

# 初探外籍家庭幫傭在雇主家庭中的 勞雇關係與類家人互動關係

## The Research on the Foreign Domestic Helpers' Labor-Employee Relationship and Interaction with Employers' Families Members

蔡宇涵<sup>1</sup>  
Yu-Han Cai<sup>1</sup>

### 摘 要

台灣自1990年代開始引入外籍家庭幫傭協助雇主家庭成員日常生活起居照料與環境打理，在過去，他們經常被視為家奴或被買斷的勞動商品，任意的役使、無限時的叫喚；但在人權、工作權提升後，勞動商品的概念逐漸被勞動者取代，這意味著有越來越多的雇主家庭開始和他們產生情感上的連結，不再只是生冷的契約關係。

當他們以勞動契約為媒介進入雇主家庭中，因同住形成如同「家人」一般的生活型態，加上照護工作的屬性，在高密度接觸下觸發情感性經驗，意即類家人關係。以此為基礎，本研究試探討外籍家庭幫傭如何在勞雇與類家人關係間取得平衡。

本研究採半結構式深度訪談，邀請四位受訪者分享其與雇主家庭成員的互動經驗。以現象學方式分析，從兩面向（契約勞雇關係、情感接觸）及兩個主要對象（女性雇主、雇主子女）的交互作用呈現。經本研究發現，當外籍家庭幫傭與女性雇主限縮於勞雇關係的互動中，彼此的信任基礎較薄弱，衝突情境容易使外籍家庭幫傭退縮而衍伸孤單感；當其情感接觸較深時，反而更能同理女性雇主做為母親的需要，有界限的擔任協助者的角色。雇主子女部分，相比起契約勞雇關係互動，易因移情母職心理之發酵，雙方產生較強的情感連結。

**關鍵詞：**外籍家庭幫傭、移情、勞雇關係、類家人關係

<sup>1</sup>法務部矯正署臺北看守所諮商心理師

通訊作者：蔡宇涵，（730）台南市新營區民權路96-68號，E-mail: asecre850125@gmail.com



## 壹、前言

工作場域即是生活空間的外籍家庭幫傭，由於工作型態的特殊性與功能性，使得他們通常必須全時的應雇主家庭的需求而上工，幾乎沒有固定的休息時間。林秀麗（2000）從菲籍家庭幫傭的工作經驗指出，似乎在台灣雇主心中，他們所付出的固定薪水，並不是購買固定時間的勞動力，而是趨近於購買一個「勞動的身體」來為雇主家庭服務。為了成為順從、專業的家務幫手，他們不只要在行動上表現得積極且賣力，在情緒表現上也不可馬虎，套用藍佩嘉（2005）所指，這個教育、役使外籍家庭幫傭過程形似培養「理想的女傭」。當然，所謂理想女傭並無標準化的定義，但可想見的是，他們需要保持笑容、恭和有禮，尊重雇主的地位，同時以「有人味」、活力的態度提供照護服務。

本研究關注於研究主體在當前勞務中的糾纏情感，當外籍家庭幫傭從照顧自己親人到照顧雇主家庭，透過從事類似的工作、接觸具有相似表徵的對象，可能在心理上產生「既是在工作，卻又像重現了過往的生活」的感受。Berkc & Anderson（2000）移情之社會認知模式的概念指出，當個人與社會互動時，若互動對象與重要他人有某種程度之神似，在記憶中的重要他人心理表徵便會被觸動與運作，而用於詮釋、引導個人之社會互動（引自陳金定，2009）。從這個角度理解其心理歷程，可以推測他們可能藉由愛自己的雇主家庭，幫助自己投入在工作中，一方面自熟悉感引導自我穩定，一方面協助自身持續堅持於工作中。同時，這個心態也是雙面刃，一方面支撐他們更有動力、更願意去投入工作；一方面也可能過度負荷而不自覺。

矛盾的是，若完全屏棄了「當自己家人照顧」的想法，失衡的工時可能會讓他們燃燒殆盡；個人知覺到的工作壓力感會上升，對工作的滿意度則下降（洪緯典，2014；黃寶園，2009；郭嘉珍、劉財龍，2020）。

回到外籍家庭幫傭所處的身分結構中來看，客工制度的低自由度（王潔媛，2019）、「進口」工人的歧視意味（藍佩嘉，2005），他們成了大眾眼中不用被關懷體諒的勞動工具，進一步促成在雇主心中，只要加錢就可以無限使用的勞動力（陳正芬，2011）；廠家合一工作性質與照護工作中必然投入的個人情感，則增生了類家人關係的狀態。總結來說，物理空間使其與雇主家庭高度融合，然而在心理距離上卻受到彼此階層、聘僱關係的影響，因此在互動關係上也遊走於勞雇關係與類家人關係之中。對於雇主家庭而言，其隱憂可能在於界線的模糊性影響勞動工作的成效；對於女性雇主而言，母親與女主人的位置可能受到挑戰；而對外籍家庭幫傭而言，則可能有不知道自己真正角色為何的自我懷疑感，以及當衝突事件發生時的失落感、被邊緣感。在照顧工作中，工作者本身的情緒狀態對業務具有影響性，而此灰色地帶帶來的挑戰則將直接影響整個雇主家庭，是故，以此為背景脈絡的基礎，站在家庭系統、心理與人權的角度下，望能了解外籍家庭幫傭如何在勞雇關係與類家人關係中取得平衡。

## 貳、文獻探討

### 一、外籍家庭幫傭在台灣社會文化中的定位與挑戰

台灣的就業市場中，居家照顧者被定調為免洗勞力工作，由於門檻低、高



工時、低薪資，少有國人願意從事。在此前提下，被引入此行業的外籍工作者便直觀的被視為廉價勞力，因著政府與媒體輿論，將來自東南亞的移工們劃界在下層階級，強調他們所從事的工作多為台灣人屏棄的3K（辛苦、汗穢、危險）工作（趙俊明，2003），並形塑他們的卑微形象；而居家照顧者由於不適用勞基法對工時、休假、薪資待遇的保障（林昭儀，2012），因此在某些雇主的主僕心態作祟之下，有些外籍家庭幫傭會被貶低為「家奴」，人身自由與隱私都受到層層控制（趙俊明，2003）。

勞工政策固然帶來一定的壓力，而無所不在的挑戰還有文化適應議題。雖然大多家庭的主要決定權力者大多是男性，但女性也因先天氣質而被視為操持家務的主責。而外籍家庭幫傭的出現，無疑挑戰了女主人的位置，例如林津如（2000）與藍佩嘉（2004）皆指出兩者間的權力關係不僅在於個人性之間，而是凸顯了兩種身分、兩種文化、兩種階層的女性間的隱性角力。

其文化意涵上，不僅在於性別之間，在國族文化之間亦有差異性存在。以台灣社會中多數外籍家庭幫傭的母國：印尼為例，Blackburn（2009）指出，大多數印尼人認為成為一位母親是女性的理想狀態，這與他們的「天性」（kodrat）不可分割的連結在一起。因此，女性是天生要成為母親的人；而母親則是要為家庭、國家奉獻者。這使他們一方面可能會被雇主家庭過度役使而不自知，一方面則可能強化彼此權力不對等的處境。Colen與Sanjek（1990）以後者的視角切入，觀察外籍家庭幫傭在雇主家庭中工作的處境，以「他們加強了社會中權力和不平等關係」來描繪。

封閉的家戶環境使他們人際支持網絡相對薄弱，隻身處於異鄉的孤單感受

常會令其產生「邊緣者」的心態（陳燕禎，2008），認為自己是孤獨且被移入國所排斥的，因此也不敢貿然的接近不同種族者；加上教育程度、經濟資本不及台灣人，社會排斥的感受便越發強烈，與雇主家庭的關係便成為其積極經營的重點，而對於與雇主家庭形成依附、建立歸屬感，也變得更加重要。

## 二、外籍家庭幫傭在雇主家庭中的定位

### （一）勞動契約外的類家人角色

依據勞動部勞動力發展署之定義，家庭幫傭的定義為在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料，或其他與家事服務有關業務的工作者。然而有部分雇主則解讀為：家庭成員的生活所需皆可交辦給外籍家庭幫傭，因此要求外籍家庭幫傭去顧自家經營的商店，或是幫來訪的親戚孩童洗澡（顧玉玲，2010）。

為了工作上的便利以及能即時支援雇主所需，他們通常與雇主家庭共同居住，形成廠家合一的狀態，雖在物理空間上壓縮了雇主家庭活動的自由性，卻也為雇主夫婦攢得彈性的個人時間。例如林國榮等人（2013）的調查報告即指出，接受訪談的10組聘有外籍家庭幫傭的家庭中，有一半以上的家庭表示在有外傭幫忙照看小孩後，個人的空閒時間增加，使他們仍得以兼顧工作，不用經常為孩子操心。

是故，在物理空間上，他們與雇主家庭的生活時空高度重疊；在人際空間上，外籍家庭幫傭以外人的身分進入雇主家庭卻從事高隱私性的家庭私領域工作。密切的相處使他們有非常靠近的關係，加上所從事的工作具有情感與勞動混和性質，其勞雇關係特別容易發酵、



轉化為「類家人」的特殊勞務形式（吳秀照，2006）。這個特殊性使得外籍家庭幫傭與其他成員擁有緊密的互動，也共享許多資源，但非血親的勞雇關係本質，促使他的定位遊走在純粹的勞務供給與家人互助之間。

## （二）類家人關係中的多重角色

### 1. 女性雇主的支援者或競爭者

外籍家庭幫傭所要負責的工作從照顧雇主家庭成員生活起居到環境整潔無一不是，但把工作屬性再歸類可發現，有些工作是屬於一般性勞務，有些則是有情感連結的功能（藍佩嘉，2008）。作為外籍家庭幫傭直接管理者的女性雇主（林津如，2000；藍佩嘉，2004，2008），通常將一般性的勞務外包給外籍家庭幫傭，例如打掃、洗衣、備餐等；具有情感連結功能的勞務則選擇自己執行，例如為孩子念故事書、準備晚餐、幫孩子洗澡等。意即許多女性雇主會堅持與兒童有教育性、情感性的活動，只有當他們不在家或者過於疲累、忙碌時，才會將此部分母職轉移，讓家務移工代理（薛家欣，2004）。

外籍家庭幫傭既然能協助雇主家庭諸多事務，為何仍需要有清楚的分界呢？其原因來自於外籍家庭幫傭的照顧工作內容與傳統華人社會中母職的範疇有許多雷同之處。女性雇主在支配之間如何避免感覺被取代（藍佩嘉，2004），或是阻斷外籍家庭幫傭與男性雇主間性愛情愆的產生（Killias, 2014），成了他們的壓力。因此，外籍家庭幫傭在行前訓練中通常也有著清楚的共識：不與男性雇主單獨相處或有非公事上的接觸（王潔媛，2019）。

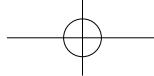
一個廚房容不下兩個女人，一個家庭又如何容得下兩個「母親」。當然，兩者地位孰高孰低是無庸置疑的，但在

摻入了共同照顧孩童的現實情境、家務工作的重新分配，在部分女性雇主心中，可能會因感覺權力被搶奪而升起焦慮感（藍佩嘉，2004；陳世芬，2005；李秀芬，2011）。

### 2. 雇主子女的照顧者

當女性從家庭走到職場，過去習慣由母親擔任全職照顧子女的形式雖逐漸改變，然而這項「女性專責的潛規則」仍持續運作。女性因著性別氣質的獨特性而被視為是最合適擔任照顧者的人選，因此當一位母親無法成為全職的家務操持者，面對家庭的照顧需要，在補充人力上通常會選擇女性，例如婆婆、岳母，或是外籍家庭幫傭；而自此角度也得以解釋為何家庭幫傭難以有男性的立足之地。

聚焦本文主題來談，多數雇主喜歡雇用成熟、已婚有小孩的外籍家庭幫傭，他們認為這個族群比較穩定、不會想出去玩、有家庭責任也有持家育兒的經驗（藍佩嘉，2005；林國榮等人，2013）。亦有研究提及多數雇主家庭喜歡聘僱有過生養經驗的外籍女性家庭幫傭，不只是因為她對於這份工作已有先備知識和經驗，還有她了解自己對於孩子有深遠的影響力，而更能自我管理（Akalin, 2015）。自此，能得知雇主家庭所偏向聘僱的，實則是具有作為母親自覺者，而提供如母親一般的照顧。誠如Akalin（2007）指出，許多雇主家庭對外籍家庭幫傭的期待是希望他們成為「雇主家庭的家庭主婦」，全心全意照顧這個家庭，尤其雇主子女——就像照顧自己的家庭一般；換言之，此時的外籍家庭幫傭不只被視作家庭的支援人力，更像是二線母親（Hart, 2009）。而針對這種由家庭幫傭所提供的長時間親密接觸的照顧型態，Jabbar進一步稱之為非父母的照顧型態（Jabbar, 2014）。



### （三）勞僱關係與類家人關係的灰色地帶

以家為名的模糊疆界，使情感上的交流與親密所提供的心理報酬，會讓這些外籍家庭工作者即使碰到額外的要求與工作，也不認為自己受到剝削（陳映竹，2006）。對此，研究者試從其母親的身分理解，當個人處在過往母職經驗與當前工作勞務的重疊區塊，可能無意間移植了自身對家庭、兒女的情感於雇主家庭中，從而在心理上對彼此的關係認定投注更多個人情感。基於此，在勞動過程中得到的報酬不僅僅來自於任務的勞動，還有情感承諾和親密關係（Dimova, Hough, Kyaa & Manji, 2015）。換言之，外籍家庭幫傭對雇主家庭的移情作用，使他遊走在雇主家庭補充人力以及家庭成員之間的曖昧性間。

在關係型態上，雇主借重了外籍家庭幫傭作為母親的經驗，期待外籍家庭幫傭能夠從自身照護家人的經驗出發，將其擴展、類推到當前的工作中，兼融了類家人的期待與對勞工的要求；而外籍家庭幫傭也因為工作的雷同性及異鄉生活的型態，而有了類家人的感受。然而此灰色地帶的矛盾性則容易觸發於雙方對照顧工作想法不一時，雙方以何種角色進行溝通。

有些雇主會以工作夥伴的身分與家庭幫傭溝通、取得共識；有些則選擇穩坐雇主的高權力位置，單方面要求家庭幫傭接受指令、執行，而後者為了抑制僱傭關係的模糊性與劃出界線，有些雇主會讓家庭幫傭在家中穿上制服，藉由衣著的刻畫體現彼此身分位階的不同，並具有提醒、警示效果（Killias, 2014）。

雇主家庭與家庭幫傭之間是黏著、難以有單一標準切截點，彼此有正向的連結關係，同時也隱藏著負向的角力競爭風險，而揉合的程度要在何時何地何

事上做劃分，亦是困難的。呼應黃宗儀和李紀含（2011）分析家庭幫傭及家庭看護工電影的影像畫面所提出的「近似家人，實非親故」一詞，指出即使看似是一家子，但從家庭喻象以及家務勞動商品化的角度來看，彼此在心理關係甚至現實互動中，仍有潛在衝突與緊張關係的問題存在。

### 三、外籍家庭幫傭與雇主家庭的融合及劃界

外籍家庭幫傭的工作型態已知與雇主家庭有密不可分的連結，雖其在劃分上為勞僱關係，但從吳秀照（2006）的研究中已知，其勞動型態及心理狀態都已有類家人的模式。因此，外籍家庭幫傭一方面尋求融入雇主家庭的歸屬感，一方面也學習不過度攬責、涉入雇主家庭，保有自我界線；呼應了在華人家庭關係中，「親密」與「自主」的平衡（孫頌賢等人，2019）。因此，所謂融合與劃界指的是，人類身上同時具有連結性（togetherness）和獨立性（individuality）兩種力量，人會想要和他人建立連結，同時也會想要保持自我的獨立自主，此兩股力量相互對立，但若個體能在這兩種力量中取得平衡，便能和家人保持親密感的同時保有自我（李岳庭，2018）。

外籍家庭幫傭主要的工作為照顧雇主子女，從高密度的相處到產生緊密的關係，藍佩嘉（2006）稱其為替代母職（substitute motherhood）；Killias（2014）則以代理母職（surrogate motherhood）描述，並進一步形容為「當他們在照顧雇主子女時，就像在照顧他們遠在他方的子女」。當外籍家庭幫傭從母親到跨國勞工，再從家庭幫傭到替代母職的位置，他在情感投入與個人經歷的特殊性



，影響照護工作甚多（Jabbar, 2014; Killias, 2014）。這個影響來自於移情現象中，個人對重要他人之情緒、期望、態度，轉移到另一個人身上，使得新關係在某些方面成為舊關係之翻版（陳金定，2009），如同外籍家庭幫傭過去照顧自己家庭的經驗。

當家庭成員交易「自我」換取家庭關係中的連結性時，會形成一個屬於「我們的」家庭的「融合」（Gilbert, 2004/2021）。外籍家庭幫傭所交付的「自我」，包括個人情緒、感受、價值觀、生活模式……等，但也因著權力關係而須清楚劃界，包括不能干涉雇主家庭的行事風格、不能逾越彼此的界線等。融合與劃界都是重要的，融合能使生冷的勞務工作增添溫暖與減緩被迫役使的感受；劃界則降低彼此的焦慮與雇主在親權的競爭。

#### 四、小結

外籍家庭幫傭的工作性質本身即揉和勞動性與情感性，即便女性雇主特意透過工作的分配來區隔自身與外籍家庭幫傭的不同，但因為照護工作本身即含有情感勞動的成分，因此無論如何劃分仍沒有辦法完全規範或切斷，尤其當他們完全投入在照顧孩子時，便與孩子形成了強烈的依附關係（Soyseçkin, 2016; Jabbar, 2014）。一如女性雇主所經驗到的矛盾感受一般，一方面期待照顧者能對自己子女視如己出，一方面又擔心兩人關係太過靠近，此矛盾之情反映於女性雇主與外籍家庭幫傭的關係之中，使得雙方有時是相互承接的合作夥伴，有時是檯面下爭搶的競爭者，而在衝突發生時，則回到契約中明定的勞雇關係。

面對社會文化、異鄉異地的變動，

雇主家庭成為外籍家庭幫傭最密集接觸的群體，而雇主子女則是其最親密的對象。因此，往往在照顧過程中，他們從自身做母親的經驗出發，將自身的價值觀、信念、態度等，轉移到雇主子女身上，此類的親子親密感，藍佩嘉（2009）稱呼為移情母職，也據此可以窺探純粹的契約關係如何在緊密的物理距離之下，拉近心理距離，成為類家人一般的關係。

## 參、研究方法

### 一、研究對象

本研究採用立意取樣。在受訪者條件上有部分限制，包括受訪者需在母國有親生子女，因綜合生物學與社會建構學之觀點，有過當母親經驗女性對於家庭的照顧有更高的投入性；生養經驗則促發移情母職的可能性。此外，外籍家庭幫傭需照顧雇主6歲以下子女至少半年，此設定是根據Schaffer與Emerson（1964）研究發現當嬰幼兒6個月大後，通常能與這段時間穩定提供照顧的對象建立特殊依附關係（通常是母親），也被稱為真依附關係。最後則是在語言條件上，因訪談的內容需要去理解研究者的問句，並根據自己的經驗感受轉成口語表達，過程中需要較佳的中文能力，方能溝通無虞。

### 二、資料蒐集

本研究採用深度訪談法進行資料蒐集，為能使資料蒐集完整，將擬訂半結構式訪談大綱作為蒐集工具。在受訪者招募部分，研究者於個人臉書、相關臉書社團徵詢雇主推薦合適且有意願的受



表1  
訪談對象基本資料

代號	國籍	年齡	當前工作年資	當前雇主孩子年齡與性別	母國子女年齡與性別
AC	印尼	29	10個月	3歲女生、1.5歲男生	1.5歲女生
LC	印尼	29	7年	8歲女生、3歲女生、1.5歲男生	8歲女生
AN	印尼	38	7.5年	6歲男生、8歲男生	12歲女生、20歲男生
LN	菲律賓	40	11年	12歲女生雙胞胎、5歲男生、3歲女生	13歲女生、20歲男生、21歲男生

訪者；並詢問周遭親朋好友及通訊聯繫以移工為服務對象的非政府組織（NGO），邀請其推薦符合受訪者資格的外籍家庭幫傭。

### 三、研究方法

#### （一）研究取向：現象學分析

Ihde (1986) 指出，現象學的目的是藉由聚焦在一個特定的生活經驗，透過描述性的研究，來了解這個現象背後的基本結構（引自鈕文英，2017）。進一步言，是在文獻閱讀、抽絲剝繭進而書寫的過程中，藉由現象學研究所強調的兩重要內涵：1. 強調開放性；2. 著重深思熟慮（鈕文英，2017），將研究者至於括弧中，邀請受訪者以說自己故事的方式，從故事中聽見受訪者的主觀理解，進一步的往內裡的現象觀點做撰寫，因此研究者選擇以現象學作為分析架構。

#### （二）研究倫理

研究倫理面向上，參閱鈕文英（2017）所提出的倫理研究原則。

1. 分開徵詢研究參與者的意見，取得知情同意。

2. 尊重研究參與者的隱私，注意匿名與保密原則。

3. 使研究者受惠並避免其受到傷害。
4. 讓研究參與者得知和檢核研究結果。
5. 注意研究寫作和審核的倫理。

#### （三）研究分析程序

##### 1. 謄寫訪談紀錄並編碼

研究者將訪談之內容整理成逐字稿，並且依照以下規則依談話順序進行編號：（202109-45-LN）

（1）前六碼阿拉伯數字表示受訪年分與月份。

（2）後兩碼數字表示研究參與者之談話語句，例如43表示研究參與者第43句對話。

（3）兩碼大寫英文字母表示不同研究參與者，例如LN、LC、AN。

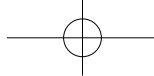
（4）訪談中非語言訊息標示於（）中；以……代表沉默或語氣未完。

##### 2. 懸置自身預設觀點並獲得整體感

研究者應以開放性的態度閱讀、接觸，反覆咀嚼於文本中，對於文本的整體性方能有更全面的理解，並從中檢核適與不適之處，針對缺漏或資料不足之處加以補全，形成一個「融合性」的論述內容。

##### 3. 閱讀註解資料以形成意義單位、主題與核心主題

經由閱讀與分析逐字稿從中萃取出



意義單位、主題與核心主題，精分出精華之意涵。

#### 4. 進行想像變異

為能讓研究資料與研究主題具有一致邏輯性，研究者在謄寫逐字稿後經由想像變異之方式，理解當外籍家庭幫傭與雇主家庭間的勞雇形式為固定上下班制時，彼此的關係會有如何的改動、遠近的調整，檢核本研究的立論假設是否仍具充分邏輯性。

#### 5. 現象意義與本質的結合

在文獻閱讀、資料蒐集以及訪談內容分析之間對照核對，避免發散、失焦。

### 肆、研究結果

外籍家庭幫傭由於在工作屬性上的特殊性，與雇主家庭、女性雇主以及雇主子女有多元的關係面貌以及相處模式，因此，在勞動過程中得到的報酬不僅僅來自於基於任務的勞動，還有情感承諾和親密關係 (Dimova et al., 2015)，形成「像是媽媽，卻不是真的媽媽」的複雜矛盾之情。經分析後，以外籍家庭幫傭互動的主要對象與互動形式，做分類與命題，探討外籍家庭幫傭與女性雇主及雇主子女的關係；探討的面向則包括契約勞雇關係及類家人情感接觸兩類型。以下共整理成四個層次做訪談後的分析：女性雇主—契約勞雇關係、雇主子女—契約勞雇關係、女性雇主—類家人情感接觸、雇主子女—類家人情感接觸。

#### 一、女性雇主—契約勞雇關係

如過去研究資料所示，女性雇主通常都是外籍家庭幫傭的直接管理者。他們會決定外籍家庭幫傭的工作內容以及工作方式，部分雇主也會去檢核他們是

否確實的完成了工作。在這個面向上，外籍家庭幫傭與女性雇主就像是一般職場所見的員工及主管，主管會交辦員工要負責的事情，員工要配合企業文化、慣有的工作模式等，去學習和適應。因此，誠如受訪者所述，他們會提前學習台灣的飲食口味，以便能夠更合乎雇主家庭的要求，吻合雇主的家庭文化。

「My work is cooking, cleaning, helping kids to take a shower and preparing something for them, and 太太 tells me how to do, .....but cooking is hmm..... I have learned in the training center, Taiwanese favor you know hahaha.....and 太太 is good at me, she has never been loudly at me, just.....regular work.」(202109-45-LN)

當外籍家庭幫傭能從雇主的態度知覺到自己的角色為何時，在家務勞動上會自然的按照雇主家庭固有的方式進行，而非以自己的固有習慣為依歸。尤其在雇主子女的照顧上，多位受訪者皆強調「這是雇主的小孩」，以區辨自己的權責。作為勞工，他們知道自己必須配合女性雇主；作為母親，他們更知道小孩的教養模式應尊重孩子的親生父母親。

「太太會說幾點睡覺、幾點幹嘛這樣，會跟我說如果小朋友不聽，叫我打電話給（跟）他們講，……白天小朋友上課，我煮飯、打掃，照顧阿嬤這樣，很多事情一整天。太太會說今天要做什麼、每天要做什麼這樣，會看有沒有用好。」(202109-29-AN)

「太太會教我做什麼，他會跟我說他都是怎樣，所以我們一定都是用一樣的方式，幾點要給小朋友睡覺，小朋友哭哭不能馬上給他東西。太太是很……規矩，所以說因為這個我照顧的是他的小孩，太太是boss，所以她說怎樣我就 follow her，也比較好。」(202110-38-LC)



「My employer tell me what I should do, and I do, nothing to complain, I think you should need more and more patient. Because it's a work, you don't take your own baby, you have boss. Here in Taiwan, you need more patient, because you are not your boss, you are a worker, you have a boss need you follow what they want you do.」(202109-99-LN)

女性雇主在教授的過程中，傳遞出的不只是家務勞動的技巧、原則，同時亦是在樹立彼此的權力關係界線，提醒外籍家庭幫傭「當前的家務勞動是一份工作而非隨心所欲的家庭活動」。因此，女性雇主的態度相對上是較一板一眼，而在彼此意見不同時也少有商討的空間，多是由女性雇主做決策。

「有時候我看見太太打小朋友，會很難過，因為我自己是不會打我的小孩。有一次我是有跟太太說不要這樣打、小朋友在哭，太太跟我說叫我不管，先回去休息，那時候是很難過但是沒有辦法，因為我不是mother。」(202110-55-LC)

如丁乃非和金宜蓁(2002)所述，他們同樣是屈就於雇主家庭過活，出賣自己外雇主家庭服務，因此他們的語言是沒有份量的，與雇主之間即便再親密也存有不可顛覆的階級之分。而在華文化中，清官難斷家務事說明家內事容不得外人置喙，因此當面臨意見相左時，外籍家庭幫傭會再度回到勞雇契約中的勞工身分、雇主家庭的外人。

## 二、雇主子女—契約勞雇關係

外籍家庭幫傭與雇主子女在契約勞雇關係的部分，可理解為外籍家庭幫傭與雇主子女在情感及行為層面上的設限

。契約關係中，雇主的子女在權力地位上比外籍家庭幫傭來得高，所以當外籍家庭幫傭與雇主子女態度不一致時，無法用年齡、經驗等更資深的態度去回應，而是必須退居後位，讓女性雇主或其他家庭成員來決定要如何做。。

與雇主子女維持契約關係的困難，並不在於外籍家庭幫傭因權力受到限制而有照顧上的障礙，而是外籍家庭幫傭受到限制的個人心情。在訪談中，他們能認知雇主子女與自己子女身分的差異而有自制和心情調適的需要，意即他們需要將自己的角色重新概念化，以其他形式提供母愛但不是作為一個母親(Weaver & Colema, 2005)。

「有時候小朋友叫洗澡，他不要，我一直叫他不要，會不乖的時候，我沒辦法我說我打給媽媽，他們才『阿～不要不要跟媽媽說』；或是有時候小朋友囉嗦，二哥(伯父)會罵。……我不能罵，老闆的小朋友，不是我自己的，我就會跟太太講、二哥講。有時候下雨，小朋友要出去玩，我說沒辦法，媽媽說不行，太太的小孩不是我的，我的小孩，ok。」(202110-41-AN)

「You know baby.....sometime.....不乖, you know it, you will feel angry, but..... but you can't hit him, because he is not yours, and he is still a baby, so more patient. Your own baby, you can hit, if you are angry, you hit, you..... wish him become ok or good. But you are a worker, so more patient. It's difficult sometimes, your emotion..... but you can't, so.....relax, yes relax. You shouldn't can do anything to the baby, cause he is not your own baby.」(202109-100-LN)



### 三、女性雇主—情感接觸

女性雇主是主要指揮外籍家庭幫傭工作者，但不同於一般職場中固定與員工保持距離的主管。在這個家庭中，作為職務代理人且同為母親的他們，通常更能理解女性雇主。在功能上，他們同樣被期待能妥善的打理家中事務；在身分上，他們同樣作為一位母親；在文化中，他們同樣作為東方文化中的婦女。近似於張國偉（2008）所說，關於家庭日常生活事物的再生產、家務勞動與照顧工作，長期以來被國家官僚與社會大眾歸為私領域、女性化的瑣碎事物，以致照顧的工作與責任多半落入女性的肩膀上，尤其媳婦身上。是故，研究者認為這樣的共通性讓彼此間可能形成互相理解、支持的關係。

「I am lucky, I don't have any problem with my employer, any any problem! She is always trust me, 把 kids (交) 給我, and tell me that I help them a lot..... so when I want to back, because my kids, I can't..... they need me, yeah..... she is a very very nice boss.」(202109-40-LN)

「太太對我很好，會關心我工作習不習慣，也會跟我講小朋友的一些故事，跟我說小朋友的心（想法、個性），我就知道要怎麼樣做比較好。」(202110-12-AC)

在女性雇主能釋出善意的前提下，外籍家庭幫傭通常會認為自己是幸運的、而表現得更積極。類似的結果，在Schumann與Paul（2019）以在新加坡工作的家庭幫傭為對象的研究中亦顯示，因為感覺到被視為家庭的一部分，所以願意放棄假日的休息。說明了外籍家庭幫傭對於情感關係的需求，也揭示了當雇主願意真誠的互動、給予關懷時，他

們通常更願意真心地為雇主家庭付出，而不只是勞動行為的交換。

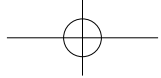
「出去玩？NO, 太太說我可以go out, when I finished my work and I can hang out with others every Saturday, but I usually eat lunch outside and come back. I miss the kids, I even can say that I love this family very much. They are my family in Taiwan.」(202109-78-LN)

「太太有什麼事都會好好說，會教我也會問我一些印尼的事情，一開始來台灣很緊張的時候一直安慰我，encourage me。因為太太對我很好，我也對他很好、對小朋友很好，小朋友跟太太生氣我會跟小朋友說太太的心是怎樣，幫忙他們不要吵架。」(202111-105-LC)

當女性雇主與受訪者間存有較友好的關係時，受訪者更樂於為雇主家庭付出，並且可能將雇主家庭視為自己的家庭打理。而回到界線議題上，從受訪者的分享中可看見他們雖會將雇主家庭當作自己的重要他人，但同時也對女性雇主的位子給予充分的尊重，此尊重是來自於同為母親的同理心。也就是說，有情感接觸的雙方雖看似在關係界線上較模糊，或有反客為主的擔心，實則卻可能激發彼此真誠的互相理解與尊重，形成雙向的友好關係。

### 四、雇主子女—情感接觸

從替代母職的角度而言，他們可能被雇主子女看作母親的替身，在部分狀況下代替媽媽完成母親的責任，尤其當他們完全投入在照顧孩子時，便與孩子形成了強烈的依附關係（Soyseçkin, 2016）。換句話說，外籍家庭幫傭成為孩子的重要人物，並在他們之間建立起一種獨特的情感



聯繫，當他們的正向互動越多，也更願意傾注更多的自我在工作中。

外籍家庭幫傭在補償作用之下可能加倍的愛雇主子女、接納雇主子女的一切，藉以消除他們缺席家中適時的焦慮與挫折感（Ladegaard, 2018）。因此，當雇主子女在情感上與他們接觸，也就更容易被觸動，並且消弭了在異鄉孤單、無助無力之情，藉由與雇主子女的互動，重新得到生活的掌控感。

「他們如果回來，一看到我就抱我，有時候我假裝睡覺，他這樣（撲上來的動作），我會這樣笑，他跑過來這樣在我這邊，然後一直叫阿姨阿姨阿姨。……如果有時候我生氣，我這樣不笑，他們會『OO阿姨妳生氣嗎？看看我我這樣』，還會問我什麼印尼話怎麼講、要跟我講印尼話。」（202109-75~76-AN）

「妹妹一開始的時候在學說話，他都叫媽媽、媽媽，一直叫我媽媽這樣，我會教他我是阿姨，心裡是很開心，被喜歡的那種feeling，我就是也是把他當成像是自己小朋友，跟他玩啊很多事情一直幫忙他。」（202110-122-LC）

## 伍、討論與建議

### 一、強調勞工身分對外籍家庭幫傭在工作上反而帶來消極感

外籍家庭幫傭與雇主家庭的關係既要維持專業關係上的界線卻又需要人際之間的溫度，在互動的語言中可能出現不確定是命令要求或是發自內心關懷的狀況，來自於照護本身即帶有情感的意涵存在。因此，當雇主家庭急於強調彼此的差異、位階時，對於外籍家庭幫傭而言，感受到的可能是排斥、不信任，反映在工作上便可能看見綁手綁腳、聽命行事的照顧者；在雇主家庭眼中則變

成了消極、怠惰。

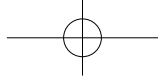
### 二、外籍家庭幫傭在衝突情境下的失落感須加以重視

外籍家庭幫傭的引入是基於工具性的功能，因此回到雇主家庭聘僱的期待上來談，往往希望外籍家庭幫傭能在工作上呈現正向、積極、友愛的心態，實則忽略了他們在異鄉的孤獨感以及文化、語言困難的不安感受。在雙方關係平和時，外籍家庭幫傭的焦慮感會下降；反之亦然。對於應當如何與雇主家庭表達自身的想法、是否合宜表達想法、是否會被他人尊重等，充滿不確定性；而綜觀東南亞女性文化，其肩負責任卻少有決策權，長時間的文化浸染使他們習於壓抑自身的感受。

然而照護工作本身所需的投入性，使外籍家庭幫傭投入了大部分的自我卻仍難以有一席之地，其中的落差迸發於：與雇主家庭衝突時，孤單感便會變得更加強烈，而類親子關係的失落、類家人關係的破損，都對其身心產生相當的挑戰。

### 三、對外籍家庭幫傭的重視應擴展到心理層面

過去以外籍家庭當傭為主體的研究較少，以整個移工族群為標的的研究為多數，例如外籍勞工的工作壓力調適與休閒娛樂（吳柏叡等人，2016；蔡瓊姿，2011，2012）、外籍勞工在台政策下的處境（王宏仁，2001；亞太移駐勞工工作團、夏曉鵬，2002；藍佩嘉，2006）。而針對外籍家庭幫傭的研究，多探究其生活適應狀況及自我認同（黃宗儀、李紀舍，2011；藍佩嘉，2002，2005），少有關注其在勞動場域中與雇主家

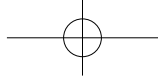


庭的互動狀態。而在少量的文獻中，最具代表性的為林津如（2000）與藍佩嘉（2004）探討外籍家庭幫傭與女性雇主的互動關係，分別從女性主義以及家庭系統三角關係的角度切入，指出其被迫面對的壓迫。

研究者在訪談中發現，外籍家庭幫傭所知覺到的處境困難，往往不在於工作粗重，而在於雇主家庭的觀念和態度。女性雇主可能既把他視作家庭的幫手，但可能也是妻子、母親、媳婦角色的競爭者，因此在情感上往往是矛盾的。外籍家庭幫傭長期處在矛盾的情感對待中，有些人會互相提醒不要覺得自己跟雇主的關係很好，當再往前跨出一步表達親密時，往往關係就會破裂（陳如珍，2021）。而這樣的心情在過去少有被重視的機會，因此研究資料也十分缺乏。透過關注外籍家庭幫傭心理狀態所得到的結果，得以作為理解雇主家庭需求的基石，並對現今越趨多元化的家庭形式，有進一步在心理上、系統結構上的認識。

### 參考文獻

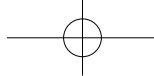
- 丁乃非、金宜蓁（2002）。看／不見疊影—家務與性工作中的婢妾身形。  
*台灣社會研究季刊*，**48**，135-168。
- 王宏仁（2001）。社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例。  
*台灣社會研究季刊*，**41**，99-127。
- 王潔媛（2019）。跨國社福移工的訓練與在地經驗：社會融合觀點。  
*臺大社會工作學刊*，**39**，153-204。[http://dx.doi.org/10.6171%2fntuswr.201906\\_\(39\).0004](http://dx.doi.org/10.6171%2fntuswr.201906_(39).0004)
- 江文慈（2009）。“和顏悅色”與“忍氣吞聲”的背後：國小教師情緒勞動的心理歷程分析。  
*教育心理學報*，**40**（4），553-575。<http://dx.doi.org/10.6251%2fBEP.20080710>
- 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*，**10**（2），1-48。<http://dx.doi.org/10.6785%2fSPSW.200612.0001>
- 李秀芬（2011）。雇用外籍幫傭的多重障礙青少年家庭母親親職角色及親子關係的研究〔未出版之碩士論文〕。中國文化大學青少年兒童福利研究所。
- 李岳庭（2018）。反思含攝文化下的Bowen理論及其運用在華人文化中。  
*中華輔導與諮商學報*，**53**，23-44。<http://dx.doi.org/10.3966%2f172851862018100053002>
- 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〔未出版之碩士論文〕。東海大學社會學系。
- 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**，93-151。<http://dx.doi.org/10.29816%2fTARQSS.200009.0003>
- 林昭儀（2012）。從社會網絡概念和時空移動探討外籍家務勞工。  
*北市教大社教學報*，**11**，259-280。<https://doi.org/10.7035/PSCTSCHP.201212.0259>
- 林國榮、成之約、蕭晴惠（2013）。行政院勞工委員會職業訓練局102年度委託研究計畫：外籍幫傭供需調查及政策影響研究（1024000471）。行政院勞工委員會職業訓練局。  
<https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L1JlEZpbGUvODc3NC80MTc2LzlwM>



- TUxMDA4MTcwNDM1MC5wZGY%  
3D&n=MjAxNTEwMDgxNzA0MzU  
wLnBkZg%3D%3D
- 吳柏叡、陳盛彬、萬捷雄、鄭賀珍（2016）。嘉義縣印尼籍藍領看護工休閒參與、休閒阻礙、休閒滿意度之調查研究。**運動與觀光研究**，5（2），28-39。
- 洪緯典（2014）。過度工作、休閒活動與工作績效的關係。**嘉大體育健康休閒期刊**，13（2），220-230。
- 亞太移駐勞工工作團、夏曉鵬（2002）。菲律賓移駐勞工在台灣的處境。**台灣社會研究季刊**，48，219-234
- 孫頌賢、施香如、蔡美香（2019）。家庭關係中親密與自主的平衡。**中華輔導與諮商學報**，56，1-16。<http://dx.doi.org/10.3966%2f172851862019090056001>
- 郭嘉珍、劉財龍（2020）。工作壓力與休閒參與對工作滿意度之影響。**大仁學報**，54，101-124。
- 陳世芬（2005）。兒童的家人關係—以一個菲籍幫傭照顧的家庭為例〔未出版之碩士論文〕。國立屏東科技大學幼兒保育系。
- 陳正芬（2011）。管理或剝削？家庭外籍看護工雇主的生存之道。**台灣社會研究季刊**，85，89-155。<http://dx.doi.org/10.29816%2fTARQSS.201112.0004>
- 陳金定（2009）。移情現象之驗證：運動選手親子依附與教練—選手關係之因果模式探討。**教育心理學報**，40（3），363-383。<http://dx.doi.org/10.6251%2fBEP.20080509>
- 陳映竹（2006）。外籍家庭工作者勞動條件與身心健康之初探研究〔未出版之碩士論文〕。國立台灣大學衛生政策與管理研究所。
- 陳燕禎（2008）。台灣新移民的文化認同、社會適應與社會網路。**國家與社會**，4，43-99。
- 陳如珍（2021年10月2日）。我不是你的家人：為什麼我家的移工不願意跟我同桌吃飯？**獨立評論**。<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/390/article/11458>
- 張國偉（2008）。照顧工作外包化：照顧失能女性老人的家庭分工動態。**社區發展季刊**，121，385-405。
- 鈕文英（2017）。**質性研究方法與論文寫作（二版）**。雙葉書廊。
- 黃宗儀、李紀舍（2011）。「近似家人，實非親故」：移工情感勞動與影像親密性的文化政治。**台灣社會研究季刊**，82，5-30。<http://dx.doi.org/10.29816%2fTARQSS.201106.0001>
- 黃寶園（2009）。工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究：統合分析取向。**教育心理學報**，40（3），439-461。<http://dx.doi.org/10.6251%2fBEP.20080618>
- 趙俊明（2003）。飛不出的籠中鳥—外傭在台工作的困境。**司法改革雜誌**，43，8-9。<http://dx.doi.org/10.30138%2fSFGGZJ.200302.0005>
- 蔡瓊姿（2011）。在台女性白領外勞休閒參與：瑰麗口號或務實主義？**台灣勞動評論**，3（2），147-163。
- 蔡瓊姿（2012）。女性外籍藍領勞工休閒活動之研究：臺灣經驗、跨國族主義、女性主義與勞動模式。**台灣勞動評論**，4（1），1-28。
- 薛家欣（2004）。外籍幫傭對雇主家庭親職角色與親子關係之影響〔未出版之碩士論文〕。國立台北護理健康大學嬰幼兒保育研究所。
- 藍佩嘉（2002）。跨越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動與認同。**台灣社會研究季刊**，48，169-218。



- 藍佩嘉 (2004)。女人何苦為難女人？僱用家務移工的三角關係。《臺灣社會學》，8，43-97。http://dx.doi.org/10.6676%2fTS.2004.8.43
- 藍佩嘉 (2005)。階層化的他者：家務移工的招募、訓練與種族化。《臺灣社會學刊》，34，1-57。
- 藍佩嘉 (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
- 藍佩嘉 (2008)。跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭。行人出版社。
- 藍佩嘉 (2009)。照護工作：文化觀點的考察。《社會科學論叢》，3 (2)，1-28。http://dx.doi.org/10.30401%2fRSS.200910\_3(2).0001
- 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〔未出版之碩士論文〕。國立交通大學社會與文化研究所。https://doi.org/10.6842/NCTU.2010.00871
- Roberta Gilbert, MD (2021)。包文家庭系統理論之八大概念：一種思考個人與團體的新方式 (新版) (江文賢、馬康哲、曾素玲，譯)。包文理論顧問有限公司。(原著出版於2004年)
- Ayse Akalin, A. (2007). Hired as a Caregiver, Demanded as a Housewife. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 209-225. https://doi.org/10.1177/1350506807079011
- Ayse Akalin, A. (2015). Motherhood as the Value of Labour. *Australian Feminist Studies*, 30(83), 65-81. https://doi.org/10.1080/08164649.2014.998451
- Berk, M. S., & Andersen, S. M. (2000). The impact of past relationships on interpersonal behavior: Behavioral confirmation in social-cognitive process of transference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 546-562. https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.546
- Colen, S., & Sanjek, R., (1990). At Work in Homes: Household Workers in World Perspective. *American Ethnological Society Monograph Series*, 3, 176-189.
- Dimova, M., Hough, C., Kyaa, K., & Manji, A. (2015). Intimacy and Inequality: Local Care Chains and Paid Childcare in Kenya. *Feminist Legal Studies*, 23(2), 167-179. https://doi.org/10.1007/s10691-015-9284-6
- Hart, P. (2009). On Becoming a Good Enough Stepmother. *Clinical Social Work Journal*, 37, 128-139. https://doi.org/10.1007/s10615-009-0202-8
- Killias, O. (2014). Intimate encounters: the ambiguities of belonging in the transnational migration of Indonesian domestic workers to Malaysia. *Citizenship Studies*, 18(8), 885-899. https://doi.org/10.1080/13621025.2014.964550
- Ladegaard, H. J. (2018). Reconceptualising 'home', 'family' and 'self': identity struggles in domestic migrant worker returnee narratives. *Language and Intercultural Communication*, 19(3), 289-303.
- Margaret Fenerty Schumann, & Anju Mary Paul (2019). The Giving Up of Weekly Rest-Days by Migrant Domestic Workers in Singapore: When Submission Is Both Resistance and Victimhood. *Social Forces*, 98(4), 1695-1718, https://doi.org/10.1093/sf/soz089
- Schaeffer, H. R., & Emerson, P. E. (1964). The development of social attachments



- in infancy. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 29(3, Whole No. 94), 1-77. <https://doi.org/10.2307/1165727>
- Soyseçkin Ceylan, S., (2016). In the Middle of a Family Story: Meaning of Commodification for Child Care Workers. *SAGE Open*, 6(1). <https://doi.org/10.1177/2158244015626696>
- Blackburn, S. (2004). *Women and the State in Modern Indonesia*. (1 ed.) Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511492198>
- Soyseçkin dil Safiye (2016). Balance between work and family life: Middle class working mothers in Turkey. *fe dergi feminist ele* 8(1), 130-143. [https://doi.org/10.1501/Fe0001\\_0000000157](https://doi.org/10.1501/Fe0001_0000000157)
- Jabbar, S. K. A., (2014). The impact of foreign housemaids on the children of working mothers: a case study from Jordan. *Education*, 135(1), 59-68.
- Weaver, S. E., & Coleman, M. (2016). A mothering but not a mother role: A grounded theory study of the nonresidential stepmother role. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(4), 477-497. <https://doi.org/10.1177/0265407505054519>

投稿日期：2022年01月18日

通過日期：2023年02月15日

