

БАЛАНС РАБОТЫ И СЕМЬИ: СТРАТЕГИИ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТАЮЩИМИ МАТЕРЯМИ В МОСКВЕ

В статье рассматривается проблема оптимального сочетания профессиональных и материнских обязанностей в образе жизни современных москвичек. Эмпирической базой исследования стали результаты массового анкетирования (N=1677) женщин, имеющих детей дошкольного и школьного возраста, проведенного в ноябре-декабре 2008 г. через сеть детских садов и школ г. Москвы. Сделаны выводы о том, что наиболее распространенной жизненной стратегией женщин с детьми является стратегия «работающей матери». Именно это предопределяет предпочтение ими особых условий труда и критерии удовлетворенности работой. Вместе с тем, по мнению опрошенных женщин, в организациях Москвы уделяется недостаточно внимания корпоративной социальной политике по поддержке работающих родителей.

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

Введение

Семейная политика современных государств становится все более комплексной. Послание Президента РФ 2012 г. демонстрирует, что семейная политика России также начинает включать в спектр своего внимания все более широкий круг социальных проблем, которые оказывают существенное влияние как на принятие решения о рождении детей, так и на длительный процесс их воспитания. Одним из таких аспектов является проблема занятости родителей, и прежде всего, матерей, что в профессиональном сообществе обозначается проблемой «баланса работы и семьи».

Советское государство предлагало женщинам так называемый контракт работающей матери (Айвазова 2001; Темкина, Роткирх 2002), поддерживая через социальную политику и общественное мнение две роли женщины в обществе: работницы и матери. В постсоветское время совмещение занятости и материнских обязанностей остается для женщин не менее актуальным, поскольку уровень женской занятости продолжа-

Савинская Ольга Борисовна — кандидат социологических наук, доцент кафедры методов сбора и анализа социологической информации факультета социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва) (osavinskaya@hse.ru).

ет оставаться высоким. Так, согласно статистике, в 2009 г. уровень занятости российских женщин трудоспособного возраста (16–54 года) составил 70,6% (Женщины и мужчины России 2010). Причем ориентация на занятость актуальна как для женщин, не имеющих детей, так и для женщин с детьми. Так, в 2009 г. уровень экономической активности российских женщин в возрасте 20–49 лет, не имеющих детей, составил 88 %, а женщин с детьми того же возраста 81 % (Экономическая активность населения России 2010).

Вместе с тем социальная поддержка женщин с детьми, несмотря на усилия последних лет, продолжает оставаться недостаточной. Так, в 1990-е гг. 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, которые бы выстраивали стратегию действий и комплекс мер по возвращению женщин с детьми на рабочее место, не разрабатывались. В 2000-е гг. экономическая поддержка семей с детьми стала развиваться: незначительно увеличился размер пособия по уходу за ребенком, появилась государственная программа «материнский капитал», разрабатывается система комплексной адресной поддержки семей с детьми. Работодатели также стали осознавать необходимость 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 о рождении ребенка в семье сильно зависит от их финансового положения (55,5 % от всех опрошенных) и от работы (35,4 %)*.

Проблема совмещения профессиональных и семейных обязанностей становится все более значимой и для Запада. И это логично, ведь за последние десятилетия уровень женской занятости в западных странах непреклонно растет. Так, летом «посткризисного» 2009 г. статистика США впервые отметила, что женщины на рынке труда составляют половину рабочей силы страны (Boushey 2009). На политическом уровне этот факт послужил еще одним поводом для более пристального внимания к ситуации на рынке труда, развитию новых ниш и новых условий труда, а также к политическим мерам (Young 2009). В странах Европейского Союза «баланс работы и семьи» также становится все более значимым. Например, федеральное правительство Германии «совместно с бизнесом и профсоюзами подписало во вторник, 8 февраля 2011 года,

* http://sophist.hse.ru/db/xml_view.shtml?en=0&Hq=96924&SQ=1911&HSQ=972, http://sophist.hse.ru/db/xml_view.shtml?en=0&Hq=96923&SQ=1911&HSQ=971

специальную Хартию, цель которой — предоставление работнику возможности выбора гибкого и более отвечающего интересам семьи графика работы... Ангела Меркель обратила внимание в этой связи на проблеме 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 оговорила, что в данном случае она имеет в виду как мам, так и пап» (Юрин 2011).

В социологических исследованиях западных стран эта проблема дискутируется не менее активно. Прежде всего, проведен ряд исследований, посвященных изучению типов материнской занятости и «удобных» для матерей условий труда: гибкий график работы, сокращенный рабочий день, социальное страхование (Наким 1998; 2006; Fine-Davis et al 2004; *Between paid and unpaid work...* 2006). Обсуждается эта тема и в рамках разработки мер социальной политики, которая бы способствовала структурному преобразованию рынка труда, делающего его более адекватным потребностям разного типа работников, в том числе огромной армии работающих родителей (Gender, Welfare state and the market 2000; Daly, Rake 2003; Daly 2004; Esping-Andersen et al 2003; *Working Mothers in Europe* 2005; Houston 2005 etc).

В российской социологии эта тема хотя и присутствует в рамках профессиональных дискуссий (Айвазова 2001; Гурко 2008; Здравомыслова 2003; Исупова 2002; Тартаковская 1997, Темкина, Роткирх 2002; Чернова 2008; *Adapting to Russia's New Labour Market...* 2006 и др.), но продолжает оставаться периферийной — ей уделяется недостаточно внимания. Наша страна исторически является «пионером» массового выхода женщин на рынок труда, но этот опыт продолжает оставаться вне сферы приоритетного пристального внимания обществоведов и политиков.

Представленное ниже исследование — одна из очередных попыток привлечь внимание к проблеме совмещения семейных и профессиональных обязанностей женщинами в российской рыночной экономике*. В фокусе нашего исследования — проблемы адаптации женщин к развивающимся рыночным условиям, имеющиеся возможности и ограничения в практиках занятости женщин с детьми и выстраивание соответствующих обстоятельствам жизненных стратегий.

Более того, мы ставили перед собой не только научную цель. Нам важна была и социально-политическая составляющая исследования — получение аргументов, позволяющих по-новому взглянуть на рамки

* Исследование проведено при поддержке Комплекса социальной сферы Правительства Москвы и Комитетом общественных связей г. Москвы в 2008—2009 гг.

московской городской социальной политики, в частности по-новому определить границы семейной политики города и государства, обозначить в ней новые приоритеты. Данное исследование проходило в рамках мероприятий по запуску московского городского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам», которое бы выстраивало частно-государственное социальное партнерство по актуализации семейных ценностей в трудовой сфере, выявляло и распространяло лучшие практики на предприятиях, позволяющие формировать «сбалансированный образ жизни» работающих родителей и прежде всего — матерей.

Эмпирическая база

Для получения целостной картины о жизни московских женщин, имеющих детей, в ноябре — декабре 2008 г. был проведен массовый опрос женщин с детьми дошкольного и школьного возраста на основе целевой трехступенчатой выборки. В ходе исследования было опрошено 1 677 женщин, имеющих детей, которые посещают государственные образовательные учреждения (ГОУ) Департамента образования г. Москвы: дошкольные учреждения или средние общеобразовательные школы. Анкетирование проводилось по всем административным округам г. Москвы, не менее 150 человек в каждом округе. Всего было охвачено 50 образовательных учреждений, в которых были включены в выборку классы и группы, представляющие все возрастные группы детей: от 3 лет (младшая группа в детском саду) до 14 лет (8-й класс школы).

Для анализа общегородской ситуации после этапа сбора был произведен ремонт выборки с целью пропорционального представления матерей каждого административного округа города в общем объеме выборки, т. е. чем больше детей посещают в округе детские сады и школы, тем большая доля анкет была включена в выборку. В итоге объем выборки стал составлять 1 464 человека. Количество опрошенных женщин представлено в табл. 1.

Для проведения опроса была выбрана стратегия опроса по образовательным учреждениям — школам и детским садам. Такое место сбора данных имело свои преимущества: во время посещения детских садов и школ матери оказались более открытыми для обсуждения вопросов, связанных с посещением детьми образовательных учреждений и получением смежных образовательных услуг. Мы предположили, что именно это место общения с матерями будет снижать количество случаев отказов от проведения анкетирования. Также следует подчеркнуть, что выборка предполагала опрос тех матерей, которые, отдав детей на долгосрочное воспитание в образовательное учреждение, обрели «свободное от воспитания детей» время, и у них появилась свобода выбора своей дальнейшей жизненной стратегии, в частности, стратегии занятости.

**Количество опрошенных женщин через сеть детских садов и школ
по административным округам (после ремонта выборки)**

Административный округ	Детский сад	Школа	Всего по округу
Центральный административный округ	33	65	98
Восточный административный округ	66	107	173
Юго-восточный административный округ	76	99	175
Южный административный округ	97	128	225
Юго-западный административный округ	70	111	181
Западный административный округ	59	91	150
Северо-западный административный округ	48	72	120
Северный административный округ	54	85	139
Северо-восточный административный округ	62	95	157
Зеленоградский административный округ	18	28	46
Все опрошенные	583	881	1464

Обретение этой свободы выбора нам представляется критически важным для дальнейшей самоидентификации. Так, например, женщины, чьи дети не имеют возможности посещать детский сад, вынуждены находиться рядом с детьми, не имеют возможности определить свои дальнейшие жизненные планы, а скорее смиряются с имеющимися обстоятельствами.

Тем не менее, мы оценили долю тех матерей, которые не вошли в нашу выборку*. Для изучения мнений всех москвичек, имеющих детей, было бы крайне важно провести комплексное исследование, однако мы не располагали такими возможностями.

Социально-демографические характеристики опрошенных москвичек

Социально-демографический профиль опрошенных женщин, имеющих детей дошкольного и школьного возраста, показывает, что чуть более трети опрошенных (35,8 %) — это женщины в возрасте 31–35 лет. Немалочисленны еще две группы: женщины в возрасте 26–30 лет и 36–40 лет, они составляют по пятой части выборки каждая (21,6 % и 21,5 %

* Так, согласно данным Мосгорстата, охват детей дошкольного возраста государственными постоянными дошкольными учреждениями в Москве в 2008 г. составил 56 % (следует учесть, что сюда входят и новорожденные дети до 2-х лет). В 2007–2008 гг. в московских негосударственных школах обучалось 14206 человек, что составило 1,9 % от всех обучающихся в школах Москвы (Московский статистический ежегодник 2009).

соответственно). Женщины в возрасте 21–25 лет составляют значительно меньшую долю выборки — всего лишь 4,3 %, что соответствует данным статистики: средний возраст матери при рождении ребенка в г. Москве увеличивается с каждым годом (Московский статистический ежегодник 2009: 21). Немногочисленна также доля матерей старше 45 лет: они составляют всего 5,5 % от числа всех опрошенных.

Данные опроса свидетельствуют о высокой образованности опрошенных женщин. Так, почти половина из них — 46,9 % — имеют высшее образование. Еще 6,9 % имеют незаконченное высшее образование. Среднее специальное и общее среднее имеют 41,6 % опрошенных.

Высокий уровень образования московских матерей и имеющийся стаж работы до рождения ребенка объясняет их уверенное положение на рынке труда (табл. 2). 43,4 % от всех опрошенных занимают руководящие должности, ведут свой бизнес или являются специалистами высокого уровня. Одна пятая опрошенных не работают, из них почти половина определяют себя как «домохозяйка» и не собираются искать работу. Тот факт, что 3,8 % затруднились с ответом или же не дали ответа

Таблица 2

Структура распределения опрошенных по профессионально-должностному статусу (N=1430)

Профессионально-должностной статус	В % от всех опрошенных
Предпринимательница, владелица своего дела	2,0
Занятая ИТД	2,6
Руководительница, зам. руководителя предприятия, фирмы	2,9
Руководительница подразделения (отдела, департамента)	5,9
Специалист (должность требует высшего образования)	30,9
Служащая (технический и обслуживающий персонал)	22,0
Рабочая специальность	8,3
Не работаю, но ищу работу	10,0
Не работаю и не собираюсь искать работу (в том числе домохозяйка)	9,0
Нахожусь в вынужденном неоплачиваемом отпуске	2,2
Другое	0,4
Затрудняюсь ответить	1,5
Всего ответили	97,7
Не ответили	2,3
Всего опрошено	100,0

на этот вопрос, может означать, что разовая или неполная занятость не позволяет некоторым опрошенным точно определить свой профессиональный статус.

Почти треть опрошенных — 32,5 % — работают в организациях государственного сектора. Эта доля больше, чем доля занятых среди населения в среднем (по данным Мосгорстата). Несмотря на то, что наша выборка не является репрезентативной для всех москвичек, имеющих детей, мы все же предполагаем, что женщины с детьми считают государственный сектор более привлекательным местом для работы, дающим больше социальных гарантий (табл. 3).

Таблица 3

Тип организаций, в которых работают опрошенные (N=1464)

Тип занятости	В % от всех опрошенных
Работающие в организациях государственного сектора	32,5
Работающие в крупных (более 100 человек) частных организациях	17,0
Работающие в небольших (менее 100 человек) частных организациях	17,4
Работающие в организациях смешанной формы собственности	2,5
Работающие в общественных организациях	1,1
Предпринимательницы	3,5
Не работающие	18,1
Другие виды занятости	1,3
Всего ответивших	93,4
Не ответили	6,6
Все опрошенные	100,0

В ходе опроса было изучено материальное положение семей опрошенных. Лишь небольшое число респондентов заявило о своем бедственном положении: только 6,7 % опрошенных заявили, что «им хватает на приобретение продуктов питания» или «даже не хватает и на еду». Половина (51 %) опрошенных заняли серединную позицию, отметив, что в их семье «денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать». Более пятой части опрошенных (22,5 %) считают себя более обеспеченными, поскольку у них достаточно денег, чтобы «купить новую машину», и 22,2 % смогли заявить, что они могут ни в чем себе не отказывать.

Роль занятости в жизненных стратегиях матерей

С начала 1990-х гг., т. е. с момента становления новых социально-политических и социально-экономических условий в России, бытуют мнения, что женщины в новых условиях чаще выбирают роль неработающей домохозяйки или же роль бизнес-леди, деловой женщины, нацеленной на карьеру. Образ «работающей матери» в СМИ чаще всего представляется скучным, обращенным в советское прошлое. Основываясь на типологии основных постсоветских «гендерных контрактов», предложенных А. Темкиной и А. Роткирх (Темкина, Роткирх 2002: 11), мы выделили три типа материнской личностной идентификации, которые предопределяют жизненную стратегию женщин.

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, дети для них важная ценность в жизни, но чаще всего их воспитание доверяется бабушке, если она имеет на то возможности и желание, няне или педагогу. 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 и которые считают свою самореализацию в домохозяйстве вполне достаточной.

Результаты данного исследования, несмотря на различия в выборке, оказались очень близки к данным годичной давности*. Это говорит об устойчивости оценок выбранных жизненных стратегий матерями г. Москвы в целом. Так, подавляющее большинство выбрало стратегию «работающей матери», т. е. стратегию совмещения работы и материнства. Доля тех, кто выбрал статус «домохозяйки», не изменилась. А вот доля тех, кто выбирает стратегию «деловой женщины», уменьшилась: в 2008 г. ее выбрали только 6,5 % опрошенных (см. табл. 4).

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

* Размер выборки опроса, проведенного осенью 2007 г., составил 1220 человек. Были опрошены женщины, имеющие детей дошкольного возраста (Работа и семья... 2008).

**Структура распределения опрошенных
по типу выбранной жизненной стратегии**

Тип жизненной стратегии	В % от всех опрошенных (2008 год)	В % от всех опрошенных (2007 год)
	N=1220	N=1464
Быть домохозяйкой, «хранительницей очага»	10,0	10,5
Сочетать работу и материнство	81,6	77,3
Делать ставку на карьерный рост, не забывая о детях	6,5	9,7
Другое	0,2	1,3
Не дали ответа	1,7	1,2
Все опрошенные	100,0	100,0

мам детей-дошкольников их несколько больше — 85,0 % и 81,6 % от числа всех ответивших, соответственно. Различия в долях тех, кто выбирает стратегию «деловой женщины», незначительны (7,1 % и 6,3 %). А вот доля выбирающих стратегию «домохозяйки» различается значительно: если среди мам детей-школьников таковых 11,9 %, то среди мам детей-дошкольников — только 7,7 % (табл. 5). Таким образом, можно заключить, что мамы детей-дошкольников в большей степени нацелены на совмещение работы и материнства, чем мамы детей-школьников.

Таблица 5

**Различия в выборе типа жизненной стратегии мамами
детей-дошкольников и мамами детей школьного возраста (%)**

Тип жизненной стратегии	Мамы детей-дошкольников	Мамы детей-школьников	Все ответившие
	N=575	N=864	N=1439
Быть домохозяйкой, «хранительницей очага»	7,7	11,9	10,2
Сочетать работу и материнство	85,0	81,6	83,0
Делать ставку на карьерный рост, не забывая про детей	7,1	6,3	6,6
Другое	0,2	0,2	0,2
Все ответившие	100,0	100,0	100,0

Чем это можно объяснить? Причиной может быть постепенная тенденция в изменении гендерных ориентиров. Так, мамы детей-школьников родили своих детей в 1990-е гг., когда стратегия «домохозяйки» воспринималась как новая гендерная роль в изменяющемся постсоветском обществе и казалась более привлекательной. Впоследствии же, в 2000-е гг., статус матерей-домохозяек стал терять свою привлекательность. На смену «романтичному» образу матери пришел «прагматизм»: для женщин стал все более значимым свой собственный заработок. Однако при этом и ценность семьи продолжает оставаться не менее значимой. Это в итоге привело к потребности в сбалансированном образе жизни матерей, т. е. в гармоничном распределении времени, уделяемого женщинами работе и семье. Об этом же свидетельствует и анализ выбора жизненных стратегий женщинами разных возрастов. Данные показывают, что чем моложе опрошенные, тем больше доля тех, кто хотел бы делать ставку на карьерный рост, и тем меньше тех, кто выбирает роль «домохозяйки» как жизненную стратегию ($p < 0,001$). Так, среди женщин 21–25 лет стратегию «деловой женщины» выбирают 11,5 %, а среди женщин 41–45 лет — только 3,6 %. При этом стратегию «домохозяйки» среди 40-летних выбирают порядка 12 %, а среди 26–30 летних — только 6,5 %.

Впрочем, причиной различий в жизненных ориентирах мам детей-школьников и дошкольников может быть и различие в выборках. Поскольку муниципальные детские сады г. Москвы посещают только примерно 2/3 всех рожденных в г. Москве детей старше 2 лет*, то опрос отражает мнение только тех мам, которые сумели устроить детей в детский сад. В общеобразовательные же школы ходят 98 % детей, и, соответственно, охват мам детей школьного возраста оказался более широким.

Респондентки, выбравшие вариант ответа «другое», поясняли свой выбор следующими комментариями: *«ближайшие 5–6 лет посвятить себя детям, а потом выйти на работу»*, *«выжить»*, *«дать по возможности необходимое дочери»*, *«делать ставку на развитие ребенка, но и не забывать про собственную реализацию»*, *«до окончания последним ребенком 1-го класса — домохозяйка, после этого — работающая мама»*. Все эти комментарии также говорят о выборе стратегии сочетания работы и материнства, если не в текущей ежедневной практике, то в более отдаленной перспективе.

* Согласно данным Росстата, в Москве в 2010 г. муниципальные детские сады посещало 314,5 тыс. детей. Также, согласно данным на 1 января 2012 г., в Москве насчитывалось 498,5 тыс. детей. Таким образом, детские сады охватывают только 63,2 % детей в возрасте от 2 до 7 лет (к сожалению, данные за один год оказались недоступными для анализа).

Далее в ходе опроса женщинам было предложено оценить, насколько успешно они сочетают работу и материнство. На этот вопрос не ответили 20 % опрошенных, что соответствует доле неработающих в выборке опрошенных. Большинство ответивших — 72,5 % — сообщили, что они добились определенного «баланса». При этом 24,4 % считают, что сочетают работу и материнство успешно, а 48,1 % от всех опрошенных — «скорее успешно, чем неуспешно». Неудовлетворенность своим положением выразили только 15,3 % опрошенных, из которых большинство — 13,3 % — выбрали более мягкий вариант ответа «скорее неуспешно, чем успешно». Анализ двумерных распределений показывает, что оценка успешности сочетания работы и материнства не зависит от выбираемой женщинами жизненной стратегии. В то же время различия в оценке сочетания работы и материнства статистически значимы для разных профессионально-должностных групп. Так, наиболее успешными считают себя предпринимательницы и руководительницы, а также рабочие. Руководительницы подразделений и отделов наименее успешны. Среди них 25 % ответили, что им удастся сочетать работу и материнство «скорее не успешно, чем успешно», и только 16 % сказали, что они в этом «успешны». Остальные профессионально-должностные группы занимают срединные позиции.

Чтобы выяснить, каковы мотивы трудоустройства женщин, опрошенным был предложен вопрос о ценностях «работы» (табл. 6). Опрос показал, что для женщин с детьми доминирующим мотивом занятости является «экономическая независимость». Второй по значимости мотив занятости «психологический» — 27,1 % опрошенных отметили, что работа им дает «личностный комфорт». И третий по значимости мотив — «социальный» — 20,6% отметили, что работа для них значима, поскольку она повышает их «социальный статус или общественное положение»,

Таблица 6

**Распределение ответов опрошенных на вопрос:
«Что Вам, прежде всего, дает работа?» (N=1464)**

Варианты ответов	В % от всех опрошенных
Экономическую независимость	47,9
Личностный комфорт	27,1
Социальный статус или общественное положение	13,1
Уважение со стороны близких и друзей	7,5
Я не работаю	20,2
Другое, что именно	1,2
Не дали ответа	7,5

создает «уважение со стороны близких и друзей». 1,2 % от всех опрошенных выделили вариант ответа «другое» и дали свой ответ. Однако тематический анализ этих ответов показывает, что они также делятся на две группы: экономические и социально-психологические мотивы.

Говоря об экономической независимости, женщины предлагали разные варианты ответов, демонстрирующих разный уровень материальной обеспеченности: «высокая зарплата», «достойная зарплата», «нормальная зарплата», «материальное благосостояние», «материальная поддержка», «материальная стабильность», «возможность выжить», «прожить», «возможность заработать на жизнь», «заработок на еду», «как средство существования», «средства для пропитания», «фин. поддержка во время декретного отпуска», «хоть какие-то деньги».

Многие ответы, затрагивающие экономические мотивы, подчеркивают, что заработанные деньги необходимы для содержания семьи в целом и особенно детей: «возможность содержать ребенка», «возможность растить детей», «возможность содержать семью», «зарабатывать деньги для семьи», «кормить семью», «заработок на содержание семьи», «содержание детей», «финансовые возможности для дополнительного обучения ребенка (спорт. секции)».

Значительно реже респондентки упоминали о социально-психологических мотивах. Они отмечали: «возможность заниматься любимым делом», «возможность реализовывать творческие потребности», «возможность самореализации», «возможность учиться дальше (при свободном графике)», «уважение со стороны пациентов», «общение с людьми», «переключение от домашних дел», «организованность», «повышение карьерного роста», «понимание того, что нашла свое место в жизни», «самодостаточность важна для любого человека», «стиль жизни», «работа удовлетворяет мою мозговую деятельность», «помощь другим». Один ответ был связан с дополнительными льготами, предоставляемыми для сотрудников организации, где работает респондентка: «мне работа дает поликлинику», и один ответ был связан с будущим социальным обеспечением: «надежда на пенсию в будущем». Таким образом, экономический мотив оказывается наиболее важным мотивом занятости для женщин с детьми, причем для женщин с разным уровнем материального благополучия, что говорит о том, что женщины нацелены на сохранение уровня жизни семьи вопреки возникающим тратам в связи с рождением и развитием ребенка. Женщины считают свою занятость необходимым условием не только собственного экономического благополучия, но и благополучия всех членов семьи.

Таким образом, опрос показал, что жизненная стратегия «работающей матери» наиболее популярна среди женщин города Москвы. Она объединила подавляющее большинство женщин, чьи дети-дошкольники

ки посещают детский сад. Этот результат опроса говорит о том, что, возможно, данный вариант ответа был слишком широк и вобрал в себя разные жизненные ценности и стратегии их достижения. В дальнейших исследованиях необходимо типологизировать разные стратегии сочетания занятости и материнства. Рассмотрим далее, из каких характерных показателей могут быть выстроены данные типы.

Что важнее: карьера или профессиональный рост?

Понятие «карьера» было одним из основных в данном исследовании. Это понятие мы рассматривали одновременно и широко — как «успешная занятость», и узко — как «продвижение по службе» или как «поступательное повышение в должности».

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

Таблица 7

Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, насколько для Вас важна карьера?» (N=1436)

Степень значимости карьеры	В % от всех ответивших
1 — совсем не важна	10,0
2 — скорее не важна, чем важна	6,3
3 — насколько важна, настолько и не важна	41,4
4 — скорее важна, чем не важна	32,4
5 — очень важна	10,0
Все ответившие	100,0

Как показало наше исследование, опрошенные москвички — мамы детей-дошкольников положительно 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 (см. табл. 7). Не ответили на этот вопрос только 29 человек, или 1,9 % от всех опрошенных, что говорит о том, что тема карьеры интересна всем женщинам, независимо от их занятости и профессионально-должностного статуса. Из ответивших на этот вопрос 41,4 % выбрали серединную позицию, ответив,

что карьера им настолько же важна, насколько и не важна. 42,4 % от всех ответивших сообщили, что карьера им 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. Действительно, их ответы различаются ($p=0,001$): 60,6 % от всех «домохозяек» отметили, что им совсем не важна карьера, тогда как 86,3 % «деловых женщин» заявили, что карьера для них важна.

Кроме 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 49 опрошенных, или 3,3 %. Среди ответивших же только 3,8 % отметили, что карьера не важна, а 72,1 % считают, что карьера для современных женщин важна в той или иной степени (см. табл. 8).

Таблица 8

Распределение ответов опрошенных на вопрос: «Насколько для женщины, проживающей в Москве, важна карьера?» (N=1436)

Степень значимости карьеры	В % от всех ответивших
1 — совсем не важна	2,3
2 — скорее не важна, чем важна	1,5
3 — насколько важна, настолько и не важна	24,1
4 — скорее важна, чем не важна	42,1
5 — очень важна	30,0
Все ответившие	100,0

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, % — относятся к ним очень хорошо, еще 22 % отметили, что относятся к ним хорошо. В сумме позитивные оценки составили 85,5 %. Только 1,2 % ответили, что они относятся к «карьеристкам» плохо.

Далее опрашиваемым был предложен вопрос о значениях выражения «сделать карьеру», причем можно было выбрать несколько вариантов ответа. Наиболее точная с научной точки зрения формулировка

ответа «продвинуться на высшие управленческие должностные позиции» оказалась не самой популярной: ее отметили только 17,6 % ответивших. Наиболее близко респондентам понимание карьеры как «высокооплачиваемой должности», этот вариант ответа выбрали 47,2 %. Еще один частый ответ — «стать высококлассным специалистом, мастером своего дела» (45,1 %). Популярность этого ответа говорит о том, что многие из опрошенных понимают слово «карьерера» в самом широком смысле. Это подтверждается и тем, что треть опрошенных (31,4 %) отметили, что «стать хорошей матерью» — это один из вариантов карьеры женщины. Причем последний вариант выбирали как работающие, так и не работающие матери.

Какие же качества характера и условия необходимы для того, чтобы сделать карьеру? Наиболее важным фактором успешности в карьере респондентки назвали «образование»*. Не менее важным они сочли и такое качество характера, как «целеустремленность». Эти два варианта наиболее распространены в ответах женщин. Второе место по значимости делят такие качества, как «здоровье» и «ум» (43,6 % и 43,8 %), также было названо «упорство» (что по смыслу близко к «целеустремленности»). Четверть опрошенных отметили, что для успешной карьеры необходимо такое качество, как «стрессоустойчивость», а также, что примечательно, «поддержка семьи». Женщины подчеркивают, что поддержка семьи в равной степени важна как для их карьеры, так и карьеры мужа. Как наименее значимые были отмечены те качества, которые часто в «прессе» описываются как особые женские качества «бизнес-леди»: «красота» (1,8 %), «хитрость» (3,0 %), «мужской характер» (3,5 %), «отсутствие детей» (4,3 %), «отсутствие личной жизни» (5,0 %). Эти результаты опроса также противоречат насаждаемым СМИ стереотипам о необходимых условиях для женской карьеры. Сами женщины более реалистичны в своих оценках, подчеркивая значимость общих для обоих полов качеств.

Как понимают современные женщины другое не менее важное для описания успешной занятости понятие — «профессиональный рост»? Для интерпретации этого слова была предложены те же варианты ответов, что и для слова «карьерера». Отвечая на этот вопрос, большинство респонденток выбрали наиболее точный ответ: «стать высококлассным специалистом, мастером своего дела» — 55,7 %. Примечательно, что только 29,5 % отметили, что «профессиональный рост» связан с ростом доходов, что значительно меньше, чем в случае с определением словосочетания «сделать карьеру». Эти результаты говорят о том, что «про-

* См. один из аспектов данного исследования в публикации И.П. Поповой (Попова 2010).

«профессиональный рост» понимается опрошенными более однозначно. Женщины в меньшей степени склонны вкладывать в это словосочетание другие смыслы, такие, например, как «материнство», хотя большинство тех, кто не работает, также выделили эту опцию.

Более высокая значимость для женщин «профессионального роста» как успешной стратегии занятости подтвердилась и в ответах на вопрос: «Что для Вас важнее: “карьера” или “профессиональный рост”?». На этот вопрос не ответили только 39 человек из 1425, или 2,9 % от всех опрошенных. Чуть менее половины ответивших сообщили, что им важно «и то, и другое». Для трети ответивших важнее «профессиональный рост» — этот ответ выделили 34,2 %. И только для 4,8 % ответивших важнее карьера. Наиболее значимой «карьера» оказалась для предпринимательниц (этот пункт отметили 13,5 % из них), для руководительниц подразделений (7 %) и специалистов (6,5 %).

Таким образом, «карьера» воспринимается московскими женщинами с детьми весьма позитивно — практически нет негативного отношения к «женщине-карьеристке». Вместе с тем само слово «карьера» понимается достаточно расплывчато. В противоположность этому, понятие «профессиональный рост» понимается женщинами наиболее однозначно и оказывается более важным для оценки собственного успеха на рынке труда.

Условия труда и удовлетворенность трудом

Влияет ли наличие родительских обязанностей на отношение женщин к рабочему месту, на его оценку и оценку отдельных условий труда, делающих рабочее место более комфортным и потому привлекательным? Западные исследователи отмечают, что для учета и решения возникающих на рабочих местах проблем необходимо проводить специальную кадровую «политику различий» (Houston 2005; Nakim 1998; Ng, Fosh 2004). В рамках нашего опроса также было задано несколько вопросов об актуальности подобной политики различий и для московских сотрудниц. Одновременно было выявлено, что уже делается на московских предприятиях в этом отношении.

Сначала было задано несколько вопросов об отношении к месту работы в целом. Исследование, проведенное осенью 2007 г., показало, что 37,6 % женщин сменили место работы после рождения ребенка и выхода из отпуска по уходу за ребенком (Работа и семья... 2008: 118). В данном исследовании респонденткам был задан вопрос: «Насколько Вы довольны Вашим местом работы?» На этот вопрос не дали ответа 21,9 % опрошенных (или 321 человек), что вполне соотносится с долей неработающих женщин в выборке опрашиваемых. Большинство (67,7 %) ответивших оценили свое место работы выше пяти, а 12 % — на 5 бал-

лов. То есть женщины достаточно высоко оценивают свое место работы, помещая свои оценки в интервалы выше средней. Различия в оценках своего места работы заметны у женщин, выбирающих разные жизненные стратегии. Так, наиболее довольны своим местом работы «деловые женщины», ниже всего свое рабочее место оценили домохозяйки. Эти данные могут говорить о том, что работодатели, как правило, не учитывают потребностей своих работников, совмещающих работу и материнство, и рабочие места больше удовлетворяют тех женщин, кто изначально был нацелен на максимальную включенность в работу.

В то же время результаты показывают, что те опрошенные, чей график работы позволяет совмещать работу с материнскими обязанностями, дают более высокую оценку своему рабочему месту. Это подтверждает общий тезис данного исследования о том, что условия труда, учитывающие образ жизни работников организации, их внерабочие обязанности и, в частности, родительские обязанности, становятся более комфортными для уже работающих и привлекательными для потенциальных работников.

Итак, опрошенные женщины с детьми в оценке своего места работы учитывают гибкость рабочего графика и его соответствие их родительским потребностям. Кроме того, половина из них предпочитают ответственную и сложную работу с высоким денежным вознаграждением и готовы интенсивно трудиться на своем рабочем месте в рабочее время. Треть опрошенных (34,6 %) хотели бы иметь работу средней сложности со средним заработком. И только 15,2 % ответили, что им нужна «не стрессовая работа, пусть и с небольшим вознаграждением». При этом выбор предпочтительного места работы зависит от выбранной жизненной стратегии: так, среди «деловых женщин с детьми» ответственную, но высокооплачиваемую работу выбрали четверо из пяти, зато треть мам-домохозяек предпочли бы «легкие» виды работ (табл. 9). Несмотря на расхождения в данных для разных групп женщин, в целом результаты говорят о том, что женщины с детьми идентифицируют себя как ответственных работников, ожидающих достойную оплату труда.

Об идентификации женщин с детьми как ответственных работников говорят и ответы на вопрос: «Считаете ли Вы, что женщины с детьми менее ответственно относятся к своим должностным обязанностям?». Так, отрицательно на этот вопрос ответили 85,5 % опрошенных, а согласились только 5,1 % опрошенных. Данный вопрос оказался важен для респондентов: не ответили на него только 1,6 % от всей выборки.

Оценивая собственный уровень ответственности, опрошенные выбрали более умеренные характеристики. Так, менее ответственным сотрудником себя не назвал практически никто — 0,3 % от всех опрошенных. Из тех, кто работает, две трети (66,9 %) оценили себя как

**Распределение ответов опрошенных о типе предпочитаемой работы
в зависимости от выбора типа жизненной стратегии**

Что бы Вы предпочли из перечисленных вариантов?	Тип жизненной стратегии			
	Быть домохозяйкой, «хранительницей очага»	Сочетать работу и материнство	Делать ставку на карьерный рост, не забывая про детей	<i>В % от всех ответивших</i>
	N=131	N=1158	N=94	N=1386
Ответственная сложная работа, но с соответствующим материальным вознаграждением	32,1	50,1	79,8	50,3
Работа средней сложности со средним заработком	33,6	36,4	12,8	34,6
Не стрессовая работа с небольшим вознаграждением	34,4	13,6	7,4	15,2
Все ответившие	100,0	100,0	100,0	100,0

сотрудника, имеющего такой же уровень ответственности, как многие другие на работе. Треть же опрошенных посчитали себя более ответственными сотрудниками, чем другие.

Условия труда, как и расхождения в самооценке и оценке окружающих, приводят опрошенных женщин к поиску нового места работы. Уровень лояльности текущему месту работы среди них невысок. Только половина работающих мам, или 41,5 % от всех опрошенных, планируют оставаться на том же месте. Вторая половина от всех работающих, или 39,5 % от всех опрошенных, задумываются о смене рабочего места.

Каковы причины этого? В анкете предлагалось сообщить о своей удовлетворенности или же неудовлетворенности рабочим местом в свободной форме, отвечая на открытый вопрос. В качестве наиболее значимых условий труда мамы выделили летний отпуск (82 % считают, что это очень важно) и оформление больничного при болезни ребенка (72,7 %). Во вторую по значимости группу вошли такие условия труда, как близкое расположение работы от дома, что важно для экономии времени, и позитивный психологический климат в коллективе. Эти два признака

характеризуются также тем, что не являются собственно корпоративной политикой по созданию специального социального пакета, учитывающего родительские обязанности сотрудниц (табл. 10). На третьем месте

Таблица 10

Значимость аспектов условий труда для женщин с детьми (в % от всех занятых) (N=1464)

Условия труда	Очень важно	Имеет некоторое значение	Не важно	Затрудняюсь ответить	Не дали ответа
Возможность взять отпуск летом	82,3	10,1	1,8	2,5	3,3
Возможность без проблем выйти на больничный (оформить вынужденный отпуск по листу временной нетрудоспособности)	72,7	17,6	2,2	3,9	3,6
Близкое расположение работы от дома	71,9	19,3	3,2	2,4	3,2
Позитивный психологический климат в коллективе	70,4	18,5	2,3	4,9	3,9
Оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми-дошкольниками (устройство в детский садик)	67,1	19,7	5,1	4,2	4,0
Гибкий график труда	66,3	23,8	2,9	3,5	3,5
Льготная (корпоративная) медицинская страховка на ребенка	61,7	22,1	4,7	7,7	3,9
Дополнительные корпоративные выплаты и услуги для сотрудников с детьми	60,9	26,3	4,2	4,6	4,0
Предоставление льготных путевок в детские лагеря, санатории	55,7	29,7	7,6	3,8	3,3
Специальные возможности повышения квалификации для женщин, вышедших из декрета	50,7	30,1	6,6	8,3	4,2
Сокращенный рабочий день	49,0	35,6	6,4	4,9	4,2
Предложения об экскурсионных поездках в дни школьных каникул	43,9	36,2	12,0	4,1	3,8
«Гибкость» рабочего места, возможность работать из дома	39,1	35,3	10,4	10,6	4,6
Возможность привести ребенка на работу	23,2	37,1	24,7	10,5	4,5

оказалось содействие в устройстве ребенка в детский сад — это условие отметили две трети опрошенных (67 %) как одну из важных опций в социальной политике организации. Однако после перехода большинства ведомственных и отраслевых детских садов в статус муниципальных для подавляющего большинства предприятий такое содействие стало проблематичным. Наконец, 66,3 % опрошенных отметили как очень важный гибкий график труда, 61,7 % — льготные медицинские страховки и наличие ведомственной медицины, и 60,9 % считают важными дополнительные корпоративные выплаты и льготы для сотрудников с детьми. Наименее значимой оказалась возможность привести ребенка на работу.

Для выявления структурирующих основ оценки значимости описанных выше разных аспектов труда был проведен факторный анализ*. Нами были выделены 6 факторов, объясняющих 63,97 % дисперсии.

- Первый фактор объясняет 25,89 % дисперсии и связан с косвенной / целевой материальной поддержкой работников со стороны работодателя. Наибольший факторный вес имеют такие аспекты «хорошей работы», как «льготные путевки в детские лагеря и санатории» (0,659), «экскурсии в дни школьных каникул» (0,643), «корпоративные выплаты и услуги» (0,626), «содействие устройству в детский сад» (0,594), «льготная медицинская страховка» (0,572).
- Второй фактор объясняет 10,99 % дисперсии и связан с нематериальной поддержкой со стороны работодателя — созданием таких условий, в которых место и время занятости были бы максимально удобны работнику. Этот фактор связан с такими аспектами труда, как «гибкость рабочего места» (0,687), «гибкий график труда» (0,636), «сокращенный рабочий день» (0,572).
- Третий фактор (7,185 дисперсии) — это возможность быть ближе к семье и семейным обязанностям и при этом иметь возможность на время «заморозить» свой профессиональный рост. Этот фактор взаимосвязан с такими аспектами, как «близкое расположение работы от дома» (0,621), «возможность взять больничный», при этом этот фактор имеет отрицательный коэффициент корреляции с «возможностью повышения квалификации» (–0,477).
- Четвертый фактор (6,96 %) связан с социально-психологическими аспектами ситуации на рабочем месте — это гарантия летнего отпуска (0,529) и общий позитивный психологический климат в коллективе (0,397).

* Факторный анализ был построен на основании дихотомических шкал, где «1» — ответ «очень важно», а «0» — все остальные ответы.

- Пятый фактор (6,57 %) отражает потребность в организации разного рода отпусков для надобностей работников: отпуск для повышения квалификации (0,403), отпуск временной нетрудоспособности или больничный (0,361), летний отпуск (0,291), при этом «позитивный климат в коллективе» имеет отрицательное влияние на этот фактор.
- Шестой фактор (6,34 %) связан с «возможностью приводить ребенка на работу» (0,756) либо иметь такое рабочее место, которое бы позволяло профессионально развиваться и повышать квалификацию (0,314), где может быть уместно присутствие ребенка.

Таким образом, факторный анализ показывает два важнейших направления в создании рабочих мест, удобных для работников с семейными обязанностями, и прежде всего женщин. Первое — материальная поддержка в виде льготных цен на разные услуги по досугу, присмотру и уходу детьми, а также по поддержанию их здоровья. Второе — развитие удобных рабочих мест, мобильных, с гибким графиком труда как в течение дня, так и в течение недели или года.

Какие же из перечисленных значимых условий труда характеризуют рабочие места опрошенных москвичек? На этот вопрос ответили 73,4 % от числа всех опрошенных, или 92 % от всех работающих женщин. Конечно же, не все рабочие места отвечают потребностям опрошенных женщин с детьми. Так, например, не у всех есть возможность взять отпуск летом или оформить «больничный» или лист временной нетрудоспособности (табл. 11). 40,8 % опрошенных сообщили о том, что они имеют гибкий график работы. Однако в российской практике, и в московской в частности, гибкость рабочего времени не всегда оформляется официально — то есть не фиксируется в трудовом договоре (Работа и семья 2008: 133–160). Именно поэтому, несмотря на то, что это высокий показатель относительно официальной статистики по Западной Европе, сравнение пока проводить нельзя. Реже всего на рабочих местах встречаются такие услуги, как содействие в устройстве ребенка в детский сад, дополнительные корпоративные льготы и выплаты, возможности повышения квалификации. Также почти не практикуется организация экскурсионных поездок в дни школьных каникул или хотя бы распространение информации о них.

Рассмотрим подробнее, как различаются условия труда женщин из разных социально-демографических и профессиональных групп.

Гибким графиком труда в основном располагают предпринимательницы и занятые ИТД (78 %). Менее всего располагают этой возможностью руководители разного уровня и специалисты (до 23%). Среди предпринимательниц также больше половины (57,1 %) отметили, что они могут работать на дому. В то же время среди занятых ИТД — это те, кто может позволить себе сокращенный рабочий день — таких 31,3%.

**Распространенность условий труда на рабочем месте,
повышающих комфортность работы женщин, имеющих детей**

Условия труда	В % от всех ответивших
Возможность взять отпуск летом	67,5
Позитивный психологический климат в коллективе	50,4
Гибкий график труда	40,8
Возможность без проблем выйти на больничный (оформить вынужденный отпуск по листу временной нетрудоспособности)	40,5
Близкое расположение работы от дома	38,4
Возможность привести ребенка на работу	31,8
Сокращенный рабочий день	17,7
Предоставление льготных путевок	15,8
Гибкость рабочего места, возможность работать на дому	10,2
Дополнительные корпоративные льготы	8,8
Льготная (корпоративная) медицинская страховка на ребенка или услуги ведомственного (корпоративного) медицинского учреждения	8,6
Оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми-дошкольниками (устройство в детский сад)	7,6
Возможности повышения квалификации	5,7
Предложения об экскурсионных поездках в дни школьных каникул	3,0

При этом только 7,5 % руководителей и заместителей руководителей могут позволить себе сокращенный рабочий день. Близким расположением работы от дома могут «похвастаться» руководители подразделений (40,7 %) и служащие (45 %). Среди предпринимательниц только 17,9 % могут работать недалеко от дома. Легче всего привести ребенка на работу руководительницам и заместителям руководителей. Среди них отметили эту возможность как характеризующую их рабочее место 55 %. Сложнее всего это сделать специалистам (среди них отметили это только 30 % ответивших).

Воспользоваться листком временной нетрудоспособности (больничным) также чаще других могут руководители (52,5 %), руководители подразделений (46,9 %) и специалисты (45,1 %). Хуже всех дела обстоят у предпринимательниц.

Дополнительные корпоративные выплаты и льготы мало распространены на московских предприятиях, а там, где они имеются, чаще всего ими пользуются руководители подразделений и специалисты. То есть наименее оплачиваемые сотрудники, которые в большей степени нуждаются в подобных мерах поддержки, их не имеют. Льготные путевки в лагеря и санатории — это также возможность сотрудников крупных предприятий — специалистов (19,0 %) и служащих (18,2 %), а также руководителей разного уровня (по 12 %).

Наилучший психологический климат в коллективе у руководителей и заместителей руководителей (60 %), руководителей подразделений (59,3 %) и специалистов (59,3 %). Среди предпринимательниц позитивный климат в коллективе назвали только 32 % ответивших.

Итак, по мнению опрошенных, в большинстве организаций Москвы условия труда не соответствуют их потребностям, а в некоторых случаях даже противоречат трудовому кодексу, как например, в случае с больничными. Наиболее социально защищенными чувствуют себя мамы, работающие на позициях руководительниц подразделений или специалистов. Возможно, именно этот опыт побуждает молодых женщин откладывать свое материнство и до рождения ребенка активнее продвигаться по карьерной лестнице в крупных организациях в поисках социально защищенного рабочего места. Предпринимательницы же, хоть и имеют возможность гибко управлять своим временем, лишены социальной поддержки: они чаще других не могут позволить себе выйти на больничный, работать близко от дома, не всегда удается уйти в отпуск летом.

Заключение

Жизненная стратегия «работающей матери» оказалась наиболее предпочтительной для москвичек, имеющих малолетних детей. Как и в советские времена, осознанно или вынужденно большинство российских женщин выбирают для себя совмещение двух равноценных сторон своей жизни — работы и материнства — как наиболее оптимальный образ жизни, позволяющий решать женщинам как экономические, так и социально-психологические проблемы своей личной жизни и жизни семьи. Можно предположить, что в других крупных городах России, где рынок труда развит, женщины также будут более склонны к продолжению трудовой деятельности после рождения ребенка.

Стратегия «домохозяйки» не получила такого распространения и экономической обоснованности среди женщин мегаполиса. Также для молодых матерей оказалась не слишком популярной стратегия «деловой женщины». Полное посвящение себя работе и карьере в этот

период жизни кажется привлекательным лишь небольшому числу женщин. Стоит отметить в целом позитивное и уважительное отношение к образу деловой женщины, карьере и профессиональному росту как формам успешной женской занятости. Данные также показывают, что женщины воспринимают свою занятость как одну из неотъемлемых личностных характеристик, считая себя ответственными работниками. Эти тенденции личностной идентификации современных женщин вписываются в общемировой контекст (Nakim 1998), где доля женщин на рынках труда растет с каждым годом.

Исследование также показало, что женщины сами организуют необходимый баланс между двумя важными сторонами своей жизни. Так, в последние годы, и наше исследование это подтверждает, отмечается такой феномен, как «отложенное материнство» — женщины переносят рождение детей на более поздние сроки с тем, чтобы набрать профессиональный стаж, закрепиться на рынке труда и иметь более легкий путь «обратно в профессию» после рождения ребенка (Чернова 2008: 238—245). После рождения ребенка женщины меняют свои приоритеты в выборе условий труда; многие из них в связи с этим меняют место работы (Работа и семья... 2008). Опрошенные женщины отмечают недостаточное внимание российских (в данном случае московских) предприятий по созданию удобных условий труда и «корпоративных политик», учитывающих семейные обязанности работников, и прежде всего женщин. Между тем зарубежные исследования показывают, что внедрение «политики баланса между работой и семьей (work-family balance)» на предприятии повышает уровень удовлетворенности трудом и лояльность сотрудников (см обзор в: Korabik et al. 2008). На русском языке работ об экономическом эффекте подобной политики нет, хотя подобные исследования и анализ успешных практик могли бы стать стимулом для изменения ситуации на предприятиях. Кроме того, для этого необходима комплексная семейная политика, основанная на принципах гендерного равенства и соответствующая современным социальным практикам работающих матерей.

Литература

- Айвазова С.Г.* Контракт работающей матери: советский вариант. Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. М.: Academia, 2001. С. 291—309.
- Актуальные проблемы семей в России / Под ред. Т.А. Гурко.* М.: Институт социологии РАН, 2006.
- Вовк Е.* Количество детей в семье: установки и репродуктивное поведение // Социальная реальность. 2007. № 8. С. 20—26.
- Гурко Т.А.* Брак и родительство в России. М.: Институт социологии РАН, 2008.
- Женщины и мужчины России.* 2010. Стат. сб. М.: Росстат, 2010.

Здравомыслова О.М. Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации. М.: Эдиториал УРСС, 2003.

Исупова О.Г. Социальный смысл материнства в современной России («Ваш ребенок нужен только Вам») // Социологические исследования. 2002. № 11.

Московский статистический ежегодник: 2009. Стат. сб. М.: Мосгорстат, 2009.

Попова И.П. Влияние образования на благосостояние женщин с детьми // Материалы интернет-конференции «Дети и молодежь», 2010. 01–03.04.2010. [www.ecsocman.edu.ru/text/33373455/].

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

Российский статистический ежегодник. 2008: Стат.сб. М.: Росстат, 2008.

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.

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

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

Юрин В. В Германии бизнес пойдет навстречу семье // Вести ФМ. 2011. 9 февраля. [www.vesti.ru/doc.html?id=427094].

Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and employment behavior / Ed. by S. Ashwin. London: Routledge, 2006.

Between paid and unpaid work: Family friendly policies and gender equality in Europe / Ed. by J. Reingardiene. Vilnius, 2006.

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.

Daly M., Rake K. Gender and the welfare state: care, work and welfare in Europe and the USA, Cambridge: Polity Press, 2003.

Daly M. Family policy. Handbook of public policy in Europe / Ed. by H. Compston Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2004.

Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijch A., Myles J. Why we need a New Welfare State? Oxford University Press, 2003.

Fine-Davis M., Fagnani J., Giovannini D., and Højgaard L. Fathers and mothers: dilemmas of the work-life balance: a comparative study in four European countries (Social Indicators Research Series). Dordrecht: Kluger Academic Publisher, 2004.

Gender, Welfare state and the market / Ed. by Boje T., Leira A. London and New York: Routledge, 2000.

Hakim C. Developing a sociology for the 21st century: preference theory // British Journal of Sociology. 1998. No 49. Pp. 150–162.

Hakim C. Women, careers, and work-life preferences // British Journal of Guidance & Counselling. 2006. Vol. 34. No 3. Pp. 279–294.

Houston D.M. Work-life balance in the 21st century. Palgrave: Macmillan, 2005.

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

Laitner A., Wroblewski A. Welfare states and work-life balance // European Societies. 2006. Vol. 8 (2). Pp. 273–294.

Ng C. W., Fosh P. The Effect of Career Ambition and Satisfaction on Attitudes Towards Equal Opportunities and Family-friendly Policies For Women // *Community, Work & Family*. 2004. Vol. 7 (1). April. Pp. 43–112.

Perrons D. Flexible Working Patterns and Equal Opportunities in the European Union: Conflict or Compatibility? // *The European Journal of Women's Studies*. 1999. Vol. 6. Pp. 391–418.

Leira A. Working parents and the welfare state: family change and policy reform in Scandinavia, Cambridge: Cambridge University Press, 2002.

Young L. First lady Michelle Obama on work-life balance // *Business week*. 2009. Nov. [www.businessweek.com/careers/workingparents/blog/archives/2009/11/michelle_obama_1.html].

Working mothers in Europe: A comparison of policies and practices (Globalization and Welfare) / Ed. by Gerhard U., Knijn T., Weckwert A. Edward Elgar Publishing, 2005.