

劳动法视野下工作生活平衡原则的确立与规则建构

谢增毅^{*}

内容提要：自20世纪80年代以来，工作生活平衡原则逐渐被国际劳工组织的劳工标准以及欧盟和许多国家的立法所确立。该原则具有重要的经济社会意义和法律价值，对于促进就业尤其是女性就业和性别平等、满足家庭照护需求、保护劳动者权利等具有重要意义。我国引入工作生活平衡原则，有助于应对少子化和老龄化的挑战，推动建设生育友好型社会，完善工作时间制度，拓展劳动法功能。我国应在劳动法上确立这一原则，并通过完善生育假期等照护假期制度、引入劳动者请求灵活工作安排的权利以及“离线权”等制度，全面建构工作生活平衡的制度规则。

关键词：工作生活平衡 生育友好 照护假期 灵活工作安排 离线权

一、问题的提出

随着就业率尤其是女性就业率的提升，受薪工作与生活尤其是家庭责任的冲突以及二者的协调成为一个重要话题，并得到社会学、人力资源管理、心理学以及法学等多学科研究的关注。“工作—生活平衡”成为许多国家和地区社会政策尤其是就业政策及劳动立法必须考虑的重要问题。从国际层面看，国际劳工组织（ILO）将工作生活平衡作为其劳工标准的重要内容，并出台了多个与之相关的公约和建议书，包括《1981年有家庭责任工人公约》（第156号）等。^{〔1〕}在欧盟，工作生活平衡是其近几十年来的一项重要社会政策和立法政策。2000年《欧盟基本权利宪章》第33条规定了“家庭和职业生活”，主要目标是实现家庭和工作的平衡。^{〔2〕}2017年《欧洲社会权利支柱》确立的第9项原则即为“工作—生活平衡”原则。^{〔3〕}为贯彻这一原

^{*} 中国社会科学院法学研究所研究员。

本文获中国社会科学院学科建设“登峰战略”资助计划（DF2023YS32）资助。

〔1〕 See ILO, International Labour Standards on Work-Life Balance, <https://www.ilo.org/resource/international-labour-standards-work-life-balance>, last visited on 2025-01-24.

〔2〕 See Charter of Fundamental Rights of the European Union, Article 33, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>, last visited on 2025-01-24.

〔3〕 See The European Pillar of Social Rights in 20 Principles, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, last visited on 2025-01-24.

则，欧盟于2019年通过了《父母和照护者工作—生活平衡指令》（以下简称“欧盟《工作生活平衡指令》”），赋予父母和其他照护者多项劳动法上的权利，以实现工作和生活的平衡。^{〔4〕}国际劳工组织持续关注工作生活平衡原则，2022年6月11日国际劳工大会通过的《关于就业的第三次经常性讨论的决议》，要求成员国的就业政策应包含“支持工作生活平衡的措施”。^{〔5〕}因此，工作生活平衡已成为国际劳工组织及欧盟社会政策和立法的重要内容，同时是劳动法和其他立法必须遵循的重要原则。

长期以来，工作生活平衡在我国社会政策和法治领域并未得到足够重视，尚未成为政策和立法的重要议题，亦未得到我国劳动法学研究的关注。近年来，随着我国人口结构和生育政策的调整，少子化和老龄化趋势渐趋明显，儿童和其他家庭照护责任加重，工作生活冲突以及二者平衡的问题日渐凸显，相关表述逐渐见诸有关政策文件。2024年国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》（国办发〔2024〕48号），“鼓励用人单位结合实际采取弹性上下班、居家办公等方式，营造家庭友好型工作环境”。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》指出，“健全人口发展支持和服务体系。以应对老龄化、少子化为重点完善人口发展战略，健全覆盖全人群、全生命周期的人口服务体系，促进人口高质量发展。完善生育支持政策体系和激励机制，推动建设生育友好型社会。”为贯彻落实党的二十届三中全会《决定》，完善我国劳动法理论和制度，本文拟探讨工作生活平衡原则的概念、意义及其规则构成，并在此基础上，探讨我国在劳动法上引入该原则的必要性和可行性以及相应的规则构造。

二、工作生活平衡原则的内涵及其意义

（一）工作生活平衡原则的内涵

对工作生活平衡这一概念的理解，首先面临的是如何界定“工作”和“生活”，尤其“生活”一词含义宽泛，甚至可以包含“工作”。从国际劳工组织和欧盟的相关文件看，工作生活平衡原则中的“工作”一般指“受薪”工作，即劳动法上的“有偿”劳动，并主要聚焦于具有劳动关系的劳动。原因主要有二：一是目前有关工作生活平衡的制度起源于20世纪80年代，主要适用于传统的具有劳动关系的雇主和雇员；二是一些新型用工方式例如平台用工，本身具有较大的灵活性，对工作生活平衡原则的需求较小。“生活”则指受薪工作之外的个人生活。有观点指出，工作生活平衡是“工作与非工作时间之间的关系”。^{〔6〕}但从社会政策角度看，“生活”聚焦于家庭和照护责任，因为其具有重要社会意义，是维系家庭关系和推动社会进步的不可或缺的因素。国际劳工大会2024年通过的《关于体面劳动和照护经济的决议》第1条指出，“照护是人类、社会、经济和环境福祉以及可持续发展的核心。”^{〔7〕}而且，家庭

〔4〕 See Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

〔5〕 See ILO, Resolution Concerning the Third Recurrent Discussion on Employment, 11 June 2022, International Labour Conference - 110th Session, 2022, 11 (q), p. 5, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_848637.pdf, last visited on 2025-06-28.

〔6〕 See *Developments in the Law-Labor and Employment*, 136 Harvard Law Review 1605 (2023).

〔7〕 国际劳工组织：《关于体面劳动和照护经济的决议》，第1页，国际劳工组织网站，<https://www.ilo.org/zh-hans/resource/record-decisions/关于体面劳动和照护经济的决议>，2025年6月28日最后访问。

和照护责任通常属于刚性需求且具有一定的要求和标准,容易与工作发生冲突。因此,家庭和照护责任在“生活”中占有重要地位。例如,欧盟在《欧洲社会权利支柱》确立工作生活平衡原则之前,在《欧盟基本权利宪章》确立了“家庭和职业生活”平衡原则。当然,“生活”除了家庭和照护责任,还包括教育、休闲、娱乐、公益等其他个人活动。特别是随着个人生活方式的改变,家庭结构呈现多样性,个人需求增加,平衡工作和家庭之外的其他个人生活也日益重要。因此,工作生活平衡中的“生活”包括家庭和照护责任等无偿劳动以及其他私人活动。〔8〕

在欧洲,“工作生活平衡”一词出现较晚。20世纪70年代,促进工人的家庭责任和受薪工作相结合的政策开始出现,这些政策的目的是实现“工作和家庭的协调”。协调政策的出台意味着政策制定者认识到传统上主要由女性承担照护责任,这将影响她们参与劳动力市场,这些政策旨在促进女性就业,具有明显的性别色彩。20世纪90年代以来,“工作和家庭协调”逐渐被“工作—生活平衡”取代,从而更为性别中立,同时也意味着需要与工作相平衡的生活不再局限于家庭及照护,还包含诸如社区生活、培训和教育、休闲和个人护理等。〔9〕虽然如此,工作家庭平衡在工作生活平衡中依然占据核心地位,该原则也依然与性别平等政策密切相关。欧洲基金会的报告指出,工作生活平衡原则不局限于工作和照护责任的平衡,但工作和照护责任是政策讨论的核心。〔10〕因此,在欧盟层面,工作和家庭生活的协调是工作生活平衡的核心。〔11〕

工作生活平衡原则中的“平衡”一词也需要界定。“平衡”的概念最早来自于“角色”理论,即每个人可能同时承担不同角色,例如雇员、父母、志愿者、照护者或朋友等。“平衡”意味着个人可以投入到不同角色之中;如果角色发生冲突则意味着角色紧张,例如工作加班导致无法参加家庭活动,或者因照护亲属身心疲惫影响工作效率。也有学者提出了“工作—生活增益”理论。这一理论不仅强调避免角色之间的冲突,而且聚焦于工作和家庭结合的正面溢出效应,即工作和生活的相互促进。还有学者认为,工作和生活都涉及需求和资源,工作生活平衡在于工作和家庭资源足以满足工作和家庭两个领域的需求,例如灵活工作时间和育儿假满足了工作和家庭的部分需求。这一观点和“工作—生活增益”理论具有相似性,都将工作和生活紧密联系在一起。由上可见,工作生活平衡主要包含两个层次,一是二者不相互冲突,二是二者相互促进。当然,工作生活平衡还与个人主观感受及价值判断有关,同时还应考虑社会政策目标。例如,婚姻中的男方从事全职工作,女方从事非全职工作,双方可能对工作生活均满意,但如此安排并不完全符合性别平等的社会政策原则。〔12〕

总体上,工作生活平衡旨在减少或避免两者冲突,促进两者互动,并实现相应的社会政策目标,例如增加女性就业、促进男女平等、建设生育友好型社会等。就法律而言,工作生活之

〔8〕 See Eurofound, *Striking a Balance: Reconciling Work and Life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, p. 7, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>, last visited on 2025-06-28. “欧洲改善生活和工作条件基金会”(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 简称“Eurofound”)是欧盟的三方(tripartite)机构,其基本功能是提供知识以助力制定更好的社会、就业和与工作相关的政策(本文将该机构简称为“欧洲基金会”)。

〔9〕 See Elisa Chiericato, *A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, 36 (1) International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 61-62 (2020).

〔10〕 参见前引〔8〕, Eurofound 报告,第3页。

〔11〕 See Agata Ludera-Ruszel, *EU Work-Life Balance Directive - the Challenges for Poland*, 12 Labour and Social Security Journal 12 (2020).

〔12〕 参见前引〔8〕, Eurofound 报告,第8页以下。

“平衡”主要体现在两个层面。在宏观层面，通过对工作时间、假期和灵活工作方式等的法律调整，保障劳动者在工作的同时能满足个人生活尤其是家庭照护需求，避免工作与生活的冲突尤其是时间上的冲突。在微观层面，工作生活平衡原则通过相关制度的具体设计，尤其是赋予劳动者休假权、休息权和请求灵活工作安排等权利，以及各项具体制度权利义务的合理配置，使劳动者的权利不致影响用人单位的正当诉求以及劳动者的职业发展，努力找到工作生活的最佳“平衡点”。

（二）工作生活平衡原则的意义

第一，促进就业尤其是女性就业以及性别平等。从经济和社会角度看，工作生活平衡原则有助于提高就业率尤其是女性就业率，促进性别平等。国际劳工组织于2024年10月发布的新的全球估算数据显示，约有16亿女性和8亿男性未进入劳动力市场，其中45%的女性和5%的男性将照护责任作为无法参与劳动力市场的原因。在25至54周岁的女性中，将照护作为无法进入劳动力市场的原因的比例上升到了三分之二（3.79亿妇女）。这一数据表明，照护责任是女性进入和立足劳动力市场的主要障碍，而男性则更多是由于教育、健康等问题而未进入劳动力市场。^{〔13〕} 欧盟2019年发布的《支持父母和照护者工作生活平衡的新起点》报告指出，女性的总体就业率仍比男性低11.5个百分点。近31%的非就业女性未就业的原因是照护责任，但只有4.5%的男性未就业的原因是照护责任。^{〔14〕} 因此，通过工作生活平衡原则，减少工作和照护责任的冲突，有利于促进就业尤其是女性就业，更合理地分配男女的照护责任，促进男女平等。欧盟委员会的报告也指出，工作生活平衡原则通过工作和照护责任的协调，被认为是欧盟提高总体劳动力市场参与及实现劳动力市场性别平等的“核心优先”。^{〔15〕}

第二，有助于应对少子化和老龄化带来的挑战。应对少子化的重要政策措施是鼓励生育，构建生育友好型社会。工作生活平衡原则通过合理平衡工作和照护责任，减少工作与照护责任的冲突，降低家庭的生育和养育成本，对鼓励生育具有积极作用。老龄化带来的巨大照护需求也离不开工作生活平衡原则相关制度的支撑。有学者指出，工作生活平衡被视为欧盟性别平等和家庭友好政策的手段。欧盟出台的一系列政策文件包括《欧洲社会权利支柱》，都在性别平等、女性劳动力市场参与、女性贫困及与低生育率和老龄社会相关的人口问题背景下处理工作生活平衡问题。^{〔16〕} 国际劳工大会《关于体面劳动和照护经济的决议》第6条强调了照护的重要价值，并指出“在世界一些地区，社会快速老龄化步伐带来了更多照护负担，这加大了照护需求、供给和获得方面的缺口，与此同时，比以往任何时候都更需要高质量服务”。该《决议》第23条还指出，实现体面劳动包括通过并有效实施设计得当的照护假期政策和服务，将有助于“更好地平衡工作与生活，在男女之间更平等地分担照护责任”。由此可见，促进工作生活平衡的政策措施是满足照护需求和促进体面劳动的重要内容。

第三，满足雇员和雇主的现实需要，提升劳动生产率和企业竞争力。就个人而言，工作生

〔13〕 See ILO, *Unpaid Care Work Prevents 708 Million Women from Participating in the Labour Market*, <https://www.ilo.org/resource/news/unpaid-care-work-prevents-708-million-women-participating-labour-market>, last visited on 2025-06-28.

〔14〕 See European Commission, *A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, April 9th, 2019, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>, last visited on 2025-01-25.

〔15〕 See ICF and Cambridge Econometrics, *Study on the Costs and Benefits of Possible EU Measures to Facilitate Work Life Balance for Parents and Care Givers*, Final Report, February 2017, p. 1, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>, last visited on 2025-02-12.

〔16〕 参见前引〔11〕，Ludera-Ruszel文，第12页。

活平衡原则有助于克服工作与生活的冲突尤其是工作与家庭责任的冲突,满足其家庭责任和工作需求。欧洲基金会的报告指出,更好的工作生活平衡有助于雇员心理健康、更好地投入工作,从而提升劳动生产率,使雇员和雇主获益。^[17]就雇主而言,工作生活平衡政策作为提供更好的工作承诺、提升职场吸引力和竞争力、减少缺勤率以及最终提升生产率的方式,得到了组织学和人力资源管理等学科研究的关注。^[18]有实证研究表明,在欧洲30个福利国家中,工作生活平衡与“工作投入”具有显著的统计学上的正相关性。衡量“工作投入”的主要指标有三:工作活力、工作敬业度和工作专注度。^[19]因此,工作生活平衡原则对于社会、雇员和企业均可发挥正向作用。

第四,有利于保护劳动者的隐私权、休息权、平等权等权利。近年来,与劳动、社会和人口等相关且相互关联的因素导致工作和私人生活的边界模糊成为一个日益重要的问题。由于这些趋势将对个人福祉、经济和社会产生重要影响,“工作生活平衡成为一个紧迫问题”。^[20]在欧盟,从法律角度看,工作生活平衡原则的提出具有重要意义和现实背景。工作生活平衡政策和立法的正当性在于尊重劳动者的尊严。能够实现工作和生活充分平衡的工作条件被认为是“体面”的工作条件。工作生活平衡的正当性来源于构成体面工作的一系列权利。这些权利包括:(1)隐私权,即雇员可以避免别人干涉而享有自治空间的权利。(2)家庭生活受到尊重的权利,即建立和维系家庭关系并使其正常发展,以及家庭成员可以享受陪伴的权利。(3)平等对待和非歧视的权利,即负有家庭责任的男性和女性在就业和工作条件上享有平等机会和待遇的权利。^[21](4)劳动者的休息权和健康权。工作与生活不平衡会给个人和集体带来风险。例如,研究表明,过度工作会对身心健康造成危害。^[22]工作生活平衡原则要求控制工作时间,满足劳动者休息和其他个人需要,保护劳动者的休息权和健康权。由此可见,工作生活平衡原则对于保护劳动者的隐私权、休息权、平等权、健康权以及履行家庭责任、维护家庭关系均具有重要意义。

三、工作生活平衡原则的主要制度构成

根据以上对工作生活平衡原则的分析,该原则的基本内涵是避免工作与生活的冲突,尤其是工作与家庭照护责任的冲突。对劳动者而言,工作意味着其必须接受雇主的指示和监督,缺乏工作自主性尤其是工作时间的自主性,难以支配个人生活。因此,控制工作时间以及落实假期制度,使劳动者拥有支配个人生活的时间,可以减少或避免工作对生活尤其是照护责任的影响。此外,相对于固定工作时间和固定工作场所的工作方式,灵活就业方式例如非全日制工作、远程工作也可以提高劳动者工作的自主性,使其在工作的同时可以从事家庭照护等满足个人需要的活动,促进工作生活平衡的实现。因此,理论上,与工作时间相关的制度尤其是假期制度以及灵活工作安排,都是实现工作生活平衡原则的制度内容。

[17] 参见前引〔8〕,Eurofound报告,第2页。

[18] 参见前引〔9〕,Chieregato文,第63页。

[19] See Janina M. Bjork-Fant, Pernilla Bolander & Anna K. Forsman, *Work-life Balance and Work Engagement across the European Workforce: A Comparative Analysis of Welfare States*, 33 (3) *European Journal of Public Health* 431-434 (2023).

[20] 参见前引〔11〕,Ludera-Ruszel文,第11页。

[21] 同上。

[22] 参见前引〔6〕,《哈佛法律评论》刊文,第1606页。

（一）工作生活平衡的制度框架

1. 国际劳工组织的立法框架

国际劳工组织于其官方网站列举的有关工作生活平衡的国际劳工标准包括：《1962年减少工作时间建议书》（第116号），《1981年有家庭责任工人公约》（第156号）及其建议书，以及《1994年非全日制工作公约》（第175号）及其建议书。^{〔23〕}虽然《1981年有家庭责任工人公约》的主要目标是保障有家庭责任的工人享有平等待遇，不因其家庭负担如照护子女等受到歧视，但该公约在第3条也明确指出，“为了促成男女工人切实的机会平等和待遇平等，每一成员国均应以作为其国家政策的目标，即使就业或希望就业的有家庭责任的人能够行使其就业的权利而不受任何歧视，并且在可能的范围内不使其就业与家庭责任发生抵触”。^{〔24〕}可见，该公约也将协调工作和家庭作为政策目标。因此，有关工作时间、灵活就业方式以及针对有家庭责任工人的特殊安排，均属国际劳工组织落实工作生活平衡原则的制度范围。

2. 欧盟的制度框架以及《工作生活平衡指令》的主要内容

由于欧盟长期重视社会政策以及明确引入工作生活平衡原则，其相关制度安排也清晰表明了该原则的制度框架。2000年《欧盟基本权利宪章》第33条规定“家庭和职业生活”，核心内容是家庭和工作平衡。该条规定，“家庭受到法律、经济和社会的保护；为协调家庭和职业生活，人人有权得到保护，不因与生育有关的原因而被解雇，有权享受带薪产假，并在孩子出生或收养后享受育儿假。”^{〔25〕}2017年《欧洲社会权利支柱》确立的“工作—生活平衡”原则赋予父母以及负有照护责任的人享有适当的休假、灵活工作安排以及获得照护服务的权利。^{〔26〕}因此，有学者指出，欧盟层面的工作生活平衡原则通常指代三个领域：为照顾子女和受抚养亲属而免于工作进行休假的可能、灵活工作安排的获得以及照护服务的提供。^{〔27〕}第三个领域主要属于社会保障法的范畴。从劳动法角度看，欧盟层面工作生活平衡的制度框架主要包括为履行照护责任的休假以及灵活工作安排。当然如上述，假期制度之外的工作时间规则也与工作生活平衡原则密切相关，只是工作时间规则还包含其他重要的法律价值。

当前欧盟已建立了相对完善的工作生活平衡制度框架。20世纪90年代，欧盟通过了两项与家庭相关的假期立法。一项是1992年有关雇员产假的指令，^{〔28〕}赋予产妇雇员至少14周的产假；另一项是1996年有关育儿假的指令，^{〔29〕}其后被2010年修订的育儿假指令^{〔30〕}替代。育儿假指令起初规定父母双方为照顾不超过8周岁的子女均可享受4个月的假期，且一方的假期可由另一方使用。因女性经常使用了双方的全部假期，为鼓励男性休假，修订后的指令规定

〔23〕 参见前引〔1〕。

〔24〕 See C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), Article 3, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301, last visited on 2025-01-25.

〔25〕 参见前引〔2〕。

〔26〕 参见前引〔3〕。

〔27〕 参见前引〔9〕，Chieregato文，第65页。

〔28〕 See Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

〔29〕 See Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

〔30〕 See Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

一方的1个月假期不能由对方使用。此外,欧盟也为工作的父母规定了灵活工作时间的特殊措施。考虑到通过非全日制工作协调工作与家庭生活的重要性,1997年的非全日制工作指令^[31]禁止歧视非全日制和全日制工人,并建议雇主对劳动者要求进行全日制工作和非全日制工作的转换申请给予考虑。2017年,随着《欧洲社会权利支柱》对工作生活平衡原则的重视,欧盟公布了《支持工作的父母和照护者工作—生活平衡的倡议》,该倡议推出了一系列立法和非立法措施,旨在促进女性参与劳动力市场,并为劳动者在平衡工作和照护责任方面提供更多机会和选择。^[32]作为倡议一揽子政策的一部分,2017年欧盟委员会提出了制定“父母和照护者工作生活平衡指令”的建议,目的在于实现欧盟与家庭相关的假期和灵活工作安排的现代法律框架的现代化。2019年欧盟理事会和欧洲议会通过了《工作生活平衡指令》,并废除了2010年修订的育儿假指令。^[33]可见,20世纪90年代以来,欧盟一直致力于推动工作生活平衡政策和立法的制定和实施,并取得了巨大进展。

欧盟上述政策和立法中,2019年通过的《工作生活平衡指令》引入了许多创新措施,成为目前欧盟在促进工作生活平衡领域最重要的立法,成员国应在2022年8月前修改国内法,以遵守该指令的相关规定。^[34]首先,引入了备受期待的陪产假。规定生育的男方在婴儿出生后享有至少10天的假期,且工资不低于病假工资(相当于女方产假工资)。第二,优化了育儿假的规定。生育父母双方在子女一定年龄(不超过8周岁)之前,均享有4个月假期,且不能由对方使用的假期从1个月延长至2个月,休假一方至少可获得2个月的工资或津贴,工资或津贴标准由成员国自行决定。第三,引入了照护假期,这是欧盟层面新规定的假期。为“因严重医疗原因需要重要照护或支持的亲属”提供个人照护或支持的雇员,每年至少享有5天的假期。指令没有规定照护假期的工资或津贴。最后,显著拓展了工作的父母和照护者为照护目的请求灵活工作安排的权利。关于该权利,下文将进一步阐述。^[35]

3. 英国和美国的制度框架

英国有关工作生活平衡的制度也在近20年得到较大发展。其立法主要包括:怀孕和生产的保护、产假及反歧视保护措施,陪产假及其相关待遇,收养相关假期和相关制度,育儿假及其他与家庭相关的权利(包括为亲属提供紧急帮助的休假、丧亲假等),以及请求灵活工作安排的权利。归纳起来,主要包括为履行照护责任的假期和请求灵活工作安排的权利。^[36]可见,英国工作生活平衡立法与欧盟的立法框架是基本一致的。

美国联邦劳动法层面,与工作生活平衡密切相关的法律是1938年公平劳动标准法(Fair Labor Standards Act)以及1993年家庭和医疗休假法(Family and Medical Leave Act)。2023年的文献指出,过去三年美国关于工作在雇员生活中角色的讨论广泛展开。无论是出于家庭、社

[31] See Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

[32] See European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, An Initiative to Support Work-Life Balance for Working Parents and Carers, Brussels, 26. 4. 2017, COM (2017) 252 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A252%3AFIN>, last visited on 2025-01-25.

[33] 参见前引[4]指令;前引[9], Chieragato文,第65页以下。

[34] 同上引指令。

[35] 参见前引[9], Chieragato文,第67页以下。

[36] See Zoe Adams, Catherine Barnard, Simon Deakin and Sarah Fraser Butlin, *Deakin and Morris' Labour Law*, 7th ed., Oxford: Hart Publishing, 2021, pp. 618-639.

区还是公民个人原因，人们都渴望更多的灵活性和更多远离工作的时间。美国一些州和地方政府已开始采取措施，帮助稳定雇员的工作时间表，并提供带薪休假的机会。因而建议美国联邦政策制定者效仿这一做法，主张美国国会为现代经济提供一种工作与生活平衡的愿景。^[37]可见，工作生活平衡也是当前美国劳动法理论和立法的一个重要话题，有关工作生活平衡的制度安排主要包括工作灵活性、工作时间控制以及带薪休假等，这与欧盟及其成员国的理念和立法也是相近的。

4. 各项制度的功能互补

从上述国家和地区立法看，工作生活平衡的制度框架主要包括工作时间控制制度、与家庭照护责任相关的照护假期以及请求灵活工作安排的制度。工作时间控制制度对平衡工作和生活的作用显而易见。假期制度使雇员可以暂时离开工作场所，专注于履行家庭照护责任或其他家庭责任。这些休假制度有的属于劳动法的传统制度，如产假。而育儿假的主要功能是照护儿童，父母之外的一般照护者假期制度是为了帮助照护者履行照护成年人的责任，这些制度是为了实现工作生活平衡尤其是工作家庭平衡而逐步引入的。请求灵活工作安排是较为新颖的制度，该制度使劳动者无须离开工作场所即可兼顾工作和生活，避免离开工作场所带来的工资等福利损失。照护假期和灵活工作安排的制度和立法重点不同。假期制度侧重于满足劳动者的照护需求，立法重点在于假期设立的类型（用途）和时长，以及假期的工资津贴及其成本分担，包括社会保险和国家在其中的角色。灵活工作安排适用的主体更为广泛，有利于劳动者平衡工作和个人生活各方面的需求。因涉及工作时间、工作地点等工作安排，虽然可以满足雇员的需要，但可能对雇主的经营和管理带来影响。因此，需要在雇员的需求以及雇主的利益之间寻找平衡，避免给雇主造成过度负担。

工作生活平衡原则制度框架的重要功能在于满足劳动者的照护需求，从劳动者权利角度看，这可体现为劳动者的“照护权”，即享有休假以及请求灵活工作安排的权利以满足其照护他人之需要的权利。有学者针对欧盟《工作生活平衡指令》的内容指出，该指令规定了4项个人权利，包括育儿假、陪产假、照护假期以及请求灵活工作安排的权利，并将这些权利概括为欧盟新兴的“照护权”。^[38]当然，“照护权”主要是为了满足劳动者照护他人的需求，与传统的保护劳动者自身利益的权利存在较大不同，其权利性质、功能和构造还有待观察。

（二）请求灵活工作安排的权利

请求灵活工作安排是实现工作生活平衡原则的特色制度且较为新颖，有必要对其稍作展开。国际劳工组织2022年的报告《全球工作时间与工作生活平衡》指出，“工作时间的两个主要组成部分：工作小时数和工作时间安排（工作日程）是决定劳动者能否很好平衡有偿工作与个人生活（包括家庭责任和其他个人需求）的关键因素。”^[39]欧洲基金会的报告指出，不管是工作小时数的完全灵活还是程度较低的灵活，通常有助于劳动者兼顾工作和个人生活，即便是轻度的灵活性，比如减少一小时的工作时间，对于处理个人或家庭事务也大有帮助。^[40]学

[37] 参见前引〔6〕，《哈佛法律评论》刊文，第1608页，第1627页。

[38] See Eugenia Caracciolo di Torella, *An Emerging Right to Care in the EU: A "New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers"*, ERA Forum, 18 Journal of the Academy of European Law 190-194 (2017).

[39] See International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, Geneva: International Labour Office, 2022, p. 149, <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>, last visited on 2025-06-28.

[40] 参见前引〔8〕，Eurofound报告，第1页。

者也指出,工作时间和工作地点的组织是工作条件以及确定雇员平衡工作和其他生活领域可能性的关键因素。〔41〕关于工作生活平衡的政策讨论和研究认为,工作灵活性是劳动者安排其日常生活以有效满足工作和家庭需要的条件。〔42〕因此,灵活工作安排及其权利构造是平衡工作生活的重要内容。以下将结合比较法,从主体、内容、行使程序、救济和性质等方面对这一权利展开分析。

1. 欧盟立法

第一,权利主体。欧盟《工作生活平衡指令》赋予一定年龄儿童(至少8周岁前)的父母和照护者请求灵活工作安排的权利。《指令》将“照护者”定义为:为亲属或与照护者生活在同一家庭的人提供个人照护或支持的雇员,而该亲属或该人因严重医疗原因需要重要的照护或支持。“亲属”是指雇员的子女、父母、配偶或伴侣。〔43〕尽管如此,一些组织仍批评《指令》规定的主体范围过窄。〔44〕第二,权利内容和行使程序。符合条件的父母和照护者可向雇主请求通过远程工作安排、灵活工作日程或减少工作时间,调整其工作模式以履行照护责任。《指令》第9条要求雇主在雇员提出灵活工作安排请求时,必须平衡双方利益,“必须考虑雇主和雇员双方的需求”。如果雇主拒绝雇员的请求,必须说明理由。关于雇主应如何考虑雇员的请求,《指令》序言第36条指出,雇主在收到雇员的灵活工作安排请求时,应考虑请求的灵活工作安排的期间以及雇主提供灵活安排的资源和实施能力,但《指令》并未规定相应程序。第三,权利性质。根据《指令》,雇主有义务考虑雇员灵活工作安排的请求,但并无同意的义务。因此,总体上看,《指令》规定的雇员灵活工作安排请求权并非一项法律上可以执行的权利,因为其仅规定雇员“有权请求”灵活工作安排。赋予雇员何种程度的灵活工作的权利,在立法过程中存在争议。欧盟委员会立法建议的影响评估报告指出,一项请求灵活工作的绝对权利即雇员享有灵活工作安排的权利的设想被抛弃了,因为“这将给雇主在企业内决定如何组织工作带来严重限制”。〔45〕

2. 荷兰立法

荷兰于2000年通过了工作时间调整法(Working Hours Adjustment Act),在2015年将其更名为“灵活工作法”(Flexible Working Act),并于2022年对该法进行了修改。〔46〕该法赋予所有雇员请求增加或减少工作时间、调整工作日程以及工作地点的权利。〔47〕与欧盟指令的规定相比,该法具有如下特点。第一,权利主体更广泛。所有已为雇主服务超过26周的雇员均享有请求灵活工作安排的权利。第二,灵活工作安排的内容更丰富,包括工作时间增减、工作日程调整、工作地点变化(包括远程办公)。欧盟指令中的灵活工作安排并未包括工作时间的增加。第三,程序要求更严格。雇主收到雇员请求后须与雇员沟通,拒绝雇员请求必须提供书面

〔41〕 See Timo Anttila, Tomi Oinas, Mia Tammelin and Jouko Natti, *Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe*, 31 (6) *European Sociological Review* 713 (2015).

〔42〕 同上文,第721页。

〔43〕 参见前引〔4〕指令,第3条。

〔44〕 See Lisa Waddington & Mark Bell, *The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-life Balance Directive-A Comparative Perspective*, 12 (4) *European Labour Law Journal* 511-512 (2021).

〔45〕 同上文,第512页。

〔46〕 See Flexible Working Act, 2022.

〔47〕 See Antoine T. J. M. Jacobs, *Labour Law in the Netherlands*, 3rd ed., Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2020, pp. 122-123.

理由，雇主如未作出回复则视为同意雇员请求。第四，雇主拒绝请求的理由必须具有合理性。对于雇员请求改变工作时长或工作日程，雇主除非存在基于公司利益的重要反对意见，否则必须同意；对于雇员请求变更工作地点，雇主的义务较低。该法还列举了雇主可拒绝雇员请求的部分合理理由，包括雇员的请求会对公司的安全、技术、财务、组织或人员等带来负面影响。^[48]第五，建立了完备的权利救济程序。如果雇主没有遵守该法的程序规定或者雇员认为雇主拒绝其请求的理由不符合该法规定，雇员可提起诉讼。在许多案例中，法院认为雇主拒绝请求的理由不符合法律规定，在此情形下，法院可命令雇主同意雇员的请求并就新的工作安排的延迟实施进行赔偿。^[49]因此，荷兰法关于雇员请求灵活工作安排的权利在诸多方面远远超出了欧盟指令的要求，该权利已不再是一项程序性权利，尤其是雇主拒绝请求的理由必须接受法院审查，说明该权利具有实体性权利的特征。

3. 澳大利亚立法

澳大利亚 2009 年公平工作法第 1 编第 2 章有关“请求灵活工作安排”的规定，赋予雇员请求灵活工作安排的权利。^[50]根据该法 2025 年 2 月版本，其主要内容包括：第一，权利主体。雇员有权请求改变工作安排的情形包括：怀孕、是学龄或学龄前儿童的父母或对其负有照护责任、属于 2010 年照护者认可法（Carer Recognition Act of 2010）中的“照护者”、残疾、年龄 55 周岁以上、正在经历家庭暴力、为正在遭遇家庭暴力而需要照护或支持的近亲属或家庭成员提供照护或支持的。第二，权利内容。请求灵活的工作安排包括改变工作时间、改变工作模式和改变工作地点。^[51]第三，程序要求。雇员应以书面形式提出改变工作安排的请求，雇主必须作出书面回复。第四，雇主拒绝请求的理由。雇主并无同意的一般义务，但必须与雇员协商且尝试与其达成协议，雇主拒绝请求须基于“合理商业理由”。法律列举的“合理商业理由”可概括为有关成本、能力、可行性以及导致低效率或负面影响的理由等。雇主拒绝雇员请求，必须写明具体理由。^[52]第五，权利救济程序。如果发生争议，应当首先在企业层面通过协商解决，协商未果的，一方可将争议事项提交“公平工作委员会”处理。该委员会必要时可发布命令，包括要求雇主同意雇员的请求，或者对雇员采取其他替代的工作安排。^[53]可见，澳大利亚法律对雇主施加了相当严格的程序规定，旨在确保雇主应以透明和快速的方式处理雇员的请求，并且雇主只能基于合法、充分的商业理由拒绝雇员请求。^[54]由此，雇员请求灵活工作安排的权利不仅是一项程序性权利，而且具有重要的实质内容。

4. 英国立法

在英国，雇员请求灵活工作安排的立法也经历多次修改。第一，权利主体和内容。根据 2002 年的立法，自 2003 年开始，雇员有权为履行照护子女的责任，向雇主请求变更工作时长、工作日程和工作地点。2007 年，权利主体被扩展到为照护特定成年人的雇员，2014 年再次扩展到所有已为雇主连续工作 26 周及以上的雇员。第二，权利行使程序。雇员必须以书面

[48] 参见前引 [47]，Jacobs 书，第 123 页以下。

[49] 参见前引 [44]，Waddington 等文，第 522 页以下。

[50] See Fair Work Act 2009, No. 28, 2009, Compilation No. 67, Compilation date: 26 February 2025, Includes amendments: Act No. 2, 2024, <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>, last visited on 2025-06-29.

[51] See Fair Work Act 2009, Section 65.

[52] See Fair Work Act 2009, Section 65, Section 65A.

[53] See Fair Work Act 2009, Section 65B, Section 65C.

[54] 参见前引 [44]，Waddington 等文，第 526 页。

形式向雇主提出申请,雇主没有义务同意雇员的请求,但必须以合理方式考虑雇员的请求并予以答复。第三,雇主拒绝的事由。雇主拒绝雇员的请求只能基于立法规定的理由,包括额外成本的增加,对雇主满足顾客需求的能力具有不利影响,无法重新安排现有职员的工作或招聘新人,对产品、服务质量或公司表现造成负面影响,雇员工作不饱和,导致雇主计划的结构性变化等。第四,救济程序。雇主如果没有遵守法律规定处理雇员的请求或者基于不正确的事由作出决定,雇员可向劳动法庭起诉,劳动法庭可要求雇主重新考虑其决定或向雇员赔偿。^[55]英国2023年的劳动关系(灵活工作)法,^[56]对雇员请求灵活工作安排的权利作出进一步修改,主要包括:雇主拒绝雇员请求前必须与雇员进行协商;将一年内可提出1次请求修改为2次;将雇主对雇员请求的答复时间从3个月缩短为2个月;删除之前关于雇员必须解释请求的变化将给雇主带来的影响以及如何处理影响的要求。^[57]可见,英国法多次对雇员请求灵活工作安排的权利进行修改,努力扩大权利主体范围,并使雇员提出请求更为便利。尽管如此,有学者指出,2023年的立法修改并未改变该权利的实质,其仍然只是请求可以获得雇主考虑的权利,而不是一项可以灵活工作的实体权利。^[58]

由上可见,许多国家都建立了雇员请求灵活工作安排的制度,而且权利主体范围呈现扩大趋势,程序要求也对雇员愈发有利,但在立法内容上存在较大差别。在一些国家,雇员请求灵活工作主要是一项程序性权利,在一些国家,程序要求更严,雇主拒绝雇员请求必须具备法定事由,该项权利在一定程度上属于实体性权利。因此,该项权利的构造必须充分考虑雇员灵活工作的需求以及雇主的负担和成本,平衡雇员权利和雇主利益。

四、我国引入工作生活平衡原则的必要性和可行性

我国引入工作生活平衡原则并完善相关立法,不仅有助于实现工作生活平衡原则的一般价值,还具有特殊重要意义,具有必要性和可行性。

(一) 有助于应对少子化和老龄化并满足劳动者照护需求

随着我国人口结构的变化,尤其是人口老龄化和少子化的到来,照护需求日益增加,提高生育意愿成为一项重要政策内容,工作生活平衡原则也愈加重要。

首先,我国人口老龄化程度日益加深,产生了巨大的老年人照护需求。2024年末,我国60周岁及以上人口31031万人,占全国人口的22.0%,其中65周岁及以上人口22023万人,占全国人口的15.6%。^[59]一项研究以2019年我国老年人口数量为依据,对60周岁以上老年人的照护需求进行预测,到2035年男性老年人需要照护的比例为28.2%,女性老年人需要照护的比例为30.8%;到2050年,男性比例将提高到36.9%,女性将提高到40.6%。^[60]面对

[55] 参见前引〔36〕,Adams等书,第638页以下。

[56] See Employment Relations (Flexible Working) Act 2023, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33>, last visited on 2025-01-26.

[57] See *Millions to Benefit from New Flexible Working Measures*, <https://www.gov.uk/government/news/millions-to-benefit-from-new-flexible-working-measures>, last visited on 2025-01-26.

[58] See Megan Pearson, *The Right to Request Flexible Working: Evidence from Employment Tribunal Judgments*, 54 (1) *Industrial Law Journal* 57-58 (2025).

[59] 参见《中华人民共和国2024年国民经济和社会发展统计公报》,国家统计局网站, https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202502/t20250228_1958817.html, 2025年6月25日最后访问。

[60] 参见乔晓春:《对未来中国养老照护需求的估计》,《人口与发展》2021年第1期,第109页。

如此巨大的照护需求，我国公共照护服务却相当有限。因此，引入有利于促进老年照护的工作生活平衡制度十分必要。

其次，工作生活平衡原则是生育友好政策的重要内容。从出生水平看，自 20 世纪 90 年代初总和生育率降至 2.1 的更替水平以下，我国保持低生育水平已逾 30 年；全面两孩政策实施后，总和生育率在 2016 年回升至 1.75 以上，之后持续快速下降，2023 年降至 1.0 左右。^{〔61〕}低生育率已成为中国人口发展中的突出问题。因此，要把提升生育率作为人口均衡发展的核心，解决生育行为与女性参与劳动力市场的冲突，有效提升生育意愿。^{〔62〕}工作生活平衡原则及其制度是有效解决生育行为与女性参与劳动力市场冲突的重要办法。

再次，我国残疾人数量众多，也有巨大的照护需求。2023 年，我国约有 8500 万残疾人。^{〔63〕}统计还显示，2023 年全国城乡持证残疾人就业人数为 906.1 万人。^{〔64〕}可见，有相当比例的残疾人未能就业而可能需要照护。

最后，从国家统计局的个人时间分配看，个人在工作之外的生活领域付出大量时间从事无酬劳动包括陪伴照料家人，也彰显了工作生活平衡原则的重要现实意义。国家统计局 2024 年 10 月发布的《第三次全国时间利用调查公报》显示，根据主要活动领域，在无酬劳动领域，居民参与者每日平均时间为 2 小时 45 分钟，活动参与率为 75.6%；根据主要活动大类，就陪伴照料家人活动，居民参与者每日平均时间为 1 小时 46 分钟，活动参与率为 28.4%。^{〔65〕}这说明工作之外的无酬劳动包括陪伴照料家人活动在个人日常生活中占据重要地位。因此，工作生活平衡对于满足个人生活需要尤其是陪伴照料家人非常重要。

综上，在我国，不管是为了鼓励生育、满足儿童照护需求，还是为了满足人口老龄化带来的老年人照护需求及其他群体包括残疾人的照护需求，工作生活平衡原则的引入对于实现工作和照护责任协调，满足照护者和受照护者的需求，都具有重要现实意义。

（二）有助于促进女性就业和性别平等

家庭照护责任是阻碍女性就业的重要原因。有研究指出，我国 16 周岁及以上女性人口的就业比例由 1990 年的 75.00% 降至 2010 年的 61.69%，到 2020 年相应就业比例仅为 50.76%，30 年间年均下降 0.81 个百分点。相比之下，同期全国 16 周岁及以上男性人口的就业比例从 87.35% 降至 69.33%，30 年累计降幅达 18.02 个百分点，年均下降 0.60 个百分点。女性就业比例的下降幅度超过男性，可能与生儿育女及相关家庭责任对女性在劳动力市场的竞争或挤出效应有关。^{〔66〕}同时，男女间劳动参与率的差别也凸显了工作生活平衡原则的重要性。根据《中国城市劳动力调查（第五轮）报告》（2023）对全国 8 个代表性大城市的调查，

〔61〕 参见雷海潮：《完善生育支持政策体系 加快建设生育友好型社会》，国家卫生健康委员会网站，<https://www.nhcc.gov.cn/wjw/mtbd/202411/0c00241a77c9415e8de6e2a8a2fa9951.shtml>，2025 年 6 月 25 日最后访问。

〔62〕 参见曲玥：《推动建设生育友好型社会的时代内涵》，《中国社会科学报》2024 年 10 月 23 日第 A01 版。

〔63〕 参见《中国残疾人联合会第八次全国代表大会在京开幕 习近平李强赵乐际王沪宁蔡奇到会祝贺 丁薛祥代表党中央国务院致词》，中国政府网，https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202309/content_6904776.htm，2025 年 1 月 22 日最后访问。

〔64〕 参见《2023 年残疾人事业发展统计公报》，中国残疾人联合会网站，<https://www.cdplf.org.cn/zwgk/zccx/tjgb/03df9528fcd4bc4a8deee35d0e85551.htm>，2025 年 6 月 25 日最后访问。

〔65〕 参见《第三次全国时间利用调查公报（第二号）——全国居民主要活动领域和主要活动大类时间利用情况》，国家统计局网站，https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202410/t20241031_1957216.html，2025 年 6 月 25 日最后访问。

〔66〕 参见杨菊华、李延宇、王苏苏：《人口高质量发展视阈下女性人口的发展现状、问题与对策研究——基于七次全国人口普查数据的分析》，《中国人口科学》2025 年第 1 期，第 16 页。

使用16—59周岁劳动年龄人口样本,我国男性的劳动参与率为87.29%,女性为66.25%。而且,男女间的劳动参与率在30周岁前差异相对较小,达到育龄后差距逐步扩大。通常女性承担着更多的生育养育负担,其工作的机会成本更高。^[67]因此,我国引入工作生活平衡原则,减少照护责任对就业的影响,对于克服女性劳动参与率下降趋势以及男女劳动参与率的差距,也具有重要现实意义。

(三) 有助于完善工作时间控制制度并满足劳动者个人生活需求

工作时间控制使个人拥有更多可以自由支配的时间,不仅可以用于履行家庭和照护职责,还可以用于满足个人生活的其他需要,弥补现有工作生活平衡制度包括照护假期制度、灵活工作安排侧重于工作与照护责任平衡的不足。有学者指出,现有工作生活平衡政策的不足之一是:实现工作与个人生活平衡目标的措施主要解决照护责任问题,很少考虑给予个人空间和时间追求“激情和兴趣”的措施。^[68]就此而言,工作时间控制是促进工作生活平衡的基本制度,可以更好地满足雇员照护责任之外的个人生活需求。尤其是我国劳动者总体上工作时间较长,更加凸显了引入工作生活平衡原则以及完善工作时间制度的紧迫性。根据国家统计局数据,2018—2023年,我国城镇就业人员调查周平均工作时间分别为46.5、46.8、47.0、47.6、48.0、48.3小时。按年龄分组,2023年,30—34周岁组、45—49周岁组、50—54周岁组分别为51.9、50.6、49.7小时,位列年龄分组数据前三。按照性别统计,2018—2023年,城镇男性就业人员调查周平均工作时间分别为47.3、47.8、48.1、48.7、49.1、49.4小时,城镇女性就业人员调查周平均工作时间分别为45.5、45.5、45.6、46.2、46.6、46.8小时。^[69]这些数据说明我国劳动者工作时间总体较长,值得认真对待。

(四) 工作生活平衡原则及其实践在我国已初步展开

虽然我国目前并未在全国性立法或综合性政策文件中明确提出“工作生活平衡”原则,但为了应对少子化、老龄化等挑战,鼓励生育,这一原则和理念逐渐受到立法和政策关注,相关表述也已出现在有关政策文件和地方立法当中,为工作生活平衡原则引入立法以及相关制度的构建奠定了重要基础。

首先,法律法规已规定了与工作生活平衡相关的假期和工作时间制度。我国已在全国性立法中建立了生育假制度,包括产假等,^[70]地方普遍通过条例的形式正式建立陪产假、育儿假等制度,这些制度体现了工作和儿童照护责任的平衡,一些地方还在条例中规定了子女尤其是独生子女对老年人的照护假期制度。目前,我国生育假期体系更加丰富,各省(区、市)普遍延长产假至158天及以上;超半数省份生育津贴支付期限不低于158天;设立15天左右的配偶陪产假、5—20天不等的父母育儿假。江苏、云南等地将配偶陪产假纳入生育津贴支付范围。^[71]此外,劳动法等有关工作时间和休息休假的规定也是工作生活平衡原则的重要制度。

其次,重要政策文件正式提出了工作家庭平衡理念以及政策框架。2024年国务院办公厅

[67] 参见中国城市劳动力调查课题组:《理解中国城市劳动力市场——中国城市劳动力调查(第五轮)报告》,《劳动经济研究》2024年第1期,第9页以下。

[68] See Barbara De Micheli & Alessandro Smilari, *Work-life Balance: Policy Developments*, 16 September 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/work-life-balance-policy-developments>, last visited on 2025-06-28.

[69] 参见国家统计局人口和就业统计司、人力资源社会保障部规划财务司编:《中国劳动统计年鉴2024》,中国统计出版社2024年版,第114页以下。

[70] 参见劳动法第62条;《女职工劳动保护特别规定》(2012)第7条;人口与计划生育法(2021)第25条。

[71] 参见前引[61],雷海潮文。

印发的《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》明确提出，“督促用人单位依法依规落实对女职工特别是孕产期、哺乳期女职工的特殊劳动保护。鼓励用人单位结合实际采取弹性上下班、居家办公等方式，营造家庭友好型工作环境。”“家庭友好型工作环境”是工作生活平衡的核心理念，且根据该文件的内容，主要通过产妇保护和灵活工作安排实现，对立法具有重要的指导意义。2019年《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》（国办发〔2019〕15号）也提出，“全面落实产假政策，鼓励用人单位采取灵活安排工作时间等积极措施，为婴幼儿照护创造便利条件。”该意见针对照护3周岁以下婴幼儿对用人单位提出了倡议，目的在于协调工作和照护责任，同时也强调产假和灵活工作安排对履行照护责任的重要性。可见，为完善生育支持政策，工作生活平衡原则尤其是平衡工作和家庭关系的理念和政策在我国已初步得到确立。

最后，一些地方立法明文规定了工作家庭平衡的原则及相关制度。例如，《福建省人口与计划生育条例》（2022）第24条第3款规定，“将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面，支持用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。”该条例明确提出了“平衡工作和家庭关系”的理念。《广东省人口与计划生育条例》（2021）第32条第3款规定，“鼓励用人单位与职工依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式，采取灵活安排工作时间、减少工作时长、实施远程办公等措施，为家庭婴幼儿照护创造便利条件。”该条规定了通过灵活休假和弹性工作方式为家庭婴幼儿照护创造便利条件，也体现了工作和照护责任的平衡。《上海市人口与计划生育条例》（2021）第31条第4款规定，“鼓励用人单位采取有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作措施，支持家庭生育、养育。”该规定鼓励用人单位采取措施支持家庭生育、养育，也体现了工作和家庭的平衡。总体上，上述地方性条例都体现了平衡工作和家庭照护尤其是婴幼儿照护的立法理念，并把灵活休假和弹性工作方式作为实现工作家庭平衡的重要手段。

五、我国工作生活平衡原则的确立及规则建构

（一）现有立法的不足

尽管我国立法和政策已初步确立了工作家庭平衡原则和措施，但仍存在诸多不足。

第一，我国立法并未明确工作生活平衡原则。这一原则仅体现于相关政策文件和地方性立法，而且仅主要确立了工作家庭平衡尤其是工作和照护婴幼儿平衡的理念，对照护其他群体（如老年人和残疾人等）并未充分关注。我国面临少子化和老龄化的双重挑战，不仅需要构建生育友好型社会，也需要构建老年人友好型社会，而两者的照护需求存在明显不同，照护假期的制度安排也存在差异。有观点认为，相比儿童照护，成年人的照护需求个体差异更大且缺乏可预测性，而且成年人照护的主体也更难确定，这使得界定成年照护相关者的权利义务面临挑战。^[72]而且，除工作与家庭尤其是照护责任的平衡，工作生活平衡还包括工作和其他个人生活的平衡。因此，在立法上确立工作生活平衡原则对于完善相关制度具有重要意义。

第二，体现工作生活平衡原则的立法不健全。目前我国有关工作生活平衡的措施多体现在

[72] See Christina Hiessl, *Caring for Balance ? Legal Approaches to Those Who Struggle to Juggle Work and Adult Care*, 36 (1) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 111-112 (2020).

政策中,且主要是倡导性规范,许多措施并未规定劳动者的权利,因此这些政策措施尚难有效落实。例如,在假期方面,目前全国性立法仅明确规定了产假,并未明确规定陪产假和育儿假,假期制度尚有欠缺。在请求灵活工作安排方面,全国性规定尚付阙如,地方性规定也主要是倡导性或鼓励性的条款,目前尚无具有强制力的雇员请求灵活工作安排的规定。

第三,有关工作生活平衡的立法呈碎片化和差异化。目前这方面最为突出的是与生育有关的假期,各地规定的类型、假期天数以及假期待遇均存在较大差异。例如,在产假方面,国家规定最低标准为98天,^[73]有地方则在此基础上增加60天(北京、山东、上海、四川等),有地方增加80天(广东),有地方延长3个月(河南),有地方区分一、二、三孩分别增加60、70、80天(广西),有地方一孩延长60天,二孩、三孩延长90天(浙江),有地方则直接规定延长后的天数,如延长为158—180天(福建)、180天(黑龙江)。关于配偶(父亲)的陪产假,有地方规定假期为10天(上海),多数地方规定为15天(北京、福建、广东、黑龙江、山东、浙江等),有地方规定为20天(四川),有地方规定为25天(广西),有地方规定为1个月(河南)。关于育儿假,我国多数地方规定父母在孩子3周岁前享有若干天育儿假,有地方规定父母每年各享有5天假期(北京、上海等),多数地方规定为10天(福建、广东、河南、黑龙江、山东、四川、浙江、广西等)。^[74]

此外,我国多地规定了独生子女或子女对老年人的照护假期。但各地关于(独生)子女对父母的护理假或陪护假的规定也存在很大差异,包括享受假期的条件、主体、假期天数和待遇。例如,关于休假条件,有的规定“父母需要护理”(北京),并没有年龄限制;有的仅要求父母“年满六十周岁”(浙江、广东等);有的规定父母“年满六十周岁”且“住院治疗”(河南、山东等)。关于休假天数,则为5天(浙江)、10天(北京)、5或15天(广东)、20天(河南)不等。关于休假主体,一般为独生子女,有地方还包括非独生子女(山东)。关于休假期间待遇的规定也不一致。^[75]

(二) 在劳动法上确立工作生活平衡原则

工作生活平衡原则涉及劳动者的基本权利以及一系列制度安排,因此,应将其明确为劳动法的一项基本原则。

首先,确立该原则有利于劳动者权利保护和立法完善。明确规定这一原则不仅有利于保护劳动者的隐私权、休息权、健康权、就业平等权以及照护他人的权利等劳动者权利,也有利于这一原则贯穿于劳动法的各项立法当中,包括生育假期和其他照护假期、灵活工作安排、工作时间、反就业歧视、非全日制用工等立法,推动劳动法律体系完善。

其次,明确这一原则是数字时代劳动法的重要任务。数字化导致工作场所和雇员住所之间、工作时间和休闲时间的界限越发模糊,即“工作边界消失”。^[76]确立这一原则有利于划

[73] 《女职工劳动保护特别规定》第7条。

[74] 参见《北京市人口与计划生育条例》(2021),《上海市人口与计划生育条例》(2021),《山东省人口与计划生育条例》(2025),《广西壮族自治区人口和计划生育条例》(2022),《黑龙江省人口与计划生育条例》(2021),《四川省人口与计划生育条例》(2021),《浙江省人口与计划生育条例》(2021),《福建省人口与计划生育条例》(2022),《广东省人口与计划生育条例》(2021),《河南省人口与计划生育条例》(2021)。

[75] 同上。

[76] 参见[德]沃尔夫冈·多伊普勒:《数字化与劳动法:互联网、劳动4.0和众包工作》,王建斌、姜宇等译,中国政法大学出版社2022年版,第70页。

清工作和生活各自的边界,体现数字时代劳动法的使命和创新。

再次,这一原则的确立也有利于行政机关和用人单位树立工作生活平衡理念,促进劳动法的正确实施。我国司法实践也充分体现了树立工作生活平衡理念的重要性和紧迫性。在“为父奔丧被辞退案”中,王某因父亲去世请假回老家,公司以其请假未经批准、累计旷工已达3天为由解除劳动关系。上海市第二中级人民法院认定公司属违法解除。^{〔77〕}该案用人单位显然缺乏工作生活平衡理念,丧亲假理应成为劳动者的权利。确立工作生活平衡原则有利于用人单位正确行使管理权,考虑劳动者合理的照护需求和生活需要,避免“任性”行使管理权,忽视劳动者的生活需求和基本权利。

最后,一些国家和地区明确确立了该原则或类似原则。有日本学者指出,“为了应对日本社会的少子化、高龄化,新的规制成为紧迫的课题。特别是工作与生活的协调,被认为是劳动法所有领域的一以贯之的基本理念。”^{〔78〕}日本1993年制定、2018年最新修订的非全日制和定期劳动法第2-2条规定,“作为一项基本原则:应确保非全日制和定期劳动合同劳动者以及打算成为非全日制和定期劳动合同劳动者的人有机会根据其积极性和能力从事工作,同时保持其工作生活平衡,并应考虑改善他们的职业生活。”波兰劳动法典(2024)第16条规定,“雇主应根据可能性和条件满足雇员的生活、社会和文化需求。”生活、社会和文化需求即是工作之外的需求,雇主负有义务满足雇员这方面的需求。《欧洲社会权利支柱》将“工作生活平衡”确立为其20项原则之一,也反映了该原则的基础性地位,其不仅在劳动法体系甚至在整个社会保护体系中都具有基础性地位。

(三) 我国工作生活平衡相关规则的建构思路

1. 完善照护假期制度的基本思路

生育假期等照护假期制度内容丰富,在此仅分析其完善的基本思路,以促进工作生活平衡原则的落实。

第一,提高规则的权威性和统一性。生育假期等照护假期事关劳动者的基本权利,涉及单位的基本义务以及国家责任,应通过国家立法予以明确。而且,照护假期制度涉及劳动者的权利以及企业的责任和用工成本,各地区的规则应尽量统一,避免制度碎片化和差异化造成各地劳动者权利的不平等以及用人单位责任的差异。人口与计划生育法(2021)第25条规定,“符合法律、法规规定生育子女的夫妻,可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。国家支持有条件的地方设立父母育儿假。”因此,该法仅原则性地规定延长产假和父母育儿假,并未提及配偶的陪产假。由于国家立法不完备,目前各地自行规定延长产假的天数以及陪产假、育儿假。各地的生育假期制度不仅存在上位法缺失的困境,更存在制度差异过大的问题,严重影响制度的权威性和实施的有效性,应尽快实现生育假期规则的统一。

第二,厘清不同假期的性质和功能。首先,明确生育假期的制度功能。产假、陪产假和育儿假具有相对独立但又相互联系的功能,认清其功能才能合理设定其享受主体、假期长度和相关待遇,充分发挥生育假期的功能。产假的基本功能是帮助产妇恢复身体以及照护婴儿,陪产假的基本功能是对产妇的陪伴及照护婴儿,育儿假的基本功能是照护婴幼儿。目前各地出台的

〔77〕 参见《“为父奔丧被辞退”案:企业行使管理权应善意、宽容及合理》,最高人民法院微信公众号,2021年1月28日推送。

〔78〕 [日]中洼裕也、野田进:《劳动法的世界》,田思路、龚敏、邹庭云译,商务印书馆2022年版,第15页。

延长产假似乎将产假和育儿假相混淆,导致产假较长而育儿假偏短,不利于二者假期天数和休假期间待遇的科学配置。而且,目前我国各地育儿假对幼儿年龄的设置过低,通常限于3周岁以下,而欧盟指令则将这一年龄设置为不超过8周岁。此外,目前各地陪产假的称谓不同,也反映了该假期功能和性质的模糊。其次,完善成年人照护假期。目前我国各地成年人照护假期尤其是老年人照护假期主要从独生子女的角度规定,并将照护对象主要限于60周岁以上老人,这一制度设计存在不足。一方面,老年人的照护应基于客观的照护需求,如疾病或失能等,仅将这一假期赋予独生子女,既不符合照护需求的本质,对非独生子女及其父母也缺乏公平性。合理的方案是对独生与非独生子女设立不同的假期天数或设置非独生子女假期的分配方案。另一方面,我国目前成年人照护假期主体范围主要限于60周岁以上老年人的子女,过于狭窄。患有严重疾病或失能等的成年人未必是60周岁以上,应以具有“照护需求”为客观标准,将照护对象范围扩大到符合条件的其他年龄成年人。这方面的制度可借鉴欧盟指令关于“照护者”的概念界定,并对“照护需求”进行界定。

第三,完善假期的成本分担制度。目前我国多数地方仅规定法定的产假期间待遇由生育保险基金支付,延长的产假、陪产假、育儿假期间的待遇通常由企业承担,这可能给企业造成严重负担。有学者指出,“家庭的生育、养育行为具有正向的社会收益,获得外部收益的最明确主体是国家。因此,鼓励和支持生育的政策主要属于中央事权,其成本也相应地主要由中央财政负担。”^[79]国家相关主管部门的负责人也指出,“建立对依法保障职工生育权益用人单位的激励机制,健全假期用工成本合理分担机制,明确相关各方责任,切实减轻用人单位和家庭负担。”^[80]因此,一方面需改革生育保险缴费模式,由政府、企业和个人共同分担,并使政府在生育保险基金不足时承担生育保险的待遇支付责任。另一方面,应扩大生育保险待遇的支付范围,将奖励产假期间的生育津贴以及陪产假和育儿假的待遇纳入生育保险支付范围,由生育保险基金统一支付。^[81]基于产假、陪产假和育儿假的功能和天数不同,可设置标准不同的待遇,以合理使用生育保险基金。对于成年人照护假期的工资待遇,由于成年照护与儿童照护的公共政策意义有别,且享受假期的主体存在不确定性,故其假期待遇应低于正常工作待遇,且可低于生育假期的待遇。欧盟《工作生活平衡指令》没有规定成年人照护假期的工资待遇。但由于这一假期仍具有重要的公共意义,故应通过社会保险或国家补贴的方式为休假主体提供适当待遇,而不应完全由企业或个人承担其成本。

第四,灵活设置休假安排。假期的灵活安排是协调工作和照护责任的重要手段,有利于充分发挥假期在工作生活平衡上的作用。例如,产假可根据女性工作需要和身体条件,允许产妇在产前和产后一定期间内休假。育儿假可采取多种灵活的休假方式,包括连续休假或分段休假以及父母假期之间的相互调配;以全天、半天、1/4天等形式休假,满足劳动者非全日制工作的需要;劳动者可选择高待遇的短假期或低待遇的长假期;设置“联络日”等方式让劳动者选择一定时间返回职场。^[82]目前我国各地条例普遍规定了灵活休假条款,但缺乏具体规定。应在立法上对灵活休假的基本方式作出规定,为劳动者和用人单位提供指引,鼓励劳动者与用

[79] 前引[62],曲玥文。

[80] 前引[61],雷海潮文。

[81] 参见战东升:《从单向负担到多元分担:生育假期制度之重塑》,《法学》2023年第4期,第159页以下。

[82] 同上文,第157页以下。

人单位达成灵活休假的协议。

2. 稳妥确立劳动者请求灵活工作安排的权利

请求灵活工作安排的权利是工作生活平衡的一项重要内容，也是欧盟指令以及许多国家普遍确立的一项劳动法制度。欧盟《工作生活平衡指令》建议所附的影响评估指出，无法获得灵活的工作安排“会导致一些雇员，尤其是妇女，在承担照护责任时完全退出劳动力市场”。^{〔83〕}因此，该制度对于促进就业、平衡工作和生活具有重要意义。该制度的核心在于雇员灵活工作的权利与雇主调整工作安排的义务程度如何协调。如前所述，欧盟指令和英国立法仅赋予雇员“请求”灵活工作的权利，雇主并没有同意的实质义务。荷兰、澳大利亚等国家对雇主设置了更高义务。尽管有学者主张，应赋予父母和其他照护者可执行的请求灵活工作安排的权利，^{〔84〕}但总体上，国际标准以及大部分国家的国内法关于灵活工作安排的规定仍是模糊和属于“柔性机制”的。^{〔85〕}这对我国颇具启发意义。

对我国而言，由于请求灵活工作安排的制度较为新颖，如果引入荷兰、澳大利亚等国雇员享有的实体性权利，一方面可能给用人单位带来过重负担，另一方面也面临如何确立和判定雇主是否具有正当理由拒绝雇员请求的立法和司法难题。因此，目前我国比较可行的办法是借鉴欧盟指令的做法，将请求灵活用工作为雇员的一项程序性权利，雇主并无同意的实质义务。对其权利义务可作如下基本构造：请求主体设定为一定年龄儿童的父母及其他负有照护责任的人；灵活工作安排的内容包括工作时间、工作日程和工作地点的调整；雇主负有考虑雇员请求、在合理期间内给予回复并说明理由的义务，但无同意请求的实质义务。虽然雇员仅享有程序性权利，但其仍具有重要意义：一是作为劳动者的一项权利，雇主负有一定的程序性义务，仍有助于雇员实现灵活工作的意愿。二是有助于帮助雇员和雇主树立工作生活平衡理念，为未来强化雇员的权利奠定基础。三是为企业吸引人才以及提高竞争力提供法律基础，企业可根据自身实际为劳动者提供灵活工作安排，以此提高雇主声誉和竞争力。

3. 引入“离线权”并完善工作时间控制制度

工作时间控制有助于雇员享受工作之外的生活安宁，避免工作对个人生活的干扰。国际劳工组织2019年发布的《开发“平衡”的工作时间安排指引》中提出，“体面工作时间”应包含五个维度：一是促进健康和安全；二是提高企业生产率和可持续能力；三是家庭友好并促进工作生活平衡；四是促进性别平等；五是劳动者对其工作时间具有一定程度的选择和影响。^{〔86〕}因此，工作时间制度应考虑并推动工作生活平衡的实现。总体上，有关工作时间的制度，包括（日、周）工作时间、加班限制、休息日和法定节假日、带薪年假等安排，都有助于工作和生活平衡的实现。

工作时间制度本身内容丰富复杂，本文无法全面展开。本文主要就数字时代工作时间控制的新工具和新制度“离线权”（断开网络工作联系的权利），稍作展开。如今数字技术的使用使得雇主可以随时随地向雇员发出指令，雇员的生活安宁极易受雇主侵扰。因此，引入离线权

〔83〕 参见前引〔44〕，Waddington等文，第510页。

〔84〕 参见前引〔11〕，Ludera-Ruszel文，第17页。

〔85〕 参见前引〔72〕，Hiessl文，第136页。

〔86〕 See International Labour Organization, Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements, International Labour Office, 2019, p. 3, <https://www.ilo.org/publications/guide-balanced-working-time-arrangements>, last visited on 2025-06-29.

有助于保护雇员的生活安宁和休息权,避免工作和生活的冲突。国际劳工组织在2022年《关于就业的第三次经常性讨论的决议》中指出,“支持工作与生活平衡的措施,包括通过监管框架,允许申请灵活的工作时间安排和远程工作,同时根据国家法规和当事人协议,确保和尊重对工作时间的限制和对工人断开工作联系的保护。”〔87〕欧洲基金会2024年在其网站刊登的文章《工作生活平衡:政策与发展》也包含了离线权的内容。〔88〕离线权制度对于工作生活平衡原则的重要性得到了普遍认可。在我国,“网络加班”现象也备受关注。2024年由最高人民法院与中央广播电视总台共同主办评选的“新时代推动法治进程2023年度十大案件”中,包括2022年北京市第三中级人民法院审理的“隐形加班”劳动争议案。该案系全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题、首次对利用微信等社交媒体进行隐形加班提出相关认定标准的案件。〔89〕该案也说明,数字时代网络信息技术的使用易导致劳动者工作时间过长,如何控制雇员“线上加班”已成为重要问题。

国际上,离线权已应运而生。2021年1月21日,欧洲议会通过了《关于欧盟委员会离线权建议的决议》,要求欧盟委员会在欧盟层面提出有关劳动者离线权的立法。该决议的附件《有关离线权的立法建议》序言(10)指出,“离线权是指劳动者在工作时间之外不通过电话、电子邮件或其他信息等数字工具参与与工作相关的活动或通信的权利。该权利应使雇员有权关闭与工作相关的工具,不在工作时间之外回应雇主的要求,而不会有被解雇或采取其他报复措施等不利后果的风险。相反,雇主不应要求雇员在工作时间之外工作。”〔90〕欧盟一些成员国也引入了离线权制度。根据欧盟2024年4月发布的有关雇员离线权行动的协商文件,欧盟有11个成员国(比利时、塞浦路斯、克罗地亚、法国、希腊、爱尔兰、意大利、卢森堡、葡萄牙、斯洛伐克和西班牙)的立法规定了离线权。〔91〕2024年2月,澳大利亚参议院通过一项修正案,赋予雇员离线权,规定雇员在工作时间之外有权拒绝检查、阅读或回应雇主或者第三人的联系或试图的联系,除非拒绝是“不合理的”。〔92〕

虽然各国离线权的概念和适用范围并不一致,但其核心内涵均是在职场普遍使用数字工具的背景下,雇员享有在工作时间之外不通过数字工具工作或回应雇主通过数字工具进行的工作联系或指示的权利。根据劳动法原理,雇员原本在工作时间之外就有拒绝工作的权利,但数字时代雇主可能随时联系雇员或对其发出指示,进一步明确雇员“离线”的权利和雇主不得联系的义务,有利于更好地保障雇员的生活安宁权和休息权。

当前,是否对离线权进行立法还存在一定争议。有学者指出,离线权可能会进一步带来职

〔87〕 前引〔5〕,ILO决议,第5页。

〔88〕 参见前引〔68〕,Micheli等文。

〔89〕 参见《揭晓!北京三中院“隐形加班”劳动争议案入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”》,北京市第三中级人民法院微信公众号,2024年1月24日推送;李某艳诉北京某科技公司劳动争议案,北京市第三中级人民法院(2022)京03民终9602号民事判决书。

〔90〕 European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181 (INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#title2, last visited on 2025-01-26.

〔91〕 See European Commission, Consultation Document, First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect, Brussels, 30.4.2024 C (2024) 2990 final, p. 20, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27565&langId=en>, last visited on 2025-01-23.

〔92〕 参见澳大利亚国会网站, https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Hansard/Hansard_Display?bid=chamber/hansards/27574/&sid=0060, last visited on 2025-01-26。

场环境恶化、司法压力增大等负面影响。^{〔93〕}也有学者主张对离线权进行立法。^{〔94〕}我国职场中广泛应用现代网络通信技术,远程办公也颇为流行,加上工作时间过长一直是我国劳动法实施中饱受诟病的突出问题,引入离线权有利于控制劳动者的工作时间,保护劳动者休息权,促进工作生活平衡。加之多国立法例也可提供立法技术参考,我国引入离线权具有必要性和可行性。

结 语

自20世纪80年代以来,工作生活平衡原则逐渐受到国际劳工组织、欧盟及许多国家和地区的重视,工作生活平衡逐渐成为社会政策和立法的重要原则。我国引入工作生活平衡原则,有助于促进就业尤其是女性就业,应对日益严峻的少子化和老龄化的挑战,也有助于强化劳动者的权利保护。我国应在劳动法上确立工作生活平衡原则,并通过完善照护假期制度,引入劳动者请求灵活工作安排的权利以及劳动者离线权等制度,全面建构工作生活平衡的制度规则。在数字时代,引入工作生活平衡原则对于拓展劳动法的价值功能、充实劳动法的权利体系、完善劳动法的具体规则均具有重要的理论和实践意义。

Abstract: Since the 1980s, the principle of work-life balance has been enshrined in the labor standards of the International Labour Organization as well as in the legislation of the European Union and many countries. The principle has important economic and social significance as well as legal values and is of great significance for promoting employment, especially women's employment, and gender equality, meeting the needs of family care, and protecting workers' rights. The introduction of this principle will help China meet the challenges of a low birth rate and an aging population, promote the construction of a birth-friendly society, improve working time rules, and expand the functions of labor law. China should establish the principle of work-life balance in its labor law and comprehensively build the rules of work-life balance by improving the system of maternity and parental leaves and other care leaves and introducing the right to request flexible work arrangements and the right to disconnect.

Key Words: work-life balance, birth-friendly, caring leave, flexible working arrangements, the right to disconnect

〔93〕 参见田土城、杨青源:《“离线权”及其限度》,《探索与争鸣》2023年第12期,第63页。

〔94〕 参见王健:《必要的消失:论劳动者的离线权》,《上海交通大学学报(哲学社会科学版)》2023年第6期,第81页以下。