

(伍)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

作者—陳芬苓（元智大學社會暨政策科學系副教授）

一、緒論

過去許多的國內外的研究都提到教育程度的低落是原住民職業成就低落的原因之一，也足見教育與職業之間有重要的關聯性(Fitzgerald,1977; Hull, 2000; 梁秋紅, 1995)。目前原住民族人口教育程度較全體人口為低，其 15 歲以上人口中，61.8%僅國中及以下教育程度，高中（職）30%，大專以上僅占 8.2%；與臺閩地區 15 歲以上全體人口教育結構相比，國中及以下程度 41.7%、高中（職）33.9%及大專以上 24.4%。原住民族 13 至 15 歲應受國中義務教育人口中有 1.9%未在學（含國小畢業未再升學、就讀國中但輟學、及未曾就學者），高於全體之 0.5%，也可見原住民人口中許多人在國中後就直接投入工作或婚姻中（行政院主計處，2003）。

但教育程度也不盡然是原住民職業成就低落的唯一原因，像是原住民學生自信心不足、成就動機不夠(Dwyer, 2003)、地區就業環境的差異、社會歧視的嚴重性(Hull,2000)、原住民適應主流文化的能力、對職場雇主期望的了解程度(MacIntyre, 1992)、社會願意提供給原住民的工作機會有限(Daly,1993)、早期學校生涯教育政策等(Lowe and Tassone, 2001)，都會有重要的影響。

不可避免的許多原住民學生因為家計的需要及社會期望的差異，在國中畢業後就投入職場，原住民學生要比一般漢民族更早必須面對投入職場的壓力(張建成, 1994)。許多原住民也會選擇到平地找工作，特別是年輕的族群，所以這群原住民學生必須同時面對投入職場的轉變以及適應平地的雙重壓力。但到平地找工作對原住民而言常充滿了挫折感，在 1998 年國內調查也顯示 27%的原住民並不認為到都市是唯一可以發展生涯的機會，但許多人都有到平地工作的經驗(Heber, 2005)。即使原住民並不在平地長久居住，對許多原住民而言,可能生命中某些時段會到平地找工作。也由此可見職業教育(career education)納入原住民教育中的重要性，尤其是在國中教育中。

長久以來，原鄉的教材內容與課程規畫都與平地無異，忽視了原住民學生生活經驗與生命歷程與漢民族社會並不相同的事實，原住民學生被迫融入一個異化的教育體系；體系無法提供生活所需的知識與資源。平地的國中輔導重點也許不需加入職業輔導教育的內容，但「國中階段」可能是許多原住民學生最後所待的教育機構，也是他們與「工作社會」連接的重要樞紐，所以原鄉的國中教育內容必須更具備文化敏感性

(culture-sensitivity)，而非與一般國中教育內容一致。平地漢民族學生有更多機會可以由生活中與家庭教育中自然接觸到各種職業，產生對於職業的認識與自我期待，但原住民學生卻沒有平等的資源。學校職業輔導的重點，可包括如何協助原住民發展職業的概念、選擇适合自己性向的職業、了解教育與訓練對於未來生涯發展的重要性、以及如何符合平地雇主工作的期望，甚至還包括現代理財觀念等，而這些觀念的提供都將有助於

他們長遠生涯的規畫與適應。本文由一項針對現階段桃竹苗地區原住民就業困境的實証研究，瞭解國內原住民就業的模式；並與原鄉文化工作者與相關政府部門深入訪談，分析原住民工作的問題與解決之道，依照原住民就業的特性，最後深入討論如何建構原住民職業輔導教育，才能符合目前台灣原住民經濟現況、就業機會及未來生涯發展。

二、原住民就業相關研究

原住民的工作環境最常被形容為最「深」（礦坑、隧道）、最「高」（大樓鷹架）、最「遠」（遠洋魚業、貨輪）、最「暗」（酒家、娼妓）。一個社會存在深、高、遠、暗的工作不足為奇，但是特地族群大量進入這類辛苦、骯髒、危險、聲望低下的工作，則意味著族群間資源分配的不公平，迫使弱勢族群陷入只能靠身體及體力營生的不利處境。

在原住民勞動的相關研究中，主要指出原住民就業所遭遇的困難，以及檢討近幾年來政府針對原住民就業問題所提出來的政策。在原住民就業上的瓶頸方面，華加志（1999）指出主要分為兩方面，一是勞力的供給面，如學識、技能及社會適應能力等；二是勞力的需求面，如歧視性的待遇、不利的勞動條件及外籍勞工的排擠效應等。從勞力的供給面來說，由於原住民長期處於社會邊陲地位，以及歷史性的殖民壓迫，其原有的謀生技能無法適應社會轉變，又無足夠資源吸收更新的技術，使得其勞力缺乏市場競爭力；而在勞力需求面來說，原住民勞工的勞動力無法滿足現代社會的勞力需求，致使其面臨轉變快速的產業活動中，容易陷於不利的處境。

在其他的文獻檢視中，對於原住民所遭遇的就業困境之解釋，大致上又可以將之分為個人以及社會歸因兩大部分。在個人歸因方面在早期的研究中大多將失業率偏高的原因歸諸於原住民本身的特質與習性，例如：原住民天生智能不足、後天努力不夠和成就動機不佳，而漢人雇主也常認為原住民的經濟觀念不佳；甚至有的人認為原住民愛喝酒、有酗酒的習慣，沒有錢喝酒時才會想要回到工作崗位上（劉毅，1989）；或認為原住民的團結性過強，喜好結伴工作，若是有人離職，其他原住民同伴便不論任何理由而跟著離開，往往使得雇主來不及尋找其替代的勞動力（李亦園，1984；謝高橋，1993），而這些負面的印象易使得人們以偏概全；由此可知，將原住民就業困境簡化歸因於原住民個人特質，常是刻板印象與先入為主的偏見所造成的結果。

而在社會性歸因方面，可歸納出了人力資本投資不足、社會歧視與社會適應、外來勞工排擠效應、欠缺積極有效的原住民就業政策與施以架構等四個結構性的因素。

1. 人力資本投資不足：

由前文可知，原住民平均的教育程度遠比非原住民為低；換句話說原住民擁有的職業技術缺乏與教育知識低是原住民目前經濟成就低的重要原因之一。原住民具有較低的教育資源投入勞動市場的結果，自然競爭力也較低，導致原住民多從事臨時性工作，勞力密集工作或長期處於失業狀態，而又進而導致家庭收入偏低，下一代能獲得的教育資源相對較少，久而久之就處於一種惡性循環中（謝高橋，1993）。

2. 社會歧視與社會適應：

由於大社會主流文化與原住民文化上的差異，非原住民容易因為原住民相異的文化傳統而形成概括性的負面印象，加上其團結的群性與多數漢人大不相同，因此使得雇主

在雇用原住民勞工時也深感困擾，大大影響了原住民的就業率（李庚霈，1997；巫銘昌、黃燕萍，1998）。在這種生活與職業觀念上的差異，原住民常不易適應現代經濟體系中的職業生活模式，故也一直在失業與低度就業的邊緣游走，或常聽聞的一些職業陷阱等所產生的職業糾紛等，也常使得原住民對外地的就業環境心生畏懼，產生退縮的行為。

3. 外來勞工排擠效應：

外來勞動力對本地勞動人口的就業常會造成一些排擠效應，例如：美國紐約自 1980 年代進入工程時代以來，由於經濟結構由原先的商品提供為主轉變為以服務提供為主，因此使得非白人勞動比例提高，但原先黑人所佔較低層級的職業地位卻被外來勞動力所取代（Waldinger，1992），而在台灣，外來勞工的引進對於原住民勞工而言也同樣有排擠效應。

4. 欠缺積極有效的原住民就業政策與施以架構：

許多與原住民就業相關的政策之所以未能落實，大致上可歸納為下列四個主要的因素：

- (1) 政策提供的就業措施與原住民需求不符：政府推動的原住民就業輔導與生活改善計畫之內容，未必是符合原住民的生活習性與實際需求，所以施行效果不彰（李庚霈，1997）。舉例來說，勞委會曾於 1996 年提出的「原住民就業促進津貼實施要點」，提供專業人力之薪資補助，但投機的雇主在補助半年後反而容易解雇原住民（盧政春，1999）。又如，勞委會所提供的就業促進方案的申請機關限定在當事人所在地的公立就業服務機構或職訓機構，對居住在偏遠地區的原住民而言根本難以申請。而政府為原住民安排的職業訓練課程均為制式化的課程，與原住民的文化與生活環境有很大的差距。
- (2) 無法適應複雜的行政程序：原住民對於繁雜的行政程序不熟悉，往往在申請的程序中便遭到阻礙而自行放棄相關的優惠或補助方案。即便是居住於都市的原住民，也會因為不了解繁複的行政程序與要件而得不到任何的補助。如此一來更降低原住民利用政府所提供的特別方案之意願。
- (3) 勞委會與行政院原民會之間的協調不足：在 2001 年 10 月所公布施行之「原住民工作權保障法」後，行政院原民會成為促進原住民就業、保障原住民工作權及經濟生活之中央主管機關，因此行政院原民會與勞委會在原住民就業上就成雙主管的情況；而兩單位間相互協調與連結的機制的困難，也使得原住民族就業相關行動之成效有限。
- (4) 現代求職資訊上的不足：原住民謀職時最常看到的，便是求職資訊上的不足，若以失業類型看來，此種失業稱為「磨擦性失業」，也就是由於就業市場某些機能不健全所導致適合空職缺的失業者無法就業而仍處於失業的狀態中。

國內對於原住民就業的實証研究並不多，林新發（2002）則以量化研究的方式試圖找出原住民缺乏勞力市場競爭力的原因。以因素分析找出原住民工作基本的能力弱勢可歸因於字彙能力、理解力、學習力、記憶力等為主要的教育訓練能力較為不足。社會影響力的分析可歸因於就業機會不足以及職業教育訓練方位的誤差導致就業的困難。也提出原住民面對社會上的工作競爭，普遍存有自卑傾向，此種情況發生於學校學習，也存在於職場生涯，因此，在培育提升就業知能之際，對於原住民學員或員工的心理建設也應

相對給予重視。黃坤祥（2001）認為由於原住民教育和職業技能上的缺乏，使得他們競爭力較弱，專業知識不足，而社會型態與工業社會的衝擊，造成原有技能不符合就業市場需求，造成他們只能從事低階層、低收入、臨時姓與非技術性的勞力工作。這些研究都強調原住民人力資本不足的現象。

了解現階段原住民勞工所面臨的主要困境，便可以針對這些問題提出有效的就業促進策略。林新發（2002）關於原住民就業能力的統計調查發現，原住民普遍有很深的宗教信仰，並且透過宗教信仰的導引在音樂與體育領域有傑出表現。事實上宗教對原住民的影響力不容小覷，宗教除了有提升心靈能量的主要功能之外，其集會地點往往成為重要的資訊傳播媒介，透過宗教人員的傳達，可以在第一時間讓原住民獲得許多相關資訊。

總而言之，原住民勞動力在目前的產業結構中，同時面臨了三種面向的困境，第一個來自於其勞力品質的提升空間有限，主要原因是教育訓練不足所致；第二個困境來自於結構性的障礙，包括就業機會的缺乏，職業訓練的誤差，以及外籍勞工的推擠效應；第三個則是原住民勞工面臨長期的壓迫而來的自卑心理狀態，缺乏與平地接觸的經驗，無法瞭解平地雇主及一般職場工作的文化與期望等，更是造成目前原住民在離開學校後就業的困境。黃坤祥（2001）指出促進原住民就業應從就業輔導、文化推廣與教育落實三方面做起。在就業輔導方面，原住民的職業訓練應確實符合職場需求，以及建立健全申訴機構，提供原住民勞工抒解壓力的管道，並建議從事保全相關行業，或山林保育的工作，或者鼓勵自行創業。在文化推廣方面，則認為應致力於推廣原住民文化，降低平地人與原住民間的隔閡。在教育落實方面，提出應重視原住民學童的在學的職業教育，以及教育設備與教育師資的提升，提升原住民進入勞動市場的競爭力。原住民目前經濟弱勢的情形需要在學生在學期間便給予資源的介入。

三、研究方法與設計

原住民職業輔導教育的工作，根基於對他們就業現況的瞭解及社會經濟環境所給予的機會，因此基本的工作便是分析他們目前就業及失業的情形。本研究乃針對桃竹苗地區原住民就業困難的調查計畫，瞭解原住民就業動向、失業的情形、從業的類型，以便提出可行的原住民學生職業輔導方案。研究方法同時採用量化與質化研究，量化研究主要透過結構式問卷進行大量的資料蒐集工作，為強化量化資料的分析，也同步進行質化研究的深入訪談法，作為資料蒐集的途徑，並在訪談過程中與受訪者共同討論未來可行解決方案，以原住民主體性觀點提出方案的建議，研究方法詳述如下：

（一）電話問卷調查與抽樣設計

量化調查研究採電話問卷調查法，在電話問卷調查部分，抽樣樣本為桃竹苗區就業服務中心所提供，調查對象為網際網路就服系統註記求職記錄，且居住於桃竹苗地區之15~64歲原住民。依據桃竹苗區就業服務中心所提供之原住民求職登記資料，以結構式問卷進行電訪，共抽取四千份樣本，兩千份替代樣本，完成有效問卷數六百份。

抽樣方式採叢集抽樣（Cluster Sampling），考慮到桃竹苗區原住民在原鄉區與都會區的比例為33%與67%，比例懸殊且就業型態可能存在顯著差異，因此在抽樣設計上將以原鄉區與都會區的人口比例做第一層的抽樣分配，由於原鄉區與都會區的比例差距過大，為平衡抽樣結果以及減低未來分析資料時樣本過少的問題，將抽樣比例調整為原鄉區40%，都會區60%。第二層抽樣以各縣市人口比例作調配，由於新竹市無原住民部落，

因此原鄉區僅包含桃園縣（復興鄉）、新竹縣（關西鎮、尖石鄉、五峰鄉）與苗栗縣（南庄鄉、獅潭鄉、泰安鄉），依據人口比例抽取相當比例的樣本數，桃園縣抽出464份，新竹縣763份，苗栗縣400份，有效問卷數至少為70份、110份、60份，總計240份；在都會區部分，由於四縣市都會區原住民人口比例差距過大，為了不影響未來統計分析的顯著性檢定，抽樣比例調整為桃園縣都會區比例為55%，其餘三個縣市均為15%，總計抽取2,400份樣本，有效問卷數至少為360份，詳細抽樣分配如下表所示：

	人口數	百分比	抽樣比例 調整	抽樣份數	最低成功 樣本數
原鄉區	25,733	33%	40%	1,600	240
桃園縣 ¹	7,547	29%	29%	464	70
新竹縣 ²	11,762	46%	46%	736	110
苗栗縣 ³	6,424	25%	25%	400	60
都會區	51,964	67%	60%	2,400	360
桃園縣	40,810	78%	55%	1,320	198
新竹縣	5,963	11%	15%	360	54
苗栗縣	3,061	6%	15%	360	54
新竹市	2,130	4%	15%	360	54
合計	77,697	100%	100%	4,000	600

（二）深入訪談法

為了避免樣本來源過度單一化，容易造成資料分析過於偏頗，可進一步了解原住民學生未來實際上的就業狀況及深層的問題，以深入訪談的方式，補充電話調查之外的資料，瞭解各地區原住民實際的就業狀況，受訪者包括在地性的原住民團體（如各原住民協會、多元就業方案之原住民社團、原住民自治團體）、世界展望會相關工作者、部落領袖（如頭目、牧師、鄉里長、教會長老）、各原鄉部落文史工作者、原民會各就業輔導員或輔導原住民就業具經驗者等進行深入訪談，三縣市各訪談二十位。訪談要點主要針對各縣市本身的就業現況、失業現況、相關政策及未來建議等方面討論。

四、研究結果

依據行政院原住民族委員會於民國九十四年底的統計調查，桃竹苗區原住民人口數為 77,697 人，其中桃園縣原住民人口有 48357 人，所佔比例最高，為 62.2%，其次是新竹縣，有 17,725 人，佔 22.8%，苗栗縣再其次，有 9,485 人，佔 12.2%，新竹市原住民所佔比例最少，有 2,130 人，佔 2.7%。在區域分布方面，新竹縣與苗栗縣有極大部份聚集於山地鄉或平地鄉，所佔比例分別為 66.3%、67.7%，桃園縣與新竹市則以都市原住

¹ 復興鄉。

² 關西鎮、尖石鄉、五峰鄉。

³ 南庄鄉、獅潭鄉、泰安鄉。

民為主，桃園縣都會區原住民佔 84.4%，新竹市則全數為都會區原住民。

本次電話訪問調查總計成功樣本數為 633 份，其中居住地為桃園縣者之樣本數為 208 (32.9%)，新竹縣為 257 (40.6%)，苗栗縣為 134 (21.2%)，新竹市為 34 (5.4%)，由於縣市差異的比較亦很重要，為避免影響差異檢定的顯著性，因此在樣本數量的分配上，並未依照實際人口數進行配置，而有做些許的調整，以解決部分縣市原住民人口數過少的問題。另外，各縣市原鄉區與都會區樣本亦力求平均，因此桃園縣復興鄉、新竹縣尖石鄉與五峰鄉、苗栗縣泰安鄉佔有較高比例的樣本。總之，本次調查中原鄉區與都會區的比例大約各半。原鄉區為 57.7%，其中桃園縣有 14.2% 的比例，新竹縣有 28.6%，苗栗縣為 14.8%；都會區的部份，比例為 42.3%，桃園縣佔 18.3%，新竹縣佔 18.3%，苗栗縣佔 6.3%，新竹縣佔 6.3%。本次調查以泰雅族所佔比例最高，佔 67.8%，其次為阿美族，佔 14.4%，賽夏族再其次，佔 8.4%，排灣族佔 4.6%，布農族佔 3.2%，顯示桃竹苗地區原住民主要族群為泰雅族。

年齡分布上，15~19 歲佔 2.2%，20~29 歲佔 21.2%，30~39 歲佔 23.4%，40~49 歲佔 23.9%，50~59 歲佔 18.5%，60 歲以上佔 10.9%。教育程度方面，以國小畢業的比例最高 (28.3%)，國 (初) 中的比例也不低，為 26.9%，再者為高職(含五專前三年)的比例為 22.6%，而專科以上的比例則為 7.9%，顯示原住民接受高等教育的比例偏低，且以職業訓練之高職學校為主。

就每月平均收入而言，無收入的比例最高，佔 24.8%，而表示無穩定收入的比例也偏高，有 16.7%，此與原住民就業型態有很大的關係，有收入者以 20,000-29,999 元的比例為最高，佔 17.2%，顯示原住民的經濟狀況趨於不穩定，而穩定的收入大約為兩萬元左右，值得注意的是，原住民每月收入低於勞委會所公佈之每月最低基本工資 15,840 元的比例為 23.6%，因此原住民的經濟狀況除了有不穩定的問題之外，常在非正式職場工作，薪資水準也不高也是問題 (見表 2)。「經濟能力」往往是族群弱勢的原因與結果，也足見原住民職業輔導教育的重要性。

	次數	百分比
無收入	157	24.8
無穩定性收入	106	16.7
10,000 元以下	96	15.2
10,001-15,840 元	53	8.4
15,841-19,999 元	70	11.1
20,000-29,999 元	109	17.2
30,000-39,999 元	32	5.1
40,000-49,999 元	4	0.6
50,000-59,999 元	2	0.3
60,000 元以上	4	0.6
Total	633	100.0
註：total respondents=633,missing data=0。		

在學歷部分，新竹市由於區域範圍離都會較近，接近主流的教育資源，因此新竹市原住民的教育水準相對的最高，有 20.6% 是大專以上的學歷，相對的其他縣市則只有 5%-7% 的大專以上學歷。而其他縣市原住民還是以國中以下教育程度為主，分別是桃園縣（54.9%）、新竹縣（58.3%）、苗栗縣（60.4%）、新竹市（44.1%）。雖然新竹市受訪者的學歷較高，但是無收入的百分比與其他縣市之間並無差異，在收入部份差異也不大。其實主流學術很少針對台灣原住民族群的教育程度與經濟成就之關聯性作研究，但澳洲原住民研究已發現教育程度低落無法解釋原住民經濟弱勢現象(Daly, 1993)，事實上取得高學歷對原住民生活改善的影響還需要進一步研究，所以本文不會視提高教育程度為解決原住民經濟弱勢的唯一方法，及職業輔導教育的唯一走向。

（一）桃竹苗區原住民就業狀況

本次調查的就業原住民人口佔 55.1%，無就業人口佔 44.9%，由原住民的工作地點可以看出其居住所在地與工作地點在不同縣市的情形很少，桃園縣有 92.2%、新竹縣有 81.6%、苗栗縣有 90.7%、新竹市有 77.3% 是在同一個縣市內居住及工作，也顯示出其工作地點的固著性很強。也顯示原住民職業輔導教育的內容應注重在地化，隨各地資源不同而改變輔導內容，才能符合學生所需。

原住民每週工作時數以「31~40 小時」的比例最高(41%)，每週工作「41~50 小時」的比例為次高(28.4%)。有 28.4% 需要加班，每週工作 50 小時以上者也有二成以上。以平均數來看，原住民平均每週工作 41 小時，顯示原住民的工作時數偏低，但大部分仍在合理的工作時數範圍之內，(見表 3)

表 3、每週工作時數

	次數	百分比
10 小時以下	11	3.2
11~20 小時	24	6.9
21~30 小時	30	8.6
31~40 小時	143	41.0
41~50 小時	99	28.4
51~60 小時	27	7.7
61 小時以上	15	4.3
總和	349	100
平均每週工作時數=41.00 小時 (SD=15.38)		
註：total respondents=349,missing data=0。		

桃竹苗區原住民的工作類型非常集中，從事的工作主要為「農、林、漁、牧業 (25.2%)」、「製造業 (22.3%)」、「營造業 (13.2%)」及「其他服務業 (10.9%)」。與一般漢民族相比，差別最大在於高比例的農林漁牧業工作者，此類人口也易面臨季節性失業問題。另外，原住民幾乎完全未出現在其他職業類型中，顯見原住民就業類型受到相當的限制。在各縣市工作類型差異部分，在桃園縣有 25.9% 從事製造業、20.7% 從事營造業，也呈現出桃園縣為工業大縣的情形，原住民在工廠工作的機會較多；此外，本研究受訪者也表示桃園縣從事營造業者很多，會在不同的縣市中接工作，常常是在不同的縣市流動，但主要還是以居住在桃園縣為主。在原鄉地區（復興鄉）的原住民，則以從事農業活動為主，種植復興鄉盛產之水蜜桃、香菇、生薑等經濟作物，農閒時期經常需要以臨時性工作維持經濟收入，但到了農忙時期則必須馬上辭去工作，回到果園或農地幫忙，使得原住民只能接臨時性工作。

新竹縣與苗栗縣原住民主要是以農林漁牧業為主，新竹縣的受訪者從事農林漁牧業的有 30.1%、製造業的有 17.6%；苗栗縣從事農業的有 38.7%、製造業有 20%。在近年來多元就業方案的協助，新竹縣在傳統原住民工藝上有長足發展，也會在竹東鎮設工作室販賣或接受訂單，一般原住民週末也會到竹東市集賣手工藝品，小型零售業很成功；苗栗縣原鄉地區（泰安鄉）的觀光產業蓬勃發展，但是最終獲利並非真正在地的原住民，許多的溫泉資源均被外地漢人所壟斷，他們也不喜歡雇用原住民。而新竹市則完全沒有從事農林漁牧業，主要的工作以製造業為主佔 40.9%、住宿餐飲業佔 13.6%，學歷高的原住民可以在新竹市科學園區當作業員，學歷低者則主要是以園區清潔工及相關週邊服務業為主。Lester(2000)一再強調原住民學生職業輔導教育的設計一定要注意所在地理位置及就業機會，而非一個模式，由本研究看來也對映這項論點，因為原住民對原鄉的固著性加上工作機會的差異，每個區域的學生職業輔導教育應因地制宜。

在找工作的方式方面，原住民以「託親友師長介紹」的比例最高，為 49.9%，再者為「公立就業服務機構介紹 (29.8%)」，這點與本研究樣本來自就服中心有關。另外「看一般報紙」、「自我推薦及詢問」的比例亦非常高，分別為 24.4%、19.2%，其中透過找「工頭或包商介紹 (11.2%)」的方式則是原住民的特色，即原住民相對依賴人脈關係去找工作，因為這種方式也較不易有受騙及工作不適應的風險（見表 4）。重要的是，「學

校」在原住民找工作上完全沒有角色，未來若能建立學生職業輔導教育機制，對於年輕原住民而言，將可增加一個值得信任的工作資訊來源。

	次數	百分比
託親友師長介紹	174	49.9
公立就業服務機構介紹	104	29.8
看一般報紙	85	24.4
自我推薦及詢問	67	19.2
上網找的	54	15.5
工頭或包商介紹	39	11.2
自家經營	33	9.5
部落就業輔導員	31	8.9
原住民 0800 專線或都會區就業服務台	30	8.6
應徵招貼廣告	27	7.7
教會介紹	25	7.2
原住民社團	21	6
企業主來找	18	5.2
參加徵才活動	15	4.3
看原鄉就業快報	13	3.7
私立就業服務機構介紹	9	2.6
民意代表介紹	8	2.3
考試分發	8	2.3
其他	2	0.6
總計	763	218.6
註：total respondents=349,missing data=0。		

(二) 桃竹苗區原住民就業問題

在本次調查研究中，原住民失業者沒有工作的時間多數在一個月以上半年以內，比例為 38.7%，顯示失業期並不會太長，可能為兩段臨時工作之間的等待期或農閒時期。但由平均值來看，受訪者平均失業時間為一年八個月，顯示失業的等待期仍然很長（見表 5）。沒有找到工作的原因，有 33.3% 提到「教育程度限制」，27.9% 提到「就業資訊不足」，也有 18.9% 提到「技能不符合公司需求」，因為「原住民身份而受限制」的情形反而是少數（5.4%），也顯示原住民學生人力資本的低落（教育程度及職業技能）相對造成其失業風險高的現象，而對就業資源的無法掌握也是其失業的原因之一。因此未來在原住民職業輔導教育上，可以增加他們對於職業所需條件的瞭解，以免出社會後才發現自己教育及技能不符職場所需。

	次數	百分比
未滿一個月	9	8.1
一個月以上～未滿三個月	22	19.8
三個月以上～未滿半年	21	18.9
半年以上～未滿一年	18	16.2
一年以上～未滿兩年	14	12.6
兩年以上～未滿三年	5	4.5
三年以上～未滿五年	10	9.0
五年以上～未滿十年	6	5.4
十年以上	6	5.4
總和	111	100.0
平均失業時間=19.81 月 (SD=31.42)		
註：total respondents=111,missing data=0。		

而失業者中 91% 的比例表示沒有申請失業給付，顯示原住民失業後很少能得到社會保險的保障，也顯示原住民的工作可能都是邊陲工作環境或非正式工作場所，使得他們在失去工作或有勞資糾紛時都缺乏保障。沒有工作期間，原住民的經濟來源以「家庭協助 (55.9%)」、「積蓄 (22.5%)」為主，鮮少依賴公部門的經濟協助，如：失業給付、政府救助金、生活津貼、職業訓練津貼等，也顯見原住民對於政府部門資源的陌生，相對呈現社會排除的現象(social exclusion)。給予適當的職業輔導教育將有助於原住民學生瞭解如何善用社會資源，及瞭解勞工保障的法規，減少失業時落入貧窮的風險。

勞資爭議方面，有發生過的比例為 8.3%，發生勞資爭議的原因，主要為「薪資未付(含工時紀錄錯誤)」，佔 62.1%，其次是「無故扣薪 (10.3%)」、「請假規定不合理 (10.3%)」的糾紛。本研究訪談時也特別問到這一點，原住民受訪者指出：許多原住民在職場溝通能力上較缺乏經驗，發生與誤會時也不會為自己說明；例如常見的是在工地最後因為沒收拾完工具而被扣薪，而心生不滿。也顯見對於一般平地職場的文化還需要再加強，這也是許多國外執行原住民職業輔導計畫的重點項目。

在原住民職場歧視問題方面，從「言語」、「歧視」、「不平等待遇」三個面向做調查，超過六成的比例並沒有遭受歧視的經驗，但是另有四成仍然因原住民身份需面對職場上歧視問題所造成的傷害，尤其回答「總是」及「經常」因為原住民身份被別人用難聽的話罵過的，有 4.1%；「總是」及「經常」感受到被瞧不起的比例，有 5.2%；而「總是」及「經常」感受到老板差別待遇的比例也有 6%。顯示社會上對原住民歧視的問題仍然存在，但消除社會歧視是長遠的工程，在實務上如何使學生面對族群歧視時不退縮或出現自暴自棄的行為，更是在學校階段就應給予學生助力。

(三) 職業訓練與影響因素

與職業成就相關的人力資本現象除了教育程度外，另一項重要的要素在於「技能」。本次的調查研究發現原住民中擁有技能檢定合格證照的比例其實不低，有 166 位受訪者

〈18.3%〉是擁有檢定合格的證照，另外有 114 位(18%)的受訪者曾經參加過職業訓練的課程，其中有找到相關工作者為 15 人，因此參加完職業訓練且有獲得相關工作的比例為 13.1%。但是在擁有職業檢定合格證照者中，卻有 56%認為這些證照並無助於他們找到工作，而在受過職業訓練者中也有 36%認為職業訓練所學到的技能對於找尋工作亦是完全沒有幫助。

而在受過職業訓練者中，有半數是為了找尋工作參加職業訓練，但亦有許多參加職業訓練者純粹是為了興趣或是尋求未來得以工作的可能性（見表 5）

。本研究訪談政府單位人士時均提到，原住民參加職業訓練並不單純僅以找尋工作為目的，例如：許多職業訓練的項目是跟手工藝有關，原住民參加的目的可能單純為了興趣，這點符合我們調查研究的結果。此外，近年來由於永續就業工程、多元就業方案推動的關係，部份參加職業訓練的原住民是為了能夠領取政府補助〈14.9%〉（見表 6），這也說明職業訓練與就業之間並不盡然是等號的關係。原住民參加政府機關舉辦的職業訓練，就業的成效其實有限，主因是國內職業訓練並不提供就業輔導，受訓完得自己尋找工作，相對而言便影響職業訓練的成果。且本研究訪談亦提到原住民在受職業訓練前缺乏對個人性向的了解，對於職業生涯發展基礎的認識，往往在選擇職業項目時會找尋自己有興趣的職業訓練為項目，但受完訓後可能會發現在原鄉這些技能並無法找到相關工作，即使到平地並不表示就業市場便能接受原住民從事這項工作，這些種種限制均影響原住民職業訓練的成效。也足見原住民職業輔導教育應提供個人性向測驗及職業資訊的重要。

	次數	百分比
為便於轉換職業或第二專長	66	57.9
為便於尋找工作	59	51.8
為了興趣	55	48.2
提高專業知識或技術水準之在職進修	44	38.6
為適應工作性質之職前訓練	37	32.5
為了參加技能檢定／考取證照	32	28.1
為提高收入或加速升遷	31	27.2
為了領取政府補助	17	14.9
多認識同業的機會	15	13.2
公司／雇主選送	5	4.4
其他（請說明記錄）	1	0.9
Total	362	317.5
註：total respondents=114,missing data=0。		

此次調查意外的發現：參加職訓後的就業年資達一年以上的比例為 51.3%，從平均值來看，平均每人工作年資為 20.16 個月，顯示職業訓練後的工作趨於穩定，工作年資維持較長。雖工作內容並不一定與職業訓練內容相關，參加職業訓練者的職業轉換頻率低，顯示受過職訓後的原住民工作穩定，可能是職業訓練的過程中得以培養原住民對於就業市場及雇主期望的了解，有助於在職場適應的情形。此結果也強化由學校提供職業養成教育對原住民學生未來就業適應的正向影響。

而在詢問受訪者期望參加的職業項目時，發現排行前面項目包括：電腦資訊類（33.8%），餐飲類（32.9%），園藝、造景（28.2%）及「民宿管理（27.3%）」等等（見表 7），相當程度集中在於「在地就業」的模式，對於製造業的技能訓練興趣缺缺，但也可能因本次受訪者並不限於年輕人的關係。雖然部分原住民年輕時會於平地找尋工作，但往往中年後會有大量回歸原鄉居住但卻失業的情形。這些現象值得在進行原住民學生職業輔導教育時注意，相關的計畫應重視在地有那些可以發展的資源及文化產業，而非天馬行空地希望學生去適應平地工作的模式。

表 7、期望參加的職業訓練項目（複選題，%前幾項）

	次數	百分比
電腦、資訊類	73	33.8
餐飲服務類	71	32.9
園藝、造景	61	28.2
民宿管理	59	27.3
文化產業技藝訓練類（雕刻、陶藝、刺繡、竹籐編織、琉璃珠等）	56	25.9
清潔維護工作	53	24.5

五、討論與建議

國內的許多議題都建立在如何提供原住民福利，或者原住民職業訓練的行為方面，雖提供許多不錯建議，例如：如何建立部落產業、如何改變土地政策讓原住民得以在原鄉有工作的機會等〈黃昆祥，游皓璋，2006〉，但卻很少有研究者思考到原住民的職業教育其實可以且最好是「從小開始」。類似美國「從頭開始(Head Start)」的方案，該方案強調早期對於貧窮子女或是弱勢族群子女的介入，相對的會影響後期這些弱勢族群在職業及學業上的表現；該方案的成果發現資源介入並不會改變這些參加方案者的最後的教育成就或智商成績，但發現給予少數族群一些適當的資源刺激、一些充權的機制〈empowerment〉可以使弱勢族群的學生對自己的未來更懂得深度的思考，也發現弱勢族群接受資訊後更能了解大環境文化所期望的行為，並懂得找出自己人生的方向〈Ludwig and Philips, 2007〉。換言之，在學校時代介入原住民學生職業的輔導，雖然不見得直接與原住民畢業後是否會找到工作有直接的相關，但於介入輔導後將可以影響原住民長遠生活的品質，包括：找到自己有興趣的職業、懂得適應外在就業的環境、懂得深度規劃自己的生活等等，相對的解決目前成年原住民相關的問題。以成本效益的觀點來看，早期教育資源介入的花費，將可大幅減少以後花在解決失業、貧窮、兒童照顧問題上政府的成本；經濟能力的改善後，甚至可解決原住民健康、家庭等問題。因此，在本段中希望討論在現有原住民就業模式及困境下，如何建構原住民職業輔導教育的工作，以解決原住民在經濟上長期居於弱勢的情形（Lester, 2000; Lowe and Tassone, 2001; Stevenson, 1998）。

在國外許多原住民人口眾多的國家，多少都會執行原住民學生職業輔導的計畫，在澳洲及加拿大都曾經在學校推動原住民職業生涯計畫(*Aboriginal Careers Aspiration Program*)，在澳洲辛南威爾斯州舉行過的原住民職業教育計畫中曾設計四個目標：一、學習個人與工作之間的關聯性；二、了解工作的世界；三、設定職業計畫及決定達成的方法；四、學習目標職業所需的相關技能（Lowe and Tassone, 2001）。可看出該方案主要是建立學生正確的職業觀念及提供更多職業相關的資訊，在職業連結上並沒有實際的行動，也就是純粹是在「教育」的部分，在行動方面是相對缺乏的。因此，有別於社會上職業訓練機構及原住民團體的服務，在校的職業生涯輔導應更著重在原住民學生心理建設的部份，因為教育程度與技術並不能解決外在社會現實的問題，學生在出社會後必須學習如何與「種族歧視」共處。根據本研究實証結果，茲就學校輔導及部落社區配合兩方面提出學校從事原住民職業輔導教育雛型，以供參考。

在學校輔導計畫方面：

1. 加強原住民學生自我自信心的培養和自尊的建立。本研究許多受訪者都提到，增加原住民自信心及面試勇氣是突破就業困境的第一要務，由於許多工作的應徵都需要經過面試，原鄉徵才活動也是，原住民因為個性過於害羞、缺乏自信心往往就主動放棄面試的機會，因此在原住民學生職業輔導教育工作上，除了增加學生自信心之外，也需要培養求職時面試的技巧，在校便可以訓練學生面試時應對的基本技能，及自我表達的能力，以因應職場現實所需。
2. 增加對於職業發展及工作動機的了解，並培養成就動機。由本研究調查結果可發現：原住民從事的職種相當有限，只有出現在少數職業中，但社會環境及原住民本身對職業瞭解程度都有關。Dwyer (2003) 特別認為 Vroom 的角色期待理論造成加拿大原住民低成就的現象；因此，應早期建立原住民學生對自己正向的期待，使其更具備成就動機。
3. 提供學生個別化的職業性向測試，讓每個學生了解本身的個性及能力的特性適合從事哪些方面的行業，以便早期能事先規畫，增進學生對自我的了解。本研究訪談輔導就業單位會發現原住民對自己職業性向及能力的瞭解很低，因此在找尋工作時或接受職訓後往往發現自己不適合從事該行業，因此早期增加原住民學生對自己性向與職業間的關聯性相當重要，可以減少未來他們在職業上受挫及游離的現象，以致無收入及無穩定性收入的情形普遍。如果原鄉缺少相關能力的老師，可以由縣市政府原民會成立輔導團，協助支援專業職業性向評估的部份，成為學校輔導老師背後的支持團隊。
4. 增加對於不同職業資訊的認識，了解每項職業所需要的條件、未來發展的途徑、所需要的教育及訓練等。協助原住民學生了解教育、訓練的投資和就業之間的關係，無論是擁有一技之長的高職或者是一般高等教育學歷的取得，都有助於原住民學生未來取得良好工作之所需。
5. 提供個別化生涯規劃的輔導，仿效目前就業機構所具有的個案輔導機制，提供國三學生生涯規劃的個案輔導，讓每個學生可以接受由性向測驗、職業介紹、認識職場環境、了解職場文化等一套完整課程，使學生可以因應自己的期望與能力，由老師提供生涯規劃的輔導與討論，找到適合自己發展的方向。
6. 在學校正規的課程中加入職業介紹的課程，協助學生了解更多一般社會上各式各樣不同的職業，增加學生對自己未來的想像力。更重要的是介紹每項職業所需要的基本教育及訓練的條件、未來發展的前途等，提供學生職業的選擇。由於本研究發現原住民工作類型局限在很小的範圍中，有必要開發更多樣性的機會。可以結合原委會建立參考手冊發給國三學生，介紹多樣性行業的基本要求及未來發展前景等，以及社會中可以運用的資源，提供學生更清楚的職業影像。
7. 增加原住民學生對於一般主流社會雇主的期望及職場文化的認識 (MacIntyre, 1992)。尤其是對於有意到平地工作的學生，了解在一般職場中雇主對工作者的期望、職場中同事之間的文化、員工的一般工作守則及職場倫理等等，可以大幅減少他們在工作後因文化差異而出現不恰當的行為，以致在職場受挫的情形。
8. 提供學生現代社會勞工法規及權利的講座、協助了解現在目前社會中，勞工一般的權利及社會保險的概況，本研究發現原住民很少使用社會的資源，而且在職場中由

於不了解本身的權益，所以有時會有與雇主之間發生勞資爭議及誤會的情形時有所聞，並以薪資爭議為主。講座應該包括：介紹勞工基本法規、社會保險所提供給予勞工的保障及政府原住民輔導就業措施等，讓學生在未來就業後對於本身權利有更進一步的認識。

9. 強化原鄉基本電腦操作及上網的能力，不僅因為電腦操作是目前所有工作基本的要求，更重要的是目前政府的許多措施也都已經E化。比較明顯的例子是所有求職的服務及資訊都早就電腦化，電腦E化的求職服務，大多數的原住民不會操作，不知道如何從網路得到電腦相關的資訊，也無法填寫求職的表格，因此造成使用率很低。
10. 增加在學原住民學生與成功原住民青年之間的連結，可藉由成功校友回校經驗分享的機制，盡量邀請成功發展的原住民青年到原住民部落分享成功的歷程，提供學生未來就業發展的選擇及注意事項，對於學生比較容易產生模範學習的效果。
11. 加強服務離校校友回校繼續接受輔導的機制，Lester (2000) 特別提醒原住民職業生涯輔導方案的成功率有限，因為學生很容易到主流社會中因為受挫折而退縮，所以持續協助與鼓勵相當重要。因此，學校提供職業輔導並不只限於目前在校的學生，提供離校校友在職場上碰到挫折時能夠回校繼續接受輔導也是相當重要的工作。從本研究調查結果可以看出學校在學生就業過程中扮演的角色微弱，對於青少年而言，學校若能提供協助對他們來講是最好最信任的機制。
12. 增加與地區雇主及勞工相關團體的連結。其實許多全國性的企業都願意為原鄉提供服務，只要原鄉必須提出需求，例如：HP 的電腦公司曾經為農村提供免費的電腦教學服務，因此原住民學生的職業輔導教育同時也可以結合企業一同舉辦。此外，在地的雇主便是提供工作的主要來源，例如：原鄉徵才活動便需要當地的廠商參與，因此學校方面可以與當地雇主及企業保持連結，學生在校期間便可以藉由演講活動讓學生更了解職場的要求在哪裡。當然學校部分還是以提供原住民學生職業教育發展為主，與雇主之間夥伴關係的連結可以由部落中組織及教會協助進行。
13. 建立參觀學習的機會。因為在訪問中會發現原住民學生對於職業的認識並不深，也因此自己想像的職業往往並非本身能力所及，很可能在所在縣市也沒有發展的空間。故若能與在地的廠商合作提供實習及參訪的機制，使想就業的學生能早日接觸職業環境，不但可以建立與雇主的關係，也可以提早發現自己適合的行業。
14. 舉辦建教合作。建教合作對於新一代的原住民而言，可以對幫助原住民養成教育(性向測驗、生涯規劃)，對於家境較貧困的原住民而言也可提早認識工作環境改善家計，並可配合進修，取得更高學歷與証照。但國中生在年齡上會有點類似童工，或許會遇上一些法規上的抵觸，可能要原住民在國中畢業之後才能進行，但可以納入學校職業輔導工作中，使學生多了解有這種管道可以找工作。
15. 進行原鄉企業規劃的模擬習作或競賽活動。可以鼓勵學生利用在地的資源發揮想像力，看如何藉由在地的資源發展未來工作的機會。在學生時期，便可以透過競賽或是方案的方式協助學生發展願景。由本研究結果也可以發現原住民在中年後希望返鄉工作的情形大增，並對在原鄉發展民宿、觀光、餐飲、手工藝、休閒農業等特別有興趣，可見原住民的職業選擇可能隨年齡而呈現流動的狀態，在求學階段便可以增加他們在原鄉發展文化產業的想像力，未來可能會造就不同的原鄉願景。

在部落社區配合方面：

1. 學校職業輔導方案還需要整個部落社區互相合作及配合，國外的研究也發現沒有家長及社區對此計畫的支持，學校的方案註定失敗 (Lester, 2000)。因此包括：社區、教會及學生的父母都必須能配合這項結合教育訓練就業的輔導方案，整體的改進每個部落未來年輕人的前途。由本研究訪談結果可以發現：家長常是學生繼續升學的阻力，家庭經濟需要是迫使原住民學生國中後提早就業的主因。因此，職業教育的宣導工作應納入家庭為單位，以家庭教育的方式灌輸正確的觀念，減少學生繼續就學的阻力。
2. 輔導改變原住民家庭的經濟狀況，避免原住民學生因為家庭經濟窘困的情形而必須過早投入勞動力市場，能夠延長受教育的時間，增加本身就業的人力資源。
3. 引進以地方資源為主的在地職業技術的課程，或者邀請具備特殊技能的原住民技師，回鄉開班授課。本文特別強調原住民學生的職業輔導教育必須重視「在地化」及「文化敏感度」，必須瞭解原住民對於原鄉依附的情結，不希望離鄉太遠工作的心情，因此各地原住民學生職業輔導教育的內容可能不完全相同，必須要視各地方資源及周圍工作機會而定。

致謝

本研究感謝行政院勞工委員會職業訓練局桃竹苗區就業服務中心提供所需資料及協助研究進行，並感謝研究助理徐菁菁及邱翊涵協助研究訪談及聯絡工作。本論文特別感謝兩位匿名評審所給予寶貴的建議。

六、參考文獻

(一) 中文部分

1. 邱怡薇，2006，〈都市原住民青少年之社會支持與學習適應—以台北縣阿美族為例〉，《行政院原住民族委員會—台灣原住民族教育論叢第七輯》。
2. 行政院主計處，2003，原住民人口概況之研析
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1669&ctNode=548>
3. 行政院原住民族委員會，2001，《八十九年上半年台灣原住民就業狀況調查報告》。台北市：行政院原住民委員會。
4. 巫銘昌、黃燕萍，1998，〈企業界主對於原住民就業問題態度研究〉，《原住民教育季刊》11：1-30。
5. 李亦園，1984，〈山地社會問題〉，收錄在楊國樞與葉啟政（編）《台灣的社會問題》，頁 249-297。台北：巨流。
6. 李庚霈，1997，〈原住民失業問題與因應對策之探討與評析〉，《就業與訓練雙月刊》15（1）：24—31。
7. 林新發，2002，〈原住民就業能力與屬性之分析與發展〉，《技術及職業教育雙月

- 刊》69：50—55。
8. 張建成，1994，〈光復以來山胞之教育及其家庭相關因素之探討〉。台北：國科會研究報告。
 9. 黃坤祥，2001，〈原住民文化、教育與工作權之探討（上）〉，《勞資關係月刊》20（1）：27—33。
 10. 黃坤祥、游皓璋，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。
 11. 梁秋紅，1995，〈原住民教育與職業成就的相關〉。國立政治大學教育研究所碩士論文。
 12. 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
 13. 謝高橋，1993，〈原住民就業服務措施的檢討與建議〉，《就業與訓練》14（3）：29-32。
 14. 顏瑞儀，1999，〈「給他們一份工作！？」——大台北地區都市原住民就業現況與就業促進策略之探討〉，國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

（二）西文部分

1. Daly, Anne(1993) The Determinants of Employment for Aboriginal People. *Australian Economic Papers*, 32(60):134-51.
 2. Dwyer, Rocky, T. (2003) Career Progression Factors of Aboriginal Executives in the Canada Federal Public Service. *Journal of Management Development*, 22(9/10):881-889.
 3. Fitzgerald, Ronald T.(1977). Poverty and Education in Australia. Report of the Commission of Inquiry into Poverty in Australia. Canberra: Australian Government Publishing Service.
 4. Heber, Robert Wesley (2005) *Aboriginal Post-Secondary Education: Taiwan and Canada*
http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/aboriginal_planet/2005/01/foreign_policy/aboriginal/750/resource/canada/documents/rewesley-en.asp
 5. Hull, Jeremy (2000) *Aboriginal Post-secondary Education and Labour Market Outcomes Canada*. Manitoba: Department of Indian Affairs and Northern Development.
 6. Lester, J (2000) *Evaluation Research into the Office of the Board of Studies', Aboriginal Careers Aspiration Program for Aboriginal Students in NSW High School*. Melbourne: The Office of the Board of Studies.
 7. Lowe, Kevin and Julie Tassone (2001) Aboriginal Career Aspirations Program: School and Community Career Education. Report of NSW Board of Studies Project.
<http://www.aare.edu.au/01pap/low01351.htm>
 8. Ludwig, Jens and Philips, Deborah (2007) The Benefits and Costs of Head Start. *SRCD Social Policy Report*, XXI: 3-16.
 9. MacIntyre, Jeanne (1992) Keyano College Effective Programming Partnerships:
-

Assisting Aboriginal People to Meet Employer Expectations, Quebec

http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/12/d9/6a.pdf

10. Stevenson, Phyllis Fay (1998) Aboriginal Employment & Training Program Development--Toward an Internally Controlled Process. Master's thesis, Brandon University.