

第三章 外傭的勞動生活面貌

-家-

輕輕地愛你	輕輕地愛你
我的寶貝	我的寶貝
輕輕地想你	輕輕地想你
我的眼淚	我的眼淚
誰能給我更溫暖的陽光	誰能給我更溫柔的夢鄉
誰能在最後終於還是原諒我	還安慰我那創痛的胸膛
我的家庭我誕生的地方	有我童年時期最美的時光
那是後來我逃出的地方	也是我現在眼淚歸去的方向

作者：羅大佑

在外傭壓迫結構交織縱橫之下，本章分別從工作內容、工作屬性、工作特色、工作條件、工作權與工作環境等六個面向來呈現剖析在台外傭實際的勞動生活面貌。

第一節 工作內容

星期天的淡水，一如往常，人潮洶湧、熙來攘往、摩肩接踵，我與朋友決定先找個地方品嚐當地小吃祭祭五臟廟。就坐後不久，一雙黝黑的手送來了魚丸湯。我定睛一看，是名年輕的女外勞，只見她忙進忙出、動作熟練地將一碗碗的食物送至顧客面前，沒有人覺得非比尋常，偶爾只有飄來一兩雙好奇的眼神。在新竹竹東，當我在享用客家板條的同時，一名女外勞在滿溢的水槽前洗著堆積如小山丘的碗筷。在台北木柵路，某素食餐廳用餐時，從廚房半遮掩的門望進去，我看見一名女外勞正在熊熊的熱火中揮汗炒菜。在台北師大路，某餐飲店吃飯時，在我身後，一名女外勞正低頭默默地包著水餃。在台北南門市場裡，一名女外勞……。

一、官方定義

依照我國相關法令規定，家庭類外勞可分為家庭幫傭與家庭監護工兩類。兩者的主要工作內容如表 3-1，其工作內容存在明顯差異：

表 3-1 外籍家庭幫傭與家庭監護工主要工作內容與人數

工作行業別	工作內容	引進法源	總人數 ¹ (2003/12)
家庭幫傭	於家戶內,協助雇主處理家務及照顧家有未滿 12 歲子女或年滿 70 歲以上之尊親屬或獨居老人	就服法第 46 條第 9 款	4,874
家庭監護工	於家戶內,協助雇主照顧身體嚴重殘疾無法自理生活者	就服法第 46 條第 10 款	115,724

原則上,外勞只能在政府所核准的工作地點、從事所核准的行業,否則即可能是從事許可外工作的違法行為。但實際上,家庭監護工兼幫傭的情形相當普遍,甚至接近充斥氾濫的地步。在此其中,仲介公司則扮演推波助瀾的角色,B 仲介公司李小姐說:「監護工當然也要做家事,難道要雇主掃地,外勞坐在一旁看?」從統計人數可以看出,家庭監護工的人數遠超過家庭幫傭。由於兩者的就業安定費不同(家庭監護工:2000 元/月,家庭幫傭:5000 元/月),有些雇主為了節省成本,以家庭監護工的名義引進,主要卻是從事家庭幫傭工作。

二、三合一的家庭類外勞:幫傭+監護工+夥計

表面上,家庭幫傭與家庭監護工的工作內容截然不同、界線分明。但由於雇主聘僱心態的偏差,再加上仲介的曲意配合以及政府政策執行的不力,幾乎每一位家庭監護工,都要同時身兼家庭幫傭的工作,使得外勞肩上的工作重擔倍增。即使政府三令五申外勞不得從事許可範圍以外的工作,違者並施以重罰²,但實際成效仍相當有限。尤有甚者,有些外傭還必須在雇主的自營事業(如小吃店、餐廳、市場攤商、養豬場、工廠、診所,乃至公司行號等等)裡,擔任夥計、幫手、助理、清潔工等五花八門與契約內容不符的工作³,這些引進外傭的「附加價值」,卻可能直接影響了某些本國勞工的就業機會。照顧老幼殘病及從事家務勞動兩者都是相當繁重、細瑣、龐雜、勞累的工作,如今還得「身兼數職」、「一人多用」。這樣的現象,在大街小巷,經常隨處可見。

印尼外傭 Tiana 的雇主是一家知名廠商的負責人,每天, Tiana 都要跟著老闆一起到公司「上班」 她的工作是打掃辦公室:掃地、拖地、擦拭員工桌椅、

¹ 由於目前的官方統計資料並未細分外籍家庭監護工及養護機構監護工之人數,故家庭監護工總人數此一數字實際為外籍監護工總人數,但家庭監護工佔其中的絕大部分比例。人數資料來源:職訓局網站。

² 就業服務法第五十七條規定,雇主聘僱外國人不得指派所聘僱的外國人從事許可以外的工作。違者依本法第六十八條規定,處三萬元以上十五萬元以下罰鍰。行政機關並會要求雇主立即改善,日後若再經查獲,則將撤銷聘僱許可。

³ 弔詭的是,對於適用勞基法卻求之不得的家庭類外勞,在此卻又可能搖身一變,回復原有的「勞工」身分,成為勞基法保護範圍內的勞工,即使她們終究得不到該法的任何好處。

清除垃圾等。我問 Tiana 知不知道，監護工不可以做看護以外的的工作，她說：「我當然知道，我也跟老闆反應過，但老闆不理我啊。如果我不配合，老闆可能會送我回去，怎麼辦？」詢及 Tiana 的曾姓雇主，是否知道監護工從事許可外工作違法，曾先生原先回答：「我不知道啊。」隨即話鋒一轉：「我每個月都有多給 Tiana 1 千到 2 千元作為額外的津貼，而且我們全家人都對她很好，她應該要心滿意足了。」

在筆者的外傭田野訪查中，當問及對於所擔負工作的感想時，許多外傭的共同心聲都是「太累了！」來自菲律賓及印尼的外傭，有不少人曾去過中東地區、香港、新加坡、馬來西亞等地工作，問她們覺得哪個國家工作最辛苦時，她們不約而同地回答：「台灣！」這樣的答案著實讓人感到難堪。包括台灣在內的這些勞務輸入國中，工作類型大同小異，即使台灣的工資最高⁴，為什麼在台灣工作卻最辛苦？我想，外傭身兼幫傭、監護工、夥計三合一的繁重工作內容，背後原因除了突顯貪婪見利的人心外，外勞體制的結構性問題應是箇中主因。

第二節 工作屬性

在父權意識型態籠罩下，一直以來，家事被視為是女人的天職，是所謂的「愛勞」（愛的勞動，labor of love），是只問付出、不見價值、缺乏專業的「隱形工作」，也因此將「家」打造成一座座阻卻女性個體自主發展的「愛牢」（愛的牢籠）。照顧工作本質上是繁瑣的、單調的、費時的、須隨時因應的勞務；而且照顧工作的貢獻是不被察覺的，也是沒有價值的⁵。加拿大學者 Sedef Arat-Koc 進一步指出，家事勞動並非一般概念中「實在的工作(real work)」或「生產性工作(productive work)」：「從經濟層面而言，家事勞動隱而不見，因為它並非資本主義社會生產體系中以有給勞務生產市場所需的商品。當家務工作由家庭主婦負責，她的勞動力為無酬，她的勞力雖有價值但卻不能帶來利潤。與家庭主婦相較，家事勞工因有給付報酬而有工作的外顯性...，但無論如何，由於家務工作與家庭中的親密性及人際關係交相糾結，因此家務工作被視為私人事務，是所謂『愛的勞動』。表面上它具備工作形式但卻隱而不見，即使有報酬也難以改變其身分。⁶」

⁴ 香港的最低工資原本略高於我國，但經歷連串的外交拔河後，港府仍決定自 2003/4/1 起，將外傭的最低月薪從 3670 港元減至 3270 港元，使得香港外傭工資已低於台灣。見聯合報，2003/3/6，4 版。

⁵ Land, H., "Time to Care", in (eds.) *Women's Issues in Social Policy*. Maclean, M. & Hroves, D., pp7-19, 1991.

⁶ 轉引自劉黃麗娟，外籍家事勞工保護與監督機制之建立，外籍監護工聘僱與管理問題研討會會議實錄手冊，pp6.4-5，2000/8。原出處：Sedef Arat-Koc, "In the Privacy of Our Own Home: Foreign Domestic Workers as a Solution to the Crisis in the Domestic Sphere in Canada", *Studies in Political Economy* 28(1989):37-58. in Christine B. N. Chin, "In Service and Servitude", Columbia University

外傭的家事勞動力本身具有使用價值和交換價值，卻被普遍視為不具生產力，不能創造剩餘價值，無法為雇主帶來市場利潤。再者，外傭的有酬家事勞動本身雖具備工作形式，但因工作內涵中，特別強調家庭成員關係的親密無私、犧牲奉獻，因而弱化了工作的外顯性。在上述兩個因素作用下，外傭作為一個勞動者所需要的勞動再生產(特別是勞動力的回復與維持，如休息、休假、休閒等)，經常被忽略，而家事工作所刻意聚焦的家庭責任與義務，又往往更甚於勞動條件與權利。Bridget Anderson 指稱：「家務工作者並非僅是從事一份工作，如同『母親』和『妻子』一樣，家務工作者在家庭中扮演一種角色。家事工作的內容雖然無法明確定義，但家事工作的角色卻是建構在一種社會關係上。即使家務工作者表面上和『母親』或『妻子』所做的工作一樣，實際卻經常不一樣，因為家務工作者扮演的是不一樣的角色。⁷」換句話說，家庭類外籍勞工在「家庭」此一大帽子底下，工作內容可能被不斷膨脹擴張，而且其所側身的角色地位，是從事更為卑微低下的工作，但工作權益卻可能被一再限縮漠視。迥異於一般勞工的工作屬性，再加上身居劣勢的性別關係及來自發展程度不及台灣的異境國度，使得外傭的工作/生活處境，更加值得關心與重視。

第三節 工作特色

在台灣，外傭有兩項主要工作特色，一是勞動強度大，另一是勞動密度高。勞動強度大，主要代表著肉體上的沉重負擔；勞動密度高，則基本上隱含著精神上的深刻緊繃⁸。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、工作時間漫長

(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，每天的工作卻是圍繞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

Press, New York, 1998, p79.

⁷同第二章註 26, p21。

⁸ 劉俠事件發生後，台灣醫界認為，隻身離鄉背井來台的外勞，在人生地不熟的台灣生存，承受的精神壓力比一般人高，但其精神狀態是否穩定，往往與雇主提供外勞勞動條件是否嚴苛惡劣有關。見中國時報，2003/2/19，20 版。

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，像是煮飯、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，卻依然不能高枕無憂，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，直到頭猛然往後仰才驚醒。」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，但我知道她的實際工作生活比她當下所陳述的何止艱難數倍。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 Rose 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 Rose 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。

表 3-2 是 Rose 的每日-工作時間表，該表是其女雇主所作，從早上七點到晚上十二點，沒有分毫的休息時間，Rose 說她經常忙得沒時間吃中餐。原本應該是照顧病人的 Rose，來到雇主家中，卻是做著永遠也做不完的家事以及照顧一歲多的雙胞胎。「我覺得我就像是機器人一樣。」Rose 悲痛地說，「但機器也需要保養維護而停止運轉，我卻連機器都不如……。」與一對雙胞胎同睡的 Rose 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 Rose 如坐針氈、喘不過氣。因為只要有一項工作沒做好(全由女雇主主觀認定)，Rose 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 Rose 在攬鏡自盼時，竟差點認不出眼前的自己。

「因為太累了，我每天都要喝很多咖啡來提神。」Rose 說。

(三)無止境的勞力壓榨

Mili，來自印尼，平日除了要照料雇主家中行動不便的老人外，還得一肩扛起家中的大小雜務。此外，星期一、三，必須到太太的娘家打掃及做飯，星期六、

日則必須到太太的姊姊家打掃、做飯及帶小孩。甚至，偶爾在週五，雇主還會帶 Mili 至其友人的夜市小吃攤去幫忙工作。

表 3-2 Rose 的每日工作時間表

Time	Rose
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
12:00-13:00	Feed baby lunch;clean mouth;cleaning
13:00-14:00	Ironing
14:00-15:00	Take care of baby
15:00-16:00	3:00 eat snacks and juice
16:00-17:00	Take care of baby
17:00-18:00	Prepare baby and family dinner
18:00-19:00	Prepare baby and family dinner;feed baby
19:00-20:00	Prepare baby and family dinner
20:00-21:00	Take a bath for baby
21:00-22:00	Let baby sleep
22:00-23:00	Clean kitchen;living rooms
23:00-24:00	Go to the market if needed

資料來源：外傭 Rose 提供

「我覺得我有好多老闆，每天每天好像都不一樣。」Mili 開玩笑地說。雇主的眾親友都想自 Mili 的勞動力分一杯羹，但唯一不變的是，Mili 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外傭阮氏，據她透露，她每天分別在五個不同的地點工作。除了原有工作地點之外，阿嬤早上 9 點會帶她去第二個地方工作，阿嬤每月賺得 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，原雇主每個月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。

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)隨時召喚的工作待命狀態。Mili 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、隨叫隨到、不可怠慢，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。」Mili 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，菲律賓外傭 Rose 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，還有爺爺、奶奶以及先生、太太的小孩甚至是來訪的親友，他們隨時都有可能要我做這個或做那個，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，人人都可以指揮命令外傭，即便是來訪的親友⁹。外傭不僅分身乏術，有時更會「順了姑心，逆了嫂意」，無端捲入家庭紛爭、左右不是人。

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特別強調的「顧客至上」、「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雙重嚴苛試煉。身體職災認定猶非易事，何況是看不見的心靈職災？

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

⁹ 林津如在「『外傭政策』與女人大戰」乙文中，亦有相同的研究敘述，見台灣社會研究季刊第 39 期，p116-7，2000/9。

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「工時」)，就可買斷外傭的週休權，而享有外傭假日 24 小時勞動力的支配權，這個算盤誠然怎麼打都很划算。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，還是將此工作交付給外傭。許多雇主的想法是，好不容易辛苦工作了一週，例假日應當趁機好好休息休閒一番，但雇主卻從未想過，外傭也辛苦工作了一週，是否也應該休息休閒。

2002 年 9 月 29 日(星期日)在輔仁大學中美堂，天主教外勞關懷小組(Migrant workers concern desk)舉辦了一年一度的外勞日(Migrants' Sunday)，這是一個屬於所有在台工作外勞的慶祝節日。在活動結束時，我碰到了主動幫忙收拾座椅的印尼外傭 Ani，她告訴我，她來台灣將近三年(差兩個月)，不曾休過一天假，今天是她的「第一次」休假(不到 4 小時)。我不敢置信地一而再問她，之前是否真的不曾休過假。她略顯害羞地答是。「我曾跟雇主要求休假，但雇主不同意。平常幾乎整天都待在家裡，照顧中風無法走路的爺爺。」Ani 說，「在台灣，我不認識任何在這裡工作的印尼朋友，偶爾會在公園裏遇到印尼人，但爺爺不喜歡我跟她們說話。倒垃圾時遇見的都是本地人，我工作的地方附近好像很少有外勞。今天是我第一次在台灣看到這麼多印尼同胞，我很高興，沒想到在台灣會有這麼多印尼人。」

我難過地問她如何受得了三年沒有休假的無止境工作，她靦腆地含笑表示，她告訴自己：「來台灣的目的就是要賺錢，為了家鄉的孩子，再苦再累也要咬牙忍耐下去。」諷刺的是，由於每個禮拜天都要推著坐輪椅的爺爺至輔大校園裡的禮拜堂望彌撒，她才知道今天活動的訊息。「經過一再向爺爺、奶奶哀求後，她們才同意下午讓我來，中午做完飯、洗完碗筷後，我就迫不及待地跑來。」Ani 說著。但椅子尚未收完，她就來跟我道別，「奶奶說四點半以前必須回去...」望著 Ani 的離去背影，我久久無法平息自己起伏的思緒，這三年沒有休假、生活被工作填滿的日子，究竟她是怎麼渡過的？又，是怎麼狠心的雇主，竟可以讓一個人三年的生命光陰，僅僅只有畫上晦暗的單一色調？

四、同住一個屋簷下

現行外勞法令雖未強制規定雇主有提供外傭膳宿的義務，但為便於勞動力運用、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內¹⁰(當然，對外傭而言，為節省開銷支出，

¹⁰ 一般聘僱契約皆明訂：「雇方於居所所在地提供住宿，勞方應居住於前述地點內並不得外宿。」因此，除非雇主同意，否則外傭絕不可能外宿。

多會願意與雇主同吃住)。此一「俗成約定」的幕後重要推手恐為仲介公司¹¹，其算盤是如此一來既可以迎合雇主找到全天候廉價人力的需要，二來透過雇主家庭近距離人身監控所形成的圍網，可有效降低外傭逃跑的可能，對於仲介公司本身仲介費利益的獲取，無異加上一道牢固的保險。由於外傭寄人籬下，造成工作場所(雇主的「家」)與生活空間(還是雇主的「家」)兩者的交疊重合，公領域工作與私領域生活之間的混淆不清、界線難辨，形塑出一種獨特、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近劃上等號，更正確的說，應該是工作往往吞噬了外傭的私人生活(因「工」害/無「私」)。與雇主同住一個屋簷下的結果，是讓外傭活在全天候「勞動」的恐懼中，永遠等不到下班。

Mili 的女雇主是個全職的家庭主婦，她的「法眼」經常注視著 Mili 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。工作所帶來的身體負荷，我還能忍受，但隨時處於緊繃狀態下的精神壓力，則真正讓人無法承受。」Mili 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。」Rose 說。

第四節 工作條件

家庭類外勞由於仍未受到勞動基準法的保護，使得她們的勞動條件完全回覆到民法「私法自治、契約自由」的原則，即由勞雇雙方合意決定。這種契約原型的前提假設是人我皆處於地位對等的基礎之上，因此不需要國家的力量干預介入。但在實際上，勞雇之間一弱一強、近乎一面倒的權力關係天秤裡，僱傭契約的勞動條件幾為雇主所主宰決定，外傭為了保有工作，只能被迫同意接受。於是我們看見號稱民主自由、進步文明、人權立國的 21 世紀台灣社會，居然還存在著前資本主義時代、近乎野蠻殘酷的工作條件！

一、工資

工業革命導致僱傭勞動者的大量產生，而因為僱傭勞動者並無生產資料，唯

¹¹ 現行的聘僱契約內容，皆由個別仲介公司設計擬定並加以「定型化」後供勞雇雙方使用，仲介業彼此之間的聘僱契約內容也大多同小異。

有出賣本身之勞動力，始能賺取賴以維生的工資，且為求生存，勞動者亦無法不出賣其勞動力，因而僱傭勞動者並非自由人，而是被迫成為僱傭勞動者，僱傭勞動者雖然表面上看來並非屬於某一個特定的資本家，但其實卻是被一條看不見的繩索網綁在資本家階級身上，是從屬於整個資本家階級而生存¹²。對於廣大的勞工階級而言，提供自身的勞動力是賴以生存的唯一手段。對於外勞而言，經濟因素是其願意飄洋過海來台工作的最大原動力，外勞與本國勞工同受基本工資(15840 元/月)的保障¹³。不少印尼外傭表示，她們在母國每月薪資所得不過新台幣 2、3 千元。台灣的工資水平確實提供了相當大的物質誘因，可悲的是，外傭每月辛苦的工作所得能夠落入自己口袋的卻相當有限。到了後來，她們可能會發現，來台淘金究屬南柯一夢。此外，來台賺錢既為外勞主要目標，一旦外傭的實領薪資與預期落差太大，她們可能被迫選擇逃跑以尋求高薪的非法工作。以下是外傭在工資報酬方面，經常遭逢的問題：

(一)不清楚每月薪資項目

有關薪資明細表的常見問題，如表 3-3 所示，狀況 1、3 是外傭最常見的遭遇。凡是與我接觸過的外傭，我都會一再詢問她們是否明瞭個人薪資結構，但能完整回答無誤的，卻寥寥可數。在問到是否留存個人薪資明細表時，幾乎都是以搖頭回答。外國人聘僱許可及管理辦法第二十一條規定：「雇主給付外國人工資時，應檢附印有中文及外國人母國文字之薪資明細表，將發放工資、工資計算項目、工資總額、扣款繳納之各項費用及金額等事項記入，交予外國人收存。」但實情卻是，大多數外傭在發薪日簽收完薪資明細表後，尚不及細看，該表隨即被雇主取走，根本無法留存一份在身。有時在雇主聲聲催促下，在未經詳閱薪資明細表各個項目，即匆忙簽收，事後若發現薪資有短缺情形，亦無從辯駁爭取。換句話說，在「莫名其妙」簽下「不清不楚」的薪資表後，日後一旦發生工資爭議，往往對於外傭十分不利。許多外傭表示，曾向雇主要求發給複本，但都遭到拒絕。甚至有外傭被迫簽下兩張薪資表，其中一份是仲介費按法定標準收取，每月薪資結餘 5 千餘元（以供官方勞動檢查用）。另一份則是仲介費每月扣 1 萬多元，每月結餘不到 1 千元（此為真正的薪資表，仲介還特別交代外傭不可告訴別人）。

¹² 黃程貫，勞動法，p4,1996。

¹³ 一直以來，面對資本家要求外勞與基本工資脫勾的龐大政商壓力，勞委會仍堅不退讓，原因在於一旦失守，雇主不僅更愛進用外勞，本國勞工的勞動條件也勢必一起向下沉淪。但對外勞而言，基本工資之上有一層透明的天花板，基本工資一直以來就是他(她)們的「最高工資」。

表 3-3 外傭簽收薪資明細表可能狀況

狀況	外傭是否簽收薪資明細表
1	無，根本沒見過薪資明細表
2	無，僅是簽收實領薪資餘額款項收據
3	有，雇主要求立即簽名，但不能留存一份
4	有，但有真假兩份
5	有，但無母國文字
6	有，且可留存一份

資料來源：筆者自製

賺錢既是外傭來台工作的主要目的，若對薪資應發應扣項目一知半解，不但加深外傭內心的不安與疑慮，更造成了對於工作的嚴重不確定感與失落感，同時也積累了對於雇主和仲介的猜忌和不滿。來台四、五個月卻平均領薪不到一千元/月的印尼外傭 Lina 說：「若薪資項目一清二楚，即使實領薪資低，也沒有關係，我也不會因此逃跑。」是甚麼原因讓雇主與仲介不願發給外傭薪資明細表，一來因為薪資項目玄機多，有些可能觸法，而不願讓外傭留下證據。二來刻意保持模糊不清狀態，讓外傭無法跟友人相互比較，以避免產生不必要之麻煩。

(二)發薪日不定

即便聘僱契約上訂定每月固定發薪日期，但不少外傭表示，延遲發薪是家常便事，少則拖延數天，長則累積數月才一次發放。或許是對於「雇主」身份的暫時難以適應，一些雇主經常要透過外傭的特別「提醒」，才「驚覺」早已過了發薪日。而要外傭主動向雇主開口要薪水並再三催促，畢竟是一件難為情的事。印尼外傭 Asilimah 說：「我都是 3、4 個月才領一次薪水，我也很怕萬一哪一天會不會領不到....但我跟老闆反映可不可以按月給薪時，老闆很兇，沒有用。」

(三)遭擅自扣薪、減薪或代管薪資

「剛到雇主家時，我做飯時不小心打破了一顆蛋，太太當場罰我 100 元。」Tiana 無奈地說，「還有，明明是 baby 把奶瓶摔裂，太太卻硬要說是因為我洗奶瓶時太用力，結果當月薪水被扣了 400 元。」類似的事件也發生在印尼外傭 Ana 身上，「我因為忘記關房間的燈，就被扣了 100 元。」Ana 說。即使這樣類似工作過失的扣薪規定，根本不存在於勞雇雙方的聘僱契約中(無獎懲規定)，但雇主掌握外傭的「聘僱生殺大權」，往往雇主說了算，自然而然可以對外傭予取予求。外傭即使薪資被扣的「不明不白」，也多只能苦往肚裡吞。越南外傭阿英因為受不了被虐待，而逃出雇主家求救，沒想到事後當月薪資竟被扣了一千元，仲介的回答竟是「擅離工作崗位」。常見的一些扣薪項目尚有強迫儲蓄、保證金乃至一些光怪陸離的名目等。另外，亦有雇主以工作量減少為由逕行片面減薪。也有雇

主控制外傭薪資帳戶(扣押金融機構存簿)，僅按月酌發零用金，其餘金額悉遭雇主以防止外傭胡亂花用而代為保管為名悉數凍結，實為防止外傭逃跑，形同變相綁架、強迫勞動。

(四)實領薪資太低或未領分文

不少外傭反映，每月實領薪資與當初期望差距太大。由於部份仲介公司的刻意隱瞞與欺騙，導致若干外傭在對於薪資應扣項目及數額(如仲介費用、所得稅、健保費、體檢費、居留證費用等)茫然不知的情形下來台。面對剛開始工作時，每月所得僅 1、2 千元或 3、4 千元，外傭不禁要抱怨，連買日常生活用品都不夠。Boini 來台工作五個多月後不曾領過半毛錢，她手中的電話卡，還是雇主送給她的。當她天真地要求雇主多發些薪資，以便她能匯款給需錢孔急的家人時，雇主竟然嘲笑她：「妳每個月的薪水，連買一包糖果給兒子的錢都不夠，怎麼匯錢回去？」

(五)薪資未全額直接給付

外傭的每月實領工資，本應為應領薪資(基本工資+加班費)扣掉健保費之後的餘額。至於其他扣款項目(如仲介公司服務費、國外扣款、體檢費等)，係屬外傭與仲介公司的債務債權或委託代辦關係，應由外傭本人交付相關費用給仲介公司。但現行做法是由雇主將相關費用自外傭每月薪資代為扣除後，直接轉匯給仲介公司，彷彿這些費用變成由雇主負擔，而非由外傭支出。無形中，進一步造成了外傭、雇主與仲介公司之間三方的權力關係消長。而原本外傭與仲介公司之間，客戶與提供服務者的關係亦更加蕩然無存。此外，有些外傭薪資竟是由仲介公司發放。越南外傭阿潘說：「我的仲介三個月來發薪一次，他會帶著薪資明細表要我簽名。」我問：「為什麼是仲介來發薪，妳的老闆呢？」阿潘說：「我問過老闆，但老闆說，薪資的事，仲介會處理，叫我不要問那麼多。」越南外傭阿古的情況更慘，薪資竟由仲介代為保管，需要用錢時，必須打電話向仲介要，她說：「仲介告訴我，需要用錢時再找他拿。」

二、工時

(一)日出而作、日落無息

勞基法第三十條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」由於外傭與雇主或受照顧人同住一起、隨時處於工作待命狀態，外傭的「正常工作時間」因而具伸縮彈性，根本無上限可言，聘僱契約中並未有工作時間的相關規定。換言之，一天 24 小時，不分日夜晨昏，

都可以視為「正常」工作時間，箇中工作時數長短端賴雇主決定。也因此，無限制的「正常」工作時間，往往造成了「不正常」的外傭。許多外傭每天動輒工作 10 幾個小時以上。「每天，我都是雇主家裡第一個起床，也是最後一個上床睡覺的人。老闆娘規定我早上六點起床，我怕睡過頭，通常五點半就起床，然後開始一天的工作……」Mili 說，「一直到晚上十二點左右才結束，洗完澡以及洗完衣服通常已經超過凌晨一點，全家人早已經睡著了，我一躺上床馬上就睡著了。」(笑)

(二)日以繼夜

長期的睡眠不足、休息不夠，讓外傭的健康極易亮起紅燈。工作疲累是許多外傭的共同心聲。有些外傭即表示，她們來台工作半年後做體檢，往往發現體重掉了好幾公斤。Rose 常在晚上十二點，還被雇主要求到頂好超市採買隔日的伙食或日常用品，為取信於我，她拿著特意留下來的發票給我看，上面清楚標示著日期時間。她說：「連大樓警衛都為我感到同情。」超長的工作時間，確實讓外傭跌入了無止境的工作深淵，也讓外傭活在無止境的工作惡夢中。

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¹⁴，受訪的外勞中有 53.7% 表示，每日工作時數在 13 小時以上；有 32.1% 表示，每日工作時數在 9-12 小時。而在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」¹⁵ 中可見，雇主對外籍監護工工作時間，沒有規定者占 76.1%，有規定者占 23.9%，其中工作時數在 12 小時以上者占 85.1%，平均每日工作時間為 13.4 小時，足見此一問題的嚴重性，並反映出部分雇主對於外傭「人」盡其用的貪婪習性。

三、加班費

勞基法第三十二條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」但對外傭而言，只要是屬於工作日範圍內，則不分工作時段，亦不分工作時數，都屬於「正常」工作時間，亦即外傭在平常的工作日裡，並無勞基法所稱的「延長工時」(即一般所謂的加班)可言，只有在例假日(週日)工作才會有加班費。而在加拿大，家庭類勞工適

¹⁴ 吳秀照，台北市外籍勞工勞動條件及勞雇關係調查研究報告，p73,2002/7。

¹⁵ 同第二章註 13，p28。

用超時工作的法規範，只要一週工作時數超過四十小時，超過的部分就能享有 1.5 倍時薪的加班費¹⁶。外傭的聘僱契約均無提及加班費計算方式，例假日加班費一般均為 528 元(基本工資 15840 元÷30 工作天)。勞基法原則上禁止勞工於例假日持續工作，但第四十條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞工之例假日假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」在實務上，想當然爾，外傭在領取 528 元加班費後，自無可能於事後獲得補假休息。其他加班費的常見問題包括很多外傭的薪資明細表上，每月加班費已固定為 2112 元(528 元×4 天)，若當月有 5 個星期天，則遺漏 1 天加班費，以及雇主積欠加班費等。

四、休假日

在連續的辛勤勞動工作後，外傭渴望在休假日暫時拋開工作束縛，在異鄉的土地上，能跟三五好友相聚，彼此傾吐心事。或上教堂望彌撒 去清真寺祈禱，以尋求精神的撫慰。或踏青郊遊，調劑放鬆自己的身心。或甚至什麼都不做，只是好好地睡一場覺。總之，套句俗話說，休息是為了走更長遠的路。但事實上，休假對於很多外傭來說，的確是一條又長又遠的路。

(一)例假日

勞基法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」每工作七天至少應該休假一日，是放諸四海皆準的基本勞動人權，外傭的聘僱契約中亦明訂雇主每七天需給外傭一天休假。駭人聽聞的是，例假日對於許多在台灣工作的外傭而言，卻是可遇不可求的奢侈「享受」，有些外傭甚至在來台工作前，就被要求簽下放棄休假同意書，否則無法被僱用。外傭就像是一顆轉不停的陀螺，從年頭轉到年尾，又從年尾轉到年頭。來自印尼的外傭 Dwi 來台灣工作已經兩年九個月，我問她有無週週休假，她搖搖頭，比了五根手指頭，說：「我一共休了五天假。」而這五天，還都是她跟雇主「求」來的。一些在台北工作經年累月的外傭，甚至還不知道台北車站在哪裡。Dwi 的雇主李太太說：「這樣的外傭最好了，我最喜歡不休假的外勞。乖乖的待在家裡，哪裡也不去，自然就不會變壞。更何況，她們也喜歡賺加班費啊。」(會讓雇主願意支付加班費 528 元/日，而不讓外傭休假的原因之一，是因為「物」美價廉、「物」超所值。)但 Dwi 卻私下對我說：「我覺得每天工作真的好累，早上都很不想起床。我寧可不要賺加班費，也希望每個禮拜天都能放假。」

D 仲介公司趙小姐說：「外傭初來乍到，很多事情都要從頭學習、重新適應。通常我會建議雇主，第一年不要讓她們休假，免得她們在外頭結交朋友，互通訊

¹⁶ 同第二章註 27，p28。

息、互相比較。特別是交了男朋友之後，工作很容易就變得不認真、不專心，會一天到晚想要放假。第二年，等到一切步上軌道之後，再視工作表現及外傭個性決定是否給予休假。我的建議是一個月休一天，不要一下子放得太鬆，否則外傭會不好管，會變得沒有紀律。等到第三年，外傭對環境與工作一清二楚、駕輕就熟後，再考慮是否讓她們每個禮拜休假。」該名仲介所講的外傭休假管理模式，正是許多外傭(特別是印尼與越南)的實際休假方式。菲律賓外傭由於宗教信仰習慣，必須於週日到教堂望彌撒，且其權利意識較為濃厚，敢向雇主爭取合理勞動條件，故例假日休假頻率通常高過印、越兩國。

星期天，是許多人一個禮拜中最期待的一天。但對印尼外傭 Yuliati 來說，卻是夢魘的開始。平常週一至週六在雇主的餐飲店工作的她，禮拜天必須到雇主汐止山上的三層樓別墅，從樓下打掃到樓上，從戶內打掃到戶外，以及洗曬全家人一整個禮拜的衣服。此外，還要清潔洗滌雇主的寵物與愛車。Yuliati 說：「禮拜天最累，從一大早要忙到深夜，工作做都做不完。」對她而言，日曆上的紅字最是讓她膽戰心驚。「工作、工作、工作，每天都在工作。連星期天都要照常工作，我真的快要瘋了。」她說。

有一次，我開玩笑地問雇主李太太：「外傭連星期天都不能休假，像機器一樣，如果是我，鐵定受不了。」她似乎看出我心中的質疑，答道：「雖然我不讓 Dwi 休假，可是禮拜天我們全家人外出旅遊時，也都會帶著她啊，我們到哪裡玩，她就跟著到哪裡，這可是在她的國家玩不到的。」接著她開始細數曾經帶過 Dwi 去過像是六福村、八里左岸、木柵動物園等觀光景點。「這跟她自己休假出去玩其實沒甚麼兩樣。」李太太自以為是的說。沒有錯，在星期例假日的各個風景名勝，隨時可見外傭推著輪椅、娃娃車或攙扶著老人、手抱著小孩的身影，但她們終究處在「工作狀態中」而非「休假中」。「雖然偶爾跟雇主一家人出去玩，不用整天待在家裡，是一件讓人期待的事。但出去玩時，我卻不能完全放鬆。我必須隨時緊盯著雇主的小孩，不讓他們在人群中走失。同時，還要隨身照料著他們，我心中的石頭還是無法放下。」Dwi 說，「一個人無拘無束、自由自在，能做自己想做的事情，那才是真正的休假，不是嗎？」

殘缺的休假日，也常發生在外傭身上，這跟她們與雇主同住，有很大的關係。大多數的雇主會要求外傭在星期天早上幾點以後才能出門、幾點以前必須回家，至於想在外面過夜，更是不可能的事。Tiana 說：「禮拜天，我必須把早餐準備好，碗盤收拾乾淨後，才能出門。下午五點左右，我就得準備搭車回家了，我必須趕回去準備晚餐。」有一次，Tiana 比規定時間晚了些到家，雇主警告她說，他剛打了電話給仲介公司，而且已準備好要打電話報警。菲律賓外傭 Jenny 自認很幸運，因為她每個星期天都能休假，但她說：「雇主允許我外出望彌撒，但規定中午一點前必須回去。」

「禮拜天是個讓人既高興又難過的日子。高興的是，能跟朋友相聚，難過的是，轉眼又要跟朋友說再見，不曉得下次見面會是什麼時候。」Nely 說。外傭好不容易得來的休假日，往往都是不完整的，雇主憑藉「人、地」兩項強勢操控力量，不僅硬生生違反聘僱契約中，每七天休假「一日」的規定，更活生生將外傭 24 小時的休假日任意切割和佔據。

(二)特休假

在聘僱契約中，均會有類似「勞方於服務滿一年，經展延一年者，在其展延之一年期間內，由雇方給予特別休假七日，特別休假期間薪資照給。」的條文，此是比照勞基法規定。除了極少數幸運的外傭，在雇主的同意之下，能利用這難得的年假返鄉探親外，絕大多數的外傭根本無法享有這七天假期。特別休假的契約規定，在實質上往往形同具文，不是被雇主強制買斷，或者外傭毫不知情如同自願放棄，要不就是照常工作卻不額外給薪。

(三)國定假日及婚喪事病等其他假

勞基法第三十七條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」此一法定休假日，一年共有十九天。同樣是來台工作的外勞，產業類外勞可享有這些休假權利，但外傭卻是完全的絕緣體，依然要照常工作，而聘僱契約對於國定假日的休假權利也付之闕如。對某些外傭而言，春節這個台灣人闔家團圓的節慶，卻是她們可能流離失所的時候。一些雇主家庭舉家趁著過年連續假期出國旅遊，卻又不放心讓外傭一人留守家中，乾脆就讓外傭比照休假，但此一天上掉下來的連假「禮物」，往往讓外傭不知何去何從。此時，國內的外勞關懷團體多會設法伸出援手，協助安置無處可去的外傭。Nely 說：「過年期間，偌大的台北城裡，寒風刺骨、人車稀疏，在空盪盪的街頭裡，我走著走著，眼淚不知不覺就流了下來……」

勞基法的附屬法規 勞工請假規則，對於勞工的婚喪事病等其他假均做了相關規定。外傭的聘僱契約除了訂有「勞方每年病假不可逾三十日，薪資折半發給」外，其餘的請假權利，都是不存在的。即便是病假，准駁權是在雇主身上。在我的田野調查中，幾乎沒有人請過病假(有人曾經提出，但雇主不同意)，況且，經常生病的外傭，絕對不會是雇主眼中「好」的外傭。外傭生病，通常由雇主帶去診所看病。即使外傭請了病假，還是待在雇主家裡休息，還是很可能要幫忙工作(雇主總不可能照料服侍生病的外傭)。作為一個受雇的勞動者，卻無法享有婚喪事病公傷假等應有權利，其勞動基本人權，無疑遭受到嚴重的剝奪與侵害。

在吳秀照的調查報告中¹⁷，以台北市家戶受訪家庭幫傭及外籍監護工為例，每月無休假占 62.7%，休一天占 20.6%，休兩天占 4.9%，休三天占 2%，休四天占 8.8%。而在勞委會的「外勞運用及管理調查報告¹⁸」中，外籍監護工例假日都不放假占 50.4%，部分放假占 45.3%，皆有放假占 4.4%。由以上調查報告駭人聽聞的數據可知，半數以上的外傭全月無休，她們的生命被迫要埋葬在沒有休止符的工作進行曲裏。

五、保險

依照全民健康保險法相關規定，雇主有替受雇人投保健保的義務。一般來說，雇主會替外傭加保健保，外傭可以獲得全民健保的醫療照顧服務。但卻不是每一位外傭都拿得到健保卡，有些外傭的健保卡被雇主扣留，甚至有些外傭根本沒看過健保卡。此外，國內醫療體系雙語人員的嚴重不足，也讓外傭在就醫時，經常面臨病情溝通困難。至於攸關勞工(及其家庭)人身與經濟生活風險的勞工保險，因受制於勞工保險條例的規定，絕大多數外傭至今仍無法加入勞保(迄今為止，筆者尚未耳聞有雇主「自願」替外傭投保勞保，因為每月會增加雇主 610 元負擔，而外傭也必須增加 174 元支出)。在勞保局的統計年報中¹⁹，外籍家庭幫傭加保的人數(2002/12)僅 211 人。

最令人憂心的是，外傭一旦發生工作傷害，造成傷病、殘廢乃至死亡時，既無法獲得勞工保險職業災害給付，又不適用勞基法職災補償規定，且聘僱契約也通常絕口不提工傷問題，相關工作權益毫無保障(如醫療費用、醫療期間工資、傷殘死亡補償等)，僅能從職災勞工保護法(如職業災害殘廢、死亡補助，生活津貼、輔助器具補助等)或部分地方政府職災勞工權益基金獲得救助，否則，只有循司法途徑尋求救濟。殊不論上述救助金額是否杯水車薪，外傭一旦發生重大職災，經常被雇主以喪失工作能力、不適任為由予以解僱遣返(職災勞工保護法第二十三條雖規定雇主不得終止與職災勞工之勞動契約，卻無罰責)，工作權不僅缺乏保障，能否如實領得政府之各項津貼補助，恐大有疑問。因此，部分仲介公司會鼓勵雇主為外傭「加購」意外險等商業保險(部分「產險」業者已開辦「雇傭綜合保險」，承保對象限為聘僱家庭幫傭、監護工或製造業受僱員工的自然人或法人，基本保障範圍包含雇主意外責任、雇傭住院臨時替工費用、雇傭運送(返國)費用，甚至還曾有過雇傭曠職(逃跑)臨時替工費用，年保費約 8、9 百元)。但不可思議的是，在一些個案裡，該筆保費未經外傭事前同意，竟全部扣自外傭薪

¹⁷ 同前註 14，p56。

¹⁸ 同第二章註 13，p29。

¹⁹ 中華民國 2002 年勞工保險統計年報，勞工保險局，2003/6。

資，形成「雇主請客、外傭買單」，恐已嚴重違反僱傭倫理。

六、膳宿

政府雖未強制雇主必須提供外傭膳宿，然在申請外傭招募許可所需檢具的「外勞生活管理計劃書」裡，卻規定了外傭居住空間的條件限制：一室之居住面積，每人應在 2.5 平方公尺以上(扣除櫥櫃、浴廁及公共設施等符實計算)。亦即雇主若提供住宿，必須遵照此一標準。而聘僱契約對於外傭的居住環境，通常隻字未提。受制於都會區住宅空間的侷限，許多雇主並未能遵照此一規定，或無法提供外傭個人房間。在吳秀照的調查報告中²⁰，即有 37.6%的家戶受訪外籍幫傭及監護工表示，與雇主人共用房間，2.8%沒有房間。有些外傭必須與受照顧人或家中小孩同一寢室(也方便照顧)，分上下舖、左右舖乃至打地舖。在一些極端的個案裡，外傭甚至是睡在陽台、走廊、客廳或樓梯間。在香港的定形化聘僱契約範本中，關於住宿方面提及，「即使香港的平均居住面積相對而言不大，外傭要擁有一間個人房間恐有困難。但雇主仍應提供一個具備合理隱私的住宿環境。」該契約範本並要求外傭若無個人房間，應列出與什麼人同住，且禁止與異性共用。若不能擁有個人的私密空間，就像活在金魚缸裡，確實會嚴重妨害外傭的隱私權，若不能提供一個安全、舒適、合理的居住環境，也勢必將影響外傭的工作表現。

民以食為天，三餐溫飽是工作活力的能量來源，外傭的每日飲食與雇主家庭息息相關。絕大多數外傭表示，雇主人吃什麼，就跟著吃什麼，對於台灣的食物多能適應接受。不過，有些外傭說，必須等到雇主人全家人用完餐後，才能輪到自己吃。聘僱契約會約定雇主必須每日提供三餐，但仍有少數雇主並未遵守。在一些近乎「虐待」的案例裡，外傭連「剩菜剩飯」都沒得吃，有的一天只能吃兩餐。Rose 說：「雇主人家中餐都不開伙，太太會一個人買便當或者不吃，我只好私下買些餅乾，在工作中、肚子餓時，偷偷地吃。」有些雇主會對外傭的飯菜量加以限制，不知是否阿英的食量太大，她的雇主曾經對她說：「妳來台灣不是來吃飯的，是來工作的啊！」(這話讓阿英自尊心深深受損)，並規定她一餐只能吃半碗飯。吃飯時，阿英不能自己盛飯菜，都是由奶奶來盛。阿英哀怨地說：「碗裡通常只有青菜，偶爾才有少許肉。在越南，我跟丈夫都是鄉下的農民，稻米與蔬菜都是自己種的，要吃多少有多少，但卻不容易吃到肉。原本以為來台灣可以多吃到肉，沒想到不僅吃不到肉，連飯和菜都吃不夠。」既要外傭好，又讓外傭吃不飽，是我自始至終想不透的問題。

²⁰ 同前註 14，p59。

陽光、空氣、水和食物是人類維持生命的四大要素。對於勞工而言，我想，工資、休息、休假與食物是維繫勞動生命的四大要素。這四大要素若缺乏或不完整，就不可能有「健康」的外傭。沒有「健康」的外傭，也不可能會有「健康」的受照顧人和雇主家庭，更不可能會有一個「健康」的社會。惡劣嚴苛的勞動條件，正是讓外傭身心不健康的罪魁禍首，也是現階段許多外傭問題的真正治本之道。

第五節 工作權

一、風中殘燭的工作權：一連串的不平等

外勞政策在本質上，對於外勞工作權施加了諸多箝制，如不得自由轉換雇主，讓外勞在勞動市場上無法自由流動，使得外勞的定期聘僱契約，往往淪為「短期賣身契」。面對雇傭關係，外傭別無選擇、只能「從一而終」（要不然，不是只好「毀約逃跑」就是「止約返國」）。在荒謬而嚴峻的制度設計下，一旦勞雇關係產生重大裂痕，外傭是想走不能走，在不能轉換雇主的限制下，只好繼續委屈忍耐。雇主則是想換可以換，前提是必須先把外傭遣送回國，才能更聘新的外傭。在勞雇關係的戰場上，早已被迫繳械、喪失自由選擇雇主的傭工，必然會被雇主強大的聘僱自由權所輕易擊敗。因此在先天上，外勞的工作權即立於一種殘破的基礎上，而此一不平等基礎，正是讓外勞跌入萬丈痛苦深淵的始作俑者。勞基法第十一條規定：「非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」除上述列舉的要件（屬非可歸責於勞工的情事）之外，雇主不得任意解僱勞工。在工作權受限的既定框架裡，又缺乏勞基法對於工作權的保護，讓家庭類外勞的工作處境較之產業類外勞更為不堪，此為第二個不平等。在公法未能介入保護下，外傭的工作權只能交由人力（肉）市場的勞雇雙方喊價叫賣來決定。自然而然，無力討價還價的外傭，只能流血任人宰割，雇傭契約遂成為一面倒的不平等契約，此為第三個不平等。從聘僱契約的內容即可得知（如下表 3-4），裡面洋洋灑灑多在維護保障雇主的僱用權，如第四點，若外傭逃跑，雇主竟可沒收外傭薪資或存款，以彌補相關損失。而攸關外傭的工作權，卻僅只有寥寥數行且任何無損害賠償規定，雇主縱使有所列情事，外傭可依約終止雇傭關係及依法（就業服務法第五十九條）可申請轉換雇主，但外傭能否順利成功行使此一權利，恐仍大有疑問。

表 3-4 聘僱契約中關於僱用權與工作權的保障條文範例

雇主的僱用權	外傭的工作權
<p>1. 勞方在契約期間內，如無法適任工作時，雇方得終止其契約並遣送勞方回國。勞方應立即無異議配合，且自行負擔來回機票費用，該項費用若由雇方或其他人先行墊付者，勞方應負責償還。</p> <p>2. 勞方在契約期間內，如有下列情形之一者，雇方得終止其契約並遣送勞方回國。勞方將立即無異議配合，且自行負擔來回機票費用。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 攜眷來華者。 2) 受雇期間在中華民國境內結婚、懷孕或生產者 3) 健康檢查不合格或入境後在中華民國指定之公立醫院健康檢查發現患有開發性肺結核、性病、法定傳染病、瘧疾及 HIV 抗體陽性患者或吸毒者。 4) 於工作期間發現 HIV 陽性抗體者，及因其他疾病、重傷或感染腸內寄生蟲而未能在一個月內治癒者。 5) 喪失工作能力者。 6) 受雇於非雇方之雇主或從事兼業工作者。 7) 有違公序良俗者。 8) 違反中華民國法令，情節重大者。 9) 不服從工作指揮，經三次或三次以上警告信函者。 10) 無正當理由連續曠職三日以上或一個月內達六天者。 11) 申請文件有虛偽或不實情事者。 <p>3. 勞方若有違反中華民國勞基法第 12 條之情形，如對雇方或其家庭成員暴行及重大侮辱和受有期徒刑宣告、故意損害雇方及其家庭成員之財物等，有確實之情事者，勞方將被遣送回國，且自行負擔回國費用。並賠償雇方已付之機票、招募費用及其他損失。</p> <p>4. 若勞方違約脫逃時，勞方同意雇方有權對勞方薪資及其存款或款項加以沒收，以彌補因勞方背約脫逃之損失，有餘額歸還勞方，不足時勞方尚需負擔賠償責任。</p>	<p>1. 雇方於契約期間內，如有下列情事之一者，勞方得立即要求終止契約。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 於契約期內，雇方或其家庭成員對勞方施以暴力行為或以其他方式連續侮辱勞方。 2) 於契約期內，雇方未能依約給付勞方應得薪資。

資料來源：筆者引自外傭聘僱契約

在一連串的「不平等」堆積下，再加上仲介與雇主的沆瀣一氣，行政救濟管道的曠日費時，司法救濟途徑的高不可攀，乃至社會支持體系的匱乏不足等，在在使得外傭來台工作，像是走在沒有安全網的高空鋼索上，戰戰兢兢、搖搖晃晃，一不小心，工作權很可能就會跌得粉身碎骨、蕩然無存。而為了牢牢抓住這得來不易、失去容易的工作，許多外傭只好卑躬屈膝、逆來順受。在看不見的幕後，外傭的悲劇，正在各個角落悄悄地上演。

二、Cora 的故事

Cora，來自菲律賓南部一偏僻小鎮，育有一幼子，由於與丈夫分居，小孩交由老母親照料，台灣是她第一個海外工作地，於 2002/4/26 抵達台北工作。由於雇主以他人名義申請僱用 Cora，且積欠工資月餘，經北市府外勞諮詢中心介入處理後，Cora 於 2002/8/29 來到外勞庇護中心。在安置收容期間，Cora 的開朗、親切、勤快和堅毅，贏得了所有人的喜愛和尊敬。她的案子歷經了一個多月的政府公文處理，直到 2002/11/15，在北市府外勞工作站每週五舉辦的轉換雇主協調會上，等待了兩個半月，她終於如願以償找到了新雇主。那一天，我也在現場，我清楚記得，新雇主一家大小來了好多人（還帶了小孩）。我同時清楚記得，Cora 當時歡天喜地抱著新雇主的小孩，眼光泛紅、神情激動地不斷向我道謝和道再見。但有誰會知道，她正從一場結束的苦難走向另一場苦難的開端。

到新雇主家之後，Cora 才知道，她被一整個雇主家族所共同僱用。每個禮拜，她要輪流打掃清潔四處不同的房子。每天，她要一起照顧陪伴四個不同父母的小孩。雇主的兄弟姊妹同時也是她的雇主，人人都可以對著她呼來喚去，她懷抱的工作美夢再度破碎。每天，她都帶著無盡的疲累入睡，每天，她都向上帝禱告，但願雇主能看到她的工作重擔。直到有一天，工作重擔快要將她壓垮了，她才終於鼓起勇氣告訴雇主，在不同的地方工作是違法的，雇主當場並未多說什麼。兩天後的夜半，Cora 在睡夢中被一陣嘈雜聲吵醒，原本昏暗的房間亮得宛若白晝。朦朧之中，她看見了一個陌生男子正在大肆整理她的個人物品，而旁邊站著的一個人，正是仲介公司的翻譯 John。當時，時間正凝結在午夜的二點鐘。

John 委婉地告訴 Cora，雇主不願繼續僱用她，要她起床收拾打包衣物。她感到一陣昏眩，幾乎不敢相信自己耳朵所聽到的聲音。她好不容易舉債來到台灣工作，家鄉的母親與兒子都需要她寄錢回去，她不能現在就這樣空手回去。她轉身想找床頭櫃上的手機求救，手機卻已不在原位。John 說手機暫時由他保管，到了機場就會還給她。行李整理完後，未見雇主家人最後一面，Cora 隨即被這兩個彪形大漢帶至仲介公司辦公室。John 要她簽下自願回國同意書，並且恐嚇 Cora，若不簽，將會報警將她關起來。Cora 堅決不從，並質問剩餘工資如何處理。John 說付完機票費用後，會在機場將餘款交給她。在一陣軟硬兼施均無效

後，John 開始發飆咆哮咒罵 Cora，John 最後用暴力方式強押 Cora 在同意書上蓋了指紋。而在仲介公司辦公室這段期間，Cora 被用手銬銬住，完全失去行動自由。

隔日一早、晨曦微現，John 迫不及待開車載著 Cora 直奔桃園機場。一路上，Cora 看著依稀可見的景物，內心與天空一樣蒼白。她強自鎮定，並與 John 虛以委蛇，但心中已做好盤算。在抵達機場，直到通關驗證前，John 才把手機與結餘薪資交給 Cora。John 直到目送 Cora 出關後，才離開了她的視線。而機靈的 Cora，迅速拿起手機開始求援……。

2002/12/17，再次見到 Cora，大家都很驚訝，紛紛給與安慰和鼓勵。Cora 卻變得沉默了，沉默得不再像我所認識的 Cora。問她究竟是什麼原因，雇主要將她解僱遣返，她黯淡地說她到現在還不知道。

三、任意遣返、強迫遣返

類似 Cora 的無預警遭遣返案例，之後我也不斷地碰到。E 仲介公司唐小姐(越南華僑)說：「若雇主對女傭很不滿意，確定不再僱用時，我們的做法是溫和勸導女傭。因為越南人比較單純，不像菲律賓、印尼勞工輸出經驗豐富。所以我們會告訴女傭，先回越南仲介公司報到，之後公司會再安排來台工作。」對於此一緩兵之計，我不免心生質疑。當我接續問到，若再來台灣，是否還要再繳一次仲介費時，唐小姐卻支吾其詞，不願正面回答。F 仲介公司小吳說：「我們公司的做法是大清早到雇主家，把睡夢中的女傭叫起，然後我們告之雇主不願再僱用。對於此一突如其來之舉，幾乎每一位女傭都驚駭莫名、難以置信，直問『我做錯了什麼？』。在我們的好言相勸下，大部分的女傭也只能含淚接受，但也有碰過女傭大吵大鬧、不願離開的。」C 仲介公司陳先生說：「對於工作表現不佳的女傭，在雇主跟我們公司聯繫後，我們會派人去雇主家，了解實情後，要女傭簽下悔過書(警告函)。依據聘僱契約規定，只要警告三次，就能以不適任為由，將女傭送回國。」外傭是否會被三振出局，完全視裁判(雇主)個人好惡而定，有時甚至一次就立即封殺外傭。而仲介，則是扮演類似「劊子手」的角色。李先生說：「站在仲介的立場，我們當然不希望女傭來台不久被送走，但如果雇主堅持的話，我們也只好配合。」有些仲介公司甚至會利用行政機關不上班的假日，將外傭偷偷地送走。有些外傭則是被蒙在鼓裡，一直到了機場，才知道要被遣送回國，有人因此憤而當場撕掉機票；有人在機場大哭大叫；有人趁機逃脫仲介控制，情急之下，差點衝進高速公路……。

我有時不禁懷疑，類似 Cora 的故事，會不會每天都在機場上演？

第六節 工作環境

有別於一般勞工，家事類外勞的工作環境是以「家」為主體，同時，她也居住在此。這個「家」，或許是外傭在台灣工作期間的「家」，卻不是外傭自己真正的家，而是雇主的「家」，是外傭的工作場所。這個「家」的組成份子，或許是外傭在台灣生活關係最緊密的人，卻不是外傭自己的家人，而是雇主的「家人」，是外傭的服務對象。由於工作關係，外傭必須與雇主一家人同住一屋簷下。外傭的個人居住空間，是屬於雇主家園的一部份。外傭的個人生活作息，也與雇主家庭息息相關、聲氣相通。可以說，外傭的食衣住行育樂，都與雇主(家人)有著密不可分的关系。也就因為工作環境與生活空間的交疊、有酬勞動與無價青春的糾葛，讓外傭的工作職場圖像，顯得既迷離又複雜。

一、心事誰人知：寄人籬下的無奈

外傭的聘僱，對於雇主一家人的生活而言，像是一個陌生人的突然「闖進」，猶如一灘平靜的湖水投入一粒石子，雖然確實會造成「衝擊」，但終會歸於平靜。而對於外傭來說，隻身進入一個語言、文化、風俗、宗教信仰、生活習慣、飲食起居、每日步調等幾近完全不同的工作/生活環境，還要面對形形色色的雇主家庭成員，此一生命挑戰，豈只像是一葉孤舟划向洶湧澎湃的滔天巨浪。外傭既是一個「外來者」、「寄居者」，日常生活作息自是必須配合雇主全家。外傭又是一個「受雇者」，工作事項必得接受雇主一家的指示調派。這使得與雇主一家人同住一處、朝夕相處的外傭，個人時間與空間的使用自由度，變得極為有限。外傭工作的一天，就是她日常生活的一天，也可能是受照顧人的一天。生活與工作的不可切割乃至失去界限，讓外傭的身分，不斷在「虛擬」的家庭成員、受雇勞工與僕役三者之間游移穿梭。

Dwi 說：「我比較容易緊張，剛來雇主家時，生理週期因此都亂掉。我會隨時留意老闆家人的一舉一動，我知道他們也在觀察我。我很在意他們怎麼看待我，我想努力扮演好我的角色，因為我需要這個工作。」的確，上班與下班時間的無從區分，壓力之大會讓人喘不過氣來。若遇到吹毛求疵的雇主，工作/生活氣氛更是讓人感到窒息。「即使是晚上，全家人圍坐在客廳一起看電視，我還是正襟危坐在椅子上，絲毫不敢放鬆，一邊還得注意旁邊坐在輪椅上的阿嬤，同時偶爾幫阿嬤按摩手腳。我連翹腳都不敢，更不用說像雇主家人那樣舒服地躺臥在沙發上。我必須謹守我的身分。」Dwi 說。

來自印尼的 Netty，日常工作主要項目之一是照顧雇主家中寵物 五隻狗。在伊斯蘭信仰裡，豬與狗都被視為不潔、罪惡的動物，因此，穆斯林不吃豬肉，

對於狗，則是避之唯恐不及。但囿於工作，Netty 即使心懷畏懼，也只能勉強接受。Netty 說：「在印尼時，我很怕狗。在台灣，我第一次摸狗。」Netty 平日不僅要負責餵食、清潔、梳洗這五隻雇主家人的寶貝，甚至，因為雇主的女兒喜歡抱著狗兒入睡，而讓與她同寢的 Netty 夜夜驚魂。Netty 曾向老闆娘反映，能不能不要照顧狗，但老闆娘說：「你是女傭，這是你的工作。」

越南外傭阿香說：「雇主規定我的房門不能上鎖，害我換衣服都要跑到廁所去換。」不能鎖門的房間宛若不設防空間，雇主隨時可以不敲門直接闖入。「節儉」的阿嬤甚至規定阿香，晴天時七天洗一次頭，陰天時十天才能洗一次頭。幾個月後，阿香的頭髮因為出油糾結成一團，並且癢得受不了。她向阿嬤哀求，能不能五天洗一次頭，結果不但被阿嬤拒絕，還被罵個不停。我問阿香為何不偷偷洗髮，阿香說：「洗完澡，阿嬤會檢查頭髮有沒有溼溼的。」阿香受到的個人日常生活限制，其實還有很多，但她告訴自己：「牙一咬，兩年就過去了。」人在屋簷下，不得不低頭。寄人籬下的外傭，似乎註定就要矮人一截。

Nely 說：「每天晚上，當回到自己的房間，我才能夠真正地放鬆自己、做我自己。」同一個屋子，卻可能有兩個世界，一個在房門內，一個在房門外。

二、前台/後台：誰來為我卸妝？

人生劇/

生活如戲劇/上演現實的遊戲/當殮布蓋上...我們/我們可還會有氣
就如布袋戲的劇本/我們是被掌控的布偶/笑聲和淚水.../只是被寫好的故事/
已經安排的熱鬧滾滾
一個布偶.../只能聽命於導演的手/只是扮演註定的腳色.../如果這是一個騙
局/布偶又能如何/扮演什麼都沒有意義
布幕緩緩降下/布偶被放回箱子裡/戲劇已經結束/布偶再也沒有用處/我們就
是無力的布偶/被殮布蓋著/靜靜的接受死亡的結局
(摘自「台北 請聽我說」外籍勞工詩文選集，Marsiem Sumarjo，2002/2)

小丑/

在一般人的想像中/世界充滿愉悅的歡唱/而現實的生命/卻往往是悲劇一場/
小丑竭盡心力取悅人群/面具 是凝固的笑靨/隱藏在下面的/是淚水狂瀉
一位婦人走到眼前/要求小丑哄騙她的小女孩/小女孩哭鬧不歇/婦人生氣的
罵小丑不應該
小丑配合節拍賣力舞蹈/任憑痛苦在體內翻攪/精采的動作博得掌聲與尖叫/
小女孩終於開懷一笑....
這就是我所認識的世界/即使內心痛哭失聲/仍須用微笑掩飾得真假難分/但

是人的忍耐有限/怎能永遠把笑容苦撐/有誰能聽見我心底的聲音/隱藏著悲傷無盡

小丑快速的轉換表情/用面具將真實的自己隔離/而我.../若不能釐清自己的個性/終日如丑角般模糊不清/這將是何等的悲情

(摘自「台北 請再聽我說」外籍勞工詩文選集，Winarsih，2002/12)

連續兩年的外勞詩文比賽，獲得第一名的外傭不約而同均以戲劇/舞台演繹生活/工作，並分別以布偶/小丑自況。在人生如戲的現實世界裡，國家是「製作人」，仲介公司是「經紀人」，雇主(家人)是「導演兼編劇和觀眾」，在這座由他人所構築、不屬於自己的舞台上，外傭「角色」不斷在工作/生活舞台往返穿梭，「人在戲台，身不由己」，辛酸的賣力演出，卻可能換不到一絲掌聲，而這齣外傭演出的獨角戲，可有落幕下台的時候？藍佩嘉在「跨越國界的生命地圖」²¹乙文中，借用 Ervin Goffman(1959)的「前後台」戲劇學比喻來描述外籍家務勞工的雙重生活。她指出，「運用到家務勞工的生活，前台是週一到週六、住在雇主的家中，她們的言行舉止必須符應觀眾-雇主-對於外籍女傭的期待，而展現服從、奉承及自我節制的一面。相對於此，放假外出的星期日構成了她們生活中的後台，可以離開雇主觀眾的目光/監視之外，展現角色外的不同形象。」但不幸的是，有不少外傭一週要連續工作七天，對粉墨登場的她們來說，工作似乎是齣一演再演、欲罷不能的連續劇，演戲的想暫停，但導演卻不喊卡。

三、家！枷？

家，是靈魂的避風港，是心情的溫暖臂彎，是愛與希望的無盡泉源，同時也是一座城堡，捍衛保護著你我。但「家」對外傭而言，主要是出賣勞力的工作場所，同時也是每日生活起居的所在。不像一般勞動者，下班後便是「自由人」，外傭無法下班，很難做一個「自由人」。國家建構的外勞管制體制，是加諸在外傭身上的第一道枷鎖，仲介公司的高額仲介費，則是第二道枷鎖，雇主(協同仲介)的勞動與生活管理控制，則是第三道枷鎖。這三道枷鎖將外傭緊緊地纏繞網綁，讓外傭動彈不得、難以逃脫，然後再牢牢地將外傭與「家」栓繫在一起。於是，「家」的意象從城堡變成了一座「圍城」及「危城」。外傭像居住在牢籠²²裡、四周被看不見的高牆所包圍，而高牆內，身為女性的外傭，人身安全和個人隱私，可能經常處於危險的境地²³。

²¹ 藍佩嘉，跨越國界的生命地圖：菲籍家務勞工的流動與認同，台灣社會研究季刊第 48 期，p192，2002/12。

²² 真正的囚徒失去空間卻換來時間，外傭失去時間卻換不到空間，同樣被抽離自由，但從某些面向觀察，外傭竟比不上真實的囚徒。

²³ 每一個家，都是一座座封閉隱蔽的小小世界，大門一關，外人很難一窺究竟。由層出不窮的社會新聞可知，孤立無援的家庭類外勞，確實較易受到性騷擾、性侵害、暴力毆打、虐待等人身威脅。根據中國時報(2004/1/3，8 版)報導，據統計，在台灣，每十個外傭就有三個曾經被性騷擾、

四、何處是我家？

H.O.M.E 外傭在台灣的家

台北市政府勞工局外勞諮詢中心首開先例，在 2002/3 設立全台第一處外勞文化中心(The House of the Migrants Empowerment，簡稱 H.O.M.E，有一語雙關之意，既是外勞的家，又是外勞自我組織和自我發展力量的基地)。在這個開放空間裡，設置了健身器材、小型圖書室、電腦、卡拉 OK、廚房等，供外勞使用，並會舉辦勞工法令講習、語言交換、電影欣賞、宗教慶典、二手物品交換等活動。在來此的外勞及義工動手設計、裝飾及佈置下，這裡宛若在台工作外勞(傭)共同的家。事實上，H.O.M.E 的意義，對於產業類外勞與家庭類外勞略有不同，產業類外勞多半會將公司宿舍當作自己在台灣的家，此地則是第二個家。至於「家庭類」外勞，由於「家庭即工廠(生產『家事服務』)」，反而可能更會珍惜此地而將之視為在台灣的家。Nely 說：「每個禮拜，我最渴望的就是休假，而我休假最想到的地方，就是 home。在這裡，我可以無拘無束、自由自在地和家鄉朋友談天說笑、交換訊息，還可以享受家鄉菜、愉快地唱歌。累了，可以舒服地癱在躺椅上休息。這裡簡直就像是我在台灣真正的家。」

一個被強暴的經驗。而在爆發駭人聽聞的印尼外傭露露被凌虐事件後，台北縣勞工局表示，2003 年受理的申訴案件，疑遭職場性騷擾、猥褻、性侵害的外勞人數多達 53 人，其中以外傭比例最高。同一時間控訴遭到雇主或相關家庭成員暴力、精神虐待等不當對待的外勞人數也有 8 人(中國時報，2003/12/23，8 版)。而這些案件，其實都只是冰山一角。