

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

老虎鉗下的外勞勞動人權：我國外籍勞工勞動人權之探索

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2412-H-004-013-

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：國立政治大學勞工研究所

計畫主持人：劉梅君

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 92 年 10 月 30 日

老虎鉗下的外勞勞動人權

—我國外籍勞工勞動人權之探索

第一章 序論

「一名印尼籍女傭向台北縣警方指控遭吳姓女雇主凌虐及限制行動，對方並傷害她的性器官。……印尼籍女傭 S 告訴警方說，她從元月十六日到吳姓婦人家中幫傭，除了做家事，還要照顧吳婦三名小孩，吳婦限制她的行動，至今沒有休假，只要做家事或餵小孩的動作慢一點，就會被打罵。四月八日上午，她把稀飯煮焦了，吳婦不但責罵她，還用衣架、藤條把她打得片體鱗傷……。S 說，本月二十二日下午三時，她因餵小孩吃飯的動作太慢，又被吳婦責罵，吳婦用拍打肉排的方形鐵鎚打她，拉扯她的頭髮，還猛捏她的陰部，說要用老虎鉗夾她。當時吳婦的先生也在旁邊觀看，並未制止，讓她非常痛苦。」

(聯合報，第五版，2001/5/25)

「在把人力當成『商品』的邏輯之下，移工在台工作的處境，並沒有太大的改變。移工遭遇到的種族、階級、性別的歧視，存在於所有的政策、媒體以及社會生活之中。而在不當法令政策之下，移工往往遭受到雇主與仲介業者的層層剝削。形同現代奴隸賣身契的仲介契約、限制住居、剝奪信仰自由、禁孕、任意遣返、惡劣的勞動條件、不安全的工作場所、性騷擾與性侵害事件頻傳以及不時成為政府外交關係的籌碼，充分顯示出移工被非人性化對待的處境。」

(【二千年台灣人權報告】，頁 11，台灣人權促進會，2001/2)

一、研究緣起

禮拜天早晨，當大多數台北人兀自好夢中，中山北路上的聖多福教堂早已門庭若市、人聲鼎沸，路經此地，彷彿置身異國般頓生時空錯置感，讓人不禁分不清楚誰才是「外來客」？！同日下午的二二八和平紀念公園、中正紀念堂，傍晚時分的台北火車站，耳畔響起、觸目所及的盡是您不熟悉又陌生的交談聲音和人群影像，您會多看他們一眼然後走開，抑或頭也不抬地加快您的腳步離去？沒有錯，外勞¹就這樣悄悄然「侵入」我們的日常生活。對於絕大多數國人來說，外勞只是一群社會能見度極低的「透明人」，他們很少會去感受到外勞的「存在」，特別對於許多中產階級而言，外勞似乎只是個「零」。然而在台外勞總人數迄今

¹ 本文使用「外勞」一詞，並未有任何社會階級貶抑之意，也沒有政治上分離主義的企圖，或任何民族情緒的對立意圖。有人以「客工」或「移工」稱之，但仍以「外勞」為民間慣用稱詞。

卻已超過三十萬人(如表一、表二),一旦其衍生社會問題時,外勞馬上成為「千夫所指」的對象,甚至被視為社會不定時炸彈。少有人會去感謝家事服務外勞的付出與辛勞,少有人會去想到日常生活用品裡的部份成果是外勞的汗水結晶,也少有人會去記得重大工程的完成背後有外勞的血、汗、淚交織,更少有人會去關心外勞的異鄉作客心情、生活狀況、勞動條件、職場環境與工作處遇。有的,是將外勞和「骯髒不潔」、「懶散」、「貧窮」、「犯罪」、「社會成本」等負面標籤串聯在一起,或痛斥他們搶走了本國勞工的飯碗,甚至擔憂總有一天,外勞若成了新移民,將會「劣化」我們的「優質」生活,「反噬」我們的「文明」社會,「侵蝕」我們的「固有」文化。

表一 臺閩地區外籍勞工在華人數按行業及國籍分
中華民國九十年十二月底

單位：人

行 業 別	總 計	印 尼	馬 來 西 亞	菲 律 賓	泰 國	越 南
總 計	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916
農 業 (國內外船員)	1,249	548		490	14	197
製 造 業	157,055	11,637	34	46,465	91,896	7,023
食品製造業	4511	372	-	1221	2600	318
紡織業	28026	1984	1	4990	19745	1306
成衣及服飾品業	2575	168	-	965	1083	359
皮革及毛皮業	1613	121	-	255	1201	36
木竹製品業	1285	479	-	147	628	31
家具及裝設品業	214	8	-	34	172	-
紙漿及紙製品業	3455	474	-	654	2258	69
印刷及有關事業	243	9	-	37	197	-
化學材料業	1892	169	-	351	1260	112
化學製品業	1607	125	1	371	1016	94
石油及煤製品業	-	-	-	-	-	-
橡膠製品業	4251	134	-	371	3561	185
塑膠製品業	10184	751	1	2056	6884	492
非金屬礦物業	6141	453	2	967	4357	362
金屬基本工業	10315	948	2	1234	7993	138
金屬製品業	16413	1142	3	3011	11959	298
機械設備業	6643	396	1	1030	5066	150
電力及電子機械業	44135	3154	13	25597	12687	2684
運輸工具業	6949	362	-	1106	5340	141
精密器械業	752	22	-	504	171	55
雜項工業	5851	366	10	1564	3718	193
營 造 業	33,367	269	10	949	31,664	475
社會服務及個人服務業	112,934	78,678	2	24,875	4,158	5,221

附 註：社會服務及個人服務業包括家庭幫傭、家庭及養護機構監護工等項。

資料來源：職訓局網站(<http://www.evta.gov.tw/>)

表二 臺閩地區外籍勞工在華人數按開放項目分
中華民國九十年十二月底

單位：人

項目別	在台人數
總計	304,605
政府重大公共工程	29,619
六行業十五種職業	208
外籍監護工	103,780
家庭幫傭	9,154
外籍船員	1,249
六十八種行業	2,292
七十三種行業	207
陶瓷等六行業	192
新廠及擴充設備案	459
經濟部加工出口區及科學園專案	212
三K行業專案	51
重大投資製造業	50,520
重大投資營造業	2,502
七行業專案	17
製造業兩年期滿重整 (3)	93,405
非高科技製造業	10,361
高科技製造業	377

資料來源：職訓局網站(<http://www.evta.gov.tw/>)

在經濟全球化的運作規律下，資本的力量節節進逼，國家在勞動市場的管制地位節節敗退，勞動力的跨國移動日益頻繁。台灣在 80 年代末期亦搭上這班列車，在正式開放引進外勞後，彷彿失速的雲霄飛車般，合法在台外勞人數不斷地衝高，從 1991 年的 1,610 人到 2001 年的 304,605 人（如表三），從「限業限量」的政策基調，到引進行業、類別的不斷擴增。²十年來，一波波的廉價外勞在雇主張臂歡迎之下來到台灣。十年間，一曲曲的外勞悲歌卻不斷地在台灣社會各個角落響起。缺乏前瞻性、整體性的外勞政策，漠視人權、偏離平等待遇的外勞法令，嚴重剝削的人力仲介，封建唯利的雇主心態與違反人性的管理制度，都成了

² 政府在資本家以「撤資」/「投資」作為要求引進外勞的「威逼利誘」下，終究棄守原來禁絕的堅定立場，被迫對外打開勞動市場大門。外勞的引進顯然已非久旱（「缺工」？）逢甘霖（或稱「人造」及時雨），而是開啟的水閘門，從此源源不絕地湧入，即便是高科技產業的新竹科學園區亦遭波及。

共譜外勞悲歌音符的演奏群。而冷眼以對的台灣島民、種族中心主義的顛頑心態、保守僵固的社會文化，則是不折不扣的悲歌原創者。在台灣社會「創」「奏」一致的集體演出下，究竟形塑出還有多少自主空間的外勞次文化？近年來，外勞遭受雇主不當對待與虐待的事件時有所聞，外籍幫傭或家庭監護工被雇主視為「禁嚮」、「家奴」而遭到性騷擾或性侵害事件亦不時發生。在國內失業率持續攀升的情況下，外勞更被部分本勞視為失業問題元兇而淪為代罪羔羊，深化了勞勞之間的裂隙與仇恨。此外，在經發會召開期間，就業組所討論的外勞議題諸如外勞緊縮政策、外勞與基本工資脫勾、薪資包含膳宿費、建立仲介費收取新制等，在在引發政府與雇主、本勞、外勞、仲介公司等不同利益團體之間及我國和外勞來源國的衝突和爭論。究竟外勞這群台灣社會弱勢中的弱勢族群，在勞動過程中遭逢了甚麼樣的對待與境遇，勞僱關係又呈現出甚麼樣的圖像與面貌，值得我們加以關心和深入探究。

表三 歷年在台外勞總人數統計³

單位：人

年	外勞總人數	增減人數(當年-去年)
1991	1,610	--
1992	15,924	+14313
1993	97,565	+81641
1994	151,989	+54424
1995	189,051	+37062
1996	236,555	+47504
1997	248,396	+11841
1998	270,620	+22224
1999	294,967	+24347
2000	326,515	+31548
2001	304,605	-21910

資料來源：職訓局網站(<http://www.evta.gov.tw/>)，其中增減人數為作者自製

二、研究目的

在資本主義的市場交換邏輯下，勞動力已成為不折不扣的商品，台灣的外籍勞工則是體現勞動力商品化的最明顯例證，其具有的商品特徵包括：1. 統一價

³ 直到 2001 年，台灣經濟遭逢有史以來嚴重的不景氣與高失業率，在官方採取緊縮政策後，外勞人數才首度出現負成長。

格，即勞動力價格的一致化，外勞不論從事的工作內容或擔任職務類別為何，幾乎均以基本工資僱用，但這卻是個不公平、價格壟斷的「買方市場」！（與本勞相較，是明顯的同工不同酬！）2. 使用價值，滿足雇主效用需求，同時亦是創造利潤的根源所在。3. 使用期限，由於是短期契約⁴(short-term contract)，雇主會在期限內竭盡所能壓榨勞動力，以達到「物盡其用」。4. 用完即丟，契約期間屆滿則僱傭關係隨即立刻終止，其實只要「不適用」、「不好用」，不待用完也可任意遣返、提前拋棄。5. 所有權歸屬買方，由於不得轉換雇主，形同成為雇主買斷的私有財。同時，外勞亦符合雇主眼中「理想工人」⁵(ideal worker)的五項條件：1. 便宜，薪資比照基本工資(15840元，已多年未調整增加)，又可免除退休金、資遣費等人事成本負擔，且由於禁止攜眷來台居留，社會再生產成本遂主要發生於來源國⁶。2. 身強體健，來台前後均需接受層層的體檢與定期健檢⁷，以確保其「堅固耐用」、「潔淨無染」。3. 身家清白，外勞需提出行為紀錄良好的良民證，以證明其品行端正。4. 沒有情緒，即絕對服從與完全順從，由於外勞多背負龐大仲介費債務，若雇主動輒以遣返為由相迫，其終究只能忍氣吞聲、逆來順受。5. 無性，現行禁孕及禁止攜眷居留的法令規定，可省去雇主本應負擔的社會福利成本⁸。由於外勞明顯具備商品屬性與理想工人的要件，無怪乎成為資本家人人覬覦的市場「搶手貨」，一旦使用外勞之後，就像染上了癮、養成依賴而很難戒掉。因為與本勞相較之下，外勞實在是「便宜好用」、「物美價廉」，同時又

⁴ 就業服務法原規定外勞在台工作期間最長為三年，新修正的就業服務法(2002/1/21)則大幅增加為六年(恐已違背當初「暫時性」、「補充性」的政策原則)。根據入出國及移民法第二十三條規定，外國人在我國取得永久居留的前提之一，必須合法連續居留七年以上，顯見修法後的外勞被刻意排拒在永久居留的範圍之外。然既延長外勞在台工作期限，就更不能不重視其作為一個「人」的基本需求。作為社會成員之一，除了經濟需求外，外勞理所當然還有生理需求、家庭生活需求、社會安全需求、教育文化需求乃至政治需求(公共事務參與權)等，這些都是日後必然要面對的嚴肅課題，而非將外勞去人性化，僅僅視其為「異化」的生產工具。事實上，外勞的稅賦與本國人並無二致，但所享之社會安全保障(如部分勞保給付、失業給付等)卻明顯不如本國人。甚至在公共空間的使用上，外勞亦偶遭本國人民的排擠，例如部分地方民意代表，曾要求警察機關強力取締「盤據」在某些公共場所(如火車站、公園)的外勞，原因是他們「侵占」了原本屬於本國人的生活休閒空間，並且有礙「市容觀瞻」。

⁵ 相對於「理想工人」，則是「不理想工人」，主要包括老、弱、殘、疾、婦女等，在資本「經濟理性」的思維裡，區別理想/不理想工人的意義在於能創造剩餘價值的多或寡。

⁶ 見劉梅君，「廉價外勞」論述的政治經濟學批判，2000/6。台灣外勞的廉價是建立在外勞的「生產」與「社會再生產」分離的基礎上：外勞在台灣「生產」所創造出來的剩餘，其中一小部份做為個人生活開銷所需，其餘部分則作為外勞匯回母國進行「社會再生產」所需。Buraway(1976)則將「再生產」區分為勞動力的「維持」(maintenance)與「更新」(renewal)。前者是指勞動者個人勞動力的修復，後者則為勞動者家庭子女的繁衍延續(即勞動力的汰舊換新)。

⁷ 見外國人聘僱許可及管理辦法第十五條，其中第八款妊娠檢查的規定，在新修正的該辦法(2001/11/7)中，雖已改為於入國後工作每滿六個月之健康檢查免驗，但外勞入國前後仍需進行驗孕，一旦出現陽性反應，即被視為「健檢不合格」，無法來台或須予以遣返。此一規定無疑是歧視女性的「禁孕條款」，更與兩性工作平等法的精神相衝突。

⁸ 此處的「無性」，純粹源自於雇主經濟利益的考量，但對許多聘有家事服務類外勞(以女性為主)的雇主家庭而言，「性別」剝削的問題可能更顯嚴重。

具備牽制、分化本勞的效用⁹，對於國家與資本家而言，外勞政策是只用其力(又享其利)、不留其人(但配額可不斷循環使用)，外勞誠然是「產業後備軍」的最佳來源。

在現行的外勞體制之下，外勞不僅成為不自由的短期契約工人(外勞是「活生生」的商品，諷刺的是，在所謂「自由市場機制」下，卻同時也是無法「自由流動」的商品)，其與雇主之間除了具有人格、經濟的從屬關係，更具備了人身的從屬依附關係(經由國家授與，雇主具有外勞生活管理的特權，在申請招募許可時，雇主必須繳交「外國人生活管理計劃書」，如此監控外勞的目的，無非是為了防止其逃跑滋事)。此實為最可怕之處，因為雇主的勞動控制力不僅限於工作場所，更已延伸至勞工的私領域。也因此，外勞從具備人格、尊嚴、思想、情感的「行動主體」，淪為被決定、被支配、被宰制的「附屬客體」，其所處的社會邊緣位置，幾已成為聽不到聲音的「局外人」。在「國家/資本家利益擺中間、外勞權利放一邊」的錯亂勞動規訓體系下，各種光怪陸離的現象與問題於焉產生。

對於外勞議題，台灣主流論述一直都把焦點放在「除弊興利」的主軸核心，即在外勞引進問題上，一方面致力追求「經濟利益」的極大化(大力開發外勞的經濟價值)，另一方面則強力要求「社會成本」的極小化(嚴加防範外勞可能製造的社會問題)，這形同加諸在外勞身上的雙重緊箍咒，並且將外勞做不人道的二分切割，箇中充滿「去蕪存菁」、「趨吉避兇」的國族主義觀點。尤有甚者，將外勞污名為「必要之惡」，以此做為平衡「經濟發展」與「社會安定」槓桿的卸責藉口，在在暴露了歧視外勞的霸權心態。

「外勞特別容易受傷害，因為他們不被認可，沒有權力。外勞特別容易受傷害，因為他們被地主國認為是『外來者』。外勞特別容易受傷害，因為地主國無法提供國際人權標準的保障，不論是對合法或非法的外勞。」(聯合國，1999年)對於所有移徙勞工(migrant worker，不論合法或非法)來說，遠赴他鄉工作是一場人生的賭注——暫時拋棄現有的一切，去面對一個不可知的雇主、環境、未來、鄉愁……。他們是一隻隻遠離家園、飄洋過海的單飛候鳥，懷抱著「淘金」夢想，飛向生命裡的另一個臨時棲息地，但不幸地，有些在歸巢時，不論是肉體或是靈魂，已然折翼。在菲律賓，每天有二千人(大部分是女性)出國打工，但每天在馬尼拉機場也會接獲四至六具從世界各地運回國的棺木，他們是客死異鄉、死因不明的外勞。

⁹ 外勞與本勞之間不應是「一分為二」，更不該只是「二合為一」，在「全球化」對勞工生存的嚴峻威脅下，應是發揮「一加一大於二」的集體力量。

三、研究對象

就業服務法第四十六條規定外國人在中華民國境內可以從事之工作項目，其中一至六款為白領外國工作者，七至十款為藍領外國工作者，第十一款則較難以歸類。國內一般通稱的「外勞」，指的大多是第九、十款工作項目(家庭幫傭及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)的藍領外勞¹⁰，此亦為本研究的一般研究對象。而有鑒於近年來國內外籍監護工的激增，若再加上外籍家庭幫傭，其人數已超過十一萬人，佔外勞總人數 1/3 以上。由於該等工作具備家庭私密空間的封閉性與雇主(含家人)互動的親近性，因而增加了工作內容與遭遇的歧異性、變化性與複雜性。且上述工作(幾全為女性)目前仍排除適用勞基法，在應有的勞動保護嚴重不足下，其面臨了更為嚴苛的族群、階級、性別的三重歧視，勞動人權狀況更值得關切，故外籍家事服務工作者是本研究的主要研究對象。

四、研究方法

(1) 文獻探討與比較分析

廣泛蒐集國內外有關外勞勞動人權的相關文獻資料，並與國內現行外勞相關法制作一比較，以之作為本研究調查資料之基礎，評析我國外籍勞工的勞動人權概況。

(2) 次級資料分析

蒐集、整理及分析國內相關統計資料，以利對於在台外勞的勞動人權之初步了解，最後再與本研究調查結果相互對照比較，分析其間可能的異同。

(3) 深度訪談及參與觀察

本研究以深度訪談及參與觀察為主，田野調查對象包括外勞、雇主(含外勞管理人員)、行政機關、警政單位、外國人收容中心、仲介公司、民間團體(如天主教外勞服務團體)、工會或其他本勞。經由與田調對象的互動及對話，將有助於深入剖析外勞勞動人權的各種面向，如外勞的

¹⁰ 我國的外勞體制明顯帶有「藍領從嚴，白領從寬」的色彩，諸如攜眷居留、轉換雇主或工作、健康檢查、繳交就業安定費等，均有一套雙重標準，而官方態度亦復如此。藍領與白領外籍勞工之間不平等的差別待遇，反映的不僅是工作歧視，其實更隱含膚色的歧視。

勞動生活實況、勞動條件(包括工資、工時、休假等)與僱傭關係(包括抵抗經驗、有無逃跑想法或經驗等)、雇主(含外勞管理人員)的管理方式與相處之道、行政機關(外勞政策)的立場與原則、警政單位與外國人收容中心的處理對待方式、仲介公司與民間團體的角色與功能、工會或其他本勞對於外勞的態度與看法等，再輔以大眾媒體對於外籍勞工相關新聞事件之個案分析，以進一步建構出外勞勞動人權的具體圖像。研究範圍集中在北部地區(主要是台北縣市)，教會、清真寺、車站、公園、醫院及工廠、工地則將是重要的田野根據地。

第二章 外傭¹¹的主要工作特性

¹¹ 由於在實務上，外籍家庭幫傭及監護工兩者工作內容多已合而為一(其實是抵觸現行法令)，故本文多以「外傭」統稱之。

在台灣，外傭有兩項主要工作特性，一是勞動強度大，另一是勞動密度高。勞動強度大代表著肉體上的沉重負擔，勞動密度高則隱含著精神上的深刻緊繃。兩者皆對外傭帶來了難以想像的身心煎熬，以下將探討背後諸多形成原因。

一、工作時間長

(一)一人可抵三人用

「我每天一張開眼睛就得開始工作，一直做 一直做，做到晚上睡覺前為止。」來自印尼的 Boini 含淚無奈地說。以監護工身分進入台灣工作的她，每天的工作卻是在雇主經營的餐飲店幫忙、做家事以及照顧四個月大的嬰兒。就這樣，Boini 有三重的工作身分，分別是餐飲店的服務生、家庭幫傭以及褓母。

「早上四點必須起床，然後到老闆的店裡幫忙，一邊煮麵、洗碗、整理與打掃，還得一邊帶小孩。在老闆的店裡工作完全沒有休息，一直到傍晚關店回家。晚上還必須做很多家事，像是洗衣服、洗碗、拖地，大約忙到 11、12 點才能睡覺。」Boini 說。在忙完一天後，不幸的是，原本應該屬於 Boini 的夜晚，卻仍然不能高枕無憂，因為她與襁褓中的幼兒同睡，在冷冽的冬夜裡，她必須不斷起身安撫吵鬧不休的嬰兒。

「有一次小 baby 半夜又哭又鬧，我被吵醒後，只好抱著 baby 邊搖邊哄，後來竟不知不覺就在椅子上睡著，直到頭往後仰才驚醒。」Boini 說。「我每天早上起床後，都覺得頭好痛，腦袋變得好重好重、搖來搖去.....。」Boini 用著她所知有限的中文字彙艱難地說著，並搭配著搖頭晃腦的肢體動作，但我知道她的工作生活比她所說的何止艱難數倍。長期的睡眠時間不足與睡眠品質不佳，讓她經常處於精神恍惚、心神不寧狀態，也無怪乎她的老闆娘經常罵她反應遲鈍、愚不可及。每每在餐飲店大庭廣眾中，被劈頭痛罵「笨蛋」、「白癡」、「豬」，Boini 總是靜靜地躲到廁所裡偷哭，「真的不是我笨，是因為我頭很痛！」她說。

(二)機器般的按表勞動

來自菲律賓的 Paz 因為被雇主趕出家門，夜裡在台北街頭無助悲泣，經同胞發現後給予協助，在聖多福教堂暫宿一晚後，轉至外勞庇護中心安置。與 Paz 的第一次談話，讓我迄今印象深刻，或許是壓抑太久，在訪談過程中，她數度聲淚俱下、近乎失控。擦乾的眼淚一再決堤，撫平的情緒一再崩潰。

下表是 Paz 的每日的工作時間表(該表是其女雇主所作，此處一字不漏轉

列)。原本應該是照顧病人的 Paz，來到雇主家中，卻是做著永遠做不完的家事及照顧一歲多的雙胞胎。「我覺得我就像是機器人一樣。」 Paz 悲痛地說，「但機器也需要維護保養而停止運轉，我卻連機器都不如……」與一對雙胞胎同睡的 Paz 同樣面臨睡眠時段被切割的痛苦，而女雇主每天例行性地檢查工作成果，更是讓 Paz 如坐針氈、喘不過氣。因為只要有一項工作沒做好(由女雇主主觀認定)，Paz 就必須面對女雇主狂風驟雨般的咒罵與羞辱。這樣的精神壓力，讓 Paz 在攬鏡自盼時，竟差點認不出自己。

「因為太累了，我每天都要喝很多咖啡來提神。」 Paz 說。

Morning	Paz
7:00-8:00	Clean;eat breakfast;prepare breakfast
8:00-9:00	Feed baby breakfast;clean mouth;take temp.
9:00-10:00	Cleaning
10:00-11:00	Cleaning;11:00 prepare juice
11:00-12:00	Do laundry;prepare baby lunch
12:00-1:00	Feed baby lunch;clean mouth;cleaning
1:00-2:00	Ironing
2:00-3:00	Take care of baby
3:00-4:00	3:00 eat snacks and juice
4:00-5:00	Take care of baby
5:00-6:00	Prepare baby and family dinner
6:00-7:00	Prepare baby and family dinner;feed baby
7:00-8:00	Prepare baby and family dinner
8:00-9:00	Take a bath for baby
9:00-10:00	Let baby sleep
10:00-11:00	Clean kitchen;living rooms
11:00-12:00	Go to the market if needed

(三)無止境的勞力壓榨

Partini，來自印尼，平日除了要照料雇主家中行動不便的老人外，還得一肩擔起家中的大小雜務。此外，星期一、三，必須到太太娘家打掃及做飯，星期六、日則得至太太姊姊家打掃、做飯及帶小孩。甚至，偶爾在週五，雇主還會帶 Partini 至其友人的夜市小吃攤去幫忙。

「我覺得我有好多老闆，每天每天好像都不一樣。」 Partini 開玩笑地說。但唯一不變的是，Partini 每個月只領一份工資。

尤有甚者，筆者曾遇一在台南工作的越南女傭阮氏，據她透露，她每天分別

在五個不同的地點工作。除了原有工作地之外，阿嬤早上 9 點會帶她去第二個地方工作，阿嬤賺得 7000 元，阮氏從中分得 2000 元；11 點至第三個地方工作，阿嬤賺得 5000 元，阮氏分得 1500 元；下午 2 點半則至第四個地方工作，阿嬤賺得 3000 元，阮氏分文未得；下午 4 點再到第五個地方工作，阿嬤賺得 3000 元，阮氏分文未得；最後，5、6 點之際回到原雇主家，尚須照顧 74 歲的阿公與負擔家務。詢以如何忍受這般辛勞的工作，阮氏回答：「阿嬤告訴我，若不配合出去工作，就要叫仲介送我回家。而且，工作雖然辛苦，但我每個月薪水也增加了。」透過勞務的出租外包，原雇主省下了大筆的僱用成本，而外傭則面對著無情的勞動力擠壓，像是一顆柳丁，被榨得一滴不剩。

在筆者的田野研究個案裡，工作時間漫長幾乎是外傭普遍的工作困境。根據吳秀照對於台北市火車站及教堂外籍家事服務工作者的工時間卷調查顯示¹²，受訪的外勞中有 53.7% 表示，每日工作時數在 13 小時以上，足見此一問題的嚴重性，並反映出部分雇主「人」盡其用的貪婪習性。

二、隨時處於工作待命狀態

(一) 外來的有應(「有」求必「應」)「工」

家事服務工作雖不盡然時時刻刻均處於「工作中」之狀態，但由於勞動契約上並沒有確切的上下班時間，使得外傭一天 24 小時幾近完全處在接受雇主(們)隨時召喚的待命狀態。Partini 告訴我，儘管來台將近一年，她每天仍然活在神經緊繃、情緒緊張的氛圍中。因為雇主規定，當家裡有人喊她的名字時，必須有求必「應」，必須立即大聲回應，否則少不了一陣斥責。特別是家中有訪客時，更是如此。

「只有在家裡大大小小都回房睡覺後，我才擁有真正屬於自己的時間。只有在夜裡、在夢裡，我才覺得真正的自己又活了起來。」Partini 幽然地說。在研究過程中，我碰到許多外勞笑稱自己像是 7-11 便利超商，菲律賓女傭 Paz 說：「7-11 的工作最起碼是輪班制，但我們的工作卻是不分晝夜、一人到底，永不打烊。」

(二) 三頭六臂的外傭

由於經常處於工作待命狀態，當外傭碰上家中成員接二連三發號施令時，往往忙得不可開交，恨不得有三頭六臂。Boini 說：「有時太太交代的工作才剛做完或做到一半，先生馬上又交代我要做別的事。除了先生、太太兩人外，還有

¹² 見吳秀照，台北市外籍勞工勞動條件及勞雇關係調查研究，p73,2002/7。

爺爺、奶奶以及先生、太太的小孩，他們隨時都有可能要我做東做西，我總覺得工作好像永遠都做不完……」事實上，面對家庭成員不分老少都是雇主的情況下，外傭不僅分身乏術，有事更會「順了姑心，逆了嫂意」，無端捲入家庭紛爭。

家事服務工作不僅是一種體力勞動，也是一種情緒勞動，其不僅具備傳統生產勞動行業的三 D(dirty、dangerous、difficult)工作性質，同時也兼具服務業所強調的「以客為尊」、「壓抑自我」的勞動特性，這對任何人來說，絕對都是生理與心理上的嚴苛試煉。

三、天天都是工作日

身為勞工，享有例假日是基本的勞動人權。在政府持續推動週休二日政策的今天，很難想像的是，許多的外傭(特別是印尼與越南籍)竟還不知假日的滋味。對於雇主而言，只要花費 528 元(每小時基本工資 66 元×8 小時)，就可買斷外傭的週休權，而享有外傭 24 小時勞動力的支配權，誠然這個算盤怎麼打都划算。特別是家中有老病殘者的家庭，即便家人假日可以親自照料，還是將此重任交付外傭手裡。

四、同住一屋簷下

現行外勞法令並未規定雇主有提供膳宿的義務，但為便於勞動控制與生活管理，外傭的雇主都會提供住宿(與雇主或被照顧人同住)與膳食，並記載於勞雇雙方的聘僱契約中。此一「俗成約定」的幕後推手恐為仲介公司，因為如此一來既可迎合雇主找到全天候廉價人力的需要，二來透過雇主家庭嚴密人身監控所形成的圍網，可有效降低外傭逃跑的可能，對於仲介利益的擷取，無異加上一道牢固的保險。事實上，外傭初來乍到，對於勞雇雙方，必然都會經歷一段磨合期。兩者不同的是，由於外傭生活空間與工作舞台的交疊重合，形塑出另類異質的職場工作圖像，換句話說，與雇主家庭同住，讓外傭的個人生活與工作幾乎畫上等號，更正確的說，應該是工作經常吞噬了外傭的私人生活。

Partini 的女雇主是個全職的家庭主婦，她的「法眼」經常注視著 Partini 的一舉一動。「太太的眼睛好像隨時都在盯著我，只要我想稍微休息一下，太太立刻就要我去做別的事。」Partini 說。「只有休假，從離開雇主家那一刻起，才算真正擺脫工作的束縛，才是我真正的解放日。」來自菲律賓的 Nely 說，「但禮拜天傍晚一回到雇主家，從踏入家門開始，休假也正式宣告結束，工作隨即上身。原本應該還是屬於我個人的剩餘休假時間，總是伴隨著雇主陣陣使喚而消失無蹤。」

「跟雇主住在一起，我覺得自己像是一隻籠中鳥。」Paz 說。

第三章 飛不出的籠中鳥 外傭面對的壓迫結構

「劉俠事件」發生後，想當然爾的，對於外勞，媒體輿論又是一片撻伐、質疑與驚懼之聲。原本就被貼上各種負面、污名標籤的外勞形象，再度蒙上一層陰影。在我們拿著放大鏡，追問誰是殺人「元兇」的同時，不要忘記，由於國家公共福利制度的不健全，長期照顧責任始終屬於私領域的「家務事」，個別家庭無力承擔，轉而必須倚賴外傭，肇致受照顧人與外傭之間，由弱勢照料/折磨弱勢的不幸。在我們亟思，如何拆解這群「社會不定時炸彈」引信的同時，不要忘記，在資本主義全球化的驅力下，第三世界的廉價勞動力被迫跨國流動，於「商品化」的國際人力貿易的過程中，他們的人性價值與工作權益如何被引進國所遺忘及宰制。

工作時間長及勞動強度大是外傭的工作特性，而工作舞台與生活空間的交疊更形塑出外傭異質的職場圖像。迄 92/1 為止，在台外籍家庭幫傭與監護工總人數已超過 11 萬人，他們的生存困境主要來自於以下三層壓迫結構：

一、國家：

1. 以「興利除弊」為思維核心的外勞政策：一直以來，我國的外勞政策都是以物化的眼光看待外勞，而非人道的方式對待外勞。質言之，政策上，對於外勞是進行「經濟利益極大化，社會成本極小化」的二分切割，完完全全忽略外勞作為一個「人」的基本需求。
2. 個別及集體勞動權兩頭落空：由於未適用勞基法及勞保條例，致使外傭淪為私法僱傭契約關係下的絕對弱者，工作權、勞動條件及社會安全在缺乏相關勞工保護法保障下岌岌可危。另受工會法限制，外傭難以成立外勞自主工會組織。
3. 不得自由轉換雇主：國家為達到管制監控外勞的目的，於就業服務法中，宣判了來台工作的外勞在僱傭關係上的有期徒刑，這道勞動枷鎖，如同賣身契般，徹底摧毀了做為一個勞動者，在勞動市場上和資本相抗衡的最重要武器。

二、仲介：在現行外勞引進制度中，透過仲介扮演兩地的橋樑是最主要的方式，卻也註定了外勞變成被兩地仲介連剝兩層皮的「羔羊」。高額的仲介費，至少必須耗掉外傭第一年的辛苦工作所得，仲介的無情剝削，早已成為外傭心中的最痛。但外傭卻經常得不到來自仲介公司所應提供的服務(謬誤的市場

邏輯：付了服務費，卻享受不到服務)，因為外傭只不過是仲介買賣進口的「勞務商品」，擁有外勞配額的雇主才是仲介眼中的客戶。無怪乎雇主可以挾配額以令仲介。在外傭市場上，仲介甚至承諾雇主，可以「不滿意，包退/換貨」。於此，扭曲的市場現實是，外傭不僅無法獲得仲介的服務，甚至在出現勞資紛爭時，往往承受來自與雇主同一鼻孔出氣的仲介「反」服務。

三、雇主：缺乏法令保障、仲介協助、社會支持且散居在個別家戶之中的外傭，面對形形色色的雇主及其家庭成員，在仲介費、強迫遣返的重重壓力下，只能聽天由命或是任人宰割，逃跑則常是最後不得已的自救手段。許多外傭被迫從事許可外工作(如在雇主自營商店、餐廳或其親友家裡工作)；在「家」此一私密的環境中，有些外傭迭遭雇主或其家庭成員的暴力對待、性騷擾乃至性侵害；在封建的主僕心態作祟下，有些外傭則被低貶為卑賤的「家奴」，人身自由與隱私受到層層的控制。有些雇主雖然善待外傭，但此一虛擬的家庭成員關係，卻可能在隱晦中，被無可迴避的階級從屬關係所侵蝕。

第四章 近一年來外勞政策與法令的回顧與省思

回首一年來，攸關外勞權益的政策與法令重大更迭如下：

一、就業服務法於年初修正後公佈施行

外勞引進的法源 就業服務法，本次修正重點如下：

1. 外勞在台工作期間，由原先最長三年延至六年，但需出國 40 天後始得再入國工作。
2. 取消雇主繳交保證金規定；另外勞若有連續曠職三日失聯情事，經通報後，雇主即無須再繳納就業安定費。
3. 將外勞得轉換雇主或工作之事由從行政命令提升至法律位階。
4. 大幅提高非法僱用及非法仲介外勞之相關罰責。

首先，既延長外勞工作期限至六年，就更不能不重視外勞作為一個「人」的基本需求，況乎這六年時光，正值人生的黃金歲月。只要外勞在台一天，就是台灣社會的一份子，除了經濟需求外，外勞理所當然還有生理需求、家庭生活需求、社會安全需求、教育文化需求乃至政治參與需求等。這些都是日後必然要面對的嚴肅課題，而非將外勞去人性化，僅僅視其為「暫時性」、「填充性」的生產工具。

此外，在一定條件下(如雇主或被看護者死亡；雇主關廠、歇業或不依勞動

契約給付工資等)，外勞雖可申請轉換雇主或工作，但外勞無法自由轉換雇主的限制卻仍未鬆綁。對外勞而言，該項限制猶如僱傭關係的「有期徒刑」，這座由國家機器所打造的牢籠，一直以來，常是許多外勞悲慘劇的始作俑者。惟有解除這道勞動枷鎖，外勞才能回到勞雇關係原初的立足點，也才符合所謂「自由市場法則」。

二、兩岸外交角力戰場延燒至外勞政策

勞委會於今年八、九月分別全面凍結印尼外勞及「緩處理」泰勞引進作業，背後不無以外勞作為交換籌碼，藉以取得政治與外交上的特殊利益。然而，兩岸競爭與官員尊嚴若無限上綱至以外勞作為祭品，即使贏得了面子，卻早已失去意義。另外，官方凍結印勞的事由之一，尚有逃跑率居高不下。關於這點，政府顯然沒有反躬自省逃跑人數背後代表的深層問題。目前引進的印勞中，大多數都是從事家事服務工作，由於其不適用勞基法，長期面對惡劣勞動條件及繁重的工作內容，早已壓得外勞喘不過氣；且因仲介費過高，每月僅得微薄薪資，若再加上雇主不當對待，在求助無門之下(仲介不僅不伸出援手，且常與雇主站在同一陣線)，最後只有被迫選擇逃跑一途。因此，我們主張，家庭幫傭與看護工，應納入勞基法適用範圍，或至少擬訂「定型化僱傭契約」，規範合理工作時間、例假、社會保險等。

三、女性外勞取消定期驗孕規定

自今年十一月九日起，在台約十七萬名的女性外勞，將不會因懷孕被認定為健康檢查「不合格」而遭廢止聘僱許可並遣送回國。但是，這項良法美意，卻可能因雇主以外勞在懷孕期間，無法勝任工作為由予以解僱，而大打折扣。我們認為，依人道原則及兼顧勞資雙方之利益，懷孕外勞返國待產時，雇主應可聘僱新外勞或保留原外勞配額。外勞生產後，若願意再來台工作，其聘僱許可應繼續有效，得轉換新雇主或繼續受雇於原雇主，惟政府應嚴防仲介的二次剝削。

四、全省各地設置外勞庇護機構，北市成立外勞文化中心

為處理合法外勞因法令爭議、檢舉雇主非法使用、遭受性侵害及雇主違反契約任意遣返等情事，所衍生之收容問題，由政府委託非營利機構設置外勞庇護中心，誠為促進外勞人權之進步措施。另台北市於今年三月份成立的外勞文化中心，不僅提供外勞在台的第二個家，更開創外勞自我組織與培力的無限空間。

第五章 在台外傭的勞動人權問題

茲根據田野調查研究經驗，整理歸納出下列外籍家事服務工作者常遭遇問題並進行分析：

一、從事許可外工作情形嚴重

除家庭監護工從事幫傭之常見情形外，受雇主指派至其自營商店、餐廳、攤販、工廠工作，乃至親友處打掃(極少數雇主甚至出租外傭，藉此謀利)，亦經常發生。對於離鄉背井來台工作的外傭¹³而言，超長工時及變相工作，無形中更添身心的沉重壓力及負荷。部分雇主對於外傭「一人多用」、「人盡其用」的貪婪心態，不僅將外傭推向「勞動機器」之危險境地，更可能損及本國人民的就業機會。有些外傭雖然明知從事許可外工作違法，卻只能敢怒不敢言；有些則是在向雇主或仲介反映後，換來無情的威嚇；更多的，則是不知身觸法網，不知自身權益何在。

二、暴力對待、性騷擾事件仍不間斷

由於外籍家事服務類工作者被分子化、離散至個別家戶之中，並與雇主或受監護人家庭朝夕相處，在「家」此一私密、隱蔽的空間裡，外傭更易因屈居性別關係的弱勢，而蒙受人身侵害的極大風險，箇中更有族群與階級歧視心理在作祟。對我們而言，家是一座城堡、是溫暖的避風港；但對外傭而言，「家」卻可能變成一座「危」城，甚至是煉獄。在仲介與雇主的聯手資訊封鎖管制下，外傭經常被進行社會隔離與人際孤立，不知求援救助管道何在。因此，已爆發的相關事件恐怕仍只是冰山一角。

三、仲介費居高不下，仲介業只收費、不服務

台灣的仲介費高的離譜，形同暴利，早已是眾所週知的事。但外傭被仲介剝削的問題，卻始終沒有解決。高額的仲介費一直是外傭來台工作最大的夢魘，通常需耗掉他們至少一年以上的辛苦工作所得，且是加諸在他們身上的第二條「腳鐐」(第一條「腳鐐」是不得自由轉換雇主的法律規定)。勞委會在前年 11 月另訂仲介業服務費收取標準，規定第一年每月上限為 1800 元，第二年為 1700 元，第三年為 1500 元。在大吐苦水、大嘆生意難做之餘，仲介業的應付法寶是「上有政策，下有對策」，以各種巧立名目、瞞天過海的收費方式維持既往利潤之不墜。平均而言，當中又以印尼籍外傭收費最高，無怪乎業者大量引進並向雇主推薦。目前福利性外勞在台總數約 12 萬人，其中印尼籍即約佔 65%(見職訓局

¹³ 為簡化詞彙使用，本處分析部分均以「外傭」統稱外籍家庭幫傭及監護工，同時亦有意突顯出在實際工作場域裡，外籍家庭幫傭與監護工經常不分、合而為一，且與法規相抵觸的困窘。

網站，2003/1)，儼然成為仲介業者眼中最大的搖錢樹。

在現行外勞體制運作下，充滿弔詭的是，仲介心裡只有雇主(其實是「配額」是「利益」)，卻沒有外勞(反正供過於求，送走一個，可隨時再遞補一個)。於是，就形成仲介只向外傭收服務費，卻又只服務雇主的荒謬現象。仲介就像是進出口貿易商，外傭只不過是進口輸入的「勞務商品」，雇主才是他們真正的客戶及售後服務的對象。在許多實際案例裡，外傭在遭遇困難向仲介求助時，仲介經常不分青紅皂白便與雇主站在同一陣線，外傭不是被告以「來台唯一目的是工作賺錢，所以凡事要忍耐、忍耐、再忍耐」，就是「若不聽話，就會被遣送回國」。不論是懷柔安撫或威脅恐嚇之處理方式，不但均無助於問題的解決，甚或演變到最後，在忍無可忍及求助無門情況下，外傭只好被迫選擇逃逸，來表達對於結構壓迫下的無言控訴與最大反抗。

四、個人物品遭扣留，個人自由被剝奪，個人隱私無保留

現行外勞政策將外勞管理責任交付個別雇主手中，導致雇主的勞動控制權由公領域(僱傭關係)延伸至外勞的私領域，同時亦形成為了防止外勞逃跑，而出現種種牽制防範的手段。即使現行就業服務法明令禁止，許多外傭仍表示，他們的護照、居留證仍然遭到仲介或雇主的強制扣押，強迫儲蓄仍然普遍存在，外傭亦不得自行保管存摺及私章，這些均為防止外傭逃跑的控制手法。外國人聘僱許可及管理辦法第 21 條規定，雇主給付工資時，應檢附雙語之薪資明細表，交予外傭收存。但絕大多數外傭領薪時，卻只能簽收而不能留存薪資明細表，更別說來台工作所簽署之各項文件資料，更是一份不存，全被仲介公司取走，導致外傭權益嚴重受損。部分外傭則是從未領到健保卡，少數雇主甚至未替外傭辦理加保。外傭經常被雇主視為私人的所有財，而非擁有獨立人格與尊嚴的自主個體。有些外傭被要求與照顧的老人或孩童同寢室，甚至被處罰睡在客廳，或規定不得鎖上房門；有些則是信件被檢閱，或被翻動私人物品。同時個人自由亦遭限制，如不能化妝、不能買手機、不能寫信、不能結交朋友、不能與其他外傭交談、不能進行宗教禮拜、不能私自外出，甚至禁足等。(有位外傭開玩笑表示：「雇主的規定很多，甚麼都『不能』，只有工作『可以』。」)

五、惡劣的勞動條件，繁重的工作內容

工作時間長及勞動強度大，是外籍家事服務類工作者的主要工作特性。外傭從睜開眼睛起床到晚上閉上眼睛入睡，幾乎全部都是工作或工作待命時間(夜間甚至可能因為照料工作而不成眠)。繁重、細瑣的家事或看護工作，更是外人難以想像。有些外傭表示，明明剛擦過的家俱，雇主或其家人常會要求一擦再擦，似乎永遠擦不乾淨，永遠無法停止勞動，外傭感到彷彿時時刻刻遭受窺視監控(其

實真正擦不乾淨的，是雇主蒙塵的心)。許多的外傭(尤其是印尼籍)，必須工作滿一年後，方可休假。由於外傭的假日加班費過於廉價，雇主只要花費 528 元(8 小時 × @66 元)，就可買到 24 小時的勞動力。因此，雇主多寧可選擇買斷外傭的休假權。長期沉重的工作負擔，若再加上雇主的漠不關心、仲介的不聞不問以及社會支持系統的匱乏，在找不到喘息空間與情緒出口下，無異形同精神謀殺。有些外傭則未被按月準時給薪或欠薪，或被雇主及仲介以工作表現不佳為由擅自扣薪。在對薪資項目一知半解的情況下，由於領得薪資與當初預期差距過大，常肇致外傭心情焦慮與不安，連帶影響工作情緒。

六、非法僱用，不當遣返

部分不肖仲介使用他人名義合法引進外傭，再利用外傭的人生地不熟，將外傭交由非法雇主僱用，外傭常因不知情而被蒙在鼓裡。由此突顯出勞雇雙方之資訊不對稱，許多外傭在來台前，對於雇主姓名、家庭成員、工作內容、工作地點、聯絡電話及台灣仲介公司基本資料等均一無所悉，甚至發生實際工作內容與當初仲介公司所言完全不同的情形；而雇主卻可根據仲介公司所提供的人事資料，對外傭有一初步的認識。另外，由於外傭未受勞基法解僱規範之保護，淪為私法契約關係下的絕對弱勢者，工作權未受保障猶如風中殘燭。實務中不乏雇主因主觀上不滿外傭工作表現，在未讓外傭有任何申辯自清機會下，將其三振出局或一次就掃地出門的例子。而仲介為迎合雇主，遂成為強制遣返的劊子手。

七、勞資爭議處理耗時，庇護外勞權益受損

由下表可知，轉換雇主成功之外傭平均安置期間，除特殊案例於一個月內處理完畢外，其餘約 1/3 的外傭需時一至二個月，1/3 的外傭則至少需時二個月以上。目前外勞勞資糾紛處理仍循一般爭議處理程序，並未進行時程控管，作業時間往往充滿不確定性，即使是雇主或仲介有明顯違法的事實，亦須通過層層的審核與複查。而安置期間的外傭，心情就像是熱鍋上的螞蟻般。他們必須通過地方及中央勞工主管機關轉換雇主許可審查的首關考驗後，然後再面對就業服務中心安排尋找下一個雇主的次關試煉。過程中，每一道關卡都足以叫人牽腸掛肚、心急如焚。礙於現行法令規定，接受庇護的外傭，並不能短期打工兼差，且若日後順利轉換新雇主，這段安置等待期，並不能扣除轉而延後其工作期限，平白造成了個人時間與經濟的雙重損失。這對並無任何過失的外傭而言，無異是一種不公平的變相懲罰。另外，接受庇護的外傭因健保中斷，而產生的就醫權益問題，亦仍懸而未決。

成功轉換雇主者所需安置時間

安置期間	人數
一個月以下	6
一至二個月	8
二至三個月	2
三個月以上	5
總人數	21

八、仲介對於外傭形象的操弄與外傭角色的宰制

迄今年一月底止，在台北市近三萬人的外籍家事服務類工作者中，印尼籍約佔 64%，菲律賓籍則佔 25%（見職訓局網站，2003/1）。顯見過去為外傭市場主流的非傭早已為印傭所取代，其背後與仲介業的行銷宣傳策略實有莫大的關係。在仲介的曲意操作下，在市場上，菲傭已被冠上「愛計較、要休假、會偷懶、不誠實」的負面標籤；相對地，印傭則被建構成「聽話、配合度高、任勞任怨、純樸」的優質形象。仲介業更投入資金在印尼設置訓練中心，教授印傭華語及女傭角色扮演（就是不教如何確保工作權益），以提升其市場競爭力。影響所及，在許可轉換雇主的承接外傭場域裡，印傭都十分搶手，而菲傭則可能處處碰壁。在目前的外勞引進機制中，絕大多數皆是透過仲介業（雇主自辦比例極低），因此仲介在外傭市場供需上，佔有一關鍵的主導地位。許多雇主在聘僱外傭前，都會事先徵詢仲介公司「專業」的意見。在商言商的利益導向中，引進印傭除了更為有利可圖外，更可以降低處理勞雇紛爭所需的成本，並且符合雇主對於所謂「好用」外傭的期待與需求。仲介為確保仲介費按月收取之無虞，以避免煮熟的鴨子「飛」走，通常會積極協助雇主管理、監督及馴化外傭，在外傭與外界之間築起一道高不可攀的圍牆。事實上，許多不人道的箝制外傭做法，其實都源自於仲介。

九、雇主封建威權心態作祟，外傭家庭地位卑微低賤

迥異於一般勞工，外傭的工作舞台與生活空間交疊複合，再加上雇主及其家庭成員傳統父權社會意識的纏繞糾葛，構築出複雜多樣且動態的勞雇關係圖像。主僕關係、僱傭關係以及虛擬的家庭成員關係，在外傭工作及生活場域中不斷揉雜交替。主僕關係是過去封建文化的現代投射，外傭被當作呼來喚去、唯唯是諾的「家奴」、「婢女」看待，雇主地位高高在上，外傭只能做個沒有自主權的應聲蟲，只是雇主個人的私有物（若干實例顯示，雇主對待外傭，神似於古代奴隸制度的再現）。僱傭關係是民法契約上的權利義務關係，雇方給付報酬，並享有指揮監督的權利；勞方則提供勞務，並需負服從指示的義務。換句話說，這層上下從屬關係是建立勞動力的買賣基礎上，買方通常「聲音比較大」。家庭成員關係則源自於同住一屋簷下，雇主與外傭因互動密切、交流頻繁，日積月累所衍生出的禍福與共、彼此扶持的情感關係。但為何這是一層「虛擬」、「漂浮」的關係，因為在主僕關係和僱傭關係的強勢作用力下，家庭成員關係經常會遭磨損、抵銷

甚至淹沒。外傭就是「外傭」，終究是無法改變的事實。

十、國家政策法令退卻，外勞人權向下沉淪

勞委會曾於 1998/3 將外籍家事服務類工作者納入勞基法適用範圍，但旋於 1999/1 又將其排除適用，在勞動條件缺乏基準、無所依循的情況下，外傭成為法外孤兒，工作條件交由市場決定，如同走在高空鋼索般，個別勞動權搖搖欲墜。就業服務法及其相關法令對於外籍勞動者，採取的是「白領從寬、藍領從嚴」的雙重標準做法。如藍領外勞不可轉換雇主或工作、不得攜眷居留、強制定期健檢、工作訂有期限等，白領外勞則無此限制，其中不無種族與職業歧視意味。另受制於勞保條例的規定，5 人以上的僱用單位始為強制納保對象，外傭的社會安全保障呈現灰白狀態，任何的工作傷害或意外均將帶來難以想像的後果。外勞雖可加入既有之工會，但工會法規定，工會幹部需由本國籍勞工擔任，外傭若想籌組外勞自主工會組織，在現階段誠屬不可能，更何況外傭散居各個家庭，連結集會更屬不易。外傭結社之不能，則從何而來協商權與爭議權，此形同勞動基本權的完全繳械。於焉，集體勞動權就像畫餅充飢，從而個別勞動權頓成空中樓閣、鏡花水月。外傭的勞動人權既難以確保，更別奢言其做為一個「人」的基本需求會受到重視。外勞政策不是要將外勞與本國人民之間，劃上一道「非彼即此」、「有我無你」的二元對立界線，而是應致力將外勞與本國人民劃歸在一同心圓內，互相尊重、包容、學習與支持。因此，政府的首要之務，應從外勞政策的思維模式與意識型態進行根本變革，關鍵在於視他們為我們的社會夥伴、公平對待、資源共享。

第六章 結論

外勞是一面鏡子，讓我們觀照自身的不足與缺陷；外勞也是一扇窗，讓我們看見世界的多元與瑰麗。或許，我們無法保證讓每一位外勞都能滿載而歸；但至少，我們必須做到，讓每一位外勞歸鄉時，行囊裡裝載的不會有夢魘。人權既為普世價值，就不該劃地自限、因人制宜。在台灣汲汲營營邁向人權國家的同時，我們不應看不見或聽不到，在陰暗的社會底層，仍有一群掙扎發出痛苦吶喊的外勞。坦白說，外勞的人權將是檢驗「人權立國」的最佳試金石。

參考文獻

中文部分

- 丁乃非(2002/12), <看/不見疊影-家務與性工作中的婢妾身影 >, 台灣社會研究季刊第 48 期
- 王麗容(2000/8), <外籍家事勞工保護與監督機制之建立>, 外籍監護工聘僱與●巴提斯代拉(2001/5), <外籍勞工的權利>, 人權 以人為基礎(宗座正義和平委員會東亞區研討會論文集), 輔仁大學出版社
- 卡爾 馬克思(1975), <資本論>(中譯本), 北京: 人民出版社
- 台灣人權促進會(2001/2), 二千年之人權在台灣
- 丘延亮(2002/7), 台北市監護工及家庭幫傭薪資水準及勞動條件調查研究報

告，台北市政府勞工局

- 吳秀照(2002/7)，台北市外籍勞工勞動條件及勞雇關係調查研究，台北市政府勞工局
- 吳挺鋒(1997/7)，「外勞」休閒生活的文化鬥爭，東海大學社會學研究所碩士論文
- 李易坤(1995/7)，他們為甚麼不行動 外籍勞工行動策略差別之研究，輔仁大學應用心理學研究所碩士論文
- 林津如(2000/9)，〈「外傭政策」與女人之戰：女性主義策略再思考〉，台灣社會研究季刊
- 徐學陶、成之約、辛炳隆、劉黃麗娟(2000/12)，外籍幫傭及外籍監護工對國內就業之影響，行政院勞委會職訓局
- 陳永龍(2002/7)，台北市外籍勞工休閒方式及消費型態調查研究，台北市政府勞工局
- 黃同圳、單驥、黃麗璇(1997)，外勞引進對國人就業機會及勞動條件影響之研究，行政院勞委會職訓局
- 焦興鎧(2000/8)，〈論規範外籍家事勞工之國際勞動基準〉，外籍監護工聘僱與管理問題研討會會議實錄手冊，行政院勞委會職訓局、勞資關係協進會
- 焦興鎧(1999/4)，〈國際勞動基準之發展及我國因應之道〉，勞資關係月刊第十七卷十二期
- 郭玲惠(2000/8)，〈外籍家事勞工法律規範之國際比較〉，外籍監護工聘僱與管理問題研討會會議實錄手冊，行政院勞委會職訓局、勞資關係協進會
- 劉梅君(2000/6)，〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉，台灣社會研究季刊第三十八期
- 劉毓秀等(1997/9)，女性、國家、照顧工作，女書文化事業
- 劉黃麗娟(2000/8)，〈從家事勞動的本質看外籍幫傭與外籍監護工的保護〉，外籍監護工聘僱與管理問題研討會會議實錄手冊，行政院勞委會職訓局、勞資關係協進會
- 劉石(1997)，再華泰籍勞工的生活適應與壓力之研究，台灣大學社會學研究所碩士論文
- 潘世偉(2001)，國際勞工組織重要公約與核心勞動標準，勞資關係月刊第二十二卷第八期
- 衛民(1996)，外籍勞工的工會活動與勞工參與，台灣省勞資關係協進會
- 藍佩嘉(2002/12)，〈跨越國界的生命地圖〉，台灣社會研究季刊
- 薛承泰(2000/12)，2000年台灣地區社會人權指標研究報告
- 薛承泰(1999/2)，外勞管理問題之研究，行政院研考會

英文部分

- Abella, M.I. 1992. "Contemporary Labor Migration from Asia: Policies and Perspectives of Sending Countries", from *International Migration System: A Global Approach*, edited by M.M. Kritz, L.L. Lim, and H. Zlotnik
- Bridget Anderon, 2000. "Doing the dirty work? The global politics of domestic labour", Zed books Ltd.
- Burawoy, Michael. 1976. "The Function and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and United States", *American Journal of Sociology*, 81(5):1050-1087
- Chan, R.K.H. 1999. "Taiwan's Policy towards Foreign Workers", *Journal of Contemporary Asia*, 29(3)
- Cholewinski, R., 1997. "Migrant Workers in International Human Rights Law", Oxford : Clarendon Press
- Hintjens, H.M. 1992. "Immigration and Citizenship Debates: Reflections on Ten Common Themes", *International Migration*, 30(1):5-15
- Janet H. M., 1999. "Gender, migration and domestic service", Routledge
- Lim, L.L. 1995. "The Status of Women and International Migration", *International Migration Policies and the Status of Female Migrants*. New York: United Nations.
- Manolo I.A. 1997. *Sending Workers Abroad*, ILO
- Noeleen Heyzer, G. L. and N. W.. 1992. *The trade in Domestic Workers*, APDC
- Stalker, P. 2000. *Workers Without Frontiers*, Boulder, Colorado: Lynn Rienner
- Stalker, P. 1994. *The Work of Strangers*, ILO
- Stephen C. & Mark j. M., 1998. *The Age Of Migration*, 2th ed., Macmillan Press Ltd
- Tyner, James A. 1994. "The Social Construction of Gendered Migration from the Philippines", *Asian and Pacific Migration Journal*, 3(4) :589-617
- W.R. Bohning. 1996. "Employing Foreign Workers", ILO
- Zolberg, A.R. 1989. "The Next Waves: Migration Theory for a Changing World", *International Migration Review*, 23(3)