

*Научное издание*

**Работа и семья в жизни женщин  
с детьми-дошкольниками:  
опыт города Москвы**

*Под ред. О.Б. Савинской*

ООО «Вариант»,  
109093, Москва, ул. Б. Серпуховская, д.44, оф.19  
e-mail: a1605@mail.ru

Сдано в набор 14.07.2008. Подписано в печать 20.08.2008.  
Формат 60x90/16. Печ. л. 12.  
Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».  
Тираж 500 экз. Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с предоставленными диапозитивами  
в ФГУП «Производственно-издательский комбинат «ВИНИТИ»  
140010, г. Люберцы Московской обл., Октябрьский проспект, 403.

**Работа и семья в жизни женщин  
с детьми-дошкольниками:  
опыт города Москвы**

*Под ред. О.Б. Савинской*

Москва  
2008

Исследование проведено в рамках проекта «Возвращение на работу: оптимизация сочетания семейных и профессиональных обязанностей для молодых мам», поддержанного Департаментом семейной и молодежной политики г. Москвы.

Издание результатов исследования осуществлено при поддержке Комитета общественных связей г. Москвы в рамках проекта «Развитие и модернизация семейных политик в организациях г. Москвы».

Над главами работали:

М.В. Рабжаева (глава 1),

А.Б. Цымбаленко, О.Б. Савинская (глава 2),

А.Б. Цымбаленко, О.Б. Грибанова, О.Б. Савинская (глава 3),

О.П. Москалева (глава 4), Н.М. Степанова (глава 5),

Т.А. Барыбина (редактура).

**Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы** / Под ред. О.Б. Савинской. – М.: Вариант, 2008. – 192 стр.

ISBN 978-5-903360-16-1

Данный сборник раскрывает проблему сочетания женщинами с детьми дошкольного возраста профессиональных и семейных обязанностей и демонстрирует необходимость дальнейшей государственной и корпоративной социальной политики по решению проблем работающих матерей. В книге также представлен обзор исторического развития социальной политики по поддержке женщин с малолетними детьми в России и современный международный опыт западных государств по гармонизации бюджетов времени работающих родителей. Книга предназначена для государственных служащих, работников служб персонала, профсоюзных лидеров, социологов, социальных технологов и всех заинтересованных лиц.

ISBN 978-5-903360-16-1

© О.А. Бессолова. Идея проекта, 2008

© О.Б. Савинская. Методология проекта, редактирование, 2008

© Коллектив авторов, 2008

© ООО «Вариант», 2008

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО</b> .....	5
<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	7
«Работающие мамы»: суть проблемы.....	7
Широта проблемы в г. Москве: анализ статистических данных....	9
Краткий обзор текущей социальной политики в отношении работающих матерей.....	19
<b>ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПОДХОДОВ И ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО ВОЗВРАЩЕНИЮ ЖЕНЩИН С ДЕТЬМИ НА РЫНОК ТРУДА В РФ В XX И XXI ВЕКАХ</b> .....	29
Краткая история становления подходов социальной политики к решению проблемы женщин с малолетними детьми.....	29
Изменения практик отечественного законодательства в отношении применения до- и послеродового отпуска.....	35
Идеологические подходы к решению проблемы возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком.....	41
Анализ отечественных практик и подходов к решению проблемы возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком.....	45
<b>ГЛАВА 2. РЕЗУЛЬТАТЫ КАЧЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ОПЫТА СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЖЕНЩИНАМИ С ДЕТЬМИ-ДОШКОЛЬНИКАМИ В г. МОСКВЕ (ОСЕНЬ 2007 ГОДА)</b> .....	51
Введение. Методические аспекты исследования.....	51
Разные социальные условия и возможности личного выбора в стратегиях сочетания материнства и работы.....	52
Уход с работы в отпуск по беременности и родам.....	60
Перерыв в работе, связанный с рождением ребенка и уходом за новорожденным.....	63
Организация ухода за детьми и их воспитания как необходимое условие возвращения на работу.....	67
Основные проблемы, связанные с устройством ребенка в ДОУ.....	71
Возвращение на работу.....	72
Роль супруга в семейной жизни.....	80
Проблема алиментов и возвращение на работу.....	82
Заключение.....	84

<b>ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ОПЫТА СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЖЕНЩИНАМИ С ДЕТЬМИ-ДОШКОЛЬНИКАМИ В г. МОСКВЕ (ОСЕНЬ 2007 ГОДА).....</b>	89
Введение. Методические аспекты исследования.....	89
Социально-демографические характеристики опрошенных.....	90
Самоидентификация женщин.....	93
Проблемы и потребности работающих женщин в период планирования отпуска по беременности и родам.....	97
Отпуск по уходу за ребенком.....	101
Организация присмотра за ребенком дошкольного возраста.....	106
Выход из отпуска по уходу за ребенком.....	118
Оценка городской среды.....	123
<b>ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ В ОТНОШЕНИИ РАБОТАЮЩИХ МАТЕРЕЙ (РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СЛУЖБ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ г. МОСКВЫ, ОСЕНЬ 2007 ГОДА).....</b>	133
Введение.....	133
Основные типы внутренних социальных политик: по итогам российских исследований.....	134
Методические рамки исследования служб персонала предприятий.....	138
Специальные социальные программы по поддержке работающих мам.....	147
Условия для успешного возвращения женщин с детьми к трудовой деятельности.....	151
Перспективы развития политики баланса семьи и работы.....	156
Заключение.....	160
<b>ГЛАВА 5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ: ИНИЦИАТИВЫ ГОСУДАРСТВ И КОРПОРАЦИЙ.....</b>	161
Введение.....	161
Отпуска и пособия по беременности и родам.....	162
Государственная и корпоративная политика формирования баланса между работой и семьей для работающих родителей.....	164
Заключение.....	175
<b>ВЫВОДЫ.....</b>	178
<b>РЕКОМЕНДАЦИИ.....</b>	183
<b>БИБЛИОГРАФИЯ ПРОЕКТА.....</b>	188

Прошли те трудные времена, когда проблемы работающих мам были их личным делом. Сейчас в обществе все чаще говорят о значимости материнства, о важности повышения рождаемости, о необходимости социального и экономического благополучия граждан для дальнейшего успешного развития России. Однако пути достижения этих, казалось бы, простых и ясных целей по-прежнему остаются не столь ясными и простыми.

Проект, результаты исследовательской части которого мы предлагаем читателю, как раз и был направлен на разработку технологий таких мер социальной политики, которые бы позволили работающим женщинам чаще принимать решение о рождении ребенка, а уже состоявшимся мамам – сохранять свой профессиональный статус и оставаться благополучными в социальном и экономическом плане гражданами. Иными словами, что же необходимо, чтобы социальный риск, который неизбежно присутствует в долгом процессе рождения, ухода и воспитания детей, чаще всего ложащемся на плечи женщин, сводился мерами социальной политики к минимуму? Для решения этого вопроса мы выделяли несколько направлений работы.

Во-первых, мы выделили женщин с детьми-дошкольниками как отдельную социальную группу со своими особыми интересами, потребностями и возможностями и провели доскональное исследование их образа жизни. Кто они – современные мамы? Каковы их жизненные трудности и как они их пытаются решить? Каковы их потребности и ожидания от общества? Мы обнаружили много интересных фактов в ходе исследования, и полагаем, что нашему читателю также будет интересно их узнать со страниц данной книги.

Во-вторых, мы очертили и изучили пространство социального партнерства. Чтобы работающие мамы чувствовали себя благополучно в обществе, необходим диалог со многими субъектами общества, представляющими как власть, так и бизнес. Именно поэтому мы уделили особое внимание тому, какие современные социальные политики реализуются в организациях Москвы. При этом мы задавались вопросом, с одной стороны, насколько они соответствуют ожиданиям и потребностям работающих мам, а с другой – как это вписывается в государственную социальную политику и, в частности, в социальную политику правительства Москвы? Насколько соответствует то, что делают организации и власть, ожиданиям и потребностям работающих мам и что необходимо в существующей ситуации сделать, чтобы труд женщин с детьми был более комфортным для них самих и более производительным для работодателя?

И, наконец, полученные данные мы использовали для разработки новых социальных технологий, которые бы стимулировали всех выше обозначенных заинтересованных лиц в принятии новых управленческих решений, направленных на создание более удобных условий жизни для женщин с детьми, позволяя им сочетать работу и материнство. Так, нам очень приятно признать, что одна из наших инициатив при активной поддержке первого заместителя мэра Москвы Людмилы Ивановны Швецовой вылилась в проведение Комитетом общественных связей г. Москвы общегородского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам». Мы надеемся, что этот инновационный опыт будет расширяться другими инициативами, которые в итоге приведут к реальным изменениям в обществе, а вопрос «работа или семья» перестанет быть столь острым для современных женщин.

Руководитель проекта,

Председатель комиссии по улучшению качества жизни москвичей  
Общественного совета города Москвы

*О.А. Бессолова.*

## ВВЕДЕНИЕ

### «Работающие мамы»: суть проблемы

В советский период развития России сформировалась устойчивая модель двухкарьерной семьи – семьи, где оба родителя трудоустроены на формальном рынке труда, а в отношении женщин был сформирован так называемый контракт «работающей матери». Он означал, что на уровне государственной политики разрабатывались декларируемые и реально осуществляемые меры по стимулированию материнства в сочетании с требованием к женщинам оставаться на рынке труда, в рядах формально занятых<sup>1</sup>.

Эта модель семейного уклада осталась наиболее распространенной, а значит, наиболее отвечающей потребностям семей переходного периода, и в постсоветские годы. Несмотря на дискуссии обществоведов начала 90-х годов, постсоветский период показал, что мотивация к трудоустройству осталась доминирующей среди российских женщин. Норматив советского государства о всеобщей женской занятости ушел в прошлое, однако это не привело к добровольному уходу женщин с рынка труда – резкого изменения в соотношении женщин и мужчин среди безработного и экономически активного населения (доля тех, кто трудоустроен или желает трудоустроиться) не произошло<sup>2</sup>.

В современном российском обществе XXI века эта тенденция остается. Общероссийская статистика за 2006 год подтверждает, что доля экономически активного населения среди женщин остается высокой. Так, если среди мужчин доля экономически активного населения составляет 96,5% от всего населения трудоспособного возраста, то среди женщин – 90,5%<sup>3</sup>.

Объяснений этой мотивации женщин множество. Назовем некоторые из них: экономическая (женщины ощущают, что их доход в бюджете семьи оказывается решающим для экономической устойчивости и уверенности в завтрашнем дне), психологическая (чувство независимости в семье и востребованности в обществе), политико-идеологическая (желание принимать участие в общественной жизни, в том, что происходит за пределами семьи) и другие.

<sup>1</sup> Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: советский вариант // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. М.: Academia, 2001г., Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. №11.

<sup>2</sup> См. Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and employment behaviour. Ed. by S. Ashwin. London: Routledge, 2006. P.2.

<sup>3</sup> Труд и занятость в России. 2007. Стат. Сб. / Росстат. – М. 2007. С. 36.

Обращение к занятости женщин как членов семьи в контексте улучшения демографической ситуации не случайно. В жизни семьи неизбежно возникают события, которые приводят или к уходу женщин с рынка формальной занятости, или же усложняют занятость женщин в том режиме, в котором они могли работать раньше. Одним из важнейших среди таких событий является деторождение и последующие уход и воспитание малолетних детей.

Результаты социологических исследований последних 10 лет<sup>4</sup> показывают, что сочетание занятости и присмотра/воспитания детей оказывается очень трудным и болезненным периодом трудовой жизни женщин. Наряду с другими историческими, культурными и психологическими факторами, отсутствие современной сбалансированной семейной политики, которая заключалась бы в комплексной разработке и внедрении мер по улучшению положения работающих матерей, вынуждает женщин осуществлять нелегкий выбор. Они либо полностью отказываются от карьерных и профессиональных устремлений, или же, что случается нередко, – от самого ребенка, о чем свидетельствует детальное исследование матерей-отказниц О.Г. Исуповой<sup>5</sup>. Однако возможен и третий путь – сочетание работы и материнства, или же профессиональных и семейных обязанностей. То есть, учёт ориентации большинства женщин репродуктивного возраста на занятость и на развитие своего профессионального потенциала, а вместе с этим и на создание более комфортных условий для сочетания семейных и профессиональных обязанностей не только матерями, но и отцами может стать важной составляющей решения демографической проблемы. В работах последних лет о проблемах низкой рождаемости чаще всего обсуждаются медицинские и физиологические аспекты материнства, затрагивающие, скорее, состояние беременности и сам факт деторождения. Нам представляется более важным говорить о высокой значимости социальных аспектов материнства, то есть о проблемах «вписывания» репродуктивного поведения женщин в современный образ жизни и, прежде всего, в практики занятости, материнства, ведения домохозяйства и досуга.

<sup>4</sup> Римашевская Н., Ванной Д., Мальшева М., Мешеркина Е., Пискалова М. Окно в частную русскую жизнь. М.: Академия, 1999; Исупова О.Г. Социальный смысл материнства в современной России («Ваш ребенок нужен только Вам») // Социологические исследования. №11. 2002; Ярошенко С., Омельченко Е., Гончарова Н., Исупова О. Гендерные различия в стратегиях трудоустройства // Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and employment behaviour. Ed. by S. Ashwin. London: Routledge, 2006 и другие.

<sup>5</sup> Исупова О.Г. Отказ от новорожденного и репродуктивные права женщин // Социологические исследования. №11. 2002.

## Широта проблемы в г. Москве: анализ статистических данных

Общероссийские тенденции репродуктивного поведения женщин в целом прослеживаются и в г. Москве. При продолжающемся отрицательном естественном приросте наблюдается позитивная динамика. За последние годы отмечается и увеличение числа родившихся детей, и уменьшение естественной убыли населения. Так, число родившихся в январе-августе 2007 г., по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, увеличилось на 6% и составило 66,0 тыс. человек, число умерших уменьшилось на 2% и составило – 83,1 тыс. человек. Демографы прогнозируют дальнейший рост рождаемости в г. Москве в ближайшие 3 – 4 года. Это означает, что проблема трудоустройства и сочетания семейных и профессиональных обязанностей будет остро стоять перед постоянно увеличивающейся долей москвичек. Какова их доля на сегодняшний момент?

С 2000 по 2006 годы, по данным Мосгорстата, в Москве родилось 595 738 детей (см. таблицу 1). Учитывая средний коэффициент рождаемости за последние два года (1,3), определяем, что эти дети родились у 458 260 женщин, проживающих в г. Москве. Согласно данным Мосгорстата, в 2006 году было 3 210 200 женщин трудоспособного возраста. Поскольку 2 995 117 из них экономически активны (90% от всех женщин трудоспособного возраста), мы можем заключить, что приблизительно 15% от всех экономически активных женщин имеют детей-дошкольников. Иными словами, **в среднем, каждая седьмая работающая в московской организации или желающая туда трудоустроиться женщина является мамой ребенка дошкольного возраста.**

**Таблица 1. Число родившихся (без мертворожденных) за год человек, г. Москва**

Год	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всего	73142	75977	81525	86958	91677	92188	94271
Женщины	35200	36939	39562	41902	44210	44717	45823
Мужчины	37942	39038	41963	45056	47467	47471	48448

В идеале, хотелось бы видеть ситуацию, когда проблема трудоустройства женщин косвенно касалась бы также каждого 7-го мужчины, работающего в организациях г. Москвы, как члена семьи и отца ребенка. Однако в реальности это невозможно из-за высокого уровня разводов (согласно Мосгорстату, в 2006 году заключено 7,8 браков на 1000 человек и 4,5 разводов), что наглядно подтверждают и данные таблицы 2. Высокий уровень гражданских браков и даже официальных разводов, которые не фиксируют юридическую ответственность отца, показали и результаты количественного исследования, предпринятого в данном проекте. Статистика также показывает, что в 90%

случаев ребенок остается с матерью. Таким образом, это говорит скорее о том, что при решении проблемы возвращения матерей на работу необходимо учитывать тот факт, что для значительной доли матерей экономические аспекты поиска работы и занятости встают особо остро, и усугубляются еще дополнительными усилиями по успешному и безуспешному оформлению выплаты алиментов.

**Таблица 2. Число браков и разводов, значение показателя за год, г. Москва**

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Число браков	68084	71882	70233	76438	71790	78630	78761
Число разводов	45826	48670	50721	46819	45531	43378	45025

**Репродуктивное поведение москвичек.** Рассмотрим далее подробнее, как статистические данные отражают особенности репродуктивного поведения москвичек последних лет и их поведение на рынке труда.

**Таблица 3. Демографические показатели количества женщин в г. Москве**

Количество женщин	1996 г.		2001 г.		2005 г.		2006 г.	
	тыс. чел.	в %	тыс. чел.	в %	тыс. чел.	в %	тыс. чел.	в %
Всего	4994,1	100	5326,6	100	5452,1	100	5465,8	100,0
В том числе по возрастным группам:								
2–4 года	171,3	3,4	171,5	3,2	197,1	3,6	206,5	3,8
5–9 лет	274,8	5,5	184,2	3,4	178,8	3,2	177,9	3,2
10–14 лет	301,7	6,0	290,7	5,4	204,2	3,7	190,5	3,5
15–19 лет	300,1	6,0	354,8	6,6	325,7	6,0	310,3	5,7
20–24 года	315,9	6,3	381,4	7,1	410,9	7,5	397,1	7,3
25–29 лет	307,8	6,1	375,8	7,0	408,6	7,5	423,2	7,7
30–34 года	384,0	7,6	364,6	6,8	408,6	7,5	405,6	7,4
35–39 лет	436,0	8,7	428,0	8,0	372,9	6,8	384,7	7,0
40–44 года	400,4	8,0	471,1	8,8	469,2	8,6	441,0	8,1
45–49 лет	384,0	7,6	420,3	7,9	462,8	8,5	479,0	8,8
50–54 года	220,1	4,4	394,8	7,4	415,6	7,6	421,0	7,7
55–59 лет	368,3	7,3	225,2	4,2	362,6	6,6	391,6	7,2
60–64 года	259,9	5,2	365,7	6,8	236,3	4,3	220,1	4,0
65–69 лет	305,7	6,1	249,1	4,6	334,7	6,1	347,6	6,4
70 лет и старше	563,9	11,3	649,4	12,2	664,1	12,1	669,7	12,2
Моложе трудоспособного возраста	807,2	16,0	712,4	13,3	635,0	11,7	626,6	11,5
В трудоспособном возрасте	2689,1	54,0	3124,8	58,7	3219,4	59,0	3210,2	58,7
Старше трудоспособного возраста	1497,8	30,0	1489,4	28,0	1597,7	29,3	1629,0	29,8

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 17. Проценты за 1996, 2001, 2005 гг. рассчитаны М.Мухановой.

Согласно данным Мосгорстата, в 2006 г. в Москве доля женщин в возрасте 20 – 44 года составляла 37,5%. Отметим, что за последние шесть лет доля женщин этого возраста практически не изменилась: в 2001 г. она составляла 38 %. Тот же вывод можно сделать и о доле женщин фертильного возраста – от 15 до 49 лет. Если в 2001 году они составляли 52,5 % от численности всего постоянного населения г. Москвы, то в 2006 г. – 52,0% (см. таблицу 3).

Отрадно, что при почти неизменной доле женщин фертильного возраста показатели рождаемости заметно растут. Возьмем в сравнении данные по возрастным коэффициентам рождаемости в 2001 и 2005 гг. (из-за отсутствия данных за 2006 г.). На 1 000 женщин в детородном возрасте, 15 – 49 лет, включая родившихся у матерей до 15 лет и старше 49 лет, в 2001 г. родилось в среднем 26,9 человек, в 2005 г. – 32,3 (см. таблицу 4). При этом коэффициент рождаемости сильнее всего вырос для старших возрастных групп женщин. Так, если на 1 000 женщин в возрасте 30 – 34 лет в 1995 году приходилось 29,5 рождений, то в 2005 – 49,8, что в 1,69 раз больше. Также заметен скачок рождаемости детей в возрастной группе мам от 25 до 29 лет: от 62,6 рождений в 1995 году до 77,6 – в 2005 году. При этом наиболее сильный рост рождаемости для этой возрастной группы наблюдался в последние годы (после 2001 года). Противоположная тенденция наблюдается среди женщин до 30 лет. Среди женщин моложе 20 лет число рождений упало в 1,74 раза – с 25,2 до 14,5. Среди женщин в возрасте 20 – 24 года падение рождений также существенно – с 81,7 до 62,7, или в 1,31 раза.

**Таблица 4. Возрастные коэффициенты рождаемости**

Годы	Число рождений в среднем за год на 1 000 женщин детородного возраста	Из них по возрастным группам женщин			
		Моложе 20 лет	20–24 года	25–29 лет	30–34 года
1995	27,8	25,2	81,7	62,6	29,5
2000	26,4	14,7	64,7	64,0	36,1
2001	26,9	14,8	62,6	65,6	37,7
2002	28,5	15,3	64,3	68,5	40,5
2003	30,2	15,7	63,2	73,5	44,6
2004	32,0	15,6	65,0	77,3	47,2
2005	32,3	14,5	62,3	77,6	49,8

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 19.

Эти же данные подтверждаются распределением родившихся детей по возрасту матери (см. таблицу 5). Если в 1995 году больше всего детей – 36,8% от всех рожденных – родилось у матерей в возрасте 20 – 24 года, а в 2000 году их доля сравнялась с долей тех, кто родился у матерей в возрасте 25 – 29 лет (32,6% и 32,5% соответственно), то в 2005 году большинство детей было рождено матерями именно в воз-

расте 25 – 29 лет. При этом с каждым годом растет доля детей, рожденных матерями в возрасте 30 – 34 года.

**Таблица 5. Распределение родившихся по возрасту матери<sup>6</sup>**

	1995 г.		2000 г.		2005 г.	
	человек	в %	человек	в %	человек	в %
Родилось – всего	69 168	100	73 142	100	92 188	100
В том числе у матерей в возрасте:						
до 20 лет	7 315	10,5	5 197	7,1	4 589	5,0
20 – 24	25 485	36,8	23 865	32,6	25 107	27,2
25 – 29	18 876	27,2	23 797	32,5	32 221	35,0
30 – 34	11 564	16,7	12 817	17,5	20 256	22,0
35 – 39	4 893	7,1	5 856	8,0	7 927	8,6
40 – 44	871	1,2	1 362	1,8	1 777	2,0
45 лет и старше	42	0,1	55	0,1	153	0,2

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 20.

Положительным с социальной точки зрения можно считать и факт поступательного уменьшения рождений среди матерей в возрасте до 20 лет. Это также объясняет более осознанный выбор молодого поколения женщин в пользу планируемого материнства, что обеспечивается политикой просвещения подростков в области репродуктивного и сексуального поведения, распространением и доступностью различного рода контрацепции<sup>7</sup>.

Таким образом, во всех возрастных группах женщин налицо распространение феномена «отложенного материнства», который говорит о том, что все реже женщины после получения образования становятся матерями (что было распространено в советский период), все больше женщин выбирают занятость на рынке труда. Он фиксирует то, что современные женщины, продолжая разделять ценность быть матерью<sup>8</sup>, откладывают опыт материнства на более поздние сроки, отдавая предпочтение в более раннем возрасте выбору профессии и поиску возмож-

<sup>6</sup> Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. Проценты рассчитаны М. Мухановой.

<sup>7</sup> Это подтверждается также снижением количества абортс среди молодежи (данные Мосгорстата).

<sup>8</sup> О чем свидетельствуют социологические опросы последних лет. См. например: Вовк Е. Количество детей в семье: установки и репродуктивное поведение // Социальная реальность. №8. 2007. С. 20-26. «В ходе опроса, проведенного ФОМом, респондентов спросили: «Сколько бы Вы хотели иметь детей, если бы у Вас были для этого идеальные условия?» Как выяснилось, 40% россиян хотели бы иметь двоих детей, 22% – троих, 12% – четверых и более. В идеале ограничились бы одним ребенком только 8% опрошенных, а 7% вообще не хотели бы иметь детей».

ностей карьерного и профессионального роста<sup>9</sup>. Эта гипотеза подтверждается результатами проведенного в ходе описываемого в данном издании количественного исследования. С точки зрения работодателя и оценки женщин на рынке труда, это также означает, что большинство современных матерей с детьми-дошкольниками – это вполне зрелые профессионалы с имеющимся опытом работы, пусть даже и прерванным на несколько лет. Рассмотрим далее, как женщины, в том числе и женщины с малолетними детьми, представлены на рынке труда.

**Трудовое поведение женщин в г. Москве.** Распределение численности экономически активного населения г. Москвы показывает, что женщины наиболее активного репродуктивного возраста представлены на рынке труда меньше, чем мужчины этого же возраста. Это как раз возрастные группы 20 – 29 и 30 – 39 лет, на которые приходится большинство рождений детей. Более низкий процент женщин 20–39 лет по сравнению с процентом мужчин этого возраста говорит о том, что есть небольшой слой женщин, которые прерывают свою трудовую деятельность, оставаясь с детьми дома, более чем на три года<sup>10</sup>, выпадая тем самым из когорты экономически активного населения.

**Таблица 6. Распределение численности экономически активного и занятого населения по возрастным группам в 2005 году в г. Москве (в процентах)**

	Всего	В том числе население в возрасте, лет					
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72
Экономически активное население – всего	100	0,5	19,6	26,1	30,2	20,0	3,6
В том числе:							
Мужчины	100	0,5	20,4	27,3	29,0	18,7	4,1
Женщины	100	0,4	18,8	24,7	31,6	21,5	3,0
Лица, имеющие работу, доходное занятие, – всего	100	0,4	19,5	26,1	30,3	20,1	3,6
В том числе:							
Мужчины	100	0,5	20,3	27,4	28,9	18,8	4,1
Женщины	100	0,3	18,6	24,8	31,7	21,6	3,0

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 27.

<sup>9</sup> Вовк Е. Лучше позже? Возраст рождения первенца и неявные концепции родительства // Социальная реальность. №8. 2007. С. 32-36.

<sup>10</sup> Трудовой кодекс РФ (ст. 256) предполагает сохранение рабочего места и стажа за женщиной в течение трех лет после рождения ребенка.

Одной из причин более низкого процента занятых женщин в возрасте 20 – 39 лет может быть их уход с рынка труда без социальных гарантий (уход на основе увольнения, а не на основе оформления больничного листа для ухода в «декретный» отпуск с сохранением места работы и статуса «занятой»), поскольку, уходя в отпуск по уходу за ребенком с постоянного места работы, они сохраняют за собой трудовые права и гарантии, и тем самым, остаются в статусе занятых. Это может также говорить о том, что женщины испытывают трудности при трудоустройстве по истечении трехлетнего срока отпуска по уходу за ребенком и не сразу обращаются в центр занятости.

Однако стремление женщин вернуться в трудовую деятельность воплощается к 40 годам, и женщины более зрелых возрастов на рынке труда оказываются доминирующими. Это относится и к 40-летним, и к 50-летним женщинам (см. таблицу 6). Таким образом, женщины в возрасте от 40 до 59 лет за последние годы остаются на рынке труда наиболее весомой рабочей силой.

Если же рассматривать работающих в 2005 г. женщин по уровню образования, то 45,1% от всех занятых женщин имели высшее и неполное высшее профессиональное образование; 38,6% – начальное и среднее профессиональное; среднее (полное) общее – 13,6%. Причем доля образованных женщин растет: за последние годы женщины, занятые в экономике, догнали мужчин по уровню образованности (см. таблицу 7).

**Таблица 7. Распределение численности женщин и мужчин, занятых в экономике, по возрастным группам и по уровню образования (в процентах к итогу)**

Уровень образования	1995	2000	2005	1995	2000	2005
	Численность занятых женщин			Численность занятых мужчин		
Высшее и н/высшее	40,0	47,5	45,1	42,1	45,6	45,5
Начальное и среднее профессиональное	34,4	36,8	38,6	27,8	36,7	38,3
Среднее (полное) общее	21,0	13,4	13,6	24,3	15,0	13,3
Основное общее	4,0	2,1	2,6	5,3	2,6	2,9
Не имеют основного общего	0,6	0,2	0,1	0,5	0,1	0,0

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 30.

Высказанные предположения о доминирующей среди женщин ориентации на трудоустройство согласуются и со статистическими данными, отражающими численность безработных. Наиболее заметны различия в долях безработных женщин и мужчин в возрастной группе от 20 до 29 лет. Однако картина меняется на противоположную в следующей, более укрупненной, возрастной группе – от 30 до 49 лет. В этом возрастном промежутке (а для женщин он как раз приходится на этап возвращения к трудовой деятельности после опыта ухода и воспитания малолетних детей) занятость женщин оказывается более стабильной. Почти половина – 49,7%

– всех безработных мужчин и только треть – 33,7% – всех безработных женщин приходится на эту возрастную группу (см. таблицу 8).

**Таблица 8. Распределение численности безработных по полу и возрасту в 2005 г. (в процентах к итогу)**

Возраст, лет	Всего	Мужчины	Женщины
15 – 19	7,4	6,1	9,2
20 – 29	35,5	30,8	42,2
30 – 39	22,5	25,1	18,8
40 – 49	20,6	24,6	14,9
50 – 59	9,4	10,7	7,5
60 – 72	4,6	2,7	7,4
<b>Всего</b>	100	100	100

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 27 и 41.

На основе этих данных может сложиться впечатление, что в отношении матерей, ориентированных на трудовую деятельность, в целом складывается достаточно позитивная ситуация. Однако данные Управления государственной службы занятости населения г. Москвы показывают, что за статусом трудоустройства женщин с детьми стоит достаточно драматичное решение этого вопроса.

В целом данные службы занятости показывают заметное (учитывая и тот факт, что численность рождений детей с каждым годом растет, а значит, растет и количество их родителей) поступательное снижение числа безработных среди родителей с несовершеннолетними детьми (см. таблицу 9).

Однако подавляющее большинство из них – 93,3% от всех обратившихся в службу занятости безработных родителей – женщины. При этом одинокие мамы составляют 29,5% от всех безработных родителей (для сравнения одинокие папы – 0,4%). Безработные женщины из многодетных семей – 3,4% (для сравнения мужчины также составляют 0,4%), и наконец, безработные матери, воспитывающие детей инвалидов, – 2,3% от всех безработных.

**Таблица 9. Динамика численности безработных родителей с несовершеннолетними детьми (на конец года, человек)**

Категории безработных	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Всего</b>	12 732	9 539	9 223	7 412	7 030
в т.ч. женщины	10 874	8 318	8 262	6 789	6 563
<b>Из них:</b>					
одинокие родители	3 320	2 631	2 739	2 122	2 099
в т.ч. женщины	3 249	2 591	2 691	2 087	2 073
многодетные родители	360	318	381	336	276
в т.ч. женщины	293	273	323	277	240
воспитывающие детей-инвалидов	231	200	244	186	174
в т.ч. женщины	204	180	226	175	159

Источник: данные с официального сайта Управления государственной службы занятости населения г. Москвы (<http://www.labor.ru/>)



О трудностях трудоустройства свидетельствует также опрос безработных москвичек, проведенный службой занятости. Опрос проводился среди тех женщин, которые пришли трудоустроиваться через Городской центр занятости. Всего было опрошено 1 750 женщин.

Так, опрос показал, что 70% женщин работали до ухода в декретный отпуск, 60% от числа всех ответивших хотели бы приступить к трудовой деятельности до того, как их ребенку исполнится 3 года. Их желание в основном продиктовано финансовыми трудностями – 72% опрошенных назвали эту причину как основную. В качестве основных трудностей в поиске и выборе работы опрошенные выделили: неподходящие условия и режим труда – 30,1% от числа всех опрошенных, несоответствие уровня профессиональной квалификации требованиям работодателя – 21,9%, низкую заработную плату – 20,8%, проблемы транспортной доступности места работы – 15,9%. При этом, большинство обратившихся в службу занятости женщин (участниц опроса) хотели бы повысить свою квалификацию для более успешного трудоустройства – об этом заявили 79,9% от числа всех опрошенных.

**Таблица 10. Численность женщин, занятых во вредных и опасных условиях труда**

(от списочной численности работников соответствующего пола в тыс. чел., на конец года)

Характер льгот	Списочная численность женщин, которым за работу во вредных и опасных условиях труда предоставлены льготы, по годам						
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Дополнительные отпуска	52,6	44,4	43,6	44,2	42,5	40,1	38,3
Сокращенный рабочий день	11,2	8,2	7,4	6,6	6,9	5,8	5,4
Бесплатное лечебно-профилактическое питание	3,4	2,0	0,8	0,8	0,9	1,0	0,7
Бесплатное получение молока или других пищевых равноценных продуктов	52,0	41,5	41,1	37,7	33,6	32,1	29,8
Повышенные тарифные ставки и доплаты за условия и интенсивность труда	52,8	46,7	43,6	42,7	36,6	33,3	29,2
Право на пенсию на льготных условиях	26,7	23,7	20,9	20,6	17,9	17,3	16,2

Источник: Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006. С. 37.

Эти данные подтверждают также то, что организация труда на большинстве предприятий не учитывает особенности различных ти-

пов сотрудников, в том числе и сотрудниц (и сотрудников-мужчин), имеющих малолетних детей. Не учитывают эти особенности организации труда работающих матерей и существующие методики сбора статистических данных. Однако другие традиционно измеряемые статистическими службами критерии охраны труда показывают, что за последние 10 лет условия труда женщин, занятых на вредных и опасных предприятиях, ухудшились (см. таблицу 10). Существенно снизились положенные льготы – это дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, повышенные тарифные ставки и доплаты за условия и интенсивность труда, право на пенсию на льготных условиях и др.

**Дошкольные образовательные учреждения как неотъемлемое условие возвращения матерей к трудовой деятельности.** Кроме разработки, учета и управления особенностями организации труда женщин, для повышения их эффективности труда на предприятиях необходимо также ряд мер по уходу и воспитанию ребенка со стороны других лиц, высвобождающих рабочее время для матери. Речь, прежде всего, идет о системе дошкольного образования и воспитания, которая, как показывает зарубежный опыт, может реализовываться разными способами. В нашей стране традиционно эту функцию выполняет сеть дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), среди которых наиболее распространены детские сады. Насколько доступна эта услуга для современных москвичек?

В 2006 г. в Москве численность дошкольных учреждений, по сравнению с 1990 г., уменьшилась почти на 900 ед., и действовали всего лишь около 70 % от общей численности ДОУ советского периода. Показатели по количеству детей, посещающих детские сады, еще печальнее – количество мест в 2006 году составляли только 61,9% от показателя 1990 года. Неудивительно, что в 2005 году охват детей в возрасте 1–6 лет постоянными дошкольными учреждениями в г. Москве составил 54,6% от общей численности детей этого возраста. В 2007 году ситуация стала меняться в лучшую сторону, и сейчас в Москве дошкольными учреждениями охвачено 64% детей<sup>11</sup>. Причем даже такие казалось бы серьезные меры по восстановлению сети дошкольных учреждений – строительство по 100 детских садов в год – не дают желаемый быстрый эффект. Ведь необходимо восстановить порядка 900 утерянных за 90-ые годы детских садов!

Но наиболее остро проблема сейчас стоит с присмотром за детьми самого раннего возраста, что в советское время решала сеть яслей. По данным 2005 года, ясли вообще прекратили функционировать как одна из основных структур дошкольного учреждения. Хотя, как будет

<sup>11</sup> [http://www.moskvichka.ru/article/2007\\_44/4](http://www.moskvichka.ru/article/2007_44/4)

показано в результатах качественного исследования, для многих малообеспеченных и одиноких мам только ясли оказываются чуть ли не единственным институтом, позволяющим возвращаться на работу и возобновлять свой семейный доход (см. таблицу 11). Ясли также оказываются важным подспорьем и для карьерно-ориентированных женщин, желающих (или даже вынужденных) выходить на работу как можно раньше. Таким образом, потребность в ясельных группах оказывается высокой, и восстановление этого института ухода за детьми раннего возраста становится одной из приоритетных задач.

Вместе с тем, образовательные реформы последних лет привели к появлению новых форм дошкольного образования – школа-детский сад и группы кратковременного пребывания детей в детских дошкольных учреждениях разного типа. В 2006 году их насчитывалось в Москве соответственно 145 ед. и 334 ед. Режим работы групп кратковременного пребывания определяется дополнительными образовательными услугами.

**Таблица 11. Динамика развития дошкольных учреждений в г. Москве (с учреждениями, закрытыми на капитальный ремонт)**

Тип дошкольного учреждения	Число дошкольных учреждений по годам				
	1990 г.	2005 г.	2006 г.	2006 г. в % к	
				1990 г.	2005 г.
Все	2 988	2 097	2 121	71,0	101,1
в том числе:					
Ясли	245	–	–	–	–
Сады и ясли-сады	2 743	–	–	–	–
Дошкольные учреждения	–	1 953	1 976	–	101,2
Школы-детские сады	–	144	145	–	100,7
<b>Число детей в дошкольных учреждениях по годам, тыс. чел.</b>					
Все	414,1	245,8	256,5	61,9	104,3
в том числе:					
Ясли	17,4	–	–	–	–
Сады и ясли-сады	396,7	–	–	–	–
Дошкольные учреждения	–	231,7	241,1	–	104,1
Школы-детские сады	–	14,1	15,4	–	109,2

Источник: Дошкольные образовательные учреждения в 2006 г. М.: Мосгорстат, 2007. – С. 6.

Еще одна проблема дошкольного присмотра и воспитания связана с высоким уровнем заболеваемости детей дошкольного возраста, посещающих детские сады. Ведь именно здесь организм ребенка «знакомится» и вырабатывает иммунитет ко многим инфекциям. Для работающей мамы это неизбежно выливается в необходимость брать больничные отпуска.

**Таблица 12. Посещаемость дошкольных учреждений в 2006 г.**

Число дней, в тысячах человек	Всего		В том числе детьми в возрасте 3 года и старше	
	2006 г.	2006 г., в % к 2005 г.	2006 г.	2006 г., в % к 2005 г.
Проведенных в группах детьми	39 225,5	98,0	32 998,4	98,3
Пропущенных детьми – всего	16 760,2	108,9	14 055,4	109,8
В том числе, по болезни детей	2 732,1	102,2	2 222,0	102,6
По др. причинам	14 028,1	110,3	11 833,4	111,3

Источник: Дошкольные образовательные учреждения в 2006 г. М.: Мосгорстат, 2007. – С. 26.

Статистика показывает, что масштаб пропусков посещений дошкольных учреждений велик. В среднем каждый ребенок пропускает 65 дней в году, и из них 10 дней – с официально зарегистрированным больничным (что в статистике фиксируется «по болезни»). Более того, количество пропущенных детьми дней в 2006 году стало больше, чем в 2005 году (см. таблицу 12).

### Краткий обзор текущей социальной политики в отношении работающих матерей

Западный опыт показывает, что во всех модернизированных в течение XX века странах отмечается тенденция снижения уровня рождаемости за последние десятилетия. Однако наиболее благополучно ситуация обстоит там, где проводилась специальная гендерная/семейная политика в отношении создания благоприятных условий для возвращения женщин в трудовую деятельность, на оплачиваемый рынок труда. Некоторые специалисты отмечают также прямую корреляционную зависимость среди европейских стран между уровнем занятости женщин и коэффициентом рождаемости, то есть: чем выше занятость женщин, тем выше коэффициент рождаемости. Так, показатели суммарного коэффициента рождаемости Скандинавских стран (1,67 – 1,80) и Франции (1,88), где средняя доля занятых женщин составляет порядка 57,7 – 73%, выше показателей Испании и Италии (1,3) с долей занятых женщин 53,2 – 46,3%)<sup>12</sup>.

При этом, по утверждению ряда исследователей, названные страны проводят концептуально различную социальную политику в отношении сочетания работы и материнства/отцовства. Рассмотрим более подробно, какие типы социальных политик выделяют западные

<sup>12</sup> См. подробнее в главе 5.

исследователи и что из их опыта может быть адаптировано для дальнейшего развития России и Москвы, в частности.

Наиболее известная типология социальных политик основана на типологии режимов государств благосостояния. Очень влиятельной в сравнительных исследованиях социальных политик, также как и много критикуемой, является типология, предложенная Эспинг-Андерсеном. Он определяет режимы государств благосостояния как «направления (пути), в которых производство благосостояния распределяется между государством, рынком и домохозяйствами»<sup>13</sup>. Изучая связи между этими тремя институциональными конфигурациями: рынок труда, государство благосостояния и семья, Эспинг-Андерсен предлагает четыре типа государств:

- либеральные государства благосостояния (куда входят англосаксонские страны – США, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия и Канада),
- консервативные государства благосостояния (континентальные европейские страны: Германия, Австрия, Франция, Бельгия),
- социально-демократические государства благосостояния (северные европейские страны: Дания, Швеция, Финляндия и Норвегия),
- южно-европейские государства благосостояния (Италия, Испания, Греция и Португалия).

Многие эксперты в области современной семейной политики индустриальных стран признают эту модель, однако отмечают, что она не затрагивает особенности социальной политики в сфере семьи и ведения домохозяйства, также как не учитывает гендерный подход для рассмотрения взаимоотношений в частной жизни. В связи с этим данная модель была дополнена. Так, Нейер<sup>14</sup> выделяет еще один уровень распределения государственных благ – внутрисемейный, имея в виду то, как распределяются блага между членами семьи, и обращает внимание на типологию политик В. Корпи<sup>15</sup>:

- политики, поддерживающие семью в целом (страны континентальной и южной Европы),
- политика поддержки двухкарьерной семьи и каждого члена семьи отдельно (северные, в том числе скандинавские страны),
- политики, ориентированные на рынок (англо-саксонские страны)<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Esping-Andersen G. *Social Foundations of Postindustrial economies*. Oxford, New-York: Oxford University Press, 1999. P.73. Более подробно анализ данной работы см. Чернова Ж.В. Семейная политика в России и Европе: гендерный анализ. СПб.: Норма, 2007.

<sup>14</sup> Neyer G. Family policy and low fertility in Western Europe // MPIDR working paper WP 2003-021. 2003.

<sup>15</sup> Korpi W. Faces of inequality: gender, class and patterns of inequalities in different types of welfare states // *Social politics*. Summer 2000. Oxford University Press.

<sup>16</sup> Более подробно об этих моделях см. в разделе: «История развития подходов, идеологий и технологий социальной политики по возвращению женщин с детьми на рынок труда в Российской Федерации в XX и XXI веках»

Чтобы оценить, насколько возможно использовать тот или иной подход для разработки стратегии развития семейной политики в РФ и, в частности, г. Москве, необходимо более подробно прорисовать, какие субъекты и реализуемые ими институциональные механизмы могут работать в поле семейной политики.

Исторический опыт России (Советского Союза) (см. главу 1) и западных стран (см. главу 5) показывает, что в течение XX века государствами был принят ряд социальных инноваций и институциональных преобразований, способствующих решению вопросов сочетания женщинами материнства и занятости на рынке труда. Обобщая этот опыт<sup>17</sup>, можно выделить три основных направления, конституирующих современную политику в отношении работающих родителей/матерей:

- организация легитимного (законодательно подкрепленного) высвобождения времени на решение семейных проблем, связанных с деторождением и воспитанием детей,
- создание социально справедливой системы денежных льгот по социальной защите (защите от социальных рисков) семей с детьми разного типа (денежные выплаты, налоговые льготы, натуральная материальная помощь),
- организация структуры сервисов/услуг, создающих равные возможности для реализации своих конституционных прав родителями и детьми как гражданами государства, а также делающих более комфортным образ жизни семей с детьми.

Далее, учитывая опыт России и западных стран, можно выделить три основных субъекта, которые формируют или могли бы формировать поле социальной политики в отношении работающих матерей, отцов и в целом развития семей, – это государство (федерального и муниципального уровней), организации или работодатели и члены семей (прежде всего, женщины).

Опыт показывает, что в каждом из выделенных направлений социальной политики государственный и негосударственный секторы могут успешно дополнять и развивать деятельность и инновации друг друга. В рамках каждого из трех направлений можно выделить основные и дополнительные меры. Основные меры – это сфера деятельности государственного законодательного закрепления и регулирования. Дополнительные же

<sup>17</sup> См.: Castels, F. G. The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries // *Journal of European social policy*. N. 13, vol.3, 2003.; Den Dulk L. Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rosenberg Publishers, 2001.; Hardy S., Adnett N. The parental leave directive: towards a family-friendly social Europe? // *European journal of industrial relations*. Vol. 8. N 2. 2002. Pp. 157-172.

меры могут передаваться в сферу ответственности негосударственного сектора – работодателям, при этом оставаясь под контролем государственных контрольных органов и хорошо развитой независимой судебной системы. Рассмотрим схематически, как это выглядит (см. схема 1).

**Схема 1. Три направления социальной политики в отношении работающих мам/родителей**

Направления	Основные	Дополнительные
Регулирование рабочего времени сотрудников для решения семейных проблем (в частности деторождения)	Законодательно закрепленные, защищаемые государством: <ul style="list-style-type: none"> <li>– отпуск по беременности и родам,</li> <li>– отпуск по уходу за ребенком,</li> <li>– ежегодные отпуска летом,</li> <li>– дополнительный отпуск по требованию работника</li> <li>– и пр.</li> </ul>	Используемые работодателем для повышения привлекательности своего предприятия на рынке труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– работа на полставки,</li> <li>– гибкий график работы,</li> <li>– гибкость рабочего места (работа из дома),</li> <li>– сокращенная рабочая неделя,</li> <li>– контроль над продолжительностью рабочего дня,</li> <li>– дополнительные отпуска, в том числе отпуска по уходу за ребенком,</li> <li>– гибкие планы графиков для возвращения после отпуска по уходу за ребенком,</li> <li>– и пр.</li> </ul>
Система выплат и льгот по социальной защите матерей и отцов	– разовые выплаты в связи с беременностью, родами и воспитанием ребенка (в т.ч. материнский капитал) – пособие по беременности и родам, – пособие по уходу за ребенком, – пособие по воспитанию ребенка, не посещающему дошкольное образовательное учреждение, – «адресные» пособия различным категориям родителей, – налоговые льготы для родителей, в том числе в рамках участия в целевых программах, например, льготы по ипотечному кредитованию, – и пр.	– дополнительные корпоративные выплаты по беременности, родам, уходу за ребенком, – льготные цены на корпоративные услуги, – развитие системы скидок для потребителей, имеющих детей (например, входение в централизованную систему СКМ в г.Москве), – и пр.

Развитие системы услуг, облегчающих совмещение трудовой деятельности с уходом и воспитанием ребенка	– сеть государственных женских консультаций, роддомов и специализированных диагностических и лечебных центров, – система дошкольных образовательных учреждений, – система яслей или других форм раннего развития детей, – система государственных нянь, – система детских поликлиник и других структур детского здравоохранения, – сеть молочных кухонь и здорового питания детей, – сеть центров социальной защиты, – сеть центров психологической помощи, – сеть социально-психологических центров восстановления после отпуска по уходу за ребенком (решение семейных проблем, подготовка к возвращению в трудовую деятельность), – и пр.	Внутренние социальные программы, направленные на работников с детьми: <ul style="list-style-type: none"> <li>– система повышения квалификации для женщин с детьми, возвращающихся к трудовой деятельности,</li> <li>– корпоративные медицинские страховки на детей сотрудников,</li> <li>– содействие в устройстве ребенка сотрудника в государственное или частное дошкольное образовательное учреждение,</li> <li>– организация семейных и детских праздников, билетов на городские мероприятия,</li> <li>– возможность привести ребенка на работу (создание специальных игровых комнат для кратковременного разового пребывания детей на рабочем месте родителя),</li> <li>– и др.</li> </ul>
Развитие среды, удобной для семейного образа жизни (как часть развития общественных услуг)	– дворцовые учреждения досуга и спорта, – учет потребностей родителей с детьми в работе ЖКХ: детские дворцовые игровые площадки, легко открывающиеся двери в подъезды, широкие навесы, пандусы; – удобные дороги и тротуары с пандусами, – и пр.	– магазины детских товаров шаговой доступности, – частные детские развивающие центры по месту жительства, – частные услуги нянь, – и пр.

Причем, «зоны ответственности» государственного и негосударственного секторов могут быть поделены по-разному, и это зависит от типа государства благосостояния. Если «англо-саксонская модель» государства благосостояния предлагает меньшее влияние государства и большую зону ответственности работодателей (частного сектора), то скандинавская, социально-демократическая модель предполагает государство в качестве основного и доминирующего субъекта социальной политики в отношении работающих родителей.

Рассмотрим теперь, как приведенные выше схемы могут быть использованы для развития социальной политики в отношении работающих матерей в г. Москве. Прежде всего, стоит отметить тот факт, что в сравнении с западными странами российский коэффициент рождаемости (1,3) остается относительно низким при относительно высокой занятости женщин. Это может свидетельствовать о значительной разбалансировке политики занятости женщин и политики в отношении их репродуктивного поведения.

В последние годы низкий уровень рождаемости стал одной из фокусных проблем в изменении сложившейся демографической ситуации в России. Создание комплексной пронаталистской семейной политики стало одним из важнейших приоритетов государственной политики РФ. В рамках этого было проведено несколько значимых, однако пока неоднозначно оцениваемых экспертами мер по непосредственному и косвенному решению этой проблемы. Сюда относятся и принятие федеральных законов от 05.12.2006 г. (207–ФЗ) «О внесении изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части государственной поддержки граждан, имеющих детей»<sup>18</sup> и «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29.12.2006 г. (256–ФЗ), и развитие в наиболее экономически развитых регионах ипотечного кредитования на строительство и покупку жилья для семей в ряде регионов и пр.

Москва как субъект Федерации является одним из передовых регионов, в котором в последние годы уделяется особое, приоритетное внимание проблемам материнства и детства. Так, принятая на 2007 год программа «О Комплексной программе дополнительных мер по поддержке семей с детьми, созданию благоприятных условий развития семейных форм воспитания и становления личности ребенка на 2007 год» и объявление 2007 года «Годом ребенка» многогранно затронули проблемы детей-дошкольников и их матерей. Было реализовано и законодательно закреплено много полезных инициатив, однако наше исследование мнений женщин с детьми дошкольного возраста показало, что не все планы удалось реализовать в полной мере. Тем не менее, начатые и реализованные инициативы сформировали перспективы дальнейшего развития семейной политики в последующие годы и, в частности, обозначили рамки городской программы «Год семьи 2008». В отношении интересов работающих матерей стоит отметить следующие инициативы последних лет:

<sup>18</sup> Анализ данного законодательного акта см. например: Савинская О.Б. Новые и старые модели родительского участия в развитии системы детских садов // Общественная экспертиза процесса трансформации системы дошкольных образовательных учреждений / Под ред. О.Б.Савинской. – Санкт-Петербург: ЛЕМА, 2007.

- введение дополнительных адресных муниципальных льгот и компенсаций для беременных и молодых мам, дальнейшее развитие мер социальной поддержки разного типа семей – малообеспеченных, студенческих, молодых, многодетных, неполных, семей с детьми-инвалидами<sup>19</sup> (всего можно насчитать около 26 адресных групп);

- расширение базы дошкольных учреждений за счет строительства новых и реконструкции/расширения старых детских садов, создание новых форм дошкольного образования и присмотра за малолетними детьми;

- дальнейшее развитие сети комиссий по комплектованию дошкольных учреждений района по месту проживания ребенка и единой автоматизированной информационной системы учета очередности в детские сады по городу Москве<sup>20</sup>;

- разработка закона Мосгордумой о выплате компенсации родителям, не устроившим своих детей в детские сады и другие ДОУ системы дошкольного образования в течение 18 месяцев со дня обращения в комиссию по комплектованию дошкольных учреждений;

- развитие социального партнерства с организациями города по вопросам семейной политики и, в частности, по созданию условий для «баланса семьи и работы» в образе жизни работников московских организаций.

Дальнейшее развитие социальной политики г. Москвы зависит от того, как будет сформирован консенсус по поводу приемлемости тех или иных мер в области социальной политики среди трех субъектов политики. Это муниципальные органы как проводники социальной политики города; организации как представители работодателей; работающие матери/отцы. Обрисуем кратко их характерные черты.

Первый, основной субъект политики – **Правительство Москвы** – демонстрирует использование инновационных подходов и методов для формирования социальной политики, однако, вместе с этим, приоритетность и структура расходов бюджета остаются неизменными:

- Во-первых, социальная политика города Москвы становится все более «адресной», учитывающей потребности и интересы различных социальных групп населения<sup>21</sup>, что соответствует принципу со-

<sup>19</sup> Полная информация представлена на сайте Департамента социальной защиты населения Москвы: <http://www.kszn.ru/kszn/index.jsp?page=424>

<sup>20</sup> Постановление Правительства Москвы от 14.02.06 года № 104-ПП «О развитии системы дошкольного образования в городе Москве», Приказ Департамента образования города Москвы от 28.03.06 года № 157 «Об утверждении порядка комплектования государственных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, системы дошкольного образования города Москвы».

<sup>21</sup> О чем ярко свидетельствует брошюра «Вместе с Москвой – дружной семьей. 2008 год – Год семьи» с подробным описанием системы пособий и выплат для более 10 типов семей.

**циальной интеграции**, признанному на современном этапе развития пост-индустриальных обществ наиболее эффективным.

– Во-вторых, все больше внимания уделяется **оценке конечного результата**, то есть не оценке вложенных средств, а оценке того, какие средства и конечные продукты и услуги дойдут до потребителя (различных слоев населения) и какой эффект это будет иметь для них.

– В-третьих, **постоянно уточняемая и усложняемая адресная социальная защита** во многих случаях **остается «символической»**, размеры социальных выплат остаются на уровне прожиточного минимума, не позволяющими их получателям вести приемлемые стандарты жизни, что требует дальнейших финансовых вложений в уже разработанную систему социальной защиты.

– В-четвертых, имея в качестве базиса (хотя и сильно урезанного за 90-е годы) созданную за советский период социалистическую систему социальной поддержки, происходит ее адаптация к рыночной экономике, что неизбежно ведет к внедрению элементов либеральной модели государства благосостояния. А это, в свою очередь, требует развития технологий повышения мотиваций женщин к более раннему выходу на рынок труда, к более активному включению работодателей (бизнеса) в решение этих проблем, а также к стимулированию развития судебной системы по решению трудовых споров между работодателем и работающей матерью.

**Московские предприятия**, как показывает наше исследование (см. главу 4), поддерживают традиционные, оставшиеся с советского времени меры в отношении работающих матерей, и в значительно меньшей степени развивают инновационные методы корпоративной социальной политики. Отделы по управлению персоналом чаще всего не знакомы с инновационными принципами и методами построения корпоративной социальной политики. Речь идет, прежде всего, о принципе учета социальных различий разных типов сотрудников и об умении учитывать их потребности в разработке планов мотивации к труду. Однако этот принцип важен не только с социальной, но и с экономической точки зрения, поскольку, как показывают западные исследования, приводит к повышению производительности труда. Это важно также и с точки зрения стабильного развития общества: включая разные социальные группы в трудовой процесс, организация увеличивает долю экономически самостоятельных и независимых граждан в обществе. Также мы не встретили ни одного предприятия, которое могло бы оценить, как вложения в создание более комфортных условий работы своих сотрудников влияют на их производительность и в конечном итоге на производственную мощь всего предприятия. Все эти результаты говорят о необходимости более тесной работы с предприятиями, в том числе и в плане проведения информационно-просветительских мероприятий.

**Женщины с малолетними детьми, проживающие в г. Москве**, как показывает наше исследование (см. главы 2 и 3), ориентированы на продолжение трудовой деятельности после окончания отпуска по уходу за ребенком. При этом они подчеркивают важность особых условий труда. Во-первых, они отмечают необходимость повышения профессиональной квалификации и прохождения ими специальных тренингов, что могло бы повысить их конкурентоспособность на рынке труда. Во-вторых, им не хватает наличия на рынке услуг (государственных и частных), которые бы способствовали оптимизации времени, потраченного на уход за детьми. Наиболее остро эта проблема проявляется в поддержании здоровья ребенка. Учитывая то, как много времени матерей тратится на диагностику, профилактику и лечение детей, опрошенные женщины с детьми отметили необходимость создания корпоративной страховой медицины для детей. Возможно, это объясняется и воспоминаниями о широко распространенной в советское время ведомственной медицине.

При создании более благоприятных условий труда и в целом образа жизни, позволяющего сочетать работу и заботу о детях, москвички готовы выходить на работу раньше установленных законом полтора лет после рождения ребенка. Все эти факты говорят, что либеральная модель социальной политики становится понятной и признаваемой большей долей молодых женщин, основную группу среди которых составляют предпринимательницы, руководители отделов и специалисты с высшим образованием.

С другой стороны, остается значимой доля женщин, которые, скорее, ориентированы на социал-демократическую модель государственной социальной политики, выступая за значительное увеличение пособий, позволяющих максимально долго оставаться в отпуске по уходу за ребенком. Эту точку зрения больше разделяют служащие и не имеющие высшего образования. Возможно, такое отношение к сочетанию работы и материнской заботы о детях связаны с отсутствием удобных условий труда на предприятии, где работала женщина до отпуска по уходу за ребенком, и отсутствием информации о том, что условия труда такого рода могут быть. В таком случае создание более удобных условий труда и распространение информации о предприятиях, которые такие условия труда для женщин с детьми предоставляют, изменит их отношение к сроку выхода на работу.

Этот краткий обзор государственной муниципальной политики, политики в организациях города и потребностей в определенных социально-политических мерах самого населения – женщин с детьми-дошкольниками – показывает, что в России в 2000-е годы формируется своя уникальная модель режима государства благосостояния. Развитие же социального партнерства между этими тремя основными субъекта-

## ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПОДХОДОВ И ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО ВОЗВРАЩЕНИЮ ЖЕНЩИН С ДЕТЬМИ НА РЫНОК ТРУДА В РФ В XX И XXI ВЕКАХ

ми – залог дальнейшей гармонизации политики в отношении работающих матерей. Тем не менее, несмотря на существующие подвижки как в муниципальной политике, так и в осознании проблемы возобновления трудовой деятельности матерями, остается много нерешенных вопросов, много несоответствий между имеющимися потребностями и возможностями такие потребности удовлетворить.

В данном проекте мы сделали пробный шаг по изучению трех сторон формирующегося социального партнерства между государством, работодателями и населением для того, чтобы способствовать выстраиванию конструктивного диалога, удалению несогласованностей в существующей политике в отношении работающих матерей. Так, в ходе нашей работы мы выявили, что наиболее слабо проработанными аспектами в развитии и усилении социального партнерства по разработке социальной политики в отношении работающих матерей являются:

- недостаток статистической и социологической информации, позволяющий проводить более обоснованную фактами политику в отношении работающих матерей и в отношении работающих родителей в целом,

- недостаток информационно-просветительской и активизирующей работы с основной долей московских предприятий,

- слабая проработка законодательства, регулирующего предоставление особых условий труда для работающих матерей и особенно для тех, кто работает на менее оплачиваемых должностях,

- нехватка государственных и общественных инициатив по психологической, социальной и профессиональной адаптации женщин с детьми в процессе возвращения на работу.

Проработка всех обозначенных направлений – это кропотливый труд, требующий многолетних усилий. Однако, эта работа стоит того, поскольку без решения поставленных проблем невозможно стабильное социальное, экономическое и культурное развитие современного общества. Наш проект – лишь один из шагов на этом нелегком, но важном пути.

### Краткая история становления подходов социальной политики к решению проблемы женщин с малолетними детьми

При разговоре о выделении подходов социальной политики к решению проблемы возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком, как и при разговоре об истории развития этих подходов, стоит учесть ряд следующих аспектов:

- Женщины-работницы на формальном рынке труда.
- Женские трудовые стратегии на рынке труда.
- Отпуск по уходу за ребенком.

**Женщины на формальном рынке труда.** Когда говорят о формальном рынке труда, имеют в виду то разделение производительного труда, которое происходило по мере развития капитализма в рамках индустриальных промышленных революций европейских обществ, начиная с XV века. Появляются первые текстильные фабрики, происходит разделение производительного труда на домашнюю производительную работу (связанную с рекреацией и воспроизводством) и индустриальное производство, в рамках которого и формировался рынок.

До этого в докапиталистических обществах (как и в целом ряде регионов мира, не затронутых глобальной индустриализацией) и производство, и домашний труд по уходу за детьми, членами семьи и самим домом были неразделимы. Таким образом, семейное хозяйство было основной производящей единицей в доиндустриальном обществе. И крестьянские семьи, и семьи ремесленников, и семьи непромышленных наемных работников (батраки, сезонные наемные сельскохозяйственные работники) представляли собой, с экономической точки зрения, тип хозяйства, ориентированный не на рынок, а на собственное потребление.

Именно домохозяйство было производящей единицей в докапиталистических обществах. Отношение к детям в таких семьях было в основном функциональным – дети рассматривались родителями с точки зрения потребностей домашнего производящего хозяйства. Уход за детьми в таком хозяйстве также был функционален: с одной стороны, было необходимо, чтобы женщина как можно меньше посвящала себя младенцу и себе, чтобы она не «выключалась» из про-

цессов производства. А с другой – необходимо было обеспечить рост и воспитание детей как будущих помощников в труде и будущих кормильцев в старости. В связи с этим чрезвычайно высока была младенческая смертность – есть исследования, показывающие прямую зависимость между периодами производственной активности и детской смертности<sup>22</sup>. Выжившие и подросшие дети включались в семейное производство: «... чуть ли не с четвертого года жизни детям поручалась работа, представлявшаяся соразмерной их физическим возможностям»<sup>23</sup>.

Указанная система неразделимого единого цикла производства и домохозяйства не выделяла домашний труд как особую, отличную категорию труда, как не выделяла и уход за младенцем в особую категорию труда.

**Женские стратегии на рынке труда.** Ситуация изменилась, когда женщины начали работать в сфере индустриального труда: «Разделение всей общественной жизни на публичную и приватную сферу – одна из важнейших особенностей классического капитализма»<sup>24</sup>. Женщины начали выходить на формальный рынок труда с момента его появления, то есть с появления первых фабрик и, соответственно, первых наемных работников. «Появление первых фабрик с механическими станками и было началом привлечения женщин и детей к промышленному труду»<sup>25</sup>. Первые индустриальные производства, формировавшие первые формальные рынки труда, были связаны с текстильным производством<sup>26</sup>. И основными работниками в этой отрасли были женщины и дети: «В Англии в ведущих отраслях производства – обработке волокнистых веществ: хлопчатобумажное, шерстяное, шелковое и др. производства, женщины работали с 10 – 12 лет. Из 1000 рабочих современной Англии две трети составляют женщины»<sup>27</sup>.

Можно выделить основной тренд трудовой стратегии, которой придерживались женщины на рынке труда, – ориентация на обслуживающий семейный труд даже при выходе на формальный рынок труда. Эта стратегия присуща практически всем женщинам – наемным работницам, как в сфере промышленного труда, так и в сфере услуг, в том числе и интеллектуальных. При этом стоит учесть, что вплоть до

первой четверти – половины XX века женщины на производстве зарабатывали только неквалифицированным трудом.

За редким исключением (семьи высококвалифицированных рабочих) женский труд на производстве был вызван исключительной необходимостью семейного, а не индивидуального жизнеобеспечения (ибо незамужние девушки жили в семьях родителей или у родственников), и тем более не желанием самореализации (ибо такая мотивация к труду присуща эмансипированному человеку с ярко выраженной индивидуальностью).

Эта стратегия ориентации на обслуживающий семейный труд выглядела следующим образом:

- девочки начинали работать на производстве с 10 – 14 лет;
- работали до замужества, а не до рождения первенца;
- сочетали домашний труд и надомный труда (это и традиционные доиндустриальные «женские» профессии – прачка, швея, вышивальщица и т.д., и новые, связанные с производством, – на дому работали мотальщицы в ткацкой промышленности, скруткицы сигаретных гильз в табачной промышленности и т.д.)<sup>28</sup>;
- возвращались на производство в случаях: недостаточного заработка мужа, при вдовстве, болезни и/или инвалидности мужа.

Немецкий исследователь истории фабричного труда в Германии начала XX века М. Баум описывал эту стратегию следующим образом: «Ежедневно масса женщин оставляет производство, чтобы выйти замуж, какое-то время поработать по дому, ... и также ежедневно множество новых работниц стремится заменить выбывших... преобладающая часть находится в возрасте примерно от 14 до 25 лет, зрелые годы представлены в меньшей степени, а более старшие вновь сильнее... Брак отвлекает значительную часть женщин от промышленного заработка..., пока овдовевшие, разведенные, покинутые, обремененные многочисленными детьми или живущие в нищенских условиях, они не приходят вновь на фабрику»<sup>29</sup>.

В России, которая, как и Германия, на рубеже XIX – XX вв. только переходила к индустриальному общественному укладу, женские трудовые стратегии были схожи. Женщины в России также работали и на производстве, и на других формализованных и полужформализованных рынках труда. Как указывал Н.М.Дружинин: «...с самого начала существования машинного производства, женщины трудились на фабриках наравне с мужчинами...»<sup>30</sup>. К началу XX века в России появ-

<sup>22</sup> Зидер Р. Социальная история семьи в Западной и Центральной Европе (конец XVIII – XX вв.). М., 1997. С.40.

<sup>23</sup> Там же. С.41.

<sup>24</sup> Тартаковская И. Н. Социология пола и семьи. Самара, 1997. С.77.

<sup>25</sup> Дружинин Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. М., 2005. С.25.

<sup>26</sup> История Европы. Т.4. Европа Нового времени (XVII – XVIII вв.). М., 1994. С. 97.

<sup>27</sup> Янжул И.И. «Бабые дело». 1881.

<sup>28</sup> Зидер Р. Социальная история семьи в Западной и Центральной Европе (конец XVIII – XX вв.). М., 1997. С. 185-186.

<sup>29</sup> Там же. С. 184.

<sup>30</sup> Дружин Н.М. Указ. соч. С. 85.



вились тысячи женщин-крестьянок, занимающихся отхожими промыслами<sup>31</sup>: «В отходничестве участвовали преимущественно две категории женщин: во-первых, молодые незамужние женщины, которые после нескольких лет жизни в городе возвращались в деревню, выходили замуж и становились крестьянскими матронами; во-вторых, вдовы без детей или чьи дети стали взрослыми, а также одинокие незамужние женщины, потерявшие шансы выйти замуж... Занимались отходничеством и замужние женщины, но сравнительно редко»<sup>32</sup>.

С началом индустриализации на формальный рынок труда выходили не только женщины из низших сословий. Начиная с 40 – 50-х гг. XIX века, в России начинаются процессы женской эмансипации, в рамках которых образованные женщины-дворянки отстаивали свое право на профессиональную самореализацию и выходили на формальный рынок труда<sup>33</sup>. Однако, помимо идей женской эмансипации, существовали и более прозаические причины для поиска женщинами работы: «прежде всего экономические причины заставили женщин обратиться к поискам заработка, а следовательно, к источникам получения профессиональных знаний»<sup>34</sup>. До конца 50-х гг. XIX в. образованным женщинам в основном предлагалась только работа домашней учительницы, гувернантки, компаньонки и т.д. Такой труд в силу огромной зависимости от домашнего уклада работодателей был непривлекателен, но даже он пользовался огромным спросом на рынке труда в Петербурге.

С конца 50-х годов растет количество периодических изданий<sup>35</sup>, а значит – увеличивается потребность в интеллектуальном труде. Именно эту нишу начали активно заполнять женщины. Женщины активно осваивают новые интеллектуальные профессии, как считавшиеся ранее сугубо мужскими, так и только что появляющиеся. В связи со становлением литературы как социального института развивается литературное производство, требующее в большом количестве работников интеллектуального труда. Эту нишу на рынке труда, начиная с 50 – 60-х гг. XIX века, заполняют женщины. Они, в отличие от мужчин, демонст-

рируют большую социальную мобильность. На новом рынке интеллектуального труда женщины работают в типографиях переплетчицами, наборщицами, переписчицами, в журналах и газетах – профессиональными компиляторами, переводчицами, журналистками, публицистами, популяризаторами, критиками, редакторами, библиотекарями в создававшихся повсеместно библиотеках, позже – машинистками, телеграфистками, телефонистками и т.д. Образованные женщины ехали в Петербург на поиски работы. Н.И. Жуковский вспоминал о 60-х годах: «Молодые девушки, заслышав, что в столицах дают работу, и учат, и книги дают читать, пошли десятками в Петербург и в Москву»<sup>36</sup>. По подсчетам Е.П. Карновича, население Петербурга за пять лет, с 1860 г. по 1865 г., увеличилось на 45 тыс. человек, при этом количество мужчин увеличилось на 1 тысячу (с 319 тыс. до 320 тыс.), а женщин – на 44 тысячи (с 176 тыс. в 1860 г. до 220 тыс. в 1865 г.)<sup>37</sup>.

Появление самостоятельной образованной женщины в публичном пространстве было в 50 – 60-е гг. XIX в. необычным явлением. Так, в воспоминаниях И.С. Сватикова есть рассказ о том, как петербуржцы в начале 60-х годов «бегали смотреть, как на чудо, на библиотекаршу в библиотеке Черкезова»<sup>38</sup>. Об отношении в обществе к женщине, самостоятельно презентовавшей себя в публичном пространстве, свидетельствует рассказ О.К. Булановой-Трубицкой о жене преподавателя артиллерийского училища А.П. Энгельгардта, которая работала и библиотекарем, и продавцом книг в книжной лавке, совмещенной с читальней. Этот случай был настолько беспрецедентным, что было выдвинуто требование отстранить А.П. Энгельгардта от преподавания, дело едва не кончилось его отставкой. Такая реакция свидетельствует об отношении к женщине, самостоятельно презентующей себя в публичном пространстве, как к своего рода “публичной” женщине, со всеми вытекающими из этой формулировки смысловыми коннотациями<sup>39</sup>.

Однако женщины, начинавшие работать на интеллектуальном рынке труда, воспроизводили те же стратегии, что и женщины, работавшие в промышленности. С замужеством и рождением детей уходили

<sup>31</sup> Отхожий промысел – в основном сезонная занятость крестьян в городе, способ зарабатывания денег не на производстве.

<sup>32</sup> Миронов Б.Н. Социальная история России. Периода империи (XVIII – начало XX в.). СПб., 1999. Т.1. С.245.

<sup>33</sup> Более подробно об этом см.: Рабжаева М.В. Женская эмансипация как опыт конструирования гендера //Гендерные исследования, № 5 (2/2000); Рабжаева М. Женская эмансипация как эксперименты по гендерному конструированию// Российские женщины и европейская культура/ Сост. и отв. ред. Г.А.Тишкин. СПб.: Изд. С.-Петербургского философского общества, 2001.

<sup>34</sup> Тишкин Г.А. Женский вопрос в России в 50 – 60-е гг. XIX в. Там же. С. 145.

<sup>35</sup> Так, в период с 1856 г. по 1870 г. начало издаваться 87 газет, 41 из них - в Петербурге, 21- в Москве, 25 – по стране.

<sup>36</sup> Цит. по: Н.Е.Ефремовой. “Шестидесятницы”//Вопросы истории. № 9. 1978. С. 81.

<sup>37</sup> Карнович Е.П. О развитии женского труда в Петербурге. СПб., 1865. С.16 – 19.

<sup>38</sup> Цит. по: Ефремова Н.П. “Шестидесятницы”. Там же. С. 84.

<sup>39</sup> Впрочем, к такому же выводу приходят и сегодняшние исследователи проблем мужской и женской идентичности в современной Франции: “Превосходство мужчин в сфере общественной жизни находит свое выражение в том, что некоторые из них все еще полагают, что женщина, связавшая свою деятельность с общественной сферой, –... это общественная женщина, на которую может претендовать каждый” (Бир А., Пфедфенкорн Р. Мужчины и женщины: идентичности в движении// Ж. Социологии и социальной антропологии. №. 1. 1998. С.152)

с формального рынка труда и практиковали сочетание домашней и надомной работы – интеллектуальный труд позволял это организовать.

Представляется, что выделенная **трудовая стратегия ориентации работающих (на формальном рынке труда) женщин на обслуживающий семейный труд является универсалией для всех обществ, вплоть до периода постмодерна**, когда ведущей мотивацией женщин на рынке труда становится профессиональная самореализация, личный успех. Тут можно сослаться на известное исследование немецких социологов Г. Зайденшпиннер и А. Бургер «Девушка – 82», которое показало, что «у девушек 15 – 19 лет на первом месте стоит осуществление мечты о профессии, которое занимает гораздо более высокое место, чем замужество и материнство»<sup>40</sup>.

**Отпуск по уходу за ребенком.** Понятие отпуска по уходу за ребенком – новое, по историческим меркам, понятие и для рынка труда, и для связанной с этим отпуском системы социального обеспечения.

Вообще, понятие отпуска по уходу за ребенком в трудовом законодательстве появляется на рубеже XIX – XX вв., когда формируется собственно трудовое законодательство. Первой страной, в которой начал законодательно применяться отпуск по уходу за ребенком, была – Швейцария. Именно там, в 1878 г., на общенародном референдуме был принят закон об установлении обязательного 8-и недельного отпуска женщине-роженице, причем в обязательном порядке не менее 6 недель из 8-и должны были, согласно этому закону, приходиться на послеродовый период<sup>41</sup>.

Когда в России женщины в массовом порядке пришли на производство, никакого отпуска по уходу за ребенком не было, как не было и отпуска в связи с беременностью и родами. Н.М. Дружинин указывал на тяжелое положение беременных женщин-работниц: «Фабричная администрация иногда рассчитывает забеременевших, иногда ограничивает их работу определенным сроком... Опасаясь расчета, женщина скрывает свою беременность... Нужда заставляет ее работать во время беременности и бросать работу в самый последний момент, иногда за несколько часов до родов...»<sup>42</sup>.

А.М. Коллонтай в своем монографическом исследовании «Общество и материнство» указывает: «работница могла оставаться у станка до последнего дня и даже часа беременности, ... ей приходилось возвращаться на работу, как только она в состоянии была стоять на ногах...»<sup>43</sup>.

Такая ситуация была «естественной» в условиях полного отсутствия прав у наемных работников, ибо, «хотя крепостное право отменили в 1861 г., ... фабрикант относился к рабочим как к вотчинным крестьянам»<sup>44</sup>. Постепенно, под давлением рабочего движения, ситуация менялась. А.М.Коллонтай приводит пример с работницами Сампсониевской мануфактуры, которые в 1911 г. забастовками отвоевали право на 6-недельный послеродовой отпуск с сохранением рабочего места<sup>45</sup>. Исследователь фабричного быта Чистяков также указывает на тот факт, что в дореволюционной России на различных предприятиях существовала различная практика с отпуском по уходу за ребенком: его могли предоставить, а могли и не предоставить; могли предоставить 6 недель послеродового отпуска без оплаты, но с сохранением рабочего места, а могли выдать пособие в размере 1/3 средней заработной платы или в размере 10 рублей<sup>46</sup>.

Все эти ситуации могли происходить только в связи с полным отсутствием трудового законодательства. В XIX веке трудовое законодательство только начало формироваться как отрасль права. В это время только начинали формулироваться первые концепции трудового права. И одновременно в это же время под давлением социальных и политических проблем принимались первые законы о труде: об охране труда, о нормах, условиях работы и оплаты, о страховых кассах и т.д.

Только в XX веке, когда было создано трудовое право, после создания социальных государств и реализации ряда социал-демократических программ, поддерживающих работающих женщин, появилась такая новейшая проблема социальной политики, как проблема **выхода женщин на работу после отпуска по уходу за ребенком**. До этого такой проблемы в социальной политике не было.

### **Изменения практик отечественного законодательства в отношении применения до- и послеродового отпуска**

Выше уже указывалось, что впервые до- и послеродовой отпуск стали предоставлять в Швейцарии с 1878 г. В этом разделе будет проанализирована история внедрения в повседневность практик предоставления отпусков по беременности, родам и уходу за младенцем и предложена соответствующая периодизация на материале отечественной социальной политики.

**Период первый: с начала развития промышленного производства до 1918 г.** Этот период характеризуется полным отсутствием со-

<sup>40</sup> Цит. по: У.Бек. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000. С. 154.

<sup>41</sup> Коллонтай А.М. Общество и материнство. П., 1916 г. С.4.

<sup>42</sup> Дружинин Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. М., 2005. С.61.

<sup>43</sup> Коллонтай А.М. Общество и материнство. П., 1916 г. С.4.

<sup>44</sup> Дружинин Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. М., 2005. С.25.

<sup>45</sup> Коллонтай. Общество и материнство. П., 1916 г. С.4.

<sup>46</sup> Там же.

циального законодательства, дикими и страшными картинами работы женщин на производстве. А. Коллонтай, исследуя проблему совмещения материнства и профессионального труда, задолго до феминистских идеологов второй половины XX века указывала на сложности совмещения роли матери и работницы. «Для большинства представительниц умственного труда всех категорий возникает мучительный выбор между материнством и призванием, между любимым делом и младенцем. Совмещение это при существующем укладе жизни невозможно... Сколько жизненных драм возникает на этой почве, сколько душенных сил женщины тратится на тщетные попытки разрешения этого конфликта... Но для женщины, занятой умственным трудом, дилемма между делом и материнством не сопряжена с вопросом о жизни или смерти младенца... Ведь для фабричной работницы та работа, которая кормит мать, убивает младенца»<sup>47</sup>. Можно, конечно, отнести эти слова к пропагандистско-публицистическому запалу исследовательницы, однако они основаны на фактах. Хотя в России формально существовал закон, регулировавший труд женщин на производстве, этот закон, постулируя фактическое равенство при приеме на работу и при оплате, никак не регулировал трудовые ситуации, связанные с беременностью, материнством, родами. Речь идет о Промышленном регламенте 1741 г., согласно которому «...жены и дочери свободных мастеровых могут приниматься на фабрику только по собственному желанию и по общим расценкам»<sup>48</sup>.

Выше уже указывалось, что, когда в России женщины в массовом порядке пришли на производство, никаких до- и послеродовых отпусков не было. И только в 1912 году был принят страховой закон, согласно которому роженицы получали право на страховое пособие в сумме половины полного заработка на период: две недели до родов и две недели после родов. По этому закону право на оплаченный до- и послеродовой отпуск имели только женщины, работавшие на «механизированных производствах с численностью работников более 30 человек», то есть те работницы, которые работали на крупных промышленных предприятиях. Все остальные работающие женщины не имели права на оплаченный отпуск в до- и послеродовой период, и могли рассчитывать лишь на добросердечие работодателя.

Таким образом, несмотря на то, что действие данного закона было ограниченным, неполным, тем не менее, этот закон стал первым шагом к законодательному оформлению прав работающей женщины-матери. Принятие этого страхового закона стало компромиссным решением после Морозовской стачки, после событий 1905 г., после целого ряда локальных столкновений между наемными работниками и капиталом.

<sup>47</sup> Коллонтай А.М. Общество и материнство. П., 1916 г. С.4.

<sup>48</sup> Дружинин. Дружинин Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. М., 2005. С.25

Этот период можно назвать периодом очень постепенной легитимации права работающей женщины на до- и послеродовой отпуск, или периодом утверждения формулы «2+2». Имеется в виду легитимация идеи оплаченного 4-х недельного отпуска для работающих в промышленном производстве женщин (2 недели до родов и 2 недели после родов). Этот период продлился до 1918 года.

**Период второй (с 1918 г. – до 1922 гг.).** Хотя после октября 1917 г. начинается принципиально новый период в истории страны, ситуация с до- и послеродовым отпуском оставалась без изменения вплоть до 1918 года. Начиная с октября 1917 г., происходит либерализация законодательства и легитимация ряда запрещенных в имперский период индивидуальных, в том числе сексуальных, прав и свобод.

Советская власть декретом «О гражданском браке, детях и ведении книг актов гражданского состояния» от 18 декабря 1917 г. утвердила единую<sup>49</sup> процедуру гражданской, светской регистрации брака, отменив церковную регистрацию брака как единственно легитимную и легальную форму регистрации брака до революции.

Кроме того, было узаконено формальное равенство женщин и мужчин во всех сферах жизни по обеспечению равного доступа к работе, образованию, социальным услугам и благам. Россия была не только одной из первых стран мира, провозгласившей равенство полов<sup>50</sup>, но и первой страной, в которой начала проводиться направленная социальная политика по созданию условий для реализации равных прав и равных возможностей для женщин. Благодаря такой политике государства в СССР на практике была создана одна из самых первых в мире эмансипаторских, в отношении женщин и детей, систем социального обеспечения<sup>51</sup>.

В 1918 г. был принят первый отечественный КЗоТ. В этом Кодексе, в отличие от всех последующих, еще не было раздела об охране труда беременных и женщин-матерей. В нем было сформулировано понятие

<sup>49</sup> В имперский период в России существовали разные формы регистрации браков в зависимости от вероисповедания.

<sup>50</sup> Первой провозгласила юридическое равенство полов Новая Зеландия в 1893 г., затем Австралия (1896г.), Дания (1915 г.), Россия (1917 г.), Австрия (1918 г.), Германия и Нидерланды в 1919 г., США и Исландия в 1920 г. и т.д. В 1944 г. – Франция, в 1945 г. – Италия, а в 1948 г. – Бельгия.

<sup>51</sup> Речь идет о широком спектре социальных гарантий и льгот, существовавших в СССР, как всеобщих (вне зависимости от пола), так и специфически женских. Укажем лишь на самые основные: гарантированный государством доступ ко всеобщему среднему образованию, бесплатное высшее образование и гарантированное трудоустройство, помощь в получении квартиры, профессионального образования и роста, существование сети государственных, доступных всем дошкольных и школьных учреждений, дополненных системой внеклассного образования и развития школьников, не говоря уже о гарантированных и оплаченных больничных, отпусках по беременности, родам, и т.д.

обязательной трудовой повинности, от которой освобождались беременные женщины на период 8 недель до родов и 8 недель после родов.

Однако в силу сложностей организации «трудового фронта» и всеобщего кризиса государственного управления и эта норма охраны труда женщин, и сам КЗоТ не получили всеобщего распространения и признания в стране.

**Период третий: (1922 – 1936 гг.).** Сразу после революции была сформулирована концепция государственной охраны материнства и младенчества. В рамках этой концепции в октябре 1922 г. были учреждены органы управления и учреждения охраны материнства и младенчества. Эти органы управления и учреждения были образованы при НКЗ (Народный комиссариат здравоохранения).

Учреждения по охране материнства и младенчества:

1. Научные (Государственный научный институт охраны материнства и младенчества в Москве и Институт акушерства и гинекологии в Ленинграде).

2. Образцово-показательные учреждения в центре (содержатся за счет государственного бюджета) – это консультации по охране материнства и младенчества, «Дома матери и младенца» и т.д.

3. Образцово-показательные учреждения на местах (содержатся за счет местных бюджетов):

3.1. Открытые:

- мед. консультации для детей,
- мед. консультации для женщин,
- ясли постоянные (и районные, и фабрично-заводские),
- ясли летние сельские.

3.2. Закрытые:

- местные дома матери и ребенка,
- дом ребенка (дети от 0 до 1 года и от 1 до 3 лет)
- родовспомогательные учреждения.

4. Учреждения по подготовке среднего медицинского персонала.

Также указывалось, что наиболее ценными являются детские учреждения открытого типа<sup>52</sup>.

Созданные учреждения выстраивали сеть социальных учреждений, которые, с одной стороны, задавали образцы идеального поведения матери и обучали женщин этим образцам, а с другой – реально помогали женщине в условиях скудного быта организовать уход за младенцем.

21 февраля 1922 года был принят исторический циркуляр НКЗ № 45, согласно которому все работающие женщины получали право на до- и послеродовой отпуск. Для женщин, занятых физическим трудом, был предусмотрен отпуск 8 недель до родов и 8 недель после. А для «работ-

ниц умственного труда» предусмотрен отпуск в 6 недель до родов и 6 недель после родов. Именно этот отпуск до сих пор называют декретным<sup>53</sup>.

В октябре 1922 года был принят второй в истории отечественной социальной политики КЗоТ, который подтвердил и узаконил оплаченный отпуск на до- и послеродовой период<sup>54</sup>. Его продолжительность осталась прежней: для занятых физическим трудом – «8 недель + 8 недель», а для занятых умственным трудом – «6 недель + 6 недель».

В 20-е годы была создана специализированная постоянно действующая выставка по охране материнства и младенчества, которая переросла в Выставку-музей. В этой Выставке-музее по охране материнства и младенчества были собраны многочисленные и разнообразные материалы по истории, медицине, практикам материнства: картины, фотографии, плакаты, таблицы, муляжи, модели. Выставка была общедоступной: бесплатной, работала ежедневно и располагалась в центре Москвы (Солянка, 18). Осмотр экспозиции сопровождался объяснениями специально подготовленного врача-инструктора. Цель выставки – санитарно-гигиеническое и отчасти культурологическое просвещение населения. Об этом свидетельствуют разделы выставки: «История вскармливания ребенка», «Детская смертность», «Уход за ребенком», «Гигиена ребенка» т.д.

Если выше перечисленные меры и сеть социальных и медицинских учреждений формировали систему государственной поддержки работающей матери, то Выставка-музей задавала идеальную конструкцию нового, просвещенного материнства в новом государстве.

В 1925 году специальным указом НКЗ № 21 были учреждены консультации для грудных детей. Если Выставка-музей по охране материнства и младенчества задавала пропагандистские образцы идеального материнства, то учрежденные консультации для грудных детей были призваны стать «школой для матерей, пропагандирующей грудное вскармливание и ведущей борьбу с детской смертностью»<sup>55</sup>. В рамках этих консультаций были организованы два института, доживших практически без изменения до сего дня: институт медицинского патронажа младенчества и институт молочных кухонь.

А в августе 1930 г. было опубликовано Постановление СНК №256 от 03.08.30 г., согласно которому вводился отпуск на 6 недель до и 8 недель после родов. Это Постановление легитимировало право женщин-роениц на оплаченный до- и послеродовой отпуск, а главное, в нем указывалось, что выплачивается государственное пособие в установленном размере.

<sup>53</sup> После октября 1917 г. все правительственные постановления еще очень долгое время называли декретами.

<sup>54</sup> КЗоТ, 1922.

<sup>55</sup> Боголепов П.П. Справочник по охране материнства и младенчества. М., 1927. С.30.

<sup>52</sup> Боголепов П.П. Справочник по охране материнства и младенчества. М., 1927. С. 20.

**Период четвертый (1936 – 1956 гг).** Этот период жизни страны характеризуют как период введения репрессивного законодательства в отношении семьи, сексуальности, и ответственности женщин и мужчин за сексуальные отношения и родительство.

В 1936 г. вышло постановление «О запрете аборт, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многодетным, расширении сети родильных домов, детских яслей, детских садов, усилении уголовного наказания за неуплату алиментов и некоторых изменениях в законодательстве о разводе». Постановление содержало требование: все беременности должны заканчиваться родами, а сам аборт объявлялся запрещенной медицинской услугой.

По мнению ряда отечественных и зарубежных исследователей, введение таких репрессивных мер в семейную политику было связано с необходимостью увеличения рождаемости (ибо ослабление семейных устоев, легализация разводов и аборт, неразвитость социальной инфраструктуры, вместе с насаждавшимся принудительным трудовым укладом индустриально развивающейся страны, способствовали значительному снижению рождаемости).

Общее ужесточение социальной политики сказалось и на продолжительности декретного отпуска. В 1938 г. вышло постановление СНК «О мероприятиях по упорядочиванию трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования...» это Постановление уменьшило продолжительность декретного отпуска: 35 дней до родов и 28 дней после родов.

**Пятый период (с 1956 г. по настоящее время)** характеризуется постепенным «смягчением» практик государственного нормирования семейных и внутрисемейных отношений.

В 1956 г. Указом Президиума Верховного Совета от 26.03.1956 г. продолжительность декретного отпуска была увеличена до 112 дней: 56 дней до и 56 дней после родов (см. схему 1.1.).

**Схема 1.1. Изменения продолжительности до- и послеродовых отпусков**

Период	Законодательные формулировки длительности отпуска (до и после рождения)	Отпуск в днях
до 1918 г.	2 недели + 2 недели	14 + 14
1918 – 1922 гг.	8 недель + 8 недель	56 + 56
1922 – 1936 гг.	8 недель + 8 недель => для работниц физического труда	56 + 56
	6 недель + 6 недель => для работниц умственного труда	42 + 42
	6 недель + 8 недель => для всех работниц	42 + 56
1938 – 1956 гг.	35 дней + 28 дней => для всех работниц	35 + 28
	56 дней + 56 дней => для всех работниц	56 + 56
1956 – до сего дня	70 дней + 70 дней => для всех работниц	70 + 70

В течение 80-х гг. были реализованы вполне «социал-демократические» меры в области социальной политики в отношении женщин-матерей: введены единовременные пособия на каждого ребенка, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до одного года, ряд производственных льгот работающим матерям. В течение 80-х, до начала 90-х гг., были введены следующие меры: увеличен оплачиваемый до- и послеродовый отпуск до 70 дней (вместо 56); продлен до 1,5 лет частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком; введен отпуск по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет без содержания, но с сохранением рабочего стажа (дающего право на пенсию) и рабочего места, и ряд других протекционистских мер по защите и стимулированию материнства. Эти действия советского государства можно определить как реализацию варианта социал-демократической модели социальной политики<sup>56</sup> с высоким уровнем занятости и низким уровнем бедности, универсальным правом всех граждан на государственное социальное обеспечение и протекционистскими мерами по защите интересов выделенных социальных групп (в данном случае – работающих матерей и несовершеннолетних детей).

### **Идеологические подходы к решению проблемы возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком**

Отметим, что трудовое право как отрасль права формировалось на рубеже XIX – XX веков, в ходе становления практик индустриального производства. Под значительным социальным давлением. В этом смысле трудовое право – это продукт промышленного развития европейских обществ.

**Либеральная концепция.** Первые концепции трудовых отношений на производстве между работодателями и наемными работниками формировались в рамках *либеральной идеологии*. В основе либеральной концепции социальной политики – ценности индивидуализма, равенства, свободы, индивидуальной ответственности, плюрализма. Апеллируя к экономической и социальной индивидуальной ответственности каждого, либерализм декларирует свободу хозяйственной деятельности, неприкосновенность частной собственности, невмешательство государства в бизнес. Как указывает исследователь Т.С. Сидорина, «главная идея либерализма – защитить с помощью права (закона) индивидуальную свободу, предоставить личности максимальное количество шансов для самореализации и избежать при этом какого-либо насилия»<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> См.: Григорьева И.А. Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х гг. СПб., 1998. С.35-37; Журженко Т. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. Харьков, 2001. С. 86-87.

<sup>57</sup> Сидорина Т.С. Два века социальной политики. М., 2005.

Разрабатывавшиеся в рамках либеральной идеологии концепции трудового права провозглашали равенство отношений работодателя и наемного работника. Однако на практике это формальное равенство приводило к неравным отношениям на рынке труда. Ведь в условиях избыточного предложения рабочей силы наемный работник вынужден был соглашаться на любые условия организации условий труда и оплаты. Поэтому концептуальные попытки сформулировать основы особого трудового договора между рабочими и заводчиками приводили исследователей к констатации одностороннего и неравного характера трудовых отношений в производственной сфере<sup>58</sup>.

**Социал-демократическая концепция.** В противовес либеральной идеологии на рубеже XIX – XX веков были разработаны иные подходы к решению трудовых вопросов. Речь идет о *концепции социального государства*, предложенной Л. фон Штейном, которая затем разрабатывалась рядом социологов, правоведов, экономистов из немецкого Союза социальной политики. Эти исследователи обосновывали необходимость вмешательства государства в экономические и социальные отношения труда и капитала. Они также обосновывали расширение традиционных функций государства, в рамках которых должны создаваться и обосновываться условия для осуществления материальной и моральной поддержки наемных работников, повышения их жизненного уровня, их интеграции в общество и государство<sup>59</sup>. А. Вагнер, Л. Брентано, В. Зомбарт и другие исследователи доказывали необходимость государственного вмешательства путем введения законодательных решений о социальном страховании наемных работников за счет работодателя.

На сегодняшний день концепция социального государства реализована в практиках целого ряда государств и даже закреплена в их конституциях. В основе отношений наемного работника, работодателя и государства – отношения социального партнерства. *Концепция социального партнерства* предполагает такую систему взаимоотношений между работодателями, наемными работниками и представителями государственной власти, которая направлена на обеспечение согласования их интересов. Цель социального партнерства – достижение общественного блага: экономический рост, рост благосостояния граждан, достижение социальной справедливости.

Возвращаясь к интересующей нас проблеме социальной политики, связанной с возвращением женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком, отметим, что чаще всего эту проблему решают в рамках подхода, называемого в социологии –

фамилизация. **Фамилизация** – подход, в рамках которого, социальное положение женщины рассматривается через призму семейной политики и интересов семьи. Такой подход ограничивает возможности самореализации и свободы женщины<sup>60</sup>.

Реакцией на идеологию фамилизации является феминистская идеология дефамилизации. **Дефамилизация** – подход, в рамках которого социальное положение женщины определяется как процесс создания таких условий, в которых они могут поддерживать свой статус и приемлемый стандарт жизни вне зависимости от наличия семьи и внутрисемейных отношений. То есть, статус и приемлемый стандарт жизни поддерживаются либо через оплачиваемую работу, либо через систему социального обеспечения, либо через их совмещение.

Государство, проводящее подобную социальную политику, называют «государством, дружественным женщинам» (women-friendly state). Для тестирования социальной политики на предмет «дружественности» женщинам удобно использовать понятие **декоммодификации**. Декоммодификация – буквально «растоваривание», то есть процесс бюрократического распределения социальных благ. Декоммодификация имеет место тогда, когда социальные услуги и социальные блага предоставляются индивиду законодательно, как право, и когда эти услуги и блага позволяют индивиду поддерживать уровень жизни вне зависимости от рыночных отношений и наличия ресурсов.

В применении к гендерной проблематике декоммодификацию можно определить как процесс обеспечения и законодательного закрепления государством права на специфические социальные услуги и социальные блага, позволяющие женщине или мужчине осуществлять уход за младенцем и ребенком/детьми вне зависимости от личных финансовых ресурсов, наличия или отсутствия семьи и семейной поддержки, и вне зависимости от положения на рынке труда. Ведь высокий уровень семейной и родственной поддержки, наличие значительных финансовых ресурсов и высокое положение на рынке труда значительно облегчают функции родительства и материнства.

Иными словами, речь идет о наличии специальных социальных программ, таких как:

– развитие сети дошкольных, школьных и внешкольных учреждений и сопутствующих сервисов (поликлиники, ясли, детские сады, спортивные секции, развивающие кружки и т.д.), ориентированных на

<sup>58</sup> Не случайно, в России, большинство департаментов, министерств и комитетов, занимающихся социальной защитой и социальным обеспечением, называются «Управление по делам семьи, женщин и детей». При таком подходе государство снимает с себя ответственность за ряд проблем, возникающих в рамках семьи.

<sup>58</sup> Эльяшевич В.Б. Новое движение в области договора о труде// Право, №4, 1907.

<sup>59</sup> См. об этом: Сидорина Т.Ю. Там же. С.168.

нужды работающих родителей, учитывающих условия мегаполиса и законодательный 8-часовой рабочий день;

- развитие сети пособий и льгот для работающих родителей ребенка, помогающих социализировать ребенка;
- выплата индивидуальных пособий в зависимости от времени, проведенного в отпуске по уходу за ребенком.

Когда государство предлагает гражданам такие специфические социальные программы, говорят о высоком уровне декоммодификации. Когда же в государстве такие программы отсутствуют или их количество сведено к минимуму, говорят о низком уровне декоммодификации.

Рассмотренные идеологические подходы в социальной политике по-разному предлагают решение проблем регулирования женских до- и послеродовых отпусков на формальном рынке труда.

**Для либерального и нелиберального подходов** характерны низкий уровень декоммодификации, поэтому программы социального обеспечения при таких подходах очень скромные, незначительные. Для особо нуждающихся предлагается система адресной помощи. Однако для получения этой адресной социальной помощи индивиду необходимо «опуститься» на социальное дно, чтобы чиновнику, распределяющему помощь, было ясно, что индивид явно в ней нуждается. Поэтому до- и послеродовые отпуска в рамках либеральной концепции или не предоставляются, или они минимальны.

**В рамках социал-демократического подхода** (идеология социального государства, дружественного женщинам) *уровень декоммодификации – высокий*, что позволяет индивидам или семьям «поддерживать социально приемлемые стандарты жизни независимо от своего участия в рыночных отношениях»<sup>61</sup>. Для стран, в которых реализован социал-демократический подход, до- и послеродовые отпуска предоставляются в значительном объеме. Индивиды (матери или другие члены семьи), осуществляющие уход за ребенком, получают значительную поддержку в обществе – и материальную, и моральную.

К примеру, в современной Норвегии ситуация возвращения женщин на формальный рынок труда из отпуска по уходу за ребенком не является проблемой. Дело в том, что там для этого принят ряд законодательных мер:

- увеличен (с одного года до трех лет) отпуск по уходу за ребенком с сохранением рабочего места;
- введены гибкие схемы использования оплаченного 52-х недельного отпуска по уходу за ребенком: можно взять 1 год с

полным отрывом от производства, а можно взять двухгодичный отпуск с частичной занятостью;

- отец ребенка получает 4 недели оплаченного отпуска по уходу за ребенком (если отец не использует этот отпуск, то оплаченный отпуск матери сокращается на 4 недели);
- время, проведенное в отпуске по уходу за ребенком, входит в трудовой стаж и дает право на пенсию.

Эти меры, равно как и целая серия программ, как на общегосударственном, так и на местном уровне, принимались в рамках исполнения закона о политике равенства. Так, программа «Забота о детях в обществе равенства» опирается на следующие базовые принципы:

– Ребенок должен иметь и мать, и отца; другими словами, нуклеарная гетеросексуальная семья рассматривается в качестве базового ориентира, несмотря на изменение реальных моделей семьи.

– Центры дошкольного воспитания играют важную роль для детей.

– Профессиональная деятельность, равно как и семейная жизнь, в одинаковой степени важны для обоих полов. Оплачиваемая работа важна для женщины, поскольку позволяет ей быть экономически независимой. В свою очередь, для мужчины-отца участие в жизни семьи важно, поскольку позволяет наладить его контакт с ребенком (детьми)<sup>62</sup>.

Указанная программа, как и отдельная правительственная программа по улучшению условий жизни детей в возрасте от 3 до 10 лет, предусматривает ряд мер по увеличению ряда сервисов для дошкольников и младших школьников.

Таким образом, в рамках социал-демократического подхода теоретически сформулированы и успешно опробованы на практике меры по решению проблем выхода женщин на формальный рынок труда из отпуска по уходу за ребенком.

### **Анализ отечественных практик и подходов к решению проблемы возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком**

**Исторические практики и интенции отечественной социальной политики.** С рассмотренных выше позиций полезно проанализировать отечественную социальную политику. Социальная политика Российской Федерации является производной от советской практики социальной политики. Дело в том, что социальная политика советского государства осуществлялась исходя из идеологических установок и меняющихся экономических приоритетов государства.

<sup>61</sup> Цит. по: Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М., 2000. С. 256.

<sup>62</sup> Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М., 2000. С.210 – 211.

При этом социальная политика на протяжении всей советской истории не рассматривалась как средство решения социальных проблем, ибо считалось, что социальные проблемы исчезнут автоматически по мере развития социализма, который обеспечивает постоянный рост благосостояния населения. Следует признать, что советская модель социальной политики была чрезвычайно эффективна на уровне жесточайшей нехватки ресурсов, то есть во время индустриализации, войн, в послевоенный период. К 60-м годам в СССР была создана одна из самых лучших на тот момент систем социального обеспечения в отношении равенства доступа, объема и качества услуг<sup>63</sup>.

Система социального обеспечения, созданная в СССР, была одновременно патерналистской по сути и эмансипаторской и дефамилитаризационной системой социального обеспечения на практике. Речь идет о широком спектре социальных гарантий и льгот, существовавших в СССР, как всеобщих (их сегодня называют гендерно-нейтральные нормы социальной политики), так и специфически женских (гендерно-чувствительные практики социальной политики). Укажем на основные гарантии и льготы, связанные с положением на рынке труда женщин-матерей:

- существование сети общедоступных государственных дошкольных учреждений (ясли, детские сады), режим работы которых был ориентирован на нужды работающих родителей (матери);
- существование системы организации внешкольного образовательного и развивающего досуга для детей-школьников;
- система общедоступной педиатрической помощи и санаторно-курортного лечения;
- оплачиваемые больничные листы при болезни ребенка;
- оплаченные отпуска по беременности, родам и по уходу за ребенком, с сохранением рабочих мест и сохранением непрерывного трудового стажа и т.д.

Ситуация значительным образом изменилась в 90-е годы, когда в результате политических, социально-экономических изменений были разрушены, сокращены или изменены условия работы сервисов для детей или для работающих матерей.

В связи с недостаточным финансированием режимы работы яслей и детских садов были значительно сокращены: вместо круглосуточно-го режима работы ясли и детские сады, в массе своей, работают до 16:00 и 18:00, соответственно.

Система организации внешкольного образования и воспитания практически полностью была выведена из системы государственного финансирования, а значит, стала платной и доступной немногим.

<sup>63</sup> Так, например, советское здравоохранение по уровню доступности и универсальности сервисов, количеству врачей на душу населения и т.д. было в тот момент одним из самых лучших в мире.

**Изменения, касающиеся работающих женщин-матерей, произошедшие в трудовом законодательстве в 2000-е годы.** Как известно, в нашей стране было три КЗоТа: 1918 г., 1922 г., 1971 г. В декабре 2001 г. был принят новый Трудовой кодекс, отменявший КЗоТ 1971 г. Новый ТК РФ вступил в силу 1 февраля 2002 г.

Как указывалось выше, в КЗоТе 1918 г., в отличие от всех последующих кодексов, вообще не было раздела об охране труда беременных и женщин-матерей. В этом Кодексе было сформулировано понятие обязательной трудовой повинности, от которой освобождались беременные женщины на период 8 недель до родов и 8 недель после родов.

В последующих КЗоТах, 1922 и 1971 гг., были главы, посвященные труду женщин и лиц с семейными обязанностями. Эти главы Кодекса следовали сразу за главой «Охрана труда»; они трактовались в логике охраны труда, техники безопасности и т.д.

В настоящее время в ТК РФ трудовые права женщин-матерей и лиц с семейными обязанностями выделены в особую группу прав, что говорит о том, что представления о месте этих нормативных пластов изменились. Работающие женщины, лица с семейными обязанностями (и еще молодежь) выделены в особую категорию работников, для которых устанавливаются особые нормы охраны и регулирования труда. Исследователи указывают, что нормы, относящиеся к труду женщин и лиц с семейными обязанностями, можно разделить на:

- 1) нормы, распространяемые на женщин в связи с особенностями их организма; такие нормы юристы называют «гендерными» (речь идет о всякого рода ограничениях и запретах работать на вредных и/или опасных производствах или условиях труда);
- 2) нормы, дающие гарантии и льготы в связи с беременностью и родами;
- 3) нормы, предоставляемые женщинам и другим членам семьи в связи с выполнением ими семейных обязанностей, связанных с наличием детей (отпуска по уходу за ребенком, больничные по уходу за ребенком и т.д.)<sup>64</sup>.

Указанные изменения, которые произошли в отечественном трудовом законодательстве, свидетельствуют о том, что современное российское государство одновременно отказалось и от традиционного патернализма в отношении к работающим женщинам, и от дефамилитаризационных и эмансипаторских интенций.

Новое трудовое законодательство позволяет, при наличии политической воли, подготавливать и реализовывать программы содействия работающим женщинам.

**Новые практики социальной политики** появились в некоторых отечественных корпорациях. Дело в том, что ряд отечественных ком-

<sup>64</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005.



паний, заинтересованных в капитализации бизнеса, стали составлять финансовые отчеты, ориентируясь на международные стандарты отчетности о социальной ответственности бизнеса.

Международные стандарты социальной ответственности – новое понятие не только для молодого отечественного бизнеса, но и для международных бизнес-организаций, включенных в процессы социальных преобразований на принципах социального партнерства.

Понятие социальной ответственности связано с пониманием ответственности воздействия бизнеса и бизнес-процессов на тех, кто прямо или косвенно связан с этим бизнесом. То есть когда бизнес добровольно берет на себя обязательства по решению тех или иных социальных проблем, тогда говорят о социальной ответственности бизнеса. Социальная ответственность бизнеса может быть реализована как в рамках собственной компании в отношении сотрудников, так и в рамках территориального принципа в отношении населения, а так же и в отношении обществ в целом. В основе идеи социальной ответственности – этический принцип ответственности за свои действия и их последствия.

Принято выделять следующие теоретические подходы при анализе понятия социальная ответственность бизнеса:

- Теория корпоративного эгоизма основывается на утверждении о том, что единственная ответственность бизнеса – это увеличение прибыли всех своих акционеров, при условии «соблюдения правил игры, то есть без обмана и мошенничества».
- Теория корпоративного альтруизма основывается на идее заинтересованности и стремления бизнеса к общему улучшению качества жизни.
- Теория «разумного эгоизма» основывается на идее о том, что вклад в социальные проекты, сокращая текущую прибыль, приносит устойчивую прибыль в будущем, создавая благоприятное социальное окружение<sup>65</sup>.

Представляется, что последняя теория – «теория разумного эгоизма», воплощенная в деятельности компании, действительно работает на улучшение компании, улучшение отношений в коллективе, способствует повышению лояльности сотрудников, позволяет привлечь новых клиентов. В конечном результате такой деятельности – улучшение бизнес-процессов компании, увеличение прибыли. Некоторые исследователи трактуют социальную ответственность как нацеленность на получение добавленной стоимости в будущем.

Понятие социальной ответственности бизнеса на сегодняшний день эволюционировало от достаточно узкого понятия корпоративная

социальная ответственность (social corporate responsibility) к понятию глобального устойчивого развития (global sustainability). То есть, если понятие корпоративной социальной ответственности предполагает выстраивание взаимовыгодных и устраивающих отношений социального партнерства между бизнесом, наемными работниками, властью и населением, на чьей территории расположен бизнес, то понятие глобального устойчивого развития направлено на выстраивание взаимовыгодных и партнерских отношений с обществом в целом.

Для этого и были разработаны международные стандарты отчетности по социальной ответственности бизнеса. К примеру, **Стандарт AA1000 AS**. Этот стандарт был разработан институтом социальной и этической отчетности для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций. Он предоставляет компании набор критериев и знакомит с алгоритмом, при помощи которых может быть осуществлен социальный и этический аудит ее деятельности. Стандарт направлен на внедрение в повседневное управление бизнесом практик диалога: с собственным персоналом, с населением, с властью, с другим бизнесом.

Другим широко известным документом является руководство, разработанное **Глобальной инициативой по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI)**<sup>66</sup>. Этот документ уже направлен на решение более глобальных целей, связанных с устойчивым развитием. Отчет должен включать:

- показатели экономической результативности;
- показатели экологической результативности;
- показатели результативности к организации труда и достойного труда;
- показатели в области прав человека;
- показатели результативности взаимодействия с обществом;
- показатели результативности в области ответственности за продукцию.

Для того чтобы заполнить формы международной отчетности, необходимо опираться на стандарты соглашения Global Compact, для этого требуется привлечь независимые аудиторские компании, которые помогут в оформлении отчетов. Однако выполнение этих показателей подразумевает, как минимум, наличие четко артикулированной социальной политики.

Следует отметить, что система отчетности GRI имеет отчетливый экспериментальный характер: «Сегодня более 700 крупных компаний на всех континентах представляют отчеты об устойчивом развитии,

<sup>65</sup> См.: Симпсон С., Туркин С. Социальное измерение в бизнесе. Как корпоративное гражданство в России может быть выгодно бизнесу и обществу. М., 2001.

<sup>66</sup> <http://www.14000.ru/reporting/>

## **ГЛАВА 2. РЕЗУЛЬТАТЫ КАЧЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ОПЫТА СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЖЕНЩИНАМИ С ДЕТЬМИ- ДОШКОЛЬНИКАМИ в г. Москве (осень 2007 года)**

### **Введение. Методические аспекты исследования**

В данной главе представлены основные результаты той части исследования, которая была основана на методе глубинных индивидуальных интервью с женщинами, имеющими малолетних детей. Эта качественная часть исследования предваряла количественную часть, основанную на методе репрезентативного опроса. На этом этапе исследования мы задались целью детально изучить образ жизни москвичек с детьми-дошкольниками, чтобы на следующем этапе – этапе репрезентативного массового опроса – более точно отразить текущие проблемы в вопроснике. Предметной областью исследования стали: приоритеты и ценностные ориентации женщин с детьми-дошкольниками в выборе стратегий жизни; женская мотивация к материнству и занятости; практики решения трудных ситуаций, возникающих при сочетании материнских и трудовых обязанностей, их вписывание в образ жизни молодых женщин. Мы также предполагали, что детальное изучение женских «хитростей», которые женщины создают для решения своих житейских проблем, могут помочь и в разработке политических решений в области социальной политики в отношении работающих матерей.

С августа по октябрь 2007 года было собрано 29 интервью с женщинами в возрасте от 20 до 45 лет, имеющими детей-дошкольников. Интервьюированные представляли разные возрастные, образовательные и профессиональные группы, а также имели разный семейный статус и уровень доходов. Подбирая собеседниц, мы предполагали, что разные социальные условия жизни женщин влияют на их выбор жизненных стратегий, в том числе и на выбор стратегий сочетания материнства и занятости в своем образе жизни. Но при этом полагали, что московская среда создает общий фон жизненных стратегий наших собеседниц, что их всех и объединяет. Нас интересовало: какие наиболее острые проблемы стоят перед жительницами Москвы, выбирающими путь материнства? Как они пытаются сочетать работу и материнство в своем образе жизни? Какие типичные решения житейских проблем они находят и реализуют в своей повседневной жизни?

используя методику GRI. Анализируя опыт этих компаний, который во многом носил экспериментальный характер, мы сегодня видим, как точнее настроить эту методику как на нужды компаний, которые работают над включением показателей устойчивого развития в систему своей управленческой отчетности, так и на запросы основных аудиторий – прежде всего такой аудитории, как инвестиционное сообщество: опыт показал, что именно отсюда исходит основной запрос на информацию о политике и результатах работы компаний по повышению устойчивости своего бизнеса»<sup>67</sup>.

Таким образом, стремление к повышению капитализации бизнеса, а значит, к повышению прозрачности бизнес-операций заставляет целый ряд отечественных корпораций принимать участие в национальных и международных рейтингах по социальной ответственности.

Такое давление «сверху», конечно, в общем и в целом, заставляет компании «подтягивать показатели» корпоративной ответственности, связанные с самыми различными аспектами социальной политики. Однако представляется, что реалии проведения ориентированной на внешний PR корпоративной социальной политики, скорее, ориентированы на гораздо более внятные, понятные аспекты, чем проблематика возвращения женщин на формальный рынок труда после окончания отпуска по уходу за ребенком, – к примеру, на экологические проблемы.

Таким образом, за XX век государственная социальная политика в отношении работающих матерей в России прошла длинный путь, однако новые реалии требуют продолжения публичной актуализации обсуждения имеющихся мер, разработки новых подходов и механизмов реализации социальной политики.

<sup>67</sup> <http://dkipb.com>

## Разные социальные условия и возможности личностного выбора в стратегиях сочетания материнства и работы

Анализ 29 интервью показал, что социальное окружение молодой женщины, «накопленные» в течение жизни социальные «бонусы» и другие «стартовые возможности» (социальное происхождение, образование, стаж, связи и пр.) оказывают существенное влияние на практику сочетания материнства и работы. Более комфортные социальные условия дают больше шансов успешного трудоустройства после рождения ребенка и выхода из отпуска по уходу за ним. Отсутствие же материальных и социальных ресурсов создает череду проблем, решение которых возможно только при адресной помощи со стороны государственных структур социальной защиты и других внешних органов (благотворительных фондов, общественных организаций и пр.).

Это утверждение может быть проиллюстрировано следующими двумя показательными биографиями женщин. Очерчивая основную биографическую линию их жизни, мы сознательно опускаем подробные фактические данные в целях конфиденциальности.

Первой собеседнице, Лизе, 30 лет, она замужем, ее семейный стаж составляет 7 лет, в семье один ребенок в возрасте 4,5 лет. Образование высшее, кандидат наук. Престижное образование Лизы позволило ей работать на рынке экспертных и консультационных услуг. По материальному достатку семья Лизы может быть отнесена к верхнему слою среднего класса. Оба супруга в семье работают на полной занятости. Присмотр за ребенком осуществляется комплексно: ребенок посещает детский сад, кроме того, в вечернее время за ним присматривает няня или одна из бабушек ребенка. В течение последних двух лет Лиза работала в одной из крупнейших национальных компаний России, и это ее второе место работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Уход в отпуск по беременности и родам для нее не был связан с какими-либо трудностями. Как утверждает Лиза, начальство и коллектив отнеслись к известию о беременности положительно: «У нас дружный женский коллектив, поэтому все хорошо отнеслись»<sup>68</sup>. Во многом это отношение было предопределено ее функциональными обязанностями, которые были связаны с осуществлением проектной деятельности. Лиза совместила выход в декретный отпуск с окончанием проекта. И это освободило ее от необходимости передачи каких-либо незаконченных дел коллегам и перераспределения функциональных обязанностей. К началу периода выхода в отпуск по беременности и родам объем работы и ее функциональные обязанности

постепенно уменьшались. Процесс выплаты отпускных денег и начисления пособия был осуществлен согласно трудовому законодательству и без каких-либо проблем со стороны работодателя.

Лиза находилась в отпуске 1,5 года. Выход из отпуска по уходу за ребенком был обусловлен желанием продолжать личностную и профессиональную самореализацию, а не финансовой необходимостью. Основной причиной возобновления рабочей деятельности, по словам Лизы, стало ощущение замкнутости и однообразия жизни в период ухода за ребенком. Свою мотивацию она описывает следующим образом: «Не знаю, смогу ли я это точно передать, но было какое-то грустное ощущение однообразия. И потом, все-таки с маленьким ребенком общаешься на каком-то другом уровне. Может быть, насыщенный эмоционально, и не то, что с ним не поговоришь – поговоришь, конечно, но про другое. Хотелось уже каких-то других забот. Мне очень хотелось работы», «В большей части это было связано с тем, что я лично хотела выйти на работу. То есть, я могла дома и до 3-х лет сидеть, не было такой финансовой необходимости. Это было мое личное решение».

Новое место Лиза искала по неформальным каналам общения – через друзей и знакомых, желая найти место с неполным рабочим днем. Проработав некоторое время на полставки, она, после успешного найма няни для ребенка, перешла на полный рабочий день. Переход на полную занятость оказался возможным также и за счет частичного участия бабушки в воспитании и уходе за ребенком. Договоренность с начальством на новом месте работы и удобные условия работы – почасовая оплата рабочего дня при высокой способности самоорганизации Лизы, гибкий график работы, нефиксированное время начала и конца рабочего дня – позволили ей успешно совмещать выполнение необходимого объема работы практически без потери уровня заработной платы и осуществление домашних дел. О переходе на полную занятость она так рассказывает в своем интервью: «А потом так совпало, что и у них проектов стало больше, и мне хотелось чего-то еще. И я стала вовлекаться в другие проекты. Но при этом наша договоренность, что у меня гибкий график труда, оставалась. И когда я работала полный рабочий день, я могла прийти не к десяти утра, а позже. Или у нас была другая договоренность: если я сделаю какой-то объем работы, то я могу уйти пораньше».

Карьерные устремления Лизы, ее возобновившаяся уверенность в своем профессиональном опыте и имеющиеся компетенции способствовали ее дальнейшему профессиональному росту. Она рассказывает: «За год работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком я меняла, наверное, три должности. То есть, отработав месяц, я поняла, что что-то мне скучно, ничего не происходит. Я действительно

<sup>68</sup> Здесь и далее все цитаты из интервью выделены курсивом.

но попала в хорошую ситуацию, в которой можно было увеличить рабочее время и нагрузку. Я взяла на себя ведение большего количества проектов», «По содержанию в работе появилось много нового, и это можно сравнить с повышением квалификации».

Наличие денег для оплаты за постоянные услуги няни позволило Лизе вернуться к работе еще до устройства ребенка в детский сад. Няня также брала на себя уход за ребенком и после устройства его в детский сад, поскольку в первое время посещение детского сада требовало акклиматизации ребенка, что оборачивалось для него частыми болезнями и пребыванием дома. Лиза рассказывает: *«В прошлом году наш ребенок начал ходить в садик. Но он очень сильно болел, и мы эту затею оставили, остаток года он досиживал с няней дома. То есть, когда он заболел, она сидела с ним дома. Две недели в садик – две недели болеет. Она с ним сидела, потом он опять неделю ходил в садик и опять болел. Так прошло 3-4 месяца. Эти четыре месяца она нам помогала, после чего мы уже решили, что хватит уже, потренировались, попробуем еще раз через годик».*

Поддержка мужа во время отпуска по уходу за ребенком оказывала положительное влияние на эмоциональное состояние Лизы. Его включенность в совместное решение организационных вопросов позволяла легче совмещать супругам семейные и должностные обязанности: *«В первые месяцы после родов он вообще делал все самое тяжелое. Потом он стал уходить на работу. Но я никогда не предъявляла ему претензии: он всегда знал, что делать с ребенком, освоив все азы ухода за ним. То есть, я могла уйти спокойно в любом возрасте ребенка из дома, оставив его на мужа, и быть уверенной, что все будет в порядке».* Можно констатировать, что в описываемом типе семьи, хотя на практике мама больше вовлечена в воспитание и уход за ребенком, отец ребенка демонстрирует готовность в любой момент выполнять необходимые для ухода за ребенком мероприятия: посещать врача или кормить ребенка. Супруги в конструировании своих отношений также стараются не подчеркивать строгого разделения функций и обязанностей по уходу за ребенком. Они поочередно отпрашиваются с работы, чтобы успеть забрать ребенка из садика в случае отсутствия других вариантов вечернего присмотра. Вполне логично в данном случае, что работа мужа рассматривается как равная по значимости работе жены, а не как приоритетная. Этот случай показывает, что в современной жизни равноправные супружеские отношения оказываются важнейшим залогом успешного возвращения матери на работу.

Участие старшего поколения в проблемах молодой семьи осуществляется частично, что объясняется трудовой занятостью родителей Лизы и ее личностной позицией: ее нежеланием ставить своих родителей перед выбором отказа от их рабочей деятельности в пользу выхода на

пенсию и воспитанием внука. При этом, бабушка и дедушка смотрят за ребенком в выходные дни и вечером, приводя внука из детского садика. Также они берут на себя летний дачный отдых ребенка.

Наличие свободных денежных средств позволяет Лизе вести полноценную жизнь, посещать с друзьями в вечернее время кафе, задушевно разговаривать о выборе дорогого садика с широким спектром услуг по дополнительному образованию ребенка и об обеспечении ребенка оплачиваемым качественным медицинским обслуживанием.

Второй собеседнице, Марине, 40 лет. Она мать-одиночка, не состоявшая никогда в брачных отношениях. Она имеет высшее техническое образование, по специальности инженер-строитель. Ее рабочий стаж 15 лет, из них 10 лет она проработала на государственной службе в муниципальных органах. Имеет двоих детей-близнецов в возрасте двух лет и пяти месяцев. По материальному положению семью информантки можно отнести к бедным слоям населения. Отец детей не оказывает материальной поддержки, не выплачивая алименты, родители информантки – пенсионеры 70-ти и 80-ти лет, которые территориально проживают в другом конце города. В силу возраста и состояния здоровья они неспособны оказывать постоянную посильную помощь.

Рождение ребенка в возрасте сорока лет – это осознанный, рассчитанный, самостоятельный шаг Марины, изначально не предусматривавший в будущем участие отца ребенка в семейной жизни. По ее плану, ее занятость в госсекторе, предполагающая безусловное исполнение ТК РФ, и надлежащие в случае выхода в отпуск по беременности и родам социальные гарантии должны были обеспечить необходимый прожиточный минимум для Марины и для ее ребенка. Впоследствии ее ожидания формально реализовались: организацией, где она работала, были выплачены все необходимые суммы и назначено ежемесячное пособие. Однако незапланированным оказалось рождение сразу двух детей, означающее увеличение расходов, времени и сил на уход за ними.

Официальных проблем с выходом в отпуск по беременности и родам у Марины не было. Начальник отнесся к ее новости с пониманием: *«Мне начальник спокойно сказал: «Хорошо. Тебе надо выходить в 2,5 года, выходи. Хочешь до трех лет сидеть, сиди. Как скажешь, так и будет».*

График работы до выхода в отпуск по беременности и родам не поменялся, но нагрузка, связанная с исполнением функциональных обязанностей, снизилась: *«Начальник знал, что я уйду в январе. Мы договорились, что я сдаю свою работу. Мне назначили сотрудников, которым я отдаю все свои дела. И я потихонечку закрывала дела, разбирала, раздавала. К отпуску меня практически освободили».*

Однако в коллективе сотрудников, где работала Марина, возникли некоторые напряженные ситуации. К примеру, Марина рассказала следующую ситуацию: *«Поскольку у нас много курящих, то, конечно, не каждая терпела меня из сидящих рядом сотрудниц. У меня на запахи пошла аллергия. Я и так плохо отношусь к запахам табака, а в беременность этот запах стал еще больше вызывать негатив. Хотя все соблюдали общий порядок и курили в отдельном месте, все равно запах доносился. И еще сквозняки. Когда каждые 15 минут говоришь: «Закройте дверь»,— людей начинает раздражать».*

Основной спектр трудностей для Марины обозначился непосредственно после рождения детей и обеспечения необходимого ухода за ними. Из-за отсутствия альтернатив все функции по уходу за детьми она должна была выполнять одна, что предполагало обеспечение первичных жизненных потребностей детей, прогулки, закупку продуктов, поездки на молочную кухню и прочее. Она рассказывает: *«Я практически год сидела с детьми, не выходя никуда, кроме молочной кухни. Когда дети были совсем маленькие, я с ними сначала не могла даже ходить на кухню. Бегала на кухню, оставляя детей одних дома. Отдельная проблема с коляской-трансформером. Ее поставить негде, ее складывать надо, колеса не помоешь лишней раз. У меня однокомнатная квартира, коридора нет. Коляска на балконе, чтобы ее поставить, надо тащить через комнату. Когда я приспособилась, то стала с детьми на кухню ходить. Выносила сначала коляску, потом детей. Потом мы ехали на кухню, там я брала питание, и мы гуляли. Потом относила детей домой, потом питание, потом коляску. В обратном порядке. Стала немножко выходить на улицу примерно через полгода. А сначала дети «гуляли» на балконе, в коляске. Со временем я приспособилась».*

Естественно, такой ограниченный и однообразный образ жизни привел к заметному сужению круга знакомых. Она рассказывает: *«На работе был круг обращения. Некоторые знакомые по жизни. Но он резко снизился, потому что я дома сидела. На работу позвоню, поговорю, только телефонные разговоры».*

Взросление детей не облегчило, а затруднило мобильность Марины. Процедура прогулки с детьми усложнилась и стала практически физически невозможной: *«Потом дети подросли, и стало неудобно носить два кулёка в руках, физически невозможно, тяжело. Перестали гулять на улице, естественно. Тяжело не ходить никуда. Пока спали, я бегала на рынок. Мама приезжала раза два в неделю, сидела с ними, когда они стали вылезать. Я бегала по магазинам раза два в неделю или раз в неделю».*

Отсутствие «защищенного семейного тыла» стимулировало к поиску внешних вариантов помощи. Таковыми стало содействие соседей и коллег по работе в присмотре за ребенком, кратковременные

услуги оплачиваемой няни. Большую роль сыграла церковь, выступив в качестве института социальной помощи. Традиционные практики взаимовыручки в сообществе воцерковленных людей предполагали в случае отсутствия крестных родителей поиск их кандидатур по неформальным сетям сообщества, то есть среди прихожан. Впоследствии назначенные крестные родители выполняли ряд необходимых функций в соответствии со своими традиционными гендерными ролями: крестный отец выполнял все функции, связанные с благоустройством дома и требующие физической силы, а также оказывал помощь в экстренных ситуациях, когда было необходимо отвезти куда-либо детей; крестная мать занималась в основном сбором и передачей подержанной детской одежды.

Существенные проблемы у информантки возникли и при выборе детского сада, поскольку она физически не могла транспортировать двоих детей на большие расстояния. Поиск детского сада мог осуществляться только рядом с домом. Детский сад около дома существовал, но возможность устройства в него была сведена практически к нулю, поскольку в микрорайоне считалось, что этот садик только для обеспеченных родителей. Для устройства детей в этот детский сад ходатайствовала организация информантки, где она работала до ухода в отпуск по уходу за ребенком.

Все описанные выше проблемы ухода за детьми были обусловлены низкой материальной обеспеченностью семьи Марины. Размер государственного пособия по уходу за ребенком, даже с некоторыми дополнительными муниципальными выплатами, позволял Марине всего лишь кое-как сводить концы с концами. В своем рассказе о своей жизни она употребила термин «начальный капитал по воспитанию детей», который состоял из полагавшейся по Трудовому кодексу выплаты: отпускные по беременности и родам. Впоследствии осуществлялась помощь от профсоюза организации в размере 10–15 тысяч рублей два раза в год, а также добровольная помощь от коллектива в размере приблизительно такой же суммы.

На период окончания отпуска по уходу за ребенком, по словам Марины, прожиточная сумма семьи ограничивалась суммой детского пособия на двоих детей: 3800 рублей на всю семью. Физической возможности для реализации рабочей деятельности на дому не существовало, поэтому основная мотивация выхода на работу была экономическая. Но, кроме того, Марина ставила перед собой и решение социально-психологической проблемы – желание возобновить активную трудовую деятельность и восстановить круг общения. Она рассказывает: *«Да, я хочу на работу. Сидеть три года в четырех стенах – это тяжело. Для меня три дня – это уже бежать надо из дома. Я привыкла работать. Конечно, скучала по работе. После возвращения*

на работу у меня появился круг общения, я разговариваю. Мы все время в работе, я к этому привыкла».

Используя положенную по Трудовому кодексу возможность неполного трудового дня, Марина в дальнейшем планирует совмещать функции ухода за детьми и работу.

Анализ ситуации обеих матерей демонстрирует высокий уровень их мотивации к занятости. Только в первом случае она обусловлена желанием реализации, карьерного роста, а во втором приоритет остается за финансовой необходимостью. Объединяет же обеих матерей решение проблемы социального вакуума и стратегия выхода из него посредством возвращения на работу.

Стартовые возможности героинь двух описанных историй на период ухода в декретный отпуск: возраст, наличие включенного в процесс ухода за ребенком супруга, материальный статус, количество ожидаемых детей, место работы, наличие способных оказывать помощь родителей – кардинально отличаются. Если в первом случае по всем параметрам складываются успешные условия для оптимизации труда и воспитания детей, то во втором – ситуация крайне неблагоприятная.

Первая героиня находится в ситуации свободного выбора рабочего места. Этому способствует финансовая устойчивость семьи, в том числе и финансовая поддержка мужа, которая будет осуществлена в случае смены или потери работы. Кроме того, она переживает период карьерного расцвета тогда, когда большинство задач по уходу и присмотру за ребенком остались уже реализованными. Постепенно она может переходить к планированию второй беременности.

Во втором случае мама, по ее собственному мнению, уже преодолела возрастной порог, до которого можно было менять сферу деятельности и искать работу с более высоким заработком. Кроме того, личный склад Марины, ее критичное отношение к коммерческим структурам делает для нее приоритетной ценностью честный, но низкооплачиваемый труд, а не сомнительную с моральной точки зрения, но высокооплачиваемую деятельность. Решающим фактором в выборе государственного предприятия при бедственном положении Марины как одинокой мамы являются осуществляемые им социальные гарантии. Она уверена: *«Госслужба все равно хороший щит, не бросят никогда при всяческих обстоятельствах.<...>Госслужба не уволит, не подставит. Ты все равно этим щитом минимально прикрыт. И потом, что мне терять десять лет в госслужбе, которые уже наработаны? Я поэтому за госслужбу и держалась, потому что для меня это был спокойный вариант»*. И эта уверенность обоснована. Так, суммарно, Марине было оказано следующее содействие со стороны государственного предприятия, на котором она работает:

- гарантированные детские выплаты в момент ухода в декретный отпуск;
- денежная помощь от профсоюза два раза в год;
- однократная благотворительная денежная помощь от коллектива;
- содействие с устройством в ДОУ<sup>69</sup>;
- предоставление сокращенного рабочего дня;
- гарантия от увольнения по сокращению штата до исполнения детям 14 лет;
- возможность оплачиваемого отпуска летом и положенного расширенного отпуска матерям-одиночкам, предоставляемого за свой счет;
- возможность предоставления путевок с десятипроцентной оплатой стоимости в южные регионы России для родителей с детьми с 3-х лет;
- обеспечение места в очереди на предоставление жилья.

Тем не менее, выполнение этих условий не убергло Марину – работника высокого профессионального уровня с десятилетним стажем работы в своей сфере – от перехода в категорию бедного населения с материальным достатком ниже прожиточного минимума в связи с одновременным рождением двух детей.

Обстоятельства сложились таким образом, что Марина не успела воспользоваться повышенным ежемесячным детским пособием для детей до 1,5 года, так как в момент выхода закона ее детям исполнилось по 1,5 года. По тем же обстоятельствам она не смогла воспользоваться программой социального проекта «Материнский капитал». По возрасту и семейному положению Марина не попала и в категорию «Молодая семья», которая в соответствии с Законом города Москвы от 28.01.2004 №4 «О молодежи» имеет право на дополнительное единовременное пособие при рождении ребенка (в размере пяти прожиточных минимумов, установленных в городе Москве в расчете на душу населения, – при рождении первого ребенка; семи прожиточных минимумов – при рождении второго ребенка). Единовременная компенсационная выплата в связи с рождением ребенка на момент рождения детей составляла 2 тысячи рублей, ее увеличение до 10 тысяч произошло лишь с 1 января 2007 года, и Марины, соответственно, не коснулось. В категорию матерей, которым полагалась единовременная компенсационная выплата в связи с одновременным рождением трех и более детей, Марина также не попадала, так как одновременно было рождено только два ребенка. Таким образом, история жизни

<sup>69</sup> ДОУ – здесь и далее аббревиатура для «детское образовательное учреждение».

Марины демонстрирует несовершенство системы адресной помощи, которая существовала до 2004 года, когда стали разрабатываться законодательные акты в поддержку семей, имеющих детей, и меры адресной поддержки. В частности, ее случай показывает, что не достаточно защищенными со стороны государства оказались матери-одиночки, одновременно родившие двух детей.

Несмотря на разницу двух вышеописанных жизненных ситуаций и типов домохозяйств, женщины, рожаящие детей и в последствии сочетающие работу и уход за ребенком, проходят условно три жизненных этапа:

- уход в отпуск по беременности и родам с рабочего места,
- непосредственное пребывание в отпуске по беременности, родам и по уходу за ребенком,
- возвращение к трудовой деятельности.

Рассмотрим подробнее каждый из них.

### Уход с работы в отпуск по беременности и родам

Данный жизненный период женщин в основном связан с необходимостью сообщения начальству и коллегам о планирующемся уходе в отпуск и, соответственно, с получением положительного или отрицательного отклика на эту новость, с изменением графика работы и функциональных обязанностей, с оформлением государственных выплат и корпоративных доплат. Но прежде, чем обратиться к рассмотрению данных проблем, хотелось бы уделить внимание существованию разных стратегий действий, предпринимаемых женщинами для подготовки условий выхода в отпуск по беременности и родам.

Выход в отпуск по беременности и родам может осуществляться как после многолетней работы на предприятии и спланированной беременности, так и в ситуации экстренного поиска предприятия с наличием социального пакета в результате внезапной беременности – для обеспечения социальными гарантиями и пособием. Ориентация на крупные государственные компании или проверенные коммерческие большие структуры, в которых есть социальные гарантии, чаще всего осуществляется и в первом, и во втором случаях. Предпочтение отдается невысокому, но стабильному заработку с социальными гарантиями, нежели высоким зарплатам. Высказывание одной из наших собеседниц иллюстрирует этот выбор: *«Моя задача была какая? Работать и уходить в декрет с работы. Потому что у моей сестры, к сожалению, так не получилось. Она работала в коммерческом магазине. Когда там узнали о ее положении, сказали: «Хорошо. Доходишь до срока и увольняешься». То есть она не в декрет уходила, она уходила как безработная».* Однако многие из наших собеседниц все же признались, что до беременности практически не задумывались о том, как они организуют рождение ребенка и трудовую жизнь, и сей-

час, оглядываясь назад, считают, что могли бы отнестись к этому событию в своей жизни более ответственно.

По рассказам наших собеседниц, отношение коллектива в большинстве случаев оказывается положительным, особенно когда сотрудница проработала на предприятии большой срок. Чаще всего с порицанием со стороны сотрудников сталкивались те женщины, которые проработали на последнем месте работы недолго. Об этом говорит следующее воспоминание одной из наших собеседниц: *«Знаете, сначала они, конечно, были рады очень. Коллеги, с которыми работала, которые на той же должности. А чуть повыше девочка не очень была рада. Она не особо хорошо ко мне относилась. И она такую кинула фразу, обвинив меня в том, что я поступила к ним работать и специально забеременела, не предупредив о своих планах руководство. Как будто я это нарочно сделала. Я была в шоке, сказала: «Да Вы что? Я даже не планировала. Так случилось». Меня очень долго обвиняли. Очень некрасиво разговаривала со мной эта девочка».*

Негативное отношение к беременным сотрудницам встречалось также там, где высокая текучесть кадров: *«Получается, что я забеременела месяца через три после прихода на работу. Когда я пришла, уже почему-то шли разговоры про какую-то девчонку, которую я не застала, которая уже беременная поступила на работу и ото всех это скрывала, сначала ушла благополучно в декрет, а потом уволилась. Не важно. Но все ее осуждали, не за саму беременность, а за то, что она это скрывала. Когда я забеременела, я тоже очень долго никому ничего не говорила. Конечно, потом это вызвало нехороший резонанс». В таких случаях, недовольство начальства в основном было связано с необходимостью поиска нового сотрудника или с вынужденным распределением обязанностей уходящего сотрудника между остающимися работниками.*

От того, как относились вышестоящие начальники к факту беременности сотрудницы, зависело успешное сочетание функциональных обязанностей на рабочем месте и необходимых мероприятий по подготовке к родам, например, посещение врача. Одна из собеседниц рассказывает: *«Дело в том, что мой непосредственный руководитель достаточно хорошо ко мне относился, поэтому мы организовали мой график работы в гибком режиме: в какие-то дни была напряженная работа, а в какие-то – большие свободные времени. Поэтому, заранее предупредив в какие дни мне нужно куда-то отъехать, в больницу на прием и еще куда-то, я легко уходила. То есть никаких преград не было».*

В тоже время лояльное отношение начальства к потребностям уходящей в отпуск по беременности работницы способствовало поиску особых условий работы для беременной сотрудницы со стороны

самого предприятия. Со слов наших собеседниц, результатом таких компромиссов могли выступать следующие условия:

со стороны работодателя:

- освобождение от физических нагрузок,
- возможность отлучаться в рабочее время без уменьшения размера зарплаты,
- сокращенный рабочий день, с возможностью отработки дополнительных часов в другие дни,
- возможность изменения начала и окончания рабочего дня, для того чтобы, например, избегать поездки в общественном транспорте в самое «горячее» время,

со стороны работника:

- использование месяца ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам для передачи дел другому сотруднику,
- фрагментарный оплачиваемый выход на работу в период отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком в случае экстренной необходимости.

Тем не менее, наши собеседницы рассказали и об опыте неудачного и эмоционально-напряженного ухода в отпуск по беременности и родам, который можно характеризовать как скрытую дискриминацию. Так, для одной из собеседниц уход в отпуск по беременности и родам был сопряжен с невыплатой квартальных премиальных, понижением зарплаты и попыткой усложнения ее функциональных обязанностей в последние месяцы работы. Она рассказывает: *«...И когда через три месяца выяснилось, что одна из наших сотрудниц очень плохо работает, то именно мне предложили, несмотря на то что я беременна, работать за эту девочку, помогать ей. Плюс еще, моя работа никуда не уходила, у меня были свои обязанности. И при этом мне еще снижали зарплату <...>». «Когда зарплату понизили, объяснили это тем, что на мою должность, когда я уйду, возьмут новую девочку, которую надо обучить». <...> «На деле же оказалось все по-другому. Она пришла только тогда, когда я ушла. А я доработала последний месяц от зари и до 6 часов, никто меня не отпускал. То есть на деле все получилось не так, как мне обещали». <...> «И еще потом в конце, когда я ушла (нам зарплату не сразу перечисляют, а в начале следующего месяца), я обнаружила, что меня лишили квартальной премии за 3 месяца. Будучи уже совсем перед родами я позвонила на работу, они сказали, что я не заслужила. Руководство дало отказ, и мне эту премию так и не выдали».*

Такое отношение, по мнению собеседницы, было вызвано тем, что предыдущая молодая сотрудница, занимавшая данную должность, также была вынуждена уйти в декрет. Нашей собеседнице позиция фирмы была аргументирована тем, что за последний период работы она не заслужила необходимого денежного поощрения. Остальные деньги, в том числе детское ежемесячное пособие, были выплачены

согласно Трудовому кодексу. Тем не менее, такое отношение для нашей собеседницы стало поводом поиска другого места работы по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Большинство из наших собеседниц больше были ориентированы на установление гибкого графика для выполнения необходимого объема работы, но с сохранением зарплаты, чем на сокращенный день, оплачиваемый на половину. Так, одна из наших собеседниц рассказывает: *«Мне, конечно, предложили, что, если тебе тяжело, ты можешь брать работу на полдня. Но, соответственно, и зарплата будет в два раза меньше. Я сказала, нет. Я подумала: какая разница, я все равно также встаю каждый день и еду. Для меня самое тяжелое – это проезд в метро, где все толкаются. Особенно зимой – все в шубах, жарко, душно. Никто тебе место не уступает, потому что тебя даже не видно в толпе. Я думаю, из-за трех часов работы раньше уезжать, бессмысленно».* Или вот воспоминание другой собеседницы: *«У меня даже была справка от врача, что мне положен сокращенный трудовой день, потому что у меня работа в основном за компьютером. По 12 часов я работала, два через два, был такой график. И по идее для беременной женщины это просто недопустимо. Но сама я чувствовала себя прекрасно, техника современная, жидкокристаллические экраны, меньше излучения. Я не считала, что это что-то страшное. Я просто старалась чаще ходить на улицу. А это, естественно, мне разрешали, закрывали глаза, иногда отпускали пораньше. И у самой у меня не было желания как-то там отлынивать. Я работала-работала потихонечку и, даже когда уходила в декрет, я так хорошо себя чувствовала, что хотела там еще немножко поработать».*

Практически все собеседницы настроены на работу до конца 7-го месяца беременности, если беременность протекает без осложнений и им позволяет состояние здоровья. Они объясняют это, прежде всего, экономическими мотивами, или возможностью как можно дольше получать заработную плату; психологическими – продолжением активности, поддержанием коммуникаций и желанием как можно больше оставаться вовлеченными в любимую сферу деятельности и профессиональными – ощущением ответственности за передачу своих функциональных обязанностей.

### **Перерыв в работе, связанный с рождением ребенка и уходом за новорожденным**

Выход в отпуск по беременности и родам рушит прежний образ жизни будущей матери и становится временем подготовки к будущей смене идентичности женщины. Большинство собеседниц сознательно перестраивали свой образ жизни для подготовки к родам. В этот пе-



риод женщины посещали курсы для беременных и начинали читать больше литературы по рождению и уходу за ребенком.

Наиболее кардинальные изменения в образе жизни происходят после рождения ребенка. Так, после рождения ребенка, изменяется круг общения молодой мамы. На основании интервью можно выделить следующие этапы его трансформации.

Первый этап обычно характеризуется ростом однократных посещений родственников, знакомых, друзей. Сами собеседницы иронично называют его «периодом смотрин».

Для второго этапа свойственен спад незначимых контактов, прекращение активного общения со знакомыми. Остается только основной круг людей, с которыми поддерживается контакт на протяжении всего отпуска: самые близкие друзья и родственники, которые чаще всего приезжают сами к молодой маме.

Третий этап – это поиск круга по интересам и потребностям, обычно характеризуется включенностью в сообщество мам с детьми дошкольного возраста, объединенных схожими интересами, образом жизни: формами досуга, режимом, общими темами для общения. Контакты обычно устанавливаются на курсах для молодых мам, на детских дворовых площадках в моменты прогулок с ребенком или в детских центрах. Одна из собеседниц рассказывает о своем круге общения: *«Но, скорее всего, сейчас мой круг общения – это люди, которые в таком же положении, как и я. Это молодые мамы, которые точно так же сидят дома, но с которыми я иногда встречаюсь. Например, мои знакомые имеют свою машину и часто приезжают в гости к нам со своими детьми. Вот так мы и вносим разнообразие в свой досуг».*

Вместе с тем, контакты с сослуживцами и коллегами по работе становятся более редкими. *«На той же работе, вроде те же девчонки. Да..., но у них уже немножко другие интересы. Им, конечно, интересно слушать, как я себя чувствую, как растет моя девочка, но поддержать эту беседу они не могут. Мой круг общения уже изменился тогда, когда я стала ходить на курсы беременных. С молодыми мамами уже больше общаемся, заботы и проблемы одни и те же, те же вопросы».*

Среди наших собеседниц были и те, кто принципиально не желал входить в сообщества сидящих дома мам. В данном случае их выбор был основан на нежелании отождествлять себя с замкнутым сообществом матерей-домохозяек. Они особенно болезненно переживали перестройку своей идентичности, центральной и основной характеристикой которой становилась идентификация себя как мамы («Я – мама») в первые месяцы после рождения ребенка и уходом от социальной активности, от возможности реализовать свои профессиональные интересы. Боязнь утратить возможность реализоваться целостно и

ощущать себя более многогранно приводит к ощущению брошенности, или выброшенности из актуальной жизни общества.

Однако сломить это ощущение оторванности от привычного круга общения удавалось не всем. Одна часть наших собеседниц описывает критически эту ситуацию, однако не видит никакой возможности для себя ее изменить: *«Сейчас в основном все знакомые и друзья – это мамочки и папочки с детьми, с колясками, у которых общие темы для разговоров, общие проблемы: дети, дети, дети. И даже нет желания, ну не то, чтобы нет желания... общаюсь со старыми подругами, но я все же вижу, что им, возможно, сейчас со мной не интересно, потому что я человек уже... Они, может быть, считают, что я немножко человек сейчас отстраненный от цивилизованной жизни, поглощенный семейными обязанностями, им может не настолько интересно со мной стало сейчас, в отличие от того, когда я жила полноценной жизнью, работала, училась и так далее».* *«Я понимала, что мне очень сложно говорить с людьми, потому что я привыкла говорить исключительно о памперсах. <...> У меня даже тогда кредо появилось: цель жизни – не стать теткой».* Однако среди опрошенных матерей были и те, которые утверждали, что их круг общения в период отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком существенно не менялся и они не лишались существенных видов активности. Об этом говорили те, у кого дети уже достигли детского возраста, и «идентификационный» кризис ушел в прошлое. Тем не менее, при повторных вопросах и возвращении к теме ухода за ребенком они неосознанно упоминали о том, как приходилось тяжело совмещать потребности ребенка и свои собственные.

Снижение мобильности – одна из основных проблем декретного отпуска в первый год появления ребенка. Собеседницы отмечают следующие виды активности, которых им пришлось лишиться:

- профессиональная активность, то есть занятость на работе;
- посещение магазинов и долговременный выход из дома (особенно для тех, кто ухаживает за ребенком самостоятельно);
- коммуникация с друзьями: возможность встретиться в кафе, клубе;
- культурные и досуговые мероприятия: выход в театр и т.д.;
- занятия спортом и виды хобби, требующие активной мобильности;
- поездки, путешествия.

Несмотря на данные проблемы, собеседницы сами, по мере возможности, пытаются находить выход из данной ситуации. Так:

- посещение курсов для мам частично снимает ощущение социального вакуума за счет нового опыта социализации и расширения круга общения;

- возможность брать ребенка с собой и его участие в необходимых видах деятельности обеспечивается собеседницами за счет использования различных приспособлений для переноски детей;
- наличие компьютера и интернета частично компенсирует нехватку коммуникации.

В последние месяцы отпуска по уходу за ребенком молодые мамы начинают искать варианты частичной занятости или «рационального использования» отпуска. Срок окончания отпуска чаще всего варьируется от полугода до полутора лет после рождения ребенка, в зависимости от условий жизни и личностных устремлений молодой мамы. Если мама намерена восстановить трудовую деятельность, то она начинает восстанавливать бывшие профессиональные контакты, обдумывать варианты совмещения работы и ухода за ребенком, использовать отпуск по уходу за ребенком для собственного развития и повышения своей профессиональной квалификации.

Рациональное использование отпуска по уходу за ребенком для получения первого или второго высшего образования, прохождения курсов повышения квалификации, получения водительских прав говорит о продумывании молодыми мамами дальнейших стратегий возвращения в социально-активную жизнь с уже увеличенным социальным капиталом и, соответственно, улучшенными стартовыми возможностями. В историях наших собеседниц было много таких ситуаций: *«Сейчас я поступила на второе высшее во Всероссийский заочный финансово-экономический институт, факультет «Финансы и кредит». Буду учиться. Там очень удобно с ребенком, потому что там два раза в год всего по две недели приезжаешь в институт. То есть осенью две недели отучился, а зимой сдал сессию в течение двух недель. Две недели отучился, в конце весны опять сессия. Три года учиться. Я подумала, пока сижу с ребенком, очень удобно получить второе высшее», «Я закончила автомобильные курсы. А вот когда-нибудь накоплю на машину. Я решила, что не могу просто сидеть целых два года, я понимаю, что надо что-то делать, а у меня ни компьютера, нет возможности что-то делать. Тогда я нашла няню и успела вовремя окончить курсы и получить водительские права».*

Варианты возможного заработка в период отпуска по уходу за ребенком существенно осложняются необходимостью самого ухода за ребенком, особенно при отсутствии альтернатив самостоятельному уходу и присмотру. Сам спектр предложений со стороны рынка труда и работодателей для женщин в таком положении практически не развит, несмотря на существующий спрос. Из того, что имеется, наши собеседницы упоминали надомные подработки: проведение репетиторских занятий, занятие переводами, редакторская деятельность, а также

организация групп детей и присмотр за ними. Иногда инициаторами таких групп выступали сами собеседницы.

Крайне актуальным в это время становится поиск альтернативных вариантов присмотра за ребенком, о чем пойдет речь в следующем параграфе.

### **Организация ухода за детьми и их воспитания как необходимое условие возвращения на работу**

Возвращение на работу, даже если это надомная работа, связано с организацией присмотра и воспитания ребенка. Наши собеседницы рассказывали о следующих вариантах присмотра за ребенком до устроения его в дошкольное образовательное учреждение (детский сад):

- самостоятельный уход и присмотр за ребенком из-за отсутствия альтернативных вариантов;
- участие ближайших родственников;
- участие родственников, чей присмотр частично оплачивается;
- найм няни.

Для малообеспеченных молодых мам необходимость возвращения на работу обостряется еще и тем фактом, что пособие по уходу за ребенком выплачивается только до достижения ребенком полутора лет, тогда как в детских садах чаще всего группы формируются из трехлетних детей. Таким образом, возникает полуторагодовой этап жизни, когда необходимо как-то сводить концы с концами. Эти мамы выбирают первый вариант, несмотря на то, что он оказывается самым сложным. Одна из мам двоих детей так оценивает свои возможности работать и следить за детьми одновременно: *«Мне говорили: «Возьми работу на дом». Какую работу на дом? То пеленки, то еще что-то. Нет, света не увидишь. Когда бабушка есть, можно себе позволить. А так, нет, безнадежно, чисто физически невозможно. Надо няню нанимать и выходить на работу. Иначе – это нереально. Сидеть, на телефоне работать – это нереально. Когда один ребенок, то мне это удавалось. А с двумя – это невозможно. Я думала, но не получается».*

**Помощь ближайших родственников** – один из самых распространенных и «дешевых» вариантов присмотра за ребенком. Еще одно достоинство этого способа – высокий уровень доверия родителей ребенка к родственнику. Чаще всего «эстафету» по присмотру за ребенком принимают на себя родители матерей, прежде всего бабушки. Дедушки, хотя и принимают участие в присмотре за детьми, делают это значительно реже и непродолжительнее, чем бабушки.

В качестве минусов такой формы присмотра, по словам респонденток, могут выступать недостаточно внимательный уход за ребенком или принципы воспитания, отличные от требований матери. Не-

которые собеседницы критически оценивали участие бабушек в воспитании ребенка: *«Были ситуации, когда в 10 вечера я возвращалась с работы домой, узнавала, что ребенок не ужинал». «Она странный человек. Она старой закалки, ей 50 лет почти. Ей объясняешь какие-то современные идеи, я читаю книжки, но она все равно продолжает делать по-своему. Например, я ей говорю, что нельзя грудного ребенка класть головой на подушку. Она кладет ребенка на кровать, голова на подушке огромной. Я прочитала, что у детей коротенькие шеи. Когда они ложатся на подушку, шея вперед, подбородок к груди и им тяжело дышать. Я ей это все объяснила, она не понимает. Если соска упала, то ее надо помыть. А она может ее просто отряхнуть и обратно в рот. Написано, надо кипятить бутылочку, надо четкое количество смеси давать, она может забросить абы как. Либо, нельзя телевизор смотреть. Она может спокойно оставить ребенка у телевизора, и он смотрит и смотрит. У ребенка же глазки слабые еще. Из-за этого у нас ругань».* Больше претензий возникает, если родственник, на которого возложена функция присмотра за ребенком, – мама мужа, а не самой собеседницы. Скорее всего, данный факт связан не с личной неприязнью, а с различием практик воспитания, принятых в семьях.

В некоторых домохозяйствах родственникам за выполняемые функции ухода и присмотра за ребенком устанавливается определенная денежная сумма, более щадящая по сравнению с той, которая запрашивается на рынке подобных услуг: *«Мы совсем недавно пришли к решению, что можно нанять жену брата, которая живет с нами в одной квартире. Она просто ушла с работы, и мы предложили ей альтернативу: пока не выходит на работу, а заработать так». «У нас бабушка, например, не получает зарплату. Я уже даже думала, что может быть начать и бабушке зарплату платить».* Такие отношения имеют несколько плюсов. С одной стороны, назначенная оплата выступает как компенсация за труд по уходу за ребенком, с другой – позволяет требовать выполнения четких условий присмотра за ребенком, воспроизводя схему «работник-работодатель».

Однако привлечение родственников, прежде всего бабушек, не всегда возможно. Во многих случаях родственники в силу определенных причин не могут оказывать необходимого содействия. Сюда относятся, например, случаи, когда бабушки:

- не идентифицируют еще себя со статусом «бабушки»,
- заняты на работе, не достигли пенсионного возраста,
- не могут постоянно брать на себя уход за ребенком в силу возраста или здоровья,
- территориально удалены (живут в другом городе, другом районе).

С другой стороны, причиной неучастия бабушек в уходе за ребенком может стать независимая позиция мамы, обусловленная нежеланием вовлечения своих родителей в процесс ухода за внуками. Такое решение скорее свойственно для успешно реализовавшихся респонденток, чьи родители также профессионально успешны, активно трудятся или же заняты своей личной жизнью, или, наоборот, по причине здоровья или возраста не могут полноценно участвовать.

Однако несомненно одно – наличие помощников из близкого окружения мамы существенно облегчает период отпуска по уходу за ребенком и возможность раннего выхода на работу.

**Найм няни** рассматривается не всеми родителями как возможный. Основных причин две: первая – необходимость материальных затрат, вторая – недоверие к постороннему человеку. Вот как описали эту возможность присмотра за ребенком наши собеседницы: *«Нет! Я знаю, что бывают хорошие няни, это не секрет, что не все няни плохие. Но я не хочу. Не хочу, потому что хочу, чтобы ребенок рос в семье, чтобы его окружали только близкие, любящие люди. А няня, как бы она хорошо не относилась, – это все-таки чужой человек». «Если бы не было другой возможности, может, я и искала бы няню. Но мне при мысли об этом как-то страшно становится – чужой человек. В таком случае я бы устроилась как раз на работу на полдня». «И, знаете, няни такие разные все бывают, и не со всеми можно оставить своего ребенка».*

Тем не менее, в семьях, имеющих второго и последующих детей, к вопросу о доверии к няне относятся проще. Скорее всего, это связано с возрастающим при появлении второго ребенка объемом забот и с трансформацией идентичности матери. Если к рождению первого ребенка она относилась трепетно, готова была жертвовать своим временем и личной жизнью, то с появлением второго ребенка большинство практик по уходу уже отработано, и желание жить социально-активной жизнью возрастает: *«Когда ей уже было 2 с половиной, я ее в ясли отдала. Хотя с первым у меня даже мысли не было «отделиться» от ребенка. Я все еще не работала, но я уже могла отдать ее в ясли на полдня, даже буквально на три часа, чтобы спокойно убираться, в магазин сходить».*

Согласно ответам собеседниц, стоимость няни варьируется от 100 до 250 рублей час, в зависимости от выполняемых функций. Поиски няни в большинстве случаев осуществляются по неформальным каналам – через знакомых, которые могут рекомендовать человека или уже имели опыт работы с ним. Для большинства домохозяйств, особенно тех, где уже решена проблема с устройством ребенка в детский сад, предпочтительнее наличие няни, приходящей по требованию, нежели работающей постоянно.

Перед родителями, имеющими небольшой и даже средний материальный достаток, встает проблема порочного круга, возникающего при найме няни: приходится брать няню, чтобы работать, а работать, чтобы брать няню. Если зарплата мамы оказывается ниже требуемой оплаты труда няни, то родители считают более рациональным, чтобы мама оставалась дома, в ущерб своей рабочей деятельности, до устройства ребенка в детский сад. Одна из собеседниц рассказывает: *«Даже если я пойду работать, то нужно будет брать няню. Получается, все деньги ей отдавать. То есть, получается выбор – либо сидеть с ребенком, либо будет нянюшка сидеть с ребенком и те же самые деньги получать. В такой ситуации лучше, чтобы мама была с ребенком».* *«Нет. Поисков таких даже не было, потому что если бы сейчас я вернулась на работу, я бы не смогла получить довольно высокую заработную плату. И того, что я бы зарабатывала, как раз хватало бы только на то, чтобы оплатить няню для ребенка».*

Наличие няни, в случае невозможности осуществления функций по присмотру родственниками, обеспечивает более легкую адаптацию ребенка к садику, к продолжительному отсутствию матери и позволяет молодым мамам раньше выйти из декретного отпуска. *«Вы знаете, так резко не было, потому что я не резко вышла. Мы в начале с няней договаривались, что она приходит – и я дома, и она – и с ребенком просто общается. Потом они уходили гулять, на час вдвоем оставались. Он спокойно привыкал, а я постепенно отвыкала. То есть, первое время, когда я на 4 часа уезжала, я не звонила каждые 5 минут. Если я уходила, а он начинал плакать, меня не отпускать, то я могла посвятить полчаса тому, чтобы его успокоить, с ним договориться и только потом уйти, поскольку у меня свободный график».*

**Устройство ребенка в ДОО по достижению им трех лет** – самая распространенная форма присмотра за ребенком. Альтернативные варианты – оставлять ребенка с родственниками или с няней – значительно менее распространены на практике. Гипотетически некоторые родители желали бы иметь возможность воспитывать ребенка до школы не в садике, а по индивидуальной программе. Так, одна из мам говорит: *«Хотя, если бы была возможность, конечно, я бы не отдавала в сад ребенка. Скорее, занятия хорошие на полдня...».* Но в реальности садик оказывается для них единственно доступной формой дошкольного образования и воспитания.

Устройство ребенка в детский сад может отклоняться по ряду причин:

- наличие родственницы, чаще всего бабушки ребенка, способной ежедневно осуществлять присмотр за ребенком;
- принципиальное отношение к типу воспитания или образования ребенка;
- крайняя бедность семьи;

- наоборот, материальный достаток семьи, позволяющий наличие няни;
- трудная адаптация ребенка к садику (некоторые родительницы отказываются от попыток устройства ребенка в садик из-за частой заболеваемости ребенка при посещении детского сада).

Тем не менее, детский сад является наиболее востребованной, доступной и универсальной формой присмотра за ребенком и его социализации. Однако, как показывает практика, в условиях дефицитности мест в детских садах устройство ребенка в ДОО не всегда оказывается легким.

### **Основные проблемы, связанные с устройством ребенка в ДОО**

Наши интервью показывают, что проблема очередности в детский сад остается очень острой. Становится распространенной практикой запись в детский сад как минимум за год до желаемой даты начала его посещения. Особенно актуальна проблема очередности в котирующихся детских садах, популярных в связи с наличием в них каких-либо специальных условий, например, оздоровительных процедур или расширенной программы дошкольного образования. Для других же мам «вход» в эти сады «закрыт» в связи с «ценой» такого детского сада. Его «цена» формируется из первоначального взноса, ежемесячной оплаты и различных сборов в течение года (на оплату охраны, покупку развивающих материалов и т.д.). Также предпочтительнее для мам выбор детского сада недалеко от дома. Для многих мам этот параметр является определяющим в выборе детского сада, так как от этого условия зависит их рабочий график, а в некоторых обстоятельствах и сам факт посещения садика. Для многих мам устройство ребенка в детский сад возможно только при личном трудоустройстве в этом детском саду на какой-то низкооплачиваемой должности, которая чаще всего оказывается вакантной. Иногда такой поступок осуществляется в ущерб собственной карьере.

Интервью выявили также, что мамы чаще всего недовольны уровнем воспитательниц и соответственно воспитания, в частности «закостенелым» подходом к воспитанию. Одна из собеседниц жалуется: *«Меня не устраивает застенчивость наша, что нужно обязательно спать днем, лежать в кровати. Единственный мой протест. То, что там негуманно абсолютно к детям, нет, хотя про это очень много можно говорить. Но это же система, я не скажу, что это наш садик только».*

Также, наши собеседницы негативно оценивали практику регулярных «взносов» на нужды садика или, точнее, процедуру реализации этих денег. Чаще всего родители не видят результатов собственных вложений в развитие садика. Одна из родительниц описывает

ситуацию так: *«Чуть ли не каждый месяц берут деньги, несколько раз в год собирают родителей и говорят: «Нам надо и на то, и на это, и на пятое, десятое...». А в итоге ничего не происходит, никаких изменений. Деньги куда-то испаряются. Мне кажется, не должно быть такого. Государство должно следить, чтобы не текли крыши, чтобы с мам детей не брали денег на то, чтобы починить крышу».*

Наиболее болезненно дефицит мест в детских садах ощущается родителями детей самого раннего возраста. Большинство детских садов набирают детей в группы при достижении ими трехлетнего возраста. Групп же ясельного возраста очень мало, однако для некоторых семей они могут оказаться единственным и спасительным подспорьем для возвращения мамы на работу и для восстановления наиболее приемлемого семейного бюджета. Ясельные группы также востребованы и среди более обеспеченных мам, которые в силу своего должностного положения хотят выйти на работу как можно раньше. Многие мамы, высказывают сомнение в необходимости отдавать ребенка в ясельную группу до исполнения ему 3 лет только потому, что сомневаются в уровне квалификации воспитателей, поскольку для таких детей необходим более бережный и тщательный уход. Одна из респонденток говорит: *«Если бы у родительниц были гарантии высокого качества ухода за их детьми, они, возможно, готовы бы были снизить срок декретного отпуска».*

Обучение в детских садах в целом оценивается положительно. Высокие требования к программе дошкольного образования в ДОУ предъявляют те мамы, чья профессиональная деятельность связана с педагогической сферой, они способны критически оценить уровень проводимых занятий по развитию и образованию детей. Стандартный перечень дошкольных занятий ограничивается следующими дисциплинами: физкультура, музыка, развитие языка, математика, окружающий мир, детская литература. Собеседницы также посещают или планируют в будущем посещать дополнительные кружки в развивающих центрах.

Практически все мамы хотели бы, чтобы их дети посещали альтернативные центры образования: многие довольны существующим спектром существующих детских образовательных центров, но хотели бы видеть более разнообразные услуги дополнительного образования и в детских садах за официальную дополнительную плату.

### **Возвращение на работу**

Практически все проинтервьюированные мамы мотивированы на скорейшее возобновление рабочей деятельности. Большинство из них в период отпуска успевали отслеживать профессиональные интересы, были в курсе событий, происходящих на последнем рабочем месте.

Часть собеседниц смогли поступить в вуз или получить второе высшее образование, непосредственно связанное со специализацией работы. Наряду с этим у возвращающихся на работу мам наблюдается неуверенность в своих силах и в компетенциях (в связи с долгосрочным отсутствием на рабочем месте) в профессиональной среде. Они начинают занижать свою самооценку и востребованность на рынке труда из-за изменения семейного статуса.

Основными факторами возвращения на работу остаются заинтересованность опрошенных мам в увеличении материального достатка семьи. Мнения многих собеседниц похожи. Вот их типичные высказывания: *«...Нехватка денег сыграла свою роль. Конечно, не на сто процентов, но сыграла. Потому что, если ты хочешь дать своему ребенку все, надо постараться иметь на это деньги».* *«В наше время все упирается в материальный вопрос в семье. Еще так вышло нехорошо, что, когда я дочку родила, мужа уволили с работы».* *«Я дурела, потому что был в голове пункт, что в семье зарабатывает только один человек».* *«Потому что были финансовые проблемы. Мне надо было срочно выходить на работу. Я всегда сталкиваюсь с такой ситуацией, что финансово мы не справляемся. Надо выходить, чем раньше, тем лучше. По финансовым требованиям мне пришлось выйти».*

Другие женщины подчеркнули свое желание социальной активности, возможности восстановления насыщенного жизненного ритма и расширенного круга общения: *«Основной мотив – это невозможность сидеть больше дома в замкнутом пространстве, общаясь исключительно с ребенком и свекровью».* *«Когда прошел год, я поняла, что мне нужно выходить на работу, потому что я уже сама себя начала угнетать».*

Выход на работу молодыми мамами часто обсуждается с мужем, с близкими родственниками и друзьями. В некоторых случаях обсуждение с друзьями и знакомыми или с родственниками оказывается более предпочтительным, чем с мужем: *«С родителями, нет. С мужем тем более, он все равно ничего не поймет. С более знающими людьми».*

После рождения ребенка молодые мамы начинают искать новое место работы, которое позволяло бы им выполнять появившиеся семейные обязанности. Шанс выхода на прежнее место работы возрастает, если условия и содержание работы устраивало женщину до ухода в отпуск по беременности и родам, если уход в отпуск был оформлен со стороны предприятия в соответствии с законом и если новое место работы соответствует новым требованиям молодой мамы к условиям труда. Однако существуют и другие второстепенные причины выхода на предыдущее место работы. К ним относятся следующие:

- Боязнь «нового места», дискриминации и невостребованности в связи с наличием ребенка маленького возраста: *«Не имея сейчас*

высшего образования, с маленьким ребенком на руках, сомневаюсь, что меня где-то будут ждать с распростертыми объятьями».

- Отсутствие высшего образования, неуверенность в полученном образовании, недостаточный уровень квалификации: *«У меня страх моего халатного образования. Так как я слышала, что мне придется собеседование проходить, я решила, что я его не пройду».*

- Стабильность заработка, наличие социальных гарантий на рабочем месте, уже обговоренных условий труда: *«Когда спрашивают, почему ты опять вернулась в библиотеку, я говорю: «А где меня еще будут полчетвертого отпускать, на все больничные отпускать, да же иногда в отгулы».*

Какие же условия труда оставляют женщин на рабочих местах? Женщина может быть крайне не удовлетворена рабочим местом, но согласна оставаться там, сохраняя уже наработанные определенные договоренности. Здесь больше идут на уступки, относятся с пониманием к старому сотруднику, установлено определенное взаимодействие с начальством и коллегами: *«Специальных условий, регламентированных, нет нигде. Это вопрос личной твоей договоренности. Насколько ты сторгуешься и объяснишь, что тебе это надо. Если на прежнем месте работы было достаточно жестко с этим, то на моем нынешнем месте работы можно договориться. За что я его ценю и продолжаю работать, хотя оно меня не устраивает по деньгам и по интересам, но я не уйду, потому что я создала себе такой график работы, лично на моей договоренности с руководством, который меня устраивает. Никаких официальных документов».* В таком случае приоритет делается на возможность гибкого графика и отгулов без потери денег, нежели на поиск более высокооплачиваемого места, на котором придется «налаживать» необходимый спектр отношений и условий работы.

Возможность работать неполный рабочий день по закону положена всем матерям, выходящим из отпуска по уходу за ребенком. Чаще всего она предоставляется на государственных предприятиях. В тех случаях, где позволяет характер работы, исходя из личных договоренностей с руководством, то есть неформально, практикуется использование гибкого рабочего графика. Последний случай можно охарактеризовать как «встречный компромисс»: предприятие заинтересовано в старом опытном сотруднике, который удовлетворяет по качеству работы, и идет на уступки, ради сохранения сотрудника. В качестве таких уступок может выступать предоставление удобного графика работы, отгулов, надбавка к заработной плате, выделение дополнительного выходного дня. Также сотрудник, в свою очередь, готов увеличивать свой объем работы, чтобы компенсировать отсутствие, продлевать часы работы в возможные для него дни, брать часть работы на дом.

Интересен тот факт, что в комфортном возвращении на прежнее место работы имеет значение отношение коллектива к новому положению старого работника. Причиной негативного отношения коллектива может стать или необходимость брать на себя часть должностных обязанностей сотрудницы с ребенком, или восприятие предоставляемых льгот как незаслуженных привилегий. От согласия коллектива, его солидарности к вышедшей сотруднице зависит благоприятность эмоциональной обстановки на рабочем месте.

В половине проведенных интервью встречались истории поиска нового рабочего места. Такой выбор жизненного пути объяснялся нашими собеседницами следующими причинами:

- Неприятный опыт ухода в декретный отпуск. *«Почему еще я не хотела в ЛДЛ возвращаться, потому что при уходе в декрет мне декретные не заплатили».* *«В фирму, в которой работала, я, скорее всего, не вернусь, потому что все-таки у меня там возникли небольшие проблемы перед уходом в декрет».*

- Ликвидация прежнего места работы.

- Невыгодные условия возвращения на прежнее место работы, например, нетолерантная политика фирмы в отношении сотрудниц, выходящих из декретного отпуска (несанкционированное понижение работника в должности в зависимости от срока возобновления рабочей деятельности): *«Ну что, например, касается нашей фирмы, у нас вот такая политика: если ты сидишь 6 месяцев с ребенком, то ты не теряешь своего места в определенном отделе, ты можешь вернуться, тебя там ждут с распростертыми объятьями. Если ты сидишь больше, чем 6 месяцев, до 1,5 лет, то тебя берут в этот отдел, но уже на позицию ниже, или тебя берут в фирму, но в любой отдел, на любую должность, вплоть, не знаю там, даже до секретарши, и то, чем ты занимался до рождения ребенка, никого не волнует. В этом плане, конечно, не очень правильно. Потому что ты уже чего-то достиг, а потом все опять начинать с нуля».*

- Отсутствие условий труда, позволяющих сочетать материнские и должностные обязанности: *«На старое место я не могла идти. Потому что это долго, длинный рабочий день <...>, с утра и до вечера, все должно быть четко и грамотно организовано <...> Время это много занимает. Постоянные задержки. Уходишь домой в 7 только в январе и в июле. Поэтому такая работа, когда у меня ребенок только пошел в сад, для меня не годилась».*

- Отсутствие перспектив на старом месте работы, условий для повышения квалификации и, соответственно, отсутствие возможности повышения заработка: *«Там совершенно никаких перспектив нет. Абсолютно. Ты там 20 лет будешь сидеть, и тебя в другой отдел никогда не переведут».* *«Я сразу думала, чтобы искать что-то более ин-*

*тересное, более перспективное. Там роста никакого не было. И после декрета я искала новую работу <...> И я подумала, что, выходя из декрета, я найду новую работу, которая поначалу может будет даже занимать больше времени, больше от меня требовать, но я получу опыт, который позволит мне больше зарабатывать, более высокие должности занимать».*

Поиск нового рабочего места в основном осуществляется по неформальным каналам: через знакомых или бывших коллег. Приоритет делается на возможность гибкого графика (приветствуется в некоторых случаях возможность почасовой оплаты), возможность карьерного роста и увеличения заработка. Немаловажным в этот период становится поиск работы, именно соответствующей не только профессиональным интересам, но и приносящей эмоциональное удовлетворение: *«На этой работе я как раз получила все. Я совмещаю и специальность, и то, что я люблю, и общение, и получаю еще за это деньги».*

В целом же, независимо от того, выходит сотрудница на старое место работы или устраивается на новое, основополагающую роль играет отношение начальства к новым потребностям сотрудницы: *«У меня льготы не потому, что я в госучреждении, а потому что я ДОГОВОРИЛАСЬ, то есть не потому, что у меня есть это право, так как у меня есть дети, а только потому, что милосердное у меня окружение».* *«Просто договоренность личная с начальством. Просто понимают все. Но это просто опять же потому, что у нас начальник была лучше, добрая женщина».* *«У директора генерального ребенка 4 года, так что он с пониманием к нам относится, хотя он очень строгий. А заместитель у него, к которому я непосредственно отношусь, тот тоже понимает – у него внук. И мой начальник, у него тоже сыну 4 года. То есть все к этому нормально относятся. Когда я говорю: можно на родительское собрание, можно туда? Какие вопросы? Пошла и ушла!»*

Проблема совмещения графика занятости на работе и графика работы детского сада решается женщинами с детьми-дошкольниками в подавляющих случаях с помощью неформальной договоренности с работодателем или же официального перехода на сокращенный рабочий день. В связи с неофициальным режимом работы многих ДООУ до пяти или до шести вечера, рабочий день работающей мамы должен примерно заканчиваться на час-полтора раньше этого времени. Несмотря на то что наши собеседницы в большинстве своем осведомлены о режиме работы детского сада до семи вечера. При этом они сообщают, что в некоторых детских садах существует практика неофициальной оплаты дополнительного времени, затраченного воспитателями на присмотр за ребенком в последние час-два работы ДООУ.

Проинтервьюированные мамы дошкольников до рождения ребенка не принимали в расчет существующий социальный пакет или имеющиеся льготы для семей сотрудников. Но, возвращаясь на работу после отпуска по уходу за ребенком, они очень внимательно начинают оценивать выполнение предприятием социальных гарантий и создание специальных условий труда. Особенно это становилось актуальным на этапе планирования второго ребенка: *«И хотя работать в последний год мне уже было неинтересно, да и перспектив там не было, я сознательно там держалась, продолжала работать за нормальный социальный пакет, который там был. И, в принципе, я хотела менять место работы, но меня сдерживали мои планы – я планировала второго ребенка».*

Для того чтобы понять, насколько потребности в специальных условиях труда соотносятся с их реальным существованием на рабочем месте, нашим собеседницам мы задавали ряд вопросов.

Так, гибкий график труда доступен не всем (особенно до беременности). Но в большинстве случаев начальство идет на уступки и по возможности старается обеспечить роженице или же молодой маме наименее травматичные условия труда. Если это не государственная фирма, то гибкий график практикуется за счет неформальной договоренности с начальством об отработке пропущенного времени в другие удобные часы. Например, предоставляется возможность прийти позже, но и уйти, соответственно, позже.

«Гибкость рабочего места» или возможность временами работать из дома встречается в организациях города Москвы гораздо реже из-за специфики деятельности, выполняемой на работе, и, как отмечает часть респонденток, в связи с отсутствием в домашних условиях надлежащей рабочей атмосферы.

Сокращенный рабочий день необходим в основном для того, чтобы успевать забирать ребенка из садика, но связан с потерей части зарплаты, поэтому является менее приоритетным, чем гибкий график работы.

Возможность взять отпуск летом в основном всюду возможна. Чаще приветствуется на предприятиях, особенно коммерческих, разбивание отпуска по две недели. Взятие целого отпуска может негативно восприниматься, даже если закон позволяет это сделать. Также негативно может быть воспринят дополнительный отпуск за свой счет: *«Отпуск всегда летом. Но при этом, если я какое-то лето взяла месяц за свой счет, плюс к отпуску сразу, это вызвало очень нехороший резонанс. В этом году я взяла только две недели за свой счет, это прошло хорошо. Мне дали понять, что две недели – это нормально».*

Взять листок нетрудоспособности (выйти на больничный) можно во всех организациях, где работают наши собеседницы. Часто работники организации не приходят на работу по болезни, не закрывая свои

пропуски «больничным листком»: *«Конечно, ты можешь сказать, допустим: «Девочки, я заболела». Непосредственно начальнику сказать, что у тебя проблемы, сослаться на что-то, и тебя отпустят, пожалуйста. Ты можешь даже деньги сохранить, скажут, хорошо, и не поставят прогул, чтобы оплатить этот день, а ты не будешь работать. Я частенько этим пользовалась во время беременности, потому что мне было очень тяжело – я болела».*

Тем не менее, среди организаций, в которых работали собеседницы, было несколько примеров, где больничный лист не оплачивался. Если о подобных случаях женщины узнавали до отпуска по беременности и родам, то, возвращаясь на рынок труда после отпуска по уходу за ребенком, женщины уже сами отказывались от работы в такой организации.

Возможность привести ребенка на работу большинство мам считают как осуществимую, но не видят в ней необходимости и целесообразности. Ребенок будет мешать выполнению функциональных обязанностей матери и привлекать внимание коллег по работе. Не совсем реалистичной считают возможность привезти на работу ребенка, для вскармливания грудным молоком. Считают, что до окончания периода грудного кормления не стоит выходить на работу. Не считают реальным осуществление этого процесса, так как удаленность рабочего места от места проживания делает этот процесс также практически неосуществимым для тех, у кого нет своей машины.

Льготные возможности повышения квалификации играют немаловажную роль. Возможность повышения квалификации особенно привлекательна, если предполагает дальнейшее продвижение в этой организации и рост заработка. Но проблема в том, что не каждая организация имеет в своей программе пункт повышения квалификации сотрудников, некоторым фирмам выгоднее не выращивать своих сотрудников, оставляя их на прежних позициях, из-за дефицита сотрудников именно в данном отделе. Отсутствует развитая вертикальная мобильность между отделами, которая очень привлекает молодых и целеустремленных сотрудниц. Поэтому, освоив все функции и выросши до возможного «потолка» фирмы, сотрудники начинают искать новое место работы, где продолжение их роста становится возможным.

Дополнительные корпоративные льготы и услуги для сотрудников с детьми есть практически в каждой крупной фирме, они варьируются от подарка детям на новый год и посещения праздничного мероприятия до предоставления медицинских страховок и путевок в санатории и детские лагеря.

Наши собеседницы рассказывали, что содействие со стороны организации в устройстве ребенка в детский сад – это редкость. Большинство из них даже и не ожидают от работодателя такого «подарка»,

поскольку организации или отделы кадров даже не интересуются, каким образом организован присмотр за детьми их сотрудников.

Позитивный психологический климат в коллективе – это важный фактор, влияющий на принятие решения о смене работы или о продолжении работы в данной организации. Позитивный психологический климат в коллективе, отражающий общую поддержку материнства, по описанию самих респонденток, заключается в основном в наличии в коллективе понимающего отношения к их новым семейным обязанностям и связанным с ними изменением функциональных обязанностей на рабочем месте. Наличие благоприятной обстановки и благоприятных отношений на рабочем месте играет существенную роль не только в период адаптации после отпуска по уходу за ребенком, но и во время беременности.

Существование положительного отношения в коллективе и дружеских отношений с коллегами оказывается в течение отпуска тем информационным каналом, который позволяет маме, находящейся в отпуске, отслеживать новости из профессиональной сферы или из жизни организации, где она работает. Как было описано ранее, специальные условия труда, такие как гибкий график, возможность взять отгулы, сокращенный рабочий день, предоставляемые работнице в связи с необходимостью ухода за ребенком, способны вызвать недовольство и зависть в коллективе. Но именно от содействия коллег, способных в случае необходимости взять на себя часть обязанностей, зачастую зависит возможность успешного сочетания сотрудницей своих материнских и профессиональных обязанностей. Наличие в коллективе сотрудниц с детьми также повышает уровень солидарности к проблемам дородового и послеродового периодов жизни недавно вышедшей на рабочее место сотрудницы.

В целом можно сказать, что для большинства женщин отпуск по уходу за ребенком оказывается периодом переоценки предыдущего опыта работы и своей профессиональной идентификации. Особенно это актуально для тех, чья профессиональная карьера еще окончательно не сложилась до ухода в отпуск. У женщин появляется возможность переосмыслить свои предыдущие желания и новые потребности и, ориентируясь на них, искать подходящее место работы.

Несмотря на необходимость ухода за ребенком, наши проинтервьюированные мамы очень активно настроены воплощать свои карьерные устремления после рождения ребенка. Многие из них готовы сократить срок отпуска по уходу за ребенком и выходить на работу раньше, чем ребенку исполнится полтора года, как это регламентируется Трудовым кодексом. Об этом свидетельствует тот факт, что большинство из них на протяжении периода ухода за ребенком продолжают отслеживать профессиональные интересы, поддерживать



неформальные контакты с коллегами и быть в курсе изменений, происходящих на месте работы.

Частая смена мест работы, которая наблюдается у некоторых респонденток в первые месяцы после выхода из отпуска, связана с несколькими причинами: первая и основная – это отсутствие необходимых условий на предприятии для дальнейшего карьерного роста или повышения квалификации сотрудницы. Большинство молодых мам выходят из отпуска по уходу за ребенком, имея осознанную стратегию повышения материального достатка семьи в связи с появлением в ней нового члена семьи, и готовы брать на себя посильный объем работ. Тем не менее, предприятие не всегда имеет возможность предоставить для этого нужные условия организации труда. Результатом такого несоответствия спроса и предложения становится поиск все нового и нового места работы, которое бы оказалось более подходящим под новые условия жизни женщины.

### Роль супруга в семейной жизни

Немаловажную роль в процессе оптимизации трудовой и семейной деятельности играет наличие или отсутствие в семье супруга и степень его включенности в семейную жизнь в период появления ребенка.

Одинокие мамы, с которыми мы провели интервью, в силу отсутствия дохода в семье более активно вели себя при поиске работы после рождения ребенка и испытывали больший стресс от осознания надвигающейся бедности.

Наши собеседницы из полных семей, в свою очередь, подчеркивали то, что роль супруга в период рождения и ухода за грудным ребенком очень весомая. И они считают, что она должна заключаться не только в том, чтобы стать основным добытчиком в семье, но и помочь своей супруге снова вернуться к работе и психологически адаптироваться на рабочем месте. Для этого, как они предполагают, муж должен активнее включаться в семейную жизнь и практики ухода за ребенком. Вот, например, одна из опрошенных мам рассказала о том, что не она, а ее супруг сменил график своей работы: *«Сейчас ребенок уже второй год в саду. Я спокойно работаю, не беру больничных. А муж перешел на сменный график – 2 через 2, чтобы не было дней, когда он отпрашивается. Он поговорил об этом на работе, ему пошли навстречу»*. Мы также зафиксировали и другую крайность в своих интервью – некоторые мужья не готовы помочь своей супруге выйти на работу. Для одной из наших собеседниц процесс выхода на работу обернулся разводом. Отец ребенка был не готов к тому, чтобы его супруга продолжала свою карьеру. Однако после развода, благодаря помощи своей матери, наша собеседница все же продолжила, и достаточно успешно, свою карьеру. Такие истории говорят о том, что

для мужей процесс выхода на работу их жен – это серьезная психологическая работа над собой, в некоторых случаях требующая личного пересмотра и отказа от гендерных стереотипов.

В традиционной схеме гендерных отношений мужчина в период рождения и воспитания ребенка берет на себя функцию «добытчика» в семье. Эта функция позволяет ему оправдывать свое минимальное участие в уходе за ребенком. Или же за ним закрепляется ряд функций, которые он способен выполнять, проявляя участие, но без урона для своей основной деятельности. Чаше мужья ездят за продуктами (если осуществляются большие объемы закупок, например, на неделю), отвозят/привозят супругу/ребенка в больницу, поликлинику, осуществляют прогулки с ребенком, пока он еще спит в коляске. Значительно реже они готовят еду, купают ребенка, проводят с ним гигиенические процедуры, играют с ним.

Однако среди историй наших собеседниц были и примеры более активного участия мужа в уходе за ребенком. Так, одна из собеседниц рассказывала, что ее муж оставался дома, когда ей надо было отлучиться по работе, и ежедневно осуществлял помощь по уходу за ребенком – присматривал за ребенком, забирал его из садика, самостоятельно ходил с ним к врачу на осмотр, гулял с ним. Она с удовольствием рассказывает: *«Он мне очень помогает. Во всем. Сейчас перешло в его обязанность поход по магазинам. Сначала я была беременная, потом с коляской неудобно. Поэтому все магазины – это он. Чтобы облегчить выходные, мы вместе делаем уборку, чтобы скорее пойти куда-нибудь гулять<...>»*. *«Даже если ребенок засопливел, папа 2 дня с ним сидит, потом 2 дня у мамы или у бабушки, потом опять 2 дня папа с ним»*. *«<...> Играть с ним, гулять. Эти 2 дня, когда он дома, он и из сада его забирает сразу после обеда, и они целый день вместе»*. Другая собеседница подчеркивала, что они с мужем не стараются разделять обязанности по дому на «мужские» и «женские» согласно принятым гендерным ролям: *«Если мы что-то делаем, мы всегда все делаем вместе. Такого не бывает, что у нас какие-то определенные обязанности <...> Муж помогал, когда у меня старшая дочка балетом занималась. Он ходил с не на занятия. Делал ей пучки на голове, одевал ей пачки»*. Однако такие рассказы – все же единичные случаи.

В рамках нашего исследования мы сделали одно «парное» интервью, то есть мы провели два индивидуальных интервью с супругом и супругой. Рассказы о рождении и воспитании ребенка различались. В чем же были эти различия? Мы выявили, что супруг недооценивает сложность всех повседневных проблем, с которыми сталкивается его супруга в процессе присмотра за ребенком. Проблема отсутствия пандусов и обустроенных для колясок автобусов, отсутствия лифта в доме не была для него столь актуальной: *«– А в магазин не пытались ко-*

*гда-либо с ребенком заходить с коляской?» – «Да что Вы! Сейчас так много крупных магазинов, что мы в Ашане себя чувствуем спокойно – там тележки большие, чем коляски. Нет, все отлично – заезды отличные». В то же время его супруга жаловалась на существующие неудобства в их микрорайоне. Такой поверхностный взгляд супруга связан с отчужденностью от повседневной практики ухода за ребенком, отсутствием погруженности в нее.*

Определяющими до сих пор остаются некоторые гендерные стереотипы. Зачастую «добыча» денег для семьи расцениваются мужчинами как сверхусилия, не равноценные по затрате усилиям супруги, несмотря на то что супруга берет на себя двойной объем обязанностей: воспитание ребенка (в том числе проблемы, связанные с устройством ребенка в садик, больницу и т.д.) и поддержку хозяйства. Впоследствии, по окончании декретного отпуска и устройства на работу, функций, выполняемых супругой, будет уже три. Некоторые наши собеседницы выражали явное недовольство такой ситуацией, но в силу сложившихся в обществе гендерных установок не видели возможности ее изменить: *«На мое предложение поменяться местами – мне выйти на работу, а ему посидеть с ребенком, я услышала категоричное «нет», потому что «это же смешно, когда мужчина сидит дома с ребенком».*

### **Проблема алиментов и возвращение на работу**

Среди наших собеседниц были и одинокие матери. Все они достаточно эмоционально воспринимают проблемы выплаты алиментов. Их рассказы подтверждают, что сейчас распространена практика «гражданских», юридически не оформленных, браков, которые приводят в случае развода, расторжения отношений к замене официального оформления алиментов неформальной договоренностью супругов. Такая схема помогает сохранить дружественные отношения между бывшими супругами. В редких случаях она может обеспечить больший объем добровольных выплат, чем принудительных. Но в то же время оставляет маму, обремененную уходом за ребенком, в материально и социально незащищенном состоянии. Изменение настроения или обстоятельств жизни супруга может повлечь за собой изменение выплачиваемых сумм. Одна из опрошенных нами мама рассказывает: *«Всегда он деньги хорошо давал, ну, если я даже свою учебу умудрялась оплачивать. Когда я вышла на работу, деньги сократились. Третью сразу ушла. Все, теперь ты уже сама зарабатываешь».*

Не начисленные официально алименты могут выступать орудием манипулирования со стороны супруга для достижения им каких-либо целей в отношении бывшей супруги: *«Когда я отказалась выписывать девочек из его квартиры, деньги от него прекратились».*

Выбор, сделанный не в пользу официального начисления алиментов, зачастую может быть не добровольным, а вынужденным, то есть единственно возможной альтернативой: *«Просто еще вариант был – на алименты подать. Но тогда он мне сказал, что там, где он работает, а он с родственниками работает, во главе организации сплошные родственники, он может оформить свою занятость, как угодно. Он мне сказал, что принесет справку, что он – дворник, и я даже 10 тысяч не буду получать с его алиментов».*

Вышеописанная тактика получения алиментов скорее всего говорит о несовершенстве государственной политики в отношении жизнеобеспечения детей в неполных семьях. Женщины в большей степени предпочитают решать данный вопрос не через государственные инстанции. И причина этого не только в желании сохранить мирные отношения с отцом ребенка, но и в неэффективности предоставляемых государством услуг для решения этого вопроса, в том числе практики взыскания алиментов. Значительная часть разведенных женщин с детьми вообще отказываются от алиментов при оформлении развода из-за необходимости посещения множества учреждений и не гарантированной успешности данного мероприятия: *«Сначала хотели оформить все это как-то официально, но для этого нужно обращаться в суд, все это очень сложно, хлопотно <...>».*

Для части опрошенных респонденток отсутствие или прекращение практики выплат от бывшего супруга на содержание ребенка стало стимулом для поиска вариантов собственной финансовой независимости. Это затруднило или исключило возможность постепенного процесса включения в рабочую деятельность, сделав приоритетным быстрый старт и срочный поиск места работы после рождения ребенка.

Проблема участия мужчин в жизни ребенка после официального оформления развода или же незарегистрированного, но состоявшегося факта ухода из семьи, также является актуальной проблемой для матери, пытающейся совмещать семейные и профессиональные обязанности. В связи с тем, что весьма редки случаи, когда мужчина, ушедший из семьи, остается включенным в ее актуальные каждодневные потребности, на женщину возлагается двойной груз ответственности за семью, в том числе функция основного «добытчика» в семье. Обобщая рассказы проинтервьюированных женщин, мы выделили два типа мужского поведения: первый ограничивается только предоставлением ежемесячной финансовой помощи, второй подходит под модель «воскресного папы» с частичной включенностью в заботы оставленного семейства и предоставлением помощи в экстренных непредвиденных ситуациях. Такой тип взаимоотношений может характеризоваться следующими историями: *«Ночью зуб заболел у девочки. Я ему позвонила, он ее свозил к врачу. То есть на такое он согласен. Я знаю, что это возможно. Возможно, когда я учусь».*

*Он, в принципе, может не в выходные приехать, а, например, под вечер и с ней поиграть. ...Я могу позвонить и сказать: «В эти выходные я буду учиться, будь добр, приезжай». Он, конечно, может отказаться, но при этом он объяснит, что у него такое важное дело. А чаще он скажет: «Да, хорошо».*

Существуют случаи, когда при разрушении супружеских связей остаются неформальные связи с родственниками супруга, способными добровольно помогать в уходе за ребенком: *«Мне очень повезло в том плане, что его мама, то есть вторая бабушка моего сына, занимается своим бизнесом – детскими вещами. У нее на детской ярмарке есть торговая точка. С вещами у малыша вообще нет никаких проблем. Просто говоришь, что нужно: колготки, шапочки там, курточки. Все это есть, деньги мы на это не тратим, даже не задумываемся, сколько это стоит».*

Тем не менее, после расторжения юридически оформленного или «гражданского», не оформленного, брака, ребенок часто остается исключительно заботой матери.

### **Заключение**

По итогам исследования можно сделать следующие выводы: большинство опрошенных москвичек, уходящих в отпуск по беременности и родам и после находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, настроены на последующее возвращение на работу, на возобновление трудовой деятельности. В меньшей степени распространены случаи отказа от работы в пользу стратегии продолжительного «домохозяйствования».

Несмотря на существующую государственную политику защиты женщин с малолетними детьми, часть предприятий практикует свою внутреннюю политику, противоречащую Трудовому кодексу. Пользуясь тем, что многие сотрудницы не знают свои права, предприятие способно уклониться в открытой или скрытой форме от положенных по закону выплат или же от предоставления специальных условий труда для беременных женщин или женщин с малолетними детьми. Примерами такой дискриминации, согласно опыту респонденток, являются:

- невыплата установленных законом денежных сумм в связи с выходом в отпуск по беременности и родам;
- невыплата в связи с выходом в отпуск по беременности и родам квартальных премиальных, предусматриваемых политикой фирмы для всех сотрудников;
- вынужденное увольнение «по собственному желанию»;
- завышение функциональных обязанностей без соответствующего повышения заработной платы;

– понижение заработной платы при неизменившемся объеме функциональных обязанностей;

– несанкционированное понижения работницы в должности при возвращении из отпуска по уходу за ребенком в зависимости от срока возобновления ее рабочей деятельности;

– отказ в предоставлении гибкого или сокращенного графика работы в последние месяцы беременности;

– отказ в переводе сотрудницы на более легкие виды работ.

От мотивации, личностных установок и социальных условий зависит продолжительность отпуска по уходу за ребенком. Основной срок выхода из него варьируется от полугода до трех лет и обусловлен уверенностью москвичек в том, что после рождения ребенок должен находиться с матерью до приобретения им необходимых навыков самообслуживания.

Случаи раннего выхода из отпуска по уходу за ребенком обусловлены финансовыми причинами либо большой личностной мотивацией вернуться к работе, например, в случае высокой занимаемой должности или из-за желания скорейшего преодоления социальной изолированности. Вынужденно длительный срок отпуска по уходу за ребенком чаще всего связан с отсутствием необходимых возможностей для выхода мамы на работу: отсутствием родственников, способных и заинтересованных помочь, отсутствием запасенного заранее «стартового капитала» – денег для оплаты услуг няни, нежеланием супруга разделить семейные обязанности по уходу за ребенком и по ведению домохозяйства.

По мере взросления детей все больше женщин возвращается к трудовой деятельности. Барьеры, возникающие при трудоустройстве и занятости после отпуска по уходу за ребенком, частично снимаются при достижении ребенком трехлетнего возраста и устройства его в дошкольное образовательное учреждение (ДОУ).

Сама процедура устройства ребенка в ДОУ, тем не менее, требует много времени от мамы и способна увеличивать верхний порог выхода из отпуска по уходу за ребенком. Дефицит мест в детских садах и, соответственно, очередь, территориальная удаленность, неадаптированный график работы, малоразвитая сеть групп ясельного возраста в детских садах, недостаточный уровень квалификации кадров – вот причины, по которым устройство ребенка в ДОУ может откладываться или не осуществляться.

Последующие трудности при возобновлении рабочей деятельности связаны непосредственно с возвращением на прежнее место работы или трудоустройством на новое. Для большинства женщин отпуск по уходу за ребенком является периодом переоценки предыдущего опыта работы и своей профессиональной идентификации. Настроенные на профессиональный рост молодые мамы выходят из отпуска с

целенаправленной стратегией повышения материального статуса семьи. Заработок женщин превращается в существенную, а иногда и основную часть семейного дохода.

Тот факт, что поиск рабочего места в основном осуществляется через неформальные каналы, может свидетельствовать о том, что категория работниц с детьми не востребована предприятиями. Предприятия по возможности отклоняются от необходимости брать в качестве сотрудников женщин, имеющих детей младшего дошкольного возраста.

Основными трудностями в поиске работы для самих респонденток являются неподходящие условия и режим труда, несоответствие уровня профессиональной квалификации требованиям работодателя, низкая заработная плата, проблемы территориальной отдаленности места работы.

При благополучном устройстве на работу процесс успешного совмещения рабочей деятельности и семейных обязанностей зависит в основном от неофициальной договоренности с начальством. На предприятиях, где начальство настроено на взаимодействие с данной категорией сотрудниц и идет навстречу, создавая необходимые условия работы, мотивация к труду у сотрудниц выше, чем на предприятиях, придерживающихся противоположной политики.

Основное условие успешной оптимизации труда и семейных обязанностей сотрудниц с детьми дошкольного возраста при устройстве на предприятие – это наличие гибкого графика работы с сохранением всего объема заработной платы. Предоставление больничного в связи с болезнью ребенка также является приоритетным, но часть карьерно настроенных молодых мам готовы решать этот вопрос без помощи предприятия.

Большинство респонденток в период отпуска по уходу за ребенком настроены на продолжение рабочей деятельности и на последующее развитие своей карьеры. Несмотря на возникающие трудности совмещения работы и ухода за ребенком, они готовы находить варианты для успешного совмещения этих двух процессов.

Немаловажную роль в процессе оптимизации трудовой и семейной деятельности играет помощь супруга в уходе за ребенком и ведении домохозяйства. Его поддержка во многом облегчает возобновление супругой рабочей деятельности и ее совмещение с семейными обязанностями. Тем не менее, исследование показывает низкую степень осознания мужчинами «двойной нагрузки» своих жен. Отчужденность от домашних дел является причиной распада семьи в период появления ребенка. Оказываясь на разных полюсах социального спектра: мужчина в «производстве», женщина в «воспроизводстве», супруги не всегда способны устанавливать необходимый функциональный баланс в семье и равноправно разделять обязанности.

Для одиноких мам экономические аспекты поиска работы и занятости встают особо остро. После развода ребенок чаще всего остается

исключительно заботой матери. А это, в свою очередь, усложняет восстановление трудовой деятельности одинокой мамы.

Большинство женщин, намеренных совмещать занятость и материнство, уповает на собственные силы для воспитания детей и возобновления социальной активности и со скепсисом относится к помощи государства, оценивая ее как символическую.

Также женщины с детьми-дошкольниками отмечают отсутствие благоприятного для детей обустройства городской среды, учитывающего социально-психологические характеристики маленьких жителей. Жительницы города позитивно оценивают происходящие перемены по благоустройству дворов, однако, вместе с тем, видят, что многие начинания не доведены до конца.

Актуальной остается проблема присмотра за детьми, не достигшими трехлетнего возраста либо не попавшими в детский сад в виду отсутствия свободных мест. Для решения этой проблемы необходимо начать работу по созданию института «государственных социальных нянь». Наличие такой услуги могло бы помочь раньше возобновлять рабочую деятельность матерям, у которых нет никакой другой возможности выйти на работу из-за отсутствия альтернативных вариантов присмотра за ребенком.

Необходимо пересмотреть графики работы ДООУ и согласовать их с графиком работы большинства матерей. Так, например, можно разделить ДООУ на два режима работы. Одни ДООУ будут работать по текущему графику с 7.00 до 19.00, другие же с 8.00 до 20.00. Второй режим работы, по мнению опрошенных мам, мог бы лучше соответствовать графику работы во многих организациях города. Следует рассмотреть возможность внедрения постоянного дежурного воспитателя в ДООУ, который оставался бы с детьми, чьи родители не могут прийти раньше.

Для решения одной из важнейших проблем, связанных с улучшением условий организации труда женщин, имеющих детей, необходима реализация следующих мер:

- информирование работников о нормах трудового законодательства в области прав родителей, имеющих детей;
- предоставление родителям, имеющим детей дошкольного возраста, удобного графика работы;
- организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечение гарантий сохранения должности на месте работы для женщин, занимающихся уходом за ребенком;
- создание благоприятных условий труда для беременных и матерей, вышедших из отпуска по уходу за ребенком;

– разработка и реализация комплексной программы адресной социальной поддержки работников с детьми, особо нуждающихся в ней, как со стороны муниципальных органов, так и со стороны предприятий.

Необходимо осушествить рекламную кампанию по переосмыслению образа женщин с детьми-дошкольниками. Ошибочным является стереотипное мнение большинства работодателей, что сотрудница с детьми – это балласт для предприятия, так как, по результатам исследования, большинство матерей очень активно стремятся к восстановлению своей занятости, при этом сами готовы находить компромиссы совмещения работы и семьи без урона для предприятия. Для женщин, настроенных воплощать свои карьерные устремления, дети также не являются помехой. Они говорят: *«Никакой не может быть ситуации, когда ребенок мешал мне работать», «У меня много трудностей с детьми, но они мне не мешают трудиться!!!».*

При индивидуальном подходе к этой категории населения работодатель может получить выгодную рабочую силу. Женщины, имеющие детей, зачастую готовы брать на себя большие объемы работы, чтобы выдерживать конкуренцию на рынке труда и обеспечить себе желаемый карьерный рост, но для этого необходимо предоставить им удобные условия труда и соответствующую их усилиям заработную плату.

### ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ОПЫТА СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЖЕНЩИНАМИ С ДЕТЬМИ-ДОШКОЛЬНИКАМИ в г. Москве (осень 2007 года)

#### Введение. Методические аспекты исследования

Для получения репрезентативной статистической информации о возможностях и способах совмещения семейных и трудовых обязанностей жительницами города Москвы, имеющими детей дошкольного возраста, было проведено социологическое исследование. Основная задача исследования заключалась в том, чтобы выяснить, насколько удобно современным молодым женщинам совмещать в своем образе жизни материнство и работу.

Для этого с сентября по ноябрь 2007 года был проведен массовый опрос методом анкетирования – самозаполнения тематического вопросника. Объем выборки составил 1 225 респондентов. В ходе опроса опрашивались женщины в возрасте от 20 до 45 лет, имеющие как минимум одного ребенка дошкольного возраста. В случае двух детей дошкольного возраста, респонденткам предлагалось описать опыт воспитания и ухода за младшим из дошкольников.

**Таблица 3.1. Распределение опрошенных жительниц г. Москвы в зависимости от административного округа<sup>70</sup>**

Административный округ	Количество опрошенных ДОУ в округе	Количество опрошенных лиц	В % от всех опрошенных	Численность детей в ДОУ <sup>71</sup>	В % к общей численности детей
ЦАО	5	70	5,7	14149	5,5
ВАО	5	149	12,2	30236	11,8
ЮВАО	5	163	13,3	32982	12,9
ЮАО	6	206	16,9	41793	16,3
ЮЗАО	3	153	12,5	30999	12,1
ЗАО	3	126	10,4	25654	10,0
СЗАО	3	100	8,2	21149	8,2
САО	2	109	9,0	22171	8,6
СВАО	3	141	11,5	28544	11,1
Другое	2	4	0,3	8778	3,4

<sup>70</sup> Имеется в виду административный округ, в котором находится ДОУ.

<sup>71</sup> Статистические данные Мосгорстата по численности посещения детских садов в каждом административном округе города Москвы (2006 г.)

Опрос проводился в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ)<sup>72</sup> города Москвы, в каждом административном округе было задействовано от 2 до 6 детских садов разного размера. Отбор детских садов происходил случайным образом. Для достижения репрезентативности выборка была перевзвешена в соответствии со статистическими данными по численности детей, посещающих ДОУ в каждом административном округе города Москвы. То есть в тех округах, где численность детей в целом по округу в детских садах ниже, в опросе участвовало меньшее количество респонденток. Количество опрошенных по каждому административному округу представлено в таблице 3.1.

### Социально-демографические характеристики опрошенных

Распределение по возрастным группам опрошенных респонденток представлено в таблице 3.2. Эти данные показывают, что основная доля опрошенных пришлась на две возрастные группы: от 25 до 29 лет (35,1%) и от 30 до 34 лет (32,6%). В сумме эти две возрастные группы составили две трети от числа всех опрошенных. Данные также показывают, что немалой оказалась доля женщин в возрасте от 35 до 39 лет (15,8% от всех опрошенных), что подтверждает статистические данные Мосгорстата о ежегодном увеличении среднего возраста рожениц и социологические данные о популяризации «отложенного материнства» как жизненной стратегии современных молодых женщин.

**Таблица 3.2. Распределение опрошенных женщин по возрастным группам**

Возраст респонденток	В % от всех опрошенных
Младше 20 лет	0,1
20-24 лет	8,8
25-29 лет	35,1
30-34 лет	32,6
35-39 лет	15,8
40-45 лет	6,1
Более 45 лет	0,8
Всего	100,0

В ходе опроса участвовали 1,7% от числа всех опрошенных женщин, имеющих ученую степень, 55,2% – женщин с незаконченным высшим и высшим образованием, 41,1% – со средним и средним профессиональным образованием и 2% – с неполным средним

<sup>72</sup> Далее по тексту «дошкольные образовательные учреждения» обозначаются сокращенно как ДОУ или дается часто употребляемое название «детский сад».

образованием. Выборка не предполагала репрезентативность по виду занятий, однако результаты опроса показали достаточно высокую квалификацию опрошенных женщин, что показывает таблица 3.3.

Почти треть от числа всех опрошенных составляют специалисты с высшим образованием. Пятая часть опрошенных (19,3%) идентифицировали себя как служащие, 10% – руководители разного уровня. Опрос также подтвердил основную гипотезу исследования о том, что подавляющее большинство женщин, проживающих в г. Москве, сочетают в своем образе жизни работу и материнство: только 5% москвичек с детьми-дошкольниками выбрали себе жизненный путь домохозяйки, еще 10% опрошенных не работают, но внутренне мотивированы искать работу (см. таблицу 3.3).

**Таблица 3.3. Распределение опрошенных в зависимости от вида занятий и профессионального статуса**

Вид деятельности	В % от всех опрошенных
Предпринимательница, владелица своего дела	2,0
Занятая ИТД	1,7
Руководитель, зам. руководителя предприятия, фирмы	3,2
Руководитель подразделения (отдела, департамента)	7,0
Специалист (должность требует высшего образования)	29,6
Служащая (технический и обслуживающий персонал)	19,3
Рабочая специальность	10,3
Не работаю, но ищу работу	10,1
Не работаю и не собираюсь искать работу (в том числе домохозяйки)	4,7
Нахожусь в вынужденном неоплачиваемом отпуске	2,1
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Всего	100,0

В опросе участвовали женщины с разным семейным статусом. Согласно полученным данным, 7,1% – не замужем, то есть никогда не вступали в брак и на данный момент в таких отношениях не состоят, но имеют минимум одного ребенка; 73,5% опрошенных состоят в официальном браке; 10,8% живут гражданским браком; 7,3% – разведены; 0,3% являются вдовами (см. таблицу 3.4).

**Таблица 3.4. Распределение опрошенных в зависимости от семейного положения**

Семейное положение	Количество ответивших	В % от всех ответивших
Не замужем	87	7,1
Замужем	898	73,5
Гражданский брак	133	10,9
Разведена	90	7,3
Вдова	4	0,3
Другое	3	0,3
Не дали ответ	7	0,5
Все опрошенные	1 221	100,0

Данные опроса также подтвердили распространенность существующей проблемы **неуплаты алиментов**. Согласно таблице 3.5, в числе всех опрошенных только половина (50,4%) сообщили о том, что они живут в полной семье с двумя родителями, 30% не дали ответа. Такой высокий процент «неответивших» может говорить о том, что во многих случаях женщины не могут однозначно идентифицировать статус своих отношений с отцом ребенка. Это могут быть гражданские браки, при распадении которых мать ребенка может считать, что отец ребенка, не оформив отцовства, не обязан платить алименты за своего ребенка. Причина отсутствия ответа могла заключаться также в том, что отец ребенка осуществляет некоторую помощь, которую мать ребенка может считать как «неформально» выплачиваемые «алименты». Причиной может быть также желание матери не испытывать экономическую и, следовательно, психологическую зависимость от отца ребенка. Часть респонденток также могли ощущать данный вопрос сенситивным (вызывающим резкую эмоциональную реакцию), и не посчитали нужным отвечать на него. В любом случае, высокий процент «неответивших» говорит о том, что эта проблема во многих случаях требует прояснения самих отношений между родителями ребенка, их родительских обязанностей перед ребенком и сфер ответственности. И только 20% от числа всех опрошенных давали однозначный ответ («да» или «нет») (см. таблицу 3.5).

**Таблица 3.5. Распределение ответивших в зависимости от наличия оформленных документов на алименты**

Наличие алиментов	В % от всех опрошенных
Да	5,4
Нет	14,2
В нашей семье два родителя (мама и папа)	50,4
Нет ответа	30
Все опрошенные	100

Рассмотрим подробнее, как ответили на вопрос о наличии оформленных алиментов одинокие матери. Мы отобрали две группы ответивших – незамужние и разведенные женщины, которые составляют доминирующую долю одиноких матерей. Как показали наши данные, 7% от числа всех замужних женщин ответили на вопрос об алиментах, что говорит о том, что они имели детей до текущего брака. 30% от всех, кто идентифицировал свои текущие отношения как гражданский брак, также ответили на вопрос об оформленных алиментах. Из них 2/3 составляют те, у кого алименты не оформлены, и 1/3 – у кого алименты оформлены (см. таблицу 3.6).

**Таблица 3.6. Распределение оформивших и не оформивших алименты на ребенка среди незамужних и разведенных женщин (в процентах от всех опрошенных)**

Семейное положение	Оформили алименты	Не оформили	В нашей семье два родителя (мама и папа)	Всего
Не замужем	17,1	78,0	4,9	100,0
Разведена	38,6	55,7	5,7	100,0
Обе категории ответивших	28,2	66,5	5,3	100,0

В таблице 3.6 показано, что 38,6% от числа всех опрошенных разведенных женщин оформили документы на алименты. Половина из них алименты не оформила. Однако наиболее уязвимой группой оказались незамужние женщины – только 17,1% из них оформили документы на алименты. Подавляющее же большинство из этой группы 78% – живут, не оформив официально экономическую ответственность отца ребенка по его содержанию. Таким образом, эти данные еще раз доказывают распространенность проблемы неуплаты алиментов отцами детей, живущих в неполных семьях, возглавляемых матерями.

### Самоидентификация женщин

Разнообразие полученных демографических данных в отношении возраста, семейного положения и профессионального статуса респонденток, скорее всего, предопределяет наличие у них различных по своему характеру стратегий в отношении работы и материнства. Рассмотрим этот вопрос подробнее.

В ходе исследования были выделены три типа жизненных стратегий. Предполагалось, что для женщин, выбирающих **первый тип жизненной стратегии** – «деловая женщина с детьми» – свойственно активное поведение в профессиональной сфере. Они в большей степени, чем остальные, ориентированы на достижение высоких результатов на рабочем

месте и способны отдавать приоритет карьере. **Второй тип** – «работающая мама» – предполагает более компромиссное поведение, ориентированное на сочетание рабочей и семейной деятельности без урона для обеих сфер жизни. **Третий тип** – «домохозяйка» – характеризует жизненную стратегию тех женщин, которые лишены профессиональных амбиций и считают свою самореализацию в домохозяйстве вполне достаточной. Для выявления доминирующей жизненной стратегии среди москвичек, им был задан вопрос, ответы на который представлены в таблице 3.7. Распределение ответов показывает, что большинство опрошенных женщин нацелено совмещать работу и материнство. Примерно равны доли женщин, ассоциирующих себя с домохозяйкой, «хранительницей очага», и делающих ставку на карьерный рост.

**Таблица 3.7. Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Какой тип жизненной стратегии для Вас наиболее подходящий?»**

Перечень жизненных стратегий	В % от всех опрошенных
Быть домохозяйкой, «хранительницей очага», посвятить себя семье и детям	10,5
Сочетать работу и материнство, иметь свой собственный доход и достаточно времени для воспитания детей	77,3
Делать ставку на карьерный рост и максимально реализовываться в общественной жизни, при этом не забывать про детей	9,7
Другое	1,2
Нет ответа:	1,2
Всего:	100,0

В ходе опроса, женщинам был также задан вопрос о том, кто в их семье принимает решения. Согласно полученным данным более половины женщин – 57,9% от всех опрошенных – утверждают, что в их семьях принятие решения осуществляют оба супруга в равной степени. Практически равное количество тех, кто считает, что чаще всего в их семье принимает решение муж, и считающих, что принятие решений осуществляет жена. Среди всех, женщин, отвечавших на этот вопрос, 13,2% живут без мужа и, следовательно, вынуждены самостоятельно принимать решение (см. таблицу 3.8).

**Таблица 3.8. Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Как Вы считаете, кто в Вашей семье чаще принимает решения?»**

Член семьи, чаще всего осуществляющий принятие решений в семье, по мнению опрошенных	В % от всех опрошенных
Муж	13,7
Жена	14,0
Оба в равной степени	57,9
Я сама, т.к. живу без мужа	13,2
Нет ответа	1,2
Всего	100,0

В отношении оценки своего характера половина всех опрошенных женщин видит себя как способных уступать и находить компромиссы (50,4%). Треть респонденток воспринимает себя в качестве активных, целеустремленных и самостоятельных женщин (33,2%). Меньшая часть из опрошенных видит себя в роли сторонницы традиционного типа семьи (13,4%) (см. таблицу 3.9).

**Таблица 3.9. Тип характера, с которым идентифицируют себя респондентки**

Тип характера	В % от всех опрошенных
Активная, самостоятельная, целеустремленная	33,2
Умеющая уступать и находить компромиссы	50,4
Сторонница традиционного типа семьи	13,4
Другое	1,1
Нет ответа	2,0
Всего	100,0

В ходе исследования была изучена зависимость двух факторов: процесса принятия решений в семье и жизненной стратегии, выбираемой респондентками. Подробное процентное распределение ответов, демонстрирующее зависимость между оценкой респонденток своей роли в принятии решений в семье и выбором жизненной стратегии, отражено в таблице 3.10.

**Таблица 3.10. Зависимость между распределением ответов респонденток в оценке своей роли в принятии решений в семье и выбором жизненной стратегии**

Член семьи, чаще всего осуществляющий принятие решений в семье, по мнению опрошенных	Тип выбранной жизненной стратегии (в процентах от всех опрошенных)				
	Быть домохозяйкой, «хранительницей очага»	Сочетать работу и материнство	Делать ставку на карьерный рост, не забывать про детей	Другое	Всего
Муж	21,3	72,6	6,1	0	100,0
Жена	10,7	71,4	17,9	0	100,0
Оба в равной степени	9,4	81,2	8,7	0,7	100,0
Я сама, т.к. живу без мужа	4,4	79,7	10,1	5,7	100,0
Всего	10,6	78,4	9,8	1,2	100,0

Таким образом, среди всех семей, независимо от того, кто преимущественно принимает в них решения, респондентки в большей



степени ориентированы на сочетание работы и материнства. Больше всего это свойственно семьям, где супруги принимают решения совместно (81,2%), и неполным семьям (79,7%). Тем не менее, среди семей, в которых, по мнению опрошенных, чаще всего решение принимает муж, меньше всего женщин делает ставку на карьерный рост (6,1%), а в семьях, где решение принимает жена, этот процент существенно выше (17,9). Необходимо отметить, что в ответах респонденток, проживающих без мужа, превалирует в основном «стратегия сочетания работы и материнства» (79,7%) и «карьерного роста» (10,1%). Стратегия «домохозяйки» оказывается наименее популярной (4,4%). Из-за отсутствия супруга и необходимости самостоятельно воспитывать ребенка эта группа респонденток является особенно мотивированной на поиск успешных путей оптимизации материнства и работы.

При соотношении выбираемых жизненных стратегий с должностным статусом респонденток оказалось, что среди женщин первого типа больше всего специалистов (34,2%) и руководителей отдела или подразделения (15,4%). Среди женщин второго типа наибольший процент опять же среди специалистов (34,2%) и служащих (12,8%). Выбор третьей стратегии характерен для женщин, целенаправленно выбирающих статус домохозяйки (26,4%). Таблица 3.11 также демонстрирует, что преимущественная ориентация на семью или карьеру коррелирует с уровнем образования женщины.

**Таблица 3.11. Зависимость между образовательным статусом респонденток и их выбором жизненной стратегии**

Образовательный статус	Тип выбранной жизненной стратегии (в процентах от всех опрошенных)				
	Быть домохозяйкой, «хранительницей очага»	Сочетать работу и материнство	Делать ставку на карьерный рост	Другое	Всего
Ученая степень	0	63,2	36,8	0	100,0
Высшее	6,7	80,6	11,8	0,9	100,0
Неполное высшее (более 3 курсов вуза)	8,6	74,2	16,1	1,1	100,0
Среднее специальное	14,6	77,5	7,2	0,8	100,0
Общее среднее	16,1	77,7	1,8	4,5	100,0
Неполное среднее	23,8	71,4	4,8	0	100,0
Всего	10,4	78,4	10,0	1,2	100,0

Из тех, кто выбирает стратегию «домохозяйки», большинство женщин с неполным средним образованием, достаточно высокий про-

цент с общим средним и средним специальным образованием. Женщины с высшим образованием ориентируются на поиск оптимальных вариантов совмещения работы и материнства. Среди тех, кто делает ставку на развитие карьеры, больше всего женщин с ученой степенью.

Выбираемые респондентками стратегии корректируются их жизненными обстоятельствами. Так, некоторые ответившие сопроводили свое мнение следующими комментариями: *«Хотелось бы быть домохозяйкой, посвятить себя семье и детям, но при современной жизни это затруднительно», «Делать то, что наиболее важно в данный момент. Если маленькие дети – надо заниматься детьми», «Не забывать себя при семейной жизни и работе».*

Таким образом, можно сказать, что разработанная типология соответствует реально существующей картине в отношении самоидентификации москвичек. Это подтверждает взаимосвязь между такими факторами как профессиональный статус и выбор жизненной стратегии. Из всех опрошенных работающих женщин 81,5% сочетают работу и материнство, 11,5% – делают ставку на карьерный рост, 6,3% – хотели бы быть домохозяйками, «хранительницами очага». Из всех неработающих и не собирающихся искать работу женщин наибольший процент (59,3%) идентифицируют себя с домохозяйкой и «хранительницей очага», для 35,2% близка стратегия сочетания работы и материнства, 1,9% делают ставку на карьерный рост, не забывая про детей. Тем не менее, в последнем случае интересен тот факт, что треть неработающих и не собирающихся искать работу женщин отмечали в качестве близкой для них жизненной стратегии вариант сочетания работы и материнства, а 1,9% процента готовы делать ставку на карьерный рост. Сложно однозначно проинтерпретировать, почему самоидентификация этих респонденток расходится с реально существующей ситуацией. Скорее всего, в описанную группу попадают женщины, не отказавшиеся окончательно от воплощения своей профессиональной карьеры, но запланировавшие на ближайшие несколько лет в качестве основной цели воспитание ребенка.

### **Проблемы и потребности работающих женщин в период планирования отпуска по беременности и родам**

Итак, результаты проведенного анкетного опроса показывают, что большинство москвичек, имеющих детей дошкольного возраста (77,1%), – это работающие матери, ориентированные на успешное совмещение материнских и профессиональных обязанностей. Результаты проведенного качественного исследования (см. главу 2) также демонстрируют, что москвички, ожидающие ребенка, предпочитают продолжать работать до 7 месяцев беременности, если для этого нет

медицинских противопоказаний. Поэтому актуальным для них становится вопрос о создании благоприятных условий на рабочем месте для выполнения их профессиональных обязанностей.

Среди наших респонденток оказалось большинство женщин с достаточно продолжительным стажем трудовой деятельности. В таблице 3.12 подробно представлено процентное соотношение по этому вопросу.

**Таблица 3.12. Рабочий стаж респонденток**

Рабочий стаж	В % от всех опрошенных
0 – 5 лет	24,0
6 – 11 лет	36,3
12 – 17 лет	16,4
18 – 23 лет	7,4
Более 23 лет	2,1
Нет ответа	13,8
Всего	100,0

Группы респонденток по стажу были получены путем группировки ответов на интервалы по 6 лет. Наибольшую долю респонденток составили те, кто имеют стаж от 6 до 11 лет. Эту группу респонденток составляют в основном женщины в возрасте от 25 до 34 лет, их 80,5% от всех опрошенных в этой группе стажа. Таким образом, можно сделать вывод, что большинство москвичек с детьми дошкольного возраста имеют продолжительный опыт рабочей деятельности. Это может объясняться тем, что опрошенные женщины предпочитают получить опыт работы или сделать карьеру, прежде чем родить ребенка. В этом случае для работающих женщин важно существование на рабочем месте условий, обеспечивающих удобное совмещение материнских и профессиональных обязанностей.

**Таблица 3.13. Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Учитывали ли при устройстве на работу наличие удобных условий для ухода в отпуск в случае беременности?»**

Учитывали ли при устройстве на работу наличие удобных условий для ухода в отпуск в случае беременности	В% от всех опрошенных
Да	22,7
Нет	43,6
Затрудняюсь ответить	24,7
Нет ответа	9,1
Всего	100,0

Таблица 3.13. показывает, что 22,7% от всех опрошенных женщин при устройстве на работу учитывали наличие в организации благоприятных условий для продолжения работы во время беременности, однако тех, кто не учитывал этот фактор, оказалось в два раза больше – 44% опрошенных. Вышеуказанные данные, в частности, могут говорить об отсутствии распространенной практики долгосрочного планирования семьи. Большинство женщин не задумывались о наличии удобных условий на работе для ухода в декретный отпуск не потому, что для них это не важно, а, скорее всего, из-за того, что не планировали уходить в декрет в ближайшее время.

Последние месяцы работы для сотрудниц, планирующих уход в отпуск по беременности, могут быть связаны с рядом проблем как физиологического, так и социального характера. Тем не менее, согласно данным опроса, большинство респонденток – 72,3% – не испытывали трудностей на работе в последние месяцы беременности. Затруднились ответить на этот вопрос 10,5% женщин, не дали ответ 10,1% от всех опрошенных. Однако 7% от количества всех опрошенных женщин ответили, что все же столкнулись с проблемами в последние месяцы перед уходом в отпуск по беременности или уходу за ребенком.

Чтобы понять характер возникших трудностей, рассмотрим подробнее ответы указанной группы респонденток, поделившихся своим проблемным опытом. В таблице 3.14 перечислены проблемы, на наличие которых указали 7% от всего количества опрошенных.

**Таблица 3.14. Типовые проблемы, возникавшие на рабочем месте в последние месяцы беременности (на основании ответов 7% респонденток)**

Трудности, возникавшие на работе	В% от числа опрошенных, указавших наличие проблем
Уволили с работы/пришлось уволиться с работы/хотели уволить	18,6
Отказ в оформлении отпуска по беременности и родам/отказ от выплаты декретных денег	15,1
Недоброжелательное отношение руководства	14,0
Условия организации труда неблагоприятные для беременности	12,8
Невозможность получения больничного «без проблем»	12,8
Состояние здоровья, не позволяющее работать	11,6
Отдаленность рабочего места, загруженность транспорта	11,6
Невозможность получения «без проблем» разовых отгулов для посещения врача	2,3
Ликвидация предприятия	1,2
Всего	100,0

Мы проранжировали ответы респонденток по степени их распространенности. В итоге, наиболее распространенными оказались довольно серьезные проблемы: 18,6% забеременевших сотрудниц уволили с предприятия, вынудили уволиться или хотели уволить. Отказали в оформлении отпуска по беременности, отпуска по уходу за ребенком или в выплате декретных денег 15,1% ответивших. Недоброжелательное отношение со стороны начальства испытывали 14%.

Согласно ответам респонденток, недоброжелательное отношение руководства выражалось в следующем: «Назначение на более высокую должность не состоялось», «Руководство отказалось предоставить сокращенный рабочий день», «Возражали, когда пришлось лечь в больницу на сохранение», «Оказывали психологическое давление».

Одной из существенных проблем стали условия организации труда, неудобные или неблагоприятные для беременных женщин – 12,8% респонденток указали их в качестве основной проблемы. Ненормированный рабочий день, сохранение прежнего объема обязанностей, отсутствие удобного графика работы, необходимость выполнять работу, связанную с физическими нагрузками, отсутствие норм безопасности и охраны труда для беременных женщин – это те нарушения условий труда, которые указали респондентки в своих ответах.

Проблема предоставления листка нетрудоспособности («больничного») была выделена нами в отдельную группу, так как встречалась достаточно часто – 12,8% респонденток испытывали трудности в ситуациях предоставления им больничного. Для одинакового количества ответивших женщин (11,6%) существенной проблемой стали состояние здоровья и отдаленность рабочего места. В первом случае респондентки были вынуждены отказаться от возможности продолжать свою рабочую деятельность из-за их плохого самочувствия во время беременности. Во втором – в качестве основного неприятного фактора называли перегруженность городского транспорта и нетактичное отношение пассажиров.

Отсутствие на предприятии практики свободного предоставления отгулов сотрудницам, наблюдающимся у врача по причине беременности, отметили 2,3% отвечавших. Ликвидацию предприятия в качестве проблемы отметили 1,2% от количества всех ответивших на данный вопрос.

Согласно ТК РФ, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. При этом, согласно ответам приведенным в таблице 3.15, только у 21,1% опрошенных сотрудниц изменялся график работы и функциональные обязанности, 59,3% продолжали во время беременности работать в прежнем режиме, не дали ответа на вопрос 19,6% опрошенных женщин.

**Таблица 3.15. Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Изменялись ли график Вашей работы и Ваши функциональные обязанности в течение беременности?»**

Изменение графика работы и функциональных обязанностей	В % от всех опрошенных
Да	21,1
Нет	59,3
Нет ответа	19,6
Всего	100,0

Тем не менее, согласно данным качественного исследования, часть работодателей готова неофициально (даже без подачи заявления сотрудницей) предоставлять более удобный график работы своим беременным сотрудницам даже без необходимых на то медицинских показаний. Поэтому группу женщин, ответивших «да», нельзя однозначно отнести к испытывающим проблемы со здоровьем или работающим в неблагоприятных условиях. Согласно тем же данным, сотрудницы, имеющие объективные причины для изменения графика работы и функциональных обязанностей, могут отказываться от перечисленных условий труда в пользу сохранения полного объема зарплаты. Следовательно, нельзя однозначно сказать, что группу респонденток, ответивших «нет», составляют женщины, которые не испытывали потребности в изменении своего графика работы и функциональных обязанностей в течение беременности.

### Отпуск по уходу за ребенком

Рассмотрим теперь подробно, каков был образ жизни респонденток во время отпуска по уходу за ребенком. Вопреки устоявшемуся стереотипу о смещении в этот период интересов женщин от профессиональных к материнским, существенная часть респонденток демонстрирует остающийся высокий интерес к событиям в их профессиональной сфере. Из числа всех опрошенных около половины женщин (45,5%), находясь в отпуске по уходу за ребенком, отслеживали новости, связанные с их профессиональной деятельностью (см. табл. 3.16).

**Таблица 3.16. Частота отслеживания сотрудницами, ушедшими в отпуск по уходу за ребенком, новостей, связанных с их профессиональной деятельностью**

Частота отслеживания профессиональных новостей	В % от всех опрошенных
Ежедневно	8,5
Еженедельно	9,9
Ежемесячно	27,1
Не интересовалась новостями	46,2
Нет ответа	8,3
Всего	100,0

Несмотря на то, что не интересовалось новостями 46,2% опрошенных, можно сделать вывод, что около половины сотрудниц, уходящих в отпуск по уходу за ребенком, стараются сохранять свою профессиональную компетентность. От профессионального статуса респонденток зависит степень их заинтересованности в отслеживании профессиональных новостей. В таблице 3.17 продемонстрирована зависимость между этими двумя факторами.

**Таблица 3.17. Зависимость между профессиональным статусом респонденток и отслеживанием ими профессиональных новостей в период отпуска по уходу за ребенком**  
(в процентах от всех опрошенных)

Профессиональный статус	Отслеживали	Не отслеживали	Нет ответа	Всего
Предпринимательница, владелица своего дела	79,2	16,7	4,2	100,0
Занятая ИТД	57,1	38,1	4,8	100,0
Руководитель, зам. руководителя предприятия, фирмы	64,1	30,8	5,1	100,0
Руководитель подразделения (отдела, департамента)	69,9	28,9	1,2	100,0
Специалист (должность требует высшего образования)	57,4	37,1	5,4	100,0
Служащая (технический и обслуживающий персонал)	33,8	59,2	7,0	100,0
Рабочая специальность	32,8	63,1	4,1	100,0
Не работаю, но ищу работу	30,3	54,6	15,1	100,0
Не работаю и не собираюсь искать работу (в том числе домохозяйки)	25,5	38,2	36,4	100,0
Нахожусь в вынужденном неоплачиваемом отпуске	58,3	41,7	0	100,0
Другое	40,4	47,9	11,7	100,0
Затрудняюсь ответить	43,5	52,2	4,3	100,0
Всего	46	45,9	8,0	1000

Согласно данным, приведенным в таблице, предпринимательницы, занятые ИТД, руководители разного звена и специалисты больше всего заинтересованы в получении новостей, касающихся их профессиональной деятельности. Снижение уровня заинтересованности в новостях такого рода начинается с респонденток, занимающих должности служащих или имеющих рабочую специальность.

По результатам опроса, немало сотрудниц – 11,3%, после ухода в отпуск имели возможность быть частично занятыми на предприятии в первые месяцы после рождения ребенка, причем с получением дохода от этой деятельности. Имели такую возможность, но без получения дохода – 2,9%. Тем не менее, наибольшее количество женщин из чис-

ла опрошенных – 65,9% – не имело опыта частичной занятости на своем рабочем месте в период после рождения ребенка.

Также наше исследование показало, что среди всех опрошенных больше было тех, кто чаще отслеживали изменения, происходящие на их последнем месте работы – 43,9% от всех опрошенных, чем новости, связанные с их профессиональной деятельностью (см. таблицу 3.18.). Это может быть связано с тем, что, находясь в отпуске, женщины продолжают сохранять неформальные контакты с коллегами по работе, они заинтересованы в получении информации о предприятии, на которое планируют возвращаться.

**Таблица 3.18. Осведомленность сотрудниц, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, в отношении изменений, происходящих на их последнем месте работы**

Осведомленность сотрудниц в отношении изменений на работе	В % от всех опрошенных
Да	43,9
Нет	34,6
Затрудняюсь ответить	13,1
Нет ответа	8,5
Всего	100,0

Около половины женщин на протяжении всего отпуска считали последнее место работы «своим», не считали его таковым около трети респонденток (см. табл. 3.19).

**Таблица 3.19. Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Считали ли Вы последнее место работы «своим» на протяжении всего отпуска?»**

Считали ли Вы последнее место работы «своим» на протяжении всего отпуска?	В % от всех опрошенных
Да	44,0
Нет	32,7
Затрудняюсь ответить	13,4
Нет ответа	9,8
Всего	100,0

Наибольший процент заинтересованных в получении информации о событиях, происходящих в организации, среди респонденток, считавших последнее место работы «своим» на протяжении всего отпуска. Соответственно те, кто не считал последнее место работы «своим», в меньшей степени интересовались этими событиями. В таблице 3.20 продемонстрирована зависимость между этими двумя факторами.

**Таблица 3.20. Заинтересованность сотрудниц в информации об изменениях на последнем месте работы, в зависимости от восприятия ими последнего места работы (в % от всех опрошенных)**

	Следили за изменениями на последнем месте работы	Не следили за изменениями на последнем месте работы	Затруднились ответить	Всего
Считали рабочее место «своим» на протяжении всего отпуска	72,0	22,9	5,1	100,0
Не считали рабочее место «своим» на протяжении всего отпуска	25,9	63,1	11,1	100,0
Затруднились ответить	24,4	24,4	51,2	100,0
Всего	48,1	37,8	14,2	100,0

Таким образом, можно сказать, что больше половины опрошенных женщин, несмотря на «отрыв от производства», продолжают себя идентифицировать как сотрудниц организации, в которой они работали до отпуска, и считать последнее место работы «своим» на протяжении всего отпуска. Такая идентификация оказывается положительной и, несмотря на фактический длительный перерыв в рабочей деятельности, помогает оставаться респонденткам в сфере их профессиональных интересов.

**Таблица 3.21. Продолжительность отпуска по уходу за ребенком**

Продолжительность	В % от всех опрошенных
0 – 5 месяцев	17,5
6 – 12 месяцев	8,7
13 – 18 месяцев	9,3
19 – 24 месяцев	17,6
25 – 30 месяцев	7,5
31 – 36 месяцев	30,0
Более 36 месяцев	9,4
Всего	100,0

Результаты опроса показали, что существуют три пика выхода на работу. Первый – это самый ранний выход на работу: 17,5% опрошенных вышли на работу в течение полугодия после рождения ребенка. Второй пик приходится на срок окончания выплаты пособия по уходу за ребенком, то есть по достижению ребенком полутора лет – в это время вышли на работу также 17,6% опрошенных. И, наконец, треть опрошенных – 30% – находились в отпуске по уходу за ребенком 30–36 месяцев. Это как раз указывает на тот возраст ребенка, когда его можно устроить в детский сад (см. таблицу 3.21).

При соотнесении этих данных с данными по профессиональному статусу видно, что среди предпринимательниц, женщин, занятых ИТД, и руководителей первого звена существует две тенденции в отношении продолжительности их отпуска. Для предпринимательниц и владелиц своего дела это период от полугодия до года и от 2,5 до 3 лет. Для женщин, занятых ИТД, – от 0 до 5 месяцев и от 1,5 до 2 лет. Для женщин, занимающих должности руководителей и заместителей руководителей, – от полугодия до года и от 2,5 до 3 лет.

Среди руководителей отделов, специалистов, служащих и рабочих специальностей наибольшая доля респонденток, продолжительность отпуска которых составляет от 2,5 до 3 лет. Подробнее эти данные проиллюстрированы в таблице 3.22.

**Таблица 3.22. Зависимость длительности отпуска по уходу за ребенком от профессионального статуса матери (в % от опрошенных по каждой профессиональной группе)**

Профессиональный статус	Срок отпуска по уходу за ребенком (в месяцах)							Всего
	0-5	06-12	13-18	19-24	25-30	31-36	более 36	
Предпринимательница, владелица своего дела	8,7	26,1	8,7	17,4	0	39,1	0	100,0
Занятая ИТД	19,0	4,8	9,5	33,3	9,5	23,8	0	100,0
Руководитель, зам. руководителя предприятия, фирмы	13,2	26,3	10,5	15,8	5,3	23,7	5,3	100,0
Руководитель подразделения (отдела, департамента)	11,0	9,8	19,5	18,3	11,0	24,4	6,1	100,0
Специалист (должность требует высшего образования)	12,0	11,1	9,7	18,9	8,3	33,7	6,3	100,0
Служащая (технический и обслуживающий персонал)	12,3	4,8	12,3	23,7	9,2	29,4	8,3	100,0
Рабочая специальность	12,4	9,9	7,4	19,0	7,4	35,5	8,3	100,0
Всего	17,2	8,9	9,3	17,6	8,9	29,8	9,7	100,0

В итоге можно сделать вывод, что женщины, занимающие высокие должности на предприятии, и женщины, занятые самостоятельной предпринимательской деятельностью, в большей степени, чем остальные, склонны возвращаться к трудовой деятельности в ранние сроки. В случае с предпринимательницами и занятыми ИТД это может объясняться тем, что наличие дохода от их предприятия напрямую зависит от их личных усилий. Для женщин, занимающих должности руководителя фирмы или заместителя руководителя, ранние сроки окончания отпуска по уходу за ребенком могут быть связаны с повышенной ответственностью их должностей и, возможно, с тем, что доход этих респонденток может составлять существенную часть семейного бюджета. Кроме того, эта группа респонденток может позволить себе услуги няни.

В целом, как было показано выше, продолжительность отпуска по уходу за ребенком может варьироваться от нескольких месяцев до нескольких лет – в зависимости от личностной мотивации респондентки и социально-экономических условий ее жизни. Тем не менее, данные нашего исследования показывают, что большинство респонденток вернулось к своей рабочей деятельности по истечении трехлетнего отпуска по уходу за ребенком, немалая доля из них сделала это в достаточно короткие сроки. Существенная часть респонденток, несмотря на проблемы, характерные для этого периода (изменение круга общения, снижение уровня мобильности, смещение интересов в сторону практик ухода за ребенком), оставалась частично включенной в процессы, связанные с их профессиональной сферой. Это свидетельствует о высокой мотивации москвичек, имеющих детей дошкольного возраста, на возвращение к рабочей деятельности, поэтому следующий раздел посвящен процессу возвращения женщин на работу после отпуска по уходу за ребенком.

### Организация присмотра за ребенком дошкольного возраста

Организовать присмотр за ребенком дошкольного возраста – это необходимый этап в стратегии возвращения на работу для женщин с малолетними детьми. Для большинства женщин выходом из этой ситуации становится обращение к услугам государственного (муниципального), ведомственного или частного дошкольного образовательного учреждения (ДОУ). При отказе от такой стратегии присмотр может осуществляться с помощью родственников или членов домохозяйства, а также частных нянь. В зависимости от социально-экономических условий эти варианты могут комбинироваться. Насколько часто прибегают родительницы к услугам частных нянь, демонстрирует таблица 3.23.

**Таблица 3.23. Распространенность практики использования услуг частных нянь**

Использование услуг частных нянь	В % от всех опрошенных
Да, пользуюсь услугами няни сейчас	6,3
Да, пользовалась раньше, но сейчас не пользуюсь	9,8
Нет	79,1
Нет ответа	4,9
Всего	100,0

В целом, данные могут говорить о не слишком высокой распространенности среди населения практики использования подобных услуг – только 16,1% из опрошенных женщин прибегают или прибегали к ним ранее, а 79,1% никогда не делали этого. Среди женщин, исполь-

зующих такую форму присмотра за ребенком, наиболее популярной является тактика продолжительного найма няни (см. таблицу 3.24).

При соотнесении профессионального статуса с практикой использования услуг частных нянь оказалось, что больше всего респонденток, использующих эту услугу, среди руководителей и заместителей руководителей (20%); предпринимательниц, владелиц своего дела (18,2%); руководителей подразделений (13,9%); специалистов (10,3%).

**Таблица 3.24. Продолжительность использования услуг частных нянь**

Продолжительность использования услуг частных нянь	В % от всех опрошенных
Более двух лет	6,7
От одного до двух лет	2,6
Около года	2,5
Несколько месяцев	2,9
Другое	3,2
Нет ответа	82,2
Всего	100,0

Частота использования услуг няни может зависеть от ряда условий: работает на данный момент респондентка или нет, работает полный или сокращенный день, какой занимает профессиональный статус, какой имеет материальный достаток, существуют ли в домохозяйстве альтернативные варианты присмотра за ребенком, например, с помощью родственников. Таблица 3.25 демонстрирует, что чаще всего респондентки пользуются услугами нянь: 2 – 3 раза в неделю, остальные стратегии распространены чуть в меньшей степени.

**Таблица 3.25. Регулярность использования услуг частных нянь опрошенными**

Регулярность использования услуг частных нянь	В % от всех опрошенных
Ежедневно, полный рабочий день	3,9
Ежедневно, часть рабочего дня	3,8
Регулярно (2 – 3 раза в неделю)	4,3
Редко (1 раз в неделю и реже)	3,7
Нет ответа	84,3
Всего	100,0

Особенно информативно в данном случае проследить зависимость частоты использования услуг частных нянь от профессионального статуса респонденток.

Среди тех, кто нанимает няню на целый день, высокий процент предпринимательниц, владелиц своего дела – (50%), и руководителей подразделений (39,1%); заместителей руководителей и руководителей

предприятия (35,7%). Большой спрос на услуги частных нянь оказался и у неработающих женщин, которые не собираются устраиваться на работу (40%), и женщин, находящихся в вынужденном неоплачиваемом отпуске. В отношении этих категорий можно предположить, что это семьи с достаточно высоким доходом, позволяющим работать только одному родителю и содержать регулярный персонал по уходу за ребенком.

Чаще всего услуги частных нянь необходимы женщинам, занимающим высокие должности на предприятии. Из-за плотного временного графика и высокой степени профессиональной ответственности они нуждаются в наличии дополнительного человека, осуществляющего ряд функций по присмотру за ребенком, а материальный бюджет позволяет осуществить его найм.

Устройство ребенка в ДООУ обычно связано с окончанием отпуска по уходу за ним и выходом на рабочее место. По данным опроса табл. 3.22, самым популярным сроком выхода из отпуска является срок от 31 до 36 месяцев, или от 2,5 до 3 лет. На основе этого была сделана гипотеза, что возможность выхода на работу связана с устройством ребенка в ДООУ, так как именно при достижении этого возраста ребенок может быть принят в государственный детский сад. Таблица 3.26 также демонстрирует, что больше всего мам отдают ребенка в детский сад именно в этом возрасте. Данные таблицы 3.26 были получены с помощью группировки названных респондентками возрастов по рангам с интервалом в 6 месяцев.

**Таблица 3.26. Варианты устройства ребенка в ДООУ в зависимости от его возраста**

Возраст ребенка на момент устройства в ДООУ	В % от всех опрошенных
От года до полутора лет	5,4
От полутора до двух лет	31,8
От двух до двух с половиной лет	12,9
От двух с половиной до трех лет	37,8
От трех лет до трех с половиной лет	2,9
От трех с половиной лет до четырех лет	4,8
Более четырех лет	2,2
Нет ответа	2,3
Всего:	100,0

На вопрос: «Хотели бы Вы повести ребенка в детский сад в более раннем возрасте, если бы была такая возможность?» 75,1% опрошенных ответили «нет», 15,9% сказали, что хотели бы иметь такую возможность, затруднились ответить 7,6%, совсем не дали ответа 1,4%.

На основании этих данных, можно предположить, что среди респонденток распространена установка на длительный уход за ребенком в

домашних условиях, стратегии раннего устройства в ДООУ – детский сад – менее популярны. Это может быть связано с недостаточным доверием матерей к уровню услуг детских садов и желанием максимально выполнять материнские функции в ранние периоды развития ребенка.

Тем не менее, достаточно существенный процент респонденток выходит на работу до устройства ребенка в детский сад – 34,6%. Начали работать только после устройства ребенка в ДООУ 44,9%. Из тех, кто отвечал на данный вопрос, 16,4% не работают. Не дали ответа 4,1% респонденток. Ранний выход респонденток из декретного отпуска может быть обусловлен материальной необходимостью, желанием возобновления активной деятельности, ответственной должностью на предприятии, требующей скорейшего возвращения к оставленным делам. Женщины, занимающие ответственные высокие должности, или предпринимательницы, владелицы своего дела, женщины, занятые ИТД, чаще выходят из отпуска до устройства ребенка в ДООУ (см. таблицу 3.27).

**Таблица 3.27. Зависимость между профессиональным статусом респонденток и периодом начала возобновления их рабочей деятельности (в процентах от всех опрошенных)**

Профессиональный статус респонденток	Период начала возобновления рабочей деятельности			
	Начали работать до устройства ребенка в детский сад	Начали работать после устройства ребенка в детский сад	Не работают	Всего:
Предпринимательница, владелица своего дела	66,7	33,3	0	100,0
Занятая ИТД	65,0	35,0	0	100,0
Руководитель, зам. руководителя предприятия, фирмы	58,3	38,9	2,8	100,0
Руководитель подразделения (отдела, департамента)	51,3	46,3	2,5	100,0
Специалист (должность требует высшего образования)	39,1	55,9	4,9	100,0
Служащая (технический и обслуживающий персонал)	37,1	60,2	2,7	100,0
Рабочая специальность	37,5	55,0	7,5	100,0
Не работаю, но ищу работу	11,8	14,5	73,6	100,0
Не работаю и не собираюсь искать работу (в том числе домохозяйка)	4,1	8,2	87,8	100,0
Нахожусь в вынужденном неоплачиваемом отпуске	27,3	9,1	63,6	100,0
Другое	37,5	44,3	18,2	100,0
Затрудняюсь ответить	25,0	55,0	20,0	100,0
Всего	36,2	46,7	17,0	100,0

Респондентки, использующие услуги частных нянь, чаще склонны выходить на работу до устройства ребенка в детский сад (см. таблицу 3.28).

**Таблица 3.28. Зависимость между использованием услуг частных нянь, оформлением ребенка в ДОУ и выходом на работу**  
(в % от всех опрошенных)

Использование услуг частных нянь	Период начала возобновления рабочей деятельности			
	Начали работать до устройства ребенка в детский сад	Начали работать после устройства ребенка в детский сад	Не работают	Всего
Пользуются услугами няни сейчас	62,3	28,6	9,1	100,0
Пользовались раньше, но сейчас не пользуются	54,3	31,0	14,7	100,0
Не пользуются услугами няни вообще	31,5	50,9	17,7	100,0
Всего	35,9	47,3	16,8	100,0

При устройстве ребенка в детский сад родительницы могут сталкиваться с очередностью и отсутствием мест, отсутствием детских садов в шаговой доступности, дороговизной взносов.

Описывая свою личную ситуацию устройства ребенка в ДОУ, или детский сад, 42,2% из всех опрошенных респонденток оценили ее как сложную. 30,1% респонденток сказали, что устроить ребенка в детский сад для них было очень сложно. Легко смогли устроить своего ребенка только 18,4% женщин. Затруднились ответить 7,2% опрошенных, не дали ответа 2,1%. Такой высокий процент опрошенных, столкнувшихся с трудностями при оформлении своих детей в детский сад, может говорить о слишком высоких вступительных взносах, непосильных для родителей или о неравномерном территориальном развитии сети детских садов в городе.

Из таблицы 3.29 можно увидеть в каких округах ситуация устройства ребенка в детский сад вызывала больше трудностей. Согласно ответам респонденток, больше всего трудностей испытывали жительницы Северо-Западного и Восточного административных округов. Самый большой процент тех, кому было легко устроить ребенка в детский сад, оказался в Северо-Восточном и в Центральном административных округах.

**Таблица 3.29. Ситуация устройства ребенка в ДОУ по административным округам**  
(в % от всех опрошенных по округу)

Округ	Устроить ребенка в детский сад очень сложно, это требует очень много сил и времени	Устроить ребенка в детский сад сложно, но все же это не так обременительно	Устроить ребенка в детский сад легко	Затрудняюсь ответить	Всего
СЗАО	44,6	37,6	8,9	8,9	100,0
ВАО	41,2	37,8	9,5	11,5	100,0
ЮЗАО	38,8	42,2	14,3	4,8	100,0
ЗАО	37,9	41,1	11,3	9,7	100,0
САО	37,0	31,5	24,1	7,4	100,0
ЮВАО	28,5	49,4	16,5	5,7	100,0
СВАО	20,9	39,6	33,8	5,8	100,0
ЦАО	16,2	42,6	30,9	10,3	100,0
ЮАО	15,5	54,5	24,0	6,0	100,0

Кроме родительской платы за пользование услугами ДОУ, в детских садах практикуются неофициальные взносы на «нужды детского сада или группы». К ним могут относиться сборы на ремонт, охрану, покупку оборудования, инвентаря и т.д., сборы на праздники и коллективные подарки педагогам, а также неформальные платежи и подарки за благожелательное отношение к ребенку. Согласно полученным данным, такая практика неформальных взносов достаточно распространена среди московских ДОУ: 50% родительниц делают взносы, 32,8% не осуществляют такую практику, не захотели говорить об этом 11,6%, не дали ответа 5,6% респонденток. Из таблицы 3.30 видно, в какой форме чаще всего осуществляется оплата услуг.

**Таблица 3.30. Форма оплаты взносов на нужды детского сада и группы**

Форма оплаты взносов на нужды ДОУ	В % от всех ответивших
Наличными на нужды группы	59,7
Наличными на нужды детского сада	8,7
На счет банка по квитанции	35,6
Другое	4,7
Затрудняюсь ответить	3,0
Всего	111,7 <sup>73</sup>

<sup>73</sup> Итоговый процент превышает 100%, так как респондентка могла выбрать несколько ответов.



Самая распространенная практика – оплата наличными, в половину реже оплата осуществляется через банк. В основном затраты, оплачиваемые наличными, идут на нужды группы, редко – на нужды детского сада.

Одна из актуальных проблем для работающих женщин, имеющих детей дошкольного возраста, – это совмещение графика работы организации и детского сада. Чтобы выяснить насколько удобным или неудобным является этот процесс, респонденткам были заданы вопросы, уточняющие режим работы их ДОО. Наибольшее количество респонденток (84,7%) ответили, что детский сад, куда ходит их ребенок, начинает работу с 7 часов утра. У 12,8% опрошенных детский сад начинает работу с 8 утра, у остальной части опрошенных работа детских садов также начинается в период до 9 утра. Наглядно эти данные демонстрирует таблица 3.31.

**Таблица 3.31. Время начала работы ДОО.**

Время начала работы ДОО, указанное респондентками	В % от всех опрошенных
7 часов 00 минут	84,7
7 часов 30 минут	2,0
8 часов 00 минут	12,8
8 часов 30 минут	0,2
9 часов 00 минут	0,2
Всего	100,0

Временной интервал окончания работы ДОО более разнообразен: от 16 до 21 часа. И все же основная доля опрошенных женщин ответила, что их детский сад работает официально до 19 часов вечера (см. табл. 3.32).

**Таблица 3.32. Время окончания работы ДОО**

Время окончания работы ДОО, указанное респондентками	В % от всех опрошенных
16 часов 00 минут	0,3
16 часов 30 минут	0,1
17 часов 00 минут	0,6
18 часов 00 минут	7,8
18 часов 30 минут	0,9
19 часов 00 минут	86,9
19 часов 30 минут	0,7
20 часов 00 минут	1,0
21 часов 00 минут	1,7
Всего	100,0

Чтобы понять, насколько сочетается график работы предприятия с графиком работы ДОО, респонденткам также задавался вопрос о времени начала и окончания их рабочего дня. Если брать среднее значение, то для половины респонденток время прихода на работу осуществляется в интервале с 8:40 до 9:30. Процент респонденток, приходящих на работу в 10 часов и позже, не так существенен. Самое распространенное время ухода с работы – это интервал с 17:00 – 18:30.

Также было посчитано время, затрачиваемое респондентками от дома до ДОО, от ДОО до работы и от работы до ДОО. В среднем у респонденток на это уходит от 1 до 1,5 часов. Больше всего времени на дорогу тратят жительницы южных округов. Таким образом, полученная картина свидетельствует о том, что у большинства опрошенных женщин есть условия для успешного совмещения режима работы предприятия и детского сада.

В начале исследования существовала гипотеза о том, что респондентки в своем большинстве будут недовольны графиком работы ДОО, так как государственные детские сады часто заканчивают свою работу до окончания официального рабочего дня предприятий. Однако полученные ответы на этот вопрос (см. таблицу 3.33) демонстрируют удовлетворенность графиком работы ДОО.

**Таблица 3.33. Удовлетворенность респонденток графиком работы ДОО**

Удовлетворенность графиком работы ДОО	В % от всех опрошенных
Полностью устраивает	74,1
Более-менее устраивает	17,4
Совершенно не устраивает	2,6
Нет ответа	6,0
Всего	100,0

Только 2,6% респонденток от всех опрошенных абсолютно не устраивает режим работы их детского сада. Следует отметить, что в отношении полученных данных может быть допущено несколько оговорок. Во-первых, официальный и реальный график работы ДОО могут различаться. Во-вторых – сбор данных осуществлялся при непосредственной помощи начальниц детских садов, поэтому родителям могли даваться заранее определенные установки по оценке деятельности ДОО, или же данные могли корректироваться персоналом ДОО в последствии. Тем не менее, большинство из опрошенных респонденток сталкивались с ситуацией, когда им приходилось задерживаться на работе дольше, чем работал детский сад. Таблица 3.34 демонстрирует формы присмотра за ребенком, к которым в этом случае прибегали родительницы.

**Таблица 3.34. Формы присмотра за ребенком в случае задержки матери на работе**

Формы присмотра	В % от всех опрошенных
Таких случаев не было, я всегда возвращаюсь вовремя	29,2
Договариваюсь с бабушками/дедушками ребенка	37,8
Прибегаю к услугам няни	6,3
Договариваюсь с мужем	29,3
Договариваюсь с соседями, родителями из группы и др.	7,5
Другое	5,5
Я не работаю	11,9
Всего	127,6

Чаще всего в такой ситуации использовались услуги родственников: в первую очередь, бабушек и дедушек, во вторую – супруга. Менее популярной была стратегия обращения за помощью к знакомым: соседям или родителям из группы детского сада. Наименее распространенным оказалось использование в данной ситуации услуг частной няни.

В отношении качества услуг, предоставляемых ДООУ, большинство родителей, как и в случае удовлетворенности режимом работы ДООУ, дают положительные оценки. Родительницам предлагалось оценить их детский сад по десятибалльной шкале. Далее ответы респонденток были сгруппированы и преобразованы в пятибалльную шкалу (см. таблицу 3.35), где каждой категории соответствовали два деления шкалы, то есть 5 и 6 деление являлось серединой ряда, отметка в этом диапазоне свидетельствовала о том, что качество предоставляемых услуг соответствует норме, то есть более или менее удовлетворяет родительниц.

**Таблица 3.35. Уровень удовлетворенности родительниц качеством услуг (воспитание, образование, уход), предоставляемых ДООУ**

Удовлетворенность качеством услуг, предоставляемых ДООУ	В % от всех опрошенных
Совсем не удовлетворяет (баллы 1 и 2)	0,5
Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет (баллы 3 и 4)	1,5
Насколько удовлетворяет, настолько и не удовлетворяет (баллы 5 и 6)	7,1
Скорее удовлетворяет, чем не удовлетворяет (баллы 7 и 8)	24,3
Полностью удовлетворяет (баллы 9 и 10)	66,5
Всего	100,0

Далее, в ходе исследования изучалось то, как супруги опрошенных респонденток участвуют в воспитании детей. Чтобы выявить, насколько часто супруг возлагает на себя обязанность отводить ребенка в детский сад и приводить его обратно, участницам исследования были заданы вопросы, среди вариантов ответов на которые предусмотрена и степень участия в этом процессе частных нянь.

**Таблица 3.36. Распределение ответов респонденток на вопрос: «Как часто супруг отводит ребенка в детский сад?»**

Варианты ответов	В % от всех опрошенных
Более 3 раз в неделю	15,6
2 – 3 раза в неделю	11,9
Раз в неделю	6,3
Реже 1 раза в неделю	10,2
Я всегда отвожу ребенка сама	46,9
Этим занимается няня	0,9
Затрудняюсь ответить	3,7
Нет ответа	4,5
Всего	100,0

Несмотря на то, что наибольший процент респонденток выполняет функцию сопровождения ребенка в детский сад самостоятельно, 44% указали на участие в этом процессе супруга. Отводят ребенка в детский сад чаще 3-х раз в неделю наибольшее число «участствующих» отцов. Частные няни занимаются этим реже всех, скорее всего, данное обстоятельство связано с очень ранним началом работы ДООУ (см. таблицу 3.36).

Таблица 3.37 демонстрирует степень участия супруга и няни в сопровождении ребенка из детского сада.

**Таблица 3.37. Распределение ответов респонденток на вопрос: «Как часто супруг приводит ребенка из ДООУ?»**

Варианты ответов	В % от всех опрошенных
Более 3 раз в неделю	10,0
2 – 3 раза в неделю	13,6
Раз в неделю	7,0
Реже 1 раза в неделю	16,2
Я всегда забираю ребенка сама	38,9
Этим занимается няня	2,7
Затрудняюсь ответить	5,5
Нет ответа	6,1
Всего	100,0

Оказалось, что наибольшее количество отцов может забирать ребенка из детского сада реже 1 раза в неделю или полностью возлагать эту обязанность на свою супругу. Сравнивая данные опроса (таблицы 3.36 и 3.37), можно сделать вывод, что мужчинам легче отводить ребенка в детский сад утром без урона для работы, нежели забирать его вечером, отпрашиваясь с рабочего места. Для женщин эта практика является более привычной и доступной. Эти данные показывают, что

именно женщины договариваются на своих рабочих местах о гибком или сокращенном графике работы.

Участие нянь в практике сопровождения ребенка из детского сада выше, чем в детский сад. Связано это, скорее всего, с тем, что приехать за ребенком в утренние часы для няни является более затруднительным, чем в вечерние. Родителям же, в свою очередь, удобнее отводить ребенка в детский сад самостоятельно до начала рабочего дня, не оплачивая эту услугу няне.

В заключение раздела рассмотрим вопрос востребованности учреждений дополнительного дошкольного образования. В связи с тем, что услуги дополнительного дошкольного воспитания и образования в большинстве своем стали платными, спрос на них может снижаться. Для родителей с невысоким доходом становится проблематичным оплачивать одновременно услуги детского сада и центров дополнительного образования, поэтому большинство родителей желало бы видеть все необходимые для развития ребенка дисциплины на базе ДОУ. В то же время набор занятий в обычных детских садах ограничен. Чтобы выявить, насколько распространенной является практика использования услуг дополнительного дошкольного образования, респонденткам был задан ряд вопросов, ответы на которые также помогли установить потребности в дополнительном образовании в стенах ДОУ.

**Таблица 3.38. Практика посещения детьми дополнительных занятий**

Перечень посещаемых дисциплин	В % от всех опрошенных
Спортивные занятия (в т.ч. бассейн)	13,2
Танцы, ритмика и подобное	10,1
Изобразительные искусства	5,8
Музыкальные занятия	4,8
Театральное искусство	0,8
Конструирование	0,8
Подготовка в школе (логика, математика, развитие речи и др.)	14,4
Иностранный язык	3,7
Не посещает дополнительных занятий	65,7
Всего	119,3 <sup>74</sup>

Согласно таблице 3.38, треть респонденток отдают своих детей на дополнительные занятия. Не посещает никаких занятий 65,7% детей. Приоритетными оказываются дисциплины для подготовки к школе (логика, математика, развитие речи) и спортивные занятия, к которым также можно отнести танцевальные дисциплины. Частота посещения

занятий может варьироваться от одного до шести раз в неделю, в зависимости от характера дисциплины (см. таблицу 3.39).

**Таблица 3.39. Частота посещения детьми дополнительных занятий (в % от всех опрошенных)**

Перечень посещаемых дисциплин	Частота посещения в неделю					Всего
	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза	6 раз	
Спортивные занятия (в т.ч. бассейн)	33,1	49,8	12,7	2,9	1,5	100
Танцы, ритмика и подобное	26,9	56,3	14,9	1,9	0	100
Изобразительные искусства	67,7	32,3	0	0	0	100
Музыкальные занятия	45,5	47,1	7,4	0	0	100
Театральное искусство	57,7	42,3	0	0	0	100
Конструирование	81,3	18,7	0	0	0	100
Подготовка в школе (логика, математика, развитие речи и др.)	33,2	57,9	7,7	1,2	0	100
Иностранный язык	55,3	42,1	2,6	0	0	100

Как уже говорилось выше, больше всего внимания родители уделяют подготовке ребенка к школе и его физическому развитию. Эти занятия требуют наиболее частого посещения в течение недели: подготовка к школе – до 5 раз в неделю, спортивные занятия – до 6 раз. Позиция родителей в данном случае крайне рациональна – они вкладываются в те дополнительные занятия, которые впоследствии станут «капиталом знаний» для их детей при поступлении в следующее учебное заведение.

Одной из причин, затрудняющей посещение центров дополнительного образования детьми, является родительский дефицит времени и отсутствие человека, способного регулярно отводить и приводить ребенка с занятий и на занятия. Большая часть респонденток – 74,7% – самостоятельно отводят ребенка, у 20,8% опрошенных эту функцию выполняют бабушки или дедушки ребенка, в 16,7% случаев этим занимается отец ребенка, доверяют этот процесс няне 7,1% опрошенных, кому-то другому – 4,6 % от всех опрошенных респонденток. Общее количество ответивших на этот вопрос превышает 100%, так как респонденткам разрешалось отметить несколько ответов.

Одной из проблем для матерей с детьми дошкольного возраста становится организация их личного досуга. Ответы респонденток показали, что у 14,1% от всех опрошенных женщин отсутствует возможность проводить досуг без ребенка. Решают эту проблему с помощью бабушек и дедушек ребенка 69,2% респонденток, договариваются с мужем 18,4% женщин, прибегают к услугам няни 6,3% из всего количества опрошенных лиц. Реже всего в данном случае респондентки пользуются услугами частных нянь или обращаются за помощью к знакомым: соседям или родителям из группы детского сада. На данный вопрос можно было дать несколько вариантов ответов, и поэтому общая сумма долей ответов превысила 100%.

<sup>74</sup> Общее количество ответов превышает 100%, поскольку респондентки могли выбрать несколько вариантов ответа.

## Выход из отпуска по уходу за ребенком

Третьим этапом, выделенным нами в ходе исследования, был этап выхода респонденток из отпуска по уходу за ребенком на работу. Этот период, прежде всего, связан для женщин с возобновлением трудовой деятельности, поэтому и включает в себя ряд проблемных моментов:

- необходимость адаптации к новому режиму дня,
- восстановление адекватной профессиональной самооценки в связи с продолжительным неучастием в рабочем процессе,
- восприятие нового семейного статуса сотрудницы коллегами,
- поиск оптимальных путей совмещения семейных и рабочих обязанностей,
- присмотр за ребенком, согласование режимов работы ДООУ и предприятия.

Рассмотрим подробно, как решают эти проблемы женщины с детьми-дошкольниками. Период отпуска по уходу за ребенком становится для многих женщин этапом переоценки своих профессиональных возможностей и новых потребностей, связанных с изменением семейного статуса. Треть опрошенных женщин (37,6%), после выхода из отпуска, сменили свое место работы. Не сменили, но хотели это сделать 3,6% от числа всех опрошенных, остались на прежнем месте работы – 39,5%, воздержались от ответа – 19,3% от всех опрошенных. Почему смена работы оказалась столь частым явлением для мам, возвращающихся на работу? Причины смены респондентками предыдущего места работы приведены в таблице 3.40.

**Таблица 3.40. Причины смены респондентками прежнего места работы**

Причины смены прежнего места работы	В % от числа всех опрошенных
Близкое расположение работы от дома	38,5
Лучшие условия по организации труда на новом рабочем месте	38,2
Более высокая зарплата	27,6
Профессиональный и служебный рост	22,4
Отказ работодателя в приеме на прежнее место работы	5,3
Наличие корпоративных льгот	4,9
Другое	10,7
Всего	147,6 <sup>75</sup>

Доминирующими причинами являются близкое расположение работы от дома и лучшие условия организации труда на новом месте. Возможность увеличить заработную плату и возможность профессионального и служебного роста – вторая по значимости группа причин для смены работы. Отказ работодателя в приеме на прежнее место работы и наличие корпоративных льгот – причины, реже всего отмечаемые респондентками при ответе на этот вопрос.

Таким образом, можно сказать, что с появлением ребенка для матери становятся приоритетными те характеристики её работы, которые позволяют успешно совмещать процесс продолжающегося ухода за ребенком и профессиональные обязанности. Таковыми в данном случае являются близость рабочего места и лучшие условия организации труда на новом месте. Близость рабочего места позволяет экономить время на дорогу и согласовывать график работы с графиком работы ДООУ. Наличие таких условий на новом месте работы как гибкий график или сокращенный рабочий день, «гибкость» рабочего места, возможность взять листок временной нетрудоспособности («выйти на больничный») делает его привлекательнее старого, на котором эти условия отсутствовали или же не соблюдались.

Для того чтобы понять, какие аспекты организации труда больше всего привлекают работающих мам с дошкольниками, был создан блок вопросов, содержащий 12 характеристик. Эти характеристики были проранжированы в зависимости от доли ответов «очень важно», отмеченных респондентками. Следует отметить, что изначальные ответы показали огромную значимость каждого из аспектов. Полученные результаты продемонстрированы в таблице 3.41.

**Таблица 3.41. Рейтинг условий организации труда для женщин, имеющих детей дошкольного возраста, согласно оценкам респонденток (в % от всех ответивших)**

Оцениваемые условия организации труда	Затруднившиеся ответить	«Очень важное условие труда»
Предоставление больничного «без проблем»	1,8	82,9
Отпуск летом	1,7	81,9
Близкое расположение работы от дома	1,6	73,7
Гибкий график труда	4,8	73
Позитивный психологический климат в коллективе	4,6	72,5
Медицинская страховка на ребенка	4,5	68,5
Дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми	4,1	64
Содействие при устройстве в ДООУ	5,9	62,1
Сокращенный рабочий день	5	52,7
Повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком	10,5	51,6
«Гибкость» рабочего места	9,3	35,1
Возможность привести ребенка на работу	10,4	30,4

Предоставление больничного листа как очень важное условия организации труда оценили 82,9% ответивших респонденток. Второй по

<sup>75</sup> В данном вопросе разрешалось отметить более одного варианта ответа.

значимости оказалась возможность получения отпуска летом, оценили ее как очень важное условие – 81,9% ответивших. Эти два фактора составляют первую по значимости группу условий организации труда. Во вторую группу попадают: близкое расположение работы от дома, гибкий график труда и позитивный психологический климат в коллективе. Третья по важности группа объединяет в себе «наличие медицинской страховки на ребенка», «льготы и услуги для работников с детьми», «содействие в решении проблемы присмотра за ребенком» (устройство в ДООУ). Четвертое место занимают такие характеристики, как «предоставление сокращенного рабочего дня», «возможность повышения квалификации». «Гибкость рабочего места» и «возможность привести ребенка на работу» оказались менее приоритетными, по сравнению с остальными условиями организации труда, – они составляют последнюю по значимости группу.

Особое внимание хотелось бы уделить описанию первой группы. Такая высокая необходимость в предоставлении «больничного» отпуска связана не только с заболеваемостью сотрудниц, но и с высокой частотой заболеваемости их детей дошкольного возраста. Высокая частота заболеваемости может свидетельствовать об общем слабом уровне здоровья детей дошкольного возраста и недостаточно высоком качестве услуг по диагностике, выявлению и пресечению распространения инфекций, предоставляемых в ДООУ.

В данном контексте актуальным становится вопрос о наличии на предприятиях практики предоставления льготной медицинской страховки на ребенка, целиком или частично оплачиваемой предприятием. Наличие подобной практики способствовало бы росту качества медицинского обслуживания детей сотрудников и, следовательно, сокращению их заболеваемости, что являлось бы привлекательным условием при принятии новых сотрудников на работу. Высоко это условие оценивается и самими респондентками – 68,5% считают его «очень важным».

Высокая потребность респонденток в предоставлении им отпуска в летний период может быть связана не только с их желанием осуществлять оздоровительный отдых с детьми летом. Такая необходимость обусловлена и тем, что большинство государственных детских садов закрывают или оставляют работающими только 1–2 группы на часть летнего периода, поэтому перед респондентками остро встает вопрос об альтернативных вариантах присмотра за ребенком, который чаще всего решается собственным перерывом в работе.

Чтобы понять, какие из востребованных респондентками условий организации труда характеризуют их настоящие рабочие места, необходимо рассмотреть данные, демонстрируемые в таблице 3.42.

**Таблица 3.42. Рейтинг условий организации труда, характеризующих нынешние места работы респонденток, согласно их оценкам**

Условия организации труда, оцениваемые респондентками	В % от всех опрошенных
Возможность взять отпуск летом, в том числе расширенный за свой счет	61,7
Возможность «без проблем» выйти на больничный	45,8
Позитивный психологический климат в коллективе	44,5
Близкое расположение работы от дома	44,4
Гибкий график труда	40,6
Возможность привести ребенка на работу	28,9
Сокращенный рабочий день	16,5
Дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми	12,4
«Гибкость» рабочего места	11,6
Оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми (устройство в детский садик)	9,7
Возможности повышения квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком	8,3
Льготная (корпоративная) медицинская страховка на ребенка	5,6

В первую по популярности группу среди условий труда, чаще всего предоставляемых предприятиями, попадает предоставление отпуска летом. Вторую группу условий составляют: предоставление больничного «без проблем», позитивный психологический климат в коллективе, близкое расположение работы от дома, гибкий график труда. В отдельную группу, третью по степени распространенности, попадает «возможность привести ребенка на работу». На четвертом месте оказывается предоставление сокращенного рабочего дня. Дополнительные корпоративные льготы и услуги для сотрудников с детьми, а также гибкость рабочего места – это группа условий, по частоте предоставления находящаяся на пятом месте. На предпоследнем, шестом месте, оказываются содействие организации в решении устройства ребенка в ДООУ и наличие специальных возможностей повышения квалификации сотрудниц. Реже всего в качестве условия, характеризующего их место работы, респондентки называли льготную корпоративную медицинскую страховку на ребенка.

Для того чтобы сравнить, насколько существующий среди респонденток «спрос» на необходимые для них условия организации труда не совпадает с существующим на их предприятиях «предложением», была рассчитана разность показателей: из показателей таблицы 3.41 вычли показатели таблицы 3.42. Полученная разность по каждому условию труда, которую мы назвали «уровнем неудовлетворенности» – показатель того, насколько не удовлетворяется потребность респонденток в наличии на их месте работы данного условия организации труда. Чем больше разность, тем больше расхождение между ожиданиями респонденток и предложением со стороны организаций (см. табл. 3.43.).

**Таблица 3.43. Уровень неудовлетворенности респонденток условиями организации труда на их рабочем месте (в % от всех опрошенных)**

Условия организации труда, оцениваемые респондентками	% респонденток, оценивших данное условие организации труда как «очень важное»	% респонденток, отметивших данное условие организации труда как характеризующее их настоящее место работы	Уровень неудовлетворенности условиями организации труда на их рабочем месте
Возможность привести ребенка на работу	30,4	28,9	1,5
Возможность взять отпуск летом	81,9	61,7	20,2
«Гибкость» рабочего места	35,1	11,6	23,5
Позитивный психологический климат в коллективе	72,5	44,5	28
Близкое расположение работы от дома	73,7	44,4	29,3
Гибкий график труда	73	40,6	32,4
Сокращенный рабочий день	52,7	16,5	36,2
Возможность без проблем «выйти на больничный»	82,9	45,8	37,1
Возможности повышения квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком	51,6	8,3	43,3
Дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми	64	12,4	51,6
Оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми (устройство в детский садик)	62,1	9,7	52,4
Льготная (корпоративная) медицинская страховка на ребенка	68,5	5,6	62,9

Практически полностью удовлетворяется потребность респонденток в возможности привести ребенка на работу в случае необходимости. В меньшей степени удовлетворяется необходимость в отпуске летом и «гибком» рабочем месте – около 20% женщин не удовлетворены этим аспектом их рабочей деятельности. Наличие позитивного климата в коллективе, близкое расположение работы от дома и гибкий график труда в равной степени высоко востребованы респондентками, но около 30% опрошенных женщин не имеют возможности ими воспользоваться. Потребность женщин в сокращенном рабочем дне реализуется организациями только на треть от необходимого спроса. В качестве самого важного условия организации труда респондентки отмечали возможность без проблем выйти на больничный, однако около половины женщин не отметили это условие как характеризующее их место работы. Предоставление специальных возможностей для повышения квалификации сотрудниц осуществляется фирмами только в 1/6 случаев, то есть

43,3% из 51,6% не имеют на своих рабочих местах возможностей повышения квалификации. Дополнительные корпоративные льготы сотрудникам с детьми и оказание содействия в устройстве ребенка в ДОО одинаково востребованы, но оказываются на предпоследней позиции по степени удовлетворенности сотрудниц наличием их на месте работы. Наибольший разрыв между ожиданиями сотрудниц и реальной практикой предприятия наблюдается в вопросе о предоставлении льготной медицинской страховки для ребенка.

Таким образом, для большинства женщин, имеющих желание самореализации и испытывающих необходимость зарабатывать, в период воспитания детей дошкольного возраста остро встает проблема наличия на их месте работы специальных условий для успешного возвращения на рабочее место и продолжения трудовой деятельности. Отсутствие таких условий может быть существенной причиной для смены сотрудницами прежнего места работы на более «удобное» и удовлетворяющее их новым потребностям. Согласно вышеприведенным данным, существующие условия организации труда в большинстве случаев не удовлетворяют большинство потребностей работающих матерей. В этой ситуации для удержания сотрудниц и стимулирования их рабочей мотивации организациям необходимо предложить им актуальный, ориентированный на их ожидания «трудовой контракт» в соответствии с иерархией потребностей, представленной в данном разделе.

### Оценка городской среды

В ходе нашего исследования мы отдельно изучили то, как оценивают женщины с детьми-дошкольниками городскую среду, насколько она приспособлена и отвечает потребностям этой группы горожан.

Отвечая на вопрос анкеты, стала ли за последние годы городская среда удобнее для жизни горожанок с детьми, более трети опрошенных (36%) дали положительный ответ. По их мнению, в городе стало удобнее, чище, комфортнее. Однако ненамного меньше оказалось тех, кто считает, что все осталось, как было (28%). 10% респонденток считают, что стало хуже, появилось больше грязи и неудобств. К сожалению, довольно многие (26%) затруднились высказать какое-то определенное мнение по этому вопросу (см. таблицу 3.44).

**Таблица 3.44. Распределение ответов на вопрос: «Стала ли за последние годы городская среда удобнее для жизни горожанок с детьми?»**

Степень удовлетворенности изменениями в городской среде	В % от всех опрошенных
Стало удобнее, чище, комфортнее	36
Все осталось так, как и было	28
Стало хуже, появилось больше грязи и неудобства	10
Затрудняюсь ответить	26
Всего	100

Женщины старшего возраста дают более позитивные оценки по этому вопросу (см. таблицу 3.45). Вероятно, это связано с тем, что они могут использовать более широкий временной диапазон для сравнения. Так, если среди респонденток в возрасте 18 – 25 лет только 31% тех, кто считает, что городская среда стала лучше и комфортнее, то в старшей возрастной группе (36 лет и более) таких уже 41%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что происходящие в настоящее время объективные положительные изменения городской среды оцениваются женщинами разных возрастов неоднозначно – молодыми жительницами более критично, чем мамами, чей возраст больше 30 лет. Причиной такой разницы в оценке удобства городской среды может быть разный возраст детей и разные стадии реализации семейного планирования. Женщины старшего возраста имеют, как правило, и ребенка постарше (или же уже двоих), поэтому и определенные аспекты городской среды будут иметь для них меньшее значение (пандусы для колясок, игровые комнаты для малышей и т.д.). Для молодых мам эти аспекты остаются актуальными, так как их дети младше.

**Таблица 3.45. Распределение ответов на вопрос: «Стала ли за последние годы городская среда удобнее для жизни горожанок с детьми-дошкольниками?»**  
(в % от всех опрошенных)

Варианты ответов	Возраст матери				Всего
	18–25 лет	26–30 лет	31–35 лет	36 лет и старше	
Стало удобнее, чище, комфортнее	31	33	39	41	36
Все осталось так, как и было	32	30	26	22	28
Стало хуже, появилось больше грязи и неудобства	11	8	11	13	10
Затрудняюсь ответить	26	28	24	24	26
Всего	100	100	100	100	100

**Таблица 3.46. Распределение ответов на вопрос: «Стала ли за последние годы городская среда удобнее для образа жизни горожанок с детьми-дошкольниками?» по округам**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Стало удобнее, чище, комфортнее	Все осталось, как было	Стало хуже, появилось больше грязи и неудобства	Затрудняюсь ответить
ЮЗАО	51	19	5	25
СЗАО	49	23	9	19
СВАО	46	28	11	15
САО	44	34	11	12
ЮАО	32	27	10	30
ЮВАО	30	27	11	32
ЦАО	29	33	9	30
ЗАО	23	29	14	34
ВАО	19	37	14	30

Кроме того, респондентки младшей возрастной группы еще находятся на этапе дальнейшего планирования состава семьи – если у них есть пока только один ребенок, то они могут думать о втором, строя соответственные проекции в будущее. Поэтому для них будет более важно, чтобы те трудности, с которыми они сталкиваются сейчас из-за недостаточно удобной организации городской среды, были исправлены.

Если проследить, как оценивается удобство городской среды жительницами разных районов, то получится следующая картина (таблица 3.46). Наиболее довольны удобством, чистотой и комфортом городской среды жительницы Юго-Западного округа (51%) и северных районов (44–49%), а наименее – Восточного (19%) и Западного (23%) округов. Стоит отметить, что во всех округах, кроме Юго-Западного и Северо-Западного, много тех, кто не заметил каких-либо изменений и считает, что все осталось, как было.

Общая доля тех, кто считает, что в городе стало хуже, появилось больше грязи и неудобств, не очень велика, и изменяется в пределах 9 – 14% в зависимости от района. Опять-таки, меньше всего недовольных респонденток в Юго-Западном округе (всего 5%).

**Таблица 3.47. Распределение ответов на вопрос: «Есть ли у Вас возможность пользоваться перечисленными формами организации городской среды?»**  
(в % от всех опрошенных)

Формы организации городской среды	Да	Нет, но хотелось бы	Нет, мне это не нужно	Затрудняюсь ответить	Всего
Детские площадки	84	14	0	2	100
Парки и специальные места отдыха	79	17	1	3	100
Детские театры и культурные центры	72	22	1	5	100
Отделы по продаже товаров для детей в магазинах	56	37	2	5	100
Специальные детские и семейные кафе	54	37	3	7	100
Детские игровые комнаты	50	40	4	6	100
Специальные переходы и ограничители на дорогах	45	46	3	6	100
Навесы от дождя и солнца в местах парковки колясок	42	39	13	7	100
Пандусы для детских колясок, велосипедов и пр.	39	34	18	8	100
Удобные подъезды и подъездные двери	36	54	4	6	100
Свободные от машин и достаточно широкие тротуары	35	46	13	6	100
Удобная организация проезда в общ. транспорте	20	60	12	8	100
Специальные помещения для колясок в подъездах	17	59	19	6	100

Что касается оценки каких-либо конкретных аспектов городской среды, то, как видно из приведенной ниже таблицы 3.47, наиболее остро для жительниц стоят вопросы по рациональной организации городского пространства (пандусы, навесы для колясок, широкие тротуары, удобные подъезды, ограничители скорости на дорогах) и удобства проезда в городском транспорте. Две трети опрошенных мам (60%) не могут согласиться с тем, что проезд в городском транспорте для них удобен. Столь же острой проблемой является оборудование подъездов. 59% респонденток сказали, что им хотелось бы, чтобы в подъездах были специальные помещения для колясок, а 54% высказались за более удобные подъезды с легко открывающимися дверями.

Если говорить об инфраструктуре, то здесь у большего числа опрошенных (50–56%) есть возможность пользоваться теми ее формами, которые организованы специально для детей (игровые комнаты, кафе, магазины). Но все же процент тех, кто такой возможности не имеет, остается очень высоким (37–40%).

И хотя результаты исследования показывают, что у подавляющего большинства респонденток (72–84%) есть возможность пользоваться парками, специальными местами отдыха, детскими площадками, театрами и культурными центрами, не стоит забывать о том, что эта оценка не дает возможности объективно судить о том, насколько мамы этими возможностями удовлетворены. Анализ проведенных с женщинами глубинных интервью показал, что в большинстве случаев по этим аспектам существует много нареканий и пожеланий. К примеру, практически все могут сводить ребенка в цирк, театр Образцова или Ботанический сад (при желании), но далеко не у всех есть в районе хороший парк и новые современные детские площадки.

**Таблица 3.48. Распределение ответов респонденток на вопрос: «Насколько удобно организован проезд в городском общественном транспорте?» (в % от всех опрошенных)**

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
САО	32	9	53	6	100
ЮВАО	31	10	56	3	100
ЮАО	24	12	58	6	100
ЗАО	18	10	60	13	100
ЦАО	16	15	57	12	100
СВАО	16	13	65	7	100
ВАО	15	13	68	4	100
ЮЗАО	15	17	59	8	100
СЗАО	13	11	63	13	100

Анализ того, насколько различаются возможности пользования указанными формами организации городской среды у жительниц разных

округов, дал следующие результаты. Если рассматривать наиболее проблемные аспекты (те, возможность пользоваться которыми есть менее чем у половины респонденток), то окажется, что по сравнению с остальными в Северном и Юго-Восточном округах наибольшее число жительниц имеет возможность пользоваться удобной организацией проезда в городском транспорте (32% и 31% соответственно) и специальными помещениями для колясок в подъездах (39% и 21%) (см. таблицы 3.48 и 3.49).

**Таблица 3.49. Распределение ответов на вопрос: «Есть ли в Вашем подъезде специальные помещения для колясок?» (в % от всех опрошенных)**

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
САО	39	11	47	3	100
ЮВАО	21	21	55	3	100
СЗАО	21	2	64	13	100
ЦАО	19	18	56	7	100
ЮЗАО	16	18	62	4	100
СВАО	13	21	63	3	100
ЗАО	11	22	55	11	100
ВАО	11	15	72	1	100
ЮАО	10	31	53	6	100

Что касается удобных подъездов, то меньше всего респонденток, довольных их обустройством, в Северо-Западном (26%), Восточном (31%), Юго-Восточном (32%) и Южном округах (34%), хотя недовольных много везде (см. таблицу 3.50).

**Таблица 3.50. Распределение ответов на вопрос: «Удобны ли ваши подъезды для жизни с детьми-дошкольниками и легко ли открываются подъездные двери?» (в % от всех опрошенных)**

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
СВАО	42	1	54	2	100
САО	41	3	56	0	100
ЦАО	41	3	48	9	100
ЮЗАО	40	3	50	6	100
ЗАО	38	2	50	10	100
ЮАО	34	5	55	5	100
ЮВАО	32	9	52	7	100
ВАО	31	6	59	4	100
СЗАО	26	0	59	15	100

В плане обустройства дорог (тротуаров и проезжей части) в лидерах Юго-Западный округ (см. таблица 3.51 и 3.52). В нем больше всего жительниц указали на наличие свободных от машин и широких



тротуаров (49%). Это значительно больше, чем в других округах, в Северо-Восточном округе, например, только 23%. Так, около половины опрошенных жителей отметили наличие в районе специальных переходов и ограничителей скорости в местах, близких к детским учреждениям: 52% – в Юго-Восточном округе, 51% – в Юго-Западного округа и 49% – в Восточном.

**Таблица 3.51. Распределение ответов на вопрос: «Удобны ли для Вас специальные переходы и ограничители скорости на дорогах в местах близких к детским учреждениям?»**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
ЮВАО	52	2	42	4	100
ЮЗАО	51	1	42	6	100
ВАО	49	1	46	4	100
ЮАО	44	6	42	8	100
САО	43	6	51	0	100
СЗАО	43	0	49	9	100
ЗАО	42	4	45	9	100
ЦАО	39	1	51	9	100
СВАО	35	5	52	7	100

**Таблица 3.52. Распределение ответов на вопрос: «Свободны ли тротуары в вашем дворе от машин и удобно ли по ним проехать с коляской?»**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
ЮЗАО	49	10	37	3	100
СЗАО	38	6	49	6	100
САО	38	9	49	3	100
ЦАО	36	14	41	9	100
ЮВАО	36	13	45	7	100
ВАО	34	12	47	7	100
ЮАО	34	17	40	8	100
ЗАО	25	15	53	8	100
СВАО	23	18	55	4	100

В Юго-Западном округе велика доля и тех, кто имеет возможность пользоваться пандусами для детских колясок и велосипедов (56%). По результатам опроса, 59% жителей Северо-Западного округа также указали на наличие у них такой возможности. А вот в Восточном и Центральном округах только 24% и 29% респондентов могут пользоваться пандусами (см. таблицу 3.53).

**Таблица 3.53. Распределение ответов на вопрос «Имеются ли пандусы для детских колясок, детских велосипедов и пр.?»**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
СЗАО	59	9	21	11	100
ЮЗАО	56	14	24	7	100
САО	43	11	42	3	100
СВАО	40	19	36	4	100
ЮВАО	40	21	32	7	100
ЗАО	35	21	35	9	100
ЮАО	30	24	38	8	100
ЦАО	29	20	36	14	100
ВАО	24	20	46	10	100

Наиболее благоприятна ситуация с навесами от дождя и солнца в местах парковки колясок в Северо-Восточном, Юго-Восточном и Северном округах. На наличие у них возможности пользоваться данным элементом городской архитектуры указали 57%, 56% и 53% респондентов соответственно. Наиболее проблематичны в этом плане Северо-Западный (26%), Западный (27%) и Восточный (30%) округа. В этих округах очень много тех, кто такой возможности не имеет (45-55%), но хотел бы, чтобы она была (см. таблицу 3.54).

**Таблица 3.54. Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли у Вас навесы от дождя и солнца в местах парковки колясок, например, в детских поликлиниках?»**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
СВАО	57	7	32	4	100
ЮВАО	56	11	30	4	100
САО	53	11	34	2	100
ЦАО	48	13	30	9	100
ЮАО	43	18	32	7	100
ЮЗАО	36	14	43	7	100
ВАО	30	15	51	4	100
ЗАО	27	17	45	12	100
СЗАО	26	4	55	15	100

Далее, среди жителей Юго-Западного округа больше всего тех, кто имеет возможность пользоваться детскими игровыми комнатами (62%) (см. таблицу 3.55). А меньше всего таких возможностей у жителей Восточного округа (38%).

**Таблица 3.55. Распределение ответов на вопрос:  
«Доступны ли Вам детские игровые комнаты?»**  
(в % от всех опрошенных)

Округ	Да	Нет, мне это не нужно	Нет, но хотелось бы	Затрудняюсь ответить	Всего
ЮЗАО	62	6	28	5	100
ЮВАО	53	2	41	4	100
СВАО	53	4	37	5	100
СЗАО	53	6	30	11	100
САО	53	0	41	6	100
ЗАО	50	1	43	7	100
ЮАО	46	4	42	7	100
ЦАО	41	3	48	9	100
ВАО	38	6	52	4	100

**Таблица 3.56. Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили удобство следующих аспектов городской среды?»**  
(в % от всех ответивших)

Аспекты городской среды	Очень удобно	Есть некоторые неудобства	Очень неудобно	Затрудняюсь ответить	Всего
Специальные детские и семейные кафе	80	14	2	4	100
Детские театры и культурные центры	80	14	2	4	100
Детские игровые комнаты	79	16	1	4	100
Парки и специальные места отдыха	78	18	2	3	100
Отделы по продаже товаров для детей в магазинах	77	15	3	5	100
Навесы от дождя и солнца в местах парковки колясок	76	15	5	4	100
Детские площадки	70	25	2	2	100
Специальные помещения для колясок в подъездах	68	14	13	4	100
Удобная организация проезда в общ. транспорте	65	18	12	5	100
Удобные подъезды и подъездные двери	64	24	8	4	100
Специальные переходы и ограничители на дорогах	61	29	7	3	100
Свободные от машин и достаточно широкие тротуары	58	31	6	4	100
Пандусы для детских колясок, велосипедов и пр.	55	36	4	4	100

В то же время, стоит иметь в виду, что возможность пользоваться специальной «детской» городской инфраструктурой (детские комнаты, семейные кафе и пр.) в данном исследовании могла быть оценена респондентками как в целом по городу, так и в микрорайоне, так как специального вопроса о наличии таких возможностей в районе не задавалось. Сопоставив результаты анкетирования и анализа глубинных интервью, мамы отмечали нехватку досуговых мест в микрорайоне. В интервью респондентки очень часто отмечали, что если они хотят провести досуг вместе с ребенком, то им, как правило, нужно куда-либо ехать, так как рядом с домом специальной инфраструктуры нет.

Оценивая *удобство пользования* городской инфраструктурой и различными формами организации городской среды, большинство респонденток, из тех, кто имеет возможность пользоваться этими аспектами, сказали, что для них это очень удобно (таблица 3.56). Так, 80% мам из тех, кто имеет возможность посещать специальные детские и семейные кафе, сказали, что они очень удобны. То же самое можно сказать о детских театрах и культурных центрах, а также о детских игровых комнатах – 80% и 79% респонденток, пользующихся этой инфраструктурой, не имеют каких-либо претензий.

С другой стороны, среди мам, которые пользуются пандусами, только у 55% они не вызвали каких-либо нареканий, а 36% сказали, что есть некоторые неудобства.

В целом можно отметить, что больше всего нареканий (*«есть некоторые неудобства»*) в плане удобства пользования вызвали те аспекты организации городской среды, которые связаны с перемещением в пространстве (пандусы, тротуары, ограничители скорости, удобные подъезды и подъездные двери), а также детские площадки (см. таблицу 3.56).

Итак, подводя итоги, можно сделать вывод о том, что респондентки городской средой, скорее, недовольны, чем довольны. Хотя многие из них и отмечают, что в последнее время в городе заметны тенденции к ее улучшению, но пожеланий и нареканий остается еще очень много.

Судя по результатам исследования, наиболее острую реакцию вызывают у жительниц города те аспекты организации городской среды, с которыми им приходится сталкиваться практически ежедневно. В первую очередь, это транспорт и все, что связано с организацией перемещения в городском пространстве (широкие тротуары, наличие пандусов, ограничителей скорости и специальных переходов), удобство подъездов (спуски, легко открывающиеся широкие двери, места для колясок). По мнению большинства опрошенных женщин, все эти аспекты требуют доработки, так как они либо вообще отсутствуют, либо недостаточно удобны.

Конечно, ситуация различается от района к району, от округа к округу. Судя по оценкам респондентов, наиболее благополучным по многим параметрам выглядит Юго-Западный округ, а наиболее проблемным – Восточный.

Что касается городской «детской» инфраструктуры (семейные кафе, игровые комнаты, детские площадки и пр.), то большая часть опрошенных имеет возможность ею пользоваться. Однако следует уточнить, что речь в данном случае может идти о возможности пользоваться ею в целом в пределах города (например, детскими комнатами в крупных торговых центрах, наиболее известными детскими кафе и т.д.). В то же время в районе проживания все это может отсутствовать.

Если же говорить о детских площадках, то их наличие во дворе дома или поблизости хотя и предполагает наличие потенциальной возможности ими пользоваться, но не всегда эта возможность оценивается положительно (по причине плохого состояния площадки). Что, собственно, и нашло отражение в результатах исследования – возможность пользоваться детскими площадками имеют многие мамы, но четверть из тех, кто ими пользуется, оценивают их как не достаточно удобные.

Также результаты исследования показали, что молодые мамы (особенно в возрасте до 30 лет) более критично оценивают состояние и удобство городской среды. Одна из причин этого заключается, возможно, в том, что многие из них еще находятся в стадии дальнейшего планирования семьи (рождения второго ребенка) и в связи с этим они более требовательны к недостаткам городской среды, с которыми им приходится сталкиваться в настоящее время при воспитании первого ребенка.

## **ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ В ОТНОШЕНИИ РАБОТАЮЩИХ МАТЕРЕЙ (результаты исследования служб персонала предприятий г. Москвы, осень 2007 года)**

### **Введение**

За последние 15 лет социальная политика российских предприятий претерпела серьезные изменения. Переход к рыночным отношениям в начале 1990-х, сопровождавшийся глубоким кризисом промышленного производства, повлек резкое сокращение социальных функций предприятий – к концу 90-х годов специалисты зафиксировали тенденцию социального разворота предприятий.

Сегодня российские исследователи говорят о новом этапе развития предприятий и организаций, адаптировавшихся к экономическим условиям: в научной литературе зафиксированы результаты ряда исследований внутренних социальных политик предприятий, отражающие специфику перехода от административно-командной системы к рыночным отношениям<sup>76</sup>.

Изменения, произошедшие в социальной политике (далее по тексту используется сокращение СП) предприятий в 90-е годы, большинство авторов рассматривают как «водораздел» между социальными политиками «традиционного» и «инновационного» типов, принципиальное изменение системы предоставления социальных выплат, льгот и гарантий на российских предприятиях.

В данной главе рассматриваются изменения внутренних социальных политик предприятий и организаций в России за последние 15–18 лет. Сначала приводятся типологии социальных политик предприятий, предложенные ведущими российскими специалистами в этой области, а затем анализируются экспертные интервью, касающиеся специфики социальных политик московских предприятий в отношении работающих матерей. В заключение дается оценка обследованных в рамках проекта социальных политик предприятий с точки зрения обеспечения сотрудникам баланса «семья/работа».

---

<sup>76</sup> См., например, проект «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях», в ходе которого проведены кейс-стади 55 крупных, средних и малых предприятий различных отраслей промышленности, расположенных на территории семи российских регионов (материалы И.М.Козиной, Е.В.Плотниковой). Проект реализован в 2002 – 2006 гг. межрегиональным Институтом сравнительных исследований трудовых отношений).

## Основные типы внутренних социальных политик: по итогам российских исследований

По мнению Н.Ю. Лапиной<sup>77</sup>, на российских предприятиях сформировались три основные стратегии предоставления выплат, льгот и гарантий работникам: стратегия поддержания социальной инфраструктуры (традиционная советская социальная политика), стратегия предоставления социальных пакетов (инновационная рыночная модель) и стратегия частичной монетизации социальных льгот (смешанный тип социальной политики).

**Стратегия поддержания социальной инфраструктуры** предполагает осознанную ориентацию руководителей предприятия на сохранение социальной сферы как стимула для подбора и удержания кадров. Сохранение социальной инфраструктуры на приватизированных советских предприятиях объясняется историческим прошлым и сложившимися традициями. У сотрудников, работающих на предприятии с советских времен, запрос на получение социальных услуг непосредственно на предприятии остается высоким. Руководство оценивает свою социальную политику как реакцию на запрос коллектива.

Стратегия поддержания социальной инфраструктуры в большинстве случаев мыслится стереотипами советских времен: вместо целенаправленных усилий и социальных программ, направленных на решение конкретных задач, предприятия, по сути, дублируют функции государства, реализуя высокочрезвычайные проекты, воспринимаемые как неизбежные, практически неуправляемые потери на «социалку».

**Стратегия социальных компенсаций** предполагает, наряду с заработной платой, предоставление работникам социальных выплат (социальный пакет), частично или полностью покрывающих расходы на отдых, лечение, оплату путевок в детские оздоровительные учреждения. Социальные компенсации иногда включают набор социальных услуг в виде бесплатных обедов, корпоративных вечеров для именинников, оплаты транспортных расходов. Пакет социальных компенсаций может быть достаточно скромным либо дифференцироваться для разных категорий сотрудников (в зависимости от занимаемой должности и стажа работы в организации). Наличие социального пакета освобождает менеджеров от необходимости содержать социальную инфраструктуру или позволяет освободиться от ее неприбыльной части. Сторонники стратегии пакета социальных компенсаций считают ее единственным адекватным рынку механизмом реализации социальной политики.

Признанным недостатком стратегии социального пакета является то, что он не всегда обеспечивает минимум услуг, необходимых для

нормального жизнеобеспечения работников. Подобная либеральная стратегия выплаты социальных компенсаций обычно реализуется на новых предприятиях, не обремененных советскими традициями.

**Смешанная стратегия внутренней социальной политики** предполагает «совмещение поддержки социальной инфраструктуры в соответствии с возможностями предприятия с частичной монетизацией социальных льгот. По оценкам руководителей и собственников, предпочитающих смешанную стратегию, она является вынужденной, и на сегодняшний день объективной альтернативы ей не существует»<sup>78</sup>.

Нередко эта стратегия становится вынужденной, поскольку руководство либо гордится традициями предприятия и боится их разрушить, либо не может передать свою инфраструктуру муниципалитетам из-за отсутствия у них средств и т.д. В целом выбор смешанной стратегии объясняется переходным состоянием общества, неготовностью отказаться от прошлого с его коллективистскими ценностями. Эта стратегия вызывает сопротивление у молодого поколения сотрудников, предпочитающих получать высокую зарплату и самостоятельно выбирать, где им отдыхать и в какой сад отправлять детей.

Своей работой Н.Ю. Лапина показала, что выбор той или иной социальной стратегии позволяет руководству организации по-разному решать экономические и организационно-управленческие задачи в переходный период развития экономики.

Иную типологию предложила Е.В. Плотникова. Проанализировав социальные программы 55 российских предприятий и корпораций<sup>79</sup>, она выделила пять моделей предоставления социальных выплат и гарантий на предприятиях:

**Минимизация социальных выплат и гарантий.** Модель характерна для предприятий малого бизнеса и бывших советских предприятий, которые на переходном этапе полностью отказались от практики социальных выплат. Выбор такой социальной политики объясняется принципиальным отношением собственника к косвенным компенсациям труда сотрудников как неэффективным затратам организации на персонал. Модель была широко распространена в начале 1990-х гг. Приоритетными группами в получении социальных выплат на данных предприятиях являются: топ-менеджеры; работники, лояльные руко-

<sup>77</sup> См.: Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Отв. ред. Лапина Н.Ю. – М., 2005. (Эмпирические исследования социальной политики российских предприятий и корпораций, проведенные в 2003 – 2004 гг. в ряде регионов России (материалы Н.Ю. Лапиной и А.Е.Чириковой). – Стр.: 35 – 39.

<sup>79</sup> Е.В.Плотникова. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации //Журнал исследований социальной политики. Том 3, № 3, 2005. С 397 – 409.

<sup>77</sup> Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Отв. ред. Лапина Н.Ю. – М., 2005. (Эмпирические исследования социальной политики российских предприятий и корпораций, проведенные в 2003 – 2004 гг. в ряде регионов России (материалы Н.Ю. Лапиной и А. Чириковой).

водству; квалифицированные опытные работники со стажем. Рядовые работники о возможности получения дополнительных выплат могут даже не знать. Функция социальной политики данного типа – минимальная поддержка патерналистских стереотипов сотрудников, сформировавшихся в советские времена, а также сокращение социального неравенства между сотрудниками предприятия.

**Социально-рыночная модель** построена на партнерских отношениях работников и работодателя, предполагает социальное страхование (пенсионное, по безработице, по болезни), закрепленную систему предоставления выплат в зависимости от статуса сотрудника и результативности его работы. Предполагается реализация социальных программ с особыми видами гарантий: поддержка в профессионально значимых для сотрудника затратах (обучение, стажировки), возможность выполнять семейные обязанности без ущерба для трудовой деятельности (в том числе организация питания, проживания, доставка на работу, обеспечение служебным транспортом, служебным телефоном, организация спортивных занятий). Выплаты и гарантии распространяются только на сотрудников компании. В сочетании с высоким уровнем оплаты такая система выплат – сильный механизм привлечения квалифицированных кадров, формирования корпоративного имиджа и социальной структуры предприятия. Основная функция выплат – инвестирование в профессиональный рост и здоровье работников.

**Патерналистская модель.** Предприятия обеспечивают весь комплекс потребностей сотрудника. Гарантии имеют долгосрочные цели – различные виды страхования, обучение и повышение квалификации. Стандартные требования к условиям труда – организация питания, проживания, доставка на работу, обеспечение служебным транспортом, служебным телефоном, организация спортивных занятий. Сохраняются элементы социальных компенсаций советского образца – путевки в санаторий, бесплатное питание, путевки в лагерь для детей работников. Решение об объеме выплат принимается топ-менеджерами, а ответственность за техническое обеспечение несет профсоюз, выполняющий функции отдела социального развития. Такая модель социальной политики выполняет функции по мотивации и привлечению персонала на предприятие, контролю работников, социальной защите работников.

**Модель социальной помощи** формируется из совокупности практик социального обеспечения, обусловлена неустойчивым и кризисным финансовым положением предприятий и организаций. Социальные выплаты компенсируют низкий уровень оплаты труда и используются как основной механизм удержания персонала.

В исследованиях, проведенных И.М. Козиной, Е.В. Плотниковой, А.Е. Чириковой и другими специалистами, были проанализированы

общие принципы и условия формирования социальных политик современных российских предприятий.

Так, виды социальных политик, предложенные Н.Ю. Лапиной и Е.В. Плотниковой, с разной степенью детализации отражают специфику изменений характера выплат, льгот и компенсаций на отечественных предприятиях в перестроечный период, период «дикого капитализма» начала 1990-х годов, и в современный период стабилизации и развития конкурентной рыночной экономики.

**Становление системы социальных выплат и гарантий.** Эта модель представлена на частных предприятиях с советским прошлым. Стабильное финансовое положение и частичное сохранение социальной инфраструктуры позволяет предоставлять работникам достаточно большой объем выплат и гарантий. Значительную часть составляют разовые выплаты и выплаты к определенным событиям в жизни сотрудников (свадьбы, похороны, рождение ребенка, юбилей). Проблемой для предприятий становится отсутствие системы и концепции дальнейшего развития социальной политики. Функции модели – стимулирование труда, механизм управления и контроля сотрудников.

Отмечены случаи возникновения комплексных «адресных» или «целевых» социальных программ, направленных на разные категории работников (программы направлены либо на определенную категорию сотрудников – многодетные, пенсионеры, инвалиды; либо на повышение квалификации определенных специалистов – тренинги для менеджеров по продажам, развитие управленческих компетенций и т.д.).

Внутренние политики предприятий и организаций, включающие такие программы, стали центром внимания нашего исследования. Ставилась задача подробно рассмотреть формирование и развитие одной из «адресных» социальных программ, направленных на развитие трудового и профессионального потенциала «работающих матерей», посредством создания условий оптимального сочетания трудовых и семейных обязанностей.

Типология Н.Ю. Лапиной стала отправной точкой данного исследования. Поскольку в Москве тысячи предприятий и организаций, которые наверняка представляют всё разнообразие социальных политик, предполагалось сосредоточить внимание на поиске корреляции общего типа СП предприятия (стратегии поддержки социальной инфраструктуры, социальных компенсаций и смешанной стратегии) и специфики организации выплат и льгот сотрудницам с детьми-дошкольниками.

Учитывая наработки Е.В. Плотниковой, ожидалось, что в современных корпорациях с развитой системой целевых адресных программ, направленных на разные категории сотрудников, в том числе на поддержку семей сотрудников, функционирующих на территории

Москвы, будет преобладать социально-рыночная модель выплат; предприятия кризисных отраслей будут придерживаться модели социальной помощи и вряд ли продемонстрируют особые стратегии совмещения трудовых и семейных обязанностей сотрудников. Предприятия же со смешанной стратегией социальных компенсаций (по типологии Н.Ю. Лапиной) могут представлять особый интерес, поскольку заняты поиском новой концепции социальной политики и, адаптируясь к изменяющимся экономическим условиям, могут порождать оригинальные практики поддержки работающих мам.

### Методические рамки исследования служб персонала предприятий

В сентябре – октябре 2007 года в рамках проекта «Возвращение на работу женщин с детьми-дошкольниками» было проведено десять углубленных индивидуальных и групповых<sup>80</sup> структурированных интервью с начальниками отделов социальных программ, начальниками отделов кадров, HR-менеджерами, руководителями профкомов, руководителями департаментов социального развития организации. В выборку вошли крупные и средние государственные и частные предприятия и организации разных отраслей производства и сферы услуг. Цель данного пилотного исследования состояла в первичной оценке общих и специфических черт внутренней социальной политики предприятий и организаций, функционирующих на территории г. Москвы. При этом фокус внимания исследования был направлен на выявление социальных программ по поддержке семей сотрудников и практик их реализации.

Настоящее исследование носит поисковый характер и не позволяет экстраполировать полученные результаты о «семейной составляющей» внутренних социальных политик всех московских предприятий и организаций. Однако его преимущество состоит в детальном изучении десяти кейсов<sup>81</sup>, что дало возможность сформировать типологию имеющихся в московских организациях политик в отношении работающих матерей, причины их возникновения и этапы развития.

В начале исследования был выдвинут тезис о том, что типы социальных политик предприятий в вопросах поддержки семейных обязанностей сотрудников будут коррелировать с моделями внутренних СП, выделенными в более масштабных российских исследованиях: «традиционные» модели СП и «инновационные» модели коммерческих предприятий нового образца.

Предметом исследования стали механизмы предоставления поддержки семьям сотрудников (выплаты, льготы, гарантии), их распространенность в организации и степень формализации.

Для разработки вопросника интервью был изучен зарубежный опыт корпоративных политик в этой отрасли. Вопросник включал в себя более 50 вопросов. Вопросы интервью делились на семь блоков и позволяли оценить общие характеристики социальной политики предприятий, виды материальной поддержки сотрудниц во время беременности и отпуска по уходу за ребенком, действия, направленные на их адаптацию после длительного отпуска. Ответы на вопросы, касающиеся структуры персонала, позволили увидеть должностные позиции женщин и мужчин в структуре кадров и соотнести размер оплаты труда женщин и мужчин.

На этапе сбора данных был отмечен низкий уровень отклика на предложение о проведении интервью. В результате, в исследовании приняли участие менее 10 процентов от всех приглашавшихся к участию. Среди причин отказа от участия в этом инновационном проекте чаще других встречались следующие аргументы: *«нет времени, нам это не интересно»*; *«нечем похвастаться в сфере социальных практик, направленных на поддержку работающих мам»*; *«без разрешения руководителей предприятия/профильного департамента мы никаких интервью давать не будем»*. В свою очередь, руководители не проявляли интереса к данной теме.

Несмотря на низкий уровень отклика, основной принцип выборки кейсов – широта охвата различных моделей социальной политики – был соблюден. В итоге, в выборку попали разнообразные предприятия: международные корпорации; российские современные корпорации, построенные по западному образцу; бывшие советские предприятия, успешно адаптировавшиеся к современным условиям (производственные и строительные); ведущие и «выживающие» предприятия кризисной отрасли производства (легкая промышленность); организации мелкого бизнеса, производящие услуги. В ходе исследования была выдвинута гипотеза, что ключевыми характеристиками предприятия, определяющими его СП, станут: отрасль (кризисная/развивающаяся, производство/строительство/сфера услуг), наличие советского прошлого у головной компании (в том числе наличие социальной инфраструктуры), размер предприятия.

**Общее описание социальной политики на предприятиях.** Исследуя внутренние СП предприятий, мы акцентировали внимание на вопросах функционирования и трансформации подразделений, работающих с кадрами организаций; их технической оснащенности; на механизмах реализации СП, на оценке актуальности проблемы сочетания трудовых и семейных обязанностей сотрудников.

<sup>80</sup> Интервью, в которых участвовало от 2-х до 4-х человек, представлявших разные отделы службы управления персоналом или профсоюзы.

<sup>81</sup> Кейс – отдельный случай, отдельно взятая организация.

Вопросами социальной политики на предприятиях разного вида занимаются от одного до 40 и более человек – сотрудники отдела кадров, отделов социальных программ, социального развития организации и корпоративного развития, а также HR-менеджеры и профкомы. В организациях с советским прошлым за долгие годы структура и названия подразделений, занимающихся социальной политикой предприятия, менялись, но они, по оценкам опрошенных экспертов, выполняют одну и ту же основную функцию подбора и удержания кадров: льготы и выплаты, путевки, беспроцентные кредиты на покупку жилья. Все эти и другие меры принимаются для удержания ценных кадров, повышения эффективности их работы.

Функции служб по работе с персоналом современных крупных предприятий, наряду с набором новых кадров, обычно включают образование персонала, составление индивидуальных планов продвижения сотрудника с последующей оценкой его результативности и соответствующей системой поощрений в виде бонусов; разработку системы льгот и стимулирования труда; администрирование и ведение документации. Представление о возможности реализовывать социальные программы для поддержки разных категорий сотрудников существует у кадровиков лишь в редких случаях (в нашем исследовании в двух организациях из десяти рассмотренных).

Наиболее дифференцированы и разнообразны функции отделов по работе с персоналом в крупных современных компаниях. Они стремятся просчитывать эффект каждой новой программы. Так, например, вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, говоря об основных направлениях деятельности своего подразделения, отметила развитие внутренних коммуникаций, программы оценки и обучения сотрудников, проекты, направленные на укрепление корпоративной культуры, программы удержания персонала, в том числе посредством дифференцированных выплат и льгот: *«Мы занимаемся внутрикорпоративными коммуникациями, издаем свой корпоративный журнал. Мы являемся владельцами интернета, что дает возможность пропускать коммуникации через компанию. Кроме того, организационное развитие занимается построением структуры организации, контролем уровня управляемости, соответствия структуры определенным принципам, которые приняты в компании. В организационном развитии находится оценка персонала. Это не аттестация, а именно оценка персонала, когда каждому сотруднику в начале года ставятся цели, затем есть определенные процедуры, которые позволяют понять, насколько цели выполнены. Как человек соответствовал, какое поведение он при этом показал,*

*насколько это в стиле компетентной компании, соответствует модели компетентной компании. Далее, специальные проекты, управления изменениями, организации, структуризации, внедрение новых моделей организационных структур... Эти проекты и изменения направлены на укрепление корпоративной культуры. Кроме того, есть директор по работе с персоналом. Основные его функции – корпоративный университет нашей компании, где мы проводим все тренинги для сотрудников (управленческие, поведенческие и технические)... В последнее время большое внимание уделяется развитию управленческих компетенций. Кроме того, есть программы удержания персонала и есть Департамент по компенсациям и льготам. Мы предоставляем большое количество льгот своим сотрудникам. Руководитель Департамента занимается разработкой политики по заработной плате. Принцип очень простой. Политика должна быть справедливой и соответствовать рыночной стоимости... В работе мы используем достаточно сложные IT-системы, которые позволяют отслеживать сотрудников».*

Таким образом, основные функции подразделений, занимающихся кадрами и социальными программами в данной компании, в целом направлены на повышение эффективности работы сотрудников и укрепление их приверженности ценностям компании.

Интересно отметить, что на некоторых крупных предприятиях советского образца, имеющих свои детские сады и дома отдыха, подразделения, занимающиеся распределением путевок, льгот и выплат, нередко называются «хозяйственно-бытовыми» подразделениями и продолжают обходиться без специального программного обеспечения, так как испытывают затруднения при использовании сети интернет.

Наличие **коллективного договора** в организации часто является альтернативой предоставлению льгот и выплат в рамках социального пакета, оговоренных в индивидуальном трудовом договоре или внутреннем положении организации.

Известно, что коллективные договоры шире распространены в производственной сфере экономики, на промышленных, строительных, добывающих и т.д. предприятиях советского образца с традиционно активными профсоюзами. Проведенное исследование показало, что для многих предприятий коллективный договор является ключевым документом, обеспечивающим социальную поддержку сотрудников. Обновление этого документа проходит в среднем каждые два года и представляет собой совместную работу экспертов разных областей. Коллективный договор включает положение о выплатах и льготах, обязательном медицинском страховании и дополнительных гарантиях.

Несмотря на то что по статистике<sup>82</sup> количество предприятий и корпораций Центрального федерального округа, заключивших и/или пролонгировавших коллективный договор в период с 1993 года по 2003 год, увеличилось почти в три раза (с 15 982 до 45 575), сегодня эксперты говорят о тенденции переориентации социальной политики предприятий с поддержки социальной инфраструктуры на политику пакета социальных компенсаций. По мнению ряда работодателей, предоставление социальных услуг на предприятии, зафиксированных в коллективном договоре, является ошибочным управленческим шагом, поскольку воспроизводит «уравниловку» советских времен, не учитывает эффективность работы разных сотрудников.

Исследование показало, что **экономически успешные крупные предприятия с советским прошлым** серьезно относятся к обновлению своих коллективных договоров, они гордятся своими традициями заботы о сотрудниках, и не собираются избавляться от принадлежащих им детских садов, санаториев и лагерей. Кроме того, такие предприятия рады предоставлять своим сотрудникам возможность погашения процентов на покупку жилья в кредит; организации, использующие тяжелый физический труд, повышенное внимание уделяют охране здоровья сотрудников, предоставляя дополнительные возможности медицинского страхования и поддерживая договоренности с отраслевыми поликлиниками.

**Предприятия советского образца**, принадлежащие кризисной отрасли, отмечают, что социальная защита сотрудников им не по силам: здесь остро стоят проблемы жилья и здравоохранения, выплаты носят разовый целевой характер, направлены на удержание сотрудников, их поддержку в трудных ситуациях.

**Успешно адаптировавшиеся** к новым экономическим условиям советские предприятия проводят патерналистскую социальную политику, поддерживают мощную социальную инфраструктуру (хотя и отмечают трудности ее содержания). Как отмечает один из экспертов исследования, представляющий предприятие советского образца, основные задачи деятельности HR-службы состоят в том, чтобы: «*Дипломатично работать с работниками предприятия, удовлетворять их социальные потребности. Кому-то в жилье, кому-то в местах в детских садах. Во время летнего сезона распределять путевки в детские оздоровительные лагеря. То есть мы работаем с теми, кто, зарабатывает ту прибыль, за счет которой содержится потом вся наша заводская социальная сфера. А социальная сфера очень обширная. Сего-*

*дня мы имеем три детских сада, в конце 80-ых у нас было десять детских садов. Часть детских садов мы закрыли, поскольку они были построены в жилых домах, там вопрос аренды стоял... На сегодняшний день мы из трех два детских сада уже практически передали городу. Они и реконструкцию, и бассейн там делают. Нашему предприятию сложно находить деньги для того, чтобы их не просто содержать, а улучшать. Городу выделяются на это бюджетные деньги...*

*Кроме детских садов у нас есть два оздоровительных лагеря (один в Подмосковье, один в Анапе), два дома отдыха (один в Подмосковье, один в Анапе), санаторий, профилакторий, стадион, спорткомплекс «Крылья советов», Дом культуры «Чайка» на проспекте Буденного.*

*Жилищно-коммунальная сфера: у нас сейчас два ветхих дома, мы будем один реконструировать, один сносить, а на его месте строить новый жилой дом. В принципе, структура завода достаточно приличная... У нас есть коллективный договор, а социальной политики никакой мы специально не проводим. Как таковых у нас социальных программ не существует» (начальник социально-бытового управления крупного завода, производящего авиационные двигатели).*

**Социальные пакеты** предприятий и организаций разнятся по объему и разнообразию предоставляемых выплат и гарантий, могут включать: бонусы, 100 процентную медицинскую страховку сотрудников и их детей и 50 – 60 процентную страховку супругов; страховку жизни; льготы на питание; транспорт; фитнес-центр / спортзал; оплату Интернет-связи из дома; служебный телефон; программы обучения; отпуск по уходу за ребенком для матери и отца; пакет акций предприятия. Крупные корпорации чутко следят за изменениями уровней зарплаты, дифференциацией выплат, премий и льгот. По их мнению, такой подход позволяет избежать социального иждивенчества сотрудников и обеспечить реализацию принципа справедливости вознаграждения. Как отмечают проинтервьюированные эксперты:

*«Если говорить про социальный пакет, то заработная плата у нас соответствует рыночной стоимости позиции... Мы проводим различные исследования, аналитику роста рынка труда. На каждый год мы утверждаем приказом, сколько стоят какие должности, то есть у нас есть некие вилки за каждой должностью. Есть структуры должностей, иерархии должностей. Мы стараемся сделать это максимально понятным для сотрудников и для менеджеров. Единственный принцип, который должен всегда соблюдаться при начислении зарплат и других льгот, это принцип справедливости. Люди должны понимать, почему те или иные выплаты происходят... Кроме зарплаты, у нас есть переменная часть, основанная на компенсационных программах, чем они проще и понятнее, тем они лучше работают».*

<sup>82</sup> Социальные проблемы, рабочие организации и профсоюзы в современной России: Документы, статистика, библиография / Отв. ред. А.М. Кацва. М.: ЛЕНАНД, 2006. – С. 356.



*«Мы не страхуем сотрудников, мы за них не платим. За счет того, что наша компания – крупный заказчик медицинских услуг, стоимость нашего пакета значительно ниже, чем рыночная стоимость. Грубо говоря, на рынке страховка средняя около 1000 долларов, для нас 300 долларов. Поэтому мы предоставляем всем сотрудникам возможность застраховать своих родственников по корпоративным ценам. Это хорошая очень скидка. Кроме того, у меня есть глубокое убеждение, что сотрудник должен участвовать в своих льготах, потому что в противном случае это становится халевой, это плохо, никто не понимает, откуда эта манна падает на тебя. Если ты платишь за это, пусть небольшие деньги, ты участвуешь в своем социальном пакете»* (вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций).

**Оценка социальных политик организаций, связанных с семейными обязанностями их сотрудников.** Специальные программы, направленные на поддержку семей сотрудников, присутствуют далеко не во всех организациях. Участвовавший в интервью начальник отдела социальных программ строительной компании, работающей в соответствии с советскими традициями, заявил, что приоритеты социальной политики предприятия целиком зависят от решений начальства: *«Мы уже прошли все основные этапы: занимались ветеранами, поддерживали молодежь и инвалидов... Какой распорядок нам сверху спустят, тем мы и занимаемся».*

**В современных корпорациях** дело обстоит иначе. Руководитель службы по управлению персоналом ведущей компании, осуществляющей торговлю и услуги в сфере программного обеспечения, рассказывая о социальной политике организации, подчеркнул: *«Мы работаем о том, чтобы семейное положение наших сотрудников не отражалось на рассмотрении их профессиональных качеств. Вместе с тем, мы ценим важность семейных обязанностей и устраиваем мероприятия (в городе или за городом), на которые обязательно приглашаем членов семей сотрудников. Кроме того, желая достичь баланса между семьей/личной жизнью и работой, мы используем практику сокращенного рабочего дня в пятницу. Рабочий день в пятницу заканчивается в 16.00. После этого времени начинается «social hour», желающие выходят сюда, в лобби, попить пиво и пообщаться, но те, у кого есть семейные дела, могут не присутствовать. В нашей компании считается, что все дела следует отложить как минимум на вечер понедельника, но уйти в пятницу пораньше».*

В ряде случаев представители предприятий и организаций отмечали, что похвастать социальной политикой они не могут, а о социальных программах, направленных на поддержку семей сотрудников, и вовсе говорить не приходится. Чаще в эту группу попадали **предприятия кризисных отраслей** производства или компании, представляющие **малый бизнес**. Для них предметом гордости является

«белая» зарплата и оплачиваемый отпуск. Ярким примером может служить рассказ директора комбината сферы легкой промышленности: *«Мы слабое предприятие. Похвастать нам нечем. Непрерывное производство в три смены. Социальных программ нет. Есть обязательное медицинское страхование и все. У нас в основном работают люди из регионов (на 75 – 80%), у них много с этим проблем. Платное лечение им не по карману. Москвичи не хотят к нам идти работать: грязно, трудно... Средняя зарплата по предприятию – 13,5 тысяч рублей, у специалистов – 15 – 18 тысяч. Иногородних это устраивает, за общежитие они не платят, только за коммунальные услуги».*

Не намного отличается положение и на предприятиях отрасли, которые считаются преуспевшими. Начальник отдела кадров одной из фабрик по пошиву одежды рассказала: *«К сожалению, жизнь диктует очень жесткие требования: фабрика живет только за счет своей прибыли, а нам за аренду еще надо платить. Поэтому, что производим, продаем, на то и живем. Раньше у предприятия была своя турбаза очень хорошая, свой пионерский лагерь в Московской области, а сейчас содержать это все нет возможности. Поэтому особых социальных программ у нас нет. Но у нас есть хорошая столовая, которая дотируется предприятием, цена обеда 30 – 50 рублей. Очень хороший здравпункт, врач-терапевт у нас очень грамотная. Есть льготная страховка корпоративная, мы обслуживаем всех... Социальный пакет у нас прописан. Кроме того, строго «белая» зарплата. Отпуск предоставляется, полностью оплачивается больничный, согласно закону. Средняя зарплата наших работников 20 000 рублей. Считается, что это самая высокая зарплата в нашей отрасли. Поэтому все наши мамочки, которые уходят в декретный отпуск, получают «потолок» – 6 000 рублей, согласно Указу президента».*

Отсутствие коллективных договоров и социальных пакетов с широким набором выплат и гарантий в современных компаниях **малого бизнеса** компенсируются «хорошим психологическим климатом, интересной работой, гибким графиком и конкурентной зарплатой». HR-менеджер небольшой аудиторско-консалтинговой фирмы поделилась своими наблюдениями: *«Основной фактор, который задерживает у нас людей, – это хороший коллектив (как они сами постоянно говорят) и интересная, разнообразная работа... У нас зарплата вся «белая», официальная. Она выплачивается вовремя, составляет 30 – 50 тыс. рублей... Кроме того, у нас разработаны критерии, по которым сотрудникам выплачивается премия, кому-то ежемесячно, кому-то по результатам работы за год... У нас есть добровольное страхование... У нас есть корпоративные мероприятия, в том числе выезд на природу, так называемый «team building за городом»... У нас есть трудовой договор – все пункты, которые нам Трудовой кодекс припи-*

сывает, обязательные по 57-ой статье, по-моему, мы их все прописываем... Вопрос сочетания трудовых и семейных обязанностей у нас не возникает: нашим сотрудникам разрешается работать дома... Кого-то муза не посещает здесь именно сегодня... Если мы говорим о матери, у которой есть ребенок, то у нас есть такой пример. Ребенку полтора года, нам нужен человек для проекта, мы спрашиваем: «Ира, а ты можешь работать дома? Мы будем задания тебе высылать, а ты будешь выполнять и нам высылать». Она говорит: «Могу». Мы говорим: «Хорошо. Такие-то деньги, такой-то срок. Работай». Гибкий график мы предоставляем по семейным обстоятельствам, по состоянию здоровья».

В целом, актуальность сочетания трудовых и семейных обязанностей, как правило, признают либо предприятия, где занято много женщин и нет возможности предоставлять гибкий график (например, работа на производстве в три смены); либо крупные компании, которые предоставляют всем сотрудникам возможность работать по гибкому графику с «удаленного места работы», но понимают, что этого недостаточно, что необходимо реагировать на пожелания сотрудников более тонко. В ряде компаний (как успешных, так и экономически неблагополучных) считают, что семейные и трудовые обязанности следует максимально разделять. Так, например, директор комбината сферы легкой промышленности заявила: «Мамы с детьми не могут работать в смену, они постоянно нарушают нам все графики. Больше, что мы им можем предложить, – отдать пять процентов утренней смены, чтоб они могли успевать отводить детей в сад. Как нам с этим справляться? На мой взгляд, лучше бы женщины рожали второго и третьего ребенка и сидели с ними дома до 7 лет, а мы бы платили им пособие».

Вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, подчеркнула необходимость оставлять личную жизнь за дверью рабочего кабинета. Говоря о совмещении трудовых и семейных обязанностей, она отметила: «Семейные ценности – это мои личные ценности, я не хотела бы их делить с компанией... Одна из ценностей каждого человека – это то, что у него есть семья. На всех праздниках мы обязательно говорим: «Спасибо семье, что они нас терпят, поддерживают и прочее». Но при этом, например, на корпоративные праздники мы никогда не приглашаем семью... Это не значит, что мы не поддерживаем семейные ценности. Просто, знаете, есть государство, есть религия. Они отделены друг от друга. Я считаю, это правильно. В нашей корпоративной культуре уважение к семье выражено в том, что тебе дают все возможности заботиться об этой семье. Если тебе нужно что-то сделать для семьи, можно сделать все, что угодно. Но у тебя есть язык, ты должен об этом сказать».

Среди практик, направленных на поддержку семей, опрошенные отметили: возможность отвести ребенка в школу 1-го сентября, подарки и елки для детей на Новый год, поздравления женщин на 8 Марта, целевые разовые выплаты, льготные путевки для детей и родителей в дома отдыха.

Говоря о социальной политике предприятий, эксперты, принявшие участие в исследовании, наиболее подробно останавливались на животрепещущих для них вопросах, которые в большинстве случаев отражали специфику работы отрасли и конкретной организации. Многие сообщали о необходимости привлечения и удержания кадров из регионов (обычно это либо особые специалисты, либо дешевая рабочая сила). При этом для обеспечения кадров жильем использовались разные стратегии: предоставление льгот на приобретение жилья; обеспечение общежитием; высокая зарплата, позволяющая снимать жилье. Начальник отдела социальных программ крупной энергетической компании рассказала: «Самая главная задача отделов, работающих с персоналом, – обеспечение приглашенных высококвалифицированных работников, молодых специалистов жильем. Раньше было служебное жилье. В 93-м году его стали отбирать, и мы стали строить сами жилье. Соответственно, очень много жилья в Москве раздали сотрудникам нашей организации по льготным ценам на условиях следующего положения: 30 процентов первый взнос, затем 5–10 рабочих лет выплачиваешь остаток, без процентов... Жилье – это самое актуальное. Потому что, сами знаете, жилья нет – отдыха нет. А работа у нас в три смены. Предприятия у нас повышенной опасности».

**Программное обеспечение и возможности контроля и учета показателей внутренней социальной политики.** В ходе исследования были также изучены распространенность различных компьютерных программных пакетов и их влияние на внутреннюю социальную политику организаций. Обычно предприятия для учета и управления кадрами применяют программу «1С», в современных корпорациях распространена программа SAP, реже используются специально разработанные программные продукты. Однако, несмотря на техническую оснащенность отделов кадров, вопросы о том, сколько женщин на предприятии за последние 7 лет уходило в декретный отпуск и какая часть из них вернулась, практически у всех вызвали затруднение: подобный учет на предприятиях не ведется.

### **Специальные социальные программы по поддержке работающих мам**

По оценкам опрошенных специалистов и по данным количественного опроса данного проекта, в среднем женщины выходят из отпуска по уходу за ребенком через полтора года. Раньше выходят женщины-начальницы, активно строящие свою карьеру, которые могут позволить

себе услуги няни, либо женщины, находящиеся в затруднительном финансовом положении. Большая часть женщин предпочитает сидеть с ребенком до трех лет, решить вопрос с детским садом, а потом выйти на работу. Часть женщин<sup>83</sup> после рождения ребенка меняют место работы, отдавая предпочтение работе рядом с домом, возможности гибкого графика и сокращенной рабочей неделе. Многие женщины спешат выйти на работу, потому что им скучно сидеть дома, а возможность гибкого графика и гибкого рабочего места позволяет безболезненно подключиться к рабочему процессу. Руководитель службы по управлению персоналом ведущей компании, осуществляющей торговлю и услуги в сфере программного обеспечения, с гордостью сообщил: *«Все наши мамы достаточно быстро возвращаются на рабочее место именно потому, что у них есть возможность работать из дома. Мы всем сотрудникам оплачиваем доступ в интернет из дома, доступ ко всем корпоративным базам данных. Кроме того, у нас у каждого есть коммуникатор, который нам позволяет общаться, в том числе получать электронную почту и отвечать на письма. Я сам практикую по средам работать дома. Потом, поскольку у нас гибкий график, можно выходить на несколько часов на рабочее место, в офис, если молодой маме не удастся создать рабочую обстановку дома. Ну и наконец, все наши сотрудники, в том числе и женщины с детьми, высоко мотивированные, заинтересованные в работе (passioned) люди, им просто интересно вернуться на рабочее место!».*

В целом можно отметить, что в настоящее время московские предприятия и организации берут на себя функции социальной поддержки своих работников, при этом особенно не выделяют сотрудниц с детьми-дошкольниками. Мамы с детьми чувствуют себя лучше в организациях, которые могут предоставлять сотрудникам гибкие графики и возможность работать «в удаленном доступе». Внутренняя социальная политика предприятий (организаций) разнообразна, ее масштабы и направленность определяются в первую очередь следующими факторами:

- экономическим благополучием и стратегией развития предприятия;
- традициями предприятия;
- индивидуальными предпочтениями и позициями руководства организации;
- отраслью деятельности предприятия;
- активностью профсоюзных организаций и аналогичных структур;
- включенностью организации в ту или иную ассоциацию работодателей;

- спецификой взаимоотношений руководства организации и различными властными структурами.

Развитость и разнообразие программ и практик, направленных на успешное сочетание сотрудниками работы и семьи, во многом зависят от специфики организации трудового процесса; типа социальной политики, выбранной руководством; гендерного и возрастного состава сотрудников; позиций руководства.

**Материальная поддержка сотрудниц во время беременности и ухода за ребенком.** Большинство участвовавших в проекте организаций и предприятий при уходе сотрудниц в декретный отпуск, наряду с прописанными в ТК РФ обязательствами, предоставляли дополнительные выплаты из фонда предприятия на рождение ребенка. Размер выплаты колебался от 11 до 90 тысяч рублей или составлял двойной оклад. Некоторые предприятия, в соответствии с коллективным договором, в течение года делали дополнительные выплаты на ребенка. Вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, разъяснила: *«Мы платим единоразово два должностных оклада, когда женщина уходит в декрет. Все остальное по законодательству: ежемесячное пособие от 1500 – 3000 рублей до 40 процентов зарплаты, но не более 6000 рублей. Сотрудницы Москвы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, получают 6000 рублей в месяц. Также мы выплачиваем пособие в размере 500 рублей в месяц всем сотрудницам, осуществляющим уход за детьми до 1,5 и 3 лет».*

HR-менеджер другой преуспевающей корпорации рассказал: *«Отпуск по уходу за ребенком мы оплачиваем в соответствии с законодательством. Плюс дополнительный отпуск по рождению ребенка: 70 дней до и 70 дней после рождения ребенка мы выплачиваем либо 90 тысяч рублей, либо два оклада, на выбор».*

**Экономически неблагоприятные** предприятия с трудом реализуют требования ТК РФ. Директор комбината сферы легкой промышленности с сожалением отметила, что: *«Оплата декретного отпуска у нас по КЗоТу. Никаких дополнительных выплат у нас нет. Бедное предприятие».*

Зафиксированы случаи, когда работницы, оформленные по договору подряда или частично занятые на предприятии, не получали выплат по рождению ребенка. Вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, сообщила: *«Мужчины и женщины, если у них основная работа не в компании, то под какие-то социальные программы они не попадают. Попадают только постоянные сотрудники. Но все имеют медицинскую страховку, служебную сотовую связь».*

<sup>83</sup> Как показал количественный опрос данного проекта – почти половина.

Немногие крупные предприятия и корпорации обеспечивают возможность получения льготной медицинской страховки для детей и семей сотрудников: предприятие оплачивает до 60 процентов стоимости услуг. HR-менеджер крупной табачной компании сообщил: «Да, мы оплачиваем страховку ребенка, хотя иногда обследование детей обходится дороже, чем взрослых».

Отдельные предприятия советского типа оформляют медицинскую страховку не для всех, но зато содержат свою санчасть. О такой специфической организации медицинского обслуживания работников рассказал начальник социально-бытового управления крупного завода, производящего авиационные двигатели: «Практика оформления полисов добровольного медицинского страхования существует, но мы не можем пока для каждого члена трудового коллектива это сделать. Выборочно пока это делается. У нас своя медико-санитарная часть есть, там обслуживаются все работники предприятия. Там практически по всем врачебным специальностям прием ведется. Диагностическое и лечебное оборудование, можно сказать, все современное, включая компьютерный томограф, УЗИ, рентгеновский аппарат совершенно новый, ему лет пять».

По оценкам опрошенных экспертов, мужчины крайне редко берут отпуск по факту рождения ребенка, чаще такой возможностью пользуются если не матери, то бабушки. Обычно отпуск берется за свой счет или из фонда обязательного ежегодного отпуска. Кадровики выразили единое мнение, что женщины лучше справляются с уходом за новорожденными, поэтому подобная необходимость может возникать редко, например, в случае трагической кончины матери.

**Уход за ребенком во время профессиональной/трудовой занятости мам.** Редкие организации, чаще небольшие, ведут неформальный учет того, как сотрудницы решают проблему присмотра за детьми. Отдельные предприятия способствуют устройству детей сотрудников в сады: готовят письма в соответствующие муниципалитеты и ведомства. Детскими садами, лагерями и семейным отдыхом занимаются социальные отделы крупных предприятий с советскими традициями. Некоторые из них сожалеют, что предприятиям пришлось передать садики городу: «Садики у нас нет. При реформировании заставили все передать городу. Мы очень жалеем, что такая была политика, что нас заставили вообще освободиться от «социалки»... Если женщина или мужчина работают у нас, часто вся семья работает у нас, женщина едет отдыхать в летний сезон за 30 процентов стоимости путевки. Если путевка стоит 30 000, она 9 000 платит...» (начальник отдела социальных программ крупной энергетической компании).

«У нас было несколько своих садиков, но город их отобрал. После перестройки, где-то в 93 – 95-х годах. Сейчас мамочки сами решают

эти вопросы. Если они к нам обращаются похотатайствовать, то помогаем. За семь лет у нас в декрет ушло 168 женщин, вернулось 66, это 39 процентов. Многие мамочки уходят работать в детские сады. Проблема возникает с детскими садами часто» (начальник отдела кадров фабрики по пошиву одежды).

Экономически устойчивые, динамично развивающиеся корпорации сознательно избавляются от неприбыльной (социальной) собственности – не имеют садиков, домов отдыха и т.п. HR-менеджер крупной табачной компании объяснил позицию своей организации в этом вопросе просто: «У нашего руководства такая политика – избавляться от незадействованной в производстве недвижимости. Наши сотрудники получают конкурентную зарплату и решают вопрос с детскими садами и нянями самостоятельно. Специального учета по этим вопросам мы не ведем».

Однако другие преуспевающие корпорации иногда интересуются социальными потребностями своих сотрудников и организуют целевые опросы. Так, руководитель службы по управлению персоналом ведущей компании, осуществляющей торговлю и услуги в сфере программного обеспечения, рассказывая о перспективах развития поддержки сотрудниц с детьми, отметил: «Практики детских лагерей и семенного отдыха у нас нет. Но как раз сейчас мы проводим исследование, в котором у нас есть вопрос о том, насколько остро наши сотрудницы нуждаются в детском саде, кто ухаживает за их детьми. Примерно через месяц у нас будут результаты. Возможно, они сами хорошо справляются с этой проблемой, а возможно, нам нужно будет рассмотреть вопрос о том, чтобы заключить договор с каким-то муниципальным садиком, для того чтобы наши сотрудницы могли водить туда своих детей».

В итоге, можно отметить, что многие предприятия и организации признают трудности устройства детей в детские сады, но оставляют решение этого вопроса на усмотрение работающих мам. Многие работодатели предпочитают, чтобы женщины с малолетними детьми сидели дома до трех лет.

### **Условия для успешного возвращения женщин с детьми к трудовой деятельности**

По заявлениям большинства опрошенных, возможности гибкого рабочего графика, сокращенной недели и гибкого рабочего места предоставляются мамам с детьми индивидуально, по их требованию. При возвращении мам на работу, в случае необходимости, они переводятся на более легкие виды работы.

Коммерческие структуры, связанные в большей степени с оказанием услуг, могут предполагать существование гибкого графика, но практики

сокращенного рабочего дня или же рабочей недели у них нет. Сокращение объема работы сотрудниц с детьми не происходит. Фактически они просто перераспределяют выполнение работы во времени.

В производственных организациях, где есть конвейерное производство или работа осуществляется посменно, наоборот, чаще используется практика сокращения рабочего дня сотрудниц с детьми. Рассказывая о практиках поддержки сотрудниц после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком, начальник отдела кадров фабрики по пошиву одежды отметила: *«Бывает, конечно, так, что мамочка просит особые условия работы, поскольку рабочий день начинается с 8 часов у работников производства, кто-то не успевает ребенка отвести в сад или наоборот забрать из сада, школы, то здесь администрация принимает такое решение, как укороченный рабочий день. Поэтому конкретно в каждом случае решаем все проблемы работников».*

Вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, выразила позицию многих современных корпораций: *«Если человек, вне зависимости от того мама это или не мама, не справляется со своими обязанностями, то мы пытаемся понять, почему. Может быть, мы просто человека не на правильной позиции держим. Или же у человека нет интереса к работе, тогда он и не будет никогда справляться. Поэтому работающая мама защищена государством, но в любом случае, вне зависимости от того, с детьми она или без, она работает или она не работает. Потому что мы – коммерческая организация. Мы можем предложить ей другую позицию. Такое было. Человек хотел гибкий график работы, неполную рабочую неделю, мы просто перевели его на другую позицию, и абсолютно все счастливы».*

Таким образом, судя по исследованным организациям, в большинстве случаев особого внимания к созданию специальных условий для успешного возвращения женщин к трудовой деятельности предприятия не создают. Однако, по мере возможностей и в индивидуальном порядке, руководство оперативно реагирует на заявления и требования сотрудниц с детьми-дошкольниками.

**Тренинги, обучение, создание ассоциаций.** Предприятия и организации можно разделить на два крупных класса: одни регулярно и планомерно обучают своих сотрудников, заранее планируют соответствующую статью в бюджете предприятия; другие занимаются только обучением новичков.

Руководитель службы по управлению персоналом компании, осуществляющей торговлю и услуги в сфере программного обеспечения, так описал практики повышения квалификации сотрудников компании: *«Примерно один месяц в течение года каждый сотруд-*

*ник проходит курсы обучения. В том числе и те, кто выходит из отпуска по уходу за ребенком. Поэтому у нас стопроцентный охват всех молодых мам. Иногда это ведет к повышению по должности и зарплате. Мы недавно считали размер средней женской и мужской зарплаты и выяснили, что средняя заработная плата сотрудниц составляет 102 процента от зарплаты сотрудников. Так что женщины у нас на хорошем счету».*

По словам вице-президента по организационному развитию и работе с персоналом крупной компании, работающей в сфере коммуникаций, в их организации *«повышение квалификации не зависит от того, мама ты или не мама. Если тебе нужны знания, то ты их получишь. Мне кажется, очень много для любого сотрудника значит уверенность в завтрашнем дне. Я смотрю, у нас у многих сотрудниц в компании уже родилось по двое детей. Они совершенно точно знают, что вернуться и будут точно также успешны. В том случае, если они этого хотят».*

В компаниях, производящих интеллектуальные услуги, обучение сотрудников происходит спонтанно и в ходе реализации проектов. Менеджер по работе с персоналом аудиторско-консалтинговой фирмы, в частности, рассказала: *«У нас есть свой учебный центр, где читают ведущие лекторы Москвы. На эти семинары, курсы сотрудницы всегда могут прийти, бесплатно послушать, задать вопросы. У нас в офисе кабинет учебный есть, учебный зал. Обучение сотрудников проходит по мере необходимости».*

Организации заметно отличаются возможностями карьерного роста сотрудников. В одних случаях курсы обучения и повышения квалификации гарантируют повышение в должности и зарплате, получение возможности профессиональной реализации (иногда предприятие обязывает сотрудников пройти курсы для повышения качества работы того или иного отдела). В других случаях корпорации регулярно проводят тренинги и обучающие программы сотрудников исключительно для повышения результативности их работы. Разработка индивидуальных планов развития сотрудников позволяет мобилизовать их ресурсы, однако бонусы получают только «победители», проекты которых принесут организации прибыль.

В некоторых организациях сотрудники повышают квалификацию по требованию руководства. Есть организации, где под повышением квалификации понимают плановую аттестацию и обеспечение техники безопасности. По рассказам начальника отдела социальных программ крупной энергетической компании, у них *«все сотрудники обязательно повышают квалификацию. Это каждый год происходит. У нас есть техника безопасности. Наша работа связана с вредными условиями труда... Этот процесс координирует отдел охраны труда».*

и техники безопасности. Кроме того, раз в три года у нас проходит аттестация – все сдают экзамены по специальности».

Профсоюзы и профкомы были представлены в немногих попавших в выборку предприятиях. На предприятиях кризисных отраслей профсоюзы распались сами собой в начале 1990-х годов. В современных корпорациях часто наблюдается разделение: на предприятиях корпорации профсоюз действует, его члены участвуют в корректировке коллективного договора, устанавливающего объемы социальных выплат и гарантий, тогда как в управляющей компании с сотрудниками заключается трудовое соглашение, действует положение о социальных выплатах и гарантиях, профсоюзов нет.

Таким образом, ни в одной опрошенной организации не проводится целенаправленное повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком. То же можно сказать и о проведении специальных психологических тренингов. Руководители предприятий подчеркивают, что продвижение сотрудников, в том числе мам с детьми, зависит от их активной жизненной позиции, нацеленности на успех и карьерный рост.

Наличие каких-либо клубов или женских ассоциаций в компаниях пока считаются экзотической редкостью.

**Психологический климат на предприятиях** в отношении работниц с детьми-дошкольниками в большинстве случаев благоприятный: коллеги и начальники с пониманием относятся к проблемам, возникающим у женщин с детьми, и стараются идти навстречу их пожеланиям.

Рассказывая о возвращении работниц после отпуска по уходу за ребенком, начальник отдела кадров фабрики по пошиву одежды отметила: *«Наше отношение как работодателей к женщинам, которые приходят после декрета, нормальное. Они к нам вернулись, значит, есть интерес к работе нашей. Значит, они будут работать. Дети будут какой-то период болеть, но мы это заблаговременно знаем. Это все проходящее. Это жизнь».*

Некоторые работодатели акцентировали внимание на общем благоприятном и дружелюбном климате в организации. По словам начальника отдела социальных программ крупной энергетической компании: *«Лучше нашей организации, в смысле психологического климата, вообще нет. Такой заботы, как в энергетике, я вообще нигде не видела. Это традиция. Специальных поздравлений мы не устраиваем, но от профкома женщинам подарки есть на праздники. Вообще женщинам с детьми идут на уступки».*

В целом компании не ведут учет жалоб и требований сотрудниц с маленькими детьми. Женщины, вышедшие после декретов, решают свои повседневные проблемы в основном на неформальном, линей-

ном уровне цехов и отделов. Вице-президент компании, работающей в сфере коммуникаций, обратила внимание на то, что женщины, вышедшие после декретных отпусков, должны сами заявлять о своих правах и пожеланиях: *«Отношение к сотрудницам с детьми хорошее. Все рады беременным и мамам с детьми... Климат хороший: их пожелания в основном – это гибкий график и неполный рабочий день. Это все мы делаем... Единственное, конечно, если человек 2 – 3 года сидел в декретном отпуске, он приходит, у него зарплата ниже, потому что за 3 года зарплата на 30 процентов может вырасти. Если он приходит и показывает, что действительно хочет здесь работать, мы, в принципе, 30 процентов ему даем. Потому что мы платим в соответствии с рынком. Хлопотать особенно об этом не надо, все знают, что будет происходить. В то же время, большая компания, все основано на том, что, если ты не заявишь, что ты хочешь, никто за тебя не будет думать, чего ты там желаешь».*

Представитель руководства крупного завода, производящего авиационные двигатели с советских времен, подчеркнул, что в их организации всегда было хорошее отношение и к беременным, и к сотрудницам с детьми-дошкольниками: *«Не было еще ни одного случая, чтобы мы отказали в приеме на работу беременным женщинам, а я, слава Богу, уже 37 лет на заводе. А после выхода из декретного отпуска и повышение окладов обеспечиваем, и все льготы, которые необходимы. Если нужно, то укороченный рабочий день, укороченную рабочую неделю предоставляем женщинам с детьми. Хороший у нас климат».*

В некоторых корпорациях принято праздновать День семьи, на сайте организации в интернете может быть представлен форум «Моя семья», где сотрудники обсуждают семейные проблемы и выкладывают фотографии. Раздел сайта «Мой голос» позволяет сотрудникам организации выразить свое недовольство и выступить с предложениями, типичные обращения становятся поводом для проведения фокус-групп сотрудников и последующего решения проблемы (практики крупной табачной компании).

Работодатели с энтузиазмом сообщают о хорошем отношении к женщинам, вышедшим из декретных отпусков, при этом о систематическом сборе пожеланий сотрудниц и формализации обязательств в отношении работниц с детьми-дошкольниками могли рассказать единицы.

**Обзор структуры персонала предприятий** позволяет констатировать: традиционное преобладание мужчин на высших управляющих должностях изредка нарушается: консалтинговая фирма, относящаяся к числу организаций среднего бизнеса, была организована и управлялась женским большинством. Традиционно высокая концентрация женщин-руководителей наблюдается на предприятиях легкой про-

мышленности. Во многих организациях главные бухгалтеры и финансовые директора – женщины. По мнению ряда экспертов (мужчин и женщин), женщины лучше справляются с бухгалтерской работой.

Оценка соотношения мужчин и женщин среди 20-и процентов самых низкооплачиваемых и самых высокооплачиваемых сотрудников не позволяет сделать однозначные выводы. В категорию низкооплачиваемых попадают и мужчины, и женщины низко-квалифицированного труда.

Разница в оплате труда высшего управляющего состава и менеджеров среднего звена часто очень существенная, поэтому всякое преобладание мужчин в топ-менеджменте позволяет говорить, что мужчины получают больше.

Размер зарплат мужчин и женщин, занимающих должности менеджеров среднего звена, позволяет говорить о практическом равенстве: бывают случаи, когда зарплата женщин в среднем немного выше, бывает наоборот.

### **Перспективы развития политики баланса семьи и работы**

Эпоха 1990-х годов, когда предприятия и организации максимально сбрасывали с себя социальную инфраструктуру и отказывались заниматься социальной политикой, осталась в прошлом. Сегодня московские предприятия и корпорации демонстрируют заинтересованность в развитии внешней и внутренней социальной политики. Статьи расходов крупных компаний в разделе «социальная политика» содержат от 5 до 20 разделов, среди которых поддержка социальных инициатив местных администраций, оплата обучения кадров, «спонсирование» отпусков сотрудников и отдыха их детей и многое другое.

Крупные предприятия и организации чаще демонстрируют экономические возможности для реализации изощренной социальной политики, при этом осознанность актуальности решения данного вопроса сочетается с расчетом экономической эффективности реализуемых программ. Для них очевидно, что предоставление сотрудникам социального пакета становится отличным конкурентным преимуществом на рынке труда, а дифференцированная социальная политика помогает мотивировать и удерживать персонал, формирует имидж надежной и перспективной организации, что, в свою очередь, позволяет реализовать собственные политические проекты и удовлетворить филантропические наклонности.

Важно отметить, что, по оценкам экспертов, не более 5% организаций подсчитывают отдачу социальных инвестиций: если прямыми затратами на персонал (ФОТ, расходы на подбор и обучение сотрудников и т.п.) большинство компаний стараются управлять, то расходы на «социалку» воспринимаются как практически неуправляемые по-

тери. Более того, в контексте стремления крупных компаний действовать в соответствии с национальными проектами в области соцобеспечения и образования статья «внутренняя социальная политика» грозит превратиться в бездонную «черную дыру» для современного российского бизнеса.

В целом, современными тенденциями социальной политики предприятий и корпораций являются оптимизация расходов на ее реализацию, экономическая обоснованность социальных программ и их соответствие стратегическому проекту развития предприятия. Значительное влияние на характер внутренней социальной политики предприятия оказывают традиции и история предприятия, в том числе активность и место профсоюза в структуре организации, а также личные позиции и предпочтения собственников и топ-менеджеров предприятия. Тип внутренней социальной политики предприятий коррелирует с передовыми характеристиками его рыночной стратегии. Одни предприятия продолжают осуществлять политику «традиционного советского патернализма», другие выстраивают экономически просчитанную политику социальных программ и компенсаций, отвечающую не только текущим и стратегическим потребностям развития предприятия, но и текущим потребностям различных групп сотрудников.

Проведенное исследование позволило обнаружить на московских предприятиях модели социальных политик **традиционного, инновационного и смешанного типов**. Предложенная типология СП отчасти совпадает с типологией Н.Ю. Лапиной, но отличается меньшей дифференцированностью, обусловленной сравнительно небольшим числом рассмотренных нами предприятий, с одной стороны, и спецификой сегодняшних социальных политик московских предприятий и организаций – с другой стороны.

Представления экспертов опрошенных организаций о перспективах развития социальной политики предприятия различаются значительно: одни ориентированы на воспроизводство недифференцированной патерналистской социальной политики; другие выстраивают рациональную, экономически эффективную социальную политику, оставляя основные социальные функции государству; третьи действуют ситуативно, стараясь удержать кадры конкурентной зарплатой и адекватными премиями. Особняком стоят предприятия кризисных отраслей производства: здесь акцент сделан на выполнение Трудового кодекса РФ и постановлений Правительства Москвы.

Экономически благополучные предприятия советского образца сохранили значительный объем социальных выплат и гарантий и продолжают использовать объекты социальной инфраструктуры (детские сады, санатории, базы отдыха). Они гордятся своими традициями, заботой о коллективе и не планируют значительных изменений в соци-

альной политике. Как правило, такие организации располагают коллективным договором, за обновлением и реализацией которого следит профсоюз.

Новые организации частного сектора в период становления избежали бремени социальной поддержки сотрудников, однако в настоящее время приходят к выводу, что стратегически выгодно налаживать на предприятии социальную политику. Стимулом для собственников и руководителей предприятий в этом вопросе является конкуренция с другими организациями, в том числе западными, а также влияние местной власти и законодательства. Выбор типа социальных компенсаций коммерческих организаций зависит от их масштаба и сферы деятельности. Небольшие организации сферы услуг предпочитают обеспечить сотрудников хорошими условиями труда, конкурентоспособной зарплатой, интересными проектами, возможностями повышения квалификации, гибким графиком. Как правило, данные компенсации слабо формализованы и не подкрепляются документами. Забота о работающих мамах с детьми особенно не проявляется: просьбы сотрудниц выполняются по мере обращения, в затруднительных обстоятельствах возможны разовые выплаты.

Крупные корпорации стремятся позиционировать себя как социально-ориентированные. На сайтах таких компаний подробно изложены преимущества работы в их организации, акцент сделан на возможности профессионального роста и бонусы по результатам эффективной работы. Социальный пакет сотрудников зависит от их статуса.

Предприятия со смешанной стратегией социальных компенсаций, сочетающие предоставление страховок, путевок и бесплатного питания с частичной монетизацией социальных льгот, часто не имеют возможности действовать иначе: либо гордость традициями предприятия не позволяет запустить перемены; либо нет возможности передать свою инфраструктуру муниципалитетам из-за отсутствия у них средств; либо необходимость содержать общежития для удержания на предприятии иногородних, которые согласны работать за неконкурентную для московского рынка труда зарплату и выполнять непривлекательную, физически тяжелую, монотонную, низко квалифицированную работу. Таким образом, совмещение рыночной и патерналистской моделей социальной политики может быть экономически просчитанной стратегией. Содержать социальную инфраструктуру в ряде случаев оказывается более выгодно, чем выплачивать социальные компенсации всем работающим.

В большинстве случаев на предприятиях с разными типами социальных политик проблема совмещения трудовых и семейных обязанностей мам с детьми-дошкольниками не выделяется как самостоятельная. Практики, направленные на сотрудниц данной категории, отличаются слабой формализованностью и однообразием. Часто

женщины пользуются возможностями и льготами, предоставляемыми всем сотрудникам: гибкий график, гибкое рабочее место и т.п.

Исследование показало, что часто предприятия не планируют развитие внутренней социальной политики. Во многом это обусловлено нестабильностью экономического благосостояния организаций. Только крупные предприятия и корпорации могут позволить себе эксперименты и инновации в области внутренней социальной политики.

Существующие практики предоставления социальных выплат часто имеют недифференцированный, неформализованный характер. Даже наличие коллективного договора не обеспечивает гарантированной поддержки работающих мам с детьми-дошкольниками.

Наличие на предприятии гендерно-чувствительных социальных программ и продуманной стратегии сочетания «работы и семьи», дающей предсказуемый экономический эффект, – показатель зрелости и развитости внутренней социальной политики организаций. Лидерами в этом вопросе стали крупные корпорации, разработавшие концепцию социальных инвестиций и реализовавшие ряд адресных социальных программ. Одним из показателей качества программ является возможность оценки их эффективности, в том числе с привлечением независимых экспертов.

Развивая внутреннюю социальную политику, наиболее продвинутые коммерческие организации используют западный опыт. Важной задачей считается воспитание лояльности фирме, нацеленность на рост профессионализма и повышение результативности работы. Поскольку на специфику социальных политик предприятий и организаций влияет много факторов, можно предположить, что в ближайшие годы разнообразие социальных политик будет сохраняться. Соответственно, необходимость управлять изменениями и наблюдать за их развитием остается чрезвычайно актуальной.

Руководители предприятий, заинтересованные в опережающем развитии социальной политики своих организаций, позитивно оценивают возможность запуска специальных социальных программ, в том числе направленных на поддержку семей сотрудников в случае, если проект не требует значительных инвестиций.

Сегодня, в период становления моделей внутренней социальной политики предприятий и организаций, представляется актуальным провести с руководителями предприятий разъяснительную работу относительно потенциального экономического эффекта реализации социальных программ, направленных на оптимизацию сочетания должностных и семейных обязанностей работающих мам с детьми-дошкольниками. А знакомство с негативным и успешным опытом западных корпораций в этой сфере станет отправной точкой для разработки собственных программ «Работа и семья».



## Заключение

Подводя итоги обследования социальных политик московских предприятий и организаций, отметим, что в настоящее время зафиксированы неформализованные, индивидуализированные практики поддержки работающих матерей, однако как самостоятельная проблема обеспечения сотрудникам баланса «семья/работа» практически нигде не признается.

Целевые, адресные социальные программы предприятий фактически представляют собой программы, направленные на оценку персонала, повышение эффективности его работы и лояльности организации. Заботу о формировании оптимального сочетания трудовых и семейных обязанностей сотрудниц с детьми-дошкольниками спонтанно реализуют сотрудники разных подразделений: HR-службы, отдела социальных программ, хозяйственно-бытового отдела, департамента организационного развития и развития персонала, профкомов и т.д. Однако опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что дифференцирование социальных программ предприятий по целевым группам – ключевой принцип направленных социальных изменений в сфере корпоративных социальных политик. И принцип баланса «семья/жизнь/работа» занимает здесь центральное место.

Исходя из вышесказанного, представляется целесообразным при формировании социальной политики города обращать особое внимание на создание действенных мер по стимулированию корпоративных программ в сфере гармонизации трудовых и семейных обязанностей москвичей и определить в каждом трудовом коллективе конкретных сотрудников, ответственных за реализацию программ «баланс семья/работа» и обобщающих информацию о проводимой работе по поддержке семей с детьми.

## ГЛАВА 5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ: ИНИЦИАТИВЫ ГОСУДАРСТВ И КОРПОРАЦИЙ

### Введение

Основная социальная перемена в развитых странах в эпоху глобализации – вступление женщин, в том числе замужних и имеющих детей, в наемную рабочую силу. В ряде стран доля женщин среди занятых в экономике приблизилась к половине. Так, в 2004 г. в Швеции и Финляндии она составила 48%, Норвегии, Дании и Канаде – 47%, США, Великобритании и Франции – 46 %<sup>84</sup>.

В целом, притоку женщин на рынок труда способствовала государственная политика, направленная на повышение занятости женщин, в том числе семейных и имеющих детей. Начиная с середины 1970-х гг. в ряде европейских стран были приняты законы о гендерном равенстве, запрещавшие дискриминацию по признаку пола, прежде всего в трудовых отношениях.

Важную роль сыграло изменение отношения в обществе, в том числе и среди самих женщин, к труду матерей. Женщины с детьми не только школьного, но и дошкольного возраста все чаще пополняют ряды наемных работников. Например, в США почти 67% женщин с детьми заняты на рынке труда, в Британии – 68% (весна 2003 г.). Участие женщин в рабочей силе возрастает по мере взросления их детей. Заработок женщин превратился в существенную, а иногда основную часть семейного дохода. Так, в США треть работающих матерей – основные кормилицы семьи.

Западные государства все активнее поддерживают модель «работающей матери». Во-первых, они разрабатывают достаточно широкий комплекс государственных прямых и косвенных мер, среди которых в данном обзоре будут выделены основные. Это установление длительности отпусков и размера пособий по беременности и родам, развитие дошкольных учреждений и других видов присмотра и воспитания детей дошкольного возраста, а также другие меры по гармонизации бюджетов времени работающих родителей или по установлению баланса между семьей и работой.

Во-вторых, европейские государства имеют длительный опыт сотрудничества с бизнесом и создают модели социального партнерства, которые стимулируют развитие корпоративных политик в отношении работающих матерей. Рассмотрим подробнее все эти нововведения последних десятилетий.

<sup>84</sup> Женщины и мужчины России 2006. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2007. С. 250, 251.

## Отпуска и пособия по беременности и родам

**Западная Европа.** Правительства стран Западной Европы проводят политику, которая призвана помочь женщине сочетать занятость и материнство. Одно из основных направлений этой политики – принятие и совершенствование законодательства о предоставлении отпусков по беременности и родам и защите от увольнений в декретный период. В настоящее время такие законы имеются в большинстве развитых стран.

Скандинавские «государства благосостояния» демонстрируют образец социальной политики, направленной на поддержку работающей семьи. Продолжительность оплачиваемого отпуска для матери в связи с рождением ребенка варьируется от полугода – в **Исландии** и **Дании**, до более года – в **Норвегии** и **Швеции**. Размеры пособия по беременности и родам рассчитаны на то, чтобы полностью компенсировать связанную с этим потерю дохода. Они сопоставимы с размерами пособий по болезни и безработице.

Социальная политика европейских современных государств направлена на стимулирование более гендерно-сбалансированного распределения обязанностей в семье, в частности, побуждение отцов принимать большее участие в уходе за новорожденным ребенком. Наиболее передовое в этом отношении социальное законодательство скандинавских стран предусматривает оплачиваемый родительский отпуск по уходу за ребенком, который может предоставляться и матери, и отцу, по их выбору.

Так, в Швеции продолжительность родительского отпуска составляет 480 дней (16 месяцев), причем за первые 390 дней он оплачивается на уровне 80 – 100% заработной платы. Еще 90 дней отпуска предоставляется при более низком уровне оплаты<sup>85</sup>. Однако использование родительского отпуска мужчинами даже в самых передовых, с точки зрения гендерного равенства, скандинавских странах продолжает оставаться незначительным. В Швеции отцы используют 12% родительского отпуска, в Норвегии – 6%, в других скандинавских странах – менее 5%.

Одновременно с родительским отпуском существуют специальные отпуска для отцов, которые предоставляются им во время отпуска матери, обычно в первые недели после родов. В Швеции и Норвегии установленные в 1990-е годы месячные отпуска по случаю отцовства («квоты для отцов») не могут быть переданы матери и «пропадают», если не используются отцом. Кроме того, в Швеции родители получили право работать на один час меньше, получая за этот час не зарплату, а денежное пособие на детей.

В **Великобритании** совершенствование законодательства о предоставлении отпусков по беременности и родам являлось одним из основных направлений гендерной политики лейбористского правительства Э. Блэра (1997 – 2007 гг.). В апреле 2003 г. оплачиваемый отпуск по материнству был увеличен до 26 недель (6 месяцев). Женщины получили право также на дополнительный неоплачиваемый отпуск по материнству еще на 26 недель. Размер пособия по материнству вырос почти вдвое. Он достиг 90% среднего еженедельного заработка за первые 6 недель и стандартного размера 100 фунтов в неделю на оставшиеся 20 недель.

Для побуждения отцов принимать больше участия в уходе за новорожденным ребенком был установлен двухнедельный оплачиваемый отпуск для отцов, который оплачивается примерно по тем же нормам, как и материнский, но обязательно должен использоваться в течение 8 недель после рождения ребенка. Практика показала, что почти все отцы используют этот отпуск в первый же месяц после рождения ребенка<sup>86</sup>. С апреля 2007 г. британское правительство увеличило оплачиваемый отпуск по материнству с 6 до 9 месяцев.

Во **Франции** отпуск по материнству продолжается 16 недель при рождении первого и второго ребенка, 26 недель – третьего ребенка, 34 недели – при рождении близнецов. Оплачивается он на уровне заработной платы. С января 2002 г. введен отцовский отпуск размером 11 дней при рождении одного ребенка, 18 дней – при рождении близнецов<sup>87</sup>.

В **Германии** оплачиваемый на 100% материнский отпуск составляет 14 недель, вслед за этим предоставляется оплачиваемый на 67% родительский (разделяемый с отцом) отпуск на 12 месяцев.

В **Швейцарии** полностью оплачиваемый материнский отпуск продолжается 16 недель. Отцовский отпуск отсутствует.

**США и Канада.** Иная ситуация сложилась в **Соединенных Штатах Америки**. В настоящее время отпуска по беременности и родам предоставляются там лишь в отдельных штатах. Предпринятые демократами попытки принять закон, вводящий отпуска по беременности и родам в общенациональных масштабах, закончились неудачно. Сначала принятие этого закона тормозилось Бушем-старшим. А в 1993 г., когда администрация президента Клинтона приняла Закон о семейном и медицинском отпуске, вводящий неоплачиваемый 12-недельный отпуск по беременности и родам, Буш-младший наложил на него вето. Свою роль в отклонении претензий беременных женщин на поддержку сыграли американские суды, выносившие решения на основании того, что

<sup>86</sup> The UK Yearbook 2004. L., 2004. P. 151

<sup>87</sup> www. Ministere des Affaires Etrangeres Republique Francaise. La politique en faveur de la petite enfance en France. Mai 2007.

<sup>85</sup> Parental leave (from Wikipedia). [http://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](http://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave).

беременность и рождение ребенка – это дело самих женщин. Аргументация, что воспроизводство человечества – проблема, ответственность за которую должны нести оба пола и государство, была отклонена.

Канадский институт здравоохранения и социальной политики в 2007 году обследовал 173 страны. И оказалось, что США остаются одной из пяти стран мира, где не гарантирована законом та или иная форма оплачиваемого материнского отпуска!<sup>88</sup> В последнее время некоторые американские компании предпринимают шаги навстречу работающим матерям. Однако эти шаги носят стихийный характер и захватывают лишь незначительную часть работающих матерей. Даже среди 100 лучших компаний по работе с персоналом, отобранных журналом «Работающие матери», только 28% предлагали 16 недель оплачиваемого материнского отпуска плюс 4 недели для отцов, 8 недель для приёмных родителей, в то время как 24% – лишь четыре и меньше недель. 7% из этих 100 лучших компаний предлагали материнский отпуск размером 1 – 2 недели, а еще 7% не имели оплачиваемого материнского отпуска<sup>89</sup>.

В Канаде роженица получает оплачиваемый (на 55%) материнский отпуск продолжительностью 15 недель. Сразу после него она может взять также оплачиваемый родительский отпуск, разделяемый с отцом, продолжительностью в 35 недель. Следует заметить, что оплата обоих отпусков производится за счет страховых взносов наемных работников.

### **Государственная и корпоративная политика формирования баланса между работой и семьей для работающих родителей**

В данном параграфе будут рассмотрены две важнейших составляющих проблемы сочетания семейных и профессиональных обязанностей работающих родителей – государственная и корпоративная помощь по уходу и воспитанию дошкольников, с одной стороны, и развитие новых форм организации труда работающих родителей, прежде всего женщин, – с другой.

**Западная Европа.** Несмотря на рост занятости женщин в развитых странах и принимаемые государством меры, уход за детьми по-прежнему осуществляется в основном женщинами, как и остальная домашняя работа. Проблема «двойной ноши» работающей женщины продолжает стоять на повестке дня. В этой ситуации сами женщины стремятся найти выход из этой ситуации и влияют на создание новых

форм организации их занятости. Одна из них – работа в течение неполного рабочего дня (частичная занятость), которая получила большое распространение в некоторых странах. Так, в Британии весной 2004 г. 40% матерей, включая 65% женщин с детьми до четырех лет, трудились неполный рабочий день<sup>90</sup>. Вторым нововведением семейной политики лейбористского правительства Э. Блэра стала поддержка гибкой занятости работников. В апреле 2003 г. правительство ввело для родителей с детьми до 6 лет или с детьми-инвалидами право требовать от администрации предприятия гибкой формы найма – возможности либо изменять часы работы, либо брать работу на дом<sup>91</sup>.

Поскольку в европейских странах значительная часть женщин-матерей продолжает работу после окончания родительского отпуска, перед правительствами и корпорациями, где заняты эти женщины, остро стоит проблема обеспечения ухода за малолетними детьми. Решением этой проблемы государства значительно отличаются друг от друга. Эти различия проявляются не только в размерах социального обеспечения родителей, но и в наличии (или отсутствии) государственных и частных детских дошкольных учреждений.

В Скандинавских странах в среднем от 45% до 67% детей до 6-летнего возраста посещают те или иные финансируемые государством детские учреждения. Наибольшее развитие система коллективных детских учреждений получила в Швеции. Там все малолетние дети, родители которых работают или учатся, имеют право на место в яслях. В Финляндии развита как система коллективных детских учреждений, так и система пособий, предоставляемых родителям для того, чтобы осуществлять уход за ребенком в домашних условиях.

В Британии правительство Э. Блэра столкнулось с масштабной задачей создания государственной системы детских учреждений для дошкольников, поскольку предшествовавшее консервативное правительство относилось отрицательно к такой форме воспитания. Маргарет Тэтчер заявляла: «Я не хочу государственных детских учреждений, и я не хочу государственных детей»<sup>92</sup>. В результате вплоть до конца 1980-х годов в стране почти полностью отсутствовала государственная или частная система ухода за малолетними детьми. С начала 1990-х годов начали предприниматься шаги по исправлению этой ситуации, включая различные формы поощрения предпринимателей, организующих детские учреждения на своих предприятиях.

Правительство Э. Блэра считало создание более благоприятных возможностей для женщин сочетать работу вне дома с воспитанием де-

<sup>88</sup> Maternity Leave in the U.S.: Far from Adequate.

<http://www.now.org/issues/mothers/102507leave.html?printable> ;

<http://www.mcgill.ca/files/ihsp/WFEI2007.pdf>

<sup>89</sup> <http://www.now.org/issues/mothers/102507leave.html?printable>

<sup>90</sup> Then and Now: 30 Years of the Sex Discrimination Act. P.7.

<sup>91</sup> UK Yearbook 2004. P.151.

<sup>92</sup> Neustatter A. Hyenas in Petticoats: Look at 20 Years of Feminism. L., 1989. P.181.

тей важной задачей. Провозгласив проведение дружественной политики в отношении работающей семьи, Э. Блэр в качестве ориентира выбрал Швецию, в которой социал-демократическими правительствами была создана атмосфера, наиболее благоприятствующая труду матерей.

Лейбористы осуществили в этой области важные инициативы. В 1998 г. правительством была принята Национальная стратегия по уходу за детьми, целью которой было увеличение числа и улучшение качества детских учреждений. Правительство обеспечило бесплатные места, предоставляемые по просьбе родителей, в дошкольных детских учреждениях для трёх- и четырёхлетних детей в Англии, Шотландии и Уэльсе. С 1997 по 2004 г. было создано 900 тыс. новых мест в детских дошкольных учреждениях. Приоритет в решении этой проблемы отдавался наиболее экономически отсталым районам страны. В последующие годы количество новых мест для трех- и четырехлетних детей, созданных в период правления лейбористов, превысило один миллион<sup>93</sup>.

В 2001 г. были открыты первые, так называемые, «ясли по соседству», число которых в первые же годы выросло до 1279, обеспечив 45 000 новых мест для детей моложе 5 лет<sup>94</sup>.

Лейбористское правительство расширило программу помощи по уходу за детьми, проживающими в семьях с одним родителем. Поскольку в 90% случаев такие семьи возглавляются матерями, правительство проводило линию на повышение финансовой ответственности отцов за своих детей. На Агентство по поддержке детей были возложены функции розыска скрывающихся отцов и взыскания с них средств на содержание ребёнка, а также помощи матерям в разрешении конфликтов, когда мужчины отказываются от своего отцовства.

Большие усилия прикладывались лейбористским правительством для ликвидации бедности детей, поскольку, придя к власти в 1997 г., оно унаследовало один из самых высоких уровней бедности детей в Европейском Союзе. Всего к 2005 г. в результате различных мер 700 тыс. детей из категории относительно бедных и два миллиона детей из категории абсолютно бедных перешли в более благополучные категории<sup>95</sup>. В значительной части это касалось детей из семей с одним родителем.

В 2003 г. в правительстве была создана должность министра по делам детей, молодёжи и семей с широким кругом полномочий. Большая ответственность за обеспечение благосостояния детей была возложена на местные органы власти, которые обязаны предоставлять семьям с

детьми, особенно неблагополучным, необходимую помощь либо непосредственно, либо через добровольные организации. В марте 2004 г. в парламент был внесён Билль о детях, предусматривающий целый ряд мер, направленных на обеспечение достойного уровня жизни детей и поддержку в развитии их способностей, в частности, создание базы данных, включающей информацию о каждом ребёнке в Британии.

Значительный интерес представляет собой опыт создания и работы корпоративных и государственных детских учреждений во **Франции**, которая сейчас считается одним из лидеров в Европе в этом отношении. В последнее время они все чаще занимают место постепенно исчезающих частных организаций по уходу за детьми.

Создание на предприятиях самых первых учреждений для детей работающих там матерей началось во Франции еще в предвоенный период. Тогда они создавались по инициативе предпринимателей. После второй мировой войны эти учреждения в соответствии с Декретом, принятым в ноябре 1945 г., перешли под управление комитетов предприятий – выборных органов, избираемых по профсоюзным спискам. Трудовое законодательство Франции ввело обязательство создавать специальные помещения для кормления грудных детей на предприятиях, на которых число работающих женщин старше 15 лет превышало 100 человек. Эта мера способствовала одновременно созданию на таких предприятиях и детских учреждений – яслей, детских садов и детских лагерей летнего отдыха. В то же время ясли начали создаваться и по месту жительства для того, чтобы освободить маленьких детей от необходимости длительных поездок к месту работы матери.

Уже в первые послевоенные годы во Франции удалось достигнуть значительных успехов в этом направлении. В 1947 г. в стране функционировали 360 яслей с 12 000 мест и 270 детских садов с 11 000 мест. В 1953 г. число яслей достигло 440 с 14 000 мест, а число детских садов – 550 с 20 000 мест<sup>96</sup>.

В последние десятилетия XX – начале XXI века стремление создать наилучшие условия для сочетания материнства и профессиональной деятельности женщин находится в центре социальной политики французского государства. Это связано с тем, что среди женщин детородного возраста доля работающих составляет 80%. А 60% всех детей моложе 6 лет находится в семьях, где работают и отец, и мать<sup>97</sup>.

Современная французская модель воспитания детей в работающих семьях отличается большим разнообразием и доступностью. Центральную роль в ней играет принцип свободы выбора. Работающим родителям предлагается самим выбрать способ ухода за детьми,

<sup>93</sup> Childcare: Targets and Achievements.

[http://www.womenandequalityunit.gov.uk/work\\_life/childcare\\_targets.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/work_life/childcare_targets.htm)

<sup>94</sup> What Labour has achieved for women.

[http://www.labour.org.uk/what\\_has\\_labour\\_done\\_for\\_women](http://www.labour.org.uk/what_has_labour_done_for_women)

<sup>95</sup> What is Labour doing for families and children. –

<http://www.labour.org.uk/familiesandchildren04/>

<sup>96</sup> Les Institutions sociales de la France. Tome II. P. 99.

<sup>97</sup> www. Ministere des Affaires Etrangeres Republique Francaise. La politique en faveur de la petite enfance en France. Mai 2007.

наиболее соответствующий потребностям данной семьи. Мать может либо временно отказаться от продолжения работы после окончания отпуска по беременности и родам, либо обратиться к услугам детских учреждений (яслей и детских садов), либо специалистов по уходу за детьми, приходящих на дом и оплачиваемых государством. Возможно также использование для ухода за ребенком из семьи работающих родителей труда бабушек, дедушек или других родственников, которые могут получить с этой целью оплачиваемый отпуск.

С трех до шести лет дети во Франции могут обучаться в школах, которые находятся в ведении Министерства народного образования. Задача этих школ, получивших название «материнских», – социализация детей и подготовка их к начальной школе. Они являются частью государственной школьной системы. Обучение в них добровольное и бесплатное. Туда может быть записан практически каждый ребенок. Иногда в «материнские» школы принимаются дети от двух лет, особенно в бедных районах. Обучение в них продолжается в течение всего дня, что является французской традицией, идущей из конца XIX в. Это дает возможность работающим родителям трудиться на предприятиях в течение полного рабочего дня.

Во всей детской политике Франции господствующую роль играет государственный сектор. На финансовую поддержку малолетних детей во Франции расходуется 1% ВВП. В 2006 г. это составило 10,2 млрд евро<sup>98</sup>. Однако в финансировании родителей малолетних детей, помимо государства и территориальных органов власти, участвуют и предприниматели.

Коллективные структуры составляют 1/3 всех детских учреждений во Франции. Они насчитывали в 2006 г. 317 тыс. мест. Принятый в ноябре 2006 г. правительственный план «Малолетние дети» рассчитан на 5 лет. В нем поставлена цель – удовлетворить спрос родителей на места в детских учреждениях, которых в настоящее время все еще не хватает. Промежуточная цель – к 2008 г. довести число мест в детских учреждениях до 350 000<sup>99</sup>. Предусматривается также содействие созданию яслей и микрояслей на предприятиях.

Муниципальные детские учреждения Парижа принимают детей в возрасте от двух до трех лет – что считается во Франции «яслями», и в возрасте от трех (иногда двух с половиной) до шести лет – что приравнено к государственным «материнским школам». В провинции детские сады принимают детей в возрасте от трех до пяти лет, а в некоторых случаях – от 18 месяцев до пяти лет.

Детские учреждения на предприятиях, начиная с 1945 г., находятся под руководством комитетов предприятий. Они финансируются в

основном предпринимателями, но также за счет доходов комитетов предприятий, взносов со стороны частных лиц.

Французская концепция ухода за малолетними детьми состоит в том, что в группах детских учреждений не должно быть много детей, чтобы предохранить их от риска инфекционных заболеваний. При работе с каждым ребенком учитывается его уровень развития и индивидуальный ритм. Уделяется внимание тому, чтобы специалисты, там работающие (воспитатели, психологи, врачи-педиатры), были профессионалами.

В 1973 г. во Франции введен государственный диплом воспитателя детского сада. Такой диплом могут получать и женщины, и мужчины. С этого времени все детские сады проходят государственную аттестацию, а их работники обязаны иметь государственный диплом воспитателя детского сада. В этом же году была создана общественная организация – Национальная федерация воспитателей малолетних детей.

В 1986 году 53% воспитателей детских учреждений, в которых состояли дети младше шестилетнего возраста, имели государственный диплом. В организациях для детей с ограниченными возможностями и в лечебных заведениях эта доля составляла соответственно – 29% и 16%. В 1994 году срок обучения воспитателей детских садов был увеличен до двух с половиной лет (с 950 часов до 1200)<sup>100</sup>. Значительно возросло внимание к преподаванию социологии, экономики, управленческих наук. Современная концепция подготовки воспитателей для детских садов основана на усвоении общей культуры, изучении социальных проблем, с которыми связаны родители воспитанников.

В целом государственная и корпоративная (при участии профсоюзных организаций) поддержка работающих матерей во Франции дает возможность женщинам полностью интегрироваться в рабочую силу.

**Германская** модель ухода за малолетними детьми серьезно отличается от модели скандинавских стран, Великобритании и Франции. Она опирается на традиционную концепцию семьи с одним кормильцем и финансово поддерживает те семьи, в которых мать остается с ребенком.

Считается, что быть работающей матерью в Германии труднее, чем во многих других промышленных странах. Культура в Германии, особенно в ее западной части, традиционно неодобрительно относится к тем матерям, которые ради работы отказываются от домашнего воспитания маленьких детей. Но главная причина трудностей, с которыми сталкиваются работающие матери, – отсутствие инфраструктуры учреждений по уходу за малолетними детьми. Система детских учреждений в Германии институционализирована лишь с возраста трех лет. Все дети от трех до шести лет по закону имеют право на место в детском саду (kindergarten). Посещение детского сада не является обя-

<sup>98</sup> Ibidem.

<sup>99</sup> Ibidem.

<sup>100</sup> Jardin d'enfants. [http://www.silapedagogie.com/jardins\\_d%202.htm](http://www.silapedagogie.com/jardins_d%202.htm)

зательным и бесплатным, хотя сады могут частично или полностью финансироваться местными властями.

Детские учреждения для совсем маленьких чрезвычайно редки. К ним относятся ясли для детей от девяти месяцев до двух лет. Наряду с яслями присмотром за детьми до трехлетнего возраста занимаются няни, работающие в индивидуальных домах, независимо от каких-либо дошкольных учреждений. Эти няни также поддерживаются и финансируются местными властями.

Фактором, препятствующим работе матерей в Германии, является историческая традиция пребывания детей в образовательных учреждениях – от детских садов до высших учебных заведений – только половину дня. Причем между западной и восточной Германией в этом отношении существует большое различие. В западной Германии только 16 % детских садов работает в течение всего дня, тогда как в восточной – 71%<sup>101</sup>. В последнее время для всей Германии характерно распространение общественных настроений в поддержку работы образовательных учреждений в течение всего дня.

Германские законы, обеспечивающие работающим матерям сохранение места работы на некоторый срок после рождения ребенка, а также налоговые скидки и финансовые льготы рассчитаны на то, чтобы матери как можно дольше оставались с детьми дома. Хотя в Германии нет законодательства об оплачиваемом материнском отпуске, финансовое положение многих семей с детьми позволяет им обеспечивать детям домашний уход. Многие германские женщины, сделавшие успешную карьеру, появляются в средствах массовой информации с выступлениями, в которых говорят, что после рождения ребенка они сделали сознательный выбор оставаться дома.

В то же время и германские женщины в основном движутся в русле глобальной тенденции продолжать работу после рождения ребенка. Согласно статистике, составленной германским правительством, в 2004 г. работали 11,6 млн. женщин в возрасте от 15 до 64 лет. Из них 7,4 млн. были работающие матери. Только 5% опрошенных женщин говорили, что хотят быть домохозяйками на протяжении длительного времени<sup>102</sup>. Данные за 2004 г., представленные в 2006 г. Министерством по делам семьи, пожилых, женщин и молодежи, свидетельствуют, что 45% всех наемных работников в компаниях частного сектора были женщины. Среди наемных работников государственного сектора женщин было 63%. Германские женщины хорошо представлены в среднем менеджменте: 41% должностей в среднем менеджменте в частном секторе занимают женщины, 47% – в государствен-

ном секторе. Среди старших менеджеров в частном секторе женщины занимают 24% должностей, в государственном – 41%<sup>103</sup>.

Канцлер Ангела Меркель, лично не имеющая детей, придерживается точки зрения, что облегчение для матерей сохранения работы является ключевой национальной проблемой, поскольку страна, начиная с середины 1960-х годов, страдает от сокращения рождаемости. В последние годы эта проблема еще более обострилась. С 1 января 2007 г. в Германии вступила в действие правительственная программа, которая предлагает финансовые поощрения, чтобы побудить работающих женщин иметь детей, но для подтверждения ее эффективности требуется время.

А пока ввиду отсутствия возможности устроить малолетнего ребенка в ясли женщины, которые хотят продолжить работу, вынуждены обращаться к услугам частных высокооплачиваемых нянь, что не по карману для многих семей или одиноких родителей. К тому же и ясли, если они все же созданы, и няни работают максимум до 17 часов. Это обязывает высокопрофессиональных женщин, работающих полный рабочий день, искать дополнительную няню, чтобы сохранить свои высокооплачиваемые места.

Выступая 22 февраля 2007 г. на конференции в Берлине, посвященной предоставлению женщинам места в экономической власти, Ангела Меркель заявила, что особая задача заключается в обеспечении работающих родителей детскими учреждениями для детей до трех лет. «За прошедшие 10 лет было широко признано в обществе, что дети старше трех лет должны по закону иметь место в детском учреждении. Теперь дискуссия повернулась к детям до трех лет: какие формы ухода должны быть обеспечены для них?»<sup>104</sup>.

**В Швейцарии** все дети имеют право бесплатно посещать государственный детский сад в течение года. Многие коммуны (муниципалитеты и местные органы самоуправления) предоставляют возможность бесплатно посещать сад в течение двух лет. Хотя посещение факультативно, практически все швейцарские дети проходят через детский сад, поскольку это облегчает поступление в начальную школу. Детские сады способствуют развитию самостоятельности ребенка, взаимного уважения между детьми, терпимости и понимания других культур, способности открывать новое и накапливать опыт. Большое внимание уделяется выявлению личных способностей каждого ребенка, а также и имеющихся отклонений в их развитии.

**США и Канада.** Соединенные Штаты, как и в случае с отпуском по беременности и родам, значительно отстают от европейских стран по развитию системы государственных дошкольных учрежде-

<sup>101</sup> Falling Behind: Working Women in Germany Grapple with Limited Child-Care Options. <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=1694>

<sup>102</sup> Ibidem

<sup>103</sup> Ibidem.

<sup>104</sup> Ibidem.

ний и по поддержке работающих родителей малолетних детей. Но и там в последние десятилетия активно развиваются корпоративные политики в отношении работающих родителей. Так, заметно увеличивается число компаний, предлагающих своим сотрудникам различные социальные программы, включая устройство детей в детские учреждения при предприятиях, либо предоставление специальных дополнительных пособий, позволяющих устроить детей в учреждения, функционирующие вне предприятия.

Американский журнал «Работающие женщины», начиная с 1986 г., ежегодно публикует список 100 лучших компаний в США, по отношению к работающим семьям. Показатели политики этих компаний превышают общенациональные по следующим параметрам:

- 99% из них предлагают своему персоналу планы гибкой занятости (по сравнению с 57% всех компаний);
- 99% из них предлагают частичную занятость с использованием компьютера на дому (по сравнению с 26% всех компаний);
- 99% из них предлагают гарантированное медицинское обслуживание для частично занятых работников (по сравнению с 39% всех компаний);
- 98% из них предлагают возможность разделения предлагаемой работы с напарником/напарницей (по сравнению с 18% всех компаний);
- 98% из них предлагают соответствующие услуги по уходу за престарелыми (по сравнению с 26% всех компаний);
- 97% предлагают уход за ребенком и соответствующие услуги (по сравнению с 22% всех компаний);
- 96% предлагают сжатые рабочие недели (по сравнению с 36% всех компаний);
- 91% предлагают услуги по оказанию помощи при усыновлении (по сравнению с 22% всех компаний);
- 91% предлагают программу грудного вскармливания детей и специальное место, где можно кормить младенцев, для матерей (по сравнению с 23% всех компаний);
- 87% предлагают льготы для домашних партнеров (по сравнению с 33% всех компаний);
- 75% предлагают оплачиваемый отпуск при усыновлении (по сравнению с 16% всех компаний);
- 67% предлагают оплачиваемый отцовский отпуск (по сравнению с 13% всех компаний)<sup>105</sup>.

Государство также все больше внимания уделяет этому вопросу. Постепенно увеличиваются средства, выделяемые на федеральном

уровне для финансирования учреждений по уходу за маленькими детьми и их финансовой поддержки. В мае 2007 г. в Палату представителей был внесен законопроект «О балансе между семьей и работой», который уже вносился на обсуждение Палаты в 2005 г., но не прошел. Среди прочих требований законопроект предусматривает:

- оказание помощи отдельным штатам в предоставлении оплачиваемого отпуска тем, кто осуществляет уход за маленькими детьми и престарелыми родственниками;
- увеличение для работающих семей возможностей выбора учреждений по уходу за ребенком;
- обеспечение финансирования программ продленного дня в школах и создания учреждений для детей моложе детского возраста;
- поощрение более гибкой и дружественной в отношении персонала политики, включая равное отношение и льготы для занятых на полставки и временных работников<sup>106</sup>.

В 2007 г. законопроект «О балансе между семьей и работой» был поддержан 57 спонсорами. Однако для обеспечения возможности его прохождения необходимы, по крайней мере, еще 100 спонсоров. Крупнейшая в США Национальная организация женщин ведет работу по привлечению внимания политиков к важности этого законопроекта для работающих семей.

Поддержка семьи является одним из пяти главных приоритетов консервативного правительства **Канады**. В состав принятого весной 2006 г. Федерального бюджета вошел Универсальный план по обеспечению ухода за детьми. Он включает в себя два компонента – предоставление родителям универсального пособия по уходу за детьми и инициативу по созданию мест в детских учреждениях.

Начиная с июля 2006 г., родителям детей дошкольного возраста, которых в Канаде два миллиона, предоставляется финансовая помощь в размере 100 долларов ежемесячно на каждого ребенка до достижения им возраста 6 лет, что создает материальную базу для свободного выбора наиболее подходящей для семьи формы ухода за детьми. Универсальное пособие может быть израсходовано на оплату либо детских учреждений, либо услуг приходящих нянь, соседней, друзей или родственников, присматривающих за ребенком. Неработающая мать может использовать его также на покупку учебных материалов, либо положить на зарегистрированный счет накоплений на будущее образование ребенка. Универсальное пособие предоставляется наряду с уже существующими формами финансовой поддержки

<sup>105</sup> <http://wmm.rgisolutions.com/web?service=direct/1/ViewArticle/dlinkPageAction&sp>

<sup>106</sup> National Organization for Women. Help Working Families Strike a Balance. <http://www.capwiz.com/now/issues/alert/?alertid=9818291&type=CO>

родителей и детей – налоговой льготой на детей, государственным пособием на детей и сокращением расходов на уход за детьми<sup>107</sup>.

Вторая часть Универсального плана Канады – государственная инициатива по ежегодному созданию 25 000 новых мест в детских учреждениях, начиная с 2007 г. Инициатива включает в себя финансирование провинций и территорий и новые льготы для бизнесменов, обеспечивающих возможности ухода за детьми для своих работников.

Бюджетом предусмотрено введение для бизнесменов налогового кредита до 10 000 долларов максимально на каждое вновь созданное лицензированное место в детских учреждениях. При определении налоговых льгот учитываются расходы на оплату здания или части здания, где располагается детское учреждение, покупку мебели, компьютерного оборудования, аудиовизуального оборудования, строительство и оборудование детских площадок.

В соответствии с Универсальным планом правительство предоставляет провинциям и территориям 250 миллионов долларов ежегодно на создание новых мест в детских учреждениях и повышение качества обслуживания. Это является дополнением к другим финансовым трансфертам провинциям и территориям, которые предоставляются на обучение малолетних детей и уход за ними. В целом федеральные трансферты провинциям и территориям на поддержку семей с детьми составили в 2007 г. 1,1 миллиарда долларов и будут расти на 3% ежегодно<sup>108</sup>.

К концу 2007 г. провинции и территории Канады взяли на себя обязательства создать 32 000 новых мест в детских учреждениях, что превышает цели, определенные Универсальным планом правительства.

Большое значение придается подготовке высококвалифицированного персонала для работы в детских учреждениях. При этом учитывается, что воспитание в самые ранние годы жизни оказывает большое влияние на всю дальнейшую судьбу человека. В 2002 г. в Канаде была установлена специальная награда премьер-министра работникам детских учреждений за достижения в воспитании малолетних детей. Помимо национального признания и сертификата, подписанного премьер-министром, победитель поучает 5 000 долларов.

Универсальный план рассчитан на каждую канадскую семью с малолетними детьми, независимо от того, проживает она в городе или сельской местности, трудится на предприятии или полностью посвящает себя уходу за ребенком. Важно, чтобы семьи, в которых родители трудятся вне дома, могли пользоваться качественным уходом за детьми ближе к месту своей работы.

20 ноября в Канаде ежегодно отмечается Национальный день ребенка. Выступивший на праздновании в 2007 году министр человеческих ресурсов и социального развития подчеркнул, что расходы консервативного правительства на выполнение Универсального плана по уходу за детьми превысили расходы на эти цели любого предыдущего правительства Канады.

Стоит отметить, что целый ряд исследователей в отдельных развитых странах придерживается мнения, что воспитание детей до трех лет в яслях, особенно если они не очень высокого качества, имеет свои отрицательные стороны, которые не принимаются во внимание. Вместо реальных шагов к улучшению этой формы воспитания, на нее «наводится позитивный блеск – утверждается, что ясельное воспитание «выгодно обществу в целом», «имеет критическое значение для поддержания социальной мобильности и создания равенства возможностей» и т.д. По мнению Норманна Уэллса, директора отдела семьи и молодежи в Семейном образовательном центре в Британии, стратегия расширения ясельной формы ухода за детьми скорее диктуется соображениями социальной инженерии, чем заботой о подлинном благополучии женщин, детей и семей<sup>109</sup>.

## Заключение

Таким образом, на европейском и североамериканском уровне можно выделить несколько моделей социальной политики государства и корпораций, направленной на обеспечение сочетания профессиональных и родительских обязанностей для матерей/отцов малолетних детей. Исторически раньше сложилась эгалитарная скандинавская модель, предоставляющая богатые материальные и организационные возможности для работы обоих родителей и поощряющая более равномерное распределение семейных обязанностей, в том числе по уходу за детьми. В последнее десятилетие в Великобритании по образцу скандинавской развивалась модель, обеспечивающая работающих родителей малолетних детей местами в детских учреждениях (государственных и работающих на предприятиях) и увеличивающая их финансовую поддержку. По самобытному пути еще с предвоенного периода складывалась французская модель, также рассчитанная на работающих родителей – отца и мать.

Американский подход, хотя в нем пока еще отсутствуют в скольконбудь заметных масштабах такие компоненты как оплачиваемые отпуска по беременности и родам и система государственных и корпоративных детских учреждений, все же обеспечивает возможность участия в наемной рабочей силе для большинства женщин, в том числе матерей.

<sup>107</sup> <http://www.universalchildcare.ca/en/support/intro.shtml>

<sup>108</sup> <http://www.universalchildcare.ca/en/spaces/intro.shtml>

<sup>109</sup> Time for Parenting... because raising children is a full-time job. [http://www.fulltimemothers.org/fyc\\_pchoice\\_0205.htm](http://www.fulltimemothers.org/fyc_pchoice_0205.htm)



Опыт «детской» политики в США интересен и тем, что среди развитых стран США выдвинулись на лидирующее место по количеству рожденных детей, приходящихся на одну женщину, – 2,04 в среднем ежегодно в 2000 – 2005 гг. (см. схему 5.2). Однако было бы неправильно связывать динамику рождаемости в отдельных странах только с моделью поддержки работающих родителей со стороны государства и компаний. Мы видели, что по ряду направлений социальной политики, которые имеют значение в Европе, США отстают. Это компенсируется, с одной стороны, высокой материальной обеспеченностью большинства американских семей, с другой – некоторыми социальными мерами, которые не принимались в Европе, но, по-видимому, играют роль в США.

**Схема 5.1. Список стран по норме рождаемости (количеству детей, приходящихся на одну женщину) в среднем ежегодно за 2000 – 2005 гг. и в перспективе в среднем ежегодно за 2005 – 2010 гг.**

Место среди стран мира	Страна	Средние ежегодные данные за 2000 – 2005 гг.	Средние ежегодные данные в перспективе на 2005 – 2010 гг.
127	Соединенные Штаты Америки	2,04	2,05
128	Исландия	1,99	2,05
133	Ирландия	1,97	1,96
137	Франция	1,88	1,89
144	Норвегия	1,80	1,85
147	Финляндия	1,75	1,83
148	Великобритания	1,70	1,82
150	Дания	1,76	1,80
151	Швеция	1,67	1,80
155	Нидерланды	1,73	1,72
156	Люксембург	1,67	1,66
157	Бельгия	1,64	1,65
159	Кипр	1,63	1,61
160	Канада	1,52	1,53
164	Португалия	1,45	1,46
166	Швейцария	1,42	1,42
168	Австрия	1,38	1,42
169	Испания	1,29	1,41
173	Италия	1,29	1,38
175	Германия	1,35	1,36
177	Россия	1,30	1,34
178	Греция	1,38	1,33

Источник: [http://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_countries\\_and\\_territories\\_by\\_fertility\\_rate](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_and_territories_by_fertility_rate)

Примерно 20 лет назад в США была принята политика, альтернативная оплачиваемому родительскому отпуску и государственным пособиям на детей в Европе. В 1986 г. Конгресс США удвоил размеры скидки на индивидуальный налог на детей до 2000 долларов на ребенка и связал его величину с инфляцией. Исследования показали, что эти налоговые скидки реально вели к увеличению вероятности числа рождений детей на одну семью. Американские родители более высоко оценивали возможность получать больше заработанных ими денег благодаря снижению налога, чем перспективу в связи с рождением детей получать финансовые льготы от государства. Такое же значение для увеличения рождаемости, начавшегося в США в 1996 г., имело введение в тот год нового кредита для выплаты налога на ребенка.

Однако увеличение рождаемости – это явление, связанное со многими факторами. В частности, в США имеет большее значение, чем в Европе, этническое разнообразие общества, особенно приток испаноговорящих иммигрантов, в семьях которых рождаемость выше, чем в семьях американцев европейского происхождения. Тем не менее, с 1976 по 2000 год наибольшее увеличение рождаемости – на 28%, до 2,1 ребенка на одну женщину, – имело место среди американок европейского происхождения<sup>110</sup>.

В Европе более благополучная ситуация с рождаемостью сложилась в начале XXI века во Франции – стране лидирующей в настоящее время в области государственной и корпоративной социальной политики, направленной на поддержку работающих родителей. В среднем в 2000 – 2005 гг. ежегодное число рождений на одну женщину составило 1,87 ребенка. В 2006 г. оно приблизилось к двум.

В скандинавских же странах, где государственная политика поддержки семей, состоящих из двух кормильцев, достигла наиболее высокого уровня и проводится в течение нескольких десятилетий, рождаемость невысока, да и семейные отношения переживают кризис, как и в других европейских странах. В 2000 – 2005 гг. ежегодно в среднем рождалось на одну женщину 1,8 ребенка в Норвегии, 1,75 – в Финляндии, 1,76 – в Дании, 1,67 – в Швеции (см. схему 1.2.). Но эти страны все же обгоняли Германию, где коэффициент рождаемости составляет 1,35 ребенка на женщину, несмотря на то, что в Германии более высокий процент матерей с малолетними детьми остается дома.

<sup>110</sup> Ibidem.

## ВЫВОДЫ

1. Проведенное комплексное исследование образа жизни женщин с малолетними детьми в г. Москве показало, что доминирующая доля московских женщин (77,3%), имеющих детей-дошкольников, ориентирована на создание устойчивого баланса между карьерой/ профессиональным развитием и семьей или выбирают жизненную стратегию «работающей матери».

2. Особенно остро проблема сочетания работы и семьи ощущается матерями-одиночками, которые для самостоятельного обеспечения семьи и воспитания ребенка оказываются вынужденными прибегать к стратегии «работающей матери»: если 79,7% женщин, живущих без мужа, в качестве своей жизненной стратегии выбирают сочетание работы и материнства, то только 10,1% готовы делать ставку на карьерный рост. Усугубляет положение этой категории населения проблема неуплаты алиментов: у 66,5% из них алименты не оформлены.

3. Результаты исследования свидетельствуют о распространенности модели «отложенного материнства». Средний возраст женщин на момент появления первого ребенка среди всех опрошенных составил 24,4 года. Это также согласуется со статистическими данными Мосгорстата, которые показывают рост среднего возраста роженицы ежегодно. По данным всероссийских социологических опросов, откладывание рождения ребенка на более поздний период чаще всего обусловлено желанием женщин реализоваться в профессии и создать стабильные материальные условия в семье.

4. Хотя треть женщин выходят из отпуска по уходу за ребенком в период от 2,5 до 3 лет, женщины-предпринимательницы и женщины, занимающие высокие управленческие должности, склонны минимизировать этот перерыв в своей профессиональной деятельности чаще, чем все остальные. Так, число женщин, вернувшихся на работу через год, среди предпринимательниц – 34,8%, руководителей фирмы – 39,%, тогда как среди служащих – 17,1%, а имеющих рабочую специальность – 22,3%.

5. При устройстве на работу почти половина опрошенных женщин (43,6%) не задумывалась о наличии удобных условий для ухода в отпуск по уходу за ребенком. Такая ситуация может свидетельствовать, во-первых, о том, что московские женщины склонны в большей степени надеяться на собственные силы и ресурсы, нежели на услуги и льготы от государства и предприятия; во-вторых, о низкой степени информированности в отношении полагающихся в случае беременности социальных гарантий, выплат и изменений в организации труда.

Также это может быть связано с неудовлетворенностью местом работы: женщины не рассчитывали долго оставаться на своем рабочем месте. Однако беременные сотрудницы, высоко мотивированные на продолжение рабочей деятельности, работали вплоть до родов, если это им позволяло здоровье.

6. Исследование выявило, что у женщин, имевших проблемы со здоровьем в течение беременности, чаще всего возникали трудности на рабочем месте. Часть респонденток (11,6%), характеризуя последние месяцы работы на предприятии, в качестве фактора, мешающего осуществлять нормальную рабочую деятельность, отметили свое крайне плохое самочувствие. Именно эта категория женщин чаще остальных попадала в группу сотрудниц, перенесших неуважительное отношение со стороны начальства или прямую дискриминацию, такую как попытки отказа предприятия от оплаты отпуска по беременности и родам. По результатам исследования, женщины, уходящие в отпуск по уходу за ребенком, до сих пор сталкиваются со случаями гендерной дискриминации со стороны работодателей.

7. Организации, выполняющие все необходимые обязательства перед беременными женщинами и поддерживающие позитивное отношение к ним в коллективе, а также предоставляющие им особые формы организации труда при возвращении на работу, имеют больше шансов на то, что после окончания отпуска сотрудница вернется на прежнее рабочее место. Из респонденток, испытывающих трудности на работе в последние месяцы беременности, вернулось на прежнее место 24,7% сотрудниц, из тех, кто не испытывал – 49,6% от всех опрошенных.

8. Исследование показало, что половина женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, «отрываясь» от места работы, остается в своем «профессиональном поле» и старается сохранять необходимый уровень компетенций, отслеживая профессиональные новости. Поддержание неформальных контактов с коллегами позволяет сотрудницам оставаться в курсе событий и изменений, происходящих в организации.

9. Возвращение женщин на рынок труда после пребывания в отпуске по уходу за ребенком в 1/3 случаев сопровождается сменой предыдущего места работы. Основными причинами этого являются изменение образа жизни женщины в связи с новым семейным статусом, который влечет за собой поиск места работы, в котором бы совмещались удобные условия труда, достаточный заработок и соответствие личному профессиональному интересу.

10. Большинство женщин, возвращающихся на работу из отпуска по уходу за ребенком, остро ощущается недостаток специальных условий организации их труда. Отсутствие таких условий оказывается существенной причиной для смены сотрудницами прежнего места ра-

боты на более «удобное» и удовлетворяющее новым потребностям. Согласно вышеприведенным данным, существующие условия организации труда в большинстве случаев не удовлетворяют большинство потребностей работающих матерей. В этой ситуации для удержания сотрудниц и стимулирования их рабочей мотивации организациям необходимо предложить им актуальный, ориентированный на их ожидания «трудовой контракт» в соответствии с иерархией потребностей.

11. Результаты исследования показывают, что меньше всего удовлетворены такие потребности работающих женщин с детьми, как «оказание содействия в решении проблемы присмотра за детьми, в том числе устройства детей в детский сад» (реализовать эту потребность могут только 9,7% от числа всех опрошенных, однако 62,1% отметили ее как очень важную для них характеристику); «возможности повышения квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком»; «дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми». И, наконец, наиболее востребованное условие труда – «корпоративная медицинская страховка на ребенка». Однако 63% респонденток, считающие это условие работы очень важным, не имеют такой социальной льготы в своей организации. Именно эти четыре характеристики могут быть наиболее важными конкурентными преимуществами работодателя для удержания работниц с детьми в своей организации.

12. В то же время, исследование сотрудников служб персонала показало, что адресная социальная политика мало распространена среди московских организаций. Большинство предприятий не изучают потребности различных категорий своих сотрудников и не разрабатывают различные схемы социальных пакетов или особые главы в коллективном договоре. Однако единичные случаи могут демонстрировать такие лучшие практики.

13. Крайне важным аспектом для успешного сочетания семьи и работы остается проблема организации присмотра за ребенком. Исследование показало, что наибольшая часть забот о ребенке традиционно возлагается на мать, часть ее полномочий делегируется членам семьи старшего поколения. Несмотря на то, что оба родителя работают на полной занятости, участие мужчин в уходе и развитии ребенка является скорее фрагментарным, нежели постоянным, практика согласования своего рабочего графика с работой дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) осуществляется женщинами чаще, чем мужчинами.

14. До устройства ребенка в ДОУ присмотр за ребенком осуществляется матерью или близкими родственниками. Использование разовых или постоянных услуг частных нянь распространено только среди 10,1% респонденток, 79,9% женщин никогда не пользовались их услугами. Практика найма персонала по уходу за ребенком широко распро-

странена среди деловых женщин и способствует облегчению ряда функций по уходу за ребенком, наличию личного свободного времени, скорому возвращению к трудовой деятельности. Из тех, кто нанимает няню на целый день, высокий процент среди предпринимательниц, владельцев своего дела (50%), руководителей подразделений (39,1%), заместителей руководителей, руководителей предприятия (35,7%). Среди остальной части населения эта практика распространена в меньшей степени, предположительно, из-за высоких расценок на данные услуги и низкой степени доверия к нанимаемому человеку. Женщины, использующие услуги нянь, быстрее возвращаются на работу: 62% из тех, кто использовал данные услуги, вышли на работу до устройства ребенка в ДОУ, из тех, кто не прибегал к услугам няни, – 31,5%.

15. Устройство ребенка в ДОУ, что является для большинства женщин наиболее типичным решением проблемы присмотра за ребенком, дает возможность и стимулирует женщин к возобновлению рабочей деятельности и реализации стратегии «работающей матери». Выходят на работу до устройства ребенка в детский сад в основном предпринимательницы и занимающие управленческие должности. Также опрос показал, что, хотя среди респонденток имеются разногласия в вопросе, в каком возрасте лучше всего отдавать ребенка в детский сад (большинство из опрошенных ответило, что не хотели бы отдавать ребенка в детский сад очень рано), у трети опрошенных женщин существует спрос на услуги детских яслей или ясельных групп в детских садах. Так, 37,2% от числа всех респонденток устроили своих детей в садик в возрасте до 2 лет.

16. Несмотря на активные действия государства, предпринимаемые для увеличения числа детских садов, устройство ребенка в ДОУ для большинства московского населения является до сих пор затруднительным. 72,3% опрошенных подтвердили, что испытывали сложности при устройстве ребенка в ДОУ. Недостаточно обеспеченная материально-техническая база ДОУ стимулирует необходимость в частых родительских взносах: их делают 50% опрошенных. Из них 60% платится на нужды группы наличными. Недостаточное качество образования в детских садах стимулирует родителей к использованию услуг учреждений дополнительного образования. Вместе с тем, платность дополнительных услуг заставляет родителей производить их выбор, руководствоваться рациональным критерием: выбираются в основном те занятия, которые впоследствии будут однозначно оправданы: это физическая подготовка и подготовка к школе.

17. Существенный рост затрат с появлением ребенка на одежду и игрушки отметили 72,1% респонденток, что может говорить о высоких ценах на данные виды товаров, а также о недостаточном количестве магазинов детских товаров и узости ассортимента доступных по ценам товаров отечественного производства.

18. В последнее время (последние два года) жительницами города замечены прогрессивные тенденции в организации городской среды – более трети опрошенных (36%) считают, что городская среда стала удобнее для жизни горожанок с детьми. Однако общий объем не до конца реализованных планов муниципальных структур все еще остается очень большим. Согласно результатам исследования, наиболее острую реакцию вызывают у жительниц города те аспекты организации городской среды, с которыми им приходится сталкиваться практически ежедневно. Прежде всего, это касается обустройства городского пространства и удобства перемещения в нем. Две трети опрошенных мам (60% от числа всех опрошенных) считают, что городской общественный транспорт плохо приспособлен для нужд маленьких жителей. Очень многие жительницы отмечают отсутствие пандусов для колясок на улицах и в метро (34%), ограничителей скорости и специальных переходов (46%), хороших ровных и широких тротуаров (46%).

19. Также острым и актуальным остается вопрос обустройства подъездов (удобные спуски, легко открывающиеся широкие двери, места для колясок, большие лифты). 59% респонденток сказали, что им хотелось бы, чтобы в подъездах были специальные помещения для колясок, и 54% высказались за более удобные подъезды с легко открывающимися дверями.

20. В том, что касается развития соответствующей «детской» инфраструктуры, москвички также высказали немало пожеланий, замечаний и нареканий. Если говорить о детских площадках, то их наличие во дворе дома или поблизости не всегда оценивается положительно (по причине плохого состояния площадок). Так, у четверти опрошенных (25%) есть нарекания по поводу состояния детских площадок и удобства пользования ими. Поэтому многие мамы высказываются за постройку большего числа современных безопасных детских площадок с учетом разделения на возрастные категории. Также почти половина опрошенных москвичек (40%) считает необходимым более интенсивное развитие «детской» инфраструктуры (семейные кафе, игровые комнаты, семейные досуговые центры и пр.). И, конечно же, очень важным для мам и их детишек остается вопрос об открытии большего числа специализированных детских магазинов в каждом районе и отделов по продаже специализированных детских товаров в магазинах шаговой доступности (37% респонденток не имеют возможности покупать детские товары в близлежащих магазинах).

21. Немаловажное значение придают жительницы Москвы озеленению города, поддержанию чистоты улиц, парков и других общественных мест. Проблема неблагоприятной экологической обстановки часто звучала в ходе проведенных глубинных интервью.

Для решения вышеперечисленных проблем, предлагается принять следующие меры, способствующие созданию более благоприятных условий для успешной оптимизации трудовой и семейной деятельности работающим женщинам с детьми дошкольного возраста:

1. Признать идеологическим приоритетом в развитии социальной политики по защите семей с детьми индивидуализированный подход, включающий адресную поддержку каждого члена семьи: женщин, мужчин и их детей.

2. Продолжать детально разрабатывать адресную помощь наиболее уязвимым группам женщин с малолетними детьми (одиноким матерям, учащимся, матерям детей-инвалидов, малообеспеченным, многодетным и др.), существенно увеличивая для них размер пособий по уходу за ребенком, продлив при этом срок отпуска – до момента устройства ребенка в детский сад.

3. Признать отдельным приоритетным направлением систему мер по успешному возвращению на работу (на рынок труда) женщин после отпуска по уходу за ребенком и создать межведомственное сотрудничество в решении этого вопроса, в рамках которого предусмотреть следующее:

- Департаменту здравоохранения разработать программу восстановительной терапии в женских консультациях для женщин, родивших ребенка;

- ввести в Центрах психологической помощи специальные тренинги по социально-психологической реабилитации женщин после отпуска по уходу за ребенком и подготовке к продолжению трудовой/профессиональной деятельности;

- в центрах занятости населения (возможно в партнерстве с агентствами по трудоустройству) ввести тренинги для женщин с детьми по освоению навыков подготовки резюме и других документов при трудоустройстве и коммуникативных навыков общения на собеседовании с работодателем;

- Департаменту социальной защиты населения оценить финансовые возможности и при возможности создать систему социальных нянь, услугами которых могли бы воспользоваться наиболее уязвимые группы женщин с детьми, более остро ощущающие трудности процесса возвращения на работу (например, от необходимости трудоустроиться и до возможности отдать ребенка в детский сад). Условия найма таких нянь должны быть четко прописаны;

– Департаменту образования проводить дальнейшую разработку форм присмотра за детьми раннего возраста (до трех лет), в том числе и формы кратковременного пребывания. В детских садах создавать дежурные группы вечернего пребывания детей для удовлетворения потребностей родителей, чей график работы предполагает работу в вечерние часы, и вести активную информационную работу по доведению информации до женщин с малолетними детьми.

– Мосгордуме разработать и вынести на рассмотрение в ГД РФ поправки в Трудовой кодекс РФ, касающиеся защиты работников с семейными обязанностями – распространение гибкого графика работы, более жесткий контроль над нормированием рабочего времени (не более 40 часов в неделю) и пр.

– Трехсторонней комиссии особое внимание уделить развитию механизмов социального партнерства с бизнесом/работодателями в г. Москве по развитию комплексной, многосубъектной социальной политики по защите семей.

– Учитывая опыт Канады и США (наиболее ярких представителей современной либеральной модели государства благосостояния), разработать систему налоговых льгот для предприятий, активно внедряющих меры социальной политики по поддержке работающих родителей.

– Создать систему информирования женщин обо всех разработанных и внедренных Правительством Москвы мерах, способствующих успешному возвращению женщин с детьми к трудовой деятельности, через СМИ, а также через ежегодное распространение брошюр о семейной политике города в каждую квартиру и сеть роддомов посредством добавления информационных буклетов к индивидуальным подарочным пакетам роженицам.

– Расширить механизм обратной связи для корректировки приоритетов и направлений деятельности в области семейной политики: проводить ежегодные мониторинги общественного мнения женщин (родителей) с детьми дошкольного (и школьного) возраста для оценки реализованных в городе мероприятий по созданию оптимальных условий сочетания москвичами работы и родительства.

#### **В рамках социального партнерства с коммерческими организациями города Москвы предусмотреть:**

1. Дальнейшее развитие общегородского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам», которое в будущем могло бы быть расширено и переименовано в «Лучшее предприятие для работающих родителей», чтобы включить в корпоративные политики и проблемы отцов;

2. Под эгидой Правительства Москвы проведение образовательных тренингов, семинаров и консультаций для служб персонала организаций города как по внедрению новых подходов к корпоративной социальной политике, так и по распространению имеющихся позитивных практик отдельных организаций;

3. Разработку информационной площадки на базе Интернет-сайта, систематически представляющую меры по созданию в организации политики баланса семьи и работы в жизни сотрудников, а также аргументирующую экономическую обоснованность подобных мер;

4. Выбор в качестве приоритетных на ближайшие годы направлений в социальных политиках предприятий по реорганизации тех условий труда, по которым женщины с детьми в ходе репрезентативного опроса высказали наибольшую неудовлетворенность:

- предоставление матерям льготной или полностью оплачиваемой страховки на медицинское обслуживание ребенка;
- оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми;
- дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми;
- возможности повышения квалификации женщин после их возвращения в трудовую деятельность из отпуска по уходу за ребенком.

5. Для развития системы корпоративной страховой медицины в городе, а также для создания дополнительной системы льгот и пособий для сотрудников с детьми создание общегородского социального фонда предприятий, который бы разработал систему и осуществлял распределение страховых услуг для работающих в г. Москве женщин (и мужчин), имеющих детей.

6. Привлечение внимания к важности повышения квалификации женщин с детьми и их профессионального роста через ряд тематических семинаров с работодателями, на заседаниях трехсторонней комиссии и других профессиональных «переговорных площадках» города.

#### **В рамках развития городской среды предусмотреть следующее:**

По тем направлениям, в адрес которых наиболее часто звучали рекомендации, пожелания и претензии жительниц, должна вестись более интенсивная работа. Это относится к следующим мерам по развитию соответствующей городской инфраструктуры и благоустройству городской среды, предусмотренным «Комплексной программой дополнительных мер по поддержке семей с детьми, созданию благоприятных условий развития семейных форм воспитания и становления личности ребенка на 2007 год» (Постановление Правительства Москвы от 21 ноября 2006 г. № 928-ПП):

1. Проведение инвентаризации «детских» объектов и учреждений для оценки степени безопасности - необходимое освещение, наличие и работоспособность кнопки оповещения, наличие «лежачих» полицейских и светофоров, условия для соблюдения правил пожарной безопасности и т.д.

2. Создание системы обустройства домов, транспорта, учреждений образования, детских кафе и др. Так, подъезды домов, спуски в метро, тротуары, объекты социальной сферы должны быть обеспечены пандусами и специальными рекреационными зонами, обустроенными для хранения детских колясок и велосипедов. Пандусы должны быть достаточно широкими для того, чтобы по ним могла проехать любая коляска, в том числе рассчитанная на двоих детей. Создание специальных навесов и поручней для пристегивания колясок в различных общественных местах (поликлиники, сберкассы, магазины).

3. Организация удобного проезда в городском наземном транспорте и в метро для мам с маленькими детьми, в том числе и с колясками. Это подразумевает:

- запуск по различным маршрутам большего количества современных автобусов и троллейбусов, где специально предусмотрен низкий пол для облегченного входа пассажиров с колясками и маленькими детьми;

- выделение и обозначение в автобусах специальных удобных мест для пассажиров с детьми, оборудование мест для размещения детских складных колясок в автобусах средней и большой вместимости. Переоборудование автобусов (типа Икарус-280), эксплуатируемых на городских маршрутах, местами для размещения детских колясок;

- организация в переходах метро специальных широких пандусов для удобного спуска/подъема с коляской. Пандусы в данном случае предпочтительнее, т.к. по желобам может проехать не всякая коляска;

- установка на входах в метро удобных легко открывающихся дверей, в частности, это могут быть раздвижные автоматически открывающиеся двери;

- запуск на линиях метро и маршрутах наземного транспорта специальных звуковых дорожек с сообщением уступать места пассажирам с детьми и беременным женщинам.

4. Комплекс мероприятий в сфере потребительских товаров и услуг, производства качественных и недорогих товаров для детей; расширение сети детских магазинов, детских кафе.

5. В рамках программы "Мой двор, мой подъезд" оборудование дворовых территорий детскими игровыми и спортивными площадками,

соответствующими современным требованиям комфортности и безопасности с учетом разделения конструкций на возрастные категории (для малышей и для детей постарше). Важный момент – замена устаревших и установка новых детских площадок в районах старой застройки.

6. Открытие в каждом административном округе детского автогородка, где дети будут приобретать навыки поведения на улицах города.

## БИБЛИОГРАФИЯ ПРОЕКТА

Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: советский вариант // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. М.: Academia, 2001г.

Баскакова М.Е. Социальная защита женщины-матери в условиях преобразования общества // Женщина и свобода. Работы международной конференции (Москва, 1993) по женским проблемам в бывшем советском пространстве. М.: Наука, 1994.

Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000.

Бир А., Пфедфенкорн Р. Мужчины и женщины: идентичности в движении // Журнал социологии и социальной антропологии. № 1. 1998.

Боголепов П.П. Справочник по охране материнства и младенчества. М., 1927

Варламова С.Н., Носкова А.В., Седова Н.Н. Семья и дети в жизненных установках россиян // Социологические исследования. №11, 2006.

Вовк Е. Количество детей в семье: установки и репродуктивное поведение // Социальная реальность. №8. 2007. С. 20-26.

Вовк Е. Лучше позже? Возраст рождения первенца и неявные концепции родительства // Социальная реальность. №8. 2007. С. 32-36.

Григорьева И.А. Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х гг. СПб., 1998.

Демографические процессы в современном обществе: практика и политика / В.Н. Ярская, Н.В. Багуцкий, Г.Г.Карпова, Н.И.Ловцова, И.Ю. Суркова, Е.Р.Ярская-Смирнова и др.; Под ред. П.В.Романова. Саратов: Научная книга, 2005. 260 с. (15 п.л.).

Дошкольные образовательные учреждения в 2006 г. М.: Мосгорстат, 2007.

Дружинин Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. М., 2005.

Ефремова Е.Е. “Шестидесятницы” // Вопросы истории. № 9. 1978.

Журженко Т. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. Харьков, 2001.

Зидер Р. Социальная история семьи в Западной и Центральной Европе (конец XVIII – XX вв.). М., 1997.

История Европы. Т.4. Европа Нового времени (XVII-XVIII вв.). М., 1994.

Исупова О.Г. Социальный смысл материнства в современной России («Ваш ребенок нужен только Вам») // Социологические исследования. №11. 2002.

Исупова О.Г. Отказ от новорожденного и репродуктивные права женщин // Социологические исследования. №11. 2003.

Карнович Е.П. О развитии женского труда в Петербурге. СПб., 1865.

Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005.

Коллонтай А.М. Общество и материнство. П., 1916 г.

Ловцова Н.И. Трансформация семейной политики в современной России. Саратов: Научная книга, 2005.

Ловцова Н.И. Моделирование семьи и родительства: теория, политика, практика. Саратов: Научная книга, 2005.

Мионов Б.Н. Социальная история России. Периода империи (XVIII – начало XX в.). СПб., 1999. Т.1.

Московский статистический ежегодник. 2006: стат. сборник / Мосгорстат. М., 2006.

Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М., 2000.

Общественная экспертиза процесса трансформации системы дошкольных образовательных учреждений / Под ред. О.Б.Савинской. – Санкт-Петербург: ЛЕМА, 2007.

Панкратова Н.В. Социальный и биологический аспекты родительства // Социологические исследования. 2006. №10.

Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. Том 3, № 3, 2005. С 397-409.

Рабжаева М.В. Женская эмансипация как опыт конструирования гендера // Гендерные исследования, № 5 (2/2000).

Рабжаева М. Женская эмансипация как эксперименты по гендерному конструированию // Российские женщины и европейская культура / Сост. и отв. ред. Г.А.Тишкин. СПб.: Изд. С.-Петербургского философского общества, 2001.

Рабжаева М.В. Историко-социальный анализ семейной политики с России XX века // Социс. №6. 2004.

Римашевская Н., Ванной Д., Малышева М., Мещеркина Е., Пискалова М. Окно в частную русскую жизнь. М.: Академия, 1999.

Ронсен М. Рождаемость и семейная политика в Норвегии: размышления о тенденциях и возможных связях // Spero. №5. 2006. С. 134-150 (Ronsen M. Fertility and Family Policy in Norway — A Reflection on Trends and Possible connections // Demographic Research. Vol. 10. Article 10). Пер. с англ. М.С. Добряковой.

Сидорина Т.С. Два века социальной политики. М., 2005.

Симпсон С., Туркин С. Социальное измерение в бизнесе. Как корпоративное гражданство в России может быть выгодно бизнесу и обществу. М., 2001.

Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. От вред. Лапина Н.Ю. – М., 2005. (Эмпирические ис-

следования социальной политики российских предприятий и корпораций, проведенные в 2003-2004 гг. в ряде регионов России (материалы Н.Ю.Лапиной и А. Чириковой).

Тартаковская И.Н. Социология пола и семьи. Самара, 1997.

Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. №11.

Эльашевич В.Б. Новое движение в области договора о труде // Право, №4, 1907.

Янжул И.И. «Бабе дело». 1881.

Ярошенко С., Омельченко Е., Гончарова Н., Исупова О. Гендерные различия в стратегиях трудоустройства // Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and employment behaviour. Ed. by S. Ashwin. London: Routledge, 2006.

Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and employment behaviour. Ed. by S. Ashwin. London: Routledge, 2006.

Between Paid and Unpaid work: Family friendly policies and gender equality in Europe / Ed. By Reingardiene J. Vilnius, 2006.

Castels, F.G. The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries // Journal of European social policy. Vol. 13. N. 3. 2003.

Den Dulk L. Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rosenberg Publishers, 2001.

Esping-Andersen G. The tree worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press, 1990.

Esping-Andersen G. Social Foundations of Postindustrial economies. Oxford, New-York: Oxford University Press, 1999.

Hardy S., Adnett N. The parental leave directive: towards a family-friendly social Europe? // European journal of industrial relations. Vol. 8. N 2. 2002. Pp. 157-172.

Hoyman M., Duer H. A typology of workplace policy. Worker friendly vs. family friendly? // Review of public personnel administration. Vol. 24. N. 2. 2004.

Korpi W. Faces of inequality: gender, class and patterns of inequalities in different types of welfare states // Social politics. Summer 2000. Oxford University Press.

Neyer G. Family policy and low fertility in Western Europe // MPIDR working paper WP 2003-021. 2003.

## ПРОГРАММА «РАБОТАЮЩИЕ МАМЫ»

### Долгосрочные цели программы:

- создание условий для увеличения доли экономически устойчивых, двухкарьерных семей (с двумя работающими родителями),
- развитие и поощрение экономически активного образа жизни семей с двумя работающими родителями,
- оптимизация и гармонизация образа жизни семей с детьми дошкольного возраста,
- повышение трудового, экономического и общественного потенциала женщин,
- улучшение демографической ситуации в связи с созданием соответствующих условий для поддержания современного образа жизни женщинами, имеющими детей.

Сайт: [www.mamanarabote.ru](http://www.mamanarabote.ru)

### Руководитель программы:

*О.А. Бессолова*, председатель комиссии по улучшению качества жизни москвичей Общественного совета города Москвы, президент МОО «Федерация женщин с университетским образованием»,

### Научный руководитель программы:

*О.Б. Савинская*, кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии РАН, преподаватель ГУ Высшая школа экономики.

### Администратор программы:

*Т.А. Барыбина*, МОО «Федерация женщин с университетским образованием»

### Коротко об авторах издания:

*О.Б. Савинская*, кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии РАН, преподаватель ГУ Высшая школа экономики;

*Н.М. Степанова*, доктор исторических наук, профессор кафедры семейной, гендерной политики и ювенологии Российского государственного социального университета;

*М.В. Рабжаева*, член кафедры гендерных исследований в Невском институте языка и культуры, старший преподаватель СПб Государственного Института психологии и социальной работы;

*О.П. Москалева*, социолог, директор МОО «Федерация женщин с университетским образованием»;

*А.Б. Цымбаленко*, аспирантка Института социологии РАН;

*О.Б. Грибанова*, магистр социологии, сотрудник Лаборатории изучения финансового поведения населения ГУ Высшая школа экономики.