

中國文化大學社會福利學系碩士班

碩 士 論 文

都市原住民族勞動市場排除之研究

--以大台北地區大專生原住民為例



指導教授：張菁芬 博士

郭靜晃 博士

研 究 生：蔡緯嘉

中華民國 98 年 6 月



致謝詞

「呼...終於寫完了...」

馬不停蹄的兩年研究生生活，也將在寫完這篇致謝詞後劃下句點。

這篇致謝詞不用口委再審過，應該可以寫得輕鬆一點吧...哈哈！好像跟發表得獎感言一樣，咳咳咳...清清爽，開始囉...

首先要感謝的當然是我最親愛的指導教授-張菁芬老師了，從認識老師到擔任老師助理的這幾年下來，總受到老師像媽媽般無微不至的照顧，督促一定要兩年畢業的論文、平時叮嚀要吃飯、推薦好多的工讀機會、每週的午茶 Meeting、三不 50 的出遊...真的是要高唱「世上只有菁芬老師好～菁芬老師指導的學生像個寶～」！在老師身上學到太多東西，也期待菁芬老師研究團隊未來能發光發熱！

論文得以完成，再來當然要感謝口試委員們的幫忙，很幸運的讓我遇到認真又親切的口委：校內指導老師靜晃主任、明政老師、廣正老師，謝謝老師們仔細審查的意見，也才得以讓這篇論文更完整。還有超有緣的嘉洳助教，兩年來大大小小的事都有助教在旁提醒，也才能讓我們第一屆的小朋友能順利畢業，辛苦助教了。

感謝完老師、助教，再來的最大功臣就是你啦-尚文咩咩，如果沒有你的大力幫忙推薦原住民朋友，這篇論文根本不可能完成，也祝福咩咩趕快拿到碩士畢業證書，精裝本就快要送到後山給你簽收囉。

然後是一一唱名感謝名單的時刻：

感謝從外雙溪大學支持我到現在的六人行&宿舍幫：

- 。謝妹妹一直以來的照顧，我知道無論發生什麼事，總有人可以商量依賴。
- 。謝小不和 O fi 的陪伴，嘻嘻哈哈的 44 號 4 樓拍片現場，是永遠懷念的地方。
- 。謝士哲的 PS2，支撐半夜寫完論文進度的動力，就是等一下的實況野球大戰。
- 。謝韶方的飄洋過海關心，離下次再見面好久好久，在米國一定要加油保重。
- 。謝小丟冠億國慶的每週五牌局，無論刮風下雨打雷地震，小桌子上的嘴砲是抒發研究生苦悶生活的必備良藥。
- 。謝嘎造學弟介紹的親朋好友，在尋求訪談個案時
- 。謝系棒學弟們每週在東吳的熱血，讓畢業老人不至於寫論文寫到骨質疏鬆。

感謝華岡上吹風的兩年，所認識的好朋友：

- 謝如均的相互扶持，總在旁提醒我老愛忘東忘西的老毛病。
- 謝小猴像大哥哥一樣的照顧，也期待文化社福所超級資優生的大作。
- 謝德馨總愛跟我吵吵鬧鬧，無論何時一通電話別客氣啊。
- 謝燕霖這一年來的幫忙，一起打拼論文的路，總有像姊姊一樣的叮嚀。
- 謝連哥在旁的碎碎念，什麼場合只要有連哥總不會冷場。
- 謝凱翔心瑜文怡並肩作戰，無論是研究案或論文，總是能一起討論的好夥伴。
- 謝教會的正雄 Hana，每次真誠的關心問候，是繼續努力的動力。
- 謝潔安阿罵叔叔把我當成一家人，家教時總能趕受到家人的溫暖。

感謝幫忙完成這本論文的原住民朋友和就服員們，謝謝你們不嫌棄的幫忙，訪談過程開心愉快，也希望這本論文能為原住民盡一份力量。

最後，感謝我的家人們無怨無悔的付出，也將這本論文獻給在天上一直守護著我的阿公和爸爸。



感謝大家的幫忙，完成這本論文後，我也要往下一階段繼續邁進。

蔡阿嘎 2009 夏

都市原住民族勞動市場排除之研究-以大台北地區大專生原住民為例

摘要

台灣原住民在就業市場的弱勢地位，在國內已經是多年來各方所關注的議題，但過去在探討原住民的就業困境時，較少以族群文化差異為來做為探討核心，且高學歷的大專生原住民族群，也是容易被漠視的群體。本研究運用社會排除的觀點，大專生原住民的族群認同與主觀感受出發，分析以下研究問題：

- 1.在台灣主流社會下，族群差異與族群認同如何引致都市大專生原住民被勞動市場排除或包容？
- 2.大專生原住民勞動者對這樣的排除或包容現象，自我的覺察及認知為何？所採取的應對措施又為何？
- 3.族群差異與認同所造成勞動市場的排除或包容現象，對大專生原住民就業可能造成什麼衝擊？
- 4.政府的相關就業促進政策對大專生原住民對抗勞動市場排除的情形？政策如何回應原住民文化的就業特性？

本研究運用深度訪談法，以立意與滾雪球抽樣方式，共計訪談 11 名原住民大專生勞動者與 4 名原住民就業服務人員。其研究重要發現有：

- 1.大專生原住民就業多半低於自己原本之工作期待。
- 2.無論工作或生活，仍不時會遇到外界的刻板印象對待。
- 3.大專生原住民受勞動市場排除時，多半以不回應、不反抗的方式應對。
- 4.大專生原住民的族群認同感的強弱，會影響其是否能順利融入勞動市場。
- 5.公部門就業服務無法適時回應大專生原住民需求。

關鍵字：社會排除；社會包容；都市原住民就業；大專生原住民；族群認同



Labor Market Exclusion of Urban Indigenous Peoples : A Case Study of Indigenous College Students in Taipei Area

Abstract

Taiwan's indigenous' disadvantaged position in the job market in nation has been the concerned subject to all people, but when we explored the plight of indigenous people in employment in the pass, we lessly use the cultural differences as the core of exploration, and the highly educated indigenous ethnic groups of students, are also a group easy to be ignored. This study uses the viewpoint of social exclusion, goest with the Indigenous students' the ethnic identity and subjective feelings, to analysis the following research questions:

1. In the mainstream society of Taiwan, how do the ethnic differences and ethnic identity caused the Aborigine in the city excluded or included by the labor market ?
2. How do the aborigine students workers think and aware themself on such exclusion or inclusion phenomenon? And what measures do they take to react ?
3. What impact could The phenomenon of the labor market's exclusion or conclusion that caused by Ethnic differences cause to the obtaining employment of the aborigine students?
4. How is the situation about those exclusion and conclusion caused by The Government's employment promotion policies? How do the Policies respond to the employment characteristics of indigenous culture?

This study is used the Depth Interviews Method, with purposive and snowball sampling, totally interviews 11 Indigenous students workers and four Indigenous employment promoting attendant . The key findings of this research are:

1. The Aborigine Students' employment are half felt worse than their original expectation.
2. Regardless of work or life, they still do not encounter as being treated by the

stereotyped image from the outside .

3. When indigenous students met the exclusion of labor market, the most used ways to reply are non-response, and no resistance.
4. The strong or weakness of the identity of aborigine students' group will affect whether they can integrate into the labor market well.
5. The employment promoting service in public sectors can not timely respond the demand for Indigenous students.

Keywords: social exclusion; social inclusion; urban indigenous peoples; indigenous college students; ethnicity identity



目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	2
第二節 研究動機與目的	3
第三節 研究問題	5
第四節 重要名詞解釋	6
第二章 文獻探討：族群與勞動市場排除	9
第一節 社會排除與勞動市場	10
第二節 都市原住民就業背景與現況	24
第三節 族群認同與原住民文化權	43
第四節 台灣促進原住民就業之法令與政策方案	55
第三章 研究方法	67
第一節 研究分析架構	68
第二節 研究對象與抽樣方法	72
第三節 資料蒐集與分析方法	74
第四節 樣本資料分析	77
第五節 研究倫理與研究者角色	83
第四章 原住民勞動者族群認同與勞動市場排除	87
第一節 大專生原住民族群認同歷程	88
第二節 原住民勞動者之家庭經驗	121
第三節 原住民勞動者之學校經驗	133
第四節 原住民勞動者之社會經驗	153
第五節 族群認同與勞動市場排除	172

第五章 就業服務、族群與勞動市場排除	201
第一節 原住民勞動者使用服務經驗與政策感受	202
第二節 原住民就服員提供服務之經驗	217
第三節 認同、文化權、就業服務與勞動市場排除	247
第六章 研究結論與建議	255
第一節 研究結論	255
第二節 研究建議	266
參考文獻	271
研究附錄	283
附件 1 訪談同意書	283
附件 2 大專生原住民勞動者訪談大綱	284
附件 3 原住民就業服務人員訪談大綱	286
附件 4 原住民族文化權之國際宣言與台灣法理依據	287
附件 5 台灣原住民族就業促進相關法規	289
附件 6 預訪原住民勞動者筆記	291
附件 7 論文計畫書之口試委員建議	292
附件 8 同儕論文計畫書之建議	294
附件 9 研究者訪談筆記	296
附件 10 研究者論文撰寫時程甘特圖	300



表目錄

表 2-1-1	社會排除定義要點表	13
表 2-1-2	國外學者之勞動市場排除分析要點表	19
表 2-1-3	國內學者與調查之勞動市場排除分析要點表	21
表 2-2-1	原住民居住區域人口數表：2009 年 2 月底止	24
表 2-2-2	原住民與一般民眾勞動力參與率比較：2007 年	25
表 2-2-3	原住民勞動力參與率與一般民眾比較表：2007 年	25
表 2-2-4	原住民與一般民眾失業率比較：2003-2007 年	26
表 2-2-5	15 歲以上原住民教育程度與年齡之交叉分布表：2007 年	27
表 2-2-6	原住民失業率與年齡之交叉分布表：2005-2007 年	28
表 2-2-7	原住民勞動力參與率與年齡之交叉分布表：2007 年	29
表 2-2-8	原住民勞動者目前工作地點表	30
表 2-2-9	原住民勞動者年齡與目前工作地點較高之前 7 縣市交叉分布表	31
表 2-2-10	原住民與一般民眾教育程度之失業率比較表：2007 年	32
表 2-2-11	原住民失業率與婚姻狀況交叉比較表：2006 年	33
表 2-2-12	原住民與一般民職業類別比較表：2007 年	34
表 2-2-13	原住民就業者對目前工作不滿意的原因：2007 年	40
表 2-3-1	台灣與歐美文化公民權概念之比較表	48
表 2-3-2	原住民參與職業訓練性別分析表：2006 年	51
表 3-4-1	受訪原住民勞動者基本資料表	79
表 3-4-2	原住民勞動者訪談資料蒐集時程表	80
表 3-4-3	受訪原住民就服人員基本資料表	82
表 3-4-4	原住民就服人員訪談資料蒐集時程表	82
表 4-2-1	影響族群認同之家庭經驗事件對照表	122
表 4-3-1	影響族群認同之學校經驗事件對照表	134
表 4-4-1	影響族群認同之社會經驗事件對照表	154
表 4-5-1	整體生命經驗之族群認同事件對照表	173
表 5-3-1	族群認同、文化權與勞動市場排除交叉分析表	249

圖目錄

圖 3-1-1	研究分析架構圖	68
圖 3-1-2	生命經驗影響族群認同之歷程範例圖	70
圖 3-1-3	認同與包容交叉光譜範例圖	71
圖 3-3-1	訪談資料分析步驟圖	75
圖 4-1-1	受訪者 A 生命經驗影響族群認同之歷程圖	88
圖 4-1-2	受訪者 B 生命經驗影響族群認同之歷程圖	91
圖 4-1-3	受訪者 D 生命經驗影響族群認同之歷程圖	94
圖 4-1-4	受訪者 E 生命經驗影響族群認同之歷程圖	97
圖 4-1-5	受訪者 F 生命經驗影響族群認同之歷程圖	100
圖 4-1-6	受訪者 G 生命經驗影響族群認同之歷程圖	103
圖 4-1-7	受訪者 H 生命經驗影響族群認同之歷程圖	106
圖 4-1-8	受訪者 I 生命經驗影響族群認同之歷程圖	109
圖 4-1-9	受訪者 J 生命經驗影響族群認同之歷程圖	112
圖 4-1-10	受訪者 K 生命經驗影響族群認同之歷程圖	115
圖 4-2-1	家庭經驗之族群認同光譜圖	122
圖 4-3-1	學校經驗之族群認同光譜圖	134
圖 4-4-1	社會經驗之族群認同光譜圖	154
圖 4-5-1	整體經驗之族群認同光譜圖	173
圖 4-5-2	文化權意識之認同與排除交叉光譜圖	177
圖 4-5-3	職場自信之認同與排除交叉光譜圖	180
圖 4-5-4	工作價值觀之認同與排除交叉光譜圖	182
圖 4-5-5	文化傳承之認同與排除交叉光譜圖	184
圖 4-5-6	文化接觸之認同與排除交叉光譜圖	187
圖 4-5-7	文化接觸阻礙之認同與排除交叉光譜圖	190
圖 4-5-8	工作觀念偏差之認同與排除交叉光譜圖	192
圖 4-5-9	對原住民負面意象之認同與排除交叉光譜圖	194
圖 4-5-10	低族群認同感之認同與排除交叉光譜圖	196
圖 4-5-11	族群排斥之認同與排除交叉光譜圖	198

第一章 緒論

「…我不知道要怎樣解釋，我就是跟你不一樣…」

- 王宏恩 我不了解妳的明白(2004)

一首來自台灣布農族歌手王宏恩的輕快歌曲-我不了解妳的明白
歡樂音符跳動背後，也帶出原住民不同於漢人的文化特性...

寶島福爾摩莎，我們自豪的不只是 60 年代的經濟奇蹟與民主成就，更令我們驕傲的是我們擁有多元民族、相處融洽的大家庭-閩南、客家、外省、原住民與新住民，共同建構出台灣活絡的社會樣貌；2300 萬名台灣人中，人口僅佔 2%、近 50 萬人且分為 14 族的原住民，更是蘊含最豐富文化資產的民族，但目前的台灣社會，對原住民族真的有完全的包容與尊重嗎？

找不到好工作、職場歧視、愛酗酒、沒水準的山地人...
眼看主流社會的洪流就要沖垮原住民的瑰麗文化...
沒有豐富的原住民文化，台灣社會版圖也將不完整...

原住民只想說：「不要覺得我很奇怪，因為我也不了解你的明白...」

翻開台灣原住民族歷史，距今 6500 年前，南島語系民族開始大規模遷移，其中泰雅族與鄒族，是最早遷移至台灣這塊人稱「福爾摩沙」的美麗寶島，之後其他民族便陸續遷移至此。幾千年下來，這些最早遷移至台灣定居、開墾、生活的民族，與寶島台灣之自然萬物和諧相處，培養著濃厚的默契與情感，漸漸的也發展出各族不同的傳統文化，無論是語言、習俗、服飾、飲食、儀式...等等文化，皆具其特色風采，也使寶島台灣不僅擁有美麗的自然資源，更使台灣擁有豐富又精彩的多元文化人文氣息。原住民可以說是第一批到台灣紮根生活的民族，也是和寶島台灣相處最為融洽的民族，原住民樂天知命且與大自然和諧共生，賦予其「太陽之子」、「山的子民」之稱呼，實為實至名歸。

但近四百多年以來，隨著交通運輸的發達及國際政治版圖的擴張，原本在台灣安居樂業，過著無憂無慮生活的原住民們，也開始受到外來文化及外來民族的挑戰，前前後後歷經不同民族的侵略與統治。這些挾帶強大武力的強勢民族，在原住民無力抵抗的情形下，迫使著原住民必須無奈的放棄其原本擁有的生活環境、生活方式，甚至遭受到殖民與同化，更被無理的要求要放棄自身的傳統文化，原住民族自此受到文化認同的威脅與挑戰。

第一節 研究背景

台灣原住民族經歷了荷據、明鄭、清朝、日據時代及國民政府初期的統治，原本為台灣主人的原住民族群，卻在這些時期成為弱勢族群，且受到歧視與矮化；原住民受歧視的情況，從不同統治者的賦予原住民的名稱中，便可窺知一二：如清朝時期，稱原住民為「番」，其中信服政府之教化者稱為「熟番」，未信服教化者則稱為「生番」；在日據時期，稱原住民為「蕃」或「高砂」，而國民政府則稱為「山胞」。這樣歧視性的名稱到了 1994 年，才在原住民正名運動中得以修改，在第三次憲法增修條文中，正式將「原住民」入憲，也正式將戰後以來沿用 40 餘年之「山胞」正名為「原住民」。

雖然原住民之正名運動訴求受到重視，但自從台灣光復以來，原住民在漢人政府所統治的台灣社會下，其弱勢地位卻可能仍然存在著。尤其是在 1970 年代開始，台灣受到資本主義思潮影響，工商業開始擴張發展，也連帶影響到原住民的經濟生活，原住民原本的營生方式，已經無法應付日常生活所需，原住民青壯人口也必須離開原鄉，遷移至大都會中工作營生，但都市中大社會的就業結構與生活模式，跟原本原住民與大自然調和、和諧相處的生活步調截然不同，也造成原住民無論是在就業、生活或人際關係上，都有互動不良的狀況。

在全球化的經濟浪潮影響，工作機會在全世界各地移動，流通的速度也越來越快，在全球化的勞動市場與以往傳統就業模式截然不同的情形下，就類別而言，最容易轉移的是那些技術性最低，體力重於腦力的工作(王正，2003)。而在台灣原住民多半從事低技術性或體力性的工作，也就更容易在全球化的勞動結構下，陷入不穩定的就業弱勢，若再加上原住民無法融入主流社會、受到勞動市場的排除效應，所產生的失業、不穩定就業結果，對原住民之弱勢地位影響更是巨大，原住民若無法順利就業工作，賺取日常生活所需，其影響層面便不只是個人，也會連帶影響至整體家庭之經濟、教育、生活問題，家庭中缺乏穩定之經濟來源便無法支應家庭中成員之學童教育、健康醫療及支付生活所需，無法形成社會流動，爾後世代貧窮、貧窮循環等問題也會接踵而至，原住民無法維持基本生活水準、生活陷入困境之情形便可想而知。

原住民在主流社會時所面臨的以上問題，多年以來雖然以受各方關注，無論是政府、社會、媒體，都關心著原住民族群被矮化、壓迫的現狀，政府也釋出對原住民政策的善意，無論是教育、就業、或經濟上協助，都給予原住民特別的優惠福利，在原住民社經地位有些許提昇的台灣社會中，對於高學歷的青年世代原住民勞動者，是否仍存有過往的歧視、負面刻板印象與壓迫？是研究者好奇、也未知新議題。

第二節 研究動機與目的

爲回應原住民的社會需求及順應世界之潮流，政府於 1996 年 12 月 10 日正式成立原住民中央部會級機關的「行政院原住民族委員會」，以專責辦理原住民事務。而主管原住民社會福利之部門爲「社會福利處」，並於 2002 年更名為「衛生福利處」。原住民族自擁有中央層級之主管單位以來，政府也針對原住民釋出多方社會福利及政策優惠，解決以往原住民社會適應問題，並試圖提昇原住民之社會弱勢地位。但政策推行至今，政府之政策美意不能抹滅，但原住民被社會排除之困境，工作失業的嚴重情況，卻仍有待檢視。尤其在目前社會中，原住民因受到就業困難之影響，而衍生出社會問題之個案仍是層出不窮：

「『阿蘭，我走了，五個孩子不要讓他們分開！』花蓮縣 37 歲原住民男子傅振發，無力償還一百多萬元卡債，昨天被家人發現燒炭自殺。傅振發自殺前在牆上留有遺言，並留下五名孩子，年紀最大的 11 歲，最小的才 4 歲...」(田俊雄，2006)。

「屏東縣來義鄉山地部落，有一戶原住民一家三口，因為失業沒工作，被迫居住在丹林大橋下的簡陋木屋...」(洪明生，2008)。

「新竹縣尖石、五峰等原住民山地鄉教師發現，不少孩子迫於生計而失學，形成『大人失業、小孩失學』窘況。五峰國中校長葉志德說，有些孩子雖未達中輟標準，卻常無故缺課，瀕臨失學...」(王慧瑛，2008)。

觀台灣政府所推動關於原住民就業促進之政策，雖亦不在少數，然原住民失業情形歷年來仍是高於其他非原住民之民眾，盧政春(1999)指出：自 1990 年代以來，台灣會急速變遷，在貿易自由化趨勢、產業結構調整以及外勞政策等多重因素的影響下，原住民勞工的失業率居高不下，致使諸多原住民勞工及其依賴家屬之生活蒙受前所未有之衝擊與威脅。再就行政院原住民委員會(2008a)所進行之 96 年原住民就業狀況調查報告中指出：原住民的失業率：從 2002 年的 8.37 %到 2007 年的 4.62%，雖有下降趨勢，但同期比起其他非原住民之民眾的失業率：2002 年的 5.02%到 2007 年的 3.83%，原住民的失業率仍是高於其他民眾。

尤其在 2008 年的失業率統計中，整體原住民之失業率已高達 7.93%，遠遠高於一般民眾的 5.03%，顯示在大環境不景氣的衝擊下，原住民失業的情況又更

加險峻，且令研究者關注的是，原住民青年失業的問題，是原住民所有年齡層中最高的區塊，加上教育程度具大專院校比例最高的年齡層，落在原住民青年族群，雖然統計顯示大專院校之原住民失業率是低的，但大專生原住民的勞動參與率，卻是比一般民眾來得低，在數據已無法解釋上述大專生原住民青年就業現況的情形下，或許透過大專生原住民勞動者的主觀感受陳述，可以實地從中瞭解其影響因素為何？。

綜觀目前台灣原住民的弱勢地位，在國內已經是多年來關注的議題，尤其是原住民在勞動市場中的弱勢地位更是專家學者所關心的範疇，過去在探討原住民的就業困境時，可以發現有多重因素的影響，然而在過去研究，可能較少以族群文化差異做為核心範疇來探討，且可能容易陷入以主流和文化社會的思考模式來看原住民就業議題。

因此本研究目的在運用社會排除之觀點，檢視目前台灣都市大專生原住民在勞動市場中被排除的現象；在過往的印象中，原住民是因為學歷低、教育資源不足、專業能力不夠而處於被排除弱勢地位，但對於原住民大專生來說，上述因素皆不能成立，因此，本研究特別著重於文化面向與大專生原住民之主觀感受來進行分析，來探究可能因為文化差異導致都市大專生原住民被勞動市場排除而無法穩定就業之因素，是本研究所欲檢視之重要範疇。



第三節 研究問題

社會排除之觀點，目前已被運用於各學科領域的研究中，而在社會排除的概念裡，多面向與動態的排除概念為最重要之詮釋概念。也因此，對於目前台灣都市原住民勞動市場的就業弱勢現象，可能不僅是因為教育、經濟因素影響所導致，尤其在社會大眾普遍認為教育程度較高的大專生，普遍就業應該比較順利的想法上，本研究也是試圖從族群與文化的觀點來進行討論。

因此本研究試圖運用社會排除的觀點，分析可能導致大專生原住民在就業勞動市場，可能被排除的因素為何？也得以檢視都市原住民在主流社會的勞動市場就業過程中，是如何被排除而成為就業弱勢，其主觀感受又是如何？因此本研究欲探究的主要問題如下：

- (一)在台灣主流社會下，族群差異與族群認同如何引致都市大專生原住民被勞動市場排除或包容？
- (二)大專生原住民勞動者對這樣的排除或包容現象，自我的覺察及認知為何？所採取的應對措施又為何？
- (三)族群差異與認同所造成勞動市場的排除或包容現象，對大專生原住民就業可能造成什麼衝擊？
- (四)政府的相關就業促進政策對大專生原住民對抗勞動市場排除的情形？政策如何回應原住民文化的就業特性？

第四節 重要名詞解釋

一、原住民族：

根據「原住民族基本法」第二條所定義之原住民：「係指既存於臺灣而為國家管轄內之傳統民族，包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、達悟族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族及其他自認為原住民族並經中央原住民族主管機關報請行政院核定之民族。」而本研究所定義之原住民族，即依「原住民族基本法」所定義之十二族外，再加上日前經行政院核定之撒奇萊雅族、賽德克族，共計有十四族之原住民。

二、都市原住民：

許雯錚(2004)整理國內學者對都市原住民之稱謂為：張曉春(1974)以「山胞移民」、李亦園(1978)以「移居城市的高山族人」，而黃美英(1985)、傅仰止(1985)、林金泡(1981)則以「都市山胞」稱呼「都市原住民」。林建二(1973)則認為所謂「都市山胞」就是指「……從山地山胞與平地山胞中，離開自己家鄉到城市裡來謀生者」。張素莉(2006)則認為學界對於都市原住民的定義，尚未有一明確的界定。廣義地來說是指「凡是離開家鄉到都市裡來謀生者」；狹義的用法則是「離開家鄉原居地，而在都市地區落籍定居的居民」，兩者的差別在於是否包含「流動性人口」及限制在「落籍定居」。本研究則採用的都市原住民定義為廣義的都市原住民意含，即表示「凡是離開家鄉到都市裡來謀生者」，無論設籍在都市與否，都屬於本研究界定之都市原住民族群。

三、原住民青年：

國內在定義青年之年齡範圍，各團體在實際運作上依其需要來界定年齡，因此對「青年」的定義，目前台灣並無一定的年齡標準。如：行政院青年輔導委員會的「青年創業貸款輕鬆貸專案計畫」，服務對象為 20 歲至 45 歲青年、「青年團隊政策研發競賽」服務對象為 18 至 35 歲青年；行政院客家委員會青年築夢計畫的補助對象為年滿 18 至 35 歲之中華民國籍青年；中國青年救國團的「青年獎章」候選人資格為 13 歲至 40 歲之青年；行政院勞工委員會職業訓練局辦理之「青年就業達人班」，服務對象為大專校院在校生或畢業生。因此鑑於本研究之研究對象為已畢業之大專生勞動者，因此本研究界定的原住民青年定義為：「具原住民族身分且年齡為 24 至 35 歲者」。

四、相關勞動名詞：

本研究勞動人口之相關名詞定義，係根據行政院主計處人力資源調查統計之定義：

1. **勞動者**：指年滿 15 歲可以工作之民間人口，包括就業者及待業者。
2. **失業者**：指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作或已找工作在等待結果。此外，尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。
3. **非勞動力**：指年滿 15 歲不屬於勞動力之民間人口，包括因就學、料理家務、高齡、身心障礙、想工作而未找工作及其他原因等而未工作亦未找工作者。
4. **勞動力參與率**：勞動力占 15 歲以上民間人口之比率。
5. **失業率**：失業者占勞動力之比率。





第二章 文獻探討：族群與勞動市場排除/包容

在本研究之文獻探討部分，研究者將彙整整理出社會排除理論、都市大專生原住民和政策之相關資料，分別論述。首先在第一節部分為社會排除與勞動市場之概念論述；其次第二節則由文獻與數據資料，來點出目前都市原住民與大專生原住民在大台北地區之就業現況；第三節部分則是探討原住民族群之認同與文化權意識，作為本研究維護原住民族基本權利之依據；最後第四節則是檢視目前台灣原住民相關就業法令政策，與大台北地區推行之就業促進方案。



第一節 社會排除與勞動市場

在本節將進行社會排除概念探討，尤其是社會排除概念中最核心之勞動市場排除，以作為本研究在分析大專原住民與勞動市場關係之理論依據；且透過國內外學者研究文獻之整理，來支持本研究論點，發現目前國內研究不足之處，並希冀本研究結果得以彌補目前國內研究的不足。

一、社會排除基本概念

所謂社會排除(social exclusion)，是一個多元的概念，它不但含有經濟所得長期匱乏的意含，更令人關注的是被排除的個人或群體，無論是在社會關係、生理、心理、文化和政治參與上，都被長期隔絕。而個人或群體在長期無法獲得某些社會權利或功能匱乏的情況下，不僅是在經濟上會產生困頓，甚至會迫使被排除者無法享受到公民社會中地位所賦予的公民權及社會權，而這些權利的喪失，要單靠經濟補助或保障救助來彌補，是無法解決的。

而社會排除這樣的概念，可以說是一新興概念，最早可以追溯至 1960 年代的法國，當時一些政治家、新聞記者及學者，在意識形態上有隱約透露出窮人是受排除者，這樣的說詞為最早出現「社會排除」的相關概念。而明確提出「社會排除」概念者為 Ren Lenior。而 Lenior 運用社會排除的概念，主要指的是那些沒有受到社會保障，且又被貼上不同社會問題標籤的不同類型的人，如身心障礙者、藥物濫用者、自殺者、單親家庭、窮人、多問題家庭...等群體，他們都是處於社會邊緣的個體，且沒有辦法分享到經濟成長的果實，他們也皆具有同一特徵，即無法適應主流工業社會的規範，而導致淪為社會弱勢的邊緣。(吳岱憶，2005；童小珠，2005；張菁芬，2005；鄭士豪，2005；李佳芬，2006；李易駿，2006a)。而目前對於社會排除一詞，不同的學者對社會排除皆有不同詮釋定義。然而根據歐洲委員會(European Commission)對社會排除的定義為各方學者所認同，其定義如下(引自張菁芬，2005)：

「社會排除意指多元的且變遷的因素導致人們被當社會中正常的交易、實務及權利中所排除。貧窮是其中之一最明顯的因素，但社會排除同時意指著住宅、教育、健康及接近服務的不適當的權利。它影響個人及團體，特別是都市及鄉村地區，受制於差別待遇或隔離；且它強調社會下部結構(Social infrastructure)的弱點；以及允許雙元社會的危機變成缺席的成立，委員會相信宿命論般的社會排除之想法應被摒除；因而，所有的公民皆有權利，受到人類尊嚴般的敬重。」

二、國內外學者定義之社會排除

其他學者雖對於社會排除詮釋角度不一，對社會排除概念的歧異度高，無法做出精確之定義，但我們仍可以從不同學者的定義中，歸納出某些相同的要素。如 Littlewood & Herkommer(1999)，根據其相關之研究，指出對於社會排除有七個重要的概念(引自王永慈，2001；張菁芬，2004)，分別為：(1)一種新興的現象、(2)經濟與社會再建構所產生的影響、(3)視為一種過程、(4)多面向的分析、(5)社會排除的累積性、(6)空間排除、(7)社會排除的結果之一是產生低下階層。

而 Littlewood & Herkommer(1999)認為：社會排除乃為以下四個體系中有一種或一種以上無法達致，即可稱之為社會排除：(1)在民主與法治的體系下，促進公民的整合。(2)在動市場的體系下，促進經濟的整合。(3)在社會福利的體系下，促進社會的整合。(4)在家庭和社區體系下，促進人際間的整合。學者 Atkinson & Hills(1998)也指出，社會排除的概念有四個關鍵要素(吳岱憶，2005；李易駿，2007)：(1)相對性(relativity)。(2)組織(agency)。(3)動態(dynamics)。(4)多元剝奪(multiple deprivation)。另外 Percy Smith(2000)也從定義會排除概念的方式和特徵中指出：(1)社會排除是被放置在較廣泛的背景下來看待的，尤其是從全球化及全球化索引引起的結構變遷背景當中來看待。(2)社會排除被視為是一個或一套過程，而不是一個靜態的狀態，而且是一套不受個人所控制的過程。(3)社會排除是一個關係的概念，意指個人或是群體在社會地位上，被排除於個人、群體和整個社會。(4)社會排除是一個多面向的現象，而且在不同面向的效果相互影響下，排除效果是加強的(引自吳岱憶，2005)。

而國內學者李易駿(2006a)整理相關文獻對社會排除的定義後，也統整出社會排除之定義在強調：(1)「多面向」(multidimensional)的多元因素。(2)排除是動態的(dynamic)過程。以及(3)既有的政策失敗及不足而形成排除。「多面向」強調的是排除現象並非單指物質的或經濟上的問題，還包括心理、價值、醫療、社區空間、社會參與與政治參與等問題；而「動態的」則進一步彰顯出社會排除觀點的特色，它不是一個靜態的描述而已，還要探索一個人或團體之所以在其生命週期中逐漸淪入排除的動態過程。至於既有政策及制度的失敗則顯示被排除者未必是可責的，以及政府必須為排除現象付諸行動。

張菁芬(2004)亦整理定義出社會排除特質為：(1)社會排除是新的現象：關注於新貧窮、社會不平等的新面向與新興現象，如「性別和階級」、「種族階層化」等議題。(2)社會排除受經濟及社會再建構的影響：因後福特主義及後工業社會所產生的不安定工作環境。(3)社會排除是一種過程：社會排除的過程或延滯沒

有受到處理或回應，所呈現出的社會排除現象便將會持續，且會再與自我排除交織運作。(4)社會排除是多面向的：除包括勞動市場及社會參與的排除外，更包含政治參與、文化參與、空間排除、貧窮與經濟排除，與缺乏制度參與等面向。(5)社會排除的累積性：排除所造成的剝奪不僅是個人資源的缺乏，而是因為社區資源的不足或無法滿足，排除的多面向與累積性也有密切相關。(6)社會排除是空間面向的：社會排除應是動態關係且與區域呈現互動的模式。(7)底層階級受到排除過程的影響：社會底層的貧窮與社會孤立，是受排除的機會受限與階級分化的結果。

另外，黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)也提出，社會排除的四點具體特質：(1)社會排除係相對於特定之時、空(relative to place and time)。(2)多面向之現象(multidimensional phenomenon)，即從就業、教育、住宅、人際關係等被排除；或分為經濟、社會、文化和政治排除。(3)動態過程(dynamic process)。(4)陷入泥沼，無法自拔(entrapment)，即不只是針對過去如何被排除，亦表示未來亦難以融入。國內外學者針對社會排除之定義要點，依研究者整理後如下表 2-1-1 所示：



表 2-1-1 社會排除定義要點表

學者	對社會排除之定義要點
Atkinson & Hills (1998)	(1)相對性(relativity)。 (2)組織(agency)。 (3)動態(dynamics)。 (4)多元剝奪(multiple deprivation)。
Littlewood & Herkommer(1999)	(1)一種新興的現象。 (2)經濟與社會再建構所產生的影響。 (3)視為一種過程。 (4)多面向的分析。 (5)社會排除的累積性。 (6)空間排除。 (7)社會排除的結果之一是產生低下階層。
Percy Smith(2000)	(1)社會排除是被放置在較廣泛的背景下來看待的，尤其是從全球化及全球化索引起的結構變遷背景當中來看待。 (2)社會排除被視為是一個或一套過程，而不是一個靜態的狀態，而且是一套不受個人所控制的過程。 (3)社會排除是一個關係的概念，意指個人或是群體在社會地位上，被排除於個人、群體和整個社會。 (4)社會排除是一個多面向的現象，而且在不同面向的效果相互影響下，排除效果是加強的。
黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)	(1)社會排除系相對於特定之時、空(relative to place and time)。 (2)多面向之現象(multidimensional phenomenon)。 (3)動態過程(dynamic process)。 (4)陷入泥沼，無法自拔(entrapment)。
張菁芬(2004)	(1)社會排除是新的現象。 (2)社會排除受經濟及社會再建構的影響。 (3)社會排除是一種過程。 (4)社會排除是多面向的。 (5)社會排除的累積性。 (6)社會排除是空間面向的。 (7)底層階級受到排除過程的影響。
李易駿(2006a)	(1)多面向(multidimensional)的多元因素。 (2)排除是動態的(dynamic)過程。 (3)既有的政策失敗及不足而形成排除。

(資料來源：研究者自行整理)

綜觀以上文獻整理，雖國內外學者在對於社會排除概念的定義與解釋上，並無統一說法，但可以歸納整理出幾項要點：

1.社會排除是社會轉型下的新興概念：

社會排除概念自 1970 年代原起至 1990 年代才普遍使用於世界各地，因著福利國家緊縮、全球化經濟浪潮、社會結構轉型...等等新興社會問題產生，也使社會排除概念孕育而生，用於解釋傳統理論無法分析之社會問題(王永慈，2001；李易駿，2006a；張菁芬，2005)。而社會排除的概念提出後，也意味著目前社會上貧困問題的界定，從傳統的經濟因素擴及到社會地位與權利等非經濟因素，和基本能力被剝奪與機會的喪失(童小珠、鄭偉強，2006)。

2.社會排除是多面向的：

過去貧窮的經濟角度來分析社會中的弱勢群體，以無法應付目前快速變遷且複雜的社會結構，因此除了經濟上的排除面向外，社會排除概念還關注被排除者其他被剝奪的多元面向，如：文化面向、勞動面向、教育面向、居住面向、社會參與面向...等等，分析被排除者所處社會環境中，所有與之相關的排除面向。

3.社會排除是動態的過程且具累積性：

社會排除不是一時的靜態狀況，被排除的結果可以追溯至被排除者的生命歷程，可以分析出排除的原因及歷程，因此社會排除是一動態的過程，且這樣的排除結果及各面向間的排除效果具累加性。故被排除者可能在各排除面向的相互影響下產生惡性循環，更可能因為累積的排除效果，而陷入世代間的排除循環中。

而學者 Silver (1994)在定義社會排除時，更將如此動態過程的特性定義為「喪失社會資格」的過程，認為社會排除的排除過程會依序有以下三階段：(1)衰弱期(fragility)：失業或低度就業，但仍與社會保有連結；(2)依賴社會協助期(dependence on social aid)：對工作已經無望，仍能扮演其他社會角色；(3)直到最後社會關係完全斷絕 (引自鄭士豪，2006)。

4.社會排除的關係建立於社會、群體中：

社會排除的對象可以是特定的個人或群體，但排除的發生通常是在特定個人或群體所在的社會或團體中，也可以解釋成是個人與社會間的關係樞紐帶斷裂或削弱的一系列過程(童小珠，2005)，在社會排除發展過程中，除了將社會排除運用於公民社會中，來解釋公民地位、社會權利的喪失外，目前最多運用於弱勢的個人或群體，無法融入、參與到主流社會的活動中。

5.社會排除的結果造成社會弱勢：

無論是自願性被排除或是受迫性被排除，在無法融入主流社會的情形下，容易被社會邊緣化且淪入社會弱勢的底層階級，無論是低經濟所得、薄弱的人際關係、惡劣的居住環境、或是稀少的社會參與，這樣的排除結果都容易影響被排除者的整體生活品質。



因此本研究之所以運用社會排除概念來探討原住民勞動市場排除的原因，在於原住民從原鄉到都市、進入主流社會勞動市場工作的就業型態，是受台灣社會產業轉型的影響，所以迫使原住民必須離開缺乏工作機會的原鄉部落，而來到都會區討生活，且面臨的可能不只是經濟上的壓力，還會遭受到社會上種種的壓迫情況，因此這樣的困境，或許可以用社會排除多面向的角度來分析；雖然原住民族群議題已被關注多年，但至目前為止似乎這樣的困境動態過程、原住民所面臨的問題仍然存在，並未解決。因此藉由社會排除概念的探討，或許可以進一步呈現都市原住民的社會弱勢地位。然而，既然原住民是因為經濟因素考量、想尋求更多工作機會的考量才來到都市，因此社會排除中的勞動市場排除核心概念，或許更適合用以解析本研究之原住民就業議題，以下則針對勞動市場排除概念，作國內外文獻之回顧。

三、勞動市場排除概念

上述藉由文獻瞭解社會排除概念之重點論述後，本研究所欲著重之就業、勞動市場重點，亦是社會排除概念中最核心部分，也是就是勞動市場排除的概念。勞動市場面向影響之層面，會牽動其他排除面向，也因此就台灣原住民族而言，若是原住民勞動者無法順利進入勞動市場，可能會牽動其他面向，如文化、居住、社會參與..等排除效應。以下將呈現勞動市場排除之重要性，及和其他面向相互影響之互動樣貌。

(一) 勞動市場社會排除概念

在社會排除的多面向排除中，勞動市場的排除可以說是最主要的一項測量指標(朱柔若、童小珠，2006)，社會排除的主要核心概念也不脫離「排除於勞動市場之外」(葉琇嫻，2007)。而被排除於勞動市場者，可能包括長期失業、邊緣就業者、不穩定就業等等，尤其勞動市場的排除可能不僅導致收入不穩定、貧窮外，更可能影響心理、家庭關係、社會關係、社會參與等等層面。更進一步解釋勞動力市場中的排除狀況，可能有兩種排除現象，其一是將勞動者排除出勞動市場之外，即可能導致長期失業，或從事臨時的、不安全的就業；而勞動力市場內部的排除，即可能勞動者雖然有工作可以做，但所從事的可能是較不好的工作，而成為貧窮工作者(working poor) (引自趙幼蘭，2004)。

我們也可以發現在台灣勞動市場中，失業勞工的形成，可能並非由單一因素所造成，而是有多面向的因素影響，如缺乏工作機會、低學業成就、缺乏社會參與等相互影響下，產生惡性循環的結果。由此看來，某些在主流社會中處於社會邊緣的群體或缺乏社會資源的族群，因受到社會排除的關係，使他們缺乏人力資本，因而容易淪為失業勞動者。因此在本研究中強調在社會排除概念中勞動市場排除的重要性，以下便整理學者文獻後，提出勞動市場排除與其他排除面向間的相互影響及關聯性，分別為：貧窮、社會制度、社會關係、底層階級文化等排除面向。

1. 勞動市場排除與貧窮：

因受到勞動市場排除而失業、從事不穩定就業的結果，便是失去原本的收入來源或是收入不穩定，無穩定的經濟來源，影響的不只是失業者本身，若失業者為家庭主要經濟來源者，那更會是影響整體家庭成員之生活品質。

如果將社會僅單純視為是一市場的經濟系統，而不存在國家社會福利制度或及家庭關係系統，則可以對經濟排除的內部作一種簡單的線性描述：由於失業、邊緣及不穩定就業，而導致收入減少，因而陷入貧窮狀態，於是成為買不起市場提供的商品、服務的消費者(朱柔若、童小珠，2006；童小珠，2005)。而吳岱憶(2005)研究中也指出，勞動市場的排除與所得(貧窮)有較強的正向關聯性，表示這些受到勞動市場排除者，很有可能是因為失業、低所得薪資而陷入貧窮狀態中。

2. 勞動市場排除與社會制度：

排除於勞動市場導致失業的情況下，將會影響所能得到的社會保障(葉琇嫻，2007)，而且在台灣政府政策規劃下，某些社會保險可能只保障失業者在一定時期內有基本的保障，如台灣的失業給付最長僅給付六個月，這對於長期失業者、自營業或初次尋職而無工作年資者，就可能被排除在體制外(王永慈，2001)。另外李易駿(2006a)提出：又因著目前勞動商品化、福利商品化的形態，福利取得的資格權便建立在勞動資格上，因福利資格、福利參與已經不再具有主動參與的整合作用，而是成為被動排除的一環。

3. 勞動市場排除與社會關係：

長期失業或無法進入勞動市場的情形下，很有可能使個人容易陷入孤立、喪志的情況；也可能致使勞動者的技能無法符合時代的需求，同時也會影響其自尊(張菁芬，2004)。在李佳芬(2006)研究中認為：長期失業及就業不安定的狀況下，可能會造成個人的「社會剝奪」，如：社會關係網絡欠缺與社會支持系統不足，而從社會關係的角度出發，個人可能又因為缺乏社會關係，更難以脫離長期失業及就業不安定的情況。

尤其這樣的失業問題，Bhalla & Lapeyre(引自黃世鑫、林志鴻、林昭吟，2003)認為容易造成失業者與就業者彼此間的「社會兩極化」(social polarization)之擴大，同時長期失業的結果，不僅是使其喪失就業能力，特別是對年輕的失業者，更將導致違法犯罪、毒品交易等問題；社會和人力資本(social and human capital)也將折損、人性疏離、以及人類尊嚴的淪喪。國內學者許振明、唐正儀(2001)也指出，失業問題也導致地下經濟益發猖獗，色情不法行業盛行，更衍生諸多犯罪是事件而危害社會治安。

4.勞動市場排除與底層階級文化：

Lewis(1969，引自朱柔若、童小珠，2006)認為，窮人由於缺乏社會參與，便會逐步形成一種應對貧窮的生活方式即貧窮文化，而這樣的文化也就形成底層階級。吳岱憶(2005)的研究中也發現，失業者往來互動的對象裡以失業者居多，且失業者(尤其是女性失業者)大多待在家裡，家庭是其主要活動的場所。會出現這種現象的原因依童小珠(2005)分析可能有三個：(1)由於缺少金錢，失業者較少參加社交活動；(2)由於恥辱感，失業者較少與有工作的人來往；(3)失業使得失業者與因工作原因而建立起關係的人的交往中斷。

綜觀以上國內外學者對於社會排除概念的定義，以及勞動市場排除相關文獻探討中，可以發現勞動市場的排除現象，為社會排除最為核心之指標，在社會排除具多面向的排除特性之下，勞動市場的排除更是與其他面向息息相關，且相互影響關聯，而本研究探討重點在於台灣原住民在勞動市場的排除情況，因此以下將整理國內外關於勞動市場排除之相關文獻，更深入探討勞動市場的排除狀況及其測量指標。



四、國內外勞動市場排除研究

研究者整理國內外社會排除文獻後發現，勞動市場排除面向為在探討社會排除議題時為最核心之準則，其中在勞動市場的不穩定就業與長期失業，為國內外學者在研究時，最常使用來衡量是否被勞動市場排除之主要指標。

1. 國外勞動市場排除要點整理

研究者在整理國外文獻 ECHP(1994-1996)、Kronauer(1998)、Burchardt 等(1999)、Percy-Smith(2000)、Gallie 等(2000)與 LFS(2001)文獻後發現，國外學者在討論勞動市場排除時，所使用來衡量或是分析的指標準則，為勞工的「失業」或「長期失業」最為廣泛，研究亦顯示出勞工在失業的情形下，容易影響到其他面向的排除情況，即失業所帶來的影響可能會隨之帶來社會關係孤立、教育資源匱乏、缺乏財富與房屋等問題出現 (Kronauer, 1998; Gallie et al., 2000)。以下表 2-1-2 則為研究者整理國外學者對於勞動市場之分析要點。

表 2-1-2 國外學者之勞動市場排除分析要點表

學者	勞動市場排除要點
ECHP(1994-1996)	1.失業率 2 個體職業地位 (全職、兼職、無業、不穩定就業、沮喪工作者、勉強工作者)
Kronauer(1998)	1.失業 2.勞動市場邊陲地位
Burchardt et al. (1999)	1.失業 2.未達退休年齡退休
Gallie et al. (2000)	失業
Percy-Smith(2000)	1.長期失業 2.工作不安全
LFS(2001)	1.失業率 2.長期失業率

(資料來源：研究者自行整理)

2.國內勞動市場排除要點整理

研究者在整理國內文獻，例如：王永慈(2001)、許紘儒(2004)、吳岱憶(2005)、張菁芬(2005)、朱柔若、童小珠(2006)、童小珠與鄭偉強(2006)、李佳芬(2007)、邱汝娜(2007)、葉琇姍(2007)等學者，與相關社會調查，立：社會變遷調查(2000-2004)、低收入戶生活狀況調查(2004)、社會指標統計(2005)、臺灣地區人力資源狀況調查(2005)、國民生活狀況指標(2006)後發現，國內學者在討論勞動市場排除議題時，除和國外學者一般用「失業」、「長期失業」及「不穩定就業」來探討外，勞工的「低所得」所示另一討論之重點。

在傳統上認為的工作型態為工作與退休，但在就業結構轉變後，失業或不穩定就業的結果所導致的低所得問題便顯得更為嚴重(童小珠，2005)，且低所得工作型態的邊緣勞動者，同樣是被勞動市場所排除的族群，因此國內學者在探討勞動市場排除時，會使用更多的指標與準則來分析，也顯示出勞動市場排除影響層面之廣泛。以下表 2-1-3 則為研究者整理國外學者對於勞動市場之分析要點。



表 2-1-3 國內學者與調查之勞動市場排除分析要點表

學者/調查	勞動市場排除要點
王永慈(2001)	沒有工作 (沒有受雇或自雇，也不包括退休或家庭主婦)
社會變遷調查 (2000-2004)	1.未就業的原因 2.未領取失業給付的原因
許紘儒(2004)	1.勞動力狀況 (勞動力參與率、職業、失業率、失業週數與原因) 2.經濟狀況 (收入、儲蓄、住宅)
低收入戶 生活狀況調查 (2004)	就業狀況：1.有無工作 2.有無工作能力 3.有無受過職業訓練 4.是否希望接受政府協助就業與創業
吳岱憶(2005)	1.低所得 2.長期失業
社會指標統計 (2005)	1.失業率 2.失業者 (平均失業週數) 3.長期失業
張菁芬(2005)	1.失業率 2.長期失業 3.失業週數
臺灣地區人力資源狀況調查(2005)	1.上週工作時數 2.工作未達 40 小時的主要原因 3.是否希望增加工作時數 4.有無工作報酬 5.如果現在有工作機會，能否開始工作 6.找尋工作方法 7.期望工作型態 (全日或部分工時的工作) 8.等待工作週數 9.離職原因 10.工作身分 (雇主、受政府雇用者、無酬家屬工作者、自營作業者、受私人雇用)
朱柔若、童小珠 (2006)	1 長期失業 2.不穩定就業
童小珠與鄭偉強 (2006)	1.職業訓練 2.政府就業方案 3.失業保險
國民生活狀況 指標(2006)	工作整體狀況 (國民對目前工作整體狀況滿意度)
李佳芬(2007)	1.長期失業 2.勞動類型 (穩定與不穩定就業)

邱汝娜(2007)	1.失業 2.長期失業 3.低所得 4.低工資 5.社會歧視
葉琇嫻(2007)	失業

(資料來源：研究者自行整理)

3.國內外勞動市場排除要點分析

以上整理之國內外勞動市場排除的測量要點，可以大致區分為客觀指標與主觀指標，多數國內的研究與調查報告所使用的指標普遍為「客觀指標」，包括：(1)失業率；(2)低所得；(3)長期失業；(4)失業週數。而使用主觀指標的研究僅包括：(1)社會歧視(邱汝娜，2007)；(2)是否希望增加工作時數(臺灣地區人力資源，2005)；與(3)對目前工作整體狀況滿意度(國民生活狀況指標，2006)。可以發現在衡量勞工是否被勞動市場所排除時，多半使用客觀指標來測量，較少使用主觀指標來衡量被排除者的觀感受，因此在討論台灣原住民的勞動市場排除問題時，也可能著重在客觀的討論範疇，可能較少以原住民文化特性作出發主觀的感受，因此也是本研究所要彌補目前國內研究不足的研究重點。

五、小結

本節綜以上研究者的文獻，社會排除的基本概念包括：(1)社會排除是社會轉型下的新興概念；(2)社會排除是多面向的；(3)社會排除是動態的過程且具累積性；(4)社會排除的關係建立於社會、群體中；(5)社會排除的結果造成社會弱勢。而社會排除類型則有：社會連帶模式、專門化模式與壟斷模式；而社會排除中的勞動市場面向則為最核心概念，尤其勞動市場之排除更會牽動和貧窮、社會制度、社會關係與社會階層等相關問題產生。

而勞動市場排除之核心概念，在回顧學者文獻後發現，其實多半會是以客觀角度來分析勞動者受勞動市場排擠之狀況，甚少借用勞動者第一人稱的角度，對其情緒、感受、認知為出發點來論述。也因此純客觀的分析觀點可能不是合用以解析目前台灣原住民的勞動狀況，因其勞動狀況具文化特殊性，若僅用單一客觀、一致的指標來衡量，可能會忽略族群間的文化差異。

因此在探討台灣原住民之勞動市場排除狀況前，必須先對於以上排除概念的基本原則與可能影響之層面有所瞭解。而本研究所重視台灣都市原住民就業的特性，在社會排除的勞動市場概念下，可能尚不足以顯示出原住民之就業特殊性，因此以下將呈現目前台灣都市原住民以及大台北地區原住民之就業沿革與現況，以瞭解過往原住民在台灣勞動市場中視如何被看待？以及目前台灣整體與大台北地區之原住民就業是否有被勞動市場所包容？

第二節 都市原住民就業背景與現況

本節將從台灣整體原住民至都市工作之沿革談起，其次再呈現都市原住民目前在台灣勞動市場及大台北地區工作之現況。原住民開始大量前往都市地區，大約在 1960 年代後期到 1970 年代初期，因台灣新興勞力密集業興盛，急需大量勞動力投入，因此原住民原鄉勞動力也在 1960 年代後期紛紛進入都市工作(傅仰止，2001)。發展至今的都市原住民也進入到第二代甚至是第三代，目前年輕一代之都市原住民是否仍面臨和第一代原住民一樣的工作困境？也將在本節中分別呈現，作一比較。

一、都市原住民就業背景

大約從 1960 年代開始，由於資本主義的擴張，在台灣各區的原住民開始受到衝擊，絕大多數的原住民部落都有明顯解組現象，導致其傳統營生方式受到破壞而無法再有效運作，在原鄉缺乏有效的就業會下，許多原住民青壯年人口便紛紛離鄉被并到都市區來謀生，但是卻又無法融入大社會的脈動中，且原住民婦女在面臨就業時，除面臨家庭與職場壓力外，還要加上族群文化壓迫，其就業困境便可想而知(李明政，1999；盧政春，1999；簡文吟，2004)。根據劉曉融(2005)的研究指出：在 2002 年國內遷徙的勞動力為 99 萬 6 千人，其中就業者遷徙率為 9.68%，而原住民勞工到外縣市工作的遷徙率是 27.6%，原住民人口有大量居住在都市的情況；而原住民流動的勞動人口中，又以男性、青壯年為主，且多半從事社會階級較低之工作，另外已婚的原住民勞工選擇跨縣市工作的也不在少數，而且為主要家計負責人。顯示出原住民勞工離開原鄉進入都市工作之就業型態已是多數狀況。

台灣原住民到都市工作、謀生，進而定居的情形愈趨普遍，尤其從下表 2-2-1 原住民族委員會(2009a)的原住民人口數分佈統計來看，在台灣目前共計 49 萬 6086 名原住民中，居住於都會區的原住民，已是佔最高 41.65%，共 20 萬 6628 人，其次才是山地鄉的 31.97%(15 萬 8588 人)，及平地鄉的 26.38%(13 萬 870 人)。就最新統計數據來看，原住民人口居住範圍已經從原本大多居住在原鄉部落的傳統印象，變遷至目前都市原住民已經成為目前台灣原住民的大宗型態。

表 2-2-1 原住民居住區域人口數表：2009 年 2 月底止

居住地	都會區	山地鄉	平地鄉	總和
人數	206,628	158,588	130,870	496,086
百分比	41.65%	31.97%	26.38%	100%

(資料來源：行政院原民會，2009a)

二、台灣原住民族之就業現況

(一)原住民勞動力參與率及失業率

1.整體原住民勞動力參與率

根據行政院原住民委員會「九十六年臺灣原住民就業狀況調查」報告中指出，原住民的勞動力參與率(如下表 2-2-2)為 64.5%，遠遠高於一般民眾的 58.3%，而且無論是原住民男性或女性，勞動力參與率都是以 75.2%、52.6%高於一般民眾的原住民女性的 67.2%與 49.7%。

表 2-2-2 原住民與一般民眾勞動力參與率比較：2007 年

(單位：%)

	原住民	一般民眾
總計	63.7	58.3
男性	75.2	67.2
女性	52.6	49.7

(資料來源：行政院原民會，2008a)

2.大專生原住民勞動力參與率

雖然整體原住民之勞動力參與率比一般民眾來得高，但如下表 2-2-3 所示，具大專院校以上之原住民勞動力參與率卻是低的，尤其若以無原住民為基準與一般民眾來比較，其雙方在勞動力參與率的落差上：專科教育程度為 -4.1%、大學以上則是 -9.7%。顯示出比起整體原住民及一般大專生之民眾，大專生原住民的勞動力參與率都是偏低的。

表 2-2-3 原住民勞動力參與率與一般民眾比較表：2007 年

(單位：%)

勞動力參與率 (不含現役軍人)	小學以下	國初中	高中職	專科	大學以上
原住民	48.3	75.1	67.3	72.7	52.3
一般民眾	30.5	63.1	63.9	76.8	62.0
落差	+17.8	+12.0	+3.4	-4.1	-9.7

(資料來源：行政院原民會，2008a)

3.原住民整體失業率

反觀原住民失業率，如下表 2-2-4 指出：原住民失業的情形，近年來都比一般民眾來得嚴重，尤其原住民失業率在 2003 年高達 9.64%，雖因政府推動「公共服務擴大就業計畫」有所成效，在 2004 年之失業率大幅下降至 5.76%(行政院原民會，2005)，但同期與台灣一般民眾比起來，一般民眾仍是較低的 4.41%。

表 2-2-4 原住民與一般民眾失業率比較：2003-2007 年

(單位：%)

	2003 年 5 月		2004 年 5 月		2005 年 12 月		2006 年 12 月		2007 年 12 月	
	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾
總計	9.64	4.98	5.76	4.41	4.27	3.86	4.36	3.81	4.62	3.83
性別										
男	8.10	5.62	5.10	4.84	3.86	4.04	4.13	3.94	4.25	4.07
女	12.03	4.08	6.71	3.81	4.80	3.48	4.64	3.65	5.10	3.53

(資料來源：行政院原民會，2008a)

而在原住民嚴重的失業問題背後，令人關注的還有原住民婦女的失業情況，雖然近幾年有不少女權主義發聲運動，台灣政府也積極針對國內政策、法令納入女性權益，也制訂出不少保障婦女就業的相關政策，但就上表 2-2-4 的失業率統計可以看出，在一般民眾失業的性別比較，就 2007 年而言，一般民眾女性失業率 3.53% 還低於男性的 4.07%，但觀看原住民失業率性別比較發現，原住民女性失業率 5.10%，遠遠高於原住民男性的 4.25% 及一般民眾的 3.83% 失業率。

且在行政院原民會(2009b)針對 2008 年台灣失業率調查中，**2008 年整體原住民失業率高達 7.93%，遠遠高於一般民眾之 5.03%**。在全球金融風暴襲捲影響國內經濟不景氣的情形下，可以看出不景氣對原住民的就業衝擊甚大，比起 2007 年的原住民失業率 4.62%，一年之內提高了 3.31%，其成長幅度相當驚人。

以上關於原住民就業之統計數據與學者文獻，顯示出目前原住民的就業現況及特殊之處：「原住民雖有較高勞動力參與率但卻也有較高的失業率」，表示原住民無論男性或女性比起一般民眾，其投入就業職場的意願都要來得高，而原住民高失業率的情況及造成失業問題結果的原因，與引致勞動市場排除的可能因素，這也是本研究欲探討的主要議題之一。

(二)具大專學歷原住民青年之就業現況

原住民青年且具大專院校學教育程度之勞動者，此群體在國內研究中為較少探討之議題，在社會觀感中，對於失業、就業困難之群體印象，常是關注在低教育程度、中高齡上，因此青年且高學歷之就業勞動者便容易被忽視。因此在目前原住民失業率高漲的情形下，再加上前述原住民大專生之勞動力參與率偏低，也不禁令研究者好奇，是否具大專學歷之原住民青年勞動者之就業狀況，並不如想像中的穩定？可惜的是在目前政府官方調查報告中，研究者無法獲取精確針對原住民教育程度與年齡交叉比對之勞動參考數據，因此以下將透過原住民青年之勞動統計資料，來呈現具大專學歷之原住民青年的就業現況。

1.原住民青年具大專學歷之比例

由下表 2-2-5 可以發現，具大專院校以上學歷之原住民族群，分布在 20~34 歲區塊之原住民青年比例最高。具專科學歷原住民之比例前三高年齡層為：25~29 歲(11.0%)、30~34 歲(10.1%)、30~24 歲(9.9%)；而具大學學歷以上原住民之比例前二高年齡層為：20~24 歲(28.6%)、25~29 歲(14.6%)，30~34 歲則為第四高(7.9%)。

表 2-2-5 15 歲以上原住民教育程度與年齡之交叉分布表：2007 年

(單位：%)

年齡	原住民教育程度				
	小學以下	國初中	高中職	專科	大學以上
15~19 歲	0.4	16.9	65.5	6.5	10.7
20~24 歲	1.5	17.0	43.0	9.9	28.6
25~29 歲	3.6	22.4	48.5	11.0	14.6
30~34 歲	7.5	25.9	48.5	10.1	7.9
35~39 歲	11.6	31.8	43.0	7.7	5.9
40~44 歲	23.1	35.4	32.8	4.9	3.9
45~49 歲	37.8	30.9	24.6	3.9	2.9
50~54 歲	58.2	17.9	17.3	3.5	3.1
55~59 歲	76.0	8.3	10.6	2.9	2.2
60~64 歲	81.9	7.3	7.2	2.3	1.3
65 歲以上	91.7	3.7	2.9	0.9	0.8

(資料來源：行政院原民會，2008a)

2.原住民青年之失業率

據下表 2-2-6 之數據可以發現，原住民青年之失業率比起其他年齡層是偏高。就 2007 年而言，從整體 11 組年齡層來看，20~24 歲組別的失業率為全部年齡層之第一高(6.24%)、25~29 歲之組別為第三高(5.50%)、30~34 歲則是第五高(4.5%)，顯示出青年原住民所有涵蓋組別之失業率，都幾乎比整體原住民平均失業率之 4.62%要來得高。

表 2-2-6 原住民失業率與年齡之交叉分布表：2005-2007 年

(單位：%)

年齡	原住民失業率		
	2005 年	2006 年	2007 年
15~19 歲	8.4	9.66	4.88
20~24 歲	6.26	6.25	6.24
25~29 歲	4.75	4.30	5.50
30~34 歲	3.68	4.03	4.50
35~39 歲	3.44	3.47	4.42
40~44 歲	3.80	3.92	3.87
45~49 歲	3.52	4.20	4.20
50~54 歲	3.50	3.27	4.31
55~59 歲	4.21	4.99	4.70
60~64 歲	3.96	3.59	5.64
65 歲以上	1.21	1.51	0.00
總計	4.27	3.87	4.62

(資料來源：行政院原民會，2008a)

3.原住民青年之勞動力參與率

整體原住民之勞動力參與率雖然比一般民眾來得高，但細看原住民之教育程度與年齡分布情形，除上述原住民高學歷群體之勞動力參與率偏低外，在原住民青年部分之勞動力參與率同樣也有偏低之情況。就以下表 2-2-7 統計顯示，雖然比起整體原住民群體，青年原住民之勞動力參與率是高的；但相較於一般民眾，卻僅有 25~29 歲、30~34 歲此二年齡層之勞動力參與率是低於一般民眾的，分別是 80.2%、82.3%，低於一般民眾的 85.2%、84.8%。

表 2-2-7 原住民勞動力參與率與年齡之交叉分布表：2007 年

(單位：%)

年齡	勞動力參與率 (不含現役軍人)		
	原住民	一般民眾	落差
15~19 歲	16.1	10.0	+6.1
20~24 歲	61.9	53.3	+8.6
25~29 歲	80.2	85.2	-5.0
30~34 歲	82.3	84.8	-2.5
35~39 歲	83.2	83.2	+0
40~44 歲	82.5	81.5	+1.0
45~49 歲	78.2	75.2	+3.0
50~54 歲	70.3	65.4	+4.9
55~59 歲	60.5	50.3	+10.2
60~64 歲	40.2	32.7	+7.5
65 歲以上	14.5	8.0	+6.5
平均	62.7	58.3	+4.4

(資料來源：行政院原民會，2008a)

綜以上統計數據可以看出，原住民青年且具大專專院校學歷之勞動者，可能不若一般社會大眾印象認為之就業穩定無虞，反之，可能是面臨低勞動力參與率、高失業率之情形，但卻沒有受到外界之重視。

而在考量目前都會區已是原住民居住大宗之區域，因此本研究也將鎖定大台北縣市地區作為研究範圍。而目前在台北縣市地區之都市原住民，且具大專院校學歷之原住民就業現況，將以以下行政院原住民族委員會(2008a)所進行之九十六年臺灣原住民就業狀況調查報告，來呈現本研究對象、範圍之就業圖像。

(三)大台北地區之都市原住民就業圖像

1.原住民就業者之工作地點

由前述原住民人口分布情形可以看出目前原住民設籍在都會區之人口數多，但鑑於在都會區工作之原住民勞動者，可能並非全都涉及在都會區，因此透過工作地點的分佈數據，可以更清楚瞭解原住民勞動者知人口分佈情形。由下表 2-2-8 可看出在全台灣 23 縣市中，原住民勞動者目前之工作地點，就業人口數最多的縣市為台北縣，佔 13.9%，其中有 20%是來自設籍於外縣市之勞動者；而台北市地區也佔了 5.4%，排 23 縣市中的第 7 高。

表 2-2-8 原住民勞動者目前工作地點表

(單位：%)

縣市	就業者人口比例(%)	就業者來自	
		本縣市(%)	外縣市(%)
台北縣	13.9	80.0	20.0
桃園縣	12.9	88.5	11.5
臺東縣	12.4	70.5	29.5
花蓮縣	11.8	67.0	33.0
屏東縣	8.1	67.1	32.9
南投縣	5.4	79.7	20.3
臺北市	5.4	86.6	13.4
台中縣	5.3	79.7	20.3
新竹縣	4.8	82.4	17.6
高雄縣	3.6	69.8	30.2
高雄市	2.8	73.8	16.2
宜蘭縣	2.4	81.1	18.9
苗栗縣	2.2	77.7	22.3
臺中市	2.0	70.4	29.6
嘉義縣	1.2	80.7	19.3
彰化縣	1.1	69.0	31.0
新竹市	1.1	71.2	28.8
基隆市	1.0	82.4	47.6
臺南縣	0.9	83.4	16.6
臺南市	0.5	68.7	31.3
雲林縣	0.5	93.6	6.4
嘉義市	0.2	50.8	49.2
澎湖縣	0.1	81.6	18.4

(資料來源：行政院原民會，2008a)

2.原住民青年之工作地點，分布於台北縣市的人口多

再就原住民勞動者以年齡層區分之工作地點人口分布情形來看，可以發現
在台北市就業之原住民勞動者，其中人口前三高之年齡層依序為：20~24 歲
(18.4%)、25~29 歲(17.2%)、30~34 歲(18.5%)；而台北市部分，前三高之年齡層
依序為：20~24 歲 (7.1%)、30~34 歲(6.7%)、25~29 歲(6.5%)。由此統計統計可
以發現，原住民青年再選擇就業地點時，選擇台北縣市之比例是高的，且相對於
其他縣市，原住民青年很明顯會選擇台北作為其就業地點比例相當高，且台北市
之比例同樣也是很高。

表 2-2-9 原住民勞動者年齡與目前工作地點較高之前 7 縣市交叉分布表

(單位：%)

年齡	台北縣	桃園縣	台東縣	花蓮縣	屏東縣	南投縣	台北市
15~19 歲	13.4	20.4	7.6	7.3	3.2	7.0	5.8
20~24 歲	18.4	16.9	6.4	9.2	5.6	5.1	7.1
25~29 歲	17.2	16.1	7.4	8.3	7.2	5.0	6.5
30~34 歲	15.8	13.0	9.9	9.2	7.0	5.1	6.7
35~39 歲	14.5	14.2	10.8	10.0	8.0	5.1	4.9
40~44 歲	12.1	12.4	14.1	12.2	8.6	5.6	4.9
45~49 歲	14.1	10.4	15.4	13.2	8.3	6.0	4.7
50~54 歲	10.6	10.3	16.1	14.8	11.1	6.0	4.6
55~59 歲	8.2	7.3	20.1	21.0	11.6	5.5	4.2
60~64 歲	4.2	3.9	27.7	24.5	0.9	4.5	1.9
65 歲以上	3.1	2.5	29.4	22.5	11.1	5.9	1.2

(資料來源：行政院原民會，2008a)

(四)小結

綜以上學者文獻與行政院原住民委員會之統計資料，觀看台灣原住民族之
就業現況，研究者可以整理出以下分析重點：

- (1)整體原住民雖勞動力參與率高，但失業率仍偏高。
- (2)具大專院校教育程度之高學歷原住民勞動者，有低勞動力參與率情形。
- (3)青年原住民勞動者雖高學歷比例高，但有高失業率、低勞動力參與率之情形。
- (4)大台北地區之原住民勞動人口多，且勞動人口以原住民青年為主。

三、原漢觀點之原住民就業困境分析

在回顧國內學者分析原住民就業困境前，研究者將會把國內學者文獻區分為漢人與原住民觀點兩方面來探討，以辨別在原漢不同文化背景下的觀點，對於原住民就業問題不同的詮釋；因本研究分析重點著重在原漢的跨文化差異，所造成原住民勞動市場的排除現象，且以整體原住民就業狀況為研究主體，因此不若國內其他學者研究可能著重於區域差異、族別差異的研究範疇。

(一)主流文化觀點分析原住民就業困境

在研究者回顧文獻後，發現關於探討原住民就業困難的研究不在少數，但分析角度多半雷同，尤其學者在分析原住民陷入就業困境的原因時，普遍以原住民為弱勢、缺乏資源、社經地位低…等等負面角度來詮釋。因此以下文獻將先主流文化觀點，呈現出目前國內普遍學者分析之觀點，及以漢人立場或非主觀的客觀指標來解讀的原住民就業困境因素。在主流文化觀點下之原住民就業困境包括：

1.教育程度觀點

原住民教育程度落後，進而影響到日後就業困難的議題，受到許多專家學者的關注，許多研究報告都顯示出原住民如此低的教育程度，確實是會影響到原住民取得理想工作的機會（郭振昌，1999；廖秋玫，2001；林穎寬，2002；邱汝娜，2002；林柏年，2004；黃坤祥，2005；李庚霈，2006）。

表 2-2-10 原住民與一般民眾教育程度之失業率比較表：2007 年

(單位：%)

	國小及以下	國(初)中	高中(職)	專科	大學以上
人口比率(%)					
原住民	29.2	22.1	34.2	6.5	7.5
一般民眾	18.5	14.5	33.2	12.7	21.2
失業率(%)					
原住民	4.07	5.95	4.47	2.75	2.04
一般民眾	1.52	4.03	3.82	3.12	4.66

(資料來源：內政部統計處，2008；行政院原民會，2008a)

根據行政院 2008 年官方統計數據，如上表 2-2-10 顯示：原住民教育程度在大學以上者僅佔 7.5%，遠低於一般民眾的 21.2%；教育程度在專科者則佔 6.5%，同樣是不及一般民眾的 12.7%；再檢視原住民教育程度在國小及以下者，比率高達 29.2%，而一般民眾只佔 18.5%。且原住民之失業情形，還有教育程度上的差異，如上表 2-2-10 所示：國(初)中及以下教育程度者有明顯偏高之失業率，而專科、大學以上之教育程度者，則是有較低的失業率。

陳元義(2004)分析此情況，顯示在社會轉型與景氣不佳的情況下，與高教育程度的原住民相比，低教育程度原住民，因所從事之工作以體力性與低層次技術性工作為多，易受景氣循環、結構性以及技術性失業所影響。華加志(1999)則明確指出，在目前就業職場多以高科技及專業性的工作為主，長需要高學經歷的人才，在原住民教育程度普遍偏低的情況下，原住民在謀求職業上的競爭力，與其他非原住民國民相比仍是有一段差距。陳元義(2004)亦表示因原住民的教育程度不高，也導致就業機會受限，從事工作便偏向農林漁牧與低層次技術及體力職業。衛民(2001)也認為原住民在缺乏專業工作技能情形下，一方面無法適應快速變遷的工作環境，另一方面轉業也是難上加難。

2. 家庭婚姻觀點

根據行政院原民會在 2007 年的統計資料顯示(如下表 2-2-11)，原住民的失業率若以婚姻狀況作為區分，在婚姻狀況為離婚或分居時，失業率為最高的 6.50%，其次是喪偶的 6.33%與未婚的 6.24%，都遠高於整體原住民失業率的 4.62%。此數據可以顯示出原住民在婚姻狀況為離婚或喪偶時，會連帶影響到其失業率偏高的現象。

表 2-2-11 原住民失業率與婚姻狀況交叉比較表：2006 年

	未婚	有配偶	離婚、分居	喪偶
失業人數(人)	4141	4755	960	446
失業率(%)	6.24	3.53	6.50	6.33

(資料來源：行政院原民會，2007a)

趙善如(2003)研究指出：原住民與非原住民的婚姻狀況相比之下發現，原住民的離婚比例是較非原住民來得高。而這樣的高離婚率跟上表 2-2-11 相比，當原住民婚姻在有配偶的情形下，其失業率 3.53%是低於整體原住民平均失業率 4.62%的，顯示原住民在高離婚率所造成的離婚、分居，或是喪偶的情況下，連帶會影響到高失業率的問題。

3.行業職務類型

原住民工作型態可以區分為兩大塊，一是都會區原住民所從事的行業以製造業、營造業、社會與個人服務業居多；而生活在原鄉的原住民則以從事農、漁、牧業與社會服務工作居多(韋薇，2005)。詹宜璋(2000)亦提出，原住民由於缺乏教育資源，導致原住民參與勞動的人力資本落後於整體勞動市場條件，再者，原住民所處的位置，經常集中於所謂的次要勞動市場，只能從事純靠勞力謀生的工地勞動者，成為典型的邊際勞動力。

據原住民委員會 2007 年所作的 96 年原住民就業狀況調查(如下表 2-2-12)，挑出原住民所從事前五名多之職業別，其中比例最高的職業為農林漁牧業農林漁牧業(15.0%)，遠高於一般民眾的 5.1%，而從事技術、操作、組裝體力工之原住民比例共 48.6%，亦高於一般民眾之 32.1%。顯示原住民在從事勞力取向的工作比例上，是遠高於其他非原住民之民眾。

表 2-2-12 原住民與一般民職業類別比較表：2007 年

	農林漁牧業	技術工	操作/組裝工	體力工	服務售貨員
原住民	5.1	(17.0)	(10.5)	(21.1)	18.3
一般民眾	15.0		48.6	32.1	18.8

(資料來源：行政院原民會，2008a)

針對此原住民就業型態，在協助原住民改變就業型態、提昇就業比率來改善經濟生活時，金惠雯(2001)指出政府或是民間單位，多半會想運用原住民傳統文化的手工藝技術，透過行銷包裝等概念，來協助原住民運用當地既有傳統技藝吸引觀光人潮來增加收入，希望能改善其經濟狀況外，也同時可以保留原住民傳統文化藝術。但研究結果顯示雖然傳統文化的確可以或的保留、發揚，但是否真能改善原住民的經濟狀況，仍是有待商榷。

綜上述 1~3 點，導致原住民就業困境因素之文獻論述，其中原住民教育程度低最為受到關注，尤其無論是在接受高等教育，或是在擁有符合勞動市場需求之工作技能上，原住民都是處於弱勢地位，若再加上婚姻因素，無配偶的單親家庭在勞動市場就業的弱勢地位可能會更嚴重，也連帶影響原住民可能從事的行業大部分為體力工、勞力性的工作，以上個人因素，都是影響到原住民在勞動市場中就業受排除的重要原因。

4.工作觀念觀點

目前職場的薪資結構與原住民工作期待不符，陳元義(2004)分析指出：原住民對於薪水的看重遠大於工作環境條件、或其他福利需求，意即是比較重視表面、實質拿到薪水的多寡，所得薪資以能應付眼前生活所需為主，較忽略考慮長遠的福利規劃，如保險、津貼、退休金等等，也因此原住民會比較喜好在短期內能拿到較高薪資的工作類型，如營建業、臨時工等。所以在現實的就業市場中，當勞務價格與原住民期待不符時，也就會影響到原住民的就業意願，若又因營建業不景氣，原住民的失業比率也會隨之攀升（華加志，1999；林穎寬，2002；李庚霈，2006）。

在江孝文(2004)的研究中也指出：外在社會因素影響，主要來自於雇主對原住民及社會的「歧視」，而文化因素可以從整體原住民就業的歷史脈絡來理解。由於原住民所從事的工作皆是景氣最好、職缺最多的體力性質工作，且主要以時薪計，接的工作月多薪資也就越高，所以原住民勞工從漁牧業到建築行業都還能保持不錯的收入，受到此種工作環境的影響，也是原住民形塑出偏愛時薪制的工作價值觀，也較容易單純就薪資考量而更換工作，這也是原住民無法建立生涯規劃的主要原因。

5.民族習性觀點

原住民普遍樂天知命，習慣生活在人與自然環境調和的環境，配合著「日出而作，日落而息」的工作型態，然而這樣的生活方式卻是和現今社會的工作步調、型態有所衝突，也因此會造成雇主會認為原住民普遍不遵守時間、無時間觀念且配合度不高、不習慣人為時間的制約，因而容易轉而從事臨時性工作（郭振昌，1999；林穎寬，2002）。

而重視團體，習慣共同生活、共同工作也一直是原住民很重要的一種生活特色，這樣的特性運用在工作職場上，就正面而言，雇主是比較容易招募到整批員工，但當員工產生怠工、離職行為時，雇主要面對的就是集體員工的行動，集體員工的離職或曠工對雇主造成的損失不若個案，雇主如此的擔憂也就會反應在原住民的求職困境上。雇主亦經常抱怨原住民員工不遵守生產流程（詹前輝，2007），漸漸也造成原住民在個別求職時，會有缺乏自信、沒有安全感的負面感受出現（陳元義，2004；黃坤祥，2005；李庚霈，2006）。

6. 傳統文化觀點

對擁有豐富、多采多姿傳統文化的原住民來說，對傳統文化重視的程度也比一般人來得高，尤其是各族別間各具特色的祭典，而這些活動也很少有原住民不參與其中，但對於離開原鄉到都市中工作的原住民來說，參加豐年祭多半需要請假返鄉，若剛好遇到企業需要趕工、加班，原住民集體的請假、曠工，也可能會造成企業的損失，造成企業在僱用原住民時的心理障礙，也因此間接導致原住民的就業困難。

針對此原住民特有的民族文化之就業特性，李庚霈(2006)便指出，原住民請假返鄉參加傳統文化習俗之豐年祭，因路途遙遠或多喝幾杯酒而忘記回公司，因而逾假未歸曠職，遭解僱或處罰而離職；或因原住民節慶呈現的活動方式，有很多是宰殺動物的血腥畫面，或歡唱歌舞或嚼食檳榔滿口紅等外表，都會讓其他非原住民民眾覺得原住民是豪放與易衝動，或暴力等錯覺刻板印象。另外，在黃坤祥(2005)的研究中也明確指出，原住民在進行祭祀時的態度是十分莊嚴、虔誠的，視為是最神聖的事情，也因為如此只要到了原住民的豐年祭活動便很少人不參加，也有些族群如果不參加祭祀典禮還會遭到懲罰。也因此造成雇主在僱用時的困擾。

綜上述 4~6 點從文化面向來看，家族傳統與民族文化對於原住民來說是一項重要的瑰寶及驕傲的象徵；而原住民的宗教信仰對原住民來說也是一份心靈的歸屬及精神的寄託。但綜觀以上學者文獻分析，原住民對於自身傳統文化的重視，或是所屬的民族習性，卻是成為原住民在勞動市場就業的阻力，無論是不符合目前主流社會的工作觀、樂天知命的民族習性與團結的集體行動，或是對於傳統部落祭典、活動的重視，都是造成原住民在勞動市場中被排除的相關因素之一。

然而以上解析原住民就業困境因素之文獻，並無法解釋大專生原住民之就業困境，擁有高學歷之大專生原住民青年，同樣有高失業率、低勞動力參與率之情形發生，其教育程度不低、未有家庭牽絆因素，且據原民會(2009a)統計，大學學歷以上之原住民從事農林漁牧之比例僅 2.5%、體力工 3.4%、操作組裝員 2.1%，顯示其從事勞力性質之工作之比例亦低。因此以下將透過族群文化差異因素，來解釋可能造成原住民就業困境之因素，並作為本研究以文化角度切入分析之論述支持。

(二)族群差異觀點分析原住民就業困境

教育程度不高、所得偏低、婚姻不穩定、勞力性職業…等，如以上文獻所呈現，談到原住民就業問題時，不外乎會從這些變項來進行分析，當然不能否認的是這些變項具有一定的測量標準，但這些由資本社會的主流市場所建構出的測量變項，是否真能符合原住民族的價值觀或文化權利？由原住民族群出發的立場看原住民自己本身的就業狀況，是否還會視它為一項「問題」？或其實只是主流社會對於原住民的「歧視」？因此以下研究者將整理出不同於普遍性觀點的文獻，並藉以支持以族群文化角度剖析大專生原住民勞動市場排除之依據。

1.社會大眾對原住民的印象

從過去台灣社會存在著「山胞」、「蕃胞」、「山地人」等對原住民的不雅稱謂，都表現出漢人社會對原住民的偏見態度，即使到今日，仍是存有刻板印象，如認為原住民都是身強體壯、好飲酒、懶惰、不負責任等等印象，這些印象都是不利於原住民在求職過程中得以獲得雇主的青睞（林柏年，2004；李庚霈，2006）。

認定原住民體力好、身體強壯，雇主也普遍存有這樣的刻板印象，因此原住民僅適合從事高勞力要求的工作，而這類體力工大多屬次級行業，在雇主選擇式的僱用下，原住民自然只能在有限的行業中尋找工作（陳昭帆，2001）。在這樣社會刻板印象的影響下，林新發(2002)研究中指出，社會這樣的歧視或負面刻板印象，使原住民在台灣勞動市場的競爭時，普遍存有自卑傾向，此種情況除發生在學校學習時，也存在於職場生涯上。

而對於原住民的飲酒文化，「酒」對原住民來說其實是喜慶、分享的象徵，也是建築起人際關係重要的橋樑，雖過往是重大祭典時才會飲用，但因著社會進步，酒隨手可購，原住民飲酒也漸變的習以為常。但就因此推論原住民就是會酗酒、有酒癮的民族其實不公平，其飲酒原因也有可能是因為後天的生活、工作壓力導致，某層面上也顯示出弱勢文化與強勢文化衝擊時的無奈（林穎寬，2002；陳元義，2004；黃坤祥，2005）。

2. 主流社會與原住民文化

原住民只是「少數」，不是「弱勢」！學者亞磊絲·泰吉華坦(2000)提出這樣的看法，認為在台灣除了原住民之外的 98% 民眾，從來不知道原住民是什麼，他們對於原住民的印象，可能都是來自於媒體扭曲報導的片面印象，且研究原住民的報告多半都是問題取向，把原住民視為是社會病態來看，這樣下來對於弱化原住民只有更推波助瀾的效果。何祥如與謝國斌(2006)也認為過去研究常不斷指出弱勢族群應該要如何融入主流社會，或是優勢族群應該要制訂什麼樣的政策來「幫助」弱勢族群融入，較少有研究指出應該要如何幫助主流社會來「認識」與「接納」少數族群。

諸如前面文獻所述，台灣擁有的多元文化族群絕對是世界級的資產，這樣的多元族群對台灣來說若能尊重、接納，必能使台灣社會呈現活力與進步，但若處理不當，充斥歧視、偏見與排斥，不僅容易造成族群間的對立與衝突，更可惜的是原住民珍貴的文化資產也將被抹煞。目前台灣原住民族正面臨這樣的問題，在文化不被重視、不會認識的情形下，原住民文化以漸漸式微，谷縱(2000)認為目前現今的原住民文化已經變成「拼裝文化」、「形式文化」，已經漸漸遠離了原住民生活、遠離原住民新生代，可以從語言文化式微、人口外移、紛亂的生活儀典、傳統歌舞者老化……等等情形看出，若原住民文化在任其發展，勢必會重演平埔族的歷史，一切皆空無。

以原住民文化的不被重視作為開端，也引出原住民在勞動市場的弱勢情形，其實核心問題在於原住民的「少數」而不是「弱勢」。因為少數，造成在無法接納多元文化的主流社會中，會遭受到排除、融合的命運，在目前漸漸式微的原住民文化才開始受到社會重視，不能重視少數族群文化就更妄談要如何讓原住民擺脫在勞動市場中被排除的情況。

3.歧視觀點

原住民在勞動市場上所受到的歧視問題，也是學界在探討原住民就業時的重要議題。「歧視」是是全體或個人遭受到一種不公平的對待，這樣的不公平對待會表現在社會上的任何層面，且這樣不公平對待絕對給個人或群體會帶來傷害(Thompson, 2006)。而談到在社會結構中原住民就業的文化歧視，何家豪(2004)先提出基本上可分兩類：一是直接造成一方地位明顯不利的「直接歧視」；第二是制度規章雖無直接歧視的字眼，但卻讓特定的對象產生不利結果的「間接歧視」，而後者的間接歧視，在勞動市場中限制少數群族很多的就業機會，但往往卻不易察覺。

如 Liou, He-Chiun. (2006)在分析目前台灣社會對原住民之歧視現象指出，其實目前台灣社會似乎給予原住民發展之平等機會，似乎台灣社會對原住民之歧視現象已經消失或淡化，但其實在漢文化的強勢文化衝擊下，利用教育或媒體之力量，原住民可能對於自己被歧視的現象以不自覺，甚至是將這樣的歧視內化，也認為是理所當然。因此目前社會對原住民之歧視現象，其實只是轉化為另一種形式來呈現，使屬於隱性、潛在的歧視樣貌，其實並未完全消弭。

雖然在原民會(2008)所作的九十六年臺灣原住民就業狀況調查中，針對原住民有無因為原住民的身分而受到就業歧視的調查中，大部分(92.9%)的原住民在工作場所都沒有因為原住民的身分而受到歧視，僅有 5.9%的原住民是在工作場所是有受到歧視的。雖然調查顯示在工作場所中原住民受到歧視的比例是不高的，但不包括在面試或是尋求工作時的受歧視狀況，尤其國內學者研究中也都指出，就算是在現今標榜多元文化、族群融合的台灣社會，原住民在尋求工作時，仍是受到種族的身分歧視。

陳昭帆(2001)指出除原住民長期以來受到的漢人歧視與打壓，原住民的發展受到相當大的限制外，雇主還會因為長期下來對於原住民的歧視，而排斥僱用原住民，或是對原住民有差別待遇，使得原住民在就業上不易發展。韋薇(2000)在研究中更舉出實務經驗表示，當在原住民就業訓練活動中，討論到為什麼害怕應徵面試時，各族原住民會出現的同一種聲音便是：害怕雇主知道我們是原住民，就不僱用我們；且因為引進外籍勞工原故，在雇主只想盡用廉價好用的外勞想法下，更會以外勞較低廉的價格與勞動條件來要求原住民勞工，更是對原住民勞工的另一歧視。如以下表 2-2-13 所示，在原住民就業者對目前工作不滿意的主要原因中，以「待遇太低」為主因，高達 70.0%；而其次是工時太長的 14.9%；再其次是認為工作願景不佳與環境不佳。調查也顯示出雇主可能如文獻顯示，無法提供合理的勞動價格給予原住民勞工。

表 2-2-13 原住民就業者對目前工作不滿意的原因：2007 年

不滿意原因	比例
待遇太低	70%
工時太長	14.9%
工作遠景不佳	14.0%
工作環境不佳	12.8%
離家太遠	11.5%
工作時段不理想	11.0%

(資料來源：行政院原民會，2008a)

4.原住民優劣勢

原住民的民族習性，在前面章節的文獻整理中發現，也是學者們用來歸因於影響就業問題的因素之一，諸如雇主會因為原住民的集體行為而排斥僱用原住民勞工、沒有職業觀念的短視近利...等等因素，然而這些在勞動市場中被視為問題、缺點的壞習慣與民族習性，可能其實都是原住民天生保有優點。

原住民在尋求工作的集體行為，如華加志(1999)便將這樣的集體行為視為是一種就業問題，認為，歸因於這樣的及體型為以初次離鄉尋職或教育知識程度較低者為主，主要因自信心、個別尋職及工作、沒有安全感等負面因素。但在李亦園(1982)針對阿美族原住民部落的歷史研究中指出，在阿美族的社群關係中，有很緊密的階層與家族關係，這樣的社群概念在長幼提攜的原則之下來互相協助完成教育訓練與服務部落。顯示出原住民的集體民族性是源自於傳統的部落文化，具有相互提攜幫助的緊密關係，但在主流文化下，這樣的優點卻在現今勞動市場中變成劣勢。

而在原住民的工作觀方面，江孝文(2004)則認為原住民未體認到目前社會的不景氣會影響到薪資水準，所以原住民不會隨著經濟景氣變動而調整對薪資的接受度與期待度，在勞務價格與原住民期待不符時就會降低就業意願，因此將這樣的觀念視為是「偏差」的工作觀念。但這樣的工作觀念可能只是「不符合」主流社會的價值觀，但卻被認為是一種「偏差」的工作觀，就巴蘇亞·博伊哲努(2000)認為，原住民的民族個性來自於自然環境、山與海的形塑，都深深影響著原住民族文化與個性，如達悟族只按一定季節捕撈飛魚、鄒族人深信不珍惜粟米必會遭到詛咒、排灣族人只取所需的枯木而把蒼蒼的樹木留給將要棲息的老鷹、螞蟻、藤蔓與菌菇...等，原本領悟自然運作學會拿捏取捨、衡量準

則的優勢，卻變成是不懂計畫、短視近利的民族性。

延續前述主流社會對原住民文化、民族性的不瞭解，再加上對原住民歧視觀感，使得在勞動市場上，原住民原有的優勢在主流社會的詮釋下完全變成缺點與問題。但若以原住民立場出發的觀點，如陳元義(2004)以 SWOT 分析臺灣地區原住民失業概況研究中，指出原住民在就業上的優勢其實包括了：(1)原住民從事最多的農林漁牧業，其實是發展潛力無窮的產業，有利於原住民地區就業與產業管理；(2)原住民天性所展現的團結合作美德，且本性率真、純真、能吃苦耐勞是有助於人力運用管理的；(3)雖然失業率原住民較其他民眾高出許多，但在勞動力參與率部分亦是高出其他民眾許多，顯示原住民就業優勢的一面；且(4)原住民教育程度雖未若其他民眾高，但確實是有逐年提昇的好趨勢。顯示在探討原住民就業時，若能屏除原有的問題、病態取向方式思考，是可以獲取到不同的思維與詮釋。

5.都市原住民文化

而都市原住民在勞動市場競爭的過程中，可能會有兩種截然不同的認同感受，一方面是融入大社會，適應現代經濟社會步驟，而弱化了原有的原住民文化色彩；另一方面則是保留原住民習性，但卻無法適應整個大社會脈動。就前者而言，似乎是普遍樂於所見的結果，如郭振昌(1999)所言的：原住民宜認識當前競爭社會的事實，多參與教育訓練，努力充實裝備自己以融入大社會，且政府不宜有太多的保障與保護，以免造成其他族群的逆歧視與不公平。但以原住民立場觀之，完全融入大社會中或許是大社會普遍樂見的現象，但對原住民來說真的是最好的選擇嗎？

在傅仰止(2000)對於都市原住民的生活適應研究中，對都市認同度低的都市原住民來說，部落原鄉還是生命中的根，在都市扮演的角色只是過客；但認同度高的都市原住民來說，原鄉已無任何的象徵意義，且容易缺乏同族群的支持與慰藉，在競爭的勞動市場中，也缺少一層庇護的作用。另外，隗振琪(1999)以聚合型態與孤離型態來探討原住民工作之研究發現，原住民的社會適應狀況，多半藉由與同族或原住民同事的互動來達到社會適應，都市原住民在社會的主要支持對象仍為本族人。顯示出其實整體主流社會可能仍然是沒有辦法包容原住民族群，原住民在漢人世界中，無法得到情感支持的力量。

四、小結

在本節研究者藉由原住民的立場觀點出發，探討不同於普遍已問題取向來詮釋的原住民就業議題，雖是以社會對原住民文化的陌生、不易去除的歧視、原本的優勢卻變成劣勢、都市原住民的兩難等面向來詮釋，看似與原住民勞動排除無直接關係，但可能不同於其他研究普遍觀點的重要文獻。在回溯文獻後，我們可以發現原住民原有的民族性多半被誤解為病態缺失，如適當向自然索取資源的習慣變成不會替未來打算的缺點、互助提攜的集體情感成為雇主無法聘用的理由、擁有好體力的吃苦耐勞卻演變成只能從事勞力性的職業工作。且目前似乎社會對原住民之歧視以不如以往之嚴重，但可能只是轉化為隱性、潛在性的歧視樣貌，歧視現象仍存在只是不亦察覺。

在本節文獻回顧後，悉之族群間的文化差異所導致，造成原住民勞動排除之影響性重大，但其實過去勞動市場排除之文獻研究，甚少有將族群差異、文化意識或文化權之概念放進討論實為可惜。

因此在下節中，將回顧有關族群認同與原住民文化權之文獻，從文化權如何由族群認同孕育而生、擁有文化權之正當性與合法性、至文化權對勞動市場之意義，等層面進行下結之文獻探討。

第三節 族群認同與原住民族文化權

本節關注於族群認同與原住民族文化權之文獻回顧。從強調原住民族群認同影響勞動市場排除之重要性出發，進而以文化權之正當性、合法性與重要性文獻論述，來支持本研究運用文化權來捍衛原住民有權利受到保障，並免於被勞動市場排除之主張。

一、原住民族群認同

(一)族群認同之重要性

當少數族群進入到主流社會時，可能會因為在社會、經濟上遭受困難和歧視，可能會導致後來逐漸屈服，並希望被主流社會所同化、接受，因此對自我族群產生負面觀感、喪失族群認同意識（蘇奕如，2007）。對於原住民族文化來說，在融入主流社會的過程中，其族群認同感會受到挑戰與動搖。而與主流社會互動的過程也可能會產生正向與負向之認同意識，如劉若蘭與黃玉(2005)針對於原住民大專生之認同研究中發現，當大專生原住民在校園中與原住民學生互動少，或是與同學、師長相處不融洽，對自我認同會有影響，並產生較低的族群認同感；反之，若是互動良好也會產生正向的族群認同感。

另外針對族群認同之重要性，Miu Cung-Yan (2008)也指出：為求少數族群得以對抗主流社會強勢文化之威脅，強化對少數族群的自我族群認同感，為社會工作者之重要協助方法之一，因自我族群認同的發展，的確會影響到往後的個人的生涯發展，無論是在學校、工作、人際關係表現上都有重要影響；且 Miu Cung-Yan 將這樣的強勢文化視為是令人非議的種族主義，即就是會將所有問題都歸咎在「因為你是某某種族」上。而台灣原住民目前也正面臨強勢漢文化之衝擊，能否建立自我族群之認同與信心，也深深影響著其能否順利進入主流社會與勞動市場。

(二)勞動市場影響族群認同

在勞動市場中，原住民會遇到更複雜、更多元的原漢接觸經驗，胡蕙萱 (2005) 在研究中指出，原住民在原漢在互動上雖大多融洽，但由於社會背景的不同，還是會感到些微的差異，尤其社會中對原住民仍存有既定之刻板印象；且這樣的互動會影響到他們的身分認同狀況，原住民雖會在特定場合選擇隱藏自己原住民身

分，但其實他們對族群身分的認同，其實未必因此而消失，因為認同態度是可能會隨著情境改變而有所不同。

因此當原住民勞動者到都市勞動市場中，面臨都市帶給原住民的歧視、刻板印象、種種生活與工作壓力，再加上工作尋覓不易時，要原住民要在都市中思考原住民文化傳承，難免會有心有餘而力不足之感；甚至是有都市原住民青少年表示自己只是形式上的原住民，自己並不瞭解原住民真正的文化歷史源由，對於自己族群文化、族群認同漸漸消失的現象感到憂心（邱怡薇，2000）。顯示出原住民因為族群身分而在勞動市場中受挫、不如意時，便無心思考如何認同、傳承自我文化，相反地會想拋棄或不承認自我族群意識以避免外界的歧視眼光，原住民在試圖進入勞動市場之際，面臨相當大的挑戰與煎熬。

同樣，對都市原住民青少年來說，原住民族群認同意識同樣受到考驗。他們缺少與族人的互動，失去原鄉部落的環境感覺，聽不到熟悉的母語聲音，所以母語聽說能力低落已是居住於都市地區的原住民青少年不爭的事實，而返回原鄉部落更是他們希望但是又害怕的地方；相對於在原鄉部落出生生長的原住民青少年，雖能自豪地表達自己生長的地方，來自何方，但他們同時也面臨到失去原鄉的危機，因為部落耆老逐漸凋零，傳統名字少有提起，為了求學就必須離去。在全球化影響下，或許原鄉部落一詞日後對原住民青少年而言，只是個模糊的地方意象（徐君臨 2007）。換句話說，若主流社會與勞動市場持續的無法包容原住民文化、減少族群歧視現象，在都市生活之原住民失去的可能就不只是工作機會，更可能會失去原住民文化價值與自我族群認同感。

然而從族群認同感發展出之文化權意識，同樣是保障原住民免於受主流社會排擠之重要思維，文化權之目的在於確保原住民族社會地位的平等，一方面要防止其繼續遭受污名化，另一方面還要補償其自來所遭受的不公平待遇（陳士章，2005），文化權之重要概念由以下文獻論述呈現之。

二、原住民文化權

在 1970 年代以前，大部分國家都採用同化政策，隨著非殖民化和反殖民主義運動的興起，少數民族反對同化政策議題才浮現在國際舞台上，台灣則在解嚴後的 1980 年代，各原住民精英也開始關注有關原住民的「民族政策」課題(李明政，2003a)，並從 1980 年代原住民爭取政治、經濟和土地方面的權益，到了 2000 年後，原住民也開始越來越重視自己民族文化的權利(胡嘉玲，2000)。除台灣之外，放眼國際皆重視國內少數民族或原住民族的文化基本權利，也因此在本章節中除探討原住民文化權內涵外，以下也將討論我們必須保障原住民族在勞動市場中受排除的正當性與合法性。

(一)原住民文化權內涵

談論原住民文化權，可以從文化公民權的概念緣起來看，王俐容(2006)回顧文獻整理後指出，文化公民權的概念約出現在 1980 年代晚期的文化人類學或是文化研究的討論中，相較於過往的公民權概念，文化公民權強調的是保障「對於某些不被國家力量所保障的社群，或是基本權利被否認的文化或社會權利」；文化公民權發展至原住民之文化權，則更強調國家中之族群在「享有充分的民主參與的成員權時，也應享有維持差異的權利」。因此，由公民權衍生出的文化權概念來看台灣，台灣原住民族在台灣享有充分民主參與時，也同樣應享有其文化權，即享有維持文化差異的權利。

施正峰(1998)認為文化權內涵即人們不論在思考、語言、行動或是與他人的互動，在在都反應其文化特色，而原住民為了民族命脈的存續，主張應有權保有其文化傳統、習俗、宗教及語言，政府不應對其有同化或整合性的立法或施政。陳士章(2005)則指出：文化主體除容有充分自主的文化形塑自由，除國家與外力不得干涉外，更應積極確立文化主體本身存續。巴蘇亞與傅伊哲努(2000)則認為原住民文化權應回歸到民族與文化平等的基點來看，瞭解彼此之間存有差異與特色，雖有各自遵循的價值與習俗，卻有共同凝聚的發展理念，同中存其異，異中得其趣，在相互琢磨攻錯裡，激盪出自屬文化內涵的創新契機。

具體來說，原住民的「文化權」所要求的不僅是一種消極的免於歧視，更重要的是他包含一種積極性的扶植與保障，即不僅蘊含「免於...的自由」，而且還是「得以...的自由」的積極性行動(李文富，2000)。台灣原住民文化權落實方面，胡嘉玲(2000)提出「媒體文化權」與「族語復振」兩大指標，在主流社會中擁有報導自己文化的媒體權利，與推廣最能代表民族文化特徵的語言、母語，是落實原住民文化權最重要的兩大指標。

就文化認同權而言，原住民運動的終極目標是在保有原住民的文化特色，免於被漢人的文化洪流所同化，因此，原住民的文化復興是必要的，然而，這並不意味原住民要全盤復古、要試圖去挖掘遠古的文化。但失去文化權意識之後果，施正鋒(2005)以原住民改回原住民姓名為例表示：目前原住民改名的意願不高，除了要面對行政上的瑣碎行政外，最合理的臆測是經過長期的漢化後，原住民命名的傳統已喪失殆盡，無從恢復。另一種解釋是擔心原住民的姓名是烙印，反而容易被認出是原住民而被歧視。更令人擔心的是，原住民是否早已習慣漢人的支配文化，不以爲忤？(施正鋒，2005)

綜上對於原住民文化權益內涵之詮釋，研究者在回顧國內學者研究後，整理出以下本研究所關注之原住民文化權內涵包括：

- 1.保障邊緣化、弱勢之原住民文化及應有權利。
- 2.原住民享有在國家中維持差異文化的權利。
- 3.政府不應強制性地同化原住民之文化傳統、習俗、宗教及語言。
- 4.針對原住民文化應採取積極性的扶植與保障。
- 5.國內各民族應理解且尊重彼此間文化之價值。

本研究著重於探討文化差異所造成原住民的勞動市場排除狀況，因此原住民文化權對本研究之議題來說便顯得重要，基於以上文化權之內涵，我們能得知原住民族在台灣社會中屬於少數民族，但原住民族仍有維護其文化特性的基本權利，而這樣的基本權利在台灣勞動市場中可能並未落實，在原住民文化與主流社會有所衝突時，原住民族文化是否得到尊重與包容？即為本研究所欲檢視的範疇。以下將整理出國際相關原住民人權與文化權宣言與台灣法理依據，更進一步強調原住民文化權之正當性。

(二)原住民文化權之正當性

李明政(2003a)指出在現實大社會生活環境中，原住民無法實踐自族常態傳統文化生活模式，這種弱勢族群的精神文化壓抑，是原住民社會生活過程中不幸的根源，因此文化權是賦予原住民改善集體生存困境的權利，也強化創造性地實踐自族傳統文化生活模式的利器。而擁有豐富原住民文化資源的台灣同樣也與國際接軌，開始重視原住民文化權的議題，以下研究者將整理出國際對於原住民文化權組織與法令的宣言，以及台灣對原住民族人權保護之法理依據，用以強調原住民文化權之正當性與合法性，亦支持本研究在避免原住民勞動市場排除之論述。

1.國際文化權宣言

人權議題在國際間從 1948 年「世界人權宣言」的浮現，到 21 世紀初重視原住民文化權的「原住民權利宣言」，可看出是由「人」的一般性角度，宣示作為一個人應具有的尊嚴、權利與保障，演進到宣示重視文化差異的權利保障。研究者整理國際原住民人權相關組織之宣言，包括 1948 年聯合國大會並決議通過的「世界人權宣言」、1966 年聯合國教育、科學及文化組織大會第 14 屆會議宣布之「國際文化合作原則宣言」、1989 年國際勞工組織(ILO)於日內瓦召開之第 76 屆大會修訂的「原住民族及部落人口公約」、1997 年聯合國「消除一切形式的種族歧視國際公約」委員會，及 2007 年聯合國大會通過的「聯合國原住民權利宣言」(詳細宣言內文如附件 4)，相關重點內涵如以下整理：

(1)1948 年聯合國「世界人權宣言」中提及，各種文化都具有尊嚴和價值，必須予以尊重和保存。

(2)1966 年聯合國教育、科學及文化組織大會「國際文化合作原則宣言」強調每一人民都有發展其文化的權利和義務。(郭靜晃，2002)

(3)1989 年國際勞工組織「原住民族及部落人口公約」著力於對尊重原住民族的文化、生活方式，和傳統體制自主的管理權。(陳士章，2005)

(4)1997 年聯合國「消除一切形式的種族歧視國際公約」委員會提及國家應尊重原住民特有文化、歷史、語言和生活方式，且保證每個原住民都有自由與平等的尊嚴和權利，免於受到任何歧視。(李明政，2003a)

(5)2007 年聯合國「原住民權利宣言」中述及原住民族與其他所有民族完全平等，不受任何形式的歧視，且享有不被強行同化或其文化被毀滅的權利。

2.台灣原住民族文化權之法理依據

除國際間組織對於原住民少數民族提出之文化權宣言外，台灣針對國內少數民族的基本人權保障及其文化的權利保障仍有相關理理依據與宣示條文。以下研究者整理包括：1947 年頒布之中華民國憲法、1994 年憲法增修條文、2004 年行政院文化建設委員會「文化公民權運動宣言」、與 2005 年原住民族基本法。相關重點內涵如以下整理(詳細法令條文如附件 4)：

(1)1947 年中華民國憲法

中華民國各民族一律平等，對於各民族之教育、文化、交通、水利、衛生及其他經濟、社會事業，應積極舉辦、扶助其發展，並予以保障及發展。

(2) 1994 年憲法增修條文：國家肯定多元文化，並積極發展維護原住民族語言及文化，且應依民族意願，保障原住民族之地位與政治參與，予以保障文化扶助並促其發展。(文高一，2000)

(3) 2004 年行政院文化建設委員會「文化公民權運動宣言」：台灣人民，不能只滿足於基本人權、政治參與權和經濟平等權的訴求，應該進一步提升為對文化公民權的新主張。

(4) 2005 年原住民族基本法：應保障原住民族基本權利，促進原住民生存發展，建立共存共榮之族權關係。

3.國際與臺灣原住民族文化權之比較

綜上研究者對國際及台灣對於原住民文化權之宣言整理，比以發現國際間歐美的文化權與台灣文化權所著重的重點不盡相同，如以下表 2-3-1 所示，台灣原住民的文化權，強調在文化生活參與權、文化發展權部分，且是較為靜態消極的忽略原住民文化公民權認同；不若歐美強調原住民主動參與的原住民，且更著重在文化認同、文化階級的不平等及文化差異所造成的經濟差異問題。

表 2-3-1 台灣與歐美文化公民權概念之比較表

	台灣文化公民權	歐美文化公民權
公民認同的描繪	較為靜態，忽略公民主動性的部分	強調公民主動性、不斷建構的動態過程
文化能力的定義	側重文化藝術層面、忽略資源、社會認知與表達的取向、權利關係等	重視資源的分配與提供；強調社會、政治、認知與表達的取向；以及價值體系、權利關係與次文化的差異
文化權的內涵	重視強調文化生活參與權、文化發展權	文化認同權、文化接近權、文化發展權、文化再現權等；並關注文化生產、流通與消費的問題；檢視文化階級與品味的不平等

(資料來源：王俐容，2006)

台灣各原住民族的文化，不僅僅在台灣原住民心中，最能代表台灣文化的獨特性，不僅僅對原住民自尊自信的涵養有很大功能，他們整體社會文化發展的豐富化及社會生機的鮮活化，更有無比的價值(李明政，2003a)。因此，為使台灣社會得以多元發展、族群和諧，原住民文化權便需要發揮，尤其在本研究中著重於探究原住民文化可能因受到主流社會的歧視與排除，進而造成原住民勞動市場排除現象，因此保障原住民基本文化權利便顯得更為重要，讓原住民享有在國家中維持差異文化的權利、政府也不應強制性地同化原住民之文化傳統、習俗、宗教及語言、針對原住民族應採取積極性的扶植與保障，且讓國內各民族能理解且尊重彼此間的文化價值。



三、原住民族文化權與勞動市場排除

文化權之於探討勞動市場排除時之重要性，可以從以下論述觀點來看。學者文獻指出目前台灣成效不彰之種種原住民就業促進政策，可能都是來自於缺乏文化權思維、忽略原住民就業文化特性之政策方針結果。而再許多學者之勞動市場排除研究中亦發現，文化差異會是造成勞動市場排除的關鍵因素之一，考量協助原住民順利進入就業市場之政策推行，便不能缺乏原住民文化權之思維在內。以下便針對缺乏文化權思維政策之缺失，與文化權之重要性進行文獻回顧。

(一)缺乏文化權思維之就業政策

自從 2001 年「原住民族工作權保障法」立法通過至今，如以上章節所整理之規章法條林林總總，均彰顯台灣政府對於原住民就業扶助之政策推展著力匪淺，然相關法規頒布實施迄今，原住民就業困境卻仍然存在(林穎寬，2002)。針對政府政策施行之評析，研究者整理國內學者文獻及調查統計資料後，原住民至今仍處於高失業率狀態之因素，可歸納如以下四點：

1.公部門求職管道使用率低

就原住民就業之求職管道而言，郭振昌(1999)指出原住民求職過程中，最常運用的是父母、朋友及族人等私人社會關係網絡，很少利用公立就業服務機構或大眾傳播媒體找到工作。當原住民選擇留在原鄉工作時，因原鄉地處偏遠、資源受限，就業機會不容易創造；而當原住民離開原鄉到都市，以家戶為班底從事營造業時，其流動率變高，也使服務部門對原住民人力資源掌握不易，造成輔導原住民就業的一大難題。另外衛民(2000)也指出，因著原住民求職方式大透過私人網絡方式，就業資訊和就業機會相當封閉，所以導致求職不易。

2.服務輸送阻礙

而就業服務與福利的輸送也是另一問題，在原鄉偏遠部落的原住民，因地理環境限制的因素，福利時常是無法即時的送達至所需要的原住民身上，或者是根本缺乏相關訊息與資源(林柏年，2004；李庚霈，2006；華加志，1999)。

邱汝娜(2002)提出，在原住民地區的鄉鎮中，社工員及生活輔導員配置不

足，尚不敷分配每鄉鎮一名；且在政府福利經費分配部分，常因原住民地區偏遠、人口少、行政層級低、撰寫計畫能力不足等因素，使資源分配呈現「弱者愈弱」的不合理現象產生；而目前某些台灣社會福利法規仍處於一元化，這對和社會結構有差異的原住民來說便顯得不公平，如社會救助法中的資產調查，對有保留地的原住民而言無疑是排除於救助範疇外。另外韋薇(2000)更表示，目前各項福利、就業、職訓等，相關公告、傳達及服務型態適於公務員、民意代表及其外圍份子為受惠者，真正需要的原住民失業勞動者，卻只能被動或缺乏能力去取得資訊，因此形成資源浪費或只為有能力者服務的結果。

3.職業訓練效果不彰

以行政院原民會 2006 原住民就業狀況調查統計來看(如下表 2-3-2)，有參與過職業訓練的原住民僅佔全體的 12.2%，有高達 86.6%的原住民沒有接受過職業訓練；再細看參加過職業訓練者，後續有沒有從事相關工作，也是有將近半數 47.5%的原住民沒有從事相關工作；且對於想不想再參加或參加職業訓練的比例，不想再參加或參加者也高達 70.2%，也顯示出政府推行之職業訓練在原住民部分成效不彰，不符合其需求。

表 2-3-2 原住民參與職業訓練性別分析表：2006 年

	(單位：%)		
	全體	男	女
有無參加過職業訓練			
從來沒有參加過	86.6	87.2	86.0
有參加過	12.2	11.4	13.0
參加職業訓練後			
有沒有從事相關工作			
有	50.5	59.1	43.9
沒有	47.5	38.2	54.7
想不想(再)參加職業訓練			
不想	70.2	74.5	66.3
想	28.5	24.1	32.5

(資料來源：行政院原民會，2007a)

依此林柏年(2004)亦指出，未來政府應提供更多適合原住民的職業訓練、強化訓用合一以及協助原住民願意接受與利用職業訓練，並配合重大工程需要，舉辦相關職業訓練，事先儲備人力，於工程開工時優先晉用。且尊重原住民傳統文與習俗，不以主流社會的工作觀藉職業訓練強加於原住民勞工。

4.季節性失業特性

原住民從事農林漁牧業者佔 15.7%，比起一般民眾要來得高。然而從事農林漁牧業遇到休耕期，就會有農閒時間產生，且根據原民會統計(2006b)原住民從事農林漁牧業有農閒時期者，比例佔 57.2%，而其中在農閒時期從來沒有從事臨時工作者有 40.2%，偶爾有的佔 42.4%，經常有的僅佔 10.9%。顯示出原住民在農閒時期的所得來源不穩定，甚至是沒有經濟來源，因此政府在輔導原住民就業時，是否忽略了原住民季節性失業的特性，沒有輔導原住民在休耕期從事其他農事或其他工作，綜觀學者文獻或政府施政措施，並無發現有針對原住民此就業特性所作之因應，如能適時協助，或許能避免在農閒時期原住民陷入經濟困境。

(二)文化權對融入勞動市場之重要性

推行原住民就業政策，若缺乏原住民文化思維，如上述學者之政策評析，便可能無法有效的發揮政策效能，達協助原住民順就業之政策目的。在針對特定族群推行之政策中，族群文化差異與文化權都是應該要被考量在政策規劃中的核心議題。雖然在目前學者研究中，並無以「族群文化」為核心來分析原住民就業議題，不過文化差異也有在學者研究中被提及討論。台邦·撒沙勒(2002)即認為當前政府原住民政策，缺乏一個正確且具長期發展性之原住民社會發展方案，當前所實施的只是一些零星式、殘補性的補救措施，政府應考量原住民文化特性和潛能，才得以實質的幫助都市原住民提昇生活品質。

如行政院原民會(2009a)在 96 年原住民就業政策報告中指出，我國原住民由於民族文化差異與居住地理區位因素，長期處於被邊緣化的不利地位，隨著外在社會、政治、經濟等環境的轉變，原住民仍不斷因為文化與地理區位弱勢，演變出許多「問題」。在民族文化差異的改變上，政府的各項措施偏向於同化及尊重多元文化並存；在地理區位因素上，政府則是體認原住民在傳統生活空間上，其生存發展以及擁有相關權力的正當性，適切的尊重原住民既有的生活權利。

在邱汝娜(2008)研究中，也指出其文化權意識除應被政策包容外，尊重族群差異、欣賞多元文化的教育，也應該要落實在社會大眾的意識中。其研究中指出受排除之原住民勞動者，均認為雇主對原住民確實有歧視之主觀意識，這些歧視主要認為原住民是愛喝酒、懶惰的刻板印象，並在求職、待遇及態度上予以刁難，而社會上這些對於原住民負面的刻板印象，造成原住民就業之障礙，因此讓社會大眾互相學習與尊重不同文化，進而彼此包容、相互欣賞，並消弭社會偏見，這才是多元文化之本質。

此外在張菁芬(2007)台灣地區社會排除之研究中，亦將文化面向納入測量社會排除之指標，研究指出族群之文化因素，也會是影響導致社會排除之重要因素。李易駿(2006b)之研究同樣指出，雖然學者們對反排除政策之倡議有各種不同的政策方向，但是各國政府所實際採行的反社會排除政策，皆以就業政策為核心，且強調族群之公民權、文化權概念，因其認為排除來自壟斷，不充分或不完全公民權是排除的重要內涵，為要求社會、政府提供給人民同等接近勞動市場的機會，公民權的倡導、文化權的伸張是回應社會排除最直接的論述與方法。

以上論述都顯示出，在推行協助特定族群之政策，族群文化差異議題無法被拋棄，尤其對原住民族群來說，其文化樣貌與主流社會之漢文化大相逕庭，在過去主流社會無法正視原住民文化權的情況下，原住民在勞動市場中的不適應，一直以來被視為是一項問題，如以上文獻所呈現，若能在政策中考量文化權思維，其施政成效可能就會有不同之樣貌。



四、小結

族群認同對台灣原住民能否延續文化命脈有相當大的關聯性，文獻回顧中我們可以看出，當原住民在勞動市場中得不到成就、被歧視受排擠時，原住民原有的族群自信與認同會產生動搖；族群認同與能否進入勞動市場二者間，有密不可分的關聯，然而這樣的雙方互動模式，族群認同如何影響原住民勞動者能否進入勞動市場，卻是在過去研究中所缺乏探討的重點，且過去研究通常著重在勞動市場對族群認同造成之負面影響。因此本研究從族群認同出發來探討原住民勞動市場排除情形，或許可彌補在這互動關係中的不足處。

為求原住民得以融入勞動市場之正當性與合法性，本節中研究整整理出國內外相關原住民權益保障法令與宣言，目的為支持本研究欲保障原住民有權能使用其文化權來捍衛自我就業相關權益，在目前台灣為多元族群並存的社會下，原住民之就業權利不能被忽視，且台灣整體社會、政府與人民，也都有責任與義務來捍衛生活在台灣所有族群之文化權意識，任何族群之文化脈絡都應受尊重，不該因族群身分而被排除在勞動市場之外。

且依據以上學者對於目前台灣原住民就業促進政策之評析，所指出的政策施行問題，學者認為公部門的求職管道、職業訓練等服務，原住民使用效能是不彰的，且在接收服務與季節性失業的特性也未被滿足。此為初步針對過去學者分析勞動市場無法尊重、包容原住民文化權意識之施政問題整理，而目前台灣推行之原住民就業相關政策法令，與大台北地區之原住民就業服務方案，將於下節中詳以整理。

第四節 台灣促進原住民就業之法令與政策方案

台灣政府對於原住民就業政策推行，與政府對於原住民政策的施政理念息息相關，透過台灣政府原住民政策的歷史脈絡，可以看出原住民目前的就業困境，及在勞動市場的排除狀況，都可能是與政府的原住民政策施行理念相關，從對原住民的打壓、同化，或是過往對原住民的不雅稱謂，都可能是社會大眾對原住民負面刻板印象的緣起。

在檢視目前台灣原住民相關就業促進政策前，將先回顧台灣原住民政策之沿革，除有助明白原住民政策發展歷程外，也將有助於檢視台灣政府施政理念之脈絡對原住民就業困境有何影響。

一、台灣原住民政策沿革

台灣原住民族的近代歷史中，分別先後經歷日據時期、台灣光復初期至台灣民主融合時期迄今，隨著時代演變、政策領導人意識形態和施政理念的變遷，針對原住民的施政意向也隨之更迭，從族群隔離、同化、山地平民化，到目前尊重多元文化並存的施政理念，台灣政府近年來才得以正視原住民族權利、尊重原住民族之文化內涵，也逐漸藉由具體之施政目標，改善原住民目前相對於主流社會的弱勢地位。

根據國內學者(戴寶村，1993；李明政，1999b；詹宜璋，2001；林穎寬，2002；李明政，2003；江孝文，2004)文獻及研究者自身整理後，可以發現日據、光復初期以來，原住民基本政策的變遷，以及原漢之間互動關係，可以分為以下四大時期：

1. 日據至台灣光復（族群隔離時期）：

自日本統治台灣結束為止，日據時代官方主要採取族群隔離政策，且原住民和漢人之間的互動是極其有限的，如 1910 年日本政府擬定之「理蕃計畫」，對付南部的原住民是採取和平的方式，對濁水溪上游以北的原住民則採取武力鎮壓方式，至 1915 年起開始採取懷柔和教化的方式。不過此階段原住民之文化特性並沒有受到官方的重視(戴寶村，1993；李明政，2003)。

2. 台灣光復 - 1953 年

(1)中國化時期

1940 年代前，此時期政府的主要目標為「台胞中國化」，因此原住民同樣要接受中國化，其首要措施，乃建立山地行政體制，欲將原住民傳統部落政治結構重組(李明政，1999b)。而此時原住民各族，仍主要分佈在山地保留地的範圍內，大體維持傳統模式運作，相對較為靜態而與世隔絕(李明政，2003)。

(2)一般化時期

1940 年起，台灣政府引進地方自治，原住民一般化政策也開始推動。原住民行政組織層級開始低階化，主管部門只掌管民政，其他業務都分散到各相關單位 (李明政，1999b)。

3. 1953 年 - 1987 年

(1)山地平民化時期

1953 至 1962 年間，臺灣省政府頒訂「促進山地行政建設計畫大綱」，具體提出「山地平民化」的執行方式，以落實原住民一般化政策之目標(李明政，1999b)。但在「山地平民化」的同化政策影響下，原住民傳統社會在被迫工業資本主義化的過程中，其相對於平地社會之變遷時機最晚，但相對產生社會解組織速度卻最快，因此原住民在面對環境劇烈變動衝擊的調適過程中，也比其他族群人口更為困難(詹宜璋，2001)。

(2)社會融合時期

1957 年，國際勞工組織通過了「原住民及部落人民公約」，強調同化、融合的概念，受到此國際思潮影響，在 1963 年臺灣省政府訂定「山地行政改進方案」，開始推動社會融合政策(李明政，1999b)。且此時期在 1983 年開始，民間原住民運動也開始醞釀發酵，1984 年在台北市馬偕醫院成立「台灣原住民族權利促進會」後，也陸續推動一連串原住民「正民運動」與「自治運動」(李明政，2003)。

4. 1987 年至今

(1)社會發展時期

1988 年，臺灣省政府頒訂「台灣省山胞社會發展方案」，政策執行又一重大轉折。該方案受 1983 年政府委託中研院民族所所做的政策評估報告影響很

大，逐漸開始強調多元文化主義的觀點(李明政，1999b)。而行政院原住民委員會也在此思潮下成立，開始對於原住民就業問題及就業政策呈現完全不同的新思維(江孝文，2004)。

(2)多元文化時期

在 1994 年第三次憲法增修條文中，正式將戰後以來沿用四十餘年之「山胞」正名為「原住民」後。1992 年，立法院也審議通過「行政院原住民委員會」組織條例部分條文修正案，正式更改為「行政院原住民族委員會」，且主管原住民就業及社會福利範疇之「社會福利處」，也正式更改為「衛生福利處」。2001 年更立法通過「原住民族工作權保障法」，進一步保障原住民之工作權與經濟生活。

綜以上原住民政策理念發展沿革中，不難看出台灣政府從過往的同化、中國化與對原住民具歧視之字眼，發展至目前，台灣政府對於原住民族這樣多元文化的尊重、及彌補的心態，在原住民政策規劃也以「積極差別待遇」理念貫徹之，即希望透過以獎勵、補助、保護、扶植及提供政府優惠方案等方式，來改善目前原住民的相對弱勢地位，也朝向縮短原住民與主流社會福利差距的目標邁進(詹宜璋，2001)。而目前台灣政府所推行原住民相關促進就業的政策與法令，也將於下章節中分析整理。

二、台灣原住民就業相關法規

西元 1991 年可以說是台灣原住民政策重要的分水嶺，以往關於原住民就業保障的法規僅依據「就業服務法」部分扶助條文。而 1996 年行政院繼台北市政府成立「原住民事務委員會」後，也正式成立原住民中央主管機關「行政院原住民委員會」，責成全國原住民事務工作的推展與執行，緊接著推動多項就業扶助與發展計畫(林穎寬，2002)。

(一) 原住民族工作權保障法相關子法

在 2001 年立法通過的「原住民族工作權保障法」中，其條文中第 1 條就明文指出：「為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制訂本法。」，也顯示近十年政府欲扶植弱勢族群就業之美意，及積極推動原住民保障就業政策之施政也展露無疑。而相關細項規定也於 2005 年通過之「原住民族工作權保障法施行細則」中備載，有關「原住民族工作權保障法」相關子法之條文重點如下整理(詳細條文內容詳見附件 5)：

1. 2003 年「民間機構置社會工作人員補助辦法」：

社會工作人員應優先僱用原住民或熟悉原住民文化特性之人員。

2. 2003 年「行政院原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法」：

扶助對象為在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛之原住民。

3. 2003 年「僱用、進用原住民績優機關(構)及廠商獎勵辦法」：

非義務僱用之廠商，僱用原住民人數達國內員工總人數百分之二者，得準用本辦法申請獎勵。

4. 2003 年「原住民取得技術士證照獎勵辦法」：

本辦法獎勵對象為取得中央勞工主管機關核發甲、乙、丙級或單一級技術士證之原住民。

5. 2005 年「原住民待工期間職前訓練經費補助辦法」：

本辦法之職前訓練經費補助，由行政院原住民族委員會受理申請。

(二)原住民工作權保障法其他相關法令

原住民就業促進與工作權利保障之法規，除「原住民族工作權保障法」及其子法，與「原住民族工作權保障法施行細則」外，其他自 2001 年起有關原住民就業保障之法條重點整理如下(詳細條文內容詳見附件 5)：

1. 2001 年「辦理進修訓練補助辦法」：

事業機構有辦理原住民員工訓練者，得優先補助。

2. 2002 年「政府採購法」：

得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之二。

3. 2003 年「自由貿易港區設置管理條例」：

自由港區事業，僱用勞工總人數中，應僱用百分之五具有原住民身分者。

4. 2003 年「公立就業服務機構設置準則」：

依原住民族工作權保障法之規定優先進用原住民。

5. 2004 年「行政院原住民族委員會辦理原住民職業訓練實施要點」：

有效運用社會資源，結合就業市場需求，促進原住民就業。

6. 2003 年「原住民個人或團體經營原住民族地區溫泉輔導及獎勵辦法」：

輔導及獎勵原住民族地區經營溫泉之當地原住民個人或團體。

7. 2007 年「就業服務法」：

為協助原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

8. 2007 年「老人福利法」：

提供原住民老人服務及照顧者，應優先遴用原住民或熟諳原住民文化之人。

9. 2007 年「公益彩券發行條例」：

公益彩券經銷商之遴選，應以具工作能力之原住民為優先。

10. 2007 年「雇主僱用失業勞工獎助辦法」：

獎助僱用本國籍原住民之失業勞工之事業單位、團體或私立學校。

11. 2008 年「公務人員考試法」：

原住民參加各種考試之報名費，得予減少。

12. 2008 年「公務人員特種考試警察人員考試規則」：

原住民基於傳統禮俗而有紋身或刺青之圖騰者，不為體格檢查之不合格者。

依據以上研究者整理，可以發現從 21 世紀開始台灣政府當局也在促進原住民就業之政策指導方針下，頒布了許多原住民族工作權保障等相關法令。然而本研究研究範圍為大台北地區之原住民勞動市場排除情況，因此實際在大台北地區所推行之政府方案現況，也將在以下作一整理。



三、大台北地區促進原住民就業之方案現況

台灣在 2001 年立法通過，訂立「原住民族工作權保障法」後，政府針對原住民政策基於「積極差別待遇」策略下，行政院勞委會、行政院原民會近兩年也規劃出針對促進原住民就業之方案，以下為研究者整體在大台北地區推行之原住民就業促進方案，包括「運用社工輔導員促進原住民就業安定計畫」、「促進都會原住民就業計畫」、「結合教會資源促進原住民就業計畫」、「原民會補助地方政府僱用原住民就業服務人員方案」等四項方案內容：

(一)運用社工輔導員促進原住民就業安定計畫

此方案計劃由行政院勞委會職訓局主辦，其執行單位為台北縣市之就業服務中心，相關方案目的與內容如下：

1.方案時程：2006 至今

2.主辦單位：行政院勞委會職訓局

3.執行單位：各區就業服務中心

4.方案目的：

- (1)結合民間資源，開拓原住民就業機會及提昇其就業穩定率。
- (2)提供原住民個別化、專業化的就業服務模式，以達適性就業及改善經濟生活之目標。
- (3)以個案管理方式結合促進就業相關計畫，以輔導及協助原住民就業前之尋職準備及就業後之職場適應。

5.方案內容：

- (1)辦理社工輔導員個案管理服務：提供原住民個案管理輔導就業服務模式，並開拓轄區工作機會，以協助推介原住民就業。
- (2)辦理促進就業相關計畫：研提具有未來性、發展性、開創性之原住民促進就業相關計畫。
- (3)結合轄區內相關部門資源(社政、勞政及原住民行政單位等)，運用現有的工作機會，協助待業原住民就業或主動開發就業機會，以促進待業者就業。
- (4)中心設置原住民社工督導 1 名；原住民社工輔導人員依需求，最高 4 人。



(二)促進都會原住民就業計畫

此方案計畫由行政院勞委會職訓局主辦，其執行單位為台北縣市之就業服務中心，相關方案目的與內容如下：

1.方案時程：2006 至今

2.主辦單位：行政院勞委會職訓局

3.執行單位：各區就業服務中心

4.方案目的：

- (1)結合三合一就業服務流程，透過個案管理、就業促進研習等，協助原住民建立正確職業觀念與就業信心，提昇職場就業機會。
- (2)積極開拓都會就業機會，經營雇主服務及提供相關管理津貼，以鼓勵雇主僱用。
- (3)提供短期職場學習機會與津貼，以協助個案瞭解實務職場環境，累積工作經驗，並協助個案職場適應，進而穩定就業。

5.方案內容：

- (1)實施範圍為 55 個原住民山地鄉與平地鄉以外之都會地區。
- (2)「運用社工輔導人員促進原住民就業計畫」轉介之弱勢個案、或經中心評估為就業困難者。
- (3)對個案擬定個別化具體促進就業策略。
- (4)開發合作事業單位或團體都會工作機會。
- (5)安排個案短期職場學習機會及提供相關津貼(最長 2 個月)。
- (6)提供合作之事業單位或團體管理津貼與補助個案相關保費。
- (7)進入職場學習前、中、後配套輔導措施(職涯輔導、職場訪視、後續轉銜)。
- (8)就業追蹤輔導(至少追蹤輔導 1 個月)。

(三)結合教會資源促進原住民就業計畫

此方案計畫由行政院勞委會職訓局北基宜花金馬區就業服務中心主辦，其執行單位為北基宜花金馬區就業服務中心各區之就業服務站，相關方案目的與內容如以下：

1.方案時程：2007 至今

2.主辦單位：北基宜花金馬區就業服務中心

3.執行單位：中心所屬各就業服務站

4.方案目的：

- (1)連結中心轄區內各縣市政府原民局、就業服務站、本中心承攬原住民就業服務單位、部落、教會與原住民團體等資源，建構就業服務資訊平台，以整合原住民就業服務相關資源及資訊。
- (2)辦理原住民就業巡迴服務，深入部落與原鄉傳達就業、職訓、創業諮詢等相關訊息，強化就業服務措施。提昇原住民就業意願及運用就業服務資訊能力。
- (3)結合教會資源，提供原住民求職、求才、就業前後支持性團體、並鼓勵教會研提多元就業開發方案，開拓原鄉部落就業機會。
- (4)除協助原鄉地區外，另開拓都會區原住民及原民籍青少年就業機會，並透過教會與部落強化就業服務，協助原住民就業。

5.方案內容：

- (1)整合資源網絡：辦理聯繫會報、建立及更新資源網絡、資源盤點及分類、製作資源手冊。
- (2)強化宣導服務：辦理部落宣導、雇主座談會。
- (3)就業服務措施：求才求職登記及推介就業媒合、協助教會研擬多元就業方案、都會區原住民及原住民青少年就業服務(結合轄區內各大專院校辦理原住民大專生志工訓練、就業前學習與就業後適應之支持性團體)。

(四)原民會補助地方政府僱用原住民就業服務人員方案

此方案計劃由行政院原住民族委員會主辦，其執行單位同樣為各地方政府，相關方案目的與內容如以下：

1.方案時程：2007 至今

2.主辦單位：行政院原住民族委員會

3.執行單位：各地方政府

4.方案目的：

- (1)加強原住民就業媒合服務。
- (2)確保原住民之就業機會。
- (3)落實原住民就業相關法規。

5.方案內容：

- (1)就業服務督導員：台北縣配置 3 名。
- (2)就業服務人員：台北縣配置 7 名、台北市配置 1 名。
- (3)招聘服務人員以具原住民身分者，且通過族語能力認證者為限。
- (4)協助待業者與廠商的就業媒合。
- (5)辦理職能訓練和追蹤輔導工作。

四、小結

本節整理出目前台灣現行之原住民就業相關法令、政策，與大台北地區公部門現行之原住民就業服務方案。提供給研究者在針對台灣原住民就業政策分析，以及進行研究訪談時，得以對目前整體大台北地區之就業服務現況有一初步理解樣貌，有助於下章節之研究方法設計。

在研究者考回顧目前相關文獻後，考量在目前學者研究中並無以原住民族群議題為核心，來探討勞動市場排除議題研究之情形下，以下本研究之研究方法，也將針對本研究專注族群文化差異與勞動市場排除之議題進行研究設計，已達到本研究之研究目的與欲澄清之研究問題。





第三章 研究方法

本研究欲探討大專生原住民在勞動市場的排除現象，著重於過去較少學者研究著重的跨文化差異議題，雖國內有學者之研究(張菁芬 2007；邱汝娜，2008)試圖針對原住民在勞動市場中的排除現象進行探析，但引致原住民勞動市場排除的跨文化議題仍未被深入討論，因此目前在台灣此議題之研究仍處於模糊不清階段。潘淑滿(2003)指出，研究者若對此社會現象及行為想要進一步探索，且釐清現象與行為間之關係時；或是研究者想要透過被研究者的觀點，來探究現象或行為的意義時，質性研究會比量化研究更為適合。因此本研究欲採用質化研究方式來進行大專生原住民勞動市場排除現象之探討。

本章將詳述本研究採用之研究方法，包括研究架構、研究對象、研究工具、資料分析步驟，及研究嚴謹性與研究倫理皆將在以下章節中說明。



第一節 研究分析架構

一、研究架構圖

本研究之訪談資料分析，將透過以下圖 3-1-1 之架構進行分析整理。各研究架構範疇之說明如下：

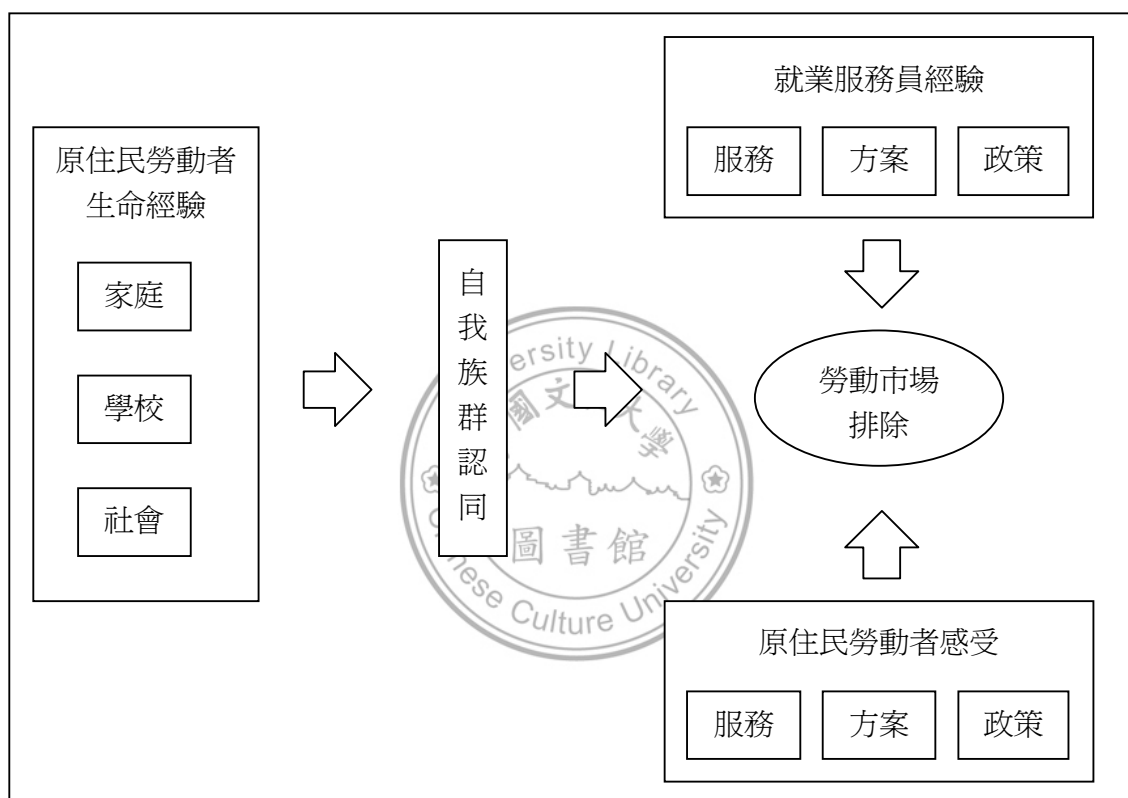


圖 3-1-1 研究分析架構圖

(一)架構圖說明

在研究架構圖中之框框範疇，為研究者將訪談資料進行編碼歸類後，分析統整而來，如：原住民勞動者生命經驗範疇中，研究者整理出受訪者之家庭、學校與社會經驗類別，在類別中為各受訪者之經驗述說；而架構圖中之箭頭，連結之兩端為互為影響之範疇，且具因果關係，箭頭起端為因、迄端為果，如：就業服務員之經驗，會影響原住民勞動者在勞動市場之排除情形。

(二)原住民勞動者之生命經驗

在原住民勞動者生命經驗範疇中，研究者整理出包括家庭、學校、社會等三大經驗類別，在家庭經驗中與原住民勞動者互動者，包括：父母、家人、親戚與成長環境；學校經驗包括：師長、同儕與制度；社會經驗則包括：工讀與工作經驗、雇主、同事、生活所及之人事物等等。而這些原住民勞動者的生命經驗，會影響自我族群認同與文化權意識之建構。

(三)自我族群認同

在原住民勞動者之生命經驗影響下，不同生命經驗事件也會產生出不同強度之族群認同感與文化權意識，能捍衛自我族群之文化權意識，正是具強烈族群意識的象徵。因此族群認同感與文化權意識可以說是原住民勞動者在進入勞動市場之中介變項，意識的強度不同，也會反映出勞動市場排除的不同狀態。

(四)原住民就服員經驗

原住民就業服務員之經驗範疇，包括提供服務、使用政策與方案之經驗，藉由原住民就業服務員之服務經驗，可以由就服員角度分析出目前大專生原住民勞動者之勞動市場排除狀況，與目前政策與方案是否有不盡完美、待需改善之處。

(五)原住民勞動者感受

原住民勞動者感受之範疇，包括使用服務經驗感受，與對政策與方案之主觀感受，藉由原住民之主觀感受，可以分析出大專生原住民勞動者期待中的就業政策樣貌，而對政策方案之感受，也可以與原住民就服員之經驗作比較，檢視雙方期待是否有落差。而這些感受經驗，也可以反映出原住民勞動者在面臨勞動市場排除時是如何應對與回應。

(六)勞動市場排除

在回顧文獻時，研究者發現勞動市場排除影響原住民認同之研究已受到關注，但原住民族群認同、文化權意識及就業服務是如何反過來影響原住民勞動市場排除，卻是仍未受到注意之議題。因此在本研究中，研究者將勞動市場排除定義為各經驗範疇最後反應出的現象與樣貌。

二、光譜強度圖

(一)生命經驗認同歷程圖

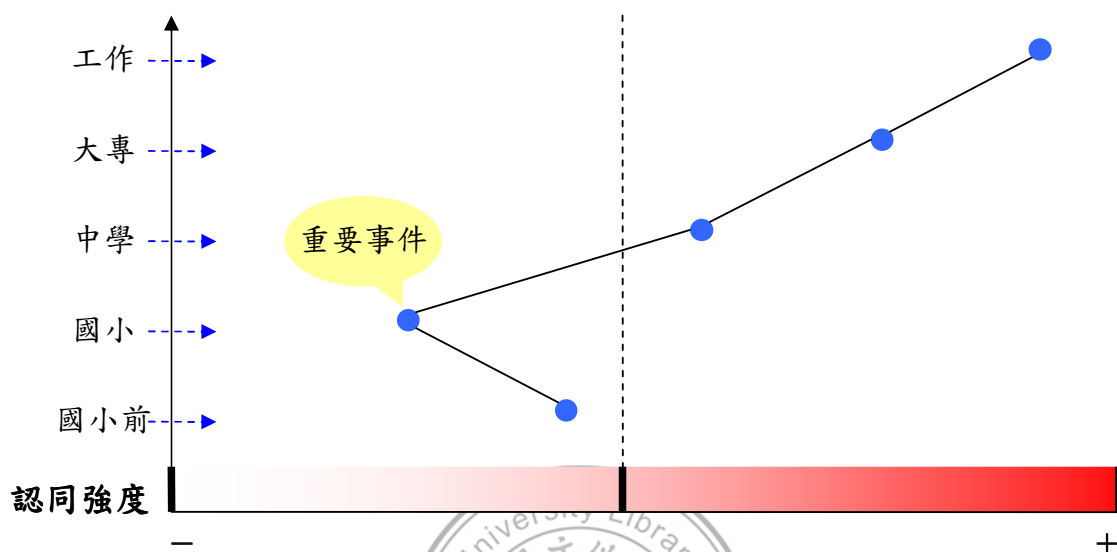
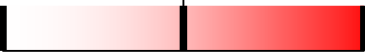
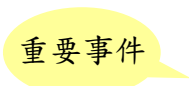
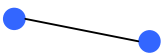


圖 3-1-2 生命經驗影響族群認同之歷程範例圖

本研究之訪談資料，在大專生原住民之整體生命經驗分析部分，將採用研究者自行繪製之生命經驗影響族群認同之歷程範例圖(如以上圖 3-1-2)來進行探討。以圖表方式呈現，可以輔助研究者更清楚檢視受訪者之生命經驗認同歷程，相關圖形代表意義如以下說明：

1. 代表原住民勞動者之族群認同強度，越靠近符號「-」表示認同感越低，越靠近符號「+」表示認同感越高，中間虛線用以區隔正、負向認同區塊。
2. 表示在生命經驗中，足以影響認同強度之重要事件經驗。
3. 藍色結點代表在個生命階段中的族群認同強度定位；兩藍色節點之連結線，可以表示出各生命階段間的認同發展趨勢。

(二)生命經驗認同歷程圖

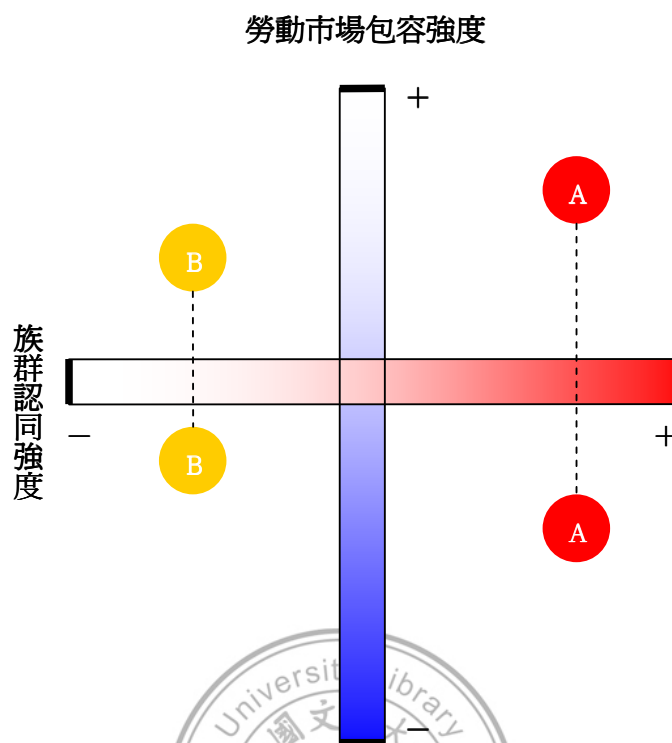


圖 3-1-3 認同與包容交叉光譜範例圖

為清楚呈現原住民勞動者族群認同與勞動市場排除間之關係，本研究將採用研究者自行繪製之認同與排除交叉光譜圖(如以上圖 3-1-3)來進行探討。以清楚分析受訪者之生命經驗影響認同與排除之強度為何。相關圖形代表意義如以下說明：

1.  原住民勞動者之族群認同強度，與勞動市場包容強度，分別以紅、藍色之光譜圖表現之。同樣越靠近符號「－」表示程度越低，越靠近符號「＋」表示程度越高。
2.  不同顏色之節點表示不同之生命經驗事件；節點中不同的代碼表示不同事件；結點的定位可同時表示在認同與包容光譜中之強度定位。
3. ----- 連結結點兼之虛線，表示勞動排除之強度範圍。如事件 A 同時涵蓋勞動市場正向包容與負向排除，表示事件 A 所造成之影響，會因不同情境產生不同排除情況。

第二節 研究對象與抽樣方法

一、研究對象

在第二章文獻探討中，研究者在整理原住民就業相關數據時發現，大台北都會區的原住民勞動者人口數眾多，尤其台北地區更是全國 23 縣市中，原住民勞動者就業人口數最多之縣市，且台北市的原住民就業人口數，在全國 23 縣市中也是排第 7 高，顯示大台北地區的都市原住民特質多樣化，且就業型態也可能為最多元；加上研究者求學階段與實務工作經驗中，所接觸的原住民勞動者與原住民服務機構大多位於台北縣市地區，對大台北地區之原住民勞動者有相當程度之認識與接觸，因此本研究在研究範圍的選定上，將界定在台北縣市之「大台北地區」，作為抽取研究樣本之範圍。

在本研究目的除在於瞭解目前原住民大專生勞動者之勞動市場排除樣貌外，也要去探討目前原住民就業政策與服務，是否有滿足原住民勞動者之需求，且能夠回應勞動市場之排除狀況。因此本研究之研究對象將包括兩大類型，包括：原住民勞動者與原住民就業服務人員。

而研究對象之條件，在原住民勞動者部分，鑑於目前國內研究針對原住民就業困境之分析，多半著重在低學歷、中高齡之就業人口，針對高學歷、青年之原住民族群探討甚少；加上研究者在第三章文獻分析中發現，原住民青年勞動者，尤其是 20~34 歲之年齡層，其實有較高的失業率，與較低的勞動力參與率，原住民青年之就業區域，也是以大台北地區為主要就業地點；再者，再過往印象中，具大專院校學歷之勞動者通常就業問題較少，但研究者在文獻中發現，其實高學歷之原住民勞動者其勞動參與率是偏低的，又原住民青年具高學歷比例為最高。因此以上文獻之交叉比對後，研究者將原住民勞動者之研究對象條件，界定為「具大專院校學歷之原住民青年勞動者」(以下分析將簡稱為「大專生原住民勞動者」)。

其次，依以上研究範圍之選擇，在協助原住民就業服務人員之研究對象上，將選定服務「大台北地區之原住民就業服務員」。因本研究分析重點著重在國家政府有義務且有責任，因原住民的文化權意識，必須協助原住民消弭種種勞動市場排除之困難，且鑑於大台北地區目前尚無具健全原住民就業服務之私部門單位，因此在服務單位選擇上，研究者將抽取正在推行原住民就業服務之公部門、或公部門委託之私部門就業服務單位，以作為本研究分析目前政府推行就業服務經驗現況之參照。詳細抽樣人數與條件，將在以下抽樣方法中呈現。

二、抽樣方法

在抽樣方法上，研究者同時採取「立意抽樣」與「滾雪球抽樣」之抽樣方法。「立意抽樣」旨在尋找符合本研究目的受訪者，且針對特殊事件提供資料訊息時，研究者會採取此種抽樣方式找出特殊類型個案以便深入探究；而「滾雪球抽樣」也常被用於質性研究中，基於研究之受訪者難以找到時，研究者先尋找出目標母群體之少數成員，同時再向這些成員徵求介紹其周遭朋友或其他可能合適接受訪問之標的母群體（簡春安、鄒平儀，2004；郭靜晃，2007）。

而本研究針對大專生原住民勞動市場的排除現象之探討，便符合以上「立意抽樣」與「滾雪球抽樣」之抽樣條件。在研究者主觀判斷與考量本研究目的後，將抽取出適合之原住民受訪者，並藉由研究者熟識之原住民勞動者、就業服務單位，與研究者預訪之原住民勞動者介紹，以滾雪球方式進行抽樣。抽訪之人數與條件如以下所示：

(一)大專生原住民勞動者：

共抽樣 11 名受訪者。執行抽樣訪談過程中，在研究者認為達理論飽和 (theoretical saturation) 後即停止抽樣，意即訪談資料不斷分析直到沒有新資料出現即停止抽樣。其抽樣條件如下：

- 1.具原住民身分。
- 2.具大專院校學歷。
- 3.年齡介於 24~34 之原住民青年。
- 4.在大專院校畢業後，具求職、工作經驗者。
- 5.就業區域在大台北地區

(二)原住民就業服務員：

共抽樣 4 名，其中包含實際執行輔導台北市原住民就業相關方案之就業服務員或社會服務人員。執行單位有二家公部門單位、一家公部門委託執行之私部門單位，鑑於研究倫理之匿名性，與訪談對象之要求，因此本研究不會呈現抽樣執行單位之全名，僅以代號表示之。就服員抽樣人數分布情況為：二家公部門服務單位各抽一名、私部門服務單位抽二名。抽樣條件如下：

- 1.具服務原住民就業之經驗。
- 2.服務原住民就業之區域為大台北地區。
- 3.服務執行單位為公部門或公部門委託之私部門單位。

第三節 資料蒐集與分析方法

一、研究工具

本研究預計使用「訪談法」作為蒐集研究資料的主要方式。潘淑滿(2003)指出：「訪談法」即研究者運用口語敘述的形式，針對特定對象蒐集與研究有關的資料，以便對研究的現象或行動有全面式的瞭解，且讓受訪者在一種被尊重與平等的互動關係中，進行雙向式的通與對話，使受訪者能夠針對研究議題，充分表達自己的看法、意見與感受。

在設計訪談問卷部分，預計以研究者依研究目的與研究問題，自行製作之「半結構式」問卷進行訪談，由於本研究之研究對象將包含二大類型，包括原住民勞動者與原住民就服人員，因此研究者也將依據訪談者的不同，設計出二份不同的訪談問卷。而在進行正式訪談之前，會先抽取一名原住民勞動者進行預訪，且針對訪談過程及結果所產生之謬誤或不通順之處，再進行修正。(預訪筆記詳見附件 6)

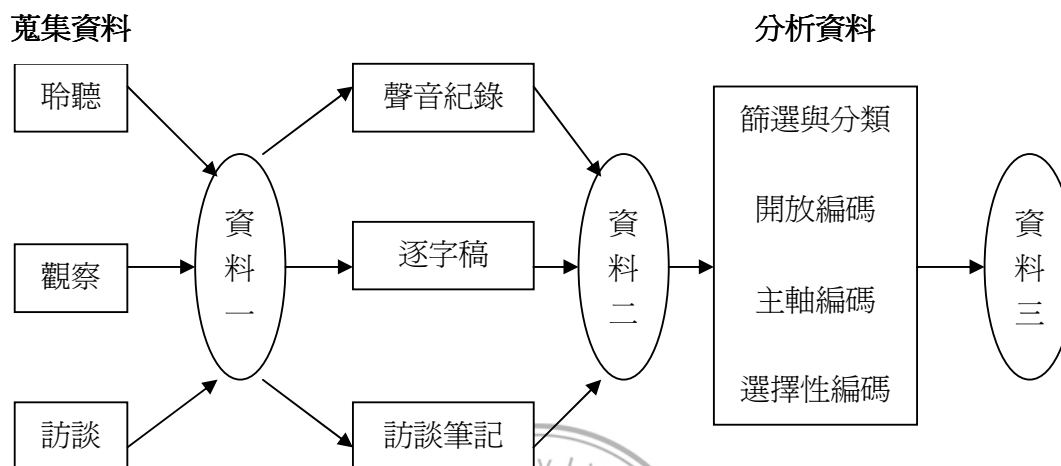
在訪談過程中，除了研究者將紀錄筆記之外，也使用錄音筆輔助紀錄訪談內容，並且為避免紙筆紀錄有所缺漏，研究者亦依錄音內容撰寫成逐字稿，目的在於維護訪談內容的完整性。而在訪談流程，研究者也依據實際訪談狀況，針對訪談的順序、問題及形式適時作調整，以保持訪談研究中的彈性原則。(訪談筆記詳見附件 9)

在開始進行訪談之前，研究者在受訪者簽署「訪談同意書」，保障受訪者訪談資料之保密性，也讓受訪者保有拒絕作答的權益，增加受訪者信任與安全感；與藉由「訪談大綱」大略說明研究目的與整體訪談內容後，研究才開始進行研究訪談。(訪談同意書與訪談大綱詳見附件 1、2、3)

經過論文計劃書審查後，研究者也依照口試委員以及透過同儕間的討論、建議來予以修改，透過老師學者以及同儕的協助檢視，經過不斷修正、檢視、再修正、再檢視知過程，也確保本研究工具得以蒐集到本研究所欲分析之相關資料(相關修正建議，詳見附件 7、8)。而資料蒐集與論文撰寫時程，如附件 10 之甘特圖所示。

二、資料分析步驟

本研究資料分析步驟，將依以下圖 3-3-1 之訪談資料分析步驟進行資料分析。



(圖表改編自朱柔若，2000)

圖 3-3-1 訪談資料分析步驟圖

本研究之資料分析，一方面就由類屬分析，找出研究主題的相關概念，繼而尋找概念間之關聯，亦即原住民勞動者受勞動市場排除，及其他排除面向間之互動關聯；另一方面則以情境分析捕捉研究受訪者，在受勞動市場排除現象後之生活影響及就業影響(施東鍾，2003)。本研究分析步驟如下：

(一)蒐集訪談資料

在經過對受訪者之訪談後，藉由聆聽受訪者談話、觀察受訪者態度表情，以及在訪談過程所紀錄之筆記、錄音後撰寫之逐字稿等相關訪談資料，再仔細整理後反覆閱讀。

(二)資料分類與編碼

朱柔若(2000)指出：資料分析(data analysis)通常是指找出資料中的模式，反

覆出現的行為、目標或知識體系，一旦一種模式被辨認出來之後，我們就會以某種社會理論或發生當時的情境來加以解釋，質性研究者從描述一個歷史事件或社會情境出發，進而對這個事件或情境的意義，提出更具體通則性的解釋。因此，本研究在研究訪談後，經研究者反覆閱讀、檢視訪談整理之資料後，將預計以以下步驟進行資料分類與編碼：

1.篩選與分類

經過仔細閱讀訪談資料後，檢視資料中與研究主題相關之資料加以編碼登錄，可能有些文字具多重意義或在不同脈絡中呈現不同之意義，因此，在分析資料時，會前後檢視這些字詞或話語在脈絡中之意義後，再來加以分類（郭靜晃，2007）。在研究者檢視訪談逐字稿後，將受者之論述進行初步歸類，如將受訪者之生命經驗歸類為：家庭經驗、社會經驗與學校經驗。

2.開放編碼

開放編碼是第一步針對蒐集到的資料所執行的工作，在找出主題並且指派最初的符碼或標籤，把大量的資料濃縮成數個類別，亦即從具體資料中歸納出抽象概念，並依據研究問題來加以歸檔（朱柔若，2000；郭靜晃，2007）。在上一步驟將受訪者之生命經驗中作初步歸類後，再細看這些類別經驗中，是否具相同生命經驗，舉例說明如：有不同受訪者在學校經驗中，有同樣受同儕嘲笑之經驗，因此研究者將相同經驗之口述資料歸類，並定義一抽象概念為「同儕歧視經驗」。

3.主軸編碼

這是資料處理的第二步驟，在此階段會進一步詢問有關因果、條件與互動、策略與過程之問題，並且蒐集具有群聚特性之類別或概念。因此，主軸編碼對概念或主題之間的關聯性加以思考後，可能會刺激新的議題或題性更深入見識其他主題，使主題與資料之間的連結因經驗證據的多重實例支持而獲得更為人所信服（郭靜晃，2007）。在經過開放性編碼後，研究者整理出各生命經驗之事件類別，與影響勞動市場排除之結果進行主軸編碼，進行兩者經驗間之互動、因果關係的分析，以回應本研究欲探討之問題。

第四節 樣本資料分析

本節將呈現本研究所抽樣訪談受訪者的基本背景資料，並說明研究如何將訪談資料進行編碼之討論分析。

一、受訪之大專生原住民勞動者

依下表 3-4-1 之受訪者基本資料中可以看出，研究者共訪談 11 位原住民勞動者，詳細資料說明如下：

(一)編碼方式

爲考量受訪者之匿名性，因此在本研究中僅會呈現受訪者之性別與姓氏，在資料分析過程中也僅以英文數字代表受訪者。本研究訪談 11 位原住民勞動者，因此分別依訪談時間予以編號 A~K；在資料分析中訪談者編號後之數字，表示此受訪者在訪談中所發言的順序。舉例說明如：訪談資料之 E 103，表示 E 受訪者爲研究者第 5 位訪談之對象，此段口述資料爲受訪者 E 的第 103 次發言。

(二)未分析之訪談資料說明

本研究所訪談之第三位受訪者 C(高先生)，雖然其生命經驗故事豐富，但在量研究樣本之完整性與一致性，因此在本研究分析中，不會針對受訪者 C 多作詳細分析討論。原因在於受訪者 C 年齡並不符合本研究所界定之原住民青年族群，避免不同世代間的原漢相處議題會有不同樣貌而干擾本研究之分析，且本研究之研究重點亦不是在比較不同世代之勞動市場排除議題，因此研究者在受訪者 C 之訪談資料部分，皆不會納入太多資料來討論。

(三)原住民勞動受訪者基本資料概述

- 1.年齡：受訪者年齡皆介於 24~31 歲之間。
- 2.族別：受訪者中含括 6 個原住民族別。包括有：賽夏族、布農族、阿美族、排灣族、太魯閣與泰雅族。
- 3.原生家庭：除受訪者 C 之十位受訪者中，有二位來自原漢通婚家庭，其餘皆爲原住民與原住民組成之家庭型態。

- 4.原鄉：除受訪者 C 之十位受訪者中，原鄉分屬 6 個不同縣市，包括有苗栗縣、花蓮縣、屏東縣、台東縣、桃園縣與宜蘭縣。可以看出十位受訪者皆為外縣市到台北縣市就業之勞動者。
- 5.大專科系：僅有二位受訪者同為法律系背景，但為不同學校，其餘受訪者在大專院校所學科系專業，皆不盡相同。科系類別包括有：音樂傳播、法律、管理、海洋、建築、社工、休閒、會計等類別。
- 6.目前從事行業：受訪者目前從事行業亦不盡相同，包括：1 位為家教兼研究助理、2 位為公務員、1 位為法顧公司助理、1 位為法律非營利組織助理、1 位行政助理、2 位為非營利組織社工、1 位為會計人員、2 位待業中。
- 7.從業身分：除受訪者 C 之十位受訪者中，計有 6 位屬正職員工、2 位為兼職員工、2 位目前為待業中。
- 8.工作年數：除受訪者 C 之十位受訪者中，包括學生時期之工讀之工作年數，皆在 2 年以上，最多到 12 年；而不包括工讀之工作年數，則皆在 7 個月以上，最多到 6 年。其工作經驗皆足以為本研究所參考。
- 9.訪談地點：下表 3-4-2 所呈現之訪談地點，皆為經過受訪者同意且選取之訪談地點，使受訪者能在無壓力且不受干擾的情形下，能真實地表達內心想法。
- 10.訪談資料時程：由下表 3-4-2 之訪談時程表可以看出，在研究者從 2009 年 3 月 19 日訪談第一位受訪者開始，至 2009 年 4 月 16 日止，研究者共訪談完 11 位原住民勞動者。且在 2009 年 5 月 21 日前，受訪者皆完成經過確認訪談逐字稿無誤，且授權於研究者得以使用之動作。

表 3-4-1 受訪原住民勞動者基本資料表

編號	受訪者	族別	父母族群 (父/母)	原鄉	出生 年次	大專科系 類別	從事行業	從業身分	工作/居住 地點	工作年數 (2009 年 4 月底止)	
										不含工讀(約)	含工讀(約)
A	根先生	賽夏	客/原	苗栗縣	74	音樂	家教兼研究助理	兼職	北市/北市	1 年 6 個月	4 年 6 個月
B	馬先生	布農	原/原	花蓮縣	71	傳播	公務員	正職	北縣/北縣	2 年	3 年
C	高先生	阿美	原/原	花蓮縣	48	警政	公務員	正職	北市/北市	30 年	30 年
D	雷小姐	排灣	原/原	屏東縣	74	法律	法顧公司助理	兼職	北縣/北縣	1 年 6 個月	4 年 6 個月
E	章小姐	阿美	原/原	台東縣	72	法律	法律非營利組織	正職	北市/北縣	1 年 3 個月	2 年 3 個月
F	林小姐	阿美	原/原	花蓮縣	74	管理	行政助理	正職	北市/北市	2 年	8 年
G	許先生	太魯閣	原/原	花蓮縣	72	海洋	待業中	無	無/北市	1 年	5 年
H	胡小姐	泰雅	原/原	宜蘭縣	74	建築	待業中	無	無/北縣	1 年 3 個月	4 年 3 個月
I	黃小姐	泰雅	原/閩	桃園縣	74	社工	NPO 社工	正職	北市/北縣	7 個月	2 年
J	卓先生	泰雅	原/原	宜蘭縣	67	休閒	NPO 社工	正職	北市/北縣	5 年	12 年
K	陳小姐	太魯閣	原/原	花蓮縣	71	會計	會計	正職	北市/北市	6 年	9 年

表 3-4-2 原住民勞動者訪談資料蒐集時程表

編號	受訪者	訪談日期	訪談時間	訪談地點	受訪者 確認資料時間	備註
A	根先生	2009 年 3 月 19 日	70 分鐘	受訪者學校	2009 年 5 月 8 日	
B	馬先生	2009 年 3 月 19 日	65 分鐘	受訪者公司	2009 年 5 月 19 日	
C	高先生	2009 年 3 月 19 日	200 分鐘	受訪者公司	2009 年 5 月 8 日	
D	雷小姐	2009 年 3 月 27 日	80 分鐘	受訪者學校	2009 年 5 月 11 日	
E	章小姐	2009 年 3 月 28 日	70 分鐘	百貨美食街	2009 年 5 月 8 日	二位陪同者(受訪者弟弟)
F	林小姐	2009 年 4 月 1 日	60 分鐘	咖啡店	2009 年 5 月 18 日	一位陪同者(受訪者弟弟)
G	許先生	2009 年 4 月 2 日	75 分鐘	咖啡店	2009 年 5 月 8 日	
H	胡小姐	2009 年 4 月 3 日	100 分鐘	咖啡店	2009 年 5 月 21 日	
I	黃小姐	2009 年 4 月 8 日	90 分鐘	受訪者公司	2009 年 5 月 15 日	
J	卓先生	2009 年 4 月 10 日	65 分鐘	受訪者公司	2009 年 5 月 15 日	
K	陳小姐	2009 年 4 月 16 日	75 分鐘	咖啡店	2009 年 5 月 12 日	

二、受訪之原住民就服人員

依下表 3-4-3 之受訪者基本資料中可以看出，研究者共訪談 4 位原住民就業服務人員，詳細資料說明如下：

(一)編碼方式

為考量受訪者之匿名性與隱私，因此在本研究中不會呈現受訪者之性別與姓氏，僅以英文數字代表受訪者。本研究共訪談 4 位原住民就業服務人員，為與原住民勞動者區隔，因此分別依訪談時間予以編號 L ~ O；口述資料之編碼方式與上述原住民勞動者相同。

(二)原住民就業服務人員基本資料概述

- 1.服務單位：就服人員之服務單位共計有 3 家單位：公部門 2 家，分別以公部門 A、公部門 B 表示之；私部門 1 家，則以私部門 C 代表之。
- 2.部門關係：2 家公部門服務單位分屬不同政府單位之下屬部門。而私部門 C 則是公部門 B 之委託原住民就業服務單位。
- 3.服務區域：有 3 位就服人員服務區域為台北縣，1 位服務區域為台北縣市。
- 4.服務年資：4 位受訪者中，其服務年資都在 1 年 5 個月以上，最長為 4 年。
- 5.訪談地點：依表 3-4-3 所呈現，訪談地點同樣皆為經過受訪者之同意。
- 6.訪談資料時程：由下表 3-4-4 之訪談時程表可以看出，2009 年 4 月 29 日前，研究者共訪談完 4 位原住民就業服務人員。且在 2009 年 6 月 5 日前，受訪者皆經過確認訪談逐字稿無誤之動作。

表 3-4-3 受訪原住民就服人員基本資料表

受訪者編號	服務單位	服務區域	相關科系背景	原住民就業服務年資 (2009 年 4 月底止)
L	公部門 A	台北縣	否	1 年 5 個月
M	私部門 C	台北縣	否	4 年
N	公部門 B	台北縣	是	2 年
O	私部門 C	台北縣/市	否	4 年

表 3-4-4 原住民就服人員訪談資料蒐集時程表

受訪者編號	訪談日期	訪談時間	訪談地點	受訪者 確認資料時間
L	2009 年 3 月 31 日	115 分鐘	受訪者公司	2009 年 6 月 5 日
M	2009 年 4 月 19 日	110 分鐘	受訪者公司	2009 年 5 月 28 日
N	2009 年 4 月 24 日	95 分鐘	受訪者公司	2009 年 6 月 2 日
O	2009 年 4 月 29 日	90 分鐘	速食店	2009 年 5 月 28 日

第五節 研究倫理與研究者角色

本節闡述在本研究過程中，遵守之研究倫理以及研究嚴謹性，希冀透過以下說明，能提昇研究結果之準確性與適當性。

一、研究嚴謹性

質性研究的效度是指研究結果與其他研究部分(包括研究者、研究問題、目的、對象、方法、情境)之間的一致性關係，效度愈高，表示彼此之間的連結性愈強，也愈能有效回答研究問題，而學者也常用「可信性」、「可轉換性」、「可靠性」等名詞綜合呈現質性研究的資料嚴謹性概念(胡幼慧，1996)。因此本研究也將依據以下三點檢視研究之嚴謹性：

(一)可信性(credibility)

可信性，亦即內在效度，指研究資料是否具備真實價值(郭靜晃，2007)。也表示研究指是否能在蒐集研究資料時，確實反應出受訪者真實的主觀內在感受。本研究在訪談過程中，採取筆記、錄音、逐字稿等方式相互輔助運用，完整、確實地紀錄受訪者的所言字句、所表情感，以確保研究資料的真實性。且訪談逐字稿亦經過受訪者之同意且確認無誤後，才開始進行資料分析。

(二)可轉換性(transferability)

可轉換性，亦即外在效度，指研究結果是否可以運用於其他情境(郭靜晃，2007)，也是研究者透過「深厚描述」(thick description)的技巧(胡幼慧，1996)，將受訪者的語言轉換成文字描述。在本研究中訪談對象包含原住民，訪談過程中原住民也可能會使用部分原住民語言，在將語言轉換成文字時，研究者也透過逐字稿將原住民語或當時受訪者之情緒、反應，用括號標明在文字後補充說明，完整描述當時受訪者之情緒與反應。

(三)可靠性(dependability)

可靠性，亦即信度，指研究資料的穩定性、一致性，研究者為使研究的過程有跡可循，以供他人判斷研究資料、分析及詮釋，將完整地說明研究過程(郭靜晃，2007)。本研究注重訪談之地點、時間選擇，可能安排至受訪者之住家或公司，也盡量配合受訪者方便之時間來進行訪談，使受訪者在無壓力且不受干擾的情形下，能真實地表達內心想法，確保本研究資料之可靠性。

二、研究倫理

研究倫理之重要性在於能規範研究進行、保障各個直接與間接參與研究者權益的基本原則，儘管其中包含許多如知後同意、隱私保密、人身安全、誠信等基本議題，因應不同研究情境、對象，各研究可能衍生之倫理議題不盡相同，事故研究者必須不斷的自我覺察、反省(施束鍾，2003)。特別是在本研究涉及族群議題，在以主流文化角色深入探討不同文化背景之議題時，更是要覺察自我在權力不對等之關係、屏除文化族群身分差異，以呈現最真實、客觀的研究結果。本研究過程與訪談也遵守學者簡春安、鄒平儀(2004)與郭靜晃(2007)提出以下之倫理規範：

(一)承諾與互惠(promise and reciprocity)

本研究之訪談經過研究者說明研究目的與訪談內容，及受訪者簽署同意書同意後，才進行研究訪談，研究之結果能在真實呈現出大專生原住民在勞動市場排除之真實現況，對於解決或降低大專生原住民在主流社會中就業的問題及困境，有所助益。

(二)風險考量(risk assessment)

本研究除了針對台灣原住民就業政策之接收者進行訪談外，也會訪談政策規劃者與執行者，爾後在研究結果部分，將針對目前台灣原住民就業促進政策提出自身評析與看法，這其中也避免牽涉研究者主觀的情緒字詞、政治上的敏感議題或是法律上的問題，以維護研究價值上的中立與客觀。

(三)保密(confidentiality)

在社會福利與社會工作的研究範疇中，對案主的保密原則是最重要的環節之一，尤其對質性研究的資料來說，對於受訪者所涉及隱私性與保密性問題，一旦洩漏或被察覺，所涉及之問題亦更為嚴重。因此本研究，從研究過程到撰寫出研究成果皆遵守受訪者之匿名性、保密性原則，以保障受訪者的隱私權益。

(四)不使研究對象造成傷害(no harm to the participant)

在本研究進行訪談時前，明確表明研究目的不欺騙受訪者，尤其本研究涉及族群議題，在訪談使用的用詞、態度與問題上，也避免去傷害到受訪者的自尊與隱私，在最後的研究成果撰寫，也會注意保密原則，避免因研究資料的洩密而傷害到受訪者或破壞本研究平等互惠之原則。

三、研究者角色與反思

(一)進入研究前

漢人進入原住民世界來研究原住民，而且是希望原住民得以真實述說出自
我主觀感受，這對身為漢人身分的研究者來說是一大挑戰，在結束論文初審階
段，研究者也曾懷疑過自己是否有能力可以讓原住民敞開心胸與研究者聊自己過
往生命經驗？原住民憑甚麼可以信任研究者？且研究者自己應該是什麼樣的立
場、扮演什麼樣的角色去進行這個研究？我應該試圖把自己化身為原住民的思考
邏輯去想像嗎？憑著過去認識許多原住民同儕，也實際走入、服務過都市原住民
家庭，但這樣真的夠嗎？我不是原住民，即使原住民朋友都認為我長得很像，但
研究者的文化背景是來自傳統閩南家庭，原住民文化我只理解冰山一角、原住
民族與我只會幾個原住民小朋友教過我單字、也沒有真正在部落體驗生活過？這
樣的研究者所做出來的研究，真的可以幫助到原住民嗎？

即便研究者知道社工、社福領與培養出來的學生不應該去擔心這樣的差
異，一定要身心障礙者才能服務身心障礙者嗎？沒結過婚就不能服務受暴嗎？社
工教育的同理心與多元文化思維，絕對可以處理以上的問題，因此，研究原住民
就不應該僅侷限於有原住民身分才能研究。這些想法研究者都懂，但是研究者仍
是擔心自己會過度以主流社會眼光去解讀原住民議題、也擔心會不會真的因為文
化背景不同，其實我還是不懂原住民的明白？

帶著種種疑慮、困惑與不安，研究者完成了研究計畫審查，硬著頭皮開始
進行訪談...

(二)進行研究訪談

在 2009 年 3 月 19 日，研究者進行了第一次的深度訪談，懷著忐忑不安且
緊張不已的心情以順利的在一天內訪問完兩位大專生原住民，很幸運的與訪談者
互動良好，也都能順利問完訪談大綱內的問題，雖然還不知道今天訪問完的東西
是不是真的能回答我的研究問題？但其實是懷著滿滿的收穫回家；在完成一次又
一次的訪談時，研究者也開始一次又一次的享受在原住民的生命經驗故事，看著
眼前這位原住民訴說著過往生命經驗，有歡笑有苦澀，研究者不知有多少次跟著
受訪者大笑、皺眉甚至是滿滿的感動；這時研究者才猛然想起在論文初審時，口
試委員們的一番話：「研究者本身就是研究工具！」，沒錯，我何必執著研究者是
不是真的完全瞭解眼前這位原住民的所有文化背景？研究者的工具角色就是能

讓受訪者說出最真實感受的功能，詳實陳述原住民受訪者的主觀感受就是這份研究最真實的價值所在，不是嗎？

研究者當然可以有自己的主觀意識，當研究者與受訪者觀念上有衝突時，不就正是本研究中所要探討漢人文化與原住民文化之間的差異？何必擔心無法全然以原住民角度、觀點來詮釋這些議題？因為在過度強調「我們都一樣、我懂你、我瞭解你」的背後，其實不就正是忽略了族群差異的開始？漢人與原住民本來就是有太多的不同、不一樣，雖然彼此間想法有落差，但可以彼此尊重、包容欣賞並取得平衡，這才是本研究所堅持，要促使台灣社會成為多元文化和諧互動的真諦所在。訪談至此，研究者也就更能不擔心進入原住民場域時，是否要迎合原住民口味？是否原住民會對漢人築起防衛高牆？是否研究者會存有主流族群觀點來檢視原住民？這擔心都是多餘，只要能真實呈現原住民受訪者與研究者在研究過程中的想法感受，即使研究者產生漢人觀點、原住民築起防衛高牆，那又如何？這些有趣想法、反應，不正也是能呈現本研究所要探討文化差異的表徵，也是能豐富這整個研究的珍貴素材。

(三)研究者反思

在研究確認自我角色後，在進行最後訪談與資歷分析的過程中，研究者也不斷自我反思，提醒自己不要再陷入之前的研究迷思，也要不斷地反問自己：這份研究可以幫助到原住民勞動者什麼？這份研究有什麼貢獻？這份研究為什麼值得後進研究者來引用參考？在完成這份研究論文前的最後一刻，都要不斷地反問自己以上三個問題，而且與原住民的互動與相處，這份研究只是一個開始，也期勉這份研究得以完整真實的呈現，且讓每閱讀這份研究的讀者，可以感受到原住民受訪者們的真實感受。

研究者不期待本研究結果與建議，真的能改變、撼動國家的政策方針，或社會在這份研究完成後就可以快速演變成真正能尊重多元文化價值、族群的社會；研究者能期許的是，可以改變看完這本研究讀者的某些根深蒂固的想法，進而從個人與影響他人的個人系統著手影響起，真實的呈現出目前大專生原住民的勞動市場排除意象，真實的表達出大專生原住民在面臨排除、壓迫時，其真實的主觀感受，也真實的傳達原住民就服員在推行就業服務時，其真實經驗與感受，點出目前台灣主流社會的勞動市場，與大專生原住民真實護互動情況，進而提出研究者想法思維來對目前社會、政策提供微薄意見，或許能傳達出某些不一樣的訊息、或許真能撼動大社會的某些思維，研究者以為，這些也都是本研究所能貢獻的珍貴價值。本研究的訪談資料整理與分析，也將在下兩章節中來呈現。

第四章 原住民勞動者族群認同與勞動市場排除/包容

誠如第三章研究架構，本研究欲探究之原住民勞動者勞動市場排除/包容議題，其影響排除程度強弱，與影響面對排除時之回應，源自於原住民勞動者是否對於自我族群身分之文化權、認同有意識，而這樣的意識亦來自於原住民勞動者從小到大之生命經驗影響，且生命經驗歷程中所遇到的外在衝擊，對於自我認同意識有絕對的影響，且可能在不同階段在排除的程度上亦會有所不同。

在第四章中的研究結果分析中，將呈現十位原住民勞動受訪者之生命認同經驗歷程及文化權意識，包括：(1)生命經驗認同歷程、(2)影響自我族群認同之家庭經驗、(3)影響自我族群認同之學校經驗、(4)影響自我族群認同之社會經驗進行分析，並以認同強度光譜之呈現方式，來清楚解釋蒐集到的受訪者資料。再而，再之後第五章將藉由十位原住民勞動受訪者，與四位協助原住民就業服務人員之訪談資料，除呈現出原住民勞動者對服務的使用情形及對政府施政之期待與想法外，也透過瞭解目前原住民就業政策推動上的困境，以作為服務提供者、與服務接收者間的期待落差分析。

最後再藉由所有的訪談資料，綜觀大專生原住民勞動者是如何受到勞動市場排除？且做出什麼樣的回應？而這樣的回應或是妥協模式，是來自於什麼樣的自我族群認同概念？而政府政策又是如何的回應這樣排除情況？現行原住民就業服務措施做到什麼樣地步、遇到什麼樣的困難？致使服務使用者與服務提供者彼此間的期待有落差？以上都是本研究訪談結果分析中，所欲呈現探討的重要範疇。

第一節 大專生原住民族群認同歷程

本節將依序呈現十位受訪者之各生命經驗階段，在族群認同的歷程演變，並由研究者建構之認同光譜圖來清楚呈現。除能清楚瞭解本研究十位原住民勞動受訪者之認同歷程外，也可以清楚瞭解是何經驗事件會影響族群認同意識。

一、受訪者 A (根先生)

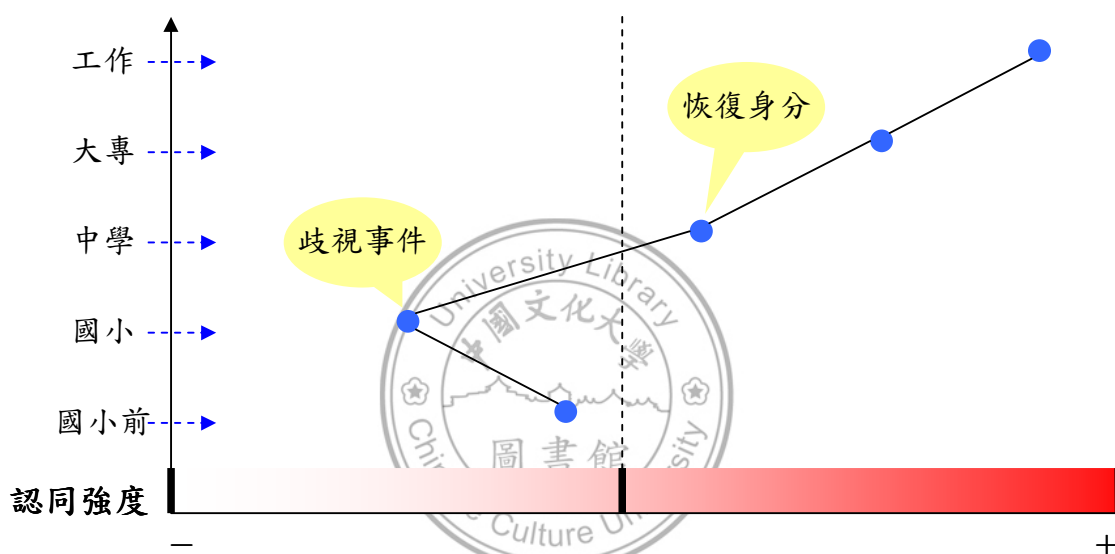


圖 4-1-1 受訪者 A 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

A 受訪者為原漢通婚家庭小孩，在母親從小未教育原住民文化之情形下，國小前對原住民的族群意識還不是很清楚。

「...媽媽沒有從小就告訴我，只是我們從小會常常回山上，啊那時候都說原住民是住在山上，所以我那時候才好奇，所以我不是一開始就知道自己是有原住民身分...」 (A53)

在國小階段因生長於原漢家庭之關係，因而有受國小同儕取笑的情形，這樣的歧視事件使 A 受訪者在國小階段的族群認同感更往後退。

「...同學就會笑說「你這個山地來的小雜種！」，就在那邊開始取笑你啊什麼的，我那時候就很生氣啊，就覺得很生氣啊，怎麼可以這樣罵人！因為他們又覺得說，你又不是純的原住民，你就一半一半，所以就會叫我雜種...」 (A51)

進入到高中階段，因為家庭經濟因素，從漢人身分恢復到原住民身分，因著身分的恢復 A 受訪者開始積極想進一步認識原住民文化，開始轉換為正向族群認同感。

「...想說大學唸書，也是要一些學費，學業上都要有一些花費，所以會想說自己有這個身分，那就覺得說可以恢復，也可以減輕家裡負擔...」 (A06)

「...恢復了之後當然就是會很積極的想要去瞭解原住民的文化...」 (A10)

恢復身分後的大專時期，也開始接觸原住民社團與同儕，也體認到自己有義務和責任去瞭解自己族群之文化，也積極的去學習、體驗。

「上大學才接觸原住民比較多，我是高中開始跟媽媽姓，之後上大學後，我是想說我既然恢復了原住民身分，所以我覺得我有這個義務、也有這個責任要瞭解原住民，瞭解自己賽夏族的一些事情。」 (A04)

(二)工作時期

大專畢業後的研究生生活，仍持續不斷的學習原住民文化，尤其更進一步的在原住民音樂的領域中，對文化的傳承、保留做努力。

「...我在做賽夏族的音樂研究，我主要做的是民族音樂學方面...」 (A67)

「...都已經恢復原住民身分在享受這些福利了，如果不做些什麼的話...以我自己的人格...我也是沒辦法接受啦，我至少在原住民

方面要先努力啦，不要說只是在享福利，卻沒有做貢獻...」(A108)

總體論之，A 受訪者從學齡前對原住民文化的陌生、甚至是在國小階段受到歧視而有所退縮，不過在經歷回歸原住民身分、大專時加入原住民社團後，目前也持續的在學習和傳承原住民文化。當再次問到 A 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「...我覺得還蠻榮耀的，反正你現在身為什麼族，你就是為那個族努力啊，不管是漢人或原住民，畢竟大家都是生長在台灣這社會，尤其我又是擁有兩種族群的身分(賽夏與客家)...所以我也覺得自己蠻幸運的，因為我兩邊都有...」(A106)

在 A 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)恢復原住民身分；(2)大專原住民社團、(3)享受原住民福利之責任；在負面影響的因素包括(1)學齡前家庭未教育原住民文化、(2)國小階段的同儕歧視與嘲笑、(3)原漢家庭之文化衝突

(三)對原住民文化的想法

論及 A 受訪者文化權意識，A 受訪者在恢復原住民身分後，也開始對於原住民文化做傳承、保留的努力，提昇自我族群認同的同時，同樣的意識到自我文化權的存在，認為國家不應該對於原住民有不一樣的眼光，無論是矮化歧視或是特別照顧都不應該存在，而是政府平等的對待全部在台灣生活的各族群。

「...我會覺得說這個國家所有人民都應該需要被受到照顧，不是說只特別偏重哪邊？」(A106)

二、受訪者 B (馬先生)

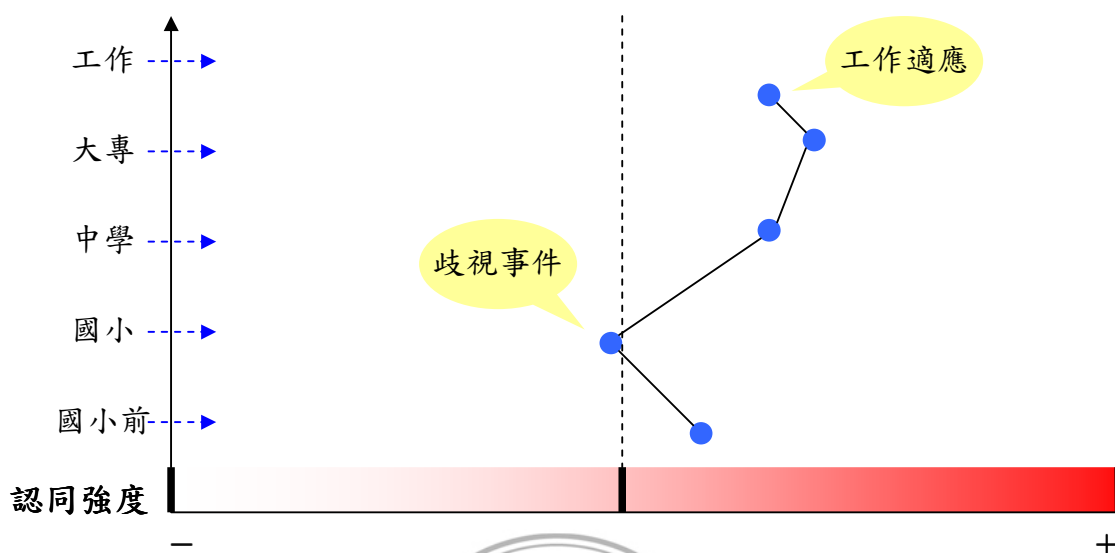


圖 4-1-2 受訪者 B 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

B 受訪者從小是生長在原住民部落，雖然從小接觸且認同，不過對於外界其他族群與原住民之差異並沒有察覺。

「...像我的小時候啊，根本就不知道自己是原住民嘛，因為大家幾乎都長得差不多，所以也不知道什麼是山地人，那小時候媽媽就會跟我講，你的本名就是叫什麼名字，因為我父親是在學校從事教職工作，所以會比較常使用國語...」(B142)

進入到國小的校園生活，才開始接觸到其他族群同學，B 受訪者國小同儕仍會有嘲笑字眼對待，雖然有影響到 B 訪者之認同，不過影響不大，這樣的歧視事件使 B 受訪者之族群認同往左偏一些。

「...小學同班同學也有漢人，以前還是叫我們山地人嘛，不知道什麼時候開始才是叫原住民嘛，那時候叫山地人還好聽咧，不好聽是「番仔」，就會這樣叫啊...」(B76)

B 受訪者從小是生長在原住民部落，雖然從小接觸且認同，不過對於外界其他族群與原住民之差異並沒有察覺。

「...我國中、高中，同學是原住民的比例越來越低...全班只有兩個是原住民，其實同學間是還好，都還可以相處，可能知識水準比較高了，知道這樣罵是不對的了。是小時候比較會用語言暴力啦...」 (B78、B79)

進入到大專時期雖認同感有正向增加，不過因為於原住民獎學金、優惠政策之影響，反而帶給 B 受訪者負面之壓力。因此在認同強度上僅些許增加。

「...像是獎學金...雖然他是福利啦，不過相反地對我來說可能也是一種負擔...對其他人造成的觀感，可能會變成負面的觀感，會覺得說這身分是不是太那個...」 (B99、B100)

(二)工作時期

畢業夠的職場經驗，B 受訪者反而遇到更多的原住民刻板印象與工作、生活上的不適應，需要一些時間來做自我調適。因此在此階段的認同感上，有些許退縮，不過仍是保持在正向認同區塊。

「...原住民都會跟酒牽扯上關係，都覺得說原住民酒量都很好，像我有時候也會接觸到交際應酬的場面，他們也都會覺得說我酒量應該很好，其實我酒量是還好而已啦，不過他們都會覺得我酒量很好，會拼命想敬我酒，就會變成是另一種負擔，就會覺得真的很累這樣...」 (B114)

總體論之，B 受訪者的生命經驗歷程雖然都保持在正向的認同區塊，不過經過外在事件的衝擊，使得 B 受訪者的族群認同有所搖擺。不過，當再次問到 B 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「再選擇一次喔...(思考 5 秒)...其實我真的是沒想過這問題耶 (笑)...(思考 10 秒)...其實我覺得我小時候經驗是蠻豐富的...會覺得比較自由自在...會遇到有比較正面和負面的都有，所以我是覺

得還蠻精彩的...我應該還是會再選擇一次原住民身分吧...我是還蠻認同原住民身分的。」(B145、B146、B147、B150)

在 B 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)從小家庭給予的原住民教育、(2)同儕間融洽的相處；負面影響包括有：(1)國小階段的同儕歧視與嘲笑、(2)職場上刻板印象與不適應。

(三)對原住民文化的想法

論及 B 受訪者文化權意識，由於受訪者 B 對於政府施予原住民的相關優惠福利政策，是有負面的壓力影響，因此在文化權意識部分，受訪者 B 認為與其給予消極的福利，不如給予原住民平等的機會，讓原住民在台灣社會中也得以享有平等發展的機會，政府應該是予以積極性的扶植與保障。

「政策喔，像福利啊我是覺得還可以啦。至於說尊重不尊重，可能就像我剛剛說的那種負面的形象就會出來，像有人說你要給他魚吃的話，為什麼不給他教他釣魚、給他魚竿？」(B133)

三、受訪者 D (雷小姐)

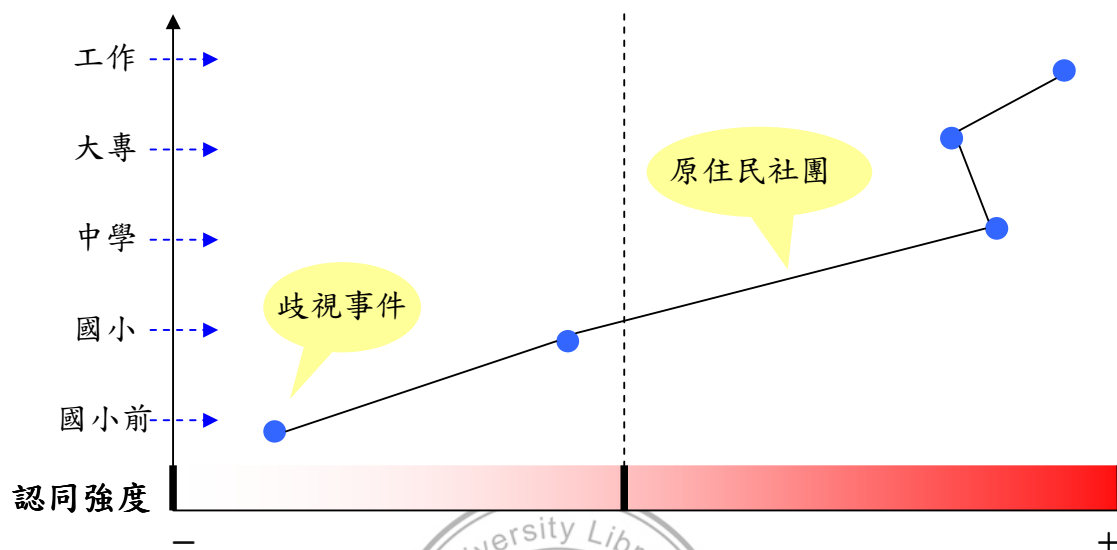


圖 4-1-3 受訪者 D 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

D 受訪者在國小前的生命經驗曾遇過嚴重的歧視對待，已十年過去仍深深烙印在 D 受訪者的腦海裡，也使得 D 受訪者在此階段，不但對原住民身分沒有認同感，且是有抗拒的現象。

「...所以會有經歷過對自己身分排斥的那段時間。因為都會被說你是「番仔、番仔」啊，不然就是說「你怎麼這麼黑！」，然後我爸爸又比較早過世，所以就會被說「你沒有爸爸，你是沒爸爸的番仔」這樣...」 (D22)

D 受訪者從小沒有在部落生活過，而在都市就讀國小時期，無法接觸到原住民文化，因此雖然沒有受到國小同儕的歧視對待、認同感有所提昇，不過認同感仍屬於負向區塊。

「...小時候沒有在部落生活過... 國小階段倒還好(歧視)...」
(D16、D23)

在國高中階段歧視不多，且因為原住民社團的支持，D 受訪者在此階段的族群認同有大幅成長的趨勢，且雖然國中時期有遇過師長對於加分原住民學生的不尊重，不過反而是激勵了 D 受訪者的積極態度。

「...國中就還好(歧視)，因為我也有同班同學是原住民...」(D25)

「...國中有一次真的被氣到，就是我要考高中聯考，然後國中就可以加分嘛，然後老師就跟我說「你就考多少分就好」，我就超生氣的，我就說你幹麼那麼看不起我？」」(D43)

進入到大學時期，D 受訪者又再次的遇到歧視事件，多半是因為加分制度所影響，且在大學時期的原住民社團支持度，並沒有像高中那個高，因此在認同感上有些許推縮，不過影響不大。

「大學社團...會是一種精神的寄託...這就是當初學長姐當初創立社團的目的，因為以前的原住民真的很少，他們就希望說是有一個地方可以聚在一起的...」(D41)

「...反而大學會變多，因為大學有各式各樣的人...其實這個社會對於原住民的歧視還是存在...所以還是會有人這樣覺得：「反正你就是加分進來啊，你就是差」。」(D42)

(二)工作時期

在大專畢業後的職場經驗，使得 D 受訪者有更多機會和時間去接觸原住民文化，藉由參加活動團體和研究工作，更進一步的認識原住民文化，族群認同感也再次向上提昇。

「...現在參加很多原住民活動，就是為了想找回那個感覺，會去看自己跟真的在部落長大的那種年輕原住民有什麼差異，他們就會知道你不知道的事情，然後再從他們的經驗讓自己親身體驗，就會去參加很多社團啊、返鄉服務啊、做田野調查啊之類的，就讓自己可以去找回來...」(D17)

總體論之，雖然從小因為受歧視而經歷過對自己族群身分的排斥、不認同，也因為從小沒有處在原住民文化的生長環境，使 D 受訪者在高中之前對自己族群認同度不高，不過藉著原住民社團的支持與積極欲瞭解原住民文化的心態，也使得 D 受訪者至目前為止已經是對原住民文化有高度的認同。當再次問到 D 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「我覺得原住民的身分很獨特，一個很獨特的身分，.... 自己也沒有辦法用語言去訴說，因為... 現今我以這個身為傲，我也很想我以後也都以這身為傲，就是在台灣很獨特的一個身分。而且原住民的文化真的是很美好，對啊，就怎麼會有這麼美麗的文化，然後... 這是在漢人世界中，沒有辦法去體驗的體悟。」(D135)

在 D 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)原住民社團的支持、(2)外在歧視對自己的激勵、(3)原住民團體、活動的接觸；負面影響包括有：(1)學齡前小朋友間的歧視與嘲笑、(2)從小脫離原住民文化、(3)師長對加分學生的不信任、(4)大專同儕對加分學生的歧視。

(三)對原住民文化的想法

論及 D 受訪者文化權意識，D 受訪者由於自身專業所學為法律背景，因此對於目前台灣原住民的文化權現況十分的瞭解，由以下口述資料便可看出。尤其雖然曾經經歷對自己身分排斥，但目前是十分積極認同自己的身分，也能結合自己所學專業，如認知到原住民文化權的存在外，也能提出自己看法、捍衛族群文化權。

「...我覺得政府是瞎子，原住民已經有這麼、這麼多的抗爭，我覺得他們從來根本沒有重視過...現在法律跟原基法衝突，我為什麼不能用原基法？我是原住民耶！...我覺得對原住民完全沒有保障，我們還是只能用漢人的法律。」(D126、D127、D128)

四、受訪者 E (章小姐)

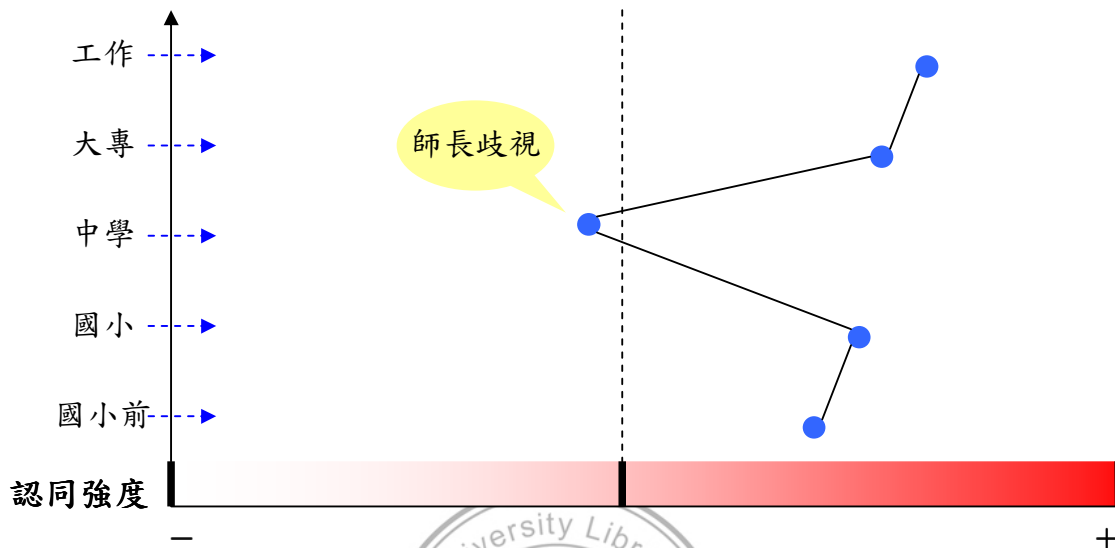


圖 4-1-4 受訪者 E 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

從小即生活在原鄉部落的受訪者 E，從小接觸的就是原住民文化生活環境，且家族間相互照顧、相處融洽，在學齡前便培養出對部落的深厚情感與族群認同感。

「...以前除了說豐年祭我們家會聚在一起，我們家親戚都是住在附近，就是一個很大很大的家庭，不管你走到哪裡，你都要問候，大家都是很照顧你...」 (E67)

國小階段 E 受訪者的身邊同儕屬於原住民同學較多，因此較無族群衝突之情形發生，在此階段的認同感有稍微向上提昇。是到國中後，才開始遇到歧視事件，尤其是師長對原住民學生的歧視。

「國小很多原住民，但我那個國中就比較少，而且老師對原住民印象很差...」 (E31)

除國中階段，E 受訪者所遇到的師長，能直接感覺到老師對原住民印象很差外，師長對於原住民學生有強烈的負面刻板印象，且認為原住民品性不好、會帶壞其他同學，這樣的歧視事件也嚴重影響到 E 受訪的族群認同，向後退縮到負面區塊。

「...老師就會打電話到家裡來，跟我媽說什麼叫我們這些原住民不要帶壞他們。我媽就說明明帶壞他的就是體育班的，就別人。老師刻板印象就很強烈，就是你帶壞他們，就很可怕...我們就會講老師真的很不喜歡我們...」 (E32、E35)

在大學期間 E 受訪者雖不免遇到同學因加分制度的惡意攻擊，不過因為藉著參與學校原住民社團和活動，E 受訪者再族群認同上也逐漸朝正向認同提昇。

「大一的時候，就我們班有一個男生上憲法課的時候就有問老師，就說原住民為什麼要加分，他們又沒有很可憐？」 (E41)

「自己是大學有參加原住民社團，然後也有再參加一些原住民活動。」 (E87)

(二)工作時期

不過在進入工作職場、到都市來工作後，E 受訪者便開示會在工作上、生活上遇到以往沒遇過的歧視經驗，但隨著認同感的建構與專業知識的吸收，E 受訪者不會再因為這些外在歧視而退縮自我的族群的認同感。

「...有遇到問說你是不是原住民時，他就會說「我怎麼可能會是原住民！」，反應就很大，就其實你只是要問一個問題而已啊。」 (E52)

「我們剛搬去就會聊天，就我媽會聽台語，一直到現在鄰居還是會說「他們就番仔」啊...隔壁鄰居也有外籍新娘，一直觀察我們就算了，他們還會聯合外籍新娘說我們原住民怎樣怎樣，感覺就是外籍新娘還比原住民高一截...」 (E57、E60)

總體論之，E 受訪者在大學之前都算是在原住民縣市中成長，因此也相對的是在跨出部落、踏出社會後，便逐漸受到歧視眼光的對待，雖有因為這些歧視經驗，自我認同而有所擺蕩，不過原住民部落文化對 E 受訪者來說仍是心中無法割捨的歸屬，仍是正向的認同原住民文化。當再次問到 E 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「...對啊，還是會，比較開心啊。因為我很喜歡那種傳統、很綿密大家庭的感覺，就是你在一些鄉下的經驗吧，會有一種歸屬感，大家就很團結，那是無形的，當你遇到一些事情你會有歸屬感，在你心裡面會有一種無形的支持、家人啊...」(E95)

在 E 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)從小接觸原住民文化、(2)原住民社團的支持；負面影響包括有：(1)師長對原住民學生差別待遇、(2)工作上，服務對象對原住民之歧視、(3)生活上，對原住民過度的好奇心與刻板印象。

(三)對原住民文化的想法

論及 E 受訪者文化權意識，E 受訪者從小便建立起族群的認同意識，且藉由所學法律專業，也更能深刻的體會目前原住民文化權利所面臨的問題，不過 E 受訪者認為要達到各族群間全的平等還有一段路要努力，甚至是原住民族群內部也是有相互排斥的情形發生。也認為當原住民文化權獲得發聲時，仍是要靠自身努力去維持這樣的機會平台，才得以真正使原住民改善目前弱勢的權力地位。

「...當你去嘉惠一部分人的時候，另外一部分的人就不會接受啊，你看我們這麼多種族，你看像當時泰雅跟太魯閣族要拆的時候，就很多不同聲音啊，因為他們之間像語言、文化、傳統就不一樣嘛，不管是原住民裡面外面都會有一些問題...有些人就會覺得你給我錢就好了，但是我覺得有些東西你還是要自己去努力啦...」(E79、E80)

伍、受訪者 F (林小姐)

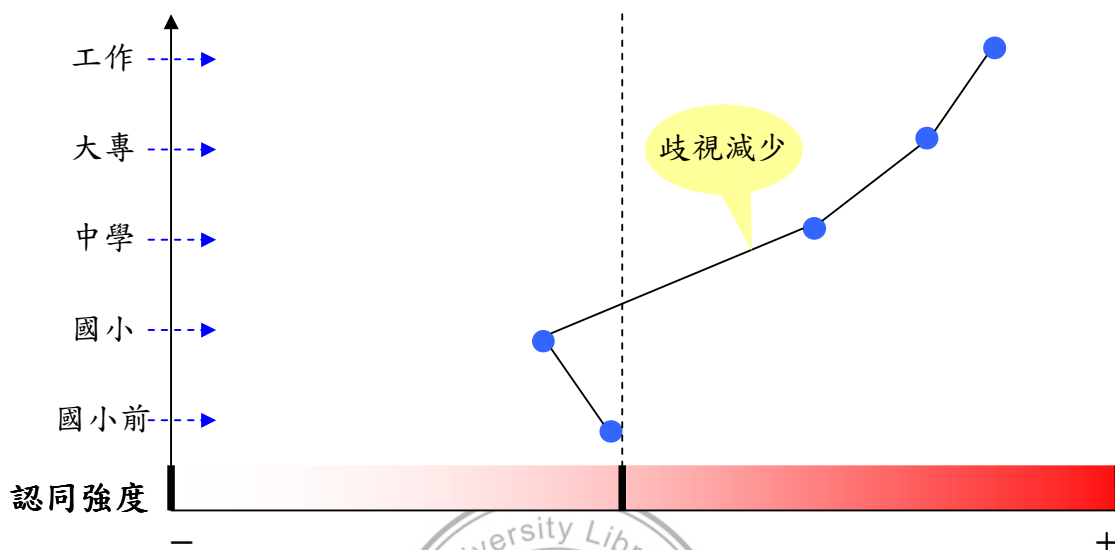


圖 4-1-5 受訪者 F 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

F 受訪者在國小學齡前是在部落成長，父母也會教授母語，雖然生長過程和原住民小朋友相處比較多，不過仍然是會有遇到其他族群小朋友的歧視嘲笑。在此階段的認同感還不強烈。

「...小時候都是跟原住民相處比較多...就到處跑，去河邊玩啊...會遇到對小朋友說你是「番仔啊」追著你跑...就在鬧我啊，會笑說「哈哈～你是番仔」，然後就追著我跑，追到廁所還不放過，很常啊。」(F08)

「...小時候我媽媽、爸爸都會教母語...」(F21)

到國小階段便隨著家庭來到台北都市唸書一直到現在，也因此開始脫離部落生活，和原住民文化也漸疏遠。

「...6、7 歲左右就都在這邊唸書，也算半個台北人了...」(F05)

在國高中階段，F 受訪者遇到的歧視現象就不明顯，且學校同儕對於原住民加分、優惠的福利政策態度，是持羨慕的眼光而非歧視，因此在此階段 F 受訪者隨著歧視減少與福利優勢，提昇了族群認同意象。

「國高中後...被笑是比較沒有，後來不是都有補助嗎？他們都會說「好羨慕原住民都有補助」，很羨慕你這樣。所以後來就會覺得原來原住民也很好啊(笑)...」(F25)

進入大學階段，F 受訪者也開始投入參與原住民社團活動，且也是身為社創辦人之一，對於原住民文化的學習與重視程度，在大學階段有再進一步的提昇。

「大學的時候有參加原住民社團...算是社團開創者...那時候是在學校做表演，聯誼是還沒有，最主要就表演性質，代表學校去參加什麼什麼活動啊。」(F73、F75、F77)

(二)工作時期

畢業後在工作職場上，也鮮少因為族群身分而影響求職或就業困難，F 受訪者不自覺有因為身分不同而影響到自己在勞動市場的適應情況。不過 F 受訪者也認為可能是目前社會風氣已轉變，僱用員工時不太會再考量到族群差異。隨著歧視減少與工作順利，F 受訪者的族群認同感也持續增強。

「原住民...好像沒有影響耶，我覺得好像是現在時機的關係啦，好像不會再說因為你是原住民就不錄用你。」(F40)

總體論之，F 受訪者的成長歷程中，雖然學齡前階段都是在部落長大，不過隨著國小階段便來到都市定居，脫離真正的原住民文化環境已久，但 F 受訪者仍然是透過參加原住民社團來接觸族群文化，且在職場工作經驗中也顯少遭遇到族群歧視經驗，因此至目前為止 F 受訪者在族群認同上仍屬正向區塊。當再次問到 F 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「我覺得還是會選擇當原住民。我還是非常認同自己的身分，不管小時候人家說你是「番仔」還什麼的，我是覺得我是這個身分沒有錯，但你沒有資格去批評我說原住民就怎樣、怎樣。」(F106)

在 F 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)學齡前家庭教育原住民文化、(2)原住民社團的支持、(3)工作職場上的順利；負面影響包括有：(1)學齡前小朋友間的歧視嘲笑、(2)國小階段開始便到都市生活。

(三)對原住民文化的想法

論及 F 受訪者文化權意識，F 受訪者對於政府給予原住民的相關優惠政策之態度，不會以政府是在同情或矮化原住民的角度來詮釋，而是認為政府有責任、也必須要照顧台灣少數民族，文化權意識的程度階段在於有意識自覺有權力，且也認為政府也應該要正視原住民需求於以扶植照顧。

「我是覺得他是照顧我們少數民族吧，現在台灣少有的文化就是原住民啊，所以我覺得有福利來照顧原住民是 ok 的，是比較不會覺得他們是在歧視、同情我們。」

六、受訪者 G (許先生)

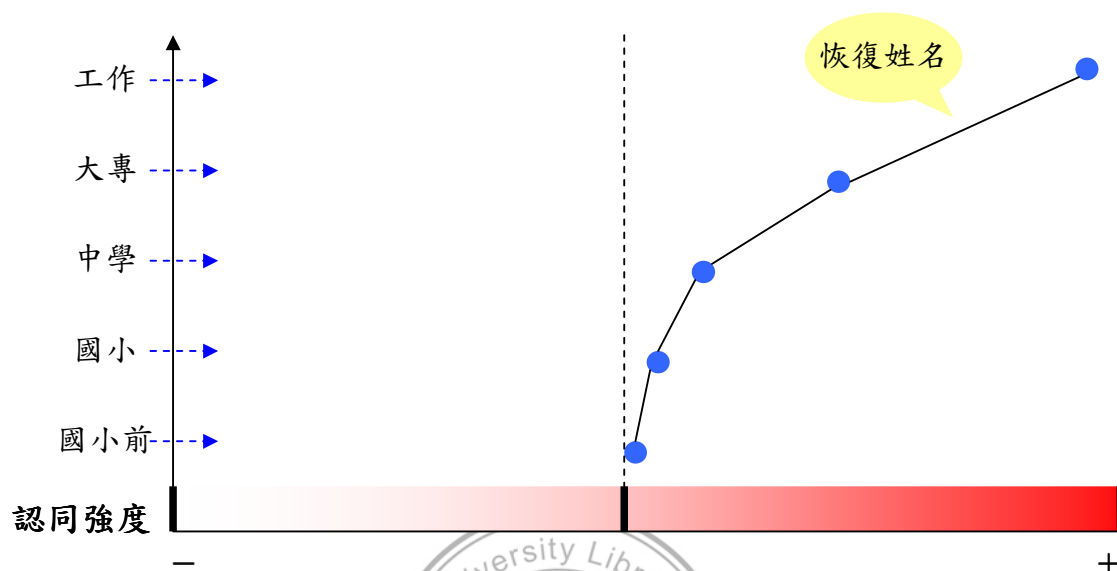


圖 4-1-6 受訪者 G 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

G 受訪者在國小前曾在台北縣生活過，不過因為所居住的地區與 G 受訪者原鄉居住地相似，屬都市化程度較低的地區，因此在生活適應上較沒有太大問題。

「...國小三年級之前，有在台北生活過，在樹林...生活適應上那時候其實還好耶，因為是在台北縣不是在台北市，沒有那麼市區，所以還好...同學相處起來還不錯啊...」(G6、G10、G11)

在國小階段 G 受訪者無論是在都市就讀階段，或是回到原鄉就讀後，在印象中都沒有遇到歧視或嘲笑的情形。

「我的印象是沒有耶。小時候被歧視、嘲笑什麼的，是沒有。」
(G12)

和其他受訪者之經驗類似，隨著教育程度的提高，班上的原住民同儕也越趨減少，即便是在原住民人數居多的原鄉學校也是如此。不過G受訪者和其他族群之同儕仍是融洽相處，未產生族群衝突之問題。

「...我國中是讀原鄉的國中，所以就比較多原住民，所以原住民跟平地人大概是一半一半，有時候是原住民比較多...高中時候，就原住民佔比較少，平地生比較多，班上40幾個就可能只有6、7個原住民...相處起來還不錯...」(G18、G20)

4.在成長過程不斷接觸原住民文化的情形下，G受訪者對於自我族群認同感也越趨提升，尤其在進入大學時期，開始主動積極的接觸原住民文化、社團與活動，也開始積極的學習母語。

「...在我大學的時候吧，就大學會參加一些原住民活動啊，然後就有那種意識，就想說身為原住民，有些東西要好好的保留起來，你該學得、你自己的東西要去學，第一個就是語言嘛，然後再來就是文化方面要去知道。」(G90)

(二)工作時期

G受訪者高度的族群認同感也表現在畢業之後的恢復原住民姓名動作，且這樣的恢復動作是出自於自發、自願性的行為，歧家人也表示支持這樣的恢復姓名動作，也充份顯示出G受訪者對於原住民文化支持、認同的程度。

「...畢業之後改名字..因為意識...也算是認同吧，就自己的那種想法。」(G89)

總體論之，綜觀G受訪者的生命歷程，歧族群認同感都是落在正向的認同區塊，且G受訪者在經過大學階段持續接觸、與學習原住民文化後，也大大的提升G受訪者的原住民文化認知，且即便在訪談過程會發現G受訪者在工作上有遇到一些困難，但G受訪者並不會將這樣的問題原因歸究在族群身分上，對於自己原住民身分的自信仍是存在。當再次問到G受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「再一次喔...當然還是選擇自己的族群啊，身為原住民沒有什麼

不好啊，可能政府對原住民還有一些特別的福利，但原住民還是要認同自己的身分啦...」(G150)

在 G 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)家庭教育原住民文化、(2)學校原住民社團、活動支持、(3)工作和生活經驗中，受歧視經驗少、(4)主動恢復原住民姓名；負面影響包括有：高中階段缺乏原住民同儕之互動經驗。

(三)對原住民文化的想法

論及 G 受訪者文化權意識，G 受訪者的文化權意識也表現在他對政府施政的態度上，如以下口述資料，受訪者 G 認為政府應該是要平等的對待、重視原住民和其他漢人，雖然目前政府有給予原住民某些特定福利，但原住民本身也不應過度依賴政府之福利，除政府外，原住民本身也不應失去族群自信，而認為自己比其他族群弱勢或低劣。

「原住民還是要認同自己的身分啦。可是不要說因為政府有一些補助，就依賴政府，我是覺得原住民和平地人都一樣啊，都是人啊，只是政府有給原住民一些福利...」(G150)

七、受訪者 H (胡小姐)

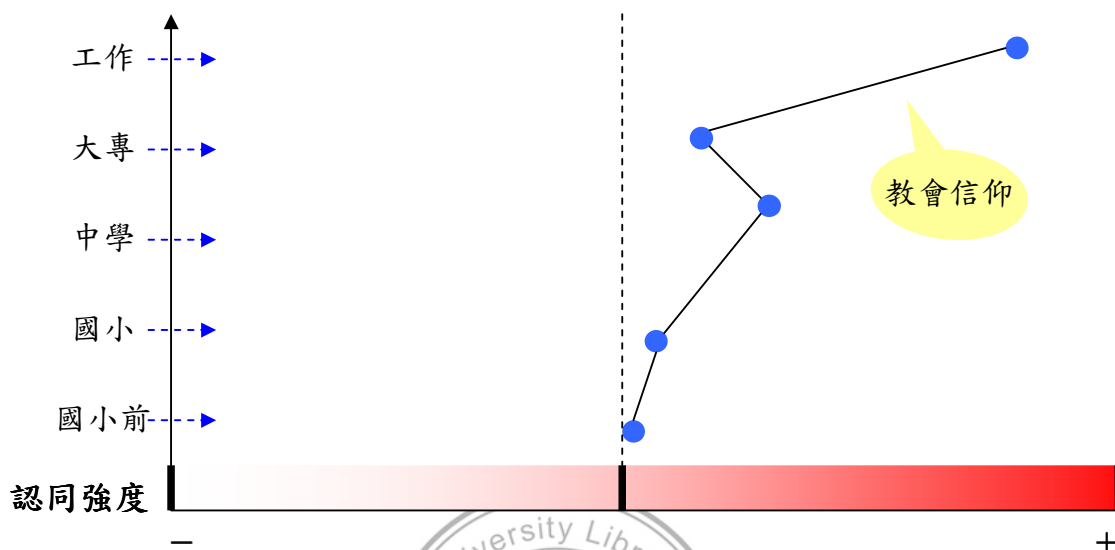


圖 4-1-7 受訪者 H 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

H 受訪者 在大學階段前都是在部落中成長，不過在學齡前階段 H 受訪者回憶起來對原住民身分或文化，還沒有強烈的認同意識。

「...從小是在宜蘭長大，大學之後才來台北...小時候算是在部落長大...相處上原住民漢人一半一半吧...」(H07)

在國小求學階段，由於身邊同儕仍屬原住民同學居多，因此並未有受歧視或被欺負的情形產生，也因此 H 受訪者在此階段仍還未意識到原住民和其他族群間的差別。

「國小時候很多原住民...不會有被欺負情形...」(H9、H10)

H 受訪者的族群意識從國高中階段開始明顯產生，原因在於開始享受到原住民學生的特定加分、補助及獎學金，且到高中時期班上只有 H 受訪者一名原

住民，因此受明顯差別福利後，族群意識也開始提升。

「...國中開始才很少、高中我們只有我...因為國中考高中有加分、獎學金、然後高中有補助...才有意識到跟平地人有差別...因為全班只有我一個是原住民...」(H10、H15)

H受訪者在大學階段因為課業繁忙而沒有加入原住民社團，且在此階段H受訪者有一段時間失去生活目標，自己回憶起當時，無論是生、心理層面都是呈現很不健康的狀態。雖然這段時間的迷失和族群意識沒有直接影響關係，不過也因為這樣的過程，使得H受訪者並沒有辦法規劃自己人生目標，也就無法思考自我族群認知，間接的也使族群認同在此階段是有些許的退縮。

「我大學沒有空玩社團。每天熬夜、做模型啊，而且我大學跟現在差很多喔，大學就很做的事情、外在表現、從內而外就是很不健康。就很消極、很消極...我就是抽(抽煙)到整個人很消瘦、魂都不見的那種，雖然我還是在上課、還是在設計，但整個人就是很不健康的狀態，也不吃飯啊、也不睡覺。」

(二)工作時期

H受訪者在畢業後進入到工作職場，且進入教會組織後，受到宗教信仰之薰陶，逐漸的改變自己的價值觀與人生目標，也藉由教會重新建構自我意識與身分認知，對於自己的原住民身分有完全不同的認識和解讀。因著教會的支持H受訪者在此階段也大大的提升身分認同強度。

「...進入到這個教會，才發現教會跟我想像中的不一樣，且很特別的是他牧者是原住民，他也推動讓更多原住民來認識教會，還有重新建造我們認知跟身分，我覺得個很重要。小時候可能只是覺得去做禮拜，可是現在不一樣，現在要看見你自己身為原住民的命定，然後你跟別人有什麼不同？」(H34)

總體論之，H受訪者過往的生命經驗鮮少在工作或生活中遇到歧視經驗，雖然在大學時期曾經歷迷失過自我價值，不過在踏入社會職場後，接觸教會且得到支持，也從訪談中了解到H受訪者在工作中獲得相當程度的工作成就感，因此

H受訪者的族群認同都是保持在正向區塊，且因著教會力量大大的提升了認同的強度。當再次問到H受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「因為這輩子沒結束，我還沒有把原住民這個身分活的很好...以前那時候就是沒還沒有一個很好想法，比較消極，可是還好現在會去思考比較正面的事，會去計畫自己有更好未來。」(H106)

在H受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)工作和生活經驗中，受歧視經驗少、(2)就業過程順利，且在工作中得到成就感、(3)教會力量之支持；負面影響包括有：(1)家庭原住民文化學習環境之程度不高、(2)自我價值觀之迷失。

(三)對原住民文化的想法

論及H受訪者文化權意識，H受訪者接觸到教會組織且接受信仰後，H受訪者表示，影響他生活全部的核心，是由宗教信仰來主導，這樣的宗教信仰也促使他重新建構了自我身分與族群意識，除自我認同外，也認為在自我成長卓越後，也應該要回饋給其他的原住民族群。

「...可以的話，還是要做回饋的動作，不是單靠政府，也要靠我們原住民自己力量來回饋我們原住民族群...」(H93)

八、受訪者 I (黃小姐)

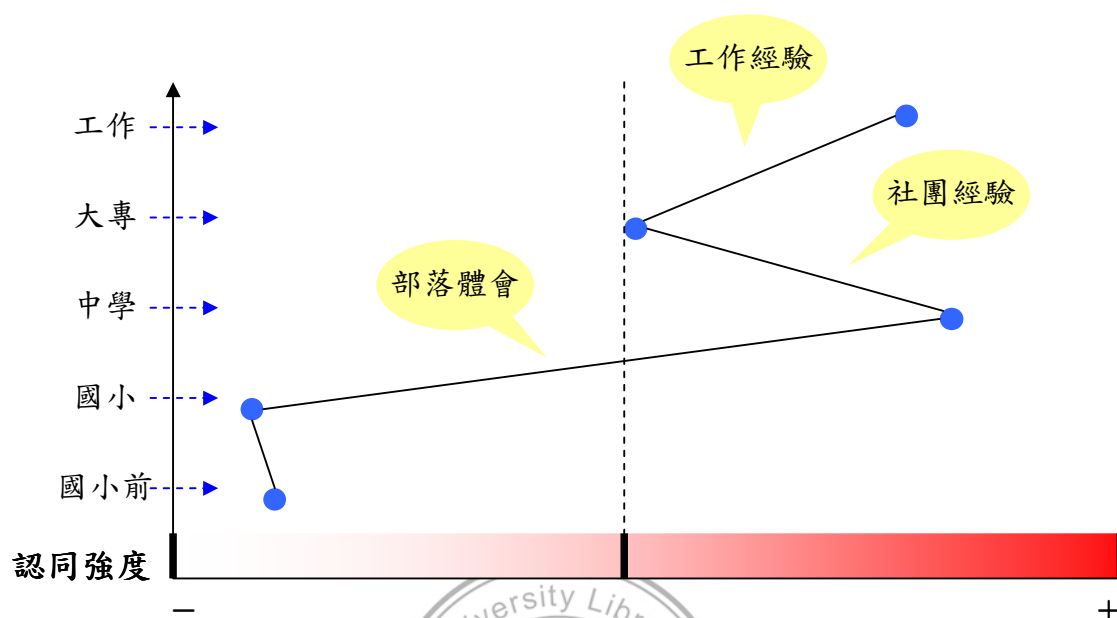


圖 4-1-8 受訪者 I 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

I 受訪者出生於原漢通婚之家庭，父親為原住民，但是由於父親對於原住民身分排斥且認同度低，因此也不願意讓自己子女去學習、接觸原住民文化，甚至不願意讓孩子承認原住民身分。使得 I 受訪者在學齡前階段對原住民文化相當陌生，認同度相對也低。

「...很奇特的是我爸從小到大都沒有跟我們講過母語，還有他部落的事情也都沒講過，而且他自己也覺得部落的人很糟！他也不是不認同自己，他是對自己有很多的自卑，也不讓我們小孩去承認自己是原住民...」 (G28)

I 受訪者在國小階段便搬家到非原住民鄉鎮，也因此所居住區域也只有一戶原住民，因此 I 受訪者可以說在此階段已經嚴重的脫離原住民文化環境，也因此比起學齡前階段，其族群認同感是更加退縮。

「...三歲之前，我們常搬家...之後搬到嘉義、回到媽媽娘家...只有其他一戶原住民，布農族的，其他都講閩南語...」(I14、I16)

I 受訪者在國高中時期也因為和同儕融洽相處，沒有族群歧視的問題，也因此 I 受訪者族群意識等觀念是沒有出現。不過很特別的在透過幾次到部落旅行的經驗中，讓 I 受訪者開始產生原住民族群意識，且也開始想要探索自我族群認知，更進一步的往後想從事社會工作，想深入部落去幫助原住民。因此也陰晦這樣的部落體會經驗，在這階段的族群認同有大幅度的提昇。

「...高中之前...就覺得很平常啊，沒有歧視什麼的，也想說大家都是人啊，也沒有想說要去分族群。後來是到高中那些旅行體驗...所以高一就想唸社工系了...」(I10、I13)

I 受訪者在高中時期所培養出的族群認同，在大專時期卻有受挫經驗，雖然滿懷熱誠的進入原住民社團，希望可以有更多的原住民文化接觸與學習，但是卻發現原漢家庭出身且從小缺乏原住民文化薰陶的自己，無法和其他原住民融洽相處，價值觀、思考模式上都有落差，因此也造成 I 受訪者有些低潮。不過認同感雖然有退縮，仍是保持在正向區塊中。

「因為我從小到大沒有跟原住民相處過，可是我覺得原漢通婚的小孩很可憐，因為一開始沒有跟原住民相處，所以後來你會不知道怎麼跟原住民相處?...那時候我上大學很痛苦，去學校社團的時候，因為大家想法、講話方式、思考邏輯你會沒有辦法去體會，我那時候沒有辦法去體會就會很低潮...」(I20)

(二)工作時期

I 受訪者因著有教會信仰以及想要從事服務原住民工作的決心，在畢業後也順利的從事服務原住民工作，雖然在訪談裡瞭解到在工作過程中，與預先期待是有些許不符，不過在自我族群意識堅定的情形下，畢業後至目前為止的工作階段認同，也是有相當程度的提昇。

「...我那時有信仰，就有禱告說我想要原住民的工作，隔天上 NPO 網站看，就看到這份工作，很巧！所以我覺得是有安排的，要我更接近自己族群吧。」(I37)

總體論之，在本研究的訪談者中，族群認同歷程最特別的便數 I 受訪者，她從小未生長在原住民環境且父親是排斥原住民身分的態度，而是透過幾次的原住民部落旅行經驗，才讓 I 受訪者喚醒想尋找自我族群身分的意識，雖然在大學階段在探索過程有遇到挫折，不過至目前為止還是對自己原住民的身分持認同態度，且也會擔心主流社會不斷侵蝕、同化原住民文化的後果。當再次問到 I 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「其實有點猶豫耶，剛看的時候...，還是會啦，身分是會，可是主流社會一直在侵蝕這個身分，已經很接近主流了，不再是傳統。我昨天還在跟姊姊說會不會 10 年後，就沒有真正的原住民了？」(I79)

在 I 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)原住民部落旅行的體驗、(2)社會工作專業養成的教育、(3)教會再心裡上的支持力量、(4)處於服務原住民的工作職場；負面影響包括有：(1)父親對於原住民身分的排斥與不認同、(2)從小生長在非原住民文化區域、(3)大學前和原住民同相處機會少、(4)原住民社團帶來的失落感。

(三)對原住民文化的想法

論及 I 受訪者文化權意識，在 I 受訪者之主觀意識中，仍是覺得在台灣目前社會中，原住民族群的地位仍是無法和其他族群地位一般平等，而這樣的認知，也代表著 I 受訪者的文化權意識是存在且強烈的認為原住民地位應該被重視、被提昇，且需要被充權、倡導。

「我覺得原住民還沒有辦法正常化，就是跟身心障礙一樣，沒有辦法跟正常人一樣...地位不平等...現在是還在提倡，但這種東西真的要是提倡很久。我覺得還是要靠外力來讓我們認同...」(I92、I93)

九、受訪者 J (卓先生)

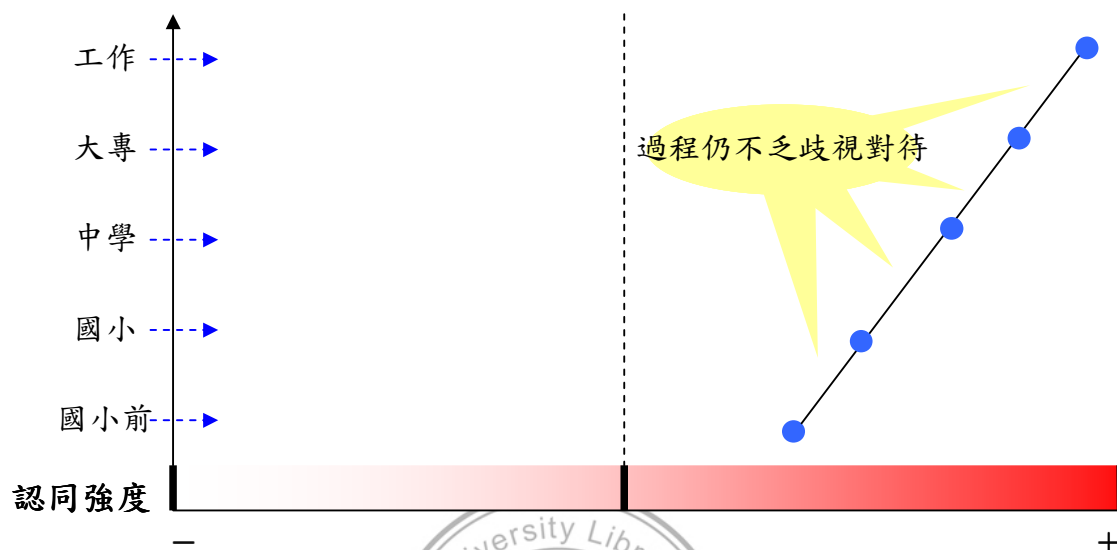


圖 4-1-9 受訪者 J 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

J 受訪者從小就是在山地部落長大的孩子，對於原住民文化是從小就開始接觸、學習。

「...從小住在部落，在山上...接觸的都是原住民文化比較多...」
(J01、J06)

習慣講母語的受訪者 J 仍國小階段雖曾經因老師禁說母語的規定而受罰，不過對於自我族群的認同意識不會受到影響，仍是穩定的成長。

「...小學國中都是在部落...都是在山上...」(J05)

「...國小時候老師用國語嘛，我印象很深刻，小一的時候，因為我們家人的教育都是原住民...第一次接觸國語就是老師過來上課，真的會聽不太懂，...老師後來就規定以後來學校如果講母語的話，要罰多少錢...」(J38)

受訪者 J 到了高中階段到外縣市就讀，才真正離開原鄉部落，且開始受到其他族群對原住民的不友善、歧視態度，而且包括同儕還有師長都有發生過。不過由於 J 受訪者對原住民文化認同度高，因此在面對這樣的不友善，除表現出生氣外，也會有反駁、反抗的動作。

「...族群歧視真的是到外縣市才有發覺，因為以前還會講「番仔」，那時候印象很深刻，包含老師也會，像在上課的時候老師就說「聽說我們班上有一個番仔喔」，我就很生氣...」(J48)

隨著年紀增長到了大專時期，受訪者 J 也開始改變自己的態度，大專時期也因為自己學校、品行的優異表現而得到長輩的認同照顧，也讓受訪者 J 學會更珍惜、感恩、包容的心去面對所接觸的人。因著這樣成功的生活哲學，也使得受訪者 J 的原住民身分會活得贏得更有自信。

「...我發現其實每個階段都有貴人，老師啊、教官，他們應該都是算生命中的導師吧，我覺得為什麼會跟這些老師這麼有緣啊、這麼照顧你啊，我發現應該是他們發現你的本性是好的、善良的、單純的...」(J25)

(二)工作時期

在受訪者 J 的工作經驗中，雖然仍是會遇到對原住民工作會存有負面刻板印象的同事或老闆，不過因著受訪者 J 的工作優異表現，之前有錯誤觀念的同事也開始對原住民員工改觀，矯正過去那樣的錯誤觀念。因此在工作過程雖仍是會遇到歧視事件，不過受訪者 J 可以將它轉化做另一種正面的思考，扭轉其他族群錯誤的價值觀。

「...當他們(老闆、同事)知道我是原住民的時候，他們會覺得不可思議...是因為你的工作表現很好...後來知道身分後，會覺得很不可思議...」(J68、J69)

總體論之，綜觀受訪者 J 的生命歷程，完全是落在正向群認同的區塊，且隨著年齡增長是持續的增強，雖然成長過程中，仍不乏會遇到外界對原住民不友善的態度，或是歧視、壓迫字眼，不過在受訪者 J 高度的認同原住民文化，且也

建構起自己的族群信心，加上也有堅定的宗教信仰，因此受訪者 J 在面對這些問題時，都能有自信、適當的處理掉它。當再次問到 J 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「當然選擇原住民啊，一定會，我以我的原住民文化為榮。」(J113)

在 J 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)從小生長在原住民生活環境、(2)優秀的品格個性與積極工作態度、(3)教會信仰的影響；負面影響包括有：(1)師長在學校中禁止使用原住民母語交談、(2)同學與師長對原住民不友善的對待、(3)同事或雇主對原住民存有負面的工作刻板印象。

(三)對原住民文化的想法

論及 J 受訪者文化權意識，受訪者 J 強烈的族群認同意識也影響到自己的文化權意識，認為原住民與漢人在族群的相處上，若是有雙方的尊重欣賞與接納包容便能融洽的相處，但是目前台灣的社會卻還沒有這樣完全包容族群的氣度，是需要再加強改善的地方。

「原漢相處上...只要你是尊重大家不同的文化、不同的背景，就沒有什麼問題，只是現在社會來講很少有尊重、接納這東西，都知道可是不願意，大家都說我已經很尊重、接納，可是問題是你這樣講，我就沒有感受到你的尊重和接納。」(J108)

十、受訪者 K (陳小姐)

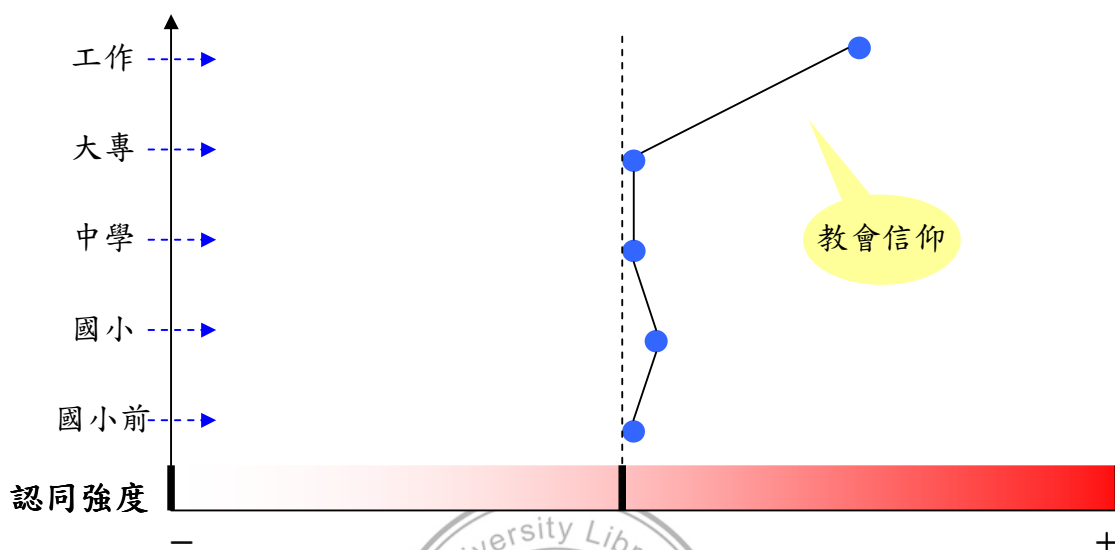


圖 4-1-10 受訪者 K 生命經驗影響族群認同之歷程圖

(一)在學階段

受訪者 K 從小在部落中長大，且學習母語與其他原住民文化也都是在這階段就開始。因此族群認同感是落在傾向正向認同的向度。

「...小時候在部落就一定要講，老一輩都是講母語，跟他們對話都要講...」 (K142)

國小階段受訪者 K 仍是和原住民同儕相處居多，不過明顯的有和漢人同儕區隔，較沒有和漢人同儕相處。

「國小都是原住民...我都是跟原住民、我們部落的人玩在一起，很少跟漢人在一起...」 (K06)

從國中階段開始受訪者 K 便離開部落到都市就讀，不過仍是在原本原住民人數較多的縣市就讀，因此所及同儕也都是原住民為主，而且在高中之前受訪

者 K 也有明顯的在與原住民、漢人同儕間相處的喜愛程度，原住民是高過漢人許多。不過到了高中階段受訪者 K 也開始學習和漢人同儕處，這樣的相處過程也鮮少發生族群上的衝突或歧視。

「...國中之前其實也沒有想很多，因為都是原住民的同學比較多，那高中就住外面、沒有住部落了，那時候我住校，就只有一個人是原住民，其他都是漢人。有什麼差別的話...就是比較不容易談得來，因為原住民比較熱情嘛，什麼話都敢說，平地人的話可能就需要謹慎一點...」(K08)

「...高中讀花蓮市，就都會跟平地人交朋友，是沒有衝突、感情都不錯，都是好朋友。」(K07)

雖在大專時期受訪者 K 仍是在原生縣市就讀，不過這時也產生與外縣市之學生相處之問題，再本縣與外縣是同儕比較下，明顯地受訪者 K 是比較會習慣和當地學生相處，也因此造成受訪者 K 再學校中會有獨來獨往情形發生。因此這樣的較為薄弱的人際關係型態，一方面來看可能是對自己原住民身分的認同，但另一方面也可能是受到漢人文化的排擠效應。因此從學齡前到大專時期，受訪者 K 的族群意識都為有大幅成長趨勢，大多是在中間偏右的認同區塊徘徊。

「...二專的時候吧...因為他們都是外地過來的，不是花蓮人的...就會跟他們想法不太一樣...還是跟花蓮當地的在一起比較習慣，沒有習慣跟他們出去，我都自己獨來獨往，不然就是找其他花蓮的朋友...」(K10、K11)

(二)工作時期

大專畢業後的受訪者 K 也來到台北縣市工作，不過因為在台北遇到同為原住民的同事，受到同事們積極人生的生活態度影響，也對受訪者 K 有情緒、心裡上的支持，因此受訪者 K 雖初至都市工作，也能有屬於他精神上的寄託。尤其在進入教會後，受訪者 K 的想法與價值觀也有重大的改變，大幅提昇了他自己及對其他原住民的族群認同感。

「...在進入教會之後吧，對原住民的態度也有點改觀，會覺得其實他們也有自己的困難，還蠻為他們嘆息的，不會再去鄙視他們

「喔，怎麼這麼差」這樣。」(K94)

「...我是覺得台北原住民比較會想、比較認真，像我剛上來是在烏來嘛，我對那邊同事的印象都不錯，他們一開始給我的印象就是很努力、很認真的女孩子，而且會懂得規劃、有想法...所以就會受到他們影響...」(K134)

總體論之，從受訪者 K 的族群認同光譜趨勢圖可以看出，受訪者 K 在進入工作職場與教會前大幅提昇的認同感，其過往的認同都是在中間偏右的區塊徘徊，尤其受訪者 K 喜歡依附著原住民群體生活，無法真正融洽的、平等的接受漢人同儕與文化，不過因著教會力量也讓他有所改變與成長。當再次問到 K 受訪者如果這輩子能再次選擇，是否願意再選擇一次原住民身分時，他的回答是：

「我當然還會選擇原住民囉...而且我越來喜歡這樣的身分，而且很喜歡原住民朋友，會有比較親切的態度、熱情啊、沒有心機，我所認識遇到的都是這樣，所以我喜歡原住民這樣的身分。」(K39、K40)

「...不會去排斥原住民身分，反而還會覺得很開心。而且像來到都市，不是有些人會說一些嘲笑原住民的話，有些人不是會不敢承認他是原住民，可是我不會，我會很大膽就說我是原住民啊...」(K65)

在 K 受訪者的生命經驗中可以看出，足以影響族群身分認同之重大事件可分為正面因素及負面因素。其中，正面影響包括有：(1)從小家庭教育原住民文化、(2)其他原住民同事積極工作態度之影響、(3)教會信仰的支持力量；負面影響包括有：(1)學齡前家庭未教育原住民文化、(2)與漢人同儕較不易相處。

(三)對原住民文化的想法

論及 K 受訪者文化權意識，從生命認同歷程中可以看出 K 受訪者的認同強度其實是在工作後近幾年，才有明顯成長的趨勢，而文化權意識亦不是有這樣清楚認知，雖然自覺政府是有照顧原住民的族認在，但是受訪者 K 也認為原住民本身是不應該養成依賴政府的心態，而是靠自身努力才是重點。

「...(對政府給予原住民之福利)我覺得是應該的啊，哈哈。也是有好有壞啦，像這些政策對原住民有幫助，但也可能去害到原住民，我們原住民唯一的缺點就是很會依賴啊，好的方面是給我們幫助很多啦，可是也要是懂得會用的人啦，比較會節省啊、自己還是要努力啊；如果是不瞭解的人的話，他們會比較依賴。如果是我還是會靠自己啦。」(K138)



十一、小結

本節針對十位受訪者之生命經驗進行其族群認同演變分析，雖每位大專生原住民其影響認同事件，及其身分認同變化趨勢不盡相同，不過整體觀之，仍可以歸納出以下幾項共同經驗。本節研究分析之重點如以下整理：

(一)國小受歧視之經驗，深烙於心

訪談資料發現，大專生原住民勞動者在學齡前、或是國小階段，大多有受到同儕的嘻笑怒罵，雖然在成長後普遍都能提昇自我族群認同，也認為這些歧視事件只是出自於小朋友的不懂事，不過這些歧視經驗確實是深深烙印在受訪者的腦海裡，成為揮之不去的記憶。

(二)在生命各階段，都有受身分歧視之經驗

無論是在家庭、學校、社會經驗中，都可以發現原住民受訪者在各階段都有不好之族群相處經驗，也顯示出在此世代原住民的成長過程中，至今，社會大眾對於原住民的歧視或刻板印象並未完全消弭。

(三)教會經驗，正向影響程度高

在本研究中支文獻探討部分，可以看出教會組織對原住民勞動者之重要性，同樣在本研究之訪談中，亦可看出教會與宗教信仰對原住民受訪者之重要性，尤其是在進入勞動市場後，教會成為原住民勞動者持續接觸原住民文化的重要據點，可以明顯看出沒有上教會習慣的原住民勞動者，失去文化學習環境的情形便相當嚴重。

(四)受訪者普遍對族群身分認同度高

在本研究至目前為止對原住民受訪者之訪談論述可以發現，雖然生命經驗中有因為族群身分而受到外界的不當對待，不過普遍原住民對於自我族群認同感意識是高的。

(五)認同度高同樣反應在文化權意識上

而高度的認同感也同樣反應在其文化權意識上，雖然這樣抽象的文化權意識並不能為受訪者所完全瞭解，不過在研究者的訪談資料分析中可以看出，其文化

權意識已在受訪者的認同感中，孕育而生。

(六)基於文化權意識，普遍認為政府有責任平等對待原住民

基於這樣的文化權意識，原住民有普遍認為政府有責任平等的照顧原住民族群，並不要是政府特別的優惠、照顧原住民，而是給予平等發展機會、扶植原住民中的更弱勢群體。不過這樣的想法，當落實在自身進入到勞動市場時，是否仍會如此捍衛自我權益？將會在後面章節中進行分析討論。



第二節 原住民勞動者之家庭經驗

在上節中瞭解了十位受訪者的各生命歷程認同階段及文化權意識後，在本節將統整出影響受訪者族群認同之生命經驗，且這些生命經驗可能也都有相似的地方，這些相同的經驗在研究者分析過後，整理出包括三項正向影響與三項負向影響等六大向度，正向影響事件包括：1.家庭教育原住民文化、2.父母正向價值觀影響、3.家庭經濟狀況；而負向影響包括：1.需幫忙負擔家庭經濟、2.父母族群認同感低、3.缺乏文化學習環境。

此六項影響受訪者族群認同之生命經驗事件，影響族群認同的強度也不同，如下圖 4-2-1 認同強度光譜圖所呈現，可以看出不同事件對認同強度之影響，且相同的家庭經驗事件對不同受訪者之影響強度也不同。以下將以不同顏色標示來代表不同的家庭經驗事件，並針對六大影響向度進行逐一分析，且這些影響事件是如何衍生為文化權意識，也將在本節最後作一綜合分析討論。



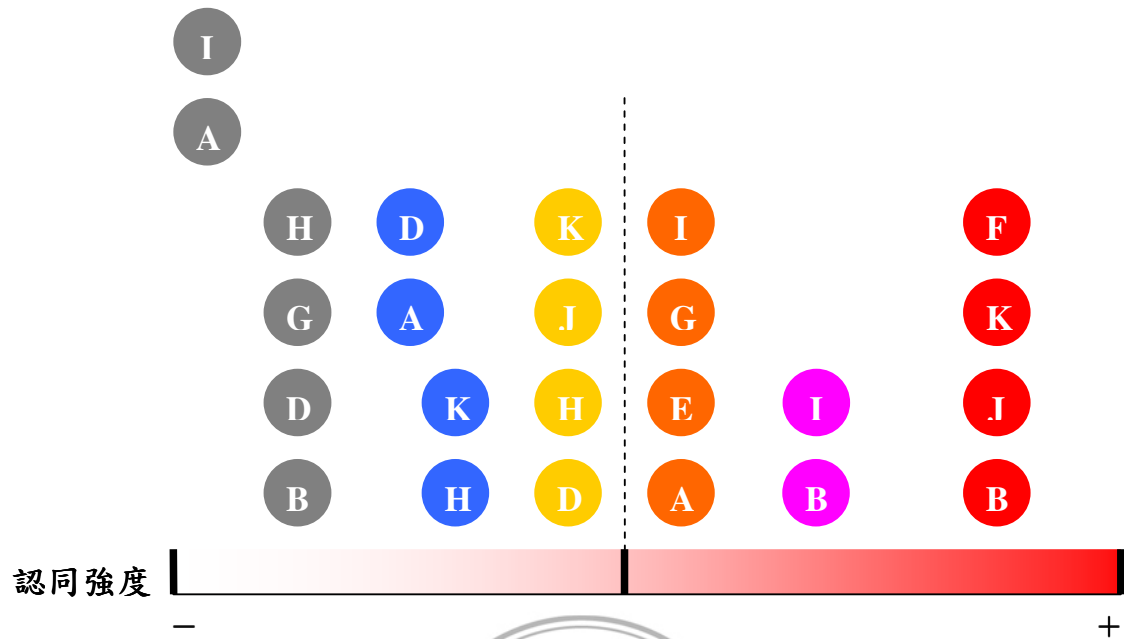


圖 4-2-1 家庭經驗之族群認同光譜圖

表 4-2-1 影響族群認同之家庭經驗事件對照表

負向認同		正向認同	
影響事件	受訪者	影響事件	受訪者
● 四、需幫忙負擔家庭經濟	D H J K	● 一、家庭教育原住民文化	B J K F
● 五、父母族群認同感低	A D H K	● 二、父母正向價值觀影響	B I
● 六、缺乏文化學習環境	A B D G H I	● 三、家庭經濟狀況正向影響	A E G I

一、家庭教育原住民文化

家庭對孩子教育原住民文化，對原住民孩童來說是最直接的初步文化學習，且比對前一節各受訪者之生命經驗歷程，若是家庭從小就能給予孩子接觸原住民文化、教授母語或是在原住民文化環境中成長，對於往後族群認同的影響都是相當正面。

(一)從小即開始接觸原住民文化

在原鄉部落中成長的原住民勞動者，從小接觸的是原住民親戚朋友且使用的是原住民母語，從小在原住民文化環境感染下，容易且直接的孕育正向族群認同。如同受訪者 J、K，在從小接觸原住民文情形下，也影響其往後都能維持正向的族群認同感。

「...從小住在部落，在山上...接觸的都是原住民文化比較多...」
(J01、J06)

「...小時候在部落就一定要講，老一輩都是講母語，跟他們對話都要講...」 (K142)

(二)母語學習

語言最能代表一個族群的文化，也是最快能學習、瞭解一個文化的重要媒介，從小時候開始，若父母能夠教授自我族群母語，便能原住民孩童提早認識到自我族群文化，進而會分辨出與他族文化不同之處。

「像我的小時候啊，根本就不知道自己是原住民嘛，因為大家幾乎都長得差不多，所以也不知道什麼是山地人，那小時候媽媽就會跟我講，你的本名就是叫什麼名字，因為我父親是在學校從事教職工作，所以會比較常使用國語，那我媽媽就會跟我說我本來名字叫什麼，原住民名字啊、還是會教我族語有些東西要怎麼講這樣，那我就會覺得有點奇怪，怎麼會跟我講的語言有些不一樣這樣。」 (B142)

「我回到家我媽媽就會跟我用母語，小時候就會教這是什麼、這是什麼這樣，所以自己才會開始覺得有分平地人、山地人這樣的

觀念出來，從那時候才開始覺得是不一樣的。」(B143)

「...小時候我媽媽、爸爸都會教母語...」(F21)

二、父母正向價值觀影響

父母會是孩子最重要的學習模範，也是給予孩子在學齡前教育的重要教導者，父母自己若是能建立良好的原住民認同，或是有正確的價值觀念，除可以傳承、教授給孩子外，孩子從父母的言行態度也能有潛移默化的學習效果。父母有正向的價值觀、認同感，也會直接或間接的影響孩子對自我文化的認同意識。

(一)建立正確價值觀

原住民並不一定要跟酒有接觸！父母幫助建立正確價值觀，可能包括何謂適當、健康的飲酒文化，不與行為不當原住民接觸、在部落中建立良好形象。協助培養正確價值觀念，也能讓原住民更認同自我族群，不致自卑、行為偏差。

「因為我爸也會跟我說，盡量不要那個，盡量不要在部落裡跟酒有接觸，因為如果你有接觸的話，下一次他們又會來找你，要懂得拒絕就對了。」(B70)

(二)父母觀念影響

當父母、長輩的生命經驗中，遇到身邊不傑出、不向上的原住民親友，可能會產生的不願意承認、不願意傳承原住民文化的效應。不過當父母長輩得以屏除過去歧見，教育孩子正向的原住民族群意象時，對於衍生正向原住民認同亦有潛移默化效果。

「...媽媽反而不會耶，他會跟著時代走，他會說現在也是有很多原住民很好啊，也是很多不會喝酒的啊，讀大學的也有啊」(I65)

三、家庭經濟狀況正向影響

家庭的經濟狀況可能有不好或良好的情形，在訪談過程中，研究者發現其實無論是經濟狀況良好或不佳的家庭型態，對原住民受訪者都有產生正向認同影響的經驗：家庭經濟狀況良好得以減輕學生的生活負擔壓力，得以好好專心於課業充實知能以面對往後職場挑戰；家庭經濟狀況不佳時，也有可能激勵學生爲了獎學金的補助，因而更加努力於課業，或是爲享受原住民福利補助等措施而恢復原住民身分，進而自覺有責任且願意更進一步的去瞭解、學習原住民文化。雖然對影響族群認同來說，家庭經濟狀況較屬於間接影響，且較因家庭、個案而異，不過在研究者的研究分析下發現，正向之影響是大過於負向影響。

(一)家庭給予學生經濟支持，減輕學生壓力、負擔

無論是大學前或大學的求學期間，家庭若能對學生有經濟上的支持，學生便可以專心於課業發展，不必爲自己生活費、學費擔心。再充實好自我能力且能順利進入勞動市場就業後，也能提昇自信、增強自我族群認同。

「我工讀都是短期的。都沒有做很久的那種，頂多幾個月而已，都沒有很長，可能是因為家庭的關係啦，因為我家庭的經濟還算可以...就不用為了生活費啊、學費要去打工...」(A10、A11)

「...學期中就不會去打工，因為我平常也是要練鋼琴，所以也比較沒時間。因為我打工也不是說真的有跟家裡報備，因為家裡面會覺得說就好好得唸書，家裡給我們的觀念是這樣，就自己好好唸書、家裡的經濟就不用擔心...」(A16)

「大學打工不用負擔生活費...，就想去工作看看而已，想說去嘗試一下打工的經驗...」(E08)

「...生活費家人有時後會給啦，打工就也是賺自己的零用錢，想買什麼東西就有...」(G52)

(二)家庭經濟狀況不好，但激勵學生向上

家裡的經濟狀況也會影響原住民勞動者從小的求學心態。家裡經濟狀況不好，

若不是唸公立、拿獎學金，家裡可能會無法支應學童繼續升學，加上父母願意培養孩童、支持孩童，正向的學歷提昇也產生正向的認同意識。

「那時候家裡比較苦，所以有一個觀念就是要靠獎學金繳學費，所以功課也很拼...」(I19)

(三)恢復原住民身分，以減輕經濟負擔

雖然有受訪者提及自己也遇到很多原漢通婚家庭的孩子，在享受原住民福利的同時，卻是不願意去認識、接觸原住民文化，不過就 A 受訪者而言，自己雖然是因為改善家裡因素考量才轉而恢復原住民身分，但也因為身分的改變，促使 A 受訪者更積極的去接觸原住民文化，且為原住民文化作努力、傳承

「最主要是考慮到家裡的經濟狀況，因為我們家就是在經濟上有一些困難，家裡是有點負債的情況，因為你也知道，政府對原住民會有一些福利什麼的，那時候也是有經過一些考量，所以那時候就恢復。因為那時也想說大學唸書，要是需要一些學費，學業上都要有一些花費，所以會想說自己有這個身分，那就覺得說可以恢復，也可以減輕家裡負擔這樣。」(A06)

四、需幫忙負擔家庭經濟

學生若需幫忙負擔家庭經濟，或是必須靠自己力量賺取自己生活費、學費，求學階段面臨的壓力、需相對放棄的讀書時間、人際交往時間，都是高過於不需負擔的學生，甚至是被迫必須暫時放棄學業。一旦因為經濟狀況而影響了原住民勞動者在學生時期的學習，也進而影響往後職場具備的專業充足度，雖然兼職工讀有助於原住民學生提早接觸、適應社會，不過若是只從是和往後工作無關，或是與自己所學無相關之職業，同樣也無助於往後的就業，且也可能會因為埋怨貧困的家庭背景而不願意認同自己家庭、文化。

(一)生活費、學費、到外地求學學生所需負擔的房租，都是壓力來源

本研究之受訪者大多來自外縣市之原住民大專生，這樣的工作、就學遷移型態和台灣整體之原住民遷移型態類似，到外地求學或工作的原住民受訪者，首先要負擔的就是龐大的房租、生活費支出。這樣的經濟壓力有時會是造成原住民勞動者欲返鄉工作、拒絕融入都市社會的因素。

「大學打工啊，是需要負擔自己的一些生活費...因為我們家只剩爺爺奶奶嘛，那他們有退休金可以養自己，所以我就是把我自己養活就可以。」(D33)

「是不想讓家裡有負擔，因為我是老大，雖然爸媽還是有收入，是不用給家裡錢，可是二年級開始我住外面，房租啊、材料費也很貴，每個禮拜大概都要1000多，每個禮拜都要交作品啊，所以就去打工。」(H55)

「...生活費、學費，都是自己來。」(K50)

(二)放棄學業，選擇建教合作學校就讀

因家庭經濟狀況差而必須選擇放棄原本學校，轉而就讀有薪資收入的建教合作學校的實例也發生在J受訪者生命經驗中。這些因素都是致使原住民勞動者無法順利平緩的去完成學業，必須有所犧牲、取捨，尤其對生活水平、經濟狀況相對都是比較不好的原住民原鄉家庭來說，更是如此。

「...故意放棄學業，反正我就是決定要出來賺錢、半工半讀，就找到在花蓮有建教的學校，三個讀書、三個月來台北工作。」(J09)

五、父母族群認同感低

影響原住民受訪者負面族群認同的家庭因素中，影響程度較大的便屬於父母低落的族群認同感，研究者分析發現，父母之所以會產生低落的族群認同，可能是來自於過去社會對原住民的不友善，或是原住民也對一些低成就原住民的歧視，進而造成父母長輩對原住民文化不認同，且不願意傳承這樣的文化給下一代，甚至有不希望下一代孩子去承認原住民身分的情形發生。如果說父母從小傳承原住民文化給自己小孩，會大大增強小孩往後對自己族群的認同感，同樣地，當父母不願意教育相關原住民認知給小孩時，也直接的影響原住民孩童從小就不具備族群認同概念，長期陌生、疏遠的情形下，就算往後原住民孩童願意在重新學習、建構原住民身分，其過程也會是滿佈荊棘。本研究整理出父母族群認同感低落的型態，包括：不希望子女接觸原住民文化，尤其特別像是受訪者 A、D 的家庭經驗；其次是家長價值觀與親職功能不彰。

(一)不希望子女接觸原住民文化

原住民勞動者之父母可能因為過去自身受歧視經驗多，或是過去對於原住民工作態度、責任感之印象不好，除造成自己對原住民族群認同感低落外，也多半會不願意、不希望自己子女接觸原住民文化。

「他沒有從小就告訴我，只是我們從小會常常回山上，啊那時候都說原住民是住在山上，所以我那時候才好奇，所以我不是一開始就知道自己是有原住民身分。所以可能也是因為...以前社會比較會被歧視吧。是最近...我覺得才慢慢從歧視變重視，有這種趨勢，可能以前比較有歧視，所以可能我媽就沒有跟我講。」(A53)

「我媽媽會不想(讓我嫁給原住民)，是因為在他的生活環境裡面，原住民男生在他觀念來講，是不上進的，因為可能學歷和工作都沒有很好，也不是很會去經營家庭。」(D137)

「是也一次我跟我媽討論到原住民社團的問題，他其實不是很喜歡我玩社團，一方面是他跟我講了一個很重要的理由就是，你不要把自己侷限原住民這小小的舞台裡，你會看不到很多事情，你的視野會沒辦法變廣，你跟他們在一起固然很快樂，但是那是當下，因為現在很多原住民學生還是保留隨遇而安的習性，就是我現在很快樂就好，但是你沒有去看到更多更多的事情...」(D152)

(二)家長價值觀與家暴行為

原住民家長可能會將自己負向價值觀及負向的族群認同感灌輸在孩童身上，或是原住民孩童會因為父母對自己之暴力行為(如受訪者 K 之經驗)，都是造成原住民勞動者在幼年時期無法建立良好族群認同感之原因。

「...像我爸會說我把你們養大，我就可以去見我爸媽了。我就會說「你在說什麼？你活著就是為了這樣嗎？」可是他聽不懂，他的生活、背景很沒有希望，他一直覺得活著很不開心。」(H84)

「...以前會很討厭我爸爸，完全不想跟他講話，而且小時候他施用暴力，算是家暴了，所以很討厭他...」(K105)



六、缺乏文化學習環境

而在影響原住民受訪者負面族群認同的家庭因素中，其中影響程度最大的研究者認為是缺乏原住民文化學習的環境，這裡所指之文化學習環境可能包括成長過程的家庭，或是踏入勞動市場後脫離原本有的家庭學習環境。影響最鉅的原因在於，除從小可能因原漢通婚家庭，失去文化學習機會而喪失族群認同意識外，若是當往後自覺產生文化意識且有願意去接觸、學習的動機後，若是身旁能觸及的環境仍是缺乏原住民文化元素，或是不知道得以學習的資源在哪的時候，也會大大降低繼續學習、維持原住民文化的機會。

尤其在研究者的訪談過程中發現，目前的原住民大專生在畢業踏入職場後，很容易失去繼續學習原住民文化的管道，在大專時期可能還得以透過原住民社團來接觸，當進入是勞動市場就業後，便很容易喪失繼續接觸的管道，尤其是母語部分，也有不少受訪者表示自己是越來越不會講母語，可能在工作職場不會使用到，也可能是因為到都市工作而缺乏和族人練習的機會，或是隨著長輩耆老的逝世，更缺乏學習管道。因此缺乏文化學習環境對族群認同之影響，研究者將它定義為最嚴重的影響因素，其中尤其是受訪者 A、I 的原漢通婚原生家庭型態。

(一)未傳承母語教育

原住民母語其實是原住民孩童接觸原住民文化最直接也容易的部分，父母未能從小教授屬於自己原住民族群的母語，原因可能也是來父母對於族群認同感較低落，不能傳承孩子母語的結果，也直接影響孩子從小對原住民文化的認同感。

「從小父母母語...沒有特別教，但是會講，他們跟長輩也是講母語，可是對我們是講國語。」(H17)

「...很奇特的是我爸從小到大都沒有跟我們講過母語，還有他部落的事情也都沒講過，而且他自己也覺得部落的人很糟！他也不是不認同自己，他是對自己有很多的自卑，也不讓我們小孩去承認自己是原住民...他不希望我們以後嫁給原住民，因為我們那邊真的不會喝酒的男生...找不到了！真的！」(I28)

(二)缺乏文化學習環境

缺乏原住民文化學習的環境，最容易發生在都市原住民家庭中，沒有在部落生活過，缺乏與長輩耆老使用母語溝通、經驗，因此原住民使用母語、接觸原住民文化之機會均少，進而對原住民文化陌生。

「...感覺好像越來越聽不懂(族語)，因為越來越少用、越來越聽不懂。」(B152)

「...沒有在部落生活過...會有跟原住民文化脫節的感覺...」(D17)

「...像我們之前是沒有那種環境啊，我開始學母語，是從教會開始學的」(G165)

(三)原漢通婚家庭

在原漢通婚家庭中，就本就訪談者經驗，原住民文化容易被其他主流文化所掩蓋，無論是語言、習俗、生活習慣，尤其當原漢通婚的婚姻不被部落所認同時，會出現原住民原生部落對家庭的責備、排擠效應(如受訪者 I 之經驗)。

「...像我小時候在家也都講國語，我其實也不會講客家話，我爸媽都會講客家話，但是在家也都不會跟我們講，所以我說那個環境真的是很重要。」(A87)

「...因為我們泰雅是父系社會嘛，所以要搬到媽媽娘家那邊，我爸也有很大掙扎，家族也有很大責備，因為我爸爸是我們家族裡第一個娶漢人的，所以也有引起其他家族的一些不喜悅，可是我們搬到那邊之後，幫助我們的就只有外婆那邊，爸爸那邊就都沒有了。」(I16)

七、本節小結

本節為綜合探討十位受訪者之家庭經驗，家庭為原住民受訪者第一個與外界接觸之場域，亦是第一步接觸、學習原住民文化之重要媒介，對受訪者往後之身分認同、文化權意識之建構有深遠之影響。本節研究分析之重點如以下整理：

(一)上一世代，族群身分認同感低

透過原住民受訪者對於家庭經驗之描述可以發現，比起本研究世代之族群認同程度，上一世代之身分認同感是較低的，原因不外乎是因為過去社會對原住民族群尚未有充足的包容與尊重，這樣的排斥也影響到受訪者父母可能不願意傳承原住民文化給小孩，甚至是不願意讓小孩承認自我原住民之身分。

(二)原漢家庭，原住民文化易被吞噬

在本研究共有二位在原漢通婚家庭成長之原住民受訪者，二位受訪者皆表示原住民文化無論是與閩南或客家文化接觸，都是屬於弱勢一方、容易被吞噬，也造成此二位受訪者從小接觸原住民文化機會甚低。

(三)受訪者目前普遍缺乏文化學習環境

在本研究中的受訪者階在台北縣市工作的情形下，在都市甚少有機會接觸到原住民文化，或得以持續學習原住民文化，即便是在都市落地生根的原住民家庭，同樣因長輩留在原鄉或逝世，普遍都缺乏原住民文化的學習環境。

(四)正向家庭經驗，給予受訪者往後在職場上正向的心靈支持

不過雖然接觸原住民文化機會降低，縱然母語不會講、傳統舞蹈不會跳，但從小原住民家庭給予原住民勞動者在心靈上的支持、在情感上的親密連結，即便原住民勞動者在勞動市場中受挫，依然可以得到家庭力量的正向支持。

(五)家庭經驗與直接影響勞動市場排除/包容關聯性低

就本節所探討之家庭因素，雖然與原住民勞動市場排除/包容之直接關聯性低，不過家庭經驗對於族原住民在族群認同上扮演重要角色，開始學習且認同自我文化的時期先後、時間長度，也影響型塑文化權意識之深厚程度。

第三節 原住民勞動者之學校經驗

在學校經驗部分，可以說是原住民勞動者在離開家庭後，第一個與外界接觸的場域，且從研究訪談過程中發現，學校也通常會是原住民受訪者第一次受到其他族群歧視、嘲笑，且第一次發現自己原住民身分和其他族群有差別的場域。在學校經驗中原住民勞動者在學生時代和外界有互動的系統，可能包括師長、同儕、教育制度和社團，這些系統對於原住民勞動者來說，會產生正向和負向的族群認同影響。

研究者在分析十位原住民受訪者之學校經驗後，整理出十項影響自我認同事件，依正向認同強度高到弱，分別有：1.老師教學平等、2.學校社團與活動力量、3.與同儕相處融洽、4.未受加分制度影響、5.部落長大的原住民學生；而負向影響方面，依負向影響強度弱到強分別有：6.都市長大的原住民學生、7.學校社團與活動負面支持、8.加分制度導致的歧視、9.同儕無法相處融洽、10.師長教學有差別待遇等十個向度。同樣將不同影響事件依不同顏色標示，在下圖 4-3-1 的認同光譜圖中可以看出各事件在認同光譜中的定位，與這些分別有哪些受訪者擁有相同的學校經驗事件。以下則依序進行各影響事件之分析。



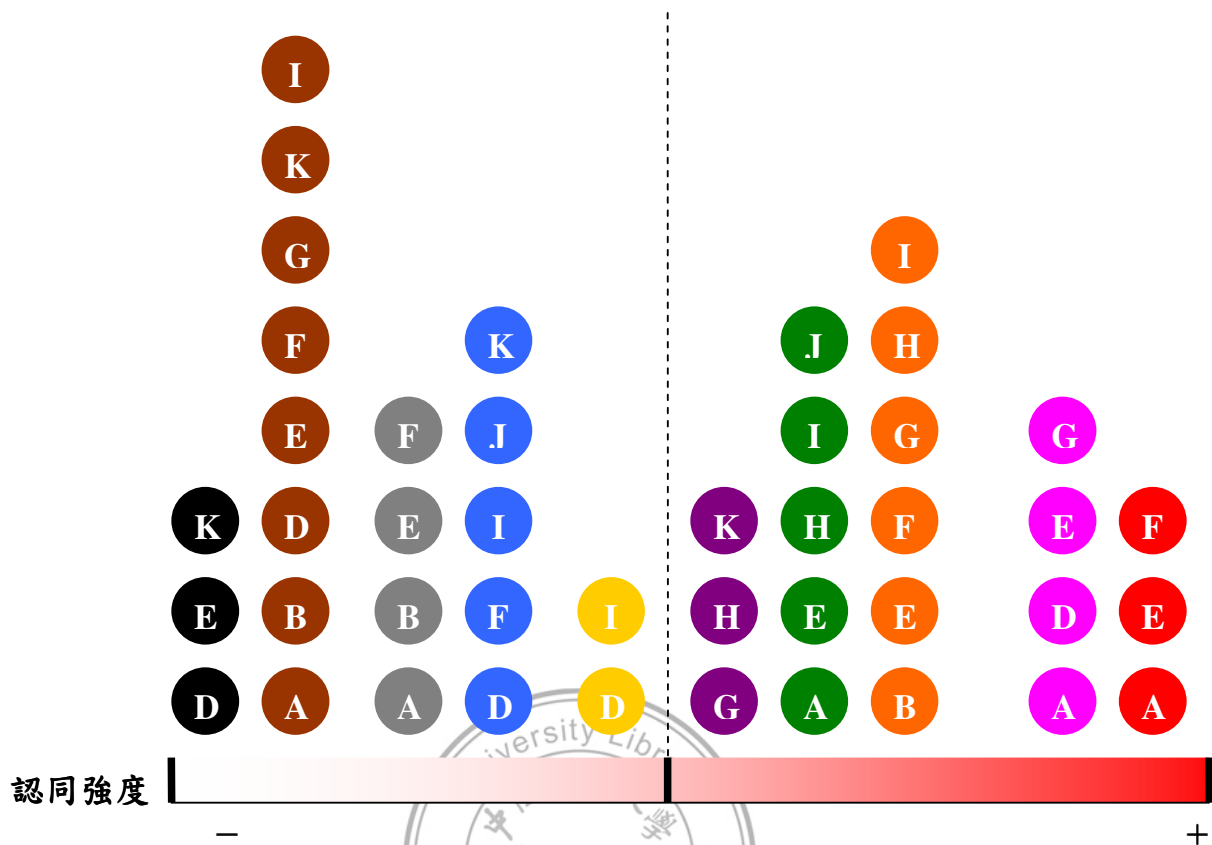


圖 4-3-1 學校經驗之族群認同光譜圖

表 4-3-1 影響族群認同之學校經驗事件對照表

負向認同		正向認同	
影響事件	受訪者	影響事件	受訪者
● 六、都市長大的原住民學生	D I	● 一、老師教學平等	A E F
● 七、學校社團與活動負面支持	D F I J K	● 二、學校社團與活動力量	A D E G
● 八、加分制度導致的歧視	A B E F D G K	● 三、與同儕相處融洽	B E F G H I
● 九、同儕無法相處融洽	A B D E F G K I	● 四、未受加分制度影響	A E H I J
● 十、師長教學有差別待遇	D E K	● 五、部落長大的原住民學生	G H K

一、老師教學平等

在研究者綜觀所以受訪者學校經驗中發現，影響原住民受訪者最深，且能給予原住民學生最高度的正向認同支持者會是師長，原因在於師長的教學方式、對待學生的態度，影響的不只是原住民學生本身，也會進而影響其他同儕和整個班級的氣氛，師長能教育整個班級的正確族群意象、正確相處模式，也能無差別待遇的對待班上每一為學生的話，必能大大減少同儕間的歧視行為，且師長給予原住民學生正向的鼓勵支持，也是增強原住民學生自我信心、身分認同的重要動力來源。

(一)無差別待遇

面對班上來自不同文化背景、不同族群的學生，老師在對待上若能無差別待遇，也能為同學相處間帶來良好示範，也能避免原住民學生因老師差別待遇，而產生對自己身分的排斥與抗拒。

「高中老師在對待上都一樣，差不多，可能也因為都是生長在花蓮市，如果是遇到那種真的很懶的原住民的話，就比較會說一下這樣，可是也不是說罵他這樣。」(A21、A22)

「小時候(國小)老師在對待上不會有差別耶，我覺得我們老師是都還蠻好的。」(F122)

(二)正向鼓勵

給予原住民學生在課業上正向的鼓勵、支持，使學生不會因為外在的政策規劃、政治因素而加諸壓力在自己身上，鼓勵提昇教育程度的同時，也增強原住民學生競爭力與自信。

「我們(高中)班老師也是有跟我們說，你要讀就好好拼，你們成績這樣加分後搞不好會上更好的學校，老師也是很鼓勵啦，希望我們讀好一點。」(E40)

(三)教導正確族群意象

對特定族群有不正確的稱謂、稱呼，對於這些族群來說都是一種歧視與傷害，可能學生間的嬉戲、嘲弄，是屬無意、開玩笑，但對於原住民學生來說卻是另一無奈的歧視對待。即時糾正其他同學對於原住民學生的不雅稱呼，避免同學養成嘲弄惡習，也避免對原住民學造成傷害。

「老師知道啊，老師就說你們不能講他們是番仔，那時講比較好聽是山地人...」(F17)



二、學校社團與活動力量

其次能增強原住民勞動者在學校的族群認同感是學校原住民社團、活動的支持力量，對原住民學生產生強烈認同感的原因在於，原住民大專生大多是到外縣市就讀，原住民社團也就成為在外求學學生的一種心靈寄託，在社團可以找到同樣生長背景、同樣族群文化的同儕伴侶；此外原住民社團也有助於原住民學生再進一步學習原住民文化，且也能和不同族別之原住民學生進行交流，尤其是對從小沒有持續接觸原住民文化的學生來說，參加原住民社團活動，會是重建或更加深原住民族群認同的重要場合。

(一)認識自我的原住民活動

在大專院校中的原住民社團或活動，會是原住民學生再次探索或是更深曾瞭解自己文化的重要媒介。

「在我大學的時候吧，就大學會參加一些原住民活動啊，然後就有那種意識，就想說身為原住民，有些東西要好好的保留起來，你該學得、你自己的東西要去學，第一個就是語言嘛，然後再來就是文化方面要去知道。」(G90)

(二)原住民社團凝聚力

大學原住民社團的另一項重要功能，可以凝聚原住民群體，無論是聯繫原住民同儕間的情感、相互文化的學習交流、或文化探索的參與，都是重要場合，對原住民大專生來說再社團裡建立的正向價值與認同，獲得在情感層次的非正式支持，都有助於建構自我族群認同的重要元素。

「大學後才開始認識比較多原住民同學，...主要是大學有原住民社團，...他們有打電話給我，然後加上自己意願也是蠻高的，所以就有去。...感覺還不錯啊。」(A45、A46、A47)

「我們有原住民社團，雖然原住民社團人數在學校來說還算是少，但是大概也有十幾個，我覺得這樣我就很開心了。」(D39)

「高中原住民也蠻多的，像我們以前有個社團就是娜魯灣社啊。」(E37)

三、與同儕相處融洽

在學校生活中，和原住民學生相處時間最多的是同儕，因此原住民勞動者和同儕的相處情形，會直接影響到自己對學校的喜好甚至是學習動力，能和不同族群的同儕融洽相處也能增強其族群認同強度。和同儕能融洽相處的原因再研究者分析整理出包括：隨著年齡增長，同儕間的歧視與戲謔也越減少、原漢同儕相處融洽、或是在原住民人數較多的地區就讀等原因。

(一)隨年齡增長，嘲弄遞減

從訪談中可以看出，原住民勞動者多半在國小階段遇歧視、嘲笑比例較高，隨著學歷提高、年齡增長，雖然原住民人數也隨之遞減，不過同儕間的歧視情形是比較少出現，反而會進而出現羨慕、欣賞的眼光。

「...高中全班只有兩個是原住民，其實同學間是還好，都還可以相處，可能知識水準比較高了，知道這樣罵是不對的了。」(B79)

「國高中被笑是比較沒有，後來不是都有補助嗎？他們都會說「好羨慕原住民都有補助」，很羨慕你這樣。所以後來就會覺得原來原住民也很好啊(笑)。」(F25)

(二)原漢相處融洽

在與非原住民身分的漢人同學相處，若能相處融洽、不區分族群身分的對待，就可以避免原住民有自我小團體的出現，也避免這樣的小團體被排除現象產生，雖然偶有同學間玩笑出現，但無傷大雅。

「我不會特別找原住民的朋友，可是像看到輪廓很深的，就會大概猜他會不會是原住民？就是有一種親切，可是也不會跟其他同學說不好。」(H20)

「高中前就覺得很平常啊，沒有歧視什麼的，也想說大家都是人啊，也沒有想說要去分族群。」(I13)

「我們同學不錯啦，在笑的那些...是覺得新鮮啦，也可能很少有

機會會遇到原住民，他們的笑也不是真的是取笑...」(J52)

(三)地區優勢

在原住民人數較多的縣市，如花蓮縣、台東縣，當地居民或是當地文化氛圍自然而然包容多元文化元素的氣度能更寬闊，日常生活中得以頻繁接觸的文化，在校園中自然原住民文化也被包容在其中，減少歧視情形產生。

「花蓮就真的很多原住民，大家也都會去習慣、接受是有不同的種族文化，也不會覺得你很奇怪啊。」(E38)

「我的印象是沒有耶，小時候被歧視、嘲笑什麼的，是沒有...在花蓮是還好啦，花蓮是沒有那種歧視的情形...」(G12、G17)



四、未受加分制度影響

會影響同儕對原住民學生有歧視或敵意現象，在研究者的分析下，發現政府對原住民的加分優惠制度是主要原因之一，且加分制度所造成的影響會反應在原住民勞動者的高中與大學同儕上。同儕若是得以不受加分制度影響而對原住民學生有敵意，也就不會致使原住民學生質疑自己身分，或是被迫去接受因族群身分特有福利而帶來的外界壓力，這都是增強族群認同的力量。

(一)高中同學態度

高中他族同學可能或多或少對原住民學生享有加分優惠會有不平衡心態，對原住民學生來說，遇到沒有或不會對加分制度在意的同儕，能避免掉不少不必要困擾。但可能不發聲並不代表其他同學不在意，訪談中發現，可能其他同學士自認因為功課比較好或是競爭科系不相同而不在意。

「大學聯考就都很拼，大家都是很努力，是不會去考慮你要不要加分，像讀好學校的那些就會努力拼，不會理你有沒有加分...」
(E40)

「沒有，沒有聽說。因為我是自然組的，我只有填工設跟建築，所以跟其他人不太相衝，所以他們也不會特別覺得怎麼樣。」
(H22)

(二)大學同學態度

進入到大專院校後，大學同儕對於加分制度或原住民學生保障名額的不在意，也表示不會認為加分進來的原住民學生能力就一定比較差，原住民學生也就不會產生自卑情感、或自認能力矮一截情形發生。

「大學同學，我們都已經考進來啦，那大學同學就比較不會那樣覺得，他們也是會問啦「喔～你們那時候考試有加分喔」，但他們不會因為你是加分進來就覺得...，基本上我是覺得都還好。」
(A76)

「我沒有加分，因為我是推甄，有特別留原住民名額了...沒有什麼影響耶，因為我要考的學校本來就沒有很好...」(I45、I46)

「同學會說「你是加分的厚？」，我就說「對啊！你羨慕厚？」，他就說「對啊，不然你號碼應該要再後面一點的，不會在我前面。」，不過這是他開玩笑的啦，我也是在跟他玩這樣。」(J104)

五、在部落長大的原住民學生

影響正向群認同感的間接因素是原住民的生長環境，在部落成長的原住民學生，雖然隨著教育程度提高，學校、班上的原住民同儕也會隨之減少，不過在部落或原住民人數較多的縣市就讀，也得以持續和過去原住民國中、國小的同儕相處，不至於脫離原住民文化環境，有繼續維持族群認知的管道。

隨著求學的學歷程度提昇，身旁的原住民同儕也隨之減少，尤其在國小與高中教育程度上人數的比較，其落差更是明顯。就此世代的原住民學生而言，能夠就讀普通高中、順利升學的比例仍是不高。

「...到了高中時候，就原住民佔比較少，平地生比較多，班上 40 幾個就可能只有 6、7 個原住民。」(G20)

「...國小時候很多原住民，只有國中開始才很少、高中我們只有我，大學就整個系只有我。」(H10)

「國小都是原住民，我都是跟原住民、我們部落的人玩在一起，很少跟漢人在一起...到高中時候原住民就比較少...」(K06)

六、都市長大的原住民學生

反觀若是原住民勞動者從小是在都市長大的原住民，可能求學過程中都是和非原住民族群同儕相處居多，即便沒有受到其他同儕的族群歧視，但長久沒有和原住民同儕相處，也會致使對原住民文化的陌生，這對於往後欲在重建自己的原住民族群認知時，會多一層阻礙與困難。

對於從小不是在部落長大的原住民小孩來說，原住民同儕接觸會更少，也相對更少有機會能和原住民文化做互動。對傳統文化的不認識，影響的是和原住民文化的疏離、對傳統文化的陌生。

「...在高雄長大..小時候沒有在部落生活過...國小那時不多，我記得我那時我那個年級只有8個。」(D16、D20)

「...三歲之前，我們常搬家...之後搬到嘉義、回到媽媽娘家...只有其他一戶原住民，布農族的，其他都講閩南語...高中時原住民也只有我們三個，也沒有原住民社團、沒有跟原住民相處過。」(I14、I16、I22)



七、學校社團與活動負面支持

學校的原住民社團對原住民勞動者來說，其正向認同的支持度是大過於負向許多，不過研究者在訪談中也發現，若是學校中無原住民社團存在或是其他原住民學生對加入原住民社團意願不高，都會對自己族群認同產生動搖。而社團對原著會產生負面影響的重要因素，研究者發現在於是原住民本身去排斥了原漢家庭的原住民學生，致使原住民學生在社團中得不到該有的正向支持。

(一)原住民社團對原住民之排擠

原漢通婚家庭型態，對原住民學生所產生的負向族群認同也持續影響到了學校經驗，在受訪者 I 的經驗中，便因為再原住民社團中遭受到「純的」原住民對自己的排擠或嘲笑，而導致受訪者 I 在試圖重建自己族群認知的過程中遭受傷害，無論原因是因為受訪者 I 不習慣原住民同儕的玩笑方式，或真的是對「不純」原住民的不友善，原因都是出自於原漢家庭背景。

「我上大學很痛苦，去學校社團的時候，因為大家想法、講話方式、思考邏輯你會沒有辦法去體會，我那時候沒有辦法去體會就會很低潮...剛開始還熱情滾滾的，後來大一被這樣傷害後，大二就沒有去那個社團了...」(I2、I49)

「每個人就會問你「會不會講母語啊？」，我就說會一點點，真的是只會一點點那種，就會被說「蛤～你到底是不是原住民啊？」，你知道那真的會很受傷耶，而且你是知道很多原住民東西，但就只是不會講原住民母語，還有後來別人會說「你不像耶」，我就說我一半而已，他就說「蛤～你有混到，是雜的！」聽了就會很不舒服啊。」(I24)

(二)其他原住民學生加入社團意願不高

當學校其他原住民同儕不願意加入原住民社團或是熱衷度不高，都會對原住民學生造成直接和間接的負面影響，直接影響來自於無意願原住民同儕對自己的不友善態度；間接影響在於人數不足或無法成立的原住民社團，也會使原住民學生在學校中失去一個可以得到慰藉、歸屬的區塊。

「...我發現台北各學校原住民社團都是一個一個獨立的，台北曾經有成立一個北區原住民社團聯盟，我曾經當過幹部，可是我發現其實你去辦一個活動，大家響應都不高...」(D146)

「好像現在原住民也都不是很想接觸自己的東西，叫他們參加這社團就很吃力，所以那時也是幾個人硬撐起來的。」(F78)

「因為學校有名單嘛，一個一個去問要不要來原住民社團，他好像不太想承認自己是原住民，而且看起來也不像，但是他的確是原住民...老師也覺得為什麼他們都這麼害羞，老師是講得比較好聽啦，但我是覺得他們好像是沒辦法接受自己的身分...」(F79、F119)

「可能會覺得丟臉還什麼吧？像叫他們穿原住民服裝，他們會覺得為什麼要我穿這些服裝？就覺得這些東西，他們不是很能接受。所以會覺得自己的文化，為什麼不好好保留？要等到快要消失才...，就他們就不會去在意自己本身的文化。」(F82)

(三)學校並無有關原住民文化之組織

從前述正向認同事件分析中，可以發現原住民社團對原住民學生在高中、大學建立族群認同的重要影響，因此當大專時期學校缺乏原住民社團、組織，或是社團功能不彰，無法在社團中學習原住民母語、文化時，便會使原住民學生在青少年時期的族群認同建構停擺，無助於族群認同正向發展。

「母語我也想學啊，但是就是沒有人教...社團沒有教語言，因為我們民族所會開，民族系會開一些語言課程，但就是沒有排灣語，所以我只好去學阿美語言。」(D85、D87)

「那個時候沒有耶(原住民社團)，剛好學校就是沒有，到二技為止也都沒有。不像現在原住民社團是慢慢在興盛，有發現民族意識是有崛起的。」(J63)

「大學學校沒有原住民社團...班上原住民也很少，班上40幾人才2、3個人而已...」(K67、K68)

八、加分制度導致之敵意

政府給予原住民再升學上的種種優惠制度，雖然是出自於的彌補原住民平均教育資源不足的政策美意，也的確有提昇原住民整體的教育程度，但是這樣的加分制度卻是直接的致使原住民學生，必須遭受到其他非原住民族群同儕的歧視與抨擊，而且會同時顯現在國高中與大學階段。原住民勞動者在回想這些歧視時，多半都是帶著憤怒與無奈，憤怒的是擁有原住民身分為何變成一種原罪？無奈的是升學優惠制度並不是自己能選擇拋棄的，這樣的負面感受，絕對會使原住民影響到自己的身分認同。

(一)國高中同學態度

因加分制度而造成同儕有歧視敵意的現象，在國高中時期會比較明顯，尤其當國三或高三再準備升學考試時，同儕間的不平衡、不公平態度更顯明顯，因此會有對原住民學生不友善的言語出現。

「如果是說比較會嫉妒的話，那也是高中同學比較會嫉妒，因為那時候大家都是要準備考試的，所以大家在心裡上面多少都會...因為那時候大家都水深火熱的，可是我還好是考音樂系，所以我其實還有被他們罵說「你可以加分為什麼不去考什麼法律系什麼的，你去考音樂系要幹麼？」他們都會這樣講啊，他們都會覺得說加分給我還比較好。」(A76、A77)

「...因為我們國中考高中的話會加 25 分嘛，總分加 25，那大學是加 25%，我考高中的時候就這樣子啊，很多人就說你不要那麼認真啦，那時有模擬考嘛，就說反正你分數都超過那個標準那麼高了，不用看書了啦...因為我那時候成績還不錯的嘛，所以好像會變成是我的包袱，就會覺得說如果我考到那個學校，就會被說：哎唷，都是加分的啦...」(B85、B86)

「有啊，我國中那時候就有，我國中是沒有加分，但我同學都知道原住民可以加分，同學上課時候就會跟老師說「他們考高中就可以加分啊」，還是會覺得說你們就是可以加分，就是可以到比較好的學校。」(E30)

「不管成績好不好，還是會被說反正你靠加分就好啊，不要唸了

啦，如果成績是達不到自己想念的學校有沒關係嘛，就隨便考一考，靠個加分就可以進去啊。」(F29)

(二)大學同學態度

在大學同儕部分，研究者發現在入學成績越高的大學中，同儕間看低原住民能力、質疑入學條件的情形也會越嚴重，原住民勞動者在回想這些不友善態度對待時，通常會是顯得憤怒卻又無奈。

「大家就會先入為主說「你加分就上啦！」，像我進來他們就會說你是加分進來的，你就是能力不足，然後我就覺得我也從來不覺得自己是品學兼優的學生，我沒有說過我功課會很好，但是你也需要講成這樣子吧，我又不是沒有努力...我只不過是成績比你低一點就被講成這樣，是怎麼回事?...大學其實還是會耶，反而大學會變多，因為大學有各式各樣的人，對，其實這個社會對於原住民的歧視還是存在，這是沒有辦法泯滅掉的，所以還是會有人這樣覺得：「反正你就是加分進來啊，你就是差」(D42、D47)

「就是因為有加分，人家才會羨慕說原住民很好，但是如果考到好學校人家就會覺得你是加分進來的，就會覺得被這樣講，會有點...過份吧，會被覺得你是靠加分進來的。」(F27)

「我剛開始的看法是「加分很好，可以上好學校這樣」，可是到後來，我覺得加分有時候是幫助我們啦，但是覺得說你的實力可能就是在下面這樣，可是你到那麼好的學校，可能會覺得「我可以考上那麼的學校啊，可能自己也蠻聰明的」，可是事實上的分數可能是在這個學校下面，所以可能讀書讀起來會比較辛苦，可能就讀不下去啊，休學啊或什麼的。」(G29)

「像什麼補助啊、學費減免啊，同學當然會嫉妒啊，會說：那麼好，原住民怎麼都可以？」(K62)

九、同儕無法相處融洽

除上述同儕會因為原住民升學優惠制度是原住民同學外，同儕在平時對原住民學生的取笑、負面刻板印象對待，對原住民學生來說都是一種無形的心理傷害，且可能因為這些狀況，造成原住民同學不願和非原住民同儕交往，是不利於原住民學生的人際關係發展，也將不利於往後進入勞動市場的適應狀況。和同儕無法融洽相處的情形，會包括：國小同儕的戲謔歧視、同儕對原住民存有負面印象、與和非原住民同儕疏離。

(一)國小同儕的戲謔歧視

在原住民勞動者求學經驗中，同儕間最容易有歧視、嘲笑的時期，大部分都集中在國小階段，雖然隨年齡增長受同儕歧視情形的比例明顯有下降，不過追溯到國小的這些歧視傷害，至目前為止仍深深烙印在原住民勞動者記憶中，會產生排斥自己族群身分的情形。

「那時候國小，也是第一次知道有原住民，也是上課有上到，然後我那時候就回家問我媽說「外婆、外公住山上耶，那我們是不是原住民？」，那我媽就說對啊，後來我也把這件事情跟同學講，那同學就會笑說「你這個山地來的小雜種！」，就在那邊開始取笑你啊什麼的，我那時候就很生氣啊，就覺得很生氣啊，怎麼可以這樣罵人！因為他們又覺得說，你又不是純的原住民，你就一半一半，所以就會叫我雜種...」(A51、A52)

「小學同班同學也有漢人，以前還是叫我們山地人嘛，不知道什麼時候開始才是叫原住民嘛，那時候叫山地人還好聽咧，不好聽是「番仔」，就會這樣叫啊」(B76)

「所以會有經歷過對自己身分排斥的那段時間。因為都會被說你是「番仔、番仔」啊，不然就是說「你怎麼這麼黑！」，然後我爸爸又比較早過世，所以就會被說「你沒有爸爸，你是沒爸爸的番仔」這樣」(D22)

「...小時候小朋友會說你是「番仔啊」追著你跑...」(F09)

「...就在鬧我啊，會笑說「哈哈～你是番仔」，然後就追著我跑，追到廁所還不放過，很常啊。」(f11)

(二)同儕對原住民存有負面印象

訪談過程研究者發現，無論是在學生時期的哪一個階段，或多或少都會面對到非原住民同儕的負面版印象，如愛喝酒、吃檳榔、膚色黑..等。對同儕這樣的舉動反感，就可能會選擇不與非原住民同儕相處，或是有衝突產生，無此一來並無助於原住民的價值建構，長久下來更可能成為自願被社會排除的群體，更無助於文化權的發展。

「大一的時候，就我們班有一個男生上憲法課的時候就有問老師，就說原住民為什麼要加分，他們又沒有很可憐？」(E41)

「其實在大學，因為同學都來自各方嘛，所以對原住民就可能有一點...應該說是好奇啦，或是...會有點刻板印象這樣，就可能是從他們前一代的影響，就會說『你們原住民不是很會喝酒嗎？』」(G24)

「刻板印象高中的時候有，大學時候比較嚴重。就生活跟同學相處的時候，就有同學第一次看到我就認為我很會唱歌，哈哈，其實根本我不會唱歌，他就說「你們原住民唱歌都很好聽吧？」我就說也是會有劣質品啊，他又問「那應該很會跳舞囉？」我就說也沒有很會，可能韻律會比一般人好啦，重點是他們會說「那你會吃檳榔嗎？」我就說你看我牙齒像有在吃檳榔嗎？還有我是覺得他們聽到種族就會去分辨，像會說你是泰雅應該很美啊、布農應該很黑啊，可是我覺得現在原住民不太像以前的原住民。」(I60)

(三)和非原住民同儕疏離

選擇和原住民同儕親密相處而和非原住民同儕疏離，乍看之下似乎是對自我族群有高度認同，但其實不然，這樣的選擇性相處狀況，可能是來自於對自我信心不足、自卑的原因所導致，且這樣的小團體相處方式，對於往後在勞動市場的職場適應會產生負面效果。

「國中之前其實也沒有想很多，因為都是原住民的同學比較多，那高中就住外面、沒有住部落了，那時候我住校，就只有一個人是原住民，其他都是漢人。有什麼差別的話...就是比較不容易談得來，因為原住民比較熱情嘛，什麼話都敢說，平地人的話可能

就需要謹慎一點，因為他們有時候會開不起玩笑，所以有時候會顧慮到他們的想法。」(K08)

「還是跟花蓮當地的在一起，比較習慣，沒有習慣跟他們出去，我都自己獨來獨往，不然就是找其他花蓮的朋友...可能是價值觀吧，給我感覺就是有點距離，然後講話的時候會有代溝，都市來的跟鄉下的就是不太一樣，所以會聽不懂他們在說什麼，有時候就會覺得很難親近。」(K11、K12)

「...高中也是會分小團體耶，一樣會有某些人不太會跟原住民接觸這樣，都會有感覺，我就覺得他們好像不太跟原住民接觸，就沒有話聊，可能還會閃我們...」(B81)



十、師長教學有差別待遇

相對於正面影響認同之學校經驗事件，影響程度最高的是師長能教學平等，同樣在影響負向認同最鉅的因素也是肇因於師長的教學有差別待遇。尤其師長在學生的心目中形象是有相當程度的重要影響地位，也因此師長若對原住民學生有差別待遇、質疑原住民學生能力品行、甚至是歧視的眼光，其造成的傷害都會是在學校經驗中影響最深的部分。

(一)差別教學待遇

面對學生本應一視同仁付出教學的老師，若是因為族群身分的差異，而對原住民學生在對管教、教學上有差異，其實都會使原住民學生點滴在心，這樣的負面對待印象，也將烙印在原住民孩童心中，除影響認同感外，也可能造成對其他族群的反感。

「幼稚園的時候，因為就很明顯跟其他小朋友不一樣，那時就會覺得老師為什麼會對自己這麼不一樣...就老師會很明顯不想碰你，不過我也有碰到好老師，會一視同仁，但那個老師就是讓我印象很深刻，印象太深刻了，就是你要接近他，他就會跑開。」
(D23、D24)

「就那個男生，有一次上課了他們還在外面聊天，是一群人一起遲到，但老師就特別針對他，超明顯，就很可怕啊，就覺得老師怎麼可以這樣子...我們就會講老師真的很不喜歡我們。後來分班就把我們原住民都分到別班去。老師有講前幾名他會勾進來，但是我們都沒有被勾進去，其他人都有被勾進去他們班，就很明顯啊。」 (E34、E35)

(二)師長質疑原住民學生品行與能力

若師長對原住民學生有成績不好、品性不好、能力不好..等等負面刻板印象，這樣的族群刻板印象會反應在老師的教學方式上，在課業上質疑學生能力、在生活上懷疑學生品德，無疑是打擊學生信心與自尊。

「我國中有一次真的被氣到，就是我要考高中聯考，然後國中就

是可以加分嘛，然後老師就跟我說「你就考多少分就好」，我就超生氣的，我就說你幹麼那麼看不起我？」(D43)

「老師就會打電話到家裡來，跟我媽說什麼叫我們這些原住民不要帶壞他們。我媽就說明明帶壞他的就是體育班的，就別人。老師刻板印象就很強烈，就是你帶壞他們，就很可怕，而且他還會跟那個同學說不要再跟我們一起玩，但重點是我跟其他兩個原住民是全班前 10 名啊，我不知道老師為什麼要這樣。」(E32)

(三)師長對原住民學生異樣之眼光

從以下二名受訪者(E、J)的學校經驗，從國小、中學到大學，老師可能在不經意中會是放出不明顯的歧視字眼，如對原住民學生禁說母語、有不雅稱謂、以漢人眼光評價原住民學生優惠政策等經驗，使原住民學生有情緒上不舒服、不受尊重的感受產生。

「...因為國小時候老師用國語嘛，我印象很深刻，小一的時候，因為我們家人的教育都是原住民嘛，我也沒有去上幼稚園啊，所以我第一次接觸國語就是老師過來上課，真的會聽不太懂，都會一直笑老師，而且還不是我一個，很多同學都是一起在笑老師，後來老師就受不了啊，所以老師後來就規定以後來學校如果講母語的話，要罰多少錢這樣，還真的有罰耶。」(J38)

「族群歧視真的是到外縣市才有發覺，因為以前還會講「番仔」，那時候印象很深刻，包含老師也會，像在上課的時候老師就說「聽說我們班上有一個番仔喔」，我就很生氣...」(J48)

「...老師講的是比較客觀啦，但是也是有一點...就是用平地人的眼光看待，他是說之所以原住民會被保障加分，因為他們是弱勢，不把他們放在同一個水平看的時候，這就是一種歧視，所以要去補足對他們有歧視的部分，讓他們跟我們一樣，讓大家都可以站在同一個平台上面。他意思是對那男生說當你這樣想的時候就會比較好。」(E43)

十一、小結

本節為綜合探討十位受訪者之學校經驗，研究分析發現在學校經驗中，原住民受訪者是受到最多外在環境系統挑戰之階段，包括師長、同儕、加分制度、社團、學校環境等等因素，都對原住民受訪者在求學階段產生正向與負向之族群認同影響。而本節研究分析之重點如以下整理：

(一)師長態度，影響原住民學生最深

在學校經驗中代表權威之師長，對原住民學生來說，師長若能無差別的對待班上所有同學，或是能對弱勢原住民學生加以照顧，對原住民學生來說都是最正面的支持；但相對若是師長差別對待原住民學生，或是帶有異樣眼光、口吻與原住民學生交談，對原住民學生來說都是最大的傷害。

(二)加分制度，最易導致同儕敵意

加分制度會引起非原住民同儕敵意、嫉妒之心態，會同時發生在高中及大學同儕身上，且就訪談資料顯示，即便是不會因加分制度而對原住民受者產生敵意的原因，也多半是因為原住民學生之成績或欲報考學校，對自己不足以造成威脅，才因此不會產生敵意。由此可看出加分制度的確對原住民學生造成不少困擾，也影響與其他族群同儕之人際相處關係。

(三)學校社團，為原住民學生重新學習之最佳場所

研究者據訪談資料發現，學校社團會是大專生原住民重新或再進一步學習原住民文化的最佳場域，得以在社團中認識更多原住民同儕、交流彼此族別文化、增進自我族群意識。然亦有特殊訪談個案在社團中，因對原住民文化的陌生而遭受到社團內的同儕排斥，顯示若原住民社團無法的包容各不同成長背景之原住民學生，是無法完全發揮社團之正向功能。

(四)學校為二次建構文化權場域，就業服務亦能多加運用

學校文化，尤其就大專院校而言，是原住民大專生除了在原鄉部落外，得以大量接觸原住民文化的重要場合，也是得以增強自我族群認同、建構文化權意識的重要階段。同樣為協助原住民大專生在往後進入勞動市場得以穩定就業，就業服務亦能多加利用學校資源來影響原住民學生，達到宣導、協助、準備進入勞動市場之良好效果。

第四節 原住民勞動者之社會經驗

在原住民勞動者經歷家庭、學校經驗，進入到社會、勞動市場後，面對的是更複雜、更多元的外在系統，與更多的社會他人、組織團體作互動，也因此社會經驗也會遇到更多影響自我族群認同建構的因子。由於本研究關注的是在原住民勞動市場排除/包容狀況，因此也將鎖定社會經驗中的工作經驗最為探討核心。

而在社會經驗部分，會影響原住民勞動者的認同事件，本節共歸納整理出六大面相，同樣分為正向與負向兩部分，正向認同影響一強度強到弱分別是：1. 周遭原住民正向生命經驗、2. 正向工讀與工作經驗、3. 正向刻板印象；而負向認同影響，從弱到強分別為：4. 職場、生活不適應、5. 周遭原住民負向生命經驗、6. 職場刻板印象與歧視等因素事件。下圖 4-4-1 中也將以不同顏色標示，來表示不同影響事件，也可以看出不同的影響事件分別是哪些受訪者的共同經驗，這些經驗分別的認同強度落點分別在哪個向度，也可以由圖 4-4-1 清楚呈現。以下也將依序分析這六大影響原住民勞動者認同之社會經驗。



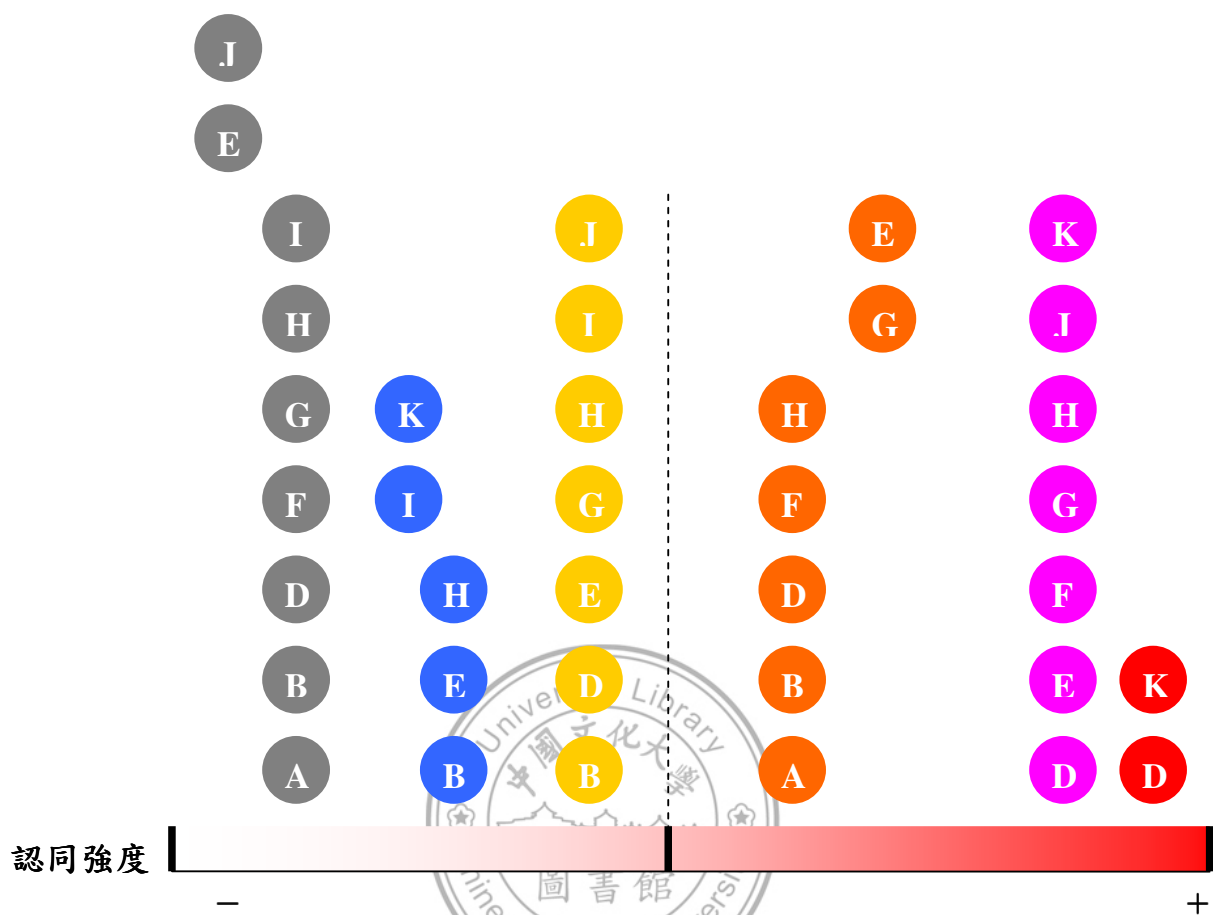


圖 4-4-1 社會經驗之族群認同光譜圖

表 4-4-1 影響族群認同之社會經驗事件對照表

負向認同		正向認同	
影響事件	受訪者	影響事件	受訪者
● 四、職場、生活不適應	B D E G H I J	● 一、周遭原住民正向生命經驗	D K
● 五、周遭原住民負向生命經驗	B E H I K	● 二、正向工讀、工作經驗	D E F G H J K
● 六、職場刻板印象與歧視	A B D F G H I E J	● 三、社會對原住民正向意象	A B D F H G E

一、周遭原住民正向生命經驗

在原住民勞動者生命經驗回顧時，也可以發現除了自己親身在家庭、學校、社會中體會到的感受外，其實周遭原住民的親戚、同學朋友、同事...等，受到他們的生命經驗的影響，其實也是間接的會去影響原住民者的思維、價值觀、甚至是對原住民的認同。

(一)原住民喜好交友

原住民的集體行動、群聚性同樣會表現在大學社團和同儕間，不過這樣的特性對大專生原住民來說也會有不同體悟。會認為何不把這樣喜歡結交朋友的特性也發揮在其他非原住民朋友上？而不是謹守在原住民自己的小團體內無法出走。

「有很多原住民很喜歡跟原住民聚在一起，但他就變成是一種 group、一個小團體，對啊，所以想說何必呢？...很多就是他們都很喜歡聚在一起，但就很排外，還是有很排外的原住民，就覺得「你們不懂啊，只有我們才懂，我們才是麻吉」之類這樣。那你不去讓人家懂，人家怎麼會懂？...既然喜歡交朋友，跟漢人同學也是可以交朋友啊，把你跟原住民交朋有的那種心態，帶去更大的範圍，這樣不是很好嗎？」(D55、D56、D57)

(二)學習身旁原住民正向生命經歷

對來都市工作的原住民來說，一開始到都市工作所接觸到的原住民親友、同事會是其心裡支持的來源，尤其對同為原住民的都市新進者，會有學習、效法的情形產生。因此其他同事努力工作、懷抱目標的生活態度，對原住民勞動者來說有會是正面的價值建構效果，這樣經驗的學習也可以減少初到都市工作、不適應都市生活的磨合期時間。

「我是覺得台北原住民比較會想、比較認真，像我剛上來是在烏來嘛，我對那邊同事的印象都不錯，他們一開始給我的印象就是很努力、很認真的女孩子，而且會懂得規劃、有想法，在跟他們聊天都會聊到這個，他們會有目標，而且努力去作到，所以印象就很深刻，像我在部落就不會想這麼多，就很天真啊。所以就會受到他們影響，後來我自己也給自己目標啊...」(K134)

二、正向工讀、工作經驗

良好的工讀、工作經驗絕對會是提昇原住民勞動者自信，與促使自我認同感升高的重要因素，從訪談過程中可以發現，在原住民受訪者有順利的工作經驗，無論是好的面試、求職、職場內工作經驗，的確是對其族群認同感有相當程度的幫助。且研究者發現，普遍原住民勞動者在從事工讀、兼職性質之工作時，比起正職工作是較少遇到歧視的經驗，也可能代表雇主對於工讀生或兼職員工，較不會在意他是屬於哪個族群。

(一)工讀、兼職經驗佳

在原住民勞動者的工讀經驗中，也不乏遇到喜歡聘用原住民員工的雇主，或是雖然同事不是原住民身分，不過基於喜歡原住民文化、對民族議題有興趣、或是不在乎族群差異，也都能和於原住民工讀生融洽相處。

「因為那個老闆也很喜歡原住民，就跟他聊天、聊天後就問他有沒有缺人，後來就在那邊工作。」(D11)

「我記得我那時候要去中研院民族所工作，民族所其實沒有很多原住民啦，但是還是會碰到一些原住民學長姐，我會覺得那時候去民族所是很開心、很快樂的，雖然我同是不是原住民，但也都很 nice。那聊的話題也大部分是我也興趣的民族話題，因為我自己也是還在摸索，所以也可以得到很多新的知識，自己也很開心...」(D112)

(二)正職工作經驗佳

1.雇主注重能力不問身分

原住民正向的面試經驗，可能來自於雇主先前僱用過優秀原住民員工的經驗，雇主不會在意面試者是否身分為原住民，而是觀看能力條件、一視同仁。不過訪談中提及低學歷的原住民勞動者，雇主仍是會較不願意聘僱。

「像老闆大部分都看能力啦...低學歷的話就會比較有影響，因為

像我大伯自己是做承包商的，所以旗下有很多工人都是原住民，他本來一開始都是請原住民，後來都砍掉。」(D70)

「...我是覺得每一份工作也是這樣啊，就看你工作態度啊，工作態度好上司就會肯定你。像我在這工作啊，要走他們也是很捨不得...」(G111)

「我覺得找工作都ok，除非那個老闆有歧視，像現在其實很多企業都喜歡找原住民。」(E74)

2.求職順利

求職經驗、面試經驗順利的大專生原住民勞動者仍不在少數，有時雇主的好奇心會大過於既有的歧視、刻板印象。

「原住民...好像沒有影響耶，我覺得好像是現在時機的關係啦，好像不會再說因為你是原住民就不錄用你。」(F40)

「是會問一下「喔，你是原住民」，那住哪裡？他就會跟你扯，像知道你是住台東，他就會找一個知道的地方跟你聊，所以基本上面試的時候都還好啦。通常都是對你有興趣，因為他們也沒接觸過什麼原住民，他就會覺得很好奇。」(E22)

「我從大學打工到畢業工作都還蠻順利的，就是我想要做的部分，我幾乎都能進入那個領域，雖然但是不一定是馬上可以進去。」(H37)

3.工作職場融洽

在工作職場中能與雇主、同事、顧客相處融洽的原住民勞動者，不會因身分而能力受質疑，且有原住民勞動者因優良工作表現，使同事對原住民另眼相待，澄清過往對原住民勞工的負面印象。

「我現在做這份工作，也遇到蠻多原住民的...就會喊「同胞～你又來了」，就會用比較原住民的方式來打招呼啦，就覺得蠻High的。」(F65、F67)

「有遇到雇主因為工作表現，而對原住民改觀...我有一個同事就是這樣啊，跟我蠻要好後，他就會誠實告訴你以前對原住民的印象是怎樣。」(J71)

「老闆是平地人，都是外地的漢人，但是服務生幾乎都是原住民，所以工作起來其實就蠻開心的，不會很生疏的感覺。」(K55)



三、社會對原住民正向意象

社會大眾對於原住民族群仍是會有某些無法抹滅的刻板印象存在，這些刻板印象有優點亦有缺點，若是當原住民勞動者在社會上遇到好的刻板印象，如：會唱歌、跳舞、體力好等正向的印象，其實負面情緒的產生也就會大大減少，以欣賞代替歧視眼光，原住民勞動者在面對這些刻板印象時，也較能正向的處理，降低其傷害，如此一來也就能增強自我族群認同感，也有助於發展成良好的人際互動關係。

(一)面對正向原住民意象

面對身旁他人對原住民諸如會唱歌、音樂性好、體力好等刻板印象，因為屬正面評價，因此原住民勞動者在應對上並不會有太不舒服的情緒產生。

「我本身不是很純的原住民，而且賽夏族看起來本來就比較不像，像傳統好像覺得我們原住民臉會黑黑的或輪廓比較深還什麼，啊我是比較沒有那種輪廓啊，如果一般在外面你不講，別人也不會覺得你是啊，那知道的，有時候也都是你的朋友，所以開玩笑是ok啦。」(A49)

「什麼唱歌很好聽，其實我唱歌只是就不會走音啦，是還可以啦，但可能他們就有這種想法吧，然後我去唱，他們就會說真的很好聽耶，會有加分印象...可能這些是有因為身分關係，有加分作用，可能覺得說你體力方面有比較好，音樂方面會比較好。」(B115、B116)

「小時候比較多，可能也是長大要比較成熟啦，不要去這樣取笑原住民。(笑)」(F92)

「他們知道我是原住民，可是感覺不出來我是原住民，因為我沒有覺得自己很卑微，也不會表現很驕傲...反而是會因為我工作表現，對原住民改觀...」(H88、H90)

(二)處理刻板印象

而面對正面的刻板印象，或是其他負面刻板印象，原住民勞動者能以玩笑口吻或是直接解釋當下的刻板印象，能主動、直接的做出回應，也代表自己並不會一味接受外來賦予的刻板印象。

「現在我就是開玩笑帶過啦，像是如果有人說你一定很會喝吧？我就會開玩笑說，你是不是想跟我去喝？這樣，用開玩笑的方式帶過，也不用反駁了。」(A121)

「就是跟他們講，直接講啊，就說你不應該這樣講，如果他不能接受的話那就算了，隨便你...(笑)。」(D119)

(三)未有歧視之經驗

1.欣賞代替歧視

而當原住民勞動者在回憶是否曾遭受過，比刻板印象字眼更強烈的歧視經驗時，其實有個認為目前普遍對於原住民歧視現象，以不如以往嚴重。如在大學階段，對原住民同學的好奇、覺得特別，是大於歧視眼光。

「很多社會上的一些行為都是建立在原住民的一些刻板印象，都還是會有，出去當然還是偶爾會啦，可是真的很嚴重的是還好。可能是因為我的環境吧，可能大家都是大學學歷的環境，不是在那種比較雜的環境，所以應該是比較少會碰到，反而別人會覺得說你有原住民身分是蠻特別的，就不會有歧視的眼光。」(A48)

2.處理刻板印象的正向態度

而面對歧視經驗，能用正向態度去面對、處理的部分，有原住民勞動者也回憶之前會選擇默默忍受，不過現在仍然可以選擇在面臨時，當下去澄清、反駁對方的歧視對待，通常都能夠解決解決他人只是從側面得知的原住民負面意象，當然這樣的主動回應，是必要建立在對自己原住民身分有充分認同、自信上。

「當面講可能就打起來了(笑)...我在做這幾份工作是還好，沒有碰到有歧視啊這些的。」(G86)

「就他有自己的想法，也不用反駁他，你就舉一些例子，因為可

能他自己也有遇到，或是聽人家講的，如果是聽人家講的，那你就趕快跟他說...我是覺得他們有刻板印象啦，所以要跟他們說，有的沒看過的就會信你那套。」(E89)

「因為我覺得如果別人對原住民有誤解，你沒有去講清楚的時候，其實痛苦的會是你自己，因為你為一直想、一直想。因為我比較小的時候有一個經驗，就有人講，那我就笑笑，但後來我就會想為什麼我要這樣?...我為什麼要去忍受呢？不是就不是啊...」(E90、E91)



四、職場、生活不適應

職場不適應與生活不適應會是原住民勞動者初到都市工作時首要面對的問題，之所以會產生負向認同影響的原因在於，當原住民勞動者因都市的職場、生活的不適應，而無法有好的工作表現，進而影響其工作自信與工作成就時，便會產生退縮、自卑的心態，最後造成對自己身分失去信心，無法認同自己的族群文化。不過就本研究受訪者之經驗，可能因為本研究抽樣訪談之原住民受訪者大多屬剛出社會工作者且年紀輕、可塑性高，因此雖在初期會因為在社會的種種不適應，有挫折、灰心的現象，不過經過時間的調適，目前為止都能比剛踏入社會時更適應都市的勞動市場運作模式。

(一)職場不適應

在進入到負向認同影響部分，首先是原住民受訪者普遍會反應到的問題，即是到都市就業時會產生的職場不適應狀況。最具代表的情況如受訪者 B 表示的需要有工作磨合期，或是使用語言上要去適應。

「現在接觸到的同事、民眾，可能都是平地人，可能會有點磨合期吧我覺得。」(B26)

「因為民眾普遍都會使用台語...所以我剛來，台語聽都聽不懂，當然也是不會講...」(B30、B31)

(二)生活不適應

1.生活步調不適應

生活步調快速也是普遍從原鄉到都市就業的原住民勞動者一開始會不習慣的地方，雖然對中南部到大台北地區工作個非原著住民勞動者來說，也是會有生活步調上的適應問題，但是比起東部的原住民縣市，其都市化程度仍是比中南部都市來得低，因此來自原鄉的原住民勞動者是是需要花比較多時間來適應都市生活步調。

「剛開始會覺得步調、整個環境都不一樣，像我已經覺得花蓮市已經很熱鬧了，以前讀高中、大學，已經覺得人很多很熱鬧了，

上台北後才知道什麼是人多(笑)...朋友是都在花蓮比較多，但其實我也是會去認識新的朋友啊，不過在工作場合交朋友的話，也不可能真的有真的很要好的朋友，因為多半他們都有家庭了。」(B35、B40)

「一開始來台北生活上會不適應，因為其實高雄的生活腳步其實是不會像台北那麼快速，感覺上來台北大家都很急，急著想要把事情做完，所以就會有不習慣。」(D36)

2.人際關係不適應

在都市人際關係的不適應，就受訪者 E 表示，最大的不適應在於人和人之間的距離感，無法像原鄉部落中那樣的親密，且就受訪者 J 的經驗表示，和漢人爲主的社會互動時會有不適應期。

「...會很想回家。有一種就是因為我們家都是大家庭，就是農牧業，大家就會很早起來，10 幾個人一起吃早餐，小朋友就會一起玩啊，就會結伴，就家人跟家人感情間就很好。我覺得到都市就會很少看到這種情形，因為以前人跟人之間就很親密，就不會有誰要害誰的情形...」(E64)

「有時候不習慣台北，是會覺得人跟人之間是有距離的，其實不是刻意的，但就是會有距離，也比較會去計較，好像有時候你不去計較的話，又很容易吃虧。」(E95)

「剛開始啦，會有不適應。因為都不是原住民啊，都是漢人(笑)。第一學期會是適應期啦，那適應過後，其實就習慣了。」(J47)

3.生活壓力大

會選擇來到都市工作，多半是因為在原鄉中沒有好的工作機會，才會選擇到都市中尋求工作，但來到都市工作卻會面臨到種種的生活壓力，且當就業不順利又必須負擔生活開銷時時，其壓力絕對會是雙倍。

「...花蓮也有在接洽，有可能是做那種約聘的，現在鄉公所也蠻多那種約聘人員的啊，就有缺的話會回去啦，因為在花蓮開支也

不會很大，住家裡又近...回去的話就不用花那麼多錢。有時候在這邊，沒有錢壓力會很大，如果又沒找到工作的話，就會想「哇...生活要怎麼過？」。」(G119、G120)

4.生活環境不適應

都市生活環境的不適應，除包括上述之生活步調、人際關係與生活壓力大外，在受訪者 G、I 的經驗中，都市生活環境的擁擠、吵雜、髒亂，也會是造成原住民勞動者無法融入的原因，且這樣的壓力卻因為有必須要待在都市工作的壓力，使原住民勞動者無法選擇的，被迫要去適應這樣的生活型態。

「不適應的話，可能是生活方式，對啊太擁擠了，像在花蓮就靠山靠海，就感覺很不錯這樣，可是來這邊就整個不一樣...來這邊第一個要適應是這邊的生活步調、生活環境、車多、人多...也是逼不得已啦，一定要來這邊工作，也是沒辦法的事情。」(G146、G147)

「我剛開始設限是不要台北，千千萬萬不要台北，我恨透了台北，因為台北空氣髒啊、車子又多、又要走路、公車又多人、人又沒有人情味、紅綠燈又多，就是因為這樣，所以我就禱告不要台北、而且在南部時還宣誓說我不要來台北，結果...還是來台北了(笑)」(I41)

五、周遭原住民負向生命經驗

原住民身邊所接觸的其他原住民生命經驗，也都會是影響自己族群認同的重要來源，就訪談資料顯示，周遭的原住民可能會包括家人親戚、同儕朋友、雇主同事等，尤其是當家人親戚在社會、勞動市場中得不到滿足或成就而變得消極時，更會影響原住民勞動者對於原住民族群產生負面觀感。雖說在訪談中會發現有原住民受訪者依此引為警惕，不願意成為有負面形象的原住民樣貌，這對社會對原住民族群觀感方面或許有提昇，不過另一方面卻也是否定了某些原住民的生命價值，只追求符合主流社會所認定的「成功」，並無助於肯定原住民文化、認同原住民文化。

(一)原住民同事在職場不願表明身分

當身邊朋友或同事不願意表明自己原住民身分時，其實看在原住民勞動者的眼裡，勢必會產生些許的失落感，擁有相同族群身分族人對於原住民文化是這樣的不認同時，心裡的認同感必會產生動搖。

「我的朋友。因為我知道他是原住民嘛，但是他跟其他人接觸的時候，都不會提到他是原住民，就算他有機會提到他是原住民的時候，他也不會提。」(B93)

(二)親人工作不順利

當親人在工作職場中不得意、無法順利穩定就業時，可能會造成家裡的經濟負擔人口，或可能會家庭兄長的消極態度，進而影響到女性原住民勞動者男性原住民的排斥。如以下受訪者 K 所述說，因家裡男性的消極態度，其實是曾經有影響到自己不願意找同為原住民的另一半。

「弟弟他們都滿 18 啦，都可以找工作了，可是都很懶，被我爸爸影響到，會有反正有人養我們就好那種心態，因為我是老大，所以有時候對我家人真的是蠻辛苦的啦，不知道他們在想什麼？尤其是男生。」(K108)

「學歷高一點也沒比較好啊，像我哥哥一畢業他也沒有工作啊。」(I74)

(三)原住民雇主不願用原住民員工

無論是自己親身接觸到，或是側面得知當原住民雇主不願意僱用原住民員工時，就研究者分析觀察，原住民勞動者一方面會有謹慎恐懼的心態，會警惕自己不要成為被雇主排斥的員工，而另一方面也會對無法鎔鑄勞動市場的原住民勞動者，產生些許的鄙視心態，這樣的心態雖能助於提昇自身的工作態度與價值觀，對自己產生自信，但這樣的族群認同背後，卻是以主流社會所認定的「成功」來作為衡量標準。

「...像我同學(原住民)就有一個啊，他家是雞農、養雞的，他們家有請原住民員工，他說他這個月薪水，上個月就可以被預支掉了，有時就醉醺醺這樣，我問說那你爸怎麼還要繼續請？他就說沒辦法啊，有時候又做的很好，就只能勸他啊。」(E74)

「我們有接觸過一個原住民舞團，有跟一個老師接觸，他想要一個行政助理，想要原住民的，可是他又說之前用過兩個原住民女生，上班5天、遲到3天，還會臨時請假，就說原住民這個特性不好，就不積極...所以你看，就連自己是原住民也會說不想找一個工作態度不積極的原住民，可是又覺得想讓原住民有一個工作、提昇他們遠見...可是就想用又不敢用。」(H78、H79)

(四)原住民朋友不良行為

受訪者 B 提及當目前台灣失業潮來襲時，會有許多年輕人因失業而回到部落，而這些失業人口容易因為無所事事、喝酒集會而被視為是部落裡的壞形象代表，因此受訪者 B 之家人也不希望他和這些朋友有所接觸。誠如上述所言，這樣的排斥現象會是以主流經濟社會的標準來看，對整體的原住民族群文化是屬於選擇性的認同。

「很多人會回到部落，變成一種負面的形象，沒有工作回到部落就待在家裡啊，沒工作、沒事情啊，就會跟酒接觸。所以我也很多小學同學啊，身體狀況其實都蠻差的，感覺他們好像都4、50歲了(笑)，事實上跟我同年紀啊。...像我有時候回去，我一些小學同學有都會找我出去喝，不過幾乎都會被我拒絕啦...」(B67、B69、B70)

六、職場刻板印象與歧視

在社會經驗中，會使原住民勞動者產生強烈負面族群認同的事件，就是在勞動市場中所遭受到的種種歧視與負面刻板印象對待。尤其當面對這些歧視與刻板印象時，原住民勞動者的反應，可能會從生氣、反抗、解釋，一直到習慣、不理會、到逃避，從一開始願意為自己發聲解釋，到最後因事件產生頻繁、解釋不完，而成為習慣，進而選擇不理會、逃避它時，也就代表著這樣的處理過程，其對自我族群之認同感，與文化權的捍衛是越來越薄弱。尤其當自己工作能力，因為族群身分關係而被質疑、看不起時，更是會影響到原住民勞動者的族群意識，甚至會不願意承認、排斥原住民身分。

(一)面對到的刻板印象

在原住民勞動者遇到最多的付負面刻板印象，可能包括：愛喝酒、吃檳榔、頭腦簡單四肢發達等負面印象，但並不是每一位原住民朋友都會有這些壞習慣，甚至是說這些壞習慣其實也同樣會發生在其他非原住民身上。一味皆這些負面刻板印象套在原住民勞動者身上，只會產生更大的反感與傷害而已。

「他們使用的語言，可能是習慣吧，在罵人的話就會說：「你很番」這樣子，用台語講，不過可能他不是講原住民啦，他只是在罵人。所以我一開始會以為是在叫我嗎？(笑)其實他是在罵別人是「番仔」這樣。...後來才知道，才知道說他說的用意是什麼這樣，剛開始一直以為是不是在叫我？是不是我做錯什麼事(笑)？其實是在講電話啦。」(B28、B30)

「就算你不會喝酒，但別人還是會說你一定很會喝，不要假裝...」(A113)

「原住民都會跟酒牽扯上關係，都覺得說原住民酒量都很好，像我有時候也會接觸到交際應酬的場面，他們也都會覺得說我酒量應該很好，其實我酒量是還好而已啦，不過他們都會覺得我酒量很好，會拼命想敬我酒，就會變成是另一種負擔，就會覺得真的很累...」(A114)

「像有些會說「你現在會打獵嗎？」、「你酒量很好吧？」就之類的，我只能說...現在台灣的教育很失敗嗎？為什麼漢人對原住民

的刻板印象，還是存在於很早很早期的那種刻板印象？很奇怪！」(D114)

「好像還是壞的比較多耶，好的只有很會唱歌、體力好，好像就一直活在頭腦簡單、四肢發達的年代裡、觀念裡。愛喝酒、吃檳榔那種負面的還是比較多。」(F93)

「沒有直接聽到，可是有感覺別人覺得你不一樣。」(H86)

(二)如何處理刻板印象

當面這些刻板印象時，大多數的原住民勞動者一開始會選擇去解釋、為自己族群澄清，不過當這樣的事件一而再再而三的發生後，就可能會有麻痺、習慣的情況發生，可能族群認同沒有因為持續遭受到而遞減，但是這些因族群帶來的困擾，絕不會對增強認同意識有任何的幫助，會留下的只是原住民勞動者對這社會觀感的無奈與無力而已。

「剛開始會覺得很累啦，都需要去解釋說沒有啦沒有啦，不過到最後也就會覺得說也不用反駁了啦，因為你碰到不一樣的人，他們都會跟你講一樣的話，都差不多會講一樣的話...」(B120)

「有時我也會這樣想，就是為什麼老是要找原住民的工作範圍去做事，可能有一部分我是在逃避可能有些人對原住民的刻板印象。」(D113)

「有些人真的是很會耍心機啊，就趁現在多磨練一下啊...不管他們，就自己做自己的事情就好。」(G156、G157)

「...可能麻痺了吧？可是還是會改正他一些觀念，還是會去解釋、澄清，要不要聽就隨便他，可是我不是這樣啦，其他人我就不敢保證，該解釋還是要解釋。」(I85)

「我覺得重點是你自己觀念是怎麼想的啦，不要讓他們的言語來受到控制，如果我受到控制、被影響，那表示他們是我的主人啊(笑)。」(J73)

(三)面對到的歧視經驗

比負面刻板印象更加嚴重，便是社會對原住民的歧視現象，在訪談過程中雖比以發現社會其實對原住民的歧視有減少，但細看過程，其實都還是會有間接或直接的歧視事件發生。就以下受訪者 E 的經驗就曾經在工作職場中受到顧客的族群歧視；受訪者 J 也會有遭受過工作面試主考官的族群歧視。

「公事比較常遇到就是我比較不會講台語，我們那邊有很多電話他是講台語，你講國語不一定他們聽得懂，我之前就被罵過好幾次，他意思就是「你是台灣人，為什麼不會講台語」，就說你又不是大陸人、或山地人那類的，還有會說「你是中國豬嗎？為什麼不會講台語」，我就回答我不是中國人是原住民，他就說「你是原住民？原住民是幹麼用的？」，就很可怕一直罵罵罵...有遇到問說你是不是原住民時，他就會說「我怎麼可能會是原住民！」，反應就很大，就其實你只是要問一個問題而已啊。」(E51、E52)

「像我去面試的時候他會問「為什麼你口音怪怪的？」，我會很誠實的說「沒有什麼怪怪的，因為我是原住民。」當下是會有面試官或老闆會說「喔？是喔？(不屑樣)」這樣，可能他們有一些刻板印象沒有說出來。」(J69)

「...玩笑過頭了，我就非常的生氣，就講說什麼「原住民體力很好啦、會唱歌啦，等一下競技比賽都派他們就好了」，這對我來說是不公平的，本來要直接回應，可是人多勢眾，大家情緒都出來了，雖然我當下是很生氣，很想說這對我們來說是一種傷害，可是你可以感覺到當時的情緒吧。」(J80)

(四)如何處理歧視

歧視現象其實刻板印象更難去處理與反抗，就研究者的分析，歧視現象通常會伴隨著集體性與壓迫性，是一種集體社會、多數力量且上對下的壓迫行為，因此原住民勞動者面對這樣強大的壓迫，其實是很難去抵擋反抗的，因此選擇去忍受、妥協，成為是原住民勞動者再勞動市場中明哲保身的生存法則。原住民勞動者也只能告訴自己沒關係，只要我對得起自己就好，原住民的樂觀天性卻也是主流社會得以繼續侵蝕其文化意識的藉口。就以下訪談者之歧視經驗，不

難發現歧視目前的勞動市場，仍是對原住民勞動者有相當多不友善之處。

「..我聽到其實，是習慣了耶，他們這樣講我也不會去反駁還怎樣，也不想去反駁了，懶得去反駁...應該算是無奈吧，如果去反駁，他們會說狡辯...」(B89、B90)

「...面對歧視...我學會刻意去忽略...講八卦啊、講人家壞話，對啊，我覺得本來就是人的本性，你也不能阻止人家去講，雖然人家常說三人成虎，他一直講你的不好，然後就會被誇大，一個人講不相信，然後很多很多人講就會很多人相信，但是你又能怎麼辦？」(D76、D78)

「就覺得「番仔」又不是一個錯誤還什麼的，就覺得沒有關係啊，讓你們罵。」(F16)

「其實我不會處理耶，我只會否認，因為你跟他講他不會相信啊...」(I84)

「我一開始是覺得怎麼聽起來不太舒服，我聽不懂什麼意思？我只是很直接的覺得不太舒服。同學說「有有有，我們班有一個番仔」像被取笑的感覺一樣，不舒服，事後我同學才跟我講這是什麼意思，就更生氣了。」(J50)

「我會認真聽完他在講什麼，我不會直接去斷了他的話...然後我會說「謝謝你，可是你剛剛說的話我沒有辦法接受，可是我尊重」我常說這句話，就是我尊重你說得每一句話，但是我不能去接受、也不能去認同。」(J74、J76)

七、小結

本節為綜合探討十位受訪者之社會經驗，在社會經驗中主要探討重點則是原住民勞動者在勞動市場之工作、工讀經驗，及和同事、雇主間互動經驗中，是否曾因族群身分因素而有受過歧視、刻板印象眼光的情形發生，而這些事件如何影響其自我族群認同，如何因應這些事件，也有關於原住民勞動者能否穩定融入在勞動市場中。而本節研究分析之重點如以下整理：

(一)直接歧視事件少，但仍存有潛在性歧視

雖原住民勞動者認為目前自己遇到之職場歧視事件不多，但在研究者之分析觀察下，其實在勞動市場中，如本節第六點所分析，原住民勞動者仍受到許多不公平之對待，如受訪者 J 表示：「沒有直接聽到，可是有感覺別人覺得你不一樣」。勞動市場中，少了直接、攻擊性的歧視，卻多了間接、潛在性的隱性歧視。

(二)忽略歧視，成為明哲保身之道

為了順利融入勞動市場不被主流社會所排除，大專生原住民勞動者在面對職場歧視時，通常會選擇忽視、不理會，避免與它起衝突，就避免遭受異樣眼光而被排除。研究者以為，真正的社會包容或許不是需要受歧視的原住民勞動者的忍氣吞聲，才能辛苦換來的表面和平。

(三)追求符合主流社會所認定之「成功」結果

然而原住民勞動者願意選擇忽視歧視，換得順利進入勞動市場的目的，其實也就是為了追求符合主流社會所認定之「成功」結果，為了讓原住民符合這樣的「成功」結果，是否意味著原住民必須有條件的拋棄原本擁有的族群文化？不完全學習主流社會規定的生存方式，便無法在勞動市場中安然工作？

(四)認同度極高或極低，皆能吊詭的融入勞動市場

而在本節中研究者亦發現一吊詭之現象，即當原住民勞動者自我族群認同度達極高或極低時，都得以順利的進入勞動市場，原因最於當認同感極高時，其擁有高度文化權意識，得以捍衛自我權利不至於受排除；而當認同感極低時，原住民勞動者選擇完全符合主流社會之要求，甚至是完全漢化時，也得以順利進入勞動市場此部分之深入分析內容，也將於第五章第三節中詳以討論。

第五節 族群認同與勞動市場排除/包容

在本章第五節部分，將統整大專生原住民之生命經驗事件，研究者共整理出十項之重要影響之認同經驗，在正向認同部分包括：(1)文化權意識、(2)職場自信、(3)工作價值觀、(4)文化傳承、(5)文化接觸等面向；在負向認同部分包括：(6)文化接觸阻礙、(7)原住民工作觀念偏差、(8)對原住民負面意象、(9)低族群認同感、(10)族群排斥等面向。

。

而些認同影響事件，大專生原住民勞動者又是如何反應在勞動市場之排除/包容上，本研究利用「認同強度光譜」與「排除/包容強度光譜」之交叉比對分析，因認同影響事件可能會導致排除或包容之強度可能會在光譜區間上擺蕩，非絕對之定點影響，因此以下將以兩強度交叉光譜，來呈現各影響經驗可能造成之排除或包容強度。

如以下圖 4-5-1(整體經驗之族群認同光譜圖)所示，影響認同事件由編號一至十之事件，依序代表從最高認同強度到最低認同強度，再依序進行各認同事件與排除或包容強度之交叉分析。此分析方式，可以呈現出大專生原住民勞動者之勞動市場排除或包容情形，是受何生命經驗影響？而對自我身分認同感、文化權意識又是如何影響排除或包容情形？以下針對為身分文化差異之分析模式，亦可回答本研究遇探討之研究問題，了解在台灣主流社會下，都市大專生原住民因文化差異而被排除或包容在勞動市場之圖像為何。

在統整以上章節之認同影響事件後，以下將呈現大專生原住民勞動者的這些族群認同，是如何反應在勞動市場之排除與包容上，認同影響事件又是如何在排除或包容的強度光譜區間上來回擺蕩。而根據上述本研究資料之分析，研究者分析出以下影響大專生原住民族群認同的十大經驗，如下圖 4-5-1 與表 4-5-1，並在以下定義分類後，逐一進行分析論述。

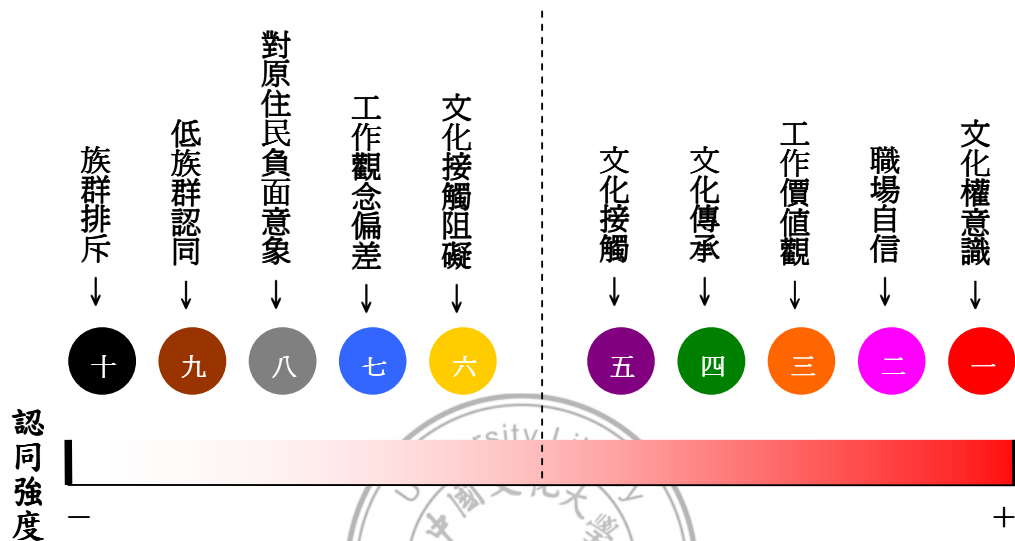


圖 4-5-1 整體經驗之族群認同光譜圖

表 4-5-1 整體生命經驗之族群認同事件對照表

負向認同	正向認同
影響事件	影響事件
● 六、文化接觸阻礙	● 一、文化權意識
● 七、原住民工作觀念偏差	● 二、職場自信
● 八、對原住民負面意象	● 三、工作價值觀
● 九、低族群認同感	● 四、文化傳承
● 十、族群抗拒	● 五、文化接觸

1.文化權意識

當原住民勞動者擁有文化權意識時，自我族群身分認同強烈，也因此面對勞動市場不平等對待時，是可以有所回應、抵抗、捍衛自我權利，以受勞動市場包容。

2.職場自信

當原住民動者認同自我族群與文化，進而對自己工作能力有自信，就可以反應到工作職場上，能順利融入到勞動市場中。

3.工作價值觀

原住民勞動者擁有符合主流社會之良好工作價值觀，願意去適應勞動市場之工作模式，對融入勞動市場是有助益。

4.文化傳承

文化傳承對勞動市場的包容或排除來說影響力是較小的，不過這樣正向的族群認同感，也得以間接影響且發展成更高度之認同認知。

5.文化接觸

持續與原住民族群接觸，有助於正向族群認同發展，但過於依賴在原住民環境，甚至不願與外界其他族群接觸時，便容易被排除於勞動市場之外。

6.文化接觸阻礙

持續疏離原住民文化，會發展成更高層次的負向族群認同感，進而影響融入勞動市場的情形。

7.原住民工作觀念偏差

偏差的工作觀念可能來自於原住民勞動者仍保留部分原住民傳統就業習性，因此也較無法入主流勞動市場的程度也會較高。

8.對原住民負面意象

當自己對原住民族群產生負面意象時，可能會有兩極化的發展，其一為屏棄原住民文化而使自己完全符合主流社會要求，融入勞動市場；其二則是對原住民文化失去信心，進而在勞動市場中產生自卑感，失去競爭力、被排除於勞動市場之外。

9.低族群認同感

一旦對原住民族群產生低度認同感，其認同強度光譜也會更退縮，在勞動市場排除與包容之表現上，會更趨向兩端發展，不是更加融入勞動市場，便是更隔

離於勞動市場之外。

10.族群抗拒

原住民勞動者對原住民身分的為最負向的認同感。但在勞動市場的表現上，卻是吊詭的得以完全的被包容，原因在於當於原住民勞動者完全拋棄原住民文化，全然適應、學習主流社會文化後，便不會有因族群因素而被排除的情形產生。



一、文化權意識

原住民勞動者擁有文化權意識時，對於自我族群身分認同是強烈，也因此面對勞動市場不平等對待時，是可以有所回應、抵抗、捍衛自我權利，以避免受勞動市場排除，部分可能發生無法進入勞動市場之因素，在於過強烈的文化權意識可能遭受外在環境之抨擊，會稍微影響在工作職場之適應情況。其文化權意識之生命經驗如以下分析。

「...台灣原住民沒有起來，台灣整個經濟或是環境層面就都會一直沒有辦法提昇，就是當平地人看到原住民這麼卑微、這麼自卑的身分可以直接站立起來的時候，就會直接影響到他們生命，直接影響到別人眼光。」(H49)

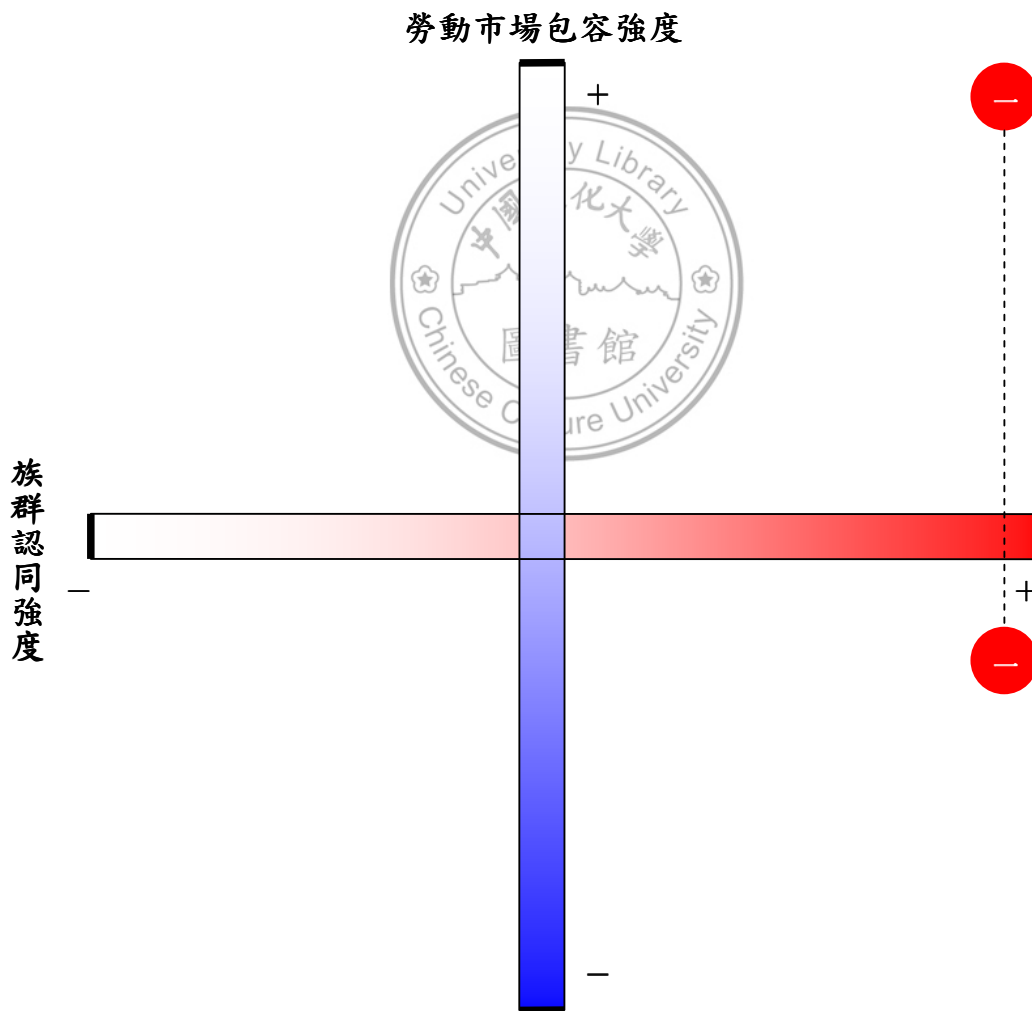


圖 4-5-2 文化權意識之認同與包容交叉光譜圖

(一)以原住民身分、文化為傲

在認同原住民文化強度最高的情形，便是能以原住民身分為傲，會認為原住民身分會帶來許多其他族群不會有的生命體悟，這些生命經驗是豐富、獨特且美麗的，願意和大家分享這份榮耀。

「我覺得原住民的身分很獨特，一個很獨特的身分，....自己也沒有辦法用語言去訴說，因為...現今我以這個身為傲，我也很想我以後也都以這身為傲，就是在台灣很獨特的一個身分。而且原住民的文化真的是很美好，對啊，就怎麼會有這麼美麗的文化，然後...這是在漢人世界中，沒有辦法去體驗的體悟。」

(D135)

「我媽就有問過我，如果有機會要不要紋面？我就說紋啊，這是我的文化為什麼不紋？可是也有些人不願意啊，價值觀吧。...會繼續傳承下去，不然真的很可惜，我不想當恐龍化石(笑)，原住民是我們台灣的特色。」(I83)

「知道是自己原住民身分的時候，其實沒什麼感覺耶，因為大家都是人嘛，然後現在就是還蠻開心的，還蠻喜歡這種身分的，有以原住民為傲的那種感覺...不會去排斥原住民身分，反而還會覺得很開心。而且像來到都市，不是有些人會說一些嘲笑原住民的話，有些人不是會不敢承認他是原住民，可是我不會，我會很大膽就說我是原住民啊。」(K64、K65)

(二)影響身邊原住民之認同感

在大專生強烈自我認同原住民文化之意識下，會將這樣的認同意識、文化權概念進而影響到其身邊之親人或同儕。

「爸爸他們以前環境的確跟我們不一樣，但我希望他可以看到我們這一代的確不一樣，他也可以被影響，就不是說原住民就是愛喝酒啊，我就跟他說「我以前也喝啊，現在也不喝了，我以前也抽煙啊，現在也不抽了。」我就說你也可以啊」(H85)

「五專時候...因為他不承認自己的身分嘛，「誰說我是原住民的？我不是！」可是明明腔調就是，我就問他「那你註冊的時候是什麼身分？」，他就「呃…」，「是原住民，對不對..」，他就說「我又不是從小就生長在…原鄉部落啊」什麼的，就跟他有爭執啊，我就跟他說：請你認同自己的文化」(J34)

「遇到不認同自己原住民...我會聽他的原因，因為有些可能不是他的原因，可能從小就生長在都市裡，這也不能怪他，因為父母親也沒教他。甚至有些自己也不知道為什麼原住民可以補助學費那些，他只知道他出生到現在都是可以減免，所以人家問他，他也不知道怎麼回答，我就有遇過幾個，所以真的不能怪他，家庭教育還是相當的重要。」(J100)

(三)同樣能尊重非原住民文化

以原住民身分為傲並同時能尊重其他族群文化，並非擁有強烈原住民文化意識就去排擠其他族群文化，這樣的想法思維才是真正多元文化權之概念。

「現在跟原住民、漢人相處起來...我覺得是沒有影響耶，只要你是尊重大家不同的文化、不同的背景，就沒有什麼問題，只是現在社會來講很少有尊重、接納這東西，都知道可是不願意...」(J108)

二、職場自信

同樣因著高度原住民身分認同，且孕育而生的職場自信，從以下圖 4-5-3 中可以看出，其勞動市場排除強度是相當低的，也就是說當大專生原住民認同自我族群、文化，進而對自我工作能力有自信，也能反應到工作職場時，便可以順利融入到勞動市場中，有足夠自信與能力去抵抗外在對原住民族群之排擠力量。其職場自信之生命經驗如以下分析。

「可是如果是在工作職場上的話，大家也都是要一樣啊，不要說像雇主會說「你是原住民喔，就多做一點」這樣，大家都平等做一樣的事就好，只是看你的想法要怎麼去看待這身分，而且就看你要怎麼跟平地人平起平坐，也不是說要有特權。」(G150)

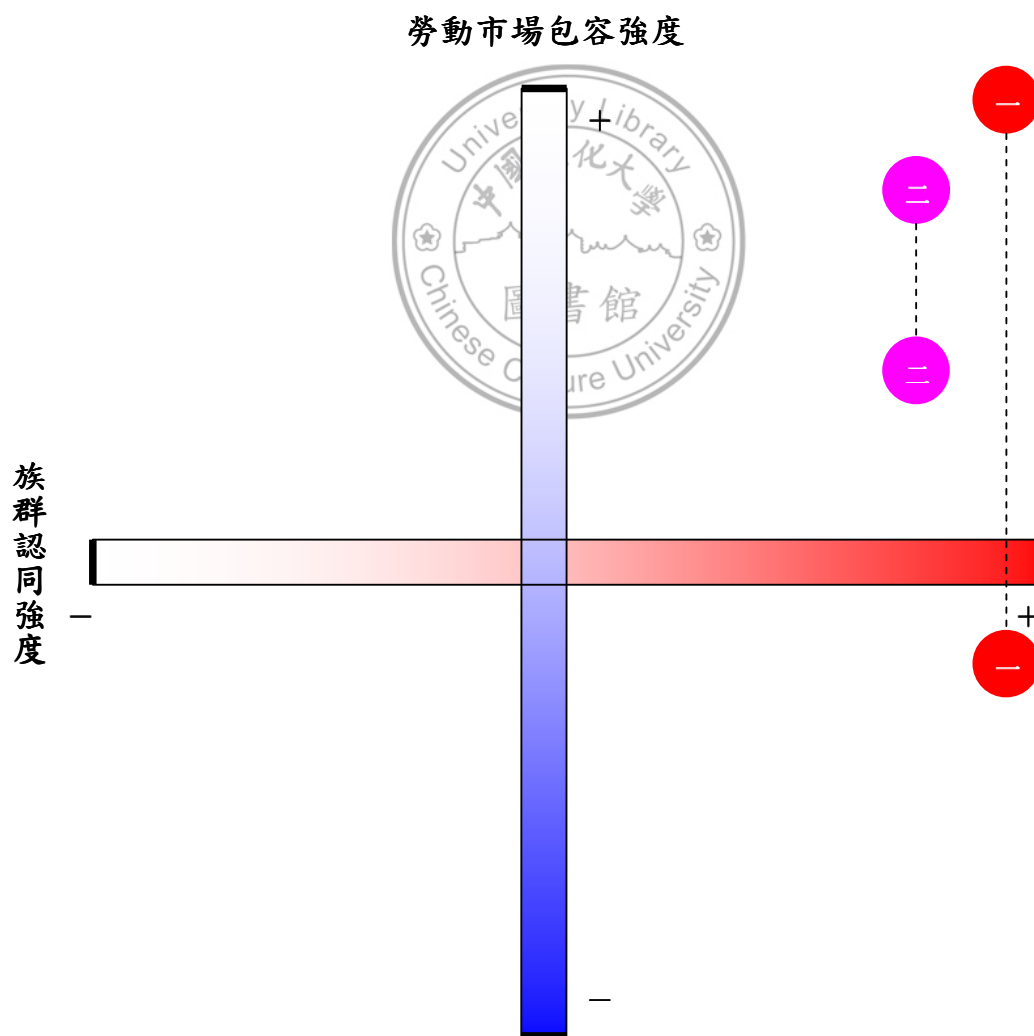


圖 4-5-3 職場自信之認同與包容交叉光譜圖

(一)扮演好自我工作角色

在職場中工作扮演好自己角色，工作認真、發揮自我能力，其優秀之工作表現也能使外界對傳統原住民工作之負面印象改觀。

「壞習慣要改掉，你要工作就一定要認真，不要太隨性。但若是以前原住民大學生的話，我是還沒有聽說過有這樣的狀況，工作上遇到歧視是還沒有，你只要能力好就好了。」(D73)

「我真的是覺得你真的是做好自己就好，別人的眼光是會在意，但是你覺得你做好自己、問心無愧就好，就不會有什麼問題。」(D80)

「漢人和原住民比起來...我覺得主要還是看你的專業能力，跟你實際經驗吧，不管你學歷多高啦，看的還是你的工作經驗。」(F104、F105)

(二)發揮原住民工作優勢

原住民天生樂觀、活潑、點子多、好相處之特性，同樣可以發揮在工作職場中，對增進良好人際關係、和其他族群同事和諧相處都有相當大之助益。

「以我自己看到的...如果原住民、平地人學歷到一定程度，都大學的話，我覺得找工作不會難耶，而且搞不好會更好，我覺得是比較活潑吧，雖然原住民也是有人很害羞，但基本上像點子就很多啊，或本身看事情想法比較另類的時候，老闆就比較會接受啊，在公部門我不知道，但一般像在一般民間團體的話，他是需要比較有活力的人。」(E73)

「我覺得就要利用自己天生的...，我們比人家優越的特性，可能人家容易滿足、容易快樂、也比較熱情，可是除了要看自己優勢外，我們也要去補自己的不足，而不是單靠我們的優勢，「今天開心就好、明天開心就好」不是這樣子。」(H81)

「我覺得要看人，像有些會有「怎麼樣，我就是加分」，態度的關係很重要，我一直以來態度是不會讓人家會去聯想到這部分，所以你怎麼待人，人家就會怎麼待你。」(J105)

三、工作價值觀

原住民擁有符合主流社會之良好工作價值觀，願意去適應勞動市場之工作模式，對融入勞動市場是有助益，但比起前二項面向，可能這樣的學習適應會出現無奈、被迫之驅使，因此融入與認同強度，並未比前述二項面向來得強烈。其工作價值觀之生命經驗如以下分析。

「在職場上如果你很認真，那大家就會看到，其實原住民也是很認真的，就表現好比較重要，就表現給他們看嘛，不管碰到什麼事情。」(G151)

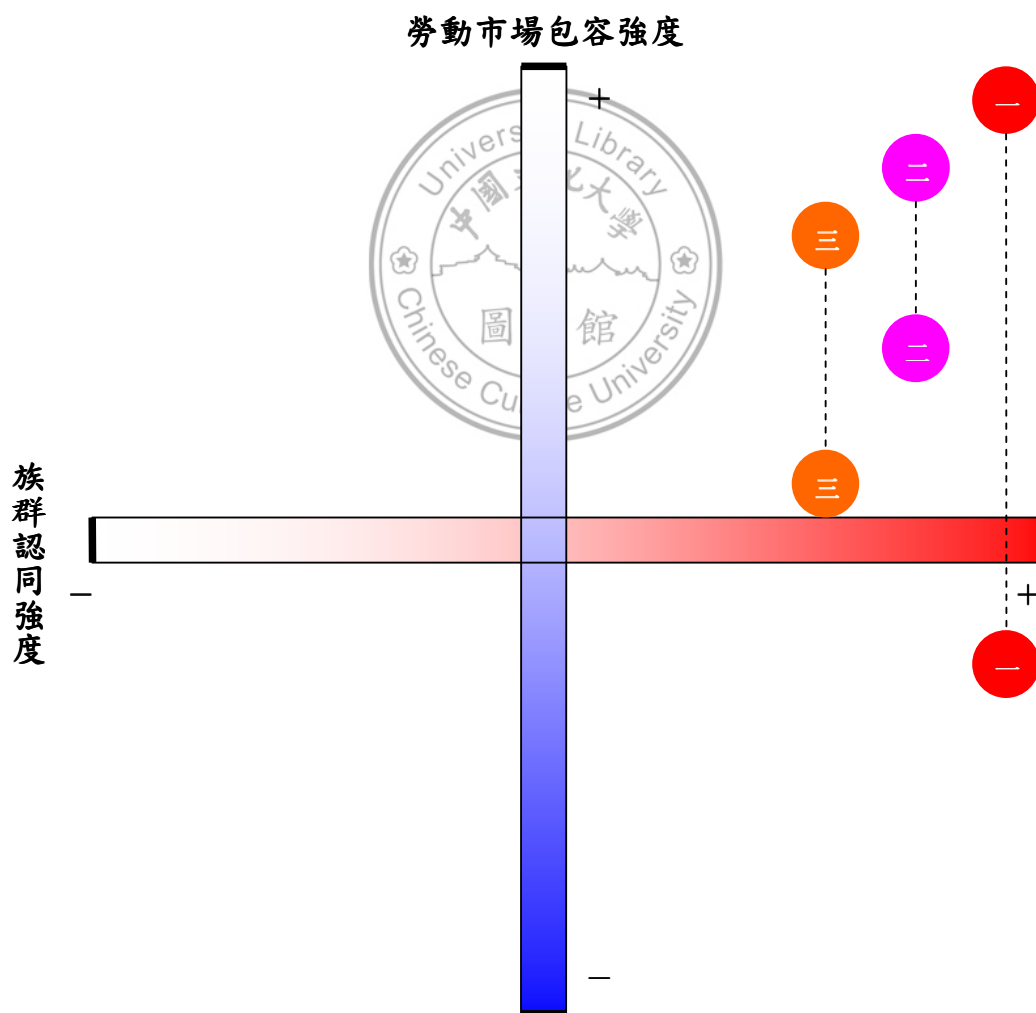


圖 4-5-4 工作價值觀之認同與包容交叉光譜圖

(一)學習融入、適應工作職場

在大專生原住民勞動者來到都會區工作初期，大多都會有生活、職場不適應之情形發生，慢慢在職場中學習、融入、適應，可能包括語言使用、工作模式與人際相處，學習適應也是進入勞動市場之重要歷程。

「因為你環境就是這樣，你要慢慢去融入、去適應。不過剛開始會很辛苦啊，(台語)要用拼湊的、用猜的…」(B32)

「…我自己要去適應啦，畢竟那是工作啊。你在這環境下，就是有很多人會對你有不同看法，就學會怎麼應變吧。」(E53)

「在部落是沒有什麼壓力吧，有工作、有錢就好，在這邊可能經歷太多了吧，會覺得沒有錢不行，且工作也要是很穩定的那種工作，要學很多，不像部落那麼單純。」(K84)

(二)累積工作經驗，發展職場自信

在學習適應工作職場的同時，也是原住民勞動者累積工作、社會經驗，培養職場自信與能力的過程，進而朝認同、包容度更高之區塊前進。

「可是我覺得不管你是失業，或是遇到什麼問題，如果你沒有一個很好的心理狀態的話，你沒有期待自己會更好、沒有一個積極的人生規劃的話，除非我能力夠，一下子就能夠有3、4萬的薪水，可是現在我就是能力不夠，所以現在我才想說先不管薪水高低，先去累積自己經驗…」(H92)

「…我也是跟自己說，我現在在這邊工作，一邊是學習經驗吧，社會上的歷練，再來就學習怎麼去適應」(G155)

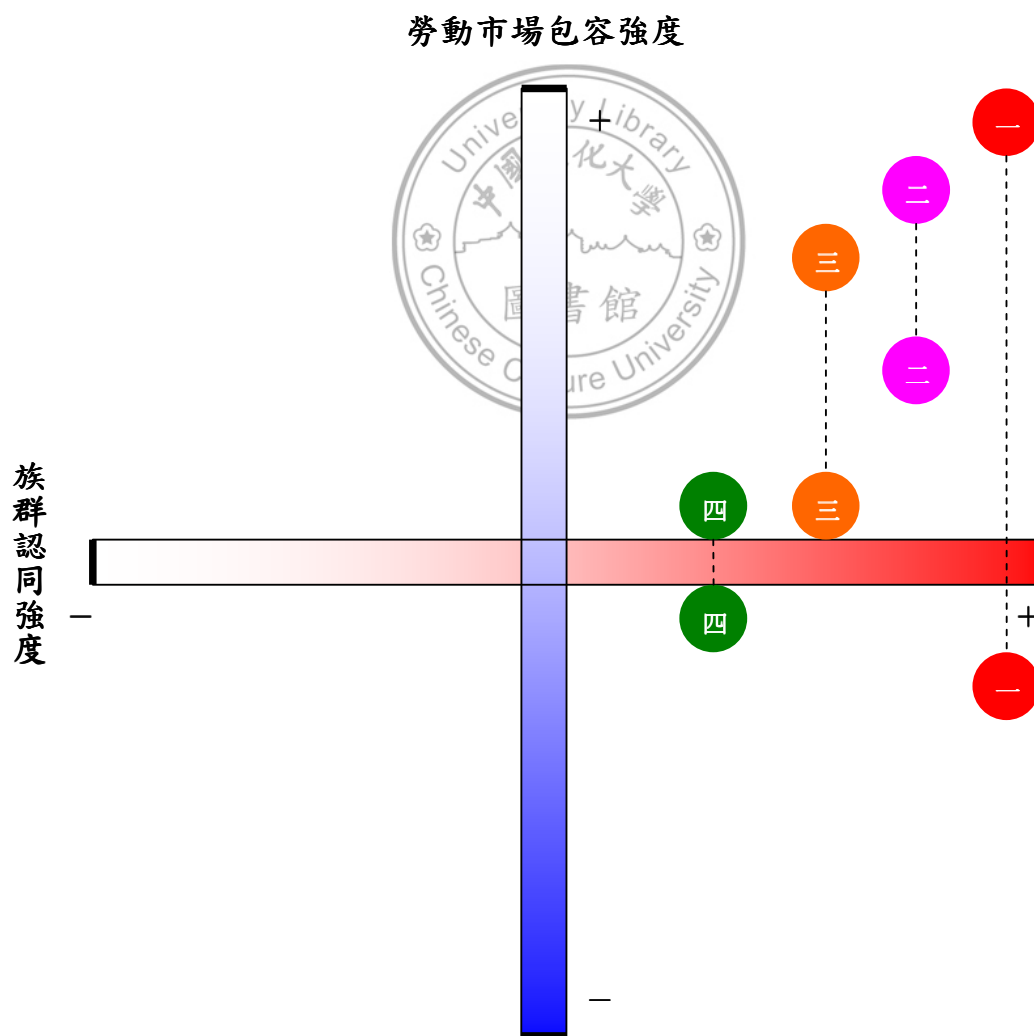
「我有問督導說不是需要相關經驗的嗎？為什麼敢用我？他說重點是看我的個性、品格這樣。所以我發現每個工作，品格真的是很重要。」(J94)

「別人幫助你，當然是一個很好的機會，但你自己要把握這樣的機會，讓自己站起來、怎麼更好，前面是別人幫你，可是後來你就要靠你自己。」(H103)

四、文化傳承

願意傳承原住民文化給後代，或是以自身力量來回饋原住民族群，都是正向的族群認同意象。雖然從以下經驗分析可以看出，文化傳承對勞動市場排除來說影響力是較小的，不過這樣正向的族群認同感，也得以間接影響且發展成更高度之認同認知。其文化傳承之生命經驗如以下分析。

「可以的話，還是要做回饋的動作，不是單靠政府，也要靠我們原住民自己力量來回饋我們原住民族群。像我叔叔是國小校長，以前讀師專學費不用錢、學校還會給他們生活費，他就很感恩，所以就決定一定要回來部落教書、回饋，所以他現在也是在原鄉當校長，也有在推母語、請老師來教原住民舞蹈。」(H93)



(一)實際傳承文化與回饋原住民族群之行動

以實際付諸行動來傳承、保存原住民文化，其具體行動如：保留原住民傳統音樂、學習原住民母語、以自身所學回饋原鄉等行動。在學習、回饋原住民文化的同時，也是在提昇自我族群認同意識。

「我在做賽夏族的音樂研究，我主要做的是民族音樂學方面…因為賽夏族他本身比較少音樂保留下來，主要就是矮靈祭的祭歌，那個是最主要的部分，還有一些傳統歌謠，可是那都已經很少了…」(A67、A69)

「…都已經恢復原住民身分在享受這些福利了，如果不做些什麼的話…以我自己的人格…我也是沒辦法接受啦，我至少在原住民方面要先努力啦，不要說只是在享福利，卻沒有做貢獻。」(A108)

「這幾年有很積極，就是大家都有起來很積極的在弄，而且賽夏族人比較少，那人少的好處就是會比較團結，而且推行什麼東西也會比較容易。那邊現在就是有在開一些族語班啊，我有開始在學…」(A61)

「畢竟是自己的文化，真的是期待有自己族群文化的老師進去服務，那真的會是很大的幫助，因為你知道學生的文化背景嘛，所以你知道會用什麼方式來教學生，而不適用一般像在都市的教學方式，真的有點不太適合。」(J42)

(二)以婚姻維持原住民傳統文化

在與受訪者提到是否傾向與擁有原住民身分之另一半結婚時，大多都是願意且認為這樣的婚姻型態會是比较融洽良好的，當然並不是對非原住民族群存有偏見，而是不願意原住民文化被主流社會文化吞噬，希望能繼續傳承族群文化，亦是正向族群認同之表現。

「…我當然也是希望我的另一半是原住民，因為當你的生活環境、文化背景都是這麼相似的時候，爭執就會比較少。因為漢人和原住民的習俗真的是差異很大，所以當有爭執的時候，你會不知道應該怎麼去解決這樣的問題…」(D137)

「與原住民結婚…當然是想啊，也不是說對平地人會有什麼偏見啦，娶自己族群、同樣是原住民，習性也比較像…像可能有些漢人會對自己的傳統習俗很看重，這樣的話就會比較難搞。」
(G161、G162)

「當然想找原住民結婚啊(笑)。想生個純的來看看，哈哈。不過想找個純的也很難現在，尤其又純的、不喝酒的，很難。」(I70)



五、文化接觸

在生命經驗中持續的接觸原住民文化環境，持續與原住民族群接觸，或是透過接觸重新找回原本陌生、不理解的原住民文化，亦是正向族群認同意象。但過於依賴在原住民環境，甚至不願與外界其他族群接觸時，如下圖 4-5-6 所示，便容易被排除於勞動市場之外。其文化接觸之生命經驗如以下分析。

「現在參加很多原住民活動，也就是為了想找回那個感覺，會去看自己跟真的在部落長大的那種年輕原住民有什麼差異，他們就會知道你不知道的事情，然後再從他們的經驗讓自己親身體驗，就會去參加很多社團啊、返鄉服務啊、做田野調查啊之類的，就讓自己可以去找回來。」(D17)

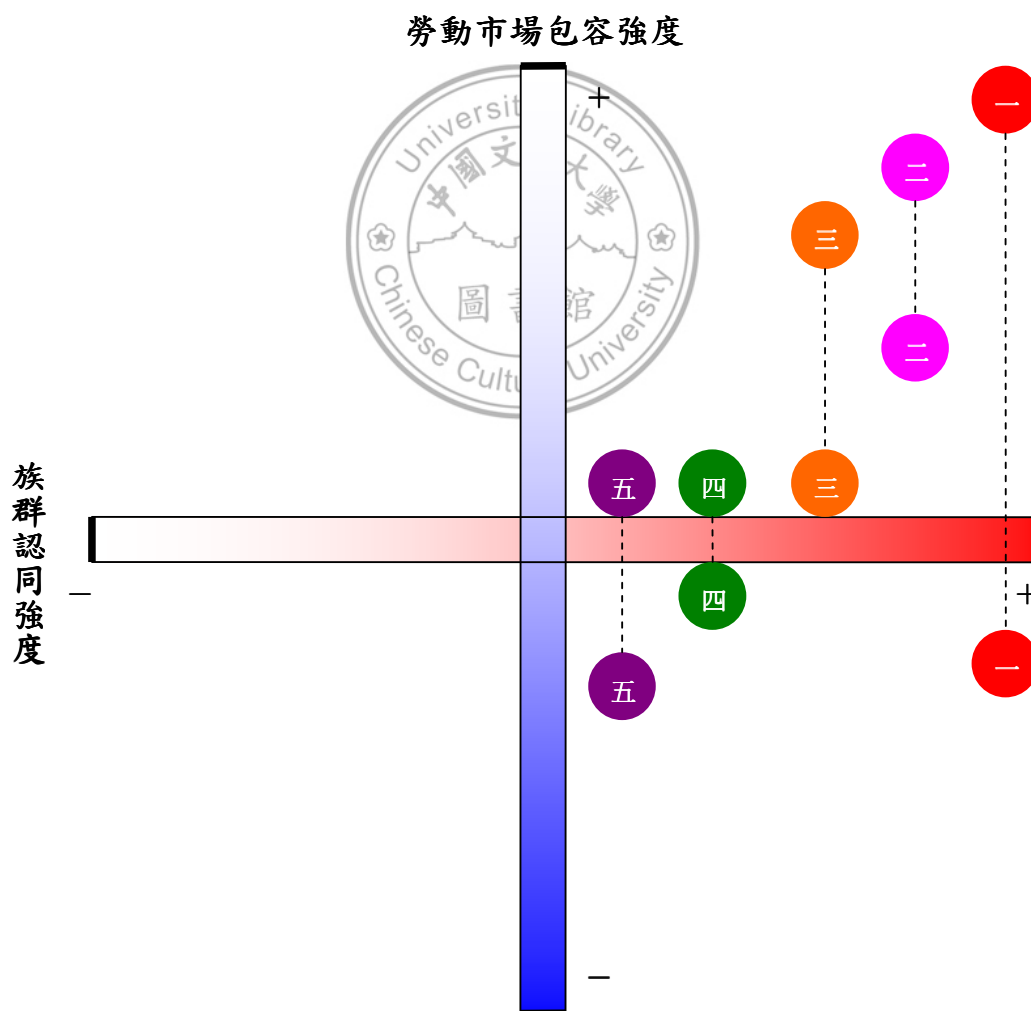


圖 4-5-6 文化接觸之認同與包容交叉光譜圖

(一)在求學階段透過學校社團活動

在前面章節也整理出學校原住民社團對於大專生原住民之認同具高度影響性，接觸原住民文化管道在學生時期來說，學校社團扮演重要角色。

「是上大學才接觸原住民比較多，我是高中開始跟媽媽姓，之後上大學後，我是想說我既然恢復了原住民身分，所以我覺得我有這個義務、也有這個責任要瞭解原住民，瞭解自己賽夏族的一些事情。」(A04)

「我在漢人世界裡待久了，所以要重新去尋找這些東西有點困難啦，可能我還是跟原本生長在部落的小孩子不一樣，還有很多不知道的，然後就會很像很想要知道，這也是給我很大的動力去參加原住民舞蹈團體、去參加社團，就是我想知道很多東西。」(D141)

(二)在工作階段透過原住民工作環境

在工作階段選擇原住民員工居多的工作環境，雖一方面來說是認同自我族群文化，但另一方面，卻可能是害怕與非原住民族群相處、或是隱含無法融入勞動市場之選擇結果。這樣的選擇性工作方式，很有可能會造成選擇工作之區隔程度高，產生融入勞動市場之負面影響。

「我會希望找到比較像這樣(原住民員工比較多)的工作，因為情緒上會比較有安全感吧，雖然我同學大部分也都是漢人，可是…我也會比較想要…就是…那種感覺，大家聚在一起有共同的話題，或是說可以討論共同的事情…」(D110)

「是不會害怕在平地人比較多的工作環境啦，不過我是比較喜歡在原住民比較多的環境工作。」(F71)

(三)在社會階段透過原住民組織、聚會

而在社會中持續接觸原住民文化的場域，除自己原生家庭外，透過原住民常聚會之組織，如教會；或是參與原住民活動，如：聚會、舞蹈團體等，都是持續接觸原住民文化之媒介，以不至於在進入主流社會工作後，就和原住民文化有

所隔閡。

「我家就是會有定期的那種聚會(在台北)，家族那種啊，我們自己都會，因為平常他們不一定會上教會，會有 2、30 個人很多人，或是會帶他們朋友，也不一定是阿美族，也有別族的，就定期找一個大家都可以的時間聚會。」(E86)

「周遭有比較多原住民，就比較多(認同)壓力，可是我覺得這壓力是好的啦，有些事情還是需要一些衝突、壓力，自己才會向上。」(I69)

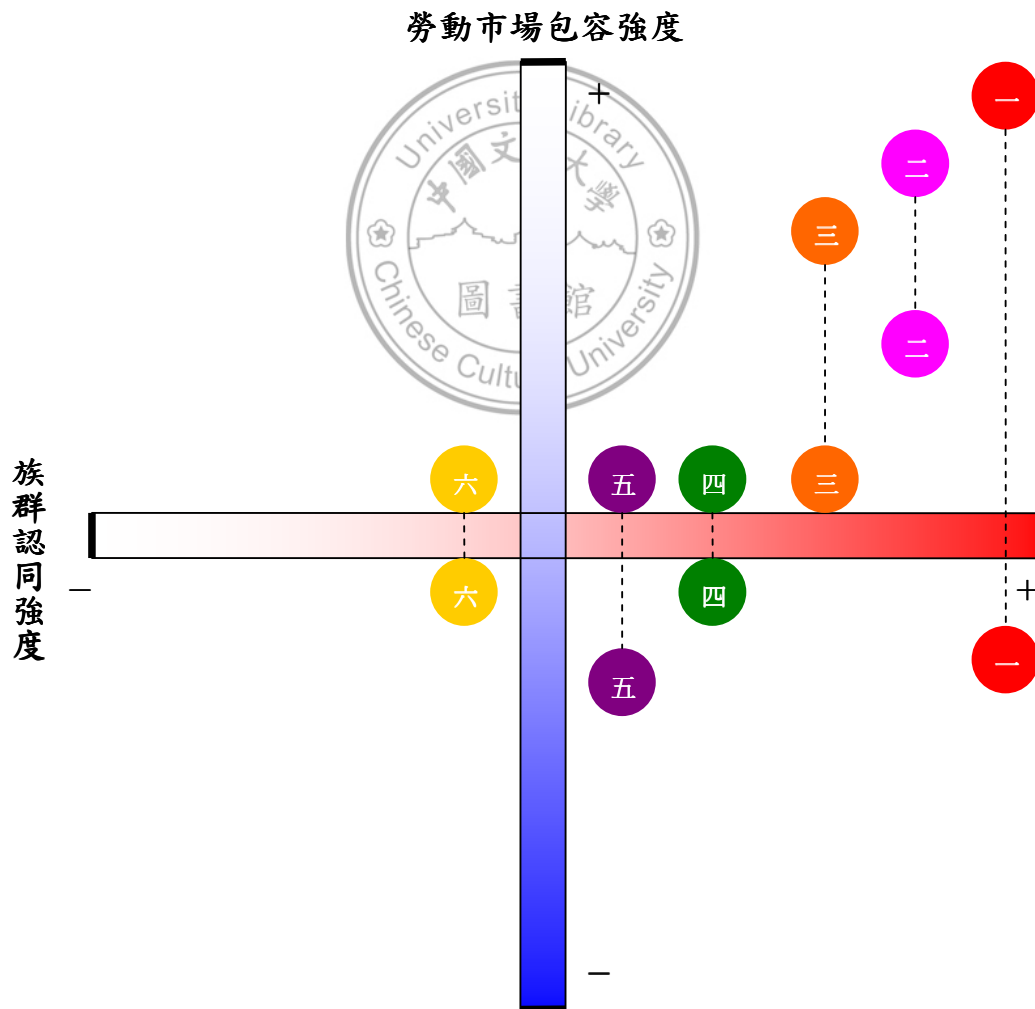
「可能是在進入教會之後吧，對原住民的態度也有點改觀，會覺得其實他們也有自己的困難，還蠻為他們嘆息的，不會再去鄙視他們「喔，怎麼這麼差」這樣。」(K94)



六、文化接觸阻礙

從此面向開始將會是負向族群認同經驗。在缺乏原住民文化學習環境的情況下，會逐漸對原住民文化陌生，尤其是母語之語言部分，會是流失最快的文化資產。在文化接觸阻礙部分，直接影響勞動市場排除之程度較低，但若持續疏離原住民文化，發展成更高層次之負向族群認同，進而影響融入勞動市場之情形是可能發生的。其文化接觸阻礙之生命經驗如以下分析。

「起初原住民母語還沒那麼盛行嘛，是現在才…，所以現在會有一個感覺是原住民會以母語為傲，以前原住民是不敢說，可是當我是原漢通婚不會講的時候，真的是會影響到自己的族群認同感。」(I21)



(一)原住民文化學習環境不佳

在原住民文化學習環境不佳部分，可能包括在都市較少有機會接觸以前原住民朋友或認識新的原住民朋友。而原漢通婚家庭也是最缺乏文化學習環境之場域，且再原漢家庭成長，如受訪者 I，因這樣的家庭環境以至於在往後進入學校社團後，有受到排擠之負面經驗產生。

「在台北…和國、高中同學幾乎沒有聯絡，只有過年時候回部落，會遇到已經當媽媽的那些同學而已，頂多也是聊聊天而已，來台北這邊的就都沒有聯絡…」(K123)

「我覺得原漢通婚很可憐啊，因為沒有辦法學母語，像我弟在學校還學閩南語咧，他就完全不會講、不會聽啊。」(I80)

「就這樣一次一次，就會很難過啊，想要一次一次重建自己，但就是會一次次的被傷害。」(I25)

(二)缺乏學習原住民文化之管道

其實扣除學校社團和教會組織，在都市工作或求學之原住民大專生，真的是很缺乏學習原住民文化之管道，尤其是在學習母語的部分，又因為原住民族目前分為十四族，能尋找到教授自己族別母語之老師，對人數較少之族別，更是可遇不可求。

「想說多去接觸原住民的人事物…在工作後會覺得說，雖然知道要去接觸，但是想歸想，實際上真的是很難…我知道的管道也不多，能接觸的管道也少…」(F115、F116、F117)

「我的母語真的是快漸漸忘記了(笑)。教會太魯閣也很少，2個而已，教會有教啦，可是我沒時間去學。」(K141)

七、原住民工作觀念偏差

此部分表示之工作觀念偏差概念，是指不符合主流勞動市場所認定之正確工作觀念，即比對主流社會規則之偏差，並非賦予原住民勞動者這樣的工作觀念有負面、批評之意。由以下圖 4-5-8 可看出，偏差的工作觀念可能來自於原住民勞動者仍保留部分原住民傳統就業習性，因此受勞動市場排除之程度也逐漸提昇，也可能因為工作之不順利，影響其族群自信與認同。

「會覺得說非原住民，工作感覺會比較認真，比如說時間也比較會準時，時間觀念比較好，…原住民動不動第二天就會請假啊，假如說前一天有什麼事情的話，節日啊…第二天就會請假…」
(B107)

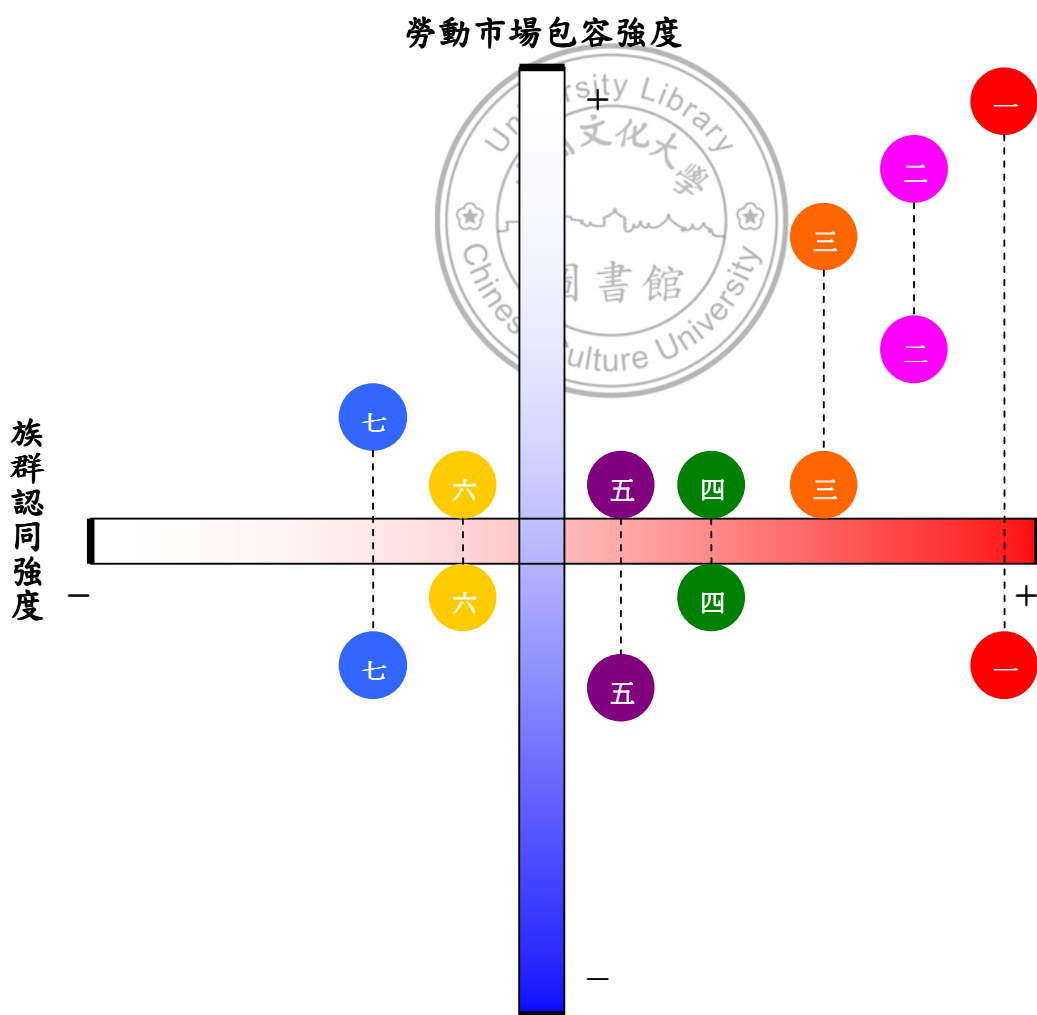


圖 4-5-8 工作觀念偏差之認同與包容交叉光譜圖

(一)原住民工作態度不佳

原住民工作觀念的偏差，也反應在其工作態度不佳上，在受訪者 G 之看法上，若原住民勞動者無法符合勞動市場之要求，在加上目前大環境不景氣之失業潮，是更容易被排除在勞動場外。

「可能現在這個環境下，我會覺得說身為原住民，要注意自己工作態度，尤其現在工作也蠻難找，現在有工作已經算很好了，所以身為原住民是要再多加油。」(G169)

(二)原住民應反思為何會到就業歧視

受訪者 D 亦提出，原住民在就業職場上仍無法完全屏除外界對原住民之就業歧視，其實反過來可能必須要反思自我，是否工作態度過於隨性、不符合雇主要求。

「原住民工作態度是很隨性的，但有些工作，老闆是不希望你的工作態度是這樣，所以我覺得很多原住民在工作上遇到歧視的問題，原住民自己要好好的檢討。」(D72)

八、對原住民負面意象

當自己對原住民族群存負面意象時，是負向族群認同之表現，但是在勞動市場排除光譜上，如下圖 4-5-9 所示，卻可能會有兩極化的發展，其一為屏棄原住民文化而使自己完全符合主流社會要求，融入勞動市場；其二則是對原住民文化失去信心，進而在勞動市場中產生自卑感，失去競爭力、被排除於勞動市場之外。

「在部落的同學幾乎都早婚啊，而且好像婚姻都不怎麼美滿，可能都是因為早婚，而且老公也都沒有那種向上力、沒有責任，所以在台北比較好啦，比較安全(笑)。可能是部落的關係，因為我們那邊的都愛喝酒。」(K87)

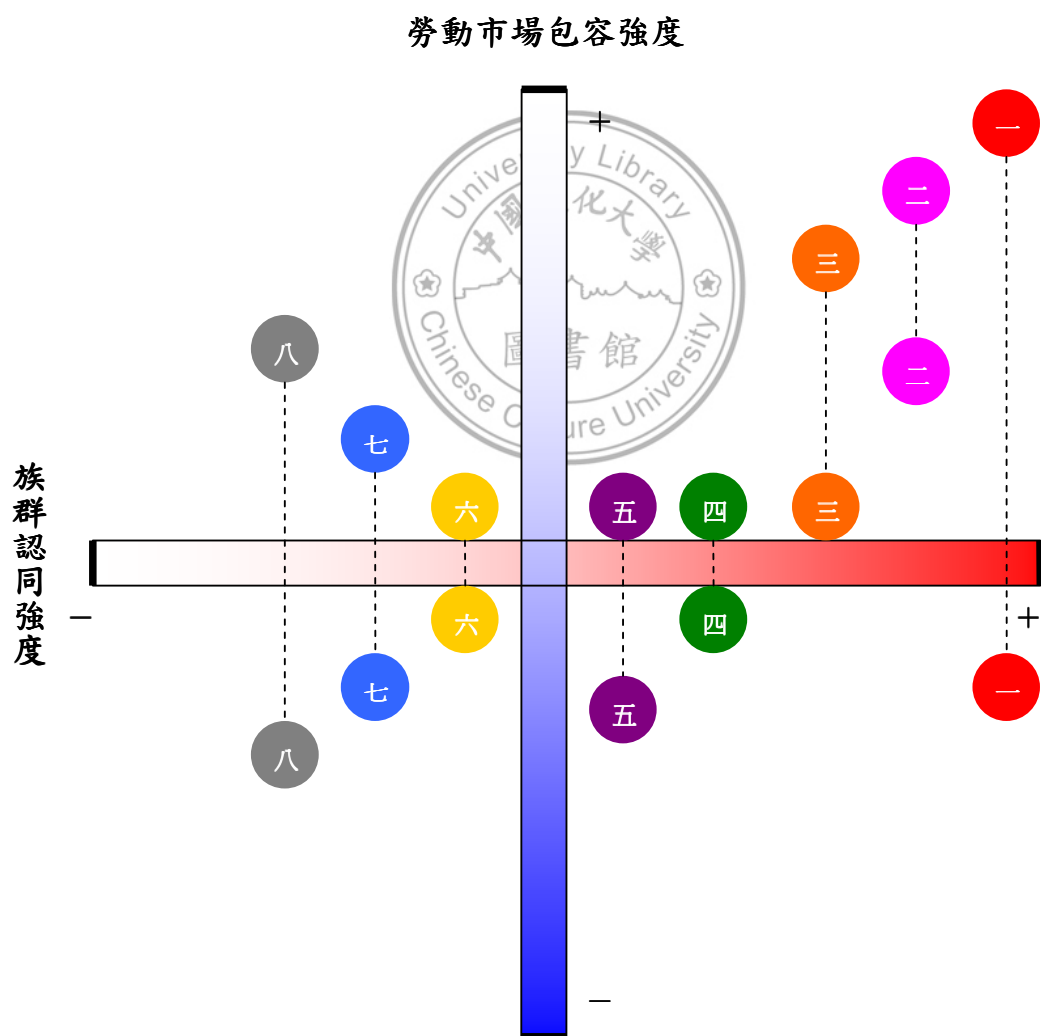


圖 4-5-9 對原住民負面意象之認同與包容交叉光譜圖

(一)對其他原住民產生之負面觀感

在大專生原住民提昇自我能力、順利在勞動市場中工作後，回頭看其他無法順利進入勞動市場或是行為有所偏差之原住民時，會認為這是不上進、不負責任之表現。不認同這樣的原住民負面觀感，也會驅使自己更符合主流社會要求，更融入勞動市場。

「因為我進入教會關係，因為我同學就抽煙、喝酒，過的跟以前生活一樣，所以我現在不做這些事情了，就會不知道要跟我說什麼。所以我看到同學，就會覺得你們怎麼還在過這樣的生活？還沒有發現有更好的目標生活可以過？」(H75)

「我還是會想…為什麼要過得這麼痛苦？如果懂得靠自己力量的話，生活就不會那麼苦了。像我一些早婚的同學，都靠他們老婆養耶，靠老婆賺錢，男生都沒有那種向上力、負責任的心，幾乎都在酗酒啊。其實對原住民身分是不會有歧視啦，只是對他們的那種觀念、態度還是會有偏差啦，會覺得幹麼要這樣？而且都是有家庭的人了，而且會比較嘆息的是小孩子啦，因為我小時候爸爸媽媽就是這樣子嘛，所以會很疼惜小孩子，會不希望以後我小孩子是在這種環境長大。」(K127)

(二)對自己原住民身分之自卑感

另一方面則是當這樣的原住民負面觀感是套用在自己身上時，其自卑感、想逃避之心態便油然而生，越是自卑、越不能在勞動市場中發揮所長；越是逃避，也就越是被勞動市場拒於千里之外。

「我覺得如果我今天是做一些比較勞動、社會地位不高的一些工作的話，如果是我自己的話可能會有自卑感，基於這樣的自卑感，我可能就會覺得別人看我們可能…，因為我自己都看不起我自己的話，就會覺得別人也會看不起我，所以就會有那種自卑感」(A93)

九、低族群認同感

低度認同感是比負面意象更強烈之概念，一旦對原住民族群產生低度認同感，其認同強度光譜也會更退縮，且與面向八之對原住民負面意象比較，如下圖 4-5-10 所呈現，其影響強度會更大，在勞動市場排除與包容之表現上，會更趨向兩端發展。不是更加融入勞動市場，便是更隔離於勞動市場之外。

「漢人比較有優勢的權力，他們的智慧比我們高很多啦，而且學習的也比我們快，也有向心力、願意學習，像看我弟弟就沒有什麼想學習的態度，就很隨便，還是會有差啦，真的差很多。我自己身邊朋友也是有這樣，所以覺得漢人、原住民還是有差。」
(K137)

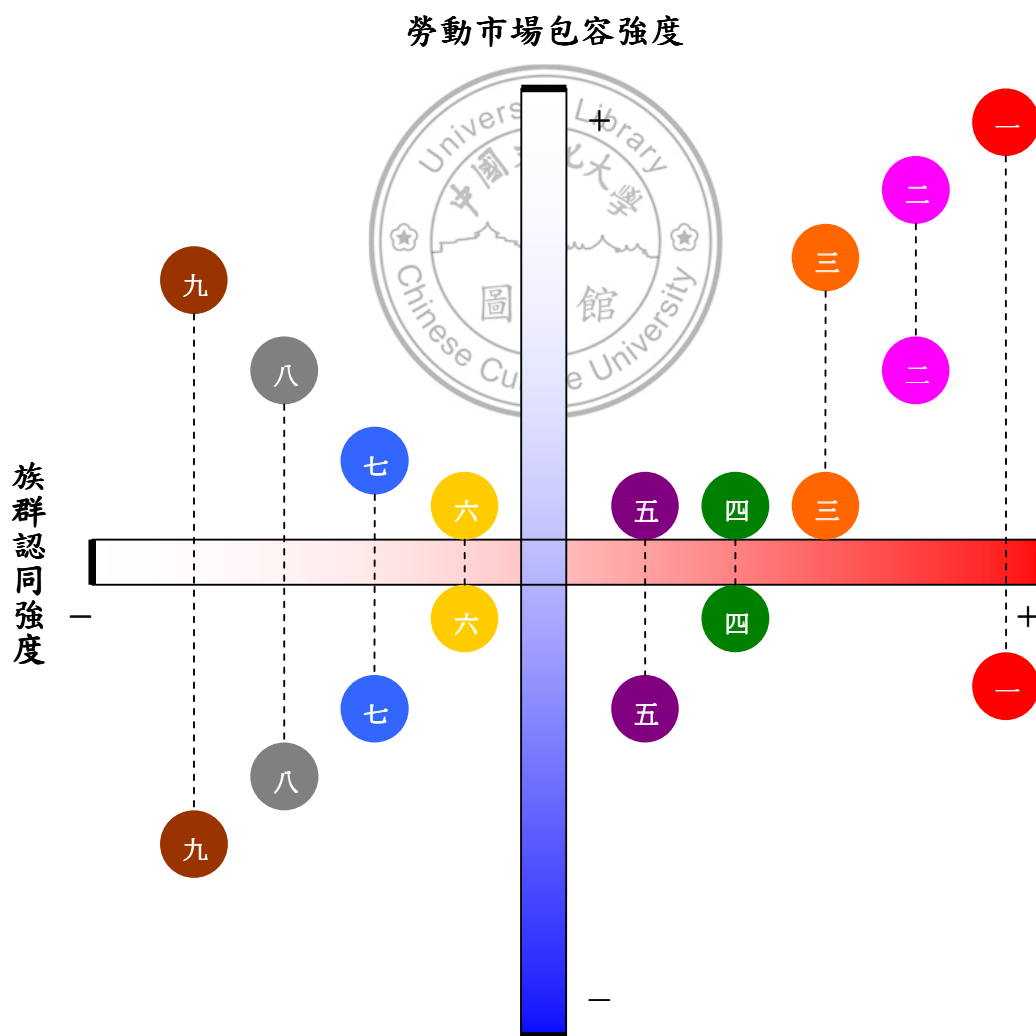


圖 4-5-10 低族群認同感之認同與包容交叉光譜圖

(一)自覺比不上其他族群

雖然在本研究訪談者中，並無低落族群認同感者，，不過透過受訪者之論述認知，也可以得知：因為自覺能力無法比上其他非原住民之族群，因而產生低落的族群認同感，也會造成認為外界都是以弱勢眼光在看待原住民族群，會產生更強烈的自卑感，也致使更無自信及期待去融入勞動市場。

「可是說真的，10 個原住民跟 10 個平地人比起來，我們比不過別人，我不知道是什麼原因，不過就我自己的成長過程，雖然我沒有因為是原住民被攻擊過，可是別人看我們都是弱勢、都是需要幫助的，我不否認說在很多事情上是很缺乏，可是我也不認為我們缺乏就比不過別人、就無法很成功。」(H80)

「我覺得原住民還沒有辦法正常化，就是跟身心障礙一樣，沒有辦法跟正常人一樣…地位不平等…現在是還在提倡，但這種東西真的要是提倡很久。我覺得還是要靠外力來讓我們認同…」
(I92、I93)

(二)完全不理解原住民文化，漢化程度深

完全不理解原住民文化之情形，最容易發生在原漢通婚之家庭型態，在從小完全是接觸漢文化、漢化程度高的狀況下，便容易學習到主流社會之生活、工作模式，然而這樣融入勞動市場所必須付出之代價，便是無法學習與接觸原住民文化。

「因為我從小到大沒有跟原住民相處過，可是我覺得原漢通婚的小孩很可憐，因為一開始沒有跟原住民相處，所以後來你會不知道怎麼跟原住民相處？很奇怪，你是原住民，可是卻跟別人不一樣…」(I20)

十、族群抗拒

在認同強度光譜中，屬於最負向之認同感為原住民勞動者對族群之抗拒、不願意接受、承認，甚只是厭惡自己這樣的身分。而這樣的極負向認同，在勞動市場排除向度中，卻是吊詭的得以完全被包容、順利融入，原因在於當於原住民勞動者完全拋棄原住民文化，全然適應且學習主流社會文化後，想當然就不會有前述所以一般原住民勞動者會遭遇之問題。但這樣的融入勞動市場途徑，是否為多元台灣社會所樂見的？研究者認為並非如此。其族群排斥之生命經驗如以下分析。

「就從我幼稚園到國中一年級這段時間，因為這段期間還是不乏有人會去攻擊你…會對原住民身分排斥…」(D26)

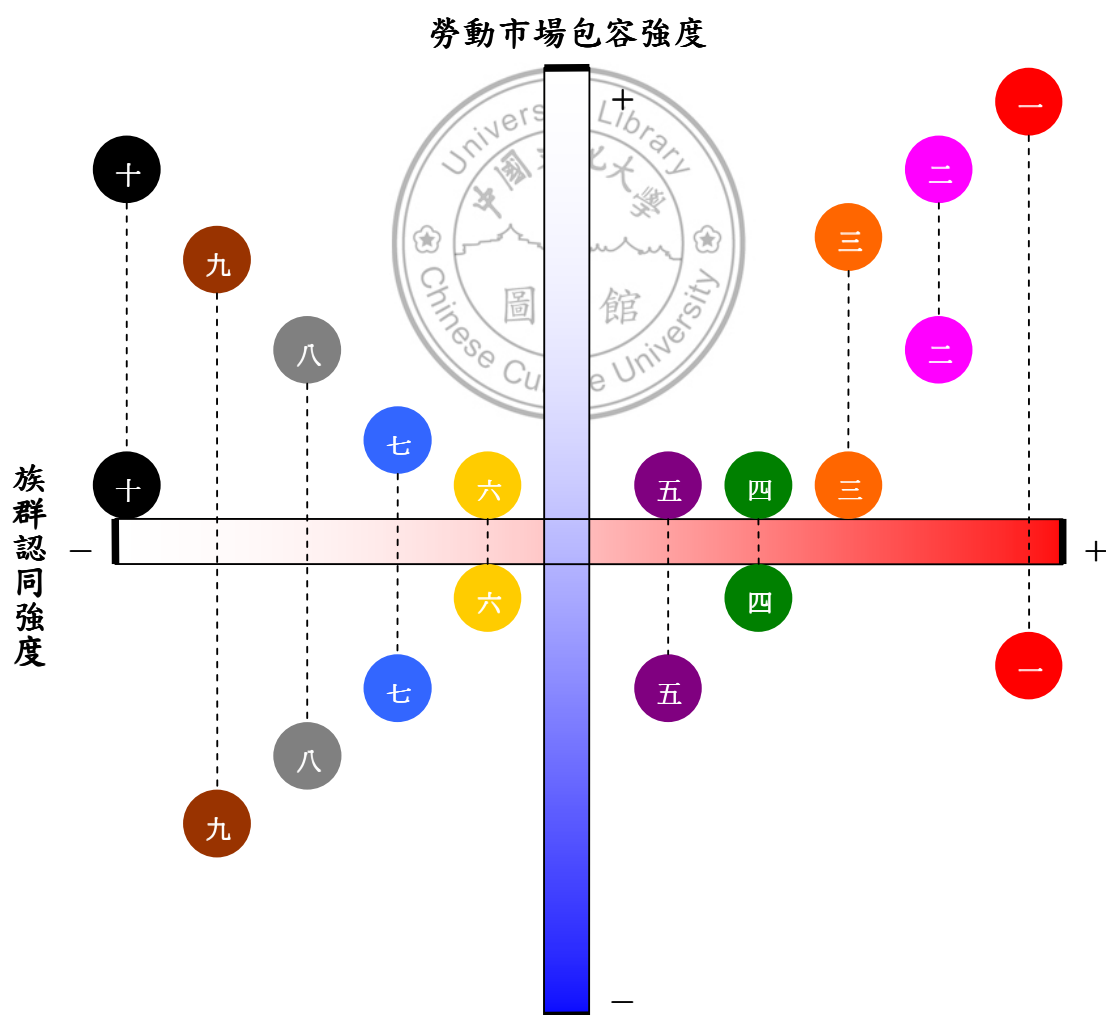


圖 4-5-11 族群抗拒之認同與包容交叉光譜圖

(一)排斥原住民文化

會產生排斥原住民文化或身分之原因，包括可能來自於外界的強烈性歧視事件，造成原住民勞動者嚴重之傷害，因此不願再承認原住民身分；或是從小家庭就拒絕教育原住民文化，並且因父母本身亦排斥原住民文化，因此從小灌輸給原住民孩童之觀念亦是如此，致使產生排斥原住民身分文化之情形。

「就從我幼稚園到國中一年級這段時間，因為這段期間還是不乏有人會去攻擊你…會對原住民身分排斥…」(D26)

「…像這樣的情況(工作受歧視)都會一直循環耶…會一直循環發生，也不是說現在下一代受了教育就不會這樣…」(B108)

「之前會啦，還蠻刻意避開的，有告訴自己不要交原住民男朋友。」(K91)

(二)完全排斥原住民文化，為求順利就業

雖然受訪者C因為本研究研究對象年齡之限制，並未將其訪談資料無完全納入分析。但是受訪者C可以說是在生命經驗中，經歷最多歧視經驗之原住民勞動者。就受訪者C表示，因為受過太多歧視經驗，也導致她在往後工作職場不願表明自己是原住民身分，也因為這樣排斥原住民文化的關係，也才使得他不必再因為族群身分而困擾，也能夠順利的融入勞動市場、成就目前事業。

「…即使到現在我成為管理職位的長官…我同事還是有很多不知道我是原住民…只有真的很熟的朋友才會知道…我從來不會刻意去表明我的原住民身分…」(C35)

十一、小結

本節結合勞動市場排除/包容與原住民勞動者生命經驗，進行認同、生命經驗與勞動市場排除或包容之交叉比較後，研究者發現其實生命經驗之發生，影響勞動市場是否排除或排除之程度，其實是一動態且不穩定之過程，因此本研究才會使用光譜強度之方式進行分析呈現，才得以完整的顯示出原住民勞動者之勞動市場排除情形。而本節研究分析之重點如以下整理：

(一)有助於融入勞動市場之生命經驗事件

1.正向認同經驗

得以影響原住民勞動者融入勞動市場之正向認同經驗，包括擁有文化權意識、職場自信及符合主流市場之工作價值觀。

2.負向認同經驗

然而當原住民勞動者有低落的族群認同感，或是對原住民族群排斥時，同樣也可以順利融入勞動市場，不過這樣融入所要付出的代價，便是需要犧牲原本屬於自己之原住民文化。

(二)影響勞動市場排除或包容程度較小之生命經驗事件

1.正向認同經驗

傳承原住民文化與接觸原住民文化，雖然有助於發展正向之族群認同感，但在直接影響勞動市場融入或排除之力量是較為薄弱的。

2.負向認同經驗

同樣在負向認同部分，與原住民文化接觸有阻礙，缺乏原住民文化學習環境，都是造成認同感程度低的影響因素，但同樣直接影響勞動市場排除之關聯性較低。

(三)具勞動市場排除及包容，雙方影響之生命經驗事件

比較特殊的是在負向認同中，包括原住民工作觀念偏差、對原住民負面意象、與低落的族群認同感，都是會同時造成勞動市場排除及融入之情形發生。負向的情緒產生在自我時，便會產生排除現象；反之，負向認同灌注在他人身上時，自我引以警惕，便得以融入勞動市場。

第六節 小結

在經過本節對訪談資料之第一部分，對於大專生原住民勞動者之訪談資料分析後，研究者欲先澄清本研究之分析內容，並非要刻意挑起族群間之衝突議題，也並非欲擴大解讀原住民歧視現象。研究者欲強調之重點為，原住民歧視或台灣族群間的歧視、衝突、相處問題，一直以來被視為極為敏感之議題，也經常流於政治炒作而令人詬病，然而在社會大眾刻意忽略、認為目前社會族群衝突問題已不復存在，認為談論者便是刻意挑起族群分裂時，其刻意逃避的背後，其實只是將這些問題遮掩，並不表示這些問題已經獲得紓解。

尤其是原住民勞動者在台灣主流勞動市場的就業情形，多年下來，在各方原住民團體、代表的努力之下，原住民無論是在社經地位、教育程度、文化藝術....等方面，也都開始受到台灣社會的重視與尊重。然而雖然情形有改善，但綜觀原住民在勞動市場的工作情形，仍非完全能夠適應、穩定，也因此本研究欲以過去無論是社會輿論、學界都較缺乏研究之文化身分角度來切入探討。本章研究者先藉由原住民勞動者之生命經驗，來分析原住民生命經驗對自我認同意識之影響，進而認同感也影響到其擁有文化權意識之程度，文化權意識的程度也會影響原住民勞動者在受勞動市場排除時，是否有意識到自己是被排除的？且自己是有能力去反抗這樣的排除情形？

有關認同、文化權及勞動市場排除之交叉相關關係，研究者欲在第五章分析出有關原住民勞動者使用就業服務經驗、就服員服務經驗後，再進行探討分析比對討論，將本研究分析架構中所強調之認同、文化權、勞動市場排除、就業服務等四大焦點，在第五章作一完整分析呈現。

第五章 就業服務、族群與勞動市場排除/包容

在第四章中，本研究探討了十一位原住民勞動者的生命經驗與族群認同，瞭解大專生原住民勞動者的生命經驗是如何影響自我的族群認同，且十一位受訪者中，在家庭、學校、社會經驗中分別有何共同影響經驗事件，而這些經驗認同事如何反映出原住民勞動者的文化權意識，也在前面章節分析完畢，而本研究欲探討之原住民勞動市場排除/包容中，除原住民勞動者自我本身的族群認同與文化權意識，會影響其在勞動市場的排除/包容狀況外，政府協助原住民勞動者所推行的相關就業政策，也是會影響政府是否得以協助原住民勞動者能順利進入勞動市場、不受排除，且穩定就業。

因此第五章將探討政府原住民就業服務部分，包括第一節原住民勞動者的使用經驗與政策感受；第二節協助原住民就業人員之訪談資料分析，以作為本章的研究分析最後之原住民勞動者(接收)與政府就業服務(提供)分析比較討論。在最後第三節、第四節部分，則是將分別陳述原住民勞動者與原住民就服員之族群認同、文化權與勞動市場排除/包容間的比較分析。

第一節 原住民勞動者使用服務經驗與政策感受

本節首先分析原住民勞動者對政府政策之主觀感受，分析項目包括：原住民勞動者使用服務之經驗、原住民勞動者對政府施政之主觀感受、原住民勞動者對政府施政之建議等三大向度。

藉以原住民勞動者的主觀感受，來反映出目前政府的施政是否不符合原住民勞動者的需求與期待？而大專生原住民勞動者之就業需求與接受服務之感受，是否有不同於一般原住民勞動者？皆是這本節所要探討的問題核心。最後，原住民勞動者也提出對政府施政的主觀建議，這部分也是大專生原住民勞動者最直接、也最符合實際情況的就業需求，也對本研究有相當大的貢獻度。

一、原住民勞動者使用服務之經驗

在深入探討原住民就業服務方案前，首先我們可以先瞭解原住民勞動者對於公部門就業服務的看法與使用經驗。從訪談資料中，研究者整理出原住民之使用經驗，發現只有少部分的原住民勞動者使用過公部門之就業資源，而為使用的原因多半是不知道有這樣的求職管道可以使用，或是雖然知道，不過礙於大專生身分的原因，會認為使用公立就業資源會剝奪其他較低學歷、低技能勞動者的使用資源，因此雖然知道卻不會想要去使用。

而訪談中也發現，使用過且比較過不同就業服務員服務方式的受訪者也表示，對於較積極主動的就業服務員，會比較喜歡且願意配合，這也顯示出原住民的就業習性，屬於較被動、需要鼓勵的特性，其實是不會因為教育程度的提高而全然改變。以下在本節將針對上述原住民勞動者公部門就業資源使用經驗之使用訪談資料進行細部分析。

(一)僅少部分原住民勞動者使用過

從訪談的過程中研究者發現，只有少數幾位受訪者有使用過公部門就業服務的經驗，如以下受訪者 J 曾使用過公部門舉辦的就業博覽會，且順利到公司面試；而受訪者 H 則是家人使用過公部門的職訓制度，自己也對公部門舉辦的職訓課程有興趣，只是礙於時間、地點考量，並未前往使用。

「原住民不是有職訓嗎？有去用，我覺得有興趣，也覺得是很好
的方案，可是就卡在時間，像開課時間剛好都是我不行時間，不
然就是地點不 ok...」(H64)

「怎麼得到這些職訓訊息...是因為我媽媽，他在家閒閒無事，沒
事就會說要去上課，像職訓所的一些調酒課、插花課、倉頡啊他
都去上，因為他上的那個都是不用什麼學費的，而且上完整套課
程、考試過，還有補助金可以領。我就看剛好有我想要的課程這
樣...」(H70)

「有去過就服中心辦的那種就業博覽會嗎...就勞工局外面辦得
那個...也是在走路他主動來找我，就有某飯店問我有沒有興趣去
面試，當場就先填資料，隔天就去面試完，就確定要用我這樣...」
(J83)

(二)多半不知道有公部門求職管道

沒使用過公部門就業服務資源的受訪者，多半是因為不曉得有這樣的求職管
道，即便是通常會使用網路資源來尋求工作職缺的原住民大專生，也不會留意
到公部門其實有架設網路平台來提供給民眾使用。不過如以下受訪者 F 所述，
如果當時知道有這樣的資源會嘗試去求協助。

「這個(公部門就服中心的網路求職)我就不知道，我是剛剛看到
你的資料才知道，一方面可能自己是學生吧，可能我畢業之後，
如果很著急沒工作，我就可能會從各種管道都去找，那現在就是
自己手邊有的資源去找。」(A36)

「公部門的求職管道...不知道，如果有的話，也是會想去投看看
啊...」(F51、F52)

「...像一些鄉下小孩，也是有原民台去採訪後，他們才知道哪裡
是怎樣，才出來幫他們爭取福利，很多都是這樣啊。像你剛才問
我就業服務，很多我都不知道是什麼東西啊...」(F112)

「公部門資源...沒有耶，不知道這個門路耶。我是有把我弟弟履
歷給教會幫忙，後來是有找到但還是不去，所以我就放棄了。」

(K133)

(三)對公部門就服中心印象

另外不會去使用公部門就業服務的原因，也有受訪者表示，對公立就服中心的印象，這個資源是給真的找不到工作、真正若是的群體使用，因此當自己還有能力、還有資源可以尋求工作時，就不會考慮去使用公部門資源。如以下受訪者 D、E 所述，會認為自己身為大專生能力尚夠，會希望把這些資源留給真正需要的求職者去使用。

「沒想過要用(就業服務中心)，因為我想他們找得應該是比較正職的工作，就應該會有很多人需要，所以就算了沒關係，自己再找。」 (D59)

「...我一直覺得就服中心那種是你真的找不到工作的時候再去，因為我對就服中心的印象就是說，可能他沒有辦法自己去應徵工作的時候，需要有人幫你推介，或是說你從哪裡上來跟台北不熟，就有一個人可以幫助你、輔導你去找工作，但是我覺得我有能力的話，我就自己去找...之前我有問過就業服務站認識的人，就說他們就業機會是介紹給屬於勞工的比較多，他們也是覺得說如果你可以，就先去投履歷看看，也算是自己求職累積一下經驗吧...」 (E16、E17)

(四)原住民就業習性仍然是喜歡比較積極主動的就業服務員

就原住民之就業習性而言，研究者發現其實不會因教育程度的提高就會有完全的改變，如以下受訪者 G 的使用服務經驗來說，對於較積極主動的就業服務員，原住民勞動者仍是會比較喜歡且較願意配合。這樣的服務態度，對原住民工作比較被動的習性是很有幫助的。

「...他們那邊之前有一個大姐在公立的就服中心那邊做，後來跑到就業服務中心做，那時我當兵之前有去登記過...上一個那個大姐比較好，他會比較積極，會說：那個誰誰誰，有工作要不要去面試啊？然後再過幾天又會打來：那個誰誰誰，有沒有去啊？...」 (G103、G107)

二、原住民勞動者對政府施政之主觀感受

在探討原住民勞動者對政府施政之主觀感受部分，將分為五大面向，包括：使用過就業服務之(1)對政府原住民就業服務感受；及對政府其他原住民政策之感受有(2)政策尊重原住民程度、(2)對政府原住民福利分配、(3)對原住民官員與民意代表、及(4)享受原住民福利後之主觀感受。從原住民勞動者的主觀感受看法來凸顯目前可能政府在推行相關福利、政策時所忽略的原住民主觀心聲。

(一)對政府原住民就業服務之主觀感受

而對於目前政府目前的就業政策與對於服務機關的主觀感受方面，受訪者會認為政府釋出的短期工作職缺並不是長久之計，且接觸過公部門組織之經驗中，也有遇到不好的感受經驗。

1.短期工作不是長久之計

目前政府推出的短期就業方案，對大專生原住民勞動者來說，對從事這樣的工作型態仍是會有所考慮、保留。且如受訪者 I 表示，雖然比起某些非原住民的南部縣市，台北縣市的原住民就業服務已經是好很多，不過對於目前政府釋出的短期工作職缺，仍是抱持觀望態度。

「政府有針對原住民的一些短期工作...有的話...，因為他是短期的...所以我會考慮一下耶。也是要看看有沒有符合自己的興趣啊、還是所學。」(F96)

「我們都市原住民，真的是很可憐耶，所以我根本就沒有受過原住民服務啊。我覺得越南部啊，反而是家扶、世展做得比較好，他們很多針對原鄉的工作站啊...我哥當兵完，現在就業上就是有些困難，之前是有在環保局做短期的，雖然釋出機會很多，但都只是短期而已...」(I87、I88)

2.使用公部門服務有不好經驗

在受訪者 I 工作(從事社會工作服務)與公部門單位接觸的經驗中，發現其實公

部門單位的服務並不是這麼友善，即便有制訂出服務原住民的福利方案，不過落實情形卻不是很好，十分可惜。

「就我接觸某公部門的經驗會覺得有點驕...他們好像不再是用原住民的眼睛看，多了一些官腔，就好像不是原住民在看原住民，沒有人的味道。像原民會剛開始時就覺得很好，不過在政策出來的時候，很多是沒有辦法照顧到原住民的...很多原住民都不知道這些福利啊，他們到底是落實到哪裡去了？很多人想申請，但他們都不知道，政策應該要廣泛的推啊。」 (I77、I78)

(二)政府政策是否尊重原住民？

在受訪者對於政府政策是否重視、尊重原住民的主觀感受上，多數受訪者是認為政府其實是為原住民付出很多、重視程度也相當高，雖然可能隱含某些過去對原住民造成之傷害而欲彌補之心態，不過原住民勞動者仍是對政府的種種福利仍持正向的感謝心態。

1.認為重視程度高

如以下受訪者 H 所述，政府其實給予相當程度的福利協助，不應有認為政府所作所為皆為理所當然的心態出現，亦不應該對這些福利產生依賴心態，一方面要靠原住民自己努力才能改善現狀。

「...其實政府沒有不重視我們、忽視我們，而是我們不能太習慣，不能說這就是應該的，而是我們要感謝他們這樣對我們，因為我們先來、又比較多在偏遠地區需要一些物質、金錢，但我們卻太仰賴這二樣東西，就一直覺得我們弱勢、需要幫助，就自己在打壓自己了，這樣怎麼跟人家去比？也是很多平地人都是白手起家，他們也都是沒有人幫助啊，可是我們卻一方面在接受別人的好，卻沒有自己說要自己好起來...」 (H83)

「...我是覺得他是照顧我們少數民族吧，現在台灣少有的文化就是原住民啊，所以我覺得有福利來照顧原住民是 ok 的，是比較不會覺得他們是在歧視、同情我們。」 (F107)

2.有重視但隱含彌補心態

而政府在施予這些原住民福利時，其實原住民勞動者也都感受到，其實政府的政策背後可能是隱含彌補、同情的心態出現。不過因著這樣的保護、優惠政策，也促使一些優秀原住民人才出頭，也的確縮短原住民和漢人間的社經地位，原住民勞動者其實是樂以見得的。

「我覺得真的很大的因素真的是在彌補啦，也是種同情。可是也沒有不好，因為像獎學金也是鼓勵你唸書，你也要到這個成績才能拿到獎金，所以這也沒什麼不好。」(D93)

「...就是太過保護，不過我覺得從以前到現在啊，因為這樣的政策，我們學歷啊、還是菁英都有提昇耶，讀比較高的學府啊，社經地位也有提昇，像國家考試因這樣政策的關係啊，設了原住民特考這個類科，就增加比較多的原住民公務員在政府機關裡面，提高原住民比例...」(B134)

(三)對政府原住民福利分配之主觀感受

目前台灣的原住民族群的確是享有不少政府給予之優惠福利，而這樣因族群的差別福利態度，可能會造成原住民與非原住民族群的反應，而其他非原住民族群的態度也會去影響到原住民本身認知。經訪談發現，會產生有正面支持政府福利、認為還是有有心人士會濫用、及還是會認為政府是有彌補心態。

1.正面支持態度

在原住民受訪者經歷其生命體驗後，對於原住民資源匱乏、需要幫助的體會是相當深，也因此對於政府給予原住民的優惠福利是抱持正面支持的態度，提昇原住民個人、家庭的社經程度，的確是需要透過公部門的資源來協助，藉以提昇。

「...就經濟層面來看，原住民還是比一般漢人低啦，還有原住民從事比較多的還是勞動類型，不然就是軍人，但是軍公教又不是大部分只是少數，就變成說不是每個原住民家庭經濟狀況都很

好，而且他補助也有限制啊...」(E50)

「政府現在對原住民的一些福利、優惠...我當然是支持他們做啦，因為說實在說，確實是許多家庭需要這樣的福利，原因是因為他們從小到大他們就是缺乏競爭力。像對我來說也會有很大的疑惑，為什麼要有這些加分、等等福利，後來想想不對耶，因為也想到我自己，在山上的資訊真的就是這麼缺乏啊，我離開山上我才知道原來我的進度落後這麼多耶，資訊缺乏、老師師資教育程度、素養也不同，那所以怎麼可能會跟得上？」(J109)

2.資源被某些特定群體所掌握

但在面對這些福利誘惑時，有些生活水平優渥、資源足夠的原住民仍然會去使用，造成資源浪費，或是資源只掌握在有能力得知這些資源資訊的人手上。且就受訪者 D 之接觸經驗，會認為其實家境不錯的原住民比起較貧困之原住民，雖然同樣是想受這些福利，不過他們的身分認同意識，卻是不如家裡環境較不好的原住民。

「真的有些人真的是過度浪費這些資源，你不需要就真不要拿，但有些家庭就真得是需要啊，而且真的需要的家庭，通常是不發聲的，也不知道怎麼去申請。像我們就是要去主動去找那些家庭，像課輔資訊，每次去他們都說：我怎麼都不知道這個？」(J110)

「我媽是這樣跟我講「這就是你的福利啊，你就去爭取」，不管你現在的環境是怎樣，反正都是大家公平競爭嘛。可是，我覺得會變成一種弊病，就是家裡環境好的原住民學生，然後我覺得普遍上他們沒有自己身分的意識。」(D104)

3.雖隱含著彌補心態，但仍肯定政府作為

原住民勞動者對於政府的福利政策的差別分配方式，雖多多少少仍是會覺得政府其實是有同情、彌補之心態，不過在原住民享受這些福利的同時，仍是肯定政府這些福利措施，如受訪者 A 所述，畢竟自己的確是享受到一些福利，不能說政府沒有在做事、沒有在照顧原住民。

「我覺得...都少都有啦，彌補心態是一定會有，再加上社會觀感

吧，因為...你政治人物總是要最做一點事...會讓人覺得好像你有在照顧原住民，那實際上是兩回事啊，對啊，實際上你還是要深入的去瞭解，你才會知道他到底是在作秀..還是..怎麼樣？這個我們不管，但起碼看得出來政府是有在做，只是做的多或少，因為我也不是這方面的研究者，所以可能就...就我感受到，還有現在有享受到的一些福利的話，是有感覺到政府是有在做這些啦。」
(A81)

「...資源永遠都是分配不公平的，不管你怎麼努力，資源還是會分配不公平，所以你更要努力，你不努力的話情況一定是更糟糕的...」(A96)

(四)對原住民官員、民意代表之主觀感受

在原住民勞動者對於原住民官員、民意代表之主觀感受部分，雖然這部分較有關政治議題，與本研究較無直接關係，但是這原住民立法委員、中央單位正是代表原住民在政治中的發聲管道，無論是政府推行的就業或福利政策，都是需要這政府單位來執行制訂。也因此原住民勞動者對這些機構、官員代表的主觀感受，也代表著原住民勞動者對政府制訂規劃者的滿意程度與看法。

1.原住民立委無法回應底層心聲

在原住民勞動者對於原住民民意代表的看法中，不乏認為這些立委其實是脫離、忽略了原住民底層人民的心聲已久。且如受訪者 D 所言，即便是中央成立原住民委員會之單位，但是卻有被政府收編而乖乖聽話的感覺，進入到政府中央單位後，卻反而忘記當初成立的初衷。

「就我目前感覺，立委...他沒有真的是走到部落裡面去，普遍還是為自己的利益、選票吧，不然就是說，像我們賽夏族人比較少，我如果要顧選票，可能就會顧人比較多的票源，所以政策出來就真的是會照顧那些人比較多的，那人比較少的怎麼辦？這問題我也是不只一次有聽過，像我也聽過賽夏族長老他們說每一族至少都要有一個立委，不然你看如果像排灣族人比較多，那他們選出來的立委當然會挺自己人啊，至少會先解決他們問題吧，那我們

就還是會屬於比較弱勢的啊。」 (A97)

「像立法委員我就覺得到底有沒有在做事啊?...比如說你原基法就一個殼在那邊，你的內容呢？都還沒好啊，那你們立法委員在幹麼?...就好像為什麼都停滯不前？就你變成政府、公部門角色後，就好像只以政府的話為話...我是對現在原民會沒有很滿意...你沒有很強勢的跟政府站在平等、對立的地位的話，你永遠就是他的附屬品，原民會就是這樣子啊，他就是附屬在政府底下，然後就乖乖聽話...」 (D96、D97、D100、D126)

2.原住民不是執政者施政主要目標

政府對原住民的照顧，可能會淪為政治操弄與選舉選票的目的而已，只是短暫性的族群拉攏，並不是真正願意給予原住民所爭取的需求。如受訪者 E 之感受，原住民再執政者眼裡，只是選舉時候摸摸頭、安撫對象而已。

「因為你看執政就那些人嘛，所以感覺原住民這塊也不會是他們主要拉攏的目的，就可能只是選舉的時候就摸摸頭，就給你們一下一下、一件一件而已，但你真正要爭取的時候，他們又能同意你什麼？就很難啊。」 (E79)

3.至少有原住民代表在中央

不過如受訪者 H 所述，至少目前台灣的中央單位的確有原住民代表在單位內工作，也的確掌握了某些權力，往好的方面看，至少是有一個位子、有一些資源可以讓原住民來運用。

「...我會看好的部分，基本上只要有一席之地、有個位子，就會是一個可以用的資源，像議員、委員啊，我不管他做了什麼事情、有沒有在做事，至少有這樣的一個位子，可以運用資源太多了，是一個很好利用的資源。」 (H98)

「看到政府給原住民的一些福利啊，大部分可能都只是一些空頭支票，只會講話而已啊，試看不出有什麼成效...政府也是有自己的難處啦，這個社會也是要靠自己啊，就覺得靠自己還比較實

際...倒不如自己做好比較重要，不要去設想說有人會幫助你這樣。還是自己努力比較重要...」 (G137、G138、G139)

(五)享受原住民福利後之感受

1.依賴心態仍存在

對於依賴政府原住民福利的心態來說，其實大部分原住民的受訪者都不會有這樣的心態產生，反而是周遭家人可能會有這樣的依賴感產生，如受訪者 K 之經驗。但靠原住民自身努力、不過度依賴政府福利，仍是受訪者們的共同想法。

「政府的補助，也造成了爸爸他們的依賴...所以很氣啊，很討厭，真的是蠻矛盾的。對我是有好處啦，可是這樣又讓他們造成依賴...」 (K118)

「...像這些政策對原住民有幫助，但也可能去害到原住民，我們原住民唯一的缺點就是很會依賴啊，好的方面是給我們幫助很多啦，可是也要是懂得會用的人啦，比較會節省啊、自己還是要努力啊；如果是不瞭解的人的話，他們會比較依賴。如果是我還是會靠自己啦。」 (K133)

2.其他族群之不平衡心態

如同在本章第三節中學校經驗所提及，加分優惠制度會造成其他非原住民對原住民有敵視、且不平衡的心態，同樣在政府給予原住民福利的政策上，如受訪者 E 的感受，當政府去嘉惠某部分人時，其他人就不會接受，不僅是原住民和非原住民，這樣的情形同樣會發生在原住民內的族別中。

「...當你去嘉惠一部分人的時候，另外一部分的人就不會接受啊，你看我們這麼多種族，你看像當時泰雅跟太魯閣族要拆的時候，就很多不同聲音啊，因為他們之間像語言、文化、傳統就不一樣嘛...」 (E78)

三、原住民勞動者對政府施政之建議

在上述提及原住民勞動者對政府目前政策之感受與批評後，在訪談過程中原住民勞動者也發出希望可以享受的政府政策期待，以及給予一些政府施政之建議，此三項建議分別是：原住民福利可再做劃分區隔、增強原住民就業服務與人力、簡化繁瑣的行政流程。以下針對此三項建議項目進行深入分析。

(一)原住民福利可再做劃分區隔

在原住民勞動者體會到原住民家庭中，仍然是有許多家庭是需要政府持續的福利協助，但也有不少家庭環境不錯的原住民家庭仍持續享受福利，進而造成其他非原住民族群之不滿，也因此如受訪者 F 所表示，其實若能做以經濟能力或其他條件，來做福利領取的劃分，而不是原住民一視同仁的發放，除能降低社會觀感的不滿外，也能讓資源更加集中在真正有需求的原住民上。

「福利可以做劃分，像經濟比較好的原住民不可以拿，部落生活比較貧困的就多拿一點...也是不錯啦。因為畢竟你已經有能力了，你還去爭取這些福利就說不太過去，如果真的貧困的去申請不到，那你不就是搶了人家的名額。所以像部落、鄉鎮那些比較需要的小孩子啊，多給他們補助是 ok 的。」 (F110)

「...我個人是覺得需要，可是有些家庭不要去濫用，你應該要去珍惜這些資源，只是說配套措施要怎麼去提昇這塊教育，或是怎麼落實到家庭裡面、怎麼結合社會大環境的教育，我覺得是很大的困難啦。當家庭的家長可能教育程度低，沒有辦法去協助孩子需求的時候，怎麼辦？這塊還是要解決嘛，現在就是還沒解決啊，所以當然還是會覺得政府做的不夠好。政府會怪家長啊，「你自己為什麼不顧好？」，所以誰對誰錯？也很難說。以人民立場，我是覺得一些配套措施政府要去推行啦」 (J111)

(二)增強原住民就業服務與人力

1.提昇就業服務內容

提昇原住民就業服務內容，包括如受訪者 G 所認為的長期性而非短期性職缺，或是增加原住民就業服務人員，以及如受訪者 H 所為應協助原住民能長期就業。這些建議也都反應了前述，原住民勞動者不希望只是政府釋出一些短期性的工作，應促使原住民勞動者能從事長期性工作且穩定就業，才是原住民大專生勞動者的就業需求。

「希望政府多釋出職缺啊，或是原住民就服員可以多一點啊...其實這種工作應該一開始就要有的啊，像是針對一些弱勢族群啊、身心障礙啊，像我有時用電腦找工作啊，就有發現也些公司的職缺，是特別給原住民的，或是給身心障礙的工作啊...希望政府還是要多一點是關懷弱勢族群的政策...開出是開出啦，但真的要落實，就不要只是說一說啊，說得很好聽，但是都落空這樣...」
(G142、G143)

「就我自己也是很很不穩定...可是不穩定因素也很多，自己要去想為什麼會不穩定？自己要怎麼去因應？要調整，而不是一直在怪環境、為什麼老闆不喜歡我？...是可以有短期幫助，但如果他可以透過這些短期工作，他自己可以更積極，然後到有長期工作，這樣當然是好的，但就是怕他沒有這個心，會覺得我現在有這工作就好，下一份有就有、沒有就沒有這樣...」(H100、H102)

2.提供多樣性且符合需求之職訓課程

在職業訓練部分，在原住民勞動者的使用經驗中，認為職業訓練的類別太少，也沒有評估原住民真正的就業需求，這和本研究中第三章的文獻探討中，原住民普遍對職業訓練不滿意的情況不謀而合。如受訪者 I 也建議，若是縣市職訓中心資源較不足，也能採用和其他機構單位合作方式，也不一定課程都要以職訓中心來開辦，也得以節省資源。

「...像某縣市的職訓中心啊，只提供那些餐飲的，我哥哥想學多一點就沒辦法，我覺得他們應該跟多一點機構合作，不一定要自己開啊，一個就業站不一定要開很多課程，可以固定這個就業站開這個類型，分站式的合作，才會讓原住民也比較多選擇...」
(I89)

「...他應該該要評估原住民特質，像這個年齡層、這個程度他能學得是什麼？才為他開課，如果只是一昧的像認為現在資訊發

達，就開一些電腦課，這種就是沒有用原住民眼睛去看。」 (I91)

(三)簡化繁瑣的行政流程

最後原住民勞動者對政府施政之建議提到的是，在申請政府資源、與公部門打交道時，仍不免會遇到繁瑣的流程，就受訪者 K 的使用經驗而言，大專生教育程度之原住民都會認為政府的行政流程是困難且繁瑣的，那就更妄談其他中高齡或教育程度低的原住民，使用起來其阻礙程度必定會更高。

「...對政府一些申請福利的行政...覺得很困難...他標準定很高，像會問你家有幾人在工作？可是像我家人工作都不穩定，他們都算是有工作的人，所以補助比例就少，所以有時後會覺得「都原住民了、你都有意願要幫助我們了。」所以有時候會覺得很奇怪。」 (K146)



四、小結

在本節針對原住民勞動者使用就業服務之經驗進行分析，雖然在本研究中十位受訪者內，真正使用過公部門就業服務之比例不高，但透過瞭解原住民勞動者表達不使用之因素，也極具研究分析價值，以及原住民勞動者對目前政府就業政策感受及建議論述，亦可與下面服務提供者之服務經驗作一比較分析，瞭解雙方面認知、期待落差。本節研究分析之重點如以下整理：

(一)原住民勞動者使用服務經驗與政策感受

1.使用公部門資源比例不高

大專生原住民使用公部門就業服務的比例不高，其最大原因在於大專生原住民普遍認為公部門之資源適合更弱勢、人力資源較薄弱之勞動者來使用，因此不會去留意公部門資訊，或是不願意去使用。

2.大專生原住民仍需要積極推介模式

雖然比起低學歷勞動者，大專生原住民之自我求職管道與勞動條件都來得高，但就使用過就業服務訪談者之經驗表示，大專生原住民仍然是需要較積極主動的就業服務原來提供服務，較能符合原住民就業特性。

(二)原住民勞動者對政府施政之主觀感受

1.政府雖重視原住民，但隱含彌補、同情之心態

大專生原住民無論是對政府就業或其他福利政策之施政感受上，的確都感受到政府是有逐漸關注在原住民族群上，但是這樣的照顧政策背後，原住民勞動者也感受到可能隱含是政府對原住民的彌補、同情心態。

2.差別政策待遇，無法避免外界不平衡眼光

政府對原住民大專生之政策差別待遇，影響外界對原住民族群產生敵意態度最深的制度，特別會顯示在加分、福利上，原住民勞動者普遍表示雖然享受政府照顧受惠，但面對外界的敵意、批判卻是無能為力，也認為這樣的敵意源於人性本是如此，無法避免。

3.短期就業方案，不是長久之計

在面對政府對高學歷原住民釋出之短期工作職務，大專生原住民勞動者顯得勢興趣缺缺，認為短期就業職務並不是長久之計，如何能在短期工作中習得寶貴經驗，對往後穩定就業有加分作用才是考量重點。

4.原住民政府高層，忽視底層原住民聲音

大專生原住民勞動者在對政府單位之主觀感受，無論是原住民中央單位、民意代表，普遍認為在原住民政府高層單位，會容易忽視原住民底層聲音，可能是政府收編後，就不在是以原住民眼光看原住民，而是以主流社會角度來詮釋原住民議題，多了份距離、冷漠。

(三)原住民勞動者對政府施政之建議

1.福利可以作區隔劃分

在目前部分原住民家庭、個人之社經地位有明顯提昇的情形下，設定一評估標準篩選適當得以接收原住民服務群體，來取代目前整體原住民皆可使用福利的優惠，也是大專生原住民認為政策可以調整之方向。除可避免外界質疑聲浪，也可將資源更集中於弱勢群體。

2.職訓課程多元化，增加就服人力

與本研究文獻探討中發現，原住民不滿意目前職業訓練程度高之情況吻合，在大專生原住民接觸政府職訓課程後之感受認為，職訓課程並不完全符合原住民就業需求，可以與外部機構合作開發更多元的職訓課程，以供原住民勞動者使用。且大專生原住民不穩定介就業情形仍存在，增設原住民就業服務人員來進行協助之必要性亦存在。

第二節 原住民就服員提供服務之經驗

在上一節中，研究者就由對原住民勞動者之訪談資料，分析出原住民勞動者使用就業服務之經驗，以及對台灣政府之政策主觀感受後。本章節將透過本研究針對四位在台北縣市輔導大專生原住民之就業服務人員之訪談資料進行分析，分析重點分為四大面向，包括：第一部分為原住民就業服務員認為大專生原住民就業之 SWOT 分析；其次為推介大專生原住民就業之工作方法；再其次為就服員認為在整體服務過程之困難因素；最後為分析本研究抽樣之公、私部門間的互動與服務運作模式、及就服員認為未來可以突破、改善之就業服務方式。

本節之分析內容，可以與上一節就業服務接收者，也就是原住民勞動者，之訪談資料進行比較，可以看出服務提供者與服務使用者間的期待、想法落差，或是符合之處，其交叉比對之探討重點，也將在第三節中詳以討論。以下則是輔導原住民就業人員之訪談資料分析內容。

一、大專生原住民就業之 SWOT 分析

在上章節中，本研究透過原住民勞動者的口述生命經驗，分析出大專生原住民主觀在勞動市場中所面臨的就業困境與主流社會的不包容對待後；本節將經由原住民就業服務員在服務大專生原住民就業的服務經驗，藉由其服務經驗所累積對原住民就業之認識，以原住民就業服務員之觀點，加以 SWOT 模式進行大專生原住民就業之探討分析。

(一) S (Strength) 優勢：大專生原住民就業優勢分析

1. 比起低學歷原住民，較好推介

就服員 L 的服務經驗來說，的確高學歷的原住民大專生比起低學歷者會比較好推介，在雇主願意接受原住民員工的前提下，加上高教育程度的條件，以就服員 L 的推介經驗，高學歷是大專生原住民之就業優勢條件。

「...一般來講，當然是高學歷的比較好推一點，因為目前經濟不景氣的情況下，基本條件有了，我們推。當然我們會盡量跟公司講說，希望我們本身優秀人員能夠進去，希望是這樣跟公司來配合，有的公司還算不錯，就說好，來試看看；也有的做法，請老闆試看看、用看看，給他們機會。站在他們的立場，也許他會想，

你這跟一般人要競爭。但是我可能會特別拜託他們幫忙一下，因為他們的環境比較差一點，或是因為很難得從鄉下來，或是很難得現在他們蠻有成就或是學歷蠻高的，是可以用的，這樣的情形。那後來我們去追蹤一般的大學畢業生，在職場的表現來講...是還蠻穩定的...」(L17)

2. 家族支持力量大

原住民家族高度情感連帶、家庭非正式支持度高，亦是就服員 M 在服務過程中所發覺之原住民就業優勢，當原住民勞動者無法順利融入勞動市場時，比起非原住民族群，有更多非正式資源可以尋求協助。從前一章原住民勞動者之生命經驗訪談資料中也可以發現，即便是在都市落地生根之原住民家庭，其情感緊密程度仍然是相當高。

「...很多原住民的大專生到都會區工作，他們一開始都是嚮往著都市生活的，但久了之後，他們還是會回到部落。因為我覺得就是比較重視心靈層面的生活...像我之前都會去板橋駐點，就曾聽過一個人說過，他其實很羨慕原住民的生活。我就不明白是為什麼，明明我們的生活又不好，在你們看來我們的教育層度低，看起來好像是次等公民，他感覺原住民的心靈生活很豐富，家人跟家人之間的情感很濃厚，家是避風港的感覺就在部落裡被真實的呈現，不像漢人雖然物質生活好，但是心靈卻很空虛...他覺得原住民的生活就是尋求一種快樂、一種境界...」(M36)

3. 自我尋求資源能力高

高學歷原住民勞動者自我尋找求職管道的能力相當高，和前述原住民勞動者之求職管道經驗符合，大專生原住民最常使用的求職館到會是網際網路，在目前公部門亦提供網路求職平台的服務下，雖然目前高學歷原住民使用頻率尚不高，但的確有成長趨勢。

「...一般高中大學以上的，都有網際網路的能力，所以從去年前年機構服務的對象重點其實不一樣，以前你會使用網際網路大概都是 104 投履歷，或者是 1111 其他的人力銀行，所以去年前年我們的政策方向有調整，我們就業機構服務的不再是傳統的，我們發現高學歷的也會來使用...」(N11)

(二) W (Weakness) 劣勢：大專生原住民就業劣勢分析

1.放不下大專生身段

從不同就服員的服務經驗都可以看出，大專生原住民相同的且最大的就業劣勢在於放不下大專生的光環與身段。無法放下身段或尋求協助的情形，會顯示在以下面向。

(1)不喜歡使用公部門服務資源

與原住民勞動者之訪談資料符合，原住民勞動者在使用就服服務之比例偏低；同樣，就服員皆指出無論是公部門或私部門的就業服務，大專生原住民都不喜歡使用。原因在於大專生原住民會認為就業服務應該給就業能力低之勞工來使用，且認為這樣求職管道是不符合自己的學歷，因此會去排斥這樣的求職管道。

「我所碰到的比較高知識分子，比如說專科以上的人，比較有辦法去，他們除了PO到網路之外，第二個很重是我剛剛講的親友關係，比較少的部分是透過公立的服務站，比較少。他一致認為，可能我到就業服務站，不管是公立還是私立的就業服務站，會覺得很沒有面子。他們在觀念裡面一致認為跑就業服務站，好像是實在找不到工作了，實在沒辦法了，他跑。這個觀念我覺得是比較不好的現象，可以朝著一個，為什麼他們會排拒這樣一個求職管道，很奇怪，除了網路的求職，他就不會再尋找第二次的，除了親友，他不會再尋求公立就業服務站，好少，不被接受，很奇怪。」(L11)

「協助大專生面試的很少，像我去年也才陪他們面試2-3位而已...他們學歷在人力方面就已經是比較好看。就像他們講的，就服站其實它是要幫助一些比較就業困難的人，像一些覺得就業困難的人，其實他們只是就業資訊少，那其實我們這邊就是提供就業資訊，讓他們去面試...」(M10)

「...我們有去外面辦活動的時候，或者我的個案的媽媽告訴我他的兒子，對，就是像我這邊兩個就是他媽媽介紹的。不過，我想他也不好意思去尋求這樣的一個過程...他學歷超高的，那重點就是推不出去。我有試著想要去陪同面試，可是這個人好像不太願

意...」(M71、M72)

(2)工作定位與期待

大專原住民求職工作不順利的因素，可能是一開始將自我定位太高，希望至少是從事行政助理類工作，也不願從事勞務、服務性工作，但長久下來，一旦長期求職碰壁、所尋求職務一直不能符合自己期待時，便會開始和自己所學專業漸行漸遠。

「...大學那麼高的學歷，他可能碰到專科以下，或者高中的職場...他可能覺得職位不高，接受度不高...我剛剛講研究助理，他希望能夠是大學畢業，在公部門或助理部門做一個工作，也不錯，對不對？他內勤的，不管打雜也好，至少說我當行政助理內勤的，有工作做。他就一直認為自己條件被世俗接受，他不喜歡那種跑去到餐飲店，跑跑腿、當店員...」(L21)

「...怕個案一開始沒有經驗，他把自己定位的很高，那他一直碰壁的時候，他會開始工程助理，就跟我講助理也好、行政也可以，就慢慢變成是跟自己越來越遠...」(M90)

(3)將問題歸因於自我工作能力、經驗不佳

就服員 M 亦指出，在學歷的光環影響下，對導致大專生在面對就業困難時，會將問題歸因於自己的經驗、能力不足，不會歸咎於是社會、廠商的問題，雖然這樣的工作想法會有助於其適應主流勞動市場，但從另一方面來看，這樣思維卻是很有可能導大專生原住民在勞動市場中遭受排除時，是不自覺且不願去反抗的。

「...因為大專生擁有自主性和自尊心的關係，可能會導致他們的回答較為保守，會傾向認為是自己的問題，可能是自己經驗不夠，或是應徵人數太多等等。若今天訪問的是高中生，他可能就直接講是廠商的問題，說就是不喜歡原住民之類的...」(M41)

2.求職管道仍以網路資源、親友介紹居多

如同前述原住民勞動者之求職管道經驗，多半是以親友介紹或網路資源作為求職工具，同樣地在就服員的服務經驗中，會主動尋求就服員協助就業的大專生比例亦低。

「現在高學歷的求職...因為原住民有很多求職的心態比較被動型的，但是高學歷以後，因為現在多了網路的求才，一般來講會投網路。那我們所碰到的，找我們的情況比較少，為什麼呢？他看得懂，他會電腦...高學歷的方式就是自己投履歷、網路，再一個方向可能會找親友，很多求職的形態都是靠朋友介紹...」
(L10、L11)

3.穩定工作度高，但堅持度不夠

比起低學歷勞動者，高學歷原住民勞動者的工作穩定狀況，依就服員 L 之服務經驗，是有比較好的情況，不過就服員 L 也發現，針對本研究中的研究對象，原住民勞動者的年輕族群，若是工作不符合自己興趣時，也是有工作堅持度不夠、常轉換工作的情形發生。

「大專生目前我碰到的工作還是蠻穩定的...所謂比較穩定的情形，可能是符合他的條件、興趣，這個比較穩定；比較不穩定的情況下，可能是因為公司裡面的制度的問題，不盡然都是歧視的問題，也許公司制度上必須要裁員的時候，可能會砍到這些人...但一般來講，在老闆的考量，如果你有被他發現不好的情形的話，也是會被裁員。但是現在的小孩，差不多都比較差，我們現在碰到的，對他的工作堅持度還不是那麼高，可能不高興就不做了，毫無正當理由說走人就走人...」 (L18)

(三) O (Opportunity) 機會：大專生原住民就業機會分析

1. 選擇兼職或自願性失業，準備公職考試

在外部勞動市場對於原住民大專生的就業機會分析來看，在政府針對原住民釋出原住民特考織工物人員名額情形下，也使得大專生原住民勞動者多了一個求職管道，在就服員 L 的服務經驗中，也經常遇到因為要準備公職考試而選擇兼職工作、或甚至是自願性失業的大專生原住民，也成為大專生原住民特殊的工作型態。

「...專科他們畢業之後就會開始找工作。一般現在經濟不景氣，我發現很多大學生寧願不去工作，他就在家自己去讀書，去參加公職補習班，他們現在求得說能夠穩定就業，他們需要的是這樣...」(L20)

「...可能白天就隨便找一個工作，所謂的隨便找一個工作就是兼職而已，其實我可能要自己補習，就用兼職的方式，他不是說是喜歡的工作，因為我要讀書，我有生活，我可能兼職可以過得去，然後他去補習，讓自己參加公職的考試，目前是碰到這樣...」(L21)

2. 對工作要求退而求其次，尋求其他發展機會

大專生原住民勞動者通常會面臨畢業後就必須有工作的壓力，壓力來源通常會是家人，因此在無法尋求符合自己期待的工作機會時，會選擇退而求其次的工作，雖然對高學歷原住民勞動者來說，其競爭力比一般勞動者好，選擇次一等的工作經爭利也比較強，在融入勞動市場來說亦一種機會；但是就如就服員 M 所言，其實這樣的就業型態其實是可惜的。

「...可能大概一、兩個月，可能家人的壓力就會，你已經畢業了這麼久，都半年了，怎麼還沒有找到？那他們會有這個壓力的時候，他們就會試著去找事情。那當然我會去追蹤，為什麼要去做這個？為什麼找不到工作？他說沒關係就先做看看，就變成先做看看，就會退而求其次去做這樣的工作，我們都會覺得很可惜...」(M77)

3. 失業潮使高學歷原住民開始使用高部門求職管道

就服員 N 發現，在失業潮的影響下，因為高學歷勞動者知道失業給付相關津貼資訊，因此在尋求公部門協助的同時，也開始注意到公部門所推廣的相關就業服務，也致使高學歷勞動者發現且較願意來使用公部門就業資源。

「...因為去年失業潮大，開始學歷比較高的那些都知道，我要領失業給付，要去公立就業服務機構報到，才知道原來在這邊找工作是免費的，所以沒有特別標注原住民的高學歷，我們機構就業服務對象的政策，慢慢可以看出來，這些教育程度比較高的，會到我們公立就業服務中心，來尋求協助...」(N11)

4.失業週數相對較短

在失業潮的大環境不景氣影響下，勞動者之失業週期普遍延長，不過相對於低學歷勞動者之下，高學歷勞動者之失業週期，以就服員 O 之服務員之經驗認為還是比較短的。

「...像我上次有一個個案就是大學生，畢業三個月都還沒有工作，也陪他去了幾個地方面試，其實容不容易有時候也要看公司方面的需求是甚麼，這是不太一定的，但相對來說其實大學生的失業週期是比較短的...」(O26)

(四) T (Threat) 威脅：大專生原住民就業威脅分析

1. 勞動市場無法包容原住民勞動者

(1) 社會對原住民大專生之觀感

即便是教育程度較高的原住民大專生，在勞動市場中仍然免不了主流社會會對原住民勞動者，有既定在工作上的負面印象，如會喝酒、工作態度不積極等印象，除就服員 L 有所如此體認外，其實在本研究的原住民勞動者也都提出有遇到類似經驗。

「...可能一般大家對原住民一般印象跟工作態度、工作習性，一般人都會有刻板的印象。大家說會喝酒，工作態度會比較稍為懶散一點，但是並不代表全部，不盡然...」(L02)

(2) 仍保有原住民傳統工作習性

就以下原住民就服員之服務經驗指出，即便是屬於高學歷的原住民知識份子，仍有部分勞動者會存有勞動市場無法接受、或不佳的就業習性，如家庭聚會優先於工作或是毫無理由辭職等情形發生。也表示這樣的原住民工作習性，在高學歷原住民勞動者身上，仍存有影響。

「...因為現在幾乎在很多台北來都會區的原住民，已經二代、三代，幾乎都是三代了，尤其是賽夏人都是三代、四代了，所以幾乎都融合在都會區裡面。但是在性格上要改進的部分在這裡，競爭力也還好，但是我是說在求職態度和工作態度上，還是要改，畢竟有些東西還是，比如說喝酒習慣，這個要改，還有工作態度，不要說無所謂。我碰到的很多情形是這樣，就是不管是知識分子也好，他無所謂，我愛做不做，我覺得這樣的態度是不對的，難得你找到一份工作之後，不管工作是好是壞、薪資高低，當作一份你在生命過程中很珍貴的一份歷練...」(L14)

「原住民的工作習性也有關係，工作習性比較，比如說他有時候會碰到家裡的聚會，婚喪喜慶，有的員工就是這樣，他以這個為主，家屬、親戚、朋友的活動為主，工作他就不管了。」(L05)

「有很多原住民毫無理由的辭職，也有這種情形，他也不跟老闆講，第二天就不做了，很奇怪毫無理由的就去離開這個工作，這個是我一直在探討，為什麼會有這樣的情形，就業裡面就有一項「毫無正當理由離開工作場所」。很奇怪的，我不知道是不是自己給自己壓力，還是剛剛講的環境因素、文化差異、適應力比較差。」(L05)

(3)主流社會勞動市場之族群文化差異

原住民就服員 L 與 M 接指出，從原住民縣市來到台北都會工作的原住民大專生，還是會有生活上的不適應情形產生，尤其是在勞動市場中，必須要面對的是和自己文化截然不同的漢人社會，若再加上本身個性是害羞、內向的話，是很容易在職場上退縮。

「...我可能一到很難得這公司也不錯，但是因為可能是文化的差異，所謂文化可能是背景，加上他的個性關係，我一進去，可能競爭對手就是不屬於自己同胞，是一般漢人或其他人。很怕，所以他沒有辦法適應，有能力，但是怕，他就每天感受壓力很大，或者有點自卑，怕被排擠，可能在競爭上給自己很大的壓力，慢慢、慢慢就退縮了...」(L02)

「...突然到台北以後，要你一個人來，那可能所接觸一個是陌生環境；第二個他公司一進去，左右看原住民同胞就他一個，他又會退縮。二方面就是安全感，環境適應會比較差一點，因為他之前環境都在原鄉，比較單純，而且工作比較簡單，那你到都市可能人際關係上的處理就比較沒辦法...」(L04)

「...我覺得在都會區生活的原住民真的很辛苦，和你在部落裡面生活的人再多一倍，甚至多一百倍。因為他很多的一個文化衝擊，還有適應不良。可是在部落裡很好呀，你沒有什麼話說你只是缺飯吃呀。可是在都市區不同，你又有文化衝擊你又缺飯吃呀，你又要害怕人家對你的刻板印象。在部落誰要對你刻板印象...」(M110)

3.符合所學技術專長之工作較難推介

在目前普遍就業市場職位短缺的情形下，即便是大專生原住民亦不容易全都能推介至符合一開始期待的職務，如以下就服員 M 所述，去年度所接觸的大學生個案是都推不出去的，尤其在職缺供不應求的現況下，雇主通常偏好僱用有相關工作經驗之員工，也因此原住民大專生選擇待遇次一等的工作職務來累積工作經驗，是相當普遍的現象。

「今年我有推就是四個個案是大專生的時候，我就發現有這樣的一個落差...去年更嚴重，去年完全是我們大學生都推不出去...可是他們自己找工作，就是我講的，他會去找可能作業員的，或者跟他所學的、跟他一開始所期待的一個工作需求是完全不一樣的...因為我們很希望原住民有多方面的人才，譬如說他是工程師，又或者他是一些主管類的，可是我們就發現我們沒有辦法推。」(M03、M04)

「...我不可能去質疑我的個案的一個能力跟經歷。像你如果一開始跟我講：「我想要找社工」，那我一定只會問你有沒有工作經驗。你說沒有，那我會去找，可能這個廠商說沒相關經驗沒關係，那我會去推。可是問題是，我們回來所遇到的可能就是廠商不雇用...」(M05)

4.順應社會主流，不想改變現狀

承上述現象，選擇次等的工作待遇職務或許還是目前大專生原住民勞動者得以求得一份工作的方法，順應主流社會的遊戲規則也就得以避免被排除在勞動市場外，但就如就服員 M 所述，是否主流社會就培養出一群不會反抗的乖學生？且對原住民來說，也是一群不會反抗主流社會的安分勞動者？這些現象都值得我們再省思。

「...往壞的方面去想，這樣會不會太委屈，為什麼會願意接受這樣的待遇。感覺現在就是跟著時代的趨勢走，這是必然的。如果不跟著走，一定會產生抗爭或是反應。但現在應該是沒有辦法去改變了，大家勢必都順應著趨勢走。而且是要體諒他們很會為社會想嗎？也不錯阿，至少政府不是栽培出一些善於抗爭的學生(笑)...」(M43)

5.不友善的就業服務平台

據就服員 M 之服務經驗發現，其實無論年齡、學歷高低，其實原住民普遍對繁雜的行政體系仍然是束手無策，這也顯示出其實目前原住民的就業服務平台，仍然是有不友善之處；大至硬體規劃上的不友善、小至服務人員的解說方式，都有帶改善。

「普遍來講，原住民幾乎都是，不分年紀大或年紀小，你看像我帶七十一年的妹妹，結果變成我在旁邊問，問完之後，妹妹過來跟我講說，就幫我用工作就好了，跟我解釋那麼多，然後他就說，等他要用到的時候，他就會再問。可是就服中心可能覺得，你既然都來了，我就全部都告訴你；可是原住民就覺得，我要什麼你就給我就好了，就一個資訊，不要浪費我那麼多。」(M61)

「...我覺得那種空間設計是開放的，那你覺得當下你可以問得到或什麼東西嗎？你知道嗎？因為他會問很多很細的項目，譬如說你的婚姻狀況...別人會覺得這個人是原住民，就是他是未婚、單親，又從哪一個部落來的，那我覺得那個的印象，我覺得應該是那樣的環境會讓我很害怕...」(M61、M62)

6.就業歧視認定不易

就服員 N 即指出，其實就業職場上的歧視認定是不易的。比對本研究前章，原住民勞動者在面對歧視問題時，願意捍衛自我族群者，會替來發聲解釋，但會選擇蒐集證據、指正這些歧視現象，進而訴諸公權力來制裁歧視者的卻都沒有。這也顯示出原住民大專生目前也只能靠自我力量來為原住民發聲。

「...就業歧視，其實就業服務法第二條有對種族不能歧視，錢罰的很重，但是問題是很難認定，我們大概也只能作宣導，對廠商對雇主作宣導...還是要看原雇主，他之前可能有雇用原住民，就是兩極化，有的就是對他們印象很不好...」(N23)

二、推介大專生原住民就業之工作方法

在分析出大專生原住民之就業力 SWOT 分析後，藉由就服員之服務經驗訪談資料，也可以分析出在這些經驗中要如何有效的協助大專原住民勞動者順利進入勞動市場。研究者針對就服員推介大專生原住民就業之工作方法，分析出五大方向，分別為：就業服務員之能力分析、工作模式分析、符合原住民習性之服務管道、協助在學大專生作職涯準備、避免資源壟斷等。以下即針對各工作方法之面向逐一探討。

(一)就業服務員之能力

首先在原住民本身能力上來看，擁有基本的專業社工、就業相關知識是必備條件，然而如非相關科系出身之原住民就服員 L、O 之經驗來看，對就業服務工作的熱誠，以及對原住民就業習性的瞭解與包容，會是勝任這份原住民就業服務工作更重要的條件。

「工作也是服務性質，你要有高度的熱忱，要不然你有時候會碰到很多的無力感，碰到原住民那種求職不積極的心態，這個比較很難突破的現象...也就是說原住民本身被動性的求職，很少有積極性的，比較消極，或者是等待，有就好，沒有也就算。很奇怪，原住民的觀念，他們很多沒有工作的待業者也這樣...」(L25)

「我們每次拿自己的觀念去告訴別人不見得是對的...你不適合用這種方式去對待那些人，所以我一直想說能夠在心理素質方面，心理諮商方面會更好，所以我就講說為什麼就業服務人員至少要有社工人員的那種心態，不管社工人員適不適合做這個，至少受過這樣的訓練，畢竟有最基本的素養，不管它有沒有投入這項工作，但是當他接觸到這樣的問題的時候，會覺得那是必然的，不會馬上有挫折感覺得推的那麼累，不會像我們剛開始有挫折的時候想說怎麼會推的那麼累呢？」(L48)

「...基本上我認為要有一些特性，要看個人，不一定要相關科系出來，重點是要有熱情。其實之前我做一兩年的時候也有想過要不要繼續做下去，因為接到的電話都是不快樂的，有問題的，

就會想說怎麼大家都那麼痛苦，之前會影響我的心情，甚至也會跟著他們一起哭。可是如果沒有這種特性的話，做這份工作會變得很表面。像我是專門做原住民的，如果我是原住民的身分，會比一般人來的比較好，關係會比較好建立，敞開度也會比較好...」(O41)

(二)原住民就業服務的工作模式

1.積極主動協助

積極主動的去尋求需要協助者，積極有效的工作方法如：屏除定點式的就業服務模式、實地進入原住民社區瞭解原住民工作習性、建立原住民大專生人力資料庫，來主動媒合工作職缺等方式，是較符合原住民就業習性之工作方式。

「...原住民的習性被動，在一般來我們碰到的情形就是，你可能設定在固定的服務站服務的話，你做在那邊等待，可能就是來的機率也不高，會來的就那幾個...」(L25)

「...我們會做一個就業的諮詢，我們希望透過跟我們聊天，才知道確實除了這個工作以外，你是不是還有其它適合你的工作。我們是希望透過這樣子的一個方式，就是說了解你的性格、興趣、個性、能力、條件，來配合你，我們不見得會找到，但是我們會在我們人力資料庫裡面會建資料，比如說大學、碩士，也許有一天，你真的走投無路了，也許公部門需要你這樣的人才，不管是符不符合你的個性，至少說你的條件已經符合我們上面所要的。因為有很多公部門的職缺，都是透過我們來去找，所以你不見得可以找得到，對不對?...」(L13)

「...會去一些比較深入社區的，去了解原住民，因為原住民還是會有一些群聚，跟彼此聯繫，所以以中心來看，這兩條線都有在做，一般自行來我們就業服務站，從他的身分證知道他是原住民就會再問一下需不需要特別的幫忙...」(N01)

2.注意面試過程之雇主感受

對於初次就業或尚不熟悉就業市場之勞動者，原住民就服員通常會有陪同面試

之服務，但以就服員 M、O 之服務經驗，雇主通常不會喜歡有就服員前來陪同面試的大專生原住民，會認為其求職者是較不積極、能力較差的，也因此就服員再顧慮雇主感受情形下，通常會選擇不表明身分，以免降低雇主對原住民求職者之印象分數。

「他們面試時的問題會比較好...可是常常有一點質疑就是，他們為什麼會需要我來陪他面試？因為廠商會比較希望是主動一點的求職者，可是有的時候個案可能就是女生，可能會喜歡有一個陪伴，那我們可能就會有一個陪伴。那通常來講，像我的話我不會去表明我的身分，那我可能會像是朋友一樣陪她去。」(M08)

「...我陪同去面試的時候，我不太會去加強那個，可是我只會跟廠商講說，我們是原住民的身分，那有的廠商有時候會說希望用原住民，那我就是透過這樣的一個方式，就是看看他適不適應這樣的工作。可是這樣的東西，我不會在求職者在的時候講，因為我不希望看那樣子的場所。除非說那個場所已經很多原住民了...」(M63)

「...推介大專生原住民...有時候會不成功，不過我不知道那是不是因為原住民的關係。大多我們都不會表明我們是原住民就業輔導，就直接說是就業輔導...」(O32)

3.澄清雇主之疑慮

雇主先前僱用原住民之不好經驗，對後進的原住民應徵者有相當大的打擊，也因此就服員若能澄清雇主之疑慮，或以公部門之就業品質來保證，也較能使雇主接受或對原住民勞動者改觀。

「雇主他之前可能有雇用原住民，印象就是兩極化，...有的可能會缺工，會吃苦耐勞，危險的他們也不碰，通常的像他們(站上同仁)在推薦的時候，向雇主用我們就服站來掛保證去推，通常雇主有雇用過有經驗好的他會再用，經驗不好的他也不會想要再用，我們在推的時候，雇主如果有這種疑慮，我們會誠心的向雇主問一些想法...」(N23)

4.多元服務模式

爲使原住民有多元的就業管道，就業服務在推動上也開始朝向多元服務的模式在進行，多重管道的宣導模式、相關團體、座談會、記者會的舉辦，也都得以使社會大眾注意原住民就業議題，達到發展多元就業促進管道之效果。

「...我們每年都有的是就業宣導、就業促進、支持性團體，甚或雇主的座談會，再後面就會有全部一起辦的大型活動。又比方我們內部活動的話，辦理方式也比較多元，可能會透過我們這個資源，蒐集一些個案的故事，可能辦成以記者會的方式來分享，就不再只是以往的方式了...」(O24)

(三)符合原住民習性之服務管道

承上述之多元管道，除對外部的行銷、宣導管道外，最重要的對原住民勞動者本身的就業宣導，當然也都必須要符合原住民之就業特性與需求來進行推廣。在外展的服務據點，通常會鎖定原住民最常聚會的場所，或是原住民電視台來進行就業宣導，原住民舉聚會場所如教會、協會、學進會、甚至是卡拉 OK 店或檳榔攤等，即便無法直接尋求到大專生原住民，但透過其家人的介紹，也可以解決原住民大專生多半不願主動尋求協助的問題。

「...就業資訊提供的管道，我們會透過，譬如說部落的團體，譬如說某某原住民學進會、同鄉會或是他們什麼部落的組織，這是一點，透過部落的組織，另外還有一個教會...第三個，當然我們要借助所謂的，譬如說在原民台宣傳...」(L26)

「...我們會自己製作一些快訊，來針對原住民部分，趕快傳真給各原住民民意代表或社團，民意代表也是一個管道，透過一些民意代表到原住民宣導，然後就教會。那還有家訪，家訪其實就是掃街式的訪問...」(L31)

「...我們一開始就是在，比如說我某服務區域有八個鄉鎮市，那我在這八個鄉鎮市，我找一個據點，譬如說檳榔攤、卡拉 OK 店或者是教會，我就是一個禮拜定期的在那邊，去做一個服務...我發現找協會或教會，因為教會還有辦法認識另外一個教會的時候，那其實資源是可以共享的。」(M93)

(四)協助在學大專生作職涯準備

爲使大專生得以在畢業後順利銜接勞動市場，在在學階段協助其開始作就業準備，也是有效之就業服務方式。協助在學大專生作職涯準備方式可分爲兩類，其一是作職涯探索、規劃；其二是協助適應都會生活之服務。

1.作職涯探索、規劃

在就服員 N 所服務之公部門 B，即有針對在學大專生作職涯探索、規劃之服務方案，不過這樣的服務方式，並不僅限定在原住民大專生上，而是針對全體大專生族群，或許如前述，在原住民大專生資料庫得以完善建立的前提下，亦可以針對原住民大專生來推廣此服務。

「...我們單位...在辦的一個補助大專院校辦理職涯規劃的方案，在學校快要畢業的，我們今年有一些班次會針對今年要畢業的，他們那個方案是說職涯規劃或者是對職業市場的了解，比如我大二的時候只修企管不行，還要修一些輔系，他們那個方案會比較是職涯規劃的一個部分，我們的會針對你確定要去工作了，教你怎麼寫履歷怎麼面談，就是教你怎麼去找工作，我們目前對大專院校大概是這樣...」(N13)

2.協助適應都會生活模式

承上述原住民大專生在畢業後來到台北都會區工作，會有許多生活、工作上的不適應，針對此問題，就服員 O 目前在推行的服務中，也有針對此問題來推動協助原住民在學大專生適應都會生活與工作之服務方案，提前爲原住民大專生在進入勞動市場前作準備。

「針對台北在學大學生的方案...也不是說他一定要留在台北，我是希望說他可以先去適應都會區的生活模式，可能跟他想像的會差很多，可能會不適應，所以我為什麼會希望是透過我們這個就業服務的這項活動，想說先去接觸這些學生，幫助這些學生...」(O01)

(五)避免資源壟斷

無論是政府推行的短期就業方案職缺、或是其他福利資訊，以往令人詬病的都是資源只掌握在少數「知道資源在哪」的人手上，原住民就業服務也會有這樣的問題，避免資源壟斷、建立嚴格把關與篩選機制，也是目前公部門 A 所積極辦理之規劃方向，促使資源能落實在真正需要者身上。

「...以往在我的看法都是少數人在壟斷，所以在做之前我們開會都會建議這樣的一個機制就是說由就服員作一個評估，第一波的評估打個分數，第二波有面試派上面的人來看，按照我們的評估一個一個來問，勾單親、身障、家庭際遇特殊、離婚、家暴、更生、保護人或是性侵害受害人，我們都會有一個機制來做篩選，公平不能說百分之百，但是至少百分之六七十，那種期待還可以接受啦！」(L34)

「...不要只透過你公佈的承辦人去作，然後把這個訊息發布到地方以後變成少數人在壟斷，然後你又不作一個篩選的機制，然後承辦人又疏忽掉，來報名就直接給你報，這些事情想也知道很多公務部門本來就是這樣，承辦人員為了省事，承辦很累，承辦人為了能夠把東西很快的去執行，他就打電話說幫我找個五十個人，幫我辦活動，公平性在哪裡？...」(L34)

三、整體服務過程的困難

在服務大專生原住民就業過程，所遇到之困難因素中，有關原住民就業之劣勢與外在環境挑戰以在上述 SWOT 分析中探討，後續也將深入探討服務單位部門間的互動問題。而此部分則是除上述兩問題外，原住民就服員所指出在服務過程中所會遇到的困難，指出之問題包括：服務人口群大，人力不足、無專責單位、專案性方案，推行不持久、大專生資料庫建立不易等問題。

1.服務人口群大，人力不足

就本研究所設定之台北縣市地區設籍之原住民人口數逼近五萬人口，但配置在台北縣市的原住民就服員人數甚少，尤其協助原住民就業的服務型態，是需要積極主動的外展工作模式，服務人口群大、服務人力不足的情況也同樣反應在公、私部門間，可能因人力限制無法做到全區域性的服務，只能先鎖定幾個據點作深入服務(如就服員 M 之經驗)。

「...牽扯到我們人力不足的問題，比如說台北縣原住民將近破五萬，有設籍的四萬，幾乎潛在性的，但是我們的人力多少？真正在外場才三個在做...」(L26)

「...我也希望把這邊的人都解決完之後，我才好去跳脫，再去下一個...我有二十個據點，那有多少個你是真的完整的在服務。可是現在四個好了，我有兩個是我現在服務最好的，就是至少我推介的成功或是穩定方面，我都覺得很棒的...」(M93、M94)

2.無專責單位負責

鑑於原住民就業服務需要就服員的主動積極投入，因此就服員 L 也反應出目前並無專責原住民就業服務的公部門單位，目前就業服務資源是分散於勞委會及原民會，缺乏常設單位的設置也就無法推行長久之就業服務方案。

「...不積極的人，即使你把 DM 傳到他家，他也不會看。所以這部分，我們當然是一直在加強就業資訊的提供，因為之前一般的就業不太可能會這樣做，自從我們的加入、投入之後，我們會主

動的出擊，這部分就慢慢的。如果這個就業制度常設，甚至於成立專責的就業服務站的話，或是勞委會透過原民會來成立專責的，不像現在散居這樣...」(L27)

3. 專案性方案，推行不持久

承上述無常設專責單位之因素，目前推行之原住民就業服務皆屬短期性之專案性方案，就服員 L 亦認為這樣專案性或機構性承辦人的服務方式，是無法應付原住民的就業型態。

「...計畫是到年底，我們還會開會再討論，也可以在政策上建議做一個輾轉的經營，不要只是說以現在的方式例如說公務機構有設原住民的承辦人來執行那麼大的事情是不可能的，實際上了解並不是專職的去作這樣的事情，還是把原住民當一般的求職人來處理，難得原民會有設置這樣的資源...」(L39)

4. 大專生資料庫建立不易

建立原住民大專生資料庫，以便原住民大專生畢業後得以獲得就業相關資訊，其助益性是高的，但以就服員 N 與大專院校之合作經驗來看，大專院校所提供的資料並不齊全，原因在於大專院校執行力不足？、原住民學生多半選擇升學？、或是原住民學生配合度不高？此問題無法在本研究中獲得解答。不過能順利建立起大專生原住民資料庫，進而提供適當協助，對於原住民能順利進入勞動市場就業是有其正面效應。

「...高學歷這一群，沒有特別關注...就我剛剛跟你說的，我們是有建議私部門 C 他們去跟大專院校合作，我其實在整理先前的資料時，大概在民國 95 年曾經有發文給各大專院校，請大專院校把當年度應屆畢業生符合原住民身分的名單，有需要我們幫忙推薦就業的名單給我們，那時確實有一些學校給我們名單，我看了一些居然很少，一個學校大概個位數，有可能是有的人要繼續升學，有些人我不知道，我們有說就是應屆畢業有就業意願，希望我們幫忙的，雖然有的可能他自己找工作了或者他要繼續升學，所以數量很少...」(N10)

四、部門間互動與部門服務運作模式

在本研究中針對政府目前正在推動的原住民就業方案之執行單位進行訪談，包括勞委會、原民會、及公部門委託之私部門等三家單位，基於研究倫理受訪員之隱私及尊重受訪者之意願，研究資料分析中僅以公部門 A、B 與私部門 C 來作替代。而以下部分將先分析各部門之服務模式；其次為各部門間的互動情形，從中瞭解目前台北縣市的就業服務部門推動服務之運作情形，及各部門間的互動合作情況。

(一)各就業單位之服務模式

1.公部門 A 之服務模式

公部門 A 除針對原住民勞動者在就業部分做協助外，當原住民家庭會個人需要社會福利資源時，就服員 L 仍會與公部門之社會福利資源做連結協助。此外在服務過程，就服員 L 亦認為，改正原住民勞動者之工作價值觀，減少原住民對福利之依賴，是目前急需著手之部分。

「...在社福方面這邊也要動起來，除了我們就業這一塊的福利，就業的部分就是：職業訓練，失業給付這一塊之外，社福這一塊也是一樣，協助他們小孩教育、就學或是生活上相關的補助、津貼這樣的一個措施，當然有的人會有不好的習慣就是說好像你政府都很有錢，你必須要給我錢，這個也不對...」 (L37)

2.公部門 B 之服務模式

(1)導入社會工作方法和社工背景的就服人力

在公部門 B 開始覺察協助都市原住民就業之必要開始，便開始導入以社會工作方法和社工背景的就業服人力來提供服務，雖目前服務原住民就服員擁有社會工作背景之比例不高，目前是以原住民身分服務員為主，輔以社會工作進修訓練。目前具備社會工作專業及原住民身分雙重條件之就服員仍屬少數。

「我們中心是特別在把原住民就業服務這塊再作為委外的標

案；那為什麼會這樣做呢？是因為一般原住民的就業習性，他們比較害羞，所以他們來我們站上的比例會比較低，就業服務的起源是結合教會資源，在 91、92 年的時候，結合教會資源這部分比較著重原鄉部落，後來發現都市原住民也滿需要幫忙的，所以才又配了一個都市原住民的就業方案，並導入以社會工作方法和社工背景的就服人力來提供服務。」(N01)

(2)目前注重高學歷失業之就業服務

就服員 N 表示目前公部門 B 因為社會趨勢與大眾輿論壓力下，目前政府相關就業促進會是在解決高學歷、高失業部分，也因此高學歷就業之議題也會受到比較大的關注。

「...2008 年下半年開始，整個失業率飆高，所以他後來是主推高學歷這塊，而且像勞委會、青輔會，我們釋出的職缺都會被標定教育程度的限制，尤其是教育部你看最近那個方案，要跟大專院校提供三萬五千個職缺，所以特定對象這塊其實是被排擠的，因為整個輿論，放在高學歷等於高失業率這一塊...現在普遍就是高學歷的高失業率，政府現在很多短期就業促進，現在看起來都是針對高學歷的...」(N19)

(3)對高學歷原住民服務之態度

而以就服員 N 而言，其個人主觀認為其實公部門應將資源多專注在真正弱勢之族群上，高學歷失業者之人力資源其實是比其他族群來得高，尤其比起中高齡、低學歷、單親等族群，其在勞動市場之競爭力是高過許多，也因此就服員 N 亦認為政府之經費，不應為了提昇表面之失業率，而將資源過度投入在高學歷族群。

「...人力資源比較高的，都還要我們公部門這麼大的資源去幫忙，表示你這樣的政策是錯的，這些人就沒有競爭力，所以我就接到一個電話說：我高中畢業，那我是要等死嗎？你們政府所有就業促進方案都是針對大專以上，那我高中畢業是不是就排擠到...」(N21)

「...對高學歷原住民的服務...你要往哪個方向找工作不清楚，像這些就是一般的就業服務諮詢，這個我們還是要做，但是你要用到津貼補助，那錢的部分，我自己是覺得不該把錢放在相對上有競爭力的族群上...我都覺得不該用到我們政府的這塊資源，他應該要幫忙的是中高齡或是單親，你的資源應該要用在相對上或是更弱勢的，其實比如說有些單親，我其實看了一下，原住民享有的福利其實還不少耶！我覺得應該要放在中高齡這塊...」 (N22)

(4)未來原住民就業主責單位，回歸原民會

就服員 N 認為其實針對原住民之相關就業服務，還是應該要回歸到原民會來做統籌規劃，並且是以外展之就業服務方式來進行，實地深入部落、社區來瞭解原住民真實之就業需求。

「...未來應該還是原民會做吧！不然還要有原民會幹嘛？...原住民就業服務應該要深入部落，如果原民會可以改成是外訪的方式的話，其實是對的方向，如果哪天勞委會跟原民會達成共識，就業服務還是應該要回到原民會來做...」 (N35)

3.私部門 C 之服務模式

(1)重質不重量之服務方向

在區域人口數多、服務員人數少之情形下，私部門 C 目前服務之方向朝向重視服務成效，而非以往之服務案量，集中服務區域據點，投入大量服務時間與資源，雖服務區塊無法擴大，但服務品質是有提昇之成效。

「...績效要求個案量..現在不會覺得太重，以前會...我們的機構有督導，其實他會幫我們去做規劃很多東西，這樣做起來蠻輕鬆的，而且我們督導他不重量，他重質。」 (M66)

(2)督導扮演之角色

由於在私部門 C 中，其就業服務員皆非勞動或社會工作相關科系背景出身，因

此在督導的帶領下，除在工作上有討論、諮詢之資源，督導也更能促使各自發揮能力，且能朝向多元服務模式之方向精進。

「...以前我們在那邊沒有督導，我們可能就是用我們自己的方式，以前他們的方式，他們就教我，可是今年督導就給我們一些想法，我們是辦過很多活動，但活動是可以改變的，不是一直用舊的方式，這樣做了三年，真的覺得很枯燥，因為那種感覺就像是在做例行公事一樣...」(O10)

(3)釐清個案求職迷思

針對大專生原住民之就業協助，對於將工作職位定位太高之勞動者，會先進行就業諮詢，使其瞭解目前勞動市場需求，尋求符合其勞動條件之職缺，且釐清其好高騖遠、不切實際之工作期待。

「...針對大專生來講，我覺得他不應該是去做，我們只是單純去做推介，因為他們的能力或什麼，就已經夠...那就業推介來講的話，那變成是我會先去幫他做諮詢，我會想要了解他實際的問題，他可能就是定位太高了，那我可能就是跟他講現實就業市場裡面的需求...」(M79)

(二)部門間之互動模式

1.公部門 A

公部門 A 在協助就業服務之餘，因著同為公部門之便，當個案需要相關社會福利資源協助時，協助轉介到社會福利機構其管道、資訊、資源，亦是比較充足及便利。就服員 L 認為這是公部門之優勢，是私部門之就業服務無法比擬之服務型態。

「..我們可以在透過這樣的架構之下，來協助轉介到社會機構，會比較全面。那你一般委託到私部門的，他不管那麼多，我就只關心你找工作，至於你家裡需不需要社會福利，就很難管那麼多...」(L29)

2.公部門 B

(1)與公部門 A 之服務連結

而公部門 B 對公部門 A 之服務內容了解，其實仍在於機構內、被動型的服務型態，其實公部門 A 在服務模式上已經有所轉變為外展方式。這樣的誤解也顯示出，雖同為公部門之原住民就業服務單位，但在服務資源連結上尚未十分緊密。不過在公部門 B 之網路就業資訊資料庫，目前以開放給公部門 A 來使用，雙方服務合作上已有重大突破。

「...我現在知道的是，另外某公部門...他們那邊也有就業方案，他們的模式比較像各縣市政府的就業服務，屬內向型的，被動的等轉介或是有個案來找才服務...」(N01)

「...就業服務這塊來講的話，我們現在就是去年比較具體，網際網路就業服務的權限開放給另一公部門來使用，資源是共享的，可以直接登入到我們網際網路系統...」(N27)

(2)與公部門間服務分工之默契

以就服員 N 對公部門間服務分工之理解，認為原民會主要推的業務區域是在原鄉，而工作重點在於創造就業機會；而勞委會主推區域會是在都會區，其服務重點則是協助住原住民勞動者媒合工作職缺。公部間的就業服務分工，其實有這樣的不成文默契在。

「...現在的默契好像是這樣，原鄉部分主要推的是原民會，都市主要推的是勞委會，這是默契比較沒有明文這樣寫，部落的產業促進方案的錢主要是從原民會來的，促進產業發展的方案，自然就會創造工作機會，主要推的是原民會...勞委會比較是個案服務...創造工作機會這一塊不是勞委會主要作的，勞委會在都會區媒合老闆釋出的職缺...比較不會放在開發就業機會，原民會作的是創造就業機會...」(N16)

3.私部門 C

(1)公部門提供之資源不足

而私部門 C 與公部門間的互動上，據就服員 O 之經驗可以發現，其認為公部門所提供給私部門並無太多實質之幫助，屬於被動的提供服務，且提供的資源服務亦不是相當明確。

「...現在感覺他們(原民會)能夠實質給些什麼幫助我們也不知道，提供的服務也不是很明確，除非我們有特地要做什麼，而且已經有規劃向他們上呈...」(O45)

(2)私部門之社會福利資源不足

另外以就服員 M 之服務經驗，可以發現正如前述就服員 L 所言，私部門服務主要關注在就業協助，有關於社會福利資源之轉介與協助，比起工部門之完整資訊管道的確是較為薄弱。

「...你這邊其實沒有需要那麼多的幫忙，其實需要的只是一個，不是我的就業服務站的資源，而是社會福利的訊息，那我就做轉介。因為其實我們還是要定位在，我們在幫忙尋找工作，那其他的還是做轉介，還是我有多餘的時間，我就跟你跑一趟好了，我也順便去了解...」(M96)

五、原、漢就業服務員之比較

在訪談原住民就業服務員之過程中，研究者發現就業服務員之族群身分亦是一項有意義之探討重點，尤其服務原住民勞動者免不了會觸碰到族群間的相處互動及信賴感議題。而在本研究原住民勞動者多半為使用過就業服務之情形下，原住民主觀認為原、漢就服員之服務差異，及不同族群就服員給予服務之感受，無法完整獲悉真實情況。不過亦可透過本研究訪談原住民就服員之服務經驗，及身邊同事服務之經驗，從中來進行原住民與漢人服務之優缺點比較。不過在本延究中就為可惜部分，是缺乏漢人就服員之服務經驗，只能透過原住民就服員之觀察與接觸，來彌補本研究中之闕漏。

(一)服務原住民之漢人就服員

(1)對服務工作充滿熱誠亦能勝任

據就服員 L 之經驗認為，漢人就服員其實只要對服務原住民就業的工作充滿熱誠，且具備充足的社會工作專業知能，其服務品是不會比原住民身分之就服員來得差。

「...當然我們也希望熱心原住民的能夠來加入，當然也是有很多熱心的非原住民來...我覺得是真心，有的是原住民做原住民這一塊也不見得很好，心態上啦！有的非原住民投入非常親切非常熱心去承辦，但是最基本在徵選這一批人的時候，會有一個類似性的了解，你為什麼想進來？？是不是為了想混一口飯吃？...熱誠度，一定要有很大的熱情，對工作也要有相當程度的認識，希望能夠對原住民就業這樣的工作能夠很喜歡，所以當時的條件是有在社會工作的資歷最好，有這樣的訓練：社福工作，社福工作系也好、福利系也好，都有這樣的訓練...」 (L42、L43、L44)

(2)較能針對問題予以解決

而在就服員 M 的經驗中，認為漢人就服員是可以比較對症下藥的提供服務，原住民服務原住民反而可能陷入族群迷思，可能認為接受原住民服務是不需要這麼制式，反而無法快速、精確解決問題。

「...漢人的社工員他會比較會真正對到那個要害，比如說就是你

今天問他，很快就可以跟你講是什麼方式。但像我們就沒有辦法，我們就一定會先去建立那樣的關係，因為建立關係真的很重要...但我們怕就是我們的一個角色，就是原住民了，也不是說要去唸他或是傷害他，可是就有點像在教孩子一樣說...」(M22)

(二)服務原住民之原住民就服員

而在就服員 O 的認知中，其實原住民就服員比起漢人就服員，在建立關係上一定會比較有優勢，不過如同就服員 M 之經驗，這樣關係的親密感，也可能造成在服務上的困擾，如何保持好與案主間距離，且不失去專業關係的建立，也成員原住民就服員另一項要在服務中要去克服之課題。

「...我覺得(原住民身分)這個是優勢大過於不好，因為其實我們是原住民的時候，人家看到你就已經很有親和力、親切了，又有那個認同感，所以我們在跟他做一些推介的時候，其實都 OK。可是你如果說這個是對服務原住民有影響的話，我覺得這邊你如果還要再去看一個的話，我覺得比較不好的是，有時候你跟個案關係不知道是建立太好的時候，我覺得有時候會，如果太超過，就會變成比較隨便...」(M102)

(三)就業服務機構內的原漢差異

另外就服員與服務機構間的關係也是相當微妙，雖然這並非是本研究關注之重點，但是從中亦可看出原、漢在工作職場中之相處課題。就私部門 C 而言，單位內其他部門是屬於漢人員工為主，而服務原住民之就服員皆為原住民身分，且就服員之督導為漢人，也因此原住民就服員一開始有不適應漢人督導的情形發生，且據以下就服員 M 之口述，即便是自己身為就業服務員，可以發現其實依然會害怕在漢人為主的職場中工作，同樣有原漢相處之問題存在。

「...一開始我們不適應...可是因為我們自己想的是比較大的東西，就會想說不要再去想原漢的差別...因為我們在作原住民就業輔導，只要能夠持續幫助原住民，今天只是犧牲我們四個人在這邊的不適應。還是要犧牲我們六百人甚至更多的原住民要找工作呢?...今天是因為公部門願意栽培...為什麼我們不繼續作?只是因為我們害怕在漢人的機構裡面工作?覺得這樣的想法不對...」(M111)

六、未來欲突破之協助就業方式

在本節最後，原住民就服員亦提出未來在就業服務上還可以突破、改善之部分，雖然所提及之論述並不多，但由就服員主觀提出之寶貴意見，的確是可以提供給本研究有不同之想法思維，具重要參考價值。

(一)不排斥公部門之就業協助

鑑於大專生原住民利用公部門就業服務資源頻率低之情形，就服員 L 認為在目前職缺供不應求之情形下，公部門之就業服務資源相對是充足且快速的，應鼓勵大專生原住民不要排斥使用公部門服務管道。

「...未來在研究要突破的。現在不管是公立的就業服務站或私立的，或網路也好，水準和制度已經慢慢也好了，但是早期當然是，可能在早期大概經濟狀況很好，不必去找這個就業服務站的東西。但以目前來講，因為就業服務站，尤其公立就業服務站的資源必定是比較快，是不是？除了網路之外，公立的還配合公部門，政府的措施在走，其實他們應該不要排拒這樣的一個求職的一個管道...」 (L13)

(二)創造原鄉工作機會

而就服員 M 認為創造原鄉就業機會，會是解決目前原住民失業的有效方法，尤其原鄉為原住民熟悉之生活區域，在原鄉工作不用忍受在都市工作的種種不適應問題，原鄉工作機會的創造，也可以有效解決目前因失業潮而返鄉生活之失業人口問題。

「...有效協助原住民就業的方面，其實我還蠻贊同老師所說的關於返鄉創造就業的部分，因為你人已經在你的部落，語言跟部落的文化你都可以接觸到，不會離你的出生地太遠，我覺得這可能是最好的方式。」 (M35)

六、小結

在本節分析重點為服務原住民就業服務人員之服務經驗，藉由其服務經驗分析出大專生之就業 SOWT 模式、如何有效推介大專生原住民就業，與服務過程中所遇困難、部門間運作、互動模式，與最後原漢就服員之比較、未來欲突破之協助就業方式等面向，有助於本研究在下節中與原住民勞動者經驗之分析比對。本節研究分析之重點如以下整理：

(一)大專生原住民就業之 SWOT 分析

綜觀原住民就服員分析目前大專生原住民之就業力，在內外部優勢方面，包括：大專生的勞動條件高、自己尋求資源協助的能力也高，且因為學歷提昇，大專生原住民可以選擇國家考試之就業管道進入公部門服務，在失業潮影響下，其使用公部門資源之比例也有提昇的狀況；而劣勢部分，包括：大專生原住民通常無法下大專生身段，有工作期待、定位過高、及容易順應主流社會趨勢，不想反抗的缺點，且目前勞動市場仍無法完全包容原住民勞動者就業習性，加上就業歧視認定難，公權力難以制裁，都是大專生原住民再就業職場中的不利因素。

(二)推介大專生原住民就業之工作方法

為有效協助原住民大專生就業，原住民就業服務員擁有社會工作專業知能，為基本服務能力條件，而積極主動的工作熱誠，是得以持久服務的動力來源。再配合多元服務模式，服務符合社會脈動，針對結合原住民大專生與原住民就業習性，運用多元宣導、服務、活動之模式，得以有效促進大專生原住民就業。

(三)整體服務過程的困難

而在服務過程中，原住民就服員所提出之服務困難因素，包括：因台北縣市幅員廣闊且原住民勞動者人數眾多，以致無論是公、私部門都有人力不足，無法全盤推行服務之情形發生。且目前在大台北地區服務原住民就業之方案皆屬短期性專案，無專責單位進行統籌督導，也就無長期推行、協助之計畫。另外就在學、即將畢業進入勞動市場之原住民大專生，若能建構原住民大專生人力資源資料庫，將有助於促進原住民就業服務之推行，但目前建

構成效仍不彰，無法有效運作，需靠就服員個人力量進行推廣，分散資源也浪費人力與時間。

(四)部門間互動與部門服務運作模式

在本研究進行公、私部門間之服務訪談理解比較後，也整理出就服員認為在部門間的互動及服務模式上，尚待改善之處。包括：比起公部門，私部門在推介就業服務同時，遇個案有需求、再轉介社福資源之能力較弱，公私部門在資源連結上尚未完善無礙。而在公部門間的互動上，發現公部門間雖有不成文之默契分工、且有部分資源共享，但對彼此間之服務狀況並不了解，服務範疇其實有部分重疊之處。此外，公部門 B 之就服員也提出自身看法，認為雖目前政府關注在高學歷高失業族群身上，但是亦有公部門認為其實政府資源應該要落實在更弱勢之族群上，主要資源不應拿來協助高學歷族群，顯示政策規劃方向與政策執行者間，其想法期待有落差。

(五)原、漢就業服務員之比較

在訪談中，針對原住民就服員之原、漢身分，就服員也從自身經驗提出看法，認為：除初期關係建立外，其實漢人提供原住民之服務並不成問題，社工、就服員之服務本就應不受自我族群身分之影響，即便是面對原住民族群，除第一步關係建立速度較原住民就服員慢之外，其服務品質、服務關係、服務成效亦不應受族群身分影響。反而是原住民就服員會因為族群身分相同，而有服務上的困擾：在原住民就服員之服務經驗中，原住民身分雖然是快速與案主建立關係之重要媒介，但過於親密之關係，專業關係間的距離反而難拿捏，反倒造成原住民就服員在服務上的困擾。

(六)未來欲突破之協助就業方式

在政府願意投入資源來協助原住民大專生就業之情形下，就服員亦認為應鼓勵大專生原住民來使用公部門資源，除能協助其媒合適合職缺外，也有助於公部門從人力資料庫中尋求優秀人才進公部門服務。另外，也有就服員提及創造原鄉就業機會之議題，創造原鄉就業機會之優劣勢分析，雖然不是本研究所要探討之重點，但以就服員之服務經驗認為，有效創造原鄉就業機會，也可以適度解決原住民勞動者在都市工作、生活之不適應，原住民勞動者不需要為了生活，被迫一定要來都市尋求工作、承受不必要之壓力。

第三節 認同、文化權、就業服務與勞動市場排除/包容

本節將統整大專生原住民勞動者之族群認同、文化權意識、對政府就業服務、政策、方案之主觀感受，與原住民就業服務人員之提供服務、政策與方案之經驗，做交叉比對分析，從中探討大專生原住民勞動者之勞動市場排除/包容情況，與公部門之服務政策，如何會回應這樣的排除現象。

以下將就表 5-3-1 之整理表，分別以族群認同、文化權意識、公部門服務、就業方案與政府政策等五大部分，分別做大專生原住民勞動者與原住民就業服務人員之經驗比對，以分析出目前大專生勞動市場排除/包容之現況，與公部門回應情況，以下作為下章本研究之研究結論與研究建議之參照。



表 5-3-1 族群認同、文化權與勞動市場排除/包容交叉分析表

	大專生原住民勞動者感受	就業服務員經驗	勞動市場排除/包容
族群認同	1.當大專生原住民認同自我族群、文化，進而對自我工作能力有自信，也能反應到工作職場時，便可以順利融入勞動市場中，有足夠自信與能力去抵抗外在對原住民族群之排擠力量。 2.極負向認同，在勞動市場排除向度中，卻是吊詭的得以完全被包容、順利融入，原因在於當於原住民勞動者完全拋棄原住民文化，全然適應且學習主流社會文化後，想當然爾就不會有一般原住民勞動者會遭遇之問題。	1.對服務原住民就業的工作充滿熱誠，且具備充足的社會工作專業知能，漢人的服務品是不會比原住民身分之就服員來得差。 2.原住民就服員比起漢人就服員，在建立關係上一定會比較有優勢，但這樣關係的親密感，也可能造成在服務上的困擾，如何保持好與案主間距離，且不失去專業關係的建立，也成員原住民就服員另一項要在服務中要去克服之課題。	1.排除/包容現況： 除原住民勞動者在勞動市場的適應狀況，會影響其族群認同；族群認同強度同樣會影響原住民勞動者在勞動市場的適應狀況。 2.服務回應： 認同且理解原住民文化與就業習性之就服員，無論其身分別，都可以維持其服務品質。
文化權意識	原住民勞動者擁有文化權意識時，對於自我族群身分認同是強烈，也因此面對勞動市場不平等對待時，是可以有所回應、抵抗、捍衛自我權利。	1.對原住民勞動者本身的就業宣導，當然也都必須要符合原住民之就業特性與需求來進行推廣。	1.排除/包容現況： 擁有文化權意識，得以抵抗勞動市場之不平等排除，但大專生原住民勞動者能勇於捍衛之比例低。

		2.原住民就業服務需要就服員的主動積極投入，但目前並無專責原住民就業服務的公部門單位，就業服務資源是分散於勞委會及原民會，缺乏常設單位的設置也就無法推行長久之就業服務方案。	2.服務回應： 為避免原住民受勞動市場排除，公部門著手推動朝符合原住民就業特性、維護原住民文化權理念之就業服務。
公部門服務	對公立就服中心的印象，這個資源是給真的找不到工作、真正若是的群體使用，因此當自己還有能力、還有資源可以尋求工作時，就不會考慮去使用公部門資源。	在目前職缺供不應求之情形下，公部門之就業服務資源相對是充足且快速的，應鼓勵大專生原住民不要排斥使用公部門服務管道。	1.排除/包容現況： 大專生原住民勞動者不喜使用公部門服務資源，增加其受勞動市場排除之機會。 2.服務回應： 就服員在服務過程中，提出公部門就業服務資源之優勢，鼓勵大專生原住民使用。
就業方案	1.大專生原住民仍然是需要較積極主動的就業服務原來提供服務，較能符合原住民就業特性。	1.就業服務在推動上朝多元服務模式進行，如：多重管道的宣導模式、相關團體、座談會、記者會的舉辦，也都得以使社會大眾注意原住民就業議題。	1.排除/包容現況： 目前就業方案皆屬短期計畫，且大專生原住民勞動者對於短期工作職務亦不甚滿意。

	2.認為短期就業職務並不是長久之計，如何能在短期工作中習得寶貴經驗，對往後穩定就業有加分作用才是考量重點。	2.積極主動的去尋求需要協助者，工作方法如：屏除定點式的就業服務模式、實地進入原住民社區瞭解原住民工作習性、建立原住民大專生人力資料庫，來主動媒合工作職缺等方式，是較符合原住民就業習性之工作方式。	2.服務回應： 就服員仍是需要積極主動之服務提供方式，且應以多元管道之服務模式來協助大專生原住民進入勞動市場。
政府政策	原住民資源匱乏、需要幫助的體會是相當深，也因此對於政府給予原住民的優待福利是抱持正面支持的態度，提昇原住民個人、家庭的社經程度，的確是需要透過公部門的資源來協助。但其實原住民勞動者也都感受到，其實政府的政策背後可能是隱含彌補、同情的心態出現。	1.避免資源壟斷，建立嚴格把關與篩選機制，也是目前公部門所積極規劃方向，促使資源能落實在真正需要者身上。 2.認為公部門應將資源多專注在真正弱勢之族群上，高學歷失業者之人力資源與競爭力較高，因此認為政府經費，不應為了提昇表面之失業率，而將資源過度投入在高學歷族群。	1.排除/包容現況： 對於政府協助原住民勞動者免受勞動市場排除之政策，大專生原住民肯定政府之作爲，但仍主觀認為政府是出於彌補與同情，並非完全尊重原住民之文化權。 2.服務回應： 為求政府資源能有效落實，應更嚴格把關服務提供機制。且有就服員有不同看法，認為資源不應過多集中於高學歷勞動者，如此思維對大專生原住民融入勞動市場有間接影響。

一、族群認同面向

原住民之族群認同對勞動市場排除/包容狀況的影響上，研究發現會有截然不同的排除/包容狀況：當大專生原住民的族群認同度高時，相對於會反應自己在勞動市場中的高自信表現，當原住民大專生對自己工作自信度高，也就有自信得以進入勞動市場穩定就業；然而另一種情形，也有可能是原住民勞動者對自我族群認同感極低，在完全符合主流社會要求，或完全被同化後，也同樣可以在勞動市場中穩定就業。而本研究發現，僅有少部分大專生原住民勞動者會靠自己力量，將自我族群認同轉化到工作職場的自信，在勞動市場中的自信仍需要外界力量來支持建構，如教會力量、同儕支持或政府之幫忙。

政府就業服務的協助方面，就業服務員為原住民身分會有助於關係的建立，但提昇服務品質、達到協助原住民進入勞動市場，仍需靠專業就業服務與社會工作知能的充足，以及對原住民族群文化的認同，只有對原住民文化認同、尊重原住民之工作習性，才得以提供有效就業服務。

二、文化權意識面向

當原住民勞動者擁有文化權意識時，對自我族群身分認同強烈，且也能夠適時的伸張自我文化權時，才得以在面對勞動市場不平等對待時，可以有所回應、抵抗與捍衛自我權利，然研究發現大專生原住民勞動者能適時運用文化權意是回應勞動市場排除之比例偏低。

在政府協助方面，研究者認為目前現行服務雖然朝尊重原住民就業習性提供服務的方向來進行，但仍是無法有效將文化權意識，貫徹於政府政策與方案中，就目前針對原住民就業之方案皆屬短期性計畫，及就業員認為目前缺乏服務專責單位就可看出。政府有意識到原住民文化權的存在，也朝保障原住民文化權的方向前進，但目前仍未全然的發揮。

三、公部門服務面向

無論是在大專生原住民勞動者，或是就業服務人員的經驗中，都發現大專生原住民不喜歡或不願意使用公部門之服務，在缺乏公部門協助的情形下，大專生原住民失去協助其進入勞動市場的重要管道。在目前台灣勞動市場職缺供不應求的情形之下，公部門的就業服務資源相對是充足且快速的，就服員也在服務過程中鼓勵大專生原住民不要排斥使用公部門服務管道。因此公部門服務如果得以

發揮功能且大專生原住民願意使用，必更能預防大專生原住民受勞動市場排除。

四、就業方案面向

在就業服務方案的推動上，研究者發現雖然大專生原住民有較好的職場競爭力，且自己尋求外界資源能力也高，但在公部門的就業服務的使用率是偏低，且仍然是需要積極、主動的外展性服務；就服員目前的就業方案推動上，也是朝向積極主動之外展服務方式進行，且為求符合大專生原住民，有大專生與原住民兩種不同就業特性，更需配合多元、多樣性的就業服務與宣導模式。且大專生原住民是排斥短期性的就業方案，協助大專生原住民能長期穩定工作，或是在短期工作中得以累積良好工作經驗，是未來就業方案可思考之處，比避免雖然大專生原住民順利進入勞動市場，但其實是處於勞動市場邊緣之地位。

五、政府政策面向

綜觀政府對原住民之整體政策推動，大專生原住民肯定政府目前保障原住民之種種政策，但仍是會感受到政府是存有彌補、同情之心態，會有此心態產生，原因也在於目前政府政策並不是完全的尊重文民文化權，原住民之心聲與政策理念仍未完全落實，過於表面的尊重與落實，相對協助原住民進入勞動市場之效能便會偏低，且促使大專生原住民被勞動市場邊緣化甚至是排除。

尤其就服員認為政府之資源，尤其是指物質、金錢協助方面，是不適合大量運用於協助高教育程度者，政府政策方向應該是更積極性規劃，培養大專生原住民就業能力，或是提供資訊、協助媒合職缺等工作，而非是消極性的以短期性方案或物質補助來進行協助，這將無助於幫助大專生原住民進入勞動市場。

在本節重點整理出本研究所探討認同、文化權與勞動市場間之關係，並加入原住民勞動者與就業服務人員之經驗，分析出目前大專生原住民之勞動市場排除狀況與公部門政策回應情形。以下將統整本研究之研究結論與研究發現，並研究結果做出回應研究問題之研究建議，希冀對目前大專生原住民就業服務之實務，有具體實質之貢獻。

第六章 研究結論與建議

第一節 研究結論

原住民族在台灣社會中的生活樣貌，早已是社會各界所關注的議題。回想往昔，原住民族同胞原本在原鄉部落中，過著自給自足、樂天知命的生活，生活所及，是原住民孩童們天真爛漫的笑聲、耆老大樹下的祖靈傳說，不用擔心今天有沒有飯吃，因為長老勇士們會帶著獵物回來與族人分享，也不用擔心明天要穿什麼，因為有祖母傳承下的織布技術；然而這樣的美麗桃花源，在二十一世紀的今天回想起來，卻可能只是留在原住民記憶中美麗的烏托邦。回到現實、走訪部落，族人在家戶廣場前的歡笑依舊，但笑聲背後可能要擔心明天房租費沒著落、煩惱在外求學孩子的註冊費、擔憂在都市工作的爸爸不知道過得好不好...生活的無奈，已經不是族人堅持回歸原始生活方式就可以解決的現實。

台灣社會產業結構的轉型，社會大眾享受快速進步帶來的方便與文明背後，原本農業社會的生活模式也逐漸遠離，不僅是原住民部落，漢人傳統農業的鄉村生活，同樣必須隨著工商業的繁榮而瓦解，但為何當漢人面臨傳統生活型態崩解，去適應現代生活時，卻不如原住民會遇到這麼多的挫折與不便？是否意味著多數族群所建構出的社會遊戲規則，當然對多數族群來說，在社會生存就不會是個大問題，當多數族群建造出屬於主流文化的主流社會時，少數族群便被迫要去「適應」、「融入」這樣的社會。台灣的原住民族群，便是在與主流社會互動過程中，成為被迫要去適應主流文化的犧牲群體，然而不能適應的結果，主流社會便視為這是一種大社會的「問題」，或以病態的問題角度，來詮釋原住民與社會互動不良的情形。

這樣的吊詭現象不是沒有被看見，在台灣開始標榜為多元族群共榮社會之際，80年代原住民運動興起之時，原住民的聲音、原住民的憤怒、原住民的辛酸也逐漸被看到、被重視，隨著原住民族委員會的成立，原住民族電視台的開播，在2009年的今天看來，原住民族或許是台灣最幸福的族群，因為受到政府特別的照顧、擁有自己族群的電視台、可以選自己族群的民意代表、原住民學童可以拿獎學金、加分上大學...，從種種針對原住民特別的優惠政策來看，似乎在其他族群眼中，原住民族身分是令人羨慕的一塊活招牌，因為有原住民身分就可以得到政府特別的關愛，有原住民身分就可以享受優惠的福利，甚至是原住民本身，也會喜歡這樣的結果，因為政府會給我們這麼多福利，身為原住民何樂而不為呢？但政府包裹了原住民這層光鮮亮麗福利糖衣的背後，是真正建立了一個多元文化、族群和諧並存的台灣社會嗎？

在研究者眼中，過去原住民族群尚未得到重視前，原住民族的聲音被忽視、資源被剝奪、土地被佔領，雖然現在原住民有屬於自己的資源，得到政府的關愛，但這層糖衣的背後，研究者所見的是：原住民會離開部落來到都市工作，是因為必須賺錢生活，才迫不得已要來都市工作賺錢，他們會想家、會無助、也會孤單。

「二十年前在故鄉放牛馬，二十年後在台北做牛馬」，或許是現在許多於在都市工作原住民的共同心聲。簡單二句話，便描繪出台灣原住民為了而生活被迫遷移的無奈，為了跟上現代社會的腳步、符合主流社會的期待，原本在原鄉部落以傳統產業維生的原住民，只能無奈到都市工作。如果文化、族群間的差異，真的又被看見，那為何原住民還會有想家的念頭？如果政府的福利措施真的有達到效果，為何原住民還是覺得社會對自己的歧視從未消失？又會為何原住民會需要為了進入主流社會的勞動市場，而必須放棄自我族群的認同意識呢？帶著種種疑惑，研究者才得以全力投入這份研究，研究者不相信如果台灣社會真正包容了各族群的文化特質，研究者身邊所及之都市原住民朋友，還會有這麼多的無奈與煎熬。當研究者聽見原住民父親嘆息著說：「...沒辦法啊...每次鄰居還是會說...你看又是那些番仔...」；當研究者聽見原住民委員問自己是否同為原住民同胞時，抱歉說著：「...你不是喔？...對不起對不起...因為你長得很像...」，為什麼要對不起？研究者便開始懷疑社會到底是以什麼樣的眼光在看原住民？是否社會仍仍然是充斥著對原住民種種的不友善？「..你是加分考上大學的喔？...程度應該比較差吧...」、「本來就是我們祖先對不起你們..多領一些補助...沒關係啦...」、「明天還要上班..晚上不要太 high...別喝太多嘿...」

雖然原住民族委員會成立了、原住民的就業服務推動了、在都市的原住民越來越多了、原住民的歌手、棒球選手都變成台灣之光了...在社會輿論也都宣稱：「我們都一樣是臺灣人，都是在這塊土地生活的人，不要去區分你們或我們，大家都一樣平等，不要去挑起無謂的族群分裂。」的現在，研究者卻認為在這樣過度宣稱平等無異的背後，卻是忽略族群文化差異的另一個開始。因此，「大家都一樣..所以原住民要趕快融入我們...」、「大家都一樣...所以原住民要趕快改變自己的工作態度...」、「大家都一樣...所以沒有什麼歧視問題，只是開開玩笑...」，在台灣社會欲建立平等和平的社會氛圍，在「大家都一樣」聲浪的背後，其實，根本就是「不一樣」，原住民的文化脈絡就是不一樣，原住民就是會受到外界的異樣眼光，原住民就是會需要離鄉背井來都市接受勞動市場無情的挑戰。強調「一樣」過頭的後果，就是忽略「差異」的開始，因為主流社會不曾體會過，也不會面臨過。

因此，本研究由原住民第一人稱的主觀感受，從大專生原住民之生命經驗開始回溯，以族群認同、文化權意識來作為研究分析的重點。尤其研究者在回顧

國內學者研究時，有發現太多都是用客觀或是主流社會的分析角度來看待原住民議題，或認為原住民現在高學歷份子多了，他們可以不用再受到政府照顧的同時，研究者反而想更細緻的去討論這議題。是否社會對原住民的歧視真正消弭？是否原住民大專生已經有能力與勞動市場有良好互動？是否政府回應族群議題的方式，有尊重其文化權意識？又原住民青年是否能發覺社會的潛在歧視？或是已被主流社會洗腦而不自覺？在經過以上資料分析後，研究者也針對以上需要回應之研究問題，整理出以下本研究之研究發現。

一、研究發現

總結以上資料分析研究結果，與回應本研究之研究問題，研究者整理出以下研究之重點摘要：

(一)族群差異與族群認同引致都市大專生原住民勞動市場之排除或包容情形

本研究所訪談之大專生原住民勞動者，多半原鄉為非台北縣市，因工作需求才必須來台北生活，除比起非原住民勞動者在都市工作，有更多的生活、職場不適應，尤其是沒有在都會區就讀大專院校之大專生原住民，必須花更多時間來適應大台北地區之就業模式；其就業型態也多半低於自己原本之工作期待，無論是工作職場或日常生活，仍不時會遇到外界賦予負面之族群刻板印象、甚至是歧視的對待；且大專生原住民與公部門之就業服務互動少，不僅大專生原住民勞動者不喜歡使用，就業服務也無法適時回應。

(二)大專生原住民勞動者面對排除或包容現象之自我認知，及其採取之應對措施

大專生原住民勞動者在面對工作上之挫折時，如求職不順利、工作不穩定、職場上的刻板印象與歧視，多半會將這些工作挫折之主因，歸咎於自身的不努力，只有少部分大專生原住民勞動者會以文化權意識來捍衛主流市場的不公平對待，或是雖在自我認知上，嗅覺主流社會對原住民族之不友善，但為能順利融入勞動市場，會選擇不與主流社會起衝突，以確保自身工作之穩定，無奈的選擇以不回應、不反抗的方式應對。

(三)族群差異與認同所造成的勞動排除或包容現象，對大專生原住民就業造成的衝擊

就以上勞動市場對大專生原住民所產生之排除現象，確實衝擊了大專生原住民的就業情況：大專生原住民可能會因為主流社會種種的不友善導致無法在勞動市場中得到成就感與滿足感，進而喪失自我族群自信與認同，就更妄談發揮文化權意識來對抗主流勞動市場，再加上公部門就業服務無法適時對大專生原住民作回應，因此迫使不得不選擇從事比原本工作期待次一等之工作，且需靠自己力量在錯誤中學習、在挫折中成長，在勞動市場中生存必須比其他族群勞動者更花費一番心力。

(四)政府的相關就業促進政策對大專生原住民對抗勞動市場排除的情形，與政策回應原住民文化的就業特性之情形

研究發現就目前大台北地區之原住民就業服務概況，甚少有特別針對大專生原住民勞動者之服務方案，且大專生原住民普遍亦不喜歡使用公部門之就業服務，甚至有就服人員認為公部門之資源不應投資在相對人力資源較高的大專收原住民上。大專生原住民為求自己能融入主流社會之勞動市場，不得被迫放棄原住民文化特性，學習漢文化之生活方式、就業型態，在研究訪談中研究者也發現，大專生原住民勞動者多半表示在進入都會區工作、與主流勞動市場互動經驗中，都發現自己漸漸脫離原住民文化，並擔心自己所認知之原住民文化會有一天消失殆盡。在台灣就業政策不能回應原住民就業特性的結果，也漸漸失去台灣社會多元文化的價值，而且是同化原住民、吞噬原住民文化的開始。

二、研究結論

(一)影響族群認同之生命經驗

在討論族群認同、文化權意識是如何影響原住民勞動者與勞動市場的互動前，研究者試圖回溯探討大專生原住民勞動者的生命經驗，生命經驗包括了家庭經驗、學校經驗與社會經驗，在不同階段生命經驗的影響互動下，不同的原住民勞動者也因為不同的生命經驗事件，而產生不同程度的族群認同感與文化。

綜觀本研究之大專生原住民勞動者，雖然在生命各階段經驗中，都有因為族群身分而受到外界的壓迫，也動搖過對自我族群的認同感，但本研究所訪談之大專生原住民青年，至目前為止都是秉持正向的族群認同感，且也有不少受訪者是具強烈認同感而昇華出文化權意識，當原住民勞動者擁有這樣的文化權意識，在處理外界的歧視、面對政府態度的不尊重、對抗社會的不公義、勞動市場的排擠時，都有足夠的勇氣、自信與認知，來捍衛原住民文化權，為原住民發聲。因此，本研究探討是何正向生命經驗事件得以活絡原住民文化權意識？又是何負向生命經驗會打擊原住民的族群認同感？都是有其意義與價值。研究者將於以下整理出本研究所發現具影響意義之生命經驗事件：

1.大專生原住民之家庭經驗

綜觀大專生原住民之家庭經驗，父母從小對原住民大專生所教育之原住民文化，與是否有營造出得以學習原住民文化的生長環境？是對大專生原住民最重要的啟蒙學習教育，研究發現當大專生原住民在日後型塑族群認同意識時，從小沒有接觸或沒管道學習原住民文化者，在建構族群認同的生命路途上會顯得筆路楷樓，尤其是對原漢通婚之家庭來說，原住民文化更會是被犧牲、吞噬的弱勢文化，日後欲追本溯源的困難度相對提昇。尤其原漢通婚家庭的孩子，會有這樣的心聲：「...因為我從小到大沒有跟原住民相處過，可是我覺得原漢通婚的小孩很可憐，因為一開始沒有跟原住民相處，所以後來你會不知道怎麼跟原住民相處？」

另外，在研究中發現，在本研究原住民青年的上一世代，因著當時社會風氣仍無法包容原住民文化，且給予諸多傷害與壓迫的情形下，其原住民族群認同感普遍是偏低的，也因此原住民大專生在家庭經驗中，普遍也不會有高層次的族群認同意識。此外，在大專生原住民都在都市就業之後，與原本部落的原鄉文化也脫離得很嚴重，加上耆老與長輩可能相繼逝世，或是久久才回部落探望族人，家庭給予原住民勞動者的文化教育也日漸淡薄。不過原住民家庭所營造出的和諧團結氣氛，至目前為止仍是深深牽絆著大專生原住民勞動者，當原住民勞動者在

勞動市場受挫、互動不良時，家庭成員的情感聯繫與心靈羈絆，都是支持原住民勞動者繼續堅持努力的心靈雞湯。有家庭力量作為後盾的原住民勞動者，也得以更穩固自我的族群意識感。

家庭經驗雖然對原大專生原住民勞動者之勞動市場互動沒有直接影響的關係，但家庭經驗從小對原住民的文化啟蒙教育，一直到就業後家庭非正式支持力量對原住民的鼓舞，都能夠縮短原住民自覺文化權意識的時間，也可以增強原住民勞動者在勞動市場的適應力。

2.大專生原住民之學校經驗

在校園與同儕、師長互動的經驗，也是原住民離開家庭後第一個要受到挑戰的重要場域，研究者所標定之「挑戰」一詞並無不妥，原因在於當研究者回顧大專生原住民之學校經驗時發現，在國小階段原住民普遍還是會受到同儕的戲謔嘲笑。

雖然隨著年紀增長以及教育程度的提昇，同儕間的歧視嘲笑也隨之減少，但研究發現，原住民在高中、大學時期的同儕，對原住民同學仍是會不明顯的歧視觀感，之所以會降低歧視情形，主要也是與同儕對社會道德規範認知的增長有相關；而歧視現象最明顯的癥結則是在加分制度上，加分制度所造成其他同學的敵視與不平衡感，是對原住民學生歧視的主要來源，本研究之大專生原住民也都普遍遭遇過同儕因加分制度的歧視對待，而且研究者發現，只有當原住民學生的成績或報考科系，不會對同儕造成威脅時，才不會有歧視的現象，這也更可以顯示原住民雖然表面上得以與同儕和諧相處，但校園生活中卻是潛在許多得以產升旗是現象的因子。

然而影響原住民在學階段的族群認同感程度最多的，是師長的教育與對待方式，師長對原住民學生的差別待遇，對原住民學生的傷害遠比同儕歧視程度還高，因為師長的差別教學方式，會損害原住民學生在課業、人際關係與族群認同上的自信與自尊，綜觀大專生原住民的學校經驗，因師長差別待遇而族群認同退縮的現象是最常發生的比例。

而學校經驗中，最能增強原住民學生族群認同感的因子，是高中或大專院校的原住民社團，尤其對大專生原住民普遍必須離開原鄉到都市求學，因此原住民社團可以發揮情感歸屬、情緒支持與持續接觸原住民文化的功能性，也不少大專生原住民在原住民社團中，重新學習原住民文化或是再次建構原住民認同，原住民社團也多半可以使原住民學生在生命歷程中增強其族群文化認同；但研究中

也發現有不同的個案經驗，因著原住民社團具高度凝聚力與感染力，因此出生於原漢家庭或對原住民文化陌生的大專生原住民，反而可能在原住民社團中受到排擠產生反效果，但整體而言，原住民社團確實是增進族群認同的重要媒介。

研究者亦認為，尤其在大專院校階段，是最好培養大專生原住民文化權意識之時期，在研究者訪談經驗中發現，出身於法律相關背景之原住民學生，是具有較強烈的文化權意識，且對於自身原住民的權利、優勢與使命都有相當程度的自覺。此外，對畢業後就必須銜接勞動市場的原住民大專生來說，在大專院校就學期間若得以得到未來就業上的協助，無論是就業宣導、職涯規劃、原住民大專生人力資料庫的建立，都有助於原住民勞動者順利進入勞動市場。

3.大專生原住民之社會經驗

在大專生原住民的社會經驗部分，普遍都有對都市生活無法適應的情形，尤其是對大專院校不是在台北縣市的學生，其工作與生活的適應度較低，雖然對其他從鄉村來到都市的非原住民勞動者來說，同樣會有對都會區不適應之狀況發生，但研究者認為，目前原住民鄉原鄉之縣市發展程度，仍不若其他縣市般活絡，因此原住民勞動者在適應上，絕對會比非原住民勞動者來得辛苦、更需花費一番心力。而生活上的不適應，直接影響的就是在勞動市場中會有退縮的現象，一旦失去在都市繼續生活的自信與動力，其族群認同感亦薄弱，也就更無法在勞動市場中穩定工作。

談到在工作職場上的歧視現象，研究者發現在原住民學生時期的工讀經驗，是比較少會因為族群身分而受到雇主刁難或是同事排擠的異樣眼光，原因也是在於雇主對於兼職或工讀的原住民學生勞動者是要求比較低的，有比較正向的工讀經驗，有將有助於提昇大專生原住民日後的工作自信。

其次，研究者發現原住民勞動者在都市中，最常接觸且得以持續學習原住民文化的場域是在教會組織內，或是原住民經常聚會之場所，如有大專生原住民是透過不定期的家庭聚會、學習原住民舞蹈的團體等。在都市越常接觸原住民有關的人事物，想當然爾越能提昇自我文化認同，這是大家都明白的道理；但是在主流社會之下工作生活的原住民，如果無法「刻意」、「主動」的去接觸原住民文化，很快的就會被主流優勢所同化，身為主流族群，不用去擔心我會忘記閩南語怎麼講，因為生活周遭處處可及，也不用擔心會忘記什麼時候該去祭祖，因為因清明節那天自動會放假；相對於生活在台灣社會的原住民勞動者，若沒刻意積極的去接觸，很容易會被整個勞動市場所制約。

在大專院校畢業後的工作經驗中，具大學學歷的大專生原住民，無論是在求職、職場內都沒有遇到太大的困難，但在大專生原住民皆宣稱就業無虞的背後，研究者卻發現，其實可能不是真的沒有問題，原因在於大專生原住民普遍認為自己學歷提高後，就不應該去責怪外在環境、怨天尤人，而是應該要做好自己工作，也會將問題歸咎在自己不夠努力、經驗不足之上，因此在面對外在壓力時，大專生原住民會選擇整自己心態去適應主流社會，表面上這是原住民得以融入勞動市場的和平象徵；但研究者不以為然，原因在於誠如研究者前述，大專生原住民其實在勞動市場中有諸多不方便，比較同為高學歷大專生，但原住民大專生的勞動力參與率就是比非原住民大專生低。研究者內心懷疑：

原住民勞動者是被迫要去學習、適應主流勞動市場，也就反映出其實是「**原住民去適應勞動市場，而不是勞動市場能夠包容原住民**」！原住民不受勞動市場排除，美其名是原住民勞動者學會了現代社會的遊戲規則、生活方式、有正確工作價值觀，但背後其實隱藏了主流社會是對原住民無情的打壓，打壓的行為表現在被迫原住民要同化、被迫原住民要適應、被迫原住民要淡化文化權意識，因為高漲的文化權意識會被視為是分裂台灣族群的滋事份子，過度的族群認同意識會招惹主流族群的不平衡與敵意，因此不去談太多文化權意識、不去與歧視正面衝突、不去抱怨勞動市場對原住民勞動者不友善，變成是大專生原住民勞動者明哲保身之道。因此面對如此吊詭的現象，研究者對目前政府的協助原住民就業的相關政策成效仍存有保留態度，從以下原住民主觀感受，便可窺知一二。

(二)大專生原住民對就業服務之主觀感受

本研究所訪談的大專生原住民勞動者，在使用公部門就業服務上之比例甚低，只有二位有使用過經驗，且使用後的成效也不好，並沒有因為使用公部門資源而順利銜接工作，顯示公部門對於大專生原住民的服務狀況並不理想；而大專生原住民多半為使用之原因，在於認為公部門之就業服務，應該是給予更弱勢、資源更缺乏的勞動者來使用，也因此放不下大專生光環，認為自己有能力得以靠自己力量來求職，不需要去浪費政府資源。因著以上種種原因，致使本研究發現，大專生對於公部門就業服務的主觀感受上，普遍認為不是適合自己使用的資源，且使用過的經驗成效也不是很好。

另外大專生對於目前政府所釋出的短期就業服務的看法，普遍認為自己並不適合適用，需要的是更長期的職缺或就業協助，大專生原住民勞動者普遍不喜歡短期方案的工作模式；這樣的主觀感受，也與本研究之文獻數據相符，文獻中指出政府過去幾年利用短期方案所抑制的原住民失業率(2005 年降至 4.27%)，在 2008 年也再度爆發，原住民失業率飆升自 7.93%，顯示短期方案成效有待商榷，

也就難怪大專生原住民在主觀認定上，短期就業之輔導方式不適合自己，且會認為這並不是長久就業之計。

此外，除了就業服務政策，大專生原住民也針對目前台灣政府對原住民的政策方向以及政府官員作為，也提出自己的主觀感受看法。在對於原住民福利來說，雖然因為享受了特殊福利而招致其他族群的敵意，但是大專生原住民仍是抱持肯定政府作為的立場，但是這樣的肯定，並不是認為台灣政府有完全的尊重原住民族群，反而更多感受是認為政府是出自於彌補、同情原住民的心態。就簡單的法令層面而言，延宕多年為建制妥善、相關子法未擬定的原住民基本法，就有大專生原住民表示不滿：「我們還是只能用漢人的法律...我為什麼不能用原基法？我是原住民耶！」

我們不能說原住民族群得了便宜還賣乖，明明享有這麼多福利卻人在福中不知福，研究者以為應該要去思考為何政府釋出了這麼多善意，原住民在主觀感受上仍是不滿意？為何仍認為原住民族群未受到完全的尊重？在台灣欲發展成多元文化社會的前提下，原住民的心聲應該被重視、被聽見。到現在都還無法落實的原住民基本法、大專生原住民不喜歡的就業服務政策、認為政府還在憐憫原住民的感受...這些主觀感受都不應該被忽視，這些都是代表著最真實的現況，代表著社會、政府還在用主流社會的眼光來看待原住民的最好證據。

(三)原住民就業服務人員之服務經驗

在原住民就服員分析大專生原住民勞動者的就業劣勢中，研究者也發現，原住民就服員也認為目前的勞動就業市場，仍然是無法完全的包容原住民就業習性，就服員在服務過程中也發現，尤其是大專生原住民，會很容易的順應主流社會之要求而融入其中，這也與本研究發現大專生原住民會將工作挫折歸咎於自己的想法類似，且可能面對了主流社會的差別對待，會有不想反抗的情形發生，因為一旦反抗就很有可能會被勞動市場所排擠，被主流社會認為工作態度不佳、不合群，因此原住民就服員也擔憂大專生原住民這樣的思維，雖有助於平穩再勞動市場中工作，但這樣的想法是正確的嗎？難道不是勞動市場不夠包容原住民就業特性，而必須讓原住民勞動者這樣犧牲嗎？

然而在研究者訪談公部門原住民就業服務員過程中也發現，其實公部門就服員其服務理念也有很大的出入，有就服員認為應該鼓勵大專生多使用公部門之就業服務資源、但另外也有就服員認為政府的資源不應該浪費在大專生勞動者身上，同一個政府、做同樣的原住民就業服務，卻因為分屬不同部門而有兩種截然不同的聲音；研究者以為，這不也代表了政府內部對於服務原住民族群的認知是

有落差的，不同部門單位無法合作達成服務共識，又缺乏專責服務單位來整合服務資源，也難怪無法使大專生原住民勞動者滿意目前公部門的相關就業服務，服務提供與接收上確實有其落差。就服員就認為「必須要有常設性的原住民專責的一個就業服務站，而不是說那邊供應一般的就業機會，因為原住民就業型態不一樣，不宜用一般的方式來去做這樣的就業服務。」

原住民就服員也都體認到原住民的就業型態的確是不同，有其文化特性與族群特質，無論是高學歷或低學歷的原住民勞動者，都是要就服員以主動、積極外展的方式來進行服務，且大專生原住民比起低學歷的原住民勞動者，會更抗拒去使用公部門的就業服務，因此更需要就服員過更多元、更積極的服務方式來協助其就業。

此外，欲健全公部門就業服務體制，原住民就服員也提出除了要整合服務資源、部門間良好互動外，充實就業服務員的人力資源是當務之急，尤其大台北的地區特性，原住民勞動者人口眾多，加上協助原住民就業需要大量外展的服務型態，原住民就服員都大感吃不消，或只能鎖定特定地區來集中資源服務，無法括及整個大台北地區，來服務全體需要協助的原住民勞動者。

(四)族群、文化權、服務與勞動市場排除

在原住民勞動者文化權、就服員服務、與勞動市場排除的對照之下，研究者發現，雖然大專生原住民其族群認同程度高，也有趨近發展為文化權意識的認知，但有這樣的文化權認知，和到使用文化權來捍衛自己權利的程度，卻還有一段差距，因為在就服員的服務過程中，認為原住民勞動者還是會選擇以忍受、忽略的方式來使自己得以融入勞動市場，是透過工作成就來增強其族群認同感，甚少有人能有自信地使用文化權來對抗勞動市場排除。

文化權的意識必須透過政府權能的支持，才得以使原住民文化權能完全發揮功能，然而雖然在文獻探討時，的確發現政府有相關法令依據來支持原住民文化權的合法性與正當性，但這些法令是否真正有發揮效用？從原住民勞動者的主觀感受上便可得知，原住民勞動者普遍認為政府之法令目前也僅是停留在宣示性的階段，即便制訂出保障原住民權益之原基法，但能真正落實、達到尊重原住民文化差異的程度仍是令人質疑；法令無法落實、文化權無法伸張，大專生原住民勞動者在與勞動市場互動時，也只能告訴自己要努力、靠自己力量證明給別人看，不要太過去依賴政府的協助，但事實上，原住民勞動者在主觀感受上，只享受了政府同情性的福利措施，真正有符合原住民需求、尊重原住民文化習性的政策卻是寥寥可數。

研究者在回顧過去研究時，發現會有學者認為需要建構屬於原住民的自治區，但研究者以為，其實原住民自治區並沒有設置的必要，研究者視自治區為消極的政策手段，原住民雖得以在自治區內享有自己的生活方式、使用自己母語溝通、保留傳統文化，但這卻是變相的將原住民被隔離在台灣社會之外。如果台灣社會擁有包容多樣文化、族群的氣度，原住民的文化權就不需要靠成立自治區才得以伸張，文化權的概念是國家、社會內的族群皆相互尊重且平等和諧相處，生活在台灣族群的客家、閩南、新移民文化，皆有屬於自己的文化潛意識，彼此間的文化權並不會相互衝突牴觸，而文化權的伸張也不需要靠消極的空間隔離才得以達成目的。研究者認為不只是漢人應該要尊重原住民的文化權，台灣各族群的文化權都應該要受到每位台灣人民的重視。如此一來，不只是原住民族群得以在勞動市場中穩定工作，也得以避免台灣勞動市場會排除掉任何特定族群，這才是真正文化權的精神核心意涵。

因此大專生原住民在勞動市場中遇到最大的困境，就在於文化權意識的伸張程度，即使原住民勞動者具強烈族群認同、甚至具文化權意識，但勞動市場沒有空間讓原住民發揮權力，政府就業制度也無法有效的讓於原住民行使文化權，因此即便是高學歷的原住民青年勞動者，同樣無法抵抗主流社會的洪流衝擊。



第二節 研究建議

在本研究最後一節，將提出研究者綜觀研究結果與發現後，對目前原住民相關就業政策、就業服務、與後續研究，提出可能在實務工作上可實踐之具體建議，包括避免排除、就業服務與後續研究等三大部分。

一、避免排除方面

(一)多元宣導管道

針對大專生原住民的促進就業服務，目前大台北地區之就業服務員，也極力以多元宣導管道來進行服務，傳統在就業服務站、需要求職者主動尋求協助的就業服務模式是不適合原住民來使用，尤其大專生原住民使用公部門就業服務的比例偏低，也多半不喜歡使用，因此同樣需要積極主動的外展性就業服務來協助。

透過多元性的宣導管道來進行服務，在都市中，除可利用原住民常會聚會之教會組織外，就針對大專生原住民勞動者而言，可透過大專生原住民會常接觸的大眾媒體與網路平台：利用電視台宣導部分，可能不僅限於原住民電視台，而是能再透過其他電視台、新聞台台釋放訊息；利用網路平台資源部分，鑑於大專生原住民最常利用網路資源來尋求職缺，可透過部落格建構、搜尋引擎管道、PTT、全國就業 E 網等網路平台來釋放訊息廣告，也得以受到較多大專生原住民的注意。其次是校園資源部分，進入大專院校針對在學之原住民大專生做宣導，利用校園中的原住民社團、社團指導老師等管道來進行宣導，除正式工作機會外，也可以從提供工讀機會協助起，使在學大專生在進入勞動市場前，就可以有使用過公部門就服資源的經驗，提高日後再接觸公部門服務的機會。

(二)落實避免族群歧視條款

針對台灣目前保障原住民再就業職場不受歧視之條款部分，在本研究中的文獻探討整理出目前台灣如就業服務法籍規定，若雇主歧視員工將會處 30 萬至 50 萬不等之罰鍰，但就性別、年齡歧視而言尚容易舉證，目前也有企業遭受舉報而受罰，但在族群歧視部分，就業服務員指出要舉證族群歧視其實是比較困難的，尤其就大專生原住民勞動者而言，研究也發現他在面對就業、求職不順利時，往往會歸咎於自身經驗不足或努力不夠，容易忽略可能是因為族群問題而在勞動市場中受到排擠，因此公權力亦更難處理族群就業部分。因此在就業服務過程

中，除就業服務員應具察覺原住民勞動者是否受族群歧視之敏感度外，也應宣導、充權原住民勞動者相關就業歧視之意識，不要害怕面對主流社會的族群壓迫，使文化權意識得以落實在對抗就業歧視中。

(三)制訂具原住民文化權思維之具體辦法

研究者綜觀研究結果後認為，目前台灣雖然制訂出種種保障原住民族群權利之法令，但真正具原住民文化權思維之具體辦法卻寥寥可數，這樣的問題從大專生原住民對政府施政不滿意，或認為原住民基本法根本沒有落實的施政感受上就可以看出端倪，尤其大專生原住民普遍認為在政府體系內，為原住民族群發聲、制訂政策之原住民官員或立法委員，其實普遍脫離底層生活，也忽略了底層原住民的聲音，因此真正得以發揮文化權之法令政策甚少。研究者認為，為促進職場兩性平等所推動之育嬰、陪產假辦法的精神，同樣應落實在原住民就業政策上，具原住民文化權思維之具體辦法，如原住民可以有資格可以因原住民之重要節慶祭典有放假權利。透過具體辦法之制訂，使原住民勞動者真正可以將文化權意識落實在勞動市場中。

二、就業政策方面

(一)推動原住民就業之常設專責單位

目前在大台北地區推動之原住民就業服務，屬雙頭馬車之推動方式，包括有原住民族委員會與行政院勞工委員會兩大執行體系，本研究則發現，兩大公部門之就業服務系統其交集、合作與互動是不足的，彼此間不太瞭解對方的服務運作模式，因此研究者認為在目前大台北地區原住民就業服務的人力資源、服務資源都是分散且無效率的。

且鑑於在大台北地區原住民勞動人口眾多，就業服務員應更合作分工、職責分明的投入服務，因此，具常設性的專責單位來推動原住民就業勢必須且迫切的，才得以避免資源浪費、人力分散的弊病。然而專責單位應隸屬於何中央單位體系下，研究者認為應由原住民族委員會為主，而行政院勞委會為輔來進行，因在於原民會為服務原住民族群最高之行政單位，最具有權力與責任來落實避免原住民勞動市場排除之權責，不應在默契上再將原住民就業服務，區分為都會區由勞委會主責、原鄉區由原民會主責，應由原民會全責統籌辦理，且由勞委會之就業服務資源予以輔助，才能使大台北地區之全體原住民勞動者受惠。



(二)規劃長期計劃性方案

鑑於政黨輪替與計畫經費預算之因素，使得目前大台北地區之原住民就業服務方案僅屬於短期性方案，就業服務員也並非為長期聘僱之人員，因此方案之長久性、穩定性堪憂，嚴重影響大台北地區原住民勞動者之權益。研究者認為在原住民勞動者仍無法完全與勞動市場有良好互動前，就業服務常設主責單位與方案都有持續性推動之必要；因此在推動長期性計劃性就業服務方案前，應先整合就業服務資源且由上述常設專責性之單位來推動，具常設性之單位，方得以推動長期性之方案，亦得以確保就業服務人員的長期聘用，能確保大台北地區原住民勞動者能長期性的受到政府就業服務之照顧。

(三)投入人力推動外展就業服務模式

研究發現，原住民之就業習性其實不會因原住民勞動者之年齡、教育程度而所明顯的不同，大專生原住民勞動者同樣需要主動積極的外展性服務來協助就業，然而目前大台北地區之原住民就業服務人員並無法回應大量原住民勞動者之需求，一名就業服務員可能都要負責二個行政區以上的原住民勞動者，因此無論是公、私部門都有服務人力不足之情形產生。研究者認為，在整合人力與資源後，在台北縣市的每一行政區，應比照原住民生活輔導員之方式設置，都應有一名原住民就業服務員來主責服務，且是以主動外展的方式來進行服務。

(四)建構大專生原住民人力資料庫

大專生原住民人力資料庫，雖然過去勞委會曾有欲建構之構思，但應大專院校在配合上並不積極，因此使得目前資料庫之資料不健全、功能性亦不彰。研究者以為大專生人力資料庫的建構有其必要性，也有其價值，原因在於健全的人力資料庫得以使整體原住民勞動力獲掌握、原住民就業資訊有其管道來宣導、能妥善運用大專生原住民的專業人力資源，且掌握於大專生原住民就學與就業間的銜接狀況，也有助於日後在專業教育養成與職業訓練需求上的改善，大專生原住民人力資料庫亦屬於政府能主動積極服務之方式之一。

(五)校園宣導，鼓勵大專生原住民使用

除針對目前有就業需求之大專生原住民勞動者提供服務外，因大台北地區

大專院校數眾多，大專生原住民之人口也不在少數，因此可針對目前在學大專生原住民學生提供之具體服務，如職涯探索、就業權利宣導、職缺提供、就業經驗分享、履歷自傳撰寫、求職面試技巧、甚至是租屋交通等訊息，都是可以未來推動的方向。而鑑於大專院校原住民社團與原住民學生連結性最強，因此透過與社團結合、或是與大學就業博覽會合作方式來進入校園，可以使在學大專生原住民接觸公部門就業服務管道，也能鼓勵大專生原住民不要排斥使用公部門資源。

(六)培養原住民專業就服人才

鑑於服務原住民勞動者之就業需具高度文化敏感度，且原住民就業習性與特質皆不同於其他族群，因此研究者認為，持續培養原住民專業就服人才有其必要性。然而服務原住民之就服員，研究者以為並不一定要同具有原住民身分之人員，無論是勞政、社政會其他專業背景出身之服務人員，都應具有多元文化價值與族群文化權之意識，這樣意識的培養也有賴於大學階段的教育養成。文化敏感度的思維為原住民就業服務員最重要之特質，且隨著社會變遷，原住民就業型態可能隨之轉變，因此在服務過程中不斷地接受在職訓練與專業能力再培訓，以因應不斷轉變的原住民就業需求，都是原住民就服員需持續成長進化的過程。

三、後續研究建議

在第三章研究限制中研究者提及，本研究僅鎖定原住民青年勞動者族群做深入分析，然而研究訪談中研究者也發現，如本研究未採用之受訪者 C 之資料，其實地代間之勞動市場排除與受社會歧視之情況，會因時空背景之不同而有所差異，建議後續研究者可以針對世代做勞動市場排除之比較，可以探討是何因素造成社會歧視的改變或轉化？是何政策造成勞動市場排除情形之不同？都可以作為未來原住民就業政策之參考。

鑑於目前大台北地區有原住民就業服務之推動，但尚無相關評估服務方案成效之研究，評估方案及評鑑僅由公部門之主責單位來執行，藉由學術研究觀點可能會有不同思維看法，因此建議後續研究者可以從檢視目前服務方案成效之方向進行研究，除可以驗證本研究出之觀點外，也可以作為未來原住民就業服務方案制訂之參考。

而本研究由社會排除之文化面向出發，來探討原住民勞動市場排除之狀況，為國內研究較少探討之區塊，本研究發展出之新思維，也可以作為後續研究者再針對其他族群，如新移民勞動市場排除研究之參考。



參考文獻

中文部分

王正(2003)。經濟發展與社會福利：新力量與就價值困境，*社區發展季刊*，102，21-33。

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

王慧瑛(2008，3月16日)。原鄉孩子脫貧「靠教育」，聯合報，C1版。

王蘭君(2002)。責任與家庭-東部地區原住民婦女婚姻維繫過程探討，未出版碩士論文，國立東華大學族群關係與文化研究所，花蓮縣。

文高一(2000)。面對原住民文化權的幾點看法，*原住民文化與教育通訊*，7，2-4。

巴蘇亞·傅伊哲努(2000)。原住民族文化權試論，*原住民文化與教育通訊*，7，19-21。

巴蘇亞·傅伊哲努(2000)。山與海形塑的民族性格，*歷史月刊*，201，18-30。

田玉霞(2002)。原住民就業及職業訓練情形簡析，*中國統計通訊*，13(6)，2-8。

田俊雄(2006，8月30日)。原民卡債燒炭 繫兒遺言囑妻，聯合報，C2版。

台邦·撒沙勒(2002)。從離家到回家：都市原住民的路，*南主角*，8，46-47。

行政院內政部戶政司(2008)。人口統計年報，行政院內政部戶政司。

行政院內政部統計處(2008)。九十六年我國15歲以上人口教育程度統計，行政院內政部統計處。

行政院主計處(2008)。現住人口婚姻狀況調查，行政院主計處。

行政院原住民族委員會(2005)。促進原住民就業方案，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2006)。95年推動性別主流化實施計畫成果報告，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2007a)。九十五年臺灣原住民就業狀況調查，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2007b)。九十五年臺灣原住民經濟狀況調查，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2008a)。九十六年臺灣原住民就業狀況調查，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2008b)。全國原住民人口數統計，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2009a)。原住民人口統計月報，行政院原住民族委員會。

行政院原住民族委員會(2009b)。九十七年原住民就業狀況調查-失業率初估報告，行政院原住民族委員會。

行政院勞工委員會職業訓練局(2007)。九十六年外籍勞工運用及管理調查，行政院勞工委員會職業訓練局。

行政院勞工委員會職業訓練局(2008)。臺閩地區外籍勞工人數統計，行政院勞工委員會職業訓練局。

行政院教育部(2008)。大專校院原住民族學生及畢業生人數統計，行政院教育部。

朱柔若(1999)。外勞引進與原住民勞動市場地位的邊陲化，*政策月刊*，52，23-26。

朱柔若(譯)(2000)。社會研究方法：質化與量化取向。臺北市：揚智。(Neuman, Lawrence. W., 2000)

朱柔若、童小珠(2006)。臺灣失業勞工的社會排除經驗探索，*香港社會科學學報*，31，1-26。

江孝文(2004)。新經濟條件下臺灣原住民族就業困境與政府因應政策之分析，未出版碩士論文，國立中正大學社會福利系碩士班，嘉義縣。

李文富(2000)。原住民文化權--相關國際文獻，*原住民文化與教育通訊*，7，16-18。

- 李亦園(1982)。台灣土著民族的社會與文化。臺北市：聯經。
- 李明政(1999a)。原住民與社會權，*厚生雜誌*，8，20-22。
- 李明政(1999b)。臺灣原住民族社會福利服務建構的理念初探，*東吳社會工作學報*，5，71-88。
- 李明政(2003a)。文化福利權。臺北市：松慧。
- 李明政(2003b)。族群與社會福利政策，*國家政策季刊*，2(4)，125-145。
- 李佳芬(2006)。不同勞動類型之社會排除與工作期待，未出版碩士論文，國立台北大學社會學系碩士班，台北縣。
- 李易駿(2006a)。社會排除：流行或挑戰，*社會政策與社會工作學刊*，10(1)，1-47。
- 李庚霈 (2006b)。促進原住民就業相關措施之檢視與芻議，*就業安全*，5(2)，26-33。
- 李易駿(2007a)。臺灣社會排除人口之推估，*人口學刊*，35，75-112。
- 李易駿(2007b)。從歐盟的反社會排除構念探究台灣的社會排除現象（國科會專題研究計畫成果報告編號：NSC94-2412-H126-001）。台北：中華民國行政院國家科學委員會。
- 何祥如、謝國斌(2006)當優勢族群遇到弱勢族群--評析多元主義在臺灣的應用與實踐，*教育研究月刊*，143，82-94。
- 何家豪(2004)。族群、性別、階級交織出都市原住民的就業困境--以有限責任台北市原住民清潔勞動合作社為例，未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。
- 谷縱(2000)。原住民文化何去何從!--談當前原住民文化困境及再造，*原住民文化與教育通訊*，7，12-15。
- 邱汝娜(2002)。原住民地區社會福利網絡的初步建構--從生態觀點思考，*社區發展季刊*，100，215-226。

邱汝娜(2008)。台灣原住民就業障礙與對策之研究：從社會排除觀點探析，未出版博士論文，國立暨南大學社會政策與社會工作學系博士班，南投縣。

邱怡薇(2000)。飄泊都市心--都市原住民的人際與社會心理，*原住民文化與教育通訊*，6，10-12。

吳岱憶(2005)。勞動市場邊緣化與社會排除之探討--以台南市中高齡失業個案為例，未出版碩士論文，國立中正大學社會福利所，嘉義縣。

金惠雯(2001)。編織・部落・夢：原住民婦女手工藝品生產之政治經濟分析，未出版碩士論文，世新大學社會發展研究所，台北市。

林新發(2002)。原住民就業能力與屬性之分析與發展，*技術及職業教育*，69，50-55。

林柏年(2004)。論原住民族工作權保障機制之建構--以原住民族工作權保障法為例之探討，*立法院院聞*，379，88-105。

林穎寬(2002)。嘉義地區原住民就業狀況及其歸因，未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。

林鳳珠(2005)。原住民的工作世界-阿美族青年的故事，未出版碩士論文，慈濟大學社會工作研究所，花蓮縣。

施正峰(1998)。族群與民族主義-集體認同的政治分析。台北：前衛出版社。

施正鋒(2005)。台灣原住民族政治與政策。新新台灣文化教育基金會：台中市。

施束鍾(2003)。擺渡人生－從優勢觀點看都市原住民單親婦女的生活世界(以台北縣市阿美族為例)，未出版碩士論文，國立台灣大學社會工作學系研究所，臺北市。

洪明生(2008年6月20日)。原住民一家三口失業住橋下，民視新聞網。線上檢索日期：2008年7月14日。網址：

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/080620/11/11n0v.html>

胡幼慧(編)(1996)。質性研究：理論、方法及本土女性研究實例。台北：巨流。

- 胡蕙萱(2005)。都市原住民第二代的都市經驗與認同，未出版碩士論文，國立清華大學人類學研究所，新竹市。
- 胡嘉玲(2000)。為原住民文化權把脈-專訪北市原民會孔主委文吉，*原住民文化與教育通訊*，7，5-7。
- 韋薇(2000)。原住民工作的困境及解決之道，*律師雜誌*，247，28-32。
- 韋薇(2005)。異鄉遊子：都會中的原住民，*人籟論辯月刊*，21，52-55。
- 徐崎青(2001)。MIHOMISON!關懷原住民--就學就業就養，*臺北畫刊*，398，41-45。
- 徐君臨(2007)。族群、認同與地方-以台灣原住民青少年為例，未出版博士論文，中國文化大學地學研究所，台北市。
- 馬宗潔(2004)。當非原住民遇到原住民，*東吳社會工作學報*，10，35-72。
- 亞磊絲·泰吉華坦(2000)。如何真正看清原住民社會的核心問題？--誰謀殺了原住民的思維能力與生存方式？，*原住民文化與教育通訊*，8，22-25。
- 郭振昌(1999)。原住民就業問題與對策，*中國勞工*，995，27-29。
- 郭靜晃(2002)。社會變遷與文化權，*社區發展季刊*，99，378-381。
- 郭靜晃(2007)。社會行為研究法。台北市：洪葉文化。
- 莊昆祐(2003)。臺灣原住民之就業歧視，未出版碩士論文，國立臺灣大學國家發展研究所，台北市。
- 陳元義(2004)。臺灣地區原住民失業概況及管理對策，*國立僑生大學先修班學報*，12，81-103。
- 陳士章(2005)。全球化下台灣原住民族文化權之研究，未出版碩士論文，國立臺灣師範大學政治學研究所，臺北市。
- 陳芬苓(2007)。原住民學生職業輔導教育-由桃竹苗地區原住民就業現況與困境研究談起，2007 台灣原住民族教育新思維專輯論文集，行政院原住民族委員會：台北市。

陳昭帆(2001)。社會變遷與弱勢族群---原住民的遷徙、就業與歧視問題，未出版碩士論文，國立中正大學社會福利所，嘉義縣。

陳皇廷(2003)。台灣山地原住民族與制度性剝奪之探討—以屏東縣來義鄉來義村為例，未出版碩士論文，國立中正大學社會福利學所，嘉義縣。

陳建州(2001)。原住民教育的省思，*師友*，408，25-29。

傅仰止(2001)。都市原住民概說。載於蔡明哲(主編)，台灣原住民史-都市原住民史篇(1-49)。南投縣：台灣省文縣委員會。

許振明、唐正儀(2001)。國內失業原因與對策之探討，*國家政策論壇*，1(10)，159-170。

許紘儒(2004)。台灣地區原住民族就業促進問題之研究，未出版碩士論文，中國文化大學勞動學研究所，台北市。

許雯錚(2004)。都市原住民之遷徙與回流，未出版碩士論文，國立政治大學地政研究所，台北市。

黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)。新貧問題與社會福利政策--科學 vs. 價值&菁英 vs. 普羅」，*國家政策季刊*，2(4)，83-124。

黃坤祥(2005)。外籍勞工引進對臺灣原住民工作權之影響，*兩岸與國際事務*，2(4)，65-94。

華加志(1999)。原住民就業問題與因應措施，*政策月刊*，46，25-27。

廖秋玫(2001)。台北市原住民婦女創業歷程之研究，未出版碩士論文，國立臺灣師範大學社會教育研究所，臺北市。

童小珠(2005)。從就業排除到社會排除：失業勞工的社會學分析，未出版博士論文，國立中山大學中山學術研究所，高雄市。

童小珠與鄭偉強(2006)。當前就業政策的檢討：社會融合或社會排除，*永達學報*，6(2)，114-125。

- 傅仰止(2000)。都市原住民的生活適應，*原住民文化與教育通訊*，6，7-9。
- 張世雄(2001)。社會救助、新貧窮問題與多層次-多面向分析，*社區發展季刊*，95，55-70。
- 張素莉(2006)。族群意識與族群關係的網絡分析：以臺北縣市都市原住民為例，未出版碩士論文，國立台北大學社會學系碩士班，台北縣。
- 張晏蓉、葉婉榆、陳春萬、陳秋蓉、石東生與鄭雅文(2007)。台灣受僱者疲勞的分布狀況與相關因素，*台灣衛誌*，26(1)，75-87。
- 張建中(1997)。歧視、教育與原住民的貧窮-對烏來地區原住民低收入戶的實際觀察，未出版碩士論文，國立中正大學社會福利學所，嘉義縣。
- 張健豪與趙必孝(2002)。原住民優勢之探討--以後現代主義觀點，*原住民教育季刊*，27，69-92。
- 張菁芬(2004)。空間的排除與區域網絡服務模式-以社子地區為例，*社區發展季刊*，106，271-284。
- 張菁芬(2005)。社會排除現象與對策--歐盟的經驗分析。台北：松慧。
- 張菁芬(2006)。歐盟對抗貧窮與社會排除之路。*社會救助的檢討與展望研討會*。台北市：中華救助總會社會福利論壇。
- 張菁芬(2007)。台灣地區社會排除之研究：指標建構與現象分析(國科會專題研究計畫成果報告編號：NSC95-2412-H031-002-MY2)。台北：中華民國行政院國家科學委員會。
- 衛民(2000)。原住民就業安全體系基本架構之初探，*臺灣社會學刊*，24，281-326。
- 楊美賞(2003)。原住民婦女健康問題--婚姻暴力與心理健康，*社區發展季刊*，101，343-346。
- 楊智偉(2005)。「臺灣原住民正名運動」二十歲，*臺灣原 YOUNG*，8，28-29。
- 曾信中(2004)。台灣原住民的勞工流動初探-2000 年戶口普查分析，未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。

- 曾筱甯(2002)。我國原住民族就業機會保障體制之研究，未出版碩士論文，東吳大學社會學系碩士班，台北市。
- 詹宜璋(2000)。原鄉社會重建與原住民福利需求之探討，*社區發展季刊*，90，63-71。
- 詹宜璋(2001)。原住民族福利政策與服務體系，*厚生雜誌*，13，42-44。
- 詹前輝(2007)。公立就業服務機構對原住民就業功能研究-以宜蘭縣為例，未出版碩士論文，佛光大學公共事務學系碩士班，宜蘭縣。
- 葉琇姍(2007)。「社會排除」觀點下的社會安全與就業政策，*經濟前瞻*，109，126-129。
- 隗振琪(1999)。都市原住民婦女就業生涯之研究：聚合形態與孤離形態，未出版碩士論文，國立政治大學民族學系碩士班，臺北市。
- 趙幼蘭(2004)。台灣失業勞工的生活困境與社會排斥之探討，未出版碩士論文，國立台北大學社會學系碩士班，台北縣。
- 趙善如(2003)。原住民婦女之生活面貌：重新思考對原住民婦女之污名化，*社區發展季刊*，101，120-128。
- 盧政春(1999)。社會權保障與原住民就業輔助，*東吳社會學報*，8，195-221。
- 盧禹璥(2007)。九十六年度雲嘉南地區原住民就業困境及需求調查報告，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。
- 潘淑滿(2003)。質性研究：*理論與應用*。臺北市：心理。
- 劉若蘭與黃玉(2005)。大專原住民學生校園經驗與族群認同、心理社會發展之關係-以北部某多元族群技術學院為例，*新竹教育大學學報*，21，1-33。
- 劉曉融(2005)。台灣原住民勞工流動之初探，2003 年全國社會學研究生論文發表會，國立政治大學社會學研究所主辦，國立政治大學：台北市。
- 鄭士豪(2005)。以歐盟多面向之社會排除概念檢視台灣現況，未出版碩士論文，

玄奘大學社會福利學系碩士班，新竹縣。

戴寶村(1993)。一九一五年武裝抗日事件的新視角，*台灣史料研究*，2，20-27。

簡春安、鄒平儀(2004)。社會工作研究法。台北市：巨流。

顏瑞儀(1998)。「給他們一份工作！？」大台北地區都市原住民勞工就業現況與就業促進政策之探討，未出版碩士論文，國立臺灣大學社會學研究所，臺北市。

蘇奕如(2007)。遷移中的台灣「都市」原住民，*國立空中大學社會科學學報*，15，153-174。



英文部分

- Atkinson T.(1998). Social exclusion, poverty and unemployment. In Atkinson, A.B. & Hills, J. (eds). *Exclusion, employment and opportunity*. , Case Paper n. 4, Centre for Analysis of Social Exclusion, London.
- Bhalla, A.S. & Lapeyre F. (1999). *Poverty and exclusion in a global world* , Basingstoke and London: Macmillan.
- Bittman, M.(2002). Social participation and family welfare : The money and time costs of leisure in Adustralia . *Social Policy and Administration* ,36(4): 403-425.
- Burchardt T., Le Grand, J.& Piachaud, D. (1999). Social exclusion in Britain 1991-1995 , *Social policy & administration*, 33(3):227-244
- Gallie, D. & Paugam, S. (2000). The experience of unemployment in Europe: The debate. In D. Gallie and S. Paugam (eds.). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*,1-22. Oxford: Oxford University Press.
- Kronauer, M. (1998). Social exclusion and underclass: New concepts for the analysis of poverty. In Hans-Jurgen Andre (ed.) *Empirical poverty research in comparative perspective* .Aldershot: Ashgate.
- Liou, He-Chiun. (2006). A real multicultural society? —contemporary racism towards stereotyped Taiwanese. ,*真理大學人文學報* , 4 , 333-367.
- Miu Cung-Yan. (2008). Exploring culture tensions in cross-culture social work practice. , *Social Work* , 53(4) , 317-328.
- Paul, L. & Herkommer , S. (1999). Identifying social exclusion: some problems of meaning , in Paul Littlewood et al., (eds.) *Social exclusion in Europe: problems and paradiams*. ashgate.
- Percy-Smith, J. (2000). Introduction: the contours of social exclusion. In Janie Percy-Smith (ed.). *Policy responses to social exclusion*:1-21. Buckingham: Open University Press.

Rodgers,G. (1995). What is special about a social exclusion approach? , in Gerry rodgers, charles gore and Jose B. figueiredo (eds.) Social exclusion: Rhetoric, reality, responses. Geneva: International Institute for Labor Studies:43-56

Silver,H. (1994). Social exclusion and social solidarity: three paradigms, *International labor review*,133:531-578.

Stewart, Kitty. (2003). Monitoring social inclusion in Europe's regions.” , *Journal of European Social Policy* 13(4):335-356.

Thompson, N. (2006). Anti-Discriminatory Practice ,(4th ed.) Basingstoke: Palgrave.





研究附錄

附件 1 訪談同意書

我是 _____，研究者已詳細說明了研究目的及性質，我願意參與文化大學社會福利學系碩士班研究生蔡緯嘉的「都市原住民族勞動市場排除之研究-以大台北地區大專生原住民為例」論文研究訪談，並同意下列事項：

同意 不同意

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| ☐ | ☐ | 1、我知道這是一項學術研究，我個人自身的權利和隱私都將受到保障。 |
| ☐ | ☐ | 2、研究者保證我的訪談內容絕對保密，且不會在書面或口頭報告中揭露可以辨別我身分的資料。 |
| ☐ | ☐ | 3、我同意研究者在訪談過程中使用錄音筆錄音，以方便研究者紀錄及整理資料。 |
| ☐ | ☐ | 4、研究人員在研究報告中將採用的訪談資料內容，必須經過我同意方能正式撰寫。 |
| ☐ | ☐ | 5、在訪談過程中，針對不想回答的問題，我可以有拒答或終止訪談的權利。 |

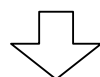
研究參與者簽名：_____

日期：_____

附件 2 大專生原住民勞動者訪談大綱

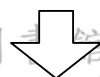
(一)基本資料

- 1.請問您的年齡、族別、原鄉、婚姻狀況、工作年數？
- 2.請問目前從事的工作？與目前工作的地方是？
- 3.請問您的學經歷？大專所就讀的科系是？



(二)工作經歷

- 1.請問您曾經從事過哪些工作？(包括打工、兼職、正職經驗)
- 2.工作的時間分別多久？
- 3.為何會選擇這些類型的工作？
- 4.選擇這些工作的考量是？(如薪水、福利、方便性、興趣...)
- 5.請問您工作的收入必須負擔家中經濟嗎？



(三)使用過公部門就業服務

- 1.請問有使用過哪些政府的就業機構？(如就服中心、全國就業e網...)
- 2.請問有使用過哪些政府所施行的就業服務？(如工作介紹、職業訓練...)
- 3.若有使用過，使用的經驗如何？滿意度如何？
- 4.若有使用過，請問您滿意就業服務員(或社工員)的服務嗎？為什麼？
- 5.就業服務員(或社工員)的族群身分，是否會影響您接收服務的感受？為什麼？

(三)無使用過公部門就業服務

- 1.請問您最常使用尋求工作的管道為何？
- 2.請問影響您找工作最大的困難因素是？(如學歷、身分、技能...)
- 3.尋求工作時，若有遇到困難，從何尋求協助？(親朋好友、公/私部門或教會？)
- 4.未使用過公部門求職服務的原因？



(四)原住民在工作受歧視經驗

- 1.請問您在應徵工作時，有無感受到歧視字眼的經驗？
- 2.這樣的歧視是針對哪部分呢？
- 3.您當下如何處理這樣的歧視？
- 4.這樣的歧視經驗，是否會影響您對自己族群身分的認同？為什麼？
- 5.您如何看待他人對你的原住民刻板印象呢？(升學靠加分、酒量好)
- 6.您覺得和其他非原住民比起來，在找工作時，有誰比較佔優勢嗎？為什麼？



(五) 使用過政府原住民服務

- 1.政府目前提供原住民的就業服務，您覺得有何優點和缺點？
- 2.您認為原住民相關就業單位，有真正在為原住民服務嗎？為什麼？
- 3.您認為原住民政府單位或民意代表，有真正在為原住民發聲嗎？為什麼？
- 4.無論是針對現在或是未來，是否希望政府或其他單位，能再為原住民的就業提供什麼協助？

(五)無使用過政府原住民服務

- 1.無使用過政府政策之原因？
- 2.您覺得政府的原住民政務，對你來說是德政或是壓力？
- 3.您認為原住民政府單位或民意代表，有真正在為原住民發聲嗎？為什麼？
- 4.無論是針對現在或是未來，是否希望政府或其他單位，能再為原住民的就業提供什麼協助？



(六)身分認同

- 1.除工作經驗外，在生活上有無其他因原住民身分，而被歧視的經驗？
- 2.您認為目前台灣社會，有完全尊重原住民嗎？為什麼？
- 3.除就業政策外，您認為目前台灣政府的政策法令，有完全尊重原住民嗎？為什麼？
- 4.對目前政府特別給予原住民的種種福利與優惠，請問您有何看法？
- 5.如果可以選擇，您是否還會選擇自己是原住民的身分？為什麼？

附件3 原住民就業服務人員訪談大綱

一、基本資料

- 1.請問您的年齡、族別、原鄉、服務年數？
- 2.請問您大學所學科系？與工作經歷？
- 3.請問您目前服務的工作內容？

二、服務原住民就業經驗

- 1.是否曾經服務過非原住民個案？和服務原住民的經驗有何不同？
- 2.是否認為原住民就難推介就業？原因為何？（身分/政策/學歷/歧視/能力？）
- 3.高學歷與低學歷的原住民，相較之下，求職困難的原因分別有何不同？
- 4.就您經驗，高學歷原住民在求職時，是否仍會有受歧視的問題？
- 5.就您目前正推行的服務方案，您覺得：
 - (1)推介成功率高或低？原因為何？
 - (2)個案是否滿意？原因為何？
 - (3)是否還有改善空間？
- 6.請問就您族群的身分，對服務原住民有無影響？(如同為原住民，關係較好建立)
- 7.您認為，就服務原住民的就服員來說，有無必需的能力？或必備條件？

三、對目前台灣相關原住民族政策看法

- 1.就您經驗而言，心中有無理想的方案或政策，是最有效能協助原住民就業的？
- 2.承上題，故目前政府原住民就業政策還缺乏什麼？還能如何改進？
- 3.您認為目前政府的原住民族政策，是否真正尊重原住民？(或只是消極的辦理?)
- 4.目前政策，是否真正受惠到原住民？或只有特定的原住民？(如只受惠到高學歷、高社經地位的原住民)

附件 4 原住民族文化權之國際宣言與台灣法理依據

一、國際文化權宣言

年份	組織	宣言
1948 年	聯合國「世界人權宣言」	第 27 條：人人有權自由參加社會的文化生活，享受藝術，並分享科學進步及其產生的福利。
1966 年	聯合國教育、科學及文化組織大會第 14 屆會議「國際文化合作原則宣言」	1.各種文化都有尊嚴價值，須予以尊重和保存。 2.每一人民都有發展其文化的權利和義務。 3.所有文化都是屬於全體人類共同遺產的一部分，它們的種類繁多，彼此互異，並互為影響。
1989 年	國際勞工組織日內瓦第 76 屆大會「原住民族及部落人口公約」	1.肯定原住民對文化多樣性的重要地位。 2.尊重原住民族的文化、生活方式，和傳統體制自主的管理權。
1997 年	聯合國「消除一切形式的種族歧視國際公約」委員會	1.承認並尊重原住民特有文化、歷史、語言和生活方式，並視其為充實國家文化一致性的一部分，且促進其文化的保存。 2.保證每個原住民都有自由與平等的尊嚴和權利，免於受到任何歧視，尤其是由於他們的種族或文化認同所形成的歧視。 3.提供原住民族能維持其經濟與社會發展並適合其文化特質的生活條件。
2007 年	聯合國「原住民權利宣言」	第 2 條：原住民族和個人享有自由，與其他所有民族和個人完全平等，有權在行使其權利時不受任何形式的歧視，特別是不受基於其原住民出身或身分的歧視。 第 8 條：原住民族和個人享有不被強行同化或其文化被毀滅的權利。 第 15 條： 1.原住民族有權維護其文化、傳統、歷史和願望的尊嚴和多樣性。 2.各國應與原住民族協商合作，採取有效措施，摒棄偏見消除歧視，促進原住民族與社會其他階層之間的互相寬容、相互諒解和友好關係。

(資料來源：研究者自行整理)

二、台灣原住民族文化權之法理依據

年份	法規	條文
1947 年	中華民國憲法	第 5 條 中華民國各民族一律平等。 第 169 條 國家對於邊疆地區各民族之教育、文化、交通、水利、衛生及其他經濟、社會事業，應積極舉辦，並扶助其發展，對於土地使用，應依其氣候、土壤性質，及人民生活習慣之所宜，予以保障及發展。
1994 年	憲法增修條文	第十條 第 9 項 國家肯定多元文化，並積極發展維護原住民族語言及文化。 第十條 第 10 項 國家應依民族意願，保障原住民族地位與政治參與，對其教育文化予以保障扶助並促其發展。
2004 年	行政院文化建設委員會 「文化公民權運動宣言」	1.我們認為，今天的台灣人民，不能只滿足於基本人權、政治參與權和經濟平等權的訴求，應該進一步提升為對文化公民權的新主張。 2.我們呼籲，中央和地方政府有責任提供足夠的文化藝術資源，滿足各地公民共享文化的權利。
2005 年	原住民族基本法	第一條 為保障原住民族基本權利，促進原住民生存發展，建立共存共榮之族權關係。

(資料來源：研究者自行整理)

附件 5 台灣原住民族就業促進相關法規

一、原住民族工作權保障法相關子法

法令	法條	內文	依據之母法條文
民間機構置社會工作人員補助辦法(2003)	4	社會工作人員應優先僱用原住民或熟悉原住民族文化特性之人員。	17-2
行政院原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法(2003)	3	扶助對象為在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛之原住民	21-2
僱用、進用原住民績優機關(構)及廠商獎勵辦法(2003)	7	非義務僱用之廠商，僱用原住民人數達國內員工總人數百分之二者，得準用本辦法申請獎勵。	24-4
原住民取得技術士證照獎勵辦法(2003)	2	本辦法獎勵對象為取得中央勞工主管機關核發甲、乙、丙級或單一級技術士證之原住民。	15-4
原住民待工期間職前訓練經費補助辦法(2005)	2	本辦法之職前訓練經費補助，由行政院原住民族委員會（以下簡稱執行機關）受理申請。	12-2

(資料來源：研究者自行整理)

二、原住民相關工作保障法令

法規	法條	內文
辦理進修訓練補助辦法(2001)	9	事業機構有辦理原住民員工訓練者，得優先補助。
政府採購法(2002)	98	得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。
自由貿易港區設置管理條例(2003)	12	自由港區事業，僱用勞工總人數中，應僱用百分之五具有原住民身分者。

公立就業服務機構設置準則(2003)	6	直轄市、縣(市)主管機關設置原住民公立就業服務機構，應依原住民族工作權保障法之規定優先進用原住民。
原住民個人或團體經營原住民族地區溫泉輔導及獎勵辦法(2003)	3	本辦法之輔導及獎勵對象為在原住民族地區經營溫泉之當地原住民個人或團體。
行政院原住民族委員會辦理原住民職業訓練實施要點(2004)	1	行政院原住民族委員會為協助失業原住民獲得就業所需之工作技能與知識，有效運用社會資源，結合就業市場需求，促進原住民就業，特訂定本要點。
就業服務法(2007)	5	為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、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。
	12	直轄市、縣(市)轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。
	24	主管機關對原住民自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金。
	27	主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。
	28	公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。
老人福利法(2007)	8	提供原住民老人服務及照顧者，應優先遴用原住民或熟諳原住民文化之人。
公益彩券發行條例(2007)	8	公益彩券經銷商之遴選，應以具工作能力之身心障礙者、原住民及低收入單親家庭為優先；經銷商僱用五人以上者，應至少進用具有工作能力之身心障礙者、原住民及低收入單親家庭一人。
雇主僱用失業勞工獎助辦法(2007)	2	獎助僱用本國籍原住民之失業勞工之事業單位、團體或私立學校。
公務人員考試法(2008)	12	原住民參加各種考試之報名費，得予減少。
公務人員特種考試警察人員考試規則(2008)	9	本考試體格檢查有幫派、色情等不雅之紋身或刺青者，為體格檢查不合格，但原住民基於傳統禮俗而有紋身或刺青之圖騰者，不在此限。

(資料來源：研究者自行整理)

附件 6 預訪原住民勞動者筆記

時間：2009 年 2 月 25 日

職務：飯店服務員、兼職郵局行政人員

族別：泰雅

年齡：42 歲

一、找工作歧視經驗：

無。

原因：1.幼稚園起便在台北生活。

2.血統一半原住民，長相不像。

3.除親戚，朋友幾乎沒有原住民。

4.在找工作時沒什麼困擾，自己表現好就好。

5.碰到真的是有歧視的老闆，那也沒辦法，換一間應徵吧。

二、使用公部門就業服務經驗：

郵局行政人員即原民會介紹，原民會主動打電話來詢問。

三、對原住民福利政策態度：

1.原住民福利：政府應該的，是欠我們的、要彌補我們。

2.補助津貼：誰會嫌少？但政府資源不夠時，只能補助低收入戶，合理。

3.加分政策：可以，但原住民自己也要振作、要努力。

4.母語加分：不認同以加分作為學習母語的誘因。

四、原住民身分認同：

1.認同度高，身為原住民覺得很光榮，如履歷要填身分時會填，不會猶豫。

2.但也不會刻意去表明，自己也不像。

3.不贊同一些刻板壞習慣(如愛喝酒)，原住民自己要爭氣。

五、訪談檢討：

1.根據回答時，問題會跳著問，會漏掉一些小問題。

2.個案篩選要更符合，如果都沒經驗，這個訪談幫助性就會很少。

3.舉例說明、用詞時，怕產生衝突、抗拒，如：比較原漢福利時。

4.個案論述長時，聽著聽著，會忘記接下來要問什麼，冷場。

5.問還需什麼福利時，較沒技巧，要舉例。

附件 7 論文計畫書之口試委員建議

一、徐廣正老師：

寫作部分：

- 1.論文章節排序需符合學術性格式。
- 2.文字敘述過於感性，多用學術用語。
- 3.修改表格年代排序。
4. p.9「勞動力參與率」等用詞要符合勞動用語。

文獻探討：

- 1.文中社會排除僅寫到定義程度，未論述到和就業有關的因素？
- 2.原住民歷史背景討論要更延伸，從荷領、明鄭時期就有歧視現象。(就服法 #9)
- 3.«文化權»和勞動排除的關係，是中介變項或自便項？可否畫出明確研究架構？
- 4.可參考臺北市原委會、中研院原住民歷史等資料。
- 5.要小心過度保護原住民政策的反效果。
- 6.對於統計數據的引用詮釋要小心，並不一定完全可信。
7. p.30 引用行業缺服務業。可探討為何營造業所得較高？
- 8.注意原住民貴族問題。

訪談抽樣部分：

- 7.訪談大綱內缺乏文化權概念。
- 12.原住民以阿美族為多數，抽樣時要小心。
- 14.訪談問卷題目太少，用詞淺白、問題要更細緻。考慮研究者文化特性。
- 16.政策能幫助到原住民什麼？訪談中可詢問探討。

二、李明政老師：

- 1.台北地區原住民差異大，滾雪球抽樣到理論飽和有困難，可考慮限縮範圍在原住民大學生就業歧視(如加分造成的就業歧視)。
- 2.缺乏直接證據顯示原住民目前就業面臨的問題。
- 3.文化權概念，可以包含在訪談決策者問卷中。
- 4.注意文獻引用寫法，文獻是幫助思考而非回答問題。
- 5.原住民就業已有許多研究，還有何值得研究之處？如加分制度就可以探討。
- 6.在有限研究時間內，把握具體現象來研究即可。

三、張菁芬老師：

- 1.研究者自身經驗可多做描述。
- 2.跨文化差異、文化權等文獻仍不足。
- 3.較結構式問卷會比開放性問卷來得好。
- 4.加強整體脈絡的影響，如加分制度對受訪者的影響，可放入訪談中來探討。
- 5.要再有文化權概念放入決策者的訪談部分。
- 6.注意調查統計資料的信效度、多比較。

四、郭靜晃老師：

- 1.注意研究倫理，非原住民進入研究是否會對原住民造成傷害。
- 2.三角校正為信度非效度檢測。
- 3.服務者或決策者訪談可考慮用焦點團體方式進行。
- 4.參考文獻修正為 APA 格式。



附件 8 同儕論文計劃書之建議

2008/12/05	莊凱翔	北大社工所碩士生
1.內文不夠強調是針對都市原住民 2.研究者在研究過程中，所扮演角色為何?要以何立場介入研究? 3.題目是否要再聚焦文化面向排除? 4.訪談雇主用意為何?對研究有何幫助性? 5.是否未討論到原鄉與都市原住民的勞動市場排除差異? 6.研究要瞭解的是原住民無法進入勞動市場，或是就業中遇到的問題(如愛喝酒習慣導致雇主不想聘用)?若是前者，則需再強調。		
2008/12/05	黃心瑜	北大社工所碩士生
1.報告過程，無法清楚知道第二章(社會排除)與第三章間的關聯。 2.研究動機部分，可再加入研究者之接觸原住民經驗，交待研究者在研究中所扮演之角色。		
2008/12/10	侯俊傑	文化社福所碩士生
1.原住民文化權與研究問題關聯性? 2.本研究適用紮根理論嗎?如果是，要多說明嗎? 3.訪談問題跟社會排除有相關嗎?(可能老師會質疑整個研究方法能夠確實解決你的研究問題嗎) 4.台北市原住民族的工作狀況，足以推論到全台灣原住民族嗎? 5.有一些錯字，表格格式需要再統一 6.本研究的研究問題可以做出一個架構圖嗎?		
2008/12/11	鄭人文	東吳社工所碩士生
1.訪問雇主部分可分為原住民語非原住民雇主 2.研究動機部分，可再強調目前國內研究缺少討論原住民文化排除。 3.勞動市場排除主觀指標字眼易混淆。 4.可再強調文化權在正當性的宣言下，是一定要，而非願不願意。 5.報告時，社會排除概念解釋太多，名詞解釋部分可省略。 6.可鎖定近年經濟影響原住民就業現象，早期歷史簡單敘述即可。		

附件 9 研究者訪談筆記

受訪者 A

時間：2009/3/19

心得筆記：

今天開始進行第一次的訪談，其實有點緊張，訪談完後回想可能有很多方式可以比較順的問，問題與問題之間前後連貫度還不夠，不過相信再進行幾位訪談後，可以更順暢且完整完成整個流程訪談。

不過今天與受訪者 A 的訪談下來，發現與其他學術領域的對話，也是相當的有趣，受訪者 A 雖然是在高中才恢復原住民身分，且一開始是因為家庭的經濟需求，才恢復身分來享有一些原住民福利，不過在享受福利的同時，同樣也對原住民身分更認同，且秉持要對原住民文化有所回饋的情形下，將自身擁有的音樂專業，與賽夏文化做結合。從原本對原住民文化不瞭解，到現在努力回饋、尋根原住民文化。

不過在工作經驗較缺乏情況下，無法在就業市場有較豐富的原漢衝突議題可以進行探討，且工作經驗中也較沒有遇到因原住民有受挫的情形發生。不過研究者同樣是秉持不抱持有預設立場的研究心態，因此也不會認為沒有蒐集到遇到歧視的經驗，就認為沒有研究價值，或許也是反映出現在社會價值觀已經是不同於以往的傳統觀念，這也是需要再繼續蒐集研究樣本才得以分析歸納的部分。

受訪者 C

時間：2009/3/26

心得筆記：

長達 4 小時，收穫很多的一次訪談，不同於前面二次訪談，受訪者 C 的人生歷練與社會經驗豐富，帶給我的幫助不只是論文資料的豐富性，更對往後自己人生各個階段有不同體悟。

第一眼印象受訪者 C 是位有條不紊的長輩，從辦公室擺設、書寫端正的字體、到有條理、標準的國語，以及令我驚奇的台語和客語，在在顯示高先生在過去人生的豐富歷練與努力。

一名從小在花蓮部落家中務農的子弟，憑著自身的努力、積極學習，一直到今天成為公部門的主管階級，從訪談過程，受訪者 C 的眼神透露出自信與驕傲。但問起原住民身分時，卻能感受到些許無奈，從年輕時怕受傷害、怕受他人異樣眼光，不願意承認自己原住民身分，到目前對原住民普遍生活水平無法提昇困境的感慨，一路走來，高先生堅持與人為善的態度，不想因原住民身分享受政府同情般的福利，也不想因原住民身分被別人看扁，秉持這樣的精神，傳承給下一代孩子。

家庭環境不好又怎樣？自己是原住民又如何？積極、主動、學習、謙卑，高先生的人生哲理，也使他從原住民受歧視、受排除的困境中奮而爬出。相信現世輪迴的高先生，當問起如果可以再來一次，是否會選擇自己仍是原住民身分時，告訴我這樣的答案：無論下輩子是否仍為原住民，我仍會努力過得很好，積極經營自己的人生。

受訪者：H

時間：2009/4/3

心得筆記：

訪談已經差不多進入尾聲，不過和不同朋友的每一次訪談，仍然有不同的收穫，尤其是這一次和受訪者 H 的訪談，很有趣的社工領與設計領域的對話，而且這可能是我這幾周訪談以來，在訪談過程中講最多話的一次，受訪者 H 的建議和鼓勵，也讓我重新反思自己研究的內涵。

「爲什麼會這麼想研究原住民呢？」

受訪者 H 問我的這一個問題，在我當下回答完後，騎車回家的途中也不斷地思考。沒錯，我對於就業的議題有興趣，對原住民的議題也很有興趣，理所當然的將它做一個結合，也理所當然的成爲我論文研究的題目，當然著手進行的過程，因爲自己感興趣的議題，做起來有興趣、沒壓力，也希望這份論文研究結果能對於原住民在就業有所助益，也或許能反應出社會上爲被重視的現象。

但，這樣真的夠了嗎？

受訪者 H 從渾渾噩噩的大學生活，到現在進入教會，對生命有不同的體會，有對自己人生目標有更積極的方向與規劃，這樣的生命經驗也刺激了我不同的想法。

支持我做這份研究真正的動力是什麼呢？我研究具體的目標是什麼呢？只是要做出和其他研究有不同研究發現嗎？只是爲了拿到這份碩士畢業證書嗎？

相信這不是我要的結果，雖然打這份心得時，我還沒有辦法回答這問題，不過相信接下來階段，會再讓我在不斷地反思、自省，我能真正找到支持我這份研究真正、真實的動力，完成符合我期待的論文成果。

受訪者：I

時間：2009/4/8

心得筆記：

原本在研究設計中，是沒有預計要訪問在社工領域、或社工系畢業的原住民勞工，尤其在試訪過一位是社工系畢業，且在社工領域工作過的原住民後，訪談內容也提到，在社工領域可能比較不會遇到對原住民員工有歧視的問題。

但雖然社工系學生接受過大學四年的訓練後，進入到社福機構裡，可能比較不會面臨族群歧視的問題，但若是投入別工作領域，也可能會遇到，因此在訪談初期也接受社工系畢業，但不是在社福領域工作的原住民。

不過在尋找受訪者同時，與一位在社福機構工作的學姐有接洽，發現在學姐的機構中，就有一位原住民社工，因在機構內受到排擠、歧視因而離職的實例，所以也讓我重新再思考，也不一定社工系畢業學生在社福機構工作，就不會遇到這樣的族群議題。

因此，在幸運的接觸到在社福單位工作第9位的受訪者I，剛好也是社工系畢業，也可以藉由他所培養的社工專業來探討這方面問題。而且受訪者I過去成長的經驗述說，也是非常珍貴的研究資料，在原漢通婚的家庭中長大，且泰雅族的父親是不認同自己原住民文化的，也較被動的去傳承給孩子，不過在受訪者I高中時期，幾次進入原住民部落後，也開始體認到自己原住民身分的珍貴，到現在驕傲自己的原住民身分，一路走來心路歷程的改變，著實值得研究分析。

並且在一路訪談下來，有研究新發現。對大專生原住民來說，在大學期間的原住民社團是影響自己身分認同的重要媒介，也同樣是在大學期間認識、接觸原住民文化的最好場所，原住民大學社團是在探討身分認同時，值得放入分析的部分。

附件 10 研究者論文撰寫時程甘特圖

時間 計畫	2009 年					
	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
修改計畫書						
預訪						
訪談						
逐字稿						
資料編碼						
資料分析						
文本撰寫						