

保障家務工作者的就業福利與 勞動權益：以彭婉如基金會為例



李耀泰

摘要

家務勞動在過去一向被視為是屬於婦女的「天職」，且由於沒有生產，也一向被視為是「無酬」的工作，即使在勞動市場上出現家務工作的雇傭關係，社會上對於從事該工作的婦女也大都抱持著負面甚至歧視的態度。而彭婉如基金會作為一個非營利組織，向來致力於婦女權益的提升，對於從事家務照顧工作的婦女，也希望藉由各種正式和非正式的方式，來確保其勞動權益和利益。本文以婉如基金會為例，檢視其如何透過家務工作人員的專業訓練、品質保證，來改善社會觀感，進而主導家務工作的勞動市場；另一方面，更藉由成立工會組織（社區服務人員職業工會），來保障從事家務工作婦女的勞動權益，真正落實了家務工作者的就業福利與勞動權益保障。

關鍵字：彭婉如基金會、社區服務人員職業工會、家務工作、就業福利、勞動權益

Abstract

In the past, household work was used to belong to women, and because of its non-productive character, it was usually taken as a kind of non-profit work; even there are household work in the labor market, peo-

ple still hold negative and discriminative attitudes toward those women who engaged in household work. As a non-profit organization, Pong Wan-Ru Foundation is devoted to advance women's rights all the time, to those who engaged in the household work, P.W.R Foundation also want to assure their labor rights and interests by every formal and informal ways.

In this article, I would like to take the P.W.R Foundation as example, to examine how they can change the social images and further dominate the labor market of household work by professional training, guarantee of services quality. In addition, P.W.R Foundation assure these women's labor rights by the setup of the Union(the Union of Community Service-women). These courses of action truly carry out the guarantee of employment welfare and labor rights of household workers.

Key Words: Pong Wan-Ru Foundation, Union of Community Service-women, household work, employment welfare, labor rights

壹、前言

家務勞動在過去一向被視為是屬於婦女的「天職」，加上價值無法計算和工作零碎，因此也一向被視為是「無酬」的工作，無酬性質造成女性在經濟上的依賴性和脆弱性；即使在勞動市場上出現有酬家務工作的雇傭關係，社會上對於從事該工作的勞動者也大都抱持著負面甚至歧視的態度，使得家務工作者嚴重被體制所剝削。（註 1）

彭婉如基金會作為一個非營利組織，向來致力於婦女權益的提升以及鼓勵婦女參與公共事務，為了

幫助失業婦女進行二度就業，在 1998 年 9 月成立了「社區課後照顧支持系統」、1999 年 4 月正式成立「社區保母支持系統」，這些互助系統的目的在促進婦女的就業，同時釋放多餘的勞動力，一方面吸引因婚育中斷事業及中高齡失業的婦女重回職場，另一方面間接支持婚育婦女持續就業，以讓婦女突破私領域的限制，將照顧事務變成公領域的有酬工作，擺脫對於男性的依賴，增加自己的經濟自主能力，進而達到更多的社會參與。（註 2）

對於從事家務照顧工作的婦女，婉如基金會也希望藉由各種正

式和非正式的方式，來確保其勞動利益，例如統一培訓的標準、確保服務的專業品質，目的在改變社會的觀感，使得家務工作成爲一項受到尊重的「有酬工作」，進而獨占甚至壟斷家務勞動的市場；另一方面，爲了保障這些婦女的勞動權益、爲了讓這些婦女有發言權和協商權，基金會在 1999 年更成立了「社區服務人員職業工會」（註 3），會員包括了從事保母、家事管理、居家陪伴、居家照顧等各種家務工作的中年婦女。

本文以「彭婉如基金會」和其扶助成立的「社區服務人員職業工會」爲例，來探討一個非營利組織，是如何在勞動市場上維持相關工作者的就業福利和競爭優勢。藉由檢視彭婉如基金會和社區服務人員職業工會是如何透過家務工作人員的專業訓練、品質保證，來改善社會觀感，進而主導家務勞動市場；另一方面，工會組織又是如何保障從事家務工作婦女的勞動權益，真正落實家務工作的「職業化」、「專業化」、和「工會化」。

在結構安排上，本文首先探討家務工作的內容以及社區服務人員職業工會的組成特性，亦即當「家務勞動」成爲一項有酬工作時，這項工作的特質和對會員的意義是如

何，而基金會和工會又是如何提升各項家務勞動參與者的職業位階；其次，從控制品質和訂定專業標準的角度出發，檢視基金會和工會是如何主導、壟斷該行業的就業市場；最後則將焦點回到工會身上，探討社區服務人員職業工會除了辦理一般的勞健保之外，還有什麼樣更進一步的福利和業務，是吸引會員認同和凝聚勞動意識的原因。

貳、當家務勞動變成一項「有酬工作」

一、什麼樣的勞動

要探討家務勞動的內涵，首先必須從彭婉如基金會所建立的互助系統開始談起。彭婉如基金會的成立一開始是來自於「社區治安」的概念，先從「社區」工作開始做起，以「警力有限、民力無限」的精神，鼓吹由社區居民與警方共同聯防的方式，希望能夠澈底根除治安問題，讓「社區」（註 4）成爲最初的安全單位（翁倖惠，2003：16~17）；後來漸漸發現到了許多更深層的社區安全問題，而社區內也產生照顧和服務的需求，引發她們去思考更積極預防根絕治安問題的方法，同時在人口逐漸老化、家

庭功能趨於薄弱的趨勢下，照顧工作成爲許多家庭的負擔，爲了鼓勵一些婦女再度就業，因此設計了一套照顧福利支持系統，其後陸續提出協助婦女就業、學童課後照顧、居家照顧等方案，逐漸建立起互助支持的社會網絡，以「社區」爲基礎，讓有托育和安養需求者可以就近選擇所需要的服務，並以透明、公開、公正的方式向使用者收費，讓家務照顧工作能「社區化」。（註5）

這套社區照顧系統希望藉由將過去被視爲無酬的家務勞動轉爲勞動市場上的正式工作，達到家務工作社區化的效果；而除了就業賺錢的目的之外，基金會更希望從事社區照護工作的姊妹應該要有一份社會責任感，因爲這類型的工作目的是讓社會更加安定，釋放其他的勞動力，減輕職業婦女的家庭照顧責任，「讓有經濟需求的女人在有照顧需求的家庭中提供服務並獲得報酬，讓在職場上努力的女人可以無家庭的後顧之憂，兩者互補、彼此相互支持，達到『女人來幫助女人』的理念」。

除了推動「社區保母支持系統」、「社區課後照顧」等社區照顧服務方案之外，基金會同時也結

合所有成員，在前述「社區互助」的理念之下成立「社區服務人員工會」。這是一個「兩面俱到」的做法，一方面藉由社區照顧服務方案來服務社區，嘗試集合姊妹們的涓滴細流，成爲浩瀚汪洋，從根本上改善整體社會的體質，另一方面藉著成立工會來保障所有社區服務人員的權益（劉毓秀，1999b）。

由於加入工會的會員多是中年失業或是希望二度就業的婦女，她們普遍的特性是單親、學歷不高、年齡偏長、且較無其他爲市場所需要的技能和資歷，這些婦女過去爲了料理家務或照顧家中小孩而無法進入勞動市場或中斷就業，現在因爲孩子多到了學齡期，育兒時間減少，閒暇時間增加，爲了同時兼顧家庭和貼補家用、賺取自己可以擁有的金錢，因此才會來從事這些較爲彈性且非全時的工作；然而過去的工作經驗和相關技能的缺乏導致她們在二度就業時勢必面臨更大的壓力，也限制了她們在勞動市場中的發展機會。（註6）爲了讓這些弱勢婦女有再度就業的機會，一些低就業門檻、工作時間彈性，且能兼顧小孩的「家務工作」，就成爲她們的主要選擇。

「家務工作」一詞指的是家中

所有的事，即包含了烹調、清潔、衣服洗滌與處理、購物、倒垃圾、管理家庭經濟以及照顧子女均屬之（唐先梅，1996；伊慶春，1987）。這裡出現一個關鍵的討論重點：因為對於家務勞動有「供給」和「需求」，因為當家務勞動從過去「無酬」的活動成爲一項「有酬」的專業工作，在有「金錢報酬」的情況下，這些家事管理員、保母甚至使用者會如何看待這份工作？

也就是說，雖然家務勞動是一種有給職，然而正因為是去幫人家打掃，有給付報酬，使其變成一項「服務業」，除了品質是必須要被要求的之外，在面對使用者時，雙方間的關係似乎也成爲一種「勞雇」之間的不對等關係，「付錢是大爺」的心態，也讓這些從事家務勞動的工作者心理上好像會覺得，有一點那種「矮人家一截」的感覺，而且在一般社會的觀點中，很難清楚區辨家務管理工作和幫傭工作的差異，因為「幫人打掃似乎本來就不是一件很光彩的事情」；而某些使用者，也可能因為有付費的關係，對於這些勞動者也較不那麼尊重。

爲此基金會統一以「家事管理

員」、「居家陪伴員」等稱謂稱呼受過專業訓練、遴選通過的工作者，以代替過去的「清潔工」、「傭人」等具有貶抑意涵的名稱；對付費者也以「使用者」和「福利提供者」來代替傳統的「老闆」和「雇主」，使用者付給基金會的媒介費稱爲「捐款」，希望在其中顯示出勞務提供者和使用者之間是一種對等和「非雇傭」的關係，彼此是建立在需求的提供以及滿足的互助關係上，亦即使用者是「購買家務勞務」，而非「雇用家庭幫傭」。

二、工會的特性

由於家務工作一向被認爲是屬於非正式部門的「無償勞動」，即使有人願意付費，也通常是雙方自行協商薪資條件，沒有書面工作契約、最低薪資、雇用期限來保障應有的勞工權益和工作條件，自然也沒有法令要求雇主應該爲勞動者投保健康保險；而從事非正式部門工作的婦女與國家的連結又非常微弱，幾乎沒有得到國家的注意，既沒有爲家務勞動者制訂定型化的契約，也甚少以公權力介入勞資糾紛，除非遭到極度不合理的虐待，否則國家機關不會明確介入，因此工時過長、工作過

量是常有的情況（林津如，2000：110~111、135）。

彭婉如文教基金會長期以來一直在培訓婦女二度就業或是轉業的訓練和機會，並且認為當家務工作成爲一項「有酬」的工作時，工作者就應該享有合理的薪資和工作條件的保障。爲了面對勞動市場上的競爭以及照顧到這些從事家務勞動工作者的勞動權益和福利保障，以及因應從事各種照顧工作所可能發生的職災和意外風險，於是在 1999 年成立了社區服務人員職業工會，希望能讓社會弱勢的、無一定雇主的家務工作者也能獲得社會制度的保障，同時藉由工會這個組織，凝聚起大家的情感和認同。

在基金會的思考中，社區服務人員職業工會應該發揮兩種功能：一是提供基本的勞動保障，包括一般勞工享有的勞健保和團保，使得家務勞動者能夠脫離地下經濟的範圍，且擺脫必須依附在先生之下的保險制度，取得個人自主穩固的保障，並提升其職業價值和尊嚴；其次則是成人教育訓練的功能，藉由將這些弱勢的婦女凝聚起來，以她們自身的角度來參與、組成屬於自己的工會組織，期待婦女藉由集體力量的共同成長，致力於建構成員

的學習與社群感，啓發對自身權益和福利的關心，以突破孤立的狀態（翁倖惠，2003：89；王百芳，2005：46）。

此外，社區服務人員職業工會還具有幾個特性：「同質性」，亦即幾乎都是系統內的人員，例如保母、家事管理人員或居家陪伴人員這類的勞動者；「封閉性」，不接受其他人加入，以及「強制性」，培訓結束並通過遴選後，要基金會幫忙介紹工作則必須加入工會，主要考量的是職災問題。

參、獨占家務勞動市場以保障就業福利

一、衝擊：跨國勞力的流動

在國家與全球化接軌所引起的眾多討論中，跨國勞力的流動也成爲全球化過程中重要的探索面向之一。爲符合經濟全球化所產生的資本流動，勞動力作爲資本的一部分，也會產生相應性的流動和移轉現象，以符合資本高度流動的特性。Castles and Miller（2003）在其 *The Age of Migration* 一書以及“Migration and Community Formation under Conditions of globalization”一文中曾經將 20 世紀後半期稱作是

「流移的年代」(age of migration)，意指在經濟全球化的浪潮之下，勞動者跨國工作的機會增加，「世界性的勞動市場」儼然成形；而對國家內部的勞動市場而言，外籍勞工正以其更低廉的工資逐漸取代本國非技術性的勞工(張清溪、吳惠林，1991：82)，造成整體勞動市場結構的改變。

跨國勞力流動對我國勞動市場的影響，主要的討論集中在外勞的引進會對本國勞工造成多大程度的衝擊上；(註 7)我國就業服務法第 42 條明示：「聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」，(註 8)因此當初外勞的引進應是基於「補充性原則」而非「替代性」(陳聰勝，1999：141)；然而由於前述勞力密集產業逐漸萎縮、整體生活水準的提高以及國民所得的增加，致使低技術的基層勞力逐漸短缺，加上教育機會日漸普及，本國勞工較不願意去從事低技術或無技術的「三 D」(dirty, dangerous, difficult)工作，(註 9)因此爲了彌補基層勞動力的空缺，只好大量引進外籍勞工，結果深化了我國企業對外來勞力的依賴程度，原來的「補充性」目的變成「替代」本國

勞工，同時也增加了本國勞工的失業率(王惠玲，1999：108-109；劉梅君，2000：63)。

事實上在 1980 年代中期以後，由於受到國內工資率持續上漲，以及台幣對美元匯率升值等影響，且出口導向的經濟策略導致工資上升，損及資本家的利潤，我國產業的成長因此倍受挑戰(鄭義暉、蘇志榮，2005：108)；此時期爲了維持經濟成長，我國政府展開了一系列的基礎建設工程，因此增加了某些特定勞動力的需求。在這種情況下，爲了解決基層勞力不足的困境，我國在 1991 年正式開放政府重大工程可引進外勞；其後因教育普及提升了女性的勞動參與率，也使得育兒、幫傭和家庭看護工的服務需求增加，我國政府因而將外勞的引進擴及六個行業 15 種職業，監護工、幫傭、外籍船員等 68 種行業；1992 年，又加上 73 種行業、陶瓷等六行業的開放，同年並通過就業服務法，在配額管制下開放家庭幫傭和監護工的僱用，讓外籍女傭合法化，使得外籍勞工成爲有酬家務勞動市場上的主力(吳忠吉，1999：15)。

從勞委會「勞動統計月報」的資料中可知，外勞人數在民國 84 年

約有近 20 萬人，此後在短短的幾年間，快速地增加到 30 萬餘人，且人數至今仍不斷上升；（註 10）而就職業別來看，我國所引進的外勞大多集中在製造業、監護工與服務業等行業上（鄭義暉、蘇志榮，2005：110），從這幾年的趨勢中更可看出（參見表一），雖然外籍幫

傭從民國 86 年起因為採取「配額制」以及「計點分配制」等政策性凍結而逐年減少，但外籍看護工的人數卻逐漸增加（成之約等，2002：70），從民國 82 年底的 1 千餘人，到民國 97 年 4 月已有 1 萬 6 千 8 百餘人。

表一、台灣地區外勞人數（單位：人）

年別（民國）	總計	外籍看護工	家庭幫傭
80 年底	2,999	—	—
81 年底	15,924	306	363
82 年底	97,565	1,320	6,205
83 年底	151,989	4,257	9,201
84 年底	189,051	8,902	8,505
85 年底	236,555	16,308	13,947
86 年底	248,396	26,233	12,879
87 年底	270,620	41,844	11,524
88 年底	294,967	67,063	7,730
89 年底	326,515	98,508	7,823
90 年底	304,605	103,780	9,154
91 年底	303,684	113,755	6,956
92 年底	300,150	115,724	4,874
93 年底	314,034	128,223	2,844
94 年底	327,396	141,752	2,263
95 年底	338,755	151,391	2,394
96 年底	357,937	159,702	2,526
97 年底（4 月）	367,119	165,383	2,597

資料來源：行政院勞委會「勞動統計月報」。

引進外勞來從事家務、照顧工作，對於有酬家務市場以及從事同

性質工作的本國勞工會帶來何種影響，文獻上有許多的討論（劉黃麗

娟，2001；辛炳隆，2004），雖然他們皆指出不雇用外籍家事勞工的雇主，並不一定就會轉而雇用本國勞工（劉黃麗娟，2001：7；辛炳隆，2004：101），但是從「價格」的角度來說，由於國內目前經濟富裕、教育程度提升，願意參與家務工作者較少，許多婦女根本雇不起或不願意聘僱本地女傭，而且外籍女傭比較能配合雇主，價格較為便宜，能工作的時數又較長，（註11）使得申請到外勞的家庭通常並未區分職務的範圍與差異，以及專業保母、家管員和外傭的不同，許多外勞也擔負起照顧家中小孩、年長者或處理家務的角色，例如外籍監護工從「照顧家庭病患的日常生活起居」變成「照顧病患及其家庭的日常生活起居」（成之約等，2002：73），因此不會再另外請本國專業的保母或家管員；（註12）這一方面除了顯示出家務勞動的範疇模糊、很難界定之外，另一方面也突顯出外籍家務勞工和本籍家務勞工在薪資以及工作機會上似乎出現了一種「結構性競爭」的關係（林津如，2000：135-137）；

外籍勞工引進所造成的問題，在某程度上確實已經改變了我國的勞動市場結構，在有酬家務勞動市

場上，因為外勞的工資較低，且能工作的時數較長，更可節省家庭的開銷。（註13）這對本國同性質勞工的就業機會產生了替代和排擠的作用，尤其是我國的婦女、中高齡、低教育與低技術的勞工。

二、塑造「專業」、控制品質

一項知識或「技術」之所以被視為「專業」，必然涉及該市場的供需取向以及社會的認知，甚至與國家的政策態度也有所關聯。在「父權」的結構體制下，過去國家和傳統社會對於家務照顧工作一向抱持著歧視的態度，認為其只是一項私領域的工作，在雇傭關係上的薪資價格也不高，而國家政策也沒有對家務工作者有太多保障。（註14）

為了因應上述跨國勞力流動所帶來的衝擊，必須要建立起某些得以「區隔」的標準，才能在這塊家務勞動市場上占有一席之地且確保不會被市場所淘汰，而這必須從「專業性」開始著手。「專業」通常涉及了一段特定時期的教育或職業訓練和經驗，其包含了「服務」的提供（provision of service）和獲取經濟利益和壟斷控制的能力（Evetts, 2003: 397, 404）。

某些職業之所以成為「專業」，是經過一些特質的累積，包括對專業知識的長期訓練、取得專業技術解決問題的能力，並形成專業組織、訂定專業規範和標準，以保障其集體的聲望（Millerson, 1964，轉引自吳嘉苓，2000：194）；Freidson 同樣認為，專業的主要特質在於一個職業對其訓練過程、證照標準以及工作過程的執行，得到全然的控制和自主性（吳嘉苓，2000：195；Collins, 1990: 15）。（註 15）

Freidson 歸納出了一項職業或技能是如何達到「專業」的幾項要素，包括：該職業組織能夠控制排他的知識和技能、由該組織所建立起的規範和認證使其在勞動市場上獲得一個「受保護」（sheltered）的地位、要獲得認證必須通過一些正式的訓練以及對於維持良好品質的承諾等等（Freidson, 2001: 127）。

以本文所討論的家務工作而言，加入社區服務人員職業工會的

會員所從事的工作包括保母、家事管理、居家照顧、居家陪伴等等，其販售的技能乃是過去通常被視為無酬的家務勞動工作。這些技能在過去之所以被視為無酬勞動，乃是因為過去的社會結構是一種已被設定的「性別分工」架構，在「男主外、女主內」的思維邏輯下，男性被視為「經濟來源者」，而女性則一向被賦予「母職」、「家庭主婦」及照顧者等傳統角色；因此主要的家務工作一向是由婦女概括承受的，不管是在任何一個年齡層，相同年齡的女性料理家務的時數皆多過於男性（參見表二），加上價值無法計算和工作零碎，從而沒有薪資報酬，因此家務、照顧工作常被認為是非生產性且與勞動市場相互隔離的（傅立葉，1999：57、61），（註 17）亦即這些工作被視為是「私」領域的「無償」工作，也似乎不需要專業訓練就可學會，因此常被視為較不具有「專業性」和「技術性」。（註 18）

表二、20 歲以上家庭成員平均每日料理家務時數（單位：小時）

項目別	87 年		91 年		95 年	
	男	女	男	女	男	女
總計	1.00	2.70	1.05	2.62	0.92	2.25
按年齡分						
20~24 歲	0.59	1.55	0.72	1.47	0.69	1.38
25~29 歲	0.82	2.19	0.81	2.08		
30~34 歲	1.03	2.85	0.98	2.52	0.87	2.24
35~39 歲	1.04	2.85	1.06	2.72		
40~44 歲	1.03	2.91	1.03	2.88	0.99	2.57
45~49 歲	1.08	2.86	1.06	2.98		
50~54 歲	1.05	3.41	1.18	3.24	1.01	2.84
55~59 歲	1.21	3.22	1.25	3.47		
60~64 歲	1.29	3.24	1.38	3.32	1.09	2.39
65 歲及以上	—	—	1.24	2.39		

資料來源：行政院主計處「台灣地區社會發展趨勢調查」。

然而如學者 Gough (1995) 曾指出，在「生產」和「非生產」活動之間，還有「再生產性」的活動，其乃是構成經濟生產的必要社會基礎，維繫了資本主義制度的延續，例如家庭主婦所從事的家務工作，確實幫助了家庭內的工作人口養精蓄銳而能再次回到工作場所，因此女人的家務投入對於鞏固男人的政經能力、個人網絡的開展，都有實質的幫助（張晉芬、李奕慧，2007：205；劉梅君，1999：270）。

爲了改變社會和國家對於家庭

照顧的輕忽態度，將這項過去被視爲無酬的家務勞動轉變爲有酬的正式工作，讓照顧工作獲得社會的認同；另一方面也由於當這種「準」職業開始成爲一項「有酬勞動工作」，而得以在市場中購買時，它便可能必須面臨「市場」的競爭性。過去家務工作被視爲低薪的工作，勞動市場價值較低，因此基金會希望挑戰國家政策和社會過去將有酬家務工作貶低爲低薪的工作，致力於培養社區照顧等家務勞動的「專業性」和專業地位，將繁雜的家務、照顧工作「職業化」和「有

酬化」，使其進一步被視為一種「專業工作」，提升有酬家務工作的市場價值以及勞動者的工作自主性，讓社會能重新看待這份工作。

從市場的供給和需求面向來看，為了製造需求、創造市場，必須注重家務服務品質的標準控管，有好的品質才会有好的「口碑」。

為了做好口碑，必須提升擔任照顧工作者的「專業形象」，必須先通過專業的「培訓」，為此培訓班內建立了一些「專業的」標準，包括相關知識技能的專業訓練、實作課程甚至回家功課，（註 19）另一方面也從觀念上讓會員了解其自身的基本勞動權益；而會員要獲得工作的轉介，除了必須上完所有培訓課程，還必須通過「遴選」（註 20），例如清掃、整燙、煮飯的工作可能每個家庭主婦過去都會作，但當這些事情變成一份「工作」時就不一樣了，除了必須講究整齊清潔之外，還要求效率和速度，要達到遴選的標準，除了老師課堂上的教導，還必須回家持續練習才有可能通過。遴選因此也成了控管品質的一個重要環節。

遴選之後，還有進一步的家訪，目的是在對學員的生活情況和背景作實際的了解和檢驗，因為

「你們家那麼亂，去別人家服務的時候，也會一樣的亂」；再來才是工作的媒合、追蹤督導，以及定期的在職訓練，並且提供證照考試的輔導。（註 21）針對專業部分不斷加強，並提供女性學習成長的管道，同時也藉此型塑家務勞動者的專業形象，改善社會過去對於照顧工作的歧視。

除了證明自己的專業性之外，因為在少子化的趨勢下，政府為了鼓勵家長多生小孩，從 2008 年 4 月 1 日起，規定凡是有未滿兩歲幼兒的家庭，經社區保母系統媒合具有合格證照保母，家庭年總收入在 150 萬元以下的一般雙薪或單親家庭，都可申請每個月 3,000 的家庭托育補助，至於弱勢低收入戶和家中有身心障礙的幼兒，則提高為 5,000 元；（註 22）政府希望藉由這些支持系統和補助措施，一方面讓父母親減輕育兒負擔，另一方面也提供誘因讓全國四萬多名具有合格證照的保母願意加入社區保母系統（目前僅一萬一千多名保母），讓政府可以強化督導和管理，並可派出訪視員定期了解保母的托育環境，以強化托育安全；因此要加入支持系統的保母，都必須要有證照。

證照制度背後代表的是一種國

家許可之下的「壟斷」，代表國家對於專業自主性的授與，擁有證照也意味著取得該職業市場的「進入許可」和得以從事相關工作的權利；然而對於政府的這種證照制度和管制措施，基金會除了遵循國家的政策、輔導學員考取證照的相關知識和技能之外，對於家務工作者的相關技能，還是希望能維持著「傳承」的心態，這種類似西方過去工匠行會組織嚴格把關的「學徒」制，是真正訓練有意願的學員具有相關的「專業技能」，而非只是僵硬的針對考試需求而來。

在一個「證照」取向的時代中，必須兼顧學員希望考取證照的需求，因此會有例如考前衝刺班等課程來輔導學員考取證照，然而由於保母的職業道德、專業倫理、人格特質等是無法單純透過考試而測量出來，因此宛如基金會和社區服務人員工會仍希望在傳授技能上，是採取「師徒制」的方式，由資深的保母帶領新進保母，從「教導」、「專業示範」到「實作練習」，（註 23）如此才會較「全面」和「完整」，進而維持相關技術的壟斷。

三、主導市場與「飯碗一起捧」

基金會以從事家務勞動的「技術」換取報酬，雖然也是定時定額制，但因為是以「接案」的方式來為會員媒合工作，且有酬家務工作逐漸朝向「市場化」的方向發展，而市場是以「競爭」為導向，在市場有限的情況下，難免出現相互爭奪的情形；尤其是如前所述，在經濟全球化的趨勢下，各國人口能夠自由流動，較便宜的外籍勞工、外籍看護也不斷開放來台，她們更為低廉的工資以及長時間的工作時數讓許多家庭選擇聘僱外勞；另一方面，由於國家長期以來對於家務勞動缺乏有效的管理和相關政策，使得私立、以營利為主的大型連鎖機構陸續出現，例如以台灣的托育照顧體系（像托兒所）而言，大多由私立機構擔負（王淑英、孫嫚薇，2003：159～160），而近年來坊間托育中心、安養院、人力派遣與清潔公司等更是四處林立。這些變遷都使得「市場獨立」對於基金會來說更為重要，亦即如何在競爭日趨激烈的市場中，尋求會員的工作機會、維持競爭力，而不至於在市場的變動中輕易被淘汰。

另一方面，當家務與照顧勞動的商品化和市場走向是不可避免的趨勢，此時若完全交由市場機制自

行運作，讓價格來決定需要，將可能出現惡性競爭，例如壓低家務工作者的薪資和增加工時，且工作的負擔也越來越重，使得從事照顧行業的工作者權益可能被剝削，甚至將進一步導致「福利階層化」的問題，無法讓一般家庭皆享受到平價普及的照顧服務，也影響到弱勢者受到照顧的權利；因此要如何因應全球化和營利業者所帶來的市場爭奪，以及社會 M 型化、高齡化趨勢所帶來的挑戰便成爲一個重要課題。前基金會執行長，也是現在社區照顧協會的董事長毓秀，認爲每個會員都必須體會到一個關鍵的概念：「飯碗一起捧」，並且對於該職業市場的供需變動更爲注意，以提高在這塊市場上自身會員的「占有率」和「獨占性」。

爲了主導和獨占市場，就必須要去「迎合」市場的需要，「而不是說想要作什麼，使用者或對方就能接受、錢就會給你，因爲我們的服務是人家需要的」；也就是除了迎合市場的需要，同時也要以專業技能來「創造」就業機會和「主導」市場。（註 24）Larson（1977）和 Evetts（2003）在討論到「專業」的概念時，都曾強調以「知識」或「技能」來獲取證照以

獨占或控制該行業的市場，因此「專業化」意味著取得市場權力，達成「職業封閉」（occupational closure）或「市場封閉」（market closure），（註 25）目的在於確保受過專業教育和訓練的人員，能夠獲得特定的資格和權利，來限制或封鎖局外人分享該市場，以成就集體向上流動和優勢的社會地位（Larson, 1977: xvi）。

這種專業概念的塑造和強化，進而支配該行業的市場和提升整體成員的收入與地位，往往是藉由一個正式的「組織」來達成（McClelland, 1990: 107; Johnson, 1972: 32），其採取方式則包括封閉和管制該職業的「市場」，甚至是與國家進行協商來達成（Cooper et al, 轉引自 Evetts, 2003: 402）；而彭婉如基金會以一個「非營利組織」的身分，在關於家務工作這塊領域，型塑出所有會員的「專業技能」來壟斷在該職業的優勢，以避免其他營利業者的惡性競爭和削弱家務工作者的勞動條件，因此才要透過各種訓練和因應管道來「主導」和「獨占」市場，進而保障家務工作者的工作環境與薪資報酬。（註 26）

除了以專業技能來獲取在市場

上的「壟斷性」之外，另一個同樣需要具有支配地位的，在於取得「公眾的信任」（social credit）（Larson, 1977: 15, 38）；這是由於照顧工作者必須進入具有隱私性的家庭領域當中，負擔打掃或照顧親人等責任，因此「值得信賴」是最重要的條件（吳佑珍，2003：50），能夠取信於公眾才能建立自己的專業形象，進而主導該領域的市場。而就保母的照顧工作而言，在少子化的趨勢下，家長越來越寶貝自己的小孩，專業的保母仍有相當的市場需求（林秋蓮，2004：第二版），加上近來民間或其他私人保母育嬰專業不足等負面消息頻傳，更讓一般托育父母對保母「品質」的要求提高，因此在媒合工作上更必須謹慎小心，而專業訓練和品質的控管監督更是不可或缺，當所有勞務提供者都能擁有專業的知識和技能，才能進一步獲得使用者的信任，也才能在競爭激烈的家務勞動市場中作出「口碑」；而會員們也因此更加知道加入婉如系統的重要性，因為公眾對於彭婉如基金會的信任，意味著一但能夠加入此體系，就代表了經過一定程度的「認證」，未來在工作機會以及薪資上就能獲得一定的保障。

由此可知，基金會希望在競爭激烈的市場中思考改變的可能，一方面從「非營利組織」的角色出發，反對過去資本主義式的市場機制和價格導向，不希望讓家務照顧這項「技能」純粹地商品化，因此要求合理的薪資結構與工作環境，改變勞動者受人擺佈以及可能遭受剝削的風險，例如在薪資上不像其他的私人機構會收取仲介費，讓使用者所支付的薪資完全成為家務勞動者的實得薪資，期待創造一個非營利化的、社區化的照顧服務體系；另一方面，也希望藉由對於專業訓練的要求和品質的維持，讓這樣的作法能夠延續下去，能夠「主導並壟斷市場」，進而維護從事家務工作者的權益。

肆、會員對社區服務人員職業工會的不同認知與期待：福利與勞動權益的保障

台灣工會體系的發展過程和歷史背景密切相關。自從國民黨政府來台之後，為了減少勞工的抗爭力量以及方便管理，於是積極扶植工會，但這種扶植的背後卻帶有政治上的控制，包括像工會法、戒嚴法都規定並限制了工會籌組及運作的

原則，目的在減少勞工勢力出現集體行動的可能。在這種情況下，工會在勞資爭議中所扮演的團結集體發聲功能遂逐漸弱化。

而職業工會在這種背景下也成為了執行政府政策的單位，造成其往往並非基於本身需要而運作，也未設法為勞工爭取勞動條件的改善；反而是受到工會法以及政治環境的限制而無法發揮積極功能，只流於處理勞保、健保保費等一般性業務，以及「服務性」（如工人間的互助救濟、會員婚喪補助慰問、勞工教育等）、「文康性」（如旅遊、娛樂等）甚至「政治性」（例如選舉時的綁樁、輔選）等活動。

這些活動雖然有其價值，但關係到工人切身權益的工會功能卻被過去的法令或結構所限制或「統合」（corporate），導致職業工會無法主動捍衛勞工權益，而職業工會的會員對工會也缺乏向心力（李允傑，1999：128）。

然而在本文中所要討論的社區服務人員職業工會，是由彭婉如基金會這個非營利組織所扶助成立，由於當初成立的目的就是為了照顧到家務工作者的勞動權益，而非只是為了勞健保，其希望能以組織的形式，發揮「勞動條件保障」、

「教育訓練」以及「公共參與」等功能；另一方面，也不斷地透過各種方式，增強會員的勞動意識和身分認同，這些作為都和過去其他的職業工會有所不同，且對於會員在團體生活、公共事務的參與上扮演了不可或缺的角色，讓會員對於工會出現了和過去不同的「認知」與「期待」。

一、自我意識的形成與工會的福利、權益保障

過去國內文獻在針對工會組織和勞動意識關係的討論上是相對較少的，即使有討論者也僅限於實力較為龐大的產業工會，對於無一定雇主的職業工會，卻往往沒有探討其對一般會員在自我權益的認知和保障上起了什麼樣的作用，或是組織的成立和運作是否有助於勞動意識的「形成」甚至「強化」。

正是因為職業工會的會員屬於無一定雇主的特性，且會員身分複雜，使得他們沒有一定的雇主去共同進行協商，也無法型塑出集體的勞動意識（王惠玲，1997：6-7），這也導致會員不太會去注重自己的勞動權益。

然而基金會當初成立工會的目的，就是希望這群社會弱勢的家務

工作者也能獲得社會制度的保障，使她們能夠享受勞健保、以及在工會人員努力開辦下的團體保險；工會組織將這些弱勢者凝聚起來，並由她們來參與、組成屬於自己的工會組織，啓發對自身權益的關心與福利觀念的建立（翁倖惠，2003：89）。而這其中一個很關鍵的概念就是「社會參與」。工會在組織運作以及團體經營的過程中，不斷提供會員學習參與公共事務的機會，學習溝通表達自己的意見，增加其自主性、思考能力以及對社會議題、政府政策和自身權益的關心程度，並擴大自己參與公共事務的能力，使得相關就業福利的議題能夠受到政府和社會的重視。

社區服務人員職業工會一直希望與其他職業工會不同的地方在於，同樣身為婦女，且由於工會是由彭婉如基金會這個非營利組織所成立的，所以它一直希望能真正照顧這群弱勢婦女的勞動權益；此外，更進一步地推動她們能夠「走出家庭」，在工作之餘多參與公共事務，吸收相關的資訊，能夠了解到自己的權益所在，同時也知道要如何來加以保障。

工會所作的事情，讓會員逐漸「意識」可以為她們提供某些就業

上的「福利」和「保障」。在薪資價格上，除去了層層的剝削，讓使用者所支付的薪資幾乎完全成為家務工作者的實得薪資，且和使用者簽定協議書，有年終獎金的保障；其他的福利還包括前述的培訓課程、工會參與、在職進修等課程，以及下面將提到的聯誼活動和團保、急難救助等等；而在這當中，最重要的就業「福利」可說是在她們的勞動權益上扮演積極的功能。這些作為也使得會員對於工會的想像和期待，出現了和過去傳統職業工會不同的變化，不再只是著重在財務運作有沒有透明化、勞健保業務有沒有處理好等業務範圍，而是進一步地，希望工會在未來能夠作更多的事情，例如主動關心會員的工作情況或是替會員在工作內容上把關。因為從事家務工作會有許多無法預期到的情況，使用者的不合理要求、超時工作、過多的工作量或當工作不慎造成意外，使用者要求賠償等法律問題，都必須由工會出面幫忙處理，並且代為向保險公司爭取應得的理賠金額。工會所面對的業務不再單純地只是國家與人民之間的「窗口」，而是直接站在會員的立場來面對使用者。

另一個工會的主要業務，在於

促進會員「認知」到自我的勞動權益和參與公共事務，而公共參與落實到個別的勞動上，便是要提供一個意見能夠流通、反映的管道；過去傳統職業工會的會員在遇到事情時，通常會比較「認命」，也不會想到要去找工會，因為「講了也沒用」，而社區服務人員工會是爲了會員勞動權益而設立的，其同質、封閉以及強制加入的特性，讓會員和工會之間的連結更爲緊密，心理上感覺比較有保障，也更能對工會產生認同。

二、情感的維繫：聯誼

本文所提及的社區服務人員職業工會，由於當初成立的目的就是爲了達到中年失業婦女再度就業時的權益保障，所以對於會員在工作上遇到不合理的待遇，工會通常會利用各種方式去了解，讓會員有一個反映的管道，例如工會每年會藉由幫會員舉辦一次「聯誼活動」，建立起從事相同工作者彼此之間的人際支持成長網絡，而這個活動也是和其他職業工會有所不同的地方。

因爲女性擔負照顧工作，而經常被孤立在個別的家庭之中，使得她們缺乏建立社會網絡的管道或是

其他情感的支持，而聯誼的目的正是要拓展婦女在家庭之外的人際網絡，協助婦女脫離孤立的困境。對於工會定期所舉辦的聯誼活動，許多會員都給予了正面的看法，皆認爲這個活動可以達到「交流」的目的，在分享各自工作經驗的過程中，例如之前犯了什麼錯，可以讓彼此獲得一些教訓，能夠有個前車之鑑，不會再重蹈覆轍。

除了例行性的聯誼活動之外，工會在這些會員的工作上和生活上，也帶了許多不同層面的保障。過去人們對於加入職業工會的看法，大多覺得只是爲了有個勞、健保的單位，或是因爲職災保險的關係，必須選擇和自己職種相符的工會參加；然而在訪談的過程中，可以清楚發現，會員對於工會的認知並不僅於此，她們除了勞健保因素之外，工會的確能夠帶來一定程度的保障。

從這裡可以看出，會員參與工會活動的程度，似乎比較可能是來自於和「個別工作」的連結、對工作的需要和認知，或者可以說是這個工會對於會員的意義，這裡的切入角度似乎必須從「工會福利」出發；然而除了與工作相關的保障和福利之外，工會所舉辦的例如聯誼

等維繫情感的機制，也是讓會員更能夠對於基金會和工會更有向心力的一個重要原因。

三、公共意外責任險與急難慰問救助

加入婉如支持系統的會員，除了和其他職業工會一樣，可享有一張團體保險單，獲得某些重大傷病開銷的給付之外，基金會還幫這些會員投保了一個「公共意外責任險」，讓會員以及使用者雙方都更有保障。所謂「公共意外」指的是不可預防、不可預期所產生的意外，因為可以預期的就屬於人為疏失，跟這些家務工作者所學的專業相違背，亦即當她們的預防措施都作好了，可是意外還是發生了，才符合公共意外的意義；至於「責任」保障的是工作者本身在工作的過程中，因為在沒有辦法預期的狀況下發生意外，使用者可依法請求理賠。

公共意外責任險的保單跟工會的團保有所不同，一般職業工會的團保是「對人」的，而公共意外責任險則是「對事不對人」，當家管員去使用者家裡服務，萬一因為個人疏失不慎造成對方的損失，而對方根據契約請求理賠時，就可以透過工會的協商，以將雙方的傷害和

損失降到最低，例如工會的法律顧問可以為雙方釐清法律方面的問題，會務人員可以促成雙方進行更為有效理性的溝通，若有需要，工會更可以代為向保險公司爭取分攤賠償的金額（林秋蓮，2002：1）：

對保母而言，另外有一個適用的公共意外責任險：「第三人公共意外責任險」，這裡的「第三人」指的是受託的小寶寶，亦即各項預防措施都有兼顧的情況下小孩還是受傷了，即符合公共意外的意義。這份保單保障的是保母在受託小孩的過程中，在沒有辦法預期的狀況下致使受託育的小孩發生傷害，家長依法可以向保母請求理賠。而這份保單對於保母而言格外重要：

所以這張保單目的就是在幫忙家務工作者分擔在從事家務工作時，在一個托育或打掃的環境裡，因為無法預期的公共意外所造成的一種風險，因此被保險的對象不是家長或小孩，而是保母或家務勞動者；另一方面，也由於各個會員都一定常常會有一些問題發生，希望透過工會管道來解決，因此工會在今年，也在理監事會議中通過了「急難救助」的條款，這筆錢將從常年會費中提撥，會員不需再另外繳交任何費用。

因為社區服務工會的性質比較不一樣，它是封閉式的，所有會員要加入必須得從事相關工作和通過遴選，因此對於工會來說比較能夠掌握和理解會員們可能會遇到什麼事故，而能根據實際的情況去評估和給予慰問金；此外這項福利是從常年會費提撥，不另外收取費用，如此一來也不會另外帶給會員經濟上的壓力。

伍、小結

對於從事家務工作的婦女來說，因為國家仍將其定位在「私領域」的工作，且缺乏一套完善的福利政策，因此從事家務勞動的婦女與國家的連結非常微弱，幾乎沒有得到國家的注意，長久以來既沒有為家務勞動者制訂定型化的契約，也甚少以公權力介入家務照顧等工作的勞資糾紛，造成家務工作者在工時、工作量和薪資上都沒有一個穩固的保障，甚至可能面臨不合理的對待。

而彭婉如基金會作為一個非營利組織，從成立以來便不斷挑戰過去我國傳統殘補式（residual）的福利觀念，並希望建構一套北歐式的福利體系，其中勞動者的勞動權

益、薪資與工作環境都是必須要被照顧到的，而育兒、照顧、養老等議題更是希望能納入公共的範圍；在照顧服務的提供上，則是以普及且平價的「社區照顧福利互助系統」，建立起互助支持的社會網絡，以「社區」為基礎，讓有托育和安養需求者可以就近選擇所需要的服務。

然而這些議題的推動和落實並非單靠基金會和工會就能達到，就長遠的目標來說，「國家」的角色更是至關重要。政府必須認知到，在照顧服務政策上，殘補式的福利制度只能治標而不能治本，因此除了提供相關的公共服務之外，也應積極扶植第三部門與社區的力量，讓非營利組織有更多的資源來從事社區照顧方案的推行，甚至在未來能主動擔負起照顧服務提供者的角色，與民間非營利組織進行合作，落實到國家的福利政策中，以確保人民能享有普及、平價的照顧服務；對於家務工作者的勞動權利，也應立法或提供配套措施加以監督和保障，確保其能夠在一個有尊嚴、有保障的工作環境下提供服務。

而基金會和工會也必須同時藉由「由下而上」與「由上而下」的

雙軌方式進行：一方面由所有會員的集體力量作為後盾進行福利政策的催生和監督；另一方面亦積極向政府相關單位進行遊說，展現各照顧方案的推行成果，促使政府與其建立多元的關係。因為要解決過去家務工作者所受到的種種不合理待遇，除了提升家務照顧工作的地位，更必須將之上溯至國家層次，成為普及的福利制度；同時工會也必須持續以一個「集體組織」的形式為會員發聲，在實際上保障會員的勞動條件和相關權益。

本文即從彭婉如基金會和社區服務人員職業工會對家務工作者的就業福利和勞動保障出發，從上述討論中可知，當家務勞動成為一項有酬工作時，由於必須被要求，因此勞動者必須面臨和過去不同的心態和辛苦；也因為如此，基金會試圖重新確認家務照顧工作的價值，希望透過「職業化」和「專業化」等方式，去除過去國家和社會對家務照顧工作的污名，致力於將社區

福利照顧的理念推動為國家政策，成為國家福利制度的一環，並希望藉由專業技能的傳授和服務品質的控制，主導和獨占家務勞動市場，以維護會員的勞動利益。

除此之外，基金會更藉由建立起從事相關工作者的集體組織：社區服務人員職業工會，進一步顧及到所有會員的勞動權益，一方面以舉辦聯誼、在職訓練等方式，維繫會員之間的情感交流和認同，另一方面也建立公共意外責任險和急難救助等機制，減低會員在工作上可能發生的意外風險，並且在過程中不斷地用各種不同的管道讓會員了解，她們都能夠透過工會這個集體組織的方式，向國家或使用者爭取勞動條件的合理化，並在其中學習參與公共事務並獲得相關資訊，了解到屬於自己的勞動權益，真正落實家務工作的「工會化」。

（本文作者李耀泰現為台灣大學政治學研究所碩士班學生）

註釋

註 1：家務勞動無償化的效果，一來可使雇主更理直氣壯地免去受雇者在提供勞務時所需的社會再生產負擔；二來是使得提供家務勞動的女性，

因為無酬之故而不得不成為依賴者，從而鞏固並強化「父權」的優勢（劉梅君，1999：269）。

註 2：婉如模式背後的精神在於採取不同於資本主義的運作方式，以北歐模式中的「平等、關懷、合作、助人」為理想藍圖，主張去商品化、保障勞動權益，讓女性能充分就業、提升有酬家務勞動的形象和尊嚴，並促進婦女的社會參與（王百芳，2005：39～40；林萬億，1994：117～118、136～140）。

註 3：有關社區服務人員職業工會的簡介、目標和展望，可參閱彭婉如基金會的網站：<http://www.pwr.org.tw/>。

註 4：「社區」的意義是指由共同生活圈之居民團體或代表、照顧服務人員及其組織，以及地方政府相關單位共同規劃、執行以及評估，目的在於加強居民共同解決彼此基本需求的功能，這樣公私融合的新空間稱之為「社區」（吳佑珍，2003：43）。

註 5：這套照顧福利互助支持系統包含幾個主要方案：社區保母支持系統、社區自治幼兒園、社區國小課後照顧支持系統、社區兒童及少年心理衛生及諮商輔導支持系統、社區居家服務支持系統等。上述系統自 1998 到 2000 年間陸續推行（翁倖惠，2003：29～30、96～97；陳燕卿、王雲東，2005：90～91）。

註 6：Mincer 和 Ofek 即指出，當婦女中斷就業的時間越久，薪資下降的幅度就越大，這是因為婦女在退出勞動市場後，逐漸損失人力資本所致（Mincer and Ofek, 1982）。

註 7：例如 Bemdt and Christensen 就認為引進外籍勞工對國內非技術性勞工所產生的衝擊相當巨大（Bemdt and Laurits, 1974: 391-404）；而江豐富在採用 1996 年至 2002 年行政院主計處「人力運用調查」的個體合併資料後，實證結果也顯示出在外勞使用密集度愈大的產業內，本國勞工失業的機率愈大（江豐富，2006：69-111）；其另一篇文章〈外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響－理論分析與實證探討〉亦有相同看法。

註 8：我國就業服務法請參考：<http://www.evta.gov.tw/lawevta/law11.htm>。

註 9：張清溪、吳惠林認為在市場薪資及工作條件下，有工作機會卻無人願

意從事職業，則此市場存在著「勞力短缺」的現象，亦即存在著「缺工」的問題（張清溪、吳惠林，1991：25）。

註 10：外勞人數在民國 84 年底大約有 19 萬餘人，到了 96 年底已增加到 35 萬 6 千餘人。請參閱行政院勞委會「勞動統計月報」。

註 11：台灣對於外勞的引進，其實是將其視為一種「廉價勞工」，除了廉價之外，尚有勞動政治控制的生產作用（劉梅君，2000：61-62）。

註 12：我國政府於民國 81 年、82 年及 84 年三次公告開放外籍家庭幫傭的申請引進資格限制，在三次公告的內容中，政府將外籍幫傭僅定位在家中幼兒及老人的照顧，而不包括家務的部分（成之約等，2002：71-72），不過在民國 96 年修正的〈外國人從事就業服務法〉中，將家庭幫傭工作定義為：「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工作」，使得外籍家庭幫傭的工作範圍更廣；至於在外籍監護工的部分，在 81 年 4 月、8 月及 89 年三次公告中，可知外籍監護工開放的目的，旨在協助「身心障礙者」或中風癱瘓者的家庭解決照顧問題，不包括料理家務的幫傭工作。請參閱〈外國人從事就業服務法〉的相關規定，網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=N0090029>。

註 13：單驥、郭惠珍（1994）的研究發現，外勞引進之初，其平均月薪比本國勞工低了四成左右，工作時數亦明顯高於本國勞工；而馬財專也指出，在民國 89 年外籍勞工的平均薪資為 20,959 元，為本土勞動者的 85.43%，在工時上平均每人每月多出 43.3 小時（馬財專，2002：16）。

註 14：父權國家自我中心的運作結果，是將有關私領域的制度與政策，包括人口、生育、婚姻、家庭等方面的政策和法律，將女人囚禁於父權家庭中，強迫其扮演生育者和家庭勞動者的角色。有關父權國家自我中心力量運作的過程及性別分工體制下的結果，請參閱劉毓秀，1999a：21~24。

註 15：不過從社會學的「權力論」觀點來看，「專業化」是為了進行職業獨占、市場壟斷、社會地位鞏固而產生（Macdonald, 1995）。這似

乎可從下面將提到的，基金會希望能提高「市場占有率和主導性」得到印證。

- 註 16：性別分工的架構，一方面反映了男女工作場域有別，另一方面則是塑造了「男人賺錢養家」的事實和正當性，強化男性對於家庭和女人的主導性，使女性被禁錮在家庭內，失去了權力、自尊及自信（張晉芬、黃玟娟，1999：231～232）。
- 註 17：Berk 認為正是由於家務工作的重複性、片斷性以及孤立性，以致於難以明確的加以分類，家務勞動的價值也因此被人們所忽略，多數的人都沒有注意到其背後隱藏了許多繁重的無酬勞動（Berk, 1985）。
- 註 18：女性家務勞動的無償化，其實是父權體制下藉由將女性利益緊綁在家庭利益下的產物，就是用「家庭利益」來壓迫「女性利益」，使女性陷於「依賴」的處境，嚴重影響女性的自主（王雅各，1999：267～269）。
- 註 19：培訓班與一般的社區媽媽教室輕鬆的氣氛很不一樣，雖沒有很嚴肅，但從學習、實習、考試、遴選，每一個階段都充滿了壓力（王百芳，2005：41）。
- 註 20：例如清掃、整燙、煮飯的工作可能每個家庭主婦過去都會作，但當這些事情變成一份「工作」時就不一樣了，
- 註 21：以保母為例，在職訓練的課程內容包含嬰幼兒常見疾病的預防與照顧、認識孩子與照顧者的依附關係、托育補助政策說明與保母自我行銷等等。請參閱 97 年度保母人員在職班的課程表：<http://www.pwr.org.tw/UserFiles/課表-北市五常.doc>。
- 註 22：請參閱〈幼兒托育費，明起每月 3～5 千〉，《聯合晚報》，2008/03/31，A3 版；以及〈家庭托育費用補助申請須知〉，網址：<http://www.pwr.org.tw/UserFiles/台北市及台北縣家庭托育費用補助申請須知.doc>。
- 註 23：請參閱社區照顧福利系統中的保母簡介，網址：<http://www.pwr.org.tw/service0-1.html>。
- 註 24：請參閱基金會的社區婦女就業新主張，網址：<http://www.homeland.org>。

tw/foundation/htm/work-htm/p7-3.htm。

註 25：這種職業封閉的現象在 Freedman 的用語為「市場保護」(market shelters)，其意味著一種不同於自由競爭的勞動市場，他們能夠藉由發展和建立特定的職業標準，使其在勞動市場中具有較高的安全性和控制能力 (Freedman, 1976: 114-116)。

註 26：例如近幾年來，彭婉如基金會在部分縣市辦理國小學童課後照顧方案，由於每月平均收費只有三千，比一般業者收費便宜，引發部分補習班、安親班業者不滿，屢次向地方教育局等單位抗議。請參閱中國時報，2002/04/23，〈彭婉如基金會壟斷課後托育市場？掀口水戰〉，13 版。

📖 參考文獻

- Gough, Ian 著，古允文譯（1995）福利國家的政治經濟學，台北：巨流。
- 王百芳（2005）正式化有酬家務服務之研究——以彭婉如基金會家事管理模式為例，國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 王淑英、孫嫚薇（2003）托育照顧政策中的國家角色，國家政策季刊 2（4），147~174。
- 王惠玲（1997）我國職業工會功能之探討，政大勞動學報 6，1~13。
- 王惠玲（1999）勞資關係之反思與再造，思與言 37（3），101~118。
- 王雅各（1999）台灣婦女解放運動史，台北：巨流。
- 江豐富（2005）外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響——理論分析與實證探討，就業安全 4（2），14~23。
- 江豐富（2006）外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響，台灣經濟預測與政策 37（1），69~111
- 伊慶春（1987）已婚職業婦女職業取向、工作狀況、工作滿意和子女照顧方式之研究，中國社會學刊 11，93~120。
- 李允傑（1999）台灣工會政策的政治經濟分析，台北市：商鼎。
- 辛炳隆（2004）外籍家事勞動之經濟分析與法律規範，就業安全 3（2），98

~102。

成之約等（2002）外籍幫傭與監護工引進對國內就業影響之初探，勞資關係論叢 11，69~95。

吳佑珍（2003）社區照顧服務方案與促進婦女就業——以「彭婉如文教基金會」南區為例，國立成功大學政治經濟研究所碩士論文。

吳忠吉（1999）外勞政策與失業問題，政策月刊 52，12~18。

吳嘉苓（2000）醫療專業、性別與國家：臺灣助產士興衰的社會學分析，台灣社會學研究 4，191~268。

林秋蓮（2002）加入工會有什麼好處，社區服務人員職業工會聯合會會訊 4，1。

林秋蓮（2004）作個有競爭力的保母，社區之友 7，第 2 版。

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。

林萬億（1994）福利國家：歷史比較的分析，台北：巨流。

姜蘭虹、何淑慧（1989）從婦女社會參與看女性角色，社區發展季刊 46，64~73。

唐先梅（1996）什麼是家務工作？家務工作本質之初探，空大生活科學學報 2，209~236。

馬財專（2002）論全球與區域化勞力轉移對台灣勞動政策發展之影響：一個結構性的初探，台灣社會福利學刊 2，1~38。

黃同圳（1998）外籍勞工對國內勞工就業機會之影響，人力發展 48，1~57。

陳燕卿、王雲東（2005），婦女二度就業方案之成本效益分析——以財團法人彭婉如文教基金會「課後照顧師資培訓 15 期」為例，東吳社會工作學報 13，85~120。

陳聰勝（1999）臺灣外籍勞工政策、問題與對策，亞洲研究 29，140~190。

單驥、郭惠珍（1994）臺灣地區外籍勞工政策與產業發展之探討，台北：行政院經濟建設委員會委託報告。

翁倖惠（2003）私領域的性別突圍：彭婉如基金會之社區照顧福利互助支持系統，國立花蓮師範學院多元文化研究所碩士論文。

- 張晉芬、李奕慧（2007）「女人的家事」、「男人的家事」：家事分工性別化的持續與解釋，人文及社會科學集刊 19（2），203～229。
- 張晉芬、黃玟娟（1999）兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響，收於劉毓秀主編，女性、國家、照顧工作，台北：女書文化，229～251。
- 張清溪、吳惠林（1991）臺灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題，台北：中華經濟研究院。
- 傅立葉（1999）女性與年金權，國立政治大學社會學報 29，57～73。
- 鄭義暉、蘇志榮（2005）產業外移與引入外籍勞工對臺灣產業調整之關係，亞太經濟管理評論 8（2），105～128。
- 劉黃麗娟（2001）外籍幫傭及外籍監護工對國內就業之影響，就業與訓練 19（3），14～19。
- 劉梅君（1999）性別與勞動，收於王雅各策劃主編，性屬關係，台北：心理出版社，253～303。
- 劉梅君（2000）「廉價外勞」論述的政治經濟學批判，台灣社會研究季刊 38，59～90。
- 劉毓秀（1999a）女性、國家、公民身分，收於劉毓秀主編，女性、國家、照顧工作，15～55。
- 劉毓秀（1999b）為什麼要成立社區服務人員職業工會，網址：<http://www.pwr.org.tw/service2-ev1.html>。
- 蕭英玲（2005）台灣的家務分工：經濟依賴及性別的影響，台灣社會學刊 34，115～145。
- 謝國雄（1999）純勞動：台灣勞動體制諸論，台北市：中央研究院社會學研究所籌備處。
- Bemdt, Ernst R and Laurits R. Christensen (1974) "Testing for the Existence of a Consistent Aggregate Index of Labor Inputs." *The American Economic Review*, 64(3): 391-404.
- Berk, Sarah Fenstermaker (1985) *The Gender Factory: the Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum Press.
- Castles, Stephen and Mark J. Miller (2003) *The Age of Migration*. New York: Palgrave Macmillan.

- Castles, Stephen (2002) "Migration and Community Formation Under Conditions of Globalization." *International Migration Review*, 36(4): 1143-1168.
- Collins, Randall (1990) "Changing Conceptions in the Sociology of the Professions." in Rolf Torstendahl & Michael Burrage. eds. *The Formation of Professions, Knowledge, State and Strategy*. London: Sage. pp. 11-23.
- Dicken, Peter (1998) *Global shift: transforming the world economy*. London: Paul Chapman.
- Epstein, S.R. (2003) "Guilds," in Joel Mokyr eds. *The Oxford Encyclopedia of Economic History*. Vol.2. Oxford: Oxford University Press.
- Evetts, Julia (2003) *The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World*. *International Sociology*, 18: 395-415.
- Feenstra, Robert C. (1998) "Integration of Trade and Disintegration of Production in the Global Economy." *Journal of Economic Perspectives*, 12(4): 31-49.
- Freedman, Marcia K. (1976) *Labor Markets: Segments and Shelters*. Montclair, N.J.: Allanheld, Osmun.
- Freidson, Eliot (2001) *Professionalism: the Third Logic*. Cambridge, UK: Polity.
- Johnson, Terence J. (1972) *Professions and Power*. London: Macmillan.
- Larson, Magali Sarfatti (1977) *The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Macdonald, Keith M. (1995) *The Sociology of the Professions*. London: Sage Publications Ltd.
- McClelland, Charles E. (1990) "Escape from Freedom? Reflections on German Professionalization, 1870-1933." in Rolf Torstendahl & Michael Burrage. eds. *The Formation of Professions, Knowledge, State and Strategy*. London: Sage. pp. 97-113.
- Mincer, Jacob and Haim Ofek (1982) "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital." *Journal of Human Resources*, 17: 3-24.
- Mishra, Ramesh (1999) *Globalization and the Welfare State*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.