

就業母親與幼兒照顧

蔡宏昭

壹、工業化與社會變遷

如果說工業革命 (industrial revolution) 是現代文明的起點，工業化 (industrialization) 就是影響現代社會的動力。影響母親就業與幼兒照顧的因素很多，本文只選擇婦女意識 (women consciousness)、家庭功能 (family function) 與勞動市場 (labor market) 三種社會變遷，作為分析的依據。為了加強這三種社會變遷的關聯性，本文就選定了工業化作為唯一的影響因素。從狹義的觀點來說，工業化是擁有自動化 (automation)、分工化 (division) 與市場化 (marketization) 三種巨大力量的怪物，其所到之處，人們和組織莫不受其支配。若用巴森斯 (T. Parsons) 的 AGIL Model 來說明，當工業化進入一個社會之後，人們會盡力去適應 (adaptation)，並累積財富；然後透過政府公權力的目標運作 (goal attainment)，使私有財富獲得保障；但是財富分配的不均必須透過社會連帶的整合作用 (integration)，以維護整體社會的安定；最後透過國民共識與世代傳遞，逐漸形成潛在 (latency) 的社會文化 (註一)。

工業化社會蘊著物質主義 (materialism) 與個人主義 (individualism) 兩種潛在文化。工業化是建在個人與財物關係之上，個人只要能夠生產更多的物，就能獲得更多的財，並以更多的財去購買更多的物或去創造更多的財，個人生活的滿足感自然就可以提高。對現代人而言，創造財富與滿足個人需求就是生命的具體實現。在這種意識形態下，現代婦女逐漸從財富的分享者變成財富的創造者，從男人的附庸變成獨立的個體。她們試圖藉由教育水準的提升和勞動參與的加強，以提高經濟地位；並藉由兩性平等的呼籲與社會參與的增進，以提高社會地位。因此，傳統上的賢妻良母、男主人女主人、女子無才便是德等觀念將逐漸被摒棄。婦女將逐漸擁有家庭的共同經營權、外出工作權及家務勞動 (含幼兒照顧) 的分配權，也將在勞動市場中獲得平等待遇權、公平競爭權及

婦女福利權。

工業化也引發了家庭功能的改變，在農業社會裡，家庭內生產 (intrafamily production) 是家庭的主要功能，可是，工業化的結果，家庭外生產 (extra family production) 逐漸取代了家庭內生產，使家庭的經濟功能侷限在消費與儲蓄兩方面。在物質主義與個人主義的引導下，家庭消費除了充實生活物質與家庭設備之外，更大量投入文教休閒支出，因為人們相信文教休閒的充實將可提升家庭成員的勞動品質，增進勞動報酬。於是傳統的家庭教育功能便逐漸被市場所取代，因為父母們相信，專業化的教育當比非專業的家庭教育對提升勞動品質更為有效。此外，為了提升家庭成員的勞動品質，家庭的健康維護功能漸受重視與加強，衛生保健費用已成為現代家庭的重要支出項目。家庭內生產功能的衰退，使家庭不再需要多數的子女，而文教休閒與衛生保健支出的增加，使家庭漸難養育眾多的子女，於是家庭的生育功能就逐漸萎縮，家庭的成員規模就逐漸縮小。因此，工業化不僅造成了家庭結構的改變，例如由主幹家庭 (stem family) 轉為核心家庭 (nuclear family)，即使在同一家庭形態下，成員規模也有很大的改變，例如由十多人組成的核心家庭轉為三或四人組成的核心家庭。

隨著工業化的進展，勞動市場產生了很大的變化。首先是由於產業擴張所形成的勞力不足現象，尤其是低薪勞力更是短缺，因而誘發家庭主婦的參與。其次是由於產業結構的改變所產生的技術性勞力需求之增加，因而吸引了擁有技術的家庭主婦之參與。最後是由於工作形態的多樣化所造成的彈性工作機會之增加，方便了家庭主婦的參與。這些勞動市場的變化對家庭主婦參與勞動提供了極其有利的誘因，而使家庭主婦大舉走出家庭投入工作行列。就以我國為例，民國五十六年時，有偶婦女的勞動參與率只有百分之二七·一五，到了民

國七十八年則增至百分之四三·六五(註二)。此外，工業化也引發了企業管理方式的改變，最重要的就是人性化管理(humanistic management)，也就是由人力(manpower)的僱用轉為人(human-being)的僱用，不再將勞工視為單純的生產工具，而要協助其發展潛能。在此種管理方式下，婦女勞動者逐漸享有平等待遇與創造機會，提高了工作價值與生命意義。

上述分析只是從工業化社會中的三種變遷趨勢去說明婦女就業的背景，事實上，在個人因素、家庭因素和勞動市場因素中，都還有許多變數會影響婦女就業，例如婦女本身的年齡(含生育年齡)、教育程度、健康狀況；家庭的所得水準，就業狀況，子女人數與年齡，配偶的支持程度；勞動市場中的就業歧視，工作條件與福利措施等，這些因果關係的實證分析，國內外均有不少資料可以參考(註三)。

貳、就業母親與幼兒照顧的現況

根據行政院主計處的調查報告(註四)，七十八年度有偶(合同居)婦女的勞動參與率為百分之四三·六五，其中，無子女者的勞動參與率為百分之五七·七九；有六歲以下子女者的勞動參與率為百分之四六·六四；有六至十七歲子女者的勞動參與率為百分之五三·五四；有十八歲以上子女者的勞動參與率為百分之三〇。這個資料顯示一個事實，有幼兒母親的勞動參與率較無子女或有六至十七歲子女者的母親為低，但是，子女在十八歲以上者母親的勞動參與率反而偏低，可見中高齡婦女的就業仍有阻力。六十五年度，有六歲以下子女者的勞動參與率只有百分之二七·六四，七十八年度則躍升至百分之四六·六四，可見有幼兒母親的勞動參與已有顯著增加的趨勢。此外，值得一提的是，婦女因生育的離職者的比率以及離職後再就業的比率都明顯偏低。根據行政院主計處的調查報告(註五)，七十七年度，婦女因生育而離職者的比率只有百分之九·一六，離職後再就業的比率也只有百分之二七·九。可見，婦女因照顧幼兒而退出勞動市場的比率並不高，顯示幼兒照顧並非阻礙婦女就業的主要因素。

就業母親的增加雖是世界潮流，但是，各國有偶婦女的就業狀況並不相

同，就以日本為例，一九八七年時，日本有偶婦女的就業比率為百分之五十一，其中，二十至二十九歲者為百分之六十，三十至四十九歲者為百分之五十，五十至五十五歲者(日本婦女勞動者的退休年齡為五十五歲)為百分之五十九，五十六歲以上者為百分之三十五(註六)。這個資料顯示，中日婦女就業現況有三個不同之處，第一是日本婦女的勞動參與率高於我國；第二是日本有偶的年輕婦女(含無子女者)的勞動參與率也高於我國(註七)；第三是日本本五十五至五十五歲有偶婦女的勞動參與率高出我國甚多。究其原因可能是日本勞動市場中勞力不足的現象十分明顯，日本的婦女勞動者福利措施較為充實(尤其是婦女的就業援助措施與中高齡勞動者就業促進措施)以及彈性工作形態的普及等因素所造成。

關於幼兒照顧的方式，七十七年度的資料顯示(註八)，由自己照顧者佔百分之七六·九四、由親屬照顧者佔百分之二九·〇六、由保姆照顧者佔百分之二·五五、由托養家庭照顧者佔百分之二·二九、由托兒所或其他方式照顧者佔百分之〇·一五(以上均以第一個子女為對象)。同一資料也顯示，就業母親照顧第一個子女的方式為自己照顧者佔百分之五四·四二、由父母照顧者佔百分之五八·〇三、由其他親戚照顧者佔百分之三三·四三、由保姆照顧者佔百分之四·五六。至於不就業的家庭主婦照顧第一個子女的方式為自己照顧者佔百分之九〇·一二、由父母照顧者佔百分之八·二四、由其他親戚照顧者佔百分之〇·二二、由保姆照顧者佔百分之〇·六一、由托養家庭照顧者佔百分之〇·六九、由托兒所或其他方式照顧者佔百分之〇·〇一。這些資料至少顯示三個特色，第一就一般婦女而言，由自己或親屬照顧的比率高達百分之九十六，而由保姆、托養家庭或托兒所照顧的比率則顯然偏低；第二就就業母親而言，父母承擔了許多幼兒照顧的責任(約為不就業母親家庭的四倍)，而保姆和托養家庭的照顧比率也比不就業母親家庭高出甚多；第三就不就業母親而言，由托兒所照顧的比率與就業母親家庭的差距不大。這些特色凸顯了三個問題，第一是父母扮演了重要的幼兒照顧角色；第二是保姆、托養家庭及托兒所的嚴重不足；第三是就業母親並未取得由公立托兒所照顧其幼兒的優

先權。

根據卡羅梭 (G. A. L. Caruso) 在康涅迪格州所得的調查 (註九)，有偶婦女照顧其幼兒的方式為由自己照顧者百分之六十八、由親屬照顧者百分之九、由保姆照顧者百分之五、由托養家庭照顧者百分之十三、由托兒所照顧者百分之五。若以此一資料作為與我國的比較，美國家庭由親屬 (一般為父母) 照顧幼兒的比率顯然低於我國甚多 (約為二分之一)，相反地，由保姆、托養家庭或托兒所照顧的比率則高出我國甚多 (保姆照顧比率為三·二倍、托養家庭照顧比率為四·三位、托兒所照顧比率為三三·三倍)。我國托兒所的嚴重不足也可以從中日兩國的比較中顯現出來。一九八七年，日本有二二、八二六所公立托兒所，其中，公立托兒所佔百分之五九·二，私立托兒所佔百分之四〇·八，而日本幼兒由托兒所照顧的比率，未滿一歲者為百分之二·五、未滿二歲者為百分之六·八、未滿三歲者為百分之十二·八、未滿四歲者為百分之二三·三、未滿五歲者為百分之三一·四、未滿六歲者為百分之三〇·八 (註十)。公立托兒所的嚴重不足顯現政府對幼兒照顧責任的忽視，而私立托兒所的嚴重不足則導致托兒所費用的高漲，使一般家庭難以負擔由托兒所照顧的費用，這是政府的兒童福利政策急需正視與調整的問題。

參、政府的幼兒照顧政策

從工業化的趨勢看來，我國婦女 (尤其是有偶婦女) 的勞動參與率仍會上升，而由父母照顧幼兒的方式將隨著個人主義的普及與家庭結構的改變而日漸式微，所以仰賴幼兒照顧的需求將急速增加。另一方面，由於市場中幼兒照顧設施的嚴重不足與價格的高昂，使供需之間呈現鉅大差距。面對此一現況，政府應否採取對策？又該如何介入？將我國社會福利政策難以規避的課題。從一般先進國家的政策與措施來看，政府的幼兒照顧政策可以分為三個基本體系，第一是婦女的勞動政策；第二是兒童補助 (或津貼) 政策；第三是托兒服務政策。這些政策一般是由勞工、社會福利或教育等不同的行政單位分別規畫與推動，所以幼兒照顧政策是一個綜合性的社會政策。

首先，在考慮政府應否介入家庭的幼兒照顧責任及如何介入之前，可能要

先釐清政策的理論基礎，要採個人主義或機體主義 (Organism)。在個人主義的政策原則下，有工作能力的個人不應因幼兒照顧而放棄工作的權利或義務，幼兒就必須委託親人、民營托兒設施或公營托兒設施照顧，在此種情況下，如果親人照顧普及或民營托兒設施足夠，政府除了補助較低所得家庭的托兒費用外，就不必介入；如果親人照顧不普及而民營托兒設施不足，政府就必須充實公立托兒設施，而且需以較低所得家庭的幼兒優先照顧。因此，切實掌握供給狀況是採個人主義政策最需考慮的問題。相反地，在機體主義的政策原則下，家庭是一個有機體，透過成員的分工維護其存在，幼兒照顧當由父母照顧，為了鼓勵父母照顧幼兒，政府宜對親自照顧幼兒的父母提供兒童補助 (或津貼)，在此種情況下，補助水準宜提高至勞動所得的一定比率 (即高薪資者補助多，低薪資者補助少)，才能發揮具體效果；否則，只會對低薪資者產生影響。不少實證研究指出 (註十一)，就業母親並不會影響幼兒的人格、情緒、行為或學業。國內王麗容教授在「台北市婦女就業與兒童福利需求之研究中」，亦證實此一觀點 (註十二)。在個人主義的工業化社會裡，在幼兒不必由父母親自照顧的家庭裡，標榜機體主義的家庭政策是否必要，實有商榷的餘地。

其次，在政府的婦女勞動政策方面，一般有婦女的勞動基準 (例如，工作時間、產假、退休年齡)、男女均等僱用 (例如，採用、工作、報酬、昇遷、訓練等)、婦女育兒措施 (例如，母子保健、育兒休業、再僱用等)、婦女勞工家庭政策 (例如，家庭服務俱樂部、介護休業制度等)、婦女就業援助 (例如，就業輔導中心所提供之就業與再就業服務、單親家庭的婦女就業援助措施、婦女勞工之家所舉辦之各種活動及各種研習會等) (註十三)。這些措施都在促進婦女就業、維護婦女就業的公平、協助婦女處理家庭事務，對婦女的勞動地位與家庭角色頗具正面功能。但是，育兒休業制度是否值得採行，是個有待研究的問題。所謂育兒休業制度，是就業母親因幼兒照顧難以繼續工作時，得向僱用單位申請育兒休業，經過一段時間休業後再恢復以前的職位。此一制度的規畫原則是建立在幼兒需要母親照顧的基礎上，就如紐曼 (Newman) 的看法，幼兒需要母親照顧，才能培養健全的人格與自主 (autonomy) 的能力

(註十四)，但是，如前所述，這種看法並非定論，而且有更多的反論趨向。因此，此種觀點是否可以作為公共政策的依據，實有待斟酌。

關於政府應否推動兒童補助(或津貼)政策，又該如何實施，也是極需關切的議題。一般先進國家的兒童補助大致可分為有所得限制與無所得限制的兒童補助；有失依限制和無失依限制的兒童補助；有人數限制與無人數限制的兒童補助等三種，美國和我國的失依兒童家庭扶助(Aid to Families with Dependent Children = AFDC)均屬有所得和失依限制而無人數限制的兒童補助(註十五)；英國的兒童給付(Child benefit)則採普遍性原則(universal principle)，沒有所得，失依或人數等的限制(註十六)。若採限制式的兒童補助，其應屬社會救助的一環，政府若能建立健全的社會救助體系，合理提升貧民扶助水準，就勿須再有兒童補助措施。若採普遍性兒童補助，則不僅使高薪就業母親錦上添花，更使低薪母親退出勞動市場，違反社會正義原則與所得重分配政策。因此，本文認為，就我國現況而言，政府宜將兒童補助納入社會救助體系，只對無經濟能力照顧幼兒的家庭提供合理的經濟保障，無需提供普遍性的兒童補助。

最後，關於政府的托兒服務措施，在沒有育兒休業制度，也沒有普遍性兒童補助的條件下，幼兒照顧就必須仰賴托兒設施；如果民營托兒設施不足或收費偏高，政府就必須介入托兒服務，以滿足就業母親的需求。政府的托兒服務措施除了在供需失衡地區廣設托兒所之外，還應提升服務品質、健全財務運作及培育專業保姆等。一般說來，都市地區由於地價高昂和土地取得不易，民營托兒設施往往供不應求，所以政府應在該種地區廣設托兒所。為了因應就業母親的需求，托兒服務應開辦夜間托兒、臨時托兒和長時間托兒等服務。為了健全公營托兒設施的財務，政府可採自給自足的經營方式，也就是說政府只提供建築設施與必要設備，其他費用全部由家長負擔。至於收費方式可採「按家庭所得分級納費方式」，而家庭所得在某一標準以下者可以免費，而且有優先入所權。這種收費方式可以高薪就業母親負擔與民營托兒所相等之費用，卻可減輕低薪就業母親的負擔，達成社會互助的福利目標。至於專業保姆的培育，除了應在大專院校增設幼兒保育科系之外，還應健全專業保姆的證照制度，加強

其在職訓練(on-the-job training)。

肆、企業的幼兒照顧措施

根據歐柏奇(U. Auerbach)的分析(註十七)，企業推動幼兒照顧措施的主要動機有五，第一是為了招募和留住婦女員工；第二是為了降低婦女員工的缺席率與流動率；第三是基於社會責任的考量；第四是為了改善企業的公共關係；第五是來自員工的要求。至於企業所提供的幼兒照顧措施則有四種方式，第一是直接服務(direct services)；第二是資訊提供(information provision)；第三是金融性補助(financial assistance)；第四是工作調整(alternative work scheduling)。企業所提供的直接服務有自設托兒所、特約托兒所、合類式托兒所、家庭日間照顧(family day care Networks)及夏令營(summer camps)等。資訊提供有資訊及轉介服務、親職教育、鑰匙兒溫暖專線、社區托兒服務展示會、圖書資訊服務等。金融性補助有折價券(vouchers)、幼兒照顧補助及彈性給付(flexible benefits)等。工作調整有彈性上班(flexitime)、部分工時(part time)、工作分擔(job sharing)、彈性幼兒照顧假(flexible parental-leave)等(註十八)。

企業提供幼兒照顧措施雖有各種不同的動機，但是，基本上有三個必要條件，第一是勞動市場上對婦女勞動力有強烈需求；第二是企業的婦女員工必須佔有足以影響企業決策的比率；第三是婦女員工的邊際生產力(marginal productivity)必須高於企業幼兒照顧措施的邊際成本(marginal cost)。如果不具備這三個條件，企業的幼兒照顧措施就難以發展。此外，企業幼兒照顧措施正面臨下列三個難題：

第一，產業結構的改變——產業結構已邁入第三次產業(以高科技和服務業為主的產業結構)，其特色是僱用人員的減少、彈性工作的增加以及薪資水準的提高。這些因素都會阻礙企業幼兒照顧措施的發展，尤其是耗資龐大的托兒服務更為現代企業難以負擔。

第二、長期僱用制度的式微——高科技產業所需要的是具有最新技能的員工，而不是熟練的員工；服務業所需要的是年輕有衝動的員工，而不是資深的

員工，所以長期僱用的優點正逐漸被否定，而長期留住員工的必要性也日漸降低，企業幼兒照顧措施的效益就漸受懷疑。

第三、自由消費觀念的抬頭——由於生活品質的提升，自由消費的觀念漸抬頭，就業母親寧願自由選擇托兒所，而不願將幼兒送往企業的托兒所；寧願企業發給托兒津貼，而不願企業提供托兒服務。因此，企業的托兒服務措施逐漸不受重視。

至於企業自設托兒所的措施，也正受下列六種問題的困擾，能夠長久辦理的企業將會越來越少。

第一，土地問題——由於土地價格的高漲，托兒設施的土地取得日趨不易，尤其在寸土寸金的大都市裡，企業要在附近取得托兒設施用地更為困難。

第二，執照問題——除大企業外，一般企業的托兒所大都規模小、專業化不足，設施和設備難達法定標準，所以難以取得營業執照。

第三，經費問題——由於人事費用的提高，托兒服務的經營費用會不斷增加，如果企業福利經費的增加率低於托兒服務經費的增加率，將導致經營上的困難，而被迫關閉。

第四，持續性問題——由於生育率的降低，就業母親的托兒需求年數有限，除非企業不斷進用新進婦女員工，否則，利用企業托兒所的幼兒會逐年減少，企業托兒所就難以持續經營。

第五，責任問題——由於幼兒的照顧十分困難，一有疏忽就容易發生生命的危險，而且正值人格形成階段，一有不良的輔導就容易傷害幼兒的人格。這些責任應否由企業承擔？又該如何承擔？都是企業必須顧慮的問題。

第六，公平性的問題——托兒服務只有部分婦女員工可以享受得到，如果完全免費，對其他員工豈是公平？如果收費偏高，就違反企業福利的精神；即使合理收費，其他員工亦會產生不平衡心理，有害士氣的提升。因此，托兒服務極易引起公平性的爭論，帶給企業更多麻煩。

基於上述分析，企業要推動幼兒照顧措施實非易事，尤其是辦理托兒服務更為困難。如果政府一味要求企業承擔幼兒照顧責任，將會帶給企業極大困擾，尤其是要求企業設置托兒設施，更是強人所難。如果政府以補助方式獎勵

企業設置托兒設施，恐怕只有大企業能夠接受，中小企業絕難蒙受其利益。如此一來，即使不受補助亦有能力和興趣辦理托兒服務的大企業反而錦上添花的接受補助，而無能力辦理的中小企業則只能望梅止渴。因此，如果政府有決心履行幼兒照顧的責任，就應該充實公營托兒設施；如果要鼓勵企業辦理托兒服務，就必須以中小企業為補助對象，而且必須協助他們克服難題。如果政府自己不做，也無力協助中小企業去做，那麼，就應該將經費去補助民間興建托兒所或以公辦民營方式扶助民間經營托兒所。唯有如此，就業母親的幼兒照顧問題才能獲得改善。

五、其他托兒服務措施

除了政府和企業提供的托兒服務措施之外，民間營利性和非營利性的托兒設施，也是值得開發的資源。隨著社經環境的改變與生活水準的提升，就業母親的托兒需求有逐漸傾向市場化、多樣化和高級化的趨勢。越來越多的母親會將幼兒送往各式各樣的托兒所，而且重視軟硬體的綜合性服務。這種需求已非政府或企業的托兒服務所能滿足，必須仰賴民間市場的提供，尤其是營利性托兒產業。如果托兒產業不加約束，極可能造成價格偏高和服務品質偏低的現象，而使需求減少，市場萎縮，不僅托兒產業無法發展，托兒問題也無法解決。因此，政府宜以社會福利的觀點，協助業者，監督其運作，以促進托兒產業的健全發展。目前，各縣市政府對私立托兒所除開辦補助和委託補助外，對一般幼兒的保育費用並無補助，致使公私立托兒所的保育差距甚大，加上收費標準受政府管制，致使私立托兒所巧立名目收取費用。因此，政府應制定「私立托兒所獎勵管理辦法」，對一般幼兒的保育費用提供補助，以縮小公私立托兒所保育費的差距，並定期或非定期評估其經營績效，以決定繼續或中止補助。

私立托兒所必須善盡社會責任(social responsibility)，才能維護托兒產業的正常運作。托兒產業的社會責任至少應做到下列三項：

第一、合理價格的尊重——托兒產業雖以營利為導向，但是，必須承擔部分福利責任。所謂合理價格(reasonable price)就是市場的均衡價格，也是由社

會共識 (social consensus) 所達成的價格。在合理價格下，托兒所必須以有效率的經營降低成本，獲取利潤。

第二、服務品質的管制——不良的托兒服務極易傷害幼兒的身心於無形，對幼兒、家庭及社會都會造成莫大的損失。托兒產業除應重視硬體設施外，對軟體服務品質應嚴加管制，對不適任的保姆或工作人員應停止聘用，對家長的反映應予重視，並迅速改進。

第三、誠實廣告的遵守——私立托兒所爲了招攬幼兒，常以誇大不實的廣告作爲手段，並以欺騙的方式矇蔽家長。因此，托兒產業必須遵守誠實廣告的原則，對違反此一原則者，政府應予嚴懲。

爲使托兒產業成爲福利產業的一環，使其善盡社會責任，政府宜鼓勵私立托兒所組織公會 (association)，使其相互約束，並接受政府社政部門的獎勵和輔導。如果因標榜特殊服務和高價收費而不加入公會，則與一般服務業無異，完全不具福利色彩，政府社政部門也無須爲其消費者負責。這種構想的好處是可以促進托兒服務的多元化，讓高所得階層得以選擇高級托兒服務，而使一般國民得以享有較多的公共資源。托兒產業除了提供機構或托兒服務之外，亦可提供在宅托兒服務，派遣保姆到消費者家中照顧幼兒，並按時收費。托兒產業的服務商品除了夜間托兒、臨時托兒、長時間托兒之外，亦可提供假日托兒、育兒輔導、電話諮商、特殊幼兒（如殘障幼兒）照顧等服務，以增進托兒服務的多元化。

除了營利性的托兒產業之外，政府宜鼓勵非營利性的托兒服務，而社區托兒 (community child care) 是個頗值推廣的措施。同一社區的就業母親可以組織一個團體，利用區內的福利設施，聘用專業保姆照顧幼兒。政府可在設施、設備及經費上酌於補助，並定期舉辦觀摩會，以改進缺失，提升幼兒照顧品質。社區托兒的功能除了可以解決托兒問題之外，亦可加強社區內就業母親的聯繫，促進社區居民的連帶意識與交流活動，不失爲一石兩鳥之策。

在民營化 (privatization) 政策備受重視之際，公私混合式的托兒服務 (mixed system of child care) 亦是值得採行的措施。此種托兒服務的目的是公共性 (publicity)，而經營是市場性 (marketability)，也就是要以企業經營的方

式，達成政府政策的公共目標，其功能至少有下列三項：

第一、可以促進幼稚產業 (infant industry) 的開發、普及與健全的發展。

第二、政府可以較少的成本達成一定的公共目的。

第三、可以提高托兒產業的有效經營，提升托兒服務品質。

總之，在工業化社會裡，就業母親的增加是必然的趨勢，幼兒照顧問題勢將成爲重要的社會議題 (social issue)，而托兒服務必將成爲重要的兒童福利政策 (welfare policy for children)。從政府的托兒服務政策而言，應從婦女勞動政策、家庭政策及托兒服務政策三方面去妥善規畫，而托兒服務政策宜採多元化原則，將政府托兒、企業托兒、托兒產業、社區托兒等體系建構出一個健全的托兒服務網絡。政府必須充分運用托兒服務資源，有效培養專業托育人員，提升托兒服務品質，如此方能落實托兒服務政策，提升家庭及就業母親的福祉。

註釋

註一：Parsons, T. & Smelser, N. I. (1956), *Economy and Society* (富永健一譯，岩波書局，一九五九，pp.191-192)

註二：行政院主計處編印，台灣地區人力運用調查報告，七十九年五月。

註三：Joesch, J. M., *The Effect on Price of Child Care on AFDC Mothers' Paid Work Behavior, Family Relations*, April, 1991

註四：同註一。

註五：行政院主計處編印，婦女婚育與就業調查報告，七十八年六月。

註六：厚生統計協會編，國民的福祉的動向，一九八九。

註七：我國有偶年輕婦女的勞動參與率以有六歲以下子女者的百分之四六·四與無子女者的百分之五四·七九計算，平均爲百分之五〇·二一。

註八：同註五。

註九：Caruso, G. A. L., *Patterns of Maternal Employment and Child Care for a Sample of Two-year-Olds*, *Journal of Family Issues*, September, 1992, pp. 297-311

註十：蔡宏昭，日本的婦女勞工福利與托兒服務措施，九〇年代女性工作者福利之展望論文集，中國生產力中心，八十年六月，pp.143-165。

註十一：例如 Moor, K. A. & Sawhill, I. V. (1984) *Zmplication of Women's Employment for Home and Family Life*, in P. Voydanoff ed., *work & Family*, Mayfield Publishing Co., pp.153-171

註十二：王麗容，台北市婦女就業與兒童福利需求之研究，台北市政府社會局委託研究計畫，八十一年六月。

註十三：同註十。

註十四：同註十二，pp.14-15。

註十五：Zimmerman, S. L. 原著，許純敏等譯，家庭政策，五南圖書出版公司，八十一年一月，pp.134-163。

註十六：楊瑩，英國社會安全制度之重要改革及不同措施之比較研究，國科會專題研究計畫，八十一年七月，pp.184-185。

註十七：Auerbach, J., *Employer - Supported Child Care as a Women - Responsive Policy*, *Journal of Family Zssues*, December, 1990 pp.384-399

註十八：部分參考王麗容，美國企業辦理托兒服務現況分析與影響因素之探討，九〇年代女性工作者福利之展望論文集，中國生產力中心，八十年六月，pp.1-82。

主要參考文獻

1. Auerbach, J. (December, 1990)

Employer - supported Child Care as a Women - Responsive Policy, (*Journal of Family Issues*)

2. Caruso, G. A. L. (September, 1992)

Patterns of Maternal employment and Child Care for a Sample of Two-Year-Olds (*Journal of Family Issues*)

3. Joesch, J. M. (April, 1991)

The Effect on Price of Child Care on AFDC Mothers' Paid Work Behavior (*Family Relations*)

4. Moor, K. A. & Sawhill, I. V. (1984)

Zmplication of Women's Employment for Home and Family Life (Mayfield Publishing Co.,)

5. Parsons, T. & Smelser, N. I. (1956)

Economy and Society (富永健一譯，岩波書局)

6. 厚生統計協會編 (一九八九)

國民的福祉的動向 (東京)

7. 健康保險組合連合會編 (一九九二)

社會保障年鑑 (東洋經濟新報社，東京)

8. 小田兼三 (一九八八)

現代社會福祉，川島書店

9. 日本子どもを守る會編 (一九八四)，子ども自書

10. 行政院主計處編印 (一九九〇)

台灣地區人力運用調查報告

11. 行政院主計處編印 (一九八九)

婦女婚育與就業調查報告

12. 王麗容 (一九九二)

台北市婦女就業與兒童福利需求之研究 (台北市政府社會局)

13. 王麗容等 (一九九一)

九〇年代女性工作者福利之展望論文集 (中國生產力中心)

14. 陳寬政 (一九九二)

主要國家婦女及青少年勞工福利制度之研究 (行政院勞委會)

15. 楊瑩 (一九九二)

英國社會安全制之重要改革及不同措施之比較研究 (國科會)

16. 許純敏等譯 (一九九二)

家庭政策 (五南圖書出版公司)

(本文作者現任東吳大學社工系副教授)