辦理生活技藝學單位的學員納入調查對象，針對台北縣政府教育局「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」寄出 25 份問卷，回收份數爲 25 份，回收率達 100%。

# 第二節　職訓專班問卷調查發現與分析

## 壹、 樣本基本特性分析

本研究有效問卷計有 153 份，受訪者均爲女性。由表 5-2-1 得知：

一、 原生國籍別：以「中國大陸」占 71.9 %爲最高，其次爲「越南」占 21.6 %，再者爲「印尼」占 5.2 %，「柬埔寨」僅占 1.3 %，總計東南亞國籍者占 28.1 %。

二、 年齡別：以「26～35 歲」最多占 54.2 %，其次爲「36～45 歲」占 29.4 %，兩者合計占 83.6 %。

三、 婚姻狀況及配偶年齡：已婚者最多占 94.1 %，其餘分居、離婚者占 5.3 %。配偶年齡以「41～50 歲」居多占 32.64 %，其次爲「31～40 歲」占 31.25 %，合計「31～50 歲」占 63.89 %，51 歲以上者占 23.61 %，30 歲（含）以下者僅占 7.64 %。

四、 子女人數：受訪的外籍與大陸配偶 83 %育有子女，僅有 7.2 %者無生育子女。

五、 原生國家教育程度：受訪者教育程度以「高中、高職」最多占 51.6 %，「國

中」次之占 20.9 %，「國小」及「大專校院（含）以上」者分別占 13.1 %、11.8 %。

六、 語言能力：受訪者之國語能力均有相當程度，98.0 %的人聽得懂國語，97.4 %的人會說國語，85.6 %的人能閱讀中文資料，77.8 %的人具有國語書寫能力。此外，有 67.1 %的人同時也聽得懂台語，且有 34.4 %的人會說台語。

七、 參訓前工作經驗：41.9 %的受訪者在參訓前有工作經驗，以「工作一次」者最多占 20.9 %，「工作二次」者次之占 10.5 %，「工作三次」者占 4.6 %，「工作四次（含）以上」者占 5.9 %，另有 49.0 %的受訪者在參訓前不曾工作。

八、 居住地點：受訪者居住地點以位於「台南職訓中心」轄區範圍內（雲林縣、嘉義縣市、台南縣市）最多占 36.6 %，「南區職訓中心」轄區範圍內（高雄縣市、屏東縣、台東縣、澎湖縣）次之占 22.9 %，「北區職訓中心」轄區範圍內（台北縣市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣）占 14.4 %，「中區職訓中心」轄區範圍內（台中縣市、彰化縣、南投縣）占 12.4 %，「桃園職訓中心」轄區範圍內（桃園縣、新竹縣市、苗栗縣）占 11.8 %。

**表 5-2-1　問卷樣本基本特性調查與分析**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比（%） |
| **總計** | 153 | 100 % |
| **原生國籍別** | | |
| 越南 | 33 | 21.6 % |
| 印尼 | 8 | 5.2 % |
| 柬埔寨 | 2 | 1.3 % |
| 中國大陸 | 110 | 71.9 % |
| **年齡別** | | |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比（%） |
| 25 歲（含）以下 | 10 | 6.5 % |
| 26～35 歲 | 83 | 54.2 % |
| 36～45 歲 | 45 | 29.4 % |
| 46～55 歲 | 11 | 7.2 % |
| 56 歲以上 | 3 | 2.0 % |
| 漏答 | 1 | 0.7 % |
| **婚姻狀況** | | |
| 已婚 | 144 | 94.1 % |
| 【配偶年齡】30 歲（含）以下 | 11 | 7.64 % |
| 31～40 歲 | 45 | 31.25 % |
| 41～50 歲 | 47 | 32.64 % |
| 51～60 歲 | 15 | 10.42 % |
| 61 歲以上 | 19 | 13.19 % |
| 漏填 | 7 | 4.86 % |
| 分居 | 3 | 2.0 % |
| 離婚 | 5 | 3.3 % |
| 喪偶 | 0 | 0 % |
| 漏答 | 1 | 0.7 % |
| **子女人數** | | |
| 0 人 | 11 | 7.2 % |
| 1 人 | 69 | 45.1 % |
| 2 人 | 47 | 30.7 % |
| 3 人或 3 人以上 | 11 | 7.2 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比（%） |
| 漏答 | 15 | 9.8 % |
| **原生國家教育程度** | | |
| 國小 | 20 | 13.1 % |
| 國中 | 32 | 20.9 % |
| 高中職 | 79 | 51.6 % |
| 大專校院（含）以上 | 18 | 11.8 % |
| 漏答 | 4 | 2.6 % |
| **語言能力** | | |
| 【國語】 | | |
| 聽 | 150 | 98.0 % |
| 說 | 149 | 97.4 % |
| 讀 | 131 | 85.6 % |
| 寫 | 119 | 77.8 % |
| 【台語】 | | |
| 聽 | 102 | 67.1 % |
| 說 | 52 | 34.4 % |
| 【客語】 | | |
| 聽 | 11 | 7.2 % |
| 說 | 8 | 5.3 % |
| **參訓前工作經驗** | 64 | 41.9 % |
| 工作 1 次 | 32 | 20.9 % |
| 工作 2 次 | 16 | 10.5 % |
| 工作 3 次 | 7 | 4.6 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比（%） |
| 工作 4 次（含）以上 | 9 | 5.9 % |
| 參訓前不曾工作 | 75 | 49.0 % |
| 漏答 | 14 | 9.2 % |
| **居住地點（職訓中心轄區範圍）** | | |
| 北區職訓中心（台北縣市…） | 22 | 14.4 % |
| 桃園職訓中心（桃園縣…） | 18 | 11.8 % |
| 中區職訓中心（台中縣市…） | 19 | 12.4 % |
| 台南職訓中心（雲林縣…） | 56 | 36.6 % |
| 南區職訓中心（高雄縣市…） | 35 | 22.9 % |
| 漏答 | 3 | 2.0 % |

## 貳、 課程訊息管道與參訓動機分析

根據 153 份問卷調查結果，參訓學者獲知 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練專班相關課程之管道，前三名分別為親友介紹（37.3%）、民間團體（含陸配、外配團體）介紹（31.3%）及職訓中心人員介紹（25.3%）（詳見表 5-2-2）。

**表 5-2-2　結訓學員獲知職訓課程訊息之管道調查結果**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| **得知職訓課程管道（複選，最多選三項）** | | |
| 親友介紹 | 56 | 37.3 % |
| 民間團體（含陸配、外配團體）介紹 | 47 | 31.3 % |
| 曾參加職業訓練的學長介紹 | 24 | 16.0 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 透過媒體 | 16 | 10.7 % |
| 村里長介紹 | 28 | 18.7 % |
| 就業服務中心人員介紹 | 32 | 21.3 % |
| 職訓中心人員介紹 | 38 | 25.3 % |

在調查參訓動機之問項中，每項指標依其同意程度，從非常不同意到非常同意，分別得 1 到 4 分。受訪者可就其觀點，依指標的同意程度分別勾選 1（非常不同意）、2（不同意）、3（同意）、4（非常同意）四大項目。換言之，當統計數據的平均數愈高，代表受測者主觀上對該因素之認同程度較高，反之亦然。

根據問卷填答結果，有 93.5 %的填答者表示，參訓是爲了「提升就業技能」（平均數達 3.47）；95.4 %（即圈選 3 分或 4 分）的填答者表示，參訓是爲了「找到工作、增加收入」（平均數達 3.41）； 88.3 %的填答者則表示，參訓是因爲「對課程有興趣」（平均數達 3.24）。綜合上述，參訓動機前三者依序爲「提升就業技能」、「找到工作、增加收入」及「對課程有興趣」。

此外，83.6 %的填答者認同，提供托兒服務可提高參加職業訓練課程的意願（平均數達 3.32）。而且，有 85.7 %的填答者亦認同，領取職業訓練生活津貼，可提高參加職業訓練課程程的意願（平均數達 3.22）（詳見表 5-2-3）。

**表 5-2-3　參訓動機調查結果**

| 參訓動機 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | 漏答 | | |
| 您參加職業訓練課程是為了**找到工作、增加收入** | 43.1 | 52.3 | 2.6 | 0 | 2 | 3.41 | 0.546 |

| 參訓動機 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | 漏答 | | |
| 您參加職業訓練課程是因為**轉換工作所需** | 17.6 | 51.6 | 22.9 | 2.0 | 5.9 | 2.9 | 0.713 |
| 您參加職業訓練課程是為了**提升就業技能** | 47.7 | 45.8 | 2.6 | 0 | 3.9 | 3.47 | 0.553 |
| 您參加職業訓練課程是因為**對課程有興趣** | 31.4 | 56.9 | 5.9 | 1.3 | 4.6 | 3.24 | 0.625 |
| 您參加職業訓練課程是因為**家人要求學習一技之長** | 16.3 | 47.7 | 27.5 | 3.9 | 4.6 | 2.8 | 0.767 |
| 提供**托兒服務**，可提高您參加職業訓練課程的意願 | 44.4 | 39.2 | 9.8 | 2.0 | 4.6 | 3.32 | 0.742 |
| 領取**職業訓練生活津貼**，可提高您參加職業訓練課程程的意願 | 39.9 | 45.8 | 6.5 | 5.9 | 2.0 | 3.22 | 0.818 |

# 參、 結訓學員對承訓單位滿意程度分析

以下內容所稱滿意者，係指填答者圈選 3 分（同意）或 4 分（非常同意）之選項；反之，不滿意者則係指填答者圈選 1 分（非常不同意）或 2 分（不同意）之選項（詳見表 5-2-4）。

## 一、 對課程內容滿意程度

對課程內容感到滿意者占 94 %，平均數達 3.26。換言之，有 6 %的參訓者對課程內容並不滿意。

## 二、 對課程總時數滿意程度

對課程總時數感到滿意者占 84.2 %，平均數達 3.07。換言之，有 15.8 %的參訓者對課程內容並不滿意。

## 三、 對師生之間上課互動滿意程度

對師生之間上課時的互動感到滿意者占 96.1 %，平均數達 3.3。換言之，有

3.9 %的參訓者對師生互動並不滿意。

**四、 對老師上課講授內容瞭解程度**

對於老師上課講授內容瞭解者占 98 %，平均數達 3.27。換言之，有 2 %的參訓者對於老師上課講授內容並不瞭解。

**五、 對上課的設施、設備滿意程度**

對上課的設施、設備感到滿意者占 94.8 %，平均數達 3.18。換言之，有 5.3 %的參訓者對於上課的設施、設備並不滿意。

**六、 對上課時間安排滿意程度**

對上課時間的安排感到滿意者占 95.4 %，平均數達 3.26。換言之，有 4.6 %的參訓者對於上課時間的安排並不滿意。

**七、 對交通便利性滿意程度**

對訓練單位的交通便利性感到滿意者占 88.8 %，平均數達 3.09。換言之，有 11.2 %的參訓者對於訓練單位的交通便利性並不滿意。

**八、 對訓練單位協助或輔導求職滿意程度**

對訓練單位協助或輔導求職感到滿意者占 72.2 %，平均數爲 2.93。換言之，有 27.7 %的參訓者對於訓練單位協助或輔導求職感到不滿意。

**九、 對訓練單位協助考取證照滿意程度**

漏答本題者占 35.9 %（55 人），整體而言，對訓練單位協助考取證照感到滿意者占 56.3 %，平均數爲 3.27。換言之，有 7.8 %的參訓者對於訓練單位考取證照感到不滿意。

綜合上述，對訓練單位協助或輔導就業、考取證照兩者均感到滿意者占 64.6 %，總計 62 人。若就各問項之平均數觀察，參訓者對於承訓單位之滿意度高低依序爲：「師生上課時的互動」（平均數 3.3）、「課程內容」（平均數 3.26）、「上課時間的安排」（平均數 3.26）、「上課的設施、設備」（平均數 3.18）、「交通便利性」（平均數 3.09）、「課程總時數」（平均數 3.07）。此外，有 7.3 %的人認爲上完課沒有學到所需的技能，89.5 %的人認同參加訓練對找工作有幫助，10.8 %的人卻

認為參加訓練對找工作沒有幫助。

**表 5-2-4　結訓學員對承訓單位之滿意程度調查結果**

| 對承訓單位滿意程度 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | | |
| 您對參加的職業訓練課程之**課程內容**感到滿意 | 33.1 | 60.9 | 5.3 | 0.7 | 3.26 | 0.585 |
| 您對參加的職業訓練課程之**課程總時數**感到滿意 | 26.3 | 57.9 | 12.5 | 3.3 | 3.07 | 0.72 |
| 您對老師與同學之間**上課時的互動**感到滿意 | 33.6 | 62.5 | 3.9 | 0 | 3.3 | 0.538 |
| 您瞭解老師**上課講授內容** | 29.8 | 68.2 | 1.3 | 0.7 | 3.27 | 0.516 |
| 您對上課的**設施、設備**感到滿意 | 23.7 | 71.1 | 4.6 | 0.7 | 3.18 | 0.529 |
| 您對**上課時間的安排**感到滿意 | 30.3 | 65.1 | 4.6 | 0 | 3.26 | 0.534 |
| 您對訓練單位**交通便利性**感到滿意 | 22.4 | 66.4 | 9.2 | 2.0 | 3.09 | 0.624 |
| 參加訓練後，您**有學到所需的技能** | 36.4 | 56.3 | 7.3 | 0 | 3.29 | 0.595 |
| 參加訓練對您**找工作有幫助** | 29.7 | 59.5 | 8.8 | 2.0 | 3.17 | 0.664 |
| 您對**訓練單位協助或輔導您找工作**感到滿意 | 23.6 | 48.6 | 24.3 | 3.4 | 2.93 | 0.783 |

# 肆、 結訓學員就業情況分析

## 一、 求職管道

已就業者之求職管道，前三名分別為：親友介紹占 27.5 %、看報紙占 18.3 %、透過網路或電子媒體占 11.1 %，另有 5 人（3.3 %）是自行創業。

## 二、 已就業與未就業人數

結訓後，已就業人數計有 80 人（占 52.3 %），未就業者則計有 73 人（占 47.7 %），兩者人數相當。已就業人數中，每日平均工作 8 小時（含）以上者占 34.0 %，每日平均工作 4～5 小時者則占 11.8 %。

**三、 未就業之原因**

探討 73 位外籍與大陸配偶未就業之原因後發現，受訪者表示需要照顧子女或家人者占 22.2 %、工作地點或上班時間無法配合者占 21.6 %、找不到適合自己的工作者占 16.3 %、沒有相關證照者占 11.1 %。由此可知，結訓學員未就業之原因多半係因爲家庭因素，需要照顧子女或家人者，或者是工作地點或上班時間無法配合。

**四、 結訓後找到工作天數**

問卷受訪者中，已就業人數計有 76 人[13]，而在結訓後一個月內找到工作者占 35.5 %，結訓後二個月內找到工作者占 31.6 %，結訓後三個月內找到工作者占 9.2 %，結訓後三個月以上才找到工作者占 23.7 %。問卷調查結果顯示，67.1 % 的就業者，在結訓後的兩個月內就找到工作。

**五、 每月薪資收入**

調查就業者之薪資後發現，每月收入 15,000 元以下者最多占 40.0 %，15,000～17,280 元者占 29.3 %次之，17,280～25,000 元者占 28.0 %，25,000 元以上者則占 2.7 %。問卷調查結果顯示，薪資低於 17,280 元者占 69.3%，高於 17,280 元者占 30.7 %。

**六、 截至目前所從事這份工作之天數**

已就業者截至目前所從事這份工作之天數，未滿 30 天者占 19.1 %，31～60 天者占 19.1 %，61～90 天者占 8.8 %，90 天以上則占 52.9 %。問卷調查結果顯示超過五成的結訓學員，其結訓後所從事的工作已超過三個月以上。

**七、 目前工作與職訓課程相關程度**

調查就業者所從事的工作與職訓課程相關程度後得知，相關性非常高者占

[13] 已就業人數共計 80 人，唯本小題共有 4 人漏答，因此以 76 人答題情況分析之。

17.6 %，相關性高者占 17.6 %，有一點相關性者占 23.5 %，沒有相關性者則占 41.2 %，結果顯示存在訓用落差之情況。

## 八、 薪資與工作時數相關程度

從問卷調查結果得知，薪資低於 17,280 元者占 69.3%，另 1 天工作 4～5 小時者僅占 11.8 %。從以上數據發現，大多數就業者之薪資多低於 17,280 元，而且其工作屬性非屬兼職，換言之問卷資料結果顯示，外籍與大陸配偶之薪資有偏低之現象。

**表 5-2-5　結訓學員就業情況調查結果**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| **結訓後找到工作天數** | | |
| 30 天內 | 27 | 35.5 % |
| 31～60 天 | 24 | 31.6 % |
| 61～90 天 | 7 | 9.2 % |
| 90 天以上 | 18 | 23.7 % |
| 未就業 | 73 | 47.7 % |
| 漏答 | 4 | 2.6 % |
| **就業現況** | | |
| 1 天工作 8 小時（含）以上 | 52 | 34.0 % |
| 1 天工作 4～5 小時 | 18 | 11.8 % |
| 自己開店 | 4 | 2.6 % |
| 未就業 | 73 | 47.7 % |
| 漏答 | 6 | 3.9 % |
| **每月收入（新台幣）** | | |
| 15,000 元以下 | 30 | 40.0 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 15,000～17,280 元 | 22 | 29.3 % |
| 17,280～25,000 元 | 21 | 28.0 % |
| 25,000 元以上 | 2 | 2.7 % |
| 未就業 | 73 | 47.7 % |
| 漏答 | 5 | 3.3 % |
| **截至目前所從事這份工作之天數** | | |
| 未滿 30 天 | 13 | 19.1 % |
| 31～60 天 | 13 | 19.1 % |
| 61～90 天 | 6 | 8.8 % |
| 90 天以上 | 36 | 52.9 % |
| 未就業 | 73 | 47.7 % |
| 漏答 | 12 | 7.8 % |
| **未就業之原因（複選，最多選三項）** | | |
| 找不到適合自己的工作 | 25 | 16.3 % |
| 沒有相關證照 | 17 | 11.1 % |
| 需要照顧子女或家人 | 34 | 22.2 % |
| 家人不支持外出找工作 | 10 | 6.5 % |
| 不知道去哪裡找工作 | 12 | 7.8 % |
| 工作地點或上班時間無法配合 | 33 | 21.6 % |
| 雇主不願意僱用 | 6 | 3.9 % |
| 語言溝通或書寫能力較弱 | 10 | 6.5 % |
| 學歷認證不符合工作需求 | 8 | 5.2 % |
| **目前工作與職訓課程相關程度** | | |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 相關性非常高 | 12 | 17.6 % |
| 相關性高 | 12 | 17.6 % |
| 有一點相關性 | 16 | 23.5 % |
| 沒有相關性 | 28 | 41.2 % |
| **求職管道（複選，最多選三項）** | | |
| 自己開店 | 5 | 3.3 % |
| 親友介紹 | 42 | 27.5 % |
| 看報紙 | 28 | 18.3 % |
| 應徵張貼廣告 | 5 | 3.3 % |
| 村里長介紹 | 2 | 1.3 % |
| 訓練機構介紹 | 6 | 3.9 % |
| 民間團體（含陸、外配團體）介紹 | 4 | 2.6 % |
| 向公立就業服務機構求職 | 9 | 5.9 % |
| 透過網路或電子媒體 | 17 | 11.1 % |

# 伍、 職業訓練成效分析

## 一、 基本特性調查與分析

本研究有效問卷計有 153 份，順利就業者共計 80 人，已考取證照者共計 66 人。由表 5-2-6、表 5-2-7 得知：

### （一）國籍別

以國籍別觀察，東南亞國籍問卷填答者計有 43 人，中國大陸籍問卷填答者計有 110 人。東南亞外籍配偶就業人數共有 21 人，就業率爲 48.8 %；已考取證照者共有 16 人，考照率爲 37.2 %。大陸配偶就業人數共有 59 人，就業率爲 53.6

%；已考取證照者共有 50 人，考照率爲 45.5 %。由此可知，大陸配偶之就業率與考照率均高於東南亞外籍配偶。

**（二）年齡別**

就年齡別觀察，以「26～35 歲」就業率達 61.25 %最高，「36～45 歲」就業率達 23.75 %次之。在考照方面，以「26～35 歲」考照率達 59.09 %最高，「36～45 歲」考照率達 27.27 %次之。

就國籍別觀察，東南亞外籍配偶以「26～35 歲」就業率達 71.40 %最高；大陸配偶以「26～35 歲」就業率達 57.60 %最高，「36～45 歲」就業率達 25.40 %次之。在考照方面，東南亞外籍配偶以「26～35 歲」考照率達 68.60 %最高，「25 歲（含）以下」考照率達 25.00 %次之；大陸配偶以「26～35 歲」考照率達 56.00 %最高，「36～45 歲」考照率達 34.00 %次之。

**（三）原生國家教育程度**

就教育程度觀察，以「高中職」程度就業率達 50.00 %最高，「國中」程度就業率達 20.00 %次之。在考照方面，以「高中職」程度考照率達 45.45 %最高，「國中」程度考照率達 21.21 %次之。

就國籍別觀察，東南亞外籍配偶以「高中職」程度就業率達 47.6 %最高，「國中、國小」程度就業率各達 23.8 %次之；大陸配偶以「高中職」程度就業率達 50.8 %最高，「國中」程度就業率達 18.6 %次之。在考照方面，東南亞外籍配偶以「高中職」程度考照率達 50.0 %最高，「國中、國小」程度考照率各達 25.0 %次之；大陸配偶以「高中職」程度考照率達 44.0 %最高，「大專」程度考照率達 22 %次之。

**（四）參訓前工作經驗**

就工作經驗觀察，以「參訓前不曾工作」就業率達 40.00 %最高，「工作過一次」就業率達 25.00 %次之。在考照方面，以「參訓前不曾工作」考照率達 40.91 %最高，「工作過一次」考照率達 31.82 %次之。

就國籍別觀察，東南亞外籍配偶「參訓前不曾工作」及「工作過一次」就業

率各達 28.6 %最高，「工作過二次」就業率達 14.3 %次之；大陸配偶以「參訓前不曾工作」就業率達 44.1 %最高，「工作過一次」就業率達 23.7 %次之。在考照方面，東南亞外籍配偶以「工作過一次」考照率達 50.0 %最高，「參訓前不曾工作」考照率達 31.3 %次之；大陸配偶以「參訓前不曾工作」考照率達 44.0 %最高，「工作過一次」考照率達 26.0 %次之。

**（五）居住地點**

就居住地點觀察，以「台南職訓中心」轄區範圍就業率達 41.25 %最高，「南區職訓中心」轄區範圍就業率達 20.00 %次之。在考照方面，以「台南職訓中心」轄區範圍考照率達 45.45 %最高，「北區職訓中心」轄區範圍考照率達 19.70 %次之。

就國籍別觀察，東南亞外籍配偶以「台南職訓中心」轄區範圍就業率達 57.1 %最高，「中區職訓中心」轄區範圍就業率達 23.8 %次之；大陸配偶以「台南職訓中心」轄區範圍就業率達 35.6 %最高，「南區職訓中心」轄區範圍就業率達 22.0 %次之。在考照方面，東南亞外籍配偶以「台南職訓中心」轄區範圍考照率達 68.8 %最高，「南區職訓中心」轄區範圍考照率達 18.8 %次之；大陸配偶以「台南職訓中心」轄區範圍考照率達 38.0 %最高，「北區職訓中心」轄區範圍考照率達 24.0 %次之。

**表 5-2-6　結訓學員就業與考照情況基本特性調查分析**

| 項目別 | 就業者 | | 已考取證照者 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| **國籍別** | | | | |
| 1. 東南亞國家（越南、印尼、柬埔寨） | 21 | 48.8 % | 16 | 37.2 % |
| 2. 中國大陸 | 59 | 53.6 % | 50 | 45.5 % |
| **年齡別** | | | | |

| 項目別 | 就業者 | | 已考取證照者 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 1. 25 歲（含）以下 | 4 | 5.00 % | 5 | 7.58 % |
| 2. 26～35 歲 | 49 | 61.25 % | 39 | 59.09 % |
| 3. 36～45 歲 | 19 | 23.75 % | 18 | 27.27 % |
| 4. 46～55 歲 | 6 | 7.50 % | 4 | 6.06 % |
| 5. 56 歲以上 | 1 | 1.25 % | 0 | 0 |
| 漏答 | 1 | 1.25 % | 0 | 0 |
| **原生國家教育程度** | | | | |
| 1. 國小 | 12 | 15.00 % | 11 | 16.67 % |
| 2. 國中 | 16 | 20.00 % | 14 | 21.21 % |
| 3. 高中職 | 40 | 50.00 % | 30 | 45.45 % |
| 4. 大專校院（含）以上 | 11 | 13.75 % | 11 | 16.67 % |
| 漏答 | 1 | 1.25 % | 0 | 0 % |
| **參訓前工作經驗** | | | | |
| 1. 工作 1 次 | 20 | 25.00 % | 21 | 31.82 % |
| 2. 工作 2 次 | 6 | 7.50 % | 8 | 12.12 % |
| 3. 工作 3 次 | 6 | 7.50 % | 1 | 1.52 % |
| 4. 工作 4 次(含)以上 | 7 | 8.75 % | 5 | 7.58 % |
| 參訓前不曾工作 | 32 | 40.00 % | 27 | 40.91 % |
| 漏答 | 9 | 11.25 % | 4 | 6.06 % |
| **居住地點（職訓中心轄區範圍）** | | | | |
| 1. 北區職訓中心 | 8 | 10.00 % | 13 | 19.70 % |
| 2. 桃園職訓中心 | 10 | 12.50 % | 6 | 9.09 % |

| 項目別 | 就業者 | | 已考取證照者 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 3. 中區職訓中心 | 10 | 12.50 % | 3 | 4.55 % |
| 4. 台南職訓中心 | 33 | 41.25 % | 30 | 45.45 % |
| 5. 南區職訓中心 | 16 | 20.00 % | 12 | 18.18 % |
| 漏答 | 3 | 3.75 % | 2 | 3.03 % |

**表 5-2-7　東南亞與大陸結訓學員就業與考照情況調查結果**

| 項目別 | 就業者 | | | | 已考取證照者 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 東南亞國家 | | 中國大陸 | | 東南亞國家 | | 中國大陸 | |
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| **年齡別** | | | | | | | | |
| 1. 25 歲（含）以下 | 2 | 9.5 | 2 | 3.4 | 4 | 25.0 | 1 | 2.0 |
| 2. 26～35 歲 | 15 | 71.4 | 34 | 57.6 | 11 | 68.6 | 28 | 56.0 |
| 3. 36～45 歲 | 4 | 19.0 | 15 | 25.4 | 1 | 6.3 | 17 | 34.0 |
| 4. 46～55 歲 | 0 | 0 | 6 | 10.2 | 0 | 0 | 4 | 8.0 |
| 5. 56 歲以上 | 0 | 0 | 1 | 1.7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 漏答 | 0 | 0 | 1 | 1.7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **原生國家教育程度** | | | | | | | | |
| 1. 國小 | 5 | 23.8 | 7 | 11.9 | 4 | 25.0 | 7 | 14.0 |
| 2. 國中 | 5 | 23.8 | 11 | 18.6 | 4 | 25.0 | 10 | 20.0 |
| 3. 高中職 | 10 | 47.6 | 30 | 50.8 | 8 | 50.0 | 22 | 44.0 |
| 4. 大專校院（含）以上 | 1 | 4.7 | 10 | 16.9 | 0 | 0 | 11 | 22.0 |
| 漏答 | 0 | 0 | 1 | 1.7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **參訓前工作經驗** | | | | | | | | |

| 項目別 | 就業者 | | | | 已考取證照者 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 東南亞國家 | | 中國大陸 | | 東南亞國家 | | 中國大陸 | |
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 1. 工作 1 次 | 6 | 28.6 | 14 | 23.7 | 8 | 50.0 | 13 | 26.0 |
| 2. 工作 2 次 | 3 | 14.3 | 3 | 5.1 | 3 | 18.8 | 5 | 10.0 |
| 3. 工作 3 次 | 2 | 9.5 | 4 | 6.8 | 0 | 0 | 1 | 2.0 |
| 4. 工作 4 次（含）以上 | 2 | 9.5 | 5 | 8.5 | 0 | 0 | 5 | 10.0 |
| 5. 參訓前不曾工作 | 6 | 28.6 | 26 | 44.1 | 5 | 31.3 | 22 | 44.0 |
| 漏答 | 2 | 9.5 | 7 | 11.9 | 0 | 0 | 4 | 8.0 |
| **居住地點（職訓中心轄區範圍）** | | | | | | | | |
| 1. 北區職訓中心 | 1 | 4.8 | 7 | 11.9 | 1 | 6.3 | 12 | 24.0 |
| 2. 桃園職訓中心 | 0 | 0 | 10 | 16.9 | 0 | 0 | 6 | 12.0 |
| 3. 中區職訓中心 | 5 | 23.8 | 5 | 8.5 | 1 | 6.3 | 2 | 4.0 |
| 4. 台南職訓中心 | 12 | 57.1 | 21 | 35.6 | 11 | 68.8 | 19 | 38.0 |
| 5. 南區職訓中心 | 3 | 14.3 | 13 | 22.0 | 3 | 18.8 | 9 | 18.0 |
| 漏答 | 0 | 0 | 3 | 5.1 | 0 | 0 | 2 | 4.0 |

## 二、 工作身分與薪資收入調查分析

### （一）工作身分別

就工作身分別觀察，東南亞外籍配偶均爲受僱者，且以「一天平均工作八小時」占 65 %最多。大陸配偶受僱者占 92.6 %、自營作業者占 7.4 %，又以「一天平均工作八小時」占 72.2 %最多。

### （二）薪資收入

就薪資收入觀察，東南亞外籍配偶之月收入以「15,000 元以下」達 52.4 %

最高，月收入「17,280～25,000 元」達 28.6 %次之。大陸配偶之月收入以「15,000 元以下」達 35.2 %最高，月收入「15,000～17,280 元」達 33.3 %次之，另有 3.7 %者之月收入達「25,000 元以上」。

**表 5-2-8　結訓學員工作身分與薪資收入調查結果－按國籍別區分**

| 項目別 | 國籍別（%） | |
|---|---|---|
| | 東南亞國家（越南、印尼、柬埔寨） | 中國大陸 |
| **工作身分** | | |
| 受僱者 | | |
| 一天 8 小時 | 65 % | 72.2 % |
| 一天 4-5 小時 | 35 % | 20.4 % |
| 自營作業者 | 0 % | 7.4 % |
| **薪資收入（新台幣）** | | |
| 15,000 元以下 | 52.4 % | 35.2 % |
| 15,000～17,280 元 | 19.0 % | 33.3 % |
| 17,280～25,000 元 | 28.6 % | 27.8 % |
| 25,000 元以上 | 0 % | 3.7 % |

## 三、 就業人數及其工作與課程相關程度

153 份問卷中，就業人數計有 80 人（占 52.3 %），未就業者則計有 73 人（占 47.7%），兩者人數相當。又已就業人數中，每日平均工作 8 小時（含）以上者占 34.0 %，每日平均工作 4～5 小時者則占 11.8 %。此外，調查就業者所從事的工作與職訓課程相關程度後得知，相關性非常高者占 17.6 %，相關性高者占 17.6 %，有一點相關性者占 23.5 %，沒有相關性者則占 41.2 %，結果顯示存在訓用落差之情況（參見表 5-2-5）。

## 四、 考取課程相關證照之情況

就考照情況而言，153 位結訓學員計有 66 位（占 43.1 %）考取相關證照，其他 49 位（占 32.0 %）並沒有考取相關證照。值得注意的是，本題選項有 38 位（24.8 %）受訪者漏答，造成問卷調查結果與實際情況有誤差。

**表 5-2-9　結訓學員考照情況調查結果**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| **考照情況** | | |
| 有考取相關證照 | 66 | 43.1 % |
| 沒有考取相關證照 | 49 | 32.0 % |
| 漏答 | 38 | 24.8 % |
| 總計 | 153 | 100 % |

## 五、 未就業之原因

就東南亞外籍配偶而言，其未就業之原因前三名分別為：需要照顧子女或家人（占 40.9 %）、語言溝通或書寫能力較弱（占 36.4 %）、找不到適合自己的工作（占 31.8 %）、工作地點或上班時間無法配合（占 31.8 %）。

就大陸外籍配偶而言，其未就業之原因前三名分別為：工作地點或上班時間無法配合（占 54.2 %）、需要照顧子女或家人（占 52.1 %）、找不到適合自己的工作（占 37.5 %）。

**表 5-2-10　結訓學員未就業之原因調查結果**

| 項目別 | 國籍別（%） | |
|---|---|---|
| | 東南亞國家（越南、印尼、柬埔寨） | 中國大陸 |
| **未就業之原因（複選，最多選三項）** | | |
| 找不到適合自己的工作 | 31.8 % | 37.5 % |

| | | |
|---|---|---|
| 沒有相關證照 | 27.3 % | 22.9 % |
| 需要照顧子女或家人 | 40.9 % | 52.1 % |
| 家人不支持外出找工作 | 13.6 % | 14.6 % |
| 不知道去哪裡找工作 | 22.7 % | 14.6 % |
| 工作地點或上班時間無法配合 | 31.8 % | 54.2 % |
| 雇主不願意僱用 | 0 % | 12.5 % |
| 語言溝通或書寫能力較弱 | 36.4 % | 4.2 % |
| 學歷認證不符合工作需求 | 13.6 % | 10.4 % |

# 陸、 職訓成效影響因素

## 一、 證照與就業兩者之關係

有證照且已就業者計有 43 人（占 37.4 %）、有證照但未就業者計有 23 人（占 20 %）、無證照但已就業者計有 26 人（占 22.6 %）、無證照且未就業者計有 23 人（占 20 %），以及有證照、已就業且與所學技能具有相關性者計有 17 人（占 11.1 %）。本研究以 SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version 統計軟體分析後發現，P 值= 0.245 > 0.05 沒有顯著關係，換言之，就業與證照兩者間沒有顯著的差異，證照並不影響就業。

**表 5-2-11　結訓學員考照與就業人數調查結果**

| 項目別 | 人數 | 百分比 |
|---|---|---|
| 有證照且已就業 | 43 | 37.4 % |
| 無證照但已就業 | 26 | 22.6 % |
| 有證照但未就業 | 23 | 20 % |
| 無證照且未就業 | 23 | 20 % |
| 有證照、已就業且與所學技能具有相關性 | 17 | 11.1 % |

## 二、 證照與工作內容兩者之關係

探討已考取證照者，其所從事的工作與所學技能之間的相關程度後得知，P 值= 0.045 < 0.05 有顯著關係，即擁有證照者，其所從事的工作與所學技能之間具有相關性，沒有相關性者僅占 28.9 %（N=38）[14]。

**表 5-2-12　證照、就業與所學技能顯著關係調查結果**

| 項目別 | 人數 | 百分比 | 顯著關係 P 值 |
|---|---|---|---|
| 已考取證照，從事的工作與所學技能相關性非常高 | 9 | 23.7 % | 0.045 < 0.05 有顯著關係 |
| 已考取證照，從事的工作與所學技能相關性高 | 8 | 21.1 % | |
| 已考取證照，從事的工作與所學技能有一點相關性 | 10 | 26.3 % | |
| 已考取證照，從事的工作與所學技能沒有相關性 | 11 | 28.9 % | |

＊p＜.05

## 三、 參訓動機與職訓成效之關係

爲探討學員的參訓動機對於訓後就業是否有顯著差異，本研究以 SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version 統計軟體分析後發現，表 5-2-13 中的各種參訓動機之 P 值均大於 0.05，該結果顯示各種參訓動機對於訓後就業並無顯著差異，即參訓動機並不會影響訓後就業。

**表 5-2-13　參訓動機與訓後就業顯著關係調查結果**

| 參訓動機 | 顯著關係 P 值 |
|---|---|
| 您參加職業訓練課程是為了**找到工作、增加收入** | P=0.201 > 0.05 不顯著 |
| 您參加職業訓練課程是因為**轉換工作所需** | P=0.149 > 0.05 不顯著 |

[14] 「您現在從事的工作和您 2009 年所參加的職業訓練課程之相關程度？」本小題共有 61 人填答，61 人中共有 38 人考取證照。

| 參訓動機 | 顯著關係 P 值 |
| --- | --- |
| 您參加職業訓練課程是為了**提升就業技能** | P=0.841 > 0.05<br>不顯著 |
| 您參加職業訓練課程是因為**對課程有興趣** | P=0.119 > 0.05<br>不顯著 |
| 您參加職業訓練課程是因為**家人要求學習一技之長** | P=0.752 > 0.05<br>不顯著 |
| 領取**職業訓練生活津貼** | P=0.465 > 0.05<br>不顯著 |

＊p＜.05

## 四、 基本特性與職訓成效之關係

根據本研究之分析，外籍與大陸配偶之基本特性（含國籍別、年齡別、婚姻狀況、子女人數、教育程度、語言能力、工作經驗及居住地點）與職訓成效之關係，只有工作經驗對於就業才有顯著關係，其餘基本特性對於結訓學員訓後就業並無顯著差異。

**表 5-2-14　基本特性與職訓成效顯著關係調查結果**

| 比較關係之項目 | 顯著關係 P 值 |
| --- | --- |
| 國籍與就業之關係 | P=0.593 > 0.05<br>不顯著 |
| 年齡與就業之關係 | P= 0.355 > 0.05<br>不顯著 |
| 年齡與考照之關係 | P=0.344 >0.05<br>不顯著 |
| 婚姻狀況與就業之關係 | P=0.214 > 0.05<br>不顯著 |
| 子女人數與就業之關係 | P=0.842 > 0.05<br>不顯著 |

| 比較關係之項目 | 顯著關係 P 值 |
| --- | --- |
| 原生國家教育程度與就業之關係 | P=0.762 > 0.05<br>不顯著 |
| 原生國家教育程度與考照之關係 | P=0.822 >0.05<br>不顯著 |
| 語言能力與就業之關係 | 【國語】<br>P=0.576 > 0.05 不顯著<br>【台語】<br>P=0.152 > 0.05 不顯著<br>【客語】<br>P=0.193 > 0.05 不顯著 |
| 語言能力與考照之關係 | 【國語】<br>P=0.706 > 0.05 不顯著<br>【台語】<br>P=0.366 > 0.05 不顯著<br>【客語】<br>P=0.986 > 0.05 不顯著 |
| 工作經驗與就業之關係 | P=0.02 < 0.05<br>顯著 |
| 居住地點與就業之關係 | P=0.427 > 0.05<br>不顯著 |

＊p＜.05

# 第三節　技藝學習專班問卷調查發現與分析

## 壹、 樣本基本特性分析

本次問卷之有效問卷計有 25 份，問卷對象爲台北縣金龍國小「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」之學員，受訪者之性別均爲女性。本班的招生管道爲發放簡章給新住民的子女、補校新住民的學生，或請周圍地區的國中、國小學校代爲宣傳。由表 5-3-1 得知：

一、 年齡別：以「26～35 歲」占 64 %爲最高，其次爲「36～45 歲」占 20 %，兩者合計占 84 %。

二、 婚姻狀況及配偶年齡：已婚者最多占 96 %，離婚者占 4 %。配偶年齡以「31～40 歲」居多占 56 %，其次爲「41～50 歲」占 32 %，合計「31～50 歲」占 88 %，51 歲以上者占 8 %，30 歲（含）以下者僅占 4 %。

三、 子女人數：受訪的外籍與大陸配偶每人均有生育子女，子女人數爲「1 人」者最多占 68 %，「2 人」次之占 32 %。

四、 原生國家教育程度：受訪者教育程度以「國小、國中」最多各占 48 %，「高中職」僅有 1 人占 4 %。

五、 語言能力：受訪者之國語能力均有相當程度，88 %的人聽得懂國語，84 %的人會說國語，44 %的人能閱讀中文資料，32 %的人具有國語書寫能力。此外，有 44 %的人同時也聽得懂台語且會說台語。

六、 參訓前工作經驗：76 %的受訪者在參訓前有工作經驗，以「工作一次」者最多占 68 %，「工作二次」者及「工作三次」者各占 4 %，另有 20 %的受訪者在「參訓前不曾工作」。

七、 居住地點：受訪者居住地點均位於台北縣市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣占 96 %，另有 1 人本小題漏答。

**表 5-3-1　技藝學習專班學員基本特性調查結果**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| **總計** | 25 | 100 % |
| **年齡別** | | |
| 25 歲（含）以下 | 4 | 16 % |
| 26～35 歲 | 16 | 64 % |
| 36～45 歲 | 5 | 20 % |
| 46～55 歲 | 0 | 0 % |
| 56 歲以上 | 0 | 0 % |
| **婚姻狀況** | | |
| 已婚 | 24 | 96 % |
| 【配偶年齡】30 歲（含）以下 | 1 | 4 % |
| 31～40 歲 | 14 | 56 % |
| 41～50 歲 | 8 | 32 % |
| 51～60 歲 | 2 | 8 % |
| 61 歲以上 | 0 | 0 % |
| 分居 | 0 | 0 % |
| 離婚 | 1 | 4 % |
| 喪偶 | 0 | 0 % |
| **子女人數** | | |
| 0 人 | 0 | 0 % |
| 1 人 | 17 | 68 % |
| 2 人 | 8 | 32 % |
| 3 人 | 0 | 0 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 4 人或 4 人以上 | 0 | 0 % |
| **原國家的教育程度** | | |
| 國小 | 12 | 48 % |
| 國中 | 12 | 48 % |
| 高中職 | 1 | 4 % |
| 大專校院（含）以上 | 0 | 0 % |
| **語言能力** | | |
| 國語 | | |
| 聽 | 22 | 88 % |
| 說 | 21 | 84 % |
| 讀 | 11 | 44 % |
| 寫 | 8 | 32 % |
| 台語 | | |
| 聽 | 11 | 44 % |
| 說 | 11 | 44 % |
| 客語 | | |
| 聽 | 0 | 0 % |
| 說 | 1 | 4 % |
| **上課前工作經驗** | | |
| 工作 1 次 | 17 | 68 % |
| 工作 2 次 | 1 | 4 % |
| 工作 3 次（含）以上 | 1 | 4 % |
| 上課前不曾工作 | 5 | 20 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 漏答 | 1 | 4 % |
| **居住地點** | | |
| 台北縣市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣 | 24 | 96 % |
| 桃園縣、新竹縣市、苗栗縣 | 0 | 0 % |
| 台中縣市、彰化縣、南投縣 | 0 | 0 % |
| 雲林縣、嘉義縣市、台南縣市 | 0 | 0 % |
| 高雄縣市、屏東縣、台東縣、澎湖縣 | 0 | 0 % |
| 漏答 | 1 | 4 % |

# 貳、 課程訊息管道與學習動機分析

根據 25 份問卷調查結果，參訓學者獲知「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」課程之管道，前三名分別爲親友介紹（32 %）、民間團體（含陸配、外配團體）介紹（32 %）及透過媒體介紹（28 %）(詳見表 5-3-2)。

**表 5-3-2　學員獲知技藝學習課程訊息之管道調查結果**

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| **得知職訓課程管道(複選，最多選三項)** | | |
| 親友介紹 | 8 | 32 % |
| 民間團體（含陸配、外配團體）介紹 | 8 | 32 % |
| 曾參加職業訓練的學長介紹 | 0 | 0 % |
| 透過媒體 | 7 | 28 % |
| 村里長介紹 | 2 | 8 % |

| 項目別 | 作答人數統計 | |
|---|---|---|
| | 人數 | 百分比 |
| 就業服務中心人員介紹 | 1 | 4％ |
| 職訓中心人員介紹 | 1 | 4％ |

在調查參訓動機之問項中，每項指標依其同意程度，從非常不同意到非常同意，分別得 1 到 4 分。受訪者可就其觀點，依指標的同意程度分別勾選 1（非常不同意）、2（不同意）、3（同意）、4（非常同意）四大項目。換言之，當統計數據的平均數愈高，代表受測者主觀上對該因素之認同程度較高，反之亦然。

根據問卷填答結果，學習動機前三者依序爲「對課程有興趣」（平均數達 3.56）「提升就業技能」（平均數達 3.48）及「找到工作、增加收入」、「家人要求學習一技之長」（平均數各達 3.44）。此外，有 16%的人不認同，提供托兒服務可提高參加技藝學習課程的意願。另外，本研究在進行承訓單位訪談時，受訪者亦表示：外籍配偶的學習動機是爲了想創業、開店，而大陸配偶上課多只想打發時間。

**表 5-3-3　參訓技藝學習課程之動機調查結果**

| 參訓動機 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | | |
| 您參加技藝學習課程是為了**找到工作、增加收入** | 44 | 56 | 0 | 0 | 3.44 | 0.507 |
| 您參加技藝學習課程是因為**轉換工作所需** | 36 | 48 | 16 | 0 | 3.20 | 0.707 |
| 您參加技藝學習課程是為了**提升就業技能** | 48 | 52 | 0 | 0 | 3.48 | 0.510 |
| 您參加技藝學習課程是因為**對課程有興趣** | 56 | 44 | 0 | 0 | 3.56 | 0.507 |
| 您參加技藝學習課程是因為**家人要求學習一技之長** | 44 | 56 | 0 | 0 | 3.44 | 0.507 |

| 參訓動機 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | | |
| 提供**托兒服務**，可提高您參加職業訓練課程的意願 | 16 | 68 | 16 | 0 | 3.00 | 0.577 |

# 參、 結訓學員對承訓單位滿意程度分析

以下內容所稱滿意者，係指填答者圈選 3 分（同意）或 4 分（非常同意）之選項；反之，不滿意者則係指填答者圈選 1 分（非常不同意）或 2 分（不同意）之選項（詳見表 5-3-4）。

## 一、 對課程內容滿意程度

對課程內容感到非常滿意者占 20%、滿意者占 80%，平均數達 3.20。

## 二、 對課程總時數滿意程度

對課程總時數感到滿意者占 60 %、感到不滿意者占 40 %，平均數爲 2.60。

## 三、 對師生之間上課互動滿意程度

對師生之間上課時的互動感到非常滿意者占 28 %、滿意者占 72 %，平均數達 3.28。

## 四、 對老師上課講授內容瞭解程度

對於老師上課講授內容非常瞭解者占 20 %、瞭解者占 80 %，平均數達 3.20。

## 五、 對上課的設施、設備滿意程度

對上課的設施、設備感到非常滿意者占 16 %、滿意者占 76 %，平均數達 3.08。換言之，有 8 %的學員對於上課的設施、設備並不滿意。

## 六、 對上課時間安排滿意程度

對上課時間的安排感到非常滿意者占 20 %、滿意者占 80 %，平均數達 3.20。

## 七、 對交通便利性滿意程度

對訓練單位的交通便利性感到非常不滿意者占 20 %、不滿意者占 80 %，平均數只有 1.80。換言之，所有的學員對於訓練單位的交通便利性並不滿意。

## 八、 參加課程後，有學到所需的技能

有 16 %的學員非常同意參加課程後，有學到所需的技能；84 %的學員則同意參加課程後，有學到所需的技能，平均數爲 3.16。換言之，所有的學員上完課後，都有學到所需的技能。

綜合上述，學員對於承訓單位之滿意度高低依序爲：「師生上課時的互動」（平均數 3.28）、「課程內容」（平均數 3.20）、「上課時講授內容」（平均數 3.20）、「上課時間的安排」（平均數 3.20）、「上課的設施、設備」（平均數 3.08）、「課程總時數」（平均數 2.60），最不滿意之項目爲「交通便利性」（平均數 1.80）。

**表 5-3-4　技藝學習專班學員對承訓單位之滿意程度調查結果**

| 對承訓單位滿意程度 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | | |
| 您對參加的技藝學習課程之**課程內容**感到滿意 | 20 | 80 | 0 | 0 | 3.20 | 0.408 |
| 您對參加的技藝學習課程之**課程總時數**感到滿意 | 0 | 60 | 40 | 0 | 2.60 | 0.500 |
| 您對老師與同學之間**上課時的互動**感到滿意 | 28 | 72 | 0 | 0 | 3.28 | 0.458 |
| 您瞭解老師**上課講授內容** | 20 | 80 | 0 | 0 | 3.20 | 0.408 |
| 您對上課的**設施、設備**感到滿意 | 16 | 76 | 8 | 0 | 3.08 | 0.493 |
| 您對**上課時間的安排**感到滿意 | 20 | 80 | 0 | 0 | 3.20 | 0.408 |
| 您對訓練單位**交通便利性**感到滿意 | 0 | 0 | 80 | 20 | 1.80 | 0.408 |

| 對承訓單位滿意程度 | 選項填答次數分配（單位：%） | | | | 平均數 | 標準差 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 非常同意 (4 分) | 同意 (3 分) | 不同意 (2 分) | 非常不同意 (1 分) | | |
| 參加訓練後，您**有學到所需的技能** | 16 | 84 | 0 | 0 | 3.16 | 0.374 |

# 第四節　個案訪談對象與訪談設計

## 壹、 個案訪談對象

本研究深度訪談個案之遴選乃由所回收的調查問卷中篩選出，在問卷回收後，若發現問卷中有值得繼續深入瞭解的問題與情況，將聯絡這些填答者進行深度訪談，藉以深入瞭解其自身經驗、情感與想法。本研究分別選出二個成功個案及二個較不具成效的個案進行深度訪談。

所謂的「成功個案」必需是訓後就業期間長達三個月以上者，才將之視爲成功個案，期望能藉由深度訪談蒐集成功個案背景資料，並分析其成功關鍵指標與成功策略，進而歸納出成功職訓案例之關鍵指標及推論外籍與大陸配偶職訓運作的成功模式。此外，本研究亦同時訪談二個較不具成效的個案，以分析、了解其中原因。

原則上，本研究個案訪談之對象乃以本研究曾經訪談的承訓單位之受訓學員爲主，希望在承訓單位、承訓單位受訓學員雙方面各自訪談的情況之下，能去對照、發掘各自的問題及成功關鍵因素。一開始，研究團隊設定在六家曾受訪的承訓單位中挑選出二家，再由這二家單位各自分別選出一個成功個案及一個較不具成效之個案進行深度訪談。然而，在邀請外籍或大陸配偶接受訪問的過程中並不順利，不是電話聯繫不上，就是不方便接受訪問。本研究爲使研究能順利進行，最後僅從中挑選一個成功個案及一個較不具成效之個案進行深度訪談。

其次，本研究在所回收的問卷裡發現台南的一家承訓單位，其結訓學員的問卷填答結果，不滿意比例特別高且多數學員並未考取相關證照。為深入瞭解、探討其中原因，本研究最後亦將該承訓單位的學員列為受訪對象之一，並且從中挑選一個成功個案及一個較不具成效之個案進行深度訪談。

綜合上述，本研究個案訪談名單，如下：

**表 5-4-1 受訪者受訓班別及承訓單位**

| 承訓單位名稱 | 受訪者代碼 | 班別名稱 | 屬性 |
|---|---|---|---|
| 耕莘健康管理專科學校 | B01S1L | 新移民美體護膚專班第 1 期 | 成效不佳個案 |
| 社團法人雲林縣社會關懷協會 | B04U3R | 美髮美容整體造型設計第 01 期 | 成功個案 |
| 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | B04U5-1P | 美容美髮整體造型設計班第 01 期 | 成效不佳個案 |
| 台灣省女子美容商業同業公會聯合會附設南區職業訓練中心 | B04U5-2H | 美髮美容證照實務班第 01 期 | 成功個案 |

## 貳、 個案訪談設計

為探討 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練課程辦理成效，本研究訪問二個成功個案及二個較不具成效之個案，訪談地點遍及北、中、南部，個案深度訪談的主要目的在於探討受訓學員學習成效之影響因素，以及其對承訓單位辦理職訓課程之過程是否滿意。訪談內容包含受訪者基本資料、職業訓練課程參與情況、職業訓練過程評估及職業訓練成效評估等四大面向。本研究初步設計以下題目，並且視受訪者回答情形繼續深入訪問，以蒐集相關資訊，進而作為後續研究之參考依據。訪談題目如下：

## 一、 學員基本資料

（一） 您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度、語言能力等。

（二） 嫁來台灣多久？是否已適應台灣生活？

（三） 家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

（四） 家人是否支持您上課？支持原因為何（職訓津貼、托兒服務、有助就業等因素）？不支持原因為何？如何說服？

（五） 配偶或家人是否曾陪同您一起上課？

（六） 受訓前是否曾經工作？以前的工作經驗對您的就業是否有幫助？

## 二、 職業訓練課程參與情況

（一） 何時開始知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

（二） 為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

（三） 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

## 三、 職業訓練過程評估

（一） 報名時，是否有筆試、口試？

（二） 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、交通便利性、與老師或同學之間的互動是否滿意？

（三） 上課過程中，您是否曾請假？請幾次假？請假之原因為何？

（四） 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？您在教材的閱讀上是否有困難？

（五） 您與同學之間的相處是否融洽？不同原生國籍的同學之間是否會各自成為一個小團體？小團體的現象是否會影響您的學習成效？

（六） 承訓單位有無協助您就業？如何協助（個別輔導還是徵才說明會）？協助期間多久？是否有持續追蹤您的就業情況？對於承訓單位的協助，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

（七） 承訓單位是否有告知您，上完課可從事哪些工作？從哪些管道求職？

（八） 承訓單位有無輔導您考取相關證照？對於承訓單位的輔導，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

（九） 對於這次參加的職業訓練課程，您對於哪一部分感到最滿意？（課程安排、教師授課方式、就業輔導方式等）原因爲何？

（十） 對於這次參加的職業訓練課程，您認爲是否有什麼地方需要改進或加強？原因爲何？

## 四、 職業訓練成效評估

（一） 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？結訓後多久考到證照？證照名稱爲何？證照對您找工作是否有幫助？

（二） 上完課對您找工作是否有幫助？沒有幫助的原因爲何？

（三） 結訓之後，您多久找到工作／未就業之原因？透過什麼管道找到工作？至今，已工作多久？是否曾轉換工作？

（四） 您的工作內容與上課內容是否相關？

（五） 您是受僱，還是自己創業？一天平均工作時間是多久？

（六） 求職過程中雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？就業後是否有遇到什麼問題？是否會受到國人的歧視？

（七） 受訓後薪資是否有增加？受訓前後薪資相差多少？

# 第五節　個案訪談發現與分析

## 壹、 成功個案之訪談發現與分析

### 一、 學員基本資料分析

#### （一） 因自由戀愛而遠嫁台灣

根據一般文獻資料分析，異國或兩岸婚姻多透過仲介媒合，部分外籍配偶被視爲傳宗接代的工具及廉價的勞動力，造成他們家庭地位低落。然而，本研究之受訪者 B04U3R（越南籍）與 B04U5-2H（大陸籍）二位外籍與大陸配偶，均係因爲自由戀愛而遠嫁台灣，因此，他們在家中能得到應有的尊重，家人多尊重他們的意見，支持他們去上職業訓練課程。

「我是經理的秘書，我的秘書工作做了八年多，就從上班一直做到我來台灣，是我的經理介紹我過來的，他介紹他的朋友給我，我才嫁過來。……他們都很尊重我的意見，(支持我去上課)。」(B04U3R)

「我嫁來台灣八年多了，我跟我老公是親戚介紹認識的。我是福建人，台灣生活 OK 啊！……我家人尊重我的意願，(支持我去上課)。」(B04U5-2H)

### 二、 學員學習與求職態度分析

#### （一） 上課後對課程產生興趣

爲何參訓者會想參加這次的職業訓練課程？經本研究之訪談後發現，成功個案的參訓者，多是在報名時就對課程產生興趣或是上課後對課程產生興趣，而且若上課過程中受到老師的稱讚，會讓學員對自己更有信心，有助於學習成果，如 B04U3R 個案，是以第一名成績結業。

「我是自己想去上課，上課後自己也很喜歡。我本來就很喜歡做美髮了，突然知道這個課程訊息就想去學看看，看看我能不能做這個行業，進去學之後，老師說我很有天份，一教就會了，老師這麼說讓我更有信心，我是全班第一名。」（B04U3R）

「想要了解美容這塊區域，所以去上課，從興趣平平到還 OK。」（B04U5-2H）

### （二） 主動學習、彌補缺課進度

上課過程中是否曾請假？請幾次假？請假之原因為何？經本研究之訪談後得知，參訓者請假因素多半是因為兒女生病，為照顧小孩不得不請假，當參訓者有心上課，而小孩卻生病需要被照顧時，只好帶著小孩去上課。值得注意的是，承訓單位均無提供教學補救協助，上課講師亦不會告知請假者缺課當次的上課內容，只能靠學員自行主動向同學借筆記，以彌補缺課進度。

「我小孩有生病，所以有請過假，請了七、八天。因為那時候我小孩一直發燒住院，台大醫院剛好在我們上課地點附近而已，我小孩很嚴重時我才會整天都在那裡照顧他，如果比較輕微我就跟醫院請假，帶女兒一起去上課，等我下課才又帶他回去醫院。請假的那幾天，我也都跟同學借筆記看。」（B04U3R）

「有請過假，小孩生病當然會請假，請過一、二次。缺課的部分老師不會補上，就是要靠自己，是自己要請假的，哪有那麼好會幫你額外補課，老師不會告訴你缺課的那一堂上了什麼。」（B04U5-2H）

### （三） 對自己未來的職業生涯有規劃

由於受訪者的承訓單位會聘請已結業之優秀學員擔任助教，因此，受訪者表示，她明年想回去承訓單位當助教，受訪者目前每月月薪最多領 13,500 元，相較之下，承訓單位每位助教 6,400 元的月薪，對結訓學員有其吸引力。

「做美髮薪水都這樣，我第一個月才領 3,000 元而已，我們抽成很低，一個頭才 30 元，剪髮老闆還不讓我剪，燙一個有四個小時才 100 元，護髮 20 元。」（B04U3R）

「我明年想要回去當助教，他們一小時給 200 元，一天八小時有 1,600 元，一個星期一個人只有一天，一個月 6,400 元。……我是覺得考過丙級後，如果可以開乙級班會更好，因為考過乙級可以去當講師。……我希望將來可以開店。」（B04U3R）

此外，受訪者亦表示，她希望未來可以開設美髮乙級證照課程，因爲有了乙級證照她便可擔任講師，未來也不排除自己創業開店。由以上種種談話內容可知，這個成功個案之受訪者，對於自己未來的職業生涯已有短、中長期之規劃。

### （四） 積極考取相關證照

一般來說，承訓單位通常會要求所有結訓學員報名參加檢定考，在此情況之下，因爲承訓單位的強制輔導考照，學員的報考人數與通過率均會較高。但是也有承訓單位是由學員個人意願報考，想考取證照者才會報名考試，報考率相較之下就會偏低。

雖然各承訓單位努力教導、輔導學員考照，然而最終還是得靠學員自行反覆練習術科、用功準備學科，才得以順利通過考試。由訪談的過程中感受到，個案 B04U3R 及 B04U3R 兩位受訪者皆積極考取證照以利就業。

「我們班有二十六位，只有十二還是十三位有去考證照，沒有全部的人都去考……老師是說憑個人的意願去考證照……上完課還要練習半個月才能去考，其實我們都是靠自己努力，考丙級證照是只要努力都會通過。」（B04U5-2H）

「我去年結訓後一個月考美髮丙級，丙級考過之後就來這裡上班。」（B04U3R）

至於證照對找工作是否有幫助？受訪者則表示，考取證照對找工作有幫助，但也不是一定要有證照才能找到工作，只是對外籍配偶而言，有了證照找工作會比較容易。

「丙級證照對我找工作有幫助，也不一定要有丙級才能找到工作，像這邊有很多沒有丙級的，他們還是有工作啊！只是像我們外籍的如果有證照去外面找工作會更容易。」（B04U3R）

### （五） 結訓後積極求職

兩位受訪者都是在結訓後便積極求職，一位是結訓後一星期找到工作，另一位則是結訓後一個月後找到工作。至於求職管道，二位都是透過朋友介紹，而不是由承訓單位輔導、協助就業。

「我去年結訓後一個月考美髮丙級，丙級考過之後就來這裡上班，在這邊上班差不多八個月了。之前外籍配偶中心有一個老師來幫我女兒上課，那位老師認識我的老闆，是他介紹我過來的」（B04U3R）

「考試完我就積極找工作，一個星期就找到工作，這是朋友介紹的工作，這份工作已工作四個月。」（B04U5-2H）

## 三、 其他影響因素分析

### （一） 未遭受到任何就業歧視

一般而言，就業歧視可能發生在僱用之外或其中，或是在招募、薪資、訓練、解僱、退休等就業措施的任何一環或全部（許繼峰、饒鳳翔，2007）。外籍與大陸女性配偶在求職時與受僱用後所遭受的不公平對待均可視爲雇主歧視。兩位受訪者皆表示，她們在求職時、受僱用後並未遭受到雇主歧視，也未遭受到國人歧視。

「工作上不會因為我是越南人所以被欺負，因為我的國語比較好，溝通好的話就不會被欺負。剛開始上班客人看我是越南的，都不太敢給我用頭髮，後來他知道我會做的話，他就會讓我用。」（B04U3R）

「我們公司的員工都是大陸配偶，所以沒有受到歧視。」（B04U5-2H）

# 貳、 成效不佳個案之訪談發現與分析

## 一、 學員基本資料分析

### （一） 家庭經濟狀況佳

個案（B01S1L）是一位大陸配偶，也是一位虔誠的基督教教友，因爲教友的介紹而與她的老公結緣。老公本身是飯店的廚師，雙方家境狀況都不錯，因此，這位大陸配偶工作不是爲了需要經濟收入，而是認爲需要工作來充實生活，所以，求職的心態是她要找到她想做的、喜歡的且可配合教會時間休假的工作。據了解，她曾被一間鮮花店錄用，但那份工作的休假時間無法配合教會活動，因爲這個原因她最後選擇放棄那份工作。相較之下，另一位受訪者雖然也是大陸籍配偶，但她與她的老公並非自由戀愛而結婚，她需要一份工作以共同維持家庭生計。

「我是山東青島人，我老公是飯店的廚師。我跟我老公是透過教會認識的，教會裡的一位阿姨介紹的。」（B01S1L）

「我是基督徒，所以我找工作會挑一點，因為我星期日都要去教堂，美容是服務業，星期日沒有休假，這方面也會有一點影響，主要是上班時間沒有辦法配合。」（B01S1L）

## 二、 學員學習與求職態度分析

### （一） 自認學不到東西，上課態度消極

受訪者認爲美容美髮整體造型設計班之課程，其課程內容又劃分爲美容與美髮兩二部分，這樣的課程安排內容太多，會降低學習成效。其次，受訪者均反應考取美容證照術科的手法與職場上明顯不同，若承訓單位的課程規劃偏向考照，則無法將所學運用到職場上，但是若承訓單位的課程規劃偏向就業，則無法將所學運用到考照上，因此受訪者對於各承訓單位的課程規劃均感到不滿意。因爲以上各種因素，導致受訪者到課程的後半階段只是爲了領取職訓生活津貼而去上課，與原先參訓動機有所不同。

「我們學的很雜，又有美容又有美髮。你要考證照的話，要另外學考試的手法，他教給我們的手法考試的時候不能用。要考證照的話要自費，化粧品要自己買。你願意考證照的就考，不願意考證照的就不要考，就自己選擇。」（B04U5-1P）

「他的課程我學完之後沒有辦法去考，也沒有辦法運用到工作上，就等於沒有用，只是每個月領生活津貼，這變成是吸引我們去學的動力，在這過程當中，我們根本沒有學到什麼。」（B04U5-1P）

### （二） 求職過程中對工作挑剔

如上頁所述，個案（B01S1L）家庭經濟狀況佳，並無迫切強烈需要工作，工作不是爲了生活，而是爲了充實生活。來台之前，受訪者曾於大陸創業，他坦白地表示，在大陸他不願從事工讀、助理性質的工作。因爲他本身是一位虔誠的基督教教友，對他而言，工作時間需配合教會活動時間，而非教會活動時間需避開工作時間。換言之，能與教會活動時間相配合的工作，他才願意從事，否則，他寧可選擇放棄工作。

「我在大陸是自己創業，我是在做婚禮慶典方面的策劃（包含場地佈置、服裝設計、手捧花等），其實我在大陸沒有上過班，我就直接創業開鮮花店，在這之前，我有跟我姐姐一起開服裝店。來台灣我就感覺台灣人對大陸人有

一點歧視，有時候他說話很傷你自尊，所以我先生就說那你就不要出去做。其實人不可一日無事，找工作並不是因為生活不下去，而是人本身就應該要工作，不管你多有錢。」（B01S1L）

## 三、 學員對承訓單位辦訓過程滿意度分析

### （一） 對承訓單位課程設計感到不滿意

「剛開始覺得還滿感興趣的，所以想要去上課，而且對我以後的工作也會有幫助，到台灣來能學到這些的話也會比較有競爭力。」（B04U5-1P）

個案 B04U5-1P 是一位大陸配偶，2007 年 4 月 22 日嫁至台灣。因爲對美容課程感興趣，且認爲受訓後有利於求職，所以報名參加 98 年度的職訓課程，但是參訓後卻對承訓單位的課程安排相當不滿意，造成學習態度逐漸消極。不滿意的原因爲：1. 認爲課程設計實務需求與考照無法兼顧；2. 認爲課程內容重覆性高，而失去耐心學習；3. 認爲課程規劃理論課多於實務課；4. 認爲實務操作課程班上人數多，老師無法一一指導。

「我對他的課程不滿意，因為就是敷衍，我去上完課我一點概念都沒有，我以前是專櫃小姐，應該對美容還有一點知識，但是我進去的時候，他們教我做臉的手法，可是我真正要到職場去用的時候，它那種是淘汰的，根本就沒有辦法用到職場上。」（B04U5-1P）

「每堂課都差不多是那些東西，都一直重覆一直重覆，像做臉就一直重覆一直重覆做臉，教你一些眼睛怎麼做、鼻子怎麼做、臉頰怎麼做，這些教完了都一個月了，然後就一直重覆做，就這樣子。美容一個星期差不多會有二堂，美髮也是一個星期會有一、二堂。……理論的課一星期有三、四堂，比實際操作還多，所以沒有學到什麼東西。」（B04U5-1P）

「他們以為我們都是天才，教一遍我們就會了，上課教你怎麼剪髮後，我們

就自己剪，老師在旁邊看，……有看到的就糾正，沒看到的就這樣子。」（B04U5-1P）

此外，受訪者亦反應，上課時他們每個人各分發一套屬於自己的教學用品，然而，每堂課程結束後，承訓單位便把產品收回，待下一次上課時才會歸還。這樣的管理方式，使得他們無法利用課餘時間練習上課所學，甚至結訓時亦無法自行練習證照術科考試內容。

「還有另一個主要的問題讓我很不喜歡，就是你用的產品他要收回去……每次上完課東西都會收回去，下一堂課才又發回來，我們每個人都有屬於自己的一套產品。……全部課程結束後，產品還剩很多，但是要交回去。」（B04U5-1P）

「……美髮課的教材，像剪刀那些不能帶回家，要交回去，所以回家不能練習。」（B04U5-1P）

本研究在訪談的過程中，亦詢問其他受訪者教學產品發放問題，這位受訪者則表示：「第一堂課就全部給我們，我們自己帶回家練習。用剩的，也不會交回去，就全部給我們，但有說如果用完就要自己買。（B01S1L）」由此可知，各承訓單位對於學員教學用品的管理方式不一。

另外一位受訪者亦認爲上課所學的無法運用到職場上，顯示目前美容方面的職訓課程規劃，確實存在著課程設計偏重考照而與實務無法兼顧的問題。

「我們學的那些妝，現實生活中跟本不化那些妝，就像晚宴妝上課學的和實務面的不一樣，上課學的只是考證照而已。」（B01S1L）

### （二） 覺得參加徵才說明會的廠商是作秀心態

二位受訪者的承訓單位，其協助學員就業的方式都是邀請數家廠商舉辦徵才說明會，在廠商介紹公司、職缺後，再由學員各自投履歷現場面試或於會後擇日

面試。然而，二位受訪者對於這種徵才方式的評價均不佳，都認爲廠商是作秀心態，而不是有職缺需要徵才。

「我就說感覺在作秀，其實這跟學校沒有關係，是廠商的心態問題。有幾個廠商確實很好，但也有幾個廠商確實在作秀，他們就說他們跟老師很熟，感覺上是給老師面子才來的。」（B01S1L）

「他有請廠商過來辦說明會，然後廠商會把他們的地址、電話給我們，可是我去的時候，他們就說：對不起小姐！我們這邊不請人，可以說完全沒有輔導我們就業。他請了三、四家廠商，三、四家廠商都這樣，打電話過去都說我們人已經滿了，我們班完全沒有任何人去這三、四家廠商工作。有一家廠商就在我家隔壁，他就說：沒有啊！我們沒有徵人啊！」（B04U5-1P）

## 四、 其他影響因素分析

### （一） 遭受到國籍與年齡歧視

依據就業服務法第五條規定：「爲保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分爲由，予以歧視。」

我國基於保障受僱者的權利，已明文規定禁止年齡等歧視，然而，多數雇主依然普遍存在「年齡越大，勞動力越低」之刻板印象，故大多不喜歡雇用中高齡之求職者，或是對於中高齡之受僱者予以特殊對待。本研究之受訪者表示，70%之雇主因爲他的年齡、國籍而拒絕僱用他，甚至以往的工作也曾遭受到國人歧視。

「大多數的雇主都不願僱用我，比例上十位裡有七位都會這樣，都是因為我是大陸人，還有我的年齡。台灣人對大陸人有很多的歧視，我在便利商店打工的時候，有一位阿姨就直接叫我大陸妹，他就說大陸妹，幫我把這個茶葉

蛋撥開。」（B01S1L）

### （二） 擁有丙級證照卻對求職沒有幫助

雖然受訪者結訓後已考取到美容丙級證照，但是他卻表示丙級證照對他求職並沒有幫助，因爲很多人也擁有丙級證照，別人有而我也有而已，可見擁有丙級證照並不代表具有相對優勢。這樣的看法與前述成功個案者（B04U3R）的看法完全不同，受訪者（B04U3R）認爲不一定要擁有證照才能找到工作，但擁有證照對外籍配偶而言，比較容易找到工作。

「我上完課就馬上考筆試，所以年底就拿到證照。可是證照對我找工作並沒有幫助，去面試時老闆會問有沒有證照，但是有一位老闆說：現在拿這個證照的人很多。所以對找工作其實沒有什麼幫助，只不過是人家有我也有而已。」（B01S1L）

# 第六節　本章小結

本研究問卷調查及個案訪談後，彙整出以下研究發現：

## 壹、 問卷調查發現與分析

本研究有效問卷計有 153 份（東南亞外籍配偶 43 人，大陸配偶 110 人），受訪者均爲女性。課程訊息管道前三名分別爲：親友介紹（37.3%）、民間團體（含陸配、外配團體）介紹（31.3%）及職訓中心人員介紹（25.3%）。

**【問卷填答者基本背景】**

一、 以大陸配偶最多占 71.9 %，東南亞外籍配偶僅占 28.1 %。

二、 年齡以「26～35 歲」最多占 54.2 %，「36～45 歲」次之占 29.4 %。

三、 受訪的外籍與大陸配偶 83 %育有子女，僅有 7.2 %者無生育子女。

四、 教育程度以「高中、高職」最多占 51.6 %，「國中」次之占 20.9 %。

五、 41.9 %的受訪者在參訓前有工作經驗，且以「工作一次」者最多占 20.9 %。

六、 居住地點以位於「台南職訓中心」轄區範圍內（雲林縣、嘉義縣市、台南縣市）最多占 36.6 %，「南區職訓中心」轄區範圍內（高雄縣市、屏東縣、台東縣、澎湖縣）次之占 22.9 %。

## 【問卷填答者就業情況】

一、 結訓後已就業人數計有 80 人（占 52.3 %），未就業者則計有 73 人（占 47.7 %）。

二、 結訓學員未就業之原因多半係因爲家庭因素，需要照顧子女或家人者，或者是工作地點或上班時間無法配合。

三、 已就業人數的 74 人中，67.1 %的人在結訓後的兩個月內就找到工作。

四、 薪資低於 17,280 元者占 69.3%，高於 17,280 元者占 30.7 %。

五、 52.9 %的結訓學員，從事目前的工作已超過三個月以上。

六、 就業者所從事的工作與職訓課程相關程度，沒有相關性者則占 41.2 %。

## 【問卷填答者職訓成效】

一、 順利就業者共計 80 人（東南亞外籍配偶 21 人，大陸配偶 59 人），已考取證照者共計 66 人[15]（東南亞外籍配偶 16 人，大陸配偶 50 人）。大陸配偶之就業率與考照率均高於東南亞外籍配偶。

二、 有 72.2 %的參訓者對於訓練單位協助或輔導求職感到滿意。

三、 對訓練單位協助或輔導就業、考照兩者均感到滿意者占 64.6 %（62 人）。

四、 有 92.7 %的人認爲上完課有學到所需的技能。

五、 89.5 %的人認同參加訓練對找工作有幫助，10.8 %的人卻認爲參加訓練對找

[15] 有 38 位（24.8 %）受訪者漏答是否已考取證照，造成問卷調查結果與實際情況有誤差。

工作沒有幫助。

**【職訓成效影響因素】**

一、 就業與證照兩者間沒有顯著的差異，即證照並不會影響就業。

二、 擁有證照者所從事的工作與所學技能之間具有相關性，沒有相關性者僅占 28.9 %。

三、 問卷結果顯示各種參訓動機對於訓後就業並無顯著差異，即參訓動機並不會影響訓後就業。

四、 只有工作經驗對於就業才有顯著關係，其餘基本特性對於結訓學員訓後就業並無顯著差異。

## 貳、 個案訪談發現與分析

**【成功個案】**

一、 因自由戀愛而遠嫁台灣，獲得家人尊重且支持參加職業訓練。

二、 在報名時便對課程產生興趣，或是上課後對課程產生興趣。

三、 上課過程中受到老師的稱讚，對學習更有信心。

四、 主動學習、彌補缺課進度。

五、 對自己未來的職業生涯有規劃。

六、 自行反覆練習術科、用功準備學科，積極、努力考取相關丙級證照。

七、 結訓後積極求職，透過朋友介紹順利就業。

八、 未遭受到任何就業歧視，也未遭受到國人歧視。

**【成效不佳個案】**

**一、職訓成效不佳之因素**

（一） 家庭經濟狀況佳，爲了充實生活而求職。

（二） 自認爲學不到東西，上課態度消極，對於課程規劃感到不滿意。

（三） 在美容課程方面，受訪者反應課程設計偏重考照與實務無法兼顧。

（四） 受訪者認爲課程內容重覆性高，而失去耐心學習。

（五） 受訪者認爲課程規劃理論課多於實務課。

（六） 受訪者認爲實務操作課程，班上人數多老師無法一一指導。

（七） 因爲對課程規劃感到不滿意，導致最後只是爲了領取職訓生活津貼而去上課。

（八） 因宗教因素，求職過程中對工作挑剔，工作時間需配合教會活動時間。

（九） 二位受訪者都覺得參加徵才說明會的廠商是作秀心態，因此對於這種徵才方式的評價均不佳。

（十） 雇主因年齡、國籍問題而拒絕僱用，受訪者以往工作經驗也曾遭受到國人歧視。

（十一） 多數人也擁有丙級證照，使得擁有丙級證照對求職並沒有幫助。

## 參、 成功個案辦訓成效正面影響因素

本研究經由結訓學員個案訪談發現與分析後，找出成功個案正面影響因素，如下：

一、 結訓學員本身學習態度積極，且主動學習、彌補缺課進度。

二、 結訓學員本身積極、努力考取證照。

三、 結訓學員本身具有就業意願與需求。

四、 參訓後，對於課程內容產生興趣。

五、 對自己未來的職業生涯有規劃。

六、 未遭受到任何就業歧視。

## 肆、 現行職訓課程制度及執行面之檢討

本研究在訪談各結訓學員個案後，發現承訓單位在辦理職業訓練時，存在以下問題：

一、 未設計教學補救協助，學員得自行主動向同學借筆記，以彌補缺課進度。

二、 對於教學用品各承訓單位管理方式不一。部分單位在第一堂課便發放教學用品，由學員自行保管，也有單位在每堂課結束後，便將教學器具全部收回，造成學員無法利用課餘時間練習術科。

三、 在美容課程方面，考照與實務的手法可能不同，導致學員考照與就業需求兩者無法兼顧。

四、 承訓單位多以徵才說明會的方式，協助結訓學員就業，然而這種輔導方式效益不佳而且易淪爲形式，對於結訓學員就業實質幫助不大。

# 第六章　結論與建議

本章節乃根據本研究之研究目的，分析外籍與大陸配偶現行職業訓練制度、規劃及執行面之利弊得失，進行評估 98 年度外籍與大陸配偶職業訓練之成效。除了發掘國內推動或辦理職業訓練之相關問題並界定影響職訓成效正面因素之外，亦針對成功因子反觀我國外籍與大陸配偶職業訓練各項設計，應如何改善並對未來之展望提供建議。本章第一節依據各研究發現提出結論；第二節則參考第二次諮詢座談學者專家之建議和研究發現提出政策建議。

## 第一節　結論

### 壹、 現行制度面之檢討

根據本研究之研究發現，現行職訓課程制度面存在以下問題：

#### 一、承訓單位多集中於某些縣市，造成資源分配不均

承訓單位多集中於某些縣市，造成資源分配不均的情況，部分縣市的新住民無法善用政府所提供的資源，如宜蘭縣、基隆市、台北市等縣市之新住民。

#### 二、學員的「就業率」判定有其限制

在就業率的部分，由於 TIMS 系統與勞保局的勞保制度系統程式兩者可以轉換互通，因此 TIMS 系統係以學員有無加保勞保來判定其是否就業，部分學員甚至直接到工會加保，然而這些學員是否真實就業則無法得知。這樣的就業率判定是否會產生問題，值得有關單位省思。

### 三、參訓與訓後工作的關聯性不高，存在訓用落差的問題

受訪者表示，在他們職訓中心的轄區內，雖然課程結訓後有就業率，但許多學員都是在養雞場、養殖場工作，根本跟當初的訓練職類完全無關。部分承訓單位爲了衝高就業率，達成良好的職訓成效，它們並不會嚴格輔導學員從事與課程內容相關的工作。另一方面，有些學員因爲個人問題（如缺乏自信等），從事與當初受訓內容完全無關的工作。以上這二種情況均導致參訓與訓後工作的關聯性不高，如受訪者所言訓用落差問題嚴重。

## 貳、 現行規劃面之檢討

根據本研究之研究發現，現行職訓課程規劃面存在以下問題：

### 一、課程職類相當有限，以美容美髮或餐飲類居多

98 年度職訓中心開設的課程職類共有 4 類，分別爲美容美體類（3 班）、美容美髮類（7 班）、時裝設計類（1 班）及餐飲類（7 班），由此可知，課程設計大多以美容、美體、美髮、餐飲類爲主。

分析其原因後發現，目前開課職類受限於外籍配偶的中文程度及外籍與大陸配偶對課程的興趣，因此能開發的課程職類相當有限。美容與餐飲類課程設計較偏實務操作，書籍或講義教材相對較少，而且這類課程教材的用字遣詞也較淺顯易懂，所以外籍配偶不會因中文閱讀能力不佳而產生學習困難的問題。

### 二、美容課程著重考照需求、未能兼顧實務需要

現行的課程設計皆以輔導考照爲主軸，但是在美容課程方面，

因爲考照與實務的化粧手法可能不同，導致學員考照與就業兩者無法兼顧，因此，課程規劃應活用，使學員對於實務需求與考照兩者均可兼顧。

# 參、 現行執行面之檢討

根據本研究之研究發現，現行職訓課程執行面存在以下問題：

## 一、職訓課程資訊管道缺乏多元化

經本研究問卷調查後發現，受訪的 153 位女性配偶（東南亞外籍配偶 43 人，大陸配偶 110 人），其得知課程訊息之管道前三名分別爲：親友介紹（37.3%）、民間團體（含陸配、外配團體）介紹（31.3%）及職訓中心人員介紹（25.3%）。顯示外籍與大陸配偶得知職訓課程資訊的管道有其限制，依賴他人介紹課程訊息，使得第一次承辦課程的承訓單位容易發生招生不足或招生不易的情況。

## 二、承訓單位辦訓能力不一，招生能力落差大且重複辦訓比例高

少數承訓單位招生不易，尤其是第一次承訓者，招生能力相對較弱。有一班甚至延後開課，最後是開放一般身分的國人亦可報名參訓才開課成功，總計只有 6 位是外籍與大陸配偶（5 位是大陸配偶、1 位是越南籍配偶）。

此外，98 年度 18 班課程共由 12 家承訓單位承辦，換言之，有 4 家承訓單位同時辦理 2 個班次，並且有 1 家承訓單位同時辦理 3 個班次，其餘 7 家承訓單位則各承辦 1 個班次，由此可知 98 年度承訓單位重複辦訓比例極高。

## 三、中部地區的學員重複參訓比例較高

職訓中心的受訪者表示，中部地區的承訓單位重複辦訓比例高，每個班次的招生管道因而相似，導致學員重複參訓之比例亦高。這些結訓學員所從事的工作都是比較屬於臨時工的性質，而且幾乎都是不需要加保，如養雞場、魚溫養殖場，或者是接案保母、蚵殼加工。以上顯示學員的就業狀況及就業穩定度不佳。

## 四、相同職類課程，在不同地區就業率，有明顯差異的現象

不同地區的外籍與大陸配偶就業意願不同，面對就業意願較低的學員，承訓單位輔導就業相對不易，導致相同職類的課程，就業率卻有明顯的差異。其次，雖然鄉下地區的就業機會會少於都市地區的就業機會，然而鄉下地區的外籍配偶通常需要就業增加家庭收入，所以就業意願反而較高，就業意願較高輔導就業也就相對容易。

## 五、承訓單位甄訓機制標準嚴謹程度不一

本研究訪談的六家承訓單位中，多數承訓單位雖然將學員的就業意願列入甄選評分項目之一，但是僅有一家嚴格執行。

## 六、承訓單位教學用品管理方式不一

在美容課程方面，部分單位在第一堂課便發放教學用品，由學員自行保管，但也有單位在每堂課結束後，便將教學用品全部收回，造成學員無法利用課餘時間練習術科。

## 七、未提供教學補救協助

經深度訪談後發現，各家承訓單位均未提供教學補救協助，所

以請假的學員得自行主動向同學借筆記，以彌補缺課進度。

### 八、承訓單位就業輔導模式不一

承訓單位多以徵才說明會的方式，協助結訓學員就業，然而這種輔導方式效益不佳而且易淪爲形式，對於結訓學員就業實質幫助不大。

## 肆、 整體職訓成效評估

檢視 98 年度整體辦訓過程，除了前述各項制度面、規劃面及執行面之檢討之外，本研究亦從深度訪談的過程中發現：

### 一、透過甄試篩選學員中文程度

各承訓單位在甄訓時，會透過口試、筆試篩選學員中文程度。因此，能被錄取的學員中文都有一定的程度，在上課教材的閱讀上普遍不會有困難。此外，承訓單位也會藉由座位安排及小組分組的方式，提升學習能力較弱的學員學習成效。

### 二、聘用外籍師資上課，學員學習成效佳

本研究經深度訪談後發現，若承訓單位本身是學校單位，則其授課教師通常是由該校教師及外聘教師兩者共同教學；但若承訓單位本身是民間團體，則其授課教師均聘自外界，而且多半係有實務與教學經驗之教師。

此外，本研究亦發現聘用外籍的師資上課（如個案 B04U3 師資爲緬甸華僑），尤其是東南亞籍或是中國籍的教師，不但能拉近學員與教師之間的距離，而且這種背景的教師還會成爲學員學習上的模範，進而鼓勵學員認真學習。也因爲這些教師與學員們在台的成長背景相同，他們在教學上會更具同理心，更懂得如何輔導及協助學

員有效學習。

## 三、藉由戶外教學（義剪活動）可建立學員就業信心

在美髮課程方面，有一承訓單位除了以課堂上假人頭教學之外，他們還實行戶外教學，讓學員走出教室直接與當地居民面對面接觸，這種戶外的教學模式之優點有：

（一）學員可透過義剪活動提升個人的剪髮技術。

（二）增進當地居民與外籍、大陸配偶互動的機會，改善國人對於新住民的刻板印象。

（三）使當地居民認同學員的美髮技術，進而到學員所開設的店消費。

由上述分析可知，戶外教學（義剪活動）不僅能幫助學員建立就業信心，還能幫助學員拓展就業市場。

## 四、承訓單位本身的資源越多，愈有利於學員就業

當承訓單位爲民間社福團體時，其組織本身的資源將有利於輔導學員就業。例如：協會或工會本身的會員會通知求才訊息，民間團體便可將求才訊息轉告學員，由學員自行前往應徵或者將學員推介給會員，以協助學員順利就業。此外，透過這種就業輔導的模式求職就業，也比較不會有訓用落差的問題。

## 五、就業機會較少的地區，可推動以「創業帶動就業」之理念

外籍配偶就業不易，尤其是在農村的縣市裡，因此創業便成爲他們就業的另一種新選擇，相關單位於是推動以「創業帶動就業」之理念，鼓勵外籍與大陸配偶自行創業，突破傳統的就業模式。除

了積極推動微型創業之外，也有承訓單位配合當地縣政府的長照政策，協助學員做居家美髮。

與傳統的就業模式相較之下，外籍與大陸配偶透過個人自行創業或群體創業所達到的就業成果要比受僱者好，其薪資收入與工作成就感也會高於受僱用的新住民，進而建立自信且融入台灣生活。

## 六、聘用優秀的結訓學員擔任助教，增加就業機會

有一承訓單位聘請之前結訓且技術達一定程度的學員擔任實務操作課程的助教。籍由這樣的教學方式，可讓學員有學習目標，只要他們努力學習，未來也會有機會擔任助教。其次，也可增加就業機會或是增加結訓學員的薪資收入。

整體而言，98 年度各職訓中心及地方政府辦理所辦理的職訓課程包括美髮美容及美體、餐旅服務、服裝設計製作、數位資訊應用、不動產經紀人員培訓等，共開辦 22 班職訓課程，計有 638 人參訓、619 人結訓、訓後三個月內就業人數有 289 人。

在考照率方面，受訪的六家承訓單位，其中五家平均每一班級學員的考照率都達五成以上。大部分的結訓學員都能通過檢定考取得證照，只有少數幾位因爲個人因素放棄術科考試、中文閱讀能力較弱、太緊張等因素而未能通過檢定考。另外一家承訓單位則是因爲開課時間晚於證照的報考時間，導致該班學員在課程開課當年無法報名檢定考，需等到下一年度才能報考證照考試。

在就業率方面，98 年度外籍與大陸配偶職訓專班之平均就業率達 46%。然而各班別的就業率差異相當大。以北區職訓中心轄區爲例，社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心的美容美體全修班第 1 期，就業率達 75%；耕莘健康管理專科學校的新移民美體護膚專班第一期，就業率卻僅達 13%。顯示各承訓單位的辦訓能力懸殊。但經本研究之觀察，大致上整體職業訓練對外籍與大陸配偶就業是有幫助的。

# 伍、 成功個案職訓成效評估

## 一、 承訓單位辦訓成效正面影響因素

（一） 招生能力強，懂得結合在地各種資源招生。

（二） 聘任外籍（緬甸籍華僑）師資，以同理心教導學員。

（三） 承訓單位具有辦訓熱忱。

（四） 落實甄選錄訓機制，有就業意願者優先錄取。

（五） 突破傳統就業思維，開創其他就業管道，如行動工坊及居家美髮。

（六） 以戶外教學方式（如義剪活動），使國人認同新住民的技能，以及改善國人對新住民的刻板印象。

（七） 透過座位安排及小組分組的方式，提升學員學習成效。

（八） 開課時間在證照報考截止日以前，讓學員於課程結訓後，就能報考當年度的相關證照。

（九） 學員就業意願強，參訓動機符合職訓目的。

（十） 配置輔導員各別輔導學員就業。

## 二、學員成功個案參訓成效正面影響因素

（一） 結訓學員本身學習態度積極，且主動學習、彌補缺課進度。

（二） 結訓學員本身積極、努力考取證照。

（三） 結訓學員本身具有就業意願與需求。

（四） 參訓後，對於課程內容產生興趣。

（五） 對自己未來的職業生涯有規劃。

（六） 未遭受到任何就業歧視。

# 第二節　建議

綜合本研究之研究發現，影響外籍與大陸配偶職業訓練整體成效之負面影響主要因素，包含：

一、 承訓單位甄訓機制標準嚴謹程度不一。

二、 承訓單位就業輔導模式不一。

三、 承訓單位辦訓能力不一，招生能力落差大。

四、 學員參訓後與訓後工作的關聯性不高，存在訓用落差的問題。

本研究依據上述影響職訓成效之負面因素，提出以下政策建議：

## 一、學員甄訓機制標準應一致

承訓單位的招生能力將會影響該單位甄訓機制標準的嚴格程度，招生能力強的單位會將學員的就業意願列入評分項目之一，並且嚴格執行之。本研究在深度訪談的過程中發現，就業率低的班級，其中一項原因是該班級的學員家庭經濟狀況良好，參訓動機並非是爲了求職。因此，學員的參訓動機是否爲就業，攸關到參訓班級整體的職訓成效不容忽視，故本研究建議學員甄訓機制標準應一致，由委辦單位嚴格要求、制定評分項目，以提高整體的職訓成效。

## 二、就業輔導模式應多元化

經本研究深度訪談承訓單位後發現，六家承訓單位中，多數承訓單位都是以徵才說明會的方式，協助結訓學員就業，然而這種輔導方式效益不佳，對於結訓學員就業實質幫助有限，而且易淪爲形式。因此，本研究建議承訓單位的就業輔導模式應多元化，如美髮課程可推行行動美髮，或者配合縣市政府的活動推動居家美髮服務；美容課程亦可推行行動美容或新娘秘書等；協會或工會的承訓單位，甚至可推薦學員到他們工會本身會員的公司上班。總而言之，就業輔導模式應多元化，而不是只是舉辦一場徵才說明會而已，應同時搭配其他就業輔導模式。

## 三、應協助提升承訓單位之招生與就業輔導能力

本研究研究結果發現，各承訓單位辦訓能力不一，多數單位招生狀況良好，但也有少數單位招生困難，尤其是第一次承訓者，其招生相對不易，有一班級甚至最後成班的學員裡，只有 5 位是大陸配偶、1 位是越南籍配偶，其餘爲本國國人。其次，在就業率方面，社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心的美容美體全修班第 1 期，就業率達 75%；耕莘健康管理專科學校的新移民美體護膚專班第一期，就業率卻僅達 13%，結果顯示相同職類課程，在不同性質的機構，其辦訓能力也不一樣。由此可見，民間團體多以爲「用」主，學校機構則多以「訓」爲主；爲達到「訓用合一」，承訓單位的招生能力與訓後就業輔導能力應予以協助提升。

## 四、為減少訓用落差問題，就業獎勵金應將參訓與訓後工作關聯性列為給付標準

就本研究觀察，98 年度職訓成效有就業率，但卻存在訓用落差的問題，本研究第二次專家諮詢座談會與會來賓表示，若參訓者係繳交切結書，承訓單位仍可領取就業獎勵金。因此，本研究建議，就業獎勵金應將參訓與訓後工作關聯性列爲給付標準或制定一給付級距，當參訓與訓後工作關聯性越高者，承訓單位領取的就業獎勵金亦越高，如此一來便能鼓勵承訓單位更用心輔導學員就業，進而減少訓用落差的問題。

## 五、應追蹤繳交就業切結書者，是否確實有實際工作

因爲並非所有的雇主都會幫受僱者加保勞保，因此學員可以就業切結書表示參加職業訓練後，目前確已找到工作，或者是至工會加保。然而，以上兩種情況有關單位應進行後續追蹤，以瞭解結訓學員真實的就業情況。

## 六、應增長技藝學習課程總時數

根據林麗惠（1997）的研究指出，訓練時數與自評訓練成效之間有顯著的正相關存在，訓練的總時數若長短適宜，將對訓練成效有正面助益。以本研究訪談的個案：台北縣金龍國小「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」爲例，該班級的上課時間是每週六早上九點到十二點，36 小時的課程需上課 12 次（週），大約是三個月的課程。經本研究的問卷調查後發現，對課程總時數感到滿意者僅占 60 %（15 位）。

另觀察 98 年度加強外籍配偶謀生能力相關計畫校定補助經費資料後得知，各技藝學習課程補助金額最少爲 236,200，最多爲 292,000 元，台北縣金龍國小「99 年度新住民 36 小時指甲彩繪班」補助金額爲 292,000 元。本研究建議應重視學員的反應，在補助經費運用合宜之情況下，增加技藝學習課程的學習總時數，以提升整體學習成果。

## 七、技藝學習課程訓後應追蹤結訓學員就業情況

與一般外籍配偶職訓課程相較之下，技藝學習課程學習總時數較短，而且職訓目的並非協助或輔導學員考取證照及就業，所以技藝學習課程承訓單位訓後並不會去追蹤結訓學員的就業情況。然而，經本研究之問卷調查後發現，學員學習動機前三者依序爲「對課程有興趣」、「提升就業技能」及「找到工作、增加收入」。據此，本研究建議承訓單位應追蹤結訓學員訓後的就業情況，以瞭解這種技藝學習課程對外籍與大陸配偶就業上的實質幫助，進而做爲政府有關或單位辦理技藝學習課程的參考。

# 參考文獻


1. 內政部入出國及移民署（2004），92 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告。
2. 內政部入出國及移民署（2009），97 年外籍與大陸配偶生活需求調查報告。
3. 行政院勞工委員會（2005），外籍與大陸地區配偶就業協助方案，未出版，行政院勞工委員會勞職業字第 0940501311 號令修正發布。
4. 內政統計通報，查詢日期：2010 年 1 月 26 日，取自：http://www.moi.gov.tw/files/news_file/week9803.doc。
5. 內政部入出國及移民署，各縣市外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數按證件分，查詢日期：2010 年 3 月 1 日，取自：http://www.immigration.gov.tw/OutWeb/ch9/f9b.html。
6. 行政院勞委會職訓局，協助外籍配偶與大陸配偶就業專區，查詢日期：2010 年 3 月 10 日，引自於：http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=17&func_id=17&mcata_id=864。
7. 行政院勞委會職訓局，大陸配偶在臺依親居留 工作毋須再申請許可，職訓局「就業好伴伴電子報月刊」2009 年 11 月，查詢日期：2010 年 3 月 11 日，引自於:http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=480&ap_id=915。
8. 行政院勞委會職訓局，協助新移民在臺就業職訓專班招生中，職訓局「就業好伴伴電子報月刊」2010 年 1 月，查詢日期：2010 年 3 月 11 日，引自於：http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=485&ap_id=962。
9. 王永慈（2001），「社會排除」：貧窮概念的再詮釋，社區發展季刊，第 95 期，頁 72～74。
10. 王宏仁、沈倖如（2003），〈「融入」或「逃離」？越南新娘的在地反抗策略〉，《文化研究月報》，第二十九期，查詢日期：2010 年 1 月 26 日，取自：htt

p://hermes.hrc.ntu.edu.tw/csa/journal/29/journal_park232.htm。

11. 王瑞賢（2001），個人學習層次、學習滿意度與訓練移轉關係之探討，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
12. 尤思貽（2005），台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。
13. 朱若蘭、徐國淦（2004），大陸配偶不是打黑工就是家裡蹲，聯合報（2004/10/03），第 A-9 版。
14. 李淑娟（1992），訓練移轉之研究—經濟部所屬國營事業機構之個案分析，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
15. 李淑娟（2009），在台外籍配偶就業與學習問題之初探性研究，兩岸社會政經文化國際學術研討會政治組論文。
16. 李誠（2005），強化我國職訓體系之研究，行政院經濟建設委員會委託研究。
17. 江亮演、陳燕禎、黃稚純（2004），大陸與外籍配偶生活調適之探討，社區發展季刊，第 105 期，頁 66-71。
18. 沈翠蓮（2008），原住民職業訓練辦理成效之評估，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究。
19. 沈怡慧（2006），外籍與大陸配偶職業訓練成效與生活適應之研究，國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
20. 沈榮欣（2006），台灣新移民與非正式就業:女性大陸配偶在臺的個案分析，國立政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文。
21. 張瑞芬（2002），成人參與轉業教育之訓練移轉成效研究－以失業者訓用合一職前訓練爲例，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
22. 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。
23. 許繼峰、饒鳳翔（2006），嘉義地區榮民大陸配偶就業歧視之研究，查詢日期：2010 年 2 月 4 日，引自於：http://sowf.moi.gov.tw/19/quarterly/data/119/

25.htm。

24. 邱琡雯（2003），性別與移動：日本與台灣的亞洲新娘。台北市：巨流。

25. 邱方晞（2003），東南亞外籍新娘家庭問題與協助需求之探討，社區發展季刊，第 101 期，頁 177。

26. 邱汝娜、林維言（2004），邁向多元與包容的社會－談現階段外籍與大陸配偶的照顧輔導措施，社區發展季刊，第 105 期，頁 6-7。

27. 黃能堂、張翠玲（2009），各國青少年職訓政策方案對我國青少年職訓的啓示，職訓局「就業好伙伴電子報月刊」2009 年 1 月，查詢日期：2010 年 3 月 13 日，引自於：http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=477&ap_id=847。

28. 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。

29. 莊慶文（2004），轉業訓練成效與其影響因素之研究－以台糖公司爲例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

30. 陳鴻文（2005），建立結訓學員就業績效指標之研究，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究報告。

31. 陳小紅（2006），跨界移民：台灣的外籍與大陸新娘，亞洲研究，第 52 期，頁 61-90。

32. 陳志斌（2006），職業訓練績效評鑑及指標檢討改進之研發推廣，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究。

33. 陳榮彬（2003），參與職業訓練學員對成人學習原則應用之知覺與訓練成效關係之研究，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。

34. 陳佩瑜（2003），台灣想像與落差十九個埔里越南新娘的故事，國立暨南國際大學東南亞研究所碩士論文。

35. 鍾德馨（2005），〈我國外籍配偶子女教育問題及因應策略之探討〉，《學校行政雙月刊》，第 40 期，頁 217。

36. 鄭津津（2008），大陸配偶與外籍配偶在台就業之問題與未來政策應有之發展，台灣本土法學，第 106 期，頁 125-132。

37. 鄭錫鍇（2008），職業訓練效益評估之研究，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究。

38. 顧燕翎、尤詒君（2004），建立支持系統及倡導多元文化—臺北市政府社會局外籍與大陸配偶輔導政策，社區發展季刊，第 105 期，頁 24-25。

39. Brinkerhoff, R. （1988）, "An Integrated Evaluation Model for HRD " , Training & Development Journal, Vol.42（2）, p.66-68.

40. Jedrziewski, D.R., （1995）, "Putting Methods to the Madness of Evaluation Training Effectiveness", Performance and Instruction, Vol.34（1）, p.23-31.

41. Xiao, J. （1996）. "The Relationship between Organization Factor and the Transfer of training in the Electronics Industry in Shenzhen China", Human Resource Development Quarterly, Vol.7（1）, p.59-60.

# 附件一　承訓單位訪談紀錄

## 【承訓單位 B01S1】

訪談內容：

一、　學員背景資料

（一）　學員的年齡分佈及教育程度

本班級27位學員皆為女性。在年齡方面，25歲～29歲者，占12.5%；30歲～34歲者，占14.3%；35歲～39歲者，占33.3%。在教育程度方面，國中（含）以下者，占20%；高中職者，占13.3%。也因為學員的年齡大多數介於30歲～39歲間，所以學習心態也會相對較穩定。

（二）　學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

這些外籍配偶或大陸配偶有的以前就曾參加過職業課程訓練，但比例不高，有的是第一次出來，以前學過的課程是不是政府補助的，這我就不清楚，但是他們很積極的參加這種訓練課程，為了融入我們的環境跟文化。像同一期的，就有人跟我請假，因為他們要去參加中餐烹飪檢定的考試。

二、　承訓單位背景資料

（一）　過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

我們學校的經營理念比較保守，不像其他學校會針對不同的課程去做招生行銷，另一方面，我們學校的招生一直很穩健、口碑很好，所以最近才開始承辦這種政府的職訓計畫，然後第一個案子就剛好是執行

本班外籍配偶的職訓課程。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

課程設計如下表：

| 項次 | 科目名稱 | 授課時數 | 項次 | 科目名稱 | 授課時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 共同科目 | 36 | 07 | 晚間宴會妝 | 24 |
| 02 | 色彩學 | 36 | 08 | 護膚保養手技 | 30 |
| 03 | 皮膚生理學 | 36 | 09 | 衛生消毒 | 12 |
| 04 | 一般外出妝 | 24 | 10 | 證照學科輔導 | 42 |
| 05 | 職業婦女妝 | 24 | 11 | 證照術科輔導 | 60 |
| 06 | 日間宴會妝 | 24 | 12 | 業界見習 | 12 |

在師資方面，我們上課的老師有好幾位，不同單元有不同老師，師資來源有學校的老師也有外聘的，因爲受限於校內老師有各自的鐘點數問題，因此一些課程須外聘。另外，技術課程還有助教幫忙，因爲學員多而且每個動作都不能忽略，而助教亦須具備相關背景、考過相關證照。

教材方面，若與勞委會檢定相關的部分我們直接採用檢定的書籍，其他像色彩學課程則由授課老師自行編寫教材。此外，術科上課時的器材用具都由我們免費提供。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因爲何？

當我們提出申請後，才知道之前有很多單位提出申請要辦理這樣的班別，但是到最後卻是發生二次招生或招生困難。因此，在招生上我們同樣盡了很多努力，甚至找一些政府單位的家暴單位，因爲有時候是從各個面向去了解外籍配偶在台灣的生活常態，從那邊去著手，所以

到最後我們很順利的完成招生，對我們來講真的是第一次經驗。大致上，我們招生的管道很多，包括家暴單位、外配聚會場所、里鄰公所等，透過每個人能運用的資源來幫忙宣導訊息。

這一班招生的成員，大陸配偶占的比例較高，共計有 15 位，外籍配偶 10 位，國人 2 位，另有 5 位自費，所以整班真正人數共有 32 位。

（二） 是否有提供托兒服務？

我們有提供托兒服務，這也是我們招生的優勢之一，因爲我們耕莘本身有幼保科，而且我們還有幼稚園、托兒所，學員可以比照我們同仁在托兒費用上有優惠。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

學員上課的出席率良好，不會常請假，而且如果請假時數超過課程總時數的十分之一（即36小時），就會被退學，所以他們自己會很珍惜。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

本班開訓人數27位、結訓人數24位，未結訓人數3位，未結訓原因爲懷孕、回大陸及請假超過36小時。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

這些學員當初都是經過口試、筆試篩選過的，口試、筆試全部是中文考試，因爲在勞委會的規定，我們筆試的考卷是要先送勞委會核准後才能考試。因爲考試有篩選過，所以中文有一定的程度，大部分的學習在中文閱讀上都是沒有問題的，中文書寫也是沒有問題的，只有少數幾位書寫能力較弱。

我們會從期中及期末二次學員的評量表中，去發掘學習成效較差的學員，這些學員我們會個別了解學習成效不佳的原因，並且個別加強輔導。學科會有測驗考試，術科在上課時老師也可以即時發現學員的學習成效。我在課堂上也曾發現中文能力較弱的同學上課時，他旁邊同學會幫他翻譯，看到這種現象我就知道這位同學學習上有些問題，我

就會特別注意、輔導他。加上課堂上每一題老師都會跟他們解釋，學科方面每一題也都會跟他們討論，這些都可以減少他們學習上的障礙，而且，學員的學習態度與精神也會幫助他們突破他們所遇到的困境，他們有時候連中午時間都不想休息，學習態度相當積極。

（六） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

不同國籍的學員之間會形成小團體，但是我們盡量讓他們融合，不過這也是人之常情，如果我們在異地應該也會跟比較熟悉的同學在一起。在學習的過程中，我們不希望有小團體的情況產生，上術科時的分組，有時候我會指定哪些學員同組，盡量不要有小團體的情況，而且這是職業訓練課程，以後工作不可能能讓你挑客人，所以什麼樣的客人都要嘗試，我就是用這樣的心態去鼓勵他們，他們也是可以接受這樣的方式，融入學習也是學習的一種，對外籍與大陸配偶而言，文化、背景都會影響學習成果，所以這些隱形的東西都要導入。

（七） 有無協助結訓學員就業？

我們舉辦就業媒合廠商說明會，邀請數家廠商到學校來說明工作內容，學員也可以對他們感到興趣的廠商進一步面談，我也都會請學員們事先準備好履歷表。

（八） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

我們會輔導學員考照，而且這個班級的學員相當認真，我還答應他們鐘點數結束以後，考前幫他們開輔導班。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

在課程進行到三分之一時，我有做簡單的意見調查，藉由調查了解他們在這個課程當中學習到什麼、需要我們協助什麼，問卷是無記名

的，他們回饋的意見都很正常，而且他們都很珍惜這個學習的機會。

至於，參訓後學員們的滿意度，有10人（即41.7%）感到「非常滿意」，12人（即50%）感到「滿意」，2人勾選「普通」，整體而言，91.7%感到滿意。

（二） 所有結訓學員的考照情形如何？

這個班級共有18人通過丙級美容檢定，考照率達67%。因爲少數幾人中文能力較弱，所以並沒有通過丙級檢定。

（三） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

大部分學員的上課動機主要是爲了就業，因爲他們的年齡都屬中高齡了，加上他們的社經背景，我都會鼓勵他們陸陸續續學到某一階段的時候微型創業，一方面可以自主，另一方面也可以兼顧小孩、家庭。雖然我們也有安排就業媒合，但是就業媒合他們會遇到的第一困境是年齡不小，年紀不小來從事美容工作，雇主是希望他們能夠熟練，但是他們是一位新手。第二困境是國人的企業，在有選擇的情況下，雇主不會僱用外籍配偶，大部分是因爲文化認同的問題。

全班共有一位自型創業、二位受僱用，而且是全職工作，也因爲是全職才能被列入已就業者，所以這當中就會存在兼職者事實上已就業之問題。

整體而言，本校有舉辦媒合活動，且額外輔導考取丙級美容證照，經電話追蹤後發現部分學員雖應徵取得工作機會，但由於美容行業的特性爲工時長、無假日休假，且部分機構要求簽約，在職期間不能懷孕，導致學員可能無法配合而錯失就業機會。

（四） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？

在我們這一班裡，有自型創業也有受僱用的。找到工作的共有三位，他們的工作內容與上課內容有的相符、有的不符，有一位在遠百做產

品銷售，另一位也是在做銷售。在技術面還不是很熟練的情況之下，大多從事跟美容有關的銷售工作。

## 【承訓單位 B01U1】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

本班參訓者30人、結訓者28人。28位學員皆爲女性，其中22位爲大陸配偶、5位爲外籍配偶、1位爲生活扶助戶（原生國籍爲中國大陸，已領取到身分證）。

在年齡方面，20歲～24歲者，占7.14%；25歲～29歲者，占25%；30歲～34歲者，占25%；35歲～39歲者，占28.57%；40歲～44歲者，占14.29%。在教育程度方面，國中（含）以下者，占39.29%；高中／職者，占60.71%。

（二） 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

本班級的學員以前並未曾參訓，參訓記錄是零。

二、 承訓單位背景資料

（一） 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

從 94 年開始至今年（99 年）均有承辦職業訓練課程，且每年皆辦理一個新住民專班。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

由於這個班級的課程時數比較長（360小時），當初課程上的安排有部分的時間是在上「髮型造型」，其他的單元設計跟今年的班級大致上相同，差別僅在於這個班級課程內容多了「髮型造型」的部分。整個課程之課程設計如下表：

| 科別 | 課程名稱 | 授課時數 | 科別 | 課程名稱 | 授課時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 共同科目 | 求職技巧 | 1 hr | 術科 | 玩色化粧技能 | 56 hr |
| | 職業道德 | 2 hr | | 亮膚保養技能 | 32 hr |
| | 勞工法令 | 4 hr | | 美體保養與紓壓技能 | 24 hr |
| | 創業與就業職涯規劃 | 8 hr | | 化妝品衛生安全之辨識與消毒 | 24 hr |
| | 教務管理 | 1 hr | | 髮型梳理 | 56 hr |
| 學科 | 創業入門認識 | 4 hr | | 廠商參觀 | 4 hr |
| | 開業準備 | 4 hr | | 綜合實習(彩妝) | 44 hr |
| | 時尚流行趨勢與色彩應用 | 8 hr | | 綜合實習(護膚) | 12 hr |
| | 化粧的基本概念 | 16 hr | 學科 | 身體生理結構與經絡認識 | 16 hr |
| | 皮膚學 | 12 hr | | 化妝品衛生管理 | 12 hr |
| | 美容營養學 | 12 hr | | 髮型設計 | 8 hr |

在師資方面，無論是共同科目或是學科、術科，每個單位都有 1 位授課老師。共同科目共有 4 位老師，學科課程有 5 位老師，術科亦有 5 位老師。授課內容學科占 30%、術科占 70%，授課方式是採用講述法及演練。在教材方面，上課教材以繁體中文書籍爲主，如美容概論、美容指壓一學就會等，並搭配美容技術士丙級學術科檢定之書籍，原則上我們提供講義比較少，除非是一些求職技巧、創業課程等才會透過講義的方式上課。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因爲何？

招生管道並不會有困難，因爲原則上我們就是透過電子媒體（包含地

方新聞的跑馬燈、報紙、我們的部落格及網站）、舊生宣導及個人自行來電洽詢，當他們來電洽詢後經過我們的介紹通常會報名。因爲我們從 94 年就開始承辦政府的職訓課程，這中間每年至少都會辦理一個新住民專班，其他一些即使沒有設定是新住民專班的班級也會有新住民的學員一同受訓，所以經由舊生宣導，我們新住民專班在招生方面並不會遇到什麼太大的問題。只是新住民的身分條件一明確化之後，很多新住民就會被界定開，他不再是只能報名新住民專班。

（二） 是否有提供托兒服務？

我們並沒有托育的服務，因爲課程是已就業爲導向，既然你在學習的過程當中，你都會有小孩的問題，那就可以想像工作後也會有同樣的問題，我們要怎麼去輔導，所以我們這邊沒有托育，因爲我們覺得如果你可以克服這個問題的話，我們相信之後就業也就不會有什麼問題了。我們之前也有辦過托育，最後就業成效不彰是因爲他覺得小孩子沒人顧，雖然內政部有托兒補助，但那個也只是在訓練期間中才有，課程結束後這些問題還是存在，所以我們現在就沒有托兒服務。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

學員的出席率如果以缺、曠課的時數來算的話，除了 2 位請假時數超過上限而被退訓的學員以外，其他學員出席率很高，不會因爲今天睡過頭或其他原因就請假。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

這個班級開訓人數 30 位、結訓人數 28 位，共有 2 位陸配學員未能結訓，未結訓的原因有一位是因爲上課期間癲癇症發作，他請假的時數超過上限，另一位是家裡的二位小朋友得了腸病毒，因爲要照顧小朋友，所以請假的時數也超過上限。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

外配中文程度比較有問題，教材書籍原則上都是專業用書，所以都是

繁體字，老師會口述講解課本內容，口述時會搭配 Power point，他們會用自己的語言做筆記，不懂的部分老師會從旁協助，在專有名詞上不管是外配還是國人都得重新學習，所以這個部分並不會影響。有些外配曾上國小，認字上不會有問題，只有被退訓的那一位學員認識的文字比較少，可是他會用自己的方式去解決問題。除了語言以外，並不會有其他學習上的困難。

（六） 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

針對上課學習效果不佳的學員我們會加以輔導，學科完會有學科的測驗，術科完會有術科的測驗，整個課程在一個階段性的完成後，老師會安排回家作業給他們，老師就可以從回家作業裡去了解各學員有沒有辦法去完成各作業的動作，如果沒有辦法完成的話，我們針對他們不了解的地方加強輔導。大部分的學員都可以把回家作業交齊，所以在課程過程中是沒有學員在課後被留下來各別輔導的，但是以整個實務操作面來看，當然各學員間會有程度上的落差，而這些程度上的落差是沒有辦法去及時補強的，只能說他如果可以及時把作業完成，那我們就評定他在這個階段（例如學彩妝）是有能力可以去完成這些動作。

（七） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

每個班難免都會有小團體，但小團體的現象是不致於會影響到學員上課表現，就是會發現他們會有幾個人常常進進出出一起吃飯，但很少會因爲小團體的情況去影響到整個班的運作。

（八） 有無協助結訓學員就業輔導？

我們是找公司來這裡做徵才說明會，我們開放一個時間給他們，讓他們可以爲自己的公司做宣導，學員如果覺得他們所說的薪資、福利、工作內容還 OK，那我們就會安排後續的面試，學員到了店家之後也

可以看到工作環境，面試通過後就會直接上班。

（九） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

會，我們會協助學員考取美容丙級證照。有 2~3 位因爲術科缺考沒有去考，所以沒有通過考試，通常學術、術科二科都去考的話，及格率是百分之百。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

我們在課程結訓時，會做學員的滿意度調查，這個班級學員的滿意度，以「滿意」居多（占 52.21%），其次爲「非常滿意」（占 47.65%）。整體而言，學員滿意度達 89.4%。

（二） 所有結訓學員的考照情形如何？

本班 28 位學員中，共有 15 名取得美容丙級證照。有 2~3 位因爲術科缺考沒有去考，所以沒有通過考試，通常學術、術科二科都去考的話，及格率是百分之百。

（三） 外籍與大陸配偶就業意願如何？

各學員的就業意願很高。

（四） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

這個班總共有 21 人就業、7 人未找到工作，未就業的原因沒有紀錄，應該是說我們當時的就業輔導是三個月，三個月內如果沒有順利輔導就業，就沒有再做後續追蹤去了解爲什麼沒有就業，這些人就屬於未就業的階段。

（五） 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？

就業輔導的過程中並未遇到雇主排斥的情況，職場的接納度其實還夠寬，現在只是碰到多數的雇主不願釋出很好的福利給員工，所以會導

致學員在就業上他會認爲薪資福利待遇不佳，那他就會產生轉換工作的想法，會有這些問題，不然就是家庭因素的關係然後轉換工作。雇主要來面試這些學員時，我們就曾告訴他們這個班是新住民專班，他們可以接受時才會來這邊徵才，所以學員進到職場上中不會遇到因爲新住民的身分而被雇主排斥。

（六） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？

有幾個在美體養生館工作，也有一些是自己在家開工作室，因爲他們必須兼顧家庭，大部分的學員就業內容與受訓內容是相符的，但也有 4 位所從事的工作非美容美髮類的，與上課學習內容無關，其中有 2 位是工廠作業員、2 位是先生開公司他回去幫忙。

（七） 自行創業占整理就業之比率爲何？

這個班級的學員自行創業的比例不高，只有 1 位是自行創業。

## 【承訓單位 B00U4】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

本班參訓者 22 人、結訓者 22 人。22 位學員皆爲女性，其中 11 位爲大陸配偶、1 位爲越南籍外籍配偶，另有 5 位爲非自願性失業者、2 位爲中高齡、1 位爲參加職業工會失業者、2 位爲獨立負擔家計者（原生國籍均爲大陸），因此，外籍配偶僅有 1 位，其餘都是大陸配偶。在年齡方面，25歲～29歲者，占23%；30歲～34歲者，占27%；35歲～39歲者，占23%；40歲～44歲者，占18%；45歲以上者，占9%。在教育程度方面，國中（含）以下者，占18%；高中／職者，占68%，專科者，占9%；大學者，占5%。

（二） 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

學員沒有參加過相關職訓課程。

二、 承訓單位背景資料

（一） 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

我們從 95 年開始承辦大陸與外籍配偶的職訓專班，今年（99 年）是第 4 次承辦。我們在 92 年度、93 年度、97 年度都獲得職訓局和桃園職訓中心頒發辦理失業者職訓績效優良獎項。97 年度桃園縣政府委託辦理的失業者職訓課程，招生率達 98%、就業率達 55%。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談

談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

課程設計如下表：

| 項次 | 科目名稱 | 項次 | 科目名稱 |
|---|---|---|---|
| 01 | 電腦基本概念及視窗應用操作 | 06 | 簡報繪圖運用 |
| 02 | 中文輸入法 | 07 | 專題製作 |
| 03 | 網際網路概論應用 | 08 | Linux 引論 |
| 04 | 文書編輯應用 | 09 | 專題演講（就業準備及面試技巧、溝通與人群關係等） |
| 05 | 電子試算表操作 | | |

在師資方面，因爲每位老師授課時數不能超過課程總時數的三分之一，所以我們總共安排 3 位老師上課，我們的老師都是有豐富的教學經驗，並且知道如何教導學生，老師必需要有教學魅力。教材方面，則是用書籍搭配講義的方式來上課。設備方面，每人分配 1 台電腦，老師講解後，再由學員實際操作。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因爲何？

第一年承辦大陸與外籍配偶專班時，招生很辛苦，我們還跑到大溪附近的國小識字班去招生，跟他們一一說明我們的課程，第二年以後的課程招生才比較順利。我們透過外籍配偶的 Blog、我們的網站、戶政單位的宣傳，還有他們同儕的宣傳來招生。

（二） 是否有提供托兒服務？

我們沒有提供托兒服務。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

因爲缺課如果超過上課總時數的十分之一就會被退訓，所以他們上課的出席狀況都還不錯。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

我們這個班級沒有人沒有結訓。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

這個班幾乎都是大陸配偶，所以他們在教材的閱讀上不會有什麼問題。老師會派作業，學員要把作業 E-MAIL 繳交給老師，我們只有交作業，並沒有實施測驗，基本上學員在學習上都沒有什麼問題。

（六） 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

我們學員的座位是由老師安排，老師會看他們每個人的學習情況來安排座位，學習情況較好的學員旁邊會安插學習情況比較不好的同學，用這種方式來提升學員的學習效果。另外，我們在星期六下課後，也會安排課後輔導，有問題的學員也可以用這個時間去請教老師。

（七） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

他們會有小團體的現象，所以我們學員上課的座位是由老師來安排。

（八） 有無協助結訓學員就業輔導？

我們會舉辦就業徵才，幫助學員就業。

（九） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

我們會輔導學員考取文書編輯 Word 的證照和 Excel 的證照，還有中文輸入速度的檢定考。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

我們在課程結訓後，都有做滿意度調查，學員的反應都很正面。

（二） 外籍與大陸配偶就業意願如何？

大部分的學員都是以就業爲前提才來上課。

（三） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

開訓人數 22 人、結訓人數 22 人、就業人數 14 人、未就業 8 人。

沒有就業的原因有些是家庭因素，有的是回去大陸，還有的是不願意

告訴我們他有沒有就業，我們也不知道爲什麼他不願意告訴我們。

（四） 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？

求職者本身的心態會影響到他們的就業，雇主是不會排斥僱用，基本上能出來上課的，他們的情況都算是好的。

（五） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？

有少數幾位工作內容與上課內容無關。

（六） 自行創業占整理就業之比率爲何？

沒有自行創業的，但有的是老公本身開公司，他回去幫忙。

## 【承訓單位 B04U3】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

我們沒有做學員的年齡、教育程度的調查。年齡大概都是 30 幾歲或 30 歲左右，沒有中高齡的學員。台籍人數約 5～6 位。斗六的班級是大陸配偶人數較多，台西、古坑的班級則是越南籍人數比較多，所以要看區域，沿海地區越南籍的外配比較多。

（二） 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

第 1、2 年辦訓時，重覆參訓的學員我們也會讓他們來上課，可是從 98 年開始，就沒有重覆參訓的情況，雖然說 3 個月後就可以再次參訓，但是我們就是盡量不要有這種情況。

二、 承訓單位背景資料

（一） 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

我們在 96 年開始辦理職業訓練課程，而且都是外籍配偶專班。96 年因爲是第一次辦美髮班，什麼經驗都沒有，我們就想說辦看看，第一次的成效一定是沒那麼好，所以我們是邊辦邊學，97 年也是先辦一班美髮班，因爲雲林縣沒有單位辦理外籍配偶中餐專班，所以我們又辦了一班中餐的，總共是二班。98 年是辦理 3 班，一期有 2 班，斗六、台西各 1 班，古坑還有 1 班證照班，這 3 班都是美髮課程，之後我們都是辦理美髮的課程。

97 年我們也辦過中餐，但是就是發現我們自己沒有設備，設備一定要外借，所以我們上課的場地就會被綁死，沒辦法到各個鄉鎮去辦，而且考慮到後續就業輔導的部分，外籍配偶的競爭力比較弱，如果沒有

創業就是一個小攤位，路邊攤也是要成本，而且食材也要囤貨也要成本，他們沒有那些資金，在評估這些因素以後，我們就鎖定只辦美髮課程。

96 年的就業率是 31%，97 年的就業率是 37%，中餐部分的就業率是 31%，98 年台西班就業率是 37%、斗六班是 55%，我們後來也把居家美髮的部分都納入，外籍配偶也要參加多場次的義剪，他們的技術才會提升，我們的義剪對象是弱勢、老人跟身心障礙者。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

我們的美髮美容班，美髮占的比重比較多，美容只占 20%左右，我們是以美髮爲主。我們上課的場地是借用當地的學校或相關單位的場地。

課程內容設計分成學科、術科，術科就是偏向跟丙級證照有關的課程應用，而且我們的設計還會依照目前實務現況的需求來做調整，我們除了用假人頭上課之外，還會搭配到戶外做實務操作（像義剪的部分），讓學員不僅接觸到假人頭，也接觸到真人頭，幫助學員建立信心。除了多場次的義剪之外還有義燙，要被義燙的人只要支付藥水費就可以了，義剪、義燙、義染都是我們課程裡實務教學的部分。我們還會去買鵝蛋讓學員畫臉，所以我們上課不只是在教室裡，我們也會帶學員到戶外教學。

師資方面，我們的侯老師是一位緬甸華僑，所以她會有同理心，她也是來台灣學美髮後考取丙級證照，並且在 6 年後拿到乙級證照，她可以用她自己的例子去跟學員分享，而且她是緬甸華僑，她也不是台灣

本地人，所以她跟學員之間比較沒有距離，她也知道學的過程辛苦的那一面，她也會用心教學。

除了侯老師之外，我們還會請侯老師的老師來上課，讓學員知道只要願意學，她也有機會可以當老師。另外，我們還有助教，助教是我們 96 年、97 年上完課的結訓學員而且技術達到一定程度，經過遴選後選出來的，我們會評估他平常參與義剪的情況、回饋社會的情況，以及他的能力。我們的教學團隊是由老師的老師、老師、學姐所組成的，讓學員知道他如果用心學也可以當助教。

整體來講，我們美髮的老師有 2 位、美容的老師有 1 位，另外學科的部分也有 3 位老師，學科上課內容包括法律、就業發展、職業婦女的家庭溝通，所以總共有 6 位老師。教材方面，有固定的教材，如洗髮椅，其他的部分包含剪刀、梳子、吹風機、推刀、圍巾、假人頭等，每 1 位學員會分配到 1 萬 5 千多元的材料。

書籍方面，是由老師自行編教材，因爲每位老師要教的內容不一樣，而且用別人編的教材不一定知道怎麼教，但是檢定考的內容就必需用坊間的書了。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因爲何？

招生管道是透過一些鄰里活動辦義剪時順便招生，我們也會發公文給學校，搭配輔導員去宣傳，或是第四台跑馬燈、上電台、地方報紙報導，還有寄 E-MAIL 給國人，由國人去分享訊息，結合不同的管道來發揮效益。

像我們今天義剪的活動，鄉長也來、鄉長也讓我們服務，鄉長就會幫我們宣傳，我們接下來會讓鄉長認識我們居家美髮這一塊，請鄉長來幫我們募款經費，由古坑鄉鄉公所發放經費給外籍配偶，讓他們來幫

古坑鄉的老人、身障者剪頭髮。

我們到現在還是會有招生困難的問題，因爲他們報名後也可能會取消，如台西班過完年後，有 8 位因爲找到工作就不來了。外籍配偶看的是當下、是短期的現況，他們現在如果找到工作，他們就會去工作。我們過完年才辦開訓典禮，本來人數都招足了，可是就遇到這種情況走了 8 位學員，我們輔導員就只能趕快 CALL 其他的外籍配偶，再重新招生一次。

（二） 是否有提供托兒服務？

去年斗六跟台西這二班都有保母，外籍配偶他們不一定有能力可以讓他們的小孩去唸托兒所、幼稚園，所以他們的小孩有些年齡都應該要去上幼稚園的中班、大班了，我們的保母不是只有照顧小孩，他還必需要教育小孩，如教導他們識字。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

出席率大概都是九成左右。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

我們斗六班有退訓 1 位，除了請假次數太多之外，他的學習態度不佳。他原本是上中餐班，上完中餐 3 個月過後，他想再上美髮課，因爲他是單親媽媽要扶養 3 個小孩，我們就想說再給他一次機會，再讓他來上課。但是他的觀念是政府幫助他、讓他上課是應該的，而且他認爲他來上課是我們要拜託他的，他雖然來上課，但他卻不想聽課，他覺得他就是來拿生活津貼的。我們跟他輔導多次，可是他還是那種心態，所以我們只好退訓。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

語言上是多多少少會有問題，我們的外籍配偶專班有 30 人，可是我們最多可以招收 9 位台籍的學員，我們外籍配偶最多會招收 24 位，我們會分組，分成 5～6 組，每一組都會有台籍的學員，外籍配偶不

懂時就可以問台籍的學員，我們會請台籍的學員協助外籍配偶，外籍配偶看不懂時，台籍學員就要唸給他們聽。另一方面，這樣的學習模式也可以打破國人對於外籍配偶的刻板印象。我們每一組成員裡，會有各國籍的學員，如越南籍學員總共有 10 位，那麼每一組裡就會有 2 位越南籍的學員。我們以前的經驗就是沒有分組（96 年、97 年），我們從 98 年開始實施分組，分組的部分有它的效益。除了語言上的困難以外，還有交通問題。

（六） 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

上課期間針對學習狀況不好的學員，我們會利用中午休息時間加強。實作的部分，老師會各別加強做輔導，有的學員也會私下去老師的住處找他，另外，我們上課採用分組競賽，所以學員間也會相互幫忙。結訓後，則會有義剪、急訓跟輔導員的導讀。

（七） 外籍與大陸配偶在材料的閱讀上是否有困難？

我們在課程以外的時間，每個星期排 4 個半天安排輔導員幫學員做學科的導讀，他們在學習術科上不會有什麼問題，但閱讀方面比較有問題，所以我們會再另外安排導讀。

（八） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

我們不會有小團體的現象，因爲分組活動可以避免這種情況。

（九） 有無協助結訓學員就業輔導？

我們會去老人活動的地方幫老人義剪，也會去學校幫小朋友義剪，看什麼地方有需要我們去做義剪我們就會去，包括養護中心、社區等，透過義剪可以幫助國人改變對外籍配偶的印象，而且也可以間接幫外籍配偶的店做宣傳。我們在辦義剪時，有些新手的學員會不敢剪，所以我們就會派斗六班一、二位已經結訓比較厲害的學姐來教他們。

我們也去拜訪雲林縣政府，讓它知道我們的外籍配偶都有拿到丙級證

照，他們也可以去做十年長照的居家美髮，居家美髮幾乎都是培訓國人，培訓完後考到證照，然後到身障者或老人家家裡去做家庭服務，包括家事服務、家庭整理，以及幫他清洗身體等，1 小時補助居家服務員 100 元，我們的居服員培訓課程並沒有美髮這一塊，而這一塊剛好是我們學員可以幫忙的地方，所以我們未來的課程設計也會納入居家美髮這個部分，我們的課程會去迎合市場需求。一般來講，結訓學員的出路只有二個，不是開店就是受僱。那我們要推動的不只是這些，除了居家美髮以外還有行動工坊，所以我們會給學員一個觀念，他們來上課不是一定要開店或是被僱用，打破以往的就業模式，只要技術到位，被預約到哪就走到哪，居家美髮跟行動工坊是可以相互結合的，我服務居家美髮甲阿伯，甲阿伯的家人也有可能會成爲顧客之一。

對外籍配偶而言，要開設一家店，經費可能會有問題，如果要受僱於人，也可能會有家庭問題、時間上的問題。我們推動居家美髮跟行動工坊的話，可以讓外籍配偶自給自足。

我們上課大概 4.5 個月，就業輔導 3 個月，就業輔導後我們就要再次招生、甄試，所以需要 1 班配置 1 位輔導員。就業輔導也並沒有期限，甚至一直輔導直到他就業爲止，他有需求他就可以回來找我們，我們 1 班配置 1 位輔導員的優點是，學員打電話回來只要知道他是哪一年結訓的，我們就會知道他要找誰、他的輔導員是誰。

我們會請學員自己先針對住家附近的美髮店做調查，去了解他住家附近有多少店家、哪些店在徵才，讓他們知道他們的市場有多大、他們有多少競爭對手，透過這樣的方式讓他們自己去感受，他們才會有壓力。他們想去哪家店工作，他們先去觀察、先去看，然後他們再回來告訴我們的輔導員，我們的輔導員會去幫忙做一個橋樑，所以我們是各別輔導而不是找廠商來辦說明會。

除了這些之外，我們還推行行動工坊，我們知道哪邊需要服務時，我們就請學員去做服務，而這些學員本身的技術也要到達一個程度，所以我們才會不斷地、不斷地安排義剪。另外，他們還可以透過居家美髮服務去接觸到陌生的客源。我們的學員結訓後，跟我們的關係不會中斷，我們都還會保持聯絡。

（十） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

我們的課程設計會輔導學員考取證照。考試期間快到時，我們會安排急訓，就是配合現在還在上課在班級，結訓的學員可以在目前開訓中的班級後面一起上課，要上課的學員自己來。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

我們課程部分都會做滿意度調查，另外義剪的部分也會做質化的調查，讓外籍配偶寫出他們的想法，一開始他們都會寫出他們的感動，因爲沒有幫助過別人，我們還會針對被義剪、被服務的人做滿意度調查，設計表單讓他們填寫，了解他們對於外籍配偶的服務是否感到滿意。

（二） 所有結訓學員的考照情形如何？

斗六班有 19 位考過丙級美髮證照，就業率是 50%。

（三） 外籍與大陸配偶就業意願如何？

他們本身的就業意願很強，一方面是我們當初口試時有篩選，有就業意願的優先錄取，另一方面上課時我們會一直激勵學員，而且讓他們分組討論他們上完課未來可以做什麼，幫助他們找到實際的目標。

（四） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

98 年台西班就業率是 37%、斗六班是 55%。沒有工作的人有些是因爲家庭因素，有的人是從事與課程以外的工作，如果從事與受訓內容無

關的工作，我們會把他從就業率中刪除。最主要的是家庭問題，比如說要照顧小孩，像有 1 位學員是學到一半時，家庭出狀況先生過世，所以有些問題是無法掌控的。

（五） 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因為何？

台西班的部分因為美髮店本來就比較少，我們有遇到雇主把外籍配偶當成傭人，叫他整理房子、掃廁所、照顧小孩，就是不給他洗頭學習，做的事情都跟美髮無關，就是雇主心態的問題，國人對於外籍配偶的觀念還是存在著傭人的觀念。我們積極的做義剪，一方面也是要改變國人的想法。

（六） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？

我們也是會有訓用落差的問題，因為會有區域的問題，所以我們才會去推行居家美髮這一塊，可是居家美髮或行動工坊必需在執行個 1、2 年，它的成效才會出來。

（七） 自行創業占整理就業之比率為何？

自己開店的比例大概是三分之一。

（八） 請推薦一個成功個案。（依據職訓局的衡量指標，必須是訓後就業期間長達三個月以上者，才可視為成功個案。）

我們有 1 位大陸配偶劉同學，他是單親，去年 2 月份他老公猛爆性肝炎往生，7 月份時他來我們這裡學美髮，結訓後他與另一位越南籍學員一起在斗南開店。雲林縣政府一樓有個店面要讓我們開店，我跟他們 2 位談過之後，他們願意過來開店，但斗南店就需要先停業。目前的狀況是雲林縣政府需要一些行政作業時間，所以他們就先到別的店去工作，等到都 OK 之後，他們就會過來開店。

還有 1 位印尼籍的學員，他下班後就幫印尼的外勞剪、燙髮，就以行

動工坊的型態服務，後來他的客源穩定之後，就把原來受僱用的工作辭了，另外成立了自己的工作室，除了這 1 位以外，還有 1 位越南籍的學員，也是類似的情況。

（九） 您認爲導致職訓成效較不佳之原因爲何？請舉例一個個案說明之。

有 1 位學習狀況沒那麼好的學員，但他願意跟其他人一起出去義剪，跟在旁邊一起看，慢慢接觸久了以後他就不會害怕，他幫忙剪簡單的部分之後，再由別人幫他接手收尾，所以學習態度很重要，學習能力比較不好沒關係，學習態度可以彌補。

## 【承訓單位 B00S2】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

這個班級共有 30 位學員且全都為女性，但因招生困難，經高雄市政府的同意擴大招生範圍，開放本國失業婦女亦得報名受訓，最終外籍與大陸配偶只有 6 位，其中有 5 位是大陸配偶、1 位是越南籍的外籍配偶，這 6 位當初報名參訓時還沒拿到身分證，所以均可申請生活津貼，其年齡及教育程度如下：

| 項次 | 身分別 | 姓名 | 教育程度 | 年齡 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 大陸配偶 | 李○○ | 專科 | 40 |
| 2 | 大陸配偶 | 顏○○ | 國中(含)以下 | 43 |
| 3 | 大陸配偶 | 胡○○ | 高中／職 | 38 |
| 4 | 大陸配偶 | 田　○ | 專科 | 44 |
| 5 | 大陸配偶 | 金○○ | 高中／職 | 38 |
| 6 | 外籍配偶 | 范○○ | 國中(含)以下 | 31 |

（二） 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

我們當初在口試時會篩選，這些人以前並沒有參訓經驗。因為我們有一個徵訓機制，如果有上過職訓課程的人分數可能會比較低，可是我們並不會完全排除這些人不能來上課，每個人還是有他受訓的權益。

二、 承訓單位背景資料

（一） 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

我們之前針對外籍配偶所開設的課程只有榮民處委訓的「照顧服務人員訓練班」課程，所以去年的這個班級是我們第一次承辦新移民的職訓課程專班。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

課程設計如下表：

| 科別 | 課程名稱 | 授課時數 | 科別 | 課程名稱 | 授課時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 學科 | 職場倫理與道德 | 2 hr | 術科 | 不動產經紀營業員訓練 | 32 hr |
| | 就業前準備及技巧 | 2 hr | | 土地稅實務 | 32 hr |
| | 就業媒合 | 2 hr | | 不動產估價實務 | 40 hr |
| | 不動產行銷管理 | 8 hr | | 土地法實務 | 48 hr |
| | 勞退新制及勞基法 | 2 hr | | 民法實務 | 20 hr |
| | 職場安全衛生 | 2 hr | | 不動產經紀相關實務 | 32 hr |
| | 不動產顧客關係管理 | 2 hr | | 房地產相關實務 | 16 hr |
| | 民法概要 | 40 hr | | | |
| | 國文 | 20 hr | | | |
| 合計 | | 300 hr（學科 80 hr、術科 220 hr） | | | |

師資方面，總共有 5～6 位老師上課，大部分的老師都是來自業界，本身有實務經驗也有這方面的證照，教學經驗也很足夠。教材方面是書籍搭配講義，書籍主要是證照考試的書，其他就是由老師自行編製講義上課。授課方式就是理論搭配實務，但是並沒有校外教學。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因為何？

我們學校都是以不動產的課程爲主，所以才開設新移民的不動產經紀人員培訓班，可是招生過程並不順利，真的不好招生。我們招生的管道是透過高雄市、高雄縣一些新移民相關的民間團體，同時也發函到高雄縣政府社會局，請他們幫我們張貼這個課程的招生簡章，讓外籍配偶可以了解我們的課程。另外有一個高雄市的民間團體在我們招生期間剛好舉辦一個活動，現場參加的人員都是外籍與大陸配偶，我們也到現場去發招生簡章，可是真的不好招生，最後是延課一週才勉強開課成功（原計畫 98 年 10 月 28 日延至 11 月 5 日才開課）。

招生困難的原因是因爲部分外籍配偶無法出來參訓，我們發現家庭因素是最主要的原因，他們的老公會不願意讓他們出來這邊上課，像我們之前所辦的「照顧服務人員訓練班」課程，他們的老公就很害怕他們出來上課，甚至報名時老公親自陪同一起過來，問問題也都是老公在問，老公會先了解開課單位、課程內容，他們了解後安心了才會願意讓他們的老婆來上課。

（二） 是否有提供托兒服務？

沒有提供托兒服務。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

班上 5 位外籍與大陸配偶會一起來上課，所以出席率良好。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

開訓人數 30 人、結訓人數 30 人，因此沒有人未結訓。

（五） 外籍與大陸配偶在教料的閱讀上是否有困難？

學員報名時，有經過口試、筆試及書面審查，所以他們的中文程度基本上都有達到某個程度，所以他們在閱讀教材上不會有困難，只是寫出來的字都是簡體字。

（六） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

整體而言，這個班的大陸配偶素質還滿高的，所以這些課程對他們而

言並不會太深奧，而且因爲這個班一開始參訓對象是以外籍與大陸配偶爲主，所以我們也把上課時數增長，我們也考量到他們會不會聽不懂的問題。另外 1 位外籍配偶上課也都沒問題，都聽得懂，中文程度都 OK，我們還沒有聽到有學員跟不上課程進度的。

（七） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

他們會有小團體的現象，就是一群、一群的聚集在一起，唯一的那一位外籍配偶也是跟大陸配偶相處在一起，所以他們會一同出現，而且他們還蠻會帶動班上的氣氛，班上不會因爲他們是外配就排擠他們，他們也不會覺得他們跟其他人有什麼不一樣。大致上這個班的學員都相處得還不錯，我是沒有聽到他們反應任何學習上的問題，而且外籍與大陸配偶的學習態度很積極、非常強烈，他們上課都是坐在最前面那一排，我們的上課座位是學員自由坐。

（八） 有無協助結訓學員就業輔導？

我們在結訓當天會舉辦就業媒合，現場會邀請 5 間～6 間廠商參加，廠商介紹公司後就會先做個簡單的面試。

（九） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

因爲我們這個班主要是要考取不動產經紀人的證照或取得營業員證照，所以課程設計就是以這些目標爲主軸，同時我們還會安排一些實務方面的課程，所以是考照及實務都有，土地稅、估價、民法及其他相關法規都有。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

課程快結束的時候，我們有實施學員滿意度調查。學員的滿意度都很正面，每個調查項目都沒有人勾選「不滿意」或「非常不滿意」。

（二） 所有結訓學員的考照情形如何？

我們整個課程設計就是以輔導考取不動產證照爲主，但是因爲這個班上課的時間是已經錯過證照報名的時間，我們上課的時間是從 11 月開始，但證照報名時間是在 9 月、10 月，然後 12 月考試，所以這個班還沒去考不動產經紀人的證照，可是除了大陸配偶之外，這些學員已取得一張不動產營業員的證照，有這張證照以後，他們就可以去從事不動產的相關工作，而這張證照是由內政部地政司所核准的。因爲我們也把不動產營業員納入課程設計中，所以學員在課程結訓後就可以取得這張最基本的證照，只有大陸配偶必須取得身分證後才可以取得這張證照。這個班級的學員要等到今年年底才可以報考不動產的國家證照。

（三） 外籍與大陸配偶就業意願如何？

應該說他們都有就業意願，只是願不願意嘗試去做，因爲不動產這個行業比較沒有所謂的底薪，它都屬於業績獎金式的，所以這個行業的薪資會是他們就業考量的重點。

（四） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

本班之就業率爲 27%，共有 7 人就業，7 人當中有 4 位從事不動產相關工作。其他那些沒有就業的人，有的人還是持續在找工作，那有的人是想先準備考證照，等考到證照後才就業，還有人是在課程結束後就回大陸了，會再回到台灣但是不知道何時回來。

（五） 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？

雇主並不會排斥僱用，可是會發現家人不願意讓他們出來工作，家庭問題才是主要的問題，他們的家人害怕他們出來工作後會被帶壞，所以最好的方式就是他們的先生跟著他們一起上一、二次的課。

（六） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問

題？

這個班級共有 7 位就業，其中有 2 位是大陸配偶，這 2 位大陸配偶中有 1 位是當管家，所以他就業後的工作內容與上課所學有落差。

（七） 自行創業占整理就業之比率爲何？

自行創業的比率低，只有 1 位是自己開設個人工作室，自己在接案子。

## 【承訓單位 B03U2】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

本班參訓者 30 人、結訓者 30 人。30 位學員皆為女性，其中 23 位為大陸配偶、7 位為外籍配偶（越南 2 位、泰國 1 位、韓國 1 位、印尼 3 位）。大陸配偶的人數占一半以上，所以幾乎都是大陸配偶，通常大陸配偶都會占三分之二，97 年和 98 年二個班級都一樣。

在年齡方面，25歲～29歲者，占13.3%；30歲～34歲者，占23.4%；35歲～39歲者，占33.4%；40歲～44歲者，占16.6%；45歲以上者，占13.3%。在教育程度方面，國中（含）以下者，占30%；高中／職者，占53.3%；大學者占3%。

（二） 學員以前是否曾參加職業訓練相關課程？

口試篩選時，語言能力只要聽得懂就 OK，看不看得懂教材倒是其次，因為其實老師上課是用講的，他們只要聽得懂他們可以用自己的語言去做筆記。在篩選的過程中會考量他們以前有沒有參加過職業訓練課程，如果參加過職訓課程的話，名次就會比較後面，所以基本上這個班有參加過職訓的學員很少，一方面也是因為他們不知道有這樣的課程、這個福利。

二、 承訓單位背景資料

（一） 過去是否有辦理職業訓練相關課程之經驗？承辦之績效如何？

我們從 96 年開始就陸續承辦職業訓練課程，外籍配偶的職訓則是從 97 年底開始承辦，今年 8 月會再開設一個班，所以今年是第三次承辦外配職訓課程，一年承辦一個班級。97 年和 98 年新移民專班的承辦

績效都達到 50%以上。另外，高雄市政府勞工局 96 年委辦的失業者職業訓練，地方風味小吃班就業率爲 70%、中餐烹調班就業率爲 72%。

三、 課程設計

（一） 本次職訓課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

課程規劃總時數共計200小時，學科及術科課程設計如下表：

| 科別 | 課程名稱 | 授課時數 | 科別 | 課程名稱 | 授課時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 一般學科 | 開訓典禮 | 1 hr | 專業學科 | 廚房器具認識保養／中餐烹調洗菜流程 | 3 hr |
| | 就業前準備及技巧 | 2 hr | | 基礎營養學 | 2 hr |
| | 職場倫理與道德 | 1 hr | | 食物份量與營養素含量計算 | 2 hr |
| | 職場安全衛生 | 2 hr | | 刀工及盤飾(一)(二) | 6 hr |
| | 就業媒合講座 | 1 hr | | 廚房衛生及消毒方法(一)(二) | 6 hr |
| | 勞退新制及勞基法 | 2 hr | | 原味烹調(一)(二) | 6 hr |
| | 班會 | 1 hr | | 餐具之清潔與簡易檢查 | 2 hr |
| | 顧客關係管理 | 3 hr | | 健康飲食新觀念 | 2 hr |
| | 創新與創業 | 3 hr | | 菜單設計與食品安全(一) | 3 hr |
| | 行銷企劃 | 2 hr | | 菜單設計與食品安全(二) | 3 hr |
| | 市場調查 | 2 hr | | 食品採購衛生 | 3 hr |
| | 結訓典禮 | 1 hr | | | |
| | 小計 | 21 hr | | 小計 | 38 hr |
| 術科 | 中餐烹調丙級技術士檢定 90 道菜餚 | 141 hr | | | |

師資方面，術科有 3～4 位老師，至少有 3 位，因爲職訓局有規定老師授課的時數不能超過三分之一，學科則有 6～8 位老師，因爲有些老師的專長在某些學科，所以學科的老師會比較多。術科的老師都來自實務界，本身都有丙級證照，以及相關的教學經驗，學科則是聘請大專院校的老師，勞教的單元是請勞保局相關的人員來上課。教材方

面，學科部分由老師提供講義，術科部分則會有簡易的操作材料、方法，上課時老師會講解，學員自行做筆記，另外，檢定考的學科是考選擇題（有題庫），我們會印給學員。設備方面，上課的場地和設備都是我們自己的，位在民族路那裡，我們有一個訓練中心。我們學科是在一般教室上課，術科的話就是在有廚具的術科教室上課。

四、 執行過程

（一） 招生管道有哪些？是否會招生不易？招生困難的原因為何？

招生管道方面，我們的網站會刊登，職訓局的職訓 e 網上面也會有這個訊息，我們也會寄簡章給一些新移民的民間團體。

雖然我們以前就承辦過新移民專班課程，但透過他們所介紹的學員比較少，新年度的班級我們都是重新尋求其他管道招生，很多學員都是看到訊息後，自己過來報名的，不過，新移民是真的比較難招生。家庭因素是招生不易的主要原因，很多是家人不願意讓他們出來上課，也有一部分是因為資訊管道不足，尤其是越南、印尼籍的，因為語言問題，需要透過別人告訴他，他才會知道。

（二） 是否有提供托兒服務？

我們沒有托兒服務。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

學員上課原則上都會出席，不會常請假，除非是小孩子生病，而且職訓局也有規定請假時數不能超過上課時數的十分之一，所以學員本身也會自律，會盡量來上課。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

開訓人數 30 人、結訓人數 30 人，所有的學員均結訓。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？如何處理？

外籍配偶的部分主要是語言上的困難，我們會請老師上課講解的速度

放慢、講話的速度放慢，用一些比較淺顯易懂的字眼去跟他們解釋學科的部分，術科部分的話，我們的講義有留空白的地方讓他們用自己本國的語言寫筆記。

（六） 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

下課後會特別留一些時間，讓學員針對不懂的地方去請教老師。我們主要是著重在術科的教學，術科是實際操作，不懂的話他們會主動詢問老師。

（七） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響課程訓練。

上課分組是由學員自行分組，我們開訓那一天就會讓學員順便分組，藉由分組大家彼此認識。小團體現象是難免會有，但是這個班級學員的感情都還滿好的。

（八） 有無協助結訓學員就業輔導？

我們是高雄市頗具規模的餐飲業職業工會，會員及成員遍及高雄市餐飲界各大飯店，因此可掌握到各餐飲店、飯店的求才訊息。我們的會員如果需要徵才，我們就會把跟他們受訓相符的求才資訊提供給他們，由他們自行去面試。

（九） 有無輔導結訓學員考取相關證照？

我們的課程內容設計是以考取中餐丙級證照爲導向。

五、 執行成效（含學習效果、就業及考照成果）

（一） 參訓後，學員對於職業訓練的滿意度如何？是否曾實施滿意度調查？

40%的學員表示「非常滿意」，56.7%的學員表示「滿意」，3.3%的學員表示「普通」。

（二） 所有結訓學員的考照情形如何？

80%以上的學員考取到證照，但也是有學員第一次沒考過，因爲太緊

張術科沒考過，又考了第二次。

（三） 外籍與大陸配偶就業意願如何？

上課動機包括對課程有興趣、打發時間或爲了就業，大部分就業意願都還算滿高的。

（四） 所有結訓學員的就業情形如何？未就業之原因？

30 位學員中就業者有 23 位，未就業者有 5 位，另有 2 位表示不就業。推介 5 位就業，其他 17 位學員自行就業，1 位自行開店創業。未就業的原因有的是因爲找不到工作，像 59 歲的那一位年紀太大，身體狀況也不是很好，也有一位越南籍的外配因爲懷孕了，也有回去大陸 1、2 個月的，剩下的就是在我們追蹤期間他們還沒找到工作，我們會追蹤 6 個月。

（五） 輔導就業是否有遇到什麼問題？雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？

年齡是一個很大的原因，有的人是去做 1、2 天就不 OK，所以本身的條件才是有沒有被僱用的主要因素，雇主是不會排斥僱用。

（六） 學員工作內容與上課內容是否相關？換言之，是否存在訓用落差的問題？

學員所從事的工作大部分都跟中餐有關，如外燴工作等，只有少數學員工作內容與上課無關，如從事清潔工作。

（七） 自行創業占整理就業之比率爲何？

自行創業的比例不高，只有 1 位。

## 【新住民技藝學習受補助單位 C00S1】

訪談內容：

一、 學員背景資料

（一） 學員的年齡分佈及教育程度

指甲彩繪班事實上報名的有 25 位，原來只招收 20 位學生，因爲考慮到如果人數太多，老師上課時無法照顧到每位學員，可是陸陸續續報名的人數達到 25 位。大陸配偶有 5～6 位，指甲彩繪班是越南籍、泰國籍或柬埔寨的外籍配偶人數比較多，尤其是越南籍的，越南籍的外配很想藉由指甲彩繪去創業、開店，大陸配偶來上課只是想來玩玩而已，泰國籍的也是，但是越南籍的這部分的需求就會比較大，即使美容方面的課程也是同樣的情形，所以他們上課的動機都不太一樣。

學員平均年齡是三十歲左右，這個班級的學員比較年輕。學員間教育程度的落差大，原生國家的教育程度有些是專科、有些是國小畢業，可是我們發現相較之下越南籍的外配學歷會比較低一些，也可能是我們碰到越南籍的外配比較多，但是學歷並不會影響到他們的學習成效，他們還滿認真的，回去之後都會練習，把自己的手、腳都拿來畫一畫。

（二） 學員以前是否曾參加技藝學習相關課程？

我們招生時並沒有口試、筆試，只要他們想來、有心學習都可以報名。有些外籍配偶以前也有參加過我們的課程，參加過美容班或是串珠班，有些是參加完一期或二期後就中斷，然後現在又回來上課。事實上很少新住民上技藝專班是一直持續不斷的參加，他們也會評估課程內容他需不需要，尤其是越南籍的外配，他可以爲了學指甲彩繪或其他課程上班請假，他們自己會評量課程對他們自己的重要性。

二、　承訓單位背景資料

（一）　過去是否有辦理技藝學習課程相關經驗？

事實上技藝專班我們是第三年申請，今年是第三年，我們之前開的技藝專班有串珠班、彩繪玻璃班、美容班、電腦班、居家設計班、拚布班等，一年有好幾個班開課，今年是第一次開設指甲彩繪班。

三、　課程設計

（一）　本次課程規劃設計對於外籍與大陸配偶幫助之程度？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計。）

上課時間是每個星期六早上九點到十二點，36 小時的課程要上課 12 次（週），大約是三個月的課程，所以從三月份上課上到五月底。

課程內容方面，老師剛開始會教他們一些基本的筆法，會教他們怎樣修指甲，簡單的處理完指甲後，才開始教畫的部分，他們上課時是畫在假片上面，但老師會先告訴他們一些基本工，基本工練習二節課左右（一節三個小時）。之後，老師會教他們設計，一開始先設計在紙上，不是直接畫在假片上面，每一張紙都會有指甲的形狀，要讓他們回去設計在紙上面，讓他們先練習做構圖，構圖完後再帶來學校。因爲以後他們去開店時，可以把所設計的紙張當成 DM 拿給顧客挑選，如果他們沒有那麼多的假片的話。接下來老師會教他們上指甲油，怎樣上比較漂亮，要上幾層，再慢慢教他們勾花、形染、做立體的等等，最後面的那幾週都是讓他們反覆練習，發揮他們自己的創意。我們授課的方式比較偏實際操作，只有第一堂課時會上一點點的理論。教材方面，全部由縣府補助提供。師資方面，只有一位老師，老師是我們學校的志工、學生的家長，他在這方面曾經上過課，我們在聘請老師的時候，會評估老師的專業度、教學經驗及教學熱忱。

四、 執行過程

（一） 招生管道？是否會招生不易？招生困難的原因？

我們會做招生的簡章，除了把簡章發放給新住民的子女，請學生拿回去給他們的爸爸媽媽之外，還會發給補校新住民的學生，同時也會發給我們周圍地區的國中、國小學校，請他們代爲宣傳。我們會發現有些來報名的學員都不是由學校單位所介紹的，他們有些甚至是從台北縣政府教育局裡多元文化的網站知道開課訊息，他們看到他們喜歡的課程，他們就會打電話過來詢問，或者是補校學生的朋友也得知這樣的訊息，他們也會過來。基本上，我們招生是不會有什麼困難，還好！不會因爲招生有問題而無法開課。

（二） 是否有提供托兒服務？

我們針對這個班級有設置一位托育人員，當媽媽來上課時就把小孩帶來，由托育人員照顧。我們托育的場地會在另外一邊，不會影響到上課。

（三） 外籍與大陸配偶上課的出席率如何？

他們的出席狀況我覺得會比其他的學習還要好，像我們的補校他們會因爲一些工作、家庭問題而中綴不來上課，可是技藝專班的學員本身有學習意願，他有學習動機，甚至我們也發現他們會利用上技藝課的時間跟其他新住民聯絡情感。

（四） 外籍與大陸配偶未能結訓之原因？

應該不是說他不參加中途退訓，而是他要回去大陸，或者是家裡臨時有狀況，不是他自己想放棄參加，而是有一些其他因素。

（五） 訓練過程中，學員有無學習上的困難？外籍與大陸配偶在教料的閱讀上或聽課上是否有困難？如何處理？

其中有一位學員不是技藝學習有問題，而是家裡的經濟狀況有問題，

他的老公因爲失業而欠了三個月份的健保費，我們幫他找一些相關的資料，然後建議他可以分期付款。基本上能夠來上課的，他們跟家裡、跟老公的互動都是還 OK 的。還有一位是來上課二、三次之後才把小孩帶來，我們才知道原來他有小孩，他才小孩帶來我們這裡托育。這些問題都慢慢處理完，所以都還 OK。

技藝專班裡只有電腦課程才會分初階或是進階，指甲彩繪是不需閱讀教材，所以不會有中文程度的篩選。

（六） 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

他們很少因爲沒信心、學習情況不好就沒來上課，如果有這樣的情況，我們在其他場合遇到他時，就會去關心問他怎麼沒來上課，是不是家裡有什麼事情或怎樣之類的，當他跟我們解釋完之後，我們也會同理他，也不會因爲他不來就.....，我們也會鼓勵他有機會再繼續來上課或是歡迎他報名下次別的課程，所以學習成效不好的狀況是還好。

（七） 外籍與大陸配偶同儕間是否會有小團體現象？該現象是否會影響學習成果。

小團體現象並沒有，它跟一般的學習可能不太一樣，我們發現指甲彩繪或是手工藝的課程，各國籍的學員上課時並不會各國籍分開一群一群的坐在一起，他們都分散坐。

學員都知道誰畫的比較好，老師也會顧慮到不會只稱讚一個人，他也會考慮到其他的學員，老師會給他們一些讚美，增強他們的學習意願，會避免鉤心鬥角的情況，也許學員畫的可能不如某位學員，但老師是讓他跟自己做比較，比之前進步就會稱讚他。

（八） 課程結束後，是否會頒發結訓學員結訓證書或其他證明文件？

他們上完課時我們會發一張證明書給他們，證明他們有上過這樣的課程，縣府也有規定上完課的學員要幫他們在一個上課時數的網站登入。

我們沒有 25 位全拿到結業證書，因爲有的回去大陸等情況，我們大概有 20 位拿到證書，沒有拿到證書的，我們另外發給上課時數證明，時數是他實際出席的時數，所以每一堂課都會簽到。

（九） 學員的作品有無參賽管道？有無獲獎？

台北縣今年有一個新住民的創意比賽，有繪畫跟手工藝的 DIY，我們會鼓勵學員參加，這個比賽收件到六月底，八月會評分，九月開始各中心巡迴展出。手工藝的 DIY 不是只有針對技藝專班，只要是新住民的作品都可以參賽。

# 附件二　外籍與大陸配偶職訓練成效調查問卷

受訓學員您好：

本項調查是為執行內政部補助之「外籍配偶參加職業訓練成效之評估」研究案，本問卷目的在於瞭解外籍與大陸配偶結訓學員之職訓成效，以提供相關單位未來繼續辦理職訓課程之參考。請您依據實際情形填答，您的意見相當寶貴，請逐一作答不要遺漏，非常感謝您的熱心協助。

敬祝

平安健康，萬事如意！

國立政治大學勞工研究所　成之約教授　謹致

問卷編號：

※ 填寫方式：請在您覺得合適的項目內打✓，例如☑。

**第一部份：職業訓練課程參與情況**

1. 您如何得知 2009 年職業訓練相關課程訊息？（可複選，最多選三項）

☐ 親友介紹 ☐ 民間團體（含陸配、外配團體）介紹 ☐ 曾參加職業訓練的學長介紹

☐ 透過媒體 ☐ 政府部門相關人員介紹（ ☐ 村里長 ☐ 就業服務中心 ☐ 職訓中心）

2. ※ 填寫說明：請您就下列各題的敘述內容，表達您的同意程度。（每題單選）

| | (1) 非常同意 | (2) 同意 | (3) 不同意 | (4) 非常不同意 |
|---|---|---|---|---|
| (1) 您參加職業訓練課程是為了**找到工作、增加收入** | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (2) 您參加職業訓練課程是因為**轉換工作所需** | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (3) 您參加職業訓練課程是為了**提升就業技能** | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (4) 您參加職業訓練課程是因為**對課程有興趣** | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (5) 您參加職業訓練課程是因為**家人要求學習一技之長** | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (6) 提供**托兒服務**，可提高您參加職業訓練課程的意願 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| (7) 領取**職業訓練生活津貼**，可提高您參加職業訓練課 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

程的意願

## 第二部份：參與職業訓練課程之評估

※ 填寫說明：請您就下列各題的敘述內容，表達您的同意程度。（每題單選）

| | (1) 非常同意 | (2) 同意 | (3) 不同意 | (4) 非常不同意 |
|---|---|---|---|---|
| 1. 您對參加的職業訓練課程之**課程內容**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 2. 您對參加的職業訓練課程之**課程總時數**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 3. 您對老師與同學之間**上課時的互動**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 4. 您瞭解老師**上課講授內容** | □ | □ | □ | □ |
| 5. 您對上課的**設施、設備**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 6. 您對**上課時間的安排**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 7. 您對訓練單位**交通便利性**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |
| 8. 參加訓練後，您**有學到所需的技能** | □ | □ | □ | □ |
| 9. 參加訓練對您**找工作有幫助** | □ | □ | □ | □ |
| 10. 您對**訓練單位協助或輔導您找工作**感到滿意 | □ | □ | □ | □ |

## 第三部份：職業訓練成效評估

1. 參加職業訓練課程後，您是否已經找到工作？

(1) □ 是。結訓後多久找到工作？

① □ 30 天內 ② □ 31～60 天 ③ □ 61～90 天 ④ □ 90 天以上

每月收入 ① □ 15,000 元以下 ② □ 15,000～17,280 元 ③ □ 17,280～25,000 元

④ □ 25,000 元以上（新臺幣）

目前您的工作狀況： ① □ 受僱工作平均 1 天工作 8 小時

② □ 受僱工作平均 1 天工作 4～5 小時 ③ □ 自己開店

目前您從事這份工作的天數：

① □ 未滿 30 天 ② □ 31～60 天 ③ □ 61～90 天 ④ □ 90 天以上

(2) □ 否。沒有找到工作之原因？（可複選，最多選三項）

① □ 找不到適合自己的工作 ② □ 沒有相關證照 ③ □ 需要照顧子女或家人

④ □ 家人不支持外出找工作 ⑤ □ 不知道去哪裡找工作

⑥ □ 工作地點或上班時間無法配合　⑦ □ 雇主不願意僱用

⑧ □ 語言溝通或書寫能力較弱　⑨ □ 學歷認證不符合工作需求

2. 您現在從事的工作和您 2009 年所參加的職業訓練課程之相關程度？（無工作者，本題免填）

□ 相關性非常高　□ 相關性高　□ 有一點相關性　□ 沒有相關性

3. 您找工作主要是透過什麼管道？（可複選，最多選三項）

□ 自己開店 □ 親友介紹 □ 看報紙 □ 應徵張貼廣告 □ 村里長介紹 □ 訓練機構介紹

□ 民間團體（含陸、外配團體）介紹 □ 向公立就業服務機構求職 □ 透過網路或電子媒體

4. 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？（無相關證照可考取者，本題免填）

□ 有考取相關證照　　□ 沒有考取相關證照

5. 您對訓練單位協助您考相關證照是否感到滿意？（無相關證照可考取者，本題免填）

□ 非常滿意　□ 滿意　□ 不滿意　□ 非常不滿意

**第四部份：基本資料**

1. 年齡：□ 25 歲(含)以下 □ 26～35 歲 □ 36～45 歲 □ 46～55 歲 □ 56 歲以上

2. 婚姻狀況：□ 已婚

配偶年齡：□ 30 歲(含)以下　□ 31～40 歲　□ 41～50 歲

□ 51～60 歲　　□ 61 歲以上

□ 分居　□ 離婚　□ 喪偶

3. 子女人數：□ 1 人　□ 2 人　□ 3 人　□ 4 人或 4 人以上

4. 原國家的教育程度：□ 國小　□ 國中　□ 高中職　□ 大專校院(含)以上

5. 語言能力：□ 國語　□ 聽 □ 說 □ 讀 □ 寫

□ 台語　□ 聽 □ 說

□ 客語　□ 聽 □ 說

6. 參加職業訓練課程前，您是否曾經工作：□ 是，工作_____次；□ 否，不曾工作

7. 居住地點：□ 台北縣市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣

□ 桃園縣、新竹縣市、苗栗縣

□ 台中縣市、彰化縣、南投縣

□ 雲林縣、嘉義縣市、台南縣市

□ 高雄縣市、屏東縣、台東縣、澎湖縣

問卷到此結束，感謝您的協助

# 附件三　外籍配偶個案訪談紀錄

## 【外籍配偶成功個案】訪談紀錄

## 編號：B04U3R

### 一、　學員基本資料

（一）　您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度、語言能力等。

我今年31歲，有1位4歲的小孩。 我老公跟我差十二歲，他四十二歲，他在斗六豐泰工作。我在越南是高中畢業。

（二）　嫁來台灣多久？是否已適應台灣生活？

來台灣4年，剛開始來台灣時，對台灣生活不適應，出來外面之後才慢慢適應台灣的生活，剛開始都帶小孩每天都一個人在家，後來出去外面認識很多朋友，慢慢了解外面的生活適應就比較快一點。

（三）　家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我家有我、我的小孩、老公、公婆、姑姑和她的二個小孩，總共八個人住在一起，我之前住家裡都會照顧公婆，現在出來外面工作就比較沒有時間，他們的身體都很健康，可以自己照顧自己。

（四）　家人是否支持您上課？支持原因爲何？（職訓津貼、托兒服務、有助就業等因素）不支持原因爲何？如何說服？

他們都OK！他們都很尊重我的意見。

（五）　配偶或家人是否曾陪同您一起上課？

沒有。

（六）　受訓前是否曾經工作？以前的工作經驗對您的就業是否有幫助？

還沒上課時，在台灣完全沒工作過，但是以前在越南有工作過，公司是在做 Lacoste 鱷魚牌鞋子，我是經理的秘書。我的秘書工作做了八

年多，就從上班一直做到我來台灣，是我的經理介紹我過來的，他介紹他的朋友給我，我才嫁過來。我白天工作學國語，晚上去學英文，假日去學電腦。

## 二、 職業訓練課程參與情況

（一） 何時開始知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

那時候剛好去移民署那裡辦資料，我們外籍配偶中心的督導他介紹我去學美髮，我老公說反正現在你沒有工作，你要不要去試看看，我看你那麼無聊，所以我就報名參加，在參加之後就覺得還滿有興趣的。我知道課程後就馬上報名。而且斗六之前有先開一班，才開我們第二班，我去外籍配偶中心有遇到幾個學姐，他們那一班沒有像我們這一班這麼好有補助，他們上完課覺得很好，就介紹我去上，老師都同一位。

（二） 爲什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是自己想去上課，上課後自己也很喜歡。我本來就很喜歡做美髮了，突然知道這個課程訊息就想去學看看，看看我能不能做這個行業，進去學之後，老師說我很有天份，一教就會了，老師這麼說讓我更有信心，我是全班第一名。

（三） 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類爲何？承訓單位是否相同？爲何想再次參加職業訓練相關課程？

我以前沒有參加過這種課程，我過來台灣後只參加這個而已。還好去移民署才知道，他們說有放在網站上，可是我那時候沒有上網所以不知道。

## 三、 職業訓練過程評估

（一） 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、交通便利性、與老師或同學之間的互動是否滿意？

我對課程很滿意，老師上課很認真，他也懂很多。上課時間星期一到星期五，早上九點到下午二點半。我的小孩去我老公公司的幼稚園上課。我覺得都很棒，因爲老師教學認真，去那裡也可以認識很多同學，像我國語有時候不是完全看得懂，可是旁邊的同學會教我，還一個字一個字慢慢解釋給我聽。像越南、印尼、泰國的不太懂國語，老師會安排交叉大陸的或是台灣的在裡面，如果不懂可以叫他們教。那時候快考試的時候，老師還一題一題解釋給我們聽。

（二） 上課過程中，您是否曾請假？請幾次假？請假之原因爲何？

我小孩有生病，所以有請過假，請了七、八天。因爲那時候我小孩一直發燒住院，台大醫院剛好在我們上課地點附近而已，我小孩很嚴重時我才會整天都在那裡照顧他，如果比較輕微我就跟醫院請假，帶女兒一起去上課，等我下課才又帶他回去醫院。請假的那幾天，我也都跟同學借筆記看。

（三） 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？您在教材的閱讀上是否有困難？

上課過程中沒有什麼學習上的困難，教材都看得懂。因爲我是經理的秘書，在工作時就會國語，寫是簡單的才會，我也會電腦，那時候很多資料都是要用電腦打的。我是北越人，但是我去南越上班。

（四） 您與同學之間的相處是否融洽？不同原生國籍的同學之間是否會各自成爲一個小團體？小團體的現象是否會影響您的學習成效？

跟同學相處還不錯。

（五） 承訓單位有無協助您就業？如何協助（個別輔導還是徵才說明會）？協助期間多久？是否有持續追蹤您的就業情況？對於承訓單位的協助，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

剛開始我們的輔導員都會一直打電話問每個同學有沒有找到工作，找到工作的人要交一份報告，從什麼時候開始上班？在哪裡上班？薪水多少？

（六） 承訓單位是否有告知您，上完課可從事哪些工作？從哪些管道求職？

老師說我們可以去做美髮、去給人家請，也可以自己開店，老師還說想開店的會盡量先去讓人家請，學到東西後，知道怎麼跟客人溝通再出來開。我將來希望可以開店。老師都有教我們要怎麼找工作，可是有很多同學畢業後去找工作，很多店都不要他們，老師問他們爲什麼會這樣，他們說如果他們跟老闆說他們有小孩，老闆就會不要。這個工作的工作時間比較長，有小孩的話不好做，有時候小孩生病也要請假。

（七） 承訓單位有無輔導您考取相關證照？對於承訓單位的輔導，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

聽說老師有幫我們複習術科，可是我不知道，所以我是一個人在家練。他不是上課講得，是後來已經考學科考過了他才通知。如果我知道，我也會跟著去，可是我覺得我能力還OK，不用去那裡，也可以自己在家練，所以就等老師說考試那天要在哪裡集合，我就去那裡集合。

（八） 對於這次參加的職業訓練課程，您對於哪一部分感到最滿意？（課程安排、教師授課方式、就業輔導方式等）原因爲何？

我是覺得還好，可是那時候有同學覺得時間太少、上課時間太短。美髮應該應用的，老師都有教到。可能有補助，所以有些同學想多學一下吧！

（九） 對於這次參加的職業訓練課程，您認爲是否有什麼地方需要改進或加強？原因爲何？

我是覺得考過丙級後，如果可以開乙級班會更好，因爲考過乙級可以去當講師。

## 四、 職業訓練成效評估

（一） 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？結訓後多久考到證照？證照名稱爲何？證照對您找工作是否有幫助？

筆試是馬上考，再休息一個月才考術科。丙級證照對我找工作有幫助，也不一定要有丙級才能找到工作，像這邊有很多沒有丙級的，他們還是有工作啊！只是像我們外籍的如果有證照去外面找工作會更容易。

（二） 上完課對您找工作是否有幫助？沒有幫助的原因爲何？

有幫助。

（三） 結訓之後，您多久找到工作／未就業之原因？透過什麼管道找到工作？至今，已工作多久？是否曾轉換工作？

我去年結訓後一個月考美髮丙級，丙級考過之後就來這裡上班，在這邊上班差不多八個月了。之前外籍配偶中心有一個老師來幫我女兒上課，那位老師認識我的老闆，是他介紹我過來的，因爲他是我們老闆的客人。我自己帶到 2 歲半，送小孩去上幼稚園後我就去學美髮，然後就工作到現在。

（四） 您的工作內容與上課內容是否相關？

完全相關。

（五） 您是受僱，還是自己創業？一天平均工作時間是多久？

早上八點四十五分到五點，通常五點過後我就可以走，可以如果客人很多的話，就會比較晚，可能七點或八點。

（六） 求職過程中雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？就業後是否有遇到什麼問題？是否會受到國人的歧視？

工作上不會因爲我是越南人所以被欺負，因爲我的國語比較好，溝通好的話就不會被欺負。剛開始上班客人看我是越南的，都不太敢給我

用頭髮，後來他知道我會做的話，他就會讓我用。

剛開始不知道怎麼跟客人溝通，後來一個月後就學到怎麼跟客人溝通。溝通好的話就不會有什麼壓力，剛開始溝通不好，就覺得壓力很大。

（七） 受訓後薪資是多少？

我一個月最多領13,500元，做美髮薪水都這樣，我第一個月才領3,000元而已，我們抽成很低，一個頭才30元，剪髮老闆還不讓我剪，燙一個有四個小時才100元，護髮20元。剛開始老公會說賺那麼少，在家顧小孩就好，現在不會了。

（八） 未來生涯規劃？

我明年想要回去當助教，他們一小時給200元，一天八小時有1,600元，一個星期一個人只有一天，一個月6,400元。我這邊一個月可以休五天。

# 【外籍配偶成功個案】訪談紀錄

## 編號：B04U5-2H

### 一、 學員基本資料

（一） 您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度、語言能力等。

我七十年次（二十九歲），我的小孩一個三歲半、一個六歲半，二個都上幼稚園了，上了這個課以後我才把小孩丟到幼稚園去，不然之前都是自己帶。我老公在台電抄表，但是是外包的，他五十八年次，大我十二歲（四十一歲）。

（二） 嫁來台灣多久？是否已適應台灣生活？

我嫁來台灣八年多了，我跟我老公是親戚介紹認識的。我是福建人，台灣生活OK啊！

（三） 家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我跟公婆一起住，所以總共是六個人。不需要照顧公婆，公婆很健康。

（四） 家人是否支持您上課？支持原因為何？（職訓津貼、托兒服務、有助就業等因素）不支持原因為何？如何說服？

我家人尊重我的意願，畢竟我也想往各個方面去發展。

（五） 配偶或家人是否曾陪同您一起上課？

沒有，從頭到尾都沒有，有一次是叫他拿東西，他才去過教室，他是互相信任、互相尊重。

（六） 受訓前是否曾經工作？以前的工作經驗對您的就業是否有幫助？

我之前沒有上課時，是在菜市場做生意，我公婆本身是賣魚的，我自己是賣童裝，沒有一技之長只能去做生意。

### 二、 職業訓練課程參與情況

（一） 何時開始知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

寄DM到我們家，我看到之後就報名了。

（二） 爲什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

想要了解美容這塊區域，所以去上課，從興趣平平到還OK，上完課就去工作了，因爲我們本身就愛漂亮，女人都愛漂亮啊！

（三） 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類爲何？承訓單位是否相同？爲何想再次參加職業訓練相關課程？

以前沒有上過課。

## 三、 職業訓練過程評估

（一） 報名時，是否有筆試、口試？

筆試、口試都有，有問說爲什麼要來上這個課程，我們這一班報名人數有八十幾位，只收三十位。

（二） 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、交通便利性、與老師或同學之間的互動是否滿意？

課程設計是偏重美容，因爲我們是要考美容丙級，美髮的課是二週上一次。上課學的跟職場要的有落差，上課學的只是爲了考丙級，出來還要再學，各個職場做臉的手法都不一樣，只是讓你了解基礎的知識，這個班就是以考試爲前提。

上課設備是該有的都會有，上課時間是早上八點到下午一點五十分。老師跟同學的互動是還OK啦！但總是會有一些個性不合的，老師也是會有個別的好或是個別的不好，也是會有。

上課到後來是有考試的跟有考試的坐在一起，跟沒考試的分開，因爲教得手法不一樣，沒考試的就教職場上的手法，有考試的就教考試的手法。上課是一起上，這一排是有考證照的，另外一排是沒有考證照的。

（三） 上課過程中，您是否曾請假？請幾次假？請假之原因爲何？

有請過假，小孩生病當然會請假，請過一、二次。缺課的部分老師不會補上，就是要靠自己，是自己要請假的，哪有那麼好會幫你額外補課，老師不會告訴你缺課的那一堂上了什麼。

（四） 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？您在教材的閱讀上是否有困難？

因爲這個是教最簡單的，所以都還好，沒有學習上的困難，我覺得是越南籍的比較困難，至少一些語言上的。

（五） 您與同學之間的相處是否融洽？不同原生國籍的同學之間是否會各自成爲一個小團體？小團體的現象是否會影響您的學習成效？

不會有小團體，印尼、越南籍的也都跟我們很好，我們班都很 OK。他們越南籍的會一起坐，我們的坐位沒有老師特別安排，是自己坐的。

（六） 承訓單位有無協助您就業？如何協助（個別輔導還是徵才說明會）？協助期間多久？是否有持續追蹤您的就業情況？對於承訓單位的協助，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

他有張貼一些網路上、報紙上的徵才訊息，叫我們自己去看，自己去應徵。

（七） 承訓單位是否有告知您，上完課可從事哪些工作？從哪些管道求職？

他就說你們可以自己創業，他會叫另外一位老師來講，但是那一位老師是說我們學美容這行業可以賺很多錢，也沒有說要以什麼管道找工作。

（八） 承訓單位有無輔導您考取相關證照？對於承訓單位的輔導，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？爲什麼考取證照要花很多錢？

我們班有二十六位，只有十二還是十三位有去考證照，沒有全部的人都去考。上完課還要練習半個月才能去考，有些人上課是爲了領生活津貼，就沒有去考證照，有考證照對我們是比較好，一般年輕的都會

去考。老師是說憑個人的意願去考證照。

其實我們都是靠自己努力，考丙級證照是只要努力都會通過。他們是有額外幫我們複習，所以我們才會買產品在那裡練習。

因爲考試之前半個月都要練習，我們要去找 Model 學習做臉，要用自己的產品，而且結訓時，如果你還剩很多沒有用完的話，也是不能帶回去，老師就收走了，老師就說是政府這樣子規定的。每次上完課產品就要繳回去，等下一次上課時再領。他們是幫我們考取證照，就業的部分我們都要靠自己，我這個工作也是透過朋友自己找的。

（九） 對於這次參加的職業訓練課程，您對於哪一部分感到最滿意？（課程安排、教師授課方式、就業輔導方式等）原因爲何？

我們裡面有一、二位老師是比較好的，教彩妝、教美髮、染髮是外面請回來的，他們自己固定輔導的就三位，大概是一個單元一個老師。

（十） 對於這次參加的職業訓練課程，您認爲是否有什麼地方需要改進或加強？原因爲何？

我是覺得產品的事，我們有些人沒上完課就退訓是因爲他們產品用完了，不想跟老師買，或是用上一屆沒用完的產品也不行，所以他們就不上了，有些就退訓了。

他的彩盤要一千九百多元，我們覺得太貴了就帶自己的去，結果老師就說我們這樣子去考試一定不會過，眼影什麼的都不搭，怎麼樣....怎麼樣.....，因爲我們會自己調配，用他的產品的話，我們就是固定用這幾個顏色，因爲他的彩盤只有這幾個顏色，我們自己買的就有很多顏色，我們跟他畫的就不一樣。

我去考試時，比如晚宴妝，人家用其他的顏色也都OK呀！只要整體符合他的題目就可以通過了。後來老師又改口說，因爲我們的程度比較不好，這樣子比較保險啦！林主任自己有開美容院，他們有另外創業，在成大書城那邊。

## 四、 職業訓練成效評估

（一） 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？結訓後多久考到證照？證照名稱爲何？證照對您找工作是否有幫助？

我結訓後就馬上去考，一個多月證照就下來了。這個工作不用證照，丙級證照是美容師，我們這個是美容顧問（專櫃小姐），只要有業績就好了，所以對我找工作的幫助是還好。

（二） 上完課對您找工作是否有幫助？沒有幫助的原因爲何？

老師就說我們美容職場上的手法跟考試的手法完全不一樣。上課學的是爲了考證照，所以跟現在的工作一點關係都沒有。

（三） 結訓之後，您多久找到工作／未就業之原因？透過什麼管道找到工作？至今，已工作多久？是否曾轉換工作？

考試完我就積極找工作，一個星期就找到工作，這是朋友介紹的工作，這份工作已工作四個月。

（四） 您的工作內容與上課內容是否相關？

相關。

（五） 您是受僱，還是自己創業？一天平均工作時間是多久？

我們一天上班八個小時，月休五天。

（六） 求職過程中雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？就業後是否有遇到什麼問題？是否會受到國人的歧視？

我們公司的員工都是大陸配偶，所以沒有受到歧視，總公司是在高雄。

（七） 受訓後薪資是多少？

我們做這個業績壓力很大，店家要求每天都要開市，公司是看你月業績，不會看你當天的。我們是底薪加獎金，底薪一萬多元，達到六萬元以上的業績才有獎金二萬一千元。

# 【外籍配偶成效不佳個案】訪談紀錄

## 編號：B01S1L

### 一、 學員基本資料

（一） 您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度、語言能力等。

我是山東青島人，我今年三十五歲，我先生四十三歲，我老公是飯店的廚師。我跟我老公是透過教會認識的，教會裡的一位阿姨介紹的。我還沒有小孩、還沒懷孕。我是高中畢業，其實我也有大專的文憑，我是服裝系的。

（二） 嫁來台灣多久？是否已適應台灣生活？

我來台灣四年多了，剛來的時候不習慣，現在還滿習慣台灣的生活。

（三） 家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我家裡面有我、老公、公婆、大姑，我公婆現在身體不是很好，是由我大姑來照顧。我不會因爲公婆的因素而無法出現工作。

（四） 家人是否支持您上課？支持原因爲何？（職訓津貼、托兒服務、有助就業等因素）不支持原因爲何？如何說服？

我家人還滿支持我去上課的。我老公支持我去上課，他說反正在家無聊你就去，我覺得有錢拿也還不錯，但是如果沒有錢可拿，我還是願意去。

（五） 配偶或家人是否曾陪同您一起上課？

我先生沒有跟我去上課過，我們班有一個第一天去上課時，他老公有跟去看過。

（六） 受訓前是否曾經工作？以前的工作經驗對您的就業是否有幫助？

我還沒上課之前有工作過，那時候因爲沒有小孩，所以就在便利商店打工。後來因爲去年我有回大陸，我在家裡住的時候滿久的，所以就

離職了。

## 二、 職業訓練課程參與情況

（一） 何時開始知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

我的基督徒，這是我們教會的一位阿姨他女兒在中心上班，然後告訴我們的，我知道之後就馬上去報名，因爲那時候也沒有工作。

（二） 爲什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

那時候因爲沒有工作，所以覺得很無聊，學了之後也有一技之長，對找工作也會有幫助，所以就去上課。

（三） 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類爲何？承訓單位是否相同？爲何想再次參加職業訓練相關課程？

這是我第一次參加這種課程。

## 三、 職業訓練過程評估

（一） 報名時，是否有筆試、口試？

甄試的時候是筆試加口試，口試的時候他問我說，爲什麼要來參加這個課程？然後就說要按照時間來上課，如果翹課幾次之後就不能來上課。

（二） 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、交通便利性、與老師或同學之間的互動是否滿意？

我對它的課程安排感到滿意，還不錯有學到東西。大部分老師跟我們的互動還好，有少數老師會有一點點小小的偏見，99%的老師都還不錯。有的老師很喜歡跟美女聊天講話，有的老師很喜歡跟有錢人聊天講話，前幾天還有同學說，老師好像滿勢利眼的。老師上課方式我感覺都不錯，都聽得懂。硬體設備也還不錯，上課時間的安排我感覺也

很好，交通的話我是坐捷運去上課，還滿方便的。

（三） 上課過程中，您是否曾請假？請幾次假？請假之原因爲何？

教會有活動，我有請過假，請過一～二次，缺的課程我會跟同學借筆記。那時候因爲要補颱風假，可是星期六我們教會有活動，所以時間沒有辦法配合。不會因爲缺那堂課而有跟不上進度的問題。

（四） 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？您在教材的閱讀上是否有困難？

我在學習上沒有遇到什麼困難或什麼問題，我功課還不錯。

（五） 您與同學之間的相處是否融洽？不同原生國籍的同學之間是否會各自成爲一個小團體？小團體的現象是否會影響您的學習成效？

我們有小團體的問題，但我跟他們相處的還不錯，小團體不會影響到上課，老師跟他們互動也還不錯。

（六） 承訓單位有無協助您就業？如何協助（個別輔導還是徵才說明會）？協助期間多久？是否有持續追蹤您的就業情況？對於承訓單位的協助，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

學校當初有一個工作說明會，我感覺好像有的廠商是在作秀，這是我們同學的感覺啦！他們介紹工作性質之後，我們就去遞履歷，有的是會拿履歷，有的則是不用拿、不用拿，我們跟哪個老師都認識啊！也有的跟我和我的同學我們二個人打過電話，然後就叫我們去他那邊看一下，去了之後，他們就說我們現在學的只是皮毛而已，如果要工作還要再深造一下，他沒有說要讓我們在他那邊學，但是就說要花錢再學一點，他學費要收四、五萬元。我相信學校不是在作秀，學校也希望我們能找到工作，然後政府能把案子給他們，有些廠商可能跟老師滿熟的，所以就不好意思拒絕來作秀，充個場面而已。

爲我們服務的一位男生有打電話問我們，一星期內打電話打二次吧！之後就再也沒有問過了。打電話問我對工作說明會滿不滿意，我就說

感覺在作秀，其實這跟學校沒有關係，是廠商的心態問題。有幾個廠商確實很好，但也有幾個廠商確實在作秀，他們就說他們跟老師很熟，感覺上是給老師面子才來的。

（七） 承訓單位是否有告知您，上完課可從事哪些工作？從哪些管道求職？

上課時，老師有說上完課可以找什麼樣的工作、去哪找工作，老師都還不錯。

（八） 承訓單位有無輔導您考取相關證照？對於承訓單位的輔導，您是否感到滿意？不滿意原因為何？

有輔導我們考證照，我還滿滿意的，我有考到美容美體丙級的證照。

（九） 對於這次參加的職業訓練課程，您對於哪一部分感到最滿意？（課程安排、教師授課方式、就業輔導方式等）原因為何？

整體而言，我對工作說明會不是很滿意，我不是對學校的安排不滿意，我是對廠商不滿意，那些廠商說話的口氣我不是很滿意。我對課程安排、時間，以及與老師的互動都還滿意，他們對我們的輔導我也滿意，比較遺憾的是沒有找到工作。

（十） 上課發的那些化妝品、美容用品，上完課會收回去嗎？然後下一堂課再發嗎？

不會啊！第一堂課就全部給我們，我們自己帶回家練習。用剩的，也不會交回去，就全部給我們，但有說如果用完就要自己買。

## 四、 職業訓練成效評估

（一） 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？結訓後多久考到證照？證照名稱為何？證照對您找工作是否有幫助？

我上完課就馬上考筆試，所以年底就拿到證照。可是證照對我找工作並沒有幫助，去面試時老闆會問有沒有證照，但是有一位老闆說：現在拿這個證照的人很多。所以對找工作其實沒有什麼幫助，只不過是

人家有我也有而已。

（二） 上完課對您找工作是否有幫助？沒有幫助的原因爲何？

我們學的那些妝，現實生活中跟本不化那些妝，就像晚宴妝上課學的和實務面的不一樣，上課學的只是考證照而已。說實話，上完課對我找工作沒有幫助。美容對比較年輕的妹妹是比較可以去做的一件事情，大陸人去做的機率很少，因爲他們都是結婚了，有孩子了。第二，國籍確實不一樣。所以，我感覺說烘培會比較好找工作，美髮、手工香皂、烘培、飲料調配這一些的比較會有幫助，就像做手工香皂，做了自己賣也可以啊！

（三） 結訓之後，您多久找到工作／未就業之原因？透過什麼管道找到工作？至今，已工作多久？是否曾轉換工作？

我在便利商店打工的時候，店長對我還很認同，不管做什麼事都還滿認同的，很多人會說他們不要大陸人，我同學後來都有找到工作，但是好像不是跟美容有關的，都是打工類的比較多。

我是基督徒，所以我找工作會挑一點，因爲我星期日都要去教堂，美容是服務業，星期日沒有休假，這方面也會有一點影響，主要是上班時間沒有辦法配合。

現在二十幾歲的小妹妹很多，像我們都三十幾歲了，那天有一位老師打電話給我們，我和那一位同學去，廠商的太太就問我幾歲了，他就說不行，你的年齡現在做這一行不行，另外一位二十七歲也不行。在百貨公司賣化妝品，也是年輕的比較好一點。即使你說你沒有小孩，他們還是會覺得你以後會想要有小孩，還是怎樣的，如果你懷孕了怎麼辦？這些事他們都有想過。

說句實話，我在大陸如果要我找這種工作，我都不會做，因爲我在大陸做的工作比這個還要好一百倍。我在大陸是自己創業，我是在做婚禮慶典方面的策劃（包含場地佈置、服裝設計、手捧花等），其實我

在大陸沒有上過班，我就直接創業開鮮花店，在這之前，我有跟我姐姐一起開服裝店。來台灣我就感覺台灣人對大陸人有一點歧視，有時候他說話很傷你自尊，所以我先生就說那你就不要出去做。其實人不可一日無事，找工作並不是因爲生活不下去，而是人本身就應該要工作，不管你多有錢。

在大陸，你如果要我在便利商店打工，打死我也不願意。在台灣，因爲便利商店的工作可以配合我教會的時間，我感覺還不錯，在那邊店長也對我還不錯，他有找我回去，可是我覺得在便利商店打工也不能長久，說句實話我很努力，可是所得到的並不會比別人多（沒有辦法當店長），薪水也不會增加，我只不過還是個工讀生而已，而且我沒有勞、健保。我現在是依親居留，還沒有拿到身分證。我的健保是跟著我老公，但是我在那邊上班，他都有給別人勞、健保，可是沒有給我，那種感覺就是不一樣。

烘培（麵包店）我也自己去應徵過，但是他說不缺人、要考慮看看。美容、麵包店、牙醫助理、幼師助教、鮮花店等這些店我都有去應徵過，牙醫助理不錄用的原因是我不是專科畢業的，幼師助教是因爲我沒有相關證照，他要幼保科的，鮮花店的話不是人家不好，是我不好，我就說我可不可以星期六、日上午都休息，因爲星期六要去教會學習，他說不行，他的薪水是二萬多，星期日休息，這個工作我很喜歡，可是剛好在教會有學習。剛來台灣時沒有工作證，我有想過自己開店，可是人不生地不熟，小本生意還可以，如果要投資太多我也不敢。

（四） 求職過程中雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？就業後是否有遇到什麼問題？是否會受到國人的歧視？

大多數的雇主都不願僱用我，比例上十位裡有七位都會這樣，都是因爲我是大陸人，還有我的年齡。

台灣人對大陸人有很多的歧視，我在便利商店打工的時候，有一位阿

姨就直接叫我大陸妹，他就說大陸妹，幫我把這個茶葉蛋撥開，第二次就直接在門口大喊大陸妹幫我拿什麼東西，我就沒有理他，他就跟我們店長說我很怪。

# 【外籍配偶成效不佳個案】訪談紀錄

## 編號：B04U5-1P

### 一、 學員基本資料

（一） 您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度、語言能力等。

我六十九年次的，我跟我老公還沒有小孩，但我老公跟他前妻有二個小孩，我不需要照顧那二位小孩，所以可以去上課。我在大陸是高職畢業。

（二） 嫁來台灣多久？是否已適應台灣生活？

我 2007 年 4 月 22 日來台灣的，所以來台三年多了。

（三） 家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我家現在只有我和我老公二個人住，我也需要照顧公婆。

（四） 家人是否支持您上課？支持原因為何？（職訓津貼、托兒服務、有助就業等因素）不支持原因為何？如何說服？

我老公非常支持我去上課。

（五） 配偶或家人是否曾陪同您一起上課？

我老公幾乎每天接送我上下課，但沒進去聽過，他們不准任何男人進去聽課，因為我們要做身體。

（六） 受訓前是否曾經工作？以前的工作經驗對您的就業是否有幫助？

我上課前沒有工作過，但在大陸有做過專櫃小姐，也有開過早餐店。

### 二、 職業訓練課程參與情況

（一） 何時開始知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

朋友介紹的，他有跟我講，我才知道有這個的，還有，我們也有收到 DM。我來台灣一年後，才知道這個課程，才去報名這個課程。

（二） 為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓

力？

剛開始覺得還滿感興趣的，所以想要去上課，而且對我以後的工作也會有幫助，到台灣來能學到這些的話也會比較有競爭力。

（三） 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類爲何？承訓單位是否相同？爲何想再次參加職業訓練相關課程？

我第一次上這種課。

## 三、 職業訓練過程評估

（一） 報名時，是否有筆試、口試？

有做過筆試，問我們一些簡單的問題，比如對美容的了解。

（二） 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、交通便利性、與老師或同學之間的互動是否滿意？

我對他的課程不滿意，因爲就是敷衍，我去上完課我一點概念都沒有，我以前是專櫃小姐，應該對美容還有一點知識，但是我進去的時候，他們教我做臉的手法，可是我真正要到職場去用的時候，它那種是淘汰的，根本就沒有辦法用到職場上。

還有另一個主要的問題讓我很不喜歡，就是你用的產品他要收回去，他會限制你每次用的量，用超過的話他就會把你講一頓，每次上完課東西都會收回去，下一堂課才又發回來，我們每個人都有屬於自己的一套產品。我幫我的模特兒做臉的時候，我用他的產品，他幫我做臉的時候，用我的產品，全部課程結束後，產品還剩很多，但是要交回去。

每堂課都差不多是那些東西，都一直重覆一直重覆，像做臉就一直重覆一直重覆做臉，教你一些眼睛怎麼做、鼻子怎麼做、臉頰怎麼做，這些教完了都一個月了，然後就一直重覆做，就這樣子。美容一個星期差不多會有二堂，美髮也是一個星期會有一、二堂，其他時間就串

珠珠。

理論的課一星期有三、四堂，比實際操作還多，所以沒有學到什麼東西。坐位是我們自己選擇，第一堂課坐哪裡，之後每堂課就固定坐那裡，我們班都這樣。我們分組是自己找的。

（三） 上課過程中，您是否曾請假？請幾次假？請假之原因爲何？

我有請過病假，請過一次，缺課的部分沒有補課，沒上就是沒上。

（四） 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？您在教材的閱讀上是否有困難？

他們以爲我們都是天才，教一遍我們就會了，上課教你怎麼剪髮後，我們就自己剪，老師在旁邊看。因爲我們學員很多，有三十幾位，老師就只能稍微看一下，覺得哪邊不對就跟你講，有看到的就糾正，沒看到的就這樣子。我們如果不會，沒有人向老師反正再教一次。

（五） 您與同學之間的相處是否融洽？不同原生國籍的同學之間是否會各自成爲一個小團體？小團體的現象是否會影響您的學習成效？

有小團體，但不會影響到上課。

（六） 承訓單位有無協助您就業？如何協助（個別輔導還是徵才說明會）？協助期間多久？是否有持續追蹤您的就業情況？對於承訓單位的協助，您是否感到滿意？不滿意原因爲何？

他有請廠商過來辦說明會，然後廠商會把他們的地址、電話給我們，可是我去的時候，他們就說：對不起小姐！我們這邊不請人，可以說完全沒有輔導我們就業。他請了三、四家廠商，三、四家廠商都這樣，打電話過去都說我們人已經滿了，我們班完全沒有任何人去這三、四家廠商工作。最扯的是，有一家廠商就在我家隔壁，他就說：沒有啊！我們沒有徵人啊！

課程結束後，單位有打電話詢問有沒有找到工作，他聽到我沒找到工作並沒有介紹哪裡有職缺。他就說要我去做美容師，做美容師的過程

就是要買他的產品，就有點像直銷那種。叫你在家開設家庭式的美容店，他的產品會打折賣你，就鼓勵你做美容師，然後用他的產品，他在意的是有沒有買他的產品，不是我們有沒有找到工作。

（七） 承訓單位是否有告知您，上完課可從事哪些工作？從哪些管道求職？

上課中完全沒有說明上完課可以找到什麼工作，用什麼管道找到這些工作。

（八） 承訓單位有無輔導您考取相關證照？對於承訓單位的輔導，您是否感到滿意？不滿意原因為何？

他是有鼓勵我們去考，可是考試的時候，你要找模特兒，然後考證照的手法跟我們學的手法又不一樣，這中間就會產生費用，費用就要我們自己付。

（九） 對於這次參加的職業訓練課程，您對於哪一部分感到最滿意？（課程安排、教師授課方式、就業輔導方式等）原因為何？

老師跟我們的互動還好。我們學的很雜，又有美容又有美髮。你要考證照的話，要另外學考試的手法，他教給我們的手法考試的時候不能用。要考證照的話要自費，化粧品要自己買。你願意考證照的就考，不願意考證照的就不要考，就自己選擇。我們是早上八點到下午二點上課。設備還好，該有的都有。美髮課的教材，像剪刀那些不能帶回家，要交回去，所以回家不能練習。

（十） 對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

他的課程我學完之後沒有辦法去考，也沒有辦法運用到工作上，就等於沒有用，只是每個月領生活津貼，這變成是吸引我們去學的動力，在這過程當中，我們根本沒有學到什麼。而且，前一個月好像有模有樣的在教你，會先教理論，一個星期會做一到二次的臉，然後還會請一些人教我們剪髮，我也不知道是不是專業的，每次都說他剪髮幾十

年了，可是教我們的那些技法全都是應該說是幾十年前被淘汰的技法吧！而且給我的疑問是說，你跟本沒辦法用他的技術到職場上去。

所謂的不滿意是我覺得在課程當中學不到什麼東西，純粹是為了10,360元去上課，這就是最大的吸引力。我們之前有一位學員講過，如果他不發錢的話，我根本不會去，浪費我的時間。我本來是要來學一技之長，沒想到什麼都沒有學到。

老師上課態度其實都蠻好的，最主要是他的課程安排讓我學不到東西，因為課程太少了嘛！上課就是講一些理論的東西，做臉的東西就很少了，實際操作的東西就越來越少。我對這個蠻失去信心的，如果以後我還有機會參加這種課程的話，我絕不是為了課程而去，我是為了可以領職訓津貼而去的，因為學也學不到什麼東西。

## 四、 職業訓練成效評估

（一） 參加職業訓練課程後，您有無考取相關證照？結訓後多久考到證照？證照名稱為何？證照對您找工作是否有幫助？上完課對您找工作是否有幫助？沒有幫助的原因為何？

訓練單位沒有幫助我考到證照，也沒有幫助我找到工作，上完課就是什麼都沒有。

（二） 結訓之後，您多久找到工作／未就業之原因？透過什麼管道找到工作？至今，已工作多久？是否曾轉換工作？

我上完課後半個月找到工作，我自己看報紙找工作，一開始是到可利亞火鍋店工作八個月，後來回大陸探親，現在就在梨子咖啡館工作，已經工作三、四個月了。

（三） 您的工作內容與上課內容是否相關？

完全無關。

（四） 您是受僱，還是自己創業？一天平均工作時間是多久？

在梨子咖啡館工作，一天平均工作八個小時，月休四天。

（五） 求職過程中雇主是否會排斥僱用？排斥原因爲何？就業後是否有遇到什麼問題？是否會受到國人的歧視？

有遇到歧視的情況，現在的接受度滿高的，像我們的餐廳就有三、四位是大陸配偶。

# 附件四 第一次專家諮詢座談會會議逐字稿

**會議時間：99 年 4 月 30 日（星期五）上午 11：00**

**會議地點：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心會議室**

**（台北市復興南路一段 390 號 11 樓）**

**主 持 人：成之約教授**

**出 席 者：財團法人中華民國職訓研發中心桂正權顧問、中華救助總會張正中秘書長、國立虎尾科技大學財稅金融學系吳樹欉教授、龍華科技大學資管系張吉成教授、中國文化大學勞動暨人力資源學系張家春教授**

**紀　　錄：楊惠茹助理**

桂正權顧問：成老師還在路上，他請我先幫他主持會議。我們這一次的問卷總共分成四個部分，第一部分職業訓練課程參與情況、第二部分參與職業訓練課程之評估、第三部分職業訓練成效評估、第四部分基本資料。

另外，大家手上還有一份外配專班一覽表供大家參考，資料上有去年職訓的班別，看起來是美髮跟餐飲比較多，大部分都集中在這些課程，也可能是這些班別比較符合他們的需求，比較有市場上的就業機會。大家就看看針對問卷大項 OK 不 OK，大項裡面是不是還有需要調整的，請大家給一點意見。

張家春教授：第一部分參與的情況第一題裡的「政府部門相關人員介紹」，是不

是可以更明確一點，一般來說他每年都要接受移民署的約談，我覺得還可以細分一點他到底是從哪裡來的，當地的勞工局算不算，當地的社會局算不算，其實這些都是有一些差別的，所以可以再細分，大概他們的管道也不會太複雜，所以這一題開放填答大概填不出來，倒不如把政府部門細分一下，他可能還可以勾的出來。

桂正權顧問：因爲看起來它裡面職訓中心跟就業服務中心也是政府部門的一種，照你這樣講就是把政府部門勾了以後，在底下再細分從哪一個部門。

張家春教授：對！或許這樣子會清楚一點。

桂正權顧問：這裡指的是不是只有女性，因爲配偶也有男配偶。

楊惠茹助理：因爲目前還沒有拿到各班別上課學員的名單，所以還不確定。

桂正權顧問：曾參加職訓的「學姐」介紹改爲「學長」介紹好不好，因爲不知道有沒有男性，應該也會有。

張家春教授：照道理是會有啦！第二題的「領取職業訓練生活津貼」這當然是一個誘因。不過，我們通常問是問說是不是.....，要單純這樣問嗎？要這麼直接嗎？會不會太直接了一點。如果換個方式來問，就是說「你認爲生活津貼是不是對您的訓練有幫助」。當然你這邊口氣上都是訓練是爲了什麼、爲了什麼，我的意思是說你認爲參加訓練生活津貼是不是構成你參訓很大的考慮的因素，非常重要或怎麼樣，這題用這種方式問會不會好一點，雖然最後還是生活津貼，但是總是比較

可能會勾選。

桂正權顧問：如果要改變語氣就把它放到最後，因爲前面的語句都是一樣的，看起來比較整齊，都是您參加職業訓練是爲了什麼，寫爲了生活津貼他大概不會勾選，但實際上是。

吳樹欉教授：這個地方可以再增加一個問項，因爲現在內政部規定是如果東南亞籍的，他要取得國籍歸化他要有一定時數（72 個小時）。所以，我們增加一個項目是「爲了取得歸化國籍」。

桂正權顧問：查一下規定。

吳樹欉教授：基本上有一些是爲了基本時數，所以把它加一項這個。至於職業訓練生活津貼，當然這個部分是外籍配偶參訓很重要的誘因，用另外一個問法會比較好。

張吉成教授：針對第二個部分參與職業訓練課程之評估，一般來講就是課程、師資、教材、設備、教法、場地的評量，我看一看好像教材部分，就是教學內容那一塊沒有放進來，第二個是老師的教法，對他能力的獲得都有直接的關聯，是不是教法、教學內容、教材這一塊，有沒有擺二題的空間把它擺進去。

桂正權顧問：現在有老師的教學方式跟教學態度，把你講的課程內容就把第一個「課程規劃內容」的「規劃」二個字拿掉好了，我不覺得他會知道規劃，就直接感覺課程內容就好了。

張吉成教授：對，「規劃」把它拿掉好了。下面的「對老師的教學方式、教學態度」.....。

桂正權顧問：在他們感覺上，其實方法、態度它也很攏統。

張吉成教授：對！不是很清晰。

吳樹欉教授：外配大概比較會上謀生或是技藝學習的課程，一般來講跟老師有很大的關係。我們這邊所表達的是學術上的講法，對他們而言，他教得是他真正想要的，這樣的一個概念。那第二個這個老師在教課的時候，是不是跟這些學員互動性非常高。

張吉成教授：對！如果遇到很八股的，那成效就會很低。

吳樹欉教授：所以這二點..... ，他們如果認爲這個老師跟我像姐妹一樣，他的互動性高的時候，他下一次會非常喜歡上這樣子的課，他教得內容真的是他們很需要的，像黃乃輝先生他就在雲林辦了手工藝的課程，結果這樣的課程是對他們家庭有幫助的，像編織籃子那種，學員回去都很認真在做，因爲他做了以後，第一個他到菜市場買菜可以帶著他自己做的東西，第二個他又可以零售，所以越是這種教學的實務性，就可以列入評分。不要用我們學術上的說法，他不容易勾選。另外，在整個上課過程，如果還有包括托育，當然我們上面有問到，但是這個大概不是他們上課的主要因素。在這種課程評估裡，如果在訓練過程有托育這樣的一個服務的話，的確會增加他們上課的誘因。我是建議那個第一部分第二小題中的第七小項，其實那個不是他們上課的原因，托育是他們下次願意來上課的滿意度的東西。

張吉成教授：所以，第二題嚴格來講就是動機。

桂正權顧問：對！把它界定在動機。

張吉成教授：所以跟動機無關的題目，就需要調整。

張家春教授：我懷疑會不會有人是老公把他押過來的。

吳樹欉教授：不會，中南部的老公很怕老婆去上課，怕他去接觸外界。黃乃輝所辦的課程，有一些古坑的老公就一整天陪外配上課。

張家春教授：這邊要改還是要給成老師一些意見，我們給的還是太大範圍，要怎麼樣能讓他們更貼切的理解呢？秘書長，我們剛是在根據學術界的用語在問，怕這一些問不出來，看不懂我們問什麼，例如：硬體設備好不好、環境好不好？這個對他們來講都很困難。

桂正權顧問：像剛才提到的教學方式，是不是就不要用「教學方式」，改成「你對老師在教學中的互動滿不滿意」。

張吉成教授：這樣他比較能理解。

張家春教授：教材的閱讀有沒有問題，聽講有沒有問題。

吳樹欉教授：這個就是我們這邊所謂的教學方法。

張正中秘書長：第二部分第一題的「課程規劃內容」,「規劃」二個字應該刪掉，才不會嚇到他。

吳樹欉教授：還有上課時間的安排，上、下午或者是星期六、星期日，一般來講外配比較能利用的時間是星期六、星期日，像這種職業訓練都一定是星期一到星期五，所以，坦白講這種時間的職業訓練課程對外配來講，不會是一個非常方便的一個時間。

張家春教授：住宿有安排嗎？

吳樹欉教授：沒有！沒有住宿安排。

張吉成教授：我看這些班都不是訓練中心開的。

吳樹欉教授：這些都是外包出去的。有住宿的課程他們的公婆就不會讓他們去上課了，因爲小孩沒有人帶。

張正中秘書長：另外一個現象就是有時候外配出去工作，老公就讓他出去工作，他管不了那麼多啦！因爲他的太太堅持要出去工作，對他來講他有一份收入，他老公管不了那麼多。所以，有的時候我們了解的狀況有一些外配，尤其是陸配幾乎是長期不在家，做了什麼工作或是在外地討生活，這些人我們聽到的是他們沒有時間跟耐性參加職業訓練，他們希望馬上就業。

張家春教授：那這一些人在我們訓練當中，可以問出什麼咧！

張正中秘書長：其實真正講大部分嫁過來的人，他們百分之九十四都是女性，百分之五至六是男性，所以，我看到有一個題目是問學姐。

桂正權顧問：這個剛有說要改成學長。

張正中秘書長：基本上像陸配在大陸有些是專科學校或是大學畢業，這些是程度好的外配，但絕大部分還是國中或高中，所以，他們真正專業方面是不足的，到底什麼樣的訓練對他們而言是直接有效的訓練，就是他們訓練之後就可以直接工作。

桂正權顧問：從去年的課程來看，這些課程大概都是個人的技藝爲主，這大概也是配合他們的學歷限制，都是餐飲、美容美髮這些。

張吉成教授：第二部分是研究的主軸，但是題目會不會太少了。

楊惠茹助理：因爲怕題目太多的話，他們填寫的意願會降低。

桂正權顧問：但是，問卷有時候題目也不要太多。

張吉成教授：我的意思是說，其他的不見得要這麼多，但是主軸的部分要多一點。我先請教一下，你們要用什麼統計方法。

楊惠茹助理：SPSS。

張家春教授：就比例分析，描述性統計，這樣的結構方式看樣子沒有做進一步分析。

桂正權顧問：成老師喜歡讓他們一定要選同意或不同意，但是其實是五等分對政府的感覺上是比較好的。

張家春教授：一般來說是用五等分。

桂正權顧問：我知道成老師喜歡用我一定要你勾出你是同意還是不同意，我不要你隨便勾一個中間，中間好像沒有感覺，但是沒有感覺有時候也是一種感覺，平均分數沒有感覺時就已經跑到三分以上了。

張家春教授：其實我還是建議五等分，比較符合學理上的分析。

桂正權顧問：這個建議給成老師參考。

張吉成教授：如果要強迫分項的話，有一種是七等量表，它比五等量表更清楚強迫分項。

張正中秘書長：選項多我會覺得不一定就更能找到要的東西。另外一個就是說，看到後面職訓中心的班別，我想針對外配職訓的需求，這些能不能用一個題目來問，就是說你如果要選的話，你要參加什麼樣的班別，這樣的話就能給職訓單位知道說要開課的話要開什麼樣的課程，這份問卷有沒有這樣的一個目的？

楊惠茹助理：沒有，因爲我們是針對去年已經參加職訓的外配來做一個滿意度調查，所以那些還沒參加的部分就不在我們的調查範圍內。

桂正權顧問：它主要是做職業訓練的成效，訓練完的成效。

張吉成教授：那這裡有沒有地方讓他填他已經上過什麼課，他會不會不知道你是要問我參加哪一個班次的滿意度，填答者說不定會有這種想法。

吳樹欉教授：它是用 2009 年爲基礎，我們職訓一個人最多只能參加二個，所以同一個年度大概不會超過第二次以上，但是可以知道這個填答人他在 2009 年是參加什麼班別，如果要了解是可以了解的。

桂正權顧問：這個從問卷的編碼就可以處理了。

楊惠茹助理：對！我們到時候會編碼。

張吉成教授：也可以做交叉分析。

吳樹欉教授：就是知道哪個班別的滿意度較好，出去以後的就業率較高。

張家春教授：我想請教秘書長，您剛剛說有男性的外配，性別不同也會有不同的需求吧！也會有不同的考慮吧！所以，我們當初這裡面問的時候.... 。

桂正權顧問：他們發出去的時候就知道他是男性還是女性，所以不用他填寫。

張吉成教授：到時候可以做不同背景的，他的看法有沒有差異存在的分析。

張家春教授：還有，這些男性的配偶跟女性的配偶有什麼不一樣，是不是能力會

比較高一點還是怎麼樣，會不會有這種狀況呢？

吳樹欉教授：張秘書長提的是比較偏向大陸配偶的部分，東南亞籍的大概比較少啦！但是大陸男性配偶又有一些不同的動機，如果是假結婚來台打工的，大概不會去參加這種職業訓練啦！會去參加這種職業訓練的，男性的部分坦白講比較少，有一些但是程度都是非常高，所以可能問不到那些人。

張正中秘書長：因爲我們會覺得說不要忽略了那些百分之六的人，我們今天服務的對象大部分都是真結婚。

桂正權顧問：假結婚就不會來參加職業訓練了。

張家春教授：如果是假結婚的話，那配偶的對象就很有意思囉！年齡的差別就會很大，學歷差異就很大了。

吳樹欉教授：以前就曾經跟陸委會聯手調查了一百三十幾個，這邊的大陸配偶都是阿嬤級的，那就是真的是假結婚的。

張正中秘書長：花蓮地區娶大陸配偶的就很多，那就是陸配每月給他多少生活費，這種人都不會去參加職業訓練，現在我們的政府有去注意到這個。

張家春教授：不過他如果進來了，就很難排除他參加這種訓練，因爲像剛剛所說的，他可能爲了取得戶籍就跑去訓練了，所以萬一我們問的當中有這樣的人，有沒有必要去把他問出來呢？

張正中秘書長：我們現在統計出來的外籍配偶人數，裡面有一些是離婚的、喪偶的、假結婚的、跑掉的，我們的戶政單位、移民署能夠掌握到這些數據的確實性有多少。

吳樹欉教授：這應該有啦！因爲他們去年在花消費券時，大概.... 。

張正中秘書長：不過，即使是拿到了，事情上你也看不出來他是真結婚還是假結婚。

吳樹欉教授：對！那個沒有辦法。

張正中秘書長：所以我剛講得問題就是說，今天台灣的社會這四十三萬的外配裡，到底有多少比例會變成社會問題。

成之約教授：各位看看第二部分有沒有哪裡要修改。

張家春教授：第二部分還要再擴充，因爲它是整個研究的主體，整體比較起來這裡的題目比例相對少一點，所以我們還在想怎樣增加一些問題。

張吉成教授：針對第二部分我寫了一個職訓的評估模型，有沒有辦理用這個概念把這八題再進一步擴充。

成之約教授：你那些是成果嗎？成果不是在就業就是在證照。所以，一般來講大概.....，因爲過程的部分，大概也是對課程的時數、內容、老師的教學、硬體環境，我覺得還是要考量到這些填答的人基本上都是外

配，外配的理解能力不盡然那麼的高，這個對他來講都是事後的回憶，如果題目太多、太深的話，他可能答不出來。

我一直認爲說要在題數更精簡的情況之下，不要太多的情況之下，然後可以問到我們一些的問題。嚴格來講，參與職業訓練課程最重要的是他認爲對他找工作有沒有幫助，如果從職訓成效的角度來講，你說其他滿意度的調查都不盡然是我們要問的重點，當然你可以把它當成學習成效的一種，但是跟我們了解到底參加職訓對他成效的幫助來說，最重要還是訓練單位有沒有提供就業協助，訓練單位所提供的課程對他找工作有沒有幫助，大概類似這樣子。

張家春教授：你只要 Focus 在幾個重點問題就好了，對不對？

成之約教授：對！其實嚴格來講，第一、二、三、四題他們自己職訓機構一定也有做調查，但是那樣是不是我們要看的成效呢？盡量在題目精簡、題目不要太深奧的情況之下，問到我們要的，他們已經是訓練課程結束的學員，很重要的是在最後 Outcome 的東西，Outcome 就是有沒有就業、有沒有證照、所學對他找工作有沒有幫助，大概是這個面向。

我都不一定認爲第一題到第四題要問，但是問了之後也有幫助，至少可以分析滿意程度越高的話，對他找到工作或是就業其實是有幫助，會有分析上的幫助，但是如果不考慮那個部分好像也不是那麼關鍵、重要，不考慮過程，就是看動機跟結果。

桂正權顧問：第一、二項是問課程內容跟課程時數，我想大概也夠了。我們剛還有寫一個提供的教材是不是很便於閱讀。

成之約教授：就是教材的深淺，第三個就是跟老師的互動。

桂正權顧問：再來就是環境，那環境要看怎樣去形容。

成之約教授：我看就寫上課的設施、設備好了。

桂正權顧問：接下來第五、六、七、八就是問，你訓練後對整個成效滿不滿意，你是不是有學到你想學的技能，我想這個也 OK 嘛！再下來就是對機構的感覺，機構對你的協助輔導，對你交通是不是便利。

成之約教授：把第八題移到第四題後面。

張家春教授：如果托育拿到第二部分，那第二部分就有九題。

成之約教授：可是，我覺得托育還是要放在前面，如果不提供托育其實動機就不強，托育跟過程沒有太大的關係。

桂正權顧問：我們就把生活津貼跟托育當成其他二項輔助的幫助，托育、生活津貼的提供對你是不是有幫助，這樣就把那些區分下來了。

張吉成教授：句子比較柔和。

張家春教授：我覺得設施、設備那邊有一個問題就是材料問題，那些委外單位通常在這個部分會省錢，要不要材料的準備做另一個項目。

成之約教授：有沒有學到技能，其實中間那些有時候都無所謂，因爲材料夠不夠

等於在評鑑訓練單位，我們的目的不在那裡。目前第一題至第五題我都認爲可有可無，訓練成效在是結果，對他找工作有沒有幫助，只是說我們從整個架構來講，還是要有一些過程、動機、結果。

張正中秘書長：這樣講起來，我是很懷疑這樣的問卷外配他看不看得懂。

成之約教授：所以，我們還會請人翻譯，會從越南文、印尼文的角度翻譯，盡量用淺顯的語言把它翻譯出來。我們在問卷內容大致上 OK 的時候，我們就會行文給職訓局，請他們提供這些參訓人員的國籍才知道要翻成什麼語言，但是如果是人數稀少的國家，像柬埔寨就不翻譯了，主要是越南文、印尼文跟泰文這三種語言。我要請教秘書長，我們要不要把它轉成簡體字。

張正中秘書長：我們還好，我們出去的都是繁體，我們也覺得他們應該去適應。

成之約教授：也不需要考量有沒有通俗的用語嗎？

張正中秘書長：不用、不用。

吳樹欉教授：你們的問卷是透過訪員還是郵寄？

成之約教授：郵寄，我們沒有訪員的費用。

桂正權顧問：那會不會回來。

成之約教授：我會回贈微薄的禮物。

張正中秘書長：這個可不可以找訓練單位協助。

成之約教授：不太可能，他們也沒有這個責任去幫你做這個事情，他們已經結訓，我最多可以拿到他們的名字、國籍跟地址，用郵寄的方式出去，然後會提供微薄的禮物。

張正中秘書長：我建議把「微薄」禮物改成「小」禮物。

張家春教授：我現在有點懷疑爲什麼都是一些美容美髮、中西式餐飲這一些課程。

吳樹欉教授：這種班有幾個因素，美容美髮他可以居家開店，一方面照顧小孩，另一方面也可以有收入，餐飲的話他可以自己開個小吃店。

張家春教授：那這邊「對你找到工作」是不是改成「對你目前的工作有幫助」，如果他是在家裡開店的話。

成之約教授：參加訓練對你目前或未來工作有沒有幫助。

張吉成教授：訓練課程對社會的適應或工作的適應是否有幫助。

成之約教授：我覺得稍微太深了一點。

張家春教授：「對目前或是未來的工作是否有幫助」就好了。

張正中秘書長：我還是認爲要寫「對你找工作有幫助」，目前或未來對他來講都

是..... ，因爲找工作包括已經有或是還沒有。

桂正權顧問：文字還是要更口語化一點。

成之約教授：惠茹，要再增加一項收入的項目。各位如果對第二部分沒有其他的意見的話，是不是就進入到第三部分。第三部分主要就是結訓之後工作的一些狀況的了解，我剛剛有提到收入的部分，在第一題的(1)裡，可以再增加從事這份工作每個月的平均收入大概是多少，可以再增加一題，就是在工作的天數下面。通常統計調查門檻是 15,000 元以下，我們就分成 15,000 元以下、15,000 元～17,280 元、17,280 元～25,000 元、25,000 元以上。

吳樹欉教授：工作狀況專職、兼職那個部分，專職有沒有包括到自營的部分。

成之約教授：那就再增加一項，他懂不懂自營，那就寫成「自己開店」。第一項寫受僱工作一天工作八小時，然後受僱工作平均一天工作四～五小時，第三項就自己開店。我們大概只能稍微區分是專職、兼職或自己開店。

吳樹欉教授：成老師，第三頁的第三題，你問的大部分都是受僱用的途徑，如果是屬於自己開店的，這個就沒有辦法勾選。

成之約教授：「自營作業」改成「自己開店」。

張正中秘書長：大部分的陸配應該是弱勢，但是有的時候在家裡搞不好陸配是強勢。他們其實蠻有主見的，而且強勢起來很強勢，兩岸來講的話，

大陸的女性比較強勢。

吳樹欉教授：成老師，管道的部分有一些可能會透過外配機構的媒介。

成之約教授：改成透過「外配團體」好不好，那透過網路這一項就不要了。

張家春教授：鄉鎮公所這一些都可能啊！未必用公立就業服務機構就能涵蓋。

吳樹欉教授：里辦公室也會介紹。

張家春教授：就政府的相關機構後面讓他填就好了。

成之約教授：他不會填。

張家春教授：不會填就得讓他勾選了。

成之約教授：他也不知道什麼叫政府單位。

張家春教授：那就鄰里辦公室啦！鄉鎮辦公室啦！

成之約教授：「親友師長介紹」改成「親友介紹」，他們應該沒有什麼師長，多一項「村里長介紹」。「透過電子媒體」改成「透過網路或電子媒體」，然後把「其他」劃掉。

吳樹欉教授：這種開放性填的機會不會太大。

成之約教授：可複選，最多選三項。看看第三部分是不是都 OK 了。

桂正權顧問：那你第五、六題只有要問考照及考照上的協助嗎？

成之約教授：因爲就業協助放前面了，這邊正好問到考照，沒有考照就不用填了。既然問到考照就順便問訓練單位有沒有考照這方面的輔導，因爲我怕放到前面的話，他沒有考照就不填了，就業的協助就在前面第二部分有做。一般職訓成效就是就業、證照，大概就是這幾項爲主要的考量。我是希望題目能控制在三頁以內。

張正中秘書長：問太多說不定還答錯。

張吉成教授：居住地點這樣分是有什麼考量嗎？

成之約教授：就是跟職訓中心對照，因爲它都是職訓中心委託、訓練單位辦理的課程。到時候我們還要去做職訓中心的訪談，問卷回來的時候也可以進一步去訪談相關的問題，我們還會去訪談辦訓的單位還有一二位參訓的外配或陸配。

張家春教授：國籍那一部分，既然越南、印尼都出來了，就不要再勾一個東南亞國家。

成之約教授：其實國籍也不用調查了，因爲我們會做編碼，從職訓局提供的資料就知道國籍了。會發問卷的對象大概也只有泰籍、越南籍、印尼籍、大陸籍這四類，在編碼上我們是可以做的。職訓中心是一個編碼、國籍是一個編碼，所以國籍也不用問。語言能力要不要增加客語。

張家春教授：有可能，嫁給客籍的就有可能。

成之約教授：好吧！就增加一項客語。原國家的教育程度應該要增一個「國小」，他們是叫國小還是小學。

張家春教授：其實小學、初中都還懂吧！

成之約教授：「大專」跟「大學以上」改成「大專校院(含)以上」，到時候就是翻譯要注意。我在想說因爲這些人都參加一定時數的訓練課程，相對來講填答的能力會比較好。

吳樹欉教授：填答是沒有問題，問題是他願不願意填答。

張正中秘書長：有沒有認真對待你的問卷。

成之約教授：我想這是在做問卷調查中普遍會遭遇到的問題。

張正中秘書長：第七題參加職業訓練前是否曾經工作，這些問題之外要不要問一題離職的原因，另外一個問題是在原國家有沒有從事什麼工作。

成之約教授：這樣會稍微複雜一些，因爲我問這個問題主要是要了解他會來參訓是轉換工作上的需要，我也沒有辦法問太詳細說你爲什麼要離職，那樣的問項會更複雜。

吳樹欉教授：基本資料有一些可以從職訓局提供的資料得知。

成之約教授：我沒有辦法請職訓局提供太完整的資料，因爲這會涉及到個資保護的問題，他不會提供太多的資料，當然 TIMES 系統上都會有，但職訓局應該不會提供太詳細的資料。

如果各位沒有其他問題，今天的會議就到此結束，謝謝各位！

# 附件五 第二次專家諮詢座談會會議逐字稿

**會議時間：99 年 11 月 25 日（星期四）下午 16：30**

**會議地點：台北市濟南路一段 3-1 號 201 室**

**主 持 人：成之約教授**

**出 席 者：行政院勞委會職訓局訓練發展組賀建華前專門委員、財團法人中華民國職訓研發中心桂正權顧問、中華救助總會張正中秘書長、國立虎尾科技大學財稅金融學系吳樹欉教授、台灣科技大學企管系廖文志教授**

**紀　　錄：楊惠茹助理**

成之約教授：今天請大家來，主要是請大家針對成效的部分表示意見，在給各位的資料裡，大致上是針對職訓成效的部分。第一個是職訓後的就業率，並且依照工作時間的長短我們也做了分析，然後參訓後第一份工作的薪資待遇我們也做了分析，第三個我們對於就業的穩定度透過問卷也有一些研究發現，第四個我們就針對就業與職訓的關聯性做分析，那也針對職訓的過程中，如托育、師資、教材的滿意度，都在問卷裡有設計一些問項，我們也針對問卷調查的結果做了分析。另外，針對個案我們還有做相關成功因素的分析，所以今天給大家的簡報資料，是我們透過問卷調查、訪談過程所得到的職訓初步成效的發現。就像我剛所提到的，今天請各位來的目的就是要看看就哪些方面可以再提升外籍配偶職訓成效，將來可以放在報告政策建議裡參考，我就把今天開會的目的做一簡單的敘述。

賀建華專委：柒、98年度整體職訓成效第一頁，訓後三個月內就業人數289人，就業率46%，這個數字和柒（續）第四頁30天內找到工作者.....，這些數字的寫法要一致。如訓後一個月、二個月、三個月的人數分別累計，否則結案時數字會對不起來，我的建議是這樣。

成之約教授：這個就業率跟一般委外職訓就業率差不多。

楊惠茹助理：老師，就業率46%是職訓局提供的資料，後面的訓後幾天找到工作則是問卷調查的結果，所以可能會不太一樣。職訓局提供的資料就是訓後三個月內的總就業率。

成之約教授：那如果是這樣的話，問卷調查的可能會比較高。

廖文志教授：這一次調查的對象是不是三個月內就業的？

楊惠茹助理：調查對象就是去年度受訓的學員。

廖文志教授：所以這二個數字沒有違背。

桂正權顧問：它這二個數字是沒有違背，但我覺得可以把它寫成結訓三十天內的就業率、六十天內的就業率，這樣就會跟前面的一致，最後就業率加起來就是百分之百，要不然就是三十天內就業的人數占就業的百分之多少。

成之約教授：我們是全寄，所以是按結訓學員。訓後三十天內的是TIME系統，TIME系統就要有勞保資料才勾稽得到。

賀建華專委：官方資料是46%，但是實際上按照我們.....。

成之約教授：我們就把二個月的加總，三個月的加總，這樣就可以了，就不要寫31～60天，就寫成訓後二個月，所以它是累計的。我們這邊會比較高的原因為是因為，這些人搞不好都找到工作了，所以才會回覆問卷，現在是母數要怎麼算的問題。

楊惠茹助理：問卷總回收數是153份，80人找到工作，73人沒有工作。

成之約教授：一個是受訪者，一個是回收問卷的比例，我們當初是問卷全撒出去，所以就業人數的比例、母數要註明清楚。

張正中秘書長：這張表總共有二十二個單位，是不是在最後加一個總計，總計開訓人數、結訓人數、訓後三個月內的就業人數。二十二個各別的都有，但是總計應該也要呈現出來。

成之約教授：我印象中這裡頭回寄問卷的人數上是陸配比較多，我們有翻譯，有翻譯成印尼文、越南文。搞不好是大陸人比較願意表達他們的想法與看法，所以回收數較多。

楊惠茹助理：陸配回收110份。

成之約教授：廖老師的意思是說在備註欄可以註明陸、外配各有多少人，如果這裡頭陸配占的比例也是比較高的話，會寄回問卷的，兩者之間也許不是很Match，但是比例上是相當的，就是陸配在參訓者的比例比

較高，寄回問卷的比例也較高，這樣的調查某種程度上也反應比較真實的狀況。

廖文志教授：所以陸配是249人受訓，占三成多，那回答率高。

成之約教授：外配比較多嗎？結訓總數是多少？

廖文志教授：619人，所以陸配比較積極。

張正中秘書長：基本的參考資料，三人之中有二人是陸配，一人外配的。所以我們以參訓比例來做比較，也是有它的意義在。

成之約教授：廖老師剛剛講說在開訓人數裡，陸配是占39%，問卷回收的比例也比較高，表示陸配是比較願意填答問卷，然後寄回來的。剛剛秘書長是講說從總體來講，陸配與外配的比例是2：1，但是開訓人數相對來講卻少很多，是因爲他們比較不用訓練嗎？

張正中秘書長：也可以顯示出說陸配的生存能力，包括他的就業能力相對比較高，所以比較不用接受這個訓練，反而外配比較需要接受這個訓練。

成之約教授：不知道，是有可能，但我沒有任何的資料可以下這個結論。

賀建華專委：訓練單位這邊都是職訓局的案子嗎？

成之約教授：都是，這是針對98年外配的職訓專班結訓學員所做的調查。另外，當初在計畫審查的時候，也有審查委員說要針對外配的技藝學習班做調查，那我們也有做，但這二個也不能夠去做比較，因爲技藝學習班的目的不是在就業，但是我們還是有回收的問卷與訪談的資料來說明，大概技藝學習班可能存在的問題。

賀建華專委：承訓單位它的篩選的機制，等於是各縣市政府去跑還是.....。

成之約教授：這些都是由職訓中心直接委辦的。

賀建華專委：所以它的機制應該比較簡單，參訓單位的能力落差不大，有些是地區性的問題，這些地區這個案子它比較有意願辦理。

成之約教授：其實問題還是出在承訓單位，你看序號三與序號二十二都是學校，長期以來學校輔導的就業率基本上不高，它在這方面不強。

賀建華專委：基本上申請機制是一致的，它也是要透過委外的招標過來，但因爲受限於各地方承訓單位的性質與量不一樣，它會有落差，這個比較單純，沒有牽涉到其它的。政策上將來可不可以要求它們針對我們外配的辦訓，哪些比較適當的，可不可以要求他們放進招標裡。

成之約教授：我們是針對學員調查，但是學員想上什麼課，不盡然要依照他們的需求開課，因爲他們對於就業市場的需求不是那麼了解。

賀建華專委：其實他們的工作型態還是那幾樣。南部賣魚煉的就找外配來看店，北部的早餐店也是，大致上就是這樣的工作型態。

廖文志教授：以學校爲主的，大概都是以「訓」爲主，非學校的都是以「用」爲主的培訓。以後辦訓應該要看辦訓單位的性質，應該以用爲主的思考來承辦。

桂正權顧問：那個要看它就業輔導的能力。

成之約教授：這裡頭也有二家學校（序號十七、十八），它的就業率就比較高一些。

張正中秘書長：可是職訓局委訓的很重要一個目的就是就業。

廖文志教授：所以應該提出相關的，尤其是學校，工協會大概就是以用爲主，學校就是以訓爲主，應該提出以用爲主。

桂正權顧問：我大概看完了，有些用語的部分.....，像現行制度面的「缺失」等其他的「缺失」。要不要用「缺失」這二個字。

成之約教授：改成現行制度面需改善的部分。

張正中秘書長：其實改成「檢討」二個字也可以。

桂正權顧問：接下來（四）未建立補課制度的部分，職訓機構一般很難去做補課制度，我是覺得可以弄一個補救教學，應該是課後輔導，如果是學校那叫補救教學，但是不要用補課制度，因爲很難補課。

楊惠茹助理：可是他們不能上課錄影之類的嗎？

桂正權顧問：那就是補救教學，職訓是叫什麼？

廖文志教授：職訓比較少用到這塊，大部分是學校才會用到。

桂正權顧問：反正意思就是這樣，因爲如果用補課制度，大概不太可能補課，很難去做補課。

成之約教授：那就寫未建立補救教學。

廖文志教授：我們學校講的補課制度是說學生被當掉，那這邊講的是他少上了什麼課，有沒有再學習的機會。這二個要怎樣都納進來？

吳樹欉教授：這個在職訓委訓的時候，如果是政府相關的是要補課，但如果是各別學員個別學習的，那就變成是補助教學。這邊就變成你是針對整個班還是個別？

桂正權顧問：它現在是指個別的。

成之約教授：那就寫未提供教學補救的協助，制度的字眼有時候太強了。

桂正權顧問：接下來（六）的部分，TIMS系統的就業率判定當然它有它的限制，應該是跟勞保系統勾稽，但是我知道職訓局還是會做培訓單位的切結，我不知道在這邊會不會，如果有的話，也可以建議他們除了這個以外，也可以做切結，增加學員切結的部分。

成之約教授：那個就放在政策面的建議，其實是有啦！但是我忘記TIME系統是不是連切結也可以放進去。

賀建華專委：現在的發展是以系統爲主。

成之約教授：但是在判定就業率的部分，好像沒有紀錄切結的部分。

賀建華專委：對！

桂正權顧問：因爲還是有部分會沒有勞保的。

吳樹欉教授：這個部分我補充一下，廖教授剛講說政策上要分成用與訓，其實學校在10%就業輔導獎金的部分，就像桂顧問所說的就用切結，其實切結都是可以買的、可以疏通的，如果是這樣子的話，就是有點偏誤。職訓局有沒有用切結書去勾稽我不知道，但是切結可以領10%就業輔導獎金，它可以算在就業率內，如果是這樣的話，就業率有些就會是空的，特別是民間的職訓單位，它一定會去玩這個，學校就不敢玩這個，而且也不需要去玩這個。

賀建華專委：所以學校的就業率是比較真實的？

吳樹欉教授：比較真實的。未來想要做的，就是學校的就業率跟民間單位的就業率去比較一下，最起碼會有5%都是買的。

廖文志教授：所以看表知道落差很大，13%跟60、70幾%。

桂正權顧問：繼續（六）的第二個，其實這個工會加保的，大部分是工會的負責人在工會有開課，或者他自己開補習班，這個普遍都會存在，局裡面好像也有應付的狀況。

成之約教授：惠茹，你這裡提到工會加保，其實不違法。

桂正權顧問：到工會加保本身是不違法的，只是看本身有沒有實際工作，它的違法是沒有工作也去加保的，所以表達要明確。

成之約教授：第二點是要表達什麼？

楊惠茹助理：我去訪談的時候，有承訓單位在反應說，如果就業率很高的，其實那不一定是它的實質就業，他會跟學員講說我給你一到二千元的獎金，你們去.....。

桂正權顧問：美容美髮很多這種現象，但是我記得局裡面有相關因應辦法，但是用這樣子寫也有點不好。

成之約教授：我覺得這邊大概就是TIMS系統在判定就業率上有其限制，第二點就刪除。

賀建華專委：這個可以寫在以後，未來政策執行時，TIMS系統應該對這些新住民後面有無實質就業做一追蹤。

桂正權顧問：規劃面的（二），這裡寫到美容課程考照與實務化粧手法不同，我

不覺得它是真的會有不同，所以這個結論要小心一點。我知道爲什麼會有不同，現在其實有些它如果有在賣化粧品的，它其實就有它自己個別的手法，但是基本的理論是一樣的，檢定是考基本的東西，但是真的有實務的它不是這樣做，它是跟著產品走，這是有的現象。但是變成實務上有些東西不見得是對的，反而檢定才是對的，因爲那個檢定經過這麼多，所以不覺得它不對，但你說它是不是百分之百符合發展，那可能也未必，但你如果說它實務是不對的，那批判就重了。我反而覺得如果講化粧品的特效，它的方法反而是不對的，而且如果去講到檢定與實務不同，那就下筆重了一點。

成之約教授：這裡是要反應課程與考照不同嗎？

楊惠茹助理：他們是反應上完課他們可以去考照，但是如果考照裡，例如化晚宴粧，實務上的晚宴粧不會化得那麼濃，就變成上課學的沒有辦法運用到實務上。

廖文志教授：是不是應該講說考照是基礎的技術，那在活用上有一落差。

桂正權顧問：對對對！這樣講比較好。

賀建華專委：應該講要活用，爲了適應市場的發展，應該要有相對的活用的訓練。

吳樹欉教授：像我們的育成中心就有一個雲林縣人，在我們那邊開了很大的課，其實他就是在賣化粧品，他透過這種職訓，他就每一個班級都有不同的化粧品，所以他實務的化法、教法就不一樣。

賀建華專委：我補充一下，因爲我們這個訓練是以就業爲導向，考照是過程的一項，所以怎樣把它呈現出來而不會跑到美容的糾葛去，美容美髮的門派五花八門。

桂正權顧問：大致上考照的部分大家都接受。

賀建華專委：要不然就是寫說美容課程的規劃，本事以就業市場爲導向，如果有考照的課程，也應該兼顧相關的實務，用這樣的描述，不要去批評到美容。

成之約教授：那就寫成美容課程規劃證照與實務需求應兼顧。

桂正權顧問：接下來（一）職訓課程資訊管道封閉，它只是一個特定的族群，如果資訊管道公開對大眾的話，好像也不見得有用，所以這個「封閉」是不是看有什麼寫法。因爲它是特定族群，其實只要給這些特定族群知道，所以它必需走一些固定的管道比較容易。它如果去登報，散彈不容易打到，所以看要怎麼寫法。

張正中秘書長：不是封閉的問題，是外配他沒有找到管道。我會覺得任何團體，比如說我們標到案子後，我們當然希望招生順利，所以就必需要行銷，任何一個學校的網站上應該會說要開什麼課程。

吳樹欉教授：建議一個名詞，現在是檢討嘛！職訓課程資訊管道缺乏多元化。

張正中秘書長：外配其實應該是要找到正確的管道來尋找資源，應該寫適當的管道，不能怪資訊封閉而是資訊求門無方。

成之約教授：職訓課程資訊管道不夠多元化。

吳樹欉教授：這個是特別針對外配。

成之約教授：改成外籍與大陸配偶得知職訓課程資訊的管道有其限制。上面就寫多樣化，下面就寫有其限制。

桂正權顧問：多樣化也OK，應該裡面寫二個，一個寫他依賴他人介紹，所以也OK。再下來，那個（二）有個黑字，民間團體的辦訓能力優於學校機構，最好講出是哪部分的能力，因爲你談的可能是招生能力跟就業能力，不要寫辦訓能力，好像學校就比較差一樣，因爲辦訓能力很多。

成之約教授：這邊就寫招生能力好了。

桂正權顧問：對！如果上面是寫招生能力，那就寫招生能力。再翻過來，（四）這裡因爲有二個班六成，其他縣市....，這個會不會不是因爲地區問題，這是單位問題，因爲我們已經把它肯定是地區就業輔導不易，我不覺得美容在地區不同，可能是培訓單位不同。因爲如果要寫地區就要有一些證明，因爲現在每個地方的班都不多，有另一縣市只有三位就業，這個可能是單一、單位培訓機構的問題，可能不是地區。如果是地區，可能就要驗證地區的美容，但是美容是最好就業的，不是因爲數量，而是因爲會不停的離職，離職多新進也多。

成之約教授：這邊講的職訓單位是指同一職訓中心吧！那就把它改成職訓中心。可能是從地區性的差異來推斷某些地區.....。

桂正權顧問：如果是鄉下那我覺得有可能，因爲外配家人大部分不願意讓他離開家庭太久，因爲他怕他有其他....，所以一定要就近，如果是城鄉那有可能，因爲鄉下本來就沒有一個店嘛！那跑很遠他不給他去，但是如果在城市裡週邊的就業機會多。如果是縣市別我就覺得不一定會有，如果是城市跟鄉下那可能有，但是這個要有數字，我不知道。

吳樹欉教授：其實這個大標題是有意義的，就是桂顧問所說的，這種類別在同一個縣市是城鄉。

桂正權顧問：大標題沒有問題，但真正的原因不知道。

吳樹欉教授：像斗六跟口湖的就業率絕對會不一樣。

成之約教授：這邊的標題某些地區就業不易.....，前面不要，寫成相同職類課程在不同地區的就業率有明顯差異，這個描述的是現象，因爲不能講就業輔導不易或輔導就業不易，這到底客不客觀，所以前面那句話就不要了。

桂正權顧問：然後（五），這裡寫就業效益不佳，存在訓用落差的問題，其實不能說是就業效益不佳，所以前面這句話不要，只是存在所學的專長與訓後就業有落差的問題。

成之約教授：這個不叫就業效益，應該講工作與職類的關聯性。就寫成參訓職類與訓後就業的關聯性不高。

桂正權顧問：再來最後一頁第七頁的部分，上面第一個只有7.8%對協助感到不滿意，但是第二個就寫考照與就業兩者均.....，要不要分開，就是上面已經有90幾%對協助考照感到好的，再下來這個就寫對輔導就業的滿意或不滿意就好了，或是通通滿意、不滿意，第二項變成有二個。

成之約教授：上面有27.7%的參訓者對協助或輔導就業感到不滿意，下面也有對協助考證照感到不滿意7.8%，後面那個第二項就不要了。

廖文志教授：這個是不是交叉分析的結果，二個都有的占64%。

楊惠茹助理：對！這個是交叉分析。因爲7.8%那一題很多人沒勾選。

成之約教授：因爲我們到時候在做簡報的時候，不要去講交叉的結果，因爲人家會覺得很奇怪，爲什麼這二個要做交叉？意義是什麼？

桂正權顧問：我漏到一個，問卷的就業與TIMES系統不同，問卷是已經超過三個月。

成之約教授：我們有問他什麼時候找到工作，然後從事第一份工作多久？這裡的超過五成受訪者，是從事目前的還是第一份工作？

楊惠茹助理：目前的工作。

成之約教授：我們當初問卷是設計什麼？我要問的是結訓後到找到第一份工作的工作期間有多長？那叫第一份工作，不叫目前的工作啊！不一定是目前的工作。

桂正權顧問：我想表達的是TIMES勾稽的時候應該是比較早，但是現在的問卷是已經過了這三個月，如果現在的就業率更好的話，需不需要有這個，現在說不定已經八九個月了，照理講問卷的就業率會更好。

成之約教授：問卷應該不是那樣寫吧！目前的工作是第幾份工作？

楊惠茹助理：問卷是那樣設計。

桂正權顧問：沒有管它是第幾項工作吧！現在的工作如果超過三個月，其實算是穩定的。

成之約教授：我同意，但是問卷問的到底是什麼？

楊惠茹助理：問卷問的是目前的工作。

桂正權顧問：有可能是第一份，有可能是換過了。

成之約教授：當初不應該有這樣的問題存在啊！我只要問他訓後的工作工作多少時間了。

張正中秘書長：下一頁30天內.....。

成之約教授：那是訓後多少天內找到工作。那個是我們在問卷裡有問，但是現在要問是本來訓後找到工作的那份工作，工作期間有多長，才表示他是不是穩定就業。

桂正權顧問：那是目前從事工作的天數，目前工作的狀況。

成之約教授：當初不應該這樣問的，沒有修到，應該不是要這樣問的。

廖文志教授：現在就要看問卷目的是什麼，如果要看穩定度有二個狀況：第一，訓後去就業的，多久找到工作；第二，現在這份工作做多久了。

成之約教授：可是現在的問題是說，他結訓後什麼時候去找工作，我也不知道。要去強調目前的工作是結訓後找到的那一份工作，而不是從事目前的工作，是截至目前所從事這份工作的天數，那個敘述要再更詳細一點，要不然人家會覺得目前的工作是第幾份工作。

吳樹欉教授：剛才桂顧問所說的，我就不重覆了，其實這個調查是滿有意義的，移民署九十七年的調查有37%的受訪外籍與大陸配偶，大概有30幾%的人想要有就業訓練，那我們看成教授的調查結果就業率有五成，那證明職業訓練是有用的，不管外配是不是比較特殊的待就業人口，剛剛我們一直在強調說就、訓要不要一致，其實我覺得如果就職訓成效來講，我們可以說外配參加職訓後，他走進職場然後去接觸工作的機會如果大增的話，我們就可以把它當成職訓的成效，至於未來能不能就、訓合一，再來慢慢調整，整個外配基金的政策走向應該可以這樣擬定。

成之約教授：一般來說，在職業訓練上面不盡然要求你的訓與用要一致。只是我們在做成效分析的時候，會多加一句話，看他從事的工作與訓練的關聯性高不高，將來要去慢慢調整。

廖文志教授：因爲訓練有直接與間接效果。

桂正權顧問：但是結論還是要寫訓練對整體就業是有用的。

成之約教授：那個會寫，但是還是要把關聯性不高的問題寫出來。

廖文志教授：我再提一個研究發現，訓練裡薪資低於17,280元的占69%，把跟工作沒有相關性的占41%做個交叉，搞不好可以突顯，訓練與工作有關的是比較有效的。

成之約教授：廖老師是說，這邊就二個標準，薪資低於17,280元、薪資高於17,280元的跟工作關聯性做個交叉分析，這樣就可以去突顯訓用落差問題的嚴重性。

非常感謝各位撥冗來參加座談會，給我們在一些敘述上很多的指正，對整個報告的完稿部分，其實是非常有幫助的，最後再次感謝各位。