

北欧育儿假政策变迁的性别分析

周培勤

(南京大学 社会学系 江苏 南京 210093)

关键词: 育儿假 配额 性别分析

摘要 给父母提供假期以用于抚育婴幼儿, 可以成为国家建构社会性别的重要手段, 北欧五国在这个方面有许多做法具有世界影响。本文侧重于从性别角度来分析北欧五国的育儿假政策在过去大半个世纪中的变迁, 包括产假、陪护假、父母假、父母假配额制等, 并对这一系列变迁背后的性别意识形态变化进行梳理和分析。论文最后总结和评析了北欧近年来在育儿假问题上的几个重要争议: 平等与公正、个人自由与国家干预、相同与差异。

中图分类号: D669.1

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2013)01-0085-07

Gender Analysis of the Nordic Countries' Transformations of Childcare Leave Policies

ZHOU Pei-qin

(The Sociology Department at Nanjing University, Nanjing 210093, Jiangsu Province, China)

Key words: childcare leave, quota, gender analysis

Abstract: Government can construct the concept of gender through providing different kinds of childcare leave schemes to parents, and the five Nordic states have taken many measures that have influence in the world. This essay focuses on the transformations of childcare leave policies, include maternity leave, paternity leave, parental leave and parental leave quota, designed and implemented by the Nordic countries during the past fifty to sixty years. The essay also summarizes and analyzes the on-going changes in gender ideology behind the reforms of these policies. The last section of the essay examines a few controversial issues relating to childcare leave policies which have been debated in the Nordic countries: equality versus equity, individual freedom versus state intervention, and sameness versus difference.

婴儿呱呱坠地, 父母如何养育他们, 这可以看作私人问题, 由父母双方在家庭内部协商应对。但同时, 这也可以看作公共问题, 因为它牵涉到父母以及孩子的公民权。长期以来, 北欧(瑞典、冰岛、挪威、芬兰和丹麦) 国家提倡通过国家政策来调节家庭结构和职能, 而这些政策对家庭的影响更多地是被理解为支持家庭而不是控制家庭。在过去的几十年里, 北欧国家制定了一系列家庭政策, 其中育儿假是这些政策的一个重点。这些育儿假被公认为是整体上非常优厚的, 同时, 它鲜明的性别平等视角也使其更加

独树一帜。值得指出的是, 随着人们对性别意识形态认识的不断改变, 北欧的育儿假政策在过去大半个世纪中也在不断调整, 解析这一变迁过程将有助于我们更好地认识北欧经验, 发掘其中可以借鉴的部分。

一、从“结婚关限”到“生育惩罚” 职业母亲的困境

在人类历史的相当长时间里, “男主外, 女主内”是家庭的基本模式。但是, 20 世纪初期的经济快速增长, 尤其是第二次世界大战之后经济的复苏和腾

飞,创造了大量的工作岗位,需要女性劳动力,因而在全世界范围之内,职业妇女的比重不断增加。从历史的角度来看,在职业女性开始普及的时候,女性的主要领域还被认为是在家庭,她们从事有偿劳动一般只是婚前的短暂行为,收入被看做是对家庭财政的一个有益补充,但并非家庭的主要经济来源。因此,早年的社会规范要求妇女在婚后,尤其是在生育之后,回归家庭,承担照顾孩子和家务劳动的责任。在这样的观念支配之下,“结婚关限”成为一种通行的做法,即在招聘的时候将已婚妇女排除在外或者是在女职工结婚之后将其解聘。克劳迪·葛丁(Claudia Goldin)经过搜集、分析历史数据发现,在20世纪初期,“结婚关限”在美国非常普遍。她发现,61%的美国学校在1921年不雇用已婚妇女,52%的学校会因为结婚而解聘合约并未到期的女教师。而到了经济大萧条时期,因为就业压力,这一做法更加普遍,有87%的学校不雇用已婚女性,70%的学校会解聘新婚的女教师。^{[1](P7)}但是第二次世界大战之后的经济复苏使得西方社会就业岗位迅速增加,女性劳动力逐渐成为经济发展的必要条件,“结婚关限”现象随之大为减少,同时,女性的就业权利开始受到法律保护。例如,1944年,英国通过《教育法案》(Education Act),明确规定因结婚而解雇女教师的做法是违法。

虽然从法律上歧视女性的条文在一点点被删除,但是社会规范和文化习俗却很难撼动。一方面,“相夫教子”还是社会赋予女性的一个必须承担的职责。1963年,美国女性主义者贝蒂·弗里丹(Betty Friedan)发表了专著《女性的奥秘》,深刻翔实地阐述了那些迫于社会成见而退守家庭的全职家庭主妇无以言明的烦恼。^[2]另一方面,女性在求职和职业发展的过程中因为性别而面临大量的隐形障碍,与法律障碍相比较,这些来自社会和文化领域的成见更加难以被指认和消除。大量的研究指出,在当今时代,职业女性虽然很少会因为结婚而被公然解聘,但是“生育惩罚”还是一种较为普遍的社会存在,表现为母亲的收入要低于同等状况的女性。^{[3](PP273-294)}“生育惩罚”现象的出现主要在于母亲承担了较多的家务,可能导致她们的职业发展被打断,或者母职促使她

们不得不选择那些能兼顾照料和有偿工作的职业,但这些工作通常收入比较低且不稳定,另外,母职也有可能使得母亲的工作表现由于家务劳动的需要而受到牵制,等等。^{[4](P1)}

在女性面临职业和家庭冲突的时候,国家对此采取怎样的家庭政策成为一个很重要的命题。华特·科尔皮(Walter Korpi)在比较了多国的家庭政策后总结指出,从性别视角来看,国家的家庭政策基本可以分为三种模式:一类是市场导向模式(market oriented policies),一类是总体家庭支持模式(general family support),还有一类是双职工家庭支持模式(dual earner support)。^{[5](PP127-191)}根据科尔皮的分析,市场导向模式主要是立足于自由主义意识形态,强调私人领域与公共领域的分工,将家庭事务完全看作个人的私事,认为国家不应该进行干预,家庭生活中的需求要通过市场来得到满足。这种观点显然与北欧福利国家的特点是相悖的,因为这些国家主张,“在社会民主主义制度下,私人生活领域与公共生活领域融为一体,从而使人们的生活和福利状态不再仅仅是个人的私事而是社会的公共事务。这种状态使人们对福利国家体制产生功能性的需求。”^{[6](P99)}因此,北欧国家多通过政策手段对家庭施加影响。而前述科尔皮的观点中,干预性家庭政策又有两种基本类型:一种是总体家庭支持模式,即将家庭看作是一个整体,采取对家庭整体有利的政策,仍然维护传统的“男主外,女主内”的家庭结构模式。另一种是双职工家庭支持模式,即致力于提倡夫妇双方都外出工作,而为了鼓励女性进入劳动力市场,国家会采取措施,在一定程度上减轻女性的家务劳动负担,帮助她们争取时间和精力用于职业发展。

总的来看,北欧五国的家庭政策基本都是属于双职工家庭支持模式。历史数据显示,早在20世纪五六十年代,在不少工业化国家还是以单职工家庭为政策依据的时候,北欧国家已经率先开始致力于推动家庭结构从“男主外,女主内”向双职工家庭发展,到70年代,北欧的女性就业率除了挪威之外都高于其他工业化国家,包括美国、英国、德国和日本,其中冰岛的女性就业率为80.8%,丹麦为76.8%。而21世纪以来,这种地区优势甚至更加明显,不仅挪

威的妇女就业率已经赶上了其北欧邻国，而且该地区的女性就业率又在整体上更进一步，平均达到了80%以上，与男性就业率非常接近。^{[7](PP65-99)}当然，女性的高就业率也意味着绝大多数北欧家庭都是双职工家庭。北欧的双职工家庭形态的形成主要是因为北欧经济发展起步很早，劳动岗位多，但人口资源有限，而长期以来这一地区都不愿意通过外国移民来解决劳动力短缺问题，因而国内女性成为经济发展中重要的劳动力资源。为了将女性留在劳动力市场，北欧国家有不少独创性的做法，其中包括在育儿假政策上的不断创新。简单来说，北欧的育儿假经过了一百多年的演变，五国基本都经历了产假、陪护假、父母假、父母假配额制这样几个主要阶段，在假期长度、休假人、休假方式等方面经历了很多变迁，这些变迁也集中体现了在不同时期北欧对于国家、性别、工作、家庭等重要问题的立场和目标。因为篇幅限制，本研究将关注范围缩小在与三岁以下的婴幼儿抚育相关的父母休假政策。

二、从产假到陪护假：育儿假的出现与发展

产假(maternity leave)是育儿假的最初形态。具体而言，产假是指母亲在产后的一段休假。另外，在有些国家和地区，产妇在怀孕后期也有一段法定休假时间。北欧产假的历史可以追溯到百年之前，早在1901年瑞典就规定，母亲在产后可以有4个星期的不带薪休假，这是当时政府补贴的医疗保险的一部分。从世界范围来看，瑞典的这一政策代表了当时对职业女性生育问题的关注，同时期关注职业妇女生育问题的还有国际劳工组织(International Labor Organization)。1919年，国际劳工组织在创立当年即颁布了《保护生育公约》(Maternity Protection Convention)，规定女性在产后6个星期之内不能工作。从20世纪40年代开始，北欧五国陆续赋予母亲带薪产假的权利，时长在12周左右。中国在1953年开始实行带薪产假，为期8周；1988年，产假在中国被延长到3个月，并且孕妇在产前也有15天的休假；2012年《女职工劳动保护特别规定》又进一步将产假延长至98天。

值得指出的是，产假从女性的义务到权利经过了大半个世纪的演变。在20世纪初期，产假是强迫

性的，源于社会认为女性在产后身体虚弱不能从事劳动和婴儿需要母亲喂养。到20世纪50年代，随着社会思潮的变化，尤其是女性主义运动的影响，产假开始更多地与女性的权利相联系。1952年颁布的国际劳工组织的《保护生育公约》修订版开始将产假区分为义务和权利，即要求产后6个星期母亲必须休息，而第7周至第12周则是母亲有权休息的时间。在2000年颁布的该公约的最新版本中，产假已经完全成为母亲的权利而非义务，母亲不再被强迫在产后休假。根据2007年发布的一个全球范围的比较研究，在被调查的173个国家中，有169个国家给母亲提供带薪产假，其中有98个国家提供的带薪产假为14周或者更长。没有给母亲带薪产假的4个国家是美国、利比里亚、巴布亚新几内亚和斯威士兰。^{[8](PP1-2)}

随着时代的变迁，父亲在婴儿出生之后的陪伴和照顾问题开始受到人们的关注，1977年，陪护假(paternity leave)在瑞典应运而生。陪护假就是指在婴儿出生后的一段时间内父亲的休假。1998年冰岛也开始推行陪护假，这标志着北欧地区全部采用陪护假。瑞典的陪护假为期10天，提供全薪，指定假期必须在孩子出生之后的第一个月内采用。其他几国的政策也相似。从数据来看，北欧父亲对于陪护假持较积极态度，在1990年至2000年期间，瑞典、芬兰、丹麦三国父亲使用这一假期的比例在55%至75%左右。^{[9](P9)}

有必要指出的是，陪护假在很大程度上被看作保障父亲权利的制度支持。例如，联合国在给雇员陪护假的时候，阐明陪护假的重要目标就是“使得雇员有一段时间与孩子建立关系”。^[10]但是，也有少数国家从义务的角度制定了陪护假。例如，比利时的法律规定，婴儿出生之后，父亲必须带薪休假3天，由雇主支付全薪；另外父亲还有权利要求享有7天的陪护假，由健康保险支付其薪水的82%。目前中国还没有全国性的陪护假，但是一些省份在2000年以来先后制定了一些地方性法规，给予合乎条件的父亲陪护假，其中河南省的陪护假长达1个月。但是，中国的陪护假大多是对晚育和只生一胎的一种奖励，不是普适性的。

三、从父母假到配额制：育儿假的性别转向

显然,产假和陪护假都有着明确的性别指向,而且通过给予母亲较长时间的产假而在一定程度上维护了“男主外,女主内”的家庭结构模式。为了改变这一现象,1974年,瑞典在育儿政策上迈开了改革的重要一步,开全世界先河地将产假改名为“父母假”(parental leave),取消假期的性别指向,规定新生儿的父亲或者母亲都可以照顾孩子为由申请采用这一假期。这一改革的出发点在于,它主张一个家庭中照顾孩子的任务不再仅仅是母亲的工作,父亲同样可以成为孩子的主要照顾人。政策制定者希望以此来打破根深蒂固的育儿事务上的性别隔离。显然,从瑞典开始的这场育儿假革命具有全球影响。例如,欧盟于1996年6月推出父母假,明确指出采取这一做法是为了“鼓励男性承担同等分量的家庭责任”,“提高女性就业的比重”。^[11]根据近期的有关研究,在被调查的173个国家中,有66个国家有给父亲的带薪育儿假期,其中有31个国家给父亲的带薪休假超过14周。^{[12][P2]}

但是,创始于北欧的父母假政策并没有如预期那样吸引一大批父亲离职回家当“奶爸”,事实上,没有了性别指向的父母假仍然主要由母亲采用。例如,到1994年,在父母假面世20年之后,北欧五国中父亲所休的育儿假在所有育儿假期中所占的比重都较低,其中最高的瑞典也只有12%,丹麦为4.6%,芬兰为3.6%,挪威为3.9%。^{[9][P6]}这说明父母假并没有造就更多“奶爸”,它实际上还更加延长了母亲在家照顾婴幼儿的时间,因为各国在出台父母假的时候都相应将育儿假延长了。政策的这一实际结果完全与制定者的初衷背道而驰。

那么,是什么原因导致北欧的父母假改革没有在性别平等的方向上取得预期的成功呢?最主要的原因是缺乏激励父亲休假的机制。一般而言,父亲的平均收入高于母亲,因此,父亲休假而母亲工作实际上会使得家庭总收入减少。另外,这一政策在执行的过程中也遭遇了传统性别文化的抵制,休假的父亲要挑战主导的男性气质以及相应的企业文化,他们担心采用父母假会显得过于儿女情长而影响自己的职业前程。^{[13][PP245-261]}

鉴于父母假没有在改变育儿问题上的性别分工

取得预期成效,北欧国家继续寻求变革。1993年,挪威创造性地在父母假中增添了配额制,称为“父亲月”(daddy month),也就是在父母假中指定有一个月是给父亲提供的假期,父亲不休假则作为放弃权利,不能由母亲代替休假。配额制确立了父母假中权利的不可转让原则,体现了育儿假政策向以男权制为核心的家庭主义挑战的决心。^{[14][P60]}受到挪威政策的启发,北欧其他几国也相继采取这一做法。另外,汲取前车之鉴,为了提高父亲的休假率和休假的实际效果,北欧国家还制订了不少配套政策。

一方面,在经济补贴上对休假父亲采取更加优厚的政策。例如,瑞典将父母假中属于父亲配额的两个月的补贴定为父亲工资的85%,而母亲休假期间获得的补贴相当于她原先工资的75%。瑞典政府还于2008年出台了“性别平等奖金”(gender equality bonus):如果父母平摊16个月的父母假,并且没有将孩子送到公共托儿机构,他们将获得减税奖励,因此奖项一户每月最多可以增加收入3000瑞典克朗。

另一方面,北欧国家还通过调节父母假的休假方式来将父亲培养成为照顾婴儿的熟手。一般而言,北欧五国都给予父母很大的自由度来决定父母假的具体采用方式,包括可以采用半天、四分之一甚至八分之一工作制,目的是让父母可以根据具体情况将休假和工作结合起来。但是为了让更多的父亲通过休假承担起带孩子的责任,挪威特别规定父母假中的父亲配额必须采用全天制的,也就是说,休假的父亲必须全天在家。这样,在父亲休假期间,母亲一般就是在工作,那么这位父亲就必须独自承担起照顾孩子的所有事务,而经过了几个月的锻炼,父亲很快会成长为一个熟练的“奶爸”,即使在他回到工作岗位之后,家庭中夫妻家务劳动分工也还更有可能沿着性别平等的方向发展。

应该说,配额制对于家庭育儿的影响几乎是立竿见影。1995年,瑞典开始推行配额制,在新政实施之前有46%的父亲会休假照顾新生儿,而新政出台之后父亲休假的比例迅速上升到82%。^{[15][P22]}人们普遍认为,这一政策之所以大获成功,主要是因为它没有什么选择,“要么采用、要么放弃”(“use it or lose it”)的原则使得雇员和雇主之间没有协商的必要,休假

成为一种近乎于必然的理性选择。同时,不少研究证实,通过立法使得父亲在家庭中承担更多的家务的确在改变家务劳动的性别分工上发生了积极的作用。例如,在1990年初,孩子的出生往往使得男女在家庭中的角色更倾向于传统的性别分工,但这一现象在2000年之后消失了,即生儿育女并没有导致瑞典家庭中性别角色趋向传统,当然,孩子的出生对父母生活产生了很大的影响,但父母双方在时间的分配上发生的变化大致相同,性别不再是一个主导变化的因素。^{[16](PP33-45)}

四、结语:育儿假政策变迁中的争议焦点

对于在短期内成效显著的配额制,人们还是存在不少争议,即使是在社会、政治、历史、文化背景很接近的北欧五国,人们对于配额制的看法以及各国的具体做法也不尽相同。接下来,我们将回顾这些国家在制定育儿假政策(尤其是配额制)过程中就几个主要问题展开的争议,其中不少争议目前还没有定论,对这些问题的立场将影响未来北欧育儿假政策的走向。

(一)平等与公正

在性别问题上,平等与公正一直是两个重要概念,它们的含义相近但不完全等同。根据国际劳工组织的定义,性别平等指“所有人,不论是男人还是女人,都能自由发展个人才能,在作出决定的时候不受成见、古板的性别角色和偏见的束缚。……性别平等并不意味着女人和男人要变得一样,但是他们的权利、责任和机会应该不取决于他们天生的性别。”而性别公正则是指“根据人的各自的需求而给予他们的公平待遇。这可能包括同样的待遇,也可能包括不一样的待遇,而这些不一样的待遇从权利、收益、义务和机会方面来看是同等的”。^[17]更进一步说,性别平等理论主张制定性别中立的家庭政策,给予男性和女性同样的待遇和机会,认为只要机会均等,人无论性别,都可以谋求自身发展,而对女性的照顾性政策是不妥当和不必要的。可以说,北欧在20世纪七八十年代出台的育儿假就是基于性别平等的视角,让父母自由支配他们的假期。但在经历了性别中立的父母假政策的失败之后,北欧各国普遍对从女性角度出发的保护性政策表示出了支持,主要是意

识到“给予每个人平等的机会并不意味着每一个女性都有能力同样地享受和行使她们的正式权力。性别平等政策忽略了物质条件的现实差异,这种差异阻碍了妇女行使她们的权利,剥夺了她们获得法律赋予的机会。”^{[18](P160)}因此,90年代的改革是从性别公正的理念出发,针对实际生活中存在的母亲因为采用父母假而职业中断过长时间的现状,基于性别而对育儿假进行引导和调节,力图实现育儿责任的男女均摊。

(二)个人自由与国家干预

虽然北欧国家在整体上对于国家政策介入家庭事务并不像自由主义思想占上风的国家那样会遭遇强烈的舆论反对,但是在配额制问题上,人们也提出,这一政策是否走得太远了,将原本父母双方协商的家务事纳入到了法律的监管之下。这一争论在丹麦最为激烈。在北欧邻国的影响之下,1998年丹麦也通过了两个星期父亲配额的法案,但是在2002年这一政策却被取消了,当时争议的焦点就在于家庭中照看孩子的分工到底应该是夫妻间的私人事务还是应该由国家通过法令进行干涉,最终以父亲配额的取消来强化了育儿问题的私人领域特征。

另外,国家介入家庭的育儿事务,让父亲分担家务,这是否使得女性获得更多的自由而发展自身?北欧育儿假政策的总体目标是让父亲分担育儿任务,改变传统性别角色,从而鼓励母亲就业。因为人口老龄化和出生率较低,北欧国家一直面临着劳动力短缺的问题,从这个角度来看,将妇女从家庭中解放出来是为了让她们更好地服务于国家和市场。冰岛社会事务和社会保障部长阿纳森在谈及冰岛育儿假成功之处时指出,这一政策给冰岛带来了更高的出生率和更高的妇女就业率。^{[19](P15)}因此,也有学者指出,北欧国家的家庭政策使得女性在怀孕、生育和照顾孩子等问题上在很大程度上失去了自由选择的权利,她们被首先看做是劳动力市场不可或缺的一个庞大群体。^{[20](P6)}另外,也有人提出配额制伤害了那些愿意多一些时间在家照顾孩子的母亲的权利,现在他们不得不让孩子的父亲在家几个月照顾孩子。

(三)相同与差异

育儿假配额制给北欧各国带来了预期的可喜变

化,但是改革是否应该继续下去?改革的目标是否应该锁定为最终使得男女双方均摊育儿假?更进一步而言,父母在育儿事务上的功能是相同的,还是存在不可替代的差异性?目前,北欧五国以及其他采用配额制的国家的普遍做法是小步前进逐渐增加父亲配额的时长和比重,而父亲配额最终要达到怎样的比重目前并无定论。例如,目前瑞典的父母假总时长是16个月,其中父亲配额是2个月,而在1995年刚开始实行配额制的时候父亲配额是1个月。这种渐进改革的优点是不会产生太大的社会震动,但也使得性别平等的目标实现成为了一个漫长甚至迂回的过程。瑞典研究人员指出,按照过去多年的发展速度来推算,要在瑞典实现父母均摊父母假还需要31年的时间。^[21]与此形成鲜明对比的是,冰岛的配额制采取了大步流星的做法,在2001年出台配额制的时候就推出了大胆的“3+3+3”模式,即在孩子出生之后的18个月中,父母可以享受9个月的父母假,其中3个月给母亲,3个月给父亲,另外3个月由父母双方自行分配。得益于这一政策,在父亲休假照顾婴幼儿

方面,冰岛从原先北欧末位一跃成为首位。冰岛父亲虽然在1998年就获得了陪护假,但是当年休假带孩子的只有0.2%,^{[19][P15]}但在配额制生效之后,2004年,90%的冰岛父亲采用了父母假。^{[22][P16]}但是,冰岛的做法也引起了不少争议,争议的关键在育儿政策是否应该考虑母亲在怀孕、生产和哺乳方面的特殊性而受到区别对待。更进一步说,是否应该将产假作为母亲权利予以保留?^{[23][PP186-188]}与此同时,虽然“3+3+3”模式促使十分之八九的父亲休假3个月来照顾孩子,但是基于性别的家务分工显然还是存在的,表现为冰岛父亲使用父母假的时长在近几年来一直停留在30%左右,这意味着他们几乎完全没有采用配额之外的父母假。也就是说,尽管国家政策促使冰岛父母迅速调整了育儿策略,但是这一变化还是自上而下的,它还远没有冲击根深蒂固的社会性别规范。

综上所述,在带孩子这件事上,要在世界范围内实现男女平等,一方面还有很多理论上的问题需要厘清,另一方面从政策的制定到社会成见的消除,仍需一个非常漫长的过程。

[参考文献]

- [1]Claudia Goldin. Marriage Bars: Discrimination against Married Women Workers, 1920's to 1950's[A]. in Henry Rosovsky, Patrice Higonnet & David S. Landes (eds.) *Favorites of Fortune: Technology, Growth and Economic Development Since the Industrial Revolution*[C]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991.
- [2][美]贝蒂·弗里丹著,程锡麟,朱徽,王晓路译.女性的奥秘[M].成都:四川人民出版社,1988.
- [3]Deborah J. Anderson, Melissa Binder and Kate Krause. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work Schedule Flexibility[J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2003, 56(2).
- [4]贾男,董晓媛.中国经济转型与城镇“生育收入惩罚”[R].德国艾伯特基金会简报,2011,(9).
- [5]Walter Korpi. Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States[J]. *Social Politics*, 2000, 7(2).
- [6]林卡.北欧国家福利改革:政策实施成效及其制度背景的制约[J].*欧洲研究*,2008,(3).
- [7]Nabanita Datta Gupta, Nina Smith and Mette Verner. Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to? [J]. *Review of Economics of the Household*, 2008, 6(1).
- [8]Jody Heymann, Alison Earle and Jeffrey Hayes. The Work, Family, and Equity Index: Where does the United States Stand Globally? [R/OL]. Human Resource Executive Online, http://www.hreonline.com/pdfs/08012009Extra_McGillSurvey.pdf.
- [9]Anita Haataja. Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries [J/OL]. The Social Insurance Institution of Finland, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf?sequence=1.
- [10]UNICEF. Paternity Leave Guidelines. The United Nations[R/BL]. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/unicefpaterleave.pdf>.
- [11] 欧盟法案 Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC[Z/OL]. The European Unions, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>.
- [12]Jody Heymann, Alison Earle and Jeffrey Hayes. Work, Family, and Equity Index: Where Does the United States Stand Globally?

- [J/OL]. Harvard School of Public Health, http://www.hreonline.com/pdfs/08012009Extra_McGillSurvey.pdf.
- [13] Lis H. Jgaard. Working Fathers: Caught in the Web of the Symbolic Order of Gender[J]. *Acta Sociologica*, 1997, 40(3).
- [14] 吕亚军. 欧盟家庭友好政策的性别视角分析——以父母假指令为例[J]. *妇女研究论丛*, 2008, (1).
- [15] Roger The Following Nations Have a Ministry of Economic Affairs: Klinth. The Best of Both Worlds? Fatherhood and Gender Equality in Swedish Paternity Leave Campaigns, 1976-2006 [J]. *Fathering*, 2008, 6(1).
- [16] Martin Dribe and Maria Stanfors. Does Parenthood Strengthen a Traditional Household Division of Labor? Evidence from Sweden [J]. *Journal of Marriage and Family*, 2009, 17(1).
- [17] International Labour Office. ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality [R/OL]. International Labour Office http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_255_engl.pdf.
- [18] Emanuela Lombardo. EU Gender Policy: Trapped in the "Wollstonecraft Dilemma"? [J]. *European Journal of Women's Studies*, 2003, 10(2).
- [19] Árni Páll Árnason. Parental Leave, Care Policies and Gender Equality in the Nordic Countries [A]. in Erla Sigurðardóttir (ed.) *Parental leave, Care Policies and Gender Equalities in the Nordic Countries* [C/OL]. Jafnréttisstofa - The Centre for Gender Equality, http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Sk%C3%BDrsla_foreldraorlof.pdf.
- [20] Anette Borchorst. Scandinavian Gender Equality: Competing Discourses and Paradoxes [J/OL]. 2009. Aalborg University, http://vbn.aau.dk/files/16672755/freia_wp_69.pdf.
- [21] Local Sweden's News in English, Parental Leave Equality "30 Years Away" [N/OL]. <http://www.thelocal.se/33220/20110415/>
- [22] Ingólfur V. Gíslason. Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in [J/OL]. Jafnréttisstofa - The Centre for Gender Equality, http://www.jafnretti.is/D10/_Files/parentalleave.pdf.
- [23] Margaret W. Sallee. A Feminist Perspective on Parental Leave Policies [J]. *Innovative Higher Education*, 2008, 32(4).

责任编辑 含章

(上接第 84 页)

- [8] 方汉奇等. 中国新闻事业通史(第一卷)[M]. 北京:中国人民大学出版社, 1992.
- [9] 复旦大学新闻系新闻史教研室. 中国新闻史文集[C]. 上海:上海人民出版社, 1987.
- [10] 包天笑. 钏影楼回忆录[M]. 北京:中国大百科全书出版社, 2009.
- [11] 马光仁. 上海新闻史 1850-1949[M]. 上海:复旦大学出版社, 1996.
- [12] 发刊辞[J]. *妇女时报*, 1911, (1).
- [13] 瘦鹃译. 泰晤士河畔女子要求参政之怒潮[J]. *妇女时报*, 1912, (7).
- [14] 陆守真. 论女子应有选举权[J]. *妇女时报*, 1912, (5).
- [15] 悬赏文[J]. *妇女时报*, 1912, (6).
- [16] 马小进. 女子参政权论[J]. *妇女时报*, 1914, (13).
- [17] 邱吴凤英. 如何而受参政权[J]. *妇女时报*, 1916, (19).
- [18] 编辑室[J]. *妇女时报*, 1912, (6).
- [19] 编辑室之谈话[J]. *妇女时报*, 1916, (18).
- [20] 编辑室之谈话[J]. *妇女时报*, 1916, (19).
- [21] 江纫兰. 论女子醉心西法宜有节制[J]. *妇女时报*, 1911, (3).
- [22] 江纫兰. 女子争参政权当以自修为基础[J]. *妇女时报*, 1912, (7).
- [23] 江纫兰. 斥白居易立言之谬[J]. *妇女时报*, 1912, (9).
- [24] 江纫兰. 说女子参政之理由[J]. *妇女时报*, 1912, (8).
- [25] 余余焘. 小启[J]. *妇女鉴*, 1914, (1).
- [26] 余天遂. 余之女子教育观[J]. *妇女杂志*, 1915, (1).
- [27] 南华. 女子教育之研究[J]. *女子杂志*, 1915, (1).

责任编辑 绘山