

來義地區原住民就業狀況及其歸因之研究

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC93-2415-H-018-001-SSS

執行期間： 93年 8月1日至 94年 7月31日

計畫主持人：周國屏

共同主持人：

計畫參與人員：林文信、張育菁、曾世豐

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

執行單位：私立建國科技大學

中華民國 94年 9月 30日

來義地區原住民就業狀況及其歸因之研究

中文摘要

原住民現今最為關注的議題就是就業問題，而在經濟景氣低迷，失業率持續攀升之際，又面對政府大量引進外籍勞工之衝擊，以致於本國原住民就業機會遭受排擠而形成強大之威脅。而台灣的原住民鄉鎮，其原住民比例並不盡相同，因此，以高原住民比例的山地鄉—屏東縣來義鄉為對象，探討當地原住民的就業狀況與就業狀況的歸因。

本研究採以量化為主，質性為輔的方式進行。將來義鄉民的工作地分成台灣北部、中部、南部、屏東縣、來義鄉五地進行比較，發現各工作地的特色如下：年輕人偏好往中部工作，而年紀大者則留在原鄉，到北部、中部工作者往往是顧及薪資的優渥，而在南部工作者較為考慮到原鄉家庭的經營，來義鄉、屏東縣所提供的工作種類較具多樣性。整體而言，當地人對人口到外地就業仍較偏向負面的看法。

原鄉適合的產業以發展「觀光業」的比例最高，但會因村落別的不同而有所差異，即「平地二村」與「山地二村」較「南三村」更偏向「觀光業」。此為觀光景點多分佈於「北四村」（「平地二村」與「山地二村」），而「南三村」較多芒果種植。比較「個人有能力且有意願從事之行業」與「原鄉適合的產業」兩者，發現有相當的差距。「原鄉適合的產業」以發展「觀光業」最多佔了 61.4%，但在「個人有能力且有意願從事之行業」裡，「觀光業」則僅佔了 10.0%。

而在 20 個影響現今原住民就業狀況之歸因項目，其中的內在歸因共有 9 項，外在歸因共有 11 項，其中屬於外在歸因的「外勞的引進」所得到的同意度最高（4.03 分），屬於內在歸因的「豐年祭的舉行」則最低（3.07 分）。另外，「教育程度」、「景氣變化」與「原鄉資源」的同意度得分同樣排名第二（皆為 3.75 分）。藉由因素分析可以將原住民就業狀況的歸因分成五個因素，分別命名為「資源因素」、「個人條件因素」、「傳統文化因素」、「溝通因素」與「經濟變化因素」。最後，本研究針對這五個因素提出對原住民的就業狀況改善的建議。

關鍵字：來義、原住民、就業、歸因

The Study on employment and its attributes of indigenous people in Lai-Yi Area

Abstract

The thesis that the aborigines care about now is employment problem. During depression and increasing unemployment rate with the impact of inducing large amount of foreign labors by government, the employment opportunities of native aborigines are expelled, and this becomes a strong threat to them. In the aboriginal country and town in Taiwan, the population rates of aborigines are not all the same. Therefore, according to the aboriginal country of high-rate aborigines Lai-yi Country, we discuss the attributes of local aborigines' employment situations.

The study is processing mainly on the basis of quantification, and accessorially qualification. The working places of Lai-yi people are divided into five areas (northern area, middle area, southern area, Pingtung County, Lai-yi Country), in order to be compared. The characteristics of each working area are found as following: The younger people prefer to work in the middle area, while older people prefer to stay in the local area. The people who work in the northern area often care about their salary, while southern workers care more about the management of their native family. The job categories offered by Lai-yi Country and Pingtung County are various. As a whole, local people consider the employment leaving their home country as negative.

The proportion of sightseeing is the highest among the appropriate business in aboriginal areas, but it differs from the categories of villages. That is, "the Second Flatland Village" and "the Third Mountain Village" tend to promote sightseeing, because spots for sightseeing are attributed among "the Second Northern Village" (the Second Flatland Village and the Second Mountain Village). However, "the Third Southern Village" has more mango planting. If we compare "the business that people are willing to engage in with "the appropriate business in aboriginal areas", we can find they are quite different. "The appropriate business" is to promote "sightseeing" (about 61.4, the most). However, among the business that people are willing to engage in, sightseeing is only 10.0%.

Among the 20 attributes which affect aborigines' employment now, there are inner ones and 11 outer ones. The induction of foreign labors, which belongs to outer attribute, has the most agreement (4.03 points). The annual ceremony, which belongs to inner attribute, has the least agreement (3.07 points). Moreover, the education degree, the change of economy situation, and the resource of native country are ranged the second (3.75 points). By analyzing elements, the attributes of aborigines' employment situation can be classified into five elements, named as "resource element", "individual condition element", "communication element", and "economy change element". Finally, the study offers the suggestions to ameliorate aborigines' employment situation according to the five elements.

Key words: Lai-yi, aborigine, employment, attribute

壹、前言

全球的原住民大都面臨著相似的命運：人口相對稀少、土地趨於縮減、語言逐漸失落、社會制度及風俗習慣瀕臨瓦解等，原住民族面臨了許多困境。近幾年來，原住民相關議題受到了相當大的關注，今日台灣的原住民所面臨的處境亦與其他各國的原住民有類似的現象，這些事實顯示了原住民在整個社會裡是處在一個相對弱勢的狀態。若與全台其他族群相比，原住民處於較為不佳的就業地位，在許多的研究調查顯示了原住民當前認為最迫切解決的問題就是就業問題（張慧端，1996；謝高橋、陳信木，1998）。

綜觀國內有關原住民就業的研究，多著重在原住民就業狀況的困境面敘述，而關於就業歸因之探討則較少，或者是較少探討歸因面與人口背景的關係，且近年來隨著外勞的引進所造成的影響，對於原住民就業困境應有新的歸因解釋。因此，有必要對原住民之就業狀況歸因重新作思考與整理。

而在所有的山地鄉中，雖然原住民是當地人口組成的主體，但各鄉鎮的原住民比例高低並不盡相同，因此選定來義鄉，有以下原因：

1. 來義鄉在屏東縣八個山地鄉裡是原住民人口數最多，素有排灣族大本營的稱呼。且來義鄉是一個高原住民比例的山地鄉，故在人口組成上具原住民山地鄉之特色。
2. 根據民國 89 年臺閩地區戶口普查報告，來義鄉有高達 24.3% 的人口外流到外縣市工作（參見圖 1-1.4），比屏東縣平均值 15.3% 高出甚多（行政院主計處，2000）。
3. 大區域的研究似乎可以找出一般性的通則，但是卻忽略了小區域之間的異質性以及單一小區域的不同（Mohammed and Kulshreshtha，2003）。所以希望能夠藉由來義鄉這個小區域的原住民就業狀況研究，來展現出單一小區域的特色。

貳、研究目的

基於以上的動機，本文預期達到的目的為：

1. 探討來義鄉原住民之就業狀況，特別是針對人口到外地就業的現象。
2. 探討來義鄉原住民對於原住民就業狀況歸因之看法。
3. 藉由研究成果對原住民的就業狀況提出建議。

參、文獻探討

原住民就業困境，主要就是失業與就業不穩定性兩項問題，具體而言，原住民的失業率高於台灣的整體勞動市場，而且，失業期間普遍較長；其次，多數原住民勞動力經常就業於所謂次要勞動市場，尤其是較低社經地位與技術層次的職務，更甚者，這些職務部門不僅勞動條件欠佳，也經常呈現不穩定的就業狀況（謝高橋、陳信木，1998；莊昆祐，2002）。吳豪哲（1987）以實地觀察和問卷的方式，調查了阿美族農村人口的城鄉遷移，其目的為瞭解城居原住民在移住地的就業狀況，結果顯示了城居原住民都從事職位及收入都低的工作，並且常常為了獲取較高的薪資而換工作。陳昭帆（2000）以質性研究的方式，訪問了八位移居台北縣市的原住民，其目的為瞭解及探索社會變遷對都市原住民的影響，發現他們可能面臨的問題與困境。結果發現都市原住民所從事的行業，多為營造業及建築業，這些工作多半待遇較差，工作穩定性低，因此常常變換工作地。柯賢城（2002）以台北縣三鶯部落的四個原住民家庭為研究對象，從社會經濟不平等的結構角度，以貧窮文化理論觀點來考察三鶯部落此一都市邊緣原住民的家庭是如何的生活與自處，採取參與觀察法來達此目的，發現了就業不穩、無助的生活態度已經成為常態。

肆、研究方法

一、流程

- （一）確立研究動機與目的。
- （二）回顧相關理論與實證研究。
- （三）蒐集分析次級資料與訪談，瞭解相關原住民及來義地區的就業狀況。
- （四）依據次級資料與實地訪談結果編製問卷。
- （五）針對十五歲以上之人口，進行就業相關議題的問卷調查。
- （六）對問卷進行分析，探討就業議題，並加上深度訪談。
- （七）根據問卷分析結果與深度訪談結果，歸納出來義地區的就業狀況與就業狀況歸因。
- （八）綜合上述結果做成結論，並提供對就業之建議。

二、資料取得

本研究所使用的研究方式有次級資料的分析、問卷分析以及深度訪談，以多面向來呈現來義地區原住民的就業狀況。

(一) 次級資料的分析

本研究所指的次級資料是經由各種管道所蒐集到的資料，例如已發表公開的政府統計報告、論文、新聞稿等等。廣泛蒐集而來的資料可以呈現較多方面的思考，藉由次級資料的分析，可以披露更多研究對象現況及潛藏的問題。在此部份，主要是將各方蒐集而來的資料作分析，整理出研究對象的特徵。

(二) 問卷資料的分析

問卷依其研究目的的不同，可簡單分成結構式問卷和非結構式問卷。非結構式問卷適合小樣本，通常搭配訪談一起使用；而結構式問卷又可分為開放式與非開放式。開放式問卷是以詢問的方式讓受訪者自由發揮，可以得到較多且接近核心的答案，不過這樣的問卷在分析資料時，無法順利的使用統計分析，因此在分析技術上顯得較為困難；結構式問卷之題目是由研究者根據自己的架構設計成一有系統及程序的形式，受訪者的填答方式受到既定的格式限制，此種問卷在收集與分析資料上較開放式問卷方便，不過相對的也較不容易在受訪者身上取得問卷外的資訊。本研究依據次級資料與訪談所得之資訊為參考資料，以結構式封閉型問卷之方式針對原住民就業進行調查。

(三) 深度訪談

「深度訪談」為質性研究者勤於使用的研究方法，而在訪談的過程中，常常能夠得到出人意表的觀點。「深度訪談」的工作不在於收集資料，而在於收集想法，主要目的在於保持想法的自發性，受訪者在理想的不具形式的訪談當中就像是不斷地獨白、發表對調查議題的看法(呂以榮譯, 2002)。

本研究採「半結構性訪談法」，又稱「半標準化訪談」或「引導式訪談」。研究者在訪談進行之前，必須根據研究的問題與目的，設計訪談大綱做為訪談指引方針(潘淑滿, 2003)。並且，在訪談過程中，訪談者可以不必根據訪談大綱的順序進行訪談。通常，訪談者也可以依實際狀況，對訪談問題作彈性調整(Berg, 1998)。半結構性訪談最大的特點是受訪者曾身處在特殊情境中或經驗過特殊事件，其目的在蒐集受訪者對那些特殊情境或事件的想法或看法(周文欽, 2002)。

本研究訪談對象鎖定來義地區與原住民相關人士，包括地方政府機關服務人員、地方教育人士、在地和離鄉之就業者，透過訪談，激盪出問題核心的本質。

三、研究假設

假設一 來義地區原住民因「人口變項」的不同，而對原住民就業狀況之歸因同意度有顯著性的差異。

在此「人口變項」包含：性別、年齡、教育程度、婚姻、有無子女、宗教。

假設二 來義地區原住民因「就業變項」的不同，而對原住民就業狀況之歸因同意度有顯著性的差異。

至於「就業變項」包含：工作種類、收入、是否為家計負責人。

假設三 來義地區原住民因「空間變項」的不同，而對原住民就業狀況之歸因同意度有顯著性的差異。

本假設所指「空間變項」包含：戶籍地、工作地、流動經驗。

伍、結果與討論

一、受訪者基本資料分析

- (一) 性別：男女比例接近（分別為 51.1% 與 48.9%）
- (二) 年齡：以「20-29 歲」之年齡組距最高。
- (三) 教育程度：以「高中/高職」者最多。
- (四) 戶籍地：以「南和村」最多。
- (五) 子女有無：以「有子女」者最多。
- (六) 婚姻：以「已婚/同居」者最多。
- (七) 族別：「排灣族」佔 98.1%。
- (八) 宗教：以信仰「基督教」者最多。
- (九) 是否就業：「就業中」所佔比例最高。
- (十) 就業者的工作：以「營造業」比例最高，其次為「服務業」，再為「軍公教」。
- (十一) 無業者的上一份工作：以「營造業」比例最高。
- (十二) 就業者的工作地：以「北部」最多，其次為「屏東縣」（不含來義鄉）。
- (十三) 無業者的上一個工作地：以「屏東縣」（不含來義鄉）最多。
- (十四) 就業者的收入：以「1 萬-2 萬」最多。
- (十五) 無業者上一份工作的收入：「無經常性收入」最多。
- (十六) 是否為家計負責人：「是家計負責人」者最多。
- (十七) 有意願且有能力從事之行業：以「服務業」最多，其次為「營造業」。
- (十八) 找工作法：以使用「託親友找」的比例最高。

二、各就業地的工作種類與人口特徵

將來義鄉民的就業地點分成五個就業地區，分別是（一）來義鄉（二）屏東縣（三）南部區域（四）中部區域（五）北部區域。就工作種類而言，來義鄉有七種，屏東縣則有六種，而南部、中部、北部均只有四種。「農業」的樣本僅出現在來義，而「商業」與「永續就業工程」則出現在來義鄉與屏東縣，在外縣市比重最高者為「營建業」。即來義、屏東縣所提供的工作種類較具多樣性。

五個工作地的人口特徵比較如下：在「年齡」方面，來義鄉大於中部區域；而在「性別」方面：來義鄉與屏東縣的女性比例較高；在「收入」方面，北部與南部大於來義鄉；在「學歷」、「宗教」、「婚姻」、「是否為家計負責人」方面，各地區並無不同。

二、人口到外縣市就業現象

在工作地點方面，若以縣市別區分，則在屏東縣工作者為最多。而流動經驗的類型以「縣內縣外皆曾工作過」者最多。在「最希望就業地」以選擇「來義鄉」者最多。另外，「到外地的第一考量」會因工作地別的不同而有不同的考量。雖然「大專」程度者對於到外地就業的現象有較正面的看法，但是整體而言，當地人對人口到外地就業的看法，仍較偏向負面。

綜合統計與訪談結果，各工作地的人口特色如下：年輕人偏好往中部工作，而年紀大者偏好留在原鄉，到北部工作者往往是顧及薪資的優渥，而在南部工作者較為考慮到原鄉家庭的經營。

三、原鄉適合產業

原鄉適合的產業以發展「觀光業」的比例最高，但會因村落別的不同而有所差異，即「平地二村」與「山地二村」較「南三村」更偏向「觀光業」。此為觀光景點多分佈於「北四村」（「平地二村」與「山地二村」），而「南三村」較多芒果種植，故「南三村」選擇「農業」者的比例會比「北四村」高。

比較「個人有能力且有意願從事之行業」與「原鄉適合的產業」兩者，發現有相當的差距。「原鄉適合的產業」以發展「觀光業」最多佔了 61.4%，但在「個人有能力且有意願從事之行業」裡，「觀光業」則僅佔了 10.0%。

四、就業狀況歸因

而在 20 個影響現今原住民就業狀況之歸因項目，其中的內在歸因共有 9 項，外在歸因共有 11 項，其中屬於外在歸因的「外勞的引進」所得到的同意度最高（4.03 分），屬於內在歸因的「豐年祭的舉行」則最低（3.07 分）。另外，「教育程度」、「景氣變化」與「原鄉資源」的同意度得分同

樣排名第二（皆為 3.75 分）。

而藉由因素分析可以將原住民就業狀況的歸因分成五個因素，對這五個因素進行命名，分別命名為「資源因素」、「個人條件因素」、「傳統文化因素」、「溝通因素」與「經濟變化因素」。

在「資源因素」方面，「年齡」對「原鄉就業機會」與「原鄉資源」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「教育程度」對「原鄉就業機會」、「原鄉資源」與「政經資源」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「婚姻」對「原鄉就業機會」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「戶籍地」對「原鄉交通條件」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異。

而在「個人條件因素」方面，「年齡」對「教育程度」、「家庭背景」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「教育程度」對「技術能力」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「宗教」對「時間觀念」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異。

關於「傳統文化因素」方面，「教育程度」、「工作種類」與「收入」對「豐年祭影響」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異；「戶籍地」對「共工行為」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異。

在「溝通因素」方面，「教育程度」與「戶籍地」對「職場歧視」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異。

而「經濟變化因素」方面，「年齡」、「子女有無」與「戶籍地」對「外勞引進」影響了原住民就業的同意度具有顯著差異。

五、建議

依照本研究分析之五項因素，對原住民的就業提出以下建議：

一、依資源因素

資源有政治上的、經濟上的。在形式上，原民會的成立讓原住民得到了更多政治上的資源，但許多原住民政府部門的行政效率常為原住民本身所抱怨，因此提升原住民政府部門的行政效率是一項重要的工作。

原住民的原鄉雖然有許多觀光資源，但是這些資源的尚有許多利用空間，而傳統的山林知識，更是發展生態旅遊的利器，當地的居民可以妥善利用，為當地增加就業機會。而農業與觀光的結合亦是一個可行之道，將「南三村」的芒果與「北四村」的觀光景點結合，有觀光果園，亦有山水景色的觀光。

短期上來講，要協助原住民規劃使用這些資源；而長期上來講，政府應該將原本屬於原住民的

資源逐漸歸給原住民管理。

二、依個人條件因素

提升就業上的競爭能力可以從教育的提升著手，教育在此階段的目的是提高本身的競爭力。另外，政府辦理的一些職業訓練活動，也可以提升原住民的就業能力，而一些個人的內在觀念亦可以作調整，如對薪資的滿意程度、時間觀念。

三、依傳統文化因素

首先要體會原住民社會已經被納入工商社會的事實，要回復到從前的傳統社會是困難的，而一些傳統的觀念勢必要有所調整。至於傳統的慶典以及傳統技藝的雕刻、琉璃珠、小米酒的釀製亦可發展文化產業。另外，中央政府在擬定政策時，應該要站在原住民的文化角度思考，這樣的政策才比較切實可行。

四、依溝通因素

族群上的偏見雖與從前相較已改善了許多，但是不可否認地這種現象依然存在。而消弭這些偏見可以從加強瞭解原住民的歷史文化著手，社會大眾應該增加有關這一方面資料的吸收。而在學校教材的編寫方面，政府亦要提高與原住民相關的內容比例，加強社會大眾對原住民的瞭解。而在職場上的相處，企業主不應有剝削勞工的心態，同事間應該要多瞭解原住民的文化背景，以增進和諧。

就業資訊的獲得上，多來自於親友師長的介紹，就業資訊的取得有限，因此可加強村里長的通報系統或參加教會時的傳播，保持就業訊息取得的暢通。

五、依經濟變化因素

原住民所從事的工作容易受到景氣波動的影響，景氣好時，優渥的收入常會讓人忽略景氣反轉時的衝擊，並且又面臨外勞的競爭。所以，平時即應有未雨綢繆的理財規劃。

政府除對外勞引進的政策應時時檢討，瞭解對原住民衝擊的程度，而適時地做調整。關於原住民的失業問題，政府可以普設就業服務站，提供就業機會，並且在失業期間可提供適當的補助。

教育的推展是原住民的契機，一方面可提升知識水準；另一方面又可獲得更多資訊，思考本身族群未來的走向。此外，原住民自治已經是一個世界潮流，政府可以站在一個輔導的角度，幫助原住民達到此目的，讓原住民自己管理自己的事務，同時也是站在原住民的立場為原住民營造出一個適當的就業環境。而主要的工作有兩項，一是原住民菁英的培養，讓原住民能夠有政治自主的條件；另外，扶持當地產業，使原鄉的經濟可以茁壯。政治與經濟的條件完備，自治區才可以持續運作。

現在是政府為原住民創造就業機會，而未來希望是原住民為原住民創造就業機會。

陸、參考文獻

- 謝高橋、陳信木（1998）“生計方式與文化—論原住民勞動力的文化資本條件對於就業之影響”，載於第三屆台灣本土文化國際學術研討會論文集（莊萬壽編），台北，師大人文中心，頁257-277。
- 張慧端（1996）台灣原住民社會發展方案執行成果評估報告書，台灣省原住民行政局。
- 吳豪哲（1987）阿美族山胞城鄉遷移與生活調適之研究，臺灣師範大學地理研究所碩士論文。
- 柯賢城（2002）都市邊緣原住民家庭生活之考察：以三鶯部落阿美族為例，東吳大學社會工作學研究所碩士論文。
- 陳昭帆（2000）社會變遷與弱勢族群---原住民的遷徙、就業與歧視問題，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
- Mohammed, H. I. and S. Kulshreshtha (2003) “The labor market and rural-urban differences among first nations:the case of Saskatchewan” , Journal of Socio-Economics 32:147 - 159.