



邁向雙就業、雙照顧的公共托育模式—王兆慶 專訪

採訪 | 張盈莖 本刊總編輯

王兆慶目前是托育政策催生聯盟的發言人，以及財團法人彭婉如文教基金會副執行長。他投入托育議題的倡議，主要受到三位前輩的影響——劉毓秀、蘇麗瓊與林芳玫。他從劉毓秀老師身上學到普及公共照顧政策，從衛福部次長蘇麗瓊身上學到很多社福政策的基本架構與概念。此外，王兆慶也提到他大學畢業於政大新聞系，透過林芳玫老師的社會學課程，他接觸到女性主義，這是性別意識啟蒙的起點。

性別與公共托育模式

王兆慶目前是托育政策催生聯盟的發言人，該聯盟算是由數個倡議團體，所合組的任務型組織，包括婦女新知基金會、臺灣勞工陣線、臺灣家長教育聯盟、全國教保產業工會等。托育與廣義的照顧工作（照顧家裡面的老人、小孩、身心障礙者），與性別最直接的關聯涉及家庭內的性別分工，也就是傳統的男主外女主內，就是這樣的思想使得照顧成為性別議題。在這樣的傳統下，照顧就是女主內的事情，但王兆慶認為這樣的分工型態卻不過問個人的意願，只因為性別，照顧就成為某些人的負擔，但這件事情本質上是違反性別平等的精神。

事實上，性別平等的範疇很廣泛，有教育的性別隔離（女文組、男理組）、職業的性別隔離（男消防、女保母），進而造成薪資差距，這些各式各樣都是性別議題。而托育政策催生聯盟主要的訴求，特別是家庭內的性別平等分工，要創造不同於男主外女主內的理想，我們把這樣的理想叫做「雙就業、雙照顧」。換言之，家庭裡面的夫妻雙方，每一類的性別都要從事正式的工作，但是同時也要付出心力照顧家人，也就是照顧與就業這兩件事，不應該有性別的區分。但要達到這個理想，我們認為公共托育（若延伸到長照，就是公共長照）是第一根支柱，建立這樣的服務模式，才能夠讓原本在家裡面，負責照顧的人因此被解放出來，進而能夠讓自己在勞動市場上找到自己喜歡的工

作。這也是我們倡議的內容與性別的關聯性，也就是家庭裡面的性別平等需要公共托育來支持。

彭婉如基金會主要從事老人與小孩的照顧，發展各式各樣幫助家裡面照顧老人、小孩的工作，也就是可以請另外一群人來幫忙，形態上包括居家服務員，或社區保母、或者送小孩到幼兒園，都可以是公共照顧的服務型態。有其他團體質問我們這些工作的性別比例，還是停留在照顧工作女性化的結構上。此外，分析北歐公共照顧模式，北歐基本上為了創造雙就業、雙照顧的家庭，他們推廣公共照顧服務，也就是有大量長照與托育的公共服務，以至於可以支撐家庭往雙就業、雙照顧的方向走。同樣也有些學者質疑北歐模式創造大量的公共照顧，但裡面都是女性，這樣是否依舊有女性低薪就業問題。不過也有學者指出北歐創造的婦女公共就業，其實比其他自由主義體制的女性，反而是增加就業機會，等於讓中階層與低階層的女性有著穩定就業的可能性，但高階層、高教育的女性，還是會有其他產業的機會。在不安排公共照顧的這些國家，會發生女性生涯分化現象，高教育者當然有很棒的就業機會，但中低階層的女性容易停留在不穩定的工作環境，或者乾脆回歸家庭純照顧，所以北歐模式稍微會讓這種分化弭平些，中低階女性會被拉上來放在公共服務的就業位置上，足以支持家庭生活的穩定經濟來源。

準公共化教保服務的迷思

目前政府正在力推準公共化的教保服務，主要用補貼方式來降低托育費用，但這樣的政策，卻無助於解決問題的癥結。王兆慶認為準公共化是政治人物為了迅速回應民眾的需求所發明的方法，但這樣的迅速卻值得擔憂，因為準公共化這套制度的發明，某種程度反而堵住公共化的實施。目前政府（教育部加衛福部）在準公共化的政策上，一年編列180億的預算，但公共化托育一年平均才編列80億而已，從預算來看，準公共化花的預算的確比較多。雖然潘文忠部長好幾次公開聲明並沒有要放棄公共化托育，並宣示公共化是主軸，準公共化是副線，但事實上預算卻是反過來。為什麼我們覺得準公共化不好？包括品質不好、教保人員薪資仍舊偏低，因為雖然準公共化有設計教保人員的薪資門檻，即薪資要達到一定標準才能夠加入準公共化，但實際上那個標準不過是三萬元上下，而且不管年資長短都是在這個數字而已。王兆慶認為以現今的物價指數與生活支出來看，這不是一個會讓人留任的薪水，相反的非營利幼兒園或公立幼兒園，還是有比較合理的勞動條件。

以品質與管理問題面向來看，王兆慶表示曾接到一個投訴，就是某個托嬰中心跟政府簽訂準公共化契約，可是這個托嬰中心超收收托員額，針對違規的

超收部分，政府應該處罰。但是罰的結果之一，就是退出準公共化、取消跟政府的契約，這個時候托嬰中心的所有家長跟業者，反而團結起來跟政府陳情，雖然違法但希望政府能夠網開一面。家長眼看著托嬰中心因超收違規被迫退出，造成家長手中原本得到的準公共化補助全部瞬間消失，因此，理論上家長本來應該要跟政府站在一起監督私立托嬰中心，但在準公共化這個設計下，當私立托嬰服務提供者出事時，家長反而會跟業者擁抱在一起。當然也有家長希望政府轉介子女到其他公共托育，但事實上目前公共托育提供數量不足，所以後來這個案例只能以限期改善了事。此事件暴露出準公共化本質上有一種無法管理的傾向，表面上看起來有相關法規規範，但一旦違法後，業者與家長站在一起對抗政府，造成無法有效管理，這是更嚴重的邏輯問題。另一方面，準公共化與公共化托育的費用已經差不多低廉，但面對教保人員薪資過低的惡劣勞動條件，家長其實很無感，更麻煩的是後端的管理那一層。所以我們還是覺得真正的公共化托育有必要推動，要有足夠公共化的數量才能夠制衡私立與準公共化的托育。

此外，王兆慶也提到幼兒園與托嬰中心在此政策下的差別。在幼兒園部分，品質高、競爭力強的私立幼兒園不一定加入準公共化，但托嬰中心高達九成加入準公共化，主因是衛福部的規則比教育部寬鬆，但兩者均存在難以管理的問題。

聯盟的困境與展望

雙就業的理想很崇高，現實中有些媽媽選擇不就業的原因之一，就是托育成本太高，但政府通常僅以發津貼的方式解決。王兆慶認為發津貼與準公共化二者系出同源，主要為求速效，往往是基於選票的目的，本質上都是一樣的政治邏輯。我們聯盟當然覺得津貼是無效的措施，但我們的困境就是現實上這種狀況無法阻擋，而且更麻煩的是少子女化問題。現在在臺灣有一種溫水煮青蛙，煮到末期的感覺，也就是人民在慢慢麻木。以近期的選舉為例，真正成為議題的是長照，兩黨持續辯論長照是要採取稅收制還是保險制，反而托育或幼兒政策相對闕如。這某種程度也反映政治人物對社會風向的解讀，反正少子女化這麼久了，高齡化政策反而比較重要，要發展高齡產業與商機等等，導致幼兒與青年家庭變得不是主要關注的焦點。

過去，我們用少子女化造成的不良後果來警告社會、警告政治人物趕快解決，解決的方法其中之一就是公共托育。但當大家開始不重視少子女化，轉向擁抱高齡化，這會形成惡性循環。過去也因為投資幼兒與青年家庭的不足，導致少子女化與高齡化。如果面對此兩種現象，只推動高齡政策、對少子女化卻採取放任主義，又會造成幼兒與青年家庭更被忽略。再加上，政治人物處理少

子女化都是採取短線或很微薄的津貼發放，所以實際上沒有解決。分析少子女化時，許多人常常以為享樂主義者或追求自主的人比較不願意生育，但現實各國生育率的分布來看，剛好相反，原因是有些國家放任生小孩是自己的責任，這樣自己的職涯自由就會跟生育相衝突，但有些國家可以讓個人自主與生育相容，而北歐就是典型的例子——一個人追求自由沒有錯，有錯的是那個不允許個人自主與享有家庭親情兩者並存的社會。另外，我們也倡議公立幼兒園的改革，就是公幼不應該四點就放學以及放寒暑假，我們的建議是若教育部編列足夠的經費，讓公幼聘另一批課後老師，甚至協助地方人力媒合，讓公幼找得到值班的人力，以至於所有就讀公幼的家長可以得到完整正常的服務時間，而不是下課後再送去私立的安親班，這才是根本之道。我們的主張，並沒有要公教老師增加正常工作時數，而是可以調整值班時間或另外找人力補充，公幼老師的勞動權益不會受到損害。

最後，除了公共托育（第一根支柱）這個支柱外，一個性別友善的社會還需要職場的性別平等氛圍（第二根支柱），以及發展家庭內的男性照顧（第三根支柱），而第二根支柱與第三根支柱就是未來繼續努力的目標。♥