

研究論文

後工業社會下台灣都市原住民就業困境之 探討：台中都會區原住民意見領袖的觀點*

郭俊巖

靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系教授

吳惠如

靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系助理教授

賴秦瑩**

國立中正大學社會福利學系博士候選人

王德睦

國立中正大學社會福利學系教授

收稿日期：2013年6月29日，接受刊登日期：2013年10月26日。

*本文資料取自國科會研究計畫（計畫編號 NSC100-2410-H-126-021-）及靜宜大學專題研究計畫（計畫編號：97-11100-B12）。謝誌：感謝匿名審查委員提供寶貴的修改意見。

**通訊作者：mashwuer@gmail.com

中文摘要

本文旨在探究原住民在都市的就業歷程及就業困境，為達此目的，本文採訪談法針對台中地區 5 位原住民意見領袖進行資料蒐集和分析。研究發現，隨著台灣產經結構轉型，原住民的就業問題日趨惡化，即便近年來原民會推動相關促進就業的法令和政策，其成效也有限。循此，本文依研究結果提出幾項改善原住民就業問題的政策思考方針：1.規定公私部門相關行職業定額雇用原住民；2.落實就業歧視和薪資歧視法令；3.與民間企業、社會福利機構合作，開發適合原住民的職種及採原住民專班培訓方式和強化就業媒合效率；4.加強就業管道及職業訓練資訊的宣傳；5.明訂公共工程應有一定比例委由原住民勞動合作社優先承攬，並借助非營利或營利機構的經營技術，協助勞動合作社的營運；6.提升原民會的權能。

關鍵字：原住民、貧窮、失業、社會福利、後工業社會

The Exploration of the Employment Predicament of Taiwan's Urban Indigenous People in the Post-industrial Society: From the Perspective of Aborigine Opinion Leaders in the Taichung Metropolitan Area

Chun-Yen Kuo

Professor, Department of Social Work & Child Welfare, Providence University

H. Norene Wu

Assistant Professor, Department of Social Work & Child Welfare, Providence University

Chin-Ying Lai

Ph.D. Candidate, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University

Te-Mu Wang

Professor, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University

Abstract

This research investigated the employment journey and employment predicament of indigenous people in the metropolitan areas. To achieve this purpose, an interview survey on five elite indigenous leaders in the Taichung area was conducted for data collection and analysis. The results revealed that along with the transformation of Taiwan's industrial and economic structures, the issue with indigenous peoples' employment worsened, even with the promoting effort on relevant employment-facilitating legislations and policies by the Council of Indigenous People in recent years, and the progress is limited. Thus, based on the research results, the authors propose guidelines for the policy-making relating to the

employment of indigenous people: 1) require having certain number of indigenous employees in public and private agencies; 2) implement regulations of employment discrimination and wage discrimination; 3) collaborate with private enterprises and social welfare organizations to provide job opportunities and training courses suitable for indigenous people, and increasing the efficiency of job-matching; 4) publicize job opportunities and job training sessions; 5) stipulate explicitly certain ratio of public constructions undertaken with priority contract by indigenous worker cooperatives, and utilize the management techniques of non-profit or profit organizations to assist the operation of Indigenous Labor Cooperative Association; 6) enhance the Council of Indigenous People's decision-making and executive powers.

Keywords: indigenous peoples, poverty, unemployment, social welfare, post-industrial society

壹、前言

台灣原住民在外來勢力未侵入之前，世世代代在台灣島上過著狩獵、採集、漁撈及燒墾並行的（遊耕）營生方式，當時的生活雖稱不上現代意義的豐衣足食，但卻能與豐富的自然生態資源相調和。直到四百年前，開始有大陸地區移民墾殖或軍士逃難的漢人、以商業貿易為主的西班牙人及荷蘭人、以殖民方式統治的日本人以及自 20 世紀中期至今的中華民國政府等外來勢力，先後憑藉著強大武力和優勢文化入侵，迫使原住民族放棄廣大土地資源而避居山區。接續，在主流社會（如日本殖民政府、國民政府）劃定原住民活動範圍以及實施強制同化和山地平地化政策，不僅使原住民族成為國家中的邊緣性族群，且部落傳統的文化內涵和社會制度也日漸消失（林淑雅，2000；李明政，2003；顏愛靜、楊國柱，2004；紀駿傑，2005；謝世忠等，2008）。然而，即便原住民族長期被區隔在偏鄉過著清苦的生活，也即便外來者與部落原住民開始進行不平等的交流或交易，但對多數原住民族來說，他們基本上還能支配部落自然資源和維持具有部落特色的自給自足經濟型態。

直到 1960 年代初期，隨著台灣邁向資本主義經濟制度，山地原鄉也很快地被納入漢人主導的經濟體系之中，影響所及，部落也開始逐步由原來依靠山林資源獲取生活資料的生計經濟，轉變到以貨幣交易為基調的商業經濟。易言之，這時期由於政府在原鄉引進新技術和經濟作物的栽種，使得部落經濟日益被捲入資本主義市場交換體系，耕作的目的已逐漸從滿足食物需求，轉變成為了在市場交易賺錢而生產（王嵩山，2001；張清富，2001；黃應貴，2006）。由此，部落經濟的自主性不僅日趨被削弱，同時也日漸依賴外部市場。

然而，值得注意的是，部落生產方式的改變並不見得對原住民有利，如栽種經濟作物的經營技術和投資成本並不是部落原住民有能力承擔，加上現代貨幣消費模式日益深入部落，居民以現金換取日常生活商品和農耕設備用品的需求漸增，由是，在經

濟作物經營不善與貨幣收入需求殷切的情況下，迫使許多原住民將土地租、售給漢人經營而成爲以勞力換取現金收入的僱傭勞動者。

之後，隨著台灣資本主義的深化，農業產值遠低於工業產值，且還得面對國際農產品的進口競爭，引致原鄉農業生產活動相對式微，再加上國家公園的劃定日增及山坡地保育利用條例的限耕法令，種種因素的影響，使得部落原住民世代賴以維生的傳統生活領域和可耕地日漸減少，因而有愈來愈多青壯年原住民離開山地部落，到物質生活條件較佳的都會區尋找謀生機會（傅仰止，1985；顏愛靜、楊國柱，2004；劉千嘉、林季平，2010；賴秦瑩、郭俊巖、王德睦，2012）。問題是，原住民至都市謀生不僅受限於學歷低，只能從事骯髒、勞累和危險的粗工，甚且還得面對原漢接觸的生活適應和社會歧視難題，在這些因素的交互影響下，造成許多原住民勞工時常面臨就業不穩定和失業貧窮的苦境。

但無論如何，在過去 1960 至 1980 年代期間，原住民在都市的工作機會還算充足，只不過所從事的大多屬於替代性高、風險高的勞力工作。然而，自 1980 年代後期，由於深受全球後工業經濟型態快速變遷，以及國內產業大舉外移和外籍勞工大量引進等多重因素的影響，原住民勞工的就業條件也面臨新的衝擊和挑戰，形成謀生更加困難，有些失業者因而返回原鄉謀生，但回鄉生活大多不順利。因許多遷往都市的原住民，在離鄉時已將僅有的田產出售，回鄉已無地可耕種，加上原鄉產業低度發展所能提供的就業機會極有限，致使回鄉者深感都市雖窮，但原鄉更窮，也因此，許多就業弱勢原住民只好繼續留在都市討生活（行政院原住民族委員會，2010；郭俊巖、黃明玉，2010）。依此，有關原住民在都會地區的就業困境和生活難題乃構成本研究欲深入探究的主題。再者，本研究係屬相關系列研究的一部份，之前筆者曾以就業弱勢原住民勞工爲研究對象，進行質性資料的蒐集，如今本研究則聚焦台中都會區（原台中縣）原住民意見領袖進行質性資料的蒐集，以期藉由都市原住民意見領袖的主體經驗和詮釋，能夠廣泛且深入地瞭解都市原住民就業困境之問題癥結，最後並依研究所得

結果，提供政府規劃原住民就業政策和福利措施的思考方針。

基於上述的討論，本文研究目的有底下幾項：

- 一、瞭解都市原住民勞工的就業歷程、工作困境、生活難題和福利需求。
- 二、瞭解政府相關促進就業計畫和職業訓練方案的實施情形。
- 三、瞭解保障原住民就業權益之相關法令的實施情形。

貳、相關文獻探討

近幾十年來，台灣原住民不論在教育、就業、社會福利，或者社經地位的改善，與過去相比，確實有進展，但倘若把原住民族社會與整體台灣社會做比較，仍然存在有相當大的差距（行政院原住民族委員會，2012）。這顯然與政府近年來致力於推動保障原住民族權益和改善原漢間社會不平等的政策目標仍有極大落差。對此，政府若要積極幫助原住民解決生活難題和就業問題，理應從其就業上的諸多結構性限制著手，同時將就業障礙一一克服。依此，本文底下針對都市原住民參與勞動市場的幾項結構性限制進行討論。

一、後工業化和勞工失業

在當今經濟全球化和後工業化時代，資本主義生產活動日趨邁向跨國化和分散化（或去中心化），同時生產型態日益以高科技和知識經濟等高階服務產業為主流。在此情況下，就業市場一方面需求高教育、高專業和多專長的白領知識勞工（knowledge workers）；再方面就業體系發展出具有高度靈活性之非典型就業型態¹（atypical

¹ 非典型就業型態，意指專職或全職薪資之外的低薪就業方式，舉其要者，包括：部分工時工作型態、臨時性工作型態、派遣工作型態、外包工作型態等。相關的討論，可參見門倉貴史（2008）及呂建德、陳盈方（2010）。

employment) 的特徵 (Beck, 2000; Giddens, 2009; 郭俊巖、王德睦, 2008)。換言之, 在當今資本、技術和工作機會跨國流動以及勞動市場結構呈現高科技與低技術人力二元分化的趨勢下, 使得擁有高教育、高技能及高流動能力的白領勞工能夠承擔風險並獲致全職高薪工作, 而低教育、低技術及低流動能力的勞工則要面臨工作機會流失或被取代的風險, 即便弱勢勞工有機會從事兼職性和派遣性的工作, 但礙於這類非典型就業型態具有不安定雇用和勞動條件低下的特質 (黃義銓、蔡昌言、林昌平, 2012), 這類勞工即便身兼多職, 其薪資收入也極可能難以維持基本家計。

對此, 我們或許可從法國資深記者 Aubenais 親身體驗法國底層階級的生活苦境來深入瞭解, 依 Aubenais 的說法, 底層階級為了討生活整天忙碌, 雖很充實但也很空虛, 隨時都在工作卻沒有真正的工作, 都賺了一點錢卻無法真正維持生計。即便在最佳狀況能夠同時身兼幾份臨時性的工作, 但可能也難以求得簡單的溫飽 (Aubenais, 2011)。換句話說, 在當今的後工業社會, 即便是一個工作意願很強, 想要自食其力的低薪勞動者也很可能無法避免淪落貧窮的行列, 這類非典型工作的增加, 將產生愈來愈多「工作貧窮者」(working poor): 即個人或家庭成員全部都在工作, 但他們的收入總是低於官定貧窮線 (Wilson, 1996; Harvey, 2000)。這一事實說明, 後工業化產生了新弱勢族群或新貧階級 (Goodin, 1985)。而當今這般低薪的非典型就業模式之所以成為民主國家和學術界關注的主要社會議題, 其原因乃在於這類低度就業人口有急速升高的趨勢, 以及非典型工作與失業貧窮有著密切的關連。

有論者繼而指出, 非典型工作型態不但與貧窮問題密切相關, 且這類工作的替代性高、風險也高, 以致工作貧窮者經常難以抵禦產業變遷和景氣循環的風險而淪為長期失業的貧窮者, 結果將使長期貧窮者被推向底層階級的底端而成為社會排除²

² 社會排除係指在社會中, 個人無法以該社會的公民資格參與主流社會之正常活動的狀況。換言之, 當社會成員在社會參與、政治參與和經濟活動參與等層面, 參與不足或無法參與即被視為社會排除, 其結果將形成新的結構性不平等的根源, 甚而影響許多公民的機會和資源取得 (Giddens, 1998; Burchardt, Le Grand, & Piachaud, 1999; Dwyer, 2004)。

(social exclusion) 的邊緣人。問題是，政府倘若沒有積極協助長期失業者增強就業技能和輔導就業，以克服社會排除問題，那麼在當今後工業勞動市場對技術需求瞬息萬變和求職找工作競爭激烈的情況下，未來勢必會進一步惡化其再就業的可能性，從此極可能只能依靠社會救助過著福利窮人的日子，而其所累積的貧窮效應，也將會代代延續下去，形成貧窮世代惡性循環 (Wilson, 1996; Bhalla & Lapeyre, 2004; Handler, 2004; Esping-Andersen, 2009; Giddens, 2009; 古允文, 2008; 郭俊巖、王德睦, 2008)。

依此，當今許多西方福利國家為了協助就業弱勢者和失業者儘速重回就業市場，已紛紛改變以往容易造成福利依賴的直接現金救助，轉而將社會福利政策的重點轉移到積極培力 (empowerment) 人們的潛在能力 (Esping-Andersen, 1999; Giddens, 2000; Lødemel & Trickey, 2001; Handler, 2004; Handler & Hasenfeld, 2007)，亦即透過教育和培訓措施來協助就業弱勢者增強工作技能及人力資本，以期提升他們的勞動市場價值和職場適應力，並能順利重返勞動市場和穩定就業。

以此反觀國內狀況，至 1990 年代中期以後，台灣經濟發展已明顯面臨轉型的瓶頸與困境，同時也明顯感受到失業率日漸增高的態勢。在這過程中，台灣的勞動力市場日趨不穩定，個人的就業日漸不安全。關於台灣勞動條件日趨惡化的緣由，蔡明璋 (2009: 311) 歸納幾項重要因素：(1) 近年來台灣高科技產業雖然成為經濟成長的主要部門，但這個經濟領域所提供的就業機會，相對於以往勞力密集產業所雇用的勞工明顯少了許多；(2) 台灣的企業和資本大舉外移至中國大陸，相對降低企業在國內的投資與就業機會的創造；(3) 許多國內產業並未能成功轉型，國際競爭力不見提升，形成許多本地的製造業紛紛關廠歇業；(4) 1989 年政府應企業要求開始引進東南亞外籍勞工，至 1990 年代中期以後外籍勞工大量增加，並取代了許多本地勞工。

於是，使得許多在台灣傳統產業部門工作的勞工不是面臨失業困境，就是轉業到低階服務產業部門從事低薪工作，例如麥當勞、量飯店、清潔服務等工作 (王振寰, 2009)。但問題是，目前國內企業雇主和公部門單位為了降低人力成本與福利成本也

跟隨日本和歐美腳步，開始擴大推展彈性勞動和浮動契約的非典型雇用模式，包括外包工作、部分工時、短期性、派遣性或政府補助性等就業型態，這類低薪且無員工福利保障的非典型就業模式的推行，在當前國內社會安全制度不盡完善和派遣勞動權益保障措施不周全的情形下，必然損及基層勞工的就業穩定性、所得水準以及工作年資計算和退休準備基金的累積。

然而，值得注意的是，在台灣經濟體制的轉型過程，事實上受害最深的莫過於原住民勞工。因許多原住民勞工原本就是國內各類傳統產業的基層勞動力，如今產業關廠歇業或外移中國大陸及東南亞，再加上留在台灣的產業也都大量雇用外籍勞工，由此使得原住民在都市地區的工作機會大量消失。據此，政府如果沒有積極專為原住民制訂一套完善社會福利政策和勞動政策，以協助低教育原住民提升工作技能和職場競爭力，勢將使原住民的失業貧窮問題更形惡化。也因此，西方福利國家以促進人力資本為基礎的積極福利措施，如工作福利方案（workfare programmers）和積極勞動力市場政策（active labor market polices, ALMP），³值得我國作為引導弱勢原住民勞工重返就業市場的重要參考依據。

二、社會歧視與就業障礙

當今台灣原住民的生活處境，在山地部落因地理偏遠、公部門資源分配不均、醫療設施缺乏、教育資源有限、現有救助及職訓方案成效不彰等因素的影響，其生活困境自不在話下，但都市原住民的生活境況也一樣艱難，原住民由山林部落遷移至都市地區，多數為了尋求較佳的生活機會及工作機會，以期改善家庭經濟條件，但由於原

³ Handler（2004）將工作福利方案和積極勞動政策相提並論，並將兩者都統稱為工作福利。而工作福利的基本意涵是指福利領受者必須透過工作來獲取福利，它是一系列積極促進就業的方案、政策和福利救助之統稱。而這種將就業與社會救助相結合的工作福利方案，也是 Giddens（1998）所指稱的積極福利政策或社會投資國家，它被視為引導就業弱勢者重返勞動市場及自立脫貧的最佳處方。

住民兼具城鄉遷移和少數族群的特質，以致當他們在主流社會中與漢人共生共存時，經常要面臨到各種適應、族群對立和社會歧視等等的問題（卓石能，2002；邱莉雯，2004；蘇羿如，2007；章英華、林季平、劉千嘉，2010）。依此，傅仰止（2001）即指出，在台灣，漢人主流社會歷來以偏頗的刻板印象、族群偏見和族群歧視對待原住民，這些原漢接觸的親身經驗及感受，幾乎已成為絕大多數原住民心中最難以忘懷的刻痕。

關於此，謝世忠（1987）的《認同的污名》一書有極精闢討論，他在書中深刻地描述原住民由台灣島上唯一主人、主人之一、被統治者、再到最後可能消失（被同化）於台灣社會的心路歷程，以及清楚描繪漢人在文化上奉行漢族至上的「族群中心主義」（ethnocentrism）觀點和原住民天生能力差、心智低的「迷思信念」（mythical belief），成了漢人歧視和宰制原住民的理據，長期下來更構成原住民自我認同的污名化，並將他們自身的負面感受表現在價值觀和行為舉止，如懷疑自己、否定自己、強烈自卑感及喪失正面自族群體意識等，而這些負面自我認同隨著原漢互動的相互強化，而損及原住民之人格形塑、教育學習效果和職業的發展。

更明白地說，原住民在族群接觸與文化接觸所遭受的社會歧視和自我認同污名感，勢將導致原住民自我設限，與漢人保持社會距離，減少跟漢人互動的機會，結果進一步強化漢人既有的偏見態度，而使社會歧視更難以化解（盧政春，2002：104-105；李庚霽，2006：28）。由此顯見，原住民身處漢人主流社會文化中，往往受到歧視、偏見之害而產生諸多就業限制、文化疏離感與生活適應等難題。首先，針對就業歧視而言，長期以來，漢人社會對於原住民所持之負面刻板印象，如刻畫原住民是四肢發達、頭腦簡單、愛喝酒、不負責任的（劣等）民族。這些整體的族群偏見，導致若干企業雇主不願意雇用原住民勞工，或是即便聘用原住民員工也經常實施差別待遇（如工作負荷重、報酬偏低），使得原住民的就業機會受到極大限制，或是僅能侷限在特定行業或工作領域；再加上原住民本身之人力資本和社會資本條件較差，形成原住民

在台灣勞動市場長期遭受職場隔離的現象極為明顯（王甫昌，2003；莊昆祐，2003；郭俊巖、許佩茹，2010），結果使許多原住民總是處於低社經狀況，根本難以向上社會流動。

其次，文化適應問題，由於原住民在語言、價值觀念及生活習性等方面與漢人主流社會有極大的差異，形成都市原住民在現代工商社會中與漢人接觸時，經常出現文化隔閡和人際互動的難題，而在社會關係疏離的情況下，導致就業弱勢原住民在日常生活上經常出現無助沮喪、自卑無望、酗酒度日和疾病纏身等一系列身心問題。最後，生活適應問題，從山地部落移至都市的原住民不論在居住、工作及喝酒習性等方面，依舊保有傳統部落集體分享和樂天知命的特性，尤其集體就業或集體離職的習性以及工作不準時，時常造成企業雇主管理上的難題，從而強化了主流族群對原住民的偏見或歧視，並深深地影響雇主聘用原住民勞工的意願（衛民，2000；曾筱甯，2001；行政院原住民族委員會，2008a）。由上顯見，原住民在主流社會遭逢種種不利因素的限制下，大大地限縮其各項機會和資源的取得，因而目前台灣原住民在教育、職業及收入等各項社經指標，仍與漢人主流社會有極大的差距，值得政府多所關注。

三、原住民低教育程度與外勞排擠效應

在後工業社會及其引燃的新風險和高失業率時代，教育程度（人力資本）與就業及職業生涯發展之間的關係比之前更為顯著（Taylor-Gooby, 2004; Tomlinson, 2005; Giddens, 2009；黃毅志，2011）。根據研究，教育不僅可提升個人人力資本及增加生產力，且是影響職業地位取得與收入的重要因素（Platt, 2007; Marks, 2009），在台灣社會，教育亦對個人未來職業地位取得和向上社會流動有著重大的影響（黃毅志，2002；黃毅志、陳怡靖，2005）。當今台灣產業結構變遷轉向高科技及知識經濟體制發展，使得多數屬於低教育程度的原住民勞工在就業上面臨更大的挑戰。

對此，依照行政院原住民族委員會（2008b）的調查也顯示，目前教育程度依舊是影響原住民職業地位和工作收入的關鍵因素。雖然近年來原住民的整體教育程度已明顯提升，但仍落後於一般民眾許多，至今在教育程度上，15 歲以上的原住民，擁有大專以上學歷佔 18.3%，比起漢人擁有大專以上學歷佔 38.7%，相去甚遠（行政院原住民族委員會，2012：14）。顯見多數原住民的教育程度仍明顯偏低，致使原住民大多只能從事低職位與低收入的耗體力工作（黃毅志，2001）。但問題是，這類工作型態不僅經常會受到景氣循環、產經結構變遷和產業外移的影響，甚且是極易被外勞所取代。

這當中，就外勞來說，自 1989 年政府開放引進外籍勞工在國內一直是極具爭議性的議題，因為原先政府的外勞政策主要定位在「補充國內的基礎勞力不足，保護國人的就業權益」原則，其政策原則係採取「限業、限量」漸進式開放，但在實際執行層面，政府基於企業界的需求殷切，卻不斷放寬外勞引進政策。如今外勞引進已沒有行職業的限制，使得原住民主要的勞動場域相繼淪陷，如重大公共工程、營造業、製造業、幫傭和監護工等。

根據行政院勞工委員會職業訓練局（2013）的統計資料顯示，至 8 月底為止，台灣的外勞人數依然高達 469,199 人，足以顯見國內目前的基層勞動力仍相當倚賴外勞。然而有論者指出，在討論外勞引進之相關議題時，不應只考慮外勞所造成的替代或互補效果，同時也應考慮外勞引進所造成的產出效果（江豐富，2006），的確，進用外勞著實可解決國內企業對初級勞工的需求及節省企業社會福利成本和對國內經濟發展有助益。

但問題是，外勞與原住民勞工所從事職業之屬性的重疊性非常高，亦即皆以從事體力勞動的低技術層次工作居多。根據江豐富（2006）的實證研究，若產業外勞使用密集度越大，則本國男、女性勞工遭逢失業的機率也越大。其中，從歷年失業率的數據來看，原住民勞工的失業率始終比一般民眾高（行政院原住民族委員會，2012：4）。

至今，我國外勞的引進數量仍居高不下，從而對原住民勞工之就業機會產生了嚴重的市場排擠效應（黃坤祥，2005；郭俊巖、許佩茹，2010）。影響所及，原住民在都會區的就業問題和生活難題也日益嚴重，同時更使原漢間的社會不平等日漸擴大。基於此，政府應積極在都市地區強化低教育原住民的就業服務，給予適當的教育訓練，以增強人力資本和就業技能，進而輔導原住民勞工進入適合的產業部門，以期能夠達到穩定就業的狀況。

參、研究方法

本研究旨在從都會區原住民意見領袖的觀點，探析原住民勞工就業困境的問題癥結以及政府相關促進就業措施的限制。依此，本研究聚焦原住民意見領袖的主體詮釋，著實具有探索性的意涵，頗適合採取質性方法進行之，這當中，本研究採用半結構（semi-structure）的訪談法（interview）與焦點團體訪談法（focus group interview）進行資料蒐集及分析。

一、資料收集方法

（一）訪談法：是著眼於特定議題，透過訪談者與受訪者進行面對面的雙向交流，以共同建構及創造新意義的過程和結果（畢恆達，2008）。這當中，訪談者與受訪者一起被視為是互動中主動的參與者，訪談被視為訪談者與受訪者在具體情境中協商完成，其中問題與答案的意義是根據情境背景決定和由訪談者與受訪者共同建構起來的，此意即，訪談的意義是在訪談者與受訪者的互動過程中分享觀點意見而實現的（Schwandt, 1997）。由此顯見，訪談並非固定不變的過程，它會隨對象、環境、時間的不同而不斷發生變化，此一質性訪談法無疑能蒐集到更深廣的經驗資料。

循此，本研究爲了使資料蒐集更趨完備，研究者依文獻探討中的核心議題研擬訪談大綱。在訪談主題上，除了個人基本資料，主要還包括：原住民在都市的就業歷程和就業限制；政府相關就業政策的檢視。在訪談時，研究者依備妥之訪談大綱依序提問，當中若受訪者提供的資訊深具開創性，即便偏離訪談大綱主題，研究者皆秉持開放態度循此脈絡深入探問，並增列新題項或替換原來提項，讓受訪者能充分闡述重要訊息。如此，不但可增加訪談資料的豐富性，甚且可獲致與研究議題相關的重要訊息。

（二）焦點團體訪談法：主要在於透過小組互動方式，讓參與者針對同一議題發表不同看法和各自爲己見互相爭辯，如此，還可藉由焦點聯繫來豐富這些爭辯，其結果將可得出個別訪談所難以呈現的訊息質量（Glesne, 2011），如本研究受訪者在焦點團體中彼此分享「外籍配偶歧視原住民」的內心感受，讓研究者更能深入瞭解原住民這般生命經驗的無奈心境。顯見，焦點團體的特色，就是能夠在短時間內針對研究議題，觀察到較多的語言互動和對話觀點的深度。當然焦點團體法也有其缺失，好比議題討論較易失焦、敏感問題多所迴避等等（胡幼慧，2008：186-188）。一般來說，舉行焦點團體，每一個場次的人數不宜過多，以免形成議題討論混亂或失焦。

二、研究對象

在訪談對象方面，爲了在人口密集及匿名性高的都會區尋找合適的受訪者，研究者與熟識的社區意見領袖討論後，採立意取樣（purposeful sampling）設計，選出五位教育程度及社經條件相對較佳，且足以提供本研究重要訊息的受訪對象。其中三位採用焦點團體訪談（見表 1），兩位採用個別訪談（見表 2）。

表 1：焦點團體受訪者背景資料

代號	性別	年齡	族別	居住地	教育程度	職業	訪談日期
F1	女	53 歲	排灣族	大雅	高職	族語老師	2010.3.19
F2	女	46 歲	阿美族	大肚	高職	族語老師	2010.3.19
F3	女	51 歲	排灣族	大雅	大專	族語老師	2010.3.19

表 2：個別受訪者背景資料

代號	性別	年齡	族別	居住地	教育程度	職業	訪談日期
E1	女	48 歲	泰雅族	豐原	碩士	國小校長	2010.4.1
E2	男	54 歲	泰雅族	豐原	碩士	國中校長	2010.4.1

首先就焦點團體來說，本研究舉行一場三人規模的焦點團體座談來探測本研究主題在資料蒐集上的可能深度和訪談問題的適當性，這三位受訪者在原台中縣國民小學從事母語教學多年，加上必須負責原住民學生的家庭訪問工作，以致與原住民學生接觸頗為頻繁，深知原住民學生及其家庭經濟問題之癥結所在，透過小組討論有助於相關分析性概念的發展。其次就個別訪談來說，本研究聚焦兩位都市原住民知識菁英對原住民就業狀況的觀察和想法進行個別訪談，這兩位受訪者，在都市學校從事教育工作多年，由基層教師到擔任校長，親睹許多原住民學生的家庭經濟問題，透過其主體經驗的述說，著實對本研究主題的探索助益極大。

至此，猶需說明的是，這五位受訪者都是第一代從山林部落遷移至都市定居的原住民，即便如 F1 嫁給老兵和 F3 嫁給漢人，但她們對都市原住民的生活狀況與社會處境皆極為關注，而且與原鄉部落的親屬或族人依然常有聯繫，以致她們對原住民的就業歷程及就業障礙的脈絡背景相當瞭解，這著實可以提供本研究主題相當寶貴的經驗資料，並可進一步檢視後工業化下台灣產經結構變遷對原住民勞工所構成的挑戰。

三、資料蒐集與分析

本研究每次訪談時間約 90 分鐘，訪談時會事先徵詢受訪者同意，採全程錄音，並專注傾聽和勤作筆記。如此不僅可保有訪談內容的完整性，同時可觀察非語言細節，加上重點記錄亦可讓受訪者感到受重視而願意提供更多訊息。而本研究在每次訪談結束後，都儘速將錄音檔整理成文字資料，隨之反覆閱讀逐字稿，並與研究議題交互檢視，以便適時調整研究議題和訪談大綱。最後研究者更秉持嚴謹態度，來分析訪談資料與研究主題的關聯性，並從中找出有意義的陳述，逐步整理提煉出符合本研究目的之概念架構。

四、研究限制

本研究係原住民就業議題相關系列研究的一部份，尙屬初步探索的部分成果，在研究分析上仍存有某些限制。底下針對幾項研究限制加以說明：1.資料蒐集及分析上的限制：本研究僅對台中都會區五位原住民意見領袖的觀點進行剖析，在資料蒐集是否已達飽和程度猶需進一步檢視，以致在主題內容的詮釋上也僅能就訪談資料範疇進行探析，因而要進行更大範圍的推論有其限制。2.受訪者社會階級限制：本研究五位受訪者係屬社經條件較佳的都會原住民，雖然她們相當關注弱勢族人的就業問題，但她們的視野非能代表都會區原住民的整體觀點，因而在探討都會原住民的就業困境時，理應納入相對低階層人士或底層人們的觀點。3.資料蒐集時間的限制：由於本研究資料蒐集是在台中縣市合併前半年（2010.12.25 合併），且只針對原來台中縣市區五位原住民進行資料蒐集，在合併後直轄市政府有關原住民行政組織、編制和政策法令的規劃執行，與之前不盡相同，因而縣市合併後原住民的感受和體驗無法在本次研究中顯示出來。

肆、研究發現與討論

台灣原住民的劣勢就業處境早已是事實，但近年來又深受國內產經結構轉型、產業外移、外勞引進和全球經濟蕭條等因素影響，使得都會原住民勞動力人口的處境更嚴峻，謀生愈加困難。依此，本研究結合經驗資料和文獻檢視來進一步探析都市原住民就業困境之問題癥結及可能的出路。

一、集體就業習性

依孫大川（2000：8-11）之見，日據時代許多原住民部落的社會結構與風俗習慣等並未遭到徹底摧毀。直到 1949 年國民黨政府統治台灣後，原住民部落的社會文化才以制度化的方式全盤惡化。要之，國民黨政府的原住民政策是採取積極干預手段，從 1953 年，台灣省政府頒布「促進山地行政建設計畫大綱」起，歷年來頒訂的原住民政策與計畫方案，其內容雖有所增修，但始終不離「山地平地化」的總方針。對原住民而言，國民政府實乃藉由促進山地經濟現代化之名，引進漢人經濟勢力，同時以政治利益安撫原住民菁英，從而全面介入山地經濟開發事宜，「國民政府來了就打破了一些我們原住民生存空間，像我們年長的知道歷史脈絡極力要去爭取以前的權利，他們（政府）就會用攏絡的方式去攏絡這些菁英」（E2）。結果，部落原住民的土地不斷受到剝奪，生活方式逐漸被瓦解，經濟生活日趨困頓，迫使許多原住民移居都市謀生，「他們在山上沒有生存空間，才到底下來」（E2）。

但問題是，多數原住民礙於學歷低和缺乏現代工商社會所需的技職能力，「他們都是初級的、粗工的可以做」（E2），因而在職業選擇上只能被區隔在次級勞動市場從事替代性高的勞力工作。再者，從部落遷出的原住民樂天知命、喜好大自然生活，特別是習慣集體行動，在工廠之中會由於同伴少而生恐懼感，因此待不久。而工廠中

若有人離職，其他原住民勞工也會跟進而集體離職，這種集體行動的習慣與多數漢人大不相同，因此使得雇主在雇用原住民勞工時多所斟酌，甚而影響雇主聘用原住民的意願（衛民，2000；曾筱甯，2001）。如受訪者表示：

原住民沒有一個固定工作的地方，他是屬於漂泊性，有點像遊牧民族，我的民族在哪裡我就去哪裡，很少跟非原住民的人在一起，生活習慣又不一樣。(E2)

(集體就業) 早期是非常的嚴重這個問題我非常認同，因為我們都有面臨到早期會一起去台北工作呀，一定是有的！那目前的話，.....相對的這種問題也有減少的趨向，實際上還沒有徹底，還是有這樣的現象，那像現在這個現象大部分在勞工，比較勞工的部分比較容易產生這種問題，那也許原住民比較樂天的習性，他就會變成說確實還有這樣，那他的教育水準比較低啦！.....可能現在教育水準比較低的有這種現象。(F1)

由於原住民長期居住在地理空間相對孤立的山海地區以及群聚生活型態和集體共享的價值觀所發展出的文化生活模式，與現代工商社會的生活節奏和工作紀律有極大落差，使得原住民進入都會地區求職謀生，產生諸多適應難題而影響他們的就業機會和工作穩定性。然而，郭俊巖（2011：16-17）的研究指出，目前接受較多教育年數的原住民因求學階段與漢人實際接觸較頻繁和較有自信，從而提升人際互動能力及減緩原漢間的社會文化隔閡，使得集體就業的情況已不多見。對此，受訪者（F1）亦表示「教育水準比較高的有受漢人的影響（漢化較深），所以這部分（集體就業）有六成的改善吧！」。不過，E2 及 F1 仍表示，目前低教育原住民勞工在都會地區，群聚就業的情況依然普遍存在。於此，本研究認為，可能是低教育原住民面對主流社會的人際互動缺乏自信，而需藉由集體就業來增加自我安全感，但亦可能因就業資訊來自親朋好友而選擇與族人一起工作。至於是否仍普遍出現集體離職問題，仍有待進一步研究。

二、低教育程度和職業選擇限制

依 Bell (1973) 之見，在後工業社會，製造業工業已經不再是經濟結構中最主要的部門，而是被資訊科技等高階服務產業所取代。根據人力資本論的觀點，在後工業社會，一個人教育越高，專業知能越強，工作效率越高，薪資收入也就越多 (Hall & Farkas, 2008)。之前，在農業和工業社會，一個人只要有體力、肯努力，就能夠從事生產活動和賺錢養家餬口，但在後工業社會裡，傳統上只靠勞動力的藍領勞工已喪失競爭優勢，只有具大學教育和具專業知識的人，在就業市場上才有競爭力，也才能夠賺取高薪 (王振寰，2009：514)。就台灣來說，自 1990 年代中期以後，隨著傳統製造業衰退外移，高科技與服務業興起，台灣進入「後工業社會」型態 (黃志隆，2005：6)。這當中，傳統產業衰退、外移和國內原本製造業也進行技術升級，對原住民勞工的衝擊極大，因原住民勞工在傳統產業部門就業居多，其失業問題格外嚴重。

至今，台灣原住民所遭遇的就業問題，其影響因素雖然是多面向且複雜，但單就勞動市場結構來說，原住民在都市謀生所面臨的嚴峻挑戰，相當成分係源自人力資本和社會資本不足所致，正如受訪者表示，目前原住民在都市的失業問題，最主要原因「是社經地位 (低)、學歷不足、資訊不足」(E1)。換言之，原住民勞工因社經地位低而影響其為自己營造一套有益資源取得的人際關係網絡 (社會資本)，再加上低教育、低技術和低資訊能力等因素的相互影響，使得原住民勞工在就業市場上處於極度劣勢處境。對此，受訪者 (E2) 進一步提到都市原住民在就業上的幾項障礙：

第一個最大的因素是自主性 (積極性) 不夠，第二個是溝通能力 (不足) ……，
(第三) 他們的專業知能不足，…… (第四) 職業就業站的資訊很難弄到都市原住民的角落裡面，因為我們都在陰暗的角落，他們也不會去看就業站，他們只是打聽有沒有工作，因為他們也居無定所，有時候找不到他們在哪裡，所以我覺得應當就業站應該要像豐原市，豐原市就有原住民的工作人員在那邊專門

接洽，如果有甚麼資訊可以到這邊來，原住民很容易碰壁，不會寫那些申請單、作業單，所以我覺得公部門要主動積極的地方沒有（公部門不積極）。

可見，原住民在都市謀生存在著諸多弱勢者的就業圖像，包括低學歷、低自信、低社會技能、低資訊能力，加上公部門就業資訊管道可近性不足，「它（政府）沒有特別為原住民設這個管道（就業資訊宣傳不力），它會把機會釋放出去，願意的就去，可是去了我們就會被歧視」（F3）、「它有一個就業輔導，但是我覺得沒有很落實，……而且我們原住民也不會上網呀！」（F1），使得多數原住民勞工求職找工作，「除非是（高學歷）年輕人，那些中高齡的只能靠親戚朋友的口耳相傳」（E1），介紹一些臨時性的粗工，然而有些工作還得「看天吃飯」，由於工作無法持續，也沒有任何保障，因此，每月收入相當有限。對此，黃源協、莊正中、童伊迪、侯建州（2008：179-181）亦提到，原住民至都市謀生未必能過好生活，他們在都市工作經常工作幾天然後休幾天，因而經濟收入很差，有時會付不出孩子的學費或在生病、受傷時也繳不出健保費。此外，原住民在都市多數從事耗體力、職業傷害或意外事故風險高的工作，致使許多原住民勞工可能提早體力衰退無法被雇用⁴或因職業傷害無法繼續工作⁵，這些問題都加重原住民家庭陷入失業貧窮的風險。由此顯見，就業弱勢原住民在都市生活的經濟壓力不見得低於原鄉部落。如受訪者（F3）表示：「（許多原住民）沒有辦法生活下去就回去（部落），至少回去不會餓死呀！在都市比較辛苦呀！」。

承上討論，關於原住民在都會區的就業難題，雖然勞委會職訓局及就服單位，在各縣市皆設有某些據點為一般民眾及原住民提供相關就業服務，但問題是「原住民資訊不足，而且對自己沒有信心，……他們也不會主動去求助」（E1），加上直轄市和縣市政府層級的就業服務及失業津貼補助需設籍在地為條件，形成許多游移原鄉和都

⁴ 研究者曾與部落一位在都市從事粗工多年原住民交換意見，他表示，原住民在都市的工作皆是耗體力的工作，接近 45 歲漢人便不願雇用。

⁵ 如林徐達（2012：151）質性研究的受訪者表示：「失業快兩年了，因身體不好（職業傷殘），粗重工作都不能做，所以只好利用晚上到河邊偷抓國寶魚變賣維生。」

市的原住民無法獲得相關的福利服務。因而受訪者（E2）建議，勞委會及原民會應在都會區各個角落設立就業服務據點，以主動出擊的方式，協助都市原住民能夠順利找到工作機會。不過，受訪者更表示，政府尤其應該注重原住民族的教育問題，因當今原住民若要克服高失業和低度就業的困境，擁有較高學歷是必備條件，「百分之百！只有教育才可以讓我們原住民職業流動」（E2）。正如 Wilson（1987, 1996）曾指出，在美國社會，貧窮底層階級難以改善劣勢處境的關鍵因素，係源自低教育程度，因而接受高教育仍是底層階級提升社經地位的重要途徑。但國內有論者指出，當今台灣社會擁有高文憑者大增，學歷提高並不保證能取得較高職位，甚至高學歷低職業或失業亦經常發生（黃毅志、陳怡靖，2005；李易駿、古允文，2007）。即令如此，不過原住民長期面臨多重弱勢處境，也只有藉由提高教育程度才有可能實現脫貧和突破職業選擇限制。

但問題是，許多在都市討生活的原住民勞工，就業不穩定、收入有限，他們尋求三餐溫飽已是基本奢求，更遑論能為其子女提供充足的家庭教育資源與良好的學習環境。由是，若要論及原住民教育問題，首要面臨的挑戰，「第一個，家庭很重要，沒有一個完整的家庭，……我們的小朋友願景在哪裡？」（E2）。

（弱勢家庭）很多！多得很，他們還有些是住工寮的，你可想而知住工寮就是很沒有注重自己的生活環境品質互相影響，下了班一起喝酒呀，小孩子也是看到這樣的一幕以後也是有可能會這樣呀，小朋友就跟我說，老師我很想讀書可是我回家看到爸爸媽媽在喝酒，喝一喝又打架。哪裡還有心情讀書？每天都過這樣的生活！……變成原住民不會讀書、很笨啦、很髒啦！變成小孩子沒有自信！小朋友很可憐，他們都會來跟我們說，他們（同學）都笑我說我很黑很髒！……很多老師都放棄呀！不聽話呀！過動兒。（F1）

我（學童）回去第一個不喜歡寫功課（看電視），……父母親都不會檢查你的功課嗎？他就說不會呀！他們都不會檢查我的作業，……所以他的爸爸媽媽就只是

簽聯絡簿而已，就真的父母就不聞不問的！所以他們在學校有的連下課都沒有，就只能補作業，我看那個小孩子這樣子同學都會歧視他，在班上成績一定很差啦！……甚至他們（學校老師）也放棄呀！（F2）

你在上課的時候，你就可以從學生的上課態度，就可以知道這些孩子的家庭有沒有問題！……有一個學生衣服破了很久，我就問他你媽媽都沒有看到你衣服破了嗎？我就從家裡帶針線來幫他縫！甚至還要幫他們剪頭髮！（F3）

要之，原住民家庭這般困苦的生活環境，勢必對原住民兒童少年的人格發展、能力培養和個人未來成就產生極不利的影響，這樣的生命經驗及生活樣貌仿如原住民與生俱來即帶有貧窮困頓的印記，且還會世代流傳。至今，貧窮世襲化現象儼然成為諸多弱勢原住民家庭無可逃脫的命運。然而，在當今國際間日益重視原住民族權益及力倡族群正義（group justice）的潮流下，我國政府實有責任協助弱勢原住民提升教育程度、增強職場競爭力和克服貧窮世代循環的困境。

三、族群歧視仍普遍存在

台灣原住民族在過去幾百年間歷經多次外來勢力的殖民統治和污名化歧視，使得原住民長期居於劣勢處境。這當中，從日據時代到國民政府的污名化歧視教育，對原住民不利社會地位的影響至今仍揮之不去，如透過教科書的「吳鳳神話」，將原住民描繪為「獵人頭」的野蠻民族，因為受到漢人（吳鳳）的教化與感動，才改變這項野蠻的風俗（王甫昌，2003：110），加上吳鳳廟、吳鳳紀念園區及電影吳鳳傳相繼強調漢族優越性的催化下，使得主流社會用來合理化統治（野蠻）原住民的虛構故事，成為原住民心中永遠的痛。這種種強化漢族優等、原住民劣等的教化過程，不僅使主流社會對原住民族的偏見歧視深植人心，同時也讓許多原住民內化自族文化的低水準而深感羞恥，在面對漢人更抬不起頭。

更有甚者，主流社會的族群歧視與原住民自我認同的污名化還會透過社會化機制一再地被複製出來，並在各種社會生活領域影響原住民的教育機會、職業選擇和社會流動。舉其要者，如原住民到漢人社會謀生，在族群接觸時，常遭逢身為弱勢族群身份而受到漢人雇主的不公平待遇（就業歧視），包括同工不同酬、工作負荷過重，而原住民身負污名感也自認天生較笨、能力較差而隱忍接受不公平的對待，繼此，研究者曾與部落意見領袖討論原住民就業困境的議題，他表示：「我們原住民本來就頭腦比較差一點」，在考試和就業方面通常競爭不過漢人。顯見，目前台灣原住民族依然存在有認同污名感。

迄今，在台灣社會，漢人對原住民的偏見態度和歧視行為依舊普遍存在，受訪者甚至表示，現在連東南亞籍外籍配偶也會歧視台灣原住民：「有時候外籍新娘住久了反而也會歧視我們，對我們很不屑。……會用言語歧視我們講一些甚麼的（番仔），畢竟他們是嫁是漢人朋友呀」（F3）；「因為外籍配偶的學歷有些都會比我們高呀！所以他們會歧視我們」（F1）。關於外籍配偶歧視原住民，或許跟原住民族長期承受主流社會加諸於其身上的「族群污名」息息相關，這種污名標誌著族群差異被本質化，並被貶抑為具有劣等特質，無論這種特質是具有某種確實的或虛構的，也無論這種特質是生物屬性或社會屬性，這種共同污名可經由家族或世系關係傳承下去，而成為永遠的「低等劣勢」族群。而揹負這種污名的族群，不僅跟該族群接觸的他族所敬而遠之，同時也是他本身所厭惡的（謝世忠，1987：28-30）。換言之，一個具有污名感的原住民對其所歸屬族群身份會感到苦惱，而外籍配偶久居台灣也會受到主流社會的族群歧視影響，而引發對原住民的歧視。

近十幾年來即便我國原民會成立後，陸續制定相關政策法令致力於消除歧視現象，但問題是，消除社會歧視不可能只靠政府幾項政策和法令的推行就能達成，它猶需在深層的社會結構及個人心理結構產生正向的改變才有可能。易言之，主流族群對於原住民族的價值偏見不是那麼容易可以從人們心中去除，它依然可能以一種隱而未

顯的方式藏身在社會生活的各範疇，並延續著偏見、歧視的歷史遺風(張培倫, 2009)。

無論如何，族群歧視的形式有多種多樣，或隱或顯，但以就業歧視來說，雇主雇用員工常常會有「統計性歧視」(statistical discrimination)，這種以偏概全的想法，可能是因為雇主對此人所屬的團體或種族有負面刻板印象，雇主想到若是雇用此人可能會有一連串的人力管理問題(如怠工、不準時)，雖然他可能知道並非此團體或種族的所有人都是如此，但為了省事，此雇主仍然不願意雇用此人(Kelso, 1994)。依此，反觀國內情形，本研究受訪者表示，雖然某些原住民的生活態度確實不佳，如「好喝酒不工作」(F3)；「每次領完錢就看不到人」(F2)，可是漢人卻經常採取以偏概全的族群偏見和歧視來看待所有原住民，甚而影響原住民的就業機會。

非常會!(歧視)而且那個刻板印象幾乎是存在的，很難去改變啦!還是有種族歧視的現狀，因為我發現最近有人遇到我都會對我說，啊!你原住民唷?喔~你一定很會喝酒，每一個都跟我們講這樣.....所以這就是歧視呀。(F1)

(歧視)非常存在!當然會(影響雇用)，像我不喝酒一滴都不喝，常常就有人看到我，就會對我說來來來喝酒，怎麼可能原住民不會喝酒嗎?但是我就真的不喝酒呀!但是人家覺得你是原住民就應該會喝酒呀。(F3)

我帶我女兒去就業服務站登記，.....面試之後他們就沒有通知我們，然後我又第二次帶我女兒去就業服務站，那個小姐就有問那個老闆為什麼?老闆就推托說因為他們是原住民，因為他們對原住民的接受度很低、有種族的歧視，他們認為原住民在工作崗位很不認真，.....甚麼會喝酒、睡在馬路邊、每一個都說我們很會喝酒。(F2)

雖然近年來在政府積極宣導多元文化理念的氛圍下，一般民眾對於原住民的刻板印象已有改觀，也即便現行「就業服務法」有明確法律規範禁止歧視，但許多企業雇主對於原住民勞工的統計性歧視猶然存在，甚至依舊成為雇主是否願意聘用原住民勞工的主要考量之一。正因漢人雇主對原住民的就業狀況不信賴，以致即令雇主願意雇

用原住民，也經常會壓低工資，「人家會覺得原住民很肯做但是反應沒有像平地的那麼好，他們工資有時候會比較低」(F2)，而原住民面對這些不合理及不公平的對待，在法律知識有限和求助無門的情況下，也只能暗自隱忍或另謀其他工作。

四、外勞引進的影響

當今，在後工業生產方式為主流的時代，就業市場日益需求具備專業學能和創意能力的白領勞工，即令各國傳統產業部門，真的需要擴增基層勞動力，也很容易在其它地方找到比當地條件更好、成本更低廉的勞工，如產業外移或外勞引進，皆是降低勞動成本和增加獲利的重要方式之一。而我國在全球後工業生產模式的衝擊下，產經結構亦面臨重組和轉型，其中自 1980 年代後期開始，傳統勞力密集產業外移和開放外勞引進，對本國勞工、尤其原住民勞工的衝擊極大。

至此，就外勞引進政策來說，我國政府在 1989 年，評估產經發展需求而同意開放引進外勞，但當時是秉持本國勞工所不願從事的工作為開放外勞的(補充性)原則，只不過在認定卻有技術上的困難，使得許多企業雇主刻意營造無法聘僱本勞的缺工現象，而得以申請聘用工資低廉的外勞，形成引進外勞的行業和職業範圍不斷擴增(林寬穎，2002；馬凱，2002；王素鸞，2009)。截至目前，國內引進外勞人數高達 45 萬多，顯見國內企業雇主依然偏好雇用外勞，這當中，除了外勞工資較低廉以及可節省社會福利成本外，企業雇主還認為外勞整批引進比原住民勞工容易管理。

第一個就是外勞的工資呀！像我先生做那個建築的，比如說我們台灣的工資以 2000 元來算，可是他們外勞不用那麼多，……像我先生跑工地，很多建商不用原住民，因為他們出工不正常，第一個就是心裡面很容易挫折(容易離職)，……有的老闆會覺得說每次原住民有的領完錢就看不到人，那個也是個人因素啦。

(F2)

當然我們的原住民同胞要努力啦！因為雇主很討厭這種做幾天拿了錢後兩三天就不去工作，原住民離鄉背井來這邊很孤寂（容易離職）。(E2)

從受訪者角度來說，確實有某些原住民勞工因職場適應不良，無法正常工作，而帶給雇主不好印象，並影響雇用原住民勞工的意願。即便如此，不過如前文所述，原住民勞工在職場的適應難題，除了個人因素外，職場生態對原住民勞工不友善也是重要因素之一。

但無論如何，在 1990 年代之前，台灣產經環境和就業市場受到全球性勞動市場及勞動力跨國流動的影響相對有限，在此情形下，即便國內相關原住民就業政策有限，也即便低教育原住民的勞動條件不佳，但勞力型工作機會與報酬都算相對穩定(郭俊巖，2011：21)。然而，近年來國內外勞的引進已沒有行職業的限制，且外勞的工作性質已從補充性變為替代性，引致原住民勞工的工作機會大量被取代，其就業前景和工作收入可謂每況愈下。因而受訪者建議政府應關注外勞引進對本地原住民勞工的衝擊，「我覺得真的要限制啦！因為我們的工作是（和外勞）重複的勞務工作，無形的我們的就業機會就被他們取代，我希望政府可以正視這個問題能夠限制人數」(F1)。不過，本研究要強調的是，在當今全球化浪潮及國際勞動分工體系下，資本、勞工等經濟生產要素在世界範圍流動是大勢所趨。因而問題的癥結或許不在於限制外勞引進，而是在於我國政府能否提出周全的配套措施，積極協助散居都市各角落的弱勢原住民，提升謀生技能及開發適合原住民的職種、職訓，以讓原住民勞工人能獲致穩定的工作和確保經濟生活安全。

五、相關促進就業措施及職業訓練成效有限

長久以來，相較於主流社會，原住民族在族群地位、教育、就業、經濟、政治、居住以及社會關係的資源和機會皆處於相對劣勢的情境。正因原住民族的多重弱勢及

弱勢的累積效應，使得他們在面對後工業化和知識經濟浪潮所引起的高失業率時代，其失業問題總是比一般民眾更為嚴重。據此，我國政府針對原住民的高失業問題，於2001和2005年相繼頒佈《原住民族工作權保障法》及《原住民族基本法》，並依這些法令陸續推出一些就業方案和部落發展計畫來因應原住民的就業需求。即令如此，可是目前原住民無論在原鄉或都市地區，其生活資源和就業機會仍相當不足。不過，若從政府投入資源的區位分配來看，原鄉地區所獲得的經費補助以及就業方案和訓練計畫的支持，明顯多於都市地區（于若蓉、辛炳隆，2010：127；郭俊巖，2011：31），而政府在都市地區為原住民所提供的就業措施，主要包括定額雇用、輔導原住民成立勞動合作社及提供一般性職業訓練等。

首先、以定額進用來說，在《原住民族工作權保障法》中，對於原住民族的定額進用規定主要是以公家單位為主，或者承攬公共工程之承包廠商在履約期間亦需照規定雇用原住民，至於民營企業在進用原住民方面並無強制規定，形成民間單位雇用意願不高，未來宜修法規定民營企業進用原住民勞工的比例，以確保原住民的就業權益。雖然公家單位確實依法聘用原住民，加上政府推行短期促進就業措施，使得公家單位雇用原住民超出法定門檻甚多，但一般咸認，政府部門對定額進用通常只是為了符合雇用人數規定，並未考量釋出的職缺是否適合求職原住民的專長與職業性向，其結果造成原住民工作表現不如預期，同時也讓雇用單位產生負面觀感（于若蓉、辛炳隆，2010：166），尤其短期促進就業方案，其職缺絕大多數屬於非技術性勞力工作，這類工作雖可立即減緩失業問題，但並無助於工作技能的累積，以致受僱原住民經常面臨方案結束即失業，不然就是找不到穩定的工作。

其次、就勞動合作社來說，輔導原住民成立勞動合作社，是促進都會區原住民就業機會的重要措施。如前文提及，原住民在都市謀生常面臨職場適應難題，使得許多原住民習慣選擇和原住民族群一起工作（朱柔若，2001），而勞動合作社的營運特質與原住民群聚工作的習性正可緊密連結，原住民透過集體參與和團隊力量可爭取更多

工作機會，避免承包商層層剝削，而能獲得更高報酬。但事實上，原住民礙於經營的技術和資金籌措等問題，目前原住民勞動合作社大多經營不善（黃坤祥、曾素娟，2005）。正如研究者 100 年度國科會計劃曾與公部門原住民菁英討論合作社議題，他表示「我接觸了太多原住民（勞動）合作社成立又散掉，成立又散掉。……所以我們不適合啦！我們的學習環境讓我們不適合去爭取機會，因為我們看不懂那些所謂的官場文化跟所謂市場文化的東西」。即令如此，不過研究者認為，在都市地區推展原住民勞動合作社，對於重振原住民的集體共享精神和族群認同將有莫大助益，而目前許多合作社在經營上雖面臨諸多困難，但卻是值得推展，尤其政府更有責任積極扶持它們，使其邁向自主營運之路。

再其次、以職業訓練計畫而言，其成效亦相當有限。有論者指出（黃坤祥、游皓璋，2006；王素彎，2007；陳芬苓，2008；黃源協等，2008；郭俊巖、許佩茹，2010；鄭麗珍、李明政，2010），許多原住民縱使接受職業訓練並取得證照，依舊難以找到工作，形成參訓意願低落。

藉由職業訓練的話，……學一學沒甚麼工作，職業訓練根本就沒有落實。……浪費時間去那裏學沒有用到也沒有用呀！（F2）

因訓練而訓練！我覺得這根本沒有用呀，……職業訓練像我們到和平鄉（原住民技藝研習中心）去看看，目前有甚麼職業訓練，電腦的、拼布的，我覺得一直在辦呀！辦完之後他沒有就業落實，也沒有真正的去輔導他要怎麼去開店？一直在消耗這些經費沒有用呀！（F1）

由上可見，政府的職業訓練課程，不僅要適合原住民的就業職種，甚且還要加強就業輔導和就業媒合的功能，才不至於造成人力資源和經費預算的浪費。另外，受訪者（E2）還提及都市地區原住民參加職訓意願低的原因，在於「到勞委會職訓局受訓，因為一兩個他們就不去了，如果有補助專案給原住民的他們就要去，……有專門有一批專門培訓原住民，都市裡就十幾個開一個班來培訓」。換言之，都市地區原住

民平時若要參加勞委會職訓局舉辦的訓練課程，通常要跟一般民眾一起上課受訓，這類職訓方案，一來不符合原住民的職種需求和性向，再來少數幾個弱勢原住民與多數漢人合班受訓難免心生畏懼，而影響參加職訓的意願。職是，政府相關部門未來在規劃原住民職訓方案時，應考慮在都會地區多增設原住民職訓專班及加強就業媒合措施，以期提升原住民的工作技能及協助其獲致長期穩定的工作。

六、擴增原住民族委員會的權能

在 1980 年代以前，台灣原住民的問題和需求，在國家整體政治過程中，一直未被重視，對於我國政府而言所謂「原住民問題」並不存在，主要的山胞政策是同化，認為「山地同胞」遲早會被同化為與一般的漢人無異，因而極少制定與原住民相關的政策，對於原住民相關的事務僅附屬在一般民政體系底下。但 1980 年代原住民權利運動興起及後繼原運的種種努力，原住民族權利的發展才在台灣政治中展開新的景象（黃源協等，2008：125）。自此，政府為了回應原住民社會之各項需求，並順應國際間日益重視原住民族各項權益的潮流，行政院於 1996 年 12 月正式成立「行政院原住民委員會」，專責肩負規劃原住民事務，之後又於 2002 年 3 月更名為「行政院原住民族委員會」，期能使原住民族各項發展政策的推動能更加完善。然而，迄今有關原住民族各項發展政策的規劃與推展依舊分屬中央政府不同部門，在多頭馬車的情形下，往往導致原住民族相關發展政策和資源經費無法整合和落實，從而削弱原民會的政策規劃與執行的成效。據此，如受訪者（E2）表示：

原住民委員會變成協調單位，有多少部會要處理，如果原住民的事情真的可以藉由原民會處理的話那就會發揮最大的處理，應當是它們要配合原民會，不是原民會配合它們。……孫大川也是個不錯的人才，他很有構想但是他也不可能做得非常好，還是要受限於公部門的影響，其他配合才有辦法。

由於台灣原住民族的發展問題，不僅牽涉數百年制度壓迫和族群歧視造成的一個極其複雜的歷史不正義所遺留的問題，甚且還適逢當前台灣產經結構快速變遷，造成許多原住民面臨失業貧窮問題。如此盤根錯節的問題，非單單以一些選舉口號式的宣言，或設立一個中央部會層級的原民會就可以在短時間輕易被解決（黃樹民，2010：17）。然則，倘若原住民族的社會發展是政府未來繼續要推動的重大社會工程，那麼誠如受訪者（E2）的見解，未來原住民族相關事務的推展或原民會若要能發揮應有功用，需要中央各部門配合原民會，並由原民會主導政策資源的統籌規劃與政策執行，而非像目前原民會只是扮演中央各部門的協調單位。正如研究者 98 年度國科會計畫曾訪問原住民中小學校長，當中也表示，「如果你沒有做好這個（主導）機制的時候其實（原民會）對原住民一些幫助就很有限」。可見，原住民菁英階層頗積極主張擴增原民會的權責，以期使各項原住民事務的推動，能發揮較好的成效。

伍、結論與省思

當今，在全球化、後工業化和知識經濟的浪潮下，許多先進國家相繼遭逢一系列新的就業風險，而台灣以外貿導向為主的經濟體，處在全球化時代也無可倖免地受到世界市場的衝擊。近年來，台灣在國際經濟景氣蕭條以及國內產經結構面臨轉型瓶頸、投資趨緩、產業外移和外勞引進等多重因素交互影響下，基層勞工的失業率一直維持在高檔，其中原住民勞工的就業問題更雪上加霜。當初原住民因原鄉部落生活資源匱乏而遷移至都會區尋求較佳的工作機會及生活環境，而在 1960 至 1980 年代間，原住民確實能在都會區尋得漢人不願意做的勞力工作，但自 1990 年代以降，台灣傳統產業部門的工作機會不是外移，就是被外勞取代，使得原住民在都市謀生面臨更多的競爭與挑戰。也因此，造成許多在都市失業且轉業困難的原住民被迫回原鄉討生活，但囿於原鄉生存空間有限，回鄉原住民亦面臨謀生不易、舉步維艱的窘境。

雖然我國自 1990 年代以來，有關保障原住民族權益的行政機構、政策法令相繼成立和實施，也儘管原住民族菁英階層在政治和經濟地位有了大幅提升，但總的來說，原漢之間，在教育水準、家庭收入和社會地位等方面都有明顯差距。因而有論者指出，當今原住民在教育、經濟、所得等各項指標，雖呈現逐年成長的情勢，但若與同期整個主流族群的發展情勢相較，卻呈現出所謂「絕對的進步，相對的退步」之巨大落差（詹宜璋，2010：199）。根據調查顯示，在 2010 年，原住民家庭年收入與全體家庭平均相差 2.16 倍，相較於 2006 年調查結果（2.12 倍）差距擴大；且原住民家庭收入來源依賴薪資收入高達 92.6%，遠高於全體家庭 70.2%（行政院原住民族委員會，2011：41）。顯見原住民個人和家庭更需依賴工作獲取基本維生資源，尤其都會區原住民勞工除了工作收入，幾乎難有其他管道獲致生活資源。如今都會區初級勞力工作大量流失，造成許多原住民勞工失去了基本生活保障。

近年來，即便政府爲了增進都會區原住民的工作技能和就業機會，而相繼推出一些促進就業措施。但問題是，政府推行的各類就業政策，舉凡定額進用、職訓計畫、原住民勞動合作社等，往往不是法令欠周延，就是流於形式，以致成效很有限。依此，本研究依據前文的研究發現與討論提出幾項改善都會區原住民就業問題的政策思考方針：

1. 規定公私部門相關行職業雇用原住民最低比例，確保原住民就業機會。
2. 落實就業歧視和薪資歧視相關法令，以預防原住民就業者受到職場不平等的待遇。
3. 與大學院校、私人企業、民間社會福利機構緊密合作，開發適合原住民的職種及採原住民專班培訓方式和強化就業媒合效率，以落實「訓用合一」的政策目標。
4. 加強就業管道及職業訓練資訊的宣傳工作。
5. 明訂公共工程應有一定比例委由原住民勞動合作社優先承攬，並借助非營利或營利機構的經營管理技術，協助原住民勞動合作社邁向自主營運之境。
6. 提升原民會的權能，以利其主導及整合政府各部門有關原住民族事務的經費預算與政策規劃執行。

參考書目

- 于若蓉、辛炳隆（2010）。〈原住民就業狀況與政策分析〉。載於黃樹民、章英華主編，
《台灣原住民政策變遷與社會發展》，121-179。台北：中央研究院民族學研究所。
- 王甫昌（2003）。《當代台灣社會的族群想像》。台北：群學。
- 王振寰（2009）。〈全球化與社會變遷〉。載於瞿海源、王振寰主編，《社會學與台灣社會》，499-521。台北：巨流。
- 王素鸞（2009）。〈外勞政策應有更高的策略思維〉，《經濟前瞻》，122，26-30。
- 王嵩山（2001）。《臺灣原住民的社會與文化》。台北：聯經。
- 古允文（2008）。〈台灣貧窮問題的本質〉。載於古允文主編，《臺灣大未來—社福：回到根本重構臺灣的基本生還安全網》，45-71。台北：財團法人厚生基金會。
- 朱柔若（2001）。〈都市原住民運動史〉。載於蔡明哲主編，《台灣原住民史：都市原住民史篇》，91-120。南投：台灣省文獻委員會。
- 江豐富（2006）。〈外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響〉。《臺灣經濟預測與政策》，37（1），69-111。
- 行政院原住民族委員會（2008a）。《原住民就業政策報告研究》。台北：原民會。
- 行政院原住民族委員會（2008b）。《96年原住民就業狀況調查與政策研究（就業狀況調查報告）》。台北：原民會。
- 行政院原住民族委員會（2010）。《98年原住民就業狀況調查》。台北：原民會。
- 行政院原住民族委員會（2011）。《99年原住民經濟狀況調查》。台北：原民會。
- 行政院原住民族委員會（2012）。《101年第二季原住民就業狀況調查報告》。台北：原民會。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（2013）。《外勞業務統計》。資料檢索日期：2013.10.2，
網址：<http://www.evta.gov.tw/files/57/721094.pdf>

- 呂建德、陳盈方 (2010)。〈台灣非典型勞動的問題：趨勢與對策〉。《新社會政策雙月刊》，10，9-15。
- 李庚霏 (2006)。〈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、古允文 (2007)。〈機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程中的 Yo-Yo 現象〉。《台灣社會研究季刊》，67，105-152。
- 李明政 (2003)。《文化福利權》。台北：松慧。
- 卓石能 (2002)。《都市原住民學童族群認同與其自我概念生活適應之關係研究》。屏東：屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林徐達 (2012)。〈貧窮的文化反思：三位原住民的生命話語與意義〉。《台灣社會研究季刊》，86，133-177。
- 林淑雅 (2000)。〈多元民族國家的原住民族基本權〉。《律師雜誌》，247，11-22。
- 林寬穎 (2002)。《嘉義地區原住民就業狀況及其歸因》。嘉義：國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 邱莉雯 (2004)。《東部原漢雙族裔成人認同研究》。花蓮：花蓮師範學院多元文化教育研究所碩士論文。
- 門倉貴史 (原著)，龔婉如 (譯) (2008)。《窮忙族：新貧階級時代的來臨》。台北：聯經。
- 紀駿傑 (2005)。〈原住民研究與原漢關係：後殖民觀點之回顧〉。《國家政策季刊》，4 (3)，5-28。
- 胡幼慧 (2008)。〈焦點團體法〉。載於胡幼慧主編，《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，185-196。台北：巨流。
- 孫大川 (2000)。《夾縫中的族群建構：台灣原住民的語言、文化與政治》。台北：聯合文學。

- 馬凱 (2002)。〈外籍勞工政策的過去、現在與未來〉。《就業安全》，1 (2)，102-105。
- 張培倫 (2009)。〈歷史不正義、族群導向積極賦權行動政策與原住民族：一個初步研究〉。《臺灣原住民族研究季刊》，2 (1)，1-29。
- 張清富 (2001)。〈第六章都市原住民社會問題史〉。載於蔡明哲編著，《台灣原住民史：都市原住民史篇》，279-316。南投：台灣省文獻委員會。
- 畢恆達 (2008)。〈詮釋學與質性研究〉。載於胡幼慧主編，《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，21-36。台北：巨流。
- 莊昆佑 (2003)。《台灣原住民之就業歧視》。台北：國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 郭俊巖、王德睦 (2008)。〈全球化下脫貧策略的政治經濟背景研究：從 Anthony Giddens 觀點的探討〉。《東吳社會工作學報》，18，105-134。
- 郭俊巖、許佩茹 (2010)。〈失業者返回部落謀生的就業歷程之研究：以信義鄉為例〉。《社會發展研究學刊》，7，1-28。
- 郭俊巖、黃明玉 (2010)。〈原住民在都市謀生的艱辛歷程之研究：以三個受助個案為例〉。《弘光學報》，59，60-77。
- 郭俊巖 (2011)。〈全球化下低教育原住民回鄉就業的漫漫長路：社區菁英的角度〉。《臺灣教育社會學研究》，11 (1)，1-40。
- 陳芬苓 (2008)。〈原住民經濟困境與地方文化產業發展之可能：以桃竹苗地區為例〉。《國家與社會》，4，1-42。
- 章英華、林季平、劉千嘉 (2010)。〈臺灣原住民的遷移及社會經濟地位之變遷與現況〉。載於黃樹民、章英華主編，《台灣原住民政策變遷與社會發展》，51-102。台北：中央研究院民族學研究所。
- 傅仰止 (1985)。〈都市山胞研究的回顧與前瞻〉。《思與言》，23 (2)，177-193。
- 傅仰止 (2001)。〈都市原住民概說〉。載於蔡明哲主編，《臺灣原住民史：都市原住

民史篇》，1-49。南投：臺灣省文獻委員會。

曾筱甯（2001）。《我國原住民族就業機會保障體制之研究》。台北：東吳大學社會學系碩士論文。

黃志隆（2005）。《就業保障與社會安全的制度重組：台灣的後工業社會轉型困境與出路》。嘉義：國立中正大學社會福利研究所博士論文。

黃坤祥（2005）。〈外籍勞工引進對台灣原住民工作權之影響〉。《兩岸與國際事物季刊》，4，65-94。

黃坤祥、曾素娟（2005）。〈原住民勞動合作社組織功能與實務運作之探討〉。《政大勞動學報》，17，1-37。

黃坤祥、游皓瑋（2006）。〈高屏澎東地區原住民參與職業訓練就業輔導行為意向之探討〉。《公共行政學報》，21，1-37。

黃源協、莊正中、童伊迪、侯建州（2008）。《建立原住民族社會安全體系之規劃》。台北：原民會委託研究報告。

黃義銓、蔡昌言、林昌平（2012）。〈日本勞動派遣社會政策之探討：由勞工保護的觀點分析勞動派遣事業的角色影響〉。《社會政策與社會工作學刊》，16，141-190。

黃毅志（2001）。〈都市原住民階層變遷史〉。載於蔡明哲主編，《台灣原住民史：都市原住民史篇》，51-90。南投：臺灣省文獻會出版。

黃毅志（2002）。《社會階層、社會網絡與主觀意識—臺灣地區不公平的社會階層體系之延續》。台北：巨流。

黃毅志（2011）。《台灣的教育分流、勞力市場階層結構與地位取得》。台北：心理。

黃毅志、陳怡靖（2005）。〈臺灣的升學問題：教育社會學理論與研究之檢討〉。《臺灣教育社會學研究》，5（1），77-118。

黃應貴（2006）。《布農族》。台北：三民。

詹宜璋（2010）。〈原住民之族群不利地位認知與歸因類型探討〉。《社會政策與社會

- 工作學刊》，14（2），195-214。
- 劉千嘉、林季平（2010）。〈影響臺灣原住民族遷徙的區位及生命歷程要素〉。《都市與計劃》，37（3），305-342。
- 蔡明璋（2009）。〈經濟與工作〉。載於瞿海源、王振寰主編，《社會學與台灣社會》，289-315。台北：巨流。
- 衛民（2000）。〈原住民就業安全體系基本架構之初探〉，《台灣社會學刊》，24，281-326。
- 鄭麗珍、李明政（2010）。〈台灣原住民族社會福利與健康政策評估〉。載於黃樹民、章英華主編，《台灣原住民政策變遷與社會發展》，181-258。台北：中央研究院民族學研究所。
- 盧政春（2002）。〈台灣原住民族就業促進總體策略之探討〉。《東吳社會學報》，12，93-136。
- 賴秦瑩、郭俊巖、王德睦（2012）。〈全球化下部落社區產業與在地就業的可能：以信義鄉為例〉。《社會發展研究學刊》，12，18-40。
- 謝世忠（1987）。《認同的污名：臺灣原住民的族群變遷》。台北：自立晚報社。
- 謝世忠等（2008）。《原住民族傳統習慣之調查、整理及評估納入現行法制第五期委託研究：布農族、邵族》。台北：原民會。
- 顏愛靜、楊國柱（2004）。《原住民族土地制度與經濟發展》。台北：稻鄉。
- 蘇羿如（2007）。〈遷移中的台灣「都市原住民」〉。《社會科學學報》，15，153-174。
- Aubenas, F. (原著)，顏湘如（譯）（2011）。《資深記者化身底層階級180天》。新北市：野人文化。
- Beck, U.(2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bhalla, A. S. & Lapeyre, F. (2004). *Poverty and Exclusion in a Global World, 2nd edition*. New York: Macmillan.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Book.

- Burchardt, T., Le Grand, J., & Piachaud, D. (1999). Social Exclusion in Britain 1991-1995. *Social Policy & Administration*, 33(3), p. 227-244.
- Dwyer, P. (2004). *Understanding Social Citizenship: Issues for Policy and Practice*. Bristol, England: The Policy Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A.(1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2000). *The Third Way and its Critics*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2009).*Sociology*(6th ed). Cambridge: Polity Press.
- Glesne, C.(2011). *Becoming Qualitative Researchers : An Introduction* (4th ed). Boston, MA: Pearson.
- Goodin, R. (1985). *Protecting the Vulnerable: A Reanalysis of Our Social Responsibilities*. Chicago and London: the University of Chicago Press.
- Hall, M., & Farkas, G. (2008). Does human capital raise earnings for immigrants in the low-skill labor market? *Demography*, 45(3), p. 619-639.
- Handler, J.(2004). *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe: The Paradox of Inclusion*. Uk.: Cambridge University Press.
- Handler, J. F. & Hasenfeld, Y.(2007). *Blame Welfare, Ignore Poverty and Inequality*. New York: Cambridge University Press.
- Harvey, D.(2000). *Spaces of Hope*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Kelso, W. A.(1994). *Poverty and the Underclass: Changing Perspectives of the Poor in*

- America*. New York/London: New York University Press.
- Lødemel, I., & Trickey, H. (2001) .A New Contract for Social Assistance. In I. Lødemel & H. Trickey (Ed.), *An Offer You Can't Refuse: Workfare in International Perspective*, p. 1-40. Bristol: Policy Press.
- Marks, G. N. (2009). Modernization Theory and Changes Over Time in the Reproduction of Socioeconomic Inequalities in Australia. *Social Forces*, 88(2), p. 917-944.
- Platt, L. (2007). Making Education Count: the Effects of Ethnicity and Qualifications on Intergenerational Social Class Mobility. *The Sociological Review*, 55(3), p. 485-508.
- Schwandt, T. A. (1997). *Qualitative Inquiry: A Dictionary of Terms*. London: Sage.
- Taylor-Gooby, P.(2004). 'New Risks and Social Change', in P. Taylor-Gooby (Ed.), *New Risk, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, p.1-29. Oxford: Oxford University Press.
- Tomlinson, S. (2005). *Education in a Post-Welfare Society* (2nd ed). New York: Open University Press.
- Wilson, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass and Public Policy*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Wilson, W. J. (1996). *When Work Disappears: The Word of the New Urban Poor*. New York: Alfred A. Knopf.

