

Д.А. Шпилёв

СЕМЬЯ В СОВРЕМЕННОМ КОММУНИКАТИВНОМ ОБЩЕСТВЕ: НА ПРИМЕРЕ НЕМЕЦКОГО ОПЫТА

Большое место в работах немецких социологов занимает рассмотрение эволюции семьи в последние годы, изменение ее институциональной роли и внутренней структуры. Глубокий анализ трансформации традиционной модели семейной жизни, произошедшей при переходе от так называемого общества фордистского типа к постфордистскому провели М. Шир и К. Юрчик [1]. В процессе индустриализации после 1945 года в Германии сложилась общественная модель, для которой было характерно четкое разделение между семейной и профессиональной сферами жизни, как в идеологическом, так и в гендерном плане. Несмотря на возрастающее количество работающих женщин (в том числе, и женщин с детьми), традиционные отношения между полами являлись неотъемлемой, органической частью существовавшей в то время системы разделения обязанностей между семьей и работой. Роль мужчины как кормильца и главы семьи не подвергалась сомнению, а родители в подавляющем большинстве случаев состояли в законном браке, жили вместе со своими детьми и вели единое домашнее хозяйство.

Профессиональная деятельность имела четко очерченные границы. Она осуществлялась, в основном, в специально предназначенных для этого помещениях. Существовали так называемые нормальные условия труда, подразумевавшие занятость в течение полного рабочего дня с четко установленным рабочим временем, закрепленном в действующем законодательстве. Большинство людей профессия тогда приобреталась один раз и на всю жизнь. Однако в конце 1960-х годов начали происходить серьезные социальные и экономические изменения, заключавшиеся в размывании границ между профессиональной и личной жизнью, рабочим и свободным временем [2]. Данные перемены затронули и гендерные отношения. Как правило, эти изменения рассматриваются немецкими учеными в двух плоскостях: трудовая деятельность и изменение условий повседневности семьи.

1) Трудовая деятельность. В течение последних десятилетий так называемые обычные трудовые отношения эволюционировали в сторону нетипичных форм занятости. В 2005 году в нетипичных формах занятости принимали участие около трети всех трудящихся. А доля нетипичных форм занятости у женщин составляет уже 54% [3]. Наряду с плюрализацией форм занятости происходит поляризация рабочего времени. С одной стороны, нет ничего удивительного в том, что руководители и высококвалифицированные сотрудники работают все больше и дольше (от 55 до 70 часов в неделю), и даже в выходные дни. С другой стороны, возрастает объем работы с неполным рабочим днем и в виде так называемых небольших подработок при значительном сокращении занятости в течение полного рабочего дня. Это

происходит, прежде всего, в сфере оказания услуг. Однако это является общей тенденцией: в последние десятилетия трудовая занятость стала отличаться такими чертами, как появление гибкого временного графика и нерегулярность. Кроме того, четко выраженная тенденция к увеличению сменности работы (в том числе в ночную смену), работы в выходные дни, а также к росту объема ответственной работы крайне негативно сказывается на здоровье трудоспособного населения [4].

Все более широкое использование информационных технологий и новых средств коммуникации способствует тому, что традиционное рабочее место теряет свою четкую пространственную локализацию. Проявляется это, прежде всего, в новых формах работы на дому (например, фрилансерство) или интенсивная разъездная работа (например, оказание консультационных и представительских услуг). Исследования профессиональной мобильности показывают, что каждый шестой трудящийся в Германии вынужден постоянно вести мобильный образ жизни по причинам, связанным с исполнением профессиональных обязанностей [5]. Таким образом, трудовая деятельность в последние годы становится одновременно и более интенсивной, и более субъективной. Интенсивность проявляется в том, что выполнение профессиональных обязанностей требует значительной мобилизации интеллектуальных, эмоциональных и физических ресурсов. Субъективизация означает, что предприятия в качестве источника дополнительного дохода усиленно используют личный потенциал своих сотрудников, выходящий за рамки их профессиональной квалификации [6]. Феномен субъективности связан также с увеличением заинтересованности многих сотрудников в том, чтобы найти для себя смысл жизни и осуществить процесс самоидентификации в рамках своей профессиональной деятельности. В любом случае можно говорить о серьезном увеличении вмешательства работодателей в личную жизнь сотрудников.

2) Изменение условий повседневной жизни семьи. В современной семье также произошли серьезные изменения с точки зрения типичной традиционной семьи. Эти изменения коснулись формы семейной жизни, ее пространственно-временной структуры, включенности в различные подсистемы общества, а также внутрисемейных гендерных и межпоколенных отношений. В немецкой социологической литературе этот процесс получил название размывание границ семьи. Действительно, формы семейной жизни и ведения домашнего хозяйства характеризуются сегодня большим разнообразием и динамичностью. Все меньшую часть жизни люди проводят в составе нуклеарной семьи, то есть, в виде семейной пары с детьми. Возникают и получают все большее распространение альтернативные формы семейной жизни – матери-одиночки и отцы-одиночки, гомосексуальные пары и внебрачные союзы.

В период 1996–2004 годов количество альтернативных форм семейной жизни увеличилось в Западной Германии на 4%, а в Восточной Германии – на 9%. При этом в старых федеральных землях в 2004 году доля семейных пар с детьми составляла 77%, в новых федеральных землях – только 63%. В

ФРГ доля матерей-одиночек и отцов-одиночек составляла 18%, в бывшей ГДР – 25%. Количество внебрачных союзов в новых федеральных землях оценивалось в 5 процентов, в новых федеральных землях – в 12% [7]. Данные социологических исследований показывают, что после расставаний и разводов люди стали часто прибегать к апробации иных, новых для себя форм семейной жизни. При этом новые партнеры часто активно участвуют в воспитании детей от предыдущего союза [8]. Это означает, что все большее количество детей и взрослых в течение своей жизни получают опыт существования в различных формах организации семейных отношений и многократно меняют свои ценностные установки.

Форма организации семейных отношений оказывает значительное влияние на стиль повседневной жизни и способ чередования работы и досуга. При этом происходит размывание границ внутрисемейных гендерных отношений. Так, за последние десятилетия значительно возросло количество работающих женщин, имеющих детей. В 2005 году в Западной Германии доля таких женщин составляла 56%, а в бывшей Восточной Германии – 61%. При этом следует учитывать и то обстоятельство, что количество женщин, работающих полный рабочий день, в новых федеральных землях почти в два раза выше, чем в старых [9]. Если в Западной Германии рождение детей серьезно влияет на трудовую деятельность женщин, то отцы не вносят практически никаких изменений в свой рабочий график [10]. При этом общая мотивация отцов больше заботиться о своих детях возросла примерно в два раза (с 3,5% до 7%) [11].

Изменения гендерных и межпоколенных отношений внутри семьи, а также рост трудовой занятости женщин стали причиной появления серьезных разногласий между мужчинами и женщинами относительно распределения домашних обязанностей. Данные исследований показывают, что за последние два десятилетия модель традиционного распределения домашней работы в семье потеряла былую популярность, однако остаются некоторые различия между жителями старых и новых федеральных земель, а также разными возрастными группами [12].

Глубинные перемены в частной и профессиональной жизни людей привели к серьезным изменениям в повседневной жизни семьи. Немецкие социологи признают, что крайне сложный процесс трансформации современных стилей повседневной жизни, протекающей в нечетких, размытых границах между работой и домом, еще очень мало исследован. Не в последнюю очередь это связано с тем, что большинство ученых сосредотачиваются, в основном, на описании процесса размывания границ между рабочим и свободным временем. Процессы же, происходящие с семьей и связанные с такими характеристиками, как пол, время и пространство, имеют более скрытый и деликатный характер. При этом процессы размывания границ в обеих сферах жизни часто идут параллельно, оказывая друг на друга существенное, порой непредсказуемое влияние. Данное явление в немецкой научной литературе получило название чересполосица. Это означает, что в каждой семье складывается сложная, специфическая и

уникальная картина, исследование которой создает для ученых определенные трудности.

При исчезновении четких и надежных границ рабочего дня или рабочей недели у человека возникает насущная необходимость активно создавать свой собственный временной распорядок. Новые информационные технологии, дающие возможность выполнения профессиональных задач вне непосредственного рабочего места, а также преобладание критериев результативности при оценке трудовых достижений заставляют людей самостоятельно определять для себя приоритет, значимость и важность таких сфер жизни, как работа, семья и свободное время. Мало того, при выполнении любого вида деятельности человек вынужден определять не только временные, но и пространственные границы соответствующей социальной практики. В западной социологической литературе подобное явление получило название *boundary management* – менеджмент границ или управление пространственно-временными границами различных социальных практик, позволяющее человеку справиться с процессом смешения жизненных сфер, утратой четких границ между ними. При этом люди вынуждены постоянно отвечать на три вопроса: 1) какому виду деятельности (работы) следует отдать приоритет в настоящее время; 2) в каком месте следует выполнять ту или иную деятельность; 3) в каких случаях можно смешивать различные виды деятельности. Например, нужно ли взять с собой в отпуск ноутбук и там работать на нем? Может ли ребенок выполнять свои домашние задания в офисе у отца? Является ли конец рабочего дня, выходные или отпуск временем для общения с ребенком (или родителей между собой как супружеской пары) или все это время следует уделить решению профессиональных задач? В данной ситуации ясно одно: для удачного смешивания различных повседневных практик человек должен обладать определенными способностями и ресурсами, а для этого необходимо иметь четкий жизненный план.

Нарушение привычного ритма рабочего времени, возрастание гибкости рабочего графика и появление возможности выполнения профессиональных задач за пределами своего рабочего места в соединении с включенностью остальных членов семьи в другие общественные институты, обладающие своей собственной пространственно-временной логикой (такие как друзья, школы, органы власти, транспортные системы, места проведения досуга и т.д.) превращают процесс координации и синхронизации общего свободного времени всех членов семьи в непосильную задачу. В частности, все большее количество людей используют выходные дни, в особенности субботу, которая раньше традиционно являлась днем для сбора всей семьи и совместного проведения свободного времени, как обычный трудовой день. Поэтому очень часто единственной возможностью для встречи всех членов семьи становится воскресенье. Таким образом, в современной семье речь, как правило, идет не о том, как распланировать свободное время, а как его найти. В любом случае, от всех членов семьи требуется достаточная гибкость и готовность к спонтанным действиям. Любое рядовое событие в семейной

жизни, например, совместный поход в кино, совместный ужин или рассказ ребенку сказки на ночь все чаще сопровождается оговоркой: «если ничего не случится» [1].

Необходимо также отметить, что недостаток свободного времени в различных семьях имеет также и различные причины. Немецкие социологи выделяют три основных типа семей, испытывающих проблемы со свободным временем [13]. К первому типу относятся семьи, в которых оба родителя заняты полный рабочий день (80-90 рабочих часов в неделю) на руководящих должностях и имеют значительную продолжительность рабочего дня. Ко второму типу относятся семьи, в которых родители заняты неполный рабочий день и имеют гибкий график работы, сильно варьирующийся по продолжительности рабочего времени. Такая ситуация часто возникает в сфере розничной торговли, когда рабочее время сотрудников сильно изменяется изо дня в день. Это приводит к дроблению повседневной жизни семьи. Семья собирается вместе как бы по звонку, когда у всех ее членов есть свободное время. К третьему типу относятся семьи, члены которых имеют проектную форму работы, как это, например, бывает в съемочных группах кинобизнеса. Подобная форма работы носит фазовый характер, практически круглосуточная интенсивная занятость чередуется с большими промежутками времени без работы. В таких случаях семейная жизнь также носит фазовый характер. Недели и месяцы, не загруженные работой, интенсивно используются мужьями и отцами для устранения накопившихся пробелов во внутрисемейном общении. При этом ученые отмечают, что многие супруги часто испытывают большое разочарование, так как ряд семейных проблем требует постоянного участия и их не всегда удается разрешить вахтовым методом. Проблемы с нехваткой свободного времени крайне обостряются в семьях, в которых оба супруга имеют ненормированный рабочий день. В этом случае нахождение функционального баланса и организация повседневной жизни без привлечения третьих лиц (например, родителей, домработниц, нянек) практически невозможно. Если же супруги не готовы к этому, то выходом из подобной ситуации может быть переход одного из супругов на работу с четким и предсказуемым временным графиком.

Как уже отмечалось, современный рынок труда требует от работников высокой пространственной мобильности. По причине частого отсутствия дома членов семьи семейная жизнь сегодня все больше носит так называемый мультилокальный или виртуальный характер. Вместо непосредственных личных контактов и присутствия всех членов семьи в едином физическом пространстве родители и дети вынуждены все больше использовать специфические практики установления социальных отношений на расстоянии. Большую роль здесь играют такие средства телекоммуникации, как интернет, электронная почта и мобильный телефон [14]. С помощью этих средств связи, несмотря на отсутствие непосредственных контактов, а подчас и, несмотря на большое расстояние, родителям удается поддерживать эмоциональный контакт с детьми и друг с

другом. Проблема в том, что виртуальные формы интеракции могут использоваться с ограничениями по времени, ибо в долгосрочной перспективе семья, общающаяся только с помощью технических средств, становится нежизнеспособной.

Очевидно, что в подобной ситуации должно произойти не только количественное, но и качественное изменение семейных отношений. И понимание членами семьи опасности таких изменений уже происходит. Эмпирические исследования показывают парадоксальное явление: в повседневной жизни семьи родители не только осознанно ищут возможность лишнего общения и контакта со своими детьми и друг с другом, но и целенаправленно создают ее путем инициирования дополнительного совместного проведения досуга, сопровождения детей до школы и на другие мероприятия и т.д. [1]

Поэтому не удивительно, что в Германии с 2007 года социологи активно используют и обсуждают подход к семье, как к результату произведенной членами семьи работы по установлению контактов друг с другом. Таким образом, в результате социально-экономических трансформаций последнего времени семья из естественного, чуть ли не природного ресурса все больше превращается в обусловленную многими причинами непростую деятельность женщин, мужчин, детей, подростков и пожилых людей, живущих или желающих жить общей жизнью со своей семьей. Следовательно, семья становится повседневной социальной практикой всех ее членов, направленной на воссоздание себя самой. С социологической точки зрения это означает парадигмальный сдвиг от институционального в сторону деятельностного аспекта [15].

В Германии по-прежнему существуют профессии и стили жизни, которые в общественном сознании воспринимаются как исключительно мужские. Поэтому на рынке труда также продолжает существовать четкое разделение между мужскими и женскими профессиями. Например, в 2004 году в Германии 75% трудящихся, занятых неполный рабочий день, были женщинами. Жизнь мужчин и женщин продолжает в значительной мере отличаться друг от друга: мужчины ежедневно проводят на работе в два раза больше времени, чем женщины. Фактически, это две трети того объема времени, которое женщины тратят на работу по дому и уходу за детьми [16]. Неудивительно, что большинство немецких женщин выступают за сокращенный рабочий день. Как правило речь идет о 32 часах рабочего времени в неделю у женщин и 38 часах у мужчин [17]. При этом желание иметь детей у женщин, как и раньше, выражено сильнее, чем у мужчин. Однако у мужчин, ставших отцами, в последнее время появилось желание не только играть роль кормильца семьи, но и активно участвовать в воспитании ребенка [18].

На распределение домашних обязанностей в семье по-прежнему влияет разница в доходах у мужчин и женщин. Так, по данным федерального ведомства по статистике, общая сумма заработка у мужчин и женщин (как у рабочих, так и у служащих) в 2005 году различалась, в среднем, на 27%.

Поэтому еще одной причиной отсутствия достаточного количества женщин на руководящих постах является прерывание женщинами своей профессиональной карьеры ради семьи и детей [19]. Немецкие социологи отмечают, что до сих пор и в экономике, и в науке, и в политике система карьерного роста выстроена под образец мужчины-добытчика.

Для решения проблем в проводимой государством гендерной политике делается ставка на дальнейшее развитие сети открытых детских учреждений и планомерное реформирование закона о детских пособиях, принятого в 1986 году. Серьезные изменения в этот закон были впервые внесены в 2007 году. В соответствии с этими изменениями родитель, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, получает 67% своего последнего чистого дохода. Максимальный размер выплат ограничен суммой в 1800 евро в месяц. Максимальный срок выплаты этого пособия составляет 12 месяцев. Результатом внесенных в закон изменений стало увеличение количества отцов, подавших заявку на получение детского пособия. Если раньше подобную заявку подавало только приблизительно 3% мужчин, то после реформирования законодательства в 2007 году это количество увеличилось до 10,5%. Дальнейшему увеличению доли отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком, препятствует крайне негативное отношение к таким мужчинам со стороны руководства и сослуживцев [18]. Таким образом, процесс изменения ценностей и расстановки основных акцентов в жизни мужчин и женщин должен сопровождаться значительными изменениями организационной культуры предприятий. Эти изменения должны быть направлены руководством предприятий в сторону признания равных прав и отсутствия дискриминации жизненных стилей и приоритетов своих сотрудников.

Что касается бывшей ГДР, то статья 20 ее конституции провозглашала равноправие мужчин и женщин, а также полную интеграцию женщин с социалистический трудовой процесс. Закон декларировал равные трудовые права и обязанности мужчин и женщин, однако, по мнению немецких социологов, гендерную культуру второго немецкого государства отличало значительное неравенство в положении мужчин и женщин [20]. С одной стороны, профессиональную деятельность матерей существенно облегчала широкая сеть государственных детских учреждений, с другой стороны, забота о детях и работа по дому практически целиком лежали на женщинах. Так называемый день для работ по дому – оплаченный свободный день, предоставляемый ежемесячно работающим женщинам – до 1976 года предоставлялся только женщинам. Мужчины не имели права на оплачиваемый годовой отпуск по уходу за ребенком: гендерная политика ГДР была ориентирована на женщин-матерей.

При этом в ГДР, по сравнению с другими странами, доля женщин, занятых в технических профессиях, была очень высокой. Так в 1988 году около 27% студентов технических вузов были женщинами. Однако практически в то же время, в 1987 году, шесть десятых выпускниц школ продолжили свое образование в виде подготовки к рабочим профессиям (правда, требующим высокой квалификации), в которых доля женщин

составляла более 85%. В системе социального обеспечения ГДР доля женщин была 92%, в сфере здравоохранения – 83%, в сфере образования – 77% [18]. Однако, несмотря на то, что практически все женщины в ГДР работали, их средний ежемесячный доход были ниже, чем у мужчин на 30%. Таким образом, существовали так называемые традиционные женские и мужские профессии с существенной разницей в заработной плате, рынок труда был гендерно сегрегированным.

Немецкие социологи делают вывод: гендерные роли являются социальным конструктом, изменения в котором зависят от гендерной политики, проводимой государством. И мужчины, и женщины обладают одинаковыми потребностями и когнитивными способностями. Гендерно специфические различия в жизненных планах, образцах поведения и выборе профессии зависят исключительно от исторически обусловленного уровня развития того или иного общества и институциональных особенностей системы образования того или иного государства. При этом гендерное равноправие ни в коем случае не должно означать простого гендерного равенства (уравниловки). Речь должна идти о равнозначности, основанной на специфических различиях мужчины и женщины. Только в результате синтеза мужского и женского своеобразия возможен прогресс в политической, государственной и общественной сферах [21]. Но поиск границ этого своеобразия и его социального содержания чрезвычайно затруднен и до сих пор социологи так и не смогли решить этой задачи.

Библиографический список

1. Schier, Michaela / Jurczyk, Karin (2007): Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 34/2007, pp. 10-17.
2. Jurczyk, Karin / Oechsle, Mechthild (Hrsg.): Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen, Münster 2007, i. E.; Karin Gottschall/Günter Voß (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München – Mering 2003.
3. Keller, Berndt / Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: dies. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Düsseldorf 2007, S. 11-25.
4. Seifert, Hartmut: Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), (2007) 4-5, S.17-24.
5. Schneider, Norbert: Berufliche Mobilität, Familie und Wohlbefinden, in: Arbeit! – Newsletter Deutscher Studienpreis, (2007), S. 42.
6. Moldaschl, Manfred / Voß, Günter: Subjektivierung von Arbeit, München–Mering 2003.
7. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 1: Familien und Lebensformen. Ergebnisse des Mikrozensus 1996-2004, Wiesbaden 2006.
8. Bien, Walter / Hartl, Angela / Teubner, Markus (Hrsg.): Stieffamilien in Deutschland. Eltern und Kinder zwischen Normalität und Konflikt, Opladen 2002.
9. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden 2006.
10. Matzner, Michael: Vaterschaft aus der Sicht von Vätern, Wiesbaden 2004.
11. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 16.5.2007.
12. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 2006, Bonn 2006.

13. Beitrag von Ruth Stock-Homburg und Eva-Maria Bauer, in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung DAS PARLAMENT. 34/2007, S. 25-32.
14. Wilding, Raelene: Virtual` Intimacies? Families Communicating Across Transnational Contexts, in: Global Networks, 6 (2006) 2, S. 125-142.
15. Daly, Kerry: Family Theory versus the Theories Families Live By, in: Journal of Marriage and Family, 65 (2003) 4, S. 771-784.
16. Döge, Peter: Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Leverkusen-Opladen 2006, S. 55 ff.
17. Holst, Elke: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten, DIW-Wochenbericht Nr. 14–15/2007, S.209–215.
18. Döge, Peter: Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), (2007) 7, S. 27–32.
19. GCG, Frauen in Führungspositionen. Eine Umfrage der CGC – Claus Goworr Consulting unter 600 Führungskräften in Deutschland im Juli 2006, München, 2006.
20. Scholz, Hannelore: Die DDR-Frau zwischen Mythos und Realität. Zum Umgang mit der Frauenfrage in der Sowjetischen Besatzungszone und der DDR von 1949 – 1989, Schwerin 1997; Gisline Schwarz, „Wenn Mutti früh zur Arbeit geht ...“ Mütter und Berufskarrieren, in: Monika Müller-Rieger (Hrsg.), „Wenn Mutti früh zur Arbeit geht ...“ Zur Geschichte des Kindergartens in der DDR, Dresden 1997, S. 53–74.
21. Notz, Gisela: Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49 bis 1957. Mit 26 Biografien, Bonn 2003.