

研究論文

部落照顧典範或薛西弗斯巨石： 從偏遠地區試辦計畫經驗探討泰雅族 照顧服務的想像*

林明禎**

佛光大學社會學及社工系副教授

收稿日期：2018年10月13日，接受刊登日期：2019年3月9日。

* 本研究為科技部補助案 MOST 105-2420-H-259-010；部分內容筆者參加並發表於 2016 加拿大 Manitoba 大學主辦全國原住民社會工作研討會，與會者來自美國、紐西蘭、日本、台灣等國家。

** 通訊作者：linmc@mail.fgu.edu.tw

中文摘要

103 年起衛福部於東部縣市「推動偏遠地區社區照顧試辦計畫」執行三年已告段落，試辦經驗能否建立具有泰雅族群部落特色的照顧典範，或者如薛西弗斯巨石¹一般，仍然一如往日宣稱試辦卻是徒勞無功。本文將探討推動該計畫之單位的經驗，從泰雅族照顧服務員觀點，勾勒泰雅族的部落照顧模式，同時瞭解發展部落合作機制的中介組織是否有可能。研究發現與結論包括：部落照顧據點適法性取得不易；山地原鄉部落聘僱鐘點時薪抑或全職薪給夾雜著兩難；照顧服務員進入傳統私領域服務時，有著被接受卻又遭挑別的弔詭現象；但也因服務部落族人的經驗造就泰雅婦女的韌性；關注整體生活文化系統之維繫是原鄉部落服務模式的特色；對於菁英化、政治化滲入的中介組織普遍不信任；分立的教會派系組織似乎是社區發展協會以外原鄉部落整合的另類難題；傳統 gaga 價值規範是失能長者在選擇服務時的，參考卻也可能是某些情境禁忌。提出建議包括：原鄉部落的照顧服務，應降低建築法規條件，俾便建築空間之取得；採時薪抑或全職薪給聘僱都應先將交通距離成本納入，即便全職者也應該有底薪搭配時薪激勵機制；照顧服務工作發展，須向部落宣導整體面向以減少家戶對於服務人員的不友善，增進部落對於專業服務的尊重；培育新的中介組織經營，以重塑泰雅族婦女部落在服務角色上的形象；重視部落最早的社會服務機構－教會組織，允為部落社區整合另一重要議題。

關鍵字：原鄉長期照顧服務、部落中介組織、泰雅族服務照顧模式

¹ 希臘神話中一位被懲罰的人，必須將一塊巨石推上山頂，到達山頂後巨石又滾回山下，如此永無止境地重複下去。薛西弗斯式（Σίσυφος）以形容永無止盡卻又徒勞無功的工作任務。

Tribal Care Paradigm or Sisyphus Rock: Discussing the Care Services of the Atayal from the Experience of Trail Plan in Remote Areas

Lin, Ming-chen

**Associate Professor, Department of Sociology and Social Work,
Fo Guang University**

Abstract

Since 2014, it has been three years since the implementation of the "Trial Plan for Promoting Community Care in Remote Areas" by the Ministry of Health and Welfare in the eastern counties and cities of Taiwan. Whether the trial experience can set up a model of care with the characteristics of the Atayal tribes or, like the Sisyphus Rock, it is still futile as usual. This paper explores the experience of the unit in promoting the project, outlines the tribal care model of the Atayal people from the perspective of the caregivers of the Atayal people, and at the same time, understands whether it is possible to develop the intermediary organizations of the tribal cooperation mechanism. Research findings and conclusions include: the legitimacy of tribal care locations is not easy to obtain; the dilemma of hiring hourly or full-time salary caregivers in mountain native tribes; the paradox of acceptance and criticism of caregivers when entering traditional private services; the work resilience of Atayal women due to the experience of serving tribal people; the attention to the maintenance of the overall life and cultural system of the tribe, which is the characteristic of the service mode of the native tribes; the distrust of the intermediary organizations, which are penetrated by elitism and politicization; the separated church factions, which seem to be another difficult problem in the

integration of native tribes; the traditional gaga value norms, which are the reference for disabled elders in choosing services and yet the taboos in some situations. Suggestions include: the care services of native tribes should relax the stringent requirements of architectural laws and regulations to facilitate the acquisition of building space; the cost of transportation and distance should be included in either hourly or full-time salary, and even full-time employees should have a base salary tied in with hourly salary incentive mechanism; the development of care service work should be publicized to the tribes to minimize the overall unfriendliness of households toward the service caregivers, and enhance tribal respect for professional services; foster and cultivate new intermediary organizations to rebuild the image of the Atayal women's service role; another important issue is to attach importance to the tribe's earliest social service organization - Church organizations, allowing for tribal community integration.

Keywords: Aboriginal long-term care service, Tribal intermediary organizations, Atayal tribe service care model

壹、前言

一、研究動機

台灣原住民族群在過去不到 17 年間，成長近一倍，2001 年日月潭邵族納入第 10 族，2002 年的噶瑪蘭族、2004 年的太魯閣族、2007 年的撒奇萊雅族，至 2008 年的賽德克族正名時已經增加到 14 族；2014 年居住高雄那瑪夏、桃源等地區的拉阿魯哇族、卡那卡那富族二族分出(行政院原住民族委員會，2018)。細究 2001 年開始新增的族群大多是歷史因素從原本混入他族群後回復正名；日前政院通過「平埔原住民」認定，修法後擴大對於台灣平埔族，積極要求正名多年，主要分佈台南地區的平埔族西拉雅族，將可視為實質新增原住民族(行政院原住民族委員會，2018)。原住民族最早 9 族係前台灣省文獻會依據清朝時期和日治時代，以歷史、文化、語言及風俗等予分類，後經內政部於 1954 年 3 月 14 日核定原住民 9 族將近 50 年之久，陸續增加至 17 族。顯見當代族群與權益議題被重視，鼓舞自我認同成為主流。少數族群身份的正名有助於對己身意識覺醒與尊重，尤其自覺過程中，相對產生增能賦權(empowered)效果。

偏遠山區原鄉部落的結構性因素所衍生困境，一直以來並未獲得紓解；多面向的文化、教育、經濟、健康醫療、社會福利等困境，是源自相同原因更是交互影響因素所致。諸如，就業經濟匱乏也會減少教育機會，醫療不足因此存在較多特殊福利人口群等；部落就業機會的欠缺影響家庭的支持及照顧，更間接衝擊隔代教養問題。山林部落的諸多問題，存在著複合且連動現象，纏繞在經濟與社會的議題當中。較早研究如黃源協、詹宜璋(2000)已指出台灣原住民與世界各國少數民族，面臨相同普遍存在問題的共通性外，也指出其獨特性，諸如依賴人口比高、失業率高、酗酒人口比例高的「三高」，教育低、所得低及壽命低的「三低」，以及福利資源少、醫療資源少、就業機會少的「三少」。李

明政（2001）則認為當代原住民社會問題，包括最能突顯弱勢族群悲哀的飲酒問題、基本所需相對匱乏問題、家庭失功能問題嚴重、變相營生方式、外勞排擠的失業問題。看待原鄉部落議題，從結構與個體的糾葛、主觀及客觀的交錯影響，呈現出原住民困境際遇的多重面貌，因此介入策略必須兼顧個人與環境問題癥結，纔能找到可行的解決方式。

原鄉部落的經濟就業問題，連動浮現出的還有照顧需求的問題。台灣面臨高齡化社會來臨，人口快速老化現象議題，部落的福利人口群因身處偏遠山區，缺少使用服務距離的近便性（accessibility）；失能者面臨的長期照顧需求，更是看得到卻是申請不到，派不出服務，資源援用不便所缺少的可獲性（availability）。偏遠部落就業機會不足影響遷出或往返城市之間的工作人口，衝擊到具照顧需求的滯留人口何去何從，點明原鄉部落的經濟與社會的雙重困境，衍生問題也互為影響。西方國家的原住民政策採縮短原住民與非原住民之間社會和經濟差距，彙整集體性資源，著重在以政府以及運用原住民力量改善經濟與社會問題（Horomia, 2000）。台灣偏遠部落的雙重困境，政府所推動實驗計畫，以部落原住民來照顧部落失能者，嘗試著一併解決社會與經濟問題的可能；只是計畫經驗能否真正成為有實踐理性的部落照顧典範，足堪探究。

位居宜蘭縣轄內泰雅族群為主的某山區原鄉，屬於國內目前長期照顧資源的涵蓋率、使用率較低鄉鎮之一。2014年由衛生福利部社會暨家庭署選定，以三年時間執行「推動偏遠地區社區照顧試辦計畫」，委由外部單位民間組織，運用該單位過去在東台灣原鄉推動十年長照經驗，試圖在計畫區發展出由部落自己照顧的可能模式。面對原住民部落社會工作的理念，如何長出以部落自理為主體的文化特色，政府政策主導下的外部中介執行單位，宜於何種高度位置。兼顧泰雅族傳統助人機制和文化世界觀，政策計畫到施行，成為一項「福利服務而非福利殖民」理念；面臨逐漸褪去消失的部落傳統價值，以及凋零瓦解中

的部落傳統組織，自理主體的面貌為何。對照李明政、葛應欽、衛民（1998）提出的原住民社會福利光譜，屬於「相對自治政策福利觀點」與「文化多元主義的福利觀」之間的執行計畫。強調整備部落內部人力資本，援用政府正式資源和扶植原住民部落力量，運作產生具族群特色的更多方式，以助於改善原鄉經濟與社會問題。三年倏忽已過的成果，無論夙昔典型已然在前，或者存在著人走政息的遺憾，於此期望循著泰雅族部落推動經驗的軌跡，記錄下社區照顧服務模式的想像。

二、研究目的

本研究針對泰雅族原鄉部落的試辦區域計畫，以瞭解山區原鄉部落特色的照顧服務推動經驗，探究部落區域為單元的自給自足模式可能輪廓。該計畫偏向以實務操作滾動方式，發展泰雅族的照顧服務模式，並非屬加載研究性質的計畫。以政府資助、外部組織規劃以及僱用部落原住民擔任服務提供者，試圖在偏遠地區，找出可行的服務輸送模式。可謂具備著改善經濟與社會問題，以原住民服務原住民的部落自給自足形式推動。本研究主要目的如下：

- （一）瞭解偏遠地區部落照顧服務的人力資本參與經驗。
- （二）探討結合泰雅族群文化特色，發展部落照顧服務合作性組織觀點。
- （三）勾勒泰雅族照顧服務輸送可行模式的可能想像。

貳、文獻探討

一、原鄉部落困境與照顧服務

(一) 族群、階級與性別糾葛下的部落女性處境

部落原鄉婦女面臨的生活困境，往往來自於多重面向；從原漢族群間（between）的歧視議題，到主責經濟族群內（within）的階級貶抑，再加上「性別」面向難題，帶給部落婦女的衝擊無非是巨大的。Yamato（1992）即指出：社會階級本身會助長種族主義，更會強化與壯大到性別的歧視。部落的老弱福利人口群缺乏足夠照顧資源，主要持家成員往往面對工作與家庭雙重壓力，不利現象也影響及所得收入。因此當工作機會不足，年輕壯年者遷出或外出往返部落工作，滯留的弱勢老人照顧、子女教養責任等傳統無償家內事務轉嫁部落婦女身上；使得部落中年婦女不僅成為一種父權結構的產物，面對山地部落工作機會的缺乏，更穩固此般婦女落入深層的父權主義制度剝削、壓迫而動彈不得的困境。在少數族群婦女眼中，族群身分固定的特殊意義，除種族主義和殖民壓迫的最基本形式，留守部落婦女身分際遇，更鑲嵌著來自階級與性別雙重變項的衝擊。如此交互影響結果，山區部落原住民婦女企求職業自主、穩定的工作收入，無疑是遙不可及。

部落婦女該何去何從，似乎是充滿想望卻又難掩絕望的事實；身處部落照顧壓力與經濟壓力雙向拉扯，推擠原鄉部落婦女掉入就業與收入不穩定的宿命結局。當前社會「貧富差距」嚴重，然而原鄉長期以來早已經是重要議題。以常用五等分組，2014 年全國最高可支配所得組（G5）與最低所得組（G1），高低差距達 6.05 倍（主計總處統計專區，2016）。但原住民家庭卻達到 11.93 倍，尤其農家原住民家庭的經濟狀況更較非農家原住民家庭差；因此原住民家

庭的吉尼係數為「差距偏大」²的 0.421；比較同時期我國全體家庭的可支配所得吉尼係數為 0.336。由此看出原住民族家庭所得分配呈現不均等狀況比我國全體家庭來得嚴重（行政院原住民族委員會，2014）。農家家庭比例占 23.7%的山地原鄉部落，肩負著持家與務農工作的部落婦女，壓力處境可想而知。部落就業及收入脆弱的結構因素，形成不穩定的狀況似乎有必然的結局。發展以部落社區為導向的就業政策，建制以立基於山區部落的事業機制，帶動工作機會，是多年來重要議題；只是部落的結構性困境，事業經濟機會，還有待努力尋找。這些部落婦女，以某種形式角度而言，必須對其困境予以「倡導」意義，其亦為社會上的弱勢人口群，因系統結構制度的影響而失其權能，對其生活造成顯著的影響（楊秋燕、黃松林、郭俊巖，2017）。

（二）結構與個體不利導致的照顧服務雙重困境

就業機會不足、工作收入偏低形成山地部落經濟需求困境的結構性因素，影響人力資本不穩定之外，反映部落滯留人口需求的社會服務，更面臨可近性與可獲性的不足：接踵而來的個別家庭照顧需求，對於留守在部落中年婦女的衝擊更是雪上加霜。人口老化與失能照顧是 21 世紀台灣面臨的重要議題，2025 年台灣人口中將有五分之一是老人（行政院經濟建設委員會，2006）。內政部統計處（2018）人口資料統計中：原住民人口 2017 年底原住民總人口數 559,426 人，其中 65 歲以上老年人口為 41,430 人占原住民總人口比為 7.4%。看似較全國總人口比 13.9% 為低，細究其實是受到中介變項「原住民平均餘命較非原住民低」所導致；依據 2016 年調查顯示，原住民平均壽命 71.92 歲較全國國民平均壽命 80 歲少約近 8 歲，其中男性原住民平均壽命 67.48 歲較全國男性平均壽命 76.81

² 吉尼係數（介於 0~1）愈大愈不公平，為 0 時，表示完全均等；0.2 以下為高度均等；0.2~0.3 尚稱均等；0.3~0.4 為尚可忍受；0.4~0.6 為差距偏大；0.6 以上為高度不平均；吉尼係數為 1.0 時表示完全不均等。

歲減低約 9.33 歲；女性原住民 76.43 歲較全國女性平均壽命 83.42 歲少約 6.99 歲（主計總處統計專區，2016）。過去社福政策諸如敬老津貼、國民年金、失能者的長期照顧十年計畫等生活維持補助、福利服務措施，將 55 歲以上原住民視同以一般 65 歲老人的福利資格為對象標準；依此，2017 年底如將 55 歲以上至 64 歲（61,026 人）計入台灣原住民老化人口比例多達 18.3%（內政部統計處，2018），高過全國平均甚多。原住民長者的長期照顧問題需求其實更嚴重。

不同於一般都市商業社會，「生產」與「消費」二者間資訊的對等與互利；部落向處於結構性不利、個體性經濟弱勢，醞釀市場機制條件不足，因而供需失衡。尤其商品化相對較低的社會服務，如長期照顧、幼兒照顧等服務，原鄉部落容易產生買不到的市場失靈困境（林明禎，2013）。而客觀結構因素外，主觀的個體認知方面，相關研究已指出原鄉部落福利需求較一般平地居民高，對福利認知程度卻相對極低，經濟補助認知較普遍外，其餘福利資訊獲得與使用都相當低（詹宜璋，2003；鄭麗珍，2000）。社會服務以滿足基本需求，有需求卻無法得到實質照顧所產生的阻礙，使用與提供之間「資訊不對等」。服務使用對象不清楚訊息內容、缺少被告知訊息來源等，偏鄉有著結構與個體雙重困境，反映出族群的不正義，經濟與社會因素的交疊，透露出部落失能者在服務使用需求上的多重難題。

（三）成為部落照顧典範或者薛西佛斯（Sisyphus）巨石

長期照顧十年計畫、長期照顧 2.0，都是政府規劃推動符合現代需求，以失能老人為主的長期照顧專業服務模式，從 90 年代後期老人福利法修法後開始的內政部「加強老人安養服務方案」延伸而來（內政部，2009）。當然可溯及到更早期 80 年代地方政府，以低收、中低收入獨居老人為對象，開始提供的家務服務（吳玉琴，2011）。2003 年 SARS 事件後政府整合衛生部門醫療的看護工，以及社政部門居家服務員，持續培養丙級技術的照顧服務員；後期長照十年計

畫以制度化服務輸送模式、經費編列以及人力規劃，開始跳脫研究階段而為「現代專業服務」的開始。然而偏遠地區照顧服務推動計畫，乃針對長照服務使用率偏低地區，特別是原鄉部落困於服務提供的專業人力欠缺、資源供應不到位、可獲性不足，政府界定為長期照顧資源不足的地區，所採行彌補方式。這項「偏遠地區社區照顧試辦計畫」，雖則以結合專業服務為出發，卻只是嘗試（trying）性質的三年實驗計畫；今計畫執行期限已屆，不見公部門對於部落照顧服務具體模式後續作法的提出。本試辦計畫為衛生福利部社家署針對國內目前長期照顧資源涵蓋率、使用率較低鄉鎮，於原有長期照顧十年計畫推動以外，另增設並提供特定協助的實驗計畫。本試辦區即是針對泰雅族原鄉偏遠地區，從滾動式修正中產生具有部落照顧特色的服務模式。

家庭照顧功能被工業化社會侵蝕而趨於式微，雖則早已是工業革命數百年來的命題；但是原鄉部落地處偏遠，因資源不到位而遭受的戕害尤其嚴重。都市經濟機會的吸盤緊緊扣住著部落出走人口，牽動部落結構改變與功能的瓦解；遍尋不到服務的市場失靈、滯留的脆弱老少人口（vulnerable），以及不得不留下來照顧老少的部落婦女。這樣的畫面勾勒出偏遠原鄉部落照顧的無奈想像。部落有獨特困境和需求，提供滿足部落的服務需求既是政府責任，只是適合部落服務形式的主張為何，如何從經驗中釐清出具體可行服務模式，不致人走政息、不了了之，讓偏鄉計畫成為另一個「薛西佛斯（Sisyphus）巨石」，或許才是「推動偏遠地區社區照顧試辦計畫」的中心議題。

二、部落中介組織

（一）引導居民參與和治理機制的中介組織

社區公共事務指的居住一個「地區」的「居民」，彼此具有某些面向的「共

同關係」，透過「社會組織」的媒介操作，逐漸建立參與的「社區意識」，以及帶動變遷與發展的過程（徐震，1985）。地區、居民、共同關係、社區組織、社區意識等構成社區事務推動的五項要素，引導互動及參與的社區組織通常透過「中介組織」（intermediate organization）。中介組織被視作充當解決問題、資源開發和獲取，以及社區治理和決策持續存在之機制（Chaskin, R. J., P. Brown, S. Venkatesh and A. Vidal, 2001）。缺乏適當的中介團體組織運作機制，廣大民眾參與社區公共事務過程容易產生如 Olson, M (1971) 所謂「集體行動的困境」（林明禎，2011），部落或社區居民關注和參與的論述恐將流於空談。此謂「適當」指的團體規模內成員，彼此都能看見各自努力的規模，稱為運作參與的最適規模；藉由理想中介團體組織的動員推力，確立共同議題需求，形成社區共識，採取集體行動，追求發展目標，導引居民互動最後產生社區意識。

原鄉部落的社區中介組織，也不僅止於社區發展協會，還有更多存在部落的教會宗教信仰組織、外來第三部門公益團體、地方公共事務議題倡導團體、歷史空間及藝文組織。社區發展協會中介組織，多年來捲入村里權力鬥爭與糾葛的漩渦，普遍成為學者專家眼中一個基層組織自主事務運作的難題，一般居民由此參與意願想法逐漸有著改變（林明禎，2011）。開啟或鼓勵更多中介團體參與，實務經驗上有其必要性。環顧部落常見中介團體，除了外來單位的進駐以外，部落內部常見的中介組織，可發現運作上往往存在著角色困境。諸如部落的教會，教派分立是否影響部落的整合；因應政府經費補助而生的形形色色協會團體，卻是自主分立；倡導的社運團體本質關注既有特定主題，未必具備意願與能力執行其他議題；傳統文化藝文組織則另有發展文化歷史特定目的。整體而言，部落中介組織多元存在，而立基於關注人群福祉與照顧服務的單位，未必適當或者欠缺的。

（二）集體主義思維與原住民族群合作

資本主義社會，少數族群的就業機會應予保障，並排除不利的就業障礙因素；尤其協助相對就業不利弱勢者，所採取的就業發展機制模式是重要關鍵。政府推動以合作社經營方式協助原住民就業型態的概念甚早，「合作」一詞（co-operation or working together），廣義上即聯合起來工作或專指所有合作行為，狹義上被視為一種經濟活動或制度；一種人們基於經濟上之共同需要，依據特定原則組成團體，合力經營業務之集體活動（尹樹生，1990）。共同性的合作意涵相對於傳統以來，重視集體生活方式的山地部落原住民而言，顯然是契合其社會文化價值，能符合族群特性。

原住民合作組織符合集體性思維，以往政府即有政策，推動以來卻屢陷困境。在都市地區推動原住民勞動合作社相關實證研究（顏瑞儀，1998；何家豪，2002；洪國志，2009）指出：（1）喝酒與及時行樂的工作倫理，影響原住民合作社推動起步的艱辛。（2）政府各部門對於輔助原住民就業的是項政策及相關合作社法、採購法等認知與決心不足，徒留美意難以落實。（3）績效不佳、流不住人才，致優質人員離職反淘汰現象，留滯者無法參與組織發展意見；（4）淪為僱傭會員身分，未盡到義務的社員資格關係；（5）人才有限，欠缺組織經營理念，社務荒廢；（6）工程勞務無力承攬，欠缺政府工程繳納押標金；（7）組織淪為政治人物私用，或者無法持續關注協助。扼要言之，來自社會結構刻板印象、政策美意與落實差距、普遍成員素質不佳反淘汰現象、經營人才尋覓經營困難等，形成原住民勞動合作社組織的推動，普遍呈現衰敗、鬆散及凋零的印象。

以上描述，針對都市原住民的勞動合作組織發展困境，或許原鄉地區未必同此，不過不難看出過去原住民勞動合作組織的運作經驗，在都市化與資本主義結構下的競爭場域，具原鄉傳統部落集體性特色機制的政策，現實推動中不

斷遭遇挫敗。部分原因固然原住民在嘗試過程缺少被增能機會，但更重要的因素恐怕是政府政策的制定上可能欠缺對於族群文化敏感性的關照。勞動合作的政策機制，不能將漢人社會的運作模式，直接複製於原住民社會。重視並信任族長頭目制度的原住民部落，社會集體主義思想制度轉換到資本主義都市場域空間的主流社會互動，依賴的往往卻是政客及政府制度，容易被「代議士」操弄。構築在未經轉換思考的既有福利政策上，多數原住民屬相對脆弱與資訊不足的一群。因此，一旦未從「文化福利權」的價值脈絡來循跡，施行細節易產生「法制之惰性」(李明政，2003)。王增勇(2002)認為：如果我們接受以原住民在當前台灣資本主義、代議民主制度的社會結構下所處劣勢地位事實為出發點，探討原住民社會工作內涵，必須以社會改革為導向。換言之，政府部門政策的制定規劃之初，就應該具備文化特性與價值思索；先有倡導與充權在先，後續才有可能讓原住民發展集體合作組織的概念與能力，從理想理性走到實踐理性的路上。

(三) 文化特色與部落自理

部落發展照顧服務，應尊重原住民本身文化特性，符合原住民生活特色的服務模式。如同 Rangihan (1987) 說：「文化介入必須與經濟介入結合，毛利人相信人群發展等同於經濟發展，如果同意一個人不可以與他的文化分離，針對任何問題，就不會只有福利處方，而會加入發展以及社區充權(引自 Cairns, T., L. Fulcher, H. Kereopa, P. N. Nia and W. Tait-Rolleston, 1998)」。族群階級文化思考上，泰雅族以血親構成部落的基礎，Gaga 社會價值規約維繫傳統社會次序的重要力量，然而當前部落已經沒有那麼強的社會規範功能(程建教、黃森泉，1997)。探討原住民部落照顧議題，從文化照顧觀點底蘊出發雖是重要，不過相關文獻完整泰雅族部落文化特色的完整長期照顧服務輸送面向討論較欠缺。再則，部落女性常遭忽視，隱而不見所做的，對家庭、社會勞動力，被視為女性

理所當然的一種美德 (Burn, 2000)。如何喚起女性功能角色在推動部落照顧過程中被發掘與重視，引起部落婦女自我肯定增進，不僅回應並符合西方國家原住民的自理方式與經驗，更能喚起部落重新定義與重視女性價值。

文化特色與部落自理雖是對於少數民族生存發展的主流思維，自理的實踐當中也潛藏著陷阱；因為誰來引領自理，以及自理的決定，牽涉到能否延續著泰雅族部落一慣集體性的主張。傳統部落長老權力式微、Gaga 價值規範逐漸褪去，乃至於 Utux 的約束不再的當今，僅憑特色自理的先行主張，部落照顧形式的主導，如果來自部落的專業人員，恐也會產生專業霸權。黃盈豪 (2014) 即認為順服現代社工專業建制下的部落人才，因為多了在地的保護色，而少了免於更多反省和批判，以及少了被檢視下，殖民了對族人的偏見和歧視；因而建立以部落為主體的社會工作，有部落主體意識的工作團隊不等於原住民籍的社會工作員。此論述觀點約略如同談及社會服務非營利部門，存在潛藏著藉「慈善免疫」(charity immune)，行使有違於組織原來慈善宗旨使命的情事者，卻因張戴著慈善的外在面具免於被質疑；培力部落人才參與，於現代專業照顧進入部落特色自理融合過程，同樣要避免因「我族免疫」，而出現違反部落集體自理精神決策的專業霸權者，才能發展出真正部落自理與文化特色的照顧內涵。

參、研究方法

一、研究對象

研究場域位居宜蘭的山地鄉，人口約五千餘人，是典型的泰雅族原住民部落，區域內 10 餘個部落沿著省道做落，試辦計畫僱用服務提供者主要居住於執行單位辦公室鄰近村落。本研究主要以透過個別訪談形式，瞭解實驗計畫執行

單位的推動經驗與困難，次則訪談部落照顧服務工作人員。研究開始透過公部門引薦，接觸計畫執行單位，並由該單位先行引薦原住民籍女性照顧服務員進行個別深入訪談，瞭解照顧服務員工作經驗與部落就業現況；並由受訪者續推薦曾有照顧服務經驗的部落女性（表 1），服務經驗均至少 1 年以上，有 4 位超過 10 年。採用滾雪球（snow ball）方式進行其他對象訪談，資料蒐集以達到飽和取樣為原則。訪談時逐步建立受訪者對於部落發展照顧服務中介團體意見看法。另外，針對試辦計畫中的執行單位管理主事者瞭解方案計畫施行困境，可以較完整的掌握計畫從規劃者到輸送者的觀點經驗。

表 1：訪談對象整理

代號	性別	相關工作資歷	年齡	備註
A1	男	外部進駐單位於區域主管 5 年	45	行政部門/非原住民
A2	男	部落居服督導進駐單位 2 年	28	行政部門/原住民
B1	女	部落居服員/文化健康站志工	53	原住民
B2	女	部落居服員/機構照服員/健康站志工	48	原住民
B3	女	部落居服員/機構照服員/健康站志工	46	原住民
B4	女	部落居家照顧服務員	52	原住民
B5	女	部落居照服員/機構照服員	42	原住民
B6	女	部落居服員/醫院看護/機構照服員	37	原住民
B7	女	部落居服員/機構照服員	42	原住民

二、研究倫理

研究者非原住民，面對原住民受訪者應具備文化敏感性，尤其表達訪談大綱內容時，在文化的轉譯上應注意。本研究以大綱訪談的方式，質性研究有許多不能忽略的倫理議題（簡春安、鄒平儀，1998）。例如「承諾與互惠」（promises

and reciprocity) 方面，訪談者提供受訪者的助益，以及承諾事宜程度；研究者與大多受訪者有照顧服務訓練的師生情誼，以原住民母語名字稱呼受訪者，能夠侃侃而談，加深研究者與受訪者關係。訪談者表達對於受訪者長期在原鄉部落為照顧服務的努力予以支持肯定，鼓勵朝向發展部落照顧模式機制的思考，以及未來需要學術教育資源協助的允諾。至於「風險考量」(risk assessment) 方面，受訪者與執行單位管理者信任程度高，一方面對於整個計畫以及行政單位的建議，認為是有助於發展部落照顧服務模式經驗而無保留，一方面也看到泰雅族人的坦率與純真。至於「保密性」(confidentiality) 方面，受訪對象開始兩位名單由執行單位督導(同為泰雅族原住民)提供，其餘採滾雪球取樣，無法辨識出意見對象出處。有關「資料取用與所有權」(data access and ownership)，研究者明確告知受訪者未來資料與報告產出後的應用形式。

肆、研究發現

一、區域執行現況

「推動偏遠地區社區照顧試辦計畫」為衛生福利部社家署針對國內目前長期照顧資源涵蓋率、使用率較低鄉鎮，於原有長期照顧十年計畫推動以外，另增設並提供特定協助的實驗計畫。從社區工作典範而言，是「社會計劃」的模式，案主基於「純粹服務使用者」，解決問題必須依靠技術人員；對部落失能者服務輸送不易，必須運作正是性長期照顧居家照顧(domiciliary service)服務，以解決家務生活不便問題(林明禎, 2013)。本研究先從執行單位組織主管人員角度，了解發展泰雅族部落原鄉照顧服務輸送實作，掌握實際推動部落服務難題，繼則訪談照顧服務人員的服務經驗，以及整合部落照顧概念，勾勒服務輸

送模式想像 (Lin, 2016)。試辦經驗採「服務輸送」過程概念，分為規劃者、輸送者、使用者三階段敘述。部落發展與照顧服務形式則以產業需求與空間、人力資本與部落職場職場、泰雅族照顧模式想像觀點、中介組織發展等敘述（整理如表 2）。

（一）試辦計畫經驗

1.服務規劃者面向

（1）採小區域方式且駐點部落的配置減低先前服務員流失的情形

以部落區分小區域，駐點配置服務人員，實現對於部落人才培力，服務的可近性有很大幫助；在地人員參與，與過去從都市看偏遠原鄉部落是有不一樣的效果。先前單位運用當地部落資源提供餐食服務，但是無法部落駐點經營，工作人員容易流失，服務中斷。在地部落的人照顧自己部落的人，可減低交通往返耽擱的障礙，執行小規模多機能的 All in one 模式。

「...整個偏鄉或原鄉的服務策略裡面，駐點服務是一個很重要的事情...民眾在服務的使用的近便性來講當然會差很多，工作人員也比較...比較願意去部落跑，因為你在平地你叫他去各村去跑...很遠...就地取材嘛，就是部落的族人來參與我們的服務...把服務長出來，這樣的差異的確我們是覺得是有效的。」(A2)

（2）部落採時薪制不合理影響留任意願

即便在地部落招募的照顧服務工作人員，也會考量薪資誘因，採固定薪給專職人員較有意願留下來。時薪計算往往因為量的不穩定，工作人員視為兼差工作，薪給水準相較於其他兼差臨時工為低，不易當作是主要工作，流失率高、穩定度不夠，成為服務上的隱憂。尚有原因在於時薪單價制度不適合在原鄉實施，部落往返交通的花費、時間成本太高。

「...有工作但是他發現說...因為很辛苦、不自由...依照我們一些服務上的

規範，準時到班、準時下班...都是滿滿的規定，所以有幾位服務員，做沒一個禮拜就走了...願意留下來是全職、固定薪的人員...薪資的保障的確一個很大的一個誘因...雖然很辛苦...。」(A1)

(3) 提升既有部落據點功能存在著政府部門垂直整合與平行分工的議題

長期照顧業務在中央主管分別有長護司和社會及家庭署分別負責，原鄉部落主事部門屬於原民會，長期照顧在部落整合似乎相對複雜。原鄉文化健康站的內涵相當於平地照顧關懷據點，長照 2.0 實施後鼓勵許多關懷據點轉型巷弄長照站，文化健康站未來比照或者保留、增加不同發展內涵模式都有待思索。另外原鄉尋覓適合的設置地點，符合建管消防者似乎有著嚴重的困難障礙，有待克服。

「...小規模多機能在○○鄉的狀況障礙是找不到地方...日間照顧的一個設施設備的標準來講，○○沒有一個地方符合啊...公有的那個文康中心，或是什麼村民集會所...要改建...花很多錢才有辦法提到所謂 H1、H2 的等級。...環境安全都沒有問題的條件之下，你也不要談什麼 H1 消防...逃生...無障礙...有個地方讓老人家來...健康的、失能的都可以來這邊服務...邊走邊調整。」(A1)

2. 服務輸送者面向

(1) 照顧服務員對於非典型時薪與全職薪給制度需求存在兩極化現象

偏好時薪制工作者，服務收入無法滿足生活家計，多會另外兼職其他工作以增加收入來源，一旦補充收入有了一定數額，又減低穩定繼續服務意願。專職人員為全時工作，雖則服務提供穩定，但也非全然滿意現職；對於交付服務量有不同認知，服務量承受度有限，往往不願增加服務量。

「...這個也是蠻吊詭的...尤其時薪制的...他不想做，他說他要去幫忙採收西瓜，他要去幫忙高麗菜，他要去幫忙採李子...短短的兩個月的一個打工

的時間，他半年的生活費就有了...。他不會想說...你在這邊可以穩定每個月可以有多少錢，還有勞健保，我們還有福利...。」(A1)

「...覺得說這樣已經超過他的服務量...特別是夏天的時候，他沒辦法做到這麼多...就會透露出好像不想做...所以我在跟他們溝通的時候...他們又不願意增加，但是他們相對的又想要增加薪水...對他們的薪資，還有他們的服務量沒辦法提高這件事比較煩惱，所以這有點矛盾在...。」(A2)

(2) 原鄉部落對於照顧服務的社會價值與地位看法仍然不高

都市與部落原鄉的照顧服務工作，在社會一般的眼中地位似乎仍然被矮化的。女性遭到忽視、隱而不見的對家庭、社會勞動力付出，往往視為女性理所當然的一種美德。尤其居家服務工作，部落的女性居家服務員不僅不容易獲得家人支持，更容易在實際服務時遭遇難以預期障礙與不當騷擾而減低從事意願。如果我們期待由部落來服務部落，則照顧服務這項工作的意義與重要性，有待在部落加強倡導。

「...那個誘因還不夠大...做居家服務很累...在部落裡面，你說一個婦女要去幫老人家洗澡，尤其對男性個案是這樣，對他來講是一個特別要跨越的一個關卡...○○服務員，一開始他先生知道說他要去幫老人家洗澡，先生反對的要命，常常要做他不要做...一段時間的拉距溝通才...。」(A2)

3. 服務使用端

(1) 協助服務對象規劃與配合正確理財有助於服務提供穩定

針對部落對象需求的服務內涵發展，例如偏遠地區的老人生活空間，生活必需品購買的可獲性低，反而可以透過統整協助規劃生活物資整備，無形中減低可能金錢的不當使用如菸酒的濫用，服務費用穩定支付，正確提供滿足符合長輩需求，更能提升生活品質。

「...這幾年一直在 try，再來就針對一個部落物資需求的部分，我們也跟○○合作...在宅購物去的方案...給需要的老人家一個月一千塊的額度，他們在家裡面翻那個 DM 就好，我們就請○○店他幫我們...送到山上去...縮短了那個資源使用上的一個問題。」(A1)

(2) 泰雅部落的傳統規範仍然會影響服務使用者的選擇

傳統泰雅部落具有傳統社會規範所謂 gaga，現今影響的為長輩對於跨部落不同地區工作人員服務的疑慮，期待自己部落的人服務。因此運用在地部落服務部落老人，已經不是交通距離縮短，時間成本減低而已，更是呼應泰雅族照顧服務模式的命題之一。

「...部落跟部落之間...不一樣的所謂的 gaga 規範，傳統的一些思維...過去本身都會有 gaga 的那種存在，現在反而就是會把它轉化為哪一個部落的人，那可能部落跟部落中間還是有一點不一樣...說部落跟部落之間，老人家還是會問說你是哪一個部落？阿公是誰？你爸爸是誰？」(A2)

(二) 部落發展與照顧形式

1. 服務需求與產業空間

(1) 部落照顧服務相關產業有其統整的必要性

山地部落承受就業機會不足的結構性失業問題，以及一級產業山地部落農林業工作時期短暫的季節性失業問題，整體山地部落的原住民就業產生困境。山地部落就業機會不足產生的失業人口和具有照顧需求的失能人口，原鄉面臨的經濟與社會的雙重困境其實是互為影響。原鄉部落發展首要產業以改善經濟生活，是共同的前提與認知；照顧服務產業應完整將供給和需求納入通盤思考，需求，包括產業形式、對象，人群「服務對象」從失能者、老人、身心障礙者、幼兒、學齡幼童等全年齡；「服務需求」則包括失能身體與家務、老人餐食與健康促進、身心障礙者臨短托、幼兒托育、課後照顧等全面向。「服務形式」包括

物資餐食、照顧服務、環境維護、互助支持、增能輔導等全方位。統整服務對象與需求，就可能勾勒營造出服務產業的可能輪廓與盤整配置。

「我們都一直太關注...部落的長照、老人照顧...但是前端青壯人口進不來，照顧人力就會相對不穩定...部落的力量也零零散散...所有的服務都可以集中在一處來發展的話，也許是一個可以嘗試的地方，一直在想產業這個東西...」(A1)

(2) 對於現有建築空間使用規範因應要求或忽略都是困難

原鄉部落尋找適當的建築房舍發展照顧服務似乎不容易，合法空間不易取得，現存公有建築空間，即便稱作為閒置的，都有其閒置理由，而此中不外是防空避難、緊急安置、指定用途等理由。緊急避難使用已限縮若干空間充分利用的可能，相關部門主事者共同協商是必要，在「具有特定用途」與「允許共同使用」之間目前還不易看到公約數；協商上採必要時以特定優先前提，但也不限制複合功能的概念，或許才有可能解套。

「這些公有的所謂...可以使用的空間，就卡在一些法令上的問題，沒有辦法使用...○○本來要設一個辦公室，如果那個空間可以使用的話...設一個據點...那最後沒辦法...。」(A1)

2.人力資本與部落職場選擇

(1) 現行以部落產業為中心延伸到鄰近兼職底層工作性質現象

山地原鄉產業結構本質就是農林業為主的工作，工作人口留在部落從事傳統的初級產業外，男性多是外出擔任聯結車司機，也會到鄰近鄉鎮從事兼職工作。女性照顧服務結訓後會到當地衛生所從事志工，早期也有曾從事居家服務工作，但是往返服務對象於部落間交通距離太遠，照顧服務費用固定，沒交通費用津貼，入不敷出而退出。過去以來部落接受過照顧服務訓練的中年者選擇工作還是會以居住部落為根據地，固定往返從事相關的兼職工作。

「大部份是做農...砍西瓜...再不然就是...粗工...板模...最多是開車...貨車或連結車...我以前開過車...開...連結車...我在鄉公所上過班...做過文書處理的...也帶團過做解說員...後面有在社區做...」(B4)

(2) 照顧服務員深刻感受部落服務家戶背地裡家屬的不服與忌妒的現象

原鄉部落一般家庭對於照顧服務員工作時會有奇特心理，一方面家屬不拒絕照顧服務人員前去居家服務，另一方面心裡卻又似乎有些不服；這種現象可能源於傳統社會輕忽這種工作的專業性，卻又不得不接受專業訓練必要性的事實。矛盾現象讓同是住在部落的原住民照顧服務員，深刻感受到背後有股被服務對象家屬輕視、不服與忌妒的氛圍；服務過程無形中感受到一股莫名的，非無法勝任的潛在壓力感。

「我們原住民很容易一種嫉妒的心...去服務我們的族人...其實我們是很有心...在機構那麼久了...同理心...去善待這個人...可是我們最怕就是說我們在做的同時...背後就是有家屬會講說...很像他很會...我們都不會做...。」(B1)

(3) 居家服務如公部門進入私領域仍須有段適應期

居家生活屬私領域，在保守的傳統部落中對於外面人進到自宅處理身體家務，尤其可以想像提供者與服務對象彼此的不適應。私領域的隱匿不透性，政策法案入家門是要經過服務對象及家屬一段期間的適應。傳統部落居民看待過去是由家人負責的照顧工作到當前轉變，當身體照顧者專業地位還不是那麼被接受下，政府規劃方案往往又委託第三者民間部門執行，服務提供者社會地位似乎低落。長期照顧居家服務是公共政策進入私領域，民眾對於些許付費或者免費的服務無由拒絕，但對於居家照顧方式的認可與接受度，還不是那麼強烈，想來仍有段適應期。

「...去協助他的時候...面前會講說...你很好，很有心...私底下去跟人家聊天聊是非的時候...傳到我們耳邊的...又是不一樣的...不請自來的...自以為是...」(B2)

(4) 部落特質使得族人照顧族人具有更多元服務延伸的可能

照顧服務員是任勞任怨的，在熟悉的部落族人與生活文化下，即便會遇有其他服務的延伸，或者額外的工作，通常也會依著服務對象家庭的需求，彈性的因應配合；不會因熟識而服務品質打折。能在自己部落服務族人，照顧服務工作人員對於這份工作頗為珍惜，更深具有使命感；甚至有時擴大至幼兒的照顧，滿足特殊家庭需求，殊屬不易。以族人服務族人，服務到自家人機會大，遇有服務跨性別姻親，雙方均會有些許尷尬；甚至服務者的家人也會反對和干預。但是整體而言，部落裡因為以族人照顧族人，反而有更好的照顧品質呈現。

「我過去帶的...是一個老人家...中風...還有兩個還沒有就學的小孩子...那個小孩子沒有人帶...變成我要去顧...」(B3)「...也有自閉症阿...什麼...就是...他走不出他的那個...我顧的大部份都是自閉症比較多...」(B5)

(5) 時而驚險的職場生涯造就堅韌的服務使命感

部落的居家服務相對於平地更為艱辛不易，居服員除往返部落間交通與心力付出成本高，更處於相對工作安全衛生條件較差情形；服務資訊不足、督導人事不穩定，以致工作人員面臨更多潛在服務工作風險。所幸欠缺支持下的部落居家服務員，對自己生活部落的使命感依舊存續，從而願意繼續留在部落從事居家服務工作。

「自己感覺...會被打擊...我們顧的都幾乎比外面的所有好像我們幾乎都有了...精神異常啦...憂鬱症啦...我們去上課的題材...大部份都是用我們山上的部落來講...外面幾乎碰不到的我們山上都碰得到...」(B6)

3. 泰雅部落照顧模式的想像

(1) 探索中的泰雅部落照顧特色來自族人的照顧形式

計畫地區方案推動三年，屬於泰雅部落的照顧特色仍然在摸索；以經營規劃角度而言，空間問題在部落不可謂不重要，目前看來適當空間取得不易，限縮方案發展，間接延宕照顧模式經驗建立的想像。所謂的特色模式，很難以一去概括所有內涵，畢竟照顧服務項目多重，每一項目都有嘗試發展的必要；換言，模式特色其實是由許多個別的、單一的服務內容組成的。發展在地特色與文化的服務是計畫目標之一，部落與平地的服務不會相同，屬於泰雅老人的服務內涵需要不斷嘗試，因此明確的服務輸送特色想像，暫時還看不到。

「到目前還沒有找到比較具體...○○泰雅族的一個照顧模式...還是問號很大...知道說，所謂文化的因素干擾照顧...族人他們在照顧上的優勢等等，但是我們還是整理不出來。」(A1)

(2) 培力與陪伴是發展原住民照顧服務模式過程暨結果目標的重要內涵

原住民族覺醒與充權固然是重要的，近年來舉凡傳統區域狩獵權、山地所有權、水權，乃至於失能者的照顧權，俱在通求回歸原住民的所有自主權的當下，有關「過程目標」，如要勉強與扼要給部落發展模式下個註解，應該就是「培力」模式。從培力與陪伴出發，逐漸嘗試和摸索，才有可能發展成自給自主部落照顧；至於「結果目標」則難以隻字片語指出典型的部落照顧模式。

「...參與的力量慢慢進來...部落在地的自主的力量...才有辦法繼續...部落的照顧由部落的人來決定...部落那個照顧權要還給部落...有能力嗎...要先知道說...照顧是什麼...那屬於你們自己照顧的模式是什麼...」(A1)

4. 部落中介組織與抉擇

(1) 可以接受合作社機制的中介組織統合卻又擔心被政治人物濫用

中介團體組織的運作類似於志願服務、非營利組織，依過去的經驗會推舉

出的領導者，往往以政客、民意代表這類草根領袖容易出線；然而這類傳統政治人物在基層的社區參與，其實並不是那麼被信任與期待，反倒是因曾做出違反組織正常營運的行為而有負面形象。照顧服務勞動的組織建立，大都能夠被現有相關職場工作者認同，但是有效的防止被壟斷利用的機制也是重要的。未具有使用行政庶務處理資訊工具訓練的居服員，對於行政人才來源倒是不擔心，認為仍可招募到部落年輕人，藉由下一代年輕人的電腦資訊工具操作能力，協助行政資料檔案建立與管理協助。

「...合作社可以來照顧我們這邊的老人那是一個很棒的事...很願意去配合...會有很多的問題會存在...一定會拿我們社區協會的那個方式來批評...大家都要做大的，真正要做事情就是那幾個，都是這樣子...只會出嘴巴，真的要做的時候都拍拍屁股都不知道人都去哪裡...」(B1) 「合作社...這樣經營你們的團體...你們這一個 team...然後他就會比較有成長的機會啦...我們學習的機會會更多」(B7)

(2) 傳統部落中的教會組織處於分立與對立的難題無法統籌承接

該地區部落有諸多教會團體，常見的包括天主教、長老教會、真耶穌、神召會、曠野協會等。信仰團體在區區人數的部落仍有影響力，尤其教會多樣化的支派林立；集體信仰下教會在部落因隸屬於不同教派分支，具有分治、互不相干、井河不犯等的普遍情形。信仰凝聚信徒彼此之間心靈相通、相互支持，然而不同教派分支卻衍生部落信徒之間不相往來甚至抵制與對立現象。有受訪者不認為教會組織，可以具備在其間扮演統整居家照顧服務的功能。信仰與教會組織對部落住民而言，仍是重要的心靈寄託，但教會卻難以悉數成為運作部落照顧服務的共同組織。相對於教會無法擔負角色，泰雅族的照顧合作組織還是可信任與期待。

「...教會...因為畢竟有的教派不同...還是會爭執...教會也要看...有沒有人願意做這樣子的工作...如果說一個天主教...一個基督教...在別的地方可能可行啦...因為依我瞭解我們自己村裡面的話...很對立的...」(B3)

(3) 社區發展協會過去衍生的基層難題已不易獲得參與經驗者的青睞信任

社區發展協會是社區部落公共事務的自主推動組織，源於台灣過去推動發展經驗的難題，似乎也影響目前照顧服務場域工作者的不信任；社區發展協會組織內部運作的徇私、不透明，引發組織成員之間的爭執、對立，形成地方基層公共事務發展的困境，因此對於社區發展協會並不被期待。如果長期照顧 2.0 目前朝著以社區式、居家式照顧為發展主流，運用照顧服務第一線上的基層中介組織就不得不小心謹慎；雖則社區發展協會並非主要角色，能擔當主要工作樞紐機會並不多，但是在地方上仍然有影響能力，尤其偏鄉部落人力資本薄弱地區，社區發展協會仍然是與村里長辦公室能並駕齊驅、互為影響的一股潛藏勢力。

「社區發展協會...理事理監事開始只要是每次開會都是吵架...為那個利益來去談...為什麼好幾次我們部落的社區發展協會已經停滯...比如說我是理事長厚...我用我的老婆我用我的孩子...。」(B5)

表 2：泰雅族部落照顧服務發展模式意見觀點整理

服務規劃 管理者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採部落小區域方式駐點配置部落，服務人力因時間距離成本減低意願致流失。 2. 部落照顧服務不宜比照平地，採時薪制不合理影響留任意願。 3. 既有部落據點功能多元，政府部門垂直整合與平行分工的議題應予重視。
服務輸送 者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 照顧服務員對於非典型時薪與全職薪給制度觀點，存在兩極化需求現象。 2. 原鄉部落對於照顧服務員的社會價值與地位看法仍然不高
服務使用 者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部落族人特性，主動協助服務對象妥善規劃與正確理財，有助於服務系統配合的穩定。 2. 泰雅部落的傳統規範仍然會影響服務使用者的選擇
服務需求 與產業空 間	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部落社會服務產業相關空間，應考量統整合而為一的可能性。 2. 現有建築空間使用法令規範，不宜要求強加於部落的一體適用。
部落人力 資本與職 場選擇	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部落照顧人力資本以照顧服務為中心延伸到部落其他底層工作性質。 2. 可深刻感受部落服務對象家屬，背地對於照顧服務表現的不服現象。 3. 公部門計畫取代家庭照顧服務私領域，服務對象家屬仍有段適應期。 4. 部落特殊現象使得族人照顧族人，具有更多元服務延伸的可能。 5. 時而驚險的務落服務職場生涯造就堅韌的照顧服務使命感
泰雅族照 顧服務模 式想像	<ol style="list-style-type: none"> 1. 探索中的泰雅部落照顧模式尚待摸索，然可見特色仍是來自族人的照顧形式。 2. 培力與陪伴是發展原住民照顧服務模式過程暨結果目標的重要內涵。
部落中介 組織與抉 擇	<ol style="list-style-type: none"> 1. 服務提供者可以接受合作社機制去發展中介組織，卻也擔心被政治人物濫用把持。 2. 傳統部落中的教會組織處於分立與對立的難題，難以發揮統籌和承接照顧服務。 3. 社區發展協會過去衍生成存在基層的難題，不易獲得照顧服務員的青睐信任。

伍、結論與建議

一、結論

(一) 部落長期照顧據點適法空間取得不易

用平地鄉鎮的想像，選覓合法基地，設計興建合法建築，從合法空間出發，提供就近社區式暨其他長期照顧形式的邏輯，其實難以複製在居住呈現散居且有距離的山區原鄉部落。泰雅部落的親友居住群聚性，如果依照部落分佈，就近設置供作為社區式照顧的據點似乎是理想，然而往往最大困難在於適合地點取得的不容易。此謂不易取得涵蓋現有法令標準在空間上的適法性問題，以硬體而言，部落原鄉的最大空間通常是族人活動集會所，非密閉空間，其餘建築空間想像，與廣大的原民保留地其實呈現諾大反差，因而合法空間取得有一定難度。狹小低矮的磚頭水泥構造屋，外加搭設的鐵皮屋延伸加蓋，幾乎是目前走遍部落可以看到的景象。如此結構為主的原住民部落房屋，想要在覓得合適足夠的空間供作長期照顧 2.0 方案的基地，本即不容易；尤其要期待能符合小規模多機能的 all in one 功能，無疑更是難上加難。因此該如何取捨必須審慎思考，包括既有的閒置公共建築設施，無論原本使用功能規劃目的為何，務實的從現行空間條件中篩取，或許是泰雅族原鄉部落推動的重要選項。

(二) 山區原鄉部落聘僱鐘點時薪抑或全職薪給夾雜著兩難

理想上儘量採駐點部落配置工作人員，服務使用者對於服務的可獲性效果提高，縮短服務往返的時間成本；但現實操作面照顧服務員於跨部落之間的支援協助，其必要性難以避免。連帶工作人員薪資採用鐘點時薪或全職薪給的給付方式，存在著兩極現象。領取全職薪給方式者認為薪資水準低，服務案件過多，即便實質整體總服務時數並未偏高。從事鐘點時薪的兼職者雖然私人時間

可有彈性，服務量較少時卻也會抱怨，收入無法維持生活家計；一旦補充收入來源工作，又減低穩定繼續兼職服務意願。二者問題歸究箇中原因，還是在於部落交通距離與時間成本因素佔據太大原因。全時專職人員能彈性機動配合與因應服務，易穩定僱用，但照顧服務工作對於工作者誘因並不大，且機構考量成本，對於服務人員交通時間因素與合理服務量認知，其間差異造就二者不同意見觀點。至於時薪制兼職人員，對於交通距離成本則格外有異議，現行鐘點時薪制涵括交通往返油資，使得時間成本議題只是壓垮服務意願的一根稻草，解決往返服務部落間耗費的交通油資問題，才是部落照顧服務最需要正視的區域正義議題。

（三）進入傳統私領域可接受卻又遭挑別的弔詭現象

居家式的照顧對於傳統原鄉部落而言，似乎仍是個跨私人領域，且又不被尊重的服務輸送。對照平地多數居家照顧服務員為中高齡女性，社會大眾懷有刻板印象，並不認同居家照顧服務是一項專業（郭俊巖、李綉梅、胡慧葵、蔡盈修、周文蕊、賴秦瑩，2015）。照顧服務員深刻感受服務過程家屬背地裡的輕視、不服現象；換言之，照顧服務對於對象與家庭雖有助益，但是家屬對於工作人員服務的品質認可度卻不高。這樣的弔詭現象對於同是部落的原住民照顧服務員，尤其莫名感受到壓力。有關自宅處理身體家務私領域在相對保守的傳統部落中格外顯得敏感，專人進入協助固然方便，但是並不同於服務專業被認同。再者，族人服務族人當中，遇到服務屬於跨性別姻親，這般另類尷尬壓力，更是得面對自家人的感受與反對。此外，照顧服務目前社會上普遍對其專業地位接受度還不是那麼高，看在平常居家生活中已經負起部分實質照顧工作的家屬眼中，對於付費式的服務自然會有著更高標準的期待，因此相對於原本已經辛苦的原鄉照顧服務員，硬是得多承受一層奇特的期待眼光。都市與部落原鄉的照顧服務工作，在社會一般的眼中地位似乎依然被矮化的情形下，部落

的女性居家服務員服務時遭受難以預期障礙而減低從事意願。吾等期待由部落來服務部落，則照顧服務這項工作的意義與重要性，有待在部落更加大力的倡導。

（四）服務部落族人的經驗造就泰雅婦女工作韌性

部落照顧服務員任勞任怨，回應性的服務延伸，在自己熟悉的部落族人與生活文化方式驅使下，能依著服務對象家庭的需求彈性因應。雖則抱怨薪資問題，對於原本生活在部落的女性照顧服務員，堪稱是懂得珍惜現有的工作，以及具備服務使命感的一群泰雅族婦女。在強調依據照顧管理計畫既定服務形式提供的長期照顧方案，部落照顧服務員卻面臨更多不可預期、複雜性高的工作情境、多樣化的服務對象需求，格外凸顯泰雅族部落的服務特色。不同於平地照顧醫療資源可獲性，山區原鄉瀕臨資源欠缺不足情境下，滯留在部落弱勢族人的特殊性，使得服務員的工作過程充滿驚險，卻也因此造就深具堅韌性格的服務使命感。整體而言，照顧服務工作相對於平地的艱辛不易，耗費更高交通與心力成本，尤其服務對象問題多樣性，處在工作環境的安全衛生條件差、服務資訊不足、督導支持及人事不穩定的潛在工作風險；但這群部落居家服務人員仍願意堅守崗位，顯見其對自己生活所在部落工作使命的充沛，值得相關單位續予更多形式的協助支持與培力。

（五）關注整體生活文化系統的維繫是原鄉部落服務模式特色

泰雅部落照顧服務模式的輸送概念應該是跨越空間先行想像，偏遠地區實驗計畫方案已經推動多年，欲勾勒泰雅部落的照顧模式想像時，毋寧從部落文化整體性思索。部落的照顧服務員從以失能長者為主的既定業務工作，服務內容常配合擴大至隔代教養家庭幼兒的照顧、身心障礙者臨時托顧議題，以滿足部落眾多的特殊家庭需求。因此部落的服務模式與形式不宜拘泥於限定空間思維，應從文化生活整體性需求思維。推展屬於在地文化生活方式的服務模式中，

看見部落與平地服務的不盡相同；它是以部落整體想像為服務設境（setting）中，滿足不同族人的多樣化照顧需求。部落的照顧服務必須關注到對象的多元、內容的多樣、問題的多重，乃至情境的多變，才能滿足並勾勒以部落為想像的照顧服務型態。對於原鄉部落服務推展，需要對照顧服務員予以更高多的支持，類似於「小規模多機能」all in one 精神的部落照顧，充滿著更多原住民「互助自足」的意涵。不斷藉由增能、培力照顧服務員，似乎是泰雅族原住民照顧服務模式的過程目標，也是結果目標。因而有關照顧服務的居家督導功能角色，就不可謂不重要，從持續的支持、支援，到支助，原鄉照顧服務員的服務意念才不致流失中斷。

（六）對於菁英化、政治化滲入的中介組織普遍不信任

愈是偏遠封閉鄉下地區，愈容易受到地方政治的滲入成為基層難題。原鄉部落難以倖免，地方政治的侍從關係（patron-client relations）影響仍然劇烈；酬傭者與隨從者關係主導地方發展、影響地方選舉，以爭取職位取得政治、經濟資源，由派系樁腳衍生的村里長，更容易滲入，進入社區發展協會延伸到公共事務公民團體（林明禎，2011）。村里長、基層民代早已成為這些公民團體組織的領導代言人，多年來這類傳統政治人物在社區居民眼中，被民眾信任程度並不高。即使照顧服務員發展可承接政府長期照顧委託方案的中介組織，爾等仍擔心如社區發展協會般被政治人物介入情形。因此，去菁英化、去政治化的中介組織運作，較能夠被一般照顧服務職工所認同。換言之，毋庸菁英領導、以庶民掛帥、排除政治人物的介入前提下，一個以實際從事照顧服務工作者為主要領導幹部的勞動合作中介組織，是可能被照顧服務人員所支持，從而發揮專業理性力量。但無論如何，建立能有效的、可防止中介組織被少數壟斷利用的機制才是最根本重要的。

(七) 分立的教會派系組織似乎是原鄉部落整合的另類難題

社區發展協會地方政治侍從關係影響，普遍成為基層公共事務發展難題以外；傳統部落中的教會支派各自分立現象，使得同樣居住部落內居民尤其是老人，處在不同教派的教友之間其實是有顧忌，部分甚至是不相往來，信仰團體組織極可能成為原鄉部落特有的、另類的結構上難題。不僅不易發展為承接部落照顧服務的當地中介組織，在區區人數稀疏的部落中卻可能產生掣肘的影響力。集體信仰下的教會在傳統部落中衍生隸屬於不同分立教派，這也是泰雅族逐漸式微中的 gaga 傳統規範以外，部落信仰派系普遍產生的特有現象。相同信仰讓信徒彼此之間獲得心靈相繫與團結，不同教派卻造成同為部落信徒們之間帶來互不往來現象。部落教會從宗教的博愛慈善倫理出發，遇有困於派系支流不同，無法貼近部落與長期照顧連結，部分甚至潛在的對立，允為宗教資源無法與助人並行、順勢發展的遺憾之一。

(八) 傳統價值觀念是失能長者選擇接受服務的參考卻也存在情境禁忌

泰雅族部落舊時代的傳統規範 gaga，對現今部落的年輕世代所認知的重要性或已逐漸式微，但是老一輩長者仍然受到一定程度影響；這些道德價值與觀念習俗會左右服務使用者的選擇。服務對象長輩對來自不同部落服務人員的到宅服務存有疑慮，非懷疑工作人員的服務能力，而是期待由自己部落的人服務。再者，泰雅族各部落內的居民通常都是由具血緣親戚關係組成，由認識的族人服務可以理解；弔詭的是，服務的對象如果是同輩異性姻親族人，女性照顧服務員工作卻又往往受到夫家意見箝制影響。或許可以如此假設性命題：在以女性為主的泰雅族部落照顧服務員，於自己生活的部落內提供失能者服務，較容易為部落的失能長者對象所接受；但是如果服務對象是異性姻親時，如同輩夫家叔伯時，反而服務人員家人較有意見，不易形成服務關係。因之，運用在地部落照顧工作人員提供部落失能族人服務，已經不是交通距離縮短、時間成本

減低而已，更隱含著傳統規範所指引，雖則符合泰雅族部落照顧服務需求，但當服務同輩異性姻親時，卻會有禁忌而遭反對。

二、建議

(一) 衡量降低建築法規條件俾便取得適當空間

採小區域駐點部落配置較能深耕發展，但是小區域部落合法空間取得更形不容易；必須在各部落區域內仔細先進行硬體空間盤點，從民政、衛政、警政、學校，到社政的社區活動中心等，分別蒐集整理。亦可從部落既有關懷據點（文化健康站）功能提升著手，然而法令彈性鬆綁必須優先處理。中央主管長期照顧業務的社家署以及健康照護司，如何就業務的垂直整合，乃至到地方原鄉部落工作配置，中央原住民族事務委員會允宜邀集討論平行分工。「小規模多機能」的 All in one 模式概念，相當適合在原鄉部落實踐。長照 2.0 實施後新興型巷弄長照站、托老所的崛起，公共空間與私人建築空間共構成部落長期照顧據點的意象。多元服務內容、多重服務對象，會以整個部落為基礎背景，襯托出泰雅族部落照顧服務輸送模式。當然這種可能性須立基於適度放寬部落的服務據點設置標準為前提。

(二) 無論時薪抑或全職薪給聘僱都應先將交通距離成本納入考量

部落雖為服務區域，須經常性跨越部落支援服務勢所難免，因此聘僱的條件與給付標準，部落原鄉應有較為寬鬆給付標準，以符區域正義。交通距離成本一直被服務提供者視為重要的持續從事任職與否的關鍵；唯有採用相對優渥條件，先設法留住在地人才，讓部落在地人員有意願持續提供服務，才有可能談到如何進行人力資源的培力與增能。尤其，年輕人力資源並非全然欠缺，相對部落內較好的薪資策略，仍可招募到部落人才。外來單位進駐承接的管理與

執行經驗雖佳，卻易受組織內、外部政策影響，改變服務提供策略，一旦督導管理層級人才不穩定，維繫部落照顧服務人力資源也會流失。

（三）深入的部落宣導以減少家戶對於服務員的不友善

國內照顧服務工作進入的門檻低，造就職場人員素質參差不齊；間接可能導致社會上普遍觀感，照顧服務者的專業職能與技巧未獲得尊重。尤其，原本傳統上較被矮化的泰雅族部落婦女，復從事以女性為主的居家照顧服務員，服務時更易感受到不被認可、尊重的服務氛圍，致減低從事意願。小規模多機能模式具有全方位照顧形象，如果在部落中實現，機能的多樣性，對象從失能長者、衰弱老人、健康長者，到身心障礙者、兒童少年等，內容從照顧關懷到產業形成，部落的轉變與振興是可以預想的；如此或有可能因落實提倡「由部落來服務部落」，提升婦女照顧服務員在部落的重要性，逐漸增進部落普遍對長期照顧服務以及福利化社區的認同。

（四）培植中介組織經營以重塑泰雅族婦女部落的角色形象

部落人士對於菁英化與政治化的中介組織普遍產生不信任感，須積極的扶植籌設能「去菁英化」與「去政治化」的中介組織運作，取代舊有的部落社區發展協會組織；陪伴與訓練現有的照顧服務工作者成為照顧服務合作中介組織工作幹部，容易被其他工作人員所認同，也是培力增能的具體表現方式。當任勞任怨、積極回應服務對象族人需求成為部落照顧服務印象；這群女性照顧服務員，面對自己熟悉的部落族人與生活文化方式下，應可創造出更多元、深獲部落支持的服務模式。泰雅族服務模式在於強調整體性的，框設在以部落為整體服務的設境中，滿足不同年齡性別身心狀態族人的多樣化照顧需求。建構具有「互助自足」意涵的部落形象，在不斷增能、培力照顧服務員，形塑泰雅族照顧服務模式的過程目標時，也能達成結果任務目標。

(五) 關注部落最早的社會服務機構－教會組織與部落整合議題

部落內的參與能量有待梳理，傳統部落各教會支派分立是事實，居住部落內教友，尤其是老人，寄託在不同教派之間有某種顧忌，避免往來更是常見現象。信仰團體組織成為原鄉部落特有的、另類的基層結構上難題。部落照顧服務的中介組織，透過部落內服務的中立統合角色地位，連結教會下不同教派分支，提供照顧服務對象，或可引領不同教會信徒彼此之間獲得更多互動導引，增進彼此心靈牽繫。一旦中介組織發揮統合部落社區內失能者照顧服務的連結，即可能翻轉現有教會能量，從分立轉換成團結，稀釋對立氛圍下，傳統教會組織將可重新確立為部落內重要的「類福利機構」。

三、後記

本研究針對「偏遠地區泰雅族社區照顧試辦計畫」執行經驗，以及照顧服務員對於籌組發展部落中介組織可能性看法。整體而言，對於泰雅族部落的長期照顧服務形式規劃管理上，宜採部落小區域方式駐點配置部落，減少服務人力因時間距離成本減低意願致流失；再者部落照顧服務不宜比照平地，尤其採時薪制不合理影響留任意願；於既有部落據點功能多元，政府部門業務重疊現象，業務的垂直整合與平行分工有待釐清。另外，服務提供者方面，照顧服務員存在者非典型時薪與全職薪給制度觀點與需求，兩極化現象需求也必須予以回應滿足，始能維持服務供給的穩定。原鄉部落居民對於照顧服務員的社會價值與地位看法仍然不高情形，專業服務形象有必要建立。對於服務使用者方面，必須以更深入且多元的內容協助，包括規劃正確理財，都有助於服務使用的穩定；安排服務人員到宅服務時，應先依服務人員與對象的關係妥善配置。

部落照顧的服務產業空間，應考量採取複合式多機能的可能性；尤其對於現有建築空間使用法令規範，不宜過於強加限制在部落的一體適用。針對部落服務人力訓練，應從長期照顧服務延伸到部落其他照顧需求等性質工作；服務使用者家屬對專業服務認可度仍然不高，有賴地方公衛部門能有更徹底的宣傳行銷，建立專業形象地位。為滿足部落不同需求，部落照顧應採更多元服務延伸的可能，尤其善用多年職場生涯，所造就具備堅韌服務使命感的部落婦女。想像泰雅族照顧服務模式，可見特色仍是來自部落內的以女性族人提供服務為主的照顧形式；持續培力與陪伴他們是發展原住民照顧服務模式過程暨結果目標的重要內涵。推動部落合作社機制發展中介組織，固然擔心被政治人物把持，卻遠比社區發展協會或者教會容易獲得信任及青睞。

參考文獻

內政部(2009)。《友善關懷老人服務方案》。臺北。(Ministry of the Interior (2009).

Program of Friendly Visiting Service for the Elderly. Taipei)

主計總處統計專區(2016)。《家庭收支調查統計表》。中華民國統計資訊網。資

料檢索日期：2019.1.10。網址：<http://win.dgbas.gov.tw/fies/a11.asp?year=105>。

(Chief Accounting Department (2016). *Statistics of the Family Income and Expenditure Investigation*. Statistical Information Network of the Republic of

China. Jan. 10. 2019. <http://win.dgbas.gov.tw/fies/a11.asp?year=105>)

內政部統計處(2018)。《內政統計年報》。內政統計查詢網。資料檢索日期：

2019.1.10。網址：<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>。

(Statistics Department, Ministry of the Interior (2018). *Annual Report of Statistics of Internal Affairs*. Jan. 10. 2019. [http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?](http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100)

[sys=100](http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100))

行政院經濟建設委員會(2006)。《中華民國台灣地區民國95至140年人口推計》。

臺北。(Council for Economic Planning and Development, Executive Yuan, (2006). *Estimate of Population in Taiwan Regions from 2006-2051*. Taipei.)

行政院原住民族委員會(2014)。《103年臺灣原住民族經濟狀況調查報告》。原

住民族委員會。資料檢索日期：2019.1.10。網址

<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=C5FBC20BD6C8A9B0>。

(Council of Indigenous Peoples, Executive Yuan (2014). *Economic Status Survey of Indigenous Peoples of Taiwan in 2014*. Council of Indigenous

Peoples. Jan. 10. 2019. [https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=](https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=C5FBC20BD6C8A9B0)

[C5FBC20BD6C8A9B0](https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=C5FBC20BD6C8A9B0))

行政院原住民族委員會 (2018)。原民會網頁。資料檢索日期：2019.1.10。網址：<https://www.apc.gov.tw/portal/index.html>。(Council of Indigenous Peoples, Executive Yuan (2018). Jan. 10. 2019. <https://www.apc.gov.tw/portal/index.html>)

王增勇 (2002)。〈原住民社會工作與福利服務〉，載於呂寶靜 (主編)，《社會工作與台灣社會》，310-348。臺北：巨流。(Wang, Z. Y. (2002). Indigenous Social Work and Welfare Service. Ed. by Lu, B. Z. in *Social Work and Taiwan Society*, 310-348. Taipei: Chu-liu Press.)

何家豪 (2002)。《族群、性別、階級交織出都市原住民的就業困境—以有限責任台北市原住民清潔勞動合作社為例》。國立中正大學勞工研究所碩士論文。(Ho, C. H. (2002). *The Employment Difficulties of Indigenous in Taipei Metropolis: Take the Indigenous Worker Cooperatives in Taipei as Example*. Thesis of Institute of Labors Relation, National Chung Cheng University)

李明政、葛應欽、衛民 (1998)。原住民族社會福利服務體系之探討，《原住民社會福利體系之規劃》，19-134。臺北：行政院原住民族委員會委託研究。(Lee, M. C., Y. C. Ge. and M. Wei, (1998). Explore of Aboriginal Social Welfare Service. *Planning of Aboriginal Social Welfare Service*, 19-134. Taipei: Commissioned Research Reports, Executive Yuan, Council of Indigenous Peoples.)

李明政 (2001)。《文化福利權：台灣原住民社會福利政策之研究》。臺北：雙葉書廊。(Lee, M. C. (2001). *Welfare Right of Culture: Research of Aboriginal Social Welfare Policy in Taiwan*. Taipei: Yeh Yeh Book Gallery.)

李明政 (2003)。《文化福利權》。臺北：松慧。(Lee, M. C. (2003). *Welfare Right of Culture*. Taipei: Song Hui Publishing Company.)

吳玉琴 (2011)。〈臺灣老人長期照顧政策之回顧與展望：老盟觀點〉，《社區發展季刊》，136，251-263。臺北。(Wu, Y. Z. (2011). Retrospect and Prospect of Long-term Caring Policy in Taiwan: View of Union for the Elderly. *The Journal of Community Development*, 136, 251-263. Taipei.)

林明禎 (2011)。〈中介團體：台灣社區發展運作難題與另類選擇〉，《社會政策與社會工作學刊》，15 (1)，139-167。(Lin, M. C. (2011). Discussing the Intermediate Group: Alternative Option being Difficult Problem about Operation of Community Development in Taiwan. *The Journal of Social Policy and Social Work*, 15(1), 139-167.)

林明禎 (2013)。〈從當代社區的變異初探社區工作者的角色〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》，3 (1)，101-126。(Lin, M. C. (2013). Discussing the Role of Social Community Worker during Community Change in Modern Society. *Journal of Taiwan Community Work and Community Research*, 3(1), 101-126.)

林明禎 (2013)。〈原鄉部落發展與照顧模式初探—以東部泰雅族為例〉，《台灣原住民研究季刊》，6 (2)，189-213。(Lin, M. C. (2013). Discussion of the Indigenous Development and Care Service: Take Tayal of East Taiwan as Example. *Taiwan Journal of Indigenous Studies*, 6(2), 189-213.)

徐震 (1985)。《社區發展：方法與研究》。臺北：中國文化大學出版部。(Xu, C. (1985). *Community Development: Method and Research*. Taipei: Chinese Culture University Press.)

尹樹生 (1990)。《合作經濟概論》。臺北：三民。(Yin, S. S. (1990). *Cooperative economy*. Taipei: San Min Press.)

洪國志 (2009)。《台灣原住民族經濟產業政策之研究—以桃園縣原住民勞動

- 合作社經營實務為例》。私立逢甲大學經營管理研究所碩士論文。(Hong, G. Z. (2009). *Research of the Taiwan Indigenous Economy Industry: Take the Aboriginal Worker Cooperatives in Taoyuan County as Example*. Thesis of Institute of Business and Management, Feng Chia University)
- 程建教、黃森泉 (1997)。〈泰雅族的 Gaga 及其社會規範功能〉。《台中師院學報》，11，291-313。(Chen, C. C. and S. C. Huang (1997). *Gaga and Society Specifications of Atayal*. *The Journal of Taichung Education Universit*, 11, 291-313.)
- 黃源協、詹宜璋 (2000)。《建構山地鄉原住民社會工作體系之研究－以部落為基礎的整合模式》。行政院原住民委員會委託研究報告。(Huang, Y. S. and Y. C. Zhan (2000). *Research of Constructing the Aboriginal Social Work System in Mountain Indigenous Township: Integration Model as in Tribe Community Bases*. Taipei: Commissioned Research Reports, Executive Yuan, Council of Indigenous Peoples.)
- 郭俊巖、李綉梅、胡慧嫻、蔡盈修、周文蕊、賴秦瑩 (2015)。〈臺灣老人長期照顧體系下居家照顧服務員職場風險之研究〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》，5 (1)，129-170。(Guo, J. Y., S. M. Lee, H. Y. Hu, Y. S. Tsai, W. Z. Chiou and C. Y. Lai (2015). *Research of Job Risk about Home Service Care-giver of Long Term Care System in Taiwan*, *Journal of Taiwan Community Work and Community Research*, 5(1), 129-170.)
- 黃盈豪 (2014)。《社會工作與泰雅部落的對話：社會工作在泰雅部落的跨文化經驗研究》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作研究所博士論文。(Huang, Y. H. (2014). *Dialog of Social Work and Aboriginal: Research of Crossing Culture Experience of in Atayal Indigenous Tribe*. Ph. D. Thesis of

Institute of Social Policy and Social Work, National Chi Nan University.)

楊秋燕、黃松林、郭俊巖 (2017)。〈獨立倡導人投入長照服務因素與其問題解決方式之研究〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》。7 (1)， 33-68。(Yang, C. Y., S. L. Huang and J. Y. Guo (2017). Research of problem and way solution about Long Term Care Independent Advocate, *Journal of Taiwan Community Work and Community Research*, 7(1), 33-68.)

簡春安、鄒平儀 (1998)。《社會工作研究法》。臺北：巨流。(Jian, C. A. and P. Y. Zou (1998). *Social Work Research Method*. Taipei: Chuliu Press.)

詹宜璋 (2003)。〈原住民各類人口群潛在福利需求之探討－2000 年台閩地區戶口及住戶普查資料分析〉，《社會發展研究學刊》，5，93-113。(Zhan, Y. C. (2003). Discussion of the Potential Welfare Need about Indigenous Population: Account and Household Census Data Analysis of Taiwanese Region. *Journal of Social Development and Research*, 5, 93-113.)

鄭麗珍 (2000)。〈原住民兒童福利需求探討〉，《東吳大學社會工作學報》，6，189-225。(Zhen, L. J. (2000). Discussion of the Welfare Need about Indigenous Children. *Soochow Journal of Social Work*, 6, 189-225.)

顏瑞儀 (1998)。《給他們一個工作？大台北地區原住民就業現況與就業促進之探討》。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。(Yan, R. Y. (1998). *Discussion on Employment Enforcement of Indigenous in Taipei Metropolis*. Thesis of Institute of Sociology, National Taiwan University.)

Burn, S. M. (2000). *Women Across Cultures-A Global Perspective*. London: Mayfield Publishing Co..

Cairns, T., L. Fulcher, H. Kereopa, P. N. Nia and W. Tait-Rolleston (1998). Nga Pari Karangaranga O Puaote-ata-tu, *Canadian Social Work Review*, 15(2),

145-167.

Chaskin, R. J., P. Brown, S. Venkatesh and A. Vidal (2001). *Building Community Capacity*. New York: Alidine de Gruyter.

Horomia, H. P. (2000). *Speech of Minister of Maori Affairs at National Building and Maori Development Conference*, Aug. 30, 2000. http://www.tpk.govt.nz/press/2000_8_30_Horomia.htm.

Lin, M. C. (2016). Connecting Home Service Providers with the Disabled in Community Base – A Self Sufficient Experimental Plan in East Taiwan, Paper presented at the National Indigenous Social Work Conference 2016, The University of Manitoba, Winnipeg, Canada.

Olsen, M. (1971). *The Logic of Collective Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Yamato, G. (1992). Something About the Subject Makes It Hard to Name, in M. L. Andersen and P. H. Collins (eds.), *Race, Class, and Gender: an Anthology*, 65-70. CA: Wadsworth.

附錄、訪談大綱

一、承接單位

- (一) 貴單位承接計畫正式名稱？計畫實施背景為何？
- (二) 目前執行進度成果如何？是否符合預期？
- (三) 是否掌握鄉內從事照顧服務工作人力資源？
- (四) 以部落族人服務自己部落失能長者，可能遭遇甚麼樣的困境？
- (五) 本計畫案未來持續發展性為何？
- (六) 部落成立類似照顧服務合作機制的組織，看法為何？可能會遭遇甚麼樣的困境？

二、照顧服務員

- (一) 基本資料：年齡、現職工作、常居住地？目前部落內的工作機會與性質有那些？族人目前外出工作機會與性質主要有哪些？
- (二) 你（妳）曾經接受過照顧服務員訓練合格，經歷過的就業性質和經驗為何？曾經經歷與照顧服務相關工作情形又是如何？
- (三) 你（妳）是否曾經擔任過在部落從事照顧服務工作？經驗感受如何？遇到的阻礙？
- (四) 讓部落族人服務自己部落失能長者，你（妳）的看法為何？可能遭遇甚麼樣的困境？部落裡甚麼樣的組織具有此統合這種服務的能力？與組織單位？
- (五) 你（妳）是否聽過合作社這個名詞？合作社具有何種目的與功能？

- (六) 部落成立類似照顧服務合作機制的組織，你（妳）的看法為何？可能會遭遇甚麼樣的困境？
- (七) 有關失能長者的照顧服務，除了以照顧服務合作社形式，你（妳）覺得部落目前還有何種形式的組織可以代替這種合作社制度組織？
- (八) 你（妳）可能加入此類合作組織的意願為何？參與籌組照顧服務合作社，你（妳）認為應該由誰來帶領籌組比較恰當？你（妳）能推薦人選擔任這種組織的行政工作人才嗎？
- (九) 藉著籌組照顧服務合作社組織機制，以族人服務族人，你（妳）的看法如何？甚至籌組成立後的運作經營，你（妳）覺得應該要注意事項為何？
- (十) 泰雅族部落居民經常是親戚群聚，讓部落的族人服務族人方式，你（妳）認為有何弊端可能出現？如何預防或解決？

