

國立交通大學

傳播研究所

碩士論文

跨國移工傳播權初探—以台灣東南亞籍移工為例



Exploring The Migrant Worker's Communication Right:

A study of Southeast Asian Migrant Workers in Taiwan

研究生：曾惟農

指導教授：李美華 教授 郭良文教授

中華民國九十八年六月

跨國移工傳播權初探—以台灣東南亞籍移工為例

Exploring The Migrant Worker's Communication Right:

A study of Southeast Asian Migrant Workers in Taiwan

研究生：曾惟農

Student: Wei-Nung Tseng

指導教授：李美華、郭良文

Advisor: Mei-Hua Lee, Liang-Wen Kuo



Submitted to Institute of Communication studies
College of Humanities and Social Science
National Chiao Tung University
in partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Master
in
Communication studies
June 2009

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國九十八年六月

跨國移工傳播權初探
學生：曾惟農

以台灣東南亞籍移工為例
指導教授：李美華
郭良文

國立交通大學傳播研究所碩士班

摘 要

台灣政府制定引進移工政策向來採取嚴格管制之原則，此政策顯露移工制度建立在一種制度性歧視的基礎上。基於這種立場，台灣政府只著重工作相關的規定，並未考量移工其他權利。在現代社會跨越民族國家界線的情況下，公民權不是最有效解釋移工權利的框架，因此本研究擬從人權角度切入，探討移工工作權以外權益之內涵。本研究歸納，國際間認為普遍人權的內涵包括民權與政治權、經濟、社會以及文化權。此外，移工勞動遷移者的身份使近用原生國文化、近用接待國文化、法令資訊的權利特別重要。再者，接待國亦須致力於人民對移工貢獻之瞭解，上述這些權利需要透過傳播權才能有效保障。本研究分析弱勢移民媒介相關研究，並且參考德國與奧地利的例子，歸納政府履行保障移工傳播權之義務過程中可能發生的問題，以及移工如何因應這些困境。

本研究透過訪談台灣 4 位與移工事務相關之人士與 10 位移工，發現台灣移工實踐傳播權有下列特色：一、移工主要使用廣播與平面刊物滿足獲取資訊的需求；二、除部分媒介產製者特意以多語的形式呈現，這些媒介大多全部使用母語，而且使用者區隔的狀況十分明顯；三、移工主動參與產製媒介內容的程度有限，多為台灣社經地位較佳的人士主導，包括知識分子、華僑、婚姻移民；四、台灣產製媒介之運作經費主要來源有政府補助、民間單位捐助、移工相關產業廣告收入；五、電視媒介與網路媒介是移工最少使用的媒介；六、手機是移工滿足各種資訊需求之最有潛力的管道；七、文化途徑是移工提升再現權與被理解權的契機；八、限制移工傳播權的主要因素為雇主管理政策以及語言能力。

關鍵字：移工、人權、傳播權

Exploring The Migrant Worker's Communication Right:
A study of Southeast Asian Migrant Workers in Taiwan
Student : Tseng Wei-Nung

Advisors : Dr. Lee Mei-Hua
Dr. Kuo Liang-Wen

Institute of Communication studies
National Chiao Tung University

ABSTRACT

Taiwan government has taken strict control as the principle while introducing and implementing the migrant worker program. The policy-making has shown that the government had focused on working-related regulation; however, migrant workers' other rights have not been considered. While discussing the protection of migrant workers' rights, "human rights" is a much more effective framework than "citizenship". According to the conventions, besides "civil and political rights" and "economic, social and cultural rights", migrant worker especially have to be protected the right to access to the original country or host country's culture, and the right to receive information. Furthermore, host country has committed to insure that migrant workers' contribution has been understood by host society. It is the communication right closely relating to these rights. By reviewing minority and immigrant media research, and investigating Germany and Austria's media policy, this article has concluded some difficulties about practicing communication right that government and migrant might have.

Through interviewing four personages and ten migrant workers, major findings of the current research are as follow. First, migrant workers usually make use of broadcasting and print publications to receive information. Second, almost all the broadcasting and print publications use the mother tongue except some other use multi-lingual form. Third, the intellectuals, overseas Chinese and marriage immigrants led the production of content while migrant workers are rarely participating in. Forth, government grants, private unit contributions, and ads are the major funding of these migrant workers' media. Fifth, migrant workers rarely use television and Internet. Sixth, mobile phone is potential to meet needs of migrant workers. Seventh, culture policy is a useful way to enhance the representation right and the right to be understood. Eighth, employers' control policy and language skills limit migrant worker's right to access media.

Key Words: the migrant worker, human right, communication right

誌謝

過去翻閱碩博士論文，最喜歡看的部份不是研究內容、而是誌謝，如今終於輪到我寫自己的。曾經在某篇誌謝看到一句話：「路長何需愁夜暮」，我用這短短七字麻痺有點孤寂的三年研究所生活，這孤寂感源自於對自我的不信任與疑惑。然而幸運的是，我身邊一直有許多給予幫助的貴人：永遠最為學生著想的正妹美華老師（去年被查理更名為大嬭了，而我們也成了嬭幫成員）、總是一針見血提出質疑的郭良文老師、一起分享福音戰士劇場版的阿玟老師、抽空擔任口委的朱旭中老師、在許多小細節處給我意見的恩綺、課堂中一起淫言穢語的查理、不斷鞭策我的侃峰（無論在學業上或運動上）、給我打氣加油的賴俊雄老師、以及給我最多支持的家人與胖貓沙茶。有這麼多愛護我在身邊，實在很幸福。當然，我也要感謝我的受訪者，從這些離鄉背景的人們身上，我學習到知足與珍惜。

我最常問自己的問題是，在這三年中進步了多少？然而，我發覺這期間我不算進步、只是改變，而且被迫面對自己性格中的弱點。多少次寅夜捶胸頓足，恨自己為何不再積極有效率一點？遲緩的進度與容易急躁的個性加乘，便成了經常陷入慌亂又緊張的生活。旁人總說研究所要學的是做學問的方法，我想再加一項：研究生更要學著面對自己，好比看著 Word 那個不斷閃爍的游標，更容易心浮氣躁而想逃避。不過研究所也並非全然嚴肅且枯燥，時間彈性的優勢讓我有機會到處看山看海，像是從屏東枋寮坐著平快到高雄、來瓶金牌享受微風吹拂，我也學到經營生活中的片刻。但終究告一個段落了，接下來則是將在這個階段所體悟到的帶向下一個里程。

目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
誌謝.....	iii
目錄.....	iv
表目錄.....	vi
第一章、導論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 台灣移工社群形成背景與現況.....	2
第三節 被邊緣化的台灣移工.....	7
第四節 問題意識.....	10
第二章、人權與傳播權.....	12
第一節 人權概念及其演變.....	12
第二節 人權之實踐.....	21
第三節 人權所衍生的傳播權.....	26
第四節 小結.....	30
第三章、移民/工社群媒介使用研究.....	33
第一節 弱勢移民與族群媒體.....	33
第二節 歐洲引進移工國家之媒介政策.....	40

第三節 小結.....	49
第四章、在台移工傳播權之實踐與限制	52
第一節 研究方法與個案說明	52
第二節 資訊獲取權與媒介近用權—在台移工媒介使用現況	54
第三節 再現權與被理解權—請聽我說	76
第四節 小結.....	78
第五章、結論.....	81
參考文獻.....	90
附錄一	97
附錄二	112
附錄三	116
附錄四.....	118



表目錄

表 2-2-1 國際勞工組織建立移工權益之歷程	25
表 2-2-2 當代重要人權公約	26
表 2-3-1 與傳播權相關之非政府組織一覽表	27
表 4-1-1 受訪移工背景一覽表	54
表 4-2-1 台灣可取得之移工平面媒介一覽表	55
表 4-2-2 TIM 雜誌專欄內容一覽表	57

跨國移工傳播權初探—以台灣東南亞籍移工為例

第一章 緒論

第一節 研究動機

週末走在台北市中山區街頭，可見許多人出入於寄送國際包裹的單位，或者在菲律賓銀行排隊等著匯兌；聖多福教堂與附近的麥當勞也坐滿了人，有的人談笑著、也有人抓著手機講著長長的電話。接近中午時分，更多的人搭著公車朝這裡集中，這些人是從菲律賓到台灣工作的勞工，相似的狀況也出現在台灣各地，通常在交通津要之處，例如台北火車站、桃園火車站等地。這些異國的面孔，在周末倏地出現，又隨著假日的結束隱遁於城市或工廠之中。

如同過去在台北天母所形成的美國社區一般，中山區以及車站周遭也隱然形成一個固定的社群，雖然這個社群通常只在週末出現，但是已經深刻的改變城市的樣貌。東南亞餐館一間間出現、販售各式生活用品的攤販林立，這群勞工在台灣已經形成一股影響力，但是對於台灣當地居民來說，卻對這個群體所知甚少，不只在大眾媒體上看不到相關訊息，也無從知道這群人的聲音是什麼。

事實上每年有越來越多境外人士移入台灣，主要以婚姻形式及投入勞力兩種方式為主（夏曉鵬，2005）；投入勞力的外國人又可粗分為白領工作者與藍領工作者，然而因台灣政經環境使然，使台灣政府有意識的引進東南亞籍人士從事藍領工作。台灣法令規定，白領勞工可以不斷延長工作簽證，而東南亞籍藍領勞工只能有限期的在台灣停留，本文焦點即針對東南亞籍藍領勞工進行探討。

夏曉鵬（2005）指出英語國家通常用：migrant worker（移工）、guest worker（客工）、foreign worker（外籍勞工）稱呼此類藍領勞工，不過後兩者具有歧視

以及排斥的意味；邱琹雯（2003）提出日本使用越境者(ekyousya)稱呼，表現這些勞工短期停留的特色。台灣文獻常用「外籍勞工」稱呼東南亞籍勞工，不過這來自媒體慣用的稱呼實際上隱含歧視之意識型態，故本文依文中脈絡使用「移工」或「客工」指稱藍領短期契約勞工。

大量跨國移民勞動力來到台灣經過十年以上歲月，在台移工的相關議題也曾引起學者注意。早期研究多半從「勞力短缺」的角度探討引進移工的原因，接著逐漸有學者以政治經濟學的觀點分析引進過程（夏曉鶯，2005）。另有其他研究從雇用者管理角度或視移工為社會問題等層次，探討移工生活適應、生活管理以及政策法規等（邱琹雯，1998）。

近年有些研究開始轉向社會學、人類學等取徑，例如從空間層面切入、描述移工在台灣的族裔地景(ethnoscape)、形成新都市景觀（王志宏，沈孟穎，2006）。邱琹雯（1998）曾描述關於主流媒體對移工的污名化報導泛濫的狀況，其後陸續出現媒體再現移工的研究，如謝敏芳（2004）、楊芷茜（2005）分別分析報紙的移工形象趨勢，以及家庭看護工的媒體再現。其餘與媒體有關的研究，除了邱琹雯（1998、2003）探討「外勞廣播」外，還有王嵩音（2001）探討媒體使用與生活適應的關聯。

第二節 台灣移工社群形成背景與現況

早在遠古時代人類便有遷移行為：猶太人被迫離開家鄉後流浪至今；16世紀開始征服者將黑人帶離非洲、一艘艘奴隸船駛向美洲各地。這些移民是不情願的、而且離開的原因也不盡相同。現今人類所處時空隨科技進步而不斷壓縮，使得大量人口較過去更容易進行跨國界移動。廣泛來說，跨國移動可定義為人們為了某些理由而暫時或永久地從一個國家(state) 移動到另一個國家(Vink, 2005)。

如今現代社會的移民狀況大為不同，且其目的、方式各有不同，Stalker(2002)

將移民分成五大類：屯墾移民 (settlers)、契約勞動移民 (contract workers)、專門技術移民 (professionals)、沒有身分的勞動移民 (undocumented workers)、難民和庇護申請者 (refugees and asylum seekers)。依此分類來看，到台灣工作的移工以契約勞動移民與沒有身分的勞動移民兩類為主，前者指稱有合法工作居留許可的勞工，後者其實就是指「非法移工」¹。

回顧台灣引進東南亞籍移工的過程可發現，早在八零年代初期，台灣已有許多沒有身分的移工在低階勞力部門工作。大約從 1986 年起，台灣社會開始注意到來自東南亞的勞工，這些外來人力大多從事製造業、營建業或家庭傭工，主要來自下列國家，包括：泰國、馬來西亞、菲律賓和印尼。直到政府於 1989 年頒布「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」後，才開始正式將雇用移工合法化。爾後基於補充人力短缺的理由，以專案方式開放 15 種職業引進移工。1992 年政府頒布〈就業服務法〉之外國人之聘雇與管理辦法，正式將引進移工制度化，大量東南亞各國勞工進入台灣工作（曾熾芬，2004）。

自 1992 年外國人之聘雇與管理辦法公布實施後，在企業推動的壓力下，政府共開放八波製造業引進外勞，這八波開放使外勞政策產生重大轉變：限業的補充性質政策轉變為提振民間投資的功能；企業過度依賴使外勞人數不斷增加，已轉變為常態性趨勢，使得短期性政策受到衝擊。進一步來說，1993 年開放 73 項行業新廠與擴充設備而引進外勞，以及 1994 年開放重大投資案聲請外勞，使外勞政策由被動解決勞力短缺，轉變成具積極振興經濟、促進投資的主動性功能（陳宗韓，1999）。

目前台灣接受合法移工來台的國家為泰國、菲律賓、印尼、越南、馬來西亞、蒙古等，其中以印尼人數最多、泰國、菲律賓其次。截至 97 年 2 月，移工在台人數計 36 萬 2 千人左右，與 2007 年同期相較增加率為 6.2%，且占國內勞動力 3.22%、國內基層勞工（生產及有關工人、機械設備工及體力工）之 10.3%。全

¹ 可以參考藍佩嘉（2006）對於非法移工的討論。

台灣移工分布狀況以桃園縣最多，台北縣、台北市其次，總計共約 44% 的移工集中於北部地區（行政院主計處，2008）。

官方調查報告指出，整體在台移工來自東南亞國家者特多，乃基於下列三項重要因素：第一，這些國家與台灣的空間距離不遠；其次，這些國家與台灣之間有相當濃厚的種族與文化關係，境內華僑人數眾多，來台的勞工中也有頗多與台灣居民有直接或間接關係之華人；最後，這些國家的工資水準遠比在臺的工資水準低，工人來台賺錢頗為划算（行政院研考會，1992）。

這樣的說法是非常典型的論點，也就是傾向認定勞動力流動的原因是國家與國家之間出現勞動力供需失衡，以及國家與國家之間所得差距擴大（朱柔若，1998）。此外，官方說法同時納入文化接近性的因素，聲稱東南亞籍移工整合進入台灣社會不至於產生太大的屏障。只是這樣的論點隱藏一些引進移工的背後因素，甚至避去政府應該保障移工權益的責任，以下將從經濟、社會環境以及政策制定三方面逐一討論。



首先就經濟因素來看，1989 年勞委會制定開放引進移工政策有兩大目標：一方面是台灣政府採用引進東南亞籍移工的方式，做為維持經濟發展、解決勞動力流動不均等問題的解決方案，另一目標是為了解除非法移工不易控管的隱憂，因此將國內剩餘勞動市場空缺規劃後合法開放給移工，以便能有系統的管制移工在國內勞動力市場的狀況（曾熾芬，2004）。

又由於企業為追求更高效率以及利潤而改造勞動過程，以便從勞工身上抽取更高的生產量，因而形成所謂「雙勞動市場」(dual labor market)，也就是勞動市場逐漸區分為兩種工作類型：一類是高技術而且有長期保障的技術與貿易人員以及占較大比例的半技術加工工人所組成，這類工作具臨時性、辛苦且待遇低。由於後一類勞動力屬於非常容易被替代的類型，使雇主擁有極高的控制權，讓雇主更容易彈性調整勞動力需求（Stalker, 2002），東南亞國家的廉價勞工在這種情

況下便成為維持獲利率的後備人力。

從社會環境來看，高崇耀（2001）指出台灣社會因為工作觀念改變以及薪資考量，因而排斥 3D 工作（difficulty、dangerous、dirty），而且企業不願意提高待遇以增加吸引力。兼之學生因國民教育年限增長而在校時間較以往長，形成人力資本流動不均的狀況。在這樣的時空背景之下，政府幫這類型的產業找來一批願意接受低工資的勞動力，這些被引進至的移工由於缺乏市場技術，如教育、職業訓練、流暢的語言能力等，於是大量集中於勞力密集、工資低廉的生產部門。

朱柔若（1998）指出，由於台灣產業持續大量依賴移工，造成我國勞工認為自身工作機會被剝奪，要求政府保障其權益的呼聲越來越高。高崇耀（2001）指出，即使政府在維護社會安寧的大原則下，開放引進移工的政策轉變為緊縮態度，採取嚴格限制入境的方式，甚至遣送回國的措施，都難以立即消除經濟擴張時所創造的外籍與本土勞工間的職業隔離，所以本土勞工難以拋棄已經定型的「本土/外勞」的職業區隔，換言之，台灣社會已經不能沒有這群工人。

邱琚雯（2003）認為勞力接待國、勞力原生國以及移工對接待國的態度會塑造出某種「外勞特質」。首先觀察勞力原生國，可發現這些國家為解決國內失業問題、賺取外匯等。換言之，輸出國已預設這些輸出勞力未來要對國內有所回饋，繼而影響移工難以在異國成為長久居留者（邱琚雯，2003）；換言之，東南亞移工來台出於強烈的經濟需求以及母國心態，使移工不會在一個地方久待，而是逐經濟機會而居。成露茜（2002）也指出，這種工作取向使移工不會積極涉入輸入國社會，反而與母國保有持續性的聯繫，與預計成為移民的人士積極融入新社會的心態並不相同。

反觀勞力接待國，台灣政府移工引進政策有三個目的。第一，引進移工作為補充國內不足勞動力的手段，並且進一步藉此留住打算移往海外的企業。第二，避免企業過度依賴移工因而妨礙產業升級、甚至使引進移工成為常態政策。第

三，政府對這批勞動力設下許多限制，規定居留時限、不可結婚懷孕等，以嚴格管制的態度作為制定政策之基礎，除了避免移工瓜分本地勞工的工作機會，也是為了有效安撫社會的反彈聲浪（陳宗韓，1997；曾熾芬，2004）。

由於移工政策自一開始就是回應產業界對勞力的需求，所以在經濟繁榮時期，外籍勞工的角色基本上是經濟性的，政府關心的是盡快滿足企業對勞動力的需求。雖然政策略有變化，但大致維持下列幾項基本原則（夏曉鶻，2005）：

- 一、限制性引進，僅限某些產業引進外勞。
- 二、限制時間，初期規定兩年，得延展一年；後改為三年，得延展三年。
- 三、限制參與國內勞工市場之自由，不得隨意更換雇主。
- 四、限制居住地點。
- 五、限制引進來源國，尤其除漁工外嚴禁大陸勞工來台。

然而一但經濟發展出現停滯，移工政策則由開放轉為緊縮，因此移工的正式就業機會減少，構成浮動的、邊際的潛在勞動力。由此觀之，政府制訂政策充滿臨時性格，而且塑造了移工在台的際遇——因產業經濟結構轉變而擁有活躍於引進國的機會、遇到經濟緊縮而被趕出正式就業部門、以至於游移於失業與非正式部門不規則工作之間，身處於非常不穩定的工作身分（夏曉鶻，2005）。

當台灣政府將這批生產後備人力定位完成以後，最後的問題是如何選擇引進國家。當時台灣的國際位置非常不顯著，政府為了增加能見度，所以將外交的企圖與引進移工政策綁在一起（陳宗韓，1999；曾熾芬，2004）。即使最初立法院建議引入中南美邦交國家的勞工，最後還是以文化接近性為由（行政院研考會，1992）、決定以東南亞友好國家為輸入對象，並且排除大陸勞工輸入的可能。客觀而言，應該是最接近台灣文化的大陸勞工卻被排斥在外，這個矛盾點正是台灣政府暴露出種族階級化（racism with classes）（曾熾芬，2004、2006）的破綻之所在。

第三節 被邊緣化的移工

本節在談台灣種族階級化之前，將先描述國際上發展已久的契約勞工之概況；這批契約勞工的所面臨的限制與移工十分相似，尤其在限制居留時間方面，各國在嚴格管制方面呈現相當的一致性。接著將由國際控管的作法銜接台灣的法令，探討台灣政府將移工邊緣化的心態以及作法。

Hahamoritch (2003) 從長期歷史角度觀察指出，勞動力全球移動的現象由來已久，並非是近年才發生的狀況，他指出歐洲與美國自 19 世紀起即引進契約工人，例如從波蘭到義大利專責採收農作物的季節性工人。不過這些早年人力流動的範圍不大，通常是國境附近的居民在兩國之間的短程往來，或是簽訂數年契約並於約滿後返回母國。就空間上來說，勞力移動距離或總里程數有限；就時間上來說，即使產業環境發生轉變，如自動化、機械化、技術改進等因素，造成契約時間縮短，部分勞力依然有居留時間限制，至於長久停留乃成為永久移民²，則又是另一種情況了。

與過去的移工相較，現今移工移動的範圍寬廣許多，這些流動者不一定只在原生國及接待國之間往返，在數個國家間一站站的移動實屬平常，例如在波斯灣地區建築工作的南亞工人 (Stalker, 2001)。就藍領階級工人來說，約滿後只要有機會就會爭取再次到輸入國工作，或者前往勞動條件更佳的第二、第三、第四國尋找工作機會。另一方面就工作停留時間來說，自 19 世紀起所重視的「勞工暫時性」則沒有什麼太大改變，若將這樣的思維對照德國的客工計畫 (guestworker program) 可發現其目的是一樣的，也就是為確保移工不會永久停留，而在法令上訂出諸多限制，以防這些勞工落地生根³。

² 例如到美國鋪設鐵路的華工 (Hahamoritch, 2003)。

³ 德國客工計畫的意圖是失敗的，因為大量的外籍工人在德國居留工作甚至綿延幾個世代，是故現在德國政府需要定位這些工人的身分，並且遭遇相當程度的困難 (游茜荻, 2004)，本文將於第三章第二節進一步介紹。

一般而言輸入國政府通常持有某些論述，並且據此制訂法令限制，將移工的工作居留時間合理化。首要避免外來勞動力瓜分本地勞工的工作機會，其次不希望外來人口爭奪社會福利資源，再者企圖保持境內人民血統之一致性（曾熾芬，2004、2006；成露茜，2002）。曾熾芬（2004）從國族主義的角度切入，說明台灣的政治菁英當初因為「害怕太像我們」而排斥引進大陸勞工，因而選擇「膚色、面孔」有明顯不同的東南亞籍勞工，方便維持種族界線的一致性。因此台灣對移工採取管制數量、限制其居留時間，限制其結婚生育的權利，防範移工變相移民。同時基於管理角度、避免外勞成為社會問題，因此限制工作自由、居住地點，甚至要求移工來台須完成身體健康檢查（邱淑雯，1998、2003；曾熾芬，2004）。

進一步細究這些理由，不難發現這些說法背後所隱藏的恐懼；這份恐懼來自於不願將資源分配給「非我族類」之人，而區分的基本界線則是以是否具備公民身分或有無資格申請公民身分為準則，所以這群在國際間流動的藍領勞力一直維持著被特別管理及區別的樣態。這種做法是德國客工計畫的調整版本，事實上也顯露輸入國的態度：政治菁英決定誰可以成為「我們」，而被排除在外者則無法享有與本地公民相同的權利（曾熾芬，2006）。

由於因為台灣社會過去少有接納大量外籍人士進入台灣的經驗，是故法條僅將東南亞籍移工相關規定置於勞動法之下，並無納入移民法範疇內處理。所以台灣政府在面對移工這個「不是我們」的群體時，並不周延考量除了管制移工以外的議題。另一方面，從就業服務法的「外國人之聘僱與管理辦法」來看，可明顯看出法令分類外國人的傾向，作為雙勞動市場較低階一端的東南亞籍移工，並不能如同歐美人士一樣享有無限期工作的機會（曾熾芬，2004、2006）。

綜上所述，台灣移工政策有兩大隱而不顯的意識形態：一是排除性（限定來源國、限制拘留時間），二為篩選性（身體檢查、懷孕檢查、技能認可等）。這種作法不僅「保證」移工「廉價好用」，並可維持穩定的生產關係（夏曉鵬，2005），更間接顯現高度標示移工族群之心態。因此在以輸入國利益為唯一考量的條件

下，經由不平等的法律制定，將移工變成一種「不自由的勞工」(unfree labor)。

所以根據種族或民族為基礎所制定公民權條款，使得移工沒有機會獲得公民權，因而不具有就業自由，法律也不授予移工與本地勞工同等的僱傭待遇。整體而言，移工制度事實上建立在一種非正式的、制度化的不平等關係上，這種不平等關係被引進國視為合法、但在本質上卻是充滿歧視的一種制度，是一種特殊類型的結構化種族主義 (structured racialism) (朱柔若，1998)。總結而言，台灣政府引進移工的作法顯現其面對資本流動的無力與恐懼，以及企圖用以作為外交運籌帷幄的策略。但又恐懼這些外來人口占去本地勞工的工作機會，也害怕移工成為本土文化的威脅。所以這種意識型態使政府採取嚴格控管的方式，將移工區隔成不自由、被隔離的一群。

曾熾芬 (2006) 指出，台灣的行政單位、立法者與媒體是塑造上述人口素質論述的主要力量，例如夏曉鵬 (2005) 說明 90 年代初期，台灣的報章雜誌開始有定期的專欄和文章介紹訓練、管理外籍家務工的方法，而且家務工不斷被形塑為具有許多劣習的一群人。此外，不同國籍的移工常被仲介貼上在各種廣告中不同的標籤、操弄關於移工的刻板形象，例如：菲律賓籍移工比印尼籍更愛「逃跑」等 (藍佩嘉，2008)。邱琬雯 (1998) 也說明台灣傳播媒體長期以來對移工所做的「偏向性報導」，如一些非善意的評論、犯罪、習慣不佳等負面新聞，增加了本地居民對移工的恐懼及歧視。

此外，從謝敏芳 (2004) 的研究可見，大眾媒體長期抱持將移工問題化的論述方式，這些論述多採同情與責備的口吻，尤其以貼上問題根源標籤之方式描述移工，而同情論述則將移工描繪成低生活水平、無力反抗的異鄉客。這兩類報導均放大移工與本地居民的歧異處，長期下來逐漸形成負面的刻板印象，使得社會輿論更加傾向認定移工是一群製造問題的麻煩人物，而相似的例子也出現在楊芷茜 (2005) 的研究裡。這兩類語調截然不同的論述指向同一個目的，亦即將對移工所設的嚴苛管束合理化，而報導中的缺席者，也就是貶抑移工權益之人，得以

輕易卸去責任。

由於民眾所能得到的移工相關資訊大多來自於主流媒體的偏頗報導，因而使社會輿論越來越趨向極化，這些論述將移工弱勢的社會位置、以及對其實施的各種控制合理化。由此看來，媒體論述所造成的影響力不僅止於塑造意識形態，也成為延續刻板印象及其影響力的基礎。同時企業與政府相互角力，使得移工在法令上的保護更位居弱勢。三方力量惡性循環之下，政策制定更加嚴格、政府設下更多限制。

綜上所述，移工在台灣的處境深受政府、立法者與媒體論述影響。而且做為台灣社會中的弱勢族群，移工單獨成為一個特殊階級。不僅在經濟上被極盡剝削，政治上也不被整合，更在社會中被隔離。即使目前移工的處境十分弱勢，但陳宗韓（1999）指出目前已有研究企圖從移工為行動主體的角度出發、探討移工擺脫困境的行為策略，例如：探討移工如何在霸權空間游走找尋破綻（王宏仁，2004）以及文化差異下的他者地圖權力學（戴伯芬，2005），或以休閒生活做唯一一種抵抗手段（吳挺鋒，2002）等。

或許現有的移工研究主題已經不像邱淑雯（1998）所說那般範疇狹窄，但是關於上述移工增加能動性的討論大都還停留於台灣移工如何擠身出一方沒有管理者控制的空間；而且這些研究較著重於移工的反抗行動，未進一步討論移工除了用打游擊戰的方式找到生存空間以外，是否有其他途徑提升移工的弱勢地位。

第四節 問題意識

台灣開放引進移工已經超過 10 年以上的時間，即使組成份子為流動的、不固定的，但移工在各方面已經深刻的嵌入社會各層面，這群人就出現在你我四周，無論在家庭裡、醫院中，或是蝸居在工廠的宿舍裡。只是我們僅看到台灣的政治菁英設置重重關卡，以回應社會轉變與經濟方面的需求，並且確立移工在台

灣所肩負的功能

台灣社會因為經濟與社會因素需要移工，但是又極力將移工隔離成一特殊群體，移工這個曖昧的身份使得台灣政府對此該負有哪些責任的問題變得模糊不清。究竟勞力輸入國政府應提供境內每個人醫療保健、教育權力、司法保護，或是只要普世承認的基本人權都應該提供（Stalker, 2002）？尤其過去民進黨政府以人權立國為口號，要將台灣帶向更符合國際潮流的方向；即使今日政權歷經更迭，生活在台灣的每一個人的權利都不應該被忽視。

龔允倩（2002）認為移工在台灣的處境不僅在於經濟方面被壓榨，移工各種需求是沒有被正面對待的；她認為移工除了工作權、生存權以外，尚有空間權、社會權、文化權需要被重視。移工需求相關調查指出，移工在休閒娛樂方面沒有獲得滿足（蔡宏進、蔡青龍，1990；謝敏芳，2004）。楊芷茜（2005）指出菲籍移工因為英語能力相對較佳，因而能夠跨越語言障礙而使用較多種類的媒介，而更多其他國籍的移工則因為語言隔閡而在媒介使用上產生相當的限制。應立志、劉漢中（2006）亦從適應角度探討移工獲得資訊的需求。

上述的娛樂需求、資訊需求、文化需求等在資訊社會中可以透過各種傳播途徑獲得滿足，因此本研究試圖從媒體研究途徑出發，探討移工的媒介需求為何，以及如何透過傳播途徑幫助移工賦權（empowerment）。本研究將從傳播權的角度出發，探討以下研究問題：

- 一、目前國際組織對於移工的定位與權利主張為何？移工傳播權的內涵為何？
- 二、探討國外引進短期移工的國家之移工傳播權相關媒體政策以及其移工社群的媒介資源使用狀況。
- 三、在台移工的媒介使用情況為何？移工是否透過使用媒介行為落實傳播權？

第二章 人權與傳播權

本章首先說明以人權作為維護移工權益的背景，並且回顧人權概念之演進。其次整理與人權相關之重要政治文件，釐清人權規範之框架，接著從人權架構探討移工除了工作權之外，其他尚且需要保障的權利之內涵，並且討論政府應如何幫助移工實踐這些權利。

第一節 人權概念及其演變

台灣政府準備引進移工之初，基於種種考量，諸如：企圖避免通婚、縮短滯留時間等減少移工「落地生根」的可能性，所以比較重視如何維持移工與其他居民之間的界線（曾熾芬，2004、2006）。此外，陳宗韓（1999：117）指出政府為了「取引進移工之利，而避引進之害」，並且顧及台灣社會的反彈，因此相關法令內容對於薪資、工時、限業、限時等議題著墨最多（見附錄一）。

成露茜（1998）與曾熾芬（2006）認為接待國必須提供跨國勞動人口一定保障，而保障的基礎為接待國的公民權。公民權作為保障該國境內居民權利內涵的依據，其核心功能基本上乃是藉由授予所有公民平等權利而成為制度化的平等。這些權利指的是人民實踐參與政治的權利、平等對待的法律地位、與經濟方面的保障。簡言之，人民應平等享有政治權（political rights）、民權（civil rights）、以及社會權（social rights）（Vink, 2005）。

長久以來，公民權向來以民族國家為基礎，做為指定個人屬於特定政治社群，並且賦予那些可成為公民（citizen）的人某些具排他性的權利（rights）與義務（duties）。換言之，公民權指的就是公民身分（citizenship），指涉政治社群（political community）和個人（individual）之間的關係，同時也指稱是具有完

整民族國家政治社群的成員（membership）身分（Vink, 2005）。

關於公民權這個概念，從希臘羅馬時代以來至今歷經不斷演變，今日則依循不同理論而具有不同意涵。其實，關於公民權這個概念，並沒有一個直觀的定義，不過一般對於公民權的典型認知可分為兩種：自由（主義）的公民權（liberal citizenship）與共和（主義）的公民權（republican citizenship）（Vink, 2005）。

自由主義公民權指的是給予具有該社群完整成員身分之人的公民地位，而這些具有公民地位的人基於法律享有同樣的權利與義務，成員依照自己意願參與政治，而且「良善生活」（good life）⁴和私領域有關；相反的，共和主義的公民權區分公民、奴隸⁵（slaves）與異邦人⁶（aliens），並且特別強調應積極參與公共領域以得到良善生活，且所有成員共享國家的榮耀。簡單來說，現代的公民權指的是人民和國家間因為法律或文化等因素形成的連結，也因此當在跨國政治體系中，公民權提供所有個體以國家為名的標籤以做為區別（Vink, 2005）。

雖然公民權保障個人在各方面應有的權利，然而民族國家的界線將會劃分出「我們」與「別人」；這種區分容易形成具排他性的意識形態，「他者」會被剝奪公民權，因此非公民容易在整體民族國家結構中受到暴力壓迫及傷害（Cottle, 2000）。尤其國家福利體系之建立，使得公民權在 20 世紀成為重要議題；一旦有公民權的人口多了，現有的福利資源將被瓜分稀釋。然而人們會為了追求更美好的生活而遷移，因此誰能進入一個國家並享受她提供的權利成為一個敏感的問題（Vink, 2005）。

另一方面，若要解決類似帝國主義、難民尋求庇護、移工等跨越國界的問題，民族國家與公民權綁在一起的政治形式就無法作為一個有效的分析架構，因為這些問題不再是全然發生於一個民族國家之中（Freeman, 2006）。而且公民權之賦

⁴ 良善生活指的是每個人可以追求自己認同的道德、信仰、哲學與價值觀（楊世雄，2005）。

⁵ 奴隸指的是完全沒有權利的人。

⁶ 異邦人指的是受限於法令，但沒有權力改變法律。

予取決於各種條件，如血緣、居住事實等，所以公民權缺乏解釋力的現象，勢必在近代人口頻繁移動的現象下越來越普遍。因此跨國移民逐步挑戰以民族國家做為政治社群成員的傳統基礎，使公民和異邦人之間的區別模糊不清。

現今關於移動人口政策的議題環繞下列三個議題：領土進出許可（territorial admission）、非公民（non-citizens）之權利、與國家成員身分（membership）。對於公民來說，自由進出所屬國家之領域是很自然的事情，然而對非公民來說，進出國界往往是有條件的。公民在自己國家內就能享有優勢地位，而且可以參與完整的政治和經濟生活；非公民則不能享有完整政治權利、也沒有權力擁有福利、更不能自主決定如何及何時進入勞力市場（Vink, 2005）。

此外，曾熾芬（2006）指出，造成國際遷移行動的主因大多是為了改善經濟環境而離鄉背景；對這類型遷移人口來說，在各國自由流動的管道或許比獲得公民身分更為必要，但是不代表支持移工取得公民身分不具有重要意義。原因在於入籍公民是一國規範遷移者政策項目的最後關卡，通過這道關卡後，遷移者做為異邦人的法律地位一旦終止，則遷移者可獲得一種形式的遷移自由。

然而公民身分並不能自由取得，通常各國對公民資格取得所設下的限制不出以下三種可能的基本條件：血統（jussanguinis）、出生地（jus soli）、與居留地（jus domicili）（曾熾芬，2004）。但是一個國家內存在許多長期居留的勞工成為不能忽視的事實，這種長期居留逐漸成為取得部分公民權利的可能條件，也就是次公民（denizen）⁷這個概念（Sassen, 1999；成露茜，2002；Vink, 2005；藍佩嘉，2008）。

就台灣狀況來說，在 1990 年修改國籍法以前，政府並沒有考量未來有移民之可能，延續長久以來認定父系血統為取得公民身分的條件。新國籍法修訂後，除血統外、擁有相當資產或收入，也就是收入為最低工資兩倍或擁有價值 500 萬

⁷ 這個概念指的是使移民不必取得新的公民身分，但擁有完整的權利，使移民能夠成為「更明確的集體行動者」（Sassen, 1999）。

元的動產及不動產，才能申請歸化中華民國。另外，1999 年新制定的出入國及移民法估定外國人在我國居留連續 7 年以上才能提出歸化申請(曾熾芬, 2006)。

長期以來，台灣即以德國客工計畫為基調，並依情況對於引進短期勞力的政策做調整，目的是為了不讓移工取得公民身分。曾熾芬(2006)分析台灣政治菁英積極為了維持社會同質性，企圖以短期停留的方式使社會同質性不被破壞，所以就血緣與出生地兩項歸化條件而言，該作法完全排除藍領移工申請的可能。同時，因為藍領移工在台灣僅以最低工資雇用，而且〈就業服務法〉規定藍領移工在中華民國境內累計工作時間不得超過 6 年，所以移工永遠不可能符合申請資格，造成移工無法取得完整公民身分，更排除取得任何權利的可能(王宏仁、白朗潔, 2007)。

由此可見，以公民權作為保障跨國人口的基礎是相對不易實現的途徑，所以這類議題的討論中，公民權的重要性降低、人權(human rights)與普世的個人特質(personhood)的關注比重逐漸增加(Cottle, 2000)。換句話說，如果以民族國家與公民身分做為討論移工權益的前提，則無可避免要避免碰觸到一些敏感問題，因此不如轉而以普世人權作為出發點，可能是一個比較實際的做法(Miller & Yudice, 2006)。

人權概念經常被視為起源自西方世界，當代對此之解釋是保護個人免於因政府濫權而受到迫害，主要以 17 世紀時洛克(Locke)發展的「自然權利」(natural rights)為濫觴，他認為個人有源自本質而非政府或法律所規範、介入的權利。但是論及「權利」觀念之誕生則有許多不同的看法，早在希臘城邦時代已經有暴政(tyranny)的概念，它暗示城邦公民權利為妄為的政府所侵犯(Freeman, 2006)。但是這個階段並沒有形成確切的個人權利，因為個人是城邦的一份子、集體的正義原則決定個人應該有的行為(賴祥蔚, 2005)。

中世紀時期，開始產生關於個人權利的觀點，但是這些權利的對象有其特殊

性，有特定的對象或狀況作為對應；換言之，這些權利依然受到國家的控制，例如英國的大憲章（the Magna Carta）已經認可個人有應得權利之觀點，但是它是特定政治脈絡的產物，作為一般法律無法完善解決狀況的應對。接著一連串的革命如光榮革命、美國獨立、法國大革命所發表的宣言，顯示權利的概念逐漸世俗化且相信理性，但還是混雜神學基礎（Freeman, 2006）。

17 世紀時，霍布斯（Thomas Hobbes）著書《巨靈論》（*Leviathan*），提出對於權利的新定義，認為權利是個人尋求的快樂而透過理性判斷做決定的自由，只是這份權利卻還是要透過訂定契約的方式委託一個單位管理，以避免發生混亂，於是「國家」於焉誕生。洛克則將此觀點轉化為天賦人權（*Endowed Human Rights*），他仍然強調個人權利，但是政府的角色轉為保障之、而且不能濫行權力迫害人民（賴祥蔚，2005）。

時至 19 世紀，自然權利遭受反對、其神學基礎也被侵蝕而逐漸崩潰；邊沁提出功利主義（*the principle of utility*），認為應該在共善的目標下，以理性為法律訂定之基礎。其後自然權利依然飽受批評，例如馬克斯（K. Marx）就認為談自然權利實質上是以資產階級利益為出發點（Freeman, 2006）。但是總結來說，歷經社會轉變、科學理性思維成為理解社會的工具後，社會科學取代哲學作為權利概念的基礎，個人權利留了下來，成為一套講求實用與政治的概念（賴祥蔚，2005；Freeman, 2006）。Leary（2008）則綜合近代學者觀點，也認為權利的標準絕非一成不變，應隨著時空背景不同而有所轉變、不必拘泥。

人權觀念發展到 20 世紀，已從最初要求政府須保障且不得侵害人民權益，轉為進一步要求政府提供福利。人權內涵歷經這些轉變，哈斯班（Charles Husband）（2000）指出 Mbaye（1986）認為，過去所爭取的民權及政治權是建基於自由原則上，而經濟、社會及文化權則源自於平等原則。前者要求對政府權力加以限制，以確保個人自由不受政府限制及危害。相反的，後者認為政府應該積極作為、適當干預，使人民都獲得利益。若加以區別，民權及政治權是固有權

(right of)，而經濟、社會及文化權利則是行使權 (right to)。

俞可平 (1999) 指出，這兩階段人權轉變被視為第一代與第二代人權運動，而 70 年代興起關於「和平權」、「發展權」、「資源共享權」等權益之倡導，這些權利的特殊之處在於強調是群體所享有、與先前兩代人權以個人主義為哲學基礎不同。換言之，第三代人權隱含社群的意涵，認定這些權利建立在社群關係之上，而社群觀點在 80 年代形成一股勢力並與新自由主義交手，將政治哲學推進至另一個境界。

社群主義與新自由主義的辯論從 80 年代一直延續到 90 年代，關於其代表人物，雖然麥金泰爾 (Alasdair Macintyre)、桑德爾 (Michael Sandel)、華爾澤 (Michael Walzer)、泰勒 (Charles Taylor) 不一定都用社群主義這個詞彙統稱自己的論點，但這四人被認為是社群主義的主要推手。這場辯論由社群主義首先發難，雖然不同學者的論點略有差異、但大至上來說可以歸納為批評新自由主義的三個概念：自我觀念、普遍主義原則、以及原子主義 (應奇，1999)。

概括來說，社群主義認為個人並非獨立存在，反而必定歸屬於某個團體；這個團體所承載的歷史及價值觀，將會影響個人對生命各種選擇所作的抉擇，並非全然是出於理性的選擇。此外，新自由主義陣營堅稱的正義與合理性等核心觀點⁸，其實也是歷史所累積而成的價值觀，而且關於正義與合理的定義也隨著豐富多元的歷史現實而有所不同，絕非永恆不變 (俞可平，1999)。

再者，以現實來說，個人權利往往透過獲得某個團體成員的認證才能獲得，例如某人必須獲得某國的公民身分，才能享有該國為公民所提供的保障。因此，只有具成員身分的個人才能擁有社會利益。此外，新自由主義的原子論 (也就是個人優先的觀點) 忽視社群價值，造成社會逐漸冷漠、人們不再重視責任與義務。

⁸ 羅爾斯 (John Rawls) 發表的《正義論》(*A Theory of Justice*) 是新自由主義的重要依據，他認為個人在原初狀態 (the original position) 都是道德人，平等享有基本不妨礙他人之自由；他們在無知之幕 (veil of ignorance) 也就是不受天賦、社會背景、善惡觀念影響之下，訂定一套規範社會的正義原則 (朱敬一、李念祖，2003)。

而且原子論認為個人本身是完全自主的自我，社群主義則認為個人是因為處於社會之中而得以培養各種能力，才能承擔道德與權利、這也正是人類與其他動物最大的分野（俞可平，1999）。

理解社群之重要性後，必須進一步區分社群的種類。桑德爾從功能區別三種性質的社群，分別是工具意義的社群（the instrumental conception of community）、感情意義的社群（the sentimental conception of community）、以及構成意義的社群（the constitutive conception of community），其中他特別強調構成意義的社群，因為它與型塑個人認同有關。貝爾（Daniel Bell）再細分構成意義的社群為三類：地域性社群（communities of region）、記憶性社群（communities of memory）、心理性社群（psychological communities）。地域性社群指的是地理意義的社群，通常指稱居住地或出生地；記憶性社群是指一群人有相同的歷史經驗、或使用同一種語言；心理性社群是指因參加共同活動且有相同目標而形成共同的心理經驗之社群（俞可平，1999）。

說明社群分類及其重要性後，社群主義者不可避免的必須討論關於權利的問題，因為這是西方政治哲學長久以來不斷討論的重點。社群主義的權利觀認為個人權利分為兩種，分別是消極的權利（negative rights）與積極的權利（positive rights）。前者是政府不能主導也不能侵犯的權利，如同第一代人權所強調的遷徙、居住、信仰、集會、結社權；後者是國家必須積極保護的各種社會福利，如工作權、教育權、醫療保健權、休假權、娛樂權等等（俞可平，1999）。

社群主義者與自由主義者一樣同意個人權利，但他們也倡導集體權利，尤其特別重視一個社群集體權利，也就是以歷史文化或語言為基礎的文化成員資格，因為個人認同構成與此有密切關係。社群主義的推論是，一旦社群的文化成員資格受到保護，則等同該社群受到尊重，也就等於個人權利受到尊重（俞可平，1999）。關於個人行使所屬的文化背景之重要性，秦力克（Will Kymlicka）（1995）指出傳統自由主義的原則，也就是個人自由及一視平等，忽視了個人不能單獨存

在的事實。換句話說，秦力克認為個人並非真空的存在於社會，而應該是有其歸屬的社群、且這些社群擁有特殊的社會性文化（societal culture）內涵。

所謂的社會性文化指的是提供特定社群成員有意義的生活方式（meaningful way of life）之基礎，它涵蓋公共和私人領域，特點是有一個共享的語言與地理範圍。社會性文化不只指涉共享的記憶或價值觀，也包括共同的制度和實踐：社會、教育、宗教、休閒和經濟生活。即使傳統自由主義論者認為弱勢族群可以在私領域實現自己特殊的文化，秦力克反駁不能自由實踐稱不上真正自由，尤其現實環境是弱勢社群面臨強大的主流文化同化的壓力（Kymlicka, 1995）。

秦氏（1995）指出，自由主義允許個人選擇良善生活（good life），而且良善生活有兩個前提：一是用自己的信念主宰自己的生活，而且毫無恐懼；另一是個人可以自由質疑各種信念，所以需要不同的觀點況展視野，也因此傳統自由主義同時重視教育、言論和結社自由，這些自由使個人能判斷何者具有價值，而且學習其它的生活方式。

既然人們會從事各種社會實踐（social practices），通常會先判斷這個實踐是否具有價值，而判斷價值的基準來自其社會性文化所賦予的意義。因此秦氏認為自由主義的個人應該被視為某一個文化社群的個人，個人的有意義選項範圍（the range of meaning options）乃是由社會性文化所決定。換言之，要使個人選擇成為一個有意義的選擇，個人不只要近用（access to）訊息、有能力反省評價它、以及表達和結社的自由，尚且需要近用其所屬之社會性文化，因此以族群差異的方式保障這個近用權有其重要性，也不會違背自由主義的價值（Kymlicka, 1995）。

此外，秦氏（1995）承認確實有些人能在不同文化中穿梭自在，似乎不必一定要依附在某一個文化之下，但是實際上弱勢社群（the minority）往往不太容易融入主流社會（the majority）。因此，秦氏認為弱勢社群對於維持其社會性文化

的欲望仍然會很強烈，這是因為它不但提供成員有意義的選項，同時也提供一個穩定的基礎和安全的歸屬感，簡言之，文化認同受到尊重則個人的自尊也必然受到尊重，更是尊重人類的平等權利。

然而現實社會之組成在權力結構上必然有強弱之分，而弱勢社群容易因為人口較少，而被要求迎合主流團體的價值觀，也可能因為規模較小的關係，而在爭取實質權益方面較為不利。應奇（1999）指出對於弱勢社群爭取權利的問題，社群主義提出一個具開創性的論點—肯認的政治（The Politics of Recognition）。肯認政治這個論點之所以出現，乃是尊重不同社群的文化所伴隨而來的文化多元主義（cultural pluralism）所致。

應奇（1999）歸納，文化多元主義回應少數民族、從屬階級（subaltern）與女性主義除了需要發展個人認同外，也有被重視、肯認的需求。如前所述，冷戰後全球各地關於性別、種族、民族國家等問題愈來愈凸顯，這些問題的情境與傳統的民族解放或女權運動不同，而且這些運動要求的是實際的權益改善。

過去對於自我的圓滿通常與一些信念結合，例如對於宗教信仰；如今現代社會已經將這種圓滿轉向自我，也就是所謂的「向主體轉」（subjective turn）。其次，過去階級社會利用身分地位提供人們一套認同，而且這些身分都理所當然的「被承認」而毋須懷疑；現代社會不再由階級共識提供肯認，轉變成依賴個體間的交流而產生。換句話說，自我認同是透過與其他個體的對話、協商而形成，所以一些爭取肯認的團體如女性主義，抱持著「不肯認可以是一種壓迫」的觀點（應奇，1999）。

過去常見拒絕肯認的狀況是，主流團體採用同化（assimilation）的方式對待弱勢社群，但是並不承認弱勢社群不同的社會經驗、文化背景等等。而且主流團體設定標準並要求他人遵守，不僅視主流團體的價值觀為普世價值，而且這套價值觀是中性的、不需被質疑。這種主流價值觀的設定方式，容易造成弱勢社群難

以達到主流標準、而產生自我貶低的惡果，將使弱勢永遠處於弱勢（王甫昌，1993）。

綜上所述，維護弱勢社群的社會性文化，可以使個人在公私領域均得以近用自己所屬的社群之語言、共享價值和制度。而社群之所以重要是因為個人生活必定受社會的歷史及文化所影響，這些文化乃個人做出有意義的抉擇之基礎。其次，個人需要社群提供自我認同、尊重、自信與情感歸屬感。再者，個人構成自我的要素包含自我實現的目標與價值，而這些內容是由社群決定的。面對不同社群時，應採取的態度是融合不同價值觀的視野，而非用自己熟稔的標準倉促做出評斷。要達到這種平衡的態度，則須體認終其一生我們的認同就是在對話中逐漸建立，而肯認的政治就是在對話過程中得以實踐。

第二節 人權之實踐



理解關於人權觀點的轉折後，接著回顧國際人權法的歷史，觀察規約如何實踐人權。由於民族國家的設計，使國際間論法的主體為國家而非個人，也就是說國家對國際法負責、個人對其所屬國家盡義務。第一次世界大戰以前相關人權法令的制訂有其歷史源由、範疇大致分為幾個部分，包括：人道主義、國家對外國人受損害時應負的責任、保護少數族群、國際聯盟託管制度等等，這些學說理論與相關制度是建構當代人權內涵的重要核心（Buergenthal, Shelton & Stewart, 2002）。

1920 年依據〈國際聯盟公約〉（the Covenant of the League of Nations）而成立國際聯盟，並且依此公約作為基本章程；章程中與勞工有關的條文為第 23 條：「世界上所有男性、女性和兒童都應享有公平且人性之勞動條件」，是勞工權益保障之開端，國際聯盟並且委託幾乎同時成立的國際勞工組織（International Labor Organization）負責倡導工作（楊雅婷、陳文暉，2007）。

其它與勞工權益有關的國際公約有〈歐洲社會憲章〉(the European Social Charter)，這份憲章作為輔助〈歐洲保障人權和基本自由公約〉(the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)角色，主要確保歐洲區域人民的社會權與經濟權，對於移工及其家庭的基本權益也另有規定。歐洲安全暨合作組織(the Conference on Security and Cooperation in Europe, CSCE)也關注各項人權議題，同樣也涵括移工權利(楊雅婷、陳文暉，2007)。除了前述歐洲體系的公約，聯合國及其相關組織是全球探討人權議題最具代表性的體系，以下將進一步討論。

二次世界大戰以後，聯合國在世界各國殷切期盼中成立，並且訂立〈聯合國憲章〉，該憲章與人權相關的條款不僅確立當代國際人權基本概念與法律的基礎，也使人權概念加速散佈至各國。而且只要會員國內發生涉及人權層次的問題，該國不能將這個問題納於自己國家的司法管轄之下(楊雅婷、陳文暉，2007)。

此外，聯合國尚且設有專門組織依據自身的特定職責，與聯合國在相關領域中相互合作，其中以國際勞工組織、聯合國教科文組織(the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO)在人權議題上著墨最多。如今國際聯盟雖已經解散，但國際勞工組織在聯合國轄下仍持續運作，專責國際勞工標準相關立法與監督活動(楊雅婷、陳文暉，2007)。

國際勞工組織關注焦點為勞工的工作權以及工作條件相關的人權，諸如工會權、罷工權、免於奴役與強迫勞動的權利等，同時國際勞工組織也對較弱勢的團體如婦女、兒童、移工、原住民等特別設置工作標準。關於移工部分，國際勞工組織在1990年通過〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉(United Nations Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Worker and Their Family)，是目前國際間保障移工權益最詳備的公約(楊雅婷、陳文暉，2007)。

聯合國通過〈國際人權法案〉(the International Bill of Human Right)，企圖

有系統的規劃並促進全體人類權利之保障。〈國際人權法案〉除了〈聯合國憲章〉的人權條款外，尚且包括〈世界人權宣言〉（the Universal Declaration of Human Rights）、〈公民與政治權利國際公約〉（the International Covenant of Civil and Political Rights）、〈經濟、社會與文化權利國際公約〉（the International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights）與〈公民與政治權利國際公約任擇議定書〉⁹（the Optional Protocols to the Covenant on Civil and Political Rights）（楊雅婷、陳文暉，2007）。

世界人權宣言

〈世界人權宣言〉囊括兩個範疇：一是公民與政治權，另一是經濟、社會與文化權。前者明定人類生存、自由與安全的權利，並且主張人類有言論、宗教與遷徙的自由；後者則是關於個人社會安全、工作、與文化權，表明每個人有權享受社會保障，工作方面不只應獲得適當的報酬、也要有休息和從事閒暇活動的權利。文化權則是強調人人「有權自由參與社會上各種社群的文化生活，享受藝術，並分享科學進步及其帶來的福利。」這份宣言雖然沒有正式法律效力，但是經過數十年來的發展，已成為國際間探討人權的權威文件，也被認定為國際慣例法的重要基礎，可約束聯合國會員國與其他國家。

公民與政治權利國際公約

〈公民與政治權利國際公約〉與〈世界人權宣言〉相較起來具有較大的法律效力，而且以強制義務的方式要求締約國必須尊重並即刻確實執行公約所訂定的條款。該公約有一條款明訂「凡有種族、宗教或語言少數團體之國家，屬於此類少數團體之人，有與團體中其他人共同享有其固定文化、奉行其固有宗教或使用

⁹這兩份公約主要補充執行 公民與政治權利國際公約 的相關細節。

固有語言之權利，不得剝奪之。」換句話說，締約國必須保障國內隸屬少數團體者的宗教、語言及文化權利，而且不可以因為種族、膚色、性別、宗教、社會階級等其他身分而有所歧視。

經濟、社會與文化權利國際公約

〈經濟、社會與文化權利國際公約〉補充列舉更多與經濟、社會與文化權利相關的條文，公約基於有效保障權利的前提下、要求締約國利用現有資源逐步推廣之。簡單來說，這份公約承認下列權利：人人享有公平的工作權、享有自由參與公會的權利、享有社會安全保障權利、享有社會保護家庭權利、享有本人及家屬所需要的適當生活水準之權利、享有可能最高水準之身體與精神健康之權利、享有受教育的權利、享有參與文化生活之權利。



保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約

對於遷移勞工之定義，國際勞工組織規定因受雇而非自身考量而移動至另一國的遷移勞動者；聯合國公約明定，只要預定、正在或曾經在接待國從事有給薪的活動而尚未離開者，都在遷移勞動者保障的範圍之內。國際組織對於移工權利的保障在 1919 年首次開始具體規範，主要目的在於建立移工的勞工條件、組織工會等權利。

1958 年，國際勞工組織認為除了保障移工基本勞動條件外，更明確指出接待國不可因為種族、出身、性別、宗教等理由對移工有差別待遇。時至 1975 年，一五一號建議書將移工相關保障對象擴及其家屬，而一四三號公約除了就業、社會安全層面外，另納入移工在文化權利方面應享有平等待遇，於是國際社會對移工的權益的基本規定大致成形（游茜荻，2004）。

1990年聯合國大會通過〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉，是目前於國際遷移勞工最重要也最完備的保障，對於移工遷移前的準備、工作期間、以及準備返回母國都應該詳加考慮。該公約明訂移工及其家屬無論身分均享有基本人權（游茜荻，2004；蔡尚宏，2006），這些權利分成五個部分：遷徙自由、國民待遇原則、工會權、資訊獲取權、家庭團聚權與參政權。其中關於資訊獲取權的部分，接待國必須特別注意語言溝通方面，而移工之原生國、雇主或相關機構必須確保移工能獲得並且了解工作相關資訊與應有的權益，避免遭受剝削。

由於移工在接待國非常容易受到歧視與不友善的態度，所以接待國必須確保大眾能夠獲得關於移工的正確資訊，包括他們對接待國的貢獻。再者，公約也指出締約國必須尊重移工及其家庭成員的文化，不可禁止他們與原生國文化聯繫。另外公約也說明只要移工有履行法律規定之義務，締約國必須保障他們及其家庭成員獲得與就業國民相同的福利待遇。

表 2-2-1 國際勞工組織建立移工權益之歷程

年代	紀要
1919	建立移工的勞工條件、組織工會等權利
1958	接待國不可因為種族、出身、性別、宗教等理由對移工有差別待遇
1975	將移工相關保障對象擴及其家屬 納入移工在文化權利方面應享有平等待遇
1990	聯合國大會通過〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉

綜上所述，國際間人權相關宣言與公約明載人人應享有的各項權利，以〈世界人權宣言〉作為一份人權內涵揭示性的文件，廣為各國在面臨人權議題時所引用、具有權威性。〈公民與政治權利國際公約〉、〈經濟、社會與文化權利國際公約〉兩份公約則分別要求締約國以立即執行與漸進的方式實踐公約內容，並且補充〈世界人權宣言〉未說明的實行細節。

表 2-2-2 當代重要人權公約

年代	名稱	內容
1920	國際聯盟公約	勞工權益保障之開端
1948	世界人權宣言	囊括公民權、政治權、經濟權、社會權與文化權
1961	歐洲社會憲章	確保歐洲區域人民（包括移工及其家庭）的社會權與經濟權
1966	公民與政治權利國際公約	保障國內隸屬少數團體者的宗教、語言及文化權利
1966	經濟、社會與文化權利國際公約	列舉各種經濟、社會與文化權利的內涵
1990	保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約	保障移工權益

綜上所述，移工的人權除了享有應享有生存權、自由、安全、社會安全、工作、與文化¹⁰等權利外，尚且包括「遷徙勞工身分」特別需要被保護的家庭團聚、資訊取得權、不受歧視且被接待國社會正確認識的權利、以及從文化權衍生的近用原生國文化、近用接待國文化。綜觀文化權與第一節說明的社會性文化觀點，可見兩者皆強調個人與社群藉由各種文化表現（cultural expression）¹¹展現所屬文化認同，並且據此發展人格與尊嚴的重要性。由於人類需要透過傳播行為獲得或展現各種文化認同，並且在此過程中進一步相互交流，所以文化與傳播兩者關係密切，為保障文化權則不可不重視傳播權（徐揮彥，2009）。

第三節 人權衍生的傳播權

聯合國教科文組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO）在 1969 年就開始提倡傳播權，發表《許多聲音，一個世界》（*Many voices, one world*）（洪貞玲、劉昌德，2006）；法人達西（D' Arcy）

¹⁰ 〈世界人權宣言〉、〈公民權利和政治權利國際公約與經濟〉、〈社會和文化權利國際公約〉中與文化權相關的條文參見附錄二。

¹¹ 文化表現指稱「源自於或表現文化認同的象徵意義、藝術面向及文化價值」（徐揮彥，2009：100）。

亦於同年主張除了〈世界人權宣言〉第 19 條的資訊權以外，人類應該有一項更廣泛的傳播或溝通權（徐揮彥，2009）。

此後傳播權逐步發展至 90 年代產生轉折，教科文組織不再積極推動傳播權，但是已經有許多其他傳播權相關非政府組織陸續成立（馮建三，2002），例如資訊社會世界高峰會（UN World Summit on the Information Society, WSIS）、傳播權平台（the platform for communication rights）、Voice 21 提出「二十一世紀全球民眾在傳播媒體發聲運動」（A Global Movement for People’s Voices in Media and Communication in 21st Century）、DAC Forum、人民傳播憲章（People’s Communication Charter, PCC）（賴祥蔚，2005）、以及資訊社會傳播權（The Communicational Rights in the Information Society, CRIS）等，如表 2-3-1 示。

表 2-3-1 與傳播權相關之非政府組織一覽表

創辦年代	組織名稱
1969	聯合國教科文組織
1994	DAC Forum
1998	人民傳播憲章
1999	二十一世紀全球民眾在傳播媒體發聲運動
2001	傳播權平台
2003	資訊社會世界高峰會
2005	資訊社會傳播權

另外，馮建三（2002）指出〈世界人權宣言〉第 19 條可以擴充為三大面向的傳播權，分別是言論自由、新聞自由與國際傳播權，這三個面向又可分別再衍生出其他權利。大致而言，言論自由這個權利本身所衍生的相關權利包括：再現權（馮建三，2002）、媒體近用權（the right to access to the media）、以及訊息接收權（the right to receive）（賴祥蔚，2005）。

然而在資訊社會的脈絡下只談言論自由有其不足之處。首先，言論自由概念本身立基於個人主義、而在哲學層次上有其瑕疵。根據社群主義對新自由主義的抨擊，可知人無法獨立於世上而活，必須與環境互動才能形塑自我。再者，當代普羅大眾的傳播行為與大眾媒體有密切關係（徐揮彥，2009），以媒體集中化、去管制化的狀況而言，政經力量易於扭曲大眾媒體原本所擔負的責任；一旦大眾媒體向政治經濟強權傾斜、大眾意見於是喪失公平表達之機會（賴祥蔚，2005）。

CRIS（2005）則從另外一個角度觀察言論自由的不足，指出傳播是人們彼此互動的過程，所以只保障發言的權力卻沒有擴及回饋部分，是言論自由明顯不充分的關鍵。詳細來說，傳播權要保障的不只是尋找、獲得、表達資訊的權利，也包含傾聽（listening）與被聽見（being heard）、相互理解（understanding）、學習（learning）、創造（creating）與回應（responding）的權利。簡言之，傳播權要建立一個使言論自由與溝通互動均受到保障的環境¹²。

不過 CRIS（2005）提及傳播權的目標是使不同個體或社群互相了解或「容忍」（tolerance），而容忍一詞本身卻是頗受爭議。霍頓（Horton）（1993）指出容忍一詞顯示的是他者（other）、主流與弱勢團體的衝突，隱含著上對下的關係，缺乏對平等和權力的哲學辯論。所以當政府規劃弱勢團體的傳播權時，必須注意是否具備同理心（empathy），而非秉持要求弱勢團體迎合主流團體的價值觀，忽略對弱勢者的尊重與平等。

Hamelink（2004）亦指出人類傳播行為改變，使言論自由的概念在現代社會情境中並不足。他認為過去對於傳播行為的定義是單向、線性的訊息轉移（transfer of message）（Bordewijk & Van Kaan, 1982；Hamelink, 2004；轉引自徐彥輝，2009）；如今傳播工具的發展將傳播行為轉變成雙向的、非線性的，而且傳播的目的已經不僅限於表達和傳遞意見，也包括從環境接收、蒐集、取得需要的資訊，然而個人所使用之傳播工具的落差，會形成獲取訊息的障礙（徐揮彥，2009）。

¹² 哈斯班（2000）與賴祥蔚（2005）認為傳播權應該也被視為人權發展上的第三波人權（third generation human right），與公民、政治權以及經濟、社會及文化權共同構成完整的權利。

關於傳播工具的不平衡，可以從媒介近用權的角度切入。媒介近用與自由表達意見的權利密切相關（馮建三，2002）。雖然人人均享有言論自由，但若是向政治體制行使表達的權利，則可分為正式控制以及非正式控制；正式控制就是選舉權，非正式控制是公共輿論（Husband, 2000）。現代社會形成公共輿論的重要管道是大眾媒體，因此媒介近用權也是傳播權的內涵之一。

此外，聯合國教科文組織在 1980 年時與國際通訊傳播學會（International Institute of Communications）達成共識，除了強化傳播權與資訊之連結外，也將傳播權定義為具有個人的以及社群的性質：

人人有傳播權。傳播做為一基本的社會過程，其使得個人或社群能交換資訊及意見。傳播做為一個基本人類需求，及所有社會組織的基礎。傳播權屬於個人與社群（International Institute of Communications, 1980, para 3; Fisher, 1982: 54；轉引自徐揮彥，2009：113）。

如同聯合國教科文組織的觀點，哈斯班（2000）引介源自於〈非洲人權及人民權利憲章〉（the African Charter on Human and People s' rights）的「被理解權」（right to be understood），使傳播權更具積極意義。被理解權揭示個人對社群的責任，並認同權利具社會及團體的本質。而且被理解權重視尋求被他人瞭解的責任。

既然行使傳播權的主體包括個人與社群，則需要進一步考量不同社群是否對於傳播權有不同需求、行使過程中是否力有未逮（劉忠博、蔡欣怡，2009）。換言之，社會各社群之間必然有強勢或弱勢的差別，尤其弱勢族群的資源有限、其傳播權容易受到傷害，所以國家必須從各個面向考量如何保障他們的傳播權。

根據國際法，國家有義務保障、實現、與尊重人民權利。就保障義務而言，國家不可恣意干涉個人的傳播自由。以實現義務來說，國家應透過政策及行動提供參與傳播過程所需的實質資源及相關組織的基礎建設、促進個人行使這些自

由，同時必須排除或預防行使傳播過程中遭遇來自國內或國外的障礙。在尊重義務的部分，國家必須注意在制定或實施文化及其相關領域之法令時，不對前述兩項義務造成限制（徐揮彥，2009）。

哈斯班（2000）提出一套架構作為國家發展公共領域之參考。首先，國家必須創造一個允許個人或集體自由表達的空間，履行其對第一波人權的責任；其次，透過採納差別化社群權利，國家應該發揮第二波人權的功能，使媒體組織反映社會存在各種社群之事實；最後，基於第三波人權之概念，國家應該致力提升被認知權成為一種原則，使執行前面所提的二種傳播權時能夠遵循。哈氏特別強調弱勢社群因規模較小，往往不足以支撐經營媒體所需的財務基礎，政府應該提供實質的資源補助。

當傳播權受到重視，除了人權受到保護外、為整體社會所帶來的額外好處有三：第一、有效促進傳播過程中兩個重要目的：溝通雙方的互動（interaction）與了解（understanding）；第二、在互動與理解被充分保障的基礎下，溝通雙方、無論個人或團體能藉此欣賞體認不同的文化價值觀，是體會文化多樣優點的開始；第三、既然社會本身即是不同文化組成之事實，保障傳播權方使各方意見能有效溝通（CRIS, 2005）。

第四節 小結

本章回顧人權觀點從著重個人權利到重視集體權利，並且整理各種國際公約，其內容明訂普羅大眾各種權利。〈世界人權宣言〉、〈公民與政治權利國際公約〉、〈社會與文化權利國際公約〉互相補充，〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉則針對移工此一特殊群體容易受到侵犯的權利做進一步的解釋。這些公約對於個人的積極權利與消極權利都有所著墨，而且強調人人應在不受歧視情況下受到保障。

台灣長久以來一直希望能提升參與國際組織的程度，尤其在近年甚至提出「人權立國」之口號，若先擱置這句口號所隱含的政治性，台灣至少可以透過「重視人權」做為參與國際活動的具體努力，也是對人格基本尊嚴的尊重。本章透過回顧各項國際公約，可見移工人權已成為國際所重視的議題之一，台灣實在不能再以保護本地居民為理由，對移工作出種種限制以及罔顧其權利。

「勞工陣線聯盟」在 2000 年提出的工權報告中，在移工處境部分提出 4 個限制人權的要點，分別是不良勞動條件、仲介業者剝削、社會歧視、以及法令對家庭團聚權的限制¹³；王俐容（2003）認為這份報告指出台灣移工的文化權受到嚴重侵害。由於傳播權的內涵是保障作為社群一份子的「人」有權利參與其文化生活，促進其創造、追尋知識、以及實現良善生活的能力，並且能夠透過健全的管道獲得資訊以及發表意見。從更宏觀的角度來說，傳播權更要保障不同社群之間有良好的互動環境，彼此能夠在平等的基礎上相互聆聽與了解。

不過權利保障有無達到國民待遇原則的標準，不能將所有國家的狀況一概而論，如同〈經濟、社會與文化權利國際公約〉規定，不同國家可以依自身政府能力逐步進行。事實上國際組織也沒有訂出一套具體明確的標準，各國可以依照國情定出遷移工人權利的界線。蔡尚宏（2006）認為政府得以在維持社會秩序，以及保護我國國民的前提下，運用比例原則規劃保障移工權利之具體細節。那麼在保障移工傳播權的立意之下，應該從甚麼基礎開始討論？

邱琹雯（1998）視移工為一個族群是一個可能的切入角度。一般談到族群（ethnicity）大多從「文化上有一套特殊形式」的方式解讀，然而在不同語境之下對於族群的定義略有不同。第一，北美研究認為族群指涉的是在國家的情境下，整體社會中比較弱勢的社群。其次，歐洲傳統則是將族群視為國家（nationhood）的同義詞，由血統與領土範圍劃分界線。第三，二次世界大戰後大量的難民、還有經濟因素的移民現象連結族群與公民身分，將移入的人群指涉

¹³ 詳細內容參見勞工陣線聯盟的《2000 年工權報告》之外勞人權篇，上網日期 2009 年 6 月 11 日，<http://labor.ngo.org.tw/>。

為一群住在「我們的土地」(our land)的次等人(second-class peoples)(Malesevic, 2004)。由此看來，族群一詞可以有血緣上的詮釋、也可以是用文化差異劃分、或代表社會結構中資源較少的群體、或是用來標記不屬於「我們」的群體。

以目前台灣流行的「五大族群」論述而言，主流論述解釋族群的做法則比較複雜，除了利用血緣、文化差異做為劃分的界線外(王甫昌, 2003)，另外以移入時間作為分野，劃分出第五族群—「新移民」，以因應婚姻移民人數大量增加之現況，但以上論點不脫 Malesevic (2004) 所劃分的三類族群定義。在台移工被媒體與政府的論述建構成一類外來者，就實際物質條件而言、移工也是屬於社會中資源較少的群體，所以本研究同樣傾向從族群的角度探討移工傳播權。此外，從各種客觀條件也可見移工在台灣社會結構中，屬於極為弱勢的群體。因此本研究將於下一章從「弱勢移民族群媒體」的角度，探討保障移工傳播權的可能面向。



第三章 移民/工社群媒介使用研究

近年來移民研究受「離散」(diaspora)研究影響，這個概念意味著學界將人類跨界移動情境注入認同(identity)的討論，也就是關注原生國和接待國兩地生活經驗對於認同的影響，認為離散情境造成移居人類對家鄉的渴望，同時也受到新居地的影響而產生文化實踐活動(Sreberny, 2001)。本章首先探討跨國移動如何影響移民之認同，並進一步檢視在這情境中、其族群媒介使用的狀況。接著本章整理德國、奧地利兩國針對移民所提出的媒體政策，觀察這兩個國家制訂弱勢移民族群媒體政策的出發點，以及移民社群使用媒介的實際狀況，並以傳播權的架構觀察兩國移工社群之傳播權受保障的程度。

第一節 弱勢移民與族群媒體



Subervi-Velex (1986; 王嵩音, 2000; 轉引自李信漢, 2006) 指出，族群媒介扮演二元角色(dual roles)，一為融合(assimilation)，協助弱勢族群適應主流社會的語言及規範；另一為多元(pluralism)，透過呈現弱勢族群的母語和文化內容、維持與原生文化的聯繫。不過，即使族群媒體的雙重功能是維持族群特殊性以及幫助適應主流社會，國家政策才是最重要的決定因素；接待國支持族群媒體有可能只是為了好聲望、減緩社會衝突、或是行監視之實¹⁴(Riggins, 1992; Jacoby, 1994; Sassen, 2006; 成露茜, 2008)。

關於移民，町村敬志(1993、1994、1997; 轉引自邱琬雯, 2003)從美國歷史發展脈絡，區分移民為三種社群：長期定居為目標的移民、以族群為訴求的少數群體、短期居留頻繁移動的暫留者。他進一步劃分這三種社群的族群媒介，

¹⁴ 二戰前後，德國對境內的波蘭移工採取監視行動，掌控他們的報章雜誌等文化活動。

分別為：移民媒體、族群少數者媒體、越境者（ekyousya）媒體。越境者一詞是日文漢字，強調的是在全球化時代，各式各樣超越國境邊界的移動者共存的現象。

由於各類越境者的動機、目的各有不同，所以越境者媒體也有各類不同的功能和特性。大致而言，越境者媒體特色有二：一是不限於特定空間、以流動為主，而且不強調時間上的永恆；二是同時屬於接待國和原生國，但又同時不屬於，因為超越界線的行為在日常生活中不斷出現。如此看來，研究越境者應該從移動（migration）而非原生的（aboriginal）觀點出發。然而接待國政策將形塑移工的「特質」，所以不同的越境者會在不同的條件之下，發展出不同形式的越境者媒體（邱琣雯，2003）。

研究指出，關於越境者媒體，這類媒體可能和移民媒體與少數族群媒體一樣，會強調發揮特定少數族群與接待國社會同化、整合、分化、多元等關係的功能。其次，接待國可能將經營越境者媒體當做是一種族群企業（ethnic business），甚至包裝成相對於接待國文化的異國文化商品，如此可以避免觸碰敏感的政治性議題（町村敬志，1993、1994、1997；轉引自邱琣雯，2003）。

由於移工大多屬於進出頻繁的移動者，因此對特定時空的歸屬感較為薄弱，所以他們與計劃定居的移民或是以特定族群為訴求的社群不同，對於自己在接待國的政治位置不太感到焦慮，而且對接待國內以政治訴求為主的議題似乎也較不關心，基本上採取一種局外人的態度（邱琣雯，2003）。

由上可知，輸入國政策可能影響移工的想法或生活經驗，並且進一步塑造出越境者媒體的樣貌（media landscape）。而且輸入國的政治菁英面對移工議題的意識型態，可能是排斥、或是採取自由放任、抑或企圖同化整合之，會影響移工可能擁有的媒體資源及其內容。但是邱琣雯（2003）的觀點忽略移工的主體性，並未探討移工的認同是否影響移工媒體的型態，是故以下將從討論移民認同的「離散」觀點開始談起。

離散

離散的字源來自希臘文的「*diasperien*」，指涉因移民、遷移或放逐而流動的社群成員之情境，第一次使用於被迫自家園放逐、居住於亞歷山卓(Alexandria)的猶太人。換句話說，離散指的是離開(dislocation)國家(nation-state)或原生地(geographical location of origin)，並且重新定居(relocation)於一個或以上的疆域、國家等等。歷史上另一個指涉對象為非洲奴隸(Black African diaspora)，他們自1502年起因奴隸交易而被帶離家鄉到陌生國度生活(the New World)，直到19世紀中期才結束(Brazier & Mannur, 2003)。

上述人口移動的歷史背景是非自願或涉及暴力行為，而今近代社會因時空壓縮(time-space compression)以及遠地連結(interlinking of remote locations)等因素而形成不同於以往的離散情境。目前主要移出的地區包括中東、非洲、部分歐洲國家與亞洲等地(Stalker, 2002; Sassen, 2006)，而且造成人類移動的原因也不盡相同。有的是戰禍或政治因素造成的難民，有的是出於經濟考量、永久或暫時到異地工作。簡言之，科技與社會經濟的轉變不僅影響我們對於時空的認知，也毫無疑問的改變當代的離散經驗(diasporic experience)(Brazier & Mannur, 2003)。

早期移民的討論常著眼於對家鄉與新居兩地對立的狀態，Cohen(1997)曾對移民研究提出一些要點：

- 一、離開家鄉，而且通常是帶著受創經驗的
- 二、因為經濟因素而到新的地方
- 三、對於家鄉有一套記憶或是神話(myth)
- 四、將家鄉理想化
- 五、有返家的舉動

六、對於族裔抱有強烈的群體意識

七、和地主國社會不那麼融洽

八、與其他族裔社群團結

九、若地主國較包容，則擁有較特別、豐富、具創造性的生活之可能

與最初的定義相較之下，晚近社會所指稱的離散廣泛涉及全球移動的人們，而且與文化、種族、語言、宗教、性別等議題相關。如今離散已成為討論移民、種族、及認同時會提及的重要概念，這個詞彙改變我們過去慣於簡化的經驗，包括將民族和種族混為一談、關於文化同化的過程、移民認同及其歷史與記憶之刪除等（Braziel & Mannur, 2003）。

然而只單純區分「這裡和那裡」（here and there）並不足以捕捉當代離散經驗的豐富性及複雜程度。為了進一步分析離散這個概念，應檢驗時空變化中的遷移行動所造成的跨文化（cross-culture）或跨語言（cross-language）的狀況，並藉由此一途徑使分析更動態、不再固守傳統「非此即彼」（either/or）的看法（Cunningham & Sinclair, 2000）。關於文化表現涉及的範疇相當廣泛，飲食、音樂都是分析文化實踐的範疇（Ang, Brand, Nobel & Wilding, 2002）。在資訊社會的脈絡中，文化表現與媒介兩者緊密相依，因此接下來將討論移民跨界認同如何影響實際媒介使用的表現。

弱勢移民之媒介使用

論及移民與媒介關聯性，Wood & King（2001）指出，對於打算遷移的人來說，來自接待國或跨國媒體的訊息可能是重要資源；無論這些訊息正確與否，它們可以是刺激這些潛在的移民付諸行動的重要推手。而且大眾媒體形塑出一套理想生活風格意象，影響東南亞部分國家的勞工對於現代化的想像，例如台灣的流行音樂在亞洲市場有莫大的影響力，印尼的觀眾藉此建立一套台灣繁榮美麗生活

的想像，或是一個刊登於雜誌的仲介廣告，對菲律賓女性描述外出度過一個有著瑰麗色彩的假期、實際上是到日本從事「娛樂員」¹⁵的招募廣告（藍佩嘉，2008）。

媒介除了可能加強移民遷徙的動機外，也是移民維持文化認同的途徑。目前已有媒體和電影的理論指出媒介內容的影像及聲音對於移民團體的「認同政治」（identity politics）扮演重要角色。王嵩音（2000）指出弱勢族群可以透媒介維護文化認同，尤其來自原生國的媒介內容，如電影、衛星電視、錄影帶、網際網路等管道，在文化認同與政治上扮演著強有力的角色，讓社群成員在兩個或兩個以上社會中保有安全感，以及一種「像家」的感覺（feel at home）（Wood & King, 2001）。

以位於倫敦的南亞社群及塞浦路斯（Cypriot）社群為例，研究者控制人口變項、利用焦點團體以及深入訪談法，試圖捕捉這些社群日常生活的媒介使用經驗。訪談結果顯示，對移民/工社群來說，媒介具有凝聚社群情感的作用，即使是沒有血源的個體，也能產生一種想像的聯繫。此外，這些媒介內容也是平日獲得娛樂的重要來源之一，甚至形成如同行使每日儀式一般的狀況（Cunningham & Sinclair, 2000）。

然而主流媒介中弱勢移民的再現通常處於被排斥的狀態，也就是說弱是移民社群在接待國主流媒體提供的內容中，普遍呈現低度再現與偏頗再現（經常是負面的）的狀況。易言之，接待國主流媒體透過符號象徵傳遞社會排斥，這類排斥可以從移民族群被低度再現或單一刻板印象的再現狀況略知一二（Wood & King, 2001）。

成露茜（2008）研究指出強勢社群為了確保支配地位，因此利用大眾媒體建立且推廣一套關於弱勢社群的迷思，這些迷思不僅成為普羅大眾的「共識」、也

¹⁵日本如同台灣一般，對引進的移工設置職業類別限制，因此仲介招募菲律賓女性到日本工作，通常用「娛樂員」包裝實際的工作內容：酒店公主、演藝人員、舞者等，而這類工作通常被聯想成與性工作有關（藍佩嘉，2008）。

形塑被支配社群對自身現實之認定，所以接待國媒介所建構的移民論述會影響移民在接待國的生活經驗（Wood & King, 2001），這些再現成為菁英階級穩固權力差異的手段。

此外，弱勢移民參與主流媒體組織製作媒介內容或組織決策的程度很少、甚至沒有機會。英國 BBC 在 2000 年提出調查報告顯示，黑人與亞洲人參與組織決策的比例較 1990 年的比例要低；Ofcom 的報告也指出多元文化類型的節目時數從 1998 年開始逐年降低，節目預算也呈現逐年刪減的情形（Georgiou, 2007）。

既然弱勢移民社群無法從主流媒介獲得維持認同的素材、也難以打入主流媒介組織，因而轉向從另類媒介（alternative media）或族群媒介（ethnic media）尋找認同基礎。於是移民成為主動閱聽人，透過主動塑造媒介使用環境與媒介消費，達到在接待國社會維持認同以及與異文化協商之需求（Georgiou, 2007）。換言之，跨國流動突破國族概念的地理藩籬，人類依賴透過傳播系統與地理空間產生想像的或是真實的聯結。簡單的說，人們需要透過媒介與原生國維持人際交流或文化情感的聯繫。

此外，傳播技術日益變化，使得閱聽人參與媒介產製門檻變低而產生有更多可能性，例如資本足夠者可利用電腦與網路接收訊息與發佈個人觀點、產製端與接收端的分野逐漸模糊，因此以往習於區分媒介產製、媒介文本、閱聽人觀點之媒介消費等三個部分在移民的情境中其實是難以區辨。

研究指出，一般移民/工媒介有幾個特點，普遍來說多半使用兩種以上的語言並且綜合跨國與在地產製的內容；也就是說，當移民團體製作的媒介內容，經常反映混雜原生國、接待國與全球的場景（Wood & King, 2001）。此外，產製過程由具專業素養者或業餘者負責，也有可能兩者兼具。

再者，Homi. K. Bhabha 提出混雜（hybridity）這個概念用以詮釋主流文化和邊緣文化交雜的情形，並且稱之為弱勢文化抵抗主流文化的策略（Cunningham &

Sinclair, 2000) , 這也顯示過往解釋認同「非此即彼」的文化根 (root) 的觀點已經轉變為文化路徑 (route) (Wood & King, 2001) 。不過移民/工媒介的目標閱聽眾之背景及地理分布較複雜, 所以不容易以原生國既有內容滿足所有閱聽眾、其喜好較難預測 (Georgiou, 2007) 。

近年來歐美各國面臨許多因為人口移動而產生的社會衝突以及政治上的緊張氛圍, 例如 911 事件發生後、倫敦爆炸案所產生的衝擊; 法國於 2005 年因為移民工作機會不公而觸發的學運; 2006 年, 居住美國的拉丁裔社群便利用族裔媒體與網路, 串聯社群成員參與爭取肯認 (recognition) 以及公民權之行動 (Georgiou, 2007) 。這些事件凸顯社會中長期受到壓抑的社群是如此不被主流社會所認識, 造成的後果變是不同社群間缺乏互動交流與彼此了解。

在 1990 年代以前, 關於弱勢社群與大眾媒體的學術議題與政策討論, 重點多半集中於移民或弱勢族裔之媒體再現及刻板印象, 但這些研究多半以主流媒體為分析對象, 因此有造成強化移工「他者」形象的危險 (Kosnick, 2004) , 而且忽略其能動性; 即使研究從同情的角度出發, 實際上反而是重覆移工可憐、悲慘的論述。如果只看再現議題是不足夠的, 那麼下一步要做的是甚麼?

族群引起的社會衝突漸漸的在歐洲喚起一些探討的呼聲, 討論方向除了關於政經情勢的變化之外, 還包括多元文化政治的再思考、恐外 (xenophobia) 、以及多元媒體之產製等議題 (Georgiou, 2007) 。亦有研究指出接待國對移民人口的不了解將帶來歧視與衝突 (Body-Gendort, 1993; 轉引自 Sassen, 2006) , 而且並非只有同化才是唯一可能的解決方式, 反而是鼓勵移民積極連繫、參與文化活動有助於穩定社群且與接待國社會整合 (Sassen, 2006) 。所以除了弱勢社群的再現外, 「用自己的聲音發言」 (speak in their own voice) 也被認為是平等參與公共領域的重要前提之一, 而且歐盟已將媒體近用列為重要的國家政策目標之一 (Kosnick, 2004) , 歐洲一些跨國家組織朝推動移民/工自己發聲、成為一個行動者努力, 使得接待國必須正視移民議題 (Sassen, 2006) 。

本節回顧弱勢移民媒介的特色，包括目標閱聽眾特別強調情感與認同方面的需求、媒介內容混雜多層次的場景、產製/接收分野較為模糊等，這些特點反映出弱勢移民在接待國的傳播權通常是被侵犯的。傳播權利被侵犯的結果，往往迫使弱勢社群需要另闢途徑，轉而從另類媒體或族群媒體滿足需求。但是從上述族群媒體討論來看，可以發現主流或非主流媒體都不一定能保障被理解權，也就是說優勢社群與弱勢社群兩者依然處於沒有交集的狀況。

下一節將整理過去同樣執行過客工計畫的國家—德國與奧地利—之移民媒體政策，以了解歐盟會員國如何處理「弱勢族群媒體近用」這個議題，最後用傳播權架構檢視這些政策，檢討其優點與缺失。

第二節 歐洲引進移工國家之媒介政策

EMTEL (European Media Technology and Everyday Life Network) 在 2002 年執行調查 15 個歐盟成員國家的弱勢媒體計畫；該計畫企圖了解歐盟國家境內的離散社群之近況，並且觀察這些社群如何發展屬於自己的媒體文化。EMTEL 認為此傳播科技發展促使弱勢社群得以近用或發展另類媒體，而弱勢社群參與接待國社會的程度及其賦權狀況將影響另類媒體的發展情形 (Georgiou, 2002)。

簡單來說，EMTEL 藉由調查另類媒體以及國家政策觀察多族裔組成國家吸納弱勢族群的情形，以及這些媒體文化是否對弱勢社群疏離或納入接待國社會造成影響。目前已發表成果的國家計有：比利時、丹麥、芬蘭、法國、德國、希臘、愛爾蘭、義大利、荷蘭、葡萄牙、西班牙、瑞士、英國。歐洲經過 2 個世紀以上的人口流動，移民的情況非常複雜 (Sassen, 2006)。其中德國與奧地利在近代

都曾執行客工計畫，與台灣的情境脈絡比較相似¹⁶，因此以下將詳細介紹這兩個國家的移民媒體政策與執行狀況。

德國

Raiser (2002) 指出，德國自 50 年代開始有顯著的人口移入狀況，這些移入人口的理由可區分為政治因素與經濟因素。來自波蘭、前蘇聯與東德的難民因政治情勢改變而移居¹⁷，其總人數約 8 萬人；另一類移民則是受戰後德國經濟快速發展吸引而來，另一方面德國政府與多個國家簽訂協約、由這些協定國提供勞動力；大致而言，這些大批因客工計畫抵達德國的勞動力大都來自義大利、西班牙、葡萄牙、希臘與土耳其（游茜荻，2004）。

換句話說，當其他前殖民帝國如英、法、荷面臨自殖民地移入的一批文化背景截然不同的居民，德國必須面對的移民潮則略有不同；一直到 50 年代晚期移入不同族裔或宗教背景的土耳其客工之前，從其他地區移入德國的客工或難民相對而言較具相近的文化背景，所以對德國社會沒有造成很顯著的挑戰（Raiser, 2002）。

這些勞動力自移入以來一直被以「客工」為名標記著，這個標籤暗示這群人在德國社會位居的處境，主流輿論認為客工主要用以補充勞動市場的缺口，一但他們工作完成就會「回家」，而且這個過程不會太久。其實第一代土耳其客工有

¹⁶ Stalker (2002) 認為，景氣枯榮是影響一個國家引進移工的決定因素。當經濟蓬勃發展時，工作機會自然增加，因此必須補充更多勞動力；一旦經濟蕭條，勞動力需求又趨於減少。歐洲大戰結束後，德國與奧地利發現景氣復甦使國內迫切需要補充大量勞工投入工業與製造業。直到 1973 年發生石油危機，油價攀高使經濟發展趨緩，這兩個國家便停止繼續引進勞工。1980 年代末期，經濟成長的腳步走向東南亞地區，成為台灣引進移工的開端；如今也因為 2009 年全球經濟嚴重衰退，而停止引進、甚至大量裁撤移工，策略與德國、奧地利相似。除了引進背景相似外，德、奧、台三個政府均不認為自己屬於移民國家，因此在制訂政策方面採取相似的立場（Sassen, 2006；曾熾芬，2006）。

¹⁷ 波蘭和前蘇聯地區在戰前是德意志帝國的一部分。

67%也抱持著如此想法，他們計劃在 3 到 5 年間賺到足夠的錢就返回家鄉，但是這個計畫終究沒有實現 (Raiser, 2002)。

事實上許多客工最後並沒有離開，而是企圖將家眷接到德國團聚，在 1973 年德國政府正式中止客工計畫時，許多客工家庭已經在德國安頓下來，2003 年時德國境內已超過 730 萬民客工 (游茜荻, 2004)。由於公共輿論以及政府並沒有體認到德國政府已經是一個移民國家的事實，所以在 70 年代中期到 90 年代之間，即使統計德國已有 12% 的非德裔人口、政府仍視為過渡現象而未曾認真面對，因而導致客工議題並未在公共領域展開相關政策之討論 (Raiser, 2002)。

基本上，德國政府以 1965 年通過的〈外國人法〉做為管理客工的基礎、並且於 1991 年進行修訂，以改善法規偏重客工居留議題、輕忽權利保障的問題，但該法仍被認為過於考量德國政府的利益、並沒有顧慮客工需求 (游茜荻, 2004)。即使如此，德國社會還是有一些人注意到客工權利的重要性。除了聯邦政府設置顧問部門專責處理移民事務外，已有政治團體開始爭取客工的社會權與政治權。地方上則以柏林與法蘭克福兩地最先開始注意訂定及設置與弱勢族群相關的政策與機構，德國第一個官方的多元文化事務地方機構在法蘭克福成立，柏林也陸續設立處理移民文化上以與社會相關議題的機構、扮演地方政府的顧問角色 (Raiser, 2002)。

此外，移民社群取得公民權的議題也逐漸受重視，這些轉變逐漸將移民與多元文化的辯論推至公共領域的層次。但是 1983 年的選舉結果一舉改變移民的處境，保守黨獲勝後緊縮移民政策，使得這個議題又轉而受到壓抑的狀態。以投票權舉例，移民一直未能獲得完整的投票權，被視為政府忽視移民社群的顯著證據，移民社群與德國主流社會沒有良好互動，可能是造成這個狀況的主要原因 (Raiser, 2002)。

不過自 90 年代起，德國的移民政策又產生許多重大轉折，尤其是取得公民權的條件不再限於以血緣為基礎，也有是說居住德國 8 年以上的移民、其第二代可以獲得德國的公民權（游茜荻，2004）。2001 年關於移民立法的相關辯論，也頭一遭為德國媒體廣泛的討論，這些討論社會接受移民的程度、以及政策制定形成重要影響，社會大眾終於開始體認到德國是一個移民國家的事實（Raiser, 2002）。

Sassen（2006）指出德國政府因為受到整個歐洲在政治及文化上逐漸整合的影響，因此採取將移民以及多元文化視為挑戰而非威脅的態度。從 60 年代第一批移民抵達西德至今，德國政府與社會輿論對於移民議題的態度幾經轉折，弱勢媒體政策規劃也呼應不同時期的政府立場而有所轉變，加以歐洲媒體市場在 80 年代以後越來越競爭，因此德國媒體也必須因應這些衝擊。

1961 年，德國區域性廣電機構製播第一個針對客工的廣播節目（"Gastarbeitersendungen", guest-worker programs），這個 30 分鐘長的節目以義大利語發音、也是第一個服務弱勢社群的電子媒介服務。接著針對土耳其、希臘、西班牙移民的廣播節目也陸續開播，這些客工廣播節目成為移民每天的例行公事，據 UNESCO 調查、有 75% 的移民收聽這些節目，其受歡迎程度可見一斑（Raiser, 2002）。

ARD（The Association of Public Broadcasting Cooperation）將這類廣播節目定位為客工與家鄉連結的中介（a bridge to home），一方面要滿足服務公眾的目標，另一方面則是促進客工整合至德國社會。不過該類節目背後更大的目的是為了安撫外來勞動力，並且於冷戰期間反制他國的溢波宣傳，所以節目內容以撫慰鄉愁、提供原生國資訊、以及滿足娛樂需求為主（李彥，2008）。

80 年代中期，德國移民媒體的情勢因為技術進步而有重大改變，電子媒體與印刷媒體（尤其是報紙）加快跨國傳播的速度。就衛星電視來說，目前全歐洲

至少有 200 個以上以移民/工為目標閱聽眾的衛星頻道，而且還在快速成長（Georgiou, 2005）。以土耳其媒體為例，在有線電視以及衛星電視推波助瀾之下，土耳其國家廣電機構或是商業製作的節目送至歐洲各國，這些節目分別在土耳其或境外產製（Georgiou, 2005），90 年代時發送範圍已經擴及德、瑞、比、荷、丹、英，總收視人口達 6 千萬人（Raiser, 2002）。除電子媒體外，土耳其的報紙也開始製作歐洲專版、其主要重點為德國消息，而俄國與波蘭社群的報紙也陸續在德國境內成立發行。德國移民社群媒介內容的選擇變多了，但也引來部份評論者的憂心（Raiser, 2002）。

由於這些媒介內容大多出於原生國，尤其土耳其媒介內容強烈的宗教與民族傾向令主流社群不安，因此被認為將減緩德國社會整合移民的速度，並且將造成族裔孤島（ghettoisation）出現。而且這種媒介消費模式也可能支持移民對原生文化的認同，而不需要努力同化至德國主流文化。基於這些競爭對手使得德國公共廣電提供的外語服務受到不小打擊，還有德國政府整合移民社群的企圖未曾改變，因此開始思考服務轉型的可能，也就是從最初安慰離鄉者的角色，轉變為促進不同族群之間對話、相互了解並且融合成一體的推手（李彰，2008）。

除了促進不同族群對話外，德國公廣集團在 1980 年藉由設置開放頻道（open-access television channel），希望達到弱勢族群近用大眾媒體的目標，並且平衡商業媒體造成公眾討論減少的可能。簡單來說，開放頻道屬於地方層級的公共論壇，播放的內容高達 40% 使用外語，以移民與弱勢族群為目標閱聽眾（Kosnick, 2004）。民眾可以免費使用設備製作非商業目的的節目，但需自行對節目內容負責。不過民眾必須透過有線電視或數位頻道接收開放頻道，有可能限制潛在目標閱聽眾收看（Raiser, 2002）。

而新一代移民對於媒介內容有著截然不同的需求，從私營電視頻道可以看到這些移民社群第三、四世代對於原生國家資訊的興趣遠小於他們的祖父母或父母。新世代希望可以獲得符合這個世代所身處的多種文化混合且生活化之內容，

而非只是討論這些新世代是認同「母國」還是認同德國 (Kosnick, 2007)。因此德國的公共廣播除了繼續提供多語服務以外，例如 SFB、WDR 與 SFW 成立多語廣播電台與電視台，節目內容以各國音樂、文化訊息、探討移民議題外，尚有針對這些少數族裔新一代的年輕人製作相關節目、著重他們文化混雜的生活經驗 (李彰, 2008)。

Kosnick (2007) 指出，移民參與媒介產製有助於德國公眾對於相關議題的討論。但整體而言，即使德國 ZDF 已經出現第一位出身少數族裔的主播 (李彰, 2008)，移民實際參與各類媒體 (報紙、廣播、電視) 產製的比例非常低，大約在 1% 到 3% 之間 (Raiser, 2002)。而且公共廣電提供移民的服務大多還停留在地方層級，並沒有提升至從全國性政策的角度著眼，一再反映移民社群在德國的處境雖有改善但進步緩慢。

Kosnick (2002、2004、2007) 研究土耳其阿雷維斯 (Alevis) 社群使用開放頻道 (OKB, Offener Kanal Berlin) 製作一系列介紹該社群的節目之目的、策略與成果。她指出最終阿雷維斯的努力以失望作終，反映出弱勢族群在公共場域發言正是從屬階級 (subaltern) 社會處境的寫照。Kosnick (2002) 指出輿論認為族群媒體造成土耳其社群形成族裔孤島的論點是不成立的。反而是德國社會對土耳其社群的歧視程度高於其他歐洲裔社群，是社會的不友善，造成弱勢社群無法整合或融入德國社會。

奧地利

60 年代左右，奧地利基於經濟發展需求，並且參考德國設計的「客工計劃」，同樣以政府之力，有計畫的推動引進短期契約勞工補充國內建設所需。該政府首先在 1961 年與土耳其簽定契約 (Wets, 2006)，接著是西班牙 (1962) 與前南斯拉夫 (1966)；1970 年引進移工人數已超過 10 萬人。整體而言，奧地利引進移工

於1973年達到最高峰，當時經核准的移工人數已達22萬人以上。

大致上，奧地利政府主要將這些移工投入製造業與服務業兩類生產部門，所以偏好引進年輕的男性移工，不過因為提供的薪資較為低廉，所以被吸引至奧地利的移工之教育程度並不高。基本上，奧地利移工計畫的立場與德國版本一樣，兩者均希望這些勞動力只是暫時的，理想狀況是一但國內需求滿足了、移工隨即返回家鄉（Böse, Haberfellner & Koldas, 2001）。

1973年，全球爆發石油危機，奧地利政府緊縮引進移工之政策，並且鼓勵這些移工返鄉；若不願離開、政府則對移工採取同化政策。因此部份的人離開奧地利，移工人數呈現急速下滑的趨勢，但是也有一批人選擇留下來。留下來的移工主要因為收入尚為未達到理想，便繼續留在奧地利工作。另一方面，雇主不願意再花心力招募新人重新訓練，因此挽留現有工人留下。時至1980年代景氣好轉，奧地利政府又開始開放引進移工、補充國內缺乏的勞動力，到1993年時非奧地利籍勞工佔全國就業人口的9.1%，比1988年增加3.7%（Wets, 2006）。

此外，奧地利政府於1975年訂定〈外國人僱用法〉（The Foreigners Employment Act），訂下引進移工的主要原則：引進勞動力採補充原則、並且規定總量，不需要時立即予以遣送回國。這些原則目的是必須滿足市場需求，同時防止移工不得影響本地勞工的就業機會。不過該項條例亦規定雇主應該以相同標準聘雇移工、保障其工作與生活之權益，而且移工可以將家眷接到奧地利團圓（陳金川，1997；轉引自顧中興，2007），因此奧地利境內的非奧地利公民人數從1988年的34000人增加至1993年的69000人、佔全國人口8%（Wets, 2006）。

目前各國管理移民資料的方式不盡相同，原因在於不同國家對於定義移民採取不同考量（Stalker, 2002），或多或少間接反映該國對於移民的立場。由於奧地利政府仍將移工視為暫時勞動力，並不認為奧地利是移民國家（Wets, 2006）。所以奧地利官方在統計移民時，並不標記其原生國（ethnic origin），而只透過是

否取得奧地利公民權辨別之。1999 年統計數據顯示，沒有公民權的移民大約有 25 萬人，佔總人口的 3%，有公民權的移民大約為 5% (Böse et al., 2001)，這個統計顯示奧地利政府並不十分重視記錄移民的身分¹⁸。

由於奧地利一開始即對移民採取不重視的態度，因此移民議題甚少在公共領域層次談論，繼而影響其媒體政策未考量境內弱勢族群的需求，同時也希望境內移工被奧地利主流文化同化 (Wets, 2006)。Sassen (2006) 指出，過去在抽象的國族概念之下，移民議題很容易被導向「同化」這個做法，是故奧地利公共廣播電集團 ORF (Austrian Public Broadcast Service) 的架構中並無系統性提供少數族裔媒體服務的機制。此外，奧地利法令也規定政府保護弱勢族群近用媒介的對象，僅限於官方認可具公民身分的少數族群，如斯洛維尼亞族群與克羅埃西亞族群等 (Böse et al., 2001)。

基於這個前提，受〈維也納國家條約〉(Austrian State Treaty)、〈歐洲人權公約〉、〈歐洲社會憲章〉保護的弱勢族群有限；這些具奧地利公民身分的弱勢族群在這些保護傘之下，與其他奧地利公民一樣享有使用母語發表言論的權利 (press in their own language)，而且有權平等的參與文化活動。此外，ORF 基於《歐洲人權公約》的規定，而於 1998 年幫助弱勢群成立以母語發音的免費廣播電台 (free radio stations)，例如 AGORA 和 MORA¹⁹ 分別為斯洛維尼亞與克羅埃西亞族群服務，並且以非商業性質的公民電台自許。此外，奧地利最高法院也裁定應該保障少數族裔，所以部分奧地利地區性電台會依播送地區的少數族群之喜好調整廣播節目內容，甚至針對少數族群的年輕世代製作相關節目 (Böse et al., 2001)。

除廣播媒介之外，其他類型的媒介各有不同發展。就平面媒介而言，移民的平面媒介種類甚少。以報紙為例，雖然奧地利政府有條件的對部份報紙提供補

¹⁸ 重視移民人口的國家重視了解境內人口組成，例如美國政府會從全國普查資料加以記錄移民的出身地，英國政府的就業調查會詢問國民的身分與出身地等資料 (Stalker, 2002)。

¹⁹ MORA 已在 2001 年停止運作。

助，但基本上政府挹注的資金有限，所以奧地利弱勢族群的報紙主要依賴相關團體提供資源，例如土耳其族群和庫德族群除了在奧地利自行產製外，也十分依賴透過相關團體進口德國製作的媒介內容，而且這些報紙通常透過私人網絡的方式傳佈（Böse et al., 2001）。

電視媒體方面，目前 ORF 只在 Carinthia 與 Burgenland 兩縣分別提供斯洛維尼亞語以及克羅埃西亞語節目，而且時間僅限於週日中午、節目度 30 分鐘，其他地區則播送一般節目—“Heimat, fremde Heimat”（Homeland, foreign homeland），該節目定位成「虛擬城鎮廣場」（virtual village square），根據調查，超過 5 成的斯洛維尼亞社群收看此節目。此外，克羅埃西亞社群的節目內容著重文化、習俗、音樂與新聞等類型，而且節目時間逐年緩慢增加。除了 ORF 提供的公共服務外，弱勢族群可以透過衛星電視直接收看原生國產製的媒介內容，而且其重要性與日俱增（Böse et al., 2001）。

雖然奧地利政府在跨國際組織的壓力之下，為部分弱勢族群作了一些努力，但是這些公共服務對象並未擴及所有的弱勢社群。不過 1990 年代開始，奧地利的媒體輿論與政策辯論逐漸注意到弱勢移工這個區塊，才將移工議題推至公共領域的層次（Wets, 2006）。其次，弱勢移工的代表團體與較具批判性的公眾團體合作，爭取自身權益。針對當前奧地利政府對移工採取的媒體政策，這些團體認為 ORF 採取與民營機構共同合作製播的做法有瑕疵、認為這種方式等同將公共責任推卸給私人機構。於是在 2000 年要求政府應改進媒體政策，具體方式是媒體內容使用的語言應該反映奧地利的族群結構，至於在媒體政策部分有以下幾項訴求（Böse et al., 2001）：

- 一、雙語地區應該成立使用少數族群母語的電視頻道與廣播電台，或者至少播送使用少數族群母語的節目。
- 二、少數族群應參與 ORF 與地區電台的決策單位
- 三、政府應補助播送少數族群母語節目的私人經營電台
- 四、訓練雙語記者

五、至少成立一份少數族群日報

整體而言，奧地利弱勢族群在平面媒介上的種類選擇有限，而且沒有針對少數族群發行日報、只有幾份週報、月刊、季刊等。廣播和電視節目內容主要偏向第一代移民的需求，較重視族群認同之呈現、而一般生活或娛樂等訊息較被忽視。網際網路是弱勢族群未來較有可能突破的機會點，由於媒介內容數位化的趨勢，增加少數族群利用網路看母語新聞的機會，而且目前除了 ORF 在 2000 年開始建置克羅埃西亞語的網頁外，另有” Volksgruppenportal” (minority portal, 少數族群入口網站) 提供政治新聞以及少數族群相關立法等訊息。但是無論哪種類型的媒體，這些少數族群幾乎沒有參與製作的機會，因此都處在被動的消費者位置、而非主動的產製者 (Böse et al., 2001)。

第三節 小結



人類跨國界遷移的行動歷史悠遠，自學界開始用「離散」這個概念討論移民現象後，關於移民的文化認同的研究因而展現新的風貌。早期研究認為移民不是選擇適應接待國的主流文化，就是原生文化保持強烈的想像。然而離散相關研究指出，人們在不斷遷移的過程，會不斷混和生活經驗，而形塑成一套動態的、混雜的文化認同。移民不再只是原生國文化或是接待國文化兩者間選擇一方，並且繼而展現出各種富含層次的文化實踐。

從媒介使用這項文化實踐而言，當代的移民透過大眾媒介獲得對世界的想像，強化離開原生國的動力、決定追尋更好的生活，然而移民在接待國社會位居弱勢的情況並不少見。移民媒介研究顯示，這些社群為了彌補在接待國主流媒介中找不到自我認同的缺憾，因而傾向依賴另類媒介或族群媒介保持與原生文化認同的聯繫。但是當媒介內容產製的門檻降低後，移民可以自己投入產製內容，繼而混雜在異地的生活經驗，並呈全球、原生國以及接待國等場景的媒介內容。

從德國與奧地利的例子來看，可見其境內弱勢的移民社群利用各種管道維持原生社會的認同，但是這些社群在媒介近用方面卻深受接待國的政策影響；當政治菁英不認為需要對移民擔負太多保障權利的責任，弱勢社群能享有的媒介資源便相對稀少。不過一旦移民議題拉抬至公共領域的層次討論，則能影響政府改善其政策內容。以德國來說，其媒體政策歷經幾個轉變，從最初安撫工人、到企圖促進族群融合、乃至於將媒體服務視作日常生活的一部分（李彰，2008）。而奧地利政府則因並不重視移民社群，所以媒體服務似乎仍停留在安撫精神生活的階段。

大致上德、奧兩國均透過地方公共廣電服務移民社群，提供的內容包括原生國資訊、法令、政治議題、娛樂性質的軟性資訊，並且以廣播與電視兩類為主。除了公廣服務以外，移民社群的原生國的奧援是另一個媒介服務的重要來源。例如土耳其有計畫的透過數位媒體製播內容，透過衛星電視頻道放送全歐洲，居住在德國與奧地利的土耳其社群都能收看這些內容。不過即使衛星電視的發送範圍廣泛的多，但是接收衛星節目需要較高成本，所以經濟能力較差的弱勢族群無法近用（Raiser, 2002）。

綜上所述，公廣媒體與族群媒體兩者互相搭配，大致上可以囊括資訊接收權與媒介近用權等兩項權利、但還不夠完整。雖然德國設置開放頻道、奧地利成立免費電台，但開放頻道的結果是失敗的（Kosnick, 2002），免費電台也因為資金不穩定而結束營運（Böse et al., 2001）。由此看來，政策之制定尚有其不足之處，財務方面的支持是一項因素外，移工社群與接待國主流社會的對話管道是否有效是另一項原因，也就是移工的被理解權是否受到保障。

從德、奧兩政府的弱勢族群公廣政策來看，其相關電視、廣播媒介以地方層級的公廣媒體為主，因此限制可接收的地區之範圍。此外，弱勢族群媒介的發行方式容易限於社群內部，奧地利的例子顯示由於平面媒介需要利用人際網絡發

送、範圍有限。可見除非特意接觸、一般主流社群勢必不容易接收到這些媒介內容，因此對於移工社群與接待國主流社會之互動是不利的。

就此看來，雖然德、奧兩國沒有特意干涉境內移工的傳播自由，但兩國政府並未完全履行國家保障人民傳播權的義務。就實現義務而言，德國政府針對境內移工及其第二、三代的狀況提供一定的媒介資源，但是尚未改善移工參與媒介組織程度較低的情況。相似的，奧地利政府也在國際公約的壓力下，開始發展針對移工社群的媒介內容，但就移工社群的反應看來，其努力仍有進步空間。在尊重義務方面，德國政府在歐洲各國整合的氛圍下，逐漸從排斥移民轉變成抱持較正面的態度，但奧地利政府制定的〈外國人聘雇法〉仍將移工設定在較為隔離的狀態（Wets, 2006），所以在尊重人民傳播權的義務方面是不理想的。

雖然德、奧兩國在引進移工之初便預設為暫時的勞動力，因此在訂定相關政策時未曾細細思量如何保障移工權益。然而實際情況卻是兩國政府如今仍不得不面對移工家庭團聚、移工第二代就學的議題，以及移工是否可以取得公民身分等問題。實際上 Sassen（2006）說明一個很重要的現象，也就是移工實際上呈現在輸入國永久定居的趨勢，就算是德國這種極為重視血緣與公民身分之關聯的國家，也必須開始討論如何因應這些已經定居數十年的移工。因此，移工議題不可僅停留在暫時居留的認知上，接待國政府應該正視移工的處境。

第四章 在台移工傳播權之實踐與限制

周日早上的台北街頭，移工陸陸續續搭著公車前往教堂參加彌撒，結束儀式後再與朋友一起四處逛逛，或是選擇找一個地點好好的聊天。單身一人的也沒閒著，等待空檔除了看看八卦報紙外、也用手機和親友聯絡，一通電話就是數十分鐘。流動攤販用簡單的擴音器播放著英文老歌，附近店家店頭架設電視、正在播放菲律賓的綜藝節目。走進店家，裡頭除了販售各種民生物品外，還有各種報紙、雜誌、一整面牆的二手英文小說、羅曼史口袋書 (pocket book)、音樂 CD 以及影片光碟。商家會敏感的反應消費者的需求，那麼移工又如何運用這些媒介呢？

〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉強調必須保障移工有近用原生國文化、近用接待國文化、確實了解工作相關資訊的需求，與邱淑雯 (2003) 區分移工扮演三個角色相對照，可發現兩者有相似之處。她認為政策形塑泰勞廣播節目性質，並根據廣播節目內容歸納移工呈現「原生社會的生活者」、「接待社會的生活者」、「接待社會的勞動者」三個角色：「原生社會的生活者」說明移工需要近用母國文化慰藉精神生活，「接待社會的生活者」提出移工在台灣的生活適應與問題排解之需要，「接待社會的勞動者」則彰顯移工了解工作法令資訊的必要性。對照移工商店出現的媒介商品，乍看之下似乎穩合這三種類型，但是移工實際使用的情形仍是不明朗的。

因此本章首先介紹目前台灣現有的移工媒介種類及其大致內容，此外透過訪談 4 位關注移工事務之人士與 10 位移工，進一步了解當前草根團體與政府單位對移工傳播權的想法。透過觀察與訪談、研究者將說明在台移工實踐傳播權的現狀，同時分析移工行使這套傳播權利時所遭遇的困境與限制。

第一節 研究方法與個案說明

本研究從兩個途徑蒐集移工實踐傳播權現狀。第一個途徑是實際走訪台北市、台北縣、彰化縣某些移工平日或假日聚會的區域；研究者觀察以移工為目標

消費者的商店，勾勒移工媒介消費的初步狀況。第二個途徑是訪談 4 位關注移工事務之人士與 10 位移工，這 4 位關注移工事務人士之中，分別是國際勞工協會工作人員吳靜如、天主教嘉祿國際組織台灣分會龔允倩、台北市外勞諮詢中心工作人員 A²⁰、以及「TIM」(Taiwan Index Magazine) 雜誌的總編輯鄧麗麗。除吳靜如以電話訪談外，其餘三位皆以面對面訪談方式，訪談目的在於了解當前草根團體與政府單位對移工傳播權的想法，訪談過程中皆以紙筆記錄。

此外，研究者透過人際網絡尋找目前在台灣工作的移工，同時受訪移工也介紹其他移工朋友；簡言之，本研究利用滾雪球作為尋找受訪者的方式。這 10 位移工的工作類別包括家庭監護工 (domestic workers) 以及廠工，其中透過雇主介紹的移工，在訪問前研究者提醒雇主須經過移工同意才進行訪談，避免研究者成為「雇主權力的延伸」(藍佩嘉，2008：34)。與移工進行訪談時，本研究採用半結構式的訪談方式，訪談時採用訪談大綱 (見附錄三)，並且在獲得受訪者同意後全程錄音，錄音內容則謄寫成逐字稿；不同意錄音的受訪者，研究者則利用紙筆紀錄訪談內容，每次訪談時間 1-1.5 小時不等。受限於研究者的語言能力，訪問過程主要使用中、英文，若受訪者不會使用這兩種語言、則透過翻譯以受訪者的母語為溝通方式；研究者在訪談過程中適時重複受訪者的發言內容，以避免誤解受訪者的語意。

整體而言，訪談移工的時間與地點可分為三種類型：「放假/公共場所」、「放假/雇主家戶」、「工作/公共場所」。廠工訪談類型以「放假/公共場所」為主、家護工訪談則「放假/雇主家戶」、「工作/公共場所」兩種類型兼備。為了顧及受訪者的隱私以及避免雇主在場影響受訪者回答，凡是訪談地點在家戶中的受訪者，研究者均要求與受訪者獨處進行訪問，唯有一位受訪者因為雇主堅持而無法在單獨談話的情況下進行訪談。基本上這三種訪問形式與移工個人工作環境條件有關，文後將進一步說明兩者之間的關聯，受訪者背景資料見表 4-1-1：

²⁰ 該位受訪者不願具名，故以 A 代稱。

表 4-1-1 受訪移工背景一覽表

代號	在台工作歷時	地點	國籍	性別	年齡	工作分類	婚姻狀況
FJ	10 年	林口	菲律賓	男	35	廠工	已婚
VA	7 年	林口	越南	女	35	監護工	未婚
VH	7 年	新竹	越南	女	45	監護工	已婚
VE	7 年	中和	越南	女	40	監護工	已婚
VI	4 年	新竹	越南	女	40	監護工	已婚
VG	3 年	林口	越南	男	28	廠工	未婚
ID	2 年	中和	印尼	女	20	監護工	未婚
IF	1.5 年	台北市	印尼	女	28	監護工	已婚
IC	21 個月	新店	印尼	女	26	監護工	已婚
IB	21 天	新店	印尼	女	20	監護工	未婚

第二節 資訊獲取權與媒介近用權—在台移工媒介使用現況

平面刊物



平面刊物大致可分為三類，一類是來自原生國的報紙或雜誌，另一類是台灣當地製作月刊，第三類是發行數國的移工刊物。來自原生國的報章雜誌多為進口，種類包括日報、八卦小報、以女性為目標讀者 (target audience) 的時尚雜誌、星座運勢等。台灣當地製作的刊物以另類媒體的形式出現，這些刊物多由台灣的知識分子、華僑、婚姻移民製作，內容較不侷限於原生國資訊，或多或少包含台灣社會的訊息。第三類刊物發行地區則不限於台灣，有些擴及香港、加拿大等國，內容則針對移工的工作生活為主。

除了民間出版品外，台北市政府也有推出定期與非定期平面刊物，例如：「外勞 e 通訊」、「外勞詩文選集」、「臺北市外籍勞工看護手冊電子書」、「外籍勞工在華須知」、「外勞文化地圖」等。外勞 e 通訊每三個月出刊一次、目前發行 33 期。這份刊物使用中、英、泰、菲、印、越等語言，發行對象為仲介、移工及其雇主。A 表示該份刊物目的為提供聘僱移工、移工轉換、移工管理等相關訊息、減少勞

資糾紛，內容包括政令宣導、在台移工可獲得協助的管道以及活動預告與廣播節目訊息等等。政令宣導以最新法規以及配合時令選擇主題；活動方面則以台北市政府舉辦之移工母國文化節為主；廣播節目訊息與移工諮詢單位為固定版面。整份刊物由台北市外勞諮詢中心工作人員製作，依據勞委會登錄僱主資料郵寄遞送，表 4-2-1 為台灣可取得的移工平面媒介一覽表：

表 4-2-1 台灣可取得之移工平面媒介一覽表

種類	名稱/版面	目標閱聽眾	產製地
報紙	China Post/ Foreign voice	菲籍	台灣製作
	Taiwan News/ Kabayan	菲籍	台灣製作
	Philippine Daily Inquirer	菲籍	原生國製作
	Manila Bullentin	菲籍	原生國製作
	各式八卦小報	菲籍	原生國製作
	四方報	越、泰	台灣製作
	NOVA	印籍	原生國製作
定期刊物	The Migrants	菲籍	多國發行
	外勞 e 通訊	全體移工	台灣製作
	RADRA TAIWAN	印籍	多國發行
	PiNOY circle	菲籍	多國發行
	Pintig Pinoy	菲籍	多國發行
	Taiwan Index Magazine	印籍	台灣製作
	INDEX weekly	印籍	台灣製作
	Intai 守望	印籍	原生國製作
	Indo Sound 印尼之聲	印籍	原生國製作
(越南文時尚雜誌)	越籍	原生國製作	
不定期刊物	外籍勞工在華工作須知	全體移工	台灣製作
	外勞文化地圖	全體移工	台灣製作
	外勞詩文選集	全體移工	台灣製作
	凝視異鄉	全體移工	台灣製作

資料來源：本研究整理

乍看之下，台灣存在不少移工平面媒體，但是經過文獻搜尋只發現四方報以

及「The migrant」兩份刊物曾被為文介紹。以下簡單從產製者、發行範圍、資金來源、內容分別介紹。產製者方面，四方報是台灣籍的知識份子發起的一份刊物，「The migrant」是由菲籍婚姻移民從寫稿到發行一手包辦（金天立，2007）。兩者的發行範圍擴及全台灣各地，四方報另外也在河內、胡志明市流通。四方報主要透過廣告、捐助等方式獲得資金，「The migrant」以廣告為惟一資金來源（金天立，2007）。

某次研究者在一家台灣人開的移工商店發現一本陌生的印尼文雜誌—「TIM」，而非四方大街²¹上看到的「守望」或「印尼之聲」，於是依照雜誌封面內的發行資訊聯絡，來到位於台北市雙城街的辦公室與 TIM 總編輯鄧麗麗進行訪問。鄧麗麗是一位印尼華僑，過去曾在台北市勞工局工作。離職後轉至從事移工行李托運的貨運公司工作，由於貨運公司老闆提議製作一份專屬印尼移工的刊物，因此誕生「TIM」這本雜誌。

「TIM」(Taiwan Index Magazine) 於 2007 年開始以月刊形式發行、至今已發行 22 期，雜誌發行量 8000 本、發行範圍限於台灣地區，篇幅由最初 50 頁增至 130 頁之多，目標讀者群以印尼移工為主。「TIM」運做資金全部依靠廣告，主要廣告有貨運公司、電話卡公司、印尼商店等。一份 TIM 的售價是 30 元，而製作、印刷、郵寄等成本幾乎與售價相同，所以 TIM 目前維持收支打平的狀況。

「TIM」內容來源可區分為三大類：讀者投書、編輯發稿、宗教專欄。讀者投書的類型包括：移工在台灣工作的心情故事、短篇小說、長篇小說、詩文創作、徵友/尋友訊息；編輯發稿的內容以傑出人物介紹、勵志小品、影劇運動新聞、印尼新聞、台灣旅遊資訊、台灣傳統風俗、活動報導、電腦教學為主，宗教專欄則由台灣清真寺的宗教人士撰寫。簡單來說，編輯發稿占多數、達 8 成，其餘 3 成為讀者投稿，詳細說明如表 4-2-2 所示。

²¹ 四方報的購物專版。

表 4-2-2 TIM 雜誌專欄內容一覽表

類型	版面名稱	說明
讀者投書	HaLo TIM	功能類似心情留言板，提供移工書寫心境的版面，以照片、自我介紹、聯絡方式、心境描述呈現，通常也是移工表達對 TIM 的感想的方式之一。
	TIM fren	徵友/尋友專版，提供照片、自我介紹、所在地與聯絡方式等資料。
	Our Story	移工個人創作，包括短篇小說與長篇小說。
	TIM WORDS	移工詩文創作
編輯發稿	Guest On	人物專題報導
	World/ Indonesian/ Asian Stars	刊登歐美、印尼、亞洲等地的影劇新聞。
	Indonesian News	印尼社會新聞
	What's on	國際新聞
	Jalan	介紹台灣旅遊景點
	! KLASIKA	華人社會風俗
	INFO	印尼資訊
	! TIPS	心靈思路
	Soul Story	勵志小品文章
	WHAZZUP	在台印尼移工活動專題報導
	! PRIA	男性專欄
	TIMOVIE	印尼電影介紹
	TIM NOLOGI	電腦教學
	RESEP KITA	食譜
宗教專欄	Rohani Islam	由台灣清真寺的宗教人士針對台灣移工撰寫之文章。

資料來源：本研究整理

由於 TIM 的目標讀者設定為台灣的印尼移工，因此編輯群在製作內容時首要考量移工在台灣的生活型態。此外，鄧麗麗認為有些以移工為主的刊物作法偏向消費者：「喜歡甚麼就給他們甚麼」，對她而言這是一種譁眾取寵的作法，所以編輯群對這份雜誌設定的目標是「提供勞工朋友正面啟發」，而這兩個原則深刻影響整本雜誌呈現的風格。

以景點介紹專欄為例，編輯選擇景點均以一日遊為主，目的是配合絕大部分台灣移工假日有限的狀況。關於印尼相關消息版面，則由當地配合單位負責蒐集、交由編輯群整理。勵志文章部分則利用網路搜尋、獲得作者同意後再翻譯成印尼文刊登到雜誌上。宗教專欄邀請台灣清真寺的宗教人士針對台灣移工生活狀況撰寫，主題圍繞著宗教、信仰與工作等。鄧麗麗表示，TIM 的內容大多偏向台灣主流媒體忽略的新聞報導²²或是以「給（移工）很多幫助」為出發點決定內容。

除了雜誌內容之設計外，這兩條原則也影響編輯篩選讀者投書的標準。雜誌的投稿資訊部分即言明，除了申明投稿文章不可在其他媒體刊登過，內容不可以涉及歧視等規定，尚且告知讀者「生活是有很多顏色的，有眼淚也有笑容」，希望讀者來稿不只侷限於闡述日常工作的辛酸。因此編輯除了潤飾稿件外，也通知投稿者應該適當變換主題。

此外，TIM 的編輯群也主動籌辦活動，例如每個月固定在台北車站舉辦同樂會，除了有小遊戲與卡拉 OK 等活動外，還有為當月壽星慶祝生日。近期曾舉辦類似台灣電視節目「星光大道」的歌唱比賽，整個比賽時間歷時半年，這些活動的資金來源和 TIM 相似、同樣向電話卡公司或印尼商店爭取贊助，以上這些活動則成為 TIM 內容的素材。另一份由同樣編輯群製作的刊物—「INDEX weekly」（INDEX 週報）—每週五發行，在台北車站等地供移工免費索取，遇到該月 TIM 發行當週則停刊一次，這份週報內容全部以印尼當地新聞與少數國際要聞為主。

整體而言，TIM 定位為提供印尼移工情感方面的支持與抒發心情的管道，編輯群整理印尼媒體的內容，滿足移工對原生國資訊的需求，同時利用網路搜集素材，作為移工心靈支持之用，並且介紹華人社會文化。同時每期安排固定版面供移工發表，一方面可以發表個人心情外，另一方面也是凝聚移工社群的管道。

²² 例如第 17 期報導印尼咖啡豆公平交易。

總結來說，移工商店是直接進口原生國刊物的主要來源、呼應移工「原生社會生活者」的需要，但是也會依市場需求供應一些台灣產製的另類媒體。政府出版品主要對應「台灣工作者」的身分，而另類媒體則滿足「台灣工作者」與「台灣生活者」的需求。另類媒體的定位則因製作者背景不同而產生差異。意欲對抗主流媒體的台灣的知識份子（成露茜，2006）以移工賦權、弱勢發聲為目標，將移工視為行動主體；婚姻移民與華僑製作的媒介則偏重移工的「台灣生活者」的身分，提供工作之餘的休閒娛樂。

從訪談得知，移工十分看重這些原生國的資訊，因為這些資訊是他們與原生國親友之重要聯結，像 VE 表示她一定每期購買四方報，最主要目的是了解越南的消息。她說明這些越南新聞是她與在越南的家人重要的話題，與家人聯絡的時候、VE 會和她們討論這些新聞，而 FJ 則是強烈的想了解原生社會的現況：



我去市場裡的越南店買的，是嫁給台灣人開的。我喜歡看越南的，我好喜歡看。我住在這裡，我喜歡知道越南的。我老公跟女兒在越南，我要知道越南的事情，還有我會叫她們小心。

小心甚麼?²³

現在那個新的病²⁴阿！我會叫她們小心。

—VE

我看這個（拿起馬尼拉日報），這個比較好、是用英語寫的。那些報紙（推開小報）都是用我們的母語寫的，你知道嗎？就是 Tagalo。我不看這些，裡面都是一些八卦、明星，我比較在意菲律賓政府在做甚麼。

—FJ

²³ 斜體字為研究者發言，後文亦然

²⁴ 指 H1N1。

除此之外，做為台灣工作者的角色，部分受訪者表示這些平面媒體提供重要的情感支持，尤其是同為在台灣工作的情境，讓移工希望主動分享或是得到其他人在工作方面的心情。張正在 2008 年於交通大學演講時便提到，四方報自創立以來，一直接到大量的讀者投書，不得不斟酌刊登，鄧麗麗也說明 TIM 一周接到 5、60 封讀者投稿來函是基本數字。由此可見，移工對於紓解情緒這部分的需求非常強烈：

妳最喜歡裡面甚麼內容？

我最喜歡看寫信來的（興奮且快速的翻著四方報），像是那個寫老闆怎麼對他們啊（壓低音量）。像這個寫老闆娘買東西自己煮，跟她女兒兩個人吃，然後只給員工吃兩餐、而且都是吃剩下來的東西。（指著某版的一篇投書）²⁵

你有投稿過嗎？

呵呵呵（害羞的笑）沒有啦，我只喜歡看人家寫的...



—VA

我每個月都有看那個四方報。我們的四方報紙全部都有，有那個新聞阿、還有我們找朋友。如果我們有甚麼問題還可以寫信給他們看，如果台灣有甚麼事都有報出來。我都喜歡看。我好多越南朋友都會寫信去報紙...我也想寫，我想寫一些感恩他們的話，感恩老板的話。

—VH

雖然有各種取向的刊物可以滿足移工的需求，他們卻不一定能直接知道這些媒介的存在。通常是移工間口耳相傳以及親身接觸時才散佈出去，例如四方報最初發行量不多，還是好幾個移工大家輪流看、慢慢看，甚至捨不得看完²⁶。事實

²⁵ 之後幾次會面，VA 告訴研究者、她的老闆娘就經常將外出用餐剩下的菜餚打包後帶給她，所以 VA 對這類投書特別敏感。

²⁶ 張正 2008 年 5 月 28 日於交通大學的演講內容。

上移工寄宿制度以及雇主的管理政策與地位，在移工取得資訊的可能性方面扮演非常重要的角色。有些雇主並不認為移工需要這些資訊，有些雇主施行嚴格控管，有些則是雇主主動替移工蒐集：

我們花費很多郵資在寄送(外勞)e通訊上...我們去做訪查的時候，會看到這些刊物就擺在雇主家桌上。這個主要是給僱主跟外勞了解最新法令制度。

—A

外勞 e 通訊 實際上多半是雇主翻閱，移工通常看不到、或者是打掃時從垃圾桶撿到才能看到(外勞 e 通訊)。

—吳靜如

2009 年是 VA 到台灣工作的第 7 年，最初她的工作是在台北縣某一家塑膠材料工廠工作，第 4 年開始職務轉換成替老闆一家以及工廠其他工人準備三餐與家務整理。由於工廠位在交通不太方便的地點，因此假日她並不外出，生活圈侷限於工廠周遭。不過工廠附近有 3 家移工商店，所以她經常去購物：

別人告訴我有四方報，我就趕快去找，可是都沒有找到。後來在泰國店買電話卡的時候看到，現在都會買。買來以後就慢慢看，像這些(指著越南當地消息版面)我都看一看。

買的人多嗎？

沒有很多人買，我問那個老闆說沒有拿很多，怕賣不出去

你為什麼不用訂的呢？

訂的要去外面阿，郵局好遠，我到附近買就好了。

—VA

至於 VE 的工作環境很容易接觸到其他越南籍的移工，她解釋附近有一個公園是這個區域的移工平時見面聊天的場所，所以有許多資訊在這裡交換，四方報也在這裡流傳開來，她也是自己到越南店購買，但她還是不忘交代研究者「不要讓老闆娘知道我有看啊！」。而 VH 與 VI 的工作地點與 VA 類似，都位在聯外交通不便利的地點，而且附近也沒有移工商店，不過她們雇主都主動替她們訂四方報，尤其 VH 的雇主還會主動告知一些越南的消息：

老闆娘好厲害啊！好奇怪，她怎麼都知道？不知道去哪裡看到的，她會自己告訴我越南的事情欸！像那個颱風的事情啊，還有甚麼經濟的新聞，都是她告訴我的，我自己還找不到勒！

—VH

FJ 雖然也是在台北縣較偏僻的工廠工作，但是他的假期穩定、每周日都一定放假，而且已在此工作 10 年的他外出是十分熟練的事，所以他都是到台北市望彌撒、結束後買些東西再回工廠。可是 IB、IC 的雇主即使住在交通便利的鬧區，她們都受限不得長時間外出、只有倒垃圾的空檔才能踏出門戶，因此對於所有移工平面媒體一無所知。

ID 本來在新莊工作，因為照護對象去世而輾轉換成現在的雇主，其實雇主借用年邁母親的名義申請雇用 ID，實際上卻派她到雇主的店鋪幫忙前置工作。ID 除了到店鋪工作外、其他時候被迫盡量待在家裡。雖然無從得知 ID 不能外出的原因是否是因為雇主違法的緣故，總之 ID 每日的活動範圍僅限於店鋪周遭與雇主家戶；就算雇主休假也不能外出，除非獲得雇主首肯：

現在我在這邊是在工作，有時候我們是 boring 的，對不對？有時候要賣東西，有時候要 brabrabrabra 的，對不對？可以出去買東西比較 happy 阿！happy 阿！你 shopping 會不會 happy 阿？(口氣激動)

那你要怎樣才會知道 information?

有時候老闆娘不給我們出去，我們就不知道 information，不能出去麼知道 information 啊？

-ID

龔允倩（2009）認為籍制移工最深的因素有二，一個是仲介費、另一個是奴工制度。台灣政府基於對移民市場的偏好，因此對移工採取數量管制措施但是又將管理的責任轉嫁至仲介與雇主身上，也影響雇主的管理方式（藍佩嘉，2002；龔允倩，2002）。整體而言，法令使移工沒有與雇主討價還價的籌碼，所以形成兩者間權力極為不平衡的狀況，當然也限制移工親身接觸平面媒體的機會。

不過，有時候不一定是雇主限制移工外出，反而是移工接受與雇主權力不平等的關係，將這些限制內化成合理且不可違背的事情。第一節說明訪談時間與地點的類型，其中「放假/雇主家戶」一類正是移工自己寧願待在家裡不要出門。VA 雇主工廠的位置雖然交通不便，但是其他移工仍然在假日時興致勃勃的準備外出遊玩，VA 卻一點也不想出去，不過幾次訪談後漸漸透露她不想外出的原因在於不想危及雇主對她的觀感、避免影響工作機會：

我從來到現在都沒有單獨出去，都是跟老闆娘出去。有時候是跟老闆娘的女兒出去，偶爾看看要去哪裡，才跟著一起去。叫我一個人出去我會有點害怕，我沒有一個人出去。他們(其他廠工)去板橋看歌星表演，我不想去，可能在這邊習慣了。其實我在這邊也沒有很喜歡交朋友，交朋友就會常常打電話阿、約時間出去啊，這樣會影響工作啊，老闆會不喜歡，而且交朋友會學壞。

學壞？

老闆說交朋友會想東想西啊，我就不出去了。

-VA

不過，定位為移工賦權（empowerment）的另類媒體或多或少可以引發移工的自主意識，例如四方報希望做弱勢者的平台，供台灣各個弱勢團體交流。此外，四方報也希望達到賦權的目的，希望能夠動員讀者並且凝聚力量，發起文化鬥爭²⁷。同時四方報也有意識的透過設定頭條與邀請投書，尤其鎖定政府頒佈各項法令的時機，企圖喚起勞工/配偶反身思考並且直接提出意見，此處可從越南駐台辦事處實際作出回應看到四方報讀者的影響力（成露茜，2006）。不過這方面的努力卻有可能被現實條件削弱²⁸，也就是說，比起行動力、移工更在意工作機會不要受威脅以及拿到應得的薪資：

你剛說你喜歡看寫信的，那這個你會看嗎？（指著探討奴工制度的文章）

（搖搖頭）我對那個沒興趣欸，好好工作就好了，不是嗎？



—VA

你對於呼籲勞工應該團結的說法感到如何？

有時候那些寫勞工應該怎樣，我其實不怎麼在乎，我覺得那沒甚麼用。我比較關心我有沒有拿到薪水。你知道嗎？我每周工作 72 小時，而且工作比那些台灣人（工廠的台灣籍員工）還要努力，我卻拿的比他們少。他們一個月有 3 萬多，我卻只有 17280！我想要老闆把星期六的時間用加班費算，這樣就好了。

—FJ

除了雇主管理策略與地理條件外，平面媒介供應的穩定性也是影響移工獲取資訊的重要環節。以原生國產製的媒介來說，基本上只要有企業願意進口就會持續，至多業者引進的品牌可能會有變動。相對來說，台灣產製的另類媒體比較容

²⁷ 同註 26。

²⁸ 但是許多草根團體對於移工賦權行動的努力是不可抹滅的，相關研究可參見吳佳臻（2008）。

易受到影響而停刊。吳靜如表示，過去菲籍移工曾經辦過一份簡單的刊物，但是這份刊物十分脆弱、經常因為幹部約滿返國而停刊。這個狀況呼應台灣移工政策的暫時性，換言之，不穩定的工作形態使得移工本身不容易發展媒介。

而由知識分子、華僑、婚姻移民籌辦的平面媒介，首要面對的是資金問題。以四方報為例，草創時期的四方報曾經因為高昂的成本：印刷費用、國際紙漿價格、郵寄費用（還經常漏信）、人事成本等而處於虧損狀態²⁹，不過現在獲得社會發展文教基金會、公益信託族群和諧基金、中華社會福利聯合勸募協會、台北市社區銀髮族服務協會等民間團體的贊助，可助於解決資金問題。而 TIM 目前有賴於相關企業購買廣告而維持接近收支打平的狀態，但編輯群對於向其他管道申請贊助的資訊卻相當匱乏。從這個部分看來，可見台灣政府在這方面是缺席的，然而弱勢族群權益最容易因為資源不足而受損，政府挹注資金支持是必要的 (Husband, 2000)。



另一個問題是編輯問題。以 TIM 為例，其 3 人編輯團隊雖未曾受過專業採訪編輯訓練，但此背景環境卻提供 TIM 不易被傳統新聞價值訓練所限制的優勢，反而注意主流媒體較為忽略的資訊。相對的，四方報是從立報分出的一支³⁰，新聞採訪編輯的技術有一定程度，但它可能面臨的問題是發行定位與新聞專業可能互相抵觸。四方報的初衷是以「幫助弱勢發聲」自許，但有部分越籍菁英抗議報紙內容應以教育為目標，不應該刊登品質低劣的文章，而且隨來稿量增多，編輯室守門勢必要篩選稿件，四方報因而可能向專業標準傾斜 (成露茜, 2006)。研究者認為，編輯室守門的情況在所難免，重點在於弱勢發言奉行的是誰的標準？這一點應是產製者需要深入思考的問題。

在內容方面，另類媒介可能需要面對重要的版權問題，例如 TIM 因為雜誌精美化而開始購買封面或內文所需的較高品質的圖片，但是編輯發稿的版權卻令

²⁹ 同註 26。

³⁰ 四方報是台灣立報發行的刊物，隸屬於世新大學，最初由立報記者提出創辦四方報的構想 (成露茜, 2006)。

TIM 十分苦惱，原因在於部分的内容從網路或原生國當地蒐集而來，而編輯不確定該如何標示才不會造成侵權。而四方報則是内容可能無法滿足目標閱聽眾的異質性（成露茜，2006），因為四方報是以語言為基礎、潛在使用者是所有使用越文或泰文的人士，但是勞工和配偶會因為角色不同而需求有異。

廣播節目

張錦華（1997）指出對於弱勢族群而言，廣播是最經濟易得的媒體；根據訪談發現，移工收聽廣播節目的情形相當普遍。目前台灣各地都可以從部分區域電台頻道接收到以移工母語發音的廣播節目，節目總時數為每周54小時，越語約占30%、泰語約13%、菲語約34%、印語約22%。產製方面，部分節目由勞委會補助、部分節目為電台自行製作，這些節目内容和台灣當地製作的平面刊物相似，綜合台灣、原生國兩地資訊，以移工母語發音的現行播送的台灣移工廣播節目一覽見附錄四。



邱琬雯（1998、2003）分別針對桃園地區的泰語廣播節目、以及以移工為目標閱聽眾的廣播節目進行調查，可說是開研究在台移工媒體之先河。她將焦點集中為三個泰語廣播節目—「湄南河畔」（桃園廣播電台）、「外勞空中服務站」（台灣廣播公司）、「泰勞俱樂部」（中廣台灣台與台南台）³¹，節目內容來源包括台灣本地新聞，泰國報紙頭條彙整、利用大耳朵接收無線電台、播放泰國流行音樂等。除此之外，節目另一項重要功能是提供聽眾互動場域—利用 call in、讀者投書、電話留言等讓泰籍移工可以分享彼此心情、提出問題或尋找在台灣親人。

邱琬雯（1998）認為這些廣播節目可能是反映地域特色、電台決策單位具宗教背景、或是仲介提案而設置，且政府單位（如勞委會）補助一直是主要經費來

³¹ 根據國家通訊傳播委員會 2009 年 4 月份的廣播電台節目表單，除了「湄南河畔」製播單位轉為台灣廣播公司外，「外勞空中服務站」與「泰勞俱樂部」已停播。

源³²。她指出官方補助並委外製作廣播節目主要著重於政令宣導，企圖藉由常態宣導，以教導移工在台灣社會工作與生活的正確方式，只是其背後意涵為將移工視為「可能的犯罪者」，複製台灣政策論述對於移工採取排斥的態度。而且這些節目在產製之初便是以協助泰籍勞工與母國文化維持聯繫，還有加速適應台灣社會為目標，因此節目的主要功能是加快移工適應過程與安撫移工避免與台灣社會發生衝突，但是並不以促進台灣社會認識移工為目標（邱琮雯，1998）。

在產製方面，邱琮雯（2003）認為移工在廣播產製中缺席的現象可能是、因為原生國經濟發展落後，因此無法在媒體發展上給予幫助，反而必須仰賴接待國提供經費、人力、與資訊，因此移工廣播節目從開播到現在，都是由台灣當地人員展開節目企劃與製作的行動。

簡單的說，移工廣播節目具有下列特徵：首先，「廣播電台所在地理區內移工數量」以及「節目部對移工需求之重視」左右節目開播與否；其次，節目主持人的背景如語言能力、生活經歷、工作內容會影響節目內容安排；第三，節目內容同時提供接待社會與原生社會的訊息，而且製作原則主要從移工「作為接待社會的勞工者與生活者」的社會位置出發（邱琮雯，2003）。

藍佩嘉（2002）曾指出「有假移工」的周末聚會是交換勞工政令資訊的場合，應立志、劉漢中（2006）也指出親友是移工最常用以獲得資訊的方式。不過部分受訪者表示當他們到雇主家之後，仲介不會主動與移工保持聯絡，最糟的情況是仲介對移工求助視而不見³³，有問題只能問雇主或自己想辦法。當研究者向 IC 問及是否了解台灣法令，她拿出一疊用燕尾夾固定的紙張，上頭密密麻麻的畫滿方格，這些格子記載她每日工作時數以及薪資；諷刺的是紙張背面正是中英版的「外國人聘僱辦法」，而 IC 說仲介並沒有向她解釋這些法令、她也無法從雇主納裡得到幫助。

³² 只有「湄南河畔」有仲介固定提供廣告贊助。

³³ 四方報第 28 期 34 版的讀者投書：「枯枝孤鳥：逃跑者的故事」。

所以對於無法從人際網絡獲得資訊的移工而言，大眾媒介是彌補移工無法接觸親友與仲介的重要管道。例如澳洲的特別廣播服務（Special Broadcasting Service, SBS）在 70 年代，對於政府向移民宣導政策有極大幫助（王菲菲，2005）；邱琺雯（2003）也指出台灣的移工廣播節目在傳遞法規資訊方面扮演重要角色，而且對象不僅限於移工、甚至還會擴及雇主。

VH 到台灣工作前 3 年，每個月薪水扣掉仲介費後只剩下 6 千 9 百元左右，她的雇主對此感到訝異，為了幫助 VH 爭取、雇主要 VH 去找資源：

我老闆說怎麼來這裡這麼辛苦、仲介公司都把錢拿走。她想要自己辦（直接聘雇），可是不知道怎麼弄，我就打電話去（廣播節目）問怎麼自己辦。他們給我一個電話，我把電話給老闆，老闆去問就自己辦。現在我每個月薪水有 1 萬 5 千塊，所以有甚麼問題沒辦法解決，就打電話去問。



—VH

雖然邱琺雯（1998）有注意到泰籍移工³⁴工平日的工時甚長、平均一個月工作 243.12~248.76 小時（不含加班時數），所使用場所多半在與工作有關的場合以及假日時私人聚會的所在，但是沒有進一步探討工作條件如何影響移工收聽廣播的行為。IF 每天工作量非常大，不僅要照顧 3 個老人、煮飯給 10 人吃，還要打掃兩層公寓，只有偶爾剛好在廣播節目播出時間有空檔，她才能收聽節目，但更多時候她總是因為忙碌而錯過。VE 的情況與 IF 相似，她為前一任雇主工作時可以每天收聽越文節目，由於現在新工作的時間變長了、只好用比較彈性的媒介—報紙取代廣播。相對的，廠工雖然也必須加班，但是休息時間比較穩定一起碼有真正的下班時間，因此可以維持固定的收聽行為。

另一個影響收聽廣播的客觀限制是地域因素，然並非所有移工的工作地點都

³⁴ 這裡的泰籍移工指的是在製造業與營造業等生產部門工作的移工。

能夠接收到電波，例如VA雖然在四方報上看到越文廣播節目表，但是她嚐試好幾次都收不到訊號而放棄；ID也因為更換雇主而無法繼續收聽印尼節目。不過可以接收到廣播節目的移工則會形成非常固定且忠誠的收聽行為，如VH、VI都表示當初她們發現這些節目後「每次一定會聽」。

總結而言，過度集中在周末播放的母語廣播節目、過長工時、地理條件，是限制移工近用的原因。而且所有受訪移工中，FJ 因為英語資本較佳，所以還可以選擇收聽 ICRT，而 ID 則是需要有聲音在工作時間陪伴她，所以會收聽各式廣播節目，至於其他受訪者則表示除了移工節目外沒有聽其他廣播。

電視頻道

電視節目方面，在台灣除了衛星電視則可以接收東南亞國家數位頻道外，一般台灣家庭的類比頻道無法收看原生國頻道。彰化的移工商店表示，裝設衛星電視就可以收到56個菲律賓當地頻道，包含新聞、綜藝等各類型頻道。此外，靖天電視台自2007年起代理越南海外公共電視VTV4，並且在中華電信MOD第54頻道播放。VTV4的內容包含越南國內新聞、電視影集、兒童教育節目等，直接透過衛星向海外播出。不過接收衛星電視的硬體設置以及月租費等成本，對於移工來說難以負擔。從訪談得知，移工並不會主動要求收看電視，幾乎都是跟著雇主一起收看有線/無線頻道。

以 VH 為例，她自 7 年前初至台灣便一直在同一個雇主家工作，第四年時雇主父親過世後，目前 VH 與雇主母親及三個孫子一起住在新竹市某社區，照顧雇主母親與家務工作幾乎占去她所有時間。因為工作需要，所以 VH 要經常陪伴雇主母親，因此使用電視的時間大都需要配合老人家的作息：

因為我要照顧阿嬤，還要打掃家裡，煮飯給他們吃，每天只有一個小時... 4 點到 5 點帶阿嬤出來，有時候 40 分就要回去煮飯。只有晚上

阿嬤看電視、7點多的時候有空，我就一起看。

—VH

IC 的狀況與 VH 相同，她的工作是 24 小時照顧中風的雇主父親，必須不定時查看病患的需求，所以幾乎沒有私人時間。她告訴研究者，只有深夜時刻才有一點點個人時間，其他時候她都在工作，而且完全不能出門：

我不能出門，我在這裡甚麼都沒有。我沒有收音機、也沒有書。

那你會看電視嗎？

阿公 5 點都會看電視，我會跟他一起看。

你喜歡看嗎？

(皺眉搖頭) 我不喜歡，我看不懂，那都是講台語的。而且我對台灣的東西沒興趣，我好想要趕快做完回家。我好想念以前在阿拉伯不用被管，打掃完就可以出門，還可以看印尼的電視、印尼的報紙。

—IC

IC 的例子凸顯語言能力是另一個影響移工使用媒介的原因。以台灣家庭普及率幾達 100% 的媒介—電視來說 (主計處, 2007)³⁵，台灣無線及有線頻道節目以國語、河洛語、英文發音並且搭配中文字幕為主，對大部分移工而言其實不容易近用，當研究者問 VA 平日有無收看電視節目，VA 平淡的說：

剛來的時候都聽不懂阿，就跟老闆娘一起看，看不懂就在那裡發呆，老闆娘問我為甚麼不看，我說看不懂、就去睡覺。像那個老闆娘阿，她都看『娘家』，有時候我也會跟著看，但是我看不太懂。因為我不太會聽台語，那個字幕都是中文字，我也看不懂。後來中文比較好了，有

³⁵ 目前台灣電視普及率為 99.37 (主計處, 2007)；有線電視普及率為 63.83% (NCC, 2009)

一些我就比較有在看，像那個『麻辣天后宮』啦、『今晚誰當家』啦。他們有時候都在講帶小孩子、跟公婆相處的事啦、夫妻對話啦，這些我會看。還有我很喜歡看那個韓劇啊，我每天都看啊，好好看欸！

—VA

其他監護工受訪者也都有類似的回應，她們的雇主很固定的收看連續劇或是新聞，但移工限於中文能力使用有限、或者聽不懂台語，所以只能呆坐一旁。雖然移工到台灣工作前，原生國仲介會提供簡單的中文訓練，例如 IB 拿出她滿是註記的「女傭華語訓練教材」讀本，其內容教導監護工用中文自我介紹、日常對話（我要上廁所、現在幾點鐘）、醫療照護用語（發燒了、要吃藥）。但是受訪者反應這些訓練是徒勞的，其原因有三：第一、學習的時間不夠久，與仲介安排移工到台灣工作的時程有關，受訪者表示時間為兩週到一個月不等；第二、這些用語在日常生活中並不實用，到台灣後發現雇主使用中文的方式和仲介訓練有落差；第三、雇主不鼓勵移工學習中文或是工作環境使移工缺乏學習動機：

我在越南那邊有先學阿，到這邊發現都不一樣，真的。這裡的人講的都不一樣，越南學的沒有用。後來我剛來這邊有學勺勺口阿，有不曾我就問他們（雇主及其他台灣雇員），學了一個月老闆娘說這個沒有用，叫我不學。我也有學寫字阿，可是沒有人鼓勵我學...她（老闆娘）這樣講，後來我就不學了。可是電視上有那個字阿，我大部分都看的懂，可是不就太會寫了。

—VA

中國字我看不懂。老闆有買書給我，但是他們沒有跟我們住在一起，沒有人教我，都沒有辦法學，現在只有簡單的看的懂。我想寫中文，想寫去（四方報），但是我都還不會寫。想寫簡單的感恩他們（四方報），還是感恩我老闆，我想寫中文啊，但是還沒... 因為三年嘛...前三年我

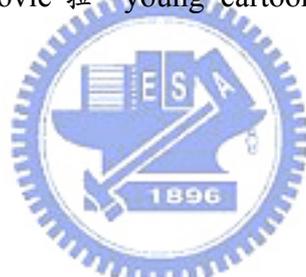
都在照顧阿公跟阿嬤，都很忙沒有時間學中文。現在阿公走了、只有阿嬤比較有空了，所以我有學一點簡單的。但是都沒人教，學一年多了，本來會一段時間、沒寫又忘記了。我現在好多字想寫都沒辦法寫。以前有一個賣東西的小姐有教我，因為我去買東西講甚麼她聽不懂，講來講去才懂，她就教我。

現在呢？

小姐搬走了，就沒人教我了。

—VH

以前那裡（台北）是用 Indonesia 的，這裡沒有印尼的我不懂，這裡都是中文。我就看 movie 啦、young cartoon、young program 啦，這邊台灣的看不懂啊。



—ID

相對於家庭監護工，廠工面對的工作環境比監護工更為疏離，VG 每周工作 6 天、每天工時 12 個小時，他日復一日操作機台，一天中絕大部分時間都是和機器相處，於是學不學中文並不是那麼重要的事情，因為他沒有甚麼使用的機會：

每天對著機器，我不太需要說話，我在這裡已經第四年了，我還是看不懂電視。其實每天晚上很累，我隨便看一下電視就關了，趕快睡覺比較重要。

—VG

以工作需求優先、以及電視媒體環境不友善，造成電視對移工來說並非理想的近用媒介，實際上很難透過電視媒體獲得需要的資訊。在這裡我們同樣能夠看出雇主強烈的影響力，移工不能選擇節目（其實也無從選擇），看電視甚至是工

作的一部分，只是為了陪伴阿公阿嬤們而坐在那裡。

網路、手機、信件

原生國製作的音樂CD及影片的銷售狀況似乎有冷卻的趨勢。2008年時，研究者周日走在台北市移工聚集的區域，還可以看到幾個流動攤販兜售大量影音光碟，大樓內的固定攤位也擺放許多相似的商品；如今這些流動攤販已經消失，大樓內的商家已將這些光碟移到不起眼的角落。VA也表示她偶爾會去買些老歌，但是店家銷售狀況不佳，最後老闆甚至提供「聽完拿回來換新的」的服務。

彰化縣的店家也發生影音產品銷售下降的情形，商家表示這些進口的影音產品銷售情形每況愈下，而且認為原因是「外勞都跑去上網了」。目前尚未出現台灣移工使用網路的研究，因此研究者無從得知使用人數、使用行為等統計資料，不過網路媒介或數位化產品確實在移工社群正逐漸崛起。鄧麗麗表示TIM接到許多讀者來電表示希望學習如何使用電腦，因為移工會購買小筆電、用手機上網，所以TIM的電腦教學專欄從開機教起，目前進行到最為讀者期盼的網路通訊軟體教學。

這些專供移工上網的網咖門口大大書寫著「chat room」，10坪左右的空間擺上約15台的電腦，使用1小時索費台幣30元到50元不等。除了網際網路以外，網咖還提供其他服務：下載手機鈴聲或遊戲、下載音樂影片、光碟燒錄；網咖門口則展示各式mp3、小筆電、以及影音播放器等電子產品。周六的時候網咖還非常冷清，一到周日則熱鬧滾滾，甚至一台電腦前擠了2、3個人對著網路攝影機（webcam）大力揮手。

本研究10位受訪者中，只有FJ在假日會到網咖用網路視訊與家人見面還有瀏覽菲律賓新聞。其他受訪者的狀況是雇主家裡沒有電腦設備、移工沒有使用權力或是不會使用，不過參考鄧麗麗的說法以及網咖提供的服務項目，研究者推斷如

果移工有硬體與技術，最有可能的目的是用來聯絡朋友和獲得娛樂的素材。

手機在藍佩嘉（2008）、金天立（2007）的文章中都有特別介紹，手機對移工來說是用來連繫家人朋友、用手機談戀愛、娛樂功能的重要工具。只要設有讀者投書版面的平面媒介，許多移工會在文末附上手機號碼語所在地。鄧麗麗表示移工之間利用這些號碼連絡的情況很常見，移工可能受文章感動而想與作者聯繫，也有的是想要尋找過去在原生國受仲介訓練時認識的朋友，因此移工的人際網絡以手機做為介質，緊密的聯繫在一起。

此外，數位匯流使移工不只用手机進行通訊，電信業者透過手機提供原生國新聞、音樂、娛樂等，不過這些內容來源只是整理或移植台灣現有的廣播或雜誌資源。2002年時台灣大哥大曾經設置印、泰語兩個頻道，提供原生國頭條新聞、台灣社會風俗介紹、相關法令政策介紹，並設有留言版提供移工發問，彙整後於頻道直接回覆³⁶，目前已經終止這項服務。

不過2008年中華電信與中央廣播電台合作推出「印尼專區」增值服務，共有6個印尼語頻道：「印尼語新聞」、「實用資訊」、「益智娛樂」、「大千世界」、「交流園地」及「談天說地」。TIM最近也推出相似的手機服務，由於鄧麗麗曾經擔任過台北電臺廣播節目「Hello Taipei」的主持人，所以與電話卡業者合作、建立「TIM Air Box」這項手機服務，目前提供以短劇方式呈現的廣告還有3分鐘新聞快報，未來計畫擴增播放印尼流行歌曲等內容³⁷。

除了聽音樂、聊天外，具非共時性（asynchrony）特質的簡訊是更彈性、成本更低的手機使用方式，因為簡訊的非共時性使移工可以在適合的時機使用，比較不容易被雇主發現（藍佩嘉，2008）。研究者曾經在公車上看過一位移工以驚

³⁶ 「台灣大哥大提供『8421 泰語頻道』及『8422 印尼語頻道』」。上網日期：2009年6月6日，http://www.eprice.com.tw/mobile/news/?news_id=908。

³⁷ 「中華電信與中央廣播電台攜手推出3G如意卡『印尼專區』」。上網日期：2009年6月6日，http://www.sogi.com.tw/newforum/article_list.aspx?Topic_ID=6050567。

人的速度不斷發送簡訊，短短3分鐘她已經用3支手機發出4、5則簡訊。「PiNoy」曾報導OCW³⁸ (overseas worker) 一天發出160萬則的簡訊，藍佩嘉(2008)指出菲籍移工已經發展出一套精簡打字的語言規則，他們混和英語、馬尼拉語、印尼語與中文羅馬拼音發送簡訊，不僅可以節省時間、還可以打更多字！

而且手機是移工與家鄉聯繫最直接的管道，所有的受訪者都表示他們一定會固定打電話回家，打電話的頻率不等，與家人聯絡最頻繁的 FJ 每天都要與遠在菲律賓的妻女道晚安，其他人每月打數通電話。電話內容不外乎原生國的消息、台灣的工作情況，但是高昂的通話費用限制講電話的時數，或者受雇主監控，所以替換成寫信的方式：

我會常打電話回去，但是平常手機放房間沒放在口袋，要用才打。一個禮拜打一張卡、大概50分鐘，一週講三四次。一張145元，講完就好了。以前沒有手機，去公共電話打，一個多月講一次。父親過世的消息一年多以後才知道，家人怕我傷心...老闆幫忙買手機，這兩年才用手機的。現在比較便宜，用手機會常常打，以前費用更貴，200塊10幾分鐘就沒了。

—VA

我打電話給媽媽，媽媽在阿拉伯。我告訴你，電話卡 500 塊沒有半個小時，我沒有騙你，好貴！如果印尼台灣³⁹比較便宜，因為台灣印尼 population⁴⁰啊，所以比較便宜，可以用中華、IF、OK 啊。

那你打電話回印尼是打給爸爸嗎？

我打給我男朋友啦！（害羞的別過頭）他在一間按摩的店工作，因為我賺比較多錢，都是我打給他，可是也是會吵架...

³⁸ 菲律賓移工以 OCW 統稱海外工作的勞工。

³⁹ 指從台灣打到印尼。

⁴⁰ 受訪者的意思是台灣印尼兩地通訊比台灣對阿拉伯頻繁。

-ID

我一個月打電話回家 1、2 次，可是打電話太貴了，我比較常寫信。我寫信給我兩個女兒，我告訴她們媽媽在這裡做甚麼、小朋友有沒有乖乖...

-IC

我每天工作都好累，我只能等待我朋友寫信給我，那是我最大的安慰。有一次我朋友寫信告訴我可以去找一個印尼政府單位幫助，那時候我覺得我有勇氣了，我知道路還走得下去。

-IF

藍佩嘉（2008）指出，手機對於移工而言，是一個既可發展親密關係、又可凝聚社群政治活動的平台。她說明雖然雇主會基於強化控制移工勞動的目的，而鼓勵或限制移工使用手機，但是手機是移工不可或缺用以鬆動工作環境限制的工具。

第三節 再現權與被理解權—請聽我說

藍佩嘉（2005）認為主流媒體的論述將移工建構成需要嚴格控管的他者，並且將結構性問題歸咎於個人；成露茜（2006）說明台灣主流媒體不斷以兩個極端形象再現移工；謝敏芳（2004）、楊芷茜（2005）研究結果顯示移工在主流媒體中的形象再現呈現將移工問題化的狀況。

最直接解決偏頗再現權的辦法是由移工自己發聲，但是現行的移工媒介大部分都少見移工直接加入媒介組織，比較常見的方式是透過讀者投書發言，或是從事創作（主要是印籍菲籍的移工）。龔允倩在台北市勞工局任職期間，曾經進行

文化實踐的翻轉實驗，促成勞工局舉辦移工詩文創作，鼓勵移工用詩作直接訴說心中的故事（龔允倩，2002）。

研究者在 TIWA 舉辦的移工攝影展之最後一天，走到位在台北市位在農安街的撫順公園展場。即使當天陰雨綿綿，仍有不少行人佇足欣賞一張張巨幅的攝影作品。TIWA 舉辦兩次歷時半年的攝影工作坊，透過參加者彼此討論、思考自己的想法，最後集結 19 位移工攝影作品與說明文字，共同完成《凝視驛鄉》攝影集⁴¹。

龔允倩指出：「詩文創作或攝影展都是從文化途徑著手」，她認為更有效的改善移工困境的手段，應該從政治著手。不過 Miller & Yudice（2006）指出，流動勞工因為缺乏接待國公平對待的保證，因此這種背景的行動者往往需要從文化政策著手，用藝術形式發展與保存集體認同。從這一點來看，直接的政治訴求以及潛移默化的文化影響，都是幫助移工培養主體性、扭轉汗名的途徑。

此外，移工自我發聲不僅能平衡偏狹的再現形象外，也是提升被理解權的有效方法之一。龔允倩（2002）的行政實驗讓「外勞詩文成功地召喚了中產階級」，透過中文翻譯、移工的作品在捷運裡展示，作為讓台灣中產階級更加認識移工的窗口。鄧麗麗也說：「以前有讀者告訴我，他拿登上 TIM 的小說給雇主看，讓雇主感到十分驚訝，也比較不會看不起他，覺得外勞沒有那麼笨」。由此看來移工發聲、向雇主展現自己的主體性，有助於改善移工與雇主的不平等權力關係。

不過移工並不一定認為有對向台灣社會說話的必要，研究者詢問受訪者對台灣的觀感為何時，移工對自己是工作者的意識較為強烈，每位受訪者第一個提起的就是：「台灣賺錢比較好啊！」生活穩定順利的受訪者說著台灣的進步與富裕

⁴¹ 「移駐勞工的自我表述 - - 《Voyage 15840》攝影集」，上網日期：2009 年 6 月 7 日，<http://www.tiwa.org.tw/index.php?itemid=216&catid=8>。

帶來震撼，而壓抑忍耐或沒有假期的移工，則喃喃的用「這是在賺錢」說服自己接受孤立的狀態。整體而言，受訪者對於與台灣社會互動的意願是比較低落的。

由於臺灣國族論述一開始就將移工定位為暫時的居留者，並沒有考慮過移工應該整合（integration）或同化（assimilation）的問題（邱琏雯，2003），導致政府忽視移工作為「台灣生活者」的角色；其實移工本身也不一定將臺灣視為移動的終點（邱琏雯，2003；成露茜，2006；藍佩嘉，2008），甚至內化「自己是個外人」的觀點。成露茜（2006）提出對只有少數在台灣加入詩會的移工參加台北市詩文比賽的疑問，受訪者的反應可能可以提供一個推斷，也就是移工並不在乎與台灣社會互動的必要性。

第四節 小結

本章透過整理移工相關研究與實地訪談，檢視移工傳播權的實踐狀況及其限制。綜觀移工使用各種媒介的狀況，可歸納出移工媒介使用行為具下列特色：

- 一、移工主要使用廣播與平面刊物滿足獲取資訊的需求；
- 二、除部分媒介產製者特意以多語的形式呈現，這些媒介大多全部使用母語，而且使用者區隔的狀況十分明顯；
- 三、移工主動參與產製媒介內容的程度有限，多為台灣社經地位較佳的人士主導，包括知識分子、華僑、婚姻移民；
- 四、台灣產製媒介之運作經費主要來源有三：政府補助（以廣播節目為主）、民間單位捐助、移工相關產業廣告；
- 五、在台灣普及率極高的電視媒介與網路媒介是移工最少使用的媒介；
- 六、科技匯流以及媒介內容數位化的趨勢，使手機成為幫助移工滿足各種資訊需求之最有潛力的管道。

由於移工在台灣被政策定位為純粹的工作者，而情感支持、文化認同等需求，或者說「勞力繁衍的再生產費用」（劉梅君，2000；曾熾芬，2005）是被忽視的，因此政府提供的媒介內容以「台灣工作者」這個面向為主，其他「台灣生活者」、「原生國生活者」的面向極為缺乏。然而在台灣社經地會較高的移工相關人士，如知識分子、華僑、婚姻移民所產製的媒介內容較能兼顧各個面向，不過仍會因產製者本身的製作目的，而使各面向資訊比重略為不同。

進一步分析，由於台灣政府並未特意保障移工傳播權，所以官方贊助或製作的媒介資源主要以地方層級為主，因此並非所有區域的移工都可以近用；事實上，這部分的工作都是由各地方政府自行籌備安排，中央政府並不統合規劃。除了地域性強烈的特色外，各種移工媒介的發行方式多半限於社群內部，例如平面媒介依賴人際網絡向外散佈，除非主流社群主動尋找、否則是不容易接觸的，因此對於移工與台灣主流社會之互動較無助益。

在上述限制之下，移工轉而彈性利用其他民間經營的族群媒介或另類媒介，以滿足資訊取得權之進用原生國文化、台灣社會文化、工作法令、日常娛樂、與情感的支持等。整體而言，平面媒介較能滿足移工身為「原生社會生活者」、「台灣社會工作者」、「台灣社會生活者」角色對資訊需要，廣播媒體則偏重「台灣社會工作者」、「台灣社會生活者」的部分，至於電視與網路則是最不被利用的媒介。

就近用權來說，主要的限制是雇主管理政策。由於雇主普遍採取緊縮管理政策，以及移工與雇主之間不均衡的權力關係，所以人力剝削以及雇主箝制讓移工無法正常休假外出，且過長工時以及沒有隱私的工作環境不利於移工近用媒介。不過手機與信件是移工突圍的利器，這兩種管道比其他媒介更容易彈性使用，而且科技匯流的結果，使手機的使用上有更多可能性。另一個重要限制是語言能力，從訪談可發現雇主不主動鼓勵移工學習中文或河洛語，因此限制移工近用台灣主流媒介，只有英文能力較佳或語言學習動機強烈的移工，才有較多文化資本

以近用其他媒介。所以最積極的做法還是應該改善移工的工作條件以及雇主的態度，並且政府應該更關注製作移工能理解的媒介內容，才能有效保障移工的權益。

此外，雖然移工無法改變在主流媒體中的偏頗再現，但是透過文化途徑提升再現權是目前比較可行的策略，只要移工持續獲得管道與資源，以及一定的培力訓練，則能綻放出更為豐富的面貌，而且移工發聲是促使被理解權均衡發展的契機。由於語言的門檻可能是阻礙移工與台灣社會兩者彼此互知的最大阻礙，可行的做法是透過翻譯。以澳洲的 SBS 電視台為例，SBS 非常強調字幕的重要性；SBS 利用英文字幕成功降低語言造成的隔閡，使多種非英語電影也能夠被主流大眾接受。詩文創作和攝影作品說明翻譯成中文與字幕有異曲同工之妙，可說是提升被理解權的重要的觸媒。當台灣社會能從夠多元論述認識移工社群，而非單一接受主流媒體餵養的資訊，對於移工的權益，乃至於台灣社會的人權發展都有幫助。



總結而言，台灣政府必須投入更多努力，以履行保障人權的各項義務。首要必須徹底改善移工在台灣的工作環境，以達到政府的尊重義務。其次，台灣政府應該加強提供移工媒介產製所需的資源，包括財務支持、運作媒介必要的技術訓練等。再者，台灣政府應該改善主流媒體長期偏頗再現移工的問題，必須促使媒介內容呈現更多樣的移工資訊；最理想的狀況是，應該實際提高移工參與主流媒介內容產製的比例。最後、也是最重要的，台灣政府必須提升台灣主流社會對移工的認識，也就是加強移工的被理解權、才能更積極保障在台移工的傳播權。

第五章 結論

勞委會於 1989 年決定正式開放引進移工，首要目的是為了維持台灣的經濟發展以及解決就業市場內勞動力流動不均的問題。其次，為了解決無合法身分移工不易控管的問題，因此規劃國內剩餘勞動市場空缺後開放，以便能有系統的管制移工投入台灣就業市場之狀況，且不會瓜分本地勞工的工作機會。再者，政府亦企圖避免企業依賴移工、妨礙產業升級、不願將引進移工成為常態性政策。

在此考量之下，台灣移工政策呈現管制性、補充性、短期/臨時性等特色。台灣以嚴格管制的態度作為制定政策之基礎，一方面為了安撫社會反彈的聲音（陳宗韓，1999），另一方面亦欲透過與特定東南亞友好國家簽定勞力輸入協議，做為強化國際支持台灣的外交政治籌碼。

自 1992 年〈就業服務法〉公布實施後，政府在企業壓力下共開放八波製造業引進移工。然而限業的補充性質政策卻在這幾波開放之下，轉變為提振民間投資的功能。進一步來說，1993 年開放 73 項行業新廠與擴充設備而引進移工，以及 1994 年開放重大投資案聲請移工，使移工政策由被動解決勞力短缺，轉變成為積極振興經濟、促進投資的主動性功能（陳宗韓，1999）。

移工政策轉變成為積極的振興經濟政策，其原因在於這些移工被安排投入「雙元勞動市場」中半技術或低技術工作的一端。由於這類型工作替代性極高，因此使雇主擁有相當的控制權、可以輕易彈性調整勞力需求，以維持一定的利潤。所以企業不斷要求增加移工人數，這批暫時的勞動力反而呈現常態性趨勢，使得短期性政策受到衝擊（陳宗韓，1999）。

曾熾芬（2004，2006）則以國族主義為出發點，指出台灣法律處理移工議題的不足之處，以及隱而不言的歧視心態與排斥之實。就不足之處來說，台灣社會過去少有處理大量外籍人士進入台灣的經驗，是故僅將移工相關規定置於勞動法

之下，並不像歐美等國一樣納入移民法範疇處理。而且分析〈就業服務法〉中的「外國人之聘僱與管理辦法」，可明顯看出台灣法令將外籍人士分類的傾向；作為雙勞動市場較低階一端的東南亞籍移工，並不能如同歐美人士一樣享有無限期工作的機會。

是故，台灣移工政策具有兩大意識形態：一是排除性（限定來源國、限制拘留時間），一是篩選性（身體檢查、懷孕檢查、技能認可等）。這種作法確保移工廉價好用，又可維持穩定的生產關係，也間接顯現高度標示移工之心態（夏曉鵬，2005）。而且台灣根據種族或民族為基礎所制定公民權條款，使移工難以透過取得公民權，爭取與本地勞工平等的僱傭待遇。整體而言，移工制度建立在一種制度化的不平等關係上（朱柔若，1998）。

雖然曾熾芬（2006）與成露茜（1998）認為，台灣應該經由授予移工公民權的途徑以積極保障其權益，但是在當代的跨國政治體系中，公民權無法提供有效的解釋架構。原因在於現今對公民權的認知與民族國家的界線有關，而民族國家區別「我們」與「別人」、只有「我們」才能享有國家提供的福利資源（Vink, 2005），至於「別人」則容易在缺少國家保護之下遭受壓迫（Cottle, 2000）。

一旦國家面臨類似移工這類跨越國界的問題，用公民權解決遷移人口的權益便顯的左支右拙。因此這類議題的討論逐漸轉向以人權（human rights）與普世的個人特質（personhood）為核心（Cottle, 2000）。易言之，如果以普世人權做為討論移工權益的前提，可能比以公民身分討論來的實際（Miller & Yudice, 2006）。

人權觀念發展至今歷經一些轉變，大致上認為「人」具有消極權利與積極權利。消極權利指的是人民的民權與政治權，並且要求政府須保障且不得侵害之。積極權利如經濟、社會及文化權，則要求政府應該積極作為、適當干預，使人民都平等獲得利益（Mbaye, 1986）。

70 年代興起「和平權」、「發展權」、「資源共享權」等權益，與前述兩階段以個人主義為發展基礎的人權不同，這些新興權益隱含社群主義的概念。概括來說，社群主義認為個人必定歸屬於某個團體；這個團體的歷史背景及其價值觀，將會影響個人對生命各種選擇所作的決定。而且現實情況顯示，個人唯有獲得某個團體成員的身分才能獲得社會利益，且人類必須在社群中生活才能承擔道德與權利（俞可平，1999）。

由於社群提供個人關於自我實現的目標、價值觀等構成自我認同的要素，以及、尊重、自信與情感歸屬，所以維護個人在公私領域均可近用自己所屬社群文化之權益，可以使個人做出有意義的抉擇。一旦了解此一重要性，當面對不同社群時，應該採取融合不同價值觀的視野，並且體認自我認同是在不同個體間彼此對話中建立，維有達到相互尊重彼此的文化背景，才能真正實踐人權保障（應奇，1999）。



目前關於人權保障最具權威的國際人權公約中當屬〈世界人權宣言〉、〈公民與政治權利國際公約〉、〈經濟、社會與文化權利國際公約〉。這些國際公約均明載人們除了有生存權、政治權外，亦有參與社會文化生活，以及享受近用文化所帶來的好處之權利。此外，國際勞工組織也針對移工社群訂定〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉。此公約另行規範各項移工容易被侵害的權利，指出移工應享有遷徙自由、國民待遇原則、工會權、資訊獲取權、家庭團聚權與參政權，尤其規定接待國必須尊重移工及其家庭成員的文化，不可禁止他們與母國文化聯繫。

從這些跨國人權條約的內容來看，移工參與社會、進用文化實踐的權利與工作權利同等重要。由於個人與社群需要透過傳播行為獲得或展現其文化認同，並且在此過程中進一步互相對話，所以文化與傳播兩者關係密切，為保障文化權則不可不重視傳播權（徐揮彥，2009）。

徐揮彥（2009）認為目前傳播權雖然尚未明文於各項國際人權公約之中，但依然可以在既有的國際公約中尋找解釋傳播權的基礎，其中以《世界人權宣言》第 19 條—言論自由—可作為傳播權的核心（馮建三，2002；CRIS, 2005）。但是在資訊社會的脈絡下只談言論自由有其不足之處，因為言論自由概念立基於個人主義，根據社群主義的論證，可知言論自由在哲學層次上有瑕疵（賴祥蔚，2005）。

此外，當代普羅大眾的傳播行為與大眾媒體有密切關係，但是以媒體集中化、去管制化的現況而言，大眾媒體容易向政治經濟強權傾斜，並非人人享有平等的言論自由（徐揮彥，2009）。CRIS（2005）亦指出傳播是人們彼此溝通的過程，而言論自由並未保障溝通過程中回饋的部分，因此傳播權應該建立一個使言論自由與溝通互動均受到完整保障的環境。

此外，科技發展改變人類的傳播行為，而且傳播的目的不再只侷限於表達和傳遞意見，也包括從環境接收、蒐羅、取得需要的資訊，所以個人所使用之傳播工具的落差，會形成獲取訊息的障礙（徐揮彥，2009）。傳播工具不平衡的具體形式是媒介近用不平等（賴祥蔚，2005），而媒介近用與自由表達意見以及取得資訊的權利密切相關。尤其自由表達權利，哈斯班（2000）認為人們要向政治體制行使表達意見的權利，除了透過選舉手段外，另一項策略則是公共輿論。現代社會形成公共輿論的重要管道是大眾媒體，因此媒介近用權也是傳播權的內涵之一。

此外，聯合國教科文組織將傳播權定義為具有個人的以及社群的性質；哈斯班（2000）亦引介〈非洲人權及人民權利憲章〉的「被理解權」（right to be understood），指出個人對社群的責任，認同權利具社會及團體的本質，而且重視尋求被他人瞭解的責任，使傳播權更具積極意義。

既然行使傳播權的主體包括個人與社群，國家因而必須從各個面向考量如何保障傳播權，包括不同社群是否對於傳播權有不同需求，以及資源有限的弱勢族

群之傳播權是否確實受到保障（劉忠博、蔡欣怡，2009）。徐揮彥（2009）指出國家必須履行其義務，保障人民的傳播自由、提供完成傳播行為必要的資源、以及預防其他法令不抵觸前兩項義務。哈斯班（2000）也認為國家必須創造個人或集體可自由表達的空間，並且採納差別化社群權利、使媒介組織反映社會並存不同社群之事實。最後，國家應該致力提升被理解權成為一種原則，使傳播權之保障更加完整。

由於國家必須考量不同社群對傳播權的需求，參考〈保護所有遷徙工人及其家庭成員權利國際公約〉，可知接待國必須確保大眾獲得關於移工的正確資訊，而且必須保障移工近用原生國文化的權利。所以除了保障移工的再現權與被認知權可以提升輸入國對移工的了解；媒體近用權與訊息接收權可以確保移工知曉自身權益以及相關法令等資訊，同時，也保障移工接近使用所屬的社會文化，近一步保護移工個人認同的歸屬、情感層面的支持及及做為人的自尊。

關於國家保障人權的執行標準，〈經濟、社會與文化權利國際公約〉規定，各國可以依照國情定出遷移工人權利的界線。蔡尚宏（2006）亦認為政府可以運用比例原則規劃保障移工權利之具體細節。為了近一步具體探討移工傳播權之內涵，本研究採邱琬雯（1998）以族群媒介的概念探討移工媒介的觀點。此外，為了補足邱琬雯（2003）忽略移工主體性的不擇，因此本研究加以結合「離散」的觀點，進一步探討移民在跨界情境下如何從實際媒介使用實踐其認同。

研究指出，一般移民媒介的內容經常混雜原生國、接待國與全球的場景（Wood & King, 2001），並且顯現其跨文化流動性的特色，不限定於特定時空。然而弱勢移民社群通常無法從接待國主流媒介滿足自我認同，同時也難以打入主流媒介組織，因而轉向從另類媒介或族群媒介尋找認同基礎。於是移民成為主動閱聽人，透過主動塑造媒介使用環境與媒介消費（Georgiou, 2007）。

近年歐洲開始呼籲應該轉變弱勢移民媒介研究的焦點，也就是說將污名再現的研究推至移民發聲賦權的層次。EMTEL 即呼應這個轉變開始調查歐洲各國弱勢移民或少數族群的媒介使用狀況。本研究選擇以德國與奧地利為例，原因在於這兩國引進移工的背景與制定移工政策的立場與台灣十分相似。簡言之，這三個國都在國內經濟起飛時引進移工，而且設定移工只是暫時性的補充勞動力，也未曾積極保障所引進移工之各項權益；當景氣衰退時，隨即停止補充、並且企圖迫使移工離開境內。

然而移工並未如此理想的扮演「呼之即來，揮之即去」的角色，所以德奧兩國均面臨移工長期居留的事實，連帶而來的是如何保障移工工作權以外的權益之議題。德國因為受到歐洲在政治文化各方面逐漸整合的影響，逐漸對移民採取較正面的態度（Sassen, 1999）。此外，因為移民議題被推至公共領域的層次，因而使德國政府越來越重視移工人權的問題。這項轉變也反映於移工的媒體政策，德國主要透過公廣媒體系統滿足移工社群的媒介需求，並且從早期重視安撫精神生活的作法，進展至強調促使德國主流社會與移工社群彼此互動的目標（李彰，2008）。

反觀奧地利的政策，由於奧地利政府只保障少數被認可的少數族群之權益，所以沒有取得公民身分的移工無法在國家體制中獲得保障。其餘受政府認定的移民社群也是透過公廣媒體系統，獲得原生文化相關資訊，但大致上政府提供的服務十分有限（Böse et al., 2001）。至於沒有公民身分的移工，則需要透過其他管道滿足需求，衛星電視即是一例。例如土耳其政府與企業有意推動衛星電視節目，供全歐洲的土耳其社群收看（West, 2006）。

同樣的，這些由原生國推動的衛星電視節目也讓德國的移工有公廣節目以外的選擇。然而科技進步不一定加惠所有移工，由於收看衛星電視的成本較高，因而限制可以接收的人數（Raiser, 2002），反而突顯部分弱勢移工資源不足的窘境。此一困境也反映於其他由原生國或移工社群自己推動的媒介上，由於財務支持的來源不穩定，使得這類移工媒介組織在運作上受到許多阻礙（Böse et al., 2001）。

本研究透過訪談台灣 4 位投入移工事務的人士與 10 位移工，發現台灣政府提供給移工的媒介資源甚少，僅限於部份廣播媒介與平面媒介；這些媒介大都將焦點集中於移工的工作者身分，較為重視法令資訊之推廣。另一個供應移工媒介資源的管道，則是在台灣與移工相關且社經地位較高的人士，如知識分子、華僑、婚姻移民等。這些媒介中可發現其內容確實呈現多方混雜的情況，全球的、原生國的、與接待國的資訊紛呈，相較於政府補助或產製的媒介，民間自行經營的媒介或多或少都重視移工作為生活者與工作者的角色。

訪談結果顯示，移工本身參與媒介產製的程度有限，目前發現移工大多透過讀者投書或藝術創作發表，而且內容著重舒發心情。此外，這些移工媒介的區隔情況明顯，除了政府補助或產製的媒介內容以全體移工為對象外，其餘多為各國籍移工使用特定相關族群媒介。從傳播權的架構來看，移工主要使用廣播與平面刊物滿足資訊取得權；其中以平面刊物提供最豐富的資訊，而廣播媒體比較偏重移工在台灣工作與生活的面向。至於電視與網路是移工最不利用的媒介，原因在於移工受語言能力限制、所以可近用的內容有限。但無論何種媒介，雇主嚴格控制的管理政策，是致使移工無法自由近用的最大原因。

在雇主控管的情況下，可彈性利用的媒介是移工突破近用限制的最佳工具。例如手機隱私性較高，且不具同步性，對移工而言是最便利的媒介；透過手機，不僅可以發展人際關係，更可以藉由發送簡訊交換各種訊息，甚至逐漸成為移工草根媒體培力的助手（藍佩嘉，2008）。此外，科技匯流以及媒介內容數位化的趨勢，使手機可以提供更多通信以外的服務，包括手機上網、收聽音樂或新聞等，因此手機是目前幫助移工滿足資訊需求最具潛力的管道。但是最積極的做法還是應該改善移工的工作條件以及雇主的態度，才能有效保障移工的權益。

再現權方面，許多研究者均指出社會輿論敵視移工的情形（曾熾芬，2004、2006；藍佩嘉，2005；蔡尚宏，2006），這些歧視同樣反映於主流媒體的內容之中。由於台灣社會缺乏人權意識，且不了解移工對台灣產業的貢獻（蔡尚宏，

2006)，所以移工只會被不斷地再現為「風騷俏女傭」「工作機會的掠奪者」、「危害社會治安者」、或是「不管好會搗蛋」等各種負面形象（藍佩嘉，2008）。就客觀條件而言，移工很難直接改變主流媒體對移工的偏頗再現，但是透過文化途徑提升再現權是目前比較可行的策略。

以台北市政府舉辦的詩文比賽，以及國際勞工組織成立的攝影工作坊為例，這兩個文化策略均體現幫助移工改善再現權的可行性。只要移工持續獲得穩定的資源，以及一定的培力訓練，則能向台灣社會訴說更多主流媒體不重視的聲音。同時，移工發聲是促使被理解權均衡發展的契機，尤其詩文比賽在台灣中產階級中獲得相當迴響（龔允倩，2002），然而要發展此類活動則必須重視與語言門檻的問題。由於這些詩文創作和攝影作品說明經翻譯成中文，台灣社會才能夠更認識這些作品，因此翻譯可說是提升被理解權的重要的觸媒。如王俐容（2003）所提及的，當前台灣政府強調重視社會存在各個族群的事實，但是移工卻是完全被忽視的區塊，因此台灣政府必須加強履行保障移工傳播權利之義務。

政府首要應該解決的問題是改善移工的勞動條件，尤其雇主強大的主控權應該被削減，使移工不因此被限制近用媒介資源的機會，更具體的做法是規定雇主應訂定合理的工作時間。其次，政府應妥善規畫媒體與媒介環境相關法規，透過改善台灣媒體結構的做法，促使主流媒體應該平衡偏頗再現移工的做法，並且政府應重視媒介資源多元的必要性。第三，政府應促使移工與台灣社會主流社群之對話；除了透過各種藝文活動外，更應該破除隔離移工的隱形牢籠，增加雙方之間的互動機會，已達到彼此了解的目的。

研究者至今仍難忘兒時在某速食店門口看到的告示：「假日外勞眾多，敬請見諒」。這句「敬請見諒」在研究者心中留下深刻的疑問，為何要店家要因為「外勞」集中的狀況對消費者感到抱歉呢？這麼多年以後，這個疑問終於獲得一些解答，但也讓研究者體認到移工的傳播權是不容輕忽的，因為這套權利尊重移工參與近用文化生活的權利。其次，傳播權可以保障移工透過媒介行使表達意見的自

由、能夠對政府形成非正式控制以避免受到剝削。第三點，傳播權的被理解權概念，將促使社會大眾對移工有更多了解、促使雙方交流互動，確保健全的溝通環境。

研究限制與未來發展

本研究共訪問 10 位不同背景的移工，然而礙於抽樣方式的限制，因而缺乏泰籍勞工的樣本，所以僅能指出台灣有少數泰語廣播節目、以及一份泰語四方報，對於泰籍移工實際媒介使用狀況之認識是不足的。此外，本研究受訪移工樣本的分佈區域集中在台北縣市、新竹等都市發展程度較高的地區，台灣其他區域的移工在媒介近用上是否享有相同當的資源則不得而知。再者，本研究訪問 2 位 NGO 人士、一位政府單位的人員、以及一位移工平面媒介的產製者，然而礙於人力所限，所以訪談範圍不夠完整，對於其他層面如：輸出國政府、輸出國的民間單位、以及雙邊仲介的狀況是空白的，因此未能進一步指出是否對移工實踐傳播權造成影響。

除了上述限制提供後續研究者未來可進一步發展的可能性外，本研究並無特意從人口變項分析移工媒介使用狀況有無差異，未來研究者或許可以從國籍、性別、年齡、在台灣停留的時間等作為下一步探討的方向。此外，研究者發現移工與在台灣產製的另類媒體或族群媒體之組織互動密切，未來或可針對這些媒體組織做進一步的分析與研究。

參考文獻

- 王甫昌 (2003)。《當代台灣社會的族群想像》，台北：群學出版社。
- 王甫昌 (1993)。〈省籍融合的本質——一個理論與經驗的探討〉，張茂桂 (編)，《族群關係與國家認同》，頁 42-100。台北：業強。
- 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獲利？〉，《台灣社會研究季刊》，65：35-66。
- 王宏仁 (2004 年 4 月)。〈霸權空間的破綻：以外籍勞工週休聚集的台北車站為例〉，「2004 年台灣的東南亞區域研究年度會議」，台北縣。
- 王志宏、沈孟穎 (2006 年 10 月)。〈族裔認同的時空鑲嵌：台北市安康市場—「越南街」研究〉，「第三屆跨界流離國際研討會：治理·生存·運動」，台北市。
- 王俐容 (2003)。〈全球化時代的多元文化主義：從台灣外籍勞工的文化政策談起〉，《當代》，198：120-129。
- 王菲菲 (2005)。〈多元文化與公共廣電集團：澳大利亞的實踐經驗〉，《中華傳播學刊》，7：103-133。
- 王嵩音 (2001)。《台灣外籍勞工適應問題與傳播行為之研究》。(國科會專題研究計畫成果報告，NSC 89-2412-H-032-010)。台北：淡江大學大眾傳播學系。
- 行政院主計處 (2008)。《國情統計通報第 060 號》。
- 行政院主計處 (2007)。《九十六年家營收支調查報告》。上網日期：2009年6月6日，取自行政院主計處網頁 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=19882&CtNode=3241>
- 行政院研究發展考核委員會 (1992)。《我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策》。臺北市：蔡宏進。
- 朱柔若 (1998)。《社會邊遷中的勞工問題》。台北：揚智文化。
- 朱敬一、李念祖 (2003)。《基本人權》。台北：時報文化。

- 成露茜 (2006)。〈移民/工與發聲媒體〉，夏曉娟 (編)，《跨界流離：全球化下的移民與移工》，頁 129-158。台北市：台灣社會研究雜誌。
- 成露茜 (2002)。〈跨國移工、台灣建國意識與公民運動〉，《台灣社會研究季刊》，48：15-43。
- 李彰 (2008)。〈新移民的德國公廣服務〉，《公視研究季刊》，9：4-5。
- 李信漢 (2006)。〈族群媒體圖像之描繪：以客家電視台為例〉，《2006 中華傳播學會年會入選論文》。上網日期：2006 年 12 月，取自中華傳播學會：<http://ccs.nccu.edu.tw/2006paper.htm>
- 邱琬雯 (1998)。〈外勞族群媒體研究初探：以台灣泰語廣播節目為例〉，《台灣社會研究季刊》，31：169-193。
- 邱琬雯 (2003)。〈越境者媒體：臺灣的外勞廣播節目〉，《新聞學研究》，75：73-102。
- 金天立 (2007)。〈菲律賓社群的形成〉。清華大學社會學研究所碩士論文。
- 吳佳臻 (2008)。〈天生愛組織？菲律賓移工自主團體在台灣的組織經驗〉。台北，世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 吳挺鋒 (2002)。〈台灣外籍勞工的抵抗與適應：周休做為一個鬥爭場域〉，《香港社會科學學報》，23：103-150。
- 俞可平 (1999)。《社群主義》。台北市：風雲論壇。
- 洪貞玲、劉昌德 (2006)。〈傳播權觀點的商營廣電管制〉，《中華傳播學刊》，10：27-53。
- 洪貞玲 (2006)。〈誰的媒體？誰的言論自由？一解嚴後近用媒介權的發展〉，《台灣民主季刊》，3:4：1-36。
- 高崇耀 (2001)。《勞工問題》。台北縣：新文京開發。

- 徐揮彥 (2009)。〈聯合國教科文組織「保障及促進文化表現多樣性公約」對文化權及傳播權之影響：以 2007 年歐體視聽媒體服務指令為中心〉，《新聞學研究》，98：93-137。
- 夏曉鶻 (2006)。〈新移民運動的形成：差異政治、主體化與社會性運動〉，夏曉娟 (編)，《跨界流離：全球化下的移民與移工》。頁 177-240，台北市，台灣社會研究雜誌。
- 夏曉鶻 (2005)。〈全球化下台灣的移民/移工問題〉，瞿海源、張苙雲 (編)，《台灣社會問題 2005》，頁 328-366。台北市：巨流。
- 莊國良 (2002)。〈外籍勞工在台灣的福利與基本權益之探討〉。中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 張錦華 (1997)。《公共領域、多文化主義與傳播研究》。台北：正中書局。
- 陳宗韓 (1999)。〈台灣外籍勞工政策的政治經濟分析〉，國立台灣大學三民主義研究所博士論文。
- 馮建三 (2002)。〈人權、傳播權與新聞自由〉，《國家政策研究》，1[2]：117-142。
- 湯志賢譯 (2006)。《人權：跨學科的途徑》，台北市：巨流。(原書 Freeman, M. [2002]. *Human rights : an interdisciplinary approach*. Cambridge: Polity Press.)
- 黃克先譯 (2006)。《客人？外人？：遷移在歐洲 (1800~)》，臺北市：巨流。(原書 Sassen, S. [1999]. *Guests and aliens*. New York: The New Press.)
- 曾熾芬 (2004)。〈引進外籍勞工的國族政治〉，《台灣社會研究季刊》，32：1-58。
- 曾熾芬 (2006)。〈誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義〉，《台灣社會研究季刊》，61：73-107。
- 曾熾芬 (2007)。〈研究移住/居台灣：社會學研究現況〉，《台灣社會研究季刊》，66：75-103
- 游茜荻 (2004)。〈德國外籍勞工問題之研究〉。南華大學歐洲研究所碩士論文。
- 楊芷茜 (2006)。〈移住家庭監護工的媒體再現：以台灣報紙對「劉俠事件」與

「馮滬祥事件」之報導為例〉。世新大學傳播研究所碩士論文。

楊世雄 (2004)。《公民德行：Alasdair MacIntyre 與 Charles Taylor 論愛國心》。
(國科會專題研究計畫成果報告, NSC92-2411-H-004-009)。台北：政治
大學大眾哲學系。

楊雅婷、陳文暉譯 (2007)。《國際人權概觀》，台北縣：韋伯文化國際。(原書
Buergethal, T & Shelton, D. & Stewart, D. P. [2002]. *International human
rights in a nutshell*. USA: West Group.)

蔣淑貞、馮建三譯 (2006)。《文化政策》，臺北市：巨流。(原書 Miller, T & Yudice,
G. [2002]. *Cultural policy*. USA: SAGE.)

蔡繼光譯 (2002)。《國際遷徙與移民：解讀「離國出走」》，台北市：書林。(原
書 Stalker, P. [2001]. *The No-nonsense guide to international migration*.
Oxford: New Internationalist.)

蔡尚宏 (2006)。〈我國外籍勞工勞動人權之研究〉。中正大學法律所碩士論文。

潘欣欣、倪世傑譯 (2008)。《跨文化的人權觀點》，台北縣：韋伯文化國際。(原
書 Abdullahi Ahmed An-Na'im (ed). [1992]. *Human rights in cross-cultural
perspectives: a quest for consensus*. Philadelphia: University of
Pennsylvania.)

謝敏芳 (2004)。〈外籍勞工報紙形象之趨勢研究〉。淡江大學大眾傳播學系研
究所碩士論文。

劉梅君 (2000)。〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉，《台灣社會研究季
刊》，38：59-90。

劉忠博、蔡欣怡 (2009)。〈從世界人權宣言第十九條出發：傳播權文現蒐集與
分析 (1948-2008)〉，《新聞學研究》，98：245-274。

應奇 (1999)。《社群主義》。台北市：揚智文化。

應立志、劉漢中 (2006)。〈探討台灣雇主與外勞對僱用外勞相關資訊主題之需
求與載體分析〉，《朝陽商管評論》，5[2]：89-114。

賴祥蔚 (2005)。〈從言論自由邁向傳播權〉，《台灣政治學刊》，9:1：199-231。

戴伯芬 (2004)。〈他者的都市文化地景建構：三種外籍勞工研究取徑下的地圖分析〉，《中外文學》，33：53-78。

藍佩嘉。(2008)。《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》。台北市：行人。

藍佩嘉 (2006)。〈合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走〉，《台灣社會研究季刊》，64：107-105。

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

藍佩嘉 (2002)。〈穿越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動與認同〉，《台灣社會研究季刊》，48：11-59。

顧中興(2007)。〈外籍勞工之文化差異分析與管理實務發展—跨文化觀點研究〉。元智大學管理研究所碩士論文。

龔允倩 (2002)。〈外勞政策的利益結構與翻轉的行政實驗初探—以台北市的外勞政策、文化實踐為例〉，《台灣社會研究季刊》，48：235-281。

Ang, I., Brand, J. E., Noble, G. & Wilding, D. (2002). *Living diversity: Australia's multicultural future*. Retrieved April 23, 2009, from SBS Web site http://epublications.bond.edu.au/hss_pubs/19/

Böse, M., H aberfellner, R. & Koldas, A. (2001). *Mapping minorities and their media: the national context – Austria*. Retrieved March 26, 2009, from EMTEL Web site <http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Minorities/reports.html>

Braziel, J. & Manner, A. (Ed.). (2003). *Theorizing diaspora*. USA: Blackwell.

CRIS Campaign. (2005). *Assessing communication rights: A handbook*. Retrieved April 23, 2009, from CRIS Web site <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1>.

Cottle, S. (2000). Media research and ethnic minorities: Mapping the field". In Cottle,

- S. (Eds.), *Ethnic minority and the media: Changing cultural boundaries* (pp. 1-30). Ballmoor: Open University.
- Cunningham, S. & Sinclair, J. (2000). Diaspora and the media. In Cunningham, S. & Sinclair, J. (Eds.), *Floating lives: The media and Asian diasporas* (pp. 1-34). Australia: University of Queensland Press.
- Georgiou, M. (2005). Nation Context - Transnational perspectives – Mapping commonalities and differences in diasporic, ethnic experience and the media in Europe. Retrieved March 26, 2009, from EMTEL Web site <http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Minorities/reports.html>
- Georgiou, M. (2007) Transnational crossroads for media and diaspora: Three challenges for research. In Guedes-Bailey, O., Georgiou, M. and Haridranath, R. (eds.), *Transnational lives and the media: Reimagining diasporas* (pp. 11-32). Basingstoke: Palgrave.
- Georgiou, M. (2007). Diasporic media across Europe: Multicultural societies and the universalism/ particularism continuum. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(3), 481-498.
- Horton, J. (1993) (Ed.). *Liberalism, multiculturalism, and toleration*. London: Macmillan.
- Husband, C. (2000). Media and the public sphere in multi-ethnic societies. In Cottle, S. (Eds.), *Ethnic minority and the media: Changing cultural boundaries* (pp. 199-214). Ballmoor: Open University.
- Hahamovitch, C. (2003). Creating perfect immigrants: Guestworkers of the world in historical perspectives. *Labor History*, 44(1): 69-94.
- Jacoby, R. (1994). The myth of multiculturalism. *New Left Review*, a, 121-126.
- Kosnic, K. (2007). Ethnic media, transnational politics: Turkish migrant media in Germany. In Bailey, G. O. & Georgiou, M. & Harindranath, R. (Eds.), *Transnational lives and the media*. New York: Palgrave Macmillan.

Kosnic, K. (2002). Extreme by definition: Open channel television and Islamic migrant producers in Berlin. *New German Critique*, 92, 21-38.

Kymlicka, W. (2007). *Multicultural odysseys*. New York: Oxford University.

Kymlicka, W. (1995). *Multicultural citizenship: A liberal theory of minority rights*. New York: Oxford University.

Malesevic, S. (2004). *The sociology of ethnicity*. London: Sage.

Raiser, U. (2002). Mapping minorities and their media: The national context-Germany. Retrieved March 26, 2009, from EMTEL Web site <http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Minorities/reports.html>

Riggins, S. H. (ed.). (1992). *Ethnic minority media : An international perspective*, Cal: Sage.

Sreberny, A. (2001). *The gaze of the media: Community, exile and diaspora among the Ilil*. Paper presented at the conference of rethinking public media in a transnational era, New York.

West, J. (2006). The Turkish community in Austria and Belgium: The challenge of integration. *Turkish Studies*, 7(1), 85-100. Retrieved June 12, 2009, from database on the World Wide Web: [http:// www. ebsco. com](http://www.ebsco.com)

Vink, M. P. (2005). *Limits of European citizenship: European integration and domestic immigration policies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

附錄一 移工相關法令

行政院勞工委員會《就業服務法》(節錄)

第 46 條雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
 - 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
 - 三、下列學校教師：
 - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
 - 四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
 - 五、運動教練及運動員。
 - 六、宗教、藝術及演藝工作。
 - 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 - 八、海洋漁撈工作。
 - 九、家庭幫傭。
 - 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
 - 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。
- 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

第 52 條聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人

，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾九年。

行政院勞工委員會 就業服務法 之雇主聘僱外國人許可及管理辦法及修正條文

第一章 總則	
第 1 條	本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第二項規定訂定之。
第 2 條	本辦法用詞定義如下： 一、第一類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人。 二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。 三、第三類外國人：指依本法第五十條第一款或第二款規定從事工作之外國人。 四、第四類外國人：指依本法第五十一條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。
第 3 條	中央主管機關就國內經濟發展及就業市場情勢，評估勞動供需狀況，得公告雇主聘僱前條第一類外國人之數額、比例及辦理國內招募之工作類別。
第 4 條	凡非以入國工作為主要目的之國際書面協定，其內容載有工作範圍、人數、停留期限等者，外國人據以辦理之入國簽證，視為工作許可。前項停留期限最長為一百八十日，停留期限屆滿前得申請延長簽證效期，延長停留期限最長以一百八十日為限。
第 5 條	外國人從事本法第五十一條第三項規定之工作，其停留期間在十四日以下之入國簽證視為工作許可。外國法人或外國人為公益目的協助解決因緊急事故引發問題之需要，在中華民國境內從事本法第四十六條第一項第一款工作之人，其停留期間在十四日以下者，亦同。
第 6 條	外國人受聘僱在中華民國境內從事工作，除本法或本辦法另有規定外，雇主應向中央主管機關申請許可。 中央主管機關為前項許可前，得會商中央目的事業主管機關研提審查意見。
第二章 第一類外國人聘僱許可之申請	
第 7 條	雇主申請聘僱第一類外國人，應備下列文件： 一、申請書。 二、負責人之國民身分證或護照、登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本。 三、聘僱契約書影本。

	<p>四、受聘僱外國人之名冊、護照影本及畢業證書影本。但外國人入國從事本法第四十六條第一項第二款、第五款及第六款工作者免附畢業證書影本。</p> <p>五、審查費收據正本。</p> <p>六、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>申請外國人入國從事本法第五十一條第三項規定之工作，除應備前項第一款、第五款及第六款規定之文件外，另應備下列文件：</p> <p>一、承攬、買賣或技術合作等契約書影本。</p> <p>二、訂約國內、國外法人之商業登記文件。</p> <p>三、外國法人出具指派履約工作之證明文件。</p> <p>四、申請單位之登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本及負責人身分證或護照影本。</p> <p>五、履約外國人之名冊、護照影本及畢業證書影本。</p> <p>前二項檢附之文件係於國外作成者，中央主管機關得要求經我國駐外館處之驗證。</p>
第 8 條	<p>聘僱許可有效期限屆滿日前四個月期間內，雇主如有繼續聘僱該第一類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一項第一款、第三款至第六款規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。但聘僱許可期間不足六個月者，應於聘僱許可期間逾三分之二後，始得申請。</p>
第 9 條	<p>第五條之外國人，其停留期間在十五日以上九十日以下者，得於該外國人入國後十五日內依第七條規定申請許可。</p>
第 10 條	<p>中央主管機關於核發第一類外國人之聘僱許可或展延聘僱許可時，應副知外交部。</p>
第 11 條	<p>雇主申請聘僱第一類外國人而有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可之全部或一部：</p> <p>一、提供不實或失效資料。</p> <p>二、依中央衛生主管機關訂定相關之受聘僱外國人健康檢查管理辦法規定，健康檢查不合格。</p> <p>三、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。</p> <p>四、違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準。</p> <p>五、申請日前二年內有違反本法第五條第二項第四款、第五款、第四十二條、第四十四條、第五十七條第一款、第二款或第六款至第九款規定之一。</p> <p>六、申請日前二年內有違反本法第五十七條第三款規定，經限期改善，屆期未改善。</p>
第 11-1 條	<p>雇主聘僱第一類外國人，依法有留職停薪之情事，應於三日內以書面通知</p>

	中央主管機關。
第 11-2 條	依本法第五十一條第三項規定入國工作之外國人，除本法另有規定者外，其申請及入國後之管理適用第二條第一款第一類外國人之規定。
第三章 第二類外國人招募及聘僱許可之申請	
第 12 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，在經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告三日，自刊登求才廣告期滿之次日起至少二十一日辦理招募本國勞工。但申請聘僱外國籍家庭看護工者，依第十二條之一規定辦理。</p> <p>前項求才廣告內容，應包括求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話。</p> <p>雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員工顯明易見之場所公告之。</p>
第 12-1 條	<p>雇主有聘僱家庭看護工意願者，應向中央主管機關公告醫療機構之醫療團隊申請專業評估，經評估被看護者須全日二十四小時照護，由直轄市及縣(市)政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，得向中央主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工。</p> <p>被看護者持特定重度身心障礙手冊得不經前項評估手續，直接向直轄市及縣(市)政府之長期照護管理中心申請推介本國籍照顧服務員。</p>
第 13 條	<p>雇主依第十二條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可。</p> <p>雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證。前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之。</p>
第 14 條	<p>雇主依第十二條第一項規定辦理招募本國勞工，有招募不足情形者，於招募二十一日期滿次日起三十日內得檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。</p> <p>原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依第十二條、第十三條規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。</p>
第 15 條	雇主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一：

	<p>一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。</p> <p>二、求才登記之職類別屬非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。</p> <p>三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工者。</p>
<p>第 16 條</p>	<p>雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、申請人之國民身分證或公司負責人之國民身分證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證或特許事業許可證者，不在此限。</p> <p>三、求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。</p> <p>四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。</p> <p>五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具之證明文件。但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附。</p> <p>（一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。</p> <p>（二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。</p> <p>（三）已依規定繳納勞工保險費。</p> <p>（四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。</p> <p>（五）已依規定舉辦勞資會議。</p> <p>（六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。</p> <p>（七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。</p> <p>（八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。</p> <p>六、外國人生活管理計畫書。</p> <p>七、審查費收據正本。</p> <p>八、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>雇主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第八款規定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證及團體立案證書影本。</p> <p>雇主聘僱本法第四十六條第一項第八款或第十一款規定之外國人，免附第一項第六款規定之文件。</p>
<p>第 16-1 條</p>	<p>前條第一項第六款規定之外國人生活管理計畫書，應記載下列事項：</p> <p>一、外國人住宿地點。</p> <p>二、雇主自行設置或委任私立就業服務機構管理者。</p> <p>三、生活管理人員基本資料。</p> <p>雇主為前項各款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。</p>

第 17 條	<p>雇主依本法第五十八條規定申請遞補第二類外國人時，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、出國之外國人名冊。</p> <p>三、外國人出國證明文件。</p> <p>四、印有中文及該出國之外國人母國文字，並經當地主管機關驗證之終止聘僱關係文件影本。</p> <p>五、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>前項雇主因外國人死亡而申請遞補者，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、該外國人死亡證明書。</p> <p>三、其他經中央主管機關規定之文件。</p>
第 18 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人，不得於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記。但有正當理由者，不在此限。</p>
第 19 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人應依外國人生活管理計畫書確實執行。</p> <p>雇主違反前項規定，經地方主管機關限期改善而依限改善者，視為未違反前項規定。</p>
第 20 條	<p>雇主經中央主管機關核准重新招募第二類外國人，於原聘僱第二類外國人出國前，不得引進或接續聘僱第二類外國人。</p>
第 21 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，有資遣或解僱本國勞工達中央主管機關所定比例者，中央主管機關得不予許可。</p>
第 22 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人時，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，對其曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者，中央主管機關應不予許可。</p>
第 23 條	<p>(刪除)</p>
第 24 條	<p>雇主申請聘僱第二類外國人時，有違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準或依本法第五十九條第二項所訂定之準則者，中央主管機關應不予許可。</p>
第 25 條	<p>雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。</p> <p>雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。</p> <p>前項招募許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，經核准者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。</p>

第 26 條	<p>雇主不得聘僱已進入中華民國境內之第二類外國人。但其他經中央主管機關專案核准者，不在此限。</p>
第 27 條	<p>第二類外國人依規定申請入國簽證，應備下列文件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、招募許可。 二、經我國中央衛生主管機關認可醫院或指定醫院核發之三個月內健康檢查合格報告。 三、專長證明。 四、行為良好之證明文件。但外國人出國後三十日內再入國者，免附。 五、經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。 六、已簽妥之勞動契約。 七、外國人知悉本法相關工作規定之切結書。 <p>雇主原聘僱之第二類外國人，由雇主自行辦理重新招募，未委任私立就業服務機構，並經中央主管機關代轉申請文件者，免附前項第三款至第五款及第七款規定之文件。</p>
第 27-1 條	<p>雇主經許可引進或接續聘僱第二類外國人者，應於外國人入國後或接續聘僱外國人三日內，檢附下列文件通知當地主管機關依第二類外國人生活管理計畫書實施檢查：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、供外國人住宿之建築物合法證明文件。但聘僱外國人從事海洋漁撈工作、家庭幫傭、家庭看護工及本法第四十六條第一項第十一款規定之工作者，免附。 二、外國人名冊。 三、經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第二十七條第二項規定者，免附。 <p>雇主經許可接續聘僱第二類外國人，所附前項第三款規定之文件，免經驗證。</p> <p>當地主管機關受理第一項文件相符者，應核發受理證明。</p> <p>第一項第一款所稱外國人住宿建築物之合法證明文件，指依建築法規定住宿類之使用執照；以臨時性建築物充當宿舍者，應取得直轄市、縣（市）主管建築機關許可之證明文件。</p>
第 28 條	<p>雇主於所招募之第二類外國人入國後十五日內，應備下列文件申請聘僱許可：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、申請書。 二、招募許可。 三、外國人名冊。 四、中央衛生主管機關指定之國內醫院出具之健康檢查證明。 五、審查費收據正本。 六、依前條規定，經當地主管機關核發受理通報之證明文件。

	七、其他經中央主管機關規定之文件。
第 29 條	聘僱許可或重大工程展延聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該第二類外國人之必要者，於該期限內應備展延聘僱許可申請書或重大工程再展延聘僱許可申請書及其他經中央主管機關規定之文件，向中央主管機關申請展延或再展延聘僱許可。
第四章 第三類外國人聘僱許可之申請	
第 30 條	本法第五十條第一款之外國留學生，應符合外國學生來華留學辦法規定之外國學生身分。
第 31 條	<p>前條外國留學生正式入學修習科、系、所課程二學期或語言課程一年以上，成績優良，且經就讀學校認定具下列事實之一，得從事與其所修習課程與語言有關之工作：</p> <p>一、其財力無法繼續維持其學業及生活，並能提出具體證明者。</p> <p>二、就讀學校之教學研究單位須外國留學生協助參與工作者。</p> <p>三、與本身修習課程有關，須從事校外實習者。</p> <p>外國留學生符合下列資格之一，不受前項規定之限制：</p> <p>一、具特殊語文專長，並經教育部專案核准，入學後得於各大專校院附設語文中心或外國在華文教機構附設之語文中心兼任外國語文教師者。</p> <p>二、就讀研究所，並經就讀學校同意從事與修習課業有關之研究工作者。</p>
第 32 條	<p>本法第五十條第二款之僑生，應符合僑生回國就學及輔導辦法規定之學生身分。</p> <p>本法第五十條第二款之華裔學生，應符合香港澳門居民來臺就學辦法規定之學生身分。</p>
第 33 條	<p>第三類外國人申請工作許可，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、學生證影本。</p> <p>三、就讀學校或其附設之語文教學機構出具之同意書正本。</p> <p>四、最近一學期之成績證明或語言課程全年之成績單。但外國留學生符合第三十一條第二項規定者，免附。</p> <p>五、審查費收據正本。</p> <p>六、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>外國留學生除檢附前項文件外，另應檢附第三十一條第一項各款之相關證明文件或特殊語文專長證明。</p>
第 34 條	<p>第三類外國人之工作許可有效期間最長為六個月。</p> <p>前項許可工作之外國人，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為十六小時。</p>

第 35 條	<p>第三類外國人申請工作許可有下列情形之一者，中央主管機關應不予許可：</p> <p>一、提供不實資料。</p> <p>二、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。</p>
第五章 第四類外國人聘僱許可之申請	
第 36 條	<p>雇主申請聘僱第四類外國人，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、申請人之國民身分證或公司負責人之國民身分證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證或特許事業許可證者，不在此限。</p> <p>三、聘僱契約書或勞動契約書影本。</p> <p>四、受聘僱外國人之護照影本。</p> <p>五、受聘僱外國人之外僑居留證或永久居留證影本。</p> <p>六、審查費收據正本。</p> <p>七、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>雇主為人民團體者，除檢附前項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證及團體立案證書影本。</p>
第 37 條	<p>聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該第四類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一款、第三款至第七款規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。</p>
第 38 條	<p>第四類外國人依本法第五十一條第二項規定，逕向中央主管機關申請者，應檢附第三十六條第一款、第四款至第七款規定之文件申請許可。</p>
第 39 條	<p>雇主申請聘僱第四類外國人或外國人依本法第五十一條第二項規定逕向中央主管機關申請許可，其有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可：</p> <p>一、提供不實資料。</p> <p>二、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。</p>
第六章 入國後之管理	
第 40 條	<p>雇主聘僱本法第四十六條第一項第十款規定之外國人達十人以上者，應依下列規定設置生活管理人員：</p> <p>一、聘僱人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。</p> <p>二、聘僱人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。</p> <p>三、聘僱人數達一百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增設一人。</p> <p>前項生活管理人員應具備下列條件之一：</p> <p>一、取得就業服務專業人員證書者。</p> <p>二、從事外國人生活管理工作二年以上經驗者。</p> <p>三、大專校院畢業，並具一年以上工作經驗者。</p>

	僱主違反前二項規定者，當地主管機關得通知限期改善。
第 40-1 條	<p>私立就業服務機構接受前條僱主委任辦理外國人之生活管理者，應依下列規定設置生活管理人員：</p> <p>一、管理外國人人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。</p> <p>二、管理外國人人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。</p> <p>三、管理外國人人數達一百人以上者，每增加管理一百人者，至少增設一人。</p> <p>前項生活管理人員應具備之條件，適用前條第二項規定。</p> <p>私立就業服務機構違反前二項規定者，當地主管機關得通知委任之僱主及受任之私立就業服務機構限期改善。</p>
第 41 條	<p>僱主聘僱第四十條之外國人達三十人以上者；其所聘僱外國人中，應依下列規定配置具有雙語能力者：</p> <p>一、聘僱人數達三十人以上未滿一百人者，至少配置一人。</p> <p>二、聘僱人數達一百人以上未滿二百人者，至少配置二人。</p> <p>三、聘僱人數達二百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增配一人。</p> <p>僱主違反前項規定者，當地主管機關得通知限期改善。</p>
第 42 條	僱主依本法第四十六條第三項規定與外國人簽訂之定期書面勞動契約，應以中文為之，並應作成該外國人母國文字之譯本。
第 43 條	<p>僱主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅或膳宿費之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存一份。</p> <p>僱主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。</p> <p>僱主依第二十七條第二項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。</p> <p>第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，僱主應全額以現金直接給付第二類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。</p> <p>第一項工資，僱主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。</p>
第 44 條	外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作者，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。
第 45 條	僱主對聘僱之外國人有本法第五十六條規定之情形者，除依規定通知當地主管機關及警察機關外，並副知中央主管機關。但對聘僱之第二類外國人，因聘僱關係終止而通知者，當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之

	<p>。前項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。</p> <p>外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。</p>
第 46 條	<p>僱主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。</p> <p>。聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，僱主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國。但經入出國主管機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：</p> <p>一、聘僱許可經廢止者。</p> <p>二、健康檢查結果表有不合格項目者。</p> <p>三、未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。</p> <p>僱主應於前二項外國人出國後三十日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管機關。</p>
第 46-1 條	<p>僱主因故不能於本辦法規定期限內通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於核准所定期限內，補行通知或申請。</p> <p>前項補行通知或申請，就同一通知或申請案別，以一次為限。</p>
第七章 附則	
第 47 條	本辦法所規定之書表格式，由中央主管機關定之。
第 48 條	<p>本辦法自中華民國九十三年一月十五日起施行。</p> <p>本辦法修正條文自發布日施行。</p> <p>本辦法中華民國九十五年十月三日修正發布之條文，自中華民國九十五年十一月一日施行。</p>

行政院勞工委員會 僱主聘僱外國人許可及管理辦法部分條文修正草案條文對照

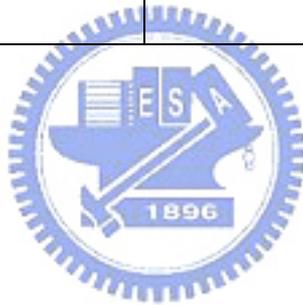
修正條文	說明
<p>第十二條 僱主申請聘僱第二類外國人，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，在經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告三日，自刊登求才廣告期滿之次日起至少二十一日辦理招募本國勞工。但申請聘僱家庭看護工者，應由長期照護管理中心辦理推介事宜。</p>	<p>一、有鑑於僱主所刊登求才廣告之新聞紙如無相當發行量時，恐無法將就業資訊公開給需要之本國求職勞工或轉換工作者知悉，而使渠等找到合適工作進而保障渠等就業權益，故規定僱主須在經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登。</p> <p>二、為配合公立就業服務機構加強推介工作，係以推介本國勞工人數為僱主求才人數之 1.5 倍為目標，也為使求職者獲得充裕之求職時間，爰將辦理招募本國勞工之期</p>

<p>前項求才廣告內容，應包括求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話。</p> <p>雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員工顯明易見之場所公告之。</p>	<p>間從十四日延長至少二十一日。</p> <p>三、為配合家庭看護工申審流程新制實施，雇主欲聘僱家庭看護工者，須先經醫療機構之醫療團隊評估及長期照護管理中心推介手續，即免經國內求才登記手續，爰增列但書規定。</p>
<p>第十二條之一 雇主有聘僱家庭看護工意願者，應向中央主管機關公告醫療機構之醫療團隊申請專業評估，經評估被看護者須全日 24 小時照護，由長期照護管理中心推介本國照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，得向中央主管機關申請聘僱家庭看護工。</p> <p>被看護者持特定重度身心障礙手冊得不經前項評估手續，直接向長期照護管理中心申請推介本國照顧服務員。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、為配合外籍家庭看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌措施之實施，爰增列本條條文。</p>
<p>第十四條 雇主依第十二條第一項規定辦理招募本國勞工，有招募不足情形者，於招募二十一日日期滿次日起三十日內得檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。</p> <p>原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依前二條規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。</p>	<p>為使求才證明書確實能證明雇主現有缺工情形，避免雇主刻意延宕領取求才證明時間及配合現行網際網路就業服務資訊系統之求職求才登記，增列雇主招募本國勞工有不足情形者，於招募二十一日日期滿次日起三十日內，得檢具文件向公立就業服務機構申請求才證明書，爰增列第一項，原第一項改列第二項。</p>

<p>第十六條 雇主應備下列文件申請 第二類外國人之招募許可：一、申請書。 二、申請人之國民身分證或公司負責人之國民身分證、公司登記、商業登記證明文件、工廠登記證、團體立案證書或特許事業許可證影本。 三、求才證明書。<u>但聘僱家庭看護工者，免附。</u> 四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。<u>但聘僱家庭看護工者，免附。</u> 五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具之證明文件。<u>但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附。</u> (一)已依規定提撥勞工退休準備金。 (二)已依規定繳納積欠工資墊償基金。 (三)已依規定繳納勞工保險費。 (四)已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。 (五)第二類外國人預定工作之場所，無本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。 (六)無業務緊縮、停業、關廠或歇業情形之虞。 (七)申請日前二年內，無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條</p>	<p>為配合外籍看護工申審流程新制，日後申請聘僱家庭看護工者，須先經醫療團隊評估或長期照護管理中心協助提供國內居家照顧服務，有正當理由無法滿足照顧需求者，始得由本會核配家庭看護工，故不需再辦理國內求才登記，爰增列免附文件之文字。</p>
---	--

<p>件之情事。</p> <p>六、外國人生活管理計畫書。</p> <p>七、審查費收據正本。</p> <p>八、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>雇主聘僱本法第四十六條第一項第八款或第十一款規定之外國人，免附前項第六款規定之文件。</p> <p>雇主依本法第五十八條規定申請遞補第二類外國人，應檢具申請書、出國之外國人名冊、外國人出國證明文件、勞雇終止契約書影本及其他經中央主管機關規定之文件。</p>	
<p>第十九條 雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，不得有未依外國人生活管理計畫書執行之情形。但經地方主管機關限期改善而依限改善者，不在此限。</p>	<p>雇主雖未依第二類外國人生活管理計畫書執行，惟可改善者，擬給予一定期限使其於期限內改善，以維護雇主權益。</p>
<p>第二十三條（刪除）</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、有鑑於實務上已發生勞雇相處不睦，惟雇主在配額考量下，不同意第二類外國人轉換雇主，致渠等受不平等待遇或經雇主以不明原因遣送出國等侵害第二類外國人工作權益之案例；又目前製造業者及營造業者申請第二類外國人係採配額制，雇主若將外國人轉換，惟其配額不變之情形下，並不影響其後續申請案，爰刪除本條文規定。</p>
<p>第二十四條 雇主申請聘僱第二類外國人時，有違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準或依本法第五十九條第二項所訂定之準則者，中央主管機關應不予許可。</p>	<p>明文規定違反轉換雇主或工作程序準則之申請案應不予許可，俾類似案件有直接適用條文之依據。</p>

<p>第四十三條 雇主依勞動契約給付第二類外國人工資時，應檢附印有中文及該外國人母國文字之薪資明細表，記入實領工資、工資計算項目、工資總額、扣款項目及金額等事項，交予該外國人收存，並自行保存一份。</p> <p>雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。</p>	<p>一、為避免發生勞資爭議，增列第一項後段規定，雇主於發放薪資時，除應掣給外國人薪資明細表外，雇主本身亦應保存該薪資明細表。</p> <p>二、為保障雇主及外國人權益，並使雇主知悉外國人入國前所繳交費用情形，以避免仲介公司超收費用，爰增列第二項規定。</p>
<p>第四十八條 本辦法自中華民國九十三年一月十五日起施行。</p> <p>中華民國九十四年○月○日修正之條文自九十五年一月一日起施行。</p>	<p>明定本辦法修正條文之施行日期。</p>



附錄二 與傳播權相關的人權條文（作者整理）

世界人權宣言（節錄）

第七條

法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。人人有權享受平等保護，以免受違反本宣言的任何歧視行為以及煽動這種歧視的任何行為之害。

第十二條

任何人的私生活、家庭、住宅和通信不得任意干涉，他的榮譽和名譽不得加以攻擊。人人有權享受法律保護，以免受這種干涉或攻擊。

第十八條

人人有思想、良心和宗教自由的權利；此項權利包括改變他的宗教或信仰的自由，以及單獨或集體、公開或秘密地以教義、實踐、禮拜和戒律表示他的宗教或信仰的自由。

第十九條

人人有權享有主張和發表意見的自由；此項權利包括持有主張而不受干涉的自由，和通過任何媒介和不論國界尋求、接受和傳遞消息和思想的自由。

第廿條

- 一，人人有權享有和平集會和結社的自由。
- 二，不得逼使任何人隸屬於某一團體。

第廿一條

- 一，人人有直接或通過自由選舉的代表參與治理本國的權利。
 - 二，人人有平等機會參加本國公務的權利。
- 三人民的意志是政府權力的基礎；這一意志應以定期和真正的選舉予以表現，而選舉應依據普遍和平等的投票權，並以不記名投票或相當的自由投票程序進行。

第廿二條

每個人，作為社會的一員，有權享受社會保障，並有權享受他的個人尊嚴和人格的自由發展所必需的經濟、社會和文化方面各種權利的實現，這種實現是通過國家努力和國際合作，並依照各國的組織和資源情況而定。

第廿六條

- 一，人人都有受教育的權利，教育應當免費，至少在初級和基本階段應如此。初級教育應屬義務性質。技術和職業教育應普遍設立。高等教育應根據成績而對一切人平等開放。
- 二，教育的目的在於充分發展人的個性並加強對人權和基本自由的尊重。教育

應促進各國、各種族或各宗教集團間的了解、容忍和友誼，並應促進聯合國維護和平的各項活動。

三，父母對其子女所應受的教育之種類，有優先選擇之權利。

第廿七條

一，人人有權自由參加社會的文化生活，享受藝術，並分享科學進步及其產生的福利。

二，人人對由於他所創作的任何科學、文學或美術作品而產生的精神和物質的利益，有享受保護之權利。

經濟、社會和文化權利國際公約（節錄）

第十三條（教育之權利）

一、本公約締約各國承認，人人有受教育的權利。它們同意，教育應鼓勵人的個性和尊嚴的充分發展，加強對人權和基本自由的尊重，並應使所有的人能有效地參加自由社會，促進各民族之間和各種族、人種或宗教團體之間的了解，容忍和友誼，和促進聯合國維護和平的各項活動。

二、本公約締約各國認為，為了充分實現這一權利起見：

（甲）初等教育應屬義務性質並一律免費；

（乙）各種形式的中等教育，包括中等技術和職業教育，應以一切適當方法，普遍設立，並對一切人開放，特別要逐漸做到免費；

（丙）高等教育應根據成績，以一切適當方法，對一切人平等開放，特別要逐漸做到免費；

（丁）對那些未受到或未完成初等教育的人的基礎教育，應盡可能加以鼓勵或推進；

（戊）各級學校的制度，應積極加以發展；適當的獎學金制度，應予設置；教員的物質條件，應不斷加以改善。

第十五條（參加文化生活之權利）

一、本公約締約各國承認人人有權：

（甲）參加文化生活；

（乙）享受科學進步及其應用所產生的利益；

（丙）對其本人的任何科學、文學或藝術作品所產生的精神上和物質上的利益，享受被保護之利。

二、本公約締約各國為充分實現這一權利而採取的步驟應包括為保存、發展和傳播科學和文化所必需的步驟。

三、本公約締約各國承擔尊重進行科學研究和創造性活動所不可缺少的自由。

四、本公約締約各國認識到鼓勵和發展科學與文化方面的國際接觸和合作的好處。

公民權利和政治權利國際公約（節錄）

第一條（人民自決權）

- 一、所有人民都有自決權。他們憑這種權利自由決定他們的政治地位，並自由謀求他們的經濟、社會和文化的發展。
- 三、監獄制度應包括以爭取囚犯改造和社會復員為基本目的的待遇。少年罪犯應與成年人隔離開，並應給予適合其年齡及法律地位的待遇。

第十七條（對干涉及攻擊之保護）

- 一、任何人的私生活、家庭、住宅或通信不得加以任意或非法干涉，他的榮譽和名譽不得加以非法攻擊。
- 二、人人有權享受法律保護，以免受這種干涉或攻擊。

第十八條（思想、良心和宗教自由）

- 一、人人有權享受思想、良心和宗教自由。此項權利包括維持或改變他的宗教或信仰的自由，以及單獨或集體、公開或秘密地以禮拜、戒律、實踐和教義來表明他的宗教或信仰的自由。
- 二、任何人不得遭受足以損害他維持或改變他的宗教或信仰自由的強迫。
- 三、表示自己的宗教或信仰的自由，僅只受法律所規定的以及為保障公共安全、秩序、衛生或道德、或他人的基本權利和自由所必需的限制。

第十九條（表現自由）

- 一、人人有權持有主張，不受干涉。
- 二、人人有自由發表意見的權利；此項權利包括尋求、接受和傳遞各種消息和思想的自由，而不論國界，也不論口頭的、書寫的、印刷的、採取藝術形式的、或通過他所選擇的任何其他媒介。
- 三、本條第二款所規定的權利的行使帶有特殊的義務和責任，因此得受某些限制，但這些限制只應由法律規定並為下列條件所必需：
 - （甲）尊重他人的權利或名譽；
 - （乙）保障國家安全或公共秩序，或公共衛生或道德。

第二十條（禁止宣傳戰爭及鼓吹歧視）

- 一、任何鼓吹戰爭的宣傳，應以法律加以禁止。
- 二、任何鼓吹民族、種族或宗教仇恨的主張，構成煽動歧視、敵視或強暴者，應以法律加以禁止。

第二十一條（集會之權利）

和平集會的權利應被承認。對此項權利的行使不得加以限制，除去按照法律以及在民主社會中為維護國家安全或公共安全、公共秩序，保護公共衛生或道德或他人的權利和自由的需要而加的限制。

第二十二條（結社之自由）

- 一、人人有權享受與他人結社的自由，包括組織和參加工會以保護他的利益的權利。
- 二、對此項權利的行使不得加以限制，除去法律所規定的限制以及在民主社會中為維護國家安全或公共安全、公共秩序，保護公共衛生或道德，或他人的權利和自由所必需的限制，本條不應禁止對軍隊或警察成員的行使此項權利加以合法的限制。

第二十五條（參政權）

每個公民應有下列權利和機會，不受第二條所述的區分和不合理的限制：

- （甲）直接或通過自由選擇的代表參與公共事務；
- （乙）*在真正的定期的選舉中選舉和被選舉，這種選舉應是普遍的和平等的並以無記名投票方式進行，以保證選舉人的意志的自由表達；

第二十七條（少數人之權利）

在那些存在著人種的、宗教的或語言的少數人的國家中，不得否認這種少數人同他們的集團中的其他成員共同享有自己的文化、信奉和實行自己的宗教或使用自己的語言的權利。

附錄三 移工訪談大綱

一、媒介使用

1. 請問你平常經常使用哪些媒介？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路
其他

2. 請問你平日在甚麼情境之下使用這些媒介？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路
其他

3. 請問你如何怎麼知道這些媒介？又是如何獲得的？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路
其他



4. 請問你使用這些媒介時有無受到阻礙？這些阻礙是甚麼？你又如何克服？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路
其他

二、媒介內容

1. 請問你用這些媒介的主要目的是甚麼？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路
其他

2. 請問你使用這些媒介主要希望獲得甚麼資訊（原生國、接待國）？

報紙、雜誌
廣播
電視
網際網路

其他

3. 請問你最喜歡這些媒介哪些內容（分別詢問原生國、接待國）？為甚麼？

報紙、雜誌

廣播

電視

網際網路

其他

4. 請問你會平日有機會接觸台灣的媒介嗎？會接觸的原因為何？不接觸的原因為何？

報紙、雜誌

廣播

電視

網際網路

其他



附錄四 移工廣播節目一覽表 (資料來源：國家傳播通訊委員會廣播

節目表，本研究整理)

電臺名稱	區域	頻率	節目名稱	播出時間	語言	製作
警察廣播電台 長青網	全台	AM 1260	外勞朋友在台灣(轉播)	一~六 14:00-15:00	1-3 越 4-6 印	外製
台北勞工教育 電台	台北	FM 91.3	寶島湄江情(聯播)	週六 07:00-08:00 22:00-23:00 週日 22:00-23:00	越	勞委會 委製
臺北廣播電臺	台北	FM93.1 AM1134	HELLO TAIPEI	週六(印)、日(菲) 21:00-22:00 週六(泰)、日(越) 22:00-23:00	週六： 印、菲 週日： 泰、越	外製
台灣廣播公司 台北一台	台北	AM 1323	外勞交流道 台北直飛雅加達 湄南河畔 客自越南來 外勞交流道 台北直飛雅加達 開心假日菲律賓	週五 07:00-08:00 週六 07:00-08:00 周日 07:00-09:00 周日 13:00-14:00 周日 14:00-15:00 周日 17:00-18:00 周日 18:00-19:00	國 印 泰 越 越 印 菲	勞委會 委製
台灣廣播公司 台北二台	台北	AM 1188	外勞交流道 客自越南來	週日 17:00-18:00 週日 18:00-19:00	國 越	勞委會 委製
台灣廣播公司 大溪轉播台	桃園	AM621	湄南河畔 台北直飛雅加達 開心假日菲律賓 客自越南來	週日 07:00-08:00 17:00-18:00 18:00-20:00 20:00-21:00	泰 印 菲 越	勞委會 委製
新竹勞工之聲	新竹	FM89.9	寶島湄江情(轉播)	周日 21:00-22:00	越	外製
台灣廣播公司 關西轉播台	新竹	AM1170	台北直飛雅加達 開心假日菲律賓 客自越南來	週日 17:00-18:00 18:00-20:00 20:00-21:00	印 菲 越	勞委會 委製
台灣廣播公司 新竹廣播電台	新竹	AM1206	湄南河畔 客自越南來 外勞交流道 台北直飛雅加達 開心假日菲律賓	週日 07:00-09:00 13:00-14:00 16:00-17:00 17:00-18:00 18:00-20:00	泰 越 國 印 菲	勞委會 委製
大漢之音調頻 廣播電臺	苗栗	FM97.1	外勞台灣鄉土情	周六 19:00-20:00 周日 07:00-08:00	客、印 印	自製

台灣廣播公司 台中廣播電台	台中	AM774	外勞交流道	週日 17:00-18:00	國	勞委會 委製
中廣台灣台鄉 親服務網	台中	AM1062	菲律賓在台中	週日 20:00-22:00	菲	自製
中聲廣播事業 股份有限公司	台中	AM864	新的一天新的希望	周日 23:00-24:00	菲	自製
關懷電台	彰化	FM91.1	寶島湄江情	周日 22:00-23:00	越	外製
神農廣播電台	雲林	FM99.5	台灣心泰國情	周日 19:00-20:00	泰	自製
蘭潭之聲廣播 股份有限公司	嘉義	FM90.9	友誼橋	周日 19:00~20:00	泰	自製
嘉義之音廣播 電台	嘉義	FM91.3	菲律賓之友 (菲律賓旅台團契)	周日 08:00-10:00	菲	自製
北回廣播電臺	嘉義	FM91.7	RTI FM 印尼語 RTI FM 越南語	周日 22:00-23:00 23:00-24:00	印 越	自製
高雄廣播電台	高雄	FM94.3 AM1089	泰勞在高雄 南國姐妹情(基督教 家協中心) 菲勞在高雄(菲律賓 經文辦事處)	週日 08:00-0900 週日 09:00-10:00 週日 18:10-1900	泰 越、印 菲	勞委會 委製