

第二章

外籍居家看護工 — 家事服務法的立法爭議

從較貧窮國家遷移到較富裕國家的看護移工人數，日益增加，這不僅反應後者照顧人力的短缺，也顯示看護移工的權利與工作條件應受到重視。透過討論家事服務法的立法，可以協助我們看到看護移工脆弱與邊緣化的處境。本文透過檢視圍繞在家事服務法的立法爭議，指出照顧工作與照顧關係的複雜性。藉由闡述照顧工作者與被照顧者及其家庭成員之間的矛盾和動態，我們主張國家扮演重要的角色提供照顧資源與支持家庭。

梁莉芳 國立陽明大學衛生福利研究所助理教授
蘇育萱 國立陽明大學衛生福利研究所

壹、前言

過去十多年間，臺灣發生數起家庭看護移工和被照顧者，甚至是雇主（被照顧者家人）之間的重大案件，包括工作過失造成被照顧者意外致死，或是移工被控訴砍殺雇主等等。其中，2003年劉俠過世的意外，引起社會大眾最多的討論。劉俠的印尼看護工薇娜，被控訴因為她的不當對待，導致劉俠送醫不治。事後，主流媒體以及相關輿論，一面倒的主張政府應加強對外勞的安全檢查，特別是心理與精神狀況，但同時移工團體卻披露，薇娜來臺工作後，沒有過一天完整的休假，藉此突顯家庭類移工的勞動條件應被重視，並開始推動《家事服務法》的立法，倡議家庭類移工應獲得基本的保障。從2004年至2014年，歷屆立法委員曾數次推動《家事服務法》的立法，但因立法院內、院外各種政治力的折衝與角力，迄今法案依舊在立院擱置。然而，家庭看護移工的悲劇卻沒有停止發生。

2006年，越南看護工馮氏梅被控企圖謀殺被照顧者與雇主後，從住家附近的學校跳樓自殺。同年秋天，菲律賓看護比西塔因砍殺雇主以及雇主家人被捕。進一步探究這些悲劇背後相似的因素，不論是馮氏梅還是比西塔，都和薇娜一樣，沒有正常的休假，她們也和多數的移工相似，背負者高額の借貸到臺灣工作，面臨著長時間與家庭、小孩的跨國分離。但媒體並未洞察這些個別家庭的悲劇，其實是移工脈絡下，臺灣社會需面對的公共議題，而是將這些家庭看護移工刻畫為「冷血殺手」(Wang, 2010)，再一次強調政府應因應開放移工所造成的安全危機。

從薇娜、馮氏梅到比西塔，她們的生命故事指出目前大約二十四萬的家庭類移工的處境，以及臺灣移工政策、照顧工作的特性，和私人家庭作為工作場域，如何形塑她們的日常經驗。透過環繞於家事服務法立法爭議，本文試圖闡述照顧工作與照顧關係的複雜性。根據研究發現，我們主張國家應扮演重要的角色，提供個別家庭照顧資源與支持。

貳、臺灣的照顧危機

根據世界衛生組織的定義，臺灣65歲以上的老年人口在1993年達到總人口數的7%，成為高齡化社會。2016年，老年人口上升為13.8%（內政部，2017），預期2026年會達到20%（國發會，2016）。老年人口的增加，不僅造成對醫療資源的需求，同時也增加對長期照顧的需求。

根據內政部老人生活概況調查(2013)，相對於機構照顧模式，多數的臺灣人偏好居家照顧，高達65.7%的老人，理想居住方式是與子女同住。多數的老年人選擇與他們的成年兒子同住，孝道文化可以解釋這種照顧與居住安排的偏好(Zhan and Montgomery, 2003)。在父權體制下，父母投資於兒子身上的經濟與教育資源較女兒為多，他們也期待晚年時，可以從兒子那邊獲得較多的支持，包括與兒子同住的機會。由家庭成員提供的非正式照顧，一直是臺灣長期照顧主要的人力來源（吳淑瓊，2005）。然而，家庭居住形式的改變：大家庭到核心家庭，以及女性勞動參與率的上升，造成非正式勞動力的短缺，促使社會與家庭必須尋求新的解決之道。

臺灣政府在1992年開放外籍家庭看護工與幫傭，作為因應社會對照顧人力需求的策略。當時，政府將移工定位為暫時性、補充性的勞動力，分擔照顧老人、身心障礙者、重症者與年幼孩童的責任。從那時候開始，外籍看護工逐漸成為臺灣長期照顧人力的主要來源。根據官方統計與分類，多數的女性移工受僱為「看護工」，僅有少數「幫傭」。開放聘僱後的前兩年，家庭幫傭的人數多過看護工的人數，但因政府對幫傭採取員額控制，2004年之後，幫傭人數一直維持在兩千多人，看護工的人數則逐年穩定上升。儘管政府的移工政策採取數量管制原則，移工總人數仍節節上升，1992年移工總人數（包含社福移工及產業移工）為15,924人，到2017年10月已經增加為671,228人。同個時間，看護移工的人數從306人，增加為246,454人（表1），社福移工主要來自印尼、越南和菲律賓，目前又以印尼為多數（表2）。

表 1. 歷年社福類移工人數

年份	社福移工合計	看護工 (人)	家庭幫傭 (人)	年份	社福移工合計	看護工 (人)	家庭幫傭 (人)
1992	669	306	363	2005	144,015	141,752	2,263
1993	7,525	1,320	6,205	2006	153,785	151,391	2,394
1994	13,458	4,257	9,201	2007	162,228	159,702	2,526
1995	17,407	8,902	8,505	2008	168,427	165,898	2,529
1996	30,255	16,308	13,947	2009	174,943	172,647	2,296
1997	39,112	26,233	12,879	2010	186,108	183,826	2,282
1998	53,368	41,844	11,524	2011	197,854	195,726	2,128
1999	74,793	67,063	7,730	2012	202,694	200,530	2,164
2000	106,331	98,508	7,823	2013	210,215	208,081	2,134
2001	112,934	103,780	9,154	2014	220,011	217,858	2,153
2002	120,711	113,755	6,956	2015	224,356	222,328	2,028
2003	120,598	115,724	4,874	2016	237,291	235,370	1,921
2004	131,067	128,223	2,844	2017	248,406	246,454	1,952

表 2. 社福類移工國家別

年份	總計	印尼	菲律賓	泰國	越南
2010	186,108	135,019	23,320	1,226	26,542
2011	197,854	148,080	23,017	1,068	25,688
2012	202,694	157,403	22,921	870	21,499
2013	210,215	167,315	21,582	745	20,572
2014	220,011	174,584	24,784	666	19,974
2015	224,356	177,265	27,613	557	18,919
2016	237,291	183,535	30,268	560	22,927
2017	249,641	190,587	31,374	531	27,149

資料來源：整理自勞動部外勞統計。

註釋：

1. 本文改寫自 Li-Fang Liang (2014). Live-in migrant care workers in Taiwan: The debates on the Household Service Act. *Asian and Pacific Migration Journal*, 23(2), 229-241. 並增補新的資料。

參、政府對外籍看護工的治理

在臺灣的脈絡下，家庭看護移工因為她們位於性別化、族群化隔離勞動市場的邊緣位置，相較與產業類別的移工，她們的經驗有其獨特性。相較於本地勞工以及產業移工，她們的工作被視為非正式勞動、較不具有經濟價值。她們所從事的照顧工作被瑣碎化為不需技能的愛心活動或慈善付出。實際上，臺灣政府依賴外籍看護工提供長期照顧勞動力，但卻缺乏對她們的工作條件進行相關的規範與保障。《勞動基準法》規定基本工作條件，包括最低薪資、加班費給付、休假等等，但不管是本國籍或是外籍的家務工作者皆不適用勞基法。在缺乏勞動保障下，加上家戶內聘僱權力關係的不對等，女性移工往往得面對不當對待和性騷擾，甚至是性侵害^{註2}。

臺灣的移工政策是客工制度 (guest workers scheme)，他們沒有取得公民身份，甚至是永久居留的可能，也無法享有與家人團聚 (family reunion) 的權利。移工在臺灣的合法居留身份，取決於他們有合法的聘僱關係，換言之，一旦他們失去工作，也失去在臺灣合法居留的地位。他們來臺灣後無法轉換行業別，例如：家庭看護工無法轉換為廠工，無法自由轉換雇主，轉換雇主要先取得雇主的同意以及勞動部的核可。外籍看護工在臺灣是短期居留的工作身份，工作契約兩年為一期，期滿後可以再延展一年。2016年，臺灣政府修改《就業服務法》第 52 條，取消移工「工作滿三年至少離境一日」的規定（臺灣國際勞工協會，2016），看護工在臺灣最長的工作年限也從 9 年、12 年，延長至目前的 14 年^{註3}。工作期限結束後，他們不能再以工作簽證的方式入境臺灣。從開放移工開始，臺灣政府強調移工的「暫時性」，並主張他們是補充性人力而非替代性，立場迄今未變。臺灣政府將移工，包括外籍看護工，視為是填補勞動力短缺的工具，而不是將

註釋：

2. 在衛生福利部的統計 (2015) 中，當年有 122 名移工通報遭受性侵，其中便有 90 人是家庭看護工。

他們視為完整的人或是工作者，保障他們的工作權利，以及提供他們基本的勞動條件。

照顧工作被視為是3Ds工作，骯髒、困難與低價值(dirty, difficulty, and devalued)，臺灣本地勞工從事照顧工作的意願不高，以2016年的照顧服務員受訓為例，有110,876人完成照顧服務員訓練且持有執照，但實際就業人數僅39,714人，約為受訓人數的三分之一。臺灣政府以逐年放寬聘僱外籍家庭看護工的標準，回應日漸上升的老年人口以及伴隨的照顧需求。開放外籍看護工的前一年，當時的勞委會主委曾發言主張，外籍看護工是臺灣社會福利體系的一環。臺灣社會過度依賴移工所提供的照顧人力，也造成長期照護體系與服務建置發展的緩慢。政府將開放外籍看護工聘僱視為彌補公共照顧不足的策略，同時，也造成照顧工作的再私人化。為了確保穩定、便宜的外籍照顧勞動力的供應，國家政策導致性別化與族群化的照顧勞動市場的形成(Liang, 2013)。

和鄰近的香港、新加坡不同，臺灣政府並未採取全面的開放市場(Cheng, 1996)，先是強調外勞是補充性的人力，2000年時，政府開始採用巴氏量表作為聘僱外籍看護工的機制，規定計畫聘僱的家庭必須先在指定醫院完成評估^{註4}。政府對外籍幫傭一直採取嚴格的配額制度，限縮外籍幫傭的人數，但卻相對的放寬聘僱外籍家庭看護工的標準。在巴氏量表納入

註釋：

3. 此條文是為了防止移工連續在臺居留時間達到歸化標準(5年)。然而2007年《入出國及移民法》修法時，早已排除依《就業服務法》引進的移工申請歸化國籍的可能性。此條文反而成為仲介可利用此條款，在移工出入境之時，再收取一次高額的仲介費。此條文的修正也可讓原有雇主改為國內直聘看護工，減少空窗期及訓練成本。2015年時，就業服務法第52條增列外籍家庭看護工經專業訓練或自學學習，有特殊表現，符合主管機關所定資格，在臺工作年限可延至14年；在過渡期間，勞動部公告已在臺並獲聘僱許可函的外籍家庭看護工，其因受限工作年限最長12年，而聘僱許可未滿3年，雇主經外勞同意，可先提出申請延長其在臺聘僱許可。但聘僱許可之外國人在中華民國境內工作期間，累計不得逾14年。

4. 巴氏量表涵蓋十項測量個人是否具備「獨立」生活能力的日常活動，項目的評分以五分為一單位，單項的滿分為十分或十五分，總表滿分是一百分，等同「完全的獨立」，較低的分數則代表不同程度的「依賴」狀況。

聘僱外勞的程序後，一開始，被照顧者的巴氏量表分數要低於20分，才符合申請外籍看護工的資格。不過，為了回應來自大眾媒體與社會福利團體的壓力，政府逐年放寬聘僱的量表分數，根據現行的規定，巴氏量表在35分及其以下者，符合聘雇資格。2012年，針對80歲以上老人，政府更將資格放寬為巴氏量表60分。考量85歲以上長者，身體機能往往在短時間內快速衰退，應給予預防照顧，但現行長照服務資源與人力有限，無法立即回應輕度失能者的預防照顧需要，為避免他們短期內進入中、重度失能或死亡，2015年時，政府更進一步放寬85歲以上長者的申請資格為輕度失能，亦即巴氏量表評估有一項目失能^{註5}。

臺灣政府對於移工採取嚴格控制與管理的策略。產業類別的移工必須住在雇主指定的住宿地點，外籍家庭看護工則必須與雇主同住。政府規定，一但外籍看護工行蹤不明(逃跑)，雇主要等三個月之後，才能重新申請新的看護工，政府將對移工管理的責任，轉移到雇主身上，透過雇主對移工的日常生活進行嚴密的監管與治理(Cheng, 2003)^{註6}。

目前外籍家庭看護工並不適用於勞基法，他們勞動條件的規範與保障，取決於與雇主間的私人契約。外籍家庭看護工與幫傭曾於1998年4月至1999年1月，短暫的納入勞基法保障，後來當時的勞工委員會以家務勞動的特殊性以及工作時間難以規範，中止勞基法的適用。傳統上，照顧工作被視為是女人的責任以及家務事，這種連結造成照顧工作的去政治化。政府不認為照顧工作是勞動，而照顧工作服務者也不被視為是正式的工作

註釋：

5. 可參見「立法院議案關係文書 院總第1537號 政府提案9415號之20，2015/05/22」此乃勞動部所提「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」的修正條文，是在立法院第8屆第7會期第13次會議，最後決議交由社會福利及衛生環境委員會審查。吳玉琴立委曾經於2016至2017年間要求勞動部，檢討申請家庭移工資格，研議取消八十五歲以上輕度失能者申請移工的資格，理由是大量仰賴移工照顧老人，會影響本國照服員的就業權。網路參考資料：<https://udn.com/news/story/7266/2262077>

6. 2014年時，勞委會修正「外展看護服務試辦計畫」，若看護工行蹤不明，家屬在等待他人遞補的期間，可向經核准的非營利組織申請外籍看護服務(李憶璇，2014)。

者。同時，政府的長照體系提供家庭照顧者喘息服務，但有聘僱外籍看護的家庭，卻被排除在喘息服務之外。外籍家庭看護工提供24小時的照顧服務，但卻沒有明確的法令，規範他們工作與休息的界線，包括休假。私人家戶作為外籍看護工工作的場域，仍被視為是私人的、非正式的空間，使得國家公權的介入以及正式的法律保護倍加困難。

肆、家事服務法的立法爭議

根據勞動部(2016)的官方調查，約有34.5%的外籍家庭看護工沒有正常的休假，每週都有休假的僅占10.1%，部分休假者約55.35%，平均每月休1.69次，但每次休假時間為8.95至10.17小時，而不是完整一日的休假日。

自從2003年的劉俠事件後，臺灣社會開始關注聘僱外籍家庭移工的「安全」議題，討論圍繞在加強移工的健康檢查，特別是心理精神狀態，以及管理。但移工倡議團體指出，意外的發生暴露了家庭看護移工其邊緣與脆弱的位置，他們通常隱身在私人的家戶，不被看見。同年，移工與移民團體組成臺灣移工聯盟（MENT，簡稱移工盟），開始倡議《家事服務法》的立法，為了保護外籍家庭看護工與幫傭的基本工作權益。他們提出工人版本的家事服務法，規範工人應有最低薪資、加班費用、隱私權、享有勞工保險以及有權利中止他們的契約和轉換雇主。（顧玉玲，2009）此外，移工盟認為應加強對雇主的監督和勞動檢查，以預防對移工的不當對待、性騷擾與歧視。

劉俠過世後，2004年10月，由徐中雄、江綺雯、王淑慧聯合提案，三十八位立法委員連署家事服務法的立法，但後來因遇到會期的結束而沒有後續行動。2006年，由徐中雄、郭榮宗、朱鳳芝、雷倩、蔡錦隆、何敏豪、林建榮聯合四十四位立法委員連署提案，引起一連串的相關討論，包括家務工作者應納入勞基法，或是另立專法保障。但是，身心障礙、被照顧者與家屬團體聯合起來反對上述的提案。當時，社會福利團體以「我要生存權」作為倡議的口號，爭取被照顧者的權利，也呈現身心障礙者與被照顧者的日常掙扎，特別是那些必須依賴他人協助日常活動，甚至是維繫生命者。工人版本家事服務法的第四章，詳細規範工作時間、休息時間以及休假，主張家庭看護移工應與其他產業類別移工享有相同的權利。社福

團體認為照顧工作的本質與其他類型的工作不同，並以此反對將家庭移工納入勞基法或另立專法，他們主張會損害被照顧者的權益，同時會造成被照顧者家庭的壓力（顧玉玲，2009）。

2008年6月，由臺灣國際勞工協會(TIWA)與林淑芬委員共同推動《家事服務法》立法，希望藉由立法將工時明確化、區隔與雇主之居住空間，界定勞動內容，積極保障家務勞動者的工作尊嚴與勞動權益。同年7月立法院召開「家事服務法公聽會」，殘障聯盟現場發表聲明：「我們不需要家事服務法」，認為此法案會提高照顧費用的支出，當時公聽會一致的共識是以國對國的方式直接引進、聘僱外籍看護工或是規劃一套公共化的照護體系。然而勞委會迴避以行政命令解釋外籍看護工適用勞基法的拖延態度，使得移工團體與社福團體的衝突持續高張，也呈現國家對照護體系公共化的卸責，靠著犧牲照顧者的勞動條件交換被照顧者生存需求，所產生的不正義現象（顧玉玲，2009）。2011年及2012年，家事服務法以《家事勞工權益保障法草案》為名，再度被提案，但結果不是法案不出委員會，就是一讀後杳無音訊。

2014年，林淑芬委員再度針對《家事服務法》提案，同年，楊玉欣立委辦公室協同家庭照顧者蘇媽媽召開記者會，控訴政策殺人。家有三位重度障礙者的蘇媽媽表示，政府規定外勞要休假，但是又將聘僱外勞的家庭排除在喘息服務的申請之外，外勞休假但他們（家庭照顧者和照顧服務接受者）卻不能休假。表面上，蘇媽媽的氣憤和無奈指出聘僱關係中的對立。實際上，雇主與移工間的衝突，揭露的是政府角色退位造成的後果，以及因為照顧工作的特性，照顧服務提供者與接受者需要支持性的資源和服務（魏翊庭、陳淑貞，2014）。之後，楊玉欣、陳鎮湘立委召開「聽，失能家庭困境與需求」公聽會，邀集立委及失能家庭、專家與行政部門對話，希望政府在保障移工勞動權的同時，也必須提出相對應的配套措施，以免將責任轉嫁弱勢失能家庭（呂柏融、張家維，2014）。

淑梅是重度障礙者，她的故事可以幫助我們進一步了解《家事服務法》的爭議。1996年，因為意外事故導致脊椎損傷，淑梅從此癱瘓，在那之前，她與先生兩人合夥是工程的小包商。受傷後的頭兩年，她和先生聘僱了本地的二十四小時看護，讓他先生可以專心工作，兩個孩子可以繼續學業。但是，他們原本就不豐厚的積蓄，無法一直負擔本地看護的高額費用，淑梅的先生和孩子決定自行照顧，節省每月的看護支出。當先生和孩子因工作與上學不在家時，淑梅就只能躺在床上、看著天花板度日，最後，淑梅無法忍受這樣子的生活，和先生商量後，他們決定聘請外籍家庭看護，不僅可以陪伴淑梅復健，也能提供二十四小時的貼身照顧。

講起《家事服務法》的立法時，淑梅表達她矛盾的立場，一方面，她了解外籍家庭看護工工作的辛苦；另一方面，她面臨自己每日每夜維持生命的迫切需要。因為受傷的緣故，每三個小時，淑梅必須依賴看護工壓迫她的膀胱排尿，不然，就會有生命危險，每天晚上，她的看護工得起來二到三次，協助淑梅排尿的需求。和其他許多有照顧需求的家庭相似，淑梅一家並不富裕，他們也不想選擇機構照顧，犧牲了每天家人相聚的時間，但現實是，她的丈夫必須外出工作維持生計，她的小孩也有學校的課業。如同淑梅所言：「除了聘請外籍看護工外，我們沒有其他的選擇。」如同其他許多聘僱外籍看護工的家庭，外籍看護不僅提供被照顧者所需的日常照顧，他們付出的身體與情感勞動，也同時維持這些家庭的日常運作。淑梅的故事反映長期照顧關係中的困境，特別是在國家社福資源有限、公共照顧服務不足的情況下，不論是有薪的照顧工作提供者，或是無薪的家庭照顧者都要承擔高密度的勞動。

伍、照顧者與被照顧者間的對立

照顧是關係性的工作(Dyer et al., 2008)，涉及照顧服務提供者和接受者間密集的身體與情感的互動，這往往造成照顧關係中的兩難。照顧可以激發愛、具啟發性和滋養的力量(Bondi, 2008)，但同時也充滿複雜的權力動態，甚至是剝削(Aronson & Neysmith, 1996；Lawson, 2007)。一邊是需要大量密集照顧的老人、重病患者和身心障礙者；另一邊則是可能得面臨身心負荷過重的照顧服務提供者，包括家庭照顧者和看護移工。政府規定，聘僱外籍家庭看護工的家庭無法使用喘息服務（蕭長展，2016），這不僅造成移工、被照顧者以及其家人之間的矛盾，也強化移工團體與社福團體之間的衝突。家事服務法的立法過程，暴露在照顧私人化的脈絡下，移工的脆弱處境，也呈現國家忽略下，被照顧者的邊緣狀況，例如：無法確保照顧品質與照顧關係的穩定性。

透過公私二分的論述，以及提倡家庭價值的重要，特別是強調孝道文化，臺灣政府將照顧工作私人化為個別家庭的責任，照顧被視為是家戶內透過有薪或無薪勞動可以解決的私人事務。在遷移勞動力的脈絡下，國家輸入廉價的勞動力，滿足臺灣社會的照顧需求。消極的保障外籍家庭看護工以及被照顧者的權益，以及聘僱外籍看護工的家庭無法申請喘息服務的規定，一再顯示臺灣政府將照顧視為是個人事務，而不是公共責任。

陸、結論

外籍家庭看護工的日常經驗以及家事服務法的立法爭議，呈現國家角色在編派與外籍照顧勞動力的矛盾。一方面，政府積極地管理國界、控制移工的數量、移民身份、移工的遷移，以及聘僱外籍家庭看護工的資格；另一方面，政府並未積極將外籍家庭看護移工納入法律的保障。《家事服務法》的爭議不僅揭露國家退位造成的問題，也指出不論是保障看護移工和發展、提供公共照顧，政府皆扮演重要的角色。政府功能的發揮，能確保不論是有薪、無薪照顧服務提供者與照顧服務接受者的身心福祉與相關權益。

國家除需要積極將家庭看護移工納入法律的保障，也應確保他們所提供的照顧服務之品質。例如，強制性的職業訓練可以提升移工的工作知識與技能，能直接改善被照顧者的經驗。同時，職業訓練也能在高勞動與情感需求的工作環境下，保護移工免於過度負荷。最後，長期照顧體系所提供的喘息服務不應該排除聘僱外籍看護工的家庭，而應藉此打破公私領域的劃分，以及破除照顧是私人家庭的責任。

過去十多年來，移工團體不斷爭取將聘僱外勞的家庭納入長照體系的喘息服務，受益的不是只有外籍看護工，更保障了提供給照顧服務接受者的照顧品質。2014年底，勞動部終於鬆口可能試辦小規模的「外勞喘息服務」（潘杏惠，2014），但卻一直未有具體的措施與時程。此外，執掌長照業務的衛福部更表示，為求政策和資源分配的公平性，勞動部應另闢經費來源，不宜將外勞喘息服務納入長照十年計畫。政府以消極的態度回應外籍居家看護工、照顧服務接受者和他們的家人每日在生活現場的迫切需求。照顧服務接受者和看護移工間複雜、多重和動態的關係，不能只被簡化為衝突、對立的勞資論述，還包括相互依賴和情感繫絆。同時，我們也要強調，照顧不只是愛或利他的表現，照顧更是工作、是一種勞動的形

式，需要獲得公平的待遇。既有的研究指出，好的照顧關係不僅能提升照顧品質，也能增進照顧服務提供者與接受者的福祉。但好的照顧關係仰賴的不是脆弱的情感，而是健全的物質基礎，包括工作者的勞動條件、公共的資源和支持性的服務等等。因此，我們需要政府將照顧視為是公共事務和國家的責任，更是公民的基本權利。透過政府的積極措施，提供聘雇外籍看護工的家庭與看護工所需的支持和服務，才能同時保障照顧服務接受者的照顧權以及移工的勞動權。

參考文獻

- 內政部 (2013)。〈中華民國 102 年老人狀況調查報告〉。取自 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-1767-3586-113.html>。
- 立法院 (2007 年 6 月 14 日)。〈院會紀錄〉。《立法院公報》· 96(54)。
- 立法院 (2008 年 6 月 19 日)。〈立法院議案關係文書〉。院總第 1788 號· 委員提案第 8247 號。
- 立法院 (2012 年 1 月 19 日)。〈院會紀錄〉。《立法院公報》· 101(1)。
- 立法院 (2015 年 5 月 22 日)。〈立法院議案關係文書〉。院總第 1537 號· 政府提案 9415 號之 20。
- 臺灣國際勞工協會 (2016)。〈取消「3 年出國 1 日」· 邁出移工人權第一步〉。《報導者》。取自 <https://www.twreporter.org/a/opinion-migrant-worker-rights>
- 行政院經濟建設委員會 (2010)。〈2010 年至 2060 年臺灣人口推計〉。取自 http://iknow.stpi.narl.org.tw/Post/Files/policy/2012/policy_12_017_1.pdf。
- 呂柏融、張家維 (2014)。〈失能家庭要配套 勞動部承諾將修正〉。《新頭殼》。取自 <http://newtalk.tw/news/view/2014-08-13/50335>。
- 李憶璇 (2014)。〈外籍看護工逃跑期間 家屬可向 NPO 申請看護〉。取自中央廣播電臺· <http://n.yam.com/Article/20140203087162>。
- 吳淑瓊 (2005)。〈人口老化與長期照護政策〉。《國家政策季刊》· 4(4)· 頁 5-24。
- 潘杏惠 (2014)。〈家中外勞休假 可請外展看護〉。《中時電子報》。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20141017000946-260114>
- 勞動部 (2013)。〈102 年外籍勞工管理及運用調查〉。取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/svy02/0241menu.htm>。
- 蕭長展 (2016)。〈聘僱外籍看護家庭無法申請「喘息」服務 林淑芬：都有繳稅怎成二等公民？〉。《沃草新聞》。取自 <https://musou.tw/focuses/1213>。
- 顧玉玲 (2009)。〈移工運動的主體形塑 以「家事服務法」推動過程為例〉。《臺灣社會研究季刊》· 74· 頁 343-350。
- 魏翊庭、陳淑貞 (2014)。〈外籍看護漲薪資 失能家庭泣訴制度殺人〉。《民報》。取自 <http://www.peoplenews.tw/news/677e99ce-f528-47a0-ac61-72ae04494b3a>。
- Aronson, J. and Neysmith, S.M. (1996). "You're not just in there to do the work": Depersonalizing policies and the exploitation of home care workers' labor. *Gender & Society, 10*(1), 59-77.
- Bondi, L. (2008). On the relational dynamics of caring: A psychotherapeutic approach to emotional and power dimensions of women's care work. *Gender, Place and Culture, 15*(3), 249 - 265.
- Cheng, S. J. A. (1996). Migrant women domestic workers in Hong Kong, Singapore and Taiwan: A comparative analysis. *Asian and Pacific Migration Journal, 5*(1), 139-152.
- Dyer, S., McDowell, L., and Batnitzky, A. (2008). Emotional labour/body work: The caring labours of migrants in the UK's national health service. *Geoforum, 39*(6), 2030 - 2038.
- Lawson, V. (2007). Geographies of care and responsibility. *Annals of the Association of American Geographers, 97*(1), 1-11.
- Liang, L. F. (2013). State and medicalization of care needs: Migrant care labor policy in Taiwan. *Journal of Intimacy and Public Sphere, 2*(1), 82-94.
- Wang, F. (2010). The globalization of care in Taiwan: From undutiful daughter-in-law to

cold-blooded migrant killer. In Scheiwe K., Krawietz J. (eds), *Transnationale Sorgearbeit*, pp. 309 - 328. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Zhan, H. J. and Montgomery, R. J. V. (2003). Gender and elder care in China: The influence of filial piety and structural constraints. *Gender & Society*, 17(2), 209-229.

| 撰稿人簡歷資料 |

梁莉芳

現職：陽明大學衛生福利研究所助理教授、婦女新知基金會監事

學歷：雪城大學社會學博士（婦女與性別學系學程證書）

經歷：荷蘭國際亞洲學研究所短期研究員

蘇育萱

學歷：陽明大學衛生福利研究所碩士生、東吳大學社會學系、社會工作系雙學士