



分享主題：  
何時是生育成家的最好時機？  
如何平衡家庭生活與工作？

洪惠芬

東吳大學社會工作學系教授

2022.05.01@女學會年輕學者座談

# 對再生產活動的參與是身為人的基本權利！

- ▶ 初看這個主題，我第一個反應是：根本沒有什麼叫作生育成家的最好時機。
  - ▶ 在現在高教這種以發表量決定成就的陽剛工作場域，要生存下去的最好策略就是不生不養，沒血沒肉。
  - ▶ 我剛進大學教書時，當時的大學普遍設有限年升等條款，對於育兒者而言，這根本是懲罰生育條款。
- ▶ 但回過來看自己十多年在大學教學研究的職涯，我想跟年輕的伙伴說：
  - ▶ 沒有什麼最好時機的問題，
  - ▶ 如果妳想擁有一個孩子，這是妳/你不該被剝奪的權利！

# 我不想只侷限在生育這件事，我想從「再生產」 這個相對大的概念，去看待學術工作與家庭生活 之間的衝突：

- ▶ 今天即便我不想生育，但做為一個人我仍擁有對親密關係的渴求。
  - ▶ 親密關係：除了親子關係外、伴侶、朋友（不單純是交換式的人脈關係）、跟原生家庭的父母與手足間的關係。（有些是我們自己可以選擇，有些不是。）
- ▶ 這些親密關係可以豐富與滋養我們的生命：
  - ▶ 我在母職中的經歷一直是我研究靈感的來源。我的孩子是高需求寶寶，即便他現在升上國中後仍經常讓我崩潰。但我覺得如果沒有他，我不會長成現在這個樣子的學術工作者。
  - ▶ 另一方面，學術工作競爭如此激烈。擁有這些親密關係讓我們的身分認同不致過度單一。當我們在競爭挫敗時，或許透過對其他身分的寄託來度過工作上的低潮。
- ▶ 因此學術工作與再生產不該是二選一的問題。任何人都不該因為生產活動的過度擠壓而被迫捨棄自己對親密關係生活的參與。

# 在高教這個日益惡化的勞動市場領域， 如何以私人策略，捍衛我們對親密關係的權利？

- ▶ 進入一段親密關係，通常也意味著我們對某個人的照顧責任，學術工作與親密關係的文化矛盾與時間衝突是必然的。該如何化解？
  - ▶ 絕對、絕對、絕對不要當所謂的超人媽媽：我剛進大學教書時小孩剛出生，又面對限年升等壓力，曾有資深的過來人老師以某個超人媽媽老師作為例子鼓勵我，認為我只要像她一樣努力一定可以捱過去。
  - ▶ 旁人對我們身為學術工作者一定有某種高標準的期待。但那種高標準的期待往往忽略學術工作者的照顧責任，並不合理，我們毋需套用到自己身上：別人一年三篇，我一年一篇就好。別人四年升等，那我花八年也可以。
  - ▶ 照顧者現身：讓同事、甚至學生和校方看見我作為照顧的需要。
  - ▶ 如果可以，試著加入倡議：學術工作對我們親密關係生活的擠壓，其實是大體制的問題；單打獨鬥之外，透過社會倡議的參與，讓大眾看見自己議題的公共性與政治性，會令自己更有能量。高教工會東吳分部的例子。

# 在親密關係中的協商，也很重要

- ▶ 另一方面，我們在親密關係中所承受的照顧者期待也不見得合理。
  - ▶ 作為母親，我不一樣要像密集母職的要求那樣照顧與教養孩子（再說一次，絕對不要當超人媽媽）。
  - ▶ 向伴侶朋友與家人表達你作為照顧者的困境與極限。
- ▶ 這些協商雖然耗費時間與精神，但它都在挑戰我們社會傳統的性別規範。
- ▶ 這些挑戰經歷也會滋養我們的學術工作生活，成為我們教學與研究的創新來源。



# 當我們帶著在親密關係中的照顧責任進入學術工作時，我們正在展開一場性別革命

- ▶ 我在學生時代時印象中的男老師雖然多數又生又養，但他們多數在另一半全職家庭主婦的支持下過著像是「不生不養」、日常完全被學術工作佔據的類單身生活。我成為大學老師之後，並不想複製那樣的學術工作模式。我想許多年輕學者也是。
- ▶ 我覺得今天有越來越多不同性別的人進入學術工作，它的意義不只在於高教性別比例的改變，它更重要的政策意涵是：那種完全不考慮工作者對再生產活動參與權利的學術體制應該被鬆動。
- ▶ 這個體制被維繫下去的，除了外在與形式上的各規定外，更倚靠一種訴諸學術工作者自我評價的「規範性控制」。
- ▶ 當我們今天因為生養、對伴侶與家人的照顧責任，發表量少一些，升等時間長一點，我們毋需愧疚與自責，因為對親密關係的渴求本來就是我們身為人的基本權利。