

工作—生活平衡：欧洲探索与中国观照

岳经纶 颜学勇*

【摘要】随着生活节奏日益加快和工作压力的增强，工作和生活领域的冲突逐渐凸显，成为影响人们福利的一种新社会风险。在过去三十多年中，欧洲福利国家已经进行了不少旨在减少工作—生活冲突，促进工作—生活平衡的政策实践，并且取得了比较全面的政策效果。随着经济社会转型的进一步深入，我国同样面临着工作—生活冲突这一个新的社会问题。然而，与欧洲相比，工作—生活平衡在我国仍然还是一个比较新的话题，无论是理论研究还是政策实践都还处于起步阶段。借鉴欧洲经验并研究和探讨中国情境下的工作—生活平衡问题，有助于我们更深入地理解我国劳动力市场变迁以及社会政策的发展方向，从而为应对我国由于社会变迁而带来的新社会风险，保障和提高人们的福祉做好充分准备。

【关键词】工作—生活平衡 家庭友好型政策 弹性工作 社会风险 社会政策

【中图分类号】D632.1

【文献标识码】A

【文章编号】1674-2486(2013)03-0014-24

* 岳经纶，中山大学中国公共管理研究中心/政治与公共事务管理学院，教授。颜学勇，中山大学政治与公共事务管理学院，博士研究生；五邑大学经济管理学院，讲师。感谢匿名评审人的意见。

基金项目：2009年教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“国外社会政策前沿理论研究”；2011年度教育部人文社会科学重点研究基地重大项目（项目批准号11JJD840018）；中央高校基本科研业务费专项资金；中山大学“985工程”三期专项资金；教育部新世纪优秀人才资助计划；珠江学者支持计划；广东省普通高校人文社会科学重大攻关项目“基于社会管理创新的广东和谐社区研究”；中山大学社会建设论坛专项资金。

工作和家庭/个人生活是现代人们活动的两个主要领域：参与劳动力市场进行工作，是人们满足基本需要、提高生活水平以及实现自我价值的基本途径；而生活领域则是指家庭生活和个人闲暇等方面，包括无偿的家务劳动、子女和老人的照顾以及自我教育等内容，是满足人们精神生活以及休息需要的基础。这两个领域既是人们福利的主要来源，也意味着一定责任的承担。然而，随着生活节奏日益加快和工作压力的增强，工作和生活领域的冲突逐渐凸显，成为影响人们福利的一种新社会风险。

在当前西方社会政策的研究视野和政策实践中，如何协调和平衡人们在工作和生活方面的需要的问题正得到越来越多的关注。而随着社会转型的进一步深入，我国同样面临着工作—生活冲突这一个新的社会问题。借鉴西方经验并研究和探讨中国情境下的工作—生活平衡，有助于我们更深入地理解我国劳动力市场变迁以及社会政策的发展方向，从而为应对我国由于社会变迁而带来的新社会风险，保障和提高人们的福利做好充分准备。

一、工作—生活平衡：社会政策的新议题

工作和生活并不是一对新近才被区分开来的领域，但是人们在平衡工作和生活需要上面临困难被当作一个社会问题进行研究却是一个比较新的课题。英国的工作基金会（The Work Foundation）将工作—生活平衡（work-life balance）定义为“工作—生活平衡是关于人们能在一定程度上掌控他们工作的时间、地点以及工作方式。当整个社会为了个人、企业和社会的共同福利而把人们拥有满足工作内和工作外生活需要的权利当作一种规范时，工作—生活平衡就能够实现。”工作—生活平衡主要依赖于人们在这个两个领域时间的均衡分配，也意味着不同社会角色和责任之间的平衡，即人们能够同时满足作为工作者（worker）和家庭照顾者（carer）的角色需要。

自20世纪70年代以来，在全球化和信息化的驱动下，西方国家已经由先进的工业社会进入到后工业化社会。随之而来的是在经济、政治、文化以及家庭结构和人口结构等方面的深度转型。工作—生活平衡议题的兴起正是在这种转型背景下多种原因共同作用的结果。

首先，工作环境和要求的变化是凸显工作—生活平衡问题的外在动力。全球

经济一体化进程的加速、新信息和通信技术的发展以及工作环境的多元化等因素给现代工作环境带来了巨大的变化。现代企业必须在更广阔、更复杂的市场范围内进行竞争，从而面临更大的生存压力。而这种压力随之会转移到企业的员工身上，并表现在工作时间的延长和工作压力的加大这两个方面。2000年第三次《欧洲工作状况调查》（European Working Conditions Survey, EWCS）的调查结果表明，工作压力是造成欧盟各成员国与工作相关的健康问题的第二大原因。虽然现代科技可以帮助人们用更灵活、更便捷的方式完成工作，但这也意味着人们的私人生活时间也越来越容易被工作侵入，工作和生活之间的界限越来越模糊。伯恩就认为随着计算机、互联网和电话等成为现代工作环境的主要构成部分，现代科技已经主导了我们的工作环境（Byrne, 2005）。科学技术在改善我们工作的同时侵入了我们的私人生活。与此同时，人们对于工作的态度和期望也发生了变化。传统的“终身职业”由于经济的不稳定而变得不确定，越来越多的人不满足于终身只从事一种工作。而人们对于工作的态度也逐渐转向终身学习、个人发展和职业发展以及越来越意识到平衡工作和生活其他方面需要的重要性。总之，在组织环境变化的背景下，人们一方面必须面对工作时间和压力增加的现实，另一方面也产生了对更灵活的工作方式的需要。

其次，劳动力市场的重大变迁是最重要的驱动力。克朗普顿指出，直到20世纪末，由于人们普遍存在以下两个观念：一方面“标准工人”是全职的，而且通常是男性；另一方面，女性照惯例要负责照顾家庭和做家务等没有报酬的劳动，所以工作和生活之间的平衡并不认为是问题（Crompton, 1999）。然而，也就是从20世纪末开始，这种传统的劳动力市场模式发生了深刻的变化。在西方社会由工业社会向后工业社会转型的过程中，去工业化使传统男性为主的生产工业受到限制，而需要女性参与的服务业逐渐兴起。为了维持稳定的收入来源，许多家庭由传统的男性养家（male-breadwinner）模式转变成双职工（dual earner）模式。与此同时，男女平等观念的流行为女性大量进入劳动力市场解除了思想上的束缚。从20世纪60年代开始，第二波女性主义运动努力为女性争取与男性同等的就业机会和地位，到20世纪70年代，在美国、欧洲和澳洲的一些国家女性进入劳动力市场的壁垒已经基本上被消除。

自20世纪80年代初至今，欧洲各国女性参与劳动力市场的比例呈现不断上升的趋势。根据贝尔格曼和范登博格（Bergemann & van den Berg, 2006）整理

的数据，从1984年到2004年，欧洲壮年女性劳动力市场参与率从57.2%提高到69.6%，兼职比例也由26.9%上升到28.2%。由于女性大量进入劳动力市场参加有报酬的劳动，过去主要由女性承担的无报酬家庭照顾和家务劳动就面临无人承担的局面。当女性的活动领域不再局限于家庭时，家庭照顾的责任如何在不同成员之间分担就已成为困扰人们生活的一个现实问题。

第三，家庭结构和人口结构的变化是产生平衡工作和生活需要的内在动力。人口老龄化是目前欧洲国家面临的一个严峻社会问题。根据欧盟统计局2004年的统计数据，欧盟国家60岁以上人口与20-59岁人口的比值（即人口抚养比率，dependency ratio）从1960年的29.3%上升到2003年的40.6%，预计到2050年这一比例会上升到66%（Eurostat, 2004: Table C-8）。人口老龄化的主要原因一方面是人口寿命的延长，另一方面，也是最主要的，则是低人口出生率。2002年，欧盟的总和生育率为1.47，远远低于2.1的人口替代率。高老龄人口比例和低生育率已经是不可争辩的事实，而这种状况可能导致的社会后果也是不容忽视的。从经济角度来看，主要是劳动力的供给会受到影响，继而导致经济缺乏持续增长的能力；从社会角度来看，由于越来越多的女性进入劳动力市场以及竞争压力加剧，导致整个社会缺乏拥有足够时间的照顾者，老年人和儿童都无法获得合理的照料，从而会降低老年人的福利以及生育率。戴伊指出，为了应对人口老龄化带来的各种问题，必须重新思考家庭分工上的性别不平等、长时间的工作等问题以及重新评估无报酬的家务劳动，并且用清晰的家庭照顾伦理来平衡社会对工作伦理的热爱（Dey, 2006）。

基于以上原因，欧洲各国的雇员要平衡工作和生活两个领域的需要变得越来越困难，人们的福利面临着新的挑战：一方面，以促进就业为抵御风险主要手段的传统方法面临着新的困境，即工作本身就可能是风险的来源；另一方面，个体、家庭、企业以及政府都被卷入到这个议题中，工作和生活冲突对整个社会有着广泛而深远的负面影响。在传统社会政策的视野中，由疾病、失业、退休以及生育等原因导致的传统社会风险一直都是学术研究和政策实践关注的核心议题。当工作—生活冲突作为一种新社会风险出现并日益普遍化时，社会政策就应该对这种新社会风险保持足够的敏感，并及时回应相应的社会需要。

在欧洲，学者们从20世纪80年代起就开始关注工作—生活冲突（work-life conflict）现象，并积极调查和研究欧洲员工工作—生活冲突的现状及其后果，

近些年来相关研究呈现出不断增长的趋势；而在欧盟和各方力量的共同推动下，在国家层面和超国家层面的政策实践与探索也不断丰富。经济合作与发展组织（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）的幸福生活指数（Better Life Index）也将工作—生活平衡状态加入其中，作为衡量人们生活幸福水平的一项重要指标。可见，随着越来越多国家、组织和个人的关注，工作—生活平衡正日益成为一项重要的社会政策和公共管理议题。

二、工作—生活冲突：特征与后果

普遍存在的工作—生活冲突是导致人们追求工作—生活平衡的直接原因。格林豪斯和比特尔对现代员工面临的工作—家庭冲突^①（Work-family conflict）作了比较经典的界定，他们认为“工作—家庭冲突是一种内在角色冲突，来自于工作和其他生活领域（如家庭）的角色压力，在某些方面无法互相兼容，以至于参与某一个角色会因另一角色的参与而变得非常困难”（Greenhaus & Beutell, 1985）。

工作—生活冲突的首要特征是冲突内容与后果具有双向性。当与工作相关的要求影响了家庭责任的承担时，就会导致工作对生活的干扰（Work Interfering with Family Life, WIF），如把工作带回家并利用本应与家人相处的时间来完成工作上的任务；反之，如果照顾家庭的责任妨碍了人们完成工作任务，就产生了生活对工作的妨碍（Family Interfering with Work Life, FIW），如因为子女生病而不得不临时取消重要的工作安排（Frone et al., 1992）。其次，工作—生活冲突的形式也是多样的。格林豪斯和比特尔（Greenhaus & Beutell, 1985）区分了三种形式的工作—家庭冲突：基于时间的冲突（Time-based conflict），是指不同领域对个人时间上的竞争；基于压力的冲突（Strain-based conflict），是指人们承担一种角色所产生的压力会影响其承担另一角色的效果；基于行为的冲突（Behavior-based conflict），是指一种角色行为的特定模式与另一角色的行为期望

^① 早期研究较多使用工作—家庭冲突（或平衡）的概念，更侧重工作与家庭生活或子女抚养之间的冲突（或平衡）；随着研究者将社会服务、个人教育和休闲活动等纳入研究范畴，这一概念也逐渐演化为工作—生活冲突。本文对这两个概念不作区别使用。

不相符。此外，工作—生活冲突带来的后果也是非常广泛的。国外的研究者们通过相关的调查和实证研究，从不同角度论证了工作—生活冲突可能带来的不利后果。这些负面影响主要包括以下三个方面。

1. 对个人的生理和心理健康的影响。工作—生活冲突主要被认为是一种角色上的冲突，即人们在承担雇员和家庭照顾者这两种不同的社会角色时所遇到的无法兼顾不同角色要求的状态。个体是这种冲突的首要承担者，因此其直接后果也首先表现为个人身体和心理上的负面效果。不少研究已经证明，工作—生活冲突会导致员工产生精神抑郁（Burke, 1993; Frone et al., 1994; Hughes & Galinsky, 1994）、生活满意度下降（Aryee, 1992; Rice et al., 1992）、糟糕的身体状况（Thomas & Ganster, 1995）以及滥用酒精（Frone et al., 1993）等后果或行为倾向。例如，弗朗和罗素的一项纵向研究表明，家庭—工作冲突与抑郁程度的提高、糟糕的身体状况以及高血压发生率的提高显著相关；而与之相对应，工作—家庭冲突则会带来酒精消费水平的提高（Frone & Russell, 1997）。

2. 对工作的影响。在大多数相关研究中，学者们普遍都能发现工作—生活冲突程度与工作的满意程度之间存在着负相关关系（Adams et al., 1996; Carlson et al., 2000）。不过，不同研究结果在解释这二者之间关联的性质和强度上并不一致。卡尔沃—萨尔格罗等（Calvo-Salguero et al., 2012）认为，造成研究结果不一致的原因可能是没有考虑到性别的中介作用。他们的研究表明，工作对家庭生活的干扰与工作满意度之间呈负相关关系，并且在面临同样工作—家庭冲突的情况下，女性的工作满意度水平比男性更低。工作满意度下降的结果，往往就是与工作相关的负面行为。斯佩克特（Spector, 1997）指出，低工作满意度是工作环境中负面态度和行为的预测指标，会增加旷工、外部离职的几率和导致生产效率下降。从这个角度来看，应对工作—生活冲突不仅是个人的责任，同样也是企业的责任，因为这种冲突最终也不利于企业的管理和业绩。

3. 对家庭的影响。在现代科技和通讯技术以及日益增加的工作压力的推动下，工作和家庭生活之间的界限逐渐变得模糊。人们很容易把工作领域的压力、负面情绪和负面行为带到家庭生活中来，从而影响了其他家庭成员以及整个家庭的生活。许多研究都把工作—家庭冲突当作是生活压力的预测指标（Frone, 2003; Yang, 1998）。弗朗等（Frone & Russell, 1997）的研究发现，工作—家庭

冲突与家庭压力显著相关，但在生活压力和工作—生活冲突之间没有显著的因果关系。而员工们的这种生活压力也被证明与其家庭成员（伴侣或子女）的健康和福利是息息相关的。如厄尔（Earle, 2003）在澳大利亚进行的一个传染病学研究发现，那些持续长时间工作或者将抑郁带回家中的父母，他们的子女更容易发生心理问题和身体疾病。而达克斯伯里（Duxbury, 2003）也发现，工作和非工作领域的冲突妨碍了员工享受和教养家庭的能力，从而导致家庭福利水平低下以及家庭不稳定。在经济压力日益增大的情况下，家庭往往会成为被忽视或放弃的一面，工作—生活冲突的结果也就很有可能是整个家庭福利的损失，最终这也会对整个社会产生不利的影响。

埃森（Esson, 2004）在整合关于工作—生活冲突后果的研究的基础上，提出了一个整合的分析模型（图1）。这个模型将工作—生活冲突的后果分为生活压力和工作压力两部分，并分别标示了其相关关系。

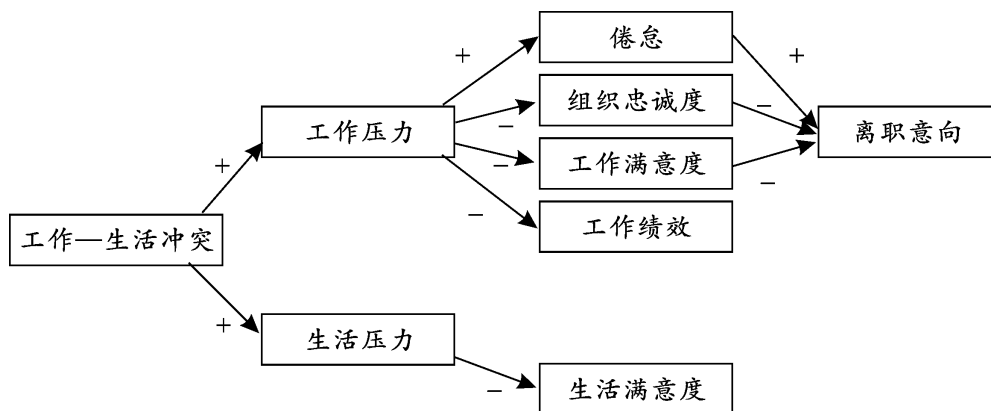


图1 工作—家庭冲突的后果

资料来源：Esson, 2004。

可以说，工作—生活冲突对个人、家庭和企业都会产生明显的负面影响，而这种影响也会从经济方面延伸到雇员及其家庭的生理和心理健康问题上，最终从总体上降低员工的福利。可以说，导致工作—生活冲突的因素源自社会经济环境的变迁，凭借员工个体的力量显然是无法很好地应对这种挑战和风险。为此，就需要包括政府、企业、家庭和其他组织在内的社会各方力量的共同协作。欧洲福利国家在将工作—生活平衡作为一个公共问题进行的政策探索和政策实

践上，有许多值得我们借鉴的经验。

三、平衡工作和生活的实践：欧洲福利国家的经验

在过去三十多年中，欧洲福利国家已经进行了不少旨在促进公众协调工作和家庭生活等方面的政策实践。这些政策措施大致可以分为三类：工作政策（work options）、休假政策（leave options）和员工支持政策（employee support options）（Arulappan, 2003）。

（一）工作政策

工作—生活冲突最主要的形式就是时间上的冲突。因此，缩短工作时间是促进工作—生活平衡的最主要手段。事实上，在欧洲减少劳动时间的努力已经开始了将近一个世纪。1919年，国际劳工组织发布了《（工业）工作时间公约》，确立了“8小时工作日、48小时工作周”的原则，随后这一原则被扩展到商业和办公室工作。1935年，国际劳工组织的第47号公约（《40小时工作周公约》）进一步提出了40小时工作周的标准。为了保护员工的健康和安全，欧盟在1993年通过了《工作时间导则》（Working Time Directive），对其成员国雇员的工作时间作了管制性的规定。2003年修订的《工作时间导则》（Working Time Directive）进一步强调了每个成员国都必须确保员工能够享受到以下权利：①有限的周工作时间，包括任何形式的加班工作在内每周不能工作超过48小时；②每24小时应得到最少连续11小时的日休息时间；③在每天休息11小时之外，每7天至少要有24小时不间断的周休息时间；④至少每年4周的带薪年假；⑤对晚班工作提供额外保护。《工作时间导则》进一步强调了欧洲员工在工作时间上享有的权利，明确要求控制员工的工作时间。根据相关统计，自20世纪70年代以来OECD国家全职工人的年均工作时间从1970年的1981小时下降到了2010年的1775小时。可以明显看出，这些国家的员工每年平均工作时间在不断减少。

工作时间减少就意味着员工可以将更多的时间用于家庭和生活其他方面。不过，埃文斯等指出，到20世纪末的时候，工作时间的下降有减缓的趋势

(Evans et al., 2000)。他们认为, 工作时间下降速度变慢主要是基于两个方面的原因: 一方面, 是由于工作时间减少的空间非常有限, 因此这种减缓的趋势是必然的; 另一方面则是因为近些年来各种弹性工作安排 (flexible work arrangement) 逐渐得到了越来越广泛的重视 (Evans et al., 2000)。所谓弹性工作安排是指区别与传统的固定工作日或工作周的安排和计划, 员工可以选择不同的工作时间或形式以使工作更契合个人或家庭需要。具体来说, 弹性工作安排包括以下几种:

1. 弹性工作时间 (flexible working time)。弹性工作时间并不是要减少工作时间, 而是在保证“核心”工作日 (即每周工作 37.5 或 40 小时) 的前提下, 通过员工和雇主 (或主管) 事先共同协商来确定开始工作和结束工作的时间, 从而为员工提供灵活的工作时间。如在一天的核心工作时间 (如 9 点到 15 点, 午餐时间除外) 员工必须上班, 而在核心工作时间之外的弹性时间如早上 7 点半到 9 点, 下午 3 点到 5 点半员工可以自由选择其中 3 小时工作, 从而获得了灵活的上班和下班时间。

2. 兼职工作 (part-time work)。OECD 把在主要工作中周工作时间少于 30 小时的员工归为兼职工作 (OECD, 2011)。在欧洲, 兼职工作被当作是一种提高工作灵活性的重要手段在许多国家得到了政策制订者和其他社会组织的青睐。欧盟 1997 年的《兼职工作导则》(Part-time Work Directive) 对执行兼职工作的框架协议做了详细的规定。这一协议的目标是消除对兼职工作者的歧视、改善兼职工作的质量、促进自愿性的兼职工作以及在考虑雇主和员工双方利益的情况下, 促进组织工作时间的弹性。根据 OECD 的统计数据, 从 1985 年到 2011 年, 欧洲国家全职就业的比例由 87.1% 下降到了 83%, 而兼职就业比例则从 12.9% 上升到 17%。但各国从事兼职工作的员工和提供兼职工作机会的组织差异还是比较大的, 相对来说, 荷兰、挪威和瑞士这些北欧国家的兼职就业比例要高于其他地区。从性别角度来看, 欧洲男性和女性兼职工作都在以相似的比例增长, 总体上女性参与兼职工作的比例要远远高于男性, 大约是男性的 4 倍。

3. 远程工作 (telework)。随着互联网的出现和现代通信技术的发展, 工作场所对员工的限制越来越小了, 远程工作逐渐成为一种可能。2002 年的《欧洲远程工作框架协议》(European Framework Agreement on Telework) 将远程工作定

义为“远程工作是组织或开展工作的一种形式，在雇佣合同/关系的前提下，通过利用信息技术，在常规工作场所以外的地方开展那些也可以在雇主的经营场所进行的工作”。由于这一框架协议是一个自治性的协议，因此对欧盟各成员国并没有约束性，各国在具体执行的时候采取的标准和推动的强度都有较大差异。不过，总体来说，欧洲的远程工作也在不断地发展。到 2005 年，整个欧盟 27 国进行了远程工作员工的总体比例已经提高到了 7%（Eurofound, 2010）。

除了以上几种主要的工作政策，欧洲国家采取的其他工作政策还包括：压缩工作周（compressed work week），即员工可以将一个星期内的工作压缩在两天内完成，剩余时间自己处理的一种制度；工作分享制度（Job Sharing），即由两个或多个员工共同分担一个或多个职位（或工作任务）。通过事先明确工作分享的方式、支付方式以及假期的分享方式等，可以帮助员工在分担工作时形成一个有效率的、沟通良好的团队。当兼职工作比较少的时候，工作分享制度可以作为一个替代选项。在那些对工作需要有高峰时间或季节的领域，时间储蓄（Banking of Hours）或年度工时（Annualized Hours）也是一种有效的弹性工作安排。时间储蓄允许员工将在工作任务比较重的高峰时期的加班时间“储蓄”起来，而在比较清闲的时间用于休息。

（二）休假制度

为了满足员工休息和照顾家庭的需要，欧洲各国也为员工，特别是那些正抚养子女的员工提供了各种休假选项。在经济比较发达的欧洲国家中，工作父母可以享受到一系列不同形式的假期。这些假期制度主要包括：产假、陪产假和亲子假等。

产假一般是指员工在怀孕期间以及产后一段时间，为了产妇以及婴儿的健康而中断工作的一种福利。因此休产假的对象也就限定了只能是女性，并且主要是在产前和产后的一段时间内。为孕产妇提供产假至关重要，产假能确保妇女在怀孕和生育以后一段时间内能维持一定标准的生活水平，并保护她们及其子女的身体健康，从而避免怀孕成为妇女在劳动力市场上处于结构性不利地位的原因。国际劳工组织（International Labour Organization, ILO）2000 年通过的《生育保护公约》（Maternity Protection Convention）规定，所有批准该公约的国家都应该为该国妇女提供不少于 14 周的产假。大多数 OECD 国家都批准了这一

公约，但在各国具体的规定和执行中，妇女享有的产假并不一样。不过，OECD国家的平均产假时间达到了19周。例如，英国提供了12.8周的带薪产假和39.2周的无薪产假，斯洛伐克的带薪和不带薪产假分别为18.7周和15.3周，捷克、匈牙利、波兰、意大利等国的带薪和不带薪产假总和都超过了20周（OECD，2012）。

陪产假是为了使男性能够在其伴侣生育以后的一段时间里能够在家支持和照顾其伴侣及子女而提供的一种法定假期制度。因此，陪产假是只有父亲才能享有的一种权利。由于在许多欧洲国家的亲子假中都包含有一定时长只有父亲才能够获得的假期，陪产假和亲子假之间的界限也就不那么清晰了。如冰岛就没有明确规定父亲享有陪产假，但是在“生育假”（birth leave）中规定了父母双方分别享有3个月的假期以及可以由夫妻自由选择分享方式的3个月假期。而挪威则明确规定了父亲在生育时有2周的陪产假，以及作为亲子假组成部分的另外12周的配额，但这12周配额只能由父亲使用。从欧洲各国关于陪产假和亲子假的规定中可以明显看出，随着人们工作—生活平衡的认识越来越深入，休假制度也正具有明显的性别平等取向。

亲子假是在产假和陪产假之后，父母所享有的一种法定假期。欧盟委员会2010年修订的《亲子假框架协议》规定，各成员国的员工都应该享有获得亲子假的权利。亲子假的前提条件是生育或收养一个婴儿情况下，直到子女达到特定的年龄（由各国或社会伙伴规定，最高不超过8岁）。该协议规定，从2012年3月开始，所有成员国都应该为父母双方各自提供至少4个月的亲子假。为了促进男女之间的机会平等和平等对待，鼓励父母双方能够更平等地分担照顾家庭责任，《亲子假框架协议》还强调了各国提供的亲子假中，至少有4个月是不能转让的。各国关于亲子假的具体规定也不一致，德文（Deven，2011）将欧盟各成员国在亲子假具体规定上的差异概括为四个方面：①权利方面的差异，即亲子假是否能够转让；②休假时长的差异，包括产假、亲子假和育儿假的时间在内，总时长从9个月到15个月，有的甚至能连续休假超过3年；③假期灵活性的差异，如是否可以分段度假和休假到子女多大年龄；④支付方面的差异，即休假期间是否能获得工资，或者获得多少比例的工资。

除了以上三种主要的休假制度，欧洲许多国家的员工还享有以下一种或几种假期的权利。家庭紧急事务假，即在家庭成员发生紧急情况时（如子女生病）

休假的权利；短期志愿假，即员工可以自愿用一段时期内减少收入的方式相应减少工作时间，经过这段时期以后再回归到全职工作的状态。职业中断（career break）是指员工（特别是专业人员）为了学习新的技能或进修而中断工作，通常职业暂歇的时间在一个月到两年之间。长期休假（sabbatical）也可以看作是职业中断的一种方式，一般来说长期休假是组织为员工提供的一种在较长时间内中断工作的休假制度。长期休假最初主要是针对学术研究人员的，现在一些公司也逐渐为其员工提供了长期休假，不过长期休假一般都是没有工资的。尽管各国的法律中都没有对以上一些类型的休假制度作出明确的规定，但是在实践中，不少企业和组织都已经实施了其中一些制度。一些企业和组织试图通过为员工提供更多的休假制度来激励员工，而对于员工来说，丰富的休假制度选择无疑更有助于个人和家庭的健康与发展。

（三）员工支持政策

除了为员工提供弹性工作时间和各种休假制度，为员工提供支持性服务也是帮助员工实现工作—生活平衡的重要途径。托儿服务是最重要的员工支持政策，其他员工支持政策还包括健康服务和员工福利热线等项目。

近些年来，托儿服务也逐渐成了欧洲公众关注的一个重要议题。为员工提供能够负担得起并且服务水平比较好的托儿服务，是帮助员工协调工作和家庭照顾任务的重要举措，同时也有利于促进女性参与劳动力市场，降低贫困风险。再者，托儿服务也有利于降低生育子女的成本和负担，从而能起到提高生育率的作用。因此，许多国家不仅把提供托儿服务当作是平衡工作和生活的政策，还是促进儿童发展和社会融合的手段。早在1992年，欧盟就已经提出了整个欧洲层面促进托儿服务的议案。1992年3月，欧盟委员会通过了倡导托儿服务的议案，要求各成员国“应采取或积极鼓励各种相关措施，使女性和男性能协调其职业、家庭以及基于照顾儿童而产生的教养责任”。而在2002年的巴塞罗那峰会上，更明确地阐述了这一政策目标。为了更好地促进就业，欧盟委员会达成共识：成员国应积极消除不利于女性参与劳动力市场的因素，并致力于满足人们对儿童托管设施的需要并提供多种形式的服务，到2010年结束时，应使儿童照顾服务覆盖33%以上的年龄在3岁以下的幼儿以及至少90%的年龄介于3岁到法定入学年龄的儿童。

由于对儿童照顾服务的界定并不一致，各国在提供相关服务和政策支持方面存在较大差异。首先，儿童照顾服务的内容比较广泛，涉及假期安排、日托中心、幼儿园、居家儿童保育以及学前教育系统等内容；其次，在服务的提供方式上，有的是直接提供相关服务或设施，有的则是以儿童照顾津贴的方式发放；再者，除了政府提供的公共支持计划之外，不少雇主也为其员工提供了一些与照顾儿童相关的安排，要将二者完全区分开来也并不容易。普兰藤伽和雷梅里（Plantenga & Remery, 2009）对欧洲各国的儿童照顾服务水平进行了比较，并根据其发展水平进行分类：在丹麦、芬兰、瑞典和冰岛，儿童照顾服务已经是社会政策的重要组成部分，这些国家为国民提供了全面的儿童照顾服务，基本满足了人们的需要；挪威、比利时、法国和斯洛文尼亚等国也拥有相对较高的服务水平，这些国家的政策主要追求全面覆盖的儿童照顾，即提供充足而能负担得起的儿童照顾；英国、荷兰和德国则在全面覆盖的儿童照顾方面取得了明显的进展；相对而言，欧洲其他国家的儿童照顾服务发展则比较有限。

在工作场所为员工提供健身设施（on-site gyms in the workplace）是一种有效的员工支持服务。企业通过在工作场所设置一些健身设施，使员工能够在工作之余进行一些锻炼活动，一方面能够鼓励员工保持良好的身体和精神状态，减少缺勤；另一方面，也能提高员工的工作效率，使他们能更好地承担工作和家庭责任。企业只需要付出比较少的成本，就能获得非常好的效果。除此之外，一些企业通过为员工及其家人提供咨询和建议来帮助员工处理可能影响其工作业绩、健康和福利的其他个人问题，如情绪压力、重要生活事件（包括生育、事故和死亡）、与健康相关的问题、与经济或非工作相关的法律问题、家庭/人际关系、工作关系以及关于老年父母方面的问题。尽管这些事件可能跟员工的实际工作没有直接关联，但对于员工处理个人、家庭以及工作关系具有非常重要的作用。企业通过为员工们提供相关的咨询，能更好地协助或指导他们更好、更有效率地处理好相关问题，从而更好地投入工作。

经过将近半个世纪的发展，欧洲发达国家的工作—生活平衡政策已经有了比较全面的发展。由于欧洲国家（主要是 OECD 国家）在经济和社会发展上处于基本相当的水平，都在二战以后较早地进入了从工业社会向后工业社会转型的阶段，因此帮助人们协调工作需要和家庭生活需要是这些国家在同一时期面临的共同难题。在相关政策实践的发展上，欧洲各国的工作—生活平衡政策和实

践具有以下几个特征。

首先，欧洲各国对员工工作时间方面的社会政策由减少工作时间转向了强调向员工提供灵活的、具有弹性的工作安排。相对于减少工作时间，各种灵活而具有弹性的工作安排、休假制度以及家庭支持政策的好处在于打破了固有工作模式的限制，使雇员能够协调企业和个人的需要，在冲突的工作和家庭生活之间寻找一种可能的平衡方式。对于企业来说能够达到以下几个方面的效果：①可以增加工作对优秀员工的吸引力并能激励员工；②可以减少旷工现象；③弹性工作安排能够帮助员工履行工作之外的其他责任；④弹性工作安排对提高员工的工作满意度，促进员工的创造性和处理工作压力的能力大有帮助。而对于员工来说，则是减少了工作对家庭生活的影响，从而有利于在维护收入水平的前提下更好地照顾其他家庭成员以及满足其他生活需要。随着弹性政策的发展，各国越来越多地通过强制性或诱导性的社会政策，来促进更多的企业为其员工提供弹性工作安排，欧洲的工作—生活平衡政策越来越具有“家庭友好型”（family friendly）政策的特点。

其次，工作—生活平衡政策经历了从促进男女平等地参与劳动力市场到促进男女平等分担照顾家庭责任的转变。生活压力和性别平等观念促进了女性的劳动力市场参与率，但是基于性别分工的传统差异，即使女性获得了全职或兼职工作，仍然是照顾家庭责任的主要承担者。欧洲的政策制订者逐渐意识到了这种状态对女性的不利影响，并试图通过相关政策促进男女双方共同承担工作和家庭责任。如在北欧福利国家采取的慷慨的休假制度（如亲子假）的设计上，不少国家都有专门针对男性的假期规定，以引导男性更多地分担照顾家庭的责任。同时，各国对公共育儿服务设施的投资也有助于减轻女性照顾子女的负担。这些制度设计体现了欧洲工作—生活平衡政策蕴含着向“女性友好型”政策方向发展的价值取向，有助于改善女性在职场中的地位，从而真正促进性别平等。

再者，政策主体从国家层面转向了超国家层面。基于各国的经济发展水平、政治力量对比以及社会意识形态等因素的影响，不同福利体制下的欧洲国家对工作—生活平衡议题的政策力度和侧重点都有明显差异。自由主义福利国家强调市场在福利资源分配中的地位和作用，其工作—生活平衡政策的主要目标在于提高劳动就业率，其采用的主要是混合性的政策工具，因此其工作—生活平衡政策没有其他福利体制国家慷慨。保守主义福利国家强调家庭在保障和实现

人们福利需要中的地位和作用，因此其家庭政策有着比较长的历史，工作—生活平衡政策也主要集中在家庭以及儿童照顾等方面，政府干预在保守主义福利国家中发挥着非常重要的作用。在社会民主主义福利国家中，由于长期以来的高女性就业率，与工作与生活冲突相关的社会风险在这些国家并没有其他国家那么严重。国家为员工提供了比较全面和慷慨的政策支持，也鼓励企业为员工提供灵活的补充计划，为帮助员工实现工作—生活平衡提供了良好的条件。这些国家面临的是如何在变化的环境下，不断调整相关政策，以应对公众不断变化和多元的需要。

不过，随着欧洲一体化的进展，欧盟和国际劳工组织等超国家组织作为外部变量的作用变得越来越重要。就社会政策而言，现代社会问题的出现一方面超出了单个国家能够解决的层面，另一方面也涉及不同国家相关经济政策的协调与制约。因此，“欧盟成功地建成单一的欧洲市场，反过来也产生了一种压力，要它制订社会政策来处理在欧洲层面出现的新社会风险的压力”（拉森、顾柏，2004）。从20世纪90年代开始，工作—生活平衡就已经成为了欧盟的一个政策议题。欧盟通过强制性的决议（如1992年的《怀孕职工导则》）和非强制性的政策框架（如《欧洲就业战略》）敦促欧盟各国共同采取行动为欧洲雇员提供各种旨在促进员工休假、性别平等和儿童照顾等方面的工作—生活平衡政策。已有的成果表明，欧盟在社会政策上的作用是比较明显的。虽然还存在很大的改进空间，但是随着欧盟各国合作的进一步加深，欧洲在社会政策方面的统一行动将会不断强化。

四、中国情境下的工作—生活议题：背景及其差异

与欧洲相比，工作—生活平衡在我国仍然还是一个比较新的话题，无论是理论研究还是政策实践都还处于起步阶段，但是工作—生活冲突却已经不是一个新的社会问题了。经过三十多年的改革开放，我国社会环境发生了深刻变化，在传统生活方式下并不明显的工作和生活冲突也逐渐凸显。一个国际权威调研机构2007年发布的全球调查结果显示，高达59%的中国人深受“工作与生活失衡”问题的困扰，高于24个国家的平均值10个百分点。其中，26-35这个年

龄段的人占工作—生活失衡人群的33%。大多数人认为“薪水过低”和“工作时间过长”是造成工作—生活失衡的主要原因，也有32%的认为来自家庭内部的压力也是困扰的原因之一（IRIS, 2007）。从导致我国雇员工作—生活失衡的原因角度来看，在经济转型、劳动力市场结构变迁以及人口和家庭结构变化这几个方面，我国与欧洲有许多相似之处。

第一，工作—生活冲突源于经济环境的转变。市场经济体制改革促进了私有经济在我国的发展，而在加入世界贸易组织以后，我国经济与世界市场的联系也进一步加强。在过去30多年中，我国GDP一直在以接近10%的速度在增长。经济发展一方面改善了人们的生活水平，使人们对于生活质量有了更高的期望，而另一方面，在日益加剧的国际和国内竞争下，雇员们也必须面对更大的生活压力和工作压力。以工作时间为例，尽管我国相关法规规定我国职工“每日工作8小时，每周工作40小时”，但许多人的实际工作时间要长得多。2005年《中国劳动统计年鉴》数据显示，我国城镇就业人员2004年周平均工作时间为45.5小时，平均超过了法定周工作时间5.5小时。

第二，经济转型也促进了我国劳动力市场结构的变化。在生活压力和性别平等思想的双重影响下，在我国女性参与劳动力市场已经是非常普遍的现象了。根据2006年《中国劳动统计年鉴》的数据，到2005年我国城镇单位女性就业人员占就业人员的比重已经达到了37.9%，并且在各行各业都有相当比例的女性参与其中。除了寻求正式的就业机会之外，早期一些研究也揭示了负有家庭照顾责任的女性也可能会寻求非正式就业或者工作要求并不高的职位，以避免参与劳动与照顾家庭发生冲突（Yi & Chien, 2002）。女性作为家庭照顾者角色的传统观念已经有了改变，如何分担家庭照顾责任也已逐渐成为当代中国家庭关系和性别关系的重要议题。

第三，人口老龄化和家庭结构的变化。根据2011年发布的我国第六次全国人口普查主要数据公报（第1号），到2010年，我国60岁及以上人口占全部人口的13.26%，65岁及以上人口占全部人口的8.87%，同2000年第五次全国人口普查相比分别上升了2.93和1.91个百分点。预计到2030年，我国60岁以上的老龄人口将接近总人口数的22%。人口老龄化对我国社会、经济以及家庭都是一个严峻的挑战：一方面，更多的社会资源要用于赡养老龄人口，这就意味着处于工作年龄阶段的人群要承担更大的养老压力；另一方面，在家庭养老

方式仍然非常普遍的情况下,人口老龄化也意味着家庭成员有更大的照顾责任。而在人口老龄化的同时,我国的家庭结构也逐渐发生了变化。一个明显的变化是家庭规模不断缩小。1982年我国平均家庭成员数为4.41人,到2010年,这个数据已经下降到了3.1人。这与发达国家的户均人口规模已经没有什么大的区别了(刘中一,2012)。另一个变化是家庭稳定性下降,离婚率提高。1978年,我国离婚总数为28.5万对,离婚率是0.18‰,到2009年我国离婚总数上升到246.8万对,离婚率为1.85‰。由此可见,近几十年来我国家庭在面临更大照顾责任的同时,自身的功能却不断弱化。

尽管存在很多相似之处,但是在中国传统文化和近几十年来的经济社会转型的双重影响下,我国职工面临的工作—生活冲突及平衡的问题与欧洲国家又有很大的差异。具体来说,造成这些差异最主要的原因可以归结三个方面,即我国在性别关系、地域关系以及代际关系上的特殊性。无论是研究者还是政策制订者,都必须充分考虑这些具有中国特色的背景因素,才能更好地促进相关政策的合理性以及获得更好的政策执行效果。

首先,受儒家思想传统的影响,中国的性别关系仍然有非常强的“男主外,女主内”的特点。中国传统文化将女性定位为男性和家庭的附属,要求女性“未嫁从父,既嫁从夫,夫死从子”^①,并且认为女性的主要任务就是“相夫教子”。新中国成立以后,我国女性的社会地位和政治地位不断提高。政府通过各种旨在促进“男女平等”的政策,积极干预和改变我国的社会性别分工,女性劳动参与率的提高就是我国性别平等发展的重要表现。但是需要注意的是,这种平等的趋势主要体现在对有报酬工作的参与,而在没有报酬的家务劳动的分工上,以女性为主的性别分工仍然没有太大改变。安新莉等(2008)针对我国居民时间利用的调查显示,2008年我国男性每天从事有酬劳动时间为6小时,女性则为4小时23分,而从事无酬劳动的时间男性和女性分别为1小时30分和3小时54分。这说明女性每天要比男性多花将近2个小时的时间用于照顾子女、老人以及各种家务,而在女性劳动参与率非常高的情况下,这又意味着大多数女性要承担工作和家庭的双重负担。国际劳工组织(2008)发布的《工作和家庭的平衡:中国的问题与政策研究报告》指出,“当公共服务不能满足劳动者日

^① 出自《礼记·丧服·子夏传》。

益提高的家庭照顾服务和劳动力市场排斥女性时，传统‘男外女内’的角色分工又卷土重来，并成为大多数家庭成员的‘理性’选择。”

其次，虽然我国经济有了较快发展，但是区域发展不平衡已经成为影响我国经济和社会进一步发展的障碍。改革开放政策使我国东部沿海地区的发展相对于中部和西部地区要快得多，造成了我国地区发展不平衡。根据中国统计学会《2011年地区发展与民生指数（DLI）报告》^①，从2000年到2011年，我国东部地区发展与民生指数由46.66%提高到69.53%，中部地区由36.98%提高到58.33%，西部地区由34.61%提高到55.41%，东北地区由40.55%提高到60.22%，呈现逐年稳步增长的趋势。但是四个地区之间的差异也是非常明显的。而长期以来存在的城乡二元分割又加深了我国的城乡差距。农村居民不仅在经济收入上要落后于城市居民，政府在农村公共设施建设、教育、社会保障等许多方面的投入也要远远低于城市。而农村户籍和城市户籍的划分，使得农民即使流入城市也很难享受到与城镇居民同等的福利。

根据国家人口计生委发布的《中国流动人口发展报告2012》的数据，到2011年我国流动人口总量已经接近2.3亿，占全国总人口的17%，流动人口平均年龄是28岁。《报告》还指出，流动人口的工作时间普遍较长，平均每周工作54.6小时。由于学历和专业技术的限制，许多从农村流向城镇的劳动者往往从事建筑、清洁、餐饮等最为艰苦或较为危险的行业，并且工资水平也相对较低。此外，人口流动对我国家庭形成了较大的挑战。由于户籍制度的限制，许多流动人口的子女无法享受流入地的各种教育资源，同时基于生活成本的考量，许多流动人口都将子女、妇女和父母等需要照顾的家庭成员留在原籍，这就形成了“留守家庭”。据相关研究的估计，我国“留守家庭”的数量大约在5000—6000万（唐钧，2007）。留守儿童、留守妇女和留守老人的福利状况堪忧，已经成为了影响流动人口生活质量的重要因素。

再者，传统文化和现行人口政策塑造了我国独特的代际关系。从20世纪80年代开始实行的计划生育政策，改变了我国的人口结构和家庭模式，从而也塑

^① 发展与民生指数（Development and Life Index, DLI）。该指数是在原综合发展指数的基础上，为了更加突出地反映民生改善情况，调整补充部分指标后修订而成的。地区发展与民生指数评价指标体系包括经济发展、民生改善、社会发展、生态建设、科技创新、公众评价六大方面，共42项指标。

造了新的代际关系。计划生育政策的主要内容和目的是通过提倡晚婚、晚育、少生、优生来有计划地控制人口。而在执行中，计划生育政策意味着绝大多数家庭都只能生育一个子女。这种做法减缓了我国人口增长的速度，但是同时产生了许多新的问题。一方面，随着家庭规模不断缩小，成年工人需要抚养子女的责任减轻，但与此同时家庭的重心又由老人转移到独生子女身上，家庭成员都试图为独生子女提供最好的条件和照顾，从而提高了对照顾质量的要求。但是在市场化改革过程中，单位福利体制的瓦解，以及市场化托儿服务的高昂成本，都限制了我国儿童照顾的市场化；另一方面，随着人口老龄化，一对独生子女夫妻将需要承担4位甚至更多的老人的照顾任务。传统儒家文化重视家庭和血缘关系，倡导“顺亲”和“无违”这样的孝道观念，因此家庭照顾仍然是最基本的养老方式。这两个方面对我国工作年龄阶段人群的工作和生活平衡形成了巨大的压力。一些新的代际照顾形式由此产生：在农村多子女的家庭，有的采取“轮养”的方式来照顾老人；城市居民越来越少与父母居住在一起，形成了许多“空巢家庭”，主要靠老人互相照顾；也有老人跟随子女流动，负担照顾孙辈，承担了一部分托幼的责任。近年来对社区养老服务的吁求，也正是试图将家庭照顾和公共照顾融合的一种尝试。

相对于职工对平衡工作和家庭生活的迫切需要，无论是在理论上还是实践上，我国对职工工作—生活平衡提供的支持都非常有限。尽管国内已经有一些文献开始介绍西方的工作—生活平衡理论与政策实践，也有一些针对我国特定群体工作时间和压力的调研，但基于文化传统和现实社会环境下员工的工作与生活平衡状况的调研与深入研究还相对比较匮乏。与此同时，在把发展经济当作第一要务的情境下，工作—生活平衡在公共议程和政府的政策议程上并没有获得足够的关注。因此，政府和企业为员工提供的相关政策支持并不多。因此，促进观念的转变，并推动与改善员工工作—生活平衡的政策发展是当前我国政府、企业和家庭的当务之急。

五、走向工作—生活平衡：中国途径

社会政策的发展既要适应社会发展的需要，同时也受制于特定的社会政治、

经济和文化环境。上述分析的一个目的在于表明，工作—生活平衡议题的兴起在欧洲和我国都是社会发展到特定阶段的产物。也正是因为社会环境的差异性，决定了我国工作—生活平衡政策与欧洲不同的发展途径。

就公众而言，在当前公众对工作—生活冲突议题的了解并不多的情况下，加大宣传并积极促进观念转变是推动工作—生活平衡政策发展的前提条件。长期以来，在我国工作场所和生活领域普遍存在的推崇勤奋工作、为工作放弃家庭的工作伦理，事实上这与人们的福祉是相悖的，家庭和休闲生活同样也是人们生活的重要目的。同时也应当积极转变传统的“男主外，女主内”的性别分工观念，女性同样也是劳动力市场的重要参加者。为此，可以通过积极运用大众传媒和公共教育，倡导全社会尊重和重视家庭的价值，鼓励人们追求个人生活质量、善待有家庭照顾责任的职工、树立男女享有平等参加工作的权利和平等分担照顾责任等观念。只有在整个社会树立了重视工作和家庭生活平衡，重视性别平等的观念，人们才能真正接受与之相关的社会政策。

就政府部门而言，帮助公众缓解工作和生活之间的矛盾是其应当承担的责任。政府部门首先也应当积极转变观念，把公众面临的工作—生活冲突状况纳入公共政策的视野，当作一种新的社会风险来应对，提高对家庭政策的重视程度。同时，政府部门也应当加强立法对员工休息权利、女性参加劳动的权利以及怀孕职工的休假等权利的保护，为工作—生活平衡政策的发展提供法律基础。在制订相关政策时，也应充分考虑其对性别平等、家庭照顾和人们生活幸福感的影响。而在具体的公共管理实践中，也要把儿童托管事业、老年人照顾事业和家庭服务事业纳入到公共服务的范畴，加大在这些方面的财政投入和政策支持，并引导市场主体积极参与发展和提供相关服务。

就雇主而言，企业和单位是否理解和支持雇员平衡工作和生活的需要，是相关社会政策能够落到实处的决定性因素。在要求雇员为组织努力工作的同时，雇主也负有为员工提供人性化的工作条件，为负有照顾责任的员工提供支持。我国企业应当学习和借鉴国外企业的成熟经验，改革组织管理方式，转变工作文化，切实保障员工的休息权利，构建良好的劳资关系，从而有利于树立良好的企业形象和促进企业的发展。另一方面，政府部门也应当加强对各种组织特别是劳动力密集型企业的监督，减少员工超时工作并防止劳动力市场的歧视行为，从而使企业真正承担起相应的社会责任。

经历了三十多年的经济建设,社会建设开始成为我国的重要政策议程。党的十八大要求在改善民生和创新管理中推进社会建设。而社会政策的发展程度则是社会建设水平的重要体现。在工作—生活冲突日益普遍的情况下,通过社会政策促进工作和生活平衡是提高我国员工福利水平,促进社会和谐的必然要求。而在积极借鉴西方经验的同时,深入研究和探索适合我国国情的工作—生活平衡政策发展途径,也是相关政策产生预期效果的合理考量。随着我国社会的进一步发展,我们有理由相信,工作—生活平衡问题将成为我国社会政策议程中的重要议题。

参考文献

- 安新莉、殷国俊 (2008). 年时间利用调查结果简介. 国家统计局社科司.
- 特赖因·拉森、彼得·泰勒—顾柏 (2004). 欧盟层面的新风险: 开放的市场政策外溢了? 彼得·泰勒—顾柏编, 马继森译. 新风险, 新福利: 欧洲福利国家的转变. 北京: 中国劳动社会保障出版社.
- 刘中一 (2012). 现阶段我国家庭发展的新变化和公共政策应对. 调研世界, 10.
- 国际劳工组织 (2008). 工作和家庭的平衡: 中国的问题与政策研究报告. http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_141723/lang-zh/index.htm
- 唐钧 (2007). 我国究竟有多少农村“留守家庭”? 价值中国网: <http://www.chinavalue.net/General/Article/2007-6-6/67756.html>
- 中华人民共和国国家统计局 (2011). 2010年第六次全国人口普查主要数据公报 (第1号).
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 411-420.
- Arulappan, M. (2003). Work-life Balance: A Critique. *Women in Leadership & Management*. BCID: University of Bradford.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45 (8): 813-837.
- Bergemann, A., van den Berg, G. J. (2006). *Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey*. IZA Discussion Papers, No. 2365.
- Burke, R. J. (1993). Work-family Stress, Conflict, Coping and Burnout in Police Officers. *Stress Medicine*, 9 (3): 171-180.

- Byrne, U. (2005). Work-life Balance: Why Are We Talking about It at All?. *Business Information Review*, 22 (1): 53 – 59.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work – family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make A Difference? *Journal of Management*, 26 (5): 1031 – 1054.
- Calvo-Salguero, A. , Martínez-de-Lecea, J. M. S. & del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and Work – family Conflict: Testing the Rational Model and The Gender Role Expectations Model in the Spanish Cultural Context. *International Journal of Psychology*, 47 (2): 118 – 132.
- Crompton, R. ed. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Deven, F. (2011). *Leave Arrangement in Europe: Major Trends, Challenges and Policy Issues*. Paper presented on the European expert group meeting “Confronting family poverty and social exclusion ; Ensuring Work-family Balance; Advancing Social Integration and Intergenerational Solidarity in Europe”.
- Dey, I. (2006). Wearing Out the Work Ethic: Population Ageing, Fertility and Work-life Balance. *Journal of Social Policy*, 35 (4): 671 – 688.
- Duxbury, L. (2003). Work-life Conflict in Canada in the New Millennium. *The Sydney Papers*, 78 – 97.
- Earle, J. (2003). *Health for life*. Report from the Pilot Study. National Centre for Epidemiology and Population Health. [http://nceph.anu.edu.au/Health _ For _ Life/Publications/pilot _ report.pdf](http://nceph.anu.edu.au/Health_For_Life/Publications/pilot_report.pdf)
- Esson, P. L. (2004). *Consequences of Work-family Conflict: Testing A New Model of Work-related, Non-work Related and Stress-related Outcomes*. Thesis Submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Masters of Science in Psychology.
- Eurofound. (2010). *Telework in the European Union*. http://www.eurofound.europa.eu/eurostudies/tn0910050s/tn0910050s_3.htm
- Eurostat (2004). *Population Statistics 2004*. Luxembourg: European Commission
- Evans, J. M. , Lippoldt, D. C. & Marianna, P. (2000). *Trends in working hours in OECD Countries*. Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 45. OECD.
- Frone, M. R. , Barnes, G. M. & Farrell, M. P. (1994). Relationship of Work-family Conflict to Substance Use among Employed Mother: The Role of Negative Affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56 (4): 1019 – 1030.

- Frone, M. R. , Russell, M. , & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing A model of the Work-family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65 - 78.
- Frone, M. R. , Russell, M. , & Cooper, M. L. (1993). Relationship of Work-family Conflict, Gender and Alcohol Expectancies to Alcohol Use/Abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (6): 545 - 558.
- Frone, M. R. & Russell, M. (1997). Relation of Work-family Conflict to Health Outcomes: A Four-year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4): 325 - 335.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. Eds. *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. , Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76 - 88.
- Hughes, D. L. & Galinsky, E. (1994). Gender, Job and Family Conditions, and Psychological Symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18 (2): 251 - 270.
- ILO (2000). Maternity Protection Convention. . No. 183. International Labour Organization.
- IRIS (2007). 工作生活“走钢丝”，六成国人受困. http://www.irisnetwork.org/Publications%20Downloads/NDY/NDY_Work_life_balance_in_China.pdf
- OECD (2012). OECD family database.
- Plantenga, J. , Remery. C. (2009). The Provision of Childcare services: A Comparative Review of 30 European Countries. European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues.
- Rice, R. W. , Frone, M. R. & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2): 155 - 168.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (3). SAGE Publications, Incorporated.
- The Council of the European Communities (1993). *Working Time Directive*, 93/104/EC.
- The Council of the European Communities (1997). *Part-time Work Directive*, 97/81/EC.
- The Council of the European Communities (2003). *Working Time Directive*, 2003/88/EC.
- Thomas, L. T. , Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-supportive Work Variables on Work-family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6 - 15.
- Yang, N. (1998). An International Perspective on Socioeconomic Changes and Their Effects on Life Stress and Career Success of Working Women. *SAM Advanced Management Journal*, 63

(3): 15 - 21.

Yi, C. C. & Chien W. Y. (2002). The Linkage between Work and Family: Female's Employment Patterns in Three Chinese Societies. *Journal of Comparative Family Studies*, 33 (3): 451 - 474.

《公共行政评论》征稿启事

世界银行 2012 年发布的《包容性的绿色发展：通向可持续发展之路》正确地指出，绿色发展是必须的、有效率的、可负担的，但同时面临重重困难：管制和市场双重失灵、复杂的政治经济条件、根深蒂固的利益和行为习惯、融资手段的局限等制度障碍。在这场全球性向绿色发展的演变和角逐中，绿色政策将是制胜的法宝。中国已经主动开展经济社会发展的转型，并进行了很多有益的探索，积累了宝贵的经验。

本刊 2013 年第 6 期特设专栏，以“包容性的绿色发展”为主题，聚焦国家和地方的发展项目和发展政策的制定、执行及其资源、环境、社会效应。发展项目不限地域，农村和城市均可。发展政策既可以是综合性的，比如社会经济综合发展规划、行政审批政策；也可以是部门性的，比如土地、规划、税收、环境、能源、交通、建筑等。特别欢迎介绍和研究经济发展、环境保护、社会公正三赢的发展项目和发展政策的文章。

有兴趣投稿的作者请于 2013 年 9 月 1 日之前将稿件的电子版以电子邮件发送给本期执行主编，并在邮件主题中注明“专栏：包容性的绿色发展”。匿名专家评审意见将于 2013 年 10 月 1 日前反馈给作者。稿件通过匿名专家评审的作者请于 2013 年 10 月 30 日之前将修改稿发送给执行主编。经《公共行政评论》定稿会审议后由作者修改并在 11 月 10 日之前完成定稿。本刊 2013 年第 6 期将于 2013 年 12 月 15 日正式出版。

执行主编：李万新

电子邮件：wanxin. li@cityu. edu. hk

电话：+852 3442 9651