公務出國或赴大陸地區報告（出國類別：考察）

2016 臺中市政府北歐社會福利觀摩學習

服務機關：臺中市政府社會局

姓名職稱：呂局長建德等

派赴國家：瑞典、丹麥

出國期間：105 年 8 月 30 日至 9 月 9 日

報告日期：105 年 12 月 6 日

目錄

壹、摘要……3

貳、出國人員名單……4

參、目的……5

肆、過程……6

伍、心得……17

一、從教育扎根，生活中落實性別平等……17

二、高賦稅，普及式的社會福利服務體制……18

三、公司企業視員工為寶貴人力資產，支持、友善育兒家庭……19

四、男女平等分攤育兒照顧責任，實踐於生活中……19

五、團結與平等價值觀高度展現……20

陸、建議……21

一、以社會投資型福利取代普發津貼，創造價值良性循環……21

二、營造友善育兒環境，協助人民兼顧工作與家庭……21

三、從教育扎根，生活中落實性別平等家務分工……22

柒、結語……23

捌、附件(活動剪影) ……24

摘要

本府長期以來重視性別平等及托育等議題，致力推動「托育一條龍」及性別友善相關政策。北歐社會福利制度完善，「從搖籃到墳墓」無微不至的照顧，舉世聞名；其性別平等的「從生活中落實教育及體現」亦眾所皆知。為學習與考察「北歐模式」相關「社會投資」福利策略，本局特規劃此瑞典及丹麥觀摩之旅，並在外交部及駐外代表處的協助安排之下得以順利完成。

本次行程除分別拜會了瑞典及丹麥代表處進行交流，另參訪了瑞典地方管理組織(Sweden Association of Local Authorities and Regions，Salar)、瑞典研究院(Swedish Institute)、瑞典地方政府納卡(Nacka)市的 Talliden 幼稚園、納卡市政府教育部、韋靈厄市(Vellinge kommun)幼稚園、丹麥養老院、沃克補校(The Volk High School)、哥本哈根市政府兒童青少年部門、教育部職業教育培訓部門、人權學院(Institute of Human Rights)，考察單位及議題多元而充實，從中了解北歐國家托育服務、性別平等政策及青年技職發展等業務推動模式，對於北歐完善的托育福利制度、育兒父母共同分擔照顧責任的普及、私人企業雇主對於育兒家庭的友善支持，及從小「教育」對幼童的影響力和重要性印象深刻，收穫滿載。

出國人員名單

機關	職稱	姓名
臺中市政府社會局	局長	呂建德
	專門委員	賴緣如
	社工督導	郭俐君
	科員	蘇娑玉
臺中市政府勞工局	局長	黃荷婷
臺中市政府法制局	局長	陳朝建
臺中市議會	議員	張雅旻
南投縣政府社會及勞動處	副處長	賴瓊美

目的

一、 緣由背景

北歐國家地廣人稀，丹麥約只有 500 萬人口；瑞典約 900 萬人。在世界競爭力排名上，北歐各國都是名列前茅，丹麥及瑞典國人均 GDP 皆約 4 萬美元，同時皆是典型福利國家，由政府提供普及性的托兒、托老、教育、住宅與醫療等基本社會福利服務，所得分配相當公平，貧富差距極小，經常在各種國際排名中被列為最幸福、快樂的國家。

在全球化的時代，北歐國家經濟與福利發展具有攻守兼備的戰略特性，人民安全感的來源主要為由國家做為後盾，鼓勵競爭，又保障福利。其性別平等政策、友善育兒措施及相關社會投資型福利制度的經驗舉世聞名，值得我們進一步了解與學習。

二、 參訪目的

(一) 進行托育服務、性別平等政策、青年技職發展等業務及「社會投資與北歐模式」福利制度考察。

(二) 與參訪單位進行交流、提升臺灣能見度與展現我們在福利政策相關議題上的努力。

過程

一、 考察行程表如下

105 年 8 月 30 日至 9 月 9 日北歐考察行程	
日期	內容
105/8/30(二)至 105/8/31(三)	臺灣至瑞典航程
105/8/31(三)	(一) Taipei Mission in Sweden 駐瑞典臺北代表團 (二) Sweden Association of Local Authorities and Regions，Salar 瑞典地方管理組織(兒童照顧政策及性別平等推展議題)
105/9/1(四)	Swedish Institute 瑞典研究院 (探討議題：以性別平等的方式促進、實行兼顧工作與家庭的瑞典模式)
105/9/2(五)	(一) Pre-school Talliden 幼稚園(教育理念、運作模式等介紹) (二) Nacka Municipality 納卡市政府教育部門(幼兒照顧政策的運作組織和機制)
105/9/3(六)	瑞典斯德哥爾摩至丹麥哥本哈根
105/9/4(日)	丹麥老人照顧機構
105/9/5(一)	瑞典 Vellinge kommun 韋靈厄市幼稚園參訪
105/9/6(二)	(一) The Volk High School 丹麥沃克補校(教育理念和方法－靈活彈性和就業保障) (二) 哥本哈根市政府兒童青少年部門(學前教育和兒童照顧政策) (三) 拜會駐丹麥臺北代表處

105/9/7(三)	(一) 丹麥教育部職業教育培訓部門(青年技職發展) (二) Institute of Human Rights 丹麥人權學院(性別平等議題)
105/9/8(四)至 105/9/9(五)	丹麥至臺灣航程

二、 參訪單位簡介

(一) Taipei Mission in Sweden 駐瑞典臺北代表團

1. 簡史：瑞典係於 1913 年外交承認中華民國，1916 年我國派顏惠慶為駐德國、瑞典及丹麥三國公使，1947 年駐瑞典公使館升格為大使館，由謝維麟公使升任駐瑞典全權大使，1950 年 1 月瑞典承認中共政權，我關閉大使館。1981 年我在瑞典設立「台北商務觀光暨新聞辦事處」(Taipei Trade Tourism and Information Office)，1994 年更名為「駐瑞典台北代表團」(Taipei Mission in Sweden)，現任代表為廖東周。

2. 執掌與組織：駐瑞典台北代表團位於瑞典首府斯德哥爾摩市，是中華民國政府在瑞典的代表機構，負責推動及維繫台灣與瑞典間各項雙邊關係，業務分有政務、領務、教育及經濟等各組。

3. 參考網址：http://www.taiwanembassy.org/se/

(二) Sweden Association of Local Authorities and Regions 瑞典地方管理組織

1. 單位簡介

SALAR 代表瑞典 290 個市、20 個縣議會/地區的官方、專業及雇主的相關利益。會長是 Lena Micko。會員超過一萬人雇主，為瑞典最大的雇主協會。在政府、議會、政府機構、歐盟和其他重要組織為會員發聲。致力於促進、加強政府地方自治及區域和地方民主的

發展。協會運作的財務來源為會員每年繳的費用(依據人口及稅收能力)，其他收入來源是課程，會議，諮詢任務和外部融資。

SALAR 是一個政治的運作組織。最高決策機構是會員代表大會，每四年舉行一次。由國會制訂出 SALAR 工作的指導方針，並任命其董事會和會長。

2. 參考網址：
http://skl.se/tjanster/englishpages.411.html

(三) Swedish Institute 瑞典研究院

1. 單位簡介

負責替瑞典打造國際形象的公共機構單位。擁有約 140 名員工，在斯德哥爾摩、維斯比和巴黎有辦公室。任務是獲得不同的文化、民族的了解和認識，並全球化地提倡瑞典相關議題。協助瑞典達到有關外交政策，教育，國際援助和發展的各種國際目標。活動跨越文化、社會、科研、高等教育、商業、創新、民主和全球發展等領域。

與瑞典、國外的合作夥伴，以及世界各地的瑞典大使館和領事館密切合作。透過策略溝通和不同領域的交流與其他國家建立合作與持久關係。總體目標是與世界其他國家建立相互關係。

2. 參考網址：https://eng.si.se/

(四) Pre-school Talliden 幼稚園

1. 納卡市的 Talliden 幼稚園。由園長向大家介紹該幼稚園服務對象、內容、教育理念、運作模式、人員資格、特色等。

2. 參考網址：
http://www.nacka.se/valfard-skola/jarla-skola/forskolor/tallidens-forskola/

(五) Nacka City Hall 納卡市政府

1. 斯德哥爾摩的地方政府。由教育部門的代表為大家說明該地區幼兒照顧政策的運作組織和機制。

2. 參考網址：http://www.nacka.se/
https://en.wikipedia.org/wiki/Nacka_Municipality

(六) 丹麥老人照顧機構

有住宿區、活動中心、交誼廳、餐廳、休閒娛樂等設施，彷彿是老人公寓，有自己的房間，及無障礙設施。鼓勵老人透過辦活動、玩遊戲，活化身心。以創新來提供服務，落實對人的尊重，設計出的空間及利用老人福祉科技來服務與滿足老人的需要。創造老人的友善環境，讓他們生活舒適、自主、有尊嚴。生活環境結合科技後，使得環境具有支持性、輔療性的空間，即使老年人因老化，還能經由環境支持，能獨立自主生活。

當老人從健康的階段住進這，可獨立生活到未來因老化、退化，生活上需要部分協助，到完全需要協助生活的硬體設施，在每一個房間都已規劃好，無論身體功能老化，或認知功能退化（失智症），他們都不需要搬遷，以人為本，充分尊重老人。

(七) The Volk High School 沃克補校

1. 單位簡介

開設非正規的成人教育。大多數學生都是 18 至 24 歲之間，典型停留時間的長短是 4 個月。必須住校，睡覺、吃飯、學習，所有時間都在學校。入學資格：十九歲以上，沒有學歷要求，沒有考試 - 但會得到文憑及出席證明。

此類學校的教育理念，並不是要學生追求在社會上競爭的優勢，而是成人充實自己的不足，心靈的成長。

2. 參考網址：http://danishfolkhighschools.com/

(八) Child and Youth Department of the Copenhagen Municipality 哥本哈根市政府兒童及青少年管理部門

1. 單位簡介：哥本哈根市的兒童及青少年管理部門。哥本哈根是一個孩子友好的城市，無論是大還是小，你可以放心地把你的孩子讓他們在市政機構接受照顧。包括日間照顧(6 個月至 2 歲 10 個月)和學校系統(2 歲 10 個月至 5 歲)。關心兒童保健。相關兒童福利有托兒津貼。

2. 參考網址：
http://www.kk.dk/artikel/børne-og-ungdomsforvaltningen

(九) Taipei Representative Office in Denmark 駐丹麥臺北代表處

1. 單位簡介：

於民國六十九年在丹京成立自由中國新聞處，經濟部亦在同年成立遠東商務辦事處，分別辦理對丹新聞及經貿業務。民國八十年為加強對丹工作，我政府合併自由中國新聞處及遠東商務辦事處，成立駐丹麥代表處(對外名稱為駐丹麥台北經濟文化辦事處)，一九九五年更名為駐丹麥台北代表處，兼轄冰島。

現設有業務組、經濟組及新聞組三組，負責推動相關業務。設代表一人，綜理處務；下設三組，各組編制二員及當地雇員一至二員。

現任代表為莊恆盛。歷任代表：許智偉（1991 年－1994 年 5 月）、陳毓駒（1994 年 5 月－2000 年 11 月）、顧富章（2000 年 11 月－2003 年 2 月）、張平男（2003 年 2 月－2007 年 7 月）、劉溪泉（2008 年 1 月－2009 年 9 月）、陳國璜（2009 年 9 月－2012 年 8 月）、徐儷文（2012 年 8 月－2016 年 1 月）。

2. 參考網址：http://www.taiwanembassy.org/dk/

(十) 丹麥教育部職業教育培訓部門

1. 單位簡介

基本職業教育培訓（EGU，Basic Vocational Education and Training)，為學生實現個人社會專業，提供就業基礎。

職業教育與培訓(VET，Vocational Education and Training)，目的是鼓勵年輕人完成後，即時適應勞動力市場的就業需求。該計劃目標是培養學生的個人和社會技能，如灌輸獨立和合作精神，並刺激他們對創新、環境和國際化意識，給年輕人繼續教育、積極參與社會的用意。

成人職業培訓，該方案主要提供針對具體部門和工作職能的技能和能力。它是一個靈活的系統，其目的是滿足當前勞動力市場上的變化和因應新技能及能力之需。員工可能獲得新的和更新的技術和能力，以保住他們的工作或獲得更好的工作機會和待遇。本計劃保障雇主與更新、相關技能和能力的工作人員。

2. 參考網址：http://eng.uvm.dk/

(十一) Institute of Human Rights 人權學院

1. 單位簡介

是丹麥的國家人權機構。任務是促進和保護人權，並在丹麥和國外的同等待遇。追求性別、民族平等，並促進和監督落實聯合國公約關於身心障礙者權利的執行情況。

致力於與國際上各國、獨立組織和企業部門提倡、加強人權的工作。協助在國外建立、運作良好的法律制度，確保公民社會的影響力。並從警察、學校教師、監察員和法官等落實人權教育。

2. 參考網址：www.humanrights.dk/

三、 本次考察過程重點內容如下

(一) 瑞典學齡前兒童托育政策(Pre-School Child Care System)現況與問題

1. 公立與獨立（非私利）部門供給比例為 80%:20%，絕大部分由地方政府提供，1 歲就托比 49%(大多數父母請育嬰假自行照顧)；2 歲就托比 91%；3 歲就托比 96%；4 歲就托比 98%；5 歲就托比 98%，保障女性生子後仍可繼續工作。

2. 1995 年前為社政業務，1998 年之後修改教育法，視為學前教育，因而改由教育局主政。

3. 托育費用家長只需負擔 10%。第一胎為 1,300 克朗（約為臺幣 5,200），第二胎 900 克朗，第三胎 400 克朗，第四胎以上完全免費。此一政策成功刺激瑞典育齡婦女生育率，達到 TFR1.78(歐洲平均約 1.6)。

4. 然而，瑞典各地方政府仍面臨兩大問題與挑戰：

   (1) 幼托比的問題：三歲以上為一位教保員照顧 9 到 15 名兒童，然而地方政府認為此一條件仍過於嚴苛。

   (2) 出生率上升，幼稚園數量不夠、師資短缺。

5. 必須共同思考，學齡前兒童托育的照顧與教學品質如何測量的問題。

(二) 瑞典的性別平等政策現況與檢討

1. 性別平等的定義：男女平等享有相同權利，相同義務與相同發展可能性(機會)。

2. 根據 2008 年 World Value Survey (世界價值觀調查，WVS)的調查分析，以 Tradition/Secular-Rational 以及 Survival/Self-Expression 兩項指標測量，瑞典在性別平等名列世界第一。

3. 重要歷史演進：

   (1) 1921：女性首次獲得投票權

(2) 1960：男女薪資平等化入法（同工同酬）

(3) 1971：夫妻分開申報累進課稅制

(4) 1974：育嬰假（夫妻共同可請六個月育嬰假，目前延長至 480 天），但 70%由母親申請。

4. 瑞典政府採取溫和性策略，漸進式施壓私人部門落實各項性別平等措施。

5. 勞動市場實況:1970 年代以後地方政府大幅擴充托兒、托老與醫療等公共服務,這部門約有 80%是女性員工。另一方面，男性仍大部分在私人企業部門工作。

6. 在後工業與全球化經濟下，國家競爭力的關鍵是如何將女性引導到勞動市場。瑞典的社會照顧政策，可以運用 80%婦女的高勞參率，來改善低所得家戶的人力資本，促進較好的階級流動。

(三) 幼稚園

1. 強調「類家庭」環境，沒有硬性規定的區塊與擺設。每週會安排野外教學，帶孩子去樹林玩。

2. 注重信任與賦權,讓孩子從小就知道自己具有影響力,鼓勵孩子自己去嘗試、探索、獨立思考、鼓勵發問、創新精進，從旁觀察，發現孩子的興趣、必要時適時引導。

3. 教育哲學：以人為本、孩子為主體，非填鴨式教育。讓孩子自己說喜歡、感興趣的事物，由老師紀錄成檔案。

4. 親師互動：進行家長意見調查。重視跟家長的對話，每週發一封信函讓家長知道孩子本週發生的事情及照片。每學期跟家長談話，了解孩子的優點及需要加強輔導的方面。

5. 去階級化：從幼兒教育開始，各行業相同價值定位。

6. 個別化教育：針對有特殊需求幼童(例如自閉兒、過動

兒等)，以小組方式進行，減少人數，降低、舒緩其焦躁、不安感。

7. 每月有工作計畫和目標，僅有方針，由老師自行想方法去達成目標，另幼教專家不定期來考察與督導。

8. 老師每週有四小時的支薪進修時間，可視需求、選自己有興趣的課程項目進修。

(四) 丹麥長照技術面考察重點

1. 長照設施：日照中心、養生村住宅、養老院、週末托老機構的規劃及人員調度。

2. 老人家自助，再求他助的基本精神。

3. 長照人才的培育。

4. 長照人員的職場生涯規劃、轉職的情況、專業再進修：（失智/糖尿病是大主題）。

5. 外籍基層護理人士的訓練及福利保障。

6. 學生族群打工的運用。

7. 幼稚園跟養老院活動的結合。

(五) 丹麥的技職教育

1. 丹麥人的快樂，舉世聞名，不過要「同時快樂，又要不至於太過於享樂，而保有競爭力」，這個秘訣就來自教育；丹麥學生是全球最愛上學的學生，而且他們非常重視技職教育、發展一技之長，認為不是每個人都非上大學不可；且丹麥大學畢業的平均年齡是 28 歲，因為他們在進大學之前，都會花一段時間「找自己」。高等教育在丹麥是免費教育，學生還能獲得政府補助或貸款來支付求學期間的住宿費用。

2. 丹麥的職業教育與培訓系統(Vocational Education Training,VET)非常複雜，但卻是針對青少年性向與能力進行客製化與個別化的服務。結合舊有的學徒制、見習制，融合了理論和實際操作。目的是鼓勵年輕人

完成訓練後，即時適應勞動力市場的就業需求。該計劃目標是培養學生的個人和社會技能，如灌輸獨立和合作精神，並刺激他們對創新、環境和國際化意識，給年輕人繼續教育、積極參與社會的用意。這也是保證丹麥創新力以及工藝設計優秀勞動力來源的制度基礎。

3. 基本職業教育培訓(EGU，Basic Vocational Education and Training)，協助學生確定工作志願、選定訓練職種，為學生進行行業訓練，提供就業基礎、實現個人社會專業。

4. 成人教育以政府目標為引導，結合社會及經濟條件，以及成人參與教育及訓練增加等趨勢，提出「彈安模式」(彈性及安全模式，The Danish Felxicurity Model)。「Flexicurity」是由「flexibility」、「security」兩字所合成。

5. 彈安模式的三個連結循環要素為：彈性的勞動市場、主動的勞動市場政策、教育及訓練政策。強調「就業力」(employability) 的養成。

6. 成人職業培訓方案是一個靈活的系統，針對具體部門和工作職能，目的是滿足當前勞動力市場上的變化和因應新技能所需。員工可能獲得更新的技術和能力，以保住他們的工作或獲得更好的工作機會和待遇。對於雇主與員工來說皆是雙贏。經費主要是政府提供，雇主及參與的學員，可獲得固定比例的津貼。此津貼可補貼雇主送員工在職進修在薪資上的支出。

7. 丹麥教育部與勞動部的密切配合，政府與勞僱雙方等社會夥伴形成的治理平台都是促使課程設計能符合企業需求很重要的因素。

(六) 社會價值觀

1. 不為反對而反對，「適可而止，中道也」、恰如其分。講求實際、不炫不耀(富)、不比較。制約、負責、有

制度的社會。高賦稅意味願意放棄某種程度的自由。

2. 平權思想：不論男女、老少、師生、職位高低的平等。生而平等的想法，對每一種工作都同樣尊重。

(七) 民主福利國家體制

1. 機構內專家學者意見供政府做決策參考，讓政策更親民、貼近民意。

2. 北歐國家的想法是，面對全球化的經濟，福利國家的制度也需要更新，政府本身要扮演積極重要的角色，不應放任給市場自由競爭。透過此方式，能創造一個平等與優質的基本社會服務，而政府也能藉此建立廣大的內需服務市場，為低技術勞工創造就業機會。

3. 丹麥的福利制度號稱是國家支持，但這是有代價的。所得稅最低稅率是 38%(瑞典是 28.5%)，最高可以到 70%。加值型營業稅有 12%和 25%。0 到 18 歲是由國家來支持，退休養老也不用擔心，「生有所養，老有所終」，讓人民得以「氣定神閒的過生活」。前提是一個重分配很高的稅制以及很有效能的政府。

心得

一、 以女性就業為中心的「社會投資」型國家

社會總支出當中花在老年人的比例，北歐國家的佔比偏低，丹麥 20.2%、瑞典 27.5%。台灣則約為 42.7%，佔比偏高。社會投資的基本想法是，我們必須去訂定一種「世代之間」的新契約，社會支出必須傾向兒童、青少年與婦女。

丹麥政府將照顧產業視為未來能創造就業機會的良好來源，所以運用先進科技，例如給生病與不良於行的老人使用沐浴機器，有點像洗車機，可以很方便的幫他們洗好澡。長照服務員就像被武裝的士兵，開一部載有很多簡易醫療器材的車，在服務區域內以預約制的方式到府服務。很多長照服務員只有高中畢業，但因為政府持續提供在職訓練，故能提升技能並學習最新技術，且藉由科技引進、團隊合作（長照服務員、社工師、營養師、職能治療師、家庭醫師），丹麥的長期照顧有很高的單位生產力。

服務業是高度勞力密集的產業，可創造很多就業機會。而國內必須創造一個內需市場，由社會服務業支持，拿來提高國民的生活品質，而良好的生活品質服務可以創造良好的就業機會，特別是給女性的就業機會。北歐的策略是創造很多照護工作，前提是政府必須先投入資本，例如引進科技，去改善服務員的生產力，以提升服務員的薪資。而在台灣，家裡若有符合長照資格的成員，我們通常只是聘一名外勞罷了。

1997~2011 年間，丹麥 25~64 歲女性的勞動參與率約 80%，瑞典則將近 83%。若再比較各年齡層的就業率，瑞典各年齡層的就業率都有 90%，55~64 歲的就業率平均也有 70%。反觀台灣，目前婦女的勞參率只有 50%，遠低於瑞典的 80%。進一步分析台灣的女性，20~29 歲的勞參率高達 90%，可能是全世界最高，但勞參率隨著年齡增加而下降，呈現倒 V 型曲線。勞參率下降原因，29~40 歲可能是因為要結婚、生子、帶小孩，40 歲以後可能是要照顧長輩。

北歐的女性勞動參與率相當高，有很多工作來自政府主動提供的托兒與托老服務就業機會。要讓婦女能出外工作，必須

先解決她們養育子女與照顧家庭的負擔。提高婦女的勞動參與率後，就能扶植出一個社會生產部門或內需服務業。當女性的產值提升，政府就能課到較多稅，這些稅收又能投入到基本社會服務體系，進一步減輕女性照顧家庭與子女的負擔，形成一個良性循環。

二、 高賦稅，普及式的社會福利服務體制

瑞典、丹麥政府提供普及、優質的社會安全網與照顧服務。以 2007 年為例，台灣一年花大約 1 兆 2000 億在社會福利上，佔總 GDP 約 10%。其中花在高齡人口上約 6000 億，大部分為現金給付，在身心障礙者上約 369 億。2009 年台灣的社會支出佔 GDP 的 10.5%，北歐國家丹麥為 30%，瑞典 29.8%，佔比都相當高。

以前談到福利時，多為殘補式的，通常的思考是「我一有問題，你就來補償我」。例如退休者要領退休金、失業者要領失業給付、受職災者要領職災給付。但北歐福利是提供服務，而且這些服務不只針對少數所得較低的人，而是給全國 90%以上的民眾，連中產階級都願意來享受的服務。

天下沒有白吃的午餐，要享有像北歐國家這樣的福利方案，相對而來的就是高賦稅。但對北歐人民來說，繳稅會獲利，因托兒、托老、教育、長照等服務，免去「需自行向市場購買，成本更是嚇人的高」的問題。

瑞典的所有家長在每名子女小學前享有 480 天的育嬰假(其中 390 天有八成薪)，公共托育服務時間則為 6:30~18:30，收費金額只要父母所得的 3%，讓人民「敢生」。反觀臺灣社會對各種福利服務的需求都在大幅上升，特別是台灣經濟、就業與高齡化的挑戰迫切，我們的托兒、托老照顧福利服務卻過度市場化。目前女性月薪平均約 3 萬多元，托嬰費用就佔薪資的 1/3，甚至 1/2。這對很多婦女的負擔太大，計算機會成本以後，只好選擇在家育兒。但現今台灣女性的受教育程度已普遍提升，將這麼多優質的人力資本關在家裡，相當浪費與可惜。

北歐的經驗顯示，這些社會保障不應以現金給付的方式，出了問題就給你錢，而是提供服務。這些服務不應由市場提供，

而是由政府提供優質且普及的照顧，例如丹麥社區長照的例子。北歐政府就像後備軍，提供非常好的基礎建設，讓人民能無後顧之憂的往前衝，讓年輕人能走到世界的舞台上，去面對各種挑戰。

北歐國家人民並未因為享有福利政策而不工作。這說明北歐的福利政策不是要養懶漢，反而因有很多配套措施，提高女性與中高齡的勞動參與率。人民覺得”work is good”，事實上是用另一種方式鼓勵（甚至強迫）你更努力工作。愈多的就業，才能創造出愈多的稅基，去支持較好的福利保障方案，而非一味的發錢。社會照顧服務可以創造出重要的就業機會，讓福利不僅僅只是消費，還可以是經濟成長的引擎，值得我們省思。

三、 公司企業視員工為寶貴人力資產，支持、友善育兒家庭

瑞典、丹麥育兒家長享有彈性工時、有薪家庭照顧假等友善福利措施，請育嬰假亦相當普及，不會面臨「受刁難、歧視」或「變相被資遣、職務調動」等問題與擔憂。甚至雇主的觀念認為，員工承擔照顧幼兒責任，有助於他們的員工「被孩子訓練為好的領導者」，因此往往相當支持，這樣正向的想法另人印象深刻。

相較之下，臺灣許多年輕夫妻面臨勞工低薪、高工時的窮忙族窘境，對於育嬰假更往往因擔心請了以後會「回不去」而不敢請，與北歐國家的情況大異其趣。

四、 男女平等分攤育兒照顧責任，實踐於生活中

瑞典和丹麥，在公共空間到處可見爸爸推嬰兒車行走、獨自帶小孩外出、在公園草地與小孩玩耍等畫面；在臺灣則相對少見。記得在瑞典參訪期間，偶然在一處圖書館看到一位爸爸獨自帶著幼兒在看故事書，畫面相當溫馨、可愛，讓成員們非常感興趣而前往訪談，詢問:「你覺得帶小孩很難、很辛苦嗎？」瑞典爸爸回答:「我認為一點也不！」這對他們來說是很稀鬆平常不過的事，對我們來說可能「很難得」！

2011 年主計處人力運用調查資料顯示，臺灣女性有工作能

力之非勞動力中，有未滿 6 歲子女的無就業原因，有 86.9%是因需要照顧家人。2013 年，申請育嬰留職停薪津貼核付的案件數，男性 5 萬 8,353 件、女性 30 萬 8,451 件，比例懸殊。在婦女婚育與就業調查中，15-64 歲已婚生育女性對最小子女之照顧方式中，母親親自照顧者高達 54.9%，親屬照顧為 34.74%，保母為 9.37%。在友善育兒家庭的價值觀或相關政策及配套措施尚未健全時，工作與照顧間該如何調和仍是育有孩童家長的困境，再加上性別角色的枷鎖，女性往往會成為那個「選擇」放棄工作離開職場，回到家中承擔照顧責任的人。

若能提供減輕養育子女與家庭照顧負擔的政策，降低育兒及照顧責任對女性就業產生的不利影響和阻力，由制度層次積極介入打破及矯正「無法兼容工作與照顧之影響」的明顯性別差異現象，將有助於提昇婦女的勞動參與率，並進而促進國家經濟發展。

五、 團結與平等價值觀高度展現

「社會團結」是北歐的重要文化，強調與重視彼此之間的團隊合作與協調、降低內耗，彼此掩護、吸收風險。瑞典國民的兒童教育,從勞作就開始進行”team work”。4 到 6 人一組，一個人做完，必須考慮到下一個人要如何承接，下一個人也要看上一個人如何做。從小基礎教育紮根，深植價值。

北歐國家強調國內團結與平等（equalitarian）的價值可從財富不均度看出。北歐各國的財富不均度非常低，瑞典的吉尼係數僅 0.269(台灣約為 0.32)，階層化甚小，大家享受到的服務品質不會差太多，各種服務的品質是平均的，而且不是平均的差，是平均的好。

建議

一、 以社會投資型福利取代普發津貼，創造價值良性循環

「社會投資策略」(social investment)，讓「福利」不只是一種消費，而是一種創造就業機會的來源，有助於發展積極勞動市場政策及多樣化就業形態。這個策略可以解決目前社會新興的問題，特別是高齡化問題。「提供服務」的福利模式相較於「單純發放現金」給付更具效益，也才較能永續發展。最重要的是，人力資本要不斷強化，人的生產力提升，工資才能提升，才能吸引更多人進入這個領域。

本市托育一條龍政策以托育服務為主軸，取代全面式發放津貼，針對幼童送托居家式托育人員或機構式托嬰中心、幼兒園者，提供相關補助，讓家長負擔得起，可安心外出工作、將孩子交給專業單位照顧，進而維持穩定的托育需求供給，創造大量托育就業市場，讓托育人員人數、托嬰中心家數及幼兒園教保人員數量都呈現成長趨勢，達社會投資的良性循環。故建議賡續辦理托育一條龍政策，並於相關會議或場合積極宣導、建議由中央推廣至全國。

二、 營造友善育兒環境，協助人民兼顧工作與家庭

近年來傳統在家戶內扮演照顧角色之女性，因主體意識的揚升、教育程度的提高、及家戶經濟的需要，大量進入就業職場。已婚婦女之勞動參與率提高，雙薪家庭及核心家庭成為社會主流，育兒家庭對幼兒托育的需求與期許益形殷切。未來的經濟型態將以知識型與服務業經濟為主，其中婦女扮演了重要角色。要讓婦女無後顧之憂的進入職場，政府應提供多元、讓民眾「負擔得起」的平價托育服務選擇，協助育兒父母兼顧工作與家庭。另建議透過於公車上輪椅停放區域加上停放嬰兒車的標示，讓該區域功能更多元，並營造友善育兒環境。

此外，瑞典幼兒教育理念係以人為本、以孩子為主體。積極發掘每個孩子的專長，協助其發展優勢，從幼兒教育開始去階級化，各行業相同價值定位。重視信任與賦權，讓孩子從小就知道自己是具有影響力的，並鼓勵孩子自己去嘗試、探索、獨立思考、鼓勵發問、創新精進，老師則從旁觀察，發現孩子

的興趣、必要時適時引導。這樣非填鴨式的教育哲學，及個別化教育執行經驗、專業人員進修運作方式等，值得我們學習，建議邀請瑞典幼教老師前至本市幼教機構分享人本教育理念及進行經驗交流。

三、 從教育扎根，生活中落實性別平等家務分工

(一) 由政策引導、提倡父親育兒角色

臺灣目前雖然法規規定於子女三歲前皆能請育嬰假，但僅其中六個月有六成薪，且無規定由誰請的天數限制，較無法引導照顧責任的平等分工。瑞典育兒父母享有 480 天育嬰假，其中 390 天有八成薪。為避免照顧責任都落於同一方(多數為母親)，規定 480 天當中的其中至少 60 天須由某一方(父親)請，另一方(母親)則最多可請 420 天。此政策引導照顧責任的平等分工，瑞典爸爸每個小孩平均會請二到三個月的育嬰假，且趨勢持續改變，由父親請育嬰假照顧孩子的比例和期間逐漸攀升。

性別無所不在，於制定政策或方案時更應具備性別敏感度、帶入性別意識。建議多透過辦理「全家一起樂家事」、「爸爸上課趣」、「鋼鐵爸爸說故事」等方案，另建議親子廁所不分性別，從生活做起，推廣性別平等家務分工和育兒責任。

(二) 性別平等教育應從幼兒教育開始

受到傳統「家庭主義」與「母職至上」的觀點影響，臺灣育有幼兒之家庭仍以家戶內照顧為主，家長親自照顧的比例最高。「男主外、女主內」的性別角色家務分工，幼童照顧者多為女性。傳統性別刻板印象所形塑的家務分工及傳統觀念之改變非一朝一夕，應從小、從幼兒教育開始，深植家戶內照顧與教育責任平等分工觀念，落實性別平等課程的普及，以及雇主的勞動意識與性別平等教育，公私部門合作，減少職場對懷孕或育兒女性的不友善制度。

結語

福利體系的設計是一種制度選擇，我們可以靠家庭，靠國家或者靠自己。考慮各種利弊得失，一個國家政治制度的價值觀點，對於社會資源的分配及執行有很大的影響。北歐國家的經驗提供了很好的方式，證明經濟成長、所得分配、生活品質，在某種程度上可以達到平衡。雖然北歐還不是完美的典範，但北歐模式仍是人類文明目前為止的經驗中，很值得參考的例子。我們可以從北歐小國走過的路，一起思考台灣的下一步。

附件(活動剪影)

拜會瑞典代表處(105.8.31)

2016臺中市政府
北歐社會福利觀摩學習

瑞典地方管理組織(105.8.31)

High enrolment

Independent

2016臺中市政府
北歐社會福利觀摩學習

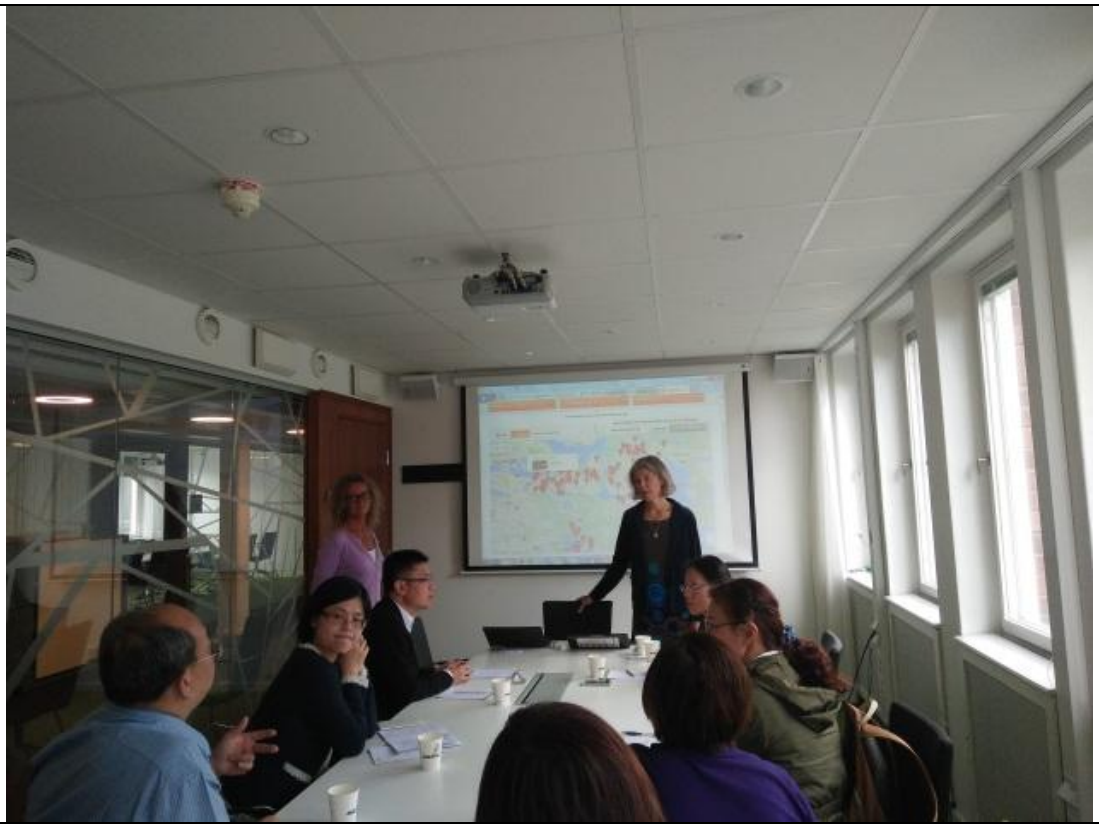
瑞典研究院(105.9.1)

Talliden 幼稚園(105.9.2)

2016臺中市政府
北歐社會福利觀摩學習

六人座娃娃車

納卡市教育部門(105.9.2)



Nacka stadshus
HUVUDENTRÉ

納卡市圖書館一隅(105.9.2)

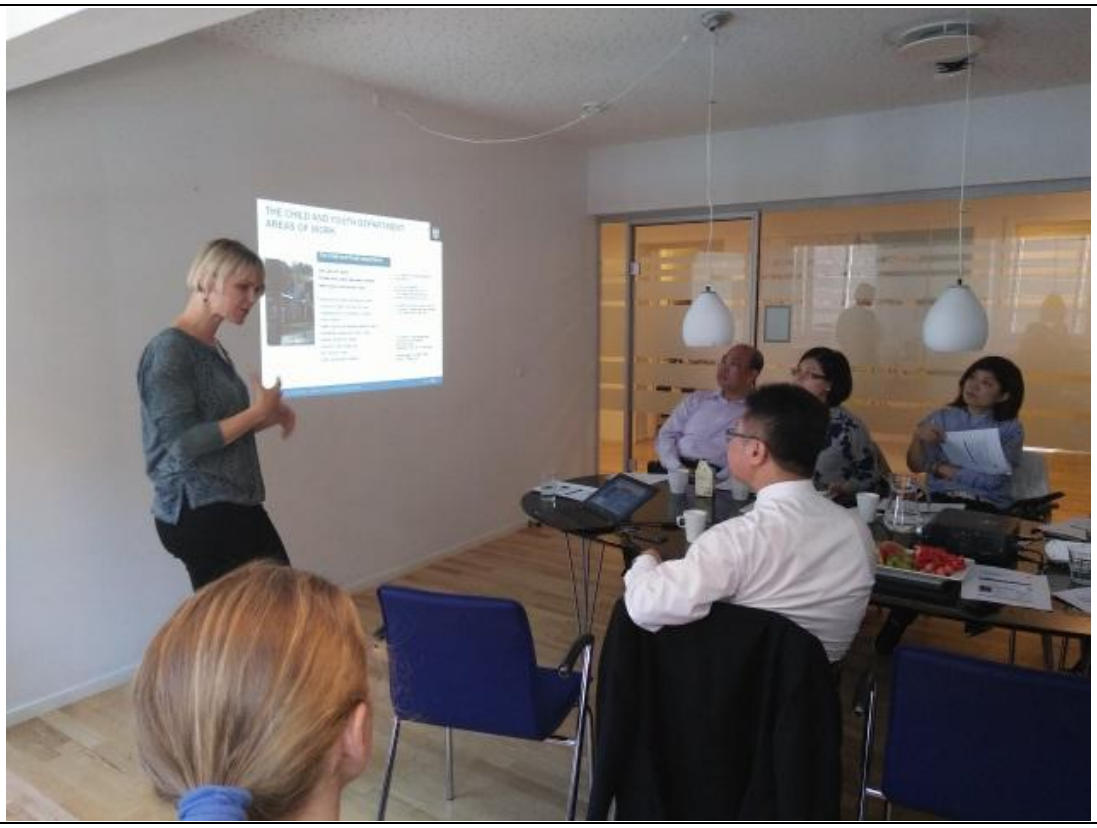
丹麥老人照顧機構(105.9.4)

Vellinge kommun 韋靈厄市幼稚園參訪(105.9.5)

2016臺中市政府
北歐社會福利觀摩學習

沃克補校(105.9.6)

哥本哈根市政府兒童青少年部門(105.9.6)



CURRENT INITIATIVES

拜會丹麥代表處(105.9.6)

丹麥教育部職業教育培訓部門(105.9.7)

The Danish Education system

人權學院(105.9.7)

8h