

讓照顧產業成為共享經濟

倪榮春

最近報載，交通部有意鼓勵郵政系統投入長照領域，希望利用郵局無遠弗屆的郵差人力，參與長照服務，提供獨居老人訪視問安、送餐服務等簡易的關懷服務。雖然還有許多細節尚待進一步討論，不過此一構想，已凸顯出我國長照人力不足的窘況，以及長照據點需要綿密布建的需求。

無獨有偶，內政部日前也拋出，讓替代役投入長照服務的議題，可見我國長照缺工的嚴重性。

這使我想起，民國 91 年時，台灣因大量傳統產業外移，造成失業率急遽上升，行政院為搶救失業，核定實施「照顧服務產業發展方案」，首次將「照顧服務」定位為「產業」；同年底更發布「非中低收入失能老人及身心障礙者補助使用居家服務試辦計畫」，擴大服務對象，讓非中低收入的一般戶失能老人，也享有使用居家照顧服務的福利，期創造就業機會，減緩失業率攀升。雖然當時因風氣未開，宣導也不力，使得執行效果不是很理想。但 10 多年後，由於少子化及老年人口急速上升的緣故，長期照顧的需求與日俱增，現在已不愁沒有服務使用者，反倒是照顧人力不足的問題，變成政府

最棘手的難題。

照顧人力不足，其原因當然有多種，如工作辛苦、沒有尊嚴等，但無可諱言的，「低薪」絕對是最主要的原因。

要解決照服員低薪的問題，以個人多年的實務心得而言，我建議政府應鼓勵國人多多組織「照顧服務勞動合作社」，投入長照產業。讓照顧服務產業，成為一種共享經濟，才能釜底抽薪，徹底解決「低薪」的難題。

目前承辦政府委外居家照顧服務的機構不外：醫院、護理之家、老人養護中心、協會、基金會、照顧服務勞動合作社等。其中只有照顧服務勞動合作社的照服員，才可以拿到應得的工價。

因為照顧服務勞動合作社，是由一群受過訓練的照顧服務員組織而成的非營利組織，每位照服員都是合作社的社員；勞動合作社係以社員共同經營的方法，透過整體名義，向外承攬勞務，提供全體社員工作機會。每位社員之身分除為合作社之勞動力提供者外，亦是合作社之經營者，必須共同參與決策，承擔責任。也就是說照服員既是勞工也是老闆；薪水、福利如何訂定？結餘款

如何分配？資金如何籌措等等，都由全體社員透過民主程序討論決定，不會被中間剝削，所以可以拿到應得的工價。

就像本社創立至今才 5 年，我們服務的個案數從 0 開始，一路成長到現在已有 380 個案；照服員 62 人，居服督導 6 人，社工 1 人，總共 69 人。這樣的經濟規模，由於沒有中間剝削，所以我們的時薪已從 170→173→176→178→181 逐步調高到現在的 182 元。如果照服員每天工作 8 小時，一個月 22 天，就有 176 小時。182 元×176 小時=32,032 元，再加上政府自今年 1 月 1 日起，對凡每月服務時數達 130 小時以上之居服員，另發給轉場交通費 5,000 元，及專業證照加給 1,000 元，合計月入就有 38,032 元，怎會低薪呢！

也許有人會問，為什麼其他居服單位時薪都是 170 元，而你們卻能發到 182 元？關鍵就在於，我們是共勞共享的「照顧服務勞動合作社」，沒有中間剝削，而且財務公開透明，所以我們的時薪才能這麼高。

不僅時薪高，我們還有許多福利，如子女教育補助費、交通補助費、三節禮金、生日禮金、年終獎金、開發新案獎金、護腰補助費…等等琳瑯滿目，難怪人家找不到照服員，我們卻是照服員在外面排隊等著要進來，而且我們的離職率是「零」！

更棒的是，由於照顧服務勞動合作社每一件與社員權利義務有關之事項，都必須經

由民主程序共同討論，作成決議，才能執行。所以大家目標一致，榮辱與共，向心力強，服務就會踏實，口碑自然好，這是其他機構不易複製的優勢。

曾經有一次，屏東縣長期照護管理中心的照管專員，抽查到我們的案家，剛好我們的居服員在場服務，照管專員靜靜的看著，覺得這位居服員動作乾淨俐落，笑容可掬，與案主互動也很好，於是趨前嘉勉，沒想到居服員竟回說：我們合作社，每位居服員都是老闆，現在我們的時薪已高達 182 元，是全國最高的，所以我們更應該認真服務，把口碑作出來。照管專員聽到這段話時，整顆心都酥掉了，不敢相信怎會有這麼好的公司，這麼好的員工！

既然「合作社」是這麼好的經濟制度，又是最典型的「共享經濟」模式，不解政府為何不大力推動，尤其是用在長照產業呢？



▲屏東縣第一照顧服務勞動合作社合照

<作者為屏東縣第一照顧服務勞動合作社經理；前屏東縣政府社會處長>