2019 中華民國家庭照顧者關懷總會 年度研討會 ~ 從家庭照顧者視角看長照 3.0 ~

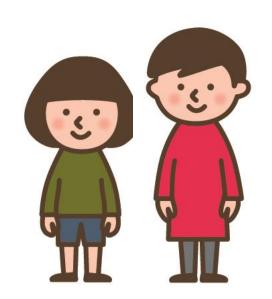
長照安排假 與 與 公共化服務的推進

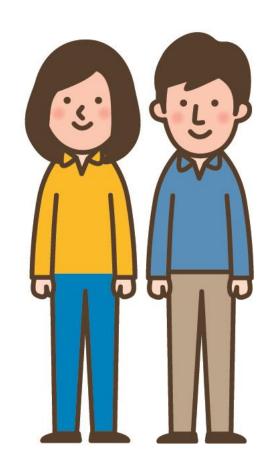
婦女新知基金會 秘書長 周干萱

35歲的一對夫婦

上有70歲的高齡父母

下有5歲的子女







現在都是誰在照顧?

表 17 45 歲以上者需照顧家屬情形

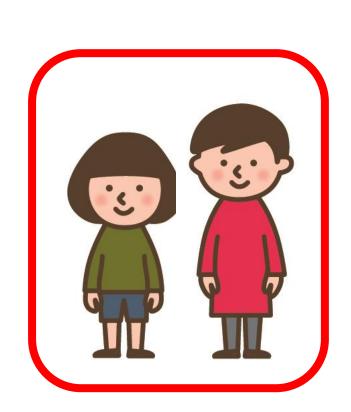
	總	計	(外):	祖父母	(配偶) 父母	子	女	15 歲 (外)	以下 孫子女	其他	家屬
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
97年10月	2 767	-	17	0.61	1 118	40.39	1 690	61.08	484	17.50		
100年10月	3 431	-	26	0.75	1 568	45.70	1 927	56.16	649	18.92	•••	
103年10月	3 720	-	22	0.60	1 776	47.74	2 000	53.76	521	14.00	347	9.33
男	1 772	-	16	0.89	963	54.33	1 002	56.53	155	8.75	152	8.56
女	1 948	-	6	0.33	813	41.74	998	51.24	366	18.77	195	10.02
年齡												
45~64 歲	3 369	-	22	0.64	1 710	50.76	1 941	57.61	382	11.33	238	7.08
45~49 歲	1 217	-	11	0.87	601	49.37	945	77.61	21	1.74	55	4.50
50~54 歲	1 006	-	4	0.37	563	55.96	621	61.76	61	6.05	59	5.91
55~59 歲	689	-	5	0.76	359	52.08	270	39.12	139	20.13	65	9.48
60~64 歲	457	-	2	0.43	188	41.05	106	23.11	161	35.24	59	12.88
65 歲以上	350	-	1	0.20	65	18.60	59	16.74	139	39.64	108	30.97
勞動力狀況												
就業者	2 244	-	17	0.76	1 222	54.46	1 427	63.57	115	5.15	154	6.87
失業者	38	-	1	1.57	24	62.50	24	62.12	2	4.58	1	2.87
非勞動力	1 437	-	5	0.32	530	36.85	549	38.22	403	28.07	192	13.33

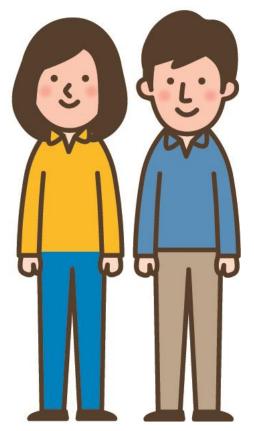
▶ 行政院主計處103 年中高齡工作歷程調查統計結果 發現,45-64歲有一半以上需要照顧家屬,其中又以 45-54歲者最多

性別工作平等法

- ▶ 受僱者任職滿六個月後,於每一子女滿三歲前,得申請**育嬰留職停薪**,期間至該子女滿三歲止,但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者,其育嬰留職停薪期間應合併計算,最長以最幼子女受撫育二年為限。(16)
- ▶ 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時,得請家庭照顧假;其請假日數併入事假計算,全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算,依各該事假規定辦理。(20)

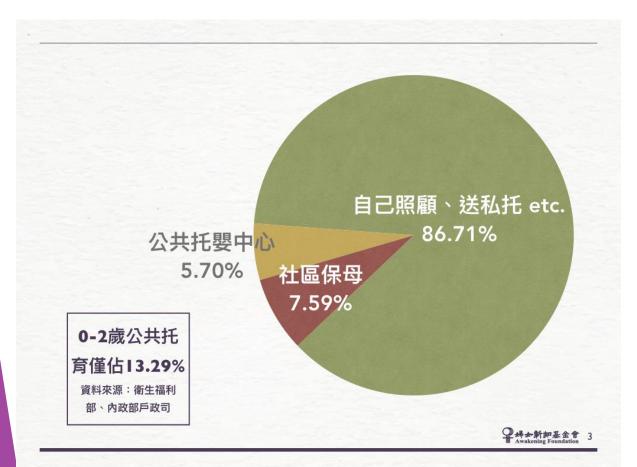
其實光照顧孩子就用光光了





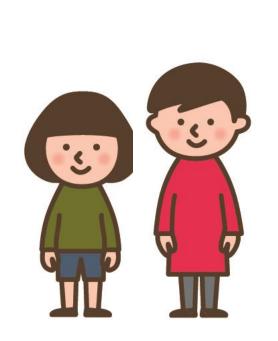


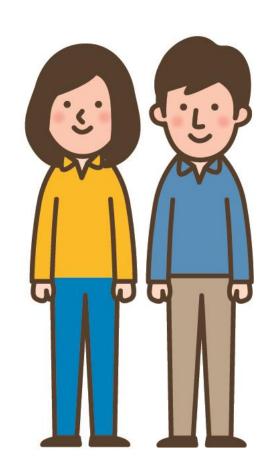
托育、照顧的工作

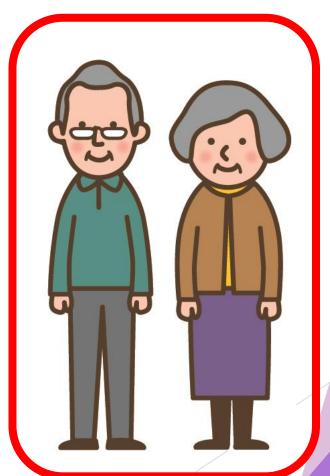




那,長者的照顧該怎麼辦?







台灣的高齡化社會趨勢

- ▶ 2018年已經正式邁入高齡社會(每二十人中有三位老人)
- ▶ 2026年超高齡社會(五人當中就有一位老人)

當然,除了高齡化之外,

還有少子化,工作貧窮,老年生活缺乏保障等問題...



對勞工來說,照顧+工作會發生什麼事?

▶ 2016年,中華民國家庭照顧者關懷總會(家總)與 104銀髮銀行合作的「在職照顧者狀況調查」發現 84%的照顧者認為照顧影響工作表現,依次為



無法參加工作以外的聚會(84%)

無法配合加班 (83%)

請假頻率變高(86%)

遲到早退 頻率增加(73%)

無法專注工作 (72%)

在職照顧者以熟練勞工、中高齡居多

2016年「在職照顧者狀況調查」發現

- ▶ 44%在職照顧者是中高齡
- ▶ 37%的在職照顧者有十年以上年資

這些人是相對熟練勞工,離職很可惜。 勞工年資屆滿前提前離職,也會影響 年金給付額度,晚年經濟安全堪慮。 因此,高齡化社會如何讓勞工留在職 場,將是台灣社會的一大挑戰。

表 15 45~64 歲於 45 歲後才退離職場者之離開最後一份工作原因

	103 年	10 月				
	總計		男		女	
	千人	%	千人	%	千人	%
从 以 「人 數	1 202		563		640	
總計」代数		100.00		100.00		100.00
自願性因素	833	69.32	369	65.47	465	72.70
年紀大不想再做工作	245	20.34	143	25.46	101	15.83
料理家務(含照顧家屬)	224	18.60	19	3.30	205	32.07
健康不良	176	14.64	113	20.16	63	9.78
另有生活規劃(進修、旅行等)	165	13.76	78	13.89	87	13.65
不滿意薪資福利或升遷制度	21	1.78	14	2.40	8	1.24
自行創業	2	0.13	1	0.21	0	0.06
被延攬(挖角)	1	0.06	0	0.04	0	0.08
非自願性因素(不含屆齡退休)	66	22.16	132	23.47	134	21.01
工作場所歇業或遷移海外	\ 6	10.50	56	9.98	70	10.95
體力不再勝任原有工作	1 1	8.67	58	10.24	47	7.30
被解僱	1 1	1.16	9	1.55	5	0.82
季節性或臨時性工作結束	1)	0.93	5	0.90	6	0.96
被調整職務、工作地點或待遇		0.90	5	0.81	6	0.98
届龄退休及其他		8.52	62	11.06	40	6.29

因料理家務(含照顧家屬)而自願性離職的人,竟高達18.6%

所以我們要有長照安排假! 拒絕照顧離職!

▶ 2016年「在職照顧者狀況調查」發現初遇照顧問題的新手照顧者最容易手忙腳亂,49%的在職照顧者認為在前六個月最混亂不安,平均要花2.9個月「才能穩定照顧工作」。

▶ 2017年家總針對台灣950名企業員工進行調查,問卷中,144 人是每周負擔20小時以上的「在職照顧者」,平均照顧至少 8年,超過半數在**前六個月最混亂不安**,平均要6.1個月才能 穩定生活。因此長期照顧安排假最多180天(即6個月)。



長照安排需求是什麼?

▶ 當家人發生突發狀況,「已經」或是「預期」會需要長期照顧服務就會需要時間來安排:













.....等。

▶ 在長照及失能者的認定上, 我們採用《長期照顧服務法》第3條的定義:

長期照顧(以下稱長照):

指身心失能持續已達或預期達六個月以上者,依其個人或其照顧者之需要,所提供之生活支持、協助、社會參與、照顧及相關之醫護服務。

身心失能者(以下稱失能者):

指身體或心智功能部分或全部喪失,致其日常生活需他人協助者。

簡單來說,長照安排假到底是什麼?

不是勞工本人親自去照顧, 是照顧「安排」假!

▶「已經」或是「預期」會需要長期照顧服務,就會需要時間來安排:

申請長照服務、等候評估、適應機構、臨時狀況、出入醫院、移工聘僱或轉換的空窗......等等

民間版《長期照顧安排假》

- ▶ 至少30天連續假期+150天彈性運用
- ► 至少前30天可請領津貼,津貼為投保薪資六成,由 就業保險支出,若經精算現有就保不夠支應,得提 高1%費率作為支出。
- ▶ 新增**性別工作平等法第16-1條**
- ▶長期照顧假留職停薪比照育嬰留職停薪,雇主應予 以復職。

	公教人員侍親假	家庭照顧假	育嬰假	長期照顧安排假 (婦女新知 家總 北市產總草案)		
請假資格	本人或配偶之直系血親尊親屬 年滿六十五歲以上或重大傷病須 侍奉配偶或子女重大傷病須照護		受僱者任職滿6個月後 每一子女滿3歲前得申請	直系血親、配偶、兄弟姊妹、家屬 因有照顧需求 有醫生證明需 <mark>緊急處理照顧安排</mark> 受僱者任職滿六個月得申請		
請假期間	2年為限 必要時得延長1年	併入事假計算, 全年以 <mark>7日</mark> 為限	期間至該子女滿3歲止, 但不得逾 <mark>2年</mark>	最多180天 其中至少30天得申請津貼 勞工可要求提早復職 若雇主不同意 應以原先協議請假期間為準		
財 源	無	雇主	就業保險	就業保險		
薪資/津貼水準	停止支薪	依事假規定辦理	育嬰留職停薪津貼6個月	投保薪資6成薪		

—

立刻加入連署! 支持長照安排假,照顧不離職

政策構想說明:https://reurl.cc/p89Rb

線上連署連結:https://forms.gle/tZnooe3UnTgFPKiz5



線上連署連結



FAQ

長照安排假要放在哪裡?

▶ 擬新增《性別工作平等法》第16-1條

受僱者任職滿六個月後,於直系血親、配偶、兄弟姊妹或其他家屬有受長期照顧安排之需求時,得於累計不超過180天之日期內申請留職停薪。

受僱者於長期照顧安排留職停薪期間,得繼續參加原有之社會保險,原由雇主負擔之保險費,免予繳納;原由受僱者負擔之保險費,由政府編列預算負擔。

長期照顧安排留職停薪津貼之發放,另以法律定之。

長期照顧安排留職停薪實施辦法,由中央主管機關定之。

▶ 並修正《性別工作平等法》第17條

前二條受僱者於<u>有嬰</u>留職停薪期滿後,申請復職時,除有下列情形之一,並經主管機關同意者外,雇主不得拒絕:

請假雇主可以拒絕嗎?

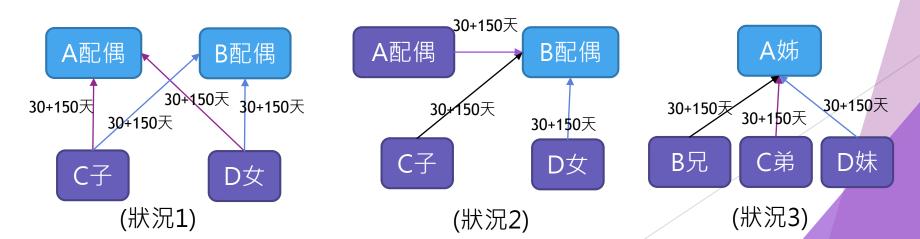
- ▶新增《性別工作平等法》第16-1條
- ▶ 受僱者之<u>直系血親、配偶、兄弟姊妹或其他家屬</u>, 因有照顧需求,只要有醫生證明需緊急處理照顧安排,

受僱者任職滿六個月以上者就可請假,

並可請領前30日的津貼,雇主不得拒絕。

誰可以請假?

- ▶ **直系血親、配偶、兄弟姊妹**或**其他家屬**都有請假資格。
- ▶ 例如: 狀況1)家中A配偶發生意外,有長照安排需求,則其子女(有受雇者)C、D皆有權申請長照安排假;若不幸B配偶亦需要長照安排,則其子女(有受雇者)C、D亦有權可以再申請長照安排假。
- ▶ 狀況2) 家中配偶B發生意外,有長照安排需求,則其配偶(有受雇者)A,以及B之子女C、D(有受雇者)皆有權申請長照安排假30+150天。
- ▶ 狀況3) 家中A姊發生意外,有長照安排需求,則其兄弟姊妹(有受雇者)B、C、D (有受雇者)皆有權申請長照安排假30+150天。



長照安排假一點也不會太多!

2061 年 年 转養一個老人

這不是越來越辛苦了嗎!

▶ 我國老人需長期照顧者為 310,790 人 · 換算老人需長期照顧率推估為12.7%。 (2010年行政院主計總處戶口及住宅普查資料)

2015 年

失能人口**75.5**萬人 全人口失能率**3**% **2031** 年

失能人口**120**萬人 全人口失能率**5**%



為什麼不是 比照公務員侍親假留職停薪2年?

- ▶ 歐洲國家根據過去親職假制度運作的經驗發現: 提供**工作機會保障與有酬的照顧假**的確有助於育兒女性留在勞動市場,然而休假安排若缺乏彈性,女性在**長時間的塊狀休假後重返勞動市場的心理與社會阻力也會隨之增加**,人力資本低的女性影響尤其大。因此歐盟對其會員國親職假的改革建議是:非塊狀的「彈性」請假模式。
- ▶ 台灣若實施長期照顧安排也應參照此改革建議, 以保住勞工工作權(照顧不離職)為核心。



相關經驗研究請參考: Ruhm, C. J. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. The Quarterly Journal of Economics, 113(1): 285-317. 以及 Ray, R., Gronick, J. C. and Schmit. J. (2010). Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3): 196-216.

歐盟對各會員國親職假政策之改革建請參考歐洲工會聯盟(European Trade Union Confideration, ETUC)在2019年提出的 Framework Agreement on Parental Leave Revisited,文件網址如下:https://www.etuc.org/sites/default/files/Framework_agreement_parental_leave_revised__18062009_1.pdf

為什麼是 30天 + 150天?

- ▶ 2016年「在職照顧者狀況調查」發現初遇照顧問題的新手照顧者最容易手忙腳亂,49%在職照顧者認為在前六個月最混亂不安,平均要花2.9個月「才能穩定照顧工作」。
- ▶ 2017年家總針對台灣950名企業員工進行調查,問卷中,144 人是每周負擔20小時以上的「在職照顧者」,平均照顧至少8 年,超過半數在前六個月最混亂不安,平均要6.1個月才能穩 定生活。
- ▶ 因此長期照顧安排假是要讓初遇照顧問題的新手,在最忙亂的30天獲得支持,並且在至多180天(即6個月)重整生活腳步。



長照安排假對雇主又沒好處, 只是增加更多成本而已?

根據勞動部數據推估, 台灣1153萬勞動人口中,約231萬人(即五分之一勞工) 因為照顧失能、失智家人而影響工作, 每年約13.3萬人「因照顧而離職」。

- ▶ 1. 對勞工而言,損失不只是一份薪水,也影響未來退休金。
- ▶ 2. 對雇主而言,**痛失熟練的員工**,照顧離職大多是技術成熟的 員工甚至是主管。
- ▶ 3. 對國家而言,不僅損失眼前**整體勞動力與經濟力損失**,未來 還**可能要為老後的離職照顧者提供經濟救助**。

支持「照顧不離職」,勞工、雇主、國家能三贏