

III. НАУЧНЫЕ ОБОЗРЕНИЯ

СЕМЬЯ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИССЛЕДОВАНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ (Реферативный обзор)

- ANXO D., CARLIN P. Intra-family time allocation to housework – French evidence // e-Intern. j. of time use research. – Lueneburg, 2004. – Vol. 1, N 1 – P. 14–36. – Mode of access: <http://www.iatur.org>
- BLUNSDON B., REED K., McNEIL N. Social innovators or lagging behind: Factors that influence managers' time use // Women in management rev. – Bradford, 2005. – Vol. 20, N 8. – P. 544–561.
- BUDIG M.J. Gender, self-employment, and earnings: The interlocking structures of family a. professional status // Gender and society. – L., 2005. – Vol. 20, N 6. – P. 725–753.
- CORNELIS L., GHYSELS J. Fatherhood by shock: Does marital separation bring about a more equal time allocation among parents? // e-Intern. j. of time use research. – Lueneburg, 2006. – Vol. 3, N 1. – P. 1–17. – Mode of access: <http://www.iatur.org>
- FISHER K., LAYTE R. Measuring work-life balance using time diary data // e-Intern. j. of time use research. – Lueneburg, 2004. – Vol. 1, N 1. – P. 1–14. – Mode of access: <http://www.iatur.org>
- KITTEROD R.H., LYGSTAD H.L. Diary versus questionnaire information on time spent on housework: The case of Norway // e-Intern. j. of time use research. – Lueneburg, 2005. – Vol. 2, N 1. – P. 13–32. – Mode of access: <http://www.iatur.org>
- PÉREZ M.P., SÁNCHEZ A.M., CARNICER M.P.L. de. The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking // Personnel rev. – Bradford, 2003. – Vol. 32, N 6. – P. 733–755.
- TIETZE S., MUSSON G. The times and temporalities of home-based telework // Personnel rev. – Bradford, 2003. – Vol. 32, N 4. – P. 438–455.

TOWNSEND K., BATCHELOR L. Managing mobile phones: A work/non work collision in small business // New technology, work and employment. – Oxford, 2005. – Vol. 20, N 3. – P. 259–267.

Политические, социальные и технологические перемены и инновации последних двух десятилетий привели к значительным изменениям в структуре жизненного времени индивидов. Качественные преобразования коснулись использования времени труда и досуга.

Исследования распределения, планирования времени являются одним из актуальных направлений западной социологии. По этой тематике пишутся статьи и монографии, выходят научные журналы, среди которых есть и электронное издание *International journal of time use research* (<http://www.eijtur.org>), выпускаемый Международной ассоциацией исследований времени (*International association for time use research* (IATUR), <http://www.iatur.org>). Динамике социального времени посвящены проводимые ежегодно МАИИВ конференции, материалы которых размещены в Интернете.

Изучение влияния гендерных факторов, семейных отношений на организацию времени также играет значительную роль в современных исследованиях времени. Соотношение семейных и трудовых ценностей, будучи выражено в точных показателях использования времени, дает возможность государству с помощью законодательства и социальной политики регулировать процессы в обеих этих сферах.

Каждый человек, имеющий семью, в той или иной мере стоит перед повседневными проблемами совмещения профессиональных обязанностей на трудовом поприще и обязанностей, связанных с домашним хозяйством и воспитанием детей. Одним из условий семейного благополучия является возможность для всех членов семьи согласовывать свое жизненное кредо с взаимными требованиями и ожиданиями. К. Фишер и Р. Лэйте в своей статье «Измерение баланса труда и жизни с помощью данных дневниковых записей» отмечают, что соотношение трудовых и семейных отношений является основой сбалансированного образа жизни. По этой причине многие правительственные организации заинтересованы в исследовательском мониторинге баланса времени, отдаваемого труду и семье.

Как считают авторы, в современных условиях граница между рабочим и свободным временем является достаточно размытой и представляет собой что-то вроде пограничной полосы, где постоянно происходят изменения и развиваются новые тенденции, тре-

бующие наблюдения. Например, вследствие распространения форм интернет-работы и информационных технологий возникает целый ряд проблем, связанных с разграничением служебных и домашних обязанностей. С распространением мобильных телефонов время деловых звонков гораздо труднее регламентировать в течение дня, а иногда и ночи. Многие получают больше удовлетворения от труда, чем от часов отдыха, другие предпочитают досуг и отдают большую часть жизненных ресурсов свободному времени.

Современные исследователи, например Дж. Шор, в качестве ведущей тенденции в соотношении времени труда и досуга выделяют влияние максимизации бизнес-прибыли на увеличение времени труда, что приводит работников к ситуации, когда они, имея больше финансовых ресурсов, имеют меньше свободного времени. В то же время досуг трансформируется в быструю аккумуляцию и неограниченное потребление ресурсов с небольшим временем для отдыха.

К. Фишер и Р. Лэйте считают, что при изучении распределения времени, затрачиваемого людьми на семейные обязанности, важно учитывать соотношение между зарплатным и незарплатным трудом. К последнему относится как время, проведенное на рабочем месте (например, подготовка к работе или простои во время работы), так и часть времени, свободного от работы. В сфере домашней жизни сюда включаются уборка, ремонт, оплата счетов, разного рода хозяйственные покупки, забота о детях, т.е. деятельность, не связанная с отдыхом, совместным семейным досугом, общением с друзьями или интеллектуальными занятиями. Рассмотрение временных затрат на хозяйственные и иные неоплачиваемые нужды должно, по мнению этих авторов, опираться на надежную эмпирическую базу, анализ данных, полученных в результате использования метода ведения дневниковых записей.

Начиная с 1960-х годов происходила постепенная эрозия мужской модели постоянной занятости, связанной с полновременной организацией труда. Существенно возросла доля женского участия в зарплатном труде. Сейчас режимы работы отличаются большим разнообразием. Появились альтернативные формы и паттерны труда, такие как частичная или временная занятость. Значительное увеличение числа женщин, занятых в сфере зарплатного труда, и трансформация способов трудового поведения сегодня приобрели интернациональный характер.

Влияние этих изменений на социальную структуру определяет и соотношение трудового времени и времени для других жизненных занятий, ритм повседневного существования индивида и стиль жизни. В то же время нельзя говорить о стирании гендерных различий в использовании времени, что особенно проявляется в затратах времени на домашние обязанности. В целом мужчины по-прежнему в большей степени включены в зарплатный труд и свободное распоряжение досугом, чем женщины, которые отдают больше времени традиционным женским функциям домохозяйки и воспитанию детей.

В конце XX в. большинство проблем, связанных с женской занятостью, совмещением работы и домашних дел, были в достаточной степени исследованы. Постепенно актуализировалась и тематика вклада мужчин в домашний труд и детское воспитание. Как утверждают в своей статье «Отцовство после потрясения: влечет ли развод уравнивание в распределении времени родителей?» Л. Корнелис и Й. Гиселс (Университет Антверпена), хотя современные отцы разделяют бремя всех домашних обязанностей, но данные по-прежнему свидетельствуют о большом гендерном разрыве во времени, которое матери и отцы уделяют воспитанию детей. На примере одного из регионов Бельгии, где в 2004–2005 гг. были проведены исследования, авторы показывают, что отцовская доля заботы о детях, участие в воспитании детей возрастают после развода. Переживания развода побуждают их проявлять больше заботы и внимания. Они начинают уделять больше времени (особенно в уикенды) собственным биологическим детям и переносят это и на отношение к детям в новом браке. Таким образом, в этот период может возникнуть равенство родителей во временных затратах на воспитание детей.

Распределению времени на домашний труд между мужем и женой в зависимости от экономических факторов посвящена статья Д. Анксо (Центр европейских исследований трудового рынка, Швеция) и П. Карлина (Университет Индианы, США) «Внутрисемейное распределение времени домашнего труда: французский опыт». Авторы проанализировали влияние экономических внешних переменных на количество времени, отводимого мужчинами на домашний труд. Они исходили из необходимости скорректировать и расширить существующее представление о том, что время, затрачиваемое на домашний труд, всегда негативно сказывается на зарплате жены, что

совсем не обязательно также и для мужа. Так, исследования по организации времени у работающих супругов в США не подтверждают зависимости между долей времени, затрачиваемой на домашний труд мужем, и размером его зарплаты на службе.

Опираясь на две различные модели семьи – как «сделки» и как «специализации», Анксо и Карлин пришли к выводу, что и в США, и в Германии, и во Франции распределение времени на участие в домашнем труде мужа обусловлено целым рядом экономических условий. Основываясь на данных опросов во Франции 1999 г., они утверждают, что чем больший доход имеет мужчина и выше его заработная плата, тем меньше его доля в домашнем труде. Но чем больше времени затрачивает его жена на работу, тем больше домашних обязанностей ложится на плечи мужа. Чем выше уровень образования жены, тем больше доля домашнего труда ее мужа. При повышении зарплаты жены на 10% доля домашнего труда ее мужа возрастает на 2,5%.

При этом авторы рассматривали только время, отводимое на выполнение таких домашних дел (housework), как приготовление пищи, стирка, уборка внутри и вне дома, в том числе и на участке рядом с домом, управление домом, покупки. Обычно в крупномасштабных исследованиях все подобные занятия выделяются в качестве отдельных пунктов. Авторы сразу же уточнили, что оставляют за рамками своего исследования соотношение рабочего времени супругов и того времени, которое они затрачивают на заботу о детях (childcare), считая, что эта тема требует специального исследования, а участие в воспитании детей представляет совершенно особый вид неоплачиваемого труда.

Информация о времени, затрачиваемом на домашний труд, является важной для понимания организации повседневной жизни самых разных категорий населения, в том числе и родителей. Как отмечают Р.Х. Киттерод и Х.Л. Люнгстад (Statistics Norway) в своей статье «Дневники вместо опросов при изучении времени домашнего труда», в современной Норвегии, как и во многих других странах, значительное расширение рынка женского труда в течение последних десятилетий усилило интерес к вопросам организации времени домашнего труда, заботы о детях и пробудила потребность в точных данных об участии мужчин и женщин в сфере незарплатного труда.

Особенно важна эмпирическая база для анализа баланса рабочего и свободного (отводимого на домашние хлопоты) времени

родителей. Правительство придает большое значение таким исследованиям как научному обеспечению социальной политики. Широко распространенной практикой является проведение национальных крупномасштабных опросов по использованию времени в сфере незарплатного труда. Они, однако, оказываются очень дорогостоящими. Р.Х. Киттерод и Х.Л. Лjungstad используют данные такого опроса, проведенного в Норвегии в 2002 г., который назывался «Новая трудовая жизнь: новые образцы трудового времени среди отцов и матерей и супружеских пар».

Авторы предлагают рассмотреть возможности, преимущества и недостатки различных методов сбора данных, выделяя как перспективные методики использование опросов (questionnaires) и дневниковых записей (diary). Они исходят из того, что на оценку количества времени, затрачиваемого на выполнение домашнего труда, помимо многих социальных обстоятельств, в том числе и возрастного фактора группы, влияют и сами методы измерения.

Р.Х. Киттерод и Х.Л. Лjungstad показывают в своей статье, что наблюдаемые расхождения в данных, полученных с помощью этих двух методов, незначительны. Каждый из них, имея свои особенности, в конечном итоге является взаимодополняющим источником информации. Так, например, при ответах на вопросы респонденты могут очень приблизительно указывать количество затрачиваемого времени, ошибаться, что-то пропустить или указать дважды, в то время как при ведении дневниковых записей они более точны в наблюдениях за самими собой. К тому же этот последний метод позволяет проследить зависимость в распределении времени от дня недели, сезона и т.д.

В то же время авторы утверждают, что часть различий в оценке распределения времени домашнего труда обусловлена глубокими гендерными установками и связана с влиянием социальных норм, различиями в оценке своего вклада в домашнее хозяйство в соответствии с пониманием своих социальных ролей.

Гендерные установки зачастую играют решающую роль в разности ответов мужей и жен. Так, например, мужа с эгалитаристскими установками склонны оценивать свой вклад в домашний труд выше, чем мужчины с традиционалистскими установками. Они также больше ценят свой вклад в воспитание и заботу о детях, чем в выполнение хозяйственных обязанностей. В то же время жены с эгалитаристскими установками меньше соответствуют социально-

нормативным ожиданиям относительно выполнения домашних обязанностей.

В целом результаты национального опроса в Норвегии по бюджету времени зафиксировали в качестве главных изменений в Норвегии начиная с 70-х годов уменьшение затрат времени на такие занятия, как приготовление пищи, уборка, стирка. Социальный престиж роли «домохозяйки» значительно упал, и очень немногие женщины сейчас занимаются только домашним трудом.

Теряют свою значимость традиционные представления о роли жены в первую очередь у молодых женщин и женщин в возрасте 40–50 лет, которые очень редко рассматривают себя как домохозяйек. Даже матери маленьких детей обычно работают. Периоды отказа от работы обычно связаны с необходимостью ухода за детьми, а не с их обремененностью домашними делами. Именно такое понимание планирования своего времени лежит в основе идентичности у современных женщин Норвегии. Вместе с тем пожилые, замужние женщины, которые были заняты воспитанием детей в 50–60-е годы, в своих ответах на анкеты опроса 2002 г. в большей степени связывали свою идентичность с представлением о себе как о «домохозяйке».

На точность данных влияет и возрастной фактор. Так, пожилые люди рассматривают выполнение некоторых своих домашних дел как проведение досуга и соответствующим образом характеризуют эти занятия при опросах, а молодые люди, наоборот, считают домашний труд скучным и склонны преувеличивать вынужденные затраты времени на него.

В целом социальный статус домашнего труда сейчас значительно понизился в представлении и женщин, и мужчин. Хотя норвежская политика в области труда и семьи направлена на большее вовлечение отцов в заботу о доме, но главным образом это относится к участию в воспитании детей, а не к домашнему хозяйству.

Сравнивая положение во многих странах, исследователи утверждают, что количество времени, затрачиваемое женщинами на домашний труд, уменьшается и в то же время незначительно возрастает среди мужчин. Впрочем, хотя гендерные различия и сглаживаются в этой сфере деятельности, и если измерять в терминах суммы зарплатного и незарплатного труда, то мужчины и женщины работают одинаковое количество часов в неделю, но все же в большинстве пар именно женщины выполняют по-прежнему большую часть домашних обязанностей. Таким образом, мужчины

больше вовлечены в зарплатный труд, а женщины – в незарплатный, отсюда следует и неравенство женщин на рынке труда, неотделимое от проблем равенства в семье.

В настоящее время для изучения соотношения требований в сфере оплачиваемого труда и домашних обязанностей широко используется модель образа жизни. Однако пока еще мало исследованы паттерны времени различных профессиональных групп. Одну из попыток предприняли австралийские авторы Б. Блансдон, К. Рид из Университета Декин (Австралия) и Н. Макнейл (Виктория, Австралия), которые посвятили свое исследование распределению времени у австралийских менеджеров и изложили его результаты в статье «Социальные новаторы или отстающие: факторы, влияющие на время менеджеров». При этом главное внимание они уделяли изучению влияния гендерных факторов и индивидуальных жизненных ситуаций.

Говоря о результатах предыдущих исследований конца 1980–1990-х годов, авторы отмечают, что среди их выводов основной касался того, что работающим женщинам гораздо тяжелее, чем мужчинам, выполнять целостную совокупность социальных ролей, поскольку они почти вдвое большее время тратят на неоплачиваемую домашнюю работу по сравнению с мужчинами. Таким образом, большинство исследователей в тот период отмечали значительные гендерные различия в распределении времени. Утверждалось даже, что у работающих женщин по сравнению с работающими мужчинами почти месяц в году уходит на выполнение семейных обязанностей. Отсюда делался вывод о том, что дополнительные домашние обязанности женщин, особенно в период раннего возраста их детей, уменьшают их возможность накапливать профессиональные навыки, что негативно сказывается на их карьерных возможностях в будущем.

Однако авторы считают, что для полноты представлений об организации повседневной жизни семьи должны быть расширены исследования гендерных аспектов использования времени среди различных профессиональных групп.

Менеджеры как социальная группа быстрее представителей других профессий улавливают требования дня, являясь своеобразным «социальными новаторами» в установлении разумного баланса времени труда, семьи и досуга. Их как особую профессиональную группу характеризуют автономность труда, сетевое общение с коллегами вне стен офиса, увеличение длительности рабочего вре-

мени, трудовая мобильность, высокая степень ответственности, расширение «зон доступа». Все это вместе делает их как работников более восприимчивыми и готовыми к изменениям в профессии и стиле жизни. С другой стороны, способность использовать новые технологии Интернета и мобильную связь дают им гораздо больше простора для исполнения различных социальных ролей.

Сейчас менеджер – профессия, требующая полноценного и продолжительного участия в трудовой деятельности. Новые организационные и трудовые паттерны вынуждают их работать более интенсивно.

Авторы поставили в качестве своей цели проследить, как особенности профессии влияют на образ жизни менеджеров, на времяпрепровождение вне работы: заботу о детях, ведение домашнего хозяйства, организацию и выполнение общественных обязанностей, образование. Для этого им было необходимо получить ответы на следующие вопросы: отличаются ли модели поведения мужчин и женщин – менеджеров; отличается ли их поведение в зависимости от жизненных ситуаций; отличаются ли стандарты их использования времени от других профессиональных групп?

В основу анализа были положены данные национального опроса, проведенного в Австралии в конце 1990-х годов, в котором менеджеры распределялись по таким категориям, как пол, гражданское состояние (брак или его отсутствие) и наличие / отсутствие детей.

В результате выяснилось, что, во-первых, менеджеры как профессиональная группа больше, чем представители других профессий, отдают времени оплачиваемому труду и меньше – отдыху и досугу. Во-вторых, женщины-менеджеры отдают больше времени домашним обязанностям, чем женщины других профессий. Время женщин-менеджеров, имеющих детей, занято в основном двумя видами деятельности: работой (оплачиваемый труд) и домашними обязанностями (неоплачиваемый труд). Бездетные свое нерабочее время делят между домашними делами и повышением квалификации, совершенствованием своего образовательного уровня. По сравнению с другими профессиональными группами они гораздо меньше времени посвящают досугу.

Мужчины этой профессии также проводят на работе больше времени и отдают еще меньше, чем женщины, времени досугу и домашним делам. Использование ими рабочего времени является очень насыщенным, а труд – интенсифицированным. В целом ус-

ловия их труда не дают им возможности участвовать в семейной жизни в качестве полноправных членов.

Таким образом, полученные результаты показывают, что существует гендерный разрыв в паттернах использования времени в профессии менеджера. Женщины в силу жизненных ситуаций гораздо реже, чем мужчины, занимают должности топ-менеджеров и не имеют в этой профессии таких перспектив для карьерного роста, как в других профессиях. И если говорить о выводах для законодателей, ответственных за политику в области баланса рабочего и свободного времени, то возможности изменения гендерного разделения домашнего труда связаны прежде всего с ориентацией этой социальной политики на женщин, особенно имеющих детей. В положении же мужчин данной профессии и в их отношении к домашнему труду в силу ее особенностей вряд ли что-то может быть изменено.

С. Титце (Университет Шеффилда, Великобритания) и Дж. Мэсон (Ноттингемская бизнес-школа, Ноттингемский университет, Великобритания) в своей статье «Временные периоды и темпоральности домашней телеработы» рассматривают новые изменения в организации труда менеджеров и возможности нахождения рационального распределения времени между трудовыми и семейными обязанностями. Речь идет о воздействии новых информационных технологий на характер труда, режим трудового дня (ввиду распространения неполной формы занятости), организацию рабочего места и соотношение рабочего времени и досуга у современных работников.

Надо отметить, что эти изменения привели и к новым конфликтам между частной жизнью, сферой семейных отношений и сферой труда, когда работники оказываются перед необходимостью выработать новые правила и нормы поведения. Этот аспект рассматривают в своей статье «Управление мобильными телефонами: коллизия между трудом и нетрудом в малом бизнесе» К. Таунсенд и Л. Бэтчелор (Гриффитовский университет).

В различных ситуациях сами служащие по-разному относятся к вторжению работы в их частную, в том числе и семейную, жизнь и размыванию границ между ними. Некоторые менеджеры предпочитают не брать телефон с собой на уикенд или настраивают его на режим автоответчика или переадресации на номер телефона кого-либо из членов семьи. Они воспринимают пользование мобильным телефоном в рабочих целях как обязанность и сопротивляются тому, чтобы деловая связь поглотила их свободное вре-

мя. Другие, чьи доход или комиссионные зависят от информации, поступающей по мобильному телефону, и оперативности их отклика на нее (например, менеджеры агентств по недвижимости, которые всегда должны быть на связи между продавцом и покупателем), напротив, стараются не расставаться с мобильным телефоном и в свободное, связанное с семейным досугом время. Они относятся к такой доступности «24 часа в сутки семь дней в неделю» как к чему-то должному, специфике их профессии.

Для многих сотрудников мобильный телефон становится средством соединить и согласовать ритмы их семейной и социальной жизни за счет большей гибкости графика их труда, особенно в ситуации «негибкой» занятости супруга.

Перед необходимостью менять отношение к временной пропорции между частной и трудовой сферами жизни стоят не только сами работники, но и представители администрации, которые вынуждены вносить изменения в свою управленческую стратегию. Так, могут быть введены запреты на пользование мобильными телефонами для частных разговоров в рабочее время. Авторы описывают получившую в Австралии широкую огласку действий одной из крупных транспортных компаний «South Pacific Tyres», запретившей своим водителям пользоваться во время рейса мобильными телефонами для частных разговоров. При этом менеджеры компании ссылались как на соображения безопасности, поскольку риск, связанный с использованием мобильными телефонами во время вождения машины является общепризнанным, так и на снижение производительности труда, происходящее из-за частых разговоров на рабочем месте.

Этот запрет вызвал в 2004 г. резкую реакцию со стороны австралийских профсоюзов и послужил предметом многочисленных последующих дискуссий. С одной стороны, проблема обсуждалась в связи с нарушением баланса интересов работы и семьи, с другой – ставился вопрос о необходимости ее решения на правовом уровне. Ведь уже в 2004 г. по статистическим данным 75% всего населения Австралии имели мобильные телефоны. Такая же ситуация сложилась и с запретом на использование Интернета и электронной почты в личных целях на работе. Таким образом, возникновение конфликтов нового типа между сферой личной жизни и трудовыми отношениями сейчас не является редкостью, и любой сотрудник вынужден задуматься о собственной стратегии поведе-

ния, которая может либо состоять в сопротивлении решению администрации, либо основываться на желании сохранить работу.

Помимо конфликтов между сферами работы и частной жизни на рабочем месте в офисе, можно говорить и об изменении в соотношении оплачиваемого и неоплачиваемого труда, связанного с использованием новых технологий, когда сотрудники работают только в домашних условиях. В Великобритании, например, согласно данным 2002 г., процент людей, чье рабочее место находится дома, возрос с 1997 г. до 2,2 млн. человек, что составляет 7,4% всего работающего населения.

Титце и Масон посвятили свое исследование рассмотрению того, какие социально-психологические стрессы и эффекты породило распространение телеработы в домашних условиях как у самих работников, так и у членов их семей и какие поведенческие стратегии они выбирают в этих обстоятельствах. Свое исследование авторы построили на основе данных, полученных в результате интервьюирования 25 английских профессиональных менеджеров, работающих дома.

Наличие разделения, границы между домом и не-домом ранее принималось исследователями в качестве предпосылки. Выяснилось, что телеработа не только внесла серьезные изменения в соотношение оплачиваемого и неоплачиваемого (домашнего) труда, стала причиной физического перемещения рабочего места, но и повлекла за собой встречу двух ранее разделенных миров, каждому из которых присуще различное понимание трудового ритма.

Изменения в распределении времени между работой и семьей оцениваются различными исследователями по-разному. Некоторые считают это тейлоризацией семейной жизни, распространением принципа «время есть деньги» на сферу досуга, когда частная жизнь во все более возрастающей степени захватывается логикой производства и на нее распространяется практика контроля и эксплуатации. По их мнению, телеработа связана с упадком индивидуальной автономии и усилением надзора, эксплуатации телеработников, особенно женщин. Вследствие организационных изменений возникают управленческие проблемы, у сотрудников появляется ощущение одиночества, недостатка карьерных возможностей, потери социального статуса. Происходит разрыв неформальных потоков знания и доверия между работником и работодателем. Эти явления, связанные с темпоральными ритмами домашнего существования, требуют

освоения специальных менеджерских знаний по управлению эмоциями. Титце и Масон же придерживаются другого взгляда. Они считают, что изменение конфигурации условий труда и домашнего времяпрепровождения обеспечивает прекрасную возможность для более сбалансированной и целостной жизни работников. Авторы статьи рассматривают поведенческие стратегии использования семейных обязанностей, т.е. ведения домашнего хозяйства и общения с родными, соседями и друзьями, которые выбирают менеджеры, работающие дома.

Выяснилось, что отделить один вид деятельности от другого и обозначить их пространственно-временные границы им зачастую помогает установление материальных и символических фронтиров, например, соблюдение дресс-кода в рабочее время или выделение в доме специального отдельного места для работы, где располагается компьютер, факс, телефон. Дверь такого помещения в рабочее время может украшать надпись «Офис – входа нет». Кроме этого менеджеры устанавливают соответствующую договоренность с членами семьи.

Увеличение степени автономии их труда неизбежно влечет за собой увеличение их внутренней дисциплины. При этом неизбежны стрессы самих работников, вызванные тем, что им приходится ограничивать и прерывать общение с детьми, родными, близкими и соседями, проявляя при этом несвойственную для сферы частной жизни и семейных отношений жесткость. Они испытывают чувство вины и раздражения, давление и чувство фрустрации.

В целом можно выделить две стратегии. Первая состоит в разделении времени на рабочие часы (рабочий день), или время выполнения трудовой задачи, а вторая, которую обычно выбирают женщины с маленькими детьми, – в чередовании рабочих и нерабочих часов в течение дня, проводимого дома. В этом случае служебные и домашние обязанности встроены в организацию дня как бы по принципу взаимодополнения. Временной ритм становится более фрагментированным и гибким, соединяя работу с досугом и социальной жизнью.

Сейчас практика телеработы еще является областью неустановившихся приоритетов в распределении времени труда и отдыха и попыток нахождения между ними компромисса. Вопрос стоит прежде всего так: является ли телетруд наилучшим способом сбалансировать время, отведенное для работы и домашних и семейных

дел, или, наоборот, источником стрессов, неудовлетворенности и противоречий между служебными делами и семьей?

С точки зрения социальной политики преимущество телеработы для оптимизации семейных отношений заключается прежде всего в том, что служащие, и в первую очередь женщины, могут проводить дома с родными и детьми больше времени. Это удобно и для родителей в неполных семьях (отца или матери), кто в одиночку воспитывает детей, и для тех, кто ухаживает за больными или пожилыми членами семьи. Но, как показал опыт, эта надомная работа воспринимается как преимущество далеко не во всех европейских странах. Опыт Испании, например, где телеработа как форма организации труда не получила большого распространения, показал, что культурные и национальные традиции могут тормозить ее внедрение. Эту проблему на примере Испании исследуют М.П. Перес, А.М. Санчес и М.П. де Луис Карнисер из Университета Сарагосы (Испания) в своей статье «Организационные последствия восприятия телеработы менеджерами по человеческим ресурсам».

Авторы считают, что в Испании небольшой успех телетруда как стратегии совмещения интересов семьи и работы определяется отношением к нему менеджеров и непосредственных исполнителей, сформировавшихся под влиянием национальной организационной культуры. Для испанских менеджеров характерно предпочтение прямого контроля и живого общения с подчиненными. Даже традиционная сиеста не является стимулом к внедрению телеработы и не побуждает испанских бизнесменов прерывать рабочий день, так как они давно не следуют этому национальному правилу в силу необходимости общаться со своими коллегами по бизнесу из других стран.

Испания – страна с традиционалистским типом культуры, где слабы психологические установки на инновации. Здесь работники привыкли трудиться на определенном рабочем месте в окружении сослуживцев и психологически сопротивляются разрыву личностных контактов. Играют свою роль также качество технологий, инфраструктура и недостаток пространства для выполнения рабочих обязанностей в частных домах. Кроме того, работники часто живут рядом с местом работы.

Испанцы ценят офисное общение больше, чем домашнюю жизнь, и даже гендерный фактор тут не играет большой роли: испанские женщины не высказывают приверженности к телеработе

как форме гибкого рабочего графика, позволяющей им отдавать больше времени домашним делам и семье. По этим причинам, по мнению авторов статьи, нельзя отрицать безусловный успех внедрения практики телеработы в США и Великобритании, где эта форма организации труда уменьшает рост безработицы, влияет на рост продуктивности и содействует проведению социально-трудовой политики, ориентированной на поддержку семейных ценностей. В странах Южной Европы, и в частности в Испании, ее внедрение не имеет больших перспектив.

В поисках оптимального баланса между семьей и работой, соединения их требований многие женщины выбирают в качестве наилучшей формы организации рабочего времени самозанятость. Этой теме посвятил свою статью «Гендер, самозанятость и заработок: взаимосвязанные структуры семьи и профессионального положения» М.Дж. Бадиг (Университет Массачусетса), который рассмотрел влияние семейного положения и гендерного фактора на сферу занятости в США.

Удельный рост такого нестандартного сегмента трудового рынка, как самозанятость, увеличивается в США начиная с 1970-х годов. К этому сектору занятости относится некорпоративная мелкокомасштабная предпринимательская деятельность. Она охватывает такие виды непрофессиональной занятости, как плотник, автомеханик, парикмахер, продавец, няня и пр. Среди профессиональных занятий распространены артистическая или художественная деятельность, торговый и ресторанный менеджмент, частное преподавание.

Автор статьи использовал в своем исследовании данные национального лонгитюдного опроса американской молодежи, который показывает изменения в уровне доходов в сфере самозанятости на протяжении 20 лет (с конца 1970-х и до конца 1990-х годов) с учетом гендерных, семейных и классовых различий.

Увеличение объема самозанятости среди других форм занятости в США связано с упадком промышленного производства, развитием индустрии сервиса и маргинализацией непрофессиональных занятий в этот период. По сравнению с формами нестандартной занятости, такими, как, например, временная форма занятости, работа на телефоне в домашних условиях и колл-центрах, самозанятость влечет за собой потерю социальной и трудовой защищенности. В пользу же этой формы занятости говорят потенциально более высокие заработок и степень самостоятельности и независимости.

Однако возможности заработка в сфере самозанятости сильно различаются, в частности между мужчинами и женщинами и между профессионалами и непрофессионалами. Бадиг считает, что изучение дифференциации заработка в зависимости от вида занятий, пола и профессионализма работника является центральным для объяснения увеличения численности занятых в этом трудовом сегменте и неравенства в доходах при приближении к гендерному экономическому равенству в целом.

В то время как для мужчин работа в сфере самозанятости всегда хорошо оплачивается, для женщин дело обстоит несколько иначе. Те из них, кто занимается профессиональным трудом, получают такие же высокие доходы. Однако доходы женщин, занятых в сфере непрофессионального труда, оказываются значительно более низкими.

Бадиг считает, что существует целый ряд причин, в силу которых доходы женщин в сфере самозанятости являются в целом более высокими. Во-первых, женщины получают в этой трудовой сфере больше преимуществ. Здесь нет дискриминации в профессиональном продвижении и при найме на работу, что в других сегментах трудового рынка часто определяет разрыв между заработной платой женщин и мужчин. Самозанятость же дает возможность в значительной степени избежать этой разницы в зарплате, традиционно возникающей из-за неизбежного совмещения профессиональных и семейных, прежде всего материнских, обязанностей.

Особенности организации труда в сфере самозанятости также дают возможность избежать трудностей, связанных с отсутствием гибкого графика рабочего времени, каждодневными длительными поездками на работу. Работники сферы самозанятости преимущественно сами планируют время, интенсивность и темп работы. Именно это значительно снижает для женщин издержки, связанные с их семейными хлопотами, и, следовательно, для них обращение к этой трудовой сфере удобно и выгодно. Доказательством здесь служит то, что к концу 90-х годов XX в. мужское участие в самозанятости возросло на 20, а женское – на 60%.

С другой стороны, есть целый ряд обстоятельств, в силу которых заработок женщин в сфере самозанятости может быть меньшим по сравнению с мужчинами, и поэтому труд в этой сфере является для них менее выгодным.

Изучая связь между гендером, профессиональной подготовкой и семейным положением и экономической стратификацией,

Бадиг предлагает использовать две модели для описания мотивации женщин, предпочитающих работу в сфере самозанятости.

Первая из них – модель баланса между работой и семьей, которая, по мнению автора, наиболее подходит для объяснения причин предпочтения женщинами непрофессиональной сферы самозанятости.

Вторая модель основана на гипотезе классовой мобильности. С ее помощью автор объясняет, почему мотивация женщин, занимающихся профессиональным трудом в сфере самозанятости, имеет больше сходства с мотивацией мужчин, чем с мотивацией женщин, занимающихся непрофессиональным трудом в той же сфере.

Семейное положение различным образом влияет на доходы в сфере самозанятости по сравнению с другими сегментами трудового рынка. С одной стороны, хорошо известно, что существует дискриминация в зарплате и дискриминация при приеме на работу женщин, имеющих маленьких детей. С другой стороны, исследования, использующие сравнительные данные, показывают, что в сфере самозанятости наличие семьи влияет позитивно на величину заработка у мужчин и негативно у женщин. Так, бизнес, возглавляемый мужчиной, часто получает выгоды от свободного труда членов его семьи и особенно жен. Однако женщины, имеющие свой бизнес, не получают такой поддержки от своих мужей.

Но несмотря на то что в ряде случаев семейные обязанности мешают женщинам заниматься предпринимательской деятельностью в сфере самозанятости, в других случаях они позитивно влияют на мотивацию их участия в самозанятости, особенно в непрофессиональной сфере. Так, каждый следующий ребенок повышает женское участие и склонность к работе в непрофессиональной сфере самозанятости на 10%.

И все же есть целый ряд причин, делающих для женщин менее выгодной эту сферу деятельности: потенциальная гендерная дискриминация со стороны организаций, предоставляющих кредиты на развитие бизнеса, и потребителей, не доверяющих организационным и трудовым способностям женщин в сферах промышленности, требующей интенсивного вложения капиталов. Притоку женщин в сферу самозанятости может препятствовать также сегрегация по профессиональному признаку.

В конечном счете, если женщины рассматривают самозанятость как стратегию выстраивания положительного баланса между работой и семьей, они больше, чем мужчины, готовы участвовать в

менее прибыльной для них сфере самозанятости в обмен на создание возможности больше времени уделять семье, компенсирующей низкий заработок.

В отличие от тех женщин, которые стараются избежать и семейных конфликтов, и слишком большой трудовой занятости, незамужние и бездетные женщины, так же как и мужчины, стремятся работать в сфере самозанятости в интересах успешной карьеры или улучшения экономического и социального статуса. В сферу самозанятости их привлекает зачастую возможность избежать двух типов дискриминации: сексистских институциональных норм и дискриминации при приеме на работу и карьерном росте, которые существуют, даже если женщины имеют ту же самую трудовую квалификацию и их принимают на работу для исполнения той же самой работы. В ситуации, когда женщина является сама себе хозяйкой, она может избежать столкновений с несправедливостью и гендерной дискриминацией.

В то же время Бадиг ставит вопрос и о существовании гендерных различий в особенностях мотивации, использовании своих квалификационных навыков, образовательном уровне. Несмотря на существование сходных причин для самозанятости – трудовая самостоятельность, стремление к большему заработку и возможностям, – мотивы мужчин и женщин имеют отличия. По мнению Бадига, многочисленным исследованиям, анализу различных аспектов притока женского труда в сферу самозанятости не хватает рассмотрения комплексного подхода к многоаспектности этого феномена различия между трудовым поведением и мотивацией женщин и мужчин, а также самих женщин в сфере как профессиональных, так и непрофессиональных занятий.

М.Е. Соколова