

СОЦИОЛОГИЯ СЕМЬИ

Ж.В. Чернова

РАБОЧЕЕ МЕСТО, ДРУЖЕСТВЕННОЕ СЕМЬЕ: ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ, ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТИПЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ*

Статья посвящена изучению того, как должно быть и как на практике организовано рабочее место в соответствии с потребностями работающих родителей. Проблематика баланса семейных и профессиональных обязанностей работников рассматривается на трех уровнях изучения: семейная политика государства, задающая общую дискурсивную и институциональную рамку обсуждения и решения данной проблемы; корпоративная политика предприятия, которая может реализовывать собственные модели поддержки сотрудников с семейными обязанностями; повседневный опыт работающих роди-

* Эмпирический материал статьи составили данные, полученные в ходе исследовательского проекта «Рабочее место дружественное семье: корпоративная семейная политика» (№12-01-0018), выполненного при поддержке программы «Научный фонд НИУ ВШЭ». Были собраны 30 экспертных и полуструктурированных интервью с руководством и работниками предприятий г. Москва, Санкт-Петербург в 2013–2014 гг. Экспертные интервью (18) были проведены с руководителями, представителями высшего управленческого звена предприятия, специалистами по HR и внутренней корпоративной социальной политике, менеджерами по персоналу. Выбор компаний осуществлялся по следующим критериям: 1) формы собственности предприятия (государственная, смешанная, частная), 2) размер предприятия (крупное — свыше 500 сотрудников, среднее — до 500 сотрудников, малое — до 100 сотрудников), 3) принадлежность к одному из двух типов («старая» экономика — промышленные предприятия, до недавнего времени находившиеся в собственности государства / «новая» экономика — предприятия из сферы информационных технологий и услуг, ориентированные на западные образцы корпоративной культуры и корпоративной социальной политики). Кроме этого были взяты полуструктурированные интервью с работающими матерями (12).

Чернова Жанна Владимировна — доктор социологических наук, профессор департамента социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург (zhchernova@hse.ru)

Chernova Zhanna — Doctor of Sociology, Professor, Department Sociology, National Research University «Higher School of Economics», St. Petersburg (zhchernova@hse.ru)

телей, вписанный в контекст политики государства и конкретного работодателя. В статье будут продемонстрированы различия в позициях работодателя по поводу необходимости и способах создания рабочего места, дружественного семье, а также формальные и неформальные типы поддержки, к которым обращаются родители для того, чтобы оптимально совместить выполнение профессиональных и семейных ролей. Кроме того, в анализе учитывается контекст европейской семейной политики, что позволяет более четко обозначить специфику российской ситуации.

Ключевые слова: семейная политика, корпоративная семейная политика, рабочее место, дружественное семье, работающие родители.

Проблема баланса семьи и работы достаточно активно обсуждается в последние несколько лет в рамках семейной политики. Тем не менее, эта проблема является отнюдь не новой для уже нескольких поколений женщин, которые практически каждый день сталкиваются с необходимостью быть одновременно хорошей работницей, женой и матерью. Однако на уровне политики этот вопрос стал обсуждаться относительно недавно. Это связано с тем, что государство столкнулось с проблемой снижения эффективности проводимой семейной политики, которая не всегда соответствует изменившемуся социально-экономическому контексту (массовая занятость женщин на рынке труда, изменение брачно-репродуктивного поведения и ценностных ориентаций представителей молодой когорты). Не только государство и работники, но и работодатели становятся все более заинтересованными в решении проблемы баланса, т. к. они вынуждены учитывать потребности работников с семейными обязанностями при разработке и реализации своей корпоративной политики. Таким образом, проблема оптимального совмещения семьи и работы перестает быть исключительно частной проблемой работающих родителей, главным образом работающих матерей, переходя в ряд приоритетных задач государственной политики и бизнес интересов.

В поисках новой модели семейной политики: европейский контекст

Европейские государства первыми обратили внимание на снижение эффективности традиционных мер поддержки семей с детьми. Пособия и родительские отпуска стали рассматриваться как недостаточные меры для поддержания благополучия семей с детьми. Репертуар политических

действий расширился за счет введения специальных мер, адресованных работающим родителям и направленных на гармонизацию профессиональных и семейных ролей. С начала 2000-х гг. проблематика баланса входит в повестку дня государств всеобщего благосостояния, активно обсуждается в политическом дискурсе и становится целью ряда политических программ как на общеевропейском уровне, так и на уровне конкретных стран. Причинами, вызвавшими необходимость переосмысления принципов формирования и механизмов реализации семейной политики, послужили изменения моделей поведения как в брачно-репродуктивной сфере, так и сфере занятости. Второй демографический переход; плюрализация форм семьи и родительства; усиление гендерного равенства за счет увеличения числа отцов, участвующих в осуществлении повседневной заботы о детях; постиндустриальная экономика и развитие новых форм занятости, в том числе дистанционной, — все это создало условия для пересмотра сложившихся моделей социальной политики, поставив под сомнение их адекватность новым социоэкономическим реалиям (Esping-Andersen 1999; Esping-Andersen et al. 2002). Таким образом, политика баланса семьи и работы выстраивалась как способ преодоления ограничений предыдущей системы поддержки семьи, акцентируя важность сочетания профессиональных и родительских обязанностей как женщинами, так и мужчинами. Это определило архитектуру новой модели семейной политики и логику входящих в нее направлений и мер деятельности.

Одна из основных задач политики баланса заключается в сохранении высокого уровня оплачиваемой занятости женщин, особенно женщин с детьми. Материнство часто выступает в качестве причины, по которой женщины уходят с рынка труда, т. к. вынуждены осуществлять заботу о детях. Такая ситуация может быть изменена как за счет более активного включения отцов в выполнение домашней работы и заботы о детях, так и посредством развития инфраструктуры детских садов и других образовательных сервисов для детей. Однако не только государство и рынок в лице работодателей становятся выгодополучателями новой политики. Работающие матери также от нее выигрывают, т. к. трудности совмещения семьи и работы перестает быть частной проблемой, решение которой зависит от индивидуальной жизненной ситуации, объема и конфигурации имеющихся ресурсов, а переходит в разряд общественных проблем. Новая семейная политика предлагает формальные способы разрешения этого ролевого конфликта, которые могут быть использованы в конкретных ситуациях.

Основными направлениями новой семейной политики, цель которой не просто поддерживать определенный уровень благополучия семей с детьми, а создать равные возможности для самореализации мужчин и женщин как в профессиональной, так и семейной сфере, являются: развитие инфраструктуры заботы о детях; увеличение числа мужчин, использовавших право на отпуск по уходу за ребенком; формирование рабочего места, дружественного семье (Lewis 2009). Выделение проблемы улучшения условий труда как третьего направления политики баланса обусловлено рядом причин: экономическими, когда кризис государства всеобщего благосостояния привел к повышению роли работодателей в поддержании благополучия работников с семейными обязанностями; структурными, связанными с необходимостью преодоления провалов национальной семейной политики, которые наиболее сильно проявляются на уровне конкретных предприятий; культурными, когда необходимо изменить ценностные установки управленцев, которые часто не чувствительны к гендерной проблематике, действуют на основе традиционных гендерных стереотипов и рассматривают проблематику баланса как исключительно женский вопрос.

Под рабочим местом, дружественным семье, понимаются структурные условия (формальные правила, регулирующие определенный формат и тип занятости) и ценностные установки относительно гендерных ролей, представленные как на макро- (уровень политики), так и на микро- (уровень конкретного предприятия) уровнях, способствующие совмещению профессиональных и родительских ролей работниками с семейными обязанностями. Работодателю отводится принципиальная роль в создании рабочего места, дружественного семье, поскольку он выступает в качестве посредника между государством и работником. Именно работодатель должен обеспечивать выполнение законодательно закрепленных мер поддержки. Важны также проводимая корпоративная социальная политика и организационная культура: они могут служить как катализатором, так и препятствием к созданию и поддержанию рабочего места, дружественного семье (Estes 2004; Wax 2004 и др.).

К основным инструментам реализации политики баланса относятся: регулирование рабочего графика и типа занятости (полная/ неполная, дистанционная), возможность и условия использования права на осуществление заботы о ребенке (родительский отпуск), предоставление доступа к инфраструктуре заботы о детях (ясли, детский сад, организация отдыха и досуга детей в каникулярное время) (Wax 2004). Исследователи, анализирующие данную проблематику, приходят к выводу

о необходимости отказа от унифицированного, гендерно-нейтрального рассмотрения понятия «рабочее место, дружественное семье» и представления «стандартного» набора поддержек всем категориям работников (Gambles et al. 2006; Lewis 2009). Ими подчеркивается важность более детального определения данного понятия и большей гибкости при выработке различных мер поддержки с учетом специфических потребностей различных категорий семей, например, в зависимости от возраста ребенка, количества детей в семье, классовых и этнических аспектов родительских ролей (Estes 2004).

Таким образом, стремительно меняющийся репертуар демографических, экономических и культурных поведенческих моделей, характерный для развитых стран, усилил запрос со стороны государства и общества на пересмотр содержания и мер семейной политики. Она стала рассматриваться прежде всего как деятельность по созданию институциональных условий, позволяющих работающим мужчинам и женщинам лучше сочетать профессиональные и родительские обязанности, а также как инструмент изменения ценностных установок и поведенческих моделей как в сфере семьи, так и профессиональной занятости. Также изменяется роль работодателя в реализации семейной политики. Вместо простого исполнителя государственных программ он становится ключевым актором, обладающим достаточными ресурсами (экономическими, идеологическими, инфраструктурными) и способным сгладить или, напротив, обострить сложности, с которыми сталкиваются работники, пытаясь совместить хорошее исполнение профессиональных и семейных обязанностей.

Гибридная модель российской семейной политики

Российская модель семейной политики обладает рядом характерных особенностей. Она непосредственно связана с социальной политикой советского периода и практически в полном объеме сохранила все меры поддержки работающим матерям (пособия, декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, льготы в связи с беременностью и родами). Специфика советской социальной политики заключалась в том, что место работы индивида было ключевым для его благополучия и благополучия членов его семьи, поскольку обеспечивало доступ к сервисам и благам (ясли и детские сады, летний детский отдых, санаторно-курортное лечение, жилье, больницы), которые финансировались из средств предприятия и предоставлялись его работникам (Cook 2007). Таким образом, работодатель, при всех оговорках, связанных с особенностью советской экономики и ролью в ней государства, пусть и опосредованно, за счет

перераспределения общественных фондов, но должен был проводить активную социальную политику на уровне отдельного предприятия, декларировать важность социальной поддержки работников и нести ответственность за ее реализацию. С точки зрения гендерной идеологии, инкорпорированной в советскую модель социальной политики, которая в наиболее полном объеме реализовывалась на крупных промышленных предприятиях, она была выстроена на основе гендерного контракта «работающая мать» и определяла женщин и детей в качестве объектов патерналистской заботы государства.

Политические и экономические трансформации 1990-х гг. существенным образом изменили модель социальной политики в отношении семей с детьми. Семейная политика была выделена в отдельное направление деятельности государства, но при этом она выстраивалась в логике реактивной стратегии как ответ на экономические проблемы. В рамках семейной политики государство стремилось хоть как-то поддержать стремительно ухудшающееся экономическое положение семей с детьми и точно решить растущие социальные проблемы, связанные с экономическим и семейным неблагополучием. Даже крупные промышленные предприятия испытывали в этот период большие трудности при исполнении своих социальных обязательств. Это привело к тому, что предприятия старались избавиться как от значительных расходов на поддержание социальной инфраструктуры, так и от самих объектов этой инфраструктуры.

Рост экономического благосостояния 2000-х гг. позволил государству отойти от принципов минимализма при реализации семейной политики. Преодоление демографического кризиса и рост благополучия семей с детьми были определены как приоритетные направления политики государства, которое расширило пакет помощи, адресованной семьям (введение материнского капитала и других видов пособий), и увеличило объем финансирования этих программ. Необходимо отметить определенную преемственность между современной моделью семейной политики и системой поддержки материнства и детства — последняя сложилась в позднесоветский период и фактически в полном объеме сохранилась до сих пор. Преемственность выражается в сохранении патерналистских отношений между государством и семьей как объектом защиты и поддержки, в формальном декларировании равного участия мужчин и женщин в сфере родительства. По-прежнему основными направлениями политики государства в отношении семьи выступают выплата пособий и предоставление отпуска и льгот в связи с рождением ребенка, финансирование системы детских дошкольных учреждений.

Проблематика баланса семьи и работы актуализировалась в российской политической повестке в 2012 г., когда был принят ряд документов, в которых указывалась необходимость создания благоприятных условий для совмещения женщинами профессиональных и материнских обязанностей (например, Указ Президента РФ № 606; Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года). Положения государственной политики по этому вопросу нашли отражение в документах и программах регионального уровня (например, Концепция семейной политики Санкт-Петербурга на 2012–2022 гг.). Анализ федеральных и региональных документов позволяет говорить о том, что стремление государства создать реальные условия «для совмещения родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью» (Концепция государственной... 2014) подчинено решению вполне прагматической задачи, связанной с усилением «экономической самостоятельности семьи и созданию условий для самостоятельного решения ею своей социальной функции» (Концепция государственной... 2014). Основными инструментами для этого выступают меры, связанные с регулированием графика работы (неполный день, гибкий график, занятость на дому), а также развитие семейного предпринимательства и фермерства. Менее конкретными в плане практической реализации, а также для стимулирования работодателей к созданию рабочего места, дружественного семье, выступают предлагаемые механизмы реализации политики баланса: «информирование работодателей о возможностях применения дистанционных форм занятости, использование надомных видов труда» (Концепция семейной... 2012), «пропаганда положительной практики по созданию условий для совмещения профессиональных и семейных функций работниками, имеющими детей, в том числе путем выделения отдельной номинации всероссийского конкурса “Российская организация высокой социальной эффективности”, в рамках которой будут оцениваться условия и безопасность труда, уровень заработной платы, комфортность труда с точки зрения совмещения трудовых и семейных обязанностей» (Концепция государственной... 2014). Перечисленные меры носят исключительно символический характер и не включают экономические стимулы, например, налоговые льготы, способные мотивировать работодателя к созданию и поддержанию рабочего места, дружественного семье.

Несмотря на то, что официальный дискурс о семье оперирует гендерно-нейтральными категориями: «работник с семейными обязанностями», «трудоустроенные граждане с семейными обязанностями» и «лица

с высокой семейной нагрузкой», актуальные политические документы и дискуссии на эту тему выстроены вокруг обсуждения проблемы баланса семьи и работы как проблемы работающих женщин. Например, «женщины, воспитывающие детей в возрасте с 1,5 до 3 лет» (Концепция государственной... 2014), «создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью» (Указ Президента РФ № 606).

Язык официальных документов отражает идеологическую конструкцию гендерного порядка современного российского общества, которая (вос)производит гендерное неравенство в сфере семьи и родительства. Притом что в своей повседневной жизни и мужчины, и женщины сталкиваются с необходимостью каким-то образом совмещать семью и работу, модус обсуждения проблемы баланса как на уровне политики, так и на уровне работодателя, а также на уровне домохозяйств определяет ее как исключительно женскую. Гендерная асимметрия в сфере родительства означает, что для женщин потребность в формальных поддержках, позволяющих одновременно быть хорошим работником и хорошей матерью, более значима, чем для мужчин (Кравченко, Мотеюнайте 2008; Радаев, Барсукова 2000; Карабчук и др. 2015), поскольку именно женщинам необходимо каким-то образом вписать материнство в свою профессиональную деятельность или, напротив, сделать работу удобной для выполнения родительских обязанностей (Козина 2010; Чернова 2012; Карабчук, Нагерняк 2013; Савинская 2013). Такое представление о том, в чем заключается проблема баланса, каким образом она может быть решена и кто в ней больше заинтересован, подкрепляется как на уровне политики в целом, так и на уровне предприятия. В любом случае именно работающие женщины позиционируются чиновниками и работодателями в качестве главных бенефициаров подобного рода программ. Традиционные гендерные стереотипы, подкрепляемые институциональным дизайном и идеологией семейной политики, затрудняют рассмотрение проблемы баланса в категориях гендерного равенства и не способствует расширению числа благополучателей подобной политики за счет работающих мужчин.

Гегемония государства в социальной поддержке семей с детьми не ставится под сомнение другими социальными акторами (церковь, НКО), а также самими родителями. Однако в последние годы наблюдается тенденция перераспределения ответственности за благополучие граждан в сторону снижения роли государства. Показательным примером разгосударствления сферы поддержки семьи может служить обсужде-

ние этих проблем на выездном заседании президиума Государственного совета «О государственной политике в сфере семьи, материнства и детства», которое состоялось 17 февраля 2014 г. в г. Череповец под руководством Президента РФ. На этом заседании было артикулировано изменение вектора развития семейной политики в целом, который переместился с оказания помощи семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации, на поддержку «благополучных семей» (Заседание президиума... 2014). Анализ стенограммы данного заседания позволяет говорить о том, что государство стремится сократить расходы на социальную сферу и расширить число акторов, ответственных за благополучие семей за счет работодателей и собственно самих граждан. Кроме того, политика, стимулирующая занятость обоих родителей, позволит решить проблему дефицита рабочей силы посредством сохранения присутствия молодых матерей на рынке труда (Там же). Дальнейшие действия власти в этой сфере соответствуют тенденции разгосударствления социальной сферы и демонстрируют стремление государства сделать работодателя ключевым актором, который возьмет на себя достаточный объем обязательств по поддержке семей с детьми.

Каким образом в официальном дискурсе семейной политики представлены данные виды поддержки и в чем их отличие от предыдущих мер помощи? В первую очередь, делается акцент на программах, ориентированных на работающих родителей, поскольку участие в оплачиваемой занятости рассматривается как важный фактор обеспечения экономического благополучия семьи по сравнению с выплатой денежных пособий, размер которых не компенсирует реальных затрат, связанных с рождением и воспитанием детей. Так, одним из ожидаемых результатов реализации национальной Концепции семейной политики является «сокращение числа неработающих родителей, рост доли трудоустроенных граждан с семейными обязанностями в общем числе трудоустроенных граждан» (Концепция государственной... 2014). Во-вторых, увеличивается значение различного рода помощи, которую получают работники с семейными обязанностями по месту работы. Корпоративная социальная политика, адресованная работающим родителям (дополнительные выплаты в связи с рождением и воспитанием ребенка, помощь в приобретении жилья, финансирование детских садов и детского каникулярного отдыха), становится обязательной частью социальной деятельности предприятия и должна компенсировать недостаточность государственной помощи семьям с детьми. В итоге создается ситуация институционального давления на работодателя с целью увеличить объем

взятых им социальных обязательств перед своими работниками. В такой ситуации в более выигрышном положении оказываются крупные предприятия, сохранившие советский формат корпоративной социальной политики, имеющие достаточные финансовые ресурсы для долгосрочного инвестирования в развитие человеческого капитала сотрудников и поддержания необходимой социальной инфраструктуры.

Таким образом, модель семейной политики в современной России можно охарактеризовать как гибридную. Она содержит советские принципы поддержки семей с детьми, сочетая их с неолиберальными тенденциями по разгосударствлению социальной сферы. На уровне идеологии транслируется консервативный взгляд на семью, определяющий матерей как основных субъектов заботы о детях. Данная модель обладает следующими характерными чертами. Во-первых, пронатализм, который обусловлен проблемой низкой рождаемости конца 1990-х — начала 2000-х гг. В официальном дискурсе демографическая ситуация определяется в категориях национальной безопасности и решается за счет материального стимулирования многодетности. Современной моделью семейной политики без существенных изменений заимствована практически вся система поддержки женщин и детей, сложившаяся в 1980-е гг.: выплаты и льготы в связи с рождением и воспитанием ребенка, система детских дошкольных учреждений. Современная модель также получила в наследство и проблемы, характерные для сферы семьи и родительства позднесоветского периода: снижение уровня жизни семей после рождения второго и последующих детей, дефицит мест и переполненные группы в детских садах, двойная нагрузка женщин, совмещающих материнство и занятость, уязвимость позиции молодых матерей на рынке труда из-за их непривлекательности как работников в глазах работодателя.

Во-вторых, гендерная идеология, вокруг которой выстраивается государственная семейная политика, представляет собой скорее модернизированную версию советских гендерных отношений, когда женщины и дети выступают объектом заботы со стороны государства, а призывы активнее включать отцов в заботу о детях носят скорее ритуальный характер и не подкреплены конкретными мерами. Как следствие, гендерно-асимметричное родительство закрепляется в качестве нормативной модели, в которой повседневная забота о детях определяется как исключительно женская обязанность и сфера самореализации. Гибридный характер модели выражается в том, что сам способ постановки и обсуждения проблемы баланса семьи и работы воспроизводит советскую риторику о государственной заботе о женщинах и детях и необходимости

создать условия для оптимального сочетания материнства и работы. Наряду с этим идея личной ответственности за свое благополучие и благополучие своих детей, которое напрямую зависит от позиции на рынке труда, индивидуальной успешности и конкурентоспособности, отсылает к либеральной социальной политике. Подобная констелляция советского патернализма, пронатализма как способа решения демографической проблемы и неолиберальных принципов реализации социальной политики определяет гибридный характер современной модели.

Корпоративная семейная политика и рабочее место, дружественное семье

Корпоративная социальная политика является предметом многочисленных отечественных и зарубежных социологических исследований, связанных с изучением социально ответственного поведения бизнеса (Абрамов 2005; Козина 2005; Лефевр 2008; Романов 2006; Чирикова 2007; Чубарова 1996; 2011) или отдельных ее направлений, например, охрана здоровья работников (Потапчик и др. 2011). Однако корпоративная семейная политика редко выступает предметом специального интереса отечественных ученых (Козлов 2010; Шкиперова 2006). В то же время в западном академическом дискурсе существует целый ряд исследований, посвященных различным аспектам и проблемам рабочего места, дружественного семье (Estes 2004; Lewis 2009; Secret 2000; Swody, Powell 2007; Wax 2004). На основании анализа литературы по данной проблематике корпоративную семейную политику можно определить как систему мер, направленную на поддержку потребностей работников с семейными обязанностями. К таким потребностям относится целый ряд вопросов, связанных с поддержанием благополучия семьи в широком смысле слова: от экономического, жилищного до социально-психологического. К мерам семейной корпоративной политики относятся, во-первых, способы регулирования формата занятости работника, способствующие совмещению семьи и карьеры, такие как неполная занятость, дистанционная занятость, система «накопленные часы». Во-вторых, предоставление дополнительных дней с разной формой оплаты к законодательно установленным отпускам, связанным с рождением и уходом за ребенком, ежегодным отпускам работника. В-третьих, поддержка в организации ухода за детьми (предоставление места в детских дошкольных учреждениях, компенсация затрат на оплату услуг детского сада, няни, компенсация затрат на каникулярный отдых детей), а также другие виды помощи, направленные на стимулирование занятости работающих родителей

(профессиональное обучение, предоставление консультативных услуг). Таким образом, под рабочим местом, дружественным семье, понимается институциональная структура организации, которая учитывает потребности работающих родителей в выполнении домашних и профессиональных обязанностей и на создание которой направлена социальная политика как государства, так и отдельного предприятия.

Актуализация проблематики баланса и обсуждение данного вопроса на уровне государственной политики и деятельности предприятия обусловлена потребностями рынка труда в сохранении высококвалифицированных кадров, а также в поддержании благополучия семей с детьми вне зависимости от поддержки государства. Анализ эмпирических данных показал, что как отдельное направление, с четко прописанными целями, направлениями и мерами реализации, семейная политика редко встречается на уровне отдельных предприятий. В подавляющем большинстве случаев семейно-ориентированные программы являются частью внутренней корпоративной социальной политики. Случаи «лучших практик», когда предприятия реализуют ряд комплексных мероприятий, адресованных работникам с семейными обязанностями, объясняются стремлением улучшить имидж компании как в глазах работников (нынешних и потенциальных), так и в глазах клиентов, а также инвесторов и партнеров (в первую очередь зарубежных). Однако не все руководители однозначно положительно оценивают необходимость реализации специальных мер по поддержке работающих родителей. В качестве негативных аспектов корпоративной семейной политики отмечаются высокие материальные затраты на осуществление данных программ; увеличение патерналистских ожиданий сотрудников в отношении роли предприятия в обеспечении благополучия семей работников и объема предоставляемых поддержек.

Формальные и неформальные типы поддержки работников с семейными обязанностями

Основными мерами поддержки работников с семейными обязанностями на уровне предприятий являются дополнительные материальные выплаты в связи с рождением и уходом за ребенком (единовременные и в течение первых полутора лет после рождения ребенка); оплата работодателем дополнительного медицинского страхования сотрудников и членов их семей; компенсация расходов на образовательные сервисы для детей; компенсация расходов на каникулярный отдых детей; а также помощь по организации дружественного рабочего места посредством

предоставления возможности использования работником гибкого графика занятости (в течение дня, недели, года). Диапазон предоставляемых работодателем мер поддержки, а также набор инструментов, направленных на создание рабочего места, дружественного семье, зависит от размера и формы собственности предприятия. Крупные предприятия, имеющие опыт советской корпоративной социальной политики, находятся в более выигрышной ситуации, за счет наличия у них сложившейся системы, как на уровне видов помощи и принципов ее предоставления, так и на уровне социальной инфраструктуры. В сфере частного бизнеса на проведение подобной политики оказывают влияние декларируемые ценности компании, а также личные установки руководителя относительно семейных ценностей, гендерного равенства и необходимости поддержки работающих родителей. В качестве примера можно привести корпоративные ценности частной ИТ компании, которые выражены в аббревиатуре FAMILY, где семья имеет позитивные коннотации, что и отражает культуру данной компании (<http://www.kaspersky.ru/about/career/familia>).

Как уже было отмечено, более комплексная корпоративная политика, адресованная работникам с семейными обязанностями, реализуется на государственных, крупных предприятиях. Руководители среднего и мелкого бизнеса в ситуации отсутствия формальных стимулов, например, налоговых льгот, предпочитают проводить «пассивную» корпоративную семейную политику, предоставляя своим работникам помощь, предусмотренную на уровне трудового законодательства. Также «социальный пакет» работника с семейными обязанностями зависит от позиции и характера труда сотрудника, поскольку ко многим категориям работников не могут быть применимы гибкий график занятости или дистанционная форма работы. Важным критерием предоставления дополнительных поддержек является стаж работы на предприятии, когда многие корпоративные поддержки прямо зависят от срока работы на данном предприятии, а также ценность конкретного сотрудника в глазах руководства.

Наряду с формальными инструментами корпоративной семейной политики были выделены неформальные практики установления баланса семьи и работы. В первую очередь к ним относятся личные договоренности с непосредственным начальником о графике работы, способах отработки пропущенного рабочего времени. Например, в случае невыхода на работу в течение 1-2 дней в связи с болезнью ребенка, необходимостью прийти на работу позже или, наоборот, уйти раньше, чтобы посетить утренник в детском саду или родительское собрание в школе. Еще одним способом является помощь со стороны коллег, которые могут

подменить работника во время его отсутствия на работе. В большинстве случаев такие взаимоотношения между сотрудниками строятся на основе неформальных договоренностей, которые предполагают готовность в случае необходимости не только воспользоваться помощью коллег, но и предоставить ответную услугу. Взаимообмен такого рода помощью возможен при положительном отношении непосредственного начальника к подобному рода заменам, а также реализуется между сотрудниками одного уровня/ профиля деятельности и сходной жизненной ситуации, например, между матерями с маленькими детьми.

Неформальные практики поддержки работающих родителей во многом зависят от психологического климата в коллективе. Они наиболее распространены в небольших по числу работников и однородных по своему гендерному составу отделах, подразделениях, фирмах и основаны на неформальной конвенции о необходимости дополнительной помощи работающим матерям*. В случае разделения этих представлений всеми участниками трудового коллектива неформальные поддержки могут быть достаточно эффективными, являться работающими механизмами поддержания баланса семьи и работы для женщин. Однако в этом неформальном типе, не подкрепленном институционально закрепленными правилами, содержится и конфликтогенный потенциал. Он актуализируется в тех случаях, когда работницы с маленькими детьми «злоупотребляют» своим положением, требуя к себе особого отношения со стороны руководства и коллег. Типичные ситуации недовольства со стороны коллег поведением работающей матери вызваны тем, что работница остается дома с больным ребенком, но не оформляет больничный лист, или когда ответная помощь неравноценна той, которая была оказана, а также когда у сотрудников разные жизненные ситуации и способы организации ухода за детьми (одиноким родители, родители, использующие услуги няни, родители, которым помогают представители старшего поколения семьи), дети разного возраста. Урегулирование конкретных ситуаций зависит от личных установок руководителя в отношении необходимости дополнительных поддержек работающим родителям, ценностей компании, а также от позиции сотрудника и его значимости для организации.

* В данном случае речь идет о так называемых женских коллективах, например, бухгалтерия, отдел кадров, отдел по работе с персоналом, где, как правило, работают преимущественно женщины. В данном случае важен не столько тип собственности предприятия (государственное/ частное) и его размер, сколько гендерный состав работников отдельных подразделений.

Рассмотрим далее выделенные на основе анализа эмпирического материала следующие типы рабочего места: гендерно-нейтральное и дружественное семье.

Гендерно-нейтральное рабочее место

Первый тип встроен в рыночную логику отношений, когда руководство предприятия ориентировано на максимизацию прибыли и рассматривает работника как гендерно-нейтрального субъекта, не обремененного семейными обязанностями. Девизом такого принципа организации работы служит цитата из интервью с руководителем: *«Это коммерческое предприятие. Не собес»* (м., 42 года, двое детей, руководитель). При такой гендерно-нейтральной организации трудового процесса и взаимоотношений между сотрудниками руководство не проводит специальной корпоративной семейной политики, поскольку она представляется излишней, требует дополнительного финансирования и лишена целесообразности в ситуации переизбытка специалистов массовых профессий на рынке труда. В этом случае работодатель предоставляет помощь работающим родителям только в рамках установленных государством правил и размеров (отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячные пособия до достижения ребенком возраста 1,5 года, больничные листы, ежегодный отпуск, сохранение рабочего места во время отпуска по уходу за ребенком). Такая позиция является достаточно распространенной и оценивается положительно как самим работодателем, так и работником, поскольку в этом случае работодатель не тратит дополнительных ресурсов, но при этом соблюдает закон.

«Стандартный» набор и отсутствие дополнительных преференций работающим родителям объясняется рыночной логикой и направлено на минимизацию не только гендерных различий, но и различий между работниками, имеющими детей разного возраста. Одна из респонденток следующим образом обозначила свою позицию как руководителя: *«Поймите, нет такой должности в компаниях, как “женщина с маленьким ребенком”. В компании есть специалисты. И если один специалист готов работать с 9 до 8 и выполнять свой объем работы, а другой пару-тройку недель в квартал усаживается на больничный, то кого предпочтут? Если “женщина с ребенком” берет няню (бабушку, родственницу) и работает как специалист, то никто слова не скажет, и примеров таких — легион. А если на работе ее главная роль все равно “мама” — то да, это проблема. Это я как руководитель и работающая мама двоих детей говорю»*

(ж., 39 лет, двое детей, руководитель). Отсутствие дополнительных формальных поддержек работающим родителям может компенсироваться неформальными типами помощи, однако они, как было отмечено ранее, имеют свои ограничения при выстраивании баланса семьи и работы.

Тем не менее, гендерно-нейтральное рабочее место обладает определенным потенциалом и при определенных условиях может стать более дружественным семье. Это происходит в тех случаях, когда работник представляет ценность для предприятия и когда характер труда позволяет ему использовать более гибкий график работы. Предоставляемая в этом случае помощь, как правило, касается формата работы и определяется позицией в иерархической структуре фирмы: *«Когда ты достигнешь определенного карьерного уровня, все эти преференции получить гораздо легче. Более того, многие из них сами собой разумеются. Тот же утренник, поход к врачу, больняк (с ноутбуком дома) или отпуск в то время, когда мне удобно. Но для этого надо поработать сначала, вырасти, получить ресурсы (в т. ч. человеческие), которые ручками будут работать. А организовать работу можно и удаленно на определенном уровне, руками и ногами за тебя будут работать подчиненные, которых ты обучил и организовал их работу так, чтобы она могла не останавливаться, когда ты болеешь или в отпуске... Я рада, что я заработала для себя все эти прелести. Но не стоит их ждать на начальных позициях»* (ж., 41 год, двое детей, начальник отдела HR).

Можно предположить, что без использования со стороны государства дополнительных стимулов, в первую очередь, материального характера, такой тип организации рабочего места будет встроено в рыночную логику и ориентирован преимущественно на гендерно-нейтральный тип работника, лишенного семейных обязанностей, а также воспроизводить недружественную, особенно в отношении молодых специалистов/ родителей среду. И хотя и в этом случае возможны дополнительные поддержки работающих родителей, но их наличие и объем зависят от позиции работника и его ценности для компании.

Рабочее место, дружественное семье

Второй тип можно охарактеризовать как рабочее место, дружественное семье. Он в большей степени характерен для крупных предприятий, при этом ни стаж существования организации, ни тип собственности не имеют принципиального значения. К нему могут относиться как организации, имеющие опыт советской корпоративной политики, так и относительно новые компании, работающие на глобальном рынке. Материаль-

ные ресурсы компании, в отличие от средних и малых предприятий, позволяют проводить отдельную корпоративную семейную политику, включающую меры поддержки работающих родителей. К основным инструментам такой политики на уровне работодателя относятся: сервисные и монетарные поддержки в зависимости от стажа сотрудника (компенсация услуг детских образовательных учреждений, предоставление и оплата путевок в летнее и каникулярное время, компенсация стоимости родов и выплата дополнительных пособий); ДМС сотрудника и членов его семьи; зафиксированная между работником и работодателем возможность использования гибкого графика/ дистанционной/ неполной занятости для работников определенных категорий; возможность приводить ребенка в офис на короткий период времени. Специалист отдела по корпоративной социальной политике частной компании таким образом определяет порядок регулирования графика работы в своей компании: *«В основном у нас нет такого, что нужно обязательно написать заявление, что ты на полдня отпрашиваешься. Люди заранее фиксируют какой-то чуть более сдвинутый график. То есть, например, кому-то удобнее приходить пораньше, кому-то попозже. Выдерживается, конечно, если такой график устанавливается стабильно, то там просто выдерживается, чтобы норма рабочих часов была нормальная»* (ж., 27 лет, нет детей). В целом предприятия, относящиеся к этому типу организации рабочего места, предоставляют достаточно разнообразный пакет поддержек работающим родителям, с учетом не только стажа работы сотрудника в конкретной компании и его ценности для предприятия, но и с учетом возраста ребенка и, как следствие, потребностей родителей в распределении времени между семьей и работой.

Корпоративная семейная политика компаний, ориентированных на глобальный рынок труда, открыто декларируется и подкрепляется семейно-ориентированными ценностями предприятий. Наличие программ, адресованных работающим родителям, положительно влияет на имидж компании для реальных и потенциальных партнеров, клиентов и работников, повышает лояльность сотрудников к компании. Кроме этого, по мнению специалистов HR, проводимая корпоративная семейная политика способствует повышению производительности труда работников, т. к. сглаживает возможные напряжения между профессиональными и родительскими обязанностями сотрудников: *«Мы поддерживаем долгосрочные отношения с сотрудниками, мы ценим лояльность. Мы предлагаем конкурентоспособные вознаграждения, иногда чуть больше или выше, чем средний уровень... Основная идея состоит в том, чтобы*

сотрудник мог максимально сконцентрироваться на работе и не отвлекаться на какие-то жизненные неурядицы. Заболел ли он, заболел ребенок, что-нибудь случилось. Поэтому, например, мы поддерживаем гибкий график работы» (ж., 32 года, 1 ребенок, сотрудник HR отдела).

Таким образом, в случае рабочего места, дружественного семье, работодатель может предоставлять различные виды помощи работникам с семейными обязанностями сверх установленных государством. Однако эти меры не являются одинаковыми для всех категорий работников. Виды и объем помощи дифференцированы и зависят от содержания труда, от стажа работы на предприятии. В данном случае лояльность предприятию ценится и поддерживается со стороны работодателя. Кроме этого, важна позиция работника в организации и его ценность для руководства. Если это обычный работник, например, менеджер или бухгалтер, которого легко можно заменить, то работодатель может ограничиться стандартным и/или минимальным пакетом помощи. Если этот работник занимает ключевую позицию, является ценным специалистом, то руководитель будет заинтересован в том, чтобы сохранить его в штате своей компании и предложить ему максимально широкий диапазон всевозможных мер поддержки (дополнительные денежные выплаты, компенсационные схемы расходов на организацию заботы о детях, гибкий график занятости).

Итак, анализ эмпирических данных позволяет сделать следующие выводы о корпоративной семейной политике российских предприятий. Основной набор мер, направленных на создание на рабочем месте условий, дружественных семье, связан с монетарными (пособиями) и косвенными (отпуска, гибкий график, дистанционная занятость) мерами поддержки, а также различными видами помощи в организации заботы о детях (детские сады и ясли при предприятиях, компенсация затрат на оплату няни, компенсация затрат на детский отдых в каникулярное время). Конфигурация мер поддержки зависит от формы собственности предприятия, его размера, характера труда работника, позиции последнего в организационной структуре, а также от его семейной ситуации (состав семьи, этап жизненного цикла, количество и возраст детей).

Стремление государства стимулировать работодателей к проведению корпоративной социальной политики — это попытка вернуть знакомый по советскому периоду опыт, когда предприятия финансировали и были ответственны за объекты социальной инфраструктуры (детские сады, больницы, летние лагеря, пансионаты). Это обусловлено более общим неолиберальным трендом социальной политики, представленным

в попытках разгосударствления социальной сферы и сокращения расходов на ее финансирование.

Компании, ориентированные на международный рынок, скорее будут целенаправленно реализовывать программы по созданию рабочего места, дружественного семье. Однако и в этом случае доступ к дополнительным поддержкам и объем помощи непосредственно связаны с ценностью сотрудника для компании. Меритократизм подобной политики будет иметь неоднозначные последствия для гендерного равенства в сфере занятости, поскольку сохраняются значительные различия в профессиональных траекториях мужчин и женщин. Фамилизация заботы о детях как на уровне нормативного идеала, так и на уровне институционального устройства семейной политики приводит к тому, что женщины уходят с рынка труда на период активного материнства, что сказывается в будущем на их конкурентных преимуществах как работников по сравнению с мужчинами.

Литература и источники

Абрамов Р. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации. *Журнал исследований социальной политики*, 2005, 3 (3): 327–347.

Заседание президиума Госсовета, посвященное политике в области семьи, материнства и детства. 17 февраля 2014 г. [<http://www.kremlin.ru/news/20265>]. Дата доступа 20.06.2016.

Карабчук Т., Нагерняк М. Детерминанты занятости для матерей в России. *Журнал исследований социальной политики*, 2013, 1(11): 25–48.

Карабчук Т., Миронова А.А., Ремезкова В. *Работа или второй ребенок: о чем говорят данные РМЭЗ-ВШЭ? Вопросы экономики*, 2015, 6: 81–105.

Козина И. Особенности «социально ответственного бизнеса» российских предприятий. *Журнал исследований социальной политики*, 2005, 3(3): 367–378.

Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка. Михалева Г. В., отв. ред. *Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра*. Материалы конференции. М.: РОДП «Яблоко»; «КМК», 2010: 19–28.

Козлов В. Корпоративная социальная политика в России. *Федерализм*, 2010, 3(59): 203–213.

Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная 25.08.2014 г. Официальный сайт Правительства России. [<http://government.ru/docs/14494/>]. Дата доступа 20.06.2016.

Концепция семейной политики в Санкт-Петербурге на 2012–2022 годы. Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга. [<http://gov.spb.ru/helper/social/semeynayapolitika-v-sankt-peterburge/konceptsiya-semejnoj-politiki-v-sanktpeterburge-na-2012-2022-gody/>]. Дата доступа: 20.06. 2016.

Кравченко Ж., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции. *Журнал исследований социальной политики*, 2008, 2: 177–200.

Лефевр В.А. Социальная роль предприятий в России: объяснительные возможности термина «патернализм». *Мир России*, 2008, 3: 149–169.

Потапчик Е.Г., Селезнева Е.В., Шишкин С.В. Развитие добровольного медицинского страхования: позиция работодателей. *Обязательное медицинское страхование в Российской Федерации*, 2011, 6: 40–45.

Радаев В., Барсукова С. Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье. *Мир России*, 2000, 4: 65–102.

Романов П.В. Патернализм на предприятиях России. *Журнал исследований социальной политики*, 2006, 1(4): 15–25.

Романова О., Ткаченко И. Социальная ответственность корпораций: опыт территориального исследования. *Экономическая наука современной России*, 2001, 2: 33–46.

Савинская О. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2013, XVI, 2(67): 142–167.

Чернова Ж. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. *Журнал исследований социальной политики*, 2012, 3(10): 295–308.

Чернова Ж. *Семья как политический вопрос: государственный проект и практики приватности*. СПб.: Европейский университет в Санкт-Петербурге, 2013.

Чирикова А. *Взаимодействие власти и бизнеса в реализации социальной политики: региональная проекция*. М.: Независимый институт социальной политики, 2007.

Чубарова Т. Распределение социальной ответственности в обществе: социальная политика государства и функции предприятия. *Куда идет Россия?* М., 1996: 424–426.

Чубарова Т. *Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство*. М.: «Нестор», 2011.

Шкиперова И.С. Социальная политика российских компаний в сфере поддержки семьи и родительства. *Актуальные проблемы семей в России*. Под ред. Т.А. Гурко. М.: Институт социологии РАН, 2006: 163–172.

Указ Президента РФ № 606 «О мерах о реализации демографической политики Российской Федерации» от 07.05.2012 г. *Российская газета*. 2012. 9 мая. [<http://www.rg.ru/2012/05/09/demo-dok.html>]. Дата доступа 20.06.2015.

Cook L. (2007) *Postcommunist Welfare States: Reform Politics in Russia and Eastern Europe*. Cornell: Cornell University Press.

Esping-Andersen G. (1999) *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J. (2002) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

Estes S. (2004) How are family-responsive workplace arrangements family friendly? Employer accommodations, parenting, and children's socioemotional well-being. *The Sociological Quarterly*, 45 (4): 637–661.

Gambles R., Lewis S., Rapoport R. (2006) *The Myth of Work — Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: John Wiley & Sons.

Kozina I., Cheglakova L. (2014) Corporate Youth Policy: The Approach of Russian Industrial Enterprises. *Journal of Social Policy Studies*, 1 (1): 95–10.

Lewis J. (2009) *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar.

Secret M. (2000) Identifying the family, job, and workplace characteristics of employees who use work-family benefits. *Family Relations*, 49 (2): 217–225.

Swody C., Powell G. (2007) Determinants of employee participation in organizations' family-friendly programs: a multi-level approach. *Journal of Business and Psychology*, 22 (2): 111–122.

Wax A. L. (2004) Family-friendly workplace reform: prospects for change. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596: 36–61.