

Издается с 1956 года
(до 1992 г. - "Социалистический труд")
Входит в Перечень изданий ВАК

**ЧЕЛОВЕК
И
ТРУД**

**12
2012**

Редакционный совет

Вячеслав Бобков

Генеральный директор

ОАО "Всероссийский центр уровня жизни"

Ольга Голодец

Заместитель Председателя

Правительства РФ

Руслан Гринберг

Директор Института экономики РАН

Андрей Исаев

Председатель Комитета

Госдумы по труду и социальной политике

Станислав Ляпунов

Генеральный директор

ОАО "Завод электроники и механики"

Татьяна Малева

Директор Института

гуманитарного развития мегаполиса

Александр Мастрюев

Вице-президент по персоналу и социальным

программам ООО "УК "Магнитогорский

металлургический комбинат"

Лев Миронов

Председатель

Нефтегазстройпрофсоюза России

Владимир Позин

Руководитель секретариата

Заместителя Председателя

Правительства РФ

Федор Прокопов

Декан факультета государственного

и муниципального управления НИУ ВШЭ

Михаил Тарасенко

Председатель Горно-металлургического

профсоюза России

Максим Топилин

Министр труда

и социальной защиты РФ

Исмаил Эфендиев

Министр труда и социального развития

Угорский проект: модель оживления сельских территорий Ближнего Севера

Проект бюджета на 2013-2015 гг.: социальный ракурс

Занятость в зеркале модернизации

Содействие переливу рабочей силы между отраслями, территориями, видами деятельности в интересах структурных сдвигов

Требуется государственная политика, направленная на создание рабочих мест

Компетентностный подход в обеспечении конкурентоспособности

Дополнительное профессиональное обучение

Роль сельской школы

Как избежать трудовых конфликтов

Кыргызстан: рыночные реформы еще не завершены

Корпоративная социальная ответственность

Жизненные стратегии работающих москвичек с детьми

Как повысить качество вузовского обучения

Баланс работы и семьи в жизненных стратегиях работающих москвичек с детьми

Ольга САВИНСКАЯ

Кандидат социологических наук, доцент

Институт социологии РАН

(journalistic@rambler.ru)

Ключевые слова:

баланс между работой и семьей, работающие родители, условия труда работников с семейными обязанностями, трудовые стратегии женщин с детьми, удовлетворенность трудом

Семья, в которой оба родителя работают и приносят доход в семью, является традиционной для российского общества. Советское государство предлагало женщинам так называемый контракт "работающей матери"¹, поддерживая посредством социальной политики и общественного мнения две роли женщины - работницы и матери.

В постсоветское время совмещение работы и материнских обязанностей для женщин не менее актуальны: показатель их занятости продолжает оставаться высоким и сегодня. Так, в 2009 г. уровень занятости российских женщин трудоспособного возраста (16-54 года) составил 70,6%². Причем ориентация на занятость актуальна как для женщин, не имеющих детей, так и для женщин с детьми: в 2009 г. экономическая активность российских женщин в возрасте 20-49 лет, не имеющих детей, достигла 88%, а женщин с детьми того же возраста - 81%³.

Вместе с тем социальная поддержка женщин с детьми, несмотря на меры, принятые в последние годы, продолжает оставаться недостаточной. В 90-е годы государственные пособия по беременности и родам перестали соответствовать реальному прожиточному минимуму, необходимому матери и ребенку, социальные программы на предприятиях были сильно урезаны или упразднены вовсе, новые программы, нацеленные на выстраивание стратегии действий и комплекса мер по возвращению женщин с детьми на рабочие места, не разрабатывались. В 2000-е годы экономическая поддержка семей с детьми стала повышаться: несколько увеличился размер пособия по уходу за ребенком, появились государственная программа "материнский капитал", система комплексной адресной поддержки семей с детьми; работодатели начали осознавать необходимость проведения соответствующей социальной политики на предприятиях.

Однако проблемы остаются. По данным опроса "Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе (РидМиЖ)", проведенного в 2004 г., молодые родители продолжают осознавать, что решение заводить ребенка сильно зависит их финансового положения (55,5% от всех опрошенных) и от работы (35,4%)⁴.

Вопрос совмещения профессиональных и семейных обязанностей становится все более значимым и в западных странах, поскольку в последние десятилетия уровень женской занятости здесь неуклонно повышается. Так, летом посткризисного 2009 г. американская статистика впервые зафиксировала, что на рынке труда США половину рабочей силы составляют женщины⁵. "Баланс работы и семьи" - актуальная тема и в Евросоюзе. Недаром федеральное правительство Германии совместно с биз-

¹ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: советский вариант. Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. - М.: Academia, 2001. - С.291-309; Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - № 11.

² Женщины и мужчины России. 2010. Стат. сб. - М.: Росстат, 2010.

³ Экономическая активность населения России. 2010. Стат. сб. - М.: Росстат, 2010. http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_61/IssWWW.exe/Stg/01-12.htm

⁴ http://sophist.hse.ru/db/xml_vie_w.shtml?en=0&HQ=96924&SQ=1911&HSQ=972,

http://sophist.hse.ru/db/xml_vie_w.shtml?en=0&HQ=96923&SQ=1911&HSQ=971

⁵ Boushey H. New American breadwinners. The Shriver report: A woman's nation changes everything. Ed. by Boushey H., O'Leary A. Washington D.C.: Center for American progress. 2009.

несом и профсоюзами 8 февраля 2011 г. подписало специальную Хартию, цель которой - предоставление работнику возможности выбора гибкого и более отвечающего интересам семьи графика работы... А. Меркель обратила внимание в этой связи на проблему старения общества и нехватку квалифицированных кадров. Канцлер уверена: если у сотрудников, имеющих детей, будет больше свободы в планировании рабочего дня, многих проблем удастся избежать. Меркель особо подчеркнула, что в данном случае она имеет в виду как мам, так и пап⁶.

Среди западных социологов эта проблема активно дискутируется. Проведен ряд исследований, посвященных изучению "удобных для матерей" условий труда: гибкий график работы, сокращенный рабочий день, социальное страхование. Обсуждаются меры социальной политики, которая бы способствовала структурному преобразованию рынка труда, делающего его более адекватным потребностям разного типа работников, в том числе огромной армии работающих родителей⁷.

В российской социологии рассматриваемая тема все еще остается периферийной. И это при том, что наша страна исторически является "пионером" массового выхода женщин на рынок труда, однако этот опыт продолжает оставаться вне сферы оживленных дискуссий обществоведов и политиков.

Представленное ниже исследование - одна из очередных попыток привлечь внимание к проблеме совмещения россиянками семейных и профессиональных обязанностей⁸ с точки зрения их адаптации к рыночным условиям, имеющихся возможностей и ограничений в практиках занятости женщин с детьми и выстраивания жизненных стратегий, соответствующих обстоятельствам.

Нам также было важно собрать аргументы, позволяющие по-новому взглянуть на рамки столичной социальной политики, в частности определить границы семейной политики города и государства, обозначить в ней новые приоритеты. Исследование проходило в рамках мероприятий по запуску московского городского конкурса "Лучшее предприятие для работающих мам" для формирования государственно-частного партнерства, нацеленного на актуализацию семейных ценностей в трудовой сфере, выявление и распространение лучших практик на предприятиях в интересах достижения "сбалансированного образа жизни" работающих родителей и, прежде всего, матерей.

С начала 90-х распространено мнение, что женщины в новых условиях чаще выбирают роль неработающей домохозяйки или же роль бизнес-леди, деловой женщины, устремленной на карьеру. (Заметим, что образ работающей матери в СМИ чаще всего подается как скучный, пришедший из советского прошлого.) Основываясь на типологии основных постсоветских "гендерных контрактов", предложенных А. Темкиной и А. Роткирх, мы выделили три типа материнской личностной идентификации, которые определяют жизненную стратегию.

Предполагалось, что женщинам, выбирающим 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. Дети для них - важная жизненная ценность, тем не менее чаще их воспитание передается бабушке (если она имеет на то возможности и желание), няне или педагогу.

⁶Юрин В.В. Германия бизнес пойдёт навстречу семье. - Вести ФМ. 2011. - 9 февраля. <http://www.vesti.ru/doc.html?id=427094>

⁷Gender, Welfare state and the market 2000; Daly, Rake 2003; Daly 2004; Esping-Andersen et al 2003; Working Mothers in Europe 2005; Houston 2005 etc

⁸Исследование проведено при поддержке Комплекса социальной сферы Правительства Москвы и Комитета общественных связей Москвы.

Второй тип - "работающая мама" - предполагает компромиссное поведение, ориентированное на "сбалансированное" сочетание рабочей и семейной деятельности без урона для обеих сфер жизни. Этот тип стратегии предполагает меньшую вовлеченность в работу и более длительное общение детьми. Третий тип - "домохозяйка" - характеризует жизненную стратегию тех женщин, которых не интересует профессиональная самореализация, они считают свою самореализацию в домохозяйстве вполне достаточной.

Результаты данного исследования, несмотря на различия в выборке, оказались очень близки к данным годичной давности⁹. Это говорит в целом об устойчивости оценок выбранных жизненных стратегий матерями-москвичками. Подавляющее большинство - 81,6% - опрошенных (что незначительно больше, чем в 2007 г.) выбрали стратегию "работающей матери", то есть стратегию совмещения работы и материнства; 10% - статус "домохозяйки"; доля тех, кто предпочел стратегию "деловой женщины", уменьшилась - 6,5% опрошенных.

Рассмотрим подробнее, как различаются жизненные стратегии женщин, чьи дети посещают детский сад (дошкольники) и школу (школьники). Подавляющее большинство мам детей-дошкольников и школьников выбирают стратегию "работающей мамы", однако среди мам детей-дошкольников их несколько больше - 85% и 81,6% соответственно. Различия в долях тех, кто выбирает стратегию "деловой женщины", незначительны (7,1% и 6,3%). А вот доли выбравших стратегию "домохозяйки" различаются существенно: если среди мам детей-школьников таковых 11,9%, то среди мам детей-дошкольников - только 7,7%. Таким образом, можно заключить, что мамы детей-дошкольников в большей степени нацелены на совмещение работы и материнства, чем мамы детей-школьников.

Чтобы выяснить, каковы мотивы трудоустройства женщин, опрошенным был предложен вопрос о ценностях "работы". Для женщин с детьми доминирующим является экономический мотив - "экономическая независимость". Этот вариант ответа выбрали 47,9% опрошенных. Второй по значимости мотив занятости - "психологический": 27,1% опрошенных отметили, что работа им дает "личностный комфорт". Третий по значимости - "социальный" мотив: 20,6% отметили, что работа для них значима, поскольку она повышает их "социальный статус или общественное положение", обеспечивает "уважение со стороны близких и друзей"¹⁰.

Понятие "карьера" было одним из основных в данном исследовании. Это понятие мы рассматривали в двух смыслах: широко - как "успешная занятость" и узко - как "продвижение по службе", или "поступательное повышение в должности".

В противоположность карьере мы рассматривали понятие "профессиональный рост" как еще один показатель успешной занятости. Оно предполагает прежде всего не продвижение на более высокие управленческие или должностные позиции, а совершенствование профессиональных умений, приобретение новых специальных знаний, более тонкую специализацию в конкретной области.

Как показало наше исследование, опрошенные москвички с детьми-дошкольниками позитивно относятся к карьере, считают ее важной составляющей успешной занятости. Так, в ходе исследования был задан вопрос "Насколько для вас важна карьера?" с просьбой оценить степень важности по пятибалльной шкале. Не ответили на

⁹Размер выборки при анкетировании, проведенном осенью 2007 г., составил 1220 человек. Были опрошены женщины, имеющие детей дошкольного возраста.

¹⁰1,2% общего количества опрошенных выделили вариант ответа "другое" и дали свои ответы. Однако тематический анализ этих ответов показывает, что они также делятся на две группы: экономические мотивы и социально-психологические.

этот вопрос только 29 человек, или 1,9% всех опрошенных, что говорит о том, что тема "карьеры" интересна всем женщинам независимо от их занятости и профессионально-должностного статуса; 41,4% респондентов выбрали серединную позицию, ответив, что карьера для них настолько же важна, насколько и не важна; 42,4% сообщили, что карьера для них важна; для 10% - карьера очень важна.

Эти цифры согласуются с тем, что 10% от всей выборки идентифицируют себя как бизнес-леди, деловые женщины, делающие ставку на карьерный рост. Для изучения этой гипотезы было проанализировано, насколько различаются ответы тех, кто идентифицирует себя как "домохозяйка", и тех, кто нацелен на оплачиваемую формальную занятость: 60,6% всех "домохозяек" отметили, что карьера для них совсем не важна, тогда как среди "деловых женщин" 86,3% заявили обратное.

Помимо вопроса об оценке личной ситуации, опрошенным был предложен проективный вопрос "Насколько для женщины, проживающей в Москве, важна карьера?", чтобы оценить бытующие нормативные представления о ценности карьеры для современной женщины. Полученные оценки демонстрируют, что признание ценности карьеры считается нормой. На этот вопрос не ответили только 3,3%; 3,8% отметили, что карьера не важна; напротив, 72,1% считают, что карьера для современных женщин важна в той или иной степени.

Логично, что при такой высокой оценке значимости карьеры большинство опрошенных женщин с детьми позитивно относятся к женщинам, добившимся высокого карьерного роста. Так, две трети опрошенных - 63,9% - относятся к ним очень хорошо, еще 22% - хорошо. В сумме позитивные оценки составили 85,5%. Только 1,2% респондентов ответили, что относятся к "карьеристкам" плохо.

Исследование также показало, что женщины, желая достичь необходимого баланса между двумя важными сторонами своей жизни, предпринимают практические шаги. В последние годы, и исследование это подтверждает, отмечается такой феномен, как "отложенное материнство", - женщины откладывают рождение детей на более поздние сроки: они хотят успеть приобрести профессиональный стаж, закрепиться на рынке труда, чтобы было легче "вернуться в профессию" после родов¹¹. После рождения ребенка женщины меняют свои приоритеты в выборе удобных условий труда: многие из них меняют место работы¹². Опрошенные женщины отмечают недостаточное внимание российских (в данном случае - московских) предприятий к созданию удобных условий труда и "корпоративных политик", учитывающих семейные обязанности работников. Между тем зарубежные исследования подтверждают, что внедрение "политики баланса между работой и семьей" (work-family balance) на предприятии повышает уровень удовлетворенности трудом и лояльность сотрудников¹³.

В русскоязычной литературе данные об экономическом эффекте подобной политики отсутствуют, хотя анализ успешных практик мог бы стать стимулом для изменения ситуации на предприятиях. Для существенных подвижек в этой сфере нужна комплексная семейная политика, основанная на принципах гендерного равенства и соответствующая современным социальным практикам работающих матерей.

¹¹Чернова Ж.В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ. - СПб.: Норма, 2008.

¹²Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. Под ред. О.Б.Савинской. - М.: Вариант, 2008.

¹³Korabik K Lero D.S., Whitehead D.L. Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices. London [etc.]: Elsevier Academic Press, 2008.