



國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

移工如何在異鄉撫育孩子 專案報告

112年05月

目次

壹、 簡介	1
一、 執行摘要	1
(一) 訪查發現	2
(二) 訪查建議	3
二、 執行範圍	4
三、 訪查對象與工作方法	5
貳、 訪查背景	10
一、 概述	10
二、 法律框架及保障措施	11
(一) 相關國際人權公約簡介	11
(二) 臺灣對於移工懷孕權益保障措施	15
三、 監察院的調查	21
參、 訪談分析-異鄉懷孕的艱難之路	29
一、 來臺工作背景	29
二、 懷孕的擔憂與挑戰	39
三、 產後子女安置照顧問題	46
四、 法令政策落實狀況	55
五、 失聯移工子女之健康、教育權及社會保障	67
肆、 問卷調查研析-雇主及仲介對移工懷孕的看法暨實務處理方式	70
一、 調查結果與發現	71
(一) 對移工懷孕的態度	71
(二) 移工社會支持網絡面向	79
(三) 政策建議面向	83

二、 綜合分析	87
伍、 結論	89
一、 訪查發現	89
(一) 女性移工未受到法律母性保護的保障，尤其家庭看護工的處境至為艱困	90
(二) 移工在臺可工作年限延長，加深女性移工面臨工作與婚姻家庭需求難以兩全的困境	94
(三) 移工承擔運用互助非正式照顧資源養育孩子可能的風險	95
(四) 不願共同承擔養育責任的父親，加深移工媽媽困境	97
(五) 在臺隨失聯移工父母隱匿的有依兒少，面臨權益未有保障的困境	98
(六) 仲介比雇主對移工懷孕採取更為不支持的態度。	100
二、 訪查建議	101
(一) 掌握移工懷孕育兒狀況	102
(二) 建立跨部會權責資訊整合資源平臺，介接服務資源	102
(三) 強化現有法令保障機制	103
(四) 懷孕移工權益保障	107
(五) 移工子女權益保障	109
(六) 督促仲介善盡受委任服務之責任，明確服務項目及費用範圍	111
(七) 填補家庭看護移工孕產期間請假之人力空窗	111
(八) 保障移工婚姻家庭團聚權利	112
附錄	
附錄一 訪談大綱	115

(一) 失聯帶孩子生活之女性移工	115
(二) 安置收容中心之女性移工	117
(三) 私立就業服務機構(仲介公司)	119
(四) 領取生育給付(生產後)仍在臺合法工作女性移工之雇主	122
(五) 領取生育給付(生產後)仍在臺合法工作之女性移工	125
附錄二 問卷調查	127
(一) 雇主問卷	127
(二) 仲介問卷	131
附錄三 受訪移工基本資料一覽表.....	134
附錄四 監察院調查案受訪移工基本資料一覽表.....	136
附件：工作與家庭斷裂的移工「媽媽」故事.....	137
一、 隱瞞，因為害怕！「生存」與「生命」，懷孕移工的痛苦抉擇	137
二、 工作才是你來臺灣的目的，不是懷孕！	144
三、 在臺懷孕小孩養不起	152
四、 視如家人！移工的孕產與工作同樣能兼顧	159
五、 移工懷孕，但母親的照顧怎麼辦	166

壹、簡介

一、執行摘要

國際上國家人權機構行使職權的工作方法以國家詢查(National Inquiry)最能展現其功能及權利，特點在於公開調查，由於本案所涉人權侵害議題，已有監察院相關調查案件可參，故是在既有文獻基礎上，進一步採取訪談及問卷的方式進行人權侵害(而非個案)調查，不以個人違法失職為調查目的，而是要詳究社會政策和結構的問題，並嘗試提出解決方案。

鑒於近年監察院調查的案件中，發現有愈來愈多移工因懷孕所衍生相關工作權益或育兒問題，針對非本國籍無依兒少之國籍身分、健康、教育權等相關之困境，經監察院調查糾正，仍無法解決在臺隨失聯移工父母隱匿或生父未與生母有婚姻關係的有依兒少，這類兒少只有當其困境被媒體揭露或情況嚴重到不得不出面求助時，才有機會被政府部門以專案方式協助，然短暫的權宜之計亦僅係治標不治本，始終未能突破現行法律限制。

本會深知要解決上述問題，只有先確保合法移工的工作權及生育權，消除懷孕遭解僱之擔憂，才能有效防止移工因懷孕而失聯，避免衍生後端失聯後懷孕、產子等問題。然而懷孕移工雖受勞動基準法、性別工作平等法等保障，卻仍有法令未落實或成效不彰的狀況。

行政院林萬億政務委員於監察院108年8月22日約詢時表示：「106年當時是處理外籍移工非婚生子女的議題，目前

尚須要面對外籍移工婚生子女的問題。」隨著移工引進人數日益增加，上述問題勢必隨之擴大，自不容消極視之，如要了解結構性的問題，就必須往前端移工管理部分進行系統性的探究，究竟我國在移工管理政策上，是否落實懷孕移工友善工作條件，並提供有效支持措施。

因此，本會基於監察院國家人權委員會組織法第 2 條第 1 款、第 6 款及第 7 款等職權規定，經本會第 1 屆第 13 次會議(110 年 2 月 8 日)決議通過啟動「移工如何在異鄉撫育孩子」訪查研究案，並據此推派王幼玲委員及王美玉委員督辦。

本訪查研究方式主要是透過個別訪談、問卷調查、諮詢會議及向政府機關調閱資料等方式，聚焦於女性移工於異鄉臺灣工作，因懷孕面臨在工作權及社會支持網絡等方面的實際狀況，並輔以國際人權公約及國內法規之檢核，據以整理出臺灣現行對於懷孕移工在勞動權益及懷孕配套暨其子女照顧等實際情況及困境。

(一) 訪查發現

1. 女性移工未受到法律母性保護的保障，尤其家庭看護工的處境至為艱困：

(1) 實際執行問題導致政策失能。

a. 法令宣導不周。

b. 欠缺敏感度、積極度的申訴與諮詢服務。

c. 流於形式的解約驗證機制。

d. 欠缺配套的移工懷孕處理原則。

e. 服務成效偏低的移工懷孕期間緊急安置措施。

f. 限制過多的喘息服務。

- g. 定義不清的仲介服務項目與收費，加重懷孕移工的弱勢處境。
- (2) 家庭看護工家戶僱用模式，導致雇主與移工媽媽母性保護的實際困難。
- 2. 移工在臺可工作年限延長，加深女性移工面臨工作與婚姻家庭需求難以兩全的困境。
 - 3. 移工承擔運用互助非正式照顧資源養育孩子可能的風險：
 - a. 缺乏的育兒資源。
 - b. 薄弱的非正式社會網路支持系統。
 - 4. 不願共同承擔養育責任的父親，加深移工媽媽困境。
 - 5. 在臺隨失聯移工父母隱匿的有依兒少，面臨權益未有保障的困境。
 - 6. 仲介比雇主對移工懷孕採取更為不支持的態度。

(二) 訪查建議

- 1. 掌握移工懷孕育兒狀況。
- 2. 建立跨部會權責資訊整合資源平臺，介接服務資源。
- 3. 強化現有法令保障機制：
 - (1) 落實正確法律知識之傳達，避免資訊落差。
 - (2) 落實解約驗證機制。
 - (3) 強化諮詢與申訴處理機制。
 - (4) 輔導移工成立工會，並強化與工會之合作。
- 4. 懷孕移工權益保障
 - (1) 強化合法移工懷孕期間安置措施之使用。
 - (2) 增加使用「移工懷孕處理原則」之協助措施。

- (3)持續擴大建置移工懷孕資源平臺。
- (4)排除移工返鄉安置子女之障礙。
- 5. 移工子女權益保障：
 - (1)補助移工托育需求。
 - (2)協助在臺隨失聯移工父母隱匿的黑戶寶寶走出黑暗。
 - a. 以兒少最佳利益為前提取代通報查緝。
 - b. 落實兒少權法有關弱勢移工子女之安置及輔助。
 - (3)與移工來源國建立育兒安置合作機制。
- 6. 督促仲介善盡受委任服務之責任，明確服務項目及費用範圍。
- 7. 填補家庭看護移工孕產期間請假之人力空窗。
- 8. 保障移工婚姻家庭團聚權利。

本次訪查研究工作結束後，仍將持續促進社會對話，提高公眾人權意識，並適時與相關主管機關進行協談(作)，以共同尋求改善方案。

二、執行範圍

本訪查研究將審查並報告：

- (一)瞭解女性移工在臺懷孕後之工作權益狀況。
- (二)造成移工懷孕歧視的驅動因素。
- (三)懷孕移工轉換雇主之程序、規定及實際情形。
- (四)移工在臺灣生下的孩子，能否與其他兒童享有相同的托育資源及相關基本權益的照顧。
- (五)提出如何保障懷孕移工之工作權益及因懷孕衍生之待產、生產及育兒等問題之建議。

三、訪查對象與工作方法



臺北火車站廣場/移工家庭聚會(自攝)

本訪查研究主要是藉由個別訪談探究女性移工在臺灣工作及懷孕所遭遇的生命歷程，並透過問卷瞭解僱用移工的雇主及從事跨國人力仲介之私立就業服務機構(下稱仲介)對於移工懷孕的態度，於彙整初步訪談結果後，諮詢專家學者提供建議。最後綜整訪查成果，分析移工懷孕後無法兼顧工作及育兒之結構性因素及歸因對象，彙整不同利害關係人之看法，對照現行政府政策、法規與管理等層面，是否仍有不夠周延之處，並提出具體建議。主要工作項目如下：

- (一) 個別訪談：設計半結構性訪綱¹，在訪談過程中，使用有目的的談話方式，但不需依據訪談大綱的順序進行訪問工作。

¹ 由本會事先設計問題大綱，沒有封閉性的問題或選項，好讓受訪者在結構性的問題下自由表達看法，而訪談員可就受訪者之回答再行追問。

本訪查研究案主要訪談對象為移工，訪談問題係聚焦於瞭解女性移工在異鄉臺灣工作，因懷孕所遭遇的生命歷程，包含在工作權、社會支持網絡等方面，實際所面臨的困境，以及移工在自身家庭、文化、經濟等不同背景下，從懷孕、生產到養育，是如何作考量與抉擇。另由於移工的行為決策很大部分會受到雇主或仲介態度的影響，故訪談部分亦分別針對不同行業別的雇主進行訪談。自 110 年 7 月至 111 年 10 月期間，總計完成 33 名移工(如附錄三)、4 名雇主及 1 名仲介個別訪談。另有參考監察院調查案(111 社調 0011 及 111 財調 0044)訪談移工紀錄計 10 名(如附錄四)。本訪查研究基於對於受訪者個人資料保密原則遵守，故後續針對受訪者發言文字分析皆採取編號方式呈現，詳細訪談對象說明如下：

在受訪移工的選擇上，為從事就業服務法第 46 條第 1 項第 9 款(社福類移工)及 10 至第 11 款(產業類移工)工作之外國人，由於受訪者條件特殊且不易尋找，故本研究是採取非隨機式抽樣法的立意抽樣法及滾雪球抽樣法，透過非政府組織(下稱 NGO)引介或徵詢有意願，且符合本案訪查目的之受訪者，再尋找合適的通譯協助訪談。參與受訪移工計有，菲律賓籍 16 名、印尼籍 15 名、越南籍 2 名；其中工廠作業員 17 名、家庭看護工 13 名、漁工 1 名、其他 2 名²(如表 1)；性別分別為男 7 名、女 26 名(如表 2)；居留狀況為在臺(合法)19 名、安置中正等待轉換雇主 8 名、失聯 5 名、失聯被查獲安置中 1 名(如表 3)。

² 其中 1 人為外籍配偶有居留身分(因曾與本國人有婚姻關係)，1 人自述在牙醫診所工作(應非真實且應為失聯身分)

在受訪雇主部分，請勞動部提供自 108 年 10 月 25 日訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」以來迄 111 年 8 月底止，依該原則申請轉換雇主或工作者之名冊，並徵詢移工申請轉換前雇主之受訪意願；其他則是透過新聞報導，或於訪談移工時，亦同時訪談其雇主及仲介。參與受訪雇主(如表 4)，其中編號 B1、B2 分別為 A16、A33 移工之雇主；又受訪仲介 C(如表 5)為 A16 移工之仲介。

表 1：移工受訪者：國籍別/行職業別一覽表

國籍別 \ 行職業別	工廠作業員	家庭看護工	漁工	其他	合計
印尼	4	10	1	0	15
越南	2	0	0	0	2
菲律賓	11	3	0	2	16
合計	17	13	1	2	33

資料來源：本研究整理

表 2：移工受訪者：國籍別/性別一覽表

國籍別 \ 性別	男	女
印尼	4	11
越南	1	1
菲律賓	2	14
合計	7	26

資料來源：本研究整理

表 3：移工受訪者：國籍別/訪談當日狀態一覽表

訪談當日狀態 國籍別	在臺(合法)	失聯	被查獲安置中	正等待轉換雇主
印尼	6	4	1	4
越南	2	0	0	0
菲律賓	11	1	0	4
合計	19	5	1	8

資料來源：本研究整理

表 4：雇主受訪者基本資料一覽表

編號	日期	單位	移工		訪談分類
			移工國籍	工作類別	
B1	110.10.21	OO 科技股份有限公司	菲律賓	工廠作業員	生產後仍在臺工作移工之雇主。
B2	111.8.8	家庭監護工雇主	印尼	家庭監護工	生產後仍在臺工作移工之雇主。
B3	111.10.21	家庭監護工雇主	菲律賓	家庭監護工	移工懷孕後合意終止契約轉出。
B4	111.10.24	護理之家雇主	印尼	機構看護工	移工自請離職後才知道懷孕。

資料來源：本研究整理

表 5：受訪仲介基本資料一覽表

編號	日期	單位	移工		訪談分類
			仲介國籍	仲介工作類別	
C	110.10.21	OO 國際集團	越、印、泰、菲	工廠作業員、看護工	生產後仍在臺工作移工之仲介。

資料來源：本研究整理

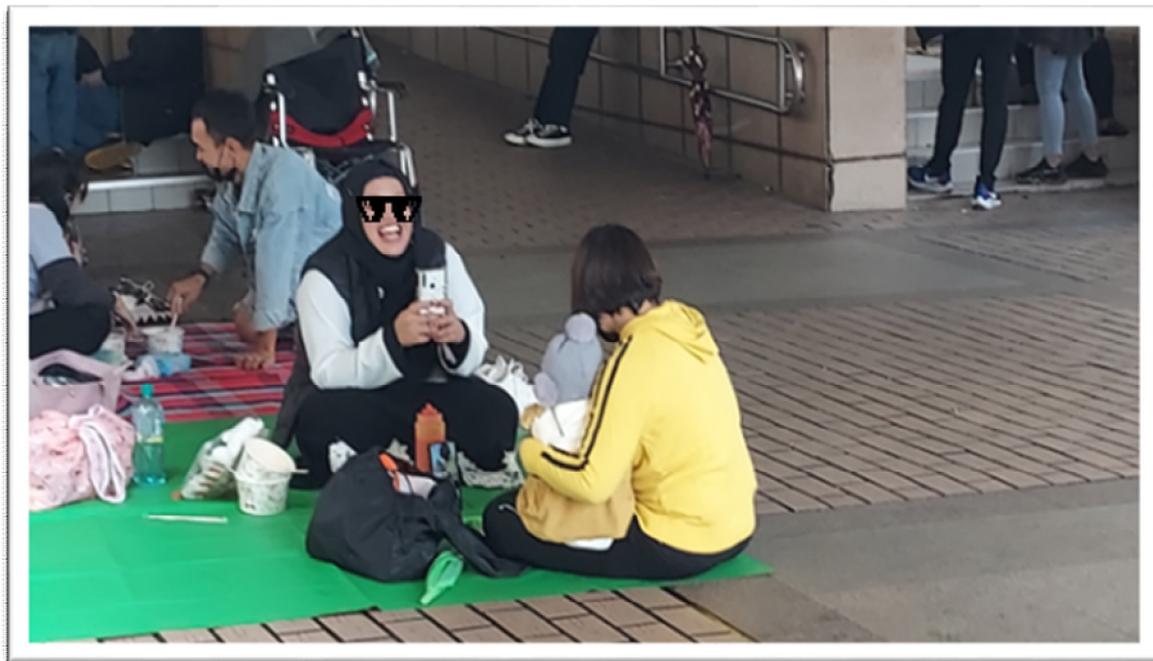
- (二)問卷調查：為瞭解國內僱用移工的雇主及仲介，對於移工懷孕的看法暨實務處理方式，本問卷設計除選擇題外，亦搭配開放式問題，讓受訪者有機會自由表達意見。問卷對象，則係請勞動部³提供 110 年 1 月至 6 月期間，移工請領勞工保險生育給付名冊(不含家庭類移工⁴)，以請領生育給付移工之雇主及仲介為對象，採郵寄方式寄送邀請填答問卷，並以線上填答方式進行回收，為期 1 個月，經扣除重複的雇主及仲介名單後，計寄送雇主 1,095 家，回收 160 家，回收率 14.61%；計寄送仲介 471 家，回收 81 家，回收率 17.19%。
- (三)諮詢會議：透過 2 場次諮詢會議，針對本會訪談移工紀錄彙整所呈現面向是否妥適或有可再加強的部分提供建議，作為本報告後續補強之參考。
- (四)實地訪視：訪視關愛之家，以實地了解懷孕移工婦女與非本國籍兒童之安置困境。

³ 勞動部 110 年 10 月 18 日勞動發管字第 1100516363 號函復。

⁴ 因家庭看護工及家庭幫傭不適用勞動基準法，故並非勞工保險強制投保對象，因此無法取得此類移工資訊。

貳、訪查背景

一、概述



臺北火車站外圍廣場/移工媽媽開心帶著小孩野餐(自攝)

「臺灣到底有多少移工媽媽？」本會曾為辦理《消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)》第 4 次國家報告獨立評估意見機關座談會需要，函請勞動部提供：「因懷孕而終止契約返國之移工人數，及目前合法在臺工作，並育有子女之移工人數及其未成年子女人數」經回復⁵表示：「為瞭解移工懷孕生產情形，由內政部移民署與衛生福利部國民健康署勾稽資料後提供數據，經比對健保產檢就醫紀錄其中具移工身分者，109 年計 5,804 筆，110 年至 9 月底計 5,027 筆」所以勞動部並未有移工媽媽及其子女人數確切的統計資料，只能從產檢數推估懷孕移工有增加的趨勢。

⁵ 勞動部 111 年 3 月 14 日勞動綜 3 字第 1110155358 號函。

依本訪查研究案啟動時勞動部公開資料⁶，截至 110 年 3 月底移工在臺人數為 71 萬 3,933 人，其中，產業移工佔 65%、社福移工佔 35%。現行移工來臺年齡為 16 歲(含)以上，另從事家庭看護工及幫傭年齡為 20 歲(含)以上，在臺工作期間最長可達 12 年至 14 年；移工為改善母國經濟生活，背負高額仲介費用，離鄉背井來臺灣工作，補充了我國產業的缺工人力，支持了有長照需求的家庭照顧，為我國不可或缺的重要勞動力來源。

截至 111 年 12 月止，臺灣引進移工人數高達 728,081 人其中約有 362,219 人為女性，占比近 5 成。在社福移工中，則是 99%為女性，女性移工在臺的婚育生養問題，成為當前十分重要且不容忽視的議題。我們先在第貳、二、(二)章節盤點政府對移工在臺懷孕、養育子女的權益保障與協助措施，但據第貳、三章節監察院近年調查報告指出，實務上多有女性移工因懷孕，遭雇主強迫終止契約、遣返回國，甚至被仲介要求支付違約金等情，又縱雇主未強迫終止契約，亦難有足夠資源支持其在臺生養子女並得以繼續工作。常見移工隱忍自己懷孕的消息工作至最後一刻，或選擇離開雇主成為行蹤不明之移工，所生育子女亦因未有戶籍登記或欠缺合法居留身分而處於無法獲得醫療、社福和教育資源等困境，凸顯有關機關在法制運作上仍未能隨之妥適調整。

二、法律框架及保障措施

(一)相關國際人權公約簡介

女性勞工母性保護議題起源甚早，西元 1966 年聯合國《經

⁶ 資料來源：勞動部統計查詢網。

《經濟社會文化權利國際公約》明確揭示，人們不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等，受到歧視；人們也有權享有公平與良好的工作條件，尤須確保所有工作者獲得公允的工資及安全衛生的工作環境，並有權享受社會保障⁷。另依《公民與政治權利國際公約》揭示，男女已達結婚年齡者，其結婚及成立家庭之權利應予確認；所有兒童有權享受家庭、社會及國家為其未成年身分給予之必需保護措施，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、民族本源或社會階級、財產、或出生而受歧視⁸。

西元 1965 年《消除一切種族歧視公約》揭示，締約國承諾禁止並消除一切形式種族歧視，保證人人有不分種族膚色或原屬國或民族本源在法律上一律平等之權⁹。第 30 號一般性意見：「16. 減少無國籍現象，特別是兒童的無國籍現象。29. 排除妨礙非公民享受，特別是在教育、住房、就業和衛生領域享受經濟、社會和文化權利的障礙；30. 確保公共教育機構向非公民和居住在締約國境內的無證移民的子女開放；33. 採取措施消除對非公民在工作條件和工作要求方面的歧視，包括帶有歧視性目的和作用的雇用規則和慣例；36. 確保締約國尊重非公民享受適當標準的身心健康權，其中一種辦法是，避免剝奪或限制非公民享受預防、治療和緩解病情的保健服務的機曾等。」。

西元 1979 年《消除對婦女一切形式歧視公約》亦揭示，締

⁷ 參照《經濟社會文化權利國際公約》第 2 條、第 7 條及第 9 條。

⁸ 參照《公民與政治權利國際公約》第 23 條、第 24 條。

⁹ 參照《消除一切種族歧視公約》第 5 條。

約國為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視；締約國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證在男女平等的基礎上享有相同權利，在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利，並採取適當措施，以確保婦女不致因結婚或生育而受到歧視，以及保障婦女的工作權利；採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務¹⁰。第 24 號一般性意見：「31. (C) 透過計畫生育和性教育，優先預防非預期懷孕。」第 26 號一般性意見：「7. 女性移工亦有獲得《公約》保護而不受歧視的權利。《公約》要求締約國立即採取一切適當措施，以消除對婦女一切形式的歧視，並確保婦女得以於所有領域行使並享有法律和事實上與男性平等的權利。涉及女性移工性和性別的人權問題：在目的國：18. 對懷孕的歧視可能尤為嚴重。女性移工可能面臨以下情況：強制墮胎；沒有產假或產假不足，也無任何福利以及負擔得起的產科護理，造成嚴重的健康風險。女性移工如被發現懷孕可能會被開除，有時則導致非正常移民身分和被驅逐出境。對締約國的建議：23. 原籍國和目的地國的共同責任包括：(c) 締約國應開展、支援量化和質性研究、資料收集和分析，以查明女性移工在移徙過程各階段所面臨的問題和需要，以便促進女性移工的權利，並制定相關政策。」。

西元 1989 年《兒童權利公約》並揭示，兒童有權享有特別照顧及協助，且國家應確保每一兒童不因兒童、父母或法定監護人國籍、出生或其他身分地位之不同而有所歧視；締約

¹⁰ 參照《消除對婦女一切形式歧視公約》第 4 條、第 11 條、第 12 條。

國應採取一切適當措施確保就業父母之子女有權享有依其資格應有之托兒服務及設施¹¹。《兒童權利公約》第 24 條暨第 15 號一般性意見：「8. 為充分落實所有兒童的健康權，締約國有義務確保兒童健康不因受歧視而遭到破壞，這是一個造成脆弱性的重要因素。《公約》第 2 條概述了禁止歧視的若干理由，其中包括兒童、家長或法定監護人的種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、民族、族裔或社會出身、財產、身心障礙、出生或其他狀況。94. 《公約》要求締約國採取一切適當的立法、行政等措施，一視同仁地貫徹落實兒童健康權。國內法應規定國家有法定義務，提供落實兒童健康權所需的服務、計畫、人力資源和基礎設施，規定孕婦和兒童不論其有無支付能力，一概有法定的權利，享有體恤兒童的基本優質保健服務及相關服務。98. 必須特別注意確定哪些兒童群體被邊緣化，處境不利，哪些兒童有可能遭受任何形式的暴力和歧視的危險，並排定輕重緩急加以處理。所有活動均應作充分的成本核算和資金安排，並在國家預算內明確列出。」第 22 號一般性意見：「22. 不歧視原則應被置於所有移民政策和程序，包括邊境管控措施的中心位置，無論移民兒童或其父母的移民身分。對移民的任何差別待遇均應是合法和相稱的，出於追求合法目的，並符合兒童最佳利益及國際人權準則和標準。44. 根據《兒童權利公約》第 18 條，締約國應確保在制定旨在規定兒童父母獲得社會權利的政策和決定時，不論兒童父母的移民身分如何，均充分考慮到兒童的發展及其最佳利益。同樣，在各國整體或單獨處理非正常居留的移民的狀況時，包括在

¹¹ 參照《兒童權利公約》前言段、第 2 條、第 18 條。

作為促進移民兒童及其家人融入和防止他們遭到剝削和邊緣化的手段執行正常化機制時，均應考慮到兒童的發展權和最佳利益。」。

至西元 2000 年聯合國國際勞工組織 C183 母性保護公約總說明「確保男女勞工待遇與機會平等及女性勞工之特殊情況及保護懷孕之需要，兩者均屬政府及社會共同之責任」；C189 家庭工人公約第 6 條：「確保家庭工人同其他一般工人一樣，享有公平的就業待遇和體面的工作條件」、第 14 條：「在適當考慮家庭工作的具體特點的情況下採取適當措施，確保家庭工人在包括生育保護在內的社會保障保護方面享有的條件不低於適用一般工人的那些條件。」

臺灣已於 59 年批准《消除一切種族歧視公約》，並分別於 98 年、100 年、103 年通過《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》、《兒童權利公約》之施行法，各該國際人權公約規定已具有國內一般法律位階的規範效力。因而，國家應確保女性勞工在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

(二)臺灣對於移工懷孕權益保障措施

目前我國針對女性懷孕移工權益保障措施，權責機關主要有勞動部及衛生福利部，茲分別概述如下：

- 逐次取消妊娠檢查規定

勞動部於 90 年 11 月 7 日修正「外籍勞工聘僱許可及管理辦法」相關規定，取消移工於受聘僱期間不得結婚之規定，

並自 91 年 11 月 9 日起取消入國後每滿 6 個月健康檢查之「妊娠檢查」項目。衛生福利部於 96 年 10 月 2 日取消入國後 3 日的妊娠檢查，再於 104 年 7 月 31 日取消入國前的妊娠檢查。至此，移工不論入國前、入國後，皆免辦「妊娠檢查」項目，不會再因「妊娠檢查」項目不合格而被遣返。

● 保障移工工作權

《性別工作平等法》¹²明文禁止雇主以移工懷孕或分娩為由予以解僱。也不得因移工懷孕就認其「身心狀況無法勝任所指派之工作」而要求廢止聘僱許可¹³；此外，如果仲介機構接受雇主委任辦理在我國境內工作之移工生活照顧服務，卻未善盡受任事務，致勞工權益受損，將可能遭受罰鍰¹⁴。

懷孕歧視的定義：所謂懷孕歧視，是指雇主基於受僱者「懷孕」這個事實，給予不利的差別性對待。雖然不是所有的女性都會懷孕，但由於只有女性才會因為懷孕受到不公平的對待，因此懷孕歧視本質上是雇主基於「性別」給予的歧視¹⁵。因此，懷孕歧視核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性別歧視之範圍（臺北高等行法院 106 年度訴字第 351 號判決參照）。我國在《就業服務法》第 5 條第 1 項及《性別工作平等法》第 2 章有關性別歧視之禁止的條文，都是與保障懷孕女性相關的保護規定。

常見懷孕歧視的情形¹⁶：

- 未僱用前，因為求職者已懷孕或有計畫懷孕就拒絕僱用。

¹²參照《性別工作平等法》第 11 條規定。

¹³參照《就業服務法》第 73 條第 4 款規定。

¹⁴參照《就業服務法》第 40 條第 1 項第 15 款規定。

¹⁵鄭津津（96），〈懷孕歧視之探討〉，《臺灣勞工季刊》，6 期，頁 44。

¹⁶鄭津津（105），《性別工作平等法逐條釋義》，頁 44。

- 在僱用時要求職者切結，只要懷孕就必須離職或辦理留職停薪。
 - 因為受僱者懷孕給予調動，調動後工作卻與受僱者能力不符合，導致受僱者自請離職或被解僱。
 - 受僱者因懷孕影響到工作表現和效能，雇主不考量懷孕的情況，直接依實際工作表現給予較差的考評，或以不適任為由解僱。
 - 即使懷孕沒有影響受僱者實際的工作表現，雇主卻還是給予較差考評，甚至解僱等情形。
1. 促進工作平等措施：依《勞動基準法》第 51 條規定，女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資；《職業安全衛生法》第 30 條、第 31 條亦有相關母性保護規定，禁止從事危險性或有害性工作；另依《性別工作平等法》規定，移工在妊娠期間可享產檢假、安胎假、流產假；於生產後可申請育嬰留職停薪、家庭照顧假、配偶可申請陪產假、陪產檢假、雇主提供女性勞工哺(集)乳時間及採取母性健康保護；依勞工保險條例申請生育給付。
 2. 移工懷孕的配套措施：依勞動部 108 年函釋¹⁷「移工在聘僱工作期間懷孕及其後續工作權益處理原則」指出，當移工懷孕，勞雇雙方可合意終止聘僱關係，移工並得轉換雇主或工作。另移工於轉換雇主期間如有身心不適情事，得暫緩轉換雇主期間最長至妊娠結束日起 60 日。
 3. 懷孕期間之安置：依勞動部 110 年函釋¹⁸，移工如於懷孕

¹⁷參照勞動部 108 年 10 月 22 日勞動發管字第 1080507452 號函釋。

¹⁸參照勞動部 110 年 10 月 18 日勞動發管字第 1100516203 號函釋。

期間，有特殊情事無法自行安排生活，且未符合臨時安置要點規定，經地方主管機關核定有安置必要，提供 60 日緊急安置措施。緊急安置結束後，等待返國或有繼續在臺生活必要者，得延長安置至妊娠結束日後 6 個月止。

4. 懷孕移工諮詢與工作權益之整合性服務：自 110 年起補助桃園市政府建置移工懷孕資源平臺，並於 111 年 1 月 1 日委託財團法人勵馨社會福利事業基金會辦理之「外國籍婦幼諮詢服務中心」¹⁹正式對外提供服務，提供移工於生育及工作權益之諮詢教育、支持性陪伴、緊急安置、工作持續及工作轉換等跨區服務。
5. 避免懷孕移工被強迫遣返²⁰：為解決雇主無正當理由任意遣返移工問題，勞動部於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，雇主若於原聘僱移工聘僱期屆滿提前解約，應前往當地直轄市或縣（市）政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，以探求雙方解約真意，並由當地直轄市或縣（市）政府發給驗證證明書，後續辦理申請移工遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予許可。
6. 申訴諮詢管道：勞動部於 98 年 7 月 1 日建置多國語之 1955 勞工諮詢申訴專線（下稱 1955 專線），提供 24 小時（含假日）雙語免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢資源、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，並於受理後，採電子派案方式，派案至地方政府查處及申

¹⁹ 勞動部針對監察院調查報告(111 社調 0011)後續列管之函復。

²⁰ 參照勞動部頒布「雇主辦理與所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序」第 3 條的規定，雇主與外籍移工中途解約，須於雙方合意解除聘僱關係日 14 日前，經當地勞工事務主管機關驗證，確認外籍移工的真意後，開具證明書。

訴個案追蹤管理，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。另自 100 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供移工法令宣導服務。

7. 補助各直轄市及縣(市)政府設置移工諮詢服務中心，聘用通曉移工母語人員提供移工法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。移工倘有法令諮詢或遭受雇主片面解除契約、不當對待、扣留財物、未支付薪資或性侵害等違法情事，可逕向當地政府或所屬之移工諮詢服務中心提出申訴及諮詢。
8. 法令宣導：勞動部為提高移工、雇主與仲介瞭解有關移工在臺懷孕的相關權益事宜，透過移工機場服務站法令宣導講習(另自 112 年 1 月 1 日起，開辦「移工一站式入境服務」，針對新聘或逾 5 年未參加講習的家事移工，辦理 8 小時、3 天 2 夜講習課程²¹)、移工在臺工作須知手冊、跨國勞動力權益維護資訊網站及所委託之 13 家廣播電臺、移工相關社群(LINE@移點通、1955 專線臉書)等多元管道，宣導移工如有懷孕情形時，雇主不得以此理由單方面解約，強制令其出國，並透過地方政府辦理生活照顧服務訪視或各地方政府及民間團體辦理雇主、移工及仲介法令講習及文化交流等活動，發放雇主聘僱移工法令宣導手冊及 DM，使移工、雇主、代理人及其他共同居住親屬知悉相關法令規定。又為使家庭看護工之雇主知悉移工懷孕之處置，於就業服務法²²規範初次聘僱家

²¹ 參照《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》第 8 條規定。

²² 參照《就業服務法》第 48-1 規定。

庭看護工及家庭幫傭之雇主，應參與聘前講習，宣導雇主不得以移工懷孕為理由終止聘僱關係。

9. 提升仲介機構服務品質：勞動部於 110 年 7 月 23 日修正「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，明定仲介機構應提供移工及雇主有關外國人懷孕權益之宣導資訊，並從 112 年 1 月 1 日生效。

- **托育資源**

現行移工子女倘有送托需求，可使用企業托兒設施或措施。依《性別工作平等法》第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，受僱者不分本國籍或外國籍得依其照顧子女之需求，使用雇主提供之托兒設施或措施。

另可透過衛生福利部社會及家庭署「托育媒合平臺」，查詢「可收托新住民幼兒」之托育人員，以利有托育需求之移工查詢同鄉合法登記且具專業托育知能之人員，協助照顧其子女。

- **保障外籍家庭看護工性別工作平等法請假權益**

衛生福利部與勞動部自 107 年 12 月 1 日起共同推動「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫」所需經費由衛生福利部及勞動部相關預算經費項下各分攤 50% 支應。另該服務自 109 年 12 月 1 日起，被照顧者經評估為失能等級第 2 級(含)以上者，於外籍家庭看護工請(休)假時即可申請使用喘息服務，服務類型包括居家式、社區式及機構住宿式喘息服務，聘僱外籍家庭看護工家庭可依實際需要選擇適合

之喘息服務模式或採混合配搭使用。

三、監察院的調查

監察院於 106 年至 108 年間，完成兩件與懷孕移工及其子女相關人權案件的調查，並對行政院、內政部移民署及勞動部等政府機關提出糾正，這兩件調查報告是啟動本案訪查研究的重要基礎。同時於本案 110 年至 111 年執行期間，監察院也針對政府移工保護政策落實情況，以及農業缺工依賴失聯移工所衍生黑戶寶寶的照顧、托育、醫療與社會性發展需求等問題，進行調查與糾正：

☞ 監察院 106 年 5 月調查報告(106 內調 0009)指出：

女性外籍勞工因逃逸或遭遣返等因素，致在臺所生育的子女面臨生父不詳、生母失聯，成為外國籍、無國籍或國籍未定的兒少，並於辦理戶籍登記、歸化、居留或出養時皆遭遇重重阻礙，成為社會中黑戶隱形人，嚴重影響兒少的生存及發展；這類兒少即使透過專案方式取得居留證，並依據兒童及少年福利與權益保障法獲得相關保障，但皆只是暫時性措施，無助於未來發展，一旦年滿 18 歲或 20 歲，不具有兒少身分時，便失去保護傘，行政院必須正視這類兒少的基本人權，特別考量這類兒少所面臨的處境，督促所屬各部會共同積極研謀解決對策。

四種非本國籍兒少類型之身分認定問題：

1. 生母為外國人，生父為國人者

雖可憑「生母的原屬國單身證明」及「DNA 親子鑑定」，向戶政單位辦理認領手續，卻礙於生父未出面認領，或

礙於外國籍生母無法取得單身證明或處理婚生否認之訴，而無法獲得我國國籍。

2. 生母為外國人，生父為外國人或不詳

這類兒少即與生父或生母具有相同之外國國籍，非屬無國籍人，如符合國籍法規定，亦得申請歸化。各收案單位請移民署專案核發與生母或生父具有相同國籍之外僑居留證或協助辦理旅行證件。

3. 生母及生父均無可考者

這類該兒少出生於中華民國領域內，父母均無可考，或均無國籍者，依國籍法第 2 條第 1 項第 3 款規定，得認定具有中華民國國籍。

4. 生父不詳，生母為外國人，且行方不明或已出境或遭遣返回國後行方不明

對於生母為外國籍且在臺行蹤不明的個案，必須待尋獲生母後一同遣返原屬國，但等待時間短則 1、2 個月，長則 5、6 年，甚至有 20 年之久。最後若尋獲生母，此時不論兒少的年齡、能否適應生母的原屬國，仍然必須與生母一同被遣返，並未審慎考慮兒少的最佳利益。

這類兒少雖可依據國籍法²³規定申請歸化取得我國國籍，惟必須等到成年，並具有相當的財產或專業技能足以自立或生活保障無虞等，始能依據前述規定申請歸化取得我國國籍，亟不合理。

針對上述「4. 生父不詳，生母為外國人，且行方不明或已出境或遭遣返回國後行方不明」之非本國籍兒少身分居留問

²³ 參照國籍法第 3 條、第 4 條規定。

題，內政部移民署已於 106 年 1 月 9 日訂定「在臺出生非本國籍兒童、少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及 106 年 6 月 15 日訂定「辦理非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」²⁴等措施處理；另為落實聯合國《兒童權利公約》第 9 條父母與兒童不得分離之規定，對於依就業服務法引進移工在臺所生子女，因移工行蹤不明或已出國，成為非本國籍無依兒少之安置問題，勞動部已協調衛生福利部同意自 106 年 6 月 1 日起由就業安定基金補助。

在外籍勞工人數持續攀升之下，勞動部及衛生福利部雖基於國際人權規範，自 91 年起陸續取消對女性移工妊娠檢查的規定，惟勞動部對於女性移工在臺生育子女所衍生的諸多需求及問題，例如：移工懷孕及生產後的工作狀況、生育費用、子女托育照顧、雇主家中被照顧者於外籍家庭看護工懷孕生子期間的受照顧權益等，皆欠缺完善的研議評估、配套、協助及管理等措施，之後也未能積極與衛生福利部研議因應解決對策，以致一再發生女性移工於懷孕或生產後逃逸或棄養子女等情事，使得非本國籍兒少人數及問題持續增加；又移工逃逸後在臺生育子女也日益增加，而這類兒少面臨身分認定、居留權益等諸多問題，甚至被滯留在臺，成為社會中黑戶隱形人，基本人權蒙受嚴重威脅。

調查報告提出後，後續政府機關對於女性移工在臺生育子女所衍生的諸多需求及問題，也有提出若干改善措施，摘要如下：

衛生福利部及勞動部共同推動「聘僱外籍看護工家庭使用

²⁴ 參照衛生福利部社會及家庭健康署網頁。「非本國籍兒童及少年服務措施及適用法規」。取自：<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/List.aspx?nodeid=1175>。

擴大喘息服務計畫」計畫，並逐步放寬使用條件，自 107 年 12 月 1 日起開放聘有外籍看護工照顧之獨居(僅與外籍家庭看護工同住)或主要照顧者為 70 歲以上之長照需要者，經評估失能等級為 7 至 8 級，可申請喘息服務，不受空窗期 30 天之限制；自 108 年 9 月 24 日起放寬適用對象，凡經照管中心評估屬長照需要等級為第 7 級或第 8 級者，只要外籍看護工短時間休假，即可申請喘息服務；自 109 年 12 月 1 日起再放寬經評估為長照需要等級 2 至 8 級者，如其所聘外籍家庭看護工休假或因故請假無法協助照顧，即可申請喘息服務，不再受 30 天以上空窗期之限制；另為因應《兒童權利公約》第 9 條規定之母子不得分離之規定，勞動部於 106 年 6 月 1 日修正發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」，規範外籍勞工因雇主關廠或歇業、發生勞資爭議或遭受不當對待等情事，經地方政府認定符合安置要點規定，倘該移工另有隨同之未成年子女，將探詢移工之意願後協助及其未成年子女隨同接受安置；108 年函釋²⁵「移工在聘僱工作期間懷孕及其後續工作權益處理原則」並通函雇主團體、私立就業服務同業公會、地方主管機關、安置單位等相關單位，倘移工有留臺待產之需要時，得檢附懷孕診斷證明書或孕婦健康手冊向勞動部申請暫停轉換雇主，並於產後一定期間內向勞動部申請恢復轉換雇主，續行重新辦理轉換雇主作業。

²⁵ 參照勞動部 108 年 10 月 22 日勞動發管字第 1080507452 號函釋。

👉 監察院 108 年 12 月調查報告(108 內調 0100)指出：
政府對移工生育之非本國籍子女(黑戶寶寶)基本權益之維護及改善緩不濟急。

據內政部移民署 96 年 1 月至 108 年 6 月底止，接獲之非本國籍新生兒通報案件計 9,381 人，其中外籍移工所生育之非本國籍子女計 496 人協尋中，且自監察院 106 年 1 月及本次 108 年調查之比較，非本國籍新生兒通報案件及未合法取得居留證人數有增無減，若再加上外籍移工自行生產而未經醫療院所出生通報的黑數，實際人數遠遠超過官方的數據，顯示非本國籍新生兒未合法取得居留證者情形嚴重。此情形不但與《兒童權利公約》、兒童及少年福利與權益保障法(下稱兒少權法)第 22 條之規定不符，益見行政院對這類兒少的基本人權之維護改善緩不濟急。

內政部移民署研訂對移工子女身分問題的處理流程與現實脫節，且置移工子女身分權益處理於不顧，不符兒童權利公約及兒少權法應以兒少最佳利益為優先考量之規定。

內政部移民署雖於 106 年 1 月 9 日訂定「在臺出生非本國籍兒童、少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及 106 年 6 月 15 日訂定「辦理非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」處理外籍移工子女之身分問題，惟該處理流程未納入父母為逃逸移工無法出面辦理兒少居留身分之因素、且未考量移工與子女收容團聚權益及移工子女需屆滿 20 歲未被國人收養始得由社會福利主管機關協助辦理歸化等因素，致這類兒少因此成為無國籍或國籍未定的個案，並在辦

理戶籍登記、歸化、居留或出養時皆遭遇重重阻礙。

移工雖有性別工作平等法之適用，惟一旦發現懷孕，仍需面對如下多重難題，致難落實法令的保障。

- 倘雇主願意繼續僱用懷孕移工，惟喘息服務並不足以填補移工懷孕及生產期間的空窗期間，致家庭看護移工落入無法調整工作、無法休假請產假之困境。
- 解約驗證機制²⁶並無法發現移工係因懷孕被要求解約。
- 1955 專線無法有效提供懷孕移工協助。
- 非有勞資爭議之懷孕移工，轉換期間無法獲得安置，需自行找待產處所。

勞動部對外籍移工在臺工作期間懷孕及生產之法令規定，不符國際公約之精神。

據勞動部辦理「外籍勞工管理及運用調查」，107年6月事業類外籍移工總薪資平均為新臺幣（下同）2萬7,788元，外籍家庭看護工總薪資平均為1萬9,927元，縱外籍移工未選擇逃逸，係於合法婚姻關係之下生下子女，動輒1萬5千餘元至2萬5千餘元托育費用，負擔十分沉重，顯見外籍移工實難以兼顧工作及照顧子女。

☞ **監察院 111 年 5 月調查報告（111 社調 0011）指出：**

調查發現確有移工在懷孕後被雇主及仲介強迫解約回國或不續聘，但 109 年及 110 年遭雇主不當終止契約的案件卻掛「0」；109 年及 110 年雖有 51 位女性移工因懷孕事由轉換雇主，惟對照這兩年有 5 千多位懷孕移工終止契約回國

²⁶ 參照「雇主辦理與所聘僱第 2 類外國人終止聘僱關係之驗證程序」

來看，顯得寥寥可數。凸顯勞動部未能掌握經由各地方政府驗證程序發現移工被迫解約回國的實際狀況。

1955 專線於 109 年及 110 年接獲 226 件申訴案中，卻有超過 6 成案件的處置結果是「移工已經出境或等待離境」及「移工同意結(撤)案」；勞動部未有抽檢覆核機制，也欠缺明確的歸類標準而使得移工懷孕申訴案量有失真的疑慮，以致無法掌握移工遭受懷孕歧視的實際處境及經由申訴管道獲得協助情形。

女性產業移工並受到《性別工作平等法》與《勞動基準法》的保障，懷孕期間可請求調整工作、禁止夜間工作、申請產檢假，惟實際上移工受到懷孕歧視的遭遇仍層出不窮。

外籍家庭看護工不同於產業移工，家戶聘僱還涉及居住在被照顧者家中 24 小時待命的工作型態，但勞動部沒有配套措施，造成雇主及外籍看護工權益雙雙受損。「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，雖持續放寬服務對象與條件，但實不足以協助外籍看護工在懷孕生產期間調整工作、休假、請產檢假與產假等需求，以致外籍看護工一旦懷孕，多只能解約回國，甚至選擇逃跑或隱匿。

勞動部雖已一再進行相關衛教宣導，惟不少女性移工是在意外之下懷孕，或礙於宗教因素不知也無法避孕，而且懷孕後所面臨到身心狀況不適、擔心工作不保又被遣返、如何做產檢、男友不知去向、在臺生產後要如何兼顧工作與照顧子女等問題與憂慮，頓時排山倒海而來，這些對於在異國懷孕的移工而言，根本無法獨自一人承擔與面對處理。

👉 監察院 111 年 12 月調查報告(111 財調 0044)指出：

必須正視與我國農業已成共生關係的失聯移工，他們所面臨的處境尤其是黑戶寶寶最佳利益。

在傳統農業基層勞動力匱乏下，農家為了求生存只能依賴失聯移工，成了農業人力缺口的主要補充方式。然而這些失聯移工的孩子因為父母的非法身分，出生之後，果園、工寮與父母等於就是他/她們生活的全部，欠缺托育、教育，也沒有機會與其他同齡的孩童互動、學習、遊戲。也因為非法居留的身分，沒有健保卡，失去醫療保障。

綜上觀察，監察院自 106 年起之調查案，從媒體報導「移工兒童悲歌」開始關心移工在臺期間因擔憂懷孕遭不當解僱致失聯，所衍生兒少安置照顧、身分認定及居留權益等問題，到 107 年媒體報導「一名父母皆為外籍移工的男嬰，疑似遭受外籍保母虐待致死」持續關注究竟移工在臺灣生下的孩子，是否能與其他兒童享有相同的醫療、社福和教育資源，獲得妥善的照顧。

再於 109 年針對女性移工在臺懷孕、養育子女遭受的困境及政府機關相關法令落實情形啟動調查，發現勞動部空有法令與措施，卻落實不足，讓女性外籍移工在懷孕後遭雇主強迫解約回國，甚至隱忍自己懷孕、自行產子等事件不斷發生，並於同年調查「農業缺工與農業移工案」時發現，農業缺工依賴失聯移工所衍生黑戶寶寶的相關權益問題。

另依本報告貳、二章節所示「法律框架及保障措施」，我國針對女性懷孕移工及其子女權益，即便已將相關國際人權公約國內法化，亦有相關法令政策，卻仍然看的到、用不到。

再者，固然相關政府機關經監察院調查糾正後，持續提出眾多改善配套措施，然多為「頭痛醫頭、腳痛醫腳」的暫時性專案措施，或僅一再重申已有相關處理機制，仍無法進一步突破現有法律框架，且無法掌握在臺懷孕移工後續工作狀況、子女托育狀況及實際使用我國相關托育服務之數據，又欠缺整體考量及跨部會整合，導致執行面存有落差。

參、訪談分析-異鄉懷孕的艱難之路

移工從跨境工作到在臺懷孕，涉及一連串的抉擇過程，究竟是抱者何種期待與希望，做了那些取捨，經歷了那些艱困的過程。本節彙整分析 33 位受訪移工的故事，從移工來臺前的背景開始，探討移工為何選擇來臺工作、來臺後的工作狀況，以及懷孕後面臨的困境。此外，如同前面章節所提，國際人權公約已揭示國家應採取適當措施，避免勞工因懷孕或產假而遭到解僱，我國亦透過《勞動基準法》、《性別工作平等法》保障懷孕勞工權益，勞動部在被監察院糾正後，也提出相關改善配套措施，如解約驗證、轉換雇主、暫停轉換等機制，期能避免懷孕移工被迫解僱或工作權益受損，但實際上懷孕移工相關權益並未獲得保障。本節從移工角度來瞭解為何政府法令無法落實的原因。

一、來臺工作背景

跨國工作的起因

絕大部分驅動移工決定出國工作的原因，是為了追求經濟條件的改善，部分是希望藉此突破女性在母國職場中的困境與婚姻關係裡的弱勢，並期望在短暫的勞苦犧牲後，可以創業置產，替家庭帶來向上流動的機會。

「工作薪水會寄回去給菲律賓的媽媽，幫助她們在馬尼拉買房。」
(A2)

「我今年 37 歲，到 11 月我來臺灣就滿 3 年了，我會來臺灣工作是因為剛跟老公離婚，沒有想太多只想離開印尼。」(A15)

「我與在菲律賓時的男友有 2 個小孩，老大男生 11 歲，老二女生 10 歲，我與男友並沒有結婚，也已經分居了，現在 2 個小孩都給父母照顧，為了賺錢給小孩及父母，所以來臺灣工作」(A16)

「我住在中越義安省，想來臺灣工作，是為了幫忙家裡賺錢」(A17-18)

「我每個月都要匯錢回國，除了自己的小孩，還要負擔弟妹的家用。我之前在菲律賓的工作是坐辦公室，但工資真的不高，所以我寧願在臺灣照顧老人把屎把尿」(A20)

來臺工作過程與費用

訪談發現移工想出國工作一定得透過牛頭 (Sponsor, 掮客) 或仲介，而且為了支付仲介費都會去貸款，並於來臺工作後，按月扣(繳)還款。

「我那時候決定要出國工作，沒有透過牛頭，是找仲介，在印尼沒有付仲介費，是來臺灣才每個月從薪水裡面扣，一個月 4,000 元，要繳 9 個月。這就是全部的費用包含訓練的錢、機票的錢。」
(A21)

「我們要出國工作一定要透過牛頭 (Sponsor, 掮客) 去找仲介，然後你要去臺灣、香港 還是新加坡，還是去哪裡都可以。我是跟仲介借錢，大約是 3,700 萬印尼盾，約 74,000 元臺幣，沒有抵

押品，沒有說利率多少，但就是講好來臺灣後每個月要付 6,720 元，付 12 個月。」(A22)

由於本次訪談重點不在詳究移工仲介費用，僅係為瞭解移工因來臺前所背負的債務，加上移工對於仲介費的理解不同（例如該費用是否包含機票費、出國前訓練費、體檢費、護照費、簽證費等），故所得資訊無法很準確。但可大致歸類出移工申請產業類的工作，所要支付費用是高於家庭類的工作。

「第 1 次來臺灣是自己找朋友介紹仲介，仲介收 6,500 美金…第 2 次來臺灣，有找村子的仲介幫忙介紹工作，仲介費 5,300 元美金」(A17-18，越南廠工)

「我是 104 年來臺灣工作，前 5-6 年換了 3 個雇主，都是做家庭看護工，後來轉換到現在的公司當作業員。我為了來臺灣工作付了 7.5 萬披索仲介費，其中 3 萬披索用借貸，菲律賓仲介公司要我到特定貸款公司簽本票，到臺灣後要定期匯款還錢，來到臺灣變要還 3 萬臺幣，每個月扣款 4,500 元，總計扣 8 個月。」(A19，菲律賓家庭看護工)

另從監察院 108 年報告²⁷調查資料所示（如表 6），各國移工來臺前支付的仲介費及其他費用，大都呈現產業類高於家庭類，與本研究訪談的結果大致相符。另如以產業類（自 112 年 1 月 1 日起，每月基本工資為 26,400 元）及家庭類（自 111 年 8 月 10 日起，每月工資為 2 萬元）移工最新規定每月工作可得之工資，對比 108 年統計之各移工來源國仲介

²⁷ 監察院 108 調查報告(108 財調 0038)「越南籍移工行蹤不明比率遠高於其他外籍勞工引進國家，是否係因來臺工作需支付高額仲介費及其他費用」案。

費及其他費用之合計總額，即便是現行法定工資已高於4年前之規定，對移工來說，為來臺工作所支付的費用，仍然是一筆鉅額的負擔。

表6：移工來臺前實際支出費用一覽表

國籍	行業別	仲介費 (新臺幣元)	其他費用 ²⁸ (新臺幣元)
越南	產業類	45,750	80,392
	家庭類	12,200	54,001
	漁工	12,200	37,946
	機構類	24,400	78,532
印尼	產業類	22,000	32,134
	家庭類	17,000	34,459
	漁工	22,000	32,134
	機構類	22,000	32,134
菲律賓	產業類	22,000	35,736
	家庭類	0	20,434
	漁工	0	12,395
	機構類	22,000	35,736
泰國	產業類	1個月薪資	83,892
	家庭類	1個月薪資	83,892
	漁工	1個月薪資	83,892
	機構類	1個月薪資	83,892

²⁸其他費用包括出國機票費、出國前訓練費、體檢費、護照費、簽證費、行為良好證明、勞工保險費等。

資料來源：勞動部、外交部彙整各國在臺辦事處提供資料；引自監察院 108 年調查報告內容(108 財調 0038)

不過訪談發現移工來到臺灣工作後，未有被仲介超收服務費的情況。受訪移工回答的收費標準都符合「私立就業服務機構收費項目及金額標準」²⁹規定，但是提供服務，有的仲介要再另行收費。

「公司每月扣款項目如下，有扣 3,000 元儲蓄，等我結束工作回國時會還，扣 1800 元仲介服務費，勞健保費、稅金、800 元福利金、住宿舍不用錢，要付水電，吃的自己付，每天加班 3 小時，約可領 38,000 元，扣掉相關扣項，淨領 31,000 元左右。」(A17-18)

「第 4 個工作就是現在照顧的阿公，每個月實拿 17,000 元，已經有扣掉健保費跟 1,500 元的仲介費了。」(A23)

通常移工來臺不管在生活或工作上均需花一段時間適應，且不易瞭解我國相關法令或申辦流程，一旦懷孕更顯無助。此時，理應由仲介公司協助處理，但根據受訪移工表示多半不願請求仲介公司幫忙，一方面是仲介不願幫忙，另一方面則擔心仲介公司會額外收取不合理的服務費。但依就業服務法規定屬「就服務項目」³⁰之服務費³¹不得另向移工收取，因此，非屬就業服務業務則視是否有在契約約定免費提供，

²⁹ 「私立就業服務機構收費項目及金額標準」第 6 條規定，第 1 年每月不得超過新臺幣 1,800 元，第 2 年每月不得超過 1,700 元，第 3 年起每月不得超過 1,500 元。

³⁰ 根據《就業服務法》第 35 條第 1 項第 4 款所稱其他經中央主管機關指定之就業服務事項，另訂在「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 3 條，其規定就業服務事項如下：本法第 35 條第 1 項第 4 款所定其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：…二、接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯。三、接受從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人委任，代其辦理居留業務。

³¹ 私立就服機構收費項目及金額標準第 2 條第 5 款規定，服務費：辦理經中央主管機關依本法第 35 條第 1 項第 4 款指定之就業服務事項所需之費用，包含接送外國人所需之交通費用。

若沒有約定免費提供，則由仲介與移工自行協議收取合理費用，常見項目：如因個人因素辦理金融業務、個人因素就醫、返鄉休假探親、協助報稅、護照換發或個人證件遺失補等代辦費。至於移工生活照顧服務是否包含移工懷孕的照顧，若屬仲介應協助事項，收費與否及標準為何？迄今，勞動部均未有明確表示，若回歸自由約定，則很可能發生受訪移工被不合理收費的情況。

「我懷孕時並沒有找仲介幫忙，因為請仲介幫忙，仲介一定要再另外收錢，我之前有一次是護照過期了，要延長護照的期限，然後仲介跟我收 6,000 元，但是如果我自己去印尼辦事處辦理只要 800 元。仲介跟我說，中間價差就是交通費，然後還有一次是我的健保卡不見了，要補發，仲介跟我收 3,000 元，但是如果自己申請就是 200 元而已，仲介也是跟我說，那個就是幫忙的費用，交通費。另外仲介帶其他移工去看診，或是去大醫院的話，都會收交通費，可能 500、600 元，不一定，那個錢，一定會有一些名目。」
(A22)

「我會找群眾是因為一兩年以前有在這邊安置過，我自己問群眾說能不能幫忙處理小孩的文件，群眾說可以，我就告訴公司，公司才說那好，讓我先留下，但仲介還要我寫切結書，要求關於小孩的相關文件一些手續，仲介那邊不會處理，我自己處理。」(A24)

薪資收入-看護工及廠工大不同

依勞動部辦理「外籍勞工管理及運用調查」³²，111 年 6 月事業類(製造業及營建工程業)移工總薪資平均為 3 萬 2,303

³² 勞動部 111 年移工管理及運用調查統計結果新聞稿，取自：
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57316/post>，最後瀏覽日期：112.02.16。

元(其中經常性薪資 2 萬 6,066 元,加班費 5,619 元),111 年 6 月外籍家庭看護工總薪資平均為 2 萬 533 元,其中經常性薪資 1 萬 7,916 元,加班費 2,135 元。

根據訪談發現家庭看護工薪資約 17,000 元,除假日上班有加班費 567 元外,很難再有其他額外收入;工廠作業員薪資為基本工資 24,000 元(受訪當時基本工資),但有加班機會,加班費則要視加班多寡而定。因此,從勞動部調查及本訪談結果發現,家庭看護工不適用《勞動基準法》,在沒有基本工資保障的情況下,薪資明顯較事業類的工作為低,又家庭看護工均為女性移工,當發生懷孕情事,相較產業類工作的女性移工,必然更無法負擔及因應。

「懷孕前每日工作 12 小時(0800-2000),含加班,每月工資約 3.5 萬元,扣膳宿費 4,000 元(含水電),仲介服務費 1,500 元由雇主支付。」(A19)

「我每個月的薪水是 17,000 元,因為多照顧阿公,有多給 3,000 元,再加飯錢 6,000 元,可是如果我放假的話 1 天會扣掉 567 元」(A22)

「我先生是 105 年來臺灣的,在臺中沙鹿工廠上班,如果有加班可以領 28,000 元,如果加班少就少一點。…每個月只休假 1 天,休 1 天要扣 567 元,如果那個月有 5 週,第 5 個週日有上班會給加班費 567 元。」(A23)

情感狀況

受訪移工年齡多數介於 25-35 歲之間，正值青壯年期，雖說來臺灣主要目的是為了工作賺錢，但也需要正常社交生活，認識異性朋友，所以即便休假很少，還是能擠出時間透過臉書或參加聚會來交友，這也歸功於網路社群媒體、智慧型手機的普及，讓移工的交友更為容易，從訪談中可以感受到，在異鄉交友的期待與不容易，所以她們對彼此的相遇都特別珍惜。



臺北火車站廣場/聚會的移工男女(自攝)

本研究訪談的 5 對夫妻及 1 對男女朋友，都是在臺灣認識的

「現在的男朋友是在 FB 認識的，還沒結婚，他是在高雄當漁工」(A1)

「我是 106 年 12 月 24 日在聖誕 PARTY 認識男友的，交往 3 年多」(A19)

「我是來臺灣三個月就認識先生，是放假的時候去臺中公園玩認識的，先生的工作是做塑膠管，我以前在印尼有結過婚，後來離

婚之後，在臺灣就是跟現在這一位結婚。」(A21)

「我跟先生認識兩年了，當時是參加伊斯蘭教在臺灣拜拜的活動，就很像那種大型的集會，那時候在那邊(嘉義)遇到我先生」(A23)

訪問中的移工伴侶有些原本就是夫妻，但大部分是男女朋友關係，多數移工表示懷孕是意外，也多選擇將小孩生下，在問到未來是否打算結婚，大多表示有結婚打算，反映出她們的感情關係是穩定的，不過因為暫時不會回國，所以如果要在臺灣結婚，多是先採宗教婚方式辦理。

「我們有辦結婚的儀式，就是類似婚禮這樣，然後我們也有拿到印尼辦事處的結婚證書，不過這個也是算宗教婚，因為法律婚的話，一定要回去印尼才能辦理」(A22)

「天主教神父有幫忙辦結婚，小孩有洗禮。」(A12-14)

然而，也有些移工，因宗教信仰或母國法律規定，只能生下孩子，卻因遇人不淑，另一半不願負責，從此生活墜入困境。

(參監察院調查案訪談安置在移民署臨時安置中心，由勵馨社會福利事業基金會協助保護等待遣返的移工)

「轉換新仲介後，薪水少給，有時還會亂扣錢，所以我就逃跑，接些短期廠工或看護工作賺錢。後來懷孕了，沒想過拿掉，只做過兩次產檢，最後在租屋處被移民署抓到。是我先生檢舉的……因為生完小孩我們常吵架，他不想負責。現在失聯中……因為他也逃跑了。」

「我從印尼來臺南照顧阿嬤，但阿嬤的媳婦對我不好，跟仲介反應卻不讓我換工作，所以我就逃跑了……懷孕時，男朋友逼我墮胎，還跟朋友說小孩不是他的，是我行為不檢點……我不能拿掉小孩，也不

敢讓家人知道。本來想去自首，但錢被偷了付不出回印尼的機票錢。雖然現在等遣返，但我只剩 6,000 元，實在付不出生產費用……」

面對懷孕的態度

移工媽媽都說：「來臺灣主要是希望工作賺錢，並沒有打算懷孕」但她們還是懷孕了，這是為何？「多數移工表示因為不小心」？那有沒有避孕？「…沒有」反映出多數移工是在沒有準備下懷孕的。值得關注的是，由於通常懷孕移工都會面臨雇主或仲介勸說墮胎的壓力，但經本研究訪談的移工媽媽都未曾考慮墮胎，有的是她們有穩定的感情關係，也有部分是宗教因素，如基督教、天主教、伊斯蘭教等是禁止墮胎的。

「我沒想過避孕，懷孕是不小心的，懷孕期間也沒有感覺不舒服，肚子也很小，是羊水破了才知道有懷孕，」(A16)

「我們沒想過不要小孩，會決定在臺灣生小孩，是因為臺灣醫療很好，在越南很麻煩，看病還要塞錢，沒有想過要回越南。」(A17-18)

「我是 106 年 12 月 24 日在聖誕 PARTY 認識男友的，交往 3 年多，原本沒打算懷孕，但也沒避孕，結果就不小心懷孕了」(A19)

「我有吃口服的避孕藥，結果不知道怎麼就懷孕了，應該是意外就懷孕。我本來是打算在印尼才生小孩的，沒想到在臺灣就有小孩了。」(A21)

「我現在懷孕 25 週，我沒有想過要懷孕，來臺灣只想要工作，是在市場買菜的時候突然暈倒送醫院才發現已經懷孕 4 個月了」(A22)

二、懷孕的擔憂與挑戰

「我懷孕了，該告訴雇主嗎？」



示意圖(來源:shutterstock)

移工媽媽在回憶得知懷孕第一時間的反應，幾乎都是「恐懼」而不是喜悅，因為擔心工作不保，此時即面臨是否要告知雇主，根據訪談發現移工基於對雇主反應的預判、法令的認識程度、仲介告知的不對稱資訊與施壓，以及是否有外部支援等因素，呈現不同的處理方式。

A1 移工就是隱瞞到生下那刻雇主才知道；A21 移工則是不敢告知雇主，用寬鬆衣服遮掩，直到被雇主發現；訪談也看到家庭看護工的艱困處境，A23 移工就是因為自己覺得懷孕無法照顧需隨時要抱抬的阿公，而選擇主動告訴雇主懷孕的事；也有像 A17-18 移工夫妻因為透過教會神父了解法令，

所以可以在有準備的情況下告訴雇主，而不擔心被解僱；另外也有如 A20 聽天由命的移工媽媽，即便擔心會沒工作，也做好最壞打算第一時間就告知雇主；也有根本不知道在臺灣可以懷孕生小孩的移工媽媽，如 A24 移工知道懷孕當下就告訴公司，因為她以為跟之前懷孕同事一樣懷孕 7 個月就要回國，顯見雇主仍存有禁孕的觀念，並將之深化於移工的內心當中。為什麼雇主會要求移工懷孕 7 個月前就一定得回國，經查各家航空公司的規定³³雖略有不同，但大都是規定懷孕約 28 至 36 週的孕婦，如需搭乘飛機，需提交醫師診斷書。而仲介在移工懷孕 7 個月之前，就會施加壓力，讓移工自願解約返國。

「我懷孕時雇主還不知道，不敢告訴雇主怕被遣返，也沒有產檢，是我不舒服請雇主載我去拿便當給朋友，然後在朋友大樓 1 樓那就突然生了，就送到雙和醫院，雇主嚇壞了，就不願意繼續僱用我」(A1)

「我是 109 年用驗孕棒，發現懷孕時已經 1 個月了…有擔心怕公司不僱用，有找阮神父知道一些法令規定，所以不害怕…我到懷孕 4 個月時，有跟公司主管說」(A17-18)

「我是 108 年 9 月懷孕，109 年 5 月 18 日生產，小孩是女生在臺灣受洗，第一時間有跟雇主說，也擔心會沒工作，但也做好最壞打算，就是回菲律賓」(A20)

「當下第一個想法是怕雇主知道，怕老闆就因為這樣子就不要我在那邊工作，我會這樣想是因為之前有朋友也是懷孕，然後雇主

³³ 媽咪寶寶。孕媽咪可以搭飛機嗎？搭機規定、安全須知總整理。111/10/30。取自：<https://www.mombaby.com.tw/articles/14776>。

就叫她回國，所以我後來懷孕完全沒有跟雇主講，一直到懷孕 8 個月才被雇主發現(雇主是阿嬤的小孩)…雇主會發現我懷孕，是因為雇主從家裡的監視器看到，我平常在雇主面前都會穿寬鬆的衣服，那一天我就忘記，換那種比較緊身的衣服，隔天雇主馬上就問我，我就承認。」(A21)

「我知道懷孕的時候，有擔心可能不能工作跟小孩的事，但我是自己跟老闆說我懷孕，因為我照顧的這個阿公是全身都沒辦法動的病人，所以需要常常抱他抬他，晚上每半個小時就會起來一次，所以工作量很重，覺得照顧的很麻煩。」(A23)

「當下就告訴公司，沒有特別擔心什麼，因為當時我不知道可以留在臺灣生小孩，我以為就是像之前那些懷孕的同事一樣，7 個月就要回國」(A24)

當移工在告知雇主懷孕(或被雇主發現)後，通常馬上面臨雇主及仲介要求返國的壓力

第 1 招：「解約，是為了妳好？」

依據《性別工作平等法》第 11 條規定，雇主不可以因為移工懷孕或生產，就將她解僱，也不能要求她離職或給予歧視性待遇，雇主如果違反規定，會被處 30 萬元至 150 萬元罰鍰。雇主還會被依就業服務法規定廢聘，並被管制 2 年不得再聘僱移工³⁴。然有法律的保障，所以沒有雇主敢明目張膽的說「因為妳懷孕，我要解僱妳」。根據訪談發現雇主不會明白表示要解僱懷孕移工，但會變相以關心移工身體的名義或以小孩生下無法兼顧工作“好言相勸”移工放棄

³⁴ 參照《就業服務法》第 54 條第 1 項第 16 款、第 2 項；第 72 條第 1 款。

工作返國。

「公司跟仲介知道我懷孕後，都勸我不要工作，怕我身體有負擔，要我離職或轉換雇主，仲介說公司會對我施壓，例如不給我加班」(A17-18)

「公司人事跟舍監每個月都來問我要怎處理小孩，連問了3個月，到底是要在臺灣生或帶回國，在臺灣生要怎照顧之類的」(A19)

「我有問雇主為何突然要我回去，是說為了我好，因為我如果繼續在臺灣工作的話，這樣子懷孕，又有心臟病，就沒辦法專心的養病，所以要我回去印尼專心養病。」(A22)

第2招：「讓妳知難而退」

依《勞動基準法》第51條規定，女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資；《職業安全衛生法》第30條、第31條亦有相關母性保護規定；另依《性別工作平等法》規定，移工在懷孕期間可享7日的產檢假，生產前後享有8周的產假，配偶享有7日陪產檢及陪產假³⁵。因此，法令針對女性勞工母性健康保護有特別保護規定，但本研究訪談發現實際上雇主未必會遵守，甚至當移工知道法令有相關保障又不願解約時，雇主則改採不友善的態度讓移工知難而退，A6移工說到：「我因搬重物有出血，但公司都沒有幫我調整工作，即便醫生有開證明，也不願意幫我調整工作」，訪談也發現其他類似歧視性對待的狀況，例如不提供待產處所，要求懷孕移工搬出宿舍，不幫忙辦小孩的居留證、健保卡、申請生育給付及刁難

³⁵ 參照《性別工作平等法》第15條第1項、第4項、第5項。

請產檢假等手法。

「我們目前都住在外面，因為公司說有小孩不能住宿舍，還要我們簽聲明書，膳宿費 2,100 元還照扣，希望不要再扣這筆錢。我們都是做到快要生了，公司才幫我們改白天班。產檢假領班說要有放假才能去，但產檢日不一定是放假日。」(A8-11)

依本會向勞動部查調資料顯示³⁶110 年 1 月至 6 月期間，在申訴雇主因移工懷孕所為不當對待 (15 件) (表 7) 部分，亦呈現各種工作管理上的刁難手段，如「趕出宿舍」、「不給排班」、「因移工身體不適休息，故意責罵」、「調動至油漆部門，造成孕吐」、「因懷孕身體欠安請假 3 天，未付證明被解約，還要罰違約金」、「被要求每日工作 12-14 小時，且接觸硫酸，至有流產之餘，不准請假休息」。

表 7：移工申訴因懷孕所生雇主不當對待爭議分析(110 年 1 至 6 月)

申訴 事項	移工目前狀態								
	至原雇主處工作		仲介處 所安置 中	仲介處 所安置 中等待 轉換	在臺等 待轉換 雇主	安置單 位安置 中	移工已 離境	合計	備註
繼續 工作	延後解約 日期								
雇 主 不 當 對 待	5	1	1	1	3	1	3	15	主要為管理 上的刁難迫 使移工自願 離職

資料來源：依勞動部函復資料整理

³⁶ 勞動部 110 年 10 月 18 日勞動發管字第 1100516363 號函復。

第 3 招：「妳不走，我走」

有的雇主因為知道不能直接跟懷孕移工終止契約，於是便將被照顧者送去機構照顧「造成被照顧者，需受照顧的原因消失」，藉以達到合法終止勞動契約的目的，但其實只是換個方法去換新的移工。經詢 A23 移工的通譯人員表示，當移工終止契約後，原雇主似乎也有在準備找新的移工。

「那時候老闆知道我懷孕之後，本來是先叫我繼續做，然後他的老婆跟小孩都有勸他說，我懷孕，可能之後會不方便，那不然就給那個病人包尿布，再跟我說既然懷孕，那就先不要做，就先終止工作的合約，那個病人也送到養護機構，因為主要是擔心我之後懷孕如果繼續做，無法抱抬病人，做比較重的工作。」(A23)

兼顧孩子與工作-可能方案「暫時返鄉待產或安置子女，再回臺繼續工作」

由於經濟條件、支持系統等考量，在臺灣養小孩不一定是移工的最佳選擇，因此會選擇先返鄉待產或攜子女返鄉交由家人照養，再回臺繼續工作，但可能會因雇主不同意而必須解約。事實上，移工在聘僱許可有效期間之內，可向雇主請假返鄉³⁷，再向移民署申請重入國許可³⁸，仍可保有工作權。至於返鄉期間可多長？需由勞雇雙方議定。請假期間是否有薪水？就要看勞工申請的假別（例如，產假、特別休假、事

³⁷ 參照《就業服務法》第 52 條規定及《受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法》第 4 條規定。

³⁸ 參照《入出國移民法》第 34 條：「外國人在我國居留期間內，有出國後再入國之必要者，應於出國前向入出國及移民署申請重入國許可。但已獲得永久居留許可者，得憑外僑永久居留證再入國，不須申請重入國許可。」

假、育嬰留職停薪)，以及依照什麼法規、契約如何約定等。移工可以請求以特別休假返鄉，雇主薪資必須照給。如果勞雇雙方約定的假期，超過特別休假天數的期間，則勞工可以請求使用事假，事假期間雇主可以不給薪。

問題是移工返鄉一趟需要的假期，可能會超過依法令或契約規定的時間，雇主可能會因「空窗期」過長而不同意，廠工的雇主或許還可以透過調配人力因應，但家庭看護工的雇主，馬上會面臨被看護者無人照顧的困境，雖然衛生福利部自 109 年 12 月 1 日起，擴大外籍看護工家庭使用喘息服務，但是喘息服務每年可使用的額度僅有 14 至 21 天³⁹，是遠遠不足夠的。儘管 112 年，勞動部擴大推動「短期替代照顧服務」，合併後將可提供每年每人最高 52 天⁴⁰喘息服務。然這 52 天最多僅能補充移工日常休假空窗之用，尚不足以抵用法定的 56 天產假。

訪談中有移工表示想向雇主請無薪假返鄉，但擔心雇主可能會不准，不過根據相關法定假別，雇主是不能不准的。由此可知有關請假權益或各假別是否為有薪假的相關資訊，移工並不清楚，更遑論會向雇主提出請求，因此，也導致有所謂移工「自願」解約回國的情況。

另一方面，雖然《外國人停留居留及永久居留辦法》第 20 條⁴¹規定外國人於居留期間內，可於出國前向入出國及移民

³⁹ 中央通訊社新聞。109.11.27。「外籍看護工休假喘息再放寬 12 月起 21 萬家庭適用」。取自：
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/20100270055.aspx>。

⁴⁰ 勞動部勞動力發展署最新消息區。「自 112 年 1 月 1 日開始實施 聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」。取自：
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&sms=02E58F84AD3F3884&s=58A8E69336C8269C。

⁴¹ 《外國人停留居留及永久居留辦法》第 20 條第 1 項、第 2 項：「外國人於居留期間內，有出國後再入國之必要者，應依本法第 34 條規定，於出國前向入出國及移民署申請核發重入國許可。前項重入國

署申請核發重入國許可。但就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款來臺工作者所卻只能申請單次重入國許可，且以核發 1 個月效期為原則，對於允許藍領移工可以暫時離開之許可期間顯有歧視，亦間接削弱移工與雇主協商返國期間的權利。

三、產後子女安置照顧問題

「總算將小孩順利生下了，最大挑戰才剛開始」，為了能工作，我的孩子該送回國或留下？



示意圖（來源:shutterstock）

本研究訪談了合法移工、失聯移工及受安置等待轉換雇主

許可分為單次及多次使用二種，其效期，不得逾外僑居留證之效期。申請外僑居留證，可同時申請多次重入國許可。但依就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款來臺工作者，應申請單次重入國許可。」

內政部移民署（110），《申請外籍移工單次重入國許可須知》：「（三）單次重入國許可，以核發一個月效期為原則，若須延長或縮短，須出具書面說明書（線上申辦於系統填寫），其效期不得逾外僑居留證之效期。」

的移工，不論何種狀況，移工媽媽最先要苦惱的是到底要先將小孩送回國或留下自己照顧，通常會深受以下因素影響：有無男友或配偶一同分擔、有無適當處所安置小孩、經濟負擔能力，以及母國家庭的支持度等因素。由於受訪者多為情侶或是配偶，故對於小孩出生後大都是「希望全家留在臺灣一起生活」，但因為要上班，就必須先解決小孩托育問題，有些會希望託給 NGO 照顧，例如關愛之家，但關愛之家不一定有名額，又或者托給同鄉照顧。如實在無法找到安置處所，則會選擇先將小孩托人送回國，或被迫放棄工作帶小孩一起回國（實務上很多會被雇主解約），即便解約回國，將來還是想再來臺灣工作。似乎最好的選擇是能請假先帶小孩回國交給親人後，再回臺灣繼續工作，不過在疫情期間不太容易辦到。此外，通常返鄉安置小孩需較長的假期，除了依法可以請的假別之外，雇主也未必同意移工請那麼多天假。

「之後小孩的生活，目前先生有賺錢還過得去，如果以後有找到新工作會給這邊的同鄉朋友幫忙帶，之前還生了一個小孩是因為不知道可以留在臺灣，所以就帶回國去了。」(A3)

小孩現在快滿 1 歲，由我們夫妻輪流帶，如果雙方都有工作，希望把小孩留在這裡，公司有很多懷孕媽媽會將小孩帶來給教會的姊妹照顧，目前也是教會在支持著我們。」(A6-7)

「如果可以申請重入境，希望疫情結束後可以把小孩帶回國，然後專心工作。」(A12-14)

「身邊朋友如果有懷孕的會選擇回國，是因為擔心小孩沒人照顧，大部分是怕仲介、公司知道壓力大。」(A17-18)

「我男友是希望我帶小孩回國，但我不願意，因為回國會找不到工作，我是打算生完小孩請 2 個月產假及 3 個月無薪假，帶小孩回國，再回來臺灣工作，菲辦現在規定帶 15 歲以下小孩回國一定是要父母。之所以不想回菲律賓是因為那裡工資很低，我還要負擔家用照顧父母」(A19)

「本來有想全家一起都待在臺灣，但帶小孩根本無法工作，褓母費用又很高，所以將小孩送回菲律賓給阿嬤照顧，阿嬤也很開心。」(A20)

「我那時候有跟先生討論，是想說等孩子生下來之後，先寄在類似那種褓母，或是育兒中心，然後我們就繼續在臺灣工作。等到錢已經賺夠，要回印尼的時候再把小孩一起帶回去。」(A21)

「因為現在還不能返鄉休假，因為疫情的關係，我之後打算是等開放之後，我或是我先生，應該是我先生會先返鄉休假，然後把小孩帶回去，不過之後還會回來工作。我就繼續留在這邊等待轉換，因為現在只要回國就不能重入境，所以我就先留在臺灣，小孩帶回去會給我媽媽照顧，我沒有選擇將小孩留在臺灣，是因為如果這樣子的話，小朋友就是可能要長期請別人帶，或者是去那個機構，我比較不放心。」(A23)

「孩子留下後」接踵而來的問題

當移工媽媽生下孩子後，要能夠養育孩子牽涉到健保、醫療及托育等諸多問題。依據現行全民健康保險法規定在臺合法居留的外籍人士，其在臺灣出生之外籍新生嬰兒自出生日起即可參加全民健康保險。但「到底誰該幫移工孩子申辦健保卡？」從衛生福利部社會保險司代表於監察院約詢時表

示：「申請健保卡，孩子要先取得護照、依親居留證，如果孩子要依附媽媽參加健保，前端要由媽媽提出申請」。所以為孩子申請健保卡是移工媽媽自己的責任，但移工媽媽們都說：「我不知道該如何幫孩子申辦健保卡」。A6-7 移工想問如何幫孩子申請健保卡，卻接連遭健保署、雇主及仲介互踢皮球。

進一步了解，移工如屬合法或因勞資爭議被安置中者，其子女在疫苗接種及居留證申辦方面均無問題，比較有問題的是小孩健保卡部分，被安置的移工子女，或可由安置單位協助辦理，但有合法雇主的移工，A12-14 同家公司的移工媽媽們就說，起初公司不願幫忙加掛小孩健保，處於一種「問了不一定有，不問一定沒有」的困境，雖有無健保不影響小孩接種疫苗，但如需看病就須自費。相較國人孩子一出生，拿著相關出生證明去區公所，健保卡⁴²馬上就辦好，移工的孩子就沒那麼容易可以擁有「健康權」。

⁴² 衛生福利部中央健康保險署。「新生兒出生通報登記與健保投保辦卡一條龍便民作業 讓新手爸媽享受有感知的便民服務」。2013.05.28。取自：https://www.nhi.gov.tw/News_Content.aspx?n=FC05EB85BD57C709&sms=587F1A3D9A03E2AD&s=3DBDA0028350FFC0。



潭子耶穌聖心和聖母瑪利亞無玷聖心堂/本案督辦委員，王美玉委員訪問臺中某電子製造業移工 A12-14(自攝)。

「小孩有居留證是跟我，現在希望小孩有健保卡，但去健保局問，健保局叫我們找公司，公司又推給仲介。」(A6-7)

「所生小孩都有居留證，可以去衛生所打疫苗，但都沒有健保卡，需自費看醫生，每次約 500-600 元。」(A8-11)

「小孩有健保卡，朋友會幫我帶小孩在彰化的衛生所打預防針(有寶寶手冊)。」(A16)

「我懷孕後，公司、仲介都不幫忙，都只會叫我回國，我懂法令我才不回去。相關申請與辦證件也是阮神父幫忙，現在因疫情可以留比較久，但怕等待轉換雇主如果不成功，過年就要回國了，現在小孩有居留證跟健保卡(居留證效期是 1 年，可每年再延)，都是我先生就自己去問自己去辦，目前是掛在先生公司。」(A17-18)

「問公司小孩健保要掛公司?剛開始公司不要，後來領班找 HR 去幫忙辦，沒去問公司就不會主動幫忙辦，還有現在辦，要連同之前的期間補繳保費，費用要 5,000 元很多。」(A12-14)

育兒負擔

移工薪資平均落在 2-3 萬之間，而一般準公共化保母在宅日間托育(10 小時)費用約需要 1 萬 5 千元至 1 萬 9 千元，幾乎佔掉移工半數以上的薪資，更不用說全日托(平日 24 小時)要 1 萬 6 千元至 2 萬 8 千元⁴³。更慘的是，移工原本就已背負巨額仲介費及擔負照顧母國家庭的責任，即便有男友或配偶一起分擔，亦僅能勉強支撐，並減少寄回家鄉的金錢。

現有政府托育資源用不起，小孩該如何照顧？

本研究訪談移工表示，只能托給 NGO 照顧，如關愛之家，費月約每月 3,000 元或免費；最多的是依靠同鄉間互相幫忙，費用每日也要約 500-700 元，其實也不便宜。還是有移工媽媽一起合租房子，由休假的媽媽輪流照顧孩子，相互照應幫忙。另有移工表示，有了小孩就不能住公司宿舍，卻還要被扣膳宿費。

「我們知道臺灣養小孩上學費用都很高，給教會帶小孩 1 天 600 元，不含尿布，每月約 1.2 萬元。我們目前都住在外面，因為公司說有小孩不能住宿舍，還要我們簽聲明書，膳宿費 2,100 元還照扣，希望不要再扣這筆錢。」(A8-11)

「會請休假同事幫忙，有時大家互相照顧不用錢，有時 1 天要 550

⁴³ 參網路調查 111 年全國各縣市托育酬勞行情表 (保母費用)。
<https://www.parenting.com.tw/article/5086811>。

元。」(A12-14)

「小孩目前托給彰化的朋友照顧(是外籍配偶),每日要付 700 元,每月 21,000 元,我前男友會跟我平均分攤,假日我會去朋友家顧小孩」(A16)

「我每個月都要匯錢回國,除了自己的小孩,還要負擔弟妹的家用。」(A20)

「我很多朋友是那種,把小孩生下來之後托給逃跑失聯的移工褓母帶。但我自己會擔心小朋友的安全。所以我比較傾向把小朋友放在那種機構,類似關愛之家,我有問過 1 個月要 3,000 元,如果是請逃跑的外勞來顧,一個月要 15,000 元。我先生 1 個月薪水,如果有加班可以有 30,000 元,但我們兩個薪水加起來,要負擔小孩的費用還是很難」(A21)

「我跟老公目前打算小朋友的開銷,自己會想辦法付,可能就是寄回去印尼的錢比較少,不過沒關係,就是以小朋友的花費為主。」(A24)

「我沒有給關愛錢,關愛對我們很好,沒有一定要我們給錢,就是有時多少給一些錢,我們有匯錢回印尼蓋房子。」(A25-26)

行蹤不明移工遺棄之子女,安置費用可由就業安定基金支應

勞動部就總統府人權諮詢委員會 105 年 8 月 26 日第 23 次會議決議及行政院 106 年 1 月 13 日「處理非本國籍無依兒童及少年面臨困境協調會」等結論,於 106 年 3 月 13 日提請就業安定基金管理會第 82 次會議審議通過,同意補助移

工所生非本國籍無依兒少之安置費用，並請衛生福利提送計畫報該部核定後，自 106 年 6 月 1 日起開始補助⁴⁴。



報載印尼看護工 2 年前受同鄉友人之託照顧其子，隨後竟逃逸失聯迄今，使得現今已 2 歲男童無法在臺辦理戶籍登記和健保等，先由社會局協助送「南港關愛之子家園」進行安置。本案督辦委員，王幼玲委員、王美玉委員訪問邦妮及其雇主(自攝)。

但合法移工卻無任何托育資源

據衛生福利部針對監察院調查案查復表示⁴⁵，現行托育費用補助及協助托育措施均僅限本國籍兒童，外籍移工子女因未具我國國籍身分無法獲得適當之協助。另據衛生福利部針對本會訪視關愛之家反映問題查復表示⁴⁶，為提高合法移工居家托育服務媒合機會，社家署將於「托育媒合平臺」新增居家托育人員註記具新住民身分之查詢功能，以利有托

⁴⁴ 勞動部新聞稿。106.4.25。「勞動部澄清補助外勞子女安置費用 20 億非事實」。取自：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&s=14A4C7A3C107652D。

⁴⁵ 參照監察院調查報告(108 內調 0100)，67 頁。

⁴⁶ 衛生福利部 110 年 6 月 8 日衛授家字第 1100600961 號函。

育需求之移工查詢同鄉合法登記且具專業托育知能之人員，協助照顧其子女。基於使用者付費原則，移工得透過地方政府協助媒合其負擔得起的托育資源，或由地方政府協助結合民間資源降低費用負擔，以利其安心工作。

再據勞動部針對本會訪視關愛之家反映問題查復表示⁴⁷，依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 67 條規定，移工於我國受聘僱期間生產子女並有能力扶養者，可攜眷居留。倘移工於懷孕及生產後，移工得應就自身是否有能力扶養進行評估子女留臺扶養之可行性。依就業服務法第 55 條規定，就業安定基金使用目的係作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。補助合法移工子女托育費用，未符合就業安定基金使用目的，且現行就業安定基金並未補助本國勞工托育費用，移工托育補助宜回歸國家托育政策預算整體考量。

綜上，我國現行制度並未給予移工同本國人一樣的托育資源，社政與勞政主管機關又互相推責，因此政府針對合法移工欠缺負擔得起的托育資源的困境，至今仍未有具體務實的處理對策。現況是針對移工托育需求，均係由 NGO 進行協助，但可協助資源有限，造成移工一旦懷孕，即使法律允許她可繼續工作，其子女亦可留在臺灣，但礙於現實考量仍無法兼顧工作與育兒。因此，上述良善的法令保障，不敵現實環境的殘酷，在缺乏育兒資源配套措施下，未能達到保障移工工作權的目的。

⁴⁷ 勞動部 110 年 9 月 29 日勞動發管字第 1100515201 號函。

勞動部說：移工也可使用企業提供之托育服務

事實上，依據監察院調查報告⁴⁸，截至 111 年 1 月底，依《性別工作平等法》全國企業附設托嬰中心共有 29 處，並優先提供員工(含移工)的子女及孫子女托育服務。這樣的企業托育量能恐怕連本國勞工的需求都難以滿足，更何況是移工的孩子。另所謂的托兒措施，也就是由企業擇優與托兒機構所簽約供員工選擇，但一般來說移工對於剛出生的小孩托育需求最大，如企業簽約機構不是托嬰，那移工媽媽也用不到。如本研究訪談雇主 B1 表示：「對於懷孕勞工，不論本外勞都是一致對待，並不會針對懷孕移工就特別提供一些服務，我們只有跟幼兒園簽特約，無法對剛出生的小小孩提供服務。」反映出雇主並不會特別考量移工在異鄉生活，相對本國人較為弱勢的事實與困境。

四、法令政策落實狀況

(一)法令宣導 VS. 法律意識

現行移工入境後，勞動力發展署會在機場辦理約 30 分鐘的講習，並發放移工手冊，該手冊載有懷孕相關法令規定及懷孕應注意及考量的事項。然而對於剛入境的移工來說，比較重要的是先適應工作及生活，手冊內密密麻麻的提醒與建議，沒有多少移工能仔細閱讀或讀懂，相關懷孕宣導亦非其優先關心事項，且由於宣導時間匆促導致成效不彰，勞動權益等應告知事項常未能有效傳達⁴⁹。

⁴⁸ 參照監察院調查報告(111 社調 0011)。

⁴⁹ 李芷涵(四方報)。「勵馨調查揭移工處境：17%曾受雇主暴力傷害、40%從未求助」109.11.24，取自：<https://tw.news.yahoo.com/%E5%8B%B5%E9%A6%A8%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E6%8F%AD%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E8%99%95%E5%A2%83-17-%E6%9B%BE%E5%8F%97%E9%9B%87%E4%B8%BB%E6%9A%B4%E5%8A%9B%E5%82%B7%E5%AE%B3-40-%E5%BE%9E%E6%9C%AA%E6%B1%82%E5%8A%A9-175511302.html>。最後瀏覽日期：111.2.1。

另勞動部自 112 年 1 月 1 日起，針對家事移工，開辦「移工一站式入境服務」，辦理 8 小時、3 天 2 夜講習課程，惟未包括產業類移工，又其中實體課程 1 小時，數位課程 7 小時，故實際效益尚待觀察。

勞動部勞動力發展署 廣告

中文翻譯

移工懷孕會被遣返嗎?

在臺灣不論國籍、行業類別，所有受僱者都適用性別工作平等法，因此無論產業移工或社福移工，在臺灣懷孕生產的權利均與本國籍勞工相同。

- 不得要求移工接受妊娠檢查或簽訂禁孕條款。
- 不得以移工懷孕為理由提前解約，並強制移工出國。
- 懷孕前後之產檢假、產假等權益均與本國勞工相同。

其子女可依附合法居留之父母
取得健保及居留權

若有任何問題均可撥打 1955 專線諮詢

1955 1955hotline

圖卡來源:勞動部勞動力發展署

因此，縱然勞動部已採取多項法令宣導措施，但以訪查結果來看，移工仍普遍不瞭解懷孕相關的法定權益，部分仍然認為懷孕就必須回國，有的甚至不知道有 1955 專線，或就算知道法令也懼怕去爭取，足見移工仍處於資訊不對稱的情況下，導致欠缺法律權益保障知識。

「我是懷孕 6 個月時認識群眾，才知道臺灣法令對懷孕女性的保障規定，我不記得入境時有拿過什麼宣導手冊，也可能因為那時沒有懷孕問題，所以也不會特別去記」(A3)

「我不知道女朋友懷孕是可以選擇繼續留在臺灣，只是印象中只要懷孕就要回國，然後就自己終止契約回國了，因為仲介跟雇主都是說懷孕就是要回國，都不知道臺灣法令規定」(A4)

「我想當初即便我知道臺灣的法律有規定雇主不能夠因為懷孕作

為理由解雇，我還是不敢跟雇主爭，因為我覺得我自己有錯在先。
我來這邊應該是要工作的」(A21)

(二) 申訴及諮詢管道未能發揮功能

為訪視移工受僱情形，地方勞政主管機關應於外國人入國後主動前往外國人工作與住宿地點訪視，即所謂「入國訪視」⁵⁰。勞動部為加強移工申訴電話服務，建置「1955 勞工諮詢申訴專線」提供移工法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。



圖卡來源：勞動部勞動力發展署

既然有以上相關協助措施，當懷孕移工面對雇主及仲介軟硬兼施的壓力時，自可向政府求助，但事實上結果為何？有受訪移工表示不記得勞工局有來訪視，遇到問題都是先找同鄉或 NGO 幫忙，顯見僅一次的移工入國訪視，似無法達到法令宣導及移工生活關懷等目的。

據有打過 1955 專線諮詢問題的移工表示，1955 大多只是說明法令規定，無法設身處地提供立即有效的解決方式，會有這樣的感受是因對於不懂臺灣法令、語言溝通困難的移工

⁵⁰ 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條之 1 規定略以：「雇主申請聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人者，應於外國人入國後 3 日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查」。

來說，光是如何說清楚訴求就是一大困難，如果接聽電話的諮詢人員經驗或專業不足，或不願意耐心傾聽移工的訴求，自不易瞭解移工在真實勞動現場所面臨的困境，所以很多時候這通電話就是不了了之。

移工處在不懂臺灣的語言、法律、勞資地位不對等之多重不利條件下，造成移工在申訴時勢必考量失去工作的風險，特別是居住在雇主家的家庭看護工，除因不適用《勞動基準法》的保障已顯弱勢，又處在封閉且缺乏與外界接觸的工作環境下更顯脆弱。根據訪談分析，可發現 1955 專線所提供未針對移工弱勢地位給予特別協助，既無法及時，亦不切實際。因此，訪談中可以感覺到移工大都認為申訴也沒有幫助。即使是找到印辦或勞工局，亦無法得到明確的資訊。

「我懷孕的過程，有去找印尼辦事處，印尼辦事處跟我說我可以懷孕、生產，但是如果之後雇主跟仲介要求我回國的話，我就是必須回國，後來我有打過 1955，也是跟我這樣講。就是我可以這邊懷孕，但生產跟之後的相關問題及工作權就看雇主跟仲介，如果他們同意我在臺灣，那我可以繼續在臺灣工作，他們希望我回國，那我就要回國。」(A22)

「我是覺得去勞工局問問題，都不能馬上告訴我該怎麼做，只說有問題再來勞工局，但等有問題再來找勞工局都來不及了，也沒有告訴我可以申請協調，這方面服務還不是很足夠，我們是希望勞工局能幫忙跟仲介或公司瞭解，提醒法令規定。不然勞工局叫我們不要簽文件，公司又說不簽不能工作，這樣我們都不知道該怎麼辦。」(A17-18)

(三) 受理申訴處理結果分析

依本研究向勞動部查調資料顯示⁵¹110年1月至6月期間，1955專線受理移工因懷孕所生爭議案件計78案，經統計申訴事項133項次，其中以提前解約爭議最多(41件)，其次為遭雇主不當對待(15件)，處理結果均為協調成立或經瞭解無爭議(含自行撤案)。

進一步分析移工因懷孕所生契約終止爭議計41件中，可再細分為雇主提前解約(31件)、移工提前解約(9件)、雇主提前解約及移工也有意願(1件)(如表10)。在移工被雇主提前解約處理結果部分，31件中除有5件結果未定外，僅有9件可以繼續留下工作、1件轉換雇主成功，另有8件延後解約及8件已離境。

表10：移工因懷孕所生契約終止爭議分析

申訴事項	種類	移工目前狀態									
		至原雇主處工作		仲介處所安置中等待回國	仲介處所安置中等待轉換	在臺等待轉換雇主	安置單位安置中	至新任雇主處工作	移工已離境	合計	備註
繼續工作	延後(或協議)解約日期										
提前解約	雇主提前解約	9	8	1	1	2	1	1	8	31	
	移工提前解約	1	6	0	0	0	0	0	2	9	違約金4件。 離職日爭議4件。 雇主不願解約1件。
	雇主提前解約、移工也有意願	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
總計		10	14	1	1	2	1	1	11	41	

資料來源：依勞動部函復資料整理

⁵¹ 勞動部110年10月18日勞動發管字第1100516363號函復。

從勞動部提供處理結果紀錄單所載內容，我們發現有少數雇主在被告知相關法令後，就不再堅持與移工終止契約，但相關紀錄內容無法使我們可以了解，移工是否是在充分理解相關法令規定下，自願選擇接受解僱；我們也看到由於就業服務法⁵²規定藍領移工只能簽訂定期契約，所以當懷孕移工屆至契約期滿時，通常不會獲得續聘。另外可以看到一種特別的情況，就是部分移工並不以維持雇傭關係為主要訴求，而是選擇採取妥協方式，例如，能再多工作一段時間，多賺一些錢，等到身體不能工作或買到便宜機票再離職、不要被扣違約金、討回被積欠的加班費及雇主能補貼返鄉機票等訴求。為什麼移工在背負巨額仲介費及需寄錢給家鄉親人的壓力下，不訴求維持契約繼續工作？或許這是不得不的選擇。因為通常當移工提出申訴，勞資關係就已破裂，移工在懷有身孕的情況下，無意再繼續與雇主爭取工作權益，雇主也樂於答應移工的訴求，換取終止契約承接新移工的機會。

監察院 111 年 5 月公布調查報告⁵³也提到，1955 專線於 109 年及 110 年接獲 226 件女性外籍移工因懷孕而受到不合理對待申訴案中，有超過 6 成案件的處置結果是「移工已經出境或等待離境」及「移工同意結(撤)案」，並指出勞動部未有抽檢覆核機制，對於申訴案件欠缺明確分類(有些被歸類到工時或薪資爭議)；又地方政府未針對移工懷孕衍生的爭議案件進行統計，造成統計失真，以致無法掌握移工遭受懷孕歧視的實際處境及經由申訴管道獲得協助情形。

⁵² 參照《就業服務法》第 46 條規定。

⁵³ 參照監察院調查報告(111 社調 0011)。

應該探究地方政府勞工局的協調狀況，為什麼移工提出申訴還要撤案？還是接受解約回國？勞動部應確實監督協助地方政府以提升協調品質，而非僅是依地方政府回復 1955 專線處理情形，作為結案與否控管之紙上監督。再從以上數據可知，當移工提出申訴後，能繼續保有工作的移工很可能低於 4 成，故實際申訴結果與本研究訪談移工的想法一樣「申訴無用」，更凸顯空有法令卻無法落實的問題。

勞動部一再重申《性別工作平等法》已禁止雇主不得以懷孕為由單方面終止聘僱關係，也就是當移工遭受懷孕歧視時，可向地方政府勞動主管機關申訴，然從勞動部提供 109 年依《性別工作平等法》受理之性別歧視案件統計資料⁵⁴顯示，計有 141 件受理申訴案件，申訴人當中卻沒有一位外國籍，這個現象究竟是移工不知道可以申訴，還是移工不願意申訴，從上述訪談得知應是兩者兼有之，即移工缺乏法律知識及權利意識，也因認為申訴無用，故不願意申訴。

回到本訪查研究向勞動部⁵⁵查調 110 年 1 月至 6 月期間，1955 專線受理移工因懷孕所生爭議案件，進一步分析移工所提申訴內容，多已涉嫌違反《性別工作平等法》，惟地方勞政主管機關多僅以勞資爭議看待，針對是否有違法情事，並未依職權啟動調查。78 件申訴案件，僅有 2 件進到以召開協調會方式處理，其餘除移工自行撤案外，均以電話聯繫方式結案，讓人懷疑電話協處的品質？又此處所謂的「協調會」多半係仰賴縣市政府行政人員或通譯人員協調⁵⁶，在協

⁵⁴ 勞動部 111 年 2 月 18 日勞動綜 3 字第 1110155268 號函復本會「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 第 4 次國家報告暨歷次審查委員會結論性意見與建議」相關詢問事項。

⁵⁵ 勞動部 110 年 10 月 18 日勞動發管字第 1100516363 號函復。

⁵⁶ ETtoday 新聞雲。110.1.17。北市首創「協調移工爭議」制度培訓專業律師「成功率逾 7 成」，取

調會場中，除了要處理移工聘僱管理問題，又要即時通譯，甚且承辦協調的人員，未必有受過相關專業性平訓練，如僅以一般爭議來處理，不易發現背後存在的歧視視角，似難期待維護懷孕移工的權益。

另外，我國勞資爭議解決機制尚有勞資爭議處理法之調解機制，即由具一定資格與訓練的調解人協助勞資雙方當事人以誠信方式進行，透過聽取當事人之陳述、檢視案情資料及調查事實，並據以形成適當之調解方案。因此，調解機制相較於協調方式應更能保障移工權益，但依前開勞動部資料所示，78 件申訴案均未經調解程序處理。

(四) 解約驗證機制

本會 111 年辦理《消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)》第 4 次國家報告獨立評估意見，函請勞動部查復表示⁵⁷：「經由解約驗證，近 2 年移工因懷孕欲返國，經地方政府探詢無爭議案件。109 年為 2,517 件，110 年為 3,033 件。」也就是在這兩年間因懷孕而離職返國的 5,550 位移工，居然沒有一位是被不當解約，但實際情形當真如此？

根據監察院 111 年公布調查報告⁵⁸指出，107 年至 110 年領取勞保生育給付的女性移工共有 1.5 萬餘人，其中在終止聘僱契約下回國的比率，從 108 年的 4 成，提高至 110 年的 6 成左右，但這數據仍存有「黑數」，因它還不包含未(或還不能)申請生育給付及不適用《勞動基準法》未強制納入

自：<https://www.ettoday.net/news/1100117/1900659.htm#ixzz7MX5wu357>。最後瀏覽日期：111.3.4。

⁵⁷ 參照勞動部 111 年 3 月 14 日勞動綜 3 字第 1110155358 號函。

⁵⁸ 監察院調查報告(111 社調 0011)。

勞保的家庭看護工移工。



圖卡來源:勞動部勞動力發展署

如此高比例終止契約的懷孕移工，均查無被不當解約的情況，究竟是實情或只是表象？從 1955 專線接獲的諮詢及申訴案件內容可看到，確實有移工在懷孕後遭到雇主、仲介強迫解約回國，驗證程序卻未能發現。勞動部顯未能掌握經由各地方政府驗證程序發現移工被迫解約回國的實際狀況。

在不知情的情況下「被」完成解約驗證

「我在手術前，仲介有請我簽一張單子說，上面有雙語說我目前懷孕 4 個月，有心臟病，我如果自己覺得需要休息的話，我可以要求休息的時間。但是我不確定那個是不是算解約，我就有簽過那一張而已，算是切結書。仲介那時候跟我講說是要給勞工局看的，我自己也不確定是不是算解約。我手術出來之後，仲介隔天幫我訂機票，那時候仲介跟我講的是說已經解約完了，但是我自己是覺得沒有簽過任何解約的文件，我自己也知道說，如果現在外籍移工要回國的話，一定會先去勞工局驗證，我自己也沒有去

勞工局驗證過，也沒有接到勞工局確認的電話」(A22)

因此，現行解約驗證機制恐無法探求勞資雙方終止契約之真意，或者該說，是否真能瞭解移工所表示的「合意解約，沒有問題」，是在移工充分瞭解相關法令資訊及各種利弊得失下的理性選擇。如何能確認移工是出於自願，或僅是迫於無奈，隱忍配合雇主解約。

(五)移工懷孕處理原則，移工會先蒙其害嗎？

目前雇主聘僱移工採「一進一出原則」，移工必須先出國或是轉由新雇主承接後，原雇主才可以申請遞補或是引進新移工。為解決移工懷孕後難以勝任原工作，而保障原雇主仍有勞動力需求，勞動部於108年10月25日函⁵⁹訂「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」(下稱移工懷孕處理原則)，只要勞資雙方合意解約，原雇主不用等移工找到新雇主或出國，馬上就可以引進或聘僱新移工。

中文翻譯

懷孕移工可申請 暫緩轉換雇主

寶寶快要出生了，我不方便繼續照顧阿公，和太太商量後決定讓他們可以找其他人來照顧阿公。但解約後，如果我60天還不能找到新雇主就要回國了嗎？

你可以先拿醫生診斷證明或孕婦健康手冊向勞動部申請「暫緩轉換雇主」，自分娩後有60天的緩衝時間可留在臺灣待產。

1955 寶寶出生後，如果你想繼續在台灣工作，可以申請辦理恢復轉換雇主，而且還能再申請延長作業期限最多60天，這樣就有充足的時間照顧自己跟寶寶及找新雇主囉！

有問題可洽外國籍婦幼諮詢服務中心 03-2522522

1955 1955hotline 勞動部勞動力發展署 廣告

圖卡來源：勞動部勞動力發展署

⁵⁹ 勞動部108年10月25日勞動發管字第1080507452號函。

勞動部提到⁶⁰，以往移工懷孕可能是以勞資糾紛處理，需要耗費很多時間調解，最後證實不可歸責雇主，配額會先被管控，現在若是直接告知是懷孕，將可減少原先處理勞資糾紛程序的時間，同時若是勞資合意解約，雇主又無違反其他勞工法令，雇主配額就不會被扣除。

「移工懷孕處理原則」雖然提供雇主和移工因懷孕無法從事原工作的權宜之計，允許「合意」解約？該原則為雇主解決勞動力空窗的問題。但也給雇主一個合理的事由要求懷孕移工同意解約，雖然有解約驗證機制，可由地當勞工主管機關去探求移工解約之真意，然如同前述，解約驗證程序並無法發揮它的功能，無法確保移工不會被強迫解約。

對於同意解約而失去工作的懷孕移工，接下來該怎麼辦？依該原則移工可不受離開原工作後要在 2 個月內找到新雇主的限制，可申請「暫緩轉換雇主」最長至妊娠結束日起 60 日，亦得再延長轉換作業期限 60 日，看似給予懷孕移工一個可以安心待產及坐月子的緩衝時間。但問題是暫停轉換期間沒有工作、沒有收入、離開雇主還要自費安置，移工如何安心待產？因此，勞動部⁶¹另有函釋，移工如於懷孕期間，有特殊情事無法自行安排生活，且未符合臨時安置要點規定，經地方主管機關核定有安置必要，提供 60 日「緊急安

⁶⁰ 產業新聞 108.11.8。「移工懷孕處理原則 勞雇合意解約 製造業聘僱外國人總人數不計入」。取自：

<https://www.forwardhrm.com.tw/108/11/08/%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E6%87%B7%E5%AD%95%E8%99%95%E7%90%86%E5%8E%9F%E5%89%87-%E5%8B%9E%E9%9B%87%E5%90%88%E6%84%8F%E8%A7%A3%E7%B4%84-%E8%A3%BD%E9%80%A0%E6%A5%AD%E8%81%98%E5%83%B1%E5%A4%96%E5%9C%8B/>。最後瀏覽日期：111.2.1

⁶¹ 參照勞動部 110 年 10 月 18 日勞動發管字第 1100516203 號函釋。

置措施」。但這個函釋所提可安置的條件是例外而非原則，導致無法提供給大多數懷孕移工使用。另據勞動部針對監察院調查報告⁶²後續列管提供資料顯示，有關懷孕移工緊急安置措施自 110 年 10 月 18 日執行至 111 年 9 月止，僅有 12 名懷孕移工接受緊急安置，實際協助人數過低。

目前「移工懷孕處理原則」執行狀況

經訪談安置中的移工媽媽都表示，可以獲得安置等待轉換雇主，都是透過勞資爭議，並不知道有「移工懷孕處理原則」；另訪談實際使用該原則的雇主，發現可能的擔憂有懷孕移工不再適合繼續住在公司宿舍、無法馬上媒合到新的移工，人力空窗與交接問題。再依本會向勞動部⁶³查調資料顯示（如表 8），自 108 年 10 月 25 日訂有「移工懷孕處理原則」以來迄 111 年 8 月底止，申請轉換雇主或工作者（產業類 38 人及社福類 77 人），總計 115 人，成功轉換計 41 人（產業類 10 人及社福類 31 人），經扣除暫停轉換或轉換中之人數（即結果未定者 42 人），平均轉換成功率約 56.16%(41/73)，換句話說，轉換失敗的風險可能高達 4 成多；再對照監察院調查報告⁶⁴，108 至 110 年平均每年約有 2 千多位懷孕移工終止契約回國，顯見這項措施立意雖好，但缺乏完整配套，導致實施效果不佳。

⁶² 監察院調查報告(108 內調 100)。

⁶³ 勞動部 111 年 9 月 29 日勞動發管字第 1110521887 號函復。

⁶⁴ 參照監察院調查報告(111 社調 0011)。

表 8：自 108 年 10 月 25 日訂有「移工懷孕處理原則」以來迄 111 年 8 月底止，申請轉換雇主或工作者之統計分析

類別	印尼	菲律賓	越南	移工狀態				申請轉換總人數	已出境+行蹤不明+受新雇主接續聘僱(B)	成功轉換率(A/B)
				已出境	行蹤不明	暫停轉換或轉換中	受新雇主接續聘僱(A)			
產業類移工	3	9	26	12	3	13	10	38	25	40%
社福類移工	51	18	8	16	1	29	31	77	48	64.58%
總計	54	27	34	28	4	42	41	115	73	56.16%

資料來源：整理自勞動部查復資料。

五、失聯移工子女之健康、教育權及社會保障



本案督辦委員，王幼玲委員、王美玉委員訪談失聯移工媽媽(自攝)。

針對非本國籍無依兒少之國籍身分、健康、教育權及社會保障等相關困境，參照衛生福利部社會及家庭署彙整之「非本

國籍兒童及少年服務措施及適用法令一覽表」⁶⁵，大致已獲得解決，然在臺隨失聯移工父母隱匿之有依兒少，他們的生命或成長歷程仍存在無法突破的困境。

由於非本國籍兒少在臺相關權益取得之前提，必須要先有國籍或居留權，而在臺隨失聯移工父母隱匿之有依兒少，沒有合法居留權，他們的父母擔心被遣返，不敢出面求助，造成這類有依兒少，無法享有健康權及教育權。經訪談失聯移工，發現她們因為工作上遭雇主不當對待或仲介不願幫忙，處在不合理的工作環境，同時承擔照顧母國家庭壓力下，擔心被遣返，只能選擇失聯一途，而她們的孩子則成為了「黑戶寶寶」。失聯期間她們有了孩子，為了能繼續工作只能將小孩托給 NGO 照顧或是同為失聯的移工、外配，忍受分離之苦。小孩沒有健保，打常規疫苗沒有問題但看病要自費，小孩隨著時間長大也面臨到就學問題。

「我剛來臺灣的時候是照顧阿嬤，合法工作了 2 年，因為一直被阿嬤念，跟仲介反映也沒有用，所以就逃跑去梨山工作。」 「小孩放 NOG，放假會帶回去。有時候工作多的時候也不能放假，大概隔 1-3 月會來看小孩。我如果生病就自己看醫生，每次大約 450 元。現在小孩 3 歲，也越來越大了，有讀書問題，有想過 111 年 6 或 7 月回國，NGO 有幫忙安排小孩打預防針」(A25-26 夫妻)

「我原來在中和照顧阿嬤 9 年，當時懷孕工作期限也快到，找仲介幫忙，仲介說我生小孩後，會忙著照顧小孩，沒辦法照顧阿嬤，可是我跟阿嬤有感情了，懷孕到 5 個月時老闆決定願意讓我留下，但仲介不幫忙，因當時在印尼有蓋房子，如果沒工作，房子就沒錢付

⁶⁵ 參照衛生福利部社會及家庭健康署網頁。「非本國籍兒童及少年服務措施及適用法規」。取自：<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/List.aspx?nodeid=1175>。

會不見，所以就逃跑了」⁶⁶「小孩現在4歲了，小孩生病，NGO會幫忙處理，我目前是自己一人在外面租房子住，房租每月5,000元，水電另計。我沒有健保，生病都是看自費。」⁶⁶「我有想回國，小孩也要到念書年紀(NGO有幫忙上幼兒園，是學中文)也該學印尼文，也看看阿公阿嬤。」(A29-30夫妻)

另依據監察院111年12月調查報告(111財調0044)，走訪某處高海拔蔬果產區，訪談10多位印尼籍失聯移工，其中有幾對夫妻。發現這群失聯移工有兩大特徵，一是男性原本來臺工作是境內聘僱漁工，女性則是外籍家庭看護工，二是他/她們因低薪、工作環境不佳，迫使逃離原本的雇主與工作場域。這些失聯移工家庭由於逾期居留身分，要不斷的躲藏查緝，除無法再享有法定權益的保障之外，也面臨了孩子的照顧、托育、醫療，和社會性發展需求。

「其中最讓人悲傷的例子：Mozha的父母來到山上工作已有10年的時間，2人在臺灣透過朋友介紹相識、交往，進而結婚生子。Mozha於一歲多時突然罹患腦瘤，在腦瘤的摧殘下，全身軟弱無力，失去行動能力，治療費用高達百萬以上，幸好透過關愛之家募款、協助，醫院也設法尋求資源，讓Mozha可以順利接受手術及化療，但後續還有漫長的復健之路。」

從現行法令觀察，按《全民健康保險法》規定⁶⁶非本國籍兒少必須要有居留證明文件才能參加健保；另依《外國學生來臺就學辦法》規定有合法居留身分之非本國籍兒少才可以申請入學，經考試及格者，承認其學籍。但問題是因其未具國民身分，不適用國民教育法，當其達學齡時不會獲得入學

⁶⁶ 參照《全民健康保險法》第9條規定。

通知，必須由兒少父母主動向學校申請入學。因此，合法移工子女在可以取得合法居留證的情況下，基本上就醫及就學，尚無太大困難。

處境最為脆弱的是在臺隨失聯移工父母隱匿的有依兒少，由於是在隱匿的情況下，所以完全沒有就醫及就學的機會。另一種情況是生父為國人但未與生母有婚姻關係的有依兒少⁶⁷，在生父未完成認領前，或外籍生母為失聯移工，導致無法取得國籍或合法居留身分，雖能以寄讀方式入學，可是永遠無法取得學籍，未來也無法升學，且如參加學校活動也會因無法辦理保險而無法參加。以上，均已嚴重影響這類兒少學習及身心發展。

肆、問卷調查研析-雇主及仲介對移工懷孕的看法暨實務處理方式

為瞭解國內僱用移工的雇主及仲介，對於懷孕移工在工作權、社會支持網絡之看法暨實務處理方式，以及對政府政策之建議，本研究採問卷方式進行了解，題目包括基本資料(雇主 4 題、仲介 3 題)、移工工作權(雇主 15 題、仲介 12 題)、社會支持網路(雇主 8 題、仲介 6 題)及政策建議(雇主 4 題、仲介 3 題)等面向，問卷設計有單選題和複選題⁶⁸，以勞動部提供 110 年 1 月至 6 月期間，移工請領勞工保險生育給付名冊(不含家庭類移工)為調查對象。經扣除重複的雇主及仲介名單後，計寄送雇主 1,095 家，回收 160 家，回收率 14.61%；計寄送仲介 471 家，回收 81 家，回收率 17.19%。

⁶⁷ 何玉華。自由時報 112.1.4。「母親是越籍逃逸移工 少女 15 年無國籍 畢旅成空」。取自：<https://news.ltn.com.tw/news/society/paper/1560749>。

⁶⁸ 複選題的填答統計上採取(選填次數 / 該題應回答的總人數) x 100%。

一、調查結果與發現

(一)對移工懷孕的態度

1. 多數雇主及仲介不贊成移工來臺灣工作期間可以懷孕，大型企業較中小型企业呈現較高的贊成比例

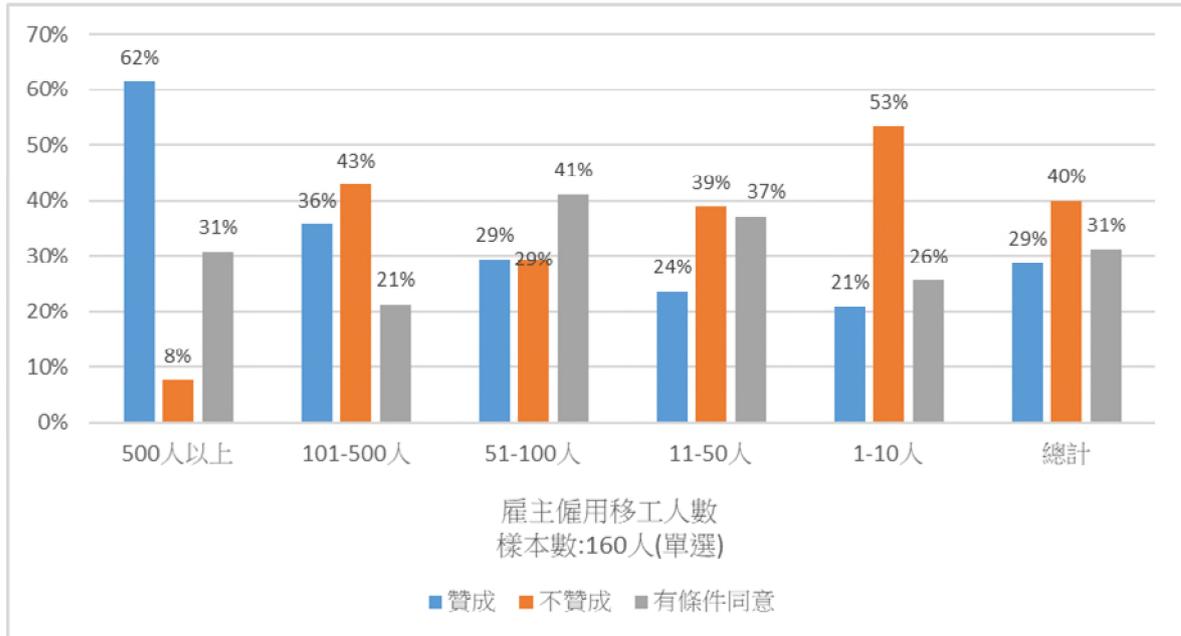


圖 1 雇主對移工來臺灣工作期間懷孕的態度

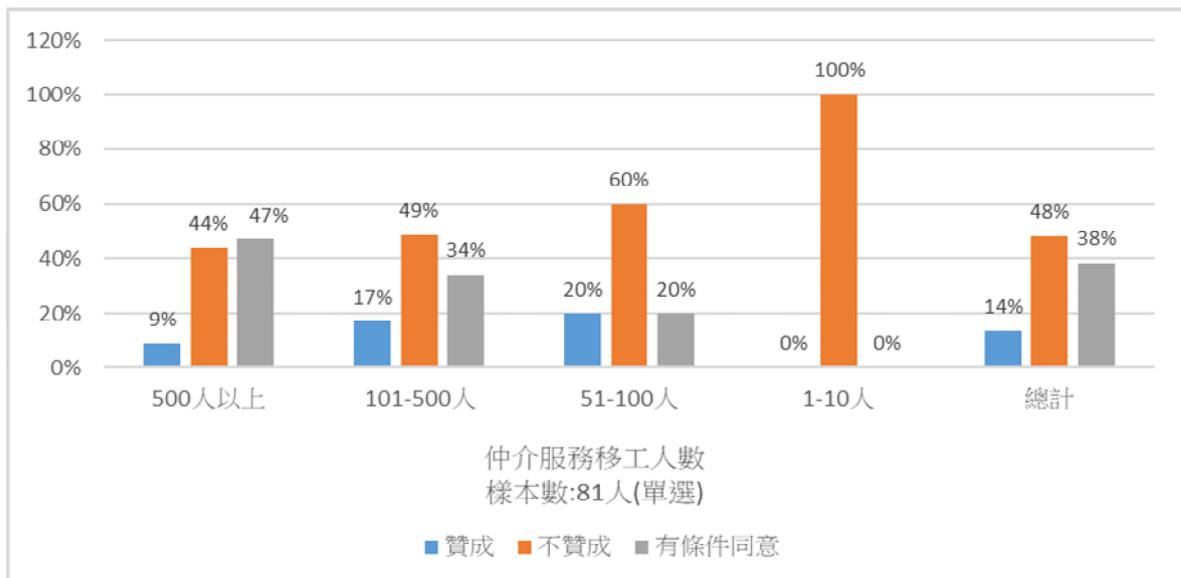


圖 2 仲介對移工來臺灣工作期間懷孕的態度

由圖 1 及圖 2 可知僅有 29%的雇主及 14%的仲介贊成移工來臺灣工作期間是可以懷孕的。另依僱用移工人數分析，呈現僱用移工人數越多的雇主，越能接受移工來臺灣工作期間是可以懷孕的。

進一步分析雇主及仲介不贊成移工來臺工作懷孕的原因，多數認為移工屬契約工，引進目的是為補充勞工短缺，如移工懷孕反而造成企業人力銜接與安排上的困擾；再者，則是擔心移工獨自來臺工作，將衍生無親人照顧問題，雇主亦難以協助，就此問題，從統計上也可發現僱用移工人數越少的企業越持反對態度；反之，僱用移工人數越多的企業態度上較多持贊成態度，可能的原因在於大型企業較有能力承擔移工懷孕所衍生之經濟與人力調配成本。

另外，仲介對移工懷孕的態度，不論服務移工人數多寡，持贊成者遠低於雇主，持不贊成者更高於雇主。依持反對態度仲介表示：政府允許移工來臺所執行的業務內容，廠工是 3K，看護工是照護老人，都是吃力的工作，本身工作就不是對孕婦友善的。而且法令也規定移工不可執行「許可外」⁶⁹工作，要如何幫懷孕的移工調整工作內容？反映出勞動環境現況本就不適合懷孕移工，雇主就人力安排不易調整的難處。

有條件同意的雇主則是表示：在移工有能力照顧自己與小孩的情況下是同意移工可以懷孕生子，也希望政府能補助移工請假或不得夜間工作時的人力。顯示雇主並非不同意移工可以懷孕，只是需先解決人力調配問題。

⁶⁹ 就業服務法第 57 條第 3 款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事……指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。」

2. 多數雇主及仲介對移工懷孕，多以解約返國方式處理

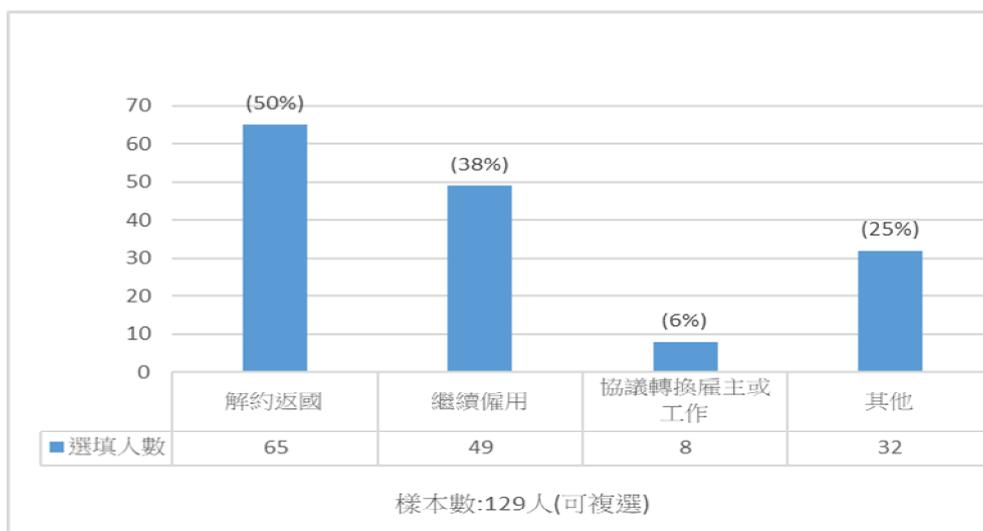


圖 3 雇主對懷孕移工的處理方式

由圖 3 可知 129 家曾有僱用懷孕移工的雇主（可複選）之處理方式，「解約返國」有 65 次(50%)、「繼續僱用」有 49 次(38%)及「協議轉換雇主或工作」有 8 次(6%)。

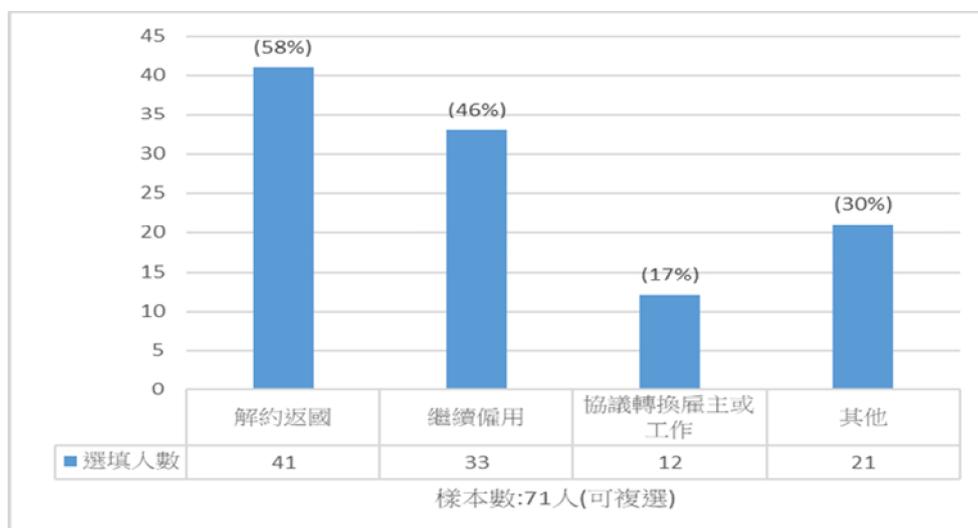


圖 4 仲介對懷孕移工的處理方式

由圖 4 可知 71 家曾遇有移工懷孕情況的仲介（可複選）之處理方式，「約返國方式」有 41 次(58%)、「繼續僱用」有 33 次(46%)及「協議轉換雇主或工作」有 12 次(17%)。

根據問卷調查摘述雇主及仲介對移工懷孕處理方式如下：

解約返國：

雇主表示：移工懷孕會影響到工作分配、出勤，以及需重新培訓人員；移工都是住公司提供的宿舍，沒有足夠環境、時間與能力處理移工懷孕、生產與後續育兒問題；為避免其他人覺得也可以效法，所以解約返國優先；廠內環境不適合孕婦工作，移工都同意返國；移工考慮若在臺生產，需先送小孩返鄉給家人照顧，故繼續工作至懷孕 6 個月左右，主動解約返鄉待產。

仲介表示：雇主申請看護是為照護年邁且罹癌的母親，家中成員皆有工作，無暇照顧母親，故移工若不回國，除擔心懷孕移工照顧問題，亦無人可照顧親人，新雇主又怎願意接納懷孕移工？

繼續僱用：

雇主表示：只要移工可正常工作，有能力照顧自己與小孩，請完生產假可繼續上班；期許優秀的員工能繼續與我司配合；符合 RBA⁷⁰ 勞工人權規範。

仲介表示：移工快生孩子前 1 至 2 個月，先讓移工回越南生產，生產完休養後再返臺繼續上班；徵詢移工意願後再與雇主了解幫助二者達成共識。另部分選擇繼續僱用的原因，並非出於友善懷孕移工：例如，移工將約滿；雇主及移工都

⁷⁰ 責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)是世界最大的產業聯盟，旨在讓電子產品相關企業負起永續責任。聯盟的會員企業必須遵守一套行為準則(Code of Conduct)，而此份準則在 110 年 1 月起開始採用最新的 7.0 版本。維持 5 大主題「勞工」、「健康與安全」、「環境」、「道德規範」、「管理系統」。

願意，但是雇主也是無奈。

3. 多數雇主均知悉也贊成勞動法令對懷孕移工的保障，但部分贊成者卻又呈現矛盾的態度

經統計分析有 96%的雇主知道移工懷孕也受《性別工作平等法》的保障，即雇主不能因移工懷孕就解僱或不友善對待，並享有 7 日的產檢假及 8 週的產假。只有 4.37%的雇主表示不知道。認為(或支持)《性別工作平等法》相關規定是合理的雇主佔 77%，不合理的佔 23%。

根據問卷調查摘述雇主對於本項議題的看法如下：

持贊成意見的雇主表示：認為基於人權，法律不能因為國籍而對個人有差別對待。但部分贊成者卻又呈現矛盾的態度，例如，認為移工不應在臺懷孕生子、可給假但不給薪；移工工資應與基本工資脫鉤；或認為對雇主權益受損應有相應補償方案，亦有表示現實上法令很難保障到移工，因移工獨自在臺，上班時，小孩沒人可照顧的問題無法解決等。

持反對意見的雇主表示：移工懷孕的請假需求，會影響企業營運，尤其是產假，違背原本缺工引進移工的目的。另有認為移工懷孕相對本國人來說，會造成雇主及仲介的額外非工作事務增加，例如，小孩的安置、撫育及返國等，對小型雇主來說負擔太重；移工本來就是來賺錢，不是來生小孩，福利不能跟本國人一樣；請移工是為了降低成本及穩定性，如條件太多，就請國內的就好了。

4. 多數僱主及仲介均知悉「移工懷孕處理原則」，惟不認為該原則有助解決人力運用問題

經統計有 73%的僱主知道該原則；27%的僱主表示不知道。其中，有 43%的僱主認為該原則有助解決人力運用問題；31%的僱主認為該原則無助解決人力運用問題；27%的僱主表示不知道。

另經統計有 93%的仲介知道該原則；7%的仲介表示不知道。其中，有 27%的仲介認為該原則有助解決人力運用問題；46%的仲介認為該原則無助解決人力運用問題；27%的仲介表示不知道。

根據問卷調查摘述僱主及仲介對於本項議題的看法如下：

認為有助解決人力運用問題：

僱主表示：可在不影響僱主的聘僱名額情況下，孕婦可轉換更適合自己身體狀況及更合宜的工作環境，這是雙贏的局面。

仲介表示：由政府制定法規原則，仲介可依法協助處理，不會左右為難；只要懷孕一定會有不舒服的期間，所以會與工作有所衝突（例如無法搬重，孕吐，出血..等等懷孕期間有可能發生的事）所以若可以雙方協調轉出僱主不違反規定，且可以找到合適的移工照顧病人是可以接受的。

認為無助解決人力運用問題：

僱主表示：雖有增加移工懷孕後僱主聘用新移工的彈性，但須建立於雙方合意解約的前提，倘若移工不同意解約，是否

又會走上勞資糾紛到老路；移工得申請暫緩轉換雇主，雇主雖可聘任新移工，原移工的安置成本，安置責任須由雇主承擔，增加用人成本；即使合意解約可引進或聘僱新移工，仍有等待的空窗期，應有更具體有助加速媒合的方式，或暫代人力方案。

仲介表示：「合意終止」是契約自由原則，實務上多為移工不願妥協；因移工懷孕後，原雇主不敢任用怕發生意外，新雇主更不願聘用，所以不可能轉換新雇主，以上條例用意雖好但不夠務實。

5. 多數雇主及仲介認為「移工懷孕處理原則」有助保障懷孕移工得繼續保有工作，但仲介比雇主有更多持消極的看法

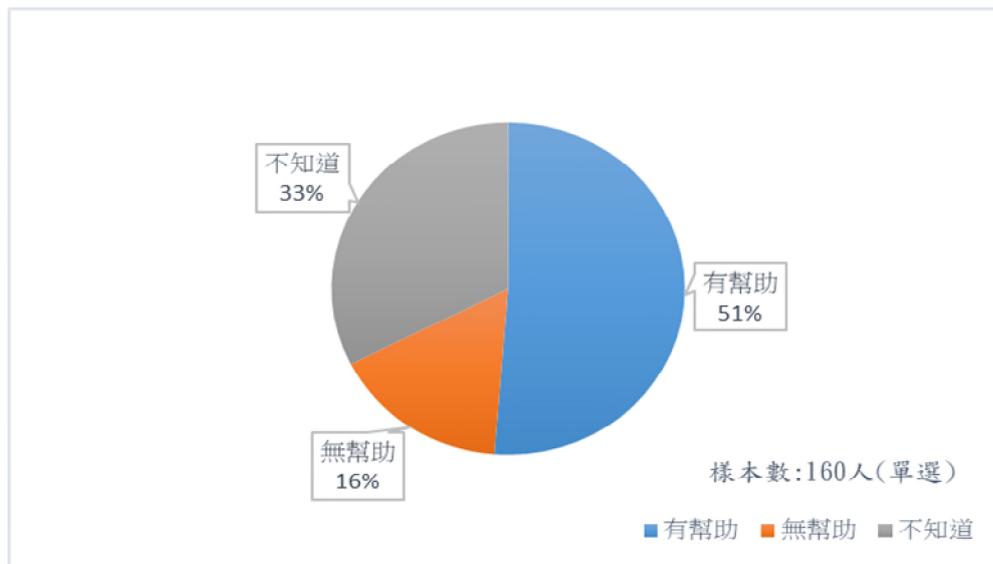


圖 5 雇主對於移工懷孕處理原則的看法

經統計有 51%的雇主認為該原則有助保障懷孕移工得繼續保有工作；16%的雇主認為該原則無助保障懷孕移工得繼續保有工作；33%的雇主表示不知道。

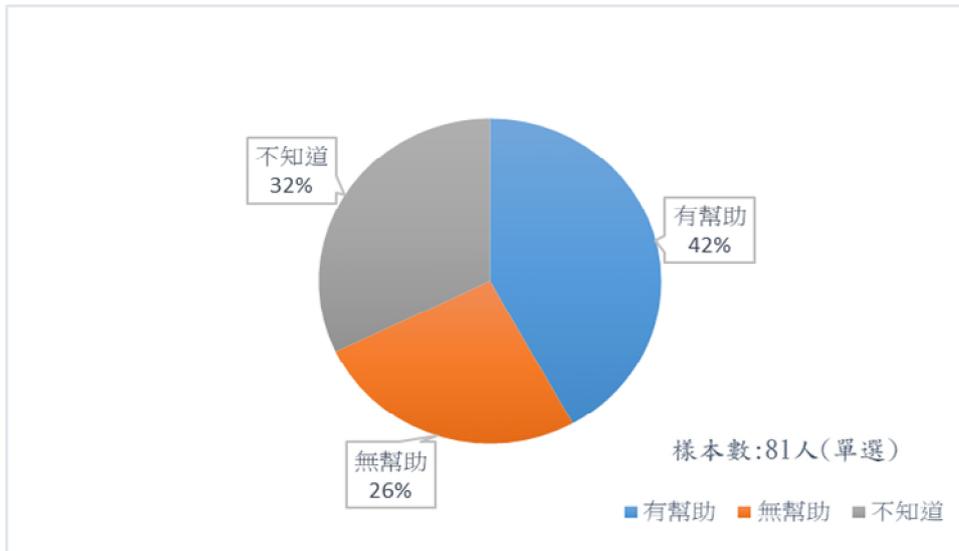


圖 6 仲介對於移工懷孕處理原則的看法

另經統計有 42%的仲介認為該原則有助保障懷孕移工得繼續保有工作；26%的仲介認為該原則無助保障懷孕移工得繼續保有工作；32%的仲介表示不知道。

根據問卷調查摘述雇主及仲介對於本項議題的看法如下：

雖多數雇主及仲介認為該原則有助保障懷孕移工得繼續保有工作，惟並無提出明確的理由。而認為該原則無助保障懷孕移工得繼續保有工作部分，多認為懷孕移工除非在臺有親人，否則懷孕之後轉換僱主不容易；或移工自行評估後，無法解決工作與小孩照顧問題，因此提出解約的較多；亦有認為製造業移工可保障工作權，但社福類受照顧者病況嚴重者，移工如懷孕該如何照顧受照顧者。

(二) 移工社會支持網絡面向

1. 移工在臺灣生產之子女較多選擇留在臺灣安置

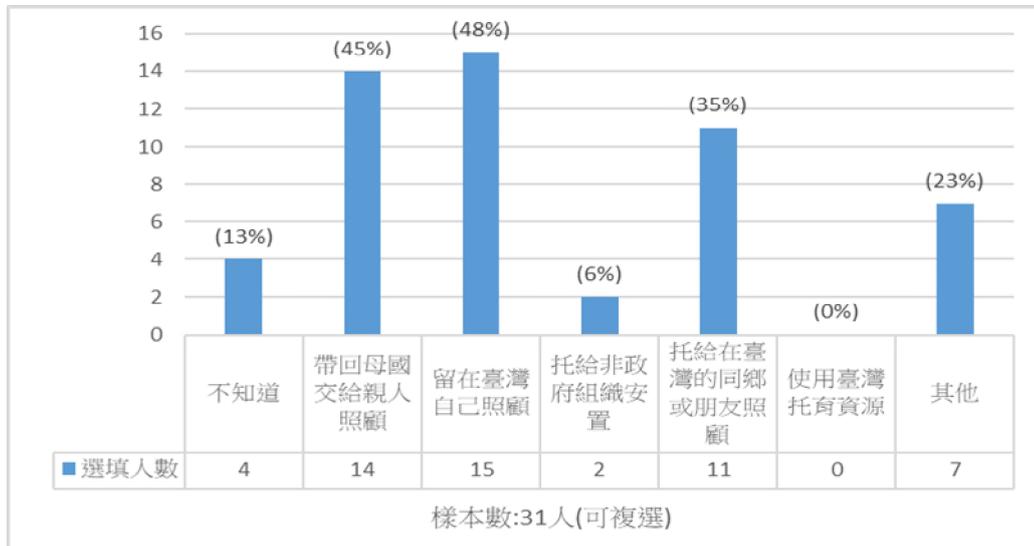


圖 7 雇主所知移工在臺灣生產之女後續安置方式

由圖 7 可知 31 家雇主回答所僱移工曾有在臺灣生產，就其所知該移工子女後續安置方式(可複選)：「留在臺灣自己照顧」有 15 次(48%)、「帶回母國交給親人照顧」有 14 次(45%)、「托給在臺灣的同鄉或朋友照顧」有 11 次(35%)及「托給非政府組織安置」有 2 次(6%)。

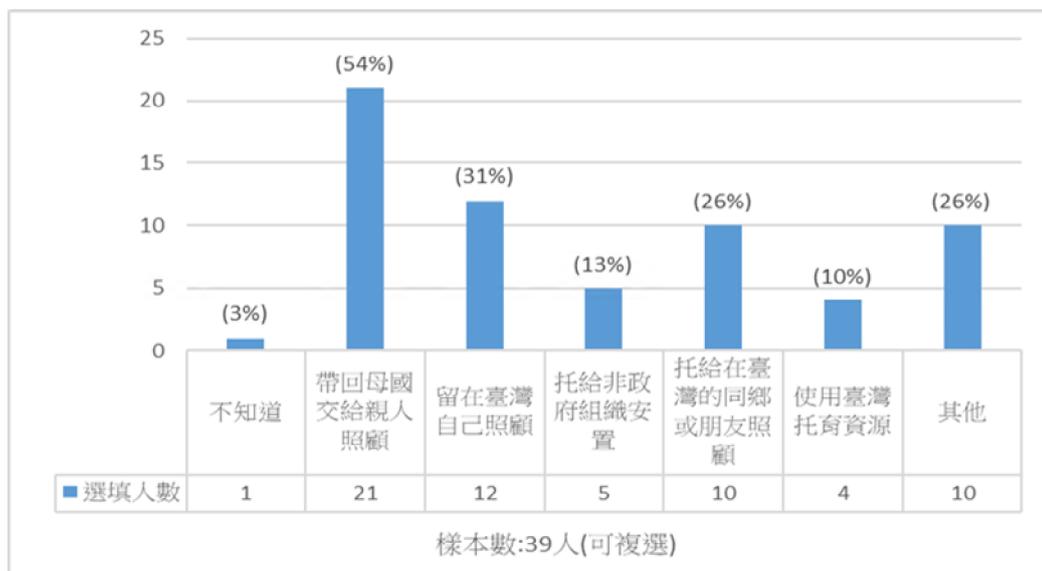


圖 8 仲介所知移工在臺灣生產之女後續安置方式

由圖 8 可知 39 家仲介回答所服務移工曾有在臺灣生產，就其所知該移工子女後續安置方式(可複選)：「帶回母國交給親人照顧」有 21 次(54%)、「留在臺灣自己照顧」有 12 次(31%)、「托給在臺灣的同鄉或朋友照顧」有 10 次(26%)、「托給非政府組織安置」有 5 次(13%)及「使用臺灣托育資源」有 4 次(10%)。

由上述雇主及仲介回復之統計數據，可知移工在產後繼續工作的情況下，選擇將小孩「帶回母國交給親人照顧」(雇主回答 45%、仲介回答 54%) 的比例不低，但總的來說大部分的移工產後還是選擇將子女留在臺灣，安置方式有自行照顧(雇主回答 48%、仲介回答 31%)、托給同鄉及朋友(雇主回答 35%、仲介回答 26%)或非政府組織(雇主回答 6%、仲介回答 13%)照顧。

2. 仲介比雇主更不贊成懷孕移工及其子女可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源

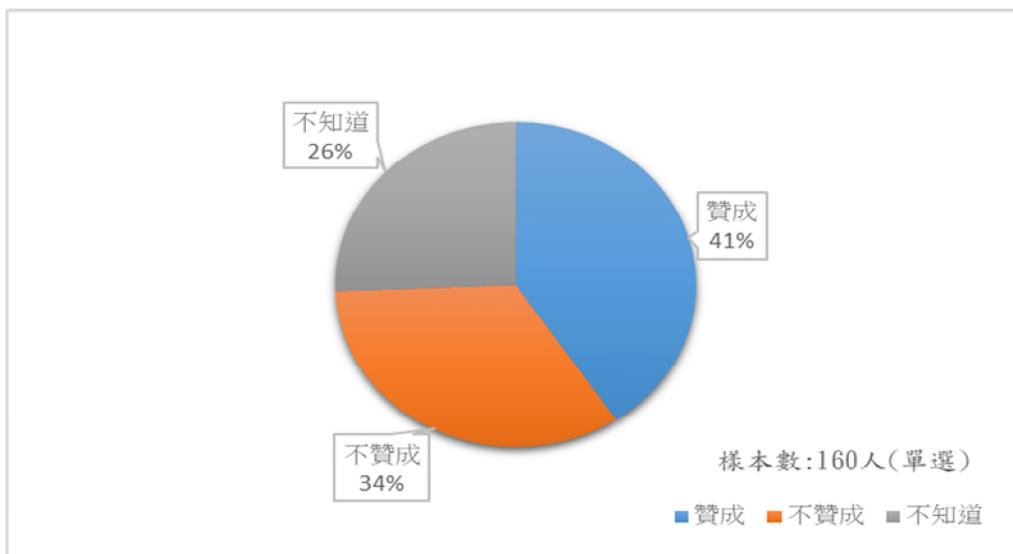


圖 9 雇主對於懷孕移工及其子女是否可以享受跟本國人一樣社會福利資源的看法

圖 9：經分析 160 家雇主問卷回復，計贊成懷孕移工及其子

女可以享受跟本國人一樣社會福利資源的有 41%；不贊成的有 34%；不知道的有 26%。

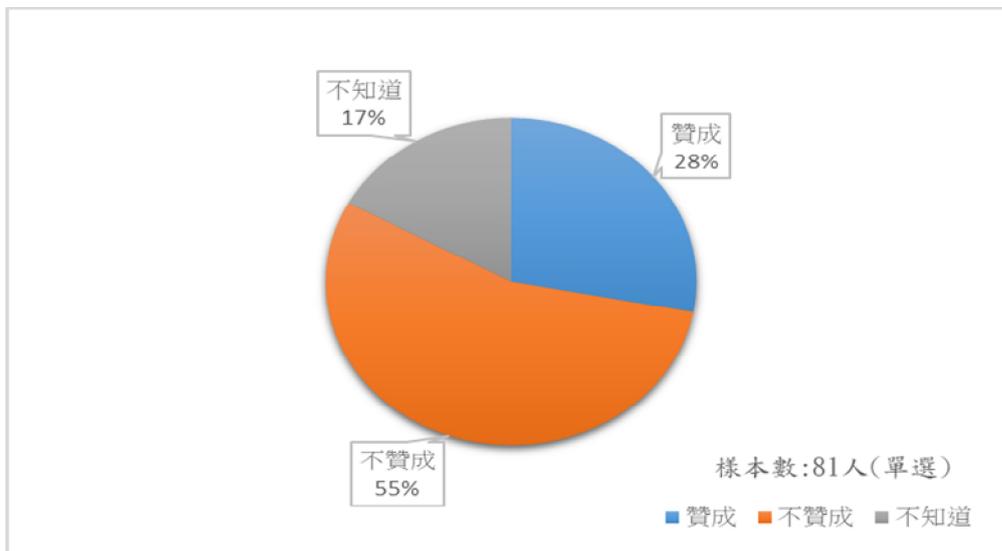


圖 10 仲介對於懷孕移工及其子女是否可以享受跟本國人一樣社會福利資源的看法

圖 10：經分析 81 家仲介問卷回復，計贊成懷孕移工及其子女可以享受跟本國人一樣社會福利資源的有 28%；不贊成的有 55%；不知道的有 17%。

根據問卷調查摘述雇主及仲介對於本項議題的看法如下：

在雇主回答不贊成部分：認為會導致移工有樣學樣，以後到臺灣並不是想工作，而是想生小孩；本國人資源已經不足；移工所賺的薪資 90% 是匯回母國，甚至幾乎不需要繳稅，優於世界各國之移工的免稅條件，此舉，對於國人是相對的不公平；移工後代是否能為國家帶來勞動力，是否該享有國民同等福利，有待商榷。

在仲介回答不贊成部分：認為移工平均在臺時間約為 5-6 年，不應與本國人享有同等權利，但取得長期或永久居留外國

人則應享有同等權利；使用者付費，拿全體本國人的納稅給外籍移工使用，不合理；產後問題多，文化有差異，無親友協助，對移工及小孩不見得好，社會成本高；因移工是持工作簽來臺工作，應該工作為主要目的；移工幾乎都沒繳到所得稅，既然沒付出，為什麼可以享受資源；如果可以享受本國一樣的福利資源，擔心以後移工會口耳相傳鑽漏洞延伸更多問題。

3. 仲介比雇主更認為移工因懷孕可能帶來的身體狀況，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題，應該由移工自行處理

經分析 129 家雇主問卷回復(可複選)，「認為移工應自行處理」有 138 次(86%)、「認為應由仲介負責處理」有 63 次(39%)、「認為應由政府負責處理」有 62 次(39%)及「認為應由雇主負責處理」有 32 次(20%)。

另經分析 81 家仲介問卷回復(可複選)，「認為移工應自行處理」有 78 次(96%)、「認為應由政府負責處理」有 32 次(40%)、「認為應由仲介負責處理」有 15 次(19%)及「認為應由雇主負責處理」有 13 次(16%)。

根據問卷調查摘述雇主及仲介對於本項議題的看法如下：

綜整問卷回復，多數認為應由移工自行承擔處理懷孕衍生的各項問題，因移工與本國勞工相同，但在決定是否要懷孕生子之前，理應評估自身狀況，並非將所有問題推給雇主及政府。另部分雇主表示：可於合理範圍予以協助(員工福利)，仲介收取高額仲介費應負擔部分協助責任，政府應於政策面、資源面提供協助，移工應基於自助，主動探詢自身可取

得的支援。

(三) 政策建議面向

1. 仲介比雇主更不贊成政府應該提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒

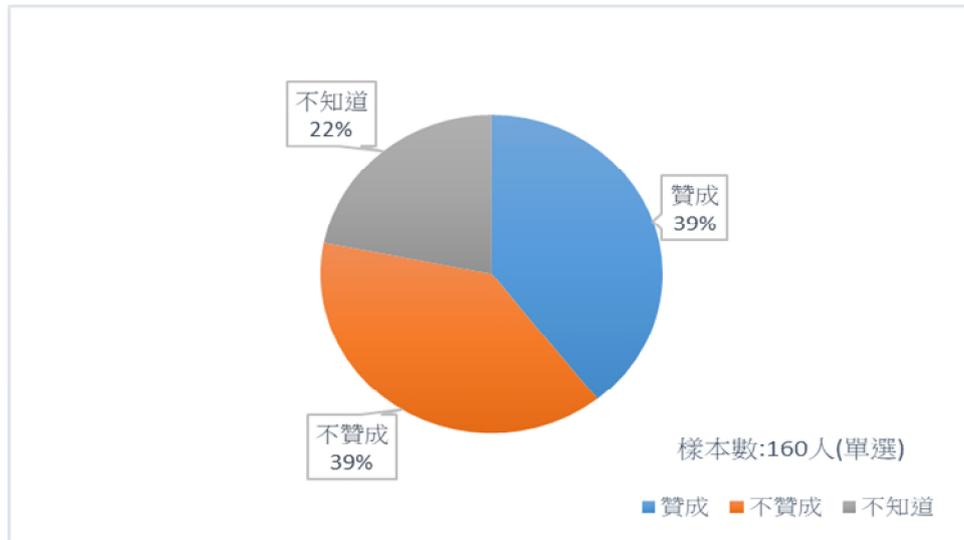


圖 11 雇主對於由政府提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒的看法

圖 11:經分析雇主問卷回復，雇主在贊成與不贊成的比率相當，計贊成的有 39%；不贊成的有 39%；不知道的有 22%。

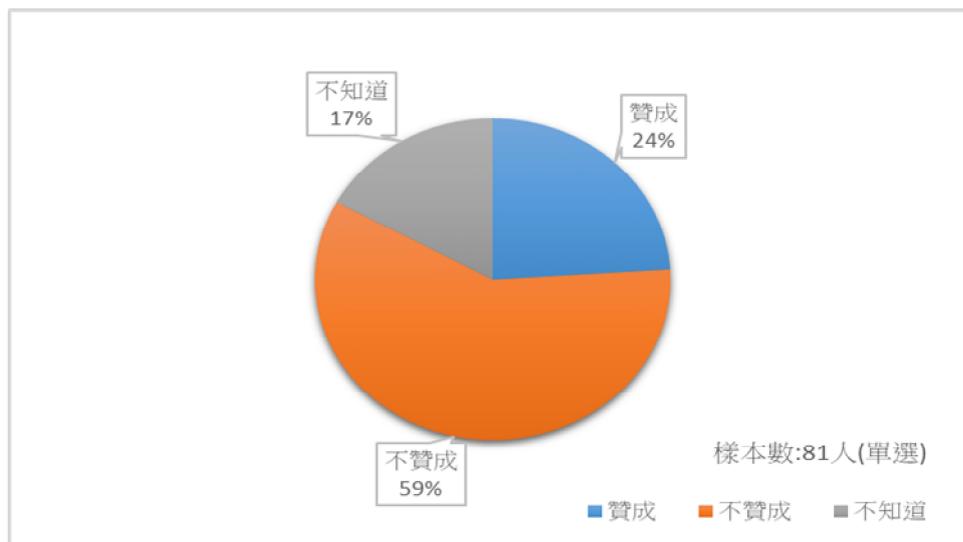


圖 12 仲介對於由政府提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒的看法

圖 12:經分析仲介問卷回復，計贊成的有 24%；不贊成的有 59%；不知道的有 17%。

根據問卷調查摘述雇主及仲介對於本項議題的看法如下：

在雇主回答不贊成部分：認為會轉嫁給雇主，不應排擠本國人的權益；變相鼓勵移工在臺生產育兒，會造成更多移工在臺生產的問題。

在仲介回答不贊成部分：認為本國人民優先，現階段本國人民都無法照顧，如何有多餘的量能，不如拉高本國人生子福利津貼；亦有贊成者，認為政府協助育兒場所或相關資源，工人安心、雇主才能安心。

2. 多數雇主願意在移工能自己處理懷孕(或生子)等事務且不影響工作，或政府可以協助解決移工請假期間的人力空窗問題情形下繼續僱用

經統計分析發現，計 52%的雇主，願意在移工能自己處理懷孕(或生子)等事務且不影響工作情形下繼續僱用；其次，38%希望政府可以協助解決移工請假期間的人力空窗問題。

3. 雇主對移工在臺懷孕(或生子)議題，對政府政策的建議(摘述如下)

- 須提供人力空窗的相應措施/資源。
- 臺灣的資源很寶貴，若移工日後取得臺灣國籍，相關權益應和國人相同。但若不是中華民國國民，請政府不要拿臺灣人民的納稅錢去幫別人養小孩。
- 謹慎考量人文教育未來一定影響國內，生活不同就不會遵守規定。

- 請想好配套措施，移工到底對這塊土地的認同跟付出，還是只是想享有資源。
- 對外勞太好，外勞不會感激，還會一個帶一個，只會利用臺灣資源補助，用完剛好回國。
- 建議依移工在同公司工作不同年限與歸化臺籍與否給予不同程度的健保給付。
- 平等對待之，但不應加劇雇主負擔，雇主人力需求要寬鬆給予協助，外籍生育期間，政府應提供妥善照護。
- 移工生子是有關生死，雇主要承擔的責任實屬困難，政府應考慮她們是否要有親人陪同照料，況且國情文化都不同，育兒也有很多問題。
- 政府政策其實企業都會配合，現在比較大的問題就是未婚懷孕比較麻煩。
- 移工子女的國籍、教育、語言、文化認同等問題，若無妥善規劃日後容易造成社會治安問題(如幽靈人口、地下人口等)。
- 在國內政府機關未能有完整相關處理方案及量能處理。開放了只會造成國家負擔及雇主麻煩及移工有心的濫用。

4. 仲介對移工在臺懷孕(或生子)議題，對政府政策的建議(摘述如下)

- 現階段可針對孕婦如何在臺灣保有工作的情況下，安心工作以及養胎。還有雇主的人力問題如何改善以及獲得補充。孕婦生產後，小孩應該回歸到單純面，回到母國給母國家人帶，如同現階段的移工，都是讓小孩在母國獲得母國提供的教育與育兒環境。這樣會比較妥當。

- 在臺灣，因移工與國人懷孕並無不同，有許多移工都是計畫要領取勞保給付，導致雇主花錢花時間從國外聘請移工，卻不到一年移工就懷孕離境，享有一樣權益，卻沒有盡一樣久的義務。
- 由政府設立專責機關負責。可由外籍配偶協助或移工當志工協助。
- 協助孕母返回原生國，對孕母及未出生或已出生的孩子才是最好的選擇。
- 雇主缺工才引進移工，如果因為懷孕造成中斷或社會問題，我想政府、雇主、移工都不願發生這種情況，所以政府還是制定明確法源，移工來臺就是工作為目的，如有懷孕建議一律回母國處理。
- 應加強宣導移工若在臺懷孕，應如何處理後續。
- 移工若有在臺與本國人結婚或辦理依親留臺，政府才能給予協助在臺生子及托育的資源。
- 基本的人權要照顧，但亦需有節制，非一股惱的全面支援。如果要這樣的話，國家乾脆就改成屬人主義，在臺灣生的就可以取得國籍，反正臺灣少子化嚴重，可評估看這樣是否可解決少子化的國家安全問題。

二、綜合分析

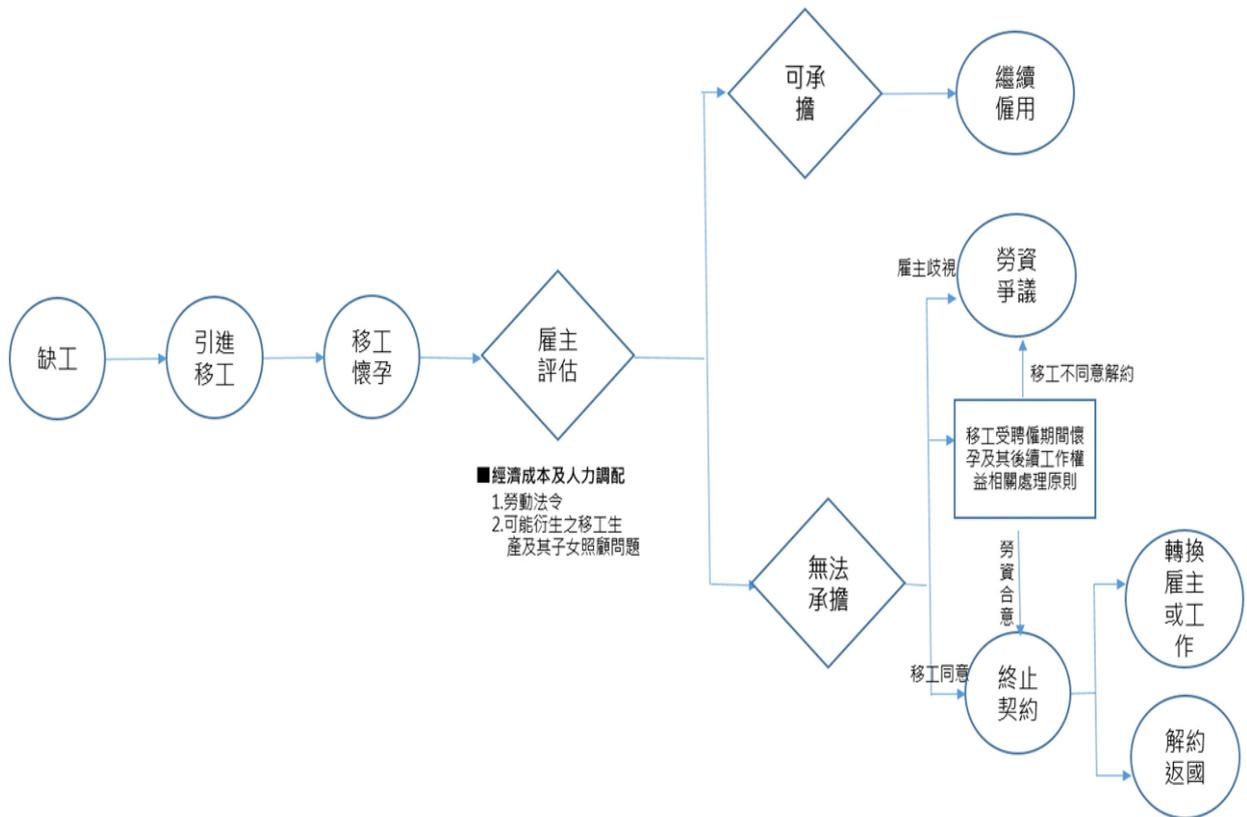


圖 13 雇主引進移工暨處理移工懷孕之選擇歷程(自行繪製)

由本次問卷調查結果發現，雇主引進移工原因，是為解決缺工問題，但不並想額外負擔移工懷孕所衍生的相關成本。另由於我國勞動法令的適用並不會因企業規模大小而有區別，因此，對於懷孕移工權益保障，如改調較輕易之工作、安胎休養、產檢假、產假、育嬰留職停薪等，均一體適用不同規模的企業，但對於中小型企業來說，不管在經濟成本負擔或人力調配上均不如大型企業來的容易，所以在對懷孕移工的態度上，即呈現大型企業比中小型企業友善。再者，雇主除法定義務外，尚需擔憂移工多數隻身來臺無親人照顧，可能還需處理移工因懷孕可能帶來的身體變化，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題。

特別是家庭看護工，雇主是為照顧親人，而原本長照的責任，應該是由國家來承擔，現為照顧親人聘僱移工，實在沒有能力承擔法定雇主責任及照顧懷孕移工的責任。雇主 B3 一語道出家庭看護工雇主及懷孕移工面臨的困境：

「你說移工在臺灣懷孕生小孩是受法條保障，我覺得 OK，但相關費用誰來付？其實最大的問題就是安置。像菲亞這樣的家庭看護工，一般中產階層連自己住都嫌窄，哪還有空間可以讓給她和小孩？就算她們自己在外租房，也無法像廠工一樣早上 8 點打卡上班、下午 5 點打卡下班，其他時間就能照顧孩子，尤其薪水不夠負擔，才是最現實的考量……」(B3)



當雇主無法承擔照顧懷孕移工的成本時，自然多以解約返國方式處理，而移工在資訊不對稱及不友善職場等壓力下，自也僅能順從雇主的「善意勸說」自願解約。又調查發現雇主願意繼續僱用，是在移工能自己處理懷孕(或生子)等事務且不影響工作的情況下。雇主對於移工的懷孕是基於上述各項成本的考量，「解約」成為了勞資雙方妥協下的「選擇」，這亦可從本會訪查案之問卷調查發現，多數雇主均知悉也贊成勞動法令對懷孕移工的保障，但卻又呈現無法完全落實的矛盾態度可證。

多數雇主及仲介均知悉「移工懷孕處理原則」，惟不認為有助於解決人力運用問題，主因在於使用該原則的前提，必須是勞雇雙方「合意終止」契約，但如遇移工擔心轉換不易而不願妥協，則又要回歸勞資爭議途徑解決；即使合意解約可

引進或聘僱新移工，仍有等待的空窗期；另對於懷孕移工而言，除非能解決生產後小孩安置及照顧問題，否則工作轉換仍不容易。因此，建議政府應有更具體有效加速媒合的方式，或暫代人力方案，且懷孕離生產仍有一段時間，並非一懷孕就不能工作，這段期間即可啟動相關媒合，盡量避免空窗期間。

仲介比雇主更反對懷孕移工及其子女可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源，反對原因主要是認為有違公平性，因移工來臺主要的目的是工作，在臺工作年限不長，且所賺的薪資多數是匯回母國，甚至幾乎不需要繳稅。此外，移工後代是否能為國家帶來勞動力，亦有待商榷。

從問卷可知多數雇主及仲介均認為移工因懷孕可能帶來的身體狀況，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題，應該由移工自行處理，亦有主張應由政府、雇主及仲介負責，惟比例並不高。依問卷顯示雇主及仲介認為不論懷孕的是移工或本國人，對待方式並不會有所不同，因此覺得應由移工自行處理懷孕衍生的問題，實是忽略移工沒有像本國人有社會支持網路及親人可協助的困境。

伍、結論

一、訪查發現

《勞動基準法》及《性別工作平等法》關於懷孕勞工的權益訂有安胎休養、產檢假、產假及育嬰留職停薪、禁止懷孕歧視及請求改調輕易工作等規定，然而移工語言隔閡、資訊不足、不能自由轉換工作、相對本國人缺乏家庭支助，導致無法獲得應有的權益。根據目前的相關法規與制度，賦予雇主相關母性健康保護責任，但雇主認為女性移工懷孕會造成

公司在營運管理上產生許多困擾，尤其是家庭看護工雇主，因工作場域及性質的限制，相較於產業雇主更是無法調度人力，使得移工及雇主雙方在移工因懷孕生育產生權益衝突時，無法找到合適的解決之道，這也導致懷孕移工的工作權遇到重重困境。

(一) 女性移工未受到法律母性保護的保障，尤其家庭看護工的處境至為艱困

1. 實際執行問題導致政策失能

移工在臺期間懷孕所生工作權益及育兒問題，雖已有《勞動基準法》、《性別工作平等法》及相關政策，惟未考量實際執行問題，肇致無法落實或成效不彰，分別說明如下：

(1) 法令宣導不周

即便勞動部一再重申「移工一旦懷孕，雇主不得任意解僱」也透過辦理移工入境講習，移工在臺工作須知手冊，網站及社群等多元管道進行法令宣導，但未考量移工有語言及文化上隔閡的障礙，龐雜的法令規定對移工普遍來說是「看不懂、不懂看」；仲介為避免增加工作成本，多數未和移工清楚講明臺灣的相關法令與保障，若得知移工懷孕，便會立即終止委任契約；雇主則認為「移工是來工作的，不是來生小孩的」，所以仍有移工以為懷孕就必須回國。

(2) 欠缺敏感度、積極度的申訴與諮詢服務

多數受訪移工表示 1955 專線無法提供及時有效的幫助。又地方勞工行政主管機關多以電話聯繫方式處理爭議，究否可使移工與雇主有對等的勞資協商，以獲得應有的權益，不

無疑義。

(3) 流於形式的解約驗證機制

解約驗證機制作為最後一道確保移工不會因懷孕被單方解約的關卡，但實務上移工容易在資訊不對稱的情況下被誘導同意解約，所稱自願解約，即難認為其真意，又地方政府辦理驗證多流於形式，自不易發現或忽略移工係因懷孕不得不解約的苦衷及無奈。

(4) 欠缺配套的移工懷孕處理原則

自 108 年 10 月 25 日訂有「移工懷孕處理原則」以來迄 111 年 8 月底止，依該原則申請轉換雇主或工作者總計 115 人⁷¹，對照該期間平均每年約有 2 千多位懷孕移工終止契約回國，顯然效果不佳。該原則目的在使移工因懷孕無法勝任工作時，勞資得合意終止契約，為雙方解套，雖立意良善，但也容易讓原本就有意強迫移工返國的雇主，利用合意解約，獲得法律的正當性，造成以合法掩護非法的漏洞。

另未考量移工於暫停轉換期間之安置需求、後續轉換成功與否的風險；雇主即便可馬上新聘移工，仍有人力空窗及訓練交接等問題，明顯忽略移工及雇主現實所面臨的困境。

(5) 服務成效偏低的移工懷孕期間緊急安置措施

自 110 年 10 月 18 日執行至 111 年 9 月止，僅 12 名⁷²懷孕移工接受緊急安置。該項措施係針對移工如於懷孕期間，有特殊情事無法自行安排生活，且未符合臨時安置要點規定，

⁷¹ 勞動部 111 年 9 月 29 日勞動發管字第 1110521887 號函復。

⁷² 勞動部針對監察院調查報告(108 內調 100)後續列管之函復資料。

經地方主管機關核定有安置必要，提供 60 日「緊急安置措施」。但並非懷孕移工一律皆可使用，尚需經地方主管機關核定有安置必要才能使用，除有限制外亦無一定核定標準，導致實際可被安置的人數偏低。

(6) 限制過多的喘息服務

根據勞動部 109 年委託研究結果顯示，高達 6 成的雇主沒使用過喘息服務⁷³。衛生福利部認為喘息服務係為紓緩家庭照顧者長期照顧壓力與精神負荷，非屬填補外籍家庭看護工於懷孕生產期間之人力空缺，由於此政策目的之限制，喘息服務每年可使用的額度僅有 14 至 21 天。儘管 112 年，勞動部擴大推動「短期替代照顧服務」⁷⁴，合併後將可提供每年每人最高 52 天喘息服務。可是這 52 天最多僅能補充移工日常休假空窗之用，尚無法補足家庭看護工 56 天產假期間的人力空窗。

(7) 定義不清的仲介服務項目與收費，加重懷孕移工的弱勢處境

《私立就業服務機構收費項目及金額標準》規範仲介要提供移工的服務事項為「生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯」等大項，但除出入國的交通與例行的健康檢查外，其餘生活照顧服務、諮詢、輔導與翻譯等均定義不清，導致

⁷³ 勞動部勞動力發展署。2020 委託研究案「開放引進外籍家庭看護工成效評估與選擇聘僱原因之研究」

⁷⁴ 勞動部勞動力發展署最新消息區。「自 112 年 1 月 1 日開始實施 聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」。取自：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&sms=02E58F84AD3F3884&s=58A8E69336C8269C。

常有爭議。另「非屬就業服務業務」項目的服務，則由仲介與移工自行協議哪些服務項目及費用，但當移工懷孕，衍生相關產檢、生產、往返醫院通譯陪同、代辦小孩居留證或健保等費用時，不是遇仲介不願協助，再不然就是收取過高費用，更加重移工懷孕時的弱勢處境。

2. 家庭看護工家戶僱用模式，導致雇主與移工媽媽母性保護的實際困難

《勞動基準法》及《性別工作平等法》關於懷孕勞工的權益訂有安胎休養、產檢假、產假及育嬰留職停薪、禁止懷孕歧視及請求調整工作等規定，惟經訪查發現，多數雇主及仲介只要發現移工懷孕，就會以「勸退」、「不協助」及「工作刁難」等各種不友善對待，施壓迫使移工「自願解約」。

截至 111 年 12 月⁷⁵，臺灣女性移工達 362,219 人，其中 6 成以上為社福移工(看護及家庭幫傭)，人數多達 220,016 人，又超過 9 成為家庭看護工，支撐起原本應該是由國家來承擔的長照責任。而社福類工作的雇主，僱用移工目的是為了照顧親人。雖不適用《勞動基準法》，但仍需承擔《性別工作平等法》的雇主責任。

從訪談移工及雇主發現，聘用看護工的家庭，本就有長期照護的迫切需求，使得移工的工作常須 24 小時待命，雖然規定看護工每周休假一天，但實際上不少看護工是全年無休，且須與受照顧者同住，一旦女性移工懷孕，雇主就必須承擔著「親人無人照顧」及「移工懷孕工作風險」的雙重壓力，更沒有足夠的居住空間能讓移工日後能帶著孩子工作，於

⁷⁵ 資料來源：勞動部統計查詢網。

是逼者雇主「好人變壞人」，因此如何解決雇主的人力空窗，是政策制度上的實際問題。

(二) 移工在臺可工作年限延長，加深女性移工面臨工作與婚姻家庭需求難以兩全的困境

臺灣自 78 年專案引進第一批移工，隨著高齡化和少子化現象，在人口結構轉變的過程中，缺工問題日益嚴重，使得移工引進人數與日俱增，移工工作年限逐漸延長至 12-14 年，凸顯我國對於移工高度依賴的事實與現況。然而在產業結構轉型上，如無法加速以高附加價值取代勞力密集產業；讓長照制度充分解決家庭照顧老人或失能者問題，這樣的高度依賴就很難降低。

截至 111 年 12 月⁷⁶止，臺灣引進移工人數高達 728,081 人，更證明移工在我國已不再具有暫時性與補充性的性質，而是我國在特定產業存在長期的缺工問題⁷⁷，這群移工紓解了基層勞力短缺情形，減緩中小企業廠商外移，維護國人就業機會；提供家庭照護人力，維持家庭生活之正常運作，促進生產人力無後顧之憂的投入就業市場⁷⁸，實已成為臺灣社會不可或缺的勞動力。

經統計來臺工作的移工中約有 362,219 人為女性，占比近 5 成。又將近 8 成的移工（571,478 人）是介於 25 歲至 44 歲青壯年齡。隨著移工人數增加，工作年限延長，他們把最青春的時光都奉獻在臺灣這塊土地上，也有他們本於人性的婚姻育兒需求，但由於政策缺乏周全配套措施與宣導，伴隨

⁷⁶ 資料來源：勞動部統計查詢網。

⁷⁷ 劉黃麗娟。外籍移工人權之保障。頁 142(101)。

⁷⁸ 勞動部。移工維護權益報告書。110 年 1 月修訂，頁 2。

生育需求的攀升，也使得移工懷孕困境的嚴重性逐漸浮現。

我們引進的移工是「人」而非僅是提供勞動力的「機器」，然而由於「客工制度」⁷⁹的政策及觀念，讓雇主將移工視為彈性且廉價的短期勞動力，一旦移工懷孕，「勞動力」成本增加，就如同「免洗筷」，用完即丟，這種忽視人性尊嚴的思維，嚴重侵害移工人權。

(三) 移工承擔運用互助非正式照顧資源養育孩子可能的風險

1. 缺乏的育兒資源

由於現行托育費用補助及協助托育措施均僅限本國籍兒童，外籍移工子女因未具我國國籍身分無法獲得適當之協助。雖說移工在臺工作適用我國勞保、健保及相關勞動法令規定，倘移工遇有生育及托育子女之相關需求時，得尋求現行醫療及托育等相關協助。

惟產業類移工普遍採變形工時，沒有固定上下班及休假時間；社福類移工則多數為家庭類工作，與雇主及受照顧者同住，沒有私人空間，難以同時兼顧工作及照顧小孩，不易找到適合的托育資源。另在托育費用方面，如以最便宜且較彈性的居家托育方式，一般保母日托(10 小時)費用約需要 1 萬 5 千餘元至 1 萬 9 千餘元⁸⁰，幾乎佔掉移工半數以上的薪資(家庭類工資 2 萬元；產業類工資 2 萬 6,400 元)，非一般移工工資可負擔。故縱然政府一再表示已有提供移工相

⁷⁹ 曾熾芬。引進外籍勞工的國族政治。臺灣社會學刊. 93(32 期): 頁 39-40。客工制度是一種引進外國勞動力的方式，使外籍勞工只能在該國短期居留、工作，而不能成為該國的永久移民，與其相對的是「長期移民」。

⁸⁰ 參網路調查 111 年全國各縣市托育酬勞行情表(保母費用)。
<https://www.parenting.com.tw/article/5086811>。

關托育服務，如企業托兒服務、移工懷孕資源平臺及托育媒合平臺等，惟未考量上述移工實際需求，致難有實益。

2. 薄弱的非正式社會網路支持系統

移工媽媽隻身來臺工作，一旦懷孕不像本國人有家庭親人陪伴，尤其是非預期性懷孕，通常沒有足夠物質或情感的支持。受訪移工不論是合法或失聯，都還需持續寄錢回家，她們最大的恐懼在於不知如何處理工作及懷孕的兩難問題，也由於資訊不對稱及對工作權益保障欠缺法律知識及對官方的不信任，通常求助對象不會是政府單位。

由於懷孕移工缺乏育兒資源及無家庭親人的支持，因此，受訪移工大多數被迫的選擇是將子女送回國，忍受離別之苦；其次，就是托給同鄉移工、新住民或是 NGO 照顧，但這些未必能提供長期且穩定的支援，且小孩的健康與安全未必能受到照顧，尤其是失聯移工因擔心失聯身份被發現而遭遣返，更不輕易向政府求援，當只剩非正式照顧資源可託付時，卻又得承擔孩子被不當對待的風險，如監察院曾就「一名父母皆為外籍移工的男嬰，疑似遭受外籍保母虐待致死」、「專門收留求助無門的外籍懷孕移工、以及其生下幼童的臺北市關愛之家，在兩年內有 5 名嬰幼兒因『環境不良、缺乏妥善照顧』導致死亡」等案例，提出調查報告(108 內調 0100)。

另外，針對弱勢移工之子女，各縣市政府可依《兒童及少年福利與權益保障法》及《弱勢兒童及少年生活扶助與托育及醫療費用補助辦法》協助安置或輔助，惟經本會 110 年 3 月訪視關愛之家表示：「各縣市針對非本國籍兒童開案大多持保留態度，面對求助個案，大多以非為本國籍人士因此無

法開案為由而拒絕。目前僅臺北市與新北市求助與安置的流程較為順利」。所以大部分縣市政府對於安置開案標準如因國籍而有歧視，則與《兒童權利公約》揭示不得因兒童、父母或法定監護人國籍、出生或其他身分地位之不同而有所歧視規定相違。

(四)不願共同承擔養育責任的父親，加深移工媽媽困境

從訪談及監察院調查報告中，我們發現移工伴侶多是因同在臺灣工作而相識相戀，很多女性移工是在意外下懷孕，可以看到她們在懷孕後，面對工作與育兒的掙扎，從懷孕到生產期間的恐懼與擔憂，在無親人陪伴支持的情況下，多數受訪的移工伴侶彼此扶持，並成為支撐她們繼續打拼下去的動力。

但也有懷孕的女性移工面臨第二段伴侶(婚姻)的重整，她們年齡稍長，在母國已有家庭，有配偶、有孩子，但是夫妻一方離鄉背井，經年累月長期分隔兩地，不免產生離異之心，而跟所有的女性一樣，這些女性移工也會遇到不願負責的男友，在得知女方懷孕後，就神隱失蹤失去聯絡，甚至會偷偷檢舉，藉著移民署專勤隊的查緝擺脫女方的追蹤尋找，對婚外情的女性移工，決定要生下孩子，意味著要承受更大的壓力，要選擇離婚還是隱瞞?但是已婚的移工無法申辦孩子的旅行文件，被迫要讓孩子成為無依兒少；未婚懷孕的移工女性，則面臨原生家庭及整個保守社會的責難及異樣眼光，心理的煎熬更是折磨。

南投庇護所的移工媽媽：「失聯期間在南投工作時與男友認識，進而懷孕生子，但由於生產時被醫院通報失聯而進了庇

護所，卻再也聯繫不到男友」；移民署臨時安置中心的兩位移工媽媽：一位被先生檢舉失聯、一位懷孕時還被男友逼墮胎。

雖然本國婦女亦有可能遭受上述情感背叛而陷入困境，不過她們仍有機會尋求家庭支助等經濟保護，但女性移工則否。移工身分的她們，可能還遭遇其他不利情況：背負高額仲介費、因懷孕可能被迫解約、不能自由轉換雇主或工作，缺乏育兒資源等。

(五)在臺隨失聯移工父母隱匿的有依兒少，面臨權益未有保障的困境

自 96 至 111 年 6 月底⁸¹，生母為失聯移工或不實身分之無國籍兒童共有 1,269 人，經移民署協助與生母一同送返原屬國有 758 人，目前約有 436 名無國籍兒童仍在尋找中。

這群國籍未定的孩子，在臺灣出生，因為沒有身分，失去醫療、社福及就學等基本權益，因此被稱為「黑戶寶寶」，大概分為四種樣態，分別是「生父為國人，生母為外國人」、「生父母均無可考者」、「生父不詳，生母為外國人且行方不明或已出境或遭遣返回國後行方不明」及「生父母為外國人，但在臺隱匿者」。

雖然政府近年對黑戶寶寶的處理機制確有持續進步，參衛生福利部社會及家庭署彙整之「非本國籍兒童及少年服務措施及適用法令一覽表」⁸²，關於兒少的國籍認定及居留權

⁸¹ 行政院針對監察院調查報告(108 內調 0100)後續列管之函復。

⁸² 參照衛生福利部社會及家庭健康署網頁。「非本國籍兒童及少年服務措施及適用法規」。取自：<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/List.aspx?nodeid=1175>。

不再被延宕懸置；但對於生父為國人部分，雖可辦理認領，但依民法「婚生推定」的原則，必須先確認生母的婚姻狀態，通常因礙於外籍生母失聯，或另有婚姻關係，造成生父無法認領為孩子取得國籍；另雖依《兒童及少年福利與權益保障法》第 22 條規定，兒童、少年於戶籍登記完成前或未取得居留、定居許可前，其社會福利服務、醫療照顧、就學權益等事項，應依法予以保障，但問題是對於在臺失聯的移工父母而言，她們背負債務，為了賺夠錢再回國，帶著子女到處躲藏打黑工，必然不敢冒被遣返的風險出面求助政府，針對此點疑慮，政府迄今仍無具體解方，亦無法掌握失聯移工子女人數，於是這類兒少沒有身分，生病沒健保要自費，父母要工作無法帶在身邊照顧，到了讀書年紀無法上學。

根據監察院 111 年 12 月調查報告（111 財調 0044）指出，在訪視臺中山區時，發現在傳統農業基層勞動力匱乏下，農家為了求生存只能依賴失聯移工，而這些失聯移工們落腳在農村、山裡，組成家庭、孕育下一代，也與年邁的農民形成相互依存的關係，但他們每天提心吊膽、過著不斷躲藏查緝的生活，也失去醫療保障，而他們的孩子由於父母的非法身分，只能成為隨者父母到處躲藏的黑戶寶寶，欠缺托育、教育及醫療資源。

那到底誰造就了黑戶寶寶？是移工自願的選擇嗎？從調查報告中看到「低薪、勞動條件差、受騙，成了移工失聯的原因，失聯後換取到自由的生活與較高的報酬，也能與配偶與孩子同住一起，但卻同時承受著失去醫療保障、躲藏查緝的風險，也衍生子女托育、就醫與社會性發展的需求」，其中最特殊的案例就是 Mozha，Mozha 媽媽原本擔任看護工，在臺

北照顧阿公，大約 2 年多的時間，但薪水很低，日常用品與飲食也要自己購買，加上阿嬤的衛生也不好，會撿拾路邊的口罩、毛巾，最後受不了就離開，來到山上。而 Mozha 爸爸原本是境內聘僱漁工，並曾經 2 度來臺工作，但每月薪資卻只有 1 萬多元，最後決定逃跑，2 人在臺灣透過朋友介紹相識、交往，進而結婚，在臺北的一家 NGO 安置中心待產，生下 Mozha，直到 Mozha 一歲多，白天出門工作時就交給朋友照顧。但 Mozha 突如其來的腦瘤，改變了 Mozha 媽媽原本打算回國的計畫，而為了照顧 Mozha，Mozha 媽媽無法工作，現在只能完全仰賴 Mozha 爸爸 1 個人賺錢養家。在腦瘤的摧殘下，Mozha 全身軟弱無力，失去行動能力，治療費用高達百萬以上，幸好透過非政府組織募款、協助，醫院也設法尋求資源，讓 Mozha 可以順利接受手術及化療，但後續還有漫長的復健之路。

綜上，由於黑戶寶寶相關權益往往係相繩於父母之國籍、婚姻狀態及其身分合法與否，所以，如果無法從孩子最佳利益的角度出發，將移工失聯身分與其子女權益脫鉤處理，失聯移工根本不敢接近使用社福、教育及醫療資源，最後犧牲的將是這些無辜的黑戶寶寶，已然違反《兒童權利公約》不能因兒少父母身分，而受歧視無法享有基本權益之意旨。

(六) 仲介比雇主對移工懷孕採取更為不支持的態度。

本研究為瞭解國內僱用移工的雇主及仲介，對於懷孕移工在臺工作相關看法，進行了問卷調查，發現仲介比雇主在：「是否同意移工來臺灣工作期間可以懷孕」、「移工懷孕處理原則是否有助保障懷孕移工得繼續保有工作」、「是否贊

成懷孕移工及其子女可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源」、「是否認為移工因懷孕可能帶來的身體狀況，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題，應該由移工自行處理」及「贊成政府應該提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒」等面向，呈現不支持的態度。

調查結果顯示，仲介比雇主更反對移工可以在臺灣懷孕生子或繼續保有工作，也更不贊成給予移工及其子女同本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源。因此，如果連身為移工與雇主間橋樑的仲介，對移工懷孕存有不支持的態度，又怎能期待當懷孕移工向仲介求助時能獲得正確資訊及協助，或能協助雇主做出適當的處理方式。從訪談中也可以發現，有時是雇主同意移工留下，反而是仲介不願幫忙；甚至當移工尋求 NGO 的幫助後，仲介還要求移工切結後續懷孕事項自行負責。又即使仲介願意協助，也有收取不合理服務費用的情況。

二、訪查建議

隨著移工引進人數日益增加，使得移工懷孕困境逐漸浮現，更加凸顯現行法令制度的不周全或缺乏彈性，即使法律允許懷孕移工可繼續工作，其子女亦可留在臺灣，但礙於現實考量仍無法兼顧工作與育兒，尚不符合本報告第貳、二章節法律框架及保障措施，所提相關國際人權公約暨其一般性意見意旨。經彙整訪查及相關諮詢建議，統整提出以下建議：

(一) 掌握移工懷孕育兒狀況

建議政府應立即展開蒐集調查懷孕移工(包含失聯移工)所需生活照顧及育兒之現狀，及相關基礎資訊，如每年移工(含產業及社福類)懷孕人數、後續契約存續狀況、小孩托育狀況(如自行照顧、託同鄉照顧、是否有實際使用我國相關托育服務狀況)等，瞭解其特別需要，方能採取適當措施。

(二) 建立跨部會權責資訊整合資源平臺，介接服務資源

有關移工在臺工作、懷孕及生產等事務，涉及多個機關及法規，而各機關亦不瞭解其他機關的規定，造成移工在尋求幫助時，必須分別向不同機關尋求協助，例如勞動部負責工作權益、衛生福利部負責醫療及托育、教育部負責就學及移民署負責居留等。如有友善及明確的資訊與求助管道，將可促使移工願意尋求政府協助，也不會因錯誤資訊或害怕而選擇失聯。

行政院應盤點現行移工懷孕之處理方式與適用法令、函釋及相關政府權責單位及民間單位之資訊(包含居留、醫療、教育及社會福利等)作一統整，建立多國語言的資訊共享平臺，使移工、雇主及仲介均得以認識相關法令規定，雖目前勞動部建有「跨國勞動力權益維護資訊網站」，惟相關資訊不足或過於分散，建議可進一步建立懷孕移工相關權益跨部會權責資訊整合專區，並提升該資訊之近用性，以利查找。

另可強化現行 1955 專線，針對移工(包括：合法移工及各種樣態失聯移工)懷孕所涉各項權益問題，協助轉介相關權管單位諮詢及協助，並進一步研議如何提供整合性服務及

追蹤管考機制。

(三)強化現有法令保障機制

1. 落實正確法律知識之傳達，避免資訊落差

移工懷孕之後，經過考量可以選擇決定是否終止契約，但無論是選擇繼續工作或終止契約返國，都應是來自於自己的決定，而非因為職場的歧視或不允許。因此，為避免移工非預期懷孕，再因不理解臺灣法令或過度擔憂而被迫失去工作或選擇失聯，建議應強化移工避孕自主權，優先預防非預期懷孕《參照消除對婦女一切形式歧視公約》一般性建議第 24 號第 31 點(C)⁸³，以及性別平等意識等觀念，並以移工的角度為出發點，落實相關宣導，移工必須要先有足夠知識和勞動意識，方能正確辨識自己的權利是否遭受侵害。

目前勞動部針對移工權益宣導，雖有多項措施：影片宣導、入境講習、1955 專線及 Line@移點通，惟多屬被動性服務，又地方政府受限人力不足，除入國訪視外，實難有餘力增加檢查或訪查次數，以擴大宣導效果。

此外，依據勞動部公布 111 年「移工管理及運用調查統計結果」⁸⁴，發現事業面及家庭面雇主管理及運用移工時，主要遭遇困擾均為「語言不通」分別占 71%及 42.8%，且據本研究訪談可知移工仍多數不了解法令規定。因此，可知語言隔閡除造成勞資溝通困難外，亦不利移工融入臺灣社會，並影響其理解法令規定的能力。

⁸³消除對婦女一切形式歧視公約一般性建議第 24 號第 31 點(C)：透過計畫生育和性教育，優先預防非預期懷孕，並藉由安全孕產服務和產前協助，降低產婦死亡率。盡可能修訂視墮胎為犯罪的法律，以 4 對墮胎婦女的懲罰性措施；

⁸⁴ 勞動部。「111 年移工管理及運用調查統計結果」。取自：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57316/>。

建議勞動部應研議如何使移工提升語文能力，並鼓勵雇主開設相關課程，或促使雇主願意讓移工參加相關課程。另應建構「移工聯絡資訊」便於主動提供關懷，或爭議協處，並可彌補訪視人力不足狀況。例如，新北市政府勞工局「移工高風險職場關懷行動服務計畫」⁸⁵，委託民間機構以不同頻率致電關懷外籍勞工或雇主，提供諮商輔導、法律諮詢及工作適應協助等多元服務；臺北市勞動局「移工家庭共照支持服務計畫」⁸⁶，委由受託單位之專業人員及通譯人員到府了解聘僱移工家庭所需協助，並提供有助於家庭之長期照顧、社區資源、福利諮詢、心理輔導、移工訓練、轉介服務等，資源連結、支持服務，並辦理相關社區活動。

雇主端則應持續進行宣導跟溝通，明瞭應有的雇主責任和勞工權利，建議將移工向 1955 專線申訴或檢舉因懷孕所生爭議案件之處理結果列為得否辦理外國人招募及廢止聘僱之考量。

2. 落實解約驗證機制

勞動部針對 111 年監察院糾正其「未能掌握經由各地方政府驗證程序發現移工被迫解約回國的實際狀況」一事⁸⁷，雖表示前已行政指導請地方政府於處理解約驗證有勞資爭議案件時，倘移工有神色不安、緊張等情形，應適時分別探詢，且注意雙方合意終止契約事由，不得違反法律強制、禁止規定或有悖公序良俗，倘仍有爭議應依勞資爭議法程序辦理；

⁸⁵ 新北市政府勞工局網頁 <https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/foreign-workers-high-risk-workplace-care-service>。

⁸⁶ 臺北市勞動力重建運用處網頁 <https://fd.gov.taipei/cp.aspx?n=D59F3DEA85593DC7>。

⁸⁷ 行政院針對監察院調查報告(111 社調 0011)後續列管之函復。

另地方政府辦理驗證程序時，遇有雇主要求單方終止勞動契約之情形時，應依《勞動基準法》規定處理，倘雇主提示之資料，未符合單方終止勞動契約之要件，不得逕認定開具解約證明書。並於 111 年度辦理外國人諮詢暨查察業務研習會，已於授課內容請地方政府落實驗證程序，以確保懷孕移工在臺權益。

惟行政指導及教育訓練，均已行之有年，何以查無遭雇主不當終止契約案件，顯然該措施並未發揮效益，另依《雇主辦理與所聘僱第二類及第三類外國人終止聘僱關係之驗證程序》驗證程序可採電話或親自訪談方式進行，針對如何探求當事人真意，並無實際作法。建議應制定探詢題目，除解約事由外，應進一步瞭解移工實際終止契約的考量、是否已無債務、雇主及仲介有無提供移工協助等面向，據以綜合判斷，且應提示懷孕相關法令及申訴管道供移工知悉，並做成書面紀錄。另應建立督導機制，就驗證紀錄進行抽檢覆核，並對移工進行抽訪，以提升驗證程序品質。

3. 強化諮詢與申訴處理機制

當移工遭受權利侵害，在決定是否向政府求助時，通常會考慮挑戰雇主的相關機會成本，如是否仍可保有工作、能否順利轉換雇主、仲介費是否已清償完畢等風險，由於對政府單位的不熟悉或不信任，也因此大都是尋求同鄉或 NGO 的協助。建議在 1955 專線受理諮詢部分，應強化諮詢人員法律專業及具備敏感度的溝通知能，能立即辨明移工問題，並提供立即有效的解決建議，針對懷孕因素之申訴與諮詢應有一定標準作業程序，並應建立個案彙編及抽檢覆核檢討機

制。

又隨著移工人數增加，相關移工所生問題亦日趨複雜，宜檢討現行勞動部「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」以採購外包之辦理方式，外包廠商所僱諮詢人員即便受過相關訓練，惟未必有實際處理公務經驗，亦不瞭解勞動現場實務，能否妥適處理各種層面的移工問題不無疑義，建議改自聘方式以建構長久具經驗及專業的諮詢人力。

在受理申訴部分，地方政府於接收 1955 派案後之處理方式，多以電話方式聯繫移工、雇住及仲介進行協調，頂多是召開實體協調會，但相較本勞可申請勞資爭議調解或勞動檢查以爭取權益，在權益保障上顯有落差，建議勞動部應研究調查目前移工申訴處理機制成效，研議是否全面朝向與處理本勞勞資爭議方式一致，同時考量降低移工依法救濟時可能面臨之風險成本，提供訴訟補助，便於移工願意使用法律救濟管道。

綜上，政府應定期調查與分析，並採取聚焦且客製化的積極政策措施解決移工在獲取法令資訊與權益維護協助等實務上所遭遇的困難。

4. 輔導移工成立工會，並強化與工會之合作

按工會之任務，得協助會員處理勞資爭議、勞工教育、會員就業協助等。如同一國籍移工成立的工會（例如，桃園市家庭看護工職業工會），在服務會員方面，於文化、語言、生活等方面有一定的熟悉度，相較 1955 專線或由臺灣人組成的 NGO 在諮詢及溝通上更加容易。建議加強輔導移工成立

工會，另對於現有移工工會，可加強與之合作辦理相關懷孕移工服務（如，法令諮詢、安置及轉換雇主服務等事項）。

(四) 懷孕移工權益保障

1. 強化合法移工懷孕期間安置措施之使用

建議「緊急安置措施」應使懷孕移工得視需要自行申請，明定審核標準，並檢視地方政府實際執行狀況，協助排除使用該項措施可能遇到之困難，並透過媒體及講習等方式向移工、雇主及仲介進行宣導，並定期評估其成效及持續優化該項措施，以利移工善用該項措施。

2. 增加使用「移工懷孕處理原則」之協助措施

針對懷孕移工暫停轉換期間之安置需求及後續得否順利轉換成功之擔憂，建議針對有安置需求的移工直接提供「緊急安置措施」；並由政府主動協助是類移工進行工作媒合，並專案協助雇主採直接聘僱方式辦理承接，避免仲介收取違法的仲介費，以增加雇主接聘意願及轉換成功率。

3. 持續擴大建置移工懷孕資源平臺

勞動部已自 111 年起經由地方政府結合民間團體（桃園市政府 111 年 1 月 1 日委託勵馨基金會辦理『外國籍婦幼諮詢服務中心』）⁸⁸建置移工懷孕資源平臺，提供整合性服務，也提供待產處所與緊急安置措施。建議即時評估其成效，並計畫性推動至各縣市（移工較多縣市，應優先推動），擴大服務量能；另可建立與雇主及仲介的轉銜機制，將此資源作為雇主及仲介處理懷孕移工的諮詢管道，必要時得轉介移工

⁸⁸ 勞動部針對監察院調查報告(111 社調 0011)後續列管之函復。

使用此資源。

4. 排除移工返鄉安置子女之障礙

受訪懷孕移工有不少表示解約回國後，還是想回臺灣工作，那為什麼不選擇請假回國生產後再回來？從雇主 B1 表示：「她們回去生也不是生完馬上就回來，可能過個 1 年才回來，所以我們不是讓她們請假回去生，而是解約。」可知移工很難有選擇的機會。

事實上，懷孕移工可以選擇回國待產或於生產後將新生兒帶回母國交由家人照養，再回臺繼續工作。然返鄉時間之安排涉及諸多不確定因素，如班機時間、機票價格、疫情因素、工作安排、懷孕狀況及雇主態度等，故何時能返鄉，要回去多久，何時能回臺，均存有變數。

如依現行《入出國移民法》及《外國人停留居留及永久居留辦法》第 20 條規定，移工在出境前，必須先申請核發「重入國許可」，但只能申請單次重入國許可，將不利移工安排返鄉假期，參考《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》第 38 條規定：「就業國應儘可能允許移工及其家庭成員暫時離開而不影響視情形而定期逗留許可或其工作許可，並應考慮其等之國家的特殊需要和義務，而且有充分獲知批准這類暫時離開的條件。」因此，建議檢討放寬該條規定，限制藍領移工只能申請單次重入國許可，且以核發 1 個月效期為原則之限制，讓藍領移工得申請多次重入國許可，使其在居留證有效期間內都可不限次數重新入境。

(五)移工子女權益保障

1. 補助移工托育需求

按落實民主深化、人權立國的原則，應正視非公民之移工，尤其是《兒童權利公約》既已國內法化，國家有義務修法，提供落實兒童健康權所需的服務，不論兒童父母的身分如何，均充分考慮到兒童的發展及其最佳利益。

現行非本國籍無依兒少之安置費用，已由就業安定基金支應，針對合法移工所生非本國籍兒少之托育費用補助及協助托育措施，尚須考量國家承載力及社會福利資源合理分配等層面之衝擊，惟基於移工人權，得評估是否符合就業安定基金運用法定用途，爰予支應，以符合《兒童權利公約》第 18 條第 3 款規定：「締約國應採取一切適當措施確保就業父母之子女有權享有依其資格應有之托兒服務及設施。」另基於國家利益及人權保障之衡平，本研究提出應重視並同理懷孕移工及其子女的處境，逐步的實踐國際人權公約的精神。

2. 協助在臺隨失聯移工父母隱匿的黑戶寶寶走出黑暗

(1) 以兒少最佳利益為前提取代通報查緝

《兒童權利公約》第 2 條要求，締約國應尊重兒童權利公約所揭櫫之權利，確保兒童不因父母或法定監護人之種族、膚色、語言或國籍、族裔等而有所差別歧視。此外《兒童權利公約》第 3 條也明確規定，締約國應以兒童之最佳利益為其基本考量。111 年 11 月《兒童權利公約》國際審查結論性意見與建議第 25 點提及，審查委員持續關注外籍人士

（尤其是有關無居留證的移工）在臺灣產子所面臨身分證、居留權、基本服務及國籍議題等問題，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。

政府對於在臺隨失聯移工父母隱匿之有依兒少，應以兒少最佳利益為前提，當失聯移工父母向勞政、社政、教育及醫療等單位求助時，不會因失聯身分被通報而遭遣返，並藉此建檔追蹤及提供支持服務，由於此部分涉及多個政府機關及法令修改，建議應跨部會整合並研議適當處遇措施，使失聯移工父母安心求助，讓政府資源得以介入協助。

(2)落實兒少權法有關弱勢移工子女之安置及輔助

現行《兒童及少年福利與權益保障法》⁸⁹業已明定兒童、少年於戶籍登記完成前或未取得居留、定居許可前，其社會福利服務、醫療照顧、就學權益等事項，應依法予以保障。針對無力撫育或家庭發生重大變故之兒少，不論是有依或無依兒少，均已訂有相關安置或輔助措施⁹⁰，然實際執行層面並非如此，建議各縣市政府尚不得因兒少父母身分為移工，甚或是失聯移工，而在開案上或評估上有所歧視，衛生福利部應督導並協助各縣市政府就移工子女之申請案件，確實依該法規定辦理。

3. 與移工來源國建立育兒安置合作機制

與各移工來源國辦事處協調安置該國人之子女，針對安置方式所涉法規，研議彈性措施，使各國辦事處有意願且能照

⁸⁹ 參照《兒童及少年福利與權益保障法》第 22 條、第 23 條、第 62 條規定。

⁹⁰ 參照《弱勢兒童及少年生活扶助與托育及醫療費用補助辦法》。

顧該國籍兒童。

(六) 督促仲介善盡受委任服務之責任，明確服務項目及費用範圍

由於就業服務法第 53 條第 4 項規定，禁止移工自由轉換雇主，且礙於法規的複雜、語言隔閡及直聘制度不彰等問題，因此，實際上不論是雇主申請移工、移工轉換雇主或工作，甚或政府機關對移工的宣導，都高度仰賴仲介的協助，也造成仲介壟斷整個移工勞動市場。現仲介既已成為移工與雇主間主要溝通與協調的橋樑，政府自應加強管理仲介服務品質，督促其善盡受委任服務的責任，避免仲介為滿足雇主要求或成本考量，致侵害移工權利。勞動部現已規劃將仲介機構應提供移工及雇主有關外國人懷孕權益之宣導資訊列入「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」評鑑項目，建議進一步將移工向 1955 專線申訴或檢舉因懷孕所生爭議案件涉及仲介部分之處理結果列入評鑑項目。

此外，為避免仲介服務項目及費用不清，造成爭議，建議明確定義仲介法定服務項目（例如，生活照顧服務）的實質內涵，另對於得由勞雇雙方自由約定的非法定項目，制定規範或行政指引（例如，收費項目、收費標準、收費方式、服務內容及負擔對象等），確保移工懷孕所衍生相關需求，可獲得仲介協助，並有一合理費用標準可參。

(七) 填補家庭看護移工孕產期間請假之人力空窗

目前喘息服務方式有：居家、日間照顧中心、機構住宿式、小規模多機能服務及巷弄長照站臨托等，並可依需求混合

搭配使用，112 年⁹¹ 額度最高可為 52 天，然政策目的並非用來填補家庭看護工於懷孕生產期間之人力空缺。為保障被照顧者及移工雙方權益，建議對於家庭看護工 56 天產假期間的人力空窗，研擬具體彈性的人力替代方案，並額外提供喘息服務額度。

(八)保障移工婚姻家庭團聚權利

有關雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 67 條規定，第二類外國人，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。查其立法理由係為避免第 2 類外國人(即移工)在我國生產子女影響本國雇主之監督管理權益，乃於該條規定第 2 類外國人於受聘僱期間在我國生產子女並且有能力扶養之條件下，始不受不得攜眷居留之限制，已與《公民與政治權利國際公約》第 17 條⁹²、第 23 條⁹³及《經濟社會文化權利國際公約》第 10 條(家庭保護的權利)⁹⁴規定有違。另依勞動部 111 年 3 月 14 日回復：「本部未有移工所生未成年子女人數相關統計資料。」⁹⁵故該條實質上並無執行機制，僅為教示功能，建議修改該條文義。

此外，依《入出國及移民法》第 23 規定，持停留期限在 60 日以上，經核准居留之外國人之配偶及未成年子女可申請

⁹¹ 勞動部勞動力發展署最新消息區。「自 112 年 1 月 1 日開始實施 聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」。取自：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&sms=02E58F84AD3F3884&s=58A8E69336C8269C。

⁹² 公民與政治權利國際公約第 17 條規定：「一、任何人的私生活、家庭、住宅或通信不得加以任意或非法干涉，他的榮譽和名譽不得加以非法攻擊。二、人人有權享受法律保護，以免受這種干涉或攻擊。」

⁹³ 公民與政治權利國際公約第 23 條第 2 款規定：「男女已達結婚年齡者，其結婚及成立家庭之權利應予確認。」

⁹⁴ 經濟社會文化權利國際公約第 10 條第 1 款規定：「家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。」

⁹⁵ 勞動部 111 年 3 月 14 日勞動綜 3 字第 1110155358 號函。本會 (CEDAW) 第 4 次國家報告獨立評估意見機關座談會需要之函調資料。

居留，但是就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款的移工（即海洋漁撈工作、家庭幫傭及看護工作及中央主管機關指定之工程或工廠之藍領勞工）之配偶和未成年子女不得申請。也就是藍領移工在母國的配偶及未成年子女，目前是無法申請來臺依親居留。

例如，受訪移工 A33，在本會訪談後，因受照顧者死亡，又因需照顧 2 個在臺灣出生的孩子，難以繼續工作，希望能暫時在臺灣等其配偶 1 年後工作合約到期一起返國，但受限目前法規，並無法取得除工作以外的居留事由。爾後，類似的移工夫妻及小孩家庭團聚問題，也將隨著移工引進人數增加及工作年限延長加劇，不可不重視。

然依《兒童權利公約》第 10 條規定，兒童或其父母為團聚而請求進入或離開締約國時，締約國應依照第 9 條第 1 項之義務以積極、人道與迅速之方式處理之；《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》第 44 條規定，締約國應採取其認為妥當並符合其權限範圍的措施，便利移徙工人同他們的配偶或依照適用法律與移徙工人的關係具有相當於婚姻效力的個人以及同受他們撫養的未成年未婚子女團聚。國際勞工組織 C143 公約《移民濫用限制及平等機會與待遇促進》第 13 條，則呼籲所有成員國促成移工家庭團聚，包括他們的配偶、被撫養的子女與親生父母。

另，臺灣與德國都以引進外籍勞工以解決國內缺工問題，也都採取「客工政策」，在德國，家庭團聚成為一個重要的由「工」成為「民」的關鍵，德國在一定條件下給予移工家庭團聚權：「經過聘僱 1 年後，在有固定收入與房舍的前提下，

可以申請客工的家屬前來團聚」⁹⁶。

經觀察我國聘僱外國人工作許可之期間⁹⁷從3年陸續延長至6年、9年，到現在的12年（產業類）及14年（家庭類），又勞動部自111年4月30日起推動「移工留才久用方案」⁹⁸，鼓勵國內雇主可將目前所聘僱符合資格，在臺工作滿6年以上的優秀資深移工，申請轉任或聘僱為中階技術人力；當資深移工從事中階技術工作滿5年，且每月總薪資逾2倍基本工資，得依移民法規定申請永久居留，並得申請攜眷居留。

由上述政策顯示，短期的客工制度，已逐漸成為可以長期居留的客工，但仍非屬「移工」，且攜眷居留門檻過高，亦僅限申請轉任或聘僱為中階技術人力，建議修法放寬或採取適當措施使移工得享有家庭團聚權，使移工能安心留臺工作，成為穩定的勞動力。

⁹⁶ 龔允倩。客工制度安魂曲？由臺灣與德國客工政策的比較談起。

⁹⁷ 參照《就業服務法》第52條規定。

⁹⁸ NOWnews 今日新聞。111.12.21。「留才久用方案成效考察 雇主曝觀點」。取自：<https://times.hinet.net/news/24318677>。

附錄

附錄一 訪談大綱

(一)失聯帶孩子生活之女性移工

壹、背景資料

1. 可以先聊聊您來臺工作前的家境、婚姻狀況?
2. 為何會選擇來臺灣工作?原來打算要在臺灣工作多久?
3. 在來臺工作前經歷哪些過程?大約支付了多少費用(包含健康檢查費、專長訓練費、良民證費、機票、護照、簽證、離境稅、牛頭費用、地方政府介紹費等)?借資金額是多少?
4. 來臺後大約支付多少費用?(包含所得稅、仲介服務費、健康檢查費、勞健保費、食宿費用等)
5. 您原申請來臺工作的雇主是哪一家?工作內容是什麼?老闆對您如何?每月實領工資約多少?住宿環境如何?
6. 您原來有打算懷孕嗎?是什麼時候知道懷孕的?有想過要避孕嗎?有想過不要小孩嗎?懷孕後最擔心害怕的事,是什麼?有向誰求助嗎?
7. 小孩的爸爸是誰?怎麼認識的?還在一起嗎?現在是什麼關係?
8. 懷孕及生產時有讓老闆知道嗎?沒有的話,是為什麼?還有讓誰知道嗎?
9. 有讓老闆知道的話,老闆的反應是什麼?有提供您什麼幫助嗎?
10. 您有向您的仲介求助嗎?如有,仲介的反應為何?有提供您什麼幫助嗎?
11. 您當時是基於什麼想法與考量才選擇離開合法雇主?
12. 在決定要逃跑前,有計畫好該怎麼生活嗎?

貳、工作權面向

1. 您有被勞工局訪視過嗎?您覺得訪視對您的工作權益有幫助嗎?您知道當工作有問題時該如何向政府求助嗎?您有沒有求

助過?求助後結果是什麼?

2. 您知道臺灣法令對懷孕移工有哪些保障嗎?例如,您可以向老闆請 2 個月產假、老闆不能以您懷孕或生產為理由解僱您,否則會被罰錢。
3. 承上,您如果知道上開法令,您會向老闆爭取嗎?請說您會或不會的原因?
4. 請問您知道勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」嗎?(也就是如果您的老闆不願繼續僱用您,您可以跟老闆合意終止契約,並可以暫時等到生產完再轉換雇主)
5. 承上,您如果知道上開法令,您會使用這個機制嗎?請說您會或不會的原因?
6. 您的仲介有無告知過您上開法令規定?

參、社會支持網絡面向

1. 可以談談您從逃跑後,您是怎麼生活、工作、生小孩(在哪生?)、帶小孩(給誰照顧?)?在金錢及醫療或其他方面有無困難?最後是如何解決?有靠哪些人或資源幫助您?
2. 小孩生下後,有打算小孩的未來該怎麼辦嗎?小孩生病怎麼辦?小孩年念書怎麼辦?有想讓小孩回國給親人帶嗎?為什麼還是選擇帶著小孩過逃跑的生活?
3. 您逃跑期間有在別的地方工作過嗎?工資有比合法雇主多嗎?每月實領工資大約有多少?
4. 您認為怎樣的情況或條件,才會讓您願意不逃離合法雇主?例如,雇主或政府如果有提供那些措施或資源,就能讓您願意合法工作及養育孩子?

(二)安置收容中心之女性移工

(問項依個案情況選擇提問)

壹、背景資料

1. 可以先聊聊您來臺工作前的家境、婚姻狀況?
2. 為何會選擇來臺灣工作?原來打算要在臺灣工作多久?
3. 在來臺工作前經歷哪些過程?大約支付了多少費用(包含健康檢查費、專長訓練費、良民證費、機票、護照、簽證、離境稅、牛頭費用、地方政府介紹費等)?借資金額是多少?
4. 來臺後大約支付多少費用?(包含所得稅、仲介服務費、健康檢查費、勞健保費、食宿費用等)
5. 您原申請來臺工作的雇主是哪一家?工作內容是什麼?老闆對您如何?每月實領工資約多少?住宿環境如何?
6. 您原來有打算懷孕嗎?是什麼時候知道懷孕的?有想過要避孕嗎?有想過要不要小孩嗎?懷孕後最擔心害怕的事,是什麼?有向誰求助嗎?
7. 小孩的爸爸是誰?怎麼認識的?還在一起嗎?現在是什麼關係?
8. 懷孕及生產時有讓老闆知道嗎?沒有的話,是為什麼?還有讓誰知道嗎?
9. 有讓老闆知道的話,老闆的反應是什麼?有提供您什麼幫助嗎?
10. 您有向您的仲介求助嗎?如有,仲介的反應為何?有提供您什麼幫助嗎?
11. 您當時是基於什麼想法與考量才選擇離開合法雇主?
12. 在決定要逃跑前,有計畫好該怎麼生活嗎?

貳、工作權面向

1. 您有被勞工局訪視過嗎?您覺得訪視對您的工作權益有幫助嗎?您知道當工作有問題時該如何向政府求助嗎?您有沒有求助過?求助後結果是什麼?

2. 您知道臺灣法令對懷孕移工有哪些保障嗎?例如,您可以向老闆請 2 個月產假、老闆不能以您懷孕或生產為理由解僱您,否則會被罰錢。
3. 承上,您如果知道上開法令,您會向老闆爭取嗎?請說您會或不會的原因?
4. 請問您知道勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」嗎?(也就是如果您的老闆不願繼續僱用您,您可以跟老闆合意終止契約,並可以暫時等到生產完再轉換雇主)
5. 承上,您如果知道上開法令,您會使用這個機制嗎?請說您會或不會的原因?
6. 您的仲介有無告知過您上開法令規定?

參、社會支持網絡面向

1. 可以談談您從逃跑後到被安置期間,您是怎麼生活、工作、生小孩(在哪生?)、帶小孩(給誰照顧?)?在金錢及醫療或其他方面有無困難?最後是如何解決?有靠哪些人或資源幫助您?
2. 小孩生下後,有打算小孩的未來該怎麼辦嗎?小孩生病怎麼辦?小孩年念書怎麼辦?有想讓小孩回國給親人帶嗎?為什麼還是選擇帶著小孩過逃跑的生活?
3. 您逃跑期間有在別的地方工作過嗎?工資有比合法雇主多嗎?每月實領工資大約有多少?
4. 您認為怎樣的情況或條件,才會讓您願意不逃離合法雇主?例如,雇主或政府如果有提供那些措施或資源,就能讓您願意合法工作及養育孩子?

(三)私立就業服務機構(仲介公司)

(問項依個案情況選擇提問)

壹、工作權面向

1. 貴公司知道臺灣法令對懷孕移工有哪些保障嗎?例如,2 個月產假、不能以移工懷孕或生產為理由解僱。
2. 承上,貴公司認為上開規定是否合理?為什麼?
3. 請問貴公司知悉所仲介的移工懷孕時,會主動提供哪些協助措施?以上服務是否收費及其收費標準(註:應留存收費標準資料)?若無,請問無法提供協助的原因?
4. 請問貴公司所仲介的移工懷孕時,曾否向您(或您的公司)尋求協助?若有,請問是哪些方面的需求?您(或您的公司)有提供協助嗎?以上服務是否收費及其收費金額(註:若有收費標準資料,應予留存)?若無,請問拒絕的理由是什麼?
5. 請問貴公司知悉所仲介的移工生產後,會主動提供哪些協助措施?以上服務是否收費及其收費標準(註:應留存收費標準資料)?若無,請問無法提供協助的原因?
6. 請問貴公司所仲介的移工生產後,曾否向您(或您的公司)尋求協助?若有,請問是哪些方面的需求?您(或您的公司)有提供協助嗎?以上服務是否收費及其收費金額(註:若有收費標準資料應予留存)?若無,請問拒絕的理由是什麼?
7. 請問貴公司是否會主動協助生產後之移工在臺期間連結使用托育服務資源?若有,請問是哪方面的服務?以上服務是否收費及其收費標準(註:應留存收費標準資料)?若無,請問無法提供協助的原因?
8. 請問貴公司對於生產後準備返回母國的移工,會主動提供哪些協助措施?以上服務是否收費及其收費標準(註:應留存收費標準資料)?若無,請問無法提供協助的原因?

9. 請問貴公司所仲介的移工於生產後準備返回母國時，曾否向您(或您的公司)尋求協助?若有，請問是哪些方面的需求?您(或您的公司)有提供協助嗎?以上服務是否收費及其收費金額(註:若有收費標準資料應予留存)?若無，請問拒絕的理由是什麼?
10. 根據您的仲介服務經驗，認為雇主願意同意所聘僱的移工請「產假」的原因為何?不同意的理由是什麼?您認為應該怎麼做，才能有效提高雇主同意移工請產假的意願?
11. 根據您的仲介服務經驗，認為雇主願意同意所聘僱的移工請「育嬰假」的原因為何?不同意的理由是什麼?您認為應該怎麼做，才能有效提高雇主同意移工請育嬰假的意願?
12. 請問雇主曾否和您(或您的公司)討論移工懷孕後，要如何處理後續事務?請問是哪些方面的討論與決定為何?以上服務是否收費及其收費金額(註:若有收費標準資料應予留存)?
13. 請問您知悉勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」嗎?(若知悉，則接續以下提問)就您的瞭解，相關處理原則包括哪些事項?貴公司曾經因移工適用前開規定，而協助雇主向勞動部申請遞補或引進新移工嗎?申請時有遭遇過什麼困難嗎?根據您的仲介服務經驗，認為勞動部所訂定的處理原則真的能有效保障移工權益嗎?有需要改進的地方嗎?如何做才能真正有助於落實對移工的保障?

貳、社會支持網絡面向(含正式及非正式支持系統)

1. 請問貴公司是否同意懷孕移工及其小孩可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源嗎?同意或不同意的理由為何?
2. 承上，假設貴公司同意，那貴公司知道現在有哪些社福資源移工是可以享用的(請舉例說明)? 貴公司有為移工申請過哪些資源? 以上服務是否收費及其收費標準(註:應留存收費標準

資料)？

3. 根據貴公司的仲介服務經驗，移工在懷孕期間、生產時及生產後照顧孩子(甚至就學)，各階段最需要哪些資源？移工通常如何解決此方面的需求？您認為移工會遇到什麼困難？又該如何解決？

參、政策建議面向

1. 請問貴公司認為對於在臺懷孕及撫育孩子的移工是否該給予支持及保護？理由為何？
2. 承上，若貴公司認同支持，那貴公司認為是要由政府支持？或由雇主支持？還是政府跟雇主都該支持？可以從那些方面給予支持？理由為何？
3. 請以仲介的立場針對移工在臺懷孕(或生子)此一議題，說明貴公司對政府政策的建議事項？
4. 請問貴公司認為政府應該提供那些措施或資源，才能讓雇主願意繼續聘僱懷孕生子的移工？移工才不會逃跑？

(四)領取生育給付(生產後)仍在臺合法工作女性移工之雇主

(問項依個案情況選擇提問)

壹、背景資料

1. 請問您(或貴事業單位)如何得知引進移工的資訊?又引進移工的原因?
2. 引進一位移工大約需支付那些項目費用?花費多少金額?
3. 請問您(或貴事業單位)引進移工後,對您帶來哪些幫助?不好的地方有哪些?
4. 請說明您(或貴事業單位)會願意繼續僱用懷孕移工原因?
5. 請說明您(或貴事業單位)是否曾與所僱懷孕移工終止勞動契約?考量的原因為何?
6. 請說明您(或貴事業單位)認為懷孕移工會對您造成何種影響?

貳、工作權面向

1. 您(或貴事業單位)知道臺灣法令對懷孕移工有哪些保障嗎?例如,2個月產假、不能以移工懷孕或生產為理由解僱。
2. 承上,您(或貴事業單位)認為上開規定是否合理?為什麼?
3. 請問當您(或貴事業單位)知悉所聘僱的移工懷孕時,會如何處理?該處理方式的考量為何?
4. 承上,該懷孕移工是否有向您提出協助需求?若有,請問是哪些方面的需求?您是如何處理?又處理的考量為何?
5. 請問當您(或貴事業單位)知悉所聘僱的移工生產後,會如何處理?該處理方式的考量為何?
6. 承上,該生產移工是否有向您提出協助需求?若有,請問是哪些方面的需求?您是如何處理?又處理的考量為何?
7. 請問您(或貴事業單位)會願意讓移工在臺能兼顧工作及養育

孩子嗎？如願意，會提供哪些協助措施？如不願意，理由為何？

8. 請問您(或貴事業單位)曾否協助生產後之移工在臺期間使用托育服務？若有，請問是哪方面的服務？您從何處得知此資源？若無，請問無法提供協助的原因？
9. 請問就您(或貴事業單位)所知，您所僱懷孕移工是如何生產及照顧小孩？
10. 請問您(或貴事業單位)曾否同意所聘僱的移工請「產假」？若不曾同意，請問理由是什麼？
11. 請問您(或貴事業單位)曾否同意所聘僱的移工請「育嬰假」？若不曾同意，請問理由是什麼？
12. 請問您(或貴事業單位)曾否和仲介討論移工懷孕後，要如何處理後續事務？請問是哪些方面的討論與決定為何？
13. 請問您(或貴事業單位)知悉勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」嗎？(若知悉，則接續以下提問)就您的瞭解，相關處理原則包括哪些事項？您曾經因移工適用前開規定，而向勞動部申請遞補或引進新移工嗎？申請時有遭遇過什麼困難嗎？

參、社會支持網絡面向(含正式及非正式支持系統)

1. 請問您(或貴事業單位)是否同意懷孕移工及其小孩可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源嗎？同意或不同意的理由為何？
2. 承上，假設您(或貴事業單位)同意，那您知道現在有哪些社福資源移工是可以享用的(請舉例說明)？您有為您的移工申請過哪些資源？

肆、政策建議面向

1. 請問您(或貴事業單位)認為對於在臺懷孕及撫育孩子的移工是否該給予支持及保護？理由為何？

2. 承上，若您認同支持，那您認為是要由政府支持?或由雇主支持?還是政府跟雇主都該支持?可以從那些方面給予支持?理由為何?
3. 請您(或貴事業單位)以雇主的立場針對移工在臺懷孕(或生子)此一議題，說明您對政府政策的建議事項?
4. 請問您(或貴事業單位)認為政府應該提供那些措施或資源，才能協助您願意繼續聘僱懷孕生子的移工?

(五)領取生育給付(生產後)仍在臺合法工作之女性移工

(問項依個案情況選擇提問)

壹、背景資料

1. 可以先聊聊您來臺工作前的家境、婚姻狀況?
2. 為何會選擇來臺灣工作?有打算要在臺灣工作多久?
3. 在來臺工作前經歷哪些過程?大約支付了多少費用(包含健康檢查費、專長訓練費、良民證費、機票、護照、簽證、離境稅、牛頭費用、地方政府介紹費等)?借資金額是多少?
4. 來臺後大約支付多少費用?(包含所得稅、仲介服務費、健康檢查費、勞健保費、食宿費用等)
5. 您現在的工作內容是什麼、工作時間?每月實領工資約多少?有加班嗎?加班費多少?住宿環境如何?幾人一間?
6. 懷孕是有計畫的或不小心的?是幾個月大時知道懷孕的?有想過要避孕嗎?有想過不要小孩嗎?當時懷孕後最擔心害怕的事,是什麼?有向誰求助嗎?
7. 小孩的爸爸是男朋友或是先生?怎麼認識的?在哪認識的?你們有住在一起嗎?住哪?
8. 懷孕及生產時有讓老闆知道嗎?沒有的話,是為什麼?還有讓誰知道嗎?
9. 有讓老闆知道的話,老闆的反應是什麼?有提供您什麼幫助嗎?
10. 您有向您的仲介求助嗎?如有,仲介的反應為何?有提供您什麼幫助嗎?

貳、工作權面向

1. 您有被勞工局訪視過嗎?您覺得訪視對您的工作權益有幫助嗎?您知道當工作有問題時該如何向政府求助嗎?您有沒有求助過?求助後結果是什麼?
2. 您知道臺灣法令對懷孕移工有哪些保障嗎?例如,您可以向老

閣請 2 個月產假、老闆不能以您懷孕或生產為理由解僱您，否則會被罰錢。

3. 承上，老闆有給您上開權益嗎？如果沒有，您會爭取嗎？請說明您會或不會的原因？
4. 請問您知道勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」嗎？（也就是如果您的老闆不願繼續僱用您，您可以跟老闆合意終止契約，並可以暫時等到生產完再轉換雇主）
5. 承上，您如果知道上開法令，您會使用這個機制嗎？請說您會或不會的原因？
6. 您的仲介有無告知過您上開法令規定？

參、社會支持網絡面向

7. 懷孕期間有去做產檢嗎？做了幾次？小孩出生後有健保卡及居留證嗎，有打過疫苗嗎，去那裡打（要錢嗎）？
8. 請問您的小孩目前是給誰照顧？每個月要多少錢？
9. 目前在工作與照顧小孩方面有無困難？在金錢及醫療或其他方面有無困難？最後是如何解決？有靠哪些人或資源幫助您？
10. 小孩生下後，有打算小孩的未來該怎麼辦嗎？小孩生病怎麼辦？小孩年念書怎麼辦？有想讓小孩回國給親人帶嗎？為什麼還是選擇帶著小孩在臺灣生活？
11. 您希望雇主或政府能提供那些措施或資源，會對您在工作及養育孩子方面更有幫助？

附錄二 問卷調查

(一) 雇主問卷

親愛的受訪者您好：

衷心感謝您在百忙之中撥冗填答本問卷，首先向您說明本議題研究目的，在瞭解女性移工於異鄉臺灣工作，因懷孕面臨在工作權及社會支持網絡等方面的實際狀況，並據以整理出相關問題樣態，尋求解決方法，提出訪查報告供政府及國會立法之參考。

本問卷主要目的在於了解國內僱用移工的雇主，對於移工懷孕的看法暨實務處理方式，本問卷之題目並無一定標準答案，請您依實際感受與看法作答，將做為未來研究對策之參考。當中所有資料僅供本案研究之用，絕不另作其他用途，敬請安心填寫。

★本問卷請掃描 QRcode 連結電子表單，進行線上填答。



敬祝 工作順利、健康平安

國家人權委員會

【第一部分】基本資料(總計 4 題)

1. 雇主身分別(單選)：個人雇主 事業單位
2. 目前僱用移工人數(單選)：1-10 人 11-50 人 51-100 人 101-500 人
500 人以上
3. 目前僱用移工行職業類別(單選)：製造業 養護機構看護工 家庭看護工
家庭幫傭 營建工程業 其他_____

4. 目前僱用移工的國籍(可複選)：印尼 越南 菲律賓 泰國 其他_____

【第二部分】移工工作面向(總計 15 題)

1-1. 您是否贊成移工來臺灣工作期間是可以懷孕的(單選)：是 否 有條件同意

1-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

2-1. 您所僱用的移工在臺灣工作期間是否曾有懷孕的情況(單選)：是 否

2-2. 承上，如您僱用的移工在臺灣工作期間曾有懷孕的情況，您是如何處理(可複選)：

解約返國 協議轉換雇主或工作 繼續僱用 其他

2-3. 承上，請說明您處理方式的考量及移工意願為何：_____

3-1. 您是否曾因移工懷孕而有勞資爭議(單選)：是 否

3-2. 承上，如您曾因移工懷孕而有勞資爭議，請說明爭議的原因及最後處理結果為何：_____

4-1. 您是否知道移工懷孕也受性別工作平等法的保障，即雇主不能因移工懷孕就解僱或不友善對待，並享有 7 日的產檢假及 8 週的產假(單選)：是 否

4-2. 承上，您認為上開規定是否合理(單選)：是 否

4-3. 承上，請說明您認為的理由：_____

5-1. 請問您是否知悉勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」(單選)：是 否

(說明：依據該原則，移工有懷孕情事，勞雇雙方可合意終止聘僱關係，移工得轉換雇主或工作，雇主仍得引進或聘僱新移工)

5-2. 承上，請問您認為上開原則是否有助雇主解決人力運用問題？

(單選)：是 否 不知道

5-3. 承上，請說明您認為的理由：_____

5-4. 承上，請問您認為上開原則是否有助保障懷孕移工得繼續保有工作？

(單選)：是 否 不知道

5-5. 承上，請說明您認為的理由：_____

【第三部分】移工社會支持網絡面向(總計 8 題)

1-1. 您所僱移工是否曾有在臺灣生產(單選)：是 否

1-2. 承上，如您所僱移工曾有在臺灣生產，請問就您所知該移工子女後續是如何安置(可複選)：

不知道 帶回母國交給親人照顧 留在臺灣自己照顧 托給非政府組織安置

托給在臺灣的同鄉或朋友照顧 使用臺灣的托育資源(例如，保母、公私立托嬰中心)

其他_____

2-1. 請問您是否贊成懷孕移工和一般女性懷孕勞工一樣，可以請產檢假及 8 週產假(單選)：是 否 不知道

2-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

2-3. 請問您是否贊成移工在臺出生的小孩，也可以和一般孩子一樣，享有醫療資源(如健保)、托育資源(如托育補助)、教育資源嗎(單選)：是 否 不知道

2-4. 承上，請說明您認為的理由：_____

3-1. 請問您認為移工因懷孕可能帶來的身體狀況，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題，應該由誰協助處理(可複選)：

移工自己 雇主 仲介 政府 非政府組織 其他

3-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

【第四部分】政策建議面向(總計4題)

1-1. 請問您是否贊成政府應該提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒(單選)：是 否 不知道

1-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

2-1. 請問在什麼條件下，您會願意繼續聘僱在臺懷孕(或生子)的移工(可複選)：

移工能自己處理懷孕(或生子)等事務且不影響工作

政府可以協助解決移工請假期間的人力空窗問題 其他，理由_____

3. 針對移工在臺懷孕(或生子)議題，說明您對政府政策的建議?

(二) 仲介問卷

親愛的受訪者您好：

衷心感謝您在百忙之中撥冗填答本問卷，首先向您說明本議題研究目的，在瞭解女性移工於異鄉臺灣工作，因懷孕面臨在工作權及社會支持網絡等方面的實際狀況，並據以整理出相關問題樣態，尋求解決方法，提出訪查報告供政府及國會立法之參考。

本問卷主要目的在於了解從事跨國人力仲介之私立就業服務機構，對於移工懷孕的看法暨實務處理方式，本問卷之題目並無一定標準答案，請您依實際感受與看法作答，將做為未來研究對策之參考。當中所有資料僅供本案研究之用，絕不另作其他用途，敬請安心填寫。



★本問卷請掃描 QRcode 連結電子表單，進行線上填答。

敬祝 工作順利、健康平安

國家人權委員會

【第一部分】基本資料(總計 3 題)

1. 目前仲介移工人數(單選)：1-10 人 11-50 人 51-100 人 101-500 人
500 人 以上
2. 目前仲介移工行職業類別(可複選)：製造業 養護機構看護工 家庭看護工
家庭幫傭 營建工程業 其他：__
3. 目前仲介移工國籍(可複選)：印尼 越南 菲律賓 泰國 其他：__

【第二部分】移工工作面向(總計 12 題)

1-1. 您是否贊成移工來臺灣工作期間是可以懷孕的(單選): 是 否 有條件同意

1-2. 承上, 請說明您認為的理由: _____

2-1. 您所仲介的移工在臺灣工作期間是否曾有懷孕的情況(單選): 是 否

2-2. 承上, 如您仲介的移工在臺灣工作期間曾有懷孕的情況, 您是如何處理或協助雇主處理 (可複選):

解約返國 協議轉換雇主或工作 繼續僱用 其他

2-3. 承上, 請說明您處理方式的考量及雇主、移工意願為何: _____

3-1. 您是否曾因移工懷孕而與移工或雇主發生不愉快的經驗(可複選):

有與雇主不愉快 有與移工不愉快 沒有與移工或雇主發生不愉快

3-2. 承上, 如您曾因移工懷孕而與移工或雇主發生不愉快的經驗, 請說明不愉快的原因及處理結果為何: _____

4-1. 請問您是否知悉勞動部訂有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」(單選): 是 否

(說明: 依據該原則, 移工有懷孕情事, 勞雇雙方可合意終止聘僱關係, 移工得轉換雇主或工作, 雇主仍得引進或聘僱新移工)

4-2. 承上, 請問您認為上開原則是否有助雇主解決人力運用問題?
(單選): 是 否 不知道

4-3. 承上, 請說明您認為的理由: _____

4-4. 承上, 請問您認為上開原則是否有助保障懷孕移工得繼續保有工作?
(單選): 是 否 不知道

4-5. 承上，請說明您認為的理由：_____

【第三部分】移工社會支持網絡面向(總計 6 題)

1-1. 您所仲介移工是否有(或曾有)在臺灣生產(單選)：是 否

1-2. 承上，如您所仲介移工有(或曾有)在臺灣生產，請問就您所知該移工子女後續是如何安置(可複選)：

不知道 帶回母國交給親人照顧 留在臺灣自己照顧 托給非政府組織安置

托給在臺灣的同鄉或朋友照顧 使用臺灣的托育資源(例如，保母、公私立托嬰中心)

其他_____

2-1. 請問您是否贊成懷孕移工及其子女可以享受跟本國人一樣的醫療資源、托育資源、教育資源嗎(單選)：是 否 不知道

2-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

3-1. 請問您認為移工因懷孕可能帶來的身體狀況，以及其後續待產、生產，甚或子女托育等問題，應該由誰協助處理(可複選)：

移工自己 雇主 仲介 政府 非政府組織 其他

3-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

【第四部分】政策建議面向(總計 3 題)

1-1. 請問您是否贊成政府應該提供協助措施與資源，使在臺灣工作移工得保有工作權並兼顧育兒(單選)：是 否 不知道

1-2. 承上，請說明您認為的理由：_____

2. 針對移工在臺懷孕(或生子)議題，說明您對政府政策的建議？

附錄三 受訪移工基本資料一覽表

編號	訪談日期	性別	年齡	國籍	工作類別	婚姻	第幾胎	訪談當日狀態
A1	110.7.30	女	26	印尼	家庭看護工	未婚	2	正等待轉換雇主
A2	110.7.30	女	40	菲律賓	牙醫診所(非許可工作)	已婚	2	失聯
A3	110.8.13	女	36	菲律賓	家庭看護工	已婚	2	正等待轉換雇主
A4	110.8.13	男	27	菲律賓	工廠作業員	未婚	1	正等待轉換雇主
A5	110.8.13	女	27	菲律賓	家庭看護工	未婚	2	正等待轉換雇主
A6	110.10.1	女	36	菲律賓	工廠作業員	未婚	1	在臺(合法)
A7		男	30	菲律賓	開店做刺青	未婚	1	在臺(合法)
A8	110.10.1	女	35	菲律賓	工廠作業員	已婚	-	在臺(合法)
A9		女	26	菲律賓	工廠作業員	未婚	-	在臺(合法)
A10		女	33	菲律賓	工廠作業員	未婚	3	在臺(合法)
A11		女	27	菲律賓	工廠作業員	未婚	-	在臺(合法)
A12	110.10.1	女	32	菲律賓	工廠作業員	未婚	-	在臺(合法)
A13		女	32	菲律賓	工廠作業員	未婚	-	在臺(合法)
A14		女	37	菲律賓	工廠作業員	未婚	-	在臺(合法)
A15	110.10.1	女	38	印尼	家庭看護工	未婚	1	失聯被查獲安置中
A16	110.10.21	女	34	菲律賓	工廠作業員	未婚	3	在臺(合法)
A17	110.10.24	女	24	越南	工廠作業員	已婚	1	在臺(合法)
A18	110.10.24	男	26	越南	工廠作業員	已婚	1	在臺(合法)
A19	110.10.24	女	33	菲律賓	工廠作業員	未婚	1	在臺(合法)

編號	訪談日期	性別	年齡	國籍	工作類別	婚姻	第幾胎	訪談當日狀態	
A20	110.10.24	女	32	菲律賓	家庭看護工	未婚	1	正等待轉換雇主	
A21	110.10.25	女	29	印尼	家庭看護工	已婚	2	正等待轉換雇主	
A22	110.10.25	女	33	印尼	家庭看護工	已婚	1	正等待轉換雇主	
A23	110.12.8	女	27	印尼	家庭看護工	已婚	1	正等待轉換雇主	
A24	110.12.15	女	28	印尼	工廠作業員	已婚	2	在臺(合法)	
A25	111.1.1	女	29	印尼	家庭看護工	未婚	1	失聯	
A26		男	31	印尼	漁工			失聯	
A27		女	27	印尼	家庭看護工	已婚	1	在臺(合法)	
A28		男	無	印尼	工廠作業員			在臺(合法)	
A29		女	35	印尼	家庭看護工	已婚	1	失聯	
A30		男	34	印尼	工廠作業員			在臺(合法)	
A31		女	無	印尼	家庭看護工	已婚	2	失聯	
A32		男	29	印尼	工廠作業員			在臺(合法)	
A33		111.8.8	女	34	印尼	家庭監護工	已婚	2	在臺(合法)
		111.8.18							

資料來源：本研究整理

附錄四 監察院調查案受訪移工基本資料一覽表

編號	調查案號	性別	年齡	國籍	工作類別	婚姻	第幾胎	訪談當日狀態
F1	111 社調 0011	女	39	印尼	家庭看護工	已婚	3	失聯被查獲安置中
F2		女	-	印尼	家庭看護工	未婚	1	失聯被查獲安置中
F3		女	-	印尼	家庭看護工	已婚	1	失聯被查獲安置中
F4		女	35	菲律賓	工廠作業員	未婚	2	在臺(合法)
F5		女	29	菲律賓	家庭看護工	未婚	-	在臺(合法)
F6		女	33	菲律賓	工廠作業員	未婚	1	在臺(合法)
F7		女	42	菲律賓	家庭看護工	未婚	3	在臺(合法)
F8		女	26	印尼	家庭看護工	未婚	2	在臺(合法)
F9	111 財調 0044	女	-	印尼	家庭看護工	已婚	1	失聯
F10		男	-	印尼	漁工	已婚		失聯

附件：工作與家庭斷裂的移工「媽媽」故事

(本文中的訪談對象皆為化名)

一、隱瞞，因為害怕！「生存」與「生命」，懷孕移工的痛苦抉擇

近年女性移工「非預期懷孕」的案例頻傳，但懷孕移工在臺的生養路程卻困難重重。臺灣法規政策看似保障完善，卻有諸多的未周之處，甚至讓雇主與懷孕移工陷入更深的困境。期待政府正視懷孕移工的權益並規劃讓雇主落實法律政策，但不影響產業運作的完善配套措施，讓移工在臺的孕產路不再無助悲鳴，讓雇主與移工雙贏。

「我是艾華，來臺灣工作已經 5 年。過去在菲律賓時曾和男友生了兩個孩子，我們沒有結婚，後來也分居。為了養家、養小孩，我把 11 歲的兒子與 10 歲的女兒托給父母照顧，離鄉背井隻身來臺。我在臺中的一家科技公司，擔任墨水匣組裝員，每天工作 8 個小時，努力賺錢寄回家裡，工作、生活都很規律。後來透過朋友介紹，在臺灣又交了一個男朋友，但懷孕是不小心的，尤其懷孕期間並沒有感覺不舒服，肚子也很小，所以一直隱瞞不敢告訴公司，也不敢去產檢，因為我在菲律賓還有兩個小孩、還有父母要養，我不能就這樣被解約、被遣送回國，我不能沒有工作！直到那天在宿舍裡羊水破了才驚覺：懷孕的事瞞不住了……」

意外當媽：孤立無援求助無門

一想當時場景，艾華仍難掩驚恐慌亂的神情。她說，自己被送到醫院時，腦中不斷閃過的是身邊朋友、同事的遭遇：有些懷孕了不敢說，深怕丟掉工作，只好選擇墮胎，甚至選擇逃跑躲藏；有些還知道可以到臺中潭子教會，尋找菲裔美籍

神父 Joy 的幫助；當然還有不少同事懷孕 6 個月時，就被公司以各種理由，甚至沒有理由直接「被逼」離職回國。

跟艾華一樣害怕被解僱，而選擇隱瞞雇主「孕事」的還有來自印尼的喬伊：「懷孕時我不敢告訴老闆，也沒去產檢。有天老闆載我送便當給朋友，沒想到就在大樓一樓生產了……」甚或，也有為了保住飯碗選擇墮胎的移工媽媽：「我必須經常抱著阿嬤如廁，懷孕之後工作起來更加吃力、辛苦，擔心工作不保……」「老闆覺得我常感到不舒服，於是請仲介帶我去看醫生，後來發現我懷孕了，他認為我這樣的身體狀況無法好好照顧阿嬤想解約，雖然勞工局曾經介入協調，但他們都問我要不要墮胎……最後我選擇拿掉孩子」

很幸運的，這些讓她擔心受怕的場景，僅是腦海中的人生跑馬燈，因為小孩生下後，公司不但沒有叫她離職回國，還給了她 2 個月的產假與薪水，甚至應允她可以在宿舍裡照顧小孩。尤其公司還幫她申請了勞動部勞工保險局 2 個月的生育給付，連仲介都很幫忙，免費幫她申辦孩子的出生證明、護照及居留證。「說實話，再次懷孕真的不是我預期的結果，只因為當初沒有避孕……要不是公司跟仲介願意伸出援手，讓我能安心生下孩子，還讓我不用擔心失去工作、不必煩惱沒有棲身之所，否則這麼突然在臺灣懷孕生子，我都不知道要怎麼辦？」艾華感激的說。

我懷孕了：生與不生都是煎熬

確實，並非每個懷孕女性移工都能像艾華一樣幸運，不必因此而遭雇主終止契約，還依法獲得產假及工資，也有領到勞工保險所給的 2 個月生育給付；同為菲律賓人的舍監還會幫她照顧小孩，仲介也免費幫忙申辦小孩的出生證明、護照

及居留證。多數女性移工在一得知懷孕，就會被雇主以各式理由逼迫解約，像是以「未通過考核」不續聘為由，甚至還有懷孕的家庭看護工被告知：「阿公被送去安養中心，不需要妳照顧了。」讓她只能選擇解約一途。因此，當發現自己懷孕的同時，這些移工也面臨了該選擇「生存」還是「生命」的掙扎。

反觀雇主與仲介端，「隱匿」的情事同樣屢見不鮮。「我的女朋友是在懷孕 4 個月時主動跟雇主與仲介說，然後自己終止契約回國，因為我們都以為只能這樣做，若不是來到 NGO 看到許多案例，完全不知道留在臺灣生產是受法令保障的……」同樣來自菲律賓、在桃園電子工廠擔任作業員的澤瑞克斯如此說道。而且他更強調，自己完全不知道若在臺灣遇到工作上的問題，其實是可以撥打 1955 勞工諮詢申訴專線詢問，顯見政府的宣導不周，使得良善美意的政策無法徹底落實，更造成移工因資訊不對等，而喪失應有的保障與權利。

依據《性別工作平等法》第 11 條規定，雇主不得以勞工懷孕或生產為由，將之解僱，也不能要求離職或給予歧視性待遇，違反規定者得處罰鍰，聘僱許可也會遭到廢止，且 2 年不得再聘僱移工。儘管臺灣法律對移工並沒有規範任何禁孕條款，且產業移工與本國籍勞工一樣受《性別工作平等法》與《勞動基準法》的保障：員工可於懷孕期間請求調整工作、禁止夜間工作、申請生育給付，並享有帶薪的產檢假與產假（含流產與妊娠）。但實際的情形卻是落實不足，一連串問題嚴重影響懷孕移工的權益。「我在懷孕 2 個月時告知公司，而且也表明希望能留在臺灣繼續工作，人資也幫我調整到日班。但懷孕 7 個月時，公司便開始刁難，一直要我回去，甚至加重我的工作負荷，還要求我用我自己的休假日去做產檢……」「我懷孕了，但雇主仍要求上大夜班……」「公司得知我

懷孕後，沒有協助調整工作內容，不但得搬重物，後來有出血狀況、醫生也開了證明，但公司依舊不為所動……」從 1955 專線接獲申訴內容發現，「隱匿」、「忽視」懷孕移工的保障與權利，仍是仲介與雇主「有意無意」的作為，甚至有仲介得知移工懷孕，還要求她們支付違約金，讓本來就為「生存」與「生命」難以抉擇的移工，跌落更深的困境。

法律規範：不敵現實難以落實

即便法律明文規定，也祭出罰鍰，但確實落實的案例並不多。為此勞動部特別在 108 年發函重申，若移工懷孕後，雙方合意解約，雇主能立即引進或聘僱新移工，為勞動力空窗解套。移工也不受離開原工作後要在 2 個月內找到新雇主的限制，可申請「暫緩轉換」，安心待產，產後重返職場。然而現實的狀況並非一紙法律、一句合意就能迎刃而解，背後還有許多考量與為難。

「公司一定會遇到移工懷孕的情形，基本上她們也都會告知，我們也會根據狀況調整工作內容，像是避免安排她們搬運重物等。老實說，我們不怕移工懷孕影響工作，因為本國勞工也會有懷孕的，只是在臺灣生養不容易且複雜得多，沒有家人可以支援照顧，對他們而言都是問題……」艾華所任職的科技公司主管表示，他們會讓懷孕移工了解在臺灣生產，小孩無法拿到臺灣身分，而且很難兼顧照顧和工作，更別說日後的教養問題。所以公司仍希望她們趕在孕期 7 個月前還能上飛機時，回母國待產，等生完後再來工作。

「通常我們也會建議懷孕移工回國生產，因為留下來會發生什麼事很難說，我很少碰到不願回國的……」艾華的仲介公司說，自己從事仲介工作 2 年，的確不知道移工受聘僱期

間懷孕的工作權益與相關保障，對移工的宣導也通常和日常生活有關，例如注意交通安全等，從沒提過避孕或懷孕該注意的事。

養育之路：負擔不起只好別離

事實上，就算懷孕移工免於被遣送回國的命運，度過懷孕、生產的風險，順利在臺灣生下孩子，但後續的養育之路也是困難重重。臺灣的新生兒國籍認定採屬人主義，如果父母都不是臺灣人，無法取得臺灣身分證，但若有能力扶養，新生兒可在臺居留。然根據現行法律，在臺灣懷孕生產的移工，雖與本國人享有相同的產假及生育給付，但也僅限有投保勞工保險的移工（如廠工），家庭看護工不適用《勞動基準法》，因此雖享有《性別工作平等法》的產假，但雇主沒有義務給付產假薪資。

此外，中央及地方各縣市政府的育兒津貼、托育補助、保母補助、公幼、公托，都只限本國人申請，外國人不適用。加上育嬰假留職停薪津貼規定於《就業保險法》，一般而言，有投保勞工保險的勞工，就同時享有《就業保險法》中的各項津貼與補助。但特別的是，此法並不適用於配偶非臺灣人的外籍人士，只適用於本國籍人士或配偶為本國籍的外籍人士。因此，移工即便已投保勞工保險，但因非具有中華民國國籍，且另一半也非本國籍，即無法於育嬰假期間，向勞保局申請留職停薪的津貼。

因此移工想在臺灣生養，只能仰賴每個月平均 20,000 到 35,000 元的薪水，如果同時得支援母國原生家庭的經濟，最終，只能求助於同鄉或沒有執照的地下保母照顧，甚或難敵現實問題，只能將孩子送回國，忍受母子分隔兩地之苦。

以在臺中梧棲工作的艾華為例，每個月的基本工資為 24,000 元，加班費約有 9,000 元，仲介費是 1,500 元、膳宿費是 1,500 元。而她將小孩托給家住彰化的外籍配偶友人照顧，每日要付 700 元的保母費，全月就要 21,000 元「我知道有些懷孕的媽媽會去臺中潭子，神父 Joy 會收容、照顧她們，不過最後都還是選擇帶小孩回國，放棄在臺灣的工作……」艾華口中的 Joy 神父，是將耶穌聖心和聖母瑪利亞無玷聖心堂打造成移工庇護所的非裔美籍神父，若請教會幫忙帶小孩，1 天 600 元不含尿布費，每月也得花費約 12,000 元。儘管前男友、孩子的爸爸答應幫忙分攤保母費，即便小孩能有居留證，也可去衛生所打疫苗，還能申請健保卡，但 7 歲仍得面臨孩子的就學問題。尤其考量臺灣的教養費用實在難以負荷，艾華最後仍決定請朋友幫忙，將小孩帶回菲律賓交給父母照顧。

落實權益：周全配套真正保障

截至 111 年 10 月底，在臺灣的產業移工與社福移工總數已突破 70 萬人，女性為 356,555 人，其中有近 8 成介於 25 至 44 歲的育齡階段。而根據統計，每年平均約有 4,000 名移工在臺灣懷孕生子，可是懷孕移工被迫解約回國的比例近 3 年也從 4 成上升到了 6 成；加上性教育和避孕觀念不足，「非預期懷孕」的移工女性人數更是不斷攀升。

雖然 2009 年，臺灣通過了《公民與政治權利國際公約》與《經濟社會文化權利國際公約》之兩公約施行法的立法，但《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》尚未國內法化，使得移工保障法存有缺陷。目前我國對於外籍移工的法規與《移工公約》的諸多規定也多所抵觸，例如嚴格限制移工家庭成員來臺居留時間、來臺期間沒有職業選擇與

更換雇主的自由等。

對於外籍移工應享有的權利與保護仍未竟周全，若不能盡速檢視各項政策推動情形與發展缺失，很難跟上不斷提升的國際人權步履。尤其近年「非預期性懷孕」的移工愈來愈多，如果沒有相對應的配套法規，根本無法真正落實讓每個懷孕移工，都享有基本人權和養育權。若能針對懷孕移工的需求給予協助，例如寄養服務、生育津貼或是完善的育嬰假規劃，保護懷孕移工工作權益，讓移工媽媽獲得確實保障，才能避免更多的憾事發生。

援助計畫：牽起社會支持網絡

「我聽過移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則，但說實在的，誰會承接懷孕移工？那不合理啊！另外，以我自己來說，即便生產完後轉出的移工我也不會承接，因為直覺上會認為，好用的移工為何會被轉出？所以公司仍會選擇重新引進新的移工。」艾華所任職的科技公司主管說到。縱使像艾華的雇主了解懷孕移工與懷孕本國勞工一樣，都享有受相關法規保障的權利，但要落實並非易事，因為既有的觀念仍根深蒂固。然而每位移工離鄉背井來到臺灣，無非是希望能工作賺錢，改善家裡經濟、養育被迫留在家鄉的子女，但若不小心成了「意外媽媽」，在法令沒有完善的保障及落實之際，「孤立無援」便成為壓垮她們異域生活的最後一根稻草。

為協助懷孕移工，許多社福單位伸出援手，如勵馨基金會啟動「外國籍婦幼諮詢服務中心」，提供多語言及跨專業的整合性服務、提供法令規定、轉換工作、個案評估及心理支持諮詢，也協助移工或伴侶共同討論生育抉擇。若有需求者，

也會提供安置服務，連結醫療院所，並強化新生兒照護，讓懷孕的移工不因不理解法令或過度擔憂而選擇逃跑，生下「黑戶寶寶」。

此外，非營利組織桃園市群眾服務協會也發起「懷孕移工媽媽援助計畫」，給予移工媽媽們安置庇護，提供緊急醫療照顧、孕後生活扶助、協助工作轉換等。透過社福單位的奧援，更希冀政府的美意能徹底呼應，才能讓更多懷孕移工有勇氣面對未來的自己，讓她們的異域生子之路不再坎坷與無助，能看見曙光，享受為人母的喜悅，而不是恐懼！

二、工作才是你來臺灣的目的，不是懷孕！

臺灣近 22 萬的女性外籍看護工，她們用青春撐起臺灣家庭的照護要務。在異域工作的她們，也對愛情、親情、成家與生育有所想望，但殘酷的是，現實並沒有讓她們得以兼顧工作與成為母親的條件：仲介威脅懷孕會被遣返，雇主擺明一懷孕就解約，甚至她們也認為意外懷孕是自己有錯在先。既然移工是臺灣不可或缺的勞動力，政府就必須正視懷孕移工的弱勢，檢討失能政策，讓她們無須擔憂的迎接新生活及新生命，也讓臺灣缺工的各行各業，有再創經濟奇蹟的可能性。

「我是曉蕾，29 歲，從印尼來臺灣工作已經 7 年了，負責照顧阿公還有中風的阿嬤。我的雇主對我很好，生日時都會買蛋糕、包紅包給幫我慶生，不管去哪裡也會帶我去。我沒想過懷孕，只想在臺灣好好工作，沒想到有天在菜市場菜時暈倒，才發現寶寶已經 4 個月。我很開心，但也開始擔心，因為雇主有說過不可以在臺灣工作期間懷孕，果然，一聽到我懷孕，雇主便想盡辦法跟我解約，仲介也叫我回去印尼……」

另一位同樣來自印尼、也是 29 歲的克洛伊，與曉蕾也有著差不多的遭遇。「我在印尼時就知道來臺灣是做看護工作，要去雲林照顧阿嬤。我已經照顧阿嬤 3 年了，意外發現懷孕後，我一直穿寬鬆的衣服遮掩，直到有天我忘了自己穿的衣服比較緊身，被雇主從監視器裡看見已經藏不住的肚子，隔天他就叫我從這個家離開，也馬上叫仲介把我載走，之後就完全沒跟我聯絡……」

克洛伊和曉蕾的故事絕非個案，而是很多懷孕移工的處境，從監察院調查案查調 1955 專線諮詢及申訴案件，可以看見許多移工懷孕後，確實面臨終止契約或不續聘的擔憂與處境：「因懷孕，還沒通知雇主，萬一被解雇，該怎麼辦？」「已經懷孕 5 個月，想留在臺灣繼續工作，但仲介說如果這樣就要拿掉孩子，不然就只能回印尼……」為了能繼續在臺灣，懷孕移工只好隱瞞孕事，但當肚子漸漸隆起藏不住，未來該何去何從不禁讓她們煩惱擔憂。這群承擔臺灣家庭看護重責的外籍看護工，一待最長 12 年，如此漫漫歲月裡，她們當然有可能在臺灣成家、懷孕、生子，成為母親，但當令人喜悅的新生命來報到之際，她們的困境也一一浮現。

只能解約，反映出家庭看護工雇主的不得已

81 年，臺灣以《就業服務法》正式從國外引進勞工。30 年過去，近 70 萬的產業移工、社福移工，成為臺灣不可取代的重要勞動力，其中，女性有超過 35 萬人，她們離鄉背井，用自己的人生擔起臺灣經濟產值與家庭長期照護，而屆於 25 歲至 44 歲的育齡女性，與你我一般有著對愛情與親情的憧憬，有著對成家與生育的想望，但人在異域，法令不懂、文化迥異，真的只能在工作與孩子間，無奈的二擇一嗎？

來臺灣 7 年的曉蕾，懷孕前是在臺南照顧失智的阿公及中風的阿嬤，原本與雇主感情和睦就像家人般親密，卻在她意外懷孕後，一切都變了調。「仲介因為我懷孕就一直叫我回印尼，甚至說服雇主讓我回去。那時我剛動完心臟手術，沒想到在出院的第二天，仲介就已經幫我訂好機票。我不想回國，直接聯絡桃園群眾服務協會（簡稱群眾）幫忙，之後便在中壢安置中心待產。我曾上網查過，懷孕或生產期間我都可以合法留在臺灣。我找過印尼辦事處跟 1955 勞工諮詢申訴專線，對方都說生產跟之後都要看雇主跟仲介，他們要我回國，我就得回國。透過群眾的協調，我跟雇主解約，仍可留在臺灣懷孕及生產。」

其實，從曉蕾的談話中可以發現，雇主是因為擔心她有孕在身還得照顧阿公、阿嬤，萬一出事該怎麼辦？而這也反映出大多數家庭看護工雇主的處境，就是必須承擔著「親人無人照顧」及「移工懷孕工作風險」的雙重壓力。「雇主知道我懷孕後，立刻打電話叫仲介陪我去醫院確認。其實他沒有很生氣，也不是真的生氣，但卻覺得為什麼我不一開始就先講，尤其怕我照顧阿公、阿嬤時動到小孩會有風險……」

家庭看護工的工作型態常須 24 小時待命，有些照顧的還是重症者，也因此懷孕後若因身體不適，或因分娩後產假期間無法工作，這段期間雇主該找誰來照顧親人？如果從更現實的層面來看，這些長住雇主家中的看護工一旦將孩子生了下來，也很少有雇主是有足夠的空間與能力可一併收留照顧，到最後，只會逼的雇主跟移工「弱弱相殘」。

此外，監察院調查案諮詢仲介業者後，亦提出家庭看護工及其雇主的困境：「對於外籍看護工而言，許多照護工作需耗費大量體力，像是搬動臥床的失能者，許多懷孕移工深知自

已根本無法負荷，最後只得因無法勝任工作而終止契約返國。」「就雇主而言，外籍看護工若在臺懷孕、生子，雇主不僅無力協助移工托育小孩，也將面臨家中被照顧者無人可照顧的困境，此部分雖可透過暫停契約方式，讓移工回國生產、做完月子後再返臺繼續工作，但期間至少需 3 個月，被照顧者受照顧的需求會因而產生問題。」

想留在臺灣的曉蕾，除了孕期的身心不適，還仍得單獨面對重重難關。雇主以「為她好」的理由要求她回國，仲介甚至誘導她簽立「自願離職」切結書。焦急的曉蕾詢問官方機構以為會有解決之道，卻只是得到千篇一律的回答，且並未告知該如何爭取相關權利，最後還是仰賴 NGO 組織的協助，才有處所安置及待產。然而，人是留下來了，但將來寶寶出生該送到哪托育？每個月又要增加多少花費？缺少父母陪伴的孩子，他們的最佳利益又在哪呢？在在都是政府必須正視的問題。

懷孕就要被遣返：不人道的禁孕條款

而在雲林照顧阿嬤的克洛伊，由於曾有朋友因懷孕被雇主逼回國，因此發現懷孕後她不敢跟別人說，每天穿著寬鬆的衣服遮掩孕肚子，直到孕期第 8 個月被雇主發現便立即叫仲介把她載走，「我那時候已經快生了，我跟雇主說可不可以再給我一個月的時間，而且我生完還是可以繼續照顧阿嬤，仍然遭到拒絕，只能跟阿嬤相互哭著道別……」被帶走的克洛伊，以為仲介會安排棲身之所，但卻被要求自己處理，她只好先寄宿在朋友處，後來才到桃園 NGO 組織安置。知道懷孕後，因不了解臺灣相關法令，加上仲介之前告誡只要懷孕就會被送回印尼，擔心遭遣返的克洛伊曾想過逃跑，所幸經朋友勸說而打消念頭。之後，並透過網路上的同鄉群

組得知桃園這個 NGO 組織，服務過很多跟她一樣無助的懷孕移工，於是她趕緊聯絡，得以在這裡待產、照顧新生兒。現在的克洛伊仍於暫緩轉換期，但日後一找到新工作，她打算將寶寶托育到關愛之家，每個月放假時再過去探視孩子。

即便在臺灣懷孕生子的移工一樣受到《性別工作平等法》的保障，勞動部也陸續發函重申「移工一旦懷孕，雇主不得任意解雇」，但現實卻是殘酷。人生地不熟的移工最信任的應該是仲介，但仲介為避免增加工作成本，多數未和移工清楚講明臺灣的相關法令與保障，甚至有些故意隱瞞，也因此許多仲介若得知移工懷孕，便會立即與其終止委任契約，並將之遣返回國。

部分雇主也是這麼認為：「移工是來工作的，所以一懷孕就要馬上解約。」甚至連有些移工也是這麼想的，克洛伊便是，「我不敢跟雇主爭，因為我覺得自己有錯在先，我來臺灣是來工作的……」而今，移工懷孕生子問題幾乎是丟給她們自己解決，求助無門者有的選擇逃跑，生下「黑戶寶寶」，或者找管道私下墮胎，不得已的傷害自己健康。

墮胎，還是留下孩子？只有 7 個月的時間考慮

雇主或仲介知道移工懷孕，往往會拚命說服她們在懷孕 7 個月、趁還能搭飛機前解約回國，若勸說不成，甚至開始刁難，或誘使她們簽下「自願離職」切結書。或許你也這麼認為：「她們來臺灣明明就是得工作，為何不避孕？」但這些移工多於適婚年齡，也有些人已在臺灣舉行宗教婚禮，他們生兒育女不是最正常的事嗎？本該令人喜悅的懷孕，卻伴隨著失業的恐懼，無奈成為多數移工獲知有孕時的心情寫照。

據監察院 111 年 5 月的調查報告指出，近 3 年來，懷孕移

工解約回國的比例從 4 成上升到 6 成，懷孕移工的處境艱辛，加上無法享有托育資源，多數為了繼續留在臺灣工作養家，只能選擇和年幼的孩子分離，被迫犧牲親情。於是，懷孕移工得在生命兩階段的「7」這個數字中抉擇：是否要趕在孕期 7 個月前搭機回國，以及孩子出生後 7 歲時得面臨的就學問題。

為此，國內移工政策的調整，勞動部、衛福部等相關政府部門，除了考量工作、健康等基本人權外，更應將移工在臺工作期間撫養子女的需求納入，才能符合《兒童權利公約》揭示：兒少有受父母照顧及享有托兒服務與設施的權利。「我們逃到山上幫農民種菜、種水果，孩子出生後農忙期間無法照顧，只能託給雇主老夫妻幫忙看著……」竹製水果籃裡，襁褓中的嬰孩大聲哭泣，逃逸移工雖滿是不捨，但更多是為了生活得犧牲親情的無奈。合法移工孕產時所遭逢的不當對待，或許這些躲進山裡求生的移工家庭不需面對，然而無法給予兒少有受父母照顧及享有托兒服務與設施的權利，對他們來說卻是更加刻骨銘心。

工作與孩子二擇一：失能政策造就失聯移工

針對在臺懷孕生子的移工，政府也確實提出相關措施，例如取消妊娠檢查、不強迫遣返、雇主想解約時進行解約驗證以確認是否為移工意願，並建立申訴與諮詢管道、緊急安置及懷孕資源平臺。另外，若外籍看護工因懷孕需要休息，有長照需求的雇主也可根據衛福部的「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫」，申請喘息服務。

政策看來洋洋灑灑，但有用及能真正落實的又有幾項？

以「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫」來說，根據勞動部 109 年委託研究結果顯示，高達 6 成的雇主沒使用過，再者，計畫的給付額度亦無法補足家庭看護工在懷孕生產期間請假的人力空缺。有趣的是衛福部也表明，這項計畫是為了舒緩家庭照顧者的壓力與精神負擔，不是替代外籍看護工請產假的人力支援。然而全臺近 21 萬名的家庭看護工，一旦有人缺席，將對有失能照護需求的數十萬家庭，產生無人替補的衝擊。

此外，關於解約，雖各地方政府會以「解約驗證」來確認，移工也有轉換雇主、暫停轉換等保障，但數字會說話：109 年至 110 年有 5,179 位懷孕移工被終止契約離境，其中遭雇主不當終止契約案件竟為 0；再從監察院調查案查調 1955 專線諮詢及申訴案件內容可以發現：雇主得知移工懷孕 4 個月後，要求其辦理自願離職回國，移工以為雇主會支付機票費用而答應，但是解約驗證後仲介卻說雇主不願支付，移工認為自己還可以工作，卻被迫不合理的解約；仲介讓移工簽提前解約文件，卻逼她要寫自願回去照顧家人，不能以懷孕為由。可見所謂的驗證程序，只是虛有其表。

再從 1955 專線接獲的諮詢與申訴案件內容，也能看到雇主對懷孕移工的種種刁難：「已懷孕，很累，告知公司自己無法加班，但公司不同意且要求我加班到 9 點，還讓我做繁重的工作……」「原本是在品質管理部門，懷孕後曾一度被調到比較輕鬆的部門，又被突然調回需要長時間站立的品管部門，這對大腹便便的我來說非常辛苦……」

至於前述曾提的 1955 勞工諮詢申訴專線，若移工受到雇主不當解約，可致電申訴，但 109 年到 110 年間有

226 件申訴案，卻有超過 6 成案件的處置結果竟是「移工已經出境或等待離境」及「移工同意結（撤）案」。當中提出申訴的時間點及申訴後卻撤案比例之高，加上未有抽檢覆核機制，這樣申訴管道的效用無不令人質疑。

不僅如此，若依勞動部所提供的懷孕移工因勞資爭議而受安置的人數來看，110 年有 10 人，111 年 1 至 6 月有 6 人，對照申訴案件，能被安置的人並不多。然而，幸運被安置的移工真有獲得再次工作的機會嗎？「小孩可以放在關愛之家 6 個月，但之後不知道該怎麼辦……」「目前先生有賺錢，養小孩還過得去，如果以後找到新工作，會交給這邊的同鄉朋友幫忙帶……」「我和男朋友還是希望能在臺灣工作、生小孩，想快點找到工作，不然明年 1 月就會被要求返回菲律賓，這是我們最不想看到的結果……」「本來想全家一起待在臺灣，但帶小孩根本無法工作，褓姆費用又很高，只好將小孩送回菲律賓讓阿嬤照顧……」「我沒有選擇將小孩留在臺灣，因為得長期請別人帶，或是送去請機構照顧，我會不放心……」這些等待轉換新雇主的移工媽媽能否再次獲得工作，仍需先解決小孩的托育問題，縱使有了新工作，也可能因為小孩無人照顧而必須放棄，至於未進入安置機構的移工，多數都選擇逃跑。

失能的政府機構與未落實的政策，加上仲介與雇主的壓力，以及移工擔憂失了工作的憂慮等交相影響，在在吹響了懷孕移工的悲歌。她們鋌而走險，擔心懷孕被發現，不敢去產檢，拿母子的兩條命當賭注，因為她們更害怕的是，面對丟掉工作或負債回國的困境。

三、在臺懷孕小孩養不起

行政院性別平等處日前公布「111 年性別圖像」，將資料代入聯合國開發計畫署（United Nations Development Programme, 簡稱 UNDP）108 年性別不平等指數後顯示，臺灣的性別平等表現在 163 個國家中位居第六名，亞洲名列第一。維護並促進婦女的權益與福利，實現性別平權，向來是臺灣的重要政策，然而這些看似亮眼的成績與華麗的呼籲，似乎無法在女性移工身上找到對應的證明，尤其該是喜訊一樁的「孕事」，卻被種族、膚色、階級打回原形，為她們的工作與人生，招來相當程度的不利……

「我是來自印尼的蓓蓓。發現自己懷孕時，我立刻告訴公司，沒有隱瞞，因為我以為就像之前那些懷孕的同事一樣，懷孕第六個月就會『被解約』送回國。公司也是這樣告訴我，直到我問了桃園市的 NGO 組織，才知道臺灣並沒有禁止我們來臺工作期間懷孕、生小孩，甚至這些還受到法令保護，於是我決定再跟公司談。

然而，公司雖然沒有拒絕，卻不想幫忙辦理小孩出生後的相關文件，仲介則跟著他們一鼻孔出氣，想盡辦法逼我回國。幸好 NGO 組織願意接手，我也在仲介要求下簽立『自行負責』切結書，公司這才答應讓我留下，並保證我生完後還能回來工作。我現在懷孕七個月，最大的煩惱不是胎位不正可能得剖腹，更不是孩子未來的開銷，而是他出生後，公司不准我再住宿舍，尤其我的合約還有一年多，老公也在桃園平鎮的紡織廠工作，這段期間，小孩該找誰照顧……」

應有的保障：被噤聲、被隱瞞

少子化、人口老化的臺灣，各產業嚴重缺工，111 年全臺移工已逾 71 萬名，不僅為臺灣扛起許多人不願從事的藍領工作，也擔負起數十萬個家庭的照護工作。當中有 49.7% 為女性，且過半數介於 25 至 44 歲的適婚年齡。《就業服務法》第 52 條規定，移工在臺工作累計不得逾 12 年，如家庭看護工經專業訓練且有特殊表現經許可者，可延長至 14 年。依此推算，這些在臺女性移工 12 年後回到自己家鄉，早已過了最佳生育年紀。

她們在青春年華之際隻身來到臺灣，辛勤工作之餘也和你我一樣嚮往交友、戀愛。不過昔日法令規定，女性移工一旦在臺懷孕就必須立刻遣返，且入境前除了被要求需提出未懷孕證明，入境後每半年還得驗孕一次。在「禁孕條款」壓力下，許多懷孕女性移工為了能留在臺灣繼續工作，只得透過合法或非法方式墮胎，危害了母體的健康，也引發人權問題；其他選擇逃跑生下「黑戶寶寶」的女性移工，只能到處躲藏打「黑工」，甚至有些人為了生活只得拋嬰棄孩……

終於，《性別工作平等法》及《勞動基準法》保障了女性勞工的懷孕權益，亦給予妊娠期間、分娩前後的應有福利。《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》則分別於 96 年及 105 年陸續修正，取消相關健檢妊娠的規定。但仍有許多雇主像蓓蓓的公司那樣，縱使知道可能觸法，仍試圖隱瞞資訊，並想方設法「勸退」這些懷孕的女性移工，因為若為某人破了例，日後就會有其他人效法跟進，影響產能與效率，亦恐造成管理問題。尤其聘用看護工的家庭，本就有長期照護的迫切需求，一旦女性移工懷孕，雇主難免擔心她們無法負荷長時間且花體力的照護工作，加上孕產過程充滿風險，於是透過仲

介要求解約、利用各種方式讓她們「自願解約」的事件層出不窮。

貼心的提醒：看不懂、不懂看

「我有拿過一本厚厚的手冊，裡面有說遇到問題可以打電話給 1955。不過我沒打過，第一次遇到問題，我就直接問群眾……」異鄉生活本就不易，8 成的誤解與衝突，來自語言的隔閡與文化的不適應。一本寫滿「交戰守則」的冊子雖貼心譯成各國文字，但有多少移工朋友仔細詳閱？生活上無關緊要的疑難雜症還可問問親友前輩求解，但那些與生存、生命有關，且恐涉及法令規範的人生課題，無法單靠這些「良心建議」就能處理得宜。況且這些法條就連本國人都不一定參透，怎可希冀一本手冊就能給予救贖？也因此「口耳相傳」、「你說他說」成了移工朋友尋找解答的途徑。

「知道桃園的 NGO 組織，是因為我老公工廠的同事曾向他們申訴過……」認識 NGO 組織，或許是蓓蓓懷孕後的幸運。她無需因為自己過去認知的「以為」而被遣送回國，她獲得了再次與公司談判的契機。根據勞動部統計資料顯示，107 年至 110 年領取生育給付的女性移工有 1.5 萬餘人，其中 5 成是在終止聘僱契約下回國，加上許多家庭聘用的看護工不適用於《勞基法》，因而存在無可查證的黑數。究竟這些年年增加的回國懷孕移工，是否真的是在勞雇雙方合意下解約不得而知，但可確定的是，當中有許多因不了解法規與自己權利而被逼遣返的無奈。這莫非不該歸咎於法令宣導不周、政策落實不足，所造成的破口？

尤其遇到這種需大量言語溝通、確認資訊的問題，求助成了非常困難的事，而且人生地不熟的他們，也不知能相信誰，

又誰能給予幫助，更害怕求助後會激怒雇主，反而把自己推入困境，於是有的為了孩子認命點頭回國，有些為了償還來臺前須支付的高額仲介費，只得選擇墮胎或逃跑躲藏。

享有的福利：看得到、不會辦

蓓蓓有了 NGO 組織的協助，她保住了孩子，保住了工作，不必擔心日後孩子相關證件、福利的申請，還能將寶貝帶在身旁，不須將分隔兩地的相思之苦往肚裡吞。「我現在懷孕七個月，工作量和產量跟懷孕前差不多；如果覺得身體不舒服，寫個假單就能請假回宿舍休息，我反而比較擔心胎位不正得剖腹產，因為這樣必須休息更久，沒辦法趕快工作賺錢……」現行勞保生育給付規定，無論是本國籍或外籍勞工，只要參加勞保滿規定日後生產或早產，均可請領生育給付；就算懷孕後離職，只要是在參加勞保期間懷孕，並在退保後 1 年內生產也可申請。蓓蓓還是幸運的。比起擔任家庭照護的懷孕女性移工，有了勞保的補助，她無需太過擔心產假期間收入短缺，不過先決條件是：公司也得幫忙申請才行。

縱使臺灣非「屬地主義」，新生兒無法入國籍，但仍享有健保與在臺居留的保障。不過，蓓蓓的煩惱仍舊不輕。孩子出生後該如何安頓，是她與先生須面對的最大課題。即便兩人省吃儉用，寄回印尼的錢少一點，可是就連本國人都覺得在臺灣養育大不易，更何況每個月扣完勞健保、所得稅、膳宿費等僅剩不到 25,000 元的蓓蓓。公司不讓她產後帶著孩子繼續住在宿舍，勢必得花更多錢在外租屋；上班時間她無法把孩子帶在身旁，只能再花一筆費用尋找托育資源。

「我們目前都住在外面，因為公司說有小孩不能住宿舍，但每個月仍照扣 2,100 元的膳宿費……」「白天上班小孩就請教

會姊妹幫忙照顧，每天大約 600 元，晚上再帶回家自己顧。」
「我們都是做到快要生了，公司才願意幫我們調成白天班。產檢假領班也說要有假才能去，但產檢日又不一定是放假日……」
「工作採排班制，做 2 休 2，一班 12 小時。很多懷孕媽媽會將小孩帶來給教會的姊妹照顧。」
8 位任職於臺中某科技公司的菲律賓移工受訪時異口同聲表示，孕產期間公司除了無視她們享有產檢休假的權利，甚至還讓無法入住宿舍的她們，每個月得照繳膳宿費用，凸顯勞資地位不對等，也看得出雇主「有意無意」的非法舉措。尤其從上述分享中，還能看見移工媽媽產後育兒的困境，即便有同事及教會互相幫忙托育，仍會因工作輪班造成托育困難，除非同事夠多，否則很難互相支援。

孕產的喜悅：遭背叛、涉違法

的確，蓓蓓怎麼看都很幸運。她無須像其他懷孕女性移工，得在「機會」和「命運」的人生關卡裡抉擇；她還有個可以在異鄉相互扶持的丈夫，一起為未來打拚。然而，有些來臺後懷孕的女性移工，因宗教信仰或母國法律規定，只能生下孩子，卻因遇人不淑，另一半不願負責，從此生活墜入困境。

「轉換新仲介後，薪水少給，有時還會亂扣錢，所以我就逃跑，接些短期廠工或看護工作賺錢。後來懷孕了，沒想過拿掉，只做過兩次產檢，最後在租屋處被移民署抓到。是我先生檢舉的……因為生完小孩我們常吵架，他不想負責。現在失聯中……因為他也逃跑了。」
「我從印尼來臺南照顧阿嬤，但阿嬤的媳婦對我不好，跟仲介反應卻不讓我換工作，所以我就逃跑了……懷孕時，男朋友逼我墮胎，還跟朋友說小孩不是他的，是我行為不檢點……我不能拿掉小孩，也不敢讓家人知道。本來想去自首，但錢被偷了付不出回印尼的機票錢。雖

然現在等遣返，但我只剩 6,000 元，實在付不出生產費用……」監察院調查案曾訪談兩位安置在移民署臨時安置中心，由勵馨社會福利事業基金會協助保護等待遣返的移工，她們逃跑後、孕產時，還遭到另一半的出賣與背叛，至於未來該如何打算，目前她們仍舊茫然。

另一位在南投庇護所的移工媽媽，則是失聯期間在南投工作時與男友認識，進而懷孕生子，但由於生產時被醫院通報失聯而進了庇護所，卻再也聯繫不到男友，想到回印尼孩子照顧問題就相當煩惱。尤其 111 年 12 月初，印尼國會通過《新刑法典》草案 (RKUHP)，不但將所有「非婚姻關係性行為」皆視為刑事犯罪，就連選擇「非法人工流產手術」的孕婦，都可能面臨最高 4 年的有期徒刑，也就是說回國後的她們，不只有生養問題需要克服，可能還有法律問題，甚至親友的責難與歧視，需要面對處理。

應允的權利：可以生、養不起

國際人權公約揭示，男女有結婚及成立家庭的權利；《兒童權利公約》更指出，兒少有受父母照顧及享有托兒服務與設施的權利。但是在臺灣沒有家人作為堅強後盾，蓓蓓只能在保母與托兒中心擇一。然而合法的保母與私立托兒所的價格你我都難以負荷，更遑論即便肯做但薪資條件仍不比你的移工，況且，許多單位也不願接收移工的孩子。許多移工媽媽為了能留在臺灣繼續工作，不得不將孩子託給母國的親人協助照顧，子女只得被迫與父母分離。邁拉在接受監察院訪談時說到：「我有 1 位 14 歲大的兒子，目前由我母親照顧，每天透過視訊跟他維繫親子關係。每次一想到他，我就會哭……」不忍將孩子送回母國的移工爸媽，只能尋求同鄉互助，或是無證照保母組成的地下托兒網絡。

雖依勞動部《聘僱外國人許可管理辦法》第 67 條規定，移工不得攜眷居留，但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。何謂有能力扶養？即工作與養育皆可兼顧。可是從現實層面來看，像蓓蓓這樣的事業勞工，每月平均薪資不到 3 萬元，就算新冠肺炎 (COVID-19) 疫情逾 2 年期間，外籍家庭看護工的薪資早已上漲超越 2 萬元，但每個月動則 1 萬 5,000 元至 2 萬 5,000 元的托育費用，對移工來說仍舊沉重，如何兼顧孩子與工作？

部分移工爸媽則將孩子托給空班或有空的朋友輪流照顧，有些人顧早上、其他人接手下午場，晚上再接回孩子享受天倫之樂。但在這樣輾轉易手間，孩子的健康與安全著實令人堪慮。「他們能跟我們一樣用心、細心的照顧孩子嗎？」這些疑惑與不安，只能等移工爸媽下班後接回孩子，心中那塊大石才能暫時擱下。

安心的後援：增宣導、尋協力

「我目前的計畫，就是先在老公工作的工廠附近租間房，把小孩留在臺灣，等到這次合約結束，再一起帶小孩回印尼……」無法接受只能從手機螢幕看著孩子在海的另一端長大，蓓蓓和先生決定咬牙撐下。這是他們第二次來到臺灣，合約也只剩一年多，但這時間說長不長，說短也不算短，究竟還會有多少困難等著她？或許移工間相傳：「臺北市有個關愛之家可以幫忙照顧孩子。」「臺中潭子的耶穌聖心和聖母瑪利亞無玷聖心天主堂能照顧移工寶寶。」可無論是 NGO 組織還是教會，其運作全靠外界捐贈募款，想將這樣的善念持續下去，僅靠他們的力量仍力猶未逮。

每個人都會說缺工是臺灣的國安危機，要求政府尋找更多

外來人力一起拚經濟，但若不同時正視這些課題，讓來臺女性移工也能在有更多保障且友善的環境下工作，當全球湧現「疫後搶工潮」之際，我們又有什麼條件與他國競爭，補足短缺的勞動力？此外，匯整勞動力輸出、輸入兩國的資源與金援，構築跨國互助機制，例如移工來源國辦事處能在臺設置托育設施，幫助在臺灣合法工作的移工父母，或許也是解決問題的途徑。不過最根本的，就是政府仍須強化對移工的觀念與法令宣導，增加並優化諮詢管道，甚至可與民間 NGO 機構搭建支持性陪伴，以及緊急安置、協助解決問題的保護網，才能讓女性移工安心在臺工作，甚至能在貢獻自己的勞動力創造臺灣經濟奇蹟之際，也能開心迎接新生命，不會再有無法彌補的親情與憾事發生。

四、視如家人！移工的孕產與工作同樣能兼顧

看護移工離鄉背井、隻身到異地打拚，走入看護家庭，成了改變彼此命運的轉捩點。幸運的雙方，從勞雇關係成了相互扶持的一家人，女性移工甚至還能享受為人妻、為人母的喜悅；不幸的或許逃家、或許繼續認命照顧雇主一家，期待日後離開別人的家，努力建立屬於自己安身立命的家……

「我叫邦妮，來自印尼泗水。家鄉的人大部份都到香港或馬來西亞工作，但一個來過臺灣的同鄉告訴我這邊比較好，於是我賣了地、湊足了 800 萬印尼盾來到臺灣，一轉眼也 12 年了。

第一個工作是照顧一個阿嬤 3 年，還要幫她做資源回收，不能放假、沒有休息，也不可以帶手機，阿嬤脾氣很不好，不高興就會踢我。像這樣的工作一般人肯定逃跑了，可是我沒有，因為跑走後，仲介每個月幫我存的新臺幣 2,000 元

就拿不回來了。

還好我熬了過來，才能幸運的有了第二份工作。這個工作我一做就是9年，主要也是照顧阿嬤，但阿嬤人很好，老闆也對我很好。第一胎是有計畫的懷孕，也是先跟老闆聊過，他不但沒有反對還帶我去產檢、幫我做月子。不過懷上第二胎真的就是意外！那時因為擔心帶著孩子又有孕在身會影響工作，本來打算拿掉，但老闆不但鼓勵我留下來，阿嬤甚至出錢讓我在印尼買地蓋房子給媽媽住……」

懷孕行不行？雇主移工不知者眾

你或許知道，臺灣人口結構已呈現「生不如死」的負成長，尤其後疫情時代，全球爆發搶工潮，無論是傳統產業抑或社福照護，勞動力短缺已非「既視感」，而兵臨城下的國安危機，也因此移工成了能「即刻救援」的人力補給。

你或許也同意，這些隻身來臺的年輕男女，都是有情感需求的人類而非機器，但你卻可能會說：「我花錢請移工是來臺灣工作的，不是來談戀愛、懷孕……」的確，近幾年，每年約有1萬名移工在臺灣成為爸媽，雖然這些人數有可能僅是冰山一角，但政府早已給予他們孕產相關的法令保障，也提供應有的福利措施，只不過仍有些人不了解，或甚至不想去知道。

「我來臺灣之前，沒有人告訴我到這裡工作能不能懷孕、生小孩，但有聽朋友說如果懷孕就會被送回印尼。來到臺灣後，即便知道法令是允許的，但還是有朋友怕老闆會生氣不敢生，不然就是逃跑……」完全不知道法令保障其在臺工作期間有生養權利的邦妮，僅因擔心每個月被仲介扣除的存款拿

不回而沒有逃跑，可有多少懷孕移工不但無法享受孕產的喜悅，還得面臨「生存」與「生命」的痛苦抉擇。其實國際人權公約已揭示，國家應採取適當措施，避免婦女因懷孕或產假而遭到解雇，我國的《性平工作法》及勞動部的《就業服務法》也均禁止雇主不得以女性外籍移工懷孕為由，單方終止聘雇關係。

「阮神父說過，臺灣法令允許移工懷孕、生產，要我們不用害怕。我懷孕後仲介、公司都不幫忙，還一直逼我回越南，我懂法令我才不要回去！」第二次來臺已 2 年時間的杜氏福，因為有越南外勞配偶辦公室的幫忙，順利在臺灣生產，也幫孩子申請好相關文件。她的先生範文則表示：「無論是勞動部或各地縣市政府勞工局，總是叫我們有問題再找他們，也沒說可以如何申請協調，等到真遇到問題，早就來不及了……」雇主仲介的刁難、對政府的不信任，讓許多移工轉而尋求民間組織或地下網絡的協助，可又有多少無依無助的移工，最後只能選擇最不得已的一途？

就是一家人！可以認同但做到難

「邦妮是我偶然路過，看到她很認真的在幫雇主做資源回收，所以先請仲介代辦轉移流程，後來以直聘方式留她繼續幫忙照顧母親。現在她懷第二胎，也帶著克里（邦妮的第一個孩子）繼續在這裡工作，我覺得沒有什麼不方便的，因為我們都會互相 Cover，而且我退休了沒事，第二胎生了之後我也可以幫忙帶……」邦妮的雇主林先生一家，就像天使般存在，讓她不必擔心孕產的風險，更給她和孩子滿滿的安心感。雖然林姓雇主僅用簡單的一句：「邦妮也是我的家人啊！」

理所當然的總結自己對邦妮的好，但又有多少家庭能做得得到？

「我覺得可以比照臺灣勞工，給予懷孕移工生育給付的補助，尤其現在臺灣有很多產業都是靠移工撐起短缺的勞動力，所以我認為給他們的補助或資源，或許可以等同於本國籍勞工，這樣他們就不會想逃跑。當然啦，實際上很難做到……」老實的邦妮，認命的照顧上一位會欺負她的阿嬤，因為沒有逃跑，才有了被林姓雇主聘用的幸運，甚至享有自己完全沒有預料到，能在臺灣生產、育兒、工作的權利。

開啟美好循環！真誠對待相互尊重

「我知道法律對移工有相當程度的保障，可實質內容有哪些卻不是很清楚，因此強烈建議政府應該加強對雇主的教育，以及對移工的宣導，更希望所有雇主都能好好對待這些人在異鄉無依無靠的移工，只要雙方能融洽相處，哪會有這麼多問題解決不了？」邦妮的案例雖非唯一，但也絕對是少數。她的故事告訴我們，或許勞雇關係該把彼此視為「家人」般存在，才是建立一段美好關係的起點，也是重要的基石。

「有次我跟邦妮剛從迪化街採買返家，遠遠就看見住家那條巷子的某處冒著黑煙，當一確定就是我們家失火了，不等我停車，邦妮就衝下去上樓把我母親背下來……」林姓雇主一家對邦妮的好，讓她感激在心，而邦妮這種不顧一切的直覺反應，不也正是「一家人」的最好證明？

臺灣有數十萬個家庭依賴外籍移工照護，據統計，目前有近26萬名移工在臺從事看護工作，尤其隨著老年人口逐年激增、出生率持續委靡，家庭結構的改變使得對家庭對看護工的依賴與需求與日俱增，若雇主甚至是社會對於移工無法

真誠以待、相互理解和尊重，以外籍移工為支柱的社福照護系統，將難以有善的循環。

被拋棄的孩子！無國籍人球的悲歌

邦妮是幸運的，遇到了將她視為家人的好雇主，然而懷孕移工的故事並非每個人都能有美好結局。與邦妮同一個仲介公司、12年前一起來到臺灣的好友林恩，冒用別人的健保卡在滯總生下了馬庫斯，卻因健保卡逾期而被醫院通報，她佯稱有事需至外地處理，委請邦妮幫忙照顧馬庫斯幾天，卻從此失聯，迄今沒再出現。

於是當時懷著 4 個月身孕的邦妮，帶著馬庫斯在雇主家一起生活，林姓雇主也不二話收編照顧。而後邦妮懷上第二胎，得照顧馬庫斯和克里，以及年事漸高的老奶奶，加上林姓雇主住家空間已呈現飽和狀態，即便和馬庫斯有了感情根基，就算不忍割捨也只能尋求外界協助。

目前馬庫斯已由社會局協助送往南港關愛之子家園安置，亦呼籲生母趕緊接回，別讓他成為孤兒，若真無法找到，將會協助歸化本國籍後出養。送去「關愛之家」後，林姓雇主和邦妮曾去看過馬庫斯，但他卻生氣不給抱，「這樣對他是好的，即便他生氣我們把他丟在那裡，但對我們還沒有過多依戀就好……」林姓雇主感嘆道。

雖《性別工作平等法》保障移工女性在職場的孕產權益，勞動部也在 108 年和 110 年發函重申，移工一旦懷孕，雇主不得任意解雇，可實際上她們所處的職場環境，根本無法讓她們兼顧工作和成為一位母親，於是意外懷孕的女性移工擔心失去工作、擔心被遣返，只能選擇逃跑藏匿，生下無國籍，被排除在社福、醫療、教育體制之外的「黑戶寶寶」，

而像馬庫斯這樣直接被遺棄的孩子，也隨著「落跑」失聯的移工人數攀升而激增。自 96 至 111 年 6 月底，生母為失聯移工或不實身分之無國籍兒童共有 1,269 人，經移民署協助與生母一同送返原屬國有 758 人，目前約有 436 名無國籍兒童仍在尋找中。

喘息服務能解套？有其他配套更好

對許多雇主來說，儘管有的希望懷孕移工能留下來繼續工作，但現實的情況與壓力卻難以克服：孕產過程中無法負擔的工作該由誰做？家裡沒有足夠的人力可以暫時分攤，更沒有空間能讓移工日後能帶著孩子工作，這種心有餘而力不足的難處，政府若能有相關給予雇主的配套措施或補助，或許也能降低雇主解聘懷孕移工的念頭，真正提升懷孕移工的工作權。

有鑑於此，自 109 年 12 月 1 日起，政府放寬「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫」之服務對象，經評估為長照等級 2 至 8 級者，如其所聘外籍家庭看護工休假或因故請假無法協助照顧，即可申請「喘息服務」，不再受 30 天以上空窗期之限制，且依被照顧者的失能等級，分別給予 14 天或 21 天的補助額度。112 年，勞動部更研擬把天數延長到 52 天。有了這項「喘息服務」，對雇主來說儘管放寬至 52 天仍然不夠抵用法定的 56 天產假，但起碼能為勞動力空窗稍加解套。

反觀移工方面，若因經濟條件、支持系統等考量選擇不在臺灣生產，而是希望利用產假返鄉，產後再回臺繼續工作，則可向移民署申請重入國許可，原則上效期是一個月，但若需延長，只要在居留證有效期間內，由勞雇雙方議定後，向移

民署申請延長效期即可。

然而，即便政府早已釋出部分配套，但邦妮的雇主林先生認為這些仍舊治標不治本，若真要提升雇主留用懷孕移工的意願，最簡單的方法就是免費提供人力接替懷孕移工孕產時期的工作，不僅能真正解決雇主端無人照料親人的擔憂，留用懷孕移工的機會也將相對提高。

備戰搶人賽局！把「客工」變成國家人才

面對懷孕移工去留的問題，政府雖不斷祭出配套措施，但根本問題仍是家庭看護工和幫傭目前並不受《勞基法》保障，且工作繁重、工時長。根據勞動部 109 年 1 月釋出的報告指出，社福移工平均工時達 10.4 小時，只有 11.4% 的家務移工每週有休假，沒有休息的看護移工高達 34.4%。事實上面對人力短缺的瓶頸，政府得重新思考人力政策，改變過去將移工視為廉價勞動力的思維，轉而將他們當成是一起拚經濟的夥伴，或許也可借鏡德國模式，把這些「客工」變國家人才，抑或師法日本的《入管法》，將教育移工視為「投資未來」的精神。

目前，勞動部也積極推動「移工留才久用方案」，開放在臺工作滿 6 年以上的移工，以及已完成培訓和語文測驗的家庭看護或機構看護移工，可由雇主申請聘雇從事中階技術工作，每次許可最長為 3 年，期滿可無限次申請展延留用。

臺灣相關政策雖才剛起步，但期望透過政策提高籌碼吸引外籍照護人力，備戰跨國搶人大賽之賽局。

五、移工懷孕，但母親的照顧怎麼辦

誰都認同人在異鄉難免孤寂，需要有伴相挺，也都知道長時間工作需要休息，不然會累垮自己。但這對看護移工，尤其又有孕在身的她們而言，卻僅是被朗誦的口號標語，而非已實現的福祉權利……

「菲亞懷孕時，我根本不曉得，只覺得那段時間她變胖不少。開玩笑的問她是不是最近吃多了？她也只是笑而不答，不然就是裝傻。直到孕期五、六個月，才跟我明講。

我知道菲亞是跟她老公一起從菲律賓來到臺灣的，當時想說兩人都在這裡工作能互相照應，應該會比隻身來臺的穩定得多，對未來也會比較有計畫，所以壓根兒沒想過她會懷孕。即便腦中曾閃過這樣的疑慮，但總不好多問、多說。或許是因為懷孕中期開始感到行動不便，且容易覺得累，畢竟得照顧我高齡、中風後左邊癱瘓的母親，所以她選擇對我坦白。

老實說，剛開始聽到她懷孕，的確會想罵她幾句，但這對我或對她來說都無濟於事。所以我只問她要怎麼辦？菲亞說，想回國生產，於是我們趕緊請工會協助處理，因為，我的母親無法沒人照料……」

長照需求逐年增：人權與性平意識抬頭成隱憂

根據國發會推估，5年後的臺灣，人口將有超過20%為65歲以上長者，按此速度推算，154年臺灣的老年人口將占全臺人口4成以上，也就是說屆時平均每1.2位勞動人口得扶養1位老人。另按行政院估算，目前國內長期照顧需求人數已達84萬人，無須等到154年，即可窺見臺灣的老年

生活照護問題已迫在眉睫，更別說有同樣需求的失能者與失智族群，面對照顧人力嚴重不足的未來，他們又該何去何從。

無奈這波「長照缺工」的海嘯，將於 117 年終結的「人口紅利」使不上力，而政府的政策與設施布建速度，始終趕不上恐將潰堤的危機，外籍看護工遂成緊急救援的最佳勞動力。然而新冠肺炎（COVID-19）疫情來襲，移工輸入限縮；與疫情共存的現今，又得和全球搶人拚經濟。種種不利因素，在在凸顯有長期照護需求家庭的困境。尤其當人權與性平意識逐漸抬頭，對於提供移工福利與保障的法規也愈趨完整多元，這樣的改變的確能讓世界看見「臺灣最美的風景」，但對那些有強烈長照需求，尤其又碰上移工突然懷孕的雇主來說，宣導不夠、配套不足的美意，恐成為他們如夢魘般的陰影。

家住嘉義的薛姓雇主，就是其中之一。90 歲的老母親因為中風半邊不良於行，日常起居需有人 24 小時照應，也因此和跟朋友閒聊之際，聽說有個由菲律賓、印尼籍看護工組成的職業工會，能協助「直接聘僱」移工，於是他填了資料申請，找到了當時被前雇主「轉出」的菲亞來幫忙照顧。「工會有先了解我們的照護需求與家庭狀況，接著只要把相關文件填寫好，他們就會協助處理、申辦，還會安排兩方面談，也不像仲介會收取額外費用，比較像是個媒合平臺，雇主只需要支出健檢費用和居留證申請費。」薛姓雇主說明。

避免剝削設「直聘」：流程繁瑣法規不熟成效不彰

的確，回溯這群辛苦支撐臺灣 3D 產業（即辛苦 Difficult、骯髒 Dirty、危險 Dangerous）移工的來臺過程，你會發現

當中充滿層層不合理的剝削。在母國時，「牛頭」便會先向他們收取「介紹費」，將他們介紹給仲介公司，而仲介公司再向他們收取高額的「仲介費」，幫他們介紹雇主；待移工來到臺灣後，每個月還得被仲介收取「服務費」，協助申辦大小事務、證明，於是前後加總下來，這些還沒賺到錢的移工，早已在工作前欠下一屁股債，就算想轉換新工作，也可能需承擔一筆為數可觀的「買工費」。為了讓這些移工朋友能有更安心的求職管道，也讓他們能實領較高薪資，勞動部成立直接聘僱聯合服務中心（以下簡稱「直聘中心」），協助雇主採直聘方式引進移工，並提供各國語言諮詢，且不收任何服務費用。

不過，從勞動部勞動力發展署所提供的統計資料顯示，成立至今已 15 年的「直聘中心」，以 110 年的數字來看，成功「直聘」案件數（10,597 人）僅占來臺工總人口數（66.9 萬人）的 1.58%，顯見仲介剝削移工的事件仍持續上演。究竟為何成效不彰？事實上，TIWA 臺灣國際勞工協會曾對此點出癥結，認為直聘制度最大的問題之一，在於直聘中心僅是文件收發單位，發揮不了機關的「功能」，加上申請程序繁瑣、文件過多，且移工的身心狀況需雇主自行管理，各項行政手續如健檢、居留證效期等，若未依規定辦理還得面臨罰則，因而讓絕大部分的雇主卻步。反觀人力仲介業者，不僅語言溝通沒有問題，各式法規也都通盤了解，就連移工日常生活會遇到的大小事都能協助，甚至提供心理諮商，相較之下選擇人力仲介確實能為雇主省力、省事。

缺乏配套的移工懷孕處理原則：串接「直聘」與民間組織強化落實成效

薛姓雇主是幸運的，他找到了能直接接觸看護移工並協助

溝通的工會，還幫他解決了繁瑣的直聘程序，就連菲亞無預期懷孕可能造成的照護空窗期，工會也找到了在臺南因被照顧長輩過世而被轉出的移工接替，如此無縫接軌讓原本可能「弱弱相殘」的情況有了轉機。因為目前的移工政策是，移工轉出得找到新雇主，原雇主才能聘僱新移工。但懷孕中期的菲亞，已難勝任照顧阿嬤的工作，幸而勞動部於 108 年函釋提出「合意終止契約」機制（即移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則），只要勞雇雙方同意，即可解約，不用等移工找到新雇主，原雇主就能找人遞補。

但多數安置中的移工媽媽都表示不知道有「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」，可以獲得安置等待轉換雇主，都是透過勞資爭議。依勞動部提供自 108 年 10 月 25 日訂有「移工懷孕處理原則」以來迄 111 年 8 月底止，依該原則申請轉換雇主或工作者僅 115 人，對比監察院調查報告顯示每年約有 2 千多位懷孕移工終止契約回國，使用人數如此低的原因，或可從薛姓雇主的案例得知，不是每個懷孕移工或雇主都可如此幸運，移工媽媽可以有地方待產，有人協助轉換手續，有人幫忙媒合新移工，避免人力空窗等問題。

菲亞也很幸運，因為她的薪水不必被仲介剝削。雖然她不受《勞動基準法》基本工資的保障，但她的薪資仍高過勞動部日前宣布「家事移工建議調薪」方案的每月 2 萬元，來到 3 萬元，因為薛姓雇主表示，疫情之際外籍廠工短缺，所以幫菲亞加薪避免「被搶」。或許政府「直聘」措施的不足，能透過與民間組織的合作，為此良善本意找到更有成效的落實方式。

生養容易安置難：設立中途之家助其先過關卡

「喘息服務？那種只提供幾個小時、半天、整天的替代方案對我來說沒有幫助，因為我母親需要的是 24 小時照顧……」這些相當依賴外籍看護工的家庭，同樣因為生存、生活等各種現實需求擺在眼前，沒得「喘息」。然而根據勞動部 109 年委託研究結果顯示，僅一成五的雇主在聘僱外籍家庭看護工期間，同時使用政府提供的長照服務；有 6 成的雇主「知道，但從未使用過」，而不想使用「喘息服務」的原因，主要為「不了解／資訊不足」(34.1%)，其次為「能使用的時數太短」(29.7%)，再者為「時間上無法配合」(14.8%)、「申請程序複雜，不夠便利」(12.1%) 等。

知名瑞士作家馬克斯·弗里施 (Max Frisch) 說過的：「我們要的是勞動力，來的卻是人。」薛姓雇主明白，這些移工是有血有肉、有喜怒哀樂，他們也會倦怠疲累、需要「喘息」，所以他認為只要談好每個月的休假需求，他能找代理看護接替。但菲亞告知懷孕後，雙方雖合意終止契約，可是母親的照護需求無法「喘息」，所以當合意終止生效前，薛先生趕緊先透過工會尋找接手移工，也讓選擇返國生產再回臺工作的菲亞，有時間邊申請暫緩轉換雇主，邊在工會安排的安置處休養。

「你說移工在臺灣懷孕生小孩是受法條保障，我覺得 OK，但相關費用誰來付？其實最大的問題就是安置。像菲亞這樣的家庭看護工，一般中產階層連自己住都嫌窄，哪還有空間可以讓給她和小孩？就算她們自己在外租房，也無法像廠工一樣早上 8 點打卡上班、下午 5 點打卡下班，其他時間就能照顧孩子，尤其薪水夠不夠負擔，才是最現實的考量……」以薛姓雇主的案例來看，因為老母親需 24 小時照顧，

所以讓菲亞住同一間房，方便半夜若有狀況能及時處理。或許薛姓雇主的經濟狀況與住家條件皆允許，然而帶了個孩子在身邊的菲亞，又怎能 24 小時為了照顧阿嬤待命？反觀勞動部迄今仍無完整的對策與配套，雇主及外籍看護工只能私下處理，於是原本合法的移工，為了能繼續留在臺灣賺取「外匯」，還債、養活母國家庭，有可能選擇失聯藏匿，孩子便成了沒有國籍、沒有身分的「黑戶」。

「政府如果可以設立一個安置機構，類似中途之家，先幫助這些懷孕移工度過孕產階段，只要她們還願意工作，就可以透過像工會那樣的『直聘』機構協助轉換雇主，尤其臺灣閒置空間這麼多，拿來養蚊子不如做更有效的利用。」薛姓雇主表示，這些機構還可委由嫁來臺灣的外籍配偶協助管理，因為她們不但有語言溝通優勢，也了解懷孕過程的種種不適，而且對於自己母國的習俗、文化飲食也都熟稔。更何況《就業服務法》規定，雇主聘僱移工應繳納就業安定費，且根據報導顯示，截至 111 年 5 月，就安基金已累計 72.3 億元。「這些就安基金的設置目的，不就是為了『提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務』之用嗎？」薛姓雇主建議。

回母國生產完後的菲亞，順利在暫停轉換期間回到臺灣，轉入工廠工作，繼續與先生為海那端的一家子打拚。雖然把孩子留給父母照顧免不了遠距相思之苦，但並非所有懷孕移工都能像菲亞一樣幸運，還有選擇、決定的餘裕。薛姓雇主也是幸運的，因為他透過能直接接觸移工的工會，直接聘雇能立刻接手照護母親的新移工。然而，全臺 21 萬需要看護工的家庭，又有多少即將或已經面臨移工懷孕卻無人補位的衝擊……如何保障並提升移工的生養權利，同時留住這些可貴的勞動力，絕對需要政府、雇主等多方一起思索尋求解決途徑。