



國立臺灣大學社會科學院社會工作學系

碩士論文

Department of Social Work

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

漂鳥歸鄉路迢迢：兩岸就業與福利脈絡下的上海臺灣青年

Fly Away Home: Young Taiwanese Workers in Shanghai under the
Cross-Strait Employment and Welfare Context

程議慶

Yi-Ching Cheng

指導教授：古允文 博士

Advisor: Yeun-wen Ku, Ph.D.

中華民國 104 年 7 月

July 2015



謝誌



研究所洽如大學念了悠悠四年，不像大學是學習獨立與團隊合作的多采多姿，研究所的日子是在知識的殿堂裡沉澱，宛如酒一般越陳越香。這一路走來，要感謝許多人的支持與鼓勵。首先，是我的指導教授古允文老師，這四年來從生活、課業、實習到未來工作規劃，每當我迷惘時總是用心聆聽我的問題並適時指點迷津。在擔任研究助理期間，每當值班和老師聊天總能吸收到宏觀的知識，開闊了我對於社會政策的見解；而協助國發會的研究案、舉辦兩岸三地工作坊、接待香港大中華課程訪問交流團等活動，以及我出生以來兩次出國經驗都是經由老師的介紹，學習如何與單位接洽、安排行程等行政庶務，皆是對將來出社會有益處的能力，而認識東亞地區的青年，更是開闊了我的視野，不同國家的人在文化價值、國家認同的認知上有所差異，如何溝通與同理是件有趣的事，古老師實屬最重要的貴人。在這期間，也謝謝彥翔學長的傳承照顧、小文、美贏、浩雲學姐的關心，還有接棒的采宜、怡芳，助理的大家庭生活有你們在真好！

謝謝我的口試委員施世駿老師及林宏陽老師，因為二位老師提供了我許多論文架構的想法和建議，才能讓此篇論文有如此完整的收穫。宏陽老師總是在信中鼓勵我加油，推薦我看哪些學者的 paper，是個用心對待學生的老師；世駿老師會認真看完論文並給予適當建議，老師的紳士學者風範和嚴謹的德國文化態度，總是有效率的處理事情，極具魅力，謝謝老師們對於此篇論文的提攜。論文中不可或缺的 14 位受訪者，不論是在農曆春節期間回台願意撥空面談，或是下班後疲憊仍願意 skype 的青年，因為有你們願意參與受訪並表達想法，是此篇論文的核心，才得以完成此篇論文，感謝你們的協助！

有緣又在研一女 301 寢相遇的湘茹，能再度遇見妳真的非常幸運，大學又斷了的聯繫竟然又牽了起來，謝謝妳在我論文挫折期的時候總是用歡笑陪伴著我，我們一起度過了論文最煎熬的時刻。懷念那一年半的時間，我們總是躺在床上，因為黑暗而安心，談著以前高中的熱情、談著對於未來的憧憬，說說心裡的話，難得遇到



一個讓我放鬆、以真實面貌面對的朋友，是我的福份。

謝謝 R100 的朋友們，秋慧、瓊斐、妙芬、秀梅、小古、宜詩、涵儒、培涵、阿貴、丁丁、鴛青、媛婷、林筠、如萱、阿寶，在台北能遇到一群善解人意的文青們，帶我認識多元的藝術，是我沒有想過的事。尤其是秋慧，我們一起走過展覽、電影、美食，一起討論家庭與社會，雖然我很不會表達，但妳我仍然一起分享生活；瓊斐，妳邊工作邊努力念書的精神鼓舞了我，我們一起相互支持走過，希望妳也能往目標前進；涵儒，我們一起去 summer school 的 21 天、我們相互吐槽也知道是玩笑的日子，認識妳真的很自在；和秀梅、妙芬、小古、丁丁之大叔團，不定時聚餐分享生活，調劑身心阿；論文支持團體的風紀股長培涵總是協助盯開會進度、一起吐苦水的助理宜詩還曾經幫我代班，也是另類的關懷與支持，研究所遇見 R100 的大家，so perfect。

很少回台中，但總有朋友提醒我要聚會，高中的盈惠、凱柔、季眉、小藍，國小的韋潔、虹臻、張彪，謝謝你們記得我。還有大學花團的阿如、琇琇、大頭、妮妮、尹琳、豬豬，幾乎是彰化人的花團，都願意配合我回台中的時間來聚會，回台中總是特別的溫暖，可以充滿能量的回台北往前邁進。

最後，最感謝的莫過於支持我的家人，阿爸、阿母、小花妹妹還有可愛的老來福，雖然在台北念書的日子幾乎一個月才回家一趟，但每次回家你們都會準備豐盛的食物說要補氣，關心我的健康，跟我說論文只是我人生階段的一小段，壓力不要太大，回家總是特別的幸福、特別的開心。我總是在焦慮的時候 Line 小花妹妹，妹妹工作再忙再累還是會幫我出主意，回家時還總是充當我的優良司機，一起 shopping 來削減壓力，因為有溫暖的你們當我的後盾，我才能完成這篇論文，愛你們～將這篇論文的喜悅分享給你們！

2015.07.18 於太平家中

漂鳥歸鄉路迢迢：兩岸就業與福利脈絡下的上海臺灣青年

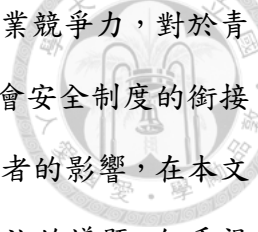


中文摘要

臺灣至中國發展的跨國勞動者隨著時代的變遷，不一定是成為傳統製造業台資公司派駐的高階主管，青年可能是低階白領、灰階的階層，可能在服務業、設計業、金融業等多元產業發展，青年也可能在外資、陸資公司就業，在現今多元的產業和工作管道的選擇下，青年所面臨的就業環境與社會安全議題跟以往的台商、台幹已有所不同。本文的研究問題是欲瞭解青年為何離開臺灣？如何離開？以及兩岸社會安全制度的不同，退休保險、失業保險、醫療保險、職業災害保險、勞資爭議等制度是否會影響其生涯發展，也就是就業環境和社會安全制度是否會成為影響青年返國就業或持續在中國深造的原因。

本研究採取深度訪談法的研究設計，以正在中國大陸上海市從事工作的 22~33 歲的 14 位臺灣青年為研究對象，由於中國大陸工作地點差異甚大，在考量地理位置便利性、訪談對象的可得性下，選擇上海市為本次的研究區域，足以呈現資金與人才競爭，跨國社群匯聚的樣貌。本研究探討臺灣青年在就業階段不同時，對於就業與社會安全議題的看法，分為赴中國工作前想法、在中國工作期間想法、未來的工作規劃。

本文初步發現，第一、台資公司對青年漸不具有吸引力，因台資企業經營方式將勞工視為可消耗性，使得青年更願意前往外資或陸資公司發展；第二、臺灣社會安全制度亦逐漸無吸引力，以往希望藉由社會安全制度的年資和退休保障等設計，讓跨國勞動者對於臺灣仍保有連結，但研究發現對於青年來說薪資才是核心價值，越年輕者或本地雇用者對於臺灣的社會安全連結度越低；第三、青年認為兩岸社會安全制度不構成充分誘因，近年來學者討論的兩岸四地社會安全制度可以銜接年資，是希望勞工權益不要受損並吸引勞工願意回國，但本文發現青年認為此制度銜接是一種推力，讓青年更願意在中國發展的推力。



綜合以上發現，在研究建議上，第一、應提升薪資漲幅與產業競爭力，對於青年而言薪資是關鍵，若臺灣薪資水準是高於其他國家的，兩岸社會安全制度的銜接才會是吸引其回國的因素；第二、重視全民健保制度對跨國勞動者的影響，在本文中所探討的社會安全議題中，僅有全民健保是所有研究對象所關注的議題，但重視程度因中國醫療品質逐漸提升、臺灣健保報銷程序複雜等因素而開始式微，必須重新檢視制度；第三、正視跨國勞動者的權益問題，政府在面對跨國勞動者在對岸發生問題時處理的態度應轉為積極，使青年對臺灣多一份歸屬感。

關鍵字：跨國勞動、生涯發展、青年、就業環境、社會安全

Fly Away Home: Young Taiwanese Workers in Shanghai under the Cross-Strait Employment and Welfare Context

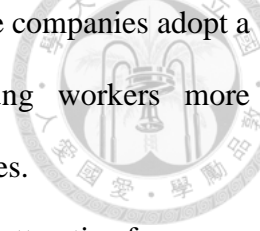


Abstract

The Development of Taiwanese migrant workers in China could change as time goes by. Nowadays, these workers are not necessarily directors or managers in traditional manufacturing industry that come from Taiwanese companies. These workers could also be low level white-collar or gray-collar workers. They could work in diversified industries such as service, design or financial industry and provide their labor forces in foreign or Mainland companies. Therefore, with the diversified choice of industries and working channels, the employment environment and social security issues for the young workers are different, when compared with Taiwanese businessmen in the past. In this context, this study attempts to ask and figure out why these young workers leave Taiwan? How do they leave? Furthermore, are the cross-strait differences in social security systems, the retirement insurance, unemployment insurance, medical insurance, occupational accident insurance, and labor dispute become important factors when they consider working in China? Do the employment environment and social security system affect their willingness to stay in China or back to Taiwan?

This study is conducted with in-depth interview. 14 Taiwanese young migrant workers in Shanghai City aging from 22-33 are invited. Because of the limitations of this study, I choose Shanghai City as my research area, which exists the competition of capital and human resources as well as the gathering of transnational workers. These young workers are asked how do they think about employment and social security issues under there different stage in their career in China: before working in China, working in China, and future planning.

There are three main findings of this study:

- 
1. Taiwanese companies are not attractive to young workers. These companies adopt a “consumptive” labor force philosophy, which makes young workers more willingness to work in foreign companies or Mainland companies.
 2. The social security system in Taiwan becomes more and more unattractive for young workers. This study shows that the wage is the core value for them. The younger and those hired locally tend to have less linkage with social security in Taiwan.
 3. Young migrant workers do not think the social security system to be a factor for them. Although link up the cross-strait systems to recognize the “years of working experience” in China hoping to protect their labor rights and lure the workers back, these young workers, however, consider that the system becomes a push power for them and thus, would prefer staying and developing their career in China.

This study suggests that: Firstly, Taiwan should raise salary and enhance industrial competitiveness. The salary is a key issue for young workers. If the salary in Taiwan is higher than other country, link-up cross-strait social security systems could be an important factor for the young people. Secondly, we should pay more focus on the impact of National Health Insurance system to those migrant workers. In the social security issues we discussed above, it is the health insurance system that causes every worker’s attention. However, because of the raising quality of medical service in China and the complicated insurance payment in Taiwan, the less benefits of National Health Insurance system, are created for young people. Accordingly, a re-examination of the insurance system is needed. Thirdly, we must face up the rights of migrant workers. As the government deal with the issues of these workers in China more positively, the workers derive more belongings toward Taiwan.

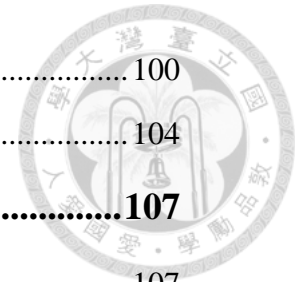
Keywords: Transnational Labor, Career Development, Young People, Employment Environment, Social Security.

目錄



謝誌	I
中文摘要	III
Abstract	V
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	5
第二章 青年相關的生涯發展理論	11
第一節 生涯發展理論意涵	11
第二節 青年前往中國發展的生涯規劃影響因素	24
第三節 兩岸勞動市場和社會安全	40
第三章 研究方法	59
第一節 研究架構	59
第二節 研究對象	61
第三節 研究方法的選擇	63
第四節 研究者立場與研究倫理	65
第四章 鳥擇良木而棲	69
第一節 受訪者個人資料	69
第二節 赴中國工作前想法	70
第三節 在中國工作期間想法	74
第四節 未來的工作規劃	85
第五節 本章小結	88
第五章 形形色色的漂鳥，歸途於何方	91
第一節 以年齡區分	95
第二節 以外派、本地雇用區分	99

第三節 漂鳥的分類	100
第四節 本章小結	104
第六章 研究結論與建議	107
第一節 研究發現	107
第二節 政策研究建議	110
第三節 未來研究展望	112
參考文獻	115
附錄一 深度訪談綱要	125
附錄二 訪談同意書	129



圖目錄

圖 2-1 生涯彩虹圖(Super,1990).....	17
圖 3-1 研究架構圖.....	60



表目錄



表 1-1	歷年臺灣對外投資統計.....	3
表 2-1	生涯發展理論之分類.....	14
表 2-2	應用生涯發展觀點的國內論文歸納表.....	23
表 2-3	十年週期規劃表.....	24
表 2-4	生涯發展影響因素.....	28
表 2-5	中國大陸的工作機會及需求表.....	35
表 2-6	在中國大陸工作面臨問題歸納表.....	39
表 2-7	兩岸交流相關文獻探討.....	44
表 4-1	研究對象一欄表.....	69
表 5-1	受訪者訪談內容摘要.....	92
表 5-2	以年齡作為區分之分析.....	95
表 5-3	以外派、本地雇用作為區分之分析.....	99
表 5-4	漂鳥的分類.....	101
表 5-5	青年前往中國發展的因素表.....	106



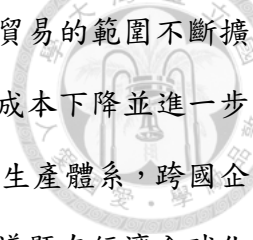
第一章 緒論

第一節 研究背景

亞洲獵頭公司博禹集團發布 2014 年最新的「大中華區人才趨勢報告」指出，臺灣有高達 54% 的中高階人才有意到海外工作，雖從 2013 年的 63.5% 降至 54%，相較之下，該比例仍是大中華地區(臺灣、香港、新加坡與中國大陸)最高，比中國大陸的 48.5%、新加坡的 45%、香港的 35% 還要高出許多。另外，就臺灣人才最想去海外工作地點，2012 年 和 2013 年 中國大陸的上海皆為首選。從這份報告中可以看出兩則訊息，一為臺灣人才往外流動的趨勢，二則為中國大陸跨國企業的崛起，會有這樣的變動，不外乎為「全球化」所引起的效應。

全球化為透過資訊科技的發展和通訊傳播的力量，以及先進國家對各項管制的解除，打破了時間和空間的限制，造成全球流動的現象。德國社會學家 Beck(1998) 認為全球化是將日常生活行為的疆界瓦解，而這些行為發生在經濟、資訊、生態、技術等面向。另外，根據 Anthony Giddens 的觀點，全球化被定義為不受距離限制的行為和生活(孫治本，1999)，尤其是電子通訊技術的成熟與廣泛運用、自由貿易思想的普及化以及跨國行動的運作，形成了經濟全球化的效應(李易駿，2003)。而全球化所帶來的影響，有兩項重點：一、擁有跨國界的思維，國與國之間的交流，不再因地理位置的受限，交織出一幅相互依存的網絡；二、全球性的社會關係，貿易增加後帶來經濟的快速發展，伴隨社會關係開始轉型，如跨國企業、跨國聯姻、人才流動等現象，使得國家內形成多元文化並存的社會。

隨著世界上貿易往來，逐漸形成區域經濟的整合，使全球經濟加速深化，從美洲的北美自由貿易區(NAFTA)、歐洲的歐盟(EU)、至亞洲的東協自由貿易區(AFTA)等，臺灣也積極加入經濟聯盟，欲擠身至全球貿易之一環，像是 2010 年與中國大陸簽訂兩岸經濟合作架構協議(ECFA)，2013 年也與新加坡簽訂臺星經濟夥伴協定(ASTEP)，國與國之間的藩籬逐漸被打破，各國之間的貿易障礙也逐漸消除。國際



分工的廣度與深度，藉由經濟全球化的力量無遠弗屆，成就國際貿易的範圍不斷擴大與深化。然而貿易自由化的加深和通訊技術的進步，使得交易成本下降並進一步導致國際分工加深、國際貿易的速度提高。為了因應全球分工之生產體系，跨國企業逐漸形成，促使國際勞工遷移(International Labor Migration)的議題在經濟全球化的趨勢中逐漸受到重視。國內外開始對勞工跨國移動的行為及其影響有更多的相關研究，而我國對於勞工跨國移動的研究大多針對外籍勞工引進國內對我國就業市場的影響，或是聚焦於外籍勞工的管理及權益保障，對於臺灣勞工向外移出的相關研究及調查仍相當缺乏。

近十幾年來臺灣整體對外投資規模隨著廠商全球化佈局而逐漸擴張，也提升經濟成長與國民所得提升，然而我國的土地、勞動等生產要素成本不斷上揚，使得企業營運成本增加，企業為求發展，逐漸轉赴土地、勞力成本相對較低的地區擴展事業，投資的地區從早期的東南亞各國，近年來轉往在全球經濟地位日益重要的中國大陸地區。從 1978 年中國大陸的經濟改革開放，至臺灣政府對大陸投資政策的逐漸鬆綁，加上在國內景氣不佳、產業結構變遷的影響下，不斷傳出臺灣企業西進大陸的訊息。

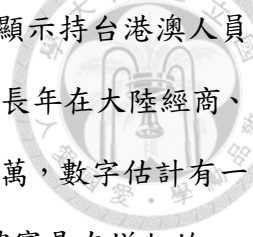
從表 1-1 的數據顯示，臺灣與中國大陸之間的經貿互動是密不可分的。在投資方面，雖然在 2003 年至 2014 年間，對中國大陸投資案件數占我國對外投資案件比重逐步下滑，由 84.44% 下降至 50.20%，減少了 34.24 個百分點，但就投資金額而言，同期間我國對中國大陸投資金額占整體對外投資比重卻僅由 65.99% 下降至 58.49%，減少 7.5 個百分點。僅看這一兩年的趨勢，2014 年全年核准對中國大陸投資件數為 497 件，件數較 2013 年減少 10.3%；核准投（增）資金額計 102 億 7,656 萬 9,000 美元，較 102 年增加 11.82%，可看出中國大陸對我國經濟影響力是大為提升的。

表 1-1 歷年臺灣對外投資統計

	對外投資 (含中國大陸)		對中國大陸投資		對中國大陸投資占整體投資比重(%)	
	件數	金額(百 萬美元)	件數	金額(百 萬美元)	件數	金額
2003	4,589	11,667	3,875	7,699	84.44	65.99
2004	2,662	10,323	2,004	6,941	75.28	67.24
2005	1,818	8,454	1,297	6,007	71.34	71.06
2006	1,568	11,958	1,090	7,642	69.52	63.91
2007	1,460	16,441	996	9,971	68.22	60.65
2008	1,030	15,158	643	10,691	62.43	70.53
2009	841	10,148	590	7,143	70.15	70.39
2010	1,161	17,441	914	14,618	78.73	83.81
2011	1,193	18,073	887	14,377	74.35	79.55
2012	957	20,891	636	12,792	66.46	61.23
2013	927	14,422	554	9,190	59.76	63.72
2014	990	17,569	497	10,276	50.20	58.49

資料來源：由研究者根據經濟部投資審議委員會(2014)整理而成

伴隨臺灣企業西進大陸日趨盛行，臺灣勞工赴中國大陸工作的情形也逐年增加。但臺灣人民在中國大陸的就業人數並無準確的數據，主要原因有二：第一、長期以來兩岸政府均未將在中國大陸就業的臺灣人數納入例行的統計項目中；第二、由於臺灣人民在中國大陸就業流動性高，認定標準不易，難以盡窺全貌(翁思敏，2010)。由於臺灣政府未有全面性之科學調查，若從中國大陸政府公布的既有資料瞭解，包括以下兩種行政管理性質的資料：在中華人民共和國國家統計局(2010)第六次全國人口普查資料顯示，居住在大陸境內並接受普查登記的臺灣地區居民




有 170,283 人；依據中國人力資源和社會保障部（2012）的資料顯示持台港澳人員就業證在內地工作的台港澳人員共 9.15 萬人。若以非官方估計，長年在大陸經商、工作或定居的臺灣人已超過 100 萬，陳桂清（2012）估計近 200 萬，數字估計有一定的差距，但可以肯定的是，前往中國工作的臺灣勞工人數的確實是在增加的。

隨著台商資金投資中國大陸，臺灣人才亦前赴後繼地移往大陸發展，在兩岸經貿互動頻繁的今日，大量台商投資大陸除了對臺灣經濟成長貢獻良多之外，臺灣人才前進大陸發展也對臺灣社會發展產生相當程度的影響。最重要的議題即是勞工跨國移動對於跨國界之社會安全(social security)¹帶來新挑戰，作為社會的一份子，每人都應該享有社會安全的權利，但跨國移動勞工可能會面對與就業國本地勞工在社會安全上存在差別待遇之問題，甚至有可能同時失去家國及就業國的社會保障。Kulke(2006)研究指出，關於移工(migrant workers)所面臨社會安全涵蓋及給付權益遭遇到許多本國籍勞工不會面臨的困難，是基於領域原則(the principle of territoriality)與國籍原則(the principle of nationality)的關係。就前者而言，社會安全的立法圍於國家領域的範圍內，國民在國外工作並未被立法所涵蓋，因而不符合給付資格；就後者而言，係指國家對於外籍人士的排除。在國與國之間移動的勞動者，易因無法累積足夠的年資，而影響其社會安全給付的請領權益，對其本人及家屬的保障產生一定的影響（陳琇惠，2013）。

此勞工跨國移動的社會安全議題，反映了全球化所帶來的變化，形成彭信坤（2012）所言的資金與勞動力在國際間快速移動之結果，使得過去建立在國家之上的約束力與企業責任這些傳統社會安全制度面臨嚴峻之挑戰。現代社會已經從工業社會過渡到風險社會(risk society)，風險社會的核心不再是財富的分配，而是風險的分配，在風險社會中，每一個人多多少少都暴露在某種程度的風險下，所謂的弱勢者即是風險程度高、但擁有資源少的人（古允文，2010）。故古允文（2011）

¹ 社會安全通常被界定為涵蓋社會保險(social insurance)、社會福利(social welfare)及社會救助(social assistance)等三大類不同性質的政策。在本文中，以運用「社會安全」一詞為主，因其為一項較全面的公民基本權利。但若牽涉到中國相關社會福利制度，為符合當地用辭，會以「社會保障」(social protection)呈現之。



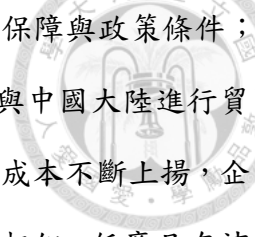
認為在現今臺灣勞動力穩定而長期就業的可能性日漸降低，遊走於不同職業與不同地區的情形將大增，須建立一個有效的福利體系，必須透過制度化的方式將幸運者與不幸者、生產者與依賴者、年輕者與年老者緊密凝聚在一起，構成社會穩定的基石。

古允文(2008)也提醒全球化是超越國家之外的，而目前社會安全制度及社會福利的研究多仍侷限在單一的社會或國家疆界之內，對全球化的趨勢較難掌握，臺灣應以較為宏觀及跨國際的思維對社會安全制度作重新的省思。江毓璋(2004)對於全球化的描述為「全球化可以是一個正面之力量，但也要避免不當的破壞力量，這是各國政府所要面對的持續挑戰」，故在人民享受全球化帶來的交通與資訊的便捷的同時，我們也必須省思誰在全球化的浪潮下被排除在外而無法享受其安全保障。

第二節 研究動機與目的

「臺灣《聯合報》民調發現，20 到 29 歲臺灣年輕人願意赴大陸就業的比率逐年成長，由前年的三成二增為今年的四成八，三年來多了十六個百分點。但區分世代（年齡層）後發現，年輕與青壯年民眾的態度大不同。分析顯示，赴大陸就業在 20 到 29 歲年輕人眼中是一項機會，願前往大陸工作的比率由前年的三成二、去年的四成，增為今年的四成八；相對來說，30 到 39 歲民眾赴陸工作意願則是逐年消退，與去年相比，減少六個百分點。」(中國新聞網，2013 年 09 月 24 日)

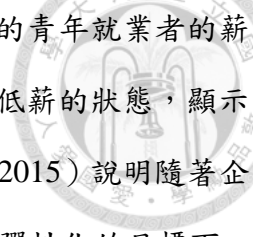
從以上這一則報導中可以看出臺灣勞工對於赴中國大陸工作的世代與態度已有所轉變。自中國大陸 70 年代末結束了文化大革命的動亂年代，進入一個改革開放的新時代。大陸對臺政策也發生重大轉變，從力主「武力解放」轉為積極爭取「和平統一」，揭開了兩岸關係發展的新一頁，也為兩岸經貿關係發展及台商赴大陸投資創造了條件。大陸於 1979 年採取「積極性開放市場」的政策，更於 1988 年公佈



「關於鼓勵臺灣同胞投資的規定」，為臺商赴大陸投資提供法律保障與政策條件；而臺灣當局於 1987 年解除外匯管制，允許臺灣企業透過第三地與中國大陸進行貿易，之後政府的政策持續調整與減少限制。台商在我國生產要素成本不斷上揚，企業營運成本增加的考量下，評估大陸的地理位置相近、語言文化相似、低廉且充沛的勞動力與廣大的市場潛力等因素後也積極進入大陸市場。兩岸開放大三通與 2010 年所簽訂的 ECFA 降低兩岸關稅限制，使得兩岸的經濟關係持續深化，現今臺灣政府積極的開放兩岸經貿政策，就是希望能有助於提升我國的國際競爭力。兩岸之間的經貿合作限制逐漸減少，赴大陸投資的企業增多，至大陸工作的臺灣勞工亦是有增無減。

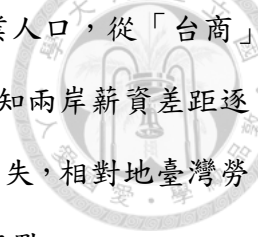
以往企業大多派駐中高階主管至大陸擔任管理職務居多，惟近年來趨勢開始改變，臺灣許多甫畢業的社會新鮮人也對於挑戰西進大陸摩拳擦掌。從歷史的脈絡中可看出，十幾年前老台商外移大陸以求延續企業生命，多少有非志願性、身不由己的無奈，但目前臺灣年輕人到大陸工作卻是帶著長期規劃的心態，態度上轉為較積極。新的年輕世代前往大陸發展的動機也與以往的老台商不同，已經不再是消極的「在臺灣有失業的疑慮」，也不是純粹看在錢的份上，而是為了「追求更好的薪資與福利」，甚至也不是因為「看衰」臺灣，而是看中大陸的未來，認為「大陸市場有較大的發展潛力」，可以讓「個人生涯有更大的揮灑空間」，並且有助於「培養自己的資歷」(Career 就業情報，2003)。

從 Career 就業情報的網路民調可明顯看出臺灣青年欲前往大陸發展的動機已大不相同。首先，以就業市場觀察，青年在臺灣正面臨幾個就業困境的問題：第一、青年的失業問題，如張烽益(2015)表示臺灣 2014 年 15-24 歲青年失業率為 12.63%，整體失業率為 3.96%，青年失業率與總體失業率的比值為 3.2 倍，比起 OECD 國家平均約 2.2 倍，此一比值幾乎是世界最高，可見從學校畢業的青年求職碰壁，代表就業市場疲弱，沒有足夠的新職位吸納年輕人，導致臺灣青年就業困難；第二、學歷貶值、薪資停滯，根據主計總處公布的「人力運用調查」報告，從 2008 年到 2013



年的連續 6 年內，在臺灣的 15-24 歲青年中，一直都有高達八成的青年就業者的薪資是在 3 萬元以下，代表絕大多數的臺灣青年的薪資都是處於低薪的狀態，顯示臺灣青年面臨的低薪化困境；第三、就業環境的惡化，劉侑學（2015）說明隨著企業競爭環境與經營策略的變動，在降低人事成本、提升人力運用彈性的目標下，勞動派遣、定期契約與部分工時等非典型工作型態在臺灣社會也日漸普遍，根據中山大學社會學系楊靜利教授的委託研究計畫指出，青年從事非典型就業的比例，從 2004 年的 0.62% 增加至 2010 年的 10.72%。值得注意的是，過去許多研究都發現，非典型就業幾乎等同於低薪、工作不穩定、缺乏訓練機會的同義詞，而且一旦選擇進入非典型就業後可能終其一生無法轉入正職工作。以上的就業困境，使得青年開始尋找新的出路。

而臺灣青年展望到大陸市場蓬勃發展、就業前景廣闊，故躍躍欲試想至對岸發展。但隨著臺灣勞工赴大陸工作呈現常態、台商企業人力政策轉向本土化，大陸薪資水平隨經濟成長持續升高，從前台幹因派駐大陸獲得高薪補償的情形逐漸消失，據 104 人力銀行在 2012 年的調查顯示，7 成 8 大陸台幹薪資是其臺灣薪資的 1.51 倍，等於平均高出 51%，不過，愈年輕的台幹，由於工作資歷較短，以及大陸人才崛起，西進的薪資溢價幅度也明顯縮小，30 歲以下、以及 31~35 歲皆為 1.38 倍，36~40 歲為 1.44 倍，41 歲以上為 1.56 倍。人力銀行也曾在 2007 年針對企業客戶進行「兩岸青年競爭力評比調查」，調查結果為臺灣社會新鮮人的起薪是大陸畢業生至少 2 倍以上，但工作產值卻只領先 0.84 倍，面對此情況，臺灣青年將有可能面臨工作機會繼續外流，或起薪降低的就業窘境，臺灣青年赴大陸工作面臨的挑戰一一浮現。詹豐榮（2010）研究中也提及中國沿海薪資近年急速上漲，而臺灣薪資持續下跌，若加計保險跟補貼，台幹與陸幹的薪資已經差距有限。在臺灣勞工赴大陸工作的「錢」景似乎不如以往，翁紹桓（2012）說新進的台幹不僅僅只是增加職業類別的寬度，近期內部又再分化成不同的階層，也就是說台幹族群從原本單一獨立階層，被劃分開來形成新的階層，相對於早期製造業的高階管理幹部台商，新的

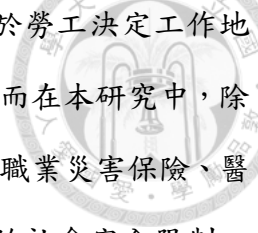


台幹不再是所謂的精英，而包含了低階白領、灰領²等新的職業人口，從「台商」轉變為「台幹」、「台勞」，甚至是「台流」³等語彙。從以上可得知兩岸薪資差距逐漸降低，從前台商因派駐至大陸工作獲得高薪補償的情形逐漸消失，相對地臺灣勞工的勞動權益是否會因赴大陸工作而產生衝擊，是必須關注的焦點。

故次之，在移動的勞動者社會安全權益受限的課題上，以養老保險給付為影響最深遠的關鍵議題，因養老保險給付具有長期累積的效果，一般而言對於請領養老保險給付者，均訂有請領資格條件及繳費最低年限的規定，給付水準亦與年資長短有關。移動在兩岸之間的勞動者，易因無法累積足夠的年資，而影響其養老給付的請領權益。且因各國沒有相互的協定，勞動者不得不採取被動的因應，忍受雙重繳納費用的負擔，或是選擇消極不參加（陳琇惠，2013）。由於目前在文獻中，台商、台商眷屬與台幹仍是主角，台勞或台流反而較少出現在文獻中，或是只作為一個台商的整體被描述，故在權益保障上仍多以中壯年台商或台幹關心的退休保障議題為主，而青年正在中國大陸工作的勞動權益尚未被深入探究。其實除了退休保障的議題外，2013年10月28日蘋果日報報導「台勞中國猝死 竟無勞健保」的標題新聞，突顯出其他社會安全權益對跨國勞工的重要性，目前赴中國工作青年不如以往台商為中高階管理級主管，可能成為技術人員、服務業人員等行業求生存，也可能會因面臨中國人才的競爭而失業，其面臨的不僅僅是以往台商的退休保障議題，更有失業保險、職業災害保險、醫療保險等權益的保障問題。勞工個人的流動量越大，對其社會安全保障所造成的影響就會越大，因為國家之間的社會安全制度是沒有連結的，勞工的跨國移動會造成勞工投保年資中斷、社會安全制度分隔兩地、給付出口有設置限制等問題。在潘智茵（2013）的研究中有提及，Holzmann & Koettl 認為缺乏退休保障可攜性會對個人勞動市場之決定以及應對經濟及社會因素造成之

² 灰領既有良好的理論素養，又有動手實踐的能力，不像是在管理層或是文職的白領，是具有嫻熟的技術，但又不同於產線上的藍領，灰領擁有技術與專業，薪資會較藍領高。灰領職業主要集中在兩大行業：一是 IT 行業，二是設計行業。

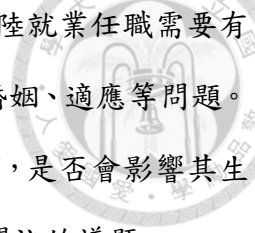
³ 台幹是泛指所有前往中國的受雇臺灣人。台勞則是台幹認為自己所處工作環境與位階並不是所謂管理階層，因此謔稱自己為台勞。台流則是目前沒有在工作，又不回臺灣者。



風險之能力造成負面影響；但某些學者認為退休保障可攜性對於勞工決定工作地點之影響不大，在退休保障可攜性的議題上，就有不同的論點。而在本研究中，除了退休保障外，欲擴大探討社會安全權益的問題，如失業保險、職業災害保險、醫療保險等是否也會影響個人勞動市場的決定？是否會因為跨國的社會安全限制，導致青年返國就業的時間選擇提前，又抑或是決定長期在中國發展？

現今臺灣青年赴中國就業的管道已不像以前老台商只有派駐的管道，不同的管道會影響其選擇社會安全制度的種類。像是現行臺灣勞工外派至中國工作，台商企業為降低人事成本，並延續勞工的勞工保險、健保資格，會採取低報勞工保險投保薪資，以最低投保薪資投保勞工保險；也有勞工至中國工作後，改受雇於境外公司，薪資改由境外公司支付，並在中國重新簽訂勞動契約，會將勞工保險改掛到職業工會，直接切斷與臺灣雇主的僱用關係；另最近也發現一個新現象為勞工從原受僱企業離職，再受臺灣的派遣公司僱用，由派遣公司將勞工派駐中國。前往中國工作之管道不同，代表著受雇公司的不同，所受之社會安全的權益亦有所差異。欲了解青年赴中國工作後所選擇的社會安全制度有哪些？有選擇消極不參加？或投保一邊國家的社會安全制度？抑或是接受雙重繳納費用？這些社會安全權益是否會影響其在中國大陸工作年限的選擇？

加上臺灣產業結構的改變，臺灣企業大舉在中國大陸布局，許多高科技產業跟著加速往外拓展，代表勞動市場的人力配置結構也會跟著大幅調整，企業員工（如高技能的知識工作者）會因為業務所需而往返兩岸奔波、派駐當地、或是另謀工作。當經濟景氣衰退時，某些企業可能因經營不善要撤廠時，員工不得不面臨遣散或轉業的生涯危機；或當中國大陸的經濟大幅成長時，員工選擇看好中國大陸市場的遠景而願意前往發展、因為升遷遇到瓶頸且期待生涯發展有所突破時欲轉換到內地工作、又或者因為長期派駐的員工為了能就近照顧家庭而舉家移民，影響的不僅僅是個人的生涯發展，也有可能會影響到家庭成員。當青年選擇到中國大陸為生涯發展方向，面對中國地大物博、人口眾多、各城市法令差異等情況，無論是投資經營、



外派、在當地就業，要面臨的環境必定相當複雜，所以到中國大陸就業任職需要有良好的生涯發展規劃，否則可能遭遇到升遷、工作輪調、家庭、婚姻、適應等問題。如上所述，青年在面對這些外在的就業環境／福利制度的因素下，是否會影響其生涯發展的規劃，青年如何瞭解與因應所需面對的問題，是值得關注的議題。

故本文的研究問題是欲瞭解青年為何離開臺灣？如何離開？以及兩岸社會安全制度的不同，退休保險、失業保險、醫療保險、職業災害保險、勞資爭議等制度是否會影響其生涯發展，也就是社會安全制度是否會成為影響青年返國就業或持續在中國深造的原因。複言之，本研究著眼於臺灣青年為何赴大陸就業，就業是否有考量社會安全的議題，青年在跨國遷移過程中的社會權益是否受衝擊，以及社會權益的利弊得失是否會影響勞工回國的選擇是此文關注焦點。

由以上問題之延伸可歸納本研究之三點目的，分別為：

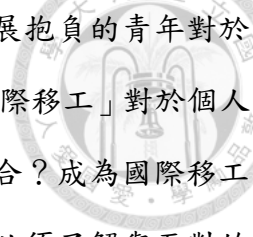
- 一、欲瞭解臺灣青年前往中國工作的發展規劃為何，且在臺灣的勞動供給與中國勞動市場接軌的過程，是透過何種管道(自行前往、公司派駐、仲介派遣公司)前往中國工作，及其管道不同對其社會安全權益帶來的變化為何？確認勞動契約所衍生出相關社會安全權益責任歸屬問題。
- 二、瞭解赴中國工作之青年工作機會之管道不同，對其退休保險、失業保險、職業災害保險、醫療保險、勞動爭議等社會安全權益之差異，以及中國相關勞動法令與臺灣不同，而產生的工作適應上的相關問題。
- 三、瞭解青年若是選擇結束/繼續留在中國的工作，是否會立基於就業環境或社會安全權益的因素決定其將來生涯規劃？而哪一個因素是最為重要的考量點？

第二章 青年相關的生涯發展理論

赴中國工作青年的意願提高與實際前往的興盛，對臺灣勞動者本身、個別企業、整體經濟，甚至於國家社會政策都會產生重大的影響。本章係由文獻回顧的方式，藉由生涯發展理論的概念作一討論與整理，理解青年在生命歷程中最有衝勁、最有理想的階段會離開臺灣另謀出路的原因，次之，列出生涯發展理論中所提出的機會與阻礙，進一步分析臺灣青年至中國工作的動機與潛在問題。最後，藉由分析兩岸的勞動市場與社會安全，瞭解臺灣勞工至中國工作所面對的就業環境與社會安全議題有哪些，且這兩議題為何為重要因素。本章先就理論的探討，再進入國內相關研究成果進行回顧，以推衍出本研究之整體架構。本章共區分為三節，分別探討生涯發展理論意涵、青年前往中國發展的生涯規劃影響因素、兩岸勞動市場和社會安全。

第一節 生涯發展理論意涵

在全球化的浪潮下，各國企業紛紛展開將產業移往低成本國家的布局，相對於目前臺灣經濟成長的緩慢、失業率攀高、薪資水準停滯不前的現象，形成所謂的「悶世代」，據「Cheers 快樂工作人雜誌」2006年5月號調查顯示，臺灣大學生以上畢業生起薪下滑，已位居亞洲四小龍之末，月薪低於新台幣2萬5千元者，5年暴增10萬人，低薪青年「悶世代」正逐漸成形。這項調查引用行政院勞工委員會資料，以10年前大學畢業生平均起薪2萬5千元作為觀察指標，在2001年前，大學以上學歷的上班族，約僅有5%上下的人，月薪所得會低於此一水準，但從2001年後，這個穩定的百分比卻開始出現變化，低薪青年每年正以1%的增加速度悄悄擴散中，2005年已突破了10%，人數由5萬3千人一舉增加到15萬4千人，且根據勞委會統計，大學畢業生的起薪遠低於1999年的水準，且根據主計處的統計，2013年國內經濟成長達2.19%，但是仍有88%的企業沒有任何調薪動作。在臺灣

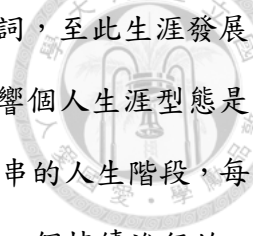


景氣如此低迷的狀況下，在職場上失業或是想嘗試不同環境一展抱負的青年對於前往中國大陸求職就業的意願也因此增加。然而，願意成為「國際移工」對於個人生涯發展的影響為何？其影響結果是否跟本身的生涯規劃有契合？成為國際移工對青年本身而言是否是最好的生涯發展機會？以上問題是青年必須了解與面對的課題。故以下針對生涯發展意義、生涯發展相關理論作一探討。

一、生涯與生涯發展的意義

二十世紀以來，全球化所帶來的資訊科技的改變，使得勞工的工作性質不斷的在變動，這些變動會影響勞工的生涯規劃。而何為生涯(Career)？起初，學者認為生涯是一個人其終生所經歷的職業、職位或工作選擇之總稱(Shartle,1952)，Super(1957)也認為生涯是個人在一生的工作晉升或轉換歷程中，所包含的一連串職業、工作、職位，人會以職業來定義自我，生涯的選擇是個人對自我概念的實踐。而在1970年代後開始注意到工作職業以外的人生發展歷程，Super(1976)指出「生涯是生活裡各種事件的演進方向與歷程，統合個人一生中的各種職業和生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展組型，生涯也是人生自青春期以迄退休之後，一連串有酬或無酬職位的綜合，甚至也包含了副業、家庭和公民的角色」。國內也有學者統整生涯的概念，林幸台等人(2003)指出生涯原有「道路」的意思，衍生為人生的道路或發展途徑之意，強調的是長程、整體的概念，也就是個人數十年的生命歷程中，在家庭、學校、工作與社會各方面的活動與經驗，如何成長、經歷、發展的過程，個人在此發展歷程中，逐漸形塑出個人獨特的生活型態。因此，在生涯的定義上，大致可分為狹義和廣義兩種，狹義的生涯主要是討論以工作、職業為核心的個人發展史，廣義的生涯是指個人在一生中所經歷的各種角色與發展歷程的總合，也就是包含了職業以外的生活角色。

至於生涯發展的意義在1950年代以前被稱為「職業發展」(vocational development)，如同生涯的早期意義一般是著重於職業的選擇，強調個人如何將特質與工作條件相配合，之後，其意義逐漸擴大為重視人一生的生涯發展與事業的追



尋。到 1960、1970 年代「生涯發展」成為文獻上普遍使用的名詞，至此生涯發展的意義已更加深遠，是注重個人長程生涯選擇的決定，並認為影響個人生涯型態是能力、技能、價值及興趣等心理特質。也就是說生涯發展是一連串的人生階段，每個階段都有其伴隨的發展任務及因應行為，Super(1957)認為這是一個持續進行的、不可逆的、有順序的、模式化的、動態的過程，這個過程涉及個體的行為及社會對個體的要求（亦即發展任務）兩者之間的交互作用，生涯發展基本上是一個妥協及綜合的過程。

Herr 等人(2004)指出生涯發展是個體在心理、生理、社會、教育、經濟、機會等方面因素的組合下，所形塑而成之終生的生涯歷程。而這個歷程是個人經由一系列階段發展的前進過程，每個階段皆由與生涯相關的獨特議題、主題與任務所組合而成(Greenhaus, Callanan,& Godshalk,2000)。個人在一生工作生活中會經歷職位升遷、職務變動、工作承諾與專業態度的發展(Wilensky, 1964)，在這個過程中，引導出個人的工作價值、職業選擇、生涯類型、角色整合、自我和生涯的認同、教育能力等相關現象(Herr & Cramer,1984)，Hall(1986)更指出在這過程中個人會發展出其對自己和生涯的認同，並增進個人的計劃與生涯成熟度。

國內學者蔡培村（1995）認為生涯發展為個人選擇或決定進入某一行業時，為謀適應此一行業中的種種規範或要求，並扮演和學習該行業的工作角色，由低層級逐漸昇遷發展到高層級的歷程。整體而言，生涯發展過程的各階段會因為個人的年齡、所處環境、社會期待等因素，而有不同的需要與任務，像是人生命當中關鍵的教育、職業、或其他重要角色的選擇、進入、成長，其最終目標都是在實現個人的自我（林幸台等人，2003）。由此可知，從國內外學者的討論中可得知生涯發展是一種動態的、連續的發展歷程，在此歷程中，個人形成獨特的生活型態及生涯目標，並透過自我認定的建立，及一連串以職業發展為中心的生涯選擇、行動、決策，完成不同人生階段的發展任務，而各階段中都有其顯著的特徵以及在該階段所要完成的任務，各階段之間也具有顯著的關連性，以達到個人成長與人生目標的實現。

綜合上述國內外學者對於「生涯發展」的定義，亦可以將其分成狹義和廣義兩種觀點。狹義觀點是把生涯發展視作個人在從事職業工作的過程中，受到個人價值和社會變遷等因素，所形成職業生活中一種持續變化的動態發展歷程；而廣義的生涯發展則是除了職業生活之外，涵蓋了個人一生當中所有的生活事件，包括副業、家庭，以及社會公民角色扮演的部分，彼此交互影響而形成個人終其一生的發展性生涯歷程（林義淳，2010）。本研究採取廣義的觀點，因為生涯發展包括工作、家庭與社會生活等方面，是個人在其一生所從事的職業中，與環境／社會制度交互作用，而隨時間產生統整、連貫的成長歷程。此種成長或改變是一種連續與變動的動態過程，不僅僅是包含工作的性質、職位的晉升，同時也包括心理需求、社會環境變遷等因素。

而學者對於生涯發展的定義各有其理論根據與強調之處，茲將各理論之代表人物及其理論概念整理如表 2-1。

表 2-1 生涯發展理論之分類

理論學說	代表人物	主要概念
特質論	E.G. Williamson	特質與因素理論，其強調職業需求與個人能力性向相配合。
類型論	J.L. Holland	為「人境適配論」，其強調六種典型職業環境與六種相配合的人格導向。
需要論	A.Roe	依據 Maslow 的七大需求層次提出親職影響理論，認為個體對心理、生理、社會與經濟等需求為選擇職業的關鍵。
心理分析論	E.S. Bordin	著重於個人動機、需要等心理動機的研究，特別強調基本心理動力，尤其是早年人格發展過程中經驗對職業選擇與職業適應的影響。
社會論	P.H. Blauetal	強調個人的家庭、種族及社會階級，將影響個人的

		受教育機會與生涯選擇，而朝固定方向前進。
經濟論	L.G. Thomas	著重人力供需問題，較重視就業機會與職業收入。
生涯發展論	D.E. Super	生涯發展理論，將生涯發展分成成長、探索、建立、維持及衰退等五階段。
決策論	H.B. Gelatt	此學說認為個體透過協助後，能預測每個選擇方案的結果，以及這些結果出現的機率，即是決策具累加效應。
社會學習論	A.M. Mitchell	學習經驗會形成各人的各種偏好、習慣、能力、情緒反應及認知型態特性，在發展過程中逐漸引導個人朝向某一職業目標。

資料來源：根據邱美華、董華欣（1997）、吳嘉琪（2006）整理而成。

由上可知，各學說大致上可分為以人為中心和事情的配合為重點，如特質論、類型論、需要論、心理分析論、社會論、經濟論等；強調生涯為一連續不斷、循序漸進的長期發展過程，每階段都具有該年齡應完成的任務的生涯發展論；和著重在決策的歷程與型態探討的決策論和社會學習論。而本文欲探討青年在不同年齡階段對於就業與社會安全議題的想法，為重視某一時期的生涯抉擇或工作調適的特質理論，故以採用生涯發展論為主。

二、生涯發展的相關理論

生涯發展的相關理論與實務研究眾多，不同學派的專家學者依其對生涯的見解與立論，發展出各具特色與學術價值的理論。最早可追溯至 Frank Parsons 於 1909 年在《選擇一個職業中》談及的特質因素論，至 1950 年代，Super 等人進一步地拓展了生涯發展的研究領域，在時間上，探討人類一生自出生到死亡的過程；在空間上，則涵蓋了人類所扮演的各種社會及工作角色（孫國華，1997）。而後，立基於不同理論基礎，發展出 Erikson 的心理社會發展理論、Super 的生涯發展論、Schein 的生涯動態論、Levinson 的成人發展論、Ginzberg 等人的職業選擇理論、Gelatt 的

職業決策模式等。生涯發展理論是用來解釋個人生涯改變的一種工具，隨著諸多專家學者的後續研究及理論的開展，各學說均有其精闢見解之處，基於理論眾多，各有千秋，以下則針對本研究之對象—赴中國工作青年，以有將焦點放在「青年」時期的相關之理論做一深入的探討。

(一) Super 的生涯發展階段理論

Super 的生涯發展理論融合了差異心理學、發展心理學、職業社會學與自我心理學的理论，而成為完整且廣泛應用的生涯發展理論。依照 Super 的論點，生涯發展分為五大階段，每一階段皆有其特殊的發展任務指出該階段的發展水準、心理特質與行為型態，且前一階段發展任務的達成與否與下一階段的發展情況息息相關，此五個階段與發展任務的詳細內容如下：

1. 成長期 (growth stage, 0-14 歲): 屬認知階段，此時期為生、心理的成長與發展，也包含個人對世界 (家庭、學校與社會) 的認同，並發展其自我概念。隨著年齡增長，社會參與及現實考量逐漸增加，開始發展自我概念、興趣與能力。
2. 探索期 (exploration stage, 15-24 歲): 屬學習奠基階段，青年期藉由在學校、休閒活動及各種工作經驗中，持續進行自我檢核、社會角色試探與職業工作探索，以尋找個人目標與方向，並經常透過自我檢討，以確定方向。
3. 建立期 (establishment stage, 25-44 歲): 屬選擇、安置階段，此時期大體而言是個人工作生涯的正式開始，經由上一階段的試探與嘗試錯誤後，會逐漸顯現出一種安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，經由經驗的累積，逐漸建立穩固、專精的地位，以提高升遷的能力。工作職位或工作項目可能有所變動，但職業不會輕易的改變。此階段可再細分為嘗試與穩定兩個時期。
 - I. 嘗試期 (25-30 歲): 個人在所選的職業中安頓下來，重點是尋求職業



及生活上的穩定。

II. 穩定期 (31-44 歲): 致力於實現職業目標與職業上的安定, 是富有創造性的時期, 力求上進與突破成長。

4. 維持期 (maintenance stage, 45-65 歲): 屬專精、升遷階段, 重點在於現有地位的維持, 中年以後事業應已達顛峰, 為將來的退休多做盤算。
5. 衰退期 (decline stage, 65 歲以上): 屬退休階段, 因為體力與心理能力逐漸衰退, 工作能力趨緩, 生活重心轉向家庭、社交與休閒生活。

在個人發展歷程中, 隨年齡的增長而扮演著若干不同的角色, Super 在原先的生涯發展階段與發展任務外, 又加入有關生活廣度與空間的生涯彩虹(life-career rainbow)概念, 將此種概念與生涯發展之間的關連, 繪成「生涯彩虹圖」, 圖 2-1 中最外圈為主要的發展階段, 內圈陰暗部分的範圍、長短不一, 表示在該年齡階段各種角色的份量; 在同一年齡階段可能同時扮演數種角色, 因此彼此會有所重疊, 但其所佔比例份量則有所不同。角色的消長除了與年齡與社會期望有關外, 個人所投入的時間及情緒亦有密切關係, 且每階段均有所謂的顯著角色(role salience) (陳木金, 2002)。Super(1990)進一步地將這些角色分為九大類, 其大略的出現時間依序為兒童、學生、休閒者、公民、工作者、配偶、家管、父母與退休者。他指出大多數的人都會在其生活中扮演此九個主要的角色, 並透過這些角色的互動、匯集而組成生涯, 而這些角色扮演的舞台則包括了家庭、社區、學校與工作場所。

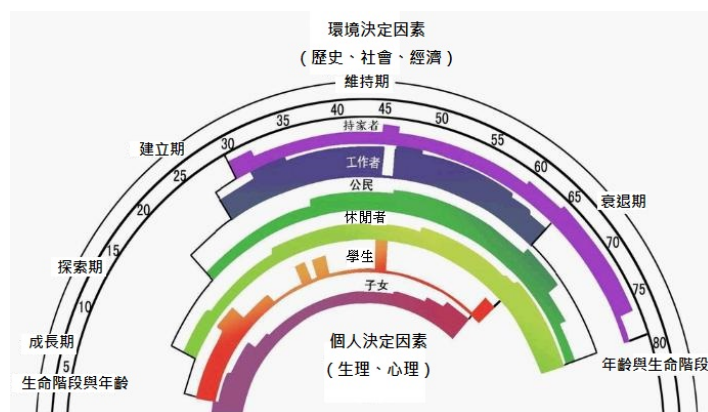
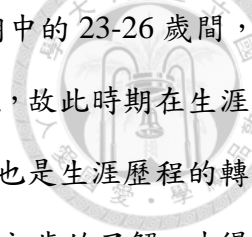


圖 2-1 生涯彩虹圖(Super,1990)



由圖 2-1 可知，甫從大學或研究所畢業的青年係介於探索期中的 23-26 歲間，其主要扮演的角色為學生的末期，即將邁入建立期的工作者角色，故此時期在生涯發展的過程中，乃是代表著邁入另一個新身分的關鍵階段，而這也是生涯歷程的轉捩點。在這生涯的轉折階段中，青年必須先對未來的職業生涯做初步的了解，才得以進一步掌握未來的生涯方向，到 30、40 歲都是建立穩定工作的階段。

Super(1963)認為個人對職業的選擇能反映出其自我概念，而此階段的發展任務可細分為：職業偏好的具體化(14-18 歲)、職業偏好的特定化(18-21 歲)、實行職業偏好(18-25 歲)、職業的穩定(21-30 歲)、職業的鞏固與晉升(30 歲以上)。另外，有關早期表現與後來的職位及角色之間的關係，Super(1990)主張，在成人生涯發展之前所擁有的非職業職位，皆會影響成人時期所擁有的職位以及達到角色期望的方式。因此，個體所受教育時限與類型，是決定未來所入之行業與第一個職位的主要因素，而職業的類型及工作表現，則是個人後來可以獲得的職位之決定因素。

而本研究之研究對象為大學或研究所畢業後赴中國工作的青年，其年齡應正好橫跨 Super 所提的「探索期」與「建立期」，一方面評估自己的期望與職業的初步想法，進一步確定個人的職業發展方向；另一方面在經過早期的試探與嘗試錯誤後，逐漸形成安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，以尋找職業上及生活上的穩定。

(二) Levinson 的成人發展論

Levinson(1978)以晤談法的實證性研究，剖析成人的生涯發展而提出一個成人發展模式，著重成年發展與年齡之間的關係。Levinson 歸納出兒童與青少年期、成年早期、中年期、晚年期等四個發展時期，而每個時期都會經歷一段「轉折期」(transition period)，「轉折期」意謂原有生活模式的結束，並需要重新建構新的生活模式。茲將各時期的發展分述如下(張添洲，2007)：

1. 兒童與青少年期(17 歲以下)：此期的主要活動包括生長、學習各種基本



知識、技能及社會技巧。此階段尚無法獨立生存，而必須依賴他人的支持養育或是寄託於別人（父母）的生命結構中。

2. 成年前期（17-22 歲）：此時期為進入成年早期的轉折期，個人在踏入成人世界之際，將面臨個人與家庭、自我形象發展等方面的經歷、困境與掙扎。
3. 成年早期（22-40 歲）：此期主要活動是尋求生活與經濟獨立，且心理逐漸成熟穩重，又可細分成三個小時期。
 - I. 進入成人世界（22-28 歲）：進入社會工作，開始建立初期的生活結構，展開對成人角色、責任與人際關係的探索，並對未來的人生理想有更清晰的認識。
 - II. 30 歲轉折期（28-33 歲）：開始檢討或反省自己的生活結構，並考慮是否調整或改變生活的步調。
 - III. 穩定期（33-40 歲）：個人已形成某種固定與統整的生活目標與生活結構，一旦初期生活結構修正完成，將出現開始向下紮根，盡力追求成就的傾向。
4. 中年期轉折（40-45 歲）：此期是個人生涯發展的一個重要危機，因為個人的理想與現實可能不符甚至衝突，而產生焦慮、不安與恐慌的情緒，會再度對自我的生活目標及方向再評估，並重新修正，試著讓自己能夠在理想和現實生活間取得較好的平衡。
5. 中年期（45-60 歲）：此期的重要功能為統整與成就感，也可分成三時期。
 - I. 中年前期（45-50 歲）：由於中年期轉折危機解除，因此更加肯定自我人生發展方向，個人會表現的成熟穩重、呈現持續的成長與進步；反之，有些人會呈現退縮與發展遲緩的現象。
 - II. 50 歲轉折期（50-55 歲）：面對生理狀況的逐漸變化，工作職務的負荷、新人的挑戰、地位的喪失等，若是再加上家庭中角色的轉變，將



出現所謂的中年危機。

III. 中年高峰期 (55-60 歲): 若上一期轉折處理完善, 則此期將成為個人成就的巔峰, 生活更加滿意, 心智更加圓滿、穩定。伴隨家庭的陪伴與支持, 在事業版圖上可能是資深或重要的高級主管, 為人生最有成就的階段之一。

6. 晚年轉折期 (60-65 歲): 此期為進入晚年期的轉折, 將面臨退休及角色轉變的問題, 必須逐漸規劃自己的退休事宜。

7. 晚年期 (65 歲以上): 一方面為過往人生做回顧與整理, 一方面開始實踐之前所規劃的退休生活。

而本研究之研究對象的青年, 其年齡應屬於 Levinson 所述之成年早期中進入成人世界 (22-28 歲) 及 30 歲轉折期 (28-33 歲) 兩種時期, 於工作階段而言也是十分重要的轉折點, 從開始進入社會工作, 對未來人生有所期待與規劃, 至經歷一段工作經歷後, 開始思考現今生活是否適合自己, 並開始盤算是否需要有所調整, 而這個轉折歷程, 所評估的內在自我與外在環境變化, 確為值得思考的議題。


(三) Schein 的生涯動態論

和 Super 類似, Schein(1978)也將生涯分成九個階段, 只是他對於個人進入某一職業後的生涯發展分為四個階段 (進入、社會化、中年生涯、晚年生涯階段), 每階段對於課題與任務都有更加詳細的敘述。

1. 成長、幻想與探索期 (0-21 歲): 任務為從生活尋找學習榜樣、發展個人價值, 參與各種活動並發展自我形象。

2. 進入工作階段(entry stage): 重點為選擇合適的職業, 規劃未來道路, 並學習工作相關的態度與價值觀。

I. 初探工作世界時期 (16-25 歲): 其角色為職場新鮮人, 任務為學習謀職技巧、評估有關工作與組織的狀況。

- 
3. 社會化階段(socialization stage)：此階段是學習工作環境中各種正式與非正式的典章制度和價值觀。
- I. 基本訓練時期(16-25 歲)：其角色為新人與受訓者，任務為克服缺乏經驗的不安並建立自信、瞭解組織文化、接受代表組織的一切象徵。
 - II. 生涯早期的工作者(17-30 歲)：其角色為新進的專職工作者，任務為有效率的工作、發展專業知能、學習體驗工作帶來的成就或挫折感，並評估是否長期全心投入或另謀他就。
 - III. 生涯中期的工作者(25-35 歲)：角色為專職工作者、督導、經理，任務為學習獨立、建立明確形象、評估自身潛能抱負，並準備成為他人的典範或督導。
4. 中年生涯階段(midcareer stage)：回顧個人過去的發展，確定自己生涯定位，後期則開始為退休生活做準備。
- I. 中期生涯危機(35-45 歲)：任務為瞭解並評估自己事業生涯的條件狀況、重新調整個人生活結構，決定接受現況或為未來另做打算。
 - II. 「非領導者」的後期生涯(40 歲至退休)：其角色為重要幹部或冗員，任務為保持技能方面的才能，累積人生智慧、處理年輕同事的競爭及中年生活危機等。
 - III. 「領導者」的後期生涯(40 歲或更早到退休)：角色為高級工作者、經理、總經理，任務為較關心自己對組織的利益負責、學習處理高階層的策略，並試著平衡事業與家庭生活的衝突。
 - IV. 衰退與責任解除時期(50 歲或更早到退休，每人年齡不同)：任務為評估事業生涯的過程、學習與配偶更親密的生活方式、從喜好、家庭、社會參與中尋找新的滿足需求的方式，並準備退休。
5. 晚年生涯階段(late-career stage)：此階段為個人退出勞動市場，放棄扮演

工作角色，調整生活型態、運用個人智慧與經驗於生活中，並安排其他角色活動達成滿足、實現感，完成個人生命歷程。



Schein 除了像 Super 一樣依年齡區分生涯發展階段外，他另外還有提出組織的做法或措施對於員工生涯發展的影響。組織的需求與其員工需求的連結應該是一動態的配合過程之途徑，組織根據對整個環境的評估，包括勞力市場特性、經濟條件、政府的法令規章、職業安全與健康、退休政策、未來發展目標等所做的人力資源計劃而從事工作職位公佈、設置生涯資源中心、舉辦生涯發展研討會、生涯路徑以及規劃績效評估等組織活動，而員工則根據是基於自我和機會的評估進行個人的職業選擇與生涯計畫，包括興趣、能力、價值觀的分析、職業與教育機會、生涯需求分析、生涯資源的利用家庭、自我發展與生活型態的平衡等 (Schein,1980; 徐蔚芳, 2011)。

從以上可知，除了年齡與工作生涯息息相關外，組織對於社會環境 (勞動市場趨勢、經濟景氣、法令政策等) 評估所做出的策略也會對個人產生重大影響，個人會因為內在價值、組織文化、外在環境等層面評估生涯規劃，故在本研究中，外在的社會環境結構也是重要的考量因素。

三、本節小結

從前述各個理論可得知，學者在研究生涯相關議題時，大多以年齡為劃分的標準，但不會劃分非常嚴謹的年齡限制，而是一個範圍，這個範圍可能會重疊於前一個階段，也會與前後階段有所關連，存在許多週期、轉折或循環，各階段也有其不同的心理需求與發展任務。綜合以上學者的論點，可歸納出其重點為 (張添洲, 2007): 生涯發展是建立自我概念的過程、生涯發展是一種持續變化而逐漸發展的過程、生涯發展是一種增加選擇機會的過程、生涯發展是一種妥協與調和的過程。

故綜合各學者的論點，可以發現「年齡範圍」的界定對於生涯發展的階段性極具關鍵，每個發展階段都有其任務需要完成，轉折期具備承先啟後的特質，唯有突

破危機方能前進到下一階段。但本研究對於生涯發展的定義採取較為廣義的解釋，不僅是考量年齡對於生涯的重要性，更要包含工作組織文化、社會經濟脈絡、政策制度等外部環境因素，亦即工作職涯與個人生涯相互影響之動態過程。而綜覽國內目前應用生涯發展理論進行探討的論文，常見的探討族群大致以性別、年齡、職業、就業歷程、特殊生命事件等層面為界定標準，如表 2-2 所示。

表 2-2 應用生涯發展觀點的國內論文歸納表

界定原則	研究對象	舉例之論文
性別	男性、女性	梁凱雲(2008)。女性警察人員生涯發展初期影響因素之研究—警大某學系正期畢業女生生涯發展史的分析探討。中央警察大學行政管理研究所碩士論文。
年齡	青年、中年、老年	潘冠宇(2013)。青年期中途進行腹膜透析患者之調適與生涯發展之經驗—與之共舞。國立臺灣師範大學復健諮商研究所碩士論文。
職業	體育教師、國中教師、科技員、替代役、按摩師	蔡佳恩(2014)。國中教師對生涯發展教育的教學信念與教學效能之研究—以桃園縣為例。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
就業歷程	失業、再就業、派遣人員、退休	陳其婷(2006)。組織之外派生涯發展計畫與海外派遣人員之海外適應之關係研究。國立嘉義大學管理研究所碩士論文。
特殊生命事件	身心障礙、中輟生、原住民	鍾政潔(2013)。北部地區高中職學習障礙學生生涯發展之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。

資料來源：本研究製表

有關生涯發展的相關論文研究大多偏重個體行為與生涯發展的相關性，屬於微視層面的討論。而本研究除了研究青年赴中國工作的生涯發展之微視層面，也以較為宏觀的視野探討赴中國工作青年與環境的互動關係，視野聚焦於就業環境、國

家政策與個人的互動關係，並針對此社會議題進行檢討。



第二節 青年前往中國發展的生涯規劃影響因素

隨著經濟全球化的發展，許多知識、技術人才紛紛走向國際市場，移往海外發展事業，其中接受跨國移動勞動者的生涯規劃會受哪些因素影響是本節所探討的部分，先以理論的匯整瞭解哪些因素會影響勞動者的工作規劃藍圖，再以實務的研究理解赴中國工作的機會與困境。

一、生涯規劃與影響因素

近年來，生涯規劃(career planning)的概念逐漸受到重視，因為不管是剛畢業初入社會的新鮮人，或是已經工作數十年的勞工都需要對自己的職業生涯規劃作理性的思考。生涯規劃是指個人描繪其生涯發展的藍圖，並制定與追求生涯目標的行為，且生涯規劃並非一次定終身，而是持續性的活動(Zikic & Klehe, 2006)，勞工因應時代變遷與個人成長，不斷調整與修正其生涯規劃，所以生涯規劃的重點不在幫助一個人找到好生涯或好職業，更重要的是協助一個人如何去「調適」生涯（陳宇嘉，1993；林佩蓉，2010）。張添洲（1993）認為生涯規劃即是一個人生涯過程的妥善安排。在這個安排下，個人能依據各個計畫要點在短期內充分發揮自我潛能，並運用各種資源達到各個發展階段的生涯成熟，而最終達成其既定的生涯目標。經由生涯規劃的過程，個人將重新對自我的智能、性向、興趣、潛能、人格特質做整體性的檢視，並對外在環境、社會資源作全盤性的評估，增進個人更有效的成長與進步，而充分的發揮自我。張添洲也提出每十年為一個週期，以求適應快速變遷之社會的生涯規劃期，其重點如表 2-3。

表 2-3 十年週期規劃表

期間	年齡	規劃重點
準備與定向期	20-30 歲	工作的探索，志向的決定，準備成家

奮鬥與立業期	31-40 歲	辛勤工作，全力以赴，為立業而衝刺
發展與突破期	41-50 歲	職業升遷，工作的突破，家庭與子女的重視
成長與維持期	51-60 歲	成就的維持，傳承經驗，指導新人，培植接班人
退休與衰退期	61-死亡	為退休準備，參加義務服務，學習新知，含飴弄孫

資料來源：張添洲（1993）

故從上述可知，生涯規劃不僅僅是針對個人內在的期望、理念、價值作一評估，還需要觀察外在環境、社會資源對其帶來的影響，因此本研究除了瞭解青年本身願意前往中國發展的規劃外，也需要瞭解外在環境、制度對青年在規劃未來藍圖的影響。張添洲（1993）表示 20 歲至 30 歲為個人立定志向並在事業上全力衝刺的黃金時期，亦是最需要生涯規劃以達成自我實現或更進一步挑戰自我極限的年紀，故本研究選擇 20 歲至 30 歲範圍之青年為研究對象，並探討社會安全制度對其生涯規劃所產生之衝擊。

一般而言，影響生涯規劃的因素可歸類為內在因素與外在因素，內在因素包括個人的經驗、興趣、成長背景、價值觀等，外在因素則牽涉到環境制度，從小單位的家庭教育，到大單位的社會經濟脈動，皆會影響個人的生涯軌跡，下列將簡單介紹國內外學者歸納的影響因素。

（一）Super

Super(1957)將所有因素分類為個人特質與經驗、家庭背景、所處環境，以及其他不可預知之因素四大類。

1. 個人特質與經驗：包括生理及心理各方面的狀況，如興趣、性向、人格特質、及健康狀況等等。
2. 個人家庭背景：包括原生家庭及自組之家庭的經濟地位、子女個數、家人期望與個人在家中的關係等因素。
3. 個人所處環境：包括國家、地區、社會、政治、經濟發展以及職業結構與



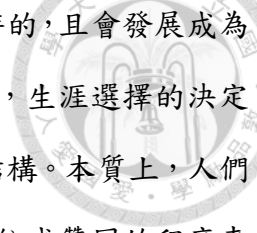
文化刺激等。

4. 其他因素：包括偶發的重要事件或預料之外的其他機遇等等。

(二) Krumboltz, Mitchell, & Gelatt

Krumboltz, Mitchell, & Gelatt (1975)提出天賦與特殊才能、環境條件及事件、學習經驗、任務取向能力四個因素。

1. 天賦與特殊才能(genetic endowments and special ability)：天賦與特殊才能包括了可能限制個人生涯機會的遺傳特質。
2. 環境條件及事件(environmental conditions and event)：環境條件及事件被視為是時常超出個人控制的影響因素。此處所強調的是，在個人環境中的某些事件及環境，將影響技能發展、活動及生涯偏好。例如旱災與洪水將會影響經濟狀況，這是超出個人控制範圍的實例。
3. 學習經驗(learning experience)：學習經驗包含了工具性學習經驗及聯結學習的經驗。
 - I. 工具性學習經驗(instrumental learning experience)：是個人透過對事物的反應，經由直接、可觀察的動作之結果以及他人的反應所習得。
 - II. 聯結學習經驗(associative learning experience)：包括對於先前中立狀況的正面及負面反應。例如，「所有的政客都不誠實」與「銀行家非常有錢」的說法，影響了個人對這些職業的知覺、看法，這些關聯經驗可能經由觀察、書面材料與影片中習得。
4. 任務取向能力(task approach skill)：任務取向技巧包括了個人所發展出的一組技巧，例如解決問題能力、工作習慣、心理狀況、情緒反應及認知反應。這組已發展成形的能力，大幅地決定了個人所面對之問題與任務的成果。



Krumboltz 強調每一個個體在其一生中的學習經驗都是獨特的，且會發展成為生涯選擇的主要影響因素。Zunker(2002)認為，對於每個人而言，生涯選擇的決定過程是複雜且獨特的，端看個人的認知能力及所處環境的社會結構。本質上，人們以內在的價值、興趣、成就經驗，及以其外在的工作環境中被接納或贊同的程度來檢視他們的選擇。

(三) 張添洲 (1993)

1. 個人因素

- I. 個人的心理特質：每個人各有其獨特的心理特質與個別差異，諸如：智能、性向、能力、潛能、價值觀念、興趣、成就動機、抱負水準等，均可限制或影響個人學習的經驗或選擇。
- II. 生理特質：包括性別、身體狀況、發展情況、身高、體重等因素。
- III. 學經歷：包括所受的教育程度、訓練經歷、學業成就、人際關係、社團活動、休閒活動、工作經驗、生涯目標等。

2. 組織因素

- I. 組織特色：包括組織文化、組織規模、組織氣氛、組織階層、組織結構、人員流動等。
- II. 人力評估：包括人力需求的預測、人力規劃、人力供需、升遷政策、招募方式等。
- III. 工作分析：諸如工作基本能力的需求、工作績效評估、工作研究等。
- IV. 人力資源管理：包括人事管理方案、薪資報酬、福利措施、員工關係、發展政策等。

3. 環境因素

- I. 社會環境：如就業市場的供需、勞動政策、法案實施等。



II. 政治環境：如政治的變動、國際發展情勢等。

III. 經濟環境：如經濟成長率、經濟景氣、經濟建設與發展等。

4. 其他因素

I. 家庭背景：父母的職業、社經地位、家人的期望。

II. 科技的發達：文明的進步，技術的精進等。

III. 人際關係：包括與主管、與同事、或與部屬之間的互動情誼等。

綜合上述國內外學者所歸納的因素，發現影響生涯發展的因素甚多，許多碩士論文研究會將眾多因素大致歸納出三類因素，分別是個人因素、組織因素及環境因素，而本文研究內容為個人前往中國發展緣由，及與就業脈絡、社會安全制度互動的關聯性，故僅針對影響青年的個人與環境因素做分析，兩因素所包含的內容如表 2-4。

表 2-4 生涯發展影響因素

生涯發展影響因素	內涵
個人因素	性別、年齡、教育程度、興趣、心理特質、專業、實際經驗、生涯發展階段、個人時間、家庭背景等
環境因素	社經地位、社會價值觀、就業市場的供需、勞動政策、社會政策、法案實施、經濟景氣等


資料來源：本研究製表

二、離開臺灣前往中國發展之原因

依據上一小節的整理，本研究針對臺灣青年前往中國工作之機會與挑戰分為個人與環境因素，下列兩小節即整理勞工至中國就業的實務研究。

(一) 願意前往海外就業的實證研究

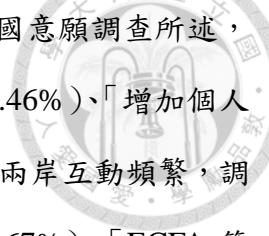
過去勞工遷徙相關理論中有關結構因素分析面的經常採用「推拉理論」(Push-



Pull Theory)來解釋遷移的機制與行為，推拉理論認為遷徙發生的原因是由於移出國的推力或互斥力和移入國的拉力或吸引力交互作用而產生，推力效果如農作物欠收、欠缺就業機會、所得分配不均、不佳的政治情況等；拉力效果則是像較高的所得水準；良好的就業機會等。對移出國而言，其成員多是具有專業技術的中產階級者，被稱為人才外流(brain drain)，對移入國來說則是人才獲得(brain gain)。另外還有人力資本理論、雙元勞工市場理論、世界體系理論等。徐豪鍵(2008)說明長期以來遷徙理論之所以不完整，一方面在於人口遷移現象複雜，中間包括環境、人的動機與行為，對於遷移的認定難以明確；另一方面此一領域的研究多為實證取向，難有一種理論可以解釋一切遷移情形。

相較於結構因素分析則是個人因素分析，對於個人願意前往海外就業的動機及意願，Black, Gregersen, Mendenhall & Stroh (1999)提到在考慮是否接受派遣時，通常考慮四個因素為：(1)對職業生涯的影響：候選人將考慮回任後對其在企業內之升遷是否有幫助，以及是否符合其個人之職業生涯規劃；(2)報酬：接受外派之收入增加與對生活條件的影響也可影響其外派意願；(3)學習機會：個人成長與獲取跨文化經驗為考慮是否外派意願；(4)家庭因素：關於家庭成員尤其是配偶之意願，對家庭總收入的影響與其它家庭相關因素(如子女教育問題)均將影響外派意願。從上述可知，願意接受海外就業可以視為個人前程發展的重要因素之一，其誘因可歸納為拓展個人經驗、增廣見聞且富有挑戰性、可賺得較高的薪資、有獨當一面的機會。

而針對臺灣個人願意前往中國大陸發展，亦有研究顯示：如李秋燕(2000)整理出，大部份會有動機外派到中國大陸的人員，其考慮的因素與臺灣往國際舞台發展、產業外移，個人因此需要更有彈性地為自己做好生涯規劃有關。譚世麟(2002)針對工作地點在中國的選擇是用四個構面來衡量：(1)對自己未來工作發展願景的看法；(2)家庭成員對選擇中國或臺灣為工作地點的支持程度；(3)企業未來業務發展方向；(4)就兩岸政治情勢與經濟整體發展趨勢的預期看法和差異的比較。綜言



之，如同 1111 人力銀行（2010）對網路族群進行新鮮人西進中國意願調查所述，其求職者西進之主要動機主要因素為：「看好中國市場潛力」（63.46%）、「增加個人工作經歷」（62.50%）、「培養國際觀」（44.23%）等因素最多。近期兩岸互動頻繁，調查中，社會新鮮人前往中國工作的意願以「兩岸航線降價」（45.67%）、「ECFA 簽定」（39.42%）、「人民幣升值」（38.46%）等政策與時事，影響新鮮人西進意願最多，可看出不僅是個人意願，環境因素也是一大影響主因。以上為學者專家的實證研究，接著將整理吸引青年前往中國發展的社會經濟脈絡為何。

（二）離開臺灣發展的因素

在瞭解中國經濟發展帶來大量的就業機會前，更要先行瞭解為何臺灣青年在家人、朋友都在臺灣，臺灣生活品質佳時，會想離鄉背井前往發展的因素，是否是因為臺灣沒有他們可以發揮的舞台才出走的。

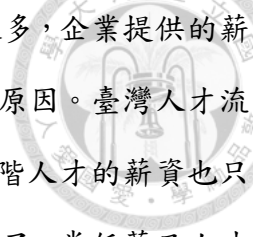
監察院（2013）的監委沈美真、洪德旋自動調查引用 Oxford Economics 英國經濟研究機構牛津經濟公司，和美洲國家組織及多家跨國企業合作的「Global Talent 2021」研究報告，臺灣科技業人才外移嚴重，臺灣外移人口中專業人才佔比高達 61.1%，人才外移嚴重度居世界第一，預估至 2021 年時，臺灣因人才外流，又吸引不到人才進入，臺灣將成為是全球主要國家中人才最缺乏的地區。且臺灣青年低薪情形嚴重，每月工作收入未滿新台幣 3 萬元者，高達 123 萬餘人，占整體青年有工作收入者 61.3%。近來國內整體失業率雖呈小幅下降趨勢，但青年失業率不升反降，二者差距逐漸擴大，20 至 24 歲青年失業率是整體失業率的 3 倍。調查報告指出，臺灣青年失業率較日、韓為高，且青年失業人數高達 21 萬人，約占整體失業人數 45.53%，失業超過 1 年以上的長期失業青年，也占全體長期失業者的 4 成。報告中更指出，十年來臺灣民生必需的食品價格上漲了 25.6%，平均薪資只調升 11.2%，臺灣 GDP 成長果實分配到企業主的「營業盈餘」比重提高，分配到勞動者的「受僱人員報酬」逐年下滑，實質薪資更呈現下滑情形。從以上數據顯示，臺灣薪資水準已經和經濟成長脫鉤，過去十二年來，平均經濟成長率為 4%，薪資就是沒有向



上調升，使得臺灣青年大量出走到別的國家去工作，且人力資本越高的人越可能出走。

從推拉理論來看，如果原居地並沒有適當的工作只好外移，這時推力大於拉力，如果原居地有適當工作、但外國有更好的條件，這時遷移主要受拉力影響。根據曾嬾芬（2014）對遷移到中國工作者的研究，越來越多是推力的影響、而不是拉力的作用。過去，臺灣遷移中國工作者以專業中產階級為主，那些在臺灣原本工作條件不錯、想要到中國有更大發揮的中年資深工作者，是希望更上一層樓的企圖心，使得他們遷移到中國。然而，近年來，遷移者出現一種新的類型，那就是資淺、甚至剛畢業的年輕人，基於臺灣薪資水準低迷，以及就業市場侷限，找工作也以中國工作市場作為試金石。還有一些人，他們從歐美國家取得學位之後，想直接回亞洲工作，第一站首選幾乎都是中國。他們到中國工作受推力影響大於拉力，因為回臺灣仍然面臨低薪的就業市場，留學的邊際效益非常有限。舉例而言，今周刊（2012）訪問一位出走上海的高階白領，她自白不得被迫在職涯的第十年出走上海，原本只想在海外工作三、五年就回臺灣，現在覺悟這是一條沒有選擇的不歸路，因為臺灣企業主需要的是便宜勞力而非人才，無法發揮她的才能。

據天下雜誌（2014）臺灣人才大調查訪問橫跨不同產業、不同領域、不同世代的人資主管，發現教育普及、人力素質佳是臺灣人才競爭力優勢關鍵。而臺灣人才不願意做臺灣企業的外派人員，卻不代表不願意到海外工作，甚至造成臺灣人才大量外移的現象。詢問各界造成人才外流前三大原因，超過半數的人資主管及海、內外工作者都認為，「薪資沒有競爭力」是首要因素。59.49%的臺灣工作者和 48.04%的海外工作者認為「企業缺乏育才與留才的配套策略」，是造成人才外流排名第二的因素；然而，在交叉比對後發現，僅 28.57%的人資主管，將人才外流歸咎於此原因，顯示企業和人才間，對於企業育才、留才配套的認知有落差。有 44.39%的臺灣工作者、38.80%的海外工作者及 74.43%的人資主管，則認為「周邊國家（如中國、新加坡）更積極搶才」，亦是影響人才外流的重要原因。



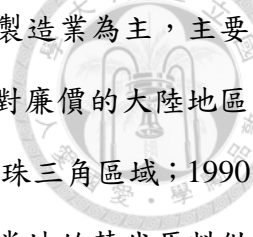
從上述的研究與調查，可以觀察出留住優質人才的條件有很多，企業提供的薪資、福利、工作前景、生活環境、稅制，但薪資一定是最重要的原因。臺灣人才流失問題與低薪正是一體兩面，臺灣不僅平均薪資停滯 15 年，高階人才的薪資也只能微幅成長。當其它國家是 2 位數成長時，臺灣很快就被追過去了，當低薪又人才外流時，代表的也是臺灣越來越無法吸引海外優秀人才來台工作了。且臺灣走向低薪化的同時，是工作負擔更重、工作時間更長，這是勞動市場的全面惡化，臺灣人平均 1 年工作時數 2140 小時，高居全球第 3 名，臺灣人的低薪與長工時，一起惡化了工作環境，也惡化了生活品質（風傳媒，2014）。

造成此結果的原因非常多且複雜，而且彼此互相影響、甚至是因果關係。例如臺灣企業不願意投資人才，以壓低薪資方式來增加盈餘；臺灣勞資關係的不平等、工會力量的薄弱，使得勞工在市場上居於弱勢，造成 GDP 分配給資方的居多，而分配給勞工的薪資卻持續下降。其它的因素可能包含政府的法令制度、過於追求齊頭式平等的思維都可能有所影響。

（三）前往中國發展的機會

中國在 2001 年加入世界貿易組織（簡稱 WTO）後，加速市場開發，面對十幾億人口的龐大商機，全球的企業在貼近市場的考量下，紛紛在中國設立分部並培養當地人才，日本趨勢大師大前研一曾在 2013 年接受專訪時曾說：「2055 年時中國經濟規模會是日本的十倍大，也就是說，現在 20 歲的青年到要退休時，中國已經足夠強大。臺灣企業在中國已經落後，必須要迎頭趕上，只有及早與中國經濟連結，才能夠享受到這一波繁榮」。顯示中國正在蛻變為一個經濟上具備非凡競爭力的國家，臺灣企業移轉至中國大陸發展的趨勢已是擋不住的潮流，其中因為業務所需更是增加不少外派機會，甚至是有個人考慮本身的生涯發展，主動找機會與管道前往工作，這與早期至中國大陸開疆闢土的臺灣企業外派人員大多是以不情願、不得已的心態前往已有所不同。

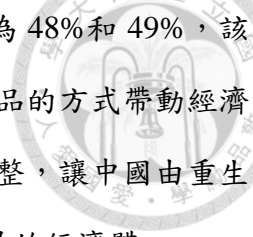
此一現象，從台商前往中國投資的趨勢可窺看其差異。台商前往大陸投資可分



為三個主要階段，1980 年代第一波台商西進，初期投資以傳統製造業為主，主要是基於成本因素的考量，將生產線擴展到土地與勞動力成本相對廉價的大陸地區進行投資開發，再將產品銷回臺灣或海外市場，主要聚集地區在珠三角區域；1990 年代第二波的台商西進，一開始以中大型上市櫃公司為主，尋求當地的替代原料供應來源，使得原先由臺灣或其他地方進口的原料逐漸由當地供應，形成原料供給的替代效果。這階段係以高科技資訊電子業為主，主要集中在長三角地區，部分台商前往環渤海地區發展；此時受大陸對內需市場的限制，故仍以外銷為主，在逐步切入大陸內銷市場；第三波從 2001 迄今，台商以消費性商品、資本密集工業、高科技上游、技術服務業為主，主要針對中國內需市場，投資地區也從沿海往內陸發展，包括中部六省、環渤海、東北和西部地區。縱觀 20 多年來台商對大陸投資的變化情形，顯示台商對大陸的投資逐漸趨於多元化，投資產業層次不斷提高，初期以製鞋、塑膠、紡織、基本金屬等傳統產業與勞力密集型產業為主，第二波的投資則是以消費性電子產品、化工、運輸工具、建材水泥、玻璃、食品飲料等產業為主，第三波的投資則是以電腦、電子資訊、半導體、精密機械等資本與技術密集行業為主導。除在製造業領域的層次提高外，台商投資範圍也逐漸向服務業的方向發展，涉及房地產及土地成片開發、商業、金融、保險、證券、風險投資、旅遊、專業服務、資訊廣告、醫療、教育、媒體等諸多領域，可以說幾乎沒有台商不涉及的領域（連勇智、陳膺郁，2013）。

且中國大陸正值經濟轉型的關鍵時刻，過去使用大量勞力生產的製造業模式將會被淘汰，取而代之的是高附加價值型的服務產業。在轉型過程中，過去兩岸經濟合作的代工模式亦會開始式微，新型態的文化與產業模式將開始發生。中國大陸官方在十二五計畫中，明確說明未來發展藍圖，主要可以分為經濟結構調整、新興產業發展、城鎮化推展與產業區域升級四大主軸。主軸當中不僅隱含著政策走向，也透露出經濟轉型的各項重點之內涵與做法，如下所述（李禮仲，2012）。

首先，在經濟結構調整部分，中國大陸的經濟發展要件中，消費與投資比重約



略相同，以 2009 年為例投資與消費佔國內生產毛額(GDP)比例為 48%和 49%，該比例透露出過去中國經濟著重在「投資」，尤其是以製造出口商品的方式帶動經濟成長，未來中國大陸的經濟重點將擺在「消費」，透過政策的調整，讓中國由重生產投資的經濟結構，轉變成為消費帶動高附加價值型服務業發展的經濟體。

其次，在新興產業發展部分，過去中國大陸的產業著重在勞力密集式的流水線生產，未來中國將會走向新興產業，尤其當中國大陸的薪資增加後，過去的成本優勢將會逐漸消失，高附加價值型的產業將會成為主流，此外隨著中國人口結構的轉變，中國將會轉變成為高齡化的社會，在醫療照護與生物科技上亦會開始興起。

第三，在城鎮化推展部分，經濟成長必定帶來城鎮化的發展的歷史經驗，在中國大陸恐怕也不例外，目前西部沿海都市的發展較快，城鎮化的比例也較高可見，然而未來隨著西部的開發，該地區城鎮化現象將會加快腳步。2008 年中國大陸城市化比重只有 45.7%，未來有機會快速攀升，外界預估 2015 年該數字將會來到 53%，屆時屬於城市的商機將會開始大行其道。

第四，在產業區域部分，中國經濟目前仍是以第二級產業為主，未來隨著經濟的發展，中國大陸的服務業也將會開始崛起，所以未來第三級產業將會成為主流，除此之外，中國經濟也會往大西部進行發展，未來中國大陸經濟成長最快速的地方將會是西部，而龐大的基礎建設亦會是西部發展的新亮點。

各種面向的發展直指中國大陸經濟將會迥異以往，中國正持續往成熟、新興與多元化的經濟結構邁進，因此未來海峽兩岸的經濟互動亦會開始轉化，而臺灣所擁有的軟實力，將會提供中國大陸轉型時之所需。連勇智、陳膺郁（2013）研究整理台商對大陸的投資一直以製造業為主，比重超過 7 成，服務業投資額相當有限；但近幾年服務業的發展迅速，2000 年以前服務業對大陸投資佔總投資額還不到 10%，至 2009 年服務業所佔比重已增加至 15.73%，2010 年更增至 24.01%。服務業投資比重雖然不高，但近幾年拜大陸當局持續推動擴大內需政策釋出的商機、臺灣方面對大陸投資政策的鬆綁與兩岸簽署 ECFA 之賜，台商投資大陸服務業的金額明顯

上升，特別是 2010 年由於投資政策的鬆綁及看到中國大陸龐大的內需商機下，台商對大陸的新投資案比重已自 2009 年的提高 43.86%，其中以服務業為主，比重提高至 24.01%。以上可以看出蓬勃成長的中國大陸市場提供臺灣企業或個人另一個被視為光明的發展空間。而中國的經濟轉型也影響了臺灣人才前往發展的產業，從傳統製造業與高科技產業逐漸轉向多元的工作內容，如餐飲業、建築業、民生消費等服務業，而這樣的轉變，臺灣勞動者已不再全是所謂的高階主管，而可能是技術人員，甚至是服務人員，在階層與工作性質的迥異的情況下，可能形成不同的生活模式與應變能力，是現今值得深入探討的議題。

綜合上述資料，整理中國大陸提供的工作機會及需求。

表 2-5 中國大陸的工作機會及需求表

層次	說明
個人因素	<ol style="list-style-type: none">1. 個人看好大陸市場潛力。2. 認為前往大陸發展可增加個人工作經歷，及能培養國際觀的機會。
環境因素	<ol style="list-style-type: none">1. 臺灣環境薪資沒有競爭力、工作時間長、企業缺乏育才與留才的配套策略、周邊國家（如中國、新加坡）積極搶才等因素，造成人力外流。2. 中國大陸經濟快速成長，企業在貼近市場的考量下，會在當地設立分部，而臺灣企業在中國大陸據點不斷擴張，同樣帶動中國大陸市場對台籍員工的需求。3. 各國派駐在中國大陸的管理經驗人才逐漸由當地人勝任，但具備特殊專業技術人才需求仍大，吸引臺灣各產業人員前往。4. 中國大陸因為正值經濟轉型的關鍵時刻，加上服務業需求的增加、內需市場的龐大，對於具備軟實力的臺灣青年，是前往發展的有利時刻，工作的行業不侷限於傳統製造業與高科技產

業，而可能是變動性高的服務產業。

5. 因為兩岸航線降價、ECFA 簽訂等政策，明顯改善兩岸之間互動機會，使得臺灣人才更加願意前往發展。

資料來源：本研究製表

三、西進中國面臨的問題

由於近幾年來經濟環境的競爭日益劇烈，跨國企業為了生產成本與國際人才的考量紛紛進行海外投資，而為了使海外分支機構能有效地執行母公司賦予任務，許多企業會自母國招募或由母企業內部派遣駐外人員，以確保命令的執行。而我國近年來經濟政策走向自由化及國際化，高科技產業更是蓬勃發展，許多企業開始向國外或大陸投資，依據統計有將近數十萬名台籍幹部被企業長期派遣至中國大陸工作，我國人民除了派遣人員赴中國就業外，尚有自行前往創業（如台商）、國際人力仲介公司媒介，人數不僅數十萬之少。勞工除了要評估本身為何要前往中國發展的規劃外，更要瞭解海外適應與其在中國必須面對問題的重要性。

（一）海外就業適應的實證研究

對於海外就業常面臨到的問題，學術研究常以外派適應為研究重點。Black & Stephens(1989)認為駐外人員赴海外任職，所面臨的第一個課題就是跨文化適應，也就是海外適應(overseas adjustment)。Caligiuri(1995)指出「海外適應」是影響派外人員在海外，任務是否成功所評斷的準則之一。Shaffer et al.(1999)認為海外適應包含：派外人員對新職位要求的適應情形、派外人員在地主國對於社會生活的適應、以及派外人員對居住環境、住與食的適應情形。Aycan(1997)認為跨文化適應應有三構面：心理適應(psychological adjustment)、社會文化適應(social-cultural adjustment)及工作適應。心理適應是指維持良好的精神與心理健康；社會文化是應是指個體充分融入該社會中，除了工作情況問題外，有能力處理其他非工作相關問題，包含與當地社會進行人際互動等；工作適應指有效的完成工作任務，並對於新工作展現正面的態度。上述研究可觀察出海外就業的成功與否乃取決於海外就業




人員的工作調適，除了本身心態外，社會環境、文化脈絡等外部因素也是相當重要的考慮要件。

（二）在中國大陸發展面臨的困境

除了學術研究常討論到的生活適應問題外，海外就業在面對環境變遷上遇到的問題，對於生涯發展而言影響也極大。尤其在中國大陸經濟轉型的過程中，臺灣勞動者在中國發展遭遇的問題可能已大不相同，以往是管理高階主管居多，現今則漸漸出現技術人員，甚至是服務人員，名稱從台商、台幹到現今的台勞可窺探出其深意，其面臨的困境可能與以往台商時期迥然不同，在實務上臺灣勞工在中國大陸發展面臨的問題整理如下：

首先，是台商用人本土化、台籍幹部競爭優勢逐漸消失。人才的當地化最早是由跨國企業所積極推動，現今當地化已是台（外）商在大陸發展趨勢，人才當地化推動成功與否以及推進的速度，更是在大陸投資成功的重要因素。因為企業的宗旨是利潤極大化，不論是傳統產業、高科技產業，甚至是服務業，都會在降低成本、提高競爭力的考量下採用人當地化政策，致使許多大陸籍幹部已逐漸取代台幹原本的位置。根據黃凱政（2004）的問卷調查顯示，大陸台資企業進行人才當地化的主要原因大致可以歸納出聘用台幹的成本偏高、台幹掌握當地市場的能力不及當地幹部、大陸近年來人才素質提升的速度甚快等幾項主要因素。也就是說晉用台幹或外籍台幹都面臨高薪、高待遇的問題，而陸籍本土員工人力資本逐漸充沛且成本較為低廉的優勢下，使得台幹逐漸有被取代的可能，也可能會造成所謂「台流」的生涯嚴重問題。

其次，兩岸薪資差距縮小。兩岸企業受雇員工在中國大陸當地人才逐漸崛起及用人本土化台幹逐漸被取代的過程中，薪資也有逐漸縮小的趨勢，基於節省成本的考量，台幹高額年薪及各項外派津貼所產生的薪資差異優勢逐漸消失。外資巴克萊證券發布報告指出，資本密集產業已從中國回流臺灣，主因是兩岸薪資差距大幅縮小，從 1990 年代的逾二十倍降到 2011 年的二·六倍，2015 年更將縮至兩倍以下，



巴克萊預期，若這趨勢持續，台商投資中國將逐漸減少（自由時報，2013年2月28日）。可見根據104人力銀行2006年對中國大陸地區提供的工作機會觀察，「臺灣薪資的1.2到1.5倍」薪水是最多臺灣上班族期待的中國工作薪資，而臺灣上班族對「赴中國工作即等於高薪」的這個想法，正逐漸幻滅中，期待薪資水準有向現實拉進。整體而言，兩岸薪資有逐漸縮小的趨勢，且越基層職務差異越大，越高層職務差異越小，但也有求職者看重中國未來性及升遷機會，願意低於企業母國薪資前往中國就業。

第三，工作、生活、文化適應問題，及家庭婚姻問題。根據謝蘇祥（2007）的研究顯示，大陸昆山台商派駐大陸人員，未到歸任期限而提前回國者，每家企業平均約1.25人，而派遣失敗的原因，主要是「擔心留在臺灣的家屬」佔（29.6%），另外「不能適應大陸當地人民的生活習慣或行為方式」佔（18.5%），另一種現象是派遣中途離職，其離職之原因主要為「不願留在大陸，返台後離職」佔（37.9%），另外兩個次要原因為「因待遇關係而跳槽至大陸台商企業」佔（24.2%）及「在大陸自行創業」佔（19.7%）。以上代表臺灣人在中國大陸適應的問題除了工作適應外，個人在生活、家庭、文化上的適應更不可忽視，適應問題會影響家庭和諧、企業運作，皆會影響到個人生涯規劃。

最後，是社會風險問題。全球化潮流下隨著經濟全球化的加速推進與資訊化程度的快速提昇，使得原本尚能保有獨自運作空間的社會、政治、經濟、科技等社會系統，進入了全球互動綿密、相互影響辯證的結構，亦即一個不同於傳統現代化社會的「風險社會」已然形成。社會風險的本質是當代政治、經濟、科技與工業的發展後，帶來對其他社會、倫理、生態領域的巨大衝擊，並在全球化的架構下產生不同社會變遷。社會風險的內含包括下列不確定性與不穩定性的發展，即金融、勞動（失業）、新貧窮（貧富差距）、人口移動、生態環境、公衛醫療、少數族群、種族問題、媒體資訊透明度與行政制度效能問題。台商或台籍員工在海外當地如何對社會風險有所了解甚至建立評估機制是必須面對的事實（邱舉，2005）。而本研究將

聚焦於社會安全制度，以避免社會風險問題，將在下一節介紹之。綜合上述資料，整理臺灣人在中國大陸工作所遭遇問題。



表 2-6 在中國大陸工作面臨問題歸納表

層次	說明
個人因素	<ol style="list-style-type: none">1. 個人工作、生活、文化適應問題，及家庭婚姻問題，會影響到個人在海外就業的工作績效。2. 個人因為擔心留在臺灣的家屬、不能適應大陸當地人民的生活習慣或行為方式等因素，決定離職或跳槽，甚至可能考慮移民。
環境因素	<ol style="list-style-type: none">1. 組織在降低成本、提高競爭力的考量下採行用人當地化政策，且中國人才素質提升的速度甚快，致使許多大陸籍幹部已逐漸取代台幹原本的位置。2. 在基於節省成本的考量，台幹高額年薪及各項外派津貼逐漸減少，兩岸薪資差距縮小。3. 在全球化浪潮下，形成「風險社會」，會引起各種不確定及不穩定的發展，而這些現象皆會影響到勞動者本身，如失業、貧窮、遷徙等問題。

資料來源：本研究製表

四、本節小結

影響生涯規劃的因素眾多，在本研究中歸納各學者的看法，分為個人與環境因素分析臺灣勞工至中國發展的機會與挑戰。先從臺灣來分析，可以發現低薪、高工時、企業不重視人才等因素，造成臺灣的勞動市場環境惡劣，使得人才不得不外流尋找新的工作機會；從中國經濟發展脈絡觀察，可發現台商投資產業從製造業到科技業，甚至到現在蓬勃發展的服務業，臺灣勞工所面對的機會與問題已經和以往的台商有所不同。舉例而言，以往的台商願意前往工作的條件是有各式的津貼補助，使得勞工願意外派至中國；而現今在用人本土化下兩岸薪資差距日益縮小，但仍有

許多青年前仆後繼地前往中國嘗試開創工作機會，工作產業領域的光譜也逐漸擴大。每人的生涯規劃都經過深思熟慮，考量各種個人與環境交織因素後，找尋出最適合自己的生存道路。是什麼樣的考量讓青年願意前往中國發展？

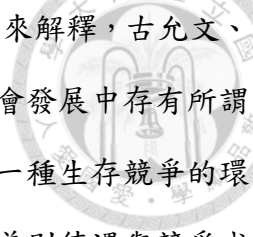
目前中國大陸服務業前景看漲，這除了是經濟發展的自然趨勢外，也是政策刻意推動的結果。因為當製造業發展到一個階段，國民所得增加後，改善生活的各種服務需求增加，服務業也就隨之興盛；未來，中國大陸的政策與獎勵措施，也會逐步放寬本土之外的服務業，市場機會將大為增加。服務業是高端勞力密集產業，只是提供勞務者從事的不是農業或製造，而是服務，對受過教育知識工作者需求高，能提供很多高端的工作機會。對於臺灣的整體經濟或是服務業來說，這正是獲得新的經濟成長動能的機會，目前困擾臺灣的經濟問題，一是所得停滯，二是就業機會成長不夠，尤其是高薪工作成長太少。占我 GDP 比重最重的服務業受困於市場規模，無法取得新的成長動能，是很重要的關鍵因素（林祖嘉，2013）。故企業如何在中國大陸占得商機，青年也如何在人才濟濟的中國如何站穩腳步，是新趨勢的挑戰。

第三節 兩岸勞動市場和社會安全

本研究主要是針對臺灣青年在中國大陸工作所面臨「勞動市場」和「社會安全」議題為探討主軸，故在此節先瞭解勞動市場與社會安全之間的關係，亦即探討社會安全制度中為何薪資是關鍵因素；接著，瞭解為何需要討論就業與社會安全，亦即國際移工社會權的重要性；最後是描繪目前在中國大陸工作之臺灣人所面臨的就業與社會安全權益問題。

一、臺灣福利體制特色

Esping-Andersen 出版《福利資本主義的三個世界；1990》提出「福利體制」(welfare regimes)的概念，並歸納出自由的(the liberal)、組合主義的(the corporatist)、以及社會民主的(the social democratic)三種西方福利國家體制，並分別以美國、德



國、瑞典為代表性國家。但東亞國家並無法以其原有的三種體制來解釋，古允文、李易駿（2003）發現，亞洲四小龍中的臺灣和韓國，在國家與社會發展中存有所謂「發展/累積的」取向的結構，所謂的發展型國家，即國家處於一種生存競爭的環境中，或至少投身或致力於國際間經濟競爭。其次，在國境內，差別待遇與競爭成為一種合理的、習慣性的生活方式，進而提供了國家政策上以「差別待遇」的方式，來進行「累積」與「發展」，以達到國家生存與政權合法性的目標，而在國民的日常生活層面，也存在著所謂的「累積的」、「發展的」或「自我剝削」的社會結構，即在差別待遇的環境或觀念下，在客觀與主觀的生存壓力中，藉由自我剝削與相互剝削的方式，以期求達到累積、發展的目的。其也就表現在福利制度與產出中，形成一種「發展型」的福利體制而異於西方諸國，發展型福利體制的主要特性為：較大的差別待遇、與高的家庭福利能力，以及偏低（低與中低）的社會安全支出、中高的福利階層化、高的社會投資支出、高的個人福利承擔責任與低的年金涵蓋率。

而這樣的發展型國家特色形塑出臺灣的福利制度，臺灣政府的觀念一直是「重經濟發展而輕社會福利」，社會福利一直是家庭式的福利制度，當家庭無法解決問題時，政府才會出手協助，形成社會保險為主、社會救助與津貼為輔助制度的特性。故在臺灣的社會安全制度上是以社會救助作為社會安全體系中的最後防線，透過社會救助提供國民基本之生活水準保障，政府在經過資產調查後，針對那些無力滿足基本生活需要或無力面對經濟風險事故者所提供的協助。


社會保險則是臺灣最重要的社會福利制度，社會保險在性質上是指一種針對風險事故之保障的制度安排，臺灣將社會保險制度運用於老年經濟保障、失業、職業災害等經濟風險以及健康醫療。臺灣的社會保險制度並不完全依風險事故或身份別作分類，而係存在以風險事故為制度（如健康保險）或以職業身分別分類的制度。若就年金制度來看，是以職業身分別作為制度的分類，而各職業身分別的社會保險制度，因適用於法制不同，其繳費水準、給付計算方式、給付水準並不相同，進而存在職業身分的差別待遇，而有「身份不平」的情況，職業身分的差別待遇則

是我國社會福利制度中另一個明顯的特性（古允文、李易駿、黃建忠、施世駿，2014）。

在臺灣的社會保險制度中，特別是年金給付或現金給付制度，常會採取與所得相關的現金給付，在這種與所得相關的給付制度如果又出現職業別分立體系，則不同人口群體間常易出現所得替代率以及給付條件的差異。就像勞工保險是以投保薪資級距計算投保金額，全民健康保險的保險費亦是用經常性薪資計算，以上可看出臺灣的社會保險制度屬於繳納保費型(contribution-based)，是依據國民的就業表現，也就是看薪資級距才提供福利的權利，當國民有能力繳納較高額度的投保薪資級距，退休時國民所能享有的退休金就較優厚；倘若國民有失業、不充分就業的情況發生，退休時所領取的退休金可能就較為不充足。簡言之，臺灣社會安全的給付，是以工作能力作為給付條件，國民的薪資與社會保險繳納的保險費是有強烈的連帶關係。

二、移工的社會權之重要性

現今的福利國家是由資本主義市場經濟、民主政治體制與福利主義社會制度所連結而成的社會，法定的社會福利已被視為一種現代公民權利要素之一。每位國民的身份皆是「公民」，所以每個人都應該擁有適度的經濟福利與安全，並能在一定的水準條件中生活。但隨著全球化的趨勢，國際人口跨國移動能力的增加，領土的界線日益模糊，對於誰是公民的嚴格定義日益受到挑戰（呂建德，2003），而這個改變也使得社會風險中的弱勢族群日益增加，例如新移民、跨國移工。施世駿（2011）提及隨著社會與族群的多元化，社會公民權不再是身為公民即能要求的普遍式福利權利，而是依附一定條件（成員身分、工作意願、能力取向）才能擁有的權利，這樣明顯排除了許多社會成員。且根據施世駿（2011）的整理，東亞發展型福利體制的社會公民權型態，朝向職業團體形成的福利分層化，在公民權利的提供顯示出強調個人責任特性，此文並推估未來可能會將社會公民權轉向為重視就業表現，依據一定條件才能供給福利的權利。潘淑滿（2008）也提醒全球化發展趨勢



宣告了「從一而終」的工作模式不復存在，終其一生每個人都會經驗到工作的不確定性，許多人將會經驗到失業、或不充分就業、或受雇於國際企業在不同國家間移動的經驗，而這些工作情境都將會影響能否享有完全公民權的關鍵。

在全球化力量帶動之下，大量移工在國家疆界中流動，產生諸多經濟、社會與文化面的衝擊；也因而各國面臨此種新型態的關係，需要有相對應的經濟與社會政策。在二十世紀後期開始積極爭取保障經濟生活福利的「社會權」，即是強調的則以經濟生活為內涵的社會權利（徐火炎，2006），社會權是指憲法為確保個人在社會中享有健全生活的基本條件，所賦予個人的各種權利類型的保障，包括生存權、工作權、受教育之權、受健康照顧之權、環境權及文化權等。各類勞動者在面對全球化帶動的經濟風險，他們的社會權利是需要被重視的。而本研究所探討的移工之社會保障（也可稱為社會安全）需求並不是一個新議題，然而由於世界各地移工人數的激增，使得這個議題相對以前更顯得重要及急迫，移工的社會安全權益之所以被關注，主要是因為移工在社會安全權利的限制（孫健忠，2008）。關於移工所面臨社會安全涵蓋及給付權利，遭遇到許多本國勞工所不會面臨的困難，這主要是基於在緒論中所談及的領域原則與國籍原則。「社會政策」其實投射了一個政治共同體對於它的邊界的想像，對於誰才具有領取資格的定義反映了這條界線劃定的範圍。故在移工的部分，是否會因為其就業地點成為區隔福利給付的體制，這則仰賴了其對受益者、被保障者的認定，而誰是社會安全制度下的受益者、又將誰排除在外而無法享受其安全保障、在外就業的國民是否亦是「我群」的一份子，認知跨國人口移動型塑的多重身分，可能對社會福利權實踐產生的衝擊（熊彥翔，2012）。

關於此類移動於國際之間的勞動者，其社會安全權益的維護，國際上基本上採取兩種方式，經由國與國之間簽訂雙邊或多邊社會安全協定(Social Security Agreements)或單國自訂規範(unilateral measures)處理之（陳琇惠，2013）。然而，由於我國目前與他國並無簽訂有社會安全協定，因此我國國民至他國工作，必須視該國法律的規定。故國家政策的重要性就在此顯現出來，是否可以讓遷移者自由參與

勞動力市場、創業、長期居留、享有社會福利等規定，是移居國規範移居者公民身分制度的重點。而移出國在設計讓移出者保留多少其在原居地的身分與權利，也存在著多種政策選擇和考量。在移居國部分，中國所設計的身分制度如台胞證、工作證、居留證等，影響臺灣人民在中國的居留期限、工作生涯、出入國境，乃至於成為公民的可能性；在移出國部分，臺灣政府近年來持續訂定法令規定臺灣居民移往中國之後，新取得的正式身分與在臺灣既有的身分之間，有哪些可以重疊，有哪些必須切斷，這些設計包括臺灣人民身分界定的關鍵—戶籍的存廢，乃至於社會福利權如健保的問題等（曾熾芬、吳介民，2010）。

故在海外就業的國民對於自身所領受的福利權，和個人所需承擔之義務是否瞭解，以及其就業身分是如何對社會安全產生影響是需要被重視的議題。由於本文題目的範疇在生涯發展、勞動市場、社會安全與台籍移工等內容，針對這些相關內容尋找碩博士論文的結果，可將目前相關的論文分為三個部分，分別為個人外派與生涯發展的影響、台籍移工的個人權益保障、探討中國勞動體制對於台商的影响，並由下表詳述之：

表 2-7 兩岸交流相關文獻探討

個人外派與生涯發展的影響	李秋燕（2000）。臺灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機、駐外適應與留任意願之研究。中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
	邱舉（2005）。臺灣企業派駐大陸經理生涯發展機會與問題之研究。國立中央大學資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
	徐蔚芳（2011）。企業併購對員工生涯發展影響之研究-以生涯發展系統觀點。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
台籍移工的個人權益保障	曾雅蘭（2009）。勞工於企業外調職所生退休金問題之探討。國立臺北大學法律學系碩士論文。

	<p>翁思敏(2010)。派駐大陸工作勞動權益之探討。國立政治大學勞工研究所碩士論文。</p>
	<p>熊彥翔(2012)。全球化下的跨國勞動：兩岸交流過程中台籍移工勞工保險權益之研究。國立臺灣大學社會科學院社會工作學系碩士論文。</p>
	<p>潘智茵(2013)。兩岸四地勞工退休保障可攜性之研究。國立政治大學勞工研究所碩士學位論文。</p>
<p>探討大陸勞動體制對於台商的影響</p>	<p>涂家祥(2010)。大陸訂立勞動合同法對珠三角台商服務業衝擊探討。國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。</p>
	<p>蘇榮明(2011)。中國大陸勞動合同法實施對臺商之影響—以昆山模具業為例。淡江大學中國大陸研究所碩士在職專班碩士論文。</p>

綜上所整理的結果，本文探討的主題在第二部分，即台籍移工的個人權益保障，和本文探討內容較相關的是熊彥翔(2012)的論文—「全球化下的跨國勞動：兩岸交流過程中台籍移工勞工保險權益之研究」，探討全球化下，勞動力流動跨越國家的疆界，在兩岸移動之勞動者勞工保險的權益。然而該研究訪談對象主要是台籍幹部與雇主，「台籍幹部」所指涉的意義已經無法涵蓋現在在中國的臺灣遷移者，目前在中國的臺灣遷移者包含投資者、經營者以及在臺灣企業工作的外派臺灣幹部，以及外商高階管理階層，也包含現在日益增加的低階白領和灰階，因此階級上呈現更大的光譜。低階白領和灰階可能是因應現今中國大陸興起的服務業而趕上潮流前往工作的臺灣青年，其所面對的不僅僅是台商或台籍幹部原先所面對的健康保險、勞工保險及退休金的問題。面對較不穩定的工作環境，可能會面臨勞資糾紛、職業災害等議題，這些是目前研究中較少被探究的部分。因此，在面對新的潮流趨勢，也需要與時俱進的擴大並全盤地瞭解與探討此跨國的勞動市場與社會安全議題。此外，本研究也有涉及第一部分的生涯發展，相關論文幾乎是探討「外派人員」的適應歷程，但現在資訊的普及，使得就業的管道漸趨多元，有自行前往、公司派

駐、仲介派遣公司，代表前往的企業可能是台資、陸資、外資公司，所面對的勞動權益保障需視各國公司的規範，也就代表勞工權益是有所差異的，亦是本研究欲探討的部分。




三、勞動市場問題

在勞動市場的議題上，本文分為居留權和就業權兩方面分析之，而這兩個議題都和公民身份有所關連。曾熾芬、吳介民（2010）說當前中國公民身分的權利義務由戶籍來界定，戶籍制度是當代中國公民體制中的關鍵制度，舉凡各種關於定居、遷徙、教育、社會福利的規定，皆與公民其戶籍登記所在地息息相關。由於中國中央與地方政府對於「台胞」的身分與權利認定，也採取戶籍認定原則，「臺灣地區居民」成為中國官方範疇中的一個特殊身分團體，是一種既非一般「中國公民」、也非一般「外國人」的「境外人士」。因此，我們可以說，旅居中國的臺灣人，在中國國境之內的成員身分的特性，放在現代政治學的系譜中，比較接近國民(nationals)，而非公民(citizens)。

（一）居留權

中國對待臺灣居民進入中國以及居留期限採取越來越寬鬆、便利的原則，但其中最大的改變來自於2005年，中國國務院頒佈新辦法規定在大陸居留一年以上的臺灣居民，根據需要簽發一年到五年效期的居留簽註，臺灣居民憑此簽註在大陸居留和入出境，不需再辦理入出境簽註手續。地方政府可以在中央規定的範圍內，自主訂出簽發不同年數效期居留簽註的資格，比如上海目前的政策是，除了以工作證申請簽註之外，臺灣人可以憑房屋擁有權、小孩在上海學校就學等資格申請簽發五年居留簽註。這也意味著臺灣人不必然因為有就業需要才能申請常住的身分，以房屋市場的消費者或就學學生的家長身分也可以辦理常住（曾熾芬、吳介民，2010）。從上顯示出臺灣人在中國居留可以享有彈性與便利，代表中國希望能吸引臺灣人至中國發展。



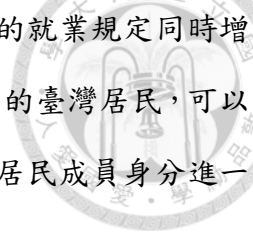
而另一個議題則為定居，根據《中國公民往來臺灣地區管理辦法》，臺灣居民申請到大陸定居，須具備下列條件之一：(1) 在台孤身一人、無人贍養，且在大陸擬定居地有父母、配偶、子女等直系親屬，該親屬有能力贍養並保證贍養，申請人的生活費用及住房等能夠自理；(2) 與大陸居民結婚三年以上的臺灣居民及其未成年子女；(3) 在大陸投資經濟效益好或投資金額巨大的投資者及其配偶、未成年子女；(4) 國家急需的科技、教育、文化、醫學、農業等領域的人才及其配偶、及其未成年子女，而申請程序僅帶台胞證向定居地的市、縣公安機關提出申請即可。

反觀若臺灣人在中國結婚，欲帶配偶回台定居，是根據《大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法》，先以探親的名義申請進入臺灣，結婚後需要排期，程序較為繁複，若有臺灣人在中國當地結婚，會偏向選擇程序簡單的中國定居，而非選擇帶配偶回臺灣定居。

(二) 就業權

根據 2005 年修改的《臺灣香港澳門居民在內地就業管理規定》，此規定擴大並放寬臺灣居民進入大陸就業市場。中國在這項新規定中，臺灣居民在中國工作，不再像外國人，需受到層層的限制。只要符合下列條件：(1) 年齡 18 至 60 歲（投資者和大陸急需的技術人員不受限）；(2) 身體健康（要有健康證明）；(3) 持有效旅行證件（台胞證），(4) 從事國家規定的職業（技術工種）的，應當按照國家有關規定，具有相應的資格證明。符合規定者，即可從事各項工作。

根據曾嫻芬、吳介民（2010）分析，原規定只有當中國方面找不到本地合適人選時，臺灣居民才能應聘，雇主並且要先行公開招聘三個星期，確認招聘不到本地員工。新規定取消這兩項限制。另外，原規定規範臺灣居民在中國就業，必須是「具有從事本專業實際工作經歷」者，新規定取消這項條件。意即今後沒有就業經驗的臺灣居民，或在中國大學畢業後沒有工作經驗的臺灣學生，都可以直接進入中國就業市場。在批准臺灣居民就業手續方面，也有大幅度的簡化。臺灣居民在中國就業，原須辦理就業證；新規定簡化就業證的審批權，地(市)級勞動保障部門即可審批，



並必須在十個工作日內許可。同時也取消就業證年檢的規定。新的就業規定同時增列用人單位應為被聘雇的臺灣居民繳納社會保險費，在大陸就業的臺灣居民，可以和大陸居民一樣參加社會保險，享受社會保險待遇，意味著臺灣居民成員身分進一步整合到社會保險體系。

2005年修改的就業規定進一步賦予臺灣工作者的成員身分，可享有自由就業、參加社會保險的權利。而參加社會保險的權利上，對於在台資公司上班的外派幹部而言，這個規定是義務，享有的權利並不多；但對於在外資或是陸資公司上班的臺灣人而言，他們可以整合進當地的就業與保險體系。

反之，觀察到臺灣發展的外籍人士，從鄭佳菁（2013）數據來看，來台之白領外籍工作者至2013年1月底有效聘僱許可人數為2萬7,624人次，其相對藍領外籍勞工人數（同期約為43萬人）及非經濟性之婚姻移民人數（同期約為45萬人）明顯偏低，不利我國社經長遠發展所需。若以在台外籍白領專業人士工作職業類別分析，以專門性技術性工作者（含履約）人數最多約占57%（15,734人），其次為補習班語文教師工作者約占21%（5,615人）及學校教師占9%（2,445人），而為各國積極爭取之華僑及外國人投資事業之主管級人員等，僅占7%（1,853人）。會有這樣的現象，是出自於臺灣對外籍專業人士進用條件設下重重限制，舉例而言，第一、以居留證來說，居住滿7年（每年要達到183天）才可以申請永久居留證，在這一段漫長的期間內，對一位外籍人士而言，擁有一份穩定的工作或是要申請一張信用卡都困難重重；第二、外籍人士來台必須有兩年工作經驗的限制；第三、外國人有就業最低薪資標準47,971元，但應該讓僱主自己決定薪水高低。這些限制都大大提高外籍人士是否願意來台工作的門檻。

從以上居留權和就業權來看，可發現中國為了吸引臺灣人才至當地發展，在許多法令和政策執行上都給予相當彈性的作法，而臺灣政府的法令有重重的限制，使得專業人才無法流入外，更讓臺灣的跨國勞動者若在中國當地結婚，卻因為繁瑣的行政程序而無法歸國，選擇在中國長期發展。



四、社會安全權益問題

中國大陸的社會保障制度基本上立基於「城鄉二元化」的戶籍制度，一般社會保障制度所謂的「五險」，分別是：養老保險、失業保險、醫療保險、工傷保險和生育保險，大部分只有在城市提供，鄉村則尚未建立。中國各項社會保險，基本上是由各地辦理，各地之間存在一些差異，雖在 2010 年通過「社會保險法」作為規範各項社會保險的基本法，並作為整合由中央統一辦理社會保險的基礎，但目前各項仍有各地分別辦理（詹火生，2013）。而與本文研究在就業權益上有關聯的為養老保險、失業保險、醫療保險和工傷保險，將與臺灣的制度做比較與連結。

依 2005 年 10 月公告生效的《臺灣香港澳門居民在內地就業管理規定》（以下簡稱就業規定）賦予臺灣居民成員身分，享有自由就業、參加社會保險的權利，也就是逐步放寬臺灣同胞在中國就業的條件：今後沒有就業經驗的臺灣居民，或在大陸大學畢業後沒有工作經驗的臺灣學生，都可以直接進入中國就業市場。在中國就業的臺灣居民，可以和大陸居民一樣參加社會保險，享受社會保險待遇（曾熾芬、吳介民，2010）。且第 11 條規定：「用人單位與聘僱的台、港、澳人員應當簽訂勞動合同，並按照《社會保險費徵繳暫行條例》的規定繳納社會保險費」。該規定已經明確要求「將在大陸就業的台籍雇員納保」，但各地實施標準並不一致，換言之，目前仍尚未全面強制落實，但未來勢必會強制施行。而因應中國新就業法的規定要求企業替臺灣員工加入社會保險體系，一旦各省落實執行，有不少台資企業企圖切斷台幹在臺灣的勞健保資格，避免新規定上路後，台商得負擔大陸的社會保險費，又得負擔臺灣的勞健保費。因此，這項新規定影響所及牽動臺灣移居者與移出國社會福利體制之間的關係。當移居國提供越多的成員身分福利，這也往往意味著移居者必須在兩個福利體制之間做出選擇（曾熾芬、吳介民，2010）。

從現況觀之，台商及國人如果一定要參加社會保險，以參加醫療保險與工傷保險為首選，國人在大陸企業工作與生活，發生普通疾病（非因工負傷）及職業災害（中國稱職業災害為工傷），都需要及時救護就醫，因此必須要有保險制度給予安

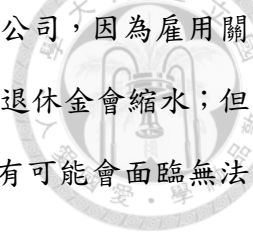


全保障。以下針對台籍移工在中國工作所遇到之退休保險、失業保險、醫療保險、職業災害、勞資爭議等議題做整理。

(一) 臺灣退休保險／中國養老保險

在臺灣勞工保險方面，被保險人如經奉派出國、考察、研習或提供服務者，固然可以繼續參加勞工保險，但該勞動者經調派國外公司工作，支領國外公司薪資，與臺灣母公司不再有僱傭關係者，是不能繼續加保，從而該被保險人可能無法有機會申請老年給付。換言之，本國人至他國工作，除非其符合勞工保險條例請領老年給付的規定，否則原先加保之年資將失去作用（孫健忠，2008）。現行台籍移工外派至中國工作，企業為降低人事成本，並延續台籍移工勞工保險、健保資格，採取低報勞工保險投保薪資，以最低投保薪資投保勞工保險。更嚴重的是，許多台籍移工登陸後，由於薪資已改由境外公司支付，並在中國重新簽定勞動契約，尤其為減少稅務成本，改受雇於境外公司，並將勞工保險改掛到職業工會，直接切斷與臺灣雇主的雇用關係，恐將無法領到退休金（熊彥翔，2012）。故在實務上，異地遷移的職工在社會統籌中累積的年資會面臨地區之間保險權利中斷的風險，個人帳戶也不易轉移的議題（施世駿，2009）。換言之，工資認定即是衝擊社會保險與退休金的首要議題，因為工資是雇主每月提繳勞工退休金之基數，也是勞工保險薪資級距的根據。

由於我國勞動基準法在工資條文規範不明，使得工資認定的標準不一，企業為降低人事成本的支出，以多樣化的名目給付，難以釐清是否為工資。尤其在企業派駐中國的薪資除原有底薪不會變動外，各式津貼與福利是會變動的（如生活津貼、住宿津貼、子女教育補助津貼等），但多數企業會認為派駐津貼非工資而未納入，這樣的情形會使得勞工以較低的投保薪資納保。另有薪資採多地發放的影响，多數企業會將勞工薪資分為一原薪資（底薪）、駐外津貼、其他津貼，底薪會由原受雇企業給予、派外津貼由調職目的企業給予、其他津貼可能由原受雇企業或其他第三地關係企業給予，形成勞工有多元的薪資受領地（翁思敏，2010）。此也代表勞工的



薪資可能是台幣、人民幣、外幣所加給而成，若勞工僱用於台商公司，因為雇用關係明確，會以底薪為投保薪資，也就是投保薪資會低報，將來的退休金會縮水；但若是薪資已改由境外公司支付，切斷與臺灣雇主的雇用關係，就有可能會面臨無法領取退休金的問題。

加上中國的就業規定，需依規定繳納社會保險，中國的養老保障制度分為機關事業單位工作人員退休制度、城鎮企業職工社會養老保險、及城鄉居民社會養老保險，這三個制度並非全國統一的制度，但與移工相關的為城鎮企業職工社會養老保險。目前中國實行的養老保險制度是社會統籌帳戶與個人帳戶並行的雙帳戶模式，企業繳費比例為工資總額的 20% 左右，個人繳費的比例為本人工資的 8%，企業繳納的基本養老保險費一部分用於建立統籌基金，一部分劃入個人帳戶；個人繳納的基本養老費記入個人帳戶中。李永然（2006）表示台港澳人員在領取基本養老保險待遇前與當地用人單位解除勞動關係，辦理了《台港澳人員就業證》註銷手續並離開內地的，其社會保險關係終止，其養老保險個人帳戶積累額和醫療保險個人帳戶實際結餘額退還本人，代表臺灣勞工在解除勞動關係後，亦能領取養老保險。

但因為勞工在中國工作流動性高，可能不會積極參加中國的養老保險，因為中國的各地保障制度並無統一規劃；另若有參與保險者，也會面臨回國後，在中國工作的年資與權益無法延續的問題。在中國與臺灣保險制度各行其事的情形下，流動於兩岸的勞動者，不得不採取被動的因應，忍受雙重繳納費用的負擔，僅投保一邊保險，或是選擇消極不參加，對移動的勞動者而言，皆非最佳的保障方式。

（二）臺灣失業保險／中國待業保險

臺灣的失業保險是自 2003 年 1 月 1 日起，依「就業保險法」實施「失業給付」。請領資格為(1)非自願離職；(2)至離職退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上者；(3)具有工作能力及繼續工作意願；(4)向公立就業服務機構辦理求職登記，14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。而失業給付的金額，則是以勞保退保前之 6 個月平均月投保薪資的 60% 給付，至就業服務站辦理「非自願失業登記」的

14 天後開始給付，最多連續拿 6 個月，期滿後需勞保再次投保滿 1 年後，始具有失業給付的資格。

中國大陸的失業保險又稱為待業保險制，是指職工⁴在職業中斷期間，即暫時失去職業、等待再次就業的期間，為了保障其基本生活需要，獲得物質幫助的一種制度。失業保險是採基金制，基金財務來源主要是由勞工、企業的繳費及政府的財政補貼，勞工繳費比例為工資的 1%，企業比例為 2%。領取失業保險金的條件為：
(1)按照規定參加失業保險，所在單位和本人已按照規定履行繳費義務滿一年者；
(2)非因本人意願中斷就業者；(3)已辦理失業登記，並有求職要求者；(4)城鎮企業單位職工失業後，應當持本單位為其出具的終止或者解除勞動關係的證明，及時到指定的社會保險經辦機構辦理失業登記。而失業保險金領取的最長時間為 24 個月。

在 2013 年 12 月 11 日國台辦新聞發言人范麗青表示，為更好地保障臺灣居民在大陸就業的相關權益，人力資源和社會保障部規定臺灣居民在大陸常住地穩定就業滿 6 個月，並依法參加社會保險，失業後如本人自願，可到公共就業服務機構辦理失業登記，享受就業服務和相應的失業保險待遇。雖目前在實務上，並未觀察到在中國失業的勞動者是領取中國抑或是臺灣失業給付的案例，但在學術上已有觀察到台流的現象，也就是在大陸失業無工作但卻不回國者。據旺 e 報（2013）的報導顯示，一般估計台商目前在大陸的人數約 150 萬人，而台流至少有 5 萬人，分布最多的地區是在廣東珠三角，其次是福建閩南一帶，上海、北京也有不少，是因為大陸經濟環境的轉變，倒閉收攤的台商老闆以及被遣退的台幹也隨之增加。且根據一位台商協會會長觀察，台流已有逐漸擴大與年輕化的現象，甚至他看過 30、40 歲就無所事事的台胞流落街頭。而這群台流正是處於社會風險極高的處境中，並且為數不少，需要社會安全的協助，但中國將臺灣人納入失業保險給付範圍內的此舉是否能為越來越多的台流解決燃眉之急，仍有待考察。

⁴依據 1992 年 8 月 19 日勞辦險字(1992)15 號「勞動部」，關於使用『職工養老保險手冊』的通知第二條第二款規定：「職工是指在國有企業、城鎮集體企業、外商投資企業、城鎮私營企業和其他城鎮企業各類企業中工作，並由其支付工資的固定職工、勞動合同制工人、臨時工等全部職工。」



(三) 臺灣全民健康保險／中國醫療保險

中國在醫療保險的部份是「基本醫療保險費」，是指職工非因工（公）所造成的患病、負傷、殘障和死亡時，獲得物質幫助的一種制度。其基本醫療保險費率，以用人單位繳費率應控制在職工工資總額的 6% 左右，職工繳費率一般為本人工資收入的 2%。而醫療費用支出部分，用人單位為職工繳納的醫療保險費的大部分（不低於 5%）和職工繳納的醫療保險費，記入個人醫療帳戶，專款專用，用於支付個人的醫療費用，個人醫療帳戶的本金和利息為職工個人所有，可以借轉使用和繼承，個人醫療帳戶超支的，可按規定由社會統籌醫療基金支付。

但由於臺灣社會福利政策中對臺灣公民最完善且最受惠的保障就是全民健康保險制度，許多移民或在海外工作的臺灣人，對於臺灣健保制度仍然十分信賴，故對海外就業者而言，如何保留健保資格或是回國後能盡快重新加入健保是重要考量因素，也就代表健保是海外就業人口將來是否願意返國的關鍵考量。孫健忠（2008）說明若保險對象預定出國 6 個月以上，可於出國前選擇繼續參加健保或辦理停保手續。如選擇繼續參加健保，應繳納健保保險費，在國外發生緊急傷病或分娩時，可檢具醫療費用收據等相關證明文件於門（急）診治療當天或出院當天起算 6 個月內向投保單位所屬健保局轄區分局申請核退醫療費用；如選擇辦理停保者，在停保期間不需繳交健保保險費，所以也不能享有健保的醫療給付，但於回國後須再辦理復保手續。

故在醫療保險部分，實務上大多的台胞會選擇投保臺灣的全民健保，因為台胞對於當地的醫療缺乏信任感，但其所面臨的就醫給付障礙為健保核退認定困難。因為兩岸文字不同，臺灣用繁體字，並有英文診斷記錄和配方；大陸醫生用簡體字，醫學用詞也多不同，這些都會造成臺灣健保機構審核的認定困難。此外，有關海外緊急醫療費用，健保局在採納醫生的認定時，並非所有的診斷都會按照大陸醫院開具的診斷書進行藥品費用核退，還要視藥品是否納入臺灣健保給付範圍及核定醫生的主觀認定。現在一般多數情況下，海外就醫費用無法全額實銷，許多台胞自己

辦理健保核退，就因失敗案例多，費時費力，不少選擇放棄。但當前許多台胞在大陸看病時，既無法享受大陸醫療保障，看病住院費用完全要靠自己，無形之中，使得台胞成為醫療保障的邊緣人，不管在中國或是臺灣的醫療保障都拿不到好處。

（四）臺灣職業災害／中國工傷保險

我國在勞動基準法第五十九條中未對「職業災害」定義，僅做補償之規定，定義可見於勞工安全衛生法第二條第五項中之描述：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。而我國對於職業災害制度，因為不同法規或不同規範對象而散見於幾個法條中。

1. 勞工保險條例之職業災害保險給付：勞保之職災保險給付透過社會保險，當勞工執行職務而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，給予職災勞工立即、定額之醫療及現金給付之補償，包括職災醫療、傷病、殘廢及死亡等四種給付及失蹤津貼。在職災保險費分擔上，勞工無需繳納，全部由投保單位（即雇主）負擔。
2. 勞動基準法之職業災害補償責任：勞動基準法之職災補償主要目的不是彌補損害，而是為了保障職災勞工最低限度「合乎人類尊嚴之生活」，其職災補償略分為醫療補償、工資補償、終結補償、殘廢補償、喪葬費與遺屬補償。
3. 職業災害勞工保護法之補助給付：雇主故意未為勞工投保勞保或未依勞基法規定予以補償，當勞工發生職災時，只能循勞資爭議調解或提起民事訴訟，所耗費時，非勞工所能負荷，故職業災害勞工保護法是特別針對勞基法及未參加勞保而遭遇職災之勞工。提供職災勞工短暫性各項生活相關補助、職災之預防、職業病之診斷及職災後之促進就業。

而中國大陸的職業災害根據法源為《工傷保險條例》，是由雇主全額負擔工

傷保險費。在第 14、15 條對工傷的認定為(財團法人國家政策研究基金會,2013):

(1)在工作時間和工作場所內,因工作原因受到事故傷害者;(2)工作時間前後在工作場所內,從事與工作有關的預備性或者收尾性工作而受到事故傷害者;(3)在工作時間和工作場所內,因履行工作職責受到暴力等意外傷害者;(4)患職業病者;(5)因工外出期間,由於工作原因受到傷害或者發生事故下落不明者;(6)在上下班途中,受到機動車事故傷害者;(7)法律、行政法規規定應當認定為工傷的其他情形;(8)在工作時間和工作崗位,突發疾病死亡或者在 48 小時之內經搶救無效死亡者;(9)在搶險救災等維護國家利益、公共利益活動中受到傷害者;(10)職工原在軍隊服役,因戰、因公負傷致殘,已取得革命傷殘軍人證,到用人單位後舊傷復發者。在第 30 條則規定,職工因工作遭受事故傷害或者患職業病進行治療,可享受工傷醫療待遇,醫療待遇主要內容有醫療費、伙食補助(交通食宿費)、康復治療費。

從實務案例來看,企業是願意因提供勞務所引起的職業災害勞工負起責任,提供在勞工保險中職業災害保險給付,但從苦勞網(2008)的文章論述張先生受雇於臺灣某公司,並在受雇之後隨即被外派大陸工作。4 個月後,在張先生出差途中,於上海浦東機場忽過勞猝死。張先生向勞保局申請職災死亡給付,勞保局卻以張君從未於臺灣公司(指工作地點)工作為由,依照「大陸並非勞保施行區域」之規定,駁回申請。而時至今日,越來越多民眾外派至海外工作,但在海外發生職業災害卻有難以認定的問題。中央通訊社(2014)的報導指出,勞動部表示職業安全衛生預防採屬地主義,民眾若到海外工作,就必須依循當地的規範,勞動部難以介入勞檢,若是發生傷害,則由勞保局認定是否符合職災,但因場域發生在海外,確實難以訪查,只能盡量採信家屬提供的佐證資料。以上說明代表在職業災害上面,目前因為法律規範的認定職業災害區域的問題,會造成勞工在社會保障權益上的受損。

(五) 勞資爭議

近年大陸的勞方和資方間的糾紛時有所聞,對於兩岸勞資糾紛的情形,薪資應該是主要項目,除了薪資外包括工作時間是否太長、工作環境是否適合勞工、包



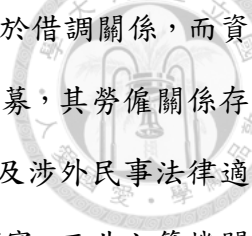
括飲食住宿等，都是容易引起糾紛的問題。

國人在中國大陸地區就業，根據其 2005 年施行的就業規定第 15 條規定「用人單位與聘僱的台、港、澳人員之間發生勞動爭議，依照國家有關勞動爭議處理的規定處理。」條文中係以「聘僱」為前提要件，檢視目前國人在中國工作的形態可分為三種類型（財團法人國家政策研究基金會，2013）：

1. 在大陸合法註冊的境內台資（包含外資、陸資亦同）企業直接聘僱的國人；
2. 原先在臺灣母公司聘僱後，依照派駐大陸工作作業，外派到大陸子公司任職，成為該子公司的國人；
3. 臺灣總公司因為要支援大陸子公司業務或技術，而將原在臺灣的員工派遣到大陸工作。

這三類型中，第一、二類人員，就業規定要求要簽訂勞動合同、辦理就業證、給予完整的勞動爭議保障。第三類型因為在法律上勞動關係仍隸屬臺灣母公司，依就業規定不須簽訂勞動合同只有依照就業規定第 3 條規定：「派遣到內地一年內（西曆年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止）在同一用人單位累計工作三個月以上的人員」只要辦理就業證手續即可。至於未簽訂勞動合同、未辦理就業證是否有勞動爭議權益保護，實務見解差異頗大，有地方認為不受保護，屬於民事糾紛，有地方認為有就業證便可以依就業規定受保護。

我國勞工行政機關對有關「奉派至國外或大陸之子公司工作，發生資方積欠勞工工資情事，國內之行政機關管轄權疑義」的見解，依照行政院勞工委員會 86 年 1 月 27 日台 86 勞動二字第 000089 號函釋：查勞動契約為所謂的「諾成契約」，勞資雙方意思表示一致契約即成立，其契約內容（薪資給付方式、工作地點、勞務提供對象等）可由雙方約定之。另母公司與子公司為個別權利義務主體，若該勞工係基於借調關係，由母公司調往子公司工作，勞僱關係仍存在於母公司。若非基於借調關係，而係與母公司合意終止原約，再與子公司成立新的契約，則屬另一勞動



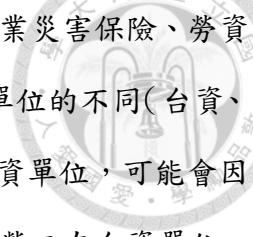
契約之履行。準此，勞工奉派至國外或大陸子公司工作，若係基於借調關係，而資方有積欠工資情事，主管機關自可依法處理；若母公司僅代為招募，其勞僱關係存在於子公司時，在國外或大陸服務期間發生未獲工資爭議，因涉及涉外民事法律適用法、臺灣地區與大陸地區人民關係條例或國內法域所不及之事實，而非主管機關行政權所能及。綜上所述，國人必先釐清在兩岸、中國的僱用關係，在形式上備有勞動合同、就業證文件外，還要有受指揮監督的事實證據，未來一旦發生勞動爭議，才能取得有利的保障。

按照中國《勞動爭議調解仲裁法》規定，勞動爭議可以採取協商、調解、仲裁、訴訟四種方式。當發生勞動爭議時，建議先跟企業管理者進行協商，希望達成和解協議，解決爭議。如果雙方當事人不願協商、協商不成或者達成和解協議後並不履行時，可以向調解組織（企業勞動爭議調解委員會；依法設立的基層人民調解組織；在鄉鎮、街道設立的具有勞動爭議調解職能的組織）申請調解。不願調解、調解不成或者達成調解協議後未能履行時，可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁；對仲裁裁決結果不服時，除法律另有規定外，可以向人民法院提起訴訟。

從上述的介紹可得知，中國勞動爭議調解仲裁法對爭議處理程序雖已有所規範，但在操作上仍須依賴勞動行政部門的細則或標準。因此，在目前多元的就業管道下，勞工是否能在其僱傭關係下解決紛爭，是探討中國勞動爭議處理機制所不宜忽略的面向。

三、本節小結

綜上所述，從勞動市場的居留權、工作權，到社會安全制度的退休保險、失業保險、醫療保險、職業災害保險，乃至勞資爭議，至大陸就業的臺灣國民所要面對的即是兩種不同社會安全體制的抉擇。先以退休保險來說，因為受雇者在不同社會安全制度之間移動，在中國工作所累積的退休保險的年資或權益，在轉回臺灣工作或退休時無法延續，可能無法累積最低請領給付之年資要件，因為各國財務具有個



別獨立性，故年資的通算，複雜度相當高。而關於醫療保險、職業災害保險、勞資爭議的議題，則是有難以認定的問題，勞工本身的權益因為受雇單位的不同(台資、陸資、外資)，而導致其保障權益的國家制度不同。若勞工在陸資單位，可能會因為不瞭解中國的行政程序或文化規範，而無法取得最適保障；若勞工在台資單位，可能因為在海外工作的取證困難，使得勞工回國後相關單位並無法有力地提供保障。以上皆說明了施世駿(2009)所述明之社會公民權是以民族國家的疆界做為空間的範疇，政治社群以固定政治與社會界線劃定出賦予其成員福利權利的歷史過程。一旦確立以民族國家疆界所建構起的公民社群，不屬於這個社群的成員便自動被排除於社會權之外。而這群在兩岸遊走的移工，便是因為走在疆界的模糊地帶，使得其權益保障愈加不穩定。

這些與勞工本身息息相關的就業與社會安全權益，原本是屬於人民的基本社會權，卻因為制度設計的不周全或不連貫，使得勞工必須在兩個制度間做選擇，使得其權益受到損害。故本研究欲瞭解勞工在各個社會安全制度中是選擇哪國的制度？以及此制度對其造成的影響為何？且社會安全制度是否會對其生涯發展的規劃造成影響。另外，更往深處去思考，在現今所謂的福利國家制度中，最難也最具挑戰性的就是區分受益對象人口群體是誰，社會中那些人，是屬於可被制度接受或社會接受的受益者呢？就像曾熾芬、吳介民(2010)說國與國之間流動的臺灣移居者一方面繼續保留臺灣的公民身分，另一方面在中國以特殊的「中國公民」群體享有多於其他外國人的若干權益，這有利於他們遊走兩岸，取得工作、經商、就學、就醫等方面的最大的方便與利益。移居者會認為其實他們是在制度間做抉擇，而非拿到更多的利益，而在臺灣工作的人民則會質疑為何可以讓不在臺灣生活的勞動者享用全民健康保險的好處。以上都呈現出一個問題，即是受益者是誰？而為何他們可以受益？國家為何畫下那條界線？那麼畫完界線之後，是否在界線內的人口群，所有的需要都是國家的責任？而界線外的人是否也存在著「我群」的人，但卻被忽略了？這是更背後且深層的意涵，值得深思。



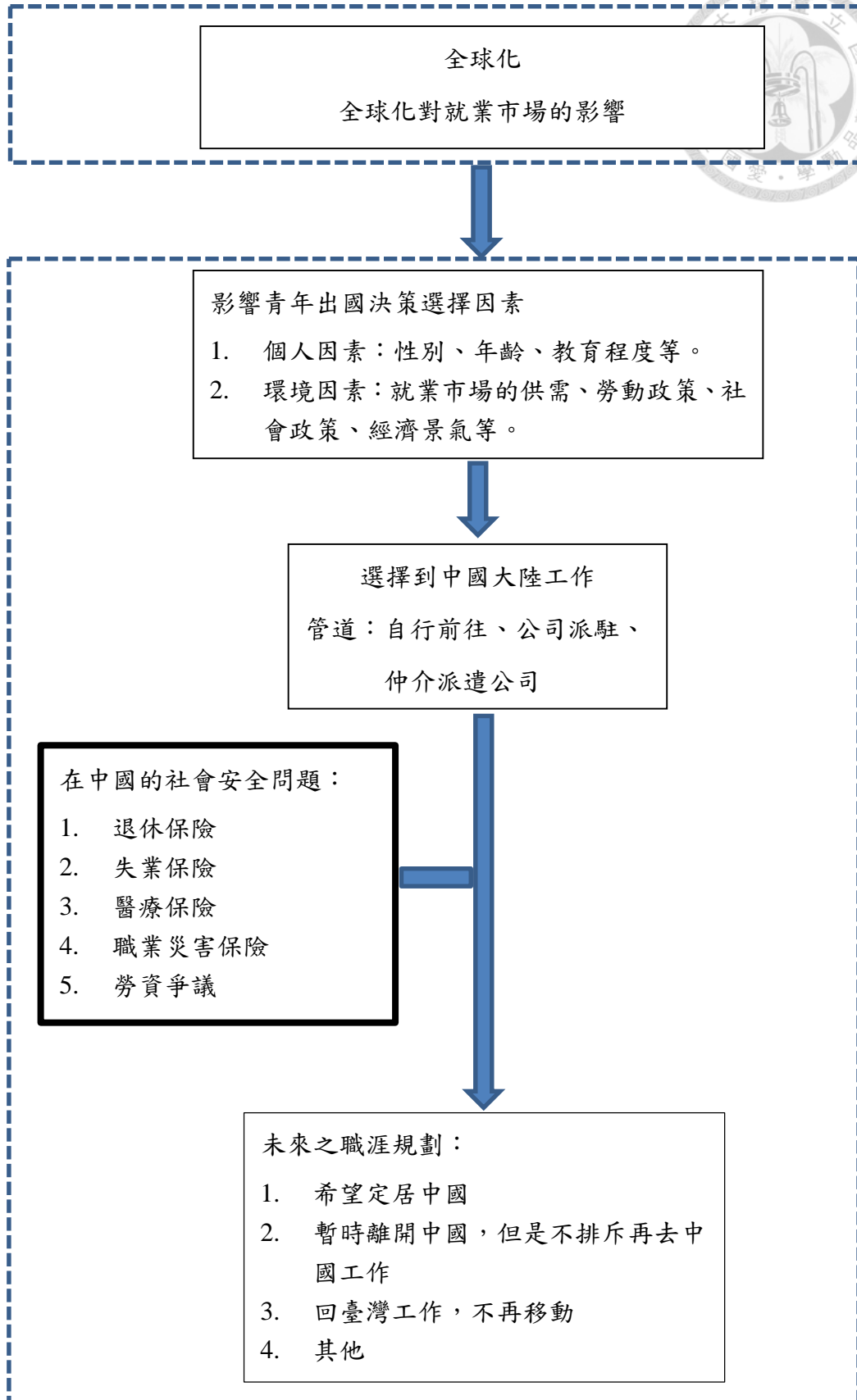
第三章 研究方法

本研究旨在於探討臺灣赴中國工作青年勞動者的就業現象，觀察青年勞動者的就業情形，觀察社會安全如何透過制度的屏障對個人形成影響，而此制度建構又會對個人造成何種選擇機會與限制。欲透過深度訪談的方式，瞭解正在中國工作的青年，為何選擇赴中國就業、對本身就業在社會安全制度經驗的詮釋，再而進一步分析青年在勞動市場風險下面對的困境和目前職涯規劃在其生涯發展中的意涵。

第一節 研究架構

根據文獻探討的回顧，瞭解台籍移工在面對兩岸交流之後確實出現一些問題，而根據文獻的分類，將所面對的議題分為下列幾點模式。首先將先探究全球化對於研究對象的影響程度，也就是影響青年出國決策的選擇因素為起點，其次討論在兩岸交流互動頻繁之後的影響，面對中國大陸與臺灣的社會安全體制的碰撞後，個人的勞雇狀況是否因為此兩制度的磨合出現衝擊，海外就業國民的社會安全權益是否因此受到影響。最後，是否會因為社會安全制度所遭遇的困境而改變其生涯發展規劃，上述敘述部分將構成本次的研究架構：

環境因素



個人考量因素

圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象



本研究欲訪談的對象為「目前在中國大陸上海市從事工作的 22~33 歲臺灣青年」，抽樣方法以立意抽樣 (purposeful sampling) 選擇研究對象，Patton(1990)說明「立意抽樣」是選擇資料豐富的個案 (information-rich cases)，資料豐富是指其含有大量與研究相關的重要資訊者，進行深度研究。操作上，是透過網路平台和研究者人際網絡轉介，與受訪者取得聯繫。取樣過程意著重選擇不同職業階層或類別，以此能比較不同職業類別之發展軌跡，或是勞動者與組織（要派公司、派遣公司）關係差異所造成多元的社會安全議題。

在樣本數量的決定上，考量研究經費、能力等因素，並受限於研究對象的配合意願，在抽樣上僅能選擇研究資料豐富且有配合意願之對象進行深度訪談，並不預先設定數量，而是根據研究進程更新定義的判準，持續抽取合乎定義的新樣本，當理論與資料達到飽和之際，也就是資料訊息開始有多餘或重複的狀況，取樣作業即結束。

一、選擇上海市的原因

本文研究對象選取於上海市工作之臺灣青年，是由於中國大陸工作地點差異甚大，在考量地理位置便利性、訪談對象的可得性下，選擇上海市為本次的研究區域，足以呈現資金與人才競爭，跨國社群匯聚的樣貌。第一、上海市為中國大陸一級的直轄市，相較於政治中心的北京市而言，上海市被稱為中國大陸的經濟首都，亦是世界上最大的城市之一。CITY PARK DEVELOPMENT PLC(2014)在各國投資比較中說明上海市是中國人口最多的城市之一，常住人口逾 2415.15 萬，其中本地戶籍人口為 1425.14 萬人，約佔總人口數的 59%。也是中國大陸的經濟和工商業中心，地區生產總值居大中華區城市第一位，亞洲城市第二位。

第二、上海市最重要的產業為商貿流通、金融、信息、製造等，正致力於建設成為國際經濟中心、國際金融中心、國際貿易中心及國際航運中心，2013 年上海



自由貿易區正式掛牌成立，為中國大陸境內第一個自由貿易區。作為一個國家對外的重要門戶，上海匯聚了鉅量的資源，商業區、高科技工業園區大量開發興建，使得此區的吸引力較其他地方相對為高。

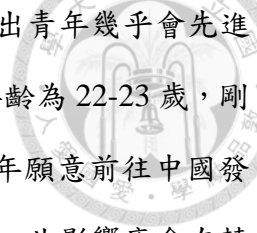
第三、除了在第一章中所提及的臺灣人才最想去的海外工作地點即為上海外，上海也是目前中國大陸地區臺灣人口移入最多的城市。Tseng(2008)的研究中也提及台籍工作者在大陸工作職務及型態已漸趨多元，尤其是上海的國際經濟活動地位的提升，臺灣人為了增加經濟規模及就業機會，在上海不再只有過去的企業主與外派人員，更包含了自營（雇）人員、服務業、廣告、設計或小白領等。

最後，李麗（2006）曾說上海市內聚集許多分區居住外國社群，台籍社群主要是集中在虹橋，西方人士、日、韓籍社群是集中在古北區，有幫助於個案的尋找和深度訪談的進行。基於以上的原因，在上海的臺灣人比例較高、也較可能找到多元的職務內容之人選，故本文研究以上海地區為主，而非選擇其他移入與發展更早的城市。

二、年齡設定 22~33 歲之原因

從第二章文獻探討的生涯發展相關理論觀察，各學者對於進入工作階段的年齡設定並不一致，Super 個人工作生涯的正式開始設定於 25-44 歲，25-30 歲是嘗試期，31-44 歲為穩定期；Levinson 認為 22-40 歲為尋求生活與經濟獨立時期，設定 22-28 歲為職業探索階段，28-33 歲為轉折期，考慮是否調整或改變生活的步調；Schein 則是設定 17-30 歲為評估是否長期全心投入或另謀他處的階段。綜言之，各學者雖然設定年齡皆有差異，但進入工作階段的年齡都在一定的範圍內，大概在 22-40 歲間，且認為中間會有轉折階段（28-33 歲間），評估自己是否適合留在原職位。

考量臺灣現實環境，臺灣高等教育擴張快速，廣設大學的情況下，根據教育部統計處（2011）統計，大專院校的粗在學率（所有接受教育的人口／應接受教育年



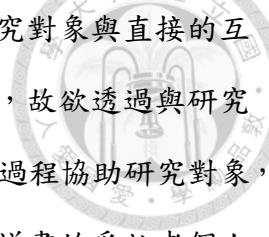
齡的人口) 為 83.4%，2014 年大學指考錄取率為 95.73%。顯示出青年幾乎會先進入大學拿文憑後，再出社會工作。以大學畢業要開始找工作的年齡為 22-23 歲，剛好符合各學者定義進入工作階段的初期，而本研究希望瞭解青年願意前往中國發展的動機外，也欲瞭解社會安全權益是否會影響其生涯發展規劃，此影響應會在轉折期多做考量，以評估本身職業是否需要做調整或改變，故本研究的對象設定為 22-33 歲，瞭解剛出社會與正在轉折期的勞動青年，對於社會安全權益的看法是否有所差異。

第三節 研究方法的選擇

一、研究設計

本研究對於赴中國工作青年的就業與社會安全權益之探討，性質偏向探索性和發現性，由於赴中國工作青年的經驗獨特，會隨著受訪者本身選擇所造成的可能影響、及隨職業類別不同和年齡改變等因素會有多元的發展軌跡，很難單單用量化的封閉式問項來了解現象，雖質性研究和量化研究一樣都是在尋找問題的答案，然質性研究強調現實世界呈現的現象複雜，無法用單一變項來解釋，必須在情境脈絡中了解研究對象和研究問題，才有可能完整了解該「現象」(黃瑞琴，1997)。而簡春安與鄒平儀(1998)也提及質性研究的使用時機，是在於進入一個不熟悉的社會環境、當研究情境較不具控制與權威、研究的概念或理論仍處於初步建構的階段、強調被研究者的觀點對研究結果詮釋之重要性、為了界定新的概念或形成新的假設等情境時適用。在考量本研究屬於開創性的假設，對於研究探討的議題是欲深入了解研究對象的經驗及強調被研究者對於此現象的觀點，深入了解其對於詮釋經驗的意義，在此議題仍在初步建構的階段，故本文欲採質性研究的研究方式。

本研究採取深度訪談法(in-depth narrative interview)的研究設計，此係研究者運用口語敘述的形式，針對特定對象收集與研究有關的資料，以便對研究的對象有全面式的了解(潘淑滿，2003)。深度訪談法為質性研究中的研究方法之一，質性研



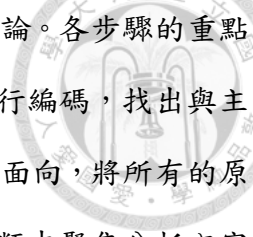
究強調個人的主觀經驗，藉由研究者深入研究對象的場域，與研究對象與直接的互動（簡春安、鄒平儀，1998）。由於本研究的內容屬探索性研究，故欲透過與研究對象雙向交流的訪談，於過程中獲得豐富的訊息，並可藉由訪談過程協助研究對象，表達其想法，探索所欲了解之內容。本研究能以此方法獲得更為詳盡的受訪者個人經驗內容，除了包含外在事實(fact)外也鼓勵受訪者透露其內在感受(inner feelings)，藉以探照政策、制度與受訪者的互動情況。

就訪談過程所欲了解的問題而言，本研究採半結構式的訪談，由研究者根據文獻探討、研究目的後所設計的訪談大綱，詢問受訪者的想法，並於訪談的過程中，視受訪者的回答狀況，調整大綱的內容與訪談時間的彈性。藉由半開放性的探索性問題瞭解勞動者過去到目前的職涯發展歷程，瞭解其前往中國發展的原因，以及制度結構環境中對其目前工作的影響因素、機會與資源。為觸及受訪者的就業經驗，本研究訪談題綱設計脈絡首先以詢問受訪者從初出社會到遠赴中國發展的轉折；接著第二階段，試圖瞭解受訪者目前就業經驗，和與就業相關的社會安全權益之瞭解程度；第三階段就是請受訪者反思目前就業情形與社會安全制度的連結，思考未來的發展規劃。故是以就受訪者所建構的經驗中，詢問其對於該經驗的想法、感受、未來將採取的作法（Flick,2007:29；高淑清，2008：120-121）。

二、資料處理與分析

資料的處理過程，係透過訪談過程中的全程錄音，將訪談的內容轉成逐字稿呈現，藉由重複閱讀訪談紀錄，並與過程中研究者紀錄的訪談日記作一比對，將研究發現的概念，探討內在意義，進行詮釋的過程，在質性研究中，對於資料的詮釋乃為核心所在。

而關於資料分析之方法，就是在研究進行中期，將訪談內容轉騰之逐字稿，透過編碼與歸納方式來分析資料。Strauss(1987)將編碼過程分為開放式編碼(open coding)、主軸式編碼(axial coding)、選擇式編碼(selective coding)三個階段，對於龐



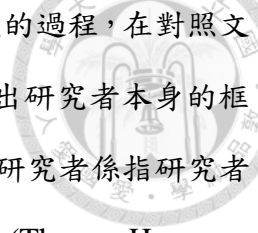
雜的資料進行標籤再分類，找出核心類屬並相互連結，以建構理論。各步驟的重點如下（潘淑滿，2003）：開放式編碼是無限制的將不同的觀念進行編碼，找出與主題相關，並將大量的資料濃縮成數個類別，以產生不同的概念和面向，將所有的原始資料置入暫時的、不同的面向裡；主軸式編碼是在不同編碼分類中聚焦分析內容和綜合歸納，此時係更具選擇性和概念化的階段，重視編碼於不同型式應用於各種分類，如因果、條件與互動、策略與過程的問題，關注編碼出現的類別，而非原始資料本身，目的在組織概念或主題，並標示出分析時關鍵概念的主軸；選擇性編碼則是本階段期望在資料中，能找出核心概念與理論之間相關與不相關的概念，係立基於開放式編碼和主軸式編碼，並於前兩者編碼完成後才可進行，此時環繞著資料完成後的比較對照，發展出成熟的概念。

具體而言，質性資料分析的過程係以確立核心主題，並選取相關的訪談內容，持續比較分析資料異同，並將其歸納整理成不同面向，陸續修正和詮釋後得到研究結果。質性研究的資料蒐集和資料分析，是不斷循環的過程，符合研究問題的資料出現，達致分析所需的飽和度(saturation)，過程中與研究對象確認編碼是否正確，最終整理完成研究成果並提出結論與建議。

第四節 研究者立場與研究倫理

一、研究者的立場

質性研究著重於理解被研究者的生活故事及其意義，在解釋的過程中，研究者本身即為研究工具（陳向明，2002），故研究者須對自己有所瞭解，並對自己的私人經驗有所反省，研究者的個人閱歷與文化經驗的關連性，都使得個人能夠瞭解到投入的程度和內在的衝突(Thomas Herzog，朱柔若譯，1998)。由於本研究探討的是在面對兩岸就業與社會安全制度差異下青年抉擇的因應及挑戰，雖本身係為一般生而缺乏參與直接社會安全保險的經驗，如勞工保險，導致因經驗不足而整理過程有所限制，故僅能依賴求學過程中閱讀相關文獻並欲加以和真實生活之間的對照。



研究者雖非直接的制度影響下的群體，但欲藉由閱讀及研究的過程，在對照文獻之下和透過訪談的過程得到知識上的提升，在撰寫過程跳脫出研究者本身的框架，對於訪談的內容作一全然研究者的角度書寫此篇文章，全然研究者係指研究者為被動的觀察者，「站在局外」並不會影響田野環境下發生的事件(Thomas Herzog，朱柔若譯，1998)，以保此篇論文之中立性。

二、研究倫理

根據臺灣社會工作人員專業協會(2011)建議的社會工作研究倫理守則，社會工作之研究旨在提升社會福祉、促進社會正義、肩負社會責任，及社會工作知識累積。考量社會工作研究參與者經常為社會上之弱勢群體或社會福利(服務)使用者，因此，社會工作研究應較其他社會科學領域之研究更重視研究參與者的尊嚴、自願性、保密性；同時，應經常審視研究過程中的雙重關係，避免利益衝突，降低研究傷害。研究者應該在整個研究的事前設計、資料蒐集、分析與完成報告中，都謹慎考量下列的倫理原則：

(一) 研究參與者的權益保障與告知後同意

告知參與者研究的目的與意義、訪談的程序及會使用的工具，例如：錄音、逐字稿，並使參與者明白，其擁有是否參與研究的最高主導權，在研究未開始或進行中的任何時間，隨時可以拒絕及停止參與研究，在過程中，若有任何的意見或需求皆可與研究者溝通協調，研究者於研究開始前，立一張研究參與者訪談同意書(見附錄二)，確定參與者明瞭研究目的及其自身權益並同意參與研究後，雙方共同簽署同意書。

(二) 研究參與者的隱私與保密

資料蒐集前受訪者透過閱讀訪談同意書，及研究者的說明，得以清楚知道保密原則，以及訪談資訊如何被應用。研究過程中，參與者的個人資訊以及訪談中提及的經驗，由研究者自己整理與分析，所有關於參與者個人隱私資訊不會外洩，撰寫

論文時亦將參與者化名，並在使用中刪除任何可辨識性資訊，使被研究者所屬單位與身份不會曝光，也因此姓名、地區、公司名稱等資訊都不會出現在文本中。



(三) 對研究參與者的潛在風險與回饋

研究者應留意訪談時的態度，盡可能保持中立，不讓被研究者因發表個人看法而感到窘困。此外，由於本研究探討較多職場上的困境與生涯發展歷程，因此研究者在資料蒐集時應避免觸及受訪者不願分享的資訊，若事後受訪者感到不適也有權利取消整段或某段資料，研究者皆應尊重受訪者並為其保密。

研究者在研究過程中會從參與者身上得到許多收穫，因此研究者應該回饋受訪者。希望本研究能對參與者有些回饋，將研究結果與完成之論文提供給每位參與者閱讀，且研究者會替每位參與者撰寫感謝卡，並於事後贈送之，表達感謝並在卡片中分享當初訪談的過程與其中的想法及感受，希望經由這樣的互動使雙方皆能反思與成長。





第四章 鳥擇良木而棲

本章為資料分析與討論，於 2015 年二月至四月期間，於 Facebook 和 Ptt 的網路平台上誠徵受訪者，由研究者事先提供研究目的與受訪者之條件，協助其對研究議題的瞭解以便進行訪談，藉以瞭解不同年齡及身份代表對社會安全議題可能有的反應與意見。在深度訪談過後，將研究訪談的資料轉為逐字稿，並根據研究架構將訪談內容區分為五小節，分別為受訪者個人資料、赴中國工作前想法、在中國工作期間的想法、未來的工作規劃、本章小結。

第一節 受訪者個人資料

本研究訪談對象共計 14 位，S1~S6 是從 Facebook 宣傳時由朋友介紹，於農曆春節期間在臺灣面對面訪談；S7~S13 為 Ptt 上主動願意接受訪談者，考量受訪者之意願與交通、時間成本，皆以 Skype 視訊方式錄音訪談內容；S14 因平日工作繁忙，以協助填寫問卷內容方式作答。訪談過程中所提供的基本資料包括性別、年齡、學歷、產業別、職業別、公司性質、赴陸工作年數等資料，本次訪談對象依據下表 4-1 詳列之：

表 4-1 研究對象一欄表

類別 受訪者	性別	年齡	學歷	產業別	職位	公司性質	赴陸工作年數
S1	女	30	碩士	娛樂	舞台經理	外資	1 個月
S2	女	30	碩士	行銷研究顧問	市場研調經理	外資	7 年 6 月
S3	女	30	碩士	科技業	業務	台資	3 年
S4	女	30	學士	製造代工業	人資經理	外資	5 年 6 月
S5	男	27	碩士	營造業	土木工程	陸資	10 個月

S6	女	29	碩士	金融投資業	投資經理	陸資	3年
S7	男	35	碩士	市場調查	副總監	外資	8年
S8	男	33	碩士	餐飲服務業	副理	外資	4年
S9	男	31	學士	電子業	工程項目 經理	外資	3個月
S10	男	24	學士	科技業	銷售特助	台資	半年
S11	男	27	學士	設計業	專員	台資	1年6月
S12	男	36	碩士	資訊科技業	財務長	台資	3年
S13	男	27	學士	化學業	研發工程	台資	8個月
S14	女	24	學士	零售業	商品企劃	外資	2年

資料來源：本研究製表

另原先預計之研究對象為「目前在中國大陸上海市從事工作的 22~33 歲臺灣青年」，因欲瞭解已在工作上有何成就並開始追尋穩定目標的成年和青年在想法上的差異，故又邀請 35 歲的 S7 與 36 歲的 S12 作為參照比較。研究對象對於社會安全議題在赴陸前、在中國工作期間、未來規劃等不同階段之看法觀點，結果分述如下。

第二節 赴中國工作前想法

「魚逐水草而居，鳥擇良木而棲」是作為形容工作者在選擇公司的辭語，公司的選擇是工作者加薪、升遷、學習歷練的重要途徑，擇主而侍的選擇標準是什麼？工作者在數個就業機會中為何選擇了現階段的這份工作？尤其是離鄉背景的青年選擇去中國發展的要素為何，他們所嚮往的優良環境又為何，是我們首先要去理解的問題。



一、前往中國發展的原因

在選擇工作上，第一考量不外乎是薪資的問題，臺灣近年來薪資長期停滯的狀況下，往外發展確為一條可行之路，尤其是青年低薪的狀況普遍，如同行政院副院長張善政在說明民間企業薪資大數據分析報告所述，統計 2014 年 484 萬 5 千多人，25 歲以下低年齡層有 51.05% 年薪在 25 萬元以下，年薪超過 45 萬元僅占 1 成（蘋果日報，2015 年 6 月 24 日），代表有一半的青年月薪僅有 2 萬初，甚至更低，在物價飛漲的環境下，很難維持生活所需。在 14 位受訪者中，就有 7 位提及薪資為他們選擇去中國發展的第一考量，如 S8 說「主要是因為臺灣目前的薪水還是偏低」以及 S9 提及「他給我的年薪是我臺灣的三倍」，即可說明臺灣目前薪資未達到工作者的預期，以及至中國發展的條件較佳。

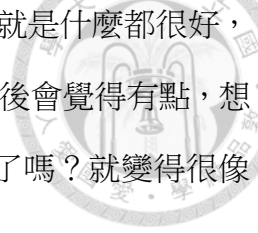
而除了錢之外，中國尚有其他發展條件吸引青年前去，像是市場、產業發展性、職業發展空間等：

S2 說「市場阿，一個就是妳一定要去到一個機會很多的，因為我們在臺灣看的就是臺灣有幾個問題，他本身的市場很小」；

S6 提及「因為我之前讀的是都市計畫學系，因為我學的這個系，他在臺灣的發展可能空間有限，主要還是為了職業發展」；

S10 也提及「覺得說現在臺灣的公司大部分會比較沒有比較好的工作機會吧，因為現在臺灣大部分的公司他們所提供的職缺都是比較，非常的基層，然後你可能工作個五年到十年之後才能到達到你在可能國外阿，一、兩年就能達到的位子吧」。

可看出目前臺灣除了薪資漲幅程度的問題外，還有產業多元發展性的問題，讓有能力的人因為沒有發揮才能的空間，而選擇至幅員廣大的中國工作。另外一個發現則是剛出社會不久的青年會覺得臺灣目前的環境過於安逸，想要尋求挑戰性，故而前往中國。



如 27 歲的 S5 說「本來的公司(在臺灣)覺得太安逸了，就是什麼都很好，就是週休二日、準時上下班、然後薪水也還可以過得去，然後會覺得有點，想說難道我一畢業就這樣子、就這樣了嗎？年輕就這樣過去了嗎？就變得很像退休的感覺」；

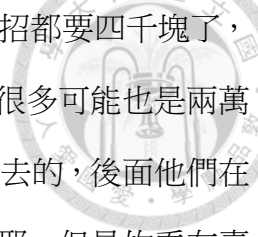
和 24 歲的 S10 亦說「我本身比較不喜歡目前臺灣所圍繞的一些幸福感的感覺吧，妳應該也知道，就是我們臺灣可能大多數人會，嗯，相對的生活都比較安逸，然後，物質方面也不是特別的說多優裕阿，所以說大家可能就不是這麼認真、努力，那我是希望說年輕的時候可以在比較充滿競爭性然後或者是刺激一點的地方，或許會對自己比較好一點」。

從上述可推測出目前臺灣的環境除了薪資、就業環境條件不佳外，臺灣尚有環繞著一股「安逸」的氛圍，現今很多青年因為許多工作過於低薪，故轉而尋求穩定薪水的職業，如公務人員，將人生目標限縮至「餬口度日」，而缺乏挑戰創新的精神，有一些人因而習慣安逸，挑最安全的路來走，但「安逸」是「才能」與「進步」的殺手，使臺灣缺乏社會進步的動力。但仍有許多青年大膽築夢、努力實現抱負，臺灣青年並不是沒有野心，而是有野心的人，臺灣的環境卻無法提供機會給他。

二、兩岸薪資差距縮小，仍前往發展之因

在文獻探討中，有提及兩岸薪資差距縮小，剛前往中國發展的薪資可能是臺灣薪資的 1.2 到 1.5 倍，或甚至是打平的狀況，扣除當地住宿、生活費、交通費等，似乎與在臺灣生活的薪資無異，困惑青年將薪資作為第一考量，卻仍願意前往發展之因，是因為在中國發展雖然一開始的起薪可能較低，但若工作者能力提升、經歷足夠，其薪資漲幅程度是在臺灣不可見的。

如 S7 說「大陸這邊就是給有能力的人的，當你有能力的時候，你的起薪可能是六千人民幣，但是你每跳一個工作，你的薪資都是翻倍的，當然我講的是有能力的人」。



S4 也說「我們也有去招大陸的大學畢業生，我們現在去招都要四千塊了，這是學士，那四千塊可能是台幣大概兩萬左右，那臺灣現在很多可能也是兩萬五六出頭最多，但是妳要去看跟我同樣一起進去的，09 年進去的，後面他們在公司待兩三年跳出去的，都可以升到八千到一萬（人民幣）耶，但是妳看在臺灣，三年後可能兩萬五（台幣），三年後他可能兩萬八」。

從上得知，臺灣目前除了起薪偏低，也有薪資漲幅程度相當小的問題，以數據來看，中時電子報（2014）曾寫到根據 ECA International 公布薪酬趨勢調查研究，2015 年臺灣企業員工可望有平均 4% 的調薪，扣掉通膨因素，僅高於日本，為亞洲明年薪資成長第 2 低國家。其中，拿亞洲國家的薪資與 10 年前作比較，臺灣 10 年的薪資較 10 年前漲幅只有 8.6%，遠低於南韓的 46.3%、新加坡 43.9%，但高於日本的薪資負成長 8.1%；以現實狀況來看，一個青年剛出社會薪資 22K，工作三年後 25K，若不轉換跑道或有升遷的可能性，薪資頂端可能只能到 28~30K。可看出當前的勞動市場已有某種程度的失靈，資方的議價能力比較強、勞工的議價能力比較低是薪資停滯的原因之一，以及生產力與薪資脫鉤的狀況嚴重也可能是其原因。龔明鑫表示，只有擁有核心能力、專業技能的勞工才能拿到高薪，但目前產業結構中這類工作並不多，還有就是臺灣大學生過多，他表示近年來「教育程度」對薪資產生的「溢酬」現象已不存在，老闆無法從教育程度清楚判斷該名員工的能力，因而無法給予員工合理薪資，於是全面的 22K，而齊頭式低薪化（徐元直，2014）。這些現象使得一些有能力的青年因而退出臺灣的市場，轉而向國外發展，政府應重視勞動市場的問題，並尋求解決之道。

三、赴陸前，對於社會安全議題的考量較少

訪談中，詢問受訪者在赴中國工作前是否有思考過健康保險、退休保險等社會安全制度的議題，而此議題對青年決定赴陸工作而言是否為一重要因素，除了在台資公司工作的青年因為本身就持續加保勞、健保，並不會太在意此議題，若有思考也僅考慮有關退休金的問題，但也表示非重要影響因素，受訪者幾乎表示在職前並



不會考量社會安全議題，若有考量也是作為和公司談判的籌碼。

如 S6 說「公司又為此在幫妳承擔另外一部份，好像比我自己交的還多吧，所以這樣子的話，用人成本的減少對我來說也是一個談判的籌碼，談工作、薪資條件等」。

而針對是否要請公司加保中國的五險一金，受訪者亦表示就像是臺灣的勞工保險一樣，是公司的一種成本，寧可將此成本轉為薪資。

S7 表示「那一個企業在經營的時候，他們是把那些錢（中國的公積金）算成是你的薪資的，他是把那些錢算是你的成本，我與其讓企業去投到你看不到的東西，那你不如你現在就直接給我」。

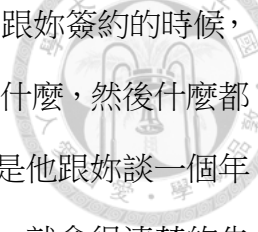
S8 也表示「我們當然可以參加中國的這些可能社會保險啊這些，類似健康保險這種東西，但是對我們來說是不合算的，因為這樣我們的薪資就會曝光了，那我們薪資曝光了就會被徵收高額的稅金，所以對於在中國我們是比較偏向於 under table，或者直接跟公司領稅後的薪水」。

因此，可看出青年在選擇是否加保臺灣或中國的社會保險，原因緊扣著「薪資」，因為社會保險對於公司而言是人事成本，對於青年而言就傾向於將成本化為薪資，作為與公司談判的條件之一。

第三節 在中國工作期間想法

一、青年漸漸從台資公司走向外資、陸資公司

以往至中國工作通常是台商公司派駐員工，而現今資訊網絡發達，青年有外資與陸資公司可選擇，而從訪談過程中發現，曾在國外或中國留學的受訪者大多會先選擇外資或陸資的公司，而在臺灣畢業的受訪者會先尋找台資公司上班，但有意願嘗試跳槽到外資或陸資的公司，其原因主要展現於青年對於台資公司的評價逐漸低落：



S2:「我覺得這個部份是台商一直都做不好，就是台商在跟妳簽約的時候，他也沒有所謂跟妳簽約啦，也沒有告訴妳，妳的權利義務是什麼，然後什麼都沒有，都是很模糊。那現在待的外商公司，他們採取的方式是他跟妳談一個年薪的 package，然後這個當中呢，就有他為妳保的商業保險，就會很清楚的告訴妳說這個商業保險含了什麼。我們在外資的就是薪水漲幅絕對比台商高很多，台商基本是不漲薪水的，他的想法就是你有種就走阿，你也走不了。這是兩個不同的心態跟就是教育賦予我們的平台跟機會要比他們大很多」。

S14:「聽說在陸資企業不太容易遇到勞資問題(大陸人比較會爭取自身的福利，臺灣人受到委屈比較不說出來)，所以很多台資老闆利用這點臺灣人的特性，欺負臺灣人，台資較容易惡意倒閉，還欠幾個月薪水」。

S10:「台資其實在大陸阿，相對來說他們是比較不受歡迎的，因為他們內地的人，都覺得臺灣老闆很小氣，然後待遇也不好，所以說他們在那邊其實現在會面臨一個問題就是，他們越來越招不到本地人，之後我也會想要到陸資或外資，我覺得就是他們像是陸資企業他們的每年的調薪幅度也會比較，相較台資企業比較高」。

從以上的言論中，可以推論出台資公司在中國的經營如同在臺灣一般，未將勞工視為專業人才，僅是希望能夠降低人事成本，需求的只有便宜勞力，但這樣的短視近利造成對於員工提供的福利少、簽約模糊、薪資漲幅不大、發展空間小，加上台資公司在中國幾乎以代工廠居多，產業多元性低，較無法吸引青年投入。

江逸之(2011)在天下雜誌的報導指出從2004年開始，由世界銀行資助，每年由中國國務院發展研究中心與零點研究諮詢集團進行的「境外資本在中國社會中的融入度研究」，抽樣針對大陸居民、企業經理人進行調查，藉以了解外資企業在中國社會的「接受度」，連續三年，台商在整體評價中位居倒數兩名，去年更是跌到最後一名，現在的大陸台商正面臨到「三沒有」困境，「沒有勞資和諧互信，沒有獎勵投資與優惠措施，對發展前景沒有信心」。若長期下來，台商沒有改變經

營心態，無法吸引中國當地居民及臺灣青年至企業工作，專業人才的流失必定是一大隱憂。



二、對於各社會安全議題的看法

針對各個社會安全議題（包括勞工保險、健康保險、失業保險、職業災害、勞動爭議），詢問受訪者在實務工作上的想法與遭遇的問題，因訪談對象以管理階層、業務和工程師為主，本人及身旁好友皆無接觸職業災害問題，職業災害多以當地的中國籍員工較會發生；以及若臺灣友人在中國失業，採取的方式多為另找工作機會或回臺灣，在失業保險與職業災害兩部分收集之資料較少，故刪除此兩部分的分析，以勞工保險、健康保險、勞動爭議的問題作為分析，如下討論：

（一）勞工保險

在勞工保險方面，若在外資或陸資上班的青年有一些是繳交國民年金，有一些則是請家人代為繳交勞工保險，詢問為何願意一直繳錢，受訪者通常回答因為是小錢，所以習慣繳交，沒有什麼意義存在，顯示受訪者對於臺灣仍有一份牽掛，願意作為繳納社會保險的義務人。但青年在中國薪資通常較高，像在外資或陸資公司不會替員工繳交臺灣的勞工保險，受訪者自願承擔社會保險缺口責任：

S4 說：「對我來說，這一塊我現在賺的錢累積下來的，我每個月拿利息說不定都比臺灣國家政府給我的退休補助來的高，所以為什麼我不在這邊多賺一點，我就拿利息就好」。

S10 也說：「目前對於我來說，可能還是會覺得如果你努力一點的話，可能你的薪水會漲的幅度會大於將來你所得到的，就是靠那個，就是勞保得到的東西」。

代表對於青年來說，勞工保險在提供未來的退休金金額並不特別吸引，現階段多努力賺錢，薪資的儲蓄就足以維持未來養老所需之用。而在台資工作的青年，分為高階主管與一般專員，高階主管的投保薪資是以最高投保級距納保，所以與他

在臺灣工作無異，並沒有太大的影響，但在台資公司上班的一般專員受訪者表示：

S3 說：「現在這間也是台商，但這一間比較特別的是我現在這一間是完全掛在就是大陸的公司裡面，我在臺灣是沒有勞健保的。我等於勞健保是自己再找工會再去保的，但那樣子就等於是自付全額的勞健保。其實我覺得會影響，因為我之前公司雖然保的是最低薪資，但至少公司也有按照正常的一些像是 6% 的退休金提撥，這些福利基本上都是有的，然後如果是自己保的話，因為我現在我實際繳納上的金額大概是兩個月差不多台幣六千塊。其實自己負擔的比例滿高的，而且這部分是完全沒有退休金的部分」。

以上可以發現有台資公司為了鑽盈利漏洞，將公司掛在中國之下，臺灣員工無法享有基本的勞、健保福利，造成勞工在權益上面的損害，雖然退休金的金額有點少，但受訪者表示會考量未來的狀況，認為是他在國外找工作的一個風險。另詢問受訪者關於投保薪資低報的看法：

S14 表示：「不介意，只希望實拿薪水可以多一點」。

S3 也表示：「這有點像是權衡得失之後的考量啦，因為其實就我目前瞭解到的現況，在臺灣的公司會真的按規矩按妳的薪資級距去幫妳保保險的公司其實也很少吧，大部分都還是用那個最低薪資，可是其他又加給的方式幫妳加成那個就是妳正常的薪資。這一塊就表示說最低薪資跟我實際薪資上勞健保的差距，我並沒有很在意，因為我覺得我即使在臺灣工作也會碰到這個問題」。

可看出對於青年而言，勞保並不是一個關鍵的議題，因為薪資高的話是可以自行用儲蓄或商業保險補充社會保險缺口，而投保薪資低報也是因為考量在中國生活，採用雙邊給薪的方式，台幣就是以最低投保薪資，而人民幣也不超過公司要繳納稅收的下限。

但在這邊也有呈現一個問題，就是臺灣的企業不論是在國內或是在對岸，都希望降低人事成本，而將薪資切割成底薪、伙食費、加班費等，而只讓員工投保最低

投保薪資，雖然是降低了企業的經營成本，但卻是讓員工在未來承受退休金的損失，這個問題是政府必須重視的課題，不應讓勞工因為企業為省成本將勞工改由境外公司雇用而蒙受損失。



（二）健康保險

在健康保險方面，受訪者皆有持續加保全民健康保險，但持續加保的原因僅是求心安，以及若回國期間可以作健康檢查或看牙醫。

如 S7 說：「臺灣健保講白了就是臺灣的醫療資源非常好、醫療品質非常好，然後在健保的部分算是非常的便宜，就是臺灣的性價比非常高，那我雖然一年沒有回去幾次，但是即使我回去也不一定會看病，了不起就是回去洗個牙齒，但是他算是可以帶來一個心裡上的保障吧。我現在有了這個商業保險，我可能會第一選擇我會在這邊看，但是我的心裡、理智的選擇會在這邊看，但是心理方面的話，我會想要回臺灣看，那這就造成對我來說，我是覺得臺灣是非常安全、然後非常高品質，那我心理方面會覺得持續有臺灣的健保，我會覺得非常的安心，即使我不看，我每年繳，我每個月這樣繳，我覺得這是一個滿重要的心理保障」。

從此番話中也可窺探出受訪者對於中國醫療品質的信心產生不信賴感，雖然理性的選擇知道在地就醫的便利性，但囿於對於中國醫療資源的不信任，許多受訪者皆表示小病就買成藥吃，盡量不讓自己生大病，每年回台就定期檢查身體狀況。

如同 S2 所述：「至少我不會想去擠大陸的醫院，我在大陸醫院幾次的經驗都不是很愉快，大陸醫院收入是這樣，百分之九十你醫院要自己去承擔他們運營費用，百分之十政府會給你，所以只要你去大陸醫院他一定會給你驗血、驗尿，就是他靠這些基本的檢驗費來維持他龐大的開支，然後接下來就是什麼東西一定要掛點滴，就是不管什麼他都給你掛點滴，所以我就很不喜歡去」。

可顯示出因為臺灣醫療品質較佳及對中國醫療的不信任，故願意持續加保全

民健康保險。在訪談中也發現，28~36 歲的青年對於中國醫療的態度較為反感或排斥，但較為年輕的 24~27 歲青年認為現今健保報銷程序簡單、中國的醫藥費便宜，願意至中國診所或醫院看診。



S10 說：「我也覺得很奇怪阿，因為我之前不會去醫院，因為很多人、前輩阿什麼跟我說很貴，但是我去看完之後，沒有很貴阿，很便宜阿」。


可看出隨著時代的轉移以及中國醫療逐漸改善，青年對於至中國醫院看診的態度已開始改變並願意嘗試。而在外資公司上班的青年，公司幾乎都有為員工投保商業保險中的醫療保險，因商業保險涵蓋的範圍較廣，使得在外資公司上班的臺灣青年反而較重視商業保險中的醫療險，對於全民健康保險的態度則是可有可無。

S4 就提及：「我們公司是只要我在大陸，當然他有一定評級的醫院，那如果妳是在二級甲等以上的醫院，妳都可以全額報銷，所以有沒有健保對我來說不是很重要」。

從以上可看出越年輕或是在外資公司打拼的受訪者對於全民健康保險的重視程度較以往台商、台幹來說更為低落，甚至有一兩位受訪者表示曾經有念頭想要退保全民健保。

S2 說：「我覺得他如果能夠在大陸就可以證明你是臺灣人在看健保，為什麼不能直接就讓我們就地使用健保，為什麼要再報銷一次？妳懂我意思嗎？就像我們上次去 XX 醫院，那邊就是所有的人連護士連前台全部都是臺灣人，然後他也能證明你是臺灣人你有健保，那為什麼不能直接在那邊用？我當然知道會有很多很多的問題，但是就是對我們來說很麻煩啦。其實我有好幾次都想要退健保了，就繳那些錢，到底要幹嘛」。

S11 亦說：「當然如果我什麼情況之下可能會想要脫離健保，一個原因可能是我的薪資的收入達到了某個水準，再加上我可能長期不會回臺灣，我可能一年才會回臺灣一次，那這種情況之下我可能會考慮不要納保健保」。



以上說明了若某日，全民健保的報銷程序過於繁複，使得商業保險的功能大過於全民健保所帶來的福利，抑或是中國醫療技術趕上臺灣的醫療品質，是否會讓臺灣青年因為求心安而持續加保全民健康保險的意願降低，使得在中國工作的青年與臺灣之間的社會保險連結切斷，是後續要持續觀察的議題。

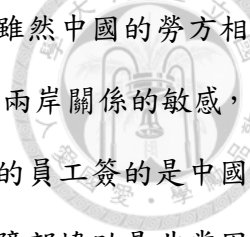
（三）勞資爭議

在談及勞資爭議的部分，有五、六位受訪者表示本身或是身旁親友皆有遇到勞資爭議的問題，但幾乎每位的處理方式皆是採取認栽、認份的態度，會採取較為消極的態度，原因如下：

S6 說明：「雖然大家都說大陸的勞動法保護勞工，但是畢竟臺灣人在那邊並不會想說直接就用法律解決，在大陸或是在臺灣也是這樣子，情理法麻，先動之以情，就先跟他講看看，有沒有辦法雙方私底下和解，但是如果真的不行的話，要申請仲裁，我自己還是很擔心，因為沒有任何資源，妳也不知道說他們是不是真的會幫妳，或者說妳做為一個台勞，在那邊簽的合同是不是有效。因為他們在那個勞動合同的條款會設一些洞，讓妳看不懂，對，我覺得會有這方面的顧慮吧」。

S7 也認為：「臺灣人一個人在大陸這邊，你要去跟他們吵這些事情，你不是那麼占優勢，基本上你是處於一個劣勢的狀態，然後你也不想要弄到由政府介入的時候，特別你是臺灣人的身分，身分有點敏感。應該怎麼說，你來這邊其實沒什麼保障的啦，因為你沒有任何人可以依靠、你沒有任何的政府作你的後盾、沒有任何一個協會、沒有任何一個關係，你在沒有什麼關係的狀況下，你遇到這些事情，我覺得不太會有人想去找法去申訴，因為畢竟不是一個非常容易的事情，而且就是 cost 和 benefit 的問題，當你的 cost 遠遠大於你的 benefit 時候，你就一個理性的計算，你會放棄你這個權益，因為你付出的代價會太大了」。

綜合兩位受訪者的說法，可以理解不論在中國或是臺灣，亞洲地區的工作文化



走的是情、理、法，法律途徑的仲裁是最後一條不得以的選擇，雖然中國的勞方相對來說較為強勢，但臺灣勞工在異地工作，仍是屬於弱勢的一群。兩岸關係的敏感，在法條中存在著許多模糊地帶，例如 S3 就有敘說一個台資公司的員工簽的是中國的勞動合同，當要尋求仲裁時，一個臺灣公司要找中國的勞動保障部協助是非常困難的，加上臺灣政府對於受訪者而言並不是一個強而有力的後盾。

S3 就說：「臺灣政府在碰到類似這種兩岸關係的問題的時候，真實的態度是這樣子，雖然目前的政府看起來就是很積極兩岸交流的程度有增加了什麼的，可是實際上在交流的過程之中，發生了一些相關的問題，其實政府在處理的態度上卻又是非常消極的」。

受訪者表示臺灣政府對於在中國工作的臺灣勞工在處理問題上是消極的，在中國當地無法尋求臺灣政府的協助外，也沒有其他的資源可以作為後盾，還有勞動合同的條文模糊等問題，使得勞工在面對勞動爭議的問題時無法輕易嘗試採取行動，只能選擇默默忍受。現階段而言，兩岸議題或許敏感，無法採取法律資源作為選擇，但政府應投入資源了解在中國工作的勞工所面臨的問題，盡量提供正確及充分的資訊，當勞工有問題發生時，至少能提供詳盡且整合的資源服務，使勞工對於臺灣能產生歸屬感，而不是感到政府的不作為而失落。

（四）中國的五險一金

在文獻探討中雖然有說明現行制度中中國政府已經強制外籍人士需要繳納社會保險（也就是五險一金），但目前上海並沒有強制外國人需交五險一金(Liu Jun Yi,2015)，故目前在上海工作的臺灣青年是可自由選擇是否加保五險一金的。但對於臺灣青年而言，中國的五險一金是一塊吃不到的餅：

S3 說：「那這個臺灣人都是不能用的阿，而且就算是妳保了，公司幫妳提撥之後，目前應該是沒有很確切的法令說如果妳離開就是中國這個地方，妳要怎麼把錢帶走。而且因為在大陸地方很多法令的實施阿，就雖然他有一個指令出來說這個適用，但他對於具體的一些實現的規劃或什麼，每個省市、甚至是



每個地方的處理方式都不太一樣，未必能夠保證即使中央有這樣說，妳東西就真的給的出來」。

S11 也說：「中國大陸其實對於這種所謂的五險一金的這個保險，其實是有地域性的，所謂的地域性是說，你今天如果在上海是投保五險一金，然後你在上海市辦好這個東西，可是如果你到時候工作的地點是在南京，然後你出了事情，南京那邊的承辦人員會告訴你說對不起我們沒有辦法辦，因為你當初投保主要的對象是上海，所以你必須要回到上海去處理，然後上海的人就會伸手一攤跟你說你是在南京出事的，關我屁事，真的會有這樣的問題，所以這個我覺得也是他們政策上面的一個問題啦」。

因中國的五險一金存在著地域性的差異，每個省市、每個地區的繳費水平或福利標準都不一，還無法與其他省市合併計算，代表若臺灣青年要納保五險一金，納保後除非已經確定未來要在上海退休，否則此福利用不到，故受訪者中無人自願納保。因此，在文獻探討中所談及的雙重納保議題，在本文的訪談對象中皆無人有此問題，故無法分析此議題的問題性。

（五）中國重視勞工權益，是受訪者普遍認為比臺灣工作環境佳的因素之一

因中國大陸本身是共產主義色彩濃厚的國家，認為黨的階級基礎是工人階級，在福利上會較為傾向勞工階級而非資本家，而這個意識就展現於對於陸籍員工的勞工權益，訪談中就有四位提及到認為中國政府在勞工權益這塊作的比臺灣好。

如 S3 所說：「我覺得臺灣政府在勞工保險這一塊的照顧，跟中國政府比起來的話，臺灣政府弱的非常多。我舉一個最明顯的例子，比方說是產假，在臺灣就我身邊同儕的狀況，就是政府有規定妳懷孕之後是可以休產假的，但是實際上敢說的人的比例是很少的，大部分人都會覺得說公司會對妳有意見阿，然後妳去申請仲裁可能也未必會有真實的效果，所以會忍耐或故意延後這個時間。那在大陸這一邊他對於這種就是比方說懷孕生產或是結婚等等的一些社會安全的支援是非常足夠的，在大陸一個產婦阿，只要她是 25 歲之後懷孕，

她可以休四個月的產假，給付的薪水是，有的是採取全公司每個人薪資的平均薪資，或是她個人薪資的幾成，休足四個月喔！」

除了對於中國政府對於勞工權益的重視外，也有受訪者表達出對於臺灣政府行政效率低落的不信任。

S8 說：「如果說你要說工傷的話，臺灣，如果今天我們的勞委會、勞動部他們是可以把我們這些視同為在國外的派駐人員可以使用勞保的話，那我覺得是必須要做相應的協助。但是換個方向想，如果今天我們在中國，臺灣人在中國是用正確合法的方式，我在那邊有繳那邊的 tax，我有繳那邊的五險一金，那我說實在的在中國其實，我是那邊的合法工作權的話，我找他們那邊當地的人去申訴，比在臺灣找臺灣人申訴，透過臺灣那邊申訴會來得有，有效率很多，非常」。

雖然中國的勞動權益僅保障陸籍員工，但在臺灣勞工的眼裡是看見一個政府願意同理勞工的處境、願意提供資源協助其困境。而反觀臺灣政府，雖然有法令規定育嬰假、留職停薪、職業災害補償等，但其強制性、可用性、效率等問題都使人民不感到信賴，受訪者即表示若在中國工作有持續投保臺灣的勞工保險，仍是期待臺灣政府在勞工面臨問題時能提供相對的協助，而不是讓人民感到無所適從。

三、對於兩岸社會保險制度銜接上的態度

在台資公司的青年因持續加保臺灣的勞工保險，未來有退休金可領取，對於將來回來臺灣後仍可享有老年保障，可作為一道補充的防線，但也有其問題存在，也就是台籍勞工為保障在臺灣已有的勞健保與勞退金等福利，以及顧慮兩岸稅率的問題，在中國是領取一部分台幣、一部分人民幣，青年在大陸的薪資自然低報，也就代表未來領取的退休金會比實際來的少；另外還有一種是台資公司的員工卻改由境外公司雇用因而沒有勞保，只能自己找職業工會加入，而此部分卻沒有包含未來的退休金。而在外資、陸資工作的青年若沒有自行尋找職業工會投保勞工保險或

加入國民年金，則會切斷與臺灣之間在社會保險上的關係，代表其放下了在臺灣的福利與資源，當青年在中國生存的時間越久，青年在當地掌握的資源、人脈越穩固，歸國的可能性就越低。



所以針對年資計算不連續的問題上，則是藉由社會保障國際合作，有效消除社會保障待遇支付上的障礙，即在審核享受社會保障的資格時，將該勞動者在各國的投保時間累計相加，合併計算。而目前國際上最常運用的即是社會保障雙邊協定，就是指兩國之間簽訂社會保障方面的協定，近來學界也開始討論兩岸四地對相關社會安全權利的協定問題之可能性，如陳琇惠（2013）、藍科正、吳啟新、馬財專（2013）等。故詢問受訪者針對年資若可連續計算之可能性的想法，對其來說是一種拉力，將來願意回台工作或退休的可能性會提高，抑或認為既然可以累計年資，留在大陸發展的可能性會更高，也就是一種推力的作用。在受訪者中，無人認為此制度會是一個拉力的作用，較多是秉持反對的態度，或認為是一種推力的作用。

認為兩岸社會保險制度上的銜接是一種推力有四位受訪者，其原因如下：

S1 說：「我在國外的年資可以在臺灣累積的話，那表示我可以吃到兩塊餅，就表示我可以享有國外的高薪以及國外的福利，但是當退休回到臺灣的時候，我又享有臺灣的年資，除非臺灣有一天就業環境是高過於其他國家的時候，才會是個吸力」。

S14 說：「或許會認為既然可以累計，留在大陸發展的可能性更高，因為就市場大小、就業的機會、未來加薪的幅度、社會的挑戰性，都是大陸市場較佳」。

S12 也是這樣認為：「就是鼓勵我們出去啊，比方說他也想要去陸資工作好了，他們在考慮去陸資工作的第一個前提就是，他沒有臺灣的勞健保，他必須要自己花錢，自己在臺灣投保，那這個就是一個額外的費用啊。這個政策如果說你無論你是本國企業，或者是說你在外資工作的話，你都可以勞保的投保年資不受影響，那麼我覺得這個才是鼓勵年輕人出走的一個誘因吧！」

而持有反對態度的受訪者則是三位，是立基於不希望稅收會曝光的看法：

S8 說：「我覺得說如果今天把勞保，我在兩岸架構的這樣的協定之下，我變成我會見光，它會衍生到我可能要跟所得稅，跟我的所得是掛勾在一起的，對，那我覺得對我來說是沒有意義的，我不需要我的收入是攤在陽光下的。我想也會有很多臺灣人是不希望這個事情發生啦」。

也有五位受訪者表示覺得兩岸社會保險的銜接並不會對他們未來的規劃有任何的影響，其主要的的原因在於未來規劃的重點是實質薪資與發展機會：

S4 就表示：「我覺得那一塊東西他不造成推也不造成拉，是因為他不在人性間思考的第一位，第一位是錢，他不在那一塊。那我覺得退休的人會很高興，未來我還可以拿到這一塊，但是想拼搏的人、想賺多一點錢的人，他並不會因為有這個有銜接而留在臺灣，也不會因為你這個銜接更想去大陸」。

從訪談中可發現，年齡階段的不同，對於兩岸制度的銜接想法也有所差異，如同 S6 就有表達銜接制度應該要分階段來看，剛開始年輕時去大陸工作，不確定會在大陸工作多久，就會希望短短的年資可以合併計算，作為一道保障；到中、壯年之時，年資就不大會影響到個人，因為個人的收入就能夠支持他未來養老的部分，在這部分也有比較不一樣之處，就是 S12 為台商之高階主管，原本勞保就是投保最高級距，對其來說是沒有影響的；而到了快要退休的人，就會希望年資是能合併計算的，那他歸國的可能性也會提高。

但大體而言，本研究的受訪者為青年，正處於打拼事業的階段，追求的高薪、高職位，對於兩岸之間社會保險的銜接態度或許是種推力、也或許是沒有影響，但就現階段而言並不會是種吸力，其原因在於他們所看重的是實質薪資與未來的發展性，就當前臺灣的就業環境不甚理想之時，而中國的經濟前景是在增長時，必然是造成推力的因素。

第四節 未來的工作規劃



一、社會安全對青年而言非核心議題，核心為薪資

S3 說：「其實他雖然很重要，但他還是一道保險機制，他是附著在妳這份工作到底穩不穩定、或是有沒有前景下外面的一層保護殼。就如果我連裡面的這個核心都找不到的話，妳給我這個保護殼可能也只是就是權宜之計，或是他不是我真的非常非常非常關心的一件事情」。

詢問受訪者對於在未來的職涯規劃中，社會安全是否在規劃中扮演重要的因素之一，社會安全對於許多受訪者而言並非一個重要的議題，畢竟社會安全就聯合國「世界人權宣言」中對其主張，第 25 條規定「人人有權享受本人及其家屬康樂所需的生活水準，舉凡衣、食、住、醫藥及必要的社會服務均包括在內；且於失業、疾病、殘廢、死亡、老年或因不可抗力事故致有其他喪失生活能力時，有權獲得保障」，代表著人民在維持生活所需之外，若有發生任何社會風險時，政府應保障其權益，社會安全制度就是一道防線，為一種補充性的機制，是一層隱形的網絡，對於正在中國打拼的青年，所關注的是賺錢並實踐夢想，若沒有發生意外性的社會風險問題，通常不會發現社會安全之重要性。

也有受訪者表示不是不重視社會安全，而是目前的年齡並不會關注此議題，因為目前在中國工作若能拿到比較高的薪資，不論是在退休金、醫療等問題上是可以自己去彌補損失的，但當他到了 35~55 歲的年齡，可能身體機能比較差了，薪資如果有什麼變動就會造成家庭的困境，在那時就會更重視社會安全這部份的考量。那青年現階段所重視的是什麼？

S4 說：「當然說如果臺灣今天的經濟真的能夠復甦，我也不要說太多，一個月四五萬塊，我願意回臺灣，我願意的」。

S12 說：「怎麼樣才會想要回國，主要的是臺灣要有比較好的工作機會啦！臺灣的薪資也要正循環吧！我覺得現在臺灣的問題是這樣子，就是臺灣的勞力成本很低，那事實上他會反映在企業的盈利上面，可是這些企業很皮的是，這



些老闆他不認為臺灣的這些勞工，他的薪資隨著他的那個年資或者隨著他的工作應該要有所提升」。

青年的核心價值在於「薪資」，因為薪資代表著生活是否能穩定、是否能供養家庭的問題，而青年會離開家鄉前往中國發展的主要因素在於臺灣就業環境的不佳、經濟前景的不看好，受訪者皆表示若是臺灣經濟能夠復甦、企業能夠將人才視為專業而非勞力，當臺灣準備好迎接人才時，他們是願意歸國發展抱負，就專業為國家盡一份心力。

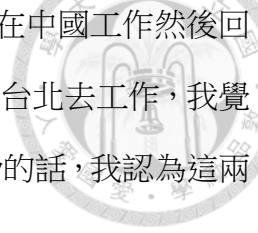
二、外移非問題，關鍵在不復返

S2 說：「如果沒有意外，應該會一直留在大陸。妳知道 30 歲之後妳再換城市的話，全部人脈重來耶」。

S8 說：「不會回國工作，因為，我想還是薪資的問題啦！臺灣的薪資的確還是確實是比較偏低一些，不管是中國也好或其他國家也好，薪資還是目前是比較競爭力的，對」。

S13 說：「其實蠻多臺灣人來中國我想都是這樣，像中國生活環境可能比較差，有些公司就其實蠻血汗的，但是薪水可能還會比臺灣的高，變成一個循環就是你覺得這裡工作沒那麼喜歡，但你可能就是又某種因素回不了臺灣，因為臺灣甚至會給你更差的薪資水平還有發展狀況」。

詢問受訪者對於未來的規劃是持續在中國工作或是幾年後願意返台，有四位受訪者表示將來會一直在中國發展，有兩位受訪者表示短期內不會回台會選擇在中國發展。在中國工作超過四年的青年，已在對岸發展人脈、穩固社會關係與資源，若願意到不同城市發展，前提則是高位調職到別的國家，但目前觀看臺灣的發展性並不足以讓受訪者願意回台。而大多受訪者皆是基於「薪資」、「工作機會」、「發展前景」的比較，中國的未來性仍大於臺灣，故選擇繼續留在中國。也有受訪者表示考量現在兩岸之間交通便利，未來也可選擇繼續在中國工作：



S11 就說：「因為我覺得兩岸的交通變方便了，所以我在中國工作然後回不回臺灣這件事情，有點像是如果你家住台南，可是你要到台北去工作，我覺得道理是差不多的，如果你的薪水能夠支付得起你的交通費的話，我認為這兩個差異是不大的」。

在面對許多青年開始外移至中國、新加坡、澳洲等地工作，或許我們可以期待一個培養出能力、有成就之人，發揮長才為臺灣貢獻他的能力，但在這之前，我們必須先了解青年是否願意回國。外移不是問題，可怕的是他們決定不回台，我們必須了解青年為何不願意回國，最主要的因素還是在於就業環境不足以吸引人才歸國。目前臺灣就業環境欠佳，人才又不願意返國就業，是一種惡性的循環，因為人力資源是經濟發展、產業升級的關鍵，當人才大量出走，臺灣的發展前景堪慮，政府必須重新正視此問題。

第五節 本章小結

在第四章的討論裡，主要係藉由研究對象所提供的訪談內容作為分析的依據，針對青年在赴陸工作前、工作期間、未來規劃對社會安全提供自身的想法。

根據青年在赴陸前、在工作期間到未來規劃的階段，「薪資」與「發展性」皆為最重要的核心價值，青年不是不重視社會安全的議題，研究對象皆認為在醫療、勞動爭議或職業災害亦是需要關注的議題，僅僅是因為目前的年齡還未到考量的階段，又或是青年對於臺灣社會安全制度的不信賴感，就如同在勞動爭議裡所述說的，當臺灣的勞工在對岸面臨問題時，臺灣政府卻抱持著消極的態度處理，使得青年在面對問題時並不會優先想到政府可以提供協助，反而是自己去面對承擔問題。

而目前臺灣的前景不佳，是因為臺灣薪資水準的停滯，如大學新鮮人剛畢業出社會，領的薪水可能是所謂的 22K，或是更低的薪資；碩士畢業以前總平均大概有 3 萬~3 萬 5 千元，現在不少企業掉到 2 萬 8 千元到 3 萬元之間，尤其臺灣為數龐大的中小企業，最擅長以降低成本來換取競爭優勢，整個薪資失衡的關鍵，出在於

工作機會的流失，尤其是「好」的工作機會，這使得人才不得不往外發展。

從另一個較廣的「產業」角度來看，臺灣走的是代工路線，是以大量生產、標準化工作為主，因此企業不會要用不能馴服的人，企業將人才視為勞力，若勞工不願意做還有下一批人願意，使得勞工只能停留在某個階段而無法成長。產業的單一性，以及國家產業發展的遠景目前並沒有被看見，使得擁有長才的人沒有發揮的舞台而出走。

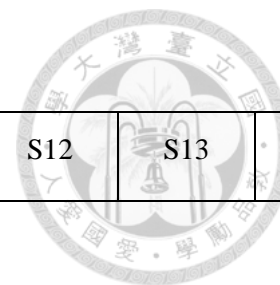
從以上可以看出臺灣是一個生產型的福利國家，重視經濟而輕福利，資源偏向資本家而忽略勞方的需求，企業也幾乎以降低人事成本作為經營概念，使得勞工在臺灣越來越難生存，人才只好往外發展。青年如果連工作的基本核心價值—「薪資」都找不到，如何談及包覆在他外面的一層保護殼—「社會安全」，社會安全是以社會保險為主，而社會保險就是立基於薪資，如勞工保險就是以投保薪資作為級距、全民健保也是依據月投保金額在計算，也就表示青年需要先看到薪資的穩定，才能保障社會安全的未來性。雖然翻轉政府的思維是困難的，但政府及企業的確應該重視勞工目前的處境，提升薪資漲幅、投資人力資源，免得在對岸打拼的青年因為看不見臺灣的發展性而不復返，而造成臺灣人才的流失。



第五章 形形色色的漂鳥，歸途於何方

在第四章中係將研究對象所提供的資訊整理並分析，而本章的資料分析將聚焦於訪談資料與研究目的的對應討論，試著了解不同的年齡、職位、企業（台資、陸資、外資）、工作介紹管道等樣態，對於社會安全制度的觀點為何。討論目前人才外移的趨勢、人才單向移動的結果，不同樣態的青年所選擇的保險身分亦不同，是否造成勞動風險之差異，抑或是有相同之處，嘗試整理出跨國就業困境的解決方式。本章先將受訪者的訪談內容作一概括的表格整理，之後再進一步地用不同樣態分析，下頁的表 5-1 即是受訪者訪談內容摘要：

表 5-1 受訪者訪談內容摘要



	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14
一、基本資料														
性別	女	女	女	女	男	女	男	男	男	男	男	男	男	女
年齡	30	30	30	30	27	29	35	33	31	24	27	36	27	24
學歷	外國碩士	中國大學碩士	國立大學碩士	國外學士	國立大學碩士	中國大學碩士	國立大學碩士	外國碩士	國立大學學士	國立大學學士	國立大學學士	國立大學碩士	國立大學學士	私立大學學士
職位	舞台經理	市場研調經理	業務	HR 經理	土木工程師	投資經理	副總監	副理	工程項目經理	銷售特助	專員	財務長	研發工程師	商品企劃
公司	外資	台資→外資	台資→台資	外資	陸資	陸資→陸資	外資	台資→外資	外資	台資	台資→台資	台資	台資	外資→外資
工作年數	1m	7y6m	3y	5y6m	10m	3y	8y	4y	3m	6m	1y6m	3y	8m	2y
二、赴陸前想法														

離開臺灣原因	薪資發展性	市場	市場發展性	薪資	發展性	職業發展	薪資學習	薪資	薪資	薪資	工作機會	臺灣學歷貶值	薪資	薪資	市場
職前是否考量勞健保	X	X	V	X	X	V	X	X	V	X	X	V	X	X	X
工作管道	學校轉介	自己尋找	朋友介紹	親戚介紹	Facebook 宣傳	老師介紹、自己找	朋友介紹	自己	朋友介紹	求職網站	求職網站	公司外派	公司外派	求職網站	

三、工作期間想法

現有保險類別	國民年金、公司商業保險	自己保勞健、商業保險	最低級距勞保→職業工會的勞保	公司商業保險	國民年金、自己商業保險	國民年金、公司商業保險	公司商業保險	勞健保→國民年金	自己保勞健、公司商業保險	勞健保、公司商業保險	勞健保→國民年金、自己保旅遊險	勞健保、公司商業保險	勞健保、公司意外險	商業保險
--------	-------------	------------	----------------	--------	-------------	-------------	--------	----------	--------------	------------	-----------------	------------	-----------	------

勞資爭議	X	V	V	X	本身	本身	本身	V	X	V	V	X	X	X
職業災害	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
失業經驗	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	X	X	X
重視的社會安全	醫療 職災	醫療	醫療 勞資	醫療	失業 職災	醫療 勞資	醫療	醫療	醫療 退休	醫療 職災	醫療 失業	醫療 退休	醫療 退休	醫療 勞資
四、未來規劃														
未來規劃	回美國	留在大陸	尚未確定	依未來婚姻而定	目前願意繼續留在大陸發展	未來希望兩邊跑或回臺灣	回臺灣	留在大陸	發展後回臺灣	短期不會回臺灣	在大陸發展	回臺灣	不侷限	看發展
兩岸制度銜接看法	推力	沒影響	反對	沒影響	推力	分階段	沒影響	反對	沒影響	推力	需要建立機制	沒影響	反對	推力

資料來源：本研究製表



第一節 以年齡區分

Levinson(1978)的成人發展論，將在尋求生活與經濟獨立之人分為三個時期，即 22-28 歲的進入社會工作、28-33 歲的轉折期、33-40 歲的穩定期，根據 Levinson 的分類，本文亦將受訪者以年齡分為三類，分別是 24-28 歲剛出社會摸索階段(S5、S10、S11、S13、S14)、29-33 歲考慮未來工作方向的轉折期(S1、S2、S3、S4、S6、S8、S9)、與 34-36 歲的追求成就穩定期(S7、S12)。

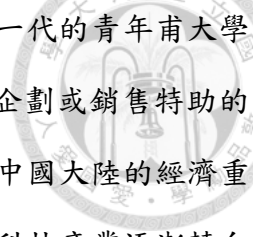
表 5-2 以年齡作為區分之分析

	24-28 歲	29-33 歲	34-36 歲
學歷	學士為主	碩士為主，外國 碩士居多	碩士為主
職位	專員或工程師	經理	管理階層
企業類別	台資為主	外資為主	外資、台資
工作機會取得	求職網站、 Facebook	學校、親友介紹	介紹、外派
重視的社會保險	醫療保險 職災、失業	醫療保險 勞資爭議	醫療保險 退休保險
未來規劃	薪資為重點，短 期在中國發展	臺灣是否有前景 再決定	年齡、家庭、婚 姻為重點

資料來源：本研究製表

(一) 學歷、職位和企業類別

從表格 5-2 來看，先以學歷、職位和企業類別來分析，28 歲以上的受訪者因為學歷背景佳、工作經歷豐富，多為管理職，29-33 歲之間的受訪者幾乎是在國外大學或中國當地大學的碩士畢業，由學校、親友推薦公司，多至外資公司發展，而 34-36 歲的受訪者則是介紹和外派台幹。比較不一樣的則是更年輕一代的 24-28 歲



青年，不同於以往重視學歷背景、專業能力和資歷等條件，年輕一代的青年甫大學畢業即到中國發展，其中不乏有私立大學畢業生至中國做商品企劃或銷售特助的工作，與文獻探討中所述的中國經濟結構調整的看法雷同，未來中國大陸的經濟重點將擺在「消費」，臺灣人才前往發展的產業從傳統製造業與高科技產業逐漸轉向多元的工作內容，如餐飲業、建築業、民生消費等服務業，代表臺灣青年至中國發展不一定是以往的科技代工業，已慢慢走向服務業。而年輕一代青年工作機會取得的方式也與以往不同，多以 104 求職網站和 Facebook 宣傳得知，而這樣的求職管道也使得青年在面對自己勞動權益上較為模糊：

如 S5 說：「那時候說實在沒有考慮很多東西，那時候很趕，因為他很缺人，跟他面試，他說我上了，他說你可不可以馬上過去，根本不可能。然後他就說他很急，他希望我一個月內可以過去，所以說從我決定到搬過去只有一個多月的時間，我來不及考慮這麼後面的事情。那時候只擔心去那邊的生活會怎樣阿、薪水跟環境適不適應，就比較主要的問題會，倒沒有考慮社保方面的事務，對阿」。

可顯示在摸索期的青年不像轉折期或穩定期的青年會去詢問進公司後應取得的勞動權益或商業保險內容，以及會將社會保險做為與公司談判的籌碼。

如 S7 就有提及：「我也不是很在乎有沒有國民年金，說實在的，那個保障不會是一個你經常去考量的一個點。特別是，隨著年紀大了嘛，你也開始去考慮一些保險的問題。那這兩年的話除了說，我在跟這個新公司談條件的時候，保險就是一個考慮的條件」。

剛出社會在摸索階段的青年原本就對社會安全議題沒有清晰的概念，加上是在網路平台媒合工作，在資訊上更不對稱，在快速要去對岸工作的前提下，無法在短時間內釐清自己的勞動權益。因此，不同年齡階段與就業管道的進步，使得青年在面對自己勞動權益上所採取的行動也有所差異。

（二）青年對於社會安全的重視程度

剛進入社會工作之青年會覺得社會安全議題有其重要性，而工作經歷越久的越覺得此議題沒有影響性。



27 歲的 S5 即說：「我後來覺得其實滿重要的，重要的地方在哪邊，主要是我覺得他，對我們這種比較尷尬的人，我覺得對於我們這種人的算是有一些保障，對」。

30 歲的 S4 則是表示：「因為我知道就算臺灣給我，也不會很多，一個月，我是不知道有多少啦，幾百幾千之類的對我的生活不會有很明顯的幫助，所以這一塊對我來說從來都沒有關心」。

從上可以看出兩個不同時期青年對於社會安全的態度，摸索期的青年因為剛進入社會，害怕若發生風險時沒有資源可以運用，覺得若有政府提供的資源可以協助，作為他們在國外工作的一個後盾，會較為安心；而在轉折期的青年已經在中國踏穩腳步、了解資源所在，覺得薪資高就可以用商業保險或其他方式彌補社會保險的缺口，所以以追求高薪為主，社會保險並沒有什麼影響性。

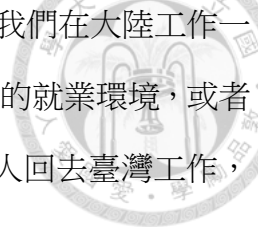
從表 5-2 可以發現，三個階段的青年皆認為醫療保險是最為重要的。

S12 就有說：「醫療，因為在這邊生老、就是生病啊或者是一些危險啊，無論是空氣的危險啊，或者是說那個交通的安全的危險，我覺得這個都高過於臺灣啦，對所以醫療的保險我覺得有必要」。

而三個階段的青年對於第二重要的社會安全議題就有所差異，五位摸索期的青年各有兩位覺得職業災害和失業保險是重要的，而轉折期的則是認為勞資爭議問題需要重視，穩定期的就是為未來的退休金作打算：

27 歲的 S5 說：「我比較怕這兩個，就是你失業你這邊沒賺錢，那如果你錢不夠怎麼辦。職業災害的話，想說對阿，工作比較可能會遇到這個問題」。

30 歲的 S3 說：「勞資糾紛，這是一旦沒發生就 OK，但是一旦發生的話，可能是一種求助無門的狀態」。



36 歲的 S12 表示：「那退休就是，因為很有可能的是，我們在大陸工作一段時間之後，基本上就回不去了，就是說可能臺灣沒有這樣的就業環境，或者是說沒有這麼多的機會接納我們這些在海外工作那麼久的人回去臺灣工作，所以退休的保障對我們來說會比較重要」。

代表不同時期的人所關注的焦點也有所差異，摸索期的青年因為他們的工作不像以往科技代工業那麼穩定，反而以服務業居多，若才能沒有趕上趨勢，可能很快就會被替換，會害怕失業後的處境，職業災害也亦然，此階段的青年不像以往至中國工作就是管理階層，可能是勞動階層，也會考慮如果發生職業災害後的困境；轉折期的青年本身或身旁好友在中國幾乎都有發生過勞資爭議的問題，但他們的解決方式通常只能認栽或認賠，所以希望勞資爭議這一塊可以多加重視；而到了穩定期的壯年開始要考慮未來的退休生活，回台後是否能領取退休金就是重要的課題。

（三）未來規劃

對於未來是否會返國，三個階段的青年反應也有所差異，摸索期的青年因為離退休較為久遠，目前工作正開始發展，多為短期不回臺灣，希望在中國持續發展；穩定期的青年則是工作已逐漸穩固，以就業前景為主，若臺灣的經濟能回穩，讓受訪者回台工作能生活無虞，有一些受訪者是願意回國的；而穩定期的兩位壯年皆表示未來會回臺灣，但考量的因素非薪資與前景，是以年齡、家庭、婚姻等作為考量點。

35 歲的 S7 說：「你想一想會發現這父母年紀也是大了，然後你會想要說如果可以的話，自己的能力是不是夠了，錢存的是不是夠了，然後你是不是可以這樣子回去」。

（四）小結

綜上所述，24~28 歲的青年為摸索階段，至大陸嘗試發展機會，但因為根基不

穩，會害怕失業、職業災害等風險；29~33 歲的青年為轉折階段，開始思考工作是否要穩定，或作一個轉換，是追求高薪、追求機會的階段，此階段的人並不會太重視社會安全，因為如果薪資是高的，將來老年生活無虞，故現階段而言重視的是如何提升自己的能力，進而增加薪資漲幅程度；34~36 歲的壯年為穩定期，亦是追求高薪、思考未來發展方向，以及重視退休保險。

第二節 以外派、本地雇用區分

研究對象在中國工作會進入的企業可分為台資、陸資和外資，在台資企業工作的勞工屬於「外派」，在陸資和外資工作的勞工皆屬於「本地雇用」(local hire)，故在此小節僅區分為外派和本地雇用兩種來分析，外派即代表在台資公司上班 (S3、S10~S13)、本地雇用則代表在外資或陸資公司上班 (S1、S2、S4~9、S14)，先以表 5-3 整理呈現差異：

表 5-3 以外派、本地雇用作為區分之分析

	外派 (台資)	本地雇用 (陸資、外資)
保險類別	勞工保險、公司商業保險居多	國民年金、公司商業保險居多
重視的社會保險	醫療保險、退休保險	醫療保險、勞資爭議

資料來源：本研究製表

從表 5-3 來看，不論是外派或是本地雇用的研究對象幾乎每人都有公司為其投保的商業保險，商業保險中最多有的是醫療保險，在本地雇用的受訪者還有公司提撥之退休金。外派的管道仍屬於臺灣的員工，就如同以往的台商、台幹研究一般，公司會為其投保勞工保險，也比較重視未來在退休保險這一塊上面的福利。

本地雇用的臺灣青年在中國就是屬於外國人，等同於在中國上班的香港人、美國人、新加坡人，沒有中國的五險一金、沒有臺灣的勞工保險，只有商業保險，受訪者也表示比較重視商業保險。本地雇用的九位受訪者中有四位有定期繳納國民



年金，但國民年金對其意義為：

S8 就表示：「(針對持續繳國民年金的錢)就只是，沒有什麼意義存在，就只是好像就覺得只是繳錢是繳個習慣而已，每個月固定繳那七八百塊錢就習慣了這樣子」。

國民年金對青年來說只是尊重國家的政策，珍惜有這個機會為國家貢獻義務，對個人而言並沒有太大的影響性。反之，對於商業保險，受訪者則透露出對其的重視：

S6 就表示：「我可能會傾向於去保商業保險，因為大陸的保險公司他們競爭很激烈，所以我相信他們會提出一些比較有優勢的部分，因為像大陸現在不管是金融市場、他的投資報酬率都相對高，也會有比較高的一個回饋，對，所以我覺得可能商業保險這一塊也是我未來關心的重點」。

另外，本地雇用的受訪者因為沒有勞工保險，故不會注意退休保險的議題，他們所重視的是勞資爭議的問題，在外資或陸資公司上班的受訪者，自己本身或身旁好友或多或少都有遇過勞資爭議的問題，但因為他們已經脫離了臺灣的社會安全制度，在法制上沒有政府可以保障他們，也沒有任何的資源、平台或協會可以予以協助，造成他們如果遭遇問題時只能接受現實並承擔風險，因而他們比較重視勞資爭議的議題。且值得注意的是，當在外資公司的臺灣青年越來越重視商業保險，對臺灣的羈絆越來越少，遠離臺灣的可能性是否會增高？

第三節 漂鳥的分類

在此小節，將前兩小節所分析的年齡、外派和本地雇用作整合，針對青年重視的社會安全作一分類，從中看出異同處。



表 5-4 漂鳥的分類

	24~28 歲 (摸索期)	29~33 歲 (轉折期)	34~36 歲 (穩定期)
外派	1. 最重要的社會保險：醫療 2. 不會關注社會安全議題，僅重視醫療保險	1. 最重要的社會保險：醫療 2. 關注社會安全議題，例如會考量退休金，但非重要核心問題	1. 最重要的社會保險：醫療 2. 重視退休保險，商業保險與社會保險同等重要
本地雇用	1. 最重要的社會保險：醫療 2. 重視商業保險		

資料來源：本研究製表

不論是外派、本地雇用或是各年齡階段的受訪者皆表示醫療保險是最為重視的社會保險制度。

如 S3 就有說明醫療保險的重要性：「因為是妳真實生活中會碰到的事情阿，而且會因為妳的那個 position 或職能來講會有不同的影響，比方說我是 sales，我可能會常常出差，我的出差會有很多不可預防性的事情，對，所以醫療險對我來講就特別的重要」。

而在第二重要的社會安全議題，不同年齡階段或不同外派和本地雇用類別，所重視的議題也有所差異。根據表 5-4，將赴中國工作青年分為四類：

(一) 型 A—外派，追求高薪、挑戰性

S11 說：「勞保的話我可能比較不在乎，因為老實說我不知道勞保對我的未來的幫助有多大，那我一直比較 CARE 的是健保」。



S13 也說：「勞健保嗎，基本上沒有特別關注這塊，我基本上還是在臺灣有維持我的勞健保，有持續地在保這兩部分」。

S11 的勞保是投保最低級距，S13 則是投保最高級距，但兩者都不在乎勞工保險，原因在於

如 S10 所說的：「我覺得可能對於現階段的我來說，還不會太去在意到底是，那個勞保的金額到底會去多少，其實是從你的薪水裡面扣嘛，如果你想保高一點其實也是可以阿，但是目前對於我來說，可能還是會覺得如果你努力一點的話，可能你的薪水會漲的幅度會大於將來你所得到的，就是靠勞保得到的東西」。

故對於此類型的人來說，剛步入社會最重要的就是賺取高薪，有沒有社會保險對他們來說並不是太過於重要，追求挑戰性和高薪資才是這類型人的目標。

（二）型 B—外派，追求發展前景

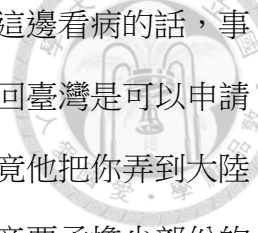
S3 說：「我比較在意的其實還是就是退休金的部分，雖然他很少，但心裡會有點考量到未來的狀況，會覺得這是我，比方說我在國外找工作的一個風險」。

在台資公司上班的青年，因為有勞工保險，隨著年齡的增長，會比較關心未來退休金的議題，但這個並非重要的議題，因為對此階段的人來說，社會保險僅是一道補充的機制，關注的是未來臺灣的發展前景，是否有足夠的拉力讓其願意回國發展。

（三）型 C—外派，思考未來退休規劃

此類型的人工作經歷豐富，屬於管理階層，投保的是最高級距的勞工保險，故其保險福利與在臺灣工作無異，覺得勞保的議題沒有任何的影響性，覺得重要的是退休保險，因為即將面臨考量退休後的生活，回臺灣後是否有保障的議題。

而對於商業保險和社會保險的重要性，其意見如下：



S12 說：「我覺得這是一樣重要啦，因為像我們如果在這邊看病的話，事實上他的醫療費用是很高的，那如果我們有那個健保的話，回臺灣是可以申請的，在醫藥費上面是可以申請支付，那可是呢，因為公司畢竟他把你弄到大陸來工作，他對你的人身安全還有一些這些意外的傷害，他畢竟要承擔少部份的責任啦，所以他有額外提供一個商業的保險，就是在 cover 這部份的風險這樣，是兩個不同的概念」。

認為商業保險和社會保險同等重要，此類型的人因為考量年齡、家庭等因素，對於各保險的關注程度較高。

（四）型 D—本地雇用，重視商業保險

進入外商或陸資公司工作的青年，對臺灣的社會安全制度已脫鉤，加入的皆是商業保險。不論是哪個年齡層的受訪者皆表示薪資漲幅程度高，可以靠薪資彌補社會安全的缺口，但大多會保留全民健康保險，原因則出自於對中國醫療品質的不信任。

以往對於赴中國工作的研究多以台商、台幹為主，這個群體大多會在退休前返回臺灣，但從表 5-4 發現，這個趨勢漸漸在改變中，尤其是型 D 本地雇用的群體，是以往我們忽略的群體，型 D 因為已和臺灣的勞工保險脫鉤，會不會歸國完全是以發展前景為規劃，不若以往台商、台幹會將退休保險作為一考量點；而從外派的三個階段來看，型 C 的年代和以往台商、台幹的時期差不多，會考量退休保險的議題，但也和以往台商、台幹重視退休保險有所差異，即是型 C 的人認為社會保險和商業保險同等重要；至型 B 後，則是會考量退休金議題，但非核心議題；型 A 的想法和型 D 一致，並不關注社會安全。這個趨勢可觀察出越年輕的人越不關注社會安全議題，也就代表年齡越小，社會安全與其連結度越低。

第四節 本章小結



在本章，運用年齡、外派和本地雇用歸納出四個赴中國工作之青年類型，觀察出越年輕者對於社會安全的連結度越低，以及本地雇用的青年已和臺灣社會安全脫鉤的現象，而青年與臺灣社會安全的低連結度，其原因可能出於以下兩點：

（一）臺灣社會保險是殘補式的，傾向於自己保商業保險

S1 說：「我會覺得在臺灣的福利不是好到像北歐那樣，就是真的就是你退休就把你照顧的好好的，有點像是給你點零用金那種感覺，然後如果你自己其實有好的收入，那那個零用金拿到是很開心啦，那沒有也不會有什麼問題。不過，我覺得一個國家的福利制度的確會影響這個人會不會想要在這個國家」。


S6 說：「對於我個人的話，還是自己去找，比如說商業保險這種退休金自己來支持自己吧」。

臺灣的社會保險對於青年來說，保障並不充足，退休保障很像是零用金的概念，認為商業保險的涵蓋內容多樣、投資報酬率更高，將來若要考慮保險會以商業保險為優先。

（二）青年對於臺灣社會安全的不信任感

S2 說：「不會 care 勞保或國民年金，因為妳去大陸的時候，其實想要的就是他的平台跟他的高薪，然後總有一天他的高薪是能夠 cover 妳在臺灣這邊領的勞保，如果妳很在意這個，妳就留在臺灣就好了，而且到那個時候，勞保不知道倒閉了沒」。

臺灣除了社會保險給青年的感覺像零用金，對晚年的保障並不充足外，另一個問題即是對社會安全的不信任感，有三、四位受訪者提及勞保不知何時會破產，倒不如自己在對岸多賺錢，自己會對退休後有儲蓄安排，這樣的規劃會遠比繳勞工保險來的安穩。



從以上兩點，可得知在中國工作的青年對於臺灣的社會安全制度並不信任，外加之前在第四章所述的，政府在面對青年於對岸發展問題時抱持消極的處理態度，使得青年在中國必須要自己自立自強去面對問題，目前在本文中五大討論的社會安全議題（勞工保險、醫療保險、失業保險、職業災害保險、勞資爭議），「全民健保」是現階段唯一與青年有連結之處。

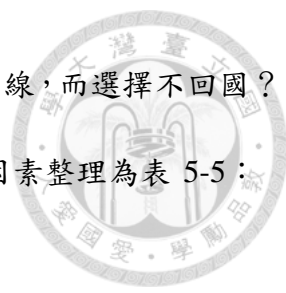
S8 說：「我不一定要靠所謂的勞健保去來補助我這些東西，我可能可以透過我其它自己一些什麼壽險啦，去補充我自己醫療不夠的地方，所以其實這個我比較不擔憂。只是說因為，健保，臺灣的這個健保它，太厲害了！就變成說我可能回來看個牙齒，我每年固定要洗牙一次，那這個健保都可以 cover，所以我覺得這個東西我去買保險是 cover 不到的，對」。

S11 說：「機制是必須建立起來的，因為我們在這邊賺的錢如果說可以有一個力量或者是有一個動機是支持我們繼續投保健保的話，因為健保其實是全民性的東西，所以我們投進去的錢最終也會運用在臺灣島上，那我認為當然我們這方面的人也會受惠，這是一定的，反正就像我講的，如果我在今天這裡，我在國外生了很嚴重的病，即便我有健保，但是因為醫療水準的關係，我最後還是會回到臺灣就醫，我是覺得說以現行的兩岸社會保險政策來講，真的是蠻容易讓人想要切斷跟臺灣之間的納稅的關係。」

在 14 位受訪者中，就有 13 位提及醫療保險的重要性，從上面兩段話也可得知，全民健保對於這群跨國勞動者的重要性，尤其是本地雇用的研究對象，他們與臺灣社會安全僅存的連結就是全民健保。

如 S10 就有說：「你可以研究一個議題，我覺得會很有趣喔，就是在大陸工作的年輕人，會不會有興趣放棄臺灣國籍在大陸，然後享有這些福利。我如果在那邊生活得夠久，然後一直想待在那的話，說不定會有可能」。

從 S10 所說可看出中國對於臺灣工作者釋出許多彈性的措施，若臺灣無法提供相應的福利，或是若某日，當中國的醫療品質趕上臺灣，或是商業保險的報酬率



高於全民健保，是否會讓這群跨國勞動者斷了與臺灣唯一聯繫的線，而選擇不回國？

從四、五章的分析，將青年願意離鄉背井前往中國發展的因素整理為表 5-5：

表 5-5 青年前往中國發展的因素表

層次	說明
個人因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 專業：學歷背景在臺灣沒有發展空間。 2. 個人想法：個人看好大陸市場潛力、發展機會。
環境因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 臺灣就業環境：低薪、薪資漲幅程度低、產業多元性低、企業缺乏人才非勞力的價值觀，造成人才外流。 2. 中國就業環境：薪資漲幅程度高、重視勞工權益、服務產業的人力需求提高。 3. 勞動政策：臺灣政府忽略了這群跨國勞動者的存在，以消極態度面對問題；中國政府積極搶才，開放許多福利措施。 4. 交通便利：兩岸飛航成本降低，使得青年於兩岸之間奔波工作的意願性增高。

資料來源：本研究製表

以上可統整出六大問題：臺灣薪資漲幅程度小、臺灣產業多元性低、企業用人「不」唯才，僅希望降低人事成本、政府態度未重視在中國工作的臺灣勞工、全民健保是跨國勞動者唯一連結、人才流失非問題，關鍵在於不復返。

這六大問題其實是一脈相承的，政府與企業不能又要馬兒跑又要馬兒不吃草，應提升臺灣整體經濟的環境，薪資漲幅程度、產業多元性等問題必須解決，讓青年看到前景才有意願回國；而政府和企業的思維也應該翻轉，在中國工作的青年也是臺灣的一份子，必須重視他們的能力與權益，若政府是要鼓勵兩岸交流的話，政府的政策應更完善，是可以保障國人在外國工作的就業權益。若這些問題沒有設法改變，人才的流失並不可怕，可怕的是他們與臺灣的連結斷了，這群漂鳥因為看不到臺灣的前景而回不了故鄉。

第六章 研究結論與建議




第一節 研究發現

本研究作為初探性研究，透過 14 位赴中國工作之臺灣青年的深度訪談內容，尋求跨國勞動者至中國發展的規劃和對於目前介於中國與臺灣之間的社會安全制度看法，藉著了解在實務上面對勞工保險、醫療保險、職業災害保險、失業保險和勞資爭議等議題上，提出個人的看法與意見。研究者藉著第四章與第五章資料分析的結果，將本研究所獲得的研究發現分述如下：

一、台資公司對青年漸不具有吸引力

以往至中國工作多為台資企業派駐中高階主管至大陸擔任管理職務居多，目前 35 歲以上的青年也多屬於台商外派，但 20 幾歲到 30 幾歲的青年漸非屬於台籍「幹部」，也不一定是在傳統製造業工作，職業發展的多元性高，如同翁紹桓(2012)所說臺灣勞動者不僅僅只是增加職業類別的寬度，內部又再分化成不同的階層，不如早期製造業的高階管理幹部，現在的青年過去中國工作可能不再是所謂的精英，也有可能是低階白領、灰領等新的職業。

青年的工作階層不若以往是幹部，可能是業務、專員等階級外，另一發現即是台資公司對於青年來說逐漸不具備有吸引力。以往，臺灣青年至中國工作多為台資公司派駐，青年選擇的公司多為台資優先、外資次之、最後是陸資企業，但在本文中卻發現現在的趨勢反而是外資、陸資為優先，台資反而是最後的選擇，而在台資工作的青年也僅是將台資公司作為跳板，希望能跳到外資、陸資公司工作。而這背後的因素出在於臺灣企業的經營方式是將勞動力視為可消耗性的，可以用完即丟，或是勞工不願意作還有下一個人可以做的想法。此趨勢可看出連臺灣人本身都不願意在台資公司工作，代表台資公司的品牌已在外資、陸資公司之後，未來若持續沒有人才進入臺灣企業工作，前景堪慮。




就以福利來說，在台資公司上班的研究對象曾表示她不在意勞保薪資低報的問題，因為她認為即使在臺灣也會面臨勞保是投保最低級距的問題，而在臺灣的勞動市場中的確也存在在許多餐飲業的服務生是以時薪計算薪資，並且沒有替勞工投保勞保的問題。基本勞工權益本來就應該包含勞健保、退休金、加班費、生理假、育嬰假等，但企業將這些勞動權益當作福利，使得青年逐漸對臺灣企業失去信心。而臺灣的政府在面對企業觸犯勞動基準法時，所處罰的罰鍰金額低到對企業來說不痛不癢，臺灣目前對於勞動權益方面的法律強制性低，政府偏向留「資本家」的財，忽略「勞工」為生產基石的重要性，導致勞工在面對問題時無法保障自己的權利，在臺灣本島的勞工皆如此，遑論在對岸工作的青年，這就是制度的僵化。政府應正視此問題，法律應是為了防治而設立，而不是為了彌補而設立，政府應具備前瞻性，了解勞工對於整體環境進步的重要性，當他們發生問題時可以有法律協助他們，而不是在每次發生問題時才開始想要彌補缺口。

二、臺灣社會安全制度亦逐漸無吸引力

臺灣社會安全制度與中國比較起來較有保障，涵蓋範圍亦較廣，在臺灣社會安全制度的設計上是希望對跨國勞動者是有所吸引力的，青年應該對臺灣的社會保險制度保持一種連帶的關係，至中國工作仍會期待臺灣的年資或是退休保險是可以維繫住，將來返國的可能性可以提高。但本文發現已經開始有青年想和臺灣切斷關係，因為青年的核心價值在於「薪資」，薪資代表可以維持生活所需的穩定生活，代表創造勞動的價值，是青年在外奮鬥的信念，而社會安全則是附著於在這個核心價值外的附加價值，因為社會安全是與薪資掛勾在一起的，社會保險的基礎是以投保薪資來計算，故如果青年沒有找到基本的核心，又如何論及外面的附加價值。

本文不是指稱社會安全對於青年而言沒有意義，而是不同類型的青年重視不同的社會安全議題，其原因出在於年齡階段、外派或在地雇用等因素而有所不同。可以發現的是，在外資或陸資（本地雇用）工作的青年因為與臺灣的社會保險制度已脫鉤，因為他們重視的是商業保險，而台資外派的青年會關注退休保險議題，但越



年輕者越不關注，代表本地雇用和越年輕者，對於臺灣社會安全連結度越低，而全民健康保險是所有社會保險類別中唯一與青年有連結之處，因為健康為勞動之本，且全民健保的保障程度高，使得青年不會輕易退掉全民健保，但目前對於健保的重視程度也開始出現轉變，目前 30 幾歲的人在當時中國的醫療或醫療保險還沒有適當的發展，看病認為要回臺灣才有保障，新一代 20 幾歲的青年覺得在中國看病沒有像前輩所說那麼難、那麼昂貴，服務也不見得那麼不好，反而回來臺灣報銷健保的時候會面臨很多的問題，可看出健保對青年來說也漸漸沒有吸引力。

以往研究多以台商、台幹關注的退休保險為主，但現今越來越多的青年至中國發展，且他們不一定在台資公司上班，可能是外資或陸資，面對的社會安全議題又有所不同，如何增進他們對臺灣社會安全制度的連結性，也是未來可研究之議題。

三、青年認為兩岸社會安全制度不構成充分誘因

近年來，學界討論的兩岸四地社會保險制度銜接，談及欲採取以雙邊協議的方式，來調整勞工保險制度，希望勞動者在不同工作地點的工作年限可合併計算，此協議的確能惠利許多勞動者，彌補其跨國工作時的勞工保險損失，尤其為年紀稍長的台商、台幹，在不久將來的退休保障即能享受此權益。

然而，我們仍須考量在對岸工作的龐大青年族群，他們是否也認同此協議？在本文的分析中，可看出對於青年而言，兩岸保險制度的銜接，是一種推力，推往中國長期發展的力量，而無人認為是一種可以將青年拉回臺灣的影響力，認為制度銜接之後對青年而言反而更不利，例如薪資會攤在陽光底下，青年就必須負擔中國當地高額的稅收，是青年所不願意見到的局面。

而青年會認為此制度的銜接是種推力，主要的原因出在於臺灣的就業環境，青年認為就中國目前的市場大小、就業機會、未來加薪幅度、社會的挑戰性等面向相較於臺灣都更有優勢，如果不論在哪裡工作年資都可銜接，那在中國發展工作就更無後顧之憂。因此，將來若真正能夠推行兩岸保險制度銜接的協定，前提必須是在



臺灣的就業環境已復甦，臺灣的薪資水準高過於中國，可吸引青年回國就業，若無，就必須考量建立機制，建立青年對於勞工保險制度的信心，否則此協定的建立，反而會造成青年族群的大量流失。

第二節 政策研究建議

一、提升薪資漲幅與產業競爭力

英國牛津經濟研究院發布「2021 全球人才」調查，在調查的國家中，臺灣是人才失衡最嚴重的地方，代表臺灣人才流失跡象愈趨明顯，已逐漸演變成高階人力的淨輸出國（人才流入數量遠低於人才出走數量）。對此，大致可歸納出幾項因素：

（一）臺灣薪資普遍較鄰近國家為低，缺乏留住（或吸引）人才誘因；（二）現行薪資結構的僵化，不利企業海外求才；（三）整體教育環境不利技職體系發展，且輕忽教育訓練對人力資本的養成，不利本地專業技術人才的培養（吳孟道，2012）。分析道盡了為何受訪的青年要至中國發展的原因，青年普遍因為臺灣目前薪資低、不足以應付生活開銷，產業不多元、使得其專業無法發展，看不到臺灣發展的前景，不得不至其他國家發展。要解決人才外流的問題，必須從為何人才會流失的原因著手起，而以上的因素皆為環境與制度層次的問題，要解決制度上的問題，政府責無旁貸。

首先，在提升薪資漲幅的問題上，應全面調整當前僵化的薪資結構，政府除了提供企業投資誘因外，更應使企業負起責任，政府與企業應一同面對勞工的需求，而不僅僅是將勞工視為可消耗性的勞力，而非專業人才，應視人才的能力調整薪資水準。雖然政府與企業的思維翻轉是困難的，但我們必須一起去正視這個問題，否則臺灣是不會有所改變的。

次之，是產業競爭力的問題，是因為臺灣的產業已遭遇瓶頸，缺乏的是傳統產業的研發，而不是一味的創業輔導，但目前科專與產學被框住了，使得臺灣未來需

求的中階技術人員造成人才荒，必須正視這個問題，要讓技職教育重新活絡起來，讓青年願意投入技職教育，才有機會讓臺灣的產業再升級。



二、重視全民健保制度對跨國勞動者的影響

本文的研究對象認為商業保險所提供的保障較為多元與完整，未來比較會重視商業保險的權益問題，但在社會安全方面，研究對象皆認為全民健保的需求是重要的。因為全民健保所覆蓋的保障範圍廣，加上在外地工作期間，可能會遭遇不預期的意外，故持續繳納全民健保，維持其保險身分，是每一位在中國工作的青年都會有的行為。但相較於臺灣本地的國民，跨國勞動者在外地工作時運用全民健保是會遭遇問題的，例如僅有緊急醫療可申請自墊醫療費用核退，這一群工作者在全民健保的保障權益負擔較高。

全民健保是這一群跨國勞動者在臺灣唯一重視的社會安全議題，故未來應持續探討跨國勞動者在運用全民健保遭遇的問題有哪些，他們所需要的保障為何，政策的制定者與規劃者應評估制度運作的可行性，勿讓這群跨國勞動者因為報銷困難、商業保險保障大於全民健保權益等因素，而決定切斷與臺灣之間納稅的關係，此現象不但會造成全民健保的財政隱憂，也會造成臺灣人才流失的困境。

三、正視跨國勞動者的權益問題

在本文中，研究對象提及政府要活絡兩岸交流、開創新局，但實質上這群跨國勞動者在中國當地沒有資源、沒有平台可以作為他們有利的後盾，且當他們在中國遭遇問題時，政府卻是以消極的態度處理，如發生勞資爭議問題時，以屬地主義的觀點說明政府無法提供協助，或是台資公司利用境外公司雇用勞工的問題，政府也沒使用公權力處罰企業等議題，使青年在中國孤立無援，感到失落，只能自立自強面對問題，或是接受權益上的損失。加上青年對於臺灣社會安全的不信任感，不知道社會保險何時會破產，或是這些社會保險實質上能帶給他們什麼保障，而選擇忽略這個議題。這些跨國勞動者是我們國民的一份子，若政府不希望人才繼續流失，

在大環境很難於短時間內改變，應提供誘因讓青年回國，政府就必須先正視這群跨國勞動者是我們的一員，理解他們的困境並提供資源，用積極的態度面對，進行明確的規範以保障勞工權益，讓青年對臺灣抱持希望，讓青年對臺灣多一份歸屬感。



第三節 未來研究展望

一、台流的樣貌

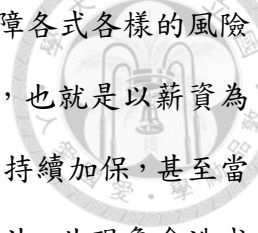
在本文一開始欲研究的社會安全議題包涵失業保險，研究者設定的研究地點於上海，是工作機會較多、產業多元性豐富之地，研究對象皆表達若失業就在當地重新找工作或返台，故身旁並沒有台流的案例。但有研究對象說明如果要找台流，應該至昆山或東莞，這兩地有許多台流在，據聞這些有家歸不得的台流數量不少，未來可研究這一群台流為何自我放逐或有家歸不得的原因，了解他們在中國生活的樣貌，並理解他們需要的兩岸政策為何，才能為這群茫然、不知方向的臺灣人找到真正的出路。

二、更為年輕、從事服務業的青年研究

在本文中雖然有兩位甫畢業就前往中國工作的 24 歲青年，但一位因工作忙碌，以問卷方式協助填答、一位是銷售特助，採樣數量少，顯現出的樣態較不清晰。在連絡研究對象時，曾有找到 24 歲青年在中國是創業、超商店長和服飾銷售員，這群青年在中國工作的樣貌或遭遇的問題，應與本文研究對象多為管理階層或工程師有所不同，囿於這三位青年工作時間不定、工作壓力大，並無找到合適的時間可訪談。但這群從事服務業的青年，應是未來臺灣至中國發展的趨勢，建議未來可觀察他們遭遇的問題是否有所差異，以及他們的需求為何。

三、臺灣福利制度可朝向「以公民為基礎」發展

在本文的探討中，可以發現薪資為青年的核心價值，社會安全則是一層附加的



保護殼，若青年的薪資是充足的，可以自行尋求其他商業保險保障各式各樣的風險意外。臺灣目前的保險制度屬於繳納保費型(contribution-based)，也就是以薪資為基準來計算保險費，這樣的制度無法提供誘因讓跨國勞動者願意持續加保，甚至當勞動者長期在國外發展時，可能會形成放棄也不會有所影響的想法，此現象會造成臺灣的社會安全制度無法提供誘因使青年將來願意回國施展工作才能。故建議未來可研究臺灣的福利體制是否有轉為公民為基礎的(citizen-based)可行性，當福利制度是以「公民身分」當基準時，跨國勞動者會認同自己屬於臺灣公民的身分，或許可增高其願意回國的機會，減少人才流失的可能性。



參考文獻



一、中文部分

- 今周刊 (2012)。台灣高階人才流失 全球最嚴重。第 831 期。
- 古允文、李易駿 (2003)。另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探。台灣社會學刊，第 31 期，頁 189-241。
- 古允文 (2008)。新環境下的新思維。載於古允文著《臺灣大未來—回到根本：重構臺灣的基本生活安全網》，頁 46-49、132。臺北：厚生基金會。
- 古允文 (2010)。誰是弱勢者？一個風險社會的再思考。社區發展季刊，第 130 期，頁 4-16。
- 古允文 (2011)。超越兩難：期待經濟與福利相容的政策，發表於 2011.4.16-4.17 財團法人中華文化社會福利事業基金會、中國社會科學院合作辦理「社會福利模式—從傳承到創新」研討會。
- 古允文、李易駿、黃建忠、施世駿 (2014)。我國社會福利體系中之基本所得保障研究。國家發展委員會委託研究報告。
- 朱柔若譯，Thomas Herzog 原著 (1998)。社會科學研究方法與資料分析。臺北：揚智出版社。
- 江毓璋 (2004)。新安全威脅下的國家情報工作研究。台北：遠景基金會，頁 46。
- 李秋燕 (2000)。臺灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機、駐外適應與留任意願之研究。中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 李易駿 (2003)。全球化與東亞國家社會政策變遷初探：1990-2000。社會政策與社會工作學刊，第 7 卷第 2 期，頁 71-120。
- 呂建德 (2003)。全球化、社會公民權與民主：一個初步的思考。臺灣政治學刊，第 7 卷第 2 期，頁 189-238。
- 吳嘉琪 (2006)。高職餐飲管理科應屆畢業生職業成熟度與職業生涯發展關係之研究—以台中縣私立高職為例。銘傳大學觀光研究所碩士在職專班碩士論文。



- 吳孟道(2012)。台灣人才流失問題評析。財團法人國家政策研究基金會國政分析。
- 邱美華、董華欣(1997)。生涯發展與輔導。台北：心理出版社。
- 邱舉(2005)。臺灣企業派駐大陸經理生涯發展機會與問題之研究。國立中央大學資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰(主編)(2003)。生涯輔導(二版)。台北縣：國立空中大學。
- 林義淳(2010)。追·尋：一位體育教師生涯發展歷程敘說。國立臺灣師範大學體育學系碩士學位論文。
- 林佩蓉(2010)。無薪假對電子工程師生涯規劃影響之研究—以 T 公司與 M 公司為例。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
- 施世駿(2009)。社會保障的地域化：中國社會公民權的空間政治轉型。臺灣社會學，第 18 期，頁 43-93。
- 施世駿(2011)。東亞福利體制中的社會公民權，載於王卓祺主編(2011)，東亞國家和地區福利制度：全球化、文化與政府角色。北京：中國社會出版社，頁 10。
- 孫國華(1997)。國民中學教師生涯專業發展及其影響因素之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文。
- 孫健忠(2008)。移工社會保障宣言及實施—國際經驗與我國現況的初探。社區發展季刊，第 123 期，頁 160-169。
- 高淑清(2008)。質性研究的 18 堂課：首航初探之旅。高雄市：麗文文化。
- 翁思敏(2010)。派駐大陸工作勞動權益之探討。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 徐火炎(2006)。從跨國比較的觀點看公民權的經驗內涵。發表於 2006.05.26 中央研究院政治學研究所籌備處、社會學研究所主辦之「台灣社會變遷基本調查第八次研討會」。
- 徐豪鍵(2008)。國際勞工移動與全球治理：以我國產業外籍勞工為例。淡江大學國際事務與戰略研究所碩士論文。

徐蔚芳 (2011)。企業併購對員工生涯發展影響之研究-以生涯發展系統觀點。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。

翁紹桓 (2012)。生根或疏離：上海年輕台幹的日常生活與交際生活。國立清華大學社會學研究所碩士論文。

張添洲 (1993)。生涯發展與規劃。台北：五南。

張添洲 (2007)。學習規劃與生涯發展。台北市：五南。

連勇智、陳膺郁 (2013)。十二五規畫下，台商服務業在大陸市場之機會與發展。財團法人中華經濟研究院電子期刊研討論文系列 102-1。

陳向明 (2002)。社會科學質的研究。台北：五南。

陳桂清 (2012)。「大選」中大陸台商票分析。中國社會科學院臺灣研究所綜合研究室。

陳琇惠 (2013)。權益之確保與延續：兩岸四地養老保險給付可攜性之初探。發表於 2013.07.24 「兩岸三地社會福利學術研討會—社會政策與社會品質」。

黃瑞琴 (1997)。質的教育研究方法。心理出版社。

黃凱政 (2004)。大陸台商當地化經營之研究—以大上海地區為例。國立政治大學東亞研究所碩士論文。

曾熾芬、吳介民 (2010)。重新思考公民身分的政治面向：移居中國之臺灣人公民身分政策為例。政治與社會哲學評論，第 32 期，頁 93-143。

彭信坤 (2012)。全球化之經濟思維與挑戰。發表於 2012.12.11 國立政治大學社會科學學院「社會科學前沿課題論壇」。

詹豐榮 (2010)。為何台商留用台幹-以一家貿易商為例。國立清華大學社會學研究所碩士論文。

詹火生 (2013)。發展維持社會生活品質的就業與保障制度—兩岸經驗的探討。發表於 2013.07.24 「兩岸三地社會福利學術研討會—社會政策與社會品質」。

熊彥翔 (2012)。全球化下的跨國勞動：兩岸交流過程中台籍移工勞工保險權益之研究。國立臺灣大學社會科學院社會工作學系碩士論文。



蔡培村 (1995)。成人教育與生涯發展。高雄市：麗文。

潘淑滿 (2003)。質性研究：理論與應用。台北市：心理出版。

潘淑滿 (2008)。婚姻移民、公民身分與社會福利。社會發展季刊，第 122 期，頁 136-158。

潘智茵 (2013)。兩岸四地勞工退休保障可攜性之研究。國立政治大學勞工研究所碩士學位論文。

鄭佳菁 (2013)。布局全球人才 強化國家發展 我國的人才問題與因應。台灣經濟論衡，第 11 卷第 2 期，頁 19-40。

謝蘇祥 (2007)。台商赴大陸投資之海外派遣人員制度及本土化策略分析—以大陸昆山地區台商製造業為例。國立中央大學管理學院高階主管企管碩士班碩士論文。

簡春安、鄒平儀著 (1998)。社會工作研究法。台北市：巨流。

藍科正、吳啟新、馬財專 (2013)。我國與其他國家簽訂社會安全協議之可行性研究—以勞工保險為例。臺灣：行政院勞工委員會委託研究。

譚世麟 (2002)。影響台籍員工選擇工作地點因素之研究—以臺灣或大陸為選擇地。大葉大學國際企業管理學研究所碩士論文。

二、網路檢索部分

CITY PARK DEVELOPMENT PLC (2014)。各國投資比較。線上檢索日期：2014 年 6 月 20 日。網址：<http://www.citypark-kh.com/4%EF%BC%8D2.html>

104 人力銀行 (2006)。104 人力銀行兩岸臺灣上班族薪資大比較！勞資雙方有共識：在大陸工作薪資是「臺灣薪資的 1.2 到 1.5 倍」！。線上檢索日期：2015 年 1 月 19 日。網

址：<http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/104news950427.htm>

104 人力銀行 (2007)。兩岸青年競爭力大評比！。線上檢索日期：2013 年 12 月



21 日。網

址：http://www.104.com.tw/cfdocs/freshman/2004/edm/ok_paper_153.htm?qweasd_zxc=62152.286

104 人力銀行 (2012)。8 成 8 大陸台幹危機意識升高 人才競賽已升至國際等級。線上檢索日期：2014 年 7 月 23 日。網

址：http://www.104.com.tw/media/career_content.cfm?id=116

1111 人力銀行 (2010)。新鮮人西進大陸意願調查<<新聞稿>>。線上檢索日期：2015 年 1 月 19 日。網址：

http://www.1111.com.tw/news/survey/ns_con.asp?ano=53736

Career 就業情報 (2003)。台幹變台勞，為陸資企業效命。在大陸落地生根，六成工作者說 YES。線上檢索日期：2014 年 7 月 28 日。網址：

http://blog.career.com.tw/managing/default_content.aspx?blogid=70

Liu Jun Yi(2015)。外籍人士在中國就業證及五險一金。Workshop for WICer

share thoughts about working in China。線上檢索日期：2015 年 6 月 28 日。網

址：<http://wicerworkshop.logdown.com/posts/252555/foreigner-work-permit-and-social-insurance-in-china>

中國人民共和國國家統計局 (2010)。中華人民共和國第六次全國人口普查。線上檢索日期：2014 年 9 月 7 日。網址：<http://www.stats.gov.cn:82/zgrkpc/dlc/>

中國人力資源和社會保障部 (2012)。2012 年度人力資源和社會保障事業發展統計公報。線上檢索日期：2014 年 9 月 7 日。網址：<http://www.mohrss.gov.cn/>

中國新聞網 (2013)。臺媒民調：臺青年願赴大陸就業 3 年增 16 個百分點。線上檢索日期：2014 年 7 月 25 日。網

址：<http://big5.chinanews.com:89/tw/2013/09-24/5317721.shtml>

中央通訊社 (2014)。外派海外工作 職災認定難。線上檢索日期：2015 年 1 月 24 日。網址：<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201407270196-1.aspx>

中時電子報 (2014)。台灣薪資漲幅 遠低韓星。線上檢索日期：2015 年 6 月 27



日。網址：<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20141106005609-260410>

天下雜誌 (2014)。台灣人才大調查：薪資太低 台灣人才外流關鍵因素。線上檢

索日期：2015 年 1 月 30 日。網址：

<http://topic.cw.com.tw/taiwantalent/offical/survey.aspx>

江逸之 (2011)。大陸台商形象差。天下雜誌 404 期。線上檢索日期：2015 年 6

月 28 日。網址：<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5002384>

自由時報 (2013)。外資：兩岸薪資拉近 台商回流主因。線上檢索日期：2015 年

1 月 19 日。網址：<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/657694/print>

李麗 (2006)。外籍人士集聚鑄就古北新地標 涉外社區聚攏商機。線上檢索日

期：2014 年 11 月 17 日。網址：<http://cecl.com.cn/lpbd/0704285.htm>

李永然 (2006)。從法律觀點談大陸“台幹”的社會保險問題。兩岸經貿交流權

益促進會專欄文章。線上檢索日期：2015 年 1 月 25 日。網址：

<http://www.setas.org.tw/docview.asp?idno=4&kname=%A7%F5%A5%C3%B5M>

李禮仲 (2012)。中國大陸的機會與挑戰。兩岸公評網 2012 年 04 月號論壇主

題。線上檢索日期：2015 年 1 月 19 日。網址：

<http://www.kpwan.com/news/viewNewsPost.do?id=424>

林祖嘉 (2013)。兩岸服務業整合機會與挑戰。哈佛商業評論 2013 年 12 月號

(領導不失焦)。線上檢索日期：2015 年 1 月 24 日。網址：

http://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0002551.html

旺 e 報 (2013)。台流年輕化 30、40 歲流落大陸 族群日漸龐大 估計至少 5 萬

人。線上檢索日期：2015 年 1 月 25 日。網址：

<http://www.want-daily.com/portal.php?mod=view&aid=72140>

苦勞網 (2008)。勞工叫救命！勞保不給錢！。線上檢索日期：2015 年 1 月 24

日。網址：<http://www.coolcloud.org.tw/node/19514>

風傳媒 (2014)。風評：人才流失 台灣薪資「菲律賓化」。線上檢索日期：2015

年 1 月 30 日。網址：<http://www.storm.mg/article/23980/20141124/風評：人才流失 台灣薪資「菲律賓化」>

財團法人國家政策研究基金會（2013）。大陸地區勞動法令及實務案例參考手冊。行政院勞工委員會委託編印。線上檢索日期：2015 年 1 月 21 日。網址：www.workinchina.tw/download/handbook.pdf

徐元直（2014）。錢途在現—薪資漲不動，江揆出重拳。台糖通訊第 2033 期

103 年 11 月刊。線上檢索日期：2015 年 6 月 28 日。網址：

<http://www.taisugar.com.tw/Monthly/CPN.aspx?ms=1388&s=13384993&p=13385143>

陳木金（2002）。追尋生命發展的彩虹—談生涯教育。線上檢索日期：2015 年 1 月 15 日。網址：<http://163.16.76.219/~sulihsiang/na6.html#a6>

教育部統計處（2011）。大專學生粗在學率國際比較。線上檢索日期：2015 年 1 月 21 日。網址：

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4076&Page=20047&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

張烽益（2015）。青年「就業危機」下隱藏的致命殺機。udn 專欄鳴人堂。線上檢索日期：2015 年 7 月 25 日。網址：

<http://opinion.udn.com/opinion/story/7574/1012448>

博禹 MRIC（2014）。2014 大中華區和新加坡博禹人才報告。線上檢索日期：2014 年 12 月 13 日。網址：

<http://www.mric.asia/eng/knowledge/reports-papers/24/>

曾熾芬（2014）。低工資與台灣人才流失的困境。巷仔口社會學。線上檢索日期：2015 年 1 月 30 日。網址：

<http://twstreetcorner.org/2014/02/17/tsengyenfen/>

經濟部投資審議委員會（2014）。103 年 12 月統計月報。線上檢索日期：2015



年 1 月 24 日。網址：http://www.moeaic.gov.tw/system_external/
臺灣社會工作人員專業協會（2011）。【社會工作研究倫理守則】建議版。線上檢

索日期：2015 年 1 月 28 日。網址：

<http://www.tasw.org.tw/p1-news-detail.php?bgid=1&gid=1&nid=81>

監察院（2013）。青年失業、低薪問題嚴重影響國家競爭力 監委沈美真、洪德旋

自動調查。線上檢索日期：2015 年 1 月 29 日。網址：

http://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=../di/Message/message_1.asp&ctNode=903&msg_id=4486

劉侑學（2015）。微薄世代：全面解碼青年低薪與高失業危機潮。好厝邊福利社

電子報第 003 期專題報導。線上檢索日期：2015 年 7 月 25 日。網址：

<http://oursocialwelfare.weebly.com/3153200326399-24494341801999020195.html>

蘋果日報（2015）。大數據分析 25 歲以下年輕人半數年薪 25 萬。線上檢索日

期：2015 年 6 月 27 日。網址：


<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150624/635015/>

三、英文部分

Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: individual and organizational level predictors. *International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434-456.

Beck, U. (1998). Was ist globalization?: Irrtumer des Globalismus—Antworten auf Globalisierung. Frankfurt am Main : Suhrkamp. (孫治本譯〔1999〕。《全球化危機：全球化的行程、風險與機會》。臺灣商務印書。)

Black, J. S., Gregersen, H. B., Mendenhall, M. E., & Stroh, L. K. (1999). *Globalizing people through international assignments*. Boston, MA: Addison –Wesley.

- 
- Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). The influence of spouse in American expatriate adjustment and the interest to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, Vol. 15, pp. 526-544.
- Caligiuri, P. (1995). *Individual characteristics related to effective performance in cross-cultural work settings*. Unpublished dissertation, Pennsylvania State University.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M.(2000). *Career management* (3rd Edition). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*.San Francisco: Jossey-Bass.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1984). *Career guidance and counseling through the life span* (2nd ed.). Boston, MA: Little, Brown & Company.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Gelatt, H. B. (1975). Applications of a social learning theory of career selection. *Focus on Guidance*, 8(3),1-16.
- Kulke,U.(2006). *The role of social security in protecting migrant worker: The ILO approach*. ISSA Regional Conference for Asia and the Pacific, New Delhi, India.
- Levinson, D. J. (1978). *The Season of Man's Life*. NY: Knopf.
- Morrow, P. C., & J. C. McElroy. (1987). Work commitment among department of transportation employees. *Review of Public Personnel Administration*, 3, 96-104.
- Patton, M.Q.(1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: Sage.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics : Matching individual and Organizational needs*.Canada : Addison-Wesley Publishing ◦
- Shartle, C. L. (1952). *Occupational information* (2nd ed.). NY: Prentice-Hall.
- Shaffer, M.A. 、 Harrison, D.A.& Gilley, K. M.(1999). Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, Vol. 30, pp.557-581.

Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York: Cambridge University Press.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.

Super, D. E. (1963). *Vocational development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviors*. In *Career development: Self-concept theory* (pp. 79-95). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work: Monograph Career Education*. Washington, DC : The Office of Career Education, U.S. Office of Education.

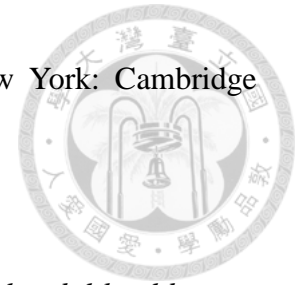
Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) , *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice*, pp.197-261. San Francisco : Jossey-Bass.

Tseng Yen-Fen(2008). “Taiwanese middle classes in Shanghai: migration patterns of skilled Taiwanese to China” presented in the international symposium on comparing middle classes in ethnic Chinese societies in modern Asia-Pacific, organized by center for Asia-Pacific area studies, academia sinica, Taipei,Taiwan , June 13-14,2008.

Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

Zikic, J. and Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69,391–409.

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (6th ed.). Pacific Grove ,CA: Brooks/Cole.





附錄一 深度訪談綱要

深度訪談是和被研究者互動的過程，根據研究問題的相互回應，根據文獻回顧及研究架構的設立，主要可區分為兩大架構，分別是生涯發展規劃與對社會安全制度的看法，並依據此架構設計研究提問。依據研究對象的不同，設計出不同問項的訪談大綱，藉此蒐集所欲探索的資料，達本研究之研究目的。

本研究欲探討臺灣青年赴中國工作三個階段（赴陸前、赴陸期間與對自己將來的生涯規劃）的狀況，其問題分別如下：

一、赴陸前

1. 為何青年會選擇至中國而非臺灣或其他國家工作？中國是您出國工作的第幾個選擇？原因為何？
2. 經由何種管道得知中國工作機會的消息？是透過雇主的招募？透過派遣仲介公司？抑或自行蒐集資訊？
3. 青年赴中國前是否對中國的相關規定和自身權益有所了解？是否有思考過健康保險、退休保險等社會安全制度的議題？此議題對青年決定赴陸工作而言是否為一重要因素？若是，考量的點是？若不是，則原因為何？

二、赴陸期間

1. 目前在大陸已工作幾年？目前從事的是什麼行業？職位為何？薪資如何計算(亦即台幣、人民幣或外幣)？工作時間？
2. 在大陸的工作是屬於陸資、台資、外資？此份工作是在中國第一份工作？還是曾經轉換過？都是屬於陸資、台資、外資？
3. 到中國之後，在工作上遇到的情形。
 - A. 是否有勞保（是臺灣的？中國的？還是兩邊皆投保？）
 - 甲、臺灣—投保級距及雇主端為臺灣雇主、職業工會或境外公司
 - 乙、中國—強制納保的看法與選擇
 - 丙、若青年原先在臺灣有工作，赴大陸工作後，原有的工作年資與保



險如何調整？

丁、有無勞保（投保薪資低報 or 雙重納保）對您本身的影響與想法為何？

戊、對您而言，政府提供的保險機制是否重要？還是商業保險較為重要？商業保險涵蓋的內容有哪些？

B. 是否有健保

甲、臺灣—是一直持續加保？還是回臺灣才復保健保？法規規定回國後繳納保費六個月才能繼續使用健保權益，您覺得這規定對您的影響是？若生病時，回國核定給付是否困難？

乙、中國—在大陸生病時如何處理？以及困難在哪？

C. 是否自己本身或臺灣朋友遇到勞資爭議事件，如何申訴與反應？

D. 曾經自己或認識的朋友在中國發生過職業災害或失業經驗嗎？事後如何解決？

4. 在赴陸工作後，針對社會安全的部分是否對您目前工作生涯有所影響？與赴陸前的想法是否有所不同？您覺得影響程度為何？

5. 您認為退休保險、失業保險、職業災害保險、醫療保險、勞動爭議等議題，青年比較重視哪幾項？原因為何？

三、對自己將來的生涯規劃

1. 對自我的職涯規劃為何？未來會選擇繼續在中國工作甚至永久居留？未來是否有想要回國的打算？大概幾歲或幾年後想回國？回國後，是否會擔心目前的就業影響到未來的福利給付？

2. 在您未來的職涯規劃中，社會保險在您規劃中是否扮演重要的因素之一？還是並不會考慮？原因為何？

3. 最後是假設性的問題，近來有學者們在研究兩岸社會保險機制的銜接，若將來兩岸的社會保險制度有協定是可以銜接的，也就是您在大陸工作的年資是可以回臺灣累計的，您願意回台工作的機率會提高？還是覺得既

然可以累計，留在大陸發展的可能性更高？其考量的因素為？



四、基本資料

1. 性別：(1) 男 (2) 女
2. 出生年月：西元_____年
3. 教育程度（已持有畢業證書者）：
4. 就讀之學校科系：



附錄二 訪談同意書



研究訪談同意書

_____先生/女士，您好：

我是國立臺灣大學社會工作學系碩士生，目前正進行『漂鳥歸鄉路迢迢：兩岸就業與福利脈絡下的上海臺灣青年』的碩士論文。希望能與您進行訪談，透過您寶貴的經驗與協助，使研究的問題能更加周全。

本研究欲探討目前不在臺灣，而在中國上海工作的您，有哪些因素促使您留在大陸工作，而不是選擇留在臺灣。是否曾經關注過臺灣與中國的社會安全制度差異（如退休保險、失業保險、醫療保險、職業災害保險、勞資爭議等），此差異是否對您的權益有造成衝擊？而這些衝擊對您而言是否會影響您回國工作的意願？

這是一項純學術的研究，訪談的時間約 30~60 分鐘，訪談過程中將藉助於錄音方式，以便就訪談內容詳實紀錄，以完整而忠實呈現您所表達的內容。但在訪談過程中，若您有不希望被錄音的部分，您可隨時告知，我會立刻暫停錄音。您的談話將遵守保密原則，除研究者與研究者的指導教授之外，其他人皆不會看到訪談相關文本與訪談資料，訪談內容也採不記名方式，屆時會以號碼方式替代您的名字。因此，您的資料完全不會對外公開，僅提供學術研究分析。

倘若您同意以上有關訪談目的、作法、資料運用與保密原則之說明，請在同意書上簽署您的大名。萬分感謝您的參與和協助！如您對本研究有任何想法，或是對於保密原則有任何疑慮或不清楚的地方，請告知研究者，或與研究者聯絡。

受訪者簽名：

研究者簽名：

指導教授：國立臺灣大學社會工作學系 古允文 教授

指導學生：國立臺灣大學社會工作學系 程議慶 研究生

電子郵箱：r00330012@ntu.edu.tw