

第十二週
社會法時事整理
20220428-20220504

【老年經濟安全】	1
一、公教退撫新制公聽會 學者多建議供現職自主選擇	1
二、「絕不會破產」 為何菜鳥公教人員「不適任新制、舊制可能縮水」恐淪最弱勢?	3
三、勞保倒數 6 年破產 藍黨團提修法要政府每年撥補 800 億	5
【高齡就業、銀髮人才】	7
一、高齡就業難 清一色保全、清潔員	7
二、提升勞參率 專家:就業補助先給 45 至 65 歲	8
三、70 歲女工日搬 20 公斤重箱 老闆獲勞工局補助購置搬運機	9
【勞動重要議題】	10
一、五一勞動節 勞陣籲保障勞工薪資、就業、退休	10
二、回應五一勞保年金訴求 勞動部:仍需建立社會共識	11
三、觀念話題/勞退規劃與企業發展	12
四、法人職災預防及重建中心揭牌 提供職災勞工一條龍服務	14
五、新北外送條例 限制工時引發不滿	15
六、疫情狂燒!逾八成職場媽媽盼 WFH 疲勞指數飆三年新高	16
七、「移工留才久用方案」明上路 20.8 萬人適用	18
八、看護沒保障 3 萬移工寧當黑工	19
九、法國大選後首場社運 五一遊行不滿勞權倒退	20
【經濟安全議題】	22
一、勞保傷病給付 非輕症隔離補償解方	22
【照顧重要議題】	24
一、長照電動代步車租賃制度 即日起屏東原鄉試辦	24
二、外籍看護荒 長照加薪挖角大戰	25

【老年經濟安全】

一、公教退撫新制公聽會 學者多建議供現職自主選擇

資料來源：2022-04-28 16:45 聯合報 / 記者 鄭煒 / 即時報導

行政院、考試院提出 2023 年「公教退撫新制」草案送立法院審查。立法院司法及法制委員會今舉行公聽會，邀請專家學者對草案提出建議。多數與會公教團體提到，2023 年新制退撫，除了另新立基金，並採個人帳戶制。現職人員年資較短者，若採新制較有利，為何不能提供選擇新制的機會。

公教退撫新制草案是針對 2023 年 7 月初任的公教人員，改採行「確定提撥制」，並設個人退休金專戶，於在職期間與政府共同，撥繳費用存入該專戶累積孳息，並輔以自主投資理財平台，以「強化個人退休金財務自主性及兼顧退休所得適足保障」為目的，並兼顧政府財政負擔。

全教總理事長林碩杰指出，院版公教退撫制度採「確定提撥制」，為何不是「改良式確定給付制」，基層多所質疑；況且，真正的利害關係人尚未進入公部門，尚未招考、聘用、產生，現在就要決定他們未來的退休生活，值得大家思考。

政陽文教基金會執行長吳忠泰說，贊成讓現職人員有機會選擇，但不能讓他們盲目選擇，也不能用粗糙方式。不是政府算一算「公務員 10.7 萬人、教職員 3.5 萬人，10 年年資以內的人萬一轉掉，（原有退撫基金收入減少）要 900 多億元，不能這樣算，這樣會嚇死人。」

吳忠泰說，政府用提撥很高、甚至拿增額提撥的錢作為給付的誘惑，會讓退撫新制上路前最後一年新進的公務員覺得「怎麼那麼悲哀」，恐引發跳船潮。他希望回到正常的基本提撥費率 12%，用相對增額提撥的精神去設計，比較合理，而不是強制一下拉到 15%。

全國公務人員協會理事長吳美鳳說，若讓現職人員可自由選擇，銓敘部擔心會造成一個公務員、兩種制度，但她自己就是恩給制和提撥制共同適用；要說結

算轉出會有 900 多億元財政缺口，既然新制可減輕政府財政負擔，銓敘部有沒有試算過，這些人如果轉出後的缺口，和留在現制的財政負擔，哪個比較多？

台灣公務革新力量聯盟理事長何昀峯說，現職公務人員加入新制，還可以有更多作法供其自主選擇。例如設計年資與年齡的指標數，或規定應保留一定年資在目前制度的儲金，等未來達成退休年齡再領取，或是設計一定的加入新制提撥額度等。一刀切的制度，雖換取行政一時便利，卻埋下更多未爆的非預期問題。

台大國發研究所所長施世駿提醒，年金概念畢竟是未來給付，政府只考慮財務永續，沒有考慮到信心問題，難吸引優秀人才進入公部門，高教競爭力下降，長遠來說是國家的損失，必須持平看待，不是只考慮到錢。

與會教師代表也提到，新制未有效因應長壽風險，基金營運及監理也難看出能有效保障收益率的獨立監理機制。

銓敘部長周志宏表示，立法原意是針對初任公務員的制度，考量上光是建立新制，原有退撫基金收入會減少，舊制公務員已有非常大憂慮，若開放讓更多現職公務員轉新制，撥補的破口會更大，政府財政撥補上不會影響財政運用，是他們要考慮的。

周志宏表示，光是從新人新制實施後，其實政府撥補金額就相當龐大，可能造成國庫相當高負擔。以參加退撫人數來看，勞保一年 300 億元，參加將近 1000 萬人，公務員部分如果撥補的數額相當於勞保、甚至超過這個數字，社會能否接受？所以還是先採最穩健的 2023 年開始。

他也說，未來如果政府財政許可，能增加撥補，新制造成的缺口一定要補起來，這是國家的義務；而舊有的退撫缺口，本也可以依照國家財政能力，盡可能提前增額撥補，愈早撥補、撥補愈多對原來的基金永續健全經營更有利。

二、「絕不會破產」為何菜鳥公教人員「不適任新制、舊制可能縮水」

恐淪最弱勢？

資料來源：2022-05-04 12:48 聯合新聞網 / 今周刊

【文 / 朱珮慈】

明年上路的退撫新制，將使新進公教人員擁有一套永續的年金制度，解決世代不均現象，但立委呼籲，應開放一定年資以下的現職公教人員自由加入新制。

2023年7月1日起，新進公務員與公立學校教職員依《公務人員退休資遣撫卹法》規定，應採退撫新制。今年3月，考試院及行政院分別通過《公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法》（個人專戶制退撫法）及《公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例》草案，立法院司法及法制委員會於4月中旬首次審查兩項法案。

退撫新制將採「多層次年金」，第一層採「確定給付制」的保險基礎年金，以及第二層改採「確定提撥制」的職業年金。

職業年金是由公教人員在職期間，與政府共同按月提撥退撫儲金至個人退休金專戶，不再參加現行公務人員退撫基金；未來也將建立自主投資平台，讓公教人員自由選擇每月提撥儲金的投資組合標的。

朝野立委大方向支持 爭點在可否開放現職換軌

中華民國退休基金協會理事長王儷玲表示，由於台灣高齡化及少子化趨勢嚴峻，政府將公教人員退撫制度改為不會破產的確定提撥帳戶、輔以自主投資等配套措施增加收益，是正確作法，讓年輕公教人員擁有一套永續的年金制度，有助解決世代不均現象。

朝野立委也大致同意公教退撫新制。審查會上，民進黨立委范雲肯定政府參考先進國家的公部門退休年金改革經驗，將公教人員第二層退休金改採確定提撥

制。曾任金管會主委的國民黨團立院黨團總召曾銘宗也表示，黨團對於兩項草案的態度是「大方向支持」。

但關於退撫新制的適用對象，立委與行政部門意見不同。范雲主張，應在新制上路 3 年內，開放年資 10 年以下的現職公教人員以一次領取退休金的標準結清年資後，加入新制個人專戶；國民黨立委陳以信認為，近兩年初任的公教人員既不適用新制，又無法保證舊制退休金不會因「年金再改革」而縮水，恐將成最弱勢的一群，建議考慮開放換軌。

銓敘部回應，若開放結算年資轉換制度，退撫基金會面臨現金流出量增加、又少了原有人員提撥收入的雙重打擊，恐將嚴重影響財務。但立委並不買單這項說法，陳以信直言，舊制退撫基金的財務缺口本應由政府負責，應給予公教人員選擇轉換新制的空間。

台灣公務革新力量聯盟理事長何昀峯的立場與立委較相近，他建議優先開放年資 5 年內的資淺公教人員自行選擇結清與否，他預期依多數公教人員務實穩健的性格，未必會有很多人主動選擇新制，對退撫基金的財務衝擊不會太大。

王儷玲分析，退撫舊制的確定給付制若無財務危機，確實對退休金生活較有保障，但正因目前退撫基金已出現嚴重財務缺口，公教人員未來仍可能面臨多繳、少領、晚退的改革壓力；退撫新制雖有投資風險，至少沒有基金破產可能，公教人員也可藉由基金篩選、不同人生階段的投資策略轉換增加投資報酬率，退休後的所得替代率未必會比舊制差。

因此，王儷玲也建議開放讓適用舊制的現職公教人員，依個人意願額外申請「增額提撥」的方式加入個人退休金專戶。但她強調，銓敘部和教育部應提出不同提撥金額、不同年化投資報酬率和退休月收入如何連動的精算報告，讓公教人員有充足資訊做出決定。

換軌恐致撥補缺口更大 學者：公教人員需充足資訊

王儷玲舉例，美國政府公務人員聯邦節約儲蓄計畫（TSP），提供 6 種投資標的，包括讓公務人員可依年齡與退休需求進行投資；若不知該如何選擇標的，可選擇依年齡決定投資風險的人生週期型基金。至於是否開放現職公務員「結清」舊制年資轉入新制，她認為亦須視財務評估報告才能決定，否則舊制確實有提早破產的疑慮。

由於相關部會與立委意見無交集，司法及法制委員會 4 月 28 日再辦公聽會，討論是否開放「換軌」。

銘傳大學風險管理與保險學系副教授藍玉珠認為，若能比照私校退撫儲金可增額提撥，為退休金做更積極的投資規畫，不應限制現職公教人員轉換新制的權利。但銓敘部部長周志宏堅持，若開放換軌，退撫基金撥補的破口會更大，目前仍規畫僅明年 7 月後初任的公教人員適任新制。

藍玉珠建議，新制公教人員退撫基金的管理機制，可考慮比照私校退撫儲金管理會，擴大公教人員參與，未來再視情況與私校管理會逐步合併，共同成立財團法人，由公教人員與私校教職員共推 3 分之 2 董事，以擴大基金規模效益。

政府為新進公教人員設計退撫新制的努力值得肯定，但勾勒出制度架構後，應提出精算報告，具體呈現不同制度在不同投資報酬率下的退休所得替代率，以便掌握個人退休權益。若不願讓一定年資以下公教人員自由選擇制度，也應詳細說明開放將對退撫基金財務造成多大衝擊，供社會公評。

三、勞保倒數 6 年破產 藍黨團提修法要政府每年撥補 800 億

資料來源：2022-05-01 11:20 聯合報 / 記者 鄭煒 / 即時報導

51 勞動節，國民黨立法院黨團上午舉行記者會，呼籲政府正視勞保 2028 年將破產的問題。總召曾銘宗表示，黨團已提出「勞工保險條例」修正草案，具體

要求政府每年至少提撥 800 億元到勞保基金，且中央須對勞保財務負最後支付責任；並喊話行政院儘速將勞保年改草案送立法院審議。

國民黨團副書記長謝衣鳳指出，根據勞動部 2020 年底最近一次精算報告指出，勞保基金潛藏負債，3 年內會增加 1.24 兆元，將突破 11 兆元。到 2019 年前，潛藏債務是 10.2 兆元，以每年增加 5000 億元的速度增加，到了 2020 年潛藏債務已變成 10.8 兆元，顯示勞保財務情況快速惡化中。

謝衣鳳表示，報告指出，勞保老年、失能、死亡給付，扣除 2020 年底提存的責任準備是 7624 億元，尚有未提存責任準備 10 兆 8469 億元，顯示近 5 年以來勞保基金保費收入已不敷基金支出。2028 年後勞保基金就會面臨用罄，政府未來拿什麼支付給退休勞工？

曾銘宗說，勞保破產將影響超過 1000 萬名勞工權益，2017 年全國年金改革國是會議，蔡英文總統就說軍公教勞年金要一起改，但勞保部分到現在還沒提出來；行政院長蘇貞昌答詢時曾說，不會拖到 2024 年，改革方案何時要提出？

黨團副書記長鄭正鈐表示，今年經濟成長率預估 4.02%，但痛苦指數（消費者物價指數年增率+失業率）預估可能破 6%。2017 年起，勞工繳錢的少、領錢的多，勞保基金情況就開始明顯惡化，政府每年撥補金額約兩百億，顯然還不夠，至少每年撥補 800 億元，甚至政府應訂定更好的期待值，讓基金餘額不低 1 兆元，有足夠餘額投資，才能避免勞保基金加速惡化。

鄭正鈐表示，完善管理機制、提高勞保基金餘額，維持在穩定水位，才能確保勞保基金不破產，希望政府採取有效方式解決問題，不要讓全國勞工擔心退休生活，這才是給勞工最好的勞動節禮物。

【高齡就業、銀髮人才】

一、高齡就業難 清一色保全、清潔員

資料來源：2022-05-02 01:27 聯合報 / 記者 林麗玉 / 台北報導



「寄出的履歷都石沉大海，職場對年紀大的我們就是不友善…」六十七歲李阿姨，數年前從美國返台定居，想重回就業市場卻始終找不到合適工作，後來才透過就業服務站媒介至餐飲業服務；她回想當初求職受阻過程，深深感受社會對高齡者就業有個界線。

台灣即將邁入超高齡社會，今年台北市每五人就有一人為六十五歲以上；國發會推估，台灣十五至六十四歲青壯年人口數將於二〇六五年減至八六二萬人，當年六十五歲以上老年人口則增到七一五萬人，青壯年就業人口逐年遞減，未來像李阿姨一樣，退休後重返職場的人會愈來愈多。

但許多體力、能力都不錯的健康退休長者想重返職場，卻遭遇「有人肯用就好」的高齡就業困境。學者憂心，政府若不及早因應，改善長者就業歧視狀況，未來老人勞參率被迫提高後，恐步入日韓後塵，出現嚴重的老人貧窮問題。

台大國發所兼任副教授辛炳隆說，有許多長者因職場年齡歧視被迫退休，他們在經濟壓力下須二度就業，但目前多數高齡職缺都為保全、清潔員等薪資較低

工作；他說，高齡就業被迫從事低階職務，「錯將年齡歧視造成的現象認知為合理，這是最怕的東西。」

他說，高齡就業隱憂就是銀髮族並沒有太多優質就業機會，「並不是給中高齡一個工作就好」。辛炳隆認為政府應超前部署。

「愈來愈多中高齡想續留職場，但留不留得下來得取決雇主願不願意續雇。」辛炳隆認為，現階段政府應及早推動政策，讓中高齡者能變成社會「銀髮資本」，而不是只有一套中高齡與高齡者就業促進專法，政府要思考如何協助企業善用銀髮族能力資本、社會經驗，將產業的餅做大。

台灣勞工陣線秘書長孫友聯指出，未來少子化更嚴峻，高齡就業肯定要彌補勞動力不足，但老人就業型態畢竟不同，政府須更積極面對老年就業需要。

他說，中高齡就業專法有提及建立中高齡者人才資料庫，但專法上路一年多，從目前高齡勞參率上升程度來看，政府要更積極些。

二、提升勞參率 專家：就業補助先給 45 至 65 歲

資料來源：2022-05-02 01:28 聯合報 / 記者 林麗玉 / 台北報導

中高齡及高齡者就業促進法上路一年多，但多數中高齡者仍感受職場歧視。一〇四中高齡事業處資深副總經理吳麗雪說，中高齡就業的確有年齡問題，但不一定是歧視；專法前年十二月上路就遇到新冠疫情，讓高齡就業勞參率提高變得更緩慢。

「求職者被企業邀約面試，隨著年齡愈高，邀約比率愈低…」吳麗雪說，一〇四做過調查，卅至卅五歲求職者主動應徵工作，企業給予面試機會是百分之十六，求職者五十至五十五歲獲得面試機會降至百分之二，「有年齡問題，但不一定是歧視。」

吳麗雪分析雇主三大擔心，包括擔心中高齡心態認知，因年紀大誤判工作簡單造成職災；還擔心中高齡會說「以前我們是這樣做」，但科技化後，現在不是這樣做；企業也會擔心中高齡的健康狀況，擔心有職災風險。

吳麗雪認為，政府中高齡政策主要補助放在六十五歲以上的效益不大，建議應往下補助中高齡，先讓企業想用四十五至六十五歲這一族群，若辦公室平均年齡五十五歲，職場就會有同理、友善環境，高齡者比較能持續工作得下去。

Yes123 發言人楊宗斌也說，許多中高齡者想要重回職場的難度頗高，主要關鍵是雇主會擔心體能及健康；目前相當多產業有缺工問題，加上台灣連續兩年人口負成長，若企業能多聘用中高齡者擔任不需太大體力的工作，將可紓解勞動力減少的問題。

三、70 歲女工日搬 20 公斤重箱 老闆獲勞工局補助購置搬運機

資料來源：2022-05-03 09:38 聯合報 / 記者 徐如宜 / 高雄即時報導

70 歲余女士在高雄一家五金製品服務公司擔任包裝作業員，從事成品包裝線作業，每日要把產品秤重以紙箱打包後，再將重約 15 至 20 公斤的箱子搬運至棧板堆疊，因為搬抬堆疊費力，須長期彎腰施力抬舉，造成她肩頸腰部痠痛，影響個人健康及工作效率。

為了讓余女士及其他有相同困擾的中高齡員工能繼續健康工作，雇主透過高雄市政府勞工局的協助，申請職務再設計補助，經過審核成功申請購置「省力真空吸附搬運機」。現在余女士僅需透過簡單的操控，便可輕鬆完成重物的搬運工作，大幅改善原先因徒手搬運造成肌肉骨骼痠痛不適感。她開心的說，真的省了很多體力，工作又能迅速完成。

高雄市勞工局指出，為協助中高齡及高齡者就業，訓練就業中心積極推動職務再設計計畫，今年已審查核定 6 家事業單位所申請的補助案，成功讓 105 位中高齡及高齡工作者受惠，幫助這群樂齡工作者排除工作障礙，續留職場。職務再設計提供每位個案每年最高 10 萬元的補助，企業可多加申請運用，為中高齡族打造更好的就業環境，也可降低職業傷害，增加產值。

訓練就業中心主任楊茹憶表示，目前各產業都面臨缺工困境，仰賴外籍移工僅治標不治本，雖短期補足人力，但無法全面解決問題。少子化下，勞動力短缺

的問題將更為嚴峻，因此必須積極推動銀髮就業，透過職務再設計，適度改善工作環境、設備、機具，或重新設計與安排工作方法，才能落實中高齡就業促進專法，打造中高齡友善職場環境。

【勞動重要議題】

一、五一勞動節 勞陣籲保障勞工薪資、就業、退休

資料來源：2022-05-01 13:10 中央社 / 台北 1 日電

勞工陣線聯盟在五一勞動節提出 5 大建言，呼籲政府儘速完成最低工資法、勞動教育法立法，並檢視現行就業服務法不足之處、正視勞保破產問題等，以保障勞工薪資、就業、退休等。

今天是五一勞動節，台灣勞工陣線聯盟發布新聞稿提出建言指出，雖然許多勞動法的實施已趨成熟，但國內就業環境的快速變遷，新型態的風險也隨之出現，政府應以全新思維思考未來勞動法令的改革。

勞陣呼籲，政府應儘速完成「最低工資法」、「勞動教育法」等立法，並全面檢討「就業服務法」(1992 年)及「就業保險法」(2003 年)的功能與實施成效，並具體提出修法期程；以「薪資」、「就業」、「工作」、「退休」及「觀念」等 5 大安全為核心考量，全面檢視現行法規的適切性。

勞陣說明，「薪資安全」確保勞工生活無虞，「最低工資法」立法刻不容緩。最低工資法為總統蔡英文 2016 年的政治承諾，為解決台灣長期以來的低薪問題，需要更透明、合理的機制作為國內最低工資調整的依據。

另外，面對日趨多元複雜的就業風險，國內現行法律保障是否適足，在「就業服務法」實施滿 30 年，以及「就業保險法」即將實施滿 20 年之際，政府應立即啟動國內就業安全體系改革計劃，全面檢視各法規功能與實施成效，適切保障勞工的工作權。

第三，「工作安全」部分，「勞工職業災害保險及保護法」上路後，將成為台灣職業安全健康政策的新里程碑，但有鑑於雇主預防職災的意識薄弱，重大職業安全事故頻傳，政府應透過教育宣導及更嚴格的執法，強化落實職業安全法規的決心。

第四，「退休安全」永續，確保勞工老年生活無虞。勞保財務問題持續惡化，並於未來幾年後面臨基金用罄的財務危機，勞保年金的改革刻不容緩；呼籲朝野政黨共同理性面對這個問題，透過社會對話尋求制度永續的解決方案，讓勞工老年經濟安全得於永續。

最後，勞動教育要全面落實，「觀念安全」向下扎根。長期以來勞工團體倡議訂定「勞動教育法」，讓勞工權益的教育向下扎根到教育體系，而目前在立法院朝野立委也已提出版本待審，呼籲政府應儘速提出對照版本並完成立法，讓勞工權益的教育更加普及。

勞陣強調，面對不透明「演算法」下的勞動剝削，例如廣大外送員的權益，以及在新科技下嚴重侵害隱私權的「就業監控」等問題，政府應跟上進步國家的腳步，透過具體的立法加以規範，避免勞工權益遭受不法侵害。

二、回應五一勞保年金訴求 勞動部：仍需建立社會共識

資料來源：2022-05-01 22:11 中央社 / 台北 1 日電

勞團今天上街表達「抗通膨、要加薪、要職安、保年金」4大訴求。勞動部表示，最低工資法草案已送行政院審查，近年也陸續補充勞檢人力預防職災；基礎年金部分，仍需建立社會共識。

五一行動聯盟今天在凱道舉辦保障勞權的集會活動，總共約千人參與。

勞動部發布新聞稿回應訴求，基本工資調整方面，已擬具「最低工資法草案」送行政院審查；在最低工資法完成立法前，仍依循現行基本工資審議機制；自民國 105 年以來，每月基本工資調幅約 26.2%，時薪調幅更高達 40%，以維護基層勞工的基本生活。

另為加強對非典型勞動者之權益保障，勞動部已陸續增修「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」及「勞動基準法」，以確保派遣勞工之性別平等、職業安全及工資給付等重要勞動權益。

同時訂定「勞動派遣權益指導原則」、「派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則」、「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」及「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，透過行政指導及入法等多元方式，使從事非典型勞動者權益保護更為完善。

職災預防方面，勞動部表示，近年積極爭取勞動檢查人力，目前勞檢員額與勞工比例達1:1萬1152，接近國際勞工組織（ILO）所建議已開發國家設置標準（1:1萬）；另訂定「重大災害通報及檢查處理要點」，建立重大工安事故通報機制，請各檢查機構依事業單位危害風險進行分級管理，對高職災、高風險、高違規者勤查重罰外，逐年擴大檢查覆蓋率。

另外，「勞工職業災害保險及保護法」今天正式施行，為協助職災勞工順利返回職場，勞動部已成立財團法人職業災害預防及重建中心，並於全國各地認可職業傷病診治醫療機構及職能復健專業機構，及早提供職災勞工必要服務與協助。

關於勞保年金，除撥補、透過強化納保及給付查核等行政作為外，勞動部也會持續蒐集各界意見，並研謀因應對策，通盤規劃推動期程，以確保制度穩健；基礎年金部分，因涉相關社會保險制度整合、國家整體財政及稅制改革等面向，須建立社會共識，將配合國家整體政策規劃辦理。

三、觀念話題／勞退規劃與企業發展

資料來源：2022-04-29 06:38 經濟日報 / 謝克群（壽險公司保險顧問）

不管是員工還是企業，「勞工退休金」始終是很容易被忽略的部分。勞工退休金俗稱「勞退」，是退休金準備的第二層（第一層是勞保老年年金），只要有員工的雇主都必須替員工提撥薪資一定比例的退休準備金。

勞退分為新舊制，勞退舊制指的是基於《勞基法》的退休金，雇主每月提撥薪資 2%~15%作為員工退休金準備，但多數雇主未依規定提撥準備金，再加上員工換工作，年資就無法累積，因而很多人領不到勞工退休金。

為解決這些問題，政府推出勞退新制，最大的變革就是將勞工的退休金帳戶，改成可攜式個人專戶，如此一來，即使是員工換工作或者雇主倒閉，還是可以累積年資。此外，這個專戶是在勞保局的個人戶頭，屬於員工個人資產，不會有領不到的問題。

近年來員工意識抬頭，也開始重視自己的退休保障，但對於經營者而言，「勞工退休金福利」對於企業的財務面和勞資關係面，將產生一些不小的衝擊。例如，雖然一般企業擁有舊制年資的員工相對較少，但大多也會在這幾年符合退休條件，企業為了合法合規，很可能會突然面對大量提撥現金的壓力。因此建議有這樣情況的公司，應該及早評估檢視員工的退休金內容，並且開始規畫推動員工優退辦法，逐步結清舊制年資。這樣公司不只可省下未來因年資或加薪所增加的成本，也能同步解決組織僵化所產生的人力資源管理課題。

不過，這樣推動不能太過躁進，否則會適得其反，讓勞資關係緊張，建議透過舉辦員工溝通會議，協助員工了解社會福利及企業提供的退休金制度，以提高員工對於公司福利辦法的認同度。

至於對已採勞退新制的員工，公司除了依法提撥不得低於 6%的員工薪資進入退休帳戶之外，也可透過各種方式協助員工了解未來自身將面臨的長壽風險問題，鼓勵他們及早透過專款專用的方式，自提上限 6%的退休金到個人專戶，為老後多做一份準備。

我非常鼓勵身邊朋友自提 6%勞退，除了它是一塊遞延薪資，可以享受先增值晚繳稅的稅務優惠外，真正重要的理由是：勞退帳戶即將開放民眾自選投資標的。目前台灣雇主退休金中唯一一開放自選投資平台的是私立學校老師的退撫基金，至今已經九年，平均報酬率都有 5%~6%，遠勝於目前勞退基金操盤效益。舉

例來說，假設一個人從 25 歲開始工作，領月薪 3 萬元且薪資成長率 1%，選擇勞退自提 6%，假設投報率 5%，到 60 歲退休之後可月領近 19 萬 900 元。

從上面的例子會發現，如果我們能善用自提勞退 6%，加上開放勞退自選投資標的後穩健的報酬率，的確能夠透過長期投資，為自己打造一個老有所依的退休生活。

老年化的社會是所有台灣人都要面對的未來，要處理的議題不少，但只要不斷提升對這些問題的了解與意識，相信雇主與勞工能夠找到一個平衡點，兼顧企業發展與員工福祉。

四、法人職災預防及重建中心揭牌 提供職災勞工一條龍服務

資料來源：2022-04-29 17:33 聯合報 / 記者 葉冠妤 / 台北即時報導

配合「勞工職業災害保險及保護法」即將上路，勞動部捐助成立的財團法人職業災害預防及重建中心今揭牌，往後將從職災「預防」、「保護」及「重建」三面向，提供工作者職安衛照顧擴大、職場健康臨場親近、職災勞工一條龍個管、職業傷病診治照顧健全、復工計畫重返職場專業等 9 大項服務，守護企業及勞工。

財團法人職業災害預防及重建中心首屆董事長由勞動部長許銘春兼任，許銘春致詞時表示，中心成立後，將承擔重任，透過國際交流，並與政府部門、團隊及企業共同合作，引領安全衛生體系，精進臨場輔導與專業技術服務，並且由勞動部建構的職業傷病診治及重建專業機構服務網絡，提供給職災勞工專業諮詢及客製化職業重建服務，協助重返職場。

許銘春說，過去政府在職災預防與重建協助上較不足，現在中心是依照災保法規定成立，這也是勞動部成立的第一個財團法人，主要任務是災保法規定的職災預防與重建工作。她期許，中心能跟企業成為好朋友，軟性輔導企業做好職災預防工作，再來是跟勞工成為好麻吉，若勞工不幸發生職災，將以一條龍的服務、

最嚴密網絡承接每一個受傷勞工，從醫療到勞動力重建、重返職場，都會給予最好的服務，最後則是成為社會大眾的好夥伴，有需求隨時可尋求協助。

財團法人職業災害預防及重建中心執行長李柏昌進一步說明，災保法上路後，將挹注一定的職災保費用於預防與重建，一改過去經費不足與承接標案單位更迭的問題，中心成立後就能永續經營，並以「139 職安衛守護恆常久」作為核心價值，以預防、保護、重建三面向，提供職安衛文化深耕服務、工作者職安衛照顧擴大、本質安全源頭管理技術、職場健康臨場親近、統合資訊即時慰助、職災勞工一條龍個管、職業傷病診治照顧健全、復工計畫重返職場專業、津貼補助資源系統建置等 9 大項服務。

五、新北外送條例 限制工時引發不滿

資料來源：2022-05-01 00:42 聯合報 / 記者 李定宇 / 新北報導

新北市為保障外送員工作權益，擬定「新北市外送平台業者管理自治條例」草案，預計最快 5 月可上路實施，但條例限制外送員 1 天上班不得超過 12 小時，引發外送人員不滿，質疑限時工作美其名是避免外送員過於疲勞，但實際上是讓外送員無法獲得獎金，變相圖利外送平台。市府勞檢處則表示，詳細條文持續溝通調整。

新北市青年局昨舉辦「五一勞動影展」展出影片《零工經濟：APP 奴役制度》，探討外送員工作權益，市長侯友宜表示，警察出身背景因此最重視工作職安，新北外送員人數約 10.2 萬人，在路上看到騎機車最快就是外送員，每天送餐量一定很大，認為外送員工作的職安、勞保等問題需解決，因此前年擬出「新北市外送平台業者管理自治條例」，希望透過法律保障照顧外送員。

不過，全國外送產業工會發言人蘇柏豪則認為，自治條例草案中其中「外送平台業者不得使外送員每日累計外送服務期間超過 12 小時」，該條文限制外送員每日工時，卻無設置基本薪資，但外送平台設有許多獎金門檻制度，需長時間工

作才能獲取更多獎金，限制工時後無法獲得獎金也沒基本薪資，認為是變相圖利平台、壓榨外送員。

另外，他認為，颱風假外送員停送及恢復送餐，應明訂是否由政府統一宣布，以免亂套。外送員的特殊工作模式，可參考計程車現行起跳價及里程價，以保障外送員薪資。

市議員林金結則表示，該草案正在大會審議，針對限時 12 小時部分，出發點是保障外送員工作避免過於辛勞，當然平台、外送員及議會都有不同聲音，但若現在退回局處修改，恐怕草案上路又將長時間拖延，認為可先行公布實施，上路後經過 1 個會期再針對實務運作後發生的問題進行檢討修正。

新北市勞檢處長陳淑貞說，自治條例關於颱風天停止外送，實務上考量天災預測可能會不准，可能雖放颱風假但天氣晴朗，卻讓外送員不能送餐情形；另關於限時工作 12 小時部分，也已聽取外送員心聲，將持續與議會及外送員溝通調整。

六、疫情狂燒！逾八成職場媽媽盼 WFH 疲勞指數飆三年新高

資料來源：2022-05-04 09:13 經濟日報 / 記者 葉卉軒 / 台北即時報導

本土疫情再度爆發，根據 yes123 求職網今（4）日公布的最新調查發現，因「防疫需求」，職場媽媽需要照顧小孩生活起居，其中 82.2% 傾向「選擇在家上班」；僅有 17.8% 則傾向「請防疫照顧假」。

此外，調查也發現，因為過去兩年疫情關係，60.2% 的職場媽媽透露，「會擔心」今年的收入減少；也有 72.6% 「會擔心」今年的就業環境變差。

除了疫情衝擊外，職場媽媽原本的工作與家庭焦慮感本就不輕，憂心收入減少、工作難找，陪小孩的時間也不夠，「窮忙的」職業婦女更要擔心自己過勞。從 yes123 求職網調查顯示，「職場媽媽」自評目前的「生活疲勞指數」，平均落在 77.5 分，略高於去年的 77.3 分，以及前年的 76.5 分，創三年新高；其中甚

至有一成七，自認達到「100分(滿分)」的狀態。若以行業別交叉分析，職場媽媽「疲勞指數」的前五名，依序為：「餐飲住宿與休閒旅遊」(84.2分)、「大眾傳播與公關廣告」(82.5分)、「醫護與生技」(80.9分)，以及「金融保險與會計統計」(79.7分)、「文(補)教業」(78.4分)。

更有高達九成四職場媽媽透露，「曾有過」離家喘息一下的念頭，而且如果想真正休息的話，平均一次需要休息 8.9 天；其中更有 17.2% 表示，其實需要離家喘息「16 天(含)以上」，也就是超過半個月才夠。

可惜對職場媽媽來說，想保持工作與生活的平衡，似乎存在著難度。根據 yes123 求職網的調查，對於目前的工作，有高達九成二的人，覺得「不能」兼顧家庭與事業。

更糟糕的是，還有六成七的人，覺得目前台灣的職場環境，對於職場媽媽並不「友善」，甚至因為職場媽媽這樣的身份，仍有 56.1% 的人自認，曾經碰過「同工不同酬」情況；還有 68.2% 則是透露，曾經碰過「升遷不平等」的狀況。

綜觀上述調查數據，yes123 求職網發言人楊宗斌解讀，當生活中有了小孩後，雖然算是「甜蜜的負擔」，職場媽媽卻更擔心工作壓力、工作時間，是否因此讓家庭和事業失衡，甚至導致親子關係疏離。

楊宗斌更憂心表示，除了子女外，可能還要照顧長輩（公婆、父母），以及分擔丈夫扛家計的責任，她們在家裡是「三明治族」，同時出門工作，還要面對來自公司的績效要求，職場媽媽生活呈現「四頭燒」的結果。因此也提醒她們，要學習適時與適度放鬆、休息，不然恐怕會承受不住壓力，導致身心狀態崩潰。

最後楊宗斌認為，在處理生養育問題方面，女性上班族顧慮的地方更多，除了需要家人體恤與擔待外，甚至需要與老闆、主管們，溝通目前的生活或婚姻狀況，藉以取得「職媽人生」的平衡點。

上述「職場媽媽疲勞指數調查」部份，是由 yes123 求職網於 2022 年 4 月 13 日到 4 月 28 日，以網路問卷進行抽樣，調查有工作、並育有子女的女性會員，

有效問卷共 1,206 份，信心水準為 95%，誤差值為正負 2.82%。至於「母親節慶祝商機調查」部份，是於 2022 年 4 月 6 日到 4 月 21 日，以網路問卷進行抽樣，調查「媽媽、岳母或婆婆」仍健在的非在學會員，有效問卷共 1,298 份，信心水準為 95%，誤差值為正負 2.72%。

七、「移工留才久用方案」明上路 20.8 萬人適用

資料來源：2022-04-29 18:37 聯合報 / 記者 葉冠妤 / 台北即時報導

「移工留才久用方案」明起實施。只要是在台工作滿 6 年以上的移工，或取得我國副學士學位以上的僑外生，符合薪資與技術條件規定標準，可由雇主申請聘僱從事中階技術工作，每次許可最長 3 年，期滿可申請展延，且無工作年限限制，將能留用資深移工及我國培育的僑外生，解決中階技術人力短缺問題。勞動部估約 20.8 萬名移工年資符合。

勞動部指出，「移工留才久用方案」開放海洋漁撈、製造業、營造業、農業（限外展農務、蘭花、蕈菇、蔬菜）及看護工等中階技術工作可由外國人從事；至於雇主申請聘僱中階技術人力的資格與聘僱移工資格相同，例如製造業應屬於特定製程行業並取得經濟部認定函，始得申請聘僱移工，且針對每個行業，都有訂定其申請比率或人數限制。

勞動部舉例，以某製造業公司適用移工核配比率 20% 為例，該公司中階技術人力比率為移工核配比率的 25%，即為 5% ($20\% \times 25\% = 5\%$)，且該公司同一勞保證號內所聘僱移工人數、中階技術人力人數與外國專業技術人數加總，不可超過總員工數的 50%。

此外，外國人資格，則應同時具備年資、薪資與技術條件等規範，移工轉換為中階技術人力，至少應連續在台工作滿 6 年以上，或已達就業服務法累計工作年限時，才能轉換身分為中階技術人力；另外國人從事產業類中階技術工作，每月經常性薪資應達 3.3 萬元，從事中階技術機構看護工應達 2.9 萬元、家庭看護

工每月總薪資則應達 2.4 萬元，另基於留才考量，首次聘僱副學士僑外生每月經常性薪資為 3 萬元、續聘回歸 3.3 萬元，且外國人同時應具備專業證照、訓練課程或實作認定等條件之一，始符合申請資格。

勞動部強調，雇主聘僱外國人從事中階技術工作，仍必須先在國內求才招募，招募人數不足，才可就不足人數向勞動部申請聘僱許可。至於管理部分，雇主聘僱中階技術外國人的健康檢查、入國或接續通報、生活管理、地方政府訪查、解約驗證及轉換雇主等規定，原則均與移工現行規定相同。

勞動部說，雇主向勞動部申請聘僱外國人從事中階技術工作許可前，應先取得外國人相關技術條件證明，併同雇主國內求才證明、申請書表、地方政府開立之無違反勞動法令證明等文件，透過「外國人申請案件網路線上申辦系統」網路申辦。

八、看護沒保障 3 萬移工寧當黑工

資料來源：2022-05-02 01:30 聯合報 / 記者 周彥妤 / 台北報導

根據最新統計，全台行蹤不明移工有六萬人，外籍看護就占三萬人。民團認為，政府本該要承擔長照責任，卻變成雇主與移工自己喬，喬不攏再介入協助，這是「事主變公親」，雇主與移工應站在同一陣線，要求政府負起責任。

為何這麼多外籍看護寧可當黑工？TIWA 台灣國際勞工協會專員許淳淮說，除了沒明確休息時間，幾乎廿四小時待命，明明只負責照顧失能者，還得負責煮飯給一家人吃、洗一家人的衣服，甚至還得遛狗，還有被帶去便當店包豬腳、花店賣花，這些都是看護工未受完善勞動保障。

此外，因與雇主同住，既無隱私，性騷擾、性侵害事件也偶有所聞。遇到糟糕的雇主，也沒有正規管道離開，法律未提供保障，仲介又沒幫忙，受不了只能選擇逃跑。

不少來台的看護移工申請跨業轉換，俗稱「洗工」，案件數持續攀升。勞動部去年八月修法，把門檻提高，明定移工若想跨業轉換，須先到公立就服機構辦理，且以同一工作類別雇主為優先聘雇順位，若連續十四天都無同一類別雇主登記，移工才可跨業轉換。

但許淳淮批評，勞工找更好工作天經地義，政府不解決看護移工勞動條件差的問題、不檢討整體長照政策，把這些人納入長照體系，卻只想限縮移工權利。

民眾黨立委賴香伶指出，外籍看護是不折不扣的替代勞動力，政府卻未納入長照人力調配體系；日前也曾要求衛福部研議納入未果，追問發現原因在於衛福部擔憂納入會衝擊我國居服員，陷入「移工會排擠本國勞工就業」的迷思。

賴香伶說，高齡社會，長照需求只會日漸擴大，本國勞工從事居服員的意願始終低落，終究得靠外籍移工補足勞動力缺口，就算會些許造成排擠效應，仍有必要把移工視為長照必要人力。

九、法國大選後首場社運 五一遊行不滿勞權倒退

資料來源：2022-05-02 08:52 中央社 / 巴黎 1 日專電

法國五一勞動節全國遊行於總統馬克宏當選連任一週後登場。社運人士與左派政黨成員在這場關鍵的社會壓力測試中高聲表達對政府不滿，購買力與退休年齡是兩大訴求。

五一國際勞工節，法國各大工會向來有在這天組織全國大遊行的傳統，且今年總統馬克宏剛於4月24日獲勝連任，激進左派領袖梅蘭雄(Jean-Luc Mélenchon)等左派領袖紛紛號召人民上街，不僅向政府過去5年來施政表達不滿，更為6月的國民議會選舉集結聲勢。

今天的五一遊行被法媒稱為馬克宏連任後第一場社會壓力測試。今天下午工會、世界各地的社運人士、左翼政黨成員、移民與難民等從巴黎共和廣場(Placede la Republique)出發，朝民族廣場(Place de la Nation)前進。

據內政部統計，巴黎約有 2 萬 4000 人上街；全國參與人數則達 11 萬 6500 人。

巴黎示威人士手舉「馬克宏滾蛋」、「我們受夠了」、「反法西斯」等標語，把矛頭指向政府，其中保障購買力與退休年齡是最主要的兩項訴求。

經濟社會所碩士生吉雍（Guillaume）向中央社表示，勞工與失業者的權益在連續好幾任總統中越來越退步，包括合約保障、加班時數等。「主要訴求是全民加薪，例如透過調高最低薪資，調至 1700、1800 歐元（目前為 1603 歐元（約新台幣 4 萬 9773 元）），接著就是減少工時，不讓人們把時間都花在賺錢溫飽上。」

馬克宏執政 5 年來失業率降低，但吉雍說，還是有很多人被裁員，「而且不穩定的工作越來越普遍，例如人力派遣、短期合約等，我們的訴求之一就是希望每個人都能有長期工作合約」。

企業員工安珀（Ambre）的訴求則是環境與社會政策的重整，「我不是很同意這些改革，對於我的價值觀而言太過右傾」。她認為，「有鑒於目前的通貨膨脹，應該要調薪。大家的薪水都跟不上，能源價格上漲影響了所有人」。

馬克宏的競選政見是將可領取全額退休金的法定退休年齡從 62 歲上調至 65 歲，此措施也是參與者主要反對的政策。

亞歷克西（Alexis）是鋼琴教師，也是梅蘭雄之前成立的左派「人民聯盟」（Union populaire）成員。

他告訴記者，調高退休年限是法國近十年勞工權益趨勢開倒車，不僅無法解決問題，也是對全體勞工的污辱。「我們希望（退休年齡）是年滿 60 歲並繳 40 年勞保，如 1981 年密特朗（Francois Mitterrand）前總統掌權時那樣，當時財政是可以支撐的」。安珀則說，她不支持退制改革，且希望退休年限可以下修。

亞歷克西認為，這次遊行也是在為 6 月 12 與 19 日的國會選舉做準備。他說，這次遊行是要告訴連任的馬克宏，「選舉尚未結束，還有第三輪，也是社會訴求，『人民聯盟』和左派可以獲得多數，一個友善社會與勞工的多數」。

身障救助協會成員法布里斯 (Fabrice) 則有更確切的訴求。他向中央社表示：「我們走上街頭表達不滿，因為馬克宏政府刪除了身障失業者津貼，這原本是給因為身心障礙而無法工作者錢，協助他們日常開銷，包括房租、電費等。」

這場遊行氣氛和平，有的參與者在隊伍裡手拉手跳舞、唱歌、演奏樂器，但在遊行前出現極端團體「黑塊」(Black Bloc) 砸毀不少公車站與店家玻璃，並放火燃燒一些垃圾桶。

根據現場觀察且與參與人士交流得知，黑塊只針對國際連鎖、銀行、房地產公司等「資本主義產物」，小型商家未受波及。

對這種舉動，安珀表示這不是她會做的，「但我也能理解，因為他們選擇房地產、大型美國連鎖等，這是政治選擇。我不支持暴力，但理解動機」。亞歷克西則說：「有些人想要製造緊張，愚蠢地使情況惡化。我們認為暴力不能解決問題，無法解決政治衝突，無法推動相互理解，只帶來反效果。」

全國遊行導致 278 名示威者與 8 名警察受傷，其中一名巴黎消防員在試圖滅火時被人打傷，引發輿論注意。巴黎共有 50 人遭拘留。

事後梅蘭雄在推特 (Twitter) 發文譴責「暴力寄生蟲」，使工會動員失焦，但也表示巴黎警局事先知情，卻未能保障遊行安全；內政部長達馬南 (GeraldDarmanin) 隨後表示不滿梅蘭雄歸咎警方，打擊執法人員士氣，兩人隔空交火。

【經濟安全議題】

一、勞保傷病給付 非輕症隔離補償解方

資料來源：2022-05-03 04:09 聯合報 / 吳政龍 / 成大職業傷病防治中心主任、黃百祭 / 萬芳醫院職業醫學科主任

台灣新冠肺炎的每天新增確診個案已連續破萬，當有九十九點五%為輕症與無症狀，且疫調人力不足以確認傳染源時，防治策略將從清零轉為共存。勞工如

果不幸罹病，該如何判斷是否為職業病？如果是輕症居家照護，是否可請領勞保傷病給付？可從相關法令的設計來思考解決之道。

勞工保險傷病給付的原意是暫時性失能補償，目的是讓勞工生活家計得以維持。如果勞工因罹病輕症而居家照護，但能夠從事遠距工作或居家辦公而不影響薪資收入，則不符合勞保傷病給付的設計意旨；而如果是針對無法從事遠距工作或居家辦公的勞工，因勞保為避免申請短期給付的行政成本遠高於給付效益，世界各國多規定自不能工作之日起算第四日起，方得請領傷病給付，也影響染疫勞工權益。

勞工無法工作是因為遵守防疫法令而接受隔離或檢疫，理應由相關法令來提供合理補償。例如為因應新冠肺炎對經濟社會衝擊而制定的《嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間防疫補償辦法》，即規定接受居家隔離或居家檢疫者得申請防疫補償，每人按日發給新台幣一千元。但需要注意的是，目前我國時薪制「最低日薪」為一三四四元（每小時最低工資一六八元乘以八小時），當勞工收入明顯高於基本工資時，防疫補償將不足以因應原薪資收入的損失。我們建議防疫補償應依民眾收入調整，如參考健保投保金額分級，而非給付固定數額，如此不但可以有效降低民生衝擊，並可鼓勵確診民眾務實通報並遵守相關防疫規定。

當台灣進入共存階段，無論民眾有無接受疫苗注射，未來都有可能被傳染，當各行職業的勞工都染疫時，新冠肺炎疫情將不復存在行職業間的差異，世界衛生組織在一九八五年時就將傳染病歸類於影響勞工族群的一般疾病。然而，即使現階段缺乏詳實的本土流行病學調查結果，我們仍建議勞保職業病種類表應考慮納入高風險且較無爭議的職業族群，例如第一線醫事人員，並適度放寬為不需限定疫調結果顯示實際接觸確定診斷個案，而以具有執業登記且實際從事臨床診療業務者之納入條件，以明確保障支持醫事人員族群。

【照顧重要議題】

一、長照電動代步車租賃制度 即日起屏東原鄉試辦

資料來源：2022-04-28 17:47 中央社 / 屏東縣 28 日電

為具體了解原鄉租賃電動代步車服務的使用需求，衛生福利部選定屏東縣來義鄉及牡丹鄉作為試辦區，即日起至年底前符合資格者可提出申請。

為滿足失能者長期照顧需求，強化長輩長照輔具服務，中央自民國 107 年起於長期照顧給付及支付基準已納入輔具服務，但自租賃制度實施以來，山地原鄉長照使用者極少使用這項服務。

縣府新聞稿表示，為具體了解原鄉租賃電動代步車服務的使用需求，衛生福利部選定屏東縣來義鄉及牡丹鄉作為試辦區，即日起至 111 年 12 月 31 日前，年滿 55 歲以上原住民長者、長照等級為第 2 級以上長者可向當地衛生所、鄉公所、長照中心及文健站提出申請，將有輔具中心專業人員到府評估。

縣府表示，屏東來義鄉及牡丹鄉屬地形坡度高低階差大特性的山地原鄉，適合推動電動代步車作為辦理地區，這次計畫主軸以推展租賃服務為主，試辦期間將辦理系列維修培訓課程，培訓在地維修人才，盼結訓後能即時提供部落電代車使用長者的日常保養維護及故障維修。

此外，縣府表示，山地原鄉地區的道路坡道不一，將實際評估電代車使用者常往來的公共場所、社區活動場域及路段標示電動代步車的風險禁區，並加強宣導推廣。

縣府表示，長照服務電動代步車租賃制度推動後，將定期追蹤關心長照使用者的後續狀況，並針對租賃執行情形進行檢討、統整、歸納與分析以作為電動代步車租賃擴大辦理之基礎，亦可作為未來長照輔具租賃制度調整之依據。

二、外籍看護荒 長照加薪挖角大戰

資料來源：2022-05-02 01:29 聯合報/記者周彥好、陳雅玲、蔡容喬／連線報導

外籍家庭看護原本就人力吃緊，現因疫情衝擊，更陷缺工荒。有看護移工甚至挑起雇主，在求職資訊載明「不照顧重症或失智」、「只陪獨居長輩」、「不要去鄉下」等要求，令不少雇主感嘆有錢也不見得馬上覓得人選；有的雇主即使好不容易找到人，主動加薪至每月四萬元，依舊深怕看護移工被挖角悄悄走人。

雲林「阿義」（化名）在疫情爆發前雇用看護移工，照顧失智母親，沒想到疫情爆發後，移工進不了台灣，缺工嚴重，各地祭出高薪搶工，照顧母親的看護移工也落跑，另謀「高」就。

新來的菲律賓籍看護，待了二個晚上就不做了，他平白付了申請看護的手續費、快篩費、薪水，有錢一樣沒人照顧母親。外籍看護一個接一個跑了，姊姊只好辭掉護理師工作，平日專責照顧母親，假日再由他接手。

不少家庭迫切需要長照服務，掀起「挖角」看護移工大戰。台灣失能者家庭暨看護雇主國際協會統計，國內申請看護移工家庭，至少高達九成在「等工」，雇主要付出比過去更高薪資成本，但好不容易請到的看護移工，卻不斷轉換雇主、轉換廠工、甚至逃逸到黑工市場。

國民黨台北市議員李柏毅說，接獲很多雇主陳情，表示已加薪人仍被挖走，家中兵荒馬亂，甚至聽聞市場上加到月薪五萬元來換人，目前基本都要加到四萬元，「才算比較安全」。

李柏毅說，看護移工缺工緊迫，只能用經濟實力較勁搶工，有錢的家庭可用錢解決，沒錢或弱勢家庭卻是雪上加霜，連社福長照的需求，都成社會資本競逐的縮影，這種惡性循環，令人可嘆。

台灣失能者家庭暨看護雇主國際協會代理理事長張姮燕說，外籍看護嚴重缺工，主因在台灣長照制度發展緩慢，政府現有措施趕不上長輩凋零速度，以及健保制度下的醫院陪病文化，去急診、安寧病房都要有人陪，長照做不好，又將缺工亂

象視為市場正常機制，未來台灣恐只有有錢人才請得起看護，不然就只能送機構，或子女被迫辭職在家照顧，可預見長照悲歌將一再上演。