

研究論文

階層化的他者： 家務移工的招募、訓練與種族化*

藍佩嘉

* 藍佩嘉 台灣大學社會學系助理教授 (pclan@ntu.edu.tw)。本文為國科會研究計畫 (NSC 91-2412-H-002-013) 的部分研究成果，助理張婷苑、譚貞潔在田野工作中扮演著不可或缺的角色，羅融於資料彙整與寫作階段提供大力協助，我衷心感謝。我也謝謝移工朋友以及仲介公司接受訪問、協助觀察，王宏仁、范裕康慷慨交換田野觀察經驗，曾熾芬、龔宜君、吳靜如、李雪碧，與兩位匿名評審提供寶貴修改意見，以及《臺灣社會學刊》的細心校訂。本文初稿曾於世新大學社會發展所2004年6月舉辦的「跨界流離：全球化時代移民／工與社會文化變遷」研討會中發表。

收稿日期：2004/7/14，接受刊登：2005/1/25。

中文摘要

「種族化」指的是將特定社群的生物或文化特性標示、界定為自然本質的社會過程。本文檢視台灣仲介對於不同國籍的家務移工所賦予的種族化論述，以及仲介如何透過招募機制、訓練過程來強化族群差異的建構。經驗資料的收集針對菲律賓與印尼籍家務移工進行比較，探討何以兩者在近年來呈現數量相對消長的情形。本研究發現，仲介業者藉由類型化的刻板印象，建構出階層化的種族他者，並且在移工勞動市場中創造市場利基，以及工作內容、勞動權益上的區隔。仲介業者在向雇主促銷印尼女傭的同時，必須折衷化解移工的「控制形象」上的矛盾，要把不文明、落後的移工形象，轉化為有紀律、服從、專業的僕人。本文指出，仲介透過三項具體的組織作為來製造「理想的女傭」：（1）經由選擇性的招募管道，仲介刻意尋找溫順的、從屬於地方監控網絡的年輕農村女性；（2）經由規訓性的訓練課程，來「文明化」、「現代化」這些鄉下女孩；（3）經由服裝、髮型與個性的管理，來呈現出一種去女性化、符應雇主期待與想像的僕人樣貌。

關鍵詞：種族化、他者化、外勞 / 移工、家務勞工、仲介

**Stratified Otherization:
Recruitment, Training and Racialization of Migrant Domestic Workers**

Pei-Chia Lan

Department of Sociology, National Taiwan University

Abstract

Racialization is a social process through which groups are marked by physical or cultural differences that become naturalized as essential. The author looks at the racialization of migrant domestic workers in Taiwan with a focus on employment agency discourses and practices. Taiwan has recently witnessed a decline in the recruitment of Filipina maids and a consequent increase in the number of Indonesian maids. This paper analyzes hidden reasons behind the ethnic stratification of these groups, in particular, the tendency of recruitment agents to establish differences between “unruly Filipinas” and “docile Indonesians” to rationalize market segmentation and hierarchical labor conditions. Those agencies also actively produce “ideal servants” by a) purposefully recruiting young female villagers subject to local network control; b) “civilizing” and “modernizing” these women through training; and c) representing migrant women as de-feminized and suitable servants through the management of dress codes, hairstyles, and personality.

Key Words: racialization, Otherization, migrant worker, domestic worker, recruitment agency

你知道印尼的工人怎麼來報到的嗎？帶一個塑膠袋，還不是手提袋喔，塑膠袋裡面放一件內衣、一件內褲、一件T恤。穿著拖鞋，身上帶兩萬塊盧比，她就說：「我要去台灣」。這樣子來報到的咧，你看我把她訓練到會穿衣服，訓練到懂得衛生，會講華語，會做事，這很不容易的。

仲介陳經理在他台北的辦公室裡，口沫橫飛地對我這樣說。會談室外的電話聲似乎從來沒有停過，有十幾位員工正忙碌地處理著仲介女傭的相關事宜。陳經理在台灣另外三個城市也有分公司，並在印尼、越南和菲律賓成立海外分部，透過這些單位，這家公司每年引進了八百名女性到台灣來做家事、帶小孩、照顧病人。在訪談過程中，陳經理毫不猶豫地將東南亞移工標示為未開化的、衛生條件堪憂的落後民族，更重要的是，他藉此說法來炫耀其公司的訓練計畫的成功，能夠奇蹟般地將許多台灣民眾眼中「不文明的他者」轉變成適合台灣家庭僱用的「專業女傭」。

台灣政府自1992年開始，在配額管制下開放「家庭幫傭」與「監護工」的僱用。十餘年來僱用人數不斷成長，2004年底的數字已經超過了13萬。¹本文借用「種族化」(racialization)的概念來討論「外籍勞工」(foreign worker，以下簡稱外勞)範疇在台灣的社會建構，經驗分析的焦點是人力仲介作為招募與聘僱移工過程中的「守門人」(gatekeeper)，如何在移工種族化的社會與論述過程扮演著重要的角

¹ 根據勞委會職訓局2004年12月的統計，社會服務業的外勞總人數共131,067，包括監護工128,223人，家庭幫傭2,844人 (<http://statdb.cla.gov.tw/html/htm/211030.htm>，取用日期：2005年3月12日)。

色。除了建構並傳播有關家務移工的種族化論述，台灣仲介的影響力，更擴及到招募、訓練、安置等一系列組織化的實作。許多仲介在移工母國設立了辦公室，以極大化招募與訓練過程上的控制，仲介的行銷策略與操作方式，在某個程度上，影響了雇主的僱用偏好與管理方式，也模塑了不同國籍的家務移工之間的競爭關係。

1999年到2002年間，印尼籍的家務勞工大幅成長，市場占有率從15%上升到70%，而菲律賓籍的比例則從八成相對下降到兩成，這樣的狀況在僱用照顧老人與病人的監護工時尤為明顯。印菲勞動力相互消長的情形也出現在香港和新加坡。²這個經驗謎題提供了本研究的一個重要出發點：我們要如何解釋菲律賓籍與印尼籍的家務移工在人數上的相對變化，而兩者在工作的派任上是否出現顯著的市場區隔？我們經常聽到台灣雇主與仲介之間有這樣的說法：「印傭比較『聽話』，而菲傭太過『搞怪』（福佬話）」。作為社會學研究者，我們必須對於這樣的俗民論述打上問號，進而探討造成不同國籍的勞工如何被區辨為類型化的社會群體，揭示種族化論述背後的結構因素，以解構社會迷思或刻板印象。

仲介的行銷策略與招募方式，鑲嵌在台灣安置低階外勞的政策環境以及論述脈絡裡。本文的第一節先闡釋種族化的概念與移民現象的相關性，第二節說明台灣政府、媒體如何建構「外勞」作為一個種族化的範疇，第三節介紹台灣的外勞仲介產業，以及本文的資料來源。隨後的

² 根據 Chiho Ogaya (2003)，在香港，菲律賓女傭的市場占有率，從1995年的85%降到2000年的72%，印尼家務移工的數量則在同一時間內成長了三倍。在新加坡，印尼移工在1995年時只占市場的20%；但是，根據仲介公司的估計，目前在新聘的家務移工當中，有將近70%來自印尼。

行文集中探討家庭類外勞，特別是菲籍與印籍的家務移工如何被形塑為「聰明但搞怪」相對於「笨而聽話」的差別形象，從而導致兩者的市場區隔與人數的相對消長。第四節分別從需求面（雇主分殊的需要與偏好）、供給面（菲籍與印籍勞工在教育與語言資本上的分布差異），以及仲介對於勞動力來源的刻板印象建構，討論家務移工的勞動力市場如何形成依國籍別的階層區隔。第五節進一步強調，仲介有意識地在菲律賓與印尼經由不同的管道與機制來尋找特定特質的移工，並透過招募、訓練、再現等過程來打造「理想的女傭」。

一、階層化的他者：移民分類的種族化

「種族」(race) 的概念，通常讓人聯想到以生物差異為基礎的人群分類。十九世紀的「科學」知識，如體質人類學，強化了種族分類作為客觀存在的假象，並以此合理化殖民者與優勢白人對於有色人種的刻板印象與差異待遇。³ 二十世紀後期以來，學界已經普遍質疑「種族」作為一種實存範疇的正確性，指出膚色等外形差異不是互斥的類別，而是連續分布的差別，近期的考古證據也揭露人類基因的同出一源。人文社會學者也發現，特定的種族類屬在不同的歷史時期所指涉內容經常有所轉變，最明顯的例子就是美國社會關於「白人」(white) 類屬的涵蓋內容的變化，十九世紀前半的貧窮愛爾蘭移民、二次大戰前的猶太人，都被認為不是「白人」，後來才逐漸被納入此一範疇。這些例子清楚地呈

³ 這是所謂的科學種族主義 (scientific racism) 或學院種族主義 (academic racism)，透過語言、論述等文化霸權，合理化關於種族的集體形象與歧視行為 (Balibar 1991)。

現「種族」分類的社會建構性。

當今的學界多避免使用「種族」的概念，因為此一名詞蘊含種族分類有客觀存在的指涉，轉而使用種族主義（racism）或是種族化等概念。前者指的是種族分類與歧視作為建制化、系統性的社會關係；後者則藉由過程性的動名詞，強調構成種族區分的社會、意識形態過程。我認為種族化是一個有效的社會學分析工具，可以幫助我們考察種族主義形成的動態歷史過程，更具體的說，種族化的過程標示（mark）出某一社群在生物或文化上的與眾不同（Lie 2001: 18），這樣的族群差異被本質化、自然化，並貶抑為系譜學上的「他者」（Yuval-Davis 1999）。

然而，關於種族化過程的主要場域與此概念的理論首要性，在學者間仍有爭議。美國學者 Michael Omi 及 Howard Winant（1994）觀照的是種族形構（racial formation）作為一個政治過程，國家（state）根據制度化的種族類屬來分配、組織社會資源，同時，社會運動也可能透過政治過程重新建構種族的意義。馬克思主義陣營的學者則提出不同的看法。英國學者 Robert Miles（1989）認為不宜把「種族化」等同於「種族群體」（racial groups）的分類，他強調對於種族範疇的理解不可脫離階級分化、生產方式的分析，種族化是一種意識形態過程，協助並掩飾階級剝削關係。華勒斯坦（Wallerstein 1991）也認為種族分類的產生，是殖民主義、世界體系分工的意識形態效果。然而，這些馬派學者的立論，也被批評為把種族主義過度化約為階級支配。

在國際遷移的當代脈絡中，外國人一政治文化社群的外來者（outsider），成為種族化的主要目標。然而，並非所有移民都遭遇同樣程度或型態的種族化。比方說，對於法國人來說，移民（immigrant）一詞，通常指的是膚色深的阿爾及利亞人，而非實際人數較多的葡萄牙移民。對於日本人來說，「外勞」指的是來自貧窮亞洲國家的體力工人，

而不包括韓國人、中國人，以及歐美人士（Lie 2001: 18-19）。這樣的現象呼應了上述學者的討論：種族界線與階級位置、世界體系中的階序有高度的相關；同時進一步呈現，種族界線的社會建構反映出該社會對於「他者」的文化想像—某些群體被認為具有歷史或文化上的親近性，可以變成「我們」的一部分，而其他群體被看作有根本差異、難以同化的永恆他者。

當代歐洲學者針對種族主義的內涵在後殖民時期的轉變，區分出種族主義的新舊類型（Wieviorka 1994）：舊種族主義把非白人視為次等人種，但可被接受存在於同一社會，只要他／她們位居邊緣，並提供可被剝削的勞力，換言之，是一種非平等主義的種族主義（inegalitarian racism）；新種族主義（new racism, neo-racism）則是一種分化的種族主義（differential racism）或文化的種族主義（cultural racism），把移民視為具有根本差異的異族侵犯者，其文化傳統與生活方式被地主國認為無法同化相容，應該被完全排除。法國政治哲學家 Etienne Balibar（1991）把這種對移民的歧視，稱為沒有種族的種族主義（racism without race），新種族主義著眼的不是通常聯繫於「種族」概念的生物體質、外表形徵等差異，而是把文化差異視為自然的本質，進而合理化主流社會排斥與歧視移民的行為。⁴

⁴ 有人或會質疑，既是「沒有種族的種族主義」，何以仍需要「種族」二字？有些研究者便採取「族群化」（ethnicization）的概念，以迴避「種族」一詞的生物意涵，如 Anne Loveband（2004）用此概念來討論台灣仲介對印勞的行銷，及華勒斯坦討論職業結構的族群化（ethnicization of occupational structure）（Wallerstein 1991: 83）。但我認為，「族群化」容易被誤解為群體成員內聚性的認同，而「種族化」可以清楚標示出群體分類是一強加性的過程。再者，本質化的文化論述中經常夾帶生物性的迷思（Balibar 1991: 26），如文化的傳遞與基因的再生產就很容易被混為一

新舊種族主義的區分，其實比較是理念型的區辨，而非二分、演化的歷史型態。如Michel Wieviorka（1994: 183）所言，種族主義的不同版本反映出的是文化分殊化與社會不平等的不同型態的結合。而我們在引用這些美國或歐洲學者的論述時，更要謹慎注意這些概念植基於特定的時空脈絡，必須將種族化的過程歷史化、脈絡化。因此，我提出「階層化的他者化」（stratified Otherization）的概念，強調必須用關係性的架構來理解種族化的過程與結果。種族化不只建構自我與他者的二元區分，而是衍生複數的他者，連結於不同階序的文化想像。我們對於種族主義的分析，必須放在與其他支配關係的締連交織中來理解。⁵我們對移工的主體位置的了解，必須座落於更寬廣的論述與結構脈絡裡，用階級形構、世界體系分化的座標來定位不同種族他者的相對位置與差異建構。以下根據此概念架構分析「外勞」在台灣如何被建構為一種族化的範疇。

二、誰是「外勞」？階層化的族群地景

「外勞」一詞的正式出現約在八〇年代後期，首先出現在報章有關非法打工、是否開放外國勞力輸入的議論中，隨後也成為政策法令中的

談。台灣社會對於外籍配偶的生育是否影響台灣的「人口素質」的相關討論，就充分印證了這樣的曖昧論述。

⁵ 種族主義與其他支配的交織締連也隨著歷史而轉變。種族歧視在台灣並非當代的新現象，因此，我們也必須歷史性地考察「我們／他者」的界線如何擴充與緊縮，方能充分理解「外勞」的種族化。我在他處說明，隨著「舊的族群他者」—原住民被納入「新台灣人」的國族認同論述，「外勞」成為「新的族群他者」，臣服於類似的種族化論述（Lan 2006）。

官定用語。純就字面上的意義（denotation），此詞彙應該涵蓋所有非中華民國籍的勞工，然而，其言外之意（connotation）具有特定的階級與種族意涵，指的是來自於東南亞「低度發展」國家的低階藍領勞工。換句話說，所謂的「外籍」，並不包含所有的外國人。來自於歐美與日本等「高度發展」國家的白領工作者，並不在指稱之列；所謂的「勞工」，指的是製造業工人、營造業工人、漁工、家庭幫傭與監護工，不包含工程師、經理人員與英文教師等專業雇員。

1992年頒布的「就業服務法」為外國人的聘僱提供了法律的基礎，其中的第五章明確地訂立了二元區隔的規範制度。專業白領外國人⁶的聘僱，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。而低階移工的僱用，採取的是所謂「客工」（guest worker）的模式，雇主的聘僱資格受到配額的管制，移工只允許在工作契約期間有最長到六年的短暫居留。⁷不同於可自由轉換契約的白領專業移工，低階移工被剝奪了在地主國勞動市場流動的權利，他／她們只能為一個特定的雇主工作，除了少數例外條件，不得轉換雇主。⁸

⁶ 該法的第46條定義下的專業白領外國人的聘僱，包括專門性或技術性之工作、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、外僑學校及外國語文教師、運動教練及運動員、宗教、藝術及演藝工作。

⁷ 開放初期，政府批准移工契約的最長年限為三年（二年契約外加一年展延），而每人只能到台灣來工作一次。後來，為了要降低移工的逃跑數字，2003年5月頒布的新版「就業服務法」中，准許了「具有良好紀錄」的移工，可以再來台灣一次，工作居留的上限成為六年。

⁸ 「就業服務法」第59條規定的例外情形，包括雇主或被看護者死亡或移民、雇主因為關廠歇業或不依勞動契約給付工作報酬、船舶被扣押沉沒而無法作業等原因。勞委會在2005年2月的飛盟外勞抗爭事件後，宣布將開放外勞轉換雇主，實際操作的方式仍有待觀察。

衛生署也沿用「就業服務法」的分類把外國人分成了三個階層，透過不同內容的體檢要求，對不同「種類」的外國工作者進行差異性的公衛管控。2003年1月公布的「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」，把多數專業白領列為甲類人員，得免除健康檢查合格證明，只有外僑學校及外國語文教師被列為乙類人員，因為被認為是與台灣學生有頻繁接觸、有必要嚴格管控的高風險群，申請聘僱許可及展延聘僱時需檢具體檢證明，內容主要是針對HIV、肺結核、梅毒等傳染性疾病。低階的藍領外勞則被列為丙類人員，體檢的規定最為嚴格與繁瑣，除了申請聘僱、展延、轉換雇主時需檢具體檢證明，入境後的每第六、十八、三十個月也要定期接受健康檢查，項目也比乙類人員多，包括B型肝炎、寄生蟲、癩病、精神狀態。女性移工在申請聘僱時需做妊娠檢查，入境之後的定期懷孕檢查則在2002年11月後取消。

台灣長期以來作為一個以漢人／華人為主的社會，公民身分的取得採取血統主義（*jus sanguinis*）的原則，對於外族人口的歸化進行嚴格的把關（成露茜2002）。然而，近年來「國籍法」與「入出境移民法」的修改，為外國人的長期居留與歸化開了一扇窗口，但這樣的管道仍是基於階級偏見而有所篩選。藍領的東南亞移工由於在台工作期限有限，很難有資格申請長期居留或公民身份。白領專業移工在台灣合法居留滿七年後得申請永久居留，⁹滿五年、無犯罪紀錄，並且「有相當之財產或專業技能，足以自立，或生活保障無虞」者，¹⁰便得以申請歸化入籍。

由勞委會、衛生署、以及籌劃中的移民署等政府機構，透過以上的法律政策，集體打造出一個如何定義「我們」與「他者」的體制，在進

⁹ 2003年2月修定的「入出國及移民法」，第23條。

¹⁰ 2001年6月修定的「國籍法」，第3條。

入勞動市場的管道控制以及居留 / 公民身分的規範上，採取的主要原則是區分「原生」相對於「外來」、「公民」相對於「非公民」的種族—國族主義 (ethno-nationalism) 模型，次要原則是階級主義與唯才主義 (meritocracy)，凡「符合我國國家利益」、「對我國有特殊貢獻者」、「為我國所需之高科技人才」，¹¹即使是不具有共同血統的外國人，仍得以被接納進入台灣這個共同體。

我提出「階層化的他者化」的概念，強調必須用關係性的架構來理解種族化的過程與結果，在涵括一系列族群他者的光譜中，不同遷移主體的分布端賴於他 / 她們的社會位置與相應的文化想像。圖 1 摘要性地陳述了「外勞」如何在階層化的族群地景中，被建構為一個種族化的範疇。

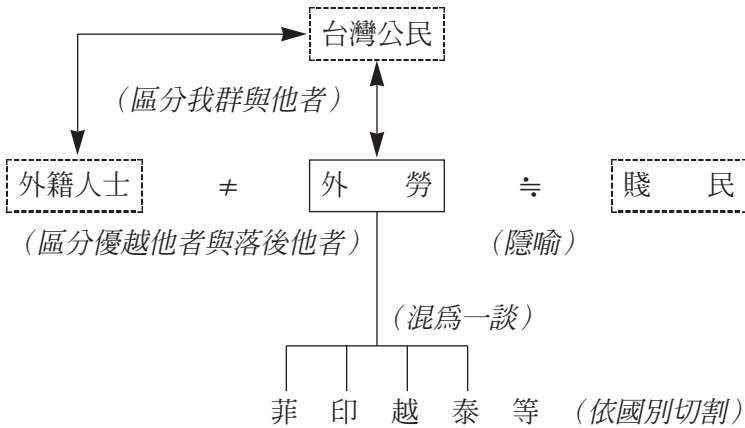


圖 1 階層化的族群他者

(括弧內斜體表示畫界邏輯)

¹¹ 2003 年 2 月修定的「入出國及移民法」，第 23 條。

「階層化的他者化」的第一個主要面向是把東南亞「外勞」視為低劣的他者，獨立於較為籠統、中性的「外國人」範疇。「外國人」的指涉對象主要是來自西方先進國的白領外勞，雖是族群他者，卻被認為具有文化與經濟上的優越性。如前所述，台灣的政策區分出階層高低的異族性（foreignness），白領移工是台灣需要、歡迎歸化的「國外人才」，而藍領移工僅被認為是理想的工人與僕人，卻不夠資格作台灣的公民。這樣的區分也普遍地出現在媒體報導之間，白皮膚的專業移工通常被尊稱為「外籍人士」，而來自東南亞的契約移工則被貼上「外勞」的污名標籤。階級主義固然主導了接納或排除外國人進入台灣勞動市場與政治社群的相關規定，然而，當來自東南亞國家的低階勞動者被界定為不可同化的他者時，職業分類與族群分類無形中被混為一談，衍生了曾熾芬（2004: 45-46）所謂的「種族化的階級主義」（racialized classism）：

低階外勞被認為在本質上缺乏一種使他們可以成為台灣社會人口組成的素質，他們缺乏成為「我們」的基本條件。於是原來的階級主義進一步被種族化，形成了種族化的階級主義…低階外勞與其他外國人分離的歸類，使得他們成為「他者中的他者」（others within others）。在這樣的命名政治之下，低階外勞獨立地成了台灣社會的最外圍的他者。

我要進一步強調的是，這裡牽涉到的階級主義，不只是個人在職業分類上的階層位置，也是個人的公民身分與其國家在世界體系中的階序排列。來自歐美日的管理階層、專業人員，其個人的遷移與跨國資本的輸入是平行的路徑，同樣的，低階勞工的來源之所以是東南亞的國家，並非歷史的偶然，而是與台灣勞力密集產業的南進有著結構上的平行關

係。核心國的資本、人才與發展成果是半邊陲所欲求模仿的，相對的，邊陲的貧窮國家則被視為填補廉價勞動力的後備軍產地。對於移工的人力資本的價值評估，也不可能脫離國際化的制度場域而獨立存在。台灣聘僱的外籍英語老師多來自美英澳，而非印度、菲律賓，反映出語言資本的社會鑲嵌有權力階層的高低。台灣的學生與家長急切擁抱的不僅是核心國的語言與文化，也期待教授者有著淡膚色與「上國」口音。

不同於「上國」白領移工被視為優越他者，來自第三世界的移工被看作落後他者。在台灣的社會新聞中，特別是引進外勞的初期，充斥了種族歧視的刻板印象，把「外勞」視為危險、落後、不衛生、不文明的次等族類（Cheng 2003; Lan 2006）。媒體報導反映出一種「社會病理學」的論述（吳挺鋒 1997），「外勞」被建構成需要小心監視與有效管理的人種類屬和社會問題。相關的他者化論述中出現了逆反循環的因果邏輯，一方面，東南亞國家的經濟弱勢，被台灣民眾歸咎於其基因、或文化習性上的低劣，如有受訪的台灣雇主把菲傭的偷竊解釋為因為菲律賓人是「海盜的後裔」，或者認為這些國家的低度發展，源於熱帶地區的懶惰稟性。另一方面，這些國家的經濟弱勢，又被認為是導致其人民在品格與習性上有缺陷的原因，例如，女性移工經常被污名化為進行「假打工、真賣淫」，為了逃脫貧窮而出賣肉體。地方新聞也屢屢報導荔枝被偷採、雞禽豬隻遭竊的事件，在沒有證據的情況下，遭竊的農民往往指控或暗示外勞為嫌疑犯，認為這麼便宜的東西只有外勞才會偷。¹²

¹² 聯合報，1999.12.7，〈兩百多隻種雞 疑外勞偷走〉，第19版。

聯合報，1999.12.29，〈德川家康大樓 成了小偷的最愛〉，第19版。

聯合報，2000.6.27，〈撒麵粉當農藥 嚇阻偷荔枝〉，第18版。

聯合報，2001.8.20，〈豬隻被偷又被殺 飼主真氣惱〉，第18版。

甚者，外勞作為一個階級化與種族化的範疇，在台灣社會已經變成一個脫離字面意義的隱喻（metaphor）。當我用「外勞」與「外傭」的關鍵字在新聞資料庫中進行搜尋時，經常找到一些與移工完全無關的報導。例如，一群國中代課老師陳情抱怨他／她們的工作，敘述的方式是：「我們連外勞都不如！」¹³另一個例子是某電視演員在拍戲期間因風吹日曬而損害皮膚，她因而被冠上「菲傭」的綽號。¹⁴在這些例子裡，「外勞」與「外傭」被當作一個譬喻，象徵的是台灣社會中最不被欲求（undesired）的位置，不僅是底層階級（underclass），也被去除了女人味，接近具有種姓（caste）意涵的賤民。

「階層化的他者化」的另一個主要面向，牽涉到「外勞」內部依據國籍區別而建構的種族化差異。一方面，「外勞」被社會建構為一個「次等他者」的集體範疇，另一方面，移工又根據國籍區分成不同的次類屬，如菲勞、印勞、泰勞。同一國家的移工，即使來自不同地區以及族群，但被台灣人視為一個同質的社會集體，並且，不同國家的移工被認為具有根本、明顯可區辨的文化差異。這同時呈現了Eviatar Zerubavel（1991: 27）所說的兩種不同的畫界過程：一是淡化了內部差異的混為一談（lumping），二是放大不同類屬間的差異以強化界線區隔的切割（splitting）。

仲介的行銷策略與俗民輿論把移工按國籍分類，也有制度性的原因。國籍別經常是國家引進移工時的主要規範原則，特別在台灣，外勞政策成為政府行使實質外交的重要場域。引進移工所簽訂的協約代表了

¹³ 聯合晚報，2002.3.5，〈薪水遲未發 代課老師：不如外勞〉，第7版。

¹⁴ 聯合報，2001.11.1，〈拍公視「寒夜」飽嘗日曬苦 林立青黑得像「外勞」〉，第27版。

國與國之間的正式互動，是間接確認台灣國格的一種方式（曾熾芬 2004）。不僅外勞來源國名單的決定是由外交部所主導，外交的齟齬也屢次造成移工的凍結。例如，1999年7月，菲政府片面宣布斷航；¹⁵ 1999年8月，菲律賓海外就業署（POEA, Phillippine Overseas Employment Administration）發布對台灣人力仲介業者認可的第十號公告，稱勞委會為「台灣省行政院勞委會」，並片面決定從嚴審核台灣雇主與仲介業者資格；¹⁶ 其後，雙方政府在航權協議、仲介問題上的談判屢次破裂，這些外交拉鋸戰與主權爭議導致了2000年下旬歷時六個月的凍結菲勞引進，但只限於公共工程與重大投資等專案。¹⁷ 1999年9月，航權爭議出現的數月後，勞委會宣布開放引進「個性溫和」的越南外勞。¹⁸ 另一個例子是2002年8月凍結印尼移工的聘僱。原本勞委會希望藉此督促印尼政府採取行動抑制上升的印勞逃跑率，這項禁令稍後卻因

¹⁵ 菲國外交部指稱華航違反與該國政府的協議，使用大型飛機往來馬尼拉至香港的航線，並且降低票價，奪走菲律賓航空公司的大部分乘客。（中國時報，1999.7.22，〈菲停華航第五航權一個月 香港／馬尼拉航線受影響〉，第9版）

¹⁶ 工商時報，1999.8.3，〈菲國貶損我主權，勞委會不甘示弱，月中不惜凍結引進菲勞〉，第4版。

¹⁷ 勞委會於2000年6月1日開始凍結引進菲勞，觀察期為三個月，當時的主委郭吉仁說明凍結原因是因為「菲國駐華代表處長久以來無視我國法令，介入勞資爭議及收容非法菲勞，並且以違反勞動契約或道德問題對台灣雇主及人力仲介公司實施不合理的黑名單制度」（工商時報，2000.6.1，〈勞委會今起凍結菲勞三個月〉，第6版）。2000年9月27日台菲航權談判完成，但凍結持續延長三個月，直至勞委會表示得到菲國政府有關勞資爭議、逃跑問題的「善意回應」，於2000年12月7日正式解凍。

¹⁸ 工商時報，2000.1.3，〈中菲航權談判頻頻觸礁、菲勞中心不當介入勞資爭議〉，第2版。

為台灣與印尼之間的外交衝突而延長超過兩年半之久。2002年12月，陳水扁總統原本安排了一趟到印尼的私人訪問（所謂的「渡假外交」），這個計畫被媒體揭露後，印尼政府公開反對，因而被迫取消。經濟部隨即暫停了在印尼建立加工出口區的計畫，而立法委員催促政府要「硬起來」，改招募較「友好」國家的外勞，以報復印尼政府。¹⁹

下節將進一步說明，台灣政府對於移工市場的外部干預，如何影響台灣仲介的經營型態，以及強化了仲介在招募外勞的過程中的支配性。在類型化的行銷策略中，仲介公司將不同來源的勞動力區分為不同的次類屬，即使菲律賓和印尼其實都是多族群、多元文化的國家，但國族的框架被放大為自然化的範疇，共享的政治歷史背景被等同於本質性的文化與生活方式，並直接轉譯為移工個人的秉性與特質。

三、移工仲介機制

加拿大學者 Abigail Bakan 及 Daiva Stasiulis（1995）指出移工引進過程中的兩個守門員，一是地主國的政府，二是仲介業者。地主國政府基於國界管控與移民政策的考量，界定了何種國籍與社會條件的勞工得以進入國境工作、取得移民資格，而仲介則是基於生意考量，必須有效區隔勞動市場、對雇主投射有關不同種族移工的刻板印象，兩者聯合起來再生產了一組關於移工之招募與安置的高度種族化的論述與作為。

在亞洲的勞動力跨國遷移系統中，私營仲介尤其扮演了關鍵性角色。在美國、加拿大的制度環境中，透過家庭團聚、工作移民等管道遷移者，在定居數年後得以取得永久居留的身分。移民的社群網絡隨後發

¹⁹ 中時晚報，2002.12.8，〈立委要求凍結印勞 朝野同仇敵愾〉，第3版。

展為勞力媒介的非正式機制，由先來落腳的移民招募母國的親戚朋友加入跨國遷移的行列，有經驗、人脈的移民成為轉包工作給新移民的中間人（Hondagneu-Sotelo 1994）。反之，在亞洲，由於地主國採取契約客工的制度，移工勞動力需要持續更替的新血，雇主和移工都缺乏對另外一方的資訊，必須仰賴仲介業者作為彼此牽線的媒介（Martin 1996; Okunishi 1996）。根據 Manola Abella（1992），所有亞洲勞力輸出國的政府，都頒布了若干措施直接或間接地鼓勵私營仲介的生存與發展。國對國的直接僱用，或是國家集中經營仲介的計畫，在菲律賓和印尼都遭到仲介業者的強烈反對。Abella 也說明，亞洲地區在 1980 年代間，內部的勞動力遷移的大量增加，主要是由於商業性的仲介招募活動的擴充。

在不同的亞洲地主國，由於政策規範的差異，仲介的支配程度也有不同。台灣因為對於移工的工作期限規定較嚴，契約期滿就須返國，在這樣一種配額循環使用、勞動力替換率高的系統裡，移工社會網絡難以發展為替代性的招募機制，相對地就增強了對於仲介機制的依賴。²⁰除了少數大型企業自行引進外勞，家庭雇主與中小企業由於規模與資源上的限制，面對高度官僚化的招募過程（勞委會的申請流程繁瑣複雜，不利直接僱用），自行引進的成本過高，²¹結果就是強化了仲介在招募移工來台過程中的支配性，也創造了他／她們謀利的空間。移工到台灣來工作必須支付的仲介費可以說是亞洲之冠（細目在稍後說明），即便是同一移工要再度來台工作還是必須要透過仲介機制，再繳納一次費用。

²⁰ 相對起來，移工在香港和新加坡，在僱用契約可以延續的政策規定下，可以在當地無年限地居留，因此，資深的移工經常替雇主的朋友鄰居介紹家鄉的親戚家人來打工。

²¹ 蔡明璋及陳嘉慧（1997：85）把這視為國家行政管理下的一種「組織資產特殊性」。

蔡明璋及陳嘉慧（1997）從市場政治論的角度考察外勞政策如何形塑了仲介市場的運作，台灣政府管價（外勞適用於基本工資）又管量（循環配額的管控）的政策，創造了市場中的尋租空間，加上仲介業的過度膨脹、高度競爭、短期利益導向，衍生了擁有配額的雇主向仲介收取回扣的惡質作為。組織擴充與重整是外勞仲介要在這個競爭激烈的市場中取得優勢的另一個方式，台灣仲介近年來紛紛在輸出國設立了仲介公司，或成立海外分公司，²²以減少對國外仲介的依賴所產生的不確定性與業務成本，經由將市場競爭內部化為公司的組織層級（Williamson 1981），幫助他／她們在招募和訓練過程中極大化控制。

仲介公司在這個高度競爭、波動的產業中求生存與發展的另一個常見策略，是強化關於不同國籍移工的刻板印象、以創造市場區隔的行銷論述。誠如 Bakan 及 Stasiulis（1995: 309, 317）所言，這樣的意識形態工作（ideological work）與仲介的媒合角色息息相關。仲介要成功達成交易的前提，是說服雇主專業化篩選的必要性，為此，仲介必須能夠有效地投射關於移工的種族化形象，以讓客戶對其專業知識留下深刻的印象，並相信他／她們能提供適切的媒合安排。

先前的研究者（Cheng 2003; Lin 1999; Loveband 2004）已經觀察到台灣仲介在宣傳聘僱外勞的廣告中，經常根據國籍別來操弄不同的刻板形象。然而，既有研究仍多限於描述性的比較陳述，我們需要進一步解釋：這樣的種族化論述是在怎樣的結構環境與組織過程中得以衍生與再製？這樣的種族界線又造成了不同國籍的勞工在實際招募過程以及勞動條件上有怎樣的差別？我特別強調的是，仲介業者的種族化工程不僅止

²² 印尼和菲律賓政府都禁止外國人開設仲介，因此這些台灣仲介借用當地人的名義（「人頭」）來登記公司，但仍由台灣仲介掌握實際的運作與管理權。

於論述與意識形態工作，更是一系列組織化的實作（organized practices）。以下的分析將集中討論仲介業在招募、訓練與安置家務移工的過程中，如何塑造菲律賓與印尼移工的區隔，創造了一個階層化的家務移工市場，對不同國籍的女傭賦予差別性的工作內容與勞動權益，結果助長了這兩群移工女性之間的競爭關係，阻礙了移工社群跨國籍結盟的可能。

本文的主要資料來源，包括我在印尼（2003年8月）以及菲律賓（1998年5月）對招募過程與訓練中心的田野觀察，以及與11家仲介公司人員的訪談。訪談期間分為兩階段：1998年秋季到1999年夏季、2002年秋季到2003年夏季。受訪的11家仲介公司中，有4家是在移工母國的仲介，包括2家由菲律賓人經營，2家由印尼華僑經營，在台北訪問的7家仲介公司中，有5家是專營家庭幫傭與監護工，另外的2家也有仲介廠工。²³這7家台灣仲介公司都同時引進菲律賓、印尼的工人，在訪談的當時，有4家在菲律賓或印尼設有分公司或訓練中心，其餘3家的規模較小，則是與母國仲介合作。此外，我也廣泛收集了相關的網頁宣傳與文獻資料。本文隸屬的研究計畫，同時進行了勞雇雙方的深入訪談，包括58位菲律賓籍家務移工、35位印尼籍家務移工，以及50位台灣雇主，也提供了本文的輔助性資料。

四、階層化的家務移工市場

外勞開放的前幾年，菲籍移工占據了台灣大部分的家務勞動市場，

²³ 據受訪仲介表示，家庭類外勞與工廠外勞的仲介通常是分開經營，因為兩者的招募與安置過程不盡相同，而且仲介廠工涉及較複雜的回扣政治。

直到2000年左右，印尼的競爭者大量進入台灣，進而取得數量上的優勢。²⁴如表1所呈現，菲籍移工在台灣所有家務勞工的比例，從1998年的83%降到2002年的18%。同時期，印籍移工則從15%上升到68%。印籍勞工的數量在2003年開始出現下降趨勢，是因為勞委會從2002年8月凍結聘僱，直到2004年12月才重新開放。原先由印勞占據的市場，一部分轉到菲律賓，另一較大的比例移到1999年11月始開始引進的越南移工。²⁵

表1 在台灣的家庭類外勞（含家務幫傭與監護工）的國籍分布（1998-2003）

年度	菲律賓	印尼	越南	泰國	馬來西亞	總計
1998	44,559 (83%)	7,761 (15%)	0 (0%)	1,030 (2%)	18*	53,368
1999	42,893 (57%)	27,948 (37%)	33 *	3,912 (5%)	7*	74,793
2000	34,772 (30%)	63,563 (60%)	2,634 (2%)	5,356 (5%)	6*	106,331
2001	24,875 (22%)	78,678 (70%)	5,221 (5%)	4,158 (4%)	2*	112,934
2002	21,223 (18%)	81,490 (68%)	15,263 (13%)	2,733 (2%)	2*	120,711
2003	29,347 (24%)	47,891 (40%)	40,397 (33%)	2,901 (2%)	2*	120,598

資料來源：行政院勞委會，《勞動力統計月報》，1998-2003年十二月份號，由作者彙編統計製表。

* 百分比低於1%。

²⁴ 有審查人質疑這樣的消長是否源於勞委會在2000年間對於菲勞引進的凍結。事實上，當時的凍結只限於公共工程與重大投資專案，對一般製造業與家庭類外勞的並沒有直接的影響，同時，凍結的時間只有六個月，印勞數目的成長在菲勞解凍後仍然持續上升，說明政策介入的影響很有限，主要是市場性的因素在作用。

²⁵ 本文的討論只限於2003年以前的情形。印勞與越勞在近兩年來的互為消長，不是仲介或市場的因素，而主要是國家政策的介入。在凍結印勞引進後，其原有的市場占有率約有一半轉到菲勞，另一半轉到越勞。越勞的市場利基與印勞較為類似，但可能由於前者的訓練時間較不足，雇主對前者的滿意度不如後者。凍結印勞政策對於仲介業造成很大的衝擊，許多在印尼投資的訓練中心被迫閉關。有受訪仲介表示，為了因應外勞政策的不可預期性，今後在經營政策上將採取分散外勞來源國家，以降低政策突變帶來的風險。

本節將分三部分來討論台灣的家務移工市場：在需求面上，由於雇主的需求與偏好不一，僱用資訊並不充足，仲介因而取得相當的操弄空間；在供給面上，由於菲律賓與印尼在殖民歷史、現代化經驗的不同，兩國移工在平均教育程度、英語能力上的差距，影響了她們與台灣雇主的互動關係；最後，仲介在勞雇之間擔任配對的中間人，簡化勞動力來源的多元內容，並強化以國籍為界線的種族化刻板印象（如「聰明刁鑽的菲傭」相對於「單純溫順的印傭」），藉此建立不同國籍移工的市場區隔，塑造出一個階層化的家務移工勞動力市場。這樣的行銷策略對於仲介來說有三個主要目的：一、透過這樣的廣告與說帖塑造其對於勞動力來源有專業了解的形象，藉此說服雇主媒合安排的重要性；二、經由勞動力的市場區隔提供類型化的聘僱選擇，滿足不同雇主的需求；三、這樣的刻板印象可以說服某些類型的雇主從僱用菲勞改為僱用印勞，後者的招募提供了仲介較高的利潤與相對於母國仲介的自主性。

（一）分殊的需求、有限的資訊

家庭類雇主對於移工勞動力的需求主要區分為家務幫傭、監護工兩大類，前者以托兒與家務為主，後者以照顧老人與病人為主。這樣的區分基本上依照官方的分類，然而多數移工的實際工作狀況並沒有清楚的分別，從事照顧工作的監護工也多需要處理家務。²⁶所以，比較有意義的區分是指認出雇主的首要需求。我歸納出台灣雇主僱用家務移工的四種主要目的（詳見藍佩嘉 2004）：雙薪家庭僱用外傭的主要考量是在

²⁶ 再者，由於家庭幫傭的配額高度緊縮，只有監護工持續開放，許多家庭是以偽造的醫療證件申請監護工，來負責家務與照顧小孩。官方文件上的分類，與實際工作狀況經常不符合。

家托育的便利；家裡有老人或病患的則是希望藉由外勞提供全天候又成本低的照顧；富裕家庭則在本地傭人難找又昂貴的狀況下，改僱外籍居家女傭；最後，經營商店或小型家庭企業的雇主，則期待移工可以提供公私領域的雙重勞務，成為店員兼女傭的超時幫手。

雖然有少數極度謹慎的台灣雇主，會跟隨仲介親自到移工母國去面談選工，多數雇主只在台灣根據仲介提供的資料來做判斷與決定。通常應徵者會被拍一張大頭照、一張全身照，有些仲介公司還會拍攝一段簡短的錄影帶，由應徵者用英文或華語向雇主作自我介紹。仲介提供的檔案裡還包括簡單的履歷，如應徵者的身高、體重、年齡、宗教、婚姻狀態、學歷、專長與工作經驗等。由於資料有限，外貌的直接印象相當程度影響了雇主的決定，不少受訪者模糊地解釋當初決定的形成：「看得順眼的」、「一看到她照片就覺得蠻有緣分的」。外貌、膚色、體型這些生物特徵，經常被雇主與仲介用來推斷應徵者的個性與人格特質。根據我的實地觀察，仲介在挑工時，必須在很短的時間內從眾多的應徵者中做判斷與選擇，他／她們通常淘汰膚色太深者，認為其看起來「不文明、落後」，體形豐腴則被當作「懶惰、不勤快」的表徵。

對於應徵者的條件，雇主的偏好並不一致。有人喜歡僱用成熟、已婚有小孩的，認為這樣的移工比較穩定、不會到處玩，有家庭責任，也有持家育兒的經驗。但也有雇主偏好單身年輕的，認為已婚者可能因思念小孩或先生外遇而導致心情衝擊，或是覺得造成別人的家庭分離而感到內疚。對一般仲介或雇主而言，應徵者有在其他國家工作的經驗是正面的條件，但曾經到過台灣工作則未必是加分的因素，反而可能扣分，因為有些雇主相信「回鍋的外勞變得很油條」，再者，由於在台灣已有朋友和網絡，會增加她們「逃跑」的可能。

雇主的偏好條件中最分歧的，就是對於大學程度的菲籍移工的看

法。雖然雇主普遍認為高中畢業的移工比起學歷低者，文明程度較高，也較能信任其處理現代家務的能力。但是，具有大學肄業或畢業學歷的移工，被有些雇主嫌棄為「意見太多、自以為是、不像個女傭」，但也有其他雇主會優先錄取知識水平高、英文流利的應徵者。這樣兩極化的看法，通常跟雇主在勞動需求與學歷背景上的差異有關。一般說來，當僱用移工的主要目的是照顧小孩，特別是學齡期兒童時，父母會比較偏好學歷高、說英文的菲勞，認為其具備現代托兒的知識，也可以順便教小孩英文。如果雇主的主要需求是照顧病人與老人，學歷高、白領背景的移工則被認為可能無法適應這樣辛苦的工作。

此外，雇主的學歷與英文能力也是影響勞動力偏好的一個重要變項。高學歷、有國外生活經驗的雇主，可以用英文溝通，傾向偏好菲勞；學歷較低、無法用英文溝通的雇主，特別是老人，則偏好僱用會講國語的印勞與越勞。但也有不少居於其間的雇主，特別是具有充分經濟資本、但文化資本較不足的商家老闆、小企業主，認為僱用講英文的菲傭可以增加家人練習英文、學習英文的額外功能。²⁷我在田野期間曾在菲勞聚集的教會開授一堂中文班，班上的學生向我抱怨她們在雇主家都沒有練習中文的機會，如以下兩位菲籍移工所說：

我的老闆跟我說，當他／她們在看我的履歷表時，老闆娘不喜歡我，她說我看起來太老太醜。可是老闆說：「但是她是大學畢業耶，而且是英文系的，也許她可以教我們英文。」

²⁷ 但也有些雇主擔心小孩在菲籍保母的照料下，講的英文會有菲律賓口音，因而焦急的要把小孩送到外面的英語班去矯正腔調，跟英國、美國、澳洲的老師學習被認為較「正統」、「典雅」的英文腔（Lan 2003: 151）。

他／她們僱我們菲律賓人，因為想要學英文。家裡的小孩都是唸美國學校，他／她們從來不跟我說中文，因為想練習說英文。我知道如果要請一個英文家教很貴，可是我們什麼都做，而且很便宜！

當英文能力變成僱用家務移工的一個偏好條件，雇主除了考量移工兼任英文家教的實用功能，也希望藉此作為一種地位象徵。有菲籍移工告訴我，即便她們不會說中文，卻被雇主要求在家接聽電話。也有雇主喜滋滋地向我轉述，小孩的老師來電，聽到接電話的人講英文，嚇得說不出話而掛了電話。在這些例子裡，僱用一名講英文、高學歷的外傭，增加了此項僱用關係裡「炫耀性消費」(Veblen 1994)的光彩。然而，對於在全球經濟中尋求向上流動的台灣新富階級 (the new rich) 而言，僱用這樣的「菲傭」像是一把兩面刃：雖然可以彰顯他／她們新近的階級流動，卻也可能削弱了雇主支配傭人的權威。我在下面會進一步舉例說明，教育程度略低的台灣雇主與其菲籍移工之間的英文溝通，經常成為一個權力拉鋸的日常戰場。

總結來說，台灣雇主的需求是分殊的，派任給移工的主要工作內容，形塑了雇主對於不同國籍、條件的移工的偏好。然而，由於關於勞動力供給的資訊是不充分的，雇主只能依賴仲介提供的有限資料來做判斷，在資訊不足的狀況下，雇主經常根據外型、婚姻、宗教、文化等刻板印象來對應徵者進行推估與篩選。首次僱用外勞的雇主，由於缺乏經驗，相當依賴仲介提供的資訊與判斷；非首次僱用的雇主，則較可能根據先前的經驗，來驗證或修正對於不同類型、國籍、條件移工的平均印象。但是，因為家庭類雇主在僱用移工的人數與經驗上都有一定的限制，很難從少數個案來有效反駁仲介對於移工市場的描述，²⁸這使得仲

介在配對的過程中仍有相當的操控與支配的空間。

(二) 教育與語言資本的差異

菲籍和印籍的移工在平均教育程度上有明顯的差距。先前的研究者已經指出，有相當比例的菲籍移工具有大專學歷並在菲律賓擔任低階白領的工作（Parrenas 2001），根據菲律賓的官方調查，有二分之一的菲律賓海外勞工具備大專畢業或肄業的學歷，另外三分之一完成了中學教育（NCRFW 1993）。這樣的教育水平和美國殖民政府在菲律賓廣設大學的歷史有關。在菲律賓的就學年齡人口層中，大學與專科的在學率超過31%，顯著高於印尼（14.6%）。²⁹相對於菲律賓的「人才流失」（brain drain）現象（Alegado 1992），印尼大學生尋找海外工作的比例低得多。在台灣印尼移工的平均教育程度約介於初中到高中之間。³⁰不同於菲

²⁸ 比方說，仲介會跟雇主說：「你碰上的這個只是個例外啦，我其他客戶的經驗都不是這樣。」根據范裕康與筆者分享他於2004年11月在菲律賓進行的田野觀察，製造業的情形則不盡相同。工廠的雇主或管理者，因為僱用的移工人數較多，多親自參與挑工的過程，得以透過經驗的分享，與仲介共同生產有關不同國籍移工的刻板印象，或者駁斥仲介的不確實建構。

²⁹ 資料來源為聯合國文教處在2000年的統計，該資料為粗註冊率（gross enrollment rate, GER），而非畢業比率。就中學註冊率來說，在就學年齡的該人口層中，菲律賓的比例超過77%，印尼則是57%（http://www.unesco.org/education/efa_report/zoom_regions_pdf/easiapac.pdf，取用日期：2004年12月3日）。台灣2000年的大學／專在學率為38.7%（資料來源：教育部統計處，<http://140.111.1.192/statistics>，取用日期：2004年12月6日）。

³⁰ 由於至今並無任何關於台灣移工教育程度的普查資料，在此是根據受訪仲介的說法。一般而言，在台灣與香港工作的印尼移工，至少需要完成初中學業，或曾經有海外工作的經驗，較低教育程度的移工通常被送到馬來西亞。此外，在我所訪問的34位印尼移工中（我們的接觸管道是周日的台北車站，因此並非隨機採樣），有17位是高中畢業，11位初中畢業，5位小學畢業，只有1位讀過兩年大學。

律賓由於美國殖民背景而種下夢想海外生活的文化建構（Pertierra 1992），在印尼重視社會階層的文化環境中，擁有高學歷者，仍傾向留在國內從事薪資雖低、但社會聲望高的工作。

除了教育程度，菲籍移工也因其英語能力（另一項美國殖民的遺產），而擁有在全球勞動市場中的相對競爭優勢。然而，語言能力不只是個人的人力資本，其市場價值為制度性的社會脈絡所決定。要了解英語作為一種語言資本（linguistic capital）的社會價值，我們必須考察菲律賓與台灣的語言環境，兩者的形塑都鑲嵌在國際化的「語言場域」（linguistic field）³¹中，而當今的國際「語言場域」，在戰後美國主導的全球資本主義脈絡裡，主要是被英語所支配（Crystal 1997）。

英語自1901年起，也就是美國從西班牙手中取得菲律賓主權的三年後，開始成為所有菲律賓公立學校的官定語言。這項政策為殖民政府所支持，理由是相信「對英語教育的知識是學習美國方式生活的必要前提」（Bresnahan 1979: 65）。直到今天，英語的使用仍然在菲律賓的政府文件與教材當中占了壓倒性的優勢；³²受過教育的菲律賓人，在日常對話時經常混合他加祿語（Tagalog）和英語（當地人稱為Tag-lish）；專業與高教育者仍然偏好使用英語，認為方言的智識性低、不夠現代化（Sibayan 1991）。殖民者的語言與文化遺產，弔詭地在國家獨立後，變成菲律賓人逃脫經濟困境的重要資源。比方說，台灣的工廠老闆喜歡用

³¹ 「語言場域」的概念是引自Bourdieu（1991），指的是透過賞罰與審查等方式來生產與再生產語言合法性的系統。概念上的說明請參考Lan（2003）。

³² 自從菲律賓憲法在1935年創立，後殖民政府已經提出由他加祿語（Tagalog）來作為國家語言，他加祿語是馬尼拉的當地語言，現在已是菲律賓國語。但直到1970年代，雙語教育政策的重心，才從英語轉向菲律賓國語。

菲勞勝於泰勞，因為前者可以看懂進口機器與設備上的英文指示。亞洲主要城市裡的飯店與俱樂部廣泛地僱用菲籍樂手，因為他／她們擅長唱美國通俗歌曲，但要求的薪資比美國樂手低了許多。

雖然台灣在發展歷程中受到美國文化的相當影響，但相對於菲律賓，多數台灣人，即便是大學畢業生，口語英語也不甚流利。這樣的情形在近十幾年來有顯著的變化，英語被普遍認知為是一種具有重要市場價值的語言資本，近年來開始舉辦的英語檢定，吸引了跨年齡層的群眾參與，制度性地呈現了此項語言資本的霸權地位。教育部已經將英語課程提早至小學開始，以改善英語教育的品質；陳水扁總統甚至口頭建議過把英語當作第二官方語的可能；³³為了方便招募更多以英語為母語的教師，輿論也要求政府放寬對於外籍白領的工作許可的管制。³⁴新一代的台灣父母，願意投資更多的經濟資本來增強孩子的英文能力。上層階級的家庭，僱用私人家教來教小孩英文，中產階級父母則積極送孩子去上雙語幼稚園、安親班，或參與海外遊學團。

我訪問的台灣雇主和菲籍移工中，有不少人向我表示在使用英文和對方溝通時有困難。這樣的抱怨特別容易發生在高中或高中以下學歷的雇主身上，他／她們必須仰賴第三者的協助，像是仲介、孩子（甚至是上英文安親班的小孩），或是使用電子字典，來和菲籍移工溝通。當我問菲律賓籍的裘蒂，她的台灣老闆是否會說英文，她回答：

³³ 中國時報，2002.3.31，〈第二官方語 扁提議英語 認國際化趨勢不可擋 盼各界嚴肅討論〉，第2版。

³⁴ 中國時報，2002.4.5，〈政府將聘諾貝爾級科技人才，經建會擬訂辦法〉，第1版。

不會，只有年輕的孫女會說，她在加拿大讀書，但是她現在不在台灣，如果我有問題，我會寫一封信，然後我老闆會把信帶到工廠，那裡的秘書會說一點英文，這實在很複雜，有時候我想跟他／她們抱怨一些事情，他／她們只會說：「Sorry, I don't understand」。

語言的隔閡阻礙了裘蒂和雇主的溝通。基於類似的理由，有些雇主在用英文向家裡的菲籍雇工提出要求時，也深感困難。淑雯是一位高中畢業、經營電器行的老闆娘，她無奈地說：

本地的，你要求她們，她們未必會聽你的；外勞，你要求她們，她們未必懂你的意思。她會問你：「Ma'am，你說什麼？」她被搞混了，而你也是，每天你都在擔心要怎樣[以英文]表達你的要求，有時候我想，算了，我乾脆自己做好了！[苦笑]

芳萍是另一位高中畢業的雇主，也是一位經營鞋店的中年老闆娘。雖然她近年來爲了「趕上時代潮流」而開始學英文，可是在和家裡的菲傭溝通時，仍然經常面臨辭不達意的挫折困境，這樣的情形嚴重地阻礙她展現雇主的權威：

有時候她（菲傭）做錯了什麼事，我想要責備她，可是我不知道用英文要怎麼說，然後我就變得更生氣，我得要等到下星期的英文課才能問我的老師，要怎樣說我想罵她的。

這樣的語言障礙，在有些菲籍家務移工的眼裡，卻被認爲是一種有

利無害的處境。因為這樣，她們的雇主無法指派太複雜的工作，如一位菲籍受訪者所說：「如果你的雇主懂的英文不多，反而好，他／她們就不能要求妳去做太多的工作」。更有些移工有意識地操弄英文作為反抗雇主的工具，舉例來說，瑪西先前在新加坡工作了五年，然後到台灣來，在一個經營小工廠的家庭裡工作，她描述了以下場景：

上次我老闆要我去清理他工廠的辦公室，我就說：「What？」，繼續擦我的地板，假裝什麼事也沒聽到，然後他就不再說什麼了，因為他不太會說英文。

菲籍移工的英語能力與白領背景，解構了台灣民眾賦予移工的落後他者、從屬傭人的控制形象。有少數菲勞甚至會指正雇主說英文時在發音或文法上的錯誤，讓這些雇主覺得顏面盡失（Lan 2003）。有些雇主因而轉向僱用被認為較為溫馴的印僱與越僱。其中之一是瑞華，一名大學肄業的安親班經營者。瑞華先前曾經僱用過一名菲律賓人，但認為她意見太多、要求放假又交男朋友。瑞華後來決定改用印勞，她向我說明她的僱用條件：

我們要很單純的、沒有出過國做事情的，因為有經驗，她比較會知道說要怎麼偷時間啊…我們被那個菲律賓的怕到了，所以我先生說要找一個不識字的、不會講、不會聽、什麼都不會的。我寧可從頭開始教她，沒有一點污染的，這樣子才好帶，就是心裡打好主意了。

瑞華後來僱用的印尼移工，是國中畢業，而非不識字。訪談中「不

會講、不會聽」的誇大說法，指的其實是不會英文或中文。和菲僱用英文溝通感到挫折的台灣雇主，如今在和印籍和越籍女傭的語言互動上，確保了支配的位置。不同於菲籍移工，印尼與越南移工必須要學習國語或台語，才有機會獲得台灣的工作。稍後將會說明，她們在來台灣前必須在仲介處接受長達數月的訓練課程，但即使在經過訓練課程後，移工也難以用雇主的母語來對工作內容與條件進行議價。雇主母語的優勢地位，象徵性地標示出雇傭關係中的權威，也在現實互動中迫使印籍移工不得不噤聲沈默。

語言資本的擁有與否，也影響了移工獲取資訊與社會支持的管道，也就是瑞華所說的「污染來源」之一。說英語的菲籍移工有機會閱讀英文報紙與聆聽英文廣播節目，³⁵這些媒體服務的對象是全台灣為數不少的英文使用者與學習者，相對地，其他國家的移工只能聆聽極少數的用母國語言製播的廣播節目。到目前為止，只有一個服務印尼聽眾的廣播節目 Hello Taipei，由台北市政府外勞諮詢中心所贊助。國語能力還不錯印籍移工，如果在雇主的家中有機會看電視，還可以用中文取得有限的外界資訊。此外，印尼移工的社會支持資源也較為薄弱與有限，不像菲律賓移工能夠經由天主教教會以及隸屬的非政府組織，取得法律資訊或權益諮詢的服務。語言資源上的弱勢、資訊管道上的不足，都侷限了印尼移工在台灣培植空間。

（三）仲介論述與市場區隔

從上述的討論中我們發現，一方面，由於雇主的需求與偏好分殊，

³⁵ 英文報紙 *China News* 每星期天有一名為 Kabayan 的專欄，刊登菲律賓移工的讀者投書，以及報導與在台菲律賓人的相關新聞，成為菲勞社群的一個重要公共領域。

僱用資訊不充足，因而讓仲介有操弄的空間；另一方面，由於菲律賓與印尼移工在平均教育程度、英語能力上確有客觀的差距，形成了勞動力市場區隔的基礎。在兩者的基礎上，仲介在配對媒合時，散播與強化以國籍為界線的種族化刻板印象。為了系統性地探究移工的論述建構，我們³⁶瀏覽了從 Yahoo 上找到的 93 家仲介，其中有 29 個網頁提供了以國籍為基礎的移工特徵，並透過以下表格，對其中的論述內容加以編碼分析。³⁷

表 2 台灣仲介對不同國籍的家務移工的描述

菲律賓 西化的他者		印尼 傳統的他者		越南 共產主義的他者	
描述	次數	描述	次數	描述	次數
教育程度高	15	服從性高	15	近華人文化	17
聰明	10	單純	10	吃苦耐勞	10
易溝通	9	忠誠度高	8	溫和	8
西化程度高	8	性情溫和	8	節儉	6
活潑	8	可不放假	6	勤奮	6
自主性強	3	任勞任怨	5	受共產主義影響不易逃跑	5
懂察言觀色	1	誠實	4	善良	4
				華語能力佳	3
				外觀討喜	1
具勞工意識	6	反應慢	2	不宜談政治	4
不好管理	6			因較無經驗需耐心溝通	4
喜歡交朋友	4			易逃跑	2
易逃跑	4				

資料來源：台灣 29 家仲介業的網站，2003 年 10 月。

在這些論述中，來自同一國家的移工們被客體化為具有相同特徵的

³⁶ 網頁蒐尋以及表格制定是由助理羅融完成。

³⁷ 我們同時也瀏覽了香港 48 個仲介公司的網頁（經由香港 Yahoo 網址 <http://uk.yahoo.com> 進行搜尋），發現菲籍與印籍家務移工也有非常類似的特徵。

集體類屬，有些簡要提到形成族群文化差異的歷史與社會脈絡，有些甚至使用諸如「自然的」和「天生的」等詞彙，暗示種族特徵的本質性。Patricia Collins（1990）提出「控制形象」（controlling images）的概念描述主流群體透過客體化、二元對立等方式，賦予弱勢群體本質性、對立面的差異形象，藉此鞏固支配團體的優勢與維持弱勢群體的從屬地位。這些種族化的控制形象，呈現出不同類型的他者化方式。菲律賓人被視為「西化的他者」（the Westernized other），描繪的形象是「樂觀、羅曼蒂克、獨立自主」以及「外向、自我中心、意見多、聰明，以及難管理」；印尼人的典型則化身為回教習俗中的女人溫順形象，是一種「傳統的他者」（the traditional other），「服從、忠心、動作慢，以及生活簡單」，因此，自然適合辛苦的工作，以及「不放假」。

越南移工的形象建構是其中最為模糊與複雜的。一方面，越南被認為長期以來受到漢文化所影響，越南人也被認為理應具備一些與儒家文化相關的明顯特徵，像勤奮、儉僕以及容忍；根據台灣人主觀的美感標準，她們較淺的膚色被認為比菲律賓人和印尼人較深的膚色來得好看；因為以上這些預設的種族與文化的親近，仲介將這批新來移工標示為適合台灣家庭生活的好僕人。然而，另一方面，越南的政治背景則催生了一種「共產主義的他者」（the Communist other）的刻板印象。昔日被鎖在「鐵幕」裡的越南移工，被想像成在政治上是心胸狹小的，對外面的世界是無知的。有趣的是，不同的仲介論述對於在共產統治下的人民有著矛盾的想像：有的認為高壓統治應該培養出效忠的人民，所以應該不太會「逃跑」，但也有人懷疑這樣的生活背景導致越南人工於心計的個性，會增加他／她們「逃跑」的可能。

台灣仲介藉由放大印勞與菲勞之間的差異，來操作種族化的刻板形象，以便利他／她們拓展印尼移工的市場。這樣的行銷策略背後的主要

考量，在於仲介印勞可以獲取比仲介菲勞更高的利益。這一點為多數受訪仲介所承認，描述的最坦白的是一位在仲介公司作翻譯的印尼華僑，他私下告訴我：「他／她們說菲傭比較難搞，才怪，那只是因為仲介可以從印傭身上賺到更多錢」。仲介公司通常對印勞收取比菲勞更高的仲介費用。根據我在2004年中的調查，菲籍移工付的仲介費用，約在台幣九萬到十一萬之間，其中的三分之一左右（四萬五披索）是出國前付給菲律賓的仲介，餘額則從在台工作的薪水中扣除來付給台灣仲介，有的人是一月扣一萬，半年扣除完畢，也有的人遵守勞委會2001年10月後頒布的新規定，每年按月扣除服務費，加起來的總數也是六萬。³⁸印籍家務移工支付的費用，則大約是台幣十四萬到十六萬元，她們通常在印尼不必付任何錢，仲介費會從在台工作的薪水中扣減，最常見的方式一個月扣一萬，扣十四到十六個月。台灣仲介通常會給合作的印尼仲介部分的仲介費，而如果是台灣仲介直接經營印尼的公司，則其獲取的利益會更高。

其次，仲介也挪用種族化刻板印象來自然化（*naturalize*）工作的安排，藉此來滿足雇主的的不同需求。在加拿大，膚色較淡的女性移工通常被僱來照顧小孩和煮飯，而膚色較深的女性則被安排作家務工作（Cohen 1987）。台灣也有類似的狀況，仲介根據有關菲律賓人與印尼人的本質化論述，建議雇主指定安排不同的工作給她們，並且採取差別化的管理方式。被描述為順從、忠貞和配合度高的印勞，成為照顧老人與

³⁸ 根據勞委會的新制，向外勞收取之仲介費不得超過一個月的基本工資，另外每月可收取服務費，第一年為台幣1,800元、第二年1,700元、第三年1,500元，合計三年內收取總額上限為75,840元。值得注意的是，在勞委會頒布新制後，我聽到不少菲籍移工的仲介按此規定收費（但在菲律賓時繳交的仲介費高於勞委會規定），但我鮮少聽到印尼移工的仲介遵守同樣的規定。

病患的最佳人選。而說英語的菲勞，則被認為受過較良好的教育、文明程度較高，因而較適合照顧小孩。此外，印勞常常被安排了家戶外的額外工作，我接觸到的許多印尼監護工，白天會在雇主經營的家庭工廠、餐廳、安親班、麵包店、雜貨店、小吃店、夜市攤子等地方幫忙，多數沒有領到額外薪水，或只有小額的補貼。印尼女性被塑造為驚鈍與恭順的形象，使她們成為 Anne Loveband (2004) 所說的「雙重剝削」(double exploitation) 的適當人選。

家務移工之間的國籍界線，不僅劃分出她們在勞力市場的區隔位置，同時也形塑了她們在地位與權利上的階層差異。外勞依國籍有薪資差別的情形在台灣並不那麼常見³⁹，比較明顯的是勞動強度與條件上的差別待遇，特別是有關放假的規定。仲介公司通常告知雇主，可以要求印僱或越僱放棄她們的休假，但是不放假的規定卻是菲勞所不能接受的，因為，根據仲介的說法，菲律賓人的特徵就是精於算計與爭取權益，更重要的是，菲勞有馬尼拉經濟文化辦事處 (Manila Economic and Cultural Office, MECO)⁴⁰ 與天主教教會的支持，有較多相關勞動權益的

³⁹ 菲勞與印勞在勞動條件上的階層差異，在香港更為明顯。根據香港政府的人力資源與教育部在2001年進行的調查，菲籍家務移工的平均月薪為港幣3,847元，印籍家務移工的平均月薪為3,073元，低於政府規定的3,670元。在放假日上，菲勞平均每月有3.9天的休假，外加11.43天的年假，印勞則只有2.6天的月休，4.65天的年假（法律規定為4天月休，12天年假）（資料來源：Asian Migrant Centre在2001年11月5日發布的新聞稿，<http://www.asian-migrants.org/news/100496174787013.php>，取用日期：2005年2月16日）。

⁴⁰ 馬尼拉經濟文化辦事處 (Manila Economic and Cultural Office, MECO) 為菲律賓政府的在台辦事處，其中設有一個勞工處，為POEA的海外辦公室，負責處理在台菲勞的相關事宜。

資訊與申訴管道。此外，印尼與越南家務移工的弱勢地位與次等待遇也被差別性的契約所確立。早在她們抵達台灣之前就半強迫地被要求簽訂契約，其中詳列了她們同意不休假，或每個月只休一天；相對起來，仲介公司較少要求菲勞簽訂這樣的條款。

要看到族群特色作為一種社會建構的性質，最清楚的方式就是考察其浮動、相對性的構成。事實上，有關某一族群的控制形象經常是對照於不同的對象而被關係性地界定。在台灣，菲律賓人被認為是強硬好鬥，比較的族群是溫順服從的印尼人。然而，在加拿大，仲介將菲律賓人描繪成溫柔有愛心的保母，因為她們在市場上的競爭對手是加勒比海西印度群島來的移工，後者被視為強悍又野蠻的「島嶼姑娘」(island girls) (Bakan and Stasiulis 1995)。

另一個例子是印尼家務勞工在台灣仲介論述中的「服從」形象，此一形象近來已經被她們日漸增高的「逃跑」數字所解構，甚至導致台灣政府暫時凍結印尼勞力的出口。事實上，當仔細考察統計數字的消長變化時，我們可以發現，「逃跑」從來不是單一族群的家務勞工的獨特現象。菲勞在1996年時有最高的逃跑率(3.6%)，該年印勞的逃跑率只有2.6%，但是到2000年時，印勞的逃跑率上升到2.9%，在同一時間內，菲勞的數字則下降到1.2%，隔年更低(0.9%)。⁴¹印尼移工被凍結後，來自越南的替代勞動力，一度被仲介推銷為「理想僕人」的新典範，但是很快的，就變成「危險的共產主義者」。她們的逃跑率轉而變成所有移工裡最高的，在2003底年上升到7.8%，隔年底增加到10.16%，⁴²勞

⁴¹ 資料來自於 <http://www.evta.gov.tw/stat/9011>，取用日期：2001年11月20日。

⁴² 資料來自於 <http://statdb.cla.gov.tw/html/hm/211050.pdf>，取用日期：2005年3月1日。

委會因而在2004年底宣布暫時凍結越勞的輸入。

從印籍和越籍移工逃跑數字逐年攀高的趨勢看來，此一狀況的發生實是導源於家務工作的剝削，而非任一種族特性。仲介公司和雇主利用種族化的控制形象來合理化他／她們對印籍和越籍移工的高壓管理，諷刺的是，移工逃跑的結果恰好顛覆了「順從僕人」的本質化迷思。

五、打造理想女傭

以上，我已經指出「搞怪菲傭」與「聽話印傭」在僱用人數上呈現消長的兩個原因：第一、菲勞與印勞在教育與語言資本上確有顯著差異，有些台灣雇主面對英文能力強的菲籍移工感到難以遂行控制，傾向改僱語言與社會資源都較為匱乏的印勞。其次，仲介爲了創造市場利基，在行銷廣告中強化種族化的刻板形象，以此合理化菲傭與印傭在工作內容與勞動權利上的差別待遇，並且在利益考量下，說服英文不佳或需要監護工的雇主轉用印勞。我要進一步強調的是，仲介的影響力不僅止於論述或行銷的層次，他／她們在菲律賓與印尼透過差別性的招募管道與方式，來尋找符應不同市場利基、具備特定特質的移工，以此複製強化了階層化的他者形象。

在菲律賓，集聚在馬尼拉的仲介公司不只在鄉村尋找可能的移工人選，同時也利用報紙刊登徵人廣告，甚至在社區散發招募傳單。⁴³容易接觸到這些廣告的對象，多是城市居民，或在城市裡工作的職員、秘書

⁴³ 例如，1998年5月，我在馬尼拉前去訪問一家仲介公司的路上，附近區域的牆壁與電線桿上都貼滿了用粗體印刷的醒目傳單，上面寫著：「Domestic Workers Wanted in Taiwan」。

等低階白領，以及其他有先前海外工作經驗而熟悉招募流程的人。一般來說，這些申請者受過較多的教育，也比鄉村女性對於都市生活型態有較多的了解，不需要經過太多的指導和訓練，她們就可以準備好前往一個海外家庭工作。

儘管如此，這種類型的申請者普遍被印尼仲介認為是「不好」的招募對象。原則上，印尼仲介比較偏好鄉村居民而非都市人，比較傾向透過人際關係（當地的牛頭，詳見下節）而非報紙廣告作為招募的機制。此外，印尼仲介偏好招募「認識的人」而非自行前來的匿名申請者；先前沒有海外工作經驗被認為是一種優點，因為這些「尚未被污染」的申請者比較容易被「改造」。

所謂「改造」，指的是仲介公司委託或舉辦的訓練過程。職前訓練的制度在菲律賓與印尼有著明顯不同。在馬尼拉，只有幾間訓練中心提供家務服務的短期課程（歷時數周，學員只需在白天前往，不用住在那裡），學員在訓練完成後可取得一紙證書；這些訓練課程的學員，多是自願、自費參加，為的是取得證書以增加她們在挑工過程中的優勢。⁴⁴然而，在印尼，所有的工人在經過牛頭招募、仲介核可後，必須花兩到六個月住在仲介公司經營的訓練中心裡。不少仲介公司在越南也採取類似的「養女傭」的訓練制度。⁴⁵

⁴⁴ 最近有一些台灣仲介開始在菲律賓建立起類似的訓練中心，但是訓練時間（二或三周）仍比印尼的短。

⁴⁵ 台灣仲介對於越南移工的招募與訓練與印尼類似，不同的是，越南的市場除了私人仲介，還有國營仲介。在印尼外勞凍結數月後，許多仲介便把印尼的中心關閉，把整套模式轉到越南運作（透過牛頭在偏遠漁村招募人力、在河內近郊成立訓練中心），也有受訪仲介表示將在菲律賓設立類似的機制，以調整目前菲律賓移工的勞力來源。

總結上述的討論，「聰明菲傭」與「溫順印傭」之間的區別，不只是個別人力資本的差異，或是仲介憑空塑造的虛幻形象，而是仲介透過具體的、選擇性的聘僱機制，從移工旅程的開始之前就確立了這樣的差異。仲介刻意地選擇不同類型的招募管道，來尋找具有特定特質的工人。爲了要和說英語、西化、教育程度高、在全球勞動市場擁有優勢的菲傭競爭，印尼籍移工被設定爲「溫順僕人」的理想型，農村背景與傳統文化提供了單純的原料，加工過程則是現代化的全面改造。以下檢視仲介業者在印尼如何透過招募、訓練與再現等三個主要過程，來積極地製造「理想女傭」。

（一）招募

印尼華僑Mr. Damo經營的仲介公司位於雅加達北邊的工業區，要穿過一排排灰濛濛的廠房，才能看現他們老舊的辦公室。公司的訓練中心則座落在更偏遠、房租較低的城外郊區。Mr. Damo向我解釋他們的仲介公司所偏好的移工類型，以及採取的招募管道：

我們通常不在報上刊登廣告，這沒有用，來這裡的都只是在附近工作、然後進來問問的，她們已經有了工作，而且還沒下決定。所以廣告是沒用的，你必須用牛頭。鄉下人和這些都市人不一樣，牛頭會先跟家裡人說好幾次，否則他／她們會擔心自己的女兒是不是被賣掉。你需要認識的人的關係。以後，如果發生什麼事的話，他／她們可以去找牛頭。如果女傭逃跑了，我們也會去找牛頭。[自己]來找我們的人，通常都已經去過台灣了，我們不喜歡，我們會怕她逃跑，因爲她可能在台灣有男朋友。

牛頭，也被稱為 *sponsor*，在印尼移工的招募過程裡扮演了很關鍵的角色。他們通常是地方上的頭人，例如村長、本地商人、甚至是伊斯蘭教的教長（Rudnycky 2004: 414）。這些人有管道與人脈，可以和都市裡的仲介接軌，也熟悉地方政治，因而能加速處理移工出國所需的各項文件。牛頭在地方村落裡尋找有興趣出國的人，替他／她們申請準備各項文件，然後帶他／她們到城裡找仲介。一個移工通常付給牛頭 200 萬盧比（約美金 250 元），包括交通和其他雜支，到達之後，仲介業者會付給牛頭每一個招募人次大約 60 萬盧比（美金 75 元）到 100 萬盧比（美金 125 元）的酬庸。移工通常不需預先支付費用給仲介公司，直到海外工作開始後，才從薪資裡扣款。

Mr. Damo 的說法，指出仲介公司外包招募工作給牛頭的好處。藉由這樣的管道，仲介能夠以低成本找到沒有海外工作經驗的鄉下女孩，同時，移工的家庭對當地的牛頭有著比城市陌生人更多的信任，他／她們覺得把女兒交給一個同鄉帶出去接觸未知的外在世界是比較令人安心的。同樣的，仲介倚賴移工與牛頭之間的社會網絡，作為一種相互監視的機制。當一個移工從雇主家「逃跑」的時候，經由牛頭的中介，仲介可以要求她的家人負責支付剩餘的仲介費。換言之，家庭連帶和社會網絡皆被動員為管理的機制，仲介藉此遂行對移工行徑的監視，抑制她們尋找「非法」工作的動機。

陳先生，這位文首提到的台灣仲介老闆，對我強調說，「理想的佣人」只能在某些地方才能找到，「愈窮愈好」是他在招募人力時的黃金守則。他通常會鎖定一個貧困的鄉鎮，然後透過親戚關係尋找可能的移工。這種招募方式形成了一種類似李靜君（Lee 1998）描述深圳工廠對外省移工的「在地控制」（*localistic control*）。缺乏經驗的女性移工依賴社會網絡來取得工作推薦以及聘僱過程所需要的各項文件與許可。然

而，這樣的社會網絡也變成了一種監督與規訓的機制。另外一名在泗水仲介公司上班的印尼華僑告訴我，他如何有意識地運用人際關係作為一種勞動控制的網絡：

我都有有一個觀念在，我要找這個村莊，我就全部找這個村莊的，愈滾愈大。每一省都這樣，互相有牽制的時候。譬如你們兩個是姐妹，你們二個都來台灣，你不乖的話，妹妹丟臉，搞不好，你們姑姑也來了，你們兩個其中一個不好，姑姑就會罵妳們，妳要乖一點，整個村莊會有一個牽制的影響力。

仲介業也經由仔細揀選的過程來製造「溫順」的移工，他／她們傾向於排除「個性強」或「看起來聰明」的申請者。許多仲介不喜歡已經來過台灣工作或者有華人血統的應徵者。移工對於地主國文化和語言的了解與掌握，照理應該可以降低雇主的訓練成本，並且轉化為工作表現上的優勢；但是，在仲介眼裡，這些特質反而可能增加勞動控制上的障礙與不確定性，特別是逃跑的風險。⁴⁶一個仲介業者解釋背後的邏輯：「如果她們會講中文，她們就會到處問別人，與別人比較，如果她們有了當地的人脈，她們就會逃跑。」

此外，以區域為基礎的刻板印象，也形塑了仲介業者對於印尼移工的偏好。根據我對仲介的訪問，他／她們普遍表示喜歡招募從東爪哇和

⁴⁶ 范裕康觀察製造業雇主挑工的過程，發現很不同的情形，曾經來台工作被視為重要的正面資歷，雇主可藉此降低訓練成本，也可以透過同鄉移工的網絡進行控制（資料來源見註27）。這樣的差別，說明不同產業的移工，其勞動力蘊含的關鍵不確定性是不一樣的。家庭類外勞的技術門檻低、逃跑率高，因此，雇主對於訓練成本的考量遠低於逃跑風險帶來的不確定。製造業的情形則相反。

中爪哇來的女性，這些地區的印尼女人被認為「品質比較好」，具體地說，具有順從、工作努力、樸素單純等特質。多數仲介與訓練中心是位於雅加達的近郊，照理說，招募西瓜哇的工人的交通成本比較低，然而，恰好因為西瓜哇在地理位置上接近雅加達，當地人被認為都市化程度較高，而較偏離「溫順僕人」的形象。西瓜哇的女性被仲介描述為比較兇悍、懶惰而且漂亮，她們較淺的膚色也讓許多台灣女雇主擔心會增加丈夫被引誘的機會。

我特別要指出的是，移工們對於種族化的形象並不是被動的接受者，有些人刻意地配合仲介的期待來進行表演或呈現，以爭取工作的機會。舉例來說，一些我在台灣遇見的移工告訴我，她們會對仲介隱瞞她們先前的海外工作經驗，因為知道仲介偏好錄取沒有經驗的人；一些西瓜哇人會對仲介說謊，假裝她們是從東爪哇或中爪哇來的。她們選擇性地揭露或偽裝與自己有關的資訊，以滿足仲介對「溫順僕人」的想像。

（二）訓練

經由牛頭招募的未來移工，在出國之前，必須先住到仲介的訓練中心，接受二到六個月不等的訓練。大多數的訓練中心位於雅加達或泗水的郊區。以我訪問的一家泗水近郊的仲介為例，訓練中心一共包括四棟房子，其中三棟是宿舍，另一棟比較大的是上課的地點。在那裡，總共住了450名學員，居住的空間非常擁擠，一個不到十坪大的房間住了15到20人。仲介特別展示給我看他們新購的雙層鐵床和床墊，以強調他們的設備符合了印尼政府對於訓練中心居住環境的基本規定。這項政策是在2003年後才開始強制實施的，這是因為印尼當地的移工組織申報了一些在訓練中心被虐待、營養不良，或神秘死亡的案例後，才喚起了政府與大眾對於這個人權黑洞的關心。⁴⁷我在台灣遇到的大多數移工，在先

前的訓練期間都被安置在不合政府規定的居住環境裡：她們睡在地板上，每天的飲食只有白米和蔬菜，數以百計的人必須一起洗澡，因為水的供應每天只有一到兩個小時。一名印尼移工生動地向我描述當時駭人的生活環境，她說：「我們就像牛、像羊，你看到他們怎麼洗牛？我們就像那樣」。

在我參觀的這間訓練中心裡，所有的學員都必須早上四點起床，晚上十點就寢。從周一到周六都有課程，周日是唯一放假的日子，但是她們不能外出，只准許有訪客。每天晚上，她們被鎖在仲介的宿舍裡，不准外出，但常常因為晚餐的分量不足而感到飢餓，只好等到街上的小販拉車經過時，用繩子綁住一個裝了零錢的籃子，緩緩降下給小販，再把回裝了宵夜的籃子吊上去。一夥女生嘻嘻哈哈跟我聊起訓練中心的日子時，既是回味昔日情景又感慨有如「坐牢」一般的待遇。多數移工在來到台灣之前，經過兩到三個月的訓練，但我也認識有人等待工作機會，在中心待了六個月之久。⁴⁸訓練課程的內容，整理如表3（見下頁）。

訓練計畫中的簡介部分，通常包括幾個小時的道德教育，涵蓋的主題如工作倫理、生活規範等。當我詢問台灣仲介陳經理，他認為訓練內容中那個主題最重要時，他毫不猶豫地回答：「禮義廉恥」。在強調儒家式的道德原則的時候，他一方面強化了「我們華人」的種族優越感，另一方面也彰顯出對於移工（「他／她們印尼人」）次等化、「道德欠缺」的想像。在訪談中，陳經理強調有必要對於印尼女人的性（sexuality）

⁴⁷ 我對印尼移工組織KOPBUMI（Defender Consortium of Indonesian Migrant Workers）的訪問，2003年8月。

⁴⁸ 在這些例子中，仲介通常會安排學員到印尼當地家庭或仲介自己的家裡工作（付非常少的薪水），視為一種「實習」。

表3 印尼移工的訓練內容

課程主題	上課時數
課程介紹：	
心理狀況、宗教、動機與訓練、雇傭關係、衛生設備	15
家務：	
鋪床、工具維護、廁所清理、吸塵器清理、拖把使用、汽車清理	27
孩童照顧：	
洗澡、穿衣、餵養、餵牛奶、與學齡前孩童互動	27
老人照顧：	
洗澡、餵養、餵藥、護理技巧、按摩、運動	27
餐桌服務：	
餐桌禮儀、餐點準備、餐具的安排、服務的順序、餐巾的折疊	27
烹調	24
熨燙	18
洗衣：	
手洗、洗衣機、乾洗	9
電器：	
如何使用榨汁機、烤麵包機、微波爐、電冰箱等	27
基本英文字彙及會話	114
基本中文字彙及會話	138
總計	454

資料來源：印尼仲介提供的訓練手冊，2003年8月。

作控制，必須馴化她們野獸般的強性慾；而這樣的性特質在他看來，是一種落後國家女人無可避免的脫貧策略（因為太窮只有用賣的）。道德教育的另一個目的，在於將移工訓練成具生產力又順從的勞工。當我在訓練中心觀察時，擔任講師的印尼華僑女性，反覆地講述類似下面的道理給在場的學員聽：「你們要努力工作、感激人家給我們賺錢的機會，不要反抗你的老闆，不要讓自己受到不好的影響」。

訓練課程中有相當的時數是用在傳授與家務和照顧工作相關的知識與技巧，這些課程指導的不只是如何完成家務工作，更要以「有效率」和「理想」的方式完成。她們學習如何使用現代化的電器設備，如洗衣機和微波爐，這些在農村生活方式中沒有或不需要的設備。透過這些家

務技巧的傳授，仲介企圖糾正學員的「技術落後」(technological backwardness) (Cheng 2003: 176)，並將她們導正到符應現代精神的家庭生活方式。女性移工先前的家務經驗，尤其是照顧自己小孩的方式，被認為是不符現代衛生習慣的落後習俗，因而必須學習如何按照醫生指示的無菌方式來照顧嬰兒與孩童，以符合台灣社會追求「科學母職」的當代趨勢。

餐桌禮儀是訓練課程的一章，教材中甚至有圖示，說明如何將餐具、餐巾，以及水杯放在桌上的「正確」位置。我在印尼時，注意到電視肥皂劇中的家庭普遍採取西式的正式進餐方式，用剔透的水晶杯喝水，用雪白餐巾優雅地拭嘴。這樣的畫面和現實生活大相逕庭，大部分的伊斯蘭家庭，坐在毯子上用手抓食。被納入訓練計畫中的西化餐桌禮儀，反映出對於上層階級生活的一種特定想像，而鄉下人必須改進她們的「文明程度」，以參與這樣的文化想像來表現出僕人的專業性。一些印尼移工對我抱怨，訓練課程的這部分是最沒用的，因為她們來了台灣後發現，大多數的雇主家庭，在家裡吃飯都很隨便，甚至不知道正式的西餐禮儀應該怎樣進行。

語言課程占據了最多的訓練時數，尤其是華語的學習。如我先前提過的，掌握台灣本土語言的能力是印尼移工相對於菲籍移工的主要競爭優勢。語言教學不只有其實用的功能—便利移工和不說英文的台灣雇主之間的溝通，也象徵性地強化了勞雇權力關係，藉由確立家務移工從屬於雇主的語言，來鞏固雇主的文化優勢與控制。我認識的印尼移工，多認為語言課程的訓練效果有限，在有限的時間裡，她們通常只學會如何在拍給雇主看的錄影帶裡用中文自我介紹，語言的掌握還是在台灣的實作經驗中才逐漸熟練。然而，對於印尼移工來說，語言能力的培養，仍是訓練課程中最為實用的部分，也提供了她們肯定自我的來源，特別是

藉此彰顯出她們相對於「不會說中文」或「懶得學中文」的菲籍移工的優越與勤奮。

Daromir Rudnycky (2004) 觀察雅加達附近的一家訓練家務移工的中心，並借用傅科的概念，把訓練中心的運作稱為「僕佣的技術」(technologies of servitude)，意思是說，這些訓練課程不只是在傳遞特定的技巧或是能力，而且企圖培養一種家務僕佣的態度與秉性 (disposition)。⁴⁹ 我要進一步強調的是，這些被仲介定義為執行家務勞動所必需具備的能力與態度，其實映現的是仲介與雇主共享的對移工的文化想像。他／她們定義下的移工學員的「不足」與「差異」，對照的標準是中產階級現代家庭的意象，卻未必符應於實際的僱用狀況。舉例來說，有些雇主要求其家務移工用手洗衣服，即使家裡有洗衣機。

我們需要較長期與深度的觀察，才能評估這些訓練課程對於移工的主體規訓有怎樣的 effects。姑且不論訓練的實際成效如何，這樣的訓練計畫象徵性地提供了一種家務移工的過渡儀式 (rite of passage)，通過此展演性的儀式向雇主宣示：「野蠻人」已經獲得現代化與文明化。這樣的訓練過程，也幫助仲介同時兼顧兩種對於移工勞動力的偏好：一方面，他／她們希望招募沒有海外或都市經驗的農村女性，提供相對順服、易控制的勞動力；另一方面，他／她們透過訓練計畫來向台灣雇主提供移工的保證書，擔保這些沒有經驗的農村女性已經習得相關的道德倫理、家務技巧與語言能力，得以融入台灣的現代家庭生活。訓練的過渡儀式，除了要達成對勞動力的馴化與控制，更是為了降低雇主的疑慮，象

⁴⁹ 該所訓練中心的學員主要是以中東國家為目的地，他所觀察到的「僕佣的技術」包括對學員的分數評量，以及言語與身體的規訓。例如，學員被指導要用跪著或者曲身的姿勢和雇主說話 (Rudnycky 2004: 420)。

徵性地宣示這些落後、骯髒、不文明的種族他者，已經通過了現代性的品管檢定，準備好到「文明」世界的「乾淨」家庭擔任專業僕人。

（三）再現

在參觀印尼訓練中心期間，我很訝異這麼多人能擠在如此有限的空間裡，卻呈現井然有序的狀況。在一間一間的教室裡，有人拿著蒸氣熨斗在燙衣服、有人在操作洗衣機洗毛毯、有幾位用熟練的動作在折棉被、吸地毯、有一群圍著瓦斯爐練習快炒中國菜，還有一些人以同學為對象練習按摩，最令人印象深刻的畫面是，一整排女人抱著洋娃娃練習換尿布以及餵奶，她們甚至對著假嬰兒喃喃自語，雖是背誦著標準化的台詞，卻是刻意地溫柔細語。另一間大教室裡坐滿了人，大家肢體略顯僵硬地坐在排得很整齊的課桌椅，正在看一支有關如何操作心肺復甦術的錄影帶。我靠著門簷，試圖安靜不出聲地觀察教室裡的活動，但是一個外國人的出現無可避免地引燃了現場的興奮與好奇，她們的注意力紛紛離開螢幕，飄向我的所在。仲介公司的職員索性走進教室，向她們介紹我是從台灣來的客人，現場開起朵朵微笑，學員們有默契地拍起手來，齊聲清脆的用華語說：「小姐好」。

後來我才明白，我那天看到的其實並不是平日課程進行的實際狀況，而比較像是一場針對海外雇主和仲介的「表演」。前一晚，所有的學員都被交代有台灣客人來參觀，提醒要穿著乾淨的T恤和牛仔褲（平常上課並沒有規定穿著打扮），T恤的顏色則根據準備前往的國家作區分：穿黃色的是要去馬來西亞、橘色是去新加坡、白色是去香港，紅色則是去台灣（仲介跟我說明，因為華人將紅色視為幸運色）。希弟，一個我在台灣認識的移工，回憶起她在訓練中心待了四個月時，國外仲介來到訓練中心選工的情形：

[仲介說]把東西弄好、穿上好的衣服，每天亂亂的要弄乾淨，要做快一點，要快點走路，頭髮要梳一梳，不要那個哭哭的臉，等一下他／她們來了，要笑笑，要跟他／她問安（作者：所以跟平常不一樣？）我們這樣很難過，他／她們說一定要笑，我們在那邊不?想?要很久，要趕快找工作、出去，等很久很難過，還要笑。

等待工作機會的未來移工，因為長時間失業與家庭分離往往已經心力交瘁，儘管如此，她們被要求精神抖擻地表現自己。好比穿上制服一般，她們展露標準的微笑、操演恭敬的問候，爲了是要通過仲介選工的評量。在一些訓練中心裡，學員甚至不用名字稱呼，而是以號碼來稱呼。她們在制服上別戴了註明個人號碼的名牌，她們的身體是去個人化的（depersonalized），有如商品一般，只由顏色來編碼，由號碼來辨識。

事實上，家務工作是高度女性化的，私人家戶的工作場域也潛藏著性騷擾的高度風險。然而，未來的家務移工的身體，在選工時的再現方式，卻是高度地去女性化（defeminized）與去性化（desexualized）。在訓練中心裡，化妝是不被允許的，樸素齊耳的短髮是指定的造型。在印尼，長髮被普遍認爲是美貌與女人味的主要元素，一些我在台灣認識的移工，回想起她們在訓練中心的登記處被剪掉長髮的時刻，仍然充滿感傷。有些人把她們剪下的頭髮保存起來，寄回給家人，以茲留念或是爲她們的媽媽作假髮。她們初抵台灣時的照片，多和我認識她們時的造型判若兩人。當我要求看她們的外僑居留證時，有些人覺得很尷尬丟臉，因爲上面的照片是她們在訓練中心時照的，有人這樣說：「不要啦，我看起來好醜喔！像男生」。這樣的髮型服膺了純樸貧窮、缺乏時尚感的

「女傭」形象，不僅具有特定的階級意涵，也抑制了移工的女性化氣質，因為性感與美貌通常不是女雇主所喜好的擇工條件。

在提供給雇主參考的應徵者檔案裡，除了相片、履歷，經常還包括一份由應徵者自己填寫的問卷。一份典型的問卷包括了三十到四十道問題，許多與工作內容和工作規範有關，例如：「妳準備好每天六點以前起床了嗎？」「妳能承諾，在工作時不化妝嗎？」「妳同意教雇主家庭英文嗎？」其他則和應徵者的生活習慣有關，例如：「妳抽菸嗎？」「妳準備好接受中式食物？」「妳會怕自己一個人長時間在家嗎？」

這些問題與其說是問卷的徵詢，倒不如說是同意書的簽署。誠如 Nicole Constable (1997) 在研究香港的菲籍家務移工時所提到，女傭的「謙卑表演」(Rollins 1985) 打從招募過程就已經開始了。申請者急於爭取工作，並無其他選擇，必須配合答出仲介與雇主心中「正確」的答案。其中有一些問題是與移工的休息時間安排有關：「妳準備好由雇主來安排妳的休假嗎？」「妳準備好放棄一些休假來賺取額外的錢嗎？」「在妳休假的時候，妳準備好出門前先完成妳在早上的工作嗎？」那些回答「不」的人，毫無疑問的，都將得不到工作機會。我看過最極端的问题是，「假如妳的雇主不合理，妳會怎麼辦？」在我瀏覽的檔案當中，所有的申請者一致回答：「什麼也不做，我會保持沈默」(Nothing, I will keep silent)。

透過這種方式，仲介再現了一種特定的移工形象給選工的雇主看：願意負擔多重任務、忍耐長時工作，甚至同意接受低於法定標準工作條件的順從僕人。確實，當移工們參與了仲介對「專業僕人」的形象再現時，她們或許變成了種族化論述再生產的共犯，但是，我不認為她們在申請過程中簽下的同意書代表著一種 Constable (1997: 69) 所謂的「劣等感的內化」(internalization of inferiority)。移工不能被視為缺乏主體能

動性的受難者，也不是被種族化論述洗腦的文化白癡（cultural dope），誠如以上的一些例子所呈現的，許多移工有意識地複製甚至操弄某些種族化形象來進行自我呈現，⁵⁰為的是在仲介操控的勞力遷移過程中，增加她們在日益競爭的全球勞動力市場中生存的機會。

六、結論

台灣社會中賦予「外勞」、「外傭」的控制形象，呈現出兩種不同的邏輯：既是把他／她們當作理想的工人與僕傭，但卻沒有資格歸化為政治社群中的一分子。弔詭的是，兩個既矛盾又共存的邏輯背後享有類似的種族化論述：來自貧窮國家的移工被視為不夠文明的落後他者，因而適合從事低技術（deskilled）、低賤（demeaning）、危險（dangerous）的3D工作，成為台灣產業與雇主高度需求的廉價勞動力；然而，這些落後他者被假定是淪於貧窮、有犯罪傾向、衛生有問題、欠缺工作倫理等，因而被排拒於進入台灣社會的共同體，被認為沒有資格或能力同化，只能在角落裡暫時性地維持台灣家庭與社會的再生產。這些「控制形象」的內容也許是不協調，或甚至是相互矛盾的，但是合起來編織成了區辨「我們」與「他者」的種族化界線，不僅是意識形態的分類，也是分配政治資源與界定社會權益的框架。

為了向雇主提出外來勞動力品質的保證，仲介必須折衷、化解有關

⁵⁰ 在仲介與雇主強化的競爭狀況下，菲勞與印勞可能複製仲介所傳布的刻板印象，來打壓競爭對手與美化我群。有些菲籍家務移工批評印尼人教育水平低、不會說英文、太落後而缺乏處理現代家務的能力；有些印尼家務移工批評菲律賓人好鬥、自私、沒禮貌，太懶惰而無法因應監護工的辛苦工作。詳細的田野資料請見 Lan (2006: chapter 2)。

「外勞」的矛盾形象（既是落後的他者又是卑微的僕人）；他／她們要把移工之不文明、落後的形象做進一步的轉化，以成爲有紀律的、服從的，而且現代化的「專業僕人」。本文指出，仲介業透過三項具體的組織實作，進行「理想女傭」的生產：經由選擇性的招募管道，仲介刻意尋找被認爲溫順的、從屬於地方監控網絡的年輕農村女性；經由規訓性的課程，來「文明化」、「現代化」這些鄉下女孩，以具備服務外國家庭的資格；並且，經由服裝、髮型與個性的管理，讓女性移工呈現出一種去女性化、符應雇主期待與想像的僕人樣貌。

仲介業者在「外勞」的種族化過程中，扮演了關鍵性的角色。首先，仲介業者在現行的制度環境中，在招募與安置過程中有著高度支配性，作爲勞動力跨國遷移過程的守門人之一，他／她們在相當程度上決定了移工來源在國家、區域、人口特性等的分布。高額仲介費，是來台移工面對的最明顯直接的剝削，本文進一步指出，仲介其實是透過一系列組織化的實作，也就是招募、訓練、簽約等階段，早自移工來台工作之前，就積極確立了移工的從屬、弱勢的地位，並且透過社會網絡的控制等方式，來確保日後經濟剝削的取得。其次，仲介業者在市場行銷的過程中，生產、複製了不同國籍移工的刻板印象，因而在移工之間製造了工作上的市場區隔與勞動條件的階層劃分。仲介偏好印傭多於菲傭，因爲前者不僅是交換價值較高的商品（收取仲介費用的利潤較高），也透過社會過程與結構機制（選擇性的招募機制，加上教養馴化的訓練過程）被規訓爲較順服的勞動力。

「階層化的他者化」現象具有重要的政治效果，阻礙了移工之間跨國籍的結盟。台灣政府的政策與仲介業的行銷論述中，都間接地造成不同國籍的移工之間演變成相互競爭的對立關係，例如勞委會不時用引進某一國家外勞的替代政策，來要求另一國家提出更符合勞委會要求的做

法，仲介業者更經常用雇主改聘他國外勞的說法，來威嚇移工索求服從。Omi及Winant（1994）討論種族化作為一個政治過程時，強調不僅國家根據制度化的種族類屬來分配、組織社會資源，社會運動也可能提出對於種族意義的解構挑戰與重新詮釋。在這個層面上，運動團體的發言、批判性的學術研究，以及移工主體經驗的自我呈現，⁵¹都是陣地戰的場域，可持續提出將「外勞」去污名化的反論述（counter-discourse）。要在階層化的族群地景中實現平等與團結，有待法令制度層次的修訂來改變藍領移工邊緣化、暫時性的地位，以及超越宗教與語言藩籬的組織經營，始能建立更扎根立基的移工社群，促成跨越國籍的結盟陣線。

作者簡介

藍佩嘉，台灣大學社會學系助理教授。研究及授課領域包括性別社會學、工作社會學、國際遷移、社會界線、質性研究方法。目前正在校訂有關台灣家務移工之僱用關係、認同政治的專書，將由Duke University Press出版。

⁵¹ 台北市政府外勞諮詢中心辦的外勞詩文比賽就是一個很好的例子（龔允倩2002），也有菲律賓移工在台灣組成詩社（丘德真2002）。

參考書目

- 丘德真，2002，〈外勞詩學、文化遊擊：SMT（Sanahang Makata-Taiwan）〉。《破週報》復刊206: 6。
- 成露茜，2002，〈跨國移工、台灣建國意識與公民運動〉。《台灣社會研究季刊》48: 15-44。
- 吳挺鋒，1997，〈「外勞」休閒生活的文化鬥爭〉。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。
- 蔡明璋、陳嘉慧，1997，〈國家外勞政策與市場實踐：經濟社會學的分析〉。《台灣社會研究季刊》27: 69-98。
- 曾熾芬，2004，〈外勞政策的國族政治：台灣客工計畫的形成〉。《台灣社會學刊》32: 1-58。
- 藍佩嘉，2004，〈女人何苦為難女人？僱用家務移工的三角關係〉。《台灣社會學》8: 43-97。
- 龔允倩，2002，〈外勞政策的利益結構與翻轉的行政實驗初探—以台北市的外勞行政、文化實踐為例〉。《台灣社會研究季刊》48: 235-285。
- Abella, Manola, 1992, "Contemporary Labour Migration from Asia: Policies and Perspectives of Sending Countries." Pp. 263-278 in *International Migration Systems: A Global Approach*, edited by Mary M. Kritz, Lin Lean Lim and Hania Zilotnik. Oxford: Clarendon Press.
- Alegado, Dean Tiburico, 1992, *The Political Economy of International Labor Migration from the Philippines*. Unpublished doctoral dissertation, Hawaii University, Manoa.

- Bakan, Abigail and Daiva Stasiulis, 1995, "Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work." *Signs* 20: 303-335.
- Balibar, Etienne, 1991, "Is There a Neo-racism?" Pp. 17-28 in *Race, Nation, and Class: Ambiguous Identities*, edited by Etienne Balibar and Immanuel Wallerstein. New York: Verso.
- Bourdieu, Pierre, 1991, *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bresnahan, Mary, 1979, "English in the Philippines." *Journal of Communication* 29: 64-71.
- Cheng, Shu-Ju Ada, 2003, "Rethinking the Globalization of Domestic Service: Foreign Domestic, State Control, and the Politics of Identity in Taiwan." *Gender and Society* 17(2): 166-186.
- Cohen, Rina, 1987, "The Working Conditions of Immigrant Women, Live-in Domestic: Racism, Sexual Abuse and Invisibility." *Resources for Feminist Research* 16: 36-38.
- Collins, Patricia Hill, 1990, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- Constable, Nicole, 1997, *Maid to Order in Hong-Kong: Stories of Filipina Workers*. Ithaca: Cornell University Press.
- Crystal, David, 1997, *English as a Global Language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette, 1994, "Regulating the Unregulated? Domestic Workers' Social Networks." *Social Problems* 41(1): 50-63.
- Hugo, Graeme, 1995, "International Labor Migration and the Family: Some

- Observations from Indonesia.” *Asian and Pacific Migration Journal* 4: 273-301.
- Lan, Pei-Chia, 2003, “They Have More Money but I Speak Better English: Transnational Encounters between Filipina Domestic Workers and Taiwanese Employers.” *Identities: Global Studies in Culture and Power* 10(2): 132-161.
- Lan, Pei-Chia, 2006, *Global Cinderellas: Migrant Domestic Workers and Newly Rich Employers in Taiwan*. Durham: Duke University Press.
- Lee, Ching Kwan, 1998, *Gender and the South China Miracle*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.
- Lie, John, 2001, *Multicultural Japan*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lin, Jean Chin-Ju, 1999, *Filipina Domestic Workers in Taiwan: Structural Constraints and Personal Resistance*. Taipei: Taiwan Grassroots Women Workers’ Centre.
- Loveband, Anne, 2004, “Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Contemporary Taiwan.” *Journal of Contemporary Asia* 34(3): 336-349.
- Martin, David, 1996, “Labor Contractors: A Conceptual Overview.” *Asian Pacific Migration Journal* 5: 201-218.
- Miles, Robert, 1989, *Racism*. London and New York: Routledge.
- NCRFW (National Commission on the Roles of Filipino Women), 1993, *Filipino Women Migrants: A Statistical Factbook*. Quezon City: National Commission on the Roles of Filipino Women.
- Ogaya, Chiho, 2003, “Feminization and Empowerment: Organizational Activities of Filipino Women Workers in Hong Kong and Singapore.”

- Pp. 67-89 in *Filipino Diaspora: Demography, Social Networks, Empowerment and Culture*, edited by Mamoru Tsuda. Quezon City: Philippine Social Science Council and UNESCO.
- Okunishi, Yoshio, 1996, "Labor Contracting in International Migration: The Japanese Case And Implications for Asia." *Asian and Pacific Migration Journal* 5: 219-240.
- Omi, Michael and Howard Winant, 1994, *Racial Formation in the United States*. New York: Routledge.
- Parrenas, Rhacel Salazar, 2001, *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Pertierra, Raul, 1992, *Remittances and Returnees: The Cultural Economy of Migration in Ilocos*. Quezon City: New Day Publishers.
- Rollins, Judith, 1985, *Between Women: Domesticity and their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rudnykyi, Daromir, 2004, "Technologies of Servitude: Governmentality and Indonesian Transnational Labor Migration." *Anthropological Quarterly* 77(3): 407-434.
- Sibayan, Bonifacio, 1991, "The Intellectualization of Filipino." *International Journal of the Sociology of Language* 88: 69-82.
- Veblen, Theodor, 1994 [1912], *The Theory of Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. New York: B. W. Huebsch.
- Wallerstein, Immanuel, 1991, "The Construction of Peoplehood: Racism, Nationalism, Ethnicity." Pp. 71-85 in *Race, Nation, and Class: Ambiguous Identities*, edited by Etienne Balibar and Immanuel Wallerstein. London: Verso.

- Wieviorka, Michel, 1994, "Racism in Europe: Unity and Diversity." Pp. 291-302 in *Racism, Modernity and Identity: On the Western Front*, edited by Alti Rattansi and Sallie Westwood. London: Polity Press.
- Williamson, Oliver, 1981, "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach." *American Journal of Sociology* 87: 548-577.
- Yuval-Davis, Nira, 1999, "Ethnicity, Gender Relations and Multiculturalism." Pp. 112-125 in *Race, Identity and Citizenship: A Reader*, edited by Rodolfo D. Torres, Louis F. Miron, and Jonathan X. Inda. Oxford: Blackwell.
- Zerubavel, Eviatar, 1991, *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.