

「性別平等政策對於生育率影響之
跨國研究」
委託研究

行政院編印
(本研究受國家發展委員會補助)
中華民國 103 年 12 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見)

「性別平等政策對於生育率影響之 跨國研究」 委託研究

委託單位：行政院性別平等處

受託單位：國立臺灣大學

研究主持人：王麗容（國立臺灣大學社會工作學系教授）

協同主持人：陳玉華（國立臺灣大學生物產業傳播暨發展
學系副教授）

研究助理：陳奕潔、楊喬羽、劉秉勛、馮天昱、謝佳穎

行政院編印
(本研究受國家發展委員會補助)
中華民國 103 年 12 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見)

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

目錄

圖目錄	VI
表目錄	VIII
提 要	X
第一章 緒論	1
第一節 研究緣起與目的	1
第二節 研究方法、步驟與架構	1
第三節 名詞釋義與研究範圍	3
第二章 文獻探討與理論基礎	7
第一節 「性平政策當成生育治理 (governance of fertility)」工具？	7
第二節 亞洲重要國家的生育情況及政策	13
第三節 歐洲重要國家的生育和生育政策	25
第四節 性別平等對生育率影響的理論基礎	27
第五節 性別平等政策與生育率的關係	32
第三章 研究方法	49
第一節 評估性平政策的原則	49
第二節 兼顧量性與質化方法的性平政策評估	50
第三節 焦點團體訪談過程與分析	52
第四章 性別平等指數與生育率關係的國際比較	55
第一節 全球性別平等指數概覽	55
第二節 歐洲性別平等指數 GEI	59
第三節 性別平等發展狀況和生育率的關係：歐亞國家的比較分析	62
第五章 性別政策作為生育治理的國際比較分析	67
第一節 歐洲國家的典範——法國、瑞典及芬蘭	67
第二節 日本：性平政策難逃傳統性別意識的枷鎖	75
第三節 韓國：性平政策中的友善家庭政策	79
第四節 新加坡：性平政策與家庭價值意識	81
第五節 各國生育政策比較	85

第六章 焦點團體分析結果	101
第一節 專家學者焦點團體	101
第二節 各級政府單位與業者焦點團體	104
第三節 婦女焦點團體	107
第七章 研究結論與建議	111
第一節 結論	111
第二節 政策建議	126
附錄	
附錄一：研究人員簡歷與分工表	135
附錄二：性別政策國際比較分析	137
附錄三：專家學者焦點團體（一）逐字稿	181
附錄四：專家學者焦點團體（二）逐字稿	203
附錄五：專家學者焦點團體（三）逐字稿	229
附錄六：婦女焦點團體逐字稿	249
附錄七：期中審查會議紀錄	273
附錄八：期末審查會議紀錄	275
參考書目	279

圖目錄

圖 1	研究架構圖	3
圖 2	2005 年總生育率與人類發展指標 J-shaped 趨勢	7
圖 3	全球 GII 前 20 名與各國生育率	8
圖 4	臺灣、新加坡、日本、韓國之 GII 與可能原因比較	9
圖 5	臺灣歷年生育人口數與總生育率	10
圖 6	少子女化社會對策總目標	11
圖 7	2013 年世界生育率最低國家	14
圖 8	美國 CIA 世界人口 2014 年預測已開發國最低的總生率國家	15
圖 9	1990 年到 2012 年韓國、日本以及臺灣的總生育率	16
圖 10	1975 年到 2012 年新加坡生育率	17
圖 11	2002 年到 2012 年新加坡各族群生育率	17
圖 12	香港、日本、南韓、新加坡、臺灣總生育率	20
圖 13	生育選擇相關理論	29
圖 14	生育率和性別平等態度之關係	33
圖 15	生育率與女性人口在家務和兒童照顧時間知各國比較	36
圖 16	歐盟女性時間分配圖	37
圖 17	歐盟男性時間分配圖	38
圖 18	男女家務時間與生育率之國際比較分析	39
圖 19	男女家務時間與生育率之國際比較雷達圖	39
圖 20	OECD 國家的時間運用分析	40
圖 21	GII 優異國家男性工時與生育率比較分析	41
圖 22	聯合國和歐盟婦女地位指標的測量方法	55
圖 23	聯合國性別平等指標	56
圖 24	2007 年 GDI、GEM 之國際比較	56
圖 25	GDI、GEM 之測量面向	57
圖 26	2011 年 GII 之國際比較	57
圖 27	2012 年 GII 之國際比較	58
圖 28	GII 之測量向度與指標	59
圖 29	東亞與歐洲人類發展指數 (HDI) 與總生育率關係圖	63

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

圖 30	歐洲國家性別平等指數 (GEI) 與總生育率關係圖	64
圖 31	性別不平等指數 (GII) 與總生育率關係圖：GII 前 30 名國家	66
圖 32	性別不平等指數 (GII) 與總生育率關係圖：刪除東亞四國	66
圖 33	法國 2000 年到 2012 年總生育率	67
圖 34	瑞典 2000 年到 2012 年總生育率	70
圖 35	芬蘭 2000 年到 2012 年總生育率	73
圖 36	芬蘭兒童照顧津貼圓餅圖	75
圖 37	日本 1947 年到 2011 年生育率	76
圖 38	韓國 2003 年到 2013 年總生育率	79
圖 39	新加坡 1975 年到 2010 年總生育率	82
圖 40	新加坡 1975 年到 2010 年總生育率	137
圖 41	2013 年世界生育率最低國家	138
圖 42	2005 年各組國家總生育率	139
圖 43	新加坡公民單身比率，以年齡及性別區分	140
圖 44	第一次結婚的年齡中位數	140
圖 45	新加坡 40-49 歲已婚婦女生育子女數	141
圖 46	公眾意見影響結婚生育意願之關鍵字	142
圖 47	韓國 2003 年到 2013 年總生育率	147
圖 48	韓國生育率相關政策經費逐年支出表	154
圖 49	日本 1947 年到 2012 年出生數與生育率	157
圖 50	日本 1977 年到 2010 年父母理想與現實子女數	158
圖 51	2011 年日本女性生產後就業意願	158
圖 52	日本政府對工作與生活平衡的目標	161
圖 53	日本強化少子化政策實施流程	164
圖 54	先進國家政府在家族與孩童方面支出與出生率的關係圖	165
圖 55	女性的就業狀況與第一個孩子出生前後女性就業狀況變化	166
圖 56	芬蘭 2004 年至 2013 年活產嬰兒數、總生育率、母親平均年齡	172
圖 57	芬蘭 2011 年 3 歲以下幼兒採取的照護方式	175
圖 58	瑞典婦女投入勞動生產與生育率關聯性	176
圖 59	瑞典父母休親職假之比率變化	177
圖 60	瑞典父親使用育兒假的人數	179

表目錄

表 1	第一場 專家學者焦點團體 (7 月 31 日)	53
表 2	第二場 專家學者焦點團體 (8 月 1 日)	53
表 3	第三場 專家學者焦點團體 (9 月 5 日)	53
表 4	第四場 婦女焦點團體 (9 月 5 日)	54
表 5	各國 GII 指數與三大指標分析	87
表 6	各國生育背景及政策比較	90
表 7	低生育高齡社會基本計畫推動表	149
表 8	南韓中央各部會廳處參與基本計畫預算分配表	150
表 9	日本公私部門對工作與生活平衡推動的責任	162

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

提要

關鍵字： 性別平等、性別平等指標、生育率、性別平等政策、工作與家庭

壹、研究緣起

聯合國 HDI（人類發展指標）指出，世界發展的趨勢呈現發展與生育負相關的現象。1975 年的資料明顯指出，人類發展指標愈高，生育率越低。2005 年的 HDI，除少數國家生育率隨著發展指數的提高而升高（界於 1.5 到 2.0 左右）之外，幾乎呈負相關。有關這些高度發展的國家，教育程度高、經濟發展與人民收入高、性平指數高，其生育率也高。我國性別不平等指數(GII) 於 2011 年位居世界第 4，2012 年提升到世界排名第 2，但是生育率卻不見成長，相較於其他國家更是明顯偏低，將來會不會和歐洲高度發展國家一樣有回彈的可能？我們此時可能更想瞭解的是：「歐洲能，臺灣也能？」

本研究規劃的主要內容包括：

- 一、檢視性別不平等指數(GII) 排名較佳之國家及與我國國情較類似之亞洲國家（日本、南韓、新加坡等）生育率發展趨勢。
- 二、分析及比較上述國家提升生育率之性別平等及其他相關政策與因應措施。
- 三、提出對我國性別平等政策之具體建議，以提升生育率、健全社會發展、促進性別平等。

貳、研究方法及流程

- 一、從策略上來說，採取社會政策比較研究法，瞭解並分析不同國家性平政策的內容、策略和實施方式等差異，以對不同福利體制國家之差別人口政策行動的理念和國家介入的解釋 (Higgins, 1986)。本研究將透過實證研究資料與分析，比較不同國家或地區在性別平等政策(以下簡稱性平政

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

策)的投入(努力)與產出(生育率)之共同性與差異性,瞭解性平政策對不同對象或國家產生的影響。

- 二、從研究方法學而言,將採「**整合巨視和微視 (Macro and Micro)**」的研究方法。本研究將援引牛津大學社會政策學系教授 Martin Seeleib-Kaiser (2011)主張的整合巨視和微視的研究方法進行跨國比較研究(詳見第三章研究方法),採用聯合國編制之性別不平等指數(GII)和歐盟國家為主之性別平等指數(GEI)等數據作為巨視取向的研究基礎,結合微視取向的生育行為資料(以各主要國家的生育率為指標)進行整合研究。
- 三、**加入質化比較分析,彌補在地資料的不足。**雖然性別不平等指數(GII)以及性別平等指數(GEI)可提供性別指標的多面向測量,並可作為跨國比較的基礎,但確有內容深度不足之憾,以及缺乏對於臺灣性別平權、政策施行現況的相關資料。因此,本研究加入4場焦點團體訪談,收集質性資料補足總體量性數據作為分析基礎的不足。

參、重要發現

性別平等指數 (Gender Inequality Index, GII) 與總生育之國際比較:

- 一、**臺灣性別平等指數與總生育率的關係:**以 GII 指標 (Gender Inequality Index) 來看性別平等與生育率的關係,可以驗證 Chesnais (2007) 提出的觀點:「性別越平等,生育率越高」。臺灣的性別平等指數 2010 年雖然高居世界第四位(依 2012 年行政院主計處估算),但是與 GII 指標排名前 20 的國家進行比較,卻發現臺灣的總生育率敬陪末座。臺灣高度性別平等發展的結果,實際上並未促成生育水準向上提昇。
- 二、**福利國家模型與總生育率的關係:**福利國家中屬於雙生計模型的福利國家(包括瑞典和丹麥等北歐國家)生育率顯然是上升的,就是中度男性生計模型國家(例如法國),其生育率也不低於北歐國家,這是尤其值得了解的。
- 三、**歐洲性別平等與總生育率的關係:**以目前的生育率發展情形,GEI 表現越好的國家,也就是性別越平等的國家,他們的總生育率也是越有較高

的現象。

- 四、**亞洲四國性別平等最佳國家與其總生率的關係**：亞洲國家的臺灣、新加坡、韓國和日本，雖然是亞洲性別平等最佳的國家，但除了日本總生育表現比較好之外，其餘總生育率是全世界前 30 名 GII 表現最佳國家中總生育率最差的，也是 CIA 最近的報告中，過去幾年和未來幾年可能仍是全世界生育率最低的三個國家。
- 五、**研究結論**：歐洲和亞洲性別平等的國家其總生育率確有不同的發展，歐洲國家的性別平等有正向的提升作用，這從本研究迴歸分析的預測模型，得以解釋性別平等對於總生育率提升的影響作用。但是亞洲國家卻是在迴歸模型中的極端值，無法產生有意義的回歸模型以預測性別平等與生育率的關

肆、主要政策建議：

立即可行計畫 (1-2 年)

目標一、**確實落實並且修改性平政策，使政策成為生育治理的一部份，俾利提升生率**

「歐洲能，我們為甚麼不能?!」是否我們的性平政策仍有加強的空間?本研究發現生育問題的社會和文化以及經濟性因子是隱藏於性平問題中，我們必須推動性別平等相關工作與平衡方案，且從**賦權觀點**來協助家庭在生育任務的達成：

策略一：性平政策中宜融入生命週期觀點的「住屋宅政策」(主辦機關：內政部、教育部和衛福部)

策略二：發展融入性平觀點的「外顯型」家庭政策(主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處和衛福部)

策略三：發展融入性別觀點的經濟賦權與家內平等賦權的「親職假政策」(主辦機關：勞動部 和經濟部)

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

策略四：發展融入性平觀點的縮短工時政策。(主辦機關：勞動部和經濟部)

策略五：推動工作與家庭平衡政策，成立 W-F-B 基金 (主辦機關：勞動部和經濟部)

策略六：促進照顧工作普及化、適薪化及專業化 (主辦機關：勞動部和衛福部)

中程計畫 (3-5 年)

目標二、提高性別平等，國家應該推動「性別角色對稱變遷(symmetrical change)」政策

我們的國際性別平等發展與生育相關之比較分析發現，亞洲人生育率低，應該來自和性別平等相關的「不對稱角色變遷」，即「雙工作家庭 (dual working family) 的性別角色變遷並沒同步看到「雙家務家庭 dual domestic working family」(包括小孩照顧) 的性別角色變遷，因此讓女性對生育怯步。

策略一：強制型父親育嬰假制度 (Mandatory daddy month) (主辦機關：國防部、勞動部、行政院人事行政總處)

策略二：工作與家庭「性別角色對稱化變遷」政策(主辦機關：教育部、勞動部、衛生福利部和經濟部)

策略三：陪產假育嬰假和兒童病照顧病假全薪化(有限制天數或一年為度) (主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處)

策略四：倡導男女共同承擔親職角色責任的政策 (主辦機關：衛生福利部、教育部)

長程計畫 (6-10 年):

目標三、發展符合國情和接軌國際的促進性別平等測量與生育政策

策略一：性別平等的測量國情化和國際化 (主辦機關：行政院主計總處)

策略二：推動男性「新角色/新家庭時間」方案（主辦機關：衛生福利部、教育部）

策略三：推動工作時間和工作地點彈性的政策（主辦機關：勞動部）

策略四：建立「完全」性別平等制度：同等重視性別公平中家庭取向（family-orientated institute）和個人取向（individual-orientated institute）兩個層面的公平的性別政策。（教育部、衛福部、勞動部以及人事總處）

本節結語：

Mcdonald (2000) 指出，性別平等有家庭取向（family-orientated institute）和個人取向（individual-orientated institute）兩個層面，但是隨著教育、勞動等公共政策有效提昇女性在公領域的參與，婚姻與家庭等私領域的婦女地位卻未見明顯改善，這就是導致部分強調家庭取向的先進國家生育率遲遲無法提升的主因。本研究的多個焦點團體中，尤其點出了私領域的性別公平是生育率未能提升的重要原因。當精力有限或是時間有限的情況下，女性往往犧牲自己的生涯發展和投資才有可能生育和照顧小孩，否則就選擇不生小孩，犧牲的是私領域的家庭延續功能，長期落入此一低生育率的陷阱之中，社會、國家的永續發展必然有所損害。因此，國家政策不可忽略性別公正與生育邏輯之間的負向關係。以下是對於未來研究方向之建議：

1. 低生育率國家的跨國研究：

未來探討相關議題，除了以臺灣社會的性別關係與生育趨勢作為研究的核心，對於選擇哪些國家或地區作為跨國比較的案例、篩選的標準，本研究建議選定低生育率國家進行跨國比較研究。

2. 「家庭取向」性別平等與生育率的關係：

由於性別不平等指數(GII)傾向個人層次的性別平等測量，對於臺灣與東亞地區國家而言，需要引入家庭內部性別角色、平權關係的測量，藉此探討個人

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

層次與家庭層次性別平權的改善對於生育行為的影響是否有差異。

第一章 緒論

第一節 研究緣起與目的

過去多數研究指出，聯合國人類發展指標（Human Development Index, HDI）顯示之各國發展程度與其總生育率間呈現負相關。Myrskylä, Kohler & Billari (2009)等人同樣利用 HDI 指數，分析 1975 年與 2005 年兩個時期全球主要國家在人類發展指數與總生育率之間的相關性，研究結果指出總生育率和人類發展程度的負向關連主要出現在低度至中度發展階段的國家，但是「人類社會的高度發展可以翻轉曾經下降的生育水準」，長期追蹤人類發展與生育水準之間實際上呈現 J 型 (J-shaped) 的共變趨勢，社會經濟的持續發展可以扭轉低生育的困境，進一步可能減緩老化社會的困境。在社會經濟層面高度發展的國家中，國民教育程度高、經濟成長率與所得較高、性別平全指數高，而且生育率也較高。我國性別不平等指數 (GII) 於 2011 年位居世界第 4，2012 年提升到世界排名第 2，但是生育率卻不見成長，相較於其他國家更是明顯偏低。若能參照歐洲性平政策、婚育與家庭政策的規劃與執行，臺灣的生育率是否能夠像歐洲高度發展國家出現止跌回升的發展趨勢？因此，我們更想瞭解的問題是：「歐洲能，臺灣也能？」

為了回答上述提問，本研究規劃三項研究內容。(一) 我們先針對性別不平等指數 (GII) 排名較佳的歐洲國家、與我國國情較為類似的亞洲國家 (日本、南韓、新加坡)，檢視這些國家近期在性別平權指數與生育率的表現。(二) 分析並比較上述國家為了提升生育率所推動之性別平等以及其他相關政策與因應措施。(三) 節由前述分析、比較的結果，提出對我國性平政策之具體建議，預期能藉此提升生育率、健全社會發展、促進性別平等的終極目標。

簡言之，本研究具有以下四項研究目的：

- 一、探究各國性別平等政策對於生育率的影響。
- 二、檢視各國提升生育率之成功經驗並歸納具體的政策措施。
- 三、評估我國現行性別平等政策對於提昇生育率的效果。
- 四、藉由研究分析結果，作為我國性別平等政策規劃調整之參考，預期透過性平綱領之引導，落實具性別意識之人口政策，以提升生育率，健全社會發展。

第二節 研究方法、步驟與架構

為達成上述研究目的，本研究採用的研究方法主要包含以下三部分：

- 一、從策略上來說，採取社會政策比較研究法，瞭解並分析不同國家性平政策的內容、策略和實施方式等差異，以對不同福利體制國家之差別人口政策行動的理念和國家介入的解釋 (Higgins, 1986)。本研究將透過實證研究資料與分析，比較不同國

家或地區在性別平權政策的投入（努力）與產出（生育率）之共同性與差異性，瞭解性平政策對不同對象或國家產生的影響。

二、從研究方法學而言，將採「整合巨視和微視 (Macro and Micro)」的研究方法。本研究將援引牛津大學社會政策學系教授 Martin Seeleib-Kaiser（2011）主張的整合巨視和微視的研究方法進行跨國比較研究(詳見第三章研究方法)，採用聯合國編制之性別不平等指數(GII)和歐盟國家為主之性別平等指數(GEI)等數據作為巨視取向的研究基礎，結合微視取向的生育行為資料(以各主要國家的生育率為指標)進行整合研究。

三、加入質化比較分析，彌補在地資料的不足。雖然性別不平等指數(GII)以及性別平等指數(GEI)可提供性別指標的多面向測量，並可作為跨國比較的基礎，但確有內容深度不足之憾，以及缺乏對於臺灣性別平權、政策施行現況的相關資料。因此，本研究加入四場焦點團體訪談，收集質性資料補足總體量性數據作為分析基礎的不足。

本研究同時收集量性與質性資料。在量性資料部分，包含性別平等指數（GEI）、性別不平等指數（GII）以及總生育率數據的收集與整理，並據此資料進行統計相關分析與迴歸分析。在質性資料部分，除了收集主要國家之性別、婚育與家庭政策，以作為「以性平政策作為生育治理的跨國比較」之文本內容，也將進行4場焦點團體訪談，分別邀請專家學者、中央與地方公務機關人員與產業界代表、以及育齡婦女參與議題討論，藉此收集相關政策擬定者、執行者、與政策服務對象對於性別、婚育與家庭政策的看法、意見與建議。各部分資料收集的內容、步驟與研究架構整合如圖1所示：

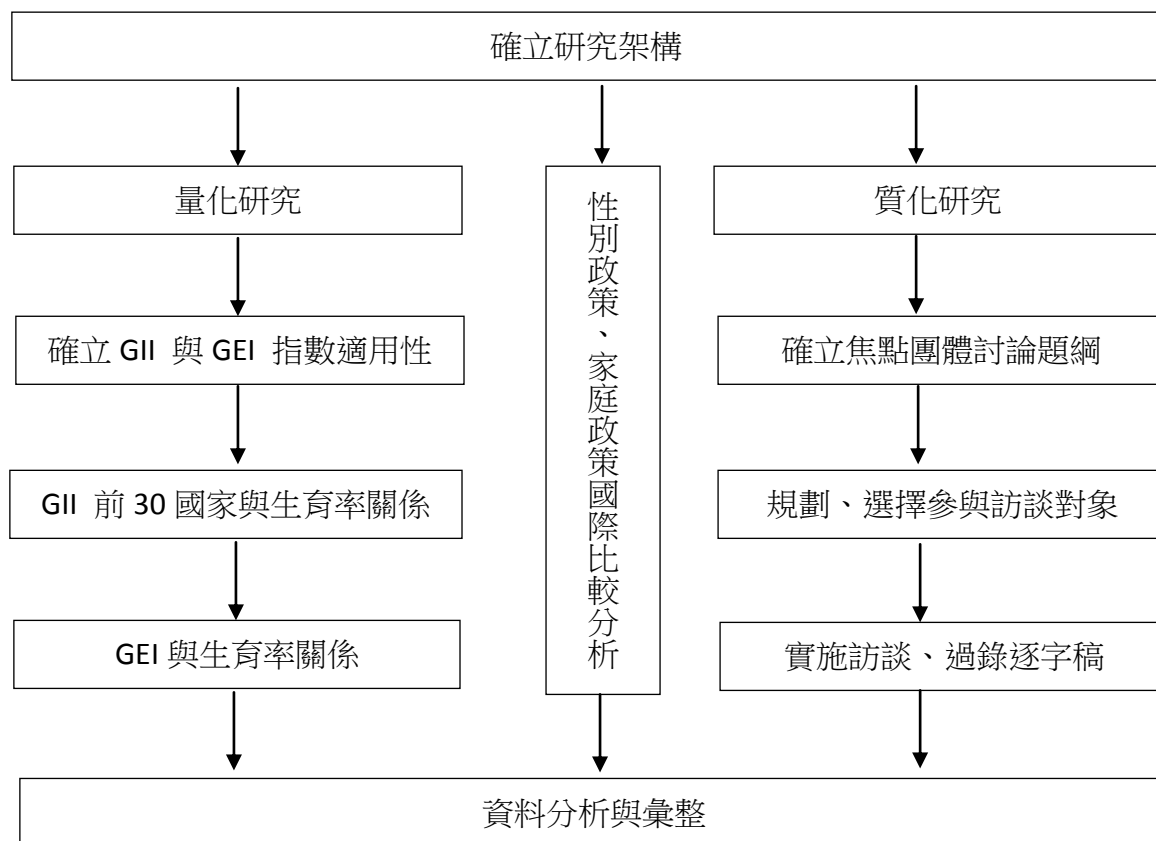


圖 1 研究架構圖

第三節 名詞釋義與研究範圍

壹、名詞釋義

一、性別平等指數

為了測量各國社經發展程度，聯合國及其轄下組織編制多項發展指數，其中又以聯合國發展署建構之人類發展指數 (Human Development Index, HDI) 最常被用以評估個別國家的發展程度，或是利用該指數預測其他面向的國家特質，例如總生育率。然而，由人均壽命、平均與預期教育程度、人均所得水準共同組成的人類發展指數顯然缺乏對於性別差異的關注。因此，聯合國與其他國際組織陸續提出納入性別考量的發展指標，在許多現有指標中，本研究主要比較、分析主要國家在性別不平等指數 (Gender Inequity Index, GII) 以及性別平權指數 (Gender Equity Index, GEI) 的表現，並檢視這兩項性別平等指數與生育水準間的關連。性別不平等指數 (GII) 由聯合國發展署規劃編制，納入具有性別考量意涵的具體測量，包括：生育健康 (含母親生產死亡率和青少年懷孕)、勞動參與率、賦權 (含教育和政治參與)。根據行政院統計資料顯示，以 2011 年聯合國發佈之 GII 方法進行估算，臺灣地區婦女的性別處境，排名全球第 4 位，2012 年的表現更加亮眼，排序往前推進至全球第 2 位，高於新加坡、南

韓與日本。另一項由歐洲性別平等研究所 (European Institute for Gender Equality) 開發的性別平等指數(GEI)，主要用於測量歐盟成員國在實現性別平等的進展與表現。GEI 指數不僅考量男女在不同領域和指標上的性別差距，同時也反應不同國家在文化背景和發展程度的差異，使得該指數呈現的高分值不僅能反映較小的性別差距，也能反映較高的發展水準。GEI 指數納入 27 項指標，分成 12 個子領域，再合併為工作、金錢、知識、時間、權力、健康等 6 個主要領域。

二、總生育率：

依據人口學定義，總生育率係指特定年份平均每位婦女（一般是指 15 至 49 歲之間）在其一生中所生育之子女數。總生育率是測量個別國家或地區生育水準最重要的指標，除了能夠顯示特定時期社會經濟發展程度對於總體育齡婦女生育行為的整合評估，也是最適於進行跨國比較的生育率數據。自民國 73 年起，臺灣地區平均每位婦女生育數即少於 2.1 人，已低於維持穩定人口結構的替代生育水準。近年來生育率持續下降，民國 102 年的總生育率更降至 1.1 人，少子化的趨勢對於人口高齡化、人口結構變遷、甚至人口負成長都具有重要的影響。

貳、研究範圍

我國的性平政策並未納入人口政策，人口政策（行政院，2013）也未具體地將性平政策當成重要策略。不過，行政院於 2011 年公佈的性別平等政策綱領中已闡有專章討論「人口婚姻與家庭」，揭櫫政策綱領的歷史、性別平等以及永續發展的重要性：

「無論從婦運的軌跡，或從對發展內涵的詮釋來看，在在顯示出兩項無可逆轉的事實：一是人類的未來已不再由單一性別來主導，而將會是一個性別平等參與共治共決的社會；另一則是經濟發展的果實必須為全人類所共用，而社會發展的目標是在維持一個萬物共生的永續環境。整體而言，這是一個從立法保障婦女權利，到促使女性有效行使權利的過程；也是一個從聚焦於婦女議題到聚焦於性別議題的過程；亦是一個性別議題從邊陲到主流的過程；更是一個從鼓勵女性參與，到追求典範轉移的過程。」

臺灣近期在性平政策與亞洲國家最大的不同處在於：臺灣將性平政策視為國家治理生育率的機制之一。在性別綱領的政策理念中，對於人口、婚姻與家庭方面的具體說明包括以下五點：

- 一、正視人口結構的失衡，落實性別正義的人口政策。
- 二、提倡平價、優質及可近性的托育服務，建立完整的兒童照顧服務體系。
- 三、破除性別歧視，促進婚姻制度中的性別平權。

四、尊重多元文化差異，打造婚姻移民的友善環境。

五、正視多元化的家庭型態，建構全人的家庭照顧機制。

因此，依據上述觀點做為**主要研究範圍**，本研究將篩選性別相關政策中可能影響生育的重要政策作為分析的依據，主要包含以下兩類政策：

一、工作與家庭平衡政策（相關指標見研究方法專章）；

二、家庭照顧社會化政策。

第二章 文獻探討與理論基礎

第一節 「性平政策作為生育治理 (Governance of Fertility)」工具？

二十世紀是經濟快速成長的世紀，也是人口快速累積的世紀；但是隨著人類社會的發展，已開發國家的生育率開始出現下滑趨勢，全球半數以上的人口目前居住在低於生育替代水準的地區，相關研究與特定國家報告紛紛指出生育率下降可能造成人口減少的負面影響。然而，2009年在 *Nature* 期刊發表的一篇研究論文明顯吸引學界與政策研究領域的關注，該研究重新檢視人類發展程度和生育水準之間的關係，作者利用聯合國編制的人類發展指數 (Human Development Index, HDI)，分析 1975 年與 2005 年兩個時期全球主要國家在人類發展指數與總生育率之間的相關性，研究結果指出總生育率和人類發展程度的負向關連主要出現在低度至中度發展階段的國家，但是「人類社會的高度發展可以翻轉曾經下降的生育水準」，長期追蹤人類發展與生育水準之間實際上呈現 *J* 型 (*J-shaped*) 的共變趨勢，因此社會經濟的持續發展可以扭轉低生育的困境，進一步可能減緩老化社會的困境 (Myrskylä, Kohler & Billari, 2009)。

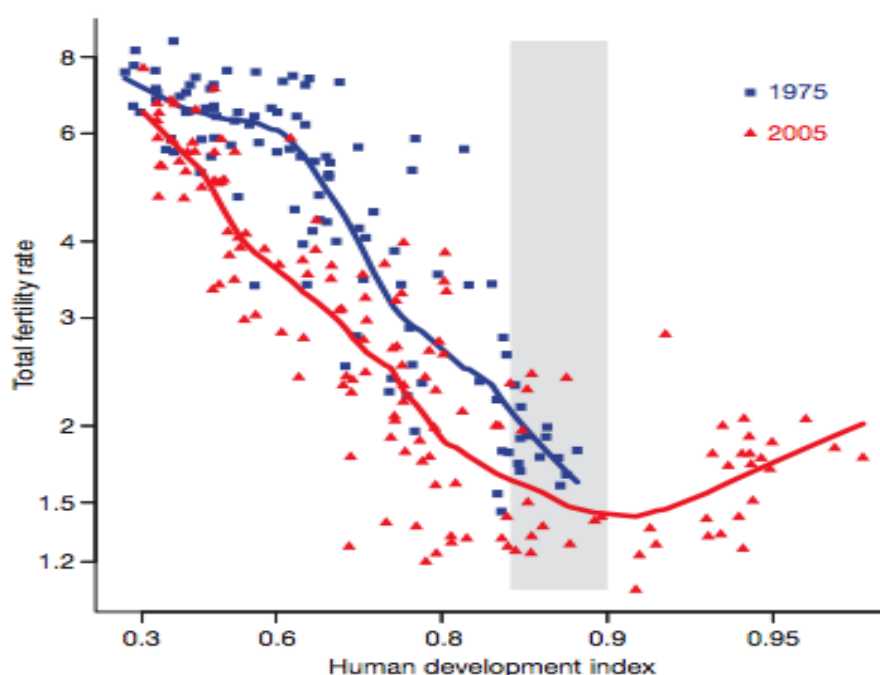


圖 2 2005 年總生育率與人類發展指標 *J*-shaped 趨勢

資料來源：Myrskylä, Kohler & Billari (2009)

這個研究成果雖然令人振奮，但是人類發展程度與總生育率之間的關係為何會出現 *J* 型的共變趨勢？Repo (2012) 指出，近年人口學以及社會科學領域的學者很積極地討論性別平等與生育率之間的因果關係，歐洲在十年前已將性別平等視為再建構最適生育率 (re-optimize fertility rate) 公共政策中的新里程碑。歐洲主要國家的總生育率都已低於替代水準，而被視為最保守、強調天主教信仰與家庭取向 (family-oriented)

意識型態的地中海國家，其生育率更是該地區最低的水準。然而，在強調現代自由福利典範、主張賦予兩性平等權的瑞典，則擁有歐洲最高生育率。

Chesnais (2007) 認為，要解釋歐洲生育率的差異性就必須比較婦女地位、家庭價值和家庭政策。他的研究發現，在先進國家中，提高婦女地位是提升生育率到替代水準的先決條件。相對的，對東亞國家而言，是否也必須檢視「以性別平等政策作為生育治理 (Governance of Fertility) 工具」的有效性？

以性別不平等指數 (Gender Inequality Index) 檢視生育率與性別平等的關係，確實可以驗證 Chesnais (2007) 提出的觀點。下表資料顯示，2010 年臺灣的性別平等指數雖然高居世界第四位 (依行政院主計處的演算法)，但是 2011 年的生育率卻是 GII 指標排名世界前 20 名的國家中最低的。前 20 名國家當中，生育率至少都高於超低生育率 (1.3)，北歐國家接近 2.0，法國、冰島、澳洲幾乎是 2.0 以上。

全球 GII 前 20 名與各國的生育率
(聯合國 GII 資料庫)

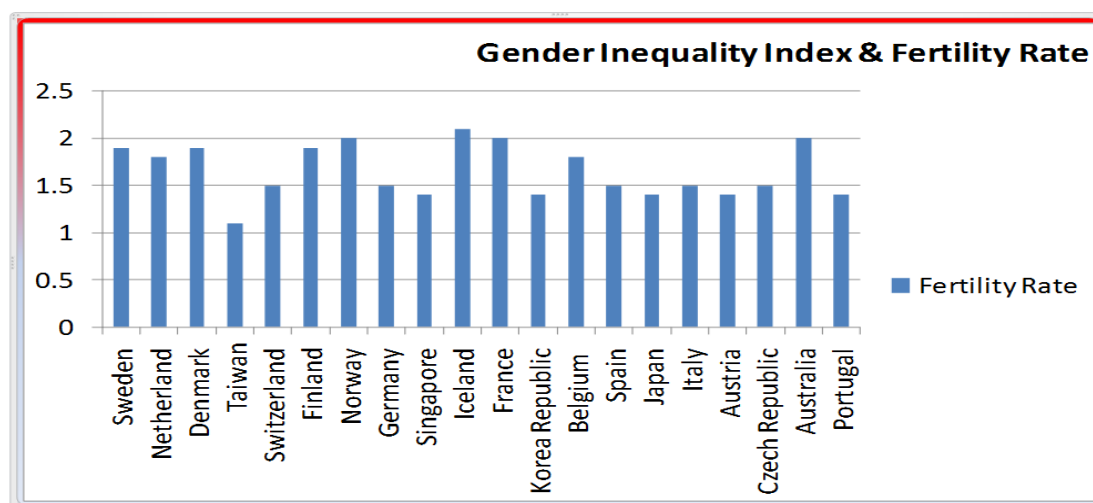


圖 3 全球 GII 前 20 名與各國生育率

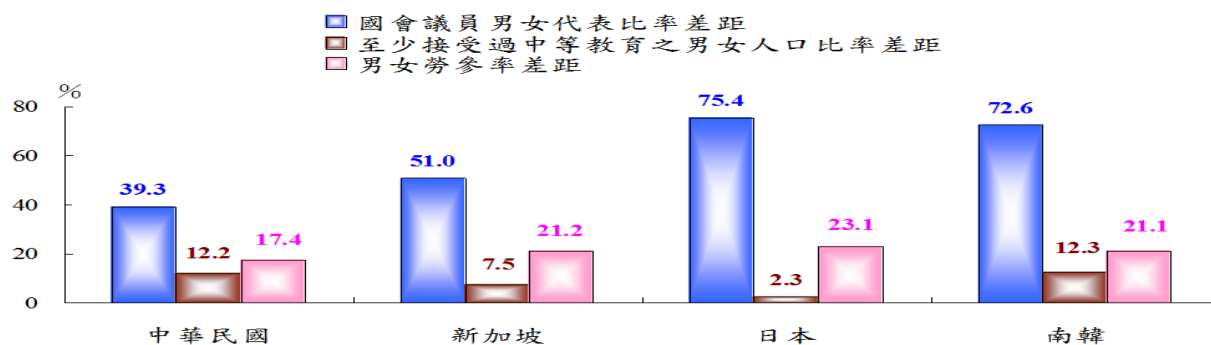
資料來源：Gender Inequality Index, UNDP (2012)

究竟我們的性別平等政策是否有問題？還是我們性別平等政策要多花一些心力在不同的措施中？Repo (2012) 曾經拿歐洲的性平政策與日本相比，他認為性別平等已經被歐洲許多國家當成人口政策的一部份，是否可當成日本以及歐洲再控制「再生產(reproduction)或生育」的一項工具？他發現日本擁有很不一樣的性別傳統文化，性別平等政策的檢視和當成生育影響的一部份，需要再研究。

再仔細看看亞洲的臺灣、新加坡、南韓以及日本，這些國家在 2011 年聯合國 GII 性別平等測量指標中都進入了世界前 20 名，但是這些亞洲國家幾乎是所有國家中生育率最低的國家。這些國家過去很努力提升女性的地位，且於健康、教育、勞動參與以及政治參與等層面皆有很大的成效，而得以在 GII 性別平等指數的測量下得到不錯

的結果。然而，當歐洲國家的生育率和 GII 指數成正比時，亞洲國家卻不然，為什麼「性平政策當成生育治理（governance of fertility）」工具無法於亞洲發揮成效？亞洲國家是否有某些特有的文化是 GII 指數檢視性別平等時未能測量到的？

GII國際比較台灣比新、日、韓佳和可能原因



我國GII優於新加坡、日本及南韓原因

—我國之國會議員代表比率及勞動參與率之男女差距較小

圖 4 臺灣、新加坡、日本、韓國之 GII 與可能原因比較

資料來源：行政院主計處性別平等統計（2012）

臺灣：性平政策作為「生育治理」的策略？

一、生育問題背景

我國婦女總生育率自 1951 年後即呈現一路下降的趨勢。1984 年總生育率下滑至替代水準 2.1 人以下。1986 年到 1997 年之間，總生育率維持在平均 1.75 人左右。2003 年總生育率僅為 1.23 人，跨入所謂「超低生育率國家」的行列(見圖 5)。2010 年總生育率更下跌到 0.895 人的新低點，2012 年雖回升至 1.265 人(人口政策白皮書，2013)，然而被解釋為龍年效應。

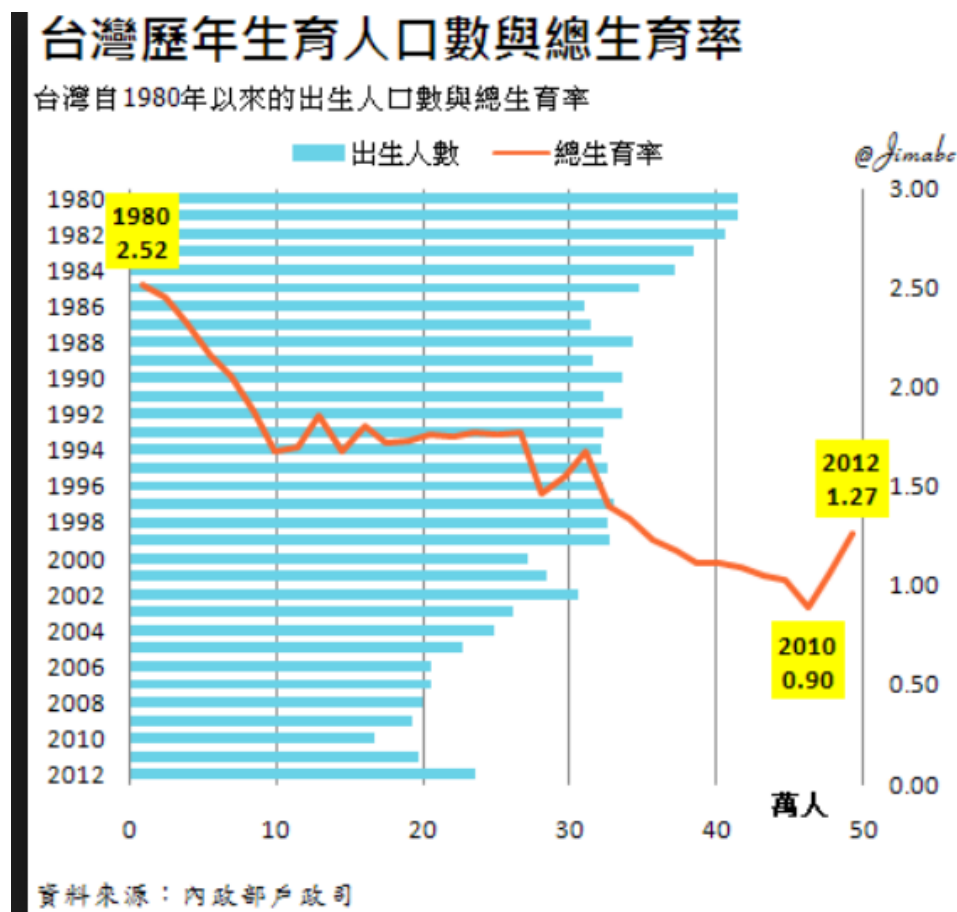


圖 5 臺灣歷年生育人口數與總生育率

資料來源：內政部戶政司（2013）

二、生育政策意識

(一)家庭政策

我國人口政策白皮書（2013）對於少子女化社會之對策結合了（1）提高結婚率與改善結婚機會及（2）藉由托育設施、育兒津貼和親職假等多元政策協助家庭養兒育女等兩大方針以提高生育率，並將對策目標區分為提升婚姻機會與重建家庭價值、健全生育保健體系、建構平價、優質、多元且可近之幼兒教保體系、提供育兒家庭之經濟支持措施、營造友善家庭之職場環境、落實產假及育嬰留職停薪措施、強化兒童保護體系等七項（見圖 6）。

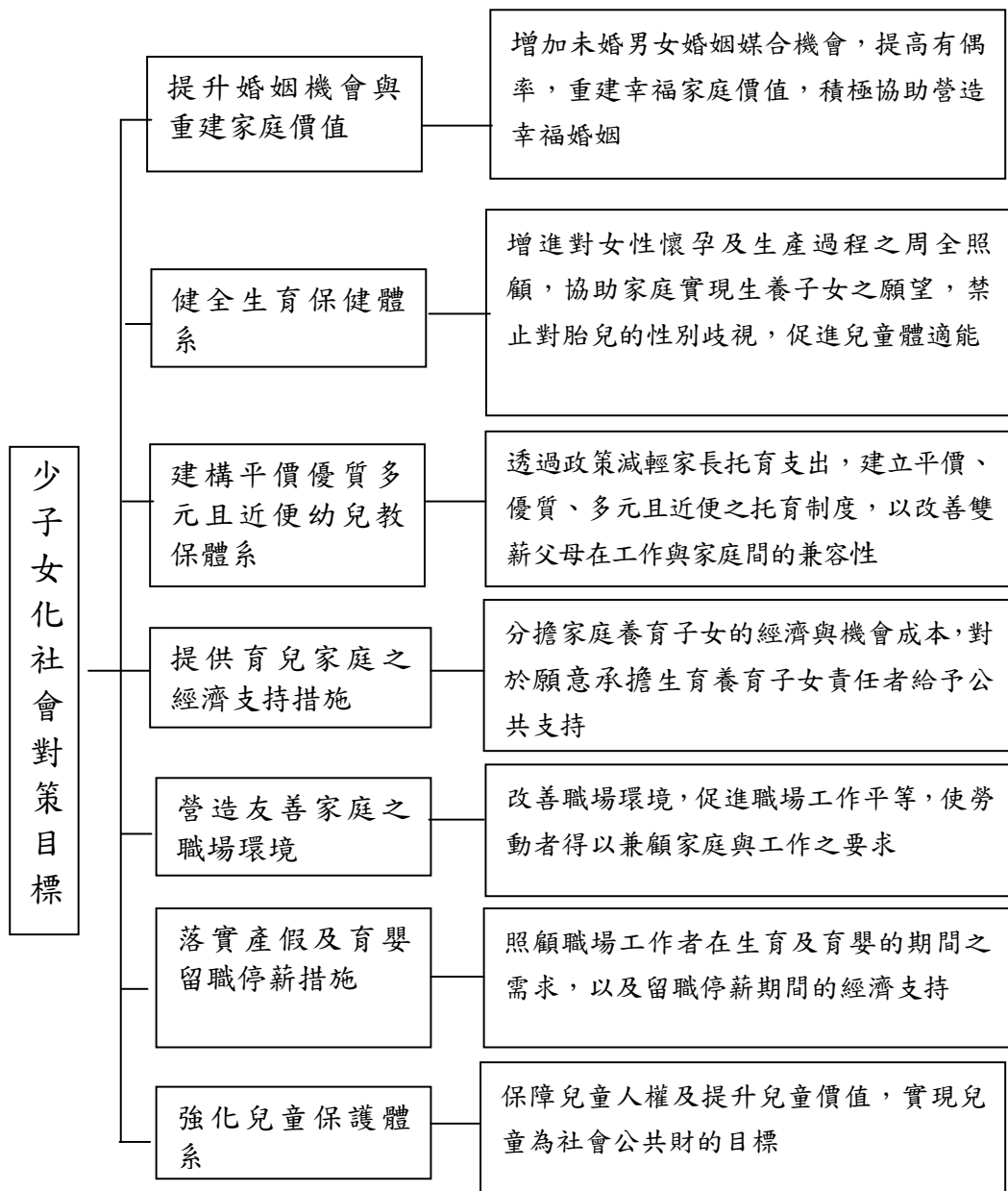


圖 6 少子女化社會對策總目標

資料來源：人口政策白皮書（2013）

(二)從性別政策回應生育問題

我國 2011 年性別政策綱領之「人口、婚姻與家庭」章中提到婦女在婚姻與家庭這塊私領域中所面臨的困境，故將平價、優質與普及的照顧服務列為持續必要推動的工作，其中又以弱勢群體與偏鄉人口更需關注。此外對於逐漸形成的多元化家庭，也需社會共同面對，合力解決。（性別政策綱領，2011）可謂為政府從性別政策中回應人口變遷需求之嘗試。

三、具體生育政策及措施

(一)工作與生活平衡政策

1.產假及陪產假：

依據性別工作平等法規定，懷孕女性可請產假 8 星期；懷孕未滿 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；懷孕 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；懷孕未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。請「陪產假」者則得於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中 6 日請假。

2.育嬰留職停薪制度：

子女未滿 3 歲之父母得依性別工作平等法規定辦理育嬰留職停薪，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。

3.家庭照顧假：

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。

4.企業托兒及員工協助方案

僱用受僱者 250 人以上之雇主，可由政府補助最高 200 萬元補助費供企業設置托兒設施，或每年最高 50 萬元補助改善、更新已設置之托兒設施；給予員工子女就讀幼兒園津貼之企業，每年可領取最高 30 萬元的補助費。此外，我國勞動部現推動企業之「員工協助方案」，並建置「企業托兒資訊資源平臺」及「臺灣職場雙贏平臺」網站，以強化企業與托兒機構之媒合，提供企業及勞工便利及可近之托兒資訊、企業交流、觀摩的管道等。

(二)兒童照顧政策

規範居家式托育服務之登記、管理、輔導、監督等事項，促使保母管理法制化並提高其周延性；推動全國 5 歲幼兒免學費之學前教育、政府與民間非營利團體合作建設非營利幼兒園、輔導地方政府開辦公私立協力平價托嬰中心及托育資源中心等，未來將持續協調民間非營利組織投入公有設施經營，增加托育據點與托育量（人口政策白皮書，2013）

(三)津貼

1.育嬰留職停薪津貼：

父或母均可申請，給付標準按被保險人平均月投保薪資 60% 計算，每一子女父母

各得請領最長 6 個月；除了勞工權益保障外「公教人員保險法」及「軍人保險條例」皆增列「育嬰留職停薪津貼」為給付項目。

2.生育津貼：

直轄市、縣（市）為鼓勵生育並積極爭取設籍，紛紛推出生育津貼，根據 2013 年的資料，各地之生育津貼為 3000 元至 3 萬 4000 元不等，並隨著胎數或雙胞胎、多胞胎等情形增加。

3.勞工保險生育給付：

參加勞工保險滿一定期間（滿 280 日後分娩或滿 181 日後早產）者，按被保險人分娩或早產當月（退保後生產者為退保當月）起，前 6 個月之平均月投保薪資一次給與生育給付 60 日。雙生以上者，按比例增給。

4.居家式托育管理津貼：

提供 0-2 歲子女之父母就業而送交證照保母照顧者之托育費用補助。

5.育兒津貼：

補助父母之一方因養育 2 歲以下兒童致無法就業之家庭，低收入戶家庭每人每月補助 5,000 元、中低收入戶家庭每人每月補助 4,000 元、綜合所得稅稅率未達 20% 家庭每人每月補助 2,500 元。

(四)孕婦及家庭友善措施：

2012 年成立孕產婦身心關懷諮詢專線，提供孕、產婦、新手爸媽及其家人親友之諮詢轉介等服務，並鼓勵公民營單位對育有子女之家庭，給予使用交通、公共空間及文化休閒等設施之優質環境或優惠措施。

第二節 亞洲重要國家的生育情況及政策

一、當前臺灣生育狀況：

據內政部統計，我國婦女總生育率（15 至 49 歲婦女一生所生育的子女人數）自 1984 年起，降至低於 2.1 人之替代水準，至 2003 年跌至 1.23 人，進入「超低生育率國家（FTR 低於 1.3）」；2010 年更下跌到 0.895 人新低點，為全世界生育率最低的國家。經過國家相關民政、社政以及教育等相關單位的政策投入，2012 年始回升至 1.27 人。

2012 年出生的嬰兒人數為 23 萬 4599 人，總生育率則上升到 1.265。唯臺灣在 2012 年是民俗龍年，出生率創下近 10 年來新高，究竟是傳統「龍年效應 dragon-year effect」還是臺灣近年的相關生育政策與措施已經真能使臺灣脫離全球總生率最低國家？這是短期效應、「曇花一現」，還是能有長期發展？

到了 2013 年，美國中情局人口資料顯示，臺灣總生育率該年為世界第三低 1.11（實際上可能仍受 2012 年龍年效應些微影響），比新加坡（0.79）和澳門（0.93）高一些，緊接著是香港（第四,1.11）和南韓（第六，1.24），日本排第 19 名（1.27）。



圖 7 2013 年世界生育率最低國家

資料來源： CIA World factbook（2014）

二、美國 CIA 2014 年世界生育率預測：低生育國幾乎都在東亞

同樣的，依照美國 CIA 世界人口 2014 年預測：已開發國最低的總生率國家（6 國/地區）為新加坡（0.80）、澳門（0.93）、臺灣（1.11）、香港（1.17）、南韓（1.25）以及英屬維京群島（British Virginia islands），其中最低 5 個全部在亞洲，這是為甚麼？是否和東方儒家文化中的性別角色意識有關？是否和「養兒防老」的小孩選擇動機已變有關？

219	British Virgin Islands	1.25	2014 est.
220	Korea, South	1.25	2014 est.
221	Hong Kong	1.17	2014 est.
222	Taiwan	1.11	2014 est.
223	Macau	0.93	2014 est.
224	Singapore	0.80	2014 est.

圖 8 美國 CIA 世界人口 2014 年預測：已開發國最低的總生率國家

資料來源：CIA World factbook (2014)

三、亞洲最低國家的生育狀況：新加坡、日本以及韓國

如前所述美國中情局顯然對亞洲國家的生育率相當不樂觀。若拿最近一、二十年來亞洲韓國、日本以及臺灣的總生育率資料，我們可以瞭解這 3 個國家生育率下降的類似情形，只是臺灣下滑速率又是這幾個國家中最快的。最近一、兩年我國、新加坡以及韓國都有比較大的反彈，但是是否為龍年效應還是我們的友善家庭之催生政策奏效？

這些多數曾經是亞洲四小龍的國家似乎都隨著經濟的起飛，生育率一直往下滑，到了 2005 年之後，除了臺灣，都有反彈，日本就一直維持著並且上升中。是否和日本於 1994 和 1998 年分別公佈了兩波 Angel Plan 有關？還是其他國家的工作與家庭政策比較不夠「效力」？還是有其他因素？

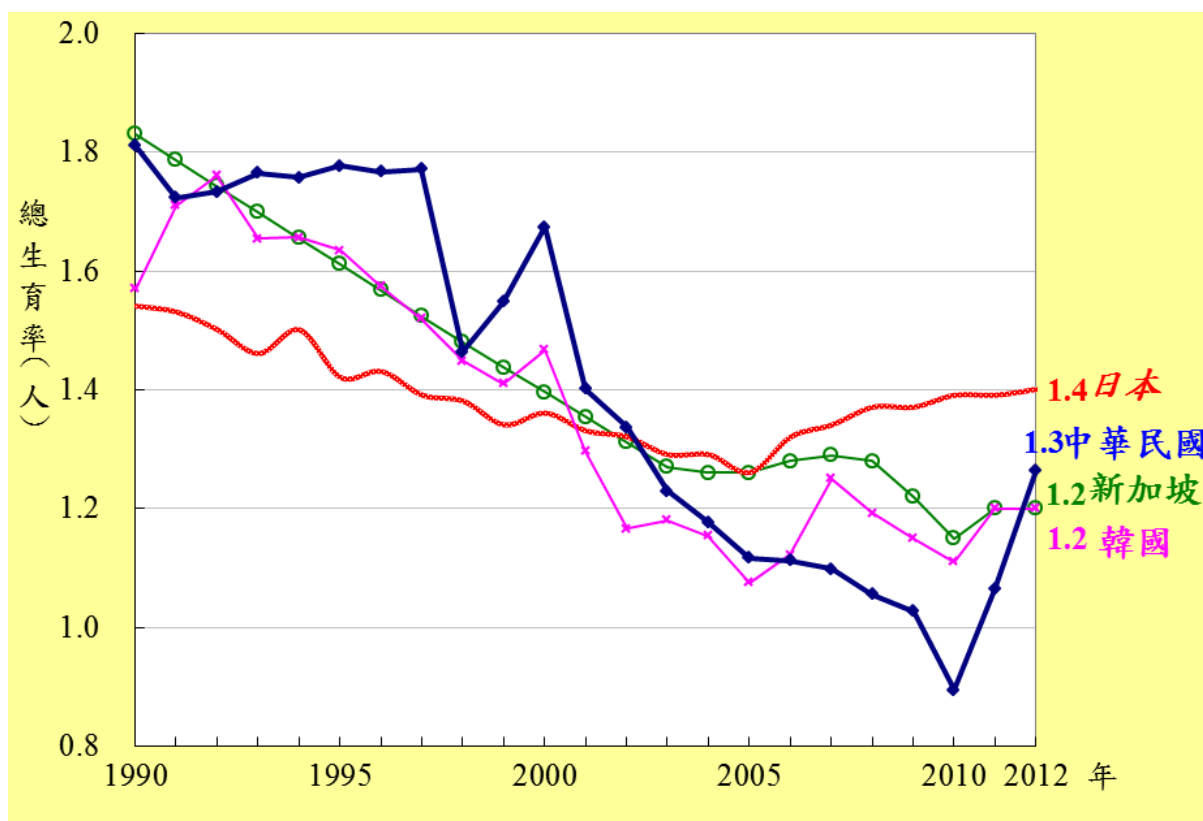


圖 9 1990 年到 2012 年韓國、日本以及臺灣的總生育率

資料來源：行政院人口政策白皮書（2013）

(一)以新加坡為例

如前所述，美國中情局的人口預測資料中指出，2014 年新加坡將會是出生育率最低的國家，TFR 可能降到 0.80。從 70 年代開始，新加坡生育率就從 2.0 一直往下滑，到 1985 年左右降到最低（約 1.5），雖然在 90 年代以前又升高到 2.0，但僅是曇花一現，從此之後就繼續再往下滑，雖然比臺灣好一些，但近年已經低於超低生育率，預估至多晚臺灣 3 年或 4 年進入全世界最低生育率國家的行列。新加坡和臺灣一樣，在 2012 年可能受到前一年龍年效應的影響，生育率稍為往上爬升到 1.30 左右，但值得注意的是生育率另一個問題——「族群」中的總生育的差異。

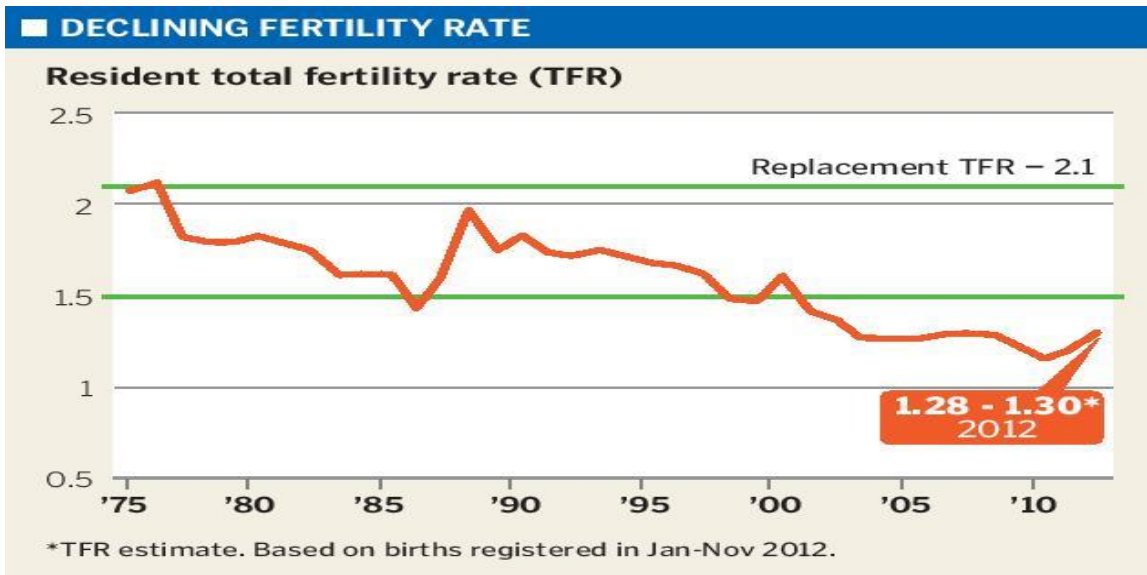


圖 10 1975 年到 2012 年新加坡生育率

資料來源：新加坡社區與家庭部（2013）。

當 2011 年是新加坡生育最低時，華人的總生育率為最低（1.08），接著是印度人（1.09），而馬來西亞人生育率則維持在較高的狀態，達 1.64。而 2012 年龍年效應下，華人增加比率最高（增加 TFR .10），其他族群影響較小，但是整體而言，2012 年確實有較高的總生育率（達 1.29）。但到了 2013 年離開龍年效應的光環，生育率是繼續往下掉的，只有 1.19。李顯龍總理說，「儘管我們努力鼓勵生育和鼓勵年輕人當爸爸媽媽，但是生育率仍低。」可見新加坡的生育政策仍未能奏效。

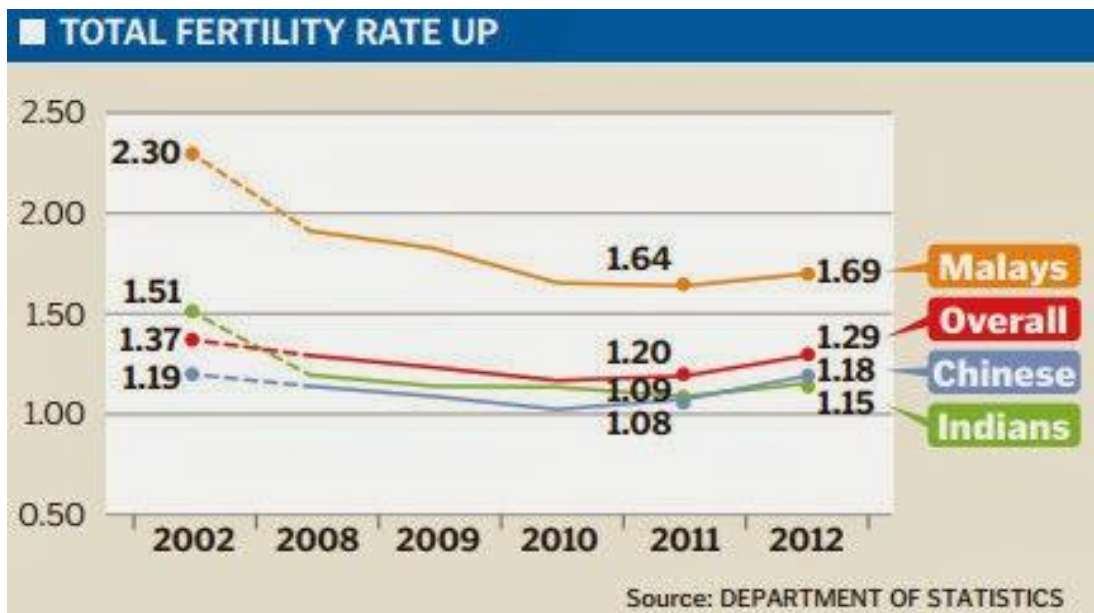


圖 11 2002 年到 2012 年新加坡各族群生育率

資料來源：新加坡社區與家庭部（2013）。

依天下雜誌(2012)的一項專論指出,新加坡的經濟成就在亞洲堪稱是標竿國家,人均所得、國際競爭力、經濟自由度,以及經商自由度等,在全球排行榜上總是名列前茅。但是根據國際勞工組織(ILO)調查發現,2010年新加坡人工時高居世界之冠。全年是2,402小時,是世界第一位(臺灣是第三位)。

1 新加坡的新人口政策非催生政策,而是新移民政策:

2013年初,新加坡政府提出「新人口政策」,目標在2030年時,將人口總數從目前的530萬增加為650萬至690萬。為此,每年將引進1.5萬至2.5萬新移民,如此一來,2030年外來人口比重將上升至45%,對照2000年時該比重僅20%,人口結構變動的速度相當大。該政策甫經公開,立即引發民眾強烈不滿,引發大規模的抗議行動,因而將「人口政策」一詞改為「人口預測」。可見在新加坡,以移民政策來解決人口下滑問題,被民眾標籤為政府治理有誤的政策。

2.以家庭為中心(family-centered)的政策作為生育政策基礎。

新加坡有主打「家庭價值」、打造新加坡為「友善家庭的環境」的企圖。其從性別平等政策觀點提出的相關生育政策較不強調津貼型催生政策,而較強調「打造最適合家庭和孩子的環境」,但並未很明顯地將性平政策視為生育政策。

新加坡曾經在2004年出生率創歷史新低,從2003年的平均每一育齡婦女生1.24人跌到1.05人。面對這樣的危機,新加坡總理李顯龍於同年甫上任的國慶演說中,將「家庭價值」作為政策重點,宣誓打造新加坡為「友善家庭的環境」。2011年,同樣以華人社會為主的新加坡雖碰上虎年,但嬰兒出生率沒有創新低,反而微幅提升到1.1人;然而,直至2012年,生育率仍只有1.2,遠低於維持人口替換所需的2.1。

顯然,新加坡政府面對少子化危機,並不是高分貝向人民喊話催生,而是和人民一起面對全球化下家庭崩解的挑戰。這國家似從基礎著手,讓「家庭第一」的價值深入人心,啟發大家重新思考和珍惜這項人生中最重要資產。因為文化的關係,「打造最適合家庭和孩子的環境」包括倡導父親角色並積極推動「工作與性別平衡」相關活動,其中一個策略便是強調「父職角色」——「把爸爸拉進來」——以提升友善家庭的環境。

3.2013年最新生育政策:全面納人性別平等?

新加坡政府近年來推出為數不少的鼓勵生育計畫,李顯龍總理2004年擔任總理後,在鼓勵生育上採取了很多措施,然而新加坡2013年的生育率又創新低——1.19。2013年年底,新加坡政府宣佈第四種鼓勵結婚與生育配套:每年撥款20億元,於住房、養育、醫療、假期多方面鼓勵年輕人結婚生子。新的結婚生育配套措施涵蓋申購組屋、受孕補助、嬰兒津貼和保健補助金、平衡工作與家庭責任措施、鼓勵父母分擔養育責任等5個面向,為新加坡人在成家和生育方面提供支援。其實,新加坡政府並

不奢望生育率能夠達到世代交替需要的生育率 2.1，只是希望使生育率反彈至 1.4 或 1.5 的水準。但新加坡人抱怨生活費太高，仍不願意生育。(新華新聞，2014)

從新五項措施中，明顯可以看出有兩個和性別平等主張與實踐有具體相關的項目：一是平衡工作與家庭措施，次是鼓勵父母分擔養育責任。但是與國家角色攸關的兒童照顧公共支援系統不在規劃中。

4.結論：新加坡—曾經以「雙取向」生育政策為過渡，但已快速的進行政策調整

1983 年，新加坡總和生育率降至 1.6，距降至更替水準 8 年後，政府意識到這一結果大大偏離了國家保持相對穩定人口的目標。從 1984 年起，開始實施雙向的生育政策，即限制低教育水準的人群生育，鼓勵受過高等教育的婦女生育。1986 年，政府宣佈要重新審視人口政策並徵詢公共的意見。1987 年，政府最終宣佈改變人口控制政策，鼓勵多生孩子，並提出新的口號「如果你有經濟能力的話，何不生 3 個或更多孩子？」此時距新加坡的生育率達到更替水準已過去了 12 年，生育率已低於更替水準 25%。新加坡生育政策的轉向非常迅速。首先，從宣傳教育的改變開始，幾乎在一夜之間，公共場合中限制生育的宣傳海報就變成了鼓勵生育的資訊；之後，逐步改變了以前的稅收減免政策、產假與分娩費用政策、兒童津貼等政策。由於政策效果不理想，新加坡政府在之後的 20 年裡逐步加大兒童津貼（嬰兒花紅）、增加產假與育兒假的天數等，政策的範圍也從先前的經濟刺激，轉向更大範圍的促進工作與育兒相協調的政策。

進入 21 世紀以來，隨著人們少育的原因逐漸清晰，政府的干預轉向了更多的家庭與婚姻領域。比如，從 2008 年開始，政府資助人工受孕；2011 年起，政府開始採取措施增加人們結婚的機率，減少不婚率（National Population and Talent Division, Prime Minister's Office, Singapore, 2012、湯夢君，2013）。

(二)以日本為例

1.低生育率但是缺乏性別照顧敏感度

總生育率受到許多因素的影響，在日本亦非短期現象。但是日本的執政者常久以來都疏忽了，儘管 2012 年又恢復了一些（1.41），日本也是開發中國家中總生育低的國家，和高生率的已開發國，例如法國、瑞典、芬蘭等仍差很遠。可以說日本 40 年來並沒有採取積極的政策來回應人口的變遷。其中最關鍵的問題是「照顧」：不論是照顧小孩或是照顧尊長，和性別角色相關的照顧工作在性別分工中經常還是分給女性，而親職假和育嬰假制度仍然缺乏。

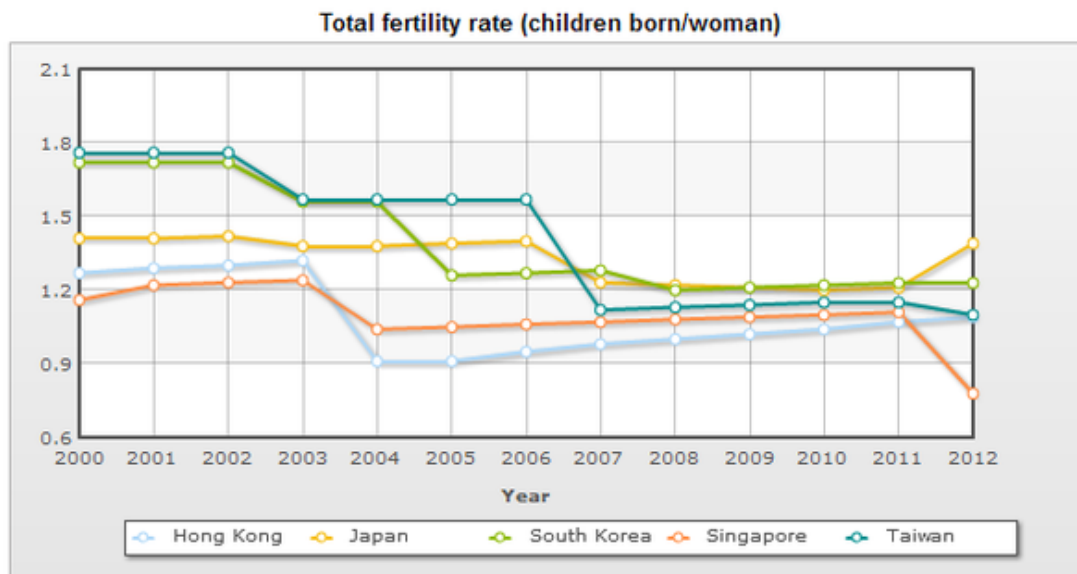


圖 12 香港、日本、南韓、新加坡、臺灣總生育率

資料來源： Mutsuko Takahashi (2014)。

2. 低生育率推兩波天使計畫 (Angel Plan)

日本的生育率在 1989 年降到歷史超低點 1.57，因此日本政府於 1990 年開始重視生育率，展開提升生育率的政策。1994 年首推「天使計畫 (Angel plan)」，雖然這個計畫相當有名，但是該計畫目標既不明顯也不具體。儘管如此，這仍是日本政府第一次針對生育率下滑提出的因應計畫。該計畫特別闡述日本生育率的挑戰以及新生兒漸減的社會與人口趨勢。這也讓社會大眾首次感受到公部門的具體政策作為。到了 1999 年，政府又提出「新天使計畫 (New Angel Plan)」，這個天使計畫就提出了具體的政策建議和目標，特別是兒童照顧政策的部分，包含了協助年幼小孩的家庭照顧措施。

新天使計畫指出，年輕的父母親身兼數職、必須平衡工作與家庭生活，而年幼子女的照顧服務短缺，即使能找到托育系統的父母，仍難脫離工與家庭平衡的壓力。理論上來說，這種工作與家庭平衡困難不應只發生在女性的身上，但是實務上，職場生活中的性別偏見，使得私領域中應有的性別角色分工或是照顧性別分擔的正當性沒有得到嚴謹的看待。除非是公務人員體系或是類似公務員的職場體系。

3. 性平政策終於出爐，但是缺少「性別」觀點

日本的性別平等政策在 1999 是個很重要的轉折點，當年日本制定了性別平等促進法 (Law for Promotion of Gender Equality, 簡稱 LPGE)，大約 1995 年性別「gender」(jendâ in Japanese) 才被轉用到正式官方檔中。而且在日語中 LPGE 並沒有明顯的闡明「性別平等 (gender equality)」而是用「兩性同共同合作和共同參與 (collaboration

and participation of both sexes)」，這種間接表達是政黨妥協下的產物。剛開始有 LPGE 草稿，Japanese Diet 強烈反對「平等之表達」。不過後來可能因為這是聯合國的性平政策主張趨勢，公開的爭議變少。

1999 年，LPGE 產生了影響力，2000 年代許多地方政府提出了相對應的地方法規和政策，大多數都會涉及兩方面的性別平等—家庭性別平等(小孩照顧和家是分擔)以及工作生活的性別平等。具體的政策包括有許多職場許多委員會的組成要有性別保障名額 (gender quota)、以及增加嬰幼兒日間照顧和學齡前兒童照顧等，只是 1999 年的性平政策的發展並沒有直接發展到當初所期待的結果。2002 年開始，有些都會區開始有反彈的聲音，對性別平等的解釋有較強烈的反對意見。有一些極端的例子是在性平政策中規範男女在家和在社會中的不同角色，「因為公僕怕遭受指責，性別「gender」(jendâ) 一詞遂消失在公文中。」

總之，1999 年，臣服於 LPGE 的政策，不同意性別平等角色者通常係為了保留傳統上的和諧家庭。2000 年代也沒起作用。當時性平政策對生育率是幾乎毫無作用的，很少人注意到性別平等有助於生育率。

4.性平政策轉為「工作與家庭平衡」政策

當性別平等獲得重視，變成正式議題，性別政策轉向「平衡工作與家庭政策」，暗示的是給父、母職一個較佳的生活，但是並未直接提及性別或是性別平等。但是不管政策名稱如何變，到了 2005 年生育率仍一直往下滑 (1.26)，不管是天使計畫又或是平衡工作與家庭生活政策，都無法對生育率和人民的工作與生活有實質上的改變。

5.安倍的新處方：以友善職場為托兒政策？

目前的安倍政府試圖要鼓勵年輕人生完小孩留在職場，因此積極擴充兒童日托中心，尤其是讓女性不用因小孩照顧而離職。但是問題是兒托政策是否更加勞動市場導向 (labor-market oriented) 而不是友善小孩和友善家庭的工作與家庭政策。討論生育率的問題，很少提到「品質照顧 (quality of time)」的重要性，尤其對嬰幼兒的健康依附和成長，這些會影響我們下一代的人力資源和健康的勞動力。因此，發展性別平等政策意味著應超越生育的議題，他是兒童利益和成人性別角色以及勞務分工之再安排。

王桂新 (2006) 指出日本出生控制政策的實施，是基於其戰爭及戰敗後經濟發展受到嚴重影響的背景，中國則主要是在「文化大革命」時期只「抓革命不促生產」、使經濟發展同樣受到嚴重影響的情況下實施的。事實上，日本 1960 年代經濟高速發展的經驗說明，以發展經濟替代出生控制，成本將更低，效果會更好。這一點，值得中國做為借鑒。

另外，王桂新（2006）指出日本在非正常條件下人口與經濟關係一時處於惡化態勢下實施了出生控制政策，促進了生育水準的下降，當 1960 年代日本經濟高速發展時，政府雖然不再繼續提倡出生控制，但其生育水準並未出現明顯反彈，特別在政府採取相反的鼓勵生育政策後，日本的生育水準仍持續穩定下降「不回頭」，表現出頑固的「不可逆性」，其結果直接導致了迅速發展的人口高齡化。到目前為止中日兩國生育轉變的軌跡大同小異。

同時，王桂新（2006）亦指出日本根據不同的出生率情況提出不同的應對策略。日本從 1990 年起即針對「少子化」現象陸續推動了一系列鼓勵生育的政策。2003 年確立推動「少子化基本法」，2004 年正式制定大綱，並每 5 年進行一次法律審議檢討，從各個層面動員全社會支持生育。例如，政府提高了「牛奶金」（日本叫做撫養補貼），增設公立幼稚園並降低公立幼稚園費用，保證孩子放學後的課餘活動和空間。另外，政府也要求企業延長享受育兒假期，讓男性員工有更多時間參與家庭，現在男性平均在家裡做家務的時間為 1 小時／天，政府力爭 5 年後可以達到 2.5 小時／天。

2013 年 6 月 25 日，日本政府召開內閣會議，通過 2013 年版的《少子化社會對策白皮書》。提出突破少子化危機的緊急對策，核心內容是採取措施支持民眾進行結婚生育。日本政府採納了「少子化危機突破工作組」提出的建議，包括提供有關懷孕分娩的資訊，加強針對產後煩惱和育兒不安的「產後關懷」，完善各地的產育支持，並研究對新婚人群的資助措施。此外，日本政府還將進一步解決兒童托育困難的問題，同時改革工作方式，使人們能邊工作邊育兒（穆光宗，2014）。

6. 結論——日本：漸進式的政策變革

日本經濟在 20 世紀六、七十年代增長最快，此時政府不鼓勵、不限制生育，但國家支持避孕方法的提供，1970 年代甚至一度打算推動直接的限制生育政策。1989 年日本的總和生育為 1.57，讓政府吃了一驚，開始正視低生育水準，將中立的生育政策轉為鼓勵生育。這一事件被稱為「1.57 衝擊」。

由於日本戰後老齡化進程快速，為了應對少子化與老齡化，1990 年日本開始在政府部門內成立專門委員會來應對低生育率問題，此時生育率已低於更替水準 17 年，比更替水準低 25%。政策改革的軌跡呈現由單一干預至多管齊下的過程。一開始，日本政府主要關注孩子的撫養成本，以經濟激勵為主，如重點推出了兒童補貼政策，旨在減少人們撫養孩子的負擔。1994 年政府推動了較為全面的「天使計畫」。2002 年左右，政策開始關注父母生育之後的再就業問題，強調政府與社會要對孩子的撫養負責，逐步完善育兒相關的休假與托幼服務。2003 年，日本的人口政策最終提升到法律層面，通過「少子化社會對策基本法」，不僅提高了這些政策的約束力，而且還提出了企業也要承擔鼓勵生育的責任、要重視全社會的意識轉變。近年來，逐步轉向更全面的協調工作與家庭政策，也更重視促進性別平等，為女性創造工作家庭兼顧的社會環境，強調要站在孩子和家庭的立場上制定對策。

(三)韓國為例

韓國近年嘗到了低生育率和少子化的社會和人口壓力不亞於臺灣。1962 年實行的人口抑制政策，使韓國從 70 年代後期到 80 年代期間出生的人口數減少，也導致育齡婦女人數的減少。韓國女性家庭部公佈的《2012 青少年白皮書》顯示，韓國青少年人口占總人口比重的減少趨勢明顯。2012 年韓國的青少年（9—24 歲）人口為 1020 萬人，占韓國總人口比重為 20.4%，預計到 2015 年將下降至 960 萬人（占韓國總人口的 19%），2050 年將降至 595 萬人（占韓國總人口的 12.4%），2060 年更將減至 501 萬人（占韓國總人口的 11.4%），還不到現在的一半。

韓國的「核心生產人口」開始減少。1949 年，25—49 歲的「核心生產人口」為 562 萬餘人，而戰後（1955 年）的首次調查則增加到 559 萬名。這一年齡層的人口在 1975 年首次突破 1,000 萬名後，直至 2005 年持續增加，拉動了經濟增長。總人口的比重也在 1980 年超過 30%後，2005 年增加到了 42.3%，2010 年為 40.7%，首次下降。

韓國超低生育率的問題已經出現多年，成為韓國的首要問題，關係到其長久治安。韓國進入「超低生育率陷阱」之原因是：首先，越來越多的韓國職業女性傾向晚婚甚至不婚，適齡生育女性的未婚率、不婚率提高，導致婚內生育率下降。其次，高撫養成本導致生育 2 個小孩將不堪重負，農業社會的「多生多福」變成了工商業社會的「多生多負」，導致生育少子化、獨子化甚至無子化趨勢愈演愈烈。

韓國生育率下降的歷史印證了「發展是最好的避孕藥」。韓國從 1962 年開始全面推行鼓勵自願控制生育政策，提倡一對夫婦生育 2 個孩子。隨著韓國在 20 世紀 60 年代至 80 年代的經濟起飛，韓國的生育率迅速下降，1983 年開始低於世代更替水準，到 1990 年，總和生育率降到 1.59。2005 年至 2010 年，韓國婦女的總生育率，即每名女性一生所生的平均嬰兒數為 1.13 人，不到全球平均水準 2.56 人的一半。持續的超低生育率與人口老齡化的不斷深化的「惡性循環」使得韓國在可預見的未來將遭遇最嚴峻的人口危機。韓國人口超低生育率所帶來的社會危機已經成為各界共識。

1996 年韓國取消出生控制政策，2005 年轉而鼓勵生育，但生育率依然低迷。韓國「低生育率與人口老齡化基本法」推動了旨在促使生育率從 2003—2004 年的 1.2 上升到 2010 年的 1.6 的六項政策措施。後來的事實表明，2010 年韓國人口的總和生育率仍只有 1.15。六項政策措施所產生的合力沒有達到預期的生育率提升目標。為什麼韓國的人口政策變了，但生育率還在繼續下降？韓國學者的解釋是，過去與人口控制政策相關的文化仍然在持續影響社會（穆光宗，2014）。

韓國：相對保守滯後的政策應對

由於政府對低生育水準認識不足，當日本政府 1989 年因 1.57 的總和生育率突然醒悟過來開始採取了鼓勵生育政策，而韓國政府在 1990 年代初期生育率到達這一水準時並沒有動作，依然繼續著控制人口的宣傳。

1996年，韓國的生育率已經下降為1.6。政府開始意識到低生育率的問題。由於以往許多政策都以限制生育為目的而設計的，政府認為不宜採用直接的政策轉向，而是相對保守地先推動了較為中立的生育政策，不再強調限制生育，也不鼓勵生育，但是強調以下幾方面的目標：維持低生育率、降低出生人口性別比、提高家庭健康與福利、提高女性就業、提高老年人的健康與福利、實現全國人口均勻分佈。

政策推動後，生育率曾經出現非常小幅度的上升，但之後生育率便迅速下降，尤其在1997年的金融危機之後。1999年，韓國的總和生育率下降為1.42，2000年下降為1.47，金大中政府還無動於衷。許多學者提出有必要採取促進生育的措施。直到2002年，生育率降至1.12，政府才開始行動。

2005年，韓國制定了《低生育率和人口老齡化基本法》，該法確定了中央與地方政府在人口政策中的角色與地位，建立了低生育率和人口老齡化委員會，由總統主持，規定將每年的人口專案計畫和成果向國會報告。政府推動123政策，該政策鼓勵國民結婚後的第一年生第一胎，將近30歲時生育第二胎。同年，韓國政府開始為國民提供免費的輸卵管和輸精管複通手術，並為他們生育的3個或者第4個孩子提供撫養資助。年底，政府正式公佈了《低生育綜合對策》的最終方案，它規定，從2006年開始到2009年為止，將投資7萬億韓元來提高生育率。2006年，韓國政府開始了全面的5年基本計畫（2006~2010），即「2020戰略」，以應對低生育率與老齡化。這一計畫的目的地是指生育率提高到適當的水準，並通過完善社會經濟結構來應對老齡社會。在制定過程中大量的社會活動家、女性主義者參與了討論。政策包括大家庭稅收減免、推行育兒假、對4歲以下兒童的托幼補貼等。另外，政府一直在考慮是否對獨生子女家庭提供補貼，出於經費的考慮，這一政策一直沒有推動。

(四)東亞困局

沈可、王豐、蔡泳（2012）指出當生育率急劇下降後，日本、韓國、新加坡和臺灣地區對生育政策的調整都嚴重滯後。這一滯後有多方面的原因：生育率低於更替水準時人口的慣性增長使得政府無法抹去對龐大人口的恐慌，對生育率反彈的擔憂，對超低生育率的負面影響認識不足等等。因而，韓國在生育率低於更替水準10年後才放棄控制人口增長的努力，轉而實行鼓勵生育政策，新加坡滯後了12年，臺灣地區等了15年，日本等了17年。

當這些國家和地區政府真正接受超低生育率的現實，並深刻意識到低生育率對社會和國民福祉的危害，如老齡化加速、勞動年齡人口縮減和性別比攀升（尤其對於韓國）等時，政府才會試探性地推動一些溫和的新人口政策，這些政策往往不是以提高生育率為目標，而被賦予更宏大的目標——如提高人口素質或減少貧困等。例如：1972年日本推行育兒補貼，旨在減輕貧困家庭的負擔；新加坡1984年推動的政策鼓勵高教育程度的女性生育更多孩子，而抑制低教育程度女性的生育，目的是實現人口正淘汰、改善下一代國民的素質。1996年，韓國廢除始於1962年的人口控制政策，

推行新人口政策，將目標從控制人口數量轉為改善國民福利，包括改善生殖健康、修復性別比失衡、擴大婦女就業機會等。這些溫和的新人口政策大多未能奏效，生育率仍不可遏制地繼續下滑。在上述政策推動的 5 年內，日本總和生育率下跌 0.34，韓國下降 0.28，新加坡取得些許成功，但也僅回升 0.1。在此情形下，各國政府不斷加強鼓勵生育政策的強度與密度。這些政策大體可以分為兩類：一是對生育、撫育的直接經濟補貼，以減輕不斷高漲的育兒成本對生育的抑制作用；二是改善撫育條件和育兒設施，包括產假政策和育兒中心等，以緩解勞動參與和生育、撫育的衝突，並降低生育的機會成本。

第三節 歐洲重要國家的生育情況及政策

一、法國

法國比臺灣早 30 年出現少子化現象。1993 年，因為經濟不景氣，法國連續 2 年生育率降至 1.65% 新低；經過 20 年的努力，2011 年法國生育率已經回升到 2%，是二戰結束嬰兒潮之後，近 40 年的巔峰（天下網路部，2011）。

這個曾經是世界生育率極低的國家，在 19 世紀後半起努力實施人口政策，原因生育率多次 2.0 以下，可是，現今法國的生育率是歐洲升育率高過替代率(2.1)的國家少數國家之一，其促進生育的原因是甚麼？催生政策和措施到底有哪些？經過本研究的了解，比較特別是除了家庭支持政策之外，和法國人的家庭和婚姻觀點可能有很大關係，仔細歸納以下都是可能因素之一：

- 1.理由一：婚姻觀的柔軟性。大家印象中的浪漫國家法國，前任總統沙柯吉在任內離婚並結婚；而新任總統也將面對一個棘手問題，便是該不該將女友娶回家，或是女友願意嫁給他，讓他有第一夫人可以相伴參加正式場合。但法國總統可以不結婚，只跟女友維持情人關係，這便是法國的柔軟性，但也因法國人的柔軟性，造就法國人口生育率始終能維持在 2.0 以上。
- 2.理由二：非婚生子女同享社會保障和福利。在法國，非婚生育子女占全體的 50% 以上，主因為非婚生育子女一樣享有各式各樣的國家教育和福利以及強制協父親責任。在法國即使分居也享有共同監護權，父親要給生活費。小孩 3 歲以前，每個月政府補助台幣約 3 萬元，也補助房租；而從小孩開始上幼稚園到大學為止，基本上免學費；所得不同，營養午餐收費也不同，收入低的甚至一毛錢都不用出。
- 3.理由三：婚姻制度多元化。在臺灣只有結婚或不結婚，法國的婚姻制度卻是多樣化，其中最特別的是 PACS。PACS 是結婚跟訂婚之間的制度，只要提出 PACS，兩個人可以一起報稅、保險、遺產繼承等都等同已婚夫婦。這是為了還沒到結婚這一步，但想要婚姻合法權益的情侶所設計。目前，在法國的婚姻中，3 對結婚有 2 對申請 PACS 的高比例。
- 4.理由四：單親家庭之社會支持度高。法國在結婚前有 PACS，可以一邊確認彼此是

否個性相容，一邊可以接受社會保障支持。而即使離婚了，單親媽媽的政府補助也非常豐厚，這種種都讓大家不排斥住在一起，不排斥生小孩。

相對於臺灣目前的高離婚率讓人對生育子女卻步，因為一旦離婚，單親家庭將面對的是社會福利和社會刻板印象，養育和教育以及其他社會壓力都相當挑戰(WPN, 2012)。

二、瑞典

Duvander 和 Andersson (2005) 在其研究中認為，通過提升親職假的休假率以及鼓勵父親在育兒照顧中的積極參與，可以幫助母親或者說女性在就業市場和育兒活動之間達到協調，從而提高女性願意再生育的可能性。而瑞典的家庭政策雖然沒有聲明以提高生育率為目標，但是還是預設了性別平等能夠提高生育率這一假設。瑞典的親職假制度從薪資替代 (income replacement)、時長 (length) 以及自由度 (flexibility) 三個方面入手，極大地促進了休假率的提升，特別是 1995 年父親月政策的推動，很大促進了父職假休假率的提升。

瑞典的親職假法例推動於 1974 年。作為世界上第一個推動性別中立的親職假政策的政府，如今瑞典的父母生育一個孩子能夠享有超過一年的帶薪親職假，享受高達原有收入 80% 的福利津貼。瑞典的父母任何一方都可以在孩子 8 歲之前自由選擇休全職 (full time)、半職 (half time) 以及四分之一 (quarter time) 的親職假。瑞典家庭政策的主要目的之一即是協調瑞典男女積極的勞動參與和家庭生活之間的關係 (SOU, 1972)，是用作提高家庭層面以及勞動力市場層面性別平等的工具，例如針對雙親的帶薪親職假。Duvander & Andersson (2005) 的研究顯示，瑞典親職假制度通過其收入替代特徵 (income-replacement character) 給予刺激，幫助女性在考慮生育前享有穩定的就業，並且讓女性在育兒過程中得以在自己原有的就業市場中保有一席之地。另外，瑞典的親職假制度為父親留有長達數月的父職假期限並積極鼓勵父親休父職假，從而使瑞典成為歐洲諸國中唯一有潛力使男性和女性可以不受傳統性別行為限制而實現維持生計和育兒照顧角色的互換 (Haas and Hwang, 1999; Haas, 2003)。為提高夫妻間的性別平等，更為了加深父親與子女之間的感情，瑞典積極鼓勵父親在育兒照顧中的參與 (Rostgaard, 2002)。研究發現，自身或配偶受教育程度更高以及受雇於公共領域的父親，休父職假的比例更高、時間也更長。而由於瑞典親職假福利與原有收入有著高度的相關，收入之於瑞典女性而言能起到促進生育的作用。90 年代中期經濟的蕭條也使政府能夠提供的薪資替代津貼比例有所下降，是當時生育率下降的原因之一。而後隨著經濟的復甦，生育率的穩步回升，則進一步印證了這一論述。

三、芬蘭

自 1970 年代以來，芬蘭的生育率就保持在較高水準，逐漸推遲的初次生育年齡亦沒有帶來生育率的下降，反而在 2000 年以後有了輕微的上升。Myrskylä, Kohler, and

Billari (2009) 認為，芬蘭的高生育率與其較高的發展水準——包括較好的性平程度以及良好的家庭友好政策有很大的關係。

芬蘭以及其他北歐國家可以說已經進入了性別革命的第二階段。而調查顯示，在芬蘭，自願不生育子女的比例很低，甚至也很少有芬蘭家庭只希望生育一個孩子 (Miettinen and Rotkirch, 2008)。芬蘭的理想子女數顯著高於許多其他歐洲國家，平均每兩個女性就會有一個希望生育三個或以上的子女。但是，吊詭的是，芬蘭人實際生育子女數和理想生育子女數之間的差距在歐洲國家中也最大，主要是因為非自願的無子女（如不孕）。

芬蘭全職就業女性的數量眾多與其相對較高的生育率使其成為了歐洲諸國中獨特的一道風景。在芬蘭，不僅育齡女性在勞動參與率上與男性不相上下，女性的受教育水準在同一工作年齡群體中也要高於男性 (Statistics Finland 2010; Statistics Finland 2004)。這與芬蘭以協調工作和家庭為宗旨和中心目標的家庭政策密切相關。在育兒津貼的發放方面，父母親被允許在新生兒出生 11 個月內留家照顧並享受與其收入相稱的津貼 (earning-related allowance)。在托兒服務方面，芬蘭政府自 1970 年代到 1980 年代皆推動了相關政策支持其廣泛且可負擔的日間照顧服務系統，使得學齡以下的幼兒不受其父母職業影響，皆可按需要獲得幼稚園托兒服務。芬蘭政府另外給予家中育有三歲以下幼兒又不願使用日間照顧服務的家長休家庭照顧假的權利，並給予豐厚的津貼。根據 Lammi-Taskula (2007) 的調查顯示，芬蘭大部分 80% 的家庭都會休一定時間的家庭照顧假。儘管芬蘭社會家庭友好的政策對於減輕女性照顧兒童和老人的雙重負擔有很大的積極作用，但是女性在家務勞動中所占的比例依舊高居不下，而大部分家務勞動分配相對均衡的家庭皆是由於受過良好教育的女性將勞務外包或直接縮減勞動量，而這樣的分配均衡卻從來不是因為男性分擔的增多而達成。Lammi-Taskula (2007) 亦指出，儘管在芬蘭自 1985 年起就已經有雙親育嬰假，但是直到近些年，父親休假的比例才因為父親月 (daddy-month) 的特殊政策而才有所提高。

第四節 性別平等對生育率影響的理論基礎

一、從人口學觀點

2004 年曾有一本人口學的巨著「World Polulation and Human Capital in the 21st Century」，在該書的第 32 頁中特別總結了影響未來生育的六大影響力，其中許多生育率的解釋觀點都和性別平等政策有關：

- (一)變遷中的文化和社會力：包括關乎社會文化環境中的特別因素，如生育的理想數、生育的社會規範或期待以及生育的期望等。
- (二)變遷中的（男女）的性別/夥伴關係以及性別差異。
- (三)變遷中的政府政策角色（兒童照顧設施和房屋政策等等）。
- (四)變遷中就業和經濟環境。

(五)變遷中的生物-醫療狀況(包括精子品質和數量、女子受孕能力以及幫助受孕的新方法)。

(六)變遷中的教育程度之提升。

生育選擇是一個相當複雜的過程(Wang, 2012a)。以下是幾個其他重要論述。Van De Kaa (1996)提出以下多種觀點:文化規範以及價值變遷和經濟學上的功用主義觀點。這些因素和結婚生子是否有關,又是否適用在臺灣社會,是值得大家集思廣益探討的。

人口學家 McDonald (2006)拋出許多低生育率的論述,第一個是理性選擇理論(Theory of rational choice),指出選擇小孩與否和生育之間是一種理性思考以及理性原則的運用所致。另外,他也提出物質主義可能是一個主宰夫妻或是伴侶間,是否願意犧牲現在生活資源來養育小孩的重要原因。此外,McDonald (2006)也從風險意識的觀點提出預防風險論(Theory of risk prevention/prediction),認為許多人不生小孩是因為要避免不確定性和風險性的未來,對小孩或是家庭的影響。不過,McDonald (2006)另外提出的性別平等和生育率之理論觀點,也有正反兩面的研究結果,性別越平等的社會是否生育率越高?若答案是肯定的話,這些國家又是如何推動相關性別平等政策的?

Beker 等學者(2010)提出4種很有趣且具有東方文化意涵的觀點。首先是使用人口品質和人口數量互動理論(quantity-quality interaction theory)來解釋人對生育選擇的背後因素,是數量還是人口品質?其次,也提出機會成本論(opportunity cost),也是說生小孩對個人和家庭,尤其是女性(之於工作)所要付出的成本,包括無法工作必須照顧小孩,或是工作升遷受到照顧小孩的羈絆和影響,這些工作與家庭兩難的問題,所要付出的「代價」,會影響人們生育的意願。

另一個和性別分工有關的理論是「家務協商空間理論」(Intra-household bargaining theory),這是兩性權力觀點的論述,當女性在家務(含照顧小孩)的空間小於女性可以接受的界線,換句話說,生了小孩,女性可能無法取得男性在家務(含照顧小孩)中的分擔,女性(可能包括男性)越難去選擇生育小孩。Beker 等人(2010)提出和東方人的傳統養兒育女價值觀有關的是「養兒防老」的可依賴性或可靠性,彼等採用了一個名詞—養小孩的「外部(金錢)效果(fiscal externalities),來詮釋「養兒防老」。當前影響生育率最重要的因數應該是女性的新角色,尤其是終生投入的就業角色(Espin Anderson, 2009; McDonald, 2006)。

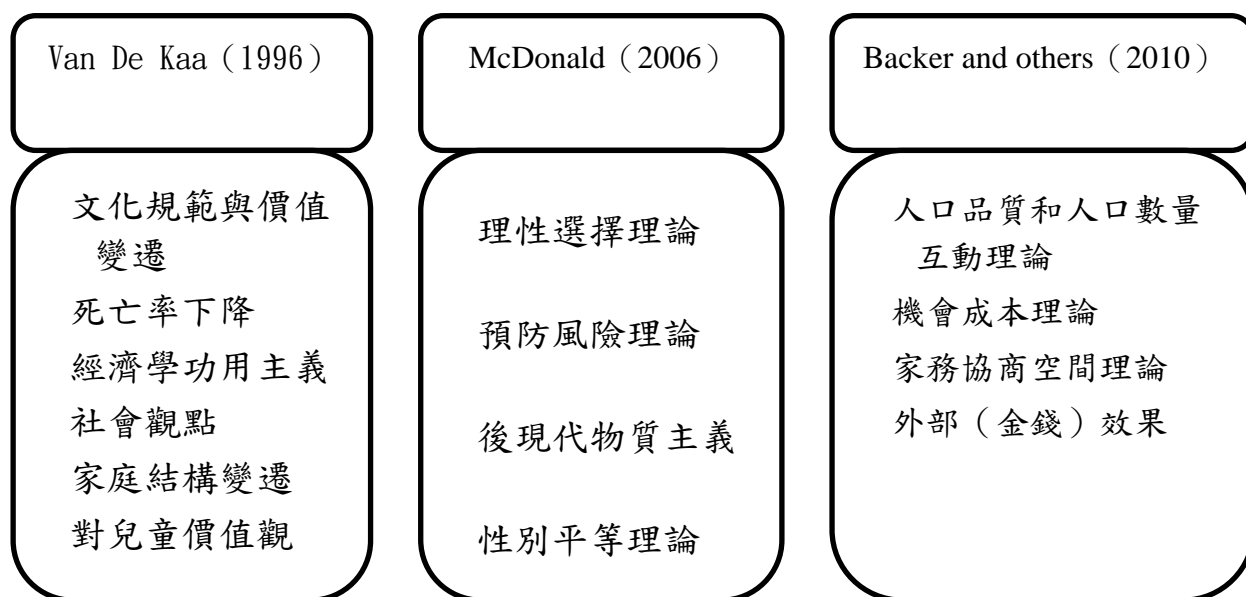


圖 13 生育選擇相關理論

二、從福利國家觀點

福利國家的名學者也提出他們的看法。Espin-Andersen (2009) 指出，傳統解釋生育率 2 大理論是（男性）「賺錢力」（*earning capacity*），以及女性有小孩之後終生可能可以賺到錢的「母親機會成本」（*opportunity cost of motherhood*）。這樣的論述觀點指出，為何高生育率多半集中發生於，女性低教育程度且沒有投入就業市場的國家。但是時到今日，這些理論都已漸不成立。跨國研究中發現，就業率高的國家生育率也高；高生育率的國家女性就業率也高。而且在北歐國家，教育程度低的生育國家，生育率相對是比較低的，因此教育可能也已經不再是重要的影響因素（Espin-Anderson, 2002）。

Espin-Andersen (2009: 81) 在其名著《未完成的革命－適應女性新角色的變遷》（*The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*）中特別提到，人口學者用二次人口轉型來說明少子化，人口數較少的核心家庭將是長期發展趨勢。有些學者指出，這種現象的發展和後現代的個人優先或個人自我實現優先於親職責任的轉變有關。然而，Espin-Andersen 否定這一點，他指出瑞典在 1980 年代只有 1.5 的總生育率，但是到了 1990 年代則上升為 2.0（到 90 年代末期又降為 1.6），很矛盾的是，瑞典的現代主義在 90 年代莫非比在 80 年代程度低？論及歐洲其他國家的情況，法國在 90 年代後期的總生育率約 1.8，但是義大利只有 1.2，難道法國現代主義的風氣不如義大利？

這些論述顯然指出幾個和性別政策許多相關影響面向，舉凡女性的所有生活處境都有相關，若是和我國的性平政策架構相比對，我們的所有性別政策面向（除了人身安全篇和環境能源與科技篇之外，和權力、決策與影響力篇，就業、經濟與福利篇，人口、婚姻與家庭篇，教育、文化與媒體篇，健康、醫療與照顧篇都有關係。不過本研究將以對應的人口、婚姻與家庭篇為主要的研究範圍。

三、從生物政治學（biopolitics）觀點

Repo（2012）曾提出：性別平等已經被歐洲許多國家當成人口政策的一部份，歐洲再控制「再生產（reproduction）」的一項工具。他在「經由性別平等來管理生育（The governance of fertility through gender equality）」這份研究指出，從1980年代人口學者、社會科學者以及政策分析專業人員就開始檢視性別平等如何可以變成生育止跌的潛在工具。該研究並不是在檢視歐洲多元的性平政策，而是想瞭解歐洲各國將性別平等當作工具來阻止生育率下滑的原因？同樣原因可以適用於東方國家，例如：日本。

過去20年來，人口學者和社會科學者已經一直討論性別平等和生育率的因果關係（Hobson and Olah, 2006; Sen, 2001），結果發現性別平等和生育率呈反比，低性別平等國家常有較高的生育率。但若是生育率低於替代水準，則性別平等水準的提升是提高生育率以維持最適生育率的必要前提。根據人口學者（Duvander and Andersson 2006; McDonald 2000）對於歐亞低生育率國家的研究，性別平等政策在已開發國家能真正提升生育率而不是降低生育率，來自職場的快速性別平等提升靠的是女性犧牲生育來從事生產。因此，人口學者認為，在已開發國家，低生育率並非主要來自性別平等影響，而是性別平等的影響沒有影響到「正確（right）」地方。為了要獲得最適生育率，性別平等必須在家內和職場都有效。

Repo（2012）認為一個社會的興盛來自於適度的（而不是極致）性別平等。因此過去在歐洲20多年來都變成解決人口問題的處方，認為這是讓女性既能工作又能生小孩的策略，如此才能提升生育率保障國家將來有勞動力同時又有便宜又彈性的勞動力來舒緩勞動力的不足以及福利制度的壓力（Duncan, 2001: 309）。

在低生育率的先進國家，性別平等政策中常探討女性生產和再生產的問題，希望女性既能工作又能養育小孩，以替代不足的退休後勞動力，也希望能夠生產並且養育未來的勞動力。人口政策的「武器」是來自許多不同的政策範圍，我們經常只看有立即影響的家庭政策、勞動政策、性平政策以及生育政策。這些政策都和人口問題高度相關的。

Repo（2012）從生物政治論（Biopolitics）的觀點提出性別平等是提升生育率的理由。性別平等就是一個權力器皿或是科技，用以控制人口與生活。他說依法國的哲學家 Michel Foucault 所言，我們不能視人口問題為政治或是經濟問題，我們應該瞭解人口問題是一個出現在特別的時間、特別的地點以及特別的權力關係下的問題。人們為了追求生活和提升生活而檢視自己的生活處境，以追求最好的利益（Foucault, 2007: 74）。它是具有生物性和政治性格的，從18世紀開始人口轉型就可以看出來，它是需要生活科學和政治哲學在裡頭的。我們也見證了生物政治的治理過程。為了要瞭解性別平等論述之於人口的重要性，有必要對Foucault 在生物政治中的性別角色多一些認識。它說性別是相當生物政治的。

四、性別平等的生物政治策略

從生物政治學觀點，可以看到歐盟1990及2000年代的性別平等指引，主要聚焦於如何提供女性結合工作與家庭生活的機會，不要活在「限制」中。1997年公佈了彈性時間工作者指引（1997 Part-time workers directives）、1996年公佈了親職假指引（1996 Parental Leave Directive），給予母親和父親至少3個月的假來照顧新生兒（含領養）。1997年的彈性時間工作者指引則提出了平等對待、平等薪酬、和平等工作條件（和全時間者一樣）。由於強調「折衝」這政策概念，增加了女性許多部分時間的工作機會，這指引也提供女性更多的經濟空間和參與勞動市場的誘因，但是很少挑戰「性別角色」以及提升真正的平等。

歐盟性別平等政策專注的是「折衝」的觀點，性別主流化其實並沒有直接介入「性」及「性別角色」，該政策說明並沒有鬆綁性別角色，違反「去歧視的性別角色」原則（European Commission 2010a: 10）；該政策說明暗示：性別角色本來就不是壓迫的（non-oppressive），沒有限制個人選擇，應能提升男女「享有平衡工作與家庭生活的樂趣」。

五、家庭導向的性別平等與生育之關係

性別公平(gender equity)被定義為針對男性和女性行為建構出來的社會期待（socially constructed expectations），規定了男性和女性在勞動、責任、權利和義務等方面的不同和劃分（Nancy Fraser, 1997）。Mason（1997）將性別體系劃分為性別分層（gender stratification）—即制度性的社會性別不平等和性別角色（gender roles）—即男女勞動分工的不同。他認為性別公平可以從社會、政治和繁衍後代三個層面的權利去評估。在生育率的轉變中，女性和男性的生育觀顯得尤為重要，即是否會考慮女性的意見。在很多高生育率的社會中，女性往往是由於遭受著性別的不公平，迫於配偶、家庭和社會的期待而忍受著不停生育和撫養子女所面臨的痛苦和危險。

在關於性別公平和生育率的關係假設中，McDonald（2000）在其研究中一共呈現了5個主張：（1）整個社會生育率的下降是由於男性和女性個體層面不願生育的行為之積累所導致的，即認為是個人而非制度影響了生育率；（2）任何社會中持續的低生育水準會導致女性生活本質的基礎性變化，暗示了在高生育率社會中，女性花費了大量的時間和精力在生育和撫養子女上；（3）在前轉型社會，生育率的高低是由社會性因素而非自然性因素決定的；（4）從高生育率到替代水準邊緣的生育率的轉變是伴隨著家庭導向性別公平的提升的；（5）當個人導向的性別公平達到高位水準而家庭導向的性別公平處於低位，會使整個社會的生育率落入超低水準。

McDonald(2000)在其研究中指出，性別公平有家庭導向(family-orientated institute)和個人導向(individual-orientated institute)兩個層面，但是前者處於低水準和後者處於高水準的衝突是導致先進國家生育率低下的主因。McDonald（2000）認為，生育率從高到低的轉變是由於家庭導向層面上性別公平的提升，尤其是家庭內部性別公平狀

況的提升。而家庭導向的性別公平也賦予了女性在生育子女數量的選擇上更多的權利，讓她們能夠作出最合乎自己意願的選擇。然而，這種家庭導向層面上的性別平等卻受限於傳統社會風俗和制度而發展十分緩慢。儘管在 20 世紀，一些先進的國家在個人導向層面的性別公平上發生了較大的變革，從而使女性在教育、就業等體系中的地位從附屬的、不公平的，轉變至 20 年代末期的性別公平。然而，這種在個人導向體系中普遍盛行的性別公平卻沒能改變女性在家庭導向體系中承擔妻子和母親角色並受到性別不公平對待的狀況。因而，女性依舊會選擇減少生育子女，並導致整體生育率的下降。可以概括地說，在家庭導向性別公平狀況的保持低水準的情況下，個人導向層面的性別公平只會起到降低生育率的效果。當然，在個人導向的性別公平保持高水準的情況下，家庭導向的性別公平程度越高，生育率亦會隨之提高。可以看出，性別公平程度對於生育率影響的關鍵，在於家庭導向的體系層面。家庭導向的性別公平程度的提升，是生育率提高的必要條件。

第五節 性別平等政策與生育率的關係

一、性別平等政策與生育率：以性別平等意識為例

兩位歐洲經濟學者，Roger Mörtvik and Roland Spång(2013)曾經參考 International Social Survey Programme (簡稱 ISSP) 以及歐洲性別平等狀況，提出一個有關於「生育率和性別平等態度之關係」的相關報告，Roger Mörtvik and Roland Spång (2013) 發現：許多比較傳統家庭結構的現代經濟體制下國家面臨長期的低生育率，然而，在這些國家中，許多已開發國家，他們是比較性別平等（尤其是工作場域等）的社會，且生育率也較高。這些國家人口老化的問題較不是那麼嚴重、勞動參與率比較高、而且有比較好的經濟成長。

他們指出，在歐洲國家，生育率和人口結構在各國有很大的差異。在瑞典和其他北歐國家，他們有穩定的經濟成長以及較佳女性勞動參與率，人口成長率以國際標準而言是相對成長的。法國也是如此。可是相反的，像德國和義大利，他們的人口是可能繼續往下掉的，經濟表現也比較差。

上述兩人指出，若不論勞動力供給嚴重不足將影響經濟的成長，在成熟的經濟體制中，性別平等的態度和整合親職角色於有給勞動中是很關鍵的。越是具有傳統男性中心態度的國家，越是處於長期經濟停滯的風險中，因為他們同時也因缺乏母親取向的家庭政策（mother-oriented policy），導致低勞動參與率、低生育率和低經濟成長率，接著又是惡性循環，經濟不佳，生育率相對也高不起來。

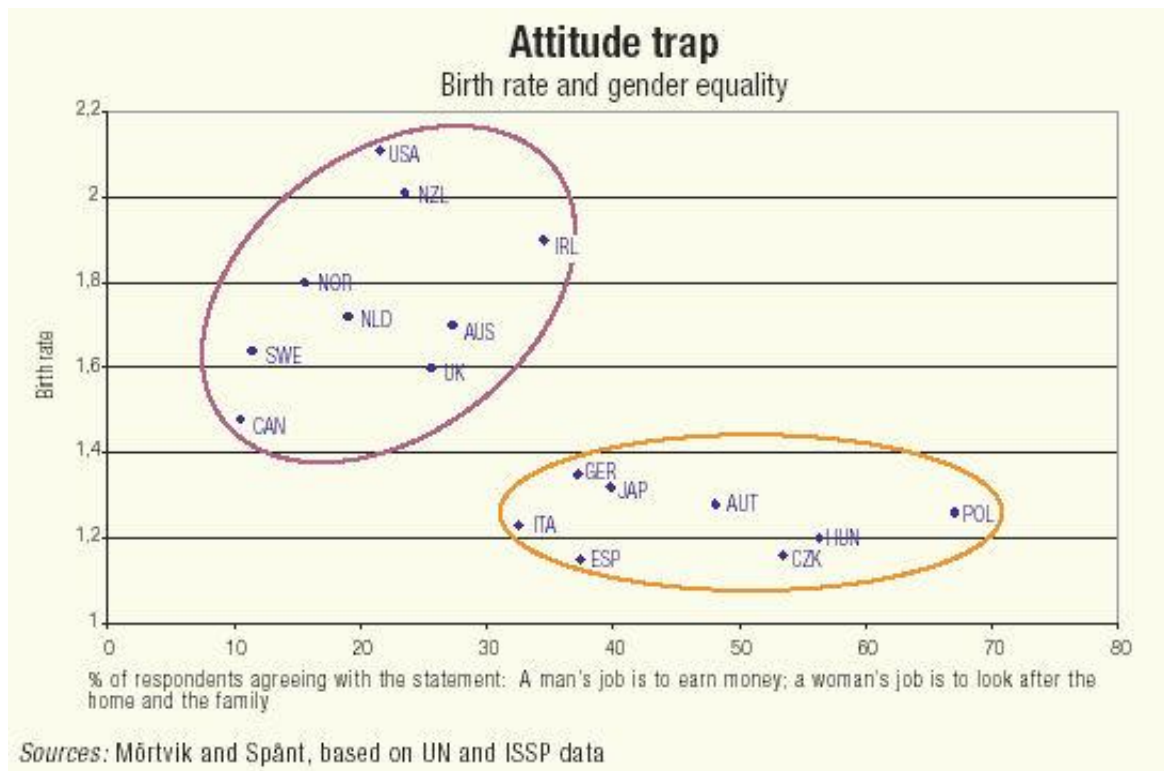


圖 14 生育率和性別平等態度之關係

聯合國曾經有一項調查（United Nations（2002），訪問受訪者是否同意以下說法？「男人的工作是賺錢，女人的工作是顧家」（類似我們文化中的「男主外，女主內」的思維），在許多 OECD 國家，仍有不少比例的人支持此觀點，即使是具相當支持性別平等的瑞典，也有近 10% 的人同意此觀點，雖然如此，該國仍是所有 OECD 國家這項數字指標最低的國家。若拿與瑞典相似性別平等觀點的北歐國家（如挪威等）和其他歐盟國家相比，這些國家的生育率顯然都比較高。這些國家可以說是性別角色平等的「積極型 progressive」國家。資料顯示，美國和加拿大也有類似情形，而愛爾蘭性別觀點也類似，同樣的，這些國家生育率也比較高些，同是落在這一組。法國未在接受調查的行列，不過德國、義大利、日本和其他國家，同意「男主外，女主內」思維的則落在 30% 到 60% 之間。在波蘭，更有 70% 的受訪者同意這觀點。我們可以感覺到他們的性別角色意識是傾向「保守型」的國家。

簡言之，這些 OECD 國家可以分成兩大類，一為以北歐國家、美國以及加拿大，這類型的國家，顯然強烈支持或是中度支持性別平等，而且，多數國家之生育率相對而言是高的或在上升之中，似提供了比較好的人口和經濟發展條件。另一類型的國家，例如德國、日本以及義大利和西班牙，其資料顯示它們是比較不贊成性別平等的國家，卻持續面臨低生育的生育陷阱（fertility trap）和低經濟成長率（Roger Mörtvik and Roland Spånt，2013）的困境。

有趣的是，雖然這兩個類群的國家分別反映了 OECD 經濟學者所指的「經濟表現差距極大」的國家，但是這些經濟學者的解釋都是從生產力以及科技或是市場改革觀點說起，雖也知道女性勞動參與的重要性，可是雖視問題為常規性問題，卻低估甚

至輕忽了背後的社會態度。簡單的說，若視女性仍持有傳統的家庭價值觀和視性別平等延緩小孩或不生小孩，將影響經濟的發展

若詳細分析上述性別態度的資料，正向性別平等觀的國家，幾乎所有年齡層都支持性別平等，男男女女也都支持，例如瑞典。相反的，負向性別平等觀的國家，他們的年輕族群，無論男女比較像瑞典，但是年紀大的群體中，相對來說，他們對支持性別平等意識就比較弱（United Nations（2002））。

Roger Mörtvik and Roland Spånt（2013）認為性別平等必須和經濟長期發展緊扣在一起。這樣的發展模型至少要顯示出兩點特質：第一，歐盟國家的經濟發展已經不能缺少性別面向。第二，若是 OECD 國家仍然缺乏性別平等態度的改變，這些國家的發展勢必面臨嚴重妥協的挑戰。

Miettinen, Basten & Rotkirch（2011）在關於芬蘭的性別平等和生育意願研究中，探討在無論是公共領域還是私人領域的性別平等都取得顯著成就的芬蘭社會中，傳統與平等主義的性別觀念與生育率的關係，其中特別關注芬蘭男性的性別平等觀念和育兒觀念（Puur et al. 2008; Westhoff and Higgins 2009; Goldscheider, Oláh, and Puur 2010），並認為芬蘭當前較良好的性平狀況顯示芬蘭已經處於性別革命（gender revolution）的第二階段。Miettinen, Basten & Rotkirch（2011）主要研究芬蘭社會中僅育有一個孩子或沒有孩子的男女之性別平等觀和生育意願的關係。芬蘭家庭聯合會 2008 年開展的「芬蘭人福祉和社會關係調查」選取了 7000 名 25 至 44 歲育有 0 個或 1 個子女的男女作為樣本，獲得了 44% 的回饋率（Miettinen and Rotkirch，2008）。問卷調查了有關個人與婚姻狀況、對於工作、家庭和社會關係的看法和期待以及育兒理想和意願等幾個方面。

在這一研究中，性別平等觀念主要從公共領域和家庭私領域兩個方面測量，並且認為，在測量性別平等時，有關家庭角色的問題相較公共領域角色的問題更為重要（Goldscheider et al., 2010）。調查問卷主要徵求受訪者對於 9 個論述的看法，包括：（1）女性在管理職位的更高比例有利於公司經營和經濟發展；（2）男性在工作中相較於女性更為認真負責；（3）男性相較女性更適合政治領導職位；（4）男性應該分擔一半的家務；（5）男性是家庭生計的主要承擔者；（6）芬蘭社會中性別間的平等已達到；（7）母親才是孩子最好的照顧者；（8）父親和母親一樣是孩子的最好照顧者；（9）在良好的雙方關係中，夫妻應共同承擔家庭生計。

在關於芬蘭男女的性別平等觀念和生育率的關係之測量中可以發現，受訪者中傳統觀念男性的理想子女數量最高，緊隨其後的是持平等主義性別觀念的男性，男性的性別平等觀念因而與其對於生育的期望成 U 型相關，即持傳統和平等主義觀念的男性相較性平觀念處於中位的男性具有較高的生育期待；沒有孩子且持平等主義性別觀念的男性比其他男性更有擁有孩子的意願，而已有一個孩子的傳統性別觀念男性則更有意願生育更多孩子。之於芬蘭女性而言，性別觀念的影響則顯得較小而且並不清晰，但是能發現持平等主義性別觀念的芬蘭女性持有多生育子女想法的不明顯趨勢，即在

已經育有一個孩子的受訪者中，調查結果呈現 U 型，而持平等主義性別觀念的女性渴望生育子女的數量最高。

Carlson 和 Lynch (2013) 採用量性的研究方法，基於人的想法和行為是相互作用的假設，在其研究中探索性別平等意識和家務分配的相互關係。Coltrane (2000) 認為，儘管夫妻雙方的相關資源、時間、育兒狀況以及種族差異都對於家務分工有所影響，但是性別意識卻是最關鍵的一個因素。那些持平等主義觀念的家庭在與持男主外女主內觀點的家庭相比時，體現了更加平均的男女家務分配。Carlson 和 Lynch (2013) 從日常家務如做飯、洗碗、打掃衛生、洗衣服及物品維修等和非經常性家務如室外打理、房屋保養、汽車保養、購置家庭用品、記帳與接送孩子等兩個大方面九個部分去評估家務的分擔情況，從而側重於日常家務的分配來分析家庭內部性別意識與家務分配的關聯。在進行相關指標的統計分析時，運用了 Chi-square 對資料的相關性進行了驗證，並資料分析得出以下結論：(1) 日常家務的分配的確能反映家庭性別平等意識的基本情況；(2) 家庭中妻子性別平等意識的提升與丈夫在家中所分擔的日常家務的增長具有正相關性，而丈夫分擔日常家務的增加則可以預測妻子性別平等意識的提升；(3) 對丈夫而言，性別意識對於家務分配的影響遠大於家務分配對於性別意識的影響；但是對於妻子而言，這二者的相互影響作用是相近的；(4) 丈夫和妻子的性別平等意識是相互影響的並且丈夫的影響力會稍大一些。另外，Cunningham (2005) 及 Ross (1987) 的研究都顯示了，家庭中性別平等的達成最終都取決於丈夫的性別意識的改變。

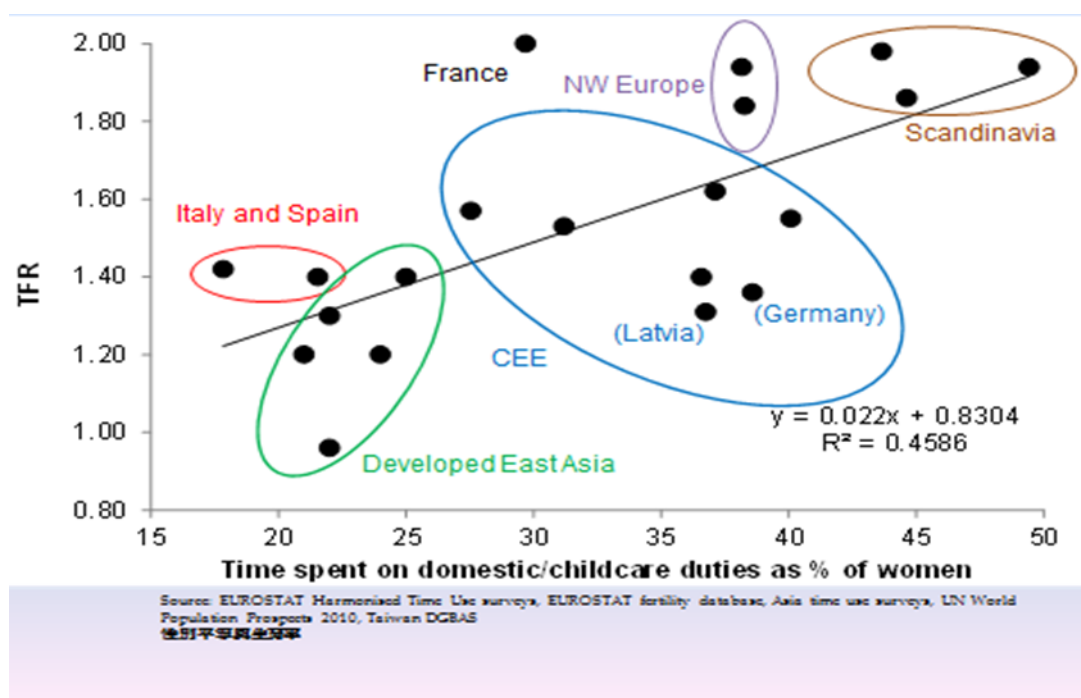
熊躍根 (2013) 基於女性主義的視角對福利國家家庭政策進行比較分析，認為福利國家在早期發展的經濟高速增長時期，形成了一種由高生育率、低死亡率及高就業率造就的男主外女主內的固有家庭和工作性別分工模式，這種既有的分工模式沿襲了傳統的家庭性別分工觀念，也造就了男女在性別意識和角色上的不平等。隨著女性參與經濟、政治和社會活動的比重越來越大，過去既有的男性養家模式 (The male bread-winner) 已經出現衰退。熊躍根 (2013) 從女性主義的視角，以歐洲福利國家改革和社會變遷為背景，論述歐洲福利國家家庭政策的變革以及性別平等的推進，並且指出，家庭政策通過一些津貼和照顧權利的提供，賦予女性以自主和權利，這對於促進家庭內性別平等和女性的自身發展十分重要。而歐洲國家家庭政策的實施可以分為廣泛的家庭政策，非全日制的短期休假、非全日制的長期休假、家庭照顧以及延展的育嬰假等幾種。廣泛家庭政策的實施國家如瑞典、丹麥和法國提供了高水準服務的兒童照顧以及豐厚津貼的育嬰假，而非全日制工作女性的比例也處於高位水準。但家庭照顧類型的家庭政策如西班牙和義大利則在育嬰假及其津貼上顯得保守，而女性生育子女後也大多不會再次回到工作中。北歐福利國家在兒童照顧等家庭政策方面的財政支出方面占 GDP 的比重最大，而南歐福利國家則僅略高於自由福利國家。在歐盟內部，家庭政策的制定和執行因此也有很大的差異，這與各個國家在家庭責任共擔的現代性觀念還是女性承擔家庭照顧角色的傳統觀點上的不同認識有很大的關係。同時熊躍根 (2013) 認為，性別關係的本質來源於政治制度、經濟結構與公民屬性特徵，因此在實現性別平等的進程中，繼續推進 20 世紀 40 年代以來公民權的實踐，促進平

等的政治再分配，從而使女性身份和權利得到重視，是十分重要的。

二、性別平等政策與生育率：以男女性家務時間為例

另有一些以時間運用為主軸的研究，時間的運用上的性別差異來看生育率，其中尤其看重「女性花在家庭的時間和生育率的關係」。家務照顧時間是家庭性別分工的重要指標，若是女性花在家務工作的時間多（尤其職業婦女），生育率會相對降低。相反的，女性若能不花那麼多時間在家庭照顧（含家務和小孩照顧），家庭的照顧可能由國家或社會照顧，也可能是私領域中的男性照顧分擔了女性角色，則生育率相對也比較高。

以下的研究透過兩種研究取向來說明：針對單一國家或多個國家的國際比較研究。



EUROST Time-use survey, EUROST Fertility Data Base; Asia Time use survey; UN World Population Prospective 2010, Taiwan DGBAS.

圖 15 生育率與女性人口在家務和兒童照顧時間之各國比較

從多國的「時間運用調查 (Time Use Survey)」指出，Scandinavia 國家如挪威、芬蘭和瑞典，其女性人口花在家務和兒童照顧的家庭事務時間是歐盟國家中最少的，而他們的生育率都維持在歐盟國家中的前幾名（都在 1.8 以上）；接著是西歐的國家例如英國等，他們的婦女家務時間是稍比前面的第一群國家高一些，生育率也維持在幾乎在次高的位置上（1.6~1.8）。接著是德國等國家的女性家務時間可能和第二群的差不多或更多一些，他們的生育率又往下降。到了第四群國家，例如日本、新加坡和臺灣等東亞已開發國，他們女性家務時間又多很多，而他們的生育率是歐盟國家中最

低的一群。唯一的例外是義大利和西班牙，雖然他們國家的女性，花在家務的時間是最多的，但是他們的生育率仍維持在 1.40 以上。

本研究初步又以其他年度的歐盟資料加以比較。首先比較以下兩個男女的時間分配圖，綠色部分是屬於七大時間分配中的一類，稱之為「家庭時間 (domestic hours)」，基本上是指奉獻給家務和兒童照顧等生活角色的時間。很有趣的是這時間運用測量結果，確實是男女有別。歐盟各國男性花在家務的時間，幾乎相當一致，且男性的付出是明顯少於女性的。但是歐洲男性是否越投入家務工作的國家，生育率就比較高呢？男性花在家務時間多的國家是不是生育率就比較高？

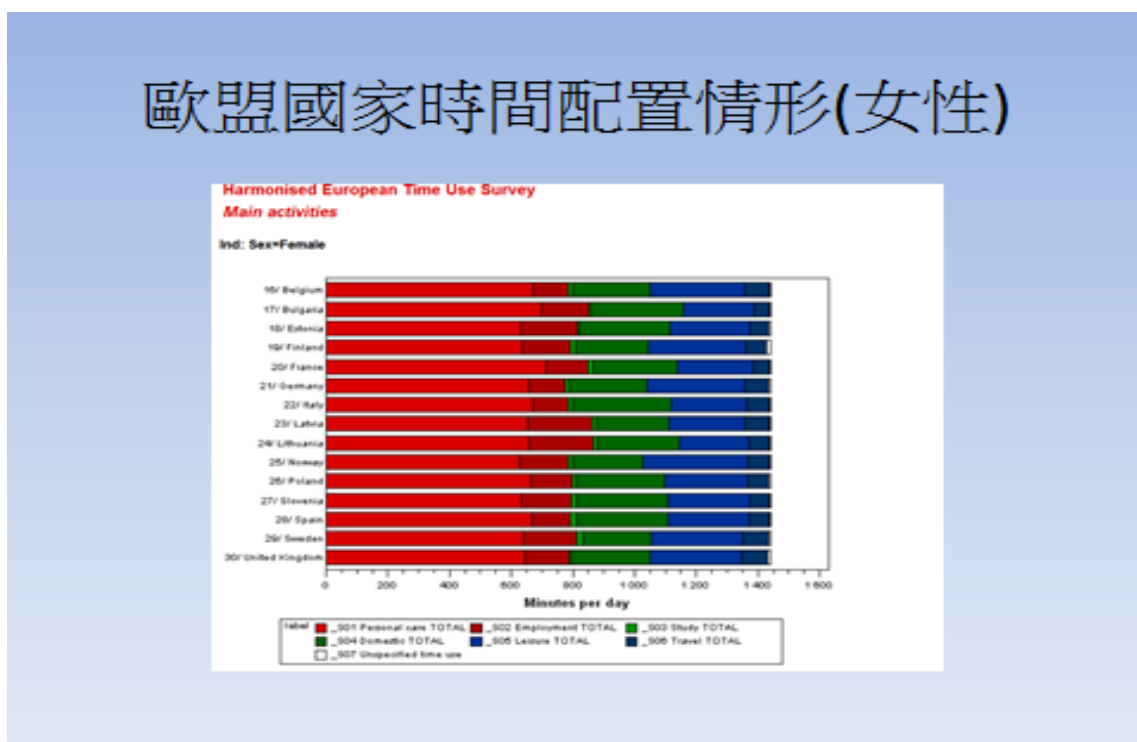


圖 16 歐盟女性時間分配圖

資料來源：OECD (2012) .Time Use Survey.

歐盟國家時間配置情形(男性)

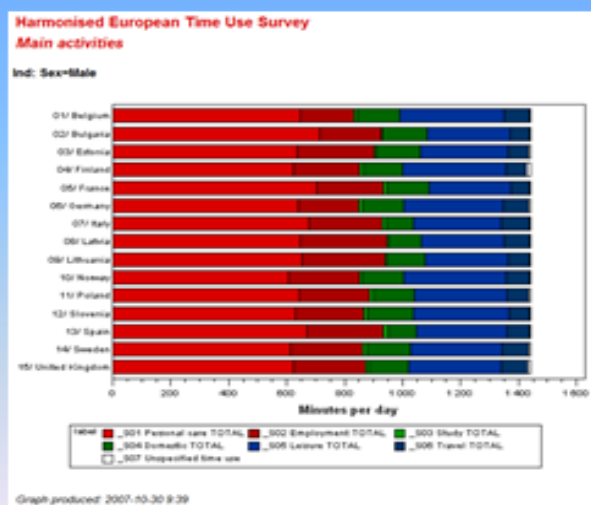


圖 17 歐盟男性時間分配圖

資料來源：OECD（2012）.Time Use Survey.

本研究初步研究資料顯示：生育率和女性家務時間成反比；與男性投入家庭時間成反比。而且兩性家務投入時間落差越大，總生育率越低。

從 OECD Harmonised European Time Use Survey 和臺灣主計處（2012）之資料進行總生育率和男、女性的家庭（務）時間調查加以分析，發現臺灣生育率如此的低，可能和男性投入家務時間和女性投入家務時間有很大的落差有關。從 GII 性別落差測量婦女地位的資料，取 2011 年的前 15 名的國家，其中有參與 OECD Harmonised European Time Use Survey 者，包括瑞典（GII 第一名）、芬蘭（GII 第五名）、挪威（GII 第六名）、德國（GII 第七名）、法國（GII 第十名）、比利時（第十三名）、以及西班牙（第十四名）等國家，再加上臺灣（GII 第二名）的資料，我們發現：

- (一)臺灣女性雖不是投入家務時間最多的國家（僅次於西班牙），但是男女家務投入的差距是每天 2.9 小時總生育率（1.1）是全世界最低的。
- (二)相反的，北歐國家女性的家務時間是最少的，他們的生育率都和最高的法國差不多。
- (三)法國女性的家務時間和臺灣差不多，但是其總生育率卻有 2.0 左右，是相當特別的國家，不過男女的家務時間投入差距顯然比臺灣好多了（2.1 小時及 2.9 小時）。
- (四)西班牙在 GII 的排名並不高（14 名），生育率是小樣本中的例外，男女的家務投入落差相當大，但是生育率還是維持在替換率邊緣。

結論：如牛津大學人口學 David Coleman 曾說的，如果沒有出現分擔育兒職責等其他重要變化的話，那麼從長期來看，全球投入鼓勵生育的資金可能並不會帶來什麼變化。

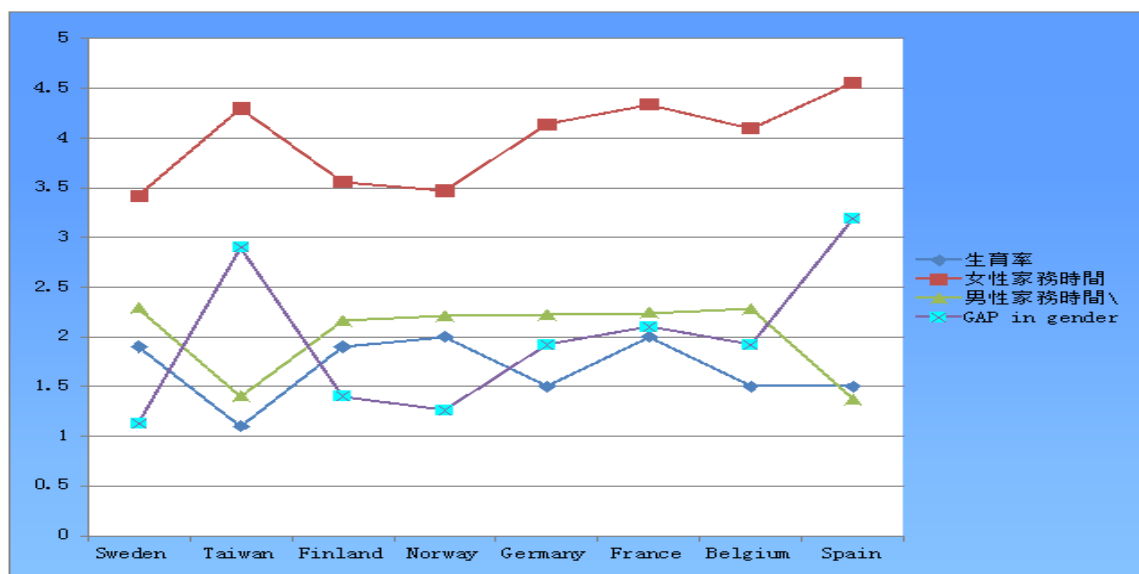


圖 18 男女家務時間與生育率之國際比較分析

資料來源：OECD Harmonised European Time Use Survey (2007)、臺灣主計處(2010)

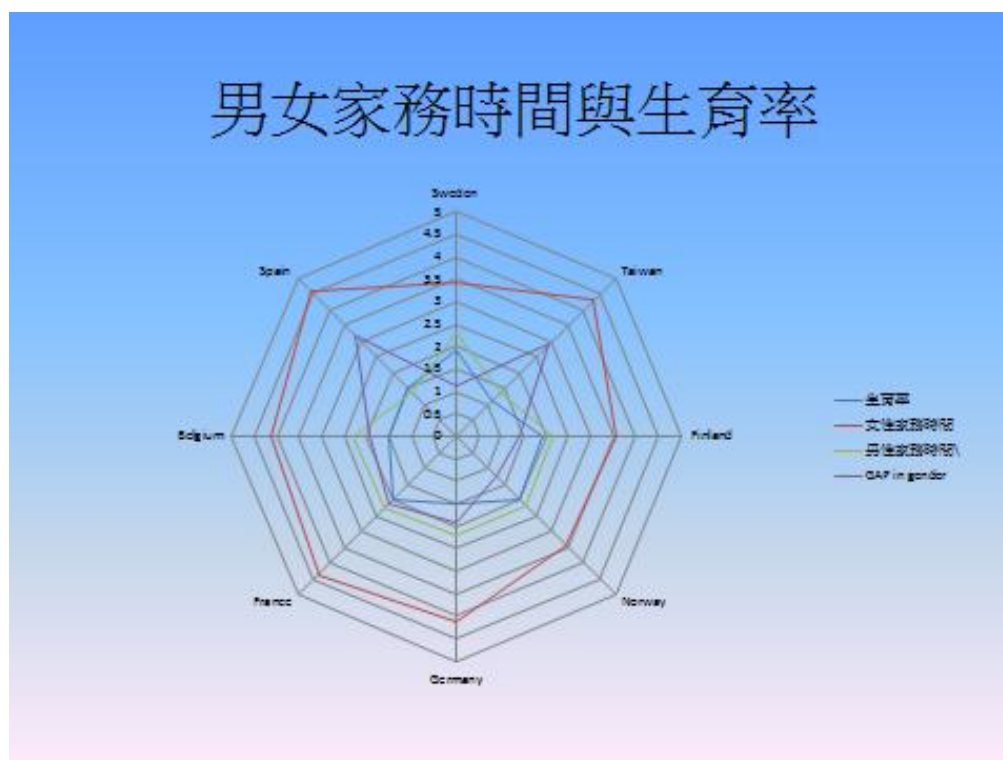


圖 19 男女家務時間與生育率之國際比較雷達圖

資料來源：本研究初步研究製作 (原始資料來源同上圖)

三、性別平等政策和生育率：以男性工時過長為例

OECD 國家推動「better policies for better lives」的政策中指出，好的性別平等政策不是只有讓女性有全時間的工作，它同時也應該是讓男性能減少「過長工時」的政策。

OECD 「時間運用調查 (Time Use Survey)」中指出，以男性工時為例，英國是 OECD 國家中有最長工時者，超過 20% 的英國男性每週工作超過 50 小時，在捷克、法國以及波蘭亦然，相較於北歐國家以及德國等是男性高工時的國家。就女性工時而言，法國和英國是女性高工時國家，他們有 15% 以上的女性每週工作超過 40 小時。同時，在英國許多女性是部分時間工作型態，而在法國「35 小時工作週」是很普遍的，也讓多數女性平均工時是少於 40 小時的。

一般歐洲國家正常工時大都是 40 小時，但是在芬蘭、挪威以及瑞典，經由集體協商，正常情況下，每週工時是 37.5 小時。因此，這些國家有較短的工時，更能夠追求工作和家庭生活的平衡，也因此比較有追求「當爸爸和當媽媽」的激情和動力。有關 OECD 國家的時間分配如下圖。

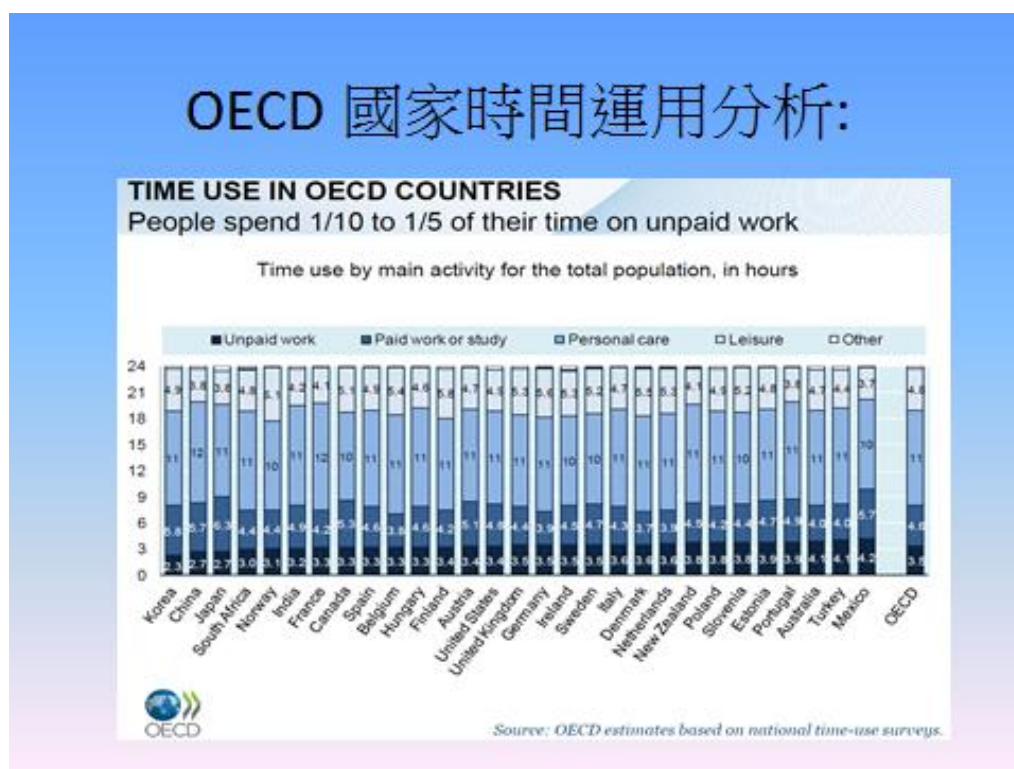


圖 20 OECD 國家的時間運用分析

資料來源：OECD Time Use survey (2013)

本研究初步探討工時與生育率的關係——包括 GII 排名前 20 名的國家，初步資料顯示，生育率越高的國家，有薪酬工作（含研究）的工時，相對於生育率低的國家是比較短的；相反的，工時長的國家，其生育率相對是較低的。全世界工時最長的國家，

除墨西哥之外，都是在亞洲。新加坡是第一，其次是日本以及韓國，接著就是臺灣。這些亞洲國家，相對的，也是全世界生育率屬一屬二的國家。最近十年來都幾乎是世界生育率最低的國家，經常低於超低生育率（1.3）。可見低生育率可能和超長工時有密切關係。

從性別政策的觀點，過去世界各國關注的是如何提升女性的有酬勞動參與率，但是，一個真正性別平等的政策應該跨越提升女性的勞動參與率，包括提供減輕「工作與家庭生活」障礙的因素（例如小孩照顧和其他老人照顧等需求），國家政策中需要縮短男性的工時，讓他們足以挪出時間實踐其家庭角色(含家務工作和兒童照顧)等，因此性平政策也該發展「減少過長工時政策」。

因此本研究試著探討男性工時與生育率的關係：

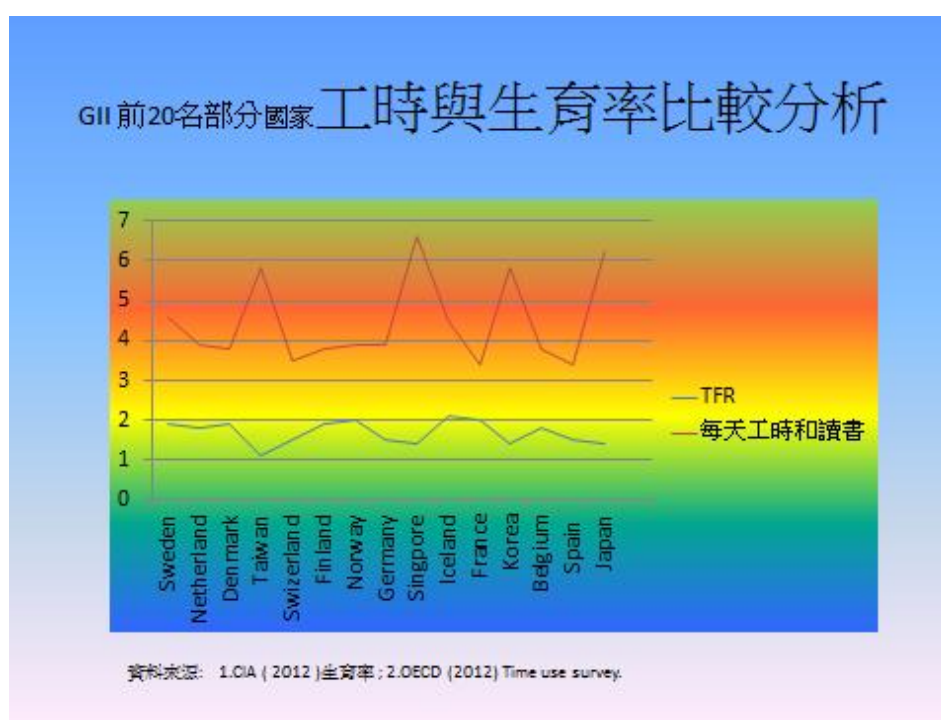


圖 21 GII 優異國家男性工時與生育率比較分析

四、性別平等政策和生育率：以平衡工作與家庭政策為例

(一)工作與家庭衝突之性別差異

有工作與家庭衝突的研究非常多，陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）曾經發表過「工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討」。他們以結構式問卷施測蒐集資料，共回收220份有效問卷。研究的主要發現如下：

- 1.女性的家庭要求明顯多於男性，但男女在工作要求上並無顯著差異。
- 2.擁有較年幼子女者，覺知到較多的「工作－家庭衝突」與「家庭－工作衝突」。
- 3.工作時數與工作負荷都與「工作－家庭衝突」有關。
- 4.認為工作比家庭重要的受訪者，其「工作－家庭衝突」較高。

- 5.「工作－家庭衝突」能預測工作滿意意度，「家庭－工作衝突」能預測家庭滿意度，而工作滿意度與家庭滿意度則能預測幸福感。
- 6.「獨立我」可以緩衝「工作要求」中的「工作負荷」對「工作－家庭衝突」的影響；同時，「互依我」可以緩衝「工作要求」中的「工作比家庭重要」對「工作－家庭衝突」的影響；但「獨立我」卻是「家庭要求」中的「有年幼子女」對「家庭－工作衝突」的脆弱因數。

可見工作與家庭衝突之性別差異是職場顯見的，育齡期家庭和職場的工作負荷和角色負荷過重，都是上班族工作與家庭衝突的重要因素。

這一類的研究，以發展工作與家庭指標開始作為衡量工作與家庭平衡政策對生育率的影響最為客觀和有意義。然因為各國對家庭政策的定義比較不一樣，挑戰工作與家庭政策對生育率的影響也特別大。

(二)香港「家庭友善措施」政策和生育率：

在香港，「家庭友善措施」是透過增加家庭資源和加強工作安排的彈性等措施以協助父母平衡工作與家庭，讓他們在工作的同時，又能兼顧家庭的責任，這樣不但能增加就業，而且能確保兒童福利和性別平等社會目標。「家庭友善措施」是以支援家庭功能和加強家庭凝聚力，實現經濟平等和社會和諧一個重要組成部分。家庭友善措施不能達成所有目標，而是在不同措施目標下達到適切的平衡。香港推行友善家庭措施的趨勢及觀點，整體歸納如下（李樹甘，2012）：

- 1.增加家庭資源**（如：提供經濟援助、增加照顧時間）：分娩假、男僱員陪產假、照顧早期嬰幼兒的育嬰假、托兒津貼、兒童津貼、家庭津貼、及貧窮家庭的開學雜費補貼等，都能在時間及財政上支援低收入家庭；另外，提高子女免稅額、最低工資、標準工時等措施，不但能提供經濟誘因，促進婦女的工作參與率，而且能讓兒童得到應有的成長和學習環境；
- 2.建構家庭友善的工作環境、降低育兒家庭就業障礙**（若「職場」對「家庭」不友善，所有措施的效果將難以落實）：部分工時制、彈性工時制、家居辦公、職位共用（例如：二人分擔一份工作）、促進全職及部分工時員工的工作的轉換、壓縮工作週（例如：週休二日），育嬰假與家庭照顧假等。工作時間較有彈性，可以方便家長妥善安排照顧子女及工作的時間，同時，有關政策亦能維持家庭收入，避免財政上的問題影響家庭和諧；
- 3.降低幼兒托育成本、改善幼兒服務及扶助兒童健康成長**：例如僱主提供育嬰假；較大型的機構在工作地點附近加設幼兒中心，讓父母更安心工作；提升幼兒教育質素和就學兒童課後照顧（輔導及情緒發展）等，並特別關注弱勢家庭兒童的成長，確保他們的潛能不會因家境問題受限制；

4. **建立性別平等的育嬰假期日數，鼓勵男性多分擔家庭責任：**女性育嬰假的比例仍明顯高於男性，反映職場性別差距仍然存在。若要鼓勵父母在工作及照顧幼兒上更為平等付出，政府應提供更多誘因及措施；
5. **推動家庭教育，灌輸正確的家庭價值觀念：**鼓勵學校在現行的學校課程，加入家庭友善教育，增加親子活動，並邀請子女父母一同參與；
6. **加強家庭教育及婚姻輔導，**提高家長照顧及培育子女的能力（特別是單親和再婚家庭）並額外增撥資源給綜合家庭服務中心，加強預防性措施，支援「高風險家庭」解決實際問題；
7. **改善家庭住屋環境及社區設施、**提供更多公共活動空間進行親子活動，幫助兩代同住一區，方便互相照應。

根據香港社聯、性平機會與婦女事務委員會分別做的調查發現，最歡迎僱主實行的家庭友善措施主要為 5 天工作制、居家上班、彈性上班時間、男性陪產假、家庭照顧假等，令員工能分擔家庭的工作，享受家庭生活，使生活和工作之間取得平衡，同時藉此提升生產力，公司最終也能夠受惠，達到雙贏的局面。

(三)歐洲「家庭友善措施」政策和生育率

1.北歐國家

Eydal 和 Rostgaard (2011) 透過解析北歐兒童照顧政策演變來詮釋北歐性別平等模式的構建，並試圖深入對北歐各國從 1990 年代末至 21 世紀初期間兒童日間照顧 (day-care)、父母育嬰假 (parental leave) 以及育兒津貼 (cash-for-care) 等兒童照顧政策的研究分析，囊括瑞典、丹麥和挪威這三個傳統的比較研究客體與冰島和芬蘭這兩個非經常性的研究客體。北歐國家傳承了共同的追求性別平等的歷史和文化 (Arter, 1999)，且北歐現有的雙重收入與共擔照顧責任的家庭模式體現了男女在家庭照顧和工作賺錢中平等的責任，而這方面的家庭政策也是北歐現今性別平等的主要體現 (Leira, 2006)。但是現在出現的這種**全職育兒津貼**（這種情況下大部分都是母親承擔照顧責任），具有**促成性別不平等**的嫌疑。北歐國家經常被用來例證高的女性勞動參與率並不會導致生育率的降低。但是，北歐相關福利和家庭政策的制定，在一開始，並無主張提高或維持高生育率的考慮，也並非是女性就業率和生育率改變的直接原因 (Ellingsæter, 2009)。但是，愈發肯定的是，北歐國家這種**家庭福利政策的模式**，從一定程度上促進了國民在工作和家庭生活之間的相互協調，並且對於生育率的提高和維持產生了不可置否的積極作用。北歐國家在追求性別平等的過程中，也將父親在家庭中承擔的身份和角色以及分擔的照顧責任作為一個努力的指標。基於父親也是孩子的照顧者的認識以及增進父親與孩子關係的目的，挪威於 1980 年代率先提出了給予父親休育嬰假 (parental leave) 的權利。時至今日，這種休育兒假的權利已經成為了北歐幾個國家的國民所擁有的，一種個人的 (individual)、不可轉讓的 (non-transferable) 權利，具有「使用或者棄用」的特徵 (Lammi-Taskula, 2007)。這種特徵的確立實際

上是為了促使父親行使這個權利。

2.綜合各歐洲國家

Yule (1996) 認為，西方國家自 19 世紀以來生育率的降低，不僅是因為死亡率的降低和預期壽命的延長，同時也反映了經濟發展所導致的養育子女成本的上升。而由於教育回報率的提高，女性在生育子女時，會更加注重生育子女的品質而非數量，並且在子女的教育上增加投資。因此，由於生育率的下降，1980 年代出現了低於替代率的生育率水準，進一步加速了歐洲人口結構的老化。Lee (2003), McDonald (2006), Neyer (2006) 在其研究中皆指出，這樣的生育率與之帶來的影響，是未來年輕勞動力的短缺、社會凝聚力的衰弱以及對社會福利永續性的挑戰。

但是，在生育率降低的大背景下，歐洲諸國之間的生育率卻也不盡相同。相比較之下，地中海沿岸國家的生育率又低於北歐國家的生育率。有學者認為，這樣的生育率與各國家政策的不同有很大的關聯。特別是北歐國家針對女性的就業友好政策，一定程度上為女性創造了就業機會，幫助女性達到家庭和事業上的平衡，降低了女性生育的機會成本。Becker (1981) 用經濟學理論解釋生育率時，著重強調了隨著社會的發展以及性別角色在社會和家庭中的轉變，女性生育子女的機會成本不斷提高，於是促使歐洲國家推出相關政策對女性在經濟和事業上進行賦權。此舉被認為是使女性既能夠保住事業又能生育理想子女數量的舉措。

Kalwij (2010) 在其研究中試圖通過分析 ESS2004 的資料，追蹤 1980 年到 2003 年歐洲的生育率變化和家庭政策的演變，探索包括家庭兒童津貼 (family allowance for children)、產假福利 (maternity-leave benefit)、育嬰假福利 (parental-leave benefit) 以及兒童照顧補貼 (childcare subsidy) 在內的國民支出變化對於生育率的影響。本研究發現，家庭津貼政策對於生育率並無有效影響，而產假和育兒假福利僅對於第一胎的生育有積極作用。作者認為，產假和育嬰假福利對於第一胎之後的生育行為沒有影響的原因是很多女性在完成生育第一胎之後，能夠全心投身於事業之中並且達到事業繁榮期。而這便會增加其生育第二個或更多子女的機會成本。另外，兒童照顧補貼則反而對於第一胎之後的育兒行為有積極的影響。因此，家庭收入補貼政策如直接給予家庭兒童津貼這種試圖降低家庭財政負擔而非機會成本的政策措施並不看好，因為近幾十年來，隨著性別角色的轉變，生育行為受女性自身的經濟地位的影響越來越大。女性需要的是賦權而非直接經濟補助。相反的，家庭友好的就業政策如產假、育嬰假福利和托兒照顧服務的提供及補貼等措施卻實質影響了女性在整個生命週期中的生育率，幫助女性更早生育子女也生育更多的子女。

Duvander & Andersson (2005) 根據其來源於 1988-99 年的「瑞典人口登記」的資料，整合來源於「瑞典稅收登記」的瑞典人收入資料，包括 34000 名育有一個子女的瑞典夫婦和 27000 名育有兩個子女的夫婦，研究了瑞典人生育子女後兩年內所獲得的親職假津貼給付與其收入的關係，試圖探索瑞典男性和女性親職假福利的使用與他

們是否選擇繼續生育的關係，並作出假設認為父職假的推廣有利於家庭和女性勞動參與之間的協調從而提高生育率。這篇研究的資料分析方法主要採用歷史事件分析（event-history analysis）。

2.1 瑞典：

性別平等對於生育率的影響主要被認為是由於更加均衡平等的家務分配能夠減輕女性的負擔，從而幫助提升女性勞動參與和育兒活動之間的協調共容程度。而父職假的推進則有助於女性在育兒後更快地回到勞動力市場中。Oláh（2003）針對1970至1980年代間的研究也發現，父職假休假率的上升對於提高瑞典的生育率有積極的作用。因為父職假意味著（1）男性對於女性育兒負擔的義務承擔；（2）對子女的關心以及對提升父子/女關係的興趣。也有學者的研究顯示，男女間的性別平等狀況能通過影響女性的福祉以及婚姻的穩定進而影響生育行為和生育率（Blair, 1993; Glass and Fujimoto, 1994; Oláh, 2001）。同時，有先前的研究（Kaufman, 2000）顯示，在美國，持性別平等觀念的男性相較其他男性更有育兒意願。因而可以認為基於性別平等的親職假也是促進因素之一。當然，不可忽視的是，過高的父職假休假率也有可能映射了女性在生育和照顧子女上的興趣減退。但是Duvander & Andersson（2005）的研究結果依舊肯定了父職假休假率一定程度上的提升對於出生胎次的遞進（parity progression）有積極作用，並且休父職假比例較高的男性群體，也有著最高的生育三胎的比例。對於生育二胎或三胎之後的女性而言，她們休親職假的比例呈J型增長，實際上是由於許多這樣的女性都選擇不再回到勞動市場中而直接等待下一個新生兒的到來。因此可以認為第三胎的生育已經於平等主義的家庭觀念並無太大關係。

2.2 法國：

有關性平和出生率的關係，北歐國家的友善家庭政策或是歐盟推動的工作與家庭政策，和就業機會平等政策亦步亦趨，創造和維持北歐國家的高出生率，不過家庭價值以及生育養育社會化，創造法國生育率的奇蹟——出生率居歐洲之冠。

Virginie Langerock（2011）曾經寫過經濟不景氣和生育率的關係，他說儘管全球遭遇了金融危機，但是，法國仍然出現了35年來從未有過的出生率高峯，成為歐洲的一個例外。經濟衰退和失業風險並沒有影響法國的生育率。法國2009年出生的新生兒達83萬，是上世紀70年代「嬰兒潮」以來的最高生育率。

在歐洲，法國的生育率是一個例外。當歐洲鄰國正經歷嚴重的出生率危機時，法國同愛爾蘭成為歐洲古老大陸上生育率最高的國家。法國每位女性平均生育2.01個孩子，而歐洲鄰國的女性始終徘徊在1.5個水準上。與歐洲鄰國和多個亞洲國家相比，法國的生育水準明顯領先！環顧亞洲和幾個重要已開發國家，德國、西班牙、葡萄牙和新加坡、臺灣、韓國、中國以及日本是世界上生育率最低的國家。以平均每位女性生育一個勉強多一點兒子女的生育率，這些國家難以維持目前人口的更替水準。與此

相反，法國的人口緩慢地持續增長，現已達到 6500 萬，比 30 年前增加了 1000 萬人口。

究竟法國例外是怎麼產生的？

如前所述，人口學家們擔心當前危機會改變家庭的生育態度。過去的例子很能說明問題，在 20 世紀 30 年代的經濟大蕭條和 1973 年的石油危機期間，人口學家們注意到，不景氣的經濟形勢降低了人口出生率。1993 年發生的經濟危機再次使生育率降到二戰以來的最低點。而最近經濟危機對法國的生育率沒有產生絲毫影響。法國國家經濟研究所（INSEE）人口研究負責人 Pascale Breui 曾說：在法國，「生育一個孩子的成本在很大程度上社會化了」，孩子 3 歲起就可以上免費托兒所和幼稚園，鼓勵生育的家庭補貼實實在在地資助了有孩子的家庭。即便是現有嬰幼兒的照料模式還不夠完善，但法國的鼓勵生育政策給各家庭送去了溫暖。他說：「這說明在法國，經濟形勢不是影響出生率的唯一因素」。

許多國家都羨慕法國婦女兼顧事業與家庭的能力。2010 年，法國婦女已經跨越了平均每位女性生育兩個孩子的門檻，而跨越這一門檻的正是 30 歲以上的在職婦女。這一事實說明：在婦女就業率最高的一些國家（在法國勞動市場上，婦女就業率超過 80%），生育率也最高。若和鄰國相比，在人口下降的德國，事業與家庭生活兼顧對女性來說，既困難又不被看好。2011 年德國政府最近推出的措施，如增加托兒所位置，提出從生育第一個孩子起執行的「父母」薪酬制，迄今尚未有具體成果（Breui, 2011）。

Virginie Langerock（2011）曾經特別針對亞洲的生育率提出一針見血的看法。在許多亞洲國家，根深蒂固的傳統家庭模式令許多婦女氣餒。對一些女性來說，懷孕意味著放棄自己的事業！因不願像少數女性那樣專門在家照顧家庭和孩子，許多亞洲婦女乾脆不要孩子。但是在法國，整體社會氛圍看重生育。二戰以來，法國理想的家庭形象持續定格在有兩個孩子的家庭模式上。此外，絕大部分年輕人（83%）將『成立一個家庭』視為生命中的第一大事。」

2.3 英國：

Schober（2013）在針對各個群體的英國夫婦展開研究時，基於英國家庭關係的不穩定以及不同教育程度的女性生育率相差甚遠這一特點，分析了從 1992 年至 2005 年英國家庭小組座談研究（BHPS）的 12 次年度調查資料，試圖探究不公平的家務分配是否會導致生育子女的可能性降低和夫妻離異的風險增加，以及家務勞動的外包是否能緩解家務分配不平等所帶來的負面效果。而家務分配的情況與育兒狀況、女性就業情況以及家庭性別觀念的關聯都是各不相同的。對於生育第一胎和第二胎子女的問題，這種關聯則顯得更不明顯，而是分別於家庭中的性別不平等情況和女性的職業狀況有關。家庭中兒童照顧的問題往往會影響夫妻對於生育第二胎的選擇。因此，在家

務外包當中，兒童照顧的外包是與第二胎生育有正相關關係的。Gershuny, Bittman, & Brice (2005) 在其研究中發現，職業女性在面對家務和工作的雙重壓力時有四種因應方法，即忍受、離職、與丈夫再協商家務分配以及離婚。Schober (2013) 則認為，其實女性的因應方法還包括將家務外包 (outsourcing) 和減少生育子女數這兩種。事實上，Brewster 和 Rindfuss (2000) 以及 McDonald (1997) 在其研究中皆有提及，1990 年代在歐洲大陸所出現的超低生育率現象，其實是與女性就業率的提高和家務支持的缺乏有關。因而在德國、義大利、匈牙利以及瑞典等國，研究證明男性在家庭中對家務勞動或照顧孩子的分擔是與生育二胎的可能性息息相關的 (Cooke, 2004, 2008; Olah, 2003)。Schober (2013) 認為，英國現在這種比歐洲大陸某些國家更高的生育率與相比美國和瑞典又較低的婦女勞動參與率，則難以被先前的研究所解釋，並且根據先前的研究 (Ekert-Jaffé, *et al.*, 2002; Rendall, *et al.*, 2009; Rendall & Smallwood, 2003; Sigle-Rushton, 2008) 提出育兒行為的變化也許是因女性的家務責任而改變，而後者與其工作和平等主義的性別觀念是有衝突的。

但是 Becker (1991) 認為，細化的勞動分工通過降低了女性放棄職業收入的機會成本，從而提高生育率。或者說，其實女性參與家務勞動與生育子女的關係，是與女性自身的期待有關的 (Bernhardt & Goldscheider, 2008; Deutsch, 1985; Pina & Bengtson, 1993; Walster *et al.*, 1978; Wilkie *et al.*, 1998)，這些期待則與其丈夫的收入 (Kalmijn, *et al.*, 2007; Ono, 1998; Rogers, 2004)、女性花費在個人職業和無償家務工作上的時間 (Kalmijn, *et al.*, 2004; Sayer & Bianchi, 2000) 以及女性自身的性別和家庭觀念等有關。Stets & Burke (2000) 以及 West & Zimmerman (1987) 的研究中皆提到，男女在其雙方關係中的家庭角色觀念的不同，其實也與其家務勞動的分配有很大的關係。而相比於傳統觀念的女性，持平等主義觀念的女性受家務勞動份額對於其生育第一胎和第二胎的影響更加消極。但是 Steele 等人 (2005) 的研究也顯示出，在英國，孩子一旦出生，往往對於夫妻關係是具有穩定作用的。也有其他國家的研究顯示，已經育有子女的再婚女性，更易於接受生育第二個孩子 (Henz & Thomson, 2005)。

Schober (2013) 的研究顯示，已婚且已經育有子女的女性在家務分配上比已婚未育的女性多 10%。其研究也發現，僅有 2% 的受調查者認為父親應該在育兒上承擔更多的責任。研究結果也表明，更長的工作時間，實際上會降低女性生育子女的概率 (Schober, 2013); 而女性承擔家務工作的份額與生育第一胎的關係則是呈曲線型的，即當女性承擔家務在 63% 及以下時，是有利於其生育第一胎的，而高於這一比例時，則會產生反作用。於是涉及生育二胎的情況時，承擔家務勞動 94% 的女性比起承擔 73% 的女性，其生育二胎的意願會減少 10%。

2.4 歐盟國家之整體分析：

呂亞軍 (2008) 在從性別的觀點闡釋歐洲家庭友好政策時，認為歐盟家庭友好政策的出發點是提供勞動力保護並促進勞動力市場的競爭而非真正實現性別平等。同時

以育嬰假（**Parental Leave**）為例，提出歐盟的鼓勵男人休育嬰假，是促進家庭內部男女性別平等的重大因素，因為這政策說明了兒童照顧的性別分配問題。但是在作者分析歐盟的家庭政策時，我們也可以注意到，歐盟的許多國家在執行相關家庭政策時，受家庭主義影響越深的國家，越是在家庭的性別分工上表現出父權特徵並主張男主外女主內，也就越顯得這種實現男女性別平等的父母假權利非個人化。另外，在歐盟各國執行父母假時，休假率（**Take-up rates**）的性別差距和使用率（**user rate**）的性別差距也是衡量各國性別平等的重要指標（呂亞軍，2008）。受傳統家庭模式影響最深的南歐國家則在這兩個指標上表現最差，但是即便是性別平等最先進的北歐，這兩個方面的性別差距仍然很大。之於東亞社會的儒家傳統思想，家庭傳統觀念更是根深蒂固，在家庭政策的制定和執行時，恐怕也是遇到許多阻力，不利於性別平等的達成。同時，過分強調母親與孩子關係的特殊性，其實從側面弱化了父親和孩子的聯繫，也暗示了父親角色和家庭分工的傾向是男主外女主內，反而不利於家庭內部的性別平等。這種意識形態上的性別不平等與傳統家庭觀念息息相關，也是真正需要努力改變的客體。

第三章 研究方法

第一節 評估性平政策的原則

過去對於性別平等和生育率之間的關係，大多著重於個體層次的檢視，比較女性之角色地位與生育水準的關連性，而更複雜、精準的研究方法則會將社區層次的特性加入共同探討。不過，這類型的研究方法多簡化地比較性別平權指標與生育水準之間的關係，並做出較低的女性地位會有較高的生育率，而較高的女性地位則有較低的低生育率等等的研究假設（McDonald, 2000）。

為了在評估性別平等時能夠達到較佳的評估效果，並符合學術專業認同的標準，Löther 與 Maurer（2008）認為在評估性別平等政策時，需考量政策的效用（utility）、可行（feasibility）、恰當（propriety）和準確（accuracy），並強調進行政策評估前需要的三個先決條件：（1）對於評估方法的認識和掌握，以及對科學和科學政策的相關品質要求和標準的熟悉和瞭解；（2）好的評估也需要掌握良好的評估技巧以及與性別平等相關的知識；（3）雖然量化統計分析資料對於評估十分重要，但是沒有個案研究的支持，則無法發現潛在的性別信念（hidden gendered substructures）。

對於執行性平政策的成果評估，同樣需要特定知識，Wetterer（2007）強調性別研究需要的專業知識，包括：（1）專業的（expertise）性別知識；（2）系統而科學的（scientific）性別知識；與（3）一般的（general）性別知識等三個層次。此外，執行政策評估時，需考量三個面向的性平政策，包括（1）平等對待的政策，但不能忽視女性與男性在天性與社會層面的異質性；（2）差異的政策，但要避免隱含對於女性的偏見和成見；（3）用於解構性別成見，旨在重新建構新的性別觀念的政策，並能實現社會層面性別關係的改善。

性平政策的評估需要用到不同的方法，例如在政策影響評估中，量化的問卷調查以及質化的訪談應該都能使用，藉以提高評估的準確性。評估參考的標準是至關重要的一點，必須按照評估預期的目標來設置，且要可靠和具體。僅僅按照參與者的滿意程度來作為專案評估的衡量是遠遠不夠的。儘管長遠的專案影響無法觀測，但是也要儘量考慮專案進行的前後對比，例如要求參與者比較參與前後評估資料。

為了提高性平政策的品質，有必要針對政策內容進行評估，但是性平政策的評估是一個相對敏感的話題，加上可能導致預算和支出的裁減，或影響政策的執行，或是因評估者關於性平政策知識和經驗的不足輕忽評估時的風險（Widmer & Levy, 2006; Maurer & Wecker, 2003），因此在進行評估時應避免帶有成見、偏見，若能引入集思廣益的討論作為基礎，則有助於性別研究和政策評估之相關標準的制訂。

針對性平政策的評估，Löther & Maurer（2008）提供一些合適的指導原則。首先，他們認為評估是一個多階段（multistage）、有序的過程，包括被評估機構的自我報告（self-report）、評估者和專家學者的評定（evaluation by evaluators and experts）、專家團隊與評估者針對該機構的報告（report by expert group and evaluators）以及後續

追蹤（follow up）。各個評估階段應以透明化為原則，消除被評估者的疑慮，同時也能幫助評估者以及專家團隊更容易把握評估的來龍去脈。評估的進行必須以明確的評估目標和功能為前提和基礎，有清晰透明化的評估標準以及明確的目標。

第二節 兼顧量性與質化方法的性平政策評估

根據上述對於性平政策評估的要求與說明，本研究除了進行主要國家性平政策的描述說明與比較，我們也將透過量性分析方法檢視性別平等指標與總生育率之間的關連性，並且輔以焦點團體訪談收集學者、中央與地方政策執行部門、以及育齡婦女對於相關性平政策、婚育政策效用的看法與建議。本研究的研究設計包含以下特點：

一、整合觀點的研究內容

- (一)瞭解歐洲以性別平等政策做為解決人口問題的策略與理論基礎。
- (二)探討引介歐洲性平政策解決人口問題的可能性。
- (三)瞭解亞洲的脈絡與環境，包括臺灣，新加坡，日本以及韓國的性平政策是否可能改變目前低生育率的處境。
- (四)瞭解東亞國家的學者與政策專家如何看待性別平等政策，利用性別平等政策作為解決人口問題的工具是否可以阻止生育率下滑或提升生育率。
- (五)藉由焦點團體訪談廣泛收集學者、中央與地方政策執行部門、以及育齡婦女對於相關性平政策、婚育政策在執行層面與效用的意見與看法，並藉此提出政策建議。

二、以社會政策比較研究法進行性平政策結果分析

採用社會政策比較研究法進行性平政策的評估，使本研究具有以下優勢：

- (一)歐洲和亞洲社會性平政策的歷史、論述和實施方式存在差異。藉由瞭解和分析不同國家性平政策的內容、策略和實施方式等的差異，有助於對不同福利體制國家之差異化人口政策、行動理念、國家介入進行解釋與分析（Higgins, 1986）。
- (二)藉由跨國比較研究的理念，著重數個國家性平政策的具體內容、體制演變與發展、執行成果作為分析重點，可以進一步檢視各國的性平政策如何影響其總體的生育水準。
- (三)借助國家層級的統計資料與分析，可針對不同國家或地區性平政策對於婦女地位的改善以及生育結果的影響關係進行深入分析與比較，並比對差異影響關係背後的政策差異。
- (四)從國際性平政策的比較觀點，可以發現理論的論述限制，以及國家之間文化差異帶來的差異化影響。

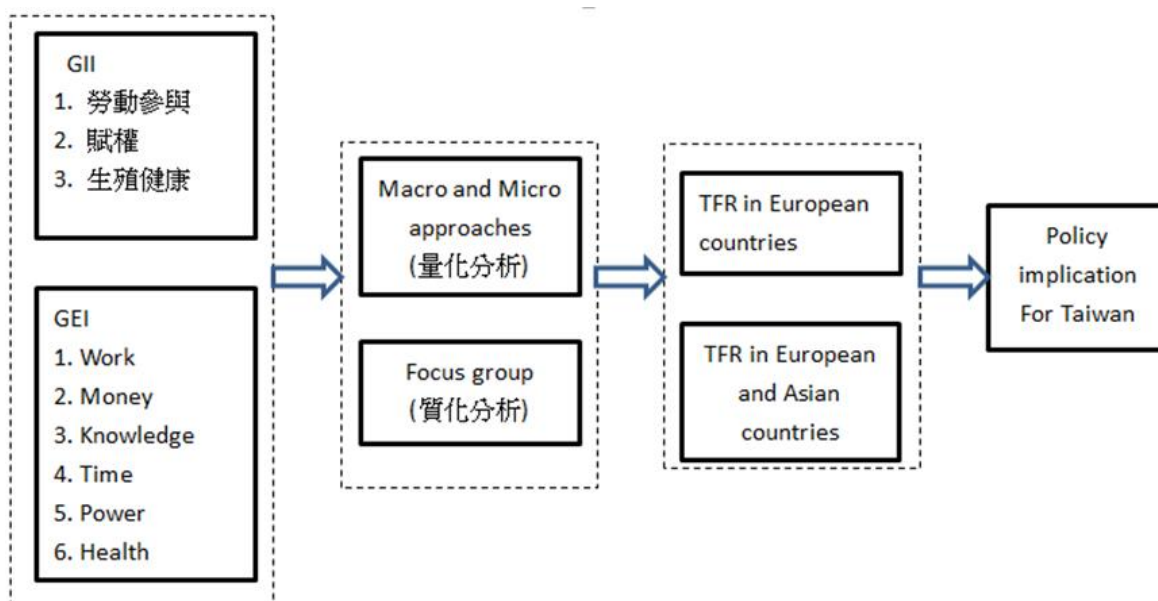
(五)在不同的制度與文化脈絡下，個別國家的性平政策可能隱含不同的概念和政策類型。因此在進行跨國比較研究時，極可能面臨性別平權核心概念與定義的困境。雖然這是本研究在使用比較方法時需要先克服的難題，但也因核心概念的差異，更有助於引導問題的分析與解決（Hill，2006）。

三、採行巨視和微視（macro and micro）性平指標和生育率的關係：

牛津大學社會政策學系 Martin Seeleib-Kaiser 教授（2011）在「整合巨視和微視（macro and micro）的研究方法於跨國比較研究」一文中強調：對於福利國家理論和政策的分析，巨視或宏觀的分析通常以國家為單位，或是以政策的福利體制（regime）作為分析單位，但是真的能夠瞭解福利國家提供之政策與體制是否對於個人或社區產生影響或效用，則需要倚賴跨國比較研究。他進一步指出「跨國比較研究法」有助於認識巨觀社會單位（國家或是福利體制）的差異屬性，亦可瞭解微視對象例如個人特質與以及彼此的關係。本研究利用此一方法檢視主要歐盟與東亞國家的性別政策安排（巨視觀），並且據此檢驗巨視層次的社會政策是否對個別行為（例如生育行為）或是政策結果（總生育率）的影響。

本研究涵蓋歐盟國家與東亞國家性平政策的分析比較，估計並提供主要的性別平等指數，包括：人類發展指數（HDI）、性別平等指數（GEI）、性別不平等指數（GII）評估(尤其是後兩種指標)主要國家的婦女地位，而後比較各國的性平政策是否與其總生育率有關連，結合巨視分析和微視分析，本研究即可進行性平政策的整合影響評估。

本研究過程中，將透過 OECD、世界銀行、聯合國等相關資料庫收集相關性別平權、生育率等指標與數據，作為分析政策效能的量化基礎，並利用相關分析、迴歸分析等統計方法說明各國在性別平等指數與總生育率之間的關係。以下本研究的研究架構：



第三節 焦點團體訪談過程與分析

具體的討論題綱則包含以下四點：

- 一、歐洲以性別平等政策作為解決人口問題（特別是生育問題）的策略思維已收到部分成效，但是在東亞地區卻未看到相同的進展，其根本的緣由為何？問題出在性別平等政策或是人口政策（鼓勵生育政策）？或是兩者皆有問題？
- 二、在東亞（特別是臺灣）欲落實性別平等政策作為鼓勵生育政策的工具，需進一步協商的是什麼內容？需要如何協商、執行？
- 三、除了強調「平衡工作與家庭政策」的性別平等政策，還有哪些社會、經濟或是文化性因素是我國未來性別平等政策、人口政策或其他社會政策應該納入考慮的重點？應該如何進一步釐清這些政策意涵？
- 四、在東亞或華人為主的社會，儒家傳統的文化意識或是父權觀點是否影響性別平等政策的推動以及生育政策的落實？另外，低生育率的原因是否與性別不平等有關？是正或是負相關？如何證明和詮釋？

本研究利用焦點團體訪談法蒐集質化資料，包括 1 場專家學者焦點訪談、2 場中央與地方政策執行單位的焦點團體座談，以及 1 場以 28 到 36 歲、大學教育或以上教育程度之育齡婦女為主的焦點團體。4 場焦點團體參與者名單的規劃方向如下：

- 一、專家學者焦點訪談：以學術單位研究人員為主，學科領域包括：人口學、性別/家庭研究、社會福利學，並考量不同大學服務背景的多元組合。
- 二、政策執行單位與業界焦點訪談：行政單位(含中央和地方)負責性別平權、人口、婚育與家庭、社會福利、勞動與人力規劃的決策者、方案規劃者，以及企業單位的人力資源管理者。
- 三、育齡婦女焦點團體：設定 28-36 歲的年齡範圍，透過社群網絡關係邀請未婚、已婚無子或育兒的婦女參與第四場的焦點團體訪談。

焦點訪談參與人員規劃、邀請完畢後，4 場訪談會議分別於 7 月 31 日、8 月 1 日、9 月 5 日假國立臺灣大學社會系與社工系系館舉辦。訪談會議由計畫主持人王麗容教授與共同主持人陳玉華副教授共同主持。4 場焦點團體訪談會議的參與者名單詳列如下：

表 1 第一場專家學者焦點團體（7 月 31 日）：

代碼	單位	職稱
1A	中研院社會學所	研究員
1B	臺灣大學社會學系	教授
1C	長庚大學醫務管理學系	教授
1D	臺灣大學生物產業傳播暨發展學系	教授
1E	清華大學通識教育中心	教授
1F	中山大學社會學系	教授

表 2 第二場專家學者焦點團體（8 月 1 日）：

代碼	單位	職稱
2A	信義房屋人力資源部	主管
2B	內政部戶政司人口政策科	科長
2C	臺北市民政局人口政策科	科長
2D	行政院主計總處綜合統計處社會統計科	科長
2E	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	科長
2F	行政院性別平等處	處長

表 3 第三場專家學者焦點團體（9 月 5 日）：

代碼	單位	職稱
3A	經濟部研究發展委員會	專門委員
3B	衛生福利部社會及家庭署	副署長
3C	勞動部勞動條件及就業平等司	專員
3D	國家發展委員會人力發展處	副處長
3E	國家發展委員會人力發展處	科長
3F	銓敘部銓審司	簡任視察
3G	教育部人事處培訓獎懲科	科長

表 4 第四場婦女焦點團體（9月5日）：

姓名	年齡	工作狀態	教育程度	婚姻狀況	子女數
周女士	36 歲	就業	碩士	已婚	無子女
吳女士	33 歲	全職主婦	碩士	已婚	2 子
徐女士	36 歲	全職主婦	碩士	已婚	1 子
郭女士	34 歲	博士生	碩士	已婚	1 女
黃女士	30 歲	博士生	碩士	未婚/ 有交往對象	無子女
游女士	32 歲	就業	大學	未婚/ 無交往對象	無子女

第四章 性別平等指數與生育率關係的國際比較

第一節 全球性別平等指數概覽

世界上發展測量性別平等指標的主要機制是聯合國，始於人類發展部所建構的人類發展指數（HDI，Human Development Index），之後有性別權力測度指數（GEM，gender empowerment measure）、性別平權指數（GEI，gender equity index）、發展性別落差指數（GGI，gender gap index）的出現，近年則以「性別不平等指數（GII，gender inequity index）」作為世界性別評量指標的標準。歐洲則提出社會風俗性別指數（SIGI，social institutions and gender index），用以衡量地區或國家的性別平等指數。

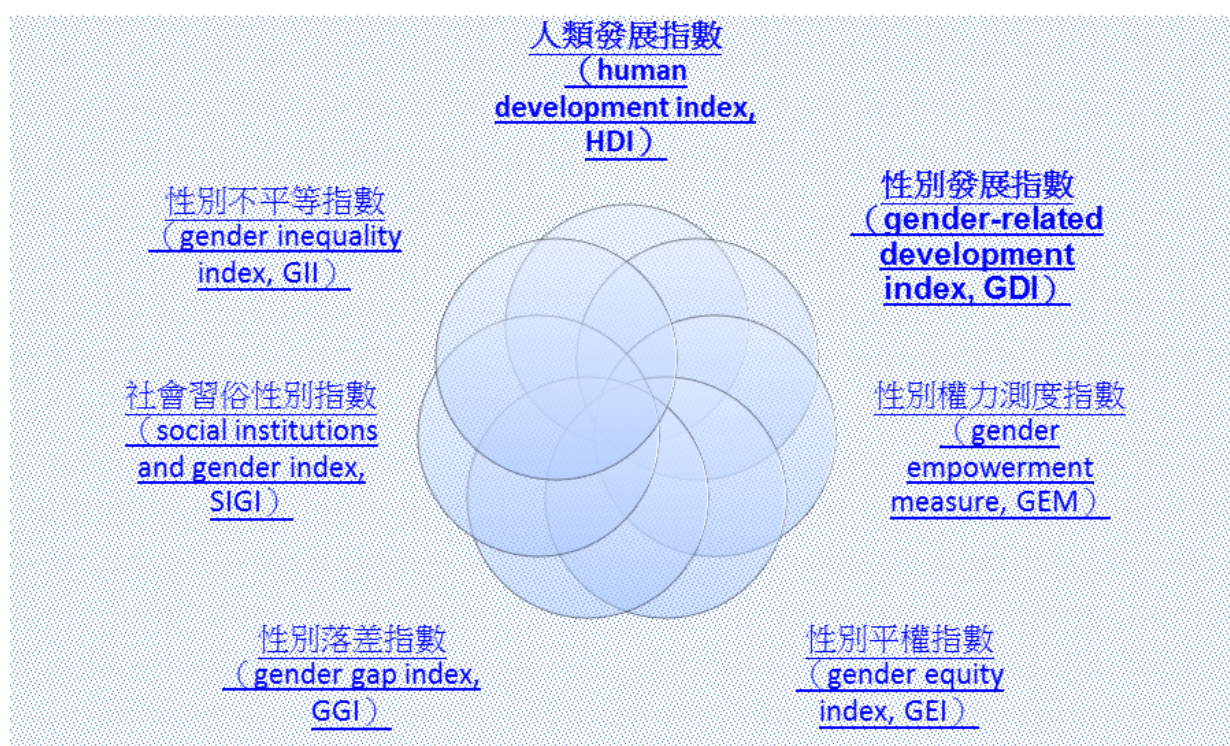


圖 22 聯合國和歐盟婦女地位指標的測量方法

上述各種指標中，較受聯合國以及其會員國重視的是 1995 年提出的性別發展指數（Gender Development Index，GDI）以及性別權力測度（Gender Empowerment Measurement，簡稱 GEM），前者在於衡量兩性發展的潛能，後者在衡量政治及經濟面給予女性機會程度。到了 2010 年又提出新的測量性別平等的指標（Gender Indicator Index，簡稱 GII），目的為衡量發展成就在兩性之間的分配差異。

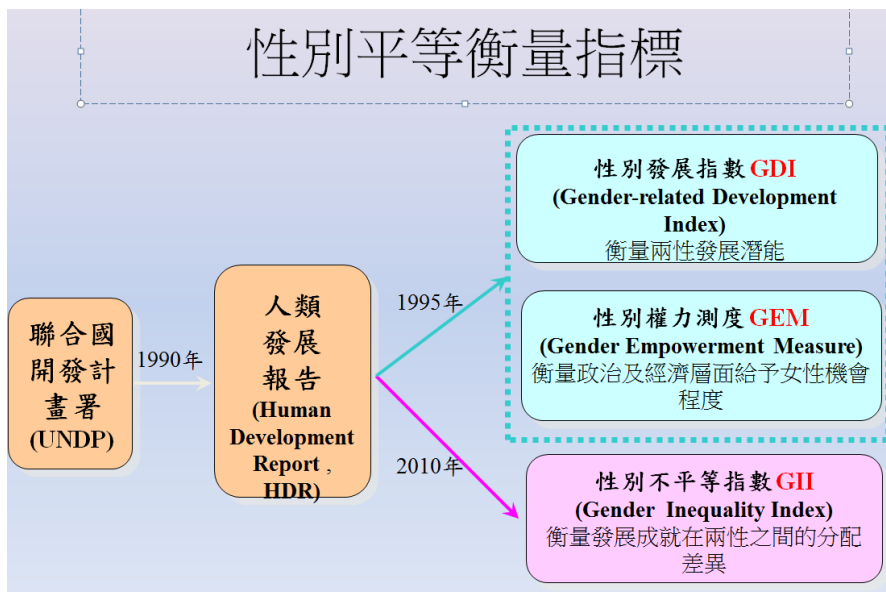


圖 23 聯合國性別平等指標

資料來源：行政院主計處（2012）性別統計

若以 GDI 和 GEM 進行國際比較分析，我國 2007 年 GDI 國際排名在全球 156 國中排名第 21、日本排第 14、韓國則排第 26；若用 GEM 國際比較排名，2007 年時全球 110 國家中，我國排名在第 22 名、日本排第 58、韓國則排 62。2007 年時無論是用 GDI 或是 GEM 作婦女地位的分析，臺灣世界排名變化不大，但是日韓則差很大。GDI 的指標包含教育、健康和經濟三個面向，GEM 不一樣的地方是重經濟指標與權力（男女國會議員比）面向指標。經濟面向指標內容從「男女工作所得」增加另兩項指標：「男女管理和主管人員比」和「男女專技人員比」。後來聯合國不用前兩指標排名而改用 GII 當成性平指標的評量依據。

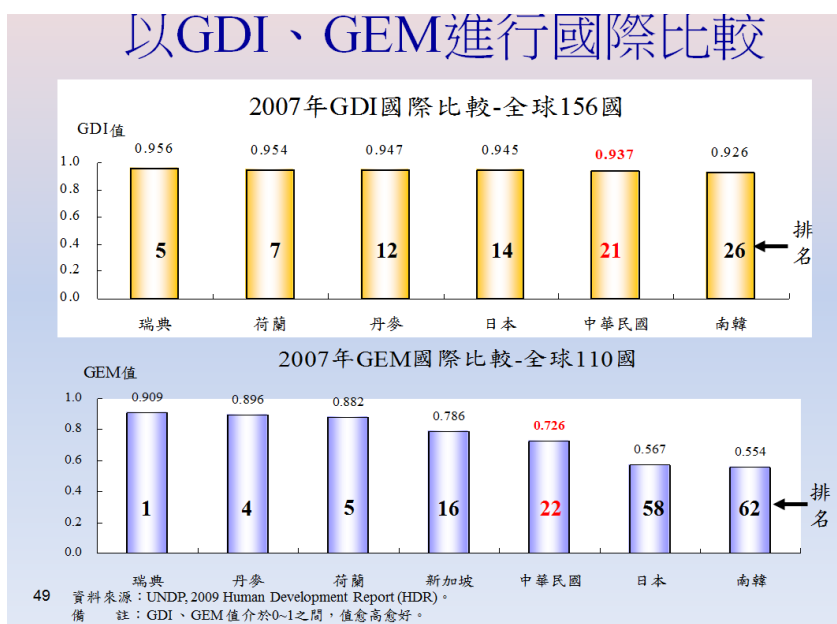


圖 24 2007 年 GDI、GEM 之國際比較



圖 25 GDI、GEM 之測量面向

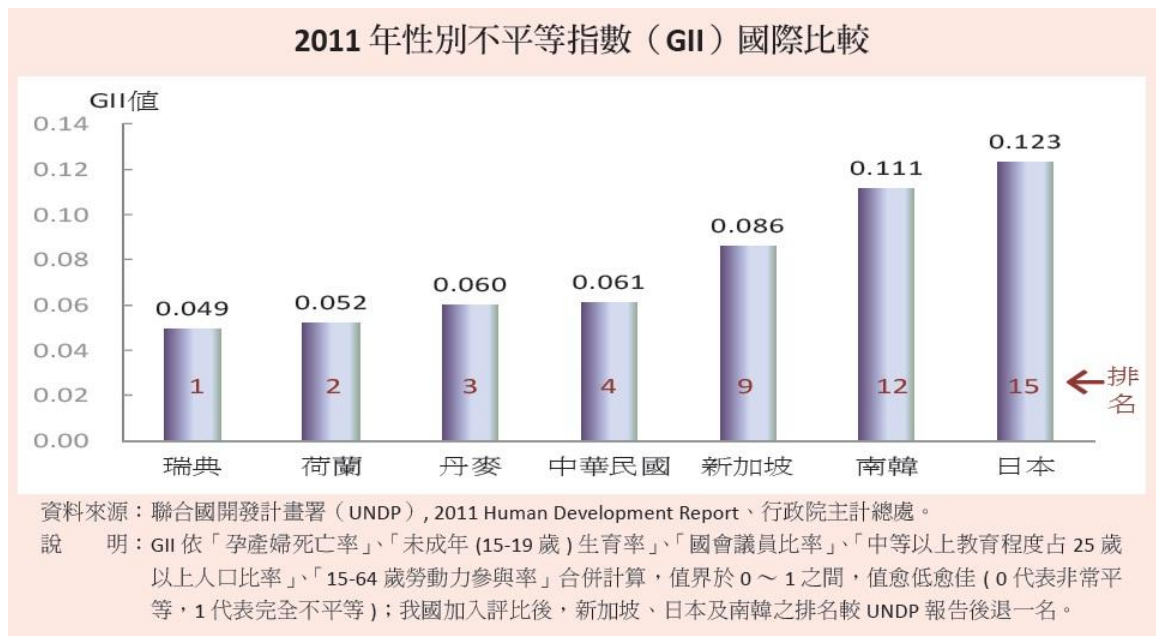


圖 26 2011 年 GII 之國際比較

資料來源：行政院主計處 (2012) 性別統計

根據我國行政院的統計資料，以 2011 年時聯合國計畫總署 (UNDP) 人類發展指標報告之婦女地位 GII (Gender Inequality Index) 計算方式，臺灣婦女的性別處境，排名為全世界第 4 位，高於新加坡的第 9 位以及南韓的第 12 位，也遠高於日本的第 15 位。

若進一步計算 2012 年的臺灣性平世界地位資料，在 GII (Gender Inequality Index) 的表現上更是亮麗，該資料顯示臺灣是世界第 2 位，僅次於荷蘭，下圖中數字表示男性和女性性別平等的落差，數字越小表示男女的地位差距越小，數字越大表示兩性的社會地位落差越大。臺灣目前的性別落差指數是 0.053，為亞洲第 2、日本為世界排名第 5 名、韓國是第 16 名。

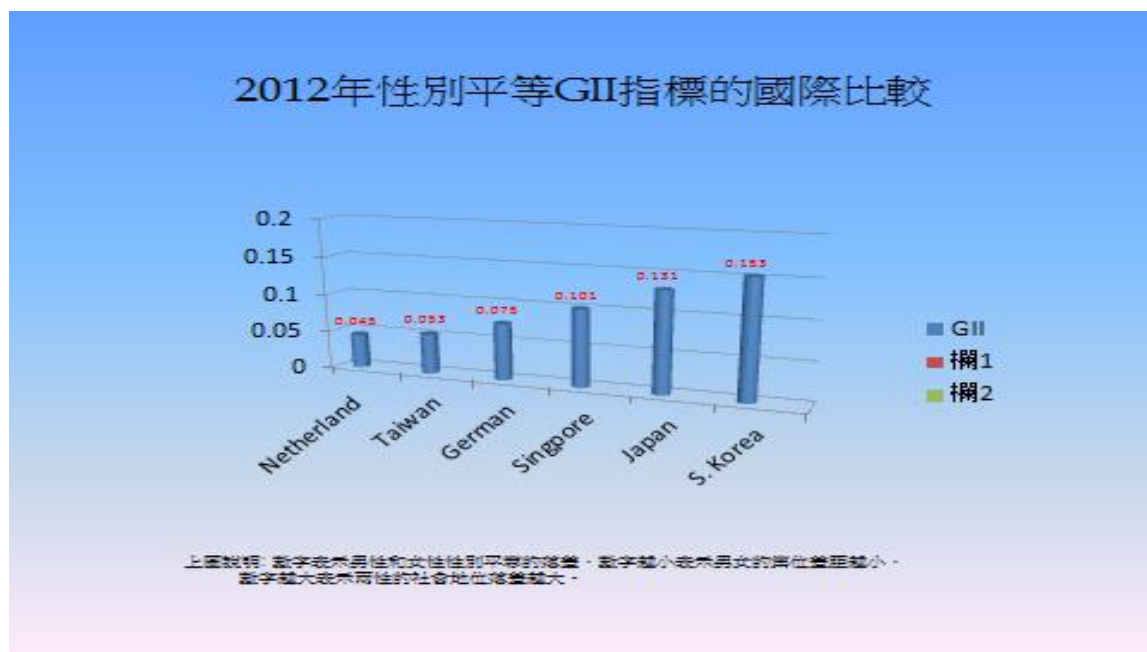


圖 27 2012 年 GII 之國際比較

資料來源： UNDP (2012) GII。Taiwan 資料來自行政院主計處 (2012)。

究竟 GII 是怎麼測量的？為何臺灣獲得的性別平等指數的得分在近幾年有如此大的「成就」？1995 時 UNDP 認為性別不平等仍是人類發展的障礙，發明 GDI 和 GEM 的測量指標分別用「健康、教育和經濟」或是「經濟和權力」，到了 2008 年又有新的指標 GII。GII 指標根據 (1) 生育健康 (含母親生產死亡率和青少年懷孕)、(2) 勞動參與率和 (3) 賦權 (含教育和政治參與) 作為測量標準。

GII 衡量向度與指標

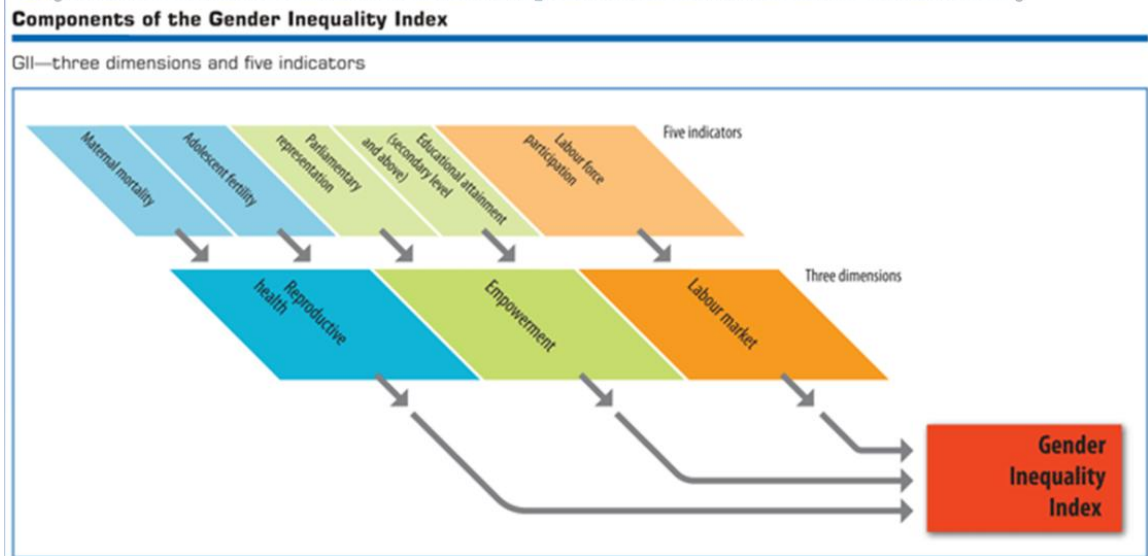


圖 28 GII 之測量向度與指標

資料來源：行政院主計處（2012）性別統計

第二節 歐洲性別平等指數 GEI (Gender Equality Index)

歐洲性別平等研究所 (European Institute for Gender Equality) (Bonfils *et al.*, 2013) 在其基於原來由 Plantenga、Fagan、Maier 以及 Remery 提出的歐盟性別平等指數的基本架構下發展出來的性別平等指數 (Gender Equality Index) 研究報告中，呈現了他們三年來的工作成果。女性與男性的平等，被認為是歐盟的價值基礎，也是歐盟經濟社會發展的關鍵。而性別平等其實也是歐盟內部為了達到 2020 年的發展目標、保障社會正義和永續發展因而十分重視的一個政治議題。

這個研究完整地呈現了歐盟及其成員國在性別平等各方面表現的差異，給予以證據為基礎的政策決定以相關的支持，同時也暗示了加緊推進歐洲性別平等進程的必要性。通過對於歐盟平均數據和各成員國資料的呈現和具體評估，能夠瞭解到各成員國在推動性別平等的過程中在各個關鍵領域與歐盟均數的差距。歐盟呈現出的性別平等指數平均值依據本研究 0-100 的分值僅得 54.0 分，遺憾地揭櫫 50 多年來在歐洲層面社會政策對於性別平等的推動，並沒有幫助許多成員國跨越性別鴻溝。而在這其中，**權力領域 (domain of power)** 的性別平等則以 **38.0** 的最低得分，顯示了歐盟性別不平等中的最大性別差距。而第二大的男女不平等存在於時間分配的領域中，因男女在無薪照顧和家務勞動的時間上花費的差距而取得 **38.8** 的低分。而目前即便在歐洲，針對男女間家庭暴力行為的統計資料尚缺，因而無法針對由性別偏見所造成的暴力行為這一領域作出男女不平等的分析。

由歐洲性別平等研究所（EIGE）所開發的 GEI 性別平等指數是用以測量歐盟及其成員國在實現完全的性別平等的進展中所達到的程度和水準的綜合指數。關於此性別平等指數的報告於 2013 年在布魯塞爾的會議上被提出和發表，指數的計算基於歐盟成員國 2010 年的資料統計，並且每 2 年會進行一次更新。作為一個歐盟內部的性別平等指數，EIGE 的團隊在研究過程中，相比其他性別平等指數，涵蓋了更全面的領域，同時不僅考慮到了該指數測量方法上的易於理解和交流，更是特別針對歐盟各國的情況專門制定，剔除了有些不適用於歐洲的指標如「生育兒子的偏好」，也綜合考慮了男女的性別差距（gender gaps）以及性別平等達成的水準（level of achievement）。從而能夠更完整和準確地反映出各國不同的性別平等水準，為歐盟和各成員國的政策制定者提出更有益的建議。兩年度更新一次的指數更是能夠從時間發展的進程中看見歐洲性別平等的進步和變化。

此 GEI 性別平等指數的研發參考了眾多有關性別平等的國際性政策檔如 2010 歐盟委員會女性憲章（European Commission's Women's Charter 2010）、歐盟委員會 2010-15 男女平等戰略（the European Commission's Strategy for Equality between Women and Men 2010-15）、2011-20 歐盟理事會性別平等協議（the Council of the European Union Pact for Gender Equality 2011-20）、消除任何形式對女性歧視的會議（the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women）以及北京行動綱領（Beijing Platform for Action）等。涵蓋了 8 大領域，其中 6 個領域被整合到了核心指數的計算當中，另有交叉性不平等（intersecting inequalities）和暴力（violence）兩個附加領域反映特殊群體的性別平等現象，無法被整合到指數中，只用作參考。

同時，在選擇測量指標的時候，EIGE 的研究團隊參照了不同來源如 Eurostat、歐洲改善生活與工作狀況基金會（Eurofound）的 200 多個變數。這些被選中的變數會集中於針對個人的方面，如考量個人的健康年限而非國家的健保支出；以及結果變數（outcome variable），如將花費在照顧活動上的時間而非照顧服務的提供狀況作為測量指標。基於嚴格的資料篩選標準，EIGE 優先採用歐盟理事會所支援的北京行動綱領以及歐洲 2020 計畫的指標。

在指數的計算中，研究團隊開發出一個初始的度量標準，通過取絕對值的方式，充分考慮了男性和女性雙方的位置，意味著某一指標所呈現的性別差距中，不論是女性相對於男性的劣勢，還是男性相對於女性的劣勢，都是被同樣對待。另外，GEI 指數不僅考量男女之間在不同領域和指標上的性別差距，同時也將不同國家之間的背景和水準納入考慮，從而使該指數呈現的高分值不僅能反映較小的性別差距，同時也反映較高的發展水準。此 GEI 指數囊括了 27 項指標，組成 12 個子領域，再合成 6 個主要領域。在指數的計算中，各個變數/指標之間權重是相同的，整合的方式是進行算術平均數的計算；而各個子領域之間的權重也是相同的，但是其整合的方式是計算幾何平均數；6 大主要領域間的權重由專家綜合考量確定，並且以幾何平均數進行整合。

針對六大反映核心指數的主要領域，根據歐盟委員會（2009）性別與就業專家組（EGGE）提供的資料顯示：

- 一、在工作領域（domain of work）女性相較男性在勞動力市場中的參與率較低，經常以兼職或非正規經濟活動的方式參與。女性工作的時數和年限皆短於男性。並且在女性參與勞動力市場的過程中，**表現出在某些行業如教育、健康部門的比例偏高，而在科學、工程以及技術等部門的占比較低**。這種各個行業中的占比不平衡和性別隔離也是男女在工作上不平等的重要體現。在工作領域的測量中，GEI指數也考慮了工作品質（quality of work）這一子領域在性別平等測量中的男女差異，結果顯示女性相較男性會參與更多缺少晉升和培訓機會的不規範和不穩定（non-standard/precarious）的工作。
- 二、在金錢領域（domain of money）的性別平等中，本 GEI 指數主要測量的是財務來源（financial resource）。這一指標的意義之一在於女性相較男性財務來源的匱乏將會導致男女經濟地位的差距和不對等（Fraser, 1997; Pascall & Lewis, 2004）。而男性和女性中最富者和最貧者的收入分配差距也是評估男女經濟地位平等關係的重要方面。
- 三、在知識領域（domain of knowledge），女性相較男性表現出了更加高的中等教育程度的比例，並且在高等教育程度的數量上也超過了男性。但是值得注意的是，**女性接受高等教育時在教育、健康、福利、人文與藝術等領域的比例較大，而在進入一些男性主導的知識領域如科學、技術、工程和數學（STEM）等學科時面臨了很大的困難，造成了知識獲取上較大的性別隔離**。不可否認的是，這種知識和教育上的性別隔離勢必會導致就業市場上的性別隔離，容易進一步擴大女性經濟獨立性與男性的差距。
- 四、在時間領域（domain of time）的指標測量主要集中於男女在經濟、照顧以及其他社會活動（如文化、公民參與活動等）時間分配的差異。可以發現，男性在過去 50 年中的勞動參與率一直處於較為穩定的水準，但是**女性的勞動參與率卻出現了迅猛增長，與之不相協調的是，男女在家庭照顧等活動上的時間分配並沒有因此而更加均衡**。而我們看到的時間分配差距的縮小，往往是由於**女性參與此類活動時間的減少而非男性對此方面承擔的增加，實際上這就是女性勞動參與率的提高擠壓了她們在其他社會活動的參與時間**。針對這種情況「歐洲 2020 計畫」（Europe 2020）、「歐盟 2010 女性憲章」（the Women's Charter 2010）以及「2011-20 歐盟理事會性別平等協議」（the European Pact for Gender Equality 2011-20）等政策條款皆列有有關推動父母角色、家庭結構、制度實施以及工作和時間籌畫等方面的持續改進，從而達到工作生活更好的平衡的目標，期望不僅能惠及女性，也對男性和整個社會都產生影響。但是，當前歐盟各國的政策在家庭照顧相關政策、父親產假、看護假等方面的實施上仍存在很大的性別不平等（The Strategy for Equality between Women and Men 2010-15）。
- 五、在權力領域（domain of power），GEI 指數測量的是女性在重要決策中的參與情

況，反映女性於政治、社會和經濟三個層面的代表性。此次針對歐盟的性平指數顯示，歐洲在政治上體現了其民主的缺陷，即女性在議會中所占比例的不對等；另外，在社會領域如科學、高校和司法部門中，女性進入高層職位的比例也顯著偏低；而同樣的情況也發生在商業部門如大企業的董事會。所以我們可以看到，即便女性在勞動力市場中占比近半，而高等教育畢業生中女性人數更是過半，在社會各個領域的高層決策中，仍鮮有女性的身影。

六、在測量健康狀況和獲得健康的途徑的健康領域（domain of health），**女性顯示了相較男性更長的壽命但是更短的健康年限**，並且由於她們的性別角色以及生育角色而更易於獲取健康醫療和保健（Kirby, 2000）。然而，女性在家庭中的位置和扮演的角色卻容易使女性關注于其他家庭成員的健康而忽視了自己的需求（Doyal, 2000）。

七、在附加領域的交叉性不平等（intersecting inequality）的測量中，EIGE 採用了出生於國外的居民的就業率、老年人口的就業率以及單親家庭的就業率三個指標進行反映。而另一個附加的暴力領域（satellite domain of violence），**由於相關資料的缺乏無法進行計算和呈現**，但是有資料顯示，歐盟中每 10 個暴力受害者，就有 9 個是女性。因此，據推算，**暴力領域被認為是性別不平等最嚴重的領域。這被歸咎於傳統的男女之間性別不平等的權力關係**。而無論是直接的暴力還是由於社會風俗、態度和陳規陋習所導致的間接的暴力，都是性別不平等的反映。因此，有關學者也呼籲有關暴力行為和數量的統計，以便能夠反映在性平指數中，提高性別平等指數的準確性。

第三節 性別平等發展狀況和生育率的關係：歐亞國家的比較分析

本小節將透過量化觀點探討歐亞國家之性別平等指數和總生育率的關係。我們採用三種常用的性別平等指數測量各國性別平權發展的狀況，包括：人類發展指數（HDI）、性別平等指數（GEI）、性別不平等指數（GII）作為解釋變項，並藉由迴歸分析說明性別平權的提昇是否有助於生育率的提昇或維持。

一、人類發展指數（HDI）與生育率的關係：東亞國家的特殊性

Myrskylä、Kohler 與 Billari (2009) 運用聯合國的人類發展指數（HDI）檢視近期各國社經發展程度與生育率之間的關係，其研究成果指出兩者之間呈現 J 型（J-shaped）的關連性。在發展程度最佳的北歐與西歐國家，過去偏低的生育水準已經回升反彈；但是，這個趨勢卻未出現在發展程度相當的東亞國家。

臺灣、香港、南韓、日本的人類發展指數都有相點優異的表現，但是這些國家的生育率不但未見回升，反而持續下降。因此，本研究選定東亞五國以及歐洲地區人類發展指數排名前五名的國家，利用人類發展指數與總生育率做成以下的關係圖。我們

發現，歐亞兩群國家在主要社會經濟發展指標並沒有極顯著的差異，但是在生育率部分顯然呈現兩個極度不同的結果，五個東亞國家的生育水準都一致偏低，歐洲國家中只有德國的生育水準與東亞地區相當。

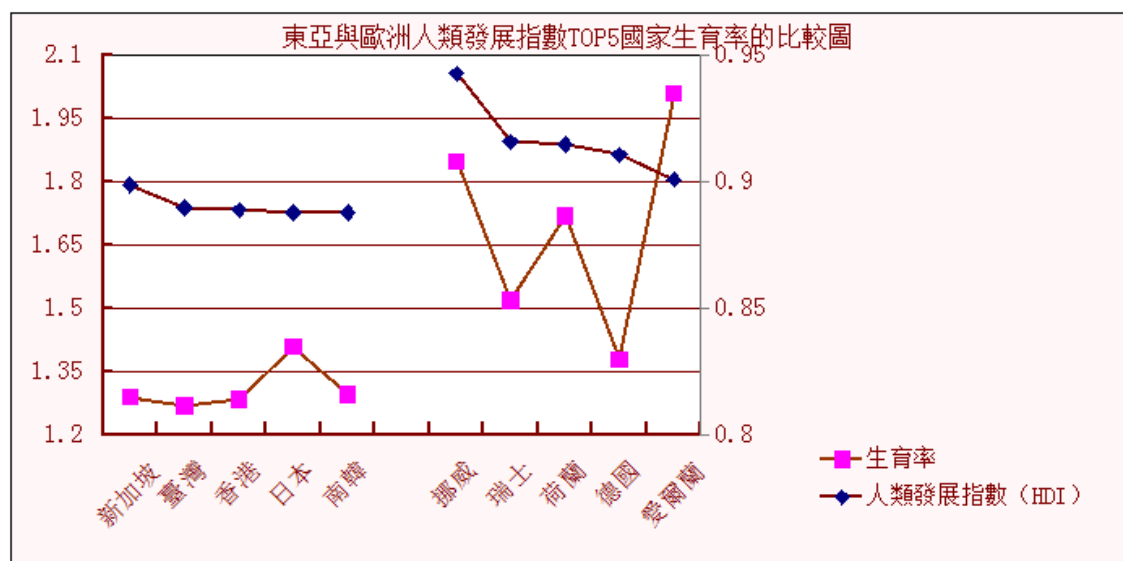


圖 29 東亞與歐洲人類發展指數 (HDI) 與總生育率關係圖

資料來源：2014 年 UNDP 人類發展報告，2012 年世界銀行生育率統計
行政院主計總處國情統計通報第 105 號

二、性別平等指數 (GEI) 與生育率的關係

本研究也利用歐洲性別平等研究所 (European Institute for Gender Equality) 發展並包含 6 個主要領域、27 項指標的性別平等指數 (Gender Equality Index, GEI) 檢視歐洲國家在性別平等和生育率的發展趨勢。GEI 指數不僅考量男、女在不同領域和指標上的性別差距，也將不同國家之間的背景和社經發展水準納入考慮，使得該指數呈現的較高分數不僅能反映縮小的性別差距，同時也反映較高的發展水準。分析結果顯示 (如下圖)，GEI 表現越好的國家，其生育率越高、更趨近替代水準。

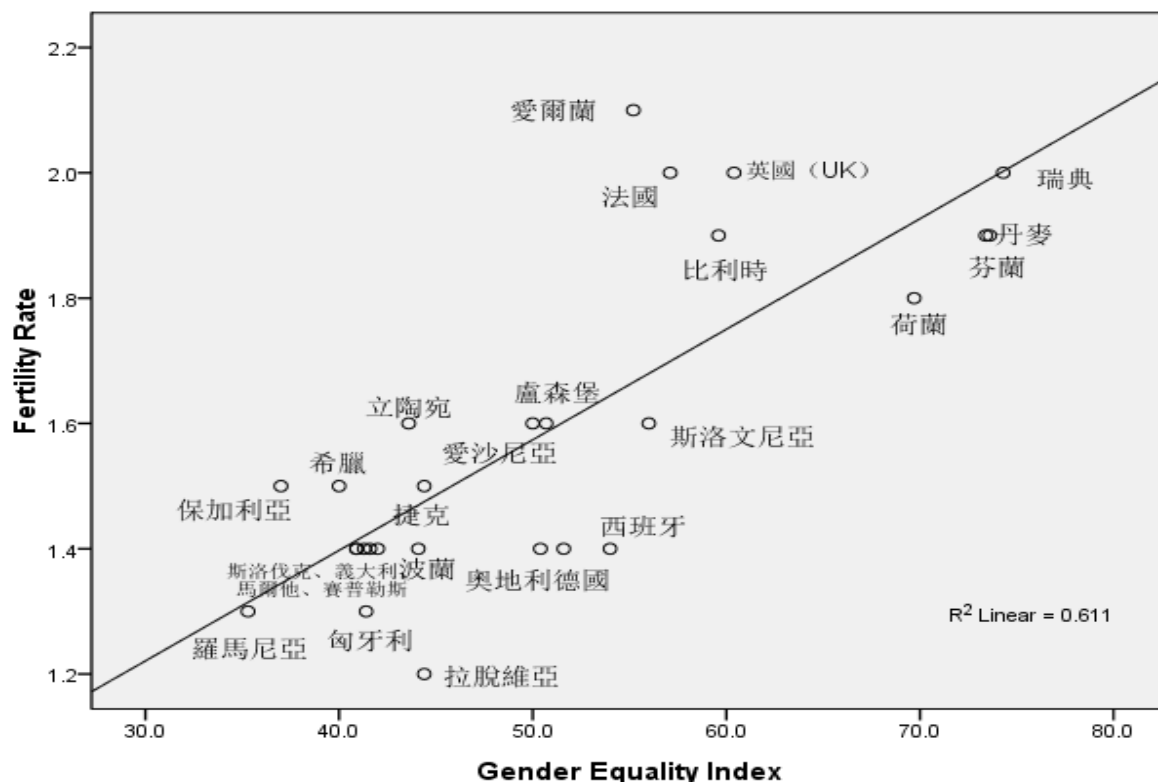


圖 30 歐洲國家性別平等指數 (GEI) 與總生育率關係圖

數據來源：EIGE: Gender-Equality-Index-Report (2012)

註解：迴歸分析結果顯示，各國總生育率 (TFR) 間的差異，約有 61.1% 可透過性別平等指數 (GEI) 獲得解釋。迴歸方程式為： $TFR = 0.692 + 0.018 * GEI$ ，表示 GEI 指數每增加 1 分，總生育率將增加 0.018%。

三、性別不平等指數 (GII) 與生育率的關係：東亞國家仍舊是例外

除了聯合國編制的人類發展指標 (HDI) 與歐洲性別平等研究所使用之性別平權指數 (GEI)，本研究亦根據常用之性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GI)，檢視 GI 與總生育率之間的關連性。我們選定 GI 排名在前 30 位的國家，利用世界銀行提供之總生育率 (TFR) 數據，先進行兩者的相關分析。分析的結果顯示 GI 與 TFR 兩者的相關性不高，也未達顯著性檢定的要求 ($r = -0.066$; $p\text{-value} = 0.723$)。根據各國 GI 與 TFR 的資料點分布圖 (見下頁上圖)，顯示東亞四國當中，除了日本的總生育率與歐洲國家的整體趨勢較接近，臺灣、韓國與新加坡的生育水準與歐洲國家呈現明顯的差異。此外，以色列雖然在性別平權有相當不錯的表現，但是其高生育率反應的是國家安全的需求與歐洲的發展趨勢不太一致。因此，我們決定將東亞四國與以色列去除後，僅針對歐洲國家探討 GI 與 TFR 的關係。

刪除東亞四國與以色列後，本研究發現歐洲國家的 GI 與 TFR 呈現負向相關，亦即性別不平等指數分數愈低 (愈平權)，總生育率相對較高，此一關連性已趨近顯

著水準($r=-0.380$ ； $p\text{-value}=0.055$)。因此，進一步進行迴歸分析，獲得以下迴歸方程式：

$$TFR = 1.888 - 2.7636 GII$$

歐洲國家在總生育率的差異，其中約有 14.5%的變異可藉由個別國家的性別不平等指數獲得解釋。檢視特性國家的表現，我們發現歐洲國家當中，雙生計模型的福利國家(包括瑞典和丹麥等北歐國家)其生育率顯然是上升的，而以男性做為家庭主要生計來源的國家(例如法國)，其生育率並未低於北歐國家，這個趨勢顯然值得特別關注。

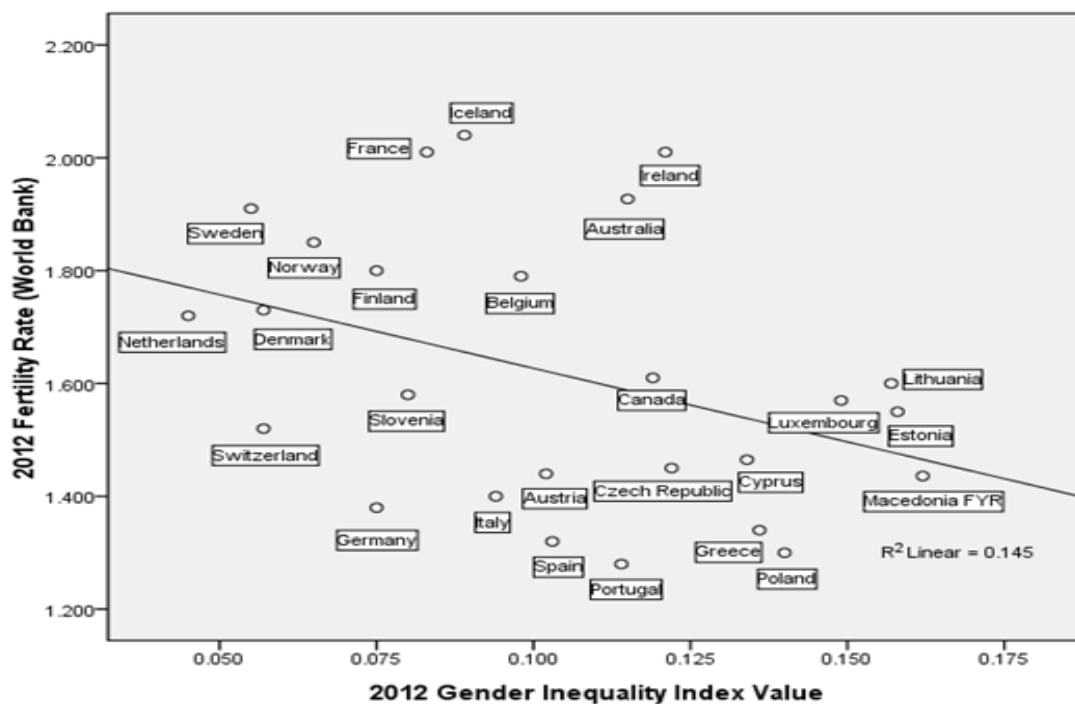
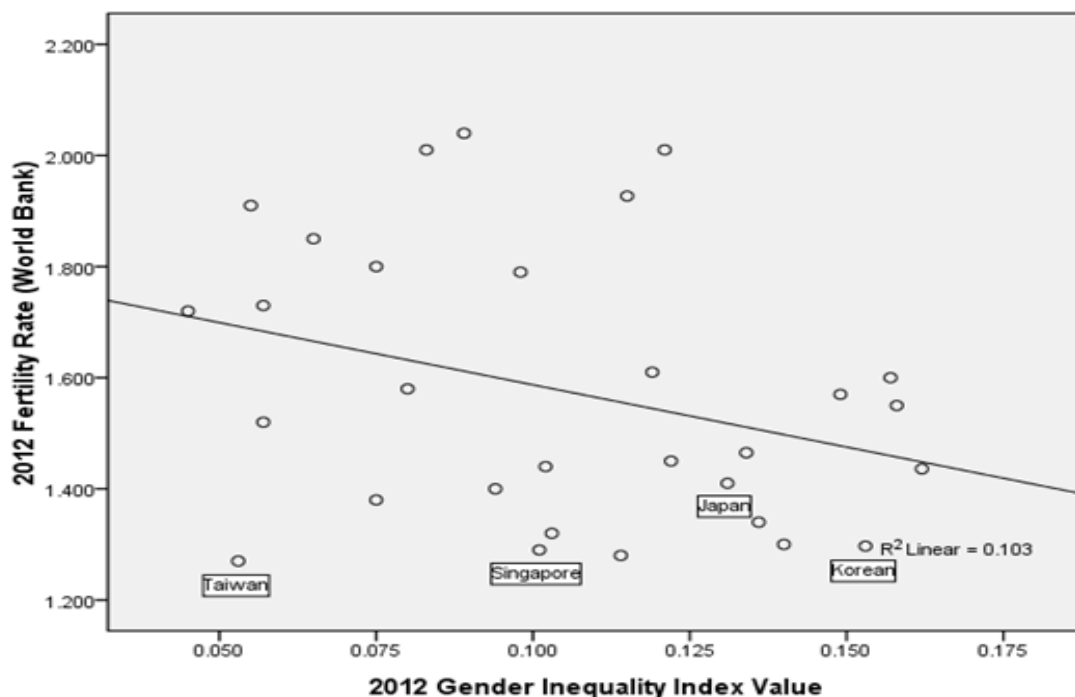


圖 31、32 性別不平等指數 (GII) 與總生育率關係圖
 (上圖) GII 前 30 名國家
 (下圖) 刪除東亞四國與以色列

數據來源：2013 年 UNDP 人類發展報告

第五章 性別政策作為生育治理的國際比較分析

第一節 歐洲國家的典範——法國、瑞典及芬蘭

一、法國（詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章）

(一)生育問題背景

法國比臺灣早 30 年出現少子化現象。1993 年，因為經濟不景氣，法國連續 2 年生育率降至 1.65% 新低（天下網路部，2011）。然而，根據美國 CIA 的資料，法國於 2014 年預估總生育率為 2.08，排名世界第 112 名（CIA World Factbook, 2014），僅次於愛爾蘭，為歐盟國家中生育率第二高者。

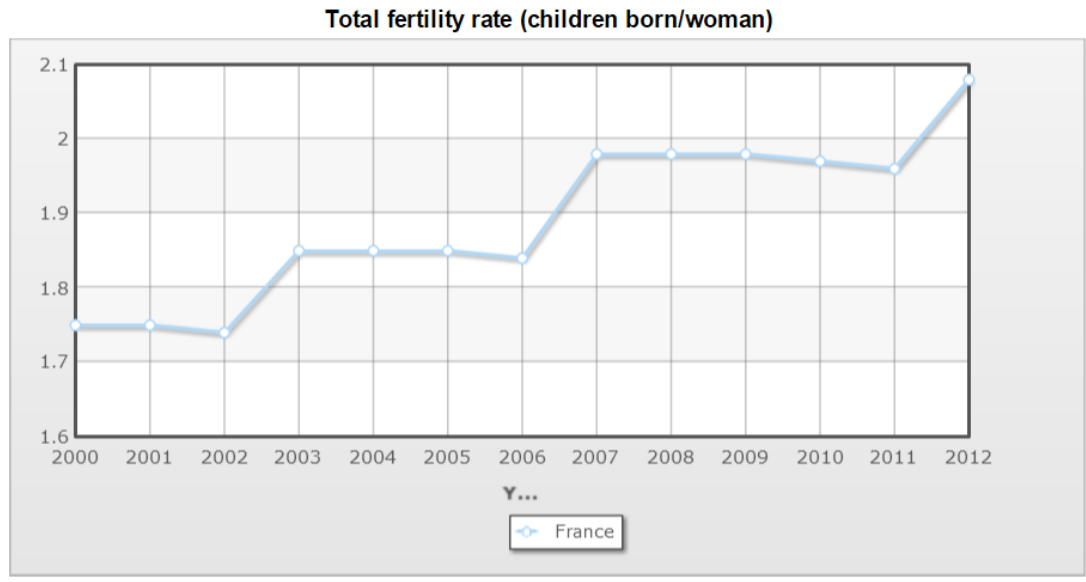


圖 33 法國 2000 年到 2012 年總生育率

資料來源：Index Mundi，2014

在 Virginie Langerock (2011) 關於經濟不景氣和生育率之關係的文章中提到，儘管全球遭遇了金融危機，法國仍然出現了 35 年來從未有過的出生率高峯，成為歐洲的一個例外。究竟法國例外是怎麼產生的？本節將加以探討。

(二)生育政策意識

1. 勞動市場取向的家庭政策

在 Lokhamp 等學者 (Lokhamp, Himmighafen & Daniel, 2000) 關於歐洲平衡工作與家庭的政策模型研究中，將法國歸納為「勞動市場取向或人口模式」的國家，將女性投入經濟活動是社會發展重要的一環，並基於國家利益，鼓勵身兼母職的女性成為

勞動者、參與勞動市場。

根據 2012 年的數據，法國女性佔總勞動力 47.4% (15 歲以上) (世界銀行, 2014)；男女性薪資差異為 14.8%，低於歐洲國家的平均 16.2% (歐盟, 2014)，展現了促進女性勞動參與的結果。

2. 養育成本社會化

法國國家經濟研究所 (INSEE) 人口研究負責人 Pascale Breui 曾說：在法國，「生育一個孩子的成本在很大程度上社會化了」其來有自，法國政府設有家庭津貼基金 (Family Allowance Fund)，提供父母從懷孕期間或領養，直至子女年滿 20 歲以前的多元補助方案，幫助家庭照顧子女，大幅地減輕了養育子女的經濟負擔。

(三) 具體生育政策及措施

1. 工作與生活平衡政策

(1) 產假：

依據撫養子女的數量享有不同期間的產假。第一胎產假 16 週；第二胎以上增加至 26 週；雙胞胎及三胞胎則分別可請 34 週及 46 週之產假。

(2) 多元的工作型態：

父母可選擇離職全心照顧幼兒或從全職轉換成兼職工作，並且領取相關津貼。

(3) 兒童照顧政策：

法國政府致力提昇兒童照顧者的專業程度，包括強制規定訓練時間並與父母簽訂聘僱契約等。父母可將小孩送至照顧機構，若有 4 個以上的小孩，亦可選擇由經審核的裸母至家中照顧。根據歐盟 2014 年的資料，法國有 28% 的 3 歲以下兒童接受機構制度的照顧，其中超過 18% 於裸母或兒童家中接受照顧。

法國政府預計在 2017 年前再新建 275000 間專給 3 歲以下兒童的照顧中心，且為了平衡區域不平等，優先提供經費資源給貧窮的地區。在法國家庭部 (the Ministry for the Family) 規劃下，約投入 169 億歐元進行此計畫 (歐盟, 2014)。

綜合上述，法國以促進女性投入經濟活動的勞動政策模型，有效發展國家的勞動力，同時輔以多元且慷慨的鼓勵生育措施，以完善的津貼制度減輕家庭養育兒女的負擔，有效地促進工作與家庭平衡，創造穩定的高生育率及產後婦女就業率 (歐盟, 2014)。

2. 津貼

法國政府設立家庭津貼基金，提供法國家庭多元的經濟救助方案。此基金以「每月家庭津貼基準」(monthly family benefit base, BMAF) 計算大部分項目的補助金額；BMAF 之金額則隨消費物價指數之變動逐年調整。2014 年 4 月 1 日起為 406.21 歐元。

(1)生育/領養津貼：

法國婦女於懷孕第七個月起或領養 20 歲以下的子女時，可根據家庭經濟狀況，領取最高 927.71 歐元（生產）或 1,855.42 歐元（領養）的津貼。

(2)育兒津貼：

扶養 2 個子女的家庭，每月可領取 BMAF 之 32%（約為 129.99 歐元）的津貼，每增加 1 子女，則可領取 BMAF 之 41%（約為 166.55 歐元）的津貼。對於 3 個以上介於 3 至 21 歲子女的家庭，若父母僅有單份收入且年收入低於 37,295 歐元者，或雙收入或單親家庭且年收入 45,623 歐元以下者，可獲得 BMAF 41.65%的補助（CLEISS，2014）。

(3)托育及教育津貼：

此基金依個別家庭經濟狀況大量補助嬰兒 2 個月大（或父母產假結束時）後的托育服務。使用兒童照顧措施的父母，每月則可隨兒童照顧的狀況、費用、小孩的年齡及家庭收入之不同領取不同金額之津貼，每一戶有 3 歲以下小孩的家庭津貼總額介於 162 至 378 歐元之間（歐盟，2014）。除了對較小年紀的孩子提供托育補助，對學齡階段的子女，法國政府亦提供教育補助，家中育有 6 至 18 歲的子女（需為中小學生、大學生或學徒），每個月可領將近新台幣 1 萬元的教育津貼（林國榮，2012）。

(4)親職津貼：

父母若決定離開職場照顧幼兒，在未領取其他相關幼童托育補助的條件下，每個家庭每月可領 501.59 歐元的育兒補助金，若已領取其他補助專案者，則為 339.94 歐元的家庭照顧補助。為照顧子女，由全職轉換成兼職工作者，每月可領約新台幣 8,000 到 1 萬元的家庭照顧津貼。

二、瑞典（詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章）

(一)生育問題背景

瑞典是高個人收入、高稅收及高福利的國家，強調兒童照顧是國家責任。在此理念之下，瑞典提供普及性兒童照顧政策，供給高品質托育服務，以支持婦女就業，也強調父親對兒童照顧的責任。早在 1974 年起，已開始實施育嬰假、帶薪育兒假的父母保險制度以及公共托育措施（林國榮，101），使得瑞典得以長期維持高生育率，較不受全球經濟衝擊。根據美國 CIA 資料統計，瑞典於 2014 年預估總生育率為 1.88，世界排名第 142 名。（CIA World Factbook, 2014）

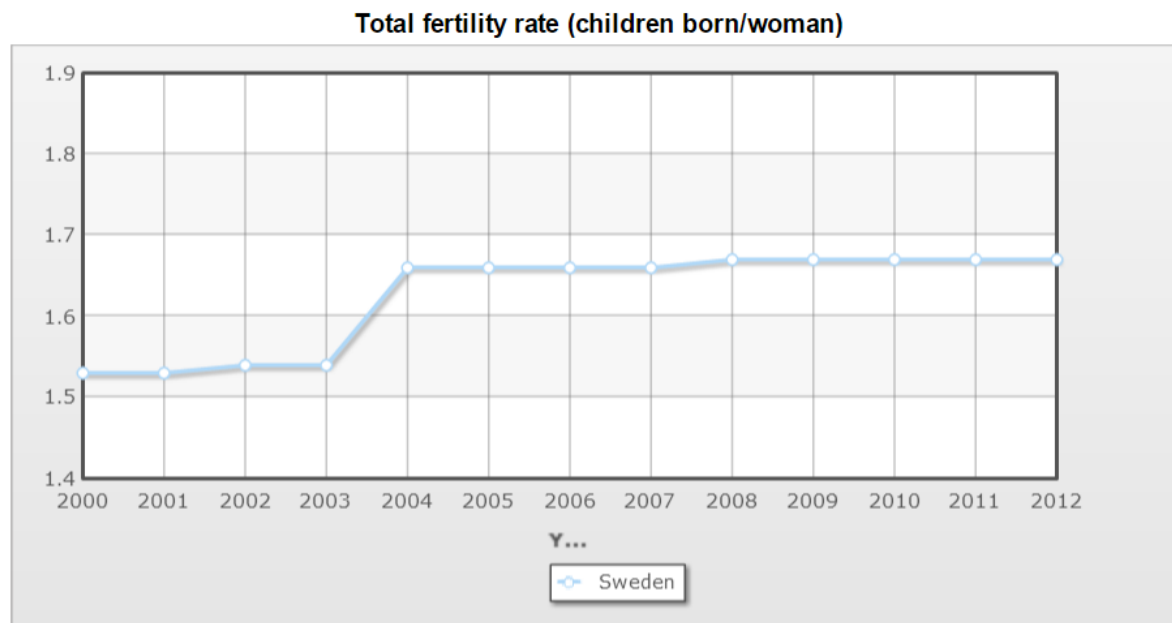


圖 34 瑞典 2000 年到 2012 年總生育率

資料來源：Index Mundi，2014

(二)政策意識

1.以兩性平等作為家庭政策的基石

在 Laurie Schwartz (1988) 年關於瑞典家庭政策的研究中便提到，1980 年代瑞典便有約 70% 的已婚女性投入職場，此現象對於瑞典的家庭政策有很大的影響。為了提高夫妻間的性別平等，更為了加深父親與子女之間的感情，瑞典積極鼓勵父親在育兒照顧中的參與 (Rostgaard, 2002)，瑞典家庭政策的主要目的之一即是協調瑞典男女積極的勞動參與和家庭生活之間的關係 (SOU, 1972)，以提高家庭層面以及勞動力市場層面的性別平等，因此瑞典的生育政策具有倡導男性親職角色的色彩。

Lokhamp 等學者 (Lokhamp, Himmighafen & Daniel, 2000) 關於歐洲平衡工作與家庭的政策模型研究便將瑞典的工作與家庭政策歸類為「友善女性或平等主義模式」，即發展家庭政策過程較重視平等親職和雙生計家庭之理念，以使婦女更能完全參與勞動市場，而父親更能投入家庭責任。

2.鼓勵父母照顧子女的給薪育嬰假制度

瑞典的育嬰假法例訂定於 1974 年，為世界上第一個訂定性別中立的育嬰假政策的政府。其從薪資替代 (income replacement)、時長 (length) 以及自由度 (flexibility) 三個方面著手，並以社會保險為基礎規劃之給薪制度，對父母親而言，皆為極重要的親職支持制度。

Duvander & Andersson (2005) 的研究便提到，瑞典育嬰假制度透過其收入替代特徵 (income-replacement character) 給予刺激，幫助女性在考慮生育前享有穩定的就

業，並且讓女性在育兒過程中得以在自己原有的就業市場中保有一席之地。

(三)具體政策及措施

1.工作與生活平衡政策

(1)強調性別平等的育嬰假制度：

政府提供長期的有薪育嬰假——瑞典父母自生育或領養子女日起，可享長達 480 天的育嬰假，由父母雙方各享最高 240 天，其中各有一個月是分別為父、母保留的，假設該方決定不申請，亦不能轉由另一方使用。為了促進育嬰假使用的性別平等，政府提供性別平等獎金給平均使用育嬰假的父母。父母任何一方都可以在孩子八歲之前自由選擇休全職（full time）、半職（half time）以及四分之一（quarter time）的育嬰假。

(2)彈性工時：

若父母必須提前至學校接送生病的子女或請數天假於家中照顧，許多瑞典的企業都提供家庭責任的彈性工時，且請假照顧子女的員工仍可領到 80% 的薪水；此類短期的育嬰假提供給 12 歲以下子女的父母，最高為每位子女每年 120 天。

2.兒童照顧政策

(1)學前教育與托育：

協助家庭有 6 歲以下孩童的托育服務，品質好、價位低且公共化及社區化（林國榮，101），最高每個月 1,260 克郎（Swedish Krona；簡稱 SEK），因此許多父母便將下述的兒童津貼用於此處。至於 6 歲至 19 歲的教育及學校的午餐皆為免費。小孩 20 歲以前的健康照顧（包括牙醫）費用亦免費。

(2)打造兒童友善的環境：

瑞典政府規劃了許多家庭友善公共區域，大部份的購物中心及圖書館皆有嬰兒的哺乳室及尿布桌。圖書館亦規劃嬰兒車停放區，餐廳則提供高腳的兒童椅。

3.津貼

(1)育嬰津貼：

在瑞典父母長達 480 天的育嬰假，其中近 390 天可領取原薪水 80% 的育嬰津貼。

(2)兒童津貼：

瑞典 16 歲以下的兒童，每個月領有津貼，為父母分擔照顧子女的開銷，2013 年為每人每月 SEK 1,050。若有多於 1 個小孩，便可額外領取家庭補助。子女生病或殘障超過 6 個月者，可領取額外的津貼直至子女年滿 19 歲。

(3)親職津貼：

親職津貼分為一般性的親職津貼與臨時照顧的親職津貼。兩者皆給付 6 個月，前

者必須在孩子出生後 9 個月內領取，後者可在小孩出生後 8 歲以前的時間，或到上國小一年級結束前領取。父母雙方都可領取親職津貼，但不可雙方同時領取。另外，對於為照顧小孩而停止工作的父親或母親一方支付津貼，合計可以領取 12 個月。津貼額的部分，前 9 個月給予投保薪資的 90%，其餘 3 個月份為最低保證額為每日 60 克郎（約新台幣 200 元）。（林國榮，101）

(4)家庭津貼：

給付未滿 17 歲的所有兒童，每位兒童每個月可獲得 750 克郎（約新台幣 2,800 元）或每年 9,000 克郎（約新台幣 3.3 萬元）的家庭津貼，領取家庭津貼的金額，則依兒童的出生排行而有所差異。（林國榮，101）

(5)孕婦友善方案：

瑞典政府也提供準媽媽的照顧措施——瑞典的懷孕女性受補助參加生產相關課程。從事須負重或具危險性工作的婦女享有額外的懷孕補助，該補助由瑞典社會保險局（Swedish Social Insurance Agency）提供。（SE 網站，2014）

三、芬蘭（詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章）

(一)生育問題背景

芬蘭自 1970 年代以來，生育率就保持在中高水準，在 1990 年代，幾乎所有歐洲國家面臨經濟衰退危機時，芬蘭透過完善的家庭政策，出生率不降反升。目前（2014 年為預估）的總生育率為每名婦女平均生產 1.73 名嬰兒，世界排名第 169。（CIA World Factbook, 2014）

儘管如此，近來大眾出現對於子女津貼及育嬰假刪減的討論，政府面對有生育子女的家庭，補助也許久未曾增加，以致形成了近三年來生育率不斷下滑的危機。YLE（2014）根據 Statistics Finland 於 2014 年的統計，2013 有 58,134 位嬰兒出生，比前一年少了 1,359 人。

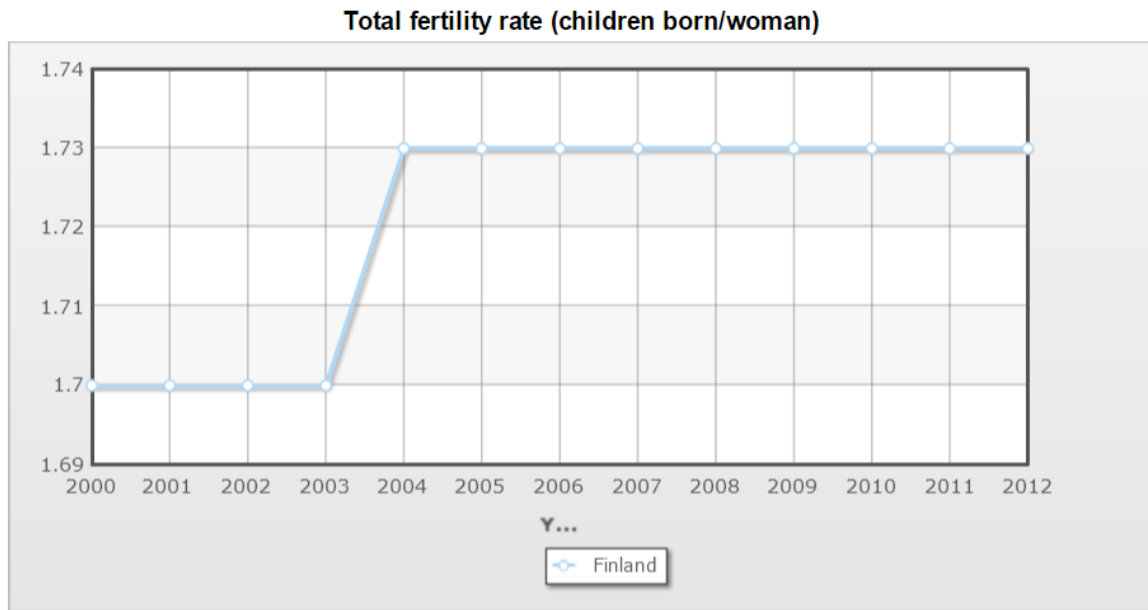


圖 35 芬蘭 2000 年到 2012 年總生育率

資料來源：Index Mundi，2014

(二)生育政策意識

芬蘭家庭政策的目的是要提供父母充足的資源及心理支持，使其順利地生產和撫養孩子，同時提供孩子一個安全成長的環境。近年來，政策的重點擺在調和工作及家庭的時間分配、加強父親的角色、與確保充足的家庭收入。(Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health 9eng, 2013)

芬蘭政府提供給父母的資源包括三個方面：經濟援助、照護服務、家庭假。目的是要讓父母在工作上的負擔減輕、增加父母陪伴孩子的時間、並鼓勵父親多加利用家庭假。

(三)具體生育政策及措施

1.工作與生活平衡政策

(1)產假及陪產假

準媽媽在產前 30 到 50 天能開始休產假，產假的長度為 105 個工作天。若工作涉及可能危害母子的化學物質、放射物質、易感染疾病等.....，產假將能再延長。在母親產假期間，父親享有 54 個工作天的陪產假，且於 2013 年取消過去育嬰假結束後一個月的「父親月」(daddy-month)，改為父親可於母親產假期間同時請 18 天的陪產假，但其餘的 36 天必須是母親沒有放假時才能生效。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

(2)育嬰假

父母雙方皆可在產假結束後立即開始 158 個工作天的育嬰假，在家中陪伴孩子，但因育嬰假可由父母雙方自由分擔，所以政策施行至今，還是少有父親利用育嬰假。無薪的育兒假可申請至兒童 3 歲以前，但是不能同時兩方都請假。雇主則有義務在假後提供與假前相同或相當的工作。在孩子上學後第 2 年結束以前，父母都可以申請部分育兒假，向雇主請求縮減工時。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

2.兒童照顧政策

在育嬰假期間結束後，孩子七歲入學前，父母可選擇受政府支援的照護方式，如市立托兒所，這是自願、非強制的教育，但幾乎全部的芬蘭兒童都會先上幼稚園。其所須繳交的費用依照家庭規模和收入有所不同，最低收入的族群是不用繳費的，另外，家中長子需繳交較高的額度，其餘弟妹可享受優惠，家庭需負擔的托兒成本約為 14%。

免費的營養午餐

1948 年起，芬蘭的小學、中學、職校學生，皆能在學校吃到免費、並涵蓋一天所需營養三分之一的一餐。

3.津貼

(1)生育津貼：

當一位準媽媽的懷孕期持續至少 154 天，或其在懷孕第四個月結束前有進行健康檢查，就有資格請領生育津貼。另外，只要是被芬蘭收養委員會 (Finnish Adoption Board) 承認的收養案件，也得以申請此補助。可選擇領取現金、或是內含新生兒所需衣物及照護用品的生產組合包 (maternity pack)。生產組合包的總價值高於一次付清的現金，因此成為大多數家庭的選擇。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

(2)子女津貼：

子女津貼是為了平衡有子女家庭和無子女家庭間開銷差異的重要補助形式。每位 17 歲以下居住於芬蘭的孩子都可請領，此項補助是免稅的，且不因家庭的經濟狀況而有所限制，惟單親家庭能請領的金額較高。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

(3)兒童照顧津貼：

父母得以在育兒假期間申請兒童居家照顧的津貼，由父母親自在家照看。選擇私立托兒所者則另有私人日托津貼。由附圖可以看到，三歲以下幼兒的照護，有 38% 領取兒童居家照顧津貼、25% 領取育嬰津貼，由父母在家親自完成。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

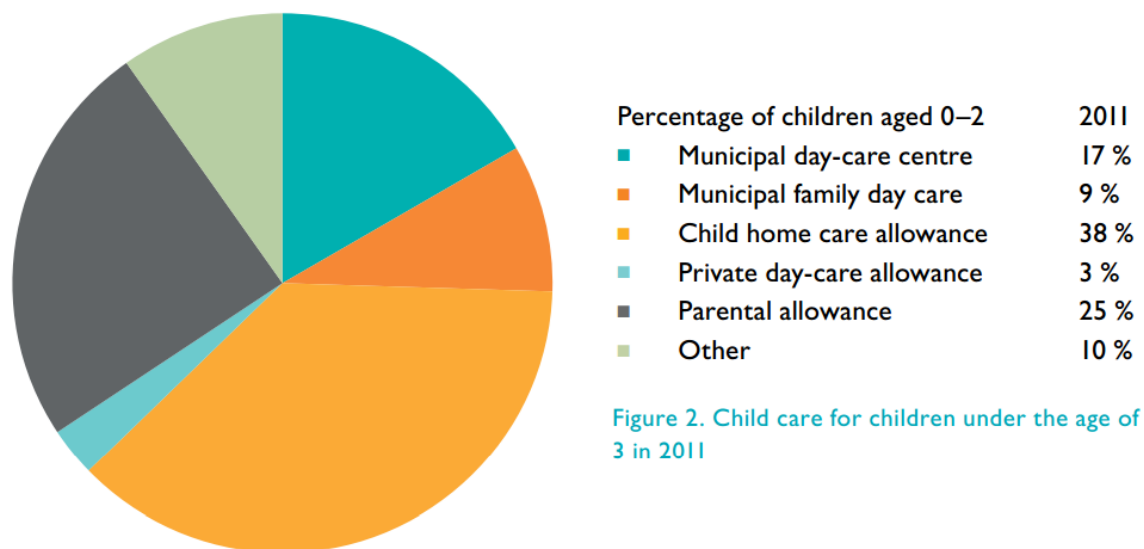


圖 36 芬蘭兒童照顧津貼圓餅圖

資料來源：芬蘭社會事務及健康部，2013

(4)家庭照顧假津貼：

家中育有三歲以下幼兒又不願使用日間照顧服務的父母，若以休家庭照顧假的方式照顧子女，則可領取額外的津貼。

(5)贍養津貼：

為確保 18 歲以下居住於芬蘭的孩子都得以接受適當的撫養，以防父母其中一方無法提供孩子足夠的經濟支持。此適用於由市立社福機構或法院承認的子女撫養協議，當贍養責任者無法履行協議內容、提供孩子議定的贍養費時，政府會出面協助。(the Ministry of Social Affairs and Health, 2013)

第二節 日本：性平政策難逃傳統性別意識的枷鎖

(詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章)

一、生育問題背景

過去日本的生育政策以控制生育為主，然而戰後老齡化進程快速，總生育率在 1989 年降到 1.57，使政府開始正視低生育水準，將中立的生育政策轉為鼓勵生育，這一事件被稱為「1.57 衝擊」。CIA 預估日本 2014 年總生育率為 1.4。由於日本與性別角色相關的照顧工作經常仍分給女性，加上就業市場以男性為主，影響女性生育的機會成本，造成其生育政策發展的阻礙。

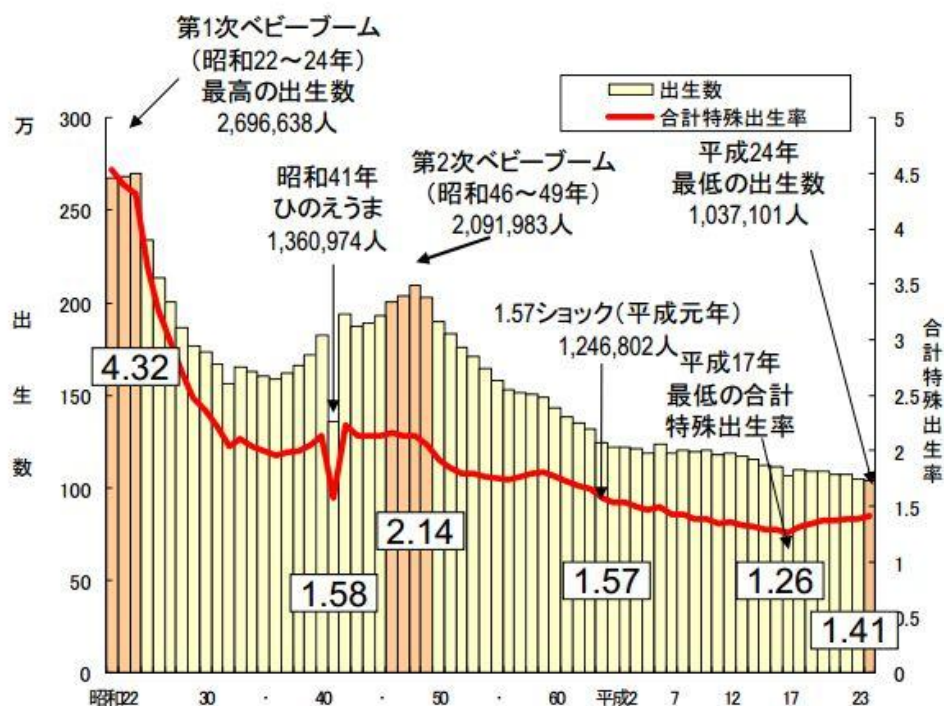


圖 37 昭和 22 年（西元 1947 年）到平成 23 年（西元 2011 年）日本生育率

資料來源：日本內閣府（2014）

二、生育政策意識

(一)重視兒童照顧

日本的低生育率，使政府注意到過去對「照顧」問題的忽略，1990 年起，日本生育政策改革的軌跡呈現由單一干預至多管齊下的過程。日本政府主要關注孩子的撫養成本，以經濟激勵為主，並推動兒童補貼政策，以減少人們撫養孩子的負擔，並於 1991 年推出育嬰假法案。

1994 年開始，進行一連串的五年計畫，包括 1995 -1999 年的「天使計畫」、2000-2004 年的「新天使計畫」以及 2005-2009 年的「新新天使計畫」。(張琬萍，2007)

2013 年 6 月 25 日，日本政府召開內閣會議，通過了 2013 年版的《少子化社會對策白皮書》將兒童照顧及福利、改善兩性工作環境及結婚、懷孕、生產的支援等三法案，顯示兒童照顧及福利為現今日本生育政策一大主軸。

(二)性別政策為輔

1999 年，日本制定了性別平等促進法（Law for Promotion of Gender Equality，簡稱 LPGE），並產生了影響力，2000 年代許多地方政府提出了相對應的地方法規和政

策，大多數都會涉及兩方面的性別平等—家庭性別平等（小孩照顧和家事分擔）以及工作生活的性別平等。具體的政策包括各職場上委員會的組成須有女性保障名額（gender quota），以及增加嬰幼兒日間照顧和學齡前兒童照顧。然而，該性平政策的後續發展並沒有符合當初所期待--對生育率是幾乎毫無作用的，很少人注意到性別平等有助於生育率。

為解決女性的勞動問題，安倍政府推行多項友善職場政策，近年來，更全面地協調工作與家庭政策，也更重視促進性別平等，為女性創造工作家庭兼顧的社會環境，強調要站在孩子和家庭的立場上制定對策。

2014 年，日本首相安倍晉三「50 年後維持一億人口」的長期計畫，亦結合一連串性別平等計畫，並射出了突破少子化危機的三支箭，要把 1.41 的生育率提升至 2。（新華網，日本人口計畫書稱 50 年後人口至少保持一億，2014）

三、具體生育政策及措施

(一)工作與生活平衡政策

1.生產假：

產前 6 週、產後 8 週（多胞胎為 14 週），期間可領生育給付，發給被保險人的基本日薪 60%。

2.育嬰假：

小孩 3 歲前，父母雙方都可以彈性的請長時間的育嬰假。

3.彈性工時：

女性懷孕後可以在家遠距離工作；男、女性為照顧幼兒，可選擇兼職、隔日上班或申請縮短工時。

(二)兒童照顧政策

1.擴充托育中心：

設立保育室收托 2 個月以上、3 歲以下的嬰幼兒，讓職業婦女在產假結束後，得以盡快回到職場；積極擴充兒童日托中心、提升幼兒教育的質和量，並公告各地托兒費用公定價；於車站附近設立嬰兒托育旅館，接受晚上七點之後的夜間托育與過夜托育，便於父母接送，且 0 歲以上的嬰兒即可送托。

2.企業托兒設施：

規定員工人數在 101 至 300 人的企業或醫院，有義務設置員工的保育所，且由衛生福利部（厚生省）補助建築物的改建費用，以及半數的營運費，以降低企業員工接送孩子的壓力。

3.生病兒童的托育機構：

過去，日本的托育機構不收托生病的兒童，在「天使計畫」實施後，日本政府開放經認證的托兒場所提供生病兒童的托育服務。

4.社區家庭支援中心：

由縣市政府以會員制的方式，在社區中設置家庭支援中心，提供臨托、課後托育、接送服務、假日托育等活動，協助父母的日常事務需求，如：臨時加班、參加婚喪喜慶、外出購物等生活安排。

(三)津貼（林國榮，2012）

政府與企業、商店、醫院等機構合作，推行家庭日、建構家庭護照，以減輕養兒育女的負擔。

1.生育津貼：

每一胎可請領 35 萬日圓津貼（約新台幣 11.6 萬元）。

2.兒童津貼：

前一年家庭總收入低於 780 萬日圓（約新臺幣 258 萬元），且子女年齡未滿 12 歲者，前 2 名子女，每個月可領 5,000 日圓津貼（約新臺幣 1,600 元），第 3 名子女起，每名子女每個月給予 1 萬日圓（約新臺幣 3,200 元）津貼。

3.特別津貼：

受僱於公家或私人部門的受僱者，前一年家庭總收入高於 780 萬日圓（約新臺幣 258 萬元），但低於 860 萬日圓（約新臺幣 284 萬元）者，前二名子女，每個月可領 5,000 日圓津貼（約新臺幣 1,600 元），第三名子女起，每名子女每個月給予 1 萬日圓（約新臺幣 3,200 元）津貼。

4.兒童養育津貼：

針對單親母親父母（未與父親共同負擔家計）養育 18 歲以下子女所設之津貼。家庭前一年總收入低於 204.8 萬日圓（約新臺幣 68 萬元）者，養育 1 名子女的家庭每月給予 42,370 日圓津貼（約新臺幣 1.4 萬元）；養育 2 名子女的家庭每月給予 47,370 日圓津貼（約新臺幣 1.5 萬元）；養育 3 名子女以上的家庭，每名子女增加 3,000 日圓津貼（約新臺幣 990 元）。若家庭年收入高於 204.8 萬日圓（約新臺幣 68 萬元）但低於 300 萬日圓（約新臺幣 99 萬元）者，每月津貼 14,020 日圓（約新臺幣 4,600 元）。

5.育嬰假津貼：

於子女滿 1 歲之前可請 1 年之育嬰假，可領工作時 50% 的薪水在家專心育兒。此外，只要一個家庭中有多名以上的小孩，就可以獲得學費減免等福利。

(四)婚姻友善

積極辦理聯誼活動等，鼓勵年輕人結婚，並與各地政府合作，削減婦女在面對結婚、懷孕、生產時所面對的障礙、提供充足的資訊及教育，並在這三方面建立完整的諮詢服務和支援據點，提供產後照護服務，改善地方婦產科及小兒科的醫療設備，最後是要提供不孕症的治療。此外，亦在日本各縣市設立「地方創生國會」（日本創成會議），以促進各地生育率。

第三節 韓國：性平政策中的友善家庭政策

（詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章）

一、生育問題背景

1960 年代初，韓國的總生育率是 5.9，韓國政府認為出生率過高，便全面推行計劃生育宣傳運動，使得從 70 年代後期到 80 年代期間出生的人口數減少，也導致了育齡婦女人數的減少。

1983 年韓國總生育率降至 2.08 人，在人口替代水準 2.1 人以下，此後 20 餘年來即維持一貫的低生育現象，特別是金融危機以後的 2001 年起，更進入超低生育社會。由韓國統計廳調查的最新分析結果顯示：南韓 2013 年總生育率由 2012 年的 1.297 人降為 1.19 人，減少 0.107 人，是最近十年內的最大降幅。

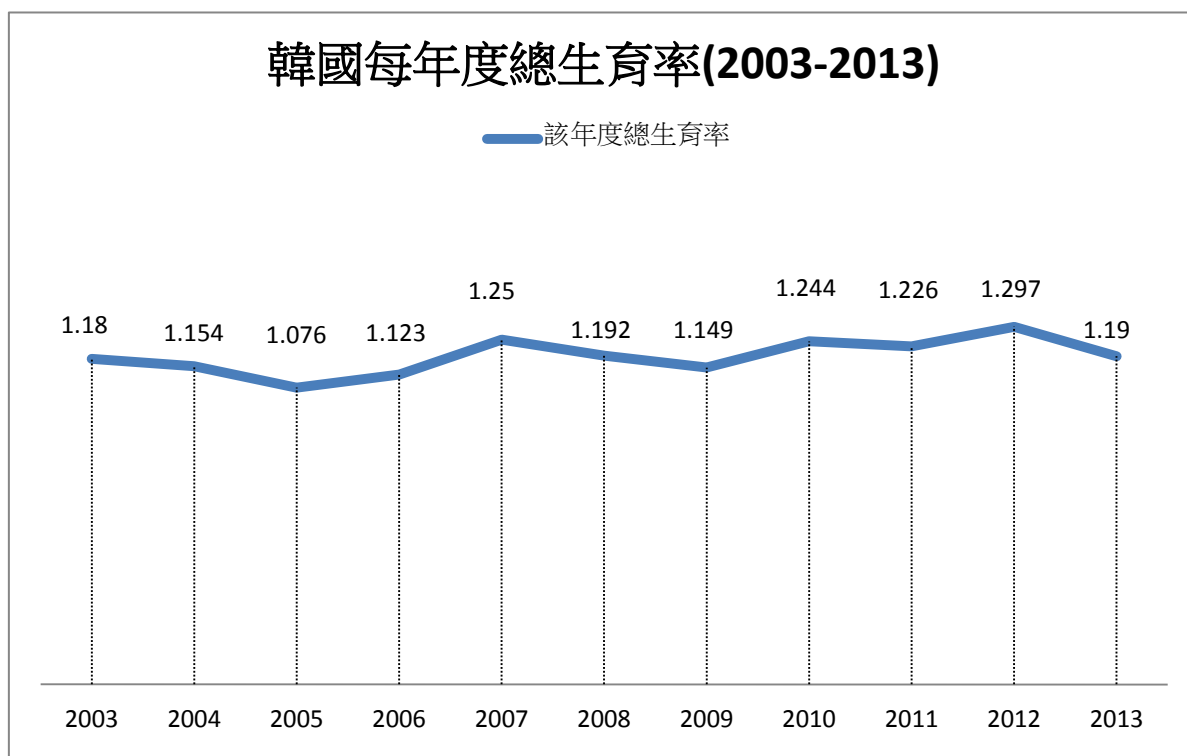


圖 38 韓國 2003 年到 2013 年總生育率

資料來源：Statistics Korea（2013）

二、生育政策意識

(一)生育率與高齡化問題雙管齊下的人口政策

2005 年，韓國制定《低生育率和人口老齡化基本法》，2006 年開始「2020 戰略」（2006 年至 2020 年，每五年為一期，分三期設定階段性、策略性目標，訂定基本計畫，驗收政策成果）第一階段的 5 年基本計畫（2006~2010），制定「低生育、高齡社會基本法」，設置直屬總統的「低生育、高齡社會委員會」，另在保健福祉部新設「低生育、高齡社會政策本部」，建構跨部會的因應體系，政策包括大家庭稅收減免、推行育兒假、對 4 歲以下兒童的托幼補貼等。

各期推動目標略如下表：

期別	推動目標
第一期（2006~2010）	營造有利生養環境及建構高齡社會因應基礎
第二期（2011~2015）	漸進恢復出生率及確立高齡社會因應體系
第三期（2016~2020）	出生率恢復至經濟合作暨發展組織（OECD）國家平均水準並成功適應高齡社會

資料來源：韓國保健福祉部，2006。

2014 年，韓國政府則為因應低生育率制定了三個大方向：「促進家庭工作間的平衡」、「降低結婚、生育、教養的經濟負擔」、「積極為兒童及青少年打造安心成長環境」

(二)性別政策納入家庭政策

由於女性主義及男女平權意識普及的影響，韓國社會在其經濟成長的進程中要求女性勞動力的參與，然而，根據 KNSO 的統計資料，韓國在 2010 年有 53.5% 的非正規員工由女性組成，其中兼職工作有 73.9% 由女性從事。（Bartol, 1999; Monk-Turner & Turner, 2001; Tuten & August, 2004）。另一方面，韓國男性在家務上的參與並沒有像女性參與勞動來的顯著。就結果來看，男性有可能在家庭與工作之間取得平衡；然而，女性較無法達成此目標。

為了透過性平的機制的運作來推動和提升兒童照顧服務的家庭政策，韓國政府將 1988 年成立的「性別平等部」(Ministry of Gender Equality) 改為「性別平等與家庭部」(Ministry of Gender Equality & Family)。

三、具體生育政策及措施

(一)工作與生活平衡政策

懷孕婦女可以申請 90 天產假，其中 60 天為帶薪產假，剩下的 30 天視該女性之月薪比例給付。生產前後各可以申請 45 天產假。若有 16 週後流產等情事發生時，公司應特別提供帶薪產假。配偶可得到 3 天的帶薪育兒假。雖然比起其他國家來的少，

但在將養育子女視為女性責任的韓國來說已是顯著進步。

孕婦及配偶可以申請最多 1 年的帶薪育兒假。為照顧新生兒，也可以申請為期 1 年的「減少工時方案」，可比正常工作時間少 30 小時。帶薪育兒假應向勞動部下的就業服務中心申請，給付原薪水的 40%。

(二)兒童照顧政策

韓國 0-2 歲嬰兒的托育中心使用率逐年增加，2002 年 0 歲嬰兒的使用率僅有 2.5%，到了 2012 年已提高至 38%；2010 年，約有一半（51.7%）的 1 歲嬰兒利用托育中心服務，到了 2013 年已有近七成（67%）的一歲嬰兒會使用於托育服務。2007 年已幾乎有一半的 2 歲嬰兒使用托育中心服務，2013 年更是高達 85%。韓國的托育中心使用率高於其他 OECD 國家。隨著韓國嬰兒托育中心使用率逐年提高，政府計劃增設托育中心，並提高其使用率。

(三)津貼

幼兒照護普及和育兒津貼計畫：根據韓國憲法中國家有照顧兒童的責任之內容，無論收入多寡，此計畫通用於所有至少有一個 0~5 歲小孩的家庭。根據孩子年齡，政府每月會給付 100~200 美元不等的育兒津貼，補助在家養育小孩的父母們。育有 3 歲以下幼兒的家庭每月可以得到 50 萬韓元（相當於 500 美元）的補助津貼。

第四節 新加坡：性平政策與家庭價值意識

（詳細內容，請見附錄「性別政策國際比較分析」章）

一、生育問題背景

根據新加坡社區與家庭部之數據，新加坡生育率從 70 年代開始就從 2.0 一直往下滑，到 1985 年左右到了最低，雖然快到 90 年代又近 2.0，但是曇花一現，從此之後就繼續再往下滑。2004 年，新加坡出生率創歷史新低，從 2003 年的平均每一育齡婦女生 1.24 人跌到 1.05 人。2012 年生育率仍只有 1.2，遠低於維持人口替換所需的 2.1。

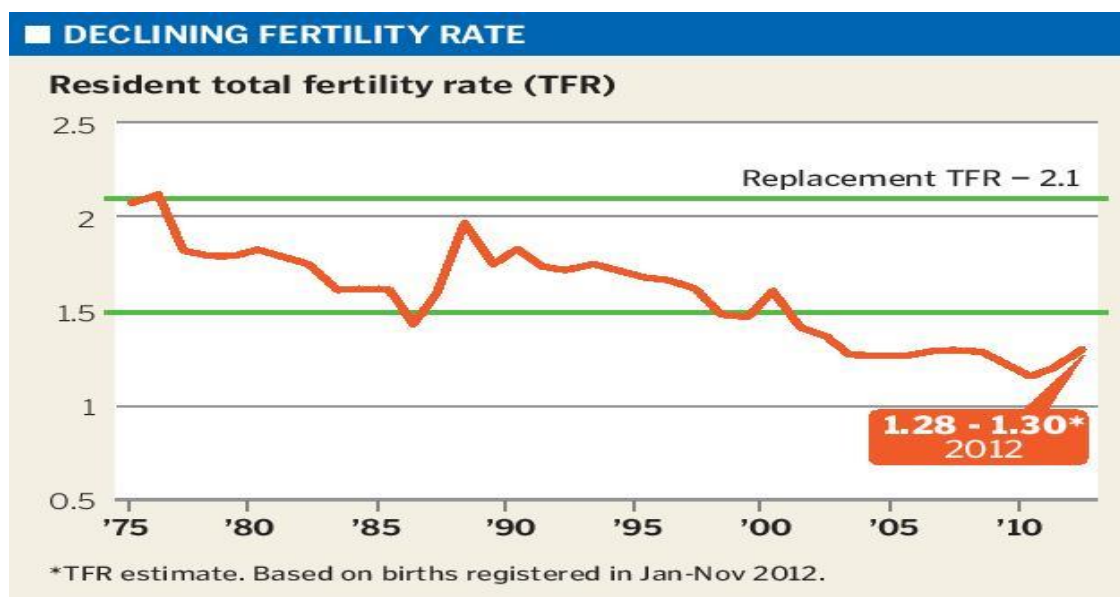


圖 39 新加坡 1975 年到 2010 年總生育率

資料來源： 資料來源：新加坡社區與家庭部（2013）。

過去 30 年來，新加坡總生育率一直低於 2.1 的替代水準，2030 年以前，新加坡將經歷前所未有的人口架構轉變。超過 90 萬名嬰兒潮人口（超過目前人口的四分之一），將成為銀髮族。從 2020 年開始，每年退休的人數將超過剛步入社會工作的人數，勞動人口將會隨之減少。新加坡目前的生育率偏低，如果不引進新移民，公民人口將迅速老化，並從 2025 年開始萎縮。（Executive Summary, 2013）

二、生育政策意識

(一) 主打家庭價值的生育政策：

很多面向的因素影響新加坡人結婚與生育，包括買房（access to housing）、育兒能力與費用、保健費用與其他成家費用。男性與女性皆表示工作與生活協調好才能達成家庭與職業之願望。有許多因素反映出家庭價值之重要性與鼓勵新加坡人優先看重家庭之必要性。其他因素指出，價值與社會態度最終會左右新加坡人對婚姻及生育的個人決定。（Population White Paper 2013, 2013）

面對低生育率的危機，2004 年總理李顯龍一上任的國慶演說，把「家庭價值」當成政策重點，宣誓打造新加坡成為「友善家庭的環境」；從 2008 年開始，政府資助人工受孕；從 2011 年起，政府開始採取措施增加人們結婚的概率，減少不婚率（National Population and Talent Division, Prime Minister's Office, Singapore, 2012、湯夢君，2013）。

在新加坡政府的網站，可看到新加坡的核心價值之一為以家庭作為建立社會的基石，其於 2006 年成立國家家庭委員會（National Family Council），目標為促進新加坡

的家庭生活品質。政府亦實施婚姻及親子計畫（Marriage and Parenthood package），協助人民追求家庭生活，這個計畫包含生育補助方案（Baby Bonus Scheme）、加強機構照護及幼稚園教育品質、更好的請假措施並對不孕的伴侶提供協助等。

顯然，新加坡政府面對少子化危機，並不是高分貝向人民喊話催生，而是和人民一起面對全球化下家庭崩解的挑戰。這國家似從基礎著手，讓「家庭第一」的價值深入人心，啟發大家重新思考和珍惜這項人生中最重要資產。（AWARE，2011）

（二）性別平等政策與家庭價值意識

根據國際勞工組織（ILO）調查發現，2010年新加坡人工時高居世界之冠，全年是2402小時，是第一位（臺灣是第三位）。此外，新加坡女性在教育程度、經濟權和參政權等仍處弱勢。根據一個非政府的女性組織之報告，性別角色和刻板印象仍是新加坡兩性平權的一大屏障，特別反映在對女性的尊重程度及男性在家庭中的角色上。不論哪個年齡層，新加坡女性比男性貧窮，也有較高的貧窮風險。高年齡的女性更易於陷入貧窮。

新加坡政府早體認到女性的低就業率及缺乏彈性工時制度兩者的關聯。為此，新加坡婦女事務的領導單位——社會及家庭發展部致力推動工作與家庭平衡政策，採取了許多促進性別平等的措施，包括訂定關於平等的工作權、防治家暴、提升女性在家庭中的地位等事宜的法規、於1995年加入聯合國CEDAW公約等，並「打造最適合家庭和孩子的環境」，包括倡導父親角色，積極投入推動「平衡性別和工作」的活動，其中策略之一是重視「父職角色」、「把爸爸拉進來」等，以提升友善家庭的環境。（AWARE，2011）

三、具體生育政策及措施

（一）工作與生活平衡政策

1. 鼓勵企業推動工作與生活平衡：

為了替勞工建立工作生活平衡政策，推行「Work-Life Works! Fund」的一次性補助，支應機構因推動工作生活平衡政策所需的花費，任何機構都可申請，經核准的計畫可得到最高80%、新幣20,000的花費；另有「Flexi-Works! 計畫」，目標為促進30歲（含）以上員工的改組，使其適用兼職/彈性工時制度，以協助公司吸收經濟停擺的人重回職場。

2. 積極宣導家庭觀念：

透過「FamilyMatters」等方案，舉辦家庭生活活動、於公司辦理午間會談或工作坊等，員工可於工作場所增進家庭生活的相關能力，以提升其滿意度及生產力；政府與學校、父母支持團體及父母志工合作，推動家庭生活計畫，增進父母和年輕世代經

營正向家庭關係的能力。

3.產假及陪產假：

新加坡的準媽媽享有總計 16 週的產假，若勞雇雙方自訂協議，則最後 8 週的產假（第 9 至第 16 週）可彈性改為生產日期前後 12 個月的期間。否則則必須接續在首 8 週的產假之後（及連續 16 週）。父親則可請一週由政府給付薪水的陪產假。另，政府給付 4 週的領養假，讓在職母親在領養小孩的第一年可以與領養的小孩培養感情。

4.育嬰假：

每年有 2 天政府給付之育嬰假，提供給家裡有 7-12 歲之兒童之雙親，讓他們能多花些時間注意已屆小學的孩子。若有 7 歲以下之孩童，假期可延至 6 天。有 2 歲以下嬰兒而需要更多假的父母，可依停薪育嬰假規定請假。

5.彈性工時及親子活動：

許多新加坡的企業已採行彈性上班時間，讓員工享有工作與生活平衡的健康生活，有些企業更位員工及其家人舉行家庭日的活動。

(二)兒童照顧政策

加強機構照護及幼稚園教育品質。2010 年 4 月，新加坡計有 816 托兒中心，提供半日及全日的托兒方案。政府亦提高對學前教育師資的要求，以提升托兒中心的品質。有些企業甚至位員工的子女提供托兒中心。

(三)津貼

1.生育津貼

新加坡於 2001 年推動生育補助方案，以紅利金的形式補助每一名新生兒，以減輕父母的經濟負擔。前兩胎可領最高 6,000 元之津貼，第三、四胎則為最高 8,000 元。

2.協助不孕的伴侶：

政府補助 50% 新加坡伴侶於公立醫院接受輔助生育技術的費用。

3.產假及育嬰假補助：

懷孕婦女產假前 8 週的薪資由僱主支付；後半段的分娩期，政府則支應整整 16 週的薪資。政府的補助上限為每 4 週 10,000 元，如：前兩個分娩期為 20,000 元、之後的階段為 40,000 元。

4.托兒機構補助：

所有 18 個月至 7 歲、參加托兒中心的小孩皆享有每個月 300 元的補助。

(四)鼓勵結婚生子：

政府撥出一定比例的住屋給第一次結婚且已有小孩之夫妻擁有優先分配權的親子優先配屋計畫；供第一次結婚且已有小孩之夫妻在等待組屋完成時，可以用合理的租金租用住屋的親子臨時房屋計畫及提供第一次購買住屋之優先權給訂婚、生第三胎者等。另外，政府增加對受孕協助技術（ART）療程之資助，最多補助到 75% 的受孕費用，開放給一個小孩以上之夫妻。（Population White Paper 2013, 2013）

第五節 各國生育政策比較

一、理論背景

過去研究曾提到，有許多準則可以用來篩選誰符合社會服務（social provision）的資格，例如本章提到的「結婚者」、「育有一名子女者」、「家庭收入低於一定標準者」等。然為了探討社會資源的配置（social allocation），我們要探討的不是有哪些使用資源的對象群，而是形成該對象群符合資源配給的一套通用原則和過程，該過程為一個選擇過程，「社會配給形成的基礎便是在各種使特定人或族群得使用社會服務的原則中做選擇」。

透過這個選擇過程，我們能夠確立一套社會配置的原則，進而確認使用社會資源對象的妥適性。這即是本章採用的檢驗方式：論述生育問題－政策意識－具體政策及措施。先概述所比較國家現在的生育問題概況，再針對該國執政者、文化、社會需求等原因，補充政策形成過程的考量以及方向，直至最終形成的社會配置內涵。

二、比較指標

傳統的政策分析主要將最後的社會福利資源分為金錢及服務（或物資）等兩類。Michelle Budig and Joya Misra（2012）在其「工作與家庭政策對母親的薪酬處罰之跨國比較研究（The Cross-National Effects of Work-Family Policies on the Wage Penalty for Motherhood）」一研究中建立的「工作-家庭政策指標（Work-Family Policy Indicator, 簡稱 WFPI）」，包括離開工作照顧小孩的權利、孩童期教育和照顧、工作時間的規範。為了更全面性地涵蓋各國的生育政策，

本章則將 Michelle Budig and Joya Misra（2012）提出的工作-家庭政策指標又細分工作與生活平衡政策及兒童照顧政策，另外再加上津貼補助，形成（1）工作與生活平衡政策、（2）兒童照護政策及（3）津貼等三類，作為檢視各國具體生育政策及措施及標準。

此外，為進一步了解各國生育政策背後的性別意識，在檢驗各國生育政策時，從各國性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）之三大指標（1）健康：「孕產婦死亡比率」、「未成年生育率」、（2）賦權：「國會議員代表比率」、「25 歲以上，受過中等教育以上之人口比率」及（3）勞動參與：「勞動市場參與率」之數據，檢視各

性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

國可能因性別不平等造成的發展損失，以及是否反映於其生育政策。

表 5 各國 GII 指數與三大指標分析

國家	GII 指數	世界排名	健康		賦權			勞動參與	
			孕產婦死亡率 (人/10萬活嬰)	未成年生育率 (%)	國會議員女性比率 (%)	中等以上教育程度占 25 歲以上人口比率 (%) 女	中等以上教育程度占 25 歲以上人口比率 (%) 男	15 歲以上勞動力參與率 (%) 女	15 歲以上勞動力參與率 (%) 男
法國	0.080	12	8	5.7	25.1	78.0	83.2	50.9	61.8
瑞典	0.054	4	4	6.5	44.7	86.5	87.3	60.2	68.1
芬蘭	0.075	11	5	9.2	42.5	100.0	100.0	56.0	64.3
臺灣	0.053	2	4.2	4.0	33.9	75.8	86.5	57.0	74.5
日本	0.138	25	5	5.4	10.8	87.0	85.8	48.1	70.4
韓國	0.101	17	16	2.2	15.7	77.0	89.1	49.9	72.0
新加坡	0.090	15	3	6.0	24.2	74.1	81.0	59.0	77.5

資料來源：聯合國開發計劃署（UNDP），2013；行政院主計處，2013

三、比較結果

從各國性別不平等指數可看見歐亞國家最一致的差距為勞動參與，歐洲 3 國兩性勞動參與分別為法國 50.9%/61.8%；瑞典 60.2%/68.1%；芬蘭 56.0%/64.3%，亞洲國家的部分：臺灣 57.0%/74.5%；日本 48.1%/70.4% 韓國 49.9%/72.0% 新加坡 59.0%/77.5%。可見亞洲的女性可能因為薪資差距、照顧工作之負荷而選擇或被迫選擇捨棄工作，擔任家庭照顧者的責任。

進一步比較歐洲國家與亞洲國家的政策，可歸納出以下幾點差異：

（一） 工作與生活平衡政策：

歐洲 3 國產假及陪產假分別為法國婦女擁有 16 至 46 週的產假，而父母雙方各有 6 個月的育嬰假，若育有 2 個子女，則可延長至 3 年，且其中 6 個月須保留給另一方。瑞典父母雙方各享最高 240 天的育嬰假，且有一個月是分別為父、母保留的，許多瑞典的企業亦提供員工以 80% 薪水請假照顧子女的權利。芬蘭準媽媽的產假長達 105 個工作天，父親則享有 54 個工作天的陪產假，其中 36 天必須是母親沒有放假時才能生效。

臺灣懷孕女性可請產假 8 星期，父親則有 5 日的陪產假，子女未滿 3 歲之父母得辦理育嬰留職停薪，但不得逾 2 年。日本婦女產前 6 週、產後 8 週可請生產假，小孩三歲前，父母雙方都可以彈性的請長時間的育嬰假。韓國母親有 90 天帶薪產假，配偶僅有 3 天育嬰假。新加坡母親有長達 16 週的生產假卻缺少父親照顧假，更加強化女性的照顧者角色。

（二） 兒童托育政策及津貼：

法國設立家庭津貼基金，提供家庭多元的經濟救助方案，包括生育津貼、育兒津貼、托育津貼等。瑞典廣設品質好、價位低的公共教育與托育，亦有家庭津貼、兒童津貼及育嬰津貼等。芬蘭政府兒托與經濟支援並重，提供生產津貼、子女津貼、日托津貼、子女照顧假津貼等。

亞洲四國為臺灣設有生育、托育及育嬰留職津貼等，並計劃推動全國 5 歲幼兒免學費或非營利之學前教育。日本設有生育津貼、兒童津貼及特殊津貼等，並積極發展全面的托兒機制。韓國近年廣泛設立公立托兒機構，育有 0~3 歲子女每月可領到 50 萬韓元(約 500 美元)的育兒津貼。新加坡則沒有針對兒童照顧建立良好的支持結構，女性大部分僅能選擇在家照顧小孩或僱用外籍家庭看護工。

亞洲國家在提倡生育率時常以家庭價值為口號，學者 Peter McDonalds 便曾於 2008 年指出，新加坡的政策制定者常認為婚姻和婚後生育率兩者是無關的，這是錯誤的。大部分的新加坡和日本女性於 30 歲左右結婚，這使他們能夠生育 2 個，甚至 3 個小孩，但事實非然。低結婚率和低生育率都同樣是社會和經濟環境的徵兆，而政策應該找出根源，而非徵兆。至今，我們業已可以看見新加坡政府對生育政策的努力以及試圖追趕歐洲福利國家的企圖心。（Peter McDonald, 2008）

2008 年和 2013 年臺灣的人口政策中，因應人口變遷之對策主要以家庭為中心的思維，包括家庭價值與婚姻選擇、醫療模式的思考，以及兒童照顧之質與量的提升，並逐漸加上平衡工作與家庭相關措施（包括育嬰假和產假等等）。這些內涵中並無很明顯面對性別、甚至性別平等政策的推動，包括家務分工（含小孩和家務工作）的平等以及職場機會平等「生物政治觀點」的人口策略。這和日本相當相似。

臺灣的生育政策政策傾向日本的 **Angel Plan**，過去都是以兒童照顧為主要的人口政策焦點，後來才逐漸進入平衡工作與家庭政策的觀點，但是並未如瑞典家庭政策中鼓勵衝破傳統性別分工意識，制定有名的「**DADDY month**」，強迫父親休育嬰假，詮釋育嬰的去性別迷失，也制定「早媽制度」和「連生獎勵制度」，都考慮家庭生命週期。

此外，托兒政策的歐亞差距，反映了歐洲更加勞動市場導向 (**labor-market oriented**) 而不是友善小孩和友善家庭的工作與家庭政策的生育政策。亞洲國家討論生育率的問題，很少提到「品質照顧 (**quality of time**)」的重要性，尤其是對嬰幼兒的健康依附和成長，然而，這是影響我們下一代的人力資源和健康勞動力的關鍵。

若分別探討本章 3 個歐洲國家及 3 個亞洲國家之生育政策，可發現各國政策皆具有獨特的國情及特色。

歐洲國家方面，法國基於對女性勞動力的重視，故投入可觀的預算，提供生育津貼及兒童托育服務，積極地將家庭養育兒童的成本社會化，使男、女性皆能高比例投入勞動市場。

相較而言，瑞典特別重視男性在家庭中的父職角色，因此不論在政策意識或實際執行層面，皆可見積極的性別平等主張，除了對懷孕母親設有完善的照顧措施外，亦鼓勵父親善用彈性工時及育嬰假制度，多花時間陪伴子女。

芬蘭則以完善的生育政策穩固其生育率，其透過津貼、照護服務及家庭假，在社會、經濟及心理層面給予家庭支持，惟其中的性別意識並不顯著。

亞洲國家方面，日本的支持生育政策係以兒童為中心，如：天使計畫，實際措施則以托育機構之建立為主，包括公立托兒、企業托兒、生病兒童的托育機構及社區家庭支援中心等。

韓國將生育政策納入國家發展重要政策，訂定詳細且長程的計畫並投入大量預算，然而兩性家庭勞務分工礙於傳統觀念仍無法在短時間內破除。

新加坡之人口政策包含透過放寬移民限制吸收他國人力，以及提倡家庭價值等，前者因未取得國人認同而成效不彰，後者則反映在政府及企業對夫妻、親子關係的重視。

綜合以上，推動工作與生活平衡政策並建立平價、普及的兒童托育服務為生育政策不可或缺的一環；發展性別平等政策意味著國家生育政策應超越生育的議題，進一步回應兒童利益、成人性別角色以及勞務分工之再安排。

表 6 各國生育背景及政策比較

國家	生育問題背景	政策方向	具體政策
法國	<p>1993 年因為經濟不景氣，連續兩年生育率降至 1.65% 新低，然而經過 20 年的努力，生育率穩定成長，根據 2014 年 CIA 的資料，法國預估總生育率為 2.08。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以勞動市場取向或人口模式的家庭政策推動工作與家庭平衡，鼓勵身兼母職的女性成為勞動者、參與勞動市場以激發潛在的勞動力並鼓勵女性生育。 2. 補助育兒服務並提供育兒津貼，使養育成本社會化。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作與生活平衡政策： <ul style="list-style-type: none"> • 第一胎產假 16 週；第二胎以上增加至 26 週；雙胞胎及三胞胎則分別可請 34 週及 46 週之產假。 • 父母可離職全心照顧幼兒或從全職轉換成兼職工作，並且領取相關津貼。 2. 兒童照顧政策： <ul style="list-style-type: none"> • 強制規定兒童照顧者訓練時間並與父母簽訂聘僱契約。 • 有 4 個以上小孩之家庭，可選擇由經審核的裸母至家中照顧。 • 預計在 2017 年前再新建 275000 間專給 3 歲以下兒童的照顧中心，且為了平衡區域不平等，優先提供經費資源給貧窮的地區。 3. 津貼： <ul style="list-style-type: none"> • 設立家庭津貼基金，提供家庭多元的經濟救助方案。 • 法國婦女於懷孕第七個月起或領養 20 歲以下的子女時，可根據家庭經濟狀況，領取生育/領養津貼。 • 扶養 2 個子女的家庭，每月可領取育兒津貼。對於 3 個以上介於 3 至 21 歲子女的家庭，若父母僅有單份收入且年收入低於 37,295 歐元者，可領取補助。

			<ul style="list-style-type: none"> • 嬰兒 2 個月大（或父母產假結束時）後可依個別家庭經濟狀況領取托育津貼。 • 使用兒童照顧措施的父母，每月則可隨兒童照顧的狀況、費用、小孩的年齡及家庭收入之不同領取不同金額之津貼。 • 6 至 18 歲的子女（需為中小學生、大學生或學徒）每個月則可領教育津貼。 • 家長若決定離開職場照顧幼兒，在未領取其他相關幼童托育補助的條件下，每個家庭每月可領育兒補助金。 • 為照顧子女，由全職轉換成兼職工作者，每月可領取家庭照顧津貼。
瑞典	<p>早在 1974 年起，已開始實施育嬰假、帶薪育兒假的父母保險制度以及公共托育措施，使得瑞典得以長期維持高生育率，較不受全球經濟衝擊。根據美國 CIA 資料統計，瑞典於 2014 年預估總</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以兩性平等作為家庭政策的基石，協調父母之勞動與家庭生活之間關係，以提高兩個場域的性別平等。 2. 以社會保險為基礎規劃給薪育嬰假制度，提供父母重要的親職支持。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作與生活平衡政策： <ul style="list-style-type: none"> • 父母自生育或領養子女日起，可享長達 480 天的育嬰假，由父母雙方各享最高 240 天，其中各有一個月是分別為父、母保留的，假設該方決定不申請，亦不能轉由另一方使用。 • 父母任何一方都可以在孩子八歲之前自由選擇休全職（full time）、半職（half time）以及四分之一（quarter time）的育嬰假。 • 若父母必須提前至學校接送生病的子女或請數天假於家中照顧，許多瑞典的企業都提供家庭責任的彈性工時，且請假照顧子女的員工仍可領到 80% 的薪水；此類短期的育嬰假提供給 12 歲以下子女的父母，最高為每位子女每年 120 天。 2. 兒童照顧政策： <ul style="list-style-type: none"> • 協助家庭有 6 歲以下孩童的托育服務，品質好、價位低且公共化及

	<p>生育率為 1.88。</p>		<p>社區化的學前教育與托育。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 歲至 19 歲的教育及學校的午餐皆為免費。小孩 20 歲以前的健康照顧費用亦免費。 • 規劃許多家庭友善公共區域，大部份的購物中心及圖書館皆有嬰兒的哺乳室及尿布桌。圖書館亦規劃嬰兒車停放區，餐廳則提供高腳的兒童椅。 <p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 瑞典父母長達 480 天的育嬰假，其中近 390 天可領取原薪水 80% 的育嬰津貼。 • 16 歲以下的兒童，每個月領有兒童津貼，為父母分擔照顧子女的開銷。若有多於 1 個小孩，便可額外領取家庭補助。子女生病或殘障超過 6 個月者，可領取額外的津貼直至子女年滿 19 歲。 • 一般性的親職津貼與臨時照顧的親職津貼。兩者皆給付 6 個月，前者必須在孩子出生後 9 個月內領取，後者可在小孩出生後 8 歲以前的時間，或到上國小一年級結束前領取。父母雙方都可領取親職津貼，但不可雙方同時領取。另外，對於為照顧小孩而停止工作的父親或母親一方支付津貼，合計可以領取 12 個月。 • 給付未滿 17 歲的所有兒童，每位兒童每個月可獲得的家庭津貼 • 懷孕女性得受補助參加生產相關課程。從事須負重或具危險性工作的婦女享有額外的懷孕補助
芬蘭	在 1990 年代，	芬蘭家庭政策的目的是要提供	1.工作與生活平衡政策：

	<p>歐洲國家面臨經濟衰退危機時，芬蘭透過完善的家庭政策，出生率不降反升。目前（2014 年為預估）的總生育率為每名婦女平均生產 1.73 名嬰兒。</p>	<p>父母充足的資源及心理支持，包括：經濟援助、照護服務及家庭假，使其順利地生產和撫養孩子，並提供孩子一個安全成長的環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 準媽媽在產前 30 到 50 天能開始休產假，產假的長度為 105 個工作天。若工作涉及可能危害母子的化學物質、放射物質、易感染疾病等.....，產假將能再延長。 • 母親產假期間，父親享有 54 個工作天的陪產假，其中 18 天可於母親產假期間同時請，其餘 36 天必須是母親沒有放假時才能生效。 • 父母雙方皆可在產假結束後立即開始 158 個工作天的育嬰假，在家中陪伴孩子。 • 子女 3 歲以前可申請無薪的育兒假，但是不能同時兩方都請假。在孩子上學後第 2 年結束以前，父母都可以申請部分育兒假，向雇主請求縮減工時。 <p>2.兒童照顧政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在育嬰假期間結束後，孩子七歲入學前，父母可選擇受政府支援的照護方式，如市立托兒所，這是自願、非強制的教育，但幾乎全部的芬蘭兒童都會先上幼稚園。其所須繳交的費用依照家庭規模和收入有所不同，家庭需負擔的托兒成本約為 14%。 • 1948 年起，芬蘭的小學、中學、職校學生，皆能在學校吃到免費的營養午餐。 <p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 母親的懷孕期持續至少 154 天、在懷孕第四個月結束前有進行健康檢查，或經芬蘭收養委員會認定的收養案，皆有資格請領生育津貼。可選擇領取現金、或是內含新生兒所需衣物及照護用品、總價值高於現金的生產組合包。
--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> • 每位 17 歲以下居住於芬蘭的孩子都可請領子女津貼。 • 父母得以在育兒假期間申請兒童居家照顧的津貼，由父母親自在家照看。選擇私立托兒所者則另有私人日托津貼。 • 家中育有三歲以下幼兒又不願使用日間照顧服務的家長，若以休家庭照顧假的方式照顧子女，則可領取額外的家庭照顧假津貼。 • 為確保 18 歲以下居住於芬蘭的孩子都得以，以防父母其中一方無法提供孩子足夠的經濟支持。此適用於由市立社福機構或法院承認的子女撫養協議，當具贍養責任者無法給予子女適當的撫養、提供孩子議定的贍養費時，政府會以贍養津貼協助。
<p>臺灣</p>	<p>婦女總生育率於 2003 年跌至 1.23 人，進入「超低生育率國家 (FTR 低於 1.3)」；2010 年更下跌到 0.895 人新低點，成為全世界生育率最低的國家。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人口政策目標分為提升婚姻機會與重建家庭價值、健全生育保健體系、建構平價、優質、多元且近便之幼兒教保體系、提供育兒家庭之經濟支持措施、營造友善家庭之職場環境、落實產假及育嬰留職停薪措施、強化兒童保護體系等七項。 2. 重視婦女在婚姻與家庭這塊私領域中所面臨的困境，將普及照顧服務列為 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作與生活平衡政策： <ul style="list-style-type: none"> • 懷孕女性可請產假八星期；懷孕未滿三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；懷孕二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；懷孕未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。 • 父親則得於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中 3 日請陪產假。 • 子女未滿 3 歲之父母得辦理育嬰留職停薪，但不得逾 2 年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。 • 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以

		<p>持續必要推動的工作。</p>	<p>七日為限。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 以補助金鼓勵企業托兒及員工協助方案，並建置「企業托兒資訊資源平臺」及「臺灣職場雙贏平臺」網站，強化企業與托兒機構之媒合，提供企業及勞工便利及可近性之托兒資訊等。 <p>2.兒童照顧政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 未來將推動全國 5 歲幼兒免學費之學前教育、政府與民間非營利團體合作建設非營利幼兒園、輔導地方政府開辦公私立協力平價托嬰中心及托育資源中心等，持續協調民間非營利組織投入公有設施經營，增加托育據點與托育量。 <p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 父或母均可申請育嬰留職停薪津貼，給付標準按被保險人平均月投保薪資 60%計算，每一子女父母各得請領最長 6 個月。 • 由地方政府提供生育津貼，並隨著胎數或雙胞胎、多胞胎等情形增加。 • 參加勞工保險滿一定期間者，按被保險人分娩或早產當月（退保後生產者為退保當月）起，前 6 個月之平均月投保薪資一次給與 60 日的生育給付。 • 父母因就業而將提供 0-2 歲子女送交證照保母照顧者得領居家式托育管理津貼。 • 父母之一方因養育 2 歲以下兒童致無法就業之家庭，得視家庭經濟狀況領取育兒津貼。
--	--	-------------------	--

			4.孕婦及家庭友善措施：民國 101 年成立孕產婦身心關懷諮詢專線，提供孕、產婦、新手爸媽及其家人親友之諮詢轉介等服務，並鼓勵公民營單位對育有子女之家庭，給予使用交通、公共空間及文化休閒等設施之優質環境或優惠措施。
日本	戰後老齡化進程快速，總生育率在 1989 年降到 1.57 後持續下降。CIA 預估日本 2014 年總生育率為 1.4。由於照顧工作及就業市場的性別失衡，其生育政策的發展受到阻礙。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重視兒童照顧問題，以經濟激勵為主，推動兒童補貼政策，以減少人們撫養孩子的負擔，並於 1991 年推出育嬰假法案。 2. 為解決女性的勞動問題，推行友善職場政策，並協調工作與家庭政策，為女性創造工作家庭兼顧的社會環境。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作與生活平衡政策： <ul style="list-style-type: none"> • 產前 6 週、產後 8 週（多胞胎為 14 週）可請生產假，期間可領生育給付，發給被保險人的基本日薪 60%。 • 小孩三歲前，父母雙方都可以彈性的請長時間的育嬰假。 • 女性懷孕後可以在家遠距離工作；男、女性為照顧幼兒，可選擇兼職、隔日上班或申請縮短工時。 2.兒童照顧政策： <ul style="list-style-type: none"> • 設立保育室收托 2 個月以上、3 歲以下的嬰幼兒，並積極擴充兒童日托中心、提升幼兒教育的質和量；於車站附近設立嬰兒托育旅館，接受晚上七點之後的夜間托育與過夜托育，便於家長接送，且零歲以上的嬰兒即可送托。 • 為鼓勵企業發展托兒設施，規定員工人數在 101 至 300 人的企業或醫院，有義務設置員工的保育所，並補助建築物的改建費用及半數營運費。 • 「天使計畫」實施後，日本政府開放經認證的托兒場所提供生病兒童的托育服務。 • 由縣市政府以會員制的方式，在社區中設置家庭支援中心，提供臨

			<p>托、課後托育、接送服務、假日托育等活動，協助家長的日常事務需求。</p> <p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每一新生兒可請領 35 萬日圓生育津貼。 • 前一年家庭總收入低於 780 萬日圓，且子女年齡未滿 12 歲者，前 2 名子女，每月可領兒童津貼。 • 受僱於公家或私人部門的受僱者，前一年家庭總收入高於 780 萬日圓（約新臺幣 258 萬元），但低於 860 萬日圓（約新臺幣 284 萬元）者之子女可領特別津貼。 • 針對單親母親家長（未與父親共同負擔家計）養育 18 歲以下子女設有兒童養育津貼。 • 父母於子女滿 1 歲之前可請 1 年之育嬰假，並領工作時薪水 50% 的育嬰假津貼。 • 此外，只要一個家庭中有三名以上的小孩，就可以獲得學費減免等福利。 <p>4.婚姻友善：積極辦理聯誼活動等，鼓勵年輕人結婚，並與各地政府合作，削減婦女在面對結婚、懷孕、生產時所面對的障礙、提供充足的資訊及教育，並在這三方面建立完整的諮詢服務和支援據點，提供產後照護服務，改善地方婦產科及小兒科的醫療設備，最後是要提供不孕症的治療。</p>
韓國	1960 年代初，韓國的總生育	1. 生育率與高齡化問題雙管齊下的人口政策，以營造	<p>1.工作與生活平衡政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 可以申請 90 天產假，其中 60 天為帶薪產假，剩下的 30 天視該女

	<p>率是 5.9，韓國政府推行計劃生育宣傳運動，1983 年韓國總生育率降至 2.08 人，在人口替代水準 2.1 人以下，2001 年起，更進入超低生育社會。南韓 2013 年總生育率為 1.19 人。</p>	<p>有利生養環境及建構高齡社會因應基礎為主要任務，期能漸進恢復出生率及確立高齡社會因應體系。</p> <p>2. 為因應低生育率制定了三個大方向：「促進家庭工作間的平衡」、「降低結婚、生育、教養的經濟負擔」、「積極為兒童及青少年打造安心成長環境」，並成立「性別平等與家庭部」，期將性別政策納入家庭政策。</p>	<p>性之月薪比例給付。生產前後各可以申請 45 天產假。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 若有 16 周後流產等情事發生時，公司應特別提供帶薪產假。 • 配偶可得到三天的帶薪育兒假。（雖然比起其他國家來的少，但在將養育子女視為女性責任的韓國來說已是顯著進步。） • 孕婦及配偶可以申請最多一年的帶薪育兒假。為照顧新生兒，也可以申請為期一年的「減少工時方案」，可比正常工作時間少 30 小時。 • 帶薪育兒假可向勞動部下的就業服務中心申請，給付原薪水的 40%。 <p>2.兒童照顧政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 增設托育中心，並提高其使用率。 <p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 韓國政府根據孩子年齡，每月給付 100~200 美元不等的育兒津貼，補助在家養育小孩的父母。 • 育有 3 歲以下幼兒的家庭每月可以得到 50 萬韓元（相當於 500 美元）的補助津貼。
<p>新加坡</p>	<p>新加坡生育率從 70 年代開始就從 2.0 一直往下滑，2004 年生育率跌到</p>	<p>1. 主打家庭價值的生育政策，採取措施增加人們結婚的概率，減少不婚率；推行生育補助方案、加強機構照護及幼稚園教育品</p>	<p>1.工作與生活平衡政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 推行「Work-Life Works! Fund」的一次性補助，支應企業因推動工作生活平衡政策所需的花費，最高 80%、新幣 20,000。 • 推行「Flexi-Works! 計畫」促進 30 歲（含）以上員工的改組，使

	<p>1.05 人，創歷史新低。2012 年生育率仍只有 1.2，遠低於維持人口替換所需的 2.1。</p>	<p>質、更好的請假措施並對不孕的伴侶提供協助等。</p> <p>2. 致力推動工作與家庭平衡政策、平衡性別和工作的活動，如「父職角色」、「把爸爸拉進來」等，以提升友善家庭的環境。</p>	<p>其適用兼職/ 彈性工時制度，以協助公司吸收經濟停擺的人重回職場。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過「FamilyMatters」等方案，舉辦家庭生活活動、於公司辦理午間會談或工作坊，積極宣導家庭觀念；政府與學校、家長支持團體及家長志工合作，推動家庭生活計畫，增進父母和子女經營正向家庭關係的能力。 • 準媽媽享有 16 週的產假，若勞雇雙方自訂協議，則最後 8 週的產假可彈性改為生產日期前後 12 個月的期間。否則則必須接續在首 8 週的產假之後（及連續 16 週）。父親則可請一週由政府給付薪水的陪產假。另，政府給付 4 週的領養假，讓在職母親在領養小孩的第一年可以與領養的小孩培養感情。 • 7 歲以下的新加坡兒童的父母親皆享有帶薪的育嬰假。有 2 歲以下嬰兒而需要更多假的父母，可依停薪育嬰假規定請假。 • 許多新加坡的企業已採行彈性上班時間。 • 每年有 2 天政府給付之育嬰假，提供給家裡有 7-12 歲之兒童之雙親，讓他們能多花些時間注意已屆小學的孩子。若有 7 歲以下之孩童，假期可延至 6 天。有 2 歲以下嬰兒而需要更多假的父母，可依停薪育嬰假規定請假。 <p>2.兒童照顧政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2010 年 4 月，新加坡計有 816 托兒中心，提供半日及全日的托兒方案。政府亦提高對學前教育師資的要求，以提升托兒中心的品質。有些企業甚至位員工的子女提供托兒中心。
--	--	--	---

			<p>3.津貼：</p> <ul style="list-style-type: none">• 新加坡於 2001 年推動生育補助方案，以紅利金的形式補助每一名新生兒，以減輕家長的經濟負擔。前兩胎可領最高\$6,000 之津貼，第三、四胎則為最高\$8,000 的生育津貼。• 政府補助 50%新加坡伴侶於公立醫院接受輔助生育技術的費用。• 懷孕婦女產假前 8 週的薪資由僱主支付；後半段的分娩期，政府則支應整整 16 週的薪資。政府的補助上限為每 4 週\$10,000，如：前兩個分娩期為\$20,000、之後的階段為\$40,000。• 所有 18 個月至 7 歲、參加托兒中心的小孩皆享有每個月\$300 的補助。 <p>4.鼓勵結婚生子：政府撥出一定比例的住屋給第一次結婚且已有小孩之夫妻擁有優先分配權的親子優先配屋計畫；供第一次結婚且已有小孩之夫妻在等待組屋完成時，可以用合理的租金租用住屋的親子臨時房屋計畫及提供第一次購買住屋之優先權給訂婚、生第三胎者等。另外，政府增加對受孕協助技術（ART）療程之資助，最多補助到 75%的受孕費用，開放給一個小孩以上之夫妻。（Population White Paper 2013, 2013）</p>
--	--	--	---

資料來源：本研究製作（2014）

第六章 焦點團體分析結果

本計畫共完成四場焦點團體訪談，依據專家學者、各級政策執行單位與產業界代表、育齡婦女的參與者特性分配在不同場次。各場次焦點團體訪談的核心討論問題都聚焦於：「依據聯合國開發計畫署（UNDP）編製之性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）的建構指標與計算方式，臺灣在 2014 年全球評比實際上已高居第二位，為何國內的總生育率仍然處於偏低的水準？而且國人晚婚、晚育的趨勢都沒有明顯的改變？問題是出在性平政策還是人口政策？還是兩者都出現問題？」具體的討論題綱則包含以下四點：

1. 歐洲以性別平等政策作為解決人口問題（特別是生育問題）的策略思維已收到部分成效，但是在東亞地區卻未看到相同的進展，其根本的緣由為何？問題出在性別平等政策或是人口政策（鼓勵生育政策）？或是兩者皆有問題？
2. 在東亞（特別是臺灣）欲落實性別平等政策作為鼓勵生育政策的工具，需進一步協商的是什麼內容？需要如何協商、執行？
3. 除了強調「平衡工作與家庭政策」的性別平等政策，還有哪些社會、經濟或是文化性因素是我國未來性別平等政策、人口政策或其他社會政策應該納入考慮的重點？應該如何進一步釐清這些政策意涵？
4. 在東亞或華人為主的社會，儒家傳統的文化意識或是父權觀點是否影響性別平等政策的推動以及生育政策的落實？另外，低生育率的原因是否與性別不平等有關？是正或是負相關？如何證明和詮釋？

第一節 專家學者焦點團體

針對上述問題，以學者為主的第一場焦點團體討論的核心議題主要集中於以下三部分，包括：以 GII 指數連結、預測臺灣生育率的合適性；家庭、婚姻、生育行為的連結關係；以及臺灣適合與哪些國家或地區進行跨國比較。

(一) 以性別不平等（GII）指數連結、預測臺灣生育率的合適性

就 2010 年聯合國開發計畫署（UNDP）推出的 GII 指數而言，該指數著重於測量各國發展成就在兩性之間的分配差異程度，而且 GII 指標實際上已經調整、改善過去在性別發展及賦權平等的兩項指數 GDI（Gender-related Development Index）及 GEM（Gender Empowerment Measure）將絕對和相對發展成就結合、多項項指標需經設算估計、以及選定的指標大多適合已開發國家等等缺陷。目前 GII 指數納入的具體指標

包括：孕產婦死亡比率、未成年少女生育率、女性國會議員代表比率、兩性在 25 歲以上人口受過中等教育或以上的比率、以及兩性的勞動參與率。藉由前述這七項數據，GII 指數著重於衡量個別國家之男性與女性在「生殖健康」、「賦權」以及「勞動市場」三個面向的發展是否朝向性別平權，並藉此評估性別不平等對於個別國家發展的不利影響。

透過性別平權的政策與立法，臺灣在賦權、教育與勞動市場等總體層次的性別不平等已獲得明顯改善。但是，就「生殖健康」這項指標而言，較低的孕產婦死亡比率、較低的未成年少女生育率是否與性別平權的正向發展有直接關連？抑或是與臺灣日益改善的醫療衛生環境以及晚婚、晚育趨勢有關仍有待研究探討。不過，與會多數學者明確指出：作為國際評比使用的 GII 指數過於強調國家總體層次、社會層面的評量與估計，對於家庭內部的性別互動關係，特別是與生育有關的決策模式、家務分工、子女的養育與照顧等面向則相對缺乏。性別平等如果僅使用總體社會層次的指標，就可能掩蓋、忽視家庭內性別關係、性別分工與婚育決策等等可能出現不平等的問題。

「這個層次上是不對的，而且這個指標你要做跨國研究的話，基本上指標都是找各國有的，可是這個指標對臺灣沒用，女性勞動參與率、女性政治參與、孕產婦死亡率，在臺灣我覺得抓錯方向，生育行為是在家庭內決定，不在社會層次決定，這些指標全部是社會層次的，我覺得是錯亂的，如果要解決這個問題，研究通通要重做。…因為生育的決策是在家庭裡面很重要的因素，比如說雙薪家庭，這個要不要考慮，女性在家庭收入所佔的比重、女性的教育相對於先生的教育、太太跟先生家務時間的百分比、太太的家務決策，以及太太的健康負擔等等這種個人層次的指標非用不可，因為真正決定家庭生育決策的這些指標會共同決定，可是我們也不能忽略大社會環境的影響，在這個考慮之後，才是要引進這個社會層次的指標，所以我覺得兩種研究要同時進行做，在我們做國際比較的時候，應該要做這樣的工作，一個是跨國而且是長期研究的比較，一種是臺灣自己的長期的比較（1D）。」

(二)家庭、婚姻、生育行為的連結關係

在性別平權與生育行為兩者關連性的探討過程中，何謂「家庭」？家庭的定義、功能、運作與決策模式，以及既有傳統文化規範對於家庭、婚育制度的影響是參與學者討論的重心。

以歐盟國家為例，參與學者指出目前仍然維持較高生育水準的國家同時也存在比較高的婚外生育比例（1F）。臺灣或許可以借鏡歐洲的經驗，例如：北歐的托育公共化、生育跟婚姻脫鉤、對於家庭的觀念適度改變、破除對於未婚懷孕與非婚生小孩的汙名化等等作法（1E）。然而，前述歐洲國家採行的措施不容易在臺灣推動的原因，實際上反應臺灣社會對於家庭、婚姻、生育行為之間緊密的規範性與合法性連結關係並未依社會發展而出現明顯鬆動；相反地，為了維繫家庭制度，婚姻與生育行為之間仍然緊密連結。

更重要的問題在於，性別政策的推動進展快速，但是多數的研究與討論卻很少著重臺灣社會內部文化規範的考量，導致性別政策跟多數民眾的性別意識似乎呈現脫鉤的狀態。

「我們性別政策走得非常快…社會政策除了有一個理想的目標，男女平等之外，要適時尊重多數人的一些看法，那我們的性別意識，並不是很前進的，我也不以為這樣是非常好的事，可是我確定一個國家的穩定不是只有一個瑞典模式，它一定有很多的讓國家發展穩定的辦法，我們怎麼樣平衡是真的要努力，所以我在想說，性別意識是什麼？當然就是文化規範傳統下來，大家現在多少會知道幾十年來的努力當然會比較性別平等，我們向來講話都有一點平等意識，可是問題是這樣，性別意識跟性別政策真的是兩回事（1A）。」

因此，要解決兩性平等的問題，不應僅止於喚醒女性的性別意識，應該要喚醒的是男性的性別平等意識，以及相對的行動，透過這些方式才能讓平等的意識進入家庭，而不是僅止於社會層次的平等。只有在家庭裡性別平等分工、平等決策，共同分擔照顧、養育子女的責任，性別平權下的生育決策才可能推動（1D）。

除了文化規範、家庭制度對於婚育等生命事件的影響，1990年代開始的教育擴張對於臺灣民眾晚婚、晚育的影響，特別在女性的生命歷程出現重大的變化。教育機會的增加對於女性人力資本的提昇更加明顯，也導致年輕世代女性大量投入勞力市場。因應此一社經發展趨勢，相關性別、人口、社會政策應推行相應政策。

「其實每一次談到人口政策鼓勵生育的時候，我都會想說，那我們有沒有辦法把生育跟結婚這件事情脫鉤，不一定一定要結婚之後才可以生育，因為生育能力的影響，讓女性在年輕一點的時候，就可以生育，其實我們如果有國外的朋友，他們很多時候是在學的時候就生育、帶小孩，我記得我有一次在演講的時候對公務人員講，然後提出各種鼓勵生育措施，一種就是大學廣建宿舍，家庭宿舍，或者是說國家考試、高普考，如果是三十歲以前就有生育子女的話，高普考就加分，我問他們這樣贊不贊成，他們都舉手贊成，所以考研究所覺得還好啦，高普考比較實際，然後我本來以為他們都反對，結果他們都贊成，也許推動也不是那麼困難，如果二十五歲就生的話加更多。不一定要結婚，但就是希望要生小孩（1F）。」

（三）臺灣適合與哪些國家或地區進行跨國比較

依據參與學者的說明，1983年與2003年是臺灣生育率出現重大變化的兩個主要分水嶺。1983年臺灣的總生育率首次低於替代水準，達成家庭計畫與人口控制的政策目標，而後生育率仍持續、穩定的下降。真正明顯的下降出現在2003年，當年的TFR是1.23，以然落入超低生育率國家之列。針對此一情勢，許多學者紛紛援引歐美國家（著重北歐福利國家）的政策，包括：性別平權、托育公共化、職場友善等相關政策，預期能提昇臺灣偏低的生育水準。然而，就臺灣社會而言，婚姻與生育行為的複雜度，在於這些行為不但與個人層次的偏好有關，同時也受制於家庭層次的決策與社會文化的規範。基於臺灣當前偏低的生育水準與超過千萬的人口規模，欲探討相關議題，除了以臺灣社會的性別關係與生育趨勢作為研究的核心，選擇哪些國家或地區作為跨國比較的案例，以及篩選的標準都值得深思，研究的重心應明確置於**低生育率國家的跨國研究**。

「在低生育率國家裡面，性別越是平等的國家生育率越高，但是不會高過替換水準，那我們知道現在世界各國共同的政策目標是達到替代水準…性別越

平等的國家看起來生育率越高，但是當然也有例外的…全世界超低生育率的國家有三群，一是南歐的天主教國家，西班牙、義大利、希臘，它生育率超低，第二群是東歐共產國家，前共產國家，捷克、波蘭、俄羅斯、烏克蘭，那第三群是東亞儒家國家，日本、韓國、臺灣、新加坡…那這三群國家有些什麼特色呢，南歐的國家大概是男性至上…東歐前共產國家，我卻相信他們的性別非常平等，因為共產主義的思想…天主教的這個文化，跟儒家的這個文化，在現階段社會制度、經濟制度之下，會反而使得生育率降低，這才是要關注的焦點，所以那個需要再進一步討論。(1C)。」

第二節 各級政府單位與業者焦點團體

第二場與第三場焦點團體的參與者主要包括：各級政府單位業務主管人員以及產業界代表。不同於第一場焦點團體較強調人口、性別、家庭相關理論觀點的論述，這兩場焦點團體討論的核心著重於性別平等、人口政策實務面的說明與檢討，基於產業界與政府單位對於政策的推動與關注重點並不完全一致，以下的分析將先行探討產業界的政策與作法，而後再說明中央與地方政府的策略規劃與作法。(註：原訂第二場焦點團體規劃邀請的產業界人員包括：信義房屋以及台積電的人事部門主管，最終只有信義房屋人事主管應允參與訪談會議。)

(一)產業界友善職場的建置與面臨的困境

女性能否兼顧工作與家庭一直是性別平等與婚育議題的關注重點，**信義房屋**作為臺灣的房仲業龍頭企業，近年來在推動友善職場的表現一直名列前茅，也陸續受到政府單位的公開表揚以及媒體的廣泛報導。信義房屋除了遵守政府相關勞動政策、提供勞工的基本保障與福利之外（主要是留職停薪，每年大概有將近大概 4、50 個人辦理育嬰留停），基於員工是企業最重要資產的理念，信義房屋實施多樣的鼓勵生育措施，：

「員工生育第二胎，我們給 12 萬，這 12 萬怎麼給，就是從他出生開始，然後一個月給 1 萬，給 1 年。這樣子一部份來講就是，不論你是二胎、三胎，反正二胎以後全部都給。第二個，不管你是女性同仁還是男性同仁，男性同仁配偶，就是她生產我們一樣給獎勵，也就是說我們是一視同仁，那當然我們題外話，當然我們強調一定是婚生子女，這個是企業的一個社會責任，一定是婚生子女。…我們也做了一些完整的研究，在 2007 年到 2012 年，五年的平均，我們員工生育第二胎的數量大概是 33 個…今年希望達到 41，明年希望達到 46。那實施這一年半下來，我們也很高興去年 37，達成率百分之百，那我們覺得這個措施其實有幫助原因就是，其實我們當時在訂這個，我們也有點心虛，你知道為什麼嗎？去年農曆年是蛇年，其實這一年是有一些狀況的，所以我們去年達到這個真的蠻慶幸的，今年上半年，其實我們已經有 36 個，所以我們今年應該有、絕對有機會超過今年 41 這個目標，而且我們現在預估大概到年底是 61 個。

…我們當初的思維其實很簡單，有快樂的員工，才会有快樂的客戶…老實講，我們的員工的一個所謂的生產力跟他們的薪資所得，你說養育一個小孩其實

對他們來講不是問題…那養育小孩其實他們來講不是問題，可是我們實際上真正對我們公司的好處是甚麼？向心力，我們的員工其實跟我們分享的是說，公司把我的小孩當作家人在看待，其實是那一份的感覺…那可是我現在員工在乎是那種感受，所以我們當時在談這樣的一個邏輯是，其實老闆也非常清楚說 OK，這樣的政策其實是希望支持我們的同仁，在工作之外我們對於他的家人的這樣的照顧（2A）。」

擔負企業社會責任，信義房屋已針對其員工提供育嬰留停、生育獎金等激勵措施，但是與會代表也指出現行政府政策與相關措施可再加強、或提供相對應協助的部分如下：

「對於我們這樣一個不是集中式的企業來講，全省總共有 426 家分店，我的分店數這麼分散，當然可能還是集中在六都的都會區，可是相對來講，我們在托育的需求上，政府是不是有可能跟在相關的措施配套上給我們一些協助，包含相關托育機構跟企業之間可能的優惠，當然我們也可以透過我們自己去找，可是因為地點非常散。第二個，政府對這些托育機構的認證，可不可以真正讓我們放心這些托育機構。…我們不是希望政府直接給我們任何的經濟上的補助，我們需要的是托育機構是我們值得信賴的，是政府認證過的，是我們可以去跟他合作的，這個部分需要政府單位更多的 idea，去幫我們協助做這樣的一個整合，所以這個是大概是有關托育的部分。」

第二部分是在所謂育嬰留停的這樣的一個替代人力的問題，育嬰留停的措施當然是好的，出發點是好的，可是相對來講，企業界對於所謂補充人力這個部分，是不是相對可以有一些彈性，因為我必須講一件事情就是說，特別今年又修一條，必須讓她回復原來的工作，其實這件事情其實對我們來講有點困擾，我想從站在保護勞工的立場，當然絕對是正確的，可是對於我們這樣子非常守法的企業來講，我們可能就會綁手綁腳，我們其實不會…為了不讓他回來，讓他去做可能他不會做的工作，或者可能是比較不好的工作，但是相對來講，假設因為這樣的法令限制，讓我非得讓他回來原來的工作，可是他育嬰兩年、留停兩年，其實他的工作我早就找人家替代掉，那是不是有機會可以在我相同能力可以負擔的工作裡面，讓我企業有所彈性，這個是我覺得在法令的訂立上面的周延或者，甚至法令實行的周延性上面，我覺得可能要給我們一些彈性的一個部分（2A）。」

就現行政策與規範而言，雖然勞動部需督導 250 人以上企業為員工設置托育院所，「但是那個沒有罰則，所以我們給他類似是**鼓勵的措施**，鼓勵他去設，我們部裡面其他單位也有補助協助他去設，另外就是**鼓勵用簽約的方式，跟現有的幼托用簽約去落實法律**。有些事業單位是想要自己成立幼兒園，但是他們一直反應的部分是設立幼兒園有很多的**消防法規限制**，也有**工業用地**的問題。…勞動部現在就是先盯緊中大型企業，因為他雇用的受雇者還是佔臺灣的絕大多數，所以會是我們最主要的，不管是檢查或者法令宣導最重要的目標，勞動部現在重點就是放在這一塊。中小型企業的部份我們就是盡量輔導，但是資源有限，我們只能把有限的資源放在能夠達到最大效益的群體（3C）。」顯示托育資源與設施的提供仍是需要及早解決的問題，但僅賴勞動部管理這件事，缺乏相關部會的協調與支援，問題的解決可能會「事倍功半」，也可能辜負部分企業想照顧自己員工的美

意。

現行中央政府在擬定與執行性別平權、家庭福利服務、生育/養育等相關政策與施行辦法實質上分散在不同部會，對應至地方政府也同樣由不同科室負責推動相關政策與措施。若單就性別平權政策而言，由於有單一主管單位，事權相對統整，然因生育、教育、勞動等相關政策跨及其他部會，往往有力有未逮的限制與困境。

「以性別平等政策綱領來講，就是定的面向是很完整，但是做到多少那是問號，那再這個性平政策的裡面，我們定的這些項目，有好幾個區塊，一個區塊是公領域，就是政府部門要做哪些支持，譬如說托育然後托老這些部分，在私領域的部分，這個部分又包括到家庭的家事分工，那在企業的部分又包含了工作與家庭平衡，企業是不是可以也出些力來支持，這些部分其實在性平綱領裡面都有寫到，那臺灣的 GII 不錯，但是 GII 不是這些項目 (2F)。」

除了政策擬定、執行分屬不同政府單位權責，地方政府的單位主管亦反應「**中央與地方政策不一致、生育相關政策排富條款的規劃**」往往是造成生育政策不易宣導，需要耗費更多人力加以推動的主要原因 (2E)。但是，中央的衛福部主管單位進一步說明問題的根源：

「中央跟地方的政策不一致導致混淆，其實照理來講，政策的方向應該都一致，都是鼓勵生育、或者是減輕家庭的負擔，只是說提出來的措施或者是執行方式可能會各自不同，**基本上都是地方財政的因素**。譬如說中央會有統一的育兒津貼，托育補助這個都會有的，但是地方財源比較充裕像台北市，他們就會有助你好孕，就有再加碼的項目，所以是政策一致，然後項目多元，基本上是鼓勵生育、減輕家庭的負擔。再來就是我們的津貼或是補助多一個**排富條件**，基本上因為我們臺灣還真的不像歐美一樣的福利國家，我們的社會福利基本上比較照顧弱勢的對象，所以某種程度還是會排富。可是在鼓勵生育這一塊，我們的排富其實都已經很寬，在於你的所得稅率是低於 20%，今天低於 20% 這群人，你有未滿兩歲的小孩子，每個月就會有育兒津貼或托育補助，我們的 20% 已經 cover 到目前有兩歲以下這種人數的 92%，所以剩下只有 8% 這種很有錢的不在這個對象。會有排富條件，基本上還是在社會福利的精神，還有整個政府的財政，因為我們的收入真的只有 13%，沒辦法做到人人都有。…臺灣的財政問題沒有辦法把所有的預算都放在社會福利，社會福利的中央政府預算已經佔最高，到目前還是最高，四千多億裡面的一千多億是衛福部的，部本部加我們相關所屬機關，所以真得在社會福利部分已經投入滿多的資源，只是沒有辦法普及。(3B)。」

除了經費預算的限制造成政策宣導、執行不易，另一個問題在於有些部會組織強調經濟發展，較少或甚至不涉及性平、人口或社福等政策，甚至有時會與涉入較深的部會及相關人員站在不同立場，甚或針鋒相對。其中勞委會的立場就與其他經建部會明顯不同，也因此造成業務執行人員面臨相當尷尬的處境。

「我做這個業務大概已經九年了，這個業務非常不好推動，我是目前還在的老人、業務承辦人。因為這真的很難推，勞動部給大家的觀念就是失業要找我們，經濟部那邊好像開始也要找我們了，但是這兩個其實是有衝突的，我

講白點，當我們推動更多性平政策的時候，勢必一定要增加雇主的成本負擔，那這方面事業單位不一定、應該不會支持我們，甚至相關政府單位也不見得會支持我們，甚至曾經有部會說我們是經濟成長的絆腳石。另外一方面，婦女團體或是其他利益團體又要求我們的性平政策，必須像老師所說的要追歐趕美，要依照他們的標準來做，勞動部一直在這個夾縫中去尋求生存，怎麼樣去取得平衡點。…性平政策這部分非常需要經濟政策的部分來支持，經濟政策發展好，雇主才願意承擔更多的人事成本，所以我們很希望經濟部或國發會這邊能夠盡量幫忙在經濟發展這塊努力，我們在推的時候才會比較好推，遇到的阻力才會比較小（3C）。」

對於性平與生育政策的落實，各部會都由自身的立場說明主要執行哪些業務內容，對於晚婚、晚育的原因，也提出許多經濟面的考慮，包括：女性本身的機會成本、是否容易返回職場、子女養育成本、居住需求等常見答案，而這部分的理由，實際上是比較容易透過政策的經濟性支持獲得解決。相對地，與會人員提到另一個層面的觀察，年輕世代婚育的態度以及性別意識可能與上一代有明顯差異，不容易改變，也是生育率快速下降的根源。

「政策背後其實是有些從人口推估觀察的數據，題綱的第四題要去看性別平等跟生育率的關係，我認為這中間其實有一個東西，性別平等政策是塑造整個家庭政策、社會政策跟經濟環境、勞動政策，然後這個政策塑造之後，它會塑造一個生育的環境，生育環境之後，才是生育，所以這兩個之間還有中間一些關聯在。這樣的性別平等政策對整個社會環境、人口有影響，我們在做人口推計的時候，必須要觀察一些變項，這些變項包括：初婚年齡的延後、結婚率降低、年齡別有偶生育率降低、生第一胎的年齡延後、胎次間的生育間隔等等，這幾個變項我們都去觀察，然後從這些變項去找出可以改善的方法。我們發現整個國情來講，我們國人是結婚才會生小孩，所以結婚率影響非常大，所以塑造一個婚生可共存的環境很重要（3E）。」

此外，在第一場專家學者的焦點訪談中曾經深入探討的婚姻—生育的家庭生命事件發生順序，以及這兩項重要家庭生命事件對照目前行政組織的業務分工，似乎呈現政策措施分離的現況。舉例而言，臺北市政府的「祝你好孕」政策為整合的生育、養育政策支持體系，負責單位主要為社會局相關處室。然而，在民政局內另設有人口政策科，該科目前最重要的業務主要在於「統籌規劃及推動本市人口政策及新移民業務」，此外辦理婚友聯誼活動也是近期重要活動。地方政府層級業務的分工而言，性別與生育相關政策的連結性相對不足（2E）。」

第三節 婦女焦點團體

我們邀請目前住在大台北地區的 6 位婦女參加唯一場次的婦女焦點團體訪談，兩位目前未婚，另外四位已婚女性中只有一位還沒有小孩，因考量年齡與工作，認可也接受委託代理孕母的方式完成生育，其他三位女性各有 1 個或兩個子女。這六位參與者的共同特徵就，都完成高等教育，其中兩位目前正在唸博士班，但是也有兩位在結婚、生育後毅然離開職場，目前扮演全職家庭主婦。

雖然這些參與者組合無法代表或反應臺灣婦女全體的樣貌，但卻呈現擁有較高人力資本、具有自主意識、來自中產階級的女性。對他們而言，婚姻、生育都很重要，也有個人主觀的看法與想法。但是，對於婚後與丈夫、婆家相處，仍需要扮演較傳統女性角色與義務的部分，顯然有較多的異議與不滿。

「我們社會對女性角色的期待，就因為我要念博士，但是這跟我公公婆婆認為女孩子應該要好好賺錢跟先生買一棟房子，即使臺北房子這麼貴，你應該去上班賺錢，怎麼還會想念博士，唸博士還要找到教職，所以跟他們的期待是相當遠的。…所以我覺得應該是傳統概念對我們的束縛是比較大一點，會讓我覺得就是有時候還不如自由自在的這樣子。…就算我們有好的表現，我們在我們的學歷、職場有好的表現，但是我們還是要扛起夫家對我們這種傳統的期待，就算我們有好的發展，我們還要先滿足他們的期待，他們才不會覺得你是 trouble maker，我的情況是這樣子。…我覺得若非是有一個滿正面的心理建設，其實好好賺錢，過一個人的生活很好，幹嘛要走入婚姻呢？**除非婚姻是帶來一個人性上的滿足**，不然我覺得是不會做這種選擇的，那跟政府補貼我多少錢好像不是很有關係（郭女士）。」

所以對於具有較高社經地位的未婚女性而言，對於丈夫條件與夫家環境的考慮就有較多要求，也常以原生家庭為選擇的範型。

「其實我不會不想生，可是如果要我生，第一個我會先看一下，那個人是我想要跟他一起養育小孩的人，會觀察家庭。因為結婚好像就是兩個家庭的結合，不是只是兩個人的交往，所以兩邊的家庭合不合其實非常的重要，再來就是我如果想生就是想要好好教育，就是像郭小姐一樣會想要好好教育一個小孩，我不希望生出來還要變成對社會危害的人。那我們有能力生的，如果有能力，我當然會希望可以多生，但是就是現在最大的問題其實是薪資問題，我覺得其實是人力勞動市場的問題，就算我們雙薪，養個小孩都會想到未來我要花多少錢，我要讓他上什麼幼稚園，然後我的上下班時間、找不找的到好的托兒所，這不是補助而以，就算有錢我也不見得找到一個適合的照顧者，當然就是父母年紀大也不一定幫你帶，那父母帶的方式也不一定是新世代爸媽會喜歡的方式，所以這是一個還滿大的問題。那我身邊單身女性我有問過他們會想生小孩的問題，因為其實很多是本身沒有那麼喜歡小孩，玩一玩可以，但是照顧起來會很麻煩。所以我覺得回歸到我們如果要生，會想要一個很 OK 的對象、環境，才會希望那個小孩在愛當中出生，會希望是正面的環境出生的小孩。尤其雙薪在臺灣的家庭來說，應該大部分會期待先生的薪資比較高，所以如果有一天有一方要放棄，就是自己的薪水和工作的，很常做這個選擇的是媽媽，對，我覺得啦，所以也會影響到我現在。（游女士）。」

訪談過程可發現一個明顯的趨勢，未婚者周遭大多環繞著單身者，多數處在工作場域中，對於是否進入婚姻有更多的考慮、甚至懷疑。

「在工作場合裡面，如果你是一個單身女性的話，所有很重的工作全部都會交給你，然後會發現生活好像只有工作而已，就是不管你要辦活動什麼的，主管會因為其他人有家庭或者是其他人有小孩，反正你又沒有結婚又單身，所以單身的人就是負擔一切勞苦，就是你要做，然後我要怎麼去約會呢？這

根本是不可能的事情。一些同學他們現在在相親，他們就說其實相親就跟面試一樣，就是大家看你是不是符合一個可以營造一個安穩的家庭的原則，再去想說要不要跟別人有一個比較穩定的長期關係。…宅男會變成宅男是有道理的，他們的同儕都是以男性為主，所以他們在交往這一塊是非常聽父母或家庭的意見。比如說我弟他也有一個交往三年的女朋友，我媽也這樣，他們每次到我們家的時候，我媽就會叫他女朋友做家事，如果我弟說我來做，我媽就會開始很忌妒，不知道怎麼回事，我媽會不爽，都會跟我抱怨，我會說弟弟這樣做很好，交女朋友後比較願意負擔一些家事，這樣很不錯。我覺得一般家庭還是對女生的期待非常大，家庭過年過節，不管是已婚或未婚女生都會被期待做家務勞動，單身時就會壓力很大，過年過節最好不要回家，不然就開始問你到底交往到哪個階段，到底有沒有男朋友之類。這類問題非常困擾，會圍繞你的周圍，就像我現在唸博士班，大家就會覺得你是不是頭腦有問題。我曾經跟現在的交往對象去看展覽，有一個導覽人員就問這是你女朋友嗎？是八年級的嗎？我就說不是喔！然後他就說現在女生不知道幹嘛唸書唸那麼久，結婚之後又不喜歡做家事。在這樣的社會環境，我覺得好像連要結婚也滿困難的，然後生育更是另一個階段，如果要再唸書或進修，當然這部分會考慮到經濟情況，如果對方交往或結婚時都會再考慮。其實交往跟結婚，然後再生小孩，這根本就是三個關卡，要進階都是滿困難的（黃小姐）。」

但是，對於已經結婚、經歷生子過程的女性，對於兩代看法與作法的差異有其適應方式，看待這些重要人生與家庭事件的看法也與單身者有明顯差異：

「我們父母親那代滿傳統的，我們這一代被養育可能不是那麼傳統，所以結婚後最需要適應的不是家務，而是兩代價值觀的互相磨合。…婆婆本身也經歷過家庭跟職場的互相衝突，但是她活下來了，她就會希望我跟她一樣活下來，她都做的到，我怎麼可能做不到。但是我婆婆沒有親自帶過小孩，不知道帶小孩的陰影，我們在這點缺乏共同性，所以她很難瞭解一邊帶小孩一邊做事情的困難。…我覺得結婚是兩個人對於 Career 追求有類似的部分。他也想追求、他也贊同我追求，但是又不能大到說會妨礙家庭，這很微妙，這樣兩個人對 Career 追求要很相同，我不會因為結婚而完全放棄事業的話，我就願意結婚。男朋友可以支持我的想法，我就願意跟他結婚（郭女士）。」

已婚者的生活核心則是以家人、家庭為主，出入場合也是以適合親子同行的地點為多。參與者也提及，等小孩較大，會有積極創業的打算，因此短期或臨時性的托育設施就變得非常重要，反而穩定的日托服務對於專職家庭主婦並非最迫切的需求。此外，由年齡相當或有幼齡子女的媽媽組成的女性支持團體，對這些婦女提供相當重要的生活支持。

「他們就是會期待媳婦要有媳婦的樣子，生活的時間都是留給家庭。我原本很期待我婆婆可以幫我帶孩子，我可以去上一些課，後來發現好像媽媽比較能夠期待，大概就是這樣。…怎麼樣保住媽媽們自己的生活很重要，比如說我剛剛提到的自我成長，因為很多媽媽就是為了孩子放棄自己的成長，那老公不斷在外面成長的時候，會在溝通上面有困難。像我就發現我老公講一些術語都聽不懂，你會覺得好像跟社會是脫節的，可是如果說可以有個讓媽媽

們喘息的空間，可能一個禮拜三個小時，可能加入成長團體，或者讓他們上課、知道怎麼教養孩子，其實我覺得對我們這些家庭主婦是最需要的幫助。（徐女士）。」

「現在有時候看到課程單，會覺得先生這時候下班，那我有時間可以去上，你會去衡量這個可不可以去，不會想要一直埋在家裡面。…FB都會有社團，他們是全職媽媽，然後想要替小朋友安排一些課程這樣子。那其實會發現這些需求滿多的，如果你有想要在這邊工作的話，可以去想想有一些專長可以教導（吳女士）。」

多數有小孩的婦女對於目前的婚育、人口政策都有正面的評價與回應，但是對於多數職場不完整的設施與服務也頗有微詞。

「我覺得很多政策滿友善的，但是在我們臺灣的職場文化裡面其實執行面有很大的落差，不是只有性別平等，我相信在勞動政策其他面向都會反映出來，所以這不單是女性的問題。…我覺得我們勞基法很多規定是寫的滿好的，像是華碩也會提供員工一些很好的游泳池、SPA池，但是誰敢去用呢？我之前在一個律師事務所工作，他重新裝潢之後也設了休閒區、書報區，裝潢好三年來我從來沒有看過有人敢坐在那邊看報紙。如果你看報紙老闆不是就說你太閒了嗎（郭女士）。」

第七章 研究結論與建議

本研究的研究主要內容包括下列三大部分：

- 一、檢視性別不平等指數（GII）排名較佳之國家（至少 5 個）及與我國國情較類似之亞洲國家（日本、南韓、新加坡等）生育率發展趨勢。
- 二、分析與比較上述國家提升生育率之性別平等及其他相關政策與因應措施。
- 三、提出對我國性別平等政策之具體建議，以提升生育率、健全社會發展、促進性別平等。

第一節 結論

為達上述的研究目標，本研究採「社會政策比較研究法」，以對不同福利體制的國家之差別人口政策行動的理念和國家介入的解釋(Higgins, 1986)。另外借助 OECD 經驗實證研究資料與分析，從對不同國家或地區的性平政策的投入(努力)或產出(生育率)共同性與差異性獲取性平政策，尤其「整合巨視和微視 (macro and micro)」的研究方法，於跨國比較研究，巨視部分比較採歷史與文化觀點的結構論述和福利國家模型做為比較的依據，微視部分則強調個人生育行為，本研究以 TFR (總生育率) 做為研究的基礎。

另外，為了解性別平等與生育率的關係，以「量化研究分析方法」，以便找出是否性別平等（政策）做為提升生育率的相關選項，聯合國性別測量指標 **GII** 或是歐盟性別測量指標 **GEI** 作為比較分析的依據，歐洲相關 **database** 作為分析政策效能的量化基礎。

如同我們在研究方法第三章研究方法論所討論的，以「焦點團體訪談法」蒐集相關質化分析的資料：除相關文獻蒐集與檢視外，應至少 3 場專家學者焦點訪談、1 場焦點團體座談（其中 1 場為 28 到 36 歲之間大學教育或以上教育程度的女性，未婚、已婚、未生育、已生育皆可）。

以上詳細內容，包括性平政策研究的基本理念，研究變相或是測量的工具說明或是研究進行的流程，請見第三章研究方法。

本研究重要發現僅摘要陳述如下：

一、性別平等（**GII—Gender Inequality Index**）與總生育之國際比較：

就整體歐亞國家觀點：以性別平等表現較佳的國家來看

- (一)臺灣性別平等與總生育率的關係：我們用 **GII (Gender Inequality Index)** 的指標來看性別平等與生育率的關係，確實可以驗證了 Chesnais (2007) 所提出的觀點：

性別越平等生育率越高。但是，資料顯示，臺灣的性別平等指數 2010 年雖然高居世界第四位（依行政院主計處 2012），總生育率在 2011 年時，是世界前 20 名 GII 指標得分國家中最低的，所有的這前 20 名國家，生育率至少都超低生育率（1.3）以上，北歐國接近 2.0，法國和冰島以及澳洲幾乎是 2.0 以上，臺灣是那例外。

(二)福利國家模型與總生育率的關係：另外我們在量化分析的第三節中，利用 World Bank 2012 生育率的資料當成應變項，拿前 30 名 GII 較佳的國家看生育率的現象，很顯然，福利國家中屬於雙生計模型的福利國家（包括瑞典和丹麥等北歐國家）生育率顯然是上升的，就是中度男性生計模型國家（例如法國），其生育率也不低於北歐國家，這是尤其值得了解的。

(三)歐洲性別平等與總生育率的關係：本研究也用歐洲性別平等研究所（European Institute for Gender Equality）發展和運用的 GEI（Gender Equality Index）指數（含 6 個主要領域）來看性別平等和總生育率的關係。以目前的生育率發展情形，GEI 表現越好的國家，也就是性別越平等的國家，他們的總生育率也是越有較高的現象。

(四)亞洲四國性別平等最佳國家與其總生率的關係：在前 30 名的 GII 表現國家中，我們用 UNDP2013 年人類發展報告資料去了解 GII 表現與總生育率的關係。我們發現亞洲國家的臺灣、新加坡、韓國和日本，雖然是亞洲性別平等最佳的國家，但除了日本總生育表現比較好之外，其餘總生育率是全世界前 30 名 GII 表現最佳國家中總生育率最差的，也是 CIA 最近的報告中，過去幾年和未來幾年可能仍是全世界生育率最低的三個國家。

(五)研究結論是：歐洲和亞洲性別平等的國家其總生育率確有不同的發展，歐洲國家的性別平等有正向的提升作用，這從本研究回歸分析的預測模型，得以解釋性別平等對於總生育率提升的影響作用。但是亞洲國家卻是在回歸模型中的極端值，無法產生有意義的回歸模型以預測性別平等與生育率的關係。

(六)研究的詮釋：(1)亞洲國家之所以歐洲國家在性別平等與生育率之間關係上有「東西」國家不同的影響結果，不禁要回到 GII 的性別平等測量指標的意涵。該指標是用三個面向（勞動參與、賦權以及健康）五個指標（勞動參與率、國會議員性別比以及義務教育性別比、和孕產婦死亡率和青少年懷孕比率），這些指標顯然傾向於測量「個人取向的平等」而不是測量「家庭取向的平等」，McDonald (2012) 曾說當個人導向的性別公平達到高位水準而家庭導向的性別公平處於低位，會使整個社會的生育率落入超低水準。GII 並不能測出家庭取向的平等，亞洲諸國顯然在這部分的平等是示不足的，因此性別平等和生育率沒有正相關。(2)生物政治學（biopolitics）觀點：歐洲國家在性別平等與生育率之間關係上有「東西」國家不同的影響結果，可以有另一種類似的解釋。Jemima Repo 等人口學者認為，在已開發國家，低生育率並非主要來自性別平等影響，而是性別平等的影響沒有影響到「正確（right）」地方。他們主張為了要獲得最適生育率，性別平等必須在家

內和職場都有以具體效果。GII 因缺乏家內的指標，亞洲四國的性別平等可能只是反映公領域的性別平等缺乏私領域的性別平等，因此，亞洲國家的性平無法當成志理生育的工具。(3)性別平等觀念主要從公共領域和家庭私領域兩個方面測量，在測量性別平等時，有關家庭角色的問題相較公共領域角色的問題更為重要 (Goldscheider et al., 2010)。目前的GII僅測量公領域的部分：勞動參與、賦權(含政治參與和教育)以及健康。這跟上述家庭取向的平等觀點的主張相似，亞洲四國的公領域性別平等指標反映出近乎是世界前數名(例如臺灣曾經是 GII 排名第二)但是有關家庭角色部分的測量是缺乏的，以至於性別平等在亞洲無法向歐洲性平水平高的國家一樣，當成促進生育的工具。

二、性別平等及其他相關政策與因應措施

本研究在此謹提出最新的各國性別平等與生育率之提升的相關政策。提升生育率的方式和國家政策，除了依國情有別之外，最重要的是生育率之提升非單一政策可以達成。但是本研究發現，在歐洲性別平等的提升，確實是有助於生育率的提升，惟亞洲國家似乎是例外。

在評估性平政策時，有三個方面的政策需要被考量：(1) 平等對待的政策：但不能忽視了女性與男性本身無論是從生理上還是社會面都存在著不同；(2) 差別對待 (differential treatment) 的政策：但要避免加深對於女性的偏見和成見；(3) 用於解構性別成見：旨在重新建構新的性別觀念的政策，並能實現結構上的改變 (Löther & Maurer, 2008)。本研究找尋相關政策作為分析的主軸，在此僅以平衡工作與家庭政策、兒童照顧政策以及家庭津貼政策作為分析的主軸。Michelle Budig and Joya Misra (2012) 提出的「工作-家庭政策指標」又細分工作與生活平衡政策及兒童照顧政策，另外再加上津貼補助，形成 (1) 工作與生活平衡政策、(2) 兒童照護政策及 (3) 津貼等三類，

首先以亞洲國家為例：

(一)新加坡「家庭友善措施」政策和生育率：

在新加坡，「家庭友善措施」是透過增加家庭資源和加強工作安排的彈性等措施以協助父母平衡工作與家庭的責任，這樣不但能增加就業，而且能確保兒童福利和性別平等社會目標的達成。重要「家庭友善措施」歸納如下：

- 1.家庭資源增權模式：增加家庭資源(如：提供經濟援助、增加照顧時間)： 分娩假、男性員工陪產假、育嬰假、托兒津貼、兒童津貼、家庭津貼及貧窮家庭的開學雜費補貼等；另外，提高子女免稅額、最低工資、標準工時等措施，以提提供經濟誘因，促進婦女的工作參與率，而且能讓兒童得到應有的成長和學習環境；
- 2.建構友善家庭工作環境：這措施目的在於降低育兒家庭就業障礙(若「職場」對「家庭」不友善，所有措施的效果將難以落實)包括部分工時制、彈性工時制、居家上班制、工作分擔制(例如；二人分擔一份工作)、促進全職及部分工時員工的工作的轉換、壓縮工作周(例如：一周五天工作壓縮成四天)，育嬰假與家庭照顧假等。

- 3.降低托育壓力和成本: 對家庭提出降低托育成本、改善幼兒服務及扶助兒童健康成長, 例如僱主可以提供育嬰假期, 而較大型的機構, 可以在工作地點附近加設幼兒中心, 讓父母更安心工作; 提升幼兒教育質素和就學兒童課後照顧等(輔導及情緒發展), 並特別針對基層家庭兒童的成長, 確保他們的潛能不會因家境問題受限制;
- 4.建立父職和母職兼顧的育嬰假制度: 發展性別平等的育嬰假期日數, 鼓勵男性多分擔家庭責任。鼓勵父母在工作及照顧幼兒上更為平等付出, 政府提供更多誘因及措施;
- 5.推動家庭教育, 灌輸正確的家庭價值觀念: 鼓勵學校在現行的學校課程, 加入家庭友善教育, 增加親子活動, 並邀請子女父母一同參與;
- 6.加強家庭教育及婚姻輔導, 提高家長照顧及培育子女的能力(特別是單親和再婚家庭)並額外增撥資源給綜合家庭服務中心, 加強預防性措施, 支援「高風險家庭」解決實際問題;
- 7.改善家庭住屋環境及社區設施、提供更多公共活動空間進行親子活動, 幫助兩代同住一區, 方便互相照應。

(二)日本: 安倍三支箭

安倍晉三在今年(2014年)提出了多項性別平等政策。以下為根據2013內閣府第13次少子化對策會議的三支箭:

1.加強兒童照顧及福利

2013年日本政府通過了關於兒童福利的三項法案(子ども・子育て関連3法), 旨在2015年讓這三法和其他配套措施能更順利的推廣於全日本, 包含①提升幼兒教育的質和量; ②公告各地托兒費用公定價; ③推動對多子家庭的額外補助(只要一個家庭中有三名以上的小孩, 就可以獲得學費減免等福利)。除此之外, ④政府也與企業、商店、醫院等機構合作, 推行家庭日(11月16日)、建構家庭護照, 以減輕養兒育女的負擔。

2.持續改善兩性工作環境

日本女性就業年齡分布呈現一非常明顯的M字型, 安倍政府推行多項友善職場政策。政策主要聚焦在兩性平權上, ①推動女性懷孕後可以在家遠距工作; ②復職支持政策; ③提供縮短時間勤務; ④也積極鼓勵企業任用女性擔任要職。除此之外, 改變養兒育女是母親工作的傳統觀念, 政府提出在小孩三歲前, 父母雙方都可以彈性的請長時間的育兒假, 皆可以在工作和家庭中取得平衡。

3.支持結婚、懷孕、生育的政策

總共分為六項:(1)是結婚、懷孕、生產支援的「全國展開」, 與各地政府及NPO合作, 削減婦女在面對結婚、懷孕、生產時所面對的障礙, 並辦聯誼活動鼓勵年輕人

結婚；(2)是提供充足的結婚、懷孕、生產資訊及教育；(3)是在這三方面建立完整的諮詢服務和支援據點，安倍創設「育兒支援員」制度，讓媽媽們進行經驗的傳承；(4)是產後照護的服務；(5)為改善地方婦產科及小兒科的醫療設備；(6)是要提供不孕症的治療。

(三)韓國性平攸關的生育政策

第一期基本計畫（2006~2010）可以歸納成三大項，分述如下：

- 1.強化出生與養育的社會責任，確立家庭與社會、國家共同生兒育女的系統：①推動引進各種支援與獎勵制度，減輕養育子女家庭的經濟、社會負擔；②擴充各種優質育兒基礎設備，讓為人父母者放心托育，紓解育兒負擔；③補助不孕夫婦生育子女，對母性、嬰幼兒健康加強體系化管理，營造健康幸福的妊娠與生產環境。
- 2.藉由營造家庭親和與兩性平等的社會文化，讓工作與家庭導向兩全，使生養責任不致集中於女性：①營造家族親和的上班環境，防止因生兒育女導致經歷斷層；②透過學校及社會教育推廣兩性平等文化，誘導國民變化氣質，體認家事、育兒公平分擔的必要。
- 3.擴大社會投資，提供兒童、青少年健全成長的環境設施，以利培育未來世代：積極改善社會環境，保護兒童及青少年免受意外傷害、虐待、學校暴力，及有害環境等的威脅。

第二期基本計畫的重點工作（2011-2015）

第二期基本計畫（2011~2015）係以漸進恢復出生率及確立高齡社會因應體系為目標（Ministry of Health and Welfare, 2014），多項政策諸如「安心生育」、「為兒童照護打造安全環境」、「增設免費兒童照護及教養中心」、「提高女性經濟參與率」以及「推動兩性平權」。（Ministry of Gender Equality and Family, 2014）以下亦就提高生育率相關政策加以說明：

1.促進工作家庭平衡

- (1)為了使女性能安心生育，不為工作所困，企業應鼓勵女性申請產假：①改善產假申請制度，確實使女性能得到充分休養；②減少育兒期間的工作量，以增加親子照護的機會；③改善女性申請產假前後的工作條件，不應給予差別待遇。
- (2)推廣彈性的工作時間，使工作者能在家庭與工作之間找到平衡點：①鼓勵企業推行「彈性工時」制度；②鼓勵企業制定彈性工時調整，以期減少加班現象的惡性循環。
- (3)打造家庭友善的職場與社會：①積極促進企業設立托育中心，落實嬰幼兒照護系統；②鼓勵企業行號申請「家庭友善企業」之認證，將「家庭友善」意識散播至職場中；③政府部門更應努力塑造韓國為「家庭友善」社會。

2.減輕婚姻及兒女教養負擔

- (1)為提高韓國適婚年齡男女的結婚率，提供新婚夫婦諸優惠措施：①減輕新婚夫婦的生活負擔，提供房貸租稅優惠；②為了提高結婚率，政府應努力改善社會經濟環境，提高韓國男女結婚的意願；③提供病改善婚姻相關教育、資訊及服務，以期消彌適婚男女對於「婚姻」的距離感。
- (2)擴大設立對懷孕婦女及嬰幼兒的照護支持系統：①提供並改善偏遠地區婦女生育的醫療措施；②為懷孕婦女及嬰幼兒提供補貼及優惠；③改善孕婦及嬰幼兒健康的照護體系；④為新生兒及其父母提供保母或育兒助手。
- (3)增加對嬰幼兒出生照護的經濟補助：①增加幼兒照護及教育的預算；②提供育兒津貼，減輕父母養育的經濟負擔；③鼓勵一個子女以上的家庭，應提供更多優惠措施；④為減輕私立學校的高額學費造成的經濟負擔，政府須提供相關措施。
- (4)為提高兒童照護基礎設施的品質，政府羅列以下實施方針：①在偏遠弱勢地區廣泛設立公立兒童照護中心；②改善私立兒童照護中心的品質；③以消費者導向設計兒童照護措施；④增加公共保母的服務；⑤鼓勵並提高家庭照顧教養子女的趨勢；⑥增加課後兒童照護的服務。

3.為兒童及青少年打造安全成長環境

- (1)為了打造安全成長環境，改善尚未完善的兒童照護系統是首要任務：①實施**Dream Start Program**，為偏遠地區的弱勢兒童提供教育及社會福利；②為風險青少年提供全面性的援助；③提升兒童及青少年對於未來目標的展望及獨立性。
- (2)良好的社會環境能使兒童及青少年適性發展：①為鼓勵兒童及青少年的全面發展，政府須制定相關政策；②為弱勢兒童發展人際關係，增加與社會的接觸；③鼓勵兒童與青少年依據自身興趣及才能發展專長。
- (3)建立完善的兒童保護系統，確保兒童人身安全：①強化兒童與青少年的日常安全，打造安心成長環境；②防止性犯罪的發生，並提供保護措施；③杜絕家庭暴力，政府亦需提供相應保護措施；④減少校園霸凌事件的發生，提供保護措施；⑤政府應阻絕不利於兒童與青少年成長的不良環境，也應提供健康管理服務。
- (4)推動兒童及青少年相關法律的修訂，使其真正落實於社會：①制定中期和長期的獨生子女政策和青少年基本政策規劃；②定期實施並更新兒童生活狀況的相關調查及統計。(Ministry of Health and Welfare, 2014)

(四)新加坡：

促進新加坡公民生育率政策（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）

1.「結婚生育配套」政策

新加坡政府曾於2011年提出「結婚生育配套」政策，2013年將加強其措施，投入成本從每年16億增至每年20億。「結婚生育配套」政策2013年版包括：（1）協

助已婚夫婦更快及更容易獲得組屋分發，以鼓勵國人早日結婚生子；(2) 受孕及分娩費用將獲得更多補助；(3) 進一步資助養育子女的費用，包括醫藥費；(4) 協助在職夫婦平衡家庭與工作的需要；(5) 透過政府給付的父親陪產假及父母共用產假的計畫，鼓勵為人父者在育兒方面扮演更大的角色。從新五項措施中，明顯可以看出有兩項和性別平等主張與實踐有具體相關：一是平衡工作與家庭措施，其次是鼓勵父母分擔養育責任。

2. 育兒政策

育兒津貼 新加坡政府加強原有之津貼措施，前兩胎之育兒津貼將升至\$6,000，第三/四胎至\$8,000，每胎的津貼比現在的措施多了\$2,000。

完善托兒制度 新加坡政府提出托兒方案與鼓勵企業建立托兒場所。在 2010 年 4 月新加坡計有 816 托兒中心，提供半日及全日的托兒方案。政府亦提高對學前教育師資的要求，以提升托兒中心的品質。所有 18 個月至 7 歲、參加托兒中心的小孩皆享有每個月新幣 300 元的補助。

3. 工作與生活平衡政策

有薪假期：準媽媽享有總計 16 週的產假，並延長產假至整個懷孕期間，保護無充分原因被裁員的員工，家裡有 7-12 歲之兒童之雙親每年 2 天政府給付之育兒假 (Child Care Leave)，若有 7 歲以下之孩童，有給假期可延至 6 天，讓他們能多花些時間注意已屆小學的孩子，同時不因陪伴而失去財源；有 2 歲以下嬰兒而需要更多假的父母，可依停薪育嬰假規定 (unpaid infant care leave scheme) 請假。同時也提出 4 週的政府給付領養假給在職母親，使其在領養小孩的第一年可以與領養的小孩培養感情。並且允許目前沒有資格請產假的女性可以有政府給付現金產假福利。

政府於 2013 年祭出新政策以重視「父職」，希望能透過一週政府給付給父親的陪產假及一週政府給付父母共用產假 (育嬰假) 的計畫，鼓勵為人父者在育兒方面扮演更大的角色，並減輕女性負擔。過去計畫是以母親為中心，父親則被排除在親職假之外，母親長達 4 個月的生產假及缺少父親照顧假一再強化了女性做為照顧者的角色，而未提升新加坡女性可在社會扮演的其他角色。新加坡政府終於將父親列入育兒之重要角色，提出共享假期之制度，未來走向可供臺灣做為借鏡。

4. 工作與生活平衡政策

新加坡政府的人力部提出 Work-Life Works ! Fund (或稱 WoW ! 基金)，為了替勞工建立工作生活平衡政策所推行的一次性補助。WoW ! 基金協助支應機構因推動工作生活平衡政策所需的花費，任何機構都可申請，經核准的計畫可得到最高 80%、新幣 20,000 的花費。

另有 Flexi-Works ! 計畫(由新加坡政府人力部於 2007 年與勞動力發展署同步開始)，目標為促進 30 歲 (含) 以上員工的改組，使其適用兼職/ 彈性工時制度，有些企業為員工的子女提供托兒中心，最終確保核心價值——家庭乃建立社會的基石。

5. 住屋政策

親子優先配屋計畫 (Parenthood Priority Scheme)：協助已婚夫婦更快及更容易獲得組屋分發，提出親子優先配屋計畫 (Parenthood Priority Scheme)，撥出一定比例的組屋給第一次結婚且已有小孩之夫妻擁有優先分配權。

親子臨時房屋計畫 (Parenthood Provisional Housing Scheme)：另外在等待其組屋完成前，政府提出親子臨時房屋計畫 (Parenthood Provisional Housing Scheme)。

6. 醫療補助政策：

ART 計畫：受孕協助技術 (ART) 療程補助，包括開放給一個小孩以上之夫妻，最多補助到 75% 的受孕費用。

新生兒中央公積金健保帳戶 (CPF Medisave account)：提供為新加坡公民之新生兒中央公積金健保帳戶 (CPF Medisave account)，和健保雙全計劃 (MediShield)。而健保雙全計劃 (MediShield) 自 2013 年 3 月 1 日擴展到包括先天性和新生兒的情況與其它較早公佈且更廣泛改善的健保雙全計劃。

7. 「父職」角色相關政策

新加坡在 2013 年特別提出「父職」角色相關政策。華人社會是個父系社會，在過去「男主外，女主內」的分工下，女性地位較低，且養育小孩之責更是多半落在女性身上；但在現代雙薪家庭的結構下，需要性別分工再調適。

反社會性別刻板印象政策：社會習俗性別指數 (Social Institutions and Gender Index, SIGI)¹ 在 2012 的報告中，提出新加坡傳統文化中對於女性之限制，包括歧視的家庭規範、身體自主權受限且重男輕女、資源及權利限制、公民權限制。

(五) 法國性別平等與生育政策

近年來，與其他歐洲國家相比，法國一直保持生育能力比較高的水準。其實過去三十餘年一直是往下降，但在近年，總生育率在上升，現在已經是擁有最高生育率歐盟國家。重要政策可以分為下列諸部份，說明如下：

1. 國家支持家庭政策的歷史悠久：

(1) 1950 年代：就提出外顯型家庭政策

法國的生育水準和國家支持家庭是相關的。Letablier (2012)，早在家庭政策有助於減輕兒童對於家庭的直接和間接成本。而且家庭政策不是只有對生育水準之提升之單一的貢獻，它因為有助於男女協調工作和家庭生活之間壓力，也有助於改變「性別契約 (Gender Contract)」和「性別分工 (Gender Division of Work)」。

家庭政策創造一個有利孩子的環境，有助於「家庭價值 (family value)」的維繫。

這政策的通過，給予國家在「家庭事務 (family matter)」上的介入 (intervention) 具有其合法性，而且，多年來「家庭 (family)」一直是一個公共政策問題。實際上，法國擁有一個「外顯型 (explicit)」而制度化的家庭政策。

(2)1960 和 70 年代：男性養家糊口模式 (male-breadwinner model) 家庭政策

法國家庭政策一直到 60 年代，都是受到兩次世界大戰期間的 pro-natalist 的影響，明顯支持傳統的「男性養家糊口模式 (male-breadwinner model)」為單一收入來源的家庭提供了一個「單薪津貼 (Single Salary Allowance)」或「主婦津貼 (Housewife's Allowance)」(馬丁，1998：Fagnani, 2000A)。家庭政策也是基於這樣的理念，兒童是一個「集體投資 (collective investment)」，因此，國家有共同負擔的責任，並應分擔兒童照顧 (child care) 的成本。這被認為是「代間契約 (generation contract)」的一部分。

(3)1980 年代：工作母親 (working mothers) 模型的家庭政策

法國政府為了吸引女性進入勞動力市場，開始建立社區資助 (community-funded) 形式的日托中心 (Norvez, 1990)。同時，已婚女性參與勞動力數量的增加刺激了為夫婦服務的公共日托設施和其他社會服務擴張的需求。孩子被視為國家的一部分，他們是「共同利益」和國家的財富，而作為回報，有義務對他們負責。因此，照顧孩子是被視為一個國家責任和社會問題，並已逐步成為家庭政策的一個重要領域。1980 年代是職場 (工作) 母親 (working mothers) 獲得國家支持和積極發展兒童保育設施的年代。

(4)1997 – 2002 年代：朝向「家庭/社會」政策

法國在 1997 年新一屆政府宣佈了一項「新家庭政策」，此靈感來自社會正義和性別平等的觀念 (Buttner et al., 2002)。「自由選擇 (Freedom of choice)」不再是家庭政策言論的一部分，歐洲政策建議在每個國家致力於提升就業率為了建構一個對於男性和女性來說，育兒友好型 (children-friendly) 和輕工作導向 (less work-oriented) 的環境，考慮到工作與生活平衡的價值。兒童保育設施的不足是被公眾認為局限撫育兒童的數量的因素之一。因此，政府強調照顧孩子和工作與生活的平衡，從而期望提升生育率。

2.降低育兒的成本

(1)家庭津貼 (家庭分配)：

家庭津貼用以部分補償家庭生養孩子的成本，可資助範圍為擁有兩個及以上孩子的家庭，直至孩子長到 16 歲 (即義務教育年齡的上限)。之後在孩子的 16 至 20 歲期間，如果他們繼續讀書，上大學，或參與訓練，該項津貼依然能夠提供資助。目的在於促進家庭福利分配的公平性，強調資源再分配的垂直差異性而不是統一同一分配。

(2)貧窮家庭兒童照顧：

兩項公共轉移支付計劃旨在幫助最貧困的家庭：RMI(Revenu minimum d'insertion) 和 API (Allocation de parent isolé)。

(3)育兒津貼：

用以幫助個體家庭兼顧家庭生活和工作。在 20 世紀 80 年代，該項津貼適用與三歲以下孩子的家庭，並且伴隨著一系列配套家庭政策，例如產假津貼計畫。

3.親職假：

(1)產假：

每個孕期的工作女性都可以享受 16 週的產假(預產期的前六週和產期的後十週)。當生產第三個孩子，或一胎多子時，或因孕期健康問題，或新生兒健康狀況有異時，都可以將產假延長至 26 週(生產前的額外兩週和產後的額外四周)。在產假期間裁員是被嚴令禁止的。此外，員工在產假後四週內不能被解僱，在產假完成後能夠回到工作崗位的權利也是被保護的。產假津貼由醫療保險體系資助，因此女性員工在產假期間也能領取薪水。

(2)陪產假：

從 2002 年 1 月開始，父親在孩子出生後可享受兩週的帶薪假期。其資金有社會保障系統提供，作為工資替代。這項照護權利同產假一樣，已被寫入勞動法。

(3)育嬰假：

產假完成或收養孩子後，父母有權休育嬰假，或者選擇不少於一年的兼職工作(不少於每週 16 小時)，如果這期間他們不換雇主的話。育嬰假是一項職業權利，而並不是以支付的形式。然而父母也可以根據之前的職業狀況和孩子的數量申請育嬰假津貼。育嬰假的期限是一年，但也可以延長至兩年直到孩子長到 3 歲。如果孩子生病或殘疾也可以多延長一年。(Fagnani, 2000b)

(4)病弱兒童照護假：

每一位員工都有權利要求休不帶薪假來照護 16 歲以下的病弱兒童。按法律規定而言，假期的長度不得超過三天(特殊情況 5 天)但這是最低保障，許多集體合同中都會另做安排。在公共部門，員工可以每年休 14 天來照護病弱兒童。

法國可以被看作是一個家庭友好型福利國家，基於其對照護家庭成員權利的認可和支持。這亦表明家庭照護既是國家也是家庭的責任(Hantrais et Letablier, 1996)。政策制定者也將其納為國家責任的一部分。家庭為孩子和親屬提供照護的權利也同時被寫進勞動法規、財稅體系和社會保障體系。

(5)勞動法中的照顧權利

大多數有關保健的權利已被納入勞動法問題下班的時間允許員工當他們的父母或當他們必須照顧殘疾人或老年人相對。因此，請產假或陪產假照顧生病的孩子可以被看作是家人照顧親戚的一項基本權利。

4.稅收計畫支出的提議

已婚夫婦的稅收方案（夫妻）和家庭（家族）是在法國稅收制度的一大特點。計畫都允許在逐步減少應納稅所得額根據單元計畫，分配單位根據家庭的大小和構成。

5.兒童托育政策

歷史背景已經解釋了為什麼照顧孩子一直是法國政治議程中的主要專案。廣泛共識仍然發現社會和經濟對孩子和一般社會關懷的責任。一些評論員宣導大眾托兒服務，但這個概念不是政治議程，它和集體托幼機構一樣列在政府的施政計畫中，並於 2002 年實施。

國家責任對照顧孩子呈現出不同的形式。不僅家庭政策，而且就業政策參與照顧孩子提供自 1980 年代當失業率是一個政府的當務之急（Fagnani, 1998）。國家支持的廣泛多樣性，可以解釋為這兩個政策領域的結合，結果是一個豐富的安排。

(1)托兒所和幼稚園

自 1980 年代初以來，兒童保育的地方集體公共日托中心（托兒所）不斷增加。相關的津貼基金有助托兒所的開發和運行成本。

(2)個性化的發展和育兒補貼安排

1994 年，政府決定增加育兒補貼和給予的稅收優惠政策，以幫助家庭滿足個性化兒童保育成本安排，如註冊保母或保母在孩子的家裏。被視為一種利用兒童保育部門的創造就業機會的潛力以對抗失業和滿足靈活的兒童保育的需求安排（Fagnani, 1998 b）。

6.1990 年代中期：再修訂家庭政策：協調工作和家庭生活

在 1990 年代中期，新的社會主義政府啟動了「新家庭政策」。在家庭支持更多的社會平等，注重父母的責任而不是家庭價值觀，改善性別平等和男女平等的機會。家庭政策的目標之一是促進婦女進入勞動力市場的整合，提供父母兒童保育設施。

(1)家庭模式的改變：從男性養家糊口模式到雙薪家庭

(2)促進社會福利服務的發展

婦女參加有償工作的增加反映了國家支持照顧家庭，導致社會福利服務的發展。照顧孩子和照顧老年人任務以前由婦女在家庭中已經被轉移到其他公共部門等機構、市場、非營利組織或者婦女受雇於家庭保母、支付國內的幫助或家裏照顧老人依賴人。

(3)工作時間政策：家庭關懷的一個新的挑戰

制訂法律減少 39 小時/每週到 35 小時的工作時間，提高工作-家庭平衡，並提高男女平等。儘管法律的關鍵目標是通過鼓勵來創造就業機會，其他目標增加現代

化工作的靈活性和重組的方式組織，並增加時間致力於家庭或休閒和其他社會活動。

(4)男女共同承擔父母的責任

儘管女性參與勞動力增加和雙職工家庭趨向於成為常態，女人繼續執行大部分的國內和在家裏父母的任務。在 1990 年代，法國政府試圖改善分享父母的責任，男人和女人同樣能夠貢獻更多的有償和無償工作。現在父母不是只強調母親的責任。

(六)瑞典性平與生育率相關政策

1.親職假 (parental leave)

瑞典的親職假制度從薪資替代 (income replacement)、時長 (length) 以及自由度 (flexibility) 三個方面入手，特別是1995年「父親月」政策的提出，大大促進了父職假休假率的提升。作為世界上第一個推動性別平等親職假政策的政府，瑞典的父母生育一個孩子能夠享有超過一年的帶薪親職假，享受高達原有收入80%的福利津貼。且父母任何一方都可以在孩子八歲之前自由選擇休全職 (full time)、半職 (half time) 或是四分之一 (quarter time) 的親職假。

1995年政府推出爸爸假，若父親請假少於一個月，則該家庭將被剝奪一個月的育兒假，這樣一來，父親就無法置身事外，而將假期全數轉移至母親身上；同時，這項政策也補償了父母雙方90%的薪資，始得父親使用育兒假的意願提升。

幾年內此政策便奏效了，五分之四以上的父親利用育兒假待在家中參與孩子的成長。而當政府將爸爸假往後延長一個月，總請假時數更增加了超過一倍。政府甚至將津貼額度的上限向上提高，使假期對高收入的父親族群更具吸引力。而瑞典更成為歐洲諸國中，唯一使男性和女性可以不受傳統性別行為限制，實現維持生計和育兒照顧角色互換的國家 (Haas and Hwang, 1999; Haas, 2003)。瑞典對休假短的母親提供相較優渥的津貼，這樣一來，女性就不會暫離工作崗位太久，而是必須於一定時間後回歸職場。目前，90%的瑞典女性會在產後再度加入勞動市場。

2.育兒 (嬰) 假的修正 (Swedish Institute, 2014)

2002年，瑞典的育兒假增加到480天，生育或收養小孩的父母可共同享受假期，但每人至少兩個月不可轉讓。假期可以按月、按週、按日、甚至按小時使用。然而，大部分申請育兒假的仍是女性。在2012年，男性使用育兒假的比率占24%。

根據2013年起的新政策，育兒假共480天，父母雙方各須至少使用60天，且不可相互轉讓。此外，若父母雙方平均使用假期，則可獲得額外的獎金，獎金為每日50瑞典克朗 (約新台幣200多元)，最多可領取270天。父母其中一方尚可額外享有10天的產假 (雙胞胎20天)。

3.促進職場性別平等 (Swedish Institute, 2014)

瑞典《反歧視法》中，明文禁止性別歧視，並要求雇主在工作環境中出現騷擾疑慮時展開調查並採取措施。另外，雇主須得公平對待所有曾經、正、或將要使用育兒假的員工或求職者，不論是任職、升遷、或分配工作時都不得有差別對待。

(七)芬蘭瑞典性平與生育率相關政策

芬蘭家庭政策的目的是要提供父母充足的資源及心理支持，使其順利地生產和撫養孩子，同時提供孩子一個安全成長的環境。近年來，政策的重點擺在調和工作及家庭的時間分配、加強父親的角色、與確保充足的家庭收入。(Ministry of Social Affairs and Health, 2013)。

芬蘭政府提供給父母的資源包括三個方面：經濟援助、照顧服務、家庭假 (family leave)。目的是要讓父母在工作上的負擔減輕、增加父母陪伴孩子的時間、並鼓勵父親多加利用家庭假。

1.經濟援助

(1)生育津貼 (Maternity grant)

當一位準媽媽的懷孕期持續至少 154 天，或其在懷孕第四個月結束前有進行健康檢查，就有資格請領生育津貼。另外，只要是被芬蘭收養委員會 (Finnish Adoption Board) 承認的收養案件，也得以申請此補助。

可選擇領取現金、或是內含新生兒所需衣物及照護用品的生產組合包 (maternity pack)。生產組合包的總價值高於一次付清的現金，因此成為大多數家庭的選擇。

(2)子女津貼 (Child benefit)

子女津貼是為了平衡有子女家庭和無子女家庭間開銷差異的重要補助形式。每位 17 歲以下居住於芬蘭的孩子都可請領，此項補助是免稅的，且不因家庭的經濟狀況而有所限制，惟單親家庭能請領的金額較高。

(3)住房津貼 (Housing support)

芬蘭的住房津貼和房貸減免除了依家庭收入、房舍大小調整金額外，家庭中人數愈多，能領到的金額也愈高。

(4)社會救助 (Social assistance)

此為保障家庭收入的最終手段，提供食衣住行等必要支出的協助。目的在提升社會保障、以及每個家庭的經濟獨立程度，避免社會排擠或是長期對於社會救助的依賴。

(5)贍養津貼 (Maintenance allowance)

贍養津貼確保 18 歲以下居住於芬蘭的孩子都得以接受適當的撫養，以防父母其中一方無法提供孩子足夠的經濟支持。此適用於由市立社福機構或法院承認的子女撫養協議，當贍養責任者無法履行協議內容、提供孩子議定的贍養費時，政府會出面協助。

(6)稅收 (Taxation)

以家庭為基礎的稅收減免廢止後，增加了投入帶薪工作的已婚婦女。

2.家庭假制度 (Family leave system)

(1)產假和生育津貼 (Maternity leave and maternity allowance)

準媽媽在產前 30 到 50 天能開始休產假，產假的長度為 105 個工作天。若工作涉及可能危害母子的化學物質、放射物質、易感染疾病等，產假將能再延長。

(2)育嬰假和育嬰津貼 (Parental leave and parental allowance)

父母雙方皆可在產假結束後立即開始 158 個工作天的育嬰假，在家中陪伴孩子，但因育嬰假可由父母雙方自由分擔，所以政策施行至今，還是少有父親利用育嬰假。

(3)陪產假和陪產津貼 (Paternity leave and paternity allowance)

2013 年初新法實施後，之前育嬰假結束後一個月的「爸爸月」被取代，改為父親在母親產假期間，可以有最多 18 天的陪產假，陪產假總共有 54 個工作天，但其餘的 36 天必須是母親沒有放假時才能生效。在 2011 年，四分之三的父親在母親產假期間向公司請了陪產假。

(4)育兒假 (Child care leave)

父母在孩子三歲前有權申請無薪的育兒假，但是不能同時兩方都請假。雇主有義務在假後提供與假前相同或相當的工作。而父母得以在育兒假期間申請兒童居家照顧的津貼 (child home care allowance)。在孩子上學後第 2 年結束以前，父母都可以申請部分的育兒假 (partial child care leave)，向雇主請求縮減工時。

3.幼兒教育與照護 (Early childhood education and care)

要使女性活躍參與就業的先決條件，就是政府在幼兒照護範圍內的立法、服務、經濟援助，以及給予在工作上的保障。

在育嬰假期間結束後，孩子七歲入學前，父母可選擇受政府支援的照護方式，如採用市立托兒所、以私人日托津貼 (private day-care allowance) 選擇私立托兒所、或申請兒童居家照顧的津貼 (child home care allowance)，由父母親自在家照看。

以上是亞洲四個國家和歐洲三國生育相關的政策與性平意識的主章尤其相關者，這些國家也都是GII前30名的國家，歐洲國家顯然有很強的福利國家理念做為推動生育政策的基礎，而且早期的生育政策或是家庭政策是傳統的男性生計模型為依歸，到

80年代末或是90年代起，家庭政策意識已經走向雙生計模型，小孩是國家資產固然重要，隨著工作與家庭平政策的提出，呈現生育政策與性平政策的息息相關，互為表裡。

第二節 政策建議

本研究依研究的主要發現，包括量化分析、政策分析以及質化分析結果，僅提出以短中長程計畫的方式摘要建議，接著對計畫目標和計畫策略的詳細說明。

立即可行計畫 (1-2 年)

目標：讓性平政策成為生育治理的一部份，俾利提升生育率

本研究發現生育問題的經濟性因子是隱藏於性平問題中，我們必須推動工作與家庭平衡方案，且從賦權觀點來協助家庭在生育角色（「給一個選擇」）中的達成：

策略一：性平政策中宜融入生命週期觀點的「住屋宅政策」。(主辦機關：內政部、教育部和衛福部)

策略二：發展融入性平觀點的「外顯型」家庭政策。(主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處和衛福部)

策略三：發展融入性別觀點的經濟賦權與家內平等賦權的「親職假政策」。(主辦機關：勞動部和經濟部)

策略四：發展融入性平觀點的彈性和縮短工時政策。(主辦機關：勞動部和經濟部)

策略五：推動工作與家庭平衡政策，成立 W-F-B 基金。(主辦機關：勞動部和經濟部)

策略六：促進照顧工作有給化及專業化政策。(主辦機關：勞動部和衛福部)

中程計畫 (3-5 年)

目標：提倡性別平等，國家朝向推動「性別角色均稱變遷(symmetrical change)」政策

本研究首先提出的國家宏觀政策就是：以提升性別平等作為國家生育的重要策略，但是性別平等必須倡導並支持公私領域角色均稱發展的性別平等策略，未來，我們除了用 GII 或 GEI 之外，也可以參考 The OECD Development Centre 提出的 Social Institutions and Gender Index (SIGI) 性別平等測量指標，特別了解家庭取向的性別平等，只是該測量指標，有關家內勞務的分工的部份仍缺乏。

策略一：強制父親育嬰假制度 (daddy month)。(主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處和經濟部)

策略二：倡導工作與家庭「性別角色對稱化變遷」政策。(主辦機關：勞動部、衛生福利部和經濟部)

策略三：陪產假育嬰假和兒童病照顧病假至少八成薪（有限制天數以一年為度）。(主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處)

策略四：倡導男女共同承擔親職角色責任的政策。(主辦機關：衛生福利部和教育部)

長程計畫 (6-10 年)

目標：發展符合國情和接軌國際的促進性別平等測量與與生育政策

策略一：性別平等的測量國情化和國際化。(主辦機關：行政院主計總處)

策略二：推動男性增加家務和照顧時間方案。(主辦機關：衛生福利部、教育部)

策略三：推動推動工作時間和工作地點彈性的政策。(主辦機關：勞動部、衛福部和經濟部)

策略四：建立「完全」性別平等制度：同等重視性別公平中家庭取向 (family-orientated institute) 和個人取向 (individual-orientated institute) 兩個層面的公平的性別政策。(教育部、衛福部、勞動部以及人事總處)

以下是本研究政策建議詳細說明：

立即可行計畫 (1-2 年)

目標一、確實落實並且修改性平政策，使政策成為生育治理的一部份，俾利提升生率

「歐洲能，我們為甚麼不能?!」是否我們的性平政策仍有加強的空間?本研究發現生育問題的社會和文化以及經濟性因子是隱藏於性平問題中，我們必須推動性別平等相關工作與平衡方案，且從賦權觀點來協助家庭在生育任務的達成：

策略一：性平政策中宜融入和生命週期觀點的「住屋政策」(主辦機關：內政部、教育部和衛福部)

政府部門宜提供鼓勵生育住屋政策和重視生命週期的住屋政策，包括鼓勵讓年輕人能夠擁有兼顧生涯投資以及生涯發展的「大學家庭住屋政策」，讓年輕人一邊接受高等教育的同時，也能在最適生育年齡完成生育的自我角色期待或是社會的角色期待。本研究在多場焦點團體的訪談中，都有類似的呼籲。

另外也可以思考親子優先配屋計畫 (Parenthood Priority Scheme)：協助已婚夫婦更快及更容易獲得社會住宅分發，提出親子優先配屋計畫 (Parenthood Priority Scheme)，撥出一定比例的社會住宅給第一次結婚且已有小孩之夫妻擁有優先分配權。

另外是親子臨時房屋計畫 (Parenthood Provisional Housing Scheme)：在等待其住屋或社會住宅完成前，政府提出親子臨時房屋計畫 (Parenthood Provisional Housing Scheme)。

策略二：發展融入性別觀點的「外顯型」家庭政策（主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處和衛福部）

臺灣的家庭政策屬於內隱型（implicit）家庭政策，散落於各相關法規中，造成整合困難且似有非有的家庭政策，尤其是各部會的相關家庭政策必須從性別與家庭觀點，才能符合常態化的女性上班家庭以及多元型態家庭的需求。例如日本的工作與家庭平衡政策，比較起來特別強調企業角色，新加坡似也有這樣的趨勢，臺灣在勞動不勞動部也也有類似以家庭為中心的工作與家庭平衡政策，這些政策如何整合，讓家庭因國家角色的介入，而減少照顧角色的多重壓力，讓企業、家庭和社會達到三贏的家庭政策，進而讓生育變成「花得起（affordable）」的選擇。本已研究發現，以瑞典為例，瑞典家庭政策的主要目的之一即是讓瑞典男女在積極的勞動參與和家庭生活之間得以取得協調（SOU，1972），是用來提高「家庭面向」以及「勞動力市場層向」性別平等的工具。

策略三：發展融入性別觀點的經濟賦權與家內平等賦權的「親職假政策」（主辦機關：勞動部 和經濟部）

目前世界潮流下的親職政策以是相當觀建的生育鼓勵政策，但是高生育率國家的親職政策考慮三大因素：一新資的保障，二親職假的長短，三工作再回任的保障。這些措施中，以小孩的成長為依歸是依照依附理論來詮釋來倡議，但是其中的性別差異需求，例如單親家庭和低收入女性居多，是否考慮差別對待的親職假薪酬給付，才能讓弱勢家庭也請得起親職假或是育嬰假等。

策略四：發展融入性別觀點的縮短工時政策。（主辦機關：勞動部和經濟部）

國家應該立法保障有年幼小孩的家庭有免除加班的權利（可以設上限）、選擇彈性上下班的權利及居家上班的權利等。國家應立法減少工時，目前臺灣是緊次於新加坡世界工時最長的國家，我們需要男性有均稱的角色變遷，並且多擔負家庭角色工作，但是工時是隱型婚姻和生育殺手。相較於北歐國家，我國及其他亞洲國家的工時較長，加上兒童照顧政策並未社會化，年輕人在衡量是否結婚、生子時可能因為思及其對職涯發展的影響而卻步或延遲生育、降低子女數或決定不生。工時彈性或適當地縮短，除提高工作效率外，使國人能有時間分配給家庭，相對地有更高的機率養育一個或以上的子女。本研究在比較歐亞國家的生育率時，性別平等表現好的國家其生育率也高，他們工時相較於亞洲這些性別平等表現也不錯的國家，例如臺灣、新加坡、韓國和日本，是低很多的。工時太長可能對私領域的性別平等的實踐可能有負向影響，本研究發現和生育率有負相關現象。

策略五：推動工作與家庭平衡政策，成立 W-F-B 基金（主辦機關：勞動部和經濟部）

政府可以參考新加坡的 WOW！基金制度，成立國家基金，也鼓勵企業成立類似基金，經由勞動部等相關單位積極推動創新、有活力、有「家庭（溫馨）感」的工作與家庭生活平衡基金，簡稱 W-F-B 基金。以法國為例，也是有相似但部相同的基金之設立，叫做 家庭津貼基金（Family Allowance Fund），父母若陪同六歲以下孩子到休閒中心或課後中心，這些服務通常由家庭津貼基金資助；在法國，整體社會氛圍看重生育，二戰以來，法國理想的家庭形象持續定格在有兩個孩子的家庭模式上。此外，絕大部分年輕人（83%）將『成立一個家庭』視為生命中的第一大事。」我們也希望臺灣多宣導「家庭價值」，讓「成家」變成年輕人的夢。另外也可利用此項基金成立「育兒資訊入口網站，猶如法國的 mon-enfant.fr，為提供各家庭更快速、優質的訊息，於 2009 年 5 月成立。該網站提供家長各類的育兒資訊、現今趨勢、及相關工作訊息，並提供關於全國家庭津貼基金（National Family Allowance Fund）資助設施的細節、以及兒童照顧者的詳細資訊。

策略六：促進照顧工作普及化、適薪化及專業化（主辦機關：勞動部和衛福部）

根據各國性別及生育政策的比較分析，發現兒童托育制度在亞洲國家的發展遠不及生育率穩定的歐洲國家，此現象隨著女性勞動率持續增加，將突顯職業生涯與家庭之間的衝突，因此政府應加快設置公共托育制度的腳步，並引導企業一併推動，促使兒童托育及裸母工作普及化、適薪化、專業化和家人照顧津貼化，以分擔職業婦女的照顧角色，並提升家庭照顧工作的價值，以促進生育。

中程計畫 (3-5 年)

目標二、提高性別平等，國家應該推動「性別角色對稱變遷(symmetrical change)」政策

我們的國際性別平等發展與生育相關之比較分析發現，亞洲人生育率低，應該來自和性別平等相關的「不對稱角色變遷」，即「雙工作家庭（dual working family）的性別角色變遷並沒同步看到「雙家務家庭 dual domestic working family」（包括小孩照顧）的性別角色變遷，因此讓女性對生育怯步。

亞洲臺灣、新加坡、韓國和日本等國家生育率低，依 CIA 的報告，短期生育率最低之國家還是在亞洲，跟上述的原因應極大關係。

這樣的問題和「國家、市場與個人或家庭」的關係相關。北歐國家高度推動性平相關的雙生計家庭福利國家模式促成了高生育率，法國曾經 30 多年來都是低生育的狀態，近年則有很高的出生率，「國家介入家庭」（包括社會權的倡議各種福利措施）讓養兒育女和照顧工作「公共化」是重要原因。即便我們只能嚮往北歐國家「雙生計家庭模型」之社會福利發展政策，是否以漸進的法國模式，至少推動相對保守的「一

又二分之一生計家庭」概念，讓女性有「選擇的自由（Freedom of Choice）」，都是國家角色介入家庭事務而提升生育率的例證，讓家庭事務不在只是家庭內的事務而是公共的事務，小孩的成長是公共的投資而不是只是個別化家庭的投資，照顧責任家庭化更要國家化。

這些國家開始的生育政策是為了生育，但是女性工作變成常態之後，給家庭支持、推動各種「家庭與工作平衡方案」，以及減少工時的國家立法，都讓性平主張和生育不衝突反而是助力的原因。

反觀亞洲國家，倡導生產型社會福利國家模式的臺灣、韓國、日本和新加坡等，在經濟手段作為福利國家發展之途，似嚴重忽略了國家在協助和支持家庭的角色，也因而生育率尚未逆轉。

猶如 Hans Rosling 教授（2010）以新加坡為例，說目前還沒有看到一個生育率下降的逆轉，因為“父親對於養育孩子的任務尚未提升到相同的看法，國家支持養育角色也是不足的”。這也是臺灣和許多亞洲已發展國家之生育率尚為逆轉的重要原因，因此本研究提出的國家宏觀政策：以提升性別平等作為國家生育的重要策略，但是性別平等必須倡導並支持公私領域角色均稱發展的性別平等策略，未來，我們除了用 GII 或 GEI 之外，也可以參考 The OECD Development Centre 推動的 Social Institutions and Gender Index（SIGI）性別平等測量，可能可以多了解臺灣和其他亞洲國家男女部份的社會制度指標反映的是否存在男女不平等社會規範或性別角色期待，真正情況影響著臺灣等亞洲國家生育的上升。

策略一：強制型父親育嬰假制度（Mandatory Daddy Month Policy）（主辦機關：國防部、勞動部、行政院人事行政總處）

我國現雖立法給予父母申請育嬰留職停薪並領取部份期間的津貼，然而由於兩性薪資差異、國人對父、母職責任的認同差異等因素，使得育嬰假之權益常由母親使用，明顯繼續強化與複製家內照顧女性化與小孩照顧母職化，最終，還是讓許多女性在勞動參與及生殖選擇之間拔河，可能還是以「犧牲生育換取生涯」。因此對於目前男女同等享用育嬰假制度，若能再進一步推動瑞典或北歐式**強制父親育嬰假制度**，讓父親名正言順的取得育嬰假的實際，不會有標籤化或是「不好意思」的文化尷尬，…。這制度一方面可以倡議家內勞動的性別分工均稱化發展，且有助於親子間父子女關係的營造，去除父嚴母慈的性別刻板意識，目前有研究也指出，這制度有助於婚姻的滿足感，這對離婚率極高的臺灣，也是另一種加分選擇。

策略二：工作與家庭「性別角色對稱化變遷」政策（主辦機關：教育部、勞動部、衛生福利部和經濟部）

許多研究已指出兩性家庭照顧責任的差異乃源於主觀的角色認同，政府應透過性

別平等教育法積極推動「性別平等從小開始」計畫，均衡兩性工作與家庭角色概念，以去除傳統性別角色刻板化印象，讓女性在生育和工作選擇過程中「機會成本」可以降低，讓男性在工作和家庭折衝之間「幸福指數」可以提升。

策略三：陪產假育嬰假和兒童病照顧病假全薪化（有限制天數或一年為度）（主辦機關：勞動部、行政院人事行政總處）

本研究顯示，現代社會的男、女性皆更注重自己的工作及家庭生活平衡，加強政府及企業的家庭支持制度可協助屆勞動年齡及育齡國民兼顧二者，而良好的休假制度便是最基本的，有給薪的陪產假和兒童病假能彰顯社會對家庭及兒童的照顧及保障，提高國人生育意願。目前，低薪(六成薪)的制度可能造成中上階層以上的人，才請得起的「階層化」育嬰假制度，因為中下階層的人可能因為育嬰假期間「損失的薪資」相對於生活或經濟壓力是比較高的，何況薪資對中下階層的人幾乎是糊口之需。

策略四：倡導男女共同承擔親職角色責任的政策（主辦機關：衛生福利部、教育部）

傳統上男主外、女主內的觀念於今日仍在無形中左右兩性家庭角色的分配，因此男性常將賺錢養家視為自己的責任、照顧及教育子女則為妻子的責任。此情形在照顧工作無酬且制度化未臻成熟的社會中，常將女性逼至須放棄原本職業，於家中照顧老幼的處境，女性對於步入家庭的想像以及生兒育女可能使為之卻步。建議正式教育和非正式教育中，推動男女在親職角色的平等意識的建立和實踐方式，希望政府也有「家庭中心」相關的政策設計，例如英國的家庭交通套票措施，可用以鼓勵男性和女性因交通票價是家庭維中心的減免而更願意提供親職角色的實踐。

長程計畫 (6-10 年):

三、發展符合國情和接軌國際的促進性別平等測量與生育政策：

策略一：性別平等的測量國情化和國際化（主辦機關：行政院主計總處）

我們的焦點團體之專家學者指出，GII 指數過於強調國家總體層次、社會層面的評量與估計，對於家庭內部的性別互動關係，特別是與生育有關的決策模式、家務分工、子女的養育與照顧等面向則相對缺乏。性別平等如果僅使用總體社會層次的指標，就可能掩蓋、忽視家庭內性別關係、性別分工與婚育決策等等可能出現不平等的問題。

國際上 OECD 所採用的 GEI(Gender Equality Index)有七大領域，其中在時間領域 (domain of time) 的指標測量主要集中於男女在經濟、照顧以及其他社會活動 (如文化、公民參與活動等) 時間分配的差異。這指標可以測出女性的勞動參與率迅速增長，男女在家庭照顧等活動上的時間分配並沒有因此而更加均衡之不相協調情形。未

來，我們可以請行政院主計處也多採用這一種指標來測量我國的性別平等的狀況，比較能反映出我國性平真實狀況。

策略二：推動男性「新角色/ 家務時間方案（主辦機關：衛生福利部、教育部）

本研究初步研究資料顯示：生育率和女性家務時間成反比；與男性投入家庭時間成反比。而且兩性家務投入時間落差越大，總生育率越低。我國雖然從 1997 年成立教育部性別平等教育委員會，但是對於家內勞動性別公平化的教育和落實需要更加加強，建議從性別平等教育著手以及推動「家務照顧和勞動男性化和年輕化」的計畫。

策略三：推動工作時間和工作地點彈性的政策（主辦機關：勞動部）

歐盟 1990 及 2000 年代的性別平等指引，曾經聚焦於如何提供女性結合工作與家庭生活的機會。1997 年公佈了彈性時間工作者指引(1997 Part-time workers directives)、1996 年公佈了親職假指引(1996 Parental Leave Directive)，給予母親和父親至少 3 個月的假來照顧新生兒（含領養）。1997 年的彈性時間工作者指引則提出了平等對待、平等薪酬、和平等工作條件（和全時間者一樣）。

策略四：建立「完全」性別平等制度：同等重視性別公平中家庭取向(family-orientated institute)和個人取向(individual-orientated institute)兩個層面的公平的性別政策。 (主辦機關：教育部、衛福部、勞動部以及人事總處)

本研究發現，臺灣和其他亞洲先進國家(韓國、新加坡日本)都是高性別平等和低生育率的國家，提供了最好的解釋來自 Mcdonald (2000) 在其研究中指出，性別公平有家庭取向(family-orientated institute)和個人取向(individual-orientated institute)兩個層面，但是前者處於低水準和後者處於高水準的衝突，是導致先進國家生育率低下的主因。Nancy Fraser(1997) 男性和女性行為是社會建構的(socially constructed expectations)，社會規定了男性和女性在勞動、責任、權利和義務等方面的不同和劃分，於是產生了性別公平問題。Mason (1997) 性別階層化(gender stratification) — 即制度性的社會性別不平等和性別角色(gender roles) — 即男女勞動分工的不同。本研究認為，目前生育率破解的重要前題，應該是家庭取向的性別公平的建構同步於個人取向的公平之建構。

本研究的焦點團體中尤其提出了私領域的性別公平問題，因此當精力有限或是時間有限的情況下，女性往往犧牲自己的生涯發展和投資才有可能生育和照顧小孩，否則就選擇不生小孩，犧牲的是生育這個私領域的家庭永續發展之必要變項。

綜合以上，不論在政策意識的層面或具體政策上，促使性別角色均稱地變遷、發展並納入生育治理政策是世界生育率相對穩定、生育率發展成「J 型」上升的國家採行的主要策略。

而我國現階段生育政策仍似著重於觀念上家庭價值的提倡及生育津貼的發放，在工時制度、休假制度、公共/企業托育制度之發展等仍尚未健全、成熟，且無明顯缺乏的性別意識的積極性倡議，致使對生育率的提升影響不大。因此，本研究建議政府採納上述建議，並於政策逐步落實的過程納入「性別意識」和性別關係的再建構，。有關性別平等政策更應關注到私領域和「家庭取向的平等」，而不是只重視公領域或是「個人取向的平等」的建構，平衡國人工作與生活家庭多元則認和角色平衡，提升生育率。

本節結語：

Mcdonald(2000)在其研究中指出，性別平等有家庭取向(family-orientated institute)和個人取向(individual-orientated institute)兩個層面，但是前者處於低水準和後者處於高水準的衝突，是導致先進國家生育率低下的主因。本研究的多個焦點團體中，尤其點出了私領域的性別公平是生育率未能提升的重要原因。當精力有限或是時間有限的情況下，女性往往犧牲自己的生涯發展和投資才有可能生育和照顧小孩，否則就選擇不生小孩，「犧牲生育」這個私領域的家庭永續發展之必要變項。因此，國家政策不可忽略的制這個升升育邏輯。未來研究方向之建議：

- 1.低生育率國家的跨國研究：未來探討相關議題，除了以臺灣社會的性別關係與生育趨勢作為研究的核心，選擇哪些國家或地區作為跨國比較的案例，以及篩選的標準，本研究建議低生育率國家的跨國研究。
- 2.性別平等之家庭取向平等予生育率的關係：GII 指標比較傾向個人層次的平等，我們需要探討家內性別平等與生育率的關係，看看家內越平等的國家是否其生育率也越高。

附錄一：行政院性別平等政策對於生育率影響之跨國研究

研究人員簡歷與分工表

研究人員	姓名	現職	學經歷	任務與分工
主持人	王麗容	1.國立臺灣大學社會工作學系教授 2.兼社科院副院長	1.美國 UCLA 社會福利博士和英國牛津大學社會政策學系和人口研究院訪問教授 2.行政院婦權會委員 3.聯合國 Harrot 婦女人身安全方案臺灣代表 4.數個國際和國內學術期刊主編或編輯委員 5. 行政院「跨世紀婦女政策藍圖」起草人以及婦女權益報告書負責人，以及 CEDAW 審議委員 6. 研究專長為家庭暴力或性別暴力，婦女與社會政策，工作與家庭問題，性別與災變議題以及生活品質相關研究。	1.綜理計畫的規劃和執行； 2.進行計畫分工與國際邀請並且協調工作內容； 3.彙整國際資料並撰寫報告內容。
協同主持人 (1)	陳玉華	國立臺灣大學生物產業傳播暨發展學系副教授	1.美國賓州州立大學鄉村社會學暨人口學博士 2.德國 Max Planck 人口研究中心客座研究員 (2011-2012) 3.學術專長：婚姻與家庭研究、社會人口學、調查研究方法等，近期研究包括外籍、大陸配偶的生育特性，臺灣不同出生世代在婚育態度、行為的差異與長期變化。 4.臺灣人口學會常務理事、臺灣農業推廣學會學術部長、楊懋春貞德紀念基金會秘書長 5.臺灣鄉村研究主編、臺灣人口學刊 (TSSCI) 編輯委員	1.研究方向和研究策略、內容之協助； 2.焦點團體 (兩場) 的規劃和主持； 3.臺灣亞洲/歐洲人口政策和性平政策之分析； 4..性平對生育率影響之理論與觀點的提出； 5.性平相關面向或是指標的規劃並參與其與生育率相關之量化模型的分析。
協同主持人 (2)	Marcus Chiu	新加坡國立大學社會工作學系副教授	1.英國 University of Manchester 博士 2.目前為新加坡大學社會工作學系副主任	1.亞洲或/和新加坡人口政策和性平政策資料的提供； 2.性平對生育率影響之

			<p>3.專長領域： Program Evaluation, caregiving, help-seeking behavior, gender and mental health, Recovery concepts</p> <p>4.亞洲和香港許多重要學術期刊的主編</p> <p>5.Visiting Scholar to Yale University</p> <p>6.Honorary Research Fellow, University of Swansea, UK</p>	<p>理論與觀點的提出；</p> <p>3.性平相關面向或是指標的規劃並參與其與生育率相關之量化模型的分析。</p>
協同主持人 (3)	Stuart Basten	<p>1.牛津大學社會政策學系副教授</p> <p>2.牛津大學人口研究院研究員</p>	<p>1. 劍橋大學歷史與人口學博士</p> <p>2. 曾任牛津大學和澳洲擔任博士後研究員也在歐洲一些人口和社會研究中心做過研究</p> <p>3.牛津大學講師 (2012)</p> <p>4.臺大社會政策研究中心特約研究員</p> <p>5.歐洲當代臺灣研究中心副研究員</p>	<p>1.歐洲國家人口政策和性平政策資料的提供；</p> <p>2.性平對生育率影響之理論與觀點的提出</p> <p>3.性平相關面向或是指標的規劃並參與其與生育率相關之量化模型的分析。</p>
協同主持人 (4)	Mutsuko Takahashi	<p>1.日本吉備國際大學社會福利研究所教授</p> <p>2.兼社會福利研究所主任</p>	<p>1. 芬蘭 University of Tampere, Finland，社會政策博士</p> <p>2. 研究領域： violence in intimate human relationships; risks and social justice; ethics in social policy; comparative studies of welfare state models</p>	<p>1.亞洲或/和日本人口政策和性平政策資料的提供；</p> <p>2.性平對生育率影響之理論與觀點的提出；</p> <p>3.性平相關面向或是指標的規劃並參與其與生育率相關之量化模型的分析。</p>
協同主持人 (5)	Ju-Hyun, Kim	<p>韓國首爾大學社會發展與政策學院研究教授</p>	<p>1. 首爾大學： Ph. D.of Sociology, Seoul National University, Korea. (2007)</p> <p>2. Research Professor： The Institute for Social Development and Policy Research at Seoul National University.</p>	<p>1. 亞洲或/和韓國人口政策和性平政策資料的提供；</p> <p>2.性平對生育率影響之理論與觀點的提出；</p> <p>3.性平相關面向或是指標的規劃並參與其與生育率相關之量化模型的分析。</p>

附錄二：性別政策國際比較分析

第一節 新加坡：性平政策中的家庭價值意識

新加坡公民人口在 2012 年進入一個轉捩點。第一批嬰兒潮（二戰結束後生育尖峰期）人口步入 65 歲。從現在到 2030 年，新加坡將經歷前所未有的人口結構轉變。超過 90 萬名嬰兒潮人口（超過目前人口的四分之一），將成為銀髮族。從 2020 年開始，每年退休的人數將超過剛步入社會工作的人數，勞動人口將會隨之減少。新加坡目前的生育率偏低，如果不引進新移民，公民人口將迅速老化，並從 2025 年開始萎縮（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。

一、生育率的歷史變化

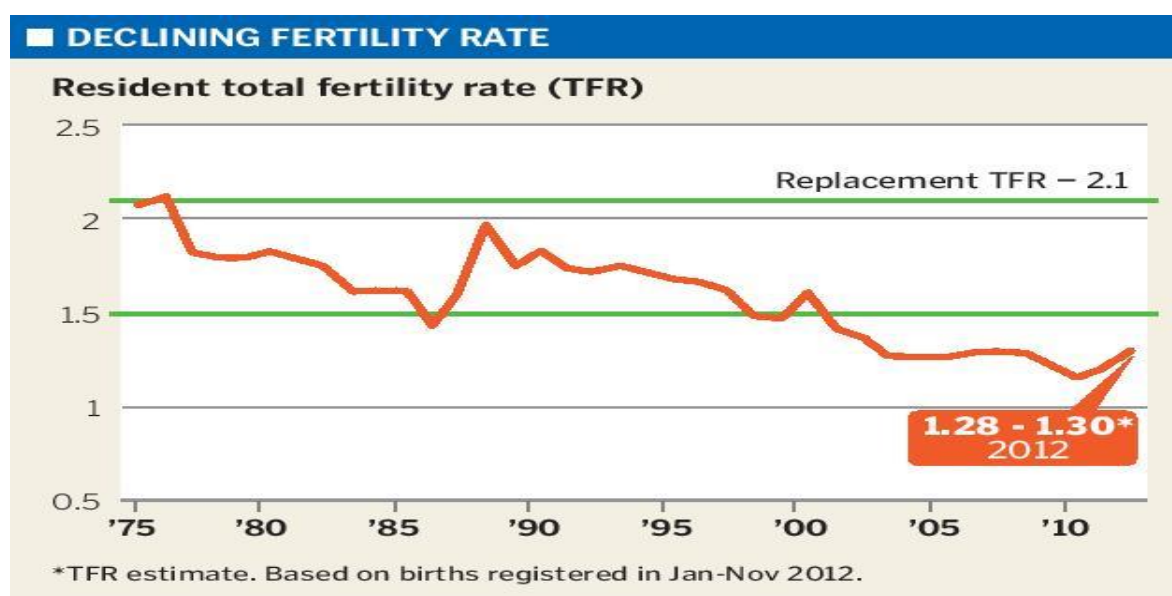


圖 40 新加坡 1975 年到 2010 年總生育率

資料來源：新加坡社區與家庭部（2013）

過去 30 年來，新加坡總生育率一直低於 2.1 的替代水準。美國中情局的人口育策資料中指出，**2014 年新加坡將為是出生育率最低的國家**，TFR 可能降到 .80。過去從 70 年代開始，新加坡生育率就從 2.0 一直往下滑，到 1985 年左右到了最低（約 1.5），雖然快到 90 年帶又近 2.0，但是曇花一現，從此之後就繼續再往下滑，只比臺灣好一些，但看起來走入全世界最低只比臺灣慢三年或四年，因為近年已經低於超低生育率，今年可能全世界最低。和臺灣一樣的，在 2012 年可能受到前一年龍年效應的影響，生育率有稍為往上爬升到 1.30 左右。



圖 41 2013 年世界生育率最低國家

資料來源：CIA (2014). World factbook。

二、低生育率原因分析

(一)缺乏家庭支持政策 (Peter McDonald,2008)

Peter McDonald 在其「低生育率的影響、原因及政策」(2008)研究中,根據 Eurostat and national statistical offices 於 2005 年的數據,將先進國家分為兩組,第一組為女性生育率超過 1.5 的國家,包含所有北歐國家、法語及荷蘭語系的西歐國家及英語系國家,第二組為所有的南歐國家、西歐的德語系國家及東亞先進國家,包括新加坡,事實上,除了丹麥及加拿大的生育率曾短期低於 1.5 以外,其他第一組國家的生育率皆未曾低於 1.5;而第二組國家生育率降至 1.5 以下後便未再上升。兩組中的文化相異度指出文化或許為兩組差異的主因。

Group 1 Countries	TFR	Group 2 Countries	TFR
United States	2.05	Switzerland	1.42
Iceland	2.05	Austria	1.41
New Zealand	2.00	Portugal	1.40
France	1.94	Malta	1.37
Ireland	1.88	Germany	1.34
Norway	1.84	Italy	1.34
Australia	1.82	Spain	1.34
Finland	1.80	Greece	1.28
Denmark	1.80	Japan	1.26
United Kingdom	1.80	Singapore	1.24
Sweden	1.77	Taiwan	1.12
Netherlands	1.73	Republic of Korea	1.08
Belgium	1.72	Hong Kong SAR	0.97
Luxembourg	1.70	Shanghai City	0.60
Canada	1.60		

Source: Eurostat and national statistical offices.

圖 42 2005 年各組國家總生育率

資料來源：Peter McDonald（2008）。

整體而言，第二組的國家有較強烈、傳統的價值觀，認為家庭和國家是不同的主體，且家庭應自給自足，不仰賴國家的干預。因此，這些國家發展完善的家庭援助措施的速度也較慢。第一組國家則相反，在過去 20 年來已發展出值得注意的家庭友善制度。因此，當全球性的社會及經濟趨勢使年輕人組成家庭的意願下降時，第一組的國家有鑑於其家庭支持政策，受到衝擊的程度較低。新加坡屬於第二組中排名第 10 的國家，總生育率為 1.24。

(二)晚婚與單身現象

Peter McDonald 亦提到，新加坡於 1980 年代首先針對受過教育的華人女性，致力於提升其生育率，並提供稅收優惠政策，作為鼓勵這個族群生育的誘因，而年輕女性可能因為未為國家履行責任而受到譴責（Peter McDonald, 2008）。

但時至今日，新加坡華人女性的生育率約為平均每人 1 子，受過教育的華人女性則低於此數，顯見政策之失敗。當時的新加坡政策制定者錯誤地認為婚姻和婚後生育率兩者是無關。假若大部分的新加坡和日本女性於 30 歲左右結婚，這使他們能夠生育 2 個，甚至 3 個小孩，但事實非然，新加坡近幾年單身與晚婚的現象十分明顯。

我們可以從圖表看見，自從 2000 年開始，在新加坡不分男女的單身比率皆增加。30~34 歲的新加坡人中，40% 以上的男性與 30% 以上的女性皆為單身（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。



圖 43 新加坡公民單身比率，以年齡及性別區分

資料來源：新加坡政府內閣人口及人才署（2013）

除了單身不婚的問題之外，晚婚現象也有增加的趨勢。從 2000 到 2011 這十一年間的資料可見，新加坡公民第一次結婚的年齡中位數已上升，新郎從 28.5 歲升至 30.1 歲，新娘從 26.1 歲升至 27.8 歲（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。

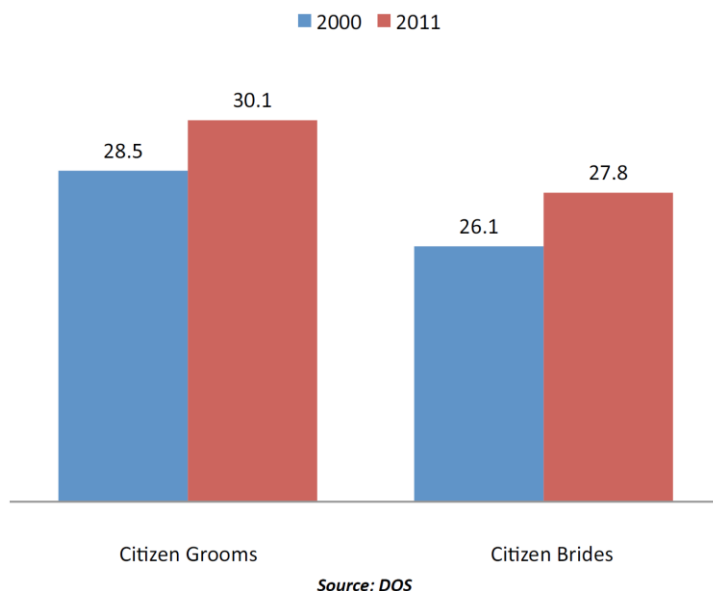


圖 44 第一次結婚的年齡中位數（歲）

資料來源：新加坡政府內閣人口及人才署（2013）

一旦晚婚，就有可能因為高齡產婦的問題而減少小孩數量。雖然多數家庭目前仍有二個（含）以上的小孩，但 40~49 歲新加坡女性公民平均生育數已從 2000 年的 2.22 個掉至 2011 年的 2.06 個。同時，女性沒有或僅有一個小孩的比率已從 2000 年的 21% 升至 2011 年的 26%（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。

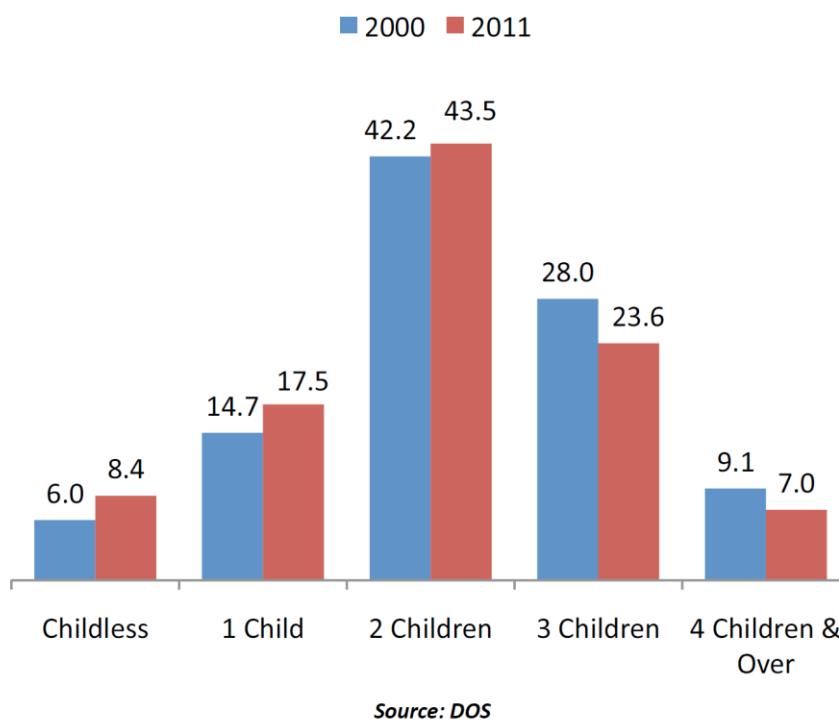


圖 45 新加坡 40-49 歲已婚婦女生育小孩數

資料來源：新加坡政府內閣人口及人才署（2013）

三、政策的轉移

過去，東亞國家之政策皆針對年輕世代，認為處理個人問題便能提高生育率，而未進行基礎的社會改革或是建立社會對家庭友善之政策。新加坡政府曾試圖收買受過教育的年輕華人女性，鼓勵結婚，卻造成年輕人針對此問題推諉責任的現象。

然而，在東亞國家針對年輕族群的調查結果持續顯示他們想要比實際上更多的孩子，說明了年輕世代的價值觀和動機並非低生育率的主因，更多因素與他們所處的社會有關——低生育率乃源於對家庭育兒不友善的社會及經濟制度。

在家庭友善政策不足的狀況下，我們可以從新加坡公眾意見對影響是否結婚生育之關鍵字了解，很多面向的因素影響新加坡人結婚與生育。裡頭有經濟考量，包括買房（access to housing）、育兒能力與費用（the availability and cost of child care）、保健費用（healthcare expenses）與其他成家費用（other costs of raising a family）。

且男性與女性皆表示當工作與生活協調時，才能達成家庭與職業之願望。有許多因素反映出家庭價值之重要性與鼓勵新加坡人優先看重家庭之必要性。其他因素指

出，價值與社會態度最終會左右新加坡人對婚姻及生育的個人決定（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。



圖 46 公眾意見對影響是否結婚生育之關鍵字

資料來源：新加坡政府內閣人口及人才署（2013）

2013 年，新加坡政府的人口白皮書指出，將接受高水準移民紓解目前嚴重的生育替代問題，另一方面針對新加坡公民提出有效的刺激生育政策，希冀能由兩方面來改善人口問題

(一)高水準移民政策（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）

因總生育率預計無法在短期內達至 2.1 的替代水準，所以新加坡政府希望引進年輕的移民有助於填補年輕人口的不足，並緩解公民人口老齡化的問題。為了避免人口萎縮，新加坡每年將引進一萬 5,000 至兩萬 5,000 名新公民。並根據申請者的素質、生育率以及國家的新需要，不時檢討移民的人數。

移民受考慮的對象是那些認同新加坡長遠利益，並有意在此落地生根的人。新加坡已經大幅縮緊這項政策，獲得永久居留權的人數，從 2008 年尖峰期的 7 萬 9000 人減至目前的每年 3 萬人左右。將保持目前的步伐，把永久居民的總數維持在介於 50 萬至 60 萬人之間，以確保擁有合適的潛在公民人選。

新加坡政府表示將謹慎控制引進移民的速度，到了 2030 年，新加坡公民人口預計將介於 360 萬至 380 萬之間；加上 50 萬至 60 萬名永久居民，將會有 420 萬至 440 萬的居民人口（包括公民及永久居民）。當然，實際數目取決於生育率、移民情況，以及人口平均壽命等因素。

但 2030 年外來人口比重將上升至 45%，對照 2000 年時該比重僅 20%，人口結構變動的速度如此劇烈。該政策甫經公開，立即引發民眾強烈不滿，引起大規模的抗議行動。最後，「人口政策」改口為「人口預測」。可見移民在新加坡，以移民政策來解決人口下滑問題，被民眾標籤為政府治理困難的政策。

(二)促進新加坡公民生育率政策（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）

新加坡政府曾於 2011 年提出「結婚生育配套」政策，2013 年將加強其措施，投入成本從每年 16 億增至每年 20 億。「結婚生育配套」政策 2013 年版包括：（1）協助已婚夫婦更快及更容易獲得組屋分發，以鼓勵國人早日結婚生子；（2）受孕及分娩費用將獲得更多補助；（3）進一步資助養育子女的費用，包括醫藥費；（4）協助在職夫婦平衡家庭與工作的需要；（5）透過政府給付的父親陪產假及父母共用產假的計畫，鼓勵為人父者在育兒方面扮演更大的角色。從新五項措施中，明顯可以看出有兩項和性別平等主張與實踐有具體相關：一是平衡工作與家庭措施，其次是鼓勵父母分擔養育責任。

除上述「結婚生育配套」政策之外，新加坡政府亦著手加強學前教育機構，包括育嬰及托兒負擔能力相關政策。同時其人力部門也推出了 **Work-Life Works!**（**WoW!**）基金，增加業主提供彈性的工作安排（新加坡政府內閣人口及人才署，2013）。

其實，新加坡政府提出這麼多政策並沒有奢望生育率能夠達到世代交替需要的生育率 2.1，其規劃只是希望使生育率反彈至 1.4 或 1.5 的水準。但新加坡人仍抱怨生活費太高，不願意生育（阿曼尼，2014）。

四、目前有關政策概述

(三)育兒政策

1.育兒津貼

新加坡政府加強原有之津貼措施，前兩胎之育兒津貼將升至 6,000 元，第三/四胎至 8,000 元，每胎的津貼比現在的措施多了 2,000 元。

2.完善托兒制度

原本新加坡也沒有針對育嬰、育兒中心建立良好的支持結構，女性只能選擇照顧小孩或僱用外籍家庭看護工。而外籍看護工又缺乏足夠的保護，來到新加坡的女性再現了女性於家庭的角色——在另一個家庭中，顯示了若女性來自較貧窮的背景，則其潛在的角色便是成為另一個國家的家護工，看似解決了新加坡職業婦女的問題，從婦女的角度看來，卻是新問題孳生。

對此新加坡政府提出托兒方案與鼓勵企業建立托兒場所，希冀能解決此問題。在 2010 年 4 月新加坡計有 816 托兒中心，提供半日及全日的托兒方案。政府亦提高對學前教育師資的要求，以提升托兒中心的品質。所有 18 個月至 7 歲、參加托兒中心的小孩皆享有每個月新幣 300 元的補助。

(二)工作與生活平衡政策

1.有給假期

除了經濟問題，有無充裕的時間照顧及男女分工問題亦會影響年輕人生育意願，

且現今雙薪家庭已成主流，工作與家庭時間分配更是一大學問。對此新加坡政府提供準媽媽享有總計 16 週的產假，並延長產假至整個懷孕期間，保護無充分原因被裁員的員工。

家裡有 7-12 歲之兒童之雙親，政府每年給付 2 天之育兒假 (Child Care Leave)，若有 7 歲以下之孩童，有給假期可延至 6 天，讓他們能多花些時間注意已屆小學的孩子，同時不因陪伴而失去財源；有 2 歲以下嬰兒而需要更多假的父母，可依停薪育嬰假規定 (unpaid infant care leave scheme) 請假。同時也提出 4 週的政府給付領養假供在職母親於領養小孩的第一年與領養的小孩培養感情。並且允許目前沒有資格請產假的女性可以有政府給付現金產假福利。

值得一提的是，新加坡女性家務時間長，又多為職業婦女，於是政府於 2013 祭出新政策以重視「父職」，希望能透過一週政府給付給父親的陪產假及一週政府給付父母共用產假 (育嬰假) 的計畫，鼓勵為人父者在育兒方面扮演更大的角色，並減輕女性負擔。過去計畫是以母親為中心，父親則被排除在親職假之外，母親長達 4 個月的生產假及缺少父親照顧假一再強化了女性做為照顧者的角色，而未提升新加坡女性可在社會扮演的其他角色。新加坡政府終於將父親列入育兒之重要角色，提出共享假期之制度，未來走向可供臺灣做為借鏡。

2. 優質就業環境

新加坡政府的人力部提出 Work-Life Works! Fund (或稱 WoW! 基金)，為了替勞工建立工作生活平衡政策所推行的一次性補助。Wow! 基金協助支應機構因推動工作生活平衡政策所需的花費，任何機構都可申請，經核准的計畫可得到最高 80%、新幣 20,000 的花費。另有 Flexi-Works! 計畫 (由新加坡政府人力部於 2007 年與勞動力發展署同步開始)，Flexi-Works! 計畫的目標為促進 30 歲 (含) 以上員工的改組，使其適用兼職/ 彈性工時制度，以協助公司吸收經濟停擺的人重回職場。2010 年 12 月，250 間公司在這個計畫的協助下，吸收了 6,000 個適用彈性工時的員工。或許不全然是因為這個計畫，然推行彈性工時制度公司的比例已從 2007 年的 3.6% 提升至 2010 年的 6.3%。且許多新加坡的企業已採行彈性上班時間，讓員工享有工作與生活平衡的健康生活，有些企業為員工的子女提供托兒中心，提升其方便性，亦為員工及其家人舉行家庭日的活動，促進親子感情，確保核心價值——家庭乃建立社會的基石。

(三) 其他政策

1. 解決住屋問題

為了減輕現代年輕人更沉重的經濟負擔，新加坡政府協助已婚夫婦更快及更容易獲得組屋分發，提出親子優先配屋計畫 (Parenthood Priority Scheme)，撥出一定比例的組屋給第一次結婚且已有小孩之夫妻擁有優先分配權。希望透過此舉增加結婚率並提升生育率。

另外在等待其組屋完成前，政府提出親子臨時房屋計畫 (Parenthood Provisional Housing Scheme)，第一次結婚且已有小孩之夫妻在等待組屋完成時，可以用合理的

租金租用組屋。

組屋為新加坡為解決其住房短缺的問題，從 1959 年就存在的政策，透過建屋發展局提供廉價房屋給經濟能力較為低弱的人，並規定僅有新加坡公民能夠購買新組屋，而外國永久居民則只可以在二手市場購入組屋，通常需住滿五年後才可轉賣。並且建屋發展局規定一個家庭同一時間僅能有一間政府組屋，除此之外建屋發展局對於單身人士購買組屋，亦有許多限制。

2. 醫療補助

由於現代受孕及懷孕問題層出不窮，新加坡政府提出受孕及分娩費用將獲得更多補助，包括開放給一個小孩以上之夫妻接受政府資助之受孕協助技術(ART)療程，最多補助到 75% 的受孕費用；與在公共醫院的分娩費將不再因出生方式而有所差異。

提供為新加坡公民之新生兒中央公積金健保帳戶 (CPF Medisave account) ，並補助 3,000 元 以進一步支持雙親規畫小孩的醫療保健需求且鼓勵持續加入健保雙全計畫 (MediShield)。而健保雙全計畫 (MediShield) 自 2013 年 3 月 1 日擴展到包括先天性和新生兒的情況與其它較早公佈且更廣泛改善的健保雙全計畫。

新加坡政府希望減低受孕到懷孕期間支出費用，以及之後進一步資助養育子女的費用，包括醫藥費，降低雙親負擔，提高生育意願。

五、啟示

新加坡在 2013 年特別提出「父職」角色相關政策，是為什麼呢？我們都知道華人社會是個父系社會，在過去「男主外，女主內」的分工下，女性地位較低，且養育小孩之責更是多半落在女性身上；但在現代工商社會，雙薪家庭的結構下，已有所改善嗎？

社會習俗性別指數 (Social Institutions and Gender Index, SIGI) 在 2012 的報告中，提出新加坡傳統文化中對於女性之限制，包括歧視的家庭規範、身體自主權受限 (新加坡受限的生育權亦即違反女性對身體的自主權。1974 年的墮胎法案允許女性在懷孕的前 24 週，自己提出要求且簽立同意書後，由合法的醫師進行墮胎。24 週後，只有在為了保全孕婦生命或避免對其身心理造成重大傷病，於緊急且必要時才能進行墮胎)、重男輕女、資源及權利限制、公民權限制 (新加坡的勞動法 (Employment Act) 包含對婦女於工作場域之平權的保障，包括孕婦的遣散、16 週並支付 66% 薪水的產假) 等等，即使在兩年前的報告，我們依然能看到男女的不平等。

但透過制定政策，能夠增進行性別平等，讓職業婦女鬆口氣嗎？根據婦女行動與研究協會 2011 的報告指出，Mr. Hawazi 在一場 Committee of Supply 的演講曾言，Wow! 基金自 2004 年推動以來，已補助 760 家以上的公司，大部分為中小企業。這看似為一個鼓勵性的計畫，新加坡政府人力部並未顯示其是否確實追蹤這 760 間公司的員工真正享有工作生活平衡政策。因此婦女行動與研究協會認為其成效不明

(AWARE, 2011)。

此報告也指出新加坡職場的懷孕婦女仍不幸地受到歧視和不平等待遇——2009 年的前 9 個月（在育嬰假政策修改後），新加坡政府人力部便接獲 119 通關於懷孕的控訴，比 2008 年的 95 通為多。2009 年整年由孕婦提出的不正當遣散控訴共計 147 件。2010 年，案件數降至 84 件，很明顯地仍必須採取行動確保違反相關法令的雇主無法繼續迴避或避開懲處。婦女行動與研究協會強調政府並未回應這個議題。

事實上，國家教育法（National Institute of Education, NIE）甚至規範領有津貼的在訓老師於實習過程的產假上限為 4 週，且實習基本上為無薪的。婦女行動與研究協會也指出，對孕婦的不公平遣散的舉發並不積極，亦顯示出處罰機制不夠強烈，一個違反產假及權益的雇主只會被罰以最高 5,000 新幣或 6 個月的監禁。即便是慣犯，最高裁罰僅為 10,000 新幣或及一年以下徒刑。這項裁罰嚇阻力恐怕並不高，因為其代表決定開除女性員工的雇主只需要支付相對少的罰款便能了事，金額甚至比產假的薪資還少。雖然政策立意十分良好，但如何改變業主對女性權利之看法仍是一大問題。

另外，新加坡政府正盡力推動工作生活平衡政策，重新運作的勞資政公平雇傭守則（TAFEP）卻推行更多刺激性的計畫，勞動市場的女性增加，須更加考量對職業婦女提供的全盤政策。但不論在文化或政策上，將女性塑造為小孩與老人的主要照顧者，卻是隨處可見的現象。女性當然可以選擇這樣的角色，然而重點是女性應受到平等的支持，使男女性皆能自主選擇。政府及媒體不應強化女性做為照顧者的刻板印象，當女性受到更多尊重及擁有選擇權時，提高生育率將不再是件困難事。

第二節 韓國：性平政策中的友善家庭政策

一、低生育率之現況、原因及衝擊

(一)低生育率現況

南韓總生育率在70年代便逐步下滑，1983年降至2.08人，已在人口替代水準（replacement level）的2.1人以下，此後20餘年來即維持一貫的低生育現象，特別是金融危機以後的2001年起，更進入超低生育社會。

由韓國統計廳（Statistics Korea, 2014）調查的最新分析結果顯示：南韓 2013 年總生育率由 2012 年的 1.297 人降為 1.19 人，減少 0.107 人，是最近十年內的最大降幅。目前韓國國內總人口為 5,000 萬，但由於該國的婦女生育率僅為 1.19，即每位婦女僅生育 1.19 個孩子，遠低於合理的人口替換生育率 2.1，韓國的人口數量將在 2056 年下跌至 4,000 萬。基於最壞的情況模擬之分析得出的結果是，到了 2136 年，人口總數將只剩下 1,000 萬（Statistics Korea, 2014）。

另一方面，由於平均壽命的延長，65 歲以上老年人口持續增加，2014 年老年人口已占總人口的 12.2%；平均壽命也因營養及健康狀態的改善，醫療技術的提升，由 1971 年的 62.3 歲上升到 2014 年的 81 歲，而老年人口也將從 2014 年的 613 多萬名增

為 2020 年的 782 萬名及 2030 年的 1,190 萬名，特別是 75 歲以上老年人口大幅增加，部分農、漁村地區甚至將有超過總人口的 20%。

照此趨勢下去，南韓人口將在 2020 年達到 4,996 萬人的高峰後走下坡，人口增加率將從 2005 年的 0.44% 逐漸放緩，在降到 2020 年的 0.01% 後轉為負成長。

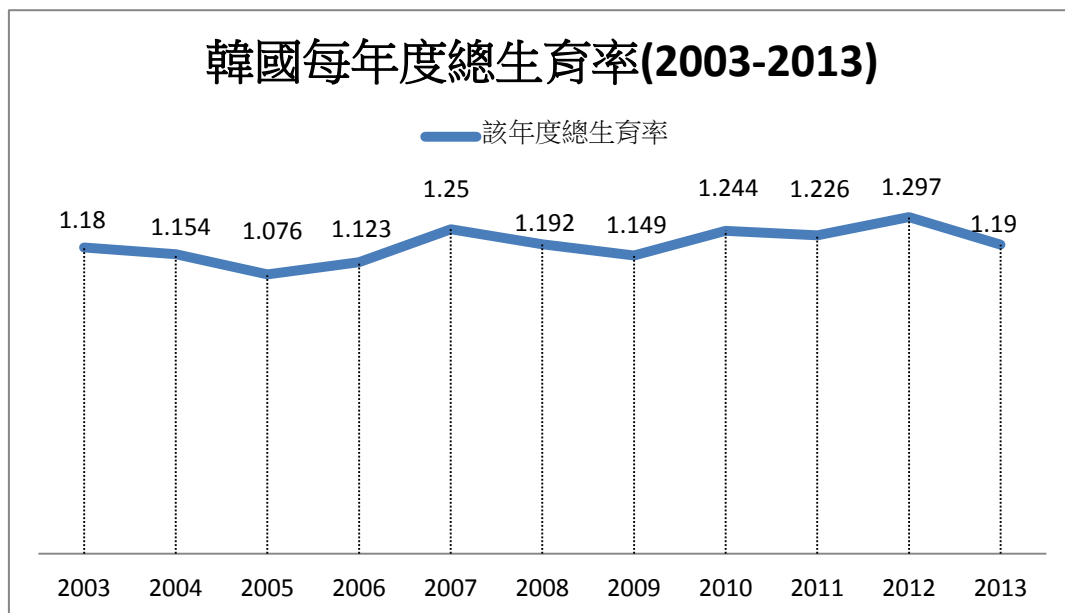


圖 47 韓國 2003 到 2013 總生育率

資料來源：Statistics Korea (2014)

(二)低生育率原因分析

生育率下降原為人口轉型的結果，也是現代化社會的共同特徵，只是南韓生育率下降速度特別快。Lee (2005) 表示，晚婚、迴避婚姻、迴避生育是生育率下降的原因；統計廳更將之歸因於社會經濟環境及價值觀的變化，認為房價太高、所得不足、失業、職業不穩及淡化結婚的必要性等是造成晚婚的原因，而晚婚則又是造成低生育的主因 (Lee, 2005)。

根據南韓統計廳 (Statistics Korea, 2014) 公佈的「2014 年女性生活調查」，顯示南韓女性平均初婚年齡已從 1990 年的 24.9 歲上升到 2013 年的 29.6 歲 (Statistics Korea, 2014)。

生育年齡隨著結婚年齡的提高不斷攀升，愈是晚婚愈會縮短可孕期間，增加不孕機率，加重生育負擔，導致出生嬰兒數字減少，惟晚婚與迴避婚育亦有其錯綜複雜的因素，Cho (2012) 認為主要包括：

1. 所得及就業沒有保障：25 至 34 歲青年層處於不穩的就業條件，以致結婚、生育延後，低生育問題日漸加重，尤其青年層失業率與女性臨時工比率的上升更凸顯問題的嚴重性。

- 2.工作與家庭難以兩全：家庭、企業、社會對女性就業的認識不夠健全，導致女性必須在工作與結婚或工作與生育當中做出二選一的抉擇；高達51.1%的職業婦女認為生育後職務變差，也有33%認為生育子女後因差別待遇難以重返職場。
- 3.子女養育負擔加重：育兒基礎設施不足、課後補習及小家庭化等因素加重養育負擔；有子女的家庭中，51.7%認為生活費當中教育支出所占比重最高。
- 4.婚姻價值觀的轉變：根據韓國保健福祉部（Ministry of Health and Welfare, 2013）「2012年度全國結婚與生育動向調查」顯示，未婚男性與未婚女性各只有67.5%與56.7%對結婚抱持肯定態度，此牽連結婚年齡上升與未婚率增加，導致生育率下降。（Ministry of Health and Welfare, 2013）

(三)低生育率造成人口高齡化的衝擊

生育率的快速下降的後果將直接反映在人口老化的加速上。南韓統計廳(Statistics KOREA, 2014)的 Economically Active Population Survey 調查指出：50 歲以上上班族由 1980 年的 15.7% 上升到 2013 年 64.3%，65 歲以上就業率甚至高達 30.9%。反之，15 至 30 歲青年勞動人口則由 60.6% 急降至 2013 年的 39%。可從事生產的人口呈現減少的趨勢，平均勞動年齡上升，儲蓄、投資、消費能力萎縮等，對經濟活力與國家競爭力均將產生不良影響。(Statistics Korea, 2014)

韓國勞動研究院 (Korea Labor Institute, 2006) 的「中長期 (2005~2020 年) 人力供需展望」報告指出，未來生育率即使維持 1.2 人水準，勞動力不足現象仍將自 2010 年起發生，且至 2015 年不足 63 萬名，2020 年不足 152 萬名，此種狀況若未能改善，則到 2050 年全體人口的 35% 必須由外國人填補，才能紓解勞動力的不足。同時 25 至 64 歲人口的平均年齡將從 2005 年的 42.4 歲上升至 2020 年的 5.7 歲、2030 年的 46.6 歲及 2050 年的 47.6 歲，急劇高齡化的結果，將成為經濟成長的負擔 (Korea Labor Institute, 2006)。

二、提升生育率的政策推動方向

(一)2020年願景及政策目標

2005 年，韓國制定了《低生育率和人口老齡化基本法》，該法律確定了中央與地方政府在人口政策中的角色與地位，建立了低生育率和人口老齡化委員會，由總統主持，規定將每年的人口專案計畫和成果向國會報告。

為了提高女性的生育意願，韓國政府提出「123 政策」，該政策鼓勵國民結婚後的第一年生第一胎，將近 30 歲時生育第二胎。同年，韓國政府開始為國民提供免費的輸卵管和輸精管複通手術，並為他們生育的 3 個或者第 4 個孩子提供撫養資助。

該年底，政府正式公佈了《低生育綜合對策》的最終方案，其中規定，從 2006 年開始到 2009 年為止，將投資 7 萬億韓元來提高生育率。2006 年，韓國政府開始了全面的 5 年基本計畫 (2006~2010) ，即「2020 戰略」，以應對低生育率社會的來

臨。這一計畫的目的是指生育率提高到適當的水準，同時加以完善社會經濟結構。在制定過程中大量的社會學者、女性主義者參與了討論，與生育率相關的政策包括大家庭稅收減免、推行育兒假、對 4 歲以下兒童的托幼補貼等。另外，政府一直在考慮是否對獨生子女家庭提供補貼，出於經費的考慮，這一政策一直沒有實施。

(二)詳細計畫內容、職責劃分、預算分配及使用

南韓政府依「低生育、高齡社會基本法」內容，設置直屬總統的「低生育、高齡社會委員會」，另在保健福祉部新設「低生育、高齡社會政策本部」，建構跨部會的因應體系，並在 2006 年 7 月整合各方意見公佈第一期（2006~2010）「低生育、高齡社會基本計畫」（以下簡稱「基本計畫」），做為因應低生育率社會的全盤性綜合對策。

很顯然的，韓國開發研究院（Korea Development Institute）力主低生育與高齡化問題的解決應雙管齊下，畢其功於一役。政府當局乃立下「因應低生育、高齡社會到來，推動社會、經濟結構全盤改革，實現永續發展」的願景，並且至 2020 年為止，每五年為一期，共三期，每期設定階段性、策略性目標，訂定基本計畫，驗收政策成果。各期推動目標略如表 7：

表 7 低生育高齡社會基本計畫推動表

期別	推動目標
第一期（2006~2010）	營造有利生養環境及建構高齡社會因應基礎
第二期（2011~2015）	漸進恢復出生率及確立高齡社會因應體系
第三期（2016~2020）	出生率恢復至經濟合作暨發展組織（OECD）國家平均水準並成功適應高齡社會

資料來源：（Ministry of Health and Welfare, 2006）

就 2006 年 7 月公佈的第一期（2006~2010）基本計畫來說，係以扭轉出生率下降趨勢與建構高齡社會因應基礎為目標，在 5 年內投入 32 兆韓元，從三大面向推動 230 項業務。而其 2007 年經費亦甫於 1 月 31 日審核通過，共達 7 兆 3,132 億韓元（中央負擔 5 兆 8,966 億韓元；地方負擔 1 兆 4,166 億韓元），較 2006 年的 5 兆 7,445 億韓元增加 1 兆 5,687 億韓元或 27.3%。其中因應低生育部分由 2006 年的 2 兆 4,011 億韓元增為 2007 年的 3 兆 4,040 億韓元，增加 41.8%；因應高齡社會部分亦由 3 兆 3,424 億韓元增為 3 兆 9,063 億韓元，增加 16.9%（黃定國，2006）。

茲就參與基本計畫的 18 個中央部、會、廳、處名稱、承辦科室名稱，以及 2006 年與 2007 年分配預算的增減等加以彙整如表 3，藉供參考。與提高生育率為目標而設置的政府中央部會在下表中以黃底標示。

表 8 南韓中央各部會廳處參與基本計畫預算分配表（單位：億韓元）

部會廳處名稱	承辦科室名稱	預算			
		2006年	2007年	增減	%
保健福祉部	綜合企劃小組	8,764	12,101	3,337	38.1
	低生育對策小組				
	老後生活小組				
	人力經濟小組 高齡親和產業小組				
教育人力資源部	低生育對策小組	5,036	7,029	1,993	39.6
女性家庭部	家族政策小組	12,516	17,919	5,403	43.2
財政經濟部	福祉經濟科	--	100	100	--
建設交通部	住居福利支援小組	1,498	1,242	Δ256	Δ17.1
文化觀光部	綜合企劃擔當官	3,812	4,357	545	14.3
勞動部	女性雇用小組	12,207	13,974	1,767	14.5
農林部	農村社會科	1,262	1,544	282	22.3
產業資源部	產業革新科	242	307	65	27.1
法務部	滯留政策科	2	11	9	450.0
行政自治部	地方人事制度小組	--	--	--	--
企劃預算處	福利財政科	--	--	--	--
科學技術部	人力企劃調整科	--	--	--	--
情報（資訊）通信部	資訊文化小組	29	52	23	79.3
國防部	福利政策小組	--	--	--	--
警察廳	交通企劃擔當官室				
中央人事委員會	均衡人事科	--	--	--	--
青少年委員會	政策綜合小組	226	326	100	44.2
總計		45,594	58,966	13,373	29.3

註：Δ表負成長。

資料來源：(Ministry of Health and Welfare, 2006)

(三)政策推動方向

黃定國（2006）認為：任何政策若要立竿見影，必須先有精準的方向與周全的計畫，人口政策尤然。在該基本計畫的政策推動方向上，大致上有以下三點：

- 1.須在全民參與及社會認同的基礎上，推動跨部會的政策整合：在因應低生育、高齡化的過程上，須以社會各界參與為基礎，藉由開發、推動政策，形成全民共識，擴

散責任意識；同時推動政府各部會及地方自治團體間相關政策的靈活聯繫，創造出綜效（synergy），並應透過「低生育、高齡社會基本計畫」與年度施行計畫的管理，使個別政策的設計、推動符合總體目標與推動方向。

- 2.因係從長遠觀點因應未來的綜合性政策，推動時務必一以貫之：依據因應低生育的長期性政策願景與目標，所訂出的全盤性經濟、社會對策需要持續推動；並應透過成果管理，檢驗政策的推動方向，提高實效，與其側重短期性的達成目標，毋寧從中長期的觀點為考量。
- 3.可藉由革新社會結構，將人口危機昇華為國人生活素質提高與社會經濟全面先進化的契機：諸如紓解出生、養育的障礙因素，保障個人與家族的實質性出生選擇機會，同時也可藉由因應低生育的過程，擴大實施性別平等政策，導向兩性平等的家族、社會文化（黃定國，2006）。

(四)政府部門機制

韓國為因應低生育率的議題，於中央政府機關設置直屬總統的「低生育、高齡社會委員會」，另在保健福祉部與教育人力資源部下設「低生育、高齡社會政策本部」，性別平等家庭部設「家庭對策小組」，勞動部下設「女性僱用小組」（Ministry of Health and Welfare, 2006）。

於地方政府機關方面，各級政府皆需依該法設置相應機關並實施政策，如首爾市政府（Seoul Government, 2014）設立「婦女家庭政策室」，負責制定更加詳盡的婦女政策。如首爾市政府開設韓國首個「職場媽媽支援中心」，設立「工作家庭兩不誤支援中心」，以期創造家庭和樂的職場文化（Seoul Government, 2014）。

四、第一期基本計畫的重點工作

前面提及第一期基本計畫（2006～2010）係以扭轉出生率下降趨勢及建構高齡社會因應基礎為目標，欲在5年內投入32兆韓元，推動230項業務。下面就低生育相關政策，茲加以綜合歸納成三大項，分述如下：

(一)營造有利出生與養育的環境

- 1.強化出生與養育的社會責任，確立家庭與社會、國家共同生兒育女的系統：(1)推動引進各種支援與獎勵制度，減輕養育子女家庭的經濟、社會負擔；(2)擴充各種優質育兒基礎設備，讓為人父母者放心托育，紓解育兒負擔；(3)補助不孕夫婦生育子女，對母性、嬰幼兒健康加強體系化管理，營造健康幸福的懷孕與生產環境。
- 2.藉由營造家族親和與兩性平等的社會文化，讓工作與家庭導向兩全，使生養責任不致集中於女性：(1)營造家族親和的上班環境，防止因生兒育女導致經歷斷層；(2)透過學校及社會教育推廣兩性平等文化，誘導國民變化氣質，體認家事、育兒公平分擔的必要。

- 3.擴大社會投資，提供兒童、青少年健全成長的環境設施，以利培育未來世代：積極改善社會環境，保護兒童及青少年免受意外傷害、虐待、學校暴力，及有害環境等的威脅。

(二)營造因應低生育的社會氛圍

- 1.推動策略性宣傳與生涯週期別於學校教育及社會教育，確立對低生育社會的正確認識及價值觀：(1) 建構跨部會的宣傳推動體系，擴大認識低生育問題的嚴重及其因應必要，形成輿論；(2) 營造適合生養小孩的社會文化，並為適應高齡社會而設定、擴散價值模式。
- 2.與勞工界、經濟界、宗教界、市民團體等社會各部門，組成政策共同體，透過社會協商建構泛社會的因應體制：(1) 在政策訂定過程上，透過懇談會、公聽會等，對低生育率社會的因應對策形成共識；(2) 透過社會各部門共同參與的協議體的組成，導出有關各社會主體的責任、作用、政策推動課題的共識。
- 3.加強中央政府與地方自治團體間聯繫，建構成果管理體系，以提高低生育、高齡社會政策的效果：(1) 建構中央、地方自治團體間的學習網絡，強化地方自治團體的政策力量，發掘因應低生育社會的優良事例，並廣為宣傳；(2) 透過體系性的成果管理提高政策執行的責任與效果。

三、第二期基本計畫的重點工作（2011-2015）

延續2006-2010年的基本計畫，2011年韓國政府為因應人口高齡化與低生育率，提出了第二期「低生育、高齡化基本計畫」，並將於2015年開始實施。各地方政府也需依照此基本計畫於每年度提出更細節的相關政策並執行（Ministry of Health and Welfare, 2014）。

第二期基本計畫（2011~2015）係以漸進恢復出生率及確立高齡社會因應體系為目標，以下亦就提高生育率相關政策加以說明：

(一)促進工作家庭平衡

- 1.為了使女性能安心生育，不為工作所困，企業應鼓勵女性申請產假：(1) 改善產假申請制度，確實使女性能得到充分休養；(2) 減少育兒期間的工作量，以增加親子照護的機會；(3) 改善女性申請產假前後的工作條件，不應給予差別待遇。
- 2.推廣彈性的工作時間，使工作者能在家庭與工作之間找到平衡點：(1) 鼓勵企業推行「彈性工時」制度；(2) 鼓勵企業制定彈性工時調整，以期減少加班現象的惡性循環。
- 3.打造家庭友善的職場與社會：(1) 積極促進企業設立托育中心，落實嬰幼兒照護系統；(2) 鼓勵企業行號申請「家庭友善企業」之認證，將「家庭友善」意識散播至職場中；(3) 政府部門更應努力塑造韓國為「家庭友善」社會。

(二)減輕婚姻及兒女教養負擔

- 1.為提高韓國適婚年齡男女的結婚率，提供新婚夫婦諸優惠措施：(1)減輕新婚夫婦的生活負擔，提供房貸租稅優惠；(2)為了提高結婚率，政府應努力改善社會經濟環境，提高韓國男女結婚的意願；(3)提供病改善婚姻相關教育、資訊及服務，以期消彌適婚男女對於「婚姻」的距離感。
- 2.擴大設立對懷孕婦女及嬰幼兒的照護支持系統：(1)提供並改善偏遠地區婦女生育的醫療措施；(2)為懷孕婦女及嬰幼兒提供補貼及優惠；(3)改善孕婦及嬰幼兒健康的照護體系；(4)為新生兒及其父母提供保姆或育兒助手。
- 3.增加對嬰幼兒出生照護的經濟補助：(1)增加幼兒照護及教育的預算；(2)提供育兒津貼，減輕父母養育的經濟負擔；(3)鼓勵一個子女以上的家庭，應提供更多優惠措施；(4)為減輕私立學校的高額學費造成的經濟負擔，政府需提供相關措施。
- 4.為提高兒童照護基礎設施的品質，政府羅列以下實施方針：(1)在偏遠弱勢地區廣泛設立公立兒童照護中心；(2)改善私立兒童照護中心的品質；(3)以消費者導向設計兒童照護措施；(4)增加公共保姆的服務；(5)鼓勵並提高家庭照顧教養子女的趨勢；(6)增加課後兒童照護的服務。

(三)為兒童及青少年打造安全成長環境

- 1.為了打造安全成長環境，改善尚未完善的兒童照護系統是首要任務：(1)實施**Dream Start Program**，為偏遠地區的弱勢兒童提供教育及社會福利；(2)為風險青少年提供全面性的援助；(3)提升兒童及青少年對於未來目標的展望及獨立性。
- 2.良好的社會環境能使兒童及青少年適性發展：(1)為鼓勵兒童及青少年的全面發展，政府需制定相關政策；(2)為弱勢兒童發展人際關係，增加與社會的接觸；(3)鼓勵兒童與青少年依據自身興趣及才能發展專長。
- 3.建立完善的兒童保護系統，確保兒童人身安全：(1)強化兒童與青少年的日常安全，打造安心成長環境；(2)防止性犯罪的發生，並提供保護措施；(3)杜絕家庭暴力，政府亦需提供相應保護措施；(4)減少校園霸凌事件的發生，提供保護措施；(5)政府應阻絕不利於兒童與青少年成長的不良環境，也應提供健康管理服務。
- 4.推動兒童及青少年相關法律的修訂，使其真正落實於社會：(1)制定中期和長期的獨生子女政策和青少年基本政策規畫；(2)定期實施並更新兒童生活狀況的相關調查及統計 (Ministry of Health and Welfare, 2014)。

舉例來說，2013年，韓國政府為了達到第二期計畫目標—提高生育率及提升韓國女性經濟力，羅列了多項政策諸如「安心生育」、「為兒童照護打造安全環境」、「增設免費兒童照護及教養中心」、「提高女性經濟參與率」以及「推動兩性平權」(Ministry of Gender Equality and Family, 2014)。

2014年的資料顯示 (Ministry of Health and Welfare, 2014)：生育率相關政策的經費總支出由2013年的從13.5萬億韓元，上升至2014年的14.9兆韓元比前年度增加

了 1.4 兆韓元，提高了 10.1%。從 2006 年到 2014 年間，政府總共投入了 4,220,000 億韓元（約為 11.7 兆新台幣）於提高低生育率的政策中。而從下圖各年度支出表，可見低出生率政策的經費支出呈現逐年增加的現象。

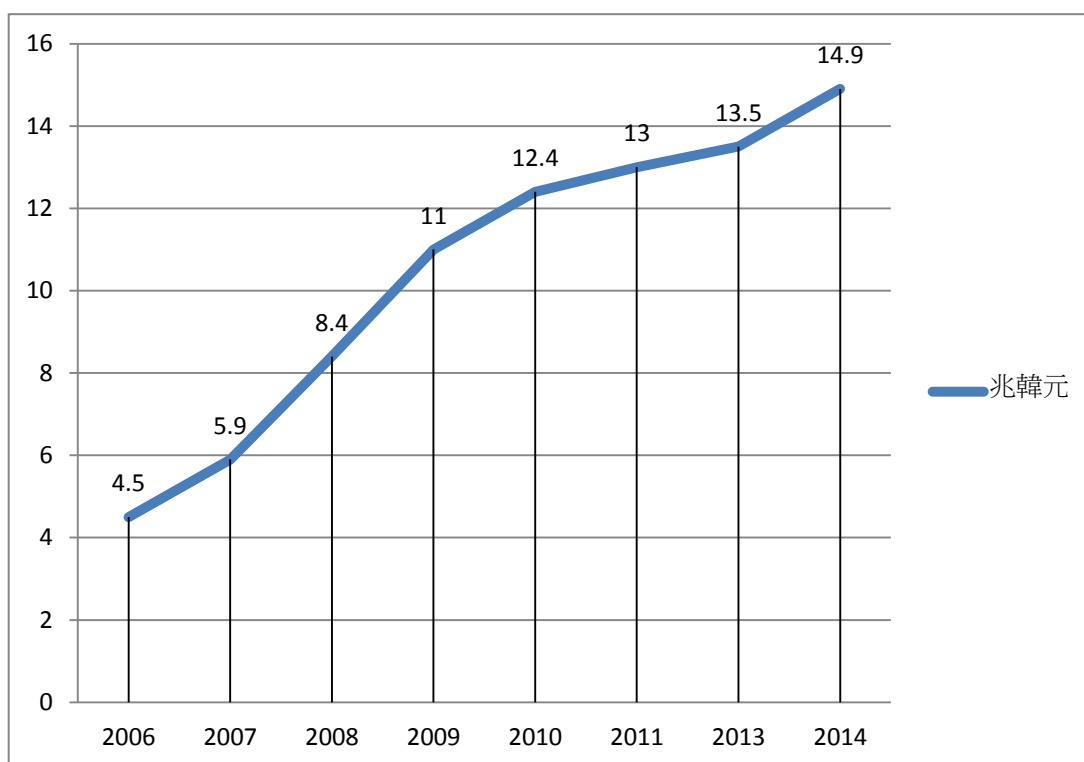


圖 48 韓國生育率相關政策經費逐年支出表

資料來源：Ministry of Health and Welfare（2014）

四、提高生育政策效益評估

(一)兒童照護設施

為了提高女性生育意願，韓國政府於幼兒照護方面著手，依以下兩點為大方向來推動：

- 1.普及幼兒照護系統和育兒津貼計畫：根據韓國憲法中國家有照顧兒童的責任之內容，無論收入多寡，此計畫通用於所有至少有一個0到5歲小孩的家庭。根據孩子年齡，政府每月會給付100到200美元不等的育兒津貼，補助在家養育小孩的父母們。
- 2.增設托育中心並提高其使用率：整體而言，0-2歲嬰兒的托育中心使用率逐年增加，2002年韓國所有嬰兒托育中心僅有12%，但到了2013年，比率已高達63%。令人格外注意的是，2002年0歲嬰兒的使用率僅有2.5%，到了2012年已提高至38%。2010年，約有一半(51.7%)的1歲嬰兒利用托育中心服務，到了2013年已有近七成(67%)的一歲嬰兒會使用於托育服務。2007年已幾乎有一半的2歲嬰兒使用托育中心服務，2013年更是高達85%。韓國的托育中心使用率高於其他OECD國家。

然而，Park（2005）指出，以2005年兒童照顧設施和小孩收托率來看，顯然將

近 95% 韓國通育系統的供給是來自私有化或是市場化的的兒童照顧系統，這些私立的托兒系統照顧將近 90% 的兒童。顯然，從福利國家的角度來看，兒童照護系統離「去商品化」的指標仍相當遙遠（Park, 2005）。

Lee (2009) 於 *Low Fertility and Policy Responses in Korea* 一文的結論中即點出：多數兒童照護、教育、醫療等福利侷限於中低收入戶家庭，政府應將受益範圍擴大，使所有家庭受益。由於預防性及治療性的醫療服務對於擁有多數子女的家庭來說負擔依舊龐大，健保系統需繼續涵蓋多項保險項目，另外，應將某些健康保險項目適用期間延長，使國高中生依舊受惠。政府應確保育嬰假的落實，方能使提高民眾在工作、家庭平衡的效益（Lee, 2009）。

(一) 工作、家庭平衡政策

Ahn 及 Shin (2010) 的研究發現：少數韓國企業認可工作、家庭平衡政策的實施能夠提高該企業的財務表現：如生理假、育嬰假、幼兒托育服務等福利措施有效降低了女性員工的離職意向，間接地提升企業的收益。然而，電信辦公的形態因工作與家庭分別的時間區塊被模糊，容易造成過勞或工作與家庭衝突（Ahn & Shin, 2010）。

Kim (2012) 指出：工作、家庭平衡政策志在提高職場中的性別平等度，消彌已婚婦女於職場的障礙，以期提高生育率。然而研究發現該政策無法有效達成提升性別平等度的目標，因為該政策之益處仍然側重於職業男性，不過男性在家庭中的撫育功能仍是相當有限。「職業婦女也可以養家糊口」的觀念雖已被廣泛接受，但工作、家庭平衡政策是否使職業婦女受益仍難下定論。特別是對於非正常工時或兼職工作的女性來說，工作、家庭平衡政策的益處實在微乎其微。即使工作、家庭平衡政策中不斷強調「提高生育率」的目標，目前僅有六歲以下兒童的家庭可以透過此政策得到來自政府的補助，長遠來看，該福利補助並無法有效提高女性的生育意願（Kim, 2012）。

Son 及 Kim (2014) 對育有 12 歲以下兒童的職業婦女進行研究調查，意欲了解政策相關因素是否影響她們繼續工作的意願，且特別注重育有學齡前兒童和小學生的母親之間的差異。結果發現：對於家庭工作平衡政策的意識程度顯著影響了育有學齡前兒童的職業婦女繼續工作的意願。然而，對於育有小學生的女性來說，家庭工作平衡政策並沒有顯著影響力。該研究結果認為，學術研究與政府政策皆過份關注育有學齡前兒童的女性於家庭工作平衡政策之受益性，然而卻忽略了雙薪家庭的小學生也有課後照顧的需求。政府應將工作家庭平衡政策廣而推之，不應僅使特定群體受惠（Son & Kim, 2014）。

Kim (2013) 欲了解對家庭工作平衡政策的利弊之主觀感知，如留職停薪、彈性工時、社會福利等措施對育有學齡前兒童的職業婦女而言的正負效益。該研究也分析了這些正負效益及相關因素之間的關聯性，如該職業婦女的個人特質、兒童和家庭特徵、社會支持的程度、及與工作有關的因素。研究結果指出：整體而言，受試者所感受到的正向效益大於負面效果。然該研究也指出留職停薪該措施的效益於受試者而言不夠顯著，可見職場中對於懷孕女性或育有學齡前女性的福利保障仍未被確切落實

(Kim, 2013)。

綜上所述，為了維持或提高生育率，落實工作與家庭平衡相關政策是至關重要的。然而哪些政策將有助於改善工作與家庭的平衡呢？

首先，工作品質對職業女性來說是非常重要的。提高婦女的就業率可以間接提升婦女生育意願，增加生育率。與此同時，政府必須將提升工作品質同時列入考量。Kim (2012) 研究顯示：從事兼職或非正職工作的女性比例的增加和生育率呈現負相關。顯然，政府唯有確實保障女性就業權利，才能期待女性工作環境、品質條件之改善措施能間接提高婦女生育率 (Kim, 2012)。

為實現家庭與工作平衡之社會環境，使婦女工作之時無教養子女之憂，政府需要設計全套且完整的「從出生到成長」的福利措施。因此在政策的設計上需要更加明確落實幼童照護服務，如提高托育中心的數量及照護品質，打造適合嬰兒童成長的友善社會環境。另外，政府需不吝於長期性地補助子女津貼，不應僅止于補助學齡前兒童，方能使婦女願意生育，有效提高生育率。

第三節 日本：性平政策難逃傳統性別意識的枷鎖

一、低生育率的衝擊

總生育率受到許多因素的影響，在日本也不是短期現象，少子化成為逐漸侵蝕國本的大問題，儘管近年日本生育率有逐漸回溫，從 2005 年的 1.26 上升到 2012 的 1.41，但低成長率和人口負成長仍是個不可忽視的現象，和高生率的已開發國，例如法國、瑞典、芬蘭等也仍相差甚遠。若不正視此問題，根據日本內閣府 2014 年少子化對策白皮書顯示，到了 2020 年，總人口將從 1.27 億下降到 8700 萬，其中有四成將是 65 歲以上的老人。

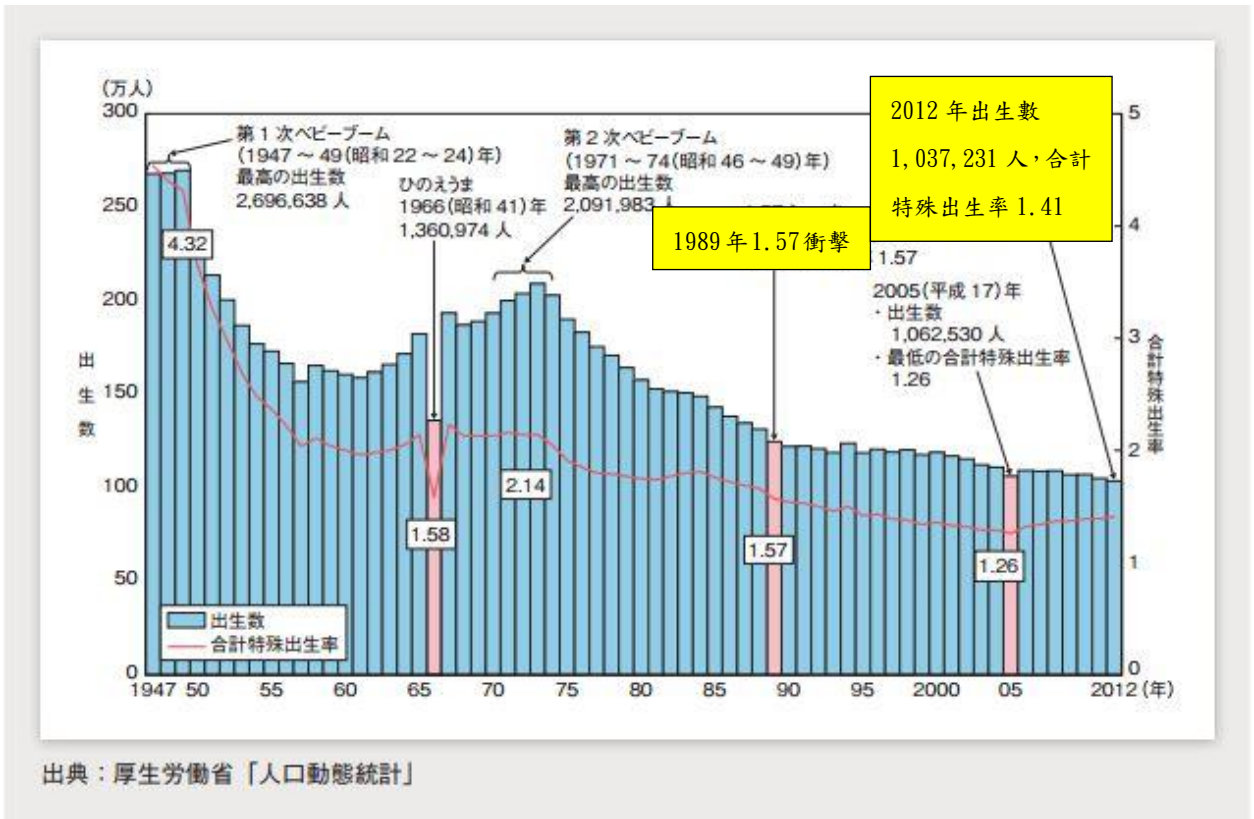


圖 49 日本 1947 年到 2012 年出生數與生育率

備註：1966 年為丙午年，在日本是多災多難的象徵，故該年生育率驟降。

圖片來源：內閣府少子化對策白皮書（2014）

生育率下降不外乎與晚婚有極大的關聯，根據 2014 年內閣府公佈的少子化對策白皮書中指出，2012 年的平均初婚年齡，男性為 30.8 歲（相對去年多 0.1 歲），女性為 29.2 歲（相對去年多 0.2 歲），而這些數字勢必會持續上升。此外，2012 年統計也指出女性懷第 1 胎的平均年齡是 30.3 歲、第 2 胎 32.1 歲、第 3 胎 33.3 歲，正式於該年突破平均 30 歲才懷第一胎門檻。日本父母的理想孩子數目也與現實有很大的差別，根據 2011 年日本所做的夫婦調查，平均每對夫婦理想的孩子數目為 2.42 人，但實際有的孩子數目卻只有 1.71 個。

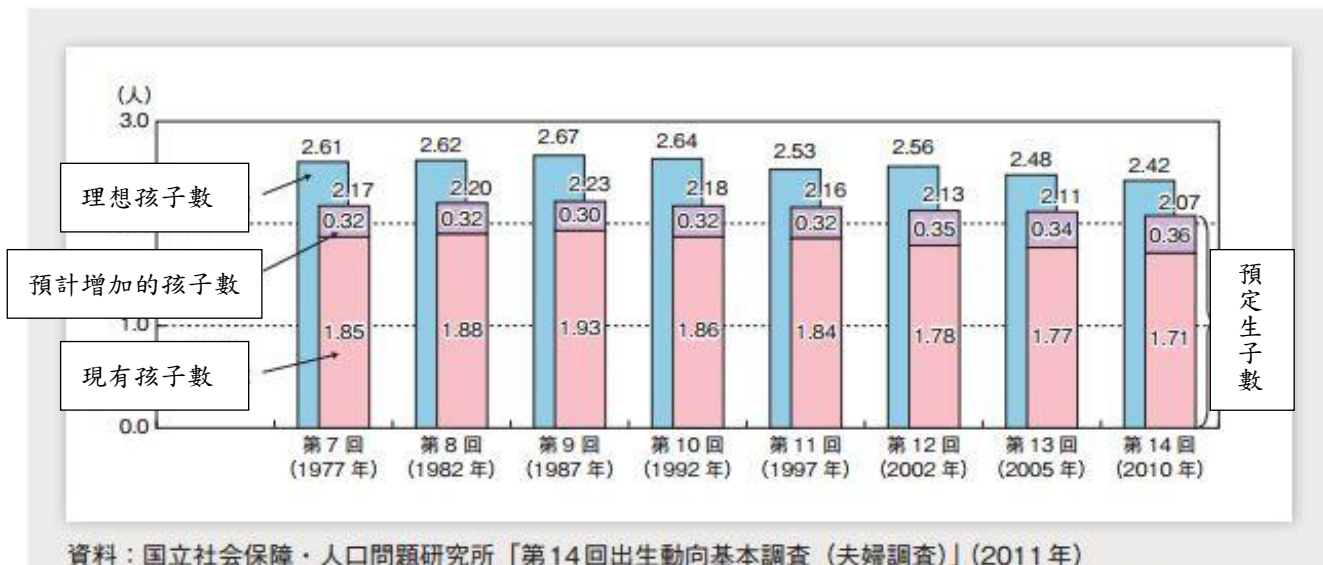


圖 50 日本 1977 年到 2010 年父母理想與現實子女數

圖片來源：內閣府少子化對策白皮書（2014）

原因可根據 2011 年的調查看出，60.4%的人認為教育經費太高了，有 35.1%的人則是因為年紀太大所以不想生孩子了。除此之外，調查問到年輕人未婚、晚婚化理由時，女性受訪者答覆「不想失去單身的自由及輕鬆感」者（55.3%）居多，男性則以「經濟不寬裕」者（52.0%）居多。由 2014 少子化白皮書也可看出日本女性愈來愈經濟獨立，生產後仍希望擁有自己的工作，2011 年有 54.1%女性於生產後辭掉工作比 2010 年的 67.4%下降 13.3 個百分比。另一方面，從數字也可清楚看出女性的就業意願有所改變，有 86.0%的婦女希望生產後可以順利回歸職場。

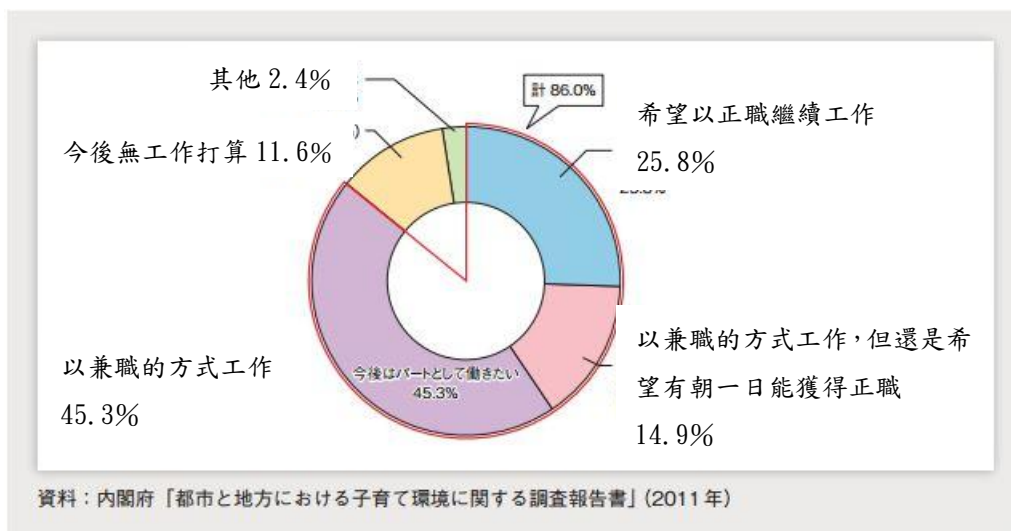


圖 51 2011 年日本女性生產後就業意願

圖片來源：內閣府少子化對策白皮書（2014）

日本二戰後以來到 1990 年代前並沒有採取積極性政策來回應人口的變遷，導致最終的問題是「照顧」：照顧小孩或是照顧尊長，而且和性別角色相關的照顧工作經常還是在性別分工中分給女性，由以上資料也可看出，近年女性工作和經濟的壓力上升，然而親職假和育嬰假制度卻是缺乏的，導致生育率無顯著成長。

二、低生育率推兩波天使計畫 (Angel Plan)

日本 1990 年才開始重視生育率，因為 1989 年降到歷史超低點 1.57。從此日本政府展開促進生育政策。1994 年首推「天使計畫 (Angel Plan)」，雖然這計畫相當有名，但是該計畫目標計不明顯也不具體。儘管如此，這倒是日本政府第一次針對生育率下滑此提出因應計畫，該計畫特別闡述日本生育率的挑戰以及新生兒逐漸減的社會與人口趨勢。這也讓社會大眾首次感受到公部門的具體政策作為。到了 1999 年，政府又提出「新天使計畫 (New Angel Plan)」，後面這天使計畫就提出了具體的政策建議和目標，尤其是提出兒童照顧政策，提出協助有年幼小孩的家庭兒童的照顧措施。

新天使計畫指出，年輕的父母親身兼數職必須平衡工作與家庭生活，由有年幼子女者困擾著的問題是兒童照顧服務短缺，即使能找到托育系統的父母，仍難脫離工與家庭平衡的壓力。理論上來說，這種工作與家庭平衡困難不應只發生在女性的身上，但是實務上，職場生活中的性別偏見，使得私領與中應有的性別角色分工或是照顧性別分擔的正當性並沒有得到嚴謹的看待，除非是公務人員體系或是類似公務員的職場體系。

三、性平政策終於出爐但是「缺性別」觀點

同時，日本的性別平等政策在 1999 年是個很重要的轉折點，當年日本制定了性別平等促進法 (Law for Promotion of Gender Equality, 簡稱 LPGE)，大約 1995 年性別「gender」(jendâ in Japanese) 才被轉用到正式官方檔中。而且在日語中 LPGE 並沒有明顯的闡明「性別平等 (gender equality)」而是用「兩性共同合作和共同參與 (collaboration and participation of both sexes)」，這種間接表達是政黨妥協下的產物。剛開始有 LPGE 草稿，Japanese Diet 強烈反對「平等之表達」。不過後來可能因為這是聯合國的性平政策主張趨勢，公開的爭議變少。

1999 年 LPGE 產生了影響力，2000 年代許多地方政府提出了相對應的地方法規和政策，大多數都會涉及兩方面的性別平等—家庭性別平等 (小孩照顧和家事分擔) 以及工作生活的性別平等。具體的政策包括許多職場委員會的組成要有性別保障名額 (gender quota)、增加嬰幼兒日間照顧和學齡前兒童照顧等，只是 1999 年的性平政策的發展並沒有直接發展到當初所期待的結果。2002 年開始，有些都會區開始有反彈的聲音，對性別平等的解釋有較強烈的反對意見。有一些極端的例子是在性平政策中規範男女在家和在社會中的不同角色，「性別『gender』(jendâ) 消失在公文中因為公僕怕指責。」

總之，1999 年誠服於 LPGE 的政策，不同意性別平等角色只為換取傳統上的和諧家庭。2000 年代也沒起作用。當時性平政策對生育率是幾乎毫無作用的，很少人注

意到性別平等有助於生育率。

四、性平政策轉為「工作與家庭平衡」政策

2007 年開始，日本政府積極推動工作與家庭平衡政策，因為近年工作壓力逐漸擴大，加上傳統男主內女主外的觀念也逐漸改善，所以希望社會能公平的分配家務。到底工作和生活平衡的定義是什麼？根據內閣府定義，須符合以上三項才算達到工作與生活平衡，一是要能經濟獨立，二是確保有時間享受健康的生活，三是社會中可以有多樣的工作及生活方式供選擇。為達到這三項目標，日本政府積極制定法律，例如預定在 2017 年讓女性（25~44 歲）的就業比例從現在的 64.9% 上升到 69~72%。或與提高生育率有關的計畫，例如第 1 個小孩出生後女性的就業率要從現今的 38.0% 上升到 55%，育嬰假取得率女性要從現在 72.3% 上升到 80%，男性也要從現在的 0.50% 上升到 10%。家中若有未滿 6 歲的孩童，男性的家務分工時間要從 60 分／日 上升到 2.5 小時／日。為了達到目標，除了公部門政策的推動，還需要企業大力支持，政府更需要訂立實現標準，已測量不管是公部門或是私部門是否讓員工達到工作與生活平衡。（內閣府，2014）

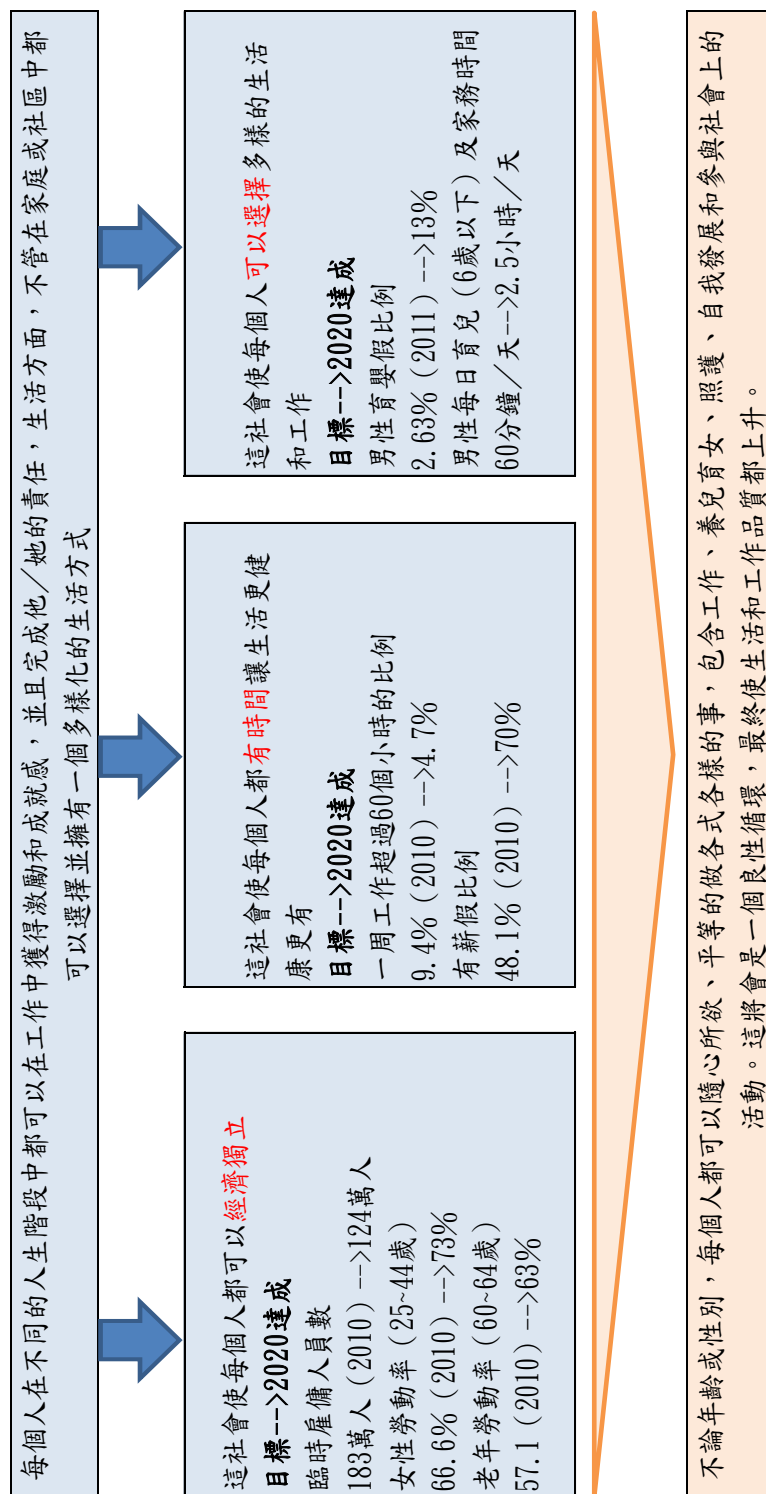


圖 52 日本政府對工作與生活平衡的目標/圖片來源：內閣府 (2014)

表 9 日本公私部門對工作與生活平衡推動的責任

	企業及勞工	中央及地方政府
	依照各個企業，最基本的問題須由勞資雙方共同有效率的解決和配合，以促進工作與生活的平衡	我國中央及地方政府要主動的支持企業、勞工和其他市民，建立最基本的社會需求，例如幼兒照護及看護的幫助，使政策可配合各式各樣的工作型態
總論	<ol style="list-style-type: none"> 1.重整對工作彈性的認知。例如，透過管理的改革使工作氣氛改變 2.制定目標、規劃工作、檢查機制、確切實施 3.為增進每小時生產效率，需從重新檢討勞資雙方的工作型態或責任等 	<ol style="list-style-type: none"> 1.建立一個可實行的框架 2.按照勞資政三方協議制定配合地方實際情況的協議 3.有效率制度框架的構建（研究如何讓稅務系統和社會保險系統中立於各工作型態） 4.提高社會生產效率是全民的責任，中小企業也不例外 5.評估對公部門採購合約內容的努力程度 6.確保勞動者身體的及心理健康 7.建立由政府主辦的領導力相關活動
透過就業使經濟獨立	<ol style="list-style-type: none"> 1.推動公平錄用的規則 2.不論就業型態，都要公平的對待 	<ol style="list-style-type: none"> 1.支持年輕人經濟獨立 2.系統化的改善學校職涯及技職教育 3.發展整體社會技職能力，並打造完善的評估系統 4.建立第二層社會安全網

<p>落實工時的規定，保有健康及豐富生活</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.嚴格遵守工時的法規命令 2.鼓勵勞雇雙方重新考慮工作任務並確認適當的員工數，且重新調整工時等，避免過勞的發生 	<ol style="list-style-type: none"> 1.政府要支持勞雇雙方對於縮短工時的努力 2.避免過長工時並提倡政府修訂勞動基準法以提供給薪年假
<p>選擇多元的工作及生活型態</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.依勞動者個別的型態創造彈性工作態樣，例如提供育兒假、家庭照護假、設計短工時的工作、縮短正職員工的工時、電傳勞動或在宅工作，並且提倡可容易接受這樣工作型態的職場氛圍 2.產生鼓勵男性育兒假的環境，以確保及支持男性可投入家庭育兒 3.給予女性及高齡工作者再就業及繼續受雇的機會 	<ol style="list-style-type: none"> 1.配合多元化的工作型態，政府應提倡相應的育兒措施，例如改善以地方為基礎的托育服務 2.支持女性的繼續就業，並創造出可接受請育嬰假的職場環境，以提高就業率 3.提高男性的育兒參與率

資料來源：日本內閣府（2014）

五、創立性別平等與生育率相關公家機關並確保預算

日本政府於 2004 年到 2006 年為止共召開 15 次「少子化與性別平等相關專門調查會議」(少子化と男女共同参画に関する専門調査会)，透過各國資料發現女性就業率與生育率成顯著的正相關。了解到女性就業率是解決低迷生育率的良藥後，日本政府即著手促進日本的性別平等，專職單位為 1994 年成立的內閣府男女平等辦公室(內閣府男女共同参画局)，日本總理直接負責此單位。此外，為推廣少子化政策至地方，中央也與各地方政府直接合作(見下圖)。

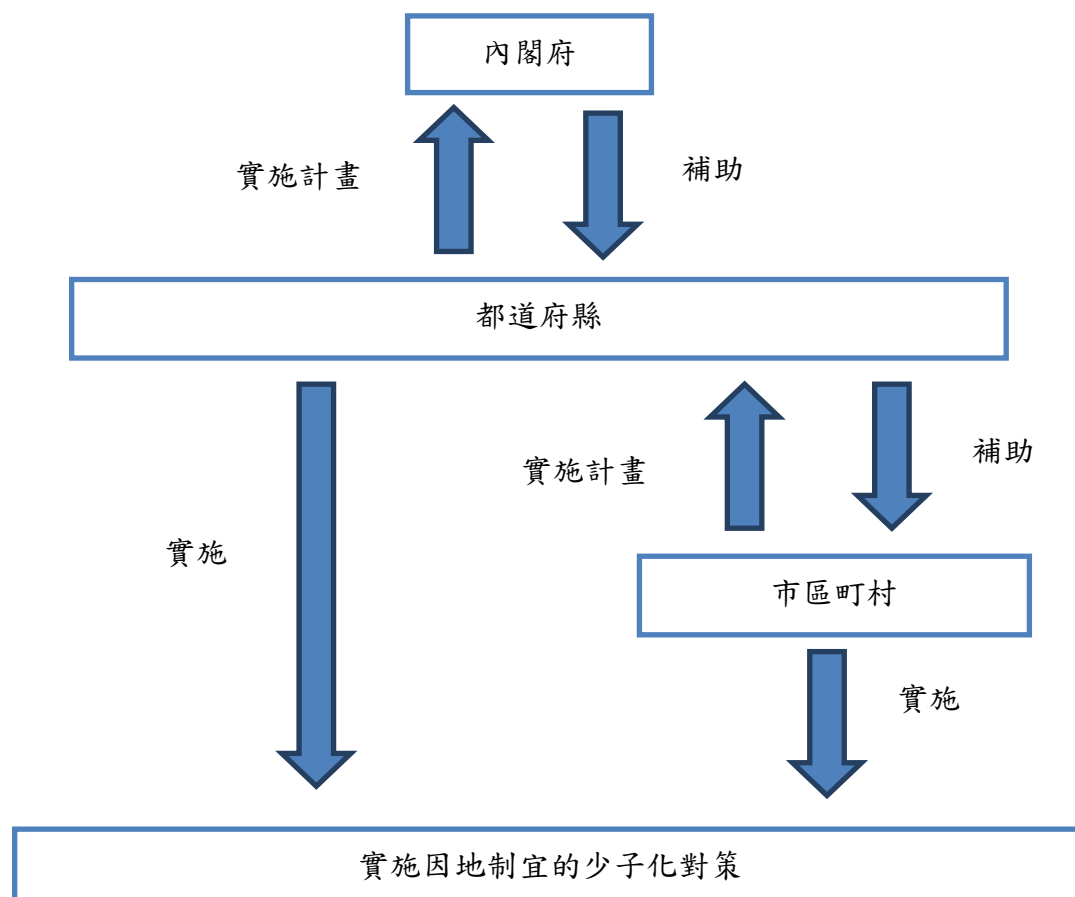


圖 53 日本強化少子化政策實施流程

圖片來源：內閣府少子化對策白皮書(2014)

此外根據研究顯示，政府對兒童政策的支出與出生率成正比，因此為增進日本的出生率，日本政府要確保推動性別平等與少子化政策財政的充足，使政策可以順利進行。2013 年日本政府為推廣少子化的對策，在地方就投入了 30.1 億日元。然而，目前日本家庭方面社會支出對上 GDP 的為 1.35%(2011)，相對法國、瑞典等歐洲諸國，只有他們的四分之一，明顯不足。(內閣府，少子化對策白皮書，2014)

少子化対策と出生率
 ～先進諸国における家族・子ども向け公的支出と出生率との相関～

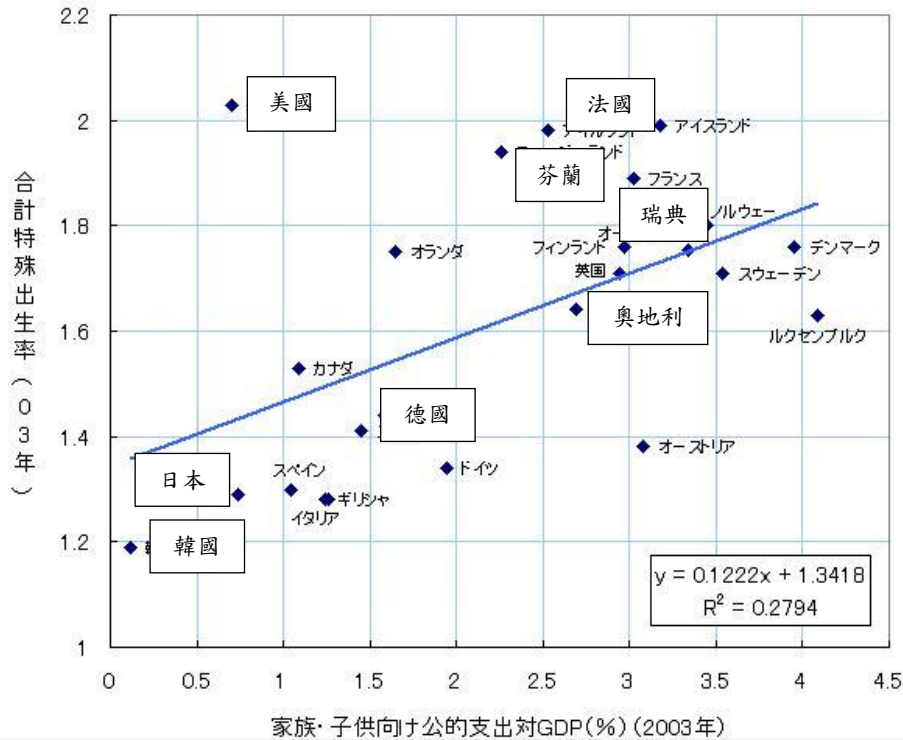


圖 54 先進國家政府在家族與孩童方面支出與出生率的關係圖

資料來源：內閣府（2014）

六、安倍的三支箭

安倍晉三在今年（2014 年）9 月重組內閣時任命了五位女性內閣成員，追平日本歷史最多女性閣員的紀錄，並在 9 月於東京舉行的 World Assembly for Women in Tokyo 提出了多項性別平等政策。他以 2020 年目標，希望實現社會各領域領導層中女性佔比達三成，並大力支持企業起用女性，期望上市企業中，至少要有一名女董事。內閣將修改法律規定上市公司必須在年報中揭露公司董事會女性比例，除此之外，會對努力起用女性的企業進行補助。除了鼓勵女性就業，安倍晉三也鼓勵女性創業或從事社會貢獻的工作。

另一方面，支持女性兼顧工作和育兒也是促進女性工作機會的重要方法所以他提出日本必須盡快解決「待入托兒童」（譯註：因保育所之不足或其所能容納之人數不足而無法進入、等待進入保育所之兒童）的問題。到 2014 年末為止的 2 年內，設定確保 20 萬兒童入托的目標已經達到 19 萬人，所以為確保從下一年度起的 3 年內，再增加 20 萬人的入托份額，日本政府要認真鋪路從而徹底解決待入托兒童問題。（日本國首相官邸，安倍內閣總理大臣演講，2014/9/12）

以下為根據 2013 內閣府第 13 次少子化對策會議的三支箭：

(一)加強兒童照顧及福利

2013 年日本政府通過了關於兒童福利的三項法案（子ども・子育て関連 3 法），旨在 2015 年讓這三法和其他配套措施能更順利的推廣於全日本。包含提升幼兒教育的質和量，公告各地托兒費用公定價，日本政府也推動對多子家庭的補助，只要一個家庭中有三名以上的小孩，就可以獲得學費減免等福利。除此之外，政府也與企業、商店、醫院等機構合作，推行家庭日、建構家庭護照，以減輕養兒育女的負擔，而上一段提到急需解決的「待入托兒童」問題也包含在這支箭中。

(二)持續改善兩性工作環境

婦女常常必須在懷孕及職涯當中做選擇，導致生第一胎的日本女性約有 4 成多的離職率，女性就業年齡分布也呈現一非常明顯的 M 字型，為解決女性的勞動問題，安倍政府推行多項友善職場政策。

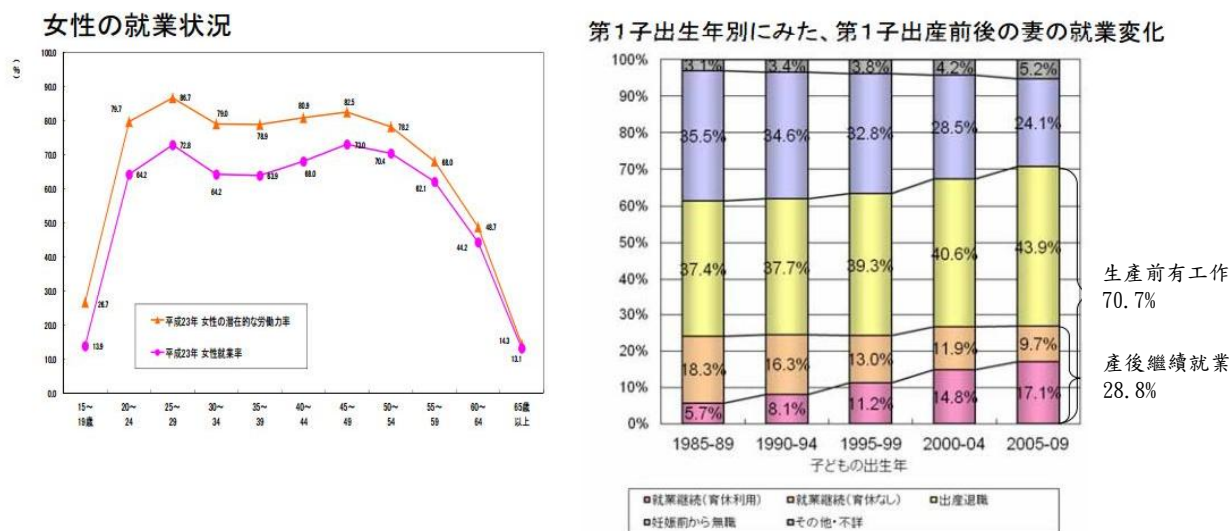


圖 55 女性的就業狀況與第一個孩子出生前後，女性就業變化

資料來源：日本內閣府（2014）

政策主要聚焦在兩性平權上，例如推動女性懷孕後也可以在家遠距離工作、復職支持政策、提供短時間勤務，也積極鼓勵企業任用女性擔任要職。除此之外，改變養兒育女是母親工作的傳統觀念也是當務之急，日本總務省公佈在有 6 歲以下兒童的家庭中，日本男人在世界中分擔家務及育兒時間是最少的，所以為了促進兩性家務分工，政府提出在小孩三歲前，父母雙方都可以彈性的請長時間的育兒假，所以不管是父親抑或是母親，皆可以在工作和家庭中取得平衡。

(三)結婚、懷孕、生育的支援

總共分為六項，一是結婚、懷孕、生產支援的「全國展開」，與各地政府及 NPO

合作，削減婦女在面對結婚、懷孕、生產時所面對的障礙，並辦聯誼活動鼓勵年輕人結婚。二是提供充足的結婚、懷孕、生產資訊及教育，三是在這三方面建立完整的諮詢服務和支援據點，安倍要創設「育兒支援員」制度，讓媽媽們進行經驗的傳承，四是產後照護的服務，五為改善地方婦產科及小兒科的醫療設備，最後是要提供不孕症的治療。

七、兒童、育兒支援之新制度與家庭日

(一)兒童、育兒支援之新制度（內閣府，2014）

1.通過認定兒童園（譯註：認定こども園，於幼稚園、保育園之中，同時提供保育及教育服務，並有實施該地域育兒支援之機能者，得由都道府縣知事認定為「認定兒童園」）、幼稚園（譯註：對學齡前幼兒實施教育之場所，為文部科學省所轄。）、保育所（譯註：對欠缺照顧之兒童實施保育功能之場所，為厚生勞動省所轄。）之共通給付（「施設型給付」）以及針對小規模保育等之給付（「地域型保育給付」）的創設地域型保育給付在減少於都市的待入托兒童（譯註：因保育所之不足或其所能容納之人數不足而無法進入、等待進入保育所之兒童）之同時，亦應對兒童數量有減少傾向的地域之保育機能確保之情事。

2.認定兒童園制度之改善（幼保連攜型認定兒童園之改善等）

對於幼保連攜型認定兒童園（譯註：係認定兒童園四個子分類之一，為受認可之幼稚園及保育所於同一機構運作之型態。），統籌運行許可、指導監督作業，並確立及其作為學校及兒童福利設施之法律地位。將認定兒童園之財政措施與「施設型給付」統合。

3.因地制宜的兒童、育兒支援（利用者支援、地域育兒支援據點、課後輔導班等之「地域兒童、育兒支援事業」）的充實不限於利用教育、保育設施的兒童之家庭，以包含進行在家育兒在內的所有的家庭及兒童為對象之事業，依此，市町村依照地域的實情施行相關政策。

4.基礎自治體（市町村）為施行主體

市町村依地域的需求擬訂計畫，施行給付、事業等政策。國家、都道府縣對作為施行主體的市町村行多重層次的支援。

5.因應社會全體之經費負擔

以藉提高消費稅率行國家及地方持久財源之確保為前提。（出於幼兒教育、保育、育兒支援的質、量擴充之需求，包含藉消費稅率的提高而確保之約0.7兆日圓中超過一億日圓的追加財源是必要的。）

6.政府之推行體制

整備因制度而零零散散的政府之推行體制（於內閣府設置兒童、育兒本部）。

7.兒童、育兒會議之設置

使有識者、地方公共團體、勞資雙方代表、育兒當事人、育兒支援當事人等（從事兒童、育兒支援之相關工作者）得以自始參加策畫育兒支援政策程序等的機制，依此於國家設置兒童、育兒會議。以市町村等的合議制機關（地方版兒童、育兒會議）之設置為應努力之義務。

8.家庭日（內閣府，2014）

2014年日本家庭日是11月16日，家族週則是11月9日～22日，在這期間內，政府與多家企業合作，家庭吃喝玩樂都有不同的優惠，希望達到親子同歡的效果。（東京革命協會事務局，2014）

八、安倍的新處方：托兒政策是為友善職場？

目前的安倍政府試圖要鼓勵年輕人生完小孩留在職場，因此積極擴充兒童日托中心，尤其是讓女性不用因小孩照顧而離職。但是問題是兒托政策是否更加勞動市場導向（labor-market oriented）而不是友善小孩和友善家庭的工作與家庭政策。討論生育率的問題，很少提到「品質照顧（quality of time）」的重要性，尤其對嬰幼兒的健康依附和成長，這些會影響我們下一代的人力資源和健康的勞動力。因此，發展性別平等政策意味著應超越生育的議題，他是兒童利益和成人性別角色以及勞務分工之再安排。

九、結論——日本：漸進式的政策變革

日本經濟在20世紀六、七十年代增長最快，此時政府不鼓勵、不限制生育，但國家支持避孕方法的提供，1970年代甚至一度打算推動直接的限制生育政策。1989年日本的總和生育為1.57，讓政府吃了一驚，開始正視低生育水準，將中立的生育政策轉為鼓勵生育，這一事件被稱為「1.57衝擊」。

由於日本戰後老齡化進程快速，為了應對少子化與老齡化，1990年日本開始在政府部門內成立專門委員會來應對低生育率問題，此時生育率已低於更替水準17年，比更替水準低25%。政策改革的軌跡呈現由單一干預至多管齊下的過程。一開始，日本政府主要關注孩子的撫養成本，以經濟激勵為主，如重點推出了兒童補貼政策，旨在減少人們撫養孩子的負擔。1994年政府推動了較為全面的「天使計畫」。2002年左右，政策開始關注父母生育之後的再就業問題，強調政府與社會要對孩子的撫養負責，逐步完善育兒相關的休假與托幼服務。2003年，日本的人口政策最終上升到了法律層面，提出了「少子化社會對策基本法」，不僅提高了這些政策的約束力，而且還提出了企業也要承擔鼓勵生育的責任、要重視全社會的意識轉變。近些年來，逐步轉向更全面的協調工作與家庭政策，也更重視促進性別平等，為女性創造工作家庭兼顧的社會環境，強調要站在孩子和家庭的立場上制定對策。

第四節 歐洲的典範－法國

一、問題與需求

法國比臺灣早三十年出現少子化現象。1993年，因為經濟不景氣，法國連續兩年生育率降至1.65%新低；經過二十年努力，2011年法國生育率已經回升到2%，是二戰結束嬰兒潮之後，近四十年的巔峰（天下網路部，2011）。

該國目前(2014年為預估)的總生育率為每名婦女平均生產2.08名嬰兒。(Central Intelligence Agency, 2014) 而要維持自然人口成長的門檻是每名婦女平均生育2.1名嬰兒 (Reuters, 2014)。

法國國家統計與經濟研究所 (INSEE) 最新的調查顯示：法國的生育率正持續地下降，光是2013年就比前一年少了9500名新生兒，是10年來人口成長率最低的一年，且有57%的新生兒是由未婚的爸媽生下，此比率從1970年代起便急遽上升 (Connexionfrance.com, 2014)。

另一方面，法國婦女有愈來愈晚生育的傾向。2013年平均生育年齡為30.3歲，且2/3介在25至35歲，22%大於35歲，而40歲以上的孕婦也逐漸增加。

雖然法國在歐盟中的生育率排名第二，僅次於愛爾蘭，但近期生育率的下墜很可能代表歐洲第二大經濟體將失去它的其中一大優勢，因為不像德國的經濟一向倚賴出口，法國長期強調的是以大量人口成長為動力的國內消費 (Reuters, 2014)。

促進生育的政策像是免費產後照護、日托津貼、子女津貼、及大家庭獨享的優惠等，的確幫助法國在戰後維持穩定的人口成長，但高居11%的失業率和高稅收，仍舊對家庭預算形成很大的殺傷力，不樂於生育率的提升。

二、政策理念分析

慷慨的家庭福利政策、津貼、和提供給三歲以下兒童的多樣照護選擇讓法國擁有歐洲國家中數一數二高的生育率。

相對於鄰國德國，在法國將幾個月大的嬰兒送至托兒所或由保母照顧，好讓母親回歸工作崗位，並不被污名化，法國政府還計畫設置多達27萬5千處的托兒機構給三歲以下的幼兒，而三歲，是法國兒童開始進入幼稚園生活的時間點。

法國的社會家庭政策，包括給予每個家戶的家庭津貼 (family allowance)，特別是從第二個孩子開始，每多一個孩子，金額就隨之增加。且每月津貼額度不受經濟狀況影響。

這些資源旨在幫助家長在工作和家庭生活之間取得更好的平衡，一系列的措施十分有效率，使得法國成為生育率和產後就業率皆亮眼的歐盟成員國。

三、重要政策 (Europa.eu, 2014)

(一)家庭津貼 (family allowance)

每位孕婦在產假期間得領 16 週的全額薪資，若是第三胎可領 26 週，多胞胎可領到 34 週；而父親則有 11 天連續的全薪陪產假。撫養第二個小孩的父母，在孩子 20 歲前每月會自動收到家庭津貼，金額按總共撫養的孩子數量而定。若生到第三胎，則能領到額外最高 167.34 歐，約合新台幣 6500 元，但須受經濟狀況評估。

津貼部分，則能夠從家中第一個孩子開始領，一出生會先領到 923.08 歐元 (約合新台幣 36,000)，接下來的三年，每個月約領台幣 7,000 元，6 歲到 18 歲間還有 back-to-school allowance，幫助家長負擔孩子就學的費用。

而若是孩子三歲之前，父母一方或雙方曾為了照顧孩子降低工時或暫停工作，可申請額外附加的親職津貼 (parental allowance)。

另外有適用於大家庭的減稅措施 (tax concessions for large families)，有一項特別的稅收優惠，稱作「家庭比」(the family quotient)，特別有利於有三個以上孩子的大家庭。法國的稅收制度中，稅收單位不是個人，而是家庭。每戶根據婚姻狀況和子女數量計算股份：一對夫妻有兩股，前兩個孩子共半股，第三個孩子後，每多一人加一股。這個機制能幫助大家庭大額減稅，因為稅額是依家戶收入按各戶股份數計算調整後產生的。

(二)多樣的托兒服務 (a varied range of childcare services)

法國規劃了全面且優質的托兒及幼教系統，幫助父母放心回到職場工作。

由地方政府、企業、或家長協會 (parent associations) 經營的托兒所，歡迎兩個月以上的小嬰兒，或是母親產假後，就可以把孩子送過去，其費用依照家庭經濟狀況而有所不同。或是父母可選擇將孩子送至合格的保母家中，每位保母一次只能照顧四人。

兩歲開始，孩子可以進入法國自 1881 年起設立的機構：幼兒園 (nursery school)，幼兒園是免費的，約服務 95% 的三到六歲兒童、以及 44% 的三歲以下幼兒。此外，父母可陪同六歲以下孩子到休閒中心或課後中心，這些服務通常由家庭津貼基金 (Family Allowance Fund) 資助。

儘管國家提供的服務已甚完備，有些家長還是很難替孩子找到能就讀的幼兒園，此外，各地的幼兒照顧方案也不盡相同。這部分法國政府已承諾：從現在到 2017 年，三年內將解決額外 275,000 名孩童的托育需求，包括安排 10 萬人至集體照顧機構、10 萬人至個人照顧機構、以及 7 萬 5 千名 2 至 3 歲的孩童至幼兒園，並透過優先提供最貧困地區財政資源來平衡區域間差異。約 169 億歐元將投資於此項目。

(三)育兒資訊入口網站 (mon-enfant.fr)

為提供各家庭更快速、優質的訊息，mon-enfant.fr 於 2009 年 5 月成立。該網站

提供家長各類的育兒資訊、現今趨勢、及相關工作訊息，並提供關於全國家庭津貼基金 (National Family Allowance Fund) 資助設施的細節、以及兒童照顧者的詳細資訊。

四、新趨勢

法國行之有年的家庭政策既全面且慷慨，十分重視人口成長對國力發展的重要性，穩健規劃下頗有成效，為其他國家立下了優良的政策楷模。但 2014 年 10 月，社會黨總理擬大大刪減家庭相關福利制度的預算 (LifeSiteNews, 2014)，此舉勢必引起法國國內民眾和相關團體的反對聲浪，不論其最終決策為何，後續發展、以及出生率是否受到影響、如何受到影響，都值得持續觀察。

第五節 歐洲的典範－芬蘭

一、問題與需求

自 1970 年代以來，芬蘭的生育率就保持在較高水準，逐漸推遲的初次生育年齡都沒有帶來生育率的下降，反而在 2000 年以後迎來了些微的上升。Myrskylä, Kohler, and Billari (2009) 認為，芬蘭的高生育率與其較好的性平程度以及良好的家庭政策有很大的關係。

芬蘭目前 (2014 年為預估) 的總生育率為每名婦女平均生產 1.73 名嬰兒 (CIA, 2014)。

根據 Statistics Finland 於 2014 年的統計 (如圖)，2013 有 58,134 位嬰兒出生，比前一年少了 1,359 人，且出生總人口數已連續三年下降。除此之外，從 1969 年開始，荷蘭的出生率就一直低於每名婦女 2.1 名嬰兒的人口成長門檻。40 到 44 歲的荷蘭公民中，每 5 位女性中就有一位 (每 4 位男性中有一位) 是沒有孩子的。

Number of live births, total fertility rate and mother's mean age by live births in 2004–2013

Year	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Number of live births	57 758	57 745	58 840	58 729	59 530	60 430	60 980	59 961	59 493	58 134
Total fertility rate	1,80	1,80	1,84	1,83	1,85	1,86	1,87	1,83	1,80	1,75
Mother's mean age by all live births	30,0	30,0	30,0	30,0	30,1	30,1	30,1	30,3	30,3	30,4
Mother's mean age by first live birth	27,8	27,9	28,0	28,1	28,2	28,2	28,3	28,4	28,5	28,6

2004 至 2013 年活產嬰兒數、總生育率、及母親平均年齡

來源：Statistics Finland

1971 至 2013 年活產嬰兒數

橫軸：年份

縱軸：人數（單位：千人）

來源：Statistics Finland

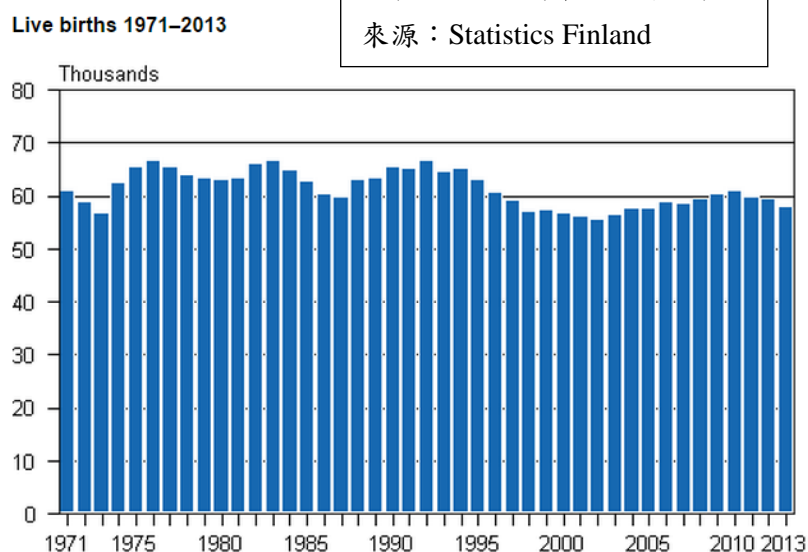


圖 56 芬蘭 2004 至 2013 年活產嬰兒數、總生育率、及母親平均年齡

若是檢視母親年齡的話會發現，生產率在 29 歲以下、以及 31 至 36 歲這兩個族群中下降最多。且首次生產的平均年齡也在 2013 年提升到了 28.6 歲；整體產婦的平均年齡提升到 30.4 歲（Statistics Finland, 2014）。

Yle（芬蘭廣播公司）2014 年 8 月的報導指出，芬蘭的出生率已連續好幾年穩定的下滑，其中，教育程度較低者生育孩子的數量也較少。這種「生育率在社經地位上分界明顯」的狀況，芬蘭特別嚴重，研究者表示，這可能是起因於社經狀況的不確定性（Yle, 2014）。

二、政策理念分析

芬蘭以及其他北歐國家可以說已經進入了性別革命的第二階段。調查顯示，在芬蘭，自願不生育子女的比例很低，甚至也很少有芬蘭家庭只希望生育一個孩子（Miettinen and Rotkirch, 2008）。芬蘭的理想子女數顯著高於其他歐洲國家，平均每兩個女性就會有一個希望生育三個或以上的子女。但吊詭的是，芬蘭人實際生育子女

數和理想生育子女數之間的差距在歐洲國家中是最大的，其主因為非自願的無子女（如不孕）。

芬蘭全職就業女性的數量眾多，加上其相對的高生育率，成為了歐洲諸國中獨特的一道風景。在芬蘭，不僅育齡女性在勞動參與率上與男性不相上下，女性的受教育水準在同一年齡群體中也要高於男性（**Statistics Finland, 2010、2004**）。這與芬蘭以協調工作和家庭為宗旨和中心目標的家庭政策密切相關。

芬蘭家庭政策的目的是要提供父母充足的資源及心理支持，使其順利地生產和撫養孩子，同時提供孩子一個安全成長的環境。近年來，政策的重點擺在調和工作及家庭的時間分配、加強父親的角色、與確保充足的家庭收入（**Ministry of Social Affairs and Health, 2013**）。

提供給父母的資源包括三個方面：經濟援助、照護服務、家庭假（**family leave**）。目的是要讓父母在工作上的負擔減輕、增加父母陪伴孩子的時間、並鼓勵父親多加利用家庭假。

三、重要政策（**Ministry of Social Affairs and Health, 2013**）

（一）經濟援助

1. 生育津貼（**Maternity grant**）

當一位準媽媽的懷孕期持續至少 154 天，或其在懷孕第四個月結束前有進行健康檢查，就有資格請領生育津貼。另外，只要是被芬蘭收養委員會（**Finnish Adoption Board**）承認的收養案件，也得以申請此補助。可選擇領取現金、或是內含新生兒所需衣物及照護用品的生產組合包（**maternity pack**）。生產組合包的總價值高於一次付清的現金，因此成為大多數家庭的選擇。

2. 子女津貼（**Child benefit**）

子女津貼是為了平衡有子女家庭和無子女家庭間開銷差異的重要補助形式。每位 17 位以下居住於芬蘭的孩子都可請領，此項補助是免稅的，且不因家庭的經濟狀況而有所限制，惟單親家庭能請領的金額較高。

3. 住房津貼（**Housing support**）

芬蘭的住房津貼和房貸減免除了依家庭收入、房舍大小調整金額外，家庭中人數愈多，能領到的金額也愈高。

4. 社會救助（**Social assistance**）

此為保障家庭收入的最終手段，提供食衣住行等必要支出的協助。目的在提升社會保障、以及每個家庭的經濟獨立程度，避免社會排擠或是長期對於社會救助的依賴。

5. 贍養津貼（**Maintenance allowance**）

贍養津貼確保 18 歲以下居住於芬蘭的孩子都得以接受適當的撫養，以防父母其中一方無法提供孩子足夠的經濟支持。此適用於由市立社福機構或法院承認的子女撫養協議，當贍養責任者無法履行協議內容、提供孩子議定的贍養費時，政府會出面協助。

6.稅收 (Taxation)

以家庭為基礎的稅收減免廢止後，增加了投入帶薪工作的已婚婦女。

(二)家庭假制度 (Family leave system)

1.產假和生育津貼 (Maternity leave and maternity allowance)

準媽媽在產前 30 到 50 天能開始休產假，產假的長度為 105 個工作天。若工作涉及可能危害母子的化學物質、放射物質、易感染疾病等，產假將能再延長。

2.育嬰假和育嬰津貼 (Parental leave and parental allowance)

父母雙方皆可在產假結束後立即開始 158 個工作天的育嬰假，在家中陪伴孩子，但因育嬰假可由父母雙方自由分擔，所以政策施行至今，還是少有父親利用育嬰假。

3.陪產假和陪產津貼 (Paternity leave and paternity allowance)

2013 年初新法實施後，之前育嬰假結束後一個月的「爸爸月」被取代，改為父親在母親產假期間，可以有最多 18 天的陪產假，陪產假總共有 54 個工作天，但其餘的 36 天必須是母親沒有放假時才能生效。在 2011 年，四分之三的父親在母親產假期間向公司請了陪產假。

4.育兒假 (Child care leave)

父母在孩子三歲前有權申請無薪的育兒假，但是不能同時兩方都請假。雇主有義務在假後提供與假前相同或相當的工作。而父母得以在育兒假期間申請兒童居家照顧的津貼 (child home care allowance)。在孩子上學後第 2 年結束以前，父母都可以申請部分的育兒假 (partial child care leave)，向雇主請求縮減工時。

(三)幼兒教育與照護 (Early childhood education and care)

要使女性活躍參與就業的先決條件，就是政府在幼兒照護範圍內的立法、服務、經濟援助，以及給予在工作上的保障。

在育嬰假期間結束後，孩子七歲入學前，父母可選擇受政府支援的照護方式，如採用市立托兒所、以私人日托津貼（private day-care allowance）選擇私立托兒所、或申請兒童居家照顧的津貼（child home care allowance），由父母親自在家照看（由附圖可以看到，三歲以下幼兒的照護，有 38%領取兒童居家照顧津貼、25%領取育嬰津貼，由父母在家親自完成。）。

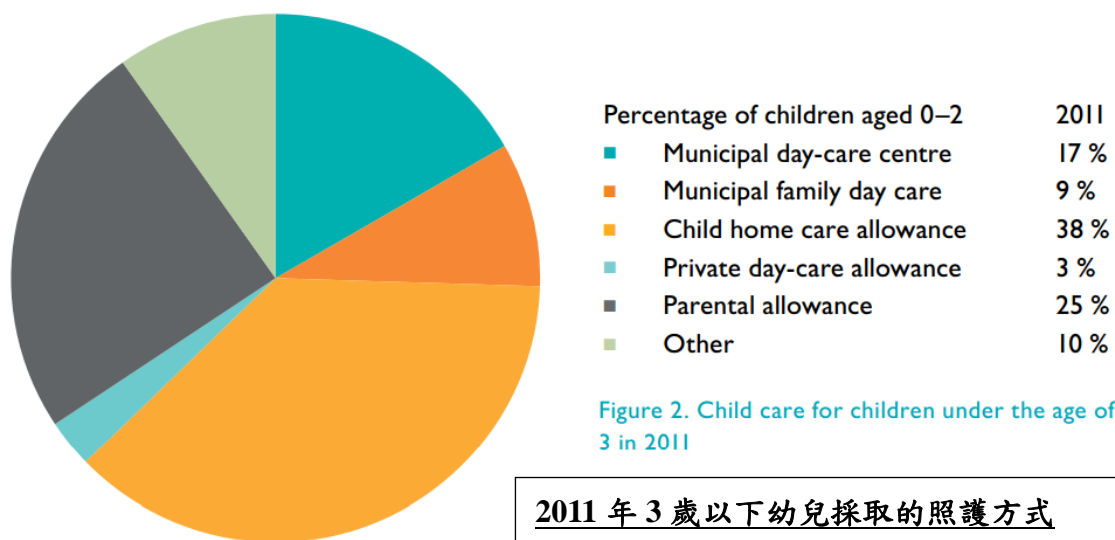


Figure 2. Child care for children under the age of 3 in 2011

2011 年 3 歲以下幼兒採取的照護方式

來源：Ministry of Social Affairs and Health

圖 57 芬蘭 2011 年 3 歲以下幼兒採取的照護方式

1.托兒所和幼稚園（Day care and preschool）

所需繳交的費用依照家庭規模和收入有所不同，最低收入的族群是不用繳費的，另外，家中長子需繳交較高的額度，其餘弟妹可享受優惠。約 14%的托兒總成本的由家庭負擔。除此之外，六歲（入學前一年）兒童得享免費的幼稚園教育，這是自願、非強制的教育，但幾乎全部的芬蘭兒童都會先上幼稚園。

2.免費營養午餐（Free school meals for all）

1948 年起，芬蘭的小學、中學、職校學生，皆能在學校吃到免費、並涵蓋一天所需營養三分之一的一餐。

四、小結

根據 Lammi-Taskula（2007）的調查顯示，芬蘭 80%的家庭都會休一定時間的家庭假。儘管芬蘭的家庭政策對於減輕女性照顧兒童和老人的雙重負擔上有很大的積極作用，但女性在家務勞動中所占的比例依舊高居不下，大部分家務勞動分配相對均衡

的家庭，皆是由受過良好教育的女性將勞務外包、或直接縮減勞動量，分配均衡竟從不是因為男性的分擔而達成。

Lammi-Taskula (2007) 亦指出，儘管芬蘭自 1985 年起就已經有雙親育嬰假，但是直到近些年，父親休假的比例才因為父親月 (daddy-month) 的特殊政策才有所提高。

2008 年經濟開始衰退後，幾乎所有歐洲國家的出生率都下降。但 1990 年代，同樣是經濟衰退，芬蘭的出生率卻呈現上升，這被認為是受惠於當時芬蘭強而有力的家庭政策。儘管如此，近來大眾出現對於子女津貼及育嬰假刪減的討論，政府面對有生育子女的家庭，補助也許久未曾增加，以致形成了近三年來生育率不斷下滑的危機 (Yle, 2014)。

第六節 歐洲的典範－瑞典

一、問題與需求

瑞典目前 (2014 年為預估) 的總生育率為每名婦女平均生產 1.88 名嬰兒 (Central Intelligence Agency, 2014)。根據 OECD 的數據，Gwynn Guilford 在 2014 年指出：當愈多瑞典婦女投入勞動生產，該國的生育率愈是下降 (如圖)；一直到 1974 年開始實施的育兒假政策發生作用後，生育率才逐漸回溫。

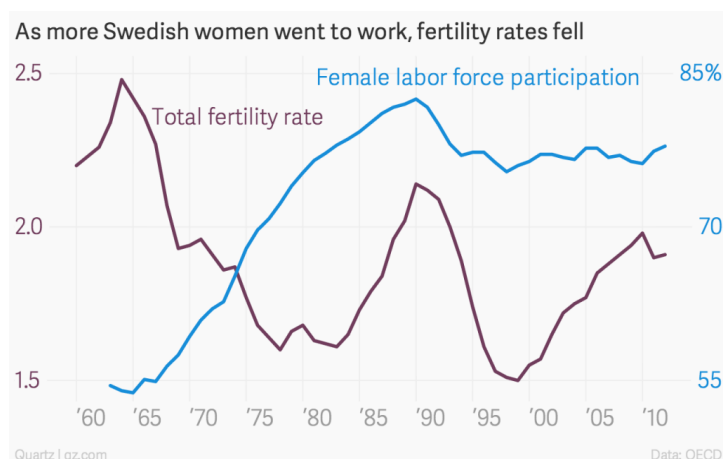


圖58 瑞典婦女投入勞動生產與生育率關聯性

雖然瑞典在 1974 年起，以父母雙方可自由分配的帶薪育兒假 (paid parental leave) 取代產假，並在 20 年間，積極地將假期長度延長四次之多 (1994 年達到了 15 個月)，一度復甦的生育率仍舊在 1990 年代再度下滑；更糟的是瑞典接著遭遇了大規模的金融危機，失業率在 1995 年 1 月飆升至 12.9%，嚴重打擊了大部分家庭的財務狀況，此時，女性勞動參與率及生育率同時下跌，且父親請育兒假的比例甚低 (Guilford, 2014)。

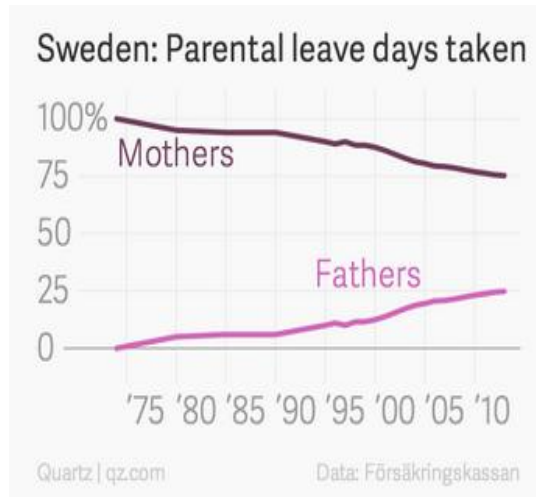


圖59 瑞典父母休親職假之比率變化

為何育兒假政策不再奏效呢？1995年擔任瑞典副總理的Bengt Westerberg表示：瑞典婦女不斷地經歷一個惡性循環，由於當時女性薪資較男性來得低，因此通常是母親請假在家照顧孩子，而這不僅讓女性薪資無法得到提升，連產後回到職場的可能性都連帶消失了，資方甚至還看低申請育兒假的男性，更加地根深蒂固了男女在職場上的地位和待遇。（Nytimes.com, 2014）

二、政策理念分析

Duvander & Andersson（2005）在其研究中認為，透過提升親職假的休假率以及鼓勵父親在育兒照顧中的積極參與，可以幫助女性在就業市場和育兒活動之間達到協調，從而提高女性生育意願。而1995年時擔任瑞典副總理的Westerberg表示：家庭是社會的縮影，因此要成就整體社會的性別平等，必須以家庭為單位著手，而設法使父親願意同享育兒假則是必要的一環。（Nytimes.com, 2014）

瑞典的親職假制度從薪資替代（income replacement）、時長（length）以及自由度（flexibility）三個方面入手，特別是1995年父親月政策的推動，大大促進了父職假休假率的提升。

當男性和女性在各方面享有同等的權利和影響力時，不僅造就更平等和民主的社會，連同生育率和經濟成長都會被拉抬。2013年，瑞典政府在性平政策上共分配了2.39億瑞典克朗（約新台幣9.86億元）的預算。

三、重要政策

(一)親職假法例

瑞典的親職假法例推動於1974年。作為世界上第一個推動性別平等親職假政策的

政府，如今瑞典的父母生育一個孩子能夠享有超過一年的帶薪親職假，享受高達原有收入80%的福利津貼。且父母任何一方都可以在孩子八歲之前自由選擇休全職（full time）、半職（half time）或是四分之一（quarter time）的親職假。

而由於瑞典親職假福利與原有收入有著高度的相關，收入之於瑞典女性而言能發揮促進生育的作用。90年代中期經濟的蕭條使政府能夠提供的薪資替代津貼減少，是當時生育率下降的原因之一，而後隨著經濟的復甦，生育率跟著穩步回升，則進一步印證了這一論述。

(二)爸爸假（daddy leave）（Guilford, 2014）

1995年政府推出爸爸假，若父親請假少於一個月，則該家庭將被剝奪一個月的育兒假，這樣一來，父親就無法置身事外，將假期全數轉移至母親身上；同時，這項政策也補償了父母雙方90%的薪資，始得父親使用育兒假的意願提升。

幾年內此政策便奏效了，五分之四以上的父親利用育兒假待在家中參與孩子的成長。而當政府將爸爸假往後延長一個月，總請假時數更增加了超過一倍。政府甚至將津貼額度的上限向上提高，使假期對高收入的父親族群更具吸引力。而瑞典更成為歐洲諸國中，唯一使男性和女性可以不受傳統性別行為限制，實現維持生計和育兒照顧角色互換的國家（Haas and Hwang, 1999; Haas, 2003）。

(三)育兒假的修正（Swedish Institute, 2014）

2002年，瑞典的育兒假增加到480天，生育或收養小孩的父母可共同享受假期，但每人至少兩個月不可轉讓。假期可以按月、按週、按日、甚至按小時使用。然而，大部分申請育兒假的仍是女性。在2012年，男性使用育兒假的比率占24%。

根據2013年起的新政策，育兒假共480天，父母雙方各需至少使用60天，且不可相互轉讓。此外，若父母雙方平均使用假期，則可獲得額外的獎金，獎金為每日50瑞典克朗（約新台幣200多元），最多可領取270天。父母其中一方尚可額外享有10天的產假（雙胞胎20天）。

(四)促進職場性別平等（Swedish Institute, 2014）

《反歧視法》中，明文禁止性別歧視，並要求雇主在工作環境中出現騷擾疑慮時展開調查並採取措施。另外，雇主須得公平對待所有曾經、正、或將要使用育兒假的員工或求職者，不論是任職、升遷、或分配工作時都不得有差別對待。

四、小結（Guilford, 2014）

現今瑞典父親使用育兒假的人數可觀（如圖），比例更是大大增加至90%，每人的假期平均是三到四個月，相當於總時長的四分之一，成功地減緩了母親回到工作崗位上的過渡。

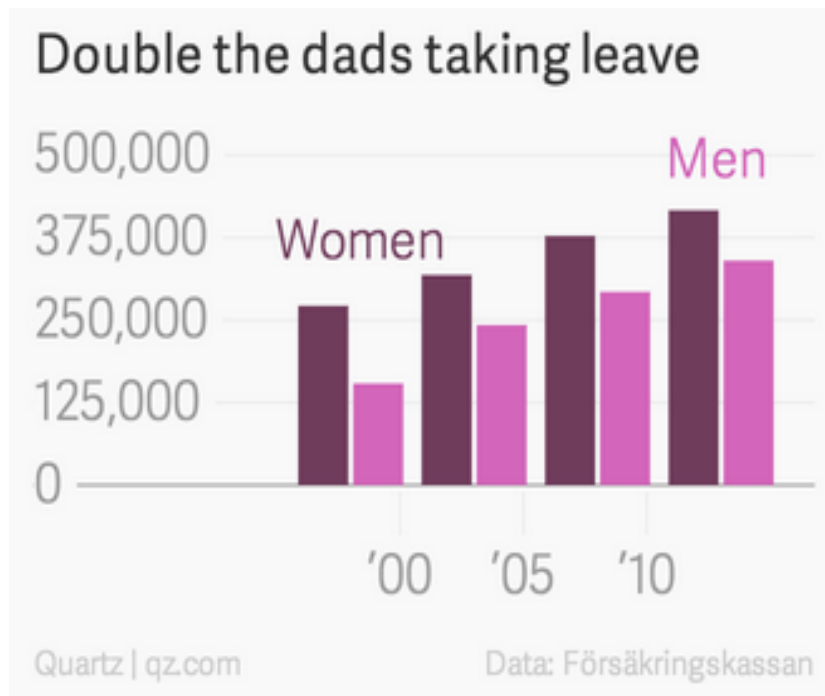


圖60 瑞典父親使用育兒假的人數

另一政策成功的原因，是瑞典對休假短的母親提供相較優渥的津貼，這樣一來，女性就不會暫離工作崗位太久，而是必須於一定時間後回歸職場。目前，90%的瑞典女性會在產後再度加入勞動市場。

附錄三：專家學者焦點團體（一）

時間：民國 103 年 7 月 31 日下午 2~5 點

地點：國立臺灣大學社會系與社工系系館 401 會議室

主持人：王麗容、陳玉華

參與專家學者：

姓名（代碼）	單位	職稱
1A	中研院	研究員
1B	臺灣大學	教授
1C	長庚大學	教授
1D	臺灣大學	教授
1E	清華大學	教授
1F	中山大學	教授

逐字稿整理：馮天昱

王麗容：各位老師，非常高興也很感謝各位撥冗參加今天的焦點團體座談，那我首先說明一下很簡單，就是有關於這個政策研究，或者是性別政策跟生育率之間的來源，剛開始被委託的來源。那行政院性平會大概是在兩年前就一直在考慮性別平等政策，2011 年大概也產生了國家的新的性別政策綱領，那綱領裡面才第一次把臺灣的人口政策納入性別政策，或者是說性別政策裡面有談到人口政策，這大概是第一次。好那所以行政院性平會成立以後就積極在思考，這個性平政策跟人口發展之間的關係，那以前呢，人口政策裡面可能有些性別的思考，但是在性別政策裡面，或者是婦女政策裡面缺乏對人口政策的關注，這大概是很清楚的。那所以我們就去...接受了這個委託的研究，那當然也是一個正式的委託過程，行政院的要求是要做一個量化的研究，也要做一個質化的研究，那量化的研究就是要探討到底臺灣的性別政策或者是亞洲國家、歐洲國家，到底性別政策和生育率之間的關係是什麼？這基本上的一個概念，到底性別平等政策跟生育率之間的關係是什麼，那行政院大概是在一年多以前，大概是 1B 在的時候，就通過了這個要做相關的研究，今年三四月才正式的對外發包，然後我們就接了這個研究，這個研究當初行政院性平處的一個期待是大概有三大部分，一個是

透過 GII，就是 Gender inequality index，就是聯合國對於性別平等的計算方式或測量方式，他希望從 GII 裡面看出比較好的國家，至少跟我們來看看，到底 GII 指數下的臺灣、日本、韓國、新加坡，那這些國家在生育率跟 GII 之間的關係，或者是 GII 跟生育率的關係，這個是第一部份他們想要知道的。

那 Gender inequality index 是聯合國大概是測量性別平等裡面，最近幾年比較常用的指標，那我補充一下，在 2011 和 2012 年，兩年前我們是 GII 指數算下來全世界第四名的國家，所以表示我們性別平等還不錯，到了去年發布的消息，我們行政院主計處又把它算一算，我們是第二位，那它有三大指標來算，各位可以想見我們一定不錯：第一個是勞動參與，這是 GII 算在性別平等裡面第一個重點指標，就是勞動參與；第二個是賦權，賦權有兩個指標，一個是教育、一個是國會的性別比；第三個就是孕產婦的死亡率，所以這三個指標從健康的觀點、從教育跟參政的觀點，再來一個是勞動參與，所以我們行政院主計處就很認真的去算，每次 GII 發布的時候，我們就看到我們的落點在哪裡，但是這個 GII 我們也發現它並不是最適合亞洲國家的指標，所以我們等一下可以討論這個問題，那不管如何，這個是行政院委託的時候第一個重要的指標，那麼第二個就是說，那如果是這樣的話，性別平等政策在其他國家他們是怎麼推的，或者是我們臺灣推動以後對生育率有怎麼樣的直接影響或間接影響，這是第二部分行政院想要知道的，所以我們第二個部分就是說今天邀請各位來，最主要的目的是希望各位看一看從你們的學術觀點，或者是說臺灣實務的接觸，或國家發展的接觸，來看看到底性別平等跟生育率之間的關係是什麼？剛好我在牛津大學的時候，裡面有人口政策好幾個專家，然後他們就提很多資料給我們看，有些國家生育率越高，是跟性別平等成正相關，或者性別平等越高，生育率越高；有些國家剛好相反，那最近我們也有用歐盟國家來看看這個曲線，歐盟國家大概百分之百很清楚的一個直線相關，就是性別平等越高的國家，它的生育率是越高，除非是極少數的國家，那這是歐盟的狀況。

那另外一個就是亞洲國家就很難，日本、韓國、新加坡、臺灣，我們的性別平等其實全世界前三十名，這些國家都在，而臺灣是第二名，日本是第十七、十八名、韓國大概第八名，這數字我不是很精確，等一下各位如果有需要的話會再給你們，那新加坡大概也是在前十五名左右，就是還是不錯的國家，但是很奇怪是我們的生育率卻是... 尤其是亞洲國家最近 CIA 公佈全世界生育率最低的國家，新加坡 CIA 明年預測是全世界生育率最低，第二部分就是說性別平等跟生育率之間的關係是什麼。

第三部分是行政院希望我們看看未來國家的性別平等政策該怎麼走下去，才能提升我們的生育率，那我大概做簡單的開頭，其實各位都是這方面的專家，可以幫我們去思考一下，到底怎麼去建構我們未來的，最重要的生育率能夠提升，那各位都是專家，所以我們這個研究是具焦在性別平等 1，那生育率會不會是性別平等下的負產物，就是 negative-related 的一個結果。但是有些人認為不是，是我們做的還不夠，所以沒有辦法像歐洲國家一樣 J-Shaped，就是倒鉤型的往上，那聯合國其實有做過 HDI 的資料，如果一直發展下去，其實生育率是會往上的，隨著社會發展護者整個人類的發展，

其實生育率會是往上的，那在歐盟各國我們用數據去看，確實也是，當 GII 越高、越好的時候，它的生育率是越高的，所以這個大概是我們目前所看到的資料，給各位老師做參考。

那各位如果有興趣的話，我們是有一個簡單、目前工作的計畫呈現成果，如果有興趣的話，那這邊最重要的話還是要 open 給大家做沒有限制、沒有任何一個影響之下來探討一個議題，那我就這樣做簡單的一個開場，玉華你要不要...。好我們很高興玉華是人口專家，幫助這方面的研究，那各位也都是專家，主要是希望各位能給我們一些意見，那我們進行的方式，各位就...我們不太限制時間啦，你們覺得應該怎麼談就怎麼談，我覺得也是焦點團體可愛的地方，只要有一個聚焦的方向，就不會是影響到我們訪談的結果。不曉得哪位老師要先給我們開場，謝謝！

1B：不好意思，因為我在咳嗽，剛剛因為王老師提了，因為這個事情跟我過去有點關聯，那麼雖然最近這幾年來經費各政府部門都在減少，再加上資料的限制越來越多，那但是在跟人口相關的研究，大家可以注意一下，應該是有增無減啦，因為那個時候最主要是...不曉得大家可能不記得這件事情，主要是民國 99 年底，所以我是 98 年的時候擔任政委，最主要是之前我把人口、社福、跟教育、跟勞政做結合，所以上來之後就推動這些，因為當時上來沒多久，因為之前是金融海嘯，所以金融海嘯對人口影響最大的是，民國 98 年，那年是牛年，我們的結婚對數創空前之低，只有 11 萬多對，以往大概是 15、16 萬對，尤其是結婚人口，是當年的 30 到 35 歲，那麼是人口最多的時候，卻是創下歷史新低的結婚對數，就是在金融大海嘯，就是在 98 年那年，民國 97 年 9 月才開始金融海嘯，雷曼兄弟，所以 97 年不太可能會影響到結婚對數，但 98 年整年影響到，所以 99 年又碰到虎年，那時候發現這個空前大危機，就是 98 年結婚對數創歷史新低，再適婚人口群最多的時候創下最低，那時候我們就準備 99 年看有沒有可能，99 年的生育率一定會再破紀錄，這個是大家心裡有數的事情，但是想辦法，要在建國 100 年、然後 101 年又是狗年，看看有沒有辦法提高一點生育率。

那個時候普遍人口學界都不太認為二十一世紀，誰會為了龍年生育，所以當時我被交付一個任務，所以在 99 年那一年的時候，上半年那個生育率奇低、結婚量也奇低，因為大家不喜歡在虎年結婚，你看每隔 12 年，一個 cycle，連續看幾個 cycle 下來，虎年結婚量跟生育量都會偏低，這是最近的三個 cycle，然後那年 99 年前半年生育率之低，結婚量也沒有起來，在想結婚量沒起來的時候，隔一年建國百年跟再過來的狗年那個拉抬的希望都沒有了，所以那年的下半年是有任務必須達成的。所以那一年大家盡量回憶一下，甚至 google 一下，那年說真的老天爺幫忙，因為 99 年的 9 月 9 號那天，黃曆的日子特別好，所以我們就順勢打出愛情久久，那媒體就喜歡報導這種，結果那一天結婚量相當於前年的一個月，但是這個還沒有解決問題，所以我們那時候就在想不只那一天，整個都要拉抬起來，因為 99 年 3 月景氣開始回溫，那當時我就想一個想法就是，98 年本來要結婚而還沒結婚的，就是當時金融大海嘯，大概算一算失去了三萬對，就是按照以往的結婚對數少掉三萬對。如和把那三萬對，他們可能是延後結婚，跟一般小倆口延後結婚不會延後太久，不會延後到兩年，不然這個婚姻

就報銷了。所以一定要掌握到他延後結婚的時間，差不多一年左右，那就是 99 年，而且 99 年又碰到了虎年，我說那是 mission impossible，在 99 年下半年的時候還有遇到黃曆好日子，結果那時候正好是臺北辦花博，當然我以前是社會局長，那是我們社會局同仁去負責整個花博場地跟導覽等等，那時候建議開放只要穿婚紗照的免費，整個相關的 package，那時候臺北市也推出「祝你好孕」、建國寶寶等等，果然在 99 年 9 月一直到 100 年的 2 月，那五個月裡頭結婚量衝出新高，所以結婚量在 99 年居然比 98 年多出了兩萬多對，99 年的虎年比 98 年多出兩萬多對，百年又比 99 年多出三萬多對，本來是 99 年生育量最低，歷史新低，然後 101 年達到 22.3 萬，回到生育率 1.27，但是從去年又掉回 19.7 萬，從現在開始要回到 20 萬其實不太可能。

所以在我以很短時間跟大家說明一下，那個時候當時我有跟幾位吃過飯提到這件事情，因為日本跟韓國在那段時間幾乎每一年他們都來跟我談這個臺灣為什麼公元 2000 年之後生育率陡降的問題，公元 2000 年才 1.68，在全世界來說還是中上的位置，但是 2000 年之後是陡降，剛剛講 2003 年是 1.23，已經達到超低生育率之列，那個時候有很多人祭出不同想法，包含剛剛講的性別政策對於生育率的影響，還有托育公共化跟生育之間的關係，記不記得托育公共化是拿瑞典、挪威的例子，瑞典果然是公元 2000 年之後生育率有提升，還有人講說是因為執行托育公共化，那後來講不下去為什麼，因為瑞典是 1960 年代開始推動托育公共化，那麼但是 1960 到 2000 年之間基本上是下降的，所以不能拿 2000 年之後上升當作是跟托育公共化有關，所以看更長期就很難納出一個關係。那挪威是沒什麼改變，德國也是沒托育公共化沒什麼改變，所以類似這樣子的一個研究動機通通都出來了，那性別平等政策這邊也有不曉得哪一位我有看過他的報告特別討論到，好像有人討論到，在低於 2.1 替代率之後畫四個象限，可以看出五個 pattern，我想在座各位可能很熟悉，我現在時間實在是非常 limit，即便看過以後忘記是誰寫的，那這個是不是臺灣算是一個例外，剛剛主持人講過，所以這個東西要光看臺灣是有他的困難度，我剛剛講過我們的趨勢，2000 年之後的陡降，2000 年之前是長期趨勢的下降，那麼這個大家都很熟悉，這個是有他的複雜度。

還有一件事我順便提一下，當我們已經是全世界最低之列，當時我就已經主張要成立一個研究中心，那研究中心我已經把它放在衛福部，人口研究中心，放在衛福部的其中一個單位，那個單位我是召集人，我後來加入邱文達，現在在他手上，台大人口中心加上婦女兩個字就花了十年了，現在政府再整併的時候加入一個重心，當然有它的高度，我已經把它交給邱文達，還在他手上，你們要盯著他不要讓它變不見。

王麗容:太好了，至少有一個人口發展的機制可能對未來在我們國家的行政體制裡頭，謝謝補充這樣的一個背景資料，然後看到國家的相關政策是跟性別平等與生育之間的關係，是有它的歷史淵源，謝謝！我們是不是可以請 1C 先開頭一下，謝謝！

1C:好，這個 1B 任內推動了希望能促進生育率增加的觀念跟措施，但是如果把重點放在結婚，而不放在生孩子上面，因為結了婚不見得會生孩子，換句話說，這裡面 XY 是 mystery condition，那如果說結婚不一定生孩子的話，那生三個孩子也不一定會結婚吧！從臺灣的情況來看的話，好像是後者，就是生孩子結婚的，所以你要鼓勵

結婚還是鼓勵生孩子，這是我對於這些措施有不同的看法。

1B：對，那鼓勵結婚不花錢啦。

1C：我了解政府想做不花錢的事，那我們 2011 跟 2012 就見證到它生育上升，但是又掉下來了，但掉下來我們目前也漸漸還正在...差不多下個禮拜就要進行審議，就是人口的最後一個部分，那我們人口是設定生育率維持不變，換句話說政府跟學術界通通都一片灰色，認為生育率大概沒有救了。要有救的話當然不可能不花錢，當然要花錢，而且花錢還要花在刀口上，這是我們的研究計畫，關於這個研究計畫呢，是跨國研究，那我們剛剛聽主席報告了，我們知道全世界大概兩百二十幾個國家，其中一千萬人口以上的只有八十幾個，為什麼我知道呢，因為我一直在追問內政部、教育部，都有統計到臺灣的人口密度全世界第二，我問他數字怎麼來的，他們自己也才發現到原來一千萬以上的國家才叫做國家，一千萬以下的就不叫國家，這些國家通通刪掉，剩下八十幾個國家我們排第二，那一千萬人口以下的國家很多，以色列就是一千萬人口以下，挪威、瑞典也是，所以政府經常說謊，因為我在政策委員會裡面開砲，開了好幾砲，他們才開始改的，那所以我現在知道一千萬人口以上的國家只有 85 個，85 個國家當然包括很多國家在裡面，但是挪威瑞典不算，我要強調的就是說，如果我們要講跨國研究的話，不能只限於歐盟國家，要看看世界各國，那如果世界各國擺進去的話，生育率最高的國家大概是阿拉伯，埃及啦、墨西哥、中國，這些國家生育率都非常高，都在替代水準以上，那這些國家有個特性，就是性別非常不平等！那麼換句話說如果把這 85 個國家，或者兩百多個國家通通納進來的話，我們發現性別越不平等的國家生育率越高，而不是越低，那顯然這個東西是要看到限制在某個階段，我知道這個研究計畫已經把這個跨國研究限制在低生育率國家的跨國研究，那換句話說題目要稍微修正，改成低生育率國家的跨國研究，那麼如果在低生育率國家裡面看起來跟剛剛的情況正好相反，在低生育率國家裡面性別越是平等的國家生育率越高，但是不會高過替換水準，那我們知道現在世界各國共同的政策目標是達到替換水準，那已經低於替換水準了還在講高低，我是覺得有點退而求其次，那我相信在低生育率國家裡面，性別越平等的國家看起來生育率越高，但是當然也有例外的，那我們再討論。

那麼今天全世界超低生育率的國家有三群，第一是南歐的天主教國家，西班牙、義大利、希臘，它生育率超低，第二群是東歐共產國家，前共產國家，捷克、波蘭、俄羅斯、烏克蘭，那第三群是東亞儒家國家，日本、韓國、臺灣、新加坡，但是我們老實講每次講這幾個國家的時候好像都忘了中國跟越南，反正我們跟中國越南沒有關係，先不要看好了。那這三群國家有些什麼特色呢，南歐的國家大概是男性至上，義大利，你知道現在義大利還會打女人，一生起氣來就打女人。東歐前共產國家，我卻相信他們的性別非常平等，因為共產主義的思想，包括中國大陸在共產主義下，男人跟女人是要一樣的工作，一樣都需要工作，各取所需、各盡所能，那麼在那樣子社會制度下，雖然已經資本主義化、市場化了，官方的社會制度基礎還在，我們可以 argue 說東歐前共產國家他們性別不平等嗎，我有點懷疑。剩下的就是東亞儒家思想國家，那我們現在說傳統儒家思想是否會影響到我們生育率，傳統儒家思想當然是希望不孝有三，

無後為大嘛！多子多孫多福氣，生得越多越好嘛！所以傳統儒家思想應該是使得我們生育率偏高的，就像天主教國家思想，天主教文化應該是使它生育率偏高嘛！我記得 1970 年代念社會學教科書的時候講人口，我們都講生育率比較高的國家都是比較高文明國家像天主教國家、東亞國家，今天呢這些國家都是呈現生育率最低的國家，換句話說，1970 年代社會學教科書那些作者應該抓去槍斃啦，社會學好像就有這個特性亂講，那現在回過頭來看是怎麼回事，所以 Norman Ryder 前後來臺灣的時候跟我喝酒，他就講天主教的國家，它不再相信教皇了，那我們臺灣人不再相信孔老夫子了，日本人不再相信孔老夫子了嗎？我想不是，那這裡面大概牽涉到不同知識，那事實上天主教的這個文化，跟儒家的這個文化，在現階段社會制度、經濟制度之下，會反而使得生育率降低，這才是要關注的焦點。所以那個需要再進一步討論，從這個角度、背景來看的話，我會覺得討論人口政策可以納進性別平等的政策措施，但是這個性別平等措施本身就是不重要的，只要做為一個人，不管男的女的、老人小孩、軍人警察，或者一般平民每個人都一樣，我們相信每個人人生而平等，從法國大革命以來這已經變成全人類共同思想，就是人生而平等，所以性別平等就是人生而平等這個主體思想很重要的一環，男人跟女人是平等的，它本身是很重要的觀念，那這個觀念是不需要、不必，把人口政策納入它的重要一環，那討論人口政策可以納進去別的，這個是不反對，那我認為性別平等 *it's very important*，人口政策也很重要，這兩個都必然有交關，這是我的看法，但是我們今天就要討論他們的關係是什麼。

剛剛主席報告也報告了臺灣我們目前性別平等是全世界排名第二了，去年排名第四，今年排名第二，那我們生育率很低，不是最低水準之列，而是全世界最低的生育率，那我們性別平等是排名第二，是不是應該倒過來說，我們的性別平等政策出了問題？因為我們強調性別平等所以我們生育率低，我們是不是應該倒過來說，但是我們如果開始要追問的話，就不是這個計畫所希望達成的目標，因為這到底是政府的研究計畫，政府的研究計畫當然是希望性別平等提升生育率上漲，但是從臺灣現況來看，性別平等反而是生育率下降，為什麼我會這樣講呢？因為事實上我們生育率下降，從 1983 年以來，降到最低生育率，我們希望它維持一定的比例，從 1983 到 1997 都維持在 1.75 上下的水準，長期維持這個水準，那大概還有救，沒想到 1998 年之後一下掉到這個水準，到底原因是什麼，我們知道 1983 年生育率降低的最主要原因是 30 歲以上的女人停止生育，那 30 歲以上的女人停止生育，我們也分析出來了，那是因為戰前，在二次大戰以前，臺灣的嬰兒死亡率長期下降，這期間出生長大的女人在戰後開始生孩子，他們知道不必生那麼多，不必辛苦生。所以 1983 年 30 歲以上的女人停止生育，導致生育率下降，結果 83 年以後發生另外一件事情使得我們生育率更進一步下跌，就是說我們大學教育大幅擴張，那本來大學的學生裡面女性比例很低，但是我們從 17 家大學變成 160 家大學現在女性大學生比例是比男性還多，換句話說我們設了很多教室、擺了很多桌椅請這些女生進去坐下來開始念書，那這些女生正值生育高峰期的女性，一個生育高峰期的女性，15 到 19 歲就可以生育的時間，17 到 30 歲維持一個水平，30 歲以後生育率迅速下降，那結果 25 歲前與女性到教室坐下來了，那麼大學教育告訴我們學生什麼呢，我認為這是很好的發展，就是促成我們女性解放，但是

好的發展不一定有好的結果，我相信大家都相信這個，有好幾件好事情同時發生的結果不一定是好的，大家必須要接受這個東西，做了很多好事可能得到壞的結果。那 25 歲以前女性被請進教室裡面坐著不生孩子，雖然我們法律道德都不反對大學女生懷孕，那 25 到 30 歲中間女性又發生什麼事呢，我們大學教育其實灌輸給學生一個很重要的人生目標，achievement 就是成就，我們大學課堂到幾乎每個老師都在告訴我們學生說大學畢業後要追求成就，追求個人的成就，追求對社會的貢獻，有誰告訴他說你要生孩子。換句話說，大學畢業的女生就開始追求成就去啦，所以 30 歲以前她鐵定不會生孩子，30 歲以後開始她漸漸地位穩定了開始要生孩子，很抱歉，因為女性卵子數量其實是固定數量，每排卵一次就減少一點，到了 30 歲以後她的排卵數量夠多了，以至於她生育率比較低。

換句話說，剛剛全世界性別平等排名第二位的原因，因為我們女性就業率、教育增加了，事實上會使得我們生育率比較低，這是好的現象，女性教育增加是好事，女性就業增加也是好事，偏偏加起來就是壞的結果，這是我的看法。

1D: 各位好，我順著 1C 剛剛的講法繼續提，剛剛主持人也提到說，我們現在性別平等指數 No. 2，我覺得這中華民國政府不要太高興，這種指標是虛幻的，為什麼我說它是虛幻的，這個層次上是不對的，而且這個指標你要做跨國研究的話，基本上指標都是找各國有的，可是這個指標對臺灣沒用，女性勞動參與率、女性政治參與、孕產婦死亡率，在臺灣我覺得抓錯方向，生育行為是在家庭內決定，不在社會層次決定，這些指標全部是社會層次的，我覺得是錯亂的，如果要解決這個問題，研究通通要重做。剛剛 1C 談的是政策或者是思維面，我談的是研究面，如果要解決這個問題，研究面要重新釐清，一個跨國的、而且是長期的研究一定要做，指標要重選，選這些指標，如果選錯的話就錯了，家庭內的指標，一定要進來，不能只用社會指標，因為生育的決策是在家庭裡面很重要的因素，比如說雙薪家庭，這個要不要考慮，女性在家庭收入所佔的比重、女性的教育相對於先生的教育、太太跟先生家務時間的百分比、太太的家務決策，以及太太的健康負擔等等這種個人層次的指標非用不可，因為真正決定家庭生育決策的這些指標會共同決定，可是我們也不能忽略大社會環境的影響，在這個考慮之後，才是要引進這個社會層次的指標，所以我覺得兩種研究要同時進行做，在我們做國際比較的時候，應該要做這樣的工作，一個是跨國而且是長期研究的比較，一種是臺灣自己的長期的比較，臺灣可以從過去到現在適用的指標，個體層次的，我所謂個體是家庭層次的，以及總體社會層次的指標，要重新建構，我們自己要找出我們為什麼會得到這樣的結果。我們不能夠想當然爾，國際上是這樣的走向，我們就一定會是這樣的走向，我覺得臺灣是一個很特別的 context，我們必須要重新釐清臺灣特有的這種，因素，特別剛剛談到的性別平等跟生育率，這之間的關係，我覺得就回到剛剛講的層次一定要先釐清，因為性別平等如果放在社會層次，用社會指標就完全蓋掉家庭內的性別平等跟生育行為在家庭層次的決策，這兩種不完全一樣，因為你全部把它 average 掉，用平均數把它呈現以後，我覺得這個關係是會看不見的，所以我覺得這個問題的呈現，即使是臺灣長期的研究來看，或者是跨國的長期研究來看，這個指標全部通通要重新釐清，因為現在的指標不具代表性，而且層次是錯亂的，

那特別是女性在生養子女的負擔指標一定要進來，在家庭層次，女性在生養子女的負擔指標裡面，我覺得如果考慮這個，臺灣是相對落後的。相對落後就是女性在生養子女的過程裡面，有非常沉重的負擔，那這個沉重的負擔，不僅在家庭場域，包括在組織的場域，組織裡面對這一部份的支持，雖然法條上面規範了要它提升，可是實際上我們還是不夠，很多隱形的條件沒有被計算進來，一個男生要請育嬰假，你知道他曾受多少無形的壓力，女性請育嬰假 OK，男性要請育嬰假非常困難，主管不贊成，當事人也不敢做，那做了之後也有很多後遺症，除了公部門以外，私部門幾乎不支持，也擔心回不去那個位置，所以我們很多法條上面存在可是實際上在主觀的認定，或者在客觀的執行上面，這種心理的負擔都太沉重了，導致於表面上好像是性別平等，可是實際上，在運作上，在組織層次的運作，跟家庭層次的運作裡面，性別是絕對不平等的。可是都被我們的指標模糊掉，掩蓋掉，我們並沒有抓到真相，特別是在組織上面，我覺得我們有一些盲點，就是我們實質平等的指標太少了，實質的平等我覺得是特別不要只注重女性的指標，特別應該要強調行動上的男性的指標，行動上，因為，法律上條文上的這種平等，我覺得是假的，反而應該是在男性協助家庭去養育子女，所負擔的部分，他到底面對多少社會所給予的不平等待遇，甚至在大專校裡面，這些男學生真正走入性別平等這一快裡面，接受多少訊息，我其實很多年以前在人口中心擔任工作同仁的時候就講過，其實要解決這個兩性平等的問題的話，不再於喚醒女性的性別意識，反而是應該要喚醒男性應該要推動性別平等的意識，而且不僅僅只有意識，還一定要有行動，這才能夠讓這個平等的意識進入家庭而不要放在社會層次的平等假象上面，因為只有在家庭裡面的平等分工，平等決策、平等照顧子女的分擔，才能夠實質去在家庭內的生育決策才可以被轉變，那這個是我順著 1C 後面所提道的一些想法。」

王麗容：好，謝謝非常好，...1F。

1F：我接著 1D 的意見，那我當然也是在想這個指標，因為我上網查一下它的一些指標，我也覺得其實都沒有抓到，只是家庭內部的平等的問題，那事實上兩位老師也都做過相關的研究，就是關於這個社會性指標方面與家庭內部指標發展的落差結果，那很多都是用這個來討論，這個 OECD 或者是歐盟，包括東亞這些國家的問題，那剛剛 1C 有談到，就是說三群低生育率的國家裡面，有天主教文化還有儒家文化的國家，他們的生育率都是超低生育率，那其實我想到這些文化上面的因素，它其實使得婚姻跟生育兩個緊密的掛勾在一塊，就是說基本上並不鼓勵婚外生育，那可是如果我們看 OECD 國家裡面生育率還會維持比較高水準的，其實有很大比例的婚外生育，北歐的話已經超過一半了，那即便是義大利，這兩、三年的發展也很快，也超過 10% 了，之前的話大概都 3%，4%，那現在已經超過 10%，大概到 15% 左右，那所以婚姻跟生育這件事情脫鉤，中間的機制我們並不清楚，但至少數據上的相關我們可以看到這樣的情形。而這樣的脫鉤在東亞國家的話比較困難，因為我們結婚是兩家人的事，然後不是兩個人的事情，一般來說婚姻是兩家人的事情。

我們現在婚姻跟生育這兩件事情沒有辦法脫鉤，然後結婚又是兩家人的事情，在職場

上，女性的教育程度很高，在職場上也可以找到一片天，走入家庭的話性別不平等如果說進展又沒有那麼的好，那我們覺得女性自然而然的選擇另外一條比較好走的路，然後他就不願意走入家庭，不願意走入家庭就不願意結婚，不結婚就不能生育，那生育就降到很低，所以如果說，要談性別平等，對於人口政策的影響的話，我其實滿贊同剛剛 1D 所講的家庭內部指標跟社會性指標兩邊的落差，那個落差不只是說家庭內性別平等指標不好，而是兩邊的落差，就會讓女性在另一邊有發展機會，當然就往哪邊走，也許另一方面還很差的話，還維持平衡一點。反而是聯合國的指標讓我們性別平等數據很漂亮的時候，它是導致生育率下跌一個很重要的原因，那當然它的根源在於家庭內部的性別平等做的還不夠。其實每一次談到人口政策鼓勵生育的時候，我都會想說，那我們有沒有辦法把生育跟結婚這件事情脫鉤，不一定一定要結婚之後才可以生育，因為生育能力的影響，讓女性在年輕一點的時候，就可以生育，其實我們如果有國外的朋友，他們很多時候是在學的時候就生育、帶小孩，我記得我有一次在演講的時候對公務人員講，然後提出各種鼓勵生育措施，一種就是大學廣建宿舍，家庭宿舍，或者是說國家考試、高普考，如果是 30 歲以前就有生育子女的話，高普考就加分，我問他們贊不贊成，他們都舉手贊成，所以考研究所覺得還好啦，高普考比較實際，然後我本來以為他們都反對，結果他們都贊成，也許推動也不是那麼困難，如果 25 歲就生的話加更多。不一定要結婚，但就是希望要生小孩。

1C：我可不可以插你的意見，因為剛剛我們都講到生育，那生育是不是就一定要在家庭內為主，剛剛靜利有提到，我講的是在於我們到底鼓勵生育是從社會國家要孩子的角度來看的話，要孩子的角度來看的話，我們一年墮胎掉幾個嬰兒，一年至少墮胎掉 8 萬個，我們現在一年 16 萬個嬰兒加 8 萬個嬰兒就 24 萬個嬰兒了，那就是已經達到中等生育率了，所以我以前在委員會包括跟我們 1B 都講過，不要錢的方法有不要錢的方法，就禁止墮胎，很有效。但是禁止墮胎當然影響到婦女的人權等等，那有沒有補救的措施？我們現在禁止墮胎事實上即使在禁止墮胎的時代還是有允許墮胎的條件，比如說，包括有遺傳疾病、對婦女的健康有影響，或者強姦受孕等等的都有例外的規定，現在還可以更自由，現在有 98% 的墮胎都使用九條六法，就是社會經濟因素，社會經濟因素不必提任何證明，因為不用證明，所以大家都使用這個方法、這個管道，如果需要提出證明，我相信墮胎可以減少一半，另外對於被迫生下的嬰兒，我們實際上有補救措施，為什麼，因為現在婦女生育大部分都在 30 歲以後，生育率大幅降低，已經有發生很多成年夫妻需要小孩而要不到小孩，那事實上政府可以透過公權力設法促成一個大規模的收養制度，要政府介入才可能成立的收養制度，那政府才辦得到，這些東西都不用花錢，當然政府不想得罪婦女，那我們才講說性別太平等了所以生育率過低。因為婦女的生育讓政府怕他，禁止墮胎要如何防止？

王麗容：謝謝 1C 總是給我們提醒。

1E：主持人，還有各位先進，大家好！我個人有做一些性別平等的研究，但是對生育率真的是很少研究，原先接到這個就還滿好奇的，昨天晚上看到題綱我在想說不知道我能有什麼貢獻，抱著學習的態度來。不過剛剛聽幾位講有很多共鳴，從 1C 這邊，

到 1D、1F 講的，我有一個很深的感覺就是，天主教國家，它跟儒家文化，對家庭的重視還有婚姻，那我覺得家庭是一個非常非常重要的概念，所以剛剛 1D 談到家庭內的分工，其實在這邊有點平衡工作與家庭政策有提到，那我覺得那個是非常非常重要的，雖然剛剛 1B 說到北歐的托育公共化，但是有許多都是我們值得借鏡的，雖然歐盟跟我們的文化不同，但是我覺得，有非常多可以借鏡的地方，第一個就是說生育跟婚姻脫鉤這件事情，我覺得是很值得我們要好好的看，那個婚姻其實是我們對於家庭的觀念，就是它會牽涉到家庭財產的分配，以及非婚生小孩的汙名化，就是有很多那個負面的印象，包括未婚懷孕的，就是剛剛 1C 有提到，就是我們要如何看待這一類的生育行為，我覺得是需要一個不太一樣的想法。那當然，這裡面並不是鼓勵，因為剛剛所講到的墮胎是婚姻內墮胎，未婚青少年懷孕...

1B：其實這個墮胎，現在是 24 周前後，不一定要墮胎，像歐洲是說廣義的墮胎。

1E：現在就是說，我們覺得需要下一代的時候，我們要怎麼樣來看待這一類的行為，包括青少年未婚懷孕等等的這一些，當然我覺得性別平等教育一定要去推，這個是在觀念上要，但是對於青少年未婚懷孕這件事情，以及他們的生育，我覺得也需要一個更積極、正面的對待和處理。不只是生育的問題，養育的問題也很大，養育事實上是已婚的人不敢生最重要的原因，未婚的人不能生這是社會規範的問題，假如我們可以在社會規範這可以做一些調整，去給他一個比較妥善的安置以及政策的支持，這是比較好的做法；對於已婚的是養育的問題，除了嬰幼兒的照顧，還有教育環境這種競爭非常激烈，那父母親的壓力很大，這整體是大家不敢生很重要的原因，或者犯不著生，所以這就牽涉到教育環境的...我自己在看就是剛剛講到高教擴充或者 12 年國教來講的話，其實就是供給已經相當的充裕，為什麼對於許多的家長來講，競爭還是那麼的激烈，還是這麼大的問題，這樣子的思維是很需要去好好的檢討，那當然這裡面跟政府的教育政策有關，譬如說它的獎勵就是頂尖的獎勵，還有媒體報導等等，其實種種的政策是誘導大家非去考明星學校不可，因為對於一般的這種，或者是對多元價值的肯定絕對是不夠的，如果我們有更寬鬆和更多元化的價值的肯定，在教育上的話，它會讓家長不覺得壓力這麼大，學生的出路會更多元，或者孩子他可以未來可以做什麼，更多元的時候，那這樣子的環境就使得養育不是那麼可怕的事情，或者這麼昂貴的事情，因為它就不只是婚姻，或者是嬰幼兒托育的這一塊，就是後續教育的問題也是滿重要的問題，那這個我覺得是東亞環境一個很重要的因素，可能不是南歐天主教國家，但是在東亞來講是滿重要的。

那我想分享一個，因為我沒有特別在做這個研究，但是我想分享一個我知道的例子，像在法國，他們對於養育孩子政策是非常友善，如果同志想要有小孩，加入組織、經過一些安排後，就可以有孩子，法國的家庭政策是怎麼樣支持，他們有家庭津貼，所以在那個環境之下，生養孩子不是負擔，即便是同志伴侶，他們的小孩等於有兩個家庭，一個是 lesbian 媽媽的家庭、一個是 gay 爸爸的家庭，那他們的政策其實就把津貼分一半，他們完全不需要加上任何道德的判斷，就是有生育者、生理父親、生理母親可以分一半，他們自己會去協調，怎麼樣去照顧這個孩子，安排出這種制度使得對

他們來講，養小孩完全不談婚生、非婚生、是不是在家庭內，那這個制度是無分別的來照顧孩子，就是我們在政策上能不能夠達到這樣子的一個境界，就是無分別的來支持，小孩子的托育、教育、生長，不管他是青少年、是未婚懷孕，如果我們可以在政策上可以到這樣前進的地步，我覺得這絕對跟性別平等有關係的，現在就是說我們是不是性別平等導致生育率下降，我覺得是我們走了一半還不夠徹底，使得生育仍然是一個很大的障礙，就是家庭、婚姻概念、貞操概念、道德價值觀等等。以瑞典來講也是用政策，他們的育嬰假是強迫有津貼的，總共是 18 個月，父母親都至少半年的育嬰假。這是一個制度強制性讓男性有機會參與嬰兒的照顧，我們到北歐去的時候真的是看到很多年輕的爸爸拖著嬰兒車。這個制度可以形成一個風氣，讓大家覺得這是可以做的，這對於養育孩子負擔的話，我相信有很大部分減輕女性的負擔，所以政策上還是得思考，這時候我們政策可以大膽到、突破到一個什麼程度，目前的狀況是性別平等政策還不夠力。

1B：剛剛 1E 提到政策面，我來說我知道的，我們是在公元 2003 年那時候在討論要不要給薪的時候，有人考慮到是由雇主來給，如果由雇主來給，雇主是會因此它的成本就變高了，到時候他來開了給他錢補一個新的。後來因為這個狀況，2003 年如此，相信到了 2023 年這個理由依然存在，那時候 2003 年生育率降到 1.23 了，所以那時候我們就決定說，這個問題會持續，2003 年大家會這麼想，就是育嬰假你沒有給薪，再過 20 年也是如此，但是 20 年後生育率下降這個問題會來的更為棘手，所以在民國 99 年之後，就採取六個月的津貼，那實質上現在大約 85% 是丈夫，那人數當然是一個月等於過去一年的人數，目前這個制度是這樣子。那另外呢我們社會福利制度並沒有排除非婚生育的權益，通常我們在社會福利內不會管他是婚姻內還是婚姻外，而我們現在最近這些年，我們非婚生育所占每一年生育總數大概是 5%，甚至前年是低於 5%，大概是這個樣子。

王麗容：謝謝 1B，那 1A 不好意思趕過來喔！

1A：歐洲性別平等政策跟生育有關的是不是就像社會津貼、育嬰假這些東西，大概就這樣，我今天早上跟 1B 正在那個性平會，他們在討論流產跟代理孕母的事情，我坐在那裏就覺得我頭腦快要昏掉了，這完全兩回事，怎麼會在同一次提出來。我今天要跟大家講的重點，大家看法我通通同意，那麼基本上我要講的是，我們要考慮「什麼是家庭？」我從來不會很羨慕其他國家，因為每個國家有它的文化傳統，我覺得中國人從小學的大概就是這些，所以我們要把一個國家變成另外一個國家我覺得機會不太大，所以每一個人他的家庭概念不外乎文化傳統、他的社會規範，以及當然大多數看法，那作為社會學家人我有這個想法，我有那個想法，可是社會學家更喜歡講的是大多數人是在講什麼，大多數人可能在某個時期做出錯誤的判斷，那是那個時代的想法，現在我們把他推翻，所以我並不是說當代大多數人一定正確，不過不外乎這樣子的緊密的一個家庭概念，所以剛剛 1D 講了很多關於歐洲的政策，我覺得很懷疑可以在我們這用。

我舉一個例子講，從 2000 年開始追蹤國一學生的樣本，一直到 2011 年，已經有兩百

六十幾個結婚，那些都算是早婚樣本，因為平均 25 歲，兩百六十多個結婚當中，我們去查喔，有七成多孩子是在結婚後七個月以內生出來，所以換句話說，所謂的年輕人懷孕，雙方父母叫你們就是去結婚，先把這個事辦好，結完婚生完孩子以後再離婚，可是孩子要生在這個婚姻制度內，所以剛剛在說生育跟婚姻可不可以脫鉤，就跟陳寬政講怎麼樣提高生育率一樣都有辦法，可是問題是文化不是這樣，至於你認為很多可以用這個辦法不要墮胎等等的，想要墮胎的人是不是沒有辦法成為一個好父母，所以不可能未婚懷孕，不可能分的嘛！當我們孩子太多的時候，一直說要品質阿，父母要注意養，現在急了就是趕快生、趕快生，或者甚至生育跟婚姻脫鉤這絕對是一個社會歷史文化中最大的一件事情。所以我這樣還有一個原因，就是 1985 年之後社會變遷每四年、每五年就做一次調查，就是不孝有三，無後為大，這個要生兒子的東西，那你就會看的到同意的比例一開始當然七十、八十嘛，然後慢慢掉，從來沒有掉超過一半以下，可是隨著我們生育率下降，我們注意到前兩波它又上升，我開始以為 data 錯了，我們搞了那個東西搞了好幾個月，就是以為 data 錯了，怎麼可能到現在反而大家認為不孝有三，無後為大的同意比例上升，那我想說到底是怎麼回事？我們不可能教育越來越差的阿，也不可能鄉村人口越來越多阿，那我猜想是因為我們人口老化，老年人比較保守，坦白講我們在座一定比較保守，會不會這樣，可是後來我就發現，沒有錯，教育程度越高的的確越不認為這個是正確的；可是 overall trend 是 yes，包括大學以上通通都一樣，跟二十年前比的話，現在反而更覺得如此，因為會覺得說現在已經生得少，不生了，那他反而覺得那麼如果你只要生一個，拜託給我生一個兒子。這個結果真令人很氣餒，可是後來想，這個不是我要氣餒要興奮的事情，而是現在的社會的看法是怎麼樣，走向是怎麼樣，我們要如實的報導出來，所以換句話說，我覺得今天在這裡提很多事情的時候，我覺得最主要還是因為我們的文化規範考量太弱了，我們很顯然在過去的教育當中，對歷史跟文化給的尊重不夠大，所以以各位來講的話，性別政策臺灣在社會上是排名在前頭，這個東西可以從兩生的社會指標，我通常是這樣解釋它，可是其實喔，因為今天人少，我們可以費點力講話，它不是只是因為社會指標，更重要的是，性別政策跟當時大多數民眾的性別意識，好像是脫鉤的，我們性別政策走得非常快，甚至可以像 1D 說的我們不僅 No. 2，一路往前走，可是你這個政策什麼叫社會政策，社會政策除了有一個理想的目標，男女平等之外，要適時尊重多數人的一些看法，那我們的性別意識，並不是很前進的，我也不以為這樣是非常好的事，可是我確定一個國家的穩定不是只有一個瑞典模式，它一定有很多的讓國家發展穩定的辦法，我們怎麼樣平衡是真的要努力，所以我在想說，性別意識是什麼？當然就是文化規範傳統下來，大家現在多少會知道幾十年來的努力當然會比較性別平等，我們老陳向來講話都有一點平等意識，可是問題是這樣，性別意識跟性別政策真的是兩回事，性別政策是一些很有理想的人接觸美麗新世界一路往前跑，然後後面的人當然就看你表演而已，這樣沒有用的，我們真的就是像講的，我贊成說如果你講第二題的話，是需要把家庭的指標放進去，你要把家庭的指標放進去，把男性參與家務這類的當成所謂的實質平等，或者是平等指數，那個是應該要放進去，然後第三題來講的話，我也同意在各種友善養育政策上我們一定要更多的給媽媽，那時候法國來中研院

找我們開會，說法國都可以讓生育率上升，那我們聽三天下來我說這有什麼辦法，因為最主要就是因為非婚生通通已經擁有享有一樣的權利，我說我們這邊幾乎很難嘛，你一懷孕就叫你去結婚，就像我們這一次就是有七成都是七個月以下去結婚的，這個你也沒有辦法，所以拼命生育的同時也要考慮養育，所以這個東西要一併來看的話，我實在不太知道要怎麼辦，如果確定性別平等政策對於確定生下來的，這個生養、撫養的部分來講，性別平等政策有助於這些少數不願意，或者不適合、或者環境不容許它走在所謂主流上面的人，要給他們空間，讓單身可以養育、生育，他可以做一個單親的，甚至可以收養，要給他各種空間去生活，這個是對的。

然後接下來，友善的養育政策，例如我們博士生現在有小孩的，每一個人人都想要抽公家的托育，因為那是一萬一在臺北市，如果是私立的是兩萬多，夯不啞嘴加起來是兩萬二，差很多啊！這個政策又得人心、又絕對有成效、又是受歡迎的，有什麼道理讓他們延遲政策，所以在這個東西如果大聲的一直講，絕對確實可行，那前面剛剛講的女性生養壓力負擔，我永遠記得以前很早以前有一位蔣經國時代請回的研考會的主委，我記得那時候我剛回來 1982、1983，他跟我們講說，我最喜歡你們講的建議就是，要從價值觀念著手，他那個就是跟政府沒關，it takes decades，他最喜歡就是一二三馬上可以做的，那我那時候突然間覺得說是，價值觀要改變，我們如果能把這個生兒子改掉的話，我們在這裡講的話真的是，如果硬性要講的話，只能說盡量的推，女性到最後會知道說，我自己可以養、可以生，社會給他的以我來看是滿樂觀的，你看這個年輕這代並不是強烈的偏見嘛！可是並不是真正的關心，年輕不像老一代覺得什麼事都是他的事，所以他反對到底，所以這個東西裡面是有些平衡需要...。所以最後一點的話，裡面有說，性別平等政策，低生育跟它有沒有相關，你這要怎麼講，你說現在我們性別平等是全世界第二，那我們低生育率跟性別不平等有沒有關，1D 說有關，因為還不夠往前；那是不是前面十個都生的比較好，其實剛剛 1C 在講東亞南歐東歐的時候，其實不用講宗教，只要是傳統性比較高的國家，其實它生育率也比較高，可是經濟不好的時候，那它就會往下降，有時候就是到了一個程度意識形態還沒進去，那些自然因素就會解釋掉，所以我在講說我們低生育率的話，恐怕不只是跟平等政策有關，要我來選，我不會選政策，我一定會選文化規範，我覺得那個才是真正的問題，那文化規範如果說研究計畫相信它是東亞國家一個很重要的，也是早期日本跟我說他們女性不結婚生孩子沒有好處，對他來說在這個父權規範下，我們要真的結了婚就是管別人家，替人家生孩子一大堆，會覺得何必呢？那這個東西很顯然的，恐怕沒辦法真正處理它，可是面對它，提醒，然後不斷的教育，我覺得我可能對教育還是有些樂觀的看法。可是我覺得在這些教育過程中，我不知道我們要怎樣抓住自己的路，而不是 copy 人家的路，現在顯然在東亞國家跟臺灣最有希望做得好，因為我們在政策上我們是最實驗的，是什麼都走在前面，那為什麼民眾一直沒有跟上，那這個反而是走在前面的人必須要想一下，我們要怎麼辦，對不對，一個路是做到底，逼你要放育嬰假，這是當然一個辦法；第二個這個就很像法律在講繼承的事情，在民間如果說兒子分財產、女兒給一點錢，那法律規定要平分，那女兒就會得到一些，那這樣會不會改變大家對生男生女的觀念，那我所聽到的都是女人也該給，因為她們貢獻很大，所以

跟那個有沒有貢獻的兒子比還是不一樣，所以就知道這個東西的改變，法律可以幫助，可是文化規範更需要從教育來著手，所以我想我拉拉雜雜就是把我聽到的回應，跟我自己的一些想法拿出來跟大家做一個討論。那想請問一下，新北市府在推動托育，時間夠長或者可不可做一些觀察？

1B：因為新北市幅員很大，所以有些地方如果那邊有市場規模的話，其實私人很早就進去了，那也就是因為它沒那個規模，經營不太容易，所以就會有缺，所以新北市來講，它要用政策的方式強迫一鄉鎮一公共托育，那臺北市呢，早就供過於求，那為什麼有些人在意的都是地點，因為托育地點很重要，誰願意把小孩子托育到很遠的地方去，上下班不方便。

王麗容：1B 你說公共托育在臺北是供過於求？

1B：我講整體，不是公共，是托育。那公共的比例是這樣，就是說因為長期的演變，現在臺北很多叫做公辦民營，因為只要有公部門，它必須要有補貼政策，那補貼政策裏頭它又有一些要求，就是說他這個地區要有多少比例是低收入戶的小孩進去、是免費的，這才要用納稅錢來補貼它，才有它的道理。而不是任何人今天進去，別人要補貼他，這是政府在做的事情，所以它會發生一個現象，就是說跟教育一樣，有些人喜歡公托，那公托地點好，那個地方很少低收入戶，那一定搶著要；那有一些地方有低收入戶要收的話你就先等來等去，因為很多人更在乎的是小孩子的同儕是誰，他們會認為低收入戶的小孩子生活習慣不好，所以我先點到為止就好了，在政策上面，很多人因為經驗是有限的，在那整個政策上面真的是很複雜，所以我剛剛講新北市在這個時間點推，是有它的道理，但是如果在全國來推，因為它整個規模跟公、私之間的比例非常複雜。

不過我這邊提一個跟這邊比較有關的，我們因為今天有很多對於所謂的鼓勵生育，其實它都不是直接鼓勵到生育，而是都是給已經生下來的，你看哪一個措施不是給生下來的，你還沒有生的給了什麼？其實也都沒有，你那個具體給人家，不管是間接補助，或者是能夠減稅的，現在不是有五歲之前可以兩萬五千，這個是我硬把他推出來的，因為我講說現在小孩子大學生，有兩萬五千的教育扣除額，然後為什麼這樣子，因為五歲以下的父母親經濟穩定度絕對比大學生的父母親來的不穩定，甚至通常比較差，而人數來講誰比較多，大學生人數比五歲的還要更多，而且那個五歲的越來越少，所以說今天來講，我只是舉例，像日本瑞典那邊官方上我有一些接觸，他們今年是這樣，就像我們自己批判自己，他們也是批判自己，也批判的很慘，他們覺得危機之大，為什麼呢？因為瑞典的賦稅跟北歐國家幾乎達到 50%，大概平均 46%，他們今天的老人佔總人口是 18%，他們講當今天老人達到 20% 的時候，它的賦稅率根本無法在 50% 以下撐住，但他們怎麼再提高他們的賦稅率，其實是已經不可能了，賺兩塊已經有一塊是交給政府了，臺灣是 12.8%，而且以他們做的規模水準，臺灣如果加稅加到 25% 到 35%，我就可以做到他們的水準，所以這個是他們官員自己講，他們現在是不是全世界最好？是！他們認為是，我們也認為是，但他說我們後面的危機恐怕還比你們更嚴重，因為他們危機在於沒有其他選擇性，而且北歐國家維京人，他們海上均

等的概念，在船上要能夠生活，均分的概念跟我們儒家的那種是很不一樣，這個文化的。剛剛也有提到日本，日本本來主張幼兒津貼到 15 歲，本來當時要給六萬日幣，現在變成三萬六，然後給到 15 歲，一年花個兩兆，但是他們自己的官員參加 APEC 的時候，他們說一直想找理由把它關掉，所以他們生育率最近不像臺灣 2000 年以來跌得這麼厲害，比臺灣高啦，但是他們一直認為代價太高了，一直在找理由從六萬變成三萬六，每個人到 15 歲你想看看，所以這裡面有很多措施其實都是小孩子不生出來，但是我們就有一個想法就是說，如果你讓還沒有生育的人看到已經生育的人他在養育小孩子的過程當中，他的經濟負擔降低，是不是能夠誘發他想要生育，這真的是很難說，對大家提的我只是做補充，談談我個人的想法。

1C：其實我很驚訝聽到 1B 直接的補貼，馬政府到現在已經六年了，我從來沒有聽過這個字，直接的補貼生育，他們一直在鼓勵結婚嘛！那鼓勵結婚怎麼叫直接鼓勵生育呢，鼓勵生育是針對你生的孩子，生一個孩子我給你多少錢這是直接補貼。那我覺得我們討論這個事情，比起應該回過頭來看我們自己，我們社會的財力跟政府的財力，到底能做些什麼事情，那如果大家願意說我們的所得稅跟瑞典一樣就是 50% 到 60%，你賺的錢 50% 給政府，那也許辦的到，因為我們的政府花的錢比這個多，我們政府要買飛機買大砲都要像外國買，而且都買得比人家貴，政府的公共工程蓋起來都比民間貴一倍以上，那有沒有錢坦白說我很懷疑啦，比如說我女兒是精算師，他一個月薪水將近一萬美金，他育嬰假多久？育嬰假六個月全薪，他領兩個月是加州，另外四個月是他公司付的，換句話說加州州政府必須要付他兩個月一萬塊在家裡帶孩子，那我們政府辦得到辦不到，而且這樣子辦下來的結果，因為本來薪水高的人他在家裡養孩子，可是本來薪水低的人在家裡養孩子拿得就比較少嘛！這更加促進我們的階級對立，這更加促進我們的貧富不均，而且更需要考慮的是算下來總共要多少錢，那麼大家都要講公立的育嬰、私立的育嬰早就已經到處抗議示威，說公家跟民間的搶飯碗吃，民間的業者根本現在都經營困難了，結果政府辦一大堆托兒、育幼的設施，到底在幹什麼？那當然如果政府辦的他有補貼成分，價錢低廉我當然每一個家長都要送到公家的托育設施裡面，民間業者就慘了就關門嘛！那等到政府支持的也關門了，結果民間業者早就關門了，那整個市場就崩潰，我們是在搞這種東西嗎？雖然我知道 1B 講說直接的補助，我覺得很驚訝，好，那我看到政府過去以來，從陳水扁執政開始，比如說你要鼓勵生育，人家孩子都已經生出來了，人家不要錢願意生為什麼還要給錢呢？這很奇怪，要給的話就是要給那些本來不會生的人，那些本來不會生的給他錢他願意生出來，這才叫做政策，那陳水扁政府就很抗拒這個概念，那個觀念很簡單，因為你錢給的越多，感恩的人越多票就越多嘛！那國民黨政府幹同樣的事情，重點不再於政策嘛！重點不在選擇一個聰明的政策，如果每個人都有錢最好，票就多，所以我一直在說的就是政府沒有在做的就是鼓勵第三胎，政府如果願意集中財力給第三胎，第一胎給一萬塊，一年就 12 萬，三年就 36 萬，看你要不要生，那如果再多一點給十年，那就給 120 萬，那我相信他會生嘛！反正我們講政策面、措施面講了，就是聰明可行的方法一定是不要的，他要的一定是最笨的方法，然後讓大家都可以分到錢的，然後分到的錢根本微不足道，可以算算到分配到 20 萬個嬰兒跟 8 萬個嬰兒，差別就很大，

反正政府就是這個樣子。那剛剛有提到 2003 年民進黨政府時代，所以我這邊說明一下，因為我有參與政策制定。

公元 2002 年的時候，經建會在林信義主任委員的主導下，在經建會的地下室，召開有關於人口政策詳細的討論，那是一個幕僚會議，那提出來能夠鼓勵生育的措施至少四十幾項，包括生育產假本來只有兩個禮拜，我們當時把它改成兩個月，那有的還沒完成，就被當時的內政部長，因為當時內政部長受不了，人口政策是內政部的職權嘛！就被經建會抓去玩啦，結果內政部長就跑到立法院洩漏，說我們要實施什麼單身稅，而且把罪怪到我頭上，他說的版本跟我的版本完全不一樣，那結果就吵翻了天，後來就不實施了。而事實上四十幾項措施都在經建會地下室的文件檔裡面，但是國民黨政府看都不看，也不會拿出來檢討，事實上裡面很多措施可行，像剛剛講的雖然未婚懷孕有社會福利，但你要證明那是你的孩子，要去做親子鑑定，未婚生子女還有什麼問題呢？我們的戶籍欄上面就會有父不詳嘛！那這個父不詳會跟著他一輩子，所以我剛剛講的這四十幾項措施，最後一項就是最激進的一項，就是乾脆把父親欄刪掉，就解決所有問題了，有很多孩子本來不會生的，很能就因此而生下來。那當然這個措施是講一下不可能實現了，因為你把父親欄刪掉臺灣社會就變成母系社會了，從父系社會一下子轉變成母系社會，所以當時這幾項措施大部分都在研擬的階段。所以我覺得我們在考慮這些東西任何政策的時候，我覺得蔣經國時代有一個很好的原則，任何政府委員會要提出政策措施就必須相對地提出預算、經費來源，這是蔣經國政府做的很好的事情，所以每個委員會要提出政策就要考慮到錢從哪裡來，結果呢？陳水扁任內就把他幹掉了，以後政策跟經費完全脫鉤，所以現在各種委員會提出各種亂七八糟的政策到各個部門實施，因為根本沒錢，那如果有錢的話到最後政策一定走樣，走到最後根本起不了任何作用，政府真的要能夠做點事情，我覺得最起碼蔣經國任內做的很好的一些措施還是恢復原狀，不要亂七八糟開口要這個要那個，就是我剛剛講的假設我的女兒是精算師一個月一萬美金你要付他一個月一萬美金在家裡養孩子嗎？有的公司願意付嗎？政府願意付嗎？如果政府願意付公司願意付我當然抬雙手贊成阿，大家都有錢為什麼不好，問題就是錢將來落在誰身上，落在我們每個人身上阿！我們每個人就要掏腰包出來給他們，假如公司的總經理他生個孩子我們現在很多女性當總經理，他生個孩子一個月領 20 萬台幣，他薪水我們給他六個月產假，公司付錢，政府要付錢嗎？保險津貼根本一點用處也沒有！人家也沒有因為給津貼而生孩子，現在一年有 16 萬個孩子每個都要等津貼嗎？沒有嘛！為什麼沒有想到沒有生出來得孩子才是我要的孩子，去把那些孩子設法誘拐出來，那才是一個政策的目標嘛！所以我們現在不曉得在講什麼，生育政策從陳水扁政府時代搞到馬英九政府時代，現在等於搞爛了，坦白說我認為現在什麼事情都已經來不及，因為現在鼓勵生育那中間的那代上面有兩個高堂，如果底下再生兩個孩子，那如何養？現在已經太遲了，現在根本不用談生育政策了。

1D：我們談滿多的，我想再談幾個類似的問題，我們現在好像都假定家庭生育子女數，或者是生育率等於好像是經濟因素的考慮，只要有經濟、有條件、給錢，就會吸引出這些本來沒有預期要生的小孩的誕生，其實我想要再往前推一步，就是我們如

何能肯定，目前我們這樣的假設，其實有很多人現在尤其是年輕人，我覺得我們應該拉回來到年輕人去做一個徹底的研究，生養子女的負擔的主觀指標跟客觀指標的影響性，這個我們一直都是談當然爾，都是假定我只要給錢就會有小孩，其實有很多年輕人即使再給錢他也不要，他也不要生，房子可能是他們考慮的因素之一啦，所以我覺得我們應該從剛剛我們所提到的經濟面跟心理面，或者是子女的教育面，或甚至於他覺得整個社會支持他養育小孩的這種負擔的層面，包括主客觀因素我們好好去釐清，我常常覺得我們臺灣在制定政策太急就章，沒有很好的強而有力的客觀研究的支撐性，就做成結論了，那我覺得非常危險，當然研究要做得好才有政策支撐性，那有時候我們有計畫做但是也沒打到重點的也有可能，但是我覺得特別是子女的生育行為因為我不認為常常我們要從總體的角度去思維它，我們應該是放到家庭的層次做一個非常有效的釐清，才是我們解決這個的最源頭，然後才回到剛剛 1C 講的社會的層次上面，從家庭整合到社會層次，到底會發生總量上產生什麼樣的問題，這個時候再來談，我覺得我們應該去更進一步去談我們的媒體，每一段時間就會去做一個生養子女的經濟負擔的那種不實的報導，其實是可能帶來民眾朝長期在這種媒體社會化歷程裡面，常常就會覺得養育子女是一種多恐怖負擔的情況之下，就讓很多人即使你願意給他錢，經濟沒問題，他還是不願意生的這種負面的情況，這個裡面有經濟因素，有家庭勞力負擔的因素，就家庭分工的因素在裡面，這個我覺得應該是要重新去釐清啦，媒體報導我覺得是帶來整個普遍性的誤解生育子女的價值，這一塊我覺得也是一個可以討論的，那剛剛我講的生育子女負擔的部分，我覺得那個 *perceived support for raising from organization or government*，或者是家人、*partners*、或者是 *peer groups*，或者是 *whole society*，這些我覺得都應該有一個比較明確的處理完之後，可以看看不同年齡層在這些向度上面是怎麼樣的想像，特別是在育齡這一塊的，其實我們有時候社會指標過度的籠統化，沒有針對育齡的這些人口，真正是要關心的可能是 20 歲到 35 歲這群男性和女性，怎麼樣去思考這個子女在家庭裡面他怎麼負擔的問題，其實已經到了五、六十歲把他們納進來平均其實不是重點，而是 20 多歲要初為為人父母的那一群人才是真正關鍵的人，我先這樣子補充謝謝！

王麗容： 哪位要再給我們補充的，謝謝！

1F： 我想再補充這個婚外生育，婚外生育不一定是指單親家庭，那很多其實在同居的狀況下，例如說我們說西歐或北歐大部分都是在同居的狀況下，那也就是說他們的家庭歷程，或者是他們的生命歷程，他們是先有性行為，然後同居、懷孕、然後生小孩、然後結婚，那這個結婚的對象不一定是孩子的爸媽，那這個代表他們對婚姻的尊重，就是我還沒有成熟到走法務或離婚的時候，我不輕易走進婚姻，所以他們離婚率也比較低，所以但是生小孩這件事情不能等，我沒有辦法等到很穩定的可以跟一個人白頭偕老了，我只要來生。我覺得這是一個選擇性哦，就是說我們的社會能不能支持有人這樣子的選擇，那當然我們有很多傳統的價值觀，可是我們在田野訪問那些六、七十歲的阿嬤，其實他們沒有那麼抗拒，他們現在也體會到就是說只要生就好，要不要結婚隨便你啦，那誰養？那就大家幫忙養。然後另外一個是年輕的那一代的時候，我碰到我很多的助理跟學生，他們為什麼要結婚，然後他平常就是說他男朋友怎麼樣，可

是好像又不是很滿意，然後問將來有沒有可能離婚，他也覺得有可能，那為什麼還要結婚？因為他們就說現在如果不結婚的話，我再另外去找一個人我就來不及生小孩了，所以我必須要先生小孩。然後我有先調查，從 1991 年一直到現在，除了傳宗接代有一題以外也一直持續有一題，就是生育小孩是不是應該要在婚姻內，就是最好在婚姻的體系裡面，生小孩，那如果我們看年輕人二、三十歲的那一群人的話，現在已經到四成的人說，不一定要在婚姻關係裡面才可以生小孩，所以一方面我們覺得傳宗接代很重要；二方面我們也覺得說不一定要在婚姻關係裡面才可以生小孩，那我覺得如果把這些所有題目合併起來看的話，我覺得我們的有關於婚姻跟家庭的價值觀的變化其實是個很有趣的題目，所以我非常同意就是 1D 所講的，不管是價值觀的、內部分工的，就是從家庭裡面的很細緻的來討論現在的年輕人在想什麼，不同世代的人他們之間的落差到底是怎麼樣，也許我們真的可以擬訂比較鼓勵生育的政策。

1B: 我記得沒錯的話，Gary Becker 應該是在 1970 年的時候就講，一個是教育普及、另外一個是避孕，避孕知識的避孕，這兩件事情跟生育率下降有關係，其實今天剛剛有提到，我們基本上對於所謂的鼓勵生育大概有九類措施，而九類措施裏頭，由地方政府在做的其實就是育兒補助跟生育津貼這個部分，有些像一次性的，那麼鼓勵第三胎的，跟學長報告，本人以前的轄區一直保持生育第一名的就是連江縣馬祖，我們那個縣長提出一個二五八萬，打麻將聽牌的二五八萬，第一胎兩萬、第二胎五萬、第三胎八萬，最近呢？想改聽三六九萬，他生育率最高，當然連江縣沒有多少人，當如果維持這樣的生育率一百年會超過一百萬人口，我的意思是說，這裡面我不斷在反省，其實跟生育相關的因素真的是很複雜，基本上簡單講兩個例子，我們被生下來的時候，我們的父母親的經濟狀況就不大有基礎，他根本沒有期待把你生下來，就算他把你生下來，他也沒有期待就不知道怎麼幫你養活，但是終究還是養活了。所以那個年代難道經濟不要重要？經濟重要，他生的不是一個，他生的至少一個籃球隊，那麼都養活了，一般籃球隊都 5 位嘛！因為我們知道 1941 年的時候生到 7.02，那麼但是今天不是叫年輕人生一個籃球隊，一個了不起、兩個就叫苦連天，所以經濟是不是因素，經濟當然是重要因素，在填問卷的時候都是因素。但是有的時候就很弔詭的地方，教育程度高的人，他經濟狀況比較好，他反而生的比教育程度差的人少，那又要如何解讀了？就是說用同一個世代，比方說現在唸研究所畢業的人，可能他的結婚年齡往後，生育率低，經濟因素當然是因素，但是我覺得對經濟的解讀，那個解讀方式就是說當你教育程度高的時候，你對自己的 life course 會去安排，那這裡面的經濟因素會把你自己，你的生涯規劃就是所謂的自主權，排出來之後會跟生涯規劃有阻礙的，你可能就變成是順位就往後排了，所以他就會延後他的婚姻、生育，或甚至是不婚、不育都有可能，那麼當然還有另外一個就是剛剛談到的教育，教育提升我們女性的在學率，在公元 2000 年就超越了男性的在學率，所以在整個結構上面，如果女性要上嫁，就是學歷一樣或更高的，基本上就是機率的減少，所以她的 Mr. Right 的機會就減少了，而且高學歷的男性會在乎取一個高學歷的女性，所以他很快就在婚姻市場就消失掉，這邊有很多屬於結構性因素、個人因素通通都有，但是要做為一個政策的時候當然是要考量，但是有些考量你怎麼形諸於文字說這個文字是考量到後面的東西，其實那個

是滿複的，尤其我們現在也問很多的國家，我剛才去日本，日本今年三月老人占 25 %了，那麼他們少子化早就注意到了，要投入那個錢下去，他們現在找機會要喊轉彎、不能停都有困難，我們總覺得日本其實下降不是那麼明顯嘛！是不是這個錢的緣故，他們說代價太高，那北歐國家有北歐國家另外的考量。

所以我是覺得，大家最近看到我們二十年教改的狀況，就有人提出來，日本韓國這些東亞國家哪有在做教改，他們認為儒家裏頭，有它文化的藝術，它認為教育雖然是有些改變，但是沒有那麼明顯的改變他們的核心價值在那個地方，所謂的追求卓越的價值沒有改變，當然我們不是說它這樣比較好，但是臺灣真的是跌跌撞撞，也就是說在西方國家很多事情，當然我們再懷疑我們是不是自我殖民，就是一切都認為西方國家就是好的，所以我常常講說，我們稱人家是先進國家本身就在矮化自己，人家只不過是先做，確至於是不是進步，其實就是我們需要深思熟慮的地方，它是先做了，但是我們應該要參考先做的國家經驗，我們參考它是為了減少嘗試錯誤的過程，所以我們一定要參考人家，但是不一定，就像 1A 講的一定要 copy 它，但是這裡面的轉化是我們要去付出的，這就是說臺灣要有臺灣的路子，西方國家當然要參考，但不是說要以它為準，那麼他們有它的危機，當我們去看的時候當然是把最好的給我們看，但他們私底下就跟我們一樣批判的一蹋糊塗，那麼所以這裡面需要花點工具去好好了解，那這個議題說真的因為跟人口相關的研究議題很多，我相信我們研究單位都有顧慮到，只不過它的標的是性別平等政策，光性別平等政策本身，它也是整個性別主流化當中整個都包含在裏頭，所以說確實不是那麼容易，我想這個研究還是要抓來一些，一些關鍵點，就是屬於性別政治比較重要的幾個點，那麼其他的也就更細膩家務分工的事情，屬於教育跟生育的關聯，甚至還有育嬰假一些我所知道大概這些研究都存在，反正都在進行，我就講到這。

王麗容：1D？

1D：我想很快的補充一個想到的問題，我講一個有趣的現象，我碰到幾個博士班的學生，女孩子，然後有一次討論的時候她問我說，老師你贊不贊成念博士班的這些女孩去凍卵。去比如說花十萬塊錢凍卵，因為她想要結婚，可是目前是在念博班，年齡已經逼到三十出頭歲的，她想要結婚，也可能已經都有男朋友了，可是她覺得她可能會錯過這個真正的生育期，她說老師我很想做一件事情就是先去把卵凍下來，等到結婚的時候我才能夠照我原來想要的方式生下來，那我把這個問題拋出來，就是剛剛一開始的時候我們 1C 提到，其實女性的生育年齡有一個極限性，就是說可能到了三十以後可能就慢慢的 decay 下來，那麼對於這些教育擴張以後持續在教育界繼續奮鬥的這一群想要結婚的女孩，那他們擔心耽誤了他們家庭建構 family formation 的關鍵階段，那她也比較前進的去想到這樣的方法，那我們的社會制度方面對這一塊是不是也可以去考慮。當然我知道前陣子有人說年輕的女性去凍卵好像有什麼衍伸的問題我不知道，但是我覺得有很多接受高等教育的女孩確實面臨這樣的問題，那這是不是我們可以思考的。

王麗容：那跟最近的阿公變成爸爸這類的倫理問題，好，不曉得還有沒有哪個老師願

意做一些補充，1E。

1E：我只是簡單的補充，因為這真的不是我熟悉的領域。這樣觀察一下，在我們學校裡面或者在很多公部門，就我所接觸的範圍之內，其實比較年輕的女公務員或女同事懷孕生孩子的比例其實很高，因為我在學校我們都生生不息阿，我們年輕的同仁。那他們大概基本上都有大學或者是或是學歷，那大概年齡差不多是適婚，所以我覺得一個穩定的環境這是很重要的一個考量，讓大家敢來懷孕生產，然後可以教養小孩，就是因為她在公部門，她的工作比較有保障，有穩定性，那如果說她育嬰假什麼也不怕回不來。就是像這樣子的一個環境本身，然後他們在做一些安排，是讓他們願意生育的，所以我覺得怎麼樣去營造這樣子的環境還是很重要的，我們的同仁很多都是生育的狀況，所以就是他們有一個比較好的環境。

王麗容：就像台大老師，如果你生一個小孩的話，可以晚兩年升等，人家八年就被 fire 了，可以十年才被 fire，這是教育部的政策，是性平政策的一部份。

1E：這對研究生也是有幫助的，好像研究生六年，但是如果生育的話就比照男生當兵，男生當兵的話就是延後修業年限。那現在懷孕生孩子的話對女性來講也是這樣子的諸如此類。

1D：不過這樣的措施不應該只針對女性，要男女性一起，才是合理的，男生也需要養小孩，男生有這樣的時間也才願意投入家庭阿！

1E：我發現男同事反對的最厲害，他們說你給他這個喔，他去寫論文也不會幫你照顧小孩，所以這裡面譬如說當初在思考這些政策的時候，因為學校比較能夠仔細討論學校的範圍，我非常驚訝的就是男生對男生的不信任，這也是一個性別意識。

王麗容：各位看一下這張圖，有些國家尤其是性別越平等的國家，性別意識越平等，他的問題很簡單，就是贊不贊成男生女生家務的題目，性別意識越平等的國家生育率越高，我們也找出男女家務分工時間，各位可以看出來男女家務分工差距越小的他的生育率越高，這就是我們下個階段就是各位講的 GII 不能代表性別平等，但是私領域的部分確實有很多資料告訴我們。這是臺灣的部分，各位看到生育率最低的就是臺灣，然後最高的是男女家務時間差距最大，這是臺灣，所以臺灣是非常有意思的地方，那這是我們初步拿出來，臺灣是生育率很低，可是男女家務分配時間是差距最大的，最後是家務時間的部分，我們另外用一個圖，GAP 越大生育率就越低所以我們也很努力在這塊，所以很感謝各位給我們資訊，事實上跟我們量化的資料是非常具有相關性。

第二個就是剛剛各位提到家庭的概念，我記得好幾次研究裡面都好像出現這個問題，就是臺灣的家庭概念到底有沒有多大的改變，跟它結婚生育的關係，那前一個研究我有參與就是其實很多人都想要生小孩，而且平均的理想生育人口數各位可以猜的到，2 到 2.2，臺北市大概是 2，全國的話大概是 2.2，所以我們的理想小孩跟我們的實際小孩差距太大了，這個是一個很現實的問題，其實臺灣其實跟我們傳統觀念沒有很大的改變，我們還是很喜歡家庭，所以剛剛 1A 講的這是我們文化裡面非常珍惜的東西，

到底家庭對我們的意義是什麼，可是為什麼大家不想生，那我想這就是這個研究裡面想的到底性別平等怎麼去達成，到底性別平等對生育的影響，我覺得家庭分工是幾個很重要的。

1C：當我們政府在推動低生育率，那大家實際生育是高於理想生育，那如果政府推動鼓勵生育，那大家理想生育數會上升，實際生育數會低於理想生育數，目前是這個情況，換句話說這個數字本身，因為大家的觀念會受媒體、會受政府政策影響引導而改變，但是你的行為事實上沒有改變。

王麗容：當然生育行為、生育態度，還有真正的生育選擇大概都有不同意涵！今天各位還分享非常重要就是說，我們性別政策內涵應該要往哪個方向去走，其實不是講的很具體，大家可以看得出私領域可能是我們未來要努力的，我們其實在所有國家政策裡面性別平等，第一個是工作，這個大概在很早很早以前就非常具體；第二個性別平等教育，其實我們性別平等教育比較像是校園性侵害防治政策的感覺，那剛剛不曉得是哪位老師提到，我們的性別平等政策可能過度強調性別或者是多元家庭等等的，忽略了很多主流社會裡面想要的概念，我想 1A 剛剛有分享我們目前最想要的家庭價值是什麼。另外有一個很重要的性別平等政策就是工作與家庭政策，那這一塊大概臺灣大概推了有十幾二十年來，其實推的還算不錯，包括育嬰假產假，我們的產假大概全世界算是不錯的產假，因為我們是 full pay，理論上來講，可是也有很多不足的地方，育嬰假表面上有錢，其實我覺得是一個階層化政策，有錢人請得起，沒錢的請不起育嬰假，為什麼？成本太高了，這也是我們將來可以努力的方向，那平衡工作與家庭政策如果跟著家庭的發展，我覺得還有一塊我們要去思考的就是，怎麼樣讓我們彈性的時間更多，譬如說我們很多工時能不能更彈性化，我要帶小孩去看病，不要因為我怎麼樣我沒辦法，意思就是說讓工作更彈性化，因為我們有一個研究發現，亞洲地區普遍工時過長，新加坡、臺灣、韓國、香港是全世界工時最長的國家，那工時越長生育率越低，因為你沒有辦法給家庭，所以這也是結構性的因子，讓工時更人性化，我覺得這是一個工作安排的問題。

那大家也特別提到就是男女在生育選擇的過程裡面，是不是有牽涉到性別平等教育這一塊，我覺得我們臺灣從小就應該要非常強的教育建構在裡面，剛剛有老師提到男生性別意識的發展，其實是遠遠落後女生的性別平等意識的建構，所以女生現在就覺得公領域私領域都可以，可是男生私領域還是不做，所以家務分工這一塊還是非常弱，那跟世界各國有關於生育率探討的話，臺灣這一塊是比較弱的；還有一個老師們特別討論的就是國外的制度，能不能移植到臺灣的部分，特別提到文化，我前一陣子參加一個國際學術研討會，還提到儒家文化是不是不適合性別平等的發展，也是不是不適合對性別文化的再建構，我覺得這個是很有趣的東西。如果從福利國家的觀點的話，私領域部分我們一直停留在就是非主流家庭所為社會所不能接受的話，現在當然是可以接受，可是沒有支持還是很難突破，所以不能說我們公領域裡面我們贊成雙工作家庭，可是私領域裡面我們雙工作家庭的協助非常弱，那我會覺得我們的三明治家庭裡面，上有老儒下有養這塊應該國家介入更多，現在是留給個別家庭太多的負擔，剛剛

幾位老師提到私領域負擔太大以後很多人會害怕做選擇，不敢生小孩，其實是害怕那個選擇以後的後果是什麼，我想這大概是老師們有提到如果歐洲的文化跟我們這邊如果有不一樣的話我們怎麼在政策裡面做選擇。

1A：我覺得剛剛提到我在想，雖然題目是性別平等政策對生育率影響的跨國研究，可是我覺得還是要把養的概念放進來，這樣我們在想的時候會平衡一點，可能孩子在生下來就像我想說那些對 20 歲年輕人的研究發現，生下來的這批人未必是社會最寬容的那批人，那父母的親權這麼重要，不可能說不適合當父母那孩子給別人養，不可能的，所以這是雖然我們在八零年代、七零年代重視養養養，現在是很強調生，我覺得這兩個還是要加在一塊。

王麗容：養育的部分在選擇裡頭，可能生育的過程就會想到養育，大多數人怕的不是怕生，反而是怕養，怕生出來之後養的壓力很大，這壓力包括升學環境壓力、經濟上的壓力。不過我有一點不是很贊成剛剛 1B 提到，就是說以前媽媽生小孩的時候不需要考慮經濟因素，可是現在就是說你知道得越多期待的越大，所以被一些知識認知所帶來的一些考量，那早期可能沒有競爭，或者是他們當初生小孩子選擇是有很多比較不被有抑制性的因子所帶來的影響。

1B：早期經濟壓力真的是大到是無法控制的事情，早期的人對未來掌握不是那麼了解。

王麗容：好，時間的關係我想我們會再去了解政策的部分，那我們回去整理會給老師們確認，謝謝大家今天很感謝，謝謝！

附錄四：專家學者焦點團體（二）

時間：民國 103 年 8 月 1 日下午 2~5 點

地點：國立臺灣大學社會系與社工系系館 422 會議室

主持人：王麗容、陳玉華

參與專家學者：

姓名（代碼）	單位	職稱
2A	信義房屋人力資源部	主管
2B	內政部戶政司人口政策科	科長
2C	臺北市民政局人口政策科	科長
2D	行政院主計總處綜合統計處社會統計科	科長
2E	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	科長
2F	行政院性別平等處	處長

逐字稿整理：馮天昱

王麗容：昨天我們有一場是學者專家的焦點團體，有幾個重要學者，各位可能聽過的包括 1C、1A、1D，還有 1F，都是人口學者，還有社會福利學者，1B，我們今天會再繼續他們昨天討論的部分，焦點團體的東西就比較具體。我先簡單的介紹一下這個研究，真正的老闆在這裡，性平處，當初鑒於臺灣的生育率跟國家性平之間的關係，性平處想做這樣的一個研究。國外有很多研究就是正反兩面的討論，性別平等提高了、生育率往下降，也有研究說還是說還往上升，北歐國家、很多國家都是往上，所以呢？研究結果就是說性平政策不一定是生育率降低的原因，還有很多原因，但也有可能是在亞洲國家，或許性平政策還有努力的空間，大家都可以來思考一下，還是說我們性平政策只著重公領域。私領域部分，性平政策比較弱，事實上，生育的選擇可能是比較是家庭化或者私領域的。所以導致很多人在私領域的性平觀念裡面還沒有達到真的性平政策所期待的那樣，或者說性平政策裡面可能還少了這塊，或者不夠，或者推動不利，所以導致這個生育率下降，所以這個都是我們有些文化的內涵昨天有提到，那委託單位當然是有些期待，那大概有三個主要的期待目標。現在我們這次做得是焦點

團體，焦點團體就是說我們收集各位的想法跟看法，理論上越 open 越好，因為我們不希望陷入各位的框框，那當然這研究裡面有很多東西，其中有一個是一個跨國比較，主要是亞洲國家跨國比較，各位知道亞洲國家生育率跟我們一樣很慘的新加坡、日本、韓國，還有臺灣。CIA 最近的研究就發現，未來一兩年，還是亞洲國家還是最低，尤其是新加坡，他們認為新加坡會繼續下降，我們可能稍微好一點點，但也不太樂觀。那當然這研究裡面還有一塊就是說到底我們性平政策要怎麼走，才能夠促成生育率，在我們的研究裡面，一開始我們在研究說提給與委託單位的時候就有提到一個就是，其實在亞洲國家可能有很多文化性的因素，這個可能是導致我們性平政策推的時候要跟歐洲國家不一樣的地方，例如說我們兩性的平等性，包括家務時間的分配、性別分配，或者是私領域裡面的性別平等觀念跟男主外女主內這些觀念，會不會影響到生育的選擇，這等等是在文化性因素，所以昨天有人提到說會不會這些因子，是重要影響因素，所以這個研究也會期待我們將來性平政策要怎麼走，除了跨國比較以外，有一個優勢就是說看看別的國家怎麼做，看看亞洲國家他們怎麼做，但是臺灣，說真的，我的接觸啦，臺灣的性平政策在亞洲國家來說其實是不差的，大概是 NO. 2，現在啦，如果是以前的話，NO. 4。所以表示說其實我們的性平政策可能某種程度來講是還好，可是我們要問的就是說，那我們這是夠完整了，或者重點對了沒有，或者亞洲國家同樣有這樣困擾嗎，因為他們的生育率也是上不來，他們也是焦慮很深很深。最近更有趣就是日本，我們就在日本開社會學會議的時候，日本所提出新的安倍政策，這個所謂兒童托育政策，其實也是跟這是有關係，非常非常，因為他們算是比較保守，而且他們認為女性，理論上，他們覺得還是比較屬於私領域的主要勞動者，所以基本上他們對性平的部分還是比我們還是差很多很多，尤其是性別意識這一塊更是不如我們。那我們今天大概是會這樣來進行，看看各位有沒有甚麼想法。我大概就簡單介紹到，研究到目前為止，因為我們不想要給各位太多的框框，第二個就是說等一下，各位發表你們的想法跟看法的時候，我們盡可能聚焦在這個主題之上，當然影響生育率的因素非常非常多，昨天人口學者講了其實我們發現三個小時給他們講還不夠，每個人都有很多可以講，講幾本書，可以感覺到是這樣子，可是我們盡可能，因為影響生育率的相關政策非常非常多元，譬如說 housing 的政策，那 housing 如果永遠都很高的話，臺灣人尤其是有土斯有財的概念的話，會不會影響生育，那香港大學就有一個老師，他在牛津大學演講的時候就講，只有房價上升百分之一，生育率下降百分之 0.145，表示生育率永遠都是會卡在經濟性的因素，那這也是他的研究的重點之一，他是人口學者，但是他是用很多因素，所以我們說不可能用單一指標來看生育率，靠這個政策就可以解決生育率問題，但是可能有錢人都是相反的，所以我們希望大家具焦到性別平等政策到底應該怎麼樣走，或者說，目前在相關領域裡頭在推動的時候有沒有碰到甚麼困難，那今天我們找來的同仁非常的謝謝你們，因為這次真的很辛苦，因為大家都很忙，今天出現都是科長級以上，我們也很高興，因為你們都非常的忙，處長還親自來，覺得很不好意思，真的是。那你們可以從你們的政策，尤其是企業，黃先生是來自於，信義房屋，因為我們覺得你們有指標性的意義，玉華老師特別推薦的，尤其是企業怎麼樣來推動、來協助這個性平，然後又能讓員工能夠有想要生小孩，這是最

好、最有典範性的意義，那我們本來也想找台積電，台積電好像沒有一些措施，他們其實有很多策略不錯，但是他們現在大概有點保守中，不太想讓大家知道，變成一個國家政策，就是說他其實有它內部的企業管理的想法，從人力資源管理的觀念來看，性平政策其實可以促進員工很多家庭關係的改善，或者說對生育的選擇，這其實是企業可以著墨的地方，所以我們特別也找企業界來看看他們怎麼去落實，因為國家有很多的期待，尤其是雇主的期待，既然雇主被期待，當然要去落實還是要靠企業本身。信義房屋很特別的地方就他們那個企業文化是很特別的，而且比較是人性化的管理，我想很多因素都可以讓我們來學習怎麼樣是一個企業典範來促成這個性別平等，又能夠提升國家生育率，那我最後要補充的就是說，其實臺灣的性平政策，從去年、前年開始的性別平等政策、綱領，幾乎是第一次真正把人口納入到性平政策，以前的性平政策比較不考慮到人口發展的問題，可是現在國家覺得這個已經是相關的，所以我們很高興，很多的政策都跟生育是有關係，譬如說工作平衡家庭政策，那其實是世界的主流政策之一，也就是說其實性平政策裡面這是非常重要一個指標，對於生育就影響很大。那我們臺北市也好，或者是臺北縣也好，其實很多的兒童照顧政策就會跟工作家庭平衡政策是直接相關的，我想這個是特別再補充，臺灣目前性平政策的發展趨勢跟生育率之間的關係。那大概透過國家政策來實踐，對生育率的一個期待。好，等一下因為有重要事情，我可能要拜託玉華繼續幫我主持，很抱歉。請處長先拋出讓大家思考的空間。

2F：這個問題其實是非常非常複雜，非常複雜的一個問題。性平政策跟生育，基本上來看，我們性別平等政策，以性別平等政策綱領來講，就是定的面向是很完整，但是做到多少那是問號，那再這個性平政策的裡面，我們定的這些項目，有好幾個區塊，一個區塊是公領域，就是政府部門要做哪些支持，譬如說托育然後這個托老，這些部分，那在私領域的部分，這個部分又包括到家庭的家事分工，那在企業的部分又包含了工作與家庭平衡，企業是不是可以也出些力來支持，這些部分其實在性平綱領裡面都有寫到，那臺灣的 GII 不錯，但是 GII 不是這些項目，GII 講的五個部分，大概是教育還有勞參，然後就是生殖、婦女的生育，還有青少年的生育，還有就業，就勞參嘛，還有國會的參與，那這幾個部分，勞參我們男女的就業的比例都不高，說實在的男女的就業比例都不高，他的差距就很小，所以就變成強項。然後我們的教育很好，很普及然後還有我們的國會議員 33.6%，這個部分在世界各國裡面算是很好的，因為我們憲法增修條文第四條裡面寫的就是不分區立委要有二分之一婦女的提名，不低於二分之一，所以就把區域立委拉上來變成 33%，這個部分都讓我們的 GII 很好。但是真的跟生育有關的這個區塊，剛剛提到的那幾個部分，其實我們做的狀況，應該是說跟生育很好的國家、性別平等很好的國家、北歐國家來比，我們還差蠻遠的。所以基本上是在家事分工的部分，我想北歐是非常普及的，他們男女家事分工，他們觀念就是本來男生就很自然會做家事，也很願意照顧小孩，他們跟我們臺灣不一樣，臺灣年輕一輩的還好一點，比別的狀況好一點，但是越是年長的這個觀念就是越重，有時候還是會讓女性、讓媳婦他們在工作跟家庭的部分，家庭的工作跟照顧小孩會負擔非常的重，讓他承擔不起，這是一個狀況。另外就是我們的托育跟我們的長照，所提供的

部分，公部門提供的部分真的還蠻少的，譬如說我們的托育的部分，我們的公立的托兒所，應該現在叫幼兒園，還有我們的保母系統，這些所照顧的比例還是蠻低的，那跟北歐國家比我們就差很遠，那長照的部分，長照時照顧的這個比例也是相當的低，跟需求來比相當的低，所以這塊要努力的空間還是很大的，另外一個要講到的是，婦女如果就業的話，他去到職場上，職場有沒有辦法提供友善家庭的職場環境這一塊，我們也可以看到了我們有這樣的法律，就譬如說性別工作平等法，它要求企業要提供各種假，該有的假都該給，然後還要有彈性工時，那但是我們也可以看到，企業是不是真的有提供這樣的假呢？我們也可以看到，比如說我們的育嬰留職停薪津貼這一塊，我們提供請育嬰留職停薪假，然後有就是育嬰留職停薪津貼的部分，三十人以上的企業，有差不多 80% 是提供的，可以請育嬰留職停薪假。但是如果是所有的企業，大概只有 40%。那這樣的一個狀況就表示有很多更小規模的企業，他們是覺得我不能提供這個，因為我的人力根本就運轉不過來，會有這樣的一個狀況，所以這個的實現雖然有這樣很好的制度，但是企業並不是完全可以配合的，那另外的家庭照顧假，我們查的狀況，他是有逐漸的願意提供，那大概到了去年的話，大概 66%，產假是一定要提供啦，陪產假是 59%，那彈性工時的部分，願意提供員工彈性工時的不分是 48.5%，那企業在這些假的部分，狀況是這樣子。那企業有沒有可能再提供其他的一些福利措施，來鼓勵家庭生小孩或者是說，你們要養小孩，我能夠很支持體恤你們，這個部分還有很大的努力空間，我們去年曾經有到地方做過座談會，我們有邀勞委會一起下去，去了解。這友善家庭的政策，到底在地方，地方政府他們比較接近地方的一些產業、企業，我們有問他們說，這個部分到底有沒有可能把她真的能夠、企業能夠願意提供，地方的勞工局的同仁反映，臺灣因為有很多的中小企業，中小企業很多，那很多中小企業他就是自己生存的能力，那個問題是他很大的負擔，所以在友善家庭的部分，他幾乎是比較沒有在考慮。差不多這個部分是臺灣的一個難題，地方反映的是這樣一個狀況，所以我們回來以後也是在想說下一步我們怎麼走嘛，如果這一塊做法其實這麼多，難道就困在這裡嗎？我們友善家庭的措施，在企業能夠實現這個部分的可能性這麼低，我們是不是就無解了呢？所以這個部份我們還在思考啦，但是是未來我們跟勞委會想要找出一些方式能夠去突破的，那勞委會跟經濟部現在同意我們，他們覺得可以做的是，他把這些該給假的、該促進性別平等啊、友善家庭措施的這一些企業，我們想要叫他們做的，放在他們的評鑑指標裡面去，然後他們如果企業做大的話，就給他們加分，這樣去鼓勵，這是一個好的起步了，我們是認為可以，因為最少先把風氣先倡導起來。那至於是不是全面可以做，這部分可能要花蠻多的力氣讓全面可以做，婦女就業的部分就比較不會壓力那麼大，整個家庭跟工作能夠真的得到平衡，這些部分都是我們可能要去考慮的。在這個過程裡面，去年我們得到一些日本的狀況，日本推動遠距工作，他們很努力在推，311 之後更努力的在推這個。另外安倍的部分，安倍的第三支箭就是跟婦女參與這塊有關。不論他的第三支箭到底會不會成功，但是我們是覺得真的就是把願景弄出來，然後相關的那些措施要求去做好，比如說他真的就是王老師講的，他把那個人口政策跟性別平等政策是一起推的，比如說他要求 2060 年人口要達到一億，然後生育率要幾乎加倍上來，然後日本婦女的勞參，尤其是這種

生育人口的勞參，30 到 49 歲，就是在生育人口以及養育人口的這段婦女的勞參率要從 71 提到 85%，日本其實以前很傳統，都是結婚以後大部分都回到家庭，那另外就講到他對老年人口的運用，就是把退休年齡延到七十歲，那是另外一塊，那不過這個中間的兩塊，生育跟勞參，他把它同時放出他的第三支箭人口的四大目標與那個兩大目標，跟老師研究的主題是蠻一致的，他一起做這樣，那這樣的話就要政府拿出很多的決心，然後企業怎麼樣的配合，那企業看起來他們有一個叫做選擇未來委員會，還有一個選擇未來委員會，這個選擇未來委員會這個主持人嚴田一正，他又是一個經濟學者，他是把這個工作又跟經濟把她連在一起，一起去處理，那企業的部分看起來也有一些配合政府，有一些發展，我想這個可能政府的力量、民間的力量可能都要去，需要大力地去倡導，讓這個國人的觀念改過來，改過來，支持這個婦女就業、支持照顧小孩、照顧家庭，同樣拿出力量來支持，這個部分可能才會一致，性別平等跟生育率提升都能夠達到。我們大概初步看法是這樣，好，拋磚引玉。

王麗容：謝謝處長。

陳玉華：我想補充一下，因為我們大概也跟天下那邊都討論過這件事，這個可能中央政府要討論遺下，日本他們在提高女性勞參率，他們做的是 part-time，不是 full-time，那我覺得以我們對臺灣，目前比較年輕人口的女性來講，他們希望是 full-time，所以就是說如果要把這引用到臺灣來，其實困境在這個地方，因為我們的人力資本，女性人力資本比日本高，那這個是如果要把安倍的那一個方式引到臺灣的話，這個地方要調整。

2F：這個地方一方面是婦女他的選擇，他要 full-time 或者是 part-time，另外一個就是勞動單位。

陳玉華：他們這塊，事實上講的是他們那個長照系統，因為他們不要移民，他剛好跟臺灣最大不一樣的部分是，我們的年輕女性要 full-time 的工作，我們的比如說長照、托育的部分，未來有可能會比較可能依賴移民，那日本因為他這一塊大概是做不到，所以她事實上，未來女性勞工人口的部分，補充是在..主要是在這，就他們的整個勞力的安置，大概是這個樣子。

2F：那其實臺灣的困境有一塊，就是中高齡的那一塊婦女，勞參很低，那塊的處理到現在，勞委會有努力。

陳玉華：那一塊大概難度太大，因為大概臺灣的女性到四十幾歲以後，如果他不在勞力市場，大概也很難再進勞力市場。

2F：他大概一年可以協助 4000 位中高齡婦女就業，勞委會目前有這個計畫，每年都有在做，去年的話，一年大概 4000 人。臺灣其實很難的一個狀況就是，我們長照那麼缺人，長照去做的也是中高齡婦女，但是中高齡婦女又有一大塊是不要去的，就是在那邊不要，大概會是這樣一個狀況。

王麗容：謝謝玉華跟處長補充。我們請蘇科長說明內政部政策推動，謝謝。

2B：我覺得很多學者研究其實就是講北歐他們對性平政策的推動，對他們的人口生育率的提高是有幫助的，那其實我們臺灣在研擬人口政策的時候，其實蠻多是參照北歐國家的政策，臺灣人口政策比較有在推動是近幾年的事情，尤其是 97 年之後，人口政策白皮書推出來才有算是一個具體的完整人口政策，要馬上立竿見影我覺得是比較困難，可能還是需要時間去推動。另外一方面，誠如剛剛處長所說的，政府政策其實制定都蠻快的，但是如何去有效落實，這個確實是需要花很多的努力，要加倍努力去推才有辦法去達到，因為政府其實不管是中央政府或者是地方政府也好，其實這幾年我們可以看到，各種政策都努力在推，包括臺北市、新北市，都投下了非常多的預算在推，但是在企業這一塊來講，我覺得就是遇到很大的困難，也是誠如剛剛處長所說到的，因為臺灣很多都是中小企業，那中小企業他們要再去推這些政策，其實會很大的考量就是說他們的經營的壓力會非常的大，不管是他們的人力資本也好，或者是他們的其他的經營成本也好，要做各種的政策他們都要去配合，確實有很大的困難在，那所以在這部分的話，可能就是必須有政府有甚麼優惠的措施或者是說，怎麼樣集合大家的力量，去推比如說附設托育園所的部分，政府是允許、勞動部他們是允許是說，比較小的公司她們是可以幾家公司合在一起合作，去推這個托育園所或者是托育措施，所以在這部分可能也是臺灣有沒有辦法是說，有甚麼方式去整合，讓這些中小企業，他們可以在降低他們經營成本的考量之下，能夠去推動這個政策，譬如說，可能就是彈性工時、部分工時這部分，當然陳老師剛也有提到，這跟我們臺灣女性他們想需求的是不大一致，但是怎麼樣、有甚麼方式可以去鼓勵，鼓勵說能夠去進入，然後另外一方面，其實就是臺灣勞參率其實，尤其是在中高齡這一塊，其實勞參率是不高的，跟其他國家不高的，甚至跟亞洲國家，不管是日本、韓國或新加坡來比，中高齡的這一塊勞參率其實都不高，對，那所以其實我覺得這個是一個很大架構的問題，不只是人口政策，而且我覺得性平政策也好，可能還包括勞動、勞參、勞動政策，怎麼去能夠讓這些人力能夠去有效的去應用，然後能夠在人力資本能夠有效的去補充的這個情況之下，能夠減輕企業的經營壓力，然後讓企業願意能夠承擔更多的責任，能夠一起來推動這個生育政策，目前一些粗淺的看法。

王麗容：謝謝蘇科長，其實講到很重要是企業角色的部分，國家政策的落實不是只有靠政府擬一個政策就可以完成，達到政策目標，我們就請企業代表，不好意思，只有唯一的代表，是精挑細選來的，玉華特別指定，謝謝。

2A：老師、各位公部門的長官好，基本上當然就是說信義房屋其實我才加入三年，我過去二十年的人力資源這樣的領域裡面我過去大概都是在科技產業，我大概來到信義房屋三年，可是我相信就是說服務業跟科技業其實最大的不同，感受到最大的是說，我們 care 的程度其實是遠高於科技業，為什麼？因為若我們若從成本結構去看，做一支手機，其實人力成本大概只有他的 1 到 2%，其他 85% 可能是材料成本、其他東西，那所以相對來講服務業就沒有所謂的生產器具，所有的 know-how 都在這些裡面，所以相對的，我們對人 care 的程度其實非常不高，所以也就是因為這樣我們在整個措施上，其實我們還是除了符合法令是我們最低的門檻，但是我們對於自我的期許其實是要更高的，所以從包含各種措施來講，我們大概任用開始一路下來，其實我們

對性別平等這件事情基本上是完全的遵守，我們不會去做任何的設限，那再加上如果說是從薪資的角度來看，我們也沒有很特別的去規範說性別的教育差異，那我們自己大概內部統計過，實際上來講從業務同仁的角度，我們業務同仁女性雖然比例沒有到很高，可是我們業務同仁這些女性他們的薪資反而比我們男性同仁要來的高，所以其實做業務基本上就是看你自己努力的程度，這部份來講並沒有在這個..可以從這樣比較下來，其實是我們的女性同仁在我們業務、公司的表現其實是優於男性同仁，所以這個部分大概先分享到這一塊。那再來值得一提的是，我們每年的育嬰留停其實人數還算在一定的，每年大概有將近大概 4、50 個人是辦育嬰留停，那這裡面...母數大概我們總 total 是 3000 名左右。

王麗容：沒有，不一定每一個都生。

2A：當然，所以剛剛講育嬰留停這樣子。我現在談的是說，育嬰留停裡面，我們大概男女的比例來講的話，女性大概佔 60%，男性佔 40%，也就是說，有申請育嬰留停裡面來講，男性也有，你可以感覺到一件事情，一般好像都是女生回家帶小孩對不對，其實在我們公司不是喔，我們公司基本上有男性同仁他願意請一年的育嬰留停，然後他回去陪她小孩，那還是告訴我們說孩子的童年他不能錯過，我覺得這個蠻值得鼓勵的，所以其實在這個部分，我們也都是提供完整的這樣的一個措施。

王麗容：下次拍個廣告。

2A：好，那這大概是一般符合法令規定的一塊。那第二個部分我們大概分享一下就是，其實我們去年，大概提出了一件事情可能是也是我們在過去一段時間，包含內政部前部長也來頒過獎牌，然後我們參加，不管是臺北市或者勞動部的相關的一個評選機關，大概也都有得獎。大概去年一月一號我們實施了一個措施就是，員工生育第二胎，第二胎，我們給十二萬，這十二萬怎麼給，就是從他出生開始，然後一個月給一萬，給一年。這樣子一部份來講就是，不論你是二胎三胎，反正二胎以後全部我都給，第二個，不管你是女性同仁還是男性同仁，就是男性同仁配偶，就是她生產我們一樣給獎勵，也就是說我們是一視同仁，那當然我們題外話，當然我們強調一定是婚生子女，這個是企業的一個社會責任，一定是婚生子女，這我們大概當時。那我們在做這研究其實，在會前或者在這邊分享，其實我們光人事部提這個案子，我們提了三次才過，原因是因為一個是我們在談的過程當中其實，每一次在討論的過程當中，其實主管們都會覺得還有沒有別的可能可以怎麼樣。所以其實我們從本來只是談、可能只是比原來的津貼好一點點，生育一胎本來就有大概五千塊上下的這樣的一個津貼，臺北好一點，但是我們甚至也想過那有沒有可能照顧他到學齡前，這種天馬行空都想過，但最後我們現在還是聚焦在就是說最起碼在他出生後一年這件事情，我們可以有一些提供這樣的一個協助。然後第二個，我們也做了一些完整的一個研究，就是說其實我們在 2007 年到 2012 年，五年的平均，我們員工生育第二胎的數量大概是 33 個，一年，一年，員工生育第二胎，就是平均下來，我們用五年的平均來算，一年大概 33 個。那所以我們去訂出一個目標，去年我們要達到 36，第二胎。今年希望達到 41，

明年希望達到 46，每一年，第二胎。那實施這一年半下來，我們也很高興去年 37，達成率百分之百，那我們覺得這個措施其實有幫助原因就是，其實我們當時在訂這個，我們也有點心虛，你知道為什麼嗎？去年農曆年是蛇年，其實這一年是有一些狀況的，所以我們去年達到這個真的蠻慶幸的，今年上半年，其實我們已經有 36 個，所以我們今年應該有、絕對有機會超過今年 41 這個目標，而且我們現在預估大概到年底是 61 個，所以原則上，那我回過來我談一下就是說，我們當初的思維其實很簡單，有快樂的員工，才會有快樂的客戶，基本上來講，我今天如果客戶好，但是回過來我的員工都愁眉苦臉，基本上是沒有意義，第二個是說老實講，我們的員工的一個所謂的生產力跟他們的薪資所得，你說養育一個小孩其實對他們來講不是問題，第二我們一個業務同仁如果能夠在信義房屋待三年，她的經濟能力都有能力在臺北市買房子，當然不是說付清啦，她有去負擔那個貸款的部分，那養育小孩其實他們來講不是問題，可是我們實際上真正對我們公司的好處是甚麼？向心力，我們的員工其實跟我們分享的是說，公司把我的小孩當作家人在看待，其實是那一部份的感覺，不是真正，也就是說十二萬，我們經常在講說，養一個小孩大概少說，大概一千萬跑不掉，假設你要培養到他到大學畢業，甚至用更高的學歷也是，那可是我現在員工在乎是那種感受，所以我們當時在談這樣的一個邏輯是，其實老闆也非常清楚是說，OK，這樣的政策其實是希望支持我們的同仁，在工作之外我們對於他的家人的這樣的照顧，那其實這個是我們當時的一個這樣的源起，那這個政策我們當時的評估是先預計試行三年，也就是到明年，我們會再做一個檢討，那我相信依我們老闆這樣的一個就是過去的一個習慣，我相信有這樣的目標他應該會繼續往下去持續，這大概是針對我們去年那個措施的一些狀況，我們做一個報告，那最後我可能想要談一見就是，產業界對於公部門的一些措施，我們可能會有一些希望的一些協助的部分，大概就是說第一個，我想剛剛科長那邊也提到說托育的部分，我想這邊可能對於我們這樣一個所謂的不是集中式的企業來講，全省總共有 426 家分店，那我的分店數這麼分散，當然可能還是集中在六都的都會區，可是相對來講，我們在所謂的這樣的托育的需求上，政府是不是有可能跟在相關的措施配套上給我們一些協助，這裡面可能包含的可能是說，那相關的這些托育機構跟企業之間可能一些所謂的優惠的，當然我們也可以透過我們自己去找，可是因為地點非常散，第二個是說，政府對於這些托育機構的認證，到底我們可不可以真正讓我們放心的這些托育機構，其實企業，我說真的，我們可能不是希望政府直接給我們任何的經濟上的補助，我們需要的是可能這樣的托育機構是我們值得信賴的，是政府認證過的，然後呢是我們可以去跟他坐下來合作的，可能這個部分是我們可能需要政府單位更多的這樣的一個 Idea，去幫我們協助做這樣的一個整合，所以這個是大概是有關托育的部分。第二部分是在所謂育嬰留停的這樣的一個替代人力的問題，因為我想，育嬰留停這樣子的一個措施，當然他是好的，出發點是好的，可是相對來講，他給企業界對於所謂補充人力這個部分，是不是相對可以有一些彈性，因為我必須講一件事情就是說，特別今年又修一條叫做，必須讓她回復原來的工作，其實這件事情其實對我們來講有點困擾，因為其實來講，當然我想從站在保護勞工的立場，當然絕對是正確的，可是對於我們這樣子非常守法的企業來講，我們可能就會綁手綁腳，

我們其實不會讓員工回來是把他，為了不讓他回來，讓他去做可能他不會做的工作，或者可能是比較不好的工作，但是相對來講，假設因為這樣的法令限制，讓我非得讓他回來原來的工作，可是他育嬰兩年、留停兩年，其實他的工作我早就找人家替代掉，那是不是有機會可以在我相同能力可以負擔的工作裡面，讓我企業有所彈性，這個是我覺得在法令的訂立上面的周延或者，甚至法令實行的周延性上面，我覺得可能要給我們一些彈性的一個部分，那以上我的分享大概到這邊。

王麗容：非常感謝喔，我覺得因為我等一下先走，先回應一下。因為以前我訪問過工作與家庭的研究，訪問過 IBM，就是你講的這一個，我 IBM 的員工在全台、美國，我怎麼去讓他發展工作平衡檔案，他的策略不是自己成立 child care center，他是用他的優勢去跟民間好的托兒所簽約，簽了約我的員工有優先使用這個好的托兒所，所以企業可以這樣做，但是這裡面就是你講的，當你要諮詢的時候政府有沒有這個資料庫讓你找到這就是 Mr. Right，就是的一個托兒所在那裡，所以我覺得我可以提供給我的員工去參考，這社會局一定可以做得好，因為他們都有評鑑，所以其實很多 local 的社會福利組織他們是沒有問題的，因為托兒所的掌控資料非常好拿，而且全省都會有，我想這個你們可以做，至於說政府如何來做，我相信只要跟地方政府多配合，那其實在我記得勞委會他應該要鼓勵企業往這個方向去走，不是只有成立 child care center，那是一個不可能的，因為要有經濟規模等等，還有很多方便性問題，那第二個我也覺得你講的那個育嬰留職停薪的問題，回到原來工作，甚麼叫原來的工作，這個定義可能將來可以有協商的空間，相似或相同，然後薪水相似、職位相似，其次應該是可以再來詮釋，我覺得這個是對於我們研究非常大的一個幫助，其實性平政策發展走到現在，其實已經是要講到更細的，怎麼樣讓他能夠去落實，那非常感謝你提出非常有趣的那個工作與家庭，然後促進生育的一些政策，像鼓勵第二胎，昨天我們那個 IC 一直在講這個，你就鼓勵第三胎，通通鼓勵，他一直強調就是說，第一胎可能還好，第二胎第三胎大概他還不想提，他一直覺得這個應該是還沒有生的讓他生出來可能也很重要，不過有一個問題就是說，很多企業他們有這樣的經費，那就像你講的，可能是價值優先，就是說你其實是重要是讓員工有一個向心力，這發展的企業文化可能優於你真的實質上的一個給的錢，所以給錢可能是象徵性的，可是員工的士氣跟對企業的認同，還有對企業本身的一種士氣的啟發，我覺得可能是更大的一個 by-product，就是我們講的附加價值。其實我最喜歡的是剛剛你一開始提的，就是一個企業他在社會中的意義是甚麼，那就是企業的社會責任有三個層次，第一層次就是社會義務，所有義務我就做了，政府要求甚麼我就去做，這是大概是義務。那第二個就是 responsibility，我可能比義務做多做的好一點，因為很多的鼓勵條款，是一個，那鼓勵條款我也願意做。那其實我發現啦，如果研究企業的話，我們信義房屋已經達到第三境界，就是 social responsiveness，就是社會責任第三層次，就是我們講 3S 裡面第三個。就是你們可能有些先發性的一些政策措施，來帶領社會的變遷，我覺得這是值得他們，應該是，難怪政府鼓勵他們而且變成一個指標性的企業。不過謝謝，因為我們覺得企業可能在落實上有很多的困境，那剛好也拋出來讓我們很多決策單位的人去思考，因為剛剛其實我們處長特別提到 community 的概念，服務業有他的優勢，因為

community 可以吸引到很多的員工，然後你的投資就值得，那我想這一個是未來發展的過程裡頭，怎麼樣讓公司更彈性化，工作地點也更彈性化，這個是很棒，謝謝喔，那個我覺得非常好，這個應該是也是我們內政部這邊的國家政策措施的一部分。那我想時間的部分，我就先停在這裡，不好意思，我必須要交棒給玉華，玉華來主持，我們三點半跟校長有一些溝通，必須要離開，對不起大家謝謝！

陳玉華：那所以我想我們還是繼續聽看看公部門的政策執行上面面臨的一些困難，然後聽完之後再做一些討論好了。我們可不可以請主計處的吳科長。

2D：我是自己有看一些文獻，那似乎我們國內很難符合這個超低生育率的這種各種的條件，因為之前是有學者研究出說，這個當這個生育率很低的時候大概會有一些主要的一些形成的背景，一個就是說理性的計算，就是女性性平意識提升、地位提升的時候，他理性上面他認為說，他不要生小孩，他會做這樣的選擇，理性的計算部分，第二就是他覺得說，他有意識到說，她們生的少的時候，他可以得到一些好處，比如說當他晚生，他可以有更多的時間去，在工作上去發揮他的一些能力，或者是說當他生了之後，他會去思考說，他少生一點，不要去影響到它的品質，或者說，當她社經地位提升的時候，他會認為說，當他必須要真的想要顧家的時候，他會認為那是一個犧牲，那第三個，造成超低生育率的條件是生育技術，控制生育技術的進步，那我發現說其實我們國內這三個條件完全符合，這也難怪說我們國家在 2010 年的時候，那時候的總生育率才只有 0.95，那時候是全球最低，現在就算說稍微有回升一點，其實我們龍年大概回升到 1.2，但是去年馬上又掉下來了，去年也大概到 1.07，這個，所以其實就是說我們國內各種這種客觀條件的形成是已經走到說如果政府沒有做任何強烈的措施的話，他幾乎就是這樣了，但是這個部分我們又不可能說在去走回頭路，讓比如說，不再去推性別平等，這是不可能的，所以只有一個方法，就是讓這些女性他們在家庭，促進家庭性別平等，讓他可以說，他不會認為他生小孩會對他的工作造成太大的犧牲，那剛剛因為我們這邊不是負責政策的部分，不過我剛剛聽到大家這樣討論，那因為我剛好我這個年齡其實還蠻多同學、朋友大家都有，也都有小孩的，那我就分享一下我們的心得，比如說像剛剛那個育嬰留職停薪的部分，其實像我們在主計總處裡面，在前幾年幾乎是完全沒有人請育嬰留職停薪，因為大家會想說，如果我一旦請了育嬰留職停薪，會影響到之後在公司裡面的升遷，所以大家會有這個顧慮，因為大家對於他的工作的發展性期待的時候，就會變成是一個阻力。那不過最近幾年反倒是非常非常多的人，不過這些人他們請育嬰留職停薪都是在科員的階段，就是說當他還是很基層的時候，他請他比較沒有羈絆，但是當他到了一定的階層的時候，他反而就會開始顧慮很多因素，所以這個是請育嬰留職停薪的一個先天性的限制，然後另外就是我發現，就是我聽到一些朋友在講，在這個竹科這種地方，他們這個其實他們科技業，跳槽還蠻多的，那男性請，什麼時候會請育嬰留職停薪呢？就是在他準備要走的時候，這個也是一個實務上面的情況。那我是在想說，其實我們觀察的資料，其實大家都說這幾年薪資都沒有在漲，可是其實是實質薪資沒有在漲，名目的薪資的話是有在漲的，但是名目薪資看全國的總平均，我們會發現漲的很慢，那為什麼會這樣呢？如果說我們總共來看的話，其實都還是有百分之十幾以上的漲幅喔，就是這十

幾年以來。但是呢為什麼會造成全國的平均薪資漲的很少，就是因為我們國內的就業結構，早期的話可能比較多是在製造業方面，現在整個就業結構，主要是服務業在擴充，所以餐飲跟旅遊的就業人口增加很多，但是這些行業，他的薪資比較低，所以他把整個國家的薪資拉下來了，但是餐飲跟旅遊這些行業他又很大的比重是中小企業，我覺得推性平措施或者是生育措施的時候，也許可以先從這些未來極具有發展性的行業，去了解說，他們在性平或是生育措施的時候碰到甚麼樣的阻力，針對這幾個行業來做一些比較細緻的一些設計這樣子。

陳玉華：吳科長，我可能要追問的一個問題，因為事實上我們當時邀請你，我們很想、很好奇想知道一件事就是說因為既然是在性平政策的指標上，我們已經是全世界第二位，那我們在昨天的討論上，事實上很多學者談到就是包括剛剛處長也提到我們除了公部門部分的表現非常好以外，那事實上比較大的問題是在私領域的部分，因為婚育調查裡面，事實上有很多這一類型的指標，那你們也說 X 很多性別平等的指標，可不可以提供比如說性平處一些建議，未來如果我們要去納入一個比較接近東亞的指標的話，可以利用現有的資料庫裡面的那些指標，可以再加進去建構？

2D：目前，性別平等處她們在推重要性別指標資料庫，那他們也有參考一些國際上面的指標，不過之前在建構這些指標的時候，倒是沒有跟我們提過說是要去適合東亞方面的這樣的指標，去設計。

陳玉華：那這個部份我想我可能提供一些目前像日本、韓國他們現在做的東西，因為 OECD 過去只有日本跟韓國的資料在裡面，那他們現在有一個新的想法就是要針對東亞這一塊，要重新建構指標，那這個指標裡面其實他加了很多家庭結構部分，剛處長不是有提到托育跟長照，這事實上是亞洲的家庭形式裡面，其實說穿了是女性負擔最大的部分，所以他們新的指標，這個未來可能內政部可以幫忙協助就是說，他在家庭結構裡面，他有沒有跟父母親或公公婆婆居住，或有沒有小孩，從整個人口、家戶規模的那個人口資料裡面就可以大概可以看的出來，那就會看出來比如說臺灣地區在不管都會區、鄉鎮地區、或北中南，我們就可以看到他的問題所在。那這個部分因為他們大概現在從家庭結構、家戶量的大小可能已經加進去，這個說不定未來是可能可以透過主計處跟像戶政司的資料裡面就可以看到這一塊，這個倒是可以去考慮。他就可以看到女性的那個負擔的部分。

2D：我在想，您會特別想說要去建構東亞的性別統計指標的話，應該是認為說，東亞這個部分他有特殊的一些文化的因素，所以會造成東亞地區的女性，他的負擔、負荷跟其他西方國家是不同的，不過就是就家庭的部份來講的話，國內目前有蠻多調查的，那我想說可能是我們需要先去思考說，我們需要、我們認為東亞地區的女性，他具有那些方面的特質，那我們要用甚麼樣的資料去衡量他，至於資料的部分的話，其實國內其實還蠻豐富的，比如說是衛福部、國建署裡面、還有這個家庭與生育的調查，他就有查說你跟誰同住，你要生育的時候是有誰做這個決定、你可不可以自己決定你要避孕之類的，類似像這樣的，或者是說科技部他有補充中研院做家庭的資料庫，華人家庭的資料庫，他也比較類似像您說的這樣，他是特別建構在華人家庭。

陳玉華：那個資料庫大概是沒有辦法反映臺灣的資料，他的資料流失太嚴重，所以還是必須要靠政府部門的資料。

2D：政府部門的話就是我剛剛有講到那個部分，當然內政部這邊也有國民生活狀況調查之類的，都可以綜合來看。

陳玉華：所以我想性別指標的部分很可能未來還是大概要考慮要摘去做一些調整，那我們會收集大家的意見之後再來看看要如何調整，那我們可不可以請蘇課長，談一下在臺北市的經驗。

2C：各位老師好。我們其實市府是在 99 年那一年宣布助你好孕，然後大概是 100 年開始推動，這幾年就是我們有針對我們目前推動的狀況做過調查，就是民眾對這些政策覺得那些優先性跟滿意度，那調查出來的結果其實我們還蠻意外的，大部分沒有生小孩的人，他們在意的其實是錢，然後裡面滿意度最高的政策，卻是我們一年只花幾十萬的企業托育，就是其實民眾最在意的是說，我生了小孩之後誰幫我照顧，那我能不能夠帶他一起到公司來，我上下班，不會影響到我上下班的時間跟動線太多，然後我又可以放心的生小孩，加班也不用擔心，可能就是去樓下的托育設施把他接上來就好，所以在我們一年花三億跟他們，不只三十億，然後我們大概五、六億、五億啦，的政策裡面，民眾最在意，我以生小孩的民眾來看，因為其實一般沒生小孩的民眾，她們就是直覺錢不夠，他們不想生，可是生了小孩的民眾卻是在意說誰來照顧，能不能不要影響到我的工作，然後我可以照顧小孩，從這邊我們就可以看到就是說，其實婦女最在意的還是托育的這個部分，是他們真的覺得就是最重要，那也是說回應到今天的主題，就是性平的部分，就是其實真的好像比較少有婦女、男生會擔心說怎麼辦？我今天下班、加班，我來不及去生小孩，可是大部分辦公室的女性同仁就是一到了下班時間，就會很擔心突發狀況，找不到人去接小孩，所以說現在其實課予婦女的這個顧小孩、接送小孩的這個義務還是遠高於對男性的，所以說其實我覺得就是說我們助你好孕推了四年，到現在其實我們就是真的還是一直很希望說是不是能夠多鼓勵一些企業在托育設施的這部分，因為其實現在是補助跟鼓勵的性質，我們也跟勞動局討論過說，他能不能夠提高它補助的額度跟，就是更多的去喚醒企業對於這個部分的重視，因為其實這真的是婦女最在意的一個問題，就是我覺得第一個部分是我們那時候調查結果，我覺得真的是比較意外的部分，再來就是可能，陳老師那邊有研究的，這幾天報紙刊滿大，就是有關性別比例特別格外失衡的這個部分，那之前老師曾經在我們的論壇裡面發表過一個文章，老師應該還記得，臺北市的人口結構，是產業的關係吧，就臺北市的服務業真的是特別的多，比較外縣市來講真的是相對多，那因為服務業多，就業的女性就會比...就是說女性的就業比例比較高，但是就業比例高了所造成的結果就是女性為了追求工作上的成就，所以她就會比較不願意來結婚，或者真的是她找不到老公，對，就是性別比例失衡這是很現實的問題。我 100 個女生裡面只有 92 個男生，那我能找到的對象一定相對的會困難，那這個性別比例失衡，這個要怎麼解決，這真的是整個臺北市產業結構的問題，很多女生大部分會來臺北市就業，或者是有一些相對工作成就的女生，她在臺北買套房，就是在那邊會覺得欸其實單身生活也不錯，

有工作、付得起房貸，大家都很羨慕我，沒有一定要生小孩的這個部分，所以說我們也是在想說要怎麼去解決性別比例失衡的問題，即便是之前老師有建議我們說就是辦未婚聯誼的時候我多讓外縣市的男生來參加，可是就我們現在的經驗每年不管辦幾場，每一場都是秒殺，而且就是其實不分男女通通都是秒殺，大家都是一直來搶這個未婚聯誼的名額，那其實臺北市男生真的也滿需要這樣的場合去讓他們有機會來認識女生，所以我會覺得我們自己看起來其實適婚男女在臺北市好像真的都滿需要這樣子的一個環境讓他們多認識女生，所以我覺得這個性別比例失衡在人口政策上怎麼來處理，我真的覺得還要再多看一些研究報告。再來還有一個要分享的是，在新加坡我們今年六月底有到新加坡去了解一下他們的生育政策，他們大概每三四年會調整一次他們的生育政策，最近的這一次調整大概是一兩年前，他們就是大幅又再提高了他們的生育獎勵金到他們的儲蓄帳戶，用更多的錢來鼓勵民眾生小孩，那除了這個之外，他們比較在意的是假別的部分，他們不只給女生育嬰假跟類似生小孩或顧小孩或臨時看病的事假，他們也給男生這樣子的假期，讓他們凸顯好像很在意性別平等的補假，可是就他們說其實成效其實是非常的差，即便每年投注了這麼多的經費在上面，他們好像一出生就有大概新台幣五十萬的獎勵金，比我們想像中的多很多，所以還是有後續的一些獎勵金到他們的儲蓄帳戶讓他們可以讀書，讓他們看醫生等等。可是他們跟我們分享他們為什麼不願意，就是生育率一直沒有辦法提高的原因，就是他們新加坡的女生非常在意在事業上的成就，她們不大會願意為了小孩去犧牲他們在不管是工作也好或者是經濟，她們希望自己的經濟還是能夠保有獨立了，不因為小孩子去影響到她們的生活品質，因為當時在做就有好幾位她們公部門的女生都跟我們分享說，就像我們剛剛有講到留職停薪的部分，我覺得說其實留職停薪都是政府機關在請育嬰假，大企業可能比較敢請，但是一般中小企業大家都覺得請完回來不知道還在不在，那其實我們發現要請也不是這麼的容易，尤其是我們有規定說留職停薪一定要降掉非主管職，那其實對很多同仁而言，降掉非主管職又是一個重新開始，其實對她們而言是一種犧牲。所以我會覺得說其實目前的，當然我們在研擬祝你好孕政策的時候有把一些性別的觀點加入，可是有很多是先天結構上的問題，所以我們會想說到底有哪些政策是讓男生女生都會覺得生小孩對我而言是一件不分男女都是很重要的事情，這我覺得是我們地方政府要去努力的目標，那我覺得如果老師這邊有建議的話可以隨時給我們，因為我覺得我們想不到要怎麼辦，好多未婚聯誼業都辦，然後限制男生女生的數量，然後外縣市男生，我們明天好像未婚聯誼又要再多，前年四場、今年六場、明年要變十二場，可是這樣不知道能提高民眾結婚的意願，那市府機構真的是很努力的要營造一個友善婚姻的環境，可是民眾好像是...，以上是我的分享。

陳玉華：謝謝蘇科長，其實我當時會發現那個問題是無心插柳造成的結果，因為通常知道都會地區本來就是女性人口會比較多因為跟整個產業有關，可是我沒有想到多那麼多，那這個部分可能也跟我們的高等教育會集中在臺北跟新北有關。那事實上我覺得如何解決的話，其實企業界代表在這，我覺得臺灣真的要解決這個部分，因為我們的產業一定要跟這個問題結合在一起，因為人、性別是按照產業在分的，所以應該是要跟產業界做一個聯繫，我相信產業界也是很希望他的員工去結婚，剛剛王先生已經

講了，他有向心力還有凝聚員工向心力的問題，所以你們應該嘗試跟他們合作，我講的合作其實應該要做一個比較長期性而不是一次性的活動，因為一次性的活動它不太容易...就是變成有的人是不是真的是很想要結婚，那如果真的很想要結婚它可能要有延續性的活動，這個就變成你們要更辛苦，對，那我用新加坡來解釋臺灣的問題，我覺得我現在看到的情況，因為我跟新加坡也常常在談這個問題，新加坡人他的女性人力資本甚至比我們更高，因為她的薪資太高了，那為什麼他們說不結婚，其實臺灣、新加坡、香港都面臨同樣的問題就是我們都有移民的問題在，所以女性在結婚的時候她還是想嫁給華人，尤其新加坡最嚴重，因為我最近跟他們討論過，他們講的讓我聽完我跟他們講，你們沒救了！因為她的最低標準是華人，其他就是外國人，膚色更淡的外國人，所以她不會往下去看，華人就是她的最低標準，那所以像是印度人、馬來人她們是不考慮的，所以就不結婚，這個就變成新加坡人現在的現況。那以臺灣的情況我們目前看到也是，其實臺灣的女性還是很願意跟臺灣的男性結婚，本土男性，那所以在這個部分就出現了所謂，我們事實上年齡偏好是存在的，就是說女性即使願意跟年紀比她小的男性結婚，但問題出在男性這邊，所以這個部份事實上昨天很多學者有討論到就是，我們的文化規範比較大，所以處長未來在政策執行上可能要把心力放在如何去讓大家的一些想法，可不可以折衷一點，我覺得就是說這個折衷的問題是最難的，文化上的改變恐怕不是像行為上可能十年就能改變，那這千百年來造成的結果，可是我倒比較樂觀看這件事，我把歐洲的情況用很簡短解釋給大家聽，也就是說我們事實上看到生育率的結果有兩個效果，我們在 1980 年代就是大家都提到生的比較少，也就是說有理性抉擇的考慮，所以 1980 年代就已經從很多胎變成兩胎是比較理性，這已經定了，可是晚婚跟我們高教擴張有關，所以大概過去十年到十幾年看到高教擴張，勢必要有一個世代到兩個世代的時間讓他慢慢消化，就是說男生會慢慢體會到我不要娶那麼聰明的太太，那不可能，她就是真的都這麼聰明，就是她的條件幾乎會接近，我想可能在黃先生的公司會看到很明顯的這個情況，所以才會提到薪水甚至女性會比較高，只要她夠努力的話，所以從這個時間我覺得大家可以慢慢看到，生育率會穩定的慢慢上升，結婚率也是慢慢穩定上升，因為我想結婚率，尤其是南歐跟東歐不可能出現的，目前都慢慢出現，也就是說它是時間造成的結果，那如果這個結果也慢慢在東亞出現的話，至少日本出現了，日本的問題不是因為生育率低，日本的問題是因為老年人口過重，這個是我們大概看到的結果，我們大概已經看出來，所以為什麼安倍要讓人口穩定在一億的理由就是那是前面問題造成後面的結果，它必須要這樣做，那韓國目前比我們好一點點，不過你去看首爾比我們更嚴重，首爾裡面住的人跟其他地方住的人是完全不一樣，而且他們也只有五大企業是企業阿，其他都不是企業阿，三個學校是學校，其他都不是學校，比我們還更嚴重，所以我倒是覺得我們政策上事實上是要繼續推，因為我們大概看生育率兩塊，一個已經結婚，另外一塊不結婚的，那我覺得臺北市新北或都會區一定面臨到不結婚的問題，其他的問題是結婚了如何讓他從一過渡到二，就是黃先生他們公司現在在努力的，所以我想這兩塊應該都有他解決的辦法，那個結婚這件事絕對不是一件容易的事，因為我想性平政策有時候在這個部份真的很難處理，什麼政策都處理不了，因為他是自己決定的，所以如果回歸到我

們今天的討論事實上還是在政策面可以做到哪些，那我想托育政策還是最困難在臺北，太貴，所以才有那麼多公托的需求，所以我想要聽看看杜科長你們在這方面，有什麼可以再去加強的，或者說有哪些應該提出來的，變成在中央政府必須要好好去討論一下可以再怎麼加強的部分。

2E：謝謝與會先進，我除了是社會局婦幼科的科長，也是臺北市性別平等辦公室的執行秘書，我大概會分兩塊來講，那第一個當然講到生育率的問題，如果切開生育率影響，我想從 99 年我們一起在研究這個祝你好孕之後，其實我們也看得出世界各國大概鼓勵生育政策就是三大類，第一個是給錢、經濟；然後給服務；第三個是給假，那除了臺北市有定調我們可以處理的就是給錢、給服務，所以我們一方面是給生育獎勵、育兒津貼、學費補助，那另一塊就是給相關規劃保護，還有就是一區一托的中心親子館，還有一個很重要的一項就是第一代就提出來的企業托兒，那個時候就是從服務、經濟兩塊並行來去執行，因為那時候很清楚知道說，要鼓勵生育不是一件容易的事，它也不可能是單一個措施，它一定要用套餐，所以我們第一代提出的時候就是七大套餐，其實我們後來跟很多的父母或相關研究會發現說其實很多的人他不是不願意生，大概八九成都是說養不起，養不起才是重點，養不起就是需要支持家庭，那支持家庭另外一面我們一開始也鼓勵企業，所以希望鼓勵企業善盡企業責任放在祝你好孕的七大主旨之一，那我先回應鼓勵企業的部分，其實按照性別工作平等法規定大型企業 250 人以上就需要提供友善的措施或設施，那設施的部分就是自行設置托兒所或幼兒園，就托育中心這些自己辦員工托兒所，這是非常難的，因為臺北市有七百多家大型企業，但是目前真正自己設的只有兩家，因為太困難，相關的法規跟投入成本，企業再有心，但是我們輔導過幾家都很難，所以我們鼓勵他要提供措施，措施就是剛剛有提到的就是他其實可以跟附近的這些相關的托育設施去簽訂合作的關係，就是剛剛王老師講的其實這個部分各縣市政府已經不管是要幼兒園、托育中心，其實我們都有相關的資料在網站上，或各個縣市政府都可以，我們都有評鑑跟立案的機構可以供企業參考。那目前我們在第一代的時候我們的局長就已經去輔導這七百多家企業，我記得到現在至少九成以上有依法成立友善的措施或設施，那這是最基礎的，目前其實我們今年在推，因為從性平的角度來看我就覺得企業其實擔負很重要的責任。我們今年把局處分成六個組，其中目前擬定的重要政策就是亮點在於推動幸福企業、建構友善職場，那目前正在辦理幸福企業的一些表揚還有企業的論壇，那除了現在有依法給、包括勞動部的獎勵跟設施真的不多，但是我們還是希望能透過表揚、徵選，透過一些鼓勵的方式，鼓勵企業能夠提供優於政府或是他們更好的友善的職場，不管是彈性工時，或是給錢給假等等，那創造友善的環境，那這個部分是我們最近在做的。然後再來就是我們還要辦活動的論壇，就是如何平衡工作跟家庭，那這個大概就是最近補助到明年底之前希望能夠在這塊去努力的就是推動幸福企業、建構友善職場，那這個東西希望能夠有助於特別是對女性，但是對男性也有一些提升生育率的作用，那另外回到支持家庭的部分其實有分成兩個，不分性別來講的話我們有提供給錢給服務，其實這幾年我們做的，其實剛剛蘇科長有講我們的不管是祝你好孕的相關配套其實市民都給了相當不錯的肯定與表示，那我們臺北市的生育率這幾年來確實五都之首，而且相

當程度都優於臺灣平均值，政策效應是有呈現，套到性別來講，其實我們更在意的是那如果去鼓勵男性去參與家務分工，如何把彈性的親職照顧的角色更加強，這樣子相對的可以去減輕女性在這個部分的照顧。所以我們從半年開始就推出促進男性參與性別平權，特別是鼓勵男性參與多元父職角色的方案，那推行這幾年以來，其實我們有去做過訪問，就覺得男性沒有辦法去承擔當父親其實也不是不願意，很多人都覺得他們其實有一些障礙，他們希望能夠陪產，但是可能沒有假，他們只有三天的陪產假，但是沒有陪去產檢的假，所以我們會希望說在這個地方可以突破。那再來是有些覺得他只有晚上跟夜間，可是要陪產他一定要請假，可是又沒有假，所以要用事假，那所以後來假期我們希望去鼓勵以外，另外一個就是我們衛生相關的單位開放夜間門診、假日門診、產檢門診，那他們有機會陪同。再來我發現只有媽媽手冊、孕婦手冊，可是準爸爸是被排除在外，所以我們希望把名字改了，就希望爸爸在這裡做爸爸應有的角色，真的透過一些鼓勵措施例如準爸爸如果來陪產檢，我們衛生單位給他加點臺北卡或者有一些立即性的現金鼓勵措施，那我們也把媽媽手冊未來新生兒注射預防手冊改成父母都要簽名，所以這就創造一個鼓勵他們男性參與的，那再來是我們相關其實這幾年不管我們的親子館，或者是其他措施我們就是很刻意的希望男性照顧角色能夠在我們的相關措施裡面更凸顯，或是我們刻意要去打這個議題，那真的可以發現因為像以親子館為例，我們這一兩年的統計來看，真的進來的爸爸的比例提高很多，那大概都已經有三成，所以其實我覺得這是一個滿好，所以我現在盡可能去鼓勵父親他能夠很自在，包括我前兩天去看哺乳室有很多爸爸在裡面，我覺得這是一個好現象，就是說他可能需要我們創造更友善的環境，那真的給男性機會可以選擇走回家庭，最好的可能是育嬰留職停薪，或是說可以從日常的家庭照顧等等，就是希望能夠排除一些他們的障礙，所以大概所有的政策裡面包括捷運站哺乳室一定設在女性廁所？我們現在也設在男性廁所，就是大概從很多的措施跟設施裡面去看到底哪些我們攔阻了男性去...因為我覺得如果要鼓勵女性生育，除了職場、給經濟、給補助，開了很多相關的這些托育中心，其實我覺得他們最關心的是讓他的另外一半有沒有辦法讓他能夠在整個養育或懷孕過程中，可以負擔更積極的角色，那這一塊大概也是從性平角度切入希望可以有點幫忙的。

陳玉華：那我剛剛大概這樣一輪聽過，處長有沒有什麼樣子的回應先給他們？

2F：在這個部分，我是聽到臺北市政府所提供的措施，這個部分確實是比其他地方政府就是優於其他地方政府。那其實我們也看到是有成效的，但是我們怎麼到其他地方政府的過程裡面，發現說其實這個性別的城鄉差距，還有他們資源投注資源去做的差距還是很大，所以剛才就在想說其實這個評鑑的工作是要做，當然我們是在規劃，可是我自己是希望大家做性別平等是很快樂的，性別平等一定要很快樂，才會成功。如何能夠讓大家快樂去推動性別平等，那就讓那種很努力發揮創意做出成績來的縣市或者部會能夠得到鼓勵，這是很重要的事情，當然在這邊聽了很多事情。

陳玉華：處長講的我深有同感，因為我們在其他不同部會聽到的就不是現在這樣講的，都是很用力在做，很辛苦在做。那事實上我其實剛剛聽完，我們目前大部分現有政策尤其像業界剛剛都有提到婚生子女這邊，那昨天在學者場次裡面談到很多，現在性別

政策或未來還可能談到多元政策的那一邊，就會可能提到...因為我知道換言之，祝你好孕的對象不見得是已婚者，那這個事實上已經進一步，只是說不太可能公開去談的這個政策措施，那所以我不曉得就是說臺北市現在執行到未婚生育的部分那個量大概是什麼樣子。

2E：我這邊沒有特別統計，不過其實我們的生育獎勵、育兒津貼都沒有特別說未婚生子女就排除，甚至在我們的育兒津貼辦法現在已經變成自治條例了，都有規定如果他是只有未婚生子女的一方就是由他申請，就是不需要父母雙方，就是我們都有特別保障。那也要講說其實今年我們的人口家庭婚姻組的重點工作是希望能夠成全多元家庭，不管他是任何一個原因，希望"加一個家，家更佳"，這是我們想出來的口號，就是說特別是對未婚，但是其實在政策上是不敢鼓勵，但是我們所有的福利是沒有去排除，可是我覺得沒有排除是不夠的，其實可能他們面臨到很多單親，特別是單爸，所以單爸也是我們未來這一兩年重點工作是跟單爸、未婚生子，或是那些特別是小媽媽，未婚、未成年的，那還有小孩生小小孩，對，我們就覺得說其實這是一個事實而且他們選擇要把孩子生下來，那這個部分我們應該是給他各式各樣的服務讓他的不管是大人小孩在這裡頭能夠有一些幫忙。不過這一塊其實因為這個真得確實牽扯到文化問題，因為我們要去大推的時候其實也會有其他的阻力，所以現在變成說我們很多事情要做，但是在這樣做要一步到位，可是在宣導上就要很小心，避開人家覺得我們在政策做引導，不過在實務上這個就是一個事實，我不知道這邊有沒有統計未婚生子女的數量？

2C：這邊的統計就是如果看絕對數的話看不出來，就是大概一年都六、七百多，但是如果看非婚生比例的話我們祝你好孕是 99 年宣布的，那年的比例是 3.51，那從那年之後每年都下降一些，100 年是 2.77，101 年市 2.6，102 年是 2.5，是因為祝你好孕大家就比較願意結婚嗎？可是我們的結婚率跟離婚率，結婚率是每年都有上升，然後離婚率是每年都下降。

陳玉華：離婚率會下降是因為結婚少的關係，這幾年一定會下降，結婚率上升是我們大概看到的。

2C：我們結婚率在 100 年那年是創二十幾年來新高。

陳玉華：因為累積太多年沒有結婚。

2C：所以其實鼓勵觀念的宣導我覺得真的還是有用的。

陳玉華：我們大概有做一個研究，臺灣人基本上還是受文化傳統的規範，不在孤鸞年結婚，要在龍年百年結婚，這完全顯示出來，我給大家一個數字，因為我看到也非常驚訝，2008 年是金融風暴，所以那一年不應該結婚的，就是說如果經濟壓力是一個很大的問題的話，2008 從暑假開始風暴就出現了吧，所以應該一直到年底都不會有人想結婚，可是呢我們看戶政資料，最妙的就是從九月開始大幅成長在結婚，因為隔年是孤鸞年，所以比起金融風暴，孤鸞年更可怕因為那是一輩子的事，所以他一定會去結婚，所以就是說我們事實上比如說蘇科長要去推怎麼結婚的事，你們一定要去看這個，不只孤鸞年，就是說一般的社會經濟事件之外，所謂黃曆上面寫的東西，你們

辦活動就是要看黃曆了，我想臺灣人或華人再怎麼進步，這一點都沒有變，因為包括我們後來看到新加坡還有中國的情況一模一樣，他完全是跟著黃曆再走的。

2C：還是叫老師每年都換成好年，然後每年就哈哈。

陳玉華：我不會去做這個，你可以去找一些民俗方面的老師去看看，因為他們更可能去幫你找出響亮的口號，可是我相信這個跟臺灣人的行事作風有很大的關係阿，這個絕對影響到，如果我們翻閱資料很明顯吧，你們也看到了。非常非常明顯，這個是我們有點納悶，所以就是說如果救不了很多數據的話，未來就看黃曆了。可是如果說真的做得到，我相信是可以改變很多人的行為啦，因為它也不見得是好或不好，我覺得臺灣也還有另外一個數據很怪，就是說，臺灣人在某個程度上來講非常現代性，可是在某些事情上非常傳統，我問過太多女性結婚就不想離婚，這是她為什麼很難進入婚姻的理由，因為她不要有離婚的結果，所以她要在前面慎重思考，可是跟男性有點不太一樣，男性這個部分他會決定的很快，後面他覺得還可以繼續在改，可是女性的話，不改，這個部分我們大概也是只有華人有這個特性，包括日本韓國也都是這個樣子，所以他要進入婚姻那一邊非常困難，所以我們應該研究一下比較傳統那一部份，因為那一塊我們事實上確實也是很少觸及啦，我覺得也是我們最不容易去改變或影響的部分，所以包括昨天清華大學 1E 他昨天提到那個教育的部分該怎麼做，我們真的覺得那一塊是我們現在覺得做最少的，因為我自己在學校裡面大概也常常問對這件事的看法，因為當時在人口政策白皮書有一個比如說宿舍應該要有家庭宿舍，這個話我們已經講了很多很多年，到現在龍頭大學也沒有家庭宿舍，那所以沒有家庭宿舍對學生來講尤其像博士班學生，是不可能考慮結婚，因為第一個論文寫不出來，那論文寫不出來絕對不會有小孩的，所以在性別平等政策曾經有提過，比如說如果有生育可以延兩年畢業，有生育可以延兩年生的這個在學校幾乎真的申請的非常少，如果今天去看比如說有去申請補助或生育補貼的然後拿來看學校這一端的話，事實上確實要加強是學校這一端，這個部分我們可能未來不知道如何去，因為你不敢跟學校這一端，因為我們在談很多事情尤其像比較年輕人口那一塊，是改不掉的，就變成說我們自己也在想我們到底...，這個事實上也不是政策，這是在教育制度那一塊怎麼去改的部分，因為我們太強調成就取向，成就取向是儒家傳統裡面最大的問題，所以這是王老師在加入這個提綱裡面的第四點，就是說我們的問題是出在這一塊，這一塊有什麼方法可以改，所以黃先生你可不可以從企業界觀點可以給我們一些想法嗎？

2A：企業界來講，剛剛這樣講下來好像說男生都要用政策引導才會去重視他的家庭責任，我覺得回過頭來我會比較期待是從小孩的教育這個部分要去著手而不是...企業當然很難做到這件事，拿我自己當例子，我現在已經 45 歲可是我兩個小孩，當年我 26 歲就結婚，所以相對的我兩個小孩在我老婆產檢的時候是我去幫他預約，我帶著他去看，我每個禮拜六陪著她去長庚醫院做產檢，甚至到她安胎的時候我還在長庚醫院的產房住過一個月，我覺得有時候這個是跟你的成長環境、從小被賦予什麼樣的價值觀，我覺得這回過頭來應該就要從我們從小的教育開始，就是說一個男生要去負擔什麼樣的責任跟什麼樣的，就是在家庭中要扮演什麼樣的角色，當然有時候也是一個

學習的對象，可是話又說回來我是單親，我也沒有學習的對象，所以確實我覺得這件事情應該是來自於成長過程當中，我們的老師給我們的觀念，男性一樣要負擔一定的責任，平衡一些過程，我覺得這個部分應該是回過頭來在這個角度上，那在我們日常的教育當中，我想人的觀念到了大學之後要改是很難，那反而是我們從小學國中到高中這個階段，除了去告訴他們男女平等這件事情之外，我覺得應該更多著墨在雙方未來在家庭上面的一些所謂的共同付出，跟所謂的家庭共同的結構，我覺得這個角度可能是我會比較建議公部門在未來的教育政策或相對課綱上面可能去做。第二個是說，回到企業界本身來講，基本上我們在整個組織的設計也好，或者是升遷制度的時候，其實我們並沒有去強調男女性別，但是唯一唯一還是說我們還是會顧慮到一件事情就是說，我們這樣的工作內容，仲介業服務內容，女性在我們這邊工作的壓力跟相對的安全是我們比較關心的，所以我們可能會是在對於她的可能發生問題的防範措施上，我們會多一些著墨，讓我們在職場上來講員工會更安全。其實在制度設計上並不會特別針對男女生去多做什麼樣的差異，以上大概是我所講的。

2F：想請教一下在企業裡面會不會談到男性員工做家事？

2A：你說鼓勵嗎？企業好像比較不會談到這一塊，不過這可能提醒我們在未來活動做一個思考。但是我們有做一個措施是我們把分店的上班時間，在早上的部分禮拜一到禮拜四我們把它延後到十點鐘再上班，其實這樣做已經大概實施了三、四年了，實施這個其實員工一片叫好的原因是因為他可以在家跟家人吃完早餐再來上班，所以某種程度對家庭氣氛的培養其實是好的，晚上他沒有辦法陪家人吃飯，最起碼早上可以陪著小孩吃完早餐，送小孩去上學，最後還可以悠閒的去上班，所以這個部份我們大家會去想這個措施，就是說怎麼樣讓生活、家庭跟工作之間有一個平衡的狀況，那我有看到未婚的人，你知道媽他們早上多精彩，大概六點多就起床先去游泳、健身房運動，運動完之後去吃一個豐盛的早上，再悠閒來上班，這是我們未婚女性同仁跟我分享，這樣他一天就很快光煥發，我覺得這很期待我們員工能多讓他在生活上一些平衡。

2F：我想請教一個，對於剛剛公部門的部分有關生育的補助，已婚未婚都是可以補助的，您剛剛有提到說企業的形象還是鼓勵結婚，所以就是結婚的有，那沒有結婚就沒有。

2A：公司這邊應該是說如果你來，公司就要吸引你來，所以我們在道德層面來講我們還是會比較關心，當然沒有說特別去強調這個，但是在設計的過程我們會強調說假設是非婚生子女，我們會比較擔心說另外層面的社會問題，因為她也有可能是有家庭的，然後又有另外小孩的時候，其實會對原來家庭造成破壞，當然思考是這樣的邏輯。那第二個我們還是期待是說站在一個完整家庭的概念，那當然你說多元成家方案是不是我們要去支持的一個方向，這可能還是要等社會有一個比較明確的方向，那企業才考慮是不是要配合這樣的措施。

陳玉華：這個問題事實上國會也吵很久了，我們包括在政府部門公領域或者很多企業，我們在福利措施都還沒有讓他們有這樣子的福利，所以恐怕要在制度上改變他們才有

可能，跟著改變，對我想這個大概...。

2F：我們在這過程裡面就改政府只補助結婚，不補助非婚生的，我們也花了兩年的時間去改，因為依照兒童權利公約的話，非婚生子女他也有人權，所以觀念上要振興我們未來要實施兒童權利公約，去給一個人所應該有的人本、人權，這樣子的發展。

2A：企業還是站在說法律的範圍內，那我其他額外給的，企業大概就會依自己的價值觀跟企業理念去設計一些相對的規範，這大概是這樣。

2F：可能還要有一段時間。

2A：因為一開始在討論議題的時候，我們也曾經很公開的說，對阿，未婚媽媽我應該要給，我們曾經有這樣的 target，未婚媽媽也應該要給，但是後來發現到還有其他的可能的面向的時候，那我們只好就是一刀切，最起碼就是要保障婚生以內的，體制內的。

陳玉華：因為前人口政策都在戶政司裡面。

2B：轉移了，轉到國發會去。

陳玉華：那我們都覺得非常困擾，所以現在人口政策科就不太管整個生育政策那一塊了？

2B：主要是會國發會。

2F：國發會有人口政策科嗎？

陳玉華：沒有，他們把他叫做人力資源。對吧就在人力資源那一塊，因為去年大致的討論就是我們剛剛提到的晚進、早出那一塊要怎麼解決，似乎沒有一個好的方法去處理，因為相對日本韓國，我們大概五十歲那一塊的勞參率是非常低的，男性是提早退休，女性是一直都不工作，不過也跟我們的制度有關啦，因為我們之前一些安排的制度會讓他早離開，還有跟我們的中小企業的型態，可是未來我覺得那會是個大問題，因為事實上中壯年這一塊，充分就業情況是比較明顯，那他如果打算要一直工作到後期，會是什麼樣情況其實我們目前也不太清楚，因為它會因為制度改變而跟著去改變工作心態，其實跟我們的退休制度有關，現在日本在做一個滿突破性的改變就是把退休年齡提高到七十歲、那另外一個就是以後沒有退休年齡的上限，這是他們現在兩個要在選擇其中一個要做，因為理由就是可能跟它的年金制度無法去承接有關，所以它會讓大家想工作就去工作，因為這樣會分擔掉一些企業的社會責任，因為你如果設定退休年齡的話，企業也要去考慮退休金，所以它那一塊我覺得是一個滿複雜的設計，可能還在各個部門正在討論當中，所以我想對臺灣會有滿重要的影響，我想今天就非常感謝大家的討論，最後一輪我想我就讓開放讓大家提供一些建議。這個計劃一個最大的目的就是說，性平政策推動到現在我們大家都看到了，可是如果就它對於生育率的影響上面來講，可以再如何去讓它，也就是說生育率是國家最後的一個總體政策的討論，昨天的討論其實有一個關鍵點，我覺得這個是目前我們在中央政策沒有看到的部分，就是說它會出現兩個問題，通常如果只是在談生育率，通常只是一個量的討論，

我們希望有多少小孩出來，可是事實上我想對臺灣一般的民眾來講，他更關心的不是量而已，他更關心的是質，所以你會發現很多政策推動到最後你會發現大家的反應都是...簡單來講，一般民眾希望的就是說你有經濟能力可以去生養小孩的家庭應該多生，可是相對來講可能在整個社會經濟條件上面不是那麼好的不要生那麼多，但事實上中央政策一推動的時候它沒有一個區辨式的效應，所以如果就這樣子來看的話，不管就是說從大家工作的經驗或大家看到的現象，可以給處長或未來性平處建議，如果我們要持續推動性平政策，也希望能夠對生育率的增加能夠有一些正向的影響，從大家工作的經驗上，未來在推動上的一個方向或建議，題目很大啦。因為大家都是第一線在處理這件事的人，其實應該也看到很多問題，就問題的優先順序或可能可行的一些建議，哪些是比較急迫要做的，其實剛剛黃先生提到我也非常認同，也就是說教育如果真的要做的話，其實我提出一個目前我們在現場看到的一些問題，我們現在有把性別平權或性別意識都加入到課綱，可是在課綱上面包括有時候去看一些學生的反應，其實學生的反應對他們來講，他們是一直在吸收，可是他們吸收到的是不是我們希望看到的，我覺得這是兩回事，課綱已經加進去了，它會變成很教條式的，我覺得師資是一個關鍵啦，它接收到的可能不是我們要的，這一點恐怕我們現在很擔心的就是他會把他用很嘲諷式的方式去講什麼叫做性別平等，可是事實上它有沒有真正內化到落實所謂性別平權，我覺得這個才是真正的關鍵，這個可能是在教育內涵上真正要改的，這可能是性平處未來非常大、非常艱鉅的一個工作，除了教育以外，大家在落實執政策方面，有沒有什麼可以再提供給性平處的一些建議。

2E：不一定直接跟性別啦，主席有提到就是現在會有一個現在在推托育政策的時候會聽到說我們現在的政策跟補助好像都是鼓勵那些弱勢不能生的多生，反而是讓那些真正可能是高素質的不敢生，長期以來就是國家素質的弱化，那我覺得那像我們現在的政策其實像我們的月津貼或是中央的保姆托育補助其實都有排富，那排富未達 20%，其實很嚴謹照顧到大概 80%的人，可是我們常常收到比較高收入的抨擊，就覺得這樣的政策其實不一定是需要這一點錢，可是他覺得政策代表的意義就是在排斥這些努力靠自己，然後就是不鼓勵他們生，其實我是覺得說鼓勵政策不等於人口政策，如果這從人口政策來講，它是不應該排富，是應該人人都有，但是現在各縣市政府包括中央，都會礙於說財力，現在育兒津貼一年都會用到 25 億，如果再不排的話，大概會更多。那這個東西就是會給人家印象，就是這是一個福利政策，不是一個人口政策，然後政策下來的就是我們排斥了這一些有能力生、該生的人，所以建議說如果真的可以的話，是不是要考慮真的要拿掉排富，這個東西是要看財政上怎麼樣去挹注這個缺口，那這個是國家資源分配的問題，那第二個是胎次的部分，因為其實現在我們很多的政策是鼓勵第三胎，包括中央的政策都是鼓勵第三胎，可是從統計資料來看，去年的新生兒是 19 萬多吧，53%是第一胎，36%是第二胎，10%才是第三胎，所以現在所有的我們的政策或焦點其實是放在鼓勵第三胎的話，它只有百分之十其實是華而不實的，所以建議說未來的政策跟走向應該要鼓勵第二胎，那這樣第一胎生 50%才有可能去挹注當他也有可能獎勵生第二胎，因為所有我們現在的補助我想大概除了企業有胎次或少數只有胎次之外，我記得我們生育獎勵都是齊頭式平等，我們所有的

補助都是齊頭式平等，都是一胎按胎次，包括育兒津貼都是一胎給多少錢，第二胎還是給多少錢，我們並沒有齊頭式的鼓勵，那這個跟國家其他政策如果財力夠好，夠的話建議是第三胎政策是需要被檢討的，如果真的國家重視這個議題的話或許第二胎可以有一點點在錢或是產假上，因為我記得之前現在生第一胎也是給這樣的產假，如果第二胎如果不能給錢，是不是考慮給人給假是不是稍微長一點，就是讓他有一點各式各樣的鼓勵措施，從不升到生；從生一個到生兩個，這是第二個。那第三個其實是，我們一直覺得這些三歲以下的孩子不管從兒童權利公約或等等，家庭照顧、家庭生長環境還是最好的，那最好是父母或他的親人可以自己帶，應該是支持家庭，如果再不行再去支持裸母的類家庭，可是現在留職停薪，我覺得有點為德不卒，現在是六個月六成薪，可是真的是建議，我們也曾經跟勞動部請命過，也就是說，與其我們搞那麼多的托育政策、裸姆政策，花了那麼多錢建置，為什麼不去鼓勵，其實我們也接到民眾的陳情說，政府為什麼不鼓勵他們在家裡，他願意在家裡把孩子帶到一歲，就是比較大，那可能一歲也比較好照顧，那何況如果是夫妻雙方都可以請的話，一加一就等於二了，所以根本就不會，如果大部分他們願意的話，如果支持他們現在就可以減掉很多我們現在在托育上的缺口或是真的也不符合成本效益，那我們也曾經跟勞動部請命過，那他們是說他們願意，可是這個東西保費要增加，那就是另外一個議題，不過我們真的建議說是不是有可能留職停薪可以從現在的六個月延長到六個月，那至少可以舒緩這個一歲以下的讓他能從家裡帶孩子，甚至一加一就等於二，就不用直接到幼兒園去。

2C：其實我們做過很多研究，然後都是顯示就是杜科長講的，其實是第二胎開始鼓勵，而且之前王老師他們也很積極的想要推早媽措施，就說早生啦，然後她生的機率就會更多，但是對於我們現在的困難就是在於說你去鼓勵第二胎，就是說錢變多了之後相對會排擠掉其他預算，然後我們怎麼樣像我們生育獎勵金兩萬塊好了，我如果從第二胎開始加碼到三萬、四萬甚至五萬好了，那其實真正會願意將來生第二胎的人，我不知道這個多不多，可是就是我們在想說你一開始推的時候沒有分胎次去補助的話，你現在貿然要推的話，一旦要加碼就是加不完了，陷入那個越加越高可是真的會生的人有多少真的不知道，可是早媽的這件事跟分胎次我們是覺得要去鼓勵的，只是要怎麼樣做才不會讓這個政策的美意被曲解了，被生第二胎的民眾講說我們第一胎也很辛苦，這是我回應剛剛講的。第二個就是真的我覺得企業跟我們政府機關比較不知道怎麼去鼓勵的這個部分，因為那個太多女生是為了工作沒有辦法去多生，但是站在政府機關的立場就是真的只能協商，就是多去鼓勵善盡企業責任，像信義房屋這樣的企業真的太少了，中小企業要鼓勵真的不知道要怎麼鼓勵，然後再來就是我覺得在臺北市而言，可能要提出來跟人家講就是，雖然我們的平均數字人家看起來很漂亮，可是我真的不知道說有多少民眾是真真正正在臺北市然後因為這些鼓勵生育措施而覺得他們有生孩子的義務跟責任來生，還有多少真的是外縣市遷移進來的，因為我現在只能看到臺北市的數字，我覺得看起來真的滿漂亮，全國數字雖然沒有臺北市這麼漂亮，那還是有一些成長，那這些鼓勵生育的措施到底是真的鼓勵到全國民眾都認為說他們有責任，還是只是造成人口的流動，因為其實我們這邊常常收到很多抱怨是來自於說為什

麼我們跟新北的標準不一樣，或者是別的縣市怎麼樣，我們的不是怎麼樣，那民眾真的就是會比較，如果真的是鼓勵生育措施的話他會往好的城市他如果找的到遷入，尤其是北北基都很近，所以找到遷入口這並不難，所以我才覺得說是不是...，但是這真的有反應過，但是中央的想法就是各縣市的財政狀況不宜統籌去規劃，或是齊頭式要求大家都是兩萬塊，但是我會覺得說這個統計上會有一些偏差，說到底臺北市真的，但我們是主管機關會覺得我們做的真的很好，但我會擔心的是有人這樣質疑的時候，我們可以說祝你好孕真的很好，不只是為了錢，這是我的分享。

2B：其實在兩年前還三年前兒童局有開過會，那時候有想過說能不能整合各縣市的生育獎勵，但是後來發現真的是沒辦法，因為如果要全部一律調高到比較高的水準的話，中央政府的財政絕對負擔不了，但如果要把他給往下壓的話，那原來就是比較好的福利的縣市和居民可能就會抗議，對，所以在這個情況之下後來就不了了之，就沒有繼續討論下去，那剛剛那個蘇科長他所提到的就是福利遷徙的部分確實是會有一點這個情形，因為我們發現就是會有這個情形，有一些縣市它的生育率其實並不是表現那麼好，對，所以我在猜想說臺北市、新北市或是一些比較好的縣市是因為福利措施比較好有吸引到其他縣市的人遷移到這些縣市來，然後另外剛剛在講鼓勵措施我有想到一個也是教育的部分，是不是可以鼓勵回流教育，因為現在會造成晚婚晚育的原因就是我們的就業的時間一直往後延，變成是大學讀完之後還要讀研究所，研究所讀完才敢就業，就業完才敢生育，但是有可能鼓勵回流教育不一定說大學念完就要念研究所，先工作、結婚之後，然後再來報考研究所，但是對這些人是不是給予分數上面的加分之類的，來鼓勵大家說是不是可以不要想著說我就是要先就學完之後才去就業、才去生育，是不是可以把這個時間順序做一個調整。

陳玉華：昨天有一些學者有提到，他們以後要建議中央政府，也就是公務員的部分加分，有生小孩的加分，也就是說如果未來真的的人口是一個大的問題的話，只好靠公務員努力生啊，因為不能要求企業去做這件事，因為企業不需要去負這個責任，可是作為政府部門的公務員本來就有政策上推動的要求，所以有人建議啦，事實上跟所謂的學校教育加分是一樣。

2E：這個我突然想到說至少可以用獎勵的，像我現在提到留職停薪，我們科大概這兩、三年大概有 30 人次請留職停薪，因為我們自己是鼓勵生育的，所以他們提出來我們都優先，那個都應該其實像在其他各式不管什麼獎項，如果不能硬性規定應該是給鼓勵，像那時候我們社會局式處理生小孩生最多，這個當然可以就有一個競賽，因為公部門沒有友善自己的員工，像我們局長說怎麼請那麼多，但是我們不能不讓人家請阿，因為我們自己是推辦科嘛！而且我們兩科都有男性請的，這其實是好的，這可以鼓勵頒獎，如果真的不能硬性要求，其實可以用外加的。

陳玉華：因為剛剛這樣講，其實我想起來以前當時要推動成人教育的時候，事實上推動成人教育法的時候公務員要在職進修，就是說要變成用外加的方式去處理，可能有這個結果。那，吳科長。

2D：我剛剛同時在聽大家討論的話，我就有一些想法，比如說像臺北性別比例的問題

題，我是有想到有一個可能性是女性的 **mobility** 比較低的問題，就是我發現說臺北市的女性很多人不會開車、不會騎摩托車，所以她只能到公共運輸工具很普及的地方，所以有一些女性就是生在臺北市的話，也許在找工作的時候其他縣市就不會是她的考慮，所以臺北市生理女性她會比較大的傾向是留在臺北市，但是在臺北市出生的男性也許他的 **mobility** 比較高，也許當他找到別的縣市的工作他就出去了，所以這也許是另外一個就是除了服務業產業結構以外另外一個因素。另外還有就是剛剛大家都在討論公共托育的部分，對於一些小企業來講，這些小企業主他要去關照到他的員工的小孩托育的問題我覺得是相當困難的，但從另一個方面因為現在整個少子化，很多幼兒園面臨到招生的問題，那也許可以從幼兒園的方式去著手，讓他們知道說很多企業他的員工會有這種托育上面的問題，如果他可以關照到這些企業員工他這樣的需求，比如說稍微延長一下他的幼兒放學之後托育的時間，比如說延長到六點七點等等的，那一方面是讓他有這樣的一個觀念，一方面也許可以給他一個手冊或文宣之類的，他可以主動出擊去找他周邊的企業，主動讓他知道說其實我們可以主動提供服務，那未必是要要求那些中小企業主主動地來關注，我覺得也許從幼兒園的方式去著手，這對他是一個商機的話，也許他會比較積極。那另外一個講到就是彈性工時的部分，因為剛好我有一個朋友是在那個美國的公司工作，那他回來臺灣三個禮拜，可是其實他只有請一個禮拜的假，那他另外兩個禮拜就是在美國時間工作，因為他是寫電腦程式的所以他就是在美國時間工作，那我覺得其實臺灣整個科技業的基礎建設也夠，也許可以試著推看看雖然說對於這個部分在好幾年以前就有這樣的觀念，但是這幾年企業方面進來其實是很難的，那一般民眾傳統的觀念就是說我找工作就是要全職，我就一定要從早做到晚，好像部分工時的工作就比較不能接受，可是其實對於有孩子的女性來講的話，通常到四點多的時候就會開始焦慮，這時候就會想說是不是可以少領一個小時的錢讓我早一點回家，或者是說這個一個小時工作在家裡補給你之類的，像這種彈性工時的工作在一般就業的民眾或者是企業方面可以慢慢去宣導。

陳玉華：我剛剛聽完就發現臺北市的蘇科長跟杜科長一個管沒結婚的一個管結婚的，對，所以兩個人提出來的問題是互補啦，剛好組合起來是所有的問題，剛剛你們所提出來的問題我們在人口政策上一直在呼籲一定要改變就是不能排富，因為排富其實有很多的意識型態在背後，是沒有意義的，因為有錢人會生的更多，不需要去排富他也都生養得起，他根本不是這個問題；那另外就是中央地方不同調這個也還是最大的問題，所以我們一直在期待他處理一個問題就說，各縣市有一個基本的福利，可是呢如果經濟條件比較好的一些縣市他要往上加，他要造成整個臺灣人口流動也無所謂，其實我們擔心的就是說你有中央跟地方的政策，最後造成的總量是不改變的，他只會造成比較沒有福利的地方帶到有福利的地方，這個對人口政策是沒有幫忙的，那這個部分我們事實上講很多次，我們會繼續在講這件事，因為昨天 1B 講一句話就是金門的福利他都不會到臺灣本島阿，你用二五八萬，因為我就覺得這個名字就很難聽，他說金門縣政府就是第一胎兩萬、第二胎五萬、第三胎八萬，然後現在要改成三六九萬，可是這不管怎麼改其實就跟杜科長講的，我們應該要去比較審慎的去談未來臺灣的人口我們希望大概是怎麼樣，像日本這樣，講完之後我就很清楚我們是要全部補助還是

一胎二胎三胎，所以剛剛像黃先生說他們想到二胎，我覺得就是從企業角度來看要怎麼去做，我會把各位的意見通通整合起來，然後我想就可以給性平處做建議，到時候可以再行政院討論上面可以比較具體的去講，我們不是沒有做，其實都有做，可是政策也有點就分歧的在不同地方施行，那今天真的非常感謝各位提供這麼多的政策建議，我們還會繼續跟各位聯絡，因為我們非常希望知道大家在執行上面的一些，像如果貴公司的一些新的想法可以提供給大家去模仿參考學習，因為我們講臺灣事實上要依賴企業的部分很多，沒有企業的支持政策都推不動，我想各個科長都有同感，所以我想我們會把大家的想法整理出來，我們整理出來的稿件我會給大家看看有沒有我們誤解各位意見的部分，然後才會作為這整個計畫政策說明和意見的部分，感謝各位來參與，謝謝！

附錄五：專家學者焦點團體（三）

時間：民國 103 年 9 月 5 日上午 10~12 點半

地點：國立臺灣大學社會系與社工系系館 422 會議室

主持人：王麗容、陳玉華

參與專家學者：

姓名（代碼）	單位	職稱
3A	經濟部研究發展委員會	專門委員
3B	衛生福利部社會及家庭署	副署長
3C	勞動部勞動條件及就業平等司	專員
3D	國家發展委員會人力發展處	副處長
3E	國家發展委員會人力發展處	科長
3F	銓敘部銓審司	簡任視察
3G	教育部人事處培訓獎懲科	科長

逐字稿整理：馮天昱

王麗容：我們先自我介紹一下，我們是性平研究計畫團隊，我叫王麗容，在台大社工系任教，陳玉華老師在生傳系，現場有兩個助理來幫忙，一個是奕潔，還有天昱。我們已經完成二場，現在是第三場焦點團體，我們邀請各單位給政策建議，前兩場沒有勞動部代表，也沒有銓敘部、社會福利部門，所以計畫委託單位要求我們一定要請各位來，很期待聽聽各位的聲音，這個聲音當然是從實務工作、從國家政策出發來看，怎麼樣讓我們的研究做得更好，行政院非常重視這個研究，一直要我們做焦點團體。這個計畫有兩個部分，一個是 **second data** 的應用，做國際比較，另一塊是國內相關政策的分析。未來政策就靠大家給我們的建議，很需要各位的幫忙，人口政策跟性平政策之間的互動，各位可能很清楚有一部份的性平政策是有助於人口政策的實踐，有一部份的人口政策是需要性平政策來實踐，所以兩者是相輔相成的，有的性平政策不一定跟人口發展有關，因為性平政策非常廣，包括教育與性別關係、健康與性別關係

等等，現在國家政策有十幾個最重要的部分，包括家庭、包括勞動的部份，但是性平政策並不等於人口政策，所以這裡面有一些重疊的地方。我們的目的是希望看看性別政策跟生育率的關係是什麼？我們比較著重跟各位領域有關係的部分，從勞動政策的觀點來看，性別跟勞動政策是有助於生育率的提升，例如今天報紙有個新的政策，男性可以申請陪產假，這個對生育的選擇可能還是有些幫助，這就是國家性平政策跟勞動政策有關係。另外福利衛生部這邊，是因為早期產假是很重要的工作，有人特別建議探討弱勢族群或者是國家性平政策的發展。上次建議就是要請你們來，銓敘部是與公務人員最有關係的，在性平主張裡面發展的最好就是公務人員的福祉，所以邀請你們來談一談，除了公務人員享有以外，民間企業也要來推動。國家發展委員會，是因為國家人力發展的關係，因為人力發展裡面當然是講到人口政策，人口政策裡面是需要看看性平的主張如何提升國家人力政策，這是請各位來的原因。經濟部是落實民間企業性平政策非常重要的部會，資方的觀念跟勞方的觀念差很多。我們還請一個單位是教育部，因為很多人認為教育是所有意識的開始，在高等教育部分是不是應該有新的政策，然後讓學生他們讓在就學中就能透過教育系統的國家政策支持，協助想要生育的人不會影響到學業的發展。譬如說在國外讀書的人都知道，但是教育系統會不會考慮這些，當然這不一定是你們的責任，但是教育政策可以有一些著墨，或許整個教育系統的改變，促成國家生育率的提升，這是我們的期待，還有性平的主張也很重要。研究發現我們很早就推動性平政策，很早就推動性別平等教育法，可是有一個重點我們還要繼續努力的地方，就是公領域現在做的比較好，譬如說勞動參與率現在是百分之五十幾，然後政治參與率也有提升，所以我們性別平等的國際表現是世界第二名，前幾年是第四名，現在變成第二名。我們這幾年公領域的男女平等變化非常好，勞動參與還有社會參與，社會參與包括政治，另外一塊是女性健康的部分，女性健康表現的也很不錯，所以這三個指標讓我們的 GII 變成世界第二位。可是，事實上臺灣是不是真的性平狀況這麼好，私領域的部份可能很重要，私領域部分大概就是家務勞動的性別平等差距越大的，生育率是越低的，像臺灣家務勞動的男女差距很大，我們也發現生育率是越低的，亞洲國家日本也是私領域的家務勞動時間性別差距越大的，生育率都很低，新加坡也好、韓國也好，這都是生育率特別低的國家，而且都是排名最低的前幾名。將來教育裡頭應該多考慮到私領域的勞動參與，是不是透過性別平等教育，讓男性跟女性在私領域的家務時間分配能夠更多反省的空間，這大概是其中一部分，我簡單說明一下研究的原委，研究的一些相關的狀況。下午我們還有一場是女性生育意願的討論，從女性觀點來看，想不想生或者想不想生第二胎。先問問大家有生第二胎的舉手，不錯！還有第三胎的，我們想知道新世代生育率很低的原因，很多人都不太想多生，真正原因是什麼？很多研究說是經濟性的因素，我覺得經濟性的因素只是其中的一種，或許還有很多因素影響女性對生育的選擇。

陳玉華：我補充一下我們前兩場的基本發現，第一場是針對學者，完全是由學者觀點看臺灣目前整體的情況，學者大概指出的現況就是，GII 指數是國家層次的比較，其實並不太觸及家庭層面、個體的部分，所以可能臺灣的總體表現在生殖、健康、在整個就業、教育方面表現很好，可是在家庭關係方面的改善事實上不大。另外就是比較

的國家，大家都在中央政府單位應該知道，臺灣喜歡拿已開發國家做為臺灣的標竿國家，可是事實上政府體制是不太一樣的，真正比較起來，不見得是一個很理想的情況，所以學者也點出來我們真正要比的是跟我們條件相近、困境比較相近的國家，看看大家是採用什麼政策與問題解決，這個大概是學者場次比較重要的主軸。第二個場次裡面，我們就邀請政府單位，就像各位非常辛苦在處理這些政策的同仁們，由他們討論出一些原因與問題。我們當時邀請的比較是在基層政府單位，特別是像新北與臺北，他們提出的重點就是說，中央、地方目前政策確實不太一致，這個大家都很清楚，在政策不一致的情況下其實會造成很多的混淆，也就是說當我決定結婚生育或已經結婚生育，我可以提得到的補助或補貼，到底是什麼樣的情況會變得非常的混亂。所以他們提出的建議也就是說，臺灣應該要有一體性的政策，不要有太複雜的政策，我們的政策一直都有強調排富的這件事，其實從學界的觀點也是覺得排富不是一個非常好處理的方式，因為有錢人不需要去鼓勵，他就是生的比較多。在第二場焦點團體結束後，性平處的處長當時決定再邀請幾個部會討論，就是各位在的這些部會。在第二場裡面，我們有邀請到一個業者，信義房屋的人事部門的主管，信義房屋提供目前進行的一些措施，也提到一些困難，這些措施裡面除了生育補助，也就是他們員工每生育一個小孩，就給十萬的補貼之外，他們也努力提供留職停薪的一些支持。他們也點出了一個很嚴重的問題，就是說在我們的性別平等法裡面有許多規定，或一直翻修規定，就是說如果今天有一個員工因為育嬰留職停薪離開的話，法律要保證他能夠回到原來的工作，我記得法令的基本精神是回到原來工作，可是目前執行上讓他們比較困擾的是要讓他回到原來的職位，這一點對業界來講是一個非常大的困難，也就是說，可能已經找到有人去補足那個位子，因為留職停薪的這位婦女，可能離職已經一到兩年的情況，要馬上能夠銜接那個位子是有困難的，對於業者去調動人力會有一定的難度。除了這個，在整個托育的服務，信義房屋他們是很願意去幫忙這件事，看能不能用所謂合作的方式，比如說政府單位核准、選定比較優秀的托育院所，他們就可以跟他們合作，可以提供員工相對服務，可是目前這些東西在政府單位大概有做，可是還不是那麼的普及，對他們這種全臺灣都有分公司的情況，在某些地方還沒有辦法找到可以配合的托育機構，這都是他們提出來的相關問題與建議。因為這樣，我們希望聽聽各位的業務與意見。我們知道國發會才剛剛發布 2060 年的人口預測，看了真的覺得非常非常的悲觀，卻沒有引起任何討論，這一點讓我們非常擔心，所以希望各位給我們一些意見，把這些意見整合起來再做些政策建議，謝謝。

王麗容：謝謝玉華的補充。

3G：不好意思，我這邊有個程序的問題，剛剛聽老師的講法，希望聽到教育部是在高等教育的政策支持，像是學生懷孕或是性平教育。

王麗容：類似，但不是唯一的選項。

3G：對，因為這一次會議通知是發給教育部人事處，剛剛說的業務是學生事務司或是高教司，會議通知發的對象有落差，我們是人事處沒有錯，但是老師提到的應該是性別平等教育，學生事務司或是高教司那邊才真正相關。

王麗容：所以你們處理教育相關人員的人事問題？對不起，我們也不知道開會通知送給誰，我們的開會通知有寫會議目的。

3G：也許後續在下一一次會議，可以考慮找學生事務司或是高教司會比較專業。

王麗容：我知道，可是處理教育系統內部公務人員的事情，應該就是人事系統處理的。好，那我們是不是就開始進行，從經濟部開始好嗎？

3A：謝謝，剛剛老師提到對於資方對於這個議題的看法，因為之前提到要針對少子化或高齡化這部份議題或趨勢的看法，我們大概分這兩塊，就是針對少子化的部分，針對這樣的狀況或問題，我們怎樣去因應狀況或處理，第二個部分就是看這個問題的商機部分。問題處理部分，過去我們配合院裡面在做人口政策的時候大概也有一些參與，就經濟部的角度來看會產生這樣的問題，其實主要是擔心經濟的未來或產業勞動力下降的問題。這個部份我們的做法，就是針對勞動力缺少大概兩個方面，一個是移民政策，一個是延後退休，移民政策的部份其實都跨很多個部會，部裡面主要是針對專業人士到臺灣，因為部裡面有一些投資的案件，吸引很多外商來投資，可能就會跟著一些專業人士過來，過來這裡之後，可能就涉及是不是在臺灣停留這個議題，針對這方面的話，部裡面可能就是配合整個國家政策去營造比較適合他們生活的一個居住環境、工作環境，這個部分主要是移民的部分。延後退休的部分，其實整個制度不在經濟部，就是退休年齡的部分，部裡面主要針對延後退休可能涉及高齡化議題，我們會鼓勵企業針對高齡化的工作環境可能不是對年輕人，我們朝改善環境，譬如說有些東西太過於勞動，是不是要考慮使用智慧型機器人一些輔助的工具來代替，主要是營造環境。另外一個部分主要是經驗傳承，因為過去一直講說年紀大，可能體力不一樣，可是其實在很多傳統產業的經驗，是可以留下來的。所以這個部分，部裡面相關方面，會涉及到一些經驗傳承，這些企業他們怎樣讓想要退休的人留下來，鼓勵他們繼續教導下一代新進的人，就是運用他們累積的勞動經驗，讓他們延後退休，這個大概是針對少子化，我們的一個因應方式。另外，從整個結構來看，我們也會去關注勞動力缺口，因為少子化可能是目前的，可是幾年來已經影響一些勞動缺口，我們會去看一些產業勞動缺口的狀況，當然針對這些缺口是不是有一些相關產業可以做職業訓練，從不同職業間的轉換，我們可以從職業訓練去著手，這大概就是問題因應的部分。另外商機的部分，過去大概有提，因為少子化我們也提出一些看法，過去我們也認為這個議題經濟部能夠參與，就是配合院裡面，希望我們一些做為，因為我們都是面對業者，針對少子化就是一些小朋友可能有用品需求、環境需求，比過去的父母還更重視，當然對產業界來講是一個商機，另外寵物也是一個商機，這個部分我們其實有推，可是經濟部沒辦法解決這兩個問題，只是已經存在的問題要怎麼做。對於高齡這個部分，因為高齡化的生活需求跟醫療的需求，都會慢慢的比過去可能還要來的高，針對一些營養食品、智慧家庭，這些是部裡面技術處跟業者、學界都有做一些研究，針對這個

部份的話，譬如說休閒旅遊，因為部裡面有比較相關的中小企業處，或相關的產業可以提供大家一些協助。另外醫療的部分就是包括生技、醫材的部分，這些是過去經濟部對於這樣的議題的一些工作啦！剛剛也提到資方的部分，其實一兩年來大家都看到這個問題，年輕人的薪資不高，或是企業的環境氛圍不太好，這兩年院裡面也有推社會企業，或企業社會責任，這個在國外已經推很久了，在國內也已經推幾年了，只是說感覺沒有說很大鳴大放，可是其實我們都有在做，像天下雜誌他們有辦企業社會責任獎，中小企業處這邊有協助他們來推動。另外從今年開始，就是政委跟我們中小企業處有配合一個社會企業的推動，我想這裡面的內涵大概都會涵蓋到一些性別平等，包括當時我們談到企業社會責任的時候，就是談到企業該有的社會責任，譬如說婦女的工作怎麼去協助，比較好的環境、假期、生育還有托嬰，過去在推企業社會責任的時候大概有討論到。

王麗容：謝謝！我想等一下一起討論。

3B：兩位老師，各位大家好，我先從陳老師提到前兩場的內容回應，剛剛陳老師提到中央跟地方的政策不一致導致混淆，其實照理來講，政策的方向應該都一致，都是鼓勵生育、或者是減輕家庭的負擔，只是說提出來的措施或者是執行方式可能會各自不同，基本上都是地方財政的因素，譬如說中央會有統一的育兒津貼，托育補助這個都會有的，但是地方財源比較充裕像臺北市，他們就會有助你好孕，就有再加碼的項目，所以是政策一致，然後項目多元，基本上是鼓勵生育、減輕家庭的負擔。再來就是我們的津貼或是補助多一個排富條件，基本上因為我們臺灣還真的不像歐美一樣的福利國家，我們的社會福利基本上比較照顧弱勢的對象，所以某種程度還是會排富。可是在鼓勵生育這一塊，我們的排富其實都已經很寬，在於你的所得稅率是低於 20%，今天低於 20%這群人，你有未滿兩歲的小孩子，每個月就會有育兒津貼或托育補助，我們的 20%已經 cover 到目前有兩歲以下這種人數的 92%，所以剩下只有 8%這種很有錢的不在這個對象。會有排富條件，基本上還是在社會福利的精神，還有整個政府的財政，因為我們的收入真的只有 13%，沒辦法做到人人都有。

王麗容：你說的 13%...

3B：就是我們的稅負，就是賺一百塊我們給政府不到十三塊，就是十二點多，這部分就像陳老師講的，我們往往都是從臺灣看最好的國家，做比較就會覺得臺灣做得很不好。可是說實在的，這種觀念應該導正為我們跟條件相近的國家做比較，但是已經回不去了，我們很多社會福利往往就是拿瑞典的做法來看，臺灣的兒少福利、臺灣的老人福利，尤其是臺灣老人福利的部分，一直都被要求應該要像瑞典這樣子，就是在照顧上幾乎不用費用，但是我們的稅負只有 13%，人家是 45~55%，所以要導正國人的觀念不太容易。好，因為今天來會議是被告知說有關臺灣少子女化跟高齡化的一些因應政策，剛好前陣子我們在院裡面做少子女化跟高齡化的專案報告。整體來講，衛福部社會及家庭署的角色基本上是彙整的，因為在人口政策裡面有三塊，就是少子女化、高齡化跟移民，前兩塊是我們家的，所以我們對少子女化的原因有做一些分析。我想前面第一場，尤其是學者這一場應該說得滿多的，譬如說因為高等教育的關係，

就是為了取得教育而晚婚，晚婚以後到他可以生育的年齡已經是只能生一個，所以人數減少也是這樣的關係，再來就是理想子女數的減少，因為目前大家都覺得好像是重質，注重的是品質而不是在於量的部分，那還有個人自由意識的提高，就可能覺得單身會比較好。像我，很抱歉這是個人的意見，總覺得只要有愛人，不一定要結婚，這種觀念其實也都還有，導致對婚姻...可能是看到目前不管是臺灣或者是國外的離婚率，對於婚姻比較沒有信心。那再來經濟的因素，可能都是跟商業有關，整個氛圍都認為小孩子不可以輸在起跑點，結果就是對小孩子補這個、補那個，當然教育子女的成本非常的高，其實真的兩個"較"不要信，一個就是不要比較，一個不要計較，只要放棄這兩個較，小孩子還是可以教的很好，但是因為這種觀念，不能輸在起跑點，已經被大肆宣傳了，所以大家一想到養子女就覺得很辛苦。像我們最近推出不孕症補助，就像邱署長講的，這是兩回事，一個是不能生、一個是不能養、養不起，雖然低收入戶養不起，但是他也想要小孩子，那你協助他，所以在某種程度上是有那樣的意義在，大家意思是說不要第一階段就是低收入戶，但是有時候政策出發點有他的一些思考，所以才分三個階段。再來針對高齡化的問題，因為高齡化人口增加，像戰後嬰兒潮進來了，我們生的越少、分母越小，分子也就是老人人口越來越多，當然老化的就很高，這個是相對應的，所以我們針對這種人口少子化的衝擊、高齡化的衝擊做了一些分析。我想就不占用大家的時間，我可以把這個資料留下來，整體性的少子女化因應策略的部分，我們有一個整體面，整體面就是包括福利面、還有剛剛談到的勞動，像是育兒留職停薪、彈性工時跟家庭照顧假，還有衛生體系有預防保健這一塊，譬如說三歲以下的醫療補助，還有發展遲緩，以及媽媽懷孕期間、生產的時候都有相關的服務措施。再來就是談到托育補助，目前幼托整合，以前托兒所三歲的部分就併到教育部，我們目前衛福部社家署就是做未滿三歲的，我們有所謂的托嬰、或是托育資源中心，像是新北市這種公私立平價的公托的部分，也都一直在 push，都鼓勵地方政府能建置，這個也是多部會一起來做。生育率這麼低，真的不是單一部會可以做的，這個是要整個環境讓大家覺得說很放心、很友善，譬如說我工作要帶小孩的時候，我留職停薪 OK，我可以回去原來的單位，而不是回去又因為某種原因被 fire 掉，整個友善的時候人家才願意去生，所以這是少子女化。對於高齡化的部分，剛剛有談到可能是照顧的問題，生活面或醫療面，這個我們主要是依循人口五大對策，不管是照顧或是醫療經濟方面，我們都有在做，只是因為財政做的不是那麼普及，所以覺得好像還是很缺少。就像目前的長照，為什麼我一個月只能補助你 50 小時或是 90 小時？一個月喔！算下來只有十幾天，怎麼去跟外勞比，往往就有這樣的比較，但是為什麼會有 90 小時，臺灣的財政問題沒有辦法把所有的預算都放在社會福利，社會福利的中央政府預算已經佔最高，到目前還是最高，四千多億裡面的一千多億是衛福部的，部本部加我們相關所屬機關，所以真得在社會福利部分已經投入滿多的資源，只是沒有辦法普及。一直在努力就是長照十年計畫、長照服務網，再來就是將來的長照保險，我們的社會保險司在評估那個時機點，條文是這個月或是十月就會送到行政院，就看整個條文內容，有關少子女化跟高齡化都是相關部會一起來做，我就先這樣子，我把這些簡報留下來。

王麗容：關於中央、地方財源差距待會兒會有些回應，另外也提到國家在少子化跟高齡化的因應對策，統整性是很需要的，你也提到生育率跟相關因素，這也很重要。我們還是要回到性平政策，是不是請勞動部回應，勞動部推動性平政策很多年，剛剛特別提到 friendly 的勞動環境是影響生育非常重要的環節，是不是請蔡專員...

3C：有時候是不是該嘆氣，因為我做這個業務大概已經九年了，這個業務非常不好推動，我是目前還在的老人、業務承辦人。因為這真的很難推，勞動部給大家的觀念就是失業要找我們，經濟部那邊好像開始也要找我們了，但是這兩個其實是有衝突的，我講白點，當我們推動更多性平政策的時候，勢必一定要增加雇主的成本負擔，那這方面事業單位不一定、應該不會支持我們，甚至相關政府單位也不見得會支持我們，甚至曾經有部會說我們是經濟成長的絆腳石。另外一方面，婦女團體或是其他利益團體又要求我們的性平政策，必須像老師所說的要追歐趕美，要依照他們的標準來做，勞動部一直在這個夾縫中去尋求生存，怎麼樣去取得平衡點。憑良心說，看相關統計報告，或是國際研究比較，相較於亞洲國家，其實已經不在後端了，甚至像剛剛提到育嬰留職停薪政策，就我知道的，我們是比日本、韓國還早提出，他們看到我們提出後才開始推動育嬰留職停薪政策。像新加坡，他們沒有育嬰留職停薪，美國也沒有。能不能落實，又是另外一個層次的問題，像美國的就業歧視或性別歧視的規定，在促進工作平等上，就我們以前查到的資料，其實很多是有人數的限制，有些政策是要有一定的企業規模才去執行那樣的政策，很多 30 人以下的事業單位是不適用的。如果按照法令當初設計背景，當初起草的一些老師，大部分都有留歐美背景，他們也都知道，所以最原始的設計都有人數、規模的限制，但是隨著各方利益團體的催生，會覺得為什麼還要做限制？會覺得對 30 人以下的事業單位不公平，所以紛紛把標準降低、甚至拿掉，像是育嬰留職停薪是直接拿掉，家庭照顧假是直接拿掉，本來是先降，後來就全面拿掉。拿掉的結果往往都忽略掉一個事實，臺灣的事業單位...尤其以中小企業為主的經濟體能不能承擔這樣子的責任，卻說我們法令無法落實，或者說沒有辦法讓每一個人適用，我們有時候覺得這有點...這有一個脈絡啦！這個導致我們在推的時候，非常辛苦跟為難，但是我們還是盡量在做。譬如說剛剛老師談到陪產假的部分，我們放寬到 15 天內，以前是 5 天內，前後 2 天加上分娩那 3 天，但是很容易卡到六、日，甚至卡到過年。當初會這樣設計，是因為他要陪老婆生育才用的，而不是要你去放假，所以遇到假日就是理所當然要去陪老婆，怎麼還會想說要放假？但是我們現在很追求小確幸，也希望能夠真的有假，因為像我老婆可能應該是處於隨時都要生的狀態，九月中，預產期應該差不多了，要準備生了，勢必還要辦理出院手續，像是坐月子中心或者是其他手續，所以假還是有必要性，所以我們放寬到 15 天內，中間只要有包含到生產的 15 天，都可以選其中 3 天來放，彈性就變大，比較不容易被六、日或休息時間吃掉，甚至即便遇到過年，過年可能 7 天，還是有機會可以閃過去，表示那 3 天現在都慢慢開始放了。育嬰留停本來沒有津貼，後來也是透過勞保，財政負擔非常重，因為我們不是只有做生育這一塊，還有其他老人給付、傷病、殘廢給付等等，調保費就跟健保一樣，非常非常的難調，我們只能在有限的資源內盡量給，好不容易在 98 年推出育嬰津貼，對臺灣的生育率非常有幫助。信義房屋那一塊，因為他們是

業界的，他們當然會站在經營管理的立場來看，但是信義房屋就我的理解，也剛拿到工作與生活獎，其實他們這方面做得不錯，只是就是說，實務上去調整職位是非常容易，畢竟他們已經有一定的規模經濟，他要調是非常容易，重新安排那個位子，以我們公部門來說，公部門育嬰留職停薪是請職代，我比較擔心的是，這麼大的信義房屋都去抱怨這個事情，有沒有人想過，永和豆漿或者是比較小型的微型企業，有沒有辦法去支付只有一個人的職務，比如說只有一個會計，他必須要請替代人力，法令上是要請替代人力，即便我們願意幫他找短期的就業人力，可是短期從事六個月或一年的會計他們敢用嗎？不見得敢，另外就是性平政策這部分非常需要經濟政策的部分來支持，經濟政策發展好，雇主才願意承擔更多的人事成本，所以我們很希望經濟部或國發會這邊能夠盡量幫忙在經濟發展這塊努力，我們在推的時候才會比較好推，遇到的阻力才會比較小。

王麗容：你剛剛說經濟部，是說國家有經濟發展，雇主才有更多能力協助性平政策的發展，是這個意思嗎？

3C：對。

王麗容：勞動部是影響女性勞動參與最重要的國家機制，隨著人力發展的過程，還有性平主張的實踐，會跟雇主有很多衝突，經濟部考慮的時候能夠把性平政策的實踐作為重要的指標，現在有了吧？

3A：經濟部主要是協助參與發展，除非法令裡面有提到。

王麗容：表揚企業主實踐工作與家庭政策是由勞動部這邊來選拔。

3C：我們有這樣的體制，但是就我所知，經濟部好像也有，兩個部會都有在做類似的事情。

3A：就是鼓勵的性質。

王麗容：現在沒有強制落實的嗎？

3C：強制落實的法令有，像六月份我們又加重罰則，本來 1~11 萬加到 20~30 萬，可以連續處罰還要公佈，這個罰則已經加到非常重了，法令上都已經做了。

王麗容：我想問一下，中小企業很多，佔 80~90%，我現在不知道是多少，我們比較專注的就是說中小企業的被雇用人口跟大企業的被雇用人口，如果我們鎖定大企業來實踐性平政策主張，其實還是可以很大聲的想說我們照顧大企業。

3C：是，勞動部現在就是先盯緊中大型企業，因為他雇用的受雇者還是佔臺灣的絕大多數，所以會是我們最主要的，不管是檢查或者法令宣導最重要的目標，勞動部現在重點就是放在這一塊。中小型企業的部份我們就是盡量輔導，但是資源有限，我們只能把有限的資源放在能夠達到最大效益的群體。

王麗容：不過，另外一個觀點就是中小企業雇用的人口群裡面，可能他們的經濟狀況是比較差的，可能還是要國家來保護弱勢中的弱勢，協助他在提供生產力的過程裡面

得到相對的協助，這也是另外一種思考。雖然國家政策已經照顧大多數的人，所謂的勞動者，可是也不要忘了這些在中小企業裡面工作的人，他們比較沒有辦法享受福利，這個時候國家如果沒有保護他們，他們是處在弱勢上。

3C：法令的適用上沒有分別，不管大型企業或小型企業都一體適用，比如說我剛剛講的那個罰則。

王麗容：實務上有多少人被罰？例如 15 人或 30 人就要被罰？

3C：現在沒有區分到這麼細，我們跟縣市政府實務上都有聊過，就是在他們的裁量上，針對小型企業，他們會容忍度比較高，都會先以通知或勸導的方式。對大企業就會採取容忍度比較低的狀態，因為一個牛肉麵攤一次罰他十萬塊，他可能這個月的營業額就不見了。雖然法令上這樣規定，但是在操作上，我們有我們的方式，因為我們也不希望，因為抓太緊的時候會引起民怨，立法委員又來找我們，說為什麼這樣的案子要罰這麼多！抓緊、抓鬆對我們來說會有一個眉角。只是說中小企業的部份我們盡量作，對他採取的方式可能就不是我們在對大企業相同的方式來處理。

王麗容：執行過程比較彈性。

3F：兩位老師、與會機關代表大家早，很感謝研究團隊邀請銓敘部一起參與這個議題的討論。根據這個案子的緣起，還有我們會前有跟承辦單位了解過，這次會議請我們銓敘部來，可能就是希望能了解公務人員這一塊對於性別政策的落實，對於提高生育率相關法令的現況，以及對於未來改進的建議，我大概就是以這幾個做一個報告。首先是在人事法制上對於性別平等政策的落實，我們部裡面主管公務人員的費用、升遷、俸給、考績、退休保險、撫卹等等，這些法律對於男性女性都是一體適用，並沒有差別的對待，所以在公部門我們仍是把這個部分的社會福利政策落實，應該都是沒問題，首先跟各位報告。另外有關公務人員部分對於提高生育率的相關規定、措施，這裡也做一個簡單的報告，我們大概有三個法規是跟提高生育率有關，一個是公教人員保險法、另外還有育嬰留職停薪辦法、以及公務人員請假行政規則這個部分，我大概就時間順序做個說明。首先是在懷孕期間，依照我們請假規則的規定，公務人員產前假有 8 天，這 8 天是採取很彈性的方法，這 8 天可以分次請，而且可以小時計，這是一個滿彈性的作法，相較於公務人員其他的假別，事假、休假、病假等等，其他的假別大概都是最少要半天一次，但是產前假的部分是有彈性的，就是可以小時計，做個產檢，如果只有兩個小時你不用浪費掉一次，所以這就是產前假的部分。那另外男性的部分，在產前是有陪產假 3 日，那他的規定是說在配偶分娩日前後 3 日內，可以去請這 3 天，那看起來好像規定是比較嚴，但是因為我們這邊是例假日可以順延，所以他不會被例假日吃到，所以只要分娩前後 3 日內都可以請 3 天的產假，這個是有關在生產之前的預產相關規定的部分。生產的時候，在假的部分，目前規定是可以給假 42 天，這 42 天一樣是扣除例假日，就是足足 42 天。除了這個部分，如果有流產的情況，也有規定一定程度的流產，像是懷孕五個月以上，依照情況還是有給假，這部分也有照顧到。生產的部分，除了有假之外，還有保險給付，公保法在今年一月份修正新增生育保險，也就是說未來只要是公務人員保險法的被保險人，有生育事實的話，就可以

請領生育給付，目前是兩個月的生育給付，公保法的基數算法差不多就是兩個月的薪水這樣子。至於生育之後，養育的部分目前有規定留職停薪辦法，規定說養育3歲以下子女可以申請育兒補助金，特別規定如果有男生申請給付金的話，各機關是不得拒絕的，就是一定要給錢，唯一的限制就是說本人或配偶的一方來申請為限，就是說夫妻兩個不行一起申請，這是現行的規定，3歲以下有需要來申請，機關都不能拒絕，也有保障說一定要讓你留職、復薪。另外就是公保法規定申請育嬰留職停薪的期間，育嬰留職停薪的津貼，就是說符合加保年資一年以上，為了要養育3歲以下的子女，就可以去辦這個津貼，最高就是六個月的給付，以上就是目前公部門對於提高生育率的相關措施。至於未來是不是還有什麼更好的福利？其實部裡面對這塊是很審慎，因為整個社會氛圍，誠如老師有講的，公務人員這一塊規劃很完整，而且執行率很好，相較於勞工比較好，要怎樣再提升、做更好的鼓勵，部裡面也很審慎，公務人員的福利相對起來比較好，如果還要更好，可能要考慮一些事情，要顧慮到公私部門之間的差距，我們現行相關規定比性平法的規定還要好，如果再提...私部門那邊執行上會有更大的困難，所以對於還要再提供更好的部分，我們是有在思考，可是我們就是想說要考慮到現行社會的情形，以上。

王麗容：現在請育嬰假的性別比大概是多少？

3F：現在還是以女生居多，我們的法規沒有規定女性公務人員請，男性也可以請，但是實務上就是女性居多。

王麗容：我看到一個資料說，男性大概六分之一，接近五分之一，男性也越來越多。

3F：我們歷年統計數據，不管男性或女性，男性的申請人數都是逐年增加。針對我們有的相關數據，我們每一年都會提一個專案報告，這是屬於公開的資訊，如果需要的话，我再請我們同仁提供相關數據。

3C：好像差不多吧，我們是以津貼來算，申請育嬰留職停薪，法律上面有義務要通報縣市政府，或者是中央部門，不管任何假都是這樣。如果要申請津貼也是，從過去申請的狀況，當然是以女性居多，但男性每年都逐年增加。這個數據就放在我們的首頁，這是屬於公開的資訊。

王麗容：像瑞典就是推動強制男性休育嬰假，有一個好處就是男性不會被貼標籤，有權利休假，讓男性有可能選擇申請育嬰假，有的是一個月，北歐國家是3個月，其實也不是很多，比例來講還是女性佔的比較多，可是育嬰假似乎在不管在公部門或私部門還是有很大的差別。

3C：我不知道我理解的對不對，就我知道，別的國家有一些制度可能是母系社會，所以在討論這個部分會覺得性別平等觀念跟我們有差，我剛剛沒有提到。我們的性平政策其實很大一部分是受以往教育或文化的影響，會覺得男性就是要養家、對女性有一些刻板印象、對男性也有一些刻板印象，導致像老師說的，他請育嬰留停，即便公

司沒有阻止他，像我要請也是可以，但是相較於太太，我會有更多的顧慮，就是社會對我的觀感...

王麗容：我同意這個觀點。北歐國家一開始也是男性很少請假，但是透過制度讓大家瞭解其實請假是你的權利，不要認為是社會文化影響到個人的選擇，另外我覺得更重要的是，男女在家務上或者兒童照顧上應該同等去擔任這個角色。我記得去開聯合國相關會議的時候，也是報告說請假的人很少，可是後來去參加的時候發現越來越多，其實就是因為國家有政策，去除性別刻板印象，這個政策的目的非常重要，如果我們透過政策才可能改變社會價值觀，否則文化性的因素或者刻板印象的家務分工，讓很多男性跟女性在選擇上受到這樣的制約。可是政策宣示以後就是教育效果，教育社會大眾、教育國家就是一個社會氛圍，這個氛圍就是說男女都應該扮演家庭照顧的角色，這樣才有辦法改變，政策本身可以改變很多價值觀。像你們推出的時候，其實人數也一直增加，大家都一直改，我一直相信政策是改變社會價值的重要因素，我也很好奇，因為大家都不敢講，可是我就覺得我們可以強制男性去休。

3B：瑞典說以前男性請這種育嬰假都覺得不太好，現在他們覺得是一個榮譽，就是很光榮的事情、新好男人的形象，其實他們比例是有增加。剛剛有提到，育嬰的男女，我這邊只有臺北市的，臺北市的比例或許可以提供給老師這邊參考，臺北市在 2012 年，男性是 14.18%，女性是 85.82%，大概是 15 比 85，差不多這樣。

王麗容：非常好，謝謝！

陳玉華：以前我們在擬人口白皮書的時候看過一些資料，那時候的資料呈現的就是公部門男性更可能去申請留職停薪或津貼，因為有公部門的保障。問題出在私部門，如果業主或者是企業單位他們不太容許的話，或自己設限的話，在私領域裡面確實會比較困難，這也是為什麼剛剛 3C 講的經濟部、國發會都必須要去考慮這件事。事實上，大家都提到北歐，我想大家可能都忽略掉一個問題，他不是母系社會，是同居的問題，如果女性都不願意結婚，也就是說結婚這個制度，或家庭這個制度，在北歐國家已經慢慢弱化，要能夠有一個 partner 願意跟你在一起，已經求之不得，這時候男性、女性都有相同的權利去做他想做的事，所以他們在政策擬定上你會看到越來越平權，因為想要有小孩的男生不努力一點不會有小孩，那所以這個時候我想他們在政策走向上面會越來越平權，另外一點就是說，我們看瑞典平權政策，忽視一個特性，瑞典的生育率在第一次世界大戰、第二次世界大戰降的非常低，是全世界第一個生育率低於替代水準的國家，因為戰爭又讓他的生育率回升，並不是因為什麼經濟好轉、政策好轉，讓生育率回升，是因為戰爭死了太多人，有嬰兒潮的出現。所以在 1960 年代整個國家都在想，人已經夠少了，要如何讓這個國家持續下去，勢必要有非常強烈的，非常完全不一樣的政策，所以為什麼大家都在看瑞典的政策，理由在這裡，瑞典是全世界最早去想這件事的國家。另外我們可以看看日本，日本最近又在擬定政策，我覺得日本確實有趣，他們現在可能做不太一樣的政策，我們今天談很多勞動政策，如果日本政策走向不改的話，未來女性 part-time 的工作會變成 full-time 的工作，因為他們利用女性勞動力，臺灣未來說不定會慢慢引入這類討論。我們在政策建議上絕對會去加

一筆，部會之間確實要去合作，這絕對不是勞動部的事，可是做起來最辛苦的確確實都是勞動部。

王麗容：玉華老師提到，因為參與人口白皮書的撰寫，其實國情的差異會讓我們知道怎樣去思考這個問題，而且要考慮政策一定是漸進式的，我們一定是慢慢爬，只是說要等多久，我們再請國發會的處長。

3D：兩位老師還有各部會代表，國發會就這議題大概可以從三方面，一個是剛剛老師有提到，我們有做人口推估的工作，在推估的過程當中我們去看趨勢，包括說生育率為什麼要推估到比較保守一點，因為我們去看可以生育的原因，比如說適婚的婦女、育齡的婦女，看到這個結構性的改變，當然我們看到生育率的降低，大概現在的女性比較是晚婚，晚婚當然就晚生育，甚至是不生育，甚至也有很多是不婚，這樣的現象當然有很多因素。很多因素都是關於高等教育，很多女性可能是，我們過去生育的時間可能從 25 到 29 歲，現在很多是 30 歲之後，這個結構性的改變造成我們生育率降低，的確面臨這樣的問題。這個比較詳細的，等一下請我們科長提供，他負責推估這個部分。對於人口政策一直有被指派這樣的任務，我要講的第二部分就是我們從今年開始就接下人口政策會報工作，包括目前的工作是解釋人口政策綱領，人口政策綱領的方向可不可以去提出對策，就是要對症下藥，就是人口結構的問題。我們也發現，就是 90 年的時候我們的生育率已經是滿低的，甚至到 92 年的時候已經是低於 1.3，那時候我們已經有這樣的危機，比較可惜的是我們一直到 100 年左右，就是這十年間，我們並沒有很強力的對策，我們雖然知道要提升生育率，可是那個政策的強度真的也不夠。過去那個年齡層的女性她已經會減少的話，那是一個不可逆的趨勢，就是說已經減少，不可能期待這個生育的部分未來會增多，我們當然還是要繼續鼓勵生育，至少我們不要惡化。其他的就是說，剛剛老師提到勞動力的部分可以怎麼提升，這部分解決生育率、人口減少、勞動力不足的問題，可能就講到新加坡他們的方法，強力提供很好的誘因、人才的引進，我們在檢討人口政策綱領的時候，其實也是去檢視各國的一些做法，可能跟我們比較相近的一些國家，比如像日本老化很嚴重，韓國生育率也低，可以看到他們措施也都是集中在生育這部分，他們是從補助生育、補助養育的費用，因為大家很重視兒女、孩子的投資，或者是托育設施不足，也會影響婦女她們願意生育。另外從勞動市場面來說，結婚可能影響不那麼大，可是生育就是一個選擇，會讓她脫離勞動市場，如果不容易回去，有一些勞動市場政策希望有彈性工時的作法，因為就算不離職，但是我們的工時又那麼長，如果沒有辦法有彈性工時的話，就算想要留下來工作，兼顧工作跟家庭其實是相當困難的。所以這個部分也是勞動市場的政策，希望有一些彈性工時，至少不要讓她離開職場，以後就不容易回去，讓她可能是部分工時的形態都是可以提供婦女繼續在職場，即使生小孩都可以工作，生育的意願是比較高的。人口政策方面我們大概從兩個面向，就是說從鼓勵生育、鼓勵家庭的方向，其實我們的國情還是結婚才會生育，不結婚有下一階段的生育比較少。所以現在希望鼓勵先結婚，就是樂婚、願生、能養，希望年輕人還是選擇結婚，選擇

結婚之後怎麼樣能夠願意生。如果在求學，即使升研究所階段，能提供宿舍或者是鼓勵家庭式的，不是一定要唸到畢業後才結婚。要到工作穩定都要到 30 歲，我們希望在那個階段能夠減輕他們經濟的壓力，讓他們有這樣的意願。能養就是提供一些優良托育設施，而且是平價的，不然沒有辦法讓他們很放心生育，除非他就是放棄工作，一個好的托育環境跟設施，尤其現在教育都那麼高，叫她們放棄工作，我覺得有些女性衡量之下就會很晚結婚、生育，或者她就選擇不育，如果她第一胎越晚的話，第二胎就越困難，或者說到時候她不見得容易懷孕。第二個就是我們從人口方面思維的部分。第三個就是勞動力的部分，我們現在推估工作年齡人口的比例，的確就是降低很快，需要勞動力的補充，以後高齡人口增加的時候，所謂的延後退休，善用高齡人力，都是很重要的方向。另外婦女勞參率還有相當大提升的空間，尤其是中高齡婦女勞參率提升的對策，因為我們 50 歲以上女性勞參率是快速下降，跟其他國家比，我們是快速的下降，這部分也是可以善用這塊的人力，這個是補足勞動力不足的部分。當然我們也一直在思考說，老師的題目一直扣著性別這個主題，我們就會去思考生育率低的因素，我覺得從女性的觀點去思考就是婚育對女性的影響真的比較大，而且現在的勞動市場制度，雖然講了很多年，但是有兩種力量，就像我們說的彈性工時或部分工時，很多人是反對的，很多人認為說讓勞動市場更沒有保障。但是我們覺得工時真的太長，除非有人幫忙帶小孩，不然很難兼顧工作跟家庭，當然家務的部分，男性可以分擔更多，那個觀念是需要慢慢轉變，生育率的部分是不是請科長說明。

3E：老師跟陳老師都是人口學界的專家，我們剛剛講的是為什麼會有這些政策，政策背後其實是有些從人口推估觀察的數據，題綱的第四題要去看性別平等跟生育率的關係，我認為這中間其實有一個東西，性別平等政策是塑造整個家庭政策、社會政策跟經濟環境、勞動政策，然後這個政策塑造之後，它會塑造一個生育的環境，生育環境之後，才是生育，所以這兩個之間還有中間一些關聯在。這樣的性別平等政策對整個社會環境、人口有影響，我們在做人口推計的時候，必須要觀察一些變項，這些變項包括：初婚年齡的延後、結婚率降低、年齡別有偶生育率降低、生第一胎的年齡延後、胎次間的生育間隔等等，這幾個變項我們都去觀察，然後從這些變項去找出可以改善的方法。我們發現整個國情來講，我們國人是結婚才會生小孩，所以結婚率影響非常大，所以塑造一個婚生可共存的环境很重要，除非我們的國情進步到可以同居。我們生育率會估的比較保守的原因，是我們發現說這整個數據都在往下掉，另外就是我們其實還有觀察到高等教育擴張的關係，很多人其實是生育延後，她不是不生，她是生育 tempo 的延後。其實我們就會考慮女性的淨在學率、各個年齡層的生育率，過去生育主力大概是集中在 20 到 30 歲，可是這幾年高等教育擴張的時候，20 到 29 歲是往下掉，30 到 39 歲是我們的生育主力，但是 30 到 39 歲的生理來講，不孕的機率比較高，即使她想生。前兩年我們在做推計的時候，觀察到這個現象後，我們還期待說因為生育 tempo 的延後，所以我們以後還有生育率上升的機會，這兩年其實有一點點上來，但是我們發現沒有我們想像中的那個樂觀，所以今年我們的推計就退回到維持 1.1 的水準，因為我們發現它上去的可能性比較低，加上生育主力女性人口群又

減少，結婚率又下降，所以從推計來講，我們就沒有辦法把它拉高了。數據的觀察之後就會衍生到政策的塑造，我們會從強化一些友善婚育的環境去做政策的發想。

王麗容：謝謝科長，如果生育的主力是 30 到 39 歲，剛剛署長也有提到這會影響生育的選擇、生育數，35 歲就算是高齡產婦。提到那個婚姻觀念，我們還是先結婚、再生小孩，初婚年齡往後延，瑞典有一個政策，如果生育年齡越早的話補助越多，就是鼓勵你趕快生，叫做快生政策，這也是我們可以去想的，趕快生第二胎，這是他們的思考。也有些是從彈性工時、彈性上班，工作時間安排制度很重要，國外的工作制度是上滿四十個小時，好處就是要過家庭生活，剩下時間不算加班，也有上班把時間存在那裡，如果總時數夠了就可以請長假，我覺得這一塊可以去做調整。我們工時世界有名，第一位是新加坡，再來就是臺灣、香港還有韓國，亞洲國家生育率最低就跟工時的長度有關係，我們怎樣彈性的處理工時問題。另外就是生命週期，如果在生命週期裡面沒有更有彈性的選擇，有的人不結婚、不想生小孩，如何讓生命週期面對不同週期的壓力，真的是國家要去想的。剛剛提到就是說因為我們希望他早生，早生就是跟我們求學年齡有關係，國外是鼓勵在學的時候還是可以生小孩，為什麼？因為希望他們在求學的時候也可以得到很好的照顧，教育體系可以推動這樣的政策。

3G：剛剛提到性別平等教育以及少子女化，其實教育部裡各有各的業務單位在負責處理，人事處這邊主要是針對教育人員人事方面的政策，跟公務人員的給付是相當的，不管在保險、育嬰留職停薪辦法、請假規則，規定幾乎跟公務人員是一致的，我們只有一個請假部分稍微優厚於公務人員，就是在留職停薪的人員回來之後，他的休假、年資是繼續計算、採計。教育人員這部分先走在公務人員前面，另外教育人員的回職、復薪，可能沒有辦法像公務人員一樣，想要什麼時間回來就回來，因為我們會考量到學生的受教權，在學期中回來，原來的代課老師可能就要離開，老師中間銜接對學生來講，他的受教權是不是能夠獲得最好的保障，其實是我們比較 care 的地方，當然在法令上沒辦法直接要求一定要配合全年度，因為在性別工作平等法方面會有違背的，所以我們希望老師跟校方能夠取得一個協調共識，對學生來講能夠有最好的共識或方式來做處理，原則是這樣子的規勸，但是實務上有老師堅持的地方。講白點，實務上很多老師會在 6 月 30 號回來，然後 9 月 1 號再請，這樣的意思就是說 7 月、8 月暑假，回來後再領薪水，9 月之後再請留職停薪，實務上會有這種狀況，去年立法院也有被立委提出來，感受不是很好啦！

3C：我也有做一些功課，去找一些政策研究資料，現在可能併到國發會去，是 101 年政大老師寫的研究結果。

陳玉華：我寫的吧。

3C：是！老師不好意思，對，裡面有講到，很多人關心補助與薪水，雖然有提到錢不是重點，但是對很多人來講，錢其實是個重點。像我們給津貼是給全薪的育兒津貼，可是公務人員的育兒津貼是領本俸的六成，本俸是要除以二。公務員也有來跟我們投訴這個，我們知道可以找銓敘部幫忙，我要說其實有很大一部分是在乎津貼的那一塊，不管是什麼樣的津貼，因為也有不同的津貼，像這裡有提到學前教育免費，或者是幼

兒特別扣除額，屬於比較長期的，他們不介意短期生育給付的一兩個月，他們都介意的是長期給付。像我們之前有問過勞工，我們每年統計處有做調查，他們也有問到說你希望政府可以什麼樣的協助，會讓你想要育嬰留職停薪，絕大部分都還是說希望津貼給長一點，或者是額度提高，杯水車薪，他們希望是長期的補助。

王麗容：現在平均是多少？

3B：六成，一萬八左右。

3C：所以其實補助是很重要的，不是單純看性別歧視會不會影響生育率。一些吸引力的政策，一般社會老百姓來看，他們放在心中最重要還是生活上能夠給我什麼幫助、基金或輔導，我那個時候看到衛福部邱署長的補助人工受孕，像我跟我老婆做人工受孕，中間花了數十萬，我為了有一個小孩，還好是一次就成功，因為我們周遭有人試了三次，一次都十幾萬起跳，其實錢真得是很重要。

3B：第一階段是針對低收入戶或中低收入戶，第二階段是年所得七十幾萬，第三階段才一百四十四萬。

3C：對，像我們公務員可能要到第三階段。

陳玉華：在人口白皮書的時候就討論過，當時就在中央政府被檔下來，因為我們討論過晚婚、晚育，過 30 歲就很難自然生育，勢必就要考慮這一點，在日本的政策裡面很早就加入這個人工生殖技術的補貼。當時在中央政府辯論的時候，就直接被砍掉，說不可能，沒有錢！他講的沒有錢是所有東西都沒有錢。對於這個部分的討論，我覺得應該是在跨部會層級的討論，因為缺乏像衛生署還有相關部會的討論，所以當時完全沒有討論，就直接被砍掉。剛剛 3C 的擔心，我們在前兩場的討論，尤其在學者那一部分談到一個很關鍵的問題，剛剛 3E 也提到，低生育率絕對不是一個問題造成，而是全面性問題造成的結果。我們現在只看性別政策，應該要回推到性別關係，性別關係是怎樣造成，是我們的性別意識造成的，所以我們會找教育部。其實我們一直都說課綱要調整，我們做最不足的就是我們到底希望教臺灣一般民眾什麼東西，恐怕不只是如何謀生而已，最近幾個很重要的討論都談一個問題，臺灣人可能因經濟情況不好不想生，找不到好的對象不想生，可是有一個很關鍵的問題，包括現在很多媒體都在講，臺灣人不快樂，可是別人都說我們很快樂，最近的全球評比不是說我們很快樂？不管是幸福感、快樂感都差不多，測量的指標都一樣。有老師提出一個很關鍵的問題，我們常常模糊性別意識跟性別政策，我們其實都沒有想辦法去改性別意識，我們都只想把政策放進去，因為那比較快，有政策看看會有什麼結果。可是我們都很清楚臺灣的性別意識才是一直沒有改變，有 3C 這麼愛護他太太的該鼓勵，事實上我們也看到很多情況，可能先生或男朋友沒有心力去做這麼多事，性別關係確實不是那麼的平權。我們看過滿多的政策，剛剛很多同仁都講一句話，臺灣目前的情況會有一到兩個世代大概救不回了，就是說不婚、不育的那一塊，人口學者這邊大概有一個看法，在所謂的五年級或六年級這個世代補不回來，事實上日本、韓國也都出現這趨勢。實際上未來要做的政策研究是如何讓有機會、願意去做這件事的，在友善的環境下去婚育，所

以這些討論都是從現在到未來做建設，非常需要各位從實務的觀點看看目前政策做到哪裡？還可以怎麼去整合？誰做對誰做錯，我覺得不是重點，大家不必太擔心。

王麗容：我也非常贊成這個觀點，我們討論好幾次，如果用 GII 去算，我們的性別平權真的是世界第二，這裡面就是沒有測性別意識，只測女性走入勞動市場的比例多少，女性接受教育，有一塊永遠不測就是剛剛講到的性別意識的發展。男性跟女性的性別意識可以看得出，男性比較保守，女性剛好相反。在公領域的部分男女都有性別意識的發展，這就是很大的落差，研究中發現用這個來測的話，真得很難找出我們的問題出在哪裡，在研究裡面也有講到，有些國家認為性別政策跟生育率無關，性別政策有的是正相關、有的是負相關，我們就想，那臺灣呢？是性別政策有問題，不夠好影響到生育率，還是說我們性別政策應該怎麼做才會提升，這就是我們想要研究。各位都講的非常好，或許在國家政策裡面哪些地方我們要去修正的，如何透過人口政策的性別相關政策，性別政策從不 care 人口，直到最近這一次才把人口、家庭、婚姻放進來，裡面有稍微提到人口跟性平政策的關係，有些國家的性平政策做的非常好，生育率就上來了。因為工作與家庭平衡政策是在性平政策非常重要的部分，剛剛一直都沒有提到的一個關鍵就是托育的部分，我不曉得托育體系如何來協助，然後就是一般企業部門又如何來協助。因為托育是影響很大的部分，很多人想要托育，我前兩天在京都大學開會，京都大學有一個性別平等推動中心，裡面就有托育服務，我說奇怪為什麼放在那邊，他們說因為找不到托育，所以他們乾脆就把托育放在那個地方。表示說其實還有很多地方必須去落實，有一個我覺得很重要的是女性托育、托兒，可是有幾個問題，一個是品質的問題，一個是 accessibility 的問題，一個是費用的問題。

3B：有關托育這一塊，我們衛福部社家署這邊做的是未滿三歲，因為幼托整合，幼稚園跟托兒所整合，托兒所併到教育部，所以教育部那邊國教署的同仁或許可以提供一些建議。在 101 年的時候，因為這個小孩子有的是送到幼稚園、有的是送到托兒所，這些都是學前的，這些托育的問題，後來才會說要幼托整合。三歲以在教育部，三歲以下就在我們社家署這裡，我們這邊目前主要是托嬰的部分，以前托兒所也有托嬰，可是後來幼托整合以後，幼兒園進入了托嬰部門，所以托嬰目前由我們來做。目前有私立的托嬰，現在還有公私協立的托嬰中心，基本上收費就比較低，大概是一萬塊以下，地方政府會定一個標準，必須要多少以下。但是私立的托嬰就比較高，因為政府沒有進入，所以就比較高，目前因為公私協力的少、私立的，民眾目前送去的大概都還是以私立的托嬰為多，這個費用比較高，他就覺得在托嬰的這一塊負擔比較重，假設說以公私協力的托嬰中心來講，有的是九千、有的是一萬，我們用九千來講，剛剛有提到育兒津貼或者是托嬰補助，你就都可以減掉政府補助的部分，一個人大概就是差不多負擔六千塊就可以，私立的部分就是一萬多左右，相較之下這類中心又不多，101 年才推出來，目前大概是 40 幾個托嬰中心，另外還有托嬰資源中心，比較像是親子館讓大家去玩樂的地方。托嬰中心是真的有照顧，這個部分我們這邊每年都爭取預算來協助地方政府，只要找到閒置空間，或是學校的空間，要把它作為托嬰中心，我們都會有補助款，地方配合的話就會出來。所以前陣子郝市長推動在臺北市十二區都有，新北市也是每一個區至少都會有，大概也要看縣市首長的重視度，托嬰還沒普

及到二十二縣市都有，因為是 101 年才推出，所以在三個年度裡面還沒辦法在所有縣市都有公私協力的托嬰中心，這是我們目前努力在做的。

3C：關於托嬰中心，我也是花了很長心力去找這個東西，剛剛講到私立的部分，目前臺北市的價格，我們後來簽約的一個月要一萬九，一天 11 個小時，然後有些更貴大概要兩萬五，因為保姆也不好找。

3B：保姆的部分 12 月 1 號就要登記了，他要擔任做保姆就要登記，如果他不是保姆資格合格的人是不能做保姆的，將來有登記絕對是符合資格的。有三種管道，就是上過 126 個小時的，另一種是考保姆技術士的，另外一個是相關科系的，只要三種其中一個取得資格的話，都可以擔任保姆。但是因為保姆很少，托嬰需求很高，所以才又慢慢放寬到 126 個小時，就很像照顧服務員接受 90 個小時就可以擔任照顧服務員體系一樣。將來登記以後還要加入社區保姆系統，社區保姆系統就會有人去家裡看目前照顧的情況，會定期去看，擔任保姆的時候家庭環境一定要符合安全，要不然會很多狀況，這個有一個查核表，社區保姆系統就會到保姆家檢查整個家庭照顧環境是否 OK，OK 了就可以擔任保姆的工作。這個系統是幫我們新手父母做把關，讓親屬帶的話也要上 126 個小時訓練，現在就是要登記的，如果沒有登記的話，就有六千塊以上的罰則，經過專業訓練的，政府才有補助，如果像阿公阿嬤帶就沒有補助。低收入戶的是五千，中低收入戶是四千，那一般是兩千五，這是育兒津貼，育兒津貼是你自己帶的，沒有就業的婦女自己帶。另外一種是托育補助，是兩千、三千、四千，低收入戶是四千，那如果有送給保姆證照的就五千，那中低收入戶三千，有保姆證照的四千。

3C：我沒辦法選擇公立，是因為我回到家可能快八點，可是臺北市公立幼托可能最晚六點就要去帶小孩，尤其是一般家庭，另外公立幼托是優先收中低收入戶的，等到一般戶要去抽的時候其實就很少，沒辦法一定要找私立的。實務上狀況是這樣，另外法令上也有規定 250 人以上企業要設，但是那個沒有罰則，所以我們給他類似是鼓勵的措施，鼓勵他去設，我們部裡面其他單位也有補助協助他去設，另外就是鼓勵用簽約的方式，跟現有的幼托用簽約去落實法律。有些事業單位是想要自己成立幼兒園，但是他們一直反應的部分是設立幼兒園有很多的消防法規限制，也有工業用地的問題，比如說臺塑他想設，但是工業區就是不能設，或者是在科學園區也不能設，他們其實都想設，這個部份我們還要去討論一下。對他們來講，像是台積電一年就可以培育出 5000 新生兒，友達也是，其中三歲以下是 2500 名新生兒。他們其實都想設，但因為目前的法律限制，讓他們沒辦法自己去設。

陳玉華：要有執照，光要設托兒所就要有執照，那個非常複雜。

王麗容：福利委員會是自己成立的話，也是要符合規定的。

3C：因為我們這裡是盡量鼓勵，但是發現阻力不在我們這裡，別的法規那裡面會有特別的限制。

3B：不過願意設立的企業還是少。

3C：企業少，因為要投入成本很高，要到大型企業，數千人數萬人。

王麗容：這要符合經濟規模，很重要。

3C：對，所以我們鼓勵他們用簽約的方式，那簽約的方式就有一個建議名單。

陳玉華：對，就是信義房屋講的，他們希望地方主管單位可以推薦他們托兒所。

3B：這件事情我們很早就做，就像我們在內政部的時候就思考到托兒所的空間，去跟周遭附近有托兒所的場所去簽特約，也有名單給大家，就看大家要不要。不過一般來講，公務人員還是會選擇住家附近，不然要跟著媽媽出門，下雨天阿，真的都不方便，所以才會選擇家裡附近。

陳玉華：可是私部門因為工時長，我想他們主要考慮工時長，所以他希望跟他的工作場合可以接近，就變成像剛剛 **3C** 講的，我要自己成立的話地目不合，可是要去找相關可以配合的托育院所，又不知道哪個是合格的。我想他們的要求跟公部門不太一樣，他們可能希望知道周圍有這三、四家，可能希望跟一家特定合作，就可以把員工的子女通通放到那裡，這是信義房屋他們的建議。

王麗容：剛剛提到兒童照顧，就是從托嬰、托兒這一塊怎麼切入。

3B：我們在經費上有補助，就是從 98 年開始，經費上有幫忙補貼。在來就是資源、場地的部分，也在努力補充當中，雖然有的是既有的，但是大家還是覺得既有的費用太高，所以需要公私協力、比較平價的托嬰中心，因為時間才推第三年，慢慢的要看有無經費，目前衛福部社會福利的部分，就是經濟的幾個資源。

王麗容：我知道勞委會有補助過兩百萬的，反正都很貴，當然有一個評估系統，看你的人口群是多少，另外一個就是說他的經濟規模一定要夠，如果只有少數幾個成本很高，我覺得如果托嬰的話，理論上我覺得少的話應該還是可以成立，如果是托兒所，人要多才能達到。我覺得企業應該可以做托嬰的，如果可以做的話、企業大的話，可以配合員工的上下班，要不然其他的市場體系或者公辦民營體系其實都不容易，第二個最大好處就是他可以量身訂做，這一塊將來可以多去做。

3E：我記得三年前王如玄當部長的時候就有提過，當時就碰到這個狀況，就是說企業他想，可是碰到很多的關卡，而且有很多個單位，所以那時候的構想是成立輔導團，由他們協助去協調，打通各個，然後看用什麼方法去解決，可是後來就不知道他們有沒有做這個後續。

3D：因為那個法規還是沒有辦法鬆綁，其實他的要求就是嬰兒、幼兒安全，所以那個部分就的確是限制，變成說企業他們真的有心，但是要求很高，他們大概就是有困難。

王麗容：我記得有一個，好像宏碁，放到汐止二樓、還是三樓，有人說你違反規定，他說我們有這麼多安全設施，可是還是被質疑建築使用執照的問題。另外就是工業用地，其實很多都是工業用地，很多環境其實是很乾淨的，像很多高科技產品跟工業用地。

3B：工業用地，我們目前是可以做公共福利設施，像我們有一個老人福利機構就在工業用地，現在也沒有確定說托兒所那一塊，還要再去查一下。

王麗容：對，看能不能鬆綁。

3B：幼托整合以後呢？幼兒園到底是社會福利還是教育設施，我們現在也是模糊地帶，這一塊到底是不是屬於社會福利設施？

王麗容：如果是屬於教育設施的話就太沉重了。

3B：現在就是學前。

王麗容：有關於企業托兒...

3C：有，不過因為不是我們...，現在應該在福祉處。他們有跟我們講一下他們的狀況跟難處。

王麗容：我覺得托嬰、托兒這一塊，不管性別平等政策也好，都影響女性勞動參與，也是男性投入家庭生活很重要的因素。我們有一個期待，如果各位願意留資料，因為我們找政府部門的資料真的太難了，所以拜託各位手上有什麼資料，包括最近的國家政策資料可以給我們。

3B：這裡有臺北市的資料，至少可以知道優質環境的統計資料是怎麼樣。

陳玉華：前幾年臺北市的生育表現真的是非常糟，如果碰到虎年全臺灣都很糟，可是臺北其實已經好幾年都在很低的生育水準。應該說到底是他們提出助你好孕，生育率才提高，還是因為剛好有一些重要時間點出現。臺灣人其實是滿迷信的，我剛剛才說性別意識，性別意識是一個很奇怪的點，他可能是好事，他也可能是壞事，所以可能跟我們想像的不是那麼一致，其實有一個數字滿有趣的啦，2008年是很怪的情況，2008年明明是金融風暴，可是如果去看生育數字，那個年底是上升的，因為隔年是孤鸞年，大家搶在2008年底去結婚、生育。就發現臺灣人不是理性過日子，是非常感性在過日子，如果是這樣的話，可能有很多方式去鼓勵他生育，所以不是做不到，只是要切合時機點。

3B：我覺得是那個價值，不管是性別意識或家庭觀念的價值，目前一定是大於誘因，誘因不管是補助還是什麼，不然現在的生育率一定會高，但是現在是小。

王麗容：我們的誘因不可能無限大，能夠一直給嗎？不可能！那是有去無回，因為你只能往上不能往下。另外一個就是說，所有的政策裡頭不是靠單一政策給錢就解決，只靠津貼很危險的，價值應該是最重要的。

陳玉華：其實我們看國外政策的走向，不可能公開去講我支持做什麼。國外的做法其實是由支持 partner 開始，政策不止支持法定配偶，也支持個人認定的 partner。像美國，沒有國家或聯邦層級的政策，可是美國各州的政策在鼓勵生育上有些非常好，有些沒有，有些甚至什麼都不管。基本上我們不學美國，因為自由市場本來什麼都不管。剛剛有談到彈性工時，如果我們看歐洲整個表現，經濟表現最好的是 part-time 工作

最多的德國，他的女性事實上很少全職工作，如果去看原來的東德跟西德的比較，生育率現在比較高的是東德，西德一直都維持在很低的情況，就是說他的女性的機會成本太高。可是剛剛有提到托育，我想臺灣是做不到東德那個情況，我去那裡進修，因為時差睡不著，五點多就一直在看窗外，就看到媽媽帶小孩，還不到六點，你就可以把小孩送去，可是就因為他們是 **part-time** 工作，他們三、四點就把小孩帶回來。可是我們在推動勞動市場平等的這些措施，還有托育設施比較困難。

王麗容：真的很難去調整，像我在美國，六點多上班的很多，現在相對的托兒托育這些相對的措施時間重要。我也非常贊成彈性工時的概念，因為工時的概念還是很保守，非常保守，如果我們可以六點鐘讓媽媽早點帶去，可以早一點結束，爸爸也是一樣，可以調整時間，有更多時間給小孩，我們剛剛也有提到好像傳統就業就要 **full-time**，社會給男生、女生很少的選擇空間，有的時候需要 **part-time**，否則真得累死了，用 **choice** 這個概念，可以選擇 **part-time**，尤其在孩子小的時候，小孩六歲以前給他更多的時間。我們也必須想出比較好的平衡工作與家庭的措施，我覺得工作的設計也要去想，還有工時的長短，國家應該要鼓勵，工時太長了。

3B：我們的同仁、中階主管、像科長，他們一定是屬於高學歷，目前又是主管，可是剛好有小孩，真的是好幾頭燒，他一個已經忙成這樣，怎麼可能去生第二個，而且說實在工作壓力，真的會影響到生不出來。我真的一直希望說能夠生四個，因為我自己這代就是四個，可是生完第一個要生第二個的時候，居然生不出來，你知道嗎？我後來隔了五、六年去看醫生才生出來。所以當我們這種又是科長，又有小孩，你要鼓勵他生第二個真的比較難，而且年紀大了，也有七、八年工作年資，因為我們現在真的是從早做到晚，做到 11 點，我們署長是 12 點下班，不知為何會變這樣？

3D：我再補充一點，我們當然是希望婚姻下的子女，並不是說因為我們的國情，也有人提出說至少我們可以保障非婚生，因為非婚生子女在很多福利上沒有辦法保障。可能非婚生子女是被打掉的，或者是說生下來因為沒有保障，社會的制度缺乏照顧與保障。

陳玉華：目前新北市跟臺北市的政策已經不排除了，他們都做到這樣了。

3D：另外要生小孩有一個問題，就是住的問題，現在房價很貴，所以住宅政策這部分也在思考對青年的、年輕夫妻怎麼去提供補助這個方向。有人認為沒有一個家怎麼去生小孩，這樣的負擔很重，有一個家穩定下來才可以往前。

王麗容：這個也有討論，因為華人的社會就是有土斯有財，有家以後都已經來不及生小孩了，所以怎麼樣讓年輕人，尤其是社會住宅怎麼樣多給年輕人，我覺得需要慢慢的把各種政策整合在我們文化與生活的意涵裡頭。非常感謝各位給我們一些意見，而且提供豐富的政策經驗，真的要做一些資料的彙整，今天謝謝大家。

附錄六：婦女焦點團體

時間：民國 103 年 9 月 5 日，下午 2~5 點

地點：國立臺灣大學社會系與社工系系館 422 會議室

主持人：王麗容、陳玉華

逐字稿整理：馮天昱

參與婦女基本資料：

姓名	年齡	工作狀態	教育程度	婚姻狀況	子女數
周女士	36 歲	就業	碩士	已婚	無子女
吳女士	33 歲	全職主婦	碩士	已婚	2 子
徐女士	36 歲	全職主婦	碩士	已婚	1 個
郭女士	34 歲	博士生	碩士	已婚	1 女
黃女士	30 歲	博士生	碩士	未婚/ 有交往對象	無子女
游女士	32 歲	就業	大學	未婚/ 無交往對象	無子女

訪談內容：

陳玉華：謝謝各位參與這一次的訪談，我稍微介紹一下我們這個計畫。這個計畫是行政院性平處委託的計畫，探討性別平等政策對生育率的影響以及跨國比較研究。這個計畫我覺得滿有意思的，臺灣的性別平等推動那麼久之後有一些成果出現，我們也知道臺灣的性別平權比較表面化，表面上表現還是不錯，在男女的教育都大幅的提升，接受教育機會比較多。至於工作呢，女性工作環境也比以前友善一點。此外，女性在母職上面的支持也開始有一些進展。雖然說總體層次看性別平權好像表現的還好，慢慢跟上歐洲國家的腳步，在亞洲也還不錯，可是我們現在面臨的最大問題是生育率太低，晚婚、晚育都是臺灣目前很嚴重的問題。根據其他國家的經驗，如果性別平權推動的非常理想的話，生育率是有上升的機會，可是在臺灣我們不但沒有看到這個現象，我們的生育率似乎還在慢慢下降。這個情況在日本、韓國，或是跟我們一樣的華人社

會，像新加坡、香港也都是這樣的情況，所以才會有這個研究計畫的出現，到底性別平權跟生育率或婚育有什麼關係？這是行政院性別平等處想要瞭解的部分。這個計畫除了做一些政策的探討外，我們也希望透過質性的焦點訪談，請大家談談自己面臨的處境、困境，或是提出建議給政府未來在擬定政策方面的參考。我們在這個部分的焦點訪談，預定有四場，這是最後一場，我們已經完成兩個場次是跟政府部會有關的，之前有討論過新北、臺北這種地方政府的政策措施的部分，今天早上我們還有另外一場是討論中央政府的政策。我們之前也有一場學者的討論，從學者研究的觀點可以提出什麼建議，最後這一場我們希望聽看看實際面臨這些問題的女性有什麼看法和建議，這就是四場訪談最主要的安排。所以我想把時間留給各位，大家來台大之前可能有看到這個參考的題綱，我們有先收到一些回應覺得題目看起來蠻高深的，哈！我們也覺得滿高深的，叫我們講可能也講不出來，所以我們就用比較一般的講法來討論。不管是臺灣或國外，性別平權都是現在的趨勢，在性別平權的要求下，在教育、勞動政策都有一些措施，可是這些措施是否因應臺灣的情況，那裡已經做到，那裡還不足，或者說哪裡應該要調整，才能夠讓大家有一個比較安穩的生活環境，願意讓大家去結婚、組成家庭、生育、然後去育兒。從你們的生活經驗來看，那裡是做的不太夠的，或者那裡可以需要改善，不管是在政策面還是在勞動市場，還是在家庭領域裡面、還是夫妻關係上面、男女朋友、性別關係上、還有哪些可以再加強的，整體的問題大概是這樣子，我把這四個問題用這種比較一般性的觀點談出來，我們想聽看看各位的意見，可以給政府單位什麼樣的建議，讓整個臺灣社會變得更好。

王麗容：謝謝玉華老師的簡介，其實我們接這個研究的目的是說，有些人是從次級資料或數據出發來看國家政策，有些是從政府部門的政策、決定者他們怎麼樣來看這個發展，可是我們更想要知道的就像各位一樣，到底哪些助力、哪些阻力影響到我們的選擇，這裡講的選擇就包括要不要結婚、要不要生小孩，要生的話要生幾個類似這種問題。所以各位的聲音會是我們在研究裡面非常重要的一部分，因為從生命經驗出發，可能比有些政策我們從來沒有感受到的，可以提出更直接的感覺的一些資料，我想這是我們請各位來的重要原因。第二點就是說，有些對政策的評估是來自於對政策的認識跟體驗，有些是完全不知道有哪些政策，這也是一種反應，所以各位不要覺得這題目好像很嚴重或是很嚴肅，因為如果你沒有感受到政策也是一個問題，表示說國家雖然有發展很多政策，可是我們還沒有被震撼到，或者說根本沒有感受到，或者覺得沒有吸引力、影響力也不大。我想這就是我們研究最大的期待，這些問題與答案都非常有彈性，各位可以盡量發言。

陳玉華：我們就隨意發言，誰有意見、看法就可以先開始。請先簡單自我介紹一下你的婚姻、家庭狀況、小孩多大。

吳女士：我可以先講，我是全職媽媽，有兩個小朋友，一個是三歲多，一個一歲多。我主要是分享一個，其實大家都說現在臺灣的生育率好像一點多，就是一個平均大概一個多，可是其實我身邊還滿多三寶媽、甚至四寶媽。每個人聽到的時候都會說，那一定他們環境比較好，可是我就發現，好像不是欸，是因為他們不住在臺北市。像我

目前有認識一個，他住宜蘭，他要生三寶了，然後有一個要生四寶了，他們住在...三峽那邊，也有是住在南部的，就是好幾個專科同學他們就是要生三個，因為我是高雄人，所以等於說我認識的三寶媽、四寶媽其實都沒有住在新北、臺北，所以我覺得生的多寡好像與地域有關，我覺得生的多寡好像跟地域有一點影響，因為房價阿！

王麗容：也就是說你發現住在比較都市外圍地方的人，他們好像傾向多生...

吳女士：北部是越有補助的地方，像那個首胎或是每一胎生一個補助兩萬，可是高雄市或宜蘭根本沒有啊！可是他們還是願意生到三個，主要還是因為他們比較可能負擔房貸，房價好像沒有到臺北市這麼高。

王麗容：能不能反問一下，你自己當初怎麼會想生一個、兩個。

吳女士：我們沒有房貸問題，剛好婆家可以讓我們，他們很早之前就買了一個房子，是在以前房價很低很低的時候，他們就買了房子，所以我們沒有負擔房貸的問題。可是我們也不願意生到三個，因為也住不下，就小房子。

王麗容：所以當初選擇生小孩除了經濟上沒有壓力，沒有房貸壓力以外，還有沒有別的原因讓你覺得會想要生小孩。

吳女士：因為覺得如果結婚不想要生育小孩，其實就不一定要維持婚姻關係，我們交往就可以了，如果我們一但結婚就想說一定要生小孩，其他原因就在我們負擔內生幾個這樣子。

王麗容：國家補不補助生小孩重要嗎？

吳女士：我們沒有被補助到啊！應該是說我們生哥哥的時候，生完之後，才說首胎兩萬，我們已經生出來啦！然後還有說臺北市可以每個月兩千五，但是我們戶籍不在那裡，所以趕快要遷回去，政策又說兩個人要住滿多少什麼的，就是有一些侷限性，所以一開始沒有補助到。到弟弟的時候才算是有補助到，因為對那個政策比較瞭解了。

王麗容：可不可以請問一下，你的教育程度是？

吳女士：碩士。

王麗容：所以你覺得生小孩不管有沒有外在的動機，你不會因為其他外在的因素影響生小孩的選擇。

吳女士：對，還是會生。

郭女士：那我補充喔，我跟她有些雷同、類似的，我是郭 XX，我現在的狀態是第一胎，在家帶小孩，唸博士班，以及申請美國博士班的狀態，就是學生兼全職媽媽，先生是公務員。我決定要結婚的因素就是...喔，我教育程度是碩士，現在唸博士班。我覺得決定生小孩的因素其實蠻正面的，就是想要生一個小孩然後好好教育他，然後我不排斥生三個，但是我會想生三個是因為，的確是因為正面的因素想要生個小孩好好教育他，不是因為生一胎可以領多少補助。我雖然碩士畢業後在臺北工作了好幾年，但是事實上戶籍在南部，所以當我生第一胎的時候我無法滿足臺北市第一胎補助兩萬

塊，夫妻設籍臺北必須滿一年這種規定，所以我根本什麼都沒領到，我只領到就是我戶籍所在地南部發的一些第一胎六千塊之類的，臺南市吧。我覺得性別平等政策對於我生完小孩滿直接的幫助就是餵母乳的部分，就是我可以很公開很自在，在 **anywhere** 都可以餵母乳，我不用擔心會被阻止，然後我可以非常公開的表示說我要再這個地方餵母乳，或是我需要一邊餵母乳一邊上課，那事實上在校園這個環境是得到滿多支持的，但是我覺得比較不利於想生第二胎或第三胎的一個因素，也其實跟性別平等政策比較沒關，比較有關的是我們社會對女性角色的期待，就因為我要念博士，但是這跟我公公婆婆認為女孩子應該要好好賺錢跟先生買一棟房子，即使臺北房子這麼貴，你應該去上班賺錢，怎麼還會想念博士，唸博士還要找到教職，所以跟他們的期待是相當遠的。我覺得這個部分就是即使結婚、受過高等教育，我的工作也不錯，可是我覺得結了婚之後還是要承擔一些對女性角色，就是你要做家務、還要相夫教子，然後雖然你專業也不錯，可是家務還是你的事情，你也沒有辦法推給先生，先生賺錢辛苦你應該多承擔一些，小孩一生出來喝母乳，你也沒有辦法推給先生，所以我覺得應該是傳統概念對我們的束縛是比較大一點，會讓我覺得就是有時候還不如自由自在的這樣子。像我最近面臨一個家庭衝突就是我考上公費留考，這是一件喜事，可是我發現一個現象就是公費留考，考上之後教育部會叫我們參加一些活動，那我在那邊遇到一個女醫生，她也考上公費留考，她也已婚，她跟我講一句話，就是說我們這些已婚考上的都是家裡的 **trouble-maker**。她說她先生也是醫生，她也沒想生小孩，但是她考上這件事對她來講是負面的，因為她公婆覺得她是一個 **trouble-maker**。這句話我聽起來也非常有同感，因為自從我考上之後，我先生跟我公婆都覺得我製造一個很大的 **trouble**，就是我必須離開，然後我怎麼樣讓公婆同意我出國留學呢？就是我讓先生也出國留學，而且我用我獎學金負擔我先生的生活費還有小孩的養育費，他們才覺得這是個好選擇。所以我現在就有很大的壓力，我要好好唸書，然後申請好的獎學金，這樣他們去美國才有好日子過。

王麗容：是臺灣的公費嗎？

郭女士：臺灣的公費不夠，所以我還要申請美國學校的一份，兩份才能養家。你知道嗎？就算我們有好的表現，我們在我們的學歷、職場有好的表現，但是我們還是要扛起夫家對我們這種傳統的期待，就算我們有好的發展，我們還要先滿足他們的期待，他們才不會覺得你是 **trouble-maker**，我的情況是這樣子。

王麗容：很感謝，我想這是優質女性另外的 **burden**，謝謝，你當初生小孩其實沒有想說補助不補助，這是很確定的，第二個就是說你也非常清楚指出女性一些特別的社會壓力，社會角色壓力，第三個就是說，女性如何來克服這個角色壓力，可能變成更多的壓力，包括你要求學、維持婚姻、要維持這個家庭。

郭女士：所以我覺得若非是有一個滿正面的心理建設，其實好好賺錢，過一個人的生活很好，幹嘛要走入婚姻呢？除非婚姻是帶來一個人性上的滿足，不然我覺得是不會做這種選擇的，那跟政府補貼我多少錢好像不是很有關係。

王麗容：聽起來生小孩跟政府補貼沒有很大的關係。

陳玉華：其實兩位剛剛談一個很關鍵的問題，前面幾場都有提到，也就是說性別政策如果只放在社會層面談是不夠的，問題多數出在家庭層面，性別關係、家人關係，所以公婆到底是助力還是阻力？很多研究都問這個問題。剛剛吳小姐談了一個很有趣的現象，北部地區，為什麼結婚的人少，北部地區集中了臺灣最高的人力資本，就像郭小姐說的，大家可能覺得過一個自己想過的生涯規畫很重要，這個時候公婆在這個地方可能不見得是助力，可是剛剛吳小姐提到了，公婆幫你們買了第一棟房子。

吳女士：那不是為我們買的，那是他們年輕的時候買的。

陳玉華：可是這個時候相對來講就是助力，變成說你們在居住空間來講的話就省了一些事，所以我想家人關係事實上是一個關鍵，如果家人可以幫忙比如說在很多家務上的支持，或育兒照顧上的支持，這個都是我們看到家人關係可以改變的部分。可是我們也看到家庭角色責任上面，兩代之間還是有不太一樣的看法，很多人還是認為結婚之後要扮演比較多的家庭角色，這是政策真的很難著力的點。

王麗容：還有一個更有趣的是公婆對媳婦的期待，跟公婆對女兒的期待，有沒有覺得相似或相同，或者不同的地方。

游女士：我是游 XX，我現在單身，然後也沒有男朋友，現在在就業市場。我妹妹其實已經結婚生小孩，我也常幫他帶小孩。我覺得公婆對女兒、媳婦的期待真的有差，因為我妹妹的小孩就是我們家在幫忙帶，我媽媽是主要的就是幫女兒帶小孩的主要照顧者，婆婆他們那邊比較少在照顧，就我們家自己看。我哥哥的老婆，我媽媽一定還是會比較多些抱怨或者什麼的，就是一些意見啦，可是對我妹的小孩就是無微不至的照顧。如果就我自己單身的女性在臺北市來說，其實我不會不想生，可是如果要我生，第一個我會先看一下，那個人是我想要跟他一起養育小孩的人，會觀察家庭。因為結婚好像就是兩個家庭的結合，不是只是兩個人的交往，所以兩邊的家庭合不合其實非常的重要，再來就是我如果想生就是想要好好教育，就是像郭小姐一樣會想要好好教育一個小孩，我不希望生出來還要變成對社會危害的人。那我們有能力生的，如果有能力，我當然會希望可以多生，但是就是現在最大的問題其實是薪資問題，我覺得其實是人力勞動市場的問題，就算我們雙薪，養個小孩都會想到未來我要花多少錢，我要讓他上什麼幼稚園，然後我的上下班時間、找不找的到好的托兒所，這不是補助而以，就算有錢我也不見得找到一個適合的照顧者，當然就是父母年紀大也不一定幫帶，那父母帶的方式也不一定是新世代爸媽會喜歡的方式，所以這是一個還滿大的問題。那我身邊單身女性我有問過他們會想生小孩的問題，因為其實很多是本身沒有那麼喜歡小孩，玩一玩可以，但是照顧起來會很麻煩。所以我覺得回歸到我們如果要生，會想要一個很 OK 的對象、環境，才會希望那個小孩在愛當中出生，會希望是正面的環境出生的小孩。尤其雙薪在臺灣的家庭來說，應該大部分會期待先生的薪資比較高，所以如果有一天有一方要放棄，就是自己的薪水和工作，很常做這個選擇的是媽媽，對，我覺得啦，所以也會影響到我現在，像我工作已經快十年，那我要升中階主管或者怎麼樣的工作的時候，那我懷孕了、要生小孩、我也想自己帶，可是這樣是不是剛好阻斷我的升遷的路，我的考量比較大，在臺北這個競爭的市場下，還有高生

活水準下，我能不能有一個很好的環境給小朋友？

王麗容：所以你第一個考慮就是說這個先生不可靠，一起來生一個小孩，這是最重要的因素，第二個可能是家庭經濟的問題，如果可以的話才會想要生，第三個是女性的生命週期到了這個階段，又要生小孩又是中階主管，然後家裡如果支持度不夠，會壓力很大，所以也有可能選擇不生，所以這幾個因素會影響到妳對生育的選擇。那你覺得臺灣目前的政策，你知道或不知道，或者說跟這樣的選擇有關係。

游女士：其實像剛才老師說的，我覺得是上下班時間、怎麼去接小孩，這件事情影響很大，除非有一方很早下班，我自己在網路媒體業不太可能，晚上六點終於電話少一點，可以開始做點事情的這種心情，其實是不太可能，還好是爸媽還 OK，可以幫忙帶。但很多人不是，很多人隻身在臺北市，所以也沒有比較適合的時間，除非公司會願意讓你請假去照顧小孩，不去扣你的出缺勤這些事情的話，就是比較友善的環境。

王麗容：所以工時的彈性化，可能對一個上班族很重要，因為你如果有小孩，有時候必須接送小孩，還有就是公司的態度，會不會同意請這種假，像日本的勞基法在餵母乳期間可以提早一小時下班，但是日本父母也 **complain** 說很多人不敢請，為什麼？人家都不敢請，只有你提早一小時上下班。可是至少政策上很清楚的話，或許也是很大的幫助。

游女士：假設這件事可以納到勞基法，但就算是納到勞基法，很多公司根本不走勞基法，公司其實都是看對自己好的方面走勞基法，對自己不好的方面就假裝沒有看到。像颱風假這件事情，公司是可以扣薪或不扣薪，但是真的有很多公司是扣薪的，還有像女性也有生理假，一個月一天半薪當病假，這件事很多公司也不會告訴你，也不會同意這件事情。我覺得政府假設提出一個政策是讓婦女可以早點下班，可是真正實行的公司有多少？

王麗容：講的很好，政策有強調友善職場，可是事實上有落實的問題，我們什麼政策都有，可是仔細去看，執行上還是有很多的 **barriers**，包括雇主的刻板印象、管理階層的刻板印象都會影響到政策的實踐，權益就被剝奪了。

吳女士：就像很多公司說可以請育嬰假，可是我們身邊滿多媽媽一請就回不去了，其實大家都說回不去了，甚至現在有一個懷孕的，她的公司就說我們要節省人力所以先保留她的職位，就是請她休息一下，因為你這樣肚子很大很累，可是她偶爾還要回去公司幫忙，因為她是會計，所以她雖然在懷孕期間在家休息，可是偶爾還是會 **call** 她去公司，即使不去公司，也常常看到她好像去銀行辦事情，可是沒有付薪水，所以育嬰假有的時候好像對我們不是那麼友善。

郭女士：我覺得我們勞基法很多規定是寫的滿好的，像是華碩也會提供員工一些很好的游泳池、SPA 池，但是誰敢去用呢？我之前在一個律師事務所工作，他重新裝潢之後也設了休閒區、書報區，裝潢好三年來我從來沒有看過有人敢坐在那邊看報紙。如果你看報紙老闆不是就說你太閒了嗎。

陳玉華：公務員也不敢看，因為會被拍照、放上新聞。

郭女士：另外就是像哺乳室這種設施，如果你是休完育嬰假要去上班，你是餵哺母乳的人就需要一個哺乳室或擠奶室，要做一個收集母乳的空間和冰箱。但是我不知道多少公司有這樣的設備，以我工作的律師事務所來說，那是萬國，臺北市最大的一家，他就沒有這個哺乳室。如果你想擠母乳該怎麼辦呢？假如你是有自己辦公室的律師，你把門關起來就可以了，如果你是沒有自己辦公室的律師或工程師、或是助理，你要去哪裡擠？廁所嗎？沒有辦法擠，冰箱呢？既然沒有哺乳室也不會有母乳冰箱，那就冰在大家的冰箱裡面。我就看過主管下班後偷偷去冰箱把他那個母乳拿出來帶回家。我覺得很多政策滿友善的，但是在我們臺灣的職場文化裡面其實執行面有很大的落差，不是只有性別平等，我相信在勞動政策其他面向都會反映出來，所以這不單是女性的問題。

王麗容：所以組織文化很重要，組織對女性或是男性的友善職場政策落實的情形不同，公家機構跟政府機構通常是不得不，可是私人的銀行或私人的公司行號，就是會忽視。

徐女士：大家好我叫 XX，我小孩今年剛滿一歲，我是全職家庭主婦，我在生這個孩子之前其實是一個企畫顧問，我那時候就跟我先生講說結婚第一年不可能生小孩，因為我覺得我們兩個的關係先要建立好，那時候我們避孕一年，然後又再等一年多，兩個關係穩定了然後才懷孩子。那時候為了給孩子最好的，我們整個戶籍是遷到臺北市，我們很幸運的是該領的都領到了。然後那時候住的問題也是很...因為臺北市比較擁擠，所以找住的地方特別是找公園比較多的地方，相對來講房租的負擔就會比較高。因為我跟我老公兩個人在結婚之前就決定當懷孕的時候，我就是從職場退下來當個全職家庭主婦，因為我們覺得孩子帶在身邊是最好的，所以對我而言，我覺得我身邊很多的全職媽媽，我身邊現在所有的朋友都從單身變結婚，都是全職媽媽，對我們生小孩來講，最大的考量點是經濟。大家都希望給孩子最好的，經濟考量上面是我們最大的考量，有時候我們出去的時候就會想到哪裡最便宜，然後又可以帶孩子去的地方，最近還有親子中心，我覺得那對我們真的是很大的幫助。

王麗容：臺北市現在有十二區。

徐女士：我覺得親子館對我們來講真的是很大的幫助，因為一方面就是有個地方可以讓孩子去活動，然後二方面其實也有一些媽媽支持團體，其實就只要帶孩子去就可以聊天了。其實說真的，一個全職媽媽來講需要的是替手，替手就是說我們是小家庭，公公婆婆也不在自己身邊，臺北市、新北市的家庭都是這樣，當我在帶孩子的過程，其實我很期待有一個讓我能夠放心的臨托，而不是公托的，因為我是一個全職媽媽，我需要的可能只是三個小時，像我現在能夠坐在這邊跟大家一起分享是因為我媽媽幫我帶孩子。我舅舅最近要當阿公了，他說要改當全職阿公，我媽就說很累耶！你真的要嗎？其實長輩對於帶小孩這件事情好像也變成他們的負擔。以前都覺得說好像公公婆婆或爸爸媽媽會很期待小孩子的誕生，可是他們如果要 12 小時跟孩子在一起，他們的體力也沒有辦法。另外就是公婆對媳婦角色的期待，其實我們還是承擔華人世界那個婆媳之間的期待，當你有工作的時候你還是要把家庭管好，當你沒有工作的時候

你更要把家庭管好，他們也是這樣子過來的。我婆婆是一個非常傳統的婦女，她承受的壓力是我的好幾倍，所以她看我就覺得這麼簡單的事情對你怎麼會那麼困難呢？因為他們家是大家庭，所有的孩子都是她自己帶大，她要帶這些孩子然後洗十幾個人的衣服，煮十幾個人的飯，所以他們已經很習慣過這樣的生活，反觀來看我就想照顧一兩個人怎麼都照顧不好？在我們這個年代來講，我們已經有女性自主的觀念，認為我們是一個個體，但是他們就是會期待媳婦要有媳婦的樣子，生活的時間都是留給家庭。我原本很期待我婆婆可以幫我帶孩子，我可以去上一些課，後來發現好像媽媽比較能夠期待，大概就是這樣吧！對於彈性工時這個部分，其實我對於回到職場這件事情不抱期待，為什麼？因為我覺得回到職場真的八個小時都在工作，如果孩子腸病毒需要有人在家裡照顧的時候是沒有人可以帶的，我必須要請假或是我老公必需要請假。所以，我的人生規畫反而不再往中階高階主管走，我最近有去上一些創業課程，我覺得還可以再多一些發展，因為現在很多計畫都是針對女性。我上課這段時間，希望真的有人可以幫我帶孩子，彈性而且是讓我能夠放心的，因為現在保姆的數量也沒有很多。有一個華航空姐就是因為保姆每一年要回去一個月，所以都要自己帶，然後公托的數量又很少，爸媽又沒辦法幫忙，所以她現在就是還不知道該怎麼辦。為人母這個身分，我需要的是前面的一些準備，我覺得那些準備是很重要，還有就是在這個期間當中，支持團體是不是有人或者單位可以建立，因為我發現很多媽媽帶小孩帶到最後有會狀況。

王麗容：徐小姐提出從懷孕開始就希望能有一些支持指導系統，生完小孩以後有彈性托育系統或托嬰系統，而不是只有 full-time 或 part-time 的討論。你可能更期待小孩出生後的支持系統，這個支持系統包括你去上一些親子課，或者是一個 support group，幾個媽媽在一起的感覺，這個在臺灣感覺還是很少。

郭女士：我有參加支持系統，因為我是佛教徒，在佛教裡面的一個 society，同樣都是佛教徒有小孩的媽媽，她們就是有系統的形成一個支持系統，媽媽小孩成立一個婦幼班，一個禮拜聚會一次，除了小孩的照顧心得分享，還有媽媽的佛法學習。我參加是因為我的宗教信仰，那我不知道其他宗教是不是也是有，可是我相信這種不普遍，因為我還沒遇到其他媽媽有參加的。

王麗容：不一定有宗教，宗教最好，剛好志同道合，沒有宗教的話，是不是其他系統可提供親子教育這一塊，或者臺北市的親子教育中心可提供。

徐女士：都是單堂課程的樣子。

王麗容：一個 group，幾個媽媽聚在一起，帶小孩的經驗分享也可以多交流。選擇專職媽媽，不容易再回到 career 內，怎麼適應未來生活，如何創業，開始準備自己，這也是很了不起。

黃女士：那我講一下，我其實應該算是單身女性，我的朋友好像也都單身，有些跟我同年高中或大學同學，結婚的只有兩三位，接到喜帖的也很少，我的朋友其實家裡都在施加壓力。我在臺北工作過兩年，我發現...因為我曾經在學校工作過，就是國高中

的代課老師，又在臺大這邊工作過，也在一個 NGO 組織裡面工作過。我發現在工作場合裡面，如果你是一個單身女性的話，所有很重很重的工作全部都會交給你，然後會發現生活好像只有工作而已，就是不管你要辦活動什麼的，主管會因為其他人有家庭或者是其他人有小孩，反正你又沒有結婚又單身，所以單身的人就是負擔一切勞苦，就是你要去做，然後我要怎麼去約會呢？這根本是不可能的事情。一些同學他們現在在相親，他們就說其實相親就跟面試一樣，就是大家看你是不是符合一個可以營造一個安穩的家庭的原則，再去想說要不要跟別人有一個比較穩定的長期關係。其實我之前有去過美國跟澳洲打工度假，我發現那邊很多的未婚男女他們就住在一起，還可以有三個小孩，好像他們也有滿多的生育補助，其實大家對於生育一定要結為夫妻，然後所有的福利你才能享有嗎？還是說，如果你沒有結婚然後又有小孩就是該死，其他福利資源都沒有辦法享受到？覺得臺灣對於單身男女很不友善。其實我現在有一個稍微穩定的交往對象，可是我發現他的成長環境...因為我是屬於人文社會科學的，他們理科的環境就是那種全班兩百多人，女生大概九分之一，宅男會變成宅男是有道理的，他們的同儕都是以男性為主，所以他們在交往這一塊是非常聽父母或家庭的意見。比如說我弟他也有一個交往三年的女朋友，我媽也這樣，他們每次到我們家的時候，我媽就會叫他女朋友做家事，如果我弟說我來做，我媽就會開始很忌妒，不知道怎麼回事，我媽會不爽，都會跟我抱怨，我會說弟弟這樣做很好，交女朋友後比較願意負擔一些家事，這樣很不錯。我覺得一般家庭還是對女生的期待非常大，家庭過年過節，不管是已婚或未婚女生都會被期待做家務勞動，單身時就會壓力很大，過年過節最好不要回家，不然就開始問你到底交往到哪個階段，到底有沒有男朋友之類。這類問題非常困擾，會圍繞你的周圍，就像我現在唸博士班，大家就會覺得你是不是頭腦有問題。我曾經跟現在的交往對象去看展覽，有一個導覽人員就問這是你女朋友嗎？是八年級的嗎？我就說不是喔！然後他就說現在女生不知道幹嘛唸書唸那麼久，結婚之後又不喜歡做家事。在這樣的社會環境，我覺得好像連要結婚也滿困難的，然後生育更是另一個階段，如果要再唸書或進修，當然這部分會考慮到經濟情況，如果對方交往或結婚時都會再考慮。其實交往跟結婚，然後再生小孩，這根本就是三個關卡，要進階都是滿困難的。

王麗容：對，你看到臺灣很多人戀愛、結婚、生小孩，固定的三部曲，那在國外就是比較 open，剛剛有提到，就是說期望不必然是過程。

黃女士：因為我曾經到一個農場去工作，那個農場的主人是女主人，她沒有結婚，有兩個小孩，一個小孩比較大，然後一個小孩比較小，剛出生，不過那個小孩是跟她的現任男友生下來的。我在她的農場大概待了一個月左右，忽然發現她男朋友答應要跟她一起經營這個農場，就發現那個男主人會開始學習農場的大小事務，覺得原來這樣子也是一個滿和諧的家庭。我也有碰到那種在一起的 couple，然後跟小孩解釋說為什麼其他同學的爸媽都有結婚這件事情，我是去美國東部，結婚這個情況在國小的班級裡面大概是很少，大概四分之一是有爸爸媽媽的家庭，其他四分之三是屬於同居的狀態，他們的小孩數目大概都是三個。其實那時候我還很 shock，原來不是一定要結婚才可以擁有這麼多小孩。後來我接觸的那個女主人就是申請很多女性創業的補助跟教

育訓練，她就是有很多資源，幾乎每個禮拜都有很多，因為她們是有機農場，一個月裡面會有兩三次聚會，會詢問大家家庭的狀況，感覺那裡的人際網絡、還有政府的協助可以讓她創業又同時養兩個小孩。

王麗容：所以你支不支持 open-minded 接納 family 的定義，不應該只用傳統的婚姻來看家庭的定義。

黃女士：對，就是說同志可不可以領養小孩這件事情也應該要考慮，既然有人自願要養一個小孩，這多麼不容易，為什麼一定是要一男一女的家庭才能夠領養一個小孩？既然有人自願就讓他們養，如果他們有想要扶養小孩長大，為什麼要限制他們的權利？

周女士：大家好！我叫周 XX，我已經結婚三年多，還沒有小孩，聽到剛剛敘述就覺得我是很幸運的，因為沒有什麼婆家的壓力，因為我婆婆要幫忙小叔帶兩個小孩，所以她沒有多餘的時間跟精力來關心我要不要生，可是我自己的媽媽就是有給我很大的生子壓力。那我們其實也沒有很認真說絕對不生，但是就是好像也沒有很大的動力。因為現在就我們兩個人，住外面算是套房那樣子，下班要煮飯就煮飯，不煮飯就算了，家事就兩個人輪流做，覺得如果有小孩的話要去顧他、要帶他，就會有很大的轉變，不可能像現在說有時候一年還可以排個假期出國，而且隨著年齡越來越大，好像變成你要生就要很認真的去想生育這件事情，要排看醫生、打針、吃藥的，覺得好像沒有想要到這麼認真。我覺得整個生育的問題為什麼沒有人工生殖之類的方法，其實就我個人，我比較想要代理孕母之類的。對，在臺灣不合法，可是依我現在的年齡 36 歲，我要去生的話，要空個兩年不工作去做這件事情，可是又覺得好像沒有衝動到要去做這件事情，而且空這一兩年後可能還要再空一兩年，覺得最好的時光就沒了。如果今天像是人工生殖、代理孕母可以的話，就可以很快度過這一段。

陳玉華：現在已經確定通過要對人工生殖的補助了。

周女士：我覺得錢是一回事，可是覺得是個人。

陳玉華：如果有人代勞，你是可以接受的。

周女士：對，如果像有錢補助的話，我可能還是要每個禮拜去打針，我先生可能也要一起去，這時間可能短，也可能是很漫長的時間，接下來就是要再懷一年，然後這兩年就沒了，然後生出來之後照顧又要兩三年，那可能一年是不會成功的，那甚至真的成功之後，我也沒有多餘的心力去帶他或撫養。

陳玉華：代理孕母是一個非常大的問題，我想在座有生育過的女士們可能有不太一樣的看法，因為代理孕母已經出現非常多事，不曉得各位有沒有看過澳洲的事件，就是唐氏症的問題，已經造成兩國出現很嚴重的問題，牽涉到澳洲還有泰國，因為澳洲的父母不願意接受唐氏症的小孩，已經要求澳洲政府要出面解決這件事。還有像日本到泰國找代理孕母，採用人工生殖技術，我想這是很複雜的問題，也是很多政策討論的議題。剛剛聽完兩方看法，也就是有結婚生育跟沒結婚沒生育，中間提到一個非常重要的觀點——社會網絡。已婚者有提到非常需要支持網絡，發現已婚者事實上會跟已

婚者在一起，單身的會跟單身的在一起，然後被委託一堆的工作要做，這個可能是現在我們看到的問題。我很想問大家一個問題，對已經結婚生育的人來講，是什麼樣的動機促使你進入家庭、結婚生育，這是談政策推動的一個關鍵點，如何幫大家克服困境、困難的部分，進入到婚姻家庭後可以順利去過渡。我想知道四位結婚的人在那個時間點考慮的是什麼？為什麼會同意進去？沒結婚的人，到底是什麼原因阻止你們進去，這是政策擬定上非常關鍵的重點。

黃女士：我有個朋友，她們家有三姊妹，她已經變成保姆了，她本身沒有交過男朋友，可是你可以發現她的假日、臉書全部都在帶她姊姊的小孩，包括他們出遊。我有問她：你有沒有想要交往，她說沒有，就是連別人想要介紹給她的機會她都拒絕，她算是自願帶小孩。她們家庭出遊會一起去，她會跟小朋友的關係很好，其實小孩也會依賴阿姨，其實小孩跟阿姨的關係好像是比媽媽還要好，我就想到底什麼樣的依附是讓她覺得那樣子就夠了？其實不只她，我也有認識以前的大學同學就是家裡面有很多的小孩，她就未婚，感覺有時候未婚的女性就變成跟兄弟姊妹的小孩特別的好。

王麗容：玉華老師的意思是說，選擇婚姻的原因是什麼？

郭女士：我可以比較一下我前男友跟現任老公的不一樣，前男友是我清大研究所的同學，在富士康工作、高階主管，跟他結婚代表我要搬去深圳跟他一起生活，意味著跟他結婚之後，我會變成臺幹的老婆，所以考律師或執業、升遷，這種我個人 **career** 的追求會完全沒有，我或許要做很多配合他的事情，例如說他明天調到崑山，我就要全家搬去崑山，後天調去北京，我們全家就要搬去北京。我憂慮除了我個人的 **career**，我也想將來小孩的教育問題。所以儘管我們交往六年，討論到這些問題，當然個性上衝突也是分手的主因，但是我覺得交往六年還結不了婚就是這個原因，我不願意我的生涯被斷頭。我跟他分手兩個月後認識現在的老公，我們兩個都學法律，而且在 **career** 有類似的追求，相信他也不會到處調職，在這個方面可以兼顧我個人事業的追求跟家庭的部分。所以我們認識一年就訂婚，然後就有這個小孩，對我來說牆裡跟牆外的選擇，我是否能確保我婚前對於人生的安排跟追求，不會發生太嚴重的變化，或者抹煞或矮化我自己，如果完全不需要抹煞我自己，甚至可以一加一大於二的話，那我會願意結婚。否則就會像前男友一樣，就算六年，他的經濟也不錯，但是我還是不會結婚，以我自己來說經濟不是主因，但是對於個人的生命安排，如果兩個人在一起會加分，我就會結婚，不然我就不會結婚。我覺得結婚是兩個人對於 **career** 追求有很類似的方面。他也想追求、他也贊同我追求，但是又不能大到說會妨礙家庭，這很微妙，這樣兩個人對 **career** 追求要很相同，我不會因為結婚而完全放棄事業的話，我就願意結婚。男朋友可以支持我的想法，我就願意跟他結婚。

王麗容：決定生小孩的過程？

郭女士：覺得對象不錯，就會想要生小孩。我就是很單純覺得會結婚，所以遇到對的對象我就進入婚姻，我發現我們兩個未來的規畫很類似，我們是有計畫去中國大陸，他爸爸在廈門有生意，後來是因為想讓孩子在臺灣長大再過去。所以我不是附屬於我老公，他在外面工作，我在家裡照顧小孩，或者是他願意跟我一起創業。對我而言，

小孩子跟爸爸的關係很好，我忙不過來的時候爸爸會願意幫忙照顧，這個老公給我的支持讓我很勇敢去有我自己的生活的，所以我的婚姻最大的衝突點是長輩跟家庭的問題。剛開始我害怕擔心教不好，或者害怕環境對孩子的影響，但是有了孩子之後整個家庭氣氛不一樣，現在身邊的朋友都看出來我有那個喜悅，雖然很勞碌，心力交瘁，但是還是會覺得小孩是天使。我發現社會對家庭主婦跟生小孩的婦女都有刻板印象，希望這個刻板印象消失，像我待過國外一陣子，媽媽角色是很尊榮的，國外非常尊重女性的母親角色，他們是尊重女性的生命階段。以臺灣職場來講，面試官還會問問題刁難你生小孩的規劃，如果進入公司之後懷孕都不敢說，這樣子我覺得好辛苦，在這個環境裡面對於女性生小孩懷孕的階段不是那麼接納。

陳玉華：你們婚後多久才生第一胎？

徐女士：兩、三年。

王麗容：可以請教你的教育程度嗎？

徐女士：碩士。

王麗容：所以高教育程度女性選擇全職媽媽，會不會變成負擔？

吳女士：我媽說：為什麼唸那麼高再當全職媽媽，五專就去工作，媽媽講的，要是知道你後來會當全職媽媽就不要讓你唸碩士了。

徐女士：我覺得還好，因為所學在教孩子的時候用的上。

王麗容：讀書本身有很多功能，不是只為了工作，教育會改變你很多，包括思考、自我管理等等。其他人呢？

周女士：為什麼結婚？我跟我先生常開玩笑就是因為父母相逼，我們那時候已經交往三四年，然後一直被媽媽催婚，催到後來他們就直接提親。我們決定的時候有一些共識，我是獨生女，我不可能徹底離開娘家，我也比較驕縱，所以我們結婚前就講好說要住外面，不跟公婆一起住，他也都可以接受這些。像一些家事什麼都也願意分擔，其實都是他在做家事，沒有限定要煮飯或做家事，我沒有工作的時候，會排時間去上課、跟朋友聚會，我們家事分擔也不會變成全部都是我。很慶幸就是我婆婆他們也不是很傳統的人，他們也不會常常叫我們回婆家，可能一年回去個幾次就好，過年我們是兩家一起吃年夜飯。

陳玉華：你們是鄰居嗎？

周女士：娘家在中和、婆家在板橋。其實我覺得像傳統觀念都出現在女生家不是男生家，像我們結婚第一年有訂年夜飯，我公婆就叫我爸媽來吃，我爸死都不要，他隔了一年才比較願意一起去吃年夜飯，那後來很自然而然的一起吃。我覺得也有一個幸運的地方，是我小叔跟他太太離婚，他太太跟我婆婆當初相處的時候關係就不好，所以我婆婆就覺得不要住在一起，也因為這樣我沒有妯娌的問題，年夜飯只要搞定雙方父母就好了。所以婚姻對我的關卡可能就相當矮的啦。

王麗容：還好兩家都滿開明的，會有生小孩的壓力嗎？

周女士：像我婆婆帶兩個小孩，她自己很忙沒時間管我，如果我再生一個，她應該會很忙。

陳玉華：可是你自己的爸爸媽媽呢？

周女士：會，因為我是獨生女，他們就很希望說妳可以生兩個，一個冠夫姓，一個冠娘家的姓，他們就會每周一直催，反而是娘家比較大。

王麗容：所以你剛剛說代理孕母的問題。

周女士：對，最好是雙胞胎，但是就覺得路程好遙遠。

陳玉華：臺灣的生育率都那麼低了，自己都沒有了，不可能給別人，這的確是一個很難解的問題。

周女士：對啦。

王麗容：想請教一下，妳有沒有去檢查卵子，因為女生最怕就是卵子，然後有人就是去凍卵，怕說真的想懷孕的時候。

周女士：我目前還沒有，但是我朋友她單身，已經在諮詢凍卵，因為她現在跟我一樣36、37歲，她說不想到生育年齡就隨便結婚，她可能到四十幾歲，認識一個男的結婚，有一顆可以用的卵子，就像嫁妝一樣，她不想因為生不出，被說不適合結婚。

王麗容：還有沒有人要補充類似的問題。

游女士：我其實是單身，家裡妹妹有兩個小孩，黃小姐剛剛講的狀況我就有，我現在臉書的重點都是家裡的寶寶，我現在重心比較回到家庭，寶寶真的改變家裡很多氣氛，大家感情更好。因為我妹夫很好，真得很顧家，會變成有一點點想要找到類似的對象，我才會想要進入家庭，這個對象可以跟我家人一樣很好，我自己當然也會很願意的跟他家人很好。大家都提到如果對象沒有共同的方向，可能就沒辦法往前走，這個是新時代，尤其是高學歷女性會想的一件事情，就是寧缺勿濫。現在剛好在傳統婦女家庭跟新世代的交界，像前男友的家裡很傳統，我第一次去他家就趕快幫忙做事情，會想要討好對方父母開心的事情，覺得我應該要做一些事情，由這件事情就看出來我還是有被傳統女性框架影響，還是想要有對象是會對娘家好的。

王麗容：標準比較高，看到生活周遭的例子，想期待的那個人就還不出現。

游女士：對。

黃女士：我可以分享一下，我姨丈非常會做家事，每次回去大家都目瞪口呆看他做很多菜，我們就覺得怎麼會找到這麼好的男人呢？因為我們家比較傳統，那些伯母、嬸嬸就負擔比較重的家務，就覺得好恐怖，比如說我之前有個對象是從小沒有離開過家裡的臺北人，到他家就會覺得他爸媽都會照顧他，我就想說如果我跟他在一起，他所有事情都不會做，那是不是我所有事情都要做？就是這樣的過程，猶豫是不是要跟這個對象進入家庭、婚姻的關係，我小時候的陰影還是存在。

陳玉華：我們發現沒結婚的，都看到要做很多家務，所以想找那個會做家務的，可是已經結婚的，都沒有談到這件事。似乎你們都提到對未來生活的想像、看法貼近才是你們真正結婚的理由。

吳女士：我的家務是小朋友跟我一起做的，當新手媽媽的時候都會等小朋友睡了才做家務，後來覺得不行，這樣我都沒有休息到，後來就是小朋友醒著的時候做家務，這樣他休息我也可以休息。我們家哥哥從小看著我做家事長大，到現在他才三歲多，他會幫我折衣服、擦地板，弟弟才一歲多，就會跟著哥哥擦地板、洗碗。所以我的家務其實是哥哥幫忙很多的，每個人都要勞動為我們家付出。

游女士：我覺得其實不是家務。

黃女士：對阿，其實是這個人能跟你一起負擔家務的壓力，態度的問題。

郭女士：我本來就是小姐的樣子，女生要是會唸書，好像可以豁免很多家務。我交往的時候，有發現這個男孩子對家務滿自動的，我不排斥做家務，但是我非常高興看他也很主動的去倒垃圾，就覺得那這樣子是滿好的，如果結婚之後兩個人都會做，就不會重演上一代媽媽獨撐家務的悲劇。我也是看到這一點，選擇可以結婚。結婚之後，我認為教養小孩跟家務是一個 package，教養小孩跟維持一個家庭的運作。我也會接受做家事，現在就是揹著小孩做家事，揹著九公斤的小孩拿著拖把。我覺得結婚之前有期待男方願意承擔的話，會增加我對結婚的同意度，反正如果男方願意幫忙的話，這點很加分，我交往的時候覺得這個男生滿 open 的，好像態度很開明，然後好像也很隨和、很好相處，也滿有國際觀的。但我發現他來自臺南的傳統家庭，可能交往時間太短，我還來不及發現這一點，結婚之後才發現回到婆家裡面，他要我跟他一樣裝做很保守的樣子，然後講話永遠都是要先舉手，就是要先觀察一下，現在這個氣氛是不適合開玩笑，如果不小心冒出一句玩笑，先生可能會暗示你小聲一點，這個場合不適合。我們父母親那代滿傳統的，我們這一代被養育可能不是那麼傳統，所以結婚後最需要適應的不是家務，而是兩代價值觀的互相磨合。

王麗容：家務只是性別關係的一種呈現，事實上可能背後傳統價值觀，都可能影響家務的分工。

郭女士：我婆婆本身是一個高商的退休老師，也在高商做主管職，但是她會說女孩子還是要做家務，女孩子雖然事業成功，但是家庭還是最重要的。婆婆本身也經歷過家庭跟職場的互相衝突，但是她活下來了，她就會希望我跟她一樣活下來，她都做的到，我怎麼可能做不到。但是我婆婆沒有親自帶過小孩，不知道帶小孩的陰影，我們在這點缺乏共同性，所以她很難瞭解一邊帶小孩一邊做事情的困難。

陳玉華：我們還是回過頭來說，因為還是要討論政策建議。剛剛各位都有提到大家都希望保有未來自主的生涯規劃，你們都決定做全職的主婦，做這個決定到底是一個痛苦的決定？還是一個自我選擇？現在很多的政策都是為了要維持女性繼續留在職場工作，做了很多政策的推動。所以我想知道你們決定做全職的家庭主婦，這是一個不

得不的決定？還是一個比較好的安排？

徐女士：對我而言，這是一個比較好的安排，因為我比較想要自己帶孩子。我婆婆在懷孕前就說，要我把小孩放在她那邊，等週六、週日再回去看小孩就好了，她希望我留在職場上。可是我跟我老公溝通，覺得我們還是希望把孩子帶到五歲，五歲之後根基打穩了對孩子跟家庭是比較的好選擇。你說有沒有掙扎？我承認有，因為我必需放棄過去的規劃，我以前沒想過說結婚、生小孩要這樣，可是懷孕之後我會想要這樣子。我身邊的幾個媽媽也有掙扎，他們最大掙扎點也是在這裡，好像他們生孩子之後人生就只剩下這個家庭，這是比較掙扎的地方。說真的現在我已經走過來了，我還打算懷第二個，對，會覺得這都是人生的過程，小孩子大概五歲之後，可能就是再養到七、八歲，這個過程之後，我還是會有我自己的生活。怎麼樣保住媽媽們自己的生活很重要，比如說我剛剛提到的自我成長，因為很多媽媽就是為了孩子放棄自己的成長，那老公不斷在外面成長的時候，會在溝通上面有困難。像我就發現我老公講一些術語都聽不懂，你會覺得好像跟社會是脫節的，可是如果說可以有個讓媽媽們喘息的空間，可能一個禮拜三個小時，可能加入成長團體，或者讓他們上課、知道怎麼教養孩子，其實我覺得對我們這些家庭主婦是最需要的幫助。

陳玉華：剛剛有人提到未來會創業，現有的一些政策支持，像剛剛提到的鳳凰計畫、飛燕計畫，大概都是目前可以資助女性為主的創業計畫，這些夠嗎？

徐女士：我覺得整體面來講，這個環境對創業還不是這麼的友善，到底在這個環境要提供什麼樣的資源給創業者，這是比較重要的。對於女性創業的這個部分，還有沒有什麼是比較針對性的，像是很多媽媽在做網拍，我知道很多媽媽做得很辛苦，沒有一些資源去補助他們，或者好幾個媽媽一起成立，幫忙把這些媽咪們連結在一起，成立一個創業的東西。變成是說好像我在家裡帶孩子，怎麼要把個體串起來，這些媽媽們可以一起帶孩子、一起創業，我覺得這部分是比較缺乏的。因為我自己知道我需要的，所以在坐月子中心裡面認識好幾個媽媽，到現在都還有聯絡，大家都知道這些人很難得可以聚集在一起，每個禮拜都是在分享生活當中的酸甜苦辣。我有一個想法，不知道從事這種學術研究的女性，有沒有這種學術研究支持團體的可能性，因為女生也會唸博士，女生也會當教授，當了教授也是要生小孩、教養小孩，而且責任並不會因為她是教授而減少。可是我覺得我在校園接觸到的，我在臺科大唸博士班，整個臺科大只有一間哺乳室，我找不到其他的哺乳室可以用，整個臺科大也沒有一個廁所所有尿布檯，沒有一個廁所可以換尿布。

王麗容：臺科大？這內部要處罰一下。

陳玉華：很難，他們理工科系為主。

郭女士：有性平會，對，我還去跟系辦講，我們廁所很大間，可不可以裝個尿布檯？

陳玉華：臺大有，像是地理系館，姜蘭虹老師去要求成立的。

王麗容：社工系這棟大樓，算是女性老師比較多的，可是也沒有。

黃女士：可是那間有點問題，那間沒有冰箱，就只有洗手檯跟飲水機。

陳玉華：能有那一間已經不錯了。趕快從社科院開始，才剛蓋好。

郭女士：我不知道女性教授的制度支持跟團體支持這方面足不足夠。

王麗容：我覺得你講的是非常有趣的問題，我不曉得學術人怎麼去考慮這個問題。一般來說，需要支持的程度是很高的，在學術環境女性有很大的壓力，在生育過程中那個壓力是非常大的，沒有人告訴過你要採取什麼樣的態度在面對這些問題，甚至是帶小孩的經驗，我覺得好像沒有。我們有性別與婦女研究，但是不做這類研究，只做學術研究。

郭女士：所以臺大在這方面...

陳玉華：我們有推動，希望幫忙做一些支持系統，因為我們要先瞭解，是哪個學院工作壓力太大，導致他們不敢結婚、不敢生小孩。我們不是在講女性，我們是在講台大所有人的工作，應該有權利可以得到支持，所以想要知道他們的生命週期在哪個階段？他的子女或配偶有什麼樣的需求？瞭解之後，事實上可以讓臺大變成更好的工作環境。

王麗容：我們對一個人的生命週期想法是什麼，你只是對學術有貢獻、對學生有貢獻，可是沒有想到這個人應該要照顧他，像我在牛津一年的時候有一個生涯諮詢及發展中心，不是只有給學生，老師也可以，因為他把你當作一個人。要有好的表現，一定有很多問題，所以我們一定要有個人的服務，也要有團體的服務，團體的服務在臺大是沒有的。

陳玉華：臺大有個幼稚園，以前這個幼稚園裡是給教職員工生，可是因為老師很少有小孩阿，現在幾乎都不太是臺大自己的員工，有些是外包出去。

王麗容：有些給職員，有一定的員額給社區。

郭女士：我期待我到美國念博士班的時候，小孩可以去唸那個大學的幼稚園。

陳玉華：這個一定有，而且一般都是有家庭宿舍。

郭女士：我知道我的獎學金不會因為我的育嬰需求而打折，但是我在臺科大遇到問題。我在臺科大有領獎學金，一個月一萬塊，當我要做月子的那個月，因為領獎學金的博士班學生每個禮拜都要到系辦上班，每個禮拜上班三個小時或四個小時，但當我坐月子那個月，我沒有辦法履行上班的義務，所以那個月就因為我無法履行，我的獎金就被取消。我就去跟系主任講說你的獎學金沒有這個限制條款，如果你這樣執行的話，我會去跟性平會反映這個問題，然後我本來打算用硬的啦，但是後來我覺得臺灣是個講人情的社會，我直接去敲系主任的門，直接跟他講說你看我肚子這麼大，你要我坐月子來這裡值班，你於心何忍？然後系主任就說有道理。我們改成 on duty 好了，就是你可以不用來這裡值班。我期待在唸博士班還沒有變成教授之前，關於性平這個部分在學術這裡，我覺得好像要有一番爭取。

王麗容：以前要請育嬰假都覺得會不會被貼標籤，很早大概一、二十年，當老師的時候，我覺的可以撐過就算了，不要去請太麻煩了，我就自己吸收。我沒請假，我還生雙胞胎。不知道那時候如果我有 support group，走過來會有比較多選擇嗎？我覺得你提這個問題很好，career woman 應該得到什麼樣的協助。

陳玉華：後來他們到底有沒有扣你的錢？

郭女士：後來沒有。

陳玉華：這個要跟教育部談。

王麗容：獎學金理論上是不受任何影響的，勞基法會保障懷孕期間的薪資。

郭女士：我那時候就拿出勞基法的規定，為什麼獎學金不能？

陳玉華：獎學金問題也很多，教育部對這個讓步非常多，臺大現在獎學金的事情也是爭議非常多。

王麗容：臺大現在勞資糾紛很多，不過講的真得很好，職場環境對於專業女性支持性不夠。有人選擇自己去創業，可是事實上不是每個人都適合創業。而我們的二度就業環境是不好的，為什麼不好，一定是職場的問題，所以很多女性一旦結婚、生小孩就一直在家了，以前大概四分之一左右，然後真正二度回來就業的真的很少，大概不到三分之一，就很難再回來。

徐女士：像我們都是三十幾歲才懷孕生小孩，像我朋友在面談的時候，公司的老闆說：你已經 40 歲喔？你有小孩嗎？那你要回來工作？就會開始一直問。我朋友她原本在大學當教授，在懷孕生小孩後就直接辭職了，不過她後來銜接還不錯，她現在在補習班當講師，她的人生從這個軌道跳到隔壁的軌道去。

王麗容：幸運的是她自己找到可以跳，如果不幸運的，就沒有辦法。二度就業的環境值得思考，以日本為例，她們二度就業都是 part-time 的，就是比較簡單的工作，比如說賣東西、當店員。

陳玉華：我最近才知道她們這個安排有一個很大的限制，對夫妻來講，如果夫妻所得超過 103 萬日幣的話是要扣稅的，所以夫妻兩方合併薪資計算的時候超越這一點，薪水會被扣稅，這是日本制度設計對夫妻兩方薪資的要求。所以安倍政府這次要改就是要改這一塊，為了要讓女性可以再次擔任勞動力，而且從 part-time 變成 full-time，他可能要提高這個上限，就是讓夫妻家庭免稅額還要再提高，不然沒有辦法鼓勵女性出來就業，這個是新政策要改的。吳小姐，你決定繼續當全職家庭主婦嗎？

吳女士：其實我會當家庭主婦是有討論過的，因為先生工作比較難請假，就像小朋友送去上學，那四點半或者是三點半要下課，不可能沒有人去接，所以變成還是要有一個人提早下班。在臺北的話，你把小朋友給保姆照顧的話，其實就等於一個人的薪水了耶，如果一次帶兩個的話，就等於兩個人的薪水。那時候我生老大，我還特地去考那個保姆執照，因為我想說是不是如果以後沒有任何發展，直接哥哥帶完然後生一個再帶一個，其實都會有同學說生完了要不要幫你帶，因為她覺得你好像把你的小朋友

教的滿好的，因為我們是年輕人，她會比較信任，可是要不要做這塊我沒有想那麼多，只是覺得在我有能力的時候就去考考看。現在有時候看到課程單，會覺得先生這時候下班，那我有時間可以去上，你會去衡量這個可不可以去，不會想要一直埋在家裡面。其實現在的女生都有這個意識，沒有結婚的也會去想說結婚後會變得怎麼樣，那生完小孩長大之後我會變成什麼樣，我覺得女生比較會去想這塊，只是都沒有人會告訴你說你到底該怎麼做，就像那時候自己去摸索考保姆證照，其實也都不知道問誰，就上課然後去考。那時候去考我就發現，我還考很多次喔，因為那個主考官覺得因為你年輕應該要記的比較牢，同樣去考保姆的可能都是一些阿姨、阿嬤，她們做出來就好了、要求沒那麼嚴格，可是她們要求年輕的只要漏講一個就沒有了，考下來就覺得好像都是順的，就是很明顯標準不一樣，就知道錄取都是阿嬤。後來還是有上，只是有時候不知道為什麼，因為他有規定做到這個動作要講什麼、有步驟，我都不好意思說我們是碩士，為什麼保姆執照要考兩次三次，我們年輕人還滿難過的。

陳玉華：錄取率很低嗎？

吳女士：還滿低的，很多年輕人都考第二次。我也不知道為什麼，年紀大可能願意來考就會讓他過，年紀不大標準就很嚴，有些阿姨帶手飾也還是過，不知道為什麼。那時候有些媽媽，我們幾個媽媽就會想說，你要不要直接出來教小朋友，或者你本身是學音樂的，我們八個人的小孩就是要不要組個親子團體，讓你來上課可能多少錢這樣子，這也可能是一個出路，就是媽媽本身他自己的專長，可以用在教小朋友這一塊，就是自組課程來賺一些錢，這是我們目前有朋友在做的。而且你會一直接觸不同小孩，而且我們在板橋，板橋自主課程滿多的，而且 FB 都會有社團，他們是全職媽媽，然後想要替小朋友安排一些課程這樣子。那其實會發現這些需求滿多的，如果你有想要在這邊工作的話，可以去想想如果有一些專長可以教導。

陳玉華：那就結合到親子館那邊。

吳女士：其實也可以借大樓的，或是一些閱覽室都可以用，因為沒有人告訴你怎麼做，那只好大家一起摸索，可以看區公所網頁有沒有場地可以借這樣。

陳玉華：除了工作、家庭的安排，我們也看到多元家庭的討論，不管已婚、未婚，只要有生育，也就是說我們必須要考慮這個問題。我們在場有已婚、未婚的參與者，從你們的觀點來看，政府需要做什麼？需要設限嗎？事實上設限都還是在婚姻地位上的考慮，現在很多支持系統都是針對婚生子女，我們把這樣的系統開放到非婚生子女或多元家庭或收養，這是一個政府應該走的方向嗎？還是需要顧慮什麼？

郭女士：我們的政策選擇是要鼓勵婚生家庭、婚生子女，還是除了這個預設之外，我們還鼓勵非婚生家庭跟非婚生子女。

王麗容：很多爸爸媽媽會投入小孩照顧，但是有些爸爸媽媽都是單親的，去外國教授家裡，其實都是有一個 partner，在英國這是很 normal 的形態，我可以跟我的 partner 住幾十年，我可以不要婚姻關係，我有我的小孩。他們的婚姻觀念跟家庭觀念不一定是綁在一起，結婚是一個選擇，但是家庭的建構不一定要透過婚生家庭。我想到一

個趨勢給各位參考，有一個美國教授說與其要抵擋社會的變遷，不如趕快發展起社會政策來滿足或應付這個社會帶來的需求，社會價值變遷跟家庭結構的改變、轉型，其實你不要去阻擋他，因為他就是社會自然的節奏。我覺得臺灣的社會也是，以單親家庭為例，我們的政策是不是要趕快去順應這個變遷中的家庭結構，我們應該要趕快去思考，怎麼讓政策體系因應這種社會、家庭的變遷，配合那樣的需求。

郭女士：我認為在臺北市的補助政策上，除了對婚生子女的補貼，他也有針對單親條款，或也有對大陸配偶有些補助，那我覺得這是很好的設計，因為除了婚生子女之外還有單親，單親撫養不是容易的事情，在經濟上、心理上都需要額外的補助，所以既然單親已成事實，為什麼不在政策上承認單親的狀態，然後在限制上不要這麼多，用比較寬廣的方式補貼，像老師剛剛說的，如果個人選擇單親的話，那她有個支持的環境給她的小孩，那我覺得對生育率有正面的貢獻，而不是去討論是否婚生的問題。

游女士：像我們雙薪家庭，可能要面臨結婚以後要繼續住家裡或者需要 support 的問題，何況是單親家庭。單親家庭可能有不小心生下來或棄養的狀況，所以應該要去支持單親家庭，我有一個朋友，她說她朋友想要一個 baby，然後她就去國外找個男朋友生了 baby 回臺灣，她就只想要小孩，可是其實這樣的狀況當然是例外，這個例外又建構在她的經濟狀況、支持性很足夠，那但是在一般單親家庭的經濟狀況上又非常不夠。

王麗容：從我的小孩身上學到，老師怎麼去看單親家庭的小孩，因為有些老師還是會不小心貼標籤。有一次我的小孩回來說，我們老師好像不是很正面的去看單親的小孩，表示我們的文化還是對理想家庭有刻板印象，在國外他們從小就教，幼稚園也教，他們不會說只有爸爸或只有媽媽的家庭不是正常家庭，我覺得這是整體社會害怕離婚。在國外生小孩，生了有國家會幫我們養。我們今天一直談到就是，因為我們的價值觀都會影響到生小孩、要怎麼養小孩子，然後就會不想生小孩。

黃女士：我之前在學校有負責三個年級的家庭背景調查，那時候也發現有些人大概有一半到三分之一被貼標籤為高風險家庭，有些是單親、隔代教養、或媽媽是外籍，在臺中那時候我看到後其實有點嚇到，我們輔導室每天都去追蹤，他們有時候會明講那個班級誰誰誰有問題這樣，他們可能有意無意貼標籤。

王麗容：這是另外一種思考，我們看到一些問題。謝謝大家，有沒有人想到將來還有沒有要生，還沒生的呢？或是生完以後還想再生的原因。像你如果去美國穩定以後還想不想生小孩。

郭女士：我會想生小孩，有一個關鍵是他是美國籍還是臺灣籍，我如果在美國找到教職，如果在美國很難找，在臺灣也很難找。或是我不要找教職，我去其他地方工作。我覺得我還是想要再生，然後還是會教他，就是因為我覺得下一個世代怎麼樣去認知這個世界，這一代有一個責任，去怎麼樣教養下一代去認識，然後去塑造一個更適合人居住的世界，雖然說我可能賺的錢不多，或者是一開始沒有一個很穩定的教職工作，但是我覺得下一個世代是怎麼樣的人取決於我們樣去教育他，那我覺得自己有個責任，

所以我還是會生。當然我也希望國家在政策上面經濟補助或支持團體，那我當然很樂意，我就是給自己這樣的責任，那如果得到支持的話我更高興這樣。

陳玉華：美國的政策支持更多，如果你在那邊生育的話。

徐女士：我還是想要再生，我們生了一個以後發現好少，對我來講在教養孩子的過程很開心，我跟我老公說，如果四十歲之前不能再懷孕就去領養孩子。可能因為我在國外看到一個家庭裡面有好幾個孩子，膚色不同，然後在家教養，在教育這一塊，我有點偏向在家教育這樣走，所以會想說是不是法律在領養上面放寬一些，對現在很嚴格，在夫妻下面有很多規則。那這個部分是不是可以放寬，我身邊很多朋友都生不出來了，他們也做很多次人工受孕，就體質上面已經沒辦法，那是不是讓他們也能領養國內或國外的孩子，對他們來講其實也很喜歡孩子。我會比較期待這部分在政策上面的推動。

王麗容：夫妻結婚能不能領養小孩還是要經過很多程序。

徐女士：在國外好像沒有這麼嚴格，在國外常領養孤兒。未婚懷孕的媽媽沒辦法帶這個孩子，可是這個孩子真的需要人去照顧怎麼辦，如果說有一對夫妻沒辦法生育但是他們想要孩子。

周女士：現在不能指定說我要領養這個小孩，後面的東西都很嚴格。

王麗容：我看過一個來求我幫他們解套，就是夫妻本來可以領養一個小孩，他們好不容易辦完手續，有專業人員來家庭評估適不適合，結果他們發現太太有一點點憂鬱症，他們就說不會阿，婆婆可以幫忙照顧小孩。臺灣好像都沒有考慮到三代家庭的部分，好像只強調夫妻照顧小孩的功能。

周女士：我覺得臺灣現在很多問題是不知道怎麼養，不會養的一直生，有能力養或願意去養的生不出來，人口一方面下降，一方面素養沒辦法提升，如果小孩可以有好的環境或好的教養，有能力提供的就是生不出來，或是不想生。

郭女士：我有一個問題，我們今天參加的人、反映的觀點會不會太某個階級，中產階級。

陳玉華：本來就是臺灣某一個階級的問題，因為太晚婚了生不出來。

郭女士：因為可能有另外一個我們不知道的事情。

陳玉華：那個部分好解決，比如說剛剛提到早婚、生育的多，這些事實上都是經濟上的考慮，可以透過經濟上去解決的事情。可是相對來講，晚婚晚育、高教育程度，高人力資本就有很多我們現在討論的限制，從政策面來講，如何去解決可能的問題，然後給一些經濟的誘因或支持，就比較容易解決你們這一端的問題。可是事實上臺灣最難解決是這一端，而且我們整個研究的討論是從現在、未來的規畫，如果已經真的晚婚晚育，即使有生殖科技都很難解決，那可是我們必須還是看長遠，從現在開始到未來，臺灣如何讓大家回復對整個家庭的信心，對未來生涯規畫的信心、希望，然後願意去做這件事，我想這才是從政策面可能解決的部分。

吳女士：如果政策規定企業一定要讓就業婦女帶著小孩去上班...

陳玉華：其實也有可能，有些企業都願意在公司工廠設托育中心。

吳女士：我的意思是小型企業。

陳玉華：我們也請過業界代表來講、來談，他們談到的問題是說，在工業用地上是不准蓋托育院所的，有很嚴重的限制、有安全品質上的考慮，所以在建築法規上如何鬆綁？還有如果不是他們自己去蓋托育院所，如何跟合格的托育院所合作？這都是政策上需突破的部分，這樣家長就可以把小孩帶到離他工作場合比較近的地方，而不是下班之後還要一小時之後才到，這些是目前政策可以做的。

王麗容：早上講的都是這個重點，就是企業如何協助員工，直接具體提供服務。我以前訪問過企業，他有托兒跟托老，他也符合經濟規模，就是全家上班全家下班，就可解決你說的那個問題。或許各位想說企業要多大才可以這樣，我看過一個企業，比較是一般創意的企業，員工才 20-30 個，都很年輕，都在生育年齡，他設立一個托兒所，可以讓員工的小孩一起來。很多人都想說是不是會花很多錢，其實這就是吸引員工的部分，員工 family life 很好，所以他員工不會跑，這是我看過最特別的托兒。甚至大企業經營規模夠的話，托老托兒可以一起做，中午或下課時間可以來看阿公阿嬤一下下，提供志工來幫忙，這些都是很好的服務系統。其實有些科學園區的企業設計的很好，晚上可以幫忙照顧到比較晚，對小孩是不公平，為什麼？應該是休息時間了，但有時候就是陷於無奈，早上也是上班的時候就把小孩帶來，這個對員工來講還是最好的選擇，因為他們可以維持高品質的照顧。可是我們今天早上問勞動部的人，他們說這個也很難做，第一個場地要夠大，臺北地區土地寸土寸金，其實是一個很大的能夠符合經濟規模就做，做了以後對企業來講也很好，只要員工安心不要遲到早退、也不會請假，考慮到小孩又要找托兒所，其實損失是很大。前幾天我去東京大學，他們有一個叫做促進性別平等中心，這個地方有一個托嬰所，因為老師有些小孩就會放在這裡，也有職員的。臺大現在只有幼稚園，其實真的要照顧員工、老師、學生，臺大也是一個職場。職場如何去發展支持系統，剛剛玉華也提到，不一定自己設置可是可以托給附近的托兒所，為什麼？你如果達不到經濟規模，成立以後浪費的成本太大，委託有一個好處，像 IBM 在美國就幫員工找最好的托兒所簽約，保障名額，提供 discount Afterschool 也有人做，有些職場比較大，小朋友下課到辦公室來，這個小孩照顧好，其實也是對的，因為爸媽還可以繼續上班，以前我在臺北市政府上班，四點多小朋友就下課了，那時候還沒有這個觀念，其實安置好讓他們寫功課，請一個工讀生幫忙就搞定。可是那時候沒這觀念，從托嬰到托兒，再到 afterschool 一條鞭，一定可以做得很好。

郭女士：如果這部分做好，假設我現在在上班，確實願意多生。我看以前同事律師就是六點把卷宗包好去接小孩，小孩跟卷宗一起帶回家這樣子，大家就是苦惱於尋找合適的托嬰，合格的保姆，離開不能太遠，托嬰托兒資源這樣子。這個成本很高的，只要有這些，能夠降低這方面的負擔，不用自己吸收這些成本，我想大學畢業女生還是願意生的。

王麗容：我們調查臺北市民想生小孩，大家都想要生兩個。

陳玉華：缺乏男生，缺乏對象，所有的答案都是缺乏對象，你們的答案也是，我們所有研究的答案都是缺乏對象。其實你們現在看到經濟問題，事實上做完研究都不是經濟問題，你們這個族群來講的話，其實人力資本都夠，經濟上的未來性也都夠，事實上找的都是號稱未來的 Mr. Right 在哪裡，到底是要怎樣的對象？剛剛各位都有提過，要能夠有相同的生涯規劃，要能夠理解對方，要能對育兒有相同看法，對家庭有相同看法，這些通通在一起就是好。

郭女士：供需有很大的落差。

陳玉華：剛剛應該是郭小姐談的，就是說你的第一任男朋友跟第二任男朋友，學科領域不一樣，一個以前是可能是理工科，臺灣培養太多理工科的男生，那我們如果從男女性別的整個專業來看的話，確實真的應該是供需有問題。

黃女士：對，像我前男友他從高中、大學、研究所、工作場合都是男生，因為高中男校又是理科，然後大學又到了理科，他們是有一百五十個個學生，只有五個女生，之後他們服兵役也都男生，然後職場資訊的又都是男生，他們根本不理解也無法接觸到女性。

郭女士：我覺得理科不是原罪，欠缺兩性教育溝通課。

王麗容：謝謝，這是我們最好的 Ending。

陳玉華：缺性別教育，像臺大科系男女生分布不均，這邊全部是男的，那邊是女的，到臺科大更可怕，所以我想兩性關係確實有問題。

郭女士：確實，我之前念大學的時候有 45 個人，只有一個女生，就我，我們班男生完全不知道怎麼跟女生相處，所以我只好扮成男生，用男生的方式跟他們相處。他們不知道怎麼跟女生相處。

王麗容：現在通識教育就是要上什麼藝術。

陳玉華：臺大一直最熱門的課，就是兩性關係，現在應該還有。

黃女士：我有帶過，然後就覺得他們很沒有 sense。

王麗容：臺大還算不錯，還有這些課程。

陳玉華：兩性關係是我念大學的時候才開始開設，之前也沒有。

王麗容：但就是說一個老師上一點，還是不夠啦，就叫入門課程而已。

陳玉華：我覺得已經是我那個時代最開放的課程。還有醫學院老師會來上課，你可以想像我們的健康教育永遠都是亂教一通，然後也從來不教你認識男生女生，張老師在設計那門課的時候非常好。

黃女士：會不會是男女的職業分工太過明顯，導致男女在某一些生涯選擇或領域上面過於分隔，沒有互相的交流。

陳玉華：早上請經濟部的代表來，可是他們還是不知道自己的問題在哪裡，因為他們覺得我們缺勞動力，所以生育率提高就對了。可是要如何讓生育率提高是前面這一塊，他們就不管啦。

周女士：我想補充說明一下，我覺得女生也有一點教育的責任，因為像我先生他是建中的，他很多同學都是臺大的，也算高社經，他們有很大的部分都是娶大陸妹，他們很多都是自由戀愛，並不是去買的。很多臺灣女生一開始就覺得他好笨，猜不到我在幹嘛，女生可能就放過很多好的貨色，因為很多男生都滿好的、都顧家。可是我覺得一開始階段女生不願意給他們一些機會，他不會一開始就帶你去吃飯或去看藝文，他們可能一開始就很木，有很多女生不願意花時間去教育，就會覺得找不到好的，你就會看到好的去娶大陸新娘，現在也過得很幸福，也是兩、三個小孩，這就是為什麼北一女的女生跟建中的就配不起來的原因。

游女士：我覺得加強兩性教育，加強男性的。

王麗容：我有一個心得，就是性別角色跟性別意識的發展，女生通常比較快，男生比較傳統，這個落差影響到選擇。還有一個就是女生喜歡上嫁，男生喜歡下娶，發現女生太優秀就不喜歡，常常有這樣的情形。

郭女士：我的指導教授結婚十幾年，58年次吧，也不生，但是他說那是因為他回國以後升等壓力太大，就是男生阿。

吳女士：現在結婚不生小孩的也很多，像我哥哥、我嫂嫂在台電工作也都很穩定，不是在臺北，是在臺南，嫂嫂的娘家有蓋房子給他們住，就是他們週末都可以到處去旅行，他們就是不想生，他們想要這樣過兩人世界，所以其實並不是你把政策弄得很好就一定要生，有些人他會覺得只想要在我這個時候過得很開心就好了。有些年輕人不想去承受另外一個生命的義務，我就只是想要負擔我自己就好了，當我們會想說我有經濟壓力，可能就是因為我還想保有我的，所以我才會覺得我要很多負擔你的。其實每個人都問我，養小孩會花很多錢？我覺得看你怎麼養，因為有時候我給我的小孩很多的時候，如果發現他不是那麼珍惜我會想收回來，如果小時候給你過這麼好的生活，二十幾歲當你自己一個人出去的時候，還可以這樣過嗎？你可能會沒有辦法。

王麗容：生育養育當然跟經濟因素有關，可是不完全是經濟，有些人不想要犧牲，因為養小孩犧牲很大，可是有沒有想到說其實小孩也會給你很多，雖然說是負荷，卻是甜蜜的負荷，有沒有可能從這個角度來看，犧牲負荷很大，睡覺睡不好，每天都很累，細胞不知道死了多少個，可是還是想要跟他們在一起，甚至還想要第二個，犧牲是無可替代的，好像有這個才會讓人家願意生小孩。

吳女士：我覺得現在這個媒體的世代，因為有小孩之後，發現這才是真實的情感。所以當打開新聞的時候，哇好亂，可是當我把電視機關起來的時候，我過的好平靜，當我的小孩看到我因為外面下雨在煩惱的時候，跟我說長大以後買車給你，就不用淋雨，他會告訴你很多很貼心的，雖然你覺得是不太可能、不太做到的承諾，可是就是真實的語言，親子關係是很緊密的。所以不想把這個照顧小孩的工作外包給別人做，就像

我剛才聽到代理孕母，我也覺得因為我們現在連教育、照顧都要外包出去，假設連生產這一塊都要外包出去，那你的生命價值還剩下什麼，我沒有要批評你的意思，我只是想說如果連這一塊也沒有了，那身為一個女性...。

王麗容：他剛剛的基本假設就是 *assumption*，生育年齡就這麼短，如果現在不做的話...

吳女士：可是如果這個開放以後，其實很多沒有這個壓力的...

王麗容：有些人 38、40 歲了，要給她一個有小孩的機會，因為快要超越她的生育極限了，這不是無條件的開放，我也反對工廠化。

吳女士：或是就用這個賺錢。

陳玉華：現在能開放的，還是人工生殖的相關法令，代理孕母還是有許多特殊的規定。

吳女士：我只是想說不想把這個外包出去，因為太...。

陳玉華：不是很容易，已開發國家大概都不容易完全開放這一塊，才會出現已開發國家的夫妻，自行去開發中國家找代理孕母的事，等出現爭議時，都很難獲得適當的處理。

王麗容：非常感謝大家，今天提供的豐富資料超越我們的想像，我們的討論就到此，謝謝。

附錄七：期中審查會議紀錄

壹、會議時間：103年9月9日(星期二)上午9時30分

貳、會議地點：本院性別平等處小會議室

參、主持人：黃召集人碧霞

記錄：林佳樺

肆、審查小組組成：外聘委員3人、內派委員2人，共計5人組成。

伍、出席委員：黃召集人碧霞、陳委員皎眉、楊委員文山、白委員麗芳

陸、請假委員：吳委員秀貞

柒、列席人員(工作小組成員)：林科長秋君、林諮議佳樺

捌、召集人致詞：(略)

玖、受委託機關簡報：(略)

拾、審查委員詢答事項：

一、報告內容有錯別字及人名誤植，請一併重新檢視修正文字。

二、性別平等是否會影響生育率，其因果關係應予以釐清，且性別平等對於生育率應是「充分條件」而非「必要條件」，如北歐國家生育率反轉似為性別平等政策之附加效果。

三、第三章第四節「家庭導向的性別平等與生育之關係」(p33)之 Mcdonald 指出「家庭導向」與「個人導向」會影響生育率高低，請提出影響兩者之相關政策。

四、報告內容資料多，架構尚未清晰，請將散落於各章節之政策分析予以歸納整併，並完整呈現相關政策分析架構及完整視野。

五、本研究所採用之研究方法為何?(p103)前後論述不一。

六、部分章節重複論述，如第2章、第6章，請整併。

七、第2場焦點團體座談有企業代表參與討論，有助於了解企業友善職場之作為及觀點。

八、我國非屬社會福利國家，在有限的資源下，請提出具體相關政策建議，使政府可據以執行，提高我國生育率。

九、請比較北歐、東亞國家與臺灣之相關政策影響生育率高低之因素。

十、第一章：p5「…性別平等政策是國家治理生育率的一個機制」，如何推論及佐證此論點？

十一、第二章：

(一)p14(1.1)與 p82(1.)內容似重複說明「新加坡的新人口政策不是催生政策等於新移民政策」。

(二)p15(1.4 以雙向生育政策為過渡，快速的政策調整)與 p16(結論)內容完全相同，請修正。

(三)第三節「歐洲重要的生育和生育政策」似未完整呈現「生育政策」，標題與內容未能對應。

十二、第五章：報告指出法國之生育率位居歐洲之冠，建議應針對該國提升生育率之性別平等政策及相關因應措施加以分析，並考量東亞國家之特性及採行政策，作為我國政策規劃參考。

十三、第六章：

(一)針對各權責機關對於我國性別平等政策綱領之基本理念、核心議題及各項具體行動措施之落實情形與對於生育率之影響及關聯性分析較為不足，建議應補充及蒐集國內資料，並研提我國未來性別平等政策規劃調整之具體建議。

(二)本章目前是針對臺灣、新加坡、韓國、日本等東亞國家進行分析，建議強化內容並深入分析，可評估納入歐洲重要國家之相關資料及增列小節進行綜合歸納分析。

十四、第七章：2 場專家學者焦點團體座談會，會議成果未於期中報告完整呈現，建議應綜整交叉分析專家學者意見及將各場次會議紀錄納入研究報告附錄中。

十五、第八章：有關第八章「研究方法與設計」建議調整至第二章，原第二章「文獻探討」則遞延下一章。另，針對研究問題，建議設計研究架構圖及流程圖。

十六、整體建議：

(一)研究報告格式：

- 1.加列「提要」，簡略說明研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見。
- 2.圖、表應予以編號(圖置於下方、表置於上方)，並編列圖次、表次。
- 3.封面加註「本研究受國家發展委員會補助」字眼。

(二)建議各章節應有小結。

(三)部分圖表模糊不清楚，請一併調整。

(四)依本契約規定，期末報告初稿應於 103 年 11 月 25 日前繳交，本研究案應於 12 月 25 日前結案。

拾壹、臨時動議

拾貳、散會(上午 11 時 30 分)

附錄八：期末審查會議紀錄

壹、會議時間：103年12月12日(星期五)上午9時30分

貳、會議地點：本院第4會議室

參、主持人：黃召集人碧霞

記錄：林佳樺

肆、審查小組組成：外聘委員3人、內派委員2人，共計5人組成。

伍、出席委員：黃召集人碧霞、陳委員皎眉、楊委員文山、白委員麗芳、吳委員秀貞。

陸、請假委員：無。

柒、列席人員：內政部、教育部、經濟部、衛生福利部、勞動部、國家發展委員會(請假)、林科長秋君、林諮議佳樺

捌、召集人致詞：(略)

玖、受委託機關簡報：(略)

拾、審查委員詢答事項：

一、第一章「緒論」：

(一)請於本研究案加入「摘要」，簡略說明研究緣起、目的、方法及過程、重要發現、主要建議意見及關鍵字。

(二)本章提及「人類發展指標愈高，生育率愈低」、「高度發展國家，教育程度高、經濟發展與收入高，性平指數高，其生育率也高」(p3)，以及第二章提及「總生育率和人類發展呈現明顯的負相關」(p6)等語，前後似不一致，請明確釐清人類發展程度與生育率之相關性，俾作為本研究之立論基礎。

二、第二章「文獻探討與理論基礎」：

(一)本研究文獻完備，條理分明。

(二)p10「我國歷年生育人口數與生育率圖」之橫縱軸誤植、p14提及新加坡時將「出生率」與「生育率」混淆等。

(三)p15(1.4以雙向生育政策為過渡，快速的政策調整)與p16(1.5結論)內容完全相同，建議修正。

(四)第三節「歐洲重要的生育和生育政策」(p25)似未完整呈現「生育政策」，是否應與(p61)內容結合？

(五)「家庭導向的性別平等與生育之關係」(p33)之McDonald指出「家庭導向」與「個人導向」會影響生育率高低，是否有影響兩者之相關政策？本次期末報告仍未提出。

(六)(p33)性別平等與家庭平等是否會成為正向關係，亦可將男性、教育等控制變項加入探討，或許會有所關連性。

(七)有關各國人口生育政策變遷歷程之資料，多為整段式敘述，建議依不同政策發展時期或階段性主軸進行整理說明。

三、第三章「研究方法」：

(一)建議針對本研究之問題意識、重要概念、研究方法等設計明確研究架構圖及流程圖，以掌握研究變項間之關係與整體論述邏輯。

(二)本研究採用「社會政策比較研究法」與「整合巨視和微視」研究法進行跨國研究，但如何整合巨視與微視，說明稍顯不足。

四、第四章「研究結果分析」：

(一)本章比較東亞及北歐國家性別平等指數及政策作為與生育率關係，發現 HDI、GEI、GII 對亞洲國家均不適用，究竟何者才是預測亞洲國家生育率的指標？

(二)建議以文字敘述回歸分析之結果。

(三)從最近 science 文章中發現，生育率必須達到 2.1 以上才能有效替代人口，且性別平等與生育率是相互矛盾，生育率愈高，則性別平等愈低，可以從落後國家中看出來。

五、第五章「性別政策作為生育治理的國際比較分析」：

(一)本章應屬各國之比較分析；建議原本第七章「研究結論與建議」中仍有其他國家之分類(如：香港、日本、韓國、新加坡)應移至本章，第七章則作為總結及建議事項。

(二)有關國際比較內容，各國(含我國)資料均偏重鼓勵生育之個別政策簡述，部分內容與其他章節重複，亦欠缺各項政策性平意識以及性平政策影響生育率之分析。另各國比較表(p93-p102)僅列出各項政策，亦無法區隔各國政策之異同或特色。建議補強各國性平政策對生育率具體影響之說明，並建構參考性的國際比較面向，以釐清各國政策設計思維與最終成效之相關性。

(三)法國生育率居歐洲之冠，在經濟衰退人口仍能緩慢持續增長，請針對該國提升生育率之性別平等政策及其他相關因應措施進一步分析，並參酌我國非屬該等福利國家之國情，研提可供我國取法之處，以作為相關政策規劃參考。

(四)本章藉由跨國比較研究，整理出多國的政策與施政措施(p93~)，但相似的施政，不同國家卻有不同結果，各國都有「工作與生活平衡政策」、「兒童照顧政策」、「津貼」等具體政策與措施，但歐洲國家與東亞國家結果不同，差異總結為何？

(五)本章內容缺乏比較後之結論與建議。

六、第六章「專家學者焦點團體初步分析結果」：

(一)p113 出現「待續」，是否仍有內容尚未完成？

(二)缺乏針對焦點團體之結果分析與結論。

(三)在焦點團體中，許多學者專家提出家庭、婚姻定位與生育的連結是影響生育率的爭點，這反應在研究主題「性平政策」的對照上，應有更整體的歸納與建議。

(四)焦點團體的個案資訊應該更加注意隱密性的處理。

(五)因為焦點團體抽樣樣本無法代表整體，故如何將性別平等家庭政策做跨部會的整合才是重要的。

七、第七章「研究結論與建議」：

(一)本研究重要發現之一，即是 Mcdonald(2000)研究指出，性別平等有家庭和個人導向，前者處於低水準，後者處於高水準的衝突是先進國家生育率低的主因，因此，需提升家庭內的性別平等，需要有家庭性別平等的政策介入。

(二)本研究主要重點之一，係檢視分析我國性別平等政策與生育率之關聯性，作為後續政策是否調整之參考，惟本報告缺乏相關分析說明，建議予以補實。

(三)請研提我國未來性別平等政策規劃調整之具體建議，以符合本研究需求。

(四)生育率如何提升，必須要有家庭支持、托育政策及與企業結合，亦可考慮到宅服務、小型托育等方式。

八、整體建議：

(一)研究報告格式：

1.本文內容錯別字及用語，請一併檢視。目次與實際頁碼若干不符，以及內文用詞過於口語化、錯漏字與大陸用語（例如「出臺」等）偏多、語意不明確（例如以「？」作結）等情形，請再行檢視資料正確性與文句通順度。

2.圖、表應予以編號(圖置於下方、表置於上方)，並編列圖次、表次。

3.封面加註「本研究受國家發展委員會補助」字眼。

4.本委託研究案之報告格式，請參考國家發展委員會提供之格式內容，網址(<http://www.ndc.gov.tw/m1.aspx?sNo=0059061>)。

(二)建議各章節應有小結。

(三)參考書目(reference)內容有所疏漏，應補充更為完整。

(四)依本契約規定，本研究案應於 12 月 25 日前全部修改完竣並請依契約之規定辦理驗收。

(五)驗收完竣後，提供本研究案供相關部會做為政策參考。

拾壹、臨時動議：無。

拾貳、散會(上午 11 時 30 分)

參考書目

[中文書目]

新加坡內閣人口及人才署（2013）。2013年人口白皮書。

新加坡內閣人口及人才署。（2011）。小孩養不起？法國人有法子。2011年8月23日，取自：

<http://m.cw.com.tw/article/article.action?id=5026311#sthash.2NqGvgn8.dpbs>

日本內閣府（2014）。內閣府平成26年版少子化社會對策白皮書（2014年版）【資料檔】。日本：內閣府。

日本內閣府（2014）。內閣府共生社會政策少子化問題（2014年版）。日本：內閣府。

日本內閣府（2014）。內閣府男女平等辦公室（2014年版）。日本：內閣府。

日本內閣府（2014）。內閣府產業女性比例透明化（2014年版）。日本：內閣府。

新加坡內閣人口及人才署（2013）。可持續的人口，朝氣蓬勃的新加坡白皮書。新加坡：內閣人口及人才署。

金東燮（2013.01.26 10:47）。朝鮮日報。取自：

http://cn.chosun.com/big5/site/data/html_dir/2013/01/26/20130126000004.html

呂亞軍（2008）。歐盟家庭友好政策的性別視角分析—以父母假指令為例。婦女研究論叢，（1），59-65。

行政院（2011）。性平政策綱領（2011版）。台北市：行政院。

行政院主計處（2014）。性別不平等指數（2014）。台北市：行政院主計處。

林國榮等（2012）。臺北市市民婚姻與生育需求評估及整合性婚育政策。臺北市政府民政局。

婦女行動與研究協會（2011）。提供給婦權協會之影子報告。取自：

http://www.iwrawap.org/resources/pdf/49_shadow_reports/G2L/S'pore_AWARE_May_27_FINAL.pdf

陸洛，黃茂丁，高旭繁（2005）。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。應用心理研究，27（fall），133-166。

黃定國（2007）。南韓「低生育、高齡社會基本計畫」初探。國際經濟情勢雙週報，第1629期，5-16。

熊躍根（2011）。社會政策的比較研究：概念、方法及其應用。經濟社會體制比較，（3）。

熊躍根 (2013)。女性主義論述與轉變中的歐洲家庭政策—基於福利國家體制的比較分析。學海，(2)，95-102。

維吉尼•朗熱洛克 (Virginie Langerock) 文，朱祥英譯 (2011)。法國，出生率居歐洲之冠的國家。2014.04.03 取自 <http://www.france-taipei.org/spip.php?article3177>

[英文書目]

- Arter, D. (1999). *Scandinavian politics today*. NY: Manchester University Press.
- Averrrett, S. L., & Whittington, L. A. (2001). Does maternity leave induce births? *Southern Economic Journal*, 68(2), 402-417.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. 1993. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bernhardt, E., & Goldscheider, F. (2008). Domestic gender equality and childbearing: First and second births in Sweden. Paper presented at the European Population Conference, Barcelona, Spain.
- Blair, S. L. (1993). Employment, family, and perceptions of marital quality among husbands and wives. *Journal of Family Issues*, 14, 189-212.
- Bonfils, L., Humbert, N. L., Ivaškaitė-Tamošiūnė, V., Manca, A. R., Nobrega, L., Reingardė, J., & Lestón, I. R. (2013). Gender equality index - main findings. Italy: European Institute for Gender Equality.
- Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.
- Butner, T., & Lutz, W. (1990). Estimating fertility responses to policy measures in the German Democratic Republic. *Population and Development Review*, 16(3), 539-555.
- Carlson, D. L., & Lynch, J. L. (2013). Housework: Cause and consequence of gender ideology? *Social Science Research*, 42, 1505-1518.
- Central Intelligence Agency. (2014). *The World Factbook*. Retrieved from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2127rank.html>
- Central Intelligence Agency. (2014). Total Fertility Rate. *The World Factbook*. Retrieved from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2127.html>
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2009). *Child Care and Family Care Leave Law*. Japan: Ministry of Health, Labour and Welfare.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4),

1208–1233.

- Connexionfrance.com. (2014). Downward trend for French birth rate. [online] Retrieved from <http://www.connexionfrance.com/France-birth-rate-falls-population-survey-2013-statistics-16151-view-article.html>
- Cooke, L. P. (2004). The gendered division of labor and family outcomes in Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 1246-1259.
- Cooke, L. P. (2008). Gender equity and fertility in Italy and Spain. *Journal of Social Policy*, 38(1), 123-140.
- Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage the influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues*, 26(8), 1037-1061.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice*. New Haven, CT: Yale University.
- Doyal, L. (2000). Gender equity in health: Debates and dilemmas. *Social Science & Medicine*, 51(6), 931-939.
- Duncan, S. (2002). Policy discourses on “reconciling work and life” in the EU. *Soc Policy Soc*, 1(4), 305-14
- Duvander, A., & Andersson, G. (2005). *Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the impact of the father’s uptake of parental leave on continued childbearing* (Mpider Working Paper WP 2005-013).
- Ekert-Jaffé, O., Joshi, H., Lynch, K., Mougín, R., & Rendall, M. (2002). Fertility, timing of births and socio-economic status in France and Britain : Social policies and occupational polarization. *Population*, 57, 475-508.
- Ellingsæter, A. L. (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: A ‘recipe’ for high employment/high fertility? *Community, Work & Family*, 12(1), 1-19.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: The Polity Press.
- Europa.eu. (2014). France: Significant support for women and high monetary benefits - European Platform for Investing in Children (EPIC) - European Union. [online] Retrieved from http://europa.eu/epic/countries/france/index_en.htm
- Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited: Changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy & Administration*, 45(2). 161-179.
- Fraser, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge.

- European Commission, expert group on gender and employment (EGGE). (2009). Gender segregation in the labour market - Root causes, implications and policy responses in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gershuny, J., Bittman, M., & Brice, J. (2005). Exit, voice, and suffering: Do couples adapt to changing employment patterns? *Journal of Marriage and Family*, 67, 656-665.
- Glass, J., & Fujimoto, T. (1994). Housework, paid work, and depression among husbands and wives. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 179-191.
- Guilford, G. (2014). The definitive case for paternity leave. [online] Quartz. Retrieved from <http://qz.com/266841/economic-case-for-paternity-leave/>
- Haas, L. (2003). Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union. *Review of Policy Research*, 20, 89-114.
- Haas, L., & Hwang, P. (1999). Parental leave in Sweden. In P. Moss, & F. Deven (Eds.), *Parental leave: progress or pitfall?* (pp. 45-68). The Hague, Brussels: NIDI/CBGS Publications..
- Henz, U., & Thomson, E. (2005). Union stability and stepfamily fertility in Austria, Finland, France & West Germany. *European Journal of Population*, 21(1), 3-29.
- Hill, M. (1996). *Social policy: A comparative analysis*. UK: Prentice-Hall.
- Hoem, J. M., Prskawetz, A., & Neyer, G. (2001). Autonomy or conservative Adjustment? The effect of public policies and educational attainment on third births in Austria (MPIDR Working Paper WP-2001-016).
- Index Mundi. (2014). Country facts. Retrieved from <http://www.indexmundi.com/>
- International Social Survey Programme. (1994). Family and changing gender roles II. Retrieved from <http://zacat.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacat.gesis.org/obj/fStudy/ZA2620>
- Jaumotte, F. (2005). "Women and work: Resolving the riddle". *OECD Observer*, March, 248. Retrieved from <http://www.oecdobserver.org>
- Chesnais, J. C. (2007). Fertility, family, and social policy in contemporary Western Europe, *OECD Observer*, 250, 729-739.
- Kalmijn, M., Graaf, P. M., & Poortman, A. R. (2004). Interactions between cultural and economic determinants of divorce in the Netherlands. *Journal of Marriage and Family*, 66, 75-89.
- Kalmijn, M., Loeve, A., & Manting, D. (2007). Income dynamics in couples and the dissolution of marriage and cohabitation. *Demography*, 44, 159-179.

- Kalwij, A. (2010). The impact of family policy expenditure on fertility in Western Europe. *Demography*, 47(2), 503-519.
- Kaufman, G. (2000). Do gender role attitudes matter? Family formation and dissolution among traditional and egalitarian men and women. *Journal of Family Issues*, 21, 128-144.
- Kim, E. (2012). Policy Analysis on work-family reconciliation support services focusing on the objectives and beneficiaries of the policy. *Family and Culture*, 24(3), 131-160.
- Kirby, M. (1997). *Sociology in perspective*. Oxford: Heinemann.
- Lalive, R., & Zweimuller, J. (2005). Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a True Natural Experiment, IZA Discussion Paper, No. 1613, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Lammi-Taskula, J. (2007). Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland (Research Report 166). Helsinki: STAKES.
- Schwartz, L. (1988). Parental and maternity leave policies in Canada and Sweden (Master's thesis). Retrieved from [http : //irc.queensu.ca/articles/parental-and-maternity-leave-policies-canada-and-sweden](http://irc.queensu.ca/articles/parental-and-maternity-leave-policies-canada-and-sweden)
- Lee, R. (2003). The demographic transition: Three centuries of fundamental change. *Journal of Economic Perspectives*, 17(1), 67-90.
- Lee, S., Ogawa, N., & Matsukura, R. (2009). Is childcare leave effective in raising fertility in Japan? *Asian Population Studies*, 5(3), 349-369.
- Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s–2000s. In A. L. Ellingsæ ter, & A. Leira (Eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states* (pp. 27-52). Bristol: Policy Press.
- LifeSiteNews. (2014). French birth rate will plunge after nation reverses pro-family policies, critics say. [online] Retrieved from <https://www.lifesitenews.com/news/french-birth-rate-will-plunge-after-nation-reverse-s-pro-family-policies-cri>
- Löther, A., & Maurer, E. (2008). Evaluation of gender equality policies. *Gender equality programmes in higher education*, 54-67.
- Mason, & Oppenheim, K. (1997). Gender and demographic change: What do we know? In G. W. Jones et al. (Eds.), *The continuing demographic transition* (pp. 158-182). Oxford: Clarendon Press.
- McDonald, P. (1997). Gender equity, social institutions and the future of fertility (Working

- Papers in Demography, No. 69). Canberra, Australia: Research School of Social Sciences.
- McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3), 427-439.
- McDonald, P. (2006). Fertility and the State: The efficacy of policy. *Population and Development Review*, 32, 485-510.
- McDonald, P. (2008). Very low fertility: Consequences, causes and policy approaches. *The Japanese Journal of Population*, 6(1). Retrieved from http://www.ipss.go.jp/webj-ad/webjournal.files/population/2008_4/02mcdonald.pdf
- Miettinen, A., & Rotkirch, A. (2008). Milloin on lapsen aika. Lastenhankinnan aiheet ja esteet [When is the right time for children? Fertility intentions and barriers]. E/34. Helsinki: Population Research Institute, Family Federation of Finland.
- Miettinen, A., Basten, S., & Rotkirch, A. (2011). Gender equality and fertility intentions revisited: Evidence from Finland. *Demographic Research*, 24(20), 469-496.
- Ministry of Social Affairs and Wealth. (2013). Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health 9eng. Retrieved from http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511570&name=DLFE-25916.pdf
- Ministry of Social Affairs and Health. (2013). Child and family policy in Finland [Brochure]. Retrieved from http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104419/URN_ISBN_978-952-00-3378-1.pdf?sequence=1
- Mörtvik, R., & Spånt, R. (2005). Does gender equality spur growth? *OECD Observer*, March, 250.
- Myrskylä, M., Kohler, H. P., & Billari, F. C. (2009). Advances in development reverse fertility declines. *Nature*, 460, 741-743.
- National Population and Talent Division, Prime Minister's Office, Government of Singapore. (2013). Executive Summary. Retrieved from <http://population.sg/whitepaper/downloads/exec-summary-chinese.pdf>
- National Population and Talent Division, Prime Minister's Office, Government of Singapore. (2013). Population White Paper 2013. Retrieved from <http://population.sg/whitepaper/resource-files/population-white-paper.pdf>
- Neyer, G. (2006). Family policies and low fertility in Western Europe. *Journal of Population and Social Security (Population)*, 1(Suppl.), 46-93.

- Nytimes.com. (2014). In Sweden, men can have it all. [online] Retrieved from http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-sweden.html?_r=4&pagewanted=all&
- Oláh, L. S. (2001). Gender and family stability: Dissolution of the first parental union in Sweden and Hungary. *Demographic Research*, 4, 27-96.
- Oláh, L. S. (2003). Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary. *Population Research and Policy Review*, 22, 171-200.
- Ono, H. (1998). Husbands' and wives' resources and marital dissolution. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 674-689.
- Park, Y. R. (2005). Gender dimensions of family policy in Korea. Prepared for Canada-Korea Social Policy Symposium II, January 27-28, 2005.
- Pascall, G., & Lewis, J. (2004). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of Social Policy*, 33(3), 373-394.
- Pina, D. L., & Bengtson, V. L. (1993). The division of household labor and wives' happiness: Ideology, employment, and perception of support. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 901-912.
- Projectm-online.com. (2014). How France has become the baby champion of Europe. [online] Retrieved from <http://projectm-online.com/global-agenda/demographics/fertile-ground>
- Puur, A., Oláh, L. S., Tazi-Preve, M. I., & Dorbritz, J. (2008). Men's childbearing desires and views of the male role in Europe at the dawn of the 21st century. *Demographic Research*, 19(56), 1883-1912.
- Rendall, M. S., & Smallwood, S. (2003). Higher qualifications, first-birth timing, and further childbearing in England and Wales. *Population Trends*, 111, 18-26.
- Rendall, M. S., Ekert-Jaffé, O., Joshi, H., Lynch, K., & Mougin, R. (2009). Universal versus economically polarized change in age at first birth: A French-British comparison. *Population and Development Review*, 35, 89-115.
- Repo, J. (2012). The governance of fertility through gender equality in the EU and Japan. *Asia Europe Journal*, 10(2-3), 199-214.
- Retherford, R. D., & Ogawa, N. (2006). Japan's baby bust: Causes, implications, and policy responses. In F. R. Rowman, & L. Littlefield (Eds.), *The baby bust: Who will do the work? Who will pay the taxes?* (pp. 5-47). US: Rowman & Littlefield Publishers.
- Reuters. (2014). French birth rate falls below two children per woman. [online] Retrieved

from

<http://www.reuters.com/article/2014/01/14/us-france-demographics-idUSBREA0D0X720140114>

Ridao-cano, C., & Mcnown, R. (2005). The effect of tax-benefit policies on fertility and female labor force participation in the United States. *Journal of Policy Modeling*, 27(9), 1083-1096.

Rogers, S. J. (2004). Dollars, dependency, and divorce: Four perspectives on the role of wives' income. *Journal of Marriage and Family*, 66, 59-74.

Ross, C. E. (1987). The division of labor at home. *Social Forces*, 65(3), 816-833.

Rostgaard, T. (2002). Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia. *Community, Work & Family*, 5, 343-364.

Sayer, L. C., & Bianchi, S. M. (2000). Women's economic independence and the probability of divorce: A review and reexamination. *Journal of Family Issues*, 21, 906-943.

Schober, P. S. (2013). Gender equality and outsourcing of domestic work, childbearing, and relationship stability among British couples. *Journal of Family Issues*, 34(1), 25-52.

Sigle-Rushton, W. (2008). England and Wales: Stable fertility and pronounced social status differences. *Demographic Research*, 19, 455-502.

Ministry of Social and Family Development. (2014). *Singapore Social Statistics in Brief 2014*.

Social Institutions and Gender Index. (2012). 2012 SIGI Social Institutions and Gender Index. Retrieved from <http://genderindex.org/sites/default/files/2012SIGIsummaryresults.pdf>

SOU. (1972). Theorizing Scandinavian gender equality. *Feminist Theory*, 9, 207-224.

Statistics Finland. (2004). *Oppilaitostilastot 2004 [Statistics on education]*. Helsinki: Statistics Finland.

Statistics Finland. (2010). Labour force statistics [electronic resource]. Retrieved from <http://www.stat.fi/til/tym.html>

Statistics Finland. (2013). Births. Official Statistics of Finland (OSF) [e-publication]. Retrieved from http://tilastokeskus.fi/til/synt/2013/synt_2013_2014-04-08_tie_001_en.html.

Steele, F., Kallis, C., Goldstein, H., & Joshi, H. (2005). The relationship between childbearing and transitions from marriage and cohabitation in Britain. *Demography*,

42, 647-673.

- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 224-237.
- SWEDEN. (2014). 10 things that make Sweden family friendly. Retrieved from <https://sweden.se/>
- Swedish Institute. (2014). Sweden profile/gender equality. Retrieved from <https://sweden.se/other-languages/chinese/Gender-equality-Chinese-low-res.pdf>
- The World Bank. (2014). World development indicators: Labor force structure. Retrieved from <http://wdi.worldbank.org/table/2.2>
- United Nations Development Programme. (2013). Gender Inequality Index. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index>
- Walster, E., Walster, G. W., & Berheide, E. (1978). *Equity: Theory and research* (Vol. 3). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Westoff, C. F., & Higgins, J. (2009). Relationship between men's gender attitudes and fertility: Response to Puur et al.'s "Men's childbearing desires and views of the male role in Europe at the dawn of the 21st century". *Demographic Research*, 21(3), 65-74.
- Widmer, E. D., & Levy, R. (2006). Being Female: A handicap for researchers in the competition for NCCRs? VerNgbar unter. Retrieved from http://www.snf.ch/downloads/wom_levy_widmer.pdf
- Wilkie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594.
- Winegarden, C. R., & Bracy, P. M. (1995). Demographic consequences of maternal leave programs in industrial countries: Evidence from fixed effects models. *Southern Economic Journal*, 61(4), 1020-1035.
- Yule, G. U. (2014). Finnish birth rate continues to fall, less educated have fewer offspring. Retrieved from http://yle.fi/uutiset/finnish_birth_rate_continues_to_fall_less_educated_have_fewer_offspring/7285341
- Yule, G. U. (1906). On the changes in the marriage-and birth-rates in England and Wales during the past half century; with an inquiry as to their probable causes. *Journal of the Royal Statistical Society*, 69(1), 88-147.