

公私雙綁：外籍家務勞動者的勞動處境¹

陳秀蓮²

一、緒論

我的工作照顧阿公，可是早上七點小孩上課，我六點要起床開始弄早餐；八點老闆上班之後，要打掃、洗衣服；除了買菜、煮飯的工作，每兩小時要幫阿公翻身。就連半夜阿公上廁所、要翻身，我都要起來幫他。我每天都好累，我想休息可是不敢跟老闆說，他叫我做家事、接小孩回家，我可以說不要嗎？為什麼我們做這些工作都沒有加班費？我們不是外勞，我們是 7-11。
——印尼籍家務勞動者 Aly³

台灣政府自 1992 引進外籍家務勞動者，最早是因官員及立委要求開放外籍女傭，但因為社會福利制度的殘缺，重殘病人無人照顧，社會對孩童及老年人的照護需求逐年增加，政府在社會福利政策上無法回應這個需求，但又認為家務工作及孩童照顧外包的正當性較低，還是應該有女性負擔，因此出現依據診斷證明申請、無名額限制的看護工；以及僅開放給雙薪家庭、家中有七十歲以上老人或六歲以下小孩，有名額限制的家庭幫傭（藍佩嘉，2009；林津如，2000）。因此，外籍家務工的引進，一方面提供廉價勞力，舒緩個別家庭家務勞動的需求以及重症患者照護的勞務分擔，另一方面消解社會壓力及矛盾，為台灣社福補破網。

2007 年初我開始到 TIWA（台灣國際勞工協會）擔任志工，半年後，剛好遇到家中印尼籍勞工阿娣第二次合約滿準備回國。阿娣家住爪哇，但仲介為了行政方便，在未詢問阿娣意願下，直接幫她訂了到雅加達的機票，而從雅加達回家必須再搭兩天的車子。她在電話中跟仲介交涉把機票改到泗水，仲介要求多收兩千塊手續費，講著講著她哭了。我向母親拿來阿娣的薪資單，一看之下發現她被超收仲介費六千塊，送機再收五千塊，加上仲介要求的手續費兩千，她在回國前必須再付一萬三千元給仲介。而我媽媽作為付薪水的實際雇主，完全不知道薪資單上扣款的奧妙，每個月拿單子給她簽名付錢，連可以要求仲介改機票都不知道，阿娣的護照也是由我母親保管。那個時刻，我發現阿娣來我家的六年中，自己竟然這麼的不把一個異鄉人放在心上，加上在 TIWA 幾個月的經驗，有種不知不覺當了剝削移工幫凶的羞愧。如果一個在我們這樣家庭裡工作的移工，都會有剝削發生，那其他 19 萬的家務工，是處於什麼樣的處境？

¹ 本文為筆者碩士論文所修改。

² 筆者現任「台灣國際勞工協會」(TIWA) 秘書長。

³ Aly 為印尼在台勞工自主團體 IPIT 成員，這段話是她在我進行勞教時的發言，獲得全場二十幾位家務勞動者的附和。

在 TIWA 的四年多，處理家務工個案時最常聽到雇主說的一句話是：我對她就像家人一樣。的確，家務工因為與雇主及雇主家人 24 小時的貼身相處，跟受照顧者也因為照顧工作，所衍生的身體接觸及日常陪伴，讓家務工跟雇主會有某種程度的「擬家人關係」。這個類似家人但又不是家人的關係，常使家務工必須介入雇主家中的私關係，瞭解不同家人的需求，判斷誰是最重要的雇主，並從中發展出不同的生存策略。有時候照顧好病人並不是最佳工作表現；對阿公好反而會被阿嬤刁難；幫忙雇主顧店雖然違法卻能得到雇主喜愛。家務工必須有十八般武藝，具備細緻觀察力，才能在複雜的家庭關係中找到定位，保住工作。

根據勞委會統計，全年無休、完全不能外出的家務移工占 42.41%；例假日可放假的移工僅占 5.57%；平均每日工時高達 13 小時（學者調查為 17-18 小時），幾乎全部移工被扣留證件，並遭受遣返威脅。這 19 萬人，長工時沒有加班費，薪水是低於基本工資的 15,840 元⁴，還要扣健保費、所得稅、仲介費等。她們的工作及居住都在雇主家，沒有獨立私人的休息空間，大多是跟小孩、老人共住一間房間，就算受照顧者休息了，她們還是在待命中。不能放假，不能使用手機，不能單獨外出或與同鄉講話，不論是以看護工或家庭幫傭的名義被引進，她們幾乎都要負擔雇主家中所有家務工作，這是 90%外籍的家務勞動者的處境。不像本國籍家務勞動者，有清楚的下班時間及工作範圍，勞雇關係出問題時可以選擇用腳投票直接離職。這是外籍家務勞動者與本國籍勞工，在勞動處境上，一個關鍵性的不同與弱勢。

2003 年國策顧問劉俠所聘僱的印勞，因為全年無休心神喪失，導致劉俠意外死亡。移工團體開始向政府提出，必須給予家務勞動者基本勞動條件保障，讓她們有放假喘息的機會，聘用外籍家務勞動者的弱勢家庭，不應被排除在政府福利給付的對象之外，導致雇主與勞工在家內弱弱相殘。部分反對者認為，不應替外國人爭福利；「喘息是給台灣人喘息，不是給外勞喘息」⁵；若讓外勞有休假權，會增加雇主負擔。但替移工爭取休假權不是「爭福利」，而是爭取基本人權，不能以「增加雇主成本」的擔憂作為抵擋。事實上，對於原本就有合理勞雇關係

⁴ 家務工自引進後，工資一直隨著基本工資的調漲而調漲。2007 年基本工資自 15840 元調漲為 17280 元，當時的勞工運動出身的勞委會主委盧天麟，公開表示家務工不適用勞基法，薪資自然不用隨這基本工資調漲來調整，正式將家務移工薪資與基本薪資拖勾，自此家務工的薪水就維持在 15840 元。實際上，這個標準是勞工母國所維持，並非台灣政府的規定。勞工出國前，勞動契約必須經過母國勞工部門認證後才能出國，若契約上的薪資低於 15840 元，該契約不會認證通過。若勞工輸出國取消這項規定，依照台灣針對家務工無法律規定的狀態，勞工的薪資會變成勞雇協商。TIWA 工作人員曾經用雇主名義，透過電話詢問勞委會，現行家務工每月薪資多少？勞委會表示，目前沒有法令規定，只要雇主跟勞工談好就可以。這個說法代表假使勞雇協商同意，雇主每月只給 6000 元薪資也無違法。但勞工因高額仲介費及不可轉換雇主的結構限制下，不可能有權利與雇主協商，只能被迫同意。

⁵ 此話出自民進黨副總統候選人蘇嘉全，2005 年 MENT 拜訪內政部部长蘇嘉全，蘇嘉全針對移工團體要求開放弱勢雇主申請社福資源時的回應。

的家庭，並不會增加成本，若真有雇主無力負擔的部份，那當然要指向政府，由國家解決問題，而不是以壓榨家務勞動者作為替代。

家務勞動者的法治化，對立紛爭還在持續中，也越趨白熱化。最大的反對者是社福團體及擁有投票權的雇主。因此，本研究決定以家務移工作為研究焦點，進行家務勞動者的研究。綜觀台灣移工相關研究，家務移工的研究可以說是移工研究的大宗，約有 80% 的移工研究是研究家務工。但多數的研究都是研究承平時期的部分，部分觸及勞資關係及勞資關係未破裂時的勞雇互動。因為私領域的限制，家務工的勞動很難被看見，亦難言說，因為在 TIWA 的工作位置，我能接觸到勞資關係破裂的勞工，直接進入勞資爭議現場，看到雇主及勞工在爭議時的互動及利益選擇，這是一般研究者無法觸及的田野。

TIWA 的工作有 90% 是處理爭議個案，協助勞工申訴，與勞工進行策略推演及個案內容討論，因此比一般研究者更深刻理解到，勞工在權力關係不對等下，如何被迫妥協，或因擔心遣返而選擇忍耐。在個案的處理過程，研究者與勞工培養出信任關係，因此能進一步理解到勞工真實的生存策略其行動方案。在勞資爭議處理中，亦能進入雇主、仲介、勞工三方的爭議協調現場，觀察三方在協調現場，如何為了維護各自的利益，針對爭議事項出現截然不同的表述。因此，我決定立基在 TIWA 多年來所累積的肥沃土壤之上，研究勞雇關係破裂的家務工個案，把她們血淋淋的處境、家內細緻的勞資互動、勞資爭議過程中及爭議現場的勞雇互動，以及在這個結構下，勞工的真實處境為何。這個研究或許不是一個深具理論、學術性的研究，但至少是一個把第一線運動帶進研究場域，結合理論與實踐的嘗試。

本文希望能說明現行的奴工制度對勞工的壓迫為何，勞工是受制於何種壓迫來源，在壓迫下勞工衍生何種生存策略，又在何種情況下勞工選擇破壞勞雇關係，進入勞資爭議的鬥爭。希望透過這個研究，與移工一起向前，提出具體可行的運動策略，進一步改變她們的處境。

二、「公」「私」雙綁：家務勞動的特殊性

本文使用公／私領域的概念來談家務勞動者的處境。在公領域部分，談的是社福政策、客工制度對移工的影響及限制。私領域則有三個層次：第一是家務勞動雖已商品化但勞動現場仍為私領域；第二是公權力無法貫穿到私人家戶；第三是私領域內的勞雇關係，因為家庭的私密性，導致是家務勞動者的勞動權利及隱私權被剝奪。

（一）公領域的網綁

1、社福缺漏，廉價移工補破網

台灣因生育率下滑，人口老化加速，老人人口比率 2007 年初達 10%，超過 226 萬人，其中需接受不同程度長期照顧服務的老人超過 20 萬人；預計到 2016 年，老人人口將超過 13%，十四歲以下的幼齡人口占總人口比，將比老人人口比低（中央社，2007；王雲東，2007）。王雲東認為，為了因應未來人口快速高齡化所需的大量社會與健康照顧需求，目前政府刻不容緩的重要施政項目，應該是儘速完成長照各項服務機制及管理制度，並提出相對的配套措施及具體解決方案。「長照十年」就是政府除國民年金制度外，最龐大的社會福利計畫。

長照制度被視為是解決台灣社福的萬靈丹，長照十年的設計邏輯，假設了透過發展大型照顧機構以及社區照顧網絡，並培養長期照顧專業人員，進入家庭評估受照顧者的需求，建議入住機構或居家照顧。一方面可以發展照顧服務產業，另一方面可以創造就業。長照制度建立後，得以解決目前社福缺漏的現象。2008 年馬英九上任，推出長照保險制度，計畫在 2011 年立法通過 2012 年上路⁶。長照保險的概念與全民健保相同，規劃為強制納保，民眾按月繳納保費。希望在長照體系建立後，讓因失能需要被照顧者，能夠獲得完善照護，同時也可減輕家庭負擔，一舉解決社福資源不足及依賴外籍家務工作者照顧的情況。但因為長照保險所規劃的服務內容，著重在老人照護，對於失智症、慢性精神病、倚賴呼吸器等，脊椎損傷需長期臥床的病患，則未有詳盡規劃。這群人正是目前依賴移工照顧的最大廉價勞動力使用群。

以目前行政院設計的長照服務體系，在長照服務草案通過後兩年，必須具有長照服務資格的長照服務人員，才可提供長照服務。首先必須面對的問題是，兩年的時間夠不夠訓練足夠的長照服務人員。再者，現行從事長照服務的人員，也須依法在兩年內完成訓練、認證，才可以繼續從事工作。目前國內照顧服務員有一萬六千人，加上其他類別長照人員約有數萬人，能否如期在二年內完成相關訓練也是問題之一。

針對目前 19 萬聘用家務工的家庭，長照服務能符合雇主需求，才是長照制度是否能成功的最大問題。也許是為了回應雇主對移工的需求，政府也清楚在長照制度裡，若取消現存的廉價移工，不足以滿足弱勢者的需求。因此，行政院 2011 年提出的草案，針對長照服務人員的資格，增加一項名為「個人看護者」的服務人員。個人看護者的定義是，「受雇於失能者家庭，從事看護服務之人」。這個資格等於是變相把外籍家務工，納入長照服務體系，在不提供任何權益保障的情況之下，不會改變雇主的聘用現狀。

⁶為建立長期照顧保險制度，政府預計先通過長照照顧服務法，規範服務對象及服務資格，該法預計 2011 年通過，已跳票。長期照顧保險法則遙遙無期。

另外，目前已存在的長照機構，多數可取得聘用外籍家務工的資格。這些養護機構、長照機構的外籍家務工，約佔目前機構照顧三分之二的人力。她們以勞基法第 84 條之一納入勞基法適用，只要長照機構依法的申請核備，就得以取消勞工根據勞基法中，可以享有的休假、雙周 84 小時的工時限制，以及應享的加班費。實務經驗上，目前機構的看護工都是兩班制，每天工作 12 小時，加上交接班的提前和延誤，以及額外的打掃工作，每天工時都高達 14 小時，但加班費都只有 2 小時。

長照預計逐年減少外籍家務工的人數，降低台灣人對移工的依賴，建設社區的照護機構，讓身心障礙者可以居家照護或到社區中的養護中心。長照制度成功與否，端看資源的設計是否能符合受照顧者的需求。勞委會針對家務工的法令保障，多以納入長照規劃來規避，實際上家務工法令保障與長照能否成功息息相關。在現行政策規劃下，個別雇主仍可聘用入住家內的移工，在家內勞動無法可管，勞工無法可保的狀態下，移工一人抵兩人用家事全包，不可能讓目前聘僱移工的雇主，轉而使用長照資源，只會讓現行的聘僱模式持續下去。

劉俠事件發生後，移工團體針對全年無休、且無任何勞動法令保障的家務勞動者，提出訂定「家事服務法」(簡稱「家服法」)的要求，引起社福團體的反對聲浪。社福團體表示，他們其實贊成讓家務勞動者也能享有基本的勞動權益保障，不過，家務勞動者一旦納入法令保障，將使雇用家務勞動者的家庭，因法令規定而需負擔更多的成本。在目前台灣照護體系殘破、居家照顧人力極為不足的情況下，除非政府有完整的配套措施，否則貿然將家務勞動者納入法令保障，勢必犧牲弱勢家庭的權益。對於需要長期照料、承擔沈重經濟壓力的弱勢雇主，無疑是雪上加霜。殘障聯盟秘書長王幼玲亦在在 2008 年「家服法」公聽會現場，發言表示家事服務法是滿漢全席。在社福團體的反對之下，2005 及 2008 年，勞工團體二度將家事服務法送入立法院一讀後，皆因「無法取得社會共識」為由擱置。

從整個社福資源建制過程，我們清楚的看到，因國家照護人力的需求，從 1992 年引進，到長照體系的建立，這群人都被當成解決社福缺陋的廉價藥方。不論是政府或社福團體，一致認為在社福制度尚未建立完善前，不宜貿然將移工納入法令保障。作為一個無投票權的異鄉人，外籍家務工的處境，在整個制度的設計中注定是失聲、不被考慮的。

2、客工制度限制移工行動

台灣移工制度無疑是一個客工制度。首先，哪些行業可以引進移工；引進人數多寡；哪些國家的勞工可以來台，都是國家決定。移工進入台灣後，國家透過限制居留年限、不得自由轉換雇主、移工缺乏團結權、雇主負擔管理責任等規定，

將移工居留與聘僱許可綁在一起，工作時間一到或工作需求消失，移工就必須離開台灣。整體來說：不得自由轉換雇主、三年離境、私人仲介是整個客工制度的特徵。

台灣移工政策一直被批評為奴工政策，原因之一是移工不得自由轉換雇主，必須住在特定住所與受看護者同住。移工不可自由轉換僱主，也沒有選擇雇主的權利，這是在政策上把移工奴隸化的具體事證。不得自由轉換，移工逃跑取消雇主配額，政策設計的背後邏輯是，雇主必須把移工看好，若移工逃跑就以取消配額做為懲罰。勞雇關係出現問題時，有聘僱需求的雇主只能選擇把移工遣返，否則就要面臨六個月無人照顧所衍生的成本。

客工制度最大的問題是，移工被視為一個物品，一個純粹的勞動力，視買方（雇主）的需求來決定有無商品價值，是一個買方市場。一個移工能否留在台灣工作，取決於有無雇主聘用，雖然出國前已經支付大筆仲介費，購買到台灣外勞的工作位置，這筆錢預期的是在台灣工作三年。但這一個外勞位置是不被保障的，只要購買方片面終止這個契約，賣方的勞動力就失去價值。這個情況在本文後續的提到的個案中一再出現，勞工為了保住外勞的位置，必須隱忍雇主性騷擾、性侵害，或是同意雇主保管個人證件及薪資，被迫同意無償工作，對雇主付出如家人般的情感及對待關係。這些付出在雇主片面決定中斷時，勞工幾乎沒有籌碼與其協商，不能自由轉換正是維持客工／奴工制度的關鍵。

客工制度得以順利運作，需有三年離境及私人仲介配合。除了勞工在母國支付的第一筆鉅額仲介費外⁷，到台灣後還有每月入帳的仲介費，以及巧立名目以管理為由的額外扣款。客工制度的設計，讓仲介預期兩到三年一輪的利潤，在勞工替換率跟仲介費收入直接相關時，利益導向下，仲介會透過各種方式去服務握有配額的雇主。因此，從勞工入國後，就會教導雇主各種管理手段，如扣證件、限制使用手機、不給放假、威脅遣返等，都是為了限制勞工的行動，讓勞工不敢反抗雇主。這些手段都是為的是要讓雇主滿意仲介的服務，持續透過該仲介來引進勞工。

仲介費是移工出國工作的枷鎖，移工不論是抵押土地、變賣祖產、借高利貸，想盡辦法湊出第一桶金，取得進入「移工」這個位置的機會。這筆錢表面上由母國仲介收取，實際上是輸入國及輸出國的仲介分贓。這筆高額借款，讓移工來台的一年到一年半，都處於還債期，保住工作，才能進入第二年的回本期。衣錦還鄉的壓力，迫使移工必須忍受惡劣的勞動條件，也是限制移工行動的一大因素。

⁷ 母國仲介費依據國籍及行業不同約 8-20 萬台幣，入台後若順利完成三年契約，要另外付 6 萬仲介費。

(二) 私領域的限制

1、私領域作為勞動現場

家務勞動者的勞動特質可以看出幾個特徵。首先是勞動現場的私人化，家務勞動者與一般工資工人不同，其勞動現場是在私人家戶中，導致上下班的界線模糊，其工作內容也很難定義。因此常有看護工除了要看護照顧對象外，也需擔任負擔家中其他家事工作。同時，私人家戶中的雇傭關係，因為朝夕相處，勞動條件的優劣，與勞雇互動極為相關。最重要的是，勞動現場的私人化，使家務勞動者受限於個別家戶中，使移工很難獲得資訊，缺乏對外聯繫的管道，尋求協助也相對困難。

家務勞動的第二個特徵是勞動過程個人化。家務勞動者多半沒有同事，勞動過程的個人化，對家務工作有幾個影響。首先，個人化的勞動過程使家務工作不易監督、考核，導致家務工作被視為無技術性，家務勞動者也缺乏工作的成就感。再者，個人化使家務勞動者面對沈重的勞務負擔，無法採取分工或合作的方式來解決。個人化的勞動過程使家務勞動者沒有集體性，一來無法形成集體力量去與雇主鬥爭，也無法形成家務勞動者的集體意識，去標示出清楚的階級對抗關係。

家務勞動者因為是個別化的在個人家戶裡工作，最大的問題是，遇到勞資爭議常出現舉證困難或各說各話的狀況。因為家務勞動者與雇主是個別化的勞動關係，又在私人家戶工作，常有雇主要求勞工從事許可外工作的情形。一般勞工因為個別在雇主家，除了很難拒絕雇主要求，處於惡劣的勞動處境沒有跟雇主協商的籌碼，申訴時也很難舉證雇主違法。

2011年一月印尼籍的哈妮因為受照顧人阿嬤時常打罵，趁著晚上到垃圾時，跑到警察局報案。案件的處理過程中，雇主一家相互舉證哈妮工作能力不好，懶惰不受教，不會講中文，並保證絕對沒有打人。勞工局要求哈妮舉出被打的證據，問題是雇主用盤子丟她，拳頭打她的背部，或是在浴室裡以蓮蓬頭敲她的手。沒有留下傷口、不可能有證人，身上的傷不明顯又舉不出具體事證。因此雇主跟仲介一口咬定她說謊，要求勞工局同意雇主跟勞工解約，好遣返哈妮改聘其他人。⁸

2、公權力難以貫穿私領域

李易昆（1994）研究製造業移工行動策略時，分析移工的壓迫來源時，將移工在台灣所面臨的壓制來源及成因分成三個部分：A、富國對窮國的國際層次，指的是資本主義運行邏輯中，國際資本流動後所造成的結果，窮國的勞動力過剩成為富國所期待的產業後備軍；B、政府作為規則制訂者的國家層次，指的

⁸ 印尼勞工哈妮協調會記錄。

是台灣作為接收移工之國家，擁有訂定移工法令的權限，而進入台灣勞動市場的移工就受到這套法令的管控；C、工廠中具體的管理規則層次。他認為，這三個層次環環相扣，由上至下貫穿了對移工的控制，使每個進入「外勞」這個位置的移工，就受制於這個壓制機制，且三個層次對移工的影響力是 $A > B > C$ 。也就是說，工廠的管裡規則不能與國家訂定的法令抵觸，而國家的法令又必須配合國際資本運作的邏輯（李易昆，1994）。在我處理的廠工個案中，也出現與李易昆分析相同的情況。

李易昆對於壓迫來源的分析是有意義的，但廠工與家務勞動者的狀況不同。在台灣，移工被分成廠工（受勞基法保障）／看護工（沒有任何法令保障）兩種，前者是李易昆主要的研究對象。廠工被納入勞基法的保障，家務勞動者是被勞基法排除適用的，資方與勞方之間並無一套公法的對待基礎。廠工因為有同事可相互討論，並有條件形成集體力量，又受到勞基法保障，在行動上傾向集體性的順法鬥爭，勞資爭議鬥爭的方向，也因法的規範有明確的對照及限制。但家務工因為是個別在雇主家，又無法令保障，若以李易昆對廠工的分析來看家務勞動者，會發現雇主對工作的指示跟要求（等同於 C 工廠中具體的管理規則層次），才是影響勞工最大的力量。

另外，因為公權力無法進入私領域，當勞工申訴，公權力試圖介入時，常發生無效的結果。除非發生刑事案件，勞工主管機關沒有強制力進入雇主家，如果要進行勞動檢查，或勞工申訴需要去查訪，必須先知會雇主。⁹知會雇主代表雇主會事先得知查訪日期，因此雇主會在勞工局來之前，先想好說詞要求勞工說謊，若勞工不答應就遣返。或是先暫時中止違法行為，如先將勞工從許可外工作地點帶回家中，導致勞工申訴風險提高，成功率降低。

若以李易昆的分析層次來看，家務勞動者的移動的確是國際資本流動下的結果，窮國的女性來到富國成為最低階的勞動者，但因為國家在法上的缺席，使家務勞動者的壓迫層次與廠工不同，雇主（私人）的力量大於國家（公法）的規範。公權力的退位及家庭最為私領域的隱私保障，都使得公權力無法貫穿私領域。

3、私領域—隱私的雙重限制

傳統討論公私領域劃分時，一個主要的概念是為了不干涉人的理性及自由意志，政府的規範僅在公領域運作，私領域除了避免介入外，還必須確保其不受打擾。因此除非必要，公權力不得侵犯私領域。為了保障人在私領域中的自由及隱私權，限制政府的權力是應該，但一樣的概念放到勞雇關係中，所造成的效果是，家務勞動者進入私人家戶後，她的勞動權利被保障私領域的權利掩蓋、包圍了，使勞動者很難在私領域伸張她的勞動權利。

⁹ 勞工局與勞工團體針對移工業務召開之業務會議會議紀錄。

「阿公家裡很小，我們全部住在三樓，三樓只有一個客廳、一間放東西的房間、一間睡覺的房間。我跟阿公、阿嬤一起住在這個房間裡，房間裡只有一張床，一個衣櫃跟梳妝台，我們三個人一起睡在一張床上，順序是阿嬤、阿公，我睡在最外面，床很小，我只能平躺只能側睡，不敢翻身，因為怕壓到阿公或跌下去。有一段時間阿嬤的孫子跑來跟我們一起住，就四個人睡在一起。」¹⁰

不能上鎖的房門、與病人同住、沒有私人空間是家務移工的隱私現狀。私領域的另一個意義是人的隱私，勞工進入私人家庭，會引發家庭內的隱私界線重組，那個「私／我／我們／我家」的界線，都因為「他者」被重新界定了（吳永毅，2007）。隱私權的界線被重新界定時，無論線畫在哪裡，家務勞動者在私人家戶中多數是無隱私的，她們多數是與照顧對象同住，沒有個人私密的活動空間。結果就是，家務勞動者的勞動權益與隱私權，都在私領域的私密性與隱私保障下消失了。

正因為家務勞動者的勞動場域是私人家戶，勞動過程個人化，又缺乏相關勞動法律的保障，這種個體化的勞動關係使家務勞動者無法形成集體力量，去跟雇主及政府談判。再者，引進移工的仲介制度又存在龐大的潛在利益，使仲介會鼓勵雇主採取強硬措施去對待移工。家務勞動者因為 24 小時都與雇主一起生活，她們的勞動過程及處境與一般雇傭工人不同。本文要探討的重點是，在體制的限制下，勞雇雙方以何種方式去協商，維持勞雇關係穩定？勞工在何決定申訴，以及以何種方式現身，申訴的過程會出現何種利益權衡？這些部分將在下一節說明。

三、行動的空間：她們如何行動？何時行動？

在整個聘僱過程中，不論是勞工或雇主，都有各自的利益考量，勞雇雙方的行動雖然某部分受限於體制，但仍然有行動空間可以發展不同的行動策略，勞雇雙方都是經過思考的行動者。本節將要處理受體制限制的行動者（移工為主，雇主為輔），如何在體制的壓迫／限制下，根據不同的利益考量，發展出各自的行動策略。這些行動可能成功（維持和諧勞雇關係），也可能失敗（勞雇關係破裂），行動也具體指出勞雇站在不同的利基點上。移工因為不得自由轉換雇主，以及高額仲介費債務的綑綁，使移工多數採取消極的行動策略，勞雇雙方的互動是立基在不平等的權力關係之上。家務工因為缺乏法令保障，又是在私人家戶中工作，勞雇互動比廠工複雜多樣，家務工時常被迫介入雇主家中的私人關係，從中發展出不同的生存策略。

¹⁰ 越南勞工阿一訪談。

（一）雇主的行動策略

雇主部分的研究相對較多，主要是針對雇主如何透過提供或減少加班機會、工作安排、工時掌控、儲蓄金及證件保管，或是動之以情以家長式保護主義的方式來控制勞工（李易昆，1994；吳挺峰，1997；藍佩嘉，2009；林秀麗，2000）。

廠工部分，最常見的就是提供加班機會，以加班費作為誘因，減少勞工外出的時間，但是當移工與雇主發生糾紛時，取消加班就變成一種懲罰手段，以此逼迫移工屈服（吳挺峰，1997）。前面提到的新莊化學工廠申訴案，勞工提出申訴後，雇主針對兩位在會議上帶頭發言的勞工，以調換工作位子（從藥水填充調換到空地除草及倉庫搬貨），不給加班，要求兩人去整修宿舍（刮除壁癌重新粉刷宿舍、清理水溝等），作為提出申訴的懲罰。

家戶內的互動關係更為細緻，如雇主每日排定工作內容及進度，讓家務勞動者除了工作，沒有多餘的時間及空隙，用以避免勞工閒下來，做別的事，例如打電話、離開工作場域，就算離開也不敢離開太久。或是以親人、姊妹的角色來看待移工，如女性雇主會跟移工分享私密的家务事（如丈夫外遇、小孩驕家），或期待移工成為家中的聯盟對象，以對抗婆婆、妯娌或丈夫。採取家長式的雇主，則是自詡為勞工在台灣的保護者，必須限制她的交友及行動或金錢使用，避免她交到壞朋友學壞，把好不容易賺到的錢花掉了，一無所有的回到母國，因此強迫儲蓄、不給休假、保管證件等行為都可以被善意解釋。中產階級的雇主則偏好使用平等概念及清楚的雇傭關係去定義及對待勞工，透過清楚的工作內容及工時設定，區分責任義務（藍佩嘉，2009；林秀麗，2000）。

雇主與移工採取何種互動方式，其實涉及了雙方如何確定、協商、重構彼此的社會差異及公私界線。想要展現優勢地位的雇主，會強調彼此的差別；中產階級的雇主為了確認自身的中產階級認同，會去淡化彼此的階層差序；家庭主婦則多是採取家母長制（藍佩嘉，2009）。

雇主對待廠工或家務工的方式，嚴格來說，在方式上並沒有顯著差別，但在相同的方式作用在廠工及家務工身上，確會有明顯的程度差異。廠工因為上班下班有明顯的區別，擁有獨立生活空間，可以有縫隙，躲開雇主的監控，如休假日或下班後，就算工作時面對雇主，也能虛以委蛇或敷衍以對，反正下班後勞工要做什么，雇主看不到也很難插手。但家務勞動者因為工作場域就在雇主家中，住處也是跟雇主或受照顧者住在一起，幾乎 24 小時都在雇主的監控下，不管是家長式的叮嚀或主僱關係明顯的命令，都很難迴避或拒絕。最重要的是，若雇主要限制廠工的行動，必須付出成本，例如增加加班或限制休假，這些都必須依法給付加班費，對雇主來說，自然會評估成本效益。但家務工因為不受勞動法令保障，工作 24 小時或 12 小時，對雇主來說成本是一樣的，但效益可是不同。

越南勞工小絨來台擔任廠工，受雇於嬰兒用品公司，該工廠只有她一個移工，因此，雇主在家中的車庫隔出一個房間，作為移工宿舍。小絨雖然是廠工，但是下班後不像其他廠工脫離勞動場域，而是進入另一個受雇主控制的環境。她每天下班回到雇主家，雇主要求小絨打掃、洗車，這些額外工作沒有加班費。菲律賓勞工凱薩琳的狀況與小絨相同，雇主以廠工名義引進凱薩琳，但整個工廠只有他一個女性移工，雇主以安全為由，將凱薩琳帶到家中居住，下班後凱薩琳就成為雇主家的家務工，與小絨一樣沒有加班費。小絨與凱薩琳的情況顯示了，雇主聘用一個移工，會想辦法以最低的成本，取得最大的效益。兩人雖然是廠工，但是私領域在雇主家中，上下班的界限像家務工一樣模糊了。勞工進入雇主家庭後，除了很難拒絕雇主的要求，舉證也很困難，而雇主透過住所的安排，等於多了一個家務工可使用。

（二）移工的順從、出走、發聲

受到體制所影響的行動者到底有沒有行動空間？又該如何行動？李易昆（1994）與吳挺峰（1997）的研究都處理了移工的行動策略，但兩者所研究的都是可休假、有相同國籍同事、公／私領域（工廠／宿舍）有明確劃分的廠工。他們的分析都指出，勞工的勞動條件及處境影響了他們的行動策略，在結構限制下，還是有行動空間及可能，但兩者都未處理家務勞動者的行動策略。藍佩嘉曾經處理過家務勞動者在工作中如何對惡劣的勞動條件做出反抗，例如運用語言上的優勢，假裝聽不懂雇主的要求或是以更標準的英語來反問雇主，讓雇主覺得難堪（藍佩嘉，2004）。

家務工多數是選擇順從，大多數的時候順從是一個消極的行動策略，透過順從雇主的要求，取得保留工作的可能。有時候順從反而是積極的策略，為了收集申訴所需的證據，或是製造被協助的可能，家務工順從雇主的派工，讓協助者有機會介入。逃跑／出走是另一種對惡劣勞動條件的反應，因為台灣移工政策對移工的限制，使在台移工成為合法的奴工，當無法忍受勞動條件決定外逃時，反而獲得選擇工作、住所的自由，同時因為已是「非法身份」不需擔心合約及遣返問題，反而獲得與雇主的談判籌碼（藍佩嘉，2006）。發聲則是代表站出來申訴或是加入組織行動，試圖是改變結構限制，創造更大的行動空間。但家務工選擇

（三）受限的行動空間—家務工的行動策略及決裂點

1、擬家人關係的網綁--七萬八買斷的右腳

前文提到，家務工申訴案處理過程中，最常出現的關鍵字句是：我對她就像家人一樣。家務工與廠工不同，除了寫在契約上的雇主之外，雇主家中所有成員都是雇主，勞工必須能清楚判斷這麼多個雇主中，誰才是掌握生殺大權的人，與雇主及雇主家人發展出跨越雇傭關係的情誼，對移工，尤其是家務移工是很重要

的。但是與雇主發展出家人情誼，有時候反而是一種限制，曾有個案因為與受照顧人相依為命的情誼，欠薪五年不敢申訴，也不敢離開，原因是擔心離開後阿嬤無人照顧。這種「我對她就像家人一樣」的說法，回到真實勞雇關係其實經不起考驗，尤其是處理個案，勞雇正面衝突時，家人關係與雇傭關係的界線就會清楚的決裂，而且時常成為雇主規避責任的藉口，甚至是威脅勞工撤銷申訴、放棄求償的手段。

越南籍阿邊是 TIWA 處理的第一個事實明確的家務工工傷案件，阿邊照顧失智症阿嬤，在幫阿嬤洗澡時，被阿嬤坐斷右腳膝蓋韌帶。2010 年 04 月 23 日受傷，06 月 23 日簽下放棄申訴、醫藥費全額自付、無條件返國的切結書後，才取得雇主的手術同意書，2010 年 09 月申訴。

我跟阿邊的第一次見面是協調會，阿邊整場協調會雙手緊握發抖、講話聲音顫抖。因為行動受限¹¹，擔心打草驚蛇，也因為四年多來與雇主的相處融洽，阿邊不願意打壞與雇主一家的關係，直到遣返日逼到眼前，才決定申訴，在爭議現場對雇主講話仍然是恭敬有禮，不斷強調雇主一家過往的好。阿邊的案件進入官方勞資調解過程後，雇主為維護自身利益，不願負擔的醫療費用及賠償金，馬上切斷了與阿邊四年多來，如家人般的勞雇關係。雇主先以提告施壓，再以過往情誼動之以情，最後要求阿邊舉證受傷與阿嬤有關，幾位家人作證阿邊照顧不力（還記得前面的哈妮案嗎？），

阿邊要申訴需突破幾個障礙，這幾個障礙很具體的反映了家務工的處境。

- 1、受限制行動：無休假、腳受傷行動不便、就醫時雇主全程陪同。
- 2、高額仲介費：仲介費未償清，擔心遣返失去工作。
- 3、私領域舉證困難：受傷時只有她與阿嬤在場，無法證明受傷是阿嬤造成。
- 4、無勞動法令保障：無勞保、無薪資、工傷病假等職災相關補助。工傷家務勞工應由誰負責照顧。

阿邊期待的賠償金額是十五萬，調解底線則是八萬。但阿邊在會議上節節敗退，自己不斷將底線下修。經過四個小時的會議，阿邊擔心一翻兩瞪眼，一毛錢都拿不到，最後小聲的告訴我們，八萬塊她就願意回國。但雇主只願意付七萬八千元，附帶條件是阿邊必須立即返國，好讓他們聘請下一個移工來照顧阿嬤。八萬與雇主所提的七萬八千元只相差兩千塊，但雇主非常堅持，堅決表示只願意支付七萬八千元，官方指派的調解委員，向我們表示願意將調解委員車馬費捐給阿邊，讓金額從七萬八千元增加到八萬元，希望能順利解決這個案子。阿邊原本有意要接受那兩千塊，在我與工傷念雲制止下，拒絕調解委員的好意，以七萬八千

¹¹ 阿邊案是 TIWA 跟工傷協會合作，由越南翻譯假裝成看診病人，以越南語跟阿邊取得聯繫及委託書後，才進入申訴流程。

元買斷她的右腳。

阿邊的右腳，所有醫療費用是四萬九千元，返國機票是八千元，從 6 月開刀後就沒有薪水，七萬八千元東扣西扣，拿到的賠償金只有兩萬出頭。阿邊來台四年多，前三年終於把積欠的債務還清，2010 年第二次來台灣，才要開始賺錢了，誰知道四個月後受傷，在十月帶著七萬八買斷的右腳，杵著柺杖返回越南。讓我憤怒的是，雇主家中兩個女兒手拿最新型的智慧型手機，背著五、六萬塊的名牌包，卻不願意多拿出兩千塊給一個失去工作能力的勞工，這個勞工為他們努力工作四年。阿邊來到 TIWA 前後三個月的期間，雇主沒有打過電話關心過阿邊，唯一一通電話是確認她的回國時間。

2、遣返比性侵可怕

阿一遭到雇主兒子性侵害長達四年，每個禮拜至少一次，在 2009 年來到 TIWA。在 TIWA 協助下向加害人提告。對阿一來說，為了孩子，性侵害可以忍耐，只要有工作可以賺錢。但她在逼不得已之下，最後還是主動提出申訴，原因不是性侵害，而是事件曝光緊接而來的強迫遣返。

「2008 年勞工局來檢查我的工作，留給我勞工局講越南話的電話，我把電話留下來。那一年的年底阿公發燒住院，到 2009 年 3 月出院。阿公出院回家之後，有一天他又進來房間摸我胸部，我很痛，大聲跟他說你在幹什麼？阿嬪在外面聽到問說，什麼事？他說沒什麼事。...過了幾天，我幫阿公抽痰，他叫我把管子剪短。我在醫院沒有看到人家剪管子，而且管子剪短會尖尖的，抽痰可能會讓阿公流血，阿嬪也叫我不要剪。我想他是不是想害我，就打電話給仲介的翻譯說這件事。仲介叫我回國，我請她不要跟仲介公司的老闆講，但是他們打給阿嬪，阿嬪就問我這件事是不是真的。」

遣返是雇主與仲介對待移工的殺手鑑。阿一為了保住工作，願意忍耐雇主兒子四年的性侵害，若非事情曝光，強迫遣返就要成真了，她可能會一直忍耐下去。第一次來台灣的靜琪，中文不通，從仲介家離開時，身上只有兩百塊，沒有 TIWA 任何工作者的聯絡電話及地址。她搭上計程車，用生澀的中文說出聖多福教堂，一路上提心吊膽的盯著車資跳表，想著如果跳到 195 塊就要下車，下車後又要怎麼找到 TIWA 呢？到了教堂擔心仲介找來，整晚躲在教堂附近的公園，一夜無眠的等著未知的命運。原本委曲求全的勞工，若非退無可退，不會奮力抵抗。

勞委會及地方勞工局，認為移工因為擔心被遣返，導致不敢對外申訴，簽署同意書、委託書，放棄應有的權利都是勞工的「選擇」。這種的選擇性理解，是忽略移工制度的設計，是如何將移工限制在一個沒有選擇的處境。同時因為中產

階級的慣習¹²，無法理解移工是在什麼時空情境下，被迫簽署同意書，「選擇」返國。行政官員的時空慣習，導致他們無法理解移工處境，處理個案偏袒資方與仲介。多一事不如少一事的官僚心態，也讓行政官員傾向以最簡單快速的方式解決問題，只要把人遣返了，不會有機會進行勞資爭議，也就解決了一個案子。

3、性別壓迫

家務工以女性居多，因為個別的在私人家戶中工作，在勞動場域私人化，又無其他同事的情況下、性騷擾、性侵害的案件時常發生。勞工遇到性騷擾，如果情況不嚴重，通常會選擇忍耐。勞工在台缺乏支援網路，事情發生時第一個可以求助的對象是仲介，但仲介往往不會協助勞工，要求勞工忍耐，甚至是威脅勞工要將其遣返，以遏止勞工對外求助。¹³

性騷擾或性侵害案件常遇到的困難是

- 1、舉證困難：侵害不可能發生在公共場合，加害人也不可能在眾目睽睽之下進行騷擾，舉證非常困難。
- 2、社會壓力：勞工出國都是透過牛頭／介紹人轉介至仲介公司，勞工在擔心母國家人或丈夫得知得情況下，申訴需要極大的勇氣與決心。
- 3、誣告威脅：雇主常以提告誣告，威脅勞工。

印尼勞工安妮護照記載為 1987 年出生，實際年齡只有 19 歲，2010 年 3 月來台擔任看護工。雇主家開設電子工廠，安妮的工作是照顧雇主的爸爸，但每天必須到工廠工作，每日工時十六到十七小時。安妮到雇主家兩個禮拜後，阿公誇獎她漂亮，她沒有多想。隔天阿公就趁她洗碗，從後面抱住她摸她胸部。

「我在洗盤子，他從後面抱住我，我嚇到了。我安靜的保護下體。他放手後說謝謝安妮，我沒有回話。...我和阿公坐車去工廠，他說有事跟我說，顯然他是想摸我，我把腳併攏並移開，跟他說我不喜歡。...四月底晚上阿嬪在洗澡，我在後面洗衣服，阿公過來強抱住我，我很害怕抵抗他，但是失敗了。他把手放到我的下體，我大聲叫阿嬪阿嬪，他才離開。後來他又回來，我很生氣推開他的手跟他說，我不是小孩子了。阿公說：阿公給你錢，給我看一下，我說不要。」¹⁴

安妮被騷擾之後，非常害怕難過。在苦無證據，又不知道該向誰求助之下，忍耐了兩個月，直到 4 月底從前幫傭留下來的印尼雜誌裡，看到求助電話，才試

¹² 此概念來自吳永毅（2007）批評台北市學者勞工局局長嚴祥巒，以僅假日使用週間空間閒置為理由之一，拔除外勞文化中心，是因學者的中產時空慣習與官僚效率所致。

¹³ 這裡並非表示仲介全部都是惡質的，亦有部分仲介在得知性騷擾事件，主動通報勞工局並協助勞工就醫。但在個案協助過程裡，多數仲介因為不想惹麻煩，擔心雇主跑掉或不相信勞工說法，會選擇最省事的作法。警告勞工不要惹事，或是直接遣返。

¹⁴ 印尼勞工安妮申訴信內容。

著偷打雇主家的電話向外求助。阿公對安妮騷擾都是選在工廠中午休息，安妮獨自回到家中打掃，或是晚上阿嬤洗澡，只剩他與安妮獨處時。

雇主想盡辦法要安妮主動將案子撤銷，包括雇主的太太無預警到 TIWA 辦公室堵人¹⁵；透過仲介聯絡印尼牛頭，告知安妮父母，她在台灣很危險不回家會發瘋，讓事件在母國曝光；寫信、傳簡訊給安妮男友，威脅安妮不返國，會有可怕下場；透過其他印尼勞工傳簡訊，表示只要撤案，就幫她買機票讓安妮回國等。相關訊息如下：

「安妮處於危險中，你告訴她回家否則安妮將死」¹⁶

「剛才有仲介(印尼仲介)打給你大舅，說你因為想回家，亂說雇主騷擾你，要你父親去泗水談和解，我已經叫他們先不要去。」¹⁷

「我是安妮的老闆，她現在處於危險中，她非常想念你也想回家，所以她打給警察，我們對她作了壞事，警察把她帶走了。我現在沒辦法幫她回家，如果你可以打給她要她回家，我可以幫她買機票。請你寫信給她，告訴她回家並撤銷案子，或是她不能回家，在這裡發瘋後殺了自己。」¹⁸

安妮的案子後來檢察官以證據不足，作出不起訴處分。我們整理了簡訊、信件及通聯記錄，做為證據提供給檢察官。但雇主的這些動作，檢察官於不起訴處分書中提到，被告為了解決案子，當然會想盡辦法去嘗試，這些動作是人之常情，不足為舉證被告有性侵害之事實。

(四) 一點對於壓倒駱駝的最後一根稻草的觀察

處理移工申訴案，進入勞資爭議的現場，很真實的面對人性，迫使我去看見人為了維護自己的利益，如何自私無理，各說各話。這個過程，也是讓組織者不斷去看見移工的弱勢，揭發單一個案或解決個別勞工的困境，為的是回過頭來直指結構壓迫，如果結構不改變，個案只會持續發生。外籍家務工，一個異鄉人困在個別家庭／家庭親密關係／勞雇權力差異／無法保障的結構困境裡，缺乏社會扶助網絡處境脆弱。勞工站出來申訴是脫離困境的第一步，但多數勞工在申訴前，腳步總是踟躕不前。對勞工來說，現身申訴是一個賭注，申訴成功海闊天空，但若失敗將一無所有。每個案子在站出來前都有一段考慮掙扎的過程，壓倒駱駝的最後一根稻草也各不相同。

¹⁵ 安置中心與辦公室並未在同一個地方，當時我正要出門處理個案，雇主堵人失敗後，仍不放棄的在辦公室跟當時的理事長顧玉玲說了一個多小時。

¹⁶ 安妮雇主傳給安妮男友的簡訊。

¹⁷ 安妮表姊傳給安妮，告知仲介找上門的簡訊。

¹⁸ 雇主寫給安妮男友的電子郵件。

家務工在雇主家中，遭到雇主、照顧對象或雇主家中成員，對其性騷擾或性侵害是集合了性別與階級壓迫。帶有性暗示及性侵犯的言語及動作，是女性家務工個別進入私人家戶工作，時時常遇到的狀況。目前家務工 99% 全為女性，加害者多為男性，加害人仗著性別優勢及雇主的階級優勢，施加在女性家務工身上。從個案中發現，年輕的女性勞工，在遇到性騷擾時多數不會隱忍，會積極的設法離開。但較年長的勞工，則會試著忍耐或協商，逼不得已才會讓事件曝光。

勞工不論是以何種方式維護自己的權益，她們會從隱忍轉為，主動打破原本和諧的勞雇關係，原因及行動脈絡各不相同。但從處理個案中，清楚的看到家務雇用所產生的勞雇關係與緊張，非常千奇百怪。但不管是為何離開，原因都指向一個勞工無法承擔的後果，如遣返、失去工作、失去作為人的權利及人格等。部分勞工因為擔心未知的後果，也會想盡辦法找出可能的行動縫隙離開。如印尼勞工小林，因為長期與阿嬤處不好，擔心阿嬤將失竊的金項鍊誣賴在她身上，選擇出走。或是菲律賓的利亞，雇主是上市上櫃公司的第二代，時常於時尚名媛出席慈善派對。利亞白天在雇主家需穿著女僕服裝招待客人¹⁹，曾因太晚替雇主開門被罰寫，因沒把東西放在雇主指定的地點，被呼巴掌罰跪。這些對待她都忍了，直到某一天洗車時，打破了雇主昂貴跑車的車燈，擔心賠不起才決定申訴。

另一個勞工行動策略的觀察是，年輕的勞工遇到問題時，行動策略傾向積極，年長的相對保守，這在性騷擾或性侵害的個案上特別明顯。兩者不同的行動策略其實凸顯了她們在勞動市場上，要再次出售勞動力，所握有的本錢及優勢是不同的。相對年長的勞工，年輕的勞工不管是選擇逃跑、申訴後轉換雇主或是返國再次申請出國工作，工作機會多、雇主承接意願大，甚至是逃跑的勞工，逃跑後可進入的職場也較多元。但年長的勞工因為年紀大，且她們在台年限可能所剩不多，雇主承接意願低，不論是返國後再申請來台或去其他國家，成功機會低。因此，年長的勞工為了把握現有的工作機會，在行動上就傾向保守。如越南勞工阿一，為了保住工作隱忍雇主兒子的性侵害長達四年，甚至在侵害事實已發生、契約期滿後選擇再回到原雇主家工作。讓她決定行動的關鍵是失去工作，而非雇主性侵害。不論原因為何，相同的狀況是，勞工的行動空間很小，選擇性也很少。

四、惡法總比無法好？

2003 年劉俠的往生，像一根尖刺插進了台灣社會，也激發了台灣社會對於

¹⁹ 利亞到 TIWA 後，某天晚上我值班時，因為擔憂隔天的協調會，跑來找我聊天。她拿出一張穿著女僕服裝的照片，告訴我這是她的制服。我非常驚訝及不解，利亞解釋她的雇主非常有名，時常出現在雜誌上，因此常常會有穿著華麗的客人來作客，她夏天的制服是女僕裝，冬天又不一樣。基於對她雇主奇特央求的好奇，我跟她花了半個小時，在網路上找出雇主的照片，發現她的雇主的確非常有名，結婚時李遠哲是證婚人。

「外勞品質」²⁰的討論，但鮮少人關注勞工為什麼會瘋？TIWA 召開「避免劉俠悲劇重演！要求訂定家事服務法」記者會，試圖讓造成悲劇的問題根源浮上檯面。並在 2005 年以台灣移工聯盟（MENT）的名義，推出「工人版家事服務法」（以下簡稱「家服法」），要求政府立法保障家務勞工，開始了至今八年的家服法抗爭。

「家服法」最大的反對聲浪來自社福團體，反對原因大致是：沒有相關配套，立法保障家務工是壓迫雇主；或先有配套再談保障。TIWA 網站也開始出現「外勞要爭權益就回自己國家去要」，「台灣法令為什麼要保障外國人，不保護台灣人」等反彈內容。為化解社福團體的疑慮，TIWA 試圖與社福團體聯繫，希望針對「家服法」的執行有何困難及意見進行討論。但多次聯繫社福團體，社福團體都以很忙沒空為由拒絕協商，甚至是透過官方邀集的會議，社福團體亦全數缺席²¹。

其中目前訓練本國籍家務工，並協助派遣工作的彭婉如基金會劉郁秀，在經顧玉玲電話溝通後，曾表示彭婉如基金會同意「不反對「家服法」」。但 2005 年 11 月 09 日 TIWA 在與社福團體的溝通會議中，TIWA 提及彭婉如基金會經溝通後已轉變態度。劉郁秀隨即寫信告知顧玉玲，表示彭婉如基金會雖退出社福團體反對「家服法」的聯合陣線，但若 TIWA 對外說彭婉如基金會支持「家服法」，她只好「站到你們（移工團體）的對立面」，因為她與各社團多年合作關係，不可能為「家服法」破壞彼此關係。

2005 年到 2008 年間，「家服法」就像一顆皮球，在官方、民間團體、立法院之間被踢來踢去。2008 年馬英九當選總統，競選政見之一是訂定家事服務法，從事婦女運動多年的王如玄，晉升為勞委會主委。TIWA 原先以為，王如玄從事婦女運動多年，與運動團體關係良好，亦能理解弱勢族群的處境，因此主動與王如玄聯繫。並於 2008 年 8 月 4 日，移工團體與王如玄的會議上當面承諾，家務工法令保障將不另立新法，朝向納入勞基法研商，勞委會將邀集跨部會會議，邀請移工團體參與討論。「家服法」看似柳暗花明又一村，實際上還是在原地打轉。

王如玄在運動團體批評，及兌現馬英九競選承諾的壓力下，於 2011 年 3 月提出了「家事勞工保障法」草案。這個草案一如移工團體預期，是一個毫無保障、將現行奴工狀態合法化，絲毫不改變聘僱現狀的法案。「家事勞工保障法」將對家務工勞動條件影響最大的：工時、休假、休息時間全部可勞雇協商，意即，只

²⁰ 討論集中於如何事前檢查宜勞工精神狀況，不要讓有精神狀況的勞工入境。或建議再健康檢查項目新增精神疾病篩檢等。

²¹ 為了解社福團體對家服法的擔憂及修改意見，MENT 曾與下列團體溝通：伊甸基金會、彭婉如基金會、婦女新知基金會、脊椎損傷者聯合會、家庭照顧者關懷總會、心路社會福利基金會、台灣長期照護專業協會、智障者家長總會、漸凍人協會、台北市脊椎損傷者協會、殘障聯盟、老人福利聯盟（多次被拒）、全國婦女聯合會、婦女權益基金會等。

要經過「勞資協商」，雇主還是可以要求勞工全年無休，每天工作 24 小時。在勞資權力不平等，移工隨時擔心被解僱、被遣返的處境下，勞工有什麼條件跟雇主「協商」？若此法一出，現有勞動條件不但只是保持原狀，同時反過來強化了「家務工全年無休」的正當性。再者「雇主可從勞工薪資扣除膳宿費」，等於是強制扣薪，使勞工所領薪資可能低於現行的 15,840 元²²。

2011 年 4 月 1 日，勞委會召開「婦女勞動論壇」，TIWA 於論壇上當面質疑王如玄，「家事勞工保障法」將攸關勞工權益的工時、休假，全部交由勞雇協商決定，是將現行奴工狀態合法化的一部惡法，要求勞委會將惡法撤回。王如玄回應表示，草案排除萬難，好不容易推出，內容或許有所不足，但能推出是一大進展，若勞工團體認為有問題可以再修改。這種說法正式落入「惡法亦法」的迷思，王如玄明知其結果為惡，卻仍然執意立法。這種有總比沒有好的邏輯，不啻是倒打了學習法律、婦運出身的王如玄一把。

五、進行中的結論：

移工案件的發生，往往被簡化地定義為個案。不管是震驚社會的高捷泰勞抗暴²³；薇娜與劉俠的案子，還是媒體未報導的欠薪、虐待案件。官方或媒體鮮少將案件與結構壓迫連結。做為第一線的組織工作者，我們很清楚，移工的申訴案，不論案件大小，除了扣連了移工的個人利益，還與政策設計有關。家務工在公領域因為無法可保而失去發聲機會，又因勞動場域在私人家戶，家庭的隱私性導致家務工的勞動權益及隱私權被剝奪，使得這群來自東南亞的家務工處境，更顯特殊及困難。

家務工因與雇主在家庭中緊密相處，「我對她就像家人」的擬家人關係，對勞工來說，有時候是助力，能換取更好的勞動條件，但更多時候是綑綁。它除了模糊了家戶內的勞雇關係，讓勞工為了換取雇主的喜愛，願意無償付出勞動力，以換取勞雇關係的穩定。在實際不對等的權力關係下，當關係出現問題，勞雇之間的家人對待，常常倒過頭來反咬勞工一口。成為雇主推託責任、指責勞工的說

²² 家務工多數住在雇主家，與受照顧者同住。不像廠工，雇主必須另外準備宿舍，有明確上下班區隔。且家務工與雇主同住的需求是來自雇主，因為雇主需要勞工隨時待命。以目前膳宿費最高可扣至五千元，家務工可能出現薪資調到基本工資 17,880 元，被扣掉五千元膳宿費，反而低於現行的 15,840 元。在勞委會版出提出後，我曾與勞工討論膳宿費規定，勞工出現兩種反應：一種是反對，另一種是如果可以自行選擇住所，膳宿費部分可以接受。這類意見反應的是，如果能不用住在雇主家，能擁有私人空間及明確的上下班區隔，勞工其實願意付出成本自行租屋。但目前的狀況是，勞工不能選擇住所，被迫與雇主同住，不管居住品質為何，都必須被雇主扣膳宿費。

²³ 2005 年 8 月 21 日晚上 9 點高雄捷運工地的泰國籍勞工因為加班費未給付、遭電擊棒管理、被迫代幣消費、工傷遣返等長期的不當管理，忍不可忍之下群起抗暴。媒體原先以「泰勞暴動」報導，但在勞工處境透過鏡頭向社會揭露後，社會大眾才理解「暴動」實為「抗暴」。詳細資訊可參考 <http://www.tiwa.org.tw/index.php?catid=6&subcatid=4>

詞，有時甚至成爲限制勞工行動的絆腳石。

家務工在台灣是一個非常奇特的存在，她們簽署一紙「勞動契約」來台，她們實際上是受雇者、是勞工，卻不受任何勞動法令保障。勞委會、仲介與雇主團體，面對移工團體不斷要求，家務工應有基本勞動條件保障時，最常見的說法是：勞工與雇主因爲是在家庭內相處，有著複雜親密的關係，若貿然推動法令保障，將破壞現有的勞雇和諧，徒增爭議及困擾。我們必須說，現有的勞雇和諧，是建立在無法可保、不得自由轉換及高額仲介費剝削之上，使勞工被迫同意而營造出的勞雇和諧假象。若沒有把公領域／法令保障的空間打開，私領域／勞動權利的改變就不可能。當勞工來台灣的處境，只能靠運氣，運氣好的遇到好雇主，運氣不好的就只能自求多福。在無法可管、無法可保的條件下，國家袖手旁觀規避責任，惡劣雇主及仲介從中獲利，家務工的勞動條件就沒辦法被暴露。

TIWA 的專長不是立法也不是社會福利。但爲了運動的推進，必須十八般武藝樣樣精通，移工團體除了爭勞動權益，還要替弱勢雇主爭取社福資源，研讀社工、社福、長照等資訊。在政策不友善、官方無法期待之下，社會輿論支持又不如其他議題強大，移工議題的可以說是邊緣議題中的邊緣。再者，移工因爲沒有投票權，在台灣最大的政治動員的選舉活動中，也很難找到施加壓力的點。移工作爲一個外來者，不是被當作替罪羔羊，就是拿來作政治交換的籌碼。因此，把一個個移工從底邊找出來，組織起來自主發聲，就成了移工反轉結構的重要途徑。

參考資料

- Burawoy, Michael (2005) 製造甘願—壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷。台北：群學。
- Castles, Stephen and Miller, Mark, 2003, *The Age of Migration—International Population Movements in the Modern World*, Guilford Press, NY.
- Castles, Stephen, 1986, "The Guest-Worker in Western Europe—An Obituary", in *International Migration Review* 20 :761-777.
- , 1985, "The Guests Who Stayed – The Debate on Foreigners Policy in the German Federal Republic", in *International Migration Review* 19:519.
- Cheng, Shu-Ju Ada (1996) "Migrant Women Domestic Work in Hong Kong, Singapore and Taiwan : A Comparative Analysis" in *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.5 No.1. Pp:139-152.
- Habermas, J. (2002) 公共領域的結構轉型。台北：聯經。
- Hirschman, Albert. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hon, Vermeulen, 1997, *Immigration Policy for a Multicultural Society*, Migration

- Policy Group, Brussels.
- Martin, Philip, 1997, "Guest Worker Policies for the Twenty-first Century", in *New Community* 23, 3 :518.
- Marx, Karl (2002) 資本論第一卷。北京：人民出版社。
- Neuman, W. Lawrence (2002) 當代社會研究法。台北：學富文化。
- Wong, Diana (1996) "Foreign Domestic Work in Singapore" in *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.5 No.1. Pp:117-138.
- 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。
- 丘延亮、李易昆、李瑩芝 (2002) 台北市監護工及家庭幫傭薪資水準與勞動條件調查研究——期末報告。台北市：台北市勞工局委託。
- 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》，48:15-44。
- 吳永毅 (2007) 無 HOME 可歸：公私反轉與外籍家勞所受之時空排斥的個案研究。台灣社會研究季刊 66：1-74。
- 吳秀照 (2006) 層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論。社會政策與社會工作學刊，第十卷第二期：1-48。
- 吳挺峰 (1997) 「外勞」休閒生活的文化抗爭。東海大學社會研究所碩士論文。
- 吳惠林、張清溪 (1991) 台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題。中華經濟研究院經濟叢書 (24)。
- 李易昆 (1994) 他們為什麼不行動？外籍勞工行動策略差別之研究。輔仁大學應用心理研究所碩士論文。
- 林秀麗 (2000) 來去台灣洗 BENZ——從台中地區菲籍女性家戶工作者的日常生活實踐談起。東海大學社會學系碩士論文。
- 林津如 (2000) 「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 39: 93-152。
- 俞智敏、陳光遠、陳素煤、張君玫 (合譯) (2003) 女性主義觀點的社會學。台北：巨流。[Pamela Abbott, Claire Wallace (1995) *An Introduction to Sociology: Feminist Perspective*.]
- 苦勞報導 (2006a) 推動家事服務法？別傻了，連公聽會都辦不成！（<http://www.cooloud.org.tw/news/database/interface/detailstander.asp?ID=120903>），2007/04/28。
- (2006b) 工人版【家事服務法】立法總說明。（<http://www.cooloud.org.tw/news/database/interface/Detailstander-print.asp?ID=98084>），2007/04/28。
- 張璿文、陳美文 (2003) 中國時報／第 02 版／焦點新聞。
- 陳芯慧 (2005) 從女性主義理論對公私領域劃分的質疑論我國女性家庭人權之不平現象。國立台北大學法學系碩士論文。

- 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。
- 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。
- 劉毓秀主編（1997）女性、國家、照顧工作。台北：女書文化。
- 蔡明璋、陳嘉惠（1997）國家、外勞政策與市場實踐：經濟社會學的分析。台灣社會研究季刊 27：69-95。
- 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：行人。
- （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 64:107-150。
- （2004）女人何苦為難女人？雇用家務移工的三角關係。台灣社會學 8:43-97。
- （2002）跨越國界的生命地圖：菲籍海外家務勞工的流動與認同。台灣社會研究季刊，48:11-59。
- 顧玉玲（2010）自由的條件：從越傭殺人案看台灣家務移工的處境。國立交通大學社會與文化研究所碩士論文。
- （2009）移工運動的主體形塑：以「家事服務法」推動過程為例。台灣社會研究季刊，74:343-365。
- 顧燕翎主編（1996）女性主義理論與流派。台北：女書文化。
- 龔尤倩（2006）客工制度安魂曲？--由台灣與德國客工政策的比較談起。第三屆「跨界流離」國際學術研討會：治理、生存、運動研討會論文。台北：世新大學社會發展研究所。
- （2005）在「他眾」到「我眾」間的游移：我的外勞經驗與置身投入。應用心理學研究季刊 23：189-216。