



焦點一：  
翻轉僵化的性別刻板印象

# 翻轉男性氣概？ 提供居家托育服務的男性

陳韻如

臺北大學社會系副教授

**政**府為吸引更多居家托育照顧者加入保母系統，自 2008 年開始實施「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」，2012 年擴大補助範圍，凡親屬照顧者只要修畢專業訓練課程就能加入系統並領有補助。男性托育照顧者的比例也在托育津貼補助的誘因下大幅增加，通過考試並取得證照的男性從 2009 年的 33 人增加到 2013 年的 285 人。

男性從事托育工作一直都是性別研究的重要課題，一方面探討男性在女性工作上如何建立新的男性氣概，另一方面也期待因男性加入照顧工作，進而改變既有的性別角色及分工。除改變傳統性別角色扮演、建構另類男子氣概外，也希望透過男性投入居家照顧工作，培養男性照顧能力，翻轉過去的性別分工以及性別結構關係。欲了解臺灣加入居家托育行列的男性如何建構自己的男子

氣概，我透過訪問 10 位新竹市和 10 位臺北市的男性居家托育服務人員，探討如何協調並結合陽剛特質和女性工作，以及如何發展出另類的男性氣概。

## 男性居家托育照顧者的多元樣貌

在探討之前，我先簡單描述臺灣加入居家托育的男性所擁有的共通特質，如平均年齡偏高、一定和太太或女性家人一起從業。除此之外，他們的異質性亦高，例如：社經地位落差很大，有些是白領和公務人員退休，有些卻是長期失業無法找到其他工作的人；從業動機也很不同，有些是為了帶孫子，有些則是因為家人需要照顧而無法外出工作，也有些人是希望退休後有事可做。基於這些男性居家托育服務者之間的差異，進一步將他們分類，並試圖找出他們建構性別認同和男性氣概的不同模式。



首先回應該如何將男性居家托育照顧者分類的問題，我認為有兩個影響男性氣概建構的關鍵因素可作為分類標準：一是男性的經濟能力，在傳統的性別分工中，無論國內外男性都是扮演養家者的角色，甚至還需要符合公私領域劃分（家庭內外區隔）的性別角色，負責外出工作賺錢。而居家托育工作具有「適合女性的、在家的」特質，從事居家托育的男性有無其他如退休金之收入、是否以此為主要的經濟來源，都會影響其男性氣概的建構；再者是配偶的托育資歷，這些男性托育照顧者皆與自己的配偶一起工作，若配偶在托育領域經驗豐富，而後男性才加入托育工作共事的話，可能會影響他和配偶之間的勞動夥伴關係，因為這和「丈夫應作為家庭主導者」的傳統期待產生衝突。

按照是否有其他經濟來源以及配偶托育資歷深淺，我將男性居家托育照顧者分為四類：專業認證的爺爺、追尋職涯第二春者、托育事業經營者和協助托育的助理。

### 專業認證的爺爺

這類男性居家托育照顧者多從公職或白領工作退休，為了照顧自己的孫子，和太太一起受訓成為保母，也會一同照顧非親屬小孩。他們大多視自己為受過托育訓練且擁有現代知識的爺爺，而非一般的托育工作者，上課受訓、通過考試、取得證書和合法登記都是讓他們證明自己比其他爺爺更專業、更跟得上時代的方式。藉由證書帶來的專業認可，他們不僅能避免被視為落伍的幼兒照顧者，還可以取得兒女（年輕父母）的信任，增加照顧孫子女的機會，若教養理念或照顧嬰兒的方式不同，也能以專家的姿態與年輕父母討論。這類男性並不依賴托育照顧工作的收入，從業動機又是出於協助自己的小孩和孫子，所以他們不需要因為照顧幼兒而調整自己的角色認同，其男性氣概並不受到從事居家女性工作影響。即使收托其他小孩，但他們會將居家托育視為含飴弄孫、陪伴小孩玩耍，不會分擔其他照顧工作。

表 1 男性居家托育人員的類型

	有其他經濟來源	沒有其他經濟來源
配偶托育資歷淺	專業認證的爺爺	托育事業經營者
配偶托育資歷深	追尋職涯第二春者	協助托育的助理



### 追尋職涯第二春者

這些男性之所以加入托育照顧工作，主因為配偶已從事多年的托育照顧工作，同時也認為和小孩互動是永保青春的好方法。對他們而言，照顧幼兒是職涯發展的第二春，多數人在退休前就已經開始上保母課和準備考照，也因為有退休金保障其對家庭的經濟貢獻，所以托育工作並不威脅他們的男子氣概。他們會強調過去在外的工作經驗，以凸顯自己比一般保母（在家照顧小孩的女性）更為專業，也會強調訓練而非生理層面的照顧能力，例如：做教具以刺激幼兒發展的技能、反覆說明事物名稱讓幼兒記住的方式，由此區分他們和女性照顧者的不同，也以此來面對配偶擁有較多的托育經驗的弱勢處境，進而維持他在居家工作中的主導地位。

### 托育事業經營者

這類型的男性把居家托育當作一個事業來看待。他們年紀較輕，多因為家庭照顧因素無法外出工作，而決定和配偶一起提供托育服務。由於他們是有計畫的選擇托育工作做為家庭的主要收入來源，所以會開發各種增加托育工作收入的策略，例如：在社區裡發傳單、名片，架網站和社群軟體來打廣告等。他

們將自己視為提供職業父母服務的工作者，所以會注重家長需求，更詳細的填寫照顧日誌、發文或上傳照片給家長，讓家長放心。

他們和配偶是一個工作團隊、一起分擔家務和照顧工作，包括準備寶寶食物等其他類型的男性托育照顧者不會做的事情。他們和妻子之間的工作分配更平等，不僅把照顧幼兒的非正式工作轉化成「真正的職業」，挑戰傳統女性化的幼兒照顧工作，並強調托育工作不分性別，認為居家托育照顧如同其他工作一樣有價值。雖然這種類型的男居家照顧者認為保母是種事業，也和他們的妻子分擔責任，但男性仍然負責領導、計畫工作內容，多數這類男性期待未來能夠擴大托育規模、變成托嬰中心，讓自己成為經營者，而非第一線的照顧者。

### 協助托育的助理

此類男性因無法找到其他工作，被迫協助已從事托育工作的配偶照顧小孩來維持家庭收入。由於在外求職不順，家中工作又由配偶主導，頓失霸權男性氣概建構的主要元素，這導致他們不想讓別人知道他們在照顧小孩，也無法認同自己從事女性工作。他們會推崇妻子照顧小孩的正當性，同時削弱自己對居



家托育照顧的重要性，視自己為協助妻子的角色，來維護他們的「男性尊嚴」，但實際上卻又因經濟需求，需要以更多的工作量來平衡收支，在收托四位嬰幼兒的情況下，妻子無法獨自完成所有的照顧工作，故這類男性保母無法像專業的爺爺只負責陪小孩玩，而是必須分攤像是餵食、換尿布等基本的照顧工作。

### 翻轉男性氣概？

男性在從事陰柔的、居家的托育照顧工作時，如何展現他們的男子氣概？透過不同男性居家照顧服務人員的訪談，證明經濟能力和經濟條件是重要的因素，但居家托育特別的地方在於和配偶共事的關係，夫妻在此工作上的資歷也影響男性托育照顧者對男子氣概的理解及表現。

對臺灣的男性居家托育照顧者而言，提供家庭經濟來源是他們建立性別和工作認同的重要基礎。當男性在家庭經濟上的貢獻來自其他收入時，並不需要積極建立托育工作認同，因此工作對男性氣概的建構並沒有太大影響。他們傾向仍依照傳統性別框架來呈現男性照顧小孩這件事；而和配偶托育資歷一樣，男性會將保母工作視同照顧孫子；配

偶資歷較深者則認為在外的工作經驗讓他們比配偶在照顧小孩上更專業；對於沒有其他經濟來源的托育事業經營者和協助托育的助理來說，他們必須重新建構托育工作的價值，但是兩者對於展現另類的男性氣概的方式則會受到配偶的托育經驗多寡影響而有不同；最後事業經營者會設法削弱托育工作的女性特質，以建構性別中立的托育照顧者形象。可發現，托育助理者雖認同托育照顧工作的價值，卻排斥建立自己的工作認同，以維持自身的男性氣概。

這篇研究除了描繪男性幼兒照顧者的不同面貌，也說明在不同的經濟情況和家庭關係中男性氣概的認知與形塑的多元性。但是回到一開始女性主義關注的問題，男性是否因從事居家托育服務而建構出另類的男性氣概？他們必須依賴不同的主流男性價值來協調女性工作與其男性氣概的建立：傳統家庭三代同堂的想像、外出工作的經驗價值、拓展事業的企圖心和否認從事女性工作。但是不可否認的是，這些男性正透過行動挑戰著傳統的性別角色扮演，其中托育企業經營者的出現，更有助於轉換托育工作原先被賦予的女性特質，建構出性別中立的托育照顧工作。♥