

第十五週  
社會法時事整理  
20220519-20220525

<b>【高齡就業、銀髮人才】</b> .....	2
一、南投銀髮聯合徵才 喜迎中高齡重返職場、換跑道.....	1
二、勞動力下滑／人力銀行開解方 提五策略.....	2
三、高雄高齡志工不畏疫情 組團協助發放關懷包.....	3
<b>【勞動重要議題】</b> .....	4
一、勞動部新設職業傷病通報系統 職災勞工與醫院可自填.....	4
二、家庭、照服瀕崩潰 疾呼津貼與支援.....	5
三、再推自營業者生活補貼、勞工紓困貸款？勞長回答了.....	7
四、搶救無薪假 紓困勞工延長.....	7
五、面試要求提供疫苗接種證明 勞動部：須合乎法規規定.....	9
六、確診狂飆 立委批「好的黑數」恐傷害勞工權益.....	10
七、颱風天不能外送 新北市議會三讀通過外送平台自治條例.....	11
八、總統政見跳票？最低工資法拖 3 年 立委批技術性拖延.....	12
九、在家上班行不行/疫後混合工作帶來新勞資關係：信任與包容.....	14
<b>【經濟安全議題】</b> .....	19
一、李伯璋：部分負擔及早上路 有助分級醫療.....	19
二、勞工未收到居隔書 勞動部：可於請假結束後 30 日內補提.....	20
三、性向測驗納部分公務員考試類科 考選部研議可行性.....	21
<b>【照顧重要議題】</b> .....	22
一、照顧者不要累垮自己！《長期照顧服務法》不僅針對失能者 也有臨時住宿、日間照顧及喘息服務.....	22
二、長照扣除額節稅 二點注意.....	25
三、長照機構確診人數破萬 專家籲機構、臥床老人應「清零」.....	26
四、被長照 2.0 拋棄 聘雇移工家庭求助無門.....	27
五、長照專科醫院 刻不容緩.....	28
六、醫療排擠嚴重！非確診長輩就醫遭拒 家屬與護理師大哭.....	30
七、照顧殺人案 法官邊判刑邊掙扎.....	31

八、照護殺人？還是制度殺人？.....32

## 【高齡就業、銀髮人才】

### 一、南投銀髮聯合徵才 喜迎中高齡重返職場、換跑道

資料來源：2022-05-23 12:57 聯合報／記者 賴香珊 ／南投即時報導

南投縣政府去年啟用中台灣首個銀髮人才服務據點，為因應鼎龍鋁業到南投擴廠，將於本月 30 日於該企業草屯廠辦理聯合現場徵才活動，同時代收履歷媒合爭鮮、四海遊龍等企業各職缺，協助一般民眾求職、轉職，也為銀髮族開創職涯第二春。

社勞處指出，少子化、高齡化現象嚴重，勞動力結構逐漸老化與短缺，企業求才不易，善用退休銀髮族再度加入職場將是未來趨勢，去年 11 月啟用「銀髮人才服務據點」成中台灣首個實體據點，協助有意繼續投入職場的銀髮族群就業媒合。

只不過，國內今年度上旬受疫情影響，產業蕭條，求才需求減，但隨後疫情時代即將來臨，部分廠商已提早規劃未來藍圖，積極搶先預約好人才，其中鼎龍鋁業有限公司至南投縣設廠徵才，並將釋出技術員、品管人員、作業員等數名職缺。

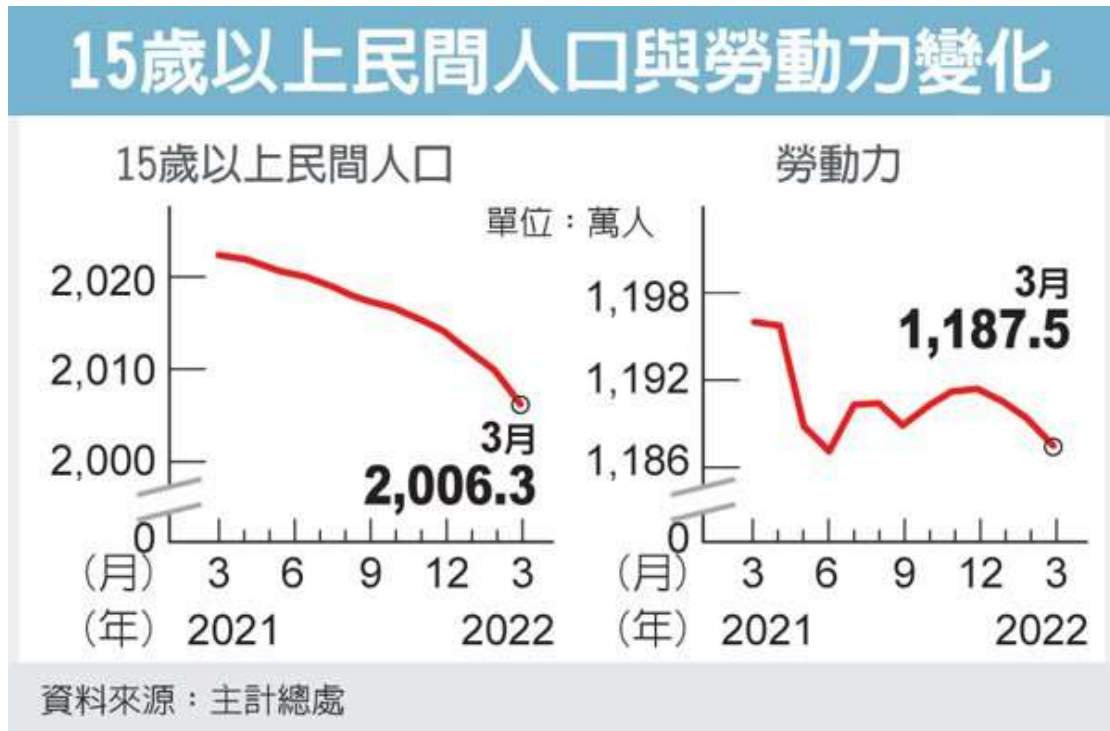
社勞處表示，為促使 55 歲以上有工作能力的銀髮族積極持續參與勞動市場，該銀髮人才服務據點與鼎龍鋁業合作辦理徵才活動，開放求職者於 5 月 30 日（一）上午 9 時 30 分至 11 時 30 分於該企業草屯廠（草屯鎮御富路 535 號）現場應徵。

此外，爭鮮、八方雲集、青鳥皮鞋、辰弘、昱丞、尚益、綜冠、永裕商行等企業廠商也提供外場、銷售人員、儲備幹部、操作員、作業員、司機等銀髮友善職缺，現場可代收履歷協助媒合就業，歡迎求職、轉職、二度就業、銀髮族等參與。

社勞處也提到，「活到老、工作到老的健康勞動及青銀共學共事」概念已是趨勢，盼透過此次徵才活動促使中高齡求職者重返職場，開創職涯第二春，更與青壯年求職者經驗交流、技術傳承提升企業營運，更打造青銀共事的友善職場。

## 二、勞動力下滑／人力銀行開解方 提五策略

資料來源：2022-05-22 01:14 經濟日報／記者 葉卉軒／台北報導



這些年出生人數愈來愈少，民間人口、勞動力未來不但會逐年下滑，且下滑速度會愈來愈快，意味人口負成長在未來二、三十年將繼續影響勞動市場，三大人力銀行齊聲示警，「人口負成長」使得勞動力減少，最終影響國家競爭力，甚至演變成國安問題；同時也提出「五大彈性人才策略」以解決企業缺工問題。

1111 人力銀行發言人黃若薇指出，少子化影響層面相當深遠，包括就業人口下降、勞動力高齡化，對產業長遠發展並非好事。可預見的是，若少子化現象持續惡化，將削減產業競爭力，影響國家整體經濟發展。

yes123 求職網發言人楊宗斌建議，採多管齊下方式，例如青年勞工出社會前，在大學階段就有產學合作機會，畢業後提高學以致用機率；透過專法保障，中高齡勞工與二度就業婦女，能有更友善就業環境，延長投入職場時間。高階白領與藍領技術工則透過就業金卡與移工變移民政策，補充勞動力。

104 人力銀行人資長鍾文雄指出，「五大彈性人才策略」包括人才任用年齡的彈性、學系與科系任用的彈性、工時與排班的彈性，及工作地點和任用關係的彈性。

鍾文雄表示，台灣中高齡與高齡人才，在勞動力供給上仍具潛力，企業應該盡早將勞動力供給對象轉移到中高齡與高齡者。此外，面臨人才短缺，企業也應透過適度跨科技領域人才培訓計畫，來彌補部分人才缺口。

鍾文雄也建議企業規劃彈性的工時制度，讓每天可以提供 2~4 小時零碎工時的人才投入職場，比如以 4 小時為一個班表單位。還有，若能提供遠距或混合上班模式選項，也可吸引人才，企業若能擴大任用關係，不再侷限全職或正職的任用關係，則可增加人才任用彈性。

### 三、高雄高齡志工不畏疫情 組團協助發放關懷包

資料來源：2022-05-25 14:34 中央社／高雄 25 日電

COVID-19 確診數增多，高雄市各區公所忙著發放防疫關懷包，一群平均年近 70 歲的高齡志工團，近日主動到人口最多的鳳山區公所幫忙，即使腰酸背痛也不喊苦，讓區長感動又感謝。

高雄市 COVID-19（2019 冠狀病毒疾病）確診人數持續增加，市府啟動防疫關懷包得來速服務，確診者可透過親友到各區公所等據點領取。

鳳山區長石慶豐接受中央社記者訪問表示，他日前接到認識的志工廖明珠的電話，主動詢問他區公所是否需要幫忙，宛如及時雨，紓解了公所防疫工作人力緊張窘境。

石慶豐說，鳳山區人口數多，每天約發出 700 多個關懷包，發放動線至少要 8 個人，進行手部清消、確認身分、電腦查詢及發放關懷包等工作；公所幾乎全員出動，連保全也一起幫忙，加上志工團主動來協助，「真的幫了大忙！」

石慶豐說，保全和志工主要負責後勤支援，協助物資盤點、打包等整備工作，而與民眾接觸的核對、發放等工作仍由公所人員處理；來幫忙的志工都要打過 3 劑疫苗，公所也為他們保了意外險，增加保障。

廖明珠號召近 30 人到鳳山區公所幫忙，廖明珠接受中央社記者訪問表示，因為看到疫情嚴重，心想自己是否可以做什麼，於是聯繫區長有沒有可以幫忙，並號召近 30 名志工，組團到區公所協助防疫工作。

廖明珠說，志工平均年齡將近 70 歲，年紀最長的是 75 歲，大家幾乎都有志工經驗，雖然較年長，但都很有服務熱忱，做起事來不馬虎；雖然疫情嚴重，但因志工不需要直接接觸民眾，也都有打 3 劑疫苗，不會太擔心。

## 【勞動重要議題】

### 一、勞動部新設職業傷病通報系統 職災勞工與醫院可自填

資料來源：2022-05-24 16:49 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

勞工職業災害保險及保護法（災保法）已於 5 月 1 日上路，為掌握職業災害事故，並及時提供職災勞工必要協助，勞動部新建置「職業傷病通報系統」，擴大可通報的對象，職業傷病勞工本人、醫療院所、雇主或其他知悉勞工遭遇職業傷病的第三人，都可自行上網到系統主動通報。

勞動部職業安全衛生署職災勞工保護組組長林秋妙表示，職安法第 37 條要求雇主在 8 小時內必須通報重大職業災害，這是對雇主課以通報責任，若雇主未確實在時間內通報，將挨罰 3 萬到 30 萬元，這次因應災保法施行，再依據災保法第 73 條建置另一個通報管道的「職業傷病通報系統」，其不具強制效力，沒有罰則，也不限只有雇主可通報，兩種通報管道並行，作用不同。

林秋妙說，職災勞工能否順利重返職場工作，主要取決於是否能在早期就發現職災個案，讓服務即時介入，但過去部分事業單位因為害怕受罰，選擇隱匿職

災通報，現在新建置的通報系統擴大通報來源，讓醫療院所、勞工本人、知悉第三方都能夠通報。

她進一步指出，職業傷病通報系統操作方式簡易，通報者毋須申請帳號，只要填寫發生職災個案姓名、傷病情形、聯絡方式及通報者資料，並通過手機號碼或 email 認證，勞動部接獲通報後，將依災保法規定，整合職業傷病通報資訊，由中央與地方政府職災勞工專業服務人員協力，依職災個案需求，適時轉介至職業傷病診治認可醫療機構、認可職能復健專業機構或其他相關單位，提供該勞工必要後續服務及協助。

林秋妙說，職業傷病通報系統的相關資料，也會跟其他勞檢或勞保局系統進行勾稽，假設職災勞工本人有到職業傷病通報系統做通報，但勞檢系統卻沒有雇主的通報資料，就會通知勞檢機構去對雇主開罰。

## 二、家庭、照服瀕崩潰 疾呼津貼與支援

資料來源：2022-05-25 14:15 台灣醒報／記者簡嘉佑／台北報導

疫情壓垮了家庭與第一線照護者！婦女新知基金會秘書長覃玉蓉於 25 日線上記者會表示，因為本土疫情，家長不得不請假照護兒童，生計飽受影響；臺灣護理產業工會理事張子珩說，護病比逐漸惡化，政府不該坐視不管。民間集團共同呼籲，提供受僱者「防疫照顧假」津貼；放寬請防疫假的資格；提供第一線照服人員相關的托育、長照服務。

### 家庭照護配套不足

覃玉蓉指出，確診人數快速上升，但許多國中小只改為線上教學、幼兒園大多不敢全面停收，各校就是擔心一旦全面停課，家長因為缺少有薪假可請休照顧孩子而引起民怨，只好讓沒打疫苗的孩子冒著染疫風險，繼續群聚在幼兒園。

她指出，現在只有一次性的補助，而沒有制度性的補助措施，根本不足以應對家長們的需求，所以相關民間團體已多次向政府高呼「防疫照顧假」給薪的訴求，但勞動部卻回應表示，如果家長有照護需求，可使用「事假」或「特休」。

覃玉蓉痛批，「不知道勞動部在想什麼」，因為請事假一樣會被扣薪水，狀況根本沒有改善。而特休的意義在於保障勞工休息的權益，而如果為了照護家人而請特休，相當於用自己休閒時間來照顧小孩，更是踐踏著勞工的權益。

## 照服人員受重壓

張子珩指出，疫情嚴峻，護理師權益更被漠視，原本專責病房的護病比原本規定是1:5，但指揮中心近日卻再放寬護病比。她表示，指揮中心只摸頭表示，醫護人員多照顧一名病患就會發送津貼，怒批「砸錢是解決不了問題的」，做不完的工作就是做不完，照護品質就是會下降。

台灣性別平等教育協會理事翁麗淑表示，因應學校面臨疫情變化而不斷修正的防疫工作，老師必須兼顧實體上課與線上教學，又要同時擔心學生學習情況與自身家庭照顧，第一線的教學品質受到嚴重影響。

全國教保產業工會理事李曼君說明，因為兒童沒有接種疫苗、缺乏疫苗之防護，成為高風險染疫對象，因而也更加重托育工作者的照顧壓力與風險。她指出，若是班上有幼生確診，除了要急忙消毒，因應停課通報，立即配合準備線上教學的需求等，她歎道：「每天忙得像八爪章魚」。

## 提出五大呼籲

民間團體共同向政府高呼，所謂「支援」不僅是要求政府儘速提供防疫紓困的相關補助，還要看見各類照顧人力短缺造成的崩潰困境而提供援助，她們提出下列五大政策建議：

一、政府應提供受僱者「防疫照顧假」期間之津貼，按照平均投保薪資來計算，每日津貼約為1138元。



二、「放寬防疫照顧假的請假事由」，立即修正現行規定為家中有 12 歲以下幼兒、身心障礙者、失能者才可請假之嚴格限制，規定只要受僱者有需要照顧家庭成員者就能申請。

三、政府應補貼防疫期間「提供必要服務」之相關人員的工作風險津貼，包括醫護、社工、教師、托育及長照服務人員等，並給予這些公共服務人員所需的各項防疫物資器材及相關訓練。若相關公共服務人員無法請防疫照顧假，政府應安排並補助妥適之托育及長照服務。

四、政府應考量「自營作業者」若有家庭照顧需求，也提供與受僱者一視同仁的補償機制。

五、勞工紓困方案應增加協助「女性就業」及「非典型就業者的」相關補助措施。去年相關統計已證實失業或被迫減班休息、減少收入的人都以女性居多。

### 三、再推自營業者生活補貼、勞工紓困貸款？勞長回答了

資料來源：2022-05-19 09:59 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

本土疫情嚴峻，行政院函請同意「嚴重特殊傳染病防治及紓困振興特別條例」延長至 2023 年 6 月 30 日，昨已獲立院朝野共識，預計明交由院會處理。因勞動部前兩年皆針對受疫情衝擊勞工推出紓困方案，外界關心今年是否延續？對此，勞動部長許銘春今表示，充電再出發、安心就業、安心即時上工都跟著特殊條例延長，但 3 萬元的自營業者生活補貼、10 萬元勞工紓困貸款則由政府通盤考量。

許銘春今受訪時表示，「自營作業者或無一定雇主之勞工生活補貼」、「勞工紓困貸款」都屬於特別預算，由行政院通盤考量，由勞動部本身運用就業安定基金推出的「充電再出發」、「安心就業」、「安心即時上工」，則會跟著特別條例延長，受疫情影響需要協助的雇主或勞工都可持續提出申請。

### 四、搶救無薪假 紓困勞工延長

資料來源：2022-05-23 01:48 經濟日報／記者 江睿智／台北報導

## 勞動部因應疫情推出救失業措施

計畫名稱	適用對象	計畫內容
充電再出發	無薪假勞工 可二擇一	每月最高可受訓144小時、可領訓練津貼24,192元
安心就業		薪資差額補貼，採三級制補貼
安心即時上工	打工族、失業勞工	每月可打工80小時、最高可領13,440元，最長可上工一年
青年就業獎勵	應屆畢業生	畢業生找到工作且穩定僱用滿六個月，可領3萬元獎勵金
資料來源：採訪整理		江睿智 / 製表

本土確診數狂飆，恐帶動無薪假情勢走高。勞動部表示，無薪假勞工可適用的「充電再出發」、「安心就業」計畫，將延長至明年6月底。此外，因應進入畢業尋職季，失業率將季節性攀升，勞動部擬推出「青年就業獎勵計畫」，應屆畢業生只要穩定就業逾半年，即可領到3萬元獎勵金。

勞動部指出，上述補助措施皆有助於降低失業率。企業受景氣影響致停工或減產，為避免公司資遣勞工，勞工直接失業，因此勞動部准許企業實施勞雇雙方協商減少工時，以度過難關。

朝野日前協商拍板，紓困特別條例將延長至明年6月。勞動部長許銘春表示，勞動部過去疫情期間推出充電再出發、安心就業、安心即時上工等三項計畫，也將延長至明年6月底。

此外，疫情高峰期適逢畢業生尋職季，失業率會呈季節性上升，勞動部研議推出「青年就業獎勵計畫」，估計約有27萬初次尋職年輕人受惠；官員表示，去年本土疫情的確造成畢業生觀望並且延後尋職，今年防疫警戒雖未升三級，企業也持續營運，祭出尋職獎勵金，希望畢業生不要因疫情而怯步找工作，相關細節規劃中。

勞動部表示，上述各項穩就業措施，財源皆來自就業安定基金。另外，勞動部現視情況評估各項穩定就業措施，待定案適時推出。

企業實施無薪假，通報地方政府後，「被」實施無薪假勞工可就「充電再出發」、「安心就業」二擇一適用。充電再出發是勞工利用無薪假期間，在勞動力發展署數位平台上課，每月最高可上 144 小時，每月最高可領取訓練津貼 24,192 元。

安心就業則是薪資差額補貼，並採三級制補貼。以勞工前六個月平均投資薪資為基礎，與無薪假期間薪資差額 7,000 元以下，一律發放 3,500 元；差額在 7,000 元至 1.4 萬元，則一律發給 7,000 元，差額超過 1.4 萬元以上，一律發給 1.1 萬元。

## **五、面試要求提供疫苗接種證明 勞動部：須合乎法規規定**

資料來源：2022-05-20 15:32 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

近期國內疫情嚴峻，傳出有企業要求應徵者必須出示打完 3 劑 COVID-19 疫苗的小黃卡或健保 APP 才可以參加面試。勞動部表示，雇主面試要求提供疫苗接種證明，必須依法或配合防疫政策特別防疫規格要求等正當理由，否則不得強迫求職者配合提供，也不得以求職者未配合而拒絕其求職或報到。

勞動部說，據就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，雇主招募或僱用員工，不得有違反求職人或員工意思，要求提供非屬就業所需的隱私資料。另，依就業法施行細則第 1 條之 1 規定，隱私資料包括基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等生理資訊。

勞動部表示，雇主要求求職者或員工提供隱私資料，應尊重當事人權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的必要範圍，並應與目的間具有正當合理關聯，雇主如因相關法令規定而要求提供各項隱私資料，則尚屬就服法

所稱就業所需範疇，如違反上揭規定，依就服法規定，由直轄市及縣（市）主管機關處 6 萬元以上、30 萬元以下罰鍰。

勞動部勞動力發展署就服組副組長吳淑瑛舉例，中央流行疫情指揮中心已就國人施打疫苗及相關行業恢復營運等制定政策及指引，並強化疫苗第 3 劑接種規範，例如健身房及八大行業的員工或消費民眾，必須完成 COVID-19 疫苗第 3 劑接種，因此，雇主可要求健身房、八大行業求職者提供接種疫苗證明，但假設指揮中心未對特定行業從業人員有相關要求，雇主原則不得強迫求職者提供疫苗接種證明。

勞動部表示，如果民眾遇有雇主違反上述規定情形，可檢附相關具體事證向公司所在地之直轄市或縣（市）政府提出申訴。

## 六、確診狂飆 立委批「好的黑數」恐傷害勞工權益

資料來源：2022-05-19 15:11 經濟日報／記者 江睿智／即時報導

近期國內本土疫情進入高峰期，確診數狂飆，指揮中心防疫措施快速改變，令勞雇無所適從。國民黨籍立委洪孟楷今（19）日在立法院社福委員會質詢，勞工快篩陽，雇主要求不要做 PCR，勞工就無法請假，他直批，專家口中「好的黑數」可能傷害勞工權益。

隨著國內確診人數飆高，民眾直衝急診室做 PCR 檢測，恐衝垮醫療量能，近期很多公衛或防疫專家說，就算快篩陽，只要沒有大症狀，就好好待在家，照顧好自己，甚至不需要消耗醫療量能，並稱這為「好的黑數」。

疫情下勞工權益成為朝野立委今日上午在立法院社福委員會關注重點。洪孟楷質詢，有雇主要求勞工，不要做快篩，就算快篩陽也不要去做 PCR 檢測，但是勞工可以憑「快篩陽」請假？

他表示，目前只有四類人可以「快篩陽即確診」，多數勞工快篩陽之後還是要做 PCR，中間可能有二天時間才能做到 PCR，可以請假嗎？若不能請假，就是抱病上班。很多人倡議「好的黑數」，不要做 PCR，卻可能傷害勞工權益。

民進黨籍立委江永昌表示，要與病毒共存，問題很多。因各地方確診人數暴增，勞工無法即時拿到居隔通知單，很多雇主還是要看到居隔通知單才准假。

他指出，還有，公司要求快篩陰才能出勤，公司也提供快篩，但就是有員工不篩，勞動部也說，不能強迫員工做快篩；但雇主也要顧及其他員工安全，勞動部保障了勞工不做快篩的人權，但其他員工安全怎麼辦？

勞動部表示，勞工快篩陽，想做 PCR，雇主不能阻止；至於快篩陽是否能請假，需要勞雇體諒，呼籲雇主事後讓勞工補請假。

勞動部表示，若自己確診，亦可憑健保快易通 PCR 截圖請假。勞動部強調，勞工若不願快篩，雇主是無法強迫。

## 七、颱風天不能外送 新北市議會三讀通過外送平台自治條例

資料來源：2022-05-19 16:48 聯合報／記者 張睿廷、李定宇／新北即時報導

新北市議會今日三讀通過「新北市外送平台業者管理自治條例」，未來平台業者應為外送員投保不低於 300 萬元的意外失能、死亡險，颱風天應停止服務，並提供職業安全、交通及食品安全衛生教育訓練。至於草案原訂的 12 小時外送上限遭議員、公會反對，遭到刪除。

勞工局長陳瑞嘉說明，訂立自治條例的初衷是避免平台業者過度將經營成本轉嫁外送員及社會大眾負擔，並提供外送員基本保障。新北登記營業或所屬外送員在新北市服務，均為條例的管制對象。陳瑞嘉表示，法案上路後，勞工局將要求外送平台業者提供外送員更完整的保險保障，在完成相關教育訓練後才能從事外送作業，並在訂單成立前，業者應揭露每筆訂單的計價方式，提供明確訊息，

讓外送員評估是否接單。此外，如遇天然災害並經市府宣布停班時，除有正當理由認無顯著或可預見風險外，平台應停止外送服務，保障從業人員安全。

新北市勞工局勞檢處說明，有關外送員保險部分，未來業者如未為外送員投保勞保及職災保險，必須提供至少 300 萬的「意外失能或死亡保險」及實支實付或日額給付的「意外傷害醫療保險」。違者，可處 3 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

勞工局指出，此次條例明訂業者「應向外送員揭露每筆訂單報酬的計價方式」，作為接單與否的考量，為外送員權益提供更透明、更完整的法制化保障。本條例計有 19 條條文，將函報行政院核定後公布施行。

勞工局提到，草案本來有「12 小時工時上限」條文，避免外送員過勞，同時提高其他用路人安全。不過多名議員及全國外送員產業工會皆認為，外送員仍可跨平台服務，以賺取預期收入，結果難以達成避免過勞，也侵害外送員自由勞動的權益，加上，因此在二讀審查時刪除該條文。

全國外送產業公會發言人蘇柏豪表示，條文大致上可接受，但希望將傷害險實支實付調高至 10 萬元，另條文明定颱風天停止外送由市府宣布，但未說明何時能恢復外送，希望下次修文時一併更正。

新北市議員李倩萍認為，條文內容包括新進外送員須參加 3 小時職業、交通、食安教育訓練，每年 1 小時教育訓練。但訓練內容並未具體說明該如何進行，條文恐流於形式，未能有效教育外送員及維護民眾食品安全，要求交通局應提出具體規劃，讓條文發揮實質功效。

新北市交通局回應，目前因應疫情緣故，外送員教育訓練改為線上電子課程，課程內容包括機車行駛安全、搭載物品限制等相關教育，也會以實例告知目前常發生外送員的車禍原因，藉過往案例提醒外送員避免再次發生類似意外。

## 八、總統政見跳票？最低工資法拖 3 年 立委批技術性拖延

資料來源：2022-05-19 13:20 聯合報／記者 葉冠妤 ／台北即時報導

明天就是總統蔡英文就職 6 周年，然而，當初六大勞動政見之一的「訂立最低工資法」至今仍未兌現。勞動部今赴立法院衛環委員會進行專題報告，多名立委質疑，最低工資法草案已送入行政院 3 年，遲遲未送入立法院，國民黨立委洪孟楷批評，不同黨派立委都提出版本，唯獨政院版遙遙無期，根本是技術性拖延，民眾黨立委賴香伶也說，總統六大承諾，稱基本工資 3 萬元不是夢，但光法案整合勞資意見就卡了 3 年。

勞動部今於立法院衛環委員會進行「因應疫情蔓延，如何保障勞工勞動權益及防治職場霸凌」、「如何因應 2028 年後勞保年金破產危機」、「如何達成蔡總統所提基本工資三萬元之夢想」專題報告並備質詢。

對於最低工資法草案政院版至今未送入立法院，時代力量立委王婉諭表示，現行的基本工資審議程序不夠透明，唯有透過完善立法，才能讓台灣的基本工資審議告別勞資喊價、政治施捨的時代，她質疑，行政院真的有推動決心嗎？

民進黨立委江永昌、吳玉琴也提及，現行基本工資審議缺乏客觀理性證據，審議結果也都像政治角力結果，吳玉琴認為，像健保署調整健保費率有固定公式，有公式遵循，調漲機制才具備穩定性，難道基本工資就不適用公式？

勞動部長許銘春回應，每年基本工資審議會前就會將 CPI、GDP 等相關數據提供給審議委員，開會時大家也會針對數據提出意見，並非缺乏客觀證據，依勞動部草案版本，將來也會設置研究小組，在會前提供意見給委員參考。

許銘春還說，目前適用最低工資的國家都沒有採用公式，且公式代入的數據可能是落後指標，像是這兩年疫情緣故，變數太大，公式無法衡酌整體情勢，彈性不夠。

國民黨立委張育美、林為洲、洪孟楷皆問道，為何草案在行政院停滯 3 年之久？許銘春解釋，卡在勞資雙方對 CPI 以外的參採指標意見分歧，行政院希望能充分溝通。洪孟楷則追問，溝通了 3 年，政院版至今沒出爐，是行政院問題，還是勞動部問題？再下一個 3 年，勞動部長都不知道還在不在任。

洪孟楷批評，勞動部希望最低工資法版本能送到行政院審議，才更為周延，換言之，如果政院版沒出來，勞動部也不會同意各委員的版本？眼看政院版遙遙無期，根本是技術性拖延；林為洲更直言今天就進入逐條審查程序，潮水退了，就能看出誰沒穿褲子，是誰在拖延。

賴香伶也批評，蔡英文總統上任即將屆滿 6 年，總統六大承諾之一的最低工資法送入行政院也已經 3 年，宣稱基本工資往 3 萬元邁進不是夢，但光一個法案卡在資方有意見，就遲遲未能整合，理由牽強，不符合國人期待。

她另指出，勞保年金改革也已經 2 年未見動靜，「消失的勞保改革條例在哪裡？」她猶記部長在 2020 年 7 月 16 日接受公視有話好說專訪，暢談勞保年改，讓大家期待很深，沒想到至今毫無任何進程。

賴香伶表示，勞動部一直說勞保年改攸關千萬勞工權益，因此持續搜集意見，如此攸關權益，卻是讓勞工持續空等、失落？勞資意見不同不能作為拖延的理由，年金若破產便無法回頭，但這兩年下來，她看不到勞動部長積極任事，無法寄望。

## 九、在家上班行不行/疫後混合工作帶來新勞資關係：信任與包容

資料來源：2022/05/14 11:03:02 經濟日報 記者江睿智／台北報導

後疫情時代，混合工作成為新工作模式，並且將帶來全新勞資關係。**成功混合工作仰賴勞工與雇主、員工與主管的信任與包容。**

科技巨擘微軟 2021 年 11 月宣布，所有員工都可以彈性上班，每月可自己決定最多 50% 時間在家工作，不必經過老闆同意。當每個員工各自有 50% 時間不在辦公室，如何確保團隊協作效率與生產力？如何建立主管與員工信任？

「員工跟主管的信任度，是建立在清楚溝通的基礎上。」台灣微軟 Microsoft 365 事業部副總經理朱以方表示，微軟要求主管要定期與員工 one on one（一對一會談），一個月至少一次，除了討論工作狀況，也要了解家庭生活、職場的問題，有無需要幫助或怎麼解決。



實施混合工作後，朱以方的部門團隊共同在一周當中選一天回辦公室聚會。每個成員都說一下這周進度，或者發現什麼可以進一步發展，對整個大目標是有幫助…，她強調，「這種經驗交流對公司和個人都很重要」。

資誠聯合會計師事務所已採混合工作模式，員工每月申請七天 WFH。資誠人資長林瓊瀛說，企業推行混合工作，網路頻寬、設備、資安等都不難，在他看來，「難的是心態與行為的改變」。

他舉例，早在疫情前資誠就實施每月二天 WFH，一開始合夥人就會質疑：「那不是變相一年 24 天的假?!」他表示，要調整過去管理信仰對雇主是大挑戰，未來老闆和主管不宜抱持「大家都是賊」的心態，反而是要彼此信任。

「台灣 WFH 之所以會出現許多亂象，正印證主管不信任。」林瓊瀛說，WFH 無法一體適用，幾天在家上班、幾天在辦公室並沒有標準答案，工作流程也要重新設計、尋求智慧化解決方案，這過程期待勞資對話來解決。

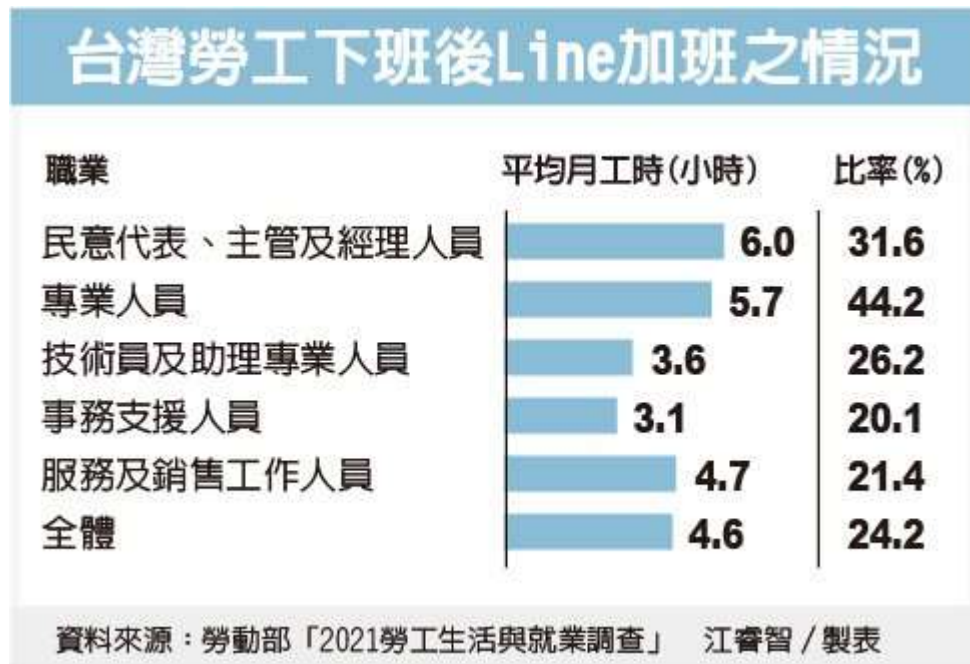
朱以方則表示，「『彈性』是混合工作的核心」，可以提供員工想要在那裡工作、居住、及工作時間彈性，並滿足照顧家人需求。因此，每個公司混合工作的策略應由公司文化與部門的需求來決定，它沒有一套標準說什麼樣的職位就應該多少天來公司。

她說，進入混合工作模式，領導階層的心態要調整成，不是以員工有沒有出現來決定績效，主管要很清楚地跟員工溝通，團隊要達成目標是什麼，每個成員都清楚他要做什麼事，並且以成果來評估績效。

「在 WFH 中，主管對於員工今天要完成什麼事、工作任務分派、多久完成、遇到問題的解決、品質及績效如何衡量等等，這是勞資最容易誤解之處，對彼此的期待不理解。」林瓊瀛表示，主管以為員工效率低落或是偷懶，員工自認很認真，卻在瞎忙…如何使彼此期待 match，「這是勞資要一起牽手成長」。

林瓊瀛認為，明確溝通工作目標與期待很重要。主管任務交付要清楚，須將目標細分化，不要用長期目標，而要改用短期目標並使之明確化，績效就較易衡

量，且較無爭議和誤會。此外，主管也須在制度上支持員工，主管要捫心自問：是否給員工的任務超過負荷？以避免員工「線上過勞」。



微軟推行混合工作，特別重視隨時聆聽員工的需求。朱以方說，在人才短缺年代，員工是公司的資產，就像贏得客戶，企業也要贏得員工。因此，微軟每隔一段時間會詢問全球員工，「公司對你支持夠不夠？」一年有三、四次調查，並根據調查結果，去調整全球性策略。

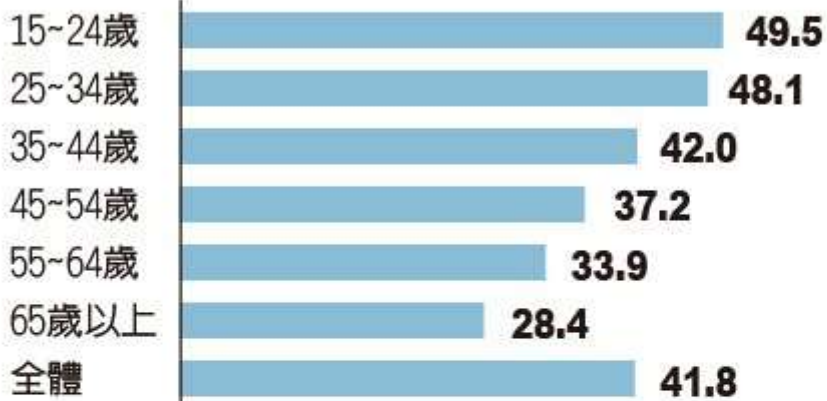
她舉例，實施 50%時間彈性工作就是其中一項回應。這兩年疫情及封城對員工都造成心理上不小負擔，微軟去年提供額外五天身心靈假等，都是回應員工需求。

「企業要知道員工在追求什麼，就會了解彈性、多元與包容文化對員工有多重要，」朱以方說。

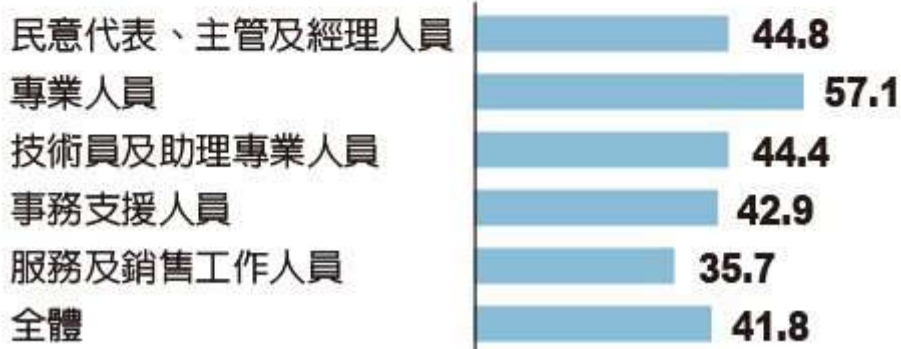
「賦能員工是未來應該走的路，這是信念的飛躍。」團隊成員分散在亞洲各地的微軟亞洲 Teams 資深工程總監史丹尼 (Dan Stevenson) 說，員工希望靈活地管理他們的工作與生活，這不是因為他們懶惰，而是因為他們想做這工作，有奉獻精神；賦能員工可以讓公司擁有高度敬業和有效率的員工，並且從員工那裡獲得最佳創意，提升競爭力。

## 台灣勞工希望雇主提供「彈性工作安排」之比率

按年齡分 單位：%



按職業分 單位：%



資料來源：勞動部「2021勞工生活與就業調查」 江睿智 / 製表

因應混合工作趨勢，勞動部先後發布《勞工在事業場所外工作時間指導原則》及《居家工作職業安全衛生參考指引》。

前者針對在家工作衍生工時認定、記載的問題，提供指引。後者則是針對在家上班可能遭遇的安全健康潛在危害，進行辨識與評估，並在合理可行的範圍內，採取必要的預防設備或措施，包括工作所需的設備及居家環境等硬體設備，並包含勞工身心健康、居家辦公的溝通與管理等管理層面。

勞動部長許銘春接受本報專訪表示，勞雇雙方可以參考上述指導原則，事先約定好工作起訖時間及工時記載的方式；至於職安落實，各企業可依各自產業特性做微調。

針對在家上班衍生員工須接受公司的數位監控，例如要求員工上班全程視訊、APP 定位等，國內目前並無任何規範。銘傳大學法律學院長劉士豪認為，雇主要對在家上班員工進行監督指揮，最好是勞資先協商好，可透過工會或勞資會議協商監督強度，以避免雇主監視過度傷害員工隱私。

他並建議勞動部訂定在家上班監控指引，明訂雇主只能監督監視工作流程，而不是監督個人，例如不能監視個人家裡狀況、上幾次廁所等等，讓業界有所遵循。

勞陣秘書長孫友聯表示，在歐洲國家，雇主監視遠距工作勞工是受到一定規範；基於個人隱私保護，雇主要行使監督指揮而須監視員工，不論在辦公室或在家工作，對於影像及資訊合理使用，須考量目的必要性、方法妥善性、以及利益比較衡量等原則，勞動部應訂出明確規範。



許銘春回應，針對在家上班新型態，未來免不了引發勞資爭議，若有必要訂指引，勞動部一定會負起責任，也會滾動檢討修正在家上班相關指引內容；惟時

代瞬息萬變，「法律有時而窮」，在家上班模式演變，需要勞資互相學習的過程，現階段很難訂出各界都接受的指引，最重要仍是靠勞資協商。

她表示，雇主要想清楚監控目的是什麼？有無更好管理方式？有沒有必要？像有雇主反映，要求員工在家上班要全天開視訊只是方便聯絡，塑造一起上班的氛圍，並非為了監控員工，「那就對員工說清楚」，不要讓員工有心理壓力，更不要有誤會，相信多數員工不會故意跟雇主唱反調。惟有勞資秉持誠信溝通清楚，WFH 才會有共識，才不會產生爭議。

## 【經濟安全議題】

### 一、李伯璋：部分負擔及早上路 有助分級醫療

資料來源：2022-05-20 01:28 聯合報／記者 沈能元／台北報導

受疫情影響，避免增加醫護壓力與民眾經濟負擔，原訂五月十五日上路的健保部分負擔新制暫緩，時程未訂。少了部分負擔新制挹注近百億元，健保年底安全準備金不滿法定的一個月，健保署長李伯璋表示，部分負擔攸關落實分級醫療，若今年無法上路，明年恐要調漲費率。

李伯璋六年前接任健保署長，是歷年健保署長任期最久。他表示，部分負擔新制從使用者付費著手，經醫師向患者充分告知、說明病情或檢驗檢查，形成醫病決策共享，助減少不必要支出。盼疫情控制後新制及早上路。

衛福部規畫明年健保總額草案，成長率低推估為一點二五六%、高推估五%，預估總額達到八一九七億點三至八五〇〇點八億元，較今年增加一百多億至四百多億元，安全準備金將僅剩〇點八八個月或〇點三八個月，低於健保法規定安全準備金一至三個月，明年勢必調漲保費。

台灣私立醫療院所協會理事長朱益宏說，若部分負擔新制取消，受新冠疫情影響，付費者代表一定希望不要增加民眾負擔，醫療提供者卻希望提高保費，補

足近年醫院虧損，達共識困難度高。他認為，「明年要不要調漲保費，政治考量將大於專業。」

朱益宏說，為永續經營，健保署應思考給付範圍限縮，「保大不保小」，限縮輕症、小病，隨著人口老化、醫療費用上升，並結合商業保險等重新檢討，否則無法改變健保財務問題。部分負擔新制可抑制民眾不必要的醫療使用，盼疫情趨緩後盡早上路。

台灣醫療改革基金會發言人林雅惠說，二年前調漲保費急就章，未來若要調漲，應充分與各界溝通，而非僅解決財務不足。

台灣病友聯盟理事長吳鴻來說，不久的將來，費率調整將遇到「健保法」規範費率百分之六上限，若不修法取消上限，就須研議節流方法。

健保部分負擔新制影響金額			
調整內容	說明	影響人數	涓注金額
藥品	以比率20%定額收取，上限依層級200元至300元	896.2萬人	39.7億元
檢查、檢驗	以10%、20%定額收取，依醫院層級、是否轉診訂定上限	981萬人	58.9億元
急診	依輕中重症調整定額	117萬人	1.2億元
總計		近2千萬人	99.9億元

資料來源／健保署 製表／沈能元

聯合報 2022.05.19製表

## 二、勞工未收到居隔書 勞動部：可於請假結束後 30 日內補提

資料來源：2022-05-20 14:50 聯合報／記者 沈能元、陳雨鑫／台北即時報導

新冠肺炎疫情持續，近來勞動部接獲許多民眾詢問，勞工未收到衛生主管機關開立的隔離通知書，可否事後補提，勞動部今日通函表示，勞工配合相關防疫



規範必須請假時，如未能即時收到隔離通知書等證明文件，致無法提供雇主佐證，得於所請假期結束後 30 日內補提；舊案勞工也可於該函下達後 30 日內提供。

勞動部政務次長王尚志說，勞工染疫的隔離治療期間，得請普通傷病假；經衛生主管機關認定應接受隔離、檢疫，以及為照顧生活不能自理的受隔離、檢疫家屬，得依《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》第 3 條第 3 項規定請防疫隔離假；孩童自主防疫期間，勞工可依教育部、衛生福利部及本部相關規定請防疫照顧假或家庭照顧假。

勞動部說，勞工請假時如還沒收到隔離通知書，可先以健保快易通 APP 或數位新冠病毒健康證明的 PCR 陽性檢測結果作為證明，這些文件如果已經可以證明勞工請假理由及日數，不一定要有隔離通知書；如果還是不能佐證的話，最晚可在請假結束後 30 日內，向雇主補提供隔離通知書。另外，由於衛生主管機關處理舊案補發需要時間，於該函下達日（5 月 20 日）前尚未收到隔離通知書者，在該函下達日後 30 日內（即 6 月 19 日前），再提供給雇主即可。

勞動部呼籲雇主共同配合防疫措施，守護職場勞工健康安全，也請雇主多多擔待體諒。勞雇雙方如因請假證明事項有所爭議，也可請當地勞工行政主管機關協助處理。

### 三、性向測驗納部分公務員考試類科 考選部研議可行性

資料來源：2022-05-19 22:06 聯合報／記者 鄭嫻／即時報導

考選部今天在考試院會提出「規畫性向測驗納入公務人員考試制度」專案報告，與會委員就我國公務人員考選實況，以及對性向測驗納入考試體制之構想，進行充分討論。考試院長黃榮村表示，性向測驗廣為各國採用為政府選才工具，但任何考選制度變革，均應從影響層面最小處著手，以期後續推動順利；請考選部持續與用人機關、公共行政學界及測驗評量專家充分討論，謹慎研議推動的模式。

黃榮村指出，早在民國 40、50 年代，我國公務員考試即曾短暫實施過心理測驗；前兩屆考試委員也曾將實施心理測驗或採行多元評量途徑列為政策主張，均因考量國人對心理測驗認識不深，以及對考選機關專業承受量能有所顧慮而暫緩。

黃榮村說，鑑於公部門尚缺乏使用標準化測驗工具辦理性向測驗經驗，考選部在推動本案時，應衡量社會的理解與信任，評估對現行制度的衝擊程度，並與用人機關、公共行政領域學者進行充分協商、溝通。此外，性向測驗研發、施測、成績計算、解釋等工作具高度專業性，若無堅實的專業知能，恐難負荷，因此，務必邀請測驗評量專長之專家學者協助，乃至委託專業機構辦理。

考選部表示，性向測驗已被廣泛運用於其他國家或私部門人事決策，國家人才之甄補宜善加利用。因此，對於將性向測驗納為公務人員考試方法之一，考選部籌劃甚久，除多次邀請學者專家表達專業見解外，另於 106 年及 108 年間，分別委託學者專家完成可行性研究，以及研發編製試題。

考選部表示，國人對性向測驗的理解及信任尚顯不足，政策立論基礎有再強化、厚實必要，為求審慎，現階段仍應持續累積實證研究成果始能規畫試行。

## 【照顧重要議題】

### 一、照顧者不要累垮自己！《長期照顧服務法》不僅針對失能者 也有臨時住宿、日間照顧及喘息服務

資料來源：2022-05-22 08:09 聯合新聞網／蘇湛雯律師／永然文化出版

《長期照顧服務法》於民國 104 年 5 月 15 日立法三讀通過，於同年 6 月 3 日公布，由於有眾多配套子法需要配合訂定之緣故，《長期照顧服務法》第 66 條第 1 項規定，該部法律自公布後二年施行，亦即《長期照顧服務法》正式上路的



時間為民國 106 年 6 月 3 日。本文謹就為何需制定《長期照顧服務法》及這部法律會為民眾帶來的影響加以簡述。

## 一、為何需制定《長期照顧服務法》？

近數十年來，國內已陸續發展出各種長照服務體系，例如：提供安養機構服務的社政體系、提供護理之家服務的衛政體系、提供榮民之家服務的退撫體系，惟各個體系所提供服務的申請條件不盡相同，多有造成民眾誤會、混淆的情形，為此，立法者訂定《長期照顧服務法》以一致性管理、整合分立的長照體系，將資訊整理清楚，避免民眾在申請服務時無所適從。

此外，《長期照顧服務法》另外一個功能係為了因應國內的人口問題，根據衛生福利部國民長期照護需要調查的統計，民國 104 年全人口失能人數為七十五萬五千人（老年失能人數四十八萬三千人），並預測全人口失能人數將於民國 120 年快速增加至一百二十萬人；內政部統計之育齡婦女平均生育子女數，則由民國 88 年間之每戶二人，至民國 102 年間降至每戶 1.07 人。

種種數據均顯示出我國目前正面臨「人口快速老化、需照顧人口急速成長」及「家戶人口減少、照顧功能日益薄弱」之現象，因此，國家必須推動《長期照顧服務法》，藉以強化長照服務體系，分擔國民的照顧壓力。

## 二、《長期照顧服務法》施行後會帶給民眾哪些影響？

### （一）強化照顧者服務

過去國內的長照服務照顧對象以「失能者」為主，《長期照顧服務法》施行後，亦強調對照顧者應提供之服務，包含：有關資訊之提供及轉介、長照知識及技能訓練、喘息服務、情緒支持及團體服務之轉介，以及其他有助於提升家庭照顧者能力及其生活品質之服務。也就是說，除了「失能者」本人外，「照顧者」亦能獲得國內長照服務資源的協助。

## (二)建立補充訓練制

為了增進受僱於家庭的外籍看護對「失能者」照顧知識、照顧技巧的認知，《長期照顧服務法》施行後初次入國的外國人，並受僱於失能者家庭從事看護工作者，雇主得為其申請接受中央主管機關所定之補充訓練。

## (三)評鑑、資訊整合

根據《長期照顧服務法》第 39 條規定：「 I 主管機關對長照機構應予輔導、監督、考核、檢查及評鑑；必要時，並得通知其提供相關服務資料，長照機構應提供必要之協助，不得規避、妨礙或拒絕。 II 前項評鑑結果，應予公告。 III 第一項評鑑應依長期照顧服務機構類別訂定；其評鑑對象、項目、方式、評鑑人員資格與遴聘、培訓及其他有關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

因為以前的評鑑及各項資訊分散在不同體系，對於需要查閱相關資訊的人造成許多不便，《長期照顧服務法》施行後，各個長照機構接受評鑑的結果將在單一平台公告，以便於查詢。

## (四)整合式服務入法

國內過往僅有試辦整合式服務，後來直接將之定入法律，於《長期照顧服務法》第 9 條規定：「 I 長照服務依其提供方式，區分如下：一、居家式：到宅提供服務。二、社區式：於社區設置一定場所及設施，提供日間照顧、家庭托顧、臨時住宿、團體家屋、小規模多機能及其他整合性等服務。但不包括第三款之服務。三、機構住宿式：以受照顧者入住之方式，提供全時照顧或夜間住宿等之服務。四、家庭照顧者支持服務：為家庭照顧者所提供之定點、到宅等支持服務。五、其他經中央主管機關公告之服務方式。 II 前項服務方式，長照機構得合併提供之。 III 第一項第二款社區式之整合性服務，得由直轄市、縣（市）主管機關邀集社區代表、長照服務提供者代表及專家學者協調、審議與諮詢長照服務及其相關計畫、社區式整合性服務區域之劃分、社區長照服務之社區人力資源開發、收

退費、人員薪資、服務項目、爭議事件協調等相關事項；並得與第七條規定合併設立。」

也就是說，法律不僅明定長照服務提供方式之類別，更直接規定一個機構可以同時提供民眾多元服務，包含「臨時住宿」、「日間照顧」、「居家服務」等，以便照顧者能在必要時更快、更便捷地找到所需資源。

### **(五)普及服務有專款(《長期照顧服務法》第15條):**

此外，因為過去我國並無設立專款，所以普及長照服務的誘因大為不足，為了提供長照服務、擴增與普及長照服務量能、促進長照相關資源之發展、提升服務品質與效率、充實並均衡服務與人力資源及補助各項經費，《長期照顧服務法》明定設置「特種基金」，並規定基金來源，由「長照基金」獎勵補助各項資源，藉以普及長照服務。

### **三、結語**

國內現今高齡化、少子化現象之問題日益嚴重，長照服務之重要性必定將大為提升，期望透過《長期照顧服務法》的施行，讓「失能者」能得到專業、妥適的照護服務，也減輕照護者的照顧壓力，俾使人民本於《憲法》所享有之健康權等基本人權均能受到保障。

## **二、長照扣除額節稅 二點注意**

資料來源：2022-05-24 00:23 經濟日報／記者 翁至威／台北報導

長期照顧特別扣除額自2019年起上路，不過仍有不少民眾不熟悉相關規定，錯失節稅權益。財政部中區國稅局表示，家戶成員有符合須長期照護的身心失能者，可留意兩件事。一，若採人工申報，記得查調扣除額資料；二，若採網路申報，卻發現未自動帶入長照扣除額資料，可依據不同情形檢附不同證明文件，申報扣除。

### 三、長照機構確診人數破萬 專家籲機構、臥床老人應「清零」

資料來源：2022-05-25 01:26 聯合報 記者邱宜君、許政榆／台北報導

指揮中心最新數據顯示，昨共有九百家住宿型養護機構爆發群聚，三一七六名工作人員、七四七一名住民染疫，與前天相較，一天內大增一七〇一人，長照機構確診人數破萬。前疾管局副局長施文儀表示，長期臥床患者染疫後致死率偏高，如果政府仍消極以對，死亡人數恐繼續飆升。

不少住宿型長照機構住民行動不便，長期臥床，因年長且免疫力較低，染疫後重症及死亡風險較高，昨天新增四十二死亡個案，就有十五人為長照機構住民，比占達百分之三十五；但指揮中心卻未掌握長照住民確診後的中重症人數，只提供死亡人數及占比。

此外，新北日前有八旬老翁倒臥家中死亡，中風的妻子及五十多歲、有重度智能障礙的兒子無法求救，在家伴屍數日，後來發現三人都確診。

施文儀擔憂，居家臥床長者和住宿長照機構住民染疫致死率相當高，建議中央及地方主管機關以「清零」態度處理這群高風險族群，力促接種疫苗、積極快篩，配合快篩陽性立即給藥，才能減少悲劇發生。

指揮中心預定「快篩陽性視同確診」於周四上路，屆時快篩更顯重要，不過，施文儀表示，本波本土疫情爆發一兩個月，但許多照護機構仍急缺快篩試劑。呼籲社政和衛政主管機關主動掌握情況，設法解決問題，若抱持「省小錢」心態，一旦眾多染疫住民變成中重症，後送到醫院，死亡人數勢必激增，且醫療恐面臨崩潰。

台灣長期照顧發展協會秘書長余志松指出，兩周前長照機構「人心惶惶」，當時疫情升溫，機構缺快篩、N九五口罩、防護衣等防疫物資，因住民多半為高齡長者、合併多重疾病，屬於重症高風險族群，協會向衛福部求救；最近幾天衛福部才宣布提供物資、津貼，緩和機構內緊張氛圍。

台灣護理之家協會理事長周矢綾表示，中央希望機構就地收治輕症、無症狀等確診長輩，避免增加醫院醫療量能，但應給足前線物資，包括快篩試劑及N九五口罩等，許多機構因快篩試劑不足，無法每周定期篩檢，增加機構內感染風險。

#### 四、被長照 2.0 拋棄 聘雇移工家庭求助無門

資料來源：2022-05-25 04:37 聯合報／葉琇姍／台大社工博士（新北市）

新北市發生疑患失智老翁懷疑照顧妻子的外籍看護想毒害他，涉嫌持菜刀砍傷外籍看護案件。這樣的衝突性勞雇問題，在台灣並不少見。

近年來，部分移工雇主組織團體，不斷提出對移工更嚴格的管束與懲處建言；相對的人權倡議團體也高呼將外籍看護工納入勞基法適用對象，確保移工的勞動條件。然而聘用外籍看護工，居住在雇主指定地點，照顧雇主或被看護人，這種獨特勞動環境，使得家中勞雇問題更難解。

這些家庭與移工，其實在面對照顧問題時，都是一樣束手無策的人。台灣長照的布建速度，趕不上人口老化，而外籍看護工提早進入照顧市場，家庭在沒有選擇，或者既有的選擇彈性不足下，只好選擇聘用移工，以自費的方式解決家中的照顧問題。而移工進入台灣家庭，沒有任何支持系統，面對病情多樣的被看護者，沒有人指導，語言隔閡與生活習慣差異，使照顧問題本質更加複雜。一個家庭因長輩需要照顧而請移工，卻常常忽略家中長輩配偶也是老邁，移工面對的照顧挑戰更高。

這種勞雇緊繃關係，關鍵仍是雇主家庭照顧問題與對照顧品質的期待，台灣移工政策歸勞動部，只管勞動力引進，不問勞動品質，主管長照的衛福部，卻表示家庭聘請移工，他們的身體照顧問題不是國家介入的領域。廿五萬聘雇移工家庭，被長照體系拋棄，只有長照 3.3 包錢能用，還要自掏腰包支付移工薪資及就業安定費，廿五萬名移工，被當成沒有靈魂的勞動力。在照顧失智長輩時，經常面對各種照顧挑戰，諸如懷疑移工偷錢、抱怨移工未給長輩吃飯、對於長輩可能

的傷人行為，雇主也不知道如何預防或開導移工，累積下來就成勞雇爭議，最後走上終止契約。雇主家庭要面對照顧空窗期，移工也帶著照顧挫折與負評再尋找下一個雇主。

這種惡性循環，緣於勞動部與衛福部的各自為政，衛福部不願肯認移工分擔長照供應量能不足的貢獻，不給支援，勞動部則死守移工是補充性勞動力的說法來麻醉自己，使得聘雇移工家庭在照顧管理上的緊繃與調適，求助無門。疫情期間外國勞動力引進受限制，更加凸顯長照服務供應不足困境，但衛福部仍堅守移工與長照無涉態度，忽視這些家庭的照顧期待與照顧品質。

台北市在一〇八年推動聘雇移工家庭安心支持計畫，顧名思義，要協助家庭盤點照顧資源，運用長照、移工及家人三方力量，做好照顧安排，只有回到家庭聘請移工的核心需求（即照顧），才能找到可能的對話空間，可惜也將被腰斬。

面對台灣自身勞動力不足及急速人口老化，未來聘請移工照顧只會更多。如何發展一種家庭、移工與長照的協力照顧模式，是當務之急。那些現在由移工單獨苦撐，或由家人與移工分工照顧的家庭，更需要長照體系主動介入。移工已是國家長照供給面中不可忽視的一環，也是需要被肯定的一群照顧者。但如果主政者不察覺、甚至刻意忽視家庭看護工所處的勞動場域特質，還要用舊的管理思維與工具，未來可能更多家庭會陷入勞雇衝突、對立或照顧悲劇，長照 2.0 與社會安全網難道能置身事外？

## 五、長照專科醫院 刻不容緩

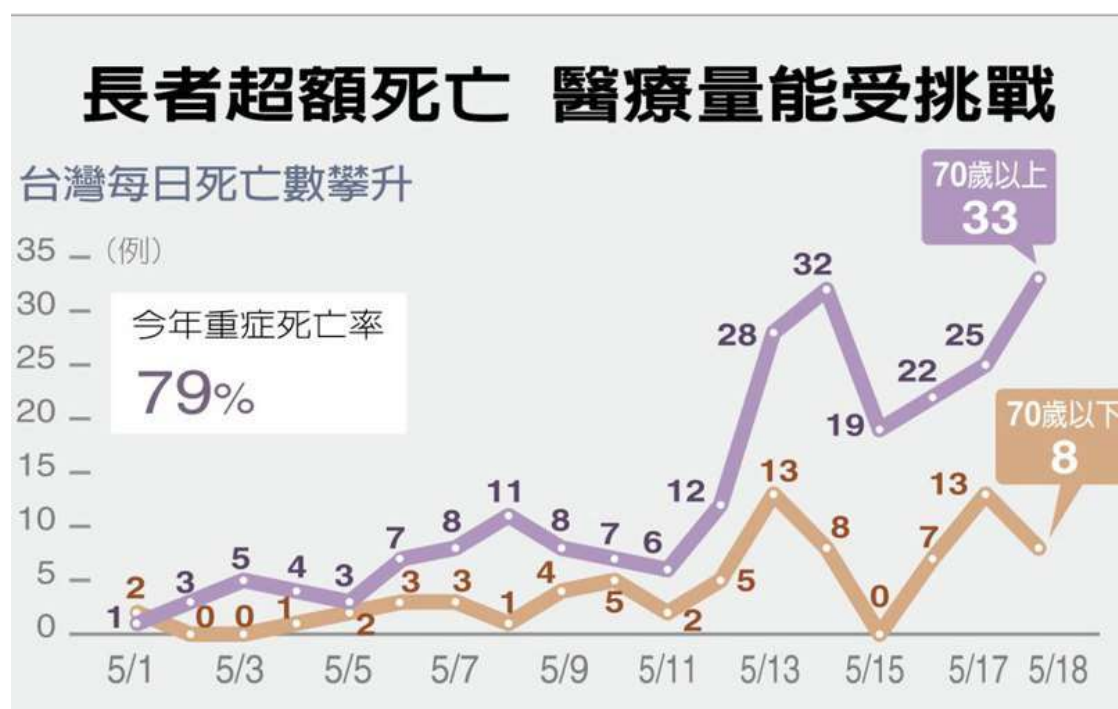
資料來源：2022-05-20 05:00 聯合報／劉伯恩／醫師、台灣長照醫學會理事長（台北市）

聯合報頭版報導，提及疫情下長者「超額死亡」數據。學者專家分析，其原因和高齡長者多重慢疾相關，如再遇到醫療量能不足，「死亡」比率就會攀升。但如以目前臨床現況看，除醫療量能問題外，還有醫療專業的不足，特別是與高

齡長照醫學缺乏有關，畢竟台灣在過去三四十年來，雖投入大量急診醫學範疇，但對將到來的「超高齡」人口長照醫學之訓練，仍有不足。

醫學分業愈來愈細，如四十幾年前開始設立以婦兒、精神系統等專科醫院，就是要讓這些族群病患能得到專業且周全照顧，同時也提供教學傳承的專科醫師之訓練，對於國內個別族群之醫療照顧有許多成果。

反觀目前，對即將到來的四百多萬「高齡」人口的專業醫療照顧，尚未有醫學中心級專責長照醫院；畢竟高齡長者的生理及心理結構，不能用常規推理來做臨床治療依據，尤其最近面臨長者高染疫率及高死亡率危機，除了既存多重共病處理外，實需專責的「長照醫學專科醫院」，同時也要加速培養訓練長照醫學專科醫師的能量，甚至納入部頒專科醫師之列，定能讓高齡長者族群，享有高品質專業醫療照護。



## 六、醫療排擠嚴重！非確診長輩就醫遭拒 家屬與護理師大哭

資料來源：2022-05-24 21:06 聯合報／記者 許政榆／台北即時報導

國內長照機構染疫人數持續增加，指揮中心統計截至5月24日，國內共有900家住宿機構確診通報，包括3176名工作人員、7471名住民確診，今日公布42名確診死亡個案，有15名長者是來自機構。長照機構呼籲中央給予充足防疫物資外，更提到醫療量能遭排擠，必須正視此問題。

衛福部日前要求，長照機構原地收治輕症、無症狀確診患者，並發放獎勵津貼；不過並未提供機構快篩試劑，需視各縣市政府量能提供，至今未提供免費快篩試劑縣市，包括台中市、新竹市、苗栗縣、新竹縣、南投縣等。

除快篩試劑外，還包括N95口罩及防護衣等防疫物資，據了解，目前除了口罩外完全無提供防疫裝備的縣市，有宜蘭縣、苗栗縣、台中市、台南市、南投縣、高雄市及台北市。嘉義縣近日將會專車送快篩試劑、N95及隔離衣到機構。

台灣長期照顧發展協會秘書長余志松指出，2周前疫情升溫，當時長照機構「人心惶惶」，因機構內快篩、N95口罩、防護衣等物資皆不足，沒有完整防護裝備下，要照顧確診住民，工作人員染疫風險非常高。

余志松表示，機構住民多半高齡、有多重疾病，確診後都是高風險族群，許多國家面臨醫療崩潰，多半是長照機構群聚爆發，增加醫院負擔，協會早已發文衛福部請求支援，過2周都沒能得回應，直到上周衛福部終於宣布提供防疫物資及津貼，各機構內緊張氛圍才稍微緩解。

台灣護理之家協會理事長周矢綾表示，機構內長輩若確診後，發病速度相當快，快篩陽性第1天可能沒症狀、第2天會開始高燒、第3天出現呼吸喘，因此盡快投以抗病毒藥物非常重要，預防長輩染疫後變重症。

周矢綾提醒，近日有機構反應，凌晨有長輩因其他疾病須就醫，卻因非確診病人，遭醫院拒絕收治，讓護理師及家屬心急如焚，找不到一間醫院可以收病人，



凌晨時刻坐在救護車上崩潰大哭，最後冒著被罵風險，硬是送往另一家醫院。她憂心確診數增加，醫療排擠問題恐持續上演。

周矢綾表示，中央希望機構就地收治輕症、無症狀的確診長輩，避免增加醫院負擔，但也要給足機構前線物資，包括快篩試劑及 N95 口罩等，避免部分機構因快篩試劑不足，無法每周定期篩檢，增加機構內感染風險。

周矢綾坦言，先前各縣市都有公布採購快篩試劑最低價格，高雄市也是最早提供機構免費快篩的縣市，盼各縣市也能支援前線，別讓機構忙著防疫分艙分流，還得搶防疫物資。

## 七、照顧殺人案 法官邊判刑邊掙扎

資料來源：2022-05-22 01:49:13 聯合報 / 記者蕭雅娟、曾健祐、邵心杰／連線報導

近年來照顧壓力殺人案件上百件，許多法律人法庭上往往看到另一種悲劇，凶手充滿悔恨、自責，家人更是為難，量刑則是法官判決前最大挑戰，多位律師都說，任何人因照顧壓力超過臨界點而鑄下的錯誤，現行法律無法根本解決這類案件問題，除了社會應重視長照議題、法規制度也應更細緻補漏。

曾為多起照顧壓力殺人案件辯護的律師周信宏說，照護引發的社會案件，社會輿論多會憐憫不捨，但法律上殺人案是重罪，法定最輕本刑就是十年。即使自首、情堪憫恕可兩度減刑，仍有多起案件最後判刑兩年半、需要入獄服刑。

周信宏跟多位曾審理過類似案件的法官心中都有同樣的疑問，把這些人關進牢裡，有意義嗎？尤其這類案件的死者家屬，同樣天人交戰、在法庭上往往求法官輕判。

多位審理過此類案件的法官內心都有過掙扎，儘管同情當事人處境，但畢竟牽涉到人命，刑責之外、還有生命倫理、是否會有鼓勵作用等問題需要考量。

「我擔心自己倒下後，兩老臥病在床，造成小孩負擔…」這是照顧失智又中風的丈夫超過十年，後來因壓力大而殺死丈夫的一名婦人在法庭的說詞，充滿痛苦悔恨；三名總陪母親出庭的子女同樣心痛，求法官「對母親從輕處罰」。

另名因長期壓力而砍死結縭五十七年丈夫的老婦，家庭原是外人眼中三代同堂的和樂之家，案發後，子女才發現屬於傳統女性的母親，長期默默承擔照顧丈夫的責任，不曾抱怨，但隱忍多年壓力終究崩潰。子女們一方面悲痛父親喪命，又不忍母親受嚴厲刑罰制裁，更令家人難受的是，法院即使最後減刑輕判，但老婦人就在入獄前一天病逝。

律師范振中說，「每次開庭對婦人都是個折磨」，最終的悲劇結果，並非現今司法能夠承擔。冷冰冰的法條，更難以套用到複雜的人性。這類人道面案件，能否有包括社工師、精神鑑定專家陪審，值得主政者思考。

縱使目前有相關長照或喘息陪伴，扶助律師黃榮坤說，許多年長者不知如何求助，政府不該處於被動，等出了問題才想解決，為時已晚。

## 八、照護殺人？還是制度殺人？

資料來源：2022-05-19 04:59 聯合報／伊佳奇／認知症整合照護專家(台北市)

聯合報與願景工程基金會推出「照顧殺人」專題報導，點出台灣長照長久以來的困境：看到現象，忽視系統與制度建置；見到症狀，卻不見對家庭的完整培力。若要減少因長照形成照護壓力引發「照顧殺人」現象，唯有釐清問題癥結，建立照護系統與完善制度，否則永遠惡性循環。

因高齡化衍生更多被照護者是無法避免的，即使今天推動健康老化，仍無法避免照護需求增加，政府無法做好政策規畫第一步：問題認定，僅是將問題簡化、表面化，解決問題的資源散落化，無法建立解決問題完整體系，長照服務提供者根據政府零散式服務執行，自然無法紓解照護壓力。

以照護困難度最高的認知症照護而言，政府從未提供跨領域整合服務，制度面醫療到社政等仍是多頭馬車，資源雖大量投入，仍無法紓解民眾困境，原因就在醫療端鑑別診斷，無法清楚告訴家屬，長者的認知症類型、病程階段、腦部認知功能退化部位、這些部位代表那些原有生活能力開始弱化、不同病程所需照護重點等。

醫療端無法透過醫療診斷工具完整提供資訊，當長照服務系統銜接上，只知道是認知症，卻無法清楚了解上述詳細資訊，如何協助家屬將長者生命史、社經背景等個人重要訊息整合到醫療資訊上，又如何進一步協助家屬規畫照護計畫？

僅根據服務經驗，提供長照 2.0 的四個錢包，無法清楚告訴照護者隨著病程發展，功能退化所形成未來病程，現階段如何建立理想照護方式，以減輕未來照護負荷。病程早期有好的照護品質，有助於晚期照護負擔與品質。

四個錢包僅是將政府既有長照資源服務規畫輸送，並非為家屬提供被照護者量身裁製的照護計畫，換言之，是服務者導向的思維，看不到需求者導向的思維與服務，若不知政府長照資源的家庭，更是陷入照護的深淵中瞎子摸象，怎麼會不出現照護壓力？政府長照服務無論運用與否，當個人或家庭不懂資源整合、紓壓，可預期的是接連出現的挫折、憂鬱、崩潰、玉石俱焚等情況。

法規面雖有「長期照顧服務法」，制度面有長照 2.0 服務，但無法建構出跨領域的認知症照護系統。表面上，服務都有，實際執行上是各做各的，從未以個案為導向進行系統化長期服務，永遠以眼前出現症狀為主提供服務，照護者就在如此情境下，忙於解決眼前照護困境，或被長照 2.0 帶得暈頭轉向，一旦長者退化又出現新症狀，就惡性循環直到長者離世或照護者崩潰。

認知症的精神行為症狀是導源於認知功能的退化，不斷出現或是衍生出更多的精神行為症狀，絕大部分是照護者不懂認知功能退化是什麼，認知功能退化與生活自主能力與精神行為症狀間關係，這是照護壓力的主要來源，更是照護者需要培力的整合課程，但看不到誰來提供這方面知識與技能。

照護是專業，認知功能等知識更是專業，無論是家庭照護者或是服務提供者都需要學習，若政府無法釐清癥結所在，無法提供完整跨領域整合照護知識與技能，到底是「照護殺人」？還是「制度殺人」？