

# 「老年照護」

## 婦女再就業的挑戰

劉梅君

### 一、「托兒」之後

過去國內外有關婦女再就業的文獻中，經常將再就業婦女所面臨的挑戰主要歸為三方面：一為個人因素，特別強調的是人力資本不足及心理調適的問題；二為家庭因素，如家務料理及托兒問題；三為外在環境因素，如就業市場的歧視問題、社會性別角色期望的問題及職業訓練的問題等。這三方面因素其實也相互關連，結果使得婦女的再就業路途曲折多阻。綜合文獻的論述趨勢似乎可歸納出的一初步結論是，再就業婦女在完成家庭發展前期的「托育」責任後，稍能在家庭責任外，另尋職業

空間的發展，但其面臨的人力資本問題及就業歧視問題，則需國家介入予以救濟及排除。這意謂著若國家能在職業訓練及就業服務上，用心籌劃並落實婦女職業訓練工作，則人力資本及心理調適的問題應可相當程度地克服；至於就業歧視的問題，只要需國家在相關法制工作上加以充實並落實執行，並配合著社會兩性平權觀念的推行，則就業歧視應可降低到最小傷害程度。無可否認，這樣一種為再就業婦女解套的途徑，其實是必要且重要的當務之急，也是我們對政府的殷切期盼。

然而，隨著社會人口老年化程度愈來愈深，「老年照護」問題逐漸成為社會政

策的焦點。從政策議題的優先順序來看，似乎「托兒」及兒童醫護保健問題，比起「托老」或「老年照護」問題，較能獲得更多的關注（但仍遠落後於民間的需求！）。基本上臺灣現行「老年照護」的問題已逐漸獲得重視，但在相關的老人福利措施的建設上，進展可說是牛步。在家庭結構變化及婦女大量投入勞動力市場後，過去一向由個別家庭吸納處理該問題的傳統，即面臨相當大的挑戰。在老人福利措施嚴重不足，個別家庭復無力擔負起「老年照護」的龐大責任下，使得「老年照護」問題從原先社會福利的領域，延伸並影響到勞動領域，如勞動者家庭與工作衝突的問題、

女性家內無酬照顧工作的問題、甚至也關係到企業競爭力的問題。正因老人養護問題會衍生出這些社會效應，故西方學界及實務界，甚至企業界，也開始正視這個因福利領域未妥善處理而影響勞動領域的問題。其中近來開始受到重視的議題是，中高齡婦女工作及家庭衝突的問題。從婦女職業生涯發展的角度來看，「托育兒」是女性職業生涯發展的前期階段中，很關鍵的挑戰，但即使度過了它，也未必保證至此生涯發展無礙，因為到了生涯中後期時，「老年照護」的問題再度考驗職業生涯的存續。

## 二、「家庭VS.工作」：

### 「老年照護」的挑戰

「過去在論及「家庭VS.工作」衝突時，絕大多數是將問題焦點放在「托兒」對正處於職業生涯初期之女性人力運用的影響

上，至於「托老」（及老人養護）問題，則少有人將其放在前述衝突的架構上來談。一般只將該議題視為是「社會福利」的論述對象，甚少會將其與「勞動」領域產生連結。然而如此一種將「老年照護」及「勞動」視為互不相干的觀念，卻使得前者對後者實際所產生之影響嚴重地被忽視。

從當前「老年照護」之實際數據的呈現，我們即可很清楚地看出「老年照護」，在需求與供給間發生嚴重的落差（請參見胡幼慧，民八十四；楊佩琪，民七十九；郭淑珍，民八十三），供需之間巨大落差的結果就是，老年照護的責任是大量地落在個別家庭身上，不僅如此，目前現有的正式及非正式養護機構對於「困難個案」所採取的拒收作法，無疑地相對增加家庭照顧的困難與艱辛，而家庭照顧裡實際擔負起照護責任的絕大多數仍是家庭中的女性。因此我們可以說，現行「老年照護」供需嚴重不足的事實，及女性家屬是最佳照護

人選的性別觀念下，一旦家中發生「老年照護」需求時，女性往往最先被召喚，而其原有之生活秩序也將重新調整。

「老年親屬照顧」的議題在過去一、二十年來，逐漸受到國際論壇的重視，如一九八二年聯合國及通過「老年化國際行動計畫」（International Plan of Action of Aging），一九九〇年的一項聯合國宣言（The 1990 Kitakyushu City Declaration of the United Nations International Conference on Aging Populations in the Context of the Family），及一九九二年聯合國復通過「二〇〇一年全球老化對策」（Global Targets on Ageing for the Year 2001），其中即明白指出「老年親屬照顧」責任，與女性的不平等處境關係重大。愈來愈多的討論焦點是放在家庭照顧責任，對女性職業生涯發展的影響。近二十年來，婦女再就業議題似乎成了人力資源發展上

的一項重要課題，但過去討論的重點以職業訓練及就業服務為主，如此之一種問題解套方向，基本上是假定婦女重回就業市場的阻礙，主要是技能、資訊及心理調適的問題，同時卻忽略了主要因家務責任（其中以婚育原因居首）而退出勞動力市場的女性，在下一代照顧責任稍緩後，卻又面臨上一代老年親屬需要照顧的挑戰。

美國有些調查及研究指出，屬於四十五～四十九歲及五十五～五十九歲這兩年齡群的女性，過去十年來的勞動參與率有顯著下降，究竟婦女的家庭照顧責任與這個現象有何關係，在數據不足的情況下，我們無法斷言兩者間是否存在必然的因果關係，不過就少數的一些研究來看（Laczko & Noden, 1992; EuroLink Age, 1992），離開就業市場的婦女中，有相當比例是爲了照顧家屬。這一點是過去研究中高齡勞動者所疏忽的地方。更精確的說，中高齡勞動者的就業問題討論裡，一向缺乏性別

意識，也不察性別差異的勞動經驗：女性中高齡勞動者除了有一般中高齡者就業的重重阻礙外，更有男性中高齡者較難經驗到的「老年親屬照顧」的問題，即便男性中高齡者也會經驗該照顧問題，但平均而言其感受到的家庭與工作衝突程度也比女性小。

### 三、社會福利之外：

#### 「老年照護」的 「勞動」面向思考

（以下簡介之西方受雇者老年親屬照顧措施，參考自Hoskins, 1993, 1996; Morgan & Tucker, 1991）

現行有關「老年照顧」方案的規劃與執行，基本上仍是歸屬社會福利的領域，西方福利先進國家在「老年照護」上的努力，包括建立長期照護體系、日托中心、在宅服務、居家護理、住屋補助、稅負減

免、及照顧津貼的提供等財務性及非財務性老年福利服務，這些的確可減輕家庭在「老年照護」上的龐大壓力，然而世代間的「孝道」倫理，卻使得照護責任社會化，在具體實踐上，力有未逮（註一）。緣此之故，實務上有愈來愈多的關注是從勞動領域來思考該問題。以下即簡介與勞動領域相關的西方老年照護方案，供我國未來思考該問題時的參考。

#### （一）經濟性支持

老年親屬照顧的問題中，經濟問題一向是最先被提及，因此也是社會福利工作的重點，如「社會安全津貼」及完善的醫療保健體系之建立，目的即在解決照顧所衍生之經濟問題。可惜的是，針對照顧者所提出的社會安全措施則仍屬鳳毛麟角，更遑論對具有受雇身分之照顧者的協助了。德國及義大利是少數有考量到具有受雇身分之照顧者的經濟問題的國家，他們在其

老年保險給付中，將受雇者用來照顧親屬及托育兒的時間計入考量；盧森堡也計畫將照顧親屬的期間計入附加年金的計算裡；挪威則規定凡是選擇在家照顧親屬而非選擇就業的人，仍可享有附加年金的保障。澳大利亞、愛爾蘭、以色列及英國也對因照顧親屬而無法從事全職工作者，提供照顧津貼。愛爾蘭的照顧津貼額度是比照失業津貼的水準。雖然實施福利制度多年的西北歐等先進國家，近年來財政吃緊，但對這問題的關注並不因此而消失，在一九九一年歐盟的部長級委員會 (Committee of Ministers of the Council of Europe) 即正式通過針對無職業身分之勞工的社會安全建議案，目的在擴大社會安全的保護網，使因家庭責任而中斷或延緩進入就業市場的人，得到社會安全的保護。

## (二) 非經濟性支持

除經濟協助外，其他非財務性的協助措施對在職的照顧者而言，亦同等重要，

如法定的年休假期。西方國家一般而言，有團體協商的地方，年休期限通常會比法定的假期來得更長；雖然國際勞工組織 (ILO) 在一九八一年訂定的「有家庭責任勞工建議書」中已明白表示，應給予家中有親屬疾病之勞工一定的照顧休假，但該種假期在歐洲各國仍屬少見。奧地利提供一年最多一週的給薪親屬疾病照顧假；比利時則提供一年最多十天的無給親屬疾病照顧假（但公務員則享有每年高達兩個月的無給家事假）。

法國在一九八四年也實施 sabbatical leave，以因應勞工的家庭需求，資格條件是：必須在同一企業內連續服務滿三十六個月以上，且至少有六年的有酬工作記錄，六年期間只能使用一次該假期；適用該規定的企業是二〇〇人以上的中大規模企業，若企業雇用人數少過二〇〇人，勞工依然可提出要求，但企業可依情況同意或拒絕。假期從六個月到十一個月不等，

這段休假期間，不給薪但年資不受影響，雇主有責任繼續為請假勞工支付疾病保險，但老年保險則依雇主意願而定。休假期畢，有權回復工作，但不一定回原職。澳大利亞及加拿大基本上是經由團體協商來訂定休假政策，在澳大利亞百分之八十五的受雇者均可在此類協商下獲得假期。其公部門更率先實施。現有假期無給休假可達一年以上，另外，只要工作滿十年以上即可享有三個月的「長期服務假」(long-service vice leave)。

瑞典是目前正式將照顧責任視為是全體社會的共同責任的國家，家庭在其中只是補充的角色扮演。因此在一九八九年就通過一項立法，來協助老年照顧，勞工一年最多可請三〇天照顧親友的假；至於加拿大、美國及澳大利亞等國則仍將家庭視為主要照顧的處所，公部門是作為一種協助的角色。

日本爲了是否要制定家事假，近年來

引起相當大的辯論，在資方的壓力下決定不訂定該假，但勞動部則頒佈了「最低綱領」的行政指導，希望企業透過團體協商的方式來推行家事的理念。內涵於該行政指導下的基本原則是：(1)家庭照顧假適用於緊急狀況，而非用於長期照顧上；(2)該項假期是男女勞工皆可使用，假期不應有特定資格限制，如需與父母或家人同住、或該勞工是提供經濟來源、或家中是否有其他照顧者；(3)照顧的對象至少包括配偶、子女、父母及配偶的父母；(4)該假期的使用不影響勞工於假期完畢回復工作時的薪資水準、分紅、及升遷等權益；(5)除了家事假外，雇主也應提供最多約三個月的縮減工時、或彈性工作時間、或彈性工作的安排，以利勞工履行照顧責任；(6)在一年內，提供給每一位被照顧者的假期至少是二個月。

### (三) 稅負支持

另一項協助方式是在稅賦上提供誘因。美國雖也有提供在家照顧老人費用的賦稅減免，但範圍極其有限。近來較受重視的是所謂的「照顧協助方案」(Dependent Care Assistance Programmes, DCAPs)，該方案是雇主為員工設立戶頭，勞雇雙方每年最多可存入五仟美元(稅前)，以備將來提領，作為支應照顧所需。雇主在其中所貢獻的部分，可視為營業支出，因此可享受稅賦減免；而受雇者所繳納的部分也可獲得所得稅的減免。加拿大也有照顧殘疾親屬的稅賦減免條款。從已實施國家的經驗來看，雖然標準嚴格，減免額度遠落後於實際照顧的支出，但其給予照顧者自由運用這筆金額的立意則值得肯定。唯其受抨擊的一點是，這方面稅負上的減免，造福的只是中上所得的納稅人，窮人是享受不到其利益。

### (四) 雇主提供的照顧者協助

一九八九年 Fortune 雜誌與 John Hancock Financial Services 的一項調查，發現企業主管認為肩負「老年照護」責任的員工，最常出現的問題是壓力與缺勤。美國及英國的研究指出，當勞工無法獲得照顧支持協助時，其工作效率會降低，生產力及工作品質會下降，並出現身體不適的抱怨，甚至缺席。一九八六年美國一項對九十六個公司的調查發現，凡負有老人親屬照顧責任的受雇者極易出現的狀況是，遲到、臨時性的請假、缺席、過度地使用電話、臨時請幾個小時的緊急假等。儘管這些公司觀察到這些問題，但只有極少數的大公司有考慮到這個問題。究竟「缺勤」與「老年親屬照顧」之間存在何種關係尚難有定論。瑞典的研究發現並未支持兩者間的關係；但澳大利亞的調查則肯定老年親屬照顧對缺勤的影響。至於照顧老年親屬與辭去工作間的關係又如何？根據美國一九八二年的一項全國性長期照護調查

發現，這些照顧者中，百分之十一的確是為了照顧老人而辭掉工作；在日本一九八九年的調查發現，照顧老年親屬對勞工就業會造成負面影響，女性員工尤甚。另外，這受訪的一千名企業主管中有八成認為雇主應提供協助員工處理家庭事務的措施。但目前最常提供的措施是給予幾天事假，約四成表示提供老年照顧的服務指導及協助。就現有調查證據而言，較多認為「老年照護」責任會影響員工生產效率及工作士氣，故愈來愈多的企業開始採行家庭友善方案來給予員工必要的協助與支持。

就雇主提供的照顧支持方案類型而言，可分成以下三類。

#### 1. 諮詢、日托等直接服務

第一類是直接服務、成人日托中心、及資訊提供。美國退休人員協會就曾訂定出一套手冊，協助資源有限的公司為員工提供諸如此類的諮商、討論會等。而IBM是第一個提供全國（一九八八年）老年照

顧諮詢服務（Elder Care Referral Service）的公司，透過該服務，受雇者可先徵詢相關資訊，並獲得轉介服務。其實美國大部分大公司都有實施受雇者協助方案（employee assistance programmes），晚近該方案也將兒童及老人照顧問題納入，有的公司內部即有轉介及諮商服務，有的是外包給專門提供該種服務項目的全國性或地方性諮詢或轉介服務公司，如在波士頓、麻州有所謂「工作／家庭老年指引」公司（Work/Family elder Directions），在賓州有「夥伴團」公司（Partnership Group），為許多大公司提供轉介諮詢服務，上述兩者均屬全國性連鎖公司。至於托老中心的設立則是一些企業正嘗試走的方向，如Stride Rite 就有設立「跨代中心」（intergenerational center，建物的一邊做托兒所，另一邊則供作托老中心）；其他正規劃設立托老中心的尚有Baptist Hospital of Miami,

Heart of the Valley Center, Lancaster Laboratories 及United States Hosiery Corporation。

#### 2. 人事措施

其次是人事措施，如彈性工作的安排（包括彈性的工作時間、部分時間的工作、工作分享等）及休假的提供，（如事假、家事假，無論該類假期是有給或無給，其仍保有醫療保險及年金的持續）。澳洲是工會在與雇主協商時極力爭取彈性時間工作措施的實施，與部分時間工作的權益保護；而政府方面則積極鼓勵企業實施「肯定行動方案」與協助家庭的福利制度，故設立了「肯定行動獎金」與「企業之家庭與工作獎金」兩項激勵制度。美國的IBM在一九八九年也採行一項個人事假政策，員工可請最多三年的假期，所有的福利不受影響；同年，AT&T 也接受一項團體協商的協議，將六個月的休假延長到一年，公司負責其中六個月的醫療保險；不少企

業也實施為期一、二年的育嬰假；另有企業也保證假期的上半年原有工作是絕對受到保障。更有企業提供員工參與社區活動的有給假期；日本企業實施家事的比例也在逐年增加中。工時彈性的安排也愈來愈受企業所重視，如IBM、3M及John Hancock Mutual Insurance Company所提供的 flexitime，允許員工每日調整其工作時間。Kingston Warren 提供生產線上員工所謂的 compressed work week（將原來一週工作五天壓縮分配成四天）；不少企業也選擇性地允許有些部門採行此種一週工作四日的作法。至於部分時間工作的安排也是企業努力配合員工家庭需求的一項友善方案，這些部分時間工作在一定期限內甚至是享有全部的福利。至於 job sharing 也是常見的工時彈性措施。

### 3. 照顧及醫療津貼

第三項是照顧津貼及醫療津貼的提供。有的公司提供特定項目之老年照顧津貼（

如美國的Travelers Companies, Hemmings Motor News, 及First Hawaiian, Inc.）；有的則將老年照顧津貼作為企業福利的項目之一，員工可自行挑選所需要的福利項目（flexible benefit packages），如Hofed Bank及Gamble公司；也有愈來愈多的公司提供員工及其眷屬，以團體費率購買長期醫療照護保險，如IBM、Procter & Gamble、UNUM Life Insurance等等。

## 四、「老年照護」漸受雇主重視

上述國外的員工協助方案有一點倒是值得我們深思：這些國外知名企業並不是不以利潤為經營目標，但卻主動提供員工家庭支持方案，看起來似乎有很大邏輯上的矛盾，但卻凸顯出一個迷思：員工「家庭支持方案」果真與企業利潤目標背道而馳嗎？很顯然，若這些協助方案是違背「

利潤」目標，那麼典型體現美國資本主義精神的這些企業，是不可能推行違反其營利目標的方案。今天他們不僅願意且推陳出新地提供相當具有創意的協助方案，這表示至少這些協助方案並不威脅企業所追求的利潤目標。事實上從若干國家的調查均顯示，「老年照護」逐漸受到雇主的重視，如法國、瑞典、加拿大等均顯示其雇主義識到這個問題的重要性。加拿大為例，根據Conference Board of Canada的調查，百分之六十五的雇主相信其員工需負起照顧的責任，但大部分的雇主認為解決之道在於政府制定一些政策及提供一些方案；只有三成的雇主認為雇主這方面仍做得不夠。日本在東京地區的調查也顯示，雇主認為為了提高生產力，勞工的照顧責任有待各方來共同承擔，光靠家庭難以成事。美國對全國前一千大的企業主管所做的調查也發現，這些大企業主管將近九成認為老年人的醫療照顧，的確是美國所面臨的

重要問題，他們其中約有半數的人本身即有親身經驗，但有趣的是，六成四的人卻認為照顧老人是女人的事。四成八的人認為老人長期照顧的成本需個人自行承擔，另外三成五的人則認為那是聯邦政府的責任，只有一成七的主管認為企業該承擔起該責任（Hoskins, 1996）。

至於我國情況如何？就一項研究發現（劉梅君，民八十六），企業員工多少均有老年親屬照護的需求，也認為「老年照護」是當下重要的職場議題，但企業主卻認為這個議題在未來才重要，因此絕大多數沒有提供所謂「老年照護」的措施。當員工發生該項需求時，他們會以請「事假」、或遲到早退的方式來因應，而不會要求工作上的調整（如請求彈性時間工作、每日減少工時、部分時間工作）。少數提供有類似措施的事業單位，基本上均以個案處理方式解決，這使得事業單位的「老年照護」措施帶有相當大的「恩給」色彩。

本質上若屬「恩給」，則員工在獲得事業單位「老年照護」支持上就不是很穩靠，影響所及是勞動者之生涯發展的威脅，特別是女性勞動者。

前述西方雇主所採取的員工老年親屬照護措施，雖不以女性勞工為限，但從女性是主要老年照護之照顧者的事實來看，這些照護措施的實際受惠者主要仍是女性勞工。在現行勞動市場對女性人力資源運用與開發，逐漸受重視的時刻，過去對女性人力運用及開發多所限制與壓抑的諸般偏見、陋習與結構性因素，必須努力予以剷除。「老年照護」問題即是過去許多女性就業問題研究中，明顯被忽視的議題。當然，這個問題的解決很難僅從勞動領域內即可克竟全功，必須在勞動領域外，同時尋求社會領域的解決。但即如前面所述，老年照護社會化仍面臨傳統「孝道」倫理的掣肘，這使得勞動者仍面臨「工作 vs.

家庭」兩者間的衝突。固然完善的老人社會福利措施，有助減輕兩者衝突的程度，但無法使該衝突消失。故從勞動領域來尋求解決途徑是必要的。

## 五、「社會福利」及「勞動領域的分工與互補

由於「老年照顧」需求不是單一面向的概念，而是包括了所得需求、醫療需求、照護需求及社會性需求等複雜廣泛的問題，因此有必要釐清在勞動領域，究竟所討論的勞工老年親屬照護，可以著力之處是哪裡？它和社會領域應如何分工？其次，由於老年照顧牽涉的是龐大的財政負擔，因而會產生「誰來承擔此責任最為有效？」的問題。若由國家一手扛起該責任，可能導致的是官僚機關的膨脹，產生額外的行政成本，反而有無效率的結果；若由企業來做，則面臨企業肩負老年照顧的基礎

何在？國家由上而下強制企業挑起該項責任，則不免惹來國家濫用公權力干預私部門的不正當性；因此，似乎由個人執行該責任是最有效率，但立刻出現的問題是，個人如何來照顧？而這個問題就不免牽涉到一個與女權意識相關的質疑：「個人」去執行「老年照護」，更精確的說是「女人」如何來執行「老年照護」？這時我們就不得不碰觸到以下的關懷：身為照顧者的女性，無論有酬或無酬，照顧工作對其生命處境，究竟影響為何？（註二）

就先進國家發展軌跡來看，基於公民權理念，提供每位國民基本生活保障是國家政權合法性的基礎。老年生活安全保障是每個人應享的社會權利，因此老年人要求國家提供適當之照顧服務是合理且合法。從這個角度而言，社會安全網的建立乃高齡化社會的燃眉之急。但從微觀角度來看，一方面個人必需為其老年生涯預作規劃及準備，亦即，「老年照護」裡「個人責任

」的強調，不因社會福利的存在而消失，國家責任不能也無法完全取代個人責任；另一方面，人倫孝養的社會規範，使得老年照顧成爲年輕世代難以逃脫的責任，故而才會產生「工作與家庭」責任間的衝突，因此就問題衍生之處來看，就免不了與勞動領域產生關連，而成爲勞動領域也需面對的棘手問題。但企業經營之正當性與老年照顧無關，因此可以說企業沒有擔負老年照顧的義務。國家自無法將老年照顧責任強加於企業身上，但因老年親屬照顧是中高齡勞工經常面臨的問題，所以企業不免受到影響，或企業的決定會影響員工同時兼顧老年親屬照顧的能力。

因此，在解決勞動者的老年親屬照顧責任上，必得國家鋪設必要的基礎設施與服務，而個人依照照顧需求的性質，去選擇適合的福利服務，這種方法最能達成效率。換句話說，在勞動者老年照護問題的解決上，國家社會福利的鋪設，是首要也是最

重要的第一道安全網。至於企業，因係營利單位，在勞動者的這項需求滿足上，扮演的只是協助及支持性角色，只能作爲勞動者面臨該問題的補充性安全網。但兩者皆爲必要，雖企業是補充性角色，但若缺少其參與，則勞動者，特別是女性勞動者的職業生涯發展，勢必受到或多或少的影響。唯有這兩方同時分工又互補，「老年照護」問題才能有較爲妥善的解決，從而勞動者的職業生涯才能有保障。

## 六、結語

「老年照護」隨著老年化社會的來臨，已成爲臺灣地區面臨的政策議題，過去從醫療、公衛、社福及社工等角度來呼籲「老年照護」體系建立的論述也不在少數，但就結合「老年照護」與「婦女就業」作爲論述關懷焦點的研究，則極度缺乏。然而事實上，「老年照護」問題，對婦女就業所構成的挑戰，無論就程度或複雜度，

絕不亞於「托育兒」問題。今天無論是出於理論旨趣、或出自對婦女工作權及公民權的關懷、或甚至是來自企業人力運用效率的考量，「老年照護」與中高齡勞動者，特別是女性勞動者就業間的關係，勢必是老年化社會難以規避的課題。西方社會對這個議題的研究與重視，也不過是九〇年代後的事，許多措施與方案的提出，因已不限於社會福利領域，而是進入勞動領域，因此能否順利推行，部分成敗因素繫於企業主對該問題的認知與觀念。無論如何，西方已有之經驗，可為參考，由此來思考我國未來政策的方向。

(本文作者為政治大學勞工研究所副教授)

### 註解

註一：世代間的孝道倫理，使得為人子女者覺得將父母送往機構是不孝之舉，另一方面老人家則認為子女將其送往機構，此舉無異是一種拋棄行為；這兩重壓力，使得為人子女

在難以承受「不孝」的罪名下，最後只好將所有的照顧責任往自己身上扛。

註二：有關女性之照顧角色期待與履行，對女性公民權享有之不利影響，更詳細的論述，請見劉毓秀主編之「女性、照顧工作與國家」一書。

### 參考書目

- 胡幼慧 三代同堂：迷思與陷阱 臺北  
巨流圖書 民國八十四年
- 郭淑真 居家看護工的人力狀況、困境與需求 國立陽明大學公共衛生學研究所碩士論文 民國八十三年。
- 劉毓秀主編 女性、照顧工作與國家 臺北 女書店出版社 民國八十六年
- 劉梅君 勞動者老年照護及勞動者老年親屬照護之研究 中華勞資關係研究所行政院勞工委員會 民國八十六年
- EuroLink Age (1992), EuroLink Age Bulletin. London.

Hoskins, Irene (1993), "Combining Work and Care for the Elderly: An Overview of the Issues," *International Labour Review*, Vol.132 (3): 347-369.

Hoskins, Irene (ed.) (1996), *Combining Work and Elderly Care: A Challenge for Now and the Future*. Geneva, ILO.

Laczko, Frank & Noden Sallie (1992), "Eldercare and Labour Market: Combining Care and work", in Frank Laczko and C. Victor (eds.): *Community Care: Social Policy and Elderly People*. Gower.

Morgan, Hal & Tucker, Kerry (1991), *Companies That Care. A Fireside Book*.