

中国的“工作—家庭”冲突：表现、特征与出路

刘云香 朱亚鹏*

【摘要】随着家庭照顾负担的日益沉重和职场压力的不断增大，我国的“工作—家庭”冲突问题正变得越来越严峻。论文以西方“工作—家庭”的研究思路和成果为基础，结合中国的实际，梳理了中国“工作—家庭”冲突的表现、特征及其与西方的差异。文章发现，不能直接套用西方的理论成果来解释我国的状况，我国劳动者面临的“工作—家庭”冲突要剧烈得多，原因要复杂得多，来自工作和家庭两方面的压力源都与西方有明显的不同。

【关键词】中国 “工作—家庭”冲突 工作时间 家庭照顾

【中图分类号】D632.1

【文献标识码】A

【文章编号】1674-2486(2013)03-0038-23

过去的三十年，我国的“工作—家庭”冲突问题变得越来越严峻。一方面，市场制度的确立和全球竞争的激烈化使职场的要求不断提高，劳动者之间的竞争加剧，工作压力增大。另一方面，人口老龄化以及家庭结构的快速转变，使得家庭越来越难以承担原有的照顾职能，老年人和儿童的照顾成为了一个社会问题。虽然“工作—家庭”冲突研究在西方颇为流行，然而它对我国来说仍是一个新的研究领域。到目前为止，我国的社会政策的焦点仍旧集中在传统的年老、失业、疾病和残疾等风险方面，且重资金支持而轻社会服务，基本未涉及到“工作—家庭”冲突领域。这种建立在原有社会风险上的福利供给方式显然

* 刘云香，西南政法大学政治与公共管理学院，讲师；中山大学政治与公共事务管理学院，博士研究生。朱亚鹏，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，副教授。感谢匿名评审人的意见。

基金项目：中山大学“211工程”三期行政改革与政府治理研究项目；中山大学“985工程”三期建设项目；教育部重点研究基地重大项目（2009JJD810016）。

已经不能适应当前社会发展的需要，正视我国的“工作—家庭”冲突问题已经变得不可避免。本文首先分析中国当前环境下的“工作—家庭”冲突的现状，之后提出了我国“工作—家庭”冲突的特征，并与西方的“工作—家庭”模型作了对比，最后给出了中国协调“工作—家庭”冲突问题的初步框架。

一、问题与背景

有关“工作—家庭”冲突的研究始于20世纪40年代，但直到20世纪70年代后期，几位学者发表了系统性的研究成果之后，西方学界有关“工作—家庭”冲突的研究才逐步流行起来，出现了一批有影响力的研究成果（张伶、张大伟，2006）。20世纪90年代以后，在英国、德国、瑞典、法国等国家政府的强势介入下，政府开始设置普及性的托幼设施，并倡导企业为有家庭责任的男女工人提供平等的就业机会，“工作—家庭”问题从理论界走向了实务界，成为了一个具有相当影响力的研究领域。

在西方学者看来，“工作—家庭”冲突（Work-Family Conflict）指的是个人的时间和精力不足以同时满足工作和家庭两个角色的需求时，出现的一种不协调的状态，主要表现为三种形式：①时间的冲突（time-based conflict），指的是工作和家庭任务在时间表上的竞争，一个领域的时间的增多必然导致另一领域的时间减少；②压力的冲突（strain-based conflict），指的是情绪和心理上的溢出效应，人们通过会把一个领域的情绪带到另一个领域；③行为的冲突（behavior-based conflict），工作和家庭所要求的行为模式是冲突的，工作需要客观公平的行为，而家庭则要求情感反应丰富的行为（Greenhaus & Beutell, 1985）。“工作—家庭”冲突又可分为两种方向，分别是工作干涉家庭（Work Interference with Family, WIF）和家庭干涉工作（Family Interference with work, FIW），两者有着不同的前因和后果，其干预策略和解决方案也各不相同。

具体地，西方学者对“工作—家庭”冲突的研究取向主要表现出以下几个特点：第一，早期的西方研究者把精力集中在工作与家庭冲突的界定及其表现方面，随着研究的逐步深入，学者们的研究取向逐步从冲突转向促进、匹配和平衡，强调工作与家庭资源的交叉和共同作用；第二，有关工作与家庭冲突的

研究有很强的女性主义传统，大部分的研究都采用性别主义的视角，着重于关注家庭责任对女性工作与职业发展的影响，很自然地把工作家庭冲突问题和女性的权利保护连接在一起，而很少有研究者去调查父亲（working fathers）遭遇的工作家庭问题（Hill, 2005；Bardoel et al., 2008）；第三，研究重点集中在影响变量和干预策略方面。学者们集中探讨了个体、工作领域、家庭领域等层面的影响变量，其中个体方面的变量包括人格、负面情感、心理投入等（Carlson, 1999；Greenhaus, 2003），工作领域的影响变量包括工作时间、工作压力、工作安全感、工作安排的灵活程度、组织规范以及组织支持等，家庭领域的影响变量包括家庭投入、家庭时间承诺、孩子年龄、配偶支持、家庭经济状况等，基本建构了工作家庭冲突的影响因素模型；有关干预策略的研究成果也比较丰富，相当一部分研究成果主张对组织进行干预，倡导组织为家中有未成年孩子的员工提供员工福利和支持项目，如弹性工时、请休假制度、儿童看护设施等，还有部分学者主张进行个人干预，如帮助个人重塑角色结构、角色再定义等（Aryee et al. 2005；Hill, 2001；Grzywacz & Marks, 2000；Byron, 2005；Behson, 2005；Schieman & Milkie, 2009）；第四，开始关注“工作—家庭”冲突的文化和地区差异。已有的研究主要以西方尤其是美国文化为背景，所取得的结论缺乏文化敏感性，所提对策也并不一定能够有效地应用于其他国家（Powell et al., 2009）。因此最近几年，一些学者尝试超越西方模型，如凌燕和鲍威尔（Ling & Powell, 2001）基于中国文化的独特特征，对西方的“工作—家庭”冲突模型进行修正；沃顿和布莱尔—卢瓦（Wharton & Blair-Loy, 2006）发现香港的员工对扩大化家庭以及亲戚有更多责任，他们的“工作—家庭”冲突比西方国家更为严重，减少工作时间的要求更为强烈。但总的来说，有关东方尤其是中国的“工作家庭”冲突研究是十分稀少的。

我国与西方国家在制度和文化等方面存在着很大区别，与西方探讨“工作—家庭”冲突的时代背景也大不相同。西方是在经济获得极大发展之后（20世纪70年代）开始探讨“工作家庭”冲突问题，人口老龄化和少子化使西方国家愈加重视这个问题。我国正处于经济、社会以及人口的剧烈转型期，社会的主要矛盾仍是发展经济与提高物质生活水平，社会呈现出人口老龄化、人口迁移频繁、城市化加速等特征。在这样的社会背景下，劳动者面临的“工作—家

庭”冲突要复杂的多。本文希望在阐明中国“工作—家庭”冲突的表现及其特征的基础上,找出解释我国“工作—家庭”冲突的关键变量,使来自西方的“工作—家庭”冲突理论在我国有更好的适应性与指导性。

二、当前我国“工作—家庭”冲突的现状

拜伦(Byron, 2005)将可能导致“工作—家庭”冲突的因素划分为来自工作领域的变量、来自家庭领域的变量、个体变量三类。鉴于人格、心理等个体变量开发还有待进一步开发和完善(张伶、张大伟, 2006),因此本文主要通过考察前两个方面的变量,来判断中国当前的“工作—家庭”冲突现状。

(一) 来自工作方面的压力

1. 工作时间过长

我国现行的关于工作时间的规定主要出自1994年颁布的《劳动法》和1995年的颁布的《国务院关于职工工作时间的规定》,法律规定:“职工每日工作8小时,每周工作40小时”,“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,每月不得超过36小时”。然而,在现实中,我国劳动者的工作时间与法律文本的并不完全相符。

表1 近五年我国劳动者的周劳动时间

单位:%

年份	1—8 小时	9—19 小时	20—39 小时	40 小时	41—48 小时	48 小时以上	超时比重
2006	0.4	1.7	11.1	31.2	16.1	39.6	55.6
2007	0.6	2.2	12.8	33.0	17.1	34.4	51.4
2008	0.6	2.3	14.8	33.3	18.3	30.8	49.1
2009	0.6	2.1	14.2	34.2	18.5	30.5	49.0
2010	0.4	1.0	7.6	37.9	15.3	37.7	53.0

资料来源:根据2007—2011年《中国劳动统计年鉴》编制而成。

如表 1 所示, 2006 - 2010 年五年间, 我国每周工作时间超过 40 小时的劳动者比例超过一半, 每周工作 48 小时以上者所占比例超过 3 成。以 2010 年为例, 有 53% 的劳动者超时工作, 每周工作 40 - 48 小时的劳动者占 15.3%, 而每周工作超过 48 小时者高达 37.7%, “超长时间”的加班者所占比例明显更大。以行业来看, 住宿和餐饮业的超时最为严重, 每周工作超过 40 小时的劳动者比例占到 68.7%; 以职业来看, 生产运输、设备操作超时现象最为严重, 每周超过 40 小时的劳动者占到 65.3% (中华人民共和国国家统计局人口和就业统计司、中华人民共和国人力资源和社会保障部规划财务司, 2011); 而以群体来看, 农民工群体是超时工作的重灾区, 2011 年外出农民工每周工作超过 5 天的占 83.5%, 每天工作超过 8 小时的占 42.4%, 每天工作 10 小时以上的占 32.2%, 每周工作时间超过 44 小时的占 84.5% (中华人民共和国国家统计局, 2012)。

2. 职工福利名存实亡

职业福利不仅可以帮助劳动者保持身心健康, 而且可以为劳动者提供履行家庭责任的时间, 对于促进“工作—家庭”的平衡十分重要。我国《劳动法》(1988) 规定, “任何用人单位的女职工均享有产假, 假期为 90 天, 其中产前休假 15 天”。《女职工劳动保护规定》(1988) 提出, “有不满一周岁婴儿的女职工, 其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳 (含人工喂养) 时间, 每次三十分种。”“女职工比较多的单位应当按照国家有关规定, 以自办或者联办的形式, 逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施, 并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。”然而现实中, 这些职工福利规定存在严重的执行困难。

首先, 各类休假制度执行不力。在当前的市场经济体制下, 企业以追求利润为最终目的, 以劳动力的最大化使用为手段, 对各类职工休假并不提倡。劳动者也或因担心收入减少, 或因担心被解雇而不敢休假。2006 年, 我国有超过 80% 的职工没有能够享受带薪休假^①, 很多中小企业, 甚至根本就没有带薪休假

^① 数据来源: 新华网: http://news.xinhuanet.com/employment/2006-09/16/content_5094925.htm

的概念。产假同样不能顺利执行，中国妇联的调查发现，我国国家机关和事业单位职工能享受的产假天数一般能达到半年甚至 7 个月的上限，而企业尤其是外企和私企不愿交纳生育保险费，也不按照国家规定支付女职工生育津贴和医疗费用，女职工休产假结可能被调换工作岗位甚至被解雇（刘伯红等，2008），在一私人企业女职工一旦怀孕就意味着辞职，法定的职工产假无从说起。

其次，居住方式的转变致使“30 分钟喂奶时间”这类母婴福利名存实亡。单位体制下，职工住房由所在单位提供，形成了“工作—生活”一体化的居住模式；住房制度改革以后，职工住房由个人在市场上自由选择，居住和工作在物理空间上彻底分离，在加上交通状况不佳、出行不便等问题，“30 分钟喂奶时间”这类的福利制度因为无法实行而基本废弃。2012 年 4 月颁布的《女职工劳动保护特别规定》为了改善这种状况，将女职工的哺乳时间延长为 1 个小时，但该规定仍然面临着执行方面的严峻考验。

再次，幼儿服务市场化。原企业所属幼儿园、托儿所、全日制普通中小学、医院等福利单位，在国企改革的大潮中或按照属地原则移交地方管理，或者直接撤销解散。我国的幼儿服务开始了一个明显的市场化过程，国家和企业从幼儿领域的逐渐退出，市场化的幼儿服务机构比例快速上升。1989 年，我国由国家和企业提供的幼儿服务机构占到 90% 以上（杜凤莲，2008），而到了 2010 年，我国国有和集体办幼儿园比例为 29.5%，民办幼儿园则占到 68.0%（表 2），幼儿照顾责任主要由家庭承担。

表 2 2010 年我国幼儿园统计

	园数(所)		班数(个)	
	计	百分比(%)	计	其中学前班
教育部门	29 257	19.5	383 067	133 983
集体办	15 077	10.0	68 473	400
民办	102 289	68.0	486 564	5 026
其他部门办	3 797	2.5	33 421	423
总计	150 420	100.0	971 525	139 832

资料来源：根据教育部“2010 年教育统计数据—幼儿园园数、班数”编制而成。

3. 工作安排缺少弹性

我国劳动者不仅被要求在工作时间上无限投入,还面临着相当严格的工作时间规定。一些企业存在着“不准请事假”“请事假提前三天报告”“迟到一分钟扣一块钱”“缺勤一天扣除全部奖金”的苛刻规定,员工在工作时间内处理突发的家庭状况比较困难。

来自工作领域的压力过大导致“过劳死”事件的在我国频繁发生。笔者观察近几年的“过劳死”事件,发现其有向不同的职业、不同的群体和不同的身份的劳动者蔓延的趋势。①最初的“过劳死”发生在外来务工群体和普通白领中间,近几年则在高科技、商业服务业领域蔓延,IT行业、金融业、咨询业、广告业、媒体业等都成为过劳死的高发行业,华宇、普华永道、百度等社会知名企业都有类似事件发生;②2005年38岁的网易代理CEO孙德棣辞世、2006年36岁的中发电气董事长南民突发脑血栓死亡、2008年39岁同仁堂少掌门张生瑜心脏病发猝死,则表明了“过劳死”有向雇主阶层、精英管理蔓延的趋势;③“过劳死”发生也发生在自雇阶层,2011年9月武汉27岁网店店主心脏病突发死亡、2012年5月江苏淘宝皇冠卖家突发脑出血死亡、同年7月发生的“24岁的淘宝女店主之死”,说明自我雇佣阶层的生存状况也不容乐观①。

(二) 来自家庭领域的压力

1. 儿童照顾压力不降反增

计划生育政策实施以来,我国少儿抚养比逐年下降。2011年的《中国统计年鉴》显示,我国0-14岁人口的比例从1982年的33.59%下降到2010年的16.60%(表3),少儿人口抚养比则从54.61%下降到2010年的22.27%。然而,少儿抚养比的下降并不意味着家庭的儿童照顾压力下降,家庭反倒面临着越来越沉重的育儿压力。究其原因,除了上文提到的,家庭所能获得的母婴福利大大减少以外,我国传统的三代同堂的家庭模式的破裂以及人口的大规模迁

① 数据来源:MSN: <http://health.msn.com.cn/zhuantiguo/laosi/>。

移流动是导致儿童照顾压力陡增的另外两个重要原因。

30 年来，我国城乡家庭变迁的最重要特征就是家庭规模的小型化。根据全国人口普查的数据，我国的家庭户均人口规模已经从 1990 年的 3.96 人，下降到 2000 年的 3.44 人，再继续下降到 2010 年的 3.10 人（表 3），已呈现出核心家庭为主、直系家庭居次、单人家庭为补充的家庭格局（王跃生，2006）。与家庭规模小型化相伴随的，还有家庭的离散化趋势。当前，我国的人口流动空前加剧，它不仅限于城乡之间，城市之间，而且扩展到国际之间，宏观视野下的人口流动即是微观环境下家庭成员的地域分割，虽然家庭成员的地域分割不一定会导致家庭成员间经济关系的减弱，但代际之间的生活照顾关系肯定会受到制约或趋于弱化（王跃生，2006）。

家庭结构简化以及家庭成员的地域分割，导致不同代际间的生活照料关系削弱。我国传统的三代同堂家庭，代际之间反哺互助，能较好的解决抚育幼子和赡养老人的责任。我国妇女的初孕年龄在 24 岁左右，按照这个年龄计算，他们的父母大多在 50—60 岁之间，还处于中年阶段，有充裕的时间和精力帮助子女照顾小孩，而当父母年老（如 70 岁）时，家中小孩大多已经超过 10 岁，抚育儿童的负担大大减小，家庭可以集中精力照顾老人。家庭结构的变化以及人口的大规模迁移流动，使得家庭内部自我调节能力几乎消失殆尽。很多年轻夫妇不能再依靠他们的父母照顾其新生子女，儿童照顾的负担全部落在年轻夫妇自己身上，“婴幼儿的照顾成为许多双职工家庭面临的严峻的现实问题”（李亚妮，2008）。

表 3 我国的家庭户均规模和各年龄组人口比例

指 标	1982	1990	2000	2010
家庭户规模（人/户）	4.41	3.96	3.44	3.10
各年龄组人口（%）				
0—14 岁	33.59	27.69	22.89	16.60
15—64 岁	61.50	66.74	70.15	74.53
65 岁及以上	4.91	5.57	6.96	8.87

资料来源：根据 2011 年《中国统计年鉴》编制而成。

2. 老年人照顾负担十分沉重

我国老年人口数量十分庞大。2011年,全国60岁及以上老年人口18499万人,占总人口的13.7%,与此同时,老年抚养比上升到12.3%(中国统计年鉴,2012)。家庭的照顾负担十分沉重。

近几年我国的老年人照顾还出现了一些新现象、新问题。第一,随着人口预期寿命的延长,我国失能老年人数快速增加。2010年末全国城乡部分失能和完全失能老年人约3300万,占总体老年人口的19.0%。其中完全失能老年人1080万,占总体老年人口6.23%。到2015年,即“十二五”期末,我国部分失能和完全失能老年人将达4000万人,比2010年增加700万人,占总体老年人口的19.5%,其中完全失能老年人达1240万人左右,占总体老年人口的6.05%,比2010年增加160万人(中国老龄科学研究中心课题组,2011)。失能老年人在吃饭、穿衣、上下床、上厕所、室内走动、洗澡、就医等方面均需外人协助,这就需要家庭额外付出成倍的照顾资源,目前已成为困扰千万家庭的严重社会问题。

第二,社会上出现了越来越多的“空巢老人”家庭。根据第六次人口普查数据,2010年我国65岁以上“空巢老人”有4150万人,占老年人口的近1/4。这类老年人的家庭照顾涉及多种额外的负担,我们可以将这种负担称为“距离负担”。比如为了就近照顾老人,家庭就必须解决住房问题,老年人养老、医疗等社会保险的转移接续问题。家庭不仅得付出额外的经济代价,还得想法设法解决公共政策的体制性障碍难题。可以说,相对于儿童而言,未来老年人的照顾负担更是一个严峻的挑战。

(三) 家庭照顾负担难以有效转化

一般来说,家庭可以将责任转移给国家或者市场,从而减轻其照顾负担。但截至到目前为止,这两种方式在我国都无法奏效。我国政府在幼儿教育方面的投入较少。0-3岁儿童基本没有得到政策上的帮助,也没有公共托育设施的支持。3-6岁的儿童可以进入学前教育体系,但幼儿教育始终未纳入学历教

育,属于其非学历教育的性质,政府的财政支持较少,幼儿园的收费昂贵,不少幼儿园还通过收取赞助费,或者举办特长班、兴趣班来补贴幼儿园支出(刘伯红等,2008)。

当前我国公益性质的养老机构仅针对孤寡老人,政府尚未把普通老年人列入社会支出行列。这几年虽然社会举办的养老服务机构明显增多,但服务内容较为狭窄,服务项目不能满足社会需求。《全国城乡失能老年人状况研究》显示,全国各类养老机构收住对象的定位上,近一半的机构表示只接收自理老人或以接收自理老人为主,不收住失能老人,尤其是在城市,将近三分之二的养老机构将失能作为老年人入住的限制条件(中国老龄科学研究中心课题组,2011)。对于一个家庭来说,失能老人是相当沉重的照顾负担,最需要社会的支持,但这种压力反而最不能有效的转化。由此可见,我国的老年人服务缺乏有效规划,服务内容的提高存在严重的偏颇。

表4 广州市目前市场上提供的儿童照顾服务类型和相应服务价格

服务种类	服务内容	服务均价
住家看护	负责小孩的看护,包括夜间看护	2800 - 3500 元/月
不住家看护	只负责小孩的日间看护	2500 - 3000 元/月
接送服务	只负责小孩上幼儿园的接送	2500 元/月
住家保姆	照顾小孩和做家务(包括夜间看护)	4000 元/月
不住家保姆	照顾小孩和做家务(不包括夜间看护)	3500 元/月
早期儿童保健和看护	居家的儿童智力开发服务和儿童身体保健、看护	12000 元/月

资料来源:熊冬平(2011)。

更为糟糕的是,由于收入的限制,一部分家庭一开始就被排除在市场选择之外,无法通过市场途径转化其家庭照顾压力。当前市场提供的各类看护、照顾服务价格比较昂贵,以广州市为例,2011年城镇单位职工月平均工资4 789元,而请一位住家保姆的价格在4 000元左右(表4),“请保姆”对普通家庭来说是一笔不小的负担。并且,由于国家对家庭服务行业缺乏必要的政策支持和有效的监管,保姆服务市场乱象丛生,行业社会信任感低,家庭选择适合的

保姆需要付出巨大的心力、物力，家庭无法放心地把老人和小孩完全交给保姆照顾。大部分的家庭依然偏好家庭照顾。

三、理解我国“工作—家庭”冲突

从上文的描述可知，来自工作和家庭两方面的压力使我国劳动者正遭受着严重的“工作—家庭”的冲突。那么，这个冲突到底呈现出哪些具体的特征，与西方所经历的“工作—家庭”冲突有哪些不同。本部分详细回答以上两个问题。

（一）我国“工作—家庭”冲突的特征

1. 冲突的剧烈性

西方学者将“工作—家庭”的冲突类型划分为时间、心理、行为方面的冲突，我国也表现出类似的特征。不同的是，我国的“工作—家庭”在时间方面的冲突更为剧烈。如前所述，我国劳动者超时工作十分普遍，超时加班十分严重，工作时间为全世界最长^①。而工作时间越长，对家庭的照顾必然越不充足，我国“工作对家庭的干涉”（WIF）要比西方国家严重的多。

我国的“工作—家庭”冲突还表现为一种价值层面激励碰撞。当代中国，“工作至上”与“家庭第一”这两种相互冲突的价值观可以说是并驾齐驱，共同被人们信仰。^①我国计划经济时期倡导集体主义文化，勤奋工作、自我牺牲、奉献社会被看成是个人价值的最高体现。改革开放以后，这种奉献牺牲的价值观与资本的逻辑相结合，使得“以企业为家”“以厂为荣”等包含了资本主义时间剥夺理念的口号在企业中快速推行，整个社会对超时工作等苛刻劳动条件的耐受度极高。到现在为止，在绝大多数的行业，为孩子开家长会、照顾生病

^① 郎咸平（2010）指出，我国劳动者年工作时间高达2 200小时，比美国人多590小时，比日本人多442小时，比巴西人多359小时，比世界最低的荷兰（1 389小时）多811小时。

的老人仍被看成是个人的私领域负担^①，个人如果因为这些事务侵占工作时间，会被看成是“工作态度不认真”“不专业”的表现。^②我国传统文化强调家庭的价值，“三代同堂”“父慈子孝”“家庭美满”是个体生命完整的重要标志。即使在市场逻辑全面侵袭的今天，每个人潜意识里面仍然感觉“家庭是第一位的”“赡养老人是子女的基本责任”。从这个角度可以看出，我国的“工作—家庭”冲突背后其实是“工作至上”与“家庭幸福”两种价值观念之间的冲突，其冲突的剧烈性由此可见一斑。

对于女性来说，这种价值层面碰撞尤其剧烈。计划经济时期我国倡导男女平等，女性的就业率保持在90%以上，社会上形成了女性参与劳动市场并在经济上保持相对独立的日常观念。2010年我国女性的就业率虽然有所下降，但仍超过70%（图1），远高于世界平均水平。然而，在女性广泛就业的同时，家庭内部的分工模式并没出现明显的改变，我国社会依然流行“男主外、女主内”的传统家庭分工模式，女性仍承担着主要的家庭照顾责任。也就是说，在经济上，我国女性和配偶共同承担责任；而在家务劳动方面，女性的付出远远高于男性。我国女性面临的“工作—家庭”冲突更为严重。

2. 冲突的根本性

西方学者将“工作—家庭”冲突看成是一种角色间的冲突，强调的是个体在这种冲突中的主观体验（Greenhaus & Beutell, 1985）。而我国当前的“工作—家庭”冲突则更多地表现为经济收入和家庭责任之间的冲突，是一种刚性的收入需求与个人生命责任之间的根本性的冲突。

我国当前的经济发展阶段，人们渴望更好的生活标准（Xiao & Cooke, 2012），同时承受着较大的经济压力。2011年，我国城镇居民人均总收入23 979元，农村居民人均纯收入6 977元（马建堂，2012），仍然处于较低水

^① 美国通过的联邦有关“家庭假期”（Family Care Leave）的法律规定，任何员工可以因产假、照顾产假、照顾家庭成员生病等原因，向雇主请长达3个月的假期，而雇主仍必须保留员工的职位。这说明，在美国照顾家庭成员被看成是个人的基本需要，公共政策应予以考虑。而在我国，家庭需要被看成是个人事务，属于私域范围，较少有企业考虑员工的这项需要，相关的政策干预还未出现。

平。然而，日常生活必需品（米、面、菜、油）的价格连连上涨，房屋、医疗、教育支出大幅攀升，居民普遍感觉到沉重的经济压力。如2007年徐安琪等人对上海875户家庭的抽样调查显示，87%的家庭存在不同程度的压力，位居压力源指数前4位的均与经济焦虑相关，按指数高低排列依次是子女教养/负担、家人下岗/失业、住房困难/还贷压力、经济拮据。另外，一份2010年发布的《中产家庭幸福白皮书》显示，城市居民幸福感指数低下，主要的原因是家庭经济压力较大，尤其在深圳等地，高昂沉重的房价负担是他们的主要压力源（中宏保险，2010）。

在工资收入普遍较低并且人们渴望更好的生活标准之际，获得经济收入以及获得更多的收入对绝大多数家庭必须先要解决的问题，夫妻双双都进入劳动力市场、通过加班获得额外的经济收入成为很多家庭的必然选择，缩减工作时间或夫妻一方退出劳动力市场对家庭的伤害反倒是巨大的。这也预示了，在未来一段时间，工作对于家庭的冲突是主要的，我国“工作—家庭”冲突更具不可调和性。

3. 冲突的结构性

西方的“工作—家庭”冲突理论所揭示的压力源具有明显的内生性特征，比如主要源于家庭本身的生命周期变化——生子、离婚、年老等。对比之下，中国当前的“工作—家庭”冲突却展现了一个外在的结构性因素主导的特征，大部分劳动者面临的“工作—家庭”冲突都和某些结构性因素有关。

劳动密集型产业下的“强资本—弱劳工”的格局，加剧了我国劳动者面临的“工作—家庭”冲突。我国多年来奉行劳动密集型增长战略。劳动密集型增长战略通常以规模的持续扩张和劳动时间的无限投入为增长保证，奉行该战略的国家通常会人为压低劳动者工资，削减劳动者的福利，生产所获收入通常向政府和企业倾斜。我国当前的国民收入分配格局就是典型的这种状态，劳动者所得在政府和企业挤压下逐年降低。2004年以来我国东南沿海出现的大规模的民工荒，以及2010年珠江三角洲代工工厂“群体性加薪抗争”都是对这种收入分配格局的反弹所致。另外，劳动密集型产业挤压了其他产业的发展空间，当前我国技术开发、创新产业、服务业等高端产业发展缓慢，这使得大学生就

业空间相对狭窄，高端产业人才供大于求，高端产业的就业条件也呈现总体“向下竞争”的格局。表现在：①我国大学生就业与收入持续走低。2010年大学应届毕业生求职成功率为72%。平均工资为2153元/月（清华大学中国经济社会数据中心，2012）；②高新技术行业工作压力过大，职业竞争异常激烈，劳动条件改善缓慢，劳动保护状况堪忧，一些知名的技术创新性企业也会存在严重的劳动侵权事件①。

也就是说，当前我国“工作—家庭”冲突的根源内嵌在中国当前经济增长模式之中。在我国当前劳动密集型产业仍占主导这个大背景之下，无论是中高端人才还是普通的操作工，都缺乏与资本谈判的能力，整个社会缺乏塑造家庭友好型工作环境的合适土壤，“工作—家庭”的冲突只能呈现愈演愈烈之势。

4. 冲突结果主要由家庭承担

在我国，“工作—家庭”的冲突主要表现为工作对家庭的全面挤压，“工作—家庭”冲突的结果主要由家庭承担。不少家庭通过重新进行内部分工——女性退出劳动力市场的方式削减这种冲突。如图1所示，1990至2010年间，我国妇女的就业率持续下滑，1990年我国妇女就业率高达90.5%，2000年下降至87.0%，2010年继续下降到71.1%，后10年间急剧下降了约16个百分点。然而，观察女性社会发展的其他指标，却发现其均取得明显进步。妇女受教育年限明显提高，2010年的我国女性的受教育年限达8.8年；妇女参与家庭决策的比例稳步上升，参与家庭投资/贷款决策和买房/盖房决策的比例均获增长；妇女法律认知提高，知晓妇女权益保护法的妇女比例从2000年的73.8%上升到2010年的83.4%；妇女对公共事务的关切度提高，主动给所在单位、社区和村

① 如“华为集体辞职事件”。2008年1月1日起实施的新《劳动合同法》规定，劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，成为永久员工。华为为了规避该法律规定，与2008年由高管带头，发动了7000人的员工集体辞职，极大地损害了不少资深员工的利益。再如“三一重工集体解聘事件”。2012年7月，2011年4000多名应届毕业生本以工程师的身份入职，而在一年后转岗为正式员工的当口，却收到公司“您已被列入优化30%的人员名单之内，请于7月2日之前到人力资源部报到和培训”的邮件通知，4000名工程师被要求到一线车间当钳工、下料工、焊工，或是到社会保障中心，而且转岗并不保留原有的职位和待遇，这实际上是一起变相的逼迫员工辞职事件。

提建议的比例比 10 年前高出 3 个百分点；妇女的健康保护明显改善，过去 3 年做过健康检查的农村妇女比例从 2000 年的 25.0% 上升至 2010 年的 42.2%。由此看来，我国女性退出劳动力市场不能简单理解为妇女社会地位的下降，而是家庭主动选择的结果。子女的照顾负担导致这种选择的主要原因^①。“目前 3 岁以下孩子基本由家庭承担照顾责任，其中，母亲承担日间主要照顾责任的比例为 63.2%。城镇 25-34 岁有 6 岁以下孩子的母亲就业率为 72%，比同年龄组没有年幼子女的女性低 10.9 个百分点”（第三期中国妇女社会地位调查课题组，2011）。也就是说，当家中有未成年子女需要抚养照顾时，孤立无援的家庭只能将孩子更为需要的母亲留在家中。这种选择较少涉及妇女的地位问题，更多的是家庭对现实条件权衡的结果。

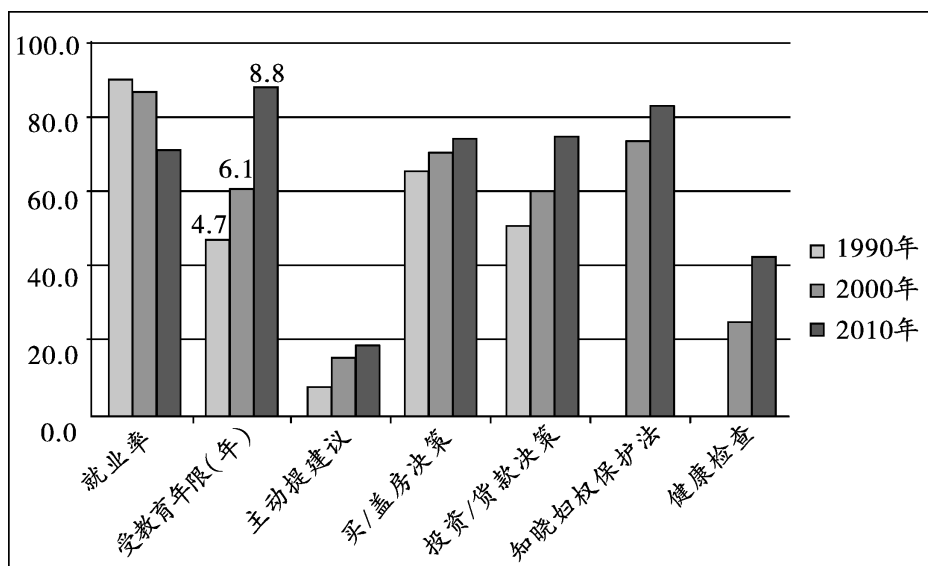


图1 1990-2010年间我国妇女的社会地位变化

资料来源：根据 2001 年《第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告》和 2011 年《第三期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告》编制而成。

^① 这种年幼子女与女性劳动参与之间的关系模式获得其他学者的支持，如姚先国、谭岚（2005）发现学龄前子女通常是阻止女性参与劳动的最重要因素，杜凤莲（2008）学前儿童对女性的劳动力供给影响显著。Xiao & Cooke（2012），因为家庭照顾负担而推出劳动力市场的女性比例远高于男性，但主要发生在教育水平较低的女性中。

（二）与西方工作—家庭冲突的比较

从上面的分析可以看出，当前我国的“工作—家庭”冲突有很多不同于西方的特征，不能简单套用西方的“工作—家庭”冲突理论解释。要理解中国的“工作—家庭”冲突，笔者认为不能脱离两个基本角度：一是当前中国的经济发展阶段，二是中国的独特文化特征。立足于当前中国的现实，笔者认为中国的“工作—家庭”冲突与西方有以下几个不同点。

首先，强调“工作—家庭”冲突的背景不同。相当一部分的西方国家是在人口转变（生育率过低、劳动年龄人口下降、人口老龄化严重）的背景下开始重视工作—家庭的平衡问题^①，其政策干预的角度是为妇女提供更为友好的工作条件，以提高生育率，减缓劳动力下滑的趋势。而我国的背景则要复杂的多，虽然我国同样面临着人口转变，但仅仅是人口老龄化问题比较严峻，当前我国劳动力的供应仍相对充足，人口基数仍旧过大，因此国家并不鼓励生育，也不鼓励制定可以提高生育率的社会政策。另外，我国经济发展水平较低，当前产业仍以劳动密集型的低端产业为主，“强资本—弱劳工”特征十分明显，新世纪以来在国家倡导改善民生、进行社会建设的大背景下，开始重视劳动者的“工作—家庭”平衡问题。两者的出发角度完全不同。

其次，冲突的焦点不同。从格林豪斯和特尔（Greenhaus & Beutell, 1985）对“工作—家庭”冲突的定义可以看出，西方学者比较强调个体的主观体验，即，在工作和家庭角色中的成效和满意感。一定程度上可以说，“工作—家庭”平衡在他们眼中是一个心理结构。这与我国的现实不同。我国的“工作—家庭”冲突很大程度上源于家庭的经济焦虑。在大部分家庭仍在追求物质生活的更大满足的阶段，我国的家庭负担陡然沉重起来。家庭一方面需要承担起养老育幼的沉重责任，另一方面需要获得更多的物质收入。表面上看起来，是家庭与工

^① 以德国为例，该国政府和社会政策学者担心出生率低、人口老龄化的加剧和劳动力日趋萎缩，将会使德国有可能变成一个经济弱国，因此，将促进生育提升为国家的头等战略任务。2003年开始，德国成立了所谓的“家庭政策联盟”，由德政府和经济界齐心合力，实施一系列促进家庭人口增长的刺激计划，共同创造有利家庭的工作环境；2006年9月，德国政府出台了一项鼓励双职工夫妇多生育、促进家庭人口增长的法规，主要目标仍是帮助使年轻的夫妇免于经济压力，能够安心生育并在家抚养小孩。

作在时间上的冲突，其背后却是经济需要与家庭责任之间的根本性冲突。

再次，来自“工作—家庭”两方面的压力源不同。凌燕和鲍威尔（Ling & Powell, 2001）指出，中国人比较重视人际关系，因此工作场域中的人际关系构成了中国的一个独特压力源，本文同意这个观点。除此之外，本文认为，来自工作领域的压力，在我国还应包括企业对于劳动法的落实状况，一些企业对劳动法视若无睹，对职工福利拒不落实，这加剧了我国的“工作—家庭”冲突。来自家庭领域的压力，因为中国有子女赡养老人的传统，因此家庭老年人的数量以及老年人的行动能力构成了中国“工作—家庭”冲突的压力源。家庭规模、结构以及父母与子女之间的居住距离对中国的家庭照顾能力影响巨大，它决定了家庭是否能够进行代际之间的内部调剂，因此也被看成是独特的影响中国“工作—家庭”冲突状况的重要因素之一。另外，由于我国家庭收入水平还不高，相当一部分家庭仍将获得经济收入、改善生活水平作为当前的首要问题，因此本文推断，在我国，“工作—家庭”冲突对家庭经济水平的变化更为敏感。

最后，格林豪斯和特尔（Greenhaus & Beutell, 1985）将“工作—家庭”冲突分为三种表现形式——时间、心理、行为。本文认为，由于我国计划经济体制下非常强调集体主义、奉献社会等价值观念，以及独特的家庭文化传统，“工作至上”与“家庭第一”两种价值观念在社会上同时并存，“工作—家庭”价值观念层面的冲突在我国表现的十分明显，因此应将“价值观念”的冲突作为理解我国“工作—家庭”冲突又一基本线索。

表 5 中国与西方国家的“工作—家庭”冲突比较

工作—家庭冲突	西方国家	中国
概念要素	角色冲突, 强调个体的主观体验	责任冲突, 强调个体的客观需求与责任
社会背景	人口老龄化	人口老龄化
	生育率过低	全球化带来的竞争加剧
	劳动年龄人口下降	社会建设
	全球化带来的竞争加剧	强资本—弱劳工
压力源		
来自工作	工作投入、工作时间、工作稳定性、绩效敏感性、组织支持	工作投入、工作时间(加班时间)、工作稳定性、绩效敏感性、组织支持、人际关系、劳动法落实状况

工作—家庭冲突	西方国家	中国
来自家庭	孩子数量、学龄前孩子的数量、配偶支持、家庭经济	孩子数量、学龄前孩子数量、配偶支持、家庭经济、赡养老人数量、老年人的行动能力、家庭结构、家庭居住方式
表现形式	时间、心理、行为	时间、心理、行为、价值观念

资料来源：作者自制

四、走向“工作—家庭”平衡：当前的政策干预重点

西方在促进“工作—家庭”平衡方面积累了许多宝贵经验，其不少干预策略——弹性工时、请休假制度、家庭福利服务等值得我们学习。但就我国目前的情况来看，仅仅学习西方的干预策略是远远不够的。我国得走一条制度建设和干预策略齐头并进的平衡之路，即在学习西方的干预策略的同时，得紧抓收入分配、社会保障、劳动权益保护等基本制度的建设，只有这样才能从根本上推动“工作—家庭”从冲突走向平衡。

（一）平衡家庭的收入与消费

如前所述，我国当前的“工作—家庭”冲突更多地表现为刚性的收入需求与个人必须承担的家庭责任之间的根本性的冲突。在家庭经济收入较低的情况下，保持夫妻双薪模式是维持家庭消费的最直接办法，这时候家庭的照顾资源是紧缺的。而当家庭收入水平提高的情况下，夫妻双方可以通过一方工作一方照顾家庭，或者将照顾负担转化到市场等方式来缓解其所面临的“工作—家庭”冲突。因此本文认为，解决我国“工作—家庭”冲突的第一要务是提高家庭收入、降低家庭经济负担。

提高家庭收入涉及到国家经济增长以及国民收入分配结构等问题，虽是解决家庭经济压力的根本之策，却因为牵扯面广、操作困难，必然是一个较为缓慢的发展过程，不可能一蹴而就。比较起来，降低家庭的经济负担是比较现实选择。当前教育、医疗、住房价格昂贵，是家庭的主要压力所在。如果能够提升社会保障力度，将家庭在教育、医疗、住房等方面的一部分担子卸给国家，将能在很大程度上减轻家庭的经济负担，缓解家庭的经济收入压力。

（二）加强劳动者的基本权益保护

2007年以来,我国修订或者重新颁布了一些劳动法规,如《劳动合同法》《就业促进法》《女职工劳动保护规定》《特殊工时管理规定》等,当前劳动法律已经比较完善,有关工作时间以及休息休假的法律规定也已达到了国际公约水平。但现实中,法律的执行情况比较糟糕,劳动合同签订率低且不规范,相当一部分劳动者的工作时间过长、无福利无保障。因此,本文认为,缓解我国“工作—家庭”冲突的第二要务是落实相关的法律法规,加强对劳动者权益的保护。

我国“强资本弱劳工”的劳动力市场格局决定了要加强对劳动者权益的基本保护,必须强化来自政府或者其他非市场因素的制衡力量。政府必须通过严格劳动执法、强化劳动保障监察来规范企业用工,减少企业对劳工权益的侵害;非市场力量主要指工会这样的工人保护性组织,通过扩大其覆盖面、加强其独立性、扩展其活动空间,增强劳动者的自我保护能力,最终达到规范资方的行为的目的。

（三）公共政策中纳入性别意识

应明确认识到在现有的政策与社会条件下,有家庭责任的女性劳动者在兼顾工作和家庭方面面临更大的困难。当前生育责任、家庭照顾责任倚重女性的社会现实,使女性劳动者在日益激烈的就业情势下被逐渐边缘化。因此,必须将性别意识纳入公共政策之中,保护女性劳动者的就业与休闲的权力。本文认为,这是改变缓解我国“工作—家庭”冲突的第三个根本性措施。具体来说,可以从以下两个方面入手:①完善我国的生育保险政策。我国的生育政策的实施对象以女性为主,实质上是否定了男性的生育角色,将女性固化为唯一的生育责任承担者,大量女性因产假而在就业领域受到不公平待遇。因此,完善我国的生育保险制度,应补充男性生育责任的内容,如将女性的产假改为“父母亲”带薪育儿休假制度,引导男性在生育和抚育子女的过程中承担更多的责任,从而降低市场对女性的歧视。②制定有效的、操作性更强的禁止就业性别歧视的法律政策,同时建立有效的劳动力市场监督机制,如设立女性就业促进委员

会，监督相关法律法规的实施情况，给就业权利受侵害的当事人给予法律援助和司法救助。

（四）将家庭作为公共政策的干预对象

将家庭作为公共政策的干预对象，建立家庭友好型社会服务体系，制度化地减轻家庭的照顾负担。我国社会政策大多将个人作为基本的政策客体或福利对象，家庭处于国家视野的边缘，未能成为公共政策的直接干预对象，这导致家庭功能持续弱化、家庭资源不能充分利用。本文认为，将家庭的福利需求考虑在内，建立家庭友好型的社会福利服务体系，是减轻劳动者的家庭照顾负担以及促进“工作—家庭”平衡的又一现实策略。鉴于当前我国家庭的主要压力来源是儿童托育、养老照顾问题，因此本文建议：①尽快将婴幼儿托育、儿童服务、老年人照顾纳入到政府的公共服务范畴，建立适度普惠型的家庭服务体系，减轻家庭的照顾负担，维系家庭的照顾功能。具体地，可以在社区范围内建立具有福利性质的家庭服务中心，集中提供婴幼儿托育、儿童上下学接送、小学生课外辅导、老人日间照顾、老年人居家养老服务、家政服务、家庭应急响应等服务。②加强对单亲家庭、低收入家庭、残疾人家庭等高危家庭的支持与干预，建立失能老人、残疾人的长期照护保险与服务。③系统审查公共政策对于家庭的影响，例如税收政策、住房政策、养老政策、医疗政策，消除这些政策中不利于家庭功能发挥的因素。以住房政策为例，我国自2006年以来实行了调高90平方米以下小户型建设比重、调低90平方米以下住房首付比例和贷款利率的小户型发展政策。这个调整的出发点看似是为了缓解普通劳动者的购房压力，然而90平方米以下的房屋不适合三代人共同居住，不能满足家庭养老育幼的需求，亟需重新审视和完善。

（五）倡导家庭友好型工作环境

家庭友好型工作环境指企业（组织）为了帮助员工履行家庭责任而推行的政策和项目的总称。一般包括以下几点内容：①托管福利计划，对有孩子、老人要照顾的员工提供工作场所社会支持的政策，如办幼儿园、老人所作为本企业职工的福利，以使员工不再担心上班时间的孩子和老人的照顾问题；②弹性

工时，包括灵活的工作时间和替代工作时间表，可以使职工在不减少工作时间的情况下自由配置个人时间，有利于员工合理安排工作和家庭生活；③电脑远程办公，在可能的条件下允许职工自主选择办公地点，如在家里上班；④灵活的请休假制度，员工可以因为儿童保育、分娩、生病而获得照顾假期；等。

我国要推行家庭友好型工作环境，关键是要形成这样一个共识：家庭友好型工作环境非但不会增加企业负担，反而可作为企业一项的自我投资战略。对于一个企业来说，如果员工面临严重的“工作—家庭”冲突，其工作的专注度和工作绩效势必受到影响；企业如能帮助员工处理或分担其家庭责任，不仅能帮助企业吸引并留住最优秀的人才，而且有利于实现员工工作承诺、提升员工的工作绩效，还可以帮助企业塑造良好的社会形象。未来，我国政府一定要在这个理念推广上花大力气，积极倡导企业重新思考与员工之间的关系，鼓励企业改变习惯性的加压式管理方式，将员工的需求看成是企业的需求，促进企业和员工的双赢。

参考文献

- 杜凤莲 (2008). 家庭结构、儿童看护与女性劳动参与：来自中国非农村的证据. 世界经济文汇, 2.
- 第二期中国妇女社会地位调查课题组 (2001). 第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告. 妇女研究论丛, 5.
- 第三期中国妇女社会地位调查课题组 (2011). 第三期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告. 妇女研究论丛, 6.
- 郎咸平 (2010). 我们的日子为什么这么难. 上海：东方出版社.
- 李亚妮 (2008). “工作和家庭的平衡：中国状况分析及政策研讨会”综述. 妇女研究论丛, 4.
- 刘伯红、张永英、李亚妮 (2008). 工作和家庭平衡：中国的问题与政策研究报告. 国际劳动组织, [www. ilo. org/asialibrary/pub4. html](http://www.ilo.org/asialibrary/pub4.html).
- 马建堂 (2012). 2011 年国民经济继续保持平稳较快发展. 中华人民共和国国家统计局网站, [http://www. stats. gov. cn/tjsj/ndsj/t20120117_402779443. html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/t20120117_402779443.htm)
- 清华大学中国经济社会数据中心 (2012). 大学毕业生：从“骄子”到“平民”. 清华大学中国经济社会数据中心网站, [http://www. chinadatacenter. tsinghua. edu. cn/index. php?id=103](http://www.chinadatacenter.tsinghua.edu.cn/index.php?id=103)

- 王跃生 (2006). 当代中国家庭结构变动分析. 中国社会科学, 1.
- 熊冬平 (2011). 儿童照顾责任的家庭化及影响——以广州为例. 中山大学硕士毕业论文.
- 姚先国、谭岚 (2005). 家庭收入与中国城镇已婚妇女劳动参与决策分析. 经济研究, 7.
- 张伶、张大伟 (2006). 工作—家庭冲突研究：国际进展与展望. 南开管理评论, 4.
- 中国老龄科学研究中心课题组 (2011). 全国城乡失能老年人状况研究. 残疾人研究, 2.
- 中宏保险 (2010). 中产家庭幸福白皮书. 新浪财经: <http://finance.sina.com.cn/g/20100211/09503219963.shtml>.
- 中华人民共和国国家统计局 (2011). 中国统计年鉴. 中国国家统计局网站: <http://www.stats.gov.cn/tjsjndsj/>.
- 中华人民共和国国家统计局 (2012). 中国统计年鉴. 中国国家统计局网站: <http://www.stats.gov.cn/tjsjndsj/>.
- 中华人民共和国国家统计局 (2012). 2011 年我国农民工调查监测报告. 国家统计局网站: http://www.stats.gov.cn/tjsjfxbg/t20120427_402801903.htm
- 中华人民共和国国家统计局人口和就业统计司、人力资源和社会保障部规划财务司 (2007 - 2011). 中国劳动统计年鉴. 北京: 中国统计出版社.
- 中华人民共和国教育部 (2010). 2010 年教育统计数据—幼儿园园数、班数. 中华人民共和国教育部网站: <http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7382/201305/152493.html>.
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and Outcomes of Work-family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1): 132 - 146.
- Bardoel, A., Cieri, H. D. & Santos, C. (2008). A Review of Work - life Research in Australia and New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46 (3): 316 - 333.
- Behson, S. J. (2005). The Relative Contribution of Formal and Informal Organizational Work - family Support. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 487 - 500.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2): 169 - 198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55: 236 - 153.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10: 76 - 88.
- Greenhaus, J., Collins, K., Shaw, L. (2003). The Relation between Work-family Balance and

- Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3): 510 - 531.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1): 111 - 126.
- Hill, E. J. , Hawkins, A. J. , Ferris, M. & Weitzman, M. (2001) . Finding an Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50 (1): 49 - 58.
- Hill, E. J. (2005) . Work-family facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26 (6): 793 - 819.
- Ling, Y. & Powell, G. N. (2001). Work - family Conflict in Contemporary China: Beyond An American-based Model. *International Journal of Cross-cultural Management*, 1 (3): 357 - 373.
- Powell, G. N. , Francesco, A. M. & Ling, Y. (2009) . Toward Culture-sensitive Theories of The Work - life Interface. *Journal of Organizational Behaviour*, 30 (4): 597 - 616.
- Xiao, Y. C. & Cooke, F. L. (2012). Work - life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Individual Coping Mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50: 6 - 22.
- Schieman, S. & Milkie, M. A. (2009) . When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review December*, 74: 966 - 988.
- Wharton, A. S. & Blair-Loy, M. (2006) . Long Work Hours and Family Life: A Cross-National Study of Employees' Concerns. *Journal of Family Issue*, 27: 415 - 436.