

国外休假制度及其对中国的借鉴

杨劲松

(北京联合大学旅游学院,北京 100101)

[摘要]中国休假制度的改进和完善,离不开对国际经验的借鉴。本文首先对国外休假制度和休假状况进行了系统的梳理和分析,接着针对中国情况,深入探究了其对中国休假制度的借鉴作用。本文从新的视角审视了中国休假制度,拓展了休假制度研究的领域,并且指明了中国休假制度完善的方向。

[关键词]休假制度;比较;借鉴

[中图分类号]F59

[文献标识码]A

[文章编号]1002-5006(2006)11-0019-06

中国休假制度的改进和完善,离不开对国际经验的借鉴。长久以来,尽管国外休假制度的介绍时有所见,但是系统的梳理和分析却鲜有所闻。鉴于此,本文力图勾勒出国际休假制度的大致轮廓,并阐述这些宝贵经验对中国的借鉴作用。

随着社会的进步,人们对于时间的利用、非工作时间的目的、对休闲的态度以及休闲行为都发生了根本性的变化。比如,工业和后工业社会的闲暇模型就存在着显著的差别。

表1 工业和后工业社会的闲暇模型

项目(变量)	工业社会	后工业社会
时间利用	工作时间主导	闲暇时间主导
非工作时间活动的目的	公众优先(为公司、社区或国家的工作做准备)	私人生活优先(为自身价值的实现做准备)
对休闲的态度	负面	正面
休闲行为	消极被动	积极主动

资料来源:见参考文献[1]。

20世纪30年代,休假是一个政治课题。德国

建立了国家资助的休闲机构,目的不仅是为了监视大众的舆论动向,而且是为了补偿低水平消费者。法国政府认识到带薪休假是一种有利于缓和消解革命情绪的工具,同时也是“道德进步”的表现。因此,在1936年立法确立了带薪休假制度,促使人们对假期有了新认识。假期不再是精英阶层的独享,而成为普通民众生活的一部分,代表着公民权和历史传统的传承。在这种思潮下,休假涉及的阶层迅速扩展。尽管在20世纪30年代中期,只有大约5%—10%的法国人能够休假,但是到了20世纪80年代,已经有超过60%的法国人享受假期^[2]。法国的实践引发了巨大的反响,世界各国重新审视带薪休假制度。1948年12月,联合国大会通过的《世界人权宣言》第24条提出,“人人享受休息和闲暇的权利,包括工作时间有合理限制和定期带薪休假的权利^[3]”。

二战后许多国家都制定法律确保公民休假的权利,比如德国和斯堪的纳维亚国家。美国也是一个非常典型的例子。1870年到1880年,美国完成了从农业社会到工业社会的转型,“假期”(vacation)开始被认为是与日常工作以及家务劳作相分离的“呼吸新鲜空气”的“绿洲”。第一次世界大战前,带薪休假已经成为美国白领(white-collar worker)的普遍期望(二战后,不仅仅是白领,带薪休假成为所有全职雇员的期望^[4])。第一次世界大战后,带薪休假的条款开始进入美国工会和资方谈判的条款之中。1940年,只有25%的美国劳动者享受带薪休假,到了1957年,这个比例上升到了90%^[5]。2003年,82%的荷兰人(大约1250万)拥有了或长或短的假期^[6]。旅游业的发展和旅游业重要性的被认识,大大促进了带薪休假的普及。1980年《马尼拉世界旅游宣言》提出职工享有带薪休假的权利,目的是“使旅游从原来有限的富人活动,转变为一种广泛与社会、经

[收稿日期]2006-09-06;[修订日期]2006-09-28

[作者简介]杨劲松(1976-),男,旅游管理学博士,北京联合大学旅游学院休闲与旅游管理系教师,研究方向:旅游经济、旅游规划与旅游政策研究,E-mail:smartyjs@126.com。

济生活相联系的活动”。1982 年,世界旅游大会通过的《阿卡普尔科文件》强调,“普遍承认社会各阶层公民的休息和娱乐活动权利,特别是职工带薪休假的权利”。1985 年,世界旅游组织通过的《旅游权利法案》第二条规定,各国应促进采取一切措施,更好地分配工作和娱乐时间、建立和改善年度带薪休假制度和调开休假日期。

工作时间与年度假日(包括公共节假日与带薪年假)此长彼消。20 世纪 70 年代初,欧洲就业者的工作时间与美国人几乎一样,但是现在大部分欧洲国家就业者的工作时间比美国人少得多,主要区别就在于假期。欧洲人每年通常比美国人多休假 4—5 周^[7]。一般说来,年度假日与历史、文化、宗教、民族等非经济因素直接相关,但是又受到经济因素的制约。

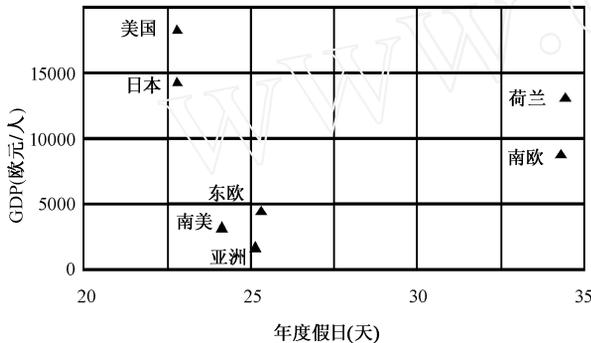


图 1 年度假日与收入的地区比较

资料来源:见参考文献[8]。

表 2 制造业工人工作时间的区域比较

区域	每周工作时间(小时)	年度工作时间(小时)
北欧	39	1760
东欧	40	1870
南欧	41	1880
美国	40	1904
日本	42	2017
非洲	42.5	2020
拉丁美洲	44	2060
亚洲	44.6	2140

资料来源:见参考文献[8]。

东欧、南美、亚洲的人均 GDP 较低,享受的年度假日也较少。美国、日本虽然人均 GDP 很高,但由于文化因素,年度假日也较少。南欧属于中等收入国家,但却属年度假日较多的一类。荷兰属于“双多国家”,收入多,年度假日也较多。

1 发达国家(地区)的公共节假日和带薪假期

1.1 公共节假日

各国(地区)由于历史、宗教、民族、文化、政治的不同,公共节假日呈现出不同变化。世界各国(地区)比较统一的节假日是新年元旦和“五一”国际劳动节。春节、清明节、端午节和中秋节是受到中国文化强烈影响的国家和地区的节日;圣诞节、感恩节、复活节等则是信仰基督教国家(地区)的主要节日。除这些之外,国庆和国家民族重要的纪念日也是各国公共节假日不可或缺的组成部分。

表 3 部分发达国家或地区公共节假日

序号	国家或地区	节日数(个)	天数(天)	序号	国家或地区	节日数(个)	天数(天)
1	中国台湾	12	14	14	奥地利	—	13
2	中国香港	12	12	15	比利时	—	10*
3	中国澳门	14	14	16	丹麦	—	9.5*
4	美国	9	9	17	芬兰	—	12*
5	加拿大	8	8	18	希腊	—	12*
6	法国	11	11	19	爱尔兰	—	9*
7	德国	12	12	20	意大利	—	11*
8	西班牙	13	13	21	荷兰	—	8*
9	瑞士	7	7	22	挪威	—	10*
10	澳大利亚	6	6	23	葡萄牙	—	14*
11	新西兰	7	7	24	西班牙	—	14*
12	日本	14	14	25	瑞典	—	11*
13	新加坡	—	13	26	英国	—	8*

注: *表示数据来自参考文献[2]。

资料来源:见参考文献[10]。

发达国家或地区的公共节假日有多有少,并不规律。最少的是澳大利亚,只有 6 个。最多的有日本和中国的澳门地区,有 14 个。而中国有 4 个(分别为元旦,春节,“五一”和“十一”)。发达国家或地区的公共节假日时间也较长。小于或等于中国 10 天的有 10 个,分别为美国、加拿大、瑞士、澳大利亚、新西兰、比利时、爱尔兰、荷兰、挪威、英国。与这些国家或地区相比,中国的公共节假日天数处于中等水平。

1.2 带薪假期

这是美国周名义工作时间。最新周实际工作时间为 39.9 小时。

日本周名义工作时间为 40 小时,1982 年实际工作时间为 40.3 小时,2003 年实际工作时间为 35.5 小时(2003 年实际年工作时间为 1846 小时。如果按照一年由 52 周组成简便计算,那么每周实际工作时间应为 1846/52 = 35.5 小时)。

由于世界范围内普遍推行双休日制度(尤其是发达国家或地区),差别不大。因此,在这里略去了休息日的比较,但并不是否认休息日的存在。

据 Davidson Rob 转引 Income Data Services Ltd 数据,1998 年为 9—13 天。

经济发达国家(地区),尤其是欧美国家,带薪假期制度完善,并且从法律上对公民的带薪休假权益给予充分的保障,带薪假期成为公民日常生活的一个重要组成部分。

这些国家或地区的带薪假期有很多是建立在劳资双方集体协议的基础上,而不是政府的强制规定。政府在其间扮演的是引导鼓励的角色。

表4 发达国家或地区带薪假期

国家或地区	法律规定	劳资方集体协议(周)	享受条件
奥地利	—	5—6	—
比利时	24天*	4—5	—
丹麦	30天*	—	—
芬兰	—	5—6	—
法国	30天(其中12天为连休)*	5—6	劳动者从工作第2年起,每年获得带薪假期5周,通常情况下5周假期不能一次性用完**
德国	18天(西德)*	6	—
希腊	24天*	4—5	—
爱尔兰	—	4	—
意大利	无天数规定*	4—6(5—6)*	—
荷兰	4周	5(5—6)*	—
挪威	—	5	—
葡萄牙	21—30天*	22天以上	—
西班牙	30天*	22天以上	工作年限达到1年的劳动者每年平均享受30天的带薪假期,机关企业一般要求职员每年7月—9月休假,假期可一次使用,也可分开使用**
瑞典	—	5—6	—
瑞士	—	4—6	劳动者可获得1年20个工作日的带薪假期,可一次性使用,也可分段使用**
英国	无法律规定*	4—5(20—27天)*	劳动者每年可以享受3周(21天)的带薪假期,可集中休假,也可分时段休假**
冰岛	3周*	4周*	—
卢森堡	25天*	26—28天*	—
加拿大	起点为2周或3周**	—	职工在同一家公司工作时间满1年即可享受带薪假期。在同一公司工作10年以上的,第11年除正常休例外,单位还一次性另给8周带薪假期(必须当年休完)。第12年开始,在4周假期的基础上可额外获得8—9天带薪假期**
新加坡	—	—	政府公务员的官员(大学毕业)每年享受带薪假期21天;普通职员(大学文凭以下)为14天;公司职员带薪年假10—21天不等**

续表4

国家或地区	法律规定	劳资方集体协议(周)	享受条件
日本	起点为10天	—	工作满6个月可获带薪假期10天,此后工龄每增长一年则带薪假期相应增长1天**
中国香港	最低7天至14天*	—	连续工作12个月以上的被雇用者,有权获得年度带薪休假,按工作年限获得最低为7天至14天假期*
中国台湾	最低7天,最高30天*	—	工作时间1年以上3年以下是7天;3年以上5年以下是10天;5年以上10年以下是14天*。工作10年以上的每年增加1天,最多30天***
澳大利亚(悉尼)	至少20天。规定在同一雇主手下工作10年,至少可休假6星期,15年以上时则有13周的长期带薪假期*	—	同一个雇主手下工作一年以上,将得到每年至少20天的有奖金额的带薪休假。该奖励金额相当于平时工资的17.5%,要在休假前支付,并已扣除所得税。因为这种奖励带薪休假不在一定时期内使用,就取消奖励金额,所以使用率极高。另外,规定在同一雇主手下工作10年,至少可休假6星期,15年以上时则有13周的长期带薪假期。联邦政府还保障1年有8天的超假因病缺勤规定,雇主有义务给予劳动者4周的连续假期。如果要分开使用休假时,雇主与劳动者双方需协商一致,但最多只能分4次休假*

注: *表示引自参考文献[11]; **表示引自参考文献[9];

***表示引自 Employment Terms & Conditions-Asia Pacific, 2005. 549.

资料来源:见参考文献[10]。

可以看出,发达国家或地区的休假制度存在两面性。一方面,保证人们享受闲暇的权利,鼓励参与休假;另一方面,针对假日中出现的种种问题,积极采取措施解决,并不因噎废食。保障人们休假,享受权利是极其重要的,采取的所有措施都围绕着这个目标进行。在鼓励和协调人们参与休假方面,采取经济刺激、制度和组织保障等办法;在应对假日出现问题方面,采取经济手段、时间手段、市场营销手段等做法,保持供给与需求的平衡,增加平稳性。

2 发展中国家的公共节假日和带薪假期

2.1 公共节假日

较发达国家而言,发展中国家或地区的公共节假日普遍较多。出现这种情况的原因是发展中国家缺乏带薪假期,资方也缺少提供带薪假期的动力。为尽可能保障劳动者休息的权利,政府设立了数目较多的公共节假日。

休息日和公共假日未包含在内。同时,带薪假日必须在劳资双方协商的状况下确定。如果由于资方的原因劳动者未能享受带薪假日,资方必须付给劳动者相当于平时2倍的工资。在这种状况下,劳动者增加的工作时间不视为加班。

表5 部分发展中国家或地区公共节假日

国家或地区	节日数(个)	天数(天)
印度**	14	16
巴西	11	13
泰国	15	15
非洲	—	9*
拉丁美洲	—	9*
亚洲	—	12*

注: *表示见参考文献[10]; **表示由笔者收集整理。

资料来源:见参考文献[11]。

2.2 带薪假期

发展中国家的带薪假期一般较少。非洲和拉丁美洲的许多国家带薪假期为两周左右,不到欧洲发达国家的一半。发展中国家的这种状况和他们对带薪假期的认识,与国家的发展阶段以及经济承受能力有着直接的关系。发展中国家不像西方发达国家那样看重带薪假期,并且,由于生产效率的低下,国家和企业难以承受带薪假期所带来的损失。这些因素的共同结果带来了较短的带薪假期。

表6 部分发展中国家或地区带薪假期

国家或地区	带薪假日数(天)	享受条件
巴西	30	1年的带薪假期,必须1次用完。休假时间由雇主决定,被雇佣方没有决定的权利
泰国	6	存在1年以上的雇佣关系,可以重复使用
非洲	15*	—
拉丁美洲	15*	—
亚洲	14*	—

资料来源:见参考文献[11];有*者见参考文献[12]。

对于一些带薪假期较长的国家或地区,享受条件也较为苛刻。以巴西为例,按照巴西劳动法的规定,1年的带薪假期为30天,但必须1次用完。在新宪法中规定,工资的增额(至少是1/3)要以工资外的方式支付。另外,30天的休假时间是由雇主方确定的。被雇佣者没有权利决定何时休假。新年、独立纪念日、圣诞节等,其日期本身具有重大意义的节日以外的节日,若正逢周二到周五,则都移到周一进行连休。但是当节日是周六、周日时,不采取代休方式。

发达国家和发展中国家的公共节假日和带薪假日的设置也有联系也有区别。无论是发达国家还是发展中国家,公共节假日都受到本国历史文化和民俗传统的强烈影响。公共节假日不仅给予民众宝贵的娱乐休闲时间,而且有效地凝聚了国民情感,提升了国民认同感,增强了国家凝聚力。在时间长度方面,发达国家的公共节假日有长有短,呈现出多样变化。发展中国家的公共节假日稍长一些。在带薪休假方

面,发达国家的制度较为完善,有效地保障了国民的休假权利。在发展中国家,囿于经济等方面的限制,不仅时间较短,也缺乏相应的制度保障。

2.3 典型国家或地区的休假制度特点

2.3.1 日本休假制度特点

(1) 休假制度多元化。日本的休假制度比较多元,既有与中国相似,主要由公共节假日和休息日组成的“黄金周”,也有社会普遍放假的新年和盂兰盆节,还有带薪假日的规定。政府和企业以及社会习俗在休假制度的塑造上发挥了重要的作用。

(2) 虽然有带薪休假制度,但是实际享受的比率不高。日本虽然由法律形式确立了带薪休假制度,但是由于社会习俗以及配套措施不协调等多方面因素的影响,实际享受的比率不高。同样,日本的总体休闲时间已经不少,但是实际享受的比率较低。

(3) 日本的休假制度促进了日本经济的发展。日本休假制度的推进,促进了日本经济的发展。

(4) 日本人的休假方式受到经济能力和时间的双重影响。一般的,日本人的休假方式同样受到了经济能力和时间的双重影响,呈现出较强的规律性。

(5) 日本人的公共节假日几乎都按照公历确定。

2.3.2 法国休闲制度特点

(1) 政府大力推动,休假深入人心,已经成为法国文化传统的一部分,成为人们生活的必需。

(2) 完善的配套措施,保证了人们能够普遍享受休假,能够平等地享受休假。

(3) 非营利机构和商业机构的并存,在保证人们休假基本要求的同时,也保证了人们自主的选择权。并且,商业机构的存在,保证了经济上的永续发展。

(4) 法国人的休假同样是经济发展的重要推动力量。

2.3.3 美国休假制度特点

(1) 美国的休假制度在保持一定框架的同时,呈现出较大的灵活性。

(2) 美国注重假日的连续性,从而提高了假日的质量。

(3) 带薪假日由劳资双方确定,政府并不对此加以限制。

(4) 假期安排保证百分之百的享受休假权利。

(5) 美国制定完善的配套措施,致力于充实美国人民休假的内容。

2.3.4 泰国休假制度特点

(1) 由于公共节假日安排的随动性,容易出现连休假期。这和中国的“黄金周”有所类似。

(2)由法律规定了带薪假期,但是随着公司或机构的不同而有着不同的执行情况。

(3)休假制度带有明显的民族特色。比如泰历、宗教休假。

(4)假日的经济效应较为明显。

2.3.5 中国港澳台地区休假制度特点

(1)带有浓厚的民族特色。中国传统节日都是这些地区必过的节日,比如春节、中秋节等。与此相适应,许多节日的天数(在公历看来)不是固定的。

(2)公共节假日较中国大陆地区为多。中国台湾地区为14天(后改为11天),中国香港地区为12天,中国澳门地区为20天。

(3)中国香港和台湾地区的工作时间较大陆为多。

(4)中国香港和台湾地区有具体的带薪假期规定。

3 国外休假制度对中国的借鉴

研究国外休假制度,主要目的是得出对中国有益的启示。这里主要强调针对时间的制度安排。

3.1 基本保持现有的节假日时间安排

当前我国的节假日时间总和为114天,约为全年总时间的1/3弱,和发达国家相当。周工作时间方面,如果中国的名义工作时间与实际工作时间差别不大,那么,中国人的工作时间只少于北欧的39小时,与美国、东欧相当。超过南欧(41小时)、日本(42小时)、非洲(42.5小时)、拉丁美洲(44小时)和亚洲(44.6小时)的水平。总而言之,中国在工作时间方面,已经与国际先进水平接轨,远远超过一般发展中国家。所以,中国在绝对量上缩减周工作时间的余地已经相当有限,在总体休假时间上也余地不多。尽管笔者同意工作时间的缩短并不意味着财富会因此而减少,但是,如果劳动生产率提高所增加的社会财富并不能超过甚至弥补由于工作时间缩减而减少的那一部分,那么,一味地减少工作时间就显得不太现实。以后的努力方向应该尽可能地在休闲时间结构的调整上。

3.2 在政府“底线”基础上发挥企业增加人们休闲时间的潜力

可以利用政策引导企业自主实行弹性工作制,也可以利用政策引导企业自主增加节假日时间。从而增加节假日时间总量的和调整节假日结构。

应该认识到,政府对工作时间的限定实际上意味着“底线”,也就是说,政府保证劳动者至少能够休息一段时间,这是所谓“名义工作时间”。因此,如果要对工作时间进行缩减,应该是企业或各种机构的

事情。在效率提高的前提下,部分企业或机构自主缩减劳动时间是必然的发展趋势。发达国家的实际工作时间出现了缩减的趋势,而发展中国家则出现背离,实际工作时间往往大于名义工作时间。未来中国在工作时间缩减方面的努力,应该不是政府以强制的行政命令加以限制,而是主要体现在劳动生产率提高基础上各个企业、各个机构自身的努力。

其一,周工作安排的调整。引导企业实行弹性工作制,提高人们安排工作时间的自主性。在微观上提高闲暇时间连续度的同时提高休闲活动选择度,达到提升人们休闲质量的目的。

其二,国家把清明、中秋、端午等节日定为国家假日,从而满足人们在文化传统上的需求。但是,国家可以不以法律法规的形式对这些传统节日提供放假时间,而是通过政策的引导诱使企业提供时间保障人们的时间需求,最终把名义上的节假日时间转换为实际上的节假日时间。

其三,完善带薪休假制度。带薪休假必须建立在劳动生产率提高的基础之上。正如周工作时间的减少一样,带薪休假制度的推行必须考虑到社会的承受力,建立在劳动生产率提高的基础之上。国家并不通过法律手段或行政命令强制推行带薪休假制度,只是制定带薪假日的指导性最低标准,这种指导性标准不具强制性。但是,如果企业没有达到最低标准,就享受不到任何优惠条件。企业根据实际情况决断,可长可短,也可以完全不设立。政府主要通过制定不同的优惠政策对带薪假期加以调控。

其四,推行休假汇率制。带薪假日的享受随时段的不同而有不同。旅游旺季休假1天的“汇率”低于旅游淡季休假1天的“汇率”。也就是说,旅游旺季休假能享受的天数少于淡季休假的天数。当然,不仅仅包含带薪假日,如果人们不享受政府明文规定的节假日(比如“黄金周”),除了要求经济上的补偿外,也可用时间上的补偿来代替。时间上的补偿主要通过“休假汇率制”来执行。企业可以为不选择在这些节假日休假的职工提供更多的带薪假日的补偿。通过这样的政策措施,就能够引导民众权衡,尽量缓解时间上的集中性。休假汇率制主要是针对广大民众的。

除以上措施外,在时间层面的决策上,还应该考虑休假制度与学校寒暑假制度的协调。随着高校办学自主权的扩大、办学主体的增多,以及春季招生制度的执行,学校的寒暑假安排逐渐向多元化的方向发展。在这种情况下,国家应该对学校寒暑假安排

进行指导协调,尤其是对暑假时间安排进行协调,防止叠加效应的出现。法国把全国分为 3 个大区,每个大区的学校放假时间都有所不同,从而与旅游高峰时期错开的做法值得研究和借鉴。

[参 考 文 献]

- [1] Bertine Bargeman, Hugo van der Pbe. The role of routines in the vacation decision-making process of dutch vacationers[J]. *Tourism Management*, Received 17 January 2004; Accepted 8 February 2005.
- [2] Davidson Rob. *Travel and Tourism in Europe (Second Edition)* [M]. NY: Addison Wesley Longman Limited, 1998. 17.
- [3] Ellen Furlough. Making mass vacations: tourism and consumer culture in france, 1930s to 1970s[J]. *Comparative Studies in Society and History*, 1998, 40(2): 247 - 286.
- [4] Greg Richards. Vacations and the quality of life: patterns and structures[J]. *Journal of Business Research*, 1999, 44: 189 - 198.
- [5] Hans Magnus Enzensberger. A theory of tourism[J]. *New German Critique*, 1996, 68, Special Issue on Literature. 128 - 129.
- [6] International Labour Organization (ILO), *Hours of Work*, 2005[EB/OL].
- [7] Michael C. Hawfield. American 's on vacation[J]. *The Journal of American History*, 1991, 78(3): 998 - 1004.
- [8] Sepp Linhart. From industrial to postindustrial society: changes in Japanese leisure-related values and behavior[J]. *Journal of Japanese Studies*, 1988, 14(2): 271 - 307.
- [9] 何光熾. 新世纪,新产业,新增长[M]. 北京:中国旅游出版社, 1999. 545 - 571.
- [10] 周文杰. 国外假日面面观[N]. 中国旅游报, 2000 - 10 - 11.
- [11] 高舜礼. 带薪休假取代不了黄金周[N]. 中国旅游报, 2005 - 02 - 02.
- [12] 《社会·文教》栏目[N]. 参考消息. 2005 - 12 - 29.

Description of Overseas Institutions of Vacation and Its Use for Reference to China

YANG Jirong

(Institute of Tourism, Beijing Union University, Beijing 100101, China)

Abstract: It is hard to improve without the understanding of overseas institutions of vacations. Based on the description of the development and situations of these institutions, this paper studies their use for reference to China. This paper then examines the institutions of vacations of China from a new angle of view, exploits new field of institutions of vacations research, and points out the orientation of the development of the institutions of vacations of China.

Key words: institutions of vacation; compare; use for reference

[责任编辑:宋志伟;责任校对:宋子千]

考虑到春节在中国人心目中的地位,寒假放假时间调换余地不大。

德语国家休闲与旅游地理研究的回顾与进展*

冯革群

(宁波大学建筑工程与环境学院,浙江 宁波 315211)

[摘要] 德语国家的旅游地理学研究发端于汉斯·波塞尔(Hans Pöser) 1939 年对利森山区(Riesengebirge)旅游景区的分析研究。他将景观看作旅游的背景,认为地理学研究旅游要从分析景观和度假之间的关系入手。二战后形成的以休闲行为研究为主的慕尼黑学派,更重视游客及其休闲行为。目前的旅游地理学研究主要以应用为主,如可持续旅游发展、空间承载力以及社会变迁对旅游供求市场的影响等。另一个趋势是地理多元空间(如物理空间、行为空间、虚拟空间等)对休闲和旅游的影响研究。另外,休闲旅游发展的整体性研究方法又重新复活。

[关键词] 德语国家;旅游与休闲;研究历史;发展前景

[中图分类号] F59

[文献标识码] A

[文章编号] 1002 - 5006(2006)11 - 0024 - 07

引言

德语国家和英语国家的学术研究有着本质的差别。其休闲与旅游地理构建和认识方面的区别,反映了各自国家地理学研究的历史传统以及本国的人文背景。在德语国家中,地理长期被视为一种空间和区域科学,旅游地理学着重研究休闲和旅游的空间层面,并力图揭示其中的空间过程。贝克尔(Becker)和克莱塞(Kreisel)曾将这些文献进行综合

* 德语国家主要包括德国、奥地利、瑞士和卢森堡 4 国。

[基金项目] 教育部留学回国基金和宁波大学人才基金项目

[收稿日期] 2006 - 08 - 20

[作者简介] 冯革群(1967 -),男,副教授,研究方向:人文地理学, E-mail: gequn322@yahoo.com.cn.