

是誰讓移工能生不能養？淺談 移工在臺生育子女的結構性困境

黃姿華

壹、前言

根據勞動部勞動統計查詢網 (https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx)，截至2024年4月底，臺灣共有約76.8萬名移工，人數已超過原住民68.9萬人，形成臺灣社會中不可忽視的一大族群。其中女性移工約有37.6萬人，其中約23.6萬人為社福移工，約13.9萬人為產業移工。在年齡部分，在臺移工介於25~44歲者共計601,576名。換言之，有高達78%的移工正處於理想生育年齡，除了工作之外，生育也可能是他們在臺灣會面臨的議題。臺灣自1991年開始正式引進移工，引進之初仍對移工於定期體檢時實施妊娠檢，直到2002年《性別平等工作法》實施後才逐步取消。不論哪一種行業別的移工，都享有在臺懷孕、生產、育兒並不受歧視的權利。但歷年來仍不斷有移工因懷孕遭雇主強迫中止契約、強迫遣返（監察院，

2022）或產後移工無力撫養嬰兒而棄養的事件（蘇育宣，2021），也凸顯出法令與執行的差距，以及移工在臺育兒缺乏制度性支持的困境。

國際社會對臺灣在移工權益保護方面的表現提出了諸多批評。聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》（*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW*）委員會曾指出，臺灣應加強對女性移工的保護，特別是在懷孕和育兒方面的權益。此外，《兒童權利公約》（*Convention on the Rights of the Child, CRC*）委員會亦強調，應確保所有兒童，無論其父母的身分如何，都享有平等的權利和保護。《消除一切形式種族歧視國際公約》（*The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD*）委員會也指出，臺灣應採取更積極的措施，消除對移工的

種族和國籍歧視，並確保其基本人權得到保障。

本文以筆者和相關工作者的個案協助經驗出發，將呈現臺灣現行相關政策措施對移工在臺懷孕、生產權益的保障，檢視不同身分的移工在育兒相關保障或是限制是否與國人一致，以及在臺育兒之移工可能遭遇的困境，最後進行綜合分析與建議。

貳、在臺移工之概況

移工作為一個群體，並非因其為單一種族或者文化、信仰具有相似性，而是同為在臺灣的「他者」，移工受到特殊聘僱與居留制度所規管，被塑造成一群具有相似處境的人，因而面臨著相同的結構性困境。因此，談論移工在臺生育子女所遭遇的問題前，筆者試圖勾勒移工族群在臺灣的生存樣貌，歸納出以下幾個特點。

一、限期、限業、限額的聘僱許可制

臺灣政府將移工定位為補充性勞動力，對其就業採限量限業的聘客工制（林國榮等人，2014）。單次聘僱許可至多三年，並明定必須為定期契約，在臺灣最長的工作年限12年、家庭看護移工有14年。雖然期滿可以續約，但是期滿若未續約，契約即自動終止。若移工在契約將屆時，遭逢生病、受傷或是懷孕，僱主不願與其

續約，移工就會面臨工作權不保也難以找到新僱主的困境。

二、不得自由轉換雇主

移工聘僱制度之基本原則為「禁止自由轉換雇主」，2003年改成取得雇主同意和勞動部許可後，准許同業別的轉換，2008年則再開放持有招募函的雇主可跨行業別接續聘僱藍領移工。若未獲原雇主同意，則必須滿足其他條件，例如雇主違反法令、業務緊縮、被照顧人往生等，否則自行離職之移工將由雇主通報失聯，成為無證移工。

三、限制團聚權、永久居留與歸化

移民法法規明訂藍領移工不得申請永久居留權，亦不得攜眷居留，唯一的例外是在臺灣生下的孩子，可以依親取得居留權。2022年始開放久任藍領移工若達到技術及薪資等條件，得申請轉為中階技術人力，具有與其他在臺就任居留之外國人相同的居留權利。

四、聘僱及管理高度依賴私人仲介

由於繁複的跨國聘僱程序，移工必須付出高額費用，透過私人仲介公司協助媒合雇主、申請海外工作需要的相關文件，以及完成行政流程。臺灣政府透過「遠端治理」迴避客工制度內在道德矛盾，將監督移工的工作外包給仲介與雇主（Tseng

& Wang, 2013)。

這些特徵讓移工在臺工作受到高度限制，不得自由轉換雇主使雇主毋須競爭勞動條件，而定期契約的規定也可以讓雇主以不續約的方式任意汰換移工。對團聚權的限制，也使移工處於長期的「單身赴任」狀態，政策思維也將假定為單身的個人，而未設想其在臺或有成家生子等人生規劃，亦需要社會系統性的支持。私人仲介制度加上語言隔閡，也讓移工難有直接來自政府的資訊，因而難以掌握並實踐自身權益。

參、在臺移工生育相關政策

在前述移工概況的背景下，筆者將呈現移工在臺懷孕生產時相關勞動保障及托育政策缺席下的移工育嬰選擇，以及失聯移工、無依兒少相關政策。

一、移工在臺懷孕生產時相關勞動保障

(一) 工作權的保障因身分而異，家事移工難以享有產假

依據《性別工作平等法》，移工不僅享有在臺懷孕生產不受歧視的權益，還可享有兩個月產假，也有權向雇主申請育嬰留職停薪。但只有適用《勞動基準法》的產業移工可請領產假期間工資，家庭看護工及家庭幫傭因不適用《勞動基準法》，因此雇主沒有給付產假期間工資的義務。

儘管法規保障懷孕移工權益，但因為來自政府的資訊不充足，移工仍面對經常的懷孕歧視，被迫簽下自願離職，並因為幾乎沒有雇主願意雇用懷孕移工，而不得不在返鄉及失聯中二選一。勞動部乃於2019年訂定處理原則，重申依法禁止解雇懷孕移工，但已經合意離職的移工可以申請「暫停轉換雇主」繼續留臺，待生產二個月後再找新雇主。

懷孕移工離職待產期間，可以保有居留權，也可以繼續參加全民健康保險。產後，移工必須幫新生兒辦理在臺居留證、投保健保，並辦妥母國的身分證明及旅行文件等，以及為重新就業後的新生兒托育做好準備。

然而，以「暫停轉換雇主」繼續留臺等待產後轉換雇主，固然補救了移工原本離職後即出境的僵局，免於返鄉後重新申請來臺的費用及程序形成對移工的經濟負擔，但仍然沒有解決其根本的工作權不被保障的問題。

尤其家庭看護移工，儘管適用《性別工作平等法》，但因其雇主即需要照顧的家庭或個人，使移工在爭取工作權時面臨巨大的道德壓力，在協調會上經常被各種軟硬兼施地勸說離職。看護移工離職後暫停轉換雇主，表面上看起來是自己的選擇，實則是勞動部的聘僱制度中，對於所聘看護移工懷孕的雇主，沒有相關替代照顧人力配套措施，只好任由雇主迴避責

任。移工若在懷孕初期即被迫離職，其失業期間可達一年以上，期間無法獲取任何收入，嚴重影響新生兒的生存權益。

《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條揭示，締約國應採取適當措施，禁止以婦女懷孕或產假為理由予以解僱。涉及個人雇主負擔責任有限，及長照家庭的權益須備兼顧，國際審查委員亦多次建議，將家事移工納入政府的長期照顧計畫中，與民間團體亦倡議由機構取代個人擔任雇主不謀而合，然主導長期照顧計畫之衛生福利部卻遲遲未有規劃。

（二）僅產業移工有機會請領生育給付，育嬰留職津貼則全面排除

此外，儘管勞工保險並未排除移工納保，但由於家庭類移工由於個別雇主雇用人數未達五人，非勞工保險強制納保對象，因此只有產業移工在產後也可請領生育給付。就業保險的方面，則因為排除外國人適用，因此移工在育嬰留職停薪期間，並無法如國人一樣享有育嬰留停津貼及育嬰留職停薪薪資補助請領資格。

（三）移工母嬰安置與諮詢服務幫助有限

依據勞動部2019年所訂之處理原則，若合法移工懷孕期間因故無法自行安排生活，可由勞動部安置，最長得安置至產後六個月為止。勞動部於2021年底委託民間團體設立「外國籍婦幼諮詢服務中心」，

提供諮詢及安置兩大重點服務，2024年再增加彰化、高雄兩處服務中心。

懷孕移工離職若接受政府安置，則到產後由新雇主聘僱前，都可以享有政府補助的短期居住和餐食。儘管政府提供的安置處所可以讓懷孕移工的基本生活需求無虞，但懷孕移工仍必須面對長時間失業造成的經濟壓力，以及安置處所的管理規定所帶來的限制。

根據筆者的工作經驗，由於安置單位的合法住客只限移工本人及其新生兒，對訪客身分及來訪時間亦有限制，接受安置後的移工，難免與孩子的父親及自身原本的社群網絡形成斷裂。因此有穩定伴侶關係的移工，為了一家團聚，就可能選擇在外租屋。經常形成一家只靠男方一人薪資撫養失業女性移工及其新生兒的現象。由於移工「單身赴任」的特性，通常沒有其他親屬在臺，在臺租屋待產、育兒的移工，相當於沒有外援的核心家庭，經常面臨疲憊、孤單、沒有人幫手喘息的困境。

二、托育政策缺席下的移工育嬰選擇

移工不論是在職生產或是產後攜子求職，都難以持續與新生兒共同生活。產業移工的雇主多半不允許移工攜子同住宿舍，家庭看護工更是24小時都在雇主私人屋舍；而即便允許新生兒同住的工廠宿舍，移工也可能要日夜輪班，也很難在通勤範圍內到保姆處接送嬰兒。因此，移工

在臺灣要兼顧育兒與工作，穩定、可信賴的24小時托育方式是最重要的。然而，臺灣公共托育資源嚴重不足，兒童托育服務市場化的結果，24小時托嬰保姆金額遠超過移工所能負擔的範圍，無法成為移工托嬰的選項。臺灣的托育補助及育兒津貼等發放對象僅限國人，本部分移工選擇將嬰兒送回母國給家人照顧，部份移工則選擇在臺灣尋找各種托育選項。筆者訪談該領域服務者的工作經驗，整理移工常見的托育方式如下。

(一) 尋求失聯移工幫忙托育

移工在私人網絡中找到的白牌保姆，多半是同國籍的失聯移工。她們承接移工新生兒24小時托育的需求，每月收費約15,000至18,000之間不等，托育移工也要另外自費購買尿布、奶粉等消耗品。相同的費用，合法的保姆只能收托10小時，對於移工而言，找失聯移工當保姆是不得不然的選擇。但失聯移工保姆並不是讓父母放心的選項，因為人數稀缺，也不一定鄰近移工就業的地方。有些失聯移工害怕被警察抓捕，因此不敢出門，連帶也讓收托的孩子只能待在家裡。照顧品質也無法被掌握，也曾有失聯移工保姆對孩子施虐致死的案例。因此，有些移工父母發現保姆照顧品質不佳，或是失聯移工保姆決定自首回國等。一陣子就必須換一個保姆，是移工在異鄉育兒經常面臨的處境。

(二) 由民間團體協助托育

部分移工可能經濟條件吃緊，連失聯移工的收費都無法負擔，就會找到「關愛之家」幫忙。關愛之家以自籌經費的方式，收容照顧移工寶寶，並協助疫苗接種、就醫、就診等醫療需求。移工只要每月付給機構數千元，就可以安心的托育孩子。關愛中心的照顧計畫是以兒童權益為中心，對於移工父母的需求並非有求必應。曾有托育移工表示，照養孩子的工作人員不太回應她的問題，也不幫忙拍照傳給她，因為所付費用不多，她也不敢過多要求或介入照養方式。

不論是哪一種托育方式，移工都很難在臺灣持續養育子女。隨著年齡成長，照顧者不只要擔負孩子的生存，也要在教養方面付出的心力。移工父母經常會面對保姆不願繼續收托，或是在經濟可負擔範圍內找不到令其滿意的保姆的窘境，最後都還是只能盡快將孩子送回母國由親人照養，最不得已地選擇骨肉分離。

三、失聯移工安置

在失聯移工的方面，因為居留權已喪失，亦無法受到健保、勞工保險之保障，如遇生產或子女醫療需求，往往陷入困境。內政部移民署自2020年開始陸續委託民間團體辦理懷孕或攜有子女之失聯移工收容服務，在查獲懷孕之失聯移工後，收容該移工及其所生子女至遣返為止。此

外，亦有民間機構對自首之失聯移工提供母嬰安置服務。

與合法移工不同的是，失聯移工的子女即便獲得收容或安置，不論是官方收容所或是民間安置機構，共同的目標設定，就是要將受安置的失聯移工婦幼平安送回國（陳美琪，2021）。儘管收容安置是對失聯懷孕移工及其子女的直接服務，但導向遣返的工作目標，也讓想要繼續在臺灣工作的失聯移工卻步，或在安置結束後選擇再次失聯。

四、移工子女之救助

此外，根據衛福部社家署所公布的社會福利扶助措施，非本國籍兒少的生母或生父行方不明，無適當照顧者予以照顧

時，地方政府得安置於寄養家庭、兒少安置及教養機構或經地方政府委託照顧之人，提供生活照顧及協助就學等服務。

兒少有適當之照顧者（如生父為國人或有留養人願意協助照顧），地方政府得以專案視個案需求評估家庭狀況，提供適切之扶助，例如弱勢兒少緊急生活扶助、弱勢兒少生活扶助及弱勢兒少醫療費用補助等。

但凡兒少遭受虐待、被遺棄等迫害，也會給予緊急保護、安置或為其他必要之處置

綜合上述，筆者整理出不同身分之移工生育可享有之社會保障措施比較，並加入臺灣勞工做為比較基準如表1。

表 1 不同身分之移工生育可享有之社會保障措施比較

		臺灣勞工	合法移工		失聯移工
			事業類	家事類	
社會保險	全民健康保險	有	有	有	無
	生育給付	有	有	無	無
	育嬰留停津貼	有	無	無	無
	育嬰留停薪資補助	有	無	無	無
社會福利	0~2歲幼兒育兒津貼	有	無	無	無
	0~2歲幼兒托育補助	有	無	無	無

社會安全	弱勢兒少托育及醫療費用補助	有	有	有	有
	兒少緊急保護、安置	有	有	有	有

資料來源：筆者整理。

由上表可看出，臺灣的社會保險並未涵蓋所有移工，各項育兒相關福利則是完全排除移工適用。移工所生子女除非遭到遺棄、虐待等，否則無法受到社政系統正視。

肆、綜合分析與建議

一、分析

臺灣對移工的引進已有30多年的歷史，這些移工已成為臺灣社會的一部分，然而他們在生產與育兒方面仍面臨嚴重的制度性困境。從勞動保障、育嬰政策，到托育資源，現行制度顯示出臺灣對移工在本地可能擁有家庭的可能性的忽視，並對其家庭生活缺乏足夠支持。

首先，移工的工作權保障因其身分不同而存在顯著差異。產業移工雖享有產假和部分生育給付，但家事移工卻難以享有同等的待遇，甚至在懷孕期間經常面臨雇主的非法解雇。這反映出臺灣現行勞動法規在實際執行中的漏洞，移工尤其是女性移工的權益未能得到充分保障。

其次，育嬰留職津貼、育兒津貼、托兒補助等支持性措施的排除，使得移工在育嬰期間缺乏經濟支持，這進一步加劇了他們的經濟壓力。加上公共托育資源的不足和高昂的私立托育費用，使得許多移工無法在臺灣同時兼顧工作與育兒。這迫使他們不得不選擇將孩子送回母國或尋求非法托育選項，進一步增加了孩子的安全風險和育兒的不穩定性。

最後，對失聯移工的安置措施雖然提供了基本的生活保障，但以遣返為導向的政策使得許多失聯移工不敢尋求政府幫助，選擇繼續隱藏身分，這對其自身及子女的生存權利造成嚴重影響。

二、政策建議

臺灣自2009年以來，先後通過五部聯合國人權公約的《施行法》，向國際社會宣誓願意自主遵守國際人權體系之相關規範與制度的決心。並邀請國際人權專家來臺就國家報告給予意見。其中對於移工在臺生育子女的政策也多有關注，並曾多次建議臺灣通過《保護所有移徙工人及其家

庭成員權利國際公約》（*The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, ICMW），以確保全面涵蓋核心國際人權的架構。

在2022年第二次《兒童權利公約》審查之結論性意見中，國際人權委員指出持續有報告呈現外籍人士，尤其是無證移工，在臺灣產子所面臨身分證件、居留權及基本服務取得等問題。並建議政府應採取一切適當措施處理此類情況，以符合兒少最佳利益及其他權利。

2024年4月《消除一切形式種族歧視國際公約》審查之結論性意見中，國際人權委員也再度強調，政府應使女性無證移工無需為了讓其子女享有基本人權，如穩定的住所、教育和醫療服務，而予以棄養。

因此，筆者針對前述現行有關移工懷孕、生產及養育子女的政策，在此提出以下幾點建議。

（一）強化勞動保障並將移工完整納入社會保險

政府應依據《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條，保障包含家事移工在內之所有移工均享有帶薪產假，將移工全體納入勞工保險及就業保險，強化對移工的權益保障。政府也應善盡對雇主的監督，嚴懲雇主歧視懷孕移工的行為；並加強對

移工的勞動權益宣導，使其充分了解自身權利，避免被迫簽訂自願離職甚至遭到不當遣返。

（二）提供全面的育嬰支持並提升托育資源的可及性

政府應依據《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條，擴大育嬰津貼及育兒補助的適用範圍，使所有移工均能享有育嬰期間的經濟支持，減輕其經濟負擔。同時應增加公共托育資源，特別是提供可靠且經濟可負擔的24小時托育服務。

（三）建立友好的社會支持系統

政府應建立專門的社會支持系統，為懷孕和育兒的移工提供多方面援助。廣設移工母語的諮詢服務中心，整合移工在臺生活所需如醫療、法律、社會保險等諮詢，提供便捷的服務渠道，讓移工不需仰賴私人仲介才能處理其所遭遇的各種困難。

（四）改革失聯移工的管理及安置政策

提供失聯移工及其子女合法身分的申請渠道，使其能夠在臺灣合法生活與工作，減少失聯移工的數量和相關社會問題。對於懷孕的失聯移工，應提供更人性化的政策，讓其能夠在臺灣獲得足夠的生育和育兒支持。

總結來看，移工在臺灣的生育和育兒

問題需要綜合考量勞動權益、社會支持和托育資源等多方面的因素。政府和社會各界應共同努力，確保移工在臺灣的基本權益得到充分保障，為其提供更加公平和人道的工作和生活環境。

（本文作者為桃園市家庭看護工職業工會祕書長）

關鍵詞：移工、懷孕、生育

參考文獻

- 林國榮、詹火生、馬財專、藍科正（2014）。《未來十年我國外勞政策變革方向之研究》（計畫編號：NDC-DSD-102-11）。財團法人國家政策研究基金會。
- 高彥哲（2018年12月10日）。〈受虐男童不治 再爆案外案 逃逸外勞當保母顧黑戶男童〉。中時新聞網。https://www.chinatimes.com/realtimenews/20181210002455-260402?chdtv
- 陳美琪（2021）。《全球照顧鏈的悲歌：失聯社福女性移工生育安置歷程之初探》（碩士論文，國立臺灣師範大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。https://hdl.handle.net/11296/9c6a3m。
- 勞動部（2019年10月22日）。〈勞動發管字第1080507452號函——移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則〉。https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC03.aspx?datatype=etype&N2=1080507452&cnt=1&now=1&lnabndn=1&recordno=1
- 監察院（2022年5月2日）。〈111社調0011號調查報告〉。https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?s=17847
- 衛生福利部社會家庭署（2020年9月7日）。〈非本國籍兒童及少年服務措施及適用法規一覽表〉。https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1175&pid=8948
- 蘇育宣（2021年5月14日）。〈桃園棄嬰生母找到了 菲籍移工：怕養不起才拋棄〉。中時新聞網。https://www.chinatimes.com/realtimenews/20210514003382-260402?chdtv
- Tseng, Y. F., & Wang, H. Z. (2013). Governing migrant workers at a distance: Managing the temporary status of guestworkers in Taiwan. *International Migration*, 51(4), 1-19. https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00639.x