

□至秦

“家庭友好”公司

阿莉·拉塞尔·霍克希尔德在性别研究和家庭社会学界享有盛誉,同时也是美国社会学界情感社会学的重要奠基人之一。上世纪80年代,霍克希尔德开展了一项以家务劳动与性别关系为切入点的社会学调查,调查样本涉及55个美国家庭,对其中12个典型样本家庭进行了长达8年的追踪采访,完成了关于职场父母婚姻中家务分配的专著《职场妈妈不下班:第二轮班与未完成的家务变革》。

在书中,作者审视了双职工家庭中日益涌现的矛盾,外出工作的女性还要承担大部分育儿事务和家务劳动——也就是所谓的“第二轮班”的工作。如果男方能够分担这部分工作,婚姻家庭关系就相对和谐。但同时作者也发现,即便男方积极参与家务劳动,夫妻双方留给家庭生活和亲密互动的的时间依旧在持续减少——“一定有什么地方出了问题,但我意识到我无法通过仅仅观察家庭生活本身而找到症结所在”。

在1990年到1993年之间的三个夏天里,霍克希尔德来到美国一家大型世界500强企业进行调查研究,找寻职场与家庭生活失衡的根本原因。为了保护公司和受访者的隐私,这家公司被称为阿莫克。

霍克希尔德累计接触采访了阿莫克公司的130多位员工,包括高层和中层的管理者、文员、车间工人。多数是双职工家庭,有一些是单亲父母,还有一小部分单身没有孩子。其中有六个家庭,慷慨地允许霍克希尔德在工作日从早到晚跟随他们,对他们的工作和家庭生活进行近距离、全方位的观察。

之所以选择阿莫克,正是因为它被誉为美国企业界推动工作与家庭平衡的领袖。1985年,阿莫克宣布了一项家庭友好政策,包含着截然不同,又相互矛盾的两部分:一部分是使员工可以花更多时间安心工作,包括高质量的儿童托管、生病子女的看护、紧急情况下的儿童托管以及老龄照护的转介服务,目的是让员工更好地集中精力每天工作八小时或以上;另一部分是允许员工采用灵活的工作时间或缩短工作日,为工作以外的生活释放更多时间。

霍克希尔德在调查中发现,帮助父母不受家庭事务干扰,安心工作的项目大受欢迎,而缩短工作时间的政策却无人问津。相反,时薪制员工有半数在周末定期加班,65%女性和73%男性都定期加班,被访谈的12个高层经理每周工作55至70个小时。

人们的工作时间越来越长,所拥有的家庭和个人时间就会越来越紧张,这意味着什么?作者深刻地指出:“一家公司的成功背后的代价往往被转嫁到那些最无力抵抗的人身上——孩子、病人和老人。我们需要把这些代价放回原处,为余下的生活腾出空间。”

工作与家庭“逆转”

儿童托管中心是阿莫克公司为员工提供的重要福利项目。父母们大多数早上八点上班,下午五点半下班,上班前半小时把孩子送到儿童托管中心,下班后半小时内接走。



职场家庭化,家庭职场化

被颠倒的工作和家庭

在科技快速发展和竞争愈发激烈的今天,工作领域和私人领域之间的界限变得模糊,工作和家庭往往难以兼顾。如何实现工作和家庭之间的良好平衡,是每一位职场人都要面临的问题。基于在一家美国财富500强企业的田野调查以及对其员工的深度访谈,美国社会学家阿莉·拉塞尔·霍克希尔德出版了关于工作与家庭平衡研究的社会学著作《时间困境:当工作和家庭被颠倒》,从广阔的社会文化的视角来探讨工作和家庭平衡话题,透视工作和家庭的意义在当代社会发生的深刻变化,以及这一切带来的社会后果。

但如果会议没有开完,工作没有结束,或者是下班后想锻炼身体,那就会更晚。大多数孩子会在托管中心待上九到十个小时。

阿莫克公关部主任助理格温有一个四岁的女儿。她觉得把女儿每天放在托管中心十个小时太长了,亏欠女儿太多,不得不常用零食、玩具,甚至宠溺作为补偿。

下班后,格温依然对自己的家庭生活保持着类似职场的精准掌控:晚6点半到8点,格温做晚饭,丈夫约翰陪女儿玩耍;8点到8点半,格温打开电话答录机,为的是晚餐时光不被打扰;晚餐后格温准备给女儿洗澡,并抽空听一下电话上的留言;9点到9点半是格温与女儿共享睡前半小时的“优质时间”,读绘本或者做游戏。

实际上,格温和约翰对看似温馨而规律的生活并不满意,他们抱怨自己身陷“时间困境”中,他们想要把更多的时间分给家庭生活。约翰两年前买了一套昂贵的电钻和锯子,想给女儿建一个树屋,给女儿的兔子做一个大笼子,再给来访的朋友建一间客房。“工具有了,我就是没有时间。”约翰吐槽道。

在其他职场父母的家里,霍克希尔德也看到很多类似的东西,没

有出过海的船,没开过的房车,没用过的相机、滑雪板、吉他,甚至还有收割枫糖的工具,被废弃在阁楼或车库里。这些东西构筑起人们对美好生活的希望:一个“只要我有时间”就能实现的自我。

格温很了解公司的灵活工作时间和缩减时间政策,却从未尝试过。

自上世纪80年代以来,阿莫克创造并管理着一种强大的公司文化,让员工在工作中更具备使命感与成就感,拥有更强的自我驱动力与合作精神,确保他们接受公司为了赢得全球竞争而采取的各种策略。阿莫克对员工说:“你们无须站在门外检查自己的价值观,我们在这里就有价值观。在道德方面,你们就像在家里一样受到保护,像在家里一样安全。”在这种潜移默化的氛围里,工作与家庭生活的地位发生了逆转。

公司为员工提供了友好的工作氛围,免费的饮料、健身房、各类技能的培训计划,学习园艺的俱乐部、带餐回家的膳食服务,有银行、商店、干洗店、理发店和美甲沙龙,甚至还有人力资源总监对员工的热情拥抱。这一切都让人们希望自己成为公司的理想员工。

而回到家中,人们面对的是各种家务、暴躁或哭闹的孩子、临时凑合的晚餐、没人喂的宠物、坏掉的电器,以及同样疲惫,上了一天班的伴侣。霍克希尔德开始明白,“当家庭成为一个充满摩擦的环境时,是如何输给工作场所中运作良好的社会机制所提供的目标感,成就感和友情的”。

格温热爱自己的工作,虽然有压力,但老板会帮她处理工作中的难题,全力支持她在公司中力争上游,让她不由得想起自己父亲身上的那些美好特质——在很多方面,她甚至觉得这位“阿莫克爸爸”比她真正的父亲还要好。在过去的三年里,格温明显感觉到工作时间越来越长,从之前的每天八小时延长到八九个小时,还经常要把工作带回家去。

霍克希尔德指出,有偿工作的文化世界越来越强,而家庭和当地社区——我们所能链接的最深层共情纽带的社会世界——却越来越弱。家庭正在被“男性化”,越来越按照讲究效率的“工作场所”的规则来运转,个人需求被取代、压制或耽延,而工作场所却在被“女性化”,推行强调信任、团队建设和周到对待“内在客户”的管理

哲学。工作已经成为“家”——在那里人们感觉自己得到奖励,受到关注,得到“父亲般”上级的鼓励和同事们支持;与此同时,家则成了一个在太少的时间里有太多事情要做的地方,变成了孤独的“工作”场所。

自动喂饭机

在霍克希尔德看来,充实的工作在职场中呼唤更多的技能,而家庭事务慢慢变得越来越少,越来越容易了。方便食品、外卖取代了妈妈的食谱,儿童的托管中心、老人的养老院成为“妈妈的工作”的商业化替代,就连家庭娱乐也有了替代品——电视机、游戏机、电脑,许多家庭的娱乐活动就是坐在一起看情景喜剧——看电视里的父母子女之间充满活力的互动与交谈。

工作中的效率意识也被带入生活中来,家里的时间变成要“节约”的东西。父母们把家庭活动分类,提前做好规划,同时做两三件事,然后把其中一些家务外包出去。他们匆匆忙忙给孩子洗个澡,讲个睡前故事,忽略了悠闲的生活节奏所带来的满足感。这不由得让人想起电影《摩登时代》里的自动喂饭机器——“不要停下来吃午饭。超过竞争对手。喂饭机可以取消吃午饭的时间,增加产量,减少开销”。

在阿莫克工厂生产线上上班的德布是三个孩子的妈妈,她上夜班的时候,如果丈夫要加班,孩子们就要去奶奶家过夜,然后第二天一早去保姆家。父母的工作让孩子们的生活充满了来去往返,不断地从一个地方被送到另一个地方。而阿莫克的工厂到处都有长时间加班的父母,孩子们便要用自己的方式与公司时间共存。

在时间的压力下,职场父母对孩子的安全感和陪伴需求产生了质疑。一个父亲认为中午吃得很好,“晚上并不需要一顿热气腾腾的丰盛晚餐”;一个母亲认为既然儿子不喜欢吃绿色蔬菜,就没有必要费心做蔬菜菜肴;有一个把三个月大的宝宝放在九小时日托中心的父亲,竟然对霍克希尔德说他“想让儿子变得独立”。

当工作中孕育的效率狂潮在家庭中出现时,孩子们便会用自己的方式来回应。随着年龄的增长,许多孩子学会了反抗,父母不得不去应对孩子们因极度缺乏家庭时间而表现出的情绪。

被访谈的父母中,工作与家庭平衡出现危机通常是因为孩子生病,而孩子的抑郁、孤独、学习退步或者交友不慎这些棘手的问题很少被关注,实际上这些更需要父母们付出时间与精力。

阿莫克的职场父母,以及我们每一个人,该如何摆脱时间的困境?从个人方面,霍克希尔德在书中建议我们不妨“慢下来”:适当限制工作的吸引力,主动让自己在工作中降级或者通过拒绝晋升留在原职,给家庭生活留出足够空间;杜绝把“班味儿”带回家,摆脱被工作异化的时间管理方式;重视与所爱之人的关系,具备建立、加深和修复家庭关系的能力。

霍克希尔德相信人们终究会寻找到时间困境的解决之道——那些独自在家或者在儿童托管中心等人接的孩子,十余年后,或许会像查理·卓别林一样对家庭版的自动喂饭机说一声“够了”,让过度倾斜的时间天平重归平衡。

(作者为书评人)

【相关阅读】



《时间困境:当工作和家庭被颠倒》  
[美]阿莉·拉塞尔·霍克希尔德 著  
夏夏天 肖索未 译  
生活·读书·新知三联书店



《职场妈妈不下班:第二轮班与未完成的家务变革》  
[美]阿莉·拉塞尔·霍克希尔德 著  
肖索未 刘令堃 夏夏天 译  
生活·读书·新知三联书店



《我们如何捍卫私人生活:外包,便捷背后的破坏》  
[美]阿莉·拉塞尔·霍克希尔德 著  
朱钦芦 译  
中信出版集团