

DOI: [10.14515/monitoring.2024.3.2611](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.3.2611)



Т. Б. Гудкова

**(НЕ)РАВЕНСТВО ПАРТНЕРОВ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ
О РАБОТЕ, ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ И СЕМЬЕ.
РЕЦ. НА КН.: WONG J.S. EQUAL PARTNERS?
HOW DUAL-PROFESSIONAL COUPLES
MAKE CAREER, RELATIONSHIP, AND FAMILY DECISIONS.
BERKELEY: UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS, 2023**

Правильная ссылка на статью:

Гудкова Т. Б. (Не)равенство партнеров в принятии решений о работе, взаимоотношениях и семье // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 3. С. 283—290. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.3.2611>. Рец. на кн.: Wong J. S. Equal Partners? How Dual-professional Couples Make Career, Relationship, and Family Decisions. Berkeley: University of California Press, 2023.

For citation:

Gudkova T. B. (2024) (In)equal Partners in Their Career, Relationship, and Family Decisions. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 283–290. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.3.2611>. Book Review: Wong J. S. (2023) Equal Partners? How Dual-professional Couples Make Career, Relationship, and Family Decisions. Berkeley: University of California Press. (In Russ.)

Получено: 16.04.2024. Принято к публикации: 13.05.2024.

(НЕ)РАВЕНСТВО ПАРТНЕРОВ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ О РАБОТЕ, ВЗАИМО-ОТНОШЕНИЯХ И СЕМЬЕ. РЕЦ. НА КН.: WONG J. S. EQUAL PARTNERS? HOW DUAL-PROFESSIONAL COUPLES MAKE CAREER, RELATIONSHIP, AND FAMILY DECISIONS. BERKELEY: UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS, 2023

ГУДКОВА Татьяна Борисовна — младший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: tbgudkova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2298-1490>

Аннотация. Рецензия представляет ключевые идеи и выводы опубликованной в 2023 г. книги исследовательницы Жаклин Вонг «Равноправные партнеры? Как двухкарьерные пары принимают решения о работе, взаимоотношениях и семье». Книга представляет шестилетнее исследование 21 молодой американской пары в период, когда они начинали свою трудовую деятельность и вместе принимали решения об отношениях и родительстве. В результате были выявлены три варианта (или пути) принятия решений и их реализации в контексте работы и семьи в зависимости от степени эгалитарности: последовательный путь компромисса, путь автономного актора и традиционный путь. Сравнивая эти пути, автор приходит к выводу, что для достижения равенства в отношениях двухкарьерных пар необходимы три составляющие: структурные изменения, культурные установки в отношении гендера, семьи и работы, совместные действия партнеров. Если в какой-либо из этих сфер есть «слабые места», пары, скорее всего, столкнутся с гендерным неравенством в работе и семье.

(IN)EQUAL PARTNERS IN THEIR CAREER, RELATIONSHIP, AND FAMILY DECISIONS. BOOK REVIEW: WONG J. S. (2023). EQUAL PARTNERS? HOW DUAL-PROFESSIONAL COUPLES MAKE CAREER, RELATIONSHIP, AND FAMILY DECISIONS. BERKELEY: UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS

Tatiana B. GUDKOVA¹ — Junior Research Fellow
E-MAIL: tbgudkova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2298-1490>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The review contains basic ideas and findings expressed in the book *Equal Partners? How Dual-Professional Couples Make Career, Relationship, and Family Decisions* by Jaclyn Wong. The book follows the lives of twenty-one young dual-professional couples over a six-year period. As result, the author describes three work-family pathways—the consistent compromiser pathway, the autonomous actor pathway, and the tending traditional pathway. Comparing these pathways, Wong concludes that three components are necessary to achieve equality in the relationships of dual-career couples: structural changes, cultural attitudes about gender, family, and work, and joint actions of the partners. If there are weaknesses in any of these areas, couples are likely to experience gender inequality in work and family.

Ключевые слова: принятие решений, двухкарьерные пары, гендерное неравенство, эгалитарные отношения, профессиональная сфера, неоплачиваемый труд

Благодарность. Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Keywords: decision-making, dual-professional couples, gender inequality, egalitarian partnerships, career, unpaid work

Acknowledgments. Support from the Basic Research Program of the National Research University Higher School of Economics is gratefully acknowledged.

Молодое поколение американцев с высшим образованием, как правило, имеет высокие профессиональные амбиции и планирует продолжать строить карьеру. Одновременно с этим молодые люди рассчитывают сформировать эгалитарные партнерства, в которых оба партнера будут иметь оплачиваемую работу и поровну делить обязанности по дому и воспитанию детей. Однако реальность пар, в которых оба партнера работают, зачастую отклоняется от этого идеала: карьерные планы мужчин с большей вероятностью будут превалировать, в то время как профессиональная реализация женщины станет второстепенной по отношению к неоплачиваемому домашнему труду и уходу за детьми. Хотя за последние несколько десятилетий отцы более активно вовлечены в уход за детьми и домашний труд, чем в прошлом, женщины по-прежнему тратят больше времени на рутинные домашние дела и выполняют больше задач одновременно, в том числе когнитивных, таких как планирование семейных дел [Rinaldo, Whalen, 2023]. Воспроизведут ли современные двухкарьерные пары данную модель поведения или же будут выстраивать свои собственные траектории, реализуя равные возможности в профессиональной сфере и семье? Вышедшая в апреле 2023 г. книга Жаклин Вонг «Равноправные партнеры? Как двухкарьерные пары принимают решения о работе, взаимоотношениях и семье» [Wong, 2023] призвана ответить на данный вопрос.

Жаклин Вонг — доцент кафедры социологии и сотрудник кафедры гендерных исследований Университета Южной Каролины. Она получила докторскую степень по социологии и диплом по гендерным и сексуальным исследованиям в Чикагском университете в 2018 г. Вопросы гендерного равенства в семье и профессиональной сфере интересовали Ж. Вонг еще с детства в контексте своей собственной семьи. Оба родителя исследовательницы имели оплачиваемую работу и выполняли семейные обязанности, причем мать работала дольше и зарабатывала больше, в то время как отец был больше вовлечен в домашние дела и уход за детьми. Именно этот опыт и помог Ж. Вонг подвергнуть сомнению идеи о том, кто «должен» заниматься оплачиваемым трудом, иными словами, быть кормильцем в семье, а кто «должен» выполнять неоплачиваемую работу по дому. Уже на первом году обучения в аспирантуре она представила исследовательский проект «Исследование гендера и сексуальности», который лег в основу ее диссертации «Реализация конкурирующих желаний: как молодые специалисты принимают решения о карьере и семье» [Wong, 2018], а затем и рецензируемой книги.

«Равноправные партнеры?..» представляет собой многолетнее исследование 21 молодой двухкарьерной пары (преимущественно это были белые разнополые пары) в период, когда они начинали свою трудовую деятельность и вместе принимали решения об отношениях и родительстве. Пары отбирались из числа бездетных, окончивших четырехлетний курс обучения в университете или поступивших в аспирантуру. Рекрутинг образованных пар с перспективой трудоустройства обоих партнеров повысил вероятность наблюдения гендерно эгалитарного принятия решений [Wong, 2023: 9]. В течение шести лет (с 2013 по 2019 г.) Вонг четыре раза брала у них индивидуальные интервью (всего было собрано 156 интервью), чтобы отследить глубокие изменения в их жизни, включая начало новой работы, рождение детей, потерю работы, вступление в брак и расставание. Такой детальный план работы позволил исследовательнице зафиксировать развитие гендерной динамики в парах на протяжении всего пути молодых людей к карьере и созданию семьи, отобразить поворотные моменты и ключевые решения в жизни пар, включая то, каким траекториям в работе и семье [ibid.: 8] следуют пары, а также сравнить идеалы и ожидания информантов с их поведением.

Книга «Равноправные партнеры?..» состоит из шести глав, эпилога, благодарностей, методологического приложения, примечаний, списка литературы и алфавитного указателя. Подход автора к структурированию и изложению материала весьма своеобразен: в начале первых четырех глав приведены цитаты из интервью, а далее на их основе строится повествование. Кроме того, в книге отсутствует предисловие, по сути, его заменяет первая глава (точнее, определенные ее части).

В первой главе «Гендер, работа и семья в XXI веке» представлены рассуждения автора о незавершенной гендерной революции в XXI веке, дизайн и теоретическая рамка исследования, а также краткое описание последующих глав. По мнению автора, культурные нормы (отношения и убеждения, касающиеся гендера, работы и семьи), а также структурные факторы (материальные условия, которые формируют оплачиваемый труд мужчин и женщин на рынке труда и неоплачиваемый труд в семьях) усиливают неравенство возможностей мужчин и женщин, становясь причинами того, что гендерная революция «зашла в тупик» [ibid.: 5]. Дизайн исследования¹ определяет как его ограничения, так и сильные стороны. К первым относится демографический состав выборки, в значительной степени отражающий гендерный, карьерный и семейный опыт белых разнополых пар — представителей высшего среднего класса, ко вторым — лонгитюдный характер исследования и диадический подход (опрашивались оба партнера в каждой паре). В качестве теоретической основы исследования Вонг разрабатывает свой собственный подход — экосистему «работа — семья», в рамках которой анализируются структуры, культурные установки и совместные действия при принятии решений парами [ibid.: 13].

В последующих трех главах Вонг описывает три варианта (или пути) принятия решений и их реализации в контексте работы и семьи в зависимости от степени их эгалитарности: 1) последовательный путь компромисса, 2) путь автономного актора, 3) традиционный путь. В каждой из этих глав исследовательница опреде-

¹ Сама методологическая часть исследования вынесена в приложение.

ляет структурные и культурные условия, которые помогают или препятствуют парам ставить в приоритет карьеру и разделять семейные обязанности, и описывает процесс координирования партнерами своих действий для поддержания гендерного равенства или воспроизводства гендерного неравенства в своем поведении.

В главе «Последовательные соглашатели» (названия глав соответствуют названиям путей) представлен последовательный путь компромисса, который выбирают пары с эгалитарной экосистемой «работа — семья». «Последовательные соглашатели» успешно строят равноценные карьеры и стремятся поровну разделить домашние и семейные обязанности, включая уход за детьми. Что касается профессиональных ресурсов, то у партнеров есть относительно открытый доступ к возможностям трудоустройства и благоприятным условиям на рабочем месте, которые, в свою очередь, предоставляют им ресурсы для выполнения домашних и семейных обязанностей. Однако достигнутые результаты пар в области поддержания баланса между работой и семейной жизнью обоих партнеров, как утверждает Вонг, «в краткосрочной и долгосрочной перспективе маскировали процессы гендерного неравенства и лежащие в их основе сложные компромиссы» [ibid.: 55]. Так, за шесть лет исследования она выявила серьезные проблемы, с которыми сталкиваются пары на рабочих местах. Самой большой угрозой для пути компромисса стали дискриминация и притеснения женщин в профессиональной деятельности, из-за которых им было сложнее продвигаться по карьерной лестнице, чем их партнерам-мужчинам. Вонг описывает, как твердая решимость этих пар сохранить равноправие в отношениях, неоднократно подвергалась испытаниям со стороны «жадных²» до человеческих ресурсов работодателей [ibid.: 56].

В главе «Автономные акторы» рассматривается соответствующий путь. Как и последовательные соглашатели, автономные акторы имеют доступ к возможностям трудоустройства и поддержке на рабочем месте, что позволяет женщинам и мужчинам соблюдать баланс между работой и личной жизнью. Однако специфическое понимание гендерного эгалитаризма не позволяет им максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Во-первых, их позиция выражается в поддержке равного права мужчин и женщин на реализацию своих наилучших индивидуальных возможностей. Иными словами, в парах, придерживающихся данного пути, мужчины берут на себя инициативу в принятии профессиональных решений самостоятельно, не учитывая предпочтения своих партнеров. Вместо этого они предлагают своим партнерам также сделать самостоятельный выбор [ibid.: 58]. Во-вторых, автономные акторы считают, что мужчины и женщины несут равную ответственность за сохранение автономии своего партнера, воздерживаясь от сдерживания друг друга в своих стремлениях. Такая гендерно нейтральная логика противоречит гендерной модели действий, в которой мужчина пассивно заявляет о своей поддержке выбора женщины, не прилагая усилий в поиске ресурсов для расширения ее возможностей, в то время как женщина активно ставит под угрозу свою карьеру ради отношений. Отношения автономных акторов, в отличие от последовательных соглашателей, с большей вероятностью заканчиваются разрывом.

² Здесь имеется в виду требование от работников преданности делу и полной самоотдачи в профессиональной деятельности в ущерб личной жизни, то есть времени, которое партнеры могли бы уделить друг другу.

Наконец, третий путь изложен в главе «Традиционные пары». Мужчина берет на себя ведущую роль кормильца, а основная нагрузка в работе по дому и воспитании детей ложится на женщину. Такие пары больше соответствуют «неотрадиционным» семьям [Josephson, Burack, 1998], где оплачиваемая работа рассматривается как необходимая для мужчин и необязательная для женщин, выполняющих роль «сиделки». Традиционные пары оказались в гендерно неравных условиях изначально (в силу отсутствия доступа к рабочим местам для обоих партнеров в одном городе) и были готовы к временному гендерно неравному разделению труда. Косвенный дисбаланс между работой и семьей партнеры воспринимали как временный. Однако внешние препятствия на пути к реализации двух карьерных траекторий одновременно и решение сделать карьеру мужчин приоритетной создали длительные ограничения для профессиональных возможностей женщин, в итоге пары «застряли» в традиционной экосистеме «работа — семья» [Wong, 2023: 103].

Пятая глава посвящена сравнению трех путей действий партнеров в отношении работы и семьи, описанных в предыдущих трех главах. В ней Вонг подчеркивает важность всех трех составляющих равноправного партнерства двухкарьерных пар: 1) производственных структур, 2) культурных норм (отношений и убеждений, касающихся гендера, работы и семьи), 3) совместных скоординированных действий партнеров. Они являются необходимым условием для того, чтобы пары могли следовать эгалитарным карьерным и семейным траекториям. Безусловно, «последовательные соглашатели», «независимые акторы» и «традиционные пары» выиграют от таких мер структурной политики, как услуги по найму супругов и партнерские услуги по трудоустройству; дистанционная занятость, неполный рабочий день и другие варианты гибкого графика работы, полностью оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и доступный высококачественный уход за детьми. При этом работодателями должны быть созданы комфортные условия труда для женщин, включая адекватное руководство и защиту от притеснений на рабочем месте. Однако без массовой культурной пропаганды существования такого рода мер поддержки на рабочем месте недостаточно для создания равноправных партнерских отношений. Расширение культурных моделей, доступных мужчинам и женщинам в контексте работы и семейной жизни, будет способствовать равенству возможностей в образовательной, семейной и профессиональной сфере и развитию устойчивых эгалитарных отношений в долгосрочной перспективе. И, наконец, парам необходимо эффективно принимать совместные решения и предпринимать действия, чтобы использовать свои внешние ресурсы для реализации своих гендерных убеждений на практике [ibid.: 141]. Также в данной главе автор сравнивает карьерные и семейные траектории мужчин и женщин в краткосрочной (через год после первого интервью) и долгосрочной (через пять-шесть лет после первого интервью) перспективе и показывает, как баланс между работой и семьей в парах может сохраняться на протяжении длительного времени. В завершении главы Вонг обсуждает, как распространенные элементы гендерного неравенства привели к ключевым гендерным сходствам в карьерных и семейных историях мужчин и женщин, независимо от выбранного ими пути.

В заключительной шестой главе «Пути дальнейшего развития» обсуждаются варианты наших действий как индивидуумов, как пар, как организаций и как об-

щества в целом, которые мы можем предпринять для решения проблем продвижения гендерной революции. Вонг утверждает, что гендерное равенство в работе и семье среди двухкарьерных пар возможно только когда оба партнера имеют равный доступ к рабочим местам, разделяют ценности эгалитаризма и прилагают совместные усилия, чтобы максимально использовать имеющиеся ресурсы. Благоприятные условия на рабочем месте (включая создание гибких условий труда с учетом гендерных аспектов, равных возможностей карьерного роста и оптимального совмещения профессиональных и семейных обязанностей) и прогрессивные культурные установки не имеют значения, если партнеры не умеют действовать сообща и совместно с другими участниками своего социального окружения [ibid.: 156]. Пути, по которым идут молодые пары, раскрывают множество ключевых моментов, которые необходимо согласовать партнерам для воплощения своих эгалитарных целей в реальность. Инновационный дизайн качественного лонгитюдного исследования Вонг позволяет в рамках каждого пути показать различия, углубиться в нюансы принятия решений парами, проследить динамику рутинных действий, рассмотреть, как они перерастают в более устойчивые модели поведения. Вонг считает, что современное общество еще не достигло такого уровня развития, когда можно говорить о полном равенстве партнеров в профессиональных и семейных отношениях, подобные пары представляют собой редкое исключение. Однако результаты исследования могут стать стимулом для обсуждения и разработки мер по улучшению ситуации.

Хотя сбор данных для книги был завершен до начала пандемии COVID-19, лонгитюдное исследование Ж. Вонг позволило сделать ей прогнозы относительно того, как пары могли бы отреагировать на пандемию, основываясь на их предыдущих моделях действий. Свои размышления на эту тему она излагает в трехстраничном эпилоге.

Среди минусов издания стоит отметить неудобный формат оформления библиографического аппарата. Затекстовые библиографические ссылки приведены в отдельном приложении, а не в виде привычных внутритекстовых или постраничных библиографических ссылок (сносок). По сути, приложение с выносками дублирует список литературы с одним лишь отличием, что источники в нем приведены по мере их упоминания в тексте, а не в алфавитном порядке. В то же время громоздкие таблицы (на несколько страниц) приведены в основном тексте работы, а не вынесены в приложения.

В качестве недостатков работы можно отметить повтор некоторых сюжетов. Например, рассуждения автора о незавершенной гендерной революции в XXI веке и ее причинах изложены и в первой, и в последней главах. Сравнение трех путей действий партнеров в отношении работы и семьи, описанное в главе 5, приводится и в главе 6. В каждой главе исследовательница определяет структурные и культурные изменения, которые в сочетании с совместными действиями партнеров помогают или препятствуют парам следовать эгалитарным карьерным и семейным траекториям. Таким образом, последняя глава представляет собой интерпретацию идей, изложенных в предыдущих главах.

В целом же книга Жаклин Вонг «Равноправные партнеры?..» имеет больше преимуществ, нежели ограничений и недостатков. Несомненные ее плюсы — лон-

гитюдный характер исследования и диадический подход к сбору и анализу качественных данных. Работа вносит вклад в дискуссию о гендерном равенстве и неравенстве мужчин и женщин в профессиональной и семейной сферах, призывает нас вынести ценный урок из успешных историй создания равных отношений партнеров и разработать свои собственные эффективные жизненные стратегии в данном направлении. Книга написана доступным языком и будет полезна широкому кругу читателей.

Список литературы (References)

1. Josephson J. J., Burack C. (1998) The Political Ideology of the Neo-Traditional Family. *Journal of Political Ideologies*. Vol. 3. No. 2. P. 213—231. <https://doi.org/10.1080/13569319808420777>.
2. Rinaldo R., Whalen I. M. (2023) Amplifying Inequalities: Gendered Perceptions of Work Flexibility and the Division of Household Labor during the COVID-19 Pandemic. *Gender, Work & Organization*. Vol. 30. No. 6. P. 1922—1940. <https://doi.org/10.1111/gwao.13026>.
3. Wong J. S. (2018) *Negotiating Competing Desires: How Young Professionals Make Career and Family Decisions*. Chicago, IL: The University of Chicago.
4. Wong J. S. (2023) *Equal Partners? How Dual-professional Couples Make Career, Relationship, and Family Decisions*. Berkeley, CA: University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520384590>.