

## 外籍懷孕看護工缺工問題探討

王昱蓁、林祥辰、林漳臻、陳亮彤

☒ 高中生組

☐ 大學生組

☐ 研究生組

臺北市立第一女子高級中學

主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 112 年 12 月

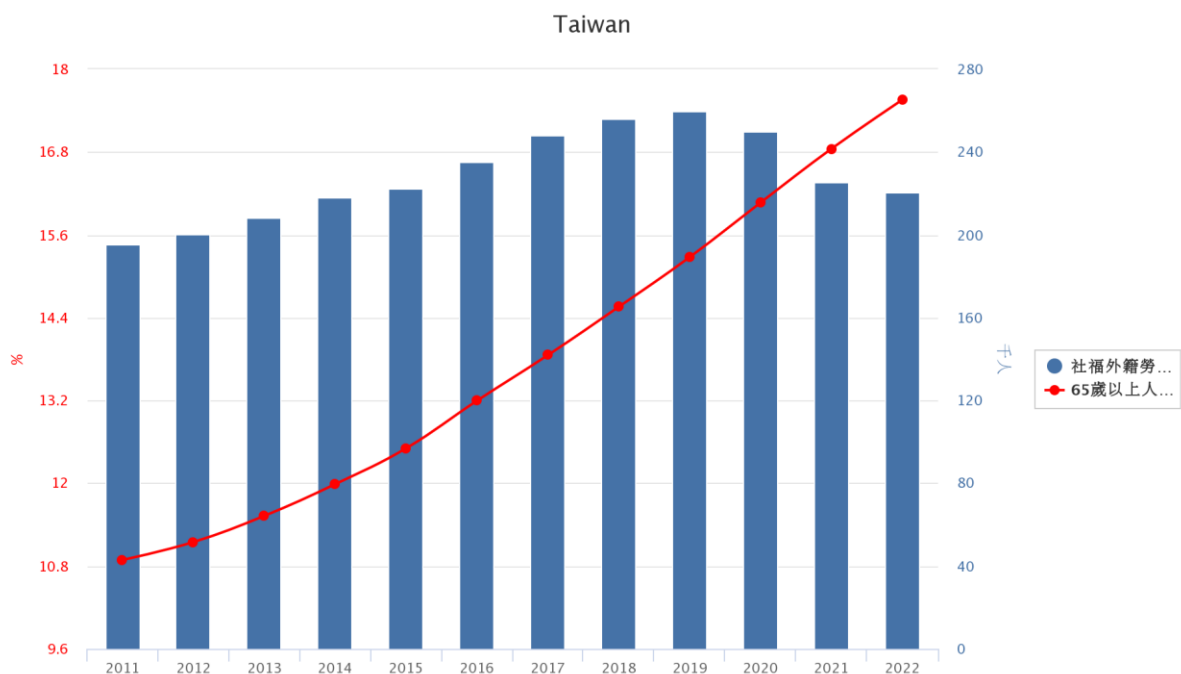
## 摘要

在台灣高齡化的大環境下，外籍家庭看護工的需求與日俱增，而目前政府之措施並未完善，是必須解決之問題。本文將從家庭看護工在臺懷孕之法條漏洞出發，闡述台灣目前對於外籍移工的相關法條與政策依然有所缺失，不僅造成懷孕外籍看護工權利損失，也造成雇主缺工的家庭負擔。而在最後，提出對於此現狀之改善建議。

## 壹、前言

從生活模式到法規保障，外籍移工相關議題近年來在台灣一直備受關注，身為高中生的我們亦十分關心這些新聞。我們的團隊中有一位同學的母親擔任外籍看護工之仲介，在工作中曾遇見看護工懷孕，而政府並無完善的配套措施同時兼顧移工工作權的保障與雇主的人力需求。若看護工懷孕，雇主無法解雇，反而還要照顧看護工，影響雇主的權益。我們發現，現在社會多關注移工權益保障，而忽略「僱傭關係」其實是雙向的利害關係，若忽略雇主權益的受損狀況與苦衷，則難以達成實質上的溝通與主僱雙贏的局面，使權益保障淪為口號。

圖一是臺灣歷年外籍社服移工人數（看護工）長條圖與65歲以上人口比率折線圖，由圖可知，2011至2019年間，臺灣的社服外籍移工人數（看護工）與高齡化皆逐年攀升，可見高齡化致使長照需求增加，也進一步增加台灣對外籍社服移工的需求。雖然自2020年起新冠疫情開始肆虐全球，導致臺灣社會雖持續高齡化，社服移工卻因入境困難，人數不斷下降。不過隨著疫情趨緩與印尼政府宣布臺灣免適用零付費政策<sup>1</sup>，且國內長照需求仍持續增加，我們預測未來幾年人數應會回升，甚至超越往年，在外籍社服移工對臺灣社會日漸重要的趨勢之下，透過各式法規與措施改善移工與雇主間的雙向關係是必然且必須的。



資料來源：內政部、經濟部

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

資料來源：PRIDE政策研究指標

系統編號：MI10704-0001、ME11005-0082<sup>(1)</sup>

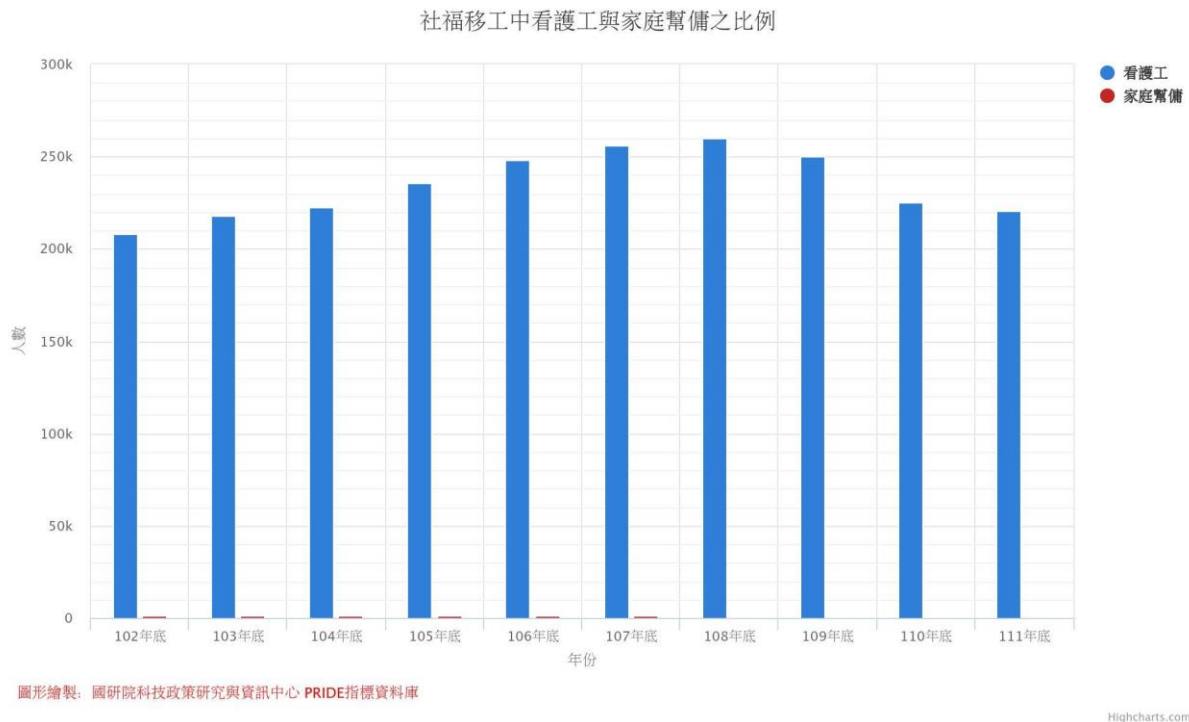
圖形繪製：PRIDE政策研究指標

圖一、臺灣歷年外籍社服移工人數(看護工)與65歲以上人口比率

<sup>1</sup> 零付費政策：是印尼政府於2020年提出的要求，即輸入國雇主必須負擔移工來台費用，包含往來機票、護照、簽證費用及仲介服務費等費用，以避免移工未出國而陷入債務困境。

## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

由圖二可知，社福移工中看護工佔了社福移工的大多數，家庭幫傭寥寥無幾，110年計有22萬5423名社福移工，且全由看護工組成。因此我們的研究以看護工為研究對象，從「看護懷孕」的案例出發，進行研究。同時探討台灣雇主僱用社服移工時的相關權益保障，探尋是什麼法規與政策因素導致這樣的窘境，並提出解決方案，因應外國勞力大量引入的新趨勢，避免相關社會問題一再發生。



圖二、社福移工中看護工與家庭幫傭之比例

## 貳、臺灣外籍看護工狀況

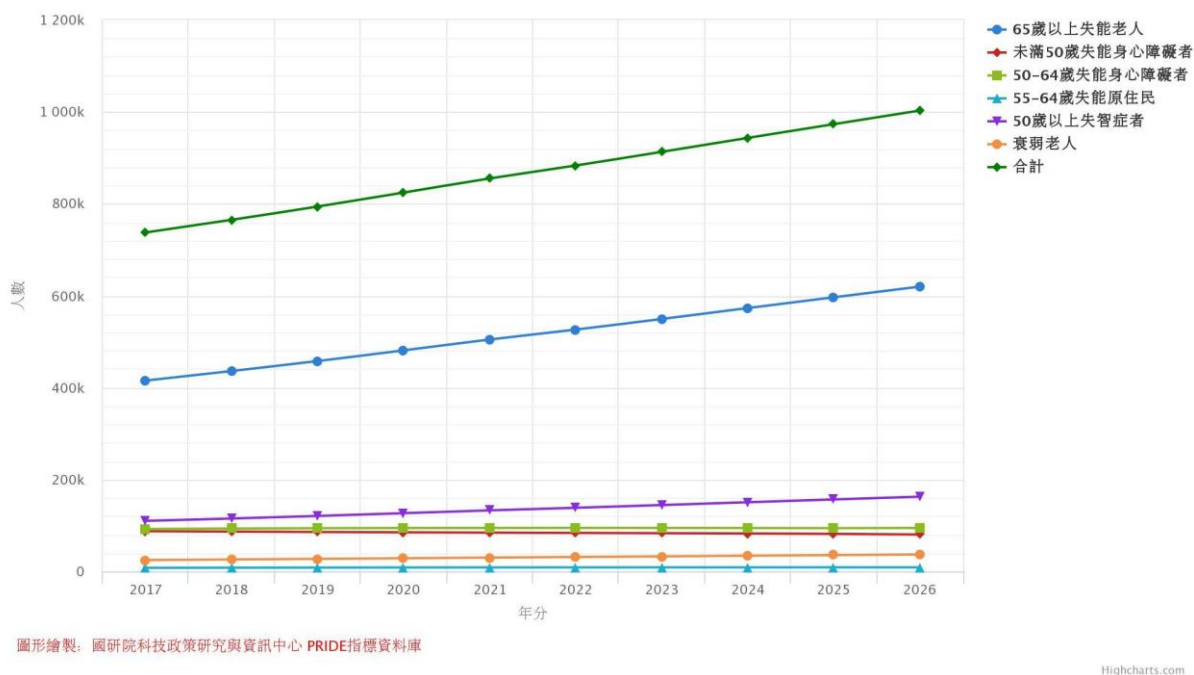
### 一、臺灣外籍看護工需求與必要性

2017年，我國政府發布「長期照顧十年計畫2.0」<sup>(3)</sup>（以下簡稱長照2.0），宣布擴大長照服務對象範圍，從4類修正為8類，擴及衰弱老人及安寧照顧。除65歲以上失能老人，還包括55歲以上失能原住民、50歲以上失智症者及任何年齡的失能身心障礙者。

如下圖三所示，臺灣對於長期照護的需求逐年上升，其中六十五歲以上的失能長者占大多數，推測與臺灣人口高齡化的趨勢相關。而五十歲以上失智症者的人數也預計會攀高，其餘需求項目數量則大致持平。就整體趨勢來看，自2017年至2026年間，臺灣長照需求會增加至少二十萬的人次，是一個不容忽視的數目。

## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

2017 年至 2026 年長期照顧需求人數-高推估



資料來源：衛生福利部長長期照顧十年計畫2.0核定本<sup>(4)</sup>

圖形繪製：PRIDE政策研究指標資料庫

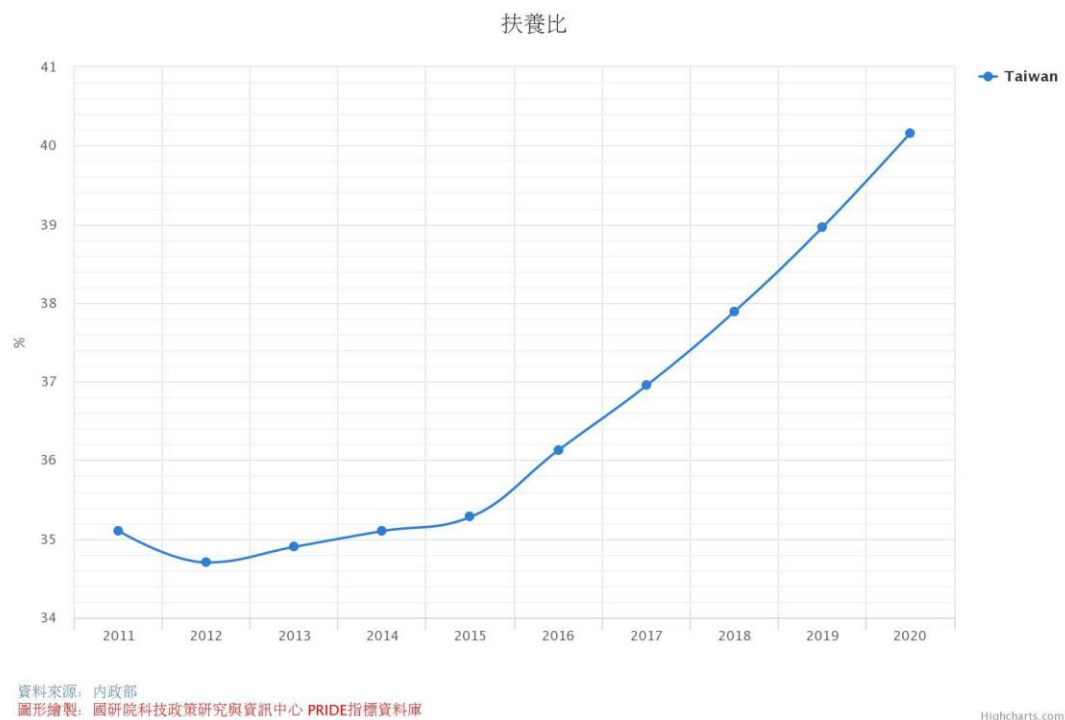
指標定義：圖表名稱中的高推估是代表在政府的期許之下，長照人數未來可能的變化，相反地，低推估則是政府最不樂見的情形。

圖三、臺灣2017年至2026年長期照顧需求人數之高推估

然而，在近年國內少子化的趨勢之下，臺灣人口自2019年起便不斷減少，伴隨著社會持續高齡化，除了在經濟上勞動力降低、產業人才減少，使得國內生產毛額（GDP）減少；在國家財政上，因稅收減少，各項社會福利措施，如國民年金、全民健保、公共建設等，難以實行；在教育上，許多學校面臨停止招收學生的危機，被迫關門，導致國家整體競爭力衰退外，另一方面也會使得人民負擔變重，甚至產生更多社會問題。

以下圖四為佐證，臺灣扶養比近十年持續提高，特別自2015年起，其上升幅度愈來愈大，壯年人口負擔越來越重。根據世界衛生組織對抑鬱症<sup>(5)</sup>的成因解釋，經濟壓力在其中佔了很大一部份。倘若扶養比急速提高的情況無法有效藉外力（即政府的幫助）緩解，在大部分的情況下，會由失業、薪水較低的家庭成員擔任照顧者，身為國家勞動力來源的他們因此提早離開職場，然而這些主要照顧者通常缺乏經驗，較難調適心理，何況隨著被照顧者每況愈下，照顧者長期以來累積的負面情緒，如失落感、社會關係疏離、無收入的經濟壓力等，可能導致其心理健康受到極大影響，更多社會問題（例如：照顧殺人）將由此而來，國家發展也將停滯不前。

## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿



系統編號：MI10304-0128<sup>(1)</sup>

圖形繪製：PRIDE政策研究指標

指標定義：扶養比 = (0~14歲及65歲以上人口 / 15~64歲人口) \* 100，即每一百位青壯年人口(15~64歲)所扶養幼年及老年人口(14歲以下及65歲以上)的比例。

圖四、臺灣2011年至2020年扶養比變化

表一、臺灣2018及2019年各類「長照2.0」服務之使用人數<sup>(6)</sup>

單位：人

年度	長照需求人數	長照給付支付服務	住宿式機構服務	預防延緩失能服務	失智社區服務據點	失智共同照護中心	家庭照顧者服務
107	765,218	180,660	86,824	35,562	14,494	29,532	14,324 (人次)
108	794,050	284,208	91,039	49,026	15,688	46,364	52,613 (人次)

圖形繪製：研究者自製

資料來源：衛福部、監察院

針對這樣的社會發展趨勢，我國政府在2017年開始提倡長照2.0計畫，根據「長期照顧十年計畫2.0(106~115年)核定本」提及此計畫之主要目的為普及長照體系、實現在地老化及支持家庭照護者，然而由上表一可知，長照服務所顧及的人數與實際需求人數仍有差距，且提供的服務以給付金為大宗，其他實質照護服務可謂是少之又少。

另外，我國監察院於2020年發布的「長照2.0政策實施初探」<sup>(6)</sup>指出地方政府調查實際需求人口數，僅以2007年「長照1.0」計畫的目標人口推估做為目標人口群，並未依2.0計畫所規範的八類對象進行盤點，政策實施明顯出現紕漏。此外，「服務涵蓋率」

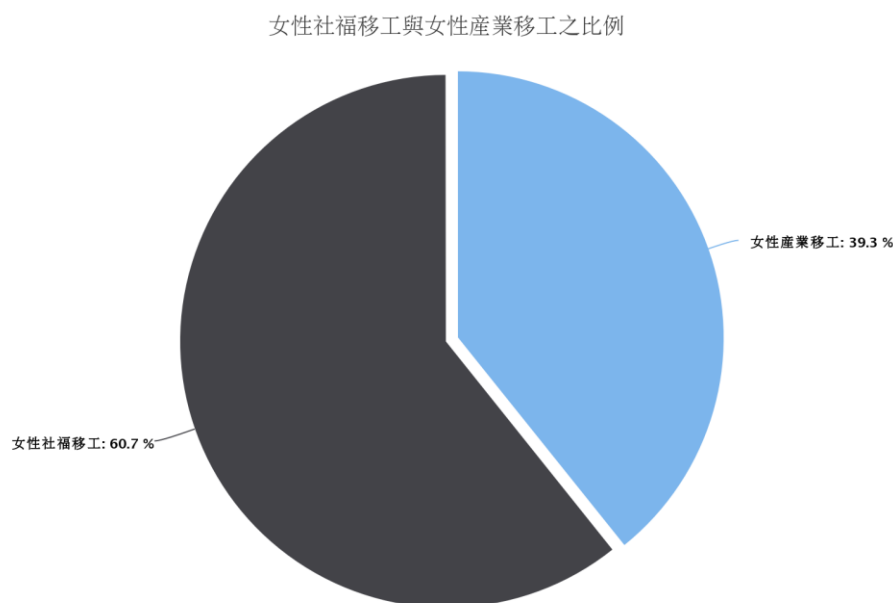
## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

乃「長照2.0」計畫之關鍵績效指標（KPI）之一，用以檢視服務的供給是否到位，經計算2019年全國長照服務涵蓋率<sup>2</sup>僅47.26%，仍有約一半以上具長照需求的民眾未獲政府之幫助。由上述可知，面對如此龐大的長期照顧需求，「長照2.0」計畫之執行仍有很大的改進空間。

綜上所述，如今國內高齡化與少子化現象難以平息，有效的政策對長照需求將是一場及時雨，然而目前的長照政策仍有諸多缺失，幫助極為有限。因此在長照議題中，廉價且工作彈性大的外籍看護工能有效填補台灣社會對長期照顧人力的不足，是不可忽視的重要人物。

## 二、外籍看護工供給狀況

根據行政院性別平等會<sup>(7)</sup>的統計，111年女性外籍移工共有362,219人，而其中人有220,016人是社福移工，142,203人是產業移工。換言之，有高達60.7%的女性是社福移工，可知社福移工又佔了女性外籍移工的多數。



圖形繪製：研究者自製

資料來源：行政院性別平等會

圖五、女性社福移工與女性產業移工之比例

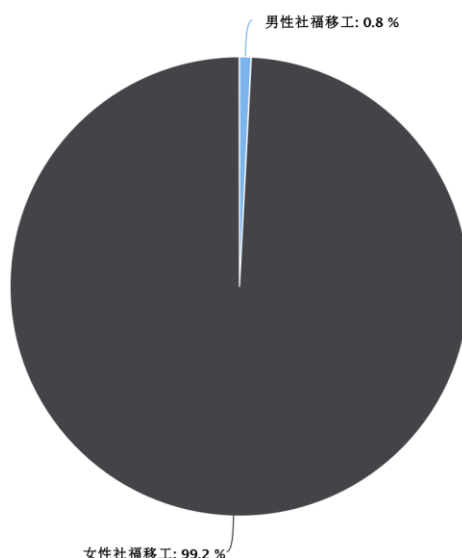
若再精細地往社福移工分析，民國111年男性社福移工有1,842人，反觀女性社福移工有220,016人，人數差異相當懸殊。經過性別比的計算後，可得女性所佔比例有99.2%，而男性只有0.8%。而且性別比（男性人口數／女性人口數\*100。大於100表示男性多，小於100表示女性多）為極小的0.83721184。由以上數據可知，外籍看護工在台人數中，台灣女性外籍移工中佔了極大多數。

<sup>2</sup> 2020年長照服務涵蓋率計算公式＝分子（當年度長照給付支付服務人數＋住宿式機構服務使用人數）／分母（當年度長照需求人數）



## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

女性社福移工與男性社福移工之比例



圖形繪製：研究者自製

資料來源：行政院性別平等會

圖六、女性社福移工與男性社福移工之比例

根據表二監察院的調查報告中可知，在110年底統計的女性社福移工中，主要處於生育年齡的族群（24歲以下到44歲）有81.3%，其中的女性若是想生育，他們是很可能在台懷孕的族群，或是佔了超過八成是25歲至44歲的女性育齡婦女，在異國犧牲自己的心願。

表二、107年至110年女性社福移工年齡分佈<sup>(6)</sup>

單位：人；%

年齡別	107 年底		108 年底		109 年底		110 年底	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
總計	258,097	100.0	261,457	100.0	251,856	100.0	226,888	100.0
24 歲以下	19,328	7.5	20,811	8.0	16,697	6.6	10,000	4.4
25-34 歲	98,950	38.3	93,798	35.9	82,417	32.7	67,981	30.0
35-44 歲	111,578	43.2	115,285	44.1	114,984	45.7	106,508	46.9
45-54 歲	27,180	10.5	30,322	11.6	36,169	14.4	40,412	17.8
55 歲以上	1,040	0.4	1,217	0.5	1,567	0.6	1,960	0.9
不詳	21	0.0	24	0.0	22	0.0	27	0.0

圖形繪製：研究者自製

資料來源：勞動統計查詢網、監察院

如今臺灣面臨家庭看護工缺工危機，未來對於家庭看護工需求也將越來越大。面對這項趨勢，現行政策依然存在普及率不高、實質照護服務不足等漏洞。以下我們將



## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

以家庭看護工懷孕為例，分析外籍看護工懷孕後外籍看護工及雇主的處境與其所顯現的缺工問題，並提出解決方法與建議。

# 參、懷孕外籍看護工與雇主處境

## 一、現行法規與政策缺失

### (一)懷孕外籍看護工薪資問題

在我國《勞動基準法》<sup>(8)</sup>對懷孕婦女的薪資給付的相關規定中，婦女在懷孕期間薪資應照常給付，然而外籍看護工因工作性質特殊不受勞動基準法的保障，外籍看護勞工生產前後的產假，雇主沒有給付產假薪資的義務，同時無法在產後向勞保局申請生育給付。

### (二)法律無法保障安心養胎

懷孕的外籍看護工因懷孕而想要自請離職，通常必須在離職後一定期限內找到新雇主，才能繼續在臺灣工作及合法居留。依據《外國人受聘僱從事就業服務法》第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或《工作程序準則》第11條規定，懷孕的外籍看護工雖可向勞動部申請暫緩轉換雇主，但只可延長六十日，對懷孕週期為十個月的孕婦來說，兩個月的延長轉換時間，有可能導致想在台灣生育的外籍看護工因而離開台灣。

### (三)1955專線幫助有限

女性外籍移工若在懷孕期間受到雇主不合理對待時，可向「外籍移工24小時諮詢保護專線專線」（也就是1955專線）提出申訴。並且依《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第45條第2項規定，移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，雇主應於該移工出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求移工之真意並驗證之，不過依據監察院王幼玲委員與王美玉委員，在111年5月2日的調查報告<sup>(9)</sup>指出：1955專線在109到110年間接到的226件申訴案中，有超過六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」，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。可知1955專線的幫助仍然十分有限。

### (四)家事勞工保障法<sup>(10)</sup>立法不易

在台灣不管是國勞工或外籍勞工，只要是從事家事服務業之勞工皆不受勞動基準法的保障，而造成此類勞工部分權益的缺失，如前述的(一)、(二)兩點皆可能導致懷孕的外籍看護工離開台灣，造成缺工問題。為解決此問題，行政院勞工委員會於102年9月13日通過《家事勞工保障法》草案並送請行政院審查。

《家事勞工保障法》的設立對本國及外籍的家庭看護工權利保障有重大影響，現因未能有完整的喘息服務及長照計畫而未能通過此法案，由此可見，喘息服務和長照計畫是解決缺工問題的重要關鍵。

## 二、雇主權益受損

在聯合國《經濟社會文化權利國際公約》<sup>(11)</sup>第10條第2項規定：「本公約締約國確認：母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。」我國在《性別平等工作法》<sup>(12)</sup>中同時規定：「對婦女懷孕期間產檢假，薪資照給。雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，並給予產假。」而若看護工懷孕，看護工無法工作，依據《性別工作平等法》第11條，雇主也無法解雇懷孕的看護工而去僱傭新的看護工照護家中需要的人，此造成雇主權益的受損。在這樣兩難的情況下政府卻沒有配套措施彌補原看護工懷孕這段期間所產生的人力空缺。

目前的雇主家庭如若沒有代理看護工之政策，可選擇由自己看護、雇用新的看護，與長照中心之兩項選擇，但皆有雇主不選擇的原因。

若選擇自行照顧，雇主家庭可以自己調配時間照護，但是通常請外籍看護工的家庭，即為時間無法投注於照護老人的家庭。雇主的權益依然受損，將損失聘雇外籍看護工之工作改為自行解決的時間與勞力成本。顯然，若政府無措施配給看護工，讓雇主自行照顧，依然無法解決缺乏看護勞力的問題。若選擇請新的看護工，會導致雇主要多花錢，又不能將原本的懷孕看護工解僱。

而選擇長照中心的家庭，通常為被照護者無個人意識，如癱瘓與失智患者，而有個人意識的被照護者如需洗腎需求的患者，通常不喜歡離開原本的家。且長照中心的照護人員並非充足，常常一個照護人員負責多個需被照護者，相比起一對一的家庭看護，被照護者得到的關心相對稀缺。

如今臺灣面臨家庭看護工缺工危機，未來對於家庭看護工需求也將越來越大。面對這項趨勢，現行政策依然存在普及率不高、實質照護服務不足等漏洞。以下我們將以家庭看護工懷孕為例，分析看護工以及雇主的相關權益的保障與其所顯現的缺工問題，並提出解決方法與建議。

## 三、與外籍看護工相關之長照政策

目前長照2.0的計畫中，如下圖，有提供一項可供短期需求的照護服務——喘息服務。喘息服務自109年12月1日起，照顧者經評估為失能等級第2級至第8級，可於所聘外籍家庭看護工因故無法照顧（如請假、休假……等）期間申請喘息服務，與未聘外籍家庭看護工失能家庭相同<sup>(13)</sup>。但是，根據勞動部勞動力發展署的最新政策，喘息服務最高提供照護的天數只有52日，懷孕外籍看護不可能在生產前後52日內返回工作崗位，雇主缺工之空窗期依然存在。



資料來源：勞動部勞動力發展署<sup>(14)</sup>

圖七、雇主聘用家庭看護移工期間可同時申請喘息服務相關資料

另外，勞動部於110年補助桃園市政府成立全國首創一站式服務平台「外國籍婦幼諮詢服務中心」，並委託財團法人勵馨社會福利事業基金會辦理<sup>(15)</sup>。於110年12月24日啟用，提供懷孕移工諮詢服務、短期安置服務與支持性服務。

然而，根據監察院的調查報告<sup>(9)</sup>指出即使勞動部已經宣導相關衛教知識，仍有許多女性看護工在意外之下懷孕，或因為宗教而不懂得避孕，或無法避孕，而造成工作時身體不適、懷孕後擔心工作不保、產後難兼顧工作與照顧子女等問題。此外，察院的調查報告還指出會有雇主以關心的名義不斷問看護工若在台灣生子將如何兼顧工作與照顧子女，甚至有僱主、仲介詢問移工是否墮胎，和墮胎之後是否還要留在台灣工作等問題，給予孕婦莫大的壓力。

不過，若讓懷孕看護工仔細養胎、隨便工作，持續付與薪水的雇主的權益也會受到損失。若要看護工想暫停工作或轉換工作，雇主也被迫跑一連串的轉換看護行程，或重新尋找看護。反觀看護工懷孕後也不一定願意被解僱，因為失去工作代表收入減少，暫停工作可能將嚴重影響看護工的未來生計，更何況新生命到來後將會有巨大的開支，因此，即使政府提供最多六個月的安置服務，對懷孕看護工的幫助似乎仍然有限。

## 肆、外籍看護工現況改善建議

政府可設立專門機構或措施以幫助因看護懷孕而造成有照護壓力家庭，不同於喘息服務，此機構可提供一年以上的長照服務之短期代理看護工，短期指外籍看護生產且恢復完全的時間，政府提供金錢及人員，使外籍看護安心生產的同時，也彌補雇主缺工之空窗期權利受損的問題。而具體方案內容為：

## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

### 一、短期代理看護工之資格

若要取得國內看護員的資格，規定需要考取相關證照。而外籍看護工並無需證照即可照護家庭，如要代理外籍看護，且要照護家庭長達一年之久，我們認為政府不需要以有證照的國內看護員作為短期代理看護工。可特定代理資格，標準無需考取證照的高標準，但是也需一定的照護基礎。概念類似代理老師，代理老師未取得正式教師之執照，其作為正式老師缺額與因故長假的代理。而降低資格，也可以增加看護人數，確實彌補缺工問題。

### 二、代理看護之工時、薪資

作為懷孕外籍看護之代理，需要關注個案一年之久，無法像外籍看護工24小時待在需照護者身邊，但是可以以鐘點計算工時，到府提供服務。因應不同的需求，分配看護員。如全身癱瘓的需照護者，可分配可接受多時數的代理；而只是需洗腎照顧需求，分配相對只能提供少時數的代理前去照顧。

而代理看護工的薪資，符合一般國內看護工的正常鐘點薪資，由雇主與政府共同負擔。雖然雇主需付出比外籍勞工更多的薪資，但是付出的薪資少於國內一般家庭看護工的薪資。政府補助部分津貼，而考慮到低收入戶家庭、重大疾病患者或離島家庭，可給予更多補助。

### 伍、總結

綜上所述，臺灣現今社會高齡化問題愈加嚴重，高齡人口之照護需求愈來愈大，其相關照護問題不容忽視，未來你我皆有可能受目前缺失之影響。雖然目前政府已設立法案與政策保障勞僱雙方之權利，但是其漏洞依然存在。我們舉例之看護工懷孕之空窗期的例子，其不僅損害雇主之照護需求之權利，也影響雇主對待外籍看護工之方式。若政府能有效解決此問題，設立短期代理看護工彌補空窗期將使臺灣高齡人口長照之福利更加完善。

### 參考文獻

1. 政策研究指標資料庫（2023）。檢索日期：2023年4月30日，取自：<https://pride.stpi.narl.org.tw/index>。
2. 國家發展委員會。國際人力移動6. 移工人數-按行業別分。檢索日期：2024年2月17日。取自：[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=3106B2F0AA614229](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3106B2F0AA614229)。
3. 行政院全球資訊網（2016）。院會議案：推動長照十年計畫2.0。檢索日期：2024年1月23日，取自：<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/aa69f5ba-4fc4-4825-9ba8-c93588dcbc86>。
4. 衛生福利部全球資訊網（2016）。長期照顧十年計畫2.0（106~115 年）（核定本）。檢索日期：2023年4月28日，取自：<https://www.mohw.gov.tw/dl-46355-2d5102fb-23c8-49c8-9462-c4bfeb376d92.html>。

## 2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

5. 世界衛生組織。抑鬱障礙（抑鬱症）。檢索日期：2023年4月30日，取自：<https://www.who.int/zh/news-room/fact-sheets/detail/depression>。
6. 監察院（2020）。長照2.0政策實施初探。檢索日期：2023年4月30日，取自：[https://www.cy.gov.tw/AP\\_Home/Op\\_Upload/eDoc/%E5%87%BA%E7%89%88%E5%93%81/109/109000015%E9%95%B7%E7%85%A720.pdf](https://www.cy.gov.tw/AP_Home/Op_Upload/eDoc/%E5%87%BA%E7%89%88%E5%93%81/109/109000015%E9%95%B7%E7%85%A720.pdf)。
7. 行政院性別平等委員會。外籍勞工在台人數。檢索日期：2023年2月17日，取自：[https://www.gender ey.gov.tw/GECDB/Stat\\_Statistics\\_Query.aspx?sn=liG%24CzeS9lKqCrT0ifedlQ%40%40&statsn=S2fh9YSaNs4RmUnkivB5lA%40%40&d=&n=320754](https://www.gender ey.gov.tw/GECDB/Stat_Statistics_Query.aspx?sn=liG%24CzeS9lKqCrT0ifedlQ%40%40&statsn=S2fh9YSaNs4RmUnkivB5lA%40%40&d=&n=320754)。
8. 全國法規資料庫。勞動基準法。檢索日期：2023年5月8日，取自：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>。
9. 監察院全球資訊網（2022）。監察院調查報告字號111社調0011。檢索日期：2023年5月8日，取自：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?s=17847>。
10. 勞動部全球資訊網中文網（2014）。勞動部積極推動家事勞工保障法之立法以保障家事勞工權益。檢索日期：2023年5月30日，取自：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/18494/>。
11. 全國法規資料庫。經濟社會文化權利國際公約。檢索日期：2024年2月17日，取自：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y00000038>。
12. 全國法規資料庫。性別工作平等法。檢索日期：2023年5月30日，取自：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>。
13. 衛生福利部。自109年12月1日起放寬「聘僱外籍看護工家庭使用喘息服務」與長照失能者一樣，不再受30天空窗期之限制。檢索日期：2024年2月17日，取自：<https://www.mohw.gov.tw/cp-4625-56931-1.html>。
14. 勞動部勞動力發展署。雇主聘僱家庭看護移工期間 可同時申請喘息服務等長照資源。檢索日期：2024年2月17日，取自：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/activity/2c95efb382a318e70182a43a9868010c>
15. 桃園市政府全球資訊網（2022）。桃市全國首創設「外國籍婦幼諮詢服務中心」，提供懷孕移工諮詢與安置，保障母嬰身心健康。檢索日期：2023年6月24日，取自：[https://www.tycg.gov.tw/ch/home.jsp?id=10412&parentpath=0,10401&mcustomize=news\\_view\\_small.jsp&dataserno=202205190004&aplistdn=ou=news,ou=chinese,ou=ap\\_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y](https://www.tycg.gov.tw/ch/home.jsp?id=10412&parentpath=0,10401&mcustomize=news_view_small.jsp&dataserno=202205190004&aplistdn=ou=news,ou=chinese,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y)