

臺北市立建國高級中學
第十七屆人文及社會科學專題研究報告

指導老師：黃玉容

看見與實踐：以交織性理論探討
臺灣越南籍移工困境與契機

學生：李仲景 撰

中華民國一一一年

目錄

第一章 緒論	3
第一節、研究動機.....	3
第二節、研究目的.....	4
第三節、研究方法.....	4
第四節、研究限制.....	4
第二章 文獻探討	5
第一節、前言.....	5
第二節、交織性.....	5
第三節、移工的定義.....	7
第四節、移工困境.....	8
第五節、小結.....	10
第三章 訪談分析	11
第一節、語言困境.....	11
第二節、不平等的雇傭關係.....	14
第三節、偏見與不信任.....	16
第四節、基本權侵害.....	17
第五節、權利爭取.....	19
第四章 結論與建議	22
參考文獻	23
附錄	25

第一章 緒論

第一節、研究動機

在新自由主義經濟環境下，許多勞工前往其他國家從事所得行為，隨著跨國人口移動增加，不同文化接觸使國家政策產生許多改變和多元文化的價值逐漸受到重視。然而社會對於多元文化的落實仍有許多未竟之處，2012 年 8 月「紅龍事件¹」引起的移工運動使移工使用公共空間和反歧視的訴求進入公共討論，亦使我開始關注移工議題。然而，2021 年 6 月苗栗縣因部分移工宿舍發生新型冠狀病毒群聚感染，縣政府即宣布縣內移工上下班皆由仲介公司接送並禁止於非上班時間外出，但本國勞工卻不受此限，歧視性的政策不只使移工面對結構性壓迫，更使移工受污名化。

移工運動持續推動移工使用公共空間、反歧視、反污名化等權益，然而政策和新聞媒體卻沒有針對移工內部不同身分所形成的不同族群進行探討，將整體或相同國籍的移工視為同一族群。文獻亦指出仲介公司因應市場將移工依國籍劃分，加深不同國籍移工的刻板印象。

高中一年級人文及社會科學班經典導讀中的政治學課程閱讀《正義與差異政治》一書，Young 提出壓迫作為一種結構性的概念。我在查閱移工相關文獻過程中我更仔細關注：研究是如何描述移工所面臨的結構性壓迫。我發現許多研究以移工同時具有勞工和移民兩種身分的角度，來描述移工兩身分交織的經驗。然而，我也發現探討移工所面臨的困境的角度多將移工視為一個族群，但移工族群內部是否仍有身分差異？因此，我嘗試探討移工內部差異與困境。

¹ 2012 年 8 月 19 日，開齋節時大量印尼籍移工於臺北車站附近慶祝。臺北車站以「避免有人長時間聚集，妨礙其他旅客行動」為由，於大廳中央設立紅龍。雖時任臺鐵臺北車站站長古時彥澄清紅龍設立並無針對移工，然而於開齋節前夕設立紅龍仍被臺灣國際勞工協會批評該政策針對移工。

第二節、研究目的

本研究之目的旨在關切不同社會背景下的越南籍移工，不同身分彼此交互纏繞構成的現象，嘗試呈現出更為脆弱、不平等與被邊緣化的個體；面對各種結構壓迫下，移工們除了被迫就範外，尚有竭力回應的樣態，進而探討：「移工面對到困境時求助或爭取權利時面對的結構性限制為？」

第三節、研究方法

本研究從交織性理論路線，目的在於了解外籍移工個體差異，並試圖展現其對抗下的能動性與主體性。因此本研究欲採用深度訪談法，深度訪談對象研究對象。透過深度訪談法蒐集移工生活經驗，並嘗試藉移工生活經驗回答研究問題。

第四節、研究限制

本研究以越南籍產業移工為研究對象，雖有口譯人員協助訪談，盡可能完整、全面地翻譯訪談對象的回應，然而語言隔閡仍有可能使描述有些許的失真。

研究對象亦透過某移工服務中心與社群訊息邀約媒介，因此能接受訪談的移工皆已有接洽協助移工的協會或具有一定權利意識，同時又有時間接受訪談。因此，此研究仍缺乏未有權利爭取經驗的移工視角，可能使書寫視角受限，是較可惜的部分。

第二章 文獻探討

第一節、前言

本研究的文獻回顧將分三面向探討，首先，敘寫多元交織性理論起源、應用、以及與我研究的關係。第二部分，回顧國際公約和就業服務法對移工的定義及分類。最後，藉由目前研究探討移工族群面對的困境。

第二節、交織性

游美惠（2015）指出交織性（intersectionality）的概念依照 Patricia H. Collins 於 Dill & Zambrana（2009）的專書中序言描述：早在 1970、1980 年代即出現，1991 年 K. Crenshaw 於論文題目中使 intersectionality 使交織性的概念普及。如今交織性成為性別研究的重要概念，強調性別和階級、種族、族群、年齡等其他權力關係的交錯締連會造就出不同的現象與經驗。陳昭如（2008）亦說明性別經驗因不同的地域、階級、族群、性取向、公民身分而有差異，交織性得以描述此不同質的性別經驗。林津如（2008）說明黑人女性主義者認為單純討論性別無法貼近黑人女性經驗，強調需要同時討論種族、階級和性別的壓迫，並描述除性別身分外仍有階級身分等。除此，林津如亦以白人女性為例說明一個人可以同時受到壓迫和享有特權，同時身為壓迫者以及被壓迫者。陳昭如（2010）亦指出：「每個人都具備多重的群體身分認同，而不同群體身分的交疊也交錯出差異的壓迫與特權面貌。」

Yuval-Davis M.（2006）認為因為以下四點原因使交織性成為具解釋力的理論：一、重視女性主義的基本關懷：交織性理論相當適合用以探索種族、階級、性別間相互纏繞構成的現象。交織性作為一成功的理論，係因其對差異的關注使女權主義不會過時，特別是對種族、性別與階級的三種壓迫，找出更為脆弱、不平等且被邊緣化的個體。二、不落窠臼的洞見：交織性提供了一個新穎的視

角，受到性別歧視、階級和種族主義影響的批判女性主義理論，批判方法論受到後現代女性主義理論的啟發，帶來進步的方法論，可免掉入對多重身份採用加總法的陷阱。三、對通才或領域專家具備吸引力：方便的表達形式、研究的便利，吸引了通才型學者的歡迎；另一方面，提供橫向性、跨類別的思考，足以激發理論的辯論，吸引專家型學者的注目。四、內在模糊但具開放性，成功的理論必須保持開放性，每個案例探討皆能夠呈現出新的交織現象，將過去被隱藏的問題顯現出來，這種持續過程可以使我們意識到我們的社會實際上遠比想像中的複雜與矛盾（邱智民）。交織性的概念雖源自於性別的研究，但亦可應用於描述其他領域多重身分交織現象，並發現出獨特的交織現象。

唐文慧、王宏仁（2011）由訪問多位受暴越南籍婚移婦女、移婚婦女的丈夫和社工人員，並以交織性的觀點出發，發現受暴越南籍婚移婦女在求助過程中因為國族、階級、性別遭受到限制。除面臨家庭暴力的「夫枷」外，亦面對國族和階級偏見的「國枷」：社會體系對國族的想像、不平等的公民身分使婚移婦女難以求助，現行《家庭暴力防治法》中小家庭的意識形態使保護令難以保障受暴婚移婦女，且保護令的核發受到社會對於弱勢的受暴婦女的想像影響。若婚移婦女雖逃離夫枷後，仍然面臨龐大的經濟風險。因此，作者認為應該從性別、國族、階級的角度，超越受害者和加害者的角度看見越南籍婚移婦女面對的結構性暴力。唐文慧、王宏仁對越南籍婚移婦女的研究顯示交織性得以反映國族、階級交織的現象，該研究提問：「受暴越南籍婚移婦女求助時的多重交織結構限制為何？」和我欲在移工族群中探討的結構性壓迫相似。

Iris Marion Young（1990）批判分配式典範不適用於所有正義原則，並以壓迫與支配的角度探討正義。Young 指出壓迫的系統性特質，壓迫於經濟、政治、文化制度中被系統性地再生產，因而無法藉由制定新的法律來排除結構性的壓迫。進一步提出以壓迫的五張臉孔：剝削、邊緣化、無能、文化帝國主義、暴力，來描述壓迫的五種範疇。並論述唯有正視不同社會群體間的差異，才可能

實踐真的平等。因此，探討身分交織如何影響壓迫，有助於看見差異，並從有別於主流研究從分配式正義典範出發，更能說明多重壓迫概念，進而實現實質平等。

陳昭如（2013）由近二十年性別平等的法律與政策修改過程，發現其改革朝中性化和私化進行。然而中性化和私化的法律依然產生不平等，例如：九成五以上子女從父姓、育嬰留職停薪津貼核發對象女性佔八成以上、六成以上拋棄繼承者為女性、家務主要提供者為女性者明顯多於其配偶者、因婚姻歸化我國籍者多數為女性。私化以協調取代性別差異的立法，使國家權力不介入，間接支持優勢方，使不平等依然以若隱若現之姿存在。陳昭如關注原住民與性別身分交織性的壓迫，並認為因為原住民姓名權長期受到壓迫，且姓氏不一定皆為原住民的命名法則，所以原住民姓氏回歸傳統姓名的方式涉及性別歧視。陳昭如認為修法仍為姓氏平等和壓迫的另一種轉型，主張實質平等與重視多元交織的壓迫，並思索積極採取保障的可能性。批判「性別中立」立法角度仍難以保障社會處境不利的族群。陳昭如以交織性角度探討性別中立的角度未能看見性別差異，顯示交織性理論有助於看見結構，以達到實質平等。

目前國內探討性別交織性的研究豐富，亦有研究以交織性的觀點探討移工運動，莊舒晴（2020）指出：「需以勞工加上非公民的身份同時作用於移工身上的角度探討移工主題的經驗」，莊舒晴指出移工群體因多重身份作用而產生出獨特的經驗視角，然而對於移工族群個別身份差異進而產生的有別於其他移工的經驗並無深究。

第三節、移工的定義

《保護所有移民勞工其家庭成員權利國際公約》第二條，將移工定義為「在其非國民的國家將要、正在或已經從事有報酬的活動的人」。據此定義移民勞工為無論其就業領域、就業型態、就業期間、社會地位等，在國外從事所得

活動的外國人，而未登記勞工亦在移民勞工界定範圍內(曹民根，2013)。除此，《關於促進違法遷移及移工之機會與待遇均等的公約》將移工定義為「為自己以外的人以雇傭之目的而遷移到他國的人，且被認定為正常入境」，據此定義移民勞工並不以薪水為界定。(曹民根，2013)上述國際條約對移工定義有所差異，然而皆不論從事工作和藍領或白領勞工。

我國移工分類是依據《就業服務法》第四十六條依據勞動部勞力發展署認定，其中第七至第十款為移工，而第一至第六款、第十一項為一般外國專業人士。第七至第十款所規範的工作一般被認為屬於藍領階層的工作，而其餘則被認為是白領階層的工作，雖皆屬來臺工作的外國人卻被依照工作劃分為移工和外國專業人士兩種階級，進而對兩族群做出差別待遇，是將社會對於來臺藍領階層外國人的偏見轉變為制度性的暴力，同時，更加劇社會對移工的偏見。

第四節、移工困境

移工投入我國勞動時，首先將面對來臺方式困難，現今主要有兩種方式：一、透過人力仲介公司，二、透過各縣市直接聘用中心。雖然政府建立直接聘用管道，但依據勞動部 109 年移工管理及運用報告，因為雇主沒時間親自辦理、無後續代辦服務、申辦文件複雜三因素，事業面雇主僅有 2.5%曾經以直接聘用方式引進移工，因為不知道相關訊息、雇主沒時間親自辦理、無後續代辦及管理服務、不知道辦理程序四因素，家庭面雇主曾以直接聘用引進外籍家庭看護工者僅有 18%。由上述數據得知大部分移工來台工作仍通過人力仲介。一名越南籍移工進入臺灣工作第一年需繳納給越南和臺灣仲介高達 3654-5229 美元(王宏仁、白朗潔，2007)，可見引進一名移工對人力仲介利潤相當可觀，因此藉由人力仲介來臺工作者面臨相當嚴重的剝削。

《就業服務法》保障移工薪資適用《勞動基準法》規定，然而家庭類移工卻不適用《勞動基準法》規定由雇主和移工雙方協商(月薪不低於 17000 元)，依

據勞動部 109 年移工管理及運用報告，事業面移工平均月薪為 28583 元，家庭面移工月薪平均為 19918 元，其中家庭面移工月薪低於《勞動基準法》規定的 24000 元，由此可見未將家庭面移工納入《勞動基準法》最低薪資適用範圍的影響。工時方面，事業面勞工每天平均工時約為 9.7 小時，家庭面八成雇主未規定工時，實際工時平均為 10.5 小時，兩成規工時者，平均工時 10.1 小時。

除工時與薪資外，移工的工作、生活和休閒適應亦十分重要。語言是移工適應工作和生活環境最大困難，語言溝通困難為移工和事業面雇主溝通困擾主因(2019，勞動部 108 年移工管理及運用報告)，因此移工和雇主溝通高達九成透過人力仲介公司(2020，勞動部)，且於來臺初期因此產生陌生而引起不安(曹民根，2013)。於家庭面移工語言困難體現於因為溝通困難，且為保住工作，而難以拒絕雇主不合理要求(康月綾、李麗日，2010)。語言隔閡亦影響移工族群成立工會保障其集體勞動權(古涵詩，2017)。人際互動方面，以印尼籍家庭看護工為例，與雇主互動大致良好，不敢違抗其命令，並且與被照顧者發展出擬家人式關係，但不常與一般人互動，且朋友以原國籍看護工為主(康月綾、李麗日，2010)。由人際互動可以發現移工與雇主間的權力不對等表現出移工族群的無能(處於結構性壓迫下的失去自主權)和人際互動對象侷限性。

對於移工族群壓迫同時體現於「偏袒性」多元文化，「台灣社會對於『多元文化』價值的推崇及肯定，往往展現出一種『偏袒性』或『選擇性』」，「面對歐美以外的異國文化(特別是來自東南亞地區的外勞，亦即本文主要討論的對象)臺灣民眾卻展現出一種截然不同的『文化接受度』，不斷透過粗糙、片段、扭曲或以偏蓋全的眼光，添入各種負面的文化標籤和印記，甚至劣質的社會『它者』」(張世強、王孟平，2013)。將移工族群視為它者，增加保障其權利的難度，同時產生結構性的歧視、強迫勞動、性騷擾等壓迫。

第五節、小結

現行研究發現，由於語言、制度和雇主移工權力不對等產生低薪、高工時和仲介的剝削、以及文化歧視帶來的邊緣化。

綜合上述討論移工族群困境之文獻多以單一族群或整體族群為研究對象，且目前研究之研究內容多局限於管理、適應、仲介和人權討論。缺乏研究以多元交織性的觀點研究移工族群內部所面臨的困境差異，因此本研究將以此角度去分析移工族群內部差異所產生不同的壓迫。

第三章 訪談分析

第一節、語言困境

移工認為語言是來臺後面對的首要困境，且希望可以增加相關訓練：

政府那邊如果要移工過來這邊，一定要得到一些語言的方式，例如我，我一瞬間就錄取過來這邊，過來之後我的語言就不知道怎麼講，不知道怎麼聽，工作和生活就很困難。所以希望政府能規定要讓過來的移工有基本的語言能力，不要一瞬間就錄取就來了。(F 移工)

移工來到臺灣前，普遍有受過簡易的語言訓練，然而訓練內容侷限於自我介紹和日常極為簡單的詞語，除內容侷限外，受訓時間少於兩個月。因此，語言成為來臺移工首要面對的困境。詢問移工來臺灣面對到的困境，六位受訪移工皆首先提及語言：

就是語言不通，剛來的時候語言不通，我們還沒有說很流利，就是在工廠上班主管講我聽不懂他們在講什麼。

就是工廠那邊會有做了很久的工人，他們會幫忙翻譯。(A 移工)

剛來的時候我的口語比較不好，就是跟人溝通比較不順利，有一些誤會，工作也不太順利。

剛來臺灣工作內容他(主管)有跟我講，但我還是沒有聽懂。

有些因為語言溝通不順，工作做得不對而被主管責罰。(B 移工)

剛來的時候就是中文，然後臺灣的東西不習慣。(C 移工)

第一個是來臺灣不會說中文，第二是吃臺灣的食物不習慣。所以老闆叫我們我們真的不懂，工作就做不出來。像是老闆叫我們是整理東西，可是我們不懂。

第一第二次(工作錯誤)老闆不會生氣，可是第三第四次就會，處罰的話沒有，不過會叫仲介過來翻譯。

(中文能力的差異)薪資並不會表示，不過老闆會口語表達。(D 移工)

剛來臺灣的時候有很多困難，語言不通……

語言可能在工作或生活上造成很多衝突，像要去看醫生買東西都需要找一個翻譯員，找翻譯員要花錢，我們可以找仲介的，但是他們也沒有很熱情的幫助我們。(E 移工)

第一個是語言方面，第二個是臺灣的法律。剛來的時候語言不能溝通讓我遇到很多困擾，……

語言困擾是工作上主管說工作內容，但聽不懂，做不好工作會影響工作的速度，主管會不喜歡。生活上去買東西不知道怎麼買，超市或市場看不懂標示，不知道怎麼買。萬一遇到警察的時候，我是合法的人，但我不會講中文就不能解釋，警察就不清楚我的身分。

一開始主管會原諒我們，因為主管知道移工過來語言不通。但講久之後一直做錯主管會不信任，會不敢給我做重要的工作，心裡也會不好意思造成大家困擾。(F 移工)

語言困擾首要體現於工作溝通，主管以中文解釋工作內容，初來乍到的移工往往難以理解。然而對於因語言不通而造成的工作效率減損卻難以獲得雇主

的理解，可能須賠償工作失誤對公司造成的損失，大多情況下雖無責罰，但仍會反映於雇主不信任的態度。生活適應亦與中文能力息息相關，購物、就醫、政府機關互動皆會因中文能力不佳而遭遇阻礙。翻譯問題少數情況可利用手機翻譯解決，但多數仍藉由以下兩種方式求助：一、透過中文較佳的同僚翻譯。二、仰賴仲介翻譯服務。語言難以溝通時，移工尋求同僚協助，顯示人際關係是為影響甫至臺灣移工解決語言障礙的重要條件。若尋求仲介協助則會面臨額外的翻譯費用，此點於第二節中詳述。

六位受訪者中有五位於臺灣的大學學習中文課程，多人表示中文能力提升後為工作和生活帶來優勢，使他們成為同僚中適應較佳者。

(您覺得您在同僚中適應得相當良好原因?) 在工作和環境方面有許多需要需要靠中文能力。

(車禍或爭執後續處理如何?) 我覺得因為他(越南籍宿舍主管)比較方便，因為他對那些事情是很了解，因為他的工作是幫我們越南移工，像我們身體不舒服都是他去幫我們翻譯。(A 移工)

(是否有同事適應不佳?) 有，有些同事壓力感覺有點大，因為語言溝通不太好。

有些因為語言溝通不順，工作做得不對而被主管責罰。(B 移工)

(是否有同事適應得更好?) 有，中文較好的他工作聽得懂師父說的。

(D 移工)

(仲介收取服務費卻沒有服務您的感受如何?) 我的感受很不服，因為

我有付那個錢但沒有服務。我是還好因為我的中文可以溝通，可以自己找醫生、銀行，但有一些可能是因為個人能力、或沒有時間去學中文，要去看醫生之類的就會很困難。翻譯又是自費的。(E 移工)

中文能力較佳的移工不僅於工作較順暢、生活較自由，更可能成為主管，可見中文能力是為一種特權。反觀中文能力較差者，工作因溝通不順導致失誤、生活支出和品質、工作前程都會受到壓迫。

第二節、不平等的雇傭關係

有些人他們在越南面談工作是這個，但來臺灣的工作卻跟面談說的不一樣。他們感到失望。

他們跟主管講，這樣的工作對他太過勞累或是超過他的工作能力，所以他會跟主管講，如果可以換工作，做別的工作。

還要看你的老闆，有的主管可以幫你換位子，也有的主管會逼你要做。這樣的工作如果不做就要回國，所以他們都要努力工作。(A 移工)

因為我們工廠是做電子有關的東西，有些地方溫度很高，在越南從來沒有做過這樣的工作，覺得要搬東西之類的要體力的工作。覺得要太多勞力，所以想要轉換雇主，在越南面試的工作的內容和實際來臺灣的工作完全不一樣。

我面試的時候他們只說是電子的的工作，不過來實際上就是有要搬東西很重這樣，用體力很多。(B 移工)

仲介未於移工來臺灣前清楚完成職前介紹，使部分移工產生資訊落差。移工於越南面談工作項目時所認知的工作內容有所差距，模糊的工作內容描述使

來臺灣後難以面對以勞力為主的勞動環境，然而移工已於來到臺灣時支付許多費用，且能轉換工作相當有限，若成功轉換工作又需擔負額外仲介費用。若在公司內尋求工作內容調整，是否能改善亦完全取決於雇主。

因為我到現在六年了，我盡力適應了，不過有一些同鄉就不能適應。

(B 移工)

顯示面對工作期待落差時，相較本國勞工，移工在跨國勞動的體制下，成功轉換工作的可能性更低、成本更高，且在尋求調整時僅能仰賴個人，政府未透過就業輔導或其他方式協助，因而許多移工來臺灣後被迫從事超過負荷個工作。

依《就業服務法》規定仲介得每月收取一千八百元(第一年)「服務費」，然而生活所需之翻譯仍屬自費項目。仲介收取服務費卻沒有服務：

每個月我們都要繳仲介服務費，一千五百塊到一千八百塊，但是我收到服務都不值那個錢，要找人協助的時候都找不到。

我的感受很不服，因為我有付那個錢，但沒有服務。(E 移工)

仲介中介移工和政府、公司的角色，應協助移工適應和協調勞資爭議，然而移工面對語言、住宿環境、勞資爭議時卻避免選擇向仲介求助：

(如果遇到需要翻譯或有衝突需要處理的話?)沒有很急的話就不要找他們(仲介公司)，就會去找找看有沒有會中文且比較了解體制的人去協助。

那個仲介要協助的，但是我們仲介都找不到人，我現在會中文會帶同事去看病，仲介是有管，但是都等到病人痛死了。(中文較差者)多是忍著，去等仲介的話病情都會變嚴重，所以會找中文比較好的同事去協助翻譯。(E 移工)

如果事情不大我們會選擇忍受，包括主管的不喜歡，不發言，若發言會更影響我們的權益。若事情太大會選擇請仲介來協助溝通。(F 移工)

由於仲介處理緩慢、移工需自行負擔費用以及仲介被認為屬於和雇主相同的階級，移工傾向將仲介視為最後解決辦法。仲介未能發揮保護移工權益，促進溝通的角色，將相關服務轉嫁至同僚、宗教人員、非營利組織或移工自行學習到的能力，放大中文能力、對社會規範的了解程度對移工生活的影響程度，使兩種身分中較不利者落入更無力的困境。同時，仲介制度收取服務費卻沒有提供移工適應所需之協助下，又對於移工形成剝削。

第三節、偏見與不信任

我覺得臺灣人比較冷淡，有一次手機沒錢了，然後想向臺灣人借手機打電話給朋友。結果借了十個人都沒有人幫助他，他覺得臺灣人對移工的信任度不高，而越南人會比較會幫忙。(C 移工)

因為外籍的人會認得出外籍的特色，警察有可能看到我的外表和穿著就會認得出來我是外籍的人，警察就會問。住外面就會常在火車站碰到，在桃園那邊很多外籍移工那邊。

我剛來一年有遇到警察三次，後來有改變穿著和使用自己的交通工具，所以就沒有機會遇到警察。(F 移工)

臺灣社會依照來臺工作的外國人國籍有著不同的刻板印象，由於東南亞籍外國人多屬於藍領勞工，社會將東南亞籍外國人和犯罪、疾病等負面標籤連結，進而將他們視為次等的他者。在這樣的情況下移工即面臨不被社會信任，而受訪移工遭受的差別待遇經驗即為不被信任的表現。但這種偏見並非一致的表現在所有移工身上，外表上越符合社會對藍領移工的想像與刻板印象者，愈容易面對到此種文化帝國主義的壓迫，F 移工改變穿著和交通方式就未再遭到盤查，即是調整自身外表來遠離社會刻板印象，以避免遭受差別待遇的行為，亦為文化帝國主義的壓迫的一種體現。

見到警察的時候心裡沒有特別不舒服，因為現在逃跑的移工有很多，然後我跟警察是同心的，因為他們(警察)的任務就是去調查已經逃跑的移工，我覺得配合這樣的警察工作沒有什麼不舒服。(F 移工)

移工面對警察盤查並未感到不適，因位移工認為警察職責在於追查違反聘僱契約的逃跑移工，然而這樣將違反雇傭契約的移工視為類似犯罪的刻板印象不只使逃跑移工受到壓迫，更使移工群體被汙名化，進而加劇上述的負面刻板印象。移工對於此種因為社會偏見而產生的、非針對法定基本權侵害的壓迫仍未具有意識。

第四節、基本權侵害

我們的住宿、宿舍，有的公司移工很多，宿舍很舊，宿舍整個很亂，小小房間很多人擠在一起，自己的生活也沒那麼自由。

像我們公司會限制出門，他們怕出來會亂搞亂做什麼。有些人會亂做，但好的人是要自由，要去學東學西。公司一直管制，像是一天只能出

去兩個小時，然後假日不能出去。(E 移工)

移工宿舍為了方便管理多會訂定許多規定，受訪移工宿舍即有規定限制移工外出的時數和假日不得外出。我國法律規定公司不得限制移工人身自由，然而 E 移工仍然面對到此規定。

像我們是下午五點到七點可以出去買菜，門就是管著，我們就叫守衛開門，我們晚回來了就要寫悔過書。有時候會罰錢的，就是違反宿舍的規定的話。

就是說法律規定這個不能罰錢，然後公司就叫我們去打掃之類的。(E 移工)

E 移工的公司透過悔過書、罰錢懲罰違反宿舍規定的移工，而 E 移工向公司反應法律規定不得罰錢後，公司則將罰錢的懲罰轉換成勞務形式。顯示移工於宿舍的懲罰仍可以轉換為法律規範模糊的形式變相剝削移工。

第二個是我住在宿舍，後來才知道臺灣隱私的權利，如果我們不同意的話別人不能進到他們隱私的空間。以前我們會被別人進到我們的宿舍，現在我們可以站起來，爭取這個權利，以後別人會比較尊重我的私人空間。

保安，我們睡覺凌晨一兩點保安直接進宿舍一個一個檢查，檢查房間裡有多少人，到房間檢查每個人的床，直接打開我們的門，直接進來我們的宿舍沒有經過我們的同意。我覺得休息的時間被打擾。(F 移工)

F 移工表示他公司並不尊重移工的私人空間，會隨意闖入宿舍檢查，侵害移

工隱私權，雖該現象於該名移工於其他方式獲得權利意識並向公司爭取後改善，然而仍體現公司利用移工對於基本權利認識不足以侵害移工權益。

第五節、權利爭取

若移工欲要求雇主或仲介公司改變不合法的待遇、爭取更好的勞動條件或改變社會對於移工的偏見，移工需要先認識臺灣對於法律對基本權的保障和勞動相關法律規定，始得具有權利意識。

我是天主教徒，周末去教堂，神父知道這邊法律的規定，我去詢問神父這邊的法律，然後說我遭遇的事情。神父有解釋這邊隱私的空間不能隨便進入，如果不同意的話，後來才去爭取拿回權利。(F 移工)

受訪F移工透過天主教神父得知其具有隱私權，並進而向公司爭取。其餘受訪移工提及對薪資等法律資訊透過仲介公司的介紹略有理解。移工有機會透過信仰生活圈、仲介公司了解法律資訊，另外也有許多移工透過非營利團體協助才得以獲得相關資訊(XX 服務中心的翻譯人員)。未有移工提及有透過政府任何形式的政令宣傳獲得相關資訊，顯示政府未能協助移工了解相關規定。另外，面對除侵害基本權外的壓迫，例如：第三節所提及的偏見，受訪移工仍未認知其受到差別待遇。

許多移工面對公司差別待遇雖有認知但仍然會選擇忍受，並努力適應不平等的待遇，而非向公司爭取：

(您覺得您相較其他人有什麼優勢?)就是適應力，有的就是一直反抗，像是報上去，然後就被回國了，他們就給你一個罪名像是鬧亂。

有，但因為我們是很不熟悉法律的人，但他們大老闆都都是很熟悉法律的人，所以都有辦法讓我們安靜下來。(E 移工)

任何國籍的移工都會有臺灣同事，若工作上有錯誤，很多臺灣人會將錯推到移工身上，我們知道不是我們的錯，但是我們選擇不說，因為說了之後會更被欺負。所以小的事情我們多會選擇認錯。若機臺有問題臺灣同事沒有認錯，都是越南或印尼、菲律賓的移工會認錯，因為沒有其他選擇，如果去爭取會更影響到我們之後的生活。因為已經過來這邊，如果爭取可能老闆找臺灣人不好找但找移工比較容易，移工可能就會被解約或什麼？

另外，法律的部分，因為很多移工來臺灣都對法律不熟，然後很多公司就會有很多規則要移工服從，如果太壓迫的話移工會爭取，但很多都會忍受，爭取的也會被公司威脅，要他回國或不要他之類的，所以只能忍受，或者選擇回國。公司會找很多理由說是移工不對，要跟我結束合約，但是過來這邊要花很多錢，不能忍受就要逃跑，很多人都逃跑。(F 移工)

多位受訪移工提及雖認識到自己受到不平等待遇，然而都會因為懼怕公司使用其他名義使移工面臨遣返或於聘僱三年後選擇不續聘，而選擇忍耐或以較為溫和的方式反應。第四節中提及 E 移工面臨人身自由限制但仍希望於假日外出學習中文，於是便請授課師致信公司說明，該名移工面對自由權受到侵害時並沒有採取強硬抗爭，而是選擇折衷的方式尋求與公司溝通，即為上述較溫和的反應方式。移工於反應不平等待遇時皆面臨將其邊緣化的威脅，顯示移工由內部對話爭取權利時較本國勞工面對更多結構限制。雖然未能訪問到因權利爭取而面臨遣返的移工，但 F 移工表示他於權利爭取過程亦面臨部分邊緣化，公

司於人力充足時特別針對他不讓他加班，使他收入較其他移工低。

開會那天一開始提出這個隱私的問題，一開始公司並沒有在意到我們的意見，公司回覆說：「檢查是保安的權利，保安要檢查你們人數夠不夠，有沒有人跑出去。」，但是因為這個檢查凌晨一兩點打擾到移工們的休息，所以大家就生氣了起來，整個(會議)氣氛變緊繃，公司才說會不讓移工進來宿舍的休息空間。從當天開始。

如果是一個人的會就會被針對，但是當時是一個房間六個人都站起來爭取，所以公司不能針對我們報仇什麼的。(F 移工)

若欲避免公司邊緣化爭取權利的個人，移工需尋求集體向公司提出，才得以使公司改變同時不受到差別待遇。然而 F 移工在爭取改善其他勞動條件過程中嘗試邀請其他移工共同爭取，但由於其他移工希望保有加班收入，因此選擇不加入。而後有爭取到較佳的勞動條件也僅有 F 移工本人享有，因此造成同僚忌妒並影響同僚關係。雖無法說明同僚關係是否為移工爭取權利時面臨的限制，但權利爭取後的差別待遇可能對同僚關係產生影響。

由多位移工權利爭取經驗發現：移工權利意識認知侷限於法律明確規定的基本權之內，對於文化帝國主義的壓迫未能有認識。且權利爭取僅侷限於公司內部非有組織性的溝通，未有成立工會或從事移工運動經驗，移工仍缺乏有效向政府表達訴求的管道。較能適應且選擇忍耐移工反而容易在獲得續聘、加班等勞動權益。

第四章 結論與建議

移工在權利爭取過程中面對資訊不對等、邊緣化威脅、缺乏組織等困境，因此政府應增加對移工法律知識之宣導，並調查移工易面臨的權利侵害，使移工具有基本權利意識。同時，更積極輔導移工建立工會使移工的權利爭取得以有組織的方式進行。雖現行法律規定雇主不得隨意解約，然而政策仍未積極保障移工不受跨國工作支付仲介費用的結構性限制，改變將移工視為客工的政策，保障移工長期於臺灣工作權利才能使移工不受跨國勞動的結構性限制地向雇主與政府表達訴求。

參考文獻

中文參考文獻

- 王宏仁、白朗潔（2007）。移工、跨國仲介與制度設計：誰從台越國際勞動力流動中獲利？。 **台灣社會研究季刊**，65，35-66。
- 王增勇、孫嫚薇、胡宜庭、曹愛蘭、顧玉玲、Gi Estrada、林津如、藍佩嘉、夏曉鵬（2006）。放寬外籍鑿護工申請之後呢？以「照顧公共公」破除解構「外勞 VS.本勞」與「外勞 VS. 雇主」利益衝突的迷思。 **台灣社會研究季刊**，61，283-317。
- 古涵詩（2017）。從國際人權公約反思我國外籍勞工人權。 **樹德科技大學學報**，19-2。
- 艾莉斯·楊（2017）。 **正義與差異政治**。商周出版。
- 康月綾、李麗日（2010）。印尼籍家庭看護工在台灣之工作適應與人際適應。 **區域與社會發展研究**，1，2010。
- 唐文慧、王宏仁（2011）。從「夫枷」到「國枷」：結構交織困境下的受暴越南婚移婦女。 **台灣社會學**，21，157-197。
- 曹民根（2013）。 **移工的社會文化適應研究:以在台灣桃園縣和韓國京畿道從事於製造業之泰籍勞工為例**。國立政治大學社會學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張世強、王孟平（2013）。從「外勞攻佔北車」事件談涉外執法歧視。
- 張芬芬（2010）。質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升。 **初等教育學刊**，35，87-120。
- 陳昭如（2013）。還是不平等—婦運修法改造父權家庭的困境與未竟之業。 **女學學誌：婦女與性別研究**。33，119-170。

陳春富（2012）。國際移工 / 民傳播權的在地思考。《傳播研究與實踐》，2，55-84。

莊舒晴（2020）。共生關係與移工視野：臺灣移工運動的變遷、組織與未來。國立臺灣社會科學院碩士論文，未出版，臺北市。

游美惠（2015）。交織性／交錯性。《性別平等教育季刊》，71，109-111。

勞動部（2019）。108年移工管理及運用調查報告。

勞動部（2020）。109年移工管理及運用調查報告。

藍佩嘉（2005）。一個質性研究的誕生—以家務移工的研究為例。《婦研縱橫》，76，22-23。

藍佩嘉（2005）。階層化的他者：家務移工的招募、訓練與種族化。《臺灣社會學刊》，34，1-57。

英文參考文獻

Kathy Davis（2008）。Intersectionality as buzzword A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful。《Feminist Theory》，9，67-85。

附錄

訪談同意書

您好我是建國中學人文社會科學班學生李仲景，目前正在進行由黃玉容老師指導的研究論文「看見與實踐：以交織性理論探討臺灣東南亞籍移工困境與契機」。在此誠摯感地謝您願意接受訪談，並且分享您寶貴的經驗。

為了確保您的隱私和權益，希望您仔細閱讀以下研究過程中的各項事宜，若無異議請於下方同意處簽名。謝謝。

1. 研究者確保受訪者自願接受訪談，並且在充分告知其權利和義務後進行訪談研究。
2. 訪談所得資料僅供論文分析使用，絕不外洩。
3. 研究的結果將以論文發表，同時確保受訪者的身分無法由文本內容得知。
4. 受訪者有權利隨時要求終止訪談或退出研究。
5. 訪談過程將全程錄音紀錄，錄音內容將於研究結束後銷毀。
6. 對於研究內容有任何疑慮，受訪者可以隨時向研究者提出以共同解決。
7. 研究者李仲景同意並願意恪守各項研究倫理。

請問：於研究結束後，您是否需要一份研究論文？ 是 否

若需要一份研究論文，請填寫您的收件地址：

受訪者簽名：

研究者簽名：

本同意書一式兩份，一份由受訪者持有，一份由研究者持有，以保障您的權益。

Mẫu đồng ý phỏng vấn

Xin chào, tôi tên là Li Zhong Jing, là học sinh lớp khoa học xã hội và nhân văn trường cấp 3 Jainguo Đài Bắc. Hiện chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu với sự hướng dẫn của giáo viên Huang Yu Rong Chúng tôi đang nghiên cứu và tìm hiểu tình hình tiến thoái lưỡng nan của lao động nhập cư Đông Nam Á đang làm việc tại Đài Loan.

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn bạn sẵn sàng tham gia phỏng vấn chia sẻ những kinh nghiệm quý báu của bản thân mình. Để đảm bảo quyền riêng tư và quyền lợi của bạn chúng tôi mong bạn đọc kỹ những điều sau đây.

- 1. Người thực hiện nghiên cứu đảm bảo rằng người tham gia phỏng vấn được tự nguyện tham gia phỏng vấn và họ được thông báo đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của mình trước khi tiến hành phỏng vấn.**
- 2. Các tài liệu và thông tin thu được từ buổi phỏng vấn chỉ được sử dụng để nghiên cứu và không bị rò rỉ ra ngoài.**
- 3. Kết quả nghiên cứu sẽ được viết ra trong bài phát biểu của luận văn. Đồng thời đảm bảo danh tính của người được hỏi về những vấn đề trong bài luận văn sẽ được giữ bí mật.**
- 4. Người phỏng vấn có quyền từ chối hoặc rút khỏi cuộc phỏng vấn bất cứ khi nào.**
- 5. Toàn bộ cuộc phỏng vấn sẽ được ghi âm, nội dung ghi âm sẽ được hủy bỏ khi nghiên cứu hoàn thành**
- 6. Người được phỏng vấn có thể nêu những câu hỏi, vấn đề về nội dung đang nghiên cứu với người thực hiện nghiên cứu để cùng nhau giải quyết.**
- 7. Người nghiên cứu Li Zhong Jing đồng ý sẵn sàng tuân thủ đạo đức nghiên cứu.**

xin hỏi sau khi kết thúc nghiên cứu bạn có muốn nhận kết quả nghiên cứu không?

Có Không

Nếu bạn muốn nhận kết quả nghiên cứu xin vui lòng điền địa chỉ của bạn:

Người được phỏng vấn kí tên:

Người nghiên cứu kí tên:

Để đảm bảo quyền lợi cho bạn mẫu chấp thuận này gồm hai bản giống nhau. Một bản người được phỏng vấn giữ và một bản người thực hiện nghiên cứu (người thực hiện phỏng vấn).

研究訪談大綱

您好，首先誠摯地感謝您成為本研究的受訪者，為探討臺灣移工困境與契機提供您寶貴的經驗。本次訪談約 1 至 2 小時，請您談談您的工作經驗和來臺灣工作的契機與過程，以及您在臺灣的工作經驗。

本研究的目的是在於了解東南亞籍來臺灣從事製造業的勞工面臨的困境以及面對困難時的回應。移工可能因「多重身分」而面臨不同的困境，進而產生「多重壓迫」。因此，本研究欲藉了解移工工作與生活經驗，嘗試探詢移工多重身份與多重壓迫之間的交織，並希望能呈現移工面對困境的回應。

以下是本次研究的訪談大綱，我會一次訪談以下問題，亦會藉您的回答深入提問。請您回想這些問題，並說明相關經驗與感受。

1. 請問您在臺灣工作和生活面臨什麼困難？
2. 面對這些困難您如何嘗試解決？
 - a. 在嘗試解決這些困難的過程中，您是否感覺更加適應體制？或者感覺有能力稍微改變體制？還是覺得依舊無能為力？
3. 請問相同工作場域的移工(不限國籍)是否有較是適應更良好的同僚？您認為他們適應更好的原因為何？
4. 請問相同工作場域的移工(不限國籍)是否有較無法適應的同僚？他(們)較無法適應原因為何？

Đề cương phỏng vấn nghiên cứu

Mến chào bạn , lời đầu tiên xin chân thành cảm ơn các bạn đã tình nguyện tham gia buổi phỏng vấn nghiên cứu này, qua việc chia sẻ kinh nghiệm quý báu của các bạn nhằm hiểu sâu hơn về người lao động nước ngoài đến Đài Loan gặp phải các vấn đề khó khăn và có đạt được những cơ hội gì. Cuộc thảo luận phỏng vấn sẽ diễn ra trong 1 hoặc 2 giờ đồng hồ. Mong các bạn chia sẻ những kinh nghiệm làm việc cũng như cơ hội đạt được, quá trình bạn tới Đài Loan , và kinh nghiệm làm việc ở Đài Loan của bạn.

Mục đích của nghiên cứu này là tìm hiểu những khó khăn mà người lao động Đông Nam Á đến Đài Loan làm việc trong các lĩnh vực chế tạo công nghiệp phải đối mặt và cách họ đương đầu với những khó khăn đó. Người lao động có thể do “nhiều thân phận”, mà phải đối diện với nhiều khó khăn khác nhau, tiến tới nảy sinh "nhiều áp bức". Do đó, nghiên cứu này cố gắng tìm hiểu sự đan xen giữa nhiều nền văn hoá của người lao động nhập cư và các áp bức mà các lao động gặp phải bằng cách thăm hỏi kinh nghiệm làm việc và cuộc sống của người lao động nhập cư ở Đài loan, đồng thời hy vọng có thể trình bày cho mọi người thấy được cách đối mặt với khó khăn và thích ứng với khó khăn của người lao động như thế nào.

Dưới đây là đề cương phỏng vấn cho nghiên cứu này, tôi sẽ phỏng vấn bạn lần lượt bằng các câu sau, và tôi cũng sẽ hỏi những câu hỏi chuyên sâu hơn dựa trên câu trả lời của bạn. Mong bạn vui lòng suy nghĩ về các câu trả lời của những câu hỏi sau đây, giải thích về các kinh nghiệm liên quan và cảm nhận của bạn.

1. Khi bạn đến và ở Đài Loan làm việc thì bạn gặp những vấn đề gì khó khăn trong công việc và cuộc sống? (Bạn có thể vui lòng liệt kê ra các khó khăn bạn đã gặp không?)
2. Khi gặp những khó khăn này, bạn đã thử giải quyết chúng như thế nào?
 - a. Trong quá trình bạn cố gắng giải quyết những khó khăn này, bạn có cảm thấy ngày càng thích ứng hơn với môi trường và thể chế, cơ chế của Đài Loan ? Hoặc bạn có cảm thấy có bản thân mình có một chút năng lực để cải đổi thể chế này theo mức tích cực và có lợi ? Hay bạn cảm thấy vẫn như cũ và thấy bất lực?
3. Xin hỏi đồng nghiệp là các đồng hương cùng làm trong cùng một môi trường làm việc với bạn có nhanh thích ứng với môi trường mới không? Bạn nghĩ rằng nguyên nhân họ thích nghi tốt hơn là gì ?
4. Liên kết với ý hỏi của câu 3: Xin hỏi có đồng nghiệp nào không thể thích nghi với môi trường mới không? Bạn có biết nguyên nhân họ không thể thích nghi là gì ?

3月13日訪談逐字稿

一、A 受訪者

研究者：正式進入訪綱問題之前我想先請問一下您的出身年分和教育程度。

受訪者：阮文南。

研究者：您的出生年分？

受訪者：1996。

研究者：方便請問一下您的教育程度，不論在這邊(臺灣)或越南都是？

受訪者：越南高中畢業。

研究者：好的那就進入訪綱問題。想請問您在臺灣工作或生活上有沒有面對到什麼困難？

受訪者：就是語言不通，剛來的時候語言不通，我們還沒有說很流利，就是在工廠上班主管講我聽不懂他們在講什麼。

研究者：對，那您會怎麼嘗試解決它。像是詢問誰…之類的？

受訪者：就是工廠那邊會有做了很久的工人，他們會幫忙翻譯。

研究者：所以您就是會透過前輩翻譯？

受訪者：對，透過之前同鄉的來翻譯。

研究者：好的，那除此之外，有沒有遇到什麼其他困難。像是面對道一些規則…可能跟家鄉那邊不太一樣。你們會再有一些不適應嗎？

受訪者：因為，你來臺灣的時候就什麼都不熟悉嘛，所以都要學習，什麼，還有一些，就是比如說在路上碰到什麼情況也不知道怎麼處理啊？就比如說是出車禍或是掉東西等等。還有說一些被人打也有。

研究者：所以您是這些都有親身遇到嗎？還是看其他人？

受訪者：都有。

研究者：那您當下是怎麼解決？是尋求誰的幫助？是警察機關的幫助嗎？

受訪者：因為警察那時候我講會也不太順利，所以我都跟我宿舍的主管，他也是越南人。然後他會幫我處理。

研究者：那後續的處理您會覺得很困難嗎？還是透過同鄉的幫助比較順利？

受訪者：我覺得因為他比較方便，因為他對那些事情是很了解，因為他的工作是幫我們越南移工，像我們身體不舒服都是他去幫我們翻譯。

研究者：了解，在路上有發生車禍或與他人有爭執，所以沒辦法和警察溝通。你會覺得無力嗎？還是有人幫助就比較順利？

受訪者：還是要找人來幫我翻譯，因為我來台灣也不會認字，只能講一些簡單話，還需要一個中文專業的人協助。

研究者：所以透過有中文專業的人協助，你有更適應臺灣的生活和制度嗎？

受訪者：有，有學會出車禍應該要打電話給警察，你迷路的時候可以請警察幫忙。

研究者：可以詳述一下您怎麼從一開始完全需要他人協助到現在可以了解臺灣

諸多規定？

受訪者：我覺得一部分是因為我中文能力變好，另一部分是認識許多朋友，大部分是越南，但也有臺灣人。

研究者：您在移工同僚中是否有適應得更好的人？

受訪者：適應度每個人不一樣，但我還能適應。

研究者：您在同僚中算是適應得相當良好。

受訪者：適應在工作和環境方面有需多需要靠中文能力。

研究者：所以語言上為您帶來許多優勢。那在您的同僚中是否有適應沒有像您那麼好的同僚？

受訪者：有。

研究者：他們有什麼事件讓您這樣認為嗎？

受訪者：他們有些人不太適應，跟朋友分享碰到什麼事情不瞭解，若可以的話就協助處理，若不行的話就請主管。

研究者：能請您再說明一下他有碰到什麼事情嗎？

受訪者：有些人他們在越南面談工作是這個，但來臺灣的工作卻跟面談說的不一樣。他們感到失望。

研究者：他們是如何去處理？

受訪者：他們跟主管講，這樣的工作對他太過勞累或是超過他的工作能力，所以他會跟主管講，如果可以換工作，做別的工作。

研究者：那他有透過這樣的方式來使情況得到改善嗎？

受訪者：還要看你的老闆，有的主管可以改你換位子，也有的主管會逼你要做。這樣的工作如果不做就要回國，所以他們都要努力工作。

研究者：在這樣的工作條件上會遇到和原本不同的工作。那是否可以換工作完全取決於主管嗎？還是您認為有其他差異？

受訪者：個性內向或外向。有些工作區要你一定要會中文，所以他們需要一邊做一邊學，那有些工作就是很簡單教一次就會了。

研究者：生活或工作面對道的問題，會尋求工廠主管或宿舍主管，那您覺得您有沒有機會稍微改變這個體制？讓其他人可以適應得更好。

受訪者：簡單的事情我可以處理，但碰到法律的事情我還是沒有辦法改變它。

研究者：那除了以上問題之外，還有沒有其他想說的重要經驗？

受訪者：我覺得如果工作上面，我的主管或老闆能讓我們多去學習，像是中文或其他對於工作和生活有幫助的事情就很好。有些是軟(電腦)的技能，回越南也會有幫助。

研究者：能詳細說一下，如果有學到中或軟的技能回越南會具備有什麼樣的優勢？

受訪者：軟的技能或中文的能力比較好的話，可以比較好找工作。

研究者：好的，謝謝您撥空接受訪談。

二、B 受訪者

研究者：請問一下您來臺灣工作的期間有沒有遇到什麼困難？

受訪者：剛來的時候我的口語比較不好，就是跟人溝通比較不順利，有一些誤會，工作也不太順利。

研究者：您在溝通上有具體發生什麼事情嗎？

受訪者：剛來臺灣工作內容他有跟我講，但我還是沒有聽懂。

研究者：您會怎麼解決這個問題？

受訪者：我會努力學習自己聽力、溝通能力，讓我的工作可以更順利。

研究者：中文的學習是透過什麼方式？中文還為精進前是否有遇到什麼困難？

受訪者：我要跟主管溝通，但他聽不懂，所以我找仲介公司來。有一點麻煩。後來我自己學習(中文)。

研究者：在跟您一起工作或生活的同僚中是否有較您適應得更好的同僚？

受訪者：沒有。

研究者：所以您認為您適應得很好？

受訪者：也沒有，因為我們越南人來臺灣語言不好，需要自己學習。

研究者：您現在中文可以順暢溝通時，還有面對到什麼體制的壓迫嗎？

受訪者：我們也了解一些你們的體制，了解臺灣人的個性，但還不太習慣你們的個性，剛進來也不太習慣。

研究者：那有沒有發生什麼事或者什麼規定讓您覺得不友善？

受訪者：剛來臺灣有一點是工作有點太規矩。

研究者：有沒有什麼具體的例子。

受訪者：因為我來臺灣工作我的思想是要努力工作，所以我還能接受。

研究者：那您的同事中是否有沒有像您適應得那麼好的人？

受訪者：有，有些同事感覺壓力有點大，因為語言溝通不太好。

研究者：有什麼事件？

受訪者：有些因為語言溝通不順，工作做得不對而被主管責罰。因為我們工廠是做電子有關的東西，有些地方溫度很高，在越南從來沒有做過這樣的工作，覺得要搬東西之類的要體力的工作。覺得要太多勞力，所以想要轉換雇主，在越南面試的工作的內容和實際來臺灣的工作完全不一樣。

研究者：那您有遇到工作內容和面試說的不一樣的問題嗎？

受訪者：有。我面試的時候他們只說是電子的工作，不過來實際上就是有要搬東西很重這樣，用體力很多。

研究者：那您是自身有調整適應嗎？

受訪者：因為我到現在六年了，我盡力適應了，不過有一些同鄉就不能適應。

研究者：那您覺得您可以調整去適應而他們沒辦法的原因為何？

受訪者：因為他們來這邊工作要賺錢，不是每個公司都有加班，有一些公司加班比較少，所以要去外面打工，但是這樣的是不合法的。有些被移民

署抓到就會要回國。疫情時候跟我一起來的都剩下一個，其他都換公司或回國了。

研究者：那您覺得您他們沒辦法適應而您可以調整，你們差異在哪裡？

受訪者：那個是個人的想法，因為他們要賺錢要去打工，因為公司加班比較少，但我隨便適應也可以，沒有打工也可以來學校學習或其他活動，讓腦子可以活動。

研究者：您除了剛剛有問到的部分之外有什麼想要說的嗎？

受訪者：就是勞工宿舍的問題，因為我感覺我們在宿舍房間太少了，人住在宿舍人太多了，臺灣公司宿舍環境不太好，小的房間就四個人住，大的有十幾個人住。和同事溝通和相處會有什麼困難。

研究者：那您有做什麼去改變嗎？

受訪者：那個是公司的規定，我去講也沒什麼用。以前有講過，那是公司的獎勵所以要改變也有點難。

研究者：除此之外還有什麼想說的嗎？

受訪者：因為我們來臺灣是為了改善家庭經濟，所以我們來臺灣知道雇主在這裡不太好，他們還是要忍耐，所以還是要適應。如果沒有辦法適應那就會逃跑出去。

研究者：所以您對於雇主比較沒有改變空間。

受訪者：還是要忍耐。

研究者：感謝您能接受我的訪問。

三、C 受訪者

研究者：請問您的出生年分？

受訪者：1991。

研究者：請問您的教育程度？

受訪者：越南的大學。

研究者：請問您來臺灣或來臺灣過程中有沒有遇到什麼困難。

受訪者：剛來的時候就是中文，然後臺灣的東西不習慣。

研究者：那有沒有應為溝通不順而發生什麼事情。

受訪者：文化的問題，越南和台灣的文化差異。他覺得工作過程可以縮短，而臺灣人想法比較冗長。另外，我覺得臺灣人比較冷淡，有一次手機沒錢了，然後想像臺灣人借手機打電話給朋友。結果借了十個人都沒有人幫助他，他覺得臺灣人對移工的信任度不高，而越南人會比較會幫忙。

研究者：面對大眾對移工的不信任，您有沒有做過什麼去嘗試改變？還是您認為較為無力？

受訪者：我覺得這個觀念已經很深化了，很難改。

研究者：請問您的同僚中是否有教您適應得更好的同僚？

受訪者：有，可是我算比較快適應的群組，但我沒有具體認識誰。

研究者：那請問您的同僚中是否有適應的較不佳的同僚？

受訪者：有，很多對臺灣的食物不習慣，我來兩年不習慣，但也有人來十年仍然不習慣。

研究者：除了吃的部份之外，還有沒有其他部分呢？

受訪者：我見過很多臺灣和越南生活差很多，在越南房子比較大，來臺灣就是住宿舍，空間比較小，有些同事個性不適合，本來在越南沒有工作的經驗，在越南爸爸媽媽也比較疼愛，十八歲就來臺灣，所以感覺落差很大。

研究者：那您覺得相較他們，您具有什麼優勢使您可以適應得更好？

受訪者：我不確定誼，可能原本在越南有工作。

研究者：方便請問一下您在越南的工作經驗嗎？

受訪者：我一前做行銷，我壓力很大。

研究者：所以您覺得您之前的工作經驗對於在臺灣的適應很有幫助？

受訪者：對。

研究者：我的訪綱問題到這裡結束了，想在請問您一下有沒有什麼我沒有問到，但是您想說的？

受訪者：目前還沒想到。

研究者：謝謝您能接受我的訪談。

四、D 受訪者

研究者：請問您的出生年分？

受訪者：1986。

研究者：請問您的教育程度？

受訪者：越南的高中。

研究者：請問您來臺灣工作有沒有遇到什麼困難？

受訪者：第一個是來臺灣不會說中文，第二是吃臺灣的食物不習慣。所以老闆叫我們我們真的不懂，工作就做不出來。像是老闆叫我們是整理東西，可是我們不懂。

研究者：那老闆會有什麼反應？

受訪者：第一第二次老闆不會生氣，可是第三第四次就會，處罰的話沒有，不過會叫仲介過來翻譯。

研究者：起初中文不好的時候，您會怎麼解決？

受訪者：我會請他講慢一點，如果真的不懂的話可以請他用的比給我看。

研究者：您的同僚中是否有較您適應的更好的同僚？

受訪者：有，中文較好他做工作聽得懂師傅說的。

研究者：那這樣的差異會反映在老闆的態度嗎？還是實際薪資？或者其他部分？

受訪者：薪資並不會表示，不過老闆會口語表達。

研究者：所以語言上會是很大的優勢。

受訪者：對。

研究者：那請問您的同僚中是否有較您適應較不佳的同僚？

受訪者：有，就是有的食物不適應，會時常肚子痛之類的。

研究者：那他是怎麼嘗試解決的？

受訪者：因為我們工廠就是較便當，他請老闆把叫便當的錢加在薪資裡，讓他可以自己煮。

研究者：那老闆有同意嗎？

受訪者：有阿，因為為了他的健康，他一直生病看醫生也不好。

研究者：我的訪綱問題到這裡，想請問有您有什麼其他想分享的嗎？

受訪者：因為臺灣的規定比較嚴格，之前越南騎車不用帶安全帽。

研究者：那對於這個規定有什麼回應的空間。

受訪者：因為這個規定對身體是好的，所以我認為是合理的。

研究者：您有什麼自身或他人的經驗可以說明一下嗎？

受訪者：臺灣電動車規定一定要戴安全帽，我不知道他知不知道，但他騎車出去沒有帶，就被警察罰三百塊。

研究者：那你們是怎麼樣去調整適應規範？

受訪者：因為朋友回宿舍會跟我們講，大家就會想一下，朋友前幾天沒戴安全帽就被攔下來罰了，所以之後就會注意一下。

研究者：除了交通規則問題之外有沒有什麼其他和體制有關的經驗可以說？

受訪者：我們公司都是照政府規定下來，之前在越南仲介也有跟我們說薪資照勞基法來算，所以薪資都沒有問題。但是我的朋友有，他老闆的底薪還是照發，可是加班薪水就沒有照勞基法來算，可是勞基法不是照一個小時一百三十塊之類的，他會按照兩三個小時去算。

研究者：請問您是怎麼了解這些規定的？

受訪者：不懂的話我會問翻譯，我就慢慢明白了。

研究者：謝謝您願意接受訪談。

五、E 受訪者

研究者：您在臺灣工作期間有沒有面對到什麼困難？

受訪者：剛來臺灣的時候有很多困難，語言不通、文化和住宿都是很不適應。

研究者：可以先說說看語言對您造成了什麼事情？

受訪者：語言可能在工作或生活上造成很多衝突，像要去看醫生買東西都需要找一個翻譯員，找翻譯員要花錢，我們可以找仲介的，但是他們也沒有很熱情的幫助我們。

研究者：您如果要尋求仲介公司的協助您會需要額外付費，那最後您是怎麼嘗試解決的？

受訪者：每個月我們都要繳仲介服務費，一千五百塊到一千八百塊，但是我收到服務都不值那個錢，要找人協助的時候都找不到。

研究者：那您有反應過嗎？

受訪者：有反應過，然後還是那樣。

研究者：他們有聽嗎？還是根本不願意溝通。

受訪者：有聽，然後改變一下子後來又恢復原來。

研究者：那在只有仲介費用沒有仲介的服務這樣的情況下您的感受為何？

受訪者：我的感受很不服，因為我有付那個錢但沒有服務。我是還好因為我的中文可以溝通，可以自己找醫生、銀行，但有一些可能是因為個人能力、或沒有時間去學中文，要去看醫生之類的就會很困難。翻譯又是自費的。

研究者：所以整個過程中是比較無力的且沒辦法改變仲介的政策？

受訪者：對，我覺得我們移工就是沒有可以說話的空間。然後在工作當中你跟一個臺灣人一起工作，然後你講話有時候講得不好，因為不會中文，不懂中文，有一些不好的臺灣人教我們髒話，那會脫口而出，就會有衝突。

研究者：請問這是您親身的經歷嗎？

受訪者：這是我有看到的。

研究者：那他是怎麼嘗試解決這個困難？

受訪者：就是找一個會中文的人來協助解釋。

研究者：您有跟仲介公司反應過上述的一些問題，但是都收效甚微，那跟你一起工作的同僚中是否有較您適應得更好的同僚？

受訪者：我知道很多人就是忍著，過三年六年時間滿了，賺一些錢就回去，就是忍著沒有反應。沒有很急的話就不要找他們(仲介公司)，就會去找找看有沒有會中文且比較了解體制的人去協助。

研究者：適應得更好的人您認為有什麼優勢？

受訪者：就是適應力，有的就是一直反抗，像是報上去，然後就被回國了，他們就給你一個罪名像是鬧亂。

研究者：您看到的反倒是去忍受的可以適應得比較好？

受訪者：是。

研究者：我的訪談問題到這裡結束，請問您還有什麼想說但我沒有問到的嗎？

受訪者：我們的住宿、宿舍，有的公司移工很多，宿舍很舊，宿舍整個很亂，小小房間很多人擠在一起，自己的生活也沒那麼自由。

研究者：可以詳述一下關於公司沒那麼自由細節嗎？

受訪者：像我們公司會限制出門，他們怕出來會亂搞亂做什麼。有些人會亂做，但好的人是要自由，要去學東學西。公司一直管制，像是一天只能出去兩個小時，然後假日不能出去。

研究者：您對於這個限制有沒有對公司或什麼人提出訴求？

受訪者：有，是說星期日要來這裡學中文，然後我就向公司的主管說我除了來臺灣除了工作之外還要學智慧(中文)，我要去 XX Z 學習中文，叫我的指導老師寫一封信寄到我們的公司，叫公司放我們出來讓我們來學習。

研究者：所以您除了學習的時間之外的人身自由仍然受到限制，您會覺得受到強烈的壓迫嗎？

受訪者：會。

研究者：您有針對這個做過什麼爭取嗎？

受訪者：有認識的臺灣人就說我們這樣的生活很壓力阿，像臺灣人就不會去忍受公司規定。

研究者：您能接受這樣的環境嗎？如果不能接受，您有做過什麼爭取嗎？

受訪者：有，但因為我們是很不熟悉法律的人，但他們大老闆都都是很熟悉法律的人，所以都有辦法讓我們安靜下來。

研究者：那您有具體做過什麼行動嗎？然後他們有給你什麼回饋嗎？

受訪者：像我們是下午五點到七點可以出去買菜，門就是管著，我們就叫守衛開門，我們晚回來了就要寫悔過書。有時候會罰錢的，就是違反宿舍的規定的話。

研究者：那面對到罰錢的情況您有做過或看過怎麼樣的反應嗎？

受訪者：就是說法律規定這個不能罰錢，然後公司就叫我們去打掃之類的。

研究者：所以就將罰錢轉嫁成為勞務的形式？

受訪者：對。

研究者：那再請問一下宿舍環境不佳的細節。

受訪者：就是我們的宿舍每年都會有人來檢查，但是我不知道他們用什麼方法都通過。我們住在裡面真的又髒又濕，而且這家公司也是開很久了，一定是太舊了。

研究者：那您有做過什麼反應嗎？

受訪者：我們有反應過。

研究者：是向誰？

受訪者：公司的主管，臺灣人，就是環安部的主管。就是我們移工的宿舍每年

都會有人來檢查。

研究者：那您有跟檢查的人說過嗎？

受訪者：我們見不到政府的人，他們就是公司的主管帶進去，好像哪間環境比較乾淨就看哪一間，比較髒亂的就關起來。

研究者：那您有跟主管說過嗎？

受訪者：有，但是他們說沒有辦法這是公司的決定。

研究者：請問您和其他有去反應的人在工作上有沒有受到什麼影響？

受訪者：工作上沒有，因為我們工作跟環安部是分開的，我們工作的主管很好，所以工作沒有受到什麼影響。

研究者：好的，那請問除了宿舍之外還有什麼想要講述的嗎？

受訪者：就是我覺得一個房間六個人太多了。就是兩三個人就很亂，東西很多，空氣很差，有人受不了會生病。

研究者：公司對於他們的健康受害了公司會補償嗎？

受訪者：沒有，我們都是自己用健保去醫院就醫。那個仲介要協助的，但是我們仲介都找不到人，我現在會中文會帶同事去看病，仲介是有管，但是都等到病人痛死了。

研究者：那其他中文沒有像您這麼好的同僚會怎麼尋求解決？

訪談者：多是忍著，去等仲介的話病情都會變嚴重，所以會找中文比較好的同事去協助翻譯。

研究者：那除此之外還有沒有什麼想表達的？

受訪者：就希望臺灣的政府可以將仲介的服務費調低，因為我們來臺灣繳電費、住宿費之類的很多，還要繳仲介服務費一千八百塊我覺得太多，我是覺得五百到七八百塊就好。

研究者：那針對仲介規定您有做出過什麼爭取嗎？

受訪者：那個是政府規定的，所以沒有向公司爭取。

研究者：那您有嘗試改變這個體制過嗎？

受訪者：沒有，我們移工要改變還是比較困難，而且站起來反抗可能會被回國。

研究者：由於時間的關係我無法再繼續深入討論，非常感謝您能接受我的訪談。

3 月 16 日訪談逐字稿

六、F 受訪者

研究者：想先請問一下您的出生年分？

受訪者：1999。

研究者：您的教育程度。

受訪者：越南高中畢業。

研究者：首先想請問您來臺灣過程和在臺灣工作期間有沒有遇到什麼困難。

受訪者：第一個是語言方面，第二個是臺灣的法律。剛來的時候語言不能溝通讓他遇到很多困擾，這邊法律不太清楚所以不知道要怎麼做？

研究者：語言造成的困擾有什麼事件可以說明一下嗎？

受訪者：語言困擾是工作上去主管說工作內容，但聽不懂，做不好工作會影響工作的速度，主管會不喜歡。生活上去買東西不知道怎麼買，超市或市場看不懂標示，不知道怎麼買。萬一遇到警察的時候，我是合法的人，但我不會講中文就不能解釋，警察就不清楚我的身分。

研究者：主管不喜歡有對您造成什麼影響嗎？

受訪者：一開始主管會原諒我們，因為主管知道移工過來語言不通。但講久之後一直做錯主管會不信任，會不敢給我做重要的工作，心裡也會不好意思造成大家困擾。

研究者：您怎麼嘗試解決溝通不順的問題？

受訪者：如果事情不大我們會選擇忍受，包括主管的不喜歡，不發言，若發言會更影響我們的權益。若事情太大會選擇請仲介來協助溝通。

研究者：了解，剛剛您有說到如果對於一些小事情反應會造成更不利的影響，請您談談相關的經驗。

受訪者：任何國籍的移工都會有臺灣同事，若工作上有錯誤，很多臺灣人會將錯推到移工身上，我們知道不是我們的錯，但是我們選擇不說，因為說了之後會更被欺負。所以小的事情我們多會選擇認錯。若機臺有問題臺灣同事沒有認錯，都是越南或印尼、菲律賓的移工會認錯，因為沒有其他選擇，如果去爭取會更影響到我們之後的生活。因為已經過來這邊，如果爭取可能老闆找臺灣人不好找但找移工比較容易，移工可能就會被解約或什麼？

研究者：在購物上可能因為語言而有困難，您如何嘗試解決。

受訪者：若遇到購物困擾，首先可以看外表購買，如果有需要的話使用手機翻譯，也會問有購買過的同事，再行購買。

研究者：您前面有提到遇到警察的時候沒有辦法跟他說明身分，可以說明一下相關的經驗嗎？

受訪者：我有見過警察很多次了，警察會看我的居留證，我會拿居留證給他看，如果忘記帶居留證會把居留證拍在手機給警察看，但是我的朋友

如果誤記帶居留證也沒有拍也不會說中文，那警察就會帶到警察局檢查手印，確認他的身分，如果不是逃跑的移工就會放他走。

研究者：請問您遇到警察的盤查是在怎麼樣的情況下？

受訪者：因為外籍的人會認得出外籍的特色，警察有可能看到我的外表和穿著就會認得出來我是外籍的人，警察就會問。住外面就會常在火車站碰到，在桃園那邊很多外籍移工那邊。

研究者：了解，每次都沒有什麼特別的事件，就直接被警察盤查？

受訪者：是，都沒有特別什麼事情。

研究者：那您每次被盤查都有順利透過出示居留證解決嗎？還是什麼不順利的經驗？

受訪者：沒有，每次都是出示居留證就可以放我離開。

研究者：請問您被主動盤問的頻率？

受訪者：我剛來一年有遇到警察三次，後來有改變穿著和使用自己的交通工具，所以就沒有機會遇到警察。

研究者：請問您在沒有特別事件的情況下被盤查的感受是？

受訪者：見到警察的時候心裡沒有特別不舒服，因為現在逃跑的移工有很多，然後我跟警察是同心的，因為他們(警察)的任務就是去調查已經逃跑的移工，我覺得配合這樣的警察工作沒有什麼不舒服。

研究者：了解。剛開始訪談的時候，您有提到法律也有對您造成困難，可以請您敘述一下相關的經驗嗎？

受訪者：第一個是臺灣人就是按照法律規定去執行，如果有什麼車禍或爭執，他們不會一直吵，會打電話給警察請他來解決問題。第二個是他住在宿舍，後來才知道臺灣隱私的權利，如果我們不同意的話別人不能進到他們隱私的空間。以前我們會被別人進到我們的宿舍，現在我們可以站起來，爭取這個權利，以後別人會比較尊重我的私人空間。

研究者：在您知道您具有隱私權之前是誰會闖入您的宿舍？

受訪者：保安，我們睡覺凌晨一兩點保安直接進宿舍一個一個檢查，檢查房間裡有多少人，到房間檢查每個人的床，直接打開我們的門，直接進來我們的宿舍沒有經過我們的同意。我覺得休息的時間被打擾。

研究者：請問您是怎麼意識到您具有這樣的隱私權。

受訪者：我是天主教徒，周末去教堂，神父知道這邊法律的規定，我去詢問神父這邊的法律，然後說我遭遇的事情。神父有解釋這邊隱私的空間不能隨便進入，如果不同意的話，後來才去爭取拿回權利。

研究者：請問您知道您的權利後是跟誰爭取？

受訪者：一年三到六月份公司會開會，請我們的仲介過來幫忙翻譯，開會的時候有什麼意見就是可以請仲介幫忙翻譯。我有提到這個問題，公司的領導就有協助解決這個問題。

研究者：反應後公司有什麼具體的作為？

受訪者：開會那天一開始提出這個隱私的問題，一開始公司並沒有在意到我們的意見，公司回覆說：「檢查是保安的權利，保安要檢查你們人數夠不夠，有沒有人跑出去。」，但是因為這個檢查凌晨一兩點打擾到移工們的休息，所以大家就生氣了起來，整個(會議)氣氛變緊繃，公司才說會不讓移工進來宿舍的休息空間。從當天開始。

研究者：針對公司政策有回應可能會有一些負面的回饋，那您積極爭取您的權利，那您有沒有因此而受到公司什麼報復性的對待？

受訪者：如果是一個人的會就會被針對，但是當時是一個房間六個人都站起來爭取，所以公司不能針對我們報仇什麼的。

研究者：所以你們當時在會議提出的時候態度是強硬的，還是依然會感到害怕？

受訪者：我們態度強硬，因為當時有律師跟我們說過這個侵犯到我們的人權，是公司做錯了。

研究者：可以敘述一下有律師協助，那是怎麼接洽的？

受訪者：那個神父是律師。

研究者：所以在爭取隱私權爭取這件事後您和其他五位室友是否有遇到什麼負面的對待？

受訪者：因為我們正個公司就只有六位移工，比較沒有這樣的問題。因為台灣人不願意加班，如果移工全部都拒絕加班的話會影響公司了收入，所以公司也知道公司是錯的，所以比較沒有為難的。

研究者：除了這兩件事情之外，您跟法律還有什麼互動的經驗嗎？

受訪者：只有這個問題而已。

研究者：想要再請問您，在隱私權爭取的這件事上您覺得您有稍微改變到體制嗎？還是依然覺得無力？

受訪者：我覺得我爭取之後我也有機會影響到公司的改革，因為公司就知道我們懂得法律的規定，所以也不能亂訂規定。但是我也很喜歡臺灣人，因為很多臺灣人對移工有很多幫助，但也有一些老闆會為了一些利潤就不遵守法律的規定，像我們的公司就比較不尊重我的權利。

研究者：了解，您在公司有遇到很多不尊重移工權益的老闆。請問您的同僚中是否有較您適應得更為良好的同事？

受訪者：同事有些適應力比較情，語言的方面因為來比較久所以會比較好，很多同事的 IQ 比較高，記憶比較好，在工作和語言學習上都會比較好。

研究者：請問您現在是來臺灣第幾年？

受訪者：第三年。

研究者：所以這六位移工中有的是比您早來的也有比您晚來的？

受訪者：對。

研究者：那有同僚適應得比您不佳的嗎？

受訪者：有，不管在語言法律工作上都比我較差的。

- 研究者：那您覺得您相對於他們具有什麼樣的優勢可以是適應的較佳？
- 受訪者：我覺得應該是敢做、敢冒險、敢爭取，然後會嘗試去了解這邊的人，然後就有人可以給他建議，這些建議跟法律有關就會了解自己的權利。
- 研究者：您有提到對於一些小的事情你們多會選擇忍耐，那您自身有什麼經驗或者有看到怎麼樣的事件嗎？
- 受訪者：我臺灣的同事對我很好，所以還沒有遇到這樣的問題，因為那位同事很熱情幫助我，如果有做錯的話有體諒，因為他有同理我離開家鄉這麼遠，而且十八歲就過來了，所以就有體諒我們，然後慢慢教我。但是我的同事，那位臺灣的同事就不會這樣對待了，會一直為難，一直跟上司報告這些不好事情。
- 研究者：那上司接受到他的報告後對於您的那位同僚有沒有造成什麼影響？
- 受訪者：如果小的事情同事會忍受，儘管心裡很難受，但忍過去就會比較好，如果太大的事情忍不了就會請仲介過來解決。同事已經有請仲介來處利過了。
- 研究者：那這些小的事情是像說對您的同僚的懲罰嗎？還是怎麼樣的事情？
- 受訪者：我的公司有兩種東西，有比較貴的東西，有比較日常的東西，如果是便宜的東西就會叫移工重作，如果是貴的東西就會叫移工要注意，但其他有認識的公司就有要罰錢。
- 研究者：我的訪談大綱問題到這裡就結束了，不過還想再請教您有沒有什麼我沒有問到的部分想要說的？
- 受訪者：政府那邊如果要移工過來這邊，一定要得到一些語言的方式，例如我，我一瞬間就錄取過來這邊，過來之後我的語言就不知道怎麼講，不知道怎麼聽，工作和生活就很困難。所以希望政府能規定要讓過來的移工有基本的語言能力，不要一瞬間就錄取就來了。
- 研究者：那您針對這個語言訓練的問題有做過怎麼樣的爭取嗎？就是針對希望政府提供更多語言學習的空間的部分。
- 受訪者：我覺得政府一定知道，但是法律沒有這樣規定。
- 研究者：您沒有受過這樣的訓練，那您有跟您的公司或政府去爭取學習中文的機會嗎？
- 受訪者：我在越南申請過來這邊的時候有學到一些簡單的對話，像說怎麼介紹自己之類的，大概一個月。因為我覺得大部分的公司都是這樣執行的，我的公司對身體影響比較大，但是對於語言沒有這麼大的要求，就是簡單教就會了。
- 研究者：那您具體沒有爭取的考量是什麼？還是依舊比較無力？
- 受訪者：這個比較無力。
- 研究者：好的，那除了這點之外還有什麼您想要敘述的嗎？
- 受訪者：另外，法律的部分，因為很多移工來臺灣都對法律不熟，然後很多公

司就會有很多規則要移工服從，如果太壓迫的話移工會爭取，但很多都會忍受，爭取的也會被公司威脅，要他回國或不要他之類的，所以只能忍受，或者選擇回國。公司會找很多理由說是移工不對，要跟我結束合約，但是過來這邊要花很多錢，不能忍受就要逃跑，很多人都逃跑。所以我希望移工們可以知道我們的權利，然後爭取權利後人權也可以得到保障。如果打 1995 勞工專線公司也一定會知道，政府會打電話到公司了解情況。

研究者：您希望移工們都可以知道自己的權利，您針對這點有向政府或公司之類的團體爭取過嗎？

受訪者：同事選擇聽話的公司就會給他加班，但我選擇爭取權利公司就不給我加班，現在一天就是八個小時，一周四十個小時。公司原本有六位移工，有三位已經回國了，剩下三位中我選擇爭取我的權利，剩下兩位就是選擇聽話的。

研究者：可以請問一下您是在爭取什麼權利時遭遇這樣的懲處的？

受訪者：不是公司不讓我加班，而是公司做化學毒物有關的東西，要收化學的垃圾，應該要有防毒的制服，這個工作室有證書的人才能做，應該是臺灣人做的。但是他們安排給移工做，也沒有防護衣，我覺得會對身體不好。

研究者：所以不是公司不給加班，而是工作內容不安全的考量嗎？

受訪者：以前公司有六位移工就是真的不給我加班，但現在只剩下三位移工就沒有選擇只能給我加班，但是我覺得公司沒有尊重，所以我選擇不加班。

研究者：那針對防護部分您有向公司做過什麼爭取嗎？

受訪者：公司本來有買防護的衣服，只有掛在那邊好像是用來檢查的，但是同事都沒有人用到，只有帶一個口罩，所以一個人用就會跟其他人不一樣，所以都沒有人用。

研究者：含遺憾由於時間的關係訪談只能先到這邊，非常感謝您撥冗接受我的訪談。

(結束錄音後)

受訪者：我還有一件事，就是有些女性移工會面對到性騷擾的問題，所以我也希望她們能在來到臺灣前受到相關的教育。