

孕哺与女性职业发展

魏国英 周云 主编



第一章 生活与工作:寻找最佳平衡点

周 云*

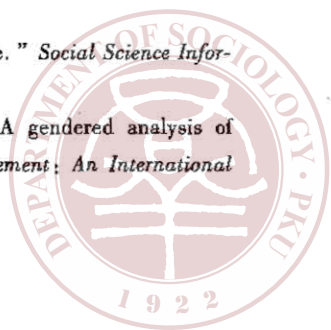
2010年联合国经济和社会事务部出版了《世界的妇女2010:趋势与数据》一书,集中讨论人口发展趋势与家庭、健康、教育、工作、权力与决定权、针对妇女的暴力、环境、贫困等议题。书中内容详细说明了世界各国在性别平等方面取得的进步与存在的问题。这些问题的解决需要国家力量的介入和个人自身的努力,涉及如何平衡和协调个人的生活与工作。

工作—生活平衡议题是最近几十年人们开始关注的焦点^{①②}。关注主体多为政府决策部门、企事业单位、各类机构组织以及无数的个体。个体是政策或规则的最终落脚点,因此实现平衡最终依靠个体。本章重点讨论生活与工作平衡的概念问题,利用现有研究结果说明造成两者之间不协调的各类因素,同时利用宏观数据说明不平衡致因的现状问题,以解释工作—生活不协调的症结所在。本章在文中多处使用生活—工作平衡,突出生活与个人的紧密关系以及平衡生活与工作更多地依赖个人的特性。强调对于个人而言,生活是工作的基础,没有和谐的生活,难有突出的工作。这与官方和社会提

* 周云,北京大学社会学系教授。

① Guest, E. David. "Perspectives on the study of work-life balance." *Social Science Information* 2002: 41(2):255—279.

② Burnett, C. J. Gatrell, C. L. Cooper, P. Sparrow S. B., . "A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices." *Gender in Management: An International Journal* (2010): v. 25(7): 534—549.



倡工作—生活平衡的出发点或原则略有不同。

第一节 生活与工作平衡的概念问题

28 怎样才算工作与生活平衡是一个有争议的问题。目前社会上在讨论生活与工作和谐相处关系时多用工作—生活平衡这一排序来表述和讨论。工作—生活平衡虽然只有六个字、三个词,但定义起来十分不易。其中“平衡”一词本身是一个可主观定义却难以客观量化衡量的概念。此外,工作—生活两者之间的界限经常模糊,例如在家工作或者上下班路上所用时间的归类问题。如今工作已不再仅指到家外固定地点、固定时间从事有偿的工作事情。这种边界模糊造成探讨“平衡”的难度。当然,人们目前还是更多接受工作指受雇于企事业单位、商贸等单位,以获得收入为目的的工作;而生活则多指工作之外的各类活动。这也是本章讨论生活—工作平衡的一个基本立场。

有关工作—生活平衡的概念,首先涉及工作与生活的关系问题。Guest 根据以往研究概括出五种两者关系的模式:(1) 分割模式——工作与非工作是生活中两个独立部分,相互不影响;(2) 渗透模式——两者相互有关系,可积极或消极影响对方;(3) 补偿模式——一方的缺憾由另外一方补偿;(4) 促进模式——一个领域的活动对另外一个领域的成功有帮助;(5) 冲突模式——工作和生活对个体都有很强的需求,常导致个体难以抉择,从而造成工作和生活上的冲突。^①从这几个模式来看,“冲突模式”是目前多数讨论工作—生活平衡的一个潜在假设,它承认工作与生活之间有关系,而且是个体难以自身平衡的冲突关系。如果没有冲突或压力,我们也就没有必要讨论平衡的问题。

其次是什么是平衡、谁的平衡是标准的问题。因为平衡问题最终落实在个体,每个个体对工作—生活压力的感受不一。如果询问什么是两者间的平衡,我们可能会得到很多不同的回答。在个体层面,人人心中会有一个平衡的标准。然而对企业单位来说,员工能否

^① Guest, E. David. "Perspectives on the study of work-life balance." *Social Science Information* 2002; 41(2):255—279.

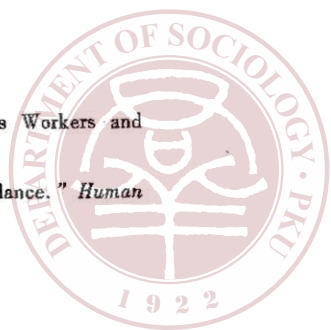
平衡好工作—生活,直接影响到企业的运作与效益。对于企业,只要员工不因为工作之外的生活影响到工作时间、工作产量和工作质量,对企业来说就达到了工作与员工生活的平衡。然而由于人们的生活不可避免地有一些层面上与工作冲突,特别是家中有婴幼儿、老年人需要刚性照料时,员工的工作不可避免地要受到影响。个人会把生活与工作放在同等甚至生活重于工作的位置上,因而更可能强调或者希望生活少受工作的影响。而企业单位会看重工作的后果或收益问题,不希望员工因生活影响工作。个人和工作单位对平衡的解释与标准的设定会出现偏差。因此,工作—生活平衡概念探讨的难度不仅体现在简单的“平衡”定义上,也体现在站在谁的立场上提平衡以及提倡怎样的平衡策略。在当今社会,我们看到很多组织机构探讨工作—生活平衡问题,它们会制定一些措施尽量促使两者间在个体层面的平衡。

最后则是具体的定义问题。并不是人人都会很好地思考和定义所谓的“工作—生活平衡”问题,而想当然地认为大家心目中有一个公认的定义。例如英国“平等与人权委员会”2009年出版的《更好地工作:应对21世纪家庭、工人和雇主的变化需求》报告中虽然通篇都在讨论如何更好地平衡工作与家庭,其中却没有提出自己的工作—生活平衡定义标准^①。

Guest在2002年时提出了一个最基本的工作—生活平衡定义:“拥有足够的时间应对家庭和工作的担子”,其中又可单列出主观的工作—生活平衡定义:“自认的工作和其余生活的平衡”。而更早几年Clark则将这两者之间的平衡解释为“在工作单位和家中有满足感、能角色冲突最小化地在两方面正常运作”^②。Greenhaus, Collins和Shaw在他们2003年的文章中定义工作—家庭平衡为“一个人同等地承担并同等地认可他(她)的工作角色和家庭角色的程度”,其中

^① EHRC. “Working Better: Meeting the Changing Needs of Families Workers and Employers in the 21st Century.”

^② Clark, C. S. “Work/family border theory: a new theory of work/life balance.” *Human Relations* 2000: 53(6):747—70.



包括了正向平衡和负向平衡两方面^①。Crompton 和 Lyonette 总结了他人的概念,认为“如果一对夫妻能够基本应付双方都工作以及各种照料责任,这就可认为是平衡了工作与生活”;而工作一家庭冲突则是个人工作和家庭角色水火不相容带来的压力的直接后果^②。也有人认为,对于双职工工作在专业人才领域的白领家庭,能够成功协调好职业工作与因育儿所承担的担子就可算作工作—生活平衡^③。

Bird 站在一个经营者的角度认为^④,工作—生活的平衡不是一个要解决的问题,更不是靠政策能给予的平衡,而是一个需要管理的问题,且需要个体进行管理的事情。因为工作—生活平衡的含义因人而异,会因一个人的年龄和所处生命历程的不同阶段而千差万别。因此难以给出定义。但 Bird 将两个概念贯穿在了平衡观念中,也就是成就(achievement)和乐趣(enjoyment),两者是一个事物的两面,如同硬币的两面。有成就也要有乐趣才算是平衡了工作与生活。经过一番解释,Bird 给出了一个常人达到工作—生活平衡的基本概念或定义:每天在生活四个象限(工作、家庭、朋友和自我)中获得有意义的成就与乐趣。^⑤所谓成就不仅指工作上,也指家中的成就;乐趣也不仅体现在家庭事务中,工作中也可发现乐趣。成就与乐趣不必相互排斥,两者的结合与统一能使一个人更好地达到自己心目中的工作—生活的平衡。Bird 与众不同的平衡观点是,从自身寻找平衡点,即使外部条件对平衡工作与生活不利,个体仍可发挥主观能动性,在现实生活中找到自己生活和工作的平衡点。“不问别人能为我的平衡做什么,只问我能为自己怎样做”。这种解释对个人生活具有积极的指导意义,促使人们时时处处发现工作和生活中的积极一面,以最

① Greenhaus, H. Jeffrey, Collins M. Karen and Shaw D. Jason. "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior* 2003; 63: 510—531.

② Lyonette, Clare and Crompton Rosemary. "Work-life 'balance' in Europe." *Acta Sociologica* 2006; 49(4): 379—393.

③ Burnett, C. J. Gatrell, C. L. Cooper, P. Sparrow S. B., . "A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices." *Gender in Management: An International Journal* (2010); v. 25(7): 534—549.

④ www.worklifebalance.com/ceo.html.

⑤ <http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>.



轻松和愉悦的心态面对每一天。然而,他的观念似乎将平衡的担子更多放在个体肩上,忽略了社会和企业的责任。

第二节 生活与工作难以平衡的原因

工作与生活难以协调的原因不外乎有三种^①:(1)工作发展的原因,如工作要求提高、工作速度加快、激烈竞争等;(2)工作之外生活变化的原因,如家庭生活的私营化、地域资源和设施的缺乏、单亲家庭等;(3)人们对工作和生活态度和价值观念上的改变。单位、家庭和个人因素是影响平衡的一些具体因素(表 1-1)。这些因素对个体能否协调工作与生活产生影响。有研究发现在英国,工作—生活平衡问题更多出现在拥有丰厚报酬的管理职位或高收入、工作时间长、女性,以及家中有小孩或同时做几份工作的人群中^②。

表 1-1 影响工作—生活平衡的关键因素

单位因素	家庭因素	个人因素
工作需求	家庭需求	工作态度
职场文化	家庭文化	个性
		精力
		个人控制和应对能力
		性别
		年龄
		生活/事业阶段

注:根据 Guest 相关内容的整理^③

Crompton 和 Lyonette 则认为,周工作时间、性别、社会阶层、年龄、家中有无小孩这些因素是引起工作—生活冲突的一些因素^④;他们利用欧洲数据分析的结果也确实说明就职于专业/管理层、周工作小时

① Guest, E. David. "Perspectives on the study of work-life balance." *Social Science Information* 2002; 41(2):255—279.

② Ibid., 269.

③ Ibid., 265.

④ Lyonette, Clare and Crompton Rosemary. "Work-life 'balance' in Europe." *Acta Sociologica* 2006; 49(4):379—393.



长、年轻全职、女性、家有小孩以及家务分工传统化这些因素分别会提高工作—生活冲突强度。

Sullivan 在一项英国时间利用的研究中发现,在家务劳动方面,女性比男性的时间压力大;在闲暇类享受生活方面,女性更多经历碎片式闲暇,而男性更多利用大块时间享受闲暇^①。欧洲妇女平均每周做15小时的家务,男性却只做5个小时;同居的妇女比单身妇女更多做家务,独居男性要比同居男性家务做的少^②。这种家务劳动的性别差异会对女性平衡工作与生活带来巨大的压力和挑战。

中国国内对工作—家庭平衡的关注和研究起步晚。邓子娟和林仲华^③曾对中国有关职业女性工作—家庭协调,特别是冲突方面的研究进行了前因、后果及干预对策方面的综述研究。他们发现,20世纪国内几乎没有人关心这一问题,近十年来讨论工作—家庭冲突的研究增加到160项;此外近十年来也出现一批相关的硕士和博士论文。大家多从管理学和心理学,或者从经济学和社会学的角度研究这一问题。国内学者关注引起工作—家庭冲突的原因有职业性质、工作年限、工作时长、年收入,个体价值取向、人格特征、工作人际关系、年龄、婚姻状况、教育程度、孩子年龄大小、多重角色、配偶和家人的支持等。这些研究角度显示出中国学者对工作—生活冲突研究中的关注侧面,也说明这些角度与其他国家相关研究领域的重合与补充。

第三节 生活与工作平衡的现状

对于个体,生活与工作的平衡难题主要显现在劳动年龄人口中(16—55岁或16—60岁)。这一年龄段的人群在参与工作的同时开始结婚成家、生儿育女、赡养家中老人。在各种繁杂的工作和家庭

① Sullivan, Oriol. "Time waits for no(wo)man: An investigation of the gendered experience of domestic time." *Sociology* (1997): v. 31(2): 221—239.

② EHRC. "Working Better: Meeting the Changing Needs of Families Workers and Employers in the 21st Century." 2009:23.

③ 邓子娟,林仲华. 国内职业女性工作—家庭冲突研究评述[J]. 妇女研究论丛, 2012: 2:103—108.



角色中人们经常遇到平衡的难题,“忠孝两难”给很多人的生活带来巨大的压力。根据以往研究分析的制约工作—生活平衡因素,我们在此将利用世界银行的宏观数据及中国、日本和美国各国的相关资料从几方面展示工作和生活可能产生冲突的来源,包括教育程度、就业水平、生育年龄和生育数量以及工作生活的时间安排。这几项指标能概括性地反映出人们为什么会在生活与工作中出现冲突。其基本原理是教育程度的提高给予人们更多家庭外有酬工作的机会并改变传统男女角色观念,男女(特别是女性)在外工作比例的提高会挤压家庭生活的时间和数量,一旦家中有小孩或者老年人需要照料,人们就更难以协调生活与工作的时间,从而引发两者间的冲突。

3.1 教育

中等教育是小学初等教育后与大学高等教育之间的一个教育阶段,是中国、日本和美国都采用的划分方式,只是中国和日本目前实行的是9年义务教育制度,而美国各州采用了9—12年不等的义务教育制度。中国和日本学校学制都是6-3-3-4,也就是小学6年、初中3年、高中3年、大学4年;美国的学制不统一,较为多样化。几十年来中国的中等教育发生了很大的变化,入学中等教育的青年比例不断增加,但相关的毛入学率显示出较为明显的性别差异(图1-1)。1980年时近39%的中等教育适龄女性接受了中等教育,其比例低于男性14个百分点。这一中等教育男女差异延续到2010年之前。2010年时女生中等教育毛入学率高于男生。尽管女性高出的比例不及早年男性高出女性的幅度,但这种趋势的本质性变化说明女性升学率的

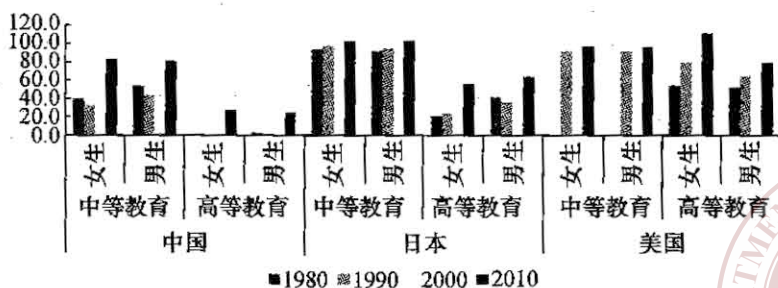


图 1-1 中国、日本、美国男女生毛入学率 (%)



提高以及大多数(80%以上)男女都能接受中等教育的现实,这也将改变人们在就业市场上的竞争能力。此外,这一比例的提高也为中国高等教育入学率的提高奠定了基础。

三十年前中国能进入高等院校接受高等教育(含大专)的人口凤毛麟角(图 1-1)。1980 年仅有 0.6% 的女性是适龄人群中受教育的幸运者,能考入高等院校学习。男性的高等教育毛入学率虽比女性高出 2.8 倍,但仍不到适龄人群的 2%。因此,三十年前的大学生或大学毕业生是社会上稀有资源,同时也说明当时高等教育发展的滞后性。到 2010 年,男女高等教育毛入学率又发生了根本性变化,女生的毛入学率高于男生,但两者的毛入学率都还没有达到 30%。这说明在适龄人群中接近 30% 的人有机会上大学接受高等教育。中国中等和高等教育近年来的女生毛入学率高带给我们社会很多希望——更多女性接受现代教育、今后家庭中夫妻教育程度的差距预期会缩小、更多女性会因其教育程度和所掌握的知识使自己在社会上与劳动力市场中拥有更为有利的一席之地。

与发达国家相比,中国中等教育和高等教育仍处于一个低位水平。例如,邻国日本 1980 年时中等教育男女毛入学率都高出中国 2010 年的水平(图 1-1),且其毛入学率已达到 90% 以上。日本中等教育适龄人口的大部分都会升至这一级别的学校。然而应当指出,日本高等教育男性毛入学率始终高于女性。这种趋势也体现在美国。美国从 1990 年开始中等教育男女毛入学率持平,之后则是女性高于男性比例。高等教育的毛入学率也出现女性高出男性的现象,且女性高于男性比例的差距幅度在拉大。从其他发达国家教育发展经验和中国近几十年的发展趋势来看,中国会和日本、美国一样逐步提升男女青少年的中等教育和高等教育的受教育比例。其中女性教育水平的提高对工作—生活平衡的影响是基础性的,它会改变女性的生活与工作的观念及其实践,对协调生活与工作带来积极或消极的影响。

3.2 工作

如今全世界的就业人口比率显示,2012 年时男性在业比例是



73%,女性在业的比例是48%^①。在中国15—64岁劳动力人口中我们没有看到男女平均地参与劳动力市场的现象(图1-2)。在1990—2010年间,总劳动力人口中女性的比例始终保持在45%左右;言外之意,男性在劳动力市场中的占有比例达到了55%,男多女少。女性人口中劳动参与率^②整体保持在75%—79%之间,但有逐年略减的趋势。男性也有略减的趋势,但仍高出女性10个百分点。换句话说,男性中参加劳动的比例高,女性中未参加劳动的比例高。因这一比例产生于15—64岁人群,上限年龄超过中国法定退休年龄(男性60岁),因而法定退休年龄的规定会降低部分人参与劳动的可能。

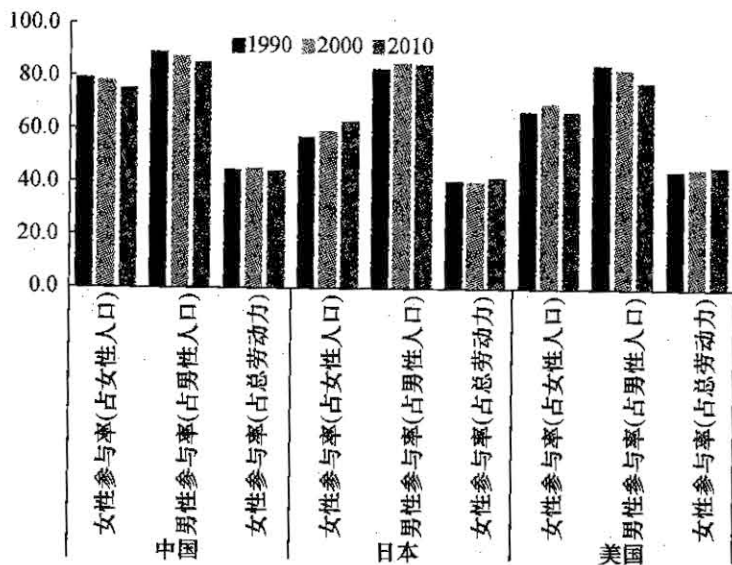


图 1-2 中国、日本、美国男女劳动参与率(15—64岁,%)

环顾日本与美国,我们发现日本总劳动人口中女性的比例要比中国的低,但近年来有略升的迹象(图1-2)。美国总劳动人口中女性劳动参与率在45%—46%之间。进一步细看,日本15—64岁女性人口中劳动参与率近年来出现增长趋势,20年间女性劳动参与率增加

① United Nations, 2013 The Millennium Development Goals Report, New York: United Nations, 8.

② 劳动参与率:一定时期内15—64岁人口中从事产品生产与服务的经济活跃人口的比例。



了6个百分点。但其参与程度要比中国低许多:1990年低22个百分点、2000年低19个百分点、2010年则低12个百分点。美国15—64岁女性中始终有67%—70%的人参与劳动力市场,但也比中国女性的低。

中国、日本和美国的资料显示中国女性占总劳动人口的劳动参与率与其他两个国家的差距不大,但参与劳动的男女占各自人口的劳动参与率比日本和美国都高。这是一个需要关注的事实。我们说生活—工作平衡发展的一个前提是若想协调、平衡生活与工作,人们要有机会调整工作和生活的时间或比例。例如当家庭照料压力大时,人们可以暂缓工作或者干脆放弃工作,全力以赴投入家庭生活。日本的男女劳动参与率似乎可以用做这种说明——男性更多在外工作,女性也有更多空间专心持家。而中国近几十年来男女相对都高的劳动参与率除去宏观经济的需求促使外,更可能与自我选择或调节机会少有关。在高男女劳动参与率面前,我们预期中国家庭来自工作和生活的压力会更大一些;而在日本或美国,男性因更多参与家外劳动力市场,从而他们感到更多的工作—生活压力。然而我们不能忘记,目前在世界任何一个地方,家务劳动多由女性承担。因此专注工作的男性受到来自工作—生活两头压力的可能性比同样也工作的女性要小。

3.3 成家与生育

生活—工作平衡问题更可能发生在人们结婚成家之后。一般情况下,结婚是建立家庭、生儿育女的开始。家庭的建立意味着年轻人要独立生活,在生活和工作上独当一面,开始面临生活与工作协调问题。结婚早或晚各有利弊。若积极看待较早结婚,它使年轻夫妻更早开始磨合,更早总结出两个人之间的协调以及两个人与工作—生活之间的协调经验。而晚婚的好处是双方心智上更为成熟,更能智慧地解决和协调好生活与工作。中国法定结婚年龄是男22岁、女20岁^①。但国家号召人们晚婚,而晚于法定结婚年龄2年结婚就可算为晚婚。中国女性1990年的平均初婚年龄就卡在这一晚婚年龄,为

^① http://china.findlaw.cn/fagui/p_1/340401.html.



22.1岁(图1-3)。十年之后,其平均初婚年龄略有上升,提高了1.2岁;再十年之后(2010年)又提高了1.4岁。二十年间平均初婚年龄提高了2.6岁。

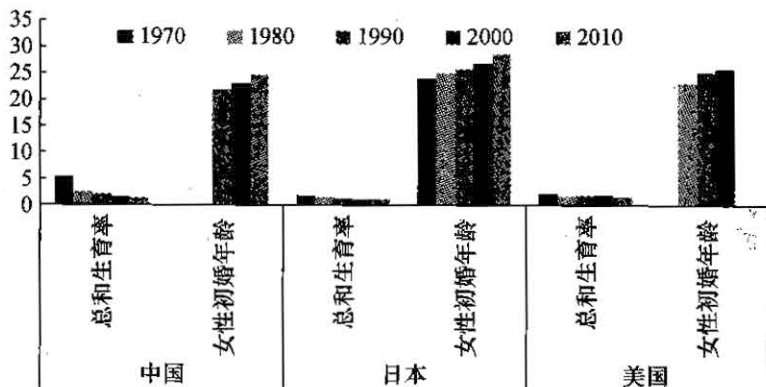


图1-3 总和生育率(人)与平均初婚年龄(岁)

然而中国女性2010年的初婚年龄水平仅比日本40年前的水平高出0.5岁(图1-3)。日本民法规定男性18岁、女性16岁才可以结婚;未成年的男女若想结婚则要征得父母的同意(731条和737条)^①。日本女性早在1970年初婚年龄就已经达到24.2岁。之后的四十年里初婚年龄一直提升,女性不断地推后结婚年龄。2000年时日本女性初婚年龄为27岁,2010年则达到28.8岁,初婚年龄大大延迟,挤压了女性的黄金生育时间。日本女性的平均初婚年龄也要比美国女性的大(图1-3)^②。因此我们可以总结说,中国相对日本和美国,女性更早结婚,其结婚年龄更接近法定年龄,因而法定结婚年龄对人们有指导和限制作用。如果更早结婚有利于夫妻调整和协调工作与生活,那么中国女性更可能受惠于这一因素。

早结婚往往意味着更早开始生育。在没有生育数量限制和个人控制生育手段的情况下,女性要承担更多的生育和养育责任。如果全职养和育,女性面临的生活—工作冲突会小一些。如果既工作又养育,少生也可以减少两者间的冲突。近几十年来中国妇女一生生育的子女数在减少。1970年时妇女平均一生生育5.5个子女(图1-3)。

① <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/M29/M29H0089.html> (2013-6-30).

② 美国没有全国统一的法定结婚年龄,50个州有各自不同的年龄规定。



假设子女年龄间隔在 2 岁,那么怀孕和生育要占妇女 10 年多的时间。很难想象如此高产的妇女还有多少精力投入至工作中。因此我们认为,1970 年代以前的中国妇女更可能遭遇家庭生活的压力,但更少考虑或需要面对工作上的压力。1980 年开始,中国的人口政策硬性规定了人们的生育数量,其后果是人们逐年少生,大批妇女一生中只生育一个子女。2010 年中国总和生育率仅有 1.6。前面提到中国妇女高劳动参与率很可能也是少生子女的一个直接前因或者后果:人们因生活与工作时间的冲突而少生;或者人们因少生多出时间而参加工作。无论是什么因素,少生使得女性有更多经历投入到工作中。一旦进入工作状态,如何协调好生活与工作就成为一个无法回避的问题。

与日本和美国相比,中国生育水平居中位水平,但这却是人为或政策干预的结果。而日本的低生育水平更是个体自然选择的结果。日本女性结婚晚、生孩子少,少到使政府犯愁,要采用公共政策干预或提升人们的生育水平。尽管日本女性生育水平低,但她们社会劳动参与率却也相对低。从这些因素考虑,日本女性面临的生活—工作压力可能相对小一些。与中国和日本不同的是,美国妇女生育水平高于中国和日本,但其劳动参与率略低于中国。因此,我们可以推断,相比中国女性,美国妇女虽然生育略多,但较低的劳动参与率适当减轻了可能出现的生活—工作压力或冲突。

3.4 生活与工作时间安排

对个体而言,平衡生活与工作的难点在于时间分配,即生活与工作时间的分配以及生活本身时间的分配。在生活与工作时间安排方面男性与女性面临着不同的挑战。英国 2008 年对 4500 位父母有关工作、照料(子女或老人)和家庭生活的一项调查发现,妈妈是子女的主要照料者(76%);53% 被访妈妈认为她们现在工作和生活的安排是没有办法的办法,而非自主选择的结果。25% 的父母因目前工作—生活的安排而紧张或产生紧张^①。根据 EHRC 的研究,做兼职的女性

^① EHRC. "Working Better: Meeting the Changing Needs of Families Workers and Employers in the 21st Century." 2009:14.



中有一半没有充分发挥自己的潜能,原因是她们在照料子女或老人的同时还需要赚钱,这样就只能做与她们的才能不相符的兼职工作。而挣钱的多少又反过来决定了家务在夫妻间的分配。妻子的收入与丈夫越接近,家务更有可能在夫妻间平分^①。一般情况下,女性在传统观念的驱使下承担着更多的日常家务,从做饭、维持家庭卫生、照料其他家庭成员到与子女相关的无数其他事务^②。统计资料也显示女性在家务、社区和志愿活动方面比男性所用时间多。尽管以往女性可以借助其他亲人帮助照料幼小孩子或者家中老人,但由于城镇化和女性参与劳动比例的提高,使得女性在平衡生活和工作方面遇到更大的困难。其中有时间不足或时间安排上不协调的因素。每天24小时中人们常需进行多种活动,难免会因各种活动之间相互挤压、占用时间而产生矛盾。

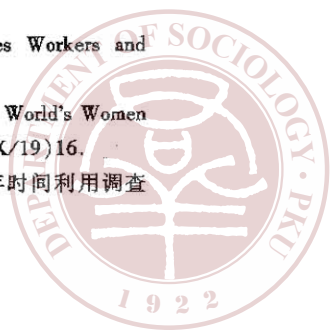
中国国家统计局社会 and 科技统计司 2008 年对中国十个省市的 15—74 岁人群进行过时间利用调查。调查将一天 24 小时的活动分成七大类^③:有酬劳动(就业活动和家庭生产经营活动)、无酬劳动(家务劳动、照顾家人、对外提供帮助、志愿活动等)、学习培训、用餐、看电视、睡觉及其他个人活动、其他休闲活动。这七项活动在分类上与休闲娱乐活动以及个人活动有交叉;例如,看电视属于休闲娱乐活动,听广播、上网、健身锻炼、社交活动等也都是休闲娱乐活动。“用餐”属于“个人活动”中的一项,个人活动这里主要指满足个人生理需求、只能由本人自己去完成的内容,如睡觉、个人卫生活动等。

在这七大类代表个人一天主要的活动中,数据显示出性别差别以及普通人群与已婚人群之间的差别。在普通人群中,男性从事有酬劳动的时间比女性(4.38 小时)多出 1.6 个小时;无酬劳动类别中女性所用时间比男性多出 2.4 个小时。虽然睡觉用时男女一样,但男性用于休闲的时间比女性多(图 1-4)。若以有酬和无酬劳动边界更

① EHRG. "Working Better: Meeting the Changing Needs of Families Workers and Employers in the 21st Century." 2009:23.

② Department of Economic and Social Affairs, United Nations, 2010 The World's Women 2010: Trends and Statistics, New York: United Nations (ST/ESA/STAT/SER.K/19)16.

③ 国家统计局社会 and 科技统计司编. 中国人的生活时间分配:2008 年时间利用调查数据摘要[M]. 北京:中国统计出版社,2010:46.



孕哺与女性职业发展

本书是国内第一部有关孕哺与女性职业发展的研究著述，集中呈现了2011—2013年在全国进行的“女科技工作者孕哺两期对职业发展的影响”大型调查研究的成果，既收入了定量和定性研究报告，也汇集了国内外有关女科技工作者孕哺两期平衡工作与家庭冲突的专题论文，并刊载了中国、日本、美国有关孕哺政策法规变迁的研究评述。本书资料翔实，视野开阔，分析透辟，论证谨严，为关注女性职业发展的学者和相关政府部门提供了新鲜的数据资料和新锐的学术见解，是性别研究者和妇女工作者的必备参考书。



“北京大学出版社”
微信公众号

ISBN 978-7-301-25402-8



9 787301 254028 >

定价：60.00元

1922