

# 從《長照十年計畫2.0》給付及支付基準修訂軌跡檢視照顧服務人力發展策略

謝文蒨

## 壹、問題意識

從《長照十年計畫2.0》（以下簡稱長照2.0）推行以來，「滾動性修正」已經是衛生福利部掛在政策修訂的執行上的代名詞，當然即將邁入超高齡社會的臺灣，長照2.0的政策是為了回應高齡長者、失智、失能人口的增加，衛生福利部長照2.0計畫，「以人為本」、「在地安老」、「社區化照顧服務」之目標，積極布建各項長照服務資源，並透過滾動式修正，以更多元、更創新的服務內容，輔以經濟誘因及大數據的應用，更加貼近民眾需求，以期減輕照顧者負擔、增進長者生活品質。

因此，滾動式修正為了就是能貼近需求，且靈敏的看到需求而修訂方向。本文想透過收集2017年至今衛生福利部修訂《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改

善服務）給付及支付基準》（自2022年2月1日整併為《長期照顧服務申請及給付辦法》）的趨勢來觀察分析長期照顧滾動式修正的方向與回應長照2.0制度面的影響。

## 貳、資料收集與分析

### 一、資料收集

《長期照顧服務法》自2015年6月3日制定公布，並自公布後二年施行以來，針對評估接受提供服務長者的照顧服務計畫與照顧服務組合一直以《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準》作為準則。

薛瑞元與彭美琪（2019）表示，此支付標準，為經多次內部討論會議訂定全國統一之支付標準。透過給付及支付基準整合各項長照服務，涵蓋照顧服務及專業服務、交通接送、輔具及居家無障礙

環境改善及喘息服務等四個額度，失能程度越高政府補助的服務額度越高。給付及支付新制於2017年12月1日命名為《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具租賃服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準（草案）》，並召開對外溝通會議，爾後於2018年1月1日起施行。因此，《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準》確實為長照2.0的核心服務基準，本文想透過此核心服務基準來分析其服務趨勢變化。

## 二、資料分析

搜尋衛生福利部長照司網站（<https://dep.mohw.gov.tw/DOLTC/mp-123.html>）公告針對修訂《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準》公開公告事項進行收集，將內容分類後進一步進行內容分析。

自2017年12月公告實施後至今2022年12月共計歷經七次公告修訂。針對修訂內容進行初步分析，先將修訂條文分類，包含使用對象（服務對象變更）、服務內容（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務，四大類進行分類），進一步再將修訂內容進行分析，可以分類為針對人員訓練規範、

服務內容具體化、服務時間調整、個管師個管量、核銷期限、執行人員專業化、給付日期、照顧服務即時性、認定文件確認、複評時間、額度使用期限等11種類別。內容歸類以每一次修訂公告中，包含的條文修訂內容歸類類別，每一次修訂基準所包含之類別計算一次，來計算七次修訂中哪些類別所被修訂的次數（表1）。

再深入分析服務類別中觸及之內容分析，修改A碼服務類別中，有兩次修訂涉及A個管師個管量修正，二次分別認定不同文件標準化，一次為規範複評時間。B碼服務類別中，有一次涉及有關外籍看護家庭的服務放寬，另有一次各為修改執行人員專業化服務時間調整、人員執行規範、服務內容具體化。C碼專業服務中，有兩次分別新增與刪除服務內容。D碼交通服務，兩次修訂中有放寬偏遠地區的使用等級以及放寬2-3級使用交通服務與中繼站可補助之服務。G碼修訂有一次為將服務時間調整另兩次則是有關外籍看護家庭服務放寬。

從上述分析看來，修正範圍以聘僱外籍看護家庭的長照服務放寬最為明顯，另外交通服務的修正也針對偏遠地區的使用與使用者資格放寬也進行大幅修正，A個管師的個管量也有逐漸兩次修正的幅度。「放寬外籍看護家庭加入長照2.0之資格」應是歷次公告修正歸納後較為重要的政策變化。

表 1 2017 ～ 2022 年公告修訂內容分析

服務對象	次數
服務對象-外籍看護家庭	3
服務類別	次數
修改服務類別-交通（D碼）	2
修改服務類別-專業復能（C碼）	2
修改服務類別-照顧服務（B碼）	3
修改服務類別-喘息服務（G碼）	3
修改服務類別-A碼	5

內容分析	次數
A個管師個管量	2
執行人員專業化	3
照顧服務即時性	2
核銷期限	1
服務時間調整	1
給付日期	1
人員訓練規範	1
額度使用期限	1
服務內容具體化	2
認定文件標準化	2
規範複評時間	1

資料來源：作者彙整分析自衛生福利部長期照顧司網站（<https://dep.mohw.gov.tw/DOLTC/mp-123.html>）。

## 參、政策修正之分析討論—— 放寬外籍看護家庭加入長 照2.0之資格

早在2017年12月所公告之《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準》中便敘明：

聘僱外籍家庭看護工或領有政府提供之特別照顧津貼之長照需要者僅給付「照顧及專業服務額度」之百分之三十，並限用於專業服務照顧組合。

且請領喘息服務者，有下列情形之一者不予給付：（一）接受機構收容安置；（二）已僱請外籍家庭看護工之家庭，外籍家庭看護工無法協助未滿一個月者。

也就是過去長期照顧的服務與給付是排除有僱用外籍看護工之家庭的。但自2018年12月1日起，「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」計畫公告：

聘有外籍家庭看護工之家庭，其被照顧者經縣市照管中心評估失能等級為7至8級者，且為獨居（僅與外籍家庭看護工同住）或主要照顧者為70歲以上個案，如外籍看護工因故無法協助照顧，為減輕家庭照顧者負荷及保障被照顧者之照顧品質，得申請喘息服務，不受外籍家庭看護工無法

協助未滿一個月者不予給付喘息服務之限制。

在2020年2月公告《長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準》再次修訂基準表中的給付規定：

外籍看護家庭聘僱外籍家庭看護工或領有政府提供之特別照顧津貼之長照需要者，僅給付「照顧及專業服務額度」之百分之三十，除本基準另有規定外，並限用於專業服務照顧組合。

也就是新增在支付碼-BD03（社區式交通接送服務）聘僱外籍家庭看護工之家庭，可使用本項服務，不受第一節給付第五點限用於專業服務照顧組合之限制，惟其給付額度仍僅給付失能者「照顧及專業服務額度」之30%。聘僱外籍看護工的家庭首次放寬可使用照顧服務之內容。

在同年12月1日旋即又公告：

放寬為聘僱外籍家庭看護工之家庭，2至8級者，如其所聘外籍家庭看護工因故無法協助照顧，為減輕家庭照顧者負荷及保障被照顧者之照顧品質，得申請喘息服務，不受外籍家庭看護工無法協助未滿一個月者不予給付喘息服務之限制。

相較於2018年12月的放寬後，此次將受照顧者的級數降低至2級即可開始使用

喘息服務且不受限於主要照顧者年齡。

綜觀放寬幅度與進程，確實不難看出聘僱外籍家庭看護工之家庭在長照2.0的修正中占著相當重要的位置。以下試著從2018年至今呈現的問題與政策脈絡來看待這樣的政策修訂因素脈絡。

## 一、仰賴外籍看護工照顧的需求增高

人口老化問題、高齡失能問題、家庭結構轉變、社會福利意識興起，以及女性就業率提高等等因素，造成現今專業與專職照顧人力、看護人力供需已有失衡現象，亦呈現迫切性需求的困境。近20幾年來我國外籍看護工至今已超過22萬人，且數量持續增加，在長期照顧產業中，老年失能照護人力依賴已大幅轉向外籍看護工（巖淑伊，2016）。根據中華民國家庭照顧者關懷總會統計，臺灣約76萬長照需求人口中，聘僱外籍看護者約占30.9%，使用長照2.0照顧服務則約占28.3%、使用機構看護者則約占12%，外籍看護顯然是照護服務的主力（李芷涵，2021）。可見長期照顧的「基礎照顧人力」也就是照顧服務人力，仰賴外籍看護人力居多。

## 二、勞動部「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」計畫

從2018年12月開始執行的「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」計畫，是勞動部的重要政策，其目的是為了減輕失能者

家庭照顧壓力、落實外籍勞工休假權益、促進勞雇關係和諧。所以聘僱外籍家庭看護工之被看護者，故運用就業安定基金與長照基金共同分擔此計畫，也就是2018年12月公布修正的：

如經長期照顧管理中心評估符合第7級或第8級且為獨居（僅與外籍家庭看護工同住）或主要照顧者為70歲以上的長照需要者，於所聘僱外籍家庭看護工無法提供照顧時，可申請使用居家、機構、日間照顧、夜間喘息等喘息服務，並依據低收入戶、中低收入戶及一般戶等身分別給予100%、95%或84%費用補助額度。

此計畫於2020年也增加計畫幅度，牽動長照2.0給付及支付的修訂：

放寬為聘僱外籍家庭看護工之家庭，2至8級者，如其所聘外籍家庭看護工因故無法協助照顧，為減輕家庭照顧者負荷及保障被照顧者之照顧品質，得申請喘息服務，不受外籍家庭看護工無法協助未滿一個月者不予給付喘息服務之限制。

在2021年8月15日勞動部又公告：「雇主聘僱家庭看護移工期間可同時申請喘息服務等長照資源」，為協助家庭雇主於其聘僱看護移工假日或返國休假期間，

所面臨的照顧空窗及負擔問題，勞動部與衛生福利部已跨部會合作，提供每人每年最高長照2.0喘息服務給付額度48,510元（同機構式喘息服務21日）；另勞動部已規劃年底前擴大推動短期替代照顧服務，合併後將可提供每年每人最高52日喘息服務，以減輕雇主照顧負擔，並使移工能有適度休息。

勞動力發展署說明，依衛生福利部現行規定，家庭雇主聘僱外籍看護工，其被照顧者如經縣市長期照顧管理中心評估為失能等級第2級至第8級，可申請喘息服務，服務額度係依被照顧者失能等級可分為第2級至第6級者為32,340元（同機構式喘息服務14日），第7級至第8級者為48,510元（同機構式喘息服務21日）。經統計截至2022年6月底，聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計有1萬4,214人（16萬7,649人次）。為周延保障被照顧者及移工雙方權益，勞動部與衛生福利部另規劃共同推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，預計於2022年底前將正式實施，將在原有聘僱移工長照家庭使用擴大喘息服務的服務時數上，額外再增加最高31日，合併後可使用額度一年最高52日，讓聘有看護移工的家庭更有充分資源使用喘息服務。除了喘息服務外，聘有看護移工的家庭，也可以依照衛生福利部規定，申請使用部分長照2.0服務資源，包括可以申請專業服務、交通接送、輔具

服務、住宅無障礙環境改善服務、喘息服務、到宅沐浴車服務等，並可透過社區式交通接送服務。

從上述足可見，勞動部對聘用外籍看護工家庭在外籍看護工因故無法提供服務時，銜接照顧的重視，且勞動部與衛生福利部在長期照顧上跨部會合作密切，也在長期照顧的服務內容中逐步緊密且擴大服務合作模式。

### 三、COVID-19疫情影響基礎照顧服務人力

自2020年1月起全球COVID-19盛行，各國國境紛紛封閉，當時外籍勞工之引進也深受影響，衝擊國內的照顧人力市場。根據因應中央流行疫情指揮中心發布之《嚴重特殊傳染性肺炎疫情感染管制措施》及勞動部函示（109年3月23日勞動發管字第1090504850函），自2020年3月17日16時後登機入境之移工需居家檢疫14天，不得工作等，致欲聘或已聘移工之家庭可能因下列狀況而無法如期使用移工之情事：（一）新聘移工因疫情未能如期入境或入境後需居家檢疫/居家隔離14天；（二）原聘之移工返來源國休假，因疫情未能如期返臺；（三）已於家中服務之移工，因故需居家隔離。

考量聘有移工之被照顧者原係屬有全日照護需要，為保障照顧品質，也訂定「聘僱外籍家庭看護工之被照顧者及其家

庭照顧者因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情照顧處理機制」，有聘僱外籍家庭看護工家庭，如有長照服務需要，皆可與長期照顧管理中心銜接服務。另外，已聘僱並於服務之外籍家庭看護工，因故需居家隔離。被照顧者如屬長照需要等級2級以上，可使用長照服務（含專業服務、交通接送、輔具服務、住宅無障礙環境改善服務、到宅沐浴車服務、社區式交通接送服務及喘息服務）。外籍家庭看護工居家隔離期間，喘息服務之使用，不受空窗期30日之限制。

依據勞動部2021年12月17日勞動發管字第1100520457號函，針對外籍家庭看護工（以下稱外看）外出接種疫苗，接種後身體不適請疫苗假者，可優先提供喘息服務。在此次的公告函中也提及，為減輕家庭照顧者照顧負荷並保障被照顧者之照顧品質，勞動部於2020年11月11日以衛部顧字第1091962596號公告自2020年12月1日起，聘僱外看之被照顧者經縣市長期照顧管理中心照管專員評估為長照需要等級第2級（含）以上者，如其所聘外看因故無法協助照顧（如請假或休假……等），得申請喘息服務，不受30天空窗期限制。是以，聘僱外看家庭之被照顧者經評估為長照需要等級第2級（含）以上者，於其所聘外看接種疫苗後如有身體不適請疫苗假，則聘僱家庭得申請喘息服務。

因應COVID-19的疫情影響，我們對

於外籍看護工的重視也逐漸將其視為重要照護人力資源，期望照護者與被照護者同可以獲得可受保障的健康，並且增加銜接照顧人力的可行性，這一方面也與以下要討論的勞動權益息息相關。

#### 四、外籍看護工的勞動權益日益受重視

「外籍看護工家庭使用喘息服務計畫」依被照顧者失能等級給予不同補助額度，分為14與21天，儘管使用人數逐年增長，卻也屢遭外界詬病喘息額度不敷使用，為此，勞動部研擬在111年10月推出「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」（外看家庭短照服務）（葉冠妤，2022b），讓補助額度上限一舉提高至52天，減輕家庭照顧者壓力，也兼顧看護工休假權利。

葉冠妤（2022a）的報導中，採訪臺灣失能者家庭暨看護雇主國際協會代理理事長張姁燕，提到：

喘息真的不夠用，正面肯定勞動部增加補助額度，但對於有24小時照顧需求的重症家庭來說，居家喘息服務不提供過夜，機構喘息通常也拒收重症者，就算額度提高，能解決的還是有限。

葉冠妤（2022a）同一篇報導中，亦採訪臺灣國際勞工協會研究員吳靜如，提到：

樂見其成，但長照人力的不穩

定，導致常耳聞喘息服務難申請，唯有長照人力充足，才能真正發揮作用。根據勞動部110年移工管理及運用調查，外籍家庭看護工，假日有放假或部分放假者，僅近26%，較前年大減31.6%，固然多是疫情使然，但仍有16%出自於家中無其他替代照顧人力。

為保障看護工休假權、減輕家庭照顧者負擔，衛生福利部與勞動部共同推動《外籍看護工家庭使用喘息服務計畫》，並在2020年底擴大服務，失能等級2到8級皆能申請補助，佔21萬家庭適用。經統計，2019年總計服務2,791人，2020年提高到10,177人，2021年達17,225人，使用人數逐年成長。

也因此勞動部《聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務計畫》，已在2023年元旦上路，聘有外籍家庭看護工的雇主可申請使用至少31日，在看護移工休假時，被照顧者可以獲得良好的照顧，也讓看護移工能休假充電。若搭配擴大喘息服務，短照服務加上擴大喘息，兩者合計每年可使用52日。

另外也公告，為滿足聘僱外籍家庭看護工之家庭多元長照服務需求，被照顧者經縣市政府長期照顧管理中心照顧管理專員評估為長期照顧需要等級第二級（含）以上，可申請長照專業服務、交通接送、

輔具服務、住宅無障礙環境改善服務及喘息服務，並可透過社區式交通接送服務，參與社區照顧關懷據點、失智據點或巷弄長照站等活動；家屬如有照顧者支持服務需求者，亦可使用家庭照顧者支持服務據點提供支持服務。

## 五、外籍看護工在長期照顧人力中扮演的重要角色

雖然衛生福利部長照司副司長周道君說，過去照服員人數一年增加1,500人左右，2018年增加6,000多人，「增加速度是有上來的」；而且目前本國照顧服務員人數提升到3萬5,000多人，其中家照服員有1萬3,000多人，社區照服員有2,300多人，機構則有1萬9,000多人。但對比國內目前25萬大軍的外籍家庭看護工人數，國人改聘本國照顧服務員的比率仍舊偏低（鄧桂芬，2019）。在衛生福利部2022年9月26日衛部顧字第1111961171號公函中也敘明，根據勞動部的統計資料，國人聘僱外籍家庭看護工之長照服務之使用人數，自108～110年度由52,037人成長至62,572人，截至2022年7月底使用人數占總聘僱外看人數之23.61%。衛生福利部認為持續鼓勵宣導，以強化聘僱外看家庭銜接長照服務，是提升長照服務涵蓋率之重點工作之一。

依照近年來的數據分析，外籍看護工已是重要的長期照顧服務基礎照顧人力，

而國人愛用外籍看護工更是不爭的事實。陳亮汝（2008）的研究指出，居家失能老人使用外籍監護工之相關因素分析中，居家重度障礙者、專職就業的家庭照顧者對於外籍看護工使用率高，顯見其對外來人力協助的需求；高教育、高收入者外籍監護工使用率高，未來嬰兒潮人口即將老化，其教育程度及收入大幅改善，可能會導致外籍監護工使用率大幅提升，但國家政策又以降低外籍監護工人數為目標，兩者之間的矛盾政府應及早尋求對策。

這樣的說法其實也應證於長照2.0初始計畫核定初衷，計畫中強調本國人力的提升做法，鮮少提及外籍看護工的管理或做法，而近年來滾動式修正的趨勢卻趨向目前需求面的迴歸修正，滾動式的政策修訂是否已經悖離的原先設定的軌道，透過以上的政策修訂趨勢分析後，後續討論目前長照2.0計畫應該有的循跡修正檢討。

## 肆、結論與建議

綜上討論，可以看得出來聘用外籍看護工的家庭使用率增加，也撼動了長期照顧服務的涵蓋率與需求面，不得不將政策修訂方向調整靠攏照顧者家庭的需求，這樣的趨勢也足以讓政策需要重視長期照顧的基礎照顧服務人力，也就是照顧服務人員。

## 一、應檢視人力發展的方向偏移

根據長照2.0（2017～2026年）核定本的計畫目標，長照2.0的十年計畫為的是要實現在地老化，提供從支持家庭、居家、社區到住宿式照顧之多元連續服務，普及照顧服務體系，建立以社區為基礎之照顧型社區（caring community），期能提升具長期照顧需求者（care receiver）與照顧者（caregiver）之生活品質。而在實施策略上，強調十大策略，其中第七項為：「開創照顧服務人力資源職涯發展策略」，期望透過多元招募管道、提高勞動薪資與升遷管道，將年輕世代、新移民女性、中高齡勞動人口納入，落實年輕化與多元化目標。另外，在計畫中也將人力與資源發展視為重要的專章，在計畫中規劃充實照顧人力是藉由改善照顧服務員薪資待遇、提升照顧服務員專業形象，增加職業認同，以及促進其專業職涯發展等多元管道，達到充實照顧服務人力的目標，並鼓勵縣市政府以鄉鎮為單位擬定照顧人力發展策略。此外，亦透過擴大醫事人員培育、增進社工人員專業知能、改善薪資待遇、強化輔導及管理機制，以及持續推動在地化人力發展與培育等策略，發展長期照顧之醫事人力及社工人力。

可以看得出來長照2.0中的基礎照顧服務人力以本國照顧服務人員的培育為主，實難對應目前長照市場中占多數的外籍看護工的管理與需求。而照顧人力的

短缺，確實也是現今長期照顧的困境，雖培訓本國照顧服務人力，但仍流失率高。衛生福利部（2016）的報告便指出，培訓照顧服務員人力未能充分投入影響因素，除早年培訓人員多數年齡層為45歲至55歲中高齡者，現今多已高齡退出勞動市場外，根據衛生福利部委託辦理照顧服務員訓練結訓學員就業意向調查結果顯示，參加培訓學員從未曾從事照顧服務工作者計41.2%，現在從事或曾從事過照顧工作者58.8%，未從事照顧服務工作者參訓原因主要為了照顧自己家人，另曾經從事照顧相關工作，但目前未再從事之原因，主要為工作辛苦與福利不佳、薪資過低及專業形象有待提升等。即便長照2.0計畫實施後，保障照顧服務員薪資至每月32,000元，仍然敵不過國內目前25萬大軍的外籍家庭看護工人數，國人改聘本國照顧服務員的比率仍舊偏低（鄧桂芬，2019）。

## 二、應警覺國際間的人力虹吸效應

國際上外籍看護工近年來呈現缺工的趨勢，臺灣的外籍家庭看護工當中，有高達八成是屬於印尼籍，而印尼政府曾宣布「零國際幫傭計畫」，準備從2017年到2019年之間，逐步減少輸出女性看護工到海外（以中東、北非國家為主，不包含臺灣）（楊智強，2017）。雖然後來印尼政府又傳出政策轉彎將持續送家庭看護工到海外，但是仍值得我國警惕，因為一旦其勞

力輸出政策可能調整，我國的看護工之迫切需要也會受到影響（吳柏緯，2017）。

另一個對臺灣衝擊較大的新聞則是，《菲律賓星報》於2017年7月31日報導，中國大陸打算聘請菲律賓家政服務人員前往北京、上海、廈門等五個大城市就業，並承諾給予高達13萬人民幣的月薪。儘管在臺灣的菲律賓籍家庭看護工只有一成左右，但三倍的薪資差距想必會產生虹吸效應（岳青，2017）。而各國重視外籍勞工的現象也逐步呈現，因為缺乏勞動者，紛紛引進外籍勞工，日本在2018年國會通過的新版《出入國管理法》內容，增加新的執行方針，將於2019年4月起，從越南、菲律賓、印尼、泰國、柬埔寨、中國、緬甸、尼泊爾和蒙古九國，擴大招募外籍勞動者前往日本工作（盧沛樺，2021）。一旦日本開放外籍勞工，首當其衝的勢必為臺灣，目前臺灣與日本皆面臨農業人口老化及長照看護的勞力短缺，在長照制度上，因日本過去未開放外籍看護赴日，臺灣暫可倚賴來自印尼、越南與菲律賓等國的人力支撐，現今鄰近國家紛紛缺乏人力引進外籍看護工，勞工權益與勞工保障的比較，將是未來吸引人力結構的誘因。

## 三、未來政策建議

### （一）重視帶狀人力的需求

以長照2.0的滾動式修正趨勢，已經逐漸看出僱用外籍看護工家庭對於整體長

期照顧的涵蓋率與方向的影響，也可以看得出照顧人力的多寡影響著長期照顧的重要性。從過去到現在的文獻數據看來，使用長期照顧的家庭，更多的需求在於可減少照顧負荷的帶狀性照顧人力，因此外籍看護工的帶狀性與平價更讓照顧者趨之若鶩。然近年來的國際間缺乏人力，也讓外籍勞工的勞工意識被重視，相互比較福利與薪資待遇，長期照顧的人力也不得不重視外籍勞工的工作權益，休假權益，因此才有連年更動聘僱外籍看護工家庭的長照使用資格。甚至在2023年9月，衛生福利部、勞動部拍板放寬外籍看護工的申請門檻，未來只要有使用長照服務超過六個月、失智評估量表輕度以上等，就可以省去巴氏量表評估的步驟，直接申請外籍看護工，初估至少有60萬名病人以及受照顧者受惠，且最快年底就會上路。不斷放寬的外籍看護工申請資格與速度，是否反映了國人長照仰賴帶狀人力的需求多於現行點狀式且使用點餐式的照顧及專業服務，這應該未來長期照顧政策需要思考政策方向的重點。

## （二）照顧服務人力管理的軌道

我國長照2.0政策的人力發展中，未將外籍看護工視為長期照顧人力來管理，確實讓許多民間團體與學者認為是「斷軌」，監察院於2019年10月糾正衛生福利部與勞動部，現階段長照主管機關，不

能解決居家照顧人力資源不足問題，長久以來坐視外籍看護工持續增加，而國內長照資源佈建停滯不前。長照政策衛生福利部應納入社福外籍勞工，積極整合外籍看護工與國內照顧服務體系。中華民國家庭照顧者關懷總會副主任張筱嬋也指出，政府目前對外籍看護的移工政策不明，讓「使用政府資源的長照政策」與「聘雇外籍看護」兩條路線成為平行線（蕭婷方，2020）。如依照此趨勢，納入外籍看護工為我國長期照顧的重要人力管理確實是有相當的必要性，因為在長照2.0中，人力發展討論到相當清楚，照顧服務人員的訓練與考核，但外籍看護工確實法規定可規範，無法考核是否他們的照顧符合受照顧對象的需求，直接影響到受照顧對象的照顧權益，也影響了國內從事照顧服務人員的權益，這未來是長期照顧政策應重要的課題。

（本文作者為高雄市立大同醫院社會服務室主任、國立臺灣大學社會工作學研究所博士生）

**關鍵詞：**長照2.0、外籍看護工、給付及支付基準

## 📖 參考文獻

- 吳柏緯（2017年3月21日）。〈印尼政策轉彎家庭幫傭禁輸令解除〉。2022年12月21日檢索於自由時報，<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1087562>
- 李芷涵（2021年11月9日）。〈外籍看護是否應納入長照？民間關注三大修法方向〉。《四方報》。<https://tw.news.yahoo.com/外籍看護是否應納入長照-民間關注三大修法方向-171909674.html>
- 岳青（2017年8月2日）。〈大陸擬開放5城市引進菲傭月薪高達1.3萬元〉。2022年12月21日檢索於大紀元，<https://www.epochtimes.com/b5/17/8/1/n9485849.htm>
- 陳亮汝（2008）。〈居家失能老人使用外籍監護工之相關因素分析〉。《台灣公共衛生雜誌》，27（1），32-43。<https://doi.org/10.6288/tjph2008-27-01-04>
- 楊智強（2017年5月10日）。〈印尼的自尊：「零國際幫傭」的背後〉。2022年12月21日檢索於報導者，<https://www.twreporter.org/a/indonesia-zero-domestic-helpers-overseas>
- 葉冠妤（2022a年5月22日）。〈喘息額度不足，勞部擬加推「外看家庭短照」〉。2023年9月21日檢索於聯合新聞網，[https://agency.twinner.com.tw/site/home/yuan-tong/news/detail.php?Company\\_SN=1000001030&Site\\_News\\_SN=1000031107&PHPSESSID=dctvzkmcvcrvzajoqiiqkxfwlnyjtukx](https://agency.twinner.com.tw/site/home/yuan-tong/news/detail.php?Company_SN=1000001030&Site_News_SN=1000031107&PHPSESSID=dctvzkmcvcrvzajoqiiqkxfwlnyjtukx)
- 葉冠妤（2022b年12月31日）。〈勞部「短照服務」明年上路，外籍看護工1年最多喘息52天〉。聯合新聞網。<https://agency.twinner.com.tw/news-detail.php?id=1000032050>
- 衛生福利部（2016年3月23日）。《長照人力發展之困境與挑戰——改善照顧服務員薪資及勞動條件、精進服務模式、強化人才培育、滿足原鄉及偏遠地區長照需求，並檢視外籍看護工進用政策之利弊與未來展望專案報告》。<https://www.mohw.gov.tw/dl-14733-74458734-394b-44a2-a922-98e5556ce4ab.html>
- 鄧桂芬（2019年2月24日）。〈政府加薪照顧服務員去年增6千人創歷年新高〉。2022年12月21日檢索於UDN元氣網，[https://health.udn.com/health/story/6631/3662058?from=udn-referralnews\\_ch1005artbottom](https://health.udn.com/health/story/6631/3662058?from=udn-referralnews_ch1005artbottom)
- 盧沛樺（2021年11月29日）。〈亞洲搶移工〉日本端出起薪4萬、移民大餅，台灣還停在月薪1.7萬〉。《天下雜誌》，737。<https://www.cw.com.tw/article/5119087>
- 蕭婷方（2020年11月21日）。〈長照2.0上路4年為何台人卻更仰賴外籍看護？〉。《今周刊》。<https://www.ctee.com.tw/news/20201121700246-430104>
- 薛瑞元、彭美琪（2019）。〈長期照顧給付及支付基準簡介〉。《社區發展季刊》，166，189-197。
- 巖淑伊、華慧敏（2016）。〈高齡化社會之外籍看護工需求分析〉。《福祉科技與服務管理學刊》，4（2），207-208。<https://doi.org/10.6283/JOCSG.2016.4.2.207>