

照顧不離職：國家與企業的挑戰

劉梅君 / 政治大學勞工研究所 兼任教授



壹、前言

台灣已正式進入聯合國所定義的超高齡時代，這意味著高齡社會的照顧問題，已成為政府及民間社會無法迴避的挑戰。固然長照服務資源近年來已大幅擴增，但仍遠不足以因應高齡照顧的龐大需求，在照顧服務資源有限的情況下，兒少及長者照顧成了許多家庭難以承擔的負荷。在雙薪家庭已成主流家庭模式的今日，如何維持有薪工作的同時又能滿足家庭（老幼及失能者）照顧需求，已是許多在職勞動者的日常掙扎。因而近年來民間大聲疾呼台

灣迫切需要一整套能夠讓工作者「照顧不離職」的政策。微觀層面而言，照顧不離職政策的倡議，是協助有照顧需求的工作者能夠同時兼顧工作與照顧責任，不因照顧負擔而被迫暫時或永久地離開職場，然該政策實則更具宏觀雙重意義，分別是性別意涵與國家競爭力的意涵。

照顧不離職政策之所以具有深刻的性別意涵，在於照顧責任主要仍落在女性身上，因此當家中出現照顧需求時，女性往往要挑起主要的照顧重擔，以歐盟27國

的資料顯示，丹麥、德國、義大利及奧地利的女性一年投入家庭照顧的時間，相較於男性，足足多了相當於該國的15~20個全時工作週¹；台灣照顧情況依據衛生福利部的統計調查「113年15至64歲女性生活狀況調查」顯示，有配偶或同居伴侶之女性，平均每日需花費4.41小時進行照顧，是配偶或同居人的2.6倍。由此可知，無論中外國家，女性較男性更易陷入工作及照顧兩頭煎熬的處境，輕則調整工作，重則只能黯然離開勞動力市場，對女性而言，此後果造成職涯的不穩定甚至斷裂，影響的不僅是薪資水準、職涯發展，更是未來可享領年金的多寡。

其次，就國家競爭力這一點而言，台灣早已面臨嚴峻的少子女化的人口危機，根據國家發展委員會的人口推估，台灣的人口紅利即將結束，生育率持續探低的結果，影響的不僅是眼前的勞動力短缺及企業營運的問題，還對年金體系的永續構成極大的威脅。固然少子女化的成因多元，但照顧負荷影響就業穩定與職涯發展，致使勞工選擇不生育，也是不爭的事實，因此政策上協助勞方照顧不離職，不僅可避免勞動力市場短缺的惡化，還可緩和年金體系的壓力，甚至有機會令生育率止跌回升，照顧不離職政策實具有國家安全的迫切性，已無需贅言。

貳、台灣近期的照顧制度變化與就業挑戰

關於台灣職場的照顧政策，最早是2002年實施的《性別平等工作法》中的家庭照顧假、育嬰減少工時及育嬰留職停薪制度，但前兩項制度係屬無薪且天數及時數少，而難以成為在職照顧者的首選。至於育嬰留職停薪制度，施行初期是屬於無薪設計，故請領者寡，直到2009年搭配育嬰津貼的實施（育嬰留職停薪期間由《就業保險法》提供投保薪資的六成薪），育嬰留職停薪人數才有明顯增加，但仍以女性占多數，至2021年育嬰津貼替代率由六成提高到八成後，男性請領人數明顯提升。然而育嬰留職停薪的規定，每次申請在30日以上未達6個月，仍以2次為限，對於有臨時需求的員工而言，此規定缺少彈性，往往不符育嬰的實際情況。

如前所述，既有的育兒措施，如育嬰減少工時（每日一小時）及7日的家庭照顧假，也早已因時數及日數的不足而為人詬病不已，因而今（2026）年1月1日正式推出「育嬰留職停薪照顧彈性化」新制，新制下受僱者得以「日」為單位申請彈性育嬰留職停薪，但合併計算不得超過30日，併入2年育嬰留停期間；受僱者如同時撫育子女2人，子女三歲前以「日」育嬰留職停薪的30日得分別計算，合計有

1. 請見Piasna, A. Arabadjieva, K. Nawrocka, S. Parker, J. and Zwysen, W., "The Future of Gender Equality in EU" 這份報告第39頁的圖16。

60日的彈性時間照顧生病、停課或停托子女，期使受僱者得以兼顧工作與家庭平衡。

以上是幼兒照顧，但已進入超高齡化社會台灣，繼幼兒照顧後廣受討論的長期照顧（以下簡稱長照）問題也於近年浮出檯面，根據近年統計與新聞報導，台灣勞工因照顧高齡或失能家人而陷入「蠟燭兩頭燒」的情境非常普遍，且已成為影響台灣勞動力穩定性的關鍵因素，從而使得「照顧不離職」的友善職場之修法倡議廣受輿論關注。

中華民國家庭照顧者關懷總會（以下簡稱家總）成立以來從關注照顧者的需求，到近十多年來開始注意到在職照顧者的困境，也與民間組織合作進行這方面的調查，最近一次是在2026年3月19日舉行記者會發表調查結果，統計顯示全國約有1,200萬勞動人口，粗估約十分之一受到長期照顧失能、失智、身心障礙家人的責任而影響工作。又根據行政院主計總處2022年的調查統計，因照顧長輩而離職的勞工人數逐年攀升，其中兩項發現尤其值得注意，其一是2024年15-64歲勞動力人口非初次尋職者的失業原因中，因照顧長輩而離職的勞工人數是照顧小孩而離職人數的2.4倍，此數據明確指出照顧長輩的問題，其嚴峻程度已超過照顧幼兒，且未來只會更嚴重；其二，男性全年度因長照事件離職者為995人，女性為465人，男性約為女性的2倍，這對市場偏好僱用男性勞動者的習慣，無疑是不小的警惕；男性因長照事件離職的高峰落在

45-49歲，女性則是較平均地發生在各年齡段，但仍以40-59歲間群體稍高。總之，在超高齡化的今日及可見的未來，照顧長者已為中高齡的勞動力市場敲起了警示的響鐘。

也因此2025年勞動部的「工作場所就業平等調查」報告揭示了一個不令人意外的統計結果，那就是有近七成七受僱者（76.2%）期待「長照照顧安排假或長期照顧安排留職停薪」；值得注意的是雇主態度的變化，反對的比例從2021年的67.0%下降至2025年的44.3%（無意見另占15.8%），這個數字的變化，顯然背後有著勞動力短缺的壓力，讓雇主不得不面對員工的長照問題。但目前針對在職照顧者的支持政策，似乎僅限於民間組織的呼籲，即便政府長照制度已推進到3.0階段了，但其核心的「在地安老、健康老化、安寧善終」的定位，對於身處工作與照顧兩頭燒的在職照顧者而言，只能說是（長照）理想豐滿，但（照顧）現實骨感，有著遠水救不了近火的喟嘆。至於勞動部目前正在研議的「友善家庭照顧職場標章認證實施計畫」或許是個好的開始，期待該標章所訂定的友善家庭照顧指標，必須兼顧托育兒及長者照顧，以引領企業重視在職照顧者所面臨越來越龐大的長者照顧壓力。

從國家整體勞動力布局的角度而言，過去二、三十年來出生率不斷探底，導致的年輕勞動力缺口越來越大的當下，長照海嘯迎面襲來，對勞動力市場無異雪上加



霜。對身陷照顧漩渦的勞動者而言，請假與否俱是煎熬，請假太多擔心被迫辭職，不敢請假則照顧如何善了，都得面對經濟與照護的雙重壓力。總之，隨著台灣人口結構超高齡化，如何讓勞工在照顧家人時「不離職」，已經從個人/家庭問題上升為企業經營與國家勞動力政策的重點，因而建構一個「照顧不離職」的友善職場，已迫在眉睫刻不容緩。

參、照顧不離職，關乎照顧者的人權

照顧不離職如前述所言，關乎一國的勞動力政策、照顧政策及性別政策，更是人權議題。近代談人權最常引用的高論，莫過於Marshall（1950）所揭櫫的這段文字：「充分分享社會遺產，並根據社會流行標準過上文明生活的人權。（The right to share to the full in the social heritage and to live the life of a civilized being according to the standards prevailing in the society）」，但該人權概念，在女

性主義學者眼中卻少了性別敏感度，特別是社會權這個向度上，Ruth Lister（1990:457）從女性主義批判的視角具體地指出Marshall沒看到女性缺乏進入職場的必要資源，又被賦予照顧責任，致使女性無法像其他公民一樣能夠有機會投入就業市場及參與公共領域。Carole Pateman（1988:239）在論述民主福利國家體制時，也特別指出就業是享有公民權的核心要素，因為能就業才有所得，才談得上經濟自主，從而得到人格獨立，進一步享有完整的公民權。因而適當的照顧不離職政策，有助照顧者（以女性居多）避免蠟燭兩頭燒，甚而被迫離職，致使其公民權殘缺的後果。

肆、兼具勞動者與照顧者的模式（dual earner/dual carer，以下簡稱DEDIC）及其相關制度搭配

鑒於前述女性的照顧困境，女性主義者於上個世紀末就已開始倡議DEDIC模式，亦即每位公民既可以是工作者，同時也可以是照顧者，兩種角色不必然對立互斥，換言之，該模式挑戰傳統男主外（賺錢）女主內（持家）的性別角色分工，而是主張所有人既是賺錢養家者，也是家庭照顧者，沒有人要為照顧家人而被迫犧牲工作所得（升遷、年金保障），或為了賺錢養家而被迫犧牲照顧（親情及家人關係的疏離）。該主張的出現的確是意識到上個世紀女性大量進入就業市場後，家庭照

顧責任卻仍由女性擔負，致使女性時間貧窮（time poverty）、母職懲罰（maternal penalty）及兩輪班（double shift）的問題嚴重。

這個理想要如何落實，在不同傳統的國家亦有所差異。Rosemary Crompton（1999）考察了不同國家的照顧體制安排後，歸納出四種類型，其一是最傳統的男主外女主內；其二是家庭照顧外包給市場，例如英美國家；其三是照顧由國家主導提供，一些北歐國家，如瑞典；最後一種就是標題所示，既是工作者也是照顧者。Gornick & Meyers（2001:8）認為第四種模式才稱得上是性別平等，一方面幼兒在家中受到照顧，才是兒童友善的照顧安排；另一方面該模式有助強化親職且能凸顯照顧的價值；同時無論男性或女性，都不必像以往一樣，而能夠同時保有薪資及親情。

不過，現實情況是雙薪家庭中的女性用於照顧的時間仍較男性為多，這使得第四種理想模式進展牛步，原因莫過於男性的行為改變緩慢，這與傳統期待男性承擔養家責任，並以此定義成功男性的社會規範關係密切。行政院性別平等處2025年發布的「114年性別平等觀念電話民意調查」，有兩題最能反映民眾對照顧及家務分工的態度，其一是「太太應該比先生花更多時間在做家事」，14.8%的民眾感到同意；其二「當家中有嬰幼兒需要照顧時，女性比男性更適合照顧」，高達58.3%的民眾感到同意。已正式推動性

別主流化20年以上的台灣社會，卻仍有半數民眾保有傳統觀念致使男性投入家庭照顧的角色仍是障礙重重。但國外研究發現，只要政策設計得當，男性投入親職照顧的情況仍然可以獲得明顯改善，最有效的三個政策分別是履行親職期間的所得替代率的高低、親職假權益不可轉換（父親不用的親職假權益無法轉移到母親）、及關於養兒育女是大家的責任的公共教育宣導（Ellingsæter 1999; Haas and Hwang 1999; Leira 1999; Moss and Deven 1999）。

關於親職假不可轉換的政策，其實早在1995年歐盟制定的「親職假與家庭因素假指引（European Union（EU）Directive on Parental Leave and Leave for Family Reasons）」，就已將歸屬於父親及母親的假期權益，規定各自獨立，不可轉換。挪威實施的結果，果然令男性請假人數大增（Lister 1997, Ellingsæter 1999）。至於公眾教育宣導的重要性亦不在話下，藉由公共教育宣導來破除此刻板印象，以鼓勵父



親投入親職。此外，教育宣導的對象當然不能僅是男性而已，若雇主及工會對此仍嗤之以鼻的話，則即使男性員工想請也不敢請，所以瑞典於1990年代針對雇主及工會推出一系列教育宣導，強調父親請親職假對家庭、對企業、對兒童及社會的好處 (Haas and Hwang 1999:62)。

伍、友善照顧政策與勞動力市場政策

既然國際社會已意識到照顧政策的重要性，為此推出的政策也紛紛出籠，以符應在職雙親履行照顧職責之所需，以下就照顧政策及工時政策簡要說明。

以照顧政策而言，普及式兒童權益 (universal child entitlement) 是最有助於在職新手父母的制度，但該權益必須設計得當以便銜接得上其他制度，才能發揮該有的作用，例如照顧服務的提供必須能和職場工時一致，且兒童照顧服務體系不宜存在性別隔離及女性照顧服務人力充斥的低薪職場 (Gornick & Meyers, 2001:14)，但這幾點目前都是台灣照顧政策的痛點，一方面台灣照顧服務的提供與職場長工時，存在相當的時間落差，常常日托中心或幼兒園的托顧時間結束時，在職照顧者尚未能下班，使得照顧者必須另行尋找或協商替代或支援的照顧服務。另外公共性的兒童照顧服務 (及私人或營利) 的多寡

及品質好壞，也與「母職懲罰」程度呈正相關²，亦即若公共性兒童照顧設施或措施不普及或品質不佳，則補位的照顧者 (以女性為主) 必會面臨就業權利的不利後果；或者如果照顧服務市場的勞動條件不佳，也會讓家長難以對托育品質放心，從而以減少工時或轉換工作或離職，來彌補照顧的缺口。

以週工時縮減而言，除了修訂工時法規，提供育兒勞工縮減工時以利勞工在家育兒外，如何讓雇主願意縮短工時，則有賴政策誘因，如提供雇主稅賦誘因或補貼雇主採用若干減少工時的措施，例如職務共享。甚至可以考慮制定「減少工作的權利 (Right to work less)」政策，以便勞工能選擇較短工時 (例如從全時轉部分工時)，同時政策必須確保不因此而被解僱或失去升遷的機會 (ONDP 1998)。推動較短工時的政策時，必須確保選擇縮短工時工作的這類員工的所得與福利 (Thurman and Trah 1990)。事實上，歐洲有一個名為「32小時」的非營利組織，於上個世紀就在推動縮減工時的運動，其目的不在創造更多的就業機會，而是為了改善勞工福祉及提升男女平等 (32 HOURS 1998)。該縮短工時政策的受益者雖然是所有勞工，但此政策的推動對正處於育兒階段的勞工，無異是及時雨。值得稱道的範例是瑞典，該國對育有八歲以

2. 瑞典與法國提供廣泛的幼兒照顧政策，因而較少出現母職懲罰的現象。相較之下，英國及美國的幼兒照顧係以私人營利組織為主導，因而母職懲罰現象成為常態。(Gornick & Meyer, 2001:14)

下子女的勞工提供了每週最少僅需工作6小時的政策 (Haas and Hwang 1999)。

陸、民間組織對友善照顧企業的呼籲與期待

上述內容主要是從理論及國家政策的角來討論友善照顧政策，至於核心利害關係人的企業，究竟可以怎麼做來改善職場現狀呢？以下介紹美國的一個名為「照顧者行動網絡 (Caregiver Action Network)」的非營利組織³，該組織正是意識到身兼勞工的照顧者所面臨的照顧困境，而針對企業發起支持工作者照顧不離職的政策倡議與教育宣導，觀其從實務整理出來的政策呼籲，主要包括四大方面，簡述如下：

一、彈性的工作安排

由於照顧的發生難以事先預料，因此時間與地點的靈活性是支持照顧者的關鍵。以地點彈性而言，目前遠距/混合辦公模式大興，這種工作模式對肩負照顧責任的員工，提供了重要的地點彈性，員工定期或根據需要居家辦公，從而減少通勤時間，增加陪伴家人的時間。至於工時的彈性更是友善照顧制度的核心措施，其展現形式主要有五種，其一，提供員工上下班時間的彈性，以利照顧的妥適安排，讓員工上班無後之憂，可以全力以赴發揮最大的生產力。其二，是壓縮工作週：將原本每週工作5天的全職工作，壓縮為4天

或3天完成（例如，4天每天工作10小時），以便多1天或2天用於照顧。其三，允許員工因照顧責任從原來全時工作改為部分工時工作，以因應家庭照顧的需求。其四，推動工作分擔措施，亦即允許兩名員工共同承擔一份全職的工作。其五，非同步工作，亦即工作地點不一定要在辦公室內，且也毋需遵守嚴格的朝九晚五工時制，改為以產出為導向的績效考核制，允許員工在效率最高的時候工作。

二、以家庭為中心的休假與經濟福利

一般而言，先進國家大抵都有訂定法定標準的帶薪休假，但一些具有前瞻性的公司還會額外提供身兼照顧責任的員工若干針對性的支持，以減輕照顧者在經濟和情感上的壓力。常見的做法有以下六種，分別是：（一）帶薪的家庭照顧假，不同於病假，家庭照顧假是用於照顧的帶薪假期，包括照顧生病的孩子、年長的父母或配偶；（二）成立工作場所托兒托老的設施或服務措施，後者包括洽簽非營利組織或營利組織的托兒托老服務的優惠措施；（三）後援的照顧支持 (backup care assistance)，當常態的照顧安排出現問題時，提供津貼補助、緊急支援或後援的兒童或老人照顧服務；（四）照顧津貼或補助，提供定期的每月津貼，以幫助支付與照顧相關的費用，例如居家照護或成人日托；（五）子女照顧彈性支出帳戶 (Flexible Spending Accounts, FSA)，

3. 參見照顧者行動網絡官網：<https://www.caregiveraction.org/employer-policy-recommendations/>。

允許員工使用稅前收入支付子女照顧或老人照顧費用；（六）休假捐贈帳戶：允許員工自願將未使用的帶薪休假（Paid Time Off, PTO）捐贈給因家庭緊急情況需要長期休假的同事。

三、營造支持性文化

前述各種友善的彈性措施是身負照顧責任的勞工所期待，但只有當企業文化鼓勵員工使用相關政策，且使用這些措施時既不被人側目，也不會有不利後果時，這些政策措施才能真正有效。以下是幾項有助於營造支持性企業文化的作法。（一）須將照顧家庭視為員工生命過程中的常態，作法上是高層率先為榜樣，鼓勵高階幹部在團隊會議上分享自己的照顧家庭經歷，以表明公司鼓勵員工照顧家人；（二）建立員工資源小組，具體做法可以建立「照顧者網絡」，透過該網絡連結同樣處境的員工，彼此分享資源與資訊，並提供情感支持；（三）培訓經理人，目的是培訓經理的同理心及識別能力，以便更具備知能來支持照顧者，使其不僅僅是專注於職場管理工作而已，還能適時提供員工適切的協助方案；（四）提供員工相關主題的教育課程、資源及有利於員工處理照顧行程安排之軟體工具；（五）定期進行員工需求調查與相應政策措施的檢視與調整；（六）提供涵蓋內容更廣的員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP），亦即擴展EAP的範圍，使其涵蓋照顧者所需資源，包括照顧指導、法律規劃和諮詢服務；（七）職場認可與共融，要讓員



工放心提出其照顧需求並使用照顧資源的前提是，企業認可家庭照顧的正當性與價值，並提供若干共融的措施方案，做法可以是舉行照顧者感恩日，以表彰照顧者的貢獻，從而促進職場的共融文化。

四、專案支援計畫

負荷有輕重之別，當該負荷難以同時兼顧工作時，暫時離開職場只能是無奈的選擇，此時企業需要未雨綢繆員工復職的協助事項，其一，訂定重返工作崗位計劃，具體而言，就是實施「重返工作崗位」或「復工計畫」，為員工提供分階段的復工方案，例如在休假結束前幾週採取減少工時或工作量的方式，以協助員工無縫復職；其二，差旅任務的支持，例如對於新手父母重返工作崗位後的第一年內，公司的差旅可選擇參加或減少；其三，配合家庭時間的活動安排，例如禁止強制性的下班後社交活動，並確保公司會議的安排，在上班的核心時段且是友善家庭生活的時間內舉行。

除此之外，美國精神醫學會基金會於2005年成立職場心理健康中心，並攜手該中心關心職場的員工心理健康問題，同時也意識到員工的家庭照顧負荷是對心理健康有明顯影響，因此2024年提出「在職照顧者心理健康資源指引（Addressing the Mental Health Needs of Working Caregivers: A Resource Guide）」⁴，該指引包含了「破」及「立」兩層面，「破」指的是破除迷思或誤解，「立」則是積極建議職場應採取的行動，包括提供彈性的工作安排、建立在職照顧者友善的職場文化、採行積極步驟來正常化心理層面的問題並給予支持、及針對在職照顧者提供廣泛的資源、方案、財務支持等等。要特別說明是，針對在職照顧者友善的文化，具體行動包括對身陷照顧負荷的勞方進行心理評估及需求調查，以期能緩解在職照顧者的壓力；同時協助成立在職照顧者的資源小組網絡，彼此分享照顧經驗、心情、資源與有效緩解照顧負荷的做法。



以上是美國民間組織在此議題上的積極行動。台灣最具有代表性的這方面組織莫過於前述提到的家總，2017年家總公布的「在職照顧者狀況調查」，發現每週投入逾20小時在家照顧的「在職照顧者」平均照顧約8年，其中40至55歲占73%，44%擔任主管職位，37%年資超過10年以上，近半數（49%）在照顧事件發生的前六個月最是混亂不安。因而家總、婦女新知基金會及台北市產業總工會於2019年即倡議仿效日本93天顧老假（67%給薪），提出爭取「長照安排假（30天六成薪假+150天無薪彈性請假）」；近年來更嘗試連結企業共同推動「ESG友善長照職場認證計畫」，鼓勵雇主提供彈性工時、轉介長照3.0資源，以協助員工在職照顧，留住企業資深人力，降低勞動力的流失。同時也提供企業若干友善作法的工具包，包括企業發布關懷信、張貼長照服務資訊、舉辦教育課程、辦理員工需求調查、協助員工轉介服務等方式來協助員工；另外也推出留才策略，雇主若能在員工提出離職前協助對接長照資源，可顯著減少勞工請假日數及降低照顧離職率。

柒、結語

雖然先進國家都面臨高齡化的衝擊，但兩方面因素的交乘影響，使得台灣的在職照顧者承受極大的照顧負荷，這兩大因素分別是台灣的高齡化進展快速，同時照

4. 請參見官網：<https://www.caregiveraction.org/wp-content/uploads/2024/12/CWMH-Caregivers-Guide.pdf>。

顧的公共化程度低落，使得具體的照顧執行落在家戶中，成為勞工難以迴避的重擔，不僅影響其身心健康，更對其就業造成程度不等的影響，對勞動力已然出現短缺的台灣社會，這無疑是雪上加霜的挑戰，因而如何從國家政策層面及企業人力资源管理發展層面正視此挑戰，擬定相關資源

及支持措施來協助並穩定在職照顧者，顯然是當前最重要的公共政策議題。期待政府及企業攜手民間組織，參酌他山之石，共同協力推動相關政策與措施，使在職照顧者能夠照顧不離職的持續貢獻所長，成為國家追求經濟與社會永續的人力後盾。

參考文獻

1. Crompton, Rosemary (1999). "Discussion and Conclusions," in Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
2. Ellingsceter, Anne Lise (1999). "Dual Breadwinners Between State and Market," in Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
3. Gornick, J.C. & Meyers, M.K. (2001), *Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe*, Working Paper No. 82. 發表於哈佛大學歐洲研究中心的學術會議，會議主題為：Rethinking Social Protection，網址如下：https://ces.fas.harvard.edu/uploads/files/Working-Papers-Archives/CES_WP82.pdf。
4. Gornick, Janet C., Meyers, Marcia K. and Ross, Katherin E. (1998). "Public Policies and the Employment of Mothers: A Cross-National Study," *Social Science Quarterly* 79(1): 35-54.
5. Haas, Linda and Hwang, Philip (1999). "Parental Leave in Sweden," in Peter Moss and Fred Deven (eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications*, Vol. 35, p. 45-68.
6. Leira, Arnlaug (1999). "Cash for Child Care and Daddy Leave," in Peter Moss and Fred Deven (eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications*, Vol. 35, p. 267-291.
7. Lister, Ruth. (1997). *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York: New York University Press.
8. Lister, Ruth. (1990). "Women, Economic Dependency, and Citizenship," *Journal of Social Policy* 19(4): 445-67.
9. Maier, Frederike (1994). "Institutional Regimes of Part-Time Working," in Gunther Schmidt (ed.), *Labor Market Institutions in Europe: A SocioEconomic Evaluation of Performance*. New York: M.E. Sharpe, p. 151-182.
10. Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
11. ONDP (Ontario New Democratic Party) (1998). "Taking Back our Working Future: Getting Control of Our Work Time and Pensions." <http://www.web.net/~ondp/nod/apr98/html/work.htm>.
12. Pateman, Carol (1988). "The Patriarchal Welfare State," in Amy Gutman (ed.), *Democracy and the Welfare State*, p.231-260.
13. Piasna, A. Arabadjieva, K. Nawrocka, S. Parker, J. and Zwysen, W. (2026). "The Future of Gender Equality in EU", European Trade Union Institute.
14. Thurman, Joseph E. and Trah, Gabriele (1990). "Part-Time Work in International Perspective," *International Labour Review* 129,1: 23-40.