

# 瑞典育嬰休假制度之研究： 共同照顧的價值\*

唐文慧\*\*、楊佳羚\*\*\*

## 目 次

- 壹、瑞典之育嬰假制度
  - 一、緒論：瑞典社會保險概論
  - 二、歷史背景：工業發展、人口危機與性別平等的考量
  - 三、親職假之種類
  - 四、親職補助金之沿革
  - 五、瑞典親職保險之財務來源
- 貳、國家介入提升共同照顧的價值
  - 一、父親與親職假
  - 二、誰的選擇權——分配親職補助金之討論
- 參、瑞典親職假論辯對台灣經驗的啓示
  - 一、誰來照顧？
  - 二、誰付出代價？
  - 三、誰的最佳利益？
  - 四、以國家政策型塑父職
- 肆、小結：論述與政策交互影響型塑不同的親職保險制度

\* 本文曾於 2005 年 6 月 10 日在中央研究院歐美所「歐美各國育嬰休假制度之研究」學術研討會發表，作者感謝吳明燁教授於評論時，提供許多寶貴的意見，同時也感謝本期刊兩位匿名審查者的翔實意見，作者並採納修改之。文中關於瑞典親職假制度部分內容，則需感謝成大政經所雷蓓蓓女士，其曾任作者唐文慧之研究助理，並協助許多資料收集與整理的工作。

\*\* 中山大學通識教育中心副教授，E-mail: whtang@mail.nsysu.edu.tw。

\*\*\* 瑞典隆德大學社會學博士生，E-mail: msych@ms27.hinet.net。

投稿日：2005 年 11 月 11 日；接受刊登日：2006 年 2 月 7 日

## 摘 要

瑞典育嬰假制度主要特色有二：一、從社會保險制度的財源來支付有給親職假所需的財源；二、從該制度的法律層面規範父母育嬰假之請領日數與給付費率，國家並藉由政策與立法的介入以提升「共同照顧」的社會價值。

本文首先介紹瑞典親職保險制度之沿革、種類與財源。其次探討其國家介入提升共同照顧之價值的制度與相關論辯，最後則從瑞典經驗提出對台灣的啓示。

結論指出，論述與政策的交互影響型塑不同的親職保險制度設計。台灣雖然長期以來為福利制度低度發展的國家，且缺乏共同照顧的社會意識，然而對於瑞典親職保險制度的研究與介紹，有助台灣發展不同論述與社會保險制度轉變的可能性。

關鍵詞：瑞典、育嬰休假、共同照顧、國家介入

## 壹、瑞典之育嬰假<sup>1</sup>制度

### 一、緒論：瑞典社會保險概論

瑞典的社會保險架構涵蓋了對個人的大部分保險。它包涵全國人口，並且提供個人位於不同生命週期中的財務安全。社會保險制度不只提供給個人在財務上的安全及福利，也有助於全體的經濟（*Social Insurance Annual Report, Budget Year 2002, 9-25-2004*）。對於社會上的某些特定團體或對象，例如領取失業補助金者、殘障者，以及有小孩的家庭，社會保險制度提供其生活所需的財務來源保障，同時也代表一種重分配，將較具有工作能力者與不能工作者、不同的收入水準與不同的人口團體（例如有小孩和沒有小孩的家庭）之間的收入差距作一個調和。本文所研究的親職假制度，就是在這個社會保險架構下的一部分。

瑞典現行的社會保險法中，將社會保險分為以住所為基礎的保險（*Residence-based insurance*）與以收入為基礎的保險（*Income-based insurance*）。這兩種保險的範圍皆涵蓋經常性在瑞典境內居住或工作的人，而不僅只以瑞典公民身分作為接受社會保險的唯一條件（*Sweden SE, Social Insurance in Sweden, 3-22-2004*）。所謂以住所為基礎的保險意指只要居住在瑞典者即可以接受於一九六二年訂定的《社會保險法》的保障，此部分與親職保險相關的內容為兒童津貼<sup>2</sup>。由於兒童的照顧

---

<sup>1</sup> 本文在探討瑞典育嬰假制度時，皆以「親職假」稱之，以忠於原制度之翻譯與設計原則（其親職保險涵蓋到兒童 8 歲以前，而非只有在嬰兒的階段），並突顯瑞典親職保險制度與台灣「育嬰假」概念不盡相同之處。

<sup>2</sup> 本文將兒童津貼（*child allowance, barnbidrag*）與親職補助金（*parental benefit, föräldrapenning*）做不同的翻譯，因為兩者不但在名稱上有所不同，在概念與運作

需求不會因為父母有無工作而改變，不宜以收入為基礎來規範之，所以只要是定居在瑞典的兒童皆可以接受到此項保險的津貼。

而以收入為基礎的保險指的是在瑞典工作者就可以接受社會保險法的保障，其中與親職保險相關的內容為懷孕期間補助金、親職補助金與臨時親職補助金（The Swedish Government, English Translations of Laws: Social Insurance Act, 12-20-2003）。此保險主要是補貼父母因為行使親職，無法工作而造成薪資的損失，即所謂的「收入減少原則」（loss-of-income principle），故以收入為基礎。

瑞典的社會保險支出大約每年 3,400 億克朗，大約超過一半的支出使用在年金上，約有 25% 用在殘障疾病津貼，15% 用在有小孩的家庭上，另外大約 2% 是行政管理費用（Sweden SE, Social Insurance in Sweden, 3-22-2004）。

必須說明的是，由於瑞典社會保險制度立基於「普及式社會福利為一種公民權」的概念，因此即便是以收入為基礎的社會保險，無工作者或低收入者仍有一定額度的「基本費率」（*grundnivå*）來維持一個人基本所需，並達到「重分配」的社會民主（social democracy）的公平理想。再者，瑞典的社會保險費含括在稅金之下，而非與稅金分開徵收的各項保費。對於一般民眾而言，其從薪水扣除的稅金（包括給中央政府的稅金及給地方政府的稅金）已包含所有社會保險項目，而民眾也不能選擇式地拒繳特定保險項目（例如，無法因為不生小孩，覺得不會用到親職保險金而拒繳此項目）。同時，雇主則繳交與員工

---

形式上也有不同。所謂兒童津貼或讀書津貼（study allowance, *studiebidrag*，如就讀高中或成人教育之公民高中可領取三年的津貼；就讀大學可領取四年的津貼），與薪資補償無關，比較像是讓兒童或學生支付生活花費之零用金，不須課稅。而親職補助金、臨時親職補助金、懷孕補助金，則是為了補貼家長因為懷孕或照顧小孩必須待在家，而造成的薪資損失。因此它被視為如「薪資」一般，必須被課稅。因此本文在此做不同的翻譯，以利區辨。

薪水比例相應的社會保險金額。因此，對於瑞典民眾而言，會認為親職保險、健康保險、失業保險等都是透過租稅制度讓全民分擔的<sup>3</sup>。

## 二、歷史背景：工業發展、人口危機與性別平等的考量

廿世紀初，因為工業化的影響，使瑞典勞工階級女性面臨母職與工作的衝突。面對此一社會難題，社會主義理論家認為必須使女人擁有工作並由社會承擔育兒之責（socialized childcare）；而社民黨（Social Democratic party）則傾向以提高男人薪資的方式使女人能留在家裡照顧小孩。雖然此時瑞典社會已經出現男女平等的聲音，但家庭主婦之理想仍然盛行於社會中（Wetterberg, 1998: 26, 33）。

一九三〇年代瑞典出現人口危機，工作與母職的衝突再度受到注意。廿世紀初育兒社會化的想法又出現。瑞典女性主義者 Alva Myrdal 倡議照顧與日間托育的體系。當時出身社民黨的瑞典總理 Per Albin Hansson 提出「人民之家」（*folkhem*）的福利國理想（Enström & Holmegaard, 1996: 219-220），但男人做為養家活口者的意識型態一直到一九六〇年代才受到挑戰（Wetterberg, 1998: 35-36）。

一九〇一年，瑞典女性有四週的產假。一九三七年訂定《母性保險<sup>4</sup>、產前保護及兒童照顧法》（Motherhood Insurance, Preventative Maternity and Child Care Act）涵蓋了大部分的母性保護及兒童照顧內容（楊瑩，1996：13），一九三九年訂定保障妊娠及結婚者有被雇用

<sup>3</sup> 有些保險則可視個人需求自行加保，如果覺得失業保險金額不足，「薪資保險」可以讓人失業時，拿到比失業補助金更多的錢；如果覺得健康保險涵蓋不足，也可以加保「意外險」或「人壽險」。但目前親職補助金則再加保項目。這些私人保險與正文中放入稅金繳納之社會保險概念及運作方式均不同。

<sup>4</sup> 此為楊瑩之翻譯，然本文在以下的討論中，將 motherhood insurance (*mödraledigheten*) 譯為「母職保險」，以與「親職保險」（parental insurance, *föräldraförsäkring*）有一致的翻譯。

的權利之特別法，禁止雇主以結婚、懷孕為理由解雇員工（邱義仁，1995：40；Enström & Holmegaard, 1996: 165），在一九六二年訂定的國家保險法中，親職保險及其修法後的內容一直沿用至今（The National Insurance Board, Social Insurance, 11-20-2003），主要與母性保護有關的法令皆將母性保護歸在社會保險的範圍中，以社會保險的方式來達到母性保護的目的。另一方面，也以賦稅的方式，來讓社會共同負擔兒童照顧的成本，而非將母職及兒童照顧的責任全部交付給雇主以及母親身上。一九七四年母職假（*mödraledigheten*）改為親職假（parental leave, *föräldraledighet*），使父親也能參與育兒的工作（Nyberg, 2004: 74）。同時，一九七四年也出現親職補助金（parental benefit, *föräldrapenning*），以補貼父母因待在家照顧小孩而減少的薪資收入。

此一制度的建立一方面源自瑞典一九三〇年代所經歷的人口危機，迫使社民黨必須以福利政策因應此問題；另一方面則是一九六〇年代瑞典經濟發展，極需勞動力，因此在一九七〇年代出現有給親職假的制度，使女性不須在育兒與工作之間做一選擇，而能參與勞動市場。同時，為了達到兩性平等的目標，此一制度更從一九七〇年代開始即不斷有「分配之親職補助金」之爭辯（*debates of allocation, kvoteringsdebatten*），亦即以法律規定某些天數必須由較少請領親職假的一方——通常是父親——請領，以鼓勵雙親皆能分擔參與育兒工作。下面將先對瑞典親職假制度做一介紹，再於本文的第二部分討論分配之親職補助金之爭辯。

### 三、親職假之種類

瑞典在二〇〇五年一月，將主管社會保險體的政府部門做一整合，以社會福利處（the Swedish Social Insurance Administration, *Försäkringskassan*）取代之前 21 個地方社會保險處及社會保險委員會

(National Social Insurance Board, *Riksförsäkringsverket*, RFV)。以下對於瑞典親職保險的介紹中，如無特別標示出處，則參考自瑞典社會保險處之網頁 (<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/>, 2005/5/29)。

瑞典親職假中，有無給的親職假 (*parental leave, föräldraledighet*)、有給的親職補助金 (*parental benefit, föräldrapenning*) 與臨時親職補助金 (*temporary parental benefit, tillfälliga föräldrapenning*)。本文主要討論的為涵蓋於親職保險中的後兩者。

所謂的親職假是指當小孩還小的時候，父母有權離開工作崗位以擔負照顧小孩的工作。親職假中有 480 天為有給，即本文中所稱之親職補助金，除此之外，在小孩滿 8 歲前或上小學一年級，父母都有權利再請親職假，只是此時的親職假就沒有薪資補償，稱為無給親職假。請親職假相當彈性，可以讓父母完全或部分時間離開工作，最遲必須在兩個月前告知雇主，以利其人員調度。例如，當小孩在 1 歲半以前，父母可以完全離開工作，請親職假在家照顧小孩。當小孩 8 歲前，父母則可以縮短工時，只有部分時間離開工作，以接送小孩或照顧小孩。最常見的是請 1/4 的親職假，也就是說，如果父母一天工作 8 小時，可以變成只工作 6 小時<sup>5</sup>。

親職補助金請領和親職假一樣可以彈性使用，可以請領全天或一部分 (3/4, 1/2, 1/4, 1/8)。補助金額度是 390 天可請領薪資的 80%，90 天為最低費率日 (*lågstanivådag*，亦稱均等比例 *falt-rate*)，每天可領 60 克朗<sup>6</sup>。如果沒有薪水或是低收入者，則可拿到每天 180 克朗

---

<sup>5</sup> 社民黨女性閣員於一九七六年不顧黨意，自行在國會提出父親月 (*father's month, pappamånad*) 的要求。之後社民黨面對此議題的因應方式是把它放到家庭政策中，並在一九七九年提出讓家中有小小孩的父母可以有減少工時的親職假 (Karlsson, 1998: 54-62)。詳見第二部分「分配的親職補助金」之討論。

<sup>6</sup> 克朗 (krona, 複數為 kronor) 為瑞典通用的貨幣，目前台幣對瑞典克朗的匯率約為 4.3 : 1。

的基本費率<sup>7</sup>。

統計數據顯示，幾乎所有的家長都相當樂意領取此項補助金，以二〇〇三年的統計為例，在前 390 天的高費率 (high rate) 補助金期中，有 95% 的家長申請；在後 90 天的最低費率補助金期中，則有 80% 的家長申請 (Sweden. SE, Sweden Family Policy, 12-20-2003)。然而，前項高費率補助金有最高限度 (ceiling, *taket*) 的限制，上限至物價基數 (higher price base amount) 的 7.5 倍 (Sweden SE, Social Insurance in Sweden, 3-22-2004)。如此設計乃為達「重分配」之社會正義理想，降低太高薪者之親職補助金，以減緩其與低薪 / 無薪者之差距。然而，此項設計使得某些高薪的家長 (尤其是父親) 無法請領到薪水的 80%，而影響其參與育兒的意願，造成請領親職假的主要為母親，有礙瑞典「性別平等」的理想。關於社會福利政策設計的兩難 (如何兼顧重分配理想又落實性別平等)，將於本論文的第二部分做進一步的討論<sup>8</sup>。

而所謂臨時親職補助金是讓父母不用工作而在家中照顧生病的孩子 (通常指 12 歲以下的兒童，某些特殊情況下則可到 16 歲，患有某些功能障礙小孩的父母可以領這項給付到小孩 16~21 歲之間，甚至更大)。從一九七四年開始，每個家庭每年有每個孩童 10 天的臨時親職補助金，自一九八〇年起擴大為 60 天，以利父母照顧病童、帶小孩預防注射、應付保母生病等意外狀況，或參加親職教育或學校的懇親會 (Moen, 1989: 26)。此一權利可以移轉到父母以外的人身上，代替父母待在家中照顧小孩 (The National Social Insurance Board, 2000: 96-97)。在二〇〇三年的規定中，其額度為每天 120 克朗，每年最多

---

<sup>7</sup> 一九八七年的基本費率為每天 60 克朗，二〇〇二年為每天 120 克朗，二〇〇三年每天 150 克朗，二〇〇四年每天 180 克朗 (Nyberg, 2004: 75)。

<sup>8</sup> 在二〇〇一年，親職補助金最高每月可領 18,000 克朗 (The National Social Insurance Board, 2000: 94-95)。在二〇〇四年，最高費率為每天 646 克朗 (Nyberg, 2004: 75)，每月最高約為 19,380 克朗。



可領其薪水的 80%。此外，一個小孩一年有 10 天可讓父母請領探視假（*contact day, kontaktdagar*），讓父母參加親職教育或陪小孩適應新幼稚園或新的托育機構<sup>9</sup>，可領取的補助金為薪資的 80%。

在特別的臨時親職補助金中，有一個是專門給父親的，叫做父職假（*Paternity leave*），又稱為父親日（*Father's Day, pappadagar*），總共有 10 天<sup>10</sup>。在嬰兒從醫院回來後 60 天內都可以請領，主要讓父親可以照顧家庭及新生兒或者是家中較大的孩子，幾乎所有的父親都有申請這項補助金（Sweden. SE, Sweden Family Policy, 12-20-2003）。一九八〇年已有這項規定（Meyers et al., 1999: 125），自二〇〇一年七月一日起，當母親為單親或父親並沒有親職保險時，父親日可以轉移給父親以外的人。

瑞典政府察覺到在育嬰相關假期的申請上，有太多的問題，如果藉由電話來詢問，將會花費民眾相當長的等待時間。再加上民眾的問題大部分都大同小異：「我什麼時候可以拿到補助金？」「我可以拿到多少錢？」「我還可以申請幾天親職假？」然而親職假的申請及核定補助金額度，均有其固定之規定及比例，並不需要民眾個別打電話前往相關機關詢問。因此除了傳統的申請方式，瑞典政府也開發了新的網路家長服務（*Parental service on the Internet*），提供家長透過網路申請親職補助金以及相關問題詢問，以節省家長打電話、去郵局的時間。這項服務也提供給視力障礙的人使用，並且翻譯成多國文字以利國內移民查詢（<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/>）。

---

<sup>9</sup> 根據筆者在瑞典幼稚園的觀察，當有新的小孩就讀幼稚園或托育機構時，家長都會被要求跟著小孩在幼稚園約 3 天，一方面讓家長了解幼稚園或機構的運作方式，一方面協助孩子適應新學校，不會立刻被迫與家長分離。

<sup>10</sup> 如果是領養小孩，則雙親共有 10 天的假。如果是雙胞胎，則父親日可以有 20 天。

#### 四、親職補助金之沿革

瑞典的親職補助金，歷經許多變革，詳見下表 1。以一九〇年為例，瑞典的父母可請領為期 52 週（一年）的親職補助金，支領薪資的 90%，且不必受限於薪資及年資的規定（同年英國因有薪資及年資

表 1 親職補助金與臨時親職補助金之沿革

製表：楊佳羚

年代	親 職 補 助 金 (8 歲以下)		臨時親職補助金 (12 歲以下)	
	天 數	補 助 金 額 度*	天 數	額 度
1974	180	90%	10 天 / 年	90%
1978	270	240 天 90%；30 天最低費率，每天 60 克朗 ( <i>lägstänivådaggar</i> )		
1980	360	270 天 90%；90 天最低費率	60 天 / 年 父親日 10 天	90% 90%
1986			兩日補助金**	90%
1989	450	360 天 90%；90 天最低費率		
1990			120 天 / 年	90%
1995	450	父親 / 母親月 (各 30 天) 90% 300 天 80%，90 天最低費率	可由非父母請領	
1996	450	父親 / 母親月 85% 300 天 75%，90 天最低費率		
1997	450	父親 / 母親月 75% 300 天 75%，90 天最低費率		
1998		父親 / 母親月 75% 300 天 80%，90 天最低費率		80%
2002~2005	480	父親或母親各申請 60 天，其餘自行協調；390 天 80%，90 天最低費率	2005 有 10 天探視日 ( <i>kontaktdagar</i> )	80%

資料來源：Official Statistics of Sweden, 2004: 39; National Social Insurance Board; Lorentzi, (ed.) 2004

\* 此指可請領百分之多少之薪資，如 90% 指補助金額為薪水的 90%

\*\* 兩日補助金：two day benefit (*kontaktdagar*)，提供給家長探視在日間照顧中心或學校的 4~12 歲兒童之學習情形。補助金額度為薪資之 90%，於一九九五年取消。

的規定，以致於可以享有親職假補助金的職業女性僅佔全數的 60%）。除了 52 週有親職補助金的親職假之外，還可以申請 26 週的延長親職假（Meyers et al., 1999: 124-125）。目前二〇〇五年的最新規定是親職補助金可請領 480 天（如果是雙胞胎則可再多 180 天），基本上由雙親共同照顧，平均分擔。若其中一方無法照顧到 240 天，最多只能轉讓 180 天。例如，目前仍是父親較少請領親職補助金，因此，父親最少要照顧 60 天，不可轉讓給母親，若父親不使用則視為自動放棄其權益。

## 五、瑞典親職保險之財務來源

瑞典親職保險的收入來源主要來自於由雇主以及自雇者支付之親職保險費（Parental insurance contributions）<sup>11</sup> 和國家基金（State Funds）。支出則主要用於幾方面：親職補助金、臨時親職補助金、老人年金貢獻額（National old-age pension contributions），以及行政管理費用（Administration）（The National Social Insurance Board, Social Insurance expenditure in Sweden 2001-2004, 9-25-2004）。

## 貳、國家介入提升共同照顧的價值

### 一、父親與親職假

在瑞典親職假的演變中，可以看到社會意識型態與論辯如何形塑親職假制度的演變；另一方面，瑞典政府又藉由政策規定，提昇共同

---

<sup>11</sup> 如緒論所述，親職保險費涵蓋於社會保險費之下，個人的部分放入稅金中一併徵收，雇主則依員工薪資相應提撥社會保險費。在二〇〇〇年至二〇〇二年，由雇主支付的社會保險費額佔總額的 32% 左右，其中針對親職保險的收費為 2.2%。

照顧價值。例如，從一九七四年起，父親也有請親職假的權利。而前述親職補助金的沿革中也可看到一九九五年「父 / 母親月」的設置及二〇〇二「父 / 母親月」增為 60 天；在特別的臨時親職補助金中亦有「父親日」的設計，以此鼓勵父職。在宣傳父親照顧小孩的觀念方面，社會安全委員會（The National Board of Social Security）製作了許多廣告以及文宣，強調雙親皆休親職假，領取親職補助金的重要性。所有為人父者都會收到一份文件，其中特別標明了新生兒和父親建立親密聯繫的重要性。除了對父親的親職假行使的特別宣導之外，瑞典政府也會邀請所有的父母在孩子誕生前參加一場說明瑞典親職保險體系架構的說明會，以確保所有父母都能了解他們的權利（Sweden. SE, Sweden Family Policy, 12-20-2003）。在瑞典的生活中，常可以看到爸爸帶著小孩在超市買菜、在公園玩或在草地上幫小孩換尿布的場景（如圖 1）。在二〇〇四年父親節（十一月第二個星期日）廣告也出現出育兒職業父親的樣子（如圖 2）。瑞典政府分析請領親職假父親的資料，發現願意請親職假的父親多為中上階層的白領階級父親，因

圖 1 公園中的育兒爸爸



資料來源：楊佳羚攝

圖 2 父親節廣告中的育兒職業父親



資料來源：楊佳羚攝

此，從政府的宣傳品刻意使用勞工階級男性的父親形象做成廣告，以鼓勵勞工階層的男性請育嬰家在家照顧幼兒（Bergman and Hobson, 2002: 108）。

然而，這樣的「成就」並不讓瑞典人感到滿意。從實際的統計數字中也可以發現，瑞典父親參與父職的比例仍然偏低（詳見表 2、表 3）。以申請親職補助金的人數性別比來看，參與育兒的男性的確大幅提升：一九七四年，申請親職補助金的男性佔申請人數的 4%（Nyberg, 2004: 76），到了二〇〇三年，申請親職補助金的男性佔申請人數的 43%。然而，仔細檢視使用親職補助金天數的比例，發現男性申請的天數從一九七四年的低於 1%（幾近於 0%），到二〇〇三年只有 17%。如果比較親職補助金與臨時親職補助金，則發現在申請人數方面幾近自一九八五年到二〇〇三年都維持在女性佔 60%，男性佔 40% 的比例；而使用天數也和此比例相近，二〇〇三年為男性請領了 36%。

表 2 瑞典親職補助金之申請人數及性別比例  
（自一九八五年至二〇〇三年）

年 度	親 職 補 助 金			臨時親職補助金		
	人 數 (千人)	申請者性別比 (%)		人 數 (千人)	申請者性別比 (%)	
		女 性	男 性		女 性	男 性
1985	357	77	23	620	60	40
1990	399	74	26	762	59	41
1995	472	72	28	705	61	39
1998	425	68	32	699	61	39
2000	442	62	38	655	60	40
2002	506	58	42	692	59	41
2003	535	57	43	693	59	41

資料來源：Parental insurance, National Social Insurance Board，引自 SCB, 2004: 38。

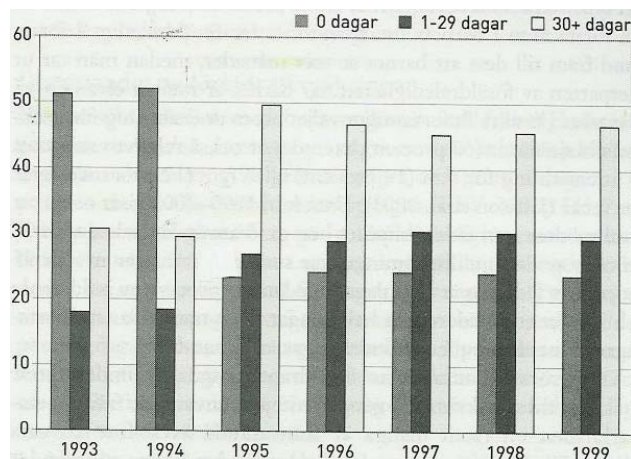
表 3 瑞典親職補助金之給付天數及性別比例  
(自一九七四至二〇〇三年)

年 度	親 職 補 助 金			臨時親職補助金		
	天 數 (千天)	申請者性別比 (%)		天 數 (千天)	申請者性別比 (%)	
		女 性	男 性		女 性	男 性
1974	19,017	100	0	689	60	40
1980	27,020	95	5	3,042	63	37
1985	33,193	94	6	4,156	67	33
1990	48,292	93	7	5,731	66	34
1995	47,026	90	10	4,890	68	32
1996	42,177	89	11	4,516	69	31
1998	36,327	90	10	4,468	68	32
2000	35,661	88	12	4,403	66	34
2002	38,128	84	16	4,776	64	36
2003	40,146	83	17	4,747	64	36

資料來源：Parental insurance, National Social Insurance Board，引自 SCB, 2004: 38。

從親職補助金請領的時間而言，雖然它可以請到小孩八歲為止，但 90% 的父母都在小孩前兩歲前請領，而且前 12 個月的小小孩為母親照顧，父親則平均在 11~15 個月才請 (Nyberg, 2004: 77)。如果比較實施「父親月」之前與之後父親請領親職假的狀況 (見下表 4)，則發現小孩在一九九三及一九九四年出生者，父親有超過一半的比例從未請領過親職補助金，但小孩在一九九五年出生者，也就是開始實施父親月的這一年，父親從未請領過親職補助金的比例降到 23~24%，之後幾年則沒有明顯的變化。同樣的，在請領超過 30 天親職補助金方面，也是在一九九五年較前兩年成長了約 20% (從一九九三、一九九四年的 30% 上下增至 50%)，卻在之後幾年都維持在 45% 以上的比例，沒有增加 (Nyberg, 2004: 78)。

表 4 嬰兒在一九九三至一九九九年出生者，  
父親使用親職補助金的比例（%）



□ 30 天以上 ■ 1-29 天 ■ 0 天

資料來源：National Social Insurance Board，引自 Nyberg, 2004: 78。

由上述資料可以發現，母親比父親請領天數更多的親職補助金，待在家照顧 12 個月前的小嬰兒。父親則傾向照顧較大的嬰孩，請領較短天數的親職補助金。只有在臨時親職補助金的請領人數及總天數的性別比中，比較接近一半一半的比例（約 6：4）。之所以有這樣的現象，首先必須從既有的職場結構來看：當瑞典的職業仍呈現性別區隔，男女薪資仍有差距，且女性較多從事兼職的工作的情況下，家庭容易因為經濟考量因素及能否從職場工作離開的難易度而決定由母親來請領親職假（Stnfors, 2004）；而這樣的決定又會造成女性在請完親職假之後，加薪及升遷不易，更加強化職場性別不公的現象（Lorentzi, 2004:

9, 13)<sup>12</sup>。雖然經濟因素是影響使用親職補助金的重要因素——例如低薪或失業者男性請領較少親職補助金。然而，當男性薪水太高，使得親職補助金不到薪水的 80% 時，也會降低請領親職補助金的意願（也就是說，如果高薪男人請親職補助金，受限於親職補助金上限的規定，他無法領到薪水的 80%，經濟損失較多）。然而，如果仔細檢視經濟因素，則發現在家庭中，如果女人薪水的 80% 高於親職補助金最高限度、男人薪水的 80% 低於最高限度的家庭，男人平均會請領 40% 的親職補助金天數（高於二〇〇三年的男性平均天數比例 17%）。如果狀況相反，則男人請領的天數比例則為 10%。但是，當家庭中男女都高薪，其親職補助金都不及薪水的 80% 時，男性請領的天數約 25%。也就是說，除了經濟因素外，還有其它的因素——如社會傳統性別角色——使得女性負擔較多的育兒工作（Nyberg, 2004: 80）。

此外，相關研究也發現，影響使用親職補助金的因素還有很多，包括雇主態度（Stanfors, 2004: 151）、教育（如父親為高教育者及母親為高教育者的家庭，父親請領較多天數）、職業型態（如公職男性比私人企業裡的男性請領較多）（Nyberg, 2004: 80）。因此瑞典政府也積極鼓勵雇主，讓男性員工請領親職假。例如瑞典的性別平等監察

---

<sup>12</sup> 瑞典統計處（Statistics Sweden, *Statistiska centralbyrån*, SCB）勞動力調查中顯示職業性別區隔現象，在二〇〇三年 30 個最大的職業中，只有 3 個（中學教師，廚師，會計師）是較性別平衡的，女性佔最多的職業是秘書工作，有 98% 的女性；男性佔最多的職業則是汽車機械，只有不到 0.5% 的女性及幾為 100% 的男性（SCB, 2004: 56-58）。以男女薪資差距而言，在最常見的十個職業中，只有小學老師薪資，女性為男性的 101%，其它皆為女性薪資低於男性，其中以財經、專業經理人差距最大，前者女性薪資為男性的 79%，後者為 77%（*ibid.*: 66）。在兼職工作的統計方面，根據二〇〇一年勞動力調查（labor force research, *Arbetskraftsundersökningen*, AKU）顯示，有 34.1% 的女性從事兼職工作，而男性則只有 9.4%（引自 Stanfors, 2004: 157）；二〇〇三年，20~64 歲瑞典女性中有 33% 從事兼職工作，男性只有 9%（SCB, 2004: 51）。



官 (The Equal Opportunity Ombudsman, *Jämställdhetsombudsmanen*, 簡稱 *JämO*) 就十分積極地希望企業擬定如何積極促進性別平等的雇用政策，男性請親職假也是其中的一個重要政策項目 (JämO, 2003: 48)。

針對這樣的現象，瑞典近年來漸漸有「把分配給父親的親職補助金比例增高」的建議。當筆者參加台灣性別平等教育協會二〇〇三年的瑞典參訪行程時，性別平等監察官的工作人員即提到目前瑞典社會有兩種建議：一為將親職補助金一分為二，規定由父母親各請領 1/2，不得轉讓給另一方；二為將親職補助金一分為三，1/3 由父親請領，1/3 母親請領，1/3 自行協議。在今年 (二〇〇五年) 九月出爐的關於親職保險的研究報告之政策建議為前述之第二案，將高費率 (即可領八成薪) 之親職補助金期間從現行制度之 13 個月延長為 15 個月，其中 5 個月由父親請領，5 個月由母親請領，剩下的 5 個月由父母協商。此一建議在瑞典社會中引起不同的意見，而社會部長 Berit Andnor 基於現實考量，認為分配的親職月最多不應超過兩個月<sup>13</sup>。關於分配親職補助金的爭辯，在瑞典歷史中出現多次討論。在下面第二部分中，我們將把這個爭辯放到瑞典歷史及政黨特性的社會脈絡中，並爬梳當今對此爭辯之立論為何。

---

<sup>13</sup> 瑞典政府制定政策的模式為，在出現一個社會議題後，政府會委托專家學者進行研究報告。此報告在正式出爐前通常會給相關團體及專家看過，修正後才發表。政府再據研究報告之建議做相關政策改變。此報告為 Karl-Petter Thorwaldsson 所做。引自瑞典都市日報 (Metro, 2005/9/16)。

## 二、誰的選擇權——分配親職補助金之討論

### 分配親職補助金討論之歷史脈絡

#### 1. 政黨政策偏好

前面提到，一九七四年起瑞典將母職保險改為親職保險。

引起這項改變的論述是一九六〇年代末到一九七〇年代初所盛行的自由主義平等論述 (Klinth, 2004: 51)，認為應該給父親參與親職的「權利」。在實施親職補助金一年後，一九七五年瑞典政的支持家庭報告 (family support report, *Familjestödsutredningen*) 就建議應強制規定親職補助金的一個月為「父親月」，卻遲至一九九四年由中產階級政黨聯合執政時，由瑞典的自由黨 (Swedish Liberal Party, *folkpartiet*) 主推成功，一九九五年實施 (Karlsson, 1998: 62)。為什麼這項促進平等親職的政策是由中產階級政黨所達成的呢？這必須要回到關於這項爭辯的整個歷史脈絡來談。

自由黨是在前述自由主義理論的脈絡下，認為父親有權行使其親職。然而，在面對一九七五年「分配的親職補助金」之議題時，卻出現了世代差異——年輕的自由主義者認為應該硬性規定一半的親職假給父親，一半給母親，其中倡議者之一為 Olle Wästberg。Wästberg 在一九七五年黨內全國會議時指出，自由黨內自由主義式的自由選擇思考會強化社會的性別角色結構。然而，小孩有權在一個不受傳統性別角色束縛的社會中長大，因此，目前黨內所持的家庭選擇權的論調不利於兒童的發展，也無法強調個別父母責任的重要性。但最後黨中央仍然堅持其「家庭選擇權優先」的立場。直到中產階級政黨聯合執政時 (一九九一至一九九四)，由當時瑞典國家總理的 Bengt Westerberg——這位深受八〇至九〇年代女性主義權力理論影響的自由黨黨員——的推動下，才使得瑞典第一次出現政策規定之分配親職補助金，也

就是「父親月」的設置（Klinth, 2004: 53-54, 57）。

在社民黨方面，其平等政治（equality politics, *jämställdhetspolitik*）向來致力消弭階級、經濟的不平等。當提到與家庭有關的政策時，平等政策幾乎變成職場與托育政策的同義詞，重點是如何使所有小孩都有托育服務，使得女性能參與勞動力，而比較沒有討論到父職任務、或者男人在平等政治中必須做的改變。在以勞工階級與社會主義為主要訴求的社民黨內部，階級與性別孰輕孰重是社會主義政黨長久以來所面對的問題。一九七二年，擔任國家總理的社民黨主席 Olof Palme 在社民黨內會議提到性別平等，此舉也被視為「男性主導之政黨的轉捩點」（Karlsson, 1998: 44-45）。然而，Palme 的這一番話並沒有改變社民黨向來以階級為首要關注焦點的本質。因此，當瑞典最大工運團體 LO（*Landsorganisationen*）不贊成「分配之親職補助金」，並且社民黨仍致力以提升勞工男性的工作權做為其階級平等的首要任務時，Palme 及其它黨內領導者在解決親職與工作的衝突上，仍希望以托育制度為主，親職保險為輔作為其政策的方向。在此思維下，改變男性、促使男性參與育兒並非其關注重點（Klinth, 2004: 53-55）。在這樣的政策背景下，一九七六年有 18 位社民黨的女性閣員長久以來因為不滿社民黨的政策總是將性別議題次要化，在未知會黨中央的狀況下，於國會自行提出「父親月」的政策建議。然而此舉卻引來黨主席 Palme 的震怒。面對黨內女性的該政變（*coup*），社民黨又以其一貫的手法，將性別議題併入家庭政策中，提出諸如「縮短工時」的親職假政策（Karlsson, 1998: 54-58）。然而，由於內部來自社民黨女性閣員的壓力，外部又有自由黨對分配的親職假的意見，一九七六年社民黨不得不提出兩個半月親職補助金為父親使用的政策，到一九八〇年之前，這個「分配之親職補助金」的決議都一直是社民黨的基本原則

<sup>14</sup>，直到一九七〇年末到一九八〇年代，瑞典經濟不景氣，失業率增加後，社民黨才不提此議題（Klinth, 2004: 55-56）。

## 2. 性別意識型態發展

「分配之親職補助金」的爭辯不僅鑲嵌在瑞典各政黨的意識型態及其不同時期的「平等論述」中，同時也與社會上的性別意識型態息息相關。雖然一九七〇年代各項福利政策都致力提升女性勞動參與率，但男性還是被視為養家者，女性仍被認為其主要職責在育兒。瑞典的家庭主婦比例從一九七〇年代的 30% 降到一九九五年的 3%（Fürst, 1999），到了二〇〇三更降到 2%（SCB, 2004: 43），但在男女薪資差距依舊存在的職場結構下，雙薪家庭並不意味男女有同樣的養家能力（Lorentzi, 2004: 13）。由於職場的性別不平等，以及「平等親權」仍是尚未落實的理想，「分配之親職補助金」在最近幾年又再度重提。

二〇〇五年三月國際婦女節前後，瑞典新聞媒體持續探討性別議題，其中之一即為親職補助金的討論。當新聞提到希望改變親職補助金政策，把「分配之親職補助金」增加到至 1/3 甚至 1/2，質疑的聲音多半是：「是否限制個人的選擇自由？」「是否違反家庭自主與家庭經濟考量？」及「是否損及嬰孩的權益」。面對這樣的質疑，贊成者從「誰的選擇權」、「社會付出昂貴代價」及「何謂兒童的最佳利益」

---

<sup>14</sup> 雖然在一九七六年社民黨提出這個基本原則，但不表示瑞典最大工運團體 LO 在當時已經全盤接受父親月的想法。這一方面和階級差異有關，即勞工階級與白領階級對於性別平等的迫切需求與圖像不盡相同（如勞工階級婦女可能輪班或兼職，使得父親在家變得沒那麼需要）。另一方面則是 LO 在一九七〇年代仍相當男性主導。後來 LO 對於父親月的態度改觀，有部分是因為父親月在社會氛圍中為一種「政治正確」的表徵，但不表示實際上 LO 的成員真的十分關注此議題。例如當 LO 內部女性爭取母親親職假職假時，很少得到組織內男性的理解。感謝瑞典 Örebro 大學歷史學教授 Gunnel Karlsson 對於此議題與作者之一楊佳羚之私人郵件討論。

來回應（Lorentzi ed., 2004）。

## 物分配親職補助金政策之立論

### 1. 回應「自由選擇」：誰的選擇權

在前述請領親職補助金的相關統計數據中，相關研究者發現，對於男人而言，親職是可以選擇的；對於女性而言則沒有選擇的權利。對於爸爸來說，他可以選擇對自己最適合的時間來當爸爸，對於媽媽來說，她永遠、而且都第一個被視為媽媽（Lorentzi, 2004: 9, 11）。這樣的個人選擇權並非獨立於社會結構之外。它不但與社會中傳統性別角色與性別分工有關，同時，也和男女在職場中的不同處境有關。瑞典研究者認為，私領域與公領域是相互影響的。雖然一九六〇年代瑞典女性主義者 Eva Moberg 即提出了「兩性三重角色」（劉毓秀，1999）的想法，然而，女性參與職場的變化遠高於男性參與分擔育兒工作的變化。當女性仍承擔著大部分的育兒工作時，這樣的傳統性別分工更強化了男女職場的不同處境，使得女性無法選擇自己想要的工作，必須以「能兼顧育兒」為考量。結果不但使得女性仍集中於薪水較低的女性職業，薪資也比男性為低且升遷不易，同時還往往只能做兼職工作才能兼顧親職。而這樣的職場處境又會反過來限制女性想要生幾個小孩的選擇，並且使女性繼續被束縛在傳統的性別分工之中。如此私領域（親職）與公領域（工作）一直陷入惡性循環，而自由主義所強調的「選擇權」其實只是男人對親職的選擇權，而且無視於女性在職場及生小孩的選擇上因此受限的問題（Lorentzi, 2004: 9-13）。同時，在自由主義的論述下，擔任親職是個別男人之責，無法看到男人的選擇也是在社會結構之中（Klinth, 2004: 59）。例如，在二〇〇四年七月報紙訪談一位從未請親職假的瑞典男性自雇者，他認為如果男性請親職假在家，「一定工作很無聊，才會寧願回家帶小孩」（Lorentzi, 2004:

9)。諸如這樣的性別刻板角色期待也歧視參與親職的男人。另一個限制男性選擇親職的因素是他在職場中的性別優勢，使得家庭在做經濟考量時會想到，因為男人多數比女人高薪，如果請親職補助金在家時，造成的損失較高，所以也「限制」了男人參與親職的選擇。面對這樣的經濟思維，就必須進入第二個立論。

### 2. 回應「經濟思維」：社會付出高代價

前面提到親職補助金的最高額度限制使得高薪的父母（尤其是父親）不願意請領。而許多研究也指出男性請親職假在家育兒，之後無法加薪及升遷受阻的損失比女性來得高。這是因為女性向來被期待會請親職假回家育兒，無論她實際是否請親職假，她本來就比男性不易加薪與升遷（Lorentzi, 2004: 13）。然而，女性因親職之所需，被迫必須從事兼職工作，處於「臨時雇用」這種不穩定的雇用形式，成為不穩定的勞動力。當女性無法選擇自己真正想要的工作時，就人力資源與勞動市場而言，並非整體社會之福。以此觀之，當個別家庭就其經濟考量來做分擔親職的選擇時，輸的是整個勞動市場，社會因此必須付出更高的代價。

### 3. 何謂「嬰孩的最佳利益」

曾任兒童暨家庭部部長的 Berit Andnors<sup>15</sup> 提到，如果要把親職保險保留幾個月專門給父親使用時，將使得親職保險變得毫無彈性，結果造成小孩在家與父母在一起的時間變短，這樣的政策失去了兒童為主的觀點（Lorentzi, 2004: 15）。瑞典文字工作者 Karolina Ramqvist (2004) 批評，到底什麼才是「兒童最佳利益」？當前幾年瑞典社會在

---

<sup>15</sup> Berit Andnors 在二〇〇二至二〇〇四為兒童暨家庭部部長，現任社會部部長，在前述關於親職假委託研究報告中，她也一再提出對「分配的親職假」的反對立場。

辯論是否讓同志領養孩子時，反對者提到一個「美滿的家庭」必須有爸爸、有媽媽<sup>16</sup>。當現今在討論是否要把親職補助金的請領天數規定一部分必須由父親使用時，「美滿家庭」突然又變成爸爸缺席也沒有關係，完全無視於聯合國兒童憲章所提到的「雙親對於兒童都有責任」的內容。如果說，兒童的最佳利益就是在雙親共同的照顧下成長<sup>17</sup>，那麼，「兒童最佳利益」不應變成反對某些性別意識型態的盾詞，而應真正地以兒童為主體，來思考什麼是對小孩最好的。

然而，也許有人會問，既然瑞典實施父親月以來，男性參與人數雖然增加，但實際天數並沒有增加，那麼，如果硬性規定 1/3 或 1/2 留給男性，他們仍然不會參與親職。為什麼還要做如此的政策變革呢？勞動研究所（Arbetslivsinstitutet）教授 Anita Nyberg 以挪威和冰島為例，提到政策對於男性參與父職的改變：挪威在一九八八年，只有 1% 的男性請親職假，一九九三年也只有 4%。但在實施父親月之後，一九八八 / 九九年請親職假的男性增至 85%，平均每個父親一年請 25 天親職假。在冰島，它採取漸進方式逐年增加「父親月」的長度：2001 年為一個月，二〇〇二年兩個月，二〇〇三年三個月。在此政策下，二〇〇一 / 〇二年冰島男性有 82% 的比例請親職假，在二〇〇三年一月到十月時略降至 76%。人數雖然小降，但男性請親職假的天數增加了：從二〇〇一年平均每個男性請 39 天，增加到二〇〇三年的 83 天（2004：79-80）。冰島平等中心（Equality Center, Jämställdhetscentrum）的研究者 Ingóltur V. Gíslason (2004) 也指出，當開始使實分配之親職保險後，雷克雅維克的消防署，這個以男性為多的職業，在二〇〇一年上半年增加了一千萬的支出。這樣的負擔在傳統女性職業中早就存

---

<sup>16</sup> 筆者於二〇〇〇年在瑞典時，看到新聞媒體有關於同志父母領養小孩的討論。此法於二〇〇三年二月通過。

<sup>17</sup> 這樣的思考已經反映在瑞典離婚時子女監護權多半判為「共同監護」，以使小孩在雙親的照顧下成長。

在，卻是在實施分配的親職保險後，才讓傳統男性職業必須面對親職保險的負擔。這有助於讓各行各業、整個社會去正視親職，承擔親職保險，而非只是個別女性及女性為多的職場裡必須面對的問題。

## 參、瑞典親職假論辯對台灣經驗的啟示

### 一、誰來照顧？

從瑞典的親職制度歷史沿革的回顧中，我們發現政黨及社會的性別意識型態影響瑞典親職保險制度的設計與改變。在瑞典社會辯論共同親職時，質疑聲浪首先為「私領域（如親職分配）是個人的自由選擇」。贊成強制分配親職假的論者認為，所謂的「自由選擇」是男人才有的選擇權。

在台灣，我們也可以看到與瑞典相似的「選擇式的父職」。筆者幾年來母職工作的研究中發現，幾乎沒有一個職業婦女不在照顧孩子和工作之間感覺矛盾掙扎的。也有很多受訪的母親表示，育兒的壓力有部分來自於孩子父親不積極參與而產生的孤獨無助感，或所謂父親「選擇式」的參與<sup>18</sup>。然而，在這同時，很多父親開始覺得矛盾，他們會說：「過去我把所有時間和精力都投注在工作，覺得賺錢養家才是男人最重要的任務。忽略了孩子的成長，一轉眼才發現他們都長大了，我很後悔這樣的選擇。」筆者在課堂上要學生描述他們的父親，大多數的學生都覺得跟父親距離遙遠，有什麼事都是找媽媽。再問他

---

<sup>18</sup> 所謂「選擇式的參與」是指相對於母親總是成為主要的照顧者，父親比較有對照顧「時間」的選擇。例如到了孩子學會走路了，或只有在週末時，才分擔照顧工作。另外，父親也傾向選擇擔任特定類型的照顧內容，例如會陪小孩玩，而不會給孩子洗澡等等。學者王舒芸對台灣新手爸爸的研究即指出這種父職的行動特徵為「選擇性的育兒」（2003：57）。



們自己未來要當什麼樣的父親，許多人都說要成為比自己父親跟孩子更親的爸爸，希望能跟孩子做朋友，能跟孩子無所不談。上一代的父親後悔他們沒有把握跟孩子相處的機會，下一代的男性希望自己能成為一個與孩子更親近的父親，這是否說明了父職文化，在我們的社會中正悄悄地在改變？

在台灣，關於「誰來照顧」一直是不同意識型態之論述相互競爭的場域。一方面，共同照顧的價值在台灣逐漸呈現：例如早在一九八七年一個倡議女性主義的婦女團體—婦女新知雜誌社，就曾用父親親密地抱著小嬰兒的圖片當該其年度四月出刊的雜誌封面，以提倡男性照顧嬰兒的價值。女書店翻譯幾位瑞典男人合著的《瑞典查甫人 八個瑞典男人談平等、男性氣質和親職》也展現了不同的男性氣質與男人參與親職的可能性。而台灣最近所流行的一部兒童電影「企鵝寶貝」也呈現了「共同育兒」的價值。企鵝爸爸在孵蛋的時候要在冰天雪地禁食四個月，使得作家小野覺得自嘆不如，在《企鵝爸爸上班去》的書中認為企鵝是由父母共同來照顧自己的小孩，值得大家效法<sup>19</sup>。

但另一方面，關於育兒安排與兒童照顧的論述，仍然可見相當傳統的母職觀點。例如，仍有兒童發展理論認為母親才是最好的照顧者，如果不是母親也必須是母親的代替者，而代替母親者幾乎都是女性，從保母多為女性，幼教老師也多為女性可見一般。在卓越雜誌（2005年5月號，37頁）對於「媽媽上班划算嗎？」的討論中，教育學者秦夢群認為，「孩子從小缺乏母愛，長大後才會出現偏差行為。給子女多一點關心才是重點。」財經學者則殷乃平認為，若非家庭經濟不許可，媽媽最好還是負起教養孩子的天職，「不但可以解決教育及社會問題，看遠點更可以提升國家競爭力。」雖然作者在訪談兩個男性專家的意見後，訪談了多種類型的媽媽，也呈現了十分多樣的育兒模

---

<sup>19</sup> 二〇〇五年五月二十三日，中國時報。

式，但最後的結論仍是「依投資報酬率來說，媽媽不上班實在是太划算了」，呼應了文中兩位男性專家關於育兒安排的傳統母職偏好。

諸如這類傳統母職偏好的育兒安排，還出現在台灣的親職教育論述及對於青少年犯罪的相關研究裡。以王連生的《親職教育》這本廣為師範院校與教育學使用之大專教科書為例：

現代社會女性角色隱憂之處，在於家庭與事業無法兼顧時，時下女性往往犧牲家庭，發展事業，趨於「女強人」之輩，此一風氣未必是國家社會之福。自古以來，國之本在家，如果為人母親在社會上做事，疏於照顧家庭，一味以「女強人」之姿強出頭，不僅對其先生開創事業，無法做到襄助有方，而且對其子女的教養，無法做到用心周到，其結果往往造成家庭的不和諧，破壞家庭的溫馨幸福。所以，新時代女性，不管上班工作與否，與其做個「女強人」而傷家庭和睦快樂，不如做個「模範母親」，即使身為「家庭主婦」，在家中亦不宜扮演「女強人」的角色。（王連生，1988：142-143）

在這樣的論述中，將女性固定在「相夫教子」的位置中，將母職與幸福家庭及建設國家相連結。在這類傳統論述裡，不僅看不到多樣化的女性角色，更遑論瑞典所強調的平等親職了。

台灣由於育嬰假制度的產生，社會中也開始盛行所謂「親自照顧」的理論。然而，由誰來親自照顧？母親還是父親？許多人還是認為母親是適當的照顧者。若母親因為工作無法親自照顧，由祖父母照顧的安排，所謂「隔代教養」是「問題」嗎？到底，誰是兒童的最佳照顧者？筆者在訪談時常聽到父母說，他們會擔心孩子讓保母帶，最後會跟父母「不親」？卻很少聽到，當爸爸常常不在家，會不會擔心跟孩子「不親」？對於「誰有權選擇親職」、「誰該照顧小孩」，台灣社會似乎還需要更多不同觀點的討論。而研究瑞典親職制度的設計及當

代社會論辯，可以提供我們思考多元親職不同願景 (vision) 的可能性。

## 二、誰付出代價？

關於分配的親職假的論辯，瑞典社會中第二個質疑是「父母是基於經濟思維的考量來決定親職分配」。支持「強制分配的親職假」的論者認為，經濟思維沒有考慮到女性人力資源的損失，及社會整體所付出的代價。

這樣的論點有助於思考台灣女性的低就業率及近年來「少子化」（平均每個女人生育 1.2 個小孩）的社會現象。台灣女性就業率長年來均維持在 45% 左右，這和台灣長期以來為福利低度發展的國家有相當大的關係。研究指出，台灣女性離開職場的主因為料理家務及照顧小孩（張晉芬，1995：149、156-159；陳美華，1999：58-60）。許多家庭也提到，她／他們以經濟考量來思考，發現女性的薪水不足以支付家事服務、照顧托育等支出時，則會由母親「選擇」待在家裡育兒。這樣的「選擇」其實是在性別不公的職場處境、傳統性別意識型態與性別分工、昂貴的托育及缺乏支持女性就業的福利政策等種種結構因素影響下所做的「不得不然」的選擇。而這樣的社會情境不僅限制女性的選擇，使這些女性的人力資源無法貢獻經濟與社會發展；也會使男性仍得肩負養家活口之經濟任務，難以參與育兒。同時，它也迫使整個家庭必須決定「少生小孩」，不論原本該家庭的意願為何。因此，這看似符合「經濟」思考的選擇，對整體社會而言，卻付出極大代價。

## 三、誰的最佳利益？

瑞典社會也出現以「維持孩童的最佳利益」來反對分配之親職假，認為如果硬性規定父親必須請領 1/3 的親職假，但實際上父親無法待在家裡照顧小孩這麼久時，會使得小孩待在家裡的時間縮短，被迫提早進入托育體系。支持分配之親職假的論者以聯合國兒童憲章的精神

提出，共同照顧才符合孩童的最佳利益。

究竟「父親參與育兒」，誰獲益？對母親而言，在現今台灣親職照顧的分工中，母親往往必須放棄工作與職涯的追求，成為專職媽媽，全力以孩子的成長和照顧為人生首要任務。女性主義學者 Alison Jaggar 認為，資本主義的發展使工作與家庭領域分離，仍舊擔負育兒與家務之責的母親因此而處於孤立的狀態（1983）。這樣的孤立狀態不但不利母親，也使得小孩受到影響。

Ann Oakley 指出，母親的角色是被社會與文化所形塑與制約而形成的，小孩並不特別需要母親。她建議以社會母親取代生理母親，利用社會化的育幼制度讓女性從母職的照顧工作中解脫出來，以創造其自身的價值（1974）。在瑞典親職假的設計中，並非如 Oakley 所言，否認小孩需要母親，而是強調小孩需要「雙親」，透過社會福利制度的安排及提升男性對親職的參與，使女性從家務與育兒傳統性別分工中解放出來。

有學者從「社會資本」（social capital）的角度指出，父親對於子女日常生活的參與程度越高，越能提升兒童的社會資本。例如，父親若能一起參與孩童的社區生活，認識孩子的老師、同學，參與社區的教會、球隊活動等等，則會對孩子的認知發展和社會性有所幫助。兒童也受惠於父親的社會網路，例如，許多白領階級的小孩從事與父親相同的專業工作如醫師或律師等等，或經過父親的人脈而獲得工作機會等等。研究發現，父親參與照顧兒童程度高者，兒童的各方發展，例如學業表現和人際關係等等也都較好。也有的研究從父親個人的發展來看，認為父親參與有助於男性個人在不同人生階段的順利轉換，並擁有較為正面而成熟的生活態度，有利父親身心的舒緩和健康的增進。另外，也有研究從家庭互動的角度來看，指出父親的參與有助於緩和雙生涯家庭的角色衝突，與夫妻因育兒壓力而帶來的緊張關係，父親的參與將有助於夫妻之間的婚姻和諧，對於父親、母親和孩子來

說是三贏的局面（Marsiglio, Amato and Day, 2000: 1176-1178）。

在心理學的討論中，Nancy Chodorow 在一九七〇年代末即以心理分析理論研究母親做為主要育兒者對於親子的影響（2003〔1978〕，張君玫譯）。Chodorow 認為，母親為主要育兒者，使小孩認同的對象只有母親，而難以擺脫因此而產生的兒子的「戀母弑父情結」或女兒的「一方面認同母親，一方面又恨母親」的情結。Chodorow 建議，唯有多人共同參與照顧，使小孩有多個認同對象時，才能讓這些情結得到解套。她說：

我的期待是，平等的親職參與可以讓兩性的人都取得正面的能力，而不像現在的趨勢那樣走向極端。任何人只要在幼年有良好的原初關係，就已經奠定了撫育孩子的愛心，就像男人建立了這樣的能力，女人還是可以取得同樣的能力。男人可以保留他們的自主性，而無須侷限在僵化與反應式的兩性分化，女人也比較有機會取得同樣的自主性。人們的性別選擇可以變得比較有彈性，而不再無可奈何。（2003〔1978〕，張君玫譯：278）。

另外，在《搯小孩的男人》一書中，作者也引述女性主義心理分析對親職的論述，認為除非男人能在家一起帶大小嬰兒，否則男人（和女人）都會一代代受制於一種壓迫性的情感，那就是把女人驅除出家庭以外的權力位置。除非男人開始照顧自己巢中的小雛鳥，否則男人就會永遠活在恐懼母親的情緒陰影，而總是想剪除女人向外飛的羽翼。簡言之，無論男孩或女孩，若無父親支持，都無法在心理上真正成熟長大（Balbus 著，游常山譯，1999：xxiv）。而《該隱的封印》一書裡，兩位男性精神分析師研究其男性個案，發現如果男孩在父親缺席的狀態下成長，這種渴望父愛及對於遙遠的父親權威的欽羨，也會形塑男性的暴力與競爭文化（Kindlon, Dan & Michael Thompson；吳

書榆譯，2000）。這類心理學文獻都指向父親參與育兒，有助小孩良好發展。對父親而言，有研究認為父親參與有助於男性個人在不同人生階段的順利轉換，並擁有較為正面而成熟的生活態度，有利父親身心的舒緩和健康的增進。另外，也有研究從家庭互動的角度來看，指出父親的參與有助於緩和雙生涯家庭的角色衝突，與夫妻因育兒壓力而帶來的緊張關係，父親的參與將有助於夫妻之間的婚姻和諧，對於父親、母親和孩子來說是三贏的局面（Marsiglio et al., 2000: 1176-1178）。

上述許多文獻均引自國外研究，顯示台灣學界缺乏以女性主義觀點對於傳統母職安排的影響之實證研究，及父親參與育兒之論證。再者，我們也必須進一步檢視研究與不同性別意識型態的關連，才能進一步釐清「究竟父親參與育兒，誰獲益」這個問題。

#### 四、以國家政策型塑父職

在瑞典親職制度的設計中，可以看到國家藉由政策規定，來提昇父親對親職照顧的參與。在這一波基進的「分配之親職假」的論辯中，支持者看到了目前社會私領域與公領域的惡性循環——亦即，女性爲了在私領域的親職照顧中，填補男性的缺席，而必須從事兼職工作，或使其必須屈居於低薪、無升遷機會的女性職場中，這使得公領域的勞動結構一直存在職業性別區隔及男女薪資差距的問題。反過來說，這些勞動結構中的性別問題，又回過頭來限制了想參與親職的男性們的選擇，也使得女性無法從傳統照顧責任得到解放。因此，瑞典希望透過親職制度的改變，來達到私領域親職分配的改變；同時在親職分配改變後，也能進一步鬆動職場的性別區隔、縮小男女薪資差距，並使得男性爲主的職場也承擔社會育兒所必須擔付的經費。

在這樣的思維中，我們可以看到瑞典希望以政策「形塑」不同親職的意圖，這與瑞典社會學家 Bergman & Hobson (2002) 以社會建構

論觀點解釋「父親」的理論相合。Bergman & Hobson 指出，男人會成爲父親是被「做成的」(making men into fathers)，而不是「生成的」(2002: 9)。她們強調，父職角色鑲嵌在一個社會的文化與制度脈絡當中，社會政策與法律往往影響一個社會合宜的父職角色，並賦予父親身份不同的權利和義務。她的研究也發現，西方各國的社會政策制訂的差異，對父親角色有不同的規範，也造成了不同父職角色的扮演。

從瑞典的經驗，我們可以看到，父母若想共同育兒，不是一個憑情感指向的可欲行爲。就如文前提到，在瑞典和台灣的社會中，都可以看到「選擇性的父職」的現象，這樣的現象並非個別男性或個別家庭的「協調」與「選擇」，它涉及到社會的性別意識型態、職場結構、福利制度等等。例如在前述的討論中我們看到，是不是人們得像小野一樣，先爲成一個作家爸爸，才能一邊在家寫作，一邊育兒？如果不是作家，可能也要是 soho 族（在家工作者）？或者，要雇主能夠接受其男女性的員工都能請育嬰假在家照顧小孩？學者王舒芸（2003: 85）針對台灣父親的研究指出，在重重阻礙父親育兒的勞動市場結構，與缺乏社會支持網絡的不良條件下，型塑了「選擇性的父職角色機制」。因此她主張，如果想要強化男性擔任父親角色的能力與意願，達到兩性平等分工的親職與育兒角色，應該找出是哪些障礙需突破，應強化哪些支持網路。而社會政策的內容正是需要被檢視是否存有障礙，及如何強化支持父職的一個重要場域。

## 肆、小結：論述與政策交互影響 型塑不同的親職保險制度

育嬰假制度到底是誰的需要？兒童？母親？父親？還是社會整體的需要？這裡牽涉的就是所謂「需要」的論述。Nancy Fraser (1990: 199) 曾指出，在後資本主義社會，談論人們的福利需求，本身就是一個重要的政治論述，就像 Michel Foucault 說的：「需求也是一種政治工具，被小心翼翼的準備、算計和使用 (Need is also a political instrument, meticulously prepared, calculated and used) (1979: 26)」。舉例來說，當有人提出要求政府應該為身為父母的公民提供充分的兒童日間照顧 (day-care) 的福利需求時，社會的保守主義者 (social conservatives) 會提出，兒童「需要」他們母親的親自照顧；經濟的保守主義者 (economic conservatives) 會說，應該由市場 (market) 來提供，而不是由政府 (government) 來提供，更能適切的滿足社會和父母的「需要」。

「誰」需要「什麼」？在福利政策的制訂議題上，變成了一個重要政治論述的競爭場域，當不同的人或群體，採用不同的需求論述 (needs-talk) 進行不同福利需求的定義和爭取時，誰是這場「需求論述」(talk about needs) 的最後決定者呢？是女性主義者？還是社會、經濟的保守主義者？「誰來定義誰需要什麼？」成了後資本主義福利政策制訂的關鍵因素。

在瑞典的例子中，我們看到政黨及社會的政策偏好及性別論述影響對親職保險制度的發展。瑞典為了因應工業化發展的勞力需求及人口危機，在性別平等的考量下，著重「兩性三重角色」——即每個人都必須有家庭、工作、社會政治參與三個角色的參與。這使得瑞典長年來從國家保險制度收取財源，從經濟面向達到「社會共同育兒」的



目的。在發現這樣的制度還是無法達成讓父母共同育兒的結果後，又從強制分配的親職假制度著手，希望能夠讓男、女都能共同擔負起育兒的責任和享有育兒的權利。這樣的方向使得瑞典婦運理論與福利國家的發展有別於英語系國家。

在英語系國家，當 Shulamith Firestone (1979) 分析女性壓迫的來源為母職時，她的方式是厭棄母職，將生殖交由科技，以瓦解生物家庭 (biological family) 的性別分工與權力關係配置。然而，在生殖科技的發展中，還有更複雜的科學與性別的權力關係，似乎難達到 Firestone 所期待的解放狀態。而前述 Oakly 雖然提到利用社會化的育幼制度讓女性從母職的照顧工作中解脫出來，卻是以社會母親取代生理母親，而非召喚父親參與育兒來尋求性別平等的出路。因此，在英美國家中，我們似乎只看到女性進入勞動市場的傾向，卻未看到社會制度中使男性進入家庭領域的設計。

台灣長期在學術討論及社會制度上，常以美國為主流，少有北歐的觀點或制度參考。然而，我們可以看到，美國的低度福利發展使其女人與小孩有一半以下在貧窮線以下，其家事假法規也落後世界大多數國家<sup>20</sup>。相反地，瑞典在促使女性參與勞動市場上，已有相當之成效<sup>21</sup>。當瑞典的社會福利政策致力使每個人都能兼顧工作與親職，不需被迫在兩者間二擇一時，瑞典的女性生育率在一九九〇年為西方國家最高，一九九五年生育率為平均每個女人 1.5 個小孩，2003 年為平均每個女人 1.7 個小孩，瑞典媒體都提到最近即將出現一波新嬰兒潮 (Stanfors, 2004: 147)。研究指出，一九九〇年代瑞典生育率的提高

---

<sup>20</sup> 二〇〇五年五月四日世界日報一則標題為「家事假世界排名美奇低」的報導，內容引用華盛頓郵報五月三日的新聞指出，「全國婦女與家庭夥伴」(National Partnership for Women and Families) 對全美各州有關家事假 (或稱親職假，parental leave) 的法律、計畫和政策逐一分析後發現，幾乎每一州的家事假法律都不足。

<sup>21</sup> 例如，二〇〇三年 20~64 歲女性的女性勞動參與率為 79%。

與女性工作環境，薪資相關（*ibid*: 148）。

現今台灣也因福利低度發展的社會處境而面臨許多問題。例如，台灣女性勞動參與率不及半數，使這些女性的人力資源無法貢獻經濟與社會發展。同時，許多女性與家庭也因為社會缺乏對女性與小孩友善的支援政策，使得女性與家庭決定不要小孩或少生小孩，而造成當今「少子化」的現象。有鑑於此，我們認為瑞典親職保險的設計值得台灣參考，尤其是他們以政策鼓勵父職的討論，可以讓我們思考台灣育嬰假的設計。瑞典不但希望以政策設計，落實平等親職，同時也希望以此改變，帶動職場性別處境的改變，以破除現在職場的性別區隔、男女薪資差距、職場性別歧視等現象，打破私領域與公領域一再強化既有性別分工的惡性循環。當父職成為「義務」時，它不但有助改變社會中傳統性別意識型態，也使得親職成為所有人、所有職業領域必須面對的課題。這樣的政策也挑戰自由主義的「選擇權」，使得「選擇權」真的為男性、女性、小孩及家庭共同所有：亦即，男性不必因為性別角色的期待或養家活口的責任而無法在家育兒；女性則不須為了填補男人缺席，一肩扛起全部的育兒工作，如此一來，她才能真正選擇她想從事的工作，使其人力做最適切的發揮；對於小孩而言，她/他們才能在一個沒有傳統性別框架的社會中成長，成為「自己真正想要成為的人」（Lorentzi, 2004: 16）；對於家庭而言，才能真正考慮要不要小孩、想要幾個小孩，而非是在整個社會結構的限制下所做的不得不然的抉擇。

同時，本研究所強調的論述與政策的交互影響，也提供給台灣社會思考，目前社會中的性別論述是什麼？可以發展什麼樣的共同親職論述？政黨的政策偏好是否出現了福利制度轉變的可能性？這些都是可以進一步放在台灣脈絡繼續討論的議題。而在制度方面，瑞典的親職保險制度還鑲嵌在整套與育兒相關，由稅金支付的「社會服務」（*social service*）中。瑞典在一九七〇年代，公部門擴充，以提供托育

服務、老人照顧服務等社會服務。根據 Mary Daly 和 Katherine Rake (2003) 所做的《性別與福利國家》之跨國研究資料指出，雖然瑞典所提供親職假長度不如法國、德國高<sup>22</sup>，然而，跨國比較資料顯示瑞典的有給親職補助金為高度 (high) 提供，公共支付之托育設施則為高/中度 (medium) 提供<sup>23</sup>。這套設計使得瑞典的育兒責任成為社會共同擔付的責任，將親職保險放入租稅制度中一併徵收，而由稅金支付公部門之育兒服務。

此外，瑞典的社會福利國家發展一直仰賴「全面就業」(full employment) 政策之配套措施，以便有足夠的稅基來支付龐大的社會福利支出。以親職保險為例，必須在瑞典男女兩性均高比例投入勞動市場，隨稅金繳納親職保險費之前提下，才能使整個親職保險的收支平衡，並足以支付無薪者或低收入者基本費率之親職補助金支出<sup>24</sup>。亦即，瑞典的親職保險與育兒服務提供使女性從傳統育兒責任中解放出來，得以投入勞動市場，並使男女兩性不需在工作與親職中被迫擇其一。而高就業率的稅基又反過來使整套社會保險與福利制度得以運作，如此正面循環不已。

相較之下，台灣女性就業率長年一直維持在 45% 上下，不僅有前述「女性人力資源之浪費」的問題，在整體社會福利制度的設計中，也會出現「稅基不足」的經費難題。例如，在兩性工作平等法中雖有

---

<sup>22</sup> 根據書中一九九〇年代中之跨國資料，法國親職假為 162 週，其中提供全額親職補助金 (weeks paid in full) 之週數為 13.5 週，被評為中度；德國親職假亦為 162 週，全額親職補助金週數為 31.7 週，被評為高度；而瑞典親職假為 64 週，全額親職補助金為 42.6 週，被評為高度 (Daly & Rake, 2003: 52)。

<sup>23</sup> 瑞典 0~3 歲公共支付之托育設施為 33%，被評為高度；3~6 歲公共支持之托育設施為 71%，被評為中度 (ibid.)。依據規定，瑞典地方政府有責任提供所有滿 1 歲的小孩之托育服務，然而，依照各地方經濟狀況及需求之不同，有些地方之民眾大概要排隊等到小孩約 1 歲 6 個月才能把小孩送到托育機構。

<sup>24</sup> 瑞典家庭主婦的比從一九七〇年代的 30%，降至一九九五年的 3% (Fürst, 1999: 15)。

育嬰假制度的設計，卻仍然爲了育兒成本該由誰來負擔，未來育嬰假是否該發給補助金，及補助金的財源究竟應該從何而來而爭論不休。因此，從瑞典的經驗看來，台灣若要達到社會共同育兒與父母親共同育兒的理想，不僅需考慮個人選擇的問題，整體社會福利體系和財源，與勞動市場制度的下層建構，恐怕更比個人選擇生育幼兒的意願更需要被考量。

再者，這些制度設計差異的根源，其實源於目前台灣尚未發展出如同福利國家完善的社會保險制度。換言之，親職任務的公共責任尚未受到大眾的認可，也尚未有社會共識，因此，未來親職假與男女共同照顧制度的變革，仍維繫於社會大眾對兒童照顧責任歸屬之看法的改變，進而能影響社會保險制度暨育兒服務的政策制訂，在其中規劃出完善的親職保險體系，才有可能達到如瑞典給予父母相同的育嬰機會與責任，反過來社會也才透過政策設計而落實共同照顧之理想。

## 參考文獻

### 一、中英文書目

- Chodorow, Nancy 原著，張君玫譯，2003。《母職的再生產：心理分析與性別社會學》，台北：群學出版社。
- Isaac D. Balbus 原著，游常山等譯，1999，《搵小孩的男人——一位父親育嬰的真實故事》，台北：麥田出版社。
- Kindlon, Dan & Michael Thompson 原著，吳書榆譯，2000，《該隱的封印：揭開男孩世界的殘忍文化》，台北：商周出版社。
- Niklas Radstrom 等著，朱恩伶等合譯，2002，《瑞典查甫人八個瑞典男人談平等、男性氣質和親職》，台北：女書出版社。
- 王舒芸，2003，《新手爸爸難為？》，台北：遠流出版社。
- 王連生，1988，《親職教育——理論與應用》。台北：五南出版社。
- 王浩威，1998，《台灣查甫人》，台北：聯合文學。
- 邱義仁，1995，《兩性平權政策》，台北：民主進步黨中央黨部。
- 楊 瑩，1996，〈瑞典的兩性工作平等制度〉，焦興鎧主編：《歐美兩性工作平等制度之比較研究》，頁 1-39。台北：中央研究院歐美研究所。
- 劉毓秀，1999，〈北歐的兩性三重角色及其形成〉，《兩性平等教育季刊》，7: 57-65。
- 張晉芬，1995，〈綿綿此恨，可有絕期？——女性工作困境之剖析〉，劉毓秀主編，《台灣婦女處境白皮書：1995》，頁 145-180，台北：時報。
- 陳美華，1999，〈工作篇〉，婦女新知主編，《1999 台灣女權報告》，頁 53-72，台北：財團法人婦女新知基金會。

- Bergman, Helena and Barbara Hobson, 2002, "Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state", In Barbara Hobson (ed.), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, pp.92-124, Cambridge University Press.
- Daly, Mary and Katherine Rake, 2003, *Gender and the Welfare State*. Cambridge: Polity Press.
- Enström, Ingegerd / Margareta Holmegaard, 1996, *Dikt och Verklighet*. Stockholm: Liber AB.
- Firestone, Shulamith, 1979, *The Dialectic of Sex: the Case for Feminist Revolution*. London: the Women's Press.
- Foucault, Michel, 1979, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Vintage.
- Fraser Nancy, 1990, "Struggle Over Needs: Out line of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late-Capitalist Political Culture", in Linda Gordon (ed.) *Women, the State, and Welfare*, pp.199-225, The University of Wisconsin Press.
- Fürst, Gunilla, 1999, *Sweden—the Equal Way*. Stockholm: Swedish Institute.
- Gíslason, Ingóltur V., 2004, "Isländsk revolution", In Lorentzi, Ulrika (ed.), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, pp.108-119, Stockholm: Agora.
- Jaggard, Alison, 1983, M., *Feminist Politics and Human Nature*, Totowa, N. J.: Rowman & Littlefield.
- JämO, 2003, *JämOs handbook om aktivt jämställdhetsarbete*. Stockholm: JämO.
- Karlsson, Gunnel, 1998, "Social Democratic women's coup in the

- Swedish parliament”, in A. G. Jónasdóttir & D. von der Fehr (eds.), *Is there a Nordic Feminism?*, pp.44-68, London: Routledge.
- Klinth, Roger, 2004, “Att kvotera eller inte”, In Lorentzi, Ulrika (ed.), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, pp.48-61, Stockholm: Agora.
- Lorentzi, Ulrika ed, 2004, *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Stockholm: Agora.
- Marsiglio, William, Paul Amato, Randal D. Day and Michael E. Lamb, 2000, “Scholarship on Fatherhood in the 1990s and Beyond”, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62:1173-1191.
- Meyers, Marcia K., Janet C. Gornick, and Katherin E. Ross, 1999, “Public Childcare, Parental Leave, and Employment”, In Sainsbury, Diane (eds.), *Gender and Welfare State Regimes*, pp.35-40, New York: Oxford University Press.
- Moen, Phyllis, 1989, *Working Parents: Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden*. 26, Madison: The University of Wisconsin Press.
- Nyberg, Anita, 2004, “Framsteg och fallgrop”, In Lorentzi, Ulrika (ed.), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, pp.72-91, Stockholm: Agora.
- Oakley, Ann, 1974, *Women’s Work: The Housewife, Past and Present*, New York: Vintage.
- Official Statistics of Sweden, 2004, *SCB, Women and Men in Sweden. Facts and Figures 2004*, Sweden: Official Statistics of Sweden.
- Ramqvist, Karolina, 2004, “Barnets bästa” som slagträ”. In Lorentzi,

Ulrika (ed.), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, pp.62-71, Stockholm: Agora.

SCB (Statistics Sweden, *Statistiska centralbyrån*), 2004, *Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2004*, Stockholm: SCB.

Stanfors, Maria, 2004, "Gör faderskapet ovillkorligt. In Lorentzi", Ulrika (ed.), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, pp.144-159, Stockholm: Agora.

*The National Social Insurance Board (RFV)*, 2000, "Social Insurance in Sweden", pp.94-98, Stockholm, Sweden: The National Social Insurance Board.

Wetterberg, Christina C., 1998, "Equal or different? That's not the question. Women's political strategies in historical perspective", In A. G. Jónasdóttir & D. von der Fehr (eds.), *Is there a Nordic Feminism?*, pp.21-43, London: Routledge.

## 二、相關網站

Föräldrapenning - när du får barn (10-7-2004). [http://www.gravid.se/1\\_facts/1\\_4/1\\_4\\_2.htm](http://www.gravid.se/1_facts/1_4/1_4_2.htm)

Lättläst om barnfamilj: information om socialförsäkringen för dig som har barn(9-27-2004). [http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/lattlast/11\\_barnfamilj.pdf](http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/lattlast/11_barnfamilj.pdf)

Lättläst om blivand föräldrar: information om socialförsäkringen för dig som väntar eller nyligen fått barn(9-27-2004). [http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/lattlast/11\\_blivande\\_foralder.pdf](http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/lattlast/11_blivande_foralder.pdf)

Social Insurance Annual Report, Budget Year 2002 (9-25-2004).



<http://www.rfv.se/english/pdf/rfveng02.pdf>

Sweden SE, Financial Circumstance of Swedish Households (3-22-2004).

[http://www.sweden.se/templates/FactSheet\\_\\_\\_\\_3924.asp](http://www.sweden.se/templates/FactSheet____3924.asp)

Sweden SE, Social Insurance in Sweden (3-22-2004). [http://www.sweden.se/templates/FactSheet\\_\\_\\_\\_3978.asp](http://www.sweden.se/templates/FactSheet____3978.asp)

Sweden. SE, Sweden Family Policy (12-20-2003). [http://Sweden.se/templates/FactSheet\\_\\_\\_\\_6952.asp](http://Sweden.se/templates/FactSheet____6952.asp)

The National Insurance Board, Social Insurance (11-20-2003). <http://www.rfv.se/english/index.htm>

The National Social Insurance Board, Social Insurance expenditure in Sweden 2001-2004 (9-25-2004). <http://www.rfv.se/english/publi/index.htm>

The Swedish Agency for Public Management, Electronic Web-Services in the Swedish Social Security System (9-26-2004).

<http://www.statskontoret.se/upload/2629/marklund-christer.pdf>

The Swedish Government, English Translations of Laws: Social Insurance Act (12-20-2003). <http://www.social.regeringen.se/inenglish/publications/translations.htm>

# The Parental Leave in Sweden: the Value of Social Care

*Wen-hui Anna Tang\** & *Chialing Yang\*\**

## Abstract

Parental leave system in Sweden has two major characteristics. First, it is financially based on national insurance system. Second, Parenthood Insurance Law regulates the number of days and pay rate that parents get. The state uses the policy and legislation to enhance the equal share of parenthood and the value of social care.

This paper firstly introduces the historical context and the system of parental insurance. Secondly it depicts the allocation of parental insurance, the intention of enhancing fatherhood and the social debates on this issue. Finally, this paper proposes the insights from Swedish parental insurance system in Taiwan society.

The conclusion indicates that the mutual influence of

---

\* Associate Professor, Center for General Education, National Sun Yat-sen University, E-mail: [whtang@mail.nsysu.edu.tw](mailto:whtang@mail.nsysu.edu.tw); TEL: 07-5252000~5869, FAX: 07-5255851

\*\* Ph. D. student, Sociology Department, Lund University, Sweden, Box 114, 221 00 Lund, Sweden, E-mail: [msych@ms27.hinet.net](mailto:msych@ms27.hinet.net), TEL: +46-46-222 88 74; FAX: +46-46-222 41

discourse and policy forms the transformation of Swedish parental insurance system. Although Taiwan is a lower developed welfare state for a long time and lacks the social debates on social care, this study on Swedish parental insurance provides the possibilities to develop various discourse on parenthood and the social welfare system in Taiwan.

**Keywords:** Sweden, parental leave, social care, state intervention