

## 需求多、差異大，長照人力怎麼解？

### 長權盟籲納入外籍看護工、同儕工作者，鬆綁原鄉偏鄉限制

(台北訊)為何 23 萬聘僱已成主力的外籍看護工(看護移工)被排除在長照政策外？家庭得獨自面對聘僱與管理上的種種情況？若當外籍看護工(看護移工)及同儕作為長照服務人力的可能性與正當性？原鄉偏鄉在土地、空間、人員資格等限制上，以至長照服務發展窒礙難行？長照服務無法因地制宜？今(1 日) 長照權益監督聯盟(長權盟)舉辦第三場次會議主題為「務實前瞻的長照人員制度與機構管理」，由家總理事長暨中山醫學大學醫學系副教授郭慈安引言、國立台北護理健康大學長期照護學系教授陳正芬主持，已提案的民眾黨賴香伶委員及第三會期於長照服務法修法中提出附帶決議的洪申翰委員亦出席參與，與民團代表、專家學者線上研討。

由中華民國家庭照顧者關懷總會(家總)、婦女新知基金會(婦女新知)、中華民國老人福利推動聯盟(老盟)、台灣失智症協會(TADA)、台灣身心障礙者自立生活聯盟(台自盟)、台灣國際勞工協會(TIWA)、伊甸基金會附設活泉之家(活泉之家)、臺灣原住民族長期照顧聯盟協會(原照盟)，及台北市行無礙資源推廣協會(行無礙)等九大民團共組的「長照權益監督聯盟(長權盟)」自八月中起連續辦理四場次「修正長期照顧服務法線上座談會」，探討包括第一場「基於使用者需求的政策思維」、第二場「決策合理性與審議制度」、第三場「務實前瞻的長照人員制度與機構管理」，及第四場「保障使用者權益的理想與實踐」。

長照權益監督聯盟(長權盟)呼籲「長照人員增列外籍看護工、同儕工作者；修正現行規定對原鄉長照機構發展之阻礙。」包括第 3 條增列「外籍看護工、同儕工作者」並刪除個人看護者，同時配合修正第 64 條，新增外國籍長照人員之聘僱及轉型等相關事項，以周延長照服務人員之範疇；修正第 18 條現行規定對原鄉長照機構發展之阻礙，增列長照人員之認證與在職訓練課程積分之認定、證明效期等相關事項，以符合多元照顧之原則，以及第 24 條列設置規範、人員配置等相關事項，以健全偏鄉及原鄉長照機構之建置利其發展。

婦女新知基金會董事、國立東華大學社會學系助理教授梁莉芳說明，受到既有性別分工的影響，照顧往往被認為是女人的責任。在缺乏公共支持的脈絡下，照顧工作的強度與密度容易對照顧者的身心造成負面影響。聘僱家庭看護移工雖然有助於減緩家庭照顧者的照顧負荷，但並不表示家庭照顧者即免於照顧責任與日常照顧工作，而是與移工之間產生新的照顧分工與合作關係。

換言之，照顧工作仍舊高度的性別化，主要由女人從事。在聘僱家庭看護移工的家庭，照顧工作則落在兩群不同女人的身上：女性家庭照顧者以及家庭看護移工，在沒有公共資

【長權盟新聞稿】

長照權益監督聯盟(長權盟)「長期照顧服務法(長服法)」修法線上座談會第三場  
發稿時間：110年9月1日 18:00

源與服務介入的情況下，照顧需求的滿足與照顧品質的維持，經常建立於對她們身心健康和福祉的剝削，甚至造成兩者的緊張、對立與衝突。

因此，婦女新知與聯盟各團體共同主張應修法將看護移工納入長照服務體系，接受相關的工作訓練和支持，保障其勞動條件以及照顧服務品質，並藉此降低在照顧服務提供過程中，外籍看護工(看護移工)、家庭照顧者和照顧服務接受者所面臨的不確定性與風險，創造互惠、互利與三贏的照顧工作環境與照顧服務。

**台灣身心障礙者自立生活聯盟理事長林君潔**說明「**同儕支持**」係指非以專業認定為基礎，而是以有相近背景、生命經驗的人，透過社群建立，彼此相互支持、分享經驗知識或陪伴為主要目的，雙向互惠地提供個別化、多元化服務，強調「同儕支持」入法的重要性。

林君潔提出身心障礙權利公約說明締約國應採取有效與適當措施，包括經由同儕支持，使身心障礙者能夠達到及保持最大程度之自立，充分發揮及維持體能、智能、社會及職業能力，充分融合及參與生活所有方面。身心障礙者權利公約中所指「身心障礙者」不以有手冊、證明者為限。

依身心障礙者權益保障法及身心障礙者個人照顧服務辦法，雖有明訂應提供同儕支持服務，但僅限於持有身心障礙證明者才能申請，且以社工模式為服務導向，凸顯過度僵化、高門檻等問題。且各障別、家庭照顧者、老人、婦女、原住民等「同儕支持」服務在民團各界努力下皆已推動多年，其特殊性無可取代，現卻多以志工形式無給貢獻，沒有工作保障及支持系統，無法穩定發展。

此外，林君潔也呼籲「外籍看護工(看護移工)」應納入長照服務法，由國家負起無縫接軌、無空窗期之責任，保障其合法合理工時與工作內容，加強訓練、就業支持及工作保障，建立服務使用者及服務提供者對等協調、派遣制機，以及監督單位。

臺灣長照服務的分佈狀況仍存有資源不均的現象。**臺灣原住民族長期照顧聯盟協會理事長、國立東華大學民族事務與發展學系副教授日宏煜**表示：目前全國 55 個原住民族地區中，35 個沒有設置居服提供單位、28 個沒有日照中心、29 個沒有家托。2020 年原住民族人申請使用各類長照服務人次為 12,308 人，與長照 2.0 原住民族專章所推估原住民族失能人口數 20,756 人仍有一段差距。為提升原住民族長照服務的可近性、可使用性、可接受性及品質，呼籲政府將文化健康站、失智照顧據點、居服、家托、日照及小規模多機能等服務納入在地長照服務網，藉由盤點原住民族地區的長照資源，依原住民族意願建立因地制宜的長照服務模組。

本次修法第十四條中，訴求長期照顧服務法應明確將原住民族地區特殊處境及原住民

【長權盟新聞稿】

長照權益監督聯盟(長權盟)「長期照顧服務法(長服法)」修法線上座談會第三場

發稿時間：110年9月1日 18:00

族意願等條件納入訂定原住民族地區長照服務計畫及獎助措施之依據。在第二十四條納入原住民族地區得依地方長期照顧推動委員會之決議設立長照機構時，縣市主管機關應尊重地方長期照顧推動委員會之決議，協助原住民族地區克服各項限制設立長照機構。

長照人力不足一直是使用者心中的痛，也是長照發展的困境之一。台灣國際勞工協會專員許淳淮強烈呼籲「外籍看護工(看護移工)應納入長照服務法」，且讓「個別家庭聘僱外籍看護工的制度落日，改由機構聘僱」，破除現行「雙軌制」，從聘僱、訓練、人力運用、勞動條件等都能統一管理，別再讓移工和雇主間互相為難，政府也不再「事主變公親」，僅僅只在調解勞雇間的爭議，而是真正扛起應負的長照責任、提供服務，實現照顧正義。

外籍看護工納入長照體系後，政府能怎麼做？中華民國家庭照顧者關懷總會秘書長陳景寧分享臺北市勞動力重建運用處自 108 年起委託健順養護中心在中山區、大同區試辦「聘僱移工家庭安心支持計畫」，由社工搭配通譯進行個案管理服務，自入國訪視開始，同步訪視移工、雇主、被照顧者，整體盤點家庭資源與需求，積極連結入戶技巧指導、長照 2.0 服務等；亦針對移工適應不良、勞雇關係緊張等特殊需求家庭，持續關懷與訪視、居中協調。此外，設計社區活動與促進交流，發展勞雇共訂照顧計畫、縮短期待落差等指引工具。陳景寧說，移工與家人照顧者一樣，承受許多照顧壓力甚至創傷，需要技巧指導、情緒支持、喘息等支持性服務；但他們也是有薪的專業工作者，有精進專業知能、健全職場關係的需求，「台北市的創新計畫是一個理想型」，希望未來能設置更多據點，就近提供服務與協助。

長權盟第四場線上座談會「保障使用者權益的理想與實踐」，預定 9 月 8 日(三)晚間七點辦理，歡迎報名(<https://forms.gle/3j93nUzF1F2oj1tr7>)入場表達意見，亦歡迎更多民間團體/個人連署支持長權盟修法計畫(<https://forms.gle/wzAnKZb444GCSU8T8>)。