# 建構勞動與照顧的雙贏網絡：多元陪伴照顧服務計畫的制度創新與轉型挑戰

**陳正芬** ／台北護理健康大學長期照護系　教授兼系主任

## 壹、前言：照顧責任與勞動參與的雙重壓力

隨著全球高齡化社會的快速發展，各國的照顧體系正經歷由傳統家庭內部承擔，逐漸轉向制度化與公共化的歷史進程。在歐洲的長期照顧政策發展經驗中，Bettio、Simonazzi與Villa（2006）即指出，許多國家為了填補在地照顧人力的缺口，普遍出現高度依賴跨國移工投入照顧勞動的現象，進而形塑了「全球照顧鏈（global care chain）」。此一現象雖暫時舒緩了部分家庭的照顧壓力，但亦衍生出照顧勞動低薪化、勞動與生活界線模糊，以及移工權益保障不足等結構性難題。

在亞洲地區的發展脈絡中，Michel與Peng（2012）的比較研究進一步指出，包

含日本、韓國與台灣在內的東亞國家，其長照制度的建構普遍深植著「家庭主義（familialism）」的特徵，亦即國家政策在預設上，仍傾向將家庭視為承擔主要照顧責任的基石。在這樣的政策預設下，當家庭成員面臨因高齡、疾病或失能而產生長期照顧需求時，作為家庭經濟支柱的勞工，往往被迫在「履行照顧責任」與「維持勞動參與」之間做出艱難的零和抉擇。支持家庭照顧者持續參與勞動市場，已成為各國勞動與社會政策的核心目標，例如英國與北歐國家積極透過彈性工時制度、照顧休假與普及的社區照顧服務，協助家庭照顧者取得工作與照顧的平衡（Yeandle & Buckner, 2017）；日本政府亦早於2000年實施介護保險制度後，進一步結合《育兒與照顧休業法》，將「照顧離職防止（防止因照顧而退出職場）」確立為國家勞動政策的重要戰略指標。經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）（2020）的多國政策比較亦強調，面對照顧人力短缺與家庭負荷過重的雙重挑戰，發展短時照顧服務與社區支持網絡，是提升制度彈性並減輕勞工壓力的關鍵解方。

隨著台灣進入超高齡社會，目前家庭照顧者人數推估已逾百萬人，家庭照顧體系長期仰賴「長照2.0」[1]與「外籍家庭看護工」雙軌並存的模式。現行長照2.0雖逐步擴充量能，但服務提供以「固定服務模式」為主要配置方式，難以回應家庭中臨時性、夜間、短時或不可預期的照顧需求。例如，當家庭照顧者（勞工）面臨突發的加班、出差，或是夜間急診陪同，既有居服體系往往無法即時派案支援，難以即時回應勞工在日常生活中面臨的臨時性、短時性與夜間的照顧需求；再者，長照服務從申請長照評估、擬定照顧計畫到實際服務連結，雖然一直努力提升服務連結效率，但仍至少存在3至5天的服務銜接之制度空窗期。而人數高達22萬的外籍家庭看護工，雖填補了全天候的照顧缺口，但其傳統的住家型（live-in）聘僱模式始終無法跳脫移工面臨長工時與休假不易的困境（Hsu & Chen, 2025；陳正芬，2011a, 2011b），再者，一旦移工請假或發生聘僱空窗期，勞工家屬仍須面臨必須請假甚至離職的風險。為改善此困境並保障移工休假權，勞動部與衛生福利部（以下簡稱衛福部）雖自2022年推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，期望讓外籍看護工獲得週休一日的制度基礎，但服務

1. 行政院於2025年9月公告長照3.0計畫。

現場仍面臨「短時替代人力不足」的瓶頸（陳正芬、陳景寧，2025）。意謂當勞工面臨家人突發失能（如中風、骨折出院）、長照服務尚未介入的等待期或移工轉換期間，往往只能選擇耗費自身的特休假、事假，甚至被迫「照顧離職」。

為了突破此一政策瓶頸，勞動部勞動力發展署於2024年正式推動「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，嘗試引介跨機構合作與短時派案模式，以填補長照2.0與家庭看護工之間的「臨、短、急」照顧缺口。本文旨在從勞動政策的視角，探討此一試辦計畫如何透過「機構聘僱、彈性派案」的制度創新，一方面將跨國照顧勞動力正式納入《勞動基準法》（以下簡稱勞基法）保障，推動照顧勞動的專業化；另一方面，實質減輕家庭照顧者的負荷，建立支持台灣勞工續留職場的新型態照顧支持網絡。

## 貳、填補照顧缺口：多元陪伴照顧服務之制度設計與運作模式

本計畫有別於傳統「一對一、全天候住家型」的照顧安排，透過引入公益法人（非營利組織）作為雇主，並招募本國籍與外國籍陪伴服務工作者，建立了一套具備彈性、即時性與社區支援性質的新型照顧體系。

### 一、服務流程與「機構派案」運作機制

制度運作上，多元陪伴照顧服務採取「機構聘僱、走動派案」的模式。服務並非由單一機構直接派駐定點，而是透過跨機構合作建立服務平台。家庭若有多元陪伴服務需求，需先透過本計畫平台或專線提出申請，試辦單位在接獲申請後，會針對家庭需求（如照顧對象狀況、服務時段、服務地點等）進行評估，進而媒合適合的本外籍陪伴服務工作者前往案家。此種派案模式具有兩大特點：

（一）鐘點計費與短時服務：突破傳統住家型看護工的長期綁定，工作者可依據排班，在不同家庭間提供陪伴看視、簡易生活協助等短時服務。

（二）品質管理與督導制度：由試辦單位（公益法人）擔任實質雇主，負責辦理陪伴服務工作者的職前訓練（20小時）與在職訓練（每年20小時），並設有專業督導員進行品質監測與個案協調。這使得照顧服務從「個別家庭的私領域管理」轉向「受機構監督的專業化服務」。

### 二、服務對象與「資源多軌併用」原則

本計畫的服務對象精準鎖定傳統制度難以涵蓋的四大類家庭情境：

（一）家庭中有失能或高齡者，需要短時間陪伴或照顧者。

（二）已聘僱外籍看護工，但需要短時替代照顧者（如外籍看護休假、請假或行蹤不明時的緊急替手）。

（三）正在等待長照服務銜接的家庭（如申請評估至派案間的空窗期，或出院急性後期服務的銜接）。

（四）家庭照顧者因故需短暫離開照顧現場者。

本計畫在資源配置上的一大突破，在於「打破資源擇一使用的限制」。過去，家庭若聘僱外籍家庭看護工，往往在申請部分長照資源時會受到嚴格限制；但本計畫允許家庭在「已聘僱外籍看護工」或「正在使用長照 2.0 服務」的狀態下，同時申請多元陪伴照顧服務。這種「資源多軌併用」的設計，使勞工家庭在面臨突發照顧危機時，能迅速獲得彈性的人力支援，建構更完整的照顧支持網絡。

### 三、台灣三大主要家庭照顧模式之制度比較

從整體照顧政策光譜來看，多元陪伴照顧服務實際上建立了一種介於「正式長照服務（長照2.0）」與「家庭聘僱照顧（外籍看護工）」之間的第三類服務型態。為清楚呈現其制度定位，茲將三種照顧模式之核心差異整理如表 1：

## 參、制度創新與勞動法制突破：支持勞工續留職場與跨國照顧人力專業化

面對現行長照2.0 與外籍家庭看護工「雙軌制」所遺留的服務空窗與勞動剝削困境，勞動部於2024 年正式推動之「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，乃是企圖改變「勞雇關係」與「照顧型態」的重大勞動政策創新。其核心定位與制度設計，在減輕本國勞工照顧負擔與提升照顧者勞動法制上，展現了以下幾項重大突破：

### 一、精準對焦「臨、短、急」之照顧缺口與資源併用，實質減輕勞工負擔

政策定位上，本計畫明確鎖定現行制度難以處理的「臨時性、短期性、急性後期（臨短急）」照顧需求。具體情境包括：家庭照顧者臨時需要外出、外籍看護工休假或行蹤不明時的緊急替手，以及等待長照服務評估至派案期間（通常需3 至5 天）的制度空窗期。

**表 1：台灣家庭照顧三大支持模式之制度比較表**

| 比較項目 | 外籍家庭看護工（Live-in） | 長照 2.0 服務（居家/社區式） | 多元陪伴照顧服務（試辦計畫） |
|---|---|---|---|
| 服務型態 | 長期、全天候住家照顧（一對一） | 依照顧計畫定期排班（走動式/社區式） | 鐘點計費之短時、臨時與急性後期服務（走動式派案） |
| 雇主身分 | 個別家庭雇主 | 長照特約服務機構 | 依法設立之公益法人（非營利組織） |
| 申請條件 | 需符合特定身心障礙或巴氏量表等失能評估 | 需經各地照管中心失能等級評估（第 2-8 級） | 條件彈性，涵蓋長照空窗期、外看替手、重大傷病及身障等臨短急需求 |
| 勞動法規保障 | 排除適用《勞基法》，依勞動契約保障 | 適用《勞基法》（本國籍照服員） | 適用《勞基法》（包含外籍陪伴工作者，得適用第 84-1 條） |
| 資源併用性 | 使用長照 2.0 部分服務受限（如照顧服務額度） | 聘有外看者，給付額度與項目受限 | 可與長照 2.0 及外籍看護工同時多軌併用 |
| 政策定位 | 補充家庭長期、穩定之基本照顧人力 | 國家建構之正式長期照顧公共服務 | 填補既有長照與外看雙軌間之「臨、短、急」制度缺口 |

資料來源：作者自行整理

再者，如前所述，有別於過去照顧資源往往具有互斥性，本計畫的重大特色在於「打破資源擇一使用的限制」。家庭即使已經聘僱外籍看護工，仍可申請多元陪伴服務（例如作為外籍看護週休一日的替手），且長照2.0使用資格也不會因此被取消。這種雙軌或多軌併用的設計，使勞工家庭在面臨突發照顧危機時，能迅速獲得彈性的人力支援，大幅降低家屬必須臨時請假或中斷工作的壓力，實質發揮了「支持勞工不因照顧而離職」的勞動保護目標。

**二、從「單一家庭聘僱」轉向「機構聘僱與彈性派案」**

傳統外籍家庭看護工面臨勞動權益低落的核心癥結，在於「以個別家庭為雇主」且「強制與案家同住（Live-in）」的孤立勞動處境。這種長期「居家式、單一家庭依附」的照顧模式，不僅加重個別家庭的管理責任，也直接造成移工勞動條件不清、工時過長與休假難以實踐等問題。

多元陪伴照顧服務在結構上進行重大修正，改由通過政府評選的公益法人（非營利組織）擔任實質雇主，由機構負責招募、聘僱本國籍與外國籍陪伴服務工作者，再以「走動式、鐘點計費（Live-out）」的派案模式前往不同家庭提供服務。這種將家內勞動轉向「機構化管理」的設計，高度呼應了國際照顧政策的轉型趨勢。多元陪伴計畫透過專案辦公室建構的「招募派案、教育訓練、品質督導」三大系統，正是將外籍看護工從「依附於家庭的非正式勞力」轉化為「受機構督導的專業職種」的關鍵里程碑。

**三、勞動法制的重大突破：納入《勞基法》與第84條之1的適用**

本計畫最具指標性的勞動政策意義，在於首度將這群外籍陪伴服務工作者正式納入《勞基法》的保障範疇，徹底改變其不受基本工資與法定工時規範的歷史困境。然而，考量照顧工作具有需配合案家作息、長短時數交錯等特殊性，計畫依據《勞基法》第84條之1規定，允許勞雇雙方（即試辦機構與陪伴工作者）另行約定工作時間、例假、休假與女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第30條（法定工時）與第32條（延長工時）等規定之限制。

依據我國司法院大法官釋字第726號解釋之意旨，《勞基法》第84條之1之約定必須具備書面形式，且「報請當地主管機關核備」為發生排除法定工時限制效力的「強制規定」與「特別生效要件」。若

未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除法定工時等限制。此一「核備」機制的核心目的，在於平衡國家管制與私法自治原則，以確保約定內容「不得損及勞工之健康及福祉」。

**四、實證檢視：外籍陪伴服務工作者之勞動條件透明化與定價化**

在多元陪伴試辦計畫的推動實務中，上述法理規範獲得了具體的落實。依據《多元陪伴服務整體調查研析報告》的實證資料，高達83%的外籍陪伴服務工作者已依法完成《勞基法》第84條之1的核備程序。在具體的勞動條件上，試辦單位依據核備指引，普遍建立了明確的薪資與工時對價關係。數據顯示，近半數（43.8%）的外籍工作者採取「每月240小時/月薪36,453元」的契約模式，另有採「174小時/28,590元」（占25%）等多重級距。同時，近八成的外籍工作者由機構提供集中式宿舍，真正脫離全天候待命的雇主住家。這種透過《勞基法》第84-1條將工時「透明化」與「定價化」的制度設計，不僅保障移工的「休息權」，更透過主管機關的核備審查，在國家管制與私法自治間取得了新的平衡，展現台灣跨國勞動力管理邁向支持人權與專業化的重大進展，不僅保障勞動者權益，更穩定地成為本國勞工家庭背後堅實的照顧後盾。

## 肆、試辦計畫推動成果：以實證數據檢視「勞工續留職場」之支持力

「多元陪伴照顧服務試辦計畫」自2024年籌備推動至去（2025）年4月正式上線以來，有別於過去外展看護服務的推行困境，本計畫在極短時間內展現高度的民間參與意願與政策擴散力。透過量化服務數據與質性家訪紀錄的交叉分析，可明確印證本計畫確實達成了「精準回應臨短急需求」與「實質支持家屬續留職場」的雙重政策目標。

**一、服務量能快速擴張，建構全國性勞動力支持網絡**

有別於2013年勞動部推動「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」時僅有4家機構參與的窘境，本次多元陪伴試辦計畫展現了極高的吸引力。第一階段即有6家具備長照與社福經驗的試辦單位與優質人力仲介公司共同申請且通過審查，涵蓋全台11個縣市（本島涵蓋率達57.9%）；至2025年下半年第二階段擴充後，再新增7家單位，使整體服務擴展至16個縣市，本島涵蓋率高達84%。

實際服務產出上，自2025年4月開辦至同年11月，首批試辦單位已累計提供2,670人次、高達25,184小時的服務量，成功於首年即達成政策設定之預期目標。區域數據顯示，中部地區（台中、南投、彰化）因單位宣導積極且人力調度靈活，吸納了近六成（59.4%）的服務時數，形成高需求與高供給的正向循環；而北部地區（雙北）的申請需求雖高達全國的31.8%，但初期受限於試辦單位數量，顯見都會區雙薪勞工家庭對於此類彈性服務的需求極為殷切，亟待後續量能的持續擴充。

整體而言，第一階段的試辦單位之平均整體滿意度為3.72分（滿分為4分），其中以「使用者權利告知」（3.79分）與「使用者義務告知」（3.77分）表現最佳，反映陪伴服務工作者在服務前之溝通與權益說明流程較為落實；相較之下，「溝通能力」（3.65分）為最低項目，推論與外籍陪伴服務工作者之語言差異及文化適應狀況相關，為後續訓練設計需強化之面向。

## 二、精準填補「臨、短、急」缺口：防範勞工突發性請假危機

本計畫的核心價值，在於補足現行「長照2.0」與「住家型外籍看護」雙軌制下的服務漏網之魚，這些「漏網之魚」往往是導致勞工必須臨時請假、甚至被迫中斷職涯的元凶。根據試辦單位的實際服務時數分布，前兩大申請類別分別為：

1. 長照2～8級空窗期（占35.94%）：填補了勞工家庭在等待長照評估、擬定計畫到實際派案期間（通常需3至5天以上）的無人照顧空窗。
2. 外看聘僱之緊急替手（占26.42%）：在外籍看護工請假、期滿轉換、尚未到職或甚至行蹤不明時，提供即時的替代人力。

加上「重大傷病與就醫紀錄」（合計占23.05%）的短期需求，這三類高度集中於「臨、短、急」的樣態，占了整體服務時數的八成以上。為真實回應家屬的「急迫性」，免於勞工臨時請假之苦，試辦單位展現了極高的派案效率。實證數據指出，高達七成（69.4%至71.8%不等）的案件能在一週內完成派案，部分單位（如永信、新媳婦、童庭、萬人）的「當日申請、當日派案」比例更達到10%至22.2%不等。這種服務即時性乃是過往僵化的排班型居服體系所難以達成之成果。

## 三、實質減輕照顧負荷：勞工維持勞動參與之質性印證

除了客觀的量化數據，針對31個使用家庭的實地訪視（家訪）紀錄，更深刻描繪了此計畫對「勞工（家屬）維持勞動參與」的具體貢獻。

例如在服務介入前，多數案家面臨外籍看護尚未到職、或長照額度不足的窘境。作為家庭主要照顧者（通常是具備勞動力之中壯年家屬）常需頻繁請假、甚至南北長途奔波，面臨極高的離職危機與身心壓力。而在多元陪伴服務介入後，家屬的質性回饋高度聚焦於「工作與生活的平衡」。例如家屬在訪談中明確表示：「有

這個服務之後，我可以安心去上班，不用一直擔心家裡沒有人照顧」、「讓我女兒不用一直南北奔波」。

實地訪視結果更顯示，高達97%的使用者表示願意再次使用該服務。對於突發性住院轉銜或出院當日的銜接，家屬更以「及時雨」與「天使降臨」來形容陪伴工作者的即時補位。這充分證明了多元陪伴照顧不僅是一項社會福利政策，更是實質降低「介護離職（因照顧而離職）」風險、穩定國家勞動力市場的重要勞動支持政策。

## 伍、政策建議與未來展望

「多元陪伴照顧服務試辦計畫」自推動以來，在極短的時間內展現了高度的社會可接受性與制度擴散力。回顧其初步成效，本計畫不僅是一項照顧資源的補充，更是台灣在面臨超高齡社會與勞動力短缺雙重危機下，一次深具前瞻性的勞動與社會政策創新。為使此一試辦計畫能順利邁向常態化與法制化，本文依據實證研析報告之發現，從結構面、勞政面與長照面提出以下檢視與政策建議。

### 一、三層治理架構與法規滾動修正之制度基石

在結構面（Structure）的層次上，本計畫最大的突破，在於由勞動部勞動力發展署（以下簡稱勞動力發展署）展現了高度的政策統籌規劃能力，並委由深具長照實務經驗的「中華民國士林靈糧堂社會福利協會」設置專案辦公室，進而建立起「中央（勞動力發展署）、專案辦公室、試辦單位」的三層治理架構。這有別於外籍看護工的引進高度依賴個別家庭與商業仲介的私法契約，缺乏國家與專業機構的公共治理介入之舊制，委由專案辦公室扮演「制度設計者、專業把關者、能力建構者與品質監督者」的中樞角色，建立起標準化的審查、訓練（20+20小時）、督導與資訊平台機制。這種三層治理架構，成功將外籍看護工從「依附於家庭的非正式勞力」，轉化為「受機構專業督導的第三類照顧人力」。同時，本計畫導入了參與式行動研究（Participatory Action Research）的精神，高度重視「法規與制度的滾動修正」。從《勞基法》第84條之1的核備指引、派案系統的優化，到外籍人力來源的管控，皆是在服務實作中看見問題後，由中央與專案辦公室即時進行動態治理與修正。這種「在行動中修正」的務實態度，平衡了國家管制與私法自治，是未來推動各項新興勞動政策時極值得借鏡的治理典範。

### 二、勞政觀點之展望：建構照顧職業制度與中階技術人力發展

儘管本計畫呈現提供外籍看護工從單一家庭住家型轉向機構聘僱走動式派案的重大進展，但現行體系仍受限於傳統「家事勞工管理」的思維，導致人力來源與穩定性面臨挑戰。為確保這群受《勞基法》保障的工作者能穩定留任，並解決「期滿轉換」人力掌握不易的實務困境，建議勞動政策應從單純的「移工管理」轉向「照顧勞動市場治理」：

（一）打通職涯升遷管道與中階技術人力銜接：建議勞動部應進一步將多元陪伴服務工作者納入「移工留才久用方案」。針對具備良好語言溝通、專業照顧技術且表現優異的計畫參與者，應優先銜接為「中階技術人力」，給予更穩定的留台權益。此外，為擴展人力來源，勞動力發展署應強化橫向司署聯繫，協助專案辦公室與各區就業服務站對接，將「多元陪伴」作為移工期滿轉換或尋職時的正式工作職缺選項，使有就業需求的移工能即時掌握資訊，降低其因資訊落差而淪為失聯移工的風險。

（二）建立系統性招募與防制失聯之宣導機制：有鑑於多元陪伴為新興工作樣態，勞動力發展署應從母國源頭到在台管理進行系統性規劃。建議於「移工一站式服務中心」之入國講習中，加入本計畫的工作性質介紹與防止誘騙失聯之案例宣導；同時利用1955多國語言Line@平台進行精準推播。透過強化與計畫試辦單位合作之仲介公司的政策說明，確保從招募端便能媒合到具備「機構派案」特質的人力，從源頭穩定勞雇關係。

（三）建構正式的陪伴照顧職種與訓練認證：應將多元陪伴服務法制化，發展出與「長照2.0」及「外籍家庭看護」既有區隔又具銜接性的職業標準。鼓勵外籍陪伴者接受系統性培訓，甚至未來可進一步考取本國照顧服務員證照，形塑從「陪伴員」到「中階技術人力」，再到「專業照服員」的垂直職涯階梯。此舉不僅能徹底打開台灣外籍照顧勞動力的新發展路徑，更能滿足勞工家庭對於高品質、彈性化照顧服務的長期需求。

**三、長照觀點之展望：無縫介接長照3.0，形塑三層次照顧網絡**

在衛福部推動長照政策的過程中，多元陪伴服務目前仍被視為「補位型」或「外看休假替代」的專案計畫。然而，實證數據明確指出，本計畫填補了長照評估到派案間最急迫的「制度空窗期」，具體建議如下：

（一）建立常態化的跨部會轉介機制：如前所述，依據本計畫實際試辦經驗，即使民眾申請衛福部的長照服務仍至少會有3至5天的等待期，是本

計畫的補位重要功能，亦是1966專線接線者願意推薦本計畫的關鍵，建議勞動部與衛福部深化跨部會協作，將多元陪伴服務的轉介機制正式嵌入「1966長照專線」與醫院出院準備服務中。讓民眾在等待長照評估、或發生突發性住院轉銜時，能第一時間無縫接軌多元陪伴服務。

（二）重新界定國家照顧資源的「三層次架構」：未來政策應跳脫長照資源的排他性，重新界定台灣的照顧體系為：長期照顧（長期穩定）、陪伴人力（短期支持）、銜接服務（臨急補位）的三階段架構。讓多元陪伴服務成為長照3.0體系中不可或缺的正式支柱。

## 四、結語：支持勞工續留職場的雙贏政策

總結而言，「多元陪伴照顧服務試辦計畫」精準地承接本國勞工家庭在面臨長照資源不足、外籍看護工請假或突發傷病時的「臨、短、急」重擔，實質免除了勞工被迫臨時請假甚至「介護離職」的危機，發揮了穩定國家勞動市場的強大支持力。

另一方面，這項制度創新亦大幅度翻轉了跨國照顧勞動者的處境，透過機構聘僱與《勞基法》第84條之1的適用，讓外籍工作者享有明確的工時、薪資與休息權。從「家庭私人僱傭」走向「照顧產業制度化」，從「補位專案」走向「常態照顧網絡」，多元陪伴服務為台灣示範了一條「保障本國勞工就業」與「提升跨國勞動人權」的雙贏之路，也為台灣邁向包容、永續的勞動與照顧體系，立下了關鍵的歷史里程碑。

## 參考文獻


1. Bettio, F., Simonazzi, A., & Villa, P. (2006). Change in care regimes and female migration: the ‘care drain’ in the Mediterranean. Journal of European Social Policy, 16(3), 271-285.
2. Co-operation, O. f. E., & Development. (2020). Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly. In: OECD Publishing Paris, France.
3. Hsu, H.-C., & Chen, C.-F. (2025). Mutual support makes everyone happy: Triad perspectives from care recipients, family carers, and migrant care workers in Taiwan. Journal of Gerontological Social Work, 857-875. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01634372.2025.2515145.
4. Michel, S., & Peng, I. (2012). All in the family? Migrants, nationhood, and care regimes in Asia and North America. Journal of European Social Policy, 22(4), 406-418.
5. Yeandle, S., & Buckner, L. (2017). Older workers and care-giving in England: the policy context for older workers’ employment patterns. Journal of cross-cultural gerontology, 32(3), 303-321.
6. 陳正芬（2011a）：管理或剝削？家庭外籍看護工雇主的生存之道。台灣社會研究季刊，85，89-155。
7. 陳正芬（2011b）：雙軌分立的長期照顧體系：照顧服務員國際與品質的抉擇岔路。台灣社會研究季刊，85，381-395。
8. 陳正芬、陳景寧（2025）：新喘息服務型態-「互助喘息」的發展與政策建議」。健康科技期刊，11(2)，35-49。