

平衡工作和家庭的个人、 家庭和国家策略

佟 新

内容提要 本文梳理近年西方社会有关平衡工作和家庭的研究。以工作社会学为基础分析平衡工作和家庭的核心概念和理论取向。反思工作至上的工作伦理、时间分配的类型和性别与阶级结构下的行动策略。从公共政策方面探讨个人、家庭和国家的行动空间。

关键词 平衡工作和家庭 时间分配 工作理念 双事业家庭 家庭友好型工作环境 家庭友好型公共政策

佟 新,北京大学社会学系教授;北京大学中国社会与发展研究中心研究员 100871

工作和家庭冲突在现代社会司空见惯,工作的人们既要面临着要求过多的“老板”、不断的出差或加班,心中又会牵挂却无能为力的家庭。社会要求个人处理好工作和家庭事务,但事实上,处理工作和家庭的平衡不仅是个人和家庭的事,亦是政府的责任,政府有必要出台家庭友好型政策,创新工作环境。本文分析平衡工作和家庭研究的核心概念、理论取向;个人、家庭的策略和国家政策。平衡工作和家庭的研究是跨学科,本文以工作社会学为主要出发点,强调性别视角。

一、问题的提出

(一)工作和家庭平衡问题的提出

工作和家庭的平衡(balance of work and family)概念的提出是与西方国家女性劳动力的增长和女权

主义公共政策的理论倡导联系在一起的。这是一个倡导批判现代社会的公领域与私领域(家庭领域, domesticity)的建构。从这个角度出发,家庭领域至少有三部分构成:一是“就业者”,是位免于家务劳动的、参与有酬劳动的工作者;二是“丈夫以权利和职责”的理由成为工作者;三是母亲角色,她为家庭提供关怀和照顾工作^[1]。表现为,工作和家庭是分离的,家庭生活在工作世界之外,工作世界丰富多彩,具有规模性、科层化和等级化特点,而家庭劳动是以情感名义掩盖了它的孤单性、无偿性和重复性。

克罗普顿(Crompton)指出,英国工业革命推动的工业化建立在以男性养家糊口的家庭性别分工模式和规范基础上,家庭意识形态是男人工作,女人远离政治和大部分的经济领域地留在家中。19世纪和20世纪的工作制度安排,如工作时间、养老金、工资等

本文系北京大学和香港理工大学合办“中国社会工作与实务研究中心”项目“中国劳动用工制度和劳务派遣制度研究”(2010年)研究论文,系2010年教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》(10JZD0045-1)的基础论文。

皆以男性为标准,女性承担的只是妻子和母亲角色,这种性别角色分工成为经济发展的重要基石和基本的社会结构。这样的性别分工维持了福特主义的大规模生产体制,也创生出充分就业的男人们。进入21世纪,福特主义的大规模生产被后福特主义的以消费为中心的工作模式所替代,工作变得更为短期、灵活和稳定。大量女性、特别是母亲们开始成规模地进入劳动力市场,家庭被带入了工作场所,人们需要在工作 and 家庭之间寻找新平衡和新支持^[2]。

与家庭责任有关的劳作也被称为“关怀工作”(care work),它具有双重性,一方面它是情感劳动,多发生在姻缘或亲缘关系之间,要求人们付出亲情或爱情;另一方面,“关怀工作”可以在市场中购买,形成了现代服务业中的主要内容,如托儿、餐饮、养老、护理、家政等工作。女性在家庭中的劳动与休闲的边界十分模糊,有学者称其为“半休闲”状态,或称其为“半劳动”状态^[3]。

平衡工作和家庭的要求反映了人们在现代社会面临的三重压力。一是人们要承担起有关临时加班、必须的出差、长期独自异地工作所产生的压力,已有的工作伦理或内在的晋升需求要求人们必须对这些工作安排做出积极回应。二是人们要承担起家庭责任,必须要照顾年老的父母、生病的爱人或一定要参加的家长会,家庭承诺是人幸福的源泉。三是人们要担当起因无法有效地分配时间和情感而产生的压力、焦虑和无力感,要为处理自身的不良情绪做出积极的情感努力。

理论上说,平衡工作和家庭的工作可以由个人、家庭、组织和国家等力量来承担,但目前这一责任多是由个人和其家庭承担,家庭成员将工作内化为个人事务,要么亲力亲为,要么交给市场。现在雇主很少感觉有责任对雇员提供支持的状况正在改变,不少组织开始尝试考虑到员工的时间安排。人们期望国家公共政策能够提供更有效的支持。

在西方,由工作组织和政府制定的、有利于“工作和家庭的平衡”的政策被称为“家庭友好型工作场所和家庭友好型公共政策”(family-friendly workplace and family friendly policy)。从对英国、法国、挪威、芬兰和葡萄牙的调查发现,阶级、性别和劳动分工随家庭而变化。20世纪80年代以来,人们的性别角色态度和对工作母亲的态度发生明显变化,在阶级上,体力劳动者的家庭最为传统,妻子生孩子时最有可能减少就业,中产阶级的家庭会合理安排家庭分工。随

着工作场所中就职更加不稳定,低层管理人员亦要承诺更长的工作时间,于是对家庭的照顾责任,特别是女性的照顾责任要求得到国家支持。对此,斯堪的纳维亚国家通过制度约定显示出较低的工作与家庭冲突,而英国和美国则显示出最高的工作和家庭冲突,这种冲突是缘于工作时间过长和以市场为主获得支持^[4]。

以瑞典为例,其制定的公共政策是促进全民就业、男女平等和全民社会保障。在那里工会不仅代表高工资产业工人的利益,还努力追求缩小工人间的收入差距,从而有效地平衡了工作和家庭的冲突^[5]。

(二)工作和家庭平衡问题的理论和政策取向

平衡工作和家庭的研究有多种理论,由此形成各异的政策取向,其中有政治经济学、劳动经济学、女权主义理论、经济社会学/劳动社会学和关怀经济学。

政治经济学的剥削视角。它以马克思主义为基础,认为工作和家庭的冲突是资本家剥削员工的结果。资本家借助报酬吸引和工作至上的工作伦理来占有原子化的、无助的员工在剩余劳动时间中产生的剩余价值。这一理论显得简单,却有极强的批判力。

劳动经济学的市场竞争视角。这一理论强调劳动力市场和工作场域。在市场中,员工为了“效率工资”或渴望“晋升”努力工作。从员工立场看,效率工资使雇主有提出过高要求的能力和提出要求的动机,员工为得到效率工资必须对组织提供忠诚,否则就会失业或只能找到较低收入的工作。从雇主角度看,提出过高要求的动机在于他们需求寻找到具有工作倾向、能够工作较长时间,并确保对组织忠诚的员工。雇主的风险在于,员工一旦找到其它发展的可能性时会选择离开。由此,雇主和员工之间是以报酬为核心的博弈,但这种博弈可能是不公平的,一是雇主的强势,二是信息的不对称^[6]。这样的理论视角是市场条件下最常使用的知识——家庭作为个人事务,国家并不需要通过公共政策支持。

女权主义理论的反父权制视角。这一理论强调资本主义生产关系利用了父权制,将公共领域与私人领域相分离,将女性劳动划归家庭。资本主义生产制度的基石是核心家庭,因为在每位不停加班、出差或异地工作的父亲背后都有一个照顾孩子和家庭的母亲,但母亲的劳动价值则被日常生活所掩盖、为资本主义生产所忽视。而当女性渴望进入公共领域,并在工作中获得重要的社会地位和工作成就时,其家庭负责则需要两性的共同担当,责任压力需要两性

共同来处理。在此意义,女权主义学者要求要给予女性从事的关怀工作以公正的评价,打破传统公私领域二元分割的思维惯性,倡导工作组织中性别间、上下级间和工作与环境间的伙伴关系。艾斯勒在《国家的真正财富》中所说:

“我们的目标不是建立一个只有妇女做关怀工作的社会,而是一个妇女有平等的工作机会而男女共同在家中分担关怀责任的社会。换句话说,这个目标是要经济与社会体系不再把妇女排除于传统上只留给男子的领域之外,不再把关怀和给予关怀看成只适于妇女或被鄙视的‘娘娘腔’男子。”^[7]

这意味着人的解放和革命性的思想转变。这样的理论视角要求打破工作和家庭二元分离的状态,将生活回归其本来面相。

工作社会学的嵌入性视角。这一理论认为工作和家庭存在着嵌入关系,传统社会工作是嵌入在家庭中的,每个人为家庭生存和发展而劳作,工作和家庭是无法分割的。现代社会,家庭更多地嵌入在工作中。由此,倡导通过社会政策和组织支持干预和改善平衡工作与家庭的平衡。

上述研究立场使工作和家庭平衡的研究面临方法论挑战。一是从个人立场出发,关注个人对爱情、亲情、工作和事业的态度,以及如何选择与行动。个人是有性别、阶级、城乡和种族身份差异的,研究更多关注精英们平衡工作和家庭的需求,忽视了底层劳工的需求。二是从家庭立场出发,关注家庭发展策略,强调家庭利益最大化,但易忽视家庭成员利益的分化,家庭有效地分配时间、工作和情感时,却可能延续了主流社会的等级关系。三是从组织或国家立场出发,关注公共政策和组织福利。

二、工作和家庭的冲突:工作伦理与时间分析

对于一个人来说,生活是完整的一体,无法将其分割为工作和家庭;而现代性的生活破坏了个人生活的完整性。那么,工作和家庭冲突的本质到底是什么?是什么破坏了我们个人生活的完整性?最根本的是我们有关工作和生活理念的态度决定了我们的行为选择,是生活理念的内在矛盾造成了我们生活的窘境;同时,社会性差异或社会结构决定了我们平衡工作和家庭时的资源类型和行动策略。在此,我们必须回应的问题是:第一,我们如何看待个人的工作和生活,特别是当工作和生活遇到矛盾时,我们以怎

样的态度和价值观来考虑两者的优先次序。第二,我们分配时间的方式或类型是怎样的?即人们在工作、家庭和个人的时间和情感是如何分配的。第三,个体的分化,如性别、阶级、城乡不同的个体如何来处理工作和家庭的关系,其中个体间的等级关系如何影响了劳动分工。

(一)现代性下的工作至上伦理和时间分配

现代性下的工作至上伦理破坏了人们的生活,使人们在安排时间时总是要将工作放在首位,形成工作至上的行为原则,并将其上升为普遍的工作伦理。这种工作至上的伦理与人类幸福生活——家人的天伦之乐、情爱等产生了内在的紧张,无法让两者兼顾的人们不得不顾此失彼地忙于工作和家庭之间。

那么,现代性的工作至上伦理是如何形成的呢?马克思强调资本主义的生产方式和人类再生产方式的分割与内在矛盾;韦伯强调资本主义生产方式与基督教伦理的内在契合。

马克思深刻地解剖了剩余劳动时间产生的剩余价值问题。马克思在《资本论》第三篇“绝对剩余价值的生产”中的第八章“工作日”,对劳动时间进行了深入分析,他指出,一个工人一天工作的时间等于其必要劳动时间加上剩余劳动时间。必要劳动时间是一个定量,是由不断再生产工人本身所必需的劳动时间决定的,而剩余劳动时间是一个变量,可长可短,反映的是资本对劳动力的榨取程度。工作日的长度是可变的,工作日的最低界限即为工人的必要劳动时间。资本主义生产方式的特性表明工作时间一定会超出这种最低界限的要求。工作日的最高界限主要由劳动者自身的身体界限,以及社会的道德界限所限制。由此劳动被时间商品化了。马克思指出:

“人们把那些全天劳动的工人叫作‘全日工’,把13岁以下的只准劳动6小时的童工叫作‘半日工’。在这里,工人不过是人格化的劳动时间。”^[8]

劳动力变为商品,工人成为了人格化的劳动时间,资本家占有工人的剩余劳动时间,这提示了资本剥削劳动的本质特征。

历史观点强调时间概念的产生。汤普森深入解析了资本主义社会有关时钟时间建构的历史。他在《时间、工作规制和工业资本主义》一文中讨论了由机械时钟塑造的时间规制和观念,资本主义系统地利用时钟时间来管理工人,并使时间内化在工人的生活习惯中。由此,时间观念和规制上的“任务

导向”,即农业社会的自然时间节奏下的工作转变为“时间导向”,即由时钟的计时间来工作,形成了“刚性的”时间规制。定时劳动将生活划分为工作和生活两部分,时间观念成为社会的主导观念。工人和资本家对工作时间的建构一直是充满斗争的,在前资本主义阶段,第一代工人以零散的、半机械化的手工作坊为主,其分散的生产模式使工时制度比较松散和随意;随着大机器生产的普及和分工细化促使资本家要求统一工作时间,由此生产效率大幅度提升。在资本家都会很好利用工人时钟时间的过程中,工人们也开始组织起来进行斗争,要求缩短工时。第二代工人是为减少工时而进行斗争的一代,在斗争的过程中,组织委员会在欧美国家相继立法,工时从12小时减少为10小时和8小时。第三代工人是制度化的工人,在工会的集体谈判中,减少工时或保证加班工资成为谈判的基本内容^[9]。

在工作至上的资本主义工作伦理中,时间具有重要意义。“时间就是金钱”的理念改变了人类生活的制度安排。为了过上更好的生活,我们要精心安排时间,努力使每一分钟更为有效、更为值钱。时间的商品化成为现代性生活的一部分,现代服务业的发展亦得益于时间被商品化的需求。

在今天,时间研究得到了普遍关注。时间规制表现为时间的标准化、规律性和协调性的高度结合,即在时空路径人们被规定要保持一致、有重复的程序和相互连接^[10]。劳动过程理论就是强调针对时间的管理,一个时间做一件事被视为是更容易控制和协调的办法,而现代互联网时代,则通过信息技术来实现同时做多件事。时间的性质表现为:第一,时间具有不可替代性,由此产生时间成本问题。所谓“时间成本”是指在同一时间内能完成的事是以该时间内不能完成的另一件事为代价。生育的代价是生育和养育时间内失去的学习或晋升的可能性。加班收益以减少休闲或陪伴家人为代价。第二,时间是有不同效率的,产生了“有效时间”(time availability 或 available time)的概念,即人们在单位时间内所做的事有效率或价格差异,如工作时间是有价的、家务劳动时间是不值钱的、学习时间有利于未来。但对律师工作的控制,则不是看其工作了多少时间,而是使用了多少“有效时间”。这就是说,用效率的观点看,夫妻之间的时间价格是不同的,配偶工资的潜在效率影响其做家务的时间安排。第三,时间是可安排和计划的。平衡工作和家庭使时间分配问题得以产生,对“哪些

是重要的事”的态度和价值观决定了人们选择和安排生活的优先次序。传统社会,家庭是人类生活的基本单位,家庭是个人认同的基础。而现代社会,工作成为个人认同的最重要手段,工作至上获得了合法性。当工作时间和非工作时间产生竞争和矛盾时,工作占据优先位置。

在时间的商品化之中,还有一个与人类情感生产相关的,即产生了有关情感的商品化的分析。美国社会学家霍克希尔德(Hochschild)深入地讨论在商品化过程中性别、工作、家庭和时间的复杂关系,她提出情感劳动和情感规则的概念。她认为,社会有关情感有一整套规则,这些规则是一个系统,它涉及到一系列人们在私人生活与公共生活之间的交换关系^[11]。霍克希尔德指出情感劳动分为高度情感化的和低度情感化的,人们在平衡工作和家庭时要求服务业的发展,而服务业正是要求人们情感付出的行业^[12]。

1989年,霍克希尔德在《第二班》一书中,将夫妻二人皆工作的家庭中,将女性的家务劳动称为“第二班”或“倒班”(second shift),即女性从工作岗位下班后,又要从事家务劳动或上“第二班”。“倒班”一词具有双重含义,这也意味着“第二次变迁”,所谓“第二次变迁”是指男主外、女主内的家庭分工模式向着男性做一份工作,女性既做有酬工作又做家务劳动的转变。继而提出“第三班”(third shift)的概念,指配偶一方在处理家庭琐事时产生的情感消耗,人们要为处理因为自身不能陪伴孩子而感受到的对忽视孩子的自责、青少年成长带来的问题而产生困扰和焦虑,这些都在消耗着情感精力,也是一份劳作^[13]。无疑,两性的变化是共同发生的事,但变化的程度不同。女性参加有酬劳动的时间总体上比男性少;丈夫承担家务劳动的时间总体上比女性少。在这个双向变化的过程中,女性进入有酬劳动的变化快于男性进入家务劳动的变化。

霍克希尔德提出了“时间约束”(time bind)的概念,她研究了《财富》评出的500强公司中人们是如何处理工作和家庭关系时呈现的矛盾状况。一方面,每个人都表示“家庭是第一位的”;另一方面,又缺少时间留在家里,很少考虑减少工作时间,很少使用工作场所所提供的弹性工时、陪伴产假、电子办公或其他家庭友好型公共政策。这其中的原因在于家庭角色和工作角色中,工作已变得更具吸引力,更能够提供归属感,家则变得越来越紧张,是一个有太多要求的令人恐惧的地方。这个强大的、具有迷惑性的工作

文化将工作的父母拉到与家庭生活相反的一极。据测算约有五分之一的家庭,将那些在工作中,而不是在家的人、视为最具有竞争力、最能够获得赞赏、给予他人支持和具有安全感的人。工作伦理或工作价值观将人们拉向生活的反面。这里的矛盾是:在计算机时代,人们的工作效率极大提高,为什么技术进步没有让员工有更多的时间和家人在一起——这应该是我们工作的最终目的。她指出,这是雇主依靠工作场所规范的权威,从员工身上榨取更多的工时;同时,员工也透过社会化取得了一种团体的工作文化,这种工作文化将工作时间长视为奉献精神 and 努力工作的证明。在人们“家庭是第一位的”表述背后,是变得越来越有吸引力的工作角色,工作成为评价一个人身份的最重要标志,而家庭麻烦百出,令人避之不及。因此人们要么不要家庭(不结婚或不生育)、要么将家庭工作交给市场来完成、要么努力做一个“超人”,工作至上的伦理使两性都更愿意留在工作中,而不是家庭中^[14]。

工作的父母在应对这一矛盾的价值观时采取了各种策略,其一是“情感禁欲主义”(emotional asceticism),即拒绝情感需求;其二是雇用他人,即承认个人需求,将责任交由市场,雇佣他人来满足自己的家庭需求的需求。其三是建立“强有力的自我”(potential self),把自己想象为有充沛时间的来处理各种事物的人。对女性来说,工作比家庭更能带来满足感,从而发生了“文化颠覆”(cultural reversal)。而使用这些策略也表明,这是一场停滞的革命(stalled revolution),家庭吸收了各种紧张情绪,却没有改变引发这些紧张情绪产生的根源^[15]。

至此,夫妻间平衡工作和家庭的努力开始要面对工作至上伦理的巨大挑战。费瑞德(Fried)的“加班文化”(overtime culture)论证了公司文化的意义。他认为,加班已是人们生活的一部分,人们要在时间成本和效益间做出选择,人们相信,支出的时间会在未来有所回报或要求付出代价。虽然很多组织用提供家庭福利来吸引和留住女性劳动力,如以育儿休假。但人们如何使用休假以及夫妻中的那一方来休假都是个问题。由此工作场所的时间文化对个人选择产生强大影响,努力工作是最具有价值的,生育休假是一项使自身贬值的事。这一公司文化阻碍了平衡工作和家庭的各种努力^[16]。

(二)平衡工作和家庭的策略行动

有研究表明,人们对待工作和家庭的看法内涵

有三种生活态度和三种生活策略。

一是冲突观。这一观点认为工作和家庭是冲突的,总要有人做出努力和牺牲,其比较收益的结果就是男性在外工作,女性在家劳作,这是理性选择。这主要是以个人方式来处理工作和家庭的平衡。

马克思主义的女权主义者布兰娜在《妇女与阶级政治》一书中提出,工作和家庭的角色冲突是源于资本主义的生产方式,并进一步将权力概念引入,分析了男权社会要求女性做出牺牲的状况。她指出,仅仅使用马克思主义的私有制理论和传统性别文化的刚性来解释传统家庭性别分工的延续是不够的,这里有复杂的多重关系。第一,资本主义生产和人类的再生产之间存在固有的矛盾,因为人类再生产的怀孕、哺乳、育儿等是需要投资的,资本家并不情愿投资于人类的再生产,它会降低生产率和利润。那么将女人留在家中就是最好的办法,因此,女人只要想外出工作就会遇到与养育责任的冲突,这是根本性的矛盾。第二,这样的矛盾是与资本主义的发展过程相关的,是历史性的。在早期资本主义阶段,资本家严格控制劳动时间,以榨取剩余价值,工人阶级为了生存必须让男人用更多的时间工作,女人在家中提供再生产服务;只有到了现代,妇女获得了受教育机会,更多地进入市场,家务劳动渐渐地被市场性服务替代。第三,市场性的替代服务是有限的,特别是对于工薪家庭来说,女性必须承担家务劳动,这导致了女性因完成家务劳动而无法与男性竞争,这种状况不仅是文化的,而是现代的,因为女性的确被生育所困,无法连续就业,难以随工作迁徙。同时,资本积累日益看中了女性劳动力的低廉,其需求又导致了女性劳动力的增长,但这种增长是以女性生育率的下降、家务劳动时间的缩短及女性做工作和家务两类劳动而完成。第四,在职场上女性间分化是明显的,高学历的女性之所以能够与男性竞争是因为她们的收入使她们可以购买家务劳动,个体得到相对解放。但从资本主义生产方式看,大量低收入的劳动女性依然要承担家务责任,难以在职场上与男性竞争。其本质依然是资本主义制度对人的再生产责任的漠视。平衡工作和家庭的责任依然是个人的事,是个人选择。在资本主义制度下,无论是怎样的学历和收入的女性都要在家庭、工作和事业上付出努力^[17]。事实上,随着性别平等意识的普及,家庭和工作的平衡不仅是女性,也是男性要付出努力的事情。

从个人平衡工作和家庭的方法可发展出的五种

策略。(1)超人策略。尽可能地高效工作,减少个人闲暇时间用更多地时间工作,如不吃中饭,以满足事业和家庭的需要。(2)积极的自我辩护。对没有时间照顾孩子的问题采用了积极的自我辩护的办法,强调这些时间都用于工作,是为了让孩子住上更好的房子、上更好的学校等。(3)重新进行家庭内部分工。将责任和任务在夫妻之间进行合理分配。妻子一般会要求丈夫多承担些家务,而丈夫的帮忙会减少妻子发怒的情形。(4)计划与时间管理。将事情依优先顺序列出来,规划和分配任务。计划出锻炼时间等。使家庭成为一个有效率的地方。(5)严格区分角色。即将工作和家庭角色区分开,在工作时不惦记家中问题,处理家庭事务时不思考工作问题。但效果并不会太好,并没有减少或缓解冲突。

二是适应观。这一观点认为家庭有能力有效地整合工作和家庭的需要,只要注重时间、收入和工作的安排,夫妻可协调各种关系,并有效利用时间。这多以夫妻现代民主关系的产生为前提,强调以家庭策略来平衡工作和家庭。这主要是指“双职工家庭”或“双事业家庭”,即夫妻都追求事业发展的家庭。事业(career)不同于工作,包含各种正规合同、事业规划、发展性培训、出差或工作地的改变、工作至深夜及没有加班费的周末加班。在这样的夫妻之中,没有一个传统的母亲角色,没有办法待在家中照顾孩子。双事业家庭的夫妻对家务的安排至少存在四种类型。

1. 丈夫的事业为优先的家庭。这主要是夫妻俩人的观念都相对传统和保守的状态,妻子虽然也有自己的事业,但是可以为了丈夫的事业发展而改变自己的工作地点或中断自己的事业。还有一个原因是丈夫能够赚到比妻子很多的钱,同时,妻子也更容易在丈夫能够赚取更多钱的地方找到工作,反之则不然。

2. 妻子的事业为优先的家庭。当夫妻皆具有非保守的性别观念时,妻子的地位可能更高,丈夫更可能为了妻子的事业而调动工作地点或中断自己的事业。当妻子的薪水比丈夫高出很多时,丈夫可能全职照顾家庭。在美国,有超过10万个丈夫(家中至少有一个孩子在6岁以下)的妻子是全职工作的。男人认为,作“全职妇男”最大的优点就是和孩子有了更持久的情感联系^[18]。在欧洲,有近80%的男人称他们喜欢和孩子待在家中^[19],但这一模式占的比例最小。有调查显示,约有30%的妻子赚得比丈夫多,但这时的夫妻关系会变得很脆弱,容易受到伤害。也有调查表明,超过三分之一的男人表示,如果妻子赚得更多,

他们会考虑减少工作时间或辞职不干^[20]。

3. 夫妻双方事业基本平等型,各自追求自己的事业。在对待孩子照顾的问题上,他们更多地选择雇用家庭服务者,这类家庭在双事业家庭中占的比例最高。

4. 共同事业型,即夫妻在一起工作,有着共同的事业,如律师事务所、设计中心、会计事务所等专业性工作中会看到一起工作的伉俪。

双事业家庭中的孩子成长会有问题吗?研究发现,这种状态对孩子几乎不存在负面影响,只要保姆服务能够带来积极而连续的照看,小孩不会出现认知问题和情感伤害^[21]。重要的是,是否缺乏父母的监督和管理上,如果没有保姆,只给孩子自己留在家中是会有问题的,这被称为“自我照顾的孩子”或“钥匙儿童”,其可能存在更多的生活风险和与同辈群体的关系。

选择怎样的家庭策略来平衡工作和家庭受到多种因素影响,夫妻的工资收入、夫妻间的权力关系等,既有效率优先的理性原则,也有情感规则,需要从市场化、情感与义务等多重关系去讨论。

有一种家庭内部的交换理论和经济资源说,假设人是理性的、利己的,并在与他们的交换中实现个人利益最大化。这一理论延续了霍曼斯的交换论,强调“分配的公正性”,就是交换双方的投入产出比要相同,如果一方比小于另一方,那么吃亏的一方就觉得不公平,占便宜的一方面会感到不安。家庭中从业妻子之所以仍然承担较多的家务是因为她们的收入和职业地位仍低于丈夫,在经济上要或多或少地依赖丈夫,因此在家务劳动的谈判中处于劣势^[22]。这一解释的最大问题在于,理性和利己原则无法假设在夫妻关系中简单存在。

三是平衡观,强调家庭生活的重要性,倡导改变工作至上的态度,求得工作和家庭的平衡,并相信工作的满足感和家庭生活的满足感来自于工作和家庭的平衡发展。这要求工作组织和国家理念的民主发展和观念转变,组织和国家提供相应的政策是实现平衡观的重要前提。下面将对此进行详细讨论

(三)平衡工作和家庭的性别和阶级意涵

面对工作和家庭平衡问题,性别间和阶级间的差异是显著的,并相互作用。历史的、性别的讨论工作和家庭的现状、矛盾和解决之道。

1. 工作、家庭和性别关系的历史观

蒂利和斯格特的《女性、工作和家庭》一书从历

史的角度进行性别和国别比较分析,讨论女性、工作和家庭模式的变迁。她们以英国和法国为基础,建立了妇女、工作和家庭的三种模式。

首先,重新定义了“女性、工作和家庭”三个概念。女性(women)并非是个整体,从来就没有一个具有普遍意义的、同质性的“女性”概念,女性由历史、文化和特定社会所定义。“女性”从来不能被独立定义,她定是相对于“男性”(Man),女性气质、角色和地位都相对于男性。可以用从生命周期来定义女性的社会位置,女性作为女儿、妻子、母亲、寡妇或单身女性有不同的工作和家庭模式。女性生活被社会结构、物质生产和意识形态形塑的,而女性的政治行动亦对生活状况的改变有影响力的。“工作”(work)是指人们为了家庭利益或为交换而进行的生产活动。至少有有酬劳动和无酬的纯家务劳动之分。劳动力市场的出现对女性的工作和发展有特别意义。“家庭”(family)是指由姻缘关系和血缘关系组成的、共同居住在一起的群体,有特定的劳动分工。社会经济变化将家庭视为私领域,公共领域的政策和转型对家庭成员的影响是性别化的。

第二,对生命历程不同阶段的女性进行社会角色和经济角色的分析。虽然家庭利益(family interest)随历史演变,但个人利益或女性利益服务于家庭利益的原则没有改变。家庭利益是重要概念,分担责任构成了家庭成员的个体行为。这个过程有争论、协商和冲突,而冲突多是不公平的权威关系所致。存在三种女性与工作的历史形态。1. 家庭经济(family economy)模式。它存在于前工业时期,这一时期单身女性和已婚女性有较大差异。女性是家庭经济的一部分,工作都是在家庭内部完成。其特点是生活和工作在同一个地方,家庭成员被看作是一种“经济伙伴关系”,男性和女性同样的要在结婚时给对方基本的生活物资,如男人的土地和女人的嫁妆。婚姻是女性最好的生存方式。妻子掌管家庭的经济,是“家庭经济的基础”。父母通过掌握家庭资产对孩子的生活拥有了绝对控制力。孩子在4-5岁后就开始干活,男孩子更多地协助父亲工作,女孩子更多协助母亲工作。全体家庭成员都为家庭的经济利益而工作。2. 家庭工资经济(family wage economy)模式。随着工业化的来临,工作从家庭中分离出来,工资成为生活的基础,且工资收入多用于食品消费。工业化早期,妇女从事的工作延续了传统的类型。到18世纪中期至19世纪,年轻的或未婚女性多进入纺织厂工作。当成为母

亲后,就留在家中照顾孩子。只有当丈夫去世或失业以及孩子成人,母亲们才有可能重返劳动力市场。3. 家庭消费经济(Family consume economy)模式。它出现在消费经济时代。进入20世纪,人们生活标准有了很大的提高,家庭有了积蓄,富余的钱花在孩子和家庭装修上,女性有了更多的时间逛街购物。男性的工资基本上比女性高。二战之后,收入更多地用于孩子们身上^[23]。

2. 家庭、性别和阶级的互动观

有一种家庭的性别文化建构理论认为,夫妻分工不是简单的经济交易,而是文化的作用。传统的性别分工的文化赋予两性就业不同的意义。男性就业总是与家庭的抚养责任联系在一起。而女性的就业则不完全具有这种意义,总是包含着部分的为了自己,因此两性的工作就具有了不同的意义和价值。丈夫的工作是为了家庭的,赋值较高,而这样的赋值又变成对男性追求事业的激励,并更容易借此逃避家务劳动。而妻子则不同,女性就业的价值被打了折扣^[24]。

现代性生活呈现的个体化特征加剧了人们对“自我形象的塑造”,并出现了具有性别差异的评价机制,男性希望过传统观念上的生活,希望女性继续扮演传统角色。而女性则持有不同的观点,男性把女性的经济活动看得更低,对其从事传统家庭活动的评价更高。男性与女性在理解他们的性别角色及与异性的关系上发生了变化,但女性的变化更快,传统经验上的差异得以保留,并不断增长^[25]。

家庭是阶级分化的,中产阶级家庭可以借助贫困女性的家政服务或通过市场购买解决事业发展之需要,而贫困家庭的妇女更多地要进入非正规的劳动力市场。

3. 工作和家庭之满足感的性别差异

工作和家庭带来的满足感存在性别差别。对多数女性来说,工作和家庭都具有重要意义,女性通过工作获得为家庭带来的收入的心理满足。有工作的女性对工作满足感与她是否有孩子、孩子的年龄、工作的性质和丈夫的支持有关。当作为妻子的职业女性感觉到她的工作妨碍了她的家庭生活时,她的工作满足感会降低。但对男人来说,这种关系并不存在,当工作和家庭生活相冲突时,并不会导致男性工作满足感的下降^[26]。

角色冲突理论认为,当一个人将时间高度投到一个社会角色时,阻碍了第二个角色的期望,出现了角色冲突。面临职业的压力两性有不同的感受。男性

的压力多来自工作本身和养家糊口的能力；职业女性多种来自于角色冲突(role conflict)或角色过载(role overload)。工作的男女都会在加班和到幼儿园接孩子间产生角色冲突，家庭责任和工作责任的优先性选择产生焦虑，这种焦虑也被称为角色张力或角色压力(role strain)；而人们更习惯性地认为女性更应当承担起家庭角色，男性更应当努力挣钱。

工作作为女性独立和摆脱不幸婚姻提供了可能。女性参加工作不会动摇一桩幸福的婚姻，但会增加不幸婚姻瓦解的可能性。已婚女人收入越高，就越有可能离开不幸的婚姻^[27]。

三、家庭友好型的组织环境和公共政策

在全球化压力下，工作时间或工作和家庭的平衡成为全球性问题。但因国家文化、制度和传统的差异，国家有各异的反应。在英国和美国这样典型的新自由主义经济占主流的国家，工作时间有延长的趋势。而在法国和德国，工会有较好的基础，工会通过行使谈判权拒绝公司延长每周工时的要求，并采取相反的行动，要求雇工减少工时和延长假期，相信以此可以增加就业。面对工时问题，政府多采取积极的公共政策来帮助人们平衡工作和家庭之间的矛盾。

(一)组织创造家庭友好型工作环境

组织制定的“家庭友好型”制度包括工作计划、地点和时间的弹性、为照顾孩子和家人的带报酬或不带报酬的休假、可带孩子来工作的宽松的办公要求、各类照顾基金和社区服务^[28]。家庭友好型的工作环境包括六个方面。(1)对抚育者照顾政策，特别是对照顾孩子员工提供的幼儿园、可带孩子上班的政策。(2)弹性工资开支，当家庭遇有临时需要时可支付所需。(3)弹性工时。(4)家庭休假。(5)电脑办公。(6)家属福利，在医疗和出差探望上的福利。

组织是否提供家庭友好型工作环境取决于组织对可持续发展的态度、企业社会责任的理念和对企业员工关系的理解。有些工作组织认为这些做法加大了企业成本，采取了逃避态度。

调查表明，采用家庭友好型政策组织可获得许多益处，首先是树立了良好的企业形象，公司优秀的公众形象也稳定地提升股票价格。第二，吸引了最优秀的员工稳定地工作。第三，获得了职工更高的工作满意度和工作承诺。因为面对公司提供的福利，从业者愿意提供更好的回报和对组织忠诚^[29]。《工作的母亲》(Working Mother's)杂志每年评出100个提供友

好型工作环境最好的企业，其中，包括大家熟悉的微软、IBM、麦当劳等公司。

值得注意的是，并非每个人都能够享受家庭友好型政策，对那些没结婚和没孩子的人而言，他们常常感到自己处于更多的周末加班和更长的工作时间状态下，尚未成家的状况被视为更适合加班。同时，这些家庭政策也是特指异性恋家庭，同性恋并有孩子的家庭很难享受到组织福利。

(二)平衡工作和家庭的公共政策

平衡工作和家庭政策(Work-Family Policy)是以公共政策的方式实施一整套措施，帮助员工平衡工作与家庭的生活。这些政策融合了家庭照顾计划——婴幼儿照顾、老人照顾和病人照顾等为主。许多国家从法律上制定了工作组织必须提供家庭友好型制度。如美国的《家庭和医疗假期条例》要求，所有雇用50个人及以上的公司要向员工(不分男女)提供12周的假期和津贴，以实现人们要照顾新生婴儿和患病亲属的工作。在德国，对此人们能享受14周的带薪休假。

当然，在许多企业中我们也看到，个人对国家公共政策和福利的使用不如人意，人们害怕影响事业而很少使用这些政策。不敢使用政策的状况更多地出现在管理人员和专业人员身上；而低收入、临时性、没有专业技术的女性，因缺少谈判资本根本无法享受家庭政策。研究发现，小型公司有更多的离职率，因为小型公司的工人没有享受到整套的家庭福利，可以很轻松地离职。如此种种，那些最需要家庭政策支持的员工就成为最难获得政策支持的人^[30]。

(三)提升妇女地位和权力将提升所有人的生活质量

美国学者艾斯勒在《国家的真正财富——创建关怀经济学》一书中倡导伙伴关系。她指出，妇女有较高地位，或在政府中几乎占到一半的社会，如北欧国家，他们将更多的财政优先给予关怀性政策，包括普遍医疗、高质量育儿、养育子女和丰厚的父母带薪休假。妇女拥有更高地位和权力，她们与促进全民更高的生活质量是并肩前进的。

伙伴关系研究中心1995年的统计研究以89个国家的数据为基础，表明：“当妇女地位与权力较高时，一国总的生活质量也较高；当她们地位与权力较低时，所有人的生活质量也较低。”^[31]

2000年的世界价值观调查表明：“更多地接受性别公平与脱离传统独裁式的育儿方式相联，对妇女

和儿童的态度转变会联系到更多信任、较少依靠外部权威、更多关注福利以及其他方面的‘自我表现’的价值观。……以统治关系为取向的社会使我们停留于低水平的动机与发展。以伙伴关系为取向的社会在满足人类需求上更为成功。性别公平是经济发展的中心。”^[32]

总之,平衡工作和家庭之根本是要改变价值观,反思工作至上的伦理,将父母与孩子之间、相爱的人之间的关系视为首要人际关系,以此改变资本主义的生产方式和其所依存的男权文化。

注释

[1]Williams, Joan C. 2000. *Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About It*. New York: Oxford University Press.

[2]Crompton, Rosemary 2006, *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press.

[3]参见[美]卡拉·亨德森等:《女性休闲——女性主义的透视》,刘耳、季斌等译,昆明:云南人民出版社 2000 年版。

[4]Crompton, Rosemary 2006, *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press.

[5]Wallen, Jacqueline. 2003. *Balancing Work and Family: The Role of the Workplace*. New York: Allen & Bacon.

[6][美]伊兰伯格和史密斯:《现代劳动经济学——理论与公共政策(第六版)》,潘功胜、刘昕译,北京:中国人民大学出版社 1999 年版,第 373-374 页。

[7][31][32][美]理安·艾斯勒(Riane Eisler):《国家的真正财富——创建关怀经济学》(原版 2007 年),高钰、汐汐译,北京:社会科学文献出版社 2009 年中文版,第 67 页,第 200 页,第 201 页。

[8]马克思:《资本论》(第一卷),中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社 2004 年版,第 281 页。

[9]Thompson, E. P., *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism. Past and Present*. 1967.56-97.

[10]Glennie, P., and Thrift, N., *Reworking E.P. Thompson's "Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism"*. *Time and Society*, 1996. 5/3: 275-299.

[11]Hochschild, A. R. 1979. *Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure*, *The American Journal of Sociology*, Vol. 85, No. 3 (Nov., 1979), pp. 551-575.

[12]Arlie Russell Hochschild 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press, P ix.

[13]Hochschild, A. R. 1989. *The Second Shift*. New York:

Viking.

Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind*. New York: Metropolitan Books.

[14][15]Hochschild, A. R. 1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan.

[16]Fried Mindy. 1998. *Taking Time: Parental Leave Policy and Corporate Culture*. Philadelphia: Temple University Press.

[17]Brenner, Johanna. 2000. *Women and Politics of Class*. New York: Monthly Review Press.

[18]Tucker, P. 2005. Stay-at-home dad. *The Futurist* 39:12-15.

[19]Pepper, T. 2006. Fatherhood: Trying to do it all. *Newsweek (International ed.)* Feb. 27.

[20]Tyre, P. and D. McGinn. 2003 *She Works, he Doesn't*. *Newsweek* 12 May: 45-52.

[21]Perry-Jenkins, M. 1988. Future directions for research on dual-earner families: A young professional's perspective. *Family Relations*, 37(2), 226-228.

[22]England, Paula and Farkas, G. 1986. *Households, Employment, and Gender: A Socioal, Economic and Demographic View*. New York: Aldine De Gruyter.

[23]Tilly, Louise, and Joan Scott. 1978. *Women, Work, and Family*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1989 年出版了第二版。

[24]Ferree, Myra M. 1990. Beyond Separate spheres: E 中心的最大问题在于,理性和利己原则无法假设在夫妻关系中简单的 Feminism and Family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.

[25][德] 乌尔里希·贝克, 伊丽莎白·贝克-格恩斯海姆:《个体化》,李荣山、范譔、张惠强等译,北京大学出版社 2011 年版,第 119 页。

[26]Grandey, A.A.B.L. Cordeiro and A.C. Crouter. 2005. A Longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78:305-23.

[27]Schoen, R.N.M. Astone, K. othert N. J. Standish and Y. J. Kim. 2002. Women's employment, marital happiness, and divorce. *Social Forces*. 81: 643-62.

[28]Blair-Loy, M. and A. S. Warton. 2004. Organizational commitment and constraints on work-family policy use: Corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives* 47: 243-67.

[29]Lambert, Susan J. 2000. Added Benefits: The Link Between Work-life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal* 43: 801-815.

[30]Lambert, Susan J. and Anna Haley-lock. 2004. The Organization Stratification of Opportunities for Work-life Balance. *Community, Work & Family* 7: 179-195.

[责任编辑:方心清]