


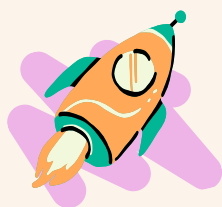
當個普通人也很自豪

人事室 紀棋茗



相信對於很多臺灣人一聽到瑞典這遠在靠近北極圈那天寒地凍、一片雪白中，與台灣這個每到夏天氣象預報就變成紅冬冬大蕃薯完全不同的北歐國家時，第一時間大多聯想到那藍底黃十字的國旗圖騰以及每到假日時顧客就絡繹不絕上門、有著充滿溫暖簡約風格的各式家具以及販售總是讓筆者垂涎欲滴的歐式肉丸名店—IKEA，對於構成瑞典這個名列世界幸福國家前段班的人民、文化、生活及政治等各式各樣風景，與時時刻刻我們所生活的臺灣究竟有何異同，直至打開書本的前一刻筆者都未曾瞭解比較過，在此透過作者親身在瑞典生活過的所見所聞加上筆者自身拙劣的筆觸，看看這一樣同為民主國家的北歐國家，有什麼值得我們借鏡學習的地方吧～Let' s go！！

「行行出狀元」相信這句話在從小便置身於東方社會文化價值觀薰陶下的我們應該都不陌生，雖然已有別於過往「萬般皆下品，唯有讀書高」之獨尊知識型白領工作之觀念，表面上看似鼓勵大家多元適性發展，但卻改變不了扎根於華人文化中父母總希望下一代能成龍變鳳之殷殷期盼，追求出人頭地的意念背後不外乎是為了能讓孩子過上更好的生活，可以免於受苦受難，實乃人之常情，而作者卻在一次瑞典的親友聚會上，聽見瑞典孩子在眾人面前自豪地說出自己平均成績是全班平均，那充滿驕傲且認真的語氣，在場的大人們不但絲毫沒有嘲諷的意思，反而關切地和孩子討論其所喜愛的科目以及平時從事的活動，而非作者內心直覺反應所期待的「才平均有什麼好驕傲的」等回應，比起孩子所能取得的成績數字，瑞典人更重視數字背後的那個活生生存在的個人，這樣的一件細微小事就足以說明其價值觀與文化是如何影響其整體國家在政治、經濟、勞權、社會等各個層面的制度設計與建立。

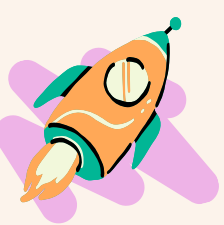


但你可能不相信在將近100多年以前，總給人幸福國家印象的瑞典，也曾經面臨貧富差距嚴重、無論男女或兒童每日工作時間長達十多個小時，在極度貧窮毫無保障又饑寒交迫下，四分之一數以百萬計的瑞典國民被逼上了前往美國的船隻，只為了能稍有尊嚴地活下去。正是此一現象讓過往不知民間疾苦的瑞典高層也開始思考解決問題並尋求改革的契機，一步一步地將本為人人避之唯恐不及的地獄透過北歐式社會主義打造成現在人人心嚮往之的「幸福北歐」，這樣的幸福國度並非一蹴可幾但不是絕無可能，下面就幾個例子實際說明帶領大家一窺這神奇的幸福魔法：

1. 共同決策之普世價值：

根據統計，瑞典的工會普及率高達70%，就連教師、公務人員也幾乎都有專屬於自己的工會，幾乎人人都是工會成員，力量非常強大。工會與雇主之間的協議覆蓋了絕大多數勞動力，這些協議通常包括工資、工作時間、休假和工作環境等，除了一般常見依法賦予工會的罷工權及談判權外，瑞典更訂定「共同決策法,MBL (Medbestämmandelagen)」，此一法規之訂定確保了在工作組織中本就傾向管理階層的有利地位中，透過法律保障職場上的所有重大改變，過程中員工的意見都能被充分聽見考量，最讓筆者驚訝的是在瑞典竟然上至管理階層的面試僱用、下至圖書館的地板花色要變動等，都是可以被討論的議題，這在同為民主國家的臺灣實在很難想像，書中作者提及朋友前去應徵圖書館員職務時，竟然參與面試者包含有其未來即將服務的對象學生在內，並從學生的觀點與視角提出其對於該職務的想像與問題；另外作者的婆婆在擔任圖書館管理者時，亦僅因擅自決定更換館內地板花色等庶務政策，遭到平時負責維護清潔的員工登門拍桌抗議罔顧變更後衍生不易清潔維護的問題，甚至揚言後續要是因此衍生的加班及費用要管理階層自行吸收負責，這樣理直氣壯的個人意見表達竟是瑞典職場日常，這與東方社會的組織強調集體利益、尊重權威、維護和諧等價值大相徑庭，現今臺灣為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定工會法明文規定勞工均有組織及加入工會之權利，然實際臺灣企業及產業工會組織率偏低[1]，顯示我國之勞權提升仍有一段漫長之路要走。

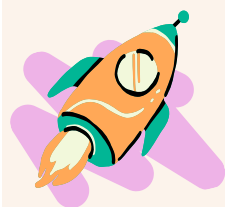
2. 公民社會之具體展現：



前面提及瑞典在勞權保障部分透過「共同決策法,MBL」等立法強制規範，此係因植基於其國家政體所採行之社會主義使然，這樣的制度能順利運行，著實歸功於其公民社會在各生活層面的具體展現，公民社會是由擁有同一目的、價值、利益的人們所組成。他們既非政府、也不是營利公司，其介於公私之間，包括工會、自治會、非營利組織等。公民社會是讓民主價值滲透到社會各個角落的重要概念，各式議題人人皆可公開討論與參與決定，大家無論事情大小，都藉由認真地參與公共事務來影響切身環境，除了工會外，瑞典在租屋市場成立租屋房客協會之非營利組織，專門協助將近三成人口的租屋客，包括學生、銀髮族、未成家的年輕人、處於人生過渡期的人等，在面對佔有優勢地位的房東，提升其整體居住條件和生活品質的改善，並透過會員費用的收入，聘僱專業人員提供法務諮商、針對住房議題進行深度研究，以及對政府機關進行遊說、草擬法案等；在住宅方面，更有「住宅居民自治會」之居住形式，在這樣的社區購屋只是買下個別居住空間，而整個住宅區則是由全體居民每月付費支持居民自治會共同管理經營，從水電管線、停車場、公園到休閒娛樂活動無所不包。在大型社區中甚至還劃分為建築、園藝、安全、活動等不同部門，儼然是個小型政府，從生活中就開始培養民主政治的涵養。它山之石，可以為錯，值得近期公民意識抬頭、房價居高不下的臺灣深刻省思。

3. 追求幸福定義的廣度：

在臺灣傳統大學志願選填上，莘莘學子前幾名的志願大多為醫科、電機等理工領域科系，探究其成因不外乎考量其未來於就業市場上求職的難易度以及薪資待遇的高低，而非優先考量與個人的志趣是否吻合。和其他國家相比，瑞典藍領和白領階級的工作者之收入結構較為扁平，這並不表示瑞典否認社會階級存在的事實，只把每個工作都有其存在的價值作為口號，而是誠實地去直視問題，透過勞工組織的確實運行，讓各階層勞工得以在工作條件、職業安全、薪資等方面爭取合理的進步。



當今資本主義經濟為世界經濟運作主流模式，在弱肉強食的叢林法則下，「winner takes all」似乎是再自然不過的定律，但也讓無數人因此陷於貧瘠、奴役、壓迫、不公義之中。瑞典人正因過往人民大批遷離的歷史，深刻反省後改為追求讓更多的人能得到幸福，而這樣的幸福基調來自於兩大元素，「安全感」和「自尊」，即不以物質享受為評價的唯一標準，能免於恐懼憂慮地活著，也是幸福的一大指標。這樣的生活態度除了在現行強調DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 多元共融價值的社會文化上愈發受到重視，於當今職場上合作與創新決定成敗的國際世界中，過往傳統認為擁有聰明能幹、企圖心強的人才不見得就能有高績效表現，更重要的是必須讓有能者能不怕犯錯地把付出知識、卸下心防與人合作，才能在快速變化中找出新路徑。

過往在工業時代，個人完美執行最佳化就能達成績效卓越，而美國哈佛管理學院教授提出在知識高度密集的AI智能雲端時代，高效率要靠協作、共創，而最被忽略的績效要素是團隊中沒有人說出口的「心理安全感」。心理安全感指的是，組織成員相信自己不會因發表了想法、疑問、關切，乃至犯錯，而受到懲罰、侮辱或報復。透過研究更發現企業會沉淪，往往不是受創於外在的挑戰，而是源自於內部無法即時發現錯誤，從錯誤中學習，並且改正。隨著人工智能的發展，未來工作將更集中在需要創意的地方，富有心理安全感的職場文化能為組織帶來兩大優勢：

- 心理安全感能釋放個人和集體才能：接納多元，鼓勵包容性，建立歸屬感，成員才能主動地、安心地貢獻想法。
- 心理安全感是成功團隊的重要特徵：根據哈佛大學進行的相關研究清楚指出，心理安全程度較高的組織在幾乎所有指標上的表現都更好。



根據我國國家發展委員會的預估，在明年（2025年）我國將正式進入「超高齡社會」。「超高齡社會」的定義[2]是「65歲以上人口占總人口比率20%」，而此一現象以並非臺灣獨有之社會型態，世界各國均須迫切面對這從未發生過的社會現象以及隨之而來從科技、傳統產業到社福、醫療、教育、勞動等相關政策都需要重新思考並配置資源，影響所及不僅是銀灰世代，還有中壯和年輕世代都須共同承擔新時代的到來，無論是從強調個人到重視群體、從職場文化到國家政治，如何能讓最多人得到最大限度的幸福，筆者認為身處幸福前段班的北歐瑞典，或許正可以提供當今紛擾不已的臺灣社會另一種不同的視角。

[1] 參見立法院全球資訊網：勞動部主管110年度單位預算評估報告<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=44306&pid=204878>

[2] 參見國家發展委員會網站：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=2688C8F5935982DC