

跨國灰姑娘： 外籍家務勞工

文・圖／藍佩嘉

全世界的大城市裡，許多中產階級家庭都僱用外國女性來協助家務或照顧工作，不只是歐美，亞洲國家，包括新加坡、香港、臺灣、馬來西亞，也晉身為重要的勞力輸入國。勞委會自1992年後開放外勞，其中所謂「社福外勞」，亦即外籍幫傭、監護工，人數持續增加。根據勞委會2017年底的統計，全國的外籍勞工人數已超過66萬人，其中，「社福外勞」的人數接近25人，填補了臺灣社會日益嚴重的照顧缺口。

孝道外包與家庭主義

照顧短缺與家庭型態和性別、代間關係的變化息息相關。雙薪家庭已成為社會常態，一方面反映臺灣女性在教育成就與勞動力參與上的提高，另一方面也因為臺灣的薪資偏低，單薪難以應付都會區日漸高漲的房價與生活支出。同時，核心家庭也成為主要的居住型態。年輕世代的夫妻多傾向與雙親分開居住，受過高等教育的女性、自主選擇伴侶者尤其如此。

即便年長雙親不與已婚子女同住的比例已經相對提高，但道德規範仍然期待兒子，特別是長子（但由媳婦負擔實際的照顧勞動），擔負起照顧年邁父母的孝親責任；安養院的照護方式仍烙上子女不孝的污名。僱用外籍監護工於是成為臺灣媳婦的一種「與父權討價還價」的策略。我用「孝道外包」的概念來描述這樣的狀況：經濟條件允許的成年子女僱用外籍看護工來擔任孝親實作的代理人，子女得以維持了三代同堂的傳統居住形式以及間接履行孝順的文化理念。

短缺的不僅是老人照護，托兒的資源也相當不足。核心家庭一旦不再與父母同住，若沒有阿公阿嬤就近照料，需要對外尋求保母的協助。花錢買照顧也成為核心家庭維護私領域家庭疆界的一種方式。傳統上，臺灣祖母在照護她兒子的小孩上扮演了重要



角色，媳婦外出工作時由婆婆照顧孫子女的情況至今仍很普遍；然而，這種育兒安排可能引起代間的觀念衝突，讓年輕母親感受到母親自主權或是小家庭生活空間的侵犯。有些臺灣媳婦便以僱用保姆或外傭的方式，減少長輩對小家庭生活的干預。

客工體制的跨國比較

廉價移民勞動力的市場外包，讓「家庭主義」的照顧體制得以延續，也就是說，政府提供有限的公共照護，把照護視為家庭的責任。雖然家庭主義的照護體制普見於東亞地區，但東亞政府對雇用外國看護工採取了截然不同的政策。香港和新加坡有著類似的移民體制，兩國皆降低外國家務工與看護工的遷移門檻，目的在於促進當地中產階級女性的勞動力參與。南韓和日本的制度則截然不同，家務外包並不被積極鼓勵，直到最近才逐漸開放來自國外的看護工。韓國偏好族群文化的親近性，只開放韓裔中國人（朝鮮族）從事家務與照顧工作。日本安倍政府雖然最近開放了菲律賓與印尼的家務勞工，一般民眾仍遲疑不前，制度上也規定她們不能住在僱主家裡，在在反映出日本社會難以讓外（國）人進入私領域。

臺灣的政策體制介乎其中，雖在許多面向上沿襲香港和新加坡的政策，但晚了15年才對移工打開國界大門，懷抱著與日本與南韓類似的對「異族」的戒慎恐懼，也以配額管制來控制移工的數量與分布。存在明顯的差異是，臺灣對雇主資格的認定是基於政府所定義的對照顧工作的「迫切需求」，不像香港與新加坡，只要有一定家庭所得，就能取得聘僱資格。特別值得注意的是，臺灣政府對於雇用來照顧老人或病患的「監護工」的雇主資格認定比雇用「家庭幫傭」寬鬆許多。前者被認為是攸關公眾利益的「社福外勞」，後者（家務工作與兒童照顧）的市場外包，迫切性與正當性則被國家認為比較低。

臺灣政府採取所謂「客工」模式來僱用藍領移工。我常常聽到類似說法：「外勞應該很感謝我們臺灣！我們讓他們賺了好多錢！」。雖然相對於母國的薪資，移工來台的薪水有明顯的增加，可是，這樣的說法並不完全正確，其實是地主國占了很大的便宜。首先，地主國雇用的是精心挑選的、身體勇健的青壯移工，他們的勞動力的養成與教育，地主國無需支付任



何成本。其次，由於禁止長期居留與家庭團聚，地主國政府只需負擔在有限的契約期限內，維持移工個人的生活與照護；當他們不再受雇，或當勞動力發生損傷（如生病、衰老或職災）時，勞工會被丟回原生國。「客工」的美稱之下其實是把移工當作「用完就丟」的勞動力。

移工的交織弱勢處境

移工在臺灣的弱勢處境，首先源於特殊化的勞雇契約：不同於本地勞工得以透過市場流動「用腳投票」，也就是選擇自己要的工作，藍領契約移工在勞動市場上無法自由轉換雇主。香港的家務移工便不是如此，勞雇雙方都可以一個月前通知對方，便可以解約轉換。在缺乏轉換可能的狀況下，當移工面對不合理的工作條件或是與僱主處不來的時候，只能忍耐，以避免契約無法展延、甚至被遣返的風險。有些移工會選擇「逃跑」，脫離契約雇主的掌控以及仲介費的腳鐐，反而可能享有法外的自由。

其次，藍領移工的處境也不同於從事白領工作的外國人，其邊緣處境是種族身分與階級位置的加乘。專業白領外國人的聘雇，採取的是個別許可制，工作許可的取得沒有配額的管制、契約及工作居留的年限也無上限，得以享有長期居留與歸化的權利。對於藍領外勞的規範則完全不同，早先規定合約最長為3年，每位勞工只能來臺灣工作一次。勞委會（如今的勞動部）逐步延長工作年限，目前最長甚至可達14年。儘管如此，他們仍沒有資格申請長期居留或公民身分，使得他們無法參與臺灣的公共生活，成為得以發聲的政治主體。

最後，家庭類的女性移工，其職業與性別更強化了處境的弱勢。由於家庭幫傭與監護工都不在勞基法的保障範圍，再加上工作場所與工作內容的特殊性，讓雇主經常挪用親屬關係的類比（「我們就像家人一樣」），來模糊了勞雇之間的契約關係。縱然在許多個案中，勞雇雙方可能發展出互賴互助的情感關係，但這樣的關係也可能讓雇主賦予照護工作者一種擬似家屬的期待，不知不覺超越了契約關係規範



下的工作時數或工作分派。此外，與雇主同住的型態，讓公、私領域沒有清楚的時空界線，容易侵犯家務移工的隱私，也增加移工受到性騷擾或性侵害的風險。很常見的是，很多監護工和她們照顧的小孩、老人或病人住同個房間，以提供隨傳隨到的協助，這樣的居住安排容易強化情緒與勞動的剝削。

人口老化、生育率降低、勞動力短缺等問題，是臺灣社會未來難以逃避的危機。我們勢必要反省「照顧家庭化」的傳統、研擬長期照護制度，朝向「照顧公共化」的目標。移工是臺灣現行照顧體制中關鍵性的勞動力來源，然而其勞動權益並沒有受到充分的制度保障。官方與民間擬定的「家事服務法」草案，旨在解決家事工作與照顧勞動者不受勞基法保障的缺口，已送進立法院多年卻遲遲未受討論。移工不只是勞動力，也是有家庭與朋友、需要休息與休閒的人。唯有尊重照顧者的勞動人權，我們才能得到適切的照顧品質，成就老有所養、弱有所依、壯有所用的社會。（本專題策畫／經濟學系謝德宗教授）

延伸閱讀

- [1]藍佩嘉（2006）。合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走。《臺灣社會研究季刊》64: 107-150。
- [2]藍佩嘉（2008）。《跨國灰姑娘：當東南亞家務移工遇上臺灣新富雇主》。臺北：行人出版。



藍佩嘉小檔案

國立臺灣大學社會系特聘教授、社會科學院亞洲社會比較研究中心主任。美國西北大學社會學博士，研究領域為遷移、性別、工作與家庭。曾獲臺大傑出教師、優良教師（兩屆）。學術研究獎項包括美國社會學會性別研究傑出書籍獎、亞洲學者會議（ICAS）社會科學最佳書籍獎、國科會傑出研究獎、中研院青年學者獎、國科會吳大猷獎、臺大傅斯年獎。公共寫作獎項包括臺北國際書展大獎、中國時報開卷好書獎、金鼎獎社會科學類圖書獎。第二本英文專書 *Raising Global Families: Parenting, Immigration, and Class in Taiwan and the US* 將由史丹佛大學於 2018 年底出版。