

## 第二章 外傭的三層壓迫結構

### -泥娃娃-

泥娃娃	泥娃娃	一個泥娃娃
她有那鼻子	也有那眉毛	眼睛不會眨
泥娃娃	泥娃娃	一個泥娃娃
她有那鼻子	也有那眉毛	嘴巴不說話
她是個	假娃娃	不是個真娃娃
她沒有親愛的爸爸		也沒有媽媽
泥娃娃	泥娃娃	一個泥娃娃
我做她爸爸	也做她媽媽	永遠愛著她

作者：陳聯

在台工作的外傭，其勞動/生活困境究竟主要源自於何方？國家做為外勞體制的建構者，是外傭壓迫結構的主要根基。仲介是引進外傭的居間者，於「在商言商、利潤掛帥」的市場邏輯下，成為外傭壓迫結構的中流砥柱。雇主身為外傭的僱用者，與外傭共同生活、關係密切，是其困境的直接施力者，也是外傭壓迫結構的上層建築。本章將還原顯影此一外傭壓迫結構，並逐一解讀探討三層壓迫來源：國家、仲介與雇主。

### 第一節 國家

#### 一、政策心態

一直以來，我國外勞政策的思維核心是「興利除弊」（興外勞身上的利，除外勞可能帶來的弊），最高指導原則是將外勞群體「經濟利益極大化、社會成本極小化」。質言之，是只要外勞身上的勞動力，卻完全無視外勞作為一個「人」的需求與價值，是以物化的觀點來看待外勞，而非人道的方式對待外勞。就像抽取式面紙一樣，用完即丟、用完再換新(rotation)。因此，即使有限度、選擇性(總量管制、限業限量)開放外勞的引進，但政策心態仍不脫「管制/圍堵/封鎖」的窠臼，使得外勞不僅無法擁有公民權，即使是社會權乃至最基本的勞動權，都顯得支離破碎。

2001/1/15 春節前夕，勞委會發布了一份公告，要求地方政府「為防範外籍勞工於春節期間發生影響社會治安問題，請督導轄區內雇主(事業單位)於春節期

間加強外籍勞工管理(含宿舍管理)。」每逢佳節倍思親，春節原是歡天喜地、闔家團圓的慶典節日，遠在異鄉工作的外勞不僅無緣與家人團聚，更被視為潛在犯罪者而可能遭到比平常時間更嚴苛的生活管理(含「宿舍管理」，最好「足不出戶」?)，以免危害社會安寧、破壞過年氣氛。2002/1/21 新修正的就業服務法，將外勞在台工作期間，由原先最長三年延至六年，以回應資本家要求績優外勞能夠「回鍋」的訴求。然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。只要外勞在台灣一天，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(公共事務參與權)等。這些都是今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。再者，即使工作期限延長，外勞依然身處沒有翻身機會的次級勞動市場，毫無向上流動的可能。同時，工作期滿就走人的規定，也讓外勞的集體力量難以紮根深化。2002/8、9月間，受到中共打壓影響，政府高層出訪印尼、泰國接連受阻，勞委會遂分別全面凍結印尼外勞及「緩處理」泰國外勞引進作業，背後不無以外勞作為反制手段與交換籌碼，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，卻早已失去終極意義。2003/12/24，在移民三法於立法院審議前，「移民／移住人權修法聯盟」大聲疾呼「暫停立法、公開討論」<sup>1</sup>。該聯盟指出，「政府的移民政策充滿閉關自守、防堵管制思想，移民法案嚴重侵害人權。」如果連身為新移民、新台灣人的外籍配偶與大陸配偶的基本人權都無從確保，況乎短期移住、只是「過客」的外籍勞工？

簡單舉數例旨在反映政府外勞政策心態，類似事例不勝枚舉。我國外勞政策主要取經自新加坡，但無庸置疑的是，「新加坡式」的外勞集(極)權管理體制，必將與「人權立國」的民主口號背道而馳。

## 二、不得自由轉換雇主

### 1. 「奴工」制

就業服務法第五十三條第四項規定，從事藍領工作的外勞不得轉換雇主或工作，此項限制猶如國家機器打造了一條鎖鏈，一端銬住了外勞的腳，讓外勞無法在勞動市場裡自由流動，另一端則交到個別雇主手裡，外勞形同被「挾持」的「奴工」，在這樣的社會關係裡，他們可能被視為「物」，被視為雇主的「財產」。自工業革命以來，對於手上並無生產資料的個別勞工來說，職業及雇主的選擇自由權，是對抗資本主義僱傭體制的最重要武器。但綁縛在身上的這道勞動枷鎖，卻已經徹底摧毀了外勞和資本相抗衡的最有力武器，連帶使得其個別勞動權可能形

<sup>1</sup> 苦勞網站：<http://61.222.52.195/>，2003/12/24。

同鏡花水月，集體勞動權也將如同空中樓閣。外傭不得自由轉換雇主的定期聘僱契約，無異宣判了外傭雇傭關係的有期徒刑。彷彿封建社會的傳統婚姻關係，透過仲介(媒婆)的牽線，外傭(傳統女性)在一知半解的情況「下嫁」到台灣雇主(傳統男性)處工作，在父權體制/男尊女卑(國家建構的外勞體制/雇尊勞卑)的宰制下，她不得不「逆來順受」、「仰人鼻息」、「忠貞不二」、「從一而終」，「一旦結婚，不准離婚改嫁，除非逃婚」。而雇主可隨個人好惡將外傭視為一己的「禁錮」乃至任意「休妻」(現行法令並無雇主不得自由聘僱外勞的規定)，從而雇主可以高枕無憂、有恃無恐地「人盡其用」然後「一再續絃」。

外傭與雇主雙方雖因工作因素而關係緊密，但同為「異文化」的載體，相互碰撞、摩擦、衝突在所難免，彼此都需要極大的耐心和毅力去學習、磨合、調整和適應。找出相處之道，誠屬不易，對客居的外傭尤屬艱難。外傭來台工作的可能狀況和結局可簡化為下表 2-1 所示。其中的好/不好是勞雇之間相對的主觀整體看法。狀況一是最理想的結局，勞雇關係和諧，彼此相處愉快、皆大歡喜，但「佳偶」畢竟需要「天成」。狀況二到四是只要一方有「不好」的情形(特別是外傭表現「不好」的話)，外傭的結局往往難逃丟掉工作返國的命運。在雇主「不好」的狀況下，外傭的下場只有四種：忍耐、逃跑、自願回國及遭解約遣返。即使勞雇雙方變成「怨偶」，彼此也都願意「勞燕分飛、各奔前程」，但現行法規卻無法如雙方所願和平收場，在無法長相廝守的無奈下，外傭必得下堂而去或是逃跑另覓良人。

表 2-1 外傭來台工作的可能狀況和結局

狀況	外傭	雇主	外傭結局
1	好	好	工作愉快順利
2	好	不好	①忍氣吞聲 ②自願返國 ③逃跑
3	不好	好	①遭解約遣返 ②逃跑
4	不好	不好	①遭解約遣返 ②自願返國 ③逃跑

勞委會外籍勞工審核作業標準通知(2002/10/24，審第 168 號)規定：「家庭外籍監護工雇主有下列情形之一者，得適用外國人聘僱許可及管理辦法第二十七條第一項第四款：『其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者』之規定，向本會申請許可後，將家庭外籍監護工交由當地公立就業服務中心辦理轉由其他雇主接續聘僱事宜：1.受監護人送往養護機構照顧。2.雇主已聘僱國內監護工照顧受監護人。3.雇主經濟狀況不佳。4.受監護人由家人自行照顧。5.受監護人康復。」但可別

以為這是勞委會關了一扇大門(自由轉換雇主)之後，另外開了一扇小窗，讓勞雇關係不佳的雙方可以解套。該函接續：「雇主以前項各款不可歸責受聘僱外國人之事由，申請將外籍監護工轉由其他雇主接續聘僱，經本會廢止聘僱許可並同意外籍監護工轉由其他雇主接續聘僱者，自廢止聘僱許可之日起一年內，原雇主及其他符合親等關係之親屬，不得以相同受監護人再申請聘僱外籍監護工。」易言之，就算雇主願意「假藉」情形 1-5 之一者來「釋放」外傭予其轉換新雇主的機會，但一年內不得再續聘的「預防性懲戒」，必然會讓雇主打退堂鼓而不敢越雷池一步。總結來說，在現行制度下，雇主對於外傭去留，握有「操之在我」的選擇權，而外傭因失去對於雇主的選擇權，僅剩「任人擺佈」的被選擇權。甚至能否擁有選擇「自願回國」或「逃跑」的自由，都不無疑問。

## 2. 下一個雇主會更好？！

### (1) 就業服務法第五十九條：一堵巨牆頂端上的一扇小窗

長久以來，不得自由轉換職業與雇主，是官方外勞政策的「紅線」。就業服務法自 1992/5/8 公布施行後，縱使歷經多次修正，也終於才在 2002/1/21 正式修法「有限度」、「有條件」地允許外傭轉換雇主，但其轉換門檻仍然非常之高，一般外傭根本不得其門而入、無法跨越。就業服務法第五十九條規定，外勞有下列情事之一者，「經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：1. 雇主或被看護者死亡或移民者。2. 船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者。3. 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。4. 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」。首先，外勞若要轉換雇主或工作，必須先符合上述四項要件之一，除此以外，一概禁止。其中第二款是針對外籍漁工，一、三款主要是屬於可歸責於雇主之情形。從字面上來看，一至三款條件均極明確，惟獨第四款，刻意保持模糊狀態，看似彈性甚大，似乎只要「過不在外勞」即可，實則賦予行政機關極大的行政裁量權，背後隱含了官方可以伸縮自如的操作空間。在行政機關層層把關節制下，究竟哪些情況可視為其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，官方迄今並未有相關統一口徑的行政解釋。實務上，暴力毆打、性侵害、聘僱他人所申請聘僱的外傭(即通稱為 AB 雇主：A 雇主合法引進，B 雇主違法僱用)等，均被列為適用第四款之事由。除此以外，何謂不可歸責於外勞之事由，必須視個案情形認定。再者，依第五十九條規定，即使外勞符合一至四款情事，仍必須經中央主管機關核准，方得轉換雇主或工作，勞委會作為外勞政策底線的「守門人」，外勞不得自由轉換雇主仍舊被視為是「禁區」。每一個申請轉換雇主的個案，經地方勞工行政機關審核後，都必須再經過中央主管機關反覆的嚴密審查與監督，也因此每一個案均顯得耗時費力。

## (2)轉換雇主：只有「被雇主選擇」的機會

若符合就業服務法第五十九條情事之一者，外僱得以轉換新雇主，依勞委會(2000/9/26, 勞職外字第 0220074 號)函釋，外僱至少有一個月的轉換雇主等待期。以台北市政府勞工局的作法為例，待轉換雇主的外僱以一個月(共五次面談機會)為限，公告後僅限台北市的雇主登記(由於雇主無法跨行政區域承接，在農業縣市的外僱，可能面臨無人僱用的窘境。事實上，若能建立全國性轉換雇主窗口，且完全開放雇主承接登記，才較能公平地確保外僱的就業權。)經承辦人員篩選後，於每星期五以一對一的方式(一個雇主與一個外僱，新雇主若無法出席，由新仲介代理)舉行雇主轉換協調會，而舊雇主(或舊仲介代理)也必須出席。若新雇主不滿意或未至，則外僱就減少了一次轉換機會。相較於雇主的無限次選擇自由，外僱只有五次的「被選擇權」，若運氣不佳，無法找到新雇主，就必須打道回府。勞委會(2003/2/6, 勞職外字第 0920201439 號)函釋，「鑑於家庭外籍監護工係在不可歸責之原則下，始同意轉換雇主，故如外國人由公立就業服務中心輔導已有符合資格之新雇主願意接續聘僱時，而有拒絕或放棄等可歸責情事，仍由原雇主負責儘速為其辦理離境手續並使其出境。」(向來只有「主」挑「僕」，而無「僕」擇「主」的道理?)換句話說，協調會就像是一處「外僱商品」的展售市場，主要為滿足雇主需要而舉辦面談(試)，外僱只能被動地讓雇主品頭論足、我問你答，一旦雀屏中選就必須無條件接受，完全無法選擇心目中理想的雇主、工作內容或環境。若拒絕或放棄雇主的選擇，則被視為可歸責於外僱而必需返國。除非自願返國，否則連不出賣自己(勞動力)的自由都沒有。

在外勞關懷團體事前不知情下，勞委會於 2003/9/25 發布「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，其中第十四條規定：「公立就業服務機構公告辦理轉換作業，以一次為限。但無人申請或申請人均不符合規定時，得再公告辦理轉換作業一次。」將原有轉換雇主機會由最多五次降低為最多兩次(即容許等待期由至多一個月縮短為至多兩週)，該項規定嚴重扼殺了外僱原就虛弱的就業權。在香港，與原雇主解約的外僱可以在法定的兩週內，不限次數 自由地在市場上尋覓新雇主，若期限一到，仍未訂定新的僱傭契約，依法才會被要求出境。在台灣，外僱在極不容易可以轉換雇主的情況下，如今又設置了障礙加以限縮，勢將嚴重影響外僱工作權益。此一新措施將造成下列兩項惡果：1. 變相助長外僱逃逸：在外勞庇護中心接受安置的外僱，曾經發生過五次轉換機會均告失敗後(無人登記或登記的雇主不願承接)，因不願返國，情不得已逃跑的案例。在五次轉換雇主機會的舊制裏，外僱都有可能為繼續留在台灣工作而選擇逃跑，在未健全合理化「外僱轉換雇主制度」之前，更何況遽然降為兩次。勞委會此舉無異扮演「外僱工作機會」終結者的角色，無異於「官逼民反，官逼外僱逃」，不僅對於具備轉換雇主資格的極少數外僱，即便是可能獲得轉換雇主許可的若干隱藏外僱，在得知兩次機會失敗就必須

返國，更可能會捨政府轉換雇主管道不由，而直接逃跑潛入勞動市場。2.增加不願曝光的受虐外傭：受虐外傭一旦循行政管道救濟，在可能歷經一段艱辛試煉，好不容易獲得「遲來的正義」可以合法另覓新雇主時，卻又要面臨轉換雇主只有兩次機會的再次無情考驗，在權衡利弊得失後，受虐外傭可能為保飯碗而隱忍不報。

### (3) 雇主轉換協調會：外傭人肉拍賣場

2003/2/20，我帶著庇護中心的外傭 Yani 來到桃園中壢就業服務站，參加星期四下午例行的雇主轉換協調會。Yani 是一年輕的印尼女孩，20 歲，來自東爪哇的鄉村地區，2002/5/14 入台。除了台北市的協調會是採取一對一面談外，大多數縣市是採取「一對多開放式」(行政機關事前不「配對」，每一個待轉換的外傭於協調會現場讓欲承接的雇主們公開挑選)，此處也不例外。在現場，仲介業者人數顯然來得比雇主多很多，而被帶到此地的外傭，大多一臉茫然，無辜的臉龐夾藏著一絲絲畏懼。我不見有任何給外傭的書面說明文件(或是今天申請承接的雇主基本資料)，倒是仲介與雇主人手一份今天到場外傭的基本資料。主持會議的官方承辦人員(像是拍賣會的主持人)站在台上，簡單說明進程序後，依照今天的外傭名單，依序一個一個叫號。第一位外傭被叫到後出列，站在台前，在底下眾目睽睽注視環繞下，她顯得靦腆而不自在。主持人在簡單數語介紹該名外傭(國籍、來台日期、工作類別等)後，隨即徵詢底下眾人意願，「有意願的雇主或仲介請上來」，只見一群人蜂湧上台後開始對外傭品頭論足，間或向外傭問話。這群人似乎是早已熟識的仲介人員(大多數雇主因需上班而會委託仲介處理)，只見你一言、我一語的在嬉鬧笑罵中「相互磋商」，最後敲定由某一仲介人員出線「得標」。隨即在主持人要求下，連進一步的面談都沒有，外傭與仲介人員即著手簽署「接續聘僱同意書」，我趨前一看，該同意書全是中文，沒有外傭母國文字，而外傭則一臉困惑依照指示簽名。就這樣，一名名的外傭依次上台展示，接受台下仲介及雇主的品評。有的外傭在新舊仲介已有「默契」下，迅速「成交」。有的外傭呆立在台前許久，卻無人承接意願，只見她眼眶泛紅地黯然下台。目睹此情此景，讓我憤而想要離席，但卻又不能放著 Yani 不管。此時，Yani 突然偷偷地對我說：「現場外勞好像模特兒(model)在參加選美比賽(beauty contest)」。我頓時啞然失笑，感到無地自容，不知道該說什麼才好。

### 3. 作繭自縛的行政機關

在官方「外勞不得自由轉換雇主」的管制框架裡，對於與雇主發生法令爭議、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形的外勞，所衍生的收容問題，經人權團體不斷地奔走努力，政府終於同意設置「外勞臨

時收容單位<sup>2</sup>」，暫時庇護這些無容身之所的外勞(所需費用全由職訓局就業安定基金支應)，但庇護期間，外勞不得另行工作，膳宿全由政府負擔。而一旦外勞獲准得以轉換雇主，又不得在勞動市場自行尋覓新雇主，必須經由行政機關的媒合作業安排，方得以轉換新雇主，且每週僅舉行一次雇主轉換協調會，讓外勞在其他時間如坐針氈。這種種額外增加的行政作業負擔和相關費用，全因「外勞不得自由轉換雇主」而起，即使在庇護期間或處於轉換雇主等待期間的外勞，仍然難脫國家機器行政力的層層束縛及牽制。「外勞不得自由轉換雇主」的緊箍咒，不僅如影隨形緊跟著外勞，其實，也是行政機關痛腳上的石頭，其所造成的「殘局」最後還是要由政府來善後。

#### 4.牛步化的勞雇爭議處理

當外傭遭受雇主(或仲介)不當對待時，除非忍無可忍，大多會選擇沉默以對、噤若寒蟬或者根本不知可以向誰求援。為何隱忍不發，究其原因，外傭面臨三大壓力：1.工作權 2.時間 3.經濟生活。因為只要對外申訴，工作可能就會不保，而爭議處理往往冗長耗時，外傭尚須受制於居留期限，只要增加一天的爭議處理時間，就會減少一天的工資報酬。且爭議期間，外傭不得另行工作，個人及家庭經濟生活將會面臨斷炊困境。在現行外勞體制下，外傭在台工作期間，一旦發生勞雇爭議，除非勞雇雙方願意和解，否則勞雇關係若出現難以彌合的重大裂痕、契約關係難以為繼時，外傭的工作權與雇主的聘僱權之間，必然會陷入有你有我的零合狀態。不管最後結局為何，外傭都很難會是贏家。

外傭若想轉換雇主，必須先通過就業服務法第五十九條的窄門，在中央及地方主管機關的嚴格把關下，勞雇爭議的處理通常相當費時。依照法定的勞資爭議處理程序，外傭的勞雇糾紛應循調解途徑解決(依勞資爭議處理法規定，外傭的勞雇爭議屬於權利事項而非調整事項爭議，故不適用仲裁途徑)。惟在實務上，行政機關多會先以非正式的協調會方式介入，但問題常在於當勞雇雙方關係水火難容，協調、調解均不成立時，除非外傭握有確鑿證據，否則曠日費時的反覆調查、審核、研議在所難免。對寄人籬下的外傭來說，證據的取得極為不易。行政機關一方面須貫徹執行就業服務法第五十九條的規定，另一方面，又擔心若撤銷雇主的聘僱許可，可能造成雇主反撲，故行政機關的處理態度總顯得瞻前顧後、小心翼翼。在我接觸的爭議案例中，耗時數月的外傭爭議案件不在少數，甚至有長達半年以上者。由於官方的外勞勞資爭議處理程序並未進行時程管控，或採取有別於本勞的特別處理方式以促進時效，使得作業時間長短充滿不確定性。本國勞工若發生勞資爭議而無法對原雇主繼續提供勞務時，爭議期間尚可另覓工作，但外傭卻被禁止，因此外傭勞雇爭議的處理時間越長，外傭的工作權益也將損害

---

<sup>2</sup> 目前接受政府委託設置外勞庇護中心的機構，多為宗教團體，如天主教新事社會服務中心、希望職工中心、中國回教協會等。

越大。

發生勞雇爭議的外傭，若雇主不願容留或不適合再與雇主同住一處，會因而無家可歸，外勞庇護中心就成了暫時的棲息之所。安置期間的外傭，備受時間煎熬，焦慮心情就像熱鍋上的螞蟻。對她們而言，這一戰，不僅是為個人權益而戰，也是為尊嚴、正義、公理而戰。即使外傭最後贏得可以轉換雇主的勝利，但「勞資爭議處理期間」及「轉換雇主等待期間」均被官方視為「工作期間」，因而不能順延在台工作時間。這對於原本無辜受害的外傭，不異是二次傷害、變相懲罰。該段期間，形式上雖然勞雇雙方並未解約，僱傭關係仍然存在，契約並未終止效力，但實質上，勞雇雙方均未履行義務，外傭並未提供勞動力，雇主也未提供對價的報酬，如何視為「工作期間」？外傭平白無故浪費了一段沒有任何收入的在台「工作期間」，這樣的損失無處求償，竟只能自認倒楣。

外傭勞資爭議尚可循司法救濟途徑解決，但卻有一面看不見的高牆橫互在外傭與司法之間。在時間、財力與資源均極為有限的情況下，對外傭來說，司法管道是咫尺天涯。

### 三、雇主配額制

#### 1. 申請外傭資格

依照現行法令規定，申請家庭幫傭及家庭監護工資格如下：

家庭幫傭申請資格：家庭中有年齡三歲以下之三胞胎以上之多胞胎者；家庭中直系血親人數依年齡高低分別計點，累計點數達十六點以上之家庭者；對外國人來台投資事業中，符合資格之外籍主管人員等。

家庭監護工申請資格：受看護人持有經社政機關核發之身心障礙手冊，屬「特定身心障礙」項目重度以上者；受看護人依各特定病症巴氏量表評定三十至四十分以下者<sup>3</sup>。

當符合申請資格後，雇主即可接續取得招募許可及聘僱許可，而佔有一名外傭配額。不管所聘僱的外傭來來去去，只要資格有效、配額存在，雇主就有權持續引進外傭。

#### 2. 蘿蔔在前、棍子在後：雇主的外傭管理權利與責任

---

<sup>3</sup> 廖為仁，我國外籍家務勞動與照顧者之引進—政策與實務析論，外籍家務勞動與照顧者輸入政策對家庭之影響研討會，pp15-16，2003/3/28。



在雇主配額制下，再佐以外勞不得自由轉換雇主的規定，好比是國家給予雇主的「蘿蔔」，意謂著雇主享有外傭的「專屬權」後，得以行使高度支配性甚或是獨斷性的管理控制權。此外，雇主得以擁「配額」自重，挾「配額」以令仲介。為取得配額，仲介必然會用盡一切手段承歡雇主、滿足雇主，兩者形成管理控制外傭的夥伴關係。同時，雇主在取得外傭配額後，國家又賦予雇主一定程度的管理責任，以防止「外勞病毒」擴散、製造社會問題、衍生社會成本。一旦雇主違犯，則施以「棍子」懲戒，例如一旦外勞逃跑，配額即遭到凍結，須等到逃逸外勞遭查獲並遣送出境後，才能再聘新外勞。為避免外傭逃逸帶來的嚴重損害，雇主必然會想方設法、竭盡所能來禁絕外傭逃跑。管理方法稍一不慎，則往往變成了控制手段，侵害了外傭的人權。勞委會於 2003/4/1 發布之「雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準」規定，雇主所聘僱之外勞自裁量基準發布生效日起，有行蹤不明達一定人數或比例者，不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可，裁量基準簡表如下表 2-2。這項管制規定，連帶地必然會提高雇主對於外勞(傭)的管控強度，尤其是家庭類外勞，可能因此被罰坐「居家監」，好比遭受「居家隔離」式的對待，以防範外傭逃跑。此外，就業服務法第 60 條規定，雇主所聘僱之外勞，若逃跑經警察機關查緝而遣送出國者，其遣送所須之旅費及收容期間之必要費用，應由雇主負擔。此一額外負擔，亦為國家加諸雇主身上的外勞管理責任。其實，不管國家給雇主的是蘿蔔還是棍子，最大的受害者都是外勞。

表 2-2 雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表

A.事業單位類：(採人數及比例管制)

雇主申請聘僱外國人之日前二年內		
曾聘僱外國人人數	其聘僱之外國人自本基準發布生效日起，有以下情形之一者：	
	行蹤不明人數	行蹤不明比例(註)
2~10 人	3 人(含)以上	58.2%(含)以上
11~50 人	4 人(含)以上	19%(含)以上
51~100 人	6 人(含)以上	7.6%(含)以上
101~150 人	7 人(含)以上	5.6%(含)以上
151 人以上	13 人(含)以上	4.3%(含)以上

註：行蹤不明比例=行蹤不明人數/雇主申請聘僱外國人之日前二年內曾聘僱外國人人數

B.家庭類：(採人數管制)

雇主申請聘僱外國人之日前二年內，其聘僱之外國人自本基準發布生效日起有：
行蹤不明人數
2 人(含)以上

#### 四、勞動法令的未受保障及受歧視

##### 1. 勞工身份的被剝離

資本社會之生產活動有賴勞動者之勞動力再生產，但勞動力再生產之確保當然以勞動者為完整人格之生活獲得確保為前提，因此勞動力與財產應同受保障，否則資本社會之發展無法期待。勞動者之勞動條件原依契約自由之原則，均由個別勞動者與雇主以勞動契約自由約定，不受個別勞雇雙方當事人以外之任何影響。惟因個別勞動者與雇主就勞動條件為約定時，雖與契約法上假想其為完全平等，但實際上個別勞動者很少有討價還價之可能。因此，現代勞工立法制度上允許以勞動者之集體交涉及國家干預等，為勞動者勞動條件之決定方式<sup>4</sup>。換句話說，跟隨著資本主義社會生產制度運轉的勞工，不僅個別勞動權需要受到保護，以獲得維繫生存的基本保障，集體勞動權更需要充分開展，才能有效提昇勞動條件與生存品質。身為勞工的外傭，卻因為遭受諸多個別和集體勞動法的拒斥和排擠，而使得個別和集體勞動權兩頭落空，外傭的勞工身分變得千瘡百孔，幾近有名無實。

##### (1) 個別勞動權

外傭僅在 1998/3/31 短暫納入勞基法第八十四條之一適用範圍，隨即在極大的爭議反彈聲浪後，於 1998/12/31，又遭公告「個人服務業中之家事服務業」排除適用勞基法。勞基法規範勞動條件的最低標準，堪稱是勞動者的基本法，對於工會力量薄弱的個別勞工而言，勞基法更是勞動條件的守護神。失去勞基法的保護，可謂失去了勞動基本人權的保障。面對外界何以外傭不適用勞基法的質疑，除了窒礙難行外，勞委會常見的辯解說辭是本國籍家庭類勞工一樣不適用勞基法，並非刻意歧視外傭，準此並無違反國際勞動人權公約並符合「國民待遇」原則云云。在勞委會將本、外國家庭類勞工「一視同仁」的同時，卻刻意忽略兩者實際勞動條件的高低之別（如下表 2-3 所示），並似乎對於外傭不堪的勞動條件「視而不見」。對外傭而言，所謂的「同工同酬」不啻是種奢求，現實的勞動處境是「不同工不同酬」，工時更長、休假更少，工資卻更低。聯合國及國際勞工組織公約的基本理念是「移住勞工(migrant workers)不僅僅是經濟要素，而是一群人，既然身為人就不應該被視為物一般的加以利用，且用後即棄之不顧<sup>5</sup>。」，其究竟目標在於保障移住勞工的基本人權，包括均等的就業和勞動條件、工會權、社會安全權、醫療服務與教育文化等。事實上，惡劣的勞動條件，一直是外傭在台灣不幸遭遇的主要關鍵，改善提昇外傭的勞動條件，實已刻不容緩，此一

<sup>4</sup> 陳繼盛，勞工法論文集，p30,48，1994。

<sup>5</sup> Brownlie, I., *Basic Documents on Human Rights*, pp243-245, 1992。

問題極具急迫性，不容政府部門再坐視不理或以任何理由搪塞。

表 2-3 本國與外國家庭類勞工勞動條件之比較<sup>6</sup>

勞動條件	本國家庭類勞工	外國家庭類勞工
工作內容	專一(幫傭、看護、褓母之間，工作界限清楚)	混雜(幫傭+看護+褓母+夥計+...)
工資	較高/日薪 800~2000 元	低/日薪 528 元
工時	較正常/有確切的下班時間	不正常/無確切的下班時間
休假	較正常	不正常
住宿	可自住/自主性高	寄住雇主家/易受制於人
就業權	相對穩定/可自由轉換雇主	不穩定/操之在雇主

國際勞工組織認為，移住勞工應納入各國的社會安全體系，而享有以下照顧：1.醫療照護 2.傷病津貼 3.失業津貼 4.老年津貼 5.職災津貼 6.家屬津貼 7.生育津貼 8.殘廢津貼 9.遺屬津貼<sup>7</sup>。我國的勞工保險旨在基於互助共濟的原則下，採用危險分擔之方式，集合多數人及配合政府的經濟力量，以保障勞工生活，促進社會安全。當被保險人遭遇到生、老、病、死、傷、殘等事故時，本人或家屬均可領取勞工保險給付，獲得經濟上的幫助，以減少所得的損失，或接受醫療服務，使其迅速恢復身體的健康<sup>8</sup>。然而，勞工保險條例強制規定僱用五人以上的雇主，應替受僱者加入勞保，外傭非屬強制納保對象，因此難獲勞保保護傘的庇蔭。勞工保險的難以加保，讓外傭必須自行承擔工作與生活的重大風險。2003/1/1 公佈施行的就業保險法，更將外勞排除在外，讓在勞雇爭議期間，實質上處於「失業」狀態的外傭，因失去薪資所得，個人及家庭生活費用跟著失去著落(外勞庇護中心只提供免費的膳宿)。在工運團體持續抗爭下，勞委會最後才將家庭類外勞納入適用職災勞工保護法，但受制於居留時限，外傭恐難以受到該法的完全保障。勞委會(2003/4/4，勞安一字第 0920009451 號)函釋，「非法外勞發生職業災害，不依職災勞工保護法予以補助」，將非法外勞排除適用職災勞工保護法，無異是變相鼓勵僱用非法外勞，以節省僱用成本。

## (2) 集體勞動權

工會法雖未剝奪外勞加入工會的權利，但外勞卻無法自行籌組工會(工會法規定，工會理監事須為中華民國國民)。對於產業類外勞而言，他們有權要求加入原已存在於廠場的產業工會，但對於分散在各個不同家庭工作的個別外傭來

<sup>6</sup> 本表的本國家庭類勞工主要是指監護工和幫傭，由於其勞動條件水平不一、落差不小，相關內容是融合丘延亮、林津如的研究結果及個人調查所成。見丘延亮，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，pp43-52,2002 及 Lin, Chin-Ju, *Filipina Domestic Worker in Taiwan: Structural Constraints and Personal Resistance*, pp34-37, 1999/4。

<sup>7</sup> Abella, M. I., *Sending Workers Abroad*, p95, 1997.

<sup>8</sup> 柯木興，社會保險，中國社會保險協會，2000。

說，唯一參與工會的機會只有地區性職業工會<sup>9</sup>。我電詢了台北市的監護工職業工會及台北縣病患家事服務職業工會，對方均表示目前並無外傭會員，未來也不打算開放。加入兩會的會員資格同為 1.中華民國國民(具身分證) 2.中華民國監護工專業資格(具證照)，這兩項資格條件即已排除了外傭加入職業工會的可能性，這使得外傭在體制內進行集體行動、行使勞動三權(團結權、協商權、爭議權)，幾成不可能之事。

## 2.其他勞動法令的歧視

「就業服務法」與其附屬法規「外國人聘僱許可及管理辦法」是外勞引進的法源基礎，但對於同在台灣工作的外國人，卻有著「輕藍領、重白領」的差別待遇。對於白領外勞，政府張開雙臂擁抱，但對於藍領外勞，則是欲拒還迎、勉為其難的接受。諸如招募方式、工作期限、轉換雇主或工作、繳納就業安定費、生活管理、定期健檢、攜眷居留等，都存在「藍領從嚴、白領從寬」的雙重標準，而官方態度亦復如此，外勞人權明顯出現階級區隔、分而治之的歧視現象。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。種族主義意識加強了對於外勞的社會分化與污衊，在希臘雅典，來自非洲的外傭必須定期接收愛滋病檢查(自費)<sup>10</sup>。同樣地，台灣對於藍領外勞的定期健檢(含愛滋病、毒品等)，並非在照顧外勞的身體健康，而是在為台灣社會打「預防針」，不也正暴露出嚴重的國族歧視，將東南亞諸國視為落後不潔的國家？

另外，在就業服務法第五條中，雖明定雇主對求職者及其所僱用員工，不得以「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。」並對違反者科以額度甚高之行政罰鍰，成為我國目前禁止就業歧視之最重要法律依據，但因該法第五條明確宣示「為保障國民就業機會平等...」，從而，此一重要規定並無法適用於外籍勞工<sup>11</sup>。勞委會(1999/6/11，台 88 勞職字第 025548 號)函曾謂，「依據就服法第五條規定，就業歧視中『種族歧視』之適用對象為本國國民，外籍勞工非就業歧視評議委員會受理就業歧視認定對象。」，而將外勞摒除在「去除就業歧視」的保護範圍。如此一來，讓在職場上極易遭受各種歧視態樣的外傭，除了兩性工作平等法外，難以進行權利救濟。

## 五、政策評析

<sup>9</sup> 台灣的職業工會向來被稱作是勞健保工會，意即只是代為投保勞健保的「手套」而已，完全沒有集體協商與集體爭議能力，徒具「工會」的空殼。

<sup>10</sup> Anderson, B., "Overseas domestic workers in the European Union: Invisible women", p129, in Momsen, J. H. (eds.) *Gender, Migration and Domestic Service*, 1999.

<sup>11</sup> 焦興鎔，規範外籍勞工國際勞動基準之發展趨勢 兼論對我國之影響，pp17-18，2002/7/9。

本小節以廢除驗孕規定及仲介評鑑制度為例，驗證官方「勞動人權、本勞外勞、一邊一國」的偏頗倒退做法。

## 1.廢除驗孕規定

在人權團體多年的奔走施壓及國際社會的譴責聲中，政府於 2001 年底終於修法解除女性外勞定期驗孕的陋規，而為避免造成衝擊過大，另訂為期一年的緩衝適應時間。換句話說，自 2002 年 11 月 9 日起，在台約 17 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。正當外界密切觀察勞委會將端出甚麼樣的「配套」措施，來確保在台懷孕分娩外勞母子的居留權、工作權、醫療照護及社會安全時(迄今為止，荒謬而弔詭的是，我們依然看不見官方提出的任何因應措施，彷彿該解禁政策只是片面宣示、備而不用)，勞委會卻反其道地率先為雇主尋求「解套」，在所發佈的「外籍勞工取消妊娠檢查規定須知」裡言明：「外籍勞工如因懷孕等因素，而有確不能勝任工作之情形時，雇主得主張終止契約。適用勞基法者(如製造業、營造業)，雇主應依法預告勞工並發給資遣費；不適用勞基法者(如家庭幫傭、家庭監護工)，則由勞雇雙方協議終止契約事宜。」

事實上，致力保障懷孕女性勞工的工作權，使其不因懷孕而遭雇主輕易以直接或間接性因素為由而予以解僱，舉世皆然。[勞委會\(2001/3/8 第 6580 號\)解釋函](#)曾謂：「女工懷孕期間，因生理上變化，得依勞基法第五十一條規定，申請改調較為輕易之工作，雇主不得以不能勝任工作為由，依同法第十一條第五款規定終止勞動契約。倘因懷孕身體不適致違反勞動契約或工作規則之規定時，雇主尚不得濫用解僱權，逕用同法第十二條第一項第四款終止勞動契約。」，足見勞委會捍衛懷孕女工工作權的堅定態度。而兩性工作平等法第十一條亦規定：「雇主對受雇者之解僱，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受雇者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職；亦不得以其為解僱之理由。」由此觀之，勞委會針對取消外勞妊娠規定之政策宣示，恐有違先前解釋函之立場及「兩平法」之相關規定。該項公告不僅在幫雇主找下台階，且已悖離「母性保護」的基本精神，形同變相的「外勞禁孕條款」。在勞委會的「技術指導」下，雇主得以「偷天換日」地以「不能勝任工作」而非「懷孕」為由解僱外勞。這形同一道原本緊閉的門，雖然重新宣佈對外開放，但外勞一旦走進去，卻可能失足踩空墜入萬丈深崖。

註解:

對適用勞基法的雇主而言，資遣外勞自是比給與產假及另覓替代人力要來得省錢省事。懷孕外勞縱使可請調較為輕易之工作，但雇主手中另握有「致命武器」

只要設計「陷阱」讓外勞違反工作規則三次，即可讓其「提早畢業」。在實務上，雇主任意遣返外勞早就屢見不鮮。而對於不適用勞基法、人數多達全體女性

外勞 70%的家事服務類外勞來說，一旦懷孕，更容易因未受勞基法保護而被雇主直接「掃地出門」。勞委會認為懷孕外傭由勞雇雙方「協議」終止契約事宜，根本是無視弱強分明的勞雇權力關係，無異於要外傭直接「棄械投降」。

在取消外勞妊娠檢查的做法上，到目前為止，仍不見官方對此有任何保障外勞工作權的配套措施，讓人不禁懷疑，產假之於外勞，是否只是畫餅充飢，看得見卻吃不到。勞委會似乎只要「面子」卻不要「裡子」，這樣「半調子」的外勞政策，一味地口惠而實不至，反而讓女性外勞未蒙其利、反受其害。

## 2. 仲介評鑑制度

有鑒於國內仲介市場的混亂失序和仲介公司素質的良窳不齊，勞委會於 2003/6/9 召開了「研商私立就業服務機構評鑑事宜會議」，並研擬出「私立就業服務機構評鑑試辦計劃(草案)」，供與會人員討論。針對仲介公司評鑑制度的建立，勞委會開宗明義：「為提昇私立就業服務機構服務品質，本會擬對於本會許可從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構進行評鑑，並將評鑑結果函送各私立就業服務機構，作為其改善和加強管理之依據。對於評鑑結果優良者，本會將予公佈，以提供雇主選任私立就業服務機構之參考。」此一攸關外勞在台工作權益至鉅的會議，不僅未邀請任何外勞代表參與(僅邀外勞關懷團體參加)，且此一評鑑制度的目的，似乎只在為雇主量身訂作，嚴重忽視外勞也是仲介公司的主要客戶。此一忽視心態尤其表現在計畫草案中，首先是所辦理的「顧客滿意度問卷」調查，竟只針對「雇主」而未包含「外勞」，顯見官方根本自始未將外勞視為仲介公司的顧客(顛倒的是，官方制定的仲介公司收費標準，規定仲介公司可按月向外勞收取「服務費」，殊不論「服務費」是仲介公司最大的營收來源，「使用者付費」的外勞，竟還不被視為服務對象，身為消費者的權益遭到嚴重漠視。)其次，在對仲介公司的評鑑項目中，「雇主服務」(含 1.外勞人才資料庫之完整性 2.資訊充分告知 3.服務品質 4.收費的透明化等細項)與「外勞服務」(含 1.雇主(家庭)資訊的告知 2.權益保障資訊的告知 3.薪資待遇內容的說明 4.收費的透明化)的權重比同為 20%，比率均屬偏低。若欲矯正現行仲介市場的畸形現象(付服務費的外勞得不到服務，不用付服務費的雇主卻坐享服務)，就應該在評鑑項目比重上，加重「外勞服務」項目所佔比例，才比較可能回復常軌。「外勞服務」項目的低比重，顯示官方並無意透過仲介公司評鑑制度來改善此一扭曲的市場結構。

## 第二節 仲介

過去數十年來，隨著國際勞動市場的發展，在外勞來源國與引進國之間，已經建立起一全新的人力仲介產業，以營利為目的，提供工作機會並且安排解決諸

如護照、簽證、往返、住宿等細節問題。但這並非是一嶄新的現象，早在奴隸時代，工人就被成批運送到需要奴工的地方<sup>12</sup>。根據勞委會以雇主為訪查對象，所作的「外勞運用及管理調查報告<sup>13</sup>」(2002/8)顯示，透過人力仲介公司介紹引進外籍監護工比率高達 94.77%，自行尋覓者僅占 0.73%，足見目前國內引進外傭的途徑，絕大多數仍然透過仲介公司。伴隨著外傭仲介引進所帶來的龐大超額利潤，近幾年來，國內人力仲介業如雨後春筍般、爭相設立湧入市場，也讓市場陷入一片競爭激烈、你爭我奪的戰國時代<sup>14</sup>。由於自辦引進的方式，對雇主來說，缺乏實質有效誘因且行政手續繁瑣，相對地，透過仲介引進，對雇主來說，只有眾利而無一害。結果是，在現有外勞引進管道極為有限的選擇下，絕大多數的外傭雇主，仍然必須仰仗仲介公司居中媒介。而人在母國的外傭，身陷在當地仲介業者的壟斷市場，更是難以自行申請方式來台工作，透過仲介公司幾乎是外傭取得來台工作門票的唯一方式。也因此，讓兩邊的人力仲介公司，在外傭市場上有了「上下其手」甚至「一手遮天」的極大操作空間。

### 一、扭曲的市場結構：商品化的「人肉」交易

無視市場需求和供給大小多寡，國家機器對於勞動市場的管制設限，讓跨國勞動力無法自由流動。因此，在一開始，外傭勞動市場就存在著諸多「外在」干擾因素，違逆了所謂的「市場機能」。當前有限度的外勞開放引進政策，不可避免地伴隨著人力仲介業的興起。此一市場四邊關係(勞方、雇方及國內外仲介業)的圖形本為如下圖 2-1 所示，因為勞雇雙方分居兩國，無從直接會面進行交易，在此路不通的情況下，讓仲介公司因此有機可乘、有利可圖。透過仲介業扮演的人力媒介角色，搭起了勞雇雙方的橋樑，讓此一勞動力買賣得以完成。在理論上，外傭(賣方)及雇主(買方)都是仲介業的客戶，是仲介業提供服務的對象，也是仲介業獲利的兩大來源。但在外勞政策採取「雇主配額制」(讓國內仲介追著雇主跑)及外傭來源國「供過於求」(讓外傭追著國外仲介跑)這兩大關鍵因素作用下，原有的市場結構遭到嚴重的扭曲而錯亂變形。仲介公司搖身一變成了人力進出口貿易公司，雇主成了仲介公司眼中唯一、真正的客戶，而外傭則變成仲介公司公開出售的「商品」。

如圖 2-2 流程所示，透過「牛頭」(即人力掮客，需付給介紹費)引薦或自行尋覓，外傭來到國外仲介公司受訓(訓練項目：語言、家事服務、病患照料等)，

<sup>12</sup> Stalker, P., *Worker Without Frontiers: The impact of globalization on international migration*, pp122-123, 2000.

<sup>13</sup> 行政院勞委會，中華民國 2002 年台灣地區外籍勞工運用及管理調查報告，p59，2003/3。

<sup>14</sup> 即使仲介公司數量多到流血廝殺競爭，但最大的受益者仍然只有雇主，讓雇主在引進外傭時，擁有更大的議價空間與特別優惠(甚至有仲介公司為雇主舉辦國外渡假旅遊摸彩促銷活動)。因為從雇主這一頭失去的，將會從外傭身上加倍補回來。外傭不僅得不到仲介市場競爭熱絡的任何好處，反而可能遭受池魚之殃。

外傭好比是「原物料」，而國外仲介公司訓練中心則是加工製造工廠，在標準化的生產管理控制下，外傭成了一個個 Made in XX 的「產品」，再透過國際人力貿易的居間運轉，國內仲介公司(進口商)與國外仲介公司(出口商)彼此的結盟合作，外傭就成了進出口貿易中的「商品」，由國內仲介公司引進並在市場上展示販售，供雇主(買家)來進行選購。在國內許多外傭人力仲介公司的網站上，所提供的線上外傭「商品型錄」裡，雇主可以瀏覽查閱一禎禎的外傭個人照片，佐以個人基本資料(如姓名、國籍、年齡、身高、體重、婚姻、宗教信仰、學歷、工作經歷等)，以作為挑選的參考依據(有些仲介公司網站甚至提供動態的外傭自我介紹影像)，仲介公司成了名符其實的「人體商店」(body shops)。在商品化的跨國勞動力交易中，除了勞動力本身因依附在人身上，無法剝離切割所帶來的商品屬性外，國內外仲介公司的「強勢」介入及運作，讓此一勞動力買賣過程裡，外傭被徹徹底底、完完全全「去人性化」，並遭物化為市場交易的商品，被雇主購得而直接「帶回家」，冷漠無情的國家機器則近乎置身事外，「外傭出賣了自己(的勞動力)，而仲介則出賣了外傭。」

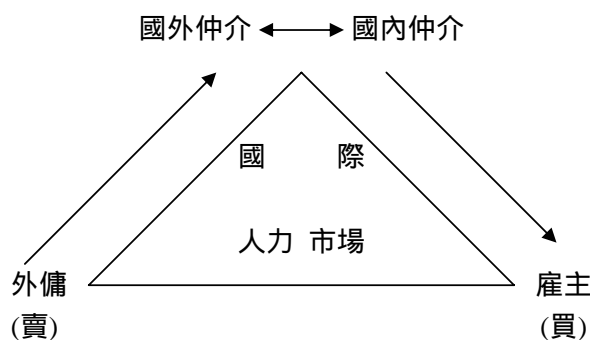


圖 2-1 國際人力市場關係圖

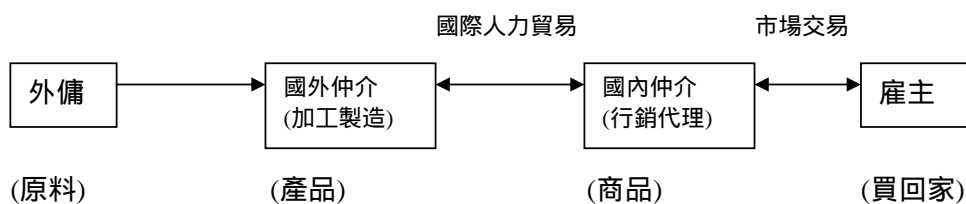


圖 2-2 國際人力貿易流程圖



A 仲介公司小張說得很露骨：「引進女傭就像買賣商品一樣，雇主選定女傭後，國內的仲介公司就向國外的仲介公司下單、買進女傭，然後等女傭引進後再送到雇主家。」

由於「雇主配額數量有限」及「外傭人數超額供給」兩大因素使然(國家只能抓緊市場需求面，但抓不住市場供給面)，仲介公司於是「重雇主、輕外傭」，雇主成了仲介公司打開外傭這座「金庫」(仲介費利益)的鑰匙，只要取得雇主手中的外傭名額，仲介就可以藉由雇主之手，擺佈外傭這株「搖錢樹」。因此，仲介往往唯雇主馬首是瞻。此外，在「貨源」源源不絕、不虞匱乏的情況下，走了外傭甲，後面還有乙、丙、丁……在排隊等著進場。仲介只要抓緊雇主(配額)，管她甲、乙、丙誰來，對仲介來說，只是換了名字的「金庫」或「搖錢樹」罷了。於是，「消費者(外傭)付費卻得不到賣家(仲介)服務」的不公怪異現象，以及反例被仲介公司嚴重剝削壓迫的普遍現象，於焉產生。

## 二、仲介對於外傭的支配與宰制

### 1.來台前：

#### (1)訓練中心：規訓與吃苦的開始

亟欲尋找工作賺錢機會的外傭，在母國透過「牛頭」親友介紹或自行尋覓(如經由仲介公司招募廣告)等方式，來到國外仲介公司，隨即被安排住進仲介公司設立的訓練中心，展開為期數月不等的受訓。以印尼為例，這些訓練中心可能是兩國仲介公司合資、當地仲介公司獨資或台資，可容納數百人乃至上千人。雖然市場利潤可觀，但近年來的激烈競爭，讓一些台灣的仲介公司願意投資訓練中心，並以外傭來台即能說流利國語(或甚至可隨受照顧人需要，額外培訓閩南語或客語)為主要賣點。除了語言學習，在訓練中心，還必須接受家事操作、照顧老幼殘疾、台菜料理等技能學習課程，並需取得工作檢定驗證方能來台。下表 2-4 是印尼外傭 Mili 在訓練中心的一天生活流程。

受訓期間，包括膳宿在內完全免費(羊毛出在羊身上，仲介公司是花小錢賺大錢)，出於節省成本考量，膳宿品質自然不佳。不少外傭表示，訓練中心伙食極差，三餐食而無味甚至飯菜不夠，乃至眾人擠靠在雜亂的地板上睡覺等。在三峽外國人收容所裡，曾有數名印尼外傭表示，她們覺得收容所的吃住要比訓練中心來得好很多，訓練中心像牛棚，睡覺的空間很窄小。當然，對她們來說，只要能來台工作，並不會去計較訓練中心的種種不人道對待，畢竟，這一切都不用花外傭一毛錢。有些訓練中心採取近似軍事化的管理，一個口令、一個動作，甚至曾有管理人員打罵、虐待受訓外傭的傳聞。平常，外傭在訓練中心並無外出行動

自由，門口均有警衛看管(有外傭表示，甚至連外出打電話，都必須由管理人陪同)。或許是怕外傭跑掉，同時也要讓外傭來台工作後，習慣沒有休假的日子，很多外傭在受訓期間都不曾休假，有的外傭可週休一日，有的外傭則僅可回鄉探親數日。在訓練中心裡面，既無電視可看、又無報紙可讀，彷彿與世隔絕，對於外界資訊一無所知。透過受訓期間種種嚴苛的管理與對待，或許是仲介公司「前置(控制)作業」的一環，旨在規訓外傭，讓其逐漸習慣適應並強化心理準備，因為來到台灣工作，將可能會是一段「有過之而無不及」的加倍艱辛歷程。

表 2-4 Mili 在國外仲介公司外傭訓練中心一日生活流程

時間	事項
7:00	起床
7:30-8:00	體操運動
8:00-8:30	早餐
8:30-10:00	上課
10:30-12:00	上課
12:00-12:30	午餐
12:30-14:00	工作經驗分享、休息
14:00-16:00	上課
16:00-17:00	休息、活動
17:00-17:30	晚餐
17:30-22:00	個人時間(但不可外出)
22:00	就寢

此外，許多外傭提及，在訓練中心，講師都會千交代、萬叮囑，在台工作絕對不可逃跑，否則將會被送去坐牢，甚至回不了家。至於在台工作的基本權益及相關資訊，不僅全然未提，即使連遭逢困難時的求援諮詢管道，亦從未告知、刻意隱瞞。許多外傭在來台前，對於雇主(家庭)的基本資料及工作內容完全一無所悉，也因此才會發生 A 雇主引進、B 雇主僱用或是從事與引進工作項目完全不符的情形。一些外傭在臨上飛機來台前，被要求立刻簽下許多莫名的文件(包括各種契約、切結書、認證書等)，而且無法自存一份。印尼外傭 Eko 對我說：「真的不是我笨，連仲介費總共要扣多少或聘僱契約內容是什麼都不知道，就糊裡糊塗來到台灣工作。在我們上飛機前，仲介公司要我們簽一堆文件，仲介人員在一旁不斷催促，說：『快一點、快一點，要不然趕不上飛機。』如果真的要細讀那些文件內容，恐怕就沒辦法來台灣了。」

Charles W. Stahl 也認為，東亞各外勞來源國仲介業者的剝削行為，仍在持續進行，主要包括：1.對於謀職者超收費用。2.誤導誇大引進國的勞動條件和報酬。3.提供虛假的工作資訊。4.與引進國的雇主串連，自勞工的每月工資中扣除鉅款，

來支付仲介相關費用。5.於引進國並未提供勞工充足的協助<sup>15</sup>。

## (2)對外傭市場(引進國別、人數)的操控：在外傭身上貼標籤

雇主在聘僱外傭之前，除了本身已有僱用經驗外，對於不同國籍外傭的主要印象及資訊來源，不外乎透過傳媒、有僱用經驗的親友鄰居以及仲介公司。其中，仲介公司挾其各國人力引進實務經驗為號召，對於雇主的聘僱決定，尤其扮演了舉足輕重的角色。在我假扮成雇主跟仲介公司接觸的經驗裡，當問到對於不同國籍外傭的比較時，得到的答案不外是：「印傭聽話、乖巧、勤快、純樸、服從性高，能講簡單國語，只要給加班費，可以不用休假。菲傭精明、自私、懶惰、斤斤計較、很會爭取權利，不會講國語，每個禮拜一定要休假。」對於印尼外傭，我聽見的多是溢美之辭，相反地，對於菲律賓外傭，則語多貶意。最後，通常毫無疑問，仲介公司的聘僱建議是「最推薦印傭，最不推薦菲傭。」由此看來，印尼外傭似乎成了仲介公司心裡的「最愛」，而菲律賓外傭則成了仲介公司眼中的「麻煩」<sup>16</sup>。Bernadette Stiell 及 Kim England 指出，對於外傭的國族認同和印象，除了會受到外傭本身此一「內部因素」所影響外，也會被仲介公司此一「外部力量」所左右。在加拿大，菲律賓外傭被視為順從(submissive)、工作勤奮的女管家。在仲介公司運作下，其形象被描繪成「生性」服從('naturally' docile)、屈從忍讓(subservient)、努力工作、本質善良、溫順謙和(domesticated)，並且願意無怨無悔地從事長工時的家務工作和照顧幼童<sup>17</sup>。貼在菲律賓外傭身上的標籤，台灣與加拿大相比，誠然大異其趣。

在 XX 仲介公司的申請外傭簡介資料裡，對於印尼外傭的特色描述如下：「1.篤信回教、性情溫和、民風純樸。2.任勞任怨、做事勤儉。3.服從性高，比較適合照顧老人家。4.休假時間待在家：由於開放印傭來台工作的時間較短，且大都信奉回教，在台聚集地點較少，因此休假日大都待在家中，避免受到社會上引誘，造成逃跑。」菲律賓外傭則是：「1.人民平均教育水準高，學習能力較強。2.英語讀寫大多流暢，雇主可使用英語與之溝通。3.人民生性活潑、聰明，適合照顧小孩。」兩相比較後會發現，仲介公司刻意對兩國外傭進行工作區隔(印尼外傭適合照顧老人，菲律賓外傭則適合照顧小孩。而目前的外傭市場需求，多為照顧老人的家庭監護工)。而且，印尼外傭特色顯然更為討喜許多，包括任勞任怨、服

<sup>15</sup> Stahl, C. W., "International Labour Migration in East Asia: Trends and Policy Issues", pp46-47, in Iredale, R. & Hawksley, C. & Castles, S. (eds.) *Migration in the Asia Pacific*, 2003.

<sup>16</sup> 菲律賓外傭之所以會變成仲介公司眼中釘，主因是其教育水準較高、勞工權利意識也較強烈，對於不合理的對待，會提出異議，同時勇於嘗試要求合理的工作條件。此外，一旦發生勞資爭議，馬尼拉經濟文化辦事處(簡稱 MECO)菲勞中心的主動介入及教會團體的從旁協助，在在讓仲介公司及部分雇主頭疼不已。

<sup>17</sup> Stiell, B. & England, K., "Jamaican domestics, Filipina housekeepers and English nannies: Representation of Toronto's foreign domestic workers", pp45-46, 51, in Momsen, J. H. (eds.) *Gender, Migration and Domestic Service*, 1999.

從性高、能操簡單國語、休假時間待在家、不易逃跑<sup>18</sup>等，都十分符合雇主對於所謂「好的外傭」的條件要求。相較之下，菲律賓外傭的高學歷可能代表著高自主性；英語讀寫流利則容易接受新知，資訊管道不致封閉；人民生性活潑聰明也許意謂著不喜受到拘束、交遊廣闊及精打細算；但這些特點恐怕不為一般雇主所樂見。此外，語言，則是仲介公司另一項有利的操作工具。過去，聘僱菲律賓外傭的雇主家庭，大多具備一定的英語會話能力，但這難免會讓不少雇主因此望而卻步。仲介公司在發現印尼這塊外傭的「黃金新大陸」後，為了提昇印尼外傭的「市場競爭力」，開始對於印尼外傭進行短期密集華語訓練，成效堪稱良好，而頗獲雇主好評。也因為仲介公司對外傭來源國的「選擇性」語言訓練，使得印尼、越南外傭因通曉簡單國語而更受市場歡迎。

近年來，仲介公司「用心良苦」在市場上對於菲、印兩國外傭形象貼上不同的標籤後，模塑了一般雇主對於外傭的刻板印象(在我的田野經驗裡，雇主對於印尼外傭的印象大都褒多於貶，對於菲律賓外傭則恰好相反。)，具體反映在外傭在台工作人數變化，如下表 2-5 所示，可以發現菲、印兩國外傭人數的明顯消長。原本居外傭人數首位的菲律賓自 1998 年起開始大幅滑落，而印尼外傭人數則急速成長，於 2000 年起搶下首位，直到 2002/8 政府宣佈凍結印尼外勞引進，人數才急遽下降<sup>19</sup>。究竟是什麼因素讓仲介公司對於菲、印兩國外傭好惡分明呢？難道只是單純地對於菲、印兩國外傭「工作特性」(或「民族性」?)的主觀見解？其實，仲介公司的黑手之所以伸入市場背後的真正答案，恐怕是「利之所趨」。目前的市場行情，引進一名印尼外傭，平均可收取至少十四萬新台幣以上的仲介費，而引進一名菲律賓外傭，仲介費多在十萬新台幣以下，在仲介公司的算盤裡，答案早已再清楚不過了。

## 2.來台後：

### (1)仲介與外傭、雇主的關係：不等邊三角形的權力關係

扭曲的市場結構，造成扭曲的仲介/外傭及仲介/雇主關係。從許多仲介公司人員開口閉口：「我們公司的女傭多麼多麼地好....如何如何地乖....。」(不斷強調引進的外傭「素質」，儼然意謂著經過仲介公司嚴格的「品管」)，可以印證，在

<sup>18</sup> 仲介公司在此隱然暗示，印尼外傭因國內清真寺不多，大量聚集機會較少，人際網路單薄，彼此資訊交換不易，因此較不會逃跑。相對地，菲律賓外傭因國內天主教會較多，容易互通有無，易受外在誘因影響，增高了逃跑機會。但實情卻是從 2000 年至 2003 年，印尼外勞逃逸人數一直居於首位，其逃逸率更是從 1998 年就超過菲律賓，在 2002 年甚至達到 4.3 倍。事實上，勞動條件及生活待遇的良窳，才是外傭會否逃跑的主因。

<sup>19</sup> 即使自 2002/8 起禁止引進印尼外傭，使得菲律賓外傭人數重又增加(見表 2-5)，但很顯然地，外傭需求卻大幅轉向越南，越南外傭正逐步替代減少中的印尼外傭。在 2003 年，越南外傭總人數更已超過菲律賓，仲介業者正在複製過去對於外傭市場的操控模式，讓越南外傭的增加幅度，遠遠超過不受其青睞的菲律賓外傭。

表 2-5 1997-2003 年在台外傭人數一覽表

年別	印尼	菲律賓	越南	總人數
1997	2101	36455	X	39112
1998	7761	44559	X	53368
1999	27948	42893	33	74793
2000	63563	34772	2634	106331
2001	78678	24875	5221	112934
2002	81490	21223	15263	120711
2003	47891	29347	40397	120598

資料來源：中華民國 1997 年-2002 年勞動統計年報及 2003/12 勞動統計月報，勞委會。

仲介公司眼中，外傭被當作是「活生生」的商品。為了營業獲利，仲介公司會使用諸多市場行銷手法及提高服務品質，來吸引討好雇主，以便建立品牌形象並將商品推銷出去。於是，就出現了兩大一小的仲介/雇主/外傭三邊權力關係。

#### A. 仲介與外傭關係

國內仲介在向國外仲介「買進」外傭後，在「轉賣」給雇主之前，儼然是外傭此一「商品」的「所有人」。外傭抵達台灣，由仲介公司派員接機，隨即載往醫院進行健檢、警局按押指紋與辦理居留證，再帶至仲介公司辦公室進行「職前教育」。這段「職前教育」，短至數小時、長至數天(外傭可能在辦公室打地鋪睡覺)。主要目的在觀察外傭身心狀況及交辦工作注意事項，而少不了的，當中有若干侵犯外傭人權的現象。越南外傭阿古說：「我被帶到仲介公司的一個小房間裡面，仲介人員(女)要我把身上的錢和電話號碼簿(朋友或申訴求援管道的電話號碼)通通交出來，然後叫我把衣服脫掉，開始搜身檢查。小房間外面，其他仲介人員則打開我的行李，翻找有無藏錢或電話號碼。我的錢，仲介公司說必須暫時保管，至於電話號碼，則被沒收。」被雇主打過好幾次的印尼外傭 Yuliati 說：「仲介公司人員在一開始就告訴我，只要不是太嚴重，偶爾被雇主打沒有關係。」，彷彿挨揍是身為外傭的悲情宿命。外傭工作期間，仲介會從旁協助雇主管理外傭，因此又兼輔助「管理人」的角色。透過各種管理控制手段，讓外傭對於工作一心一意，對於雇主不生貳心。

除了上述兩種角色外，對外傭而言，平常的仲介公司是「隱形人」。一些外傭表示，來台經年累月，除了例行的健檢及換發居留證外，不曾再見過仲介一面，甚至連仲介公司電話號碼都不知道。一旦發生勞雇糾紛，仲介則成了立場偏頗的「調解人」。通常，在外傭打電話向仲介反映投訴後，仲介公司的制式反應都是「忍耐、忍耐、再忍耐」的緩兵之計，或是「來台工作不是為了享受，而是要賺錢。辛苦忍耐時間一久，薪水就會慢慢越領越多」的先苦後甘式安慰，要不然就是虛以委蛇謊稱「會安排轉換新雇主」。直到外傭長期壓抑的火山即將爆發，或是雇主同樣也有話要說(通常雇主一通電話，仲介服務馬上就到)，仲介才會出面

斡旋。仲介的爭議處理方式多有不公、明顯偏袒雇主，畢竟雇主才是仲介公司真正的客戶，得罪了雇主，就是跟金錢過意不去。對於外傭，仲介公司則只是盡力安撫情緒，目的是要讓外傭繼續堅守工作崗位，而非真能協助解決其問題(況乎語言溝通也是一大問題，部分仲介公司雙語人員不足，更讓外傭苦水無處可吐)，否則外傭逃逸人數也不致於一直有增無減。雖然外傭繳交服務費給仲介公司，可是外傭卻享受不到應有的服務，尤有甚者，得到的是仲介公司的「反」服務。在三峽的外國人收容所，我問逃跑的外傭當初為什麼不找仲介公司協助解決問題，外傭的反應都是「找仲介根本沒有用！仲介只幫老闆，不會幫我。」

## B. 仲介與雇主關係

「你在尋找現代阿信嗎？」、「你家中有需要照顧的老人、小孩？你家中患有病患無人幫忙照料嗎？你家中有不做的家事嗎？」、「監護工/女傭工作內容：陪伴老人、照顧小孩、整理家務、洗燙衣服、分憂解勞、一般烹飪、育嬰保姆、看護病人。」、「一個月只要 15840 元，你就擁有 24 小時全天候的好幫手。」、「不滿意，包退/換傭。一年之內，保證免費換傭。」、「雇主只要繳交一次服務費<sup>20</sup>，三年的全程服務不收任何費用。」以上都是摘錄自仲介公司廣告單上的宣傳詞。仲介公司為了爭取客戶(雇主)，可謂花招百出，使出混身解數來拉攏吸引雇主。即使雙方成交，外傭在台工作期間，仲介公司仍會對雇主言聽計從、百依百順，提供最好最大的「免費」售後服務，彷彿雇主是其「衣食」父母(但弔詭的是，「衣食」實際上卻是來自於外傭)。因為，仲介公司協助雇主做好外傭管理工作，就是在幫助自己確保仲介利益的獲取。

### (2) 協同雇主的外傭管理控制手段

以印尼外傭為例，仲介公司在其來台工作之前，已經代為負擔一切相關費用(包括訓練費用、膳宿費、護照費、簽證費、文書行政手續費等)。天下沒有白吃的午餐，等到分文未付的外傭來台工作後，就是仲介公司連本帶利、加倍回收的時候。而為了防止外傭這隻「肥羊」逃跑，避免血本無歸，仲介公司會設計出不少管理控制手段。當然，這些手段大都有賴雇主配合落實，才不會讓仲介公司煮熟的鴨子飛了。中華民國人力仲介協會理事長張添勇以他多年實際從事外勞經營管理經驗，就防範外勞脫逃，為文提出八大心得<sup>21</sup>，供雇主參考，其中包含掌握外勞在台交友動態、減少外勞上教堂或外出次數以及代為儲蓄，即可看出仲介業者從旁協助雇主對於外勞勞動/生活管控的端倪。

<sup>20</sup> 依勞委會「私立就業服務機構證照費及各項收費標準表」規定，仲介公司可向雇主收取登記費及介紹費，數額由雙方議定之。此處服務費應是指登記費及介紹費。

<sup>21</sup> 見張添勇，大智外勞月刊(vol25)，p10，2001/4。

### (3)為雇主量身打造一個「好女傭」

「設想周全」的仲介公司，為了強化對雇主的全面服務，滿足雇主對於「好女傭」的需求，會制定諸多工作/生活準則，來要求外傭確實遵守，以達成塑造一個理想外傭的目標，藉此建立仲介公司「專業」的品牌形象。如 XX 仲介公司製作的「東南亞外傭須知」手冊，內文包含中、菲、印、越等國文字，概分 9 篇，共有 237 條規定，諸多的「不可以....」、「不要....」條文令人大開眼界，從外傭個人言行、禮節、衛生習慣到與工作有關的育嬰、托兒、家事、監護等，可說是面面俱到、巨細靡遺，成為仲介公司及雇主據以評判外傭好壞的重要指標。就像是否遵守學校校規，是一般人對於好、壞學生的認定基礎，為了避免遭到「留校察看」或「開除退學」，外傭只能照著「劇本」規定演出，朝著雇主心目中「好外傭」的標準，努力扮演其應有角色。下表 2-6 列舉「工作須知」手冊部分條文，由其內容觀之，除了規範家庭類外勞從事幫傭或監護工的本分工作之外，更在強化外傭做為雇主家庭傭人、僕人、下人的角色扮演。

### 三、仲介費的剝削

在亞洲，台灣的仲介費之高，恐無出其右，這跟台灣的外勞工資水準居亞洲之冠，當然有連帶關係。但高額的薪資所得，卻必須付出高額仲介費的代價，是否得不償失，恐怕耐人尋味<sup>22</sup>。眾所週知，高額的仲介費，讓仲介公司背上了貪得無厭的「吸血鬼」罵名，而此一長久存在的問題，也讓政府束手無策、威信盡失。超高的仲介費是每一位外傭心中永遠的痛，也是肩上卸之不去的重擔。仲介公司為雇主提供的服務，從國內申請手續(求才登記、刊登廣告、送件申請、法院公證等)、國外申請手續(海外簽證、國外體檢等)到入境代辦之服務(接機、體檢、辦健保、平時各項狀況的處理及諮詢等)，這些服務項目縱然可能也包含外傭自身，但與外傭動輒新台幣十幾萬元甚至超過二十萬元的仲介費相比，雇主所負擔的仲介費只能算是微不足道。某次，當我假冒雇主與仲介公司接觸時，原本對方開口收費八千元，當我暗示別家仲介的費用較低時，對方立即改口說價格可以商量，可以給我優待。我心知肚明，仲介公司要「賺」的不是雇主的錢，而是雇主的外傭配額。若就仲介公司的收費方式與服務程度來說，外傭與雇主恰恰相反，外傭是「先享受、後付費、假服務」(以印尼外傭為例，不花分文來台，但來台後必須支付巨額的仲介費，等於連雇主的仲介費也一起付。況且，受訓期間所受的待遇根本稱不上是享受，而來台工作期間又得不到仲介公司真正的服務。) 雇主則是「先付費、後享受、真服務」(雇主只要付少額的仲介費，就可以享受仲介公司熱誠的各項服務。)

<sup>22</sup> 通常，外傭至少要散盡一年以上的薪資所得，來償還仲介費債務，若無法獲得雇主續聘展延第三年的工作時間，則來台工作可能什麼都沒有。

表 2-6 仲介公司編製之「外傭工作須知」部分內容

篇別	條文內容
言行篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不可以批評鄰居、雇主的親戚或其他女傭雇主及其家人的是非。</li> <li>2. 不可以有不良行為，如抽煙、喝酒、賭博等。</li> <li>3. 應避免被女主人懷疑與男主人有不正常的曖昧關係。</li> <li>4. 儘量不要在雇主面前說雇主聽不懂的話，避免引起猜忌。</li> <li>5. 不可以在雇主及家人面前哭鬧。</li> <li>6. 穿著不要太暴露，要合宜，並且保守。</li> <li>7. 遠離「迪斯科」、「酒吧」等不正當場所。</li> <li>8. 自己份內的工作應主動去做，不要等到雇主催促才做。</li> <li>9. 只有在夜間就寢時，才可穿著睡衣。</li> <li>10. 和雇主坐在沙發時，要注意自己的坐姿，尤其禁止躺在沙發上。</li> </ol>
禮貌篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不可以和雇主頂嘴。</li> <li>2. 雇主叫你的時候，要馬上回答。</li> <li>3. 主動與雇主打招呼與問候。</li> <li>4. 和雇主相處需出於至誠、尊敬及衷心。</li> <li>5. 養成愉快的習性稱呼雇主為「先生」或「太太」，依當日時間適時向雇主問候早安、午安，不要忘了說「請」及「謝謝」。</li> <li>6. 不可隨意外出打公用電話，或自購手機與朋友聊天。</li> <li>7. 進餐時與雇主分開吃飯，除非雇主告知一起吃飯。</li> <li>8. 不要穿緊身褲，短而透明的上衣，或在雇主面前穿著隨便。</li> <li>9. 犯錯時要坦率接受雇主對你的指責，不要爭辯。</li> </ol>
衛生篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 洗澡的次數要按照雇主的意思。</li> <li>2. 保持個人衛生：a. 每日洗澡 b. 一個星期至少洗兩次頭 c. 一個星期更換一次床單。</li> <li>3. 要天天洗澡及更換衣服(如有體臭更應特別留意沐浴後腋下要抹明礬粉)。</li> <li>4. 早上要洗臉及刷牙。</li> </ol>
育嬰篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 白天照顧嬰兒所做的經過，晚上能夠以口頭告訴雇主或以書面寫報告表。</li> </ol>
托兒篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 悉心愛護雇主的小孩，將他視為你的親人一般。</li> </ol>
烹飪篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 烹調三餐不要太鹹、太油，不要餵小孩太多油炸的食物。</li> <li>2. 雇主教你做菜時要很用心去學，而且教第二次就可以自己煮菜。</li> <li>3. 至少學會做基本的家常菜十道。</li> </ol>
家事篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外傭自己的衣物要與主人的分開洗。</li> <li>2. 工作時要保持主動，不要雇主一個口令一個動作，沒口令就沒動作。</li> <li>3. 倒垃圾要快去快回。</li> </ol>
監護篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 要經常和老人交談說故事給老人聽，令老人感覺愉快有歸屬感。</li> <li>2. 中風病人要 2 個小時翻身一次，避免長褥瘡。</li> <li>3. 陪伴老人外出散步時，要注意安全，並且不可遠離與朋友閒聊或打電話。</li> </ol>
其他篇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主的電話號碼不得未經允許告知親友。</li> <li>2. 適應雇主的習性，以工作為本份，勿與雇主爭論，尤其和別家女傭比較。</li> <li>3. 不可任意要求加薪。</li> <li>4. 感謝並了解雇主對你的仁慈及關愛。</li> <li>5. 休假結束後，應儘早返回雇主家中。</li> <li>6. 當雇主要求加班時，要表示願意配合。</li> <li>7. 儘量使自己忙於工作，空閒的時候多閱讀書報雜誌及具教育啟發性的書刊。</li> <li>8. 不要輕易開口說「我要回家」。</li> <li>9. 不可和台灣當地居民結婚。</li> <li>10. 除非你的生命受到威脅，不可任意逃至菲律賓辦事處菲勞中心(MECO)、印尼辦事處(KDEI)，發生問題時，立即與你的仲介公司聯絡。</li> <li>11. 平日工作要積極，不要等到雇主對你實施禁足。</li> </ol>



## 1.道高一尺，魔高一丈：官方與仲介業的鬥法

對於在母國舉債(如以不動產向銀行借貸或向地下錢莊借款等)支付頭期款，來台工作再按月分期付款償還的外傭來說，仲介費是另一條無形的腳鍊(強制勞動)，將外傭跟工作牢牢銬住，完全動彈不得、不敢逃跑。至於若是免付頭期款的外傭，其仲介費支付情形又如何呢？底下以印尼籍外傭為討論對象，並以2001/11/7 修正發佈的「私立就業服務機構證照費及各項收費標準表」為時間分水嶺，剖析仲介費問題。

在2001/11/7之前，許多印尼外傭的仲介費是自其入境工作後，每月至少自薪資扣除10,000元，連續達14個月(此處的扣除金額及月數會隨不同的仲介公司而有異，但只會更多不會減少，總額一定 $\geq 14$ 萬)。外傭薪資再扣除所得稅款(3168元)和銀行存款(如為3000元)，即已超過基本工資15,840，若外傭週日不加班，則根本沒有淨薪資可領(甚至還入不敷出： $15,840 < 16,168$ )。因此，來台至少前14個月，堪稱是「做白工」的償債期，也難怪有些印尼外傭熬不過而逃跑。仲介業急於回收成本、創造盈餘，迫不及待自印尼外傭身上擠出油水，確實「吃相難看」。有鑒於仲介費用剝削的問題極為嚴重，間接造成外傭逃跑，勞委會於2001/11/17公佈了仲介公司各項收費標準，明示國內仲介公司不得向外勞收取「仲介費」(國外仲介公司才可收取「仲介費」，但不得超過新台幣15,840元)，僅得收取服務費及交通費<sup>23</sup>，合計入國後第一年每月不得超過1800元，第二年每月不得超過1700元，第三年每月不得超過1500元，三年合計為60,000元<sup>24</sup>。此辦法在公佈後，曾引發仲介業者強力反彈，認為公權力不應介入、破壞自由市場機能，此舉將嚴重危害仲介業者生計等。但勞委會不為所動，於是仲介業者便將「仲介費」收取方式重新洗牌，在維持費用總額不變情形下，既然官方規定不得以「仲介費」此一名目收費，那就改以「國外扣(借)款」名目代之。印尼外傭為求來台工作，在國外仲介公司會簽下借據，同意自薪資按月清償，但此一金額，並非全部流向國外仲介業者。在我與若干仲介公司業務員的訪談中，曾數次詢及何為「國外扣款」及其流向，所得到的答案不外乎曖昧不明的「我不清楚，要問老闆或會計」，要不然就是單純重申是「女傭償付國外的借貸債款」，給人無限的想像空間。

<sup>23</sup> 所稱之服務費及交通費(或檢查費)是指辦理下列事項：1.外國人健康檢查之檢查費。2.接送外國人辦理健康檢查之交通費。3.接送外國人往返機場之交通費。4.代辦外國人所得稅申報及退稅事宜之服務費。5.受外國人請求辦理定期或不定期諮詢、輔導、翻譯等服務。

<sup>24</sup> 按理，所謂的服務費應該是「有服務，才收費」，應依提供給外傭的實質服務內容，收取該項服務的合理費用。但官方卻允許仲介業者按月向外傭收取「名不正，言不順」的服務費，即使當月沒有獲得仲介的任何服務，一樣要支付服務費。況且，外傭在來台一段時間後，已漸漸熟悉台灣的生活環境和相關作業方式，可憑藉一己之力解決若干問題，何須再按月繳交定額的服務費給仲介公司。此外，外傭不僅喪失轉換雇主的自由，連轉換仲介公司的自由也沒有。此一收費標準並未提及，若外傭對於仲介公司的服務不滿意，可以另行選擇服務品質更好的仲介公司，讓國內的外傭仲介市場能趨向良性競爭，以確保外傭權益。新規一如以往，外傭仍舊是仲介公司壟斷下的囊中物。

「國外扣(借)款」每月自薪資扣除 3935 元，為期 21 個月， $3935 \text{ 元} \times 21 \text{ 個月} + 60,000 \text{ 元}$ (三年服務費總額)=142,635 元。C 仲介公司陳先生說：「引進女傭就像進口一件商品，國內仲介公司若要選擇『買單』(形同向國外仲介公司買斷外傭，取得商品的完全所有權)，則需一次支付國外仲介公司 40000~45000 元。若不『買單』，則依雙方契約分配仲介費收入，因國內管銷成本高，故國內仲介公司所佔分配比率較高，如以一名女傭 14 萬元的仲介費收入為例，台灣的仲介公司拆帳可得 8 萬元，印尼的仲介公司可得 6 萬元。」勞委會原本片面認為此一收費標準<sup>25</sup>，將可有效改善仲介費超收問題，並透過外傭被剝削感的相對降低，來減少逃逸率。但「上有政策，下有對策」，仲介業者將「分期付款」的時間延長，「多了期限，價格不變」，只不過將宰殺「肥羊」的大刀換成小刀，再慢慢一點一點地宰割。不管是「服務費」或「國外扣款」，都是掛羊頭賣狗肉，其實就是「仲介費」。所謂的「服務費」更是名實不符，仲介公司對外傭「不服務，光收費」，因為對仲介業來說，「服務費」是換湯不換藥的「仲介費」，是外傭賒欠仲介公司的費用，若國內仲介業者已事先「買單」則更是如此，故怎會將外傭視為服務對象，又何來後續的服務。延長仲介費用分期付款期間，雖可讓外傭肩上重擔稍減，不致短期大量失血，但仲介公司為「避免到嘴的肉不翼而飛」，必然會強化對於外傭的管理控制，而使得外傭遭受的苦痛隨之加深增長。

## 2.巧立名目收費

部分仲介公司鑽營法律漏洞，以各種不同名目向外傭加收費用，外傭被扣得莫名其妙又拿不到收據，根本不知如何是好。XX 仲介公司以所謂「外傭主雇和諧促進會會費」為名，按月向所引進的印尼外傭 Mili 收取 981 元(Mili 在母國並未被告之有此一費用)，這引起我的注意，經與該公司聯繫，請教該筆費用項目緣由後，對方解釋，該促進會提供外傭四大服務：①印製「鄉情報導」雙語雙月刊：寄發外傭讓其了解母國各項動態以抒解思鄉情緒(但 Mili 表示從未看過該刊物)②增強「輔導老師」服務：因勞委會的仲介收費新制，壓縮了仲介公司的利潤，讓仲介公司的服務可能隨之縮水，故有必要在維持服務品質不變的情況下，加收費用。「輔導老師」皆為諳雙語的諮商人員，會不定期造訪外傭，協助處理各種疑難雜症，並在仲介公司下班時間後，有人繼續留守服務。(「輔導老師」顧名思義是用以「輔導」外傭，意即問題都出在外傭身上。而按照仲介公司的邏輯，原來外傭按月繳交的服務費，僅在仲介公司上班時間才能得到服務，下班後若想要獲得服務，需另外收費，實為「以加強服務之名，行加收仲介費之實。」)③辦理教育訓練講習：如防災演練、廚藝教學等(Mili 根本不曾參加過類似活動，工作都做不完了，哪有可能參加教育訓練)④法律爭議協處：聘有法律顧問，可

<sup>25</sup> 此一金額(15840+60000)是勞委會內部推估「合理」的仲介利益，但仲介業者顯然不作如是想，仲介業者要的，仍是至少維持一倍的 14 萬元收益。

協助外傭解決問題(但假如發生勞資爭議,究竟「外傭主雇和諧」促進會的法律顧問是幫外傭、還是幫雇主?)。在我心裡直覺唐突可笑,續問,這個組織目前有多少雇主會員、雇主每月應繳納多少會費。對方回答有一千多名雇主會員,入會費一千元,年繳會費也是一千元(跟外傭的收費差異真大!)。而為保障雇主權益,防止外傭逃逸是該會的主要目標,特別標榜設立偵探部,專門偵蒐、協尋逃跑外傭,並製發「逃逸外傭懸賞通報」,以及佈建外勞線民,在外勞經常聚會場所收集情報(外傭逃逸彷彿犯下滔天大罪,被當作逃犯通緝,仲介公司為取得雇主信任,非得大張旗鼓、窮追不捨。)後來,我向對方要求傳真雇主入會申請資格及申請書等文件,對方雖稱同意,但我卻始終沒有收到資料(前後要了兩次)。令我不禁懷疑,該會的雇主會員真的需要付費嗎?

另外,2001/11至2002/8,印尼外傭每月薪資遭扣除3000元的「保證金」(一般說法是印尼政府為防止外傭逃跑而扣押的款項,一旦發生逃跑,將會被沒收。但熟悉內情之人表示,這筆款項根本是流入印尼仲介公司的口袋,且外傭即使未逃跑,回國一樣拿不到該款項)。越南外勞若在2002/10之前入境,每月會遭國內仲介公司扣除薪資的10%作為「國稅」(一般說法是越南政府國稅,但據熟悉內情之人表示,這筆款項除了4元美金是越南的國家社會保險費用外,大部分還是落入越南仲介公司的口袋)。不管是「保證金」、「國稅」或其他名目,其實都是巧立名目的仲介費,都在吸吮外傭的血汗錢。有些仲介公司在外傭申請展延第三年工作時,會利用外傭的不知情或是蓄意加以威脅,額外加收數萬元不等的仲介費。一些仲介公司巧取豪奪的貪婪行徑,幾乎已到了無所不用其極的地步。

### 第三節 雇主

#### 一、與雇主同住：呼之即來，揮之即去

Bridget Anderson指出,有兩個因素明顯地影響家庭類外勞的勞動與生活條件:她們是否與雇主同住(與雇主的關係)以及她們是否為合法外勞(與國家的關係)。以圖2-3為說明,D區的家庭類外勞可能擁有較高的自主性,而能擁有比A、B、C區更好的勞動與生活條件。B區的家庭類外勞因為與雇主同住,必然隨時處於工作待命狀態,且一旦非法身分被發現,將會被立即遣返,因此特別容易遭受傷害(vulnerable)。因為與雇主同住,雇主能夠控制外傭生活的一切,而非只有工作,並且幾乎能夠完全掌控其時間。最明顯的例子是很多外傭對於三餐飲食的抱怨,而這是人最基本的需求之一。此外,洗澡次數、睡眠時間、與家鄉的書信往返、穿著打扮無一不被雇主所監控檢視(scrutinised)<sup>26</sup>。許多外傭運動團體很早就認定,對於外傭的濫用虐待正是源自於與雇主同住一起:外傭的工作日

<sup>26</sup> Anderson, B., *Doing the Dirty Work?: the global politics of domestic labour*, p44, 48, 2000.

變成無邊無際(permeable)，同時也增加其孤立感與脆弱性<sup>27</sup>。

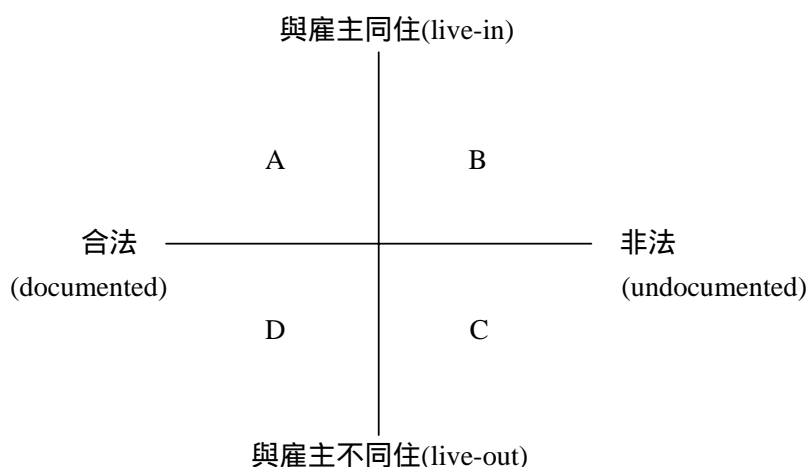


圖 2-3

資料來源：Bridget Anderson(2000:48)

外傭與僱主同住，僱主買到的不僅僅是外傭的勞動力，更是外傭整個人身。僱主不僅可以得到全天候的服務，而且也能減輕經濟負擔。(若外傭外宿，恐需負責其膳宿及交通費用。)由於市場缺乏勞動管制，再加上寄人籬下，「外傭」此一工作可說是將「勞動彈性化<sup>28</sup>」發揮至淋漓盡致的地步，不管任何時間，面對僱主(一家人)的工作要求(或是情求)，必然難以抗拒，只有離開工作場所(僱主的家)，外傭才能真正享有個人自由。Peter Stalker 也指出，因為與外界隔離，外傭彼此之間難以相互支援，她們的「隱匿性」(invisibility)也提供僱主規避勞動法令的大好機會<sup>29</sup>。總體而言，居家的外傭可能會面臨下列七種情境：1.一天 24 小時均被買斷，隨時處於工作待命狀態。2.只要是僱主交代，幾乎什麼「工作」都得做。3.經常受到監視，身心難以真正放鬆。4.無法休息。5.無個人時間，無私生活可言。6.無隱私權，沒有個人房間或不能關/鎖上房門、書信檢查等。7.容易遭受性騷擾或性侵害的威脅。同時，一旦發生重大勞雇爭議，外傭可能會被逐出家

<sup>27</sup> Pratt, G.(in collaboration with the Philippine Women Centre), "Is This Canada?: Domestic workers' experiences in Vancouver, BC", p36, in Momsen, J. H. (eds.) *Gender, Migration and Domestic Service*, 1999.

<sup>28</sup> 勞動彈性化的概念為既存的勞動契約、勞動標準、勞動法律或團體協約應被修改，以便能依照企業的經濟利益和勞動市場的狀態作較大幅度的調整改變。即解除勞動管制 - 遠離過去標準化的常規：諸如企業工時、僱傭關係、社會安全協定等，回歸純粹以供需及價格機能為主的市場機制，目的在於拆除工業關係與經濟發展之間的制度藩籬。見 Visser, J., "Traditions and transitions in industrial relations: a European view", in Ruysseveldt, J. V. & Visser, J. (eds.), *Industrial Relations In Europe*, pp6-7, 1996. 此處是指外傭的工時、工作內容、工資等極具彈性，可由僱主片面決定。

門而流落街頭。

## 二、僱主的管理控制手段

### A. 四不一沒有：從勞動控制到生活控制

對所有聘僱外傭的僱主而言，聘僱期間最擔心的事，莫過於外傭逃跑。外傭一旦逃跑，僱主需負擔遣送旅費及收容期間必要費用，尚屬事小。外傭名額若遭凍結，對家中有老幼殘病需要照料的僱主家庭來說，則是至為嚴重之事。因此，如何防止外傭逃跑，便成了僱主聘僱外傭的首要之務、當務之急。仲介公司既要確保一己的利益，又要迎合僱主的需求，於是便研擬許多外傭管理控制手段(主要是防範外傭逃跑)，成了向僱主「獻策」的「軍師」，再由僱主加以執行。僱主一方面自身聘僱經驗不足，再則擔心外傭逃跑、製造麻煩或工作不力，大多會相信仲介公司「專業、豐富」的實務經驗，進而對於仲介公司「專業、豐富」的分析建議，言聽計從、照單全收。

B 仲介公司李小姐說：「最好不要讓女傭休假，也不要讓女傭隨意外出亂跑，讓她待在家裡比較好。如果讓女傭有機會接觸外面花花世界，交了一些狐群狗黨的朋友之後，女傭就會變壞。同時，不要讓女傭有手機，有了手機就會交些不三不四的朋友。沒有認識朋友的機會，就不會變壞(交男友或甚至懷孕)，當然也就不可能逃跑。還有，不要讓女傭上桌跟家人一起吃飯，幫女傭另外準備一份分開吃，維持紀律分明的主僱關係，以後才不會管不動女傭。」在一次私下請教僱主王小姐管理外傭經驗的對話中，沒想到她的「外傭管理經」，竟然與仲介公司李小姐所言不謀而合。王小姐說：「我的外勞管理建議是，不要讓外勞有機會接觸外面世界，隨時盯緊外勞，不要讓她交朋友，不管是印尼人或任何國別，一旦交朋友之後，問題就會跟著來。所以，不要讓外勞休假，統統都算加班費給她，如果外勞真的想要休假，就全家人出遊時，帶著外勞一起去。還有，千萬不要讓外勞買手機！」王小姐意猶未盡的繼續道：「外勞一旦交了男朋友，整個人就會開始走樣，我們必須不斷教育她：『你來台灣工作的唯一目的是為了賺錢，除此以外，不要再想做些有的沒的....』。也不要讓外勞單獨外出，怕她一個人在外面搞鬼。若她要出去外面打電話回家鄉、買日用品或是倒垃圾，就限定她多少分鐘內就得回來。」據僱主王小姐表示，這種種「規定」的產生，其實最早都是來自於仲介公司的建議。

於是，「四不一沒有」就成了常見的外傭管理控制手段，即「不可以交朋友，不可以有手機，不可以私自外出、不可以同桌吃飯以及沒有休假。」而緊接著的「五不」、「六不」.....更是一一衍生冒出。「不可以寫信，不可以化妝，不可以

---

<sup>29</sup> Stalker, P., *The Work of Stranger: A survey of international labour migration*, p109, 1997.

穿短裙，不可以懷孕，不可以每天祈禱(穆斯林必須每天向聖城方向朝拜五次)，不可以跟陌生人講話……」難怪有外傭對我說：「雇主的規定好多，只有工作可以，其他通通不可以。」此外，像是扣留護照、居留證、薪資財務、保證金及強迫儲蓄等強制勞動、防止逃跑的管理控制手段，讓外傭形同遭到「人身綁架」(勒索勞動力)，有許多也是來自仲介公司之手。有些雇主不明就裡照做，卻不知可能已經觸法。對雇主來說，種種勞動/生活控制的手段，主要是為了讓外傭在台期間「乖乖」工作，而對仲介公司來說，則是要讓外傭在台期間「乖乖」交出仲介費。

生活控制其實是勞動控制的延伸，經由對於外傭的生活約制，最終目的仍是對於外傭勞動力的剝削與壓榨。同時，透過勞動/生活控制對於外傭的公/私領域進行雙重箝制，像是在操弄傀儡布偶一樣，無非是要讓外傭扮演好符合雇主心目中「理想女傭」順服、忠誠的角色。

#### B. 外傭生命中不可承受之重：

經濟封鎖、人際孤立、資訊真空、行動束縛的生命困境

以國家外勞壓迫體制為基礎，前文提及，為防止外傭逃跑，鞏固自身利益，仲介業者多會主動獻策，與雇主站在同一陣線，聯合進行綿密的管理、規訓、控制手段，將初來乍到的外傭緊緊網住，宛如進行一場精神凌遲與心靈謀殺。由於寄人籬下，隨時隨地會直接面對雇主(一家人)所加諸的勞動/生活管控勢力，使得外傭在台工作期間，可能陷入「經濟封鎖、人際孤立、資訊真空、行動束縛」四種生命困境，讓生命失去了原本應有的完整。經濟封鎖：藉由高額仲介費及控制外傭薪資的手段，讓其失去經濟獨立性，而必須完全仰賴依靠雇主/仲介，並安於工作、賣命工作。人際孤立：禁止外傭結交朋友，切斷社會網絡，縮小個人生活圈，讓外傭心無旁騖形同遺世孤立，以工作為「家」、為「家」而工作。資訊真空：除了語言文字差異，造成可接受訊息來源極為有限外(特別是印尼、越南、泰國)，沒有休假，無從接觸外面世界，無法吸收外在資訊，或遭雇主/仲介刻意禁制圍堵，像是活在「家」裡的「井底之蛙」。行動束縛：為了預防外傭變壞、逃跑，加諸了許多不人道的人身自由限制，這些綁手綁腳的規定，也無上擴張了雇主/仲介的權力並嚴重擠壓外傭的主體性。

身為異鄉人，外傭在台灣的社会資本從零開始，人際網絡從頭建立。不幸的是，如天羅地網般的種種管理控制措施，讓外傭在台期間，只有「工作」，沒有「私生活」；只有工作的「家」，沒有個人的「生活領域」。上述的四項困境，讓外傭成為台灣島內的一座座孤島。又或是雇主的「家」變成了一座座孤島，外傭是漂流在孤島上的現代魯濱遜。

### 三、忽遠又忽近、若即又若離的雇主 外傭關係

在現行的外勞體制與社會文化作用力之下，雇主 外傭之間的關係呈現了三種面貌，即僱傭關係、虛擬的家庭成員關係以及封建的主僕關係，底下將對這三種關係逐一說明。

#### 1. 僱傭關係

外傭與雇主之間所訂定的聘僱契約屬於民法上的僱傭契約，我國民法第四八二條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服務，他方給付報酬之契約。」而帶有社會性的勞動契約，其特色包括人格與經濟的從屬性。人格的從屬性即負有勞務給付義務之一方基於明示，默示或依勞動之本質，在相當期間內，對自己之習作時間不能自行支配。換言之，人格上的從屬性係勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，同時勞務給付內容的詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容不是由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之。其次之重要特徵在於指示命令權，舉凡企業管理規則，勞動力之通盤調配，工作職場規則、工時、工作地點、工作方法、程序...皆包括在內。最後，尚擴及秩序上的懲戒權問題，此項懲戒權之存在，雇主對受僱人之意向等內心活動過程均能達成某種程度之干涉與限制，此點乃人格從屬性效果最強之處，也是最根本所在。經濟的從屬性重點在於受僱人並不是為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，因此與經濟上不獨立性顯然有同一意義，受僱人既不是用自己的生產工具從事勞動，亦不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，斯乃從屬性之最重要涵義<sup>30</sup>。外傭的僱傭契約與勞基法所稱之勞動契約雖有所不同，其人格與經濟上的從屬性卻有過之而無不及，但卻反而未受到具有社會思想的勞基法保障。

因此，勞雇雙方權利義務關係表面上全賴聘僱契約內容而定，實際上則是手握「聘僱生殺大權」的雇主，其工作指示優先、調度命令至上，屈居弱勢的外傭多只能唯命是從，對於不合理的要求大多只能敢怒不敢言。如同 Bridget Anderson 所稱，依照僱傭契約關係，外傭應該是出賣她們的勞動力而非人身 但可以想像，此一僱傭關係要運用在私領域範圍卻極為困難。這清楚顯示，要將僱傭契約置入私領域，以及將攸關意識型態問題的再生產工作視為真正的工作，仍舊充滿各種困難。更具體的說，工作內容、工時和工資，這些都是僱傭契約非常基本的勞動條件，也是對於雇主權力的限制，但家事工作卻很難加以訂定。其結果是，絕大多數外傭的聘僱契約並未被遵守，決定生活與工作條件的最重要因素，在於是否碰到一位「好」的雇主，而不是契約內容本身<sup>31</sup>。

<sup>30</sup> 黃越欽，勞動法新論，pp131-133，2000/7。

<sup>31</sup> 同本章註 26，p167,171。

## 2. 虛擬的家庭成員關係

「我們家吃什麼，Tiana 就跟著吃什麼。我逛街時還會幫她順便買些好看的衣服，她的日常生活用品若缺少什麼，我們也都會儘量提供。我們家對待 Tiana 就像是家裡的一份子，絕不會把她視為外人。」印尼外傭 Tiana 的雇主錢太太說。把外傭當作家庭成員，是許多雇主表達善意的普遍說法。不可否認，一些雇主確實善待外傭，盡其可能營造「賓至如歸」的居家氣氛，讓外傭能夠儘快適應、融入、認同新環境。但「家庭成員」的說辭往往不堪一擊、不攻自破，因為即使是家庭成員關係，也是上對下、強應弱的威權家父長制關係。Tiana 私下對我表示：「跟太太外出 shopping 時，我都是跟在背後提著大包小包的東西，太太從來不會幫我。還有，太太規定，我的日常生活用具像是碗筷、肥皂、牙膏等，必須跟雇主一家人分開放置使用，我的衣服必須單獨分開洗，大概是嫌我不乾淨吧？還有，規定我不可以隨便打開冰箱，拿裡面的東西吃，甚至連同桌吃飯都不可以，這樣真的是把我當作一家人嗎？」

畢竟，外傭的勞雇雙方關係是建立在「定期」僱傭契約關係基礎上，契約一旦屆滿終止，雙方關係也將宣告結束而曲終人散。「家庭成員關係」此一迷思是試圖將僱傭之間的矛盾衝突本質，加以隱晦化、無形化。在「愛的勞動、以愛之名」下，刻意突出做為一個照顧者或家事操勞者的「女性」家庭成員身分，是「只問付出，不求回報」的理所當然、無怨無悔犧牲，藉以換取外傭對於工作的全心投入和奉獻。在談到權利、福利時，外傭被複製為母親、太太的形象，而在論及責任、義務時，外傭則被複製成僕傭、奴婢的形象。「家庭成員」的說法是欲蓋彌彰的迷迭香、是國王的新衣，運用精巧的包裝，意欲廉價地收割外傭的勞動力。設若真的存在此種關係，則以外傭的勞動與生活條件來檢視，就可以輕易戳破這樣的謊言——我們能否忍心讓自己的家人，例假日無休照常工作？

## 3. 封建的主僕關係

藉由文化想像與歷史回憶的穿越和滲透，即使身處二十一世紀的台灣社會，家庭幫傭工作，依然難脫傳統農業時代下女、婢女的奴僕形象。特別是外傭，更因被賦予國族的刻板印象，而使其身分、處境、地位更形卑微不堪。有不少外傭表示，雇主家中明明有洗衣機，卻要求衣服必須用手洗，或者規定不准使用拖把，必須用濕抹布來來回回擦地；再者如外傭不能與雇主一家人同桌吃飯，均顯示主僕之間的界線，被刻意的維持。丁乃非在其「看不見疊影——家務與性工作中的婢妾身形<sup>32</sup>」一文中提及，「文化故事與記憶成功地、選擇性地讓某些特定的人變得很『卑賤』、讓某些特定的工作變得很羞恥。同樣的，也由於文化中殘留著象

<sup>32</sup> 丁乃非，看不見疊影——家務與性工作中的婢妾身形，台灣社會研究季刊第 48 期，p156, 2002/12。



徵階序的餘蔭，才會有人認為選擇當家傭的人都是既懶惰又品行不好的，只是現今當下這些暗含階序的說法已經不便明說，只能用暗示。」封建奴僕思想的復辟，甚至讓部分外傭成了雇主眼中的「私有財」。印尼外傭 Yuni 說，雇主規定，若要出門，必須事先經過准許，否則回來要罰半蹲。Mili 因為跟雇主頂嘴，被雇主轟出個人房間，只能在客廳地板打地鋪。有些雇主則擅自將外傭「借與」他人使用，任意揮霍其勞力，甚至從中牟利。事實上，雇主諸多違反人道的管理控制手段，對於人身自由的宰制，所反映的背後心態，都是主僕關係的投射。

在外傭的勞動生活裡，上述三種關係，完全由雇主所主宰掌控，雇主可以在僱傭關係、虛擬的家庭成員關係及封建的主僕關係之間，視情形、依需要而隨心所欲地自由切換，於特定的情境扮演某種角色，並要求外傭扮演對應的角色。只是，在雇主「僱用者」、「家庭成員」、「主人」的變臉遊戲裡，無所適從的外傭，恐怕難逃「受僱者精神分裂症」的侵擾。