

超高齡社會之因應： 發展社福移工的支持性服務

The Strategies for Coping with Super-Aged
Society in Taiwan: Developing Social
Support Services for Foreign Care Workers

王潔媛 Chieh-Yuan Wang*



摘要

我國自1992年引進社福移工至今已超過30年，面對少子女化及高齡社會照顧人力短缺的急迫需求，長期倚重社福移工協助照顧。如何從現有長照體系納入社福移工，關注執行照顧工作所需的訓練及勞動權益，攸關家庭照顧者的負荷及老人權益之維護。面對全球化之衝擊，影響社福移工之聘僱因素趨於複雜，國家政策在放寬社福移工聘用之際，亦應兼顧照顧工作的質與量，提升社福移工對照顧工作特性之掌握，獲致更佳的適應與融合。面對超高齡社會來臨，唯有發展社福移工的支持性服務，方能期待照顧人力的品質與永續性發展，回應照顧工作之多元挑戰。

*輔仁大學社會工作學系副教授 (Associate Professor, Department of Social Work, Fu Jen Catholic University)

關鍵詞：社福移工 (foreign care workers)、超高齡社會 (super-aged society)、跨國照顧勞動 (transnational care labor)

DOI：10.53106/241553062023120086002

Since the introduction of migrant workers by the government in 1992, the shortage of caregivers is a primary obstacle for promoting long-term care services in Taiwan. The Taiwanese government therefore opened up the foreign care workers (FCWs) association to enter the formal elderly care systems. As the number of FCWs increases, the human rights and policy issues of migrant workers gradually attention. Globalization is a dynamic and complex process and phenomenon of human interactions, faced with the impact of globalization, the factors affecting the employment of FCWs have become more complicated. Social policies should be more critical in responding to the quality and quantity of care work for the elderly, improve FCWs understanding of the characteristics of care work. Finally, establishing appropriate training has become an important mechanism for promoting the social inclusion needs of FCWs, and sustainable development of the care workforce responding to the challenges of a super-aged society.

壹、社福移工之勞動處境

超高齡社會的高齡者人權是相對多數人的問題！面對高齡長者身心健康退化與認知下降風險，迫切的照顧需求易導致家庭照顧者莫大壓力。面對家戶人口小型化，高齡社會的長期照護人力需求與日俱增，家庭照顧者需要回應照顧需求的高度歧異性，當照顧供需無法平衡時，面對照顧時間越長或是缺乏照顧替手等諸多壓力，社福移工常成為首選。爰此，發展永續的長期照顧體系，滿足老年人口在生活與福祉的兩大柱石，在家庭照顧功能弱化的高齡社會更顯關鍵。尤其是照顧失智或多重

障礙的長者，隨著病症的進展，面對身心與認知功能的退化需密集性的全日照護，家庭成員多不易長期因應此負荷。

根據勞動部2023年針對2022年移工管理及運用調查統計結果指出，家庭面雇主於僱用外籍家庭看護工前，對被看護者採「由家人照顧」者占82.9%；如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，替代方案仍以「由家人照顧」最多，惟比率降為54%，其次為「老人福利機構、護理之家或住宿式服務類長照機構」占28.8%，「找照顧服務員」占11.5%居第三；未僱用外籍家庭看護工，替代方案仍以「由家人照顧」最多¹。其中，有三成三的家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前曾聘僱照顧服務員，未繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占76.6%最高，其次為「照顧服務員時間無法配合」占32%，「找不到適合的照顧服務員」占15.9%居第三。

綜上可知，無論是在居家或是機構照顧，社福移工長期扮演直接照顧人力的關鍵性角色。隨我國獨居老人、雙老家庭持續增加，社福移工照顧的是更為高齡衰弱之失能失智者。依勞動部2018年調查顯示，僱用外籍看護工得到實質幫助前三項排名為「91.9%被看護者可獲得妥善照顧」（91.9%）、「減輕精神上的壓力」（72.2%）、「家人可外出工作」（60.8%）。社福移工與被照顧者發展出「共享」生活的實況，復因社福移工的勞動特質具有高度的特殊屬性，無論是對雇主、受照護者與外籍看護工三方皆需較長的適應及磨合期，在照顧品質上的利害關係是由照顧工作的提供者及使用者雙方所共享。由此說明在整體長照政策上，應關注與改善社福移工執行照顧工作的勞動環境與訓練需求等議題，保障人民獲得適切、優質的社會照顧，更是國家需回應的關鍵議題。

1 勞動部，111年移工管理及運用調查調查報告，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57316/post>（瀏覽日期：2023年11月9日）。