

案例一、移工遭受職災失能後，未能享有和本國勞工一樣的權益保障。(111社調3)

據監察院的調查顯示，職災移工失能率是本國勞工的2倍，監察委員王幼玲、王美玉繼續追查移工職災失能之後的處境，發現105年至109年有聘僱許可領取失能給付的外籍移工有1,087人，其中有512人終止契約，占了近半數。據勞動部統計，近10年移工應領而未領的失能津貼金額，竟高達新臺幣4千萬餘元，又符合請領勞保失能年金的返國失能移工亦有超過半數未持續受領，足見職災失能移工的法定權益未受保障。調查報告也指出，因職災失能移工返國後，領取我國勞保職災失能給付及職業災害勞工保護法規定的失能生活津貼，困難重重，相關請領手續及應備書件繁複龐雜且須經我國駐外使領館驗證或檢附中文譯本，以及提供醫院開立的診斷書等情形，使得行動不便居住於偏遠、交通不便地區的失能移工，被迫放棄請領。

案例二、移工懷孕、生子，未能享有和本國勞工一樣的權益保障。(111社調11)

王幼玲委員指出，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僱，我國也在104年全面取消對女性移工的妊娠檢查，相關法令並明文禁止雇主以女性移工懷孕為由單方面終止聘僱契約，勞動部也有解約驗證機制。從勞動部的統計資料顯示，107年至110年領取生育給付的女性移工共有1.5萬餘人，惟其中有5成是在終止聘僱契約下回國，且每年移工懷孕後解約回國的情況也漸趨明顯，比率從108年的4成，提高至110年的66.1%，加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的人數，無資料可查而存有黑數。

110年女性社福移工人數多達22.5萬人，超過9成者為家庭

看護工，8成者處於25歲至44歲間的育齡階段；外籍家庭看護工雖也適用《性別工作平等法》，勞動部並從107年12月1日起補助衛福部推動執行「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，並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。凸顯勞動部空有法令政策與措施，卻落實不足，嚴重影響懷孕移工的權益。

案例三、疫情期間，移工遭受比本國勞工更嚴苛的防疫規定，且防疫措施未平等及於移工。(111社調22)

監察委員王幼玲指出，苗栗縣政府去(110)年6月7日以保護縣民的健康與經濟安全為由，公告「全縣移工自即日起，除上下班期間外，禁止外出」的禁足令，致使移工禁足令持續近一個月，移工的人身自由權利已被嚴重侵害，接續引來雇主跟進仿效，移工被禁足、逼簽切結書等亂象叢生，國際媒體亦爭相報導，甚至被列入國際特赦組織及美國國務院公布的人權報告，重創我國人權形象。

王委員也指出，COVID-19疫情初期，指揮中心和勞動部在口罩實名制與公費疫苗預約平臺，忽略在臺灣多達70萬移工族群的資訊近用需求，以致移工接受資訊不完整，致發生有移工不知與確診者足跡重疊而未接受篩檢，或對疫苗資訊以訛傳訛，而未能及時接種；以及全臺約有7.4萬名失聯移工(截至111年8月底)，隱藏在社區中生活及工作，不敢也不能使用醫療資源，以致被視為疫情防治的可能破口等問題。

以及我國產業類雇主為移工安排集體住宿之居住空間擁擠，長久以來為外界詬病；由於移工宿舍環境只符合最低標準，COVID-19疫情期間，許多相關措施，雇主及仲介短時間內

無法因應，加上宿舍的防疫訪視流於形式等問題，加劇社會對移工之歧視與汙名等問題。

綜上，建議行政院（一）111年5月全面施行的勞工職災保險及保護法規定，將採行失能年金制度，需提前規劃適於移工的請領程序，以確實保障移工能享有應有的社會保險給付。

（二）對於移工在臺工作期間撫養子女的需求，允應即早妥為研議規劃因應處理。（三）針對移工防疫現況及問題，確實檢討改進；整體檢視我國的移工政策與管理方式，以更周延移工人權保障。