

東南亞移民工

【投書】外籍看護工逃跑中？長照體系也需要雞尾酒模式

作者 曾世懷

2021-05-05



疫情期間，外籍移工（特別是印尼籍）進入台灣提供服務的限制條件增加，有越來越多移工由家庭看護轉職到產業工作，甚至選擇逃跑打黑工，儼然已成為「移工中的移工」了！

圖片來源：Shutterstock。

近日有位好友，為了家中外籍看護工的臨時出走，鬧得人仰馬翻。事情是這樣的：

他家的外籍看護，趁著休假一去不回，全家頓時陷入手足無措、兵荒馬亂的窘境。或許那位印尼籍看護還惦記著長期以來雇主家人對她的關照，抽空打了一通電話回來，告知希望能轉職到工廠去，但若雇主不同意，她就會循「逃逸」模式去做黑工。

「天啊，怎麼會這樣？」「長輩該由誰來照顧？」「我們該怎麼辦？」迫在眉睫的照顧問題馬上成為家庭所有成員的困擾，也不得不把居住在外地的兄弟姐妹一起找回家裡商量。所幸在友人的協助之下，在不太長的時間內找到優質的護理之家暫時入住，解決眼前最急迫問題，剩下來的，就是與仲介公司一同處理該名外籍看護終止服務後的行政作業。



供服務的限制條件增加，有越來越多移工由家庭看護轉職到產業工作，甚至選擇逃跑打黑工，儼然已成

為「移工中的移工」了！某位提供居家醫療服務的醫師告訴我，「近半年來，光是我服務的個案，大概就已經有4個外籍看護跑掉了，這是這幾年來從沒有發生過的狀況……」

家庭看護移工真的在減少

依據勞動部的統計資料，109年3月底的外籍家庭看護工人數為245,957人，但110年3月底的外籍家庭看護工人數則銳減至229,961人，共減少了15,996人，減幅達6.5%以上。這個數字除了說明少了很多家庭看護，背後更代表有接近1萬6千個家庭面臨了家人長期照護的問題！若這樣的需求完全轉換成長照居家服務，所需要的居服員人數可能是數倍以上，才有機會在全時段補上所有缺口。

但大家都知道，這可能性很低。因為高齡化帶來的失能或失智個案正逐年快速增加，現階段的居服員人數連這樣的需求都無法跟上，更何況要再去補足外籍家庭看護工的服務缺口。這真的非常非常困難！

所以，這半年多來，有口碑的長照住宿式機構，包括護理之家及俗稱的安養中心等等，幾乎都是一位難求，因為長照服務的缺口就只能往這裡填補。

同樣依據勞動部的統計，養護機構外籍看護工的人數在109年3月底是15,211人，而110年3月底是15,822人，一年間增加了611人。簡單的數字比較推算，養護機構所增加的人力也無法跟上家庭看護工短缺的人力，更何況還有更多經濟、倫理、親情等等複雜因素，都導致台灣人高度依賴家庭看護工。這一題，真的不好解！

失聯看護移工真的在增加

依據內政部失聯移工的統計資料，109年3月的失聯看護移工總人數為27,244人，110年3月底的失聯看護移工人數為28,689人，一年間增加了1,445人，特別是從去年7月起大幅增加。其中，印尼籍的女性看護工（家庭看護主力）失聯人數從19,034人增加到20,413人，增加了1,379人，佔新增失聯移工人數的95.4%，這真的非常非常令人吃驚！她們去哪裡了？她們為什麼要逃跑？她們為什麼甘願做躲藏度日的黑工？

疫情可能是個點燃問題的引信，但絕對不是唯一。筆者認為可能的原因有：1.因為疫情缺工：其他工廠願意提供更高的薪資報酬以及相對合理的工作條件，所以她們想跑。2.因為惡質炒作：新的外籍看護工進不了台灣，有迫切照顧需求的家庭被不肖業者誘拐，用更高的代價雇用不合法黑工。據筆者從業友人說法，市場上的外籍看護黑工每天工資已經喊到1,500元以上，有利可圖，當然要跑。3.因為工作太



對於享有完善勞動法規保障的產業移工弱勢許多，感覺工作條件不公平，所以要跑。5.因為資源累積夠

了：通常外籍移工來台工作必須先支付來台的所有費用，如果不是真的喜歡照顧服務工作，一旦能償還相關費用或掌握更好的賺錢管道，可能就選擇逃跑。

基於上述原因，失聯的外籍看護工，也因此在過去一年暴增。

疫情後的外籍家庭看護工轉型

疫情總有一天會過去，外籍家庭看護工的服務模式轉型也必然要發生，否則將難以應付超高速的老化速度。筆者認為，轉型的核心觀念應該是重新建立外籍家庭看護工的正確「使用說明」：家庭看護工是照顧工作的執行者，並非所有責任的承擔者！照顧應是全家人的責任，並不會因為雇主付了薪水，就通通是外籍看護工的責任。在這樣的前提下，筆者提出幾個建議供參考：

1.外籍家庭看護工的勞動條件標準化：目前外籍家庭看護工並不適用《勞基法》，無論是薪資或假期，都無法比照受《勞基法》保障的養護機構移工或產業移工。事實上，即便按照現行的制度，不同國籍的家庭看護工最低薪資也有所不同，如泰國籍家庭看護工的月薪資不得低於23,800元，其他國籍則是17,000元以上即可。不同標準帶來的不公平，將會是問題紛爭的起點。因此唯有將外籍看護工的薪資與勞動條件規範標準化，這樣才有機會在一致的機制下進行管理，減少產業間因為勞動條件不均而造成的跨產業移動，同時也保障外籍看護的基本人權與工作權利。

2.善用長照喘息服務：許多聘用外籍家庭看護工的個案並未申請長照服務，但事實上，只要是外籍看護工休假的時間，都可以運用長照2.0的喘息服務，透過政府協助，讓家屬、外籍看護以及其他單位的居家照顧服務員組成「照護團隊」共同分攤照顧工作，並且相互分享與學習，相信這才是最好的居家照護組合。

3.成立專責處理空窗期銜接的服務機制：新舊外籍家庭看護工的轉換交接期，往往是家屬最困擾的時間點。這段時間太長、無法全部用長照喘息服務替代，彈藥聘用台灣籍的照服員全天候工作，成本又很高（每日服務費約2,200~2,500元）。因此，如果能解決這段空窗問題，相信就是對家屬最大的支持。

其實，勞動部過去曾經試辦「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」，概念是由長照服務單位引進外籍看護，並透過她們與台籍照顧服務員組成居家服務團隊，提供自費的照護服務。很可惜最後因為執行成果不佳而終止計劃。

筆者認為，COVID-19疫情帶來的巨變，硬生生的改變了許多遊戲規則，過去感受不強烈的空窗期困



性了。

在這些變化下，政府應審慎思考重啟外籍看護工外展看護計畫的進階版，讓長照服務單位來引進外籍看護人員，並承擔人員變動的風險，透過相對完善的訓練、管理以及台外照顧者的組合照護模式，提升個案的照護品質。更重要的是可以再搭配現行長照服務的資源運用，讓家屬在最辛苦的轉換空窗期，得到最經濟實惠的支持。相信這個從痛點出發的解決方案，會是最有感的服務設計。

我們需要尊重外籍移工的人權，也不能剝奪其選擇工作或雇主的權力，但是更應該的是從相互尊重的心態，建立照護責任的正確歸屬、改善工作條件，做這些外籍家庭看護的支持系統。說真的，長時間照顧失能或失智的個案，對照顧者的精神與體力而言都是相當大的負擔，我們自己都不一定做得來，怎麼能期待外籍看護工從到家裡報到，就自動做到一百分？要他們不再從照顧崗位上「落跑」，我們也該努力做點事吧！

（作者為中正大學企業管理研究所博士生、長照機構行政主管。）

瀏覽次數：120

訂閱電子報

給您當週最熱議題，飽覽多元觀點！

→ 立即訂閱

編輯推薦

【投書】外籍看護要休假

【投書】逃跑的人：究竟為了什麼，讓他們選擇一條從此隱身的路？