

# 成爲遷移者： 臺灣年輕人跨國職涯發展與遷移潛力

曾熾芬\* 鄧建邦\*\*

---

\* 國立臺灣大學社會學系教授，通訊作者  
E-mail: yftseng@ntu.edu.tw

\*\* 淡江大學教育與未來設計學系教授  
E-mail: dengjb@mail.tku.edu.tw

## 摘要

近年來臺灣人遷移國外工作人數持續成長，幾項重要發展有待研究者提出系統性解釋。第一，30歲以下的出國工作者人數在2011年後一直都是出國工作人口中成長最為快速的群體。第二，具大專教育程度者是最主要群體。第三，30歲以下的工作者，其目的地更為多元。為了探討觸發年輕人遷移動機、選擇目的地以及落實遷移的過程，受到哪些因素影響，本文以大約2010年以後分別到中國與日本工作、具大學學歷的年輕工作者為研究對象。主要資料來自於2015-2019年間在中國與日本針對具有大專學歷之年輕遷移者所進行的深度訪談。本文採取的研究觀點著重遷移者透過近用遷移機會（access to mobility）得以培養遷移潛力（migration motility）的過程，將個人與特定國家作為職涯發展的目的地連結起來。本文有以下幾項主要發現：一，愈來愈多當代臺灣年輕人於大學期間，藉由參與跨國交流觸發遷移的動機。二，數位化的國際求職聘僱平臺，增強了臺灣年輕人的遷移潛力，得以落實出國發展職涯的行動。三、上述兩項機制在中國、日本與臺灣之間最為活躍，因此成為這波臺灣年輕人赴國外工作主要目的地之一。總結而言，移往海外工作的臺灣人，受到大學教育環境以及就業機制國際化的影響，逐漸培養了遷移潛力進而學習成為遷移者。

**關鍵詞：**專業移民、遷移潛力、年輕人遷移、兩岸關係、臺灣海外工作者

## 壹、前言

近年來臺灣人遷移國外工作的人數快速成長，根據主計總處所做的估計，2019年在國外工作的臺灣人約739,000人，與2005年開始推估的34萬人相較，15年來成長了一倍多，而這些外移工作的人口中，絕大部分具有大專教育背景（行政院主計總處 2020）。一項跨國報告指出，人才持續外移導致臺灣是先進國家中面臨人才短缺最為嚴重的國家（Oxford Economics 2012）。有關臺灣人遷移國外工作的趨勢中，有三個現象值得研究者提出系統性解釋。第一，30歲以下的出國工作者人數在2011年後逐漸上升，此後這個年齡層一直都是出國工作人口中成長最為快速的群體（行政院主計總處 2020）。第二，就教育程度而言，大專及以上教育程度，從2009年開始，人數及占比逐漸提升，2019年占比已達76.2%（行政院主計總處 2020）。第三，就區域而言，30歲以下赴國外發展的工作者，遷移的目的地較其他年齡層更為多元。2019年的統計顯示，整體國外工作者赴中國、東南亞、美國與其他地區的比例分別為53、16、13、18%，而30歲以下年齡層的工作者到上述地區的比例則是36%（中國）、20%（東南亞）、10%（美國）、34%（其他地區）。值得注意的是，30歲以下年齡層到其他地區（即中國、東南亞和美國以外區域）的人數，從2011年以後快速增加，2019年與2011年相比，占比成長為44.8%（行政院主計總處 2020）。

大量臺灣人遷移中國工作的現象已經持續許久，但顯著數目的年輕人到中國工作卻是晚近的現象，鄧建邦（2018）的研究指出，晚近有愈來愈多的臺灣年輕人遷移中國發展，有別於先前中間年齡層的臺幹，這些年輕人往往受雇於外資跨國企業或本地企業。上述統計雖沒有再細分前往「其他地區」類別中的國別人數，但根據多項媒

體的報導，日本已經成為臺灣年輕人國外工作的熱門目的地（楊宗斌 2020；遠見雜誌 2019）。這在日本政府公布的統計中可以得到證實，近年來臺灣人赴日工作的人數快速增加，其中須具備大專學歷才能持有的人文知識國際業務工作簽證，臺灣人在2014-2018年之間增加近三倍（從3,738人增加到11,587人）（出入国在留管理庁 n.d.）。由於日本企業對於晉用應屆畢業生（新卒）的偏好，持有此項工作簽證的絕大部分是年輕人（Hof 2018）。近年來，國內幾項重要的求職網站曾進行赴國外工作意願的調查，也證實日本作為出國工作地點，對年輕人的吸引力日增。比如1111人力銀行於2016年進行的調查發現，年輕人最嚮往的國外工作地點依次是中國、美國和日本（邱芷綾 2016）。2020年新型冠狀病毒（coronavirus disease, COVID-19）疫情蔓延各國之際，YES123求職網站對應屆畢業生所做的調查顯示，日本成為最熱門的國外工作地點（楊宗斌 2020）。

為什麼臺灣年輕人熱衷前往國外發展職涯？為什麼年輕人發展職涯的海外目的地更多元？哪些因素啟發他們決定遷移？又有哪些因素影響他們選擇目的地？本文採取Sassen（1999）對遷移過程的研究觀點，Sassen認為遷移的過程是高度結構化的，遷移者透過系統性機制影響，在特定的期間抵達特定的目的地，本文的旨趣在探討影響臺灣年輕人過去10年之間遷移到新興目的地的系統性機制，並以中國與日本這兩個新的遷移國家作為案例來探討這些機制。選擇中國的原因是，雖然臺灣人西進中國的現象有不少研究累積，但目前對年輕族群遷移中國的研究著重旅中臺生或者臺灣公司外派幹部（吳伊凡、藍佩嘉 2012；鄧建邦 2018）。Tseng（2015）對在中國發展職涯的中產階級所進行的研究，涵蓋一些年輕工作者，但多為赴中國前有工作經驗的群體，因此目前的研究文獻較缺探討由臺灣赴中國的初職工作者。作為臺灣年輕人遷移的目的地，日本則是至今較受研究者忽略、但愈來愈重要的目的地。相較之下，美國雖是年輕人遷移排名第一的目的地，但由於此現象乃延續過去幾10年來臺灣人留學或舉家遷移移民美

國的潮流（Gu 2014），而這項研究希望瞭解新興的遷移目的地，因此美國作為目的地的遷移現象並未被納入這篇論文的探討範圍。

本研究鎖定大約於2010年以後分別在中國與日本工作、具大學學歷的臺灣年輕人為研究對象，聚焦分析促進他們赴國外發展職涯以及引導他們前往特定目的國的機制。就各方面而言，中國與日本的經濟條件差異很大，首先，中國與日本處於完全不同的發展階段，中國是亞洲也是全球經濟成長最高的國家之一；相對地，日本經濟近20年來成長停滯。其次，就薪資誘因而言，日本的薪資水準雖較中國高，但扣除生活成本與稅率保險費用等之後，可支配所得有限，未來的薪資成長幅度也遠小於中國（Hays Specialist Recruitment 2018）。這兩個在各方面差異甚大的國家，在過去10年成為臺灣年輕人赴海外工作的熱門地點，亟需系統性的解釋。透過對這兩個目的地作為案例進行比較，希望能解釋臺灣年輕人選擇遷移目的地日益多元化的原因，研究發現或許也能對未來繼續探討遷移東南亞此一新興目的地的過程有所啟發。

本文有以下幾項主要發現，第一，當代臺灣年輕人在接受大學教育的過程中，有愈來愈多國際交流的機會，對已經有赴國外發展動機的學生而言，這些交流提供了進一步取得國外經驗與資訊的機會，對原本沒有遷移想法的年輕人而言，參與這些跨國交流往往能觸發遷移的動機。第二，數位化的國際求職平臺和企業跨國聘僱管道，大大增強了臺灣年輕人的遷移潛力（migration motility），使得他們得以落實出國發展職涯的行動。第三，相較於其他國家，中國、日本與臺灣之間的國際化教育交流管道與跨國求職管道最為活躍，這使得中國與日本成為這波臺灣年輕人赴國外工作主要目的地之一。臺灣雖然存在許多不利於年輕人職涯發展的推力，而中國與日本各有一些拉力吸引臺灣年輕人，但決定到這兩個地方發展職涯的遷移者，他們的動機如何被誘發以及如何落實遷移行動，需要系統性的解釋。透過分析促進遷移過程中重要的因素，將能更全面地瞭解當代年輕人前往國外工作人數快速成長，並有顯著數量在特定時期遷移到特定國家的原因。

## 貳、文獻回顧與研究觀點

本文的研究對象是具有大學學歷以上的臺灣年輕遷移者，遷移研究者往往將具大專教育程度的遷移者歸類為技術移民（skilled migrants）。近10年以來，技術移民快速增加，研究者對於技術移民增加的原因有不同的解釋，但共同點是研究者大多著重鉅觀的推拉因素。首先是有關拉力因素，許多研究者著眼於移民接納政策的改變，他們主張技術移民的增加主要是各國移民政策競相吸引外國人才的結果（de Haas et al. 2018）。持此觀點的論者認為儘管邁入21世紀後各國有反移民的浪潮，但更多國家以能力或資格篩選的方式區分受歡迎與不受歡迎的外來者，Kim（2018）指出這是因為許多國家認為高學歷移民擁有足夠的人力資本可以對地主國做出貢獻，因此技術移民政策賦予高學歷額外的價值。在這樣的政策背景下，具備高等教育背景的移民有更多遷移目的國的選擇，帶動了這類移民人數的成長。另一方面，國際遷移的人口新增了許多年輕的遷移者，這是因為以能力篩選的移民政策制定者往往提供年輕人更為寬鬆的工作簽證或永久居留的取得資格，比如許多國家在能力篩選移民的計點制中，給予30歲或35歲以下的申請人加分的優待（Cerna 2014）。由此觀點出發的相關研究指出由於技術移民政策的盛行，具備高等教育學歷的人有更多的遷移機會，使得國際遷移者的階級背景更為多元，不再是階級光譜的兩端（也就是藍領移工與中上層專業菁英），甫從高等教育機構畢業的年輕人也成為國際遷移的主力之一，他們在地主國多從事一般性白領工作，就業並不如想像的穩定，甚至時時處在脆弱勞動的狀況，這一現象被稱為中階化的遷移（middling migration），主要關注中間層級的技術遷移者及其遷移後果，作為新興的研究主題（Baas 2017; Parutis 2011）。

相較於將焦點放在地主國的拉力，有些研究者的解釋聚焦在鉅

觀層次的推力因素，著眼於工業先進國薪資成長停滯與兩極化，擁有高學歷並不能保證較好的就業前景，遷移是回應這種困境下的選擇（Knowles 2016）。當資本主義愈來愈不穩定，工業先進國中擁有高教育程度的年輕人就得在各種不穩定的工作之間漂泊，或是處於長期失業狀態，比如金融危機後的工業先進國中，經歷就業危機的一群年輕人被稱為失落的一代（della Porta et al. 2015）。della Porta et al.（2015）發展出脆弱階級（the precariat）的概念來呈現各種階級光譜的人都可能經歷工作不穩、低薪與生計困境的現象，包括中產階級的下一代無法找到可以保住中產階級的工作。在這樣的情況下，擁有高學歷的年輕人逐漸以國外工作作為自保策略，以維持中產階級位置。Hof（2018）研究歐洲具大專教育的年輕人移往亞洲發展的原因時，著眼於2009年以後歐洲經濟危機造成歐洲各國高教學歷年輕人對工作前景的悲觀。Kawashima（2021）研究日本具大專學歷年輕人外移到中國工作的現象，發現他們絕大多數都有非名校畢業的背景，遷移的動力是透過在中國較知名的企業工作，避免面臨在日本中產階級地位下滑（class slippage）的困境。

本文認為上述鉅觀的推拉因素固然說明了遷移的動機與遷移地點的增加，但卻沒有解釋落實遷移的可能性是否也有增加，畢竟落實遷移需要資源，正如Faist（2016）指出不同階級擁有的資本非常不平等，導致階級較為優越者在遷移過程中具有更多能力。Carling and Schewel（2018）論證遷移者必須在能力與遷移意願之間妥協，比如個人的各項能力，包括國籍、家庭支持、人力資本等，都會影響遷移是否成為最可行的方案以及遷移地點的選擇。但以階級資源觀點出發的研究大多集中在探討階級背景較為優越者的遷移優勢，缺乏對於高等教育背景之遷移者日益來自於中產及以下階級光譜的現象提供解釋。由前述探討中階化遷移的研究發現指出，大量具大學教育背景的年轻人從工業先進國移出國外尋找機會，他們並不需要有優越的家庭背景，但是仍然有機會進行遷移（Baas 2017）。這項論點對本文非

常重要，正因為本文聚焦研究尋求職涯發展而遷移的人，而不是舉家遷移、高度依賴家庭資源的人。為了解釋這個現象，本文呼應Flamm and Kaufmann (2006) 提出的一個論點，遷移者需要在遷移前擁有遷移潛力，而其潛力差異來自於近用遷移機會 (access to mobility) 多寡，以及如何運用這些機會與能力的策略。本文主張，研究赴國外工作者的遷移資源，不能只探討遷移者的家庭資源，卻忽略了年輕人廣泛可以取得並利用的資源與機制，在觸發年輕人遷移動機、遷移目的地選擇，以及落實遷移行動上，所產生的重要影響。也因此，我們將探討個人的近用遷移資源、因之取得的能力和進一步實現遷移潛力的策略，如何促使更多的遷移發生、並串起個人與遷移的目的地之間的關聯。

## 參、研究與資料

本文奠基於廣泛的文獻資料和深度訪談。文獻資料包括相關政府與大學國際交流資訊，國外求職的網路平臺資訊，政府及人力銀行公布的統計數據和報章雜誌報導等。中國方面的文獻與二手資訊，包括：臺灣人在國外工作地的微信 (WeChat) 社群，104、1111的人才仲介業宣傳等相關資訊，以及平面媒體報紙與雜誌有關臺灣人在中國的就業報導和分析。日本方面的文獻與二手資料，包括：電子布告欄系統 (Bulletin Board System, BBS) 椰林版的國外工作版 (Oversea Job) (批踢踢實業坊, n.d.)，人才仲介業的聘僱宣傳，以及兩項在日本工作的臺灣人平臺，一是「千人千日」(n.d.) 臉書專頁。<sup>1</sup>其二是「日本職活Worklife in Japan」臉書專頁<sup>2</sup>臺灣人職場訪談 (日本職活 n.d.)。深度訪談資料來自兩項研究，其一為2015-2019年間在中國

1 以每次刊出一則在日工作的臺灣人訪談，預計達到一千則訪談分享，截至2020年底有77則分享，截至2021年1月17日有7,552人追蹤。

2 此專頁乃非營利之臺灣人團體所營運，截至2021年1月17日有28,038人追蹤。



北京、上海、深圳／東莞進行的深度訪談，共有39位受訪者；另一為2016-2019年間在東京進行的深度訪談，共有33位受訪者。兩項研究的受訪者大多為年齡介於25-35歲的年輕工作者（少數年齡介於36-40歲），大多在臺灣取得大專以上學歷（少數在中國或日本接受大學教育），均為自己尋求遷移管道而非婚姻或外派因素而外移工作（受訪者背景請見表1）。

在中國工作的受訪者是透過滾雪球方式取得，起初的受訪者集中在北京及深圳／東莞，主要透過在臺灣移居群體建立的網絡居間介紹，上海部分則是透過上海復旦大學的學生會介紹可受訪對象，之後再以滾雪球方式，進一步獲得在當地的接觸對象。在上海期間，研究者曾參加當地的扶輪社活動，其中一個扶輪社組織設有「臺青會」的次團體，透過這個組織接觸到許多剛到當地的年輕臺籍新進工作者。此外，在上述城市中，特別是上海及北京，微信社群是當地臺灣人組織彼此聯繫訊息的重要管道，研究者透過不同的微信社群進一步接觸到當地多樣化的臺籍求職／工作者。39位受訪者中，有些曾有暑期當地企業參訪、國外實習及大學交換生經驗，也有不少有在中國求學（大學部或研究所）的經驗。他們遷移的管道，在中國當地應徵的（包含經由臺灣親友、同事居間介紹、透過獵人頭公司〔headhunter〕、中國朋友邀請）有29位；在臺灣透過培訓幹部計畫外派，或先外派後轉當地應徵者有9位；在臺灣的大學畢業後，到當地繼續求學並準備就業的1位。

日本方面的受訪者也是透過滾雪球的方式，起初的受訪者是透過「日本職活Worklife in Japan」網路平臺的一群創辦人作為報導人並引介受訪者，接下來再透過受訪者繼續引介。在尋找與篩選受訪者時，同時考慮的條件是遷移前與日本的關聯和遷移的管道，由於以往遷移日本工作的臺灣人，多來自日文系所，但根據與仲介業者的訪談以及報導人的觀察，這批新到日本工作的年輕人則來自各種科系背景，因此這項研究鎖定非日文系畢業為訪談對象。受訪者中包括曾在日本大學交換、取得

表1 受訪者的背景資料

受訪者特性	日本 (n = 33)	中國 (n = 39)
性別		
男	14	20
女	19	19
遷移到目的地開始工作的年齡		
20-24歲	20	7
25-29歲	11	18
30-39歲	2	14
在遷移目的地的工作年資 <sup>a</sup>		
< 2年	26	26
2-5年	4	7
> 5年	3	6
最高學歷科系背景		
理工	11	4
社會人文	20	12
經濟管理	2	20
其他	0	3
		(醫學／藥學／餐飲)
應徵地點		
地主國	25	29
臺灣	8	10
雇主企業類型		
當地企業	26	21
外國企業	6	3
臺資企業	1	14
臺資／當地企業合資	0	1

註：<sup>a</sup>接受訪談時往前推的年齡。

雙學位、在日本留學、到日本讀語言學校、實習，其中有多位有兩個以上的經歷（先交換再留學、先交換再打工度假）；到日本前與日本毫無淵源的只有4位。他們遷移到日本工作的管道，分別為在日本應徵25位，從臺灣直接應聘8位。絕大多數受訪者都有人才仲介居間協助求職

就業，因此日本部分的研究訪談了3位專門介紹外國人到日本企業就職的仲介業者，其中一位是長期在臺灣替日本企業招聘人才的業者；另外一位是在日本替日本企業到越南、臺灣、中國、韓國徵聘人才的業者；第三位則來自一間以在日留學生為主要徵聘對象的新興仲介公司。

訪談資料的分析採用紮根理論一般性程序，針對受訪者回溯遷移過程時，提出影響他們形成遷移動機的契機，以及幫助他們落實遷移最重要的資源，針對這些關鍵字進行開放性編碼（比如：交換、實習、參訪、企業培訓、人力仲介等）。接著在日本與中國開放性編碼與相應之內容之間進行比較，找出共同與相異之處。接著對開放性編碼予以分類並概念化，最後歸納出教育國際化影響以及聘僱跨國化這兩大分析主軸。

## 肆、鉅觀層次的背景： 總體環境的推力與拉力

先前對先進工業社會的年輕人外移現象的研究觀察，指出年輕人往國外發展主要是不滿母國的就業條件，本文有類似的發現。許多受訪者指出選擇外移的推力主要是臺灣的低薪，以及其他不利於職涯發展的因素。在過去20年之間，臺灣工作者實質薪資成長與勞動生產力脫鉤（林依伶、楊子霆 2018），特別是擁有大學學歷的年輕人，在就業市場所面臨的就業障礙，比其他教育程度的工作者更多（郭重附 2019）。首先由於高等教育機構急速擴張，大學文憑的價值下降（劉秀曦、黃家凱 2011），再加上臺灣產業發展兩極化，只有金融與高科技產業提供較好的薪水，其他產業的薪資長期低迷（張宜君 2016）。畢業自金融與高科技相關科系的求職者受到青睞，其他科系的大學畢業生則難以學以致用（Haepf and Hsin 2016）。年輕人頻繁轉職的情況反映出對於職場的不滿，根據2018年的一項調查，30歲以下的工作者每一份工作平均在職年數只有1.6年（勞動部 2019）。

大學畢業的初任人員平均薪資，1999年為27,462元，到了2019年為29,197元，亦即20年之間名目薪資僅增加1,735元（勞動部 2020）。然而，上述的推力在臺灣已經存在許久，究竟是什麼因素造成年輕人遷移國外工作的人數近年來快速成長？可以想像的是，如果沒有外在的拉力與遷移的途徑，就算存在對國內就業環境不滿這樣的推力，遷移到國外工作的可能性仍然很低。

對於本文的研究對象，也就是移往中國與日本工作的臺灣年輕人而言，職涯發展的可能性和遷移管道放寬的兩項誘因共同構成拉力。在探討這些具體的誘因之前，正如Sassen（1999）認為文化親近性、經濟互賴、地緣因素連結遷移者的目的地選擇，因此，有必要先瞭解臺灣與這兩個國家之間既有的連結。在文化親近性的面向上，到中國工作的受訪者表示遷移中國的主要考量之一是語言親近性，到日本工作的受訪者也大多表示對日本文化有親近感。相較於與中國的文化親近性來自於正式教育中的語言與文化學習，與日本的文化親近性則主要是受到日本流行文化影響。

在經濟互賴與地緣關係上，臺灣與中國、日本的經濟互賴和社會關係相當緊密，如表2所示，臺灣與中國、日本的經濟社會交流情況，無論是貿易、旅遊、移民、留學人數等，彼此間的交流都非常頻繁。以經濟連結而言，中國與日本都是臺灣排名前三名內的重要貿易國，也都是臺灣民眾最喜愛的旅遊地點。日本政府給予臺灣人旅遊日本3個月免簽證的待遇，吸引臺灣人前往日本旅遊，並在旅遊過程中對日本有些基本的認識，事實上，那些表示與日本並無淵源的受訪者，都曾經去過日本旅遊。此外，中國移民（主要是配偶）居臺灣外來移民人口的第一位，日本則是臺灣專業技術移民的第一重要來源國。其中值得注意的是，中國與日本都是臺灣年輕人教育經驗中重要的一環，名列臺灣最重要的五大留學國家之一，其中留學日本人數近年來大幅增加，從2012-2017年，五年之間已增加一倍（臺灣、中國、日本各項交流指標請看表2）。

表2 臺灣對中國與日本各項交流指標

項目／國家	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
臺灣進出口貿易總額							
中國							
比例 (%)	21	22	22	23	23	24	24
排名	1	1	1	1	1	1	1
日本							
比例 (%)	12	11	10	11	12	11	11
排名	2	2	3	3	3	3	3
臺灣人前往旅遊地							
中國							
人數	3,139,055	3,072,327	3,267,238	3,403,920	3,685,477	3,928,352	4,172,704
排名	1	1	1	2	2	2	2
日本							
人數	1,560,300	2,346,007	2,971,846	3,797,879	4,295,240	4,615,873	4,825,948
排名	3	2	2	1	1	1	1
中國籍配偶							
比例 (%) <sup>a</sup>	67	68	68	67	67	67	66
排名	1	1	1	1	1	1	1
日本專業技術移民							
比例 (%) <sup>b</sup>						27	25

表2 臺灣對中國與日本各項交流指標 (續)

項目/國家	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
排名						1	1
臺灣學生前往留學地							
中國							
人數	1,858	2,314	2,259	2,137	2,183	2,567	
排名	5	5	5	5	6	5	
日本							
人數	2,810	3,140	3,885	4,703	5,062	5,422	
排名	4	3	3	3	3	3	
臺灣大專院校生前往交流地							
中國							
人數	1,552			3,007	2,075	2,541	3,163
排名	1			1	2	1	1
日本							
人數	1,284			1,986	2,228	2,534	2,461
排名	2			2	1	2	2

註：<sup>a</sup>為中國籍配偶占臺灣整體外籍配偶的統計。<sup>b</sup>為日本籍專業技術移民占臺灣整體專業技術移民的統計。

資料來源：大專院校校務資訊公開平臺 (2020)；內政部移民署 (2021)；交通部觀光局 (2013, 2019)；教育部兩岸及國際教育司 (n.d.)；教育部統計處 (2017)；勞動部統計處 (n.d.)；經濟部國際貿易局 (n.d.)；繆宗翰 (2018)。

儘管有這些緊密的經濟與社會關係，並不代表遷移路徑會自然形成，商業來往、觀光旅遊或留學等增加之外，還需要有地主國就業市場吸引年輕人前往發展，以及移民與工作簽證體制有利於年輕人前往等條件。以下分別就職涯發展與移民工作簽證的制度誘因，分別分析中國與日本的拉力因素。中國的受訪者提到中國就業市場的拉力時，在比較中國與臺灣的職涯發展機會時，多著眼於兩地在特定產業的薪資與發展空間的差異，以薪資水準而言，中國的平均國民所得雖然遠低於臺灣，但是在北京、上海、廣州等大都市的專業白領工作，薪水已經比臺灣高出許多。比如目前在上海工作的受訪者C31，提到他在大學四年級時獲得到臺灣外商銀行實習的機會，之後也能順利取得轉正職的職位，但是他還是選擇到上海的金融業工作，主要是因為中國金融市場提供的薪資與未來的職涯發展機會，遠超過於臺灣。對移往日本的受訪者而言，日本的薪資水準不是最凸顯的誘因，受訪者最常提到的反而是日本企業的聘僱文化，包括願意聘僱非相關科系的新人、企業培訓、就業穩定、產業的多樣化等誘因。

在制度誘因方面，中國基於政治考量給予臺灣人往來中國極大的方便，特別是從2005年開始，臺灣人到中國旅遊、居住與工作期限不像外國人那樣受到限制，臺灣人只要持有「臺灣居民來往大陸通行證」，在證件有效期內無需其他簽證，即可不限次數地前往中國旅遊、停留工作（曾熾芬、吳介民 2010）。放寬就業許可的規定使得臺灣人前往中國工作，相較前往其他國家的簽證門檻低了許多。2018年中國公布的31項「關於促進兩岸經濟文化交流合作的若干措施」，亦被簡稱為「惠臺31條」，開放臺灣人參加中國公民才可參與的多項專業技術及技能人員資格考試即是其中之一。不過，上述的就業規定放寬早自2005年即已開始實施，然而，年輕人到中國發展卻是晚近的現象，這些前往中國工作的臺灣年輕人，較多集中在北京、上海、廣州、深圳等國際化城市中，同時也不再只是任職於臺資製造業工廠中的「臺幹」，而是廣泛分布在金融產業、教育服務、時尚、影視、食

品餐飲等中國新興發展的產業。此外，擁有較高的教育程度、女性比例提高，也是這一群年輕臺籍工作者普遍的特徵。

對比之下，日本的工作簽證體制與移民政策長期以來較為封閉，因此雖然臺灣與日本有殖民的歷史淵源，以及豐富的語言文化交流，但臺灣人很少以日本作為遷移的目的地。由於少子化帶來的勞動力短缺壓力，日本政府從2000年中期以後改弦易轍，對於具有優秀日語能力的外國大專畢業生，採取開放的工作簽證與移民政策，只要雇主願意聘用，具大專學歷的外國人幾乎都可以拿得到3-5年不等的工作簽證。除了連續工作10年後可以申請永久居留權，具備高度人才資格的外國人甚至可以在2年內得到永久居留權。日本成為近年來臺灣大學畢業生遷移的目的國之一，另一項原因是有別於其他地主國偏重對資訊科技人才或醫護專業人才開放，日本的工作簽證政策並無此偏重，尤其是人文知識國際業務簽證更嘉惠許多人文社會科學背景的申請人。持有人文知識國際業務簽證在日本工作的臺灣人數，激增到2018年有10,564人，和2014年相比增加了3倍多（出入国在留管理庁 n.d.）。取得這個簽證基本上須有大學學歷，並且已經受聘於在日本營運的企業。根據對人才聘僱業者的訪談，由於剛畢業的學生特別受到日本企業歡迎，造成受聘在日本工作的多半是剛畢業的年輕人。除了工作簽證資格放寬之外，日本給予臺灣國民3個月訪日免簽證的待遇，也方便年輕人大量利用此一免簽證待遇到日本找尋工作。另一項非常受到年輕人喜愛的管道是打工度假，近年來申請到日本打工度假的臺灣人激增，打工度假的名額從2009年有2,500名；2015年增加到5,000名；2019年再增加為10,000名（侯姿瑩 2019）。一位受訪的人才仲介業者J1提到：

來日本觀光免簽證有很大的影響，很多人先來旅遊之後，對這裡基本上都有好感，所以這個是很自然而然地增加了大家對來日本的一種向心力。再加上打工簽證的名



額也一直在增加，就算有很多人只是想有一些不一樣的經驗，不一定要來這邊長久的工作，可是至少可以透過打工度假來體驗一下日本的生活與工作的情況。

由於赴日工作非常重視日語能力，這項需求也反映在每年參與日語檢定的人數上，例如：根據一項最新的統計，臺灣報考人數是全球第三位，若依照人口比例而言，則是第一位（陳至中 2019）。日本成為年輕人遷移國外工作的新興目的地，可以由網路資訊得知，比如本文納入分析資料的「日本職活Worklife in Japan」網站以及「千人千日」臉書專頁都受到大量的追蹤。另外一項指標是許多受訪者提到有意到國外工作的人會搜尋椰林版的國外工作版（Oversea\_Job），在日本政府開放移民政策，以及人才仲介與企業積極到臺灣徵才後，他們留意到日本工作的討論貼文愈來愈多。以2019年畢業季前4-6月期間為例，國外工作版的貼文數目，除了美國之外，與日本相關的討論熱門度位居第二。受訪者J18提到這樣的資訊如何傳播：

日本的移民簽證現在也是有比較多的開放，這件事情也是在年輕的群體裡面受到流傳，臺灣很小沒有受到什麼資訊的障礙，很多人可以在網路上很簡單地找到這些資訊。

但上述鉅觀的推拉環境雖然是遷移得以發生的必要因素，卻不是充分條件。不論是臺灣與中國、臺灣與日本之間區域整合的密切情況，或者是中國優惠臺灣人、日本放寬工作簽證政策，都已經行之有年，為什麼臺灣年輕人直到晚近才開始以顯著的數量移往兩地工作？許多遷移日本的受訪者提到自己是在日本動漫以及流行文化中成長的一代，對日本文化有相當的熟悉度。然而，大多數的受訪者表示自己雖然屬於熟悉日本文化的世代，並不代表他們是哈日族、會積極學習日語，或一心嚮往到日本發展。舉例來說，所有遷移日本的33位受訪

者中，早就鎖定到日本工作為遷移目標的只有5位，只有他們才利用在學期間選修日語，或是報名校外的日語課程增進自己的遷移能力。絕大多數都是因緣際會透過不同的管道與機會，才逐漸確認到日本工作的管道，這些受訪者表示在這些過程中，他們更瞭解就自己的能力而言，到日本是比較可行的選擇。

由上述的研究發現可以得知，不論是對遷往中國還是遷往日本的受訪者而言，雖然他們大約知道鉅觀層次的推力、拉力因素（比如：中國經濟成長快速、臺灣薪水太低等），然而他們是透過一些過程，才有機會親自瞭解後來選擇之遷移目的地環境的具體優勢。以遷往中國的受訪者而言，特定產業（比如金融產業）的發展以及較好的職涯機會、更好的薪資，均是他們自己採集到的資訊。以到日本發展的受訪者而言，上述提到吸引他們到日本的誘因，比如企業願意聘僱培訓非相關科系的新人、就業穩定等聘僱就業條件，是透過一些機會到了當地或與當地人交流才瞭解。受訪者認為具備這些認知，是進一步啟動想遷移的契機，就本文的論點而言，他們透過一些機會才具備了遷移潛力。以下將聚焦探討受訪者提到的最重要的兩項提供遷移契機的機制，即國際化教育交流管道與跨國直接求職管道，並分析此兩項重要的機制如何培養了臺灣年輕人遷移到這兩個國家的潛力，致使中國與日本成為這波臺灣年輕人赴國外工作主要新興目的地之一。以下研究發現分別分析已經在國外工作的遷移者，回溯他們近用遷移機會並培養遷移潛力的過程中，國際化教育交流管道與跨國直接求職管道的重要角色。

## 伍、教育性管道：高等教育的國際交流

不論是到中國或日本工作，大多受訪者都提到在大學就學期間到國外參訪、交換、實習或取得雙學位等機會是他們到國外發展的契機，有些人因此而繼續在當地留學取得較高學歷，大部分則培養就業

的能力並進而得以取得工作的管道。臺灣社會長期來重視國際觀與國際化等文化資本，不論是國立或私立大學都為了增加學生的國際化能力，努力與國外大學建立交換和交流的關係，積極建立學生交換、參訪、實習等到國外交流的管道。根據教育部的統計，不論是技專院校或者一般大學，私立院校的學生去國外交流的人數都超過國立大學，私立大學在國際交流的努力上面，不但不亞於國立大學，近來甚至超越國立大學（教育部統計處 2017）。與此同時，臺灣政府以公部門的力量致力於提升青年國際移動力，推行「學海飛颺」（出國交換）及「學海築夢」（出國實習）計畫，以提供獎學金方式獎勵臺灣學生到國外進行研修及專業實習，此外針對成績優秀的中低收入家庭學生，另有「學海惜珠」獎勵出國交流計畫（教育部 n.d.）。表2的統計數據顯示，中國與日本也是近年臺灣大專院校與國外大學簽約交流的排名最前面的兩個國家。

從訪談中發現，進行國際交流所需要的花費通常仰賴家庭的支持。其中，出國時間愈久、花費愈高，因此雙學位的支出最高、其次是交換、接下來是實習和短期參訪，但是與出國留學相比，這三種方式的經濟壓力都比較小，一般中產階級家庭較能負擔。根據許多受訪者表示，由於前往中國與日本所需之經費比去其他國家交流節省很多，這兩個國家經常被家庭經濟支持較少的學生視為交流目的地的首選。許多受訪者觀察到身旁家境較富裕的朋友和同學，傾向到美國或者歐洲。

進入大學固然有了國際交流機會，但有這些管道並不代表可以運用，這就需要靠能力的競爭。許多跨國參訪或實習的招募以競爭選拔的方式進行，不論是跨國雙學位、交換學生、國外參訪或跨國實習的機會都是僧多粥少，得到這些機會很寶貴。例如受訪者J28的例子：

去沖繩交換的原因是大四最後一年，想要去國外生活看看，就申請交換學生計畫。我們學校的交換學生計畫比

較特別的是，要先申請看你有沒有資格，等你拿到資格之後再申請學校，一個人可以填十個志願。我前五所學校都是填歐洲大學，接下來就日本、韓國、泰國，就這樣篩選下來分發到日本。我來交換前，一句日語都不會。

激烈的競爭使得獲選跨國交換、參訪或實習的年輕人贏得眾人羨慕，是值得慶賀的成就，無形中將出國交流戴上光環，促使年輕學子對於取得跨國經驗趨之若鶩。在各項出國交流活動名稱和介紹中，「菁英」這個詞彙四處皆可見，暗示著透過錄取參與此類活動，申請人不僅取得出國工作的門票，也得到菁英的認可標籤。比如國立臺灣大學管理學院與北京大學光華管理學院自2001年開始，每年共同舉辦「臺大北大兩岸菁英參訪團」，參訪團提供至中國與臺灣兩地參訪頂尖企業的機會。例如：日本經濟產業省每年遴選適合的外國學生在暑假期間到日本實習，並且全額補助機票與生活費用（METI Government of Japan n.d.）。其他類似的選拔在大學校園中普遍可見，比如一家日本大企業主辦的校園菁英東京參訪團——Global Management Program in Tokyo，宣傳文字中提到：

UNIQLO推出為期5天的校園菁英東京參訪團，你可以拜訪UNIQLO東京總部與店舖，與來自各國的菁英交流，更可以與日本總部高階主管共同討論店舖事業與電子商務策略，透過實際案例討論與發表，向全球最優秀的同學與經營者學習！（臺灣優衣庫 2019）

輔仁大學管理學院對於上述這場開放給150位同學參加的說明會，宣傳消息稿的字裡行間充滿了對於出國工作的讚許：

這是針對嚮往世界舞臺，有志於派駐國外的國際人才所推出的人才發展計畫，每年均會在各大專院校選拔出具備發展潛力、自我挑戰能力、領導力資質的優秀人才，培養成為與UNIQLO一起創造全球事業的未來經營者，我們需要的就是你，你還在等什麼呢？（輔仁大學 2019）

由於目的國或臺灣政府也會提供學生交流的獎助和優惠，比如日本臺灣交流協會提供臺灣學生短期留學生獎學金，以及前面提及中國官方與民間為了吸引年輕人到中國交流，提供須競爭才能得到的落地接待、實習津貼等優惠，取得這些資源也往往是在學年輕人證明自己實力的一種方式。受訪者表示有國外經驗的資歷，有利於開展職涯發展，在資格競爭上勝出，在臺灣就業機會也因此增加，這是因為臺灣企業常用這樣的方式去挑選申請者。這樣的認知大大增加年輕人爭取到國外交換、打工度假等跨國發展的動機，因此一開始許多人參與國際交流是為了在臺灣就業機會而積極參與國際交流，後續發展為到國外工作往往是非預期的後果。以下的分析分別聚焦於中國與日本的受訪者，從他們評估這些機會對後續遷移到國外工作的重要性可以得知，上述日益增加的交換、實習、參訪等機會如何影響並促發他們往這兩個國家發展職涯的過程。

## 一、中國

遷移到中國的39位受訪者，經過資料分析後，促成實現個人海外工作所運用的資源，除了少數為倚賴親友及朋友的介紹網絡外，主要有兩種類型：一是在大學期間，學校提供國際化的交流機會；二是透過活絡兩岸的人才聘僱管道及企業招募與培訓。在中國的部分，屬於前者的類型，共有20位，幾乎占遷移者的半數。他們之中，8位有海外實習經驗、4位有大學交換經驗、2位有寒暑期在中國企業

參訪經驗，及12位有中國的求學經驗（其中部分個案兼具雙重或多重經驗）。許多前往中國求職的臺灣年輕遷移者回顧，他們並非一開始就設定到中國求職，也不是在臺灣的勞動市場中先經歷了求職挫敗，才尋求轉進，而是先前到中國交流的正向經驗，開啟了後續一連串的交流、異地實習、當地求職的歷程，一步步地把個人的生涯發展與到中國工作結合起來。上述教育部獎學金的研修或實習機構雖不包括中國大陸與港澳地區，但由於中國官方及民間基金會熱衷於促進臺灣學生前往交換、參訪與實習，許多受訪者表示到中國交流多享有落地接待，大多只有機票需要自費，經費開銷較能負擔。

在臺灣各大學中經常能看到徵選在學生利用暑假到中國實習的宣傳，這些主要是由臺灣的民間組織與中國的半官方或企業合力推展，並經常性地與各大學合作。比如由中國科學技術協會主辦、臺灣的中華公共事務管理學會執行的「玉山計畫」，每年從合作的大學（國立臺灣大學、國立政治大學、元智大學等）中選出20-30位學生赴北京或南京實習。另外，臺灣的中華傑出青年交流協會主辦的「TMR未來人才實習計畫」（2019），從2012年開始，篩選臺灣的大學生至中國各大城市的企業實習，該協會如此敘述這項企業實習計畫的成果：「僅2012年暑假，由『傑青會』負責甄選籌備的赴大陸企業實習活動，包含了北京、長沙、杭州、寧波、嘉興、紹興、舟山、義烏等8個城市；28間實習企業；160位臺灣實習大學生。」在該協會對於2020年的招募說明中（日本職活 n.d.），可以看到實習與正式工作之間的直接關聯，「明年度，我們一樣將全力爭取實習後能轉正機會，今年已有同學參與實習後在實習單位直接轉正。」（TMR未來人才實習計畫 2019；社團法人中華傑出青年交流促進會 n.d.；繆宗翰 2018）臺灣多所大學的國際事務暨兩岸處，甚至於個別的系所，每年提供名額讓大學生前往中國姊妹校系所進行長達6個月、1個學期期間的交換實習。許多受訪者也不止運用單一的國際交流機會就決定海外

工作，而是如C23及C31混合實習與當地就學經驗，<sup>3</sup>或是如C13經歷交換與當地就學及實習；或是如C35與C39經歷交換與實習經驗後，才進入當地勞動市場。以受訪者C35為例，她在大學主修企業管理，她提及就學期間的兩岸交流經驗，是促使她大學畢業後選擇前往中國工作的關鍵因素：

我到上海工作的原因，是因為在高中跟大學的時候，有接觸一些臺灣跟大陸舉辦的兩岸交流活動。來了兩次之後，就覺得對中國大陸這邊印象滿好的，那我就申請了上海交通大學的交換……交換之後，也是希望可以體驗一下這邊的工作環境，所以交換期間，除了讀書跟一般交換生會有的旅遊，我就已經計畫好要實習了。

C35在2018年初訪談進行時，已經是一家陸資服裝紡織大集團下專門負責進口服飾子公司的市場營銷主管。她從大學初期累積的「對這邊印象滿好的」兩岸交流經驗開始，銜接利用畢業前的一年，先到中國做交換學生，期間曾前往北京一家跨國公司的雜誌社編輯部進行實習，之後又回到上海一家公關公司從事精品的線下活動實習。她在投遞40多份的履歷，取得十幾家陸資及跨國企業的面試機會後，最後決定留在中國就職。另一個也是經歷交換與實習類型的C39，他大學時就讀社會科學相關學系，由於同時選擇了雙主修，就學的學期數比一般同儕長。他利用大學五年級畢業前的半年時間，申請了國外交換生的機會，同學中有人申請去南非或歐洲，他考量自己英語能力不夠好，因此申請到一家北京的知名大學交換。2018年，他去北京當交換學生時，同時到企業實習半年。在交換期間，C39到一家科技公司

3 C31的實習是在臺灣的一家外商公司，但這之前，曾在上海一間著名大學的金融研究所就讀。

實習。這家的主要業務是運用人工智慧，公司招聘了許多北京大學、清華大學等資訊相關科系的畢業生。他在受訪時任職於一家北京當地的資訊科技公司，負責處理大數據的業務。以他的社會科學背景，一般是很難進入這樣的公司，但由於有擅長抓取網路資料的能力，又來自中國人熟悉的少數幾個臺灣頂尖學府，所以在諮詢學長爭取面試機會之後，在回臺灣短暫服兵役前，收到公司的錄取通知。

除了藉由在中國的大學就學、交換、企業實習等方式外，透過教師帶團參訪也是兩岸間大學密集交流下，打開國外工作機會的新興管道的一種型態。受訪者C37就是其中一個典型案例，她畢業於中臺灣一所私立大學的資訊管理學系，2019年訪談時她剛成為一家位在北京的資訊科技公司正職人員兩個月：

我在去年先來到北京，跟學校的老師一起進行企業的參訪交流，那時候有機會知道，這裡有一個實習的機會。回去臺灣之後準備了履歷，今年來的時候就投了簡歷面試，然後暑期在這邊實習了一個半月先回臺灣，然後緊接著再過來，就轉成正式員工。

透過這些學校教師帶團帶領學生利用寒暑假前往中國進行企業考察，成為提供學生畢業後就業連結的一種新方式。

## 二、日本

在日本的受訪者中，除了透過在臺灣的大學校園徵才活動到日本工作的少數人（下一章會分析），大部分在到日本找尋職涯發展機會之前，已藉由不同管道與日本產生較深的關聯。受訪者經常提到在大學時期有各種與日本交流的機會，其中最普遍的是到日本當交換學生，有不少學生在交換學生的那一年找到工作，也有因為想日後到日本工作而決定畢業後先到日本留學。近來盛行於網路分享在日工作經



驗的故事，也可以看到大學時期，透過學校的國際交流促發在日本求職的可能。以上述的「千人千日」臉書分享專頁，截至2020年底的77則分享中，有29位採用傳統的國際教育管道，也就是到日本留學（包括語言學校）後留下來就業，15位沒有任何與日本交流的經驗而是透過直接聘僱到日本就業，但有33位分享者曾經於在學期間因為學校的管道，赴日本交流、交換、取得雙學位，或實習。

在本研究的受訪者中，曾在大學時期以國際化教育管道包括交換學生、雙學位、留學、實習、打工度假以及到日本就讀短期語言學校，高達29位，他們認為在這些交流的過程中，逐漸發展出到日本工作的志向與能力。許多受訪者提到這些交流的管道，首先是培養了他們到日本工作的動機。從訪談中可以發現一個相當普遍的現象，受訪者在到日本交流之初，未必已經設定以到日本工作為目標，但是藉由在日本實際生活一段時間，瞭解日本企業的聘僱文化與工作穩定的特性，逐漸發展出在日本工作的興趣。受訪者J13提到自己的人文科系背景，在臺灣就業市場的競爭力有限，積極爭取各種可以出國磨練的機會，他在大學時利用學校提供到日本大學交換的管道，到日本後才知道日本企業願意聘用人文科系背景的畢業生，因此決定放手一試。

受訪者J16為管理科系背景，她就讀的學院與許多國家簽定互訪實習計畫，她曾經申請許多國家的機會，但都沒有甄選上，後來她申請到日本政府提供的實習機會，於在學期間前往日本實習兩個月。她在那兩個月中親身體會到在日本企業工作的各種面向，雖然也有負面的感受，但整體而言，在日本企業工作令她嚮往，因為產業領域非常多元。在日本的交換期間，各大學均積極提供課程教外國學生日文，以J28為例，她在日本一年當交換學生，日文課程是必修，她從基礎開始學起非常辛苦。但當交換結束後，想要精進剛學到的日文，以約聘的方式留下來繼續工作一年，一年後回臺灣申請打工度假後再到東京找工作，後來順利取得正職轉換為工作簽證。

如前所述，臺灣年輕人對於到日本工作的興趣，主要誘因是日

本政府給與的人文知識國際業務簽證，適合人文社會科學背景的畢業生，以及企業會考慮聘僱各種科系背景的外籍工作者，而這些資訊都是他們與日本進行交流的期間發現的。值得注意的是，許多受訪者都表示與日本交流期間得到的重要資訊是日本企業會以申請人的潛在能力與性格作為衡量標準，而不是就業的即戰力，因此對於各科系背景的求職者普遍持開放態度，這一點特別吸引人文社會科學背景的臺灣年輕人。相較之下，在臺灣的就業市場中，人文與社會科學的畢業生能申請就業的產業相當有限。人文科系畢業的受訪者J15說：

在臺灣，你是什麼科系畢業會被預期走相關的路，因為其他地方也不特別重視你的能力，甚至有許多公司你申請不了，因為他們設下申請人的科系門檻，就把你給刷下來了。我去日本交換時發現，日本企業不是這樣，所以我對自己說，如果我想有更多的選擇，我應該要留在日本找工作。

J13談到在交換生結束之後，她以回到日本工作為目標，走了相當長的路才得償所願：

大四的時候在日本交換學生一年，交換完之後就回臺灣……交換留學那時候的經驗讓我覺得我想要再回到這個國家……覺得這邊的環境很好……後來剛好新加坡有工作機會，新加坡給的薪水很高，我為了要存錢來日本，所以就到新加坡去工作了一年，新加坡薪水的確給滿高的，但是我在新加坡純粹就只是為了存錢所以去那邊。我那時候就是一心想去日本。

除了在日本就業的動機之外，受訪者也是透過親身經驗，得知在

日本求職需具備的條件與策略。許多受訪者提到，在交換與交流的過程中，得知若要到日本就業，非常需要證明自己的日文能力與文化瞭解，因此以日本當地學歷較好找工作。他們後來留學日本取得碩士學位，是為了在日本求職。那些原本以留學或雙取得學位在日本就讀、續留就業的受訪者表示，日本學生的求職活動很早就開始進行，大約是畢業的前一年，就已經積極準備求職，外國交換學生往往在影響之下，也會開始嘗試求職。對於外籍求職者而言，一旦啟動求職，為了應付日本求職的各種要求，必須投入龐大的心力，於是求職過程本身引導出非找到工作不可的決心。一位受訪者表示，由於在日本的求職過程非常艱辛，一旦開始找工作，像她這樣一開始並沒有非留下來工作不可的留學生，也會逐漸將在日本找到好工作，當作對自己努力付出的終極肯定，這時的求職已經轉換為一場證明自己的戰役，不達目標不會終止。

受訪者J33的例子彰顯了從希望有機會到國外交換，一直到後來在日本工作，漫長且曲折的過程。J33表示：「長大的過程，家人一直強調有機會的話應該出去看看，當時是以中國為目標，大人常說要去競爭激烈的中國挑戰一下自己。」她在大學入學選系時，看到她想選填的大學中有個科系與日本一所知名大學設有雙學位的制度，基於這樣能夠以臺灣的學費就讀日本大學，可以幫家裡省錢，便將之列為第一志願。她順利入學就讀後，由於篩選雙學位申請人的主要標準是日語能力，她才開始努力學習日語。後來她在畢業前到日本攻讀雙學位期間，一開始並未以留在日本工作為目標，但是隨著身旁日本同學申請工作的潮流，她也抱著試試看的心情申請。她當時雖然沒有成功找到工作，回到臺灣後，持續透過人才仲介業申請，最後在臉書上看到一個在日本的工作機會，第一次申請時沒有拿到聘僱，半年後對方來信徵詢應聘的意願，她毫不猶豫地答應，將臺灣工作辭掉後幾個月就到東京工作。J33的遷移歷程彰顯出本文所要凸顯的重點，亦即對許多年輕人而言，重要的是出國，至於去哪裡就看有什麼近用的

機會。正如J23被問到，她是否懷抱日本夢才來日本，她的回答是：「我和我們這一代很多人一樣，有的是出國夢，去哪裡並不是太重要。」然而當時出國不一定代表想要去國外就業，但是一旦選擇到國外交換或攻讀雙學位，遷移潛力會逐漸增加、一步一步邁向國外工作的路途。

總結此章，臺灣的大學院校近年來普遍面臨招生以及畢業生就業的壓力，積極進行國際交流以增加學生的競爭力。不論是到中國或到日本的受訪者回顧國外實習經驗、交換、參訪，以及啟發後來前往當地求學等，往往透過大學的組織性資源逐漸地鋪陳出年輕人通往國外工作的途徑。兩者比較起來，臺灣與中國和日本國際交流的模式有些差異，大學教師盛行透過帶團方式，利用寒暑假帶領學生前往中國進行企業考察，提供學生連結到中國企業實習的機會。與日本交流的管道，最盛行的是交換或雙學位，實習機會仍屬少數人的經驗。

## 陸、求職管道：跨國聘僱的盛行

上一章分析臺灣年輕人在大學期間利用日益增加的跨國交流機會，形成遷移到中國與日本發展職涯的動機，然而接下來付諸行動的過程中，若缺乏求職管道，這樣的動機並無法落實。本章聚焦探討協助臺灣年輕人被國外企業直接聘僱（而非外派）的管道，本文發現到中國與到日本的直接聘僱機制非常活躍，促使遷移此兩個國家的行動更容易落實。在中國部分，主要的關鍵行動者是求職網站、兩岸獵人頭公司、臺灣企業培訓與招募的管道；日本部分主要是人才聘僱業的居間篩選與協調，以下將分別呈現中國與日本求職聘僱管道的研究發現。

### 一、中國

除了前一章討論的制度性資源（實習、交換、參訪機會等）外，晚近臺灣年輕人遷移中國工作現象的蓬勃發展，也與另一個類型扮演

居間的重要行動者有關——活絡兩岸的人才聘僱及企業招募與培訓。分析在這類型中，受訪者的求職管道，有2人透過求職網站，1人經由兩岸獵人頭公司，另有9人則是透過臺灣企業招募與培訓的管道到中國就職。以企業培訓招募管道而言，有別於外派的方式，在中國設廠的臺商企業，經常透過制度化管道，吸引臺灣年輕人直接到中國工作。常見的方式是企業透過104或1111等求職網公布徵才訊息，並以「儲備幹部」方式招募工作者。受訪者C05，從大學休閒旅遊管理系畢業才一年，她在前往中國廣東工作之前，曾在臺灣應徵一家物流業公司，該公司提供在中國地區「儲備幹部」的職缺，但公司要求「想找有相關經驗的人，有在中國工作過的年輕人」。C05之前因學系關係曾於大四下學期前往中國實習，但僅限於飯店業，所以沒有應徵上。之後，另一家位於廣東東莞的運輸貿易廠商，看到她的線上履歷，主動找她去面試，才促成她到中國工作。

除了C05個案外，C18也是透過中國的求職網站——智聯招聘，才進入北京的一家網絡科技公司工作。求職網站也往往有主動獵才的功能，在北京銀行業任職的受訪者C16，提及他前往中國工作的過程是：「智聯招聘找到我，但是實際上跟我接觸的是104，因為智聯招聘它在臺灣沒有點，所以他就找104。」智聯招聘是中國的求職網站（智聯招聘 n.d.），除了提供求職資訊之外，也為企業提供類似獵人頭公司的服務。在獵人頭公司、兩岸人才仲介網的相互合作下，過去10年間提供給臺灣年輕人相當多元的產業與職業類型的中國工作機會。甚至許多本身已設定尋找國外工作機會的求職者，也會透過「前程無憂」這一類的中國求職網站（前程無憂 n.d.），直接尋求在中國城市的工作機會。

除了求職網站提供的一般性國外工作機會資訊，以及獵人頭公司主動尋覓中國企業發展所需要的臺灣年輕人才之外，某些製造業類別的臺資企業，因為已有豐富的中國經驗，會就企業本身的版圖布局需求，在臺招聘臺灣年輕人到中國工作，成為年輕人到中國工作的另

一種重要型態。受訪者C08大學就讀某醫藥大學中藥相關學系，他在2012年畢業，考量到學系專業的未來發展比較受限，「所以我就是覺得，就往自己的興趣走，就往鞋業這方面走」。於是在服完兵役後，直接前往臺資鞋廠在中國東莞的工廠任職，當時的職銜是「儲備幹部」。臺資廠運用儲備幹部的方式，吸引許多像C08這樣擁有大學學歷，但先前沒有產業相關背景的年轻人，可以在「受訓」一段時間後，順利銜接到國外的的工作。有趣的是，C08受訓的地點並不是臺灣，而是公司的中國東莞廠。東莞的工廠只是他工作的第一站，接下來他會前往公司全球布局下位在柬埔寨的工廠。在研究中所接觸到的臺灣企業國外製造業者，如鞋業、製衣、傢俱業等，都常見以儲備幹部方式，徵求具大專學歷以上、想前往國外工作的臺灣年輕人。

除了國外企業本身提供的招募管道，企業在臺灣的公會組織也居間扮演關鍵行動者，促成年輕人遷移國外工作。比如，受訪者C03與C04，兩人在外派國外工作之前，都先參加了臺灣製鞋同業公會提供的製鞋培訓課程。培訓班的課程內容，原本主要是讓參與學員認識製鞋產業，並進一步透過培訓班培養工作人才，因此培訓的對象並沒有設限必須是製鞋相關科系。C03與C04在大學期間，一位就讀企業管理科系，另一位主修企劃，屬行銷管理的專長，兩人在就職前都沒有製鞋業務的相關經驗，也沒有能和國外工作直接聯繫的管道，但是都報名接受培訓課程。當培訓班結業後，公會不只給與結業證書，還會進一步安排結業學員與徵才的國外製鞋企業媒合；不少參與培訓課程的學員，因此取得國外的的工作機會。綜合來說，不管是透過企業公會組織所提供的培訓課程，或是國外企業的「儲備幹部」招募，都讓臺灣的年輕人在大學畢業後，透過這些聘僱管道的協助，可以搭上中國勞動市場擴張的機遇，很快地連結到中國就業機會。

## 二、日本

相較於中國多樣化的求職管道，遷移日本工作的受訪者，絕大多

數需透過人才仲介找到現職，只有極少數直接向企業投履歷求職。這是因為應徵日本企業工作的過程非常繁瑣，日本應聘者也多經由仲介媒合就業機會，外國求職者亦然。因此，人才仲介對於引介外國人才到日本企業扮演非常重要的角色（Hof 2018）。此節將分析近年來日本企業、人才仲介積極在臺灣、日本徵聘臺灣人才的作為，如何使得求職管道的近用性大為提高。

首先，日本企業近年來對外國人才的需求激增，許多仲介業積極在日本境內的大學校園針對外國籍交換生以及留學生辦理就業座談與徵才，多位在日本當過交換學生的受訪者提到，短短一年的交換生涯中，就會收到許多仲介業辦理的校園企業徵聘說明會和求職經驗分享的座談。受訪者J26的經歷彰顯出人才仲介在求職協助上扮演的關鍵角色，他說：

我起初念雙學位時是希望能將所學帶回臺灣運用……會在日本開始找工作是那邊有認識的朋友，一位中國學生在那邊找到工作，跟我年紀一樣大，在那邊念研究所，也是跟我一樣是學生，他就介紹了那個人力仲介給我。後來就是他幫我找到現在的工作，找到後我就留下來了。

除了到日本交換或留學的人得到仲介的協助就業，在臺灣的學生也會得到這樣的機會。許多原本以國內招聘為主的日本仲介業也擴大到外國徵聘業務，雖然大型日本人才仲介業在世界各地原本就有駐點，但根據仲介業的訪談得知，過去多是為了媒合當地求職者到當地的日本企業工作，而不是將他們徵聘到日本工作。日本人才仲介業的受訪者表示，日本企業近年來對亞洲人才的需求增加之際，明顯偏好聘用臺灣工作者，主要是因為臺灣人與日本企業文化較為契合，因此日本人才仲介業非常積極到臺灣招聘人才。一位仲介業者J1提供了以下背景：

2017年時我們日本總公司針對一百間日商企業做問卷調查，現在要找外國人來日本工作，請問你們對哪一個國家比較有興趣，結果前三名分別是臺灣、印尼跟越南。人資業者就積極在這三個國家，辦理說明會等活動，替日本企業招募國際人才。

一位受訪者提到，在網路平臺上搜尋國外工作訊息時，經常會看到日本人才仲介以繁體中文發布的招募訊息。一位人才仲介業者長期負責協助招募臺灣人到日本工作，觀察到近年來從中央到地方政府都有延攬臺灣人才的活動，比如東京都政府每年主動來臺灣舉辦徵聘說明會。

日本企業與仲介業在臺灣最積極的徵聘策略，是由日本企業委託人才仲介到臺灣的頂尖大學（主要是國立臺灣大學、國立成功大學、國立清華大學、國立交通大學），進行校園招聘，提供到日本工作的機會。近期用這項遷移管道的結果是讓那些原本較缺與日本交流經驗的年輕人，也有機會赴日工作。受訪者中有8位是在日本仲介業的臺灣校園徵才中，拿到日本企業內定。其中3位資訊工程與機械背景，是在完全沒有任何日本淵源、不會日文的情況下，透過仲介得到前往日本企業工作的機會。其中受訪者J8的遷移經驗就是上述的寫照，他在畢業前受到已經就業的學長、前輩對臺灣工作環境的抱怨所影響，一心想出國工作。但想到去歐美工作的話需要先留學，自己沒有準備，正感到煩惱之際，他現職的日本企業透過人才仲介到校園徵才，在他與日本毫無關聯、不懂日文的情況下，決定採用他，讓他順利踏上赴日就職之路。他說：

原本那時候是X大機械所畢業，畢業前其實我碩一就開始在找國外工作，那時候就已經全心不要留在臺灣了……那時候就想說臺灣學歷也不是很好用在國際上。我現在工作的



這家公司，他們透過日本人資公司，然後去校園，那時候他們就直接在像臺大、政大、臺科大、清大辦校園徵才。

J8提到招募相關訊息來源時，指出招募訊息會透過網路廣泛傳播，他說：

大家最愛上的PTT oversea job，很好用，大家基本上都會上去po。早我一年來的臺灣人，也是幫我們公司人資招募的時候，也是就直接去PTT po一篇文，我也是看了之後就來試試看，因為跟我領域符合。那時候選擇也真的不多，然後在臺灣面試，我們公司決定聘我也是滿了不起的，就是不問任何日文能力，我那時候一句都不會。

除了校園徵才這種活動之外，臺灣年輕人也可以到日本人才仲介網站在線上投遞履歷與求職的選項。有些受訪者是在專業網站（比如Linkedin）上放履歷，之後由人才仲介主動徵詢。比如J6到日本完成雙學位課程後先回臺灣工作，一年後，日本人才仲介看到他放在Linkedin上的履歷，直接介紹他到日本的外資公司就職，這些都顯示聘僱管道的跨國化與多樣化。於2019年訪談中，相較於2016年，更多受訪者提到，臺灣朋友圈中一個接一個到日本工作，也經常收到臺灣的朋友詢問有什麼方式可以到日本工作，他們通常都建議朋友去找專業的日本人才聘僱仲介公司。受訪者也提到愈來愈多最近抵達日本工作的臺灣人，一開始是透過打工度假的簽證轉為正職的案例，他們也都透過專門引介打工度假的人才仲介業者找到打工的工作。

總結此章對於中國與日本求職聘僱機制的發現，跨國聘僱方式與求職管道的蓬勃發展直接或間接地促成臺灣年輕人遷移國外工作的潛力與行動。對於那些遷移動機是在大學期間參與國際交流管道所促發

的年輕人而言，聘僱管道跨國化提高了他們的遷移潛力。對於沒有國際交流機會或者無法負擔國際交流開銷的年輕人來說，國際化的聘僱管道扮演宣傳遷移好處、推波助瀾遷移動機的功能，求職者免費運用的多樣跨國聘僱與求職網路平臺等，提供了加入國外工作行列更為普及的管道。加上愈來愈多企業會以直接聘僱培訓，提供了年輕遷移者更為方便的跨國工作機會。

## 柒、結論

對於造成工業先進國中高學歷年輕人遷移海外工作的現象，目前的解釋觀點多聚焦推力和拉力的鉅觀因素，或者個人遷移能力與動機的微觀因素，缺乏探討連結鉅觀層次與微觀層次的中介層次如何促進年輕人外移。臺灣存在許多不利於年輕人職涯發展的推力，但個人的遷移決定仍須經由中介機制啟動與協助，才會進一步落實遷移的實現。因此，透過分析觸發遷移動機與促進遷移過程中重要的中介機制，將能更全面地瞭解當代臺灣年輕人前往海外工作人數快速成長，以及集中於特定國家的原因。本文認為若缺乏上述的中介機制，年輕人遷移海外工作的人數不會在短期內有如此顯著的成長，而中國與日本成為海外職涯發展新興目的地之一。

近年來，接受大專教育的臺灣年輕人與國外交流的機會大為增加，不論是否實際出國交流，由於各種資訊的傳播效果，許多年輕人逐漸將增加海外經驗作為渴望達到的成就指標。這些出國經驗或相關資訊，以及普遍可以接觸到的跨國聘僱管道，提高了臺灣年輕人的遷移潛力。本文也發現，晚近在臺灣與中國、臺灣與日本之間，各種校園交流機會與求職管道尤其活躍，這也解釋何以中國、日本這兩個經濟發展程度差異甚大的國家，卻同時成為臺灣年輕海外工作者集中的目的地。本文的結論是，高學歷年輕人遷移國外工作的人數增加，反映的是他們在接受高等教育過程以及求職方式日益國際化的結果。各

種直接與間接促成遷移的行動者透過組織管道交織在一起，致使遷移動機、以及遷移目的地的決策，往往受到與遷移海外工作無直接關聯的機制所誘發，帶來近用的遷移機會與資源，導致遷移並非依照事先精打細算、多方比較的軌跡前進，在遷移目的地的選擇時，受到近用機會的影響，而非考慮最大化效益。遷移國外工作的年輕人是在一個結構化的過程中，逐漸成為遷移者。

受限於研究目的，本文有以下幾個限制，有待未來研究進一步探討。一、本文以中國與日本兩個遷移目的地作為案例，研究結論是否可以適用於其他的遷移目的地，值得未來研究檢驗，尤其是東南亞區域日益成為臺灣年輕人發展職涯目的地的過程，除了本文強調的中介機制之外，是否還有別的機制運作，是一項有發展潛力的研究主題。二、本文的研究發現是遷移資源普及化提高了近用性，但這只是意味著遷移變得比以前更容易被嚮往、落實，並不代表遷移是垂手可得的，比如本文提到日本人才仲介最積極到校園徵聘的臺灣人才是名校的畢業生，這相對排除其他不被列入名校名單潛在遷移者的近用。然而受限於這項研究的目標，乃是企圖瞭解已經遷移的年輕人，回溯啟發他們遷移動機的契機以及近用求職管道的過程，因此本文未能探討為什麼有人無法順利成為遷移者。有哪些主要的障礙使得企圖遷移而未能成功，是未來研究值得探討的主題。三、由於本文聚焦探討啟發與落實遷移的中介機制，也就是成為遷移者的過程。對於遷移後果，特別是透過不同機制遷移的人，其適應與再度遷移的可能，需要另文分析。

基於本文的研究發現，未來的研究者有以下幾項可以進一步探討的研究方向。一、遷移資源近用的普及可能會對遷移者階級背景與遷移能力之間產生影響，過去相關的研究發現，到國外發展職業生涯的機會差異受到經濟、社會資本與文化資本的影響，而這些資本的高低又經常受制於個人的階級背景（Van Hear 2014）。本文的發現是，大專教育提供國際化資源，進入大專教育體系，有助於年輕人接近遷移

機會，因此大專教育機會成為影響年輕人遷移潛力的因素。但由於接受大專教育的年輕人比例非常高，以及各大學愈來愈重視國際觀與國際化等文化資本，不論是國立或私立大學都努力與國外大學建立交換和交換的關係。可以說，進入大專院校（不論是國立或私立大學），使得年輕人更接近遷移的資源。加上數位化的跨國求職平臺與企業主動跨國聘僱管道增加，取得就業資訊與近用遷移管道的人也快速增加。值得注意的是，不論是盛行於中國的求職網站、獵人頭公司或者是到日本工作依賴的人才聘僱仲介，都是對求職者免費提供的服務，因此此一近用資源可以非常廣泛地被使用。以上的機制有可能扁平化遷移過程中因為階級不同帶來的資源差異，未來的研究若能進一步探究家庭階級背景與本文所探討的其他機制與資源之間的關係，將有助於瞭解這些遷移資源與機制是否有利於階級光譜更廣的年輕人實現遷移。二、由於研究的限制，本文並未更深入探討大學教育國際化和跨國聘僱機制的形成與運作方式，未來的研究者若能朝此方向進行，將可以更加確認中介機制的的作用。

## 參考文獻

- TMR未來人才實習計畫 [TMR Weilai Rencai Shixi Jihua] (2019) 2019/12/20臉書貼文。https://www.facebook.com/AceGroup.TMR/ (取用日期：2020年5月6日)。“2019/12/20 Facebook Post.” (Date visited: May 6, 2020).
- 千人千日 [Qian Ren Qian Ri] (n.d.) 臉書專頁。https://www.facebook.com/1000localfriends/ (取用日期：2020年5月6日)。“Facebook Page.” (Date visited: May 6, 2020).
- 大專院校校務資訊公開平臺 [Dazhuan Xiaoyuan Xiaowu Zixun Gongkai Pingtai] (2020) 日間學制本國學生出國進修交流人數。https://udb.moe.edu.tw/DetailReportList/%E5%AD%B8%E7%94%9F%E9%A1%9E/SirdContinuingEducationAndExchangeStudent/Index (取用日期：2020年5月7日)。“Rijian Xuezhì Benguo Xuesheng Chuguo Jinxiu Jiaoliu Renshu.” (Date visited: May 7, 2020).
- 日本職活 [Worklife in Japan.] (n.d.) 日本職涯／人物專訪。https://www.worklifeinjapan.net/home/share-story-and-ask (取用日期：2020年5月6日)。“Ribēn Zhìyá / Rēnwù Zhuanfang.” (Date visited: May 6, 2020).
- 內政部移民署 [National Immigration Agency, Ministry of the Interior, R.O.C.] (2021) 外籍配偶與大陸(含港澳)配偶人數。https://www.gender ey.gov.tw/GecDB/Stat\_Statistics\_DetailData.aspx?sn=lJvq%2BGDSYHCFfHU73DDedA%3D%3D (取用日期：2020年5月6日)。“Waiji Peiyou yu Dalu (Han Gang Ao) Peiyou Renshu.” (Date visited: May 6, 2020).
- 行政院主計總處 [Direcorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C.] (2020) 108年國人赴國外工作人數統計結果。https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=46643&ctNode=5624&mp=1 (取用日期：2021年2月6日)。“108 Nian

Guoren Fu Guowai Gongzuo Renshu Tongji Jieguo.” (Date visited: February 6, 2021).

交通部觀光局 [Tourism Bureau, Ministry of Transportation and Communications, R.O.C.] (2013) 2012年近6年中華民國國民出國目的地人數統計。 <https://admin.taiwan.net.tw/FileUploadCategoryListC003330.aspx?CategoryID=e0fdeea6-1df9-4454-829f-510504a3b9e9&appname=FileUploadCategoryListC003330> (取用日期：2020年5月6日)。“2012 Nian Jin 6 Nian Zhonghuaminguo Guomin Chuguo Mudidi Renshu Tongji.” (Date visited: May 6, 2020).

交通部觀光局 [Tourism Bureau, Ministry of Transportation and Communications, R.O.C.] (2019) 2018年近6年中華民國國民出國目的地人數統計。 <https://admin.taiwan.net.tw/FileUploadCategoryListC003330.aspx?CategoryID=e0fdeea6-1df9-4454-829f-510504a3b9e9&appname=FileUploadCategoryListC003330> (取用日期：2020年5月6日)。“2018 Nian Jin 6 Nian Zhonghuaminguo Guomin Chuguo Mudidi Renshu Tongji.” (Date visited: May 6, 2020).

吳伊凡、藍佩嘉 [Wu, Yi-Fan and Pei-Chia Lan] (2012) 去中國留學：旅中臺生的制度框架與遷移軌跡。臺灣社會學刊，50: 1-56。 “Taiwanese Students Pursuing Higher Education in China: Institutional Frameworks and Migration Trajectories.” *Taiwanese Journal of Sociology* 50: 1-56. doi:10.6786/TJS.201209.0001

批踢踢實業坊 [PTT Bulletin Board System] (n.d.) 看板Oversea\_Job。 [https://www.ptt.cc/bbs/Oversea\\_Job/index.html](https://www.ptt.cc/bbs/Oversea_Job/index.html) (取用日期：2020年5月6日)。“Kanban Oversea\_Job.” (Date visited: May 6, 2020).

林依伶、楊子霆 [Lin, Yi-Ling and Tzu-Ting Yang] (2018) 經濟成長、薪資停滯？初探臺灣實質薪資與勞動生產力成長脫勾之

成因。經濟論文，46(2): 263-322。“Decoupling of Wage Growth and Productivity Growth in Taiwan: An Empirical Investigation.” *Academia Economic Papers* 46(2): 263-322.

邱芷綾 [Qiu, Zhi-Ling] (2016) 七、八年級生夢幻國外工作調查。  
<https://www.1111.com.tw/news/survey/98185/> (取用日期：2020年5月7日)。“Qi, Ba Nianji Sheng Menghuan Guowai Gongzuo Diaocha.” (Date visited: May 7, 2020).

社團法人中華傑出青年交流促進會 [The Association of Chinese Elite] (n.d.) 協會簡介。<http://www.acetw.org.tw/?class=org> (取用日期：2020年4月18日)。“About ACE.” (Date visited: April 18, 2020).

侯姿瑩 [Hou, Zi-Ying] (2019) 赴日打工度假名額增至1萬4月正式實施。  
<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201903210204.aspx> (取用日期：2020年5月7日)。“Fu Ri Dagong Dujia Minge Zeng zhi 1 Wan 4 Yue Zhengshi Shishi.” (Date visited: May 7, 2020).

前程無憂 [51job] (n.d.) 招聘網。<https://www.51job.com> (取用日期：2020年4月18日)。“Zhaopin Wang.” (Date visited: April 18, 2020).

陳至中 [Chen, Zhi-Zhong] (2019) 日本語能力試驗 臺灣每年逾8萬人報考居全球第3。  
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/201903210160.aspx> (取用日期：2020年5月7日)。“Ribenyu Nengli Shiyan Taiwan Mei Nian Yu 8 Wan Ren Baokao Ju Quanqi Di 3.” (Date visited: May 7, 2020).

教育部 [Ministry of Education, R.O.C.] (n.d.) 「學海飛颺」、「學海惜珠」、「學海築夢」獎助學生出國研修及專業實習甄選及薦送簡章。  
<https://www.studyabroad.moe.gov.tw/upload/file/20170119112548.pdf> (取用日期：2020年6月10日)。“‘Xuehaifeiyang,’ ‘Xuehaixizhu,’ ‘Xuehaizhumeng’ Jiangzhu Xuesheng Chuguo Yanxiu ji Zhuanye Shixi Zhenxuan ji Jiansong Jianzhang.”

(Date visited: June 10, 2020).

教育部兩岸及國際教育司 [Department of International and Cross-Strait Education, Ministry of Education, R.O.C.] (n.d.) 近10年我國學生赴主要留學國家留學簽證人數統計表。 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/7/refile/6656/60153/01792705-899a-4ee7-83cb-4867ea7b52ec.pdf> (取用日期：2020年5月6日)。“Jin 10 Nian Woguo Xuesheng Fu Zhuyao Liuxue Guojia Liuxue Qianzheng Renshu Tongjibiao.” (Date visited: May 6, 2020).

教育部統計處 [Department of Statistics, Ministry of Education, R.O.C.] (2017) 大專校院學生出國進修、交流概況。 <http://stats.moe.gov.tw/files/brief/%E5%A4%A7%E5%B0%88%E6%A0%A1%E9%99%A2%E5%AD%B8%E7%94%9F%E5%87%BA%E5%9C%8B%E9%80%B2%E4%BF%AE%E3%80%81%E4%BA%A4%E6%B5%81%E6%A6%82%E6%B3%81.pdf> (取用日期：2020年5月6日)。“Dazhuan Xiaoyuan Xuesheng Chuguo Jinxiu, Jiaoliu Gaikuang.” (Date visited: May 6, 2020).

張宜君 [Chang, Yi-Chun] (2016) 臺灣產業轉型下的工作機會分布變遷：1978-2012。臺灣社會學刊，60: 135-187。“The Trends in the Distribution of Job Opportunities and Industrial Transformation in Taiwan, 1978-2012.” *Taiwanese Journal of Sociology* 60: 135-187. doi:10.6786/TJS.201612\_(60).0004

郭重附 [Guo, Chong-Fu] (2019) 臺灣青年勞工低薪原因探討及改善對策。經濟研究，19: 83-105。“A Study for the Low Wage of Young Workers in Taiwan and Countermeasures for Improvement.” *Economic Research* 19: 83-105.

勞動部 [Ministry of Labor, R.O.C.] (2019) 107年15-29歲青年勞工就業狀況調查。 <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0711menu.htm> (取用日期：2020年5月6日)。“107 Nian 15-29 Sui Qingnian Laogong



Jiuye Zhuangkuang Diaocha.” (Date visited: May 6, 2020).

勞動部 [Ministry of Labor, R.O.C.] (2020) 108年職類別薪資調查。  
<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0835menu.htm> (取用日期：  
2020年6月10日)。“108 Nian Zhileibie Xinzi Diaocha.” (Date  
visited: June 10, 2020).

勞動部統計處 [Department of statistics, Ministry of Labor, R.O.C.]  
(n.d.) 外國專業人員有效聘僱許可人次按申請類別及國籍分。  
<https://statdb.mol.gov.tw/evta/JspProxy.aspx?sys=220&ym=10600&ymt=10800&kind=21&type=1&funid=wq0612&cycle=4&outmode=0&compmode=0&outkind=2&fldspc=0,3,6,2,9,2,13,1,15,3,19,2,32,1,&cod00=1&rdm=dkferiyw> (取用日期：2020年5月6日)。“Waiguo  
Zhuanye Renyuan Youxiao Pingu Xuke Renci An Shenqing Leibie ji  
Guoji Fen.” (Date visited: May 6, 2020).

智聯招聘 [Zhilian Zhaopin] (n.d.) 全國招聘網。<https://www.zhaopin.com>  
(取用日期：2020年4月18日)。“Quanguo Zhaopin Wang.”  
(Date visited: April 18, 2020).

曾熾芬、吳介民 [Tseng, Yen-Fen and Jieh-Min Wu] (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，32: 93-143。“Bringing Politics Back  
In: Regulating Dual Citizenship of Taiwanese Migrants in China.” *A  
Journal for Philosophical Study of Public Affairs* 32: 93-143. doi:10.6  
523/168451532010030032003

楊宗斌 [Yang, Tsung-Pin] (2020) 【2020年04月調查主題】畢業生職  
涯計畫與企業新血招募調查。[https://www.yes123.com.tw/admin/  
white\\_paper/article.asp?id=20200422103144](https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20200422103144) (取用日期：2020年5  
月7日)。“[2020 Nian 4 Yue Diaocha Zhuti] Biyesheng Zhiya Jihua  
yu Qiye Xinxie Zhaomu Diaocha.” (Date visited: May 7, 2020).

經濟部國際貿易局 [Bureau of Foreign Trade, Ministry of Economic

Affairs, R.O.C.] (n.d.) 中華民國進出口貿易統計——歷年貿易國家（地區）名次值表。https://cuswebo.trade.gov.tw/FSCP040F/FSCP040F（取用日期：2020年5月6日）。“Zhonghuaminguo Jinchukou Maoyi Tongji—Linian Maoyi Guojia (Diqu) Mingci Zhi Biao.” (Date visited: May 6, 2020).

輔仁大學 [Fu Jen Catholic University] (2019) UNIQLO全球儲備菁英 秋季徵才說明會。http://activity.dsa.fju.edu.tw/Activity.jsp?activityID=27809（取用日期：2020年5月6日）。“UNIQLO Quanqiu Chubei Jingying Qiuji Zhengcai Shuominghui.” (Date visited: May 6, 2020).

遠見雜誌 [Global Views Monthly] (2019) 日本最大缺工時代來臨，全球百萬移工搶卡位，臺青吹起漂日風。https://technews.tw/2019/05/25/japan-lacks-talent-taiwanese-going-to-japan/（取用日期：2020年5月7日）。“Riben Zuida Quegong Shidai Lailin, Quanqiu Baiwan Yigong Qiang Kawei, Taiqing Chui qi Piaorifeng.” (Date visited: May 7, 2020).

臺灣優衣庫 [UNIQLO Taiwan] (2019) UNIQLO 2020校園菁英東京參訪團——Global Management Program in Tokyo。https://www.blink.com.tw/board/post/80477/（取用日期：2020年5月6日）。“UNIQLO 2020 Xiaoyuan Jingying Dongjing Canfangtuan—Global Management Program in Tokyo.” (Date visited: May 6, 2020).

劉秀曦、黃家凱 [Liu, Hsiu-Hsi and Chia-Kai Huang] (2011) 高等教育擴張後我國大學畢業生人力運用之研究。教育研究與發展期刊，7(3): 153-180。“The Manpower Utilization of College Graduates after Higher Educational Expansion in Taiwan.” *Journal of Educational Research and Development* 7(3): 153-180.

鄧建邦 [Deng, Jian-Bang] (2018) 外派工作者的優勢身分變遷：以中國大陸臺籍年輕工作者為例。國家發展研究，18(1): 73-

- 110。 “Privileged Migrant Transformation: Young Taiwanese Skilled Migrants in China.” *Journal of National Development Studies* 18(1): 73-110. doi:10.6164/JNDS.201812\_18(1).0003
- 繆宗翰 [Miao, Zong-Han] (2018) 5年臺生赴陸 陸委會：平均每年2千多人。 <https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201806075006.aspx> (取用日期：2020年5月6日)。“5 Nian Taisheng Fu Lu Luweihui: Pingjun Meinian 2 Qian Duo Ren.” (Date visited: May 6, 2020).
- 出入国在留管理庁 [Immigration Services Agency of Japan] (n.d.) 出入国管理統計 結果の概要：2019年年報。 [https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_nyukan\\_gaiyou.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_nyukan_gaiyou.html) (取用日期：2021年7月22日)。“Immigration Control Statistics Summary of Results: 2019.” (Date visited: July 22, 2021).
- Baas, M. 2017. “The Mobile Middle: Indian Skilled Migrants in Singapore and the ‘Middling’ Space between Migration Categories.” *Transitions: Journal of Transient Migration* 1(1): 47-63. doi:10.1386/tjtm.1.1.47\_1
- Carling, J. and K. Schewel. 2018. “Revisiting Aspiration and Ability in International Migration.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(6): 945-963. doi:10.1080/1369183X.2017.1384146
- Cerna, L. 2014. “Attracting High-Skilled Immigrants: Policies in Comparative Perspective.” *International Migration* 52(3): 69-84. doi:10.1111/imig.12158
- de Haas, H., K. Natter, and S. Vezzoli. 2018. “Growing Restrictiveness or Changing Selection? The Nature and Evolution of Migration Policies.” *International Migration Review* 52(2): 324-367. doi:10.1111/imre.12288
- della Porta, D., S. Hänninen, M. Siisiäinen, and T. Silvasti. (eds.) 2015. *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781137509352

- Faist, T. 2016. "Cross-Border Migration and Social Inequalities." *Annual Review of Sociology* 42: 323-346. doi:10.1146/annurev-soc-081715-074302
- Flamm, M. and V. Kaufmann. 2006. "Operationalising the Concept of Motility: A Qualitative Study." *Mobilities* 1(2): 167-189. doi:10.1080/17450100600726563
- Gu, C.-J. 2014. "Contextualizing Vocabularies of Motive in International Migration: The Case of Taiwanese in the United States." *International Migration* 52(2): 158-177. doi:10.1111/j.1468-2435.2011.00729.x
- Haepf, T. and P.-L. Hsin. 2016. "Is Taiwan's Workforce Underpaid? Evidence from Marginal Product of Labor Estimates at the Company Level." *Journal of Social Sciences and Philosophy* 28(2): 299-331.
- Hays Specialist Recruitment. 2018. *Navigating Asia's Changing Workforce: Understanding Tomorrow's Workforce Today: The 2018 Hays Asia Salary Guide*. Singapore.
- Hof, H. B. 2018. *Mobility as a Way of Life: European Millennials' Labour Migration to Asian Global Cities*. Ph.D. dissertation. Graduate School of Asia-Pacific Studies, Waseda University.
- Kawashima, K. 2021. "Why Migrate to Earn Less? Changing Tertiary Education, Skilled Migration and Class Slippage in an Economic Downturn." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(13): 3131-3149. doi:10.1080/1369183X.2020.1720629
- Kim, J. 2018. "Migration-Facilitating Capital: A Bourdieusian Theory of International Migration." *Sociological Theory* 36(3): 262-288. doi:10.1177/0735275118794982
- Knowles, C. 2016. "Young Londoners in Beijing." Research Report of Economic and Social Research Council, UK. [https://research.gold.ac.uk/id/eprint/18166/1/Beijing1\\_9\\_15%20FINAL.pdf](https://research.gold.ac.uk/id/eprint/18166/1/Beijing1_9_15%20FINAL.pdf) (Date visited:

- May 6, 2020).
- METI Government of Japan. n.d. “What is the Japan Internship Program?” <https://internshipprogram.go.jp/english/about/> (Date visited: May 6, 2020).
- Oxford Economics. 2012. “Global Talent 2021: How the New Geography of Talent Will Transform Human Resource Strategies.” <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf> (Date visited: July 22, 2021).
- Parutis, V. 2011. “White, European, and Hardworking: East European Migrants’ Relationships with Other Communities in London.” *Journal of Baltic Studies* 42(2): 263-288. doi:10.1080/01629778.2011.569074
- Sassen, S. 1999. *Guests and Aliens*. New York, NY: The New Press.
- Tseng, Y.-F. 2015. “Escalator or Merry-Go-Round? Taiwanese Skilled Migration to China.” Pp. 196-214 in *Taiwan and the ‘China Impact’: Challenges and Opportunities*, edited by G. Schubert. London, UK: Routledge. doi:10.4324/9781315671116-20
- Van Hear, N. 2014. “Reconsidering Migration and Class.” *International Migration Review* 48(Supplement 1): 100-121. doi:10.1111/imre.12139

# **Becoming Migrants: Migration Motility Among Taiwanese Young Workers in Developing Transnational Career**

Yen-Fen Tseng\* Jian-Bang Deng\*\*

## **Abstract**

There has been a significant increase in the number of Taiwanese working abroad. This article identifies three important aspects for further investigations. First, the age group of 30 and under grew fastest as compared to other age groups. Second, a great majority of migrants working outside Taiwan are college-educated or above. Third, young migrants go to a much more diverse list of destination countries. This article presents findings based on in-depth interviews with Taiwanese young college-educated workers in China and Japan, conducted between 2015 and 2019. This article argues that the influence of access to mobility triggers people to become potential migrants by acquiring motivations, channels, and resources to facilitate migration, a process of accumulating motility. Major findings include the following. First, increasingly, young college graduates acquire aspirations to migrate abroad for career development through international exchanges opportunities provided by universities. Second, digitalized recruitment platform has become more and more diverse and available to potential migrants to utilize for realizing the migration intentions. Third,

---

\* Professor, Department of Sociology, National Taiwan University. Corresponding author.  
E-mail: yftseng@ntu.edu.tw

\*\* Professor, Department of Education and Futures Design, Tamkang University.  
E-mail: dengjb@mail.tku.edu.tw

the above-mentioned mechanisms are found to be more active in linking Taiwanese young people with China and Japan. Consequently, these two countries become major magnets for attracting young workers from Taiwan. These findings could further our understanding of youth migration that has occurred in many parts of regions.

***Keywords: skilled migration, migration motility, youth migration, cross-strait relations, Taiwanese expatriates***