

附件一、台北市產業總工會發言稿

各位長官、各位媒體朋友：

培養一位資深製作人或專業經理人需要二十年，但讓她徹底消失在職場，只需要一場家庭意外。最近，我身邊一位優秀的同事，因為要照顧突然失能的母親，被迫在職涯黃金期選擇「早退」。這不只是她的損失，更是大缺工時代下，台灣產值最付不起的代價。

賴清德總統已經宣示：「照顧不離職」是長照 3.0 的核心目標。但要落實這個目標，不能只靠口號，我們需要具體的職場支持。

根據 113 年統計，台灣因照顧老人而離職的人數，已經是照顧小孩的 2.4 倍。當生育率全球墊底，我們正面臨「一人顧全家」的國安危機。

如果我們不建立制度，未來的孩子步入職場時，將面臨更極端的壓力。我們爭取長照安排假，不只是為了現在的自己，更是為了讓下一代在未來，不必在「孝道」與「夢想」之間做殘酷的單選題。

看看鄰近的日本，他們早就有 93 天的顧老假且給予 67% 薪資補貼。反觀台灣，勞工面臨長照初期的混亂，竟然只有 7 天併入事假的無薪假，這情何以堪？

數據告訴我們，即便在無薪的前提下，仍有 76.2% 的勞工渴望這份假。甚至連雇主也開始覺醒，支持率創下 39.9% 的新高。因為聰明的企業主發現，給予 30 天的緩衝，比眼睜睜看著資深員工「永久登出」更划算。

根據家總推估，落實這項政策，國家每年僅需投入 9 億元預算，就能穩定數以萬計的勞動力。這不是福利開支，這是一筆回報率極高的「留才投資」。

因此，我們強烈主張修訂《性別工作平等法》，落實「長照安排假」：

30 天塊狀假：補助六成薪，讓勞工有時間規劃資源、磨合機構。

150 天彈性假：保障職位，應付長照過程中的所有突發狀況。

在少子化的未來，台灣不能再揮霍任何一份勞動力。請支持「長照安排假」——讓照顧者不離職，讓企業留人才，守護台灣職場的韌性與未來！