

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Башкирский государственный университет»

На правах рукописи

Праведников Александр Владимирович

**ДОСТИЖЕНИЕ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И РОДИТЕЛЬСТВОМ
РАБОТНИКАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН И РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ**

22.00.04 - Социальная структура, социальные институты и процессы

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Бурханова Флюра Булатовна

Уфа - 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования баланса семьи и работы.....	19
1.1. Проблемы баланса семьи и работы в современной социологической литературе	19
1.2. Достижение баланса семьи и работы: теоретические подходы	35
1.3. Методика измерения баланса семьи и работы и восприятия мер корпоративной политики.....	52
Глава 2. Государственная и корпоративная политика, направленная на работников с семейными обязанностями	65
2.1. Политика баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях в развитых странах	65
2.2. Политика баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях в современной России	81
Глава 3. Баланс работы и родительства в жизни работников промышленных предприятий.....	97
3.1. Объективные условия для достижения баланса работы и родительства на промышленных предприятиях РБ	97
3.2. Баланс работы и родительства в жизни женщин с семейными обязанностями и политика предприятий, направленная на его достижение.....	107
3.3. Баланс работы и родительства в жизни мужчин с семейными обязанностями и политика предприятий, направленная на его достижение. Пути оптимизации политики промышленных предприятий в отношении работников с семейными обязанностями	121
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	139
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	149
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	169
Приложение 1. Перевод шкалы конфликта семьи-работы Д. Карлсона	169
Приложение 2. Перевод шкалы баланса семьи и работы Бостонского центра семьи и работы (начало)	170
Приложение 3. Анкета исследования.....	172

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Тема баланса семьи и работы стала актуальной в момент массового выхода женщин на рынок труда, что создало потребность в исследовании путей оптимизации сочетания трудовой деятельности и семейных обязанностей для женщин. Позднее проблему актуализировали распространившиеся идеи гендерного равенства.

Анализ практик реализации мер, направленных на баланс семьи и работы актуализирует и концепция ответственного родительства, продвигаемая Комитетом Министров Совета Европы, подчеркивающим, что для выполнения родителями своих обязанностей должны быть ликвидированы разнообразные барьеры, в том числе связанные с работой.¹

Для современного российского общества актуальность темы обуславливается высоким уровнем занятости женщин с детьми до 18 лет: в 2013 году доля таковых составляла 76%. При этом уровень участия женщин в оплачиваемом труде снижается: доля женщин, занятых в экономике страны, в 2003 году - составила 68,2%², в 2013 - 59,8%.³ Причинами сокращения являются устойчивое существование на рынке труда гендерной дискриминации и недостаток рабочих мест, позволяющих женщинам оптимизировать выполнение семейных и трудовых ролей.⁴

Изучение мер баланса семьи и работы актуально и для улучшения политики в отношении мужчин. Согласно данным статистики и социологическим исследованиям, последние чаще трудятся на физически тяжелых работах, имеют ненормированный рабочий день, работают в выходные и сверхурочно.⁵ Все это создает неблагоприятные условия для сочетания работы и семьи.

¹ Recommendation 19, (2006) // Council of Europe URL: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/family/Resolutions_recommendations_cm_en.asp (дата обращения: 29.01.2017).

² Женщины и мужчины России. 2014: Стат.сб./ Росстат. - М., 2014. – с 97-100

³ Женщины и мужчины России. 2005: Стат.сб./ Росстат. - М., 2004. – с 97.

⁴ Бурханова Ф.Б., Третьякова К.В., Праведников А.В., Сизоненко З.Л. Гендерные процессы в сфере труда // Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. / Под ред. Р.М.Валиахметова, Г.Р.Баймурзиной, Н.М.Лавренюк. - Уфа: Восточная печать. 2015. - С. 191-196.

⁵ Там же. - С. 177-191.

Особую актуальность теме диссертационного исследования придают идеи, содержащиеся в «Концепции семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года», где подчеркивается важность создания условий для совмещения родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью.¹ Для реализации вышеуказанной государственной и корпоративной политики необходимо проведение исследований текущего состояния политики баланса в организациях из разных отраслей экономики и различных форм собственности. Существует потребность в изучении зарубежного опыта для разработки научно-обоснованных рекомендаций по оптимизации политики, ее отдельных мер, адресованных различным категориям работников.

Практическая значимость изучения политики баланса семьи и работы на промышленных предприятиях обуславливается важным местом промышленности в структуре экономики. Реализация мер, направленных на работников с детьми, повышает привлекательность предприятий, выступая инструментом для сохранения опытных работников и привлечения новых квалифицированных кадров. Кроме того, политика баланса работы и родительства, проводимая предприятиями, создает благоприятные условия для реализации семьями репродуктивных намерений.

Степень разработанности проблемы. Интерес к изучению политики баланса семьи и работы нашел отражение во множестве публикаций отечественных и зарубежных авторов.

Изменение практик участия мужчин и женщин в сфере оплачиваемого и неоплачиваемого труда было описано А.И. Антоновым, заметившим, что происходит «перехват» функций семьи организациями,² С.Ю. Барсуковой охарактеризован процесс вовлечения советских женщин в оплачиваемый труд,³ Ф.Б. Бурхановой - трансформации родительских практик в Республике

¹ Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. №1618-р. // Раздел 2 «Современное положение российской семьи». URL: <https://rg.ru/2014/08/29/semya-site-dok.html> (дата обращения 14.08.17).

² Антонов А.И. Возродить семейную жизнь Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века // Социологические исследования. - 1992. - №10. - С. 96-100.

³ Барсукова С.Ю. Модели успеха женщин советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество // Социологические исследования. - 2001. - №2. - С. 75-82.

Башкортостан,¹ Т.А. Гурко отмечается, что рост вклада женщин в обеспечение семьи не приводит к изменению практик разделения труда,² А.В. Авдеева, И.С. Кон, И.С. Клецина и И.Л. Сизова подчеркивают изменение моделей отцовства и плюрализацию маскулинности,³ И.М. Козиной и И.П. Поповой отмечен рост важности образования и карьеры в жизни женщин,⁴ Ж.В. Кравченко проведен сравнительный анализ практик гендерного разделения труда в России и за рубежом,⁵ З.Х. Саралиевой описаны основные направления трансформационных процессов семейно-брачной сферы.⁶

Практики сочетания работы и семьи в СССР и России и лежащие в их основе гендерные контракты были изучены С.Г. Айвазовой, описавшей трансформации контракта «работающая мать»,⁷ С. Ашвин отмечено, что участие в труде было ядром советской идентичности.⁸ Е.А. Здравомыслова доказывает, что для эффективной реализации контракта работающей матери необходима институциональная поддержка государства,⁹ А.А. Темкиной и А. Роткирх исследовано влияние различных факторов на гендерное разделение труда.¹⁰

Особенности использования временных ресурсов работающими мужчинами и женщинами охарактеризованы в трудах Т.М. Карахановой и В.Д. Патрушева,

¹ Бурханова Ф.Б. Практики родительства и заботы о детях в семьях // Вестник Башкирского университета. - 2012. - №1 (I). Том.17. - С. 606-611.

² Гурко Т. А. Вариативность представлений в сфере родительства // Социологические исследования. - 2000. - №10. - С. 90-97.

³ Авдеева А.В. “Вовлеченное отцовство” в современной России: стратегии участия в уходе за детьми // Социологические исследования. - 2012. - № 11. - С. 95–104; Клецина И. С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // Женщина в российском обществе. - 2009. - №3. - С. 29-41; Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. - 2008. - №2. - С. 37-43; Сизова И.Л. “Новое отцовство” в свете традиций и инноваций семейной политики в Европе // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2012. - №1. - С. 86–102.

⁴ Козина И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра. Отв. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК, 2010. - С. 19-28; Попова И.П. Образование в жизненных стратегиях женщин с детьми // Женщина в российском обществе. - 2010. - №1. - С. 51-61.

⁵ Кравченко Ж. В., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции // Журнал исследований социальной политики. - 2008. - №2. - С. 177-200.

⁶ Жизненные миры современной российской семьи: монография / З.Х. Саралиева, В.А. Блонин, Н.Ю. Егорова [и др.]. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2015. с. 55-81

⁷ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 13-22

⁸ Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 63-72.

⁹ Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Советский этатистический гендерный порядок // Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография. - СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2007. - С. 96-138.

¹⁰ Темкина А.А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 4-14.

исследовавших затраты времени граждан СССР и России¹, в работах К. Герсона (K. Gerson) и Дж. Якобса (J. Jacobs) описаны изменения временных затрат в современных семьях,² Л. Поулсен (Lene Povlsen) и М. Петцольд (M. Petzold) описали временные затраты родителей в скандинавских странах.³

Сущность баланса семьи и работы как субъективно воспринимаемого феномена раскрыли М. Фроун (M. Frone), Дж. Гринхаус (J. Greenhaus) и Н. Бойтелл (N. Beutell), определяющие баланс через отсутствие конфликта между сферами;⁴ Е.Ю. Рождественская, П. Глэвин (P. Glavin), С. Шиман (S. Schieman), К. Гриер (C. Greer), Д. Питерсон (D. Peterson), К. Сарацено (C. Saraceno), Н. Стейбер (N. Steiber), С. Льюис (S. Lewis), П. Водяноф (P. Voydanoff), Э. Коссэк (E. Kossek), утверждающие, что баланс - это ощущение гармонии от того, как в жизни индивида сочетаются семья и работа.⁵

Значительный вклад в изучение государственной социальной политики и ее режимов внесли Т.А. Гурко, О.Н. Безрукова, Ю.А. Зеликова, Ж.В. Чернова, О.В. Синявская, Р.М. Валиахметов, М.В. Рабжаева, изучившие влияние социальной политики на семью, родительство и воспитание детей,⁶ А.А. Иудин и Д.А.

¹ Караханова, Т.М. Свободное время городских жителей: прошлое и настоящее // Социологические исследования. - 2014. - №1. - С. 66-79; Патрушев В.Д. Динамика использования времени городским и сельским населением // Социологические исследования. - 2005. - №8. - С. 1-18.

² Jacobs J. A., Gerson K. The time divide: work, family and gender inequality. Cambridge: MA: Harvard University Press. - 2004. - 272 p; Jacobs J. A., Gerson K. Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure and Family Time // Work and Occupations. - 2001. - vol. 28. Issue 1. - pp. 40-63.

³ Gunnarsdotr H., Petzold M., Povlsen L. Time pressure among parents in the Nordic countries: A population-based cross-sectional study // Scand J Public Health. - 2014. - vol. 42. Issue 2. - pp. 137-145.

⁴ Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. // Academy of Management Review. - 1985. - vol.10. Issue 1. - pp. 76-88; Frone M. R. Work-family balance / Handbook of occupational health psychology / J. C. Quick, L. E. Tetrick. - Washington DC: American Psychological Association. - 2003. - pp. 143-162.

⁵ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454; Glavin P. Schieman S. Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands // Work and Occupations. - 2012. - vol. 31. Issue 1. - pp. 71-98; Greer C. Peterson D. Balancing Act? Cultural Representations of Work-family Balance in the News Media // Sociological Spectrum: Mid-South Sociological Association. - 2013. - vol. 33. Issue 2. - pp. 117-135; Saraceno C. Change in life-course patterns and behaviour of three cohorts of Italian women // Signs: Journal of Women in Culture and Society. - 2009. - vol. 16. Issue 3. - pp. 502-521; Gambles R., Lewis S., Rapoport R. / The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies. Chichester: Wiley. - 2006. - 136 p; Voydanoff P. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach // Journal of Marriage and Family. - 2005. - vol.67. Issue 4. - pp. 822-836; Kossek E. E., Bianchi S., Casper L. Work, Family, Health, and Well-Being // Workplace Policies And Practices To Support Work And Families / R. King. Erlbaum Press. 2005. - pp. 97- 116; Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488.

⁶ Гурко Т. А. О Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года: экспертная оценка // Социологическая наука и социальная практика. - 2013. - № 3. - С. 33-52; Безрукова О.Н. Семейная политика на муниципальном уровне // Власть. - 2013. - №11. - С. 138-144; Зеликова Ю.А. Влияние социальной политики и родительских ценностей на семейное поведение и воспитание детей: межстрановой анализ

Шпилев описали гендерную и семейную политику Германии¹, Б. Пфау-Эффингер предложены модели гендерного разделения труда,² Д. Галли (D. Gallie) и Х. Рассел (H. Russel) и М. Дэли (M. Daly) дали характеристику моделей социальной политики западных стран,³ Г. Эспинг-Андерсен (G. Esping-Anderson) разработал классификацию режимов государственной социальной политики,⁴ С. Лейтнер (S. Leitner) - «гендерно-чувствительную» классификацию моделей социальной политики,⁵ С. Фоллен (S. Fahlen) исследовала взаимосвязи между репродуктивными намерениями женщин и социальной политикой государства.⁶

Суть государственной политики баланса семьи и работы и механизмы ее реализации описали Ж.В. Кравченко, сравнившая государственную политику поддержки семьи в России и в зарубежных странах⁷, Е.Ю. Рождественская, Ж.В. Чернова и Дж. Льюис (J. Lewis), определяющие политику баланса семьи и работы через институционально оформленную государственную поддержку совмещения обязанностей,⁸ Р. Кромптон (R. Crompton), Л. Крейг (L. Craig), А. Пауэлл (A. Powell), Л. Крейг Г. Кофман (G. Kaufman), К. Лайонетт (C. Lyonette) Дж. Горник (J. Gornick), М. Майерс (M. Meyers), Т. Ван дер Липпе (T. van der Lippe), А. Ягер (A. Jager), И. Копс (Y. Kops) провели анализ реализации политики баланса семьи

// Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №4. - С. 343-360; Чернова Ж. В. Демографический резерв»: молодая семья как объект государственной политики // Женщина в российском обществе. - 2010. - №2. - С. 26-38; Синявская О.В. Сухова А.С. Семья в центре социально-демографической политики? Сборник аналитических статей / Отв. ред. О.В. Синявская. - М.: Независимый институт социальной политики. - 2009. - с.82; Валиахметов Р.М. Семейная политика и практика в интересах развития человека // Вестник Института социологии. - 2014. - №8. - С. 76-89; Рабжаева М.В. Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века // Социологические исследования. - 2004. - №6. - С. 89-97.

¹ Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105

² Пфау-Эффингер Б. Культурные перемены и семейная политика в Восточной и Западной Германии // Социологические исследования. - 2003. - №10. - С. 78-87.

³ Gallie D., Russell H. Work –Family Conflict and Working Conditions in Western Europe // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 445-467; Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // Social Politics. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23.

⁴ Esping-Andersen Gøsta The three worlds of welfare capitalism / Princeton, New Jersey: Princeton University Press. - 1990.

⁵ Leitner S. Varieties of familism: The caring function of the family in comparative Perspective // European Societies. - 2003. - vol. 5. Issue 4. - pp. 353-375.

⁶ Fahlén S. Capabilities and Childbearing Intentions in Europe. The association between work–family reconciliation policies, economic uncertainties and women's fertility plans // European Societies. - 2013. - vol. 15. Issue 5. - pp. 639-662.

⁷ Кравченко Ж. В. Мужчины в заботе о детях: сравнительный анализ России, Франции и Норвегии // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2012. - №1. - С. 65-85.

⁸ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308; Lewis J. The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care // Social Politics. - 2001. - Vol. 8. № 2. - pp. 152—170.

и работы в США и странах Западной Европы¹, А. Лейтнер (A. Leitner) и А. Вроблевски (A. Wroblewski) изучили возможности заимствования опыта скандинавских стран в области практической реализации политики баланса семьи и работы.²

Отдельные меры политики баланса семьи и работы и влияние, оказываемое ими на баланс между сферами, описали О.Б. Савинская, изучившая практики сочетания работы и родительства в семьях москвичек,³ И. Блейнберг (I. Bleijenbergh) и Р. Чиччия (R. Ciccía) описали влияние на баланс семьи и родительства сервисов по уходу за детьми,⁴ Аксмон (A. Axmon) и Ф. Иек (F. Eek) доказали позитивное влияние вариативного отпуска по уходу за детьми⁵, Л. Крейг (L. Craig) и А. Пауэлл (A. Powell) изучили влияние самозанятости и работы по нестандартному графику,⁶ И. Глорекс (I. Glorieux), И. Лаурийсен (I. Laurijseen), Ф. Костер (F. Koster), М. Мандерлейн (M. Munderlein), Р. Вилерс (R. Wielers), исследовали влияние неполной занятости,⁷ Л. Руппаннер (L. Ruppanner) сравнила влияние, оказываемое на баланс различными факторами и мерами поддержки.⁸

Вклад в изучение политики баланса семьи и работы на корпоративном уровне внесли Е.Б. Плотникова и Е.Р. Ярская-Смирнова, разработавшие классификации моделей социальной ответственности и корпоративной поддержки

¹ Crompton R., Lyonette C. Family, class and gender 'strategies' in maternal employment and childcare. // *Gender Inequalities in the 21st Century*. Cheltenham: Edward Elgar. - 2010. - pp. 174-192; Lyonette C., Kaufman G., Crompton R. We both need to work: maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA // *Work Employment & Society*. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50; Gornick J. C., Meyers M. K. Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment / New York: Russell Sage. - 2003; Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // *Acta Sociologica*. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319.

² Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // *European Societies*. - 2006. - vol. 8. Issue 2. - pp. 295-317.

³ Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. // *Журнал социологии и социальной антропологии*. - 2013. - № 2 - С. 142-167.

⁴ Bleijenbergh I., Ciccía R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79.

⁵ Eek F., Axmon A. Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement // *Scandinavian Journal of Public Health*. - 2013. - vol. 41. Issue 7. - pp. 692-705.

⁶ Craig L., Powell A., Cortis N. Self-employment, work-family time and the gender division of labour // *Work Employment & Society*. - 2012. - vol. 26. Issue 5. - pp. 716-734;

⁷ Laurijssen I., Glorieux I. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 112. Issue 1. - pp. 1-17; Wielers R.J., Munderlein M., Koster F. Part-time work and work hour preferences. An international comparison // *European Sociological Review*. - 2014. - vol. 30. Issue 1. - pp. 76-89.

⁸ Ruppner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

на предприятиях,¹ О.Б. Савинской исследована важность мер корпоративной поддержки,² Ж.В. Чернова описала влияние на баланс различных характеристик рабочего места,³ Т. Аллен (T. Allen) исследовал роль корпоративных поддержек в установлении баланса,⁴ Э. Хильдебрант (E. Hildebrandt), Д. Смитон (D. Smeaton), Э. Ставроу (E. Stavrou), К. Томпсон (C. Thompson), Х. Грей (H. Gray) описали выгоды и издержки бизнеса от реализации политики баланса семьи и работы.⁵

Проведенный анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что в зарубежной социологии большое внимание уделяется исследованиям субъективного восприятия баланса семьи и работы. Серьезный исследовательский интерес вызывает и непосредственно политика баланса семьи и работы, но несмотря на это существует дефицит информации о политике баланса работы и родительства, проводимой на промышленных предприятиях.

Отечественными исследователями также уделяется значительное внимание проблемам социальной политики государства и поддержки семьи, имеется богатый опыт исследований в области промышленной социологии, активно развивавшейся еще в СССР, но вопросы государственной и корпоративной политики баланса работы и родительства остаются недостаточно изученными.

Высокая степень научной и практической значимости исследования баланса семьи и работы, а также недостаточная изученность вопроса в

¹ Плотнокова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - №3. - С. 397-408; Социальная политика и мир детства в современной России / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой и Е.П. Антоновой. М.: Вариант. - 2009. - 272 с.

² Работающие мамы: социальная политика и лучшие практики / Под ред. О. Б. Савинской. М.: Вариант. - 2008. - 56 с.

³ Чернова Ж. В. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы // Женщина в российском обществе. - 2014. - №1. - С. 33-42.

⁴ Allen T. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions // Journal of Vocational Behavior. - 2001. - vol. 58. - pp. 414-435

⁵ Hildebrandt E. Balance between work and life: New corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? // European Societies. - 2006. - vol. 8. Issue 2. - pp. 251-271; Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review / Department for Business, Innovation and Skills. - 2014. - 169 p; Stavrou E. Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context // Journal of Vocational Behavior. - 2005. - vol. 26. - pp. 923-947; Thompson C.A., Beauvais L.L., Lyness K. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict // Journal of Vocational Behavior. - 1999. - vol. 54. - p. 392-415; Gray H. Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance / Discussion Paper No. 529. - CEP. - 2002.

современной отечественной социологии обусловили выбор темы диссертационного исследования.

Объектом исследования является баланс работы и родительства.

Предметом исследования выступает достижение баланса между работой и родительством мужчинами и женщинами, работающими на промышленных предприятиях РБ и имеющими на иждивении детей до 18 лет.

Цель исследования – дать характеристику современного состояния баланса между работой и родительством в жизни работников промышленных предприятий РБ и показать роль корпоративной политики, направленной на его достижение.

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- описать, как проблема баланса семьи и работы отражена в отечественной и зарубежной научной литературе, описать существующие подходы к изучению баланса семьи и работы;

- представить государственную политику баланса семьи и работы за рубежом и в РФ в качестве объективного фактора гармонизации работы и родительства и обобщить опыт ее реализации

- представить корпоративную политику баланса семьи и работы за рубежом и в РФ в качестве объективного фактора достижения баланса между работой и родительством, обобщить опыт ее реализации и дать характеристику состоянию корпоративной социальной политики промышленных предприятий РБ в отношении работников с детьми;

- охарактеризовать восприятие работниками промышленных предприятий уровня баланса между работой и родительством и выявить потребности работников с семейными обязанностями в различных мерах корпоративной поддержки;

- установить факторы, более всего способствующие и затрудняющие достижение работниками промышленных предприятий баланса между работой и родительством, разработать рекомендации по оптимизации политики предприятий в данной области.

Гипотезы исследования: 1) существует противоречие между восприятием индивидами конфликта семьи и работы и его реальными проявлениями: зачастую на субъективном уровне конфликтные ситуации не воспринимаются в качестве таковых; 2) существует противоречие между мерами поддержки работников с детьми, предлагаемыми предприятиями, и реальными потребностями этой группы в мерах корпоративной поддержки.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования послужили работы классиков социологии, а также ведущих современных зарубежных и отечественных ученых в области изучения семьи и гендерных отношений, социальной, семейной политики и политики баланса семьи и работы, реализуемых на государственном и корпоративном уровнях.

Теория структурного функционализма (Т. Парсонс, Э. Фогель, Р. Бейлс, Р. Мертон) позволила рассмотреть семью как социальный институт, в котором мужчины и женщины исполняют разные гендерные роли.

Инструментом для институционального анализа социальной политики послужила типология государств всеобщего благосостояния Г. Эспин-Андерсена. Модели, разработанные Б. Пфау-Эффингер, С. Лейтнер и Р. Кромптон, легли в основу «гендерно-чувствительного» анализа семейной политики. Для объяснения правил взаимодействия мужчин и женщин в области производства и воспроизводства в советском и российском обществе был использован теоретический конструкт «гендерный контракт» (С. Ашвин, А. А. Темкина, А. Роткирх, С.Г. Айвазова).

Применен подход, определяющий баланс между семьей и работой как субъективно воспринимаемое ощущение того, что семейная и профессиональная сфера находятся в гармонии друг с другом (Н. Стейбер, Э. Коссек, Дж. Гринхаус, Н. Бойтелл)

Работа опирается на положения ролевой теории (Дж. Мид, Р. Линтон) и теории ролевого конфликта. Достижение баланса описывается при помощи концепций аккумуляции ролей (Д. Карлсон, С. Барнетт, И. Глорекс, И. Лаурийсен и др.) и конфликта ролей (Л. Руппанер, В. Гуд, Дж. Гринхаус, Н. Бойтелл).

Для анализа влияния характеристик семьи и работы на достижение баланса использован дифференцированный подход, согласно которому профессиональные и семейные характеристики оказывают различное влияние на баланс между сферами и должны изучаться в качестве отдельных и самостоятельных явлений (С. Шиман, П. Глэвин, Д. Стивенс, М. Фроун, К. Герсон, Л. Руппанер и др.).

При анализе способов достижения лицами с семейными обязанностями баланса на уровне индивидуальных практик использованы классификации стратегий достижения баланса женщинами, содержащиеся в работах Ж.В. Черновой, И. Лаурийсен, И. Глорекс, А. Хошильд.

Сбор и анализ данных осуществлялись в соответствии с принципами проведения социологического исследования (В. Ядов, И. Девятко, А. Готлиб).

Положения, представленные в диссертационном исследовании, опираются на исследования в области социологии семьи, государственной социальной и семейной политики, а также корпоративной политики, описанные в работах А.Г. Вишневого, А. И. Антонова, Т.А. Гурко, Ж.В. Черновой, Е.А. Ярской-Смирновой, О.Б. Савинской, О.В. Синявской, Е.В. Плотниковой и др.

Методы исследования, использованные автором, включают в себя теоретический анализ научных публикаций, анкетный опрос работников промышленных предприятий, анализ материалов государственной статистики, вторичный анализ данных социологических исследований. Применены методики измерения, предложенные и апробированные О.Б. Савинской, Д. Карлсоном и К. Берли. Количественные данные авторского социологического исследования обрабатывались с применением методов частотного и корреляционного анализа.

Информационная, эмпирическая база исследования формировалась из нескольких источников:

1. Данные российской статистики получены из открытых источников за период с 1990 по 2016 г. Использована статистическая информация Федеральной службы государственной статистики (ФСГС Росстат), также данные о количестве работников, занятых в промышленности, уровне их заработной платы, условиях труда, наличии вакантных мест на предприятиях, публикуемые Территориальным

органом ФСГС по Республике Башкортостан (Башкортостанстат) в статистических сборниках «Труд и занятость в Республике Башкортостан» и иных статистических бюллетенях. Работа с интерактивными статистическими сервисами, размещенными на сайте Росстата, позволила получить дополнительную информацию. Из Центральной базы статистических данных (ЦБСД) взяты показатели валового регионального продукта (ВРП), индексы физического объема ВРП. Оперативные данные об индексах производства и их изменениях получены через Единую межведомственную информационно-статистическую систему (ЕМИСС).

2. Статистические данные по другим странам за период с 1990 по 2016 г. получены из международных баз статистических данных. Из базы данных Статистического отдела Организации Объединенных Наций (ООН) извлечена информация о доступности учреждений по уходу за детьми в различных странах. Статистика Международной Организации Труда (МОТ) вместе с информацией Евростата позволили уточнить информацию об уровне участия мужчин и женщин в оплачиваемой работе.

3. Основу эмпирической базы диссертационного исследования составили результаты социологического исследования восприятия работниками промышленных предприятий, имеющими на иждивении детей, не достигших возраста 18 лет, политики баланса семьи и работы, проводимой на корпоративном уровне. Исследование проведено при финансовой поддержке РГНФ, грант № 15-13-02603 «Политика баланса семьи и работы на промышленных предприятиях Республики Башкортостан» (руководитель Бурханова Ф.Б., основной исполнитель – Праведников А.В.). Исследование проведено в июле-декабре 2015 года. С учетом квот (пол, возраст, размер предприятия) выборочно опрошены (метод – анкетирование) сотрудники предприятий ОАО «Связьтранснефть», ПАО «УМПО», АО «Газпромавиа», ЗАО «Химреактивснаб». N – 450.

4. Данные о мерах корпоративной политики, направленной на работников с семейными обязанностями взяты с Интернет-сайтов ряда крупных российских

предприятий и организаций. («РЖД», «Северсталь», «Роснефть», «РусГидро», «Металлоинвест» и др.).

5. В работе также использовались данные российских и зарубежных социологических исследований, представленные в научных публикациях, на сайтах социологических служб и в базах данных.

Научная новизна исследования.

1. На основе анализа отечественной и зарубежной литературы по проблемам баланса семьи и работы предложено разделение факторов, влияющих на достижение баланса работы и родительства, на три группы: связанные с характеристиками личности и семьи работника; связанные с характеристиками работы; связанные с особенностями социокультурной среды.

2. Классифицированы средства поддержки государством работодателей в вопросе реализации политики баланса работы и родительства, формы взаимодействия государства и бизнеса в данном процессе.

3. Выявлены особенности реализации социальной политики промышленных предприятий РБ в отношении работников с детьми: ее специфика связана с технологическими особенностями труда, а предоставляемые меры поддержки не соответствуют потребностям работников.

4. Установлены особенности субъективного восприятия работниками предприятий баланса работы и родительства и выявлены различия в потребностях работников с детьми в мерах корпоративной поддержки в зависимости от их пола и возраста детей

5. Определены меры корпоративной социальной поддержки, более всего облегчающие и факторы, наиболее затрудняющие сотрудникам с детьми достижение баланса. Предложены рекомендации по оптимизации политики предприятий в данной области.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Соответственно группам факторов, оказывающих влияние на достижение баланса работы и родительства, уровень баланса определяется действиями трех акторов: семьи, корпорации и государства. При этом существующий в настоящее

время недостаток в институциональных условий для совмещения и неразвитость корпоративной политики баланса семьи и работы на промышленных предприятиях приводят к тому, что достижение баланса происходит преимущественно на уровне индивидуальных и семейных практик приспособления.

2. Для развития политики баланса работы и родительства на корпоративном уровне необходима реализация система государственных мер поддержки работодателей, а также организация как минимум двухстороннего диалога по данному вопросу.

3. Меры корпоративной социальной поддержки на промышленных предприятиях РБ носят универсальный характер, персоналу предоставляется общий набор льгот. Почти все дополнительные меры поддержки работников с детьми сводятся к денежным выплатам при наступлении определенных событий. Корпоративная культура предприятий ориентирована в основном на поддержку сотрудников в вопросах осуществления трудовых обязанностей. Специфика производственного процесса требует разработки дифференцированных механизмов поддержки для работников с детьми, занятых на основном производстве и в административных отделах.

4. Почти все работники сталкиваются с конфликтом семьи и работы, но субъективно не оценивают эту ситуацию как конфликт. Потребности работников с детьми в мерах поддержки зависят от пола работника и возраста детей: в удобном расположении работы заинтересованы родители детей от 3 до 6 лет; дополнительные выплаты наиболее актуальны, когда возраст ребенка предполагает наличие дополнительных расходов. Женщины отдают предпочтение социальным мерам, помогающим совмещать семью и работу, мужчины ориентированы на финансовые поддержки.

5. Социальный пакет является мерой, которая более всего облегчает сочетание работы и родительства, более всего затрудняет - необходимость задерживаться на работе.

Обоснованность и достоверность полученных результатов и выводов обусловлена тем, что для достижения целей и решения задач исследования применялись теоретические положения и методические наработки ведущих российских и зарубежных специалистов; использовались разнообразные и надежные источники статистической и социологической информации; при проведении эмпирического исследования соблюдены требования к методике социологического исследования, использовались адекватные методы анализа социологических данных.

Теоретическая значимость исследования состоит в приращении знаний о специальном направлении корпоративной политики – политике баланса семьи и работы как важнейшем факторе, помогающем работникам с семейными обязанностями гармонично сочетать трудовую деятельность и семью, о возможностях партнерства государства и работодателей в разработке и реализации соответствующих мер.

Разработанный лично автором, а также переведенный, адаптированный и апробированный социологический инструментарий может быть применен в последующих эмпирических исследованиях баланса семьи и работы и политики баланса семьи и работы.

Практическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные автором предложения о путях оптимизации социальной политики предприятий Республики Башкортостан в отношении сотрудников с семейными обязанностями могут быть внедрены в практику промышленных предприятий. Выводы, сделанные в диссертации, способны послужить основой для переориентации социальной политики предприятий, проводимой без учета особых потребностей работников с семейными обязанностями, на политику, учитывающую их.

Положения диссертационной работы могут использоваться в преподавании курсов «Социология семьи», «Социальная политика», «Гендерная социология», «Социология организаций», в подготовке разделов учебных пособий по этим дисциплинам.

Содержание диссертации соответствует Паспорту научной специальности 22.00.04 – «Социальная структура, социальные институты и процессы», пункты паспорта: 11. Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе; 32. Институт семьи как фактор стратификации общества;

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены в научных докладах и сообщениях на всероссийских и международных конференциях: «Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления» (Екатеринбург, 2014 г.); «Семья в современном обществе» (Магнитогорск, 2014 г.); X Ковалевские чтения «Россия в современном мире: взгляд социолога» (Санкт-Петербург, 2015г.); «Жизненные ресурсы региона: социально-демографические проблемы современного общества» (Уфа, 2015 г.); на V Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость» (Екатеринбург, 2016 г.).

Некоторые материалы исследования представлены в докладе «Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан» (Уфа, 2015); ежегодном демографическом докладе, разрабатываемом Институтом стратегических исследований по заданию правительства Республики Башкортостан (Уфа, 2016), а также в предложениях Башкирского филиала ИС РАН в «План мероприятий по повышению рождаемости в Республике Башкортостан на 2017-2020 годы» (раздел V. Создание условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей. Содействие занятости родителей, имеющих малолетних детей).

Результаты исследования использовались автором в преподавании дисциплин «Социология семьи» и «Методология и методы социологического исследования» студентам направления «социология» факультета философии и социологии Башкирского государственного университета.

Основные публикации по теме диссертации. По теме диссертационной работы опубликовано 12 научных работ общим объемом 5,9 печатных листов

(авторский вклад 3,9 печатных листа), в том числе 3 научные статьи в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки России.

Объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего в себя 193 источника (в том числе 104 на английском языке), трех приложений. Общее количество таблиц - 39, рисунков – 3. Объем диссертационной работы составляет 174 стр.

Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования баланса семьи и работы

1.1. Проблемы баланса семьи и работы в современной социологической литературе

Баланс семьи и работы как исследовательская категория является сравнительно новой как для социологической науки в целом, так и для отечественной социологии в частности. Интерес к данной проблеме стал следствием изменений в структуре занятости населения. Начавшийся в развитых странах в период второй мировой войны процесс выхода женщин на рынок труда окончательно произошел в 1980-ые годы.

До этого времени вопрос о балансе семьи и работы не был актуален в зарубежной социологии по двум основным причинам: 1) среднестатистический работник того времени - это мужчина, занятый на полную ставку и обеспечивающий материальных потребностей семьи; 2) среднестатистическая женщина сосредоточена на выполнении неоплачиваемого домашнего труда и обеспечении заботы о членах семьи.¹ Выход значительного числа женщин на рынок труда ознаменовал фактический отказ семей от модели однокарьерной семьи на уровне реальных социальных практик. Место доминирующей начала занимать модель двухкарьерной семьи. Эта модель требовала от мужчин и женщин большей гибкости, умения адаптироваться, комбинировать между собой исполнение большего количества социальных ролей, в том числе семейных и профессиональных, умения лучше планировать и распределять время и т.д.

Произошедшие изменения нашли отражение в повестке социальных наук: западными социологами стали проводиться исследования в этой области. В 1986 году сформировался сам термин «баланс семьи и работы» как реакция на выбор множества мужчин и женщин, предпочитавших работу и карьерные перспективы семье, друзьям и досуговому времяпрепровождению.²

¹ Цит. по: Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // *Acta Sociologica*. - 2006. - № 49. - p. 379.

² Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // *International Journal of Applied Research and Studies (iJARS)*. - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - p. 1.

Чтобы избежать терминологической неопределенности, связанной прежде всего с наличием нескольких схожих терминов («баланс семьи и работы», «баланс жизни и работы», «артикуляция семьи и работы», «баланс дохода и ухода», и др.), необходимо провести операционализацию базового понятия.

Мы будем исходить из того, что термины «баланс семьи и работы» и «баланс работы и жизни» представляют собой понятия различной смысловой наполненности. Термин баланс работы и жизни применяется не только к супружеским парам, но и к «несемейным индивидам, стремящимся к гармоничному совмещению профессиональной деятельности и разного рода личной активности, не имеющей прямого отношения к трудовой занятости».¹

В свою очередь, поскольку баланс работы и родительства является частью баланса семьи и работы, а предметом диссертации выступает сочетание семейной и трудовой сфер в жизни работников, имеющих несовершеннолетних детей, эти термины будут употребляться нами как равнозначные. Кроме того, в большинстве исследований баланса семьи и работы эти термины также не разделяются, а осуществление родительских обязанностей рассматривается в качестве приоритетной задачи семьи, которая в значительной степени определяет баланс между сферами.

Часто социологи сталкиваются с искаженным пониманием того, что же представляет собой баланс семьи и работы: «Слишком часто тема баланса семьи и работы описывается через сферу практических действий отдельных индивидов. Если пара тем или иным образом смогла совместить участие обоих супругов в оплачиваемой деятельности с семейными обязанностями, ошибочно предполагается, что «баланс» достигнут. Несмотря на это, семьи и индивиды вынуждены постоянно справляться с возникающей напряженностью для того, чтобы совмещать семью и работу».² Сама идея такого баланса, для достижения которого супруги должны поступаться собственными целями, интересами и т.д.,

¹ Work-life balance. // UKessays URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php> (дата обращения: 14.06.16).

² Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - p. 380.

должна быть поставлена под сомнение.¹

На самом же деле можно считать, что баланс достигнут, «когда личное право индивида на полную плодотворную жизнь как на оплачиваемой работе, так и за ее пределами принимается и признается в обществе в качестве нормы, что несет в себе выгоду и для индивидов, и для бизнеса и для общества.² Как подчеркивает целый ряд авторов, сама идея баланса основана на убеждении, что оплачиваемая работа и семейная жизнь должны быть не конкурирующими жизненными приоритетами, а совместимыми элементами жизни.³

Многие зарубежные социологи делают акцент на важности индивидуальной удовлетворенности от сочетания ролей, говоря, что восприятие индивидом уровня баланса между семьей и работой во многом зависит от субъективных ощущений.

Н. Стейбер (N.Steiber) пишет: «Баланс семьи и работы - это довольно субъективный, перцептивный феномен. Мы можем определить его как ситуацию, возникающую в том случае, когда индивид ощущает, что его главные жизненные сферы и различные роли, которые он в них играет, совместимы друг с другом».⁴

С тех же позиций определяет баланс семьи и работы Элен Коссэк: «Баланс семьи и работы - это термин, который отражает индивидуальные восприятия того, в какой мере индивид испытывает позитивную взаимосвязь между профессиональными и семейными ролями, когда взаимоотношения между этими сферами рассматриваются как совместимые и находящиеся в равновесии».⁵

Можно рассмотреть баланс семьи и работы через определение противоположного по сути термина «конфликт семьи и работы». Дж. Гринхаус

¹ Gambles R., Lewis S., Rapoport R. / The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies / Chichester: Wiley. - 2006. - p. 136; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 299.

² Jyotbi S.V., Jyotbi P. Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women // Advances In Management. - 2012. - vol.5. - pp. 35-43.

³ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (IJARS). - Nov. 2013. - Vol. 2, Issue 11. - p. 2; Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. -.2006. - № 49. - p. 380; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 296; Manfredi S., Hollyday M. Work-Life Balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University / Oxford: Oxford University Press. - 2004. - p. 5.

⁴ Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - p. 470.

⁵ Kossek E. E., Bianchi S., Casper L. Work, Family, Health, and Well-Being / Workplace Policies And Practices To Support Work And Families / R. King. Erlbaum Press. - 2005. - . pp. 97- 116.

(J. Greenhaus) и Н. Бойтелл (N.Beutell) разработали одно из первых теоретических определений конфликта «семья-работа», определив его как вид межролевого конфликта, при котором семейные и профессиональные роли индивида несовместимы друг с другом и рассматриваются в качестве конкурирующих за его время и силы. Ролевые требования, исходящие из рабочей и домашней сфер, являются в некотором роде несовместимыми, исполнение требований семейных ролей затрудняется в случае исполнения требований ролей профессиональных.¹

Определение баланса семьи и работы с использованием категории «конфликт» представлены С.Кларк (С.К. Clarke) - «удовлетворение и хорошее функционирование на работе и дома с минимальным ролевым конфликтом»² и М.Фроном (M.Frone) – «низкий уровень межролевого конфликта и высокий уровень межролевой совместимости».³ Конфликт между семьей и работой есть «прямой результат несопоставимых требований, предписываемых к исполнению семейными и профессиональными ролями».⁴

В то время как в зарубежной социологии существует целый кластер исследований в данной области, относительно отечественной социологии О.Б. Савинская и Ж.В. Чернова, отмечают, что тема баланса семьи и работы хоть и разрабатывается, но остается на периферии социологического знания.⁵ Проблема баланса семьи и работы часто рассматривается отечественными социологами с позиций других теорий и концепций, с использованием таких категорий, как «разделение труда между мужчинами и женщинами», «гендерное равенство», «традиционные и эгалитарные практики разделения труда» и т.д. Несмотря на это отметим, что отечественными учеными накоплена существенная база знаний, прямо или косвенно касающаяся предмета диссертационной работы.

¹ Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. // Academy of Management Review. - 1985. - vol.10. Issue 1. - p. 77.

² Work-life balance. // UKessays URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php> (дата обращения: 14.06.16).

³ Frone M. R. Work-family balance / Handbook of occupational health psychology / J. C. Quick, L. E. Tetrick. - Washington, DC: American Psychological Association. - 2003. - pp. 143–162.

⁴ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - p. 380.

⁵ Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2013. - № 2(67). - С. 142-167; Чернова Ж.В. Гендерный анализ семейной политики в современной России: особенности и тенденции: автореф. дис. - Саратов, 2013. - 40 с.

Так сторонник кризисной концепции развития семьи А.И. Антонов полагает, что все большее вовлечение членов семьи в систему внесемейных социальных ролей, появление большого количества внесемейных приоритетов приводит к отказу от ценностей семьецентризма и в итоге возникает проблема депопуляции. Кризисные тенденции связываются с «дисбалансом системы родства-родительства-супружества» и перехватом прерогативных семейных функций иными социальными институтами.¹ Схожих взглядов придерживается Аллан Карлсон. С его точки зрения, происходит постепенная деконструкция брака. Главной угрозой для семьи является смена ценностных приоритетов индивидов, важную роль в которой играет разъединение семьи и работы, выталкивание женщин в сферу оплачиваемого труда благодаря финансовой привлекательности. Государство путем такого замещения снижает зависимость отдельных индивидов от семьи, увеличивая их зависимость от государства.²

Сторонники модернизационного подхода считают, что происходящие изменения стоит оценивать как переход от патриархальной семьи с монополией мужчин на господство к семье эгалитарной, построенной на принципах равноправия и партнерства. Снижение рождаемости объясняется переходом к сознательному родительству, возможностью планирования семьи, осознанного выбора количества детей и времени их рождения.³

Существенное влияние на практики разделения труда, следовательно, и на вопросы достижения баланса между семьей и работой оказывают общепринятые представления о женственности и мужественности, мужских и женских ролях и обязанностях. Многими исследователями фиксируются изменения, происходящие в этой области. К примеру, И.С. Кон отмечает, что в современном обществе происходит ослабление поляризации мужских и женских гендерных ролей, усиливаются процессы их индивидуализации и плюрализации. Он делает вывод,

¹ Антонов А.И. Институциональный кризис семьи и перспективы фамилистической цивилизации // Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Аитовские чтения) // Сборник материалов международной научно-практической конференции. - Уфа: Аэтерна. - 2015. - с. 21.

² Карлсон А. Общество - Семья - Личность: Социальный кризис Америки. Альтернативный социологический подход / Пер. с англ. и общ. ред. проф. А. И. Антонова. - М: 2003. - 288 с.

³ Вишневский А. Г. Время демографических перемен: избранные статьи. - М.: Издательский дом НИУ ВШЭ. - 2015. - 517 с; Демографическая модернизация России, 1900—2000 / Под ред. А. Г. Вишневского. - М: Новое изд-во. - 2006. - 608 с.

что единые эталоны мужественности отошли в прошлое, а традиционная система гендерного разделения труда находится в процессе постепенного разрушения.¹

Как полагает И.С. Кон, локомотивом изменений в данном случае выступили женщины, активно осваивающие новые профессии. Прямым следствием этого явилось и то, что меняются властные диспозиции мужчин и женщин: «мужчины постепенно утрачивают былую монополию на публичную власть», в то же время происходит постепенная переориентация многих семей на «справедливое разделение домашних обязанностей».²

Схожей точки зрения придерживается С.Ю. Барсукова. Она считает, что в годы Великой Отечественной войны стереотипы о женской и мужской занятости и гендерном разделении работ в СССР были практически сломлены. По окончании войны страна не отказалась от женских рабочих рук, занятость женщин доказывала достижение равенства полов. В реальности же, несмотря на более высокий в сравнении с мужчинами уровень образования, более 60% всех работников с минимальными разрядами составляли женщины.³

Важным направлением исследований также является изучение представлений и практик в области гендерного разделения неоплачиваемой работы. Нельзя не отметить особый вклад, внесенный в эту область Т.А. Гурко. Проведенные ею исследования показали, что, несмотря на постоянно увеличивающийся вклад женщин в семейный бюджет, практики разделения обязанностей между родителями остаются почти неизменными. Большинство по-прежнему полагает, что «матери лучше больше времени проводить дома с детьми, а отцу зарабатывать деньги», лишь каждый третий опрошенный ориентирован на партнерский вариант отношений и считает, что «и матери, и отцу лучше зарабатывать деньги и одновременно заниматься с детьми».⁴ Она пришла к выводу, что важнейшую роль при построении в семье системы супружеских

¹ Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. - 2008. - №2. - с. 37-43.

² Кон И.С. Маскулинность как история / Гендерные проблемы в общественных науках. - М.: ИЭА РАН. - 2001. - с. 9 – 37.

³ Барсукова С.Ю. Модели успеха женщин советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество // Социологические исследования. - 2001. - №2. - с. 80.

⁴ Гурко Т. А. Вариативность представлений в сфере родительства // Социологические исследования. - 2000. - №10. - С. 92.

взаимодействий в сферах родительства и оплачиваемого труда играют социально-культурные факторы, в том числе идеалы, представления и ценности супругов.

И.С. Клецина, подчеркивает, что основная масса современных гендерных исследований фокусируется на проблемах женщин, оставляя проблемы мужчин и отцов за горизонтом внимания. Вслед за И.С. Коном исследовательницей было отмечено увеличение количества мужчин, ориентирующихся на эгалитарные модели разделения труда.¹ И.С. Клецина выделяет несколько наиболее часто встречающихся моделей ролевого поведения отцов (таблица 1.1.1).

Таблица 1.1.1.

Модели отцовства И.С. Клециной²

№	Название модели	Отличия и критерии идентичности	Распространённость
1	Традиционный отец	Успехи в публичной сфере. Защита семьи. Экономическое обеспечение семьи	Встречается редко
2	Отсутствующий отец	Отсутствует контакт с детьми. Способность обеспечить семье материальный достаток Экономическое обеспечение семьи	Была распространена в СССР, воспроизводится до сих пор
3	Ответственный отец	Контакт с детьми, вовлеченность в уход. Ответственность за развитие детей. Не в полной мере эгалитарны.	Распространена среди достигших определенного материального уровня.
4	Новый отец	Эгалитарность во всех аспектах родительства. Участие наравне с матерью. Признает домашнюю работу альтернативой заработку.	Наименее распространен

Исследователями отмечается, что на формирование доминирующей в обществе модели гендерного разделения труда и господствующих представлений о практиках мужского и женского участия в уходе за детьми и их воспитании влияет множество факторов. В литературе представлены различные модели и классификации, описывающие практики гендерного разделения труда и степень влияния, оказываемого на эти практики семейной политикой.³

Широкое распространение получила классификация, разработанная немецкой исследовательницей Биргит Пфау-Эффингер.⁴ Схожая классификация

¹ Клецина И. С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // Женщина в российском обществе. - 2009. - №3. - С. 29-41.

² Там же - С. 37-40.

³ Кравченко Ж. В., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции // Журнал исследований социальной политики. - 2008. - №2. - С. 177-200; Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 24-35; Темкина А.А. Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 4-14.

⁴ Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 24-35.

моделей гендерного разделения труда была представлена Р. Кромптон.¹ Отличительные черты каждой из моделей представлены в таблице 1.1.2.

Таблица 1.1.2.

Модели гендерного разделения труда Б. Пфау-Эффингер и Р. Кромптон.

Б.Пфау-Эффингер	Р. Кромптон	Отличительные черты
Модель семейной экономики	Схожая модель отсутствует	Роли распределены на основе представлений о биологических особенностях полов. Мужчины, женщины и дети вносили общий вклад в семейное хозяйство.
Модель мужчины-кормильца, женщины домохозяйки	Модель мужчина-добытчик, женщина домохозяйка	Традиционные практики гендерного разделения труда. Мужчины выполняют оплачиваемую общественную работу и обеспечивают доход, женщины ответственны за выполнение неоплачиваемой домашней работы и уход за детьми.
Модель мужчины-кормильца и женщины частично домохозяйки	Модель два кормильца / женщина осуществляет домашний уход	Мужчины и женщины в равной степени заняты в оплачиваемом труде до момента рождения ребенка. Работа женщины расценивается как дополнительная. При рождении ребенка женщина использует отпуск по уходу за ним. Когда ребенок обретает самостоятельность, допускается выход женщины на работу на неполный день.
Модель двух кормильцев при государственном уходе за детьми	Модель два кормильца / государство обеспечивает уход	Мужчины и женщины - равноправные участники рынка труда. Часть функций домохозяйства, в особенности уход за детьми, делегируется государственным или частным учреждениям. Уход за детьми в периоды времени, когда он не обеспечивается институциональными механизмами, остается женской обязанностью.
Модель двух кормильцев/наемной женщины-домохозяйки	Модель два кормильца/уход обеспечивается за счет рыночных механизмов	Мужчины и женщины полностью интегрированы в оплачиваемый труд. Функция ухода за детьми выполняется третьими лицами на платной основе. Широкое распространение получают рыночные эквиваленты домашних работ.
Модель двух кормильцев/двух домохозяев	Модель два кормильца / уход на равных	Мужчины и женщины в равной степени включены и в экономическое обеспечение семьи и в уход за детьми. Воспитание детей является преимущественно семейной обязанностью. Реализация модели возможна при наличии у мужчин и женщин возможностей комбинировать домашние и трудовые нагрузки. Ведется пропаганда равных возможностей женщин и мужчин.

Что касается изучения гендерного разделения труда в советском и российском обществе, то значительный вклад в эту область внесли А.А.Темкина, А. Роткирх, С. Ашвин, Е.А. Здравомыслова, С.Г. Айвазова и другие.

Исследовательницами для анализа доминирующих в обществе представлений о распределении труда использовались теоретические конструкты «гендерный контракт» и «гендерный порядок». «Гендерный контракт - это правила взаимодействия, права и обязанности, определяющие разделение труда по признаку пола в сферах производства и воспроизводства, и взаимно ответственные отношения между женщинами и мужчинами, в т.ч.

¹ Crompton R. Restructuring Gender Relations and Employment / Oxford: Oxford University Press. - 1999. - pp. 200-214.

принадлежащими к разным поколениям.¹ «Гендерный порядок - исторически заданный образец (паттерн) властных отношений между мужчинами и женщинами и как дефиниция женского и мужского в данном обществе».²

Гендерный порядок в СССР можно назвать этакратическим. Доминирующий гендерный контракт «работающая мать» сложился в 30-ые годы XX в. и был закреплён в Конституции 1936 г., предоставляющей женщине «равные права с мужчиной во всех областях хозяйственной, государственной и общественно-политической жизни. Возможность осуществления этих прав обеспечивается предоставлением женщине равного с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование и образование, государственной охраной интересов матери и ребенка...».³ Контракт базировался на государственном обеспечении женщинам возможностей сочетать трудовые и материнские обязанности. Возможности для материнства реализовывались благодаря государственной поддержке (декретные и послеродовые отпуска, льготы, бесплатное здравоохранение). Возможности для исполнения трудовых обязанностей основывались на развитой системе организаций, обеспечивающих присмотр за детьми. Кроме того, контракт поддерживался и экономической необходимостью большинства советских семей в двух источниках дохода. В то же время государство никак не регулировало повседневные практики гендерного разделения домашнего труда, «традиционные» обязанности по обеспечению ухода за детьми и выполнению домашней работы оставались прерогативой женщин, что приводило к молчаливой легитимизации двойной нагрузки.

При этом работа и семья составляли две части женской идентичности, возможность сочетать работу и семью представлялось «частью статуса женщины». Работа по дому и уход за детьми внутренне ощущались женщинами в качестве личной зоны ответственности. Помощь мужчины могла быть

¹ Темкина А.А. Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 4-14.

² Цит. по: Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 64.

³ Там же. С. 63-72.

желательной, но главная роль оставалась за женщиной. Подчиненное положение в сфере оплачиваемого труда воспринималось естественно.¹

В начале 1990-х гг. многие аналитики предрекали, что женщины уйдут с рынка труда, а безработица обретет "женское лицо", но этого не произошло.²

С.Г. Айвазова считает, что в период становления российского государства социальные акторы вели переговоры о положении в обществе мужчин и женщин, государство выбирало траекторию дальнейшего развития гендерной политики.³ По ее мнению, итоговый выбор был сделан в пользу гендерного равноправия. В октябре 1997 года были ратифицированы Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» и Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.⁴

О.М. Здравомыслова полагает, что контракт работающей матери в 90-ые годы был практически в одностороннем порядке разорван государством, неспособным в новых условиях поддерживать его экономически и не захотевшим (не нашедшим ресурсов) поддерживать его идеологически. Достижение баланса между семьей и работой стало еще более сложной задачей, чем прежде.⁵

Несмотря на это, базис официального контракта «работающая мать» сохраняется, иногда в несколько видоизмененном виде - приобретая своеобразные «надстройки». Гендерные контракты этого периода не являются результатом государственного конструирования, а скорее - одним из механизмов адаптации мужчин и женщин к изменившимся условиям.⁶

Одной из вариаций, построенной на базе контракта «работающая мать», становится контракт «профессиональной женщины». В таком варианте контракта

¹ Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 63-72.

² Ашвин С. Гендерная солидарность против экономических трудностей? Влияние советского наследия // Социологические исследования. - 2006. - №4. - С. 57-68.

³ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 16.

⁴ Там же. с. 7.

⁵ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы // Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16.).

⁶ Темкина А.А. Роткирх, А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 12.

женщина остается ответственной за организацию ведения домашнего хозяйства и воспитание детей, однако сама может и не быть исполнительницей данных работ. Важную роль играют третьи лица и общественные институты, оказывающие услуги на платной, льготной или безвозмездной основе, карьера женщины не мыслится в качестве барьера для исполнения ею материнских обязанностей.¹

Популярной вариацией становится контракт «женщины-домохозяйки». Его отличительная особенность – явная асимметрия мужских и женских ролей. Мужчина – добытчик, женщина – заботливая мать и домохозяйка, зависящая от успешности мужа. Важным аспектом при этом является понятие сексуальной привлекательности женщины, находившееся раньше в сфере теневых контрактов, а в данном случае эксплицитно вменяющейся женщине в обязанность.²

Стандартный контракт работающей матери в свою очередь остается доминирующим на всем постсоветском пространстве.³

С.Г. Айвазова считает, что в 2000-ые годы контракт работающей матери перестал рассматриваться государством в качестве приоритетного. Сырьевая экономика оказалась не заинтересованной в женской рабочей силе, отягощенной притязаниями на социальные льготы. Официально государство не снимает с себя функций по защите материнства и детства, однако исполнительная власть не предпринимает никаких действий для реального сохранения этого контракта.⁴

При этом исследователями отмечается, что законодательство, регулирующее отношения «работодатель - работница», до сих пор построено по принципам советского времени, когда государство было одновременно работодателем, страхователем и гарантом правовой защиты. Сегодня эти отношения в корне изменились, но предприниматель по-прежнему обязан и страховать своих работниц, и выплачивать пособия, получаемые женщинами в

¹ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 17; Здравомыслова О. М. Арутюнян М. Ю. Российская семья на европейском фоне. - М.: Институт социально-экономических проблем РАН. - 1998. - С. 95; Темкина А.А. Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 11.

² Темкина А.А. Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 4-14.

³ Там же. С. 12.

⁴ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 13-22.

связи с беременностью и родами. И лишь позднее, с определенными вычетами, выплаченные средства ему возмещает государство. Такая ситуация предпринимателю крайне невыгодна, следствием чего становится общее ослабление положения женщин на рынке труда.¹

Исследователи полагают, чтобы стать эффективным, контракт работающей матери должен быть подкреплён институциональными поддержками государства. В ином случае женщины будут поставлены в условия выбора между работой и семьей, что может пойти вразрез с демографическими целями российского государства. Возросшая значимость в жизни людей профессии и оплачиваемого труда означает, что этот выбор может быть не столь очевидным.²

О.М. Здравомысловой отмечается снижение среди городских женщин с маленькими детьми доли тех, кто желал бы стать домохозяйкой, и заметный рост доли матерей, стремящихся работать полный или неполный рабочий день.³

И.П. Попова в ряде статей приводит результаты исследований, касающихся поведения мужчин и женщин в сфере занятости и специфики женского положения в этой сфере.⁴ По мнению исследовательницы, «материнство зачастую рассматривается как серьезный барьер в профессиональном и образовательном росте женщин, а профессиональная карьера - как определенная угроза полноценному материнству, семье». При этом большинство женщин считают, что сочетание работы и семьи - это оптимальная жизненная стратегия.⁵

Взяв за основу данные об ориентациях женщин в области семьи и профессиональной карьеры, О.Б. Савинская выделяет три основных типа

¹ Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 13-22; Баскакова М. Е. Проблемы и права работников с семейными обязанностями. Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса). - М.: МЦГИ. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. - 1998. - С. 236; Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин / Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. - М.: ООО Вариант. ЦСПГИ, 2007. - С. 87-110.

² Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. // Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16.).

³ Там же.

⁴ Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин / Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. - М.: ООО Вариант. ЦСПГИ, 2007. - С. 87-110.

⁵ Попова И.П. Образование в жизненных стратегиях женщин с детьми // Женщина в российском обществе. - 2010. - №1. - С. 51-61.

жизненных стратегий женщин: 1) «деловая женщина с детьми», в большей степени ориентирована на достижение высоких результатов на работе и в некоторых ситуациях способна отдавать приоритет своим карьерным устремлениям; 2) «домохозяйка» - приоритетные сферы для реализации - дом и семья; 3) «работающая мама» - наиболее сбалансированная стратегия, предполагает сочетание семейных и профессиональных обязанностей, 8 из 10 женщин выбирают для себя этот тип поведения.¹

Исследовательницей было установлено, что существует три основных временных пика выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком. Самый ранний пик – 17,5% женщин вышли на работу в течение полугода после рождения ребенка. Второй пик – после полутора лет после рождения ребенка, в момент окончания выплаты пособия по уходу за ребенком (17,6%). Третий пик - 30-36 месяцев нахождения в отпуске по уходу за ребенком (30%).²

В качестве мотивов, определяющих желание женщин выйти на работу, называются: 1) профессиональная самоидентификация, карьерные устремления и жажда самореализации; 2) возможность обеспечить себя и ребенка, внести вклад в копилку семьи; 3) психологические мотивы, желание приобрести ощущение независимости от мужа в финансовом отношении.³ Говоря о мотивах, по которым женщины отказываются от работы, необходимо выделить ненадлежащие условия труда, не предусматривающие возможностей для совмещения.⁴

Схожие результаты получены и другими исследователями.⁵ В частности, И.М. Козиной отмечается, что женщины, которые сейчас заняты уходом за детьми, ориентированы на профессиональную деятельность в будущем, а в

¹ Савинская О. Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников // Женщина в российском обществе. - 2011. - №4. - С. 75-87.

² Савинская О. Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников // Женщина в российском обществе. - 2011. - №4. - С. 75-87.

³ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. // Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16.).

⁴ Козина, И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка / Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра / Отв. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК. - 2010. - С. 19-28; Савинская О. Б. Забота о детях работающих москвичек // Женщина в российском обществе. - 2011. - №1. - С. 138.

⁵ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 299.

условиях недостаточной институциональной поддержки проблема совмещения домашних, родительских и профессиональных обязанностей продолжает решаться на уровне домохозяйств и практик индивидуального приспособления.¹

Зарубежными социологами была разработана типология, согласно которой все стратегии женщин по сочетанию семьи и работы можно условно разделить на стратегии адаптации, предполагающие переход на другую работу или изменение условий работы после рождения ребенка, и стратегии селекции, когда женщина изначально оценивает семью как приоритет и выбирает работу исходя из приоритетности семьи и предположения о появлении детей.² Стратегия селекции рассматривается в качестве индивидуальной стратегии поиска баланса семьи и работы. При сравнении описанных стратегий было выявлено, что лучшего баланса достигают женщины, изначально выбравшие работу на неполное время.³

Что касается российских женщин, то по итогам собственных исследований Ж.В. Чернова пришла к выводу, что для достижения необходимого уровня баланса между выполнением семейных и профессиональных обязанностей они используют несколько основных стратегий, а именно: 1) уменьшение усилий и времени, затрачиваемых на выполнение домашней работы (за счет автоматизации, количественного сокращения или привлечения исполнителей); 2) минимизация времени затрачиваемого на себя; 3) снижение профессиональных амбиций и поиск наиболее удобной для совмещения работы. Кроме того, упоминается и стратегия снижения стандартов предоставляемой заботы, описанная А. Хошильд.⁴ Но российскими женщинами данная стратегия не используется.⁵

Отечественные и зарубежные социологи согласны с тем, что выбор стратегии формируется под влиянием целого ряда факторов, (семейная политика,

¹ Козина, И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра / Отв. ред. Г.М. Михалева. - М. : Товарищество научных изданий КМК, 2010. - С. 19-28.

² Laurijssen, I., Glorieux, I. Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance // European Sociological Review. - 2011. - vol 29, Issue 3. - pp. 426-436.

³ Ibid. - pp. 426-436.

⁴ Цит. по: Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

⁵ Чернова, Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

гендерная идеология и идеалы заботы и работы, уровень дохода и образования родителей, отношение родителей к оплачиваемой работе и так далее).¹

Среди стратегий достижения баланса на уровне домохозяйств и индивидуальных практик выделяются стратегии, предполагающие ориентации либо на последовательное достижение целей в области семьи и работы (диахроническая стратегия) либо на одновременное достижение целей в обеих сферах (синхроническая стратегия).²

Диахроническая стратегия является наиболее распространенной.³ При ее использовании происходит концентрация на одной из сфер жизни, реализация задач растянута во времени и упорядочена с точки зрения предпочтений: каждый последующий жизненный этап начинается тогда, когда закончен предыдущий. В таком случае может возникать неопределенная или негативная профессиональная перспектива, связанная с возможной необходимостью прерывания трудовой деятельности.⁴

Вторая стратегия – ориентация на одновременное создание семьи и достижение профессиональных целей, или синхроническая стратегия. Это стратегия каждодневного балансирования без долгосрочного отрыва от оплачиваемой работы, баланс достигается за счет планирования и наиболее

¹ Larsen T. Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? // Social Policy and Administration. - 2004. - vol 38. Issue 6. - pp. 654–677; Saraceno C. Change in life-course patterns and behaviour of three cohorts of Italian women // Signs: Journal of Women in Culture and Society. - 2009. - vol 16. Issue 3. - pp. 502-521; Wierda-Boer H., Gerris J., Vermulst A., Malinen K., Andersen K. Combination strategies and work-family interference among dual-earner couples in Finland, Germany, and the Netherlands // Community, Work and Family. - 2009. - vol 12. Issue 2. - pp. 233–249; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

² Anxo D., Boulin J.-Yves The organization of time over the life course: European trends // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp.319-341; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. – vol.8. Issue 2. - pp. 295-317; Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

³ Цит по: Иудин, А.А., Шпилев, Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 98. Dornseiff J. -M., Sackmann R. Familien-, Erwerbs- und Fertilitätsdynamiken in Ost-und Westdeutschland // Walter Bien, Jan H. Marbach (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey, Opladen, 2003. - pp.309-348.

⁴ Anxo D., Boulin J.-Yves The organization of time over the life course: European trends // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp.319-341; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. – vol.8. Issue 2. - pp. 295-317; Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

рационального распределения домашних и профессиональных нагрузок.¹ При этой стратегии рождение ребенка чаще всего происходит в момент, когда издержки неиспользованных возможностей являются минимальными.²

Использование синхронической стратегии предполагает наличие доступных механизмов и поддержек, обеспечивающих возможности для сочетания семейных и трудовых обязанностей. В случае недостатка таких возможностей вариативность поведения индивидов значительно снижается и использование диахронической стратегии воспринимается как более рациональное.

Е.Ю. Рождественская утверждает, что в России, ввиду недостатка институциональных механизмов и корпоративных практик, обеспечивающих возможности для гармоничного совмещения семейных и профессиональных обязанностей, наиболее распространена диахроническая стратегия.³

Подводя итог, заметим, что за сравнительно короткий срок учеными был накоплен значительный объем исследовательского материала в области баланса семьи и работы. Собранный материал позволяет охарактеризовать современные практики мужчин и женщин в сфере разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда, а также участия мужчин и женщин в уходе за детьми.

Проблема баланса семьи и работы активно изучается зарубежными исследователями и постепенно занимает свое место в повестке российской социологии. Входит в оборот термин «баланс семьи и работы», что позволяет с нового ракурса взглянуть на такие научные проблемы, как гендерное разделение оплачиваемого и неоплачиваемого труда, участие матерей и отцов в уходе и воспитании детей, влияние характеристик рабочего места на возможности сотрудников с детьми успешно исполнять свои профессиональные и семейные роли, а также на ряд других научных и социальных проблем.

¹ Anxo D., Boulin J.-Yves The organization of time over the life course: European trends // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp.319-341; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 295-317; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

² Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105.

³ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

1.2. Достижение баланса семьи и работы: теоретические подходы

После того, как изучение совмещения мужчинами и женщинами семейных и профессиональных обязанностей нашло свое место в повестке социальных наук, стали появляться различные теории и подходы к изучению баланса семьи и работы. Базисом для рассмотрения этого явления выступали уже существующие в социологической науке теории, чей фокус и инструментарий направлялся на новый объект исследования. Приобрели популярность подходы к изучению баланса семьи и работы, основанные на ролевой теории, теории конфликтов, теории человеческого капитала, теории требований и ресурсов и др.

Перед рассмотрением различных социологических подходов к исследованию проблем баланса семьи и работы необходимо последовательно представить два ключевых определения: самого «баланса семьи и работы» и «политики баланса семьи и работы».

Существуют различные определения баланса семьи и работы. Отметим, что наиболее часто исследователи определяли его как отсутствие конфликта семья-работа или через частоту, с которой семейная или профессиональная сферы «мешают» друг другу.

Дж. Гринхаус (J. Greenhaus), К. Коллинс (K. Collins) и Дж. Шоу (J. Shaw) говорят о балансе семьи и работы как о «степени, в которой индивиды вовлечены и в равной степени удовлетворены своими профессиональными и семейными ролями». ¹ А в более поздней работе Дж. Гринхаус и Т. Аллен (T. Allen) определили баланс семьи и работы как «степень, в которой индивидуальная эффективность и удовлетворенность от семейных и профессиональных ролей совместимы с личными жизненными приоритетами». ²

П. Водянофф (P. Voydanoff) утверждает, что баланс семьи и работы - это «глобальная ощущение того, что рабочие ресурсы соответствуют требованиям

¹ Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw, J. D. The relation between work-family balance and quality of life // Journal of Vocational Behavior. - 2003. - vol.63. - p. 513.

² Greenhaus J. H., Allen T. D. Work-family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the Families and Work Conference / Provo: UT. - 2006.

семьи, а семейные ресурсы - требованиям работы, что делает эффективным функционирование индивида в обеих сферах».¹

Как отмечают Г. Джозеф (G. Joseph), Г. Грживаш (G.Grzywacz) и Д. Карлсон (D. Carlson), главная проблема определений категории «баланс семьи и работы» в терминах удовлетворенности состоит в том, что они изолируют индивидов и их рабочие и семейные активности от организаций и семей, в которых эти активности осуществляются.² Дефиниции политики баланса семьи и работы сосредотачивают свое внимание как раз на той среде, в которой действуют индивиды и в которой должны быть созданы условия, необходимые для обеспечения возможностей для достижения баланса между сферами.

Ж.В.Чернова, со ссылкой на Е.Ю. Рождественскую и Джейн Льюис, пишет: «Под политикой баланса семьи и работы понимаются институционально оформленные поддержки, позволяющие работающим взрослым оптимально совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности. Цель такой политики – создать для работающих взрослых максимально благоприятную ситуацию сочетания и примирения между собой важных сторон жизни. Баланс семьи и работы мыслится как нахождение компромисса между профессиональными и личными интересами взрослых членов семьи и детей, достижение благополучия всех членов семьи в широком смысле слова».³

В литературе встречается также дефиниция, характеризующая политику баланса семьи и работы как практику, применяемую организацией и сотрудниками на рабочих местах, предназначенную для поддержки нужд работников с семейными обязанностями, ищущих баланс между сферами работы и семьи.⁴

Говоря о социологическом анализе баланса семьи и работы, необходимо отметить существование двух противоположных традиций в изучении влияния на

¹ Voydanoff P. Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach // Journal of Marriage and Family. - 2005. - vol.67. Issue 4. - p. 825.

² Grzywacz J.G., Carlson D.S. Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research // Advances in Developing Human Resources. - 2007. - vol.9. Issue 4. - p. 457.

³ Чернова Ж. В. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы // Женщина в российском обществе. - 2014. - №1. - С. 34.

⁴ White M., Hill S., McGovern P., Smeaton D. High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance // British Journal of Industrial Relations. - 2003. - vol. 41. Issue 2. - p.179.

установление баланса между семейной и профессиональной сферой семейных и профессиональных факторов. Избранная традиция в конечном итоге определяет весь дальнейший ход исследования, его гипотезы и интерпретацию полученных результатов.

Общепризнано, что семейные и профессиональные характеристики индивида (например, к первым относится количество детей, ко вторым - продолжительность рабочего дня и т.п.) оказывают влияние на его возможности эффективно исполнять роли в различных сферах деятельности. Различие научных традиций обнаруживается во взгляде на то, стоит ли рассматривать семейные и профессиональные характеристики как явления одного порядка, не выделяя влияние на баланс каждой из них в отдельности, или же изучать их как разнородные явления, влияние каждого из которых требует отдельного анализа.

Часть исследователей исходят из постулата, что влияние характеристик семьи и работы на достижение баланса между сферами необходимо исследовать как единое целое, ведь они, по сути, неотделимы друг от друга.¹ Данный подход основывается на идее о том, что каждый человек имеет в своем распоряжении одинаковый запас времени, которое едино для выполнения семейных и профессиональных функций. Каждая из функций требует временных затрат, поэтому неважно, исполняет ли индивид семейные или профессиональные обязанности, ведь расходуется единый временной ресурс - время, затраченное на выполнение одних задач, уже не может быть затрачено на выполнение иных. Исполнение и тех и других ролей оказывает совместное влияние на возможность достижения баланса. Баланс, таким образом, может быть достигнут посредством согласования требований сфер и времени их исполнения.

Другие настаивают на том, что профессиональные и семейные характеристики оказывают различное влияние и должны изучаться в качестве

¹ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // *Acta Sociologica*. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Schieman S., Glavin P., Melissa A., Milkie M. A. When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of workrelated demands and resources // *American Sociological Review*. - 2009. - vol. 74. - p. 966-988; Stevens D. P., Kiger G., Riley P. J. His, hers, or ours? Work-tofamily spillover, crossover, and family cohesion // *The Social Science Journal*. - 2006. - vol. 43. - pp. 425-436.

отдельных и самостоятельных явлений.¹ Сторонники данной точки зрения также подчеркивают, что конфликт между работой и семьей - это вмешательство в жизнь индивида профессиональных ролей, препятствующих выполнению ролей семейных. А конфликт семьи и работы - вмешательство семейных ролей, затрудняющих выполнение ролей профессиональных. При этом разная направленность конфликта приводит к разным последствиям.²

На этом основывается главное утверждение сторонников данного направления - семейные и профессиональные характеристики способны оказывать различное влияние на достижение баланса между сферами для мужчин и для женщин. Для мужчин доминантой, определяющей баланс между сферами, являются характеристики работы, а для женщин – характеристики семьи.³

Другим базисом для построения теорий и гипотез в области изучения баланса семьи и работы послужила ролевая теория. В исследовательских подходах, основанных на ролевой теории, существуют противоположные точки зрения на влияние, оказываемое совмещением ролей, на достижение баланса.

За основу берется тот факт, что люди, совмещающие семейные и профессиональные обязанности, имеют больший набор социальных ролей в сравнении с людьми, чьи обязанности сосредоточены лишь в одной из сфер. На этой основе возникли два подхода к изучению влияния большого количества профессиональных и семейных ролей: подход аккумуляции ролей и подход конфликта ролей. Условно их можно назвать позитивным и негативным.

¹ Bianchi S. M., Milkie M. A., Sayer L. C., Robinson J. P. Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor // *Social Forces*. - 2000. - vol. 79. - pp. 191–228; Ferrarini T. Families, states and labour markets: Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states / Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited., 2006. - 192p; Frone M. R. Work-family balance // *Handbook of occupational health psychology* / J. C. Quick, L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. - pp. 143–162; Grzywacz J. G., Almeida D. M., McDonald D. A. Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force // *Family Relations*. - 2002. - vol. 51. - pp. 28–36; Hill E. J. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support // *Journal of Family Issues*. - 2005. - vol. 26. - pp. 793–819; Jacobs J. A., Gerson K. The time divide: Work, family, and gender inequality. Cambridge, MA: Harvard University Press. - 2004. – p. 272; Ruppanner L., Huffman M. L. Blurred Boundaries: Gender and Work–Family Interference in Cross-National Context // *Work and Occupations*. - 2014. - vol. 41. Issue 2. - pp. 210–236.

² Yuk King Lau. The Impact of Fathers' Work and Family Conflicts on Children's Self-Esteem: The Hong Kong Case // *Social Indicators Research*. - 2010. - vol. 95. Issue 3. - p. 364.

³ Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // *Social Indicators Research*. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469–488.

В рамках позитивного подхода акцент делается на преимуществах, которые человек получает от совмещения ролей. Они могут оказывать нивелирующее влияние на дисбаланс между семьей и работой.

Данный подход основывается на том, что, исполняя большое количество социальных ролей, индивид накапливает человеческий и социальный капитал, приобретает опыт, знания, умения, навыки, материальные и нематериальные ресурсы. Исполняемые роли аккумулируются между собой, позволяя человеку использовать навыки и опыт, полученные на работе, для более эффективного исполнения семейных ролей, и наоборот, навыки, полученные в семейной жизни, могут способствовать более успешной деятельности человека в профессиональной сфере. Таким образом, позитивный подход основное внимание уделяет качественным характеристиками семьи и работы, способным снизить конфликтность этих сфер.¹

Противоположный ему, негативный подход акцентирует внимание на отрицательном влиянии совмещения большого количества семейных и профессиональных ролей. Требования семейных и профессиональных ролей регулярно или время от времени вступают в противоречия друг с другом. Ролевой конфликт создает ролевое напряжение. Невозможность исполнения всех предписанных ролей имеет свойство аккумулироваться, создавая тем самым постоянное ролевое напряжение, что в итоге приводит к снижению общего уровня баланса между семьей и работой, ощущению дисгармонии в жизни. Основное внимание разделяющих эту точку зрения уделяется времени, которое индивид затрачивает на исполнение той или иной роли, а также степени гибкости

¹ Barnett R. C. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature // *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. - 1998. - vol. 124. - pp. 125–152; Carlson D. S., Kacmar M. K., Wayne J. H., Grzywacz J. G. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale // *Journal of Vocational Behavior*. - 2006. - vol. 61. - pp. 131–164; Gronlund A., Oun I. Re-thinking work-family conflict. Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. // *Journal of European Social Policy*. - 2010. - vol. 20. - pp. 179-195; Laurijssen I., Glorieux I. Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance // *European Sociological Review*. - 2011. – vol. 29. Issue 3. - pp. 426-436; Marks S. R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment // *American Sociological Review*. - 1977. - vol. 42. - pp. 921-936; Marks S. R., MacDermid S. M. Multiple roles and the self: A theory of role balance // *Journal of Marriage and the Family*. - 1996. - vol. 58. - pp. 417–432;

ролей - тому, насколько человек может варьировать свои роли во времени и пространстве.¹

Крупный кластер социологических исследований сосредотачивает свое внимание на влиянии характеристик работы на возможности сочетания исполнения семейных и профессиональных обязанностей. В рамках этого направления разработаны подходы «требований и ресурсов» (job demands-resources) и «требований и контроля» (job demands-control).²

Согласно данным подходам, оплачиваемая работа требует от индивида не только выполнения профессиональных функций, заставляет затрачивать время, усилия и т.д., но и предоставляет ресурсы (контроль), которыми он может оперировать для более успешного выполнения поставленных задач. Совокупность требований-ресурсов работы в значительной мере определяет возможности индивида исполнять свои семейные и профессиональные роли. С позиции сочетания семьи и работы ресурсы могут оказывать нивелирующее воздействие на дисбаланс между сферами и даже способствовать установлению баланса.

К примеру, такой ресурс, как высокий доход, может снижать конфликтность сфер путем замещения некоторых видов домашней деятельности ее рыночными аналогами. Как правило, чем более сложная и квалифицированная работа, тем больше она выдвигает требований и предоставляет ресурсов, и наоборот. Характеристиками высококвалифицированной работы, оказывающими позитивное влияние на установление баланса, являются высокая степень контроля над своим рабочим временем, возможность планирования рабочего дня и

¹ Goode W. J. A theory of role strain // American Sociological review. - 1960. - vol. 25. - pp. 483-496; Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. // Academy of Management Review. - 1985. - vol.10. Issue 1. - pp. 76-88; Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity / Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, P. R., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. - New York: Wiley, 1964; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

² Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. - 2007. - vol. 22. -pp. 309-328; Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. - 2001. - vol. 86. Issue 3. - pp. 499-512; Karasek R. A Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign // Administrative Science Quarterly. - 1979. - vol. 24. - pp. 285-308; Voydanoff P. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach // Journal of Marriage and Family. - 2005. - vol.67. Issue 4. - pp. 822-846.

составления предварительного расписания работы, возможность распределения работ внутри коллектива и т.д.¹

Однако, в большинстве случаев подобных ресурсов оказывается недостаточно, чтобы нивелировать дисбаланс. Большинство исследователей сходятся во мнении, что более квалифицированная работа и руководящие посты усиливают конфликтность сфер. Одним из главных факторов при этом становится то, что люди, занятые подобной деятельностью, работают дольше остальных, имеют «проницаемые» границы между семьей и работой: чаще берут работу домой, находясь в семье, оказываются психологически загруженными рабочими проблемами и не полностью вовлеченными в домашние дела и проблемы.²

Запросы работы можно разделить на требующие от индивида больших временных затрат (time-based), и требующие значительных затрат сил, энергии, эмоций из-за напряженности труда (strain-based). Работа сверхурочно, непредвиденные вызовы и прочее оказывают влияние преимущественно на временные затраты, а сложность работы, плохая психологическая обстановка, стресс, постоянные перегрузки - на напряженность. При этом временной конфликт может порождать конфликт напряженности и наоборот. Замечено, если один из супругов проводит на работе значительную часть времени, количество домашней работы, выпадающее на долю второго, увеличивается.³ Большинство исследователей, не умаляя влияния иных характеристик, все же сходятся во мнении, что именно темпоральные характеристики работы оказывают наибольшее влияние на установление баланса между сферами. Поэтому многие из

¹ Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488.

² Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Gallie D., Russell H. Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. // Social Indicators Research. 2009. Volume 93, Issue 3. pp. 445-467; Glavin P., Schieman S. Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands // Work and Occupations. - 2012. - vol. 31. Issue 1. - pp. 71-98; Jacobs J. A, Gerson K. Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time // Work and Occupations. - 2001. - vol. 28. Issue 1. - pp. 40-63; Laurijssen I., Glorieux I. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 112. Issue 1. - pp. 1-17; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347; Voydanoff P. Work, family, and community: Exploring interconnections. Mahwah, NJ: Routledge. - 2007.

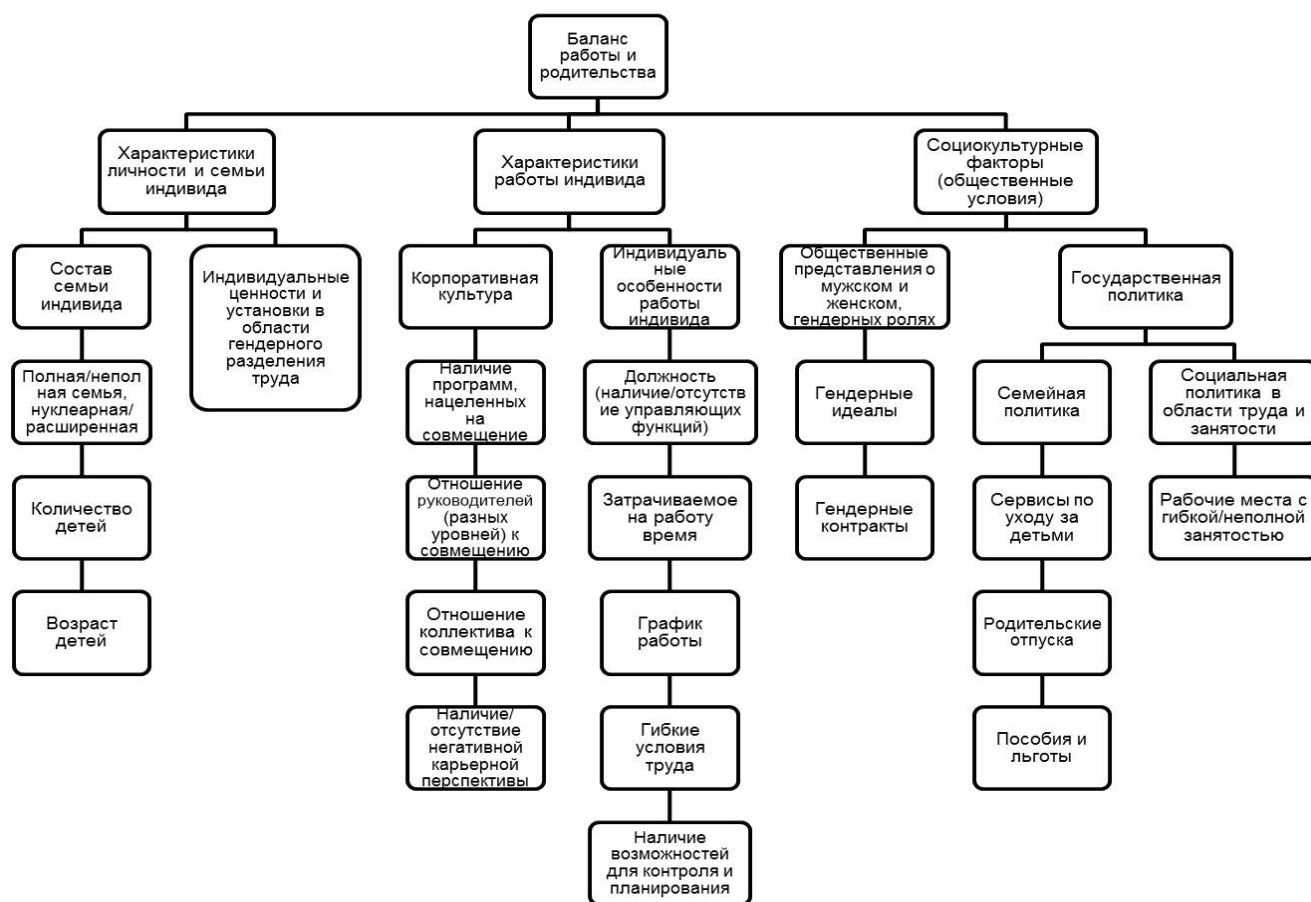
³ Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. // Academy of Management Review. - 1985. - vol.10. Issue 1. - pp. 76-88; Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488.

современных мер политики баланса семьи и работы сосредоточены именно на регуляции временного аспекта работы.¹

Обобщая результаты исследований различных авторов, считаем целесообразным объединить все факторы, оказывающие влияние на возможности индивида по достижению баланса, на три группы: 1) характеристики личности и семьи индивида; 2) характеристики работы индивида; 3) социокультурная среда (рисунок 1.2.1).

Рисунок 1.2.1.

Факторы, определяющие достижение баланса



¹ Berger E. M. Maternal employment and happiness: The effect of non-participation and part-time employment on mothers' life satisfaction. SOEP paper № 178 (on Multidisciplinary Panel Data Research). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. - 2009. - p. 28; Hildebrandt E. Balance between work and life: New corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? // European Societies. - 2006. - vol. 8. Issue 2. - pp. 251-271; Laurijssen I., Glorieux I. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 112. Issue 1. - pp. 1-17; Laurijssen I., Glorieux I. Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance // European Sociological Review. - 2011. - vol 29. Issue 3. - pp. 426-436. Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // Acta Sociologica. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

В соответствии с этими группами достижение баланса между работой и родительством определяется действиями трех акторов: семьи (использование личных и семейных ресурсов), корпорации (создание благоприятных условий и реализация специальных мер) и государства (реализация мер, формируемых на стыке семейной политики и политики в области труда и занятости).

К первой группе относится совокупность факторов, связанных с характеристиками семьи индивида, его личностными ценностями, представлениями и установками в области разделения между супругами оплачиваемого и неоплачиваемого труда. Так, на возможности нахождения баланса между работой и родительством в значительной степени влияют такие семейные характеристики, как количество и возраст детей, установки супругов в отношении оплачиваемой и домашней работы, ухода за детьми и их воспитания.

Наличие детей налагает на супругов дополнительные обязательства. Это зачастую ограничивает не только их возможности по участию в оплачиваемой деятельности, но полностью меняет распорядок дня, структуру временных затрат и сам стиль жизни как таковой. Ответственный за уход родитель планирует свой день, принимая во внимание потребности и интересы ребенка. Наибольшие ограничения родители испытывают в период, когда ребенок является полностью зависимым от взрослых. На этом этапе запросы на их время и усилия со стороны семейной сферы многократно возрастают. Поэтому именно семьи с маленькими детьми наиболее остро нуждаются в гармонизации работы и родительства. Это особенно актуально для женщин, которые, несмотря на активное участие в оплачиваемом труде, в большинстве стран остаются первостепенно ответственными за воспитание ребенка и уход за ним, также за выполнение домашней работы. Появление детей часто становится катализатором перехода к традиционной модели разделения труда в семье.¹ Все это ограничивает

¹ Craig L. Powell A. Nonstandard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare // *Work, Employment and Society*. - 2011. - vol. 25. Issue 2. - pp.274-291; Gallie D., Russell H. Work –Family Conflict and Working Conditions in Western Europe // *Social Indicators Research*. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 445-467; Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // *Социологические исследования*. - 2012. - №1. - С. 94-105; Кравченко Ж. В. Мужчины в заботе о детях: сравнительный анализ России, Франции и Норвегии // *Журнал социологии и социальной антропологии*. - 2012. - №1. - С. 65-85; Чернова Ж.В. Множественное равновесие. / *Полит.ру*. URL: <http://polit.ru/article/2014/02/13/family/> (дата обращения: 28.05.2016).

возможности женщин в области участия в оплачиваемой занятости и делает их основным субъектом поиска баланса между семьей и работой.¹ Исследователями неоднократно отмечалось, что позиции женщин на рынке труда после рождения ребенка зачастую ухудшаются.² Женщины ищут баланс и находят его за счет изменения собственных практик и самоличного приспособления к объективным условиям.³ Это согласуется с выводом российской исследовательницы И.М. Козиной, которая утверждает, что «детная нагрузка способствует большей занятости отцов и, наоборот, «уводит» матерей с рынка труда». ⁴ Это может быть объяснено тем, что в России большинство женщин работают полный рабочий день. Частичная занятость встречается достаточно редко, в то время как именно она, вкупе с использованием гибких форм занятости и льгот для сотрудников с семейными обязанностями, является одним из способов обеспечения лучших возможностей для достижения баланса между работой и родительством.

Ко второй группе факторов, оказывающих воздействие на установление баланса, можно отнести все связанные с работой доминанты. Прежде всего это характеристики работы индивида, такие как: должность, размер оплаты труда, время, затрачиваемое на оплачиваемую деятельность, график работы, возможность самостоятельно контролировать продолжительность работы,

¹ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (iJARS). - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - pp. 1-7; Bleijenbergh I., Ciccio R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // Social Politics. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79; Craig L., Powell A., Cortis N. Self-employment, work-family time and the gender division of labour // Work Employment & Society. - 2012. - vol. 26. Issue 5. - pp. 716-734; Gunnarsdottir H., Petzold M., Povlsen L. Time pressure among parents in the Nordic countries: A population-based cross-sectional study // Scand J Public Health. - 2014. - vol. 42. Issue 2. - pp. 137-145; Leitner A., Wroblewski A. Welfare states and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 295-317; Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // Acta Sociologica. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp.303-319; Lyonette C., Kaufman G., Crompton R. We both need to work' : maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA // Work Employment & Society. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50; Иудин, А.А., Шпилев, Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105.

² Lyonette C., Kaufman G., Crompton R. We both need to work' : maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA // Work Employment & Society. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50; Mrčela A., Sadar, N. Social policies related to parenthood and capabilities of Slovenian parents // Soc Polit. - 2011. - vol.18. Issue 2. - pp.199-231.

³ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. / Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16.); Козина, И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка / Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра / Отв. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК, 2010. - С. 19-28; Попова, И.П. Образование в жизненных стратегиях женщин с детьми // Женщина в российском обществе. - 2010. - №1. - С. 51-61.

⁴ Козина, И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка / Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра / Отв. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК, 2010. - С. 19-28.

пространственные характеристики работы, возможность самостоятельного планирования календаря и степень автономии на работе, индивидуальный или коллективный характер работы, психологический климат, корпоративная культура, льготы и поддержки, предоставляемые сотрудникам с семейными обязанностями и т.д. То есть речь идет о совокупности требований и ресурсов, предъявляемых и предоставляемых работой индивида.

Мировой опыт исследования и реализации политики баланса семьи и работы показывает, что различные характеристики работы индивида в совокупности оказывают сильнейшее влияние на возможности гармоничного сочетания сфер. Речь идет именно о совокупном влиянии характеристик, потому как часть из них может оказывать позитивное воздействие на установление баланса, другая часть – негативное, а третья – и позитивное и негативное в равных долях или же позитивное при одних обстоятельствах и негативное при других.

Существует ряд механизмов реализации политики баланса семьи и работы на уровне места занятости. Это механизмы, регулирующие временной аспект работы; механизмы, регулирующие территориальный аспект работы; механизмы, повышающие контроль работника над своим временем и исполнением должностных обязанностей; а также иные формы поддержки сотрудников с семейными обязанностями (организация присмотра за детьми на рабочем месте, выплата дополнительных пособий, предоставлений отгулов/отпусков и т.д.).

Основная цель мер, регулирующих временной аспект работы, – максимально сократить время, затрачиваемое сотрудниками на осуществление профессиональной деятельности. Данные меры делятся на снижающие и не снижающие общее количество рабочих часов.

Главный недостаток механизмов, уменьшающих общее количество рабочих часов, – неизбежное пропорциональное снижение заработной платы. Также работа на неполную ставку, как правило, является менее квалифицированной и более рутинной, чаще является индивидуальной, усиливает психологическую

напряженность, снижает степень контроля над временем выполнения работы, что связывается исследователями с рисками повышения конфликта между сферами.¹ Тем не менее, в настоящий момент именно сокращенное время работы продолжает рассматриваться в качестве одного из главных механизмов достижения баланса между семьей и работой.² Сокращенный рабочий день не только для матерей, но и для отцов способствует снижению конфликта для обоих супругов.³

Ввиду описанных недостатков сокращенной занятости, важное место в системе механизмов по согласованию обязанностей семейной и профессиональной сфер посредством регулирования временного аспекта оплачиваемой занятости занимают механизмы, которые вместо сокращения общего количества рабочих часов уменьшают ту часть рабочего времени, которую сотрудник проводит непосредственно на рабочем месте. Их главная цель - уменьшить количество времени, в которое работник не может комбинировать исполнение семейных и профессиональных обязанностей.

Все подобные механизмы можно объединить в понятие «гибкая система организации труда». Сюда относятся: гибкое расписание труда (сотрудник самостоятельно может варьировать время работы); удаленная занятость посредством телефона или интернета; контроль выполнения поставленных задач без учета времени, проведенного на рабочем месте; возможность самостоятельно планировать рабочий день; возможность работать в удобное время при общемесечном, а не ежедневном учете рабочих часов и т.д. Гибкие формы

¹ Laurijssen I., Glorieux I. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 112. Issue 1. - pp. 1-17.

² Wielers R.J.J., Münderlein M., Koster F. Part-time work and work hour preferences. An international comparison // *European Sociological Review*. - 2014. - vol. 30. Issue 1. - p. 76-89.

³ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // *International Journal of Applied Research and Studies (iJARS)*. - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - pp. 1-7; Gallie D., Russell H. Work –Family Conflict and Working Conditions in Western Europe // *Social Indicators Research*. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 445-467; Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // *Acta Sociologica*. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

организации труда призваны увеличить контроль сотрудника над собственным временем, тем самым способствуя достижению баланса между семьей и работой.¹

Кроме того, эта система экономически выгодна для работодателя. Многие европейские компании постепенно переходят от ежедневного учета рабочего времени к контролю за итоговым выполнением задания за определенный срок.²

Результаты исследований влияния гибких форм организации труда на баланс между семьей и работой показали существование гендерной специфики их использования. Женщины значительно чаще используют гибкие формы труда, которые способствуют достижению баланса, но при этом снижают заработок. Переход на неполную занятость оказывает значительно большее позитивное влияние именно на достижение баланса женщинами, для мужчин влияние также позитивно, но гораздо менее заметно.³

При реализации мер политики баланса семьи и работы на уровне места занятости очень важным является отношение к сотрудникам с семейными обязанностями со стороны руководителей и сослуживцев. Позитивное отношение улучшает возможности работника контролировать собственное время, облегчает использование имеющихся в организации льгот. Невозможно достичь баланса посредством простого обеспечения доступности механизмов для согласования нужд различных сфер вне существующей организационной культуры «семья-работа».⁴

Культурная система «семья-работа» может быть определена как «распространенная внутри организации система представлений, верований и

¹ Glavin P., Schieman S. Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands // *Work and Occupations*. - 2012. - vol. 31. Issue 1. - pp. 71-98.

² Hildebrandt E. Balance between work and life: New corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? // *European Societies*. - 2006. - vol. 8. Issue 2. - pp. 251-271.

³ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // *International Journal of Applied Research and Studies (iJARS)*. - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - pp. 1-7.

⁴ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // *International Journal of Applied Research and Studies (iJARS)*. - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - pp. 1-7; Thompson C.A., Beauvais L.L., Lyness K. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict // *Journal of Vocational Behavior*. - 1999. - vol. 54. - p. 392-415; Vázquez M.B., Martín M.L., Ruiz A.H. The factor structure of the Spanish version of the Work-Family Culture Scale in a sample of workers from the advertising sector // *Psicothema*. - 2013. - vol. 25. Issue 2. - pp. 232-237.

ценностей в области того, в какой степени организация должна поддерживать работников в вопросе совмещения ими трудовых и семейных обязанностей».¹

Установлено, что поддержка работников в сочетании ими семейных и профессиональных обязанностей сглаживает конфликт между этими сферами, снижает уровень стресса, усиливает вовлеченность в работу, повышает уровень удовлетворенности работой и облегчает поиск баланса между исполнением семейных и профессиональных обязанностей.²

Важность характеристик работы для совмещения ролей хорошо иллюстрируется тем, что «женщины с определенными проблемами в семье проявляют гибкость при выборе рабочего места и в случае необходимости меняют работу на другую, с более приемлемыми условиями труда. Баланс между работой и личной жизнью становится более важным фактором при выборе вариантов занятости, нежели размер зарплаты».³

Третья группа анализируемых факторов определяет поле возможностей индивидов по поиску баланса семьи и работы и включает в себя доминирующие в данном обществе объективные условия и правила взаимодействия в области участия мужчин и женщин в оплачиваемой и неоплачиваемой работе, культурные идеи и представления о мужских и женских ролях, дизайн семейной политики.

Особое значение имеет семейная политика государства. Именно она по большей части определяет набор институциональных возможностей для гармоничного сочетания семейной и профессиональной сфер.⁴

¹ Thompson C.A., Beauvais L.L., Lyness K. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict // *Journal of Vocational Behavior*. - 1999. - vol. 54. - pp. 392-415.

² Allen T. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions // *Journal of Vocational Behavior*. - 2001. - vol. 58. - pp. 414-435; Mesmer-Magnus J.R., Viswesvaran C. How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination // *Journal of Labor Research*. - 2006. - vol. 27. - pp. 555-574; O'Neill J.W., Harrison M., Cleveland J., Almeida D., Stawski R., Crouter A. Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders // *Journal of Vocational Behavior*. - 2009. - vol. 74. - pp. 18-29; Vázquez M.B., Martín M.L., Ruiz A.H. The factor structure of the Spanish version of the Work-Family Culture Scale in a sample of workers from the advertising sector // *Psicothema*. - 2013. - vol. 25. Issue 2. - pp. 232-237.

³ Козина И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка / Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра / Отв. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК.- 2010. - С. 19-28; Кулагина Е.В. Занятость родителей в семьях с детьми-инвалидами // *Социологические исследования*. - 2004. - №6. - С. 85-89.

⁴ Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // *Журнал исследований социальной политики*. - 2012. - №3. - С. 295-308.

Политика государства оказывает прямое и косвенное влияние на участие мужчин и женщин в оплачиваемом и неоплачиваемом труде. Женщины чаще работают в режиме полного рабочего дня в тех странах, социальная политика которых ориентирована на поддержку женского участия в оплачиваемом труде.¹ Кроме того, женщины в этих странах значительно чаще используют предоставляемые им услуги для достижения баланса между семьей и работой.² В странах, нацеленных на гендерное равенство и создающих институциональные механизмы для согласования требований семейной и профессиональных сфер, уровень конфликта между семьей и работой ниже.³

Доказано, что наличие вариативных продолжительных и оплачиваемых отпусков по уходу за детьми, причем не только для матерей, но и для отцов, оказывает значительное положительное влияние на баланс между работой и родительством для обоих супругов.⁴

Важно также и обеспечение вариативных условий использования отпуска (продолжительность отпуска, круг лиц, имеющих право на его использование, срок, в течение которого может быть использован отпуск и т.д.). Все это позволяет достичь высокого уровня баланса семьи и работы.⁵

¹ Gornick J. C., Meyers, M. K. Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment. / New York: Russell Sage. - 2003. - 28 p.

² Jacobs J. A., Gerson K. The time divide: Work, family, and gender inequality. Cambridge, MA: Harvard University Press. - 2004. - 272 p.

³ Gronlund A., Oun I. Re-thinking work-family conflict. Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. // Journal of European Social Policy. - 2010. - vol. 20. - pp. 179-195.

⁴ Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

⁵ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // Social Politics. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23; Eek F., Axmon A. Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement // Scandinavian Journal of Public Health. - 2013. - vol. 41, Issue 7. - p. 692; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. - vol. 8. Issue 2. - p. 296; Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // Acta Sociologica. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347; Кравченко Ж. В., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции // Журнал исследований социальной политики. - 2008. - №2. - С. 177-200.

Существенное влияние на возможности сочетания семьи и работы оказывают бытующие в стране культурные идеалы, нормы и представления о гендерном разделении труда.¹

Сервисы по уходу за детьми разных возрастов помогают родителям гармонично сочетать работу и родительство за счет высвобождения части времени путем частичного делегирования обязанностей по уходу за ребенком частным или государственным агентам.² Особенно сильное влияние эта мера оказывает на матерей, если они единолично ответственны за воспитание ребенка.³

Равное с женщиной участие мужчины в выполнении домашних обязанностей и уходе за ребенком облегчает женщинам достижение баланса и выход на работу из декретного отпуска.⁴ Поэтому пропаганда и популяризация практик эгалитарного разделения неоплачиваемого труда и поощрение участия мужчин в осуществлении родительских практик также могут быть использованы государством при реализации политики баланса семьи и работы. Важным направлением государственной политики является поддержка работодателей, реализующих меры, направленные на повышение возможностей сотрудников сочетать работу и родительство, создание рабочих мест, удовлетворяющих потребностям сотрудников с семейными обязанностями.

¹ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // *Acta Sociologica*. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Leitner, A., Wroblewski, A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // *European Societies*. - 2006. - vol.8, Issue 2. - p. 296; Lippe T., Jager A., Kops Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries // *Acta Sociologica*. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319; Saraceno C., Boje T. P., Leira A. Gendered Policies: family obligations and social policies in Europe // *Gender, Welfare State and the Market*. Routledge. - 2000. - pp. 135-158; Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // *Социологические исследования*. - 2000. - №11. - С. 63-72; Пфау-Эффингер Б. Культурные перемены и семейная политика в Восточной и Западной Германии // *Социологические исследования*. - 2003. - №10. - С. 78-87; Рождественская, Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // *Журнал исследований социальной политики*. - 2011. - №4. - С. 439-454.

² Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // *Social Politics*. - 2011. - vol. 18, Issue 1. - pp. 1-23; Gronlund A., Oun I. Re-thinking work-family conflict. Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. // *Journal of European Social Policy*. - 2010. - vol. 20. - pp. 179-195; Leitner S. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative Perspective // *European Societies*. - 2003. - vol. 5. Issue 4. - pp. 353-375; Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347; Wielers R.J.J., Münderlein M., Koster F. Part-time work and work hour preferences. An international comparison // *European Sociological Review*. - 2014. - vol. 30. Issue 1. - p. 76-89.

³ Ruppanner L. Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

⁴ Савинская О.Б. Нормативные представления матерей города Москвы о занятости и семейных обязанностях. Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСПИИ. - М.: РОС. - 2012. - С. 3501-3507.

1.3. Методика измерения баланса семьи и работы и восприятия мер корпоративной политики

Баланс семьи и работы как объект изучения эмпирической социологии является одним из тех, которые сложно поддаются измерению. Во-первых, измерение объекта, для которого не существует разработанных и общепринятых шкал и измерителей, всегда является трудным. Во-вторых, это связано с самой спецификой баланса семьи и работы как объекта измерения.

Баланс между семьей и работой – это довольно субъективный, перцептивный феномен. Его можно определить как ситуацию, в которой индивид ощущает, что различные социальные роли, которые он играет в семейной и трудовой сферах, комплементарны друг другу, то есть баланс определяется не только наличием объективных факторов-предпосылок его обеспечения, но и внутренним субъективным ощущением удовлетворенности индивида тем, как в его жизни сочетаются семейная и трудовая сферы.

Поэтому исследователю следует принимать во внимание тот факт, что измерению и изучению должны подвергаться не только присутствующие в жизни индивида объективные факторы, влияющие на его возможности по достижению баланса между семьей и работой, но и субъективная сторона, то есть то, насколько позитивно или негативно сам индивид воспринимает достигнутый уровень баланса.

Фиксация наличия/отсутствия в жизни индивида объективных факторов, оказывающих влияние на уровень баланса семьи и работы, является сравнительно простой со стороны методики процедурой.

Сообразно типологии, приведенной в предыдущем параграфе, объективные факторы могут быть условно разделены на семейные, профессиональные и социокультурные. Кроме того, различные факторы могут быть разделены на облегчающие достижение баланса и затрудняющие его.

Для выявления наличия в жизни респондента объективных факторов в первую очередь составляется перечень факторов, влияющих на баланс семьи и

работы, затем формулируется ряд вопросов или суждений, основная задача которых – установить присутствие или отсутствие этих факторов. Однако простая фиксация присутствия/отсутствия объективных факторов практически не позволяет получить информацию о субъективном уровне восприятия индивидом баланса семьи и работы.

Поэтому обычно в дополнение к такой таблице/последовательности вопросов используется вторая таблица/перечень, включающая идентичные факторы, но призванная установить субъективное ощущение важности/востребованности/удовлетворенности по каждому из пунктов перечня.¹ Такая композиция вопросов использовалась О.Б. Савинской в исследовании совмещения семейных и трудовых обязанностей работающими матерями в Москве.²

Тем не менее, данная композиция в основном нацелена на выявление объективных показателей, а проблема субъективного восприятия затрагивается косвенно и относится в большей мере к выявлению позитивного или негативного восприятия факторов, а не собственно уровня баланса семьи и работы.

Измерение субъективного восприятия респондентом достигнутого уровня баланса работы и родительства, во-первых даст возможность получить более глубокую информацию об изучаемом объекте, во-вторых, при большом количестве наблюдений позволит определить силу влияния различных объективных факторов на субъективный уровень восприятия баланса, в-третьих, даст возможность выявить наиболее эффективные меры по достижению баланса для различных групп людей.

Для измерения баланса семьи и работы на субъективном уровне существует набор шкал, апробированных в европейских исследованиях. Основным применяемым в них индикатором является степень конфликтности запросов и требований семьи и работы по отношению друг к другу. Конфликтность

¹ Lu Yu-Ying. The impact of work-family conflict on working women in Taiwan: the effects of organizational support. PhD thesis - Queensland University of Technology. - 2007. - p. 274.

² Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2013. - № 2(67). - С. 163.

определяется посредством выявления субъективного восприятия индивидом конфликтности запросов этих сфер на его время, усилия и эмоции.

Примером шкалы такого типа может служить разработанная в 1989 году К. Берли (K.Burley) шкала конфликта работы-жизни (Таблица 1.3.1).¹

Таблица 1.3.1

Шкала конфликта семьи и жизни К.Берли²

Конфликт «Работа-Жизнь»	Конфликт «Жизнь-Работа»
1. После работы я прихожу слишком усталым, чтобы заниматься тем, чем мне бы хотелось	1. Часто на работе я чувствую себя усталым из-за того, чем я занимаюсь дома
2. На работе мне приходится делать так много всего, что у меня не остается сил на личные интересы	2. Мои личные потребности столь велики, что это идет в ущерб работе
3. Моей семье/друзьям не нравится, насколько часто я перегружен работой, находясь дома.	3. Моему начальству и коллегам не нравится, как часто на работе я думаю о личных делах.
4. Работа отнимает у меня время, которое я хотел бы провести с семьей/друзьями	4. Моя личная жизнь отнимает у меня время, которое я хотел бы потратить на работу.

Данная шкала призвана измерить взаимопроникновение и конфликтность личной и профессиональной сфер. В ее основе 8 суждений, разбитых на пары. Суждения из каждой пары противоположны друг другу по смыслу. Первое фиксирует, что требования профессиональной сферы приводят к тому, что индивид не в состоянии полностью исполнять иные социальные роли. Второе, напротив, свидетельствуют о чрезмерных требованиях личной жизни. Несмотря на то, что эта шкала не призвана измерять непосредственно конфликт семьи и работы, при внесении соответствующих изменений она может быть применена для измерения субъективного ощущения существующего конфликта между работой и родительством.

Еще одна часто используемая в зарубежных исследованиях шкала была разработана Д. Карлсоном (D. Carlson) и его коллегами.³ Она является более чувствительной и позволяет выявить не только направленность конфликта, но и характер требований, вызывающих дисбаланс. Шкала состоит из 18 пунктов, первые шесть нацелены на выявление факторов, вызывающих дисбаланс на

¹ Burley K. Work-family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models: Unpublished doctoral dissertation - Claremont Graduate school. Claremont, CA. - 1989.

² Цит. по: Kopelman R. E., Greenhaus J. H., Connolly T. F. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study // Organizational, Behavior, and Human Performance. – 1983. –vol. 32. – p. 198-215.

³ Carlson D.S., Kacmar K.M., Williams L.J. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict // Journal of Vocational Behavior. - 2000. - vol. 56. Issue 2. - 249-276.

основе запросов на время индивида и их направленности («из-за количества времени, которое я затрачиваю на работу, мне приходится пропускать семейные мероприятия» или «время, которое я провожу с семьей, часто вынуждает меня отказаться от дел на работе, которые могут быть полезными для моей карьеры»). Вторые шесть пунктов выявляют факторы дисбаланса, основанные на запросах различных сфер на физические и эмоциональные усилия индивида, и их направленность («приходя с работы, я часто настолько эмоционально опустошен, что это мешает мне участвовать в жизни семьи» или «беспокойство по поводу своей семейной жизни часто мешает мне хорошо выполнять свою работу»). Оставшиеся шесть пунктов позволяют выявить, насколько поведение индивида в одной сфере может быть эффективным при переносе в другую, и благодаря этому установить, способствует ли работа достижению баланса через аккумуляцию социальных ролей или же приводит к дисбалансу из-за их конфликтности и возникающего межролевого напряжения («поведение, которое обязательно и эффективно на работе, приводит к обратным результатам дома»). Полный перечень суждений из шкалы Д. Карлсона представлен в приложении 1.

В качестве попытки преодоления разрыва между измерением объективных предпосылок обеспечения баланса и его субъективного восприятия в Бостонском центре семьи и работы была разработана еще одна шкала. Исследователями предложено использовать набор из трех таблиц, объединяющий объективные показатели, характеризующие внешнюю среду, и оценку респондентом их влияния на его возможности по достижению баланса. Опрашиваемому предлагается набор суждений о факторах, способных оказывать влияние на баланс между сферами, прочитав суждение, он должен сначала выразить степень согласия с ним, а затем оценить, как данный фактор согласуется с его личными потребностями: повышает конфликтность между сферами, позволяет их сочетать или не оказывает влияния. Наборы суждений разделены на три группы, характеризующие приоритеты компании, позицию компании, практики

компании.¹ В целом эта шкала призвана выявить ориентации корпоративной культуры на сочетание семейной и профессиональной деятельности. Все подобные шкалы базируются на том теоретическом основании, что важную роль в достижении баланса играет не только формально закрепленная на рабочем месте система правил, но и отношение к сотрудникам с семейными обязанностями со стороны руководителей и сослуживцев.² Полный перечень суждений данной шкалы приведен в приложении 2, в таблице 1.3.2 приведены примеры суждений из каждой группы.

Таблица 1.3.2.

Шкала баланса семьи и работы Бостонского центра семьи и работы.

Примеры суждений.

Приоритеты компании						
	В какой степени вы согласны с утверждением			Как это отражается на ваших возможностях сочетать семью и работу?		
	Не согласен	И согласен и не согласен	Согласен	Вызывает конфликт	Не влияет	Способствует сочетанию
В нашей компании важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно - в рабочее время или сверхурочно	1	2	3	1	2	3
Наша компания заботится о всех сторонах жизни сотрудников	1	2	3	1	2	3
Позиция компании						
	Не согласен	И согласен и не согласен	Согласен	Вызывает конфликт	Не влияет	Способствует сочетанию
Программы по обеспечению баланса семьи и работы оцениваются компанией как необходимые для привлечения персонала	1	2	3	1	2	3
Работники могут время от времени отпрашиваться с работы, чтобы доделать семейные дела	1	2	3	1	2	3
Практики компании						
	Не согласен	И согласен и не согласен	Согласен	Вызывает конфликт	Не влияет	Способствует сочетанию
Компания предоставляет сотрудникам возможность работать из дома	1	2	3	1	2	3
Большинство работников трудятся на 25% больше, чем они бы того хотели	1	2	3	1	2	3

В отличие от шкалы Бостонского центра семьи и работы, большая часть других шкал ограничивается меньшим количеством измерителей, и это проще для респондентов, так как нет разделения вопросов о том, в какой степени суждение относится к месту работы респондента и в какой степени оно оказывает влияние

¹ Litchfield L. Pitt-Catsoupes M. Culture and work-life balance: findings from the business week study. The Boston college center for work family. - 1999.

² Thompson C.A., Beauvais L.L., Lyness K. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict // Journal of Vocational Behavior. - 199. - vol. 54. - pp. 392-415; Vázquez M.B., Martín M.L., Ruiz A.H. The factor structure of the Spanish version of the Work-Family Culture Scale in a sample of workers from the advertising sector // Psicothema. - 2013. - vol. 25. Issue 2. - pp. 232-237.

на его возможности по сочетанию семейной и профессиональной деятельности. Опрашиваемый выражает только свою степень согласия с суждениями. За счет упрощения большинство подобных шкал, как правило, предлагает на выбор пять градаций ответа по степени согласия, что позволяет сделать шкалу более чувствительной.¹

Баланс семьи и работы также может быть исследован при помощи качественной методологии. Чаще всего применяемым качественным методом является личное интервью, но могут быть использованы и групповые интервью, например, фокус-группы по данной проблематике или же совместные интервью супругов.

Наиболее часто объектами исследований при этом выступают либо индивиды с семейными обязанностями, либо обладатели знаний, касающихся политики баланса семьи и работы на уровне организации (работники, специалисты по кадровой политике, эксперты или топ менеджеры, отвечающие за разработку политики баланса семьи и работы в конкретной организации).

Основным преимуществом использования качественных методов, впрочем, как и их недостатком, является субъективность полученной информации. Интервью обычно представляет собой личное мнение эксперта, работника или одного из супругов о проблеме, его субъективное восприятие ситуации.

Когда объектом интервью становятся работники какой-либо организации, исследователь получает «глубокий» материал о субъективном восприятии политики баланса семьи и работы сотрудниками - получает информацию о том, какие организационные меры оцениваются ими как удобные, что затрудняет сочетание сфер и почему и так далее. Качественная методология позволяет получить глубину информации и субъективные оценки, которые невозможно выявить в количественном исследовании.

¹ Например Lu Yu-Ying. The impact of work-family conflict on working women in Taiwan: the effects of organizational support. PhD thesis - Queensland University of Technology. - 2007. - p. 274.

Один из примеров использования качественной методологии представлен в издании «Работающие мамы: социальная политика и лучшие практики». ¹ Интервью с работниками московских организаций выявили лучшие практики, применяемые в организациях для облегчения сотрудникам сочетания семейных и трудовых обязанностей, выявили специфику применения мер в различных типах организаций и многое другое.

Достаточно часто глубинные интервью с родителями проводятся безотносительно их места работы. В таком случае исследователей интересуют установки индивидов в области разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда, восприятие баланса семьи и работы на уровне домохозяйства, индивидуальные практики совмещения сфер и др. В качестве примера можно назвать исследование, предпринятое Клэр Лайоннет совместно с коллегами, которыми было проведено 83 интервью с американскими и британскими отцами. ²

Одним из методов исследования проблемы баланса семьи и работы может выступать анализ документов (в основном текстовых). Так, коллективом американских исследователей был проведен анализ репрезентации баланса семьи и работы в американских СМИ событийного характера. ³

При проведении исследования в диссертационной работе мы опирались в основном на количественную методологию. Чтобы наиболее эффективно фиксировать как объективные предпосылки для обеспечения баланса, так и его субъективное восприятие, были применены комбинации различных измерителей, в том числе использованные ранее в европейских и отечественных исследованиях. Среди прочего были использованы суждения, разработанные для выявления конфликта семьи и работы Д. Карлсоном и К. Берли, ряд измерителей Бостонского центра семьи и работы, использован дополненный перечень факторов, выявляющих характеристики рабочего места, предложенный О.Б. Савинской.

¹ Работающие мамы: социальная политика и лучшие практики / Под ред. О. Б. Савинской. - М.: Вариант. - 2008. - С. 31-56.

² Lyonette C., Kaufman G., Crompton, R. We both need to work: maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA // Work Employment & Society. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50.

³ Greer C., Peterson D. Balancing Act? Cultural Representations of Work-family Balance in the News Media // Sociological Spectrum: Mid-South Sociological Association. - 2013. - vol. 33. Issue 2. - pp. 117-135.

При разработке анкеты стояла задача максимально эффективно преодолеть сразу несколько ограничений. Первое из них - это сложность использования в отечественных исследованиях зарубежного инструментария, трудности его адаптации к российским условиям при сохранении точности и измерительной способности. Второе связано с необходимостью сбора большого количества эмпирической информации при использовании минимального количества вопросов, так как излишнее их количество способно в значительной степени снизить точность и надежность собранной информации. Третье ограничение вызвано потребностью в адаптации языка анкеты к языку, который был бы понятен респондентам и не вызывал бы затруднений при заполнении.

Структура анкеты включает в себя три примерно равных по объему тематических блока и блок социально-демографических вопросов (итого 53 вопроса). Первый блок «Общие характеристики работы» представлен 16 вопросами. Основная задача – выявление общих характеристик рабочего места респондента, наличия/отсутствия в организации определенных льгот и гарантий, должности, занимаемой респондентом, стажа работы и др.

В рамках данного блока задавались вопросы о том, как оформлены трудовые отношения респондентов с работодателем, вопросы о характере занятости респондентов (полная/неполная), занимаемой должности, о наличии на предприятии коллективного договора и присутствии в нем возможности выбора индивидуальных благ (если да, то какие были выбраны респондентами) и соблюдении на предприятии гарантий, прописанных в ТК РФ. Конституирующими блок стали вопросы, в которых респондентам необходимо было указать официальную и реальную продолжительность рабочего дня, а также вопрос о том, какие меры социальной поддержки, помимо обязательных по ТК РФ, присутствуют на предприятии. Вопросы позволяют оценить влияние, которое оказывает временной фактор на возможности работников предприятий сочетать работу и родительство, а также насколько предприятие ориентировано на поддержку своих работников и в каких областях.

Второй блок «Общие характеристики семьи и ощущение баланса» содержит 17 вопросов, в нем собиралась информация о семейном положении респондентов, об их установках в области распределения неоплачиваемой работы и реальных практиках осуществления заботы и обеспечения дохода. Это вопросы типа: «Насколько Вы согласны с утверждением, что дело мужчины – зарабатывать деньги, а дело женщины – справляться с делами по дому и воспитывать детей?», «Кто обеспечивает уход за ребенком в то время, пока Вы работаете?», «Кем обеспечивается основной доход в Вашей семье?», и другие.

В данном блоке собиралась так же информация о важнейших с точки зрения достижения баланса семейных факторах: количестве и возрасте детей; количестве времени, затрачиваемом лично респондентом и его супругом/партнером на выполнение работы по дому в будние и выходные дни; количестве времени, затрачиваемом респондентом и его супругом/партнером на уход за ребенком и его воспитание в будние и выходные дни и др.

Вопросы этого блока были нацелены также и на выявление субъективного ощущения респондентами баланса работы и родительства. Для этого им в первую очередь предлагалось выбрать суждение, с которым они наиболее согласны. Набор суждений выглядел следующим образом: «моя работа мешает мне хорошо исполнять свои семейные обязанности», «исполнение семейных обязанностей мешает мне хорошо выполнять свою работу», «и работа мешает семье, и семья – работе», «одно не мешает другому».

Далее предлагалось выбрать частоту, с которой респонденты вынуждены выбирать между семьей и работой (очень часто, часто, редко, никогда). Для выявления частоты возникновения субъективного ощущения дисбаланса опрашиваемым было предложено оценить, как часто в течение последних трех месяцев им приходилось чувствовать, что из-за работы им сложно выполнять работу по дому или уделять достаточно внимания семье или себе лично. Предлагались и суждения обратной направленности: как часто они чувствовали, что семейные обязанности мешают хорошо выполнять свою работу.

В этом блоке вместе с авторским инструментарием в несколько отличном, адаптированном виде были использованы суждения из шкал Д.Карлсона и К.Берли. Например, респондентам было предложено выразить степень согласия с такими суждениями, как: «Мне приходится пропускать семейные мероприятия из-за работы», «Семейные дела и проблемы часто вмешиваются в мою работу, не дают сосредоточиться на работе, отвлекают от нее», «Чтобы проводить время с семьей, я вынужден отказываться от некоторых дел на работе, хотя это могло бы быть полезно для моей карьеры» и другие.

Третий блок «Возможности сочетания семьи и работы» состоял из 13-ти вопросов (3 из них – табличные), призванных выявить субъективное восприятие респондентами политики предприятия в отношении работников с семейными обязанностями, оценить отношение к ним коллектива и руководства. Также фиксировалось наличие или отсутствие на предприятии определенных мер, способных улучшить возможности сочетания работы и родительства, выявлялись затрудняющие и облегчающие достижение баланса факторы.

Для выявления отношения коллектива к работникам с семейными обязанностями задавались три вопроса: об отношении к таковым высшего руководства, непосредственного начальства и сотрудников, с которыми респондент постоянно работает.

Отдельно были предложены вопросы о том, какое влияние, по мнению респондентов, оказывает на возможности совмещения семьи и работы политика организации и психологический климат. В другой части блока содержались два проективных вопроса, имитирующих конкретную ситуацию – использование опрашиваемыми мер по сочетанию работы и родительства. Респонденты, представив себя в данной ситуации, должны были ответить, как это скажется на отношении к ним со стороны коллег и какое влияние окажет на их карьерные перспективы.

Для выявления наличия некоторых характеристик работы, оказывающих влияние на достижение баланса, а также выявления их субъективной важности была использована описанная в начале параграфа композиция вопросов: сначала

предлагалось ответить на вопрос о присутствии определенных факторов на рабочем месте, а затем оценить важность каждого фактора. Перечень включал 23 фактора-характеристики рабочего места.

Для выявления практик и политики предприятий в отношении работников с семейными обязанностями частично был использован авторский инструментарий, частично измерители, разработанные в Бостонском центре семьи и работы. При этом был выбран вариант подачи вопроса, когда респондент должен лишь выражать степень своего согласия или несогласия с суждением. Общее количество суждений – 19, среди них: «Для руководства важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно - в рабочее время или сверхурочно», «Совмещение сотрудниками работы и семьи – одно из направлений развития нашего предприятия», «На нашем предприятии не поймут, если мужчина использует отпуск по уходу за ребенком», «Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников» и другие.

Чтобы определить факторы, более всего облегчающие или затрудняющие совмещение работы и родительства, респондентам было предложено выбрать не более 5 вариантов ответа из списка, включающего в себя 15 факторов: необходимость задерживаться на работе, высокая/низкая заработная плата, (не)понимающее начальство, (не)удобный график работы, (не)возможность отпроситься, уйти пораньше и т.д. Предусматривался и вариант «другое», где можно было указать дополнительные факторы, отсутствующие в списке.

В социально-демографический блок (7 вопросов), помимо стандартных (пол, возраст, уровень образования, личный и общесемейный доход), были включены вопросы о том, работает ли супруг респондента и, если да, то сколько часов затрачивается им еженедельно на выполнение оплачиваемой работы.

На основе собранной и проанализированной теоретической и статистической информации была построена модель выборочной совокупности исследования. С целью повышения репрезентативности полученных данных в выборку были включены предприятия разного размера – крупные, средние и малые. Доля респондентов, включенных в выборку с предприятий разного

размера, соответствует доле работников, занятых на предприятиях соответствующего размера в структуре генеральной совокупности. Помимо размера предприятий, при формировании выборки учитывалось соотношение мужчин и женщин, занятых на промышленных предприятиях РБ, соотношение различных категорий персонала (рабочие, служащие, руководство и т.п.).

С учетом труднодоступности промышленных предприятий для социологических исследований вообще (в силу их закрытости для посторонних лиц и организаций) и научной целесообразности в выборку были отобраны группы производственных цехов и подразделений ПАО «УМПО»¹, ЗАО «Химрекативснаб»², АО «Связьтранснефть»³ - Уральское ПТУС, «Газпромавиа»⁴.

Запланированный объем выборки составил 450 человек. Опрошено работников промышленных предприятий – 320. Осуществлена процедура дорасширения выборки, общее число записей в базе данных составило 450. Количество записей в базе данных по каждому предприятию: «УМПО» - 151, «Связьтранснефть» – 124, «Газпромавиа» - 103, «Химрекативснаб» – 72.

Дорасширение выборки осуществлялось в несколько этапов. На первом этапе в общем количестве собранных анкет определен удельный вес анкет, собранных с каждого предприятия. Все анкеты были разделены на четыре группы в соответствии с местом опроса (предприятием). На втором этапе осуществлена проверка соответствия структуры подвыборок структуре генеральной совокупности. На третьем этапе пропорционально структуре выборки высчитано необходимое количество дорасширяемых позиций для каждого из предприятий. Из каждой группы отдельно был осуществлен отбор необходимого количества дорасширяемых анкет с использованием метода случайного бесповторного отбора с применением генератора случайных чисел. Структура выборки сохранена, выборочная совокупность репрезентирует генеральную.

¹Публичное акционерное общество «ОДК-Уфимское моторостроительное производственное объединение».

² Акционерное общество «Химрекативснаб» .

³ Акционерное общество «Связьтранснефть».

⁴ ООО Авиапредприятие «Газпром авиа».

Глава 2. Государственная и корпоративная политика, направленная на работников с семейными обязанностями

2.1. Политика баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях в развитых странах

При реализации мер политики баланса семьи и работы определяющую роль играет государственная семейная политика. Именно ее направленность обуславливает набор предоставляемых индивидам институциональных возможностей для гармоничного сочетания семейной и профессиональной сфер.¹

Государство в качестве *главного* актора реализации политики баланса семьи и работы может занимать разные позиции и выбирать разные стратегии своего влияния на семью².

Исходя из степени участия государства в жизни семей, можно выделить следующие варианты: максимальное участие - государство выполняет задачи поддержки семьи; минимальное участие - государство не вмешивается в жизнь семьи, оставляя ее вне сферы своего регулирования; выборочное участие - когда государство работает только с некоторыми категориями семей.³

В основе семейной политики европейских государств лежат представления о нормативной трудовой занятости и мужчин и женщин, вопрос баланса семьи и работы перестает рассматриваться как женский. Много внимания уделяется гендерному равенству, вовлечению мужчин в родительские практики, созданию равных условий для осуществления мужчинами и женщинами работы и заботы. Большую часть инициатив европейской семейной политики можно отнести к следующим направлениям: поощрение занятости населения, развитие сервисов по уходу и воспитанию детей, проведение политики баланса семьи и работы, поощрение родительских практик мужчин, финансовые поддержки для семей.⁴

¹ Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

² Чернова Ж.В., Зеликова, Ю.А. Патернализм современной российской семейной политики: позиция государства и ожидания // Человек. Сообщество. Управление. - 2012. - №4. - С. 96-110.

³ Там же. С. 96-110.

⁴ Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // Social Politics. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23.

Европейские государства уделяют большое внимание вопросу использования родителями, в частности отцами, отпусков по уходу за ребенком. В 1996 году Совет министров ЕС принял Директиву о родительском отпуске и призвал страны-участницы скорректировать законодательство в соответствии с установленными требованиями касательно минимального периода отпуска после рождения ребенка (3 месяца), предоставления права на этот отпуск как женщинам, так и мужчинам, защиты от увольнения для использующих отпуск.¹

Определяющее влияние в данном случае оказывает режим социальной политики. В таблице 2.1.1 представлены классификации режимов социальной политики, разработанные Г. Эспинг-Андерсоном и С. Лейтнер (за основу взяты механизмы поддержки государством индивидов в период ухода за детьми).

Таблица 2.1.1

Классификации режимов социальной политики

№	Г. Эспинг-Андерсен ²	Сигрид Лейтнер ³
1	Либеральный (англо-американский) – низкий уровень декоммодификации, выраженная стратификация. Минимальные гарантии всем гражданам	Имплицитный фамилиализм – низкий уровень государственного ухода за детьми и финансовой поддержки индивидов. Семья ответственна за детей.
2	Консервативный (франко-германский) – высокая декоммодификация, выраженная стратификация. Персонализированные социальные программы.	Эксплицитный фамилиализм – недостаточная развитость сервисов по уходу за детьми, финансовые поддержки гражданам, обеспечивающим основной уход.
3	Социал-демократический (скандинавский) – высокая декоммодификация, слабая стратификация, льготы всем гражданам.	Дефамилиализм – финансовые поддержки малоимущим гражданам. Хорошо развиты сервисы по уходу за детьми.
4		Опциональный фамилиализм – монетарные поддержки, присутствуют сервисы по уходу за детьми, родители частично ответственны за уход.

В таблице 2.1.2 приведены некоторые характеристики родительских отпусков, предоставляемых в развитых странах.

¹ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 // EUR-Lex URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:NOT> (дата обращения: 14.09.2016); Чернова Ж.В. Отцовство и модели семейной политики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. - 2011. - №4. - С. 81-86.

² Там же.

³ Leitner S. Varieties of familism: The caring function of the family in comparative Perspective // European Societies. - 2003. - vol. 5. Issue 4. - pp. 353-375.

Таблица 2.1.2¹

Характеристики материнских, отцовских и родительских отпусков

Страна, год данных	Длительность отпуска (недели)				Оплата отпуска (%)		
	Матерей	Отцов	Родителей	Максимально доступно матерям	Матерей	Отцов	Родителей
Австрия 2000	16	0	69	85	100	0	35
Бельгия 2000	15	1	13	28	77	100	30
Дания 2010	18	2	32	50	100	100	90
Канада 2000	15	0	10	25	55	0	55
Финляндия 2013	18	5 ²	142	161	66	66	27
Франция 2000	16	1	143	159	84	100	37
Германия 2007	14	8	147	161	100	66	14
Италия 2000	22	0	26	48	80	0	30
Нидерланды 2010	16	0	0	16	100	0	0
Испания 2000	16	0	139	161	100	100	0
Швеция 2013	15	11	77	64	80	100/80 ³	65 ⁴
Швейцария 1992	3	0	0	3	100	0	0
Великобритания 2008	18	2	0	18	90 ⁵	* ⁶	0
США 2000	0	0	12	12	0	0	0

Наиболее эффективно данная мера, как и политика баланса семьи и работы в целом, реализуется в странах, политику которых Г. Эспинг-Андерсен обозначил как социал-демократическую.⁷ Это в первую очередь скандинавские государства всеобщего благосостояния (Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия, Исландия). Меры поддержки ориентированы на модель семьи с двумя кормильцами. Широко развита система государственного дневного ухода за детьми и престарелыми, предоставляются оплачиваемые родительские отпуска по уходу за детьми.

В этих странах родительский отпуск может использоваться в течение долгосрочного периода, например, в Швеции вплоть до достижения ребенком 8 лет. При этом его можно брать не целиком, а по частям.⁸

Государство также предоставляет матерям и отцам право на оплачиваемые больничные по уходу за ребенком (до 80%), до достижения ребенком

¹ Boeckmann I., Budig M., Misra J. The Work-Family Policy Indicators. - Sociology Department: University of Massachusetts. - 2012. - p. 4; Fahlén S. Capabilities and Childbearing Intentions in Europe. The association between work-family reconciliation policies, economic uncertainties and women's fertility plans // European Societies. - 2013. - vol. 15. Issue 5. - p. 647.

² 18 дней + 12 «бонусных» дней при желании отца.

³ Первые две недели оплачиваются 100%, остальное время 80%.

⁴ 13 месяцев оплачиваются 80%, остальное время – 60 крон в день.

⁵ Первые 6 недель оплачиваются 90%, 20 недель фиксированная ставка, 26 недель не оплачиваются.

⁶ 128 фунтов стерлингов в неделю.

⁷ Esping-Andersen Gøsta The three worlds of welfare capitalism. - Princeton, New Jersey: Princeton University Press. - 1990.

⁸ Чернова Ж.В. Отцовство и модели семейной политики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. - 2011. - №4. - С. 81-86.

определенного возраста оба родителя имеют право перейти на сокращенный рабочий день и в любой момент вернуться к полной занятости.

Действуя подобным образом, государство и работодатели совместно создают для трудящихся родителей комфортные условия для совмещения работы и семейных обязанностей, достигая высокого уровня женской занятости. Так, в 2010 году уровень занятости женщин в возрасте от 20 до 64 лет составил 76% в Швеции, 73,8% в Норвегии, 67,3% в Финляндии. В среднем по ЕС - около 60%.¹

Количество и качество сервисов по уходу и воспитанию детей в странах с социал-демократическим режимом социальной политики позволяет большинству родителей выйти на работу в режиме полного дня сразу по окончании оплачиваемого периода отпуска. В Финляндии, чтобы снизить нагрузку на сеть учреждений по уходу за детьми, родителям предлагается возможность самостоятельного воспитания ребенка, оплата - 252 евро в месяц.²

Несмотря на весомое, даже по меркам стран ЕС, участие мужчин в неоплачиваемой работе, основная доля домашнего труда и в этих странах остается женской. Отпуск по уходу за ребенком все же остается преимущественно женским.³ Часто используется лишь часть отцовского отпуска или установленная непередаваемая квота.⁴

Другая группа государств (Великобритания, США, Бельгия, Нидерланды) придерживается либеральной модели семейной политики.⁵ Они ориентированы на

¹ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // *Acta Sociologica*. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Eek F., Axmon A. Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement // *Scandinavian Journal of Public Health*. - 2013. - vol. 41. Issue 7. - pp. 692-705.

² Bleijenbergh I., Ciccio R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // *European Societies*. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 295-317.

³ Bleijenbergh I., Ciccio R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79; Eek F., Axmon A. Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement // *Scandinavian Journal of Public Health*. - 2013. - vol. 41. Issue 7. - pp. 692-705; Mrčela A., Sadar N. Social policies related to parenthood and capabilities of Slovenian parents // *Soc Polit*. - 2011. - vol.18. Issue 2. - pp.199-231; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // *European Societies*. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 295-317; Чернова Ж.В. Отцовство и модели семейной политики // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки*. - 2011. - №4. - С. 81-86.

⁴ Чернова Ж.В. Отцовство и модели семейной политики // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки*. - 2011. - №4. - С. 81-86.

⁵ Esping-Andersen Gøsta The three worlds of welfare capitalism. - Princeton, New Jersey: Princeton University Press. - 1990.

малое вмешательство в жизнь семьи и низкий уровень поддержки, затрагивающей в основном семьи нуждающихся. Многие услуги по уходу за детьми предлагаются частным сектором, что достаточно дорого, существует практика привлечения к уходу за детьми старшего поколения.¹

Государства этой группы ориентируются на создание «свободного» рынка рабочей силы с минимумом препятствий для работников. Работодатели рассматривают политику баланса семьи и работы, реализуемую на уровне организаций, как конкурентное преимущество. В качестве главных инструментов для достижения баланса выступают широкое распространение рабочих мест с возможностью неполной занятости и гибкими условиями труда, общая подвижность рынка труда и наличие минимума барьеров при выборе работы.² Нидерланды и Великобритания лидируют среди стран ЕС по количеству женщин, трудящихся неполный день. На 2011 год количество работающих матерей в Великобритании превысило 60%, 44% из них трудятся неполный день.³

В Великобритании государственная система сервисов по уходу за детьми развивается слабо, рост демонстрируют частные сервисы, цена на их услуги снижается за счет использования законодательных льгот и субсидий - в 2003 году была принята государственная программа, позволяющая покрывать около 80% затрат на платный уход за ребенком.⁴

В Нидерландах сервисы по уходу за детьми развиты лучше, родителям предоставляется право на 65 недель бесплатного ухода за ребенком, с 2006 года государство реализует механизм, названный политикой пиковых часов.⁵ Данная инициатива призвана облегчить людям задачу комбинирования различных социальных активностей благодаря возможности прервать свою занятость на 2

¹ Crompton R., Lyonette C. Family, class and gender 'strategies' in maternal employment and childcare. // *Gender Inequalities in the 21st Century*. - Cheltenham: Edward Elgar. - 2010. - pp. 174-192.

² Lyonette C., Kaufman G., Crompton R. We both need to work : maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA // *Work Employment & Society*. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50.

³ Ibid. pp. 34-50.

⁴ Bleijenbergh I., Ciccio R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79; Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // *Acta Sociologica*. - 2006. - № 49. - pp. 379-393; Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // *Social Politics*. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23.

⁵ Bleijenbergh I., Ciccio R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79.

года за счет накопленных до этого средств. Можно сохранить до 210 % годового дохода и профинансировать около двух лет перерыва в занятости без потери прав.¹ В Бельгии действует схожая мера - возможность получить год перерыва в занятости. Однако использование этой меры имеет гендерную специфику: женщины используют ее преимущественно на уход за детьми, а мужчины - для раннего выхода на пенсию.²

Особенность США заключается в исключительной роли работодателей в реализации социальных программ, в том числе и мер поддержки сотрудников с семейными обязанностями. В отличие от большинства государств, предоставляющих многие социальные блага за счет финансирования из бюджета, США опираются на работодателей и частных акторов, которые покрывают более 30% расходов (в других странах вклад работодателей не более 10%).³

Консервативная модель семейной политики (Германия, Австрия, Франция, Португалия, Испания) в большей степени ориентирована на традиционные представления о разделении ролей между супругами.⁴ Инфраструктура сервисов по уходу за детьми развита достаточно слабо и ориентирована в основном на уход за детьми от 3 лет и старше, распространено предоставление длинных отпусков по уходу за ребенком. Все это осложняет возвращение женщин на рынок труда, тем более преждевременное.⁵ Однако структурные перемены в сфере занятости и демографический спад вынуждают многие из этих стран изменять семейную политику, как результат, во многих из них был введен отцовский отпуск.⁶

Государства этой группы все же прилагают усилия для возвращения женщин на рынок труда после рождения ребенка. Так, в Германии женщина имеет право устроиться на оплачиваемую работу на 0,5 ставки, сохранив при этом

¹ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

² Там же. С. 439-454.

³ Hacker J.S. The Divided Welfare State. Cambridge: - Cambridge University Press. - 2002.

⁴ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - pp. 379-393.

⁵ Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 295-317.

⁶ Чернова Ж.В. Отцовство и модели семейной политики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. - 2011. - №4. - С. 81-86.

право на получение пособия по уходу за ребенком.¹ В Австрии также поощряется выход женщины на полставки, в то время как государство продолжает выплачивать пособие по уходу за ребенком, если доход женщины не превышает 14600 евро в месяц.² Во Франции с этой целью успешно организуются «комнаты присмотра за детьми» на рабочих местах, при этом услуги профессионала, обеспечивающего присмотр, частично оплачиваются работодателем.³

Политика баланса семьи и работы на корпоративном уровне может быть реализована в рамках социальной ответственности бизнеса под воздействием государственного стимулирования или с целью извлечения выгод для организации. Именно эти три компонента определяют мотивацию организаций участвовать в реализации программ политики баланса семьи и работы.

При этом государство может использовать как «жесткие» методы (принятие обязательных для исполнения законодательных актов или поправок к ним), так и более мягкие методы стимулирования (налоговые льготы, грантовая поддержка, нематериальная поддержка, переговоры и т.д.).

«Мягкие» методы развиваются в нескольких направлениях: организация информационно-просветительских кампаний, организация исследований, организация диалога с бизнес структурами, материальные и нематериальные поддержки.

В рамках первого направления государством создаются нацеленные на работодателей и работников информационные материалы и интернет ресурсы, посвященные проблеме баланса семьи и работы. Например, в Великобритании, Новой Зеландии и Канаде созданы интернет-сайты, на которых размещаются пресс-релизы, данные научных исследований, презентации, буклеты, ссылки на законы, касающиеся совмещения семьи и работы. В некоторых случаях отдельно создаются сайты/разделы сайтов, адресованные исключительно работодателям. Например, информационная платформа Greatworksolutions создана специально

¹ Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // *European Societies*. - 2006. – vol.8. Issue 2. - pp. 295-317.

² Ibid. pp. 295-317.

³ Daly M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective // *Social Politics*. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23.

для продвижения идеи о необходимости реализации политики баланса семьи и работы. В числе прочего на ней представлена информация о специальных грантах в этой области баланса семьи и работы.¹

В 2000 году правительство Великобритании запустило программу «баланса работы-жизни», состоящую из 2 основных частей. Первая часть способствует распространению среди работодателей информации о лучших мерах баланса работы-жизни и о выгоде от их внедрения. Вторая фокусируется на оказании поддержки бизнесу во внедрении инициатив, способствующих достижению баланса.² В Новой Зеландии усилия государства сосредотачиваются на демонстрации выгод от внедрения гибкой системы организации труда.³

К исследовательскому направлению относится государственное финансирование исследований по проблемам баланса семьи и работы, отдельно - в отношении субъективного восприятия баланса работниками, отдельно - в области политики баланса, проводимой работодателями. Подобные исследования проводились в Великобритании с целью демонстрации работодателям выгод от внедрения политики баланса семьи и работы, а также в Новой Зеландии, где изучались инновационные практики в области достижения баланса, выгодные работнику и работодателю.⁴

Основными выгодами от проведения политики баланса семьи и работы названы ее положительное влияние на репутацию организации и вытекающие преимущества при найме и удержании персонала,⁵ снижение числа отгулов,

¹ Hein C. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience. - Geneva: International Labour Office. - 2005; Work-life solutions URL: <http://www.greatworksolutions.com> (дата обращения: 23.06.2016).

² Todd S. Improving work-life balance: What are other countries doing? - Ottawa: Human Resources and Skills Development. - 2004.

³ Employment New Zealand URL: <http://employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/research/m> (дата обращения: 23.06.2016).

⁴ Employment New Zealand URL: <http://employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/research/m> (дата обращения: 23.06.2016); Hayward B., Fong B., Thornton A. The Third Work-Life Balance Employer Survey: Executive summary. Employment Relations Research Series № 86. - London: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform. - 2007; Hogarth T., Hasluck C., Pierre G. Work-Life Balance 2000: Results from the baseline study. London: Department for Education and Employment. - 2001; Hooker H., Neathey F., Casebourne J., Munro M. The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main findings. Employment Relations Research Series No. 58. London: Department of Trade and Industry. - 2007; Stevens J., Brown J., Lee C. The Second Work-Life Balance Study: Results from the employees' survey. Employment Relations Research Series №. 27. London: Department of Trade and Industry. -2004; Promoting Family-Friendly Policies in Business and Government / Tools to change our world URL: <http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main> (дата обращения: 23.06.2016).

⁵ Hayward B, Fong B., Thornton A. The third work-life balance employers survey. ERRS № 86. -2007; Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review.

больничных и «отлучек» сотрудников,¹ увеличение производительности труда,² снижение затрат на заработную плату, аренду помещений и связанные с ней расходы,³ повышение удовлетворенности трудом, усиление мотивации, инициативности и лояльности сотрудников к организации,⁴ снижение уровня напряженности и стресса,⁵ непосредственное снижение уровня конфликта между семьей и работой и рост вероятности быстрого возвращения сотрудника на работу из отпуска по уходу за ребенком.⁶

Помимо всего прочего, поощрение работодателей к реализации политики баланса семьи и работы в различных ее проявлениях является выгодным государству на уровне национальной экономики. Дж. Горник (J. Gornick) и А. Хэгевиц (A. Hegewisch) полагают, что из-за отсутствия рабочих мест с подходящими условиями для сочетания семьи и работы, многие люди вынуждены

Department for Business, Innovation and Skills. - 2014. - P.19; Stavrou E. Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context // *Journal of Vocational Behavior*. - 2005. - vol. 26. - pp. 923-947.

¹ Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review. Department for Business, Innovation and Skills. - 2014; Gray H. Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance. Discussion Paper № 529. - CEP. - 2002; Brandon P. D., Temple J. B. Family provisions at the workplace and their relationship to absenteeism, retention, and productivity of workers: Timely evidence from prior data // *Australian Journal of Social Issues*. - 2007. - vol. 42. Issue 4. - pp. 447-460.

² Eaton F. If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment and Perceived Performance. John F. Kennedy School of Government, Harvard University Faculty Research Working Papers Series. - RWP01-009.- CEP. - 2001; Gray H. Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance. Discussion Paper № 529. - CEP. - 2002; MacLeod D. Clarke N. Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement. - BIS. - 2010. - P.26; Stavrou E. Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context // *Journal of Vocational Behavior*. - 2005. - vol. 26. - pp. 923-947; Perry-Smith J.E., Blum T.C. Work-family resource bundles and perceived organizational performance // *Academy of Management Journal*. - 2000. - vol. 43, Issue 6. - pp. 1107-1117.

³ Caldwell J. Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework. Institute for Electronic Government. - IBM Corporation. - 2009; British Telecommunications Flexible Working. Can your company compete without it? - London: British Telecom. - 2007.

⁴ Gray H. Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance. Discussion Paper № 529. - CEP. - 2002; Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review. Department for Business, Innovation and Skills. - 2014.

⁵ Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review. Department for Business, Innovation and Skills. - 2014. - P.19.

⁶ Comfort D., Johnson K., Wallace D. Part-time work and family friendly practices in Canadian workplaces. Statistics Canada. The Evolving Workplace Series. - 2003; White M., Hill S., McGovern P., Smeaton D. High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance // *British Journal of Industrial Relations*. - 2003. - vol. 41. Issue 2. - 175-195; Yasbek P. The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature. Labour Market Policy Group. New Zealand Department of Labour. - 2004; Bergemann A., Riphahn R. T. Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time // *Applied Economics Letters*. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 17-20; Spiess K., Wrohlich K. The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Nordic Model // *Population Research and Policy Review*. - 2008. - vol. 27. Issue 6. - pp. 575-591; Smeaton D., Ray K., Knight G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review. Department for Business, Innovation and Skills. - 2014. - P. 52.

отказаться от оплачиваемой деятельности, рано выйти на пенсию и т.д. По их подсчетам, Великобритания теряет на этом около биллиона фунтов.¹ Схожие данные были получены в Германии. С точки зрения исследователей, широкое распространение политики баланса в течение 15 лет приведет к увеличению ВВП на 1,3%.² А. Бассанини (A. Bassanini) и Д. Венн (D. Venn) изучили рост производительности в 19 европейских странах в период с 1979 по 2003 годы и установили положительное влияние на нее предоставления родительских отпусков. Если страны, не предоставляющие оплачиваемые родительские отпуска, начнут предоставлять их на уровне стран ЕС (приблизительно 15 недель), то в долгосрочной перспективе смогут увеличить индекс многофакторной производительности на 1,1%.³

Важнейшим направлением работы государства является организация диалога с частными структурами. Сюда может быть отнесено проведение публичных дискуссий, радио и телетрансляций, тематических ток-шоу и пресс конференций, организация лекций и тренингов на рабочих местах, а также проведение встреч и саммитов по проблемам баланса семьи и работы между представителями власти, бизнеса и общественности.⁴ Основной целью диалога государства и бизнеса является выработка общего понимания проблем баланса семьи и работы и совместная выработка механизмов для их решения на государственном и региональном уровнях.

В XXI в. в ряде развитых стран прошли несколько крупных встреч бизнес сообществ и государства. В 2000 году в Великобритании состоялась встреча под названием «Работодатели за баланс семьи и жизни» (Employers for Work-Life Balance), по итогам которой было создано сообщество работодателей, выступающих за внедрение мер политики баланса семьи и жизни (Employers for

¹ Gornick J., Hegewisch A. The Impact of "Family-Friendly Policies" on Women's Employment Outcomes and on the Costs and Benefits of Doing Business. A Commissioned Report for the World Bank. - London: British Telecom. - 2010.

² Work Life Balance: Engine for economic growth and social stability: analysis of macroeconomic effects. - Berlin: Prognos AG. - 2005.

³ Bassanini A., Venn D. The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries // International Productivity Monitor. - 2008. - vol. 17. - p. 10.

⁴ Baxter J. A., Renda, J. Review of government initiatives for reconciling work and family life. - Research Report №. 34. - Melbourne: Australian Institute of Family Studies. - 2015; Hein C. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience. - Geneva: International Labour Office. - 2005.

Work-Life Balance) с целью популяризации мер политики баланса на корпоративном уровне. Основой для разработки корпоративной политики баланса, по их мнению, должны стать, с одной стороны, переговоры работников и работодателей, а с другой - переговоры работодателей и государства, нацеленные на разработку оптимальных стратегий, обеспечивающих работникам возможности для совмещения разных видов активности.¹

По итогам встречи также был создан Консультативный комитет министров по вопросам баланса работы и личной жизни, призванный развивать данное направление в Великобритании, а три года спустя был принят закон, обязывающий работодателей рассматривать заявления о необходимости введения механизмов гибкой занятости для работников с детьми младше 6 лет.

В Японии в июне 2010 года состоялся Public-Private Summit for Promotion of Work-life Balance.² Итогом этой встречи стала разработка документа, получившего название Work-Life Balance Charter and Action Policy³, содержащего ряд новых социальных принципов, касающихся ухода за детьми. В частности, был разработан закон «О предоставлении отпуска по уходу за ребенком».⁴

В июне 2010 года в Австралии на заседании Комиссии по исследованию продуктивности труда (The Productivity Commission Inquiry) был принят закон об оплачиваемом отцовском отпуске. Государство и негосударственные структуры совместно рассмотрели выгоды и издержки от введения оплачиваемых отцовских отпусков, также был запущен интернет-калькулятор, помогающий отцам рассчитать, какие выгоды они получают в случае использования отпуска, ссылки на него разместили на сайтах участвовавшие в заседании Комиссии работодатели.

Также состоялся Европейский диалог социальных партнеров - серия консультативных встреч с участием Business Europe⁵, European Trade Union

¹ Work-Life Balance: Changing Patterns in a Changing World URL: <http://www.dfee.gov.uk/work-lifebalance> (дата обращения: 23.06.2016).

² Саммит государства и бизнеса по продвижению баланса работы и жизни.

³ Хартия баланса работы-жизни и фактически проводимой политики

⁴ Ministry of Health, Labour & Welfare Introduction to the Revised Child Care and Family Leave Care Law. - Japan: Personal communication, background papers. - 2011.

⁵ Специально созданная бизнес структура, представляющая на переговорах интересы более 20 миллионов компаний из 35 стран. Официальный сайт <http://www.businesseurope.eu/>

Confederation (ETUC), European Centre of Employers and Enterprises providing Public services (CEEP) и The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises - UEAPME.¹ Ими были приняты новые условия предоставления родительского отпуска, каждый родитель теперь имеет право как минимум на 4 (а не 3) месяца непередаваемого отпуска по рождению или усыновлению ребенка.

В результате переговоров работодателей и государства кампании по проблемам баланса семьи и работы и гендерного равноправия были проведены в 2002 году в Греции, Франции и Италии (Synergy in Family and at Work project²), в 2006 году - в Нидерландах (Европейская комиссия). В Корее с 2012 года государством и работодателями реализуется мероприятие «День семьи и любви», каждую среду все трудящиеся должны закончить работу не позднее 6 вечера, чтобы провести время со своими семьями. Постепенно участие в мероприятии стали принимать абсолютно все корейские компании.³ С 2003 года в США октябрь считается «месяцем семьи», в этот период работодатели призываются к содействию своим сотрудникам в сочетании семьи и работы.⁴

Еще один способ поощрения усилий работодателей в области проведения политики баланса семьи и работы - это учреждение государственных премий и церемоний награждения лучших работодателей, обеспечивающих общественное признание их заслуг. Такие церемонии проводятся в Новой Зеландии, Венгрии, Германии, Сингапуре и Японии.⁵ Южная Корея и Венгрия используют систему сертификации, выдавая особые сертификаты компаниям, реализующим меры политики баланса семьи и работы, эти компании также получают финансирование на организацию мероприятий для сотрудников и их семей.⁶

¹ Представляет интересы организаций среднего и малого бизнеса с общей численностью занятых более 55 миллионов. Официальный сайт <http://www.ueapme.com/>.

² Проект «Синергия в семье и на работе».

³ Мероприятие было разработано на 5-ом Восточно-азиатском министерском форуме по вопросам семьи (5th East Asian Ministerial Forum on Families)

⁴ Baxter J. A., Renda J. Review of government initiatives for reconciling work and family life. - Research Report No. 34. - Melbourne: Australian Institute of Family Studies. - 2015; Work-Life has a new home URL: awlp.org/awlp/nwfm/index.jsp?nonav=y (дата обращения: 23.06.2016).

⁵ Baxter J. A., Renda J. Review of government initiatives for reconciling work and family life. - Research Report №. 34. - Melbourne: Australian Institute of Family Studies. - 2015; Hein C. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience. - Geneva: International Labour Office. - 2005.

⁶ Baxter J. A., Renda J. Review of government initiatives for reconciling work and family life. - Research Report №. 34. - Melbourne: Australian Institute of Family Studies. - 2015; European Commission. Reconciliation of professional and

Последним и одним из важнейших направлений работы государства по включению работодателей в реализацию политики баланса семьи и работы является государственная материальная и нематериальная (ценностно-идеологическая) поддержка бизнес структур. Поддержка оказывается посредством создания фондов и учреждения грантов, покрывающих часть издержек от внедрения мер политики баланса семьи и работы.

Примером может служить созданный в Великобритании Фонд «UK's Challenge Fund», который выделяет деньги на консультационные услуги, помогающие оценить преимущества от предоставления сотрудникам возможностей для гибкой занятости, а также найти оптимальный путь внедрения и реализации мер для достижения баланса. В период с 2000 по 2004 год около 400 организаций получили финансирование фонда.¹ В большинстве случаев консультации фонда позволили организациям оценить и внедрить гибкие формы организации труда, удаленную занятость или сокращенный рабочий день.²

Австралийское правительство выделяет гранты от 5000\$ до 15000\$ малому бизнесу, реализующему политику баланса семьи и работы.³ В Сингапуре действует программа Flexi-Works!, предоставляющая работодателям, открывающим новые рабочие места с гибкой занятостью и возможностью неполной занятости, гранты до 100000\$.⁴ WoW! fund предоставляет гранты размером до 20000\$, софинансируя 80% затрат на создание рабочих мест с гибкой занятостью. Программа доступна для работодателей из стран ЕС.⁵

В таблице 2.1.3 обобщены некоторые меры государственной поддержки работодателей, реализующих политику баланса семьи и работы.

private life: Exchange of good practices. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. - 2007.

¹ Nelson A., Nemec K., Solvik P., Ramsden C. The evaluation of the Work-Life Challenge Fund. - Employment Relations Research Series №. 32. London: Department of Trade and Industry. - 2004.

² Ibid.

³ Herbusiness URL: <https://herbusiness.com/blog/government-funding-work-family-balance-practices/> (дата обращения: 23.06.2016).

⁴ Work-life solutions URL: <http://www.greatworksolutions.com/grants.html> (дата обращения: 23.06.2016).

⁵ Work-life solutions URL: <http://www.greatworksolutions.com/grants.html> (дата обращения: 23.06.2016).

Таблица 2.1.3

**Направления и меры поддержки работодателей, реализующих политику
баланса семьи и работы**

Направления/ст рана	Организация информационно просветительских и исследовательских кампаний (интернет сайты, просветительские кампании, исследования)	Организация диалога государства и бизнеса (дискуссии, лекции, семинары, конференции, тренинги, телепередачи, саммиты и встречи)	Материальные и нематериальные поддержки (премии, церемонии, символы и эмблемы, гранты)
Велико- британия	Интернет сайты о балансе семьи и работы. Кампания по демонстрации выгоды работодателей от внедрения мер баланса семьи и работы. Консультативная помощь по внедрению инициатив в области баланса семьи и работы.	Встреча «Работодатели за баланс семьи и жизни» (2000) Создан Консультативный комитет министров по вопросам баланса работы и личной жизни. Европейский диалог социальных партнеров – консультативные встречи.	Фонд «UK's Challenge Fund». Гранты ЕС. Гранты, включая зарубежные.
Новая Зеландия	Интернет сайты о балансе семьи и работы. Кампания по демонстрации выгоды баланса семьи и работы. Государственное финансирование исследований проблемы баланса семьи и работы.	Европейский диалог социальных партнеров – консультативные встречи.	Гранты ЕС. Гранты, включая зарубежные.
Канада	Интернет сайты о балансе семьи и работы.	Участие работодателей в американской инициативе проведения месяца семьи.	Гранты, включая зарубежные.
Япония	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Саммит государства и бизнеса по продвижению баланса работы и жизни (2010). Разработана Хартия баланса работы-жизни и фактически проводимой политики.	Государственная премия награждения лучших работодателей. Гранты, включая зарубежные.
США	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Решение о ежегодном проведении месяца семьи (2003)	Гранты, включая зарубежные.
Австралия	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Комиссия по исследованию продуктивности труда (2010). Принят закон об оплачиваемом отцовском отпуске.	Гранты, включая зарубежные.
Греция, Франция, Италия	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Кампании по проблемам баланса семьи и работы и гендерного равноправия (2002) Европейский диалог социальных партнеров – консультативные встречи.	Гранты ЕС. Гранты, включая зарубежные.
Нидерланды	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Европейская комиссия (2006) Встреча по проблемам баланса семьи и работы, гендерного равноправия. Европейский диалог социальных партнеров – консультативные встречи.	Гранты ЕС. Гранты, включая зарубежные.
Южная Корея	Интернет сайты о балансе семьи и работы, гендерном равноправии.	Принято решение о проведении еженедельного дня семьи (2012)	Сертификация компаний. Гранты, включая зарубежные.

Независимо от модели семейной политики в большинстве стран Европы на рабочих местах распространены гибкие условия труда: плавающее время начала и окончания рабочего дня, частичная или полная работа «из дома», возможность работать по гибкому графику, популярны уменьшение общего времени занятости и возможность временно перейти на неполную ставку.

Благодаря государственной поддержке работодателей в области политики, направленной на работников с семейными и родительскими обязанностями, многие организации вводят и успешно используют собственные меры. Обычно наибольшую помощь работодателя в вопросе сочетания семейных и профессиональных обязанностей получают сотрудники маленьких по

численности фирм, где проще достигаются неформальные договоренности, руководство и сотрудники лучше понимают нужды друг друга.¹ В свою очередь, сотрудники средних организаций (численностью 25-99 человек) испытывают самый сильный конфликт между сферами.² Кроме того, как наличие у непосредственного руководителя маленьких детей, увеличивает возможности достижения баланса его подчиненными, а организации, в которых женщины представлены на различных руководящих позициях, чаще других ведут дружественную семье политику и располагают большим количеством возможностей для обеспечения баланса.³ В странах, где большое количество женщин находятся в высших эшелонах власти, политика государства более дружественна по отношению к семье.⁴

Квалифицированные работники обычно имеют больше возможностей для достижения баланса, а низкоквалифицированный персонал ограничен в количестве и вариативности предоставляемых мер.⁵

Несмотря на усилия государств, нерешенной остается проблема равного доступа работников государственного и частного сектора к различным инструментам, способствующим установлению баланса между семьей и работой. Занятые в государственном секторе по-прежнему имеют больше возможностей для его поиска и достижения.⁶

¹ Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488; Vázquez M.B., Martín M.L., Ruiz A.H. The factor structure of the Spanish version of the Work-Family Culture Scale in a sample of workers from the advertising sector // Psicothema. - 2013. - vol. 25. Issue 2. - pp. 232-237.

² Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488

³ Mrčela A., Sadar N. Social policies related to parenthood and capabilities of Slovenian parents // Soc Polit. - 2011. - vol.18. Issue 2. - pp.199-231; Ruppanner L., Huffman M. L. Local labour markets, organizations and the distribution of family-responsive benefits in the USA // Gender, Work and Organization. - 2012. - vol.19. - pp. 438-454

⁴ Bolzendahl C. Making the implicit explicit: Gender influences on social spending in twelve industrialized democracies // Social Politics. - 2009. - vol.16. - pp. 40-81.

⁵ Galinsky E., Bond J.T. The Business Work-Life Study: A sourcebook. New York: Families and Work Institute. - 1998. - p. 8; Stevens D. P., Minnotte K. L., Kiger G. Differences in work-to-family and family-to-work spillover among professional and nonprofessional workers // Sociological Spectrum. - 2004. - 24(5). - p. 535-551.

⁶ Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (iJARS). - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - p. 6.

2.2. Политика баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях в современной России

Режим российской социальной политики в советское время можно назвать социал-демократическим.¹ На протяжении всего периода своего существования советское государство стимулировало участие женщин в оплачиваемом труде, создало и закрепило официальный гендерный контракт работающей матери.

Многие авторы отмечают, что он не был следствием выбора женщин, но являлся результатом доминирования государства в области гендерных отношений. Баланс семьи и работы в этот период достигался не только за счет институциональных форм поддержки, но и за счет «расширенного материнства» – помощи старших родственников.² Контракт работающей матери этого периода делал акцент именно на трудовой занятости женщин.

В конце 70-х – начале 80-х годов XX в. советское государство переносит акцент с профессиональной роли женщины на поддержку материнства: введен оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до 1 года, впоследствии продленный с частичной оплатой до 1,5 лет, увеличены оплачиваемые до- и послеродовые отпуска, введен отпуск по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет без содержания, но с сохранением рабочего места и стажа.³

Впоследствии политика государства претерпела значительные изменения в связи с распадом СССР. Социальная политика России в 1990-ые годы характеризовалась неустойчивостью и неопределенностью, «метаниями» от одной модели социальной политики к другой.⁴ Ситуацию можно было охарактеризовать как отсутствие демографической и семейной политики как таковой.⁵

¹ Гурко Т. А. О Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года: экспертная оценка // Социологическая наука и социальная практика. - 2013. - № 3. - С. 33-52.

² Семенова В.В. Бабушки: семейные и социальные функции прародительского поколения. Биографии семей как объект социологического исследования // Судьбы людей: Россия XX век. - М.: Институт социологии РАН, 1996. - С. 326-354; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

³ Рабжаева М.В. Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века // Социологические исследования. - 2004. - №6. - С. 89-97.

⁴ Гурко Т. А. О Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года: экспертная оценка // Социологическая наука и социальная практика. - 2013. - № 3. - С. 34.

⁵ Антонов А.И. Возродить семейную жизнь Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века // Социологические исследования. - 1992. - №10. - С. 99-100.

В 1991 году в России вводится понятие национальной семейной политики. Государственный статус эта концепция получила в 1996 г. в Указе Президента РФ «Об основных направлениях государственной семейной политики». Указ создавался с опорой на международные документы и обеспечение работникам, имеющим детей, благоприятных условий для сочетания трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей называлось одним из приоритетных направлений семейной политики.¹

С начала-середины 2000-х гг. был взят курс на стимулирование роста количества рождений, в мае 2006 г. разрабатывается проект Концепции демографической политики РФ до 2025 г., призванный сначала остановить снижение численности населения, а затем обеспечить его прирост.² Ключевым инструментом для стимулирования рождаемости выступила программа «материнский (семейный) капитал», реализуемая с 1 января 2007 года.

Одно из направлений расходования средств в рамках этой программы, а именно на образование детей, способно оказать позитивное влияние на установление баланса между семьей и работой, так как предусматривает оплату пребывания ребенка в детском саду (в т.ч. и в негосударственном, имеющем лицензию). Однако, согласно данным Пенсионного Фонда РФ, 99% семей направляют материнский капитал на улучшение жилищных условий.³

Многие субъекты РФ помимо федерального выплачивают и региональный семейный капитал. В РБ он полагается многодетным семьям, имеющим пять и больше несовершеннолетних детей, проживающих вместе с родителями и официально нуждающимся в жилом помещении. Размер единовременного пособия равняется размеру материнского капитала. С первого января 2011 г. право на получение регионального материнского капитала имеют также семьи, усыновившие (удочерившие) ребенка. Пособие выплачивается на каждого

¹ Чернова Ж. В. «Демографический резерв»: молодая семья как объект государственной политики // Женщина в российском обществе. - 2010. - №2. - С. 26-38.

² Чернова Ж. В. Семейная политика в современной России: «пятый нацпроект» // «Человек. Сообщество. Управление». - 2011. - №2. - С. 100-113.

³ В 2015-2017 годах размер материнского капитала составляет 453 тысячи рублей / Пенсионный Фонд РФ URL: http://www.pfrf.ru/grazdanam/family_capital/chto_nuzh_znat/ (дата обращения: 14.09.2016).

усыновленного ребенка. При усыновлении (удочерении) ребенка-инвалида размер пособия увеличивается на 100 000 рублей.¹

С 2013 года более, чем в 50-ти российских регионах (к 2016 году в 53), где значение СКР² ниже среднероссийского показателя на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» введено пособие при рождении третьего и последующих детей. Средства в размере регионального прожиточного минимума выплачиваются до достижения ребенком 3-х летнего возраста.³

Отпуск по уходу за ребенком в России могут оформить как матери, так и лица, обеспечивающие фактический уход. Но акцент в документе сделан именно на матерях. За оформившими отпуск сохраняется место работы, при работе на неполную ставку выплата пособия сохраняется, а время отпуска засчитывается в трудовой стаж. При этом он фактически состоит из 2 частей: оплачиваемый отпуск до достижения ребенком 1,5 лет и отпуск по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет.⁴

Возможность использовать отпуск по уходу за ребенком не находит отклика у мужчин, в числе причин – экономическая нерациональность, так как мужчины зарабатывают больше женщин, и представления о мужских и женских ролях.⁵ Официально закрепленная за мужчинами часть отпуска отсутствует.

С точки зрения баланса работы и родительства важна возможность совмещать отпуск по уходу за ребенком с оплачиваемой занятостью на условиях неполного рабочего дня или с работой на дому. На практике ее использование серьезно ограничивается недостатком сервисов по уходу за детьми и дефицитом рабочих мест с гибкой или неполной занятостью.⁶ Из-за этого длительный отпуск по уходу за ребенком способствуют закреплению традиционной модели

¹ Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / Валиахметов, Р.М., Баймурзина, Г.Р., Хилажева, Г.Ф., Бурханова, Ф.Б., Под ред. Валиахметова, Р.М., Бурхановой, Ф.Б., Хилажевой, Г.Ф. - Уфа: Восточная печать. - 2013. - с. 200.

² Суммарный коэффициент рождаемости

³ Субсидии.net URL: <http://subsidii.net/> (дата обращения: 13.10.2016).

⁴ Ежемесячное пособие в размере 40% от среднего заработка до 1,5 лет, 50 руб. в месяц от 1,5 до 3 лет.

⁵ Малышев А.Г. Влияние гендерно-чувствительных форм работы социальных сервисов на трансформации ценностей и практик родительства в современной России. СПб.: Тускарора. - 2013. - 72 с.

⁶ Пайе А., Синявская О.В.. Эволюция семьи в Европе: Восток-Запад / Под научной редакций С.В. Захарова, Л.М. Прокофьевой, О.В. Синявской. М.: НИСП. - 2010. - С. 304-352.

разделения труда.¹ Полагаем, что именно нехватка институциональных механизмов, обеспечивающих возможности для совмещения, препятствует эффективной реализации политики баланса семьи и работы в современной России.²

О.М. Здравомыслова констатирует, что важнейшее условие достижения баланса - возможность использования максимально качественных, удобных и доступных населению институциональных услуг по уходу и воспитанию детей, при этом центральным является звено «мать - детский сад».³ В России же численность ДООУ значительно сократилась после 1990-х годов.⁴ При этом более половины российских семей пользуются хотя бы одной институциональной услугой по уходу за детьми, а в период оплачиваемого родительского отпуска менее 2% семей прибегают к институциональным услугам, низкий спрос обусловлен, в том числе и неразвитостью системы сервисов по уходу за детьми младше 3-х лет. Лишь 8% родителей хотели бы воспитывать детей дошкольного возраста дома, а многие матери хотели бы выйти на работу раньше достижения ребенком 3-х лет.⁵ Платные формы ухода доступны лишь малому количеству обеспеченных семей. Заменой, позволяющей балансировать между семьей и работой, выступают «неформальные дружеские и межсемейные сети поддержки», включающие помощь от членов домохозяйства, родственников или друзей.⁶

¹ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. / Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16); Чернова Ж. В. «Демографический резерв»: молодая семья как объект государственной политики // Женщина в российском обществе. - 2010. - №2. - С. 26-38.

² Градскова Ю. Когда отдавать ребенка в детский сад и платить ли воспитателю? Родительство, гендер и учреждения дошкольного воспитания в интернет-форумах // Laboratorium. Журнал социальных исследований. - 2010. - №3. - С. 44-57; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

³ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. / Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16).

⁴ Савинская О. Б. Забота о детях работающих москвичек // Женщина в российском обществе. - 2011. - №1. - С. 137-142.

⁵ Градскова Ю. Когда отдавать ребенка в детский сад и платить ли воспитателю? Родительство, гендер и учреждения дошкольного воспитания в интернет-форумах // Laboratorium. Журнал социальных исследований. - 2010. - №3. - С. 44-57; Савинская О. Б. Забота о детях работающих москвичек // Женщина в российском обществе. - 2011. - №1. - С. 137-142; Синявская О.В. Сухова, А.С. Семья в центре социально-демографической политики? Сборник аналитических статей / Отв. ред. О.В. Синявская. М.: Независимый институт социальной политики. - 2009. - с.82.

⁶ Савинская О. Б. Забота о детях работающих москвичек // Женщина в российском обществе. - 2011. - №1. - С. 137-142

Наибольшим спросом пользуются услуги по уходу за детьми от 3 до 6 лет, что соответствует временному отрезку, находящемуся между окончанием срока декретного отпуска и принятием ребенка в школу. О.Б. Савинская выяснила, что 7 из 10 женщин столкнулись со значительными сложностями при устройстве ребенка этого возраста в детский сад.

На сегодняшний день существующие в России монетарные пособия не способны сгладить экономическое неравенство, возникающее между людьми, занятыми на оплачиваемой работе и оформившими отпуск по уходу за ребенком. Помимо пособия по уходу за ребенком, в России существуют пособие по беременности и родам, пособие для вставших на учет в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка. Но даже вместе взятые все эти выплаты не сопоставимы с затратами на воспитание ребенка и с заработной платой, которой лишается мать, использующая отпуск по уходу.¹ Следует признать, что многие меры государственной семейной политики России отличаются патернализмом и скорее ориентированы на бедные слои населения.²

В настоящий период российская семейная политика реализуется в соответствии с целями, поставленными в Концепции государственной семейной политики РФ до 2025 года. В Республике Башкортостан также принята Концепция семейной политики РБ на 2013-2025 годы.

В Концепции государственной семейной политики РФ до 2025 года, в отличие от ранее принятых документов, говорится о необходимости создать реальные условия для совмещения родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью.³ Однако в самостоятельное направление семейной политики гармонизация работы и семьи не выделяется. Создание

¹ Бороздина Е.А., Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Как распорядиться «материнским капиталом» или граждане в семейной политике // Социологические исследования. - 2008. - №7. - С. 113.

² Бороздина Е.А., Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Как распорядиться «материнским капиталом» или граждане в семейной политике // Социологические исследования. - 2008. - №7. - С. 108-118; Гурко Т.А. Россия: социальная политика в отношении молодых родителей // Власть. - 2008. - №6. - С. 10-11; Чернова Ж. В. «Демографический резерв»: молодая семья как объект государственной политики // Женщина в российском обществе. - 2010. - №2. - С. 26-38; Чернова Ж. В. Семейная политика в современной России: «пятый нацпроект» // «Человек. Сообщество. Управление». - 2011. - №2. - С. 100-113.

³ Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. №1618-р., раздел 2 «Современное положение российской семьи».

условий для сочетания семьи и трудовой занятости рассматривается в контексте решения задачи по развитию экономической самостоятельности семьи. Примечательно, что Концепция оперирует не только понятиями «женщины, имеющие детей», «женщины, воспитывающие малолетних детей» и т.п., но и понятиями «лица с семейными обязанностями», «родители, имеющие малолетних детей», «одинокое родители», «многодетные родители», подчеркивая тем самым, что меры могут быть адресованы не только женщинам, но и мужчинам.

Представляется, что их реализация будет:

- 1) способствовать развитию занятости лиц с семейными обязанностями и особенно тех, которые относятся к наиболее уязвимым на рынке труда категориям работников (многодетные родители, родители, воспитывающие детей в возрасте от 1,5 до 3-х лет, воспитывающие детей-инвалидов, одинокие матери);
- 2) способствовать получению основного или дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовке лиц с семейными обязанностями;
- 3) создавать более широкие возможности по внесемейному уходу и воспитанию детей дошкольного возраста;
- 4) стимулировать работодателей к приему на работу лиц с семейными обязанностями, развивать государственно-частное партнерство в области создания благоприятных условий для сочетания работы и семьи.¹

В контексте темы диссертационного исследования особенно важным представляется последнее направление деятельности и специальные меры по поощрению работодателей к проведению политики баланса семьи и работы.

К данному направлению можно отнести следующие пункты Концепции:

- пропаганда положительной практики работодателей по приему на работу родителей с малолетними детьми, созданию условий для совмещения профессиональных и семейных функций работниками с детьми, в том числе путем выделения отдельной номинации всероссийского конкурса «Российская

¹ Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. №1618-р. // URL: <https://rg.ru/2014/08/29/semya-site-dok.html> (дата обращения 14.08.17).

организация высокой социальной эффективности», в рамках которой будет оцениваться и комфортность труда с точки зрения совмещения обязанностей;

- поддержка работодателей, принимающих на работу лиц с высокой семейной нагрузкой и женщин, воспитывающих детей в возрасте от 1,5 до 3 лет;

- реализация проектов государственно-частного партнерства, направленных на создание благоприятных условий для совмещения многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью¹.

Подводя некоторый общий итог, необходимо сказать, что с середины 2000-х годов российское государство переходит к проведению активной семейной политики, принимает ряд сильных мер для поддержки семьи и родительства. Постепенно в повестку дня вносятся вопросы политики баланса работы и родительства. Растет понимание необходимости реализации таких мер для обоих родителей. Эволюция семейной политики идет в сторону большего внимания государства к формированию дружественного климата на рынке труда по отношению к родителям, к созданию разных форм, режимов и условий занятости, к взаимодействию государства и бизнеса с целью обеспечения благоприятных условий для сочетания работниками семейных обязанностей и трудовых функций. При этом следует согласиться с тем, что пока политика баланса семьи и работы не рассматривается государством в качестве инструмента демографической политики, хотя опыт зарубежных стран показывает, что подобные меры могут стать эффективным инструментом повышения рождаемости.² Меры политики баланса семьи работы пока прописываются в контексте решения экономических задач - повышения экономического благосостояния семьи, а не рассматриваются как самоценные, позволяющие работникам с семейными обязанностями не только иметь оплачиваемую работу и, соответственно, доход, но и гармонизировать свою жизнь, реализовываться и на работе и в семье.

¹ Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. №1618-р., раздел 3 «Цели, принципы, задачи и приоритетные направления».

² McDonald P. Gender Equity in Theories of Fertility Transition. The Welfare State Reader. Second Edition ed. by Ch. Pierson and F. Castles . Polity Press. – 2008; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

Говоря о мерах политики баланса семьи и работы, на местах занятости, нельзя забывать, что огромное влияние на текущее состояние корпоративной политики российских предприятий оказали социальные, экономические и политические трансформации 1990-х годов.

В Советском Союзе предприятия являлись основным проводником реализации мер социальной политики государства. Материальной базой для осуществления социальных выплат на предприятиях были частично собственные средства, частично средства государственных социальных фондов. С распадом СССР, оказавшись в условиях рынка и экономического кризиса, предприятия отказывались от нерентабельных социальных объектов, круг получающих льготы лиц был ограничен, пособия уменьшены или же вовсе отменены. Часть социальных благ стала доступна в виде рыночного товара и утратила прежнее значение в глазах работников.¹

Основным фактором, влияющим на социальные инициативы российских предприятий, становится их экономическое положение. Стабилизация 2000-х годов не привела к тому, что они вернулись к состоянию советского времени, хотя и стали предоставлять работникам больше социальных услуг. Возвращение к советским объемам оказания социальных услуг стало для большинства предприятий неинтересным ввиду их нерентабельности. Предоставление льгот происходило двумя основными способами: формально - через закрепление в договорах, и неформально - через ряд знакомств или договоренностей.²

В настоящий момент актуальность реализации социальной политики на предприятиях обуславливается рядом факторов. Социальные программы позволяют получить конкурентное преимущество, не опираясь лишь на один размер заработной платы. Это тем более актуально сейчас, когда на рынке действуют в том числе и предприятия с иностранным капиталом, располагающими более обширными и привлекательными социальными программами.

¹ Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1992-1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабалиной. М.: РОССПЭН. - 1997.

² Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - №3. - С. 400.

Немаловажной является и необходимость привлечения и удержания рабочей силы. Социальные программы, отвечающие интересам молодых высококвалифицированных кадров, позволят не только привлечь новых работников, но и снизить текучесть кадров, сохранить их преемственность.¹

О.Б. Савинская утверждает, что время, когда предприятия старались максимально избавиться от отягощающей их социальной инфраструктуры, подходит к концу. Крупные компании развивают различные направления социальной политики. Стимулом для реализации социальных программ становится их экономическая обоснованность. Однако, по оценкам экспертов, не более 5% организаций подсчитывают отдачу от социальных инвестиций.²

Экономически благополучные предприятия, сохранившие социальную инфраструктуру, продолжают ее использовать и предоставлять своим сотрудникам традиционные социальные выплаты и гарантии.

Организации частного сектора также перестают рассматривать социальную политику как ненужное бремя, осознавая предоставляемые ей стратегические преимущества. Тем не менее, зачастую компании, относящиеся к малому бизнесу, не могут позволить себе реализацию социальных программ, ограничиваясь конкурентоспособной зарплатой и соблюдением Трудового Кодекса.³

Е.В. Плотникова пришла к выводу, что практики корпоративной социальной политики большинства российских предприятий можно разделить на пять моделей, описывающих системы применения социальных программ.⁴ Е.Р. Ярская-Смирнова также разделила компании на несколько типов, исходя из их политики в области корпоративной поддержки сотрудников и реализации мер социальной ответственности. Обе классификации представлены в таблице 2.2.1.

Что касается непосредственно корпоративной политики баланса работы и родительства, на данный момент это направление почти не встречается.

¹ Там же. С. 400.

² Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / Под ред. О.Б. Савинской. М.: Вариант. - 2008. - С. 157.

³ Там же. - С. 145.

⁴ Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - №3. - С. 397-408.

Важность сочетания семейных и трудовых обязанностей признают в основном предприятия, где занято много женщин и нет возможности предоставлять гибкий график, и крупные компании, в которых все сотрудники могут работать по гибкому графику или из дома, но руководство считает, что этого мало и «необходимо реагировать на пожелания сотрудников более тонко».¹

Таблица 2.2.1

Модели корпоративной социальной политики российских предприятий

	Е.В. Плотникова ²	Е.Р. Ярская -Смирнова ³
1	Модель минимизации социальных выплат. Преимущественно частные фирмы. Непрямые капиталовложения оцениваются как неэффективные. Прямые материальные поддержки в виде льготного ссудирования денег. Порядок выдачи и условия предоставления ссуды не прописаны, основание для выдачи - неформальные связи.	Соблюдающие международные и российские законы и нормы - крупные, успешные в экономическом плане организации, работающие не только на российском, но и на международном рынках. Имеют собственную социальную инфраструктуру.
2	Предприятия частного сектора, созданные в советское время и получившие в наследие традиции и некоторые соц. объекты. Соц. выплаты и гарантии несистемны, носят разовый характер. Размер выплат определяется эффективностью деятельности, объемы выплат определяются индивидуально.	Соблюдающие российское законодательство, помощь за пределами ТК предоставляется в индивидуальном порядке. Обычно не имеют собственной социальной инфраструктуры, поддержки зачастую ограничиваются единовременными выплатами по наступлении определенных событий.
3	Социально-рыночная модель. Социальное партнерство работодателя и работника, социальные программы-форма мотивации персонала и инвестиция в будущее. Часть льгот ориентирована на баланс семьи и работы. Системы выплат не используются.	Не соблюдающие международные и российские нормы. В большинстве своем убыточные, испытывающие дефицит ресурсов, «экономящие» на финансировании социальных программ и зарплате работников.
4	Патерналистская модель. Традиции соц. политики советского периода. Предельно широкие соц. программы. Сохранена значительная часть объектов соц. инфраструктуры. Действуют профсоюзы.	
5	Модель социальной помощи. Финансово нестабильные предприятия. Социальные выплаты компенсируют отсутствие социальных программ. Приоритет отдается социально незащищенным работникам.	

При этом разнообразие программ и практик, предлагаемых сотрудникам с семейными обязанностями, во многом определяется спецификой трудового процесса, возрастным и гендерным составом организации. На производственных предприятиях чаще всего практикуется предоставление сотрудницам с детьми возможности работать сокращенный рабочий день/смену.

¹ Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / Под ред. О.Б. Савинской. М.: Вариант. - 2008. - С. 146.

² Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - №3. - С. 397-408.

³ Социальная политика и мир детства в современной России / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой и Е.П. Антоновой. М.: Вариант. - 2009. - С. 78.

Наиболее популярной мерой, реализуемой в рамках политики баланса работы и родительства, можно назвать дополнительные единовременные выплаты при рождении ребенка, реже встречаются пролонгированные во времени выплаты. Некоторые предприятия содействуют сотрудникам в устройстве детей в детские сады, предоставляют путевки в детские лагеря/санатории. Но многие работодатели не оказывают помощи в организации присмотра за детьми, часто им даже проще, если женщина находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения последним 3-х лет.¹

На достижение баланса между семьей и работой влияет и социальный пакет. При этом он может быть не единым, а дифференцированным. Именно гибкие, персонифицированные льготы имеют большой потенциал и являются взаимовыгодными и для работодателя и для работника. В российской практике подобная система встречается редко, например, в ООО РЖД, где сотрудники могут самостоятельно формировать часть социального пакета, выбирая гарантии, наиболее соответствующие их потребностям и образу жизни.²

Анализируя современное состояние корпоративной политики и социальной ответственности в российском обществе, Е.Р. Ярская-Смирнова определяет ее уровень как весьма низкий.³

По итогам собственного анализа нефинансовых отчетов предприятий следует отметить, что фактически все организации, *опубликовавшие* в свободном доступе отчеты по социальной ответственности,⁴ предоставляют сотрудникам такие возможности, как компенсации за отдых детей в летних лагерях, субсидирование медицинского страхования и/или отдельных видов медицинского лечения, детские подарки на праздники, корпоративные ипотечные программы, разовые выплаты по случаю наступления определенных событий.

Проблемой подобного анализа является то, что из него автоматически исключаются предприятия, не опубликовавшие свои отчеты о социальной

¹ Там же. С. 151.

² Там же. С. 56.

³ Там же. С. 79.

⁴ Среди них такие организации и промышленные предприятия как РЖД, Ростелеком, Федеральная энергетическая служба единые энергетические системы, Северсталь, Норильский Никель, Роснефть, Транснефть, Газпром, Металлоинвест, РусГидро.

ответственности или об устойчивом развитии. Фактически в выборку попадают лишь крупные и финансово стабильные предприятия, стремящиеся показать свои преимущества, а большое число промышленных предприятий, не обладающих такими ресурсами и устойчивым положением, остается за рамками исследования. Логично предположить, что они обладают значительно меньшими возможностями для поддержки персонала.

Более того, даже не все крупные государственные компании предоставляют свою отчетность. На октябрь 2014 года лишь 11 из 22 госкомпаний выполняют правительственную директиву 2012 года и публикуют нефинансовые отчеты,¹ к тому же даже опубликованная социальная отчетность не соответствует мировым стандартам. По оценке экспертов, уровень распространенности нефинансовой отчетности среди российских компаний невелик.²

Говоря о необычных для России мерах поддержки работников с семейными обязанностями, следует назвать предоставляемый в РЖД «компенсируемый» индивидуальный социальный пакет, построенный по принципу «кафетерия», с установлением лимита средств и перечня элементов, на которые они могут быть потрачены. В числе прочего, в набор предлагаемых к выбору льгот входят: компенсация санаторно-курортного лечения, компенсация летнего отдыха детей, компенсация оплаты проезда к месту работы, компенсация услуг сотовой связи и интернета, компенсация оплаты медицинских услуг (не включенных в базовый корпоративный полис ДМС) и услуг спортивных учреждений; компенсация оплаты детских садов.

В ОАО РЖД было выявлено положительное влияние компенсируемого социального пакета на удержание персонала, а именно - снижение процентов текучести в подразделениях, работники которых являлись его получателями.³

Кроме названного, ОАО «РЖД» является учредителем 283 негосударственных образовательных учреждений и 234 детских садов.

¹ Директива Председателя Правительства РФ от 30.03.2012 N 1710п-П13

² Николаева Е.Д. Госкомпании избегают социальной ответственности / Газета Коммерсантъ URL: <http://kommersant.ru/doc/2599488> (дата обращения: 14.09.2016).

³ ОАО «РЖД». Корпоративный социальный отчет. - 2013 г. - С. 128-129. URL: http://rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5085& (дата обращения: 13.10.2016).

Количество обучающихся и воспитанников составляет 41 900 чел., 89,2 % из них – дети работников.

Политика поддержки материнства проводится в ПАО «Северсталь». Работницы имеют право уйти в декретный отпуск сразу после постановки на учет в женской консультации, до назначения пособия по беременности и родам предприятие сохраняет им средний заработок. Кроме того, предусмотрены дополнительные отпуска и иные льготы для работников с детьми, например, в первый день учебного года родителям первоклассников доступен отпуск с оплатой по среднему заработку и его продление без сохранения оплаты. При регистрации первого брака, выписке супруги из роддома, регистрации первого брака детей сотрудникам предоставляются три календарных дня отпуска с сохранением средней оплаты. Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят обучение для восстановления квалификации или (с их согласия) переподготовку при переводе на другое место работы.¹

ПАО «Русгидро» единственная группа компаний, которая выделяет в отдельные направления социальной поддержки «заботу о детях работников», «поддержку семей и материнства», а также употребляет в своих документах термин «сотрудники с семейными обязанностями».

В «Русгидро» имеется система дополнительных оплачиваемых отпусков, оплата осуществляется исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки (около 5,5 тысяч рублей). Так, в День знаний родителям детей младших классов оплачивается 1 выходной день, в случае регистрации брака работника или его детей - 3 выходных дня, в случае смерти близких - 3 дня, при рождении ребенка отцу полагается 1 выходной день. Работникам, имеющим троих и более детей до 14-ти лет, предоставляется отпуск - 5 дней, одиноким родителям и/или замещающим их лицам - 5 дней в год. Существуют также корпоративные стипендии для детей работников, обучающихся в профильных вузах.²

¹ ОАО «Северсталь». Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 год. - С. 49. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/d/0/d0a3aca1a4df322db8854d589a03cfc6.pdf> (дата обращения: 13.10.2016).

² Отчет в области устойчивого развития группы Русгидро 2012. С. 50. URL: http://www.rushydro.ru/upload/iblock/d7b/RusHydro_KCO_rus_web.pdf (дата обращения: 13.10.2016).

ПАО «НК «Роснефть» предоставляет беспроцентные займы на обучение сотрудников компании и их детей. Участвовать в программе могут работники, не имеющие базового высшего или среднего специального образования по специальности, и их дети от 16 лет, обучающиеся на коммерческой основе.¹

Следует отметить, что многие из опубликовавших отчеты компаний, либо не предоставляют работникам с семейными обязанностями дополнительных льгот (помимо выделенного «стандартного» для опубликовавших набора), либо не акцентируют на них внимания.

Для повышения эффективности корпоративной политики баланса семьи и работы необходимо органично вписать нужды работников с семейными обязанностями в профессиональную культуру современных компаний разных отраслей. На данный момент разница в доступе к различным инструментам, помогающим в установлении баланса между семьей и работой, существует не только между государственным и частным сектором, но и между различными отраслями производства.²

Е.Р. Ярская-Смирнова придерживается точки зрения, что российская модель эффективной социальной политики должна сочетать в себе элементы либеральной и патерналистской моделей, а значимую роль в ее реализации должны играть работодатели.³ Более половины крупных и средних российских компаний положительно оценивают модель социальной политики, предполагающей тесное взаимодействие государства и бизнеса, совместное определение мер социальной ответственности бизнеса и ее приоритетов.⁴

Однако на данный момент сотрудничество государства и бизнеса в вопросах реализации социальной ответственности практически отсутствует. Тем не менее, последнее время некоторые субъекты РФ ведут работу по принятию

¹ Роснефть / Отчет в области устойчивого развития 2013. С.92 URL: <https://www.rosneft.ru/Development/reports/> (дата обращения: 13.10.2016).

² Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

³ Социальная политика и мир детства в современной России / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой и Е.П. Антоновой. - М.: Вариант. - 2009. - С. 64.

⁴ Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. М.: Ассоциация менеджеров. - 2003. - 100 с.

местных законов и стандартов корпоративной социальной ответственности, но на Федеральном уровне об этом речи пока не идет. В частности, в Республике Башкортостан в 2015 году был составлен реестр социально ответственных работодателей.¹

Существует также ряд конкурсов и премий в области социальной ответственности, например, государственный конкурс «Всероссийская организация высокой социальной эффективности», проводящийся с 2000 года,² Почетная Премия «За социальную ответственность бизнеса», назначаемая с 2006 года межрегиональной организацией предпринимателей при поддержке Государственной Думы РФ.

Непосредственное отношение к политике баланса семьи и работы имеет и ежегодный городской конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам». Впервые он был проведен в Москве в 2008 году, после чего подобные конкурсы стали проводиться в нескольких субъектах Федерации (в Уфе с 2009 г.). В 2016 году в Москве также стартовал конкурс «Лучший работодатель города Москвы».³

Политика баланса семьи и работы могла бы успешно реализовываться в рамках внутренней социальной ответственности бизнеса перед персоналом, а также социальной ответственности перед местным сообществом. Однако, в отличие от многих европейских стран, корпоративная ответственность в России является добровольной и не закреплена на уровне законодательства.⁴

Главными документами, регламентирующими социально ответственное поведение бизнеса, являются: Социальная хартия российского бизнеса, разработанная Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП); Кодекс предпринимательской этики Торгово-промышленной палаты РФ (ТПП РФ) «12 принципов ведения дел в России»; Меморандум о принципах

¹ Реестр социально ответственных работодателей / Министерство труда Республики Башкортостан URL: http://www.mintrudrb.ru/relations/reestr_sotsialno_otvetstvennykh_rabotodateley_rb/ (дата обращения: 23.06.2016).

² Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности / Министерство труда Российской Федерации URL: <http://www.rosmintrud.ru/events/133> (дата обращения: 23.06.2016).

³ Программа поддержки работающих родителей URL: <http://mamanarabote.ru/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81/> (дата обращения: 23.06.2016).

⁴ Курьянова С.С. Регулирование корпоративной социальной ответственности на федеральном и региональном уровнях // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №8. - С. 338.

корпоративной социальной ответственности, утвержденный Ассоциацией менеджеров России. Надо сказать, что ни в одном из этих документов отдельно не оговариваются вопросы баланса семьи и работы и специфические потребности работников с семейными обязанностями. Фактически вопросы семьи в этих документах не затрагиваются, основное внимание уделяется рекомендациям в области трудовой деятельности работников.

В связи с отсутствием единых ориентиров и нормативных практик социальной ответственности организаций, необходимо активное участие государства в создании норм социальной ответственности.¹ Более того, на данном этапе для формирования и закрепления практик социальной ответственности бизнеса, в том числе и в области баланса работы и родительства, требуется государственное стимулирование и поощрение этих практик.²

К сожалению, нельзя не согласиться с мнением Е.Ю. Рождественской и Ж.В. Черновой, что из-за недостатка институциональных механизмов и корпоративных поддержек, сочетание семейных и профессиональных обязанностей на сегодняшний день реализуется работниками на уровне индивидуальных практик приспособления.³

Для решения этой проблемы необходима планомерная реализация политики баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях. В ее основе должны лежать активные усилия государства по созданию институциональных возможностей для совмещения работы и родительства и государственное стимулирование реализации данной политики на корпоративном уровне, создание условий, при которых работодатели возьмут на себя роль ретрансляторов социальной политики государства в отношении работников с семейными обязанностями.

¹ Глебова И.С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом: Учебное пособие. - Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина. - 2008. – с.47.

² Яровой А. Возможности власти в развитии социальной ответственности российского бизнеса // Власть. - 2009. - №10. - С. 17-18.

³ Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.

Глава 3. Баланс работы и родительства в жизни работников промышленных предприятий

3.1. Объективные условия для достижения баланса работы и родительства на промышленных предприятиях РБ

Основными источниками для анализа промышленных предприятий как базы для реализации политики баланса семьи и работы служат данные официальной статистики и результаты собственного социологического исследования.

В параграфе будут представлены некоторые статистические показатели, позволяющие дать общую характеристику промышленности в регионе, проследить динамику изменений и существующие тенденции развития. Во всех случаях использована самая новая доступная статистическая информация, по ряду показателей она датируется лишь 2013 годом.

По состоянию на 2017 год в Башкирии насчитывается 8863 промышленных предприятия, что в процентном выражении составляет 10,1% от всех действующих в республике организаций. Большая часть промышленных предприятий - обрабатывающие производства, это 7733 организаций или 87,3% от всех промышленных предприятий. Наибольшая доля действующих организаций сосредоточена в сфере оптовой и розничной торговли – 27,7%.¹

Текущее состояние промышленности является результатом процессов, которые происходили в регионе и в стране в 1990-ые годы. Переход к рыночным отношениям вызвал серьезные изменения в структуре собственников промышленных предприятий. Так, в 1991 году в республике предприятия государственного сектора экономики составляли 76,2%, частного сектора - 1,2%, смешанной собственности (государственно-частной) – 22,5% и 0,1% российско-

¹ Башкортостанстат. Распределение организаций по видам экономической деятельности. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/1b10a08048a1c9dfa27af2f7eaa5adf2/%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9+%D0%BF%D0%BE+%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BC+%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BF%D0%BE+%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%BC.pdf (Дата обращения 04.05.2017).

иностранной собственности. Уже к 2006 году в государственной собственности находились лишь 14,6% предприятий, 11 % - в частной, 48,6% - в государственно-частной и 21,3% - в российско-иностранной.¹ К 2015 году к частной собственности относится 86,1% обрабатывающих производств (доля государственной собственности 8,8%) , добыча полезных ископаемых – 89,7% (доля государственной собственности 4%).²

Этап с 1991 г. по 1998 г. характеризовался значительным спадом производства. С 1999 года наблюдается постепенный рост объемов производства, продолжающийся вплоть до 2008 года.³ По данным ФСГС Росстат, на 2008 год индекс промышленного производства Республики Башкортостан равнялся 107,6%. В период с 2008 г. по 2016 г. происходили колебания индекса, обусловленные изменением макроэкономической ситуации. На 2016 год индекс промышленного производства составляет 102,9%.⁴

Несмотря на спад 1990-х годов, к середине двухтысячных промышленность сохраняет за собой ведущую роль в структуре валового регионального продукта (ВРП) Республики Башкортостан. В 2005 году на нее приходится 39,5% ВРП. В 2015 году доля промышленности в структуре ВРП составила 35,7%, более чем в 2 раза опережая сферу торговли.⁵

Вопреки тому, что в течение продолжительного периода времени численность работников промышленности в республике сокращалась (с 584 тысяч в 1990 году до 361,5 тысячи в 2006 г.), она остается «главным работодателем». В

¹ Забиров И. У. Бурханова Ф.Б. Карьера руководителей на промышленных предприятиях Башкортостана. Монография. - Уфа: Риц БашГУ. - 2009. - С. 54.

² Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели - 2016 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14p/Main.htm (дата обращения 04.10.2017).

³ Забиров И. У. Бурханова Ф.Б. Карьера руководителей на промышленных предприятиях Башкортостана. Монография. - Уфа: Риц БашГУ. - 2009. - С. 67.

⁴ Индекс промышленного производства по субъектам РФ / Федеральная служба государственной статистики URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj1lpT1u9PTAhWhYJoKHcrnDnQQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.gks.ru%2Ffree_doc%2Fnew_site%2Fbusiness%2Fprom%2Find_prom_sub.xls&usg=AFQjCNEpvp2CkVxldGCuaOZsFFbldvNoYw&sig2=QGAQ5xS095h4uxrCe7mBfw&cad=rjt (дата обращения: 04.05.2016).

⁵ Башкортостанстат. Валовый региональный продукт по видам экономической деятельности. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/840fcc004d05314890cff85b3577459f/%D0%92%D0%A0%D0%9F_15u.pdf (Дата обращения 04.05.2017).

2006 году доля работников, занятых в промышленности, составила 19,4%.¹ В 2015 году число работников промышленности составило 368 тысяч человек в реальном выражении, что в процентном соотношении составляет 20,9% от всех занятых в экономике.² Фактически каждый пятый трудящийся житель РБ занят в промышленности.

Большая часть занятых в промышленности – мужчины. Так, на 2013 год структура работников в разрезе пола выглядела следующим образом³: обрабатывающее производство: 60,4% мужчин и 39,6% женщин; добыча полезных ископаемых: 90,4 % мужчин и 9,6% женщин; производство и распределение электроэнергии, газа и воды: 76% мужчин и 24% женщин.

Принимая во внимание цифры годового приема и выбытия работников в сфере промышленности, необходимо отметить серьезную «текучесть» кадров. Ежегодно выбывает и принимается практически четверть работников. С большой долей уверенности можно предположить, что эти цифры в определенной степени отражают перемещения работников внутри самой сферы (таблица 3.1.1).

Таблица 3.1.1.

Прием и выбытие работников в промышленности Республики Башкортостан⁴ (в тыс. чел.)

	Принято работников в течение года					
	тысяч человек			в % к среднесписочной численности		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Всего	211,3	241,3	245,5	23,2	26,7	26,9
Добыча полезных ископаемых	4,1	6,4	7,6	15,5	24,0	29,2
Обрабатывающие производства	46,2	47,2	45,4	24,8	26,1	24,0
	Выбыло работников в течение года					
	тысяч человек			в % к среднесписочной численности		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Всего	229,5	248,9	260,6	25,2	27,5	28,5
Добыча полезных ископаемых	6,3	7,8	5,8	23,9	29,3	22,4
Обрабатывающие производства	49,9	51,0	54,0	26,8	28,2	28,4

При этом в сфере промышленного производства ежегодно есть вакантные места. В секторе добычи полезных ископаемых на конец 2013 года вакантными

¹ Забиров И. У. Бурханова Ф.Б. Карьера руководителей на промышленных предприятиях Башкортостана. Монография. - Уфа: Риц БашГУ. - 2009. - С. 71.

² Концепция управления трудовыми ресурсами Республики Башкортостан на период до 2025 года. С. 11-12. Подсчитано Автором.

³ Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат. - 2014. – с.33.

⁴ Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат. - 2014. – с.46-47.

были 1,1% мест от общесписочной численности работников, в секторе обрабатывающих производств этот показатель равнялся 1,6% .¹

Характеризуя промышленные предприятия, необходимо отметить тревожную тенденцию, касающуюся условий труда. В сравнении с показателями 2000-ых годов доля работников промышленных предприятий, вынужденных трудиться в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, значительно возросла: с 19,3% в 2004 году до 27,7% (32,2% мужчин и 19,3% женщин) на конец 2013 года. Доля занятых на тяжелых работах возросла с 4,7% в 2004 году до 9,1% в 2013 (12% мужчин и 3,7% женщин).²

Наибольшая доля работников, трудящихся в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, сосредоточена в сфере добычи полезных ископаемых (30,3%), обработке древесины (44,0%), производстве нефтепродуктов (40,8%), химическом (65,9%) и металлургическом производстве (65,5%).³

Численность женщин, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, в сфере добычи полезных ископаемых составляет 14,8%, в сфере обрабатывающих производств - 27,6%. На отдельных видах производств этот показатель ощутимо выше, например, в химическом – 58,5%, металлургическом - 49,1% и т.д.⁴

Средний уровень заработной платы работников промышленных предприятий несколько выше, чем по республике в целом (27820,2 руб). Для работников обрабатывающей отрасли, где заняты большинство «промышленников» республики, он равнялся 30790,6 рублям. Оплата труда в производстве нефтепродуктов превышает средние показатели почти в 3 раза - 69441,7 руб., а во многих других отраслях является ниже средней: обработка древесины и производство изделий из дерева -21587,5 руб. текстильное и швейное производство - 15787,8 руб. производство кожи, изделий из кожи–

¹ Там же. с.50

² Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат - 2007. – с.72;
Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат - 2014. – с.57-58

³ Там же. С.58.

⁴ Там же. С.59.

11868,0 руб. и т.д. (таблица 3.1.2). Заработная плата работников в сфере добычи полезных ископаемых превышает среднюю по республике почти в 2 раза.¹

На 1 апреля 2016 года промышленные предприятия обрабатывающих производств имели задолженность по заработной плате в размере 6,8 млн. руб.²

Таблица 3.1.2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности (рублей)

Отрасль/год	2000	2005	2010	2015	2016
Всего	1932,9	6612,0	16377,7	25927,5	27820,2
Добыча полезных ископаемых	4334,5	13079,9	32409,1	46205,2	53664,9
Обрабатывающие производства	2326,4	8338,6	17591,8	28100,0	30790,6
Производство и распределение электроэнергии газа и воды	3152,2	9228,5	20555,8	31810,8	33722,5

По данным на 2013 год, почти половина работников промышленности получают заработную плату в размере от 18601 до 35000 рублей. В случае с обрабатывающими производствами таковых 43,3% от общего числа занятых в отрасли, в сфере добычи полезных ископаемых – 48,7%³

Анализ доступной статистической информации позволяет сделать вывод, что высокий уровень опасности и вредности производства, тяжелый физический труд в значительной степени снижают привлекательность занятости на промышленных предприятиях, а размер заработной платы (особенно с учетом того, что в некоторых отраслях промышленности он ниже среднереспубликанского уровня) является недостаточным стимулом для удержания работников.

Объектами диссертационного исследования баланса работы и родительства послужили четыре предприятия, которые можно назвать типичными в своем секторе: два крупных предприятия авиационной промышленности (ПАО «УМПО»⁴ и ООО «ГазпромАвиа»¹), средняя дочерняя организация крупного

¹ Башкортостанстат. Среднемесячная заработная плата работников предприятий и организаций в Республике Башкортостан по видам экономической деятельности. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/dd97d40040388f0a8189efc7692f4691/wtrud-zp-12_16.pdf (Дата обращения 04.05.2017).

² Федеральная служба государственной статистики. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 апреля 2016 года. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d06/73.htm (Дата обращения 04.05.2017).

³ Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат. - 2014. – с.96.

⁴ Официальный сайт ПАО «УМПО» URL: <http://www.umpo.ru/> (дата обращения: 29.05.16).

нефтяного предприятия (АО «Связьтранснефть»)² и одно малое предприятие химической промышленности (АО «Химреактивснаб»)³.

Характеризуя социальную политику исследованных предприятий, можно утверждать, что ни одно из них не проводило дифференцированной политики в отношении женщин и мужчин и не имело и разработанной дифференцированной политики в отношении работников с семейными обязанностями. Все обследованные предприятия в социальных программах оперируют лишь общим понятием «работник», не выделяя отдельных групп при разработке мер поддержки сотрудников. Коллективные договоры едины для всех и не предполагают возможности выбора опций, соответствующих потребностям сотрудников. Законодательно обязательные меры социальной политики соблюдаются на предприятиях почти всегда.

В случае многих льгот снижение доли ответов «соблюдают» обусловлено не несоблюдением означенной льготы, а недостаточной осведомленностью опрашиваемых. Исключение составляет оплата сверхурочной работы - в данном случае сказывается специфика предприятий. Низкая частота выбора варианта «соблюдают» при ответе на вопрос о запрете на использование сверхурочного труда, ночного труда и командирования беременных женщин была зафиксирована среди сотрудниц АО «Химреактивснаб» (28,8%) и ПАО «УМПО» (39,1%). Наиболее популярным ответом сотрудниц АО «Химреактивснаб» на вопрос о соблюдении «ограничения применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», несмотря на специфику отрасли, стал вариант «затрудняюсь ответить» (71,2%); 100% сотрудников АО «Газпромавиа» отвечают, что на их предприятии по заявлению могут быть снижены нормы выработки для беременных женщин, в то время как на других предприятиях частота выбора этого варианта в среднем составляет 55%. (таблица 3.1.3)

¹ Официальный сайт ООО Авиапредприятия «Газпромавиа» URL: <http://www.gazpromavia.ru/> (дата обращения: 29.05.16).

² Официальный сайт АО «Связьтранснефть» URL: <http://oilnet.transneft.ru/> (дата обращения: 29.05.16).

³ Официальный сайт АО «Химреактивснаб» URL: <http://www.chemical.ru/> (дата обращения: 29.05.16).

Таблица 3.1.3

**Соблюдение норм трудового кодекса на предприятиях
(в %, к общему числу опрошенных)**

Скажите, пожалуйста, соблюдаются ли на Вашем текущем месте работы следующие гарантии? Пользовались ли вы лично данными гарантиями?	Соблю- -дают	Собл. почти всегда	Не соблю- дают	Затрудн. ответить	Всего	Доля использо- -вавших
Предоставление оплачиваемых больничных	92,6	0,5	3,2	3,7	100,0	77,1
Предоставление отпуска по беременности и родам*	92,1	3,7	1,1	3,2	100,0	34,0
Выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет*	89,5	1,6	1,1	7,9	100,0	32,4
Предоставление женщинам отпуска по уходу за ребенком*	88,4	2,1	1,1	8,4	100,0	34,6
Предоставление мужчинам (по желанию) отпуска по уходу за ребенком**	43,9	6,5	2,8	46,7	100,0	0,4
Предоставление единовременного пособия по беременности и родам*	87,9	0	1,1	11,1	100,0	34,0
Запрет на разрыв трудового договора с беременными*	70,4	2,6	1,1	25,9	100,0	5,3
Предоставление пособия для вставших на учет на ранних сроках беременности*	67,2	1,6	1,1	30,2	100,0	27,7
Предоставление лицам, осуществляющим уход за детьми, дополнительных отпусков без сохранения заработной платы	49,0	7,7	,9	42,4	100,0	7,0
Снижение нормы выработки для беременных женщин, перевод на неполный рабочий день/неделю на основе заявления*	54,8	9,1	5,9	30,1	100,0	5,9
Ограничение применения труда женщин на работах с вредными и/или опасными условиями труда*	53,2	3,8	4,3	38,7	100,0	0
Запрет на использование сверхурочного труда, ночного труда и командирования беременных женщин*	50,3	13,4	4,3	32,1	100,0	8,0
Оплата сверхурочной работы согласно законодательству	42,8	6,0	15,2	36,1	100,0	23,6

* Показаны результаты ответов женщин

** Показаны результаты ответов мужчин

Предприятия располагают некоторыми дополнительными мерами, адресованными сотрудникам с семейными обязанностями, и предоставляют незначительное количество персонифицированных льгот, не являющихся законодательно обязательными (таблица 3.1.4).

Из указанных респондентами социальных льгот прямое отношение к сотрудникам с семейными обязанностями имеют: оплата путевок в детские лагеря, компенсация части затрат на содержание ребенка в детском саду, материальная помощь при рождении ребенка; выплаты к бракосочетанию, выплаты многодетным семьям, материальная помощь молодым семьям, предоставление дополнительного отпуска по случаю свадьбы, предоставление выходного дня 1-го сентября родителям первоклассников.

Таблица 3.1.4

Перечень дополнительных социальных мер, представляемых на
предприятиях (в %) ¹ *

№	Социальные меры	Абс.число	Проценты
1	Субсидии на некоторые виды медицинского обслуживания	78	17,2
2	Доплата к отпуску	66	14,6
3	Оплата путевок в санатории и детские лагеря	54	12,0
4	Займы для улучшения жилищных условий и иных нужд	37	8,3
5	Компенсация затрат на приобретение спортивных абонементов	34	7,5
6	Льготный проезд к месту отдыха	29	6,5
7	Материальная помощь по случаю смерти близких родственников	29	6,5
8	Дотация на питание (обеда)	26	5,8
9	Дополнительная социальная программа	24	5,3
10	Ежегодная материальная помощь, социальные выплаты	23	5,1
11	Материальная помощь по случаю рождения ребенка	23	5,1
12	Компенсация за детский сад	17	3,7
13	Медицинское страхование	16	3,6
14	Выплаты к бракосочетанию	12	2,7
15	Подарки детям, детские праздники	12	2,6
16	Медицинское страхование членов семьи	10	2,3
17	Питьевая вода в офисе	8	1,8
18	Помощь пострадавшим и страхование от несчастных случаев	8	1,8
19	Дополнительный отпуск по случаю свадьбы	8	1,7
20	Выплаты многодетным семьям	6	1,3
21	Тринадцатая зарплата	6	1,3
22	Отгул на 1 сентября для родителей учеников младших классов	6	1,3
23	Оплата съемной квартиры для работы	5	1,1
24	Мед компенсация за выслугу лет	3	0,7
25	Оплата донорских дней	3	0,7
26	Оплата сотовой связи	3	0,7
27	Оплата ученических отпусков	2	0,4
28	Премии за выслугу лет	2	0,4
29	Материальная помощь молодым семьям	2	0,4
Всего		552	122,5

* Открытый вопрос. Формулировка «Перечислите, пожалуйста, какие еще социальные выплаты и услуги, помимо перечисленных (обязательных), предоставляет ваше предприятие?»

Промышленные предприятия также иногда предоставляют различные возможности, которые могут оказывать воздействие на установление баланса работы и родительства. Не все эти возможности существуют на уровне задокументированных норм и предоставляются не всем сотрудникам, - они «работают» на основе неформальных связей, устных договоренностей, традиций и т.д., тем не менее, наряду с формальными правилами, это очерчивает «границы», в рамках которых происходит поиск работниками баланса. В таблице 3.1.5. представлены возможности, распространенные на обследованных предприятиях.

¹ Таблица включает в себя ответы всех опрошенных респондентов независимо от пола.

Таблица 3.1.5

Возможности для достижения баланса, которыми располагают сотрудники промышленных предприятий (в % к общему числу опрошенных)¹

№	Возможности и льготы	Присутств. полнос. или частич.	Отсут.	Всего
1	Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	95,1	0,5	100,0
2	Возможность использовать отпуск летом	95,1	0,5	100,0
3	Возможность при необходимости получить отгул	84,9	9,6	100,0
4	Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	83,9	5,5	100,0
5	Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	77,9	5,2	100,0
6	Выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	53,4	21,1	100,0
7	Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	52,4	36,8	100,0
8	Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	51,5	25,0	100,0
9	Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	45,7	40,7	100,0
10	Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	43,9	12,0	100,0
11	Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	40,4	29,3	100,0
12	Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	39,2	23,4	100,0
13	Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	32,6	39,0	100,0
14	Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/сокращенную рабочую неделю	26,7	42,4	100,0
15	Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	26,3	40,7	100,0
16	Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	24,3	47,0	100,0
17	Возможность для желающих работать по гибкому графику	20,8	61,0	100,0
18	Возможность привести ребенка на работу	19,1	64,9	100,0
19	Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	18,4	66,0	100,0
20	Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	8,6	66,0	100,0
21	Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	5,6	76,9	100,0
22	Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте необязательно	5,3	66,5	100,0
23	Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	3,4	66,4	100,0

Наиболее распространенными, по мнению респондентов, являются следующие возможности: возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни (95,1%), возможность использовать отпуск летом (95,1%), возможность при необходимости получить отгул (84,9%).²

Менее других распространены: возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и

¹ Таблица включает в себя ответы всех опрошенных респондентов независимо от пола. Вместе с ответом «Затрудняюсь ответить» сумма по строке составляет 100%

² В скобках указана сумма частот выбора вариантов «присутствует» и «присутствует частично».

самостоятельно выбирать удобное время работы (8,6%), возможность работать из дома (5,6%), возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте необязательно (5,3%), возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате» (3,4%). Практически все эти опции относятся к системе гибкой организации труда, предоставляющей контроль над местом и временем осуществления своих трудовых обязанностей.

В следующих параграфах будет отдельно проанализирована политика предприятий в отношении мужчин и женщин с семейными обязанностями, а также восприятие ими этой политики, будут выявлены меры, более всего облегчающие и затрудняющие мужчинам и женщинам работы и родительства.

3.2. Баланс работы и родительства в жизни женщин с семейными обязанностями и политика предприятий, направленная на его достижение.

Доля женщин в выборке составила 43,1%. Чуть менее половины из них являются работницами основного производства (46%). Примерно равные доли заняты в качестве служащих административно-управленческого аппарата (25,9%) и руководителей (24,3%), остальная часть - стажеры или ученики (2,9%).

Оценивая степень согласия с суждением «Дело мужчины – зарабатывать деньги, а дело женщины – справляться с делами по дому и воспитывать детей», большинство выбрали промежуточный вариант: «в чем-то согласна, в чем-то нет» (47%). Женщин, согласных с утверждением («Абсолютно согласна» - 13,5%, скорее согласна, чем нет – 18,9%), оказалось несколько больше, чем несогласных («Скорее не согласна» - 16,2%, «Абсолютно не согласна» - 4,3%). Доля согласных с утверждением женщин снижается с ростом уровня образования опрошенных.¹

На сегодняшний день именно женщины являются основным субъектом поиска баланса между работой и родительством, женщины остаются ответственными за семейную сферу и в сравнении с мужчинами тратят значительно больше времени на осуществление ухода и заботы, а также на выполнение домашней работы. Респондентам предлагалось оценить, сколько времени в день они лично затрачивают на выполнение домашней работы и уход за детьми в будние и выходные дни, а также оценить, сколько времени затрачивает на это их супруг(а). Как видно из таблицы 3.2.1, средние и модальные показатели времени, затрачиваемого женщинами, всегда выше, чем у мужчин, даже в тех случаях, когда оно оценивается мужьями. Особенно обращает на себя внимание оценка женщинами собственных затрат времени на выполнение домашней работы в выходные дни – мода - 5 часов (среднее 4,6) и уход за детьми в выходные дни – мода 12 часов (среднее 7 часов). Оценивая затраты времени в будние дни, мужчины наиболее часто говорят, что их супруги затрачивают на

¹ Корреляция значима на уровне 0,05

домашнюю работу 3 часа (среднее 3,630), а мужчины, по мнению женщин, практически не выполняют домашней работы по будням (мода -0, среднее 0,803).

Количество времени, затрачиваемое на домашнюю работы и уход за детьми, напрямую связано с количеством детей. Корреляционная связь между ответами женщин на вопросы «Сколько всего у вас детей?» и «Сколько времени в день лично вы затрачиваете на уход и воспитание детей в будние дни?» значима на уровне 0,01, а между ответами на вопрос о количестве детей и временем, затрачиваемом на осуществление домашней работы в будние дни, - на уровне 0,05. Чем больше детей, тем большее времени требуется на воспитание и уход за ними. Корреляция существует также между возрастом детей и временем, затрачиваемым на уход за ними (корреляция значима на уровне 0,01).¹

Полученные данные означают, что именно эта группа особенно нуждается в поддержке со стороны государства и работодателей для достижения баланса.

Таблица 3.2.1

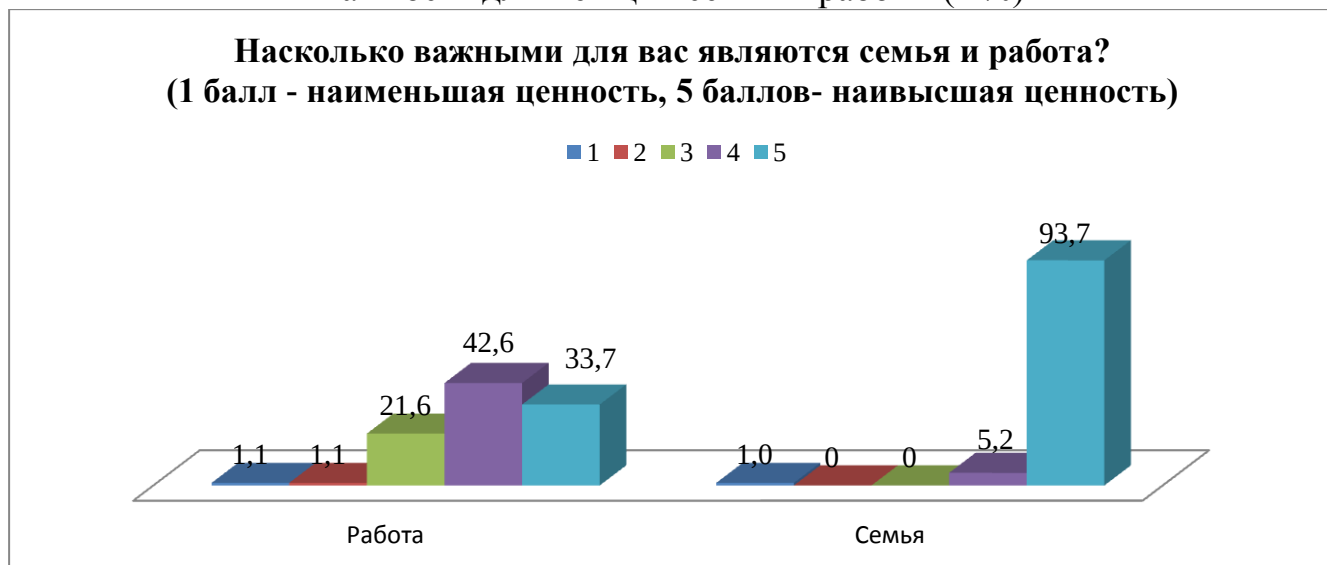
Время (часы), затрачиваемое на выполнение домашней работы, уход за детьми и их воспитание (среднее, мода)

Формулировка вопроса	Показатель	Мужчины	Женщины
Сколько времени в день лично Вы тратите на выполнение работы по дому в будние дни (часов)	Среднее	1,149	1,864
	Мода	1	2
Сколько времени в день лично Вы тратите на выполнение работы по дому в выходные дни (часов)	Среднее	3,456	4,612
	Мода	3	5
Сколько времени в день Ваш супруг(а) тратит на выполнение работы по дому в будние дни (часов)	Среднее	3,63	0,803
	Мода	3	0
Сколько времени в день Ваш супруг(а) тратит на выполнение работы по дому в выходные дни (часов)	Среднее	4,886	2,546
	Мода	4	1
Сколько времени в день лично Вы тратите на уход и воспитание детей в будние дни (часов)	Среднее	1,615	2,715
	Мода	1	2
Сколько времени в день лично Вы тратите на уход и воспитание детей в выходные дни (часов)	Среднее	5,206	7,066
	Мода	2	12
Сколько времени в день Ваш супруг(а) тратит на уход и воспитание детей в будние дни (часов)	Среднее	5,67	1,813
	Мода	1	1
Сколько времени в день Ваш супруг(а) тратит на уход и воспитание детей в выходные дни (часов)	Среднее	6,784	4,425
	Мода	8	2

Косвенным показателем приоритетности сфер деятельности может являться оценка важности семьи и работы (рисунок 3.2.1). Несмотря на то, что возможность присвоения наивысшей оценки существовала в обоих случаях, явно видно, что для женщин в первую очередь важна семья, а работа остается на втором месте.

¹ Использован коэффициент корреляции Пирсона.

Важность для женщин семьи и работы (в %)



Говоря о субъективном восприятии женщинами конфликта между семьей и работой, следует отметить, что, несмотря на возникающие с разной частотой ситуации необходимости выбора между семьей и работой, женщины не классифицируют личный опыт как конфликтный: 66,5% опрошенных считают, что в их жизни семья и работа не мешают друг другу, 14,1% - работа мешает семье и 5,8% - и работа и семья мешают друг другу. Вариант, согласно которому семья является помехой для работы, не выбрал никто. Также существует связь: чем младше дети, тем выше вероятность того, что родители выбирают варианты, свидетельствующие о наличии в их жизни дисбаланса между работой и родительством.

Таблица 3.2.2

Связь между возрастом детей и ощущением женщинами конфликта семьи и работы (в %)¹

С каким из предложенных утверждений Вы наиболее согласны?	Возраст детей						Всего
	Младше 3 лет	Старше 3 лет, но младше 6	Старше 6 лет, но младше 9	Старше 9 лет, но младше 12	Старше 12 лет, но младше 15	От 15 до 18 лет	
Моя работа мешает мне хорошо исполнять свои семейные обязанности	14,3	28,9	10,9	0	33,3	0	13,4
И работа мешает семье, и семья – работе	23,8	5,3	7,3	0	0	0	6,4
Одно не мешает другому	52,4	52,6	60,0	80,0	66,7	91,7	65,1
Затрудняюсь ответить	9,5	13,2	21,8	20,0	0	8,3	15,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Корреляция значима на уровне 0.01. Коэффициент Пирсона.

При этом никогда не оказывались в ситуациях, когда необходимо делать выбор между семьей и работой, лишь 14,2% опрошенных женщин. Остальные 85,8% с разной частотой оказываются в ситуации выбора, из них: 4,2% вынуждены выбирать между семьей и работой очень часто, 13,2% часто, 68,4% редко, но все же бывают вынуждены выбирать. Конкретные проявления конфликтности сфер показаны в таблицах 3.2.3 и 3.2.4.

Таблица 3.2.3

Индикаторы конфликта семьи и работы и его направленности (в %)

	Полност. согласен	Скорее согласен	И согласен и не согласен	Скорее не согласен	Полност. не согласен	Всего
Моя работа предполагает исполнение множества обязанностей. Мне никогда не хватает времени, чтобы закончить все дела	12,6	24,2	28,4	25,8	8,9	100,0
Моя зарплата напрямую зависит от количества усилий, которые я вкладываю в работу.	13,3	30,9	19,7	16,0	20,2	100,0
Мне приходится пропускать семейные мероприятия из-за работы	2,7	8,7	19,7	43,7	25,1	100,0
Семейные дела и проблемы часто вмешиваются в мою работу, не дают сосредоточиться на работе, отвлекают от нее	0	6,4	25,0	29,3	39,4	100,0
Чтобы проводить время с семьей, я вынуждена отказываться от некоторых дел на работе, хотя это могло бы быть полезно для моей карьеры	1,6	8,0	18,1	28,2	44,1	100,0
После работы я часто эмоционально опустошена для того, чтобы принимать активное участие в семейных делах	8,5	22,9	27,7	21,8	19,1	100,0
Из-за напряжения и занятости на работе часто, приходя домой, я не могу получать удовольствие от вещей, которыми я занимаюсь дома	7,4	19,1	22,3	31,9	19,1	100,0
На работе я часто вынуждена заниматься решением семейных проблем	1,6	4,8	15,4	37,8	40,4	100,0

Таблица 3.2.4

Индикаторы конфликта семьи и работы и его направленности (в %)

Скажите, как часто в течение последних трех месяцев Вам приходилось...	Ни- когда	Из- редка	Ча- сто	Пос- тоянно	Всего
Чувствовать, что из-за работы вам сложно выполнять различные виды домашних работ?	11,8	60,4	23,5	4,3	100,0
Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания вашей семье?	10,7	50,8	33,7	4,8	100,0
Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания себе лично?	14,4	48,7	28,9	8,0	100,0
Чувствовать, что ваши семейные обязанности мешают вам хорошо исполнять вашу работу?	65,9	29,7	4,3	0	100,0
Брать работу на дом	58,8	31,0	10,2	0	100,0
Работать по вечерам из дома или допоздна задерживаться на работе	39,0	38,0	22,5	0,5	100,0
Выходить на работу сверхурочно	49,2	38,5	10,7	1,6	100,0
Работать по выходным	47,1	35,3	16,0	1,6	100,0

Высока и эмоциональная вовлеченность женщин в работу: 31,4% после работы чувствуют эмоциональное опустошение, мешающее принимать активное участие в семейных делах, 26,5% ощущают, что напряженность и занятость на работе мешают получать удовольствие от того, чем они занимаются дома.

Все это указывает на то, что именно трудовая сфера создает конфликт. Семейные обязанности значительно реже вызывают у женщин ощущение дисбаланса: 65,9% опрошенных никогда не чувствовали, что семейные обязанности мешают им хорошо выполнять работу.

Оценивая общую позицию предприятия в отношении работников с семейными обязанностями, женщины утверждают, что она является дружелюбной (34,6%) или скорее дружелюбной (44%). Недружелюбным отношение назвали 8,9%.¹

При анализе всей совокупности ответов женщин, на вопросы о политике предприятий в отношении сотрудников с семейными обязанностями, прослеживается тенденция: общие оценки позиции предприятия являются наиболее позитивными. По мере конкретизации вопросов, доля позитивных оценок снижается, а негативных увеличивается. Растет количество затруднившихся с ответом респондентов.

Как продемонстрировано в таблице 3.2.5, сохраняется и тенденция снижения доли позитивных ответов по мере увеличения дистанции власти между респондентом и объектом, чья позиция подвергается оценке.

Таблица 3.2.5

Оценка позиции коллектива по отношению к сотрудникам с семейными обязанностями (в % к общему числу опрошенных женщин)

Как Вы считаете...	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Затрудн. ответить	Всего
Высшее руководство Вашего предприятия дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	24,6	42,4	3,1	3,1	26,7	100,0
Ваше непосредственное начальство дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	33,0	45,5	3,7	2,6	15,2	100,0
Те, с кем Вы работаете, дружелюбно настроены в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	46,1	45,0	0	0	8,9	100

¹ 12,6% выбрали вариант «затрудняюсь ответить».

Практически никто из женщин не оценивает негативно влияние, оказываемое политикой предприятия и психологической атмосферой в коллективе. Из таблицы 3.2.6 видно, что большинство вариантов сосредоточено в нейтральной зоне. В случае с политикой предприятия почти половина респондентов указали на ее нейтральный характер (47,1%), чуть менее трети считают, что она скорее облегчает совмещение (31,9%), почти каждый пятый (16,8%) придерживается мнения, что политика предприятия оказывает благоприятное влияние на возможности сотрудников совмещать семью и работу. Психологическая атмосфера оценивается чуть более позитивно: варианты «безусловно облегчает» и «скорее облегчает» выбрали по 27,9% опрошенных женщин, доля нейтральных ответов снизилась до 36,8%. Несмотря на большое количество позитивных ответов, необходимо отметить, что в обоих случаях модальным был вариант «не облегчает и не затрудняет», что свидетельствует об отсутствии активной политики поддержки работников в области сочетания работы и родительства со стороны предприятия.

Таблица 3.2.6

Оценка влияния политики предприятия и психологического климата на возможности совмещения (в % к общему числу опрошенных женщин)

Вопросы	Безусловно облегчает	Скорее облегчает	Не облегчает и не затрудняет	Скорее затрудняет	Безусловно затрудняет	Всего
Как Вы считаете, политика Вашего предприятия в отношении лиц с семейными обязанностями облегчает сотрудникам сочетание семьи и работы?	16,8	31,9	47,1	4,2	0,0	100,0
Как Вы считаете, психологический климат в Вашем коллективе облегчает или затрудняет сотрудникам сочетание семьи и работы?	27,9	27,9	36,8	2,6	4,7	100,0

Вопреки позитивным оценкам влияния коллектива и политики предприятия на возможности совмещения, многие женщины считают, что если они сами будут использовать меры по сочетанию семьи и работы, это ухудшит их карьерные перспективы (31,1%), лишь незначительная часть опрошенных сочли, что это может положительно сказаться на их карьерных перспективах (9,5%).¹

Отношение коллектива в данной ситуации также может ухудшиться - такого мнения придерживаются 24,2% опрошенных, 31,1% считают, что это не повлияет

¹ Доля затруднившихся с ответом составляет 30,5%, вариант «не окажет влияния» - 28,9%.

на отношение коллег, а 3,2% предполагают, что в случае использования подобных мер коллектив стал бы относиться к ним дружелюбнее и с уважением.¹

Если посмотреть на степень согласия женщин с суждениями, отражающими ориентации политики предприятий на поддержку совмещения сотрудниками работы и родительства, то становится ясно, что, вопреки тому, что около трети респонденток согласились с суждением «Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников», данная субъективная оценка² не подкрепляется наличием объективных факторов (таблица 3.2.7).

Таблица 3.2.7

Степень согласия женщин с суждениями-индикаторами ориентаций предприятия на поддержку совмещения работниками трудовых и семейных обязанностей (в %)

	Абс. верно	Скорее верно	И верно и неверно	Скорее неверно	Полност. неверно	Всего
При необходимости работники могут быстро «отпроситься» с работы	21,6	23,8	23,8	22,2	8,6	100,0
В нашей компании сотрудники могут приспособливать свой график работы к семейным нуждам	7,6	10,9	23,9	28,3	29,3	100,0
Работая на нашем предприятии, можно гармонично совмещать семью и работу	6,0	17,4	44,6	26,1	6,0	100,0
Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников	4,9	26,9	31,3	28,0	8,8	100,0
Совмещение сотрудниками работы и семьи – одно из направлений развития нашего предприятия	3,4	16,8	38,0	34,6	7,3	100,0
Руководство относится с пониманием к сотрудникам, которые ставят семью на первое место	2,7	18,9	43,2	27,6	7,6	100,0
Возможность сотрудников сочетать семью и работу с точки зрения руководства является важнейшим условием удержания и привлечения персонала	2,3	18,1	37,3	33,9	8,5	100,0
При необходимости большинство сотрудников могут согласовать с руководством использование различных мер по сочетанию семьи и работы	1,1	30,4	27,1	34,8	6,6	100,0
Я сам определяю время начала и конца своего рабочего дня	0,5	2,7	7,5	27,3	62,0	100,0
У сотрудников есть возможность выполнять часть работы из дома, сокращая время, проведенное на рабочем месте	0,0	4,9	13,6	35,9	45,7	100,0

Наибольшее число женщин согласились с суждением: «При необходимости работники могут быстро «отпроситься» с работы». Также чуть менее трети считают, что при необходимости большинство сотрудников могут согласовать с руководством использование различных мер по сочетанию семьи и работы. В

¹ Доля затруднившихся с ответом составляет 41,6%.

² Сумма выборов вариантов ответов «абсолютно верно» (4,9%) и «скорее верно» (26,9%) составляет 31,8%.

обоих случаях возможности сотрудников основываются не столько на корпоративных нормах и правилах, продиктованных политикой организации, сколько на неформальных договоренностях с начальством и коллегами. На предприятиях практически отсутствуют гибкие условия труда. Женщины не могут самостоятельно определять время начала и конца рабочего дня или выполнять часть работы из дома. Впрочем, второе обусловлено спецификой работы на промышленных предприятиях и имеет обратную, положительную с точки зрения баланса сторону - работу не приходится брать домой.

В целом ориентации политики предприятий на поддержку профессиональной деятельности сотрудников выражены значительно сильнее, что негативно сказывается на возможностях сотрудников сочетать работу и родительство. Более 75% женщин согласились с тем, что для руководства важно, чтобы работа была выполнена, неважно в рабочее время или сверхурочно. Более половины уверены, что для продвижения по службе необходимо много работать, в том числе и сверхурочно, а 45% отмечают, что на их предприятии *принято* работать сверхурочно. Также 40% согласны с тем, что меры по совмещению семьи и работы негативно скажутся на карьерных перспективах (таблица 3.2.8).

При оценке суждений, свидетельствующих об ориентации политики предприятий на совмещение работы и родительства, лишь единожды доля согласившихся превысила долю несогласных. При оценке суждений, говорящих о направленности политики предприятия на эффективную профессиональную занятость, респонденты не согласились лишь с тремя суждениями. Несогласие с одним из них обусловлено указанной ранее спецификой работы промышленных предприятий - фактической невозможностью для большинства выполнять свои трудовые обязанности за пределами предприятия. Два других связаны с отношением коллектива и начальства к сотрудникам, пользующимся возможностями по совмещению семьи и работы, и относятся скорее к сфере неформальных отношений, нежели к политике организации.

Таблица 3.2.8

Степень согласия женщин с суждениями-индикаторами ориентаций предприятия на поддержку работников в осуществлении трудовых обязанностей (в %)*

	Абс. верно	Скорее верно	И верно и неверно	Скорее неверно	Полн. неверно	Всего
Для руководства важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно - в рабочее время или сверхурочно	49,7	29,5	12,6	8,2	0	100,0
На нашем предприятии принято работать сверхурочно	24,9	20,4	18,2	28,7	7,7	100,0
Если хочешь получить продвижение по службе, тебе нужно много работать, в том числе сверхурочно	21,3	32,2	29,0	15,3	2,2	100,0
На нашем предприятии не поймут, если мужчина использует отпуск по уходу за ребенком	16,3	22,3	26,6	22,8	12,0	100,0
Многие сотрудники, работая здесь, вынуждены ставить работу выше семьи	12,1	23,1	33,0	20,9	11,0	100,0
Приоритет семьи над работой в жизни сотрудника негативно скажется на его карьере на нашем предприятии.	9,4	27,6	39,8	20,4	2,8	100,0
Сотрудники, использующие меры по совмещению семьи и работы, имеют меньше шансов на продвижение по службе	8,3	32,0	30,9	19,3	9,4	100,0
Сотрудники чувствуют недовольство, если кто-то из коллег пользуется возможностями по совмещению семьи и работы, ведь в этом случае им приходится больше работать.	6,1	16,0	37,6	37,6	2,8	100,0
Сотрудники вынуждены брать работу домой и заканчивать ее в вечернее или ночное время	3,9	6,6	28,7	43,1	17,7	100,0
Начальство холодно относится к сотрудникам, пользующимся мерами по совмещению семьи и работы	2,2	13,0	32,6	41,8	10,3	100,0

*Сумма ответов составляет более 100%, соотношения и итоги основаны на респондентах.

В таблице 3.2.9 представлены факторы, которые, по мнению женщин, более всего облегчают сочетание трудовых и семейных обязанностей. Сопоставление ответов мужчин и женщин на этот вопрос позволяет выявить гендерные различия в восприятии воздействия различных факторов на уровень баланса. Если проранжировать все варианты ответов согласно частоте их выбора мужчинами и женщинами от наиболее популярного к наименее, то на одинаковых позициях окажутся 2 фактора из 15. Это хороший социальный пакет (1 место) и понимающее начальство, с которым можно договориться (4 позиция).

На втором и третьем местах по частоте выборов оказались «возможность без проблем выйти на больничный» и «возможность в случае необходимости отпроситься с работы, уйти пораньше или прийти попозже» (при выборе мужчинами они оказались на 11 и 7 позициях соответственно). Начиная с пятой

позиции далее следуют «дружный коллектив и атмосфера поддержки», «удобный график работы», «возможность брать отпуск во время детских каникул» и «близость работы к дому». Можно предположить, что на выбор этих факторов оказало влияние то, что именно женщины несут основную ответственность за семью и выполнение домашней работы. Чаще всего в случае болезни ребенка больничный лист оформляет именно женщина, то же касается и необходимости отпрашиваться с работы, если какие-то из семейных обязанностей могут быть выполнены исключительно во время работы. Это справедливо и для возможности взять отпуск летом во время каникул. Особняком стоит фактор «возможность привести ребенка на работу» - он не нашел отклика ни у мужчин, ни у женщин, что может быть связано со спецификой производства на промышленных предприятиях, сопряженной с опасностями физического характера.

Таблица 3.2.9.

Факторы, оказывающие позитивное влияние на возможности женщин
сочетать семью и работу (в %)*

Облегчает	Всего	СТС	ХРС	ГП	УМПО
Удобный график работы	38,4	21,6	32,7	31,3	56,3
Возможность без проблем выйти на больничный	47,4	49,0	38,5	50,0	52,1
Близость работы к дому	30,0	19,6	19,2	0,0	52,1
Хороший социальный пакет	52,1	88,2	25,0	100,0	35,2
Понимающее начальство, возможность договориться	44,7	62,7	48,1	0,0	39,4
Дружный коллектив, атмосфера поддержки	43,2	23,5	59,6	56,3	42,3
Возможность работать из дома или выполнять из дома определенную часть работы	4,2	0,0	15,4	0,0	0,0
Возможность привести ребенка на работу	3,2	0,0	7,7	0,0	2,8
Наличие у предприятия собственного детского сада	1,1	0,0	0,0	0,0	2,8
Дополнительные льготы и выплаты для сотрудников с детьми	6,8	3,9	0,0	12,5	12,7
Возможность в случае необходимости отпроситься с работы, уйти пораньше/прийти позже	45,3	47,1	63,5	0,0	40,8
Возможность брать отпуск летом/во время детских каникул	34,7	31,4	42,3	68,8	23,9
Возможность самому планировать свой рабочий день, составлять расписание дел	3,7	11,8	0,0	0,0	1,4
Высокая заработная плата	11,6	17,6	0,0	50,0	7,0
Другое	3,7	0,0	0,0	31,3	2,8
Всего	370,0	376,5	351,9	400,0	371,8

*Множественные ответы - сумма ответов составляет более 100%.

Как уже отмечалось ранее, временной ресурс является ключевым ввиду его полной невосполнимости, если какая-либо из сфер предъявляет завышенные требования ко времени индивида, это всегда дисгармонизирует его жизнь: родители обоих полов солидарны в одном - больше всего сочетание семьи и работы затруднено необходимостью задерживаться на работе (таблица 3.2.10).

«Невозможность выполнять хотя бы часть работы из дома» не позволяет синхронизировать во времени часть трудовых и семейных обязанностей, что особенно важно для женщин, затрачивающих большое количество времени на домашнюю работу, уход и воспитание детей. На предприятиях эта невозможность в основном связана со спецификой производства

Таблица 3.2.10

Факторы, оказывающие негативное влияние на возможности женщин
сочетать семью и работу (в %)*

Затрудняет	Всего	СТС	ХРС	ГП	УМПО
Необходимость задерживаться на работе	48,2	74,0	37,2	0,0	45,3
Частые вызовы на работу по вечерам или в выходные	7,6	4,0	4,7	0,0	14,1
Плохие отношения с начальством	4,1	2,0	14,0	0,0	0,0
Неудобный график работы	10,0	16,0	4,7	15,4	7,8
Невозможность пользоваться даже положенными льготами	2,9	0,0	0,0	0,0	7,8
Неудобное время работы	8,8	18,0	7,0	15,4	1,6
Невозможность планировать свой рабочий день	8,8	18,0	2,3	0,0	7,8
Отсутствие дополнительных льгот и выплат для сотрудников с детьми	16,5	10,0	14,0	0,0	26,6
Негативные отношения в коллективе, стрессовая обстановка	4,1	2,0	9,3	0,0	3,1
Неудобное расположение работы	21,2	4,0	30,2	76,9	17,2
Невозможность выполнять хотя бы часть работы из дома (по телефону или через интернет)	25,9	38,0	34,9	15,4	12,5
Низкая заработная плата	22,9	6,0	25,6	0,0	39,1
Невозможность отпроситься с работы ни под каким предлогом	11,2	4,0	9,3	61,5	7,8
Невозможность выйти на больничный	5,9	10,0	4,7	0,0	4,7
Другое	11,8	0,0	23,3	23,1	10,9
Всего	210,0	206,0	220,9	207,7	206,3

*Сумма ответов составляет более 100%, соотношения и итоги основаны на респондентах.

Низкая заработная плата также является негативным фактором с точки зрения баланса, поскольку не позволяет заменить часть домашних работ на их рыночные эквиваленты. То, что низкая оплата труда входит в топ трех причин, затрудняющих совмещение обязанностей для женщин, может объясняться существующим в РБ и в РФ разрывом в оплате труда мужчин и женщин.

По данным отчета Мировой организации труда Global Wage Report 2014/15, заработная плата женщин в РФ составляет 67% от зарплаты мужчин.¹ Существование разрыва отражается и в нашем исследовании: доля женщин, чей личный средний доход за последние 3 месяца не превысил 30000 рублей, составляет 42,8%, среди мужчин таковых 10,1%.

¹ Global Wage Report 2014/15 / International Labour Organization URL: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--en/index.htm> (дата обращения: 14.09.2016).

Помимо выполнения неоплачиваемой домашней работы, структуру времени определяет количество часов, затрачиваемых на оплачиваемую трудовую занятость. В сравнении с мужчинами официальная и реальная продолжительность рабочего дня женщин совпадают гораздо чаще, женщины задерживаются на работе реже. Показатели средней и медианы также позволяют сделать вывод, что те женщины, которые все-таки остаются на рабочем месте сверх положенного, задерживаются на меньшее количество времени, чем мужчины. Модальные показатели официальной и реальной продолжительности рабочего дня совпали во всех случаях, а показатель медианы отклонился дважды: задерживаются на работе сотрудницы ОАО «Связьтранснефть» и ПАО «УМПО» (таблица 3.2.11).

Таблица 3.2.11

Официальная и реальная продолжительность рабочего дня женщин
(среднее, медиана, мода)

	Продолжительность рабочего дня (часов в день)							
	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.
	Связьтранснефть		Химреактивснаб		Газпромавиа		УМПО	
Среднее	8,138	8,764	8,058	8,360	11,813	11,308	8,118	8,743
Медиана	8,000	8,500	8,000	8,000	12,000	12,000	8,000	8,500
Мода	8,0	8,0	8,0	8,0	12,0	12,0	8,0	8,0

При этом среди женщин, которым приходилось работать сверхурочно, 45,6% отмечают, что они получали оплату за сверхурочную работу, 43,9% не получали положенной оплаты, оставшиеся 10,5% затруднились с ответом.

При оценке различных социальных мер по степени важности присутствует гендерная специфика. У женщин первые 2 позиции - это «возможность без проблемы выйти на больничный в случае болезни ребенка» и «возможность при необходимости получить отгул». При выборе мужчин эти факторы оказались на 6 и 9 местах. Вышесказанное лишний раз подтверждает, что именно женщины больше ориентированы на семью и на уход за детьми. Характерной особенностью является и то, что практически все возможности, непосредственно связанные с материальным обеспечением семьи (получением дополнительных выплат, льготных путевок и т.д.), в иерархии возможностей, важных для мужчин, располагаются выше, чем в аналогичной иерархии возможностей, выбранных женщинами (таблица 3.2.12.).

Таблица 3.2.12

Важность различных возможностей достижения баланса для женщин (в %)

	Очень важно	Важно, но не очень	Не важно	Затрудн. ответить	Всего
1.Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	82,4	10,6	1,1	5,9	100,0
2.Возможность при необходимости получить отгул	70,5	23,7	3,2	2,6	100,0
3.Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	69,5	26,8	0	3,7	100,0
4.Возможность использовать отпуск летом	67,9	29,5	0	2,6	100,0
5.Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	58,7	22,8	12,2	6,3	100,0
6.Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	55,0	23,3	15,3	6,3	100,0
7.Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	51,9	23,8	15,3	9,0	100,0
8. Выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	51,3	26,5	11,1	11,1	100,0
9.Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	46,0	34,9	5,8	13,2	100,0
10.Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	45,5	26,5	16,4	11,6	100,0
11.Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	40,7	30,2	20,6	8,5	100,0
12.Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	40,7	35,4	10,1	13,8	100,0
13.Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	40,0	38,9	15,8	5,3	100,0
14.Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	40,0	15,3	32,1	12,6	100,0
15.Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	38,9	38,4	14,2	8,4	100,0
16.Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте необязательно	28,6	16,9	33,3	21,2	100,0
17.Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	21,7	33,3	33,9	11,1	100,0
18.Возможность для желающих работать по гибкому графику	20,6	36,5	32,8	10,1	100,0
19.Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	20,6	16,9	41,3	21,2	100,0
20.Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/ сокращенную рабочую неделю	19,0	34,9	32,8	13,2	100,0
21.Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	14,8	28,0	49,2	7,9	100,0
22.Возможность привести ребенка на работу	13,2	18,5	55,6	12,7	100,0
23.Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	7,4	13,2	57,7	21,7	100,0

Степень важности определенных возможностей для женщин во многом зависит от возраста их детей: возможность использовать отпуск летом наиболее актуальна для женщин с детьми от 3 до 12 лет; возможность использовать отпуск в случае болезни ребенка критически важна для сотрудниц с детьми до 6 лет, она

остается актуальной и впоследствии, примерно до 12 лет, матери с детьми старше этого возраста значительно реже отмечают ее в качестве очень важной; возможность при необходимости получить отгул наиболее важна при возрасте детей от 3 до 9 лет; в удобном расположении работы больше всего заинтересованы матери детей, посещающих детские сады, максимальная заинтересованность в этом именно среди родителей детей возрастной группы от 3 до 6 лет; заинтересованность в дополнительных выплатах для сотрудников с семейными обязанностями наиболее ярко выражена у сотрудниц с детьми до 9 лет, а также с детьми 15-18 лет. По-видимому, это связано с необходимостью дополнительных расходов в это время: приобретением всего необходимого при рождении ребенка, «сборе» ребенка в садик или в школу, поступлении в университет и т.д. Предоставление дополнительного единовременного пособия при рождении ребенка наиболее важна матерям детей младших возрастов; возможность приобретения путевок в детские лагеря по льготным ценам наиболее востребована среди родителей детей школьного возраста; возможность работать сокращенный рабочий день/неполную неделю важна для родителей детей до 6 лет, за которыми нужно обеспечивать постоянный присмотр и уход. То же касается и возможностей выполнять часть работы из дома, договориться с руководством о количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать время работы. Возможность договориться с руководством о наличии в расписании «свободных» часов, в которые присутствие сотрудника на рабочем месте необязательно, востребована родителями детей в возрасте от 3 до 9 лет, что связано с необходимостью отводить/забирать ребенка из садика или школы.

На данный момент предприятия заинтересованы в основном в поддержке работниц при исполнении трудовых обязанностей, уделяя мало внимания другим сторонам их жизни. Предприятиями почти всегда исполняются законодательно установленные обязательства перед сотрудниками, но корпоративная политика самих предприятий остается по большей части недружелюбной по отношению к работницам с семейными обязанностями.

3.3. Баланс работы и родительства в жизни мужчин с семейными обязанностями и политика предприятий, направленная на его достижение.

Пути оптимизации политики промышленных предприятий в отношении работников с семейными обязанностями

Большинство работников промышленных предприятий в целом и в нашей выборке в частности – мужчины (56,9%). Мужчины также занимают большинство собственно «производственных» позиций на предприятиях: специалисты и рабочие, занятые на основном производстве, инженеры, мастера цехов и т.д. (60,8% таких позиций в выборке заняты мужчинами). Они чаще представлены на руководящих должностях (67,9% в выборке). Женщины же чаще мужчин занимают посты служащих административно-управленческого аппарата или посты специалистов занятых на основном производстве в некоторых отраслях промышленности, не требующих применения больших физических усилий и считающихся «женскими». (54,3% в выборке)

В таблице 3.1.6 было показано, какими возможностями для достижения баланса между семьей и работой располагают сотрудники промышленных предприятий. Мнение мужчин о важности различных возможностей достижения баланса представлено в таблице 3.3.1. Наиболее важным оказалось следующее: возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни, выплата дополнительного единовременного пособия при рождении ребенка, предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам. Наименее привлекательными оказались возможность работать по гибкому графику, возможность привести ребенка на работу, возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время.

Поскольку субъективное ощущение баланса работы и родительства складывается из наличия определенных объективных возможностей для их сочетания, а также субъективной оценки индивидом их важности, эффективная политика баланса должна соответствовать реальным потребностям сотрудников с семейными обязанностями, предоставлять наиболее важные для этой категории работников льготы. В таблице 3.3.2 представлен список доступных на

исследованных предприятиях льгот, каждой из которых присвоены два номера: первый отражает степень распространенности льготы, второй – степень ее важности для мужчин. Чем выше разница между этими показателями для каждой льготы, тем меньше ее способность удовлетворить реальные потребности. Отрицательная разница означает, что доступность данной льготы превышает ее субъективную важность, положительная – важность превышает доступность.

Таблица 3.3.1

Важность различных возможностей достижения баланса для мужчин (в % к общему числу опрошенных мужчин)¹

№	Возможности и льготы	Очень важно	Важно, но не очень	Не важно	Всего
1	Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	70,2	19,8	6,5	100,0
2	Выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	63,5	13,5	15,2	100,0
3	Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	61,4	14,2	16,3	100,0
4	Возможность использовать отпуск летом	60,9	30,2	5,2	100,0
5	Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	58,9	15,0	16,7	100,0
6	Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	58,1	23,6	10,2	100,0
7	Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	56,9	15,9	18,7	100,0
8	Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	56,1	19,1	17,5	100,0
9	Возможность при необходимости получить отгул	55,7	27,2	13,4	100,0
10	Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	55,3	14,2	20,7	100,0
11	Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	54,9	12,6	26,0	100,0
12	Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	48,8	14,5	26,4	100,0
13	Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	41,9	19,5	25,2	100,0
14	Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	24,8	38,4	26,4	100,0
15	Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	19,5	22,0	35,4	100,0
16	Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	13,8	24,0	53,7	100,0
17	Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	13,4	24,8	51,2	100,0
18	Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	12,6	24,4	55,3	100,0
19	Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте не обязательно	12,6	24,0	46,7	100,0
20	Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/сокращенную рабочую неделю	11,4	20,3	59,3	100,0
21	Возможность для желающих работать по гибкому графику	10,6	38,2	37,0	100,0
22	Возможность привести ребенка на работу	7,3	12,6	70,3	100,0
23	Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	5,7	13,0	68,3	100,0

¹ Вместе с ответом «Затрудняюсь ответить» сумма по строке составляет 100%/

Таблица 3.3.2

Сопоставление возможностей по степени распространенности и субъективной важности для мужчин (в позициях)

Возможности и льготы	Распростра ненность льготы	Степень важности	Разница в позициях
Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	1	1	0
Возможность использовать отпуск летом	2	4	-2
Возможность при необходимости получить отгул	3	9	-6
Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	4	6	-2
Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	5	3	+2
Выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	6	2	+4
Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	7	14	-7
Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	8	5	+3
Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	9	13	-4
Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	10	15	-5
Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	11	7	+4
Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	12	12	0
Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	13	8	+5
Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/ сокращенную рабочую неделю	14	20	-6
Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	15	10	+5
Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	16	11	+5
Возможность для желающих работать по гибкому графику	17	21	-4
Возможность привести ребенка на работу	18	22	-4
Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	19	16	+3
Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	20	17	+3
Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	21	18	+3
Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте не обязательно	22	19	+3
Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	23	22	+1

Безусловно, положительным является то, что наиболее распространенная возможность выйти на больничный в случае собственной болезни оказалась первой и по субъективной важности для опрошенных. Тем не менее, во многих случаях позиция степени распространенности значительно отличается от позиции, занимаемой по критерию важности для респондентов.

Например, разница в позициях таких социальных мер, как «дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия» (+5), «компенсация расходов на содержание детей сотрудников в

дошкольных образовательных учреждениях» (+5), «предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями» (+5), «выплата дополнительного пособия по уходу за ребенком» (+4), «выплата дополнительного единовременного пособия при рождении ребенка» (+4), означает, что потребность мужчин в этих мерах выше, чем их доступность.

В качестве основных облегчающих факторов мужчинами были названы: хороший социальный пакет, дружный коллектив и атмосфера поддержки, график работы и др. Между предприятиями существуют некоторые отличия в плане присутствия определенных факторов, например, сотрудники АО «Химреактивснаб» имеют больше возможностей договориться с начальством в случае необходимости отпроситься с работы, прийти пораньше/позже, им легче взять отпуск летом, но социальный пакет практически не обозначается ими в качестве фактора, облегчающего сочетание семейной и трудовой сфер, отсутствуют доп. льготы и выплаты для сотрудников с детьми. Работники АО «Связьтранснефть» отмечают как облегчающий фактор высокую заработную плату, но имеют меньше возможностей договориться с начальством и т.д.

Таблица 3.3.3

Факторы, оказывающие позитивное влияние на возможности мужчин
сочетать семью и работу (в %)*

Факторы, облегчающие сочетание семьи и работы	В целом	Предприятие			
		Связь-нефть	Хим-снаб	Газ-авиа	УМПО
Удобный график работы	36,4	13,9	25,0	55,7	40,5
Возможность без проблем выйти на больничный	19,2	26,4	25,0	6,3	24,1
Близость работы к дому	32,0	29,2	55,0	0,0	60,8
Хороший социальный пакет	70,0	73,6	10,0	89,9	62,0
Понимающее начальство, возможность договориться	32,8	16,7	85,0	34,2	32,9
Дружный коллектив, атмосфера поддержки	40,8	25,0	45,0	62,0	32,9
Возможность работать из дома или выполнять из дома определенную часть работы	2,8	2,8	25,0	0,0	0,0
Наличие у предприятия собственного детского сада	22,0	9,7	0,0	36,7	24,1
Дополнительные льготы и выплаты для сотрудников с детьми	27,2	27,8	0,0	44,3	16,5
Возможность в случае необходимости отпроситься с работы, уйти пораньше/прийти позже	26,8	26,4	90,0	0,0	38,0
Возможность брать отпуск летом/во время детских каникул	24,4	12,5	65,0	32,9	16,5
Возможность самому планировать свой рабочий день, составлять расписание дел	1,6	2,8	5,0	1,3	0,0
Высокая заработная плата	26,8	38,9	20,0	41,8	2,5
Другое	5,6	9,7	0,0	3,8	5,1
Всего	368,4	315,3	450,0	408,9	355,7

*Сумма ответов составляет более 100%, соотношения и итоги основаны на респондентах.

Для мужчин, как и для женщин, главным затрудняющим фактором является необходимость задерживаться на рабочем месте (44,2%). Фактор времени особенно значим при отсутствии гибких форм организации труда, когда работники лишены возможности контролировать свое время. Специфика работы «Газпромавиа» (вахтовый метод) отражается в выборах в качестве затрудняющих факторов неудобного расположения работы и отсутствия возможности отпроситься с работы.

Таблица 3.3.4

Факторы, оказывающие негативное влияние на возможности мужчин
сочетать семью и работу (в %)*

Факторы, затрудняющие сочетание семьи и работы	В целом	Предприятие			
		Связь-нефть	Хим-снаб	Газ-авиа	УМПО
Необходимость задерживаться на работе	44,2	61,2	26,3	0,0	69,4
Частые вызовы на работу по вечерам или в выходные	19,8	19,4	10,5	0,0	38,9
Плохие отношения с начальством	5,5	6,0	0,0	0,0	11,1
Неудобный график работы	24,0	11,9	0,0	37,3	30,6
Невозможность пользоваться даже положенными льготами	7,8	4,5	0,0	0,0	19,4
Неудобное время работы	7,4	1,5	0,0	22,0	2,8
Невозможность планировать свой рабочий день	24,0	26,9	31,6	37,3	8,3
Отсутствие дополнительных льгот и выплат для сотрудников с детьми	6,5	4,5	10,5	0,0	12,5
Негативные отношения в коллективе, стрессовая обстановка	6,0	7,5	0,0	0,0	11,1
Неудобное расположение работы	31,8	23,9	21,1	72,9	8,3
Невозможность выполнять хотя бы часть работы из дома (по телефону или через интернет)	11,5	29,9	0,0	0,0	6,9
Низкая заработная плата	23,5	23,9	10,5	0,0	45,8
Невозможность отпроситься с работы ни под каким предлогом	19,8	10,4	10,5	39,0	15,3
Невозможность выйти на больничный	2,3	4,5	10,5	0,0	0,0
Другое	14,3	0,0	26,3	28,8	12,5
Всего	248,4	235,8	157,9	237,3	293,1

*Сумма ответов составляет более 100%, соотношения и итоги основаны на респондентах.

Большинство попавших в выборку предприятий имеют официальный 8-часовой рабочий день, АО «Газпромавиа» - 12-часов. В таблице 3.3.5 приведено сравнение официальной и реальной продолжительности рабочего дня мужчин. Из значения моды следует, что продолжительность официального и реального рабочего дня совпадают у большинства сотрудников АО «Химреактивснаб» и АО «Газпромавиа». В случае с АО «Газпромавиа» можно сделать вывод, что часть сотрудников предприятия трудятся даже меньше положенного. Для АО «Химреактивснаб» среднее арифметическое значение превышает модальное на

0,4 единицы, что говорит о том, что сотрудники время от времени все-таки задерживаются на рабочем месте сверх официальной нормы времени.

В данных, полученных на ПАО УМПО, присутствуют два модальных значения, равные 8 и 9 рабочим часам, для АО «Связьтранснефть» модальное значение одно – 9 часов. Значительная часть работников этих организаций (в АО «Связьтранснефть» - большинство) регулярно задерживаются на работе. Отклонение медианы (9) от наименьшего значения моды (8) в обоих случаях подтверждает массовый характер сверхурочной работы в этих организациях.

Таблица 3.3.5

Официальная и реальная продолжительность рабочего дня мужчин
(среднее, медиана, мода)

	Продолжительность рабочего дня (часов в день)							
	Связьтранснефть		Химреактивснаб		УМПО		Газпромавиа	
	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.	Офиц.	Реал.
Среднее	8,000	8,934	8,000	8,417	8,589	9,625	11,753	11,265
Медиана	8,000	9,000	8,000	8,000	8,000	9,000	12,000	12,000
Мода	8,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,0 ¹	12,0	12,0

При этом время, затрачиваемое на работу, отнимается у семьи. Так, среди мужчин, работающих по 8 часов, совсем не тратят времени на выполнение работы по дому в будние дни 10,4%, среди тех, кто работает более 9, но менее 10 часов, – 32%, а среди мужчин, работающих более 11 часов, – 58%. И наоборот, по собственным оценкам, от 2 до 3,5 часов в день на выполнение домашней работы затрачивают 31,3% мужчин, трудящихся по 8 часов, и всего 7,1% мужчин, которые трудятся более 11 часов. Среди мужчин, трудящихся 8-9 часов, большинство тратят на выполнение домашней работы в будние дни до 1 часа, а большинство мужчин, трудящихся более 11 часов, совсем не тратят на нее времени.² Долгая сверхурочная занятость мужчин приводит также и к снижению количества времени, проводимого ими с детьми (таблица 3.3.6).³

Необходимость задерживаться на работе во многом связана с занимаемой должностью. Как видно из таблицы 3.3.7, мужчины, занимающие руководящие посты, вынуждены задерживаться на работе чаще других и на большее время.

¹ Существует несколько модальных значений, показано минимальное. Максимальное значение = 9,0.

² Корреляция значима на уровне 0.01. Коэффициент Пирсона.

³ Корреляция значима на уровне 0.01. Коэффициент Пирсона.

Реже остальных сверхурочно работают служащие административно-управленческого аппарата.¹

Таблица 3.3.6

Зависимость времени, затрачиваемого мужчинами на воспитание детей, от реальной продолжительности рабочего дня
(в % к реальной продолжительности рабочего дня)

Время, затрачиваемое на уход за детьми и их воспитание	Реальное количество рабочих часов					
	8 часов	Более 8 часов, но менее 9	Более 9 часов, но менее 10	Более 10 часов, но менее 11	Более 11 часов	Всего
Не трачу времени	0,0	0,0	24,1	21,1	26,4	12,6
До 1 часа в день	8,7	3,8	0,0	0,0	9,4	5,5
Более 1 часа, но менее 2	28,3	36,5	44,8	36,8	30,2	34,2
Более 2 часов, но менее 4	43,5	51,9	20,7	42,1	34,0	39,7
Более 4 часов, но менее 6	19,6	7,7	10,3	0,0	0,0	8,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 3.3.7

Зависимость реальной продолжительности рабочего дня от занимаемой должности (в % к занимаемой должности)

Реальная продолжительность рабочего дня (часов)	Должность			
	Руководитель (имеются подчиненные)	Служащий административно-управленческого аппарата	Специалист, рабочий, занятый на основном производстве	В целом по выборке
8 часов	13,6	46,9	33,3	22,4
Более 8 , но менее 9	34,1	40,6	37,3	25,1
Более 9, но менее 10	11,4	6,3	16,0	17,5
Более 10, но мене 11	15,9	0	2,7	8,5
Более 11 часов	25,0	6,3	10,7	26,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100

Ситуация осложняется тем, что сверхурочный труд часто не оплачивается. В АО «Связьтранснефть» сверхурочные не оплачивались в 72% случаев, в ПАО «УМПО» в 49%, в АО «Химреактивснаб» в 45%. Сотрудники оказываются не только в условиях дефицита времени, но и лишены выплат, способных отчасти снизить уровень дисбаланса между работой и родительством (таблица 3.3.8).

Таблица 3.3.8

Оплата сверхурочной работы в целом и в зависимости от предприятия
(в % к типу предприятия)*²

Оплачивалась ли Вам сверхурочная работа?	Предприятие				Всего
	Связьтранснефть	Химреактивснаб	Газпромавиа	УМПО	
Оплачивались	28,7	54,3	89,4	51,3	60,1
Не оплачивались	72,3	45,7	10,6	48,7	39,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Формулировка вопроса «Скажите, пожалуйста, оплачивалась ли Вам лично на текущем месте работы в течение последнего года сверхурочные, работа в праздничные/выходные дни?»

¹ Корреляция значима на уровне 0.01. Коэффициент Пирсона

² В таблице учтены ответы всех работников, которым приходилось работать сверхурочно. Как мужчин, так и женщин.

Важную роль при реализации политики баланса работы и родительства играет позиция руководства и коллектива в отношении сотрудников с семейными обязанностями, пользующихся соответствующими льготами.

При оценке позиции предприятий по отношению к сотрудникам с семейными обязанностями значительная часть респондентов охарактеризовали ее как дружелюбную («предприятие при необходимости готово идти навстречу сотрудникам с семейными обязанностями в решении их нерабочих проблем» - 31%) или как скорее дружелюбную («в случае острой необходимости предприятие способно содействовать сотрудникам с семейными обязанностями в решении их нерабочих проблем» - 48,4%).

Респондентам предлагалось оценить также и отношение высшего руководства, непосредственного начальства и коллектива к сотрудникам с семейными обязанностями (таблица 3.3.9). И в данном случае большинство оценивает отношение как в той или иной степени дружелюбное. Как и в случае ответов женщин, прослеживается тенденция: разница в дистанции власти между респондентом и объектом оценки (коллектив, непосредственное руководство, высшее руководство) оказывает влияние на восприятие степени дружелюбности отношения. Чем меньше дистанция, тем позитивнее оценивается отношение. Отношение коллектива оценивается наиболее позитивно, промежуточную позицию занимает восприятие отношения непосредственного начальства, наименее позитивно оценивается позиция высшего руководства.

Таблица 3.3.9

Оценка позиции коллектива по отношению к сотрудникам с семейными обязанностями (в % к общему числу опрошенных мужчин)

Отношение коллектива	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Затруд. ответить	Все го
Как Вы считаете, высшее руководство Вашего предприятия дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	24,6	36,1	7,9	4	27,4	100
Как Вы считаете, ваше непосредственное начальство дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	29,8	39,7	2,8	5,6	22,2	100
Как Вы считаете, те, с кем Вы работаете, дружелюбно настроены в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?	41,3	34,9	6,3	1,2	16,3	100

Несмотря на оценку респондентами позиции организации и коллектива как дружелюбной, при ответе на конкретные вопросы о том, облегчают ли психологический климат и политика предприятия в отношении работников с семейными обязанностями сочетание семьи и работы, самым популярным вариантом в обоих случаях стал «не облегчает и не затрудняет». При этом 15,7% респондентов высказали мнение, что политика предприятия затрудняет сочетание семьи и работы (4% в крайней форме – «безусловно затрудняет»). При оценке влияния психологического климата суммарная доля негативных оценок составляет 9,7%, из которых 7,3% считают, что психологический климат в коллективе «безусловно затрудняет» сочетание семьи и работы.

Таблица № 3.3.10

Влияние политики предприятия и психологического климата на возможности мужчин сочетать семью и работу (в %)

Как Вы считаете, облегчает или затрудняет сотрудникам сочетание семьи и работы...	Безусловно, облегчает	Скорее облегчает	Не облегчает и не затрудняет.	Скорее затрудняет	Безусловно, затрудняет	Всего
Политика Вашего предприятия в отношении лиц с семейными обязанностями?	17,7	28,6	37,9	11,7	4,0	100
Психологический климат в Вашем коллективе?	20,6	26,2	43,5	2,4	7,3	100

Получается, что при абстрактной оценке политики предприятия и отношения коллектива респондентами высказываются более позитивные мнения, нежели при оценке конкретных проявлений «дружелюбного» отношения. Подтверждают это и ответы на вопросы, моделирующие конкретную ситуацию использования работником мер по сочетанию работы и родительства. Так, при ответе на вопрос: «Представьте, что Вы используете меры по сочетанию семьи и работы (сокращенный рабочий день, гибкий график работы, использование отгулов, работа из дома и т.д.). Как Вам кажется, окажет ли этот факт влияние на Ваши карьерные перспективы в будущем?», - 17,1% мужчин посчитали, что это не окажет влияния, 2,4% полагают, что это улучшит карьерные перспективы, и 37,2% - окажет негативное влияние на их карьерные перспективы.

Оценивая изменения отношение к сотруднику со стороны коллег, вариант «не окажет» (как относились, так и будут относиться) выбрали 26,6% опрошенных, «положительное влияние» (дружелюбное отношение коллег,

уважение) - 2,8%, а вариант «негативное влияние» (недружелюбное отношение коллег, зависть, недовольство и т.п.) - 23%. Таким образом, вопреки тому, что большинство респондентов оценивают политику предприятий в отношении работников с семейными обязанностями как дружелюбную, конкретные ее проявления выглядят скорее как недружелюбные.

Анализ ряда суждений позволяет более пристально изучить восприятие мужчинами приоритетов компании в отношении трудовой занятости и семейной жизни сотрудников. Через систему приоритетов организация посредством установления формальных и неформальных правил и образцов ожидаемого от работников поведения диктует требования, следуя которым они смогут быть успешными в трудовой деятельности. То, насколько эти требования и запросы семейной сферы являются взаимоисключающими, определяет возможности индивида эффективно исполнять обе свои роли и возможности гармоничного их сочетания.

В таблице 3.3.11 представлены суждения, согласие респондентов с которыми свидетельствует о направленности политики организации на совмещение работниками семейных и трудовых обязанностей. Обращает на себя внимание тот факт, что доля ответов, выражающих полное согласие с суждением, крайне мала. Суммарная степень согласия (сумма вариантов ответов «абсолютно верно» и «скорее верно») превышает 30% лишь при оценке двух суждений: «При необходимости работники могут быстро «отпроситься» с работы» (37,4%) и «Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников» (30,5%). Лишь каждый пятый мужчина согласен, что, работая на предприятии, можно гармонично совмещать семью и работу (19,9%).

При этом сумма отрицательных ответов («скорее неверно» и «полностью неверно») превышает 25% в каждом из случаев. Два суждения были практически отвергнуты респондентами, степень несогласия с ними превышает 75%: «У сотрудников есть возможность выполнять часть работы из дома, сокращая время, проведенное на рабочем месте» (79,5%) и «В нашей компании сотрудники могут приспособливать свой график работы к семейным нуждам» (78,2%).

Таблица 3.3.11

Степень согласия мужчин с суждениями-индикаторами ориентаций предприятия на поддержку совмещения работниками трудовых и семейных обязанностей
(в % к общему числу опрошенных мужчин)

Суждения	Абс. верно	Скорее верно	И верно и неверно	Скорее неверно	Полност. неверно	Всего
При необходимости работники могут быстро «отпроситься» с работы	10,4	27,0	19,5	25,7	17,4	100,0
Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников	7,1	23,4	36,8	22,2	10,5	100,0
Работая на нашем предприятии, можно гармонично совмещать семью и работу	6,2	13,7	29,5	20,3	30,3	100,0
Возможность сотрудников сочетать семью и работу с точки зрения руководства является важнейшим условием удержания и привлечения персонала	4,2	11,9	46,2	25,0	12,7	100,0
При необходимости большинство сотрудников могут согласовать с руководством использование различных мер по сочетанию семьи и работы	2,9	19,2	32,9	27,1	17,9	100,0
Руководство относится с пониманием к сотрудникам, которые ставят семью на первое место	2,1	13,0	59,2	18,5	7,1	100,0
У сотрудников есть возможность выполнять часть работы из дома, сокращая время, проведенное на рабочем месте	0,8	2,9	16,7	21,8	57,7	100,0
Совмещение сотрудниками работы и семьи – одно из направлений развития нашего предприятия	0,4	13,9	38,4	29,5	17,7	100,0
В нашей компании сотрудники могут приспосабливать свой график работы к семейным нуждам	0	4,2	17,6	28,0	50,2	100,0
Я сам определяю время начала и конца своего рабочего дня	3,6	2,0	16,1	20,2	58,1	100,0

Как видно из таблицы 3.3.12, поддержка сотрудников в осуществлении профессиональной деятельности является приоритетной для предприятий - 85,7% мужчин в разной степени согласны с суждением «Для руководства важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно в рабочее время или сверхурочно». Это подтверждается также отмеченной ранее необходимостью выполнения сверхурочной работы. При этом специфика работы промышленных предприятий не предполагает, что сотрудники могут заканчивать работу дома, что отразилось в ответах на данный вопрос. Показательным является согласие достаточно большого числа респондентов с суждениями: «Многие сотрудники, работая здесь, вынуждены ставить работу выше семьи» (60,2%), «Если хочешь получить продвижение по службе – тебе нужно много работать, в том числе сверхурочно» (57,9%), «Приоритет семьи над работой в жизни сотрудника негативно скажется на его карьере на нашем предприятии» (40,4%).

Таблица 3.3.12

**Степень согласия мужчин с суждениями-индикаторами ориентаций предприятия
на поддержку работников в осуществлении трудовых обязанностей
(в % к общему числу опрошенных мужчин)**

Суждения	Абс. верно	Скорее верно	И верно и неверно	Скорее неверно	Полност неверно	Всего
Для руководства важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно в рабочее время или сверхурочно	62,3	23,4	4,9	8,2	1,2	100,0
Если хочешь получить продвижение по службе – тебе нужно много работать, в том числе сверхурочно	20,7	37,2	26,0	6,2	9,9	100,0
На нашем предприятии не поймут, если мужчина использует отпуск по уходу за ребенком	19,3	22,7	30,0	16,7	11,2	100,0
На нашем предприятии принято работать сверхурочно	15,8	14,6	35,8	20,4	13,3	100,0
Многие сотрудники, работая здесь, вынуждены ставить работу выше семьи	14,8	45,5	18,4	12,7	8,6	100,0
Сотрудники, использующие меры по совмещению семьи и работы, имеют меньше шансов на продвижение по службе	6,8	28,6	42,7	14,1	7,7	100,0
Приоритет семьи над работой в жизни сотрудника негативно скажется на его карьере на нашем предприятии.	5,5	34,9	37,4	15,1	7,1	100,0
Сотрудники чувствуют недовольство, если кто-то из коллег пользуется возможностями по совмещению семьи и работы, ведь в этом случае им приходится больше работать.	4,6	16,0	47,1	24,8	7,6	100,0
Сотрудники вынуждены брать работу домой и заканчивать ее в вечернее или ночное время	2,1	10,6	20,4	38,3	28,5	100,0
Начальство холодно относится к сотрудникам, пользующимся мерами по совмещению семьи и работы	0,8	5,4	42,7	37,7	13,4	100,0

Оценивая, как в их жизни сочетаются семья и работа, 57% мужчин считают, что одно не мешает другому, 16,4% придерживаются мнения, что и работа мешает семье, и семья мешает работе, а 11,9% полагают, что работа является помехой для успешного исполнения семейных обязанностей.

Тем не менее, лишь 18,3% мужчин не оказываются в жизни в ситуации выбора между семьей и работой. Остальные с разной частотой оказываются в подобных ситуациях: 5,2% - «очень часто», 25% - «часто» 51,6% - «редко».

Результаты, представленные в таблицах 3.3.13 и 3.3.14, позволяют не только выявить существование определенного дисбаланса между семьей и работой, но и установить его направление. Большинство респондентов-мужчин ощущают конфликт между работой и семьей, причиной которого являются чрезмерные требования профессиональной сферы. В то же время присутствие в жизни работников промышленных предприятий конфликта обратной направленности выражено значительно слабее и в целом является нехарактерным.

Таблица 3.3.13

**Индикаторы конфликта семьи и работы и его направленности
(в % к общему числу опрошенных мужчин)**

Скажите, как часто в течение последних трех месяцев Вам приходилось...	Никогда	Изредка	Часто	Постоянно	Всего
Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания вашей семье?	24,9	37,6	30,6	6,9	100,0
Чувствовать, что из-за работы вам сложно выполнять различные виды домашних работ?	27,8	47,3	23,3	1,6	100,0
Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания себе лично?	28,2	44,1	24,5	3,3	100,0
Работать по выходным	33,2	38,9	22,7	5,3	100,0
Выходить на работу сверхурочно	35,2	43,7	14,6	6,5	100,0
Работать по вечерам из дома или допоздна задерживаться на работе	36,8	41,3	18,6	3,2	100,0
Чувствовать, что ваши семейные обязанности мешают вам хорошо исполнять вашу работу?	53,1	42,9	4,1	0	100,0
Брать работу на дом	66,8	28,3	4,9	0	100,0

Таблица 3.3.14

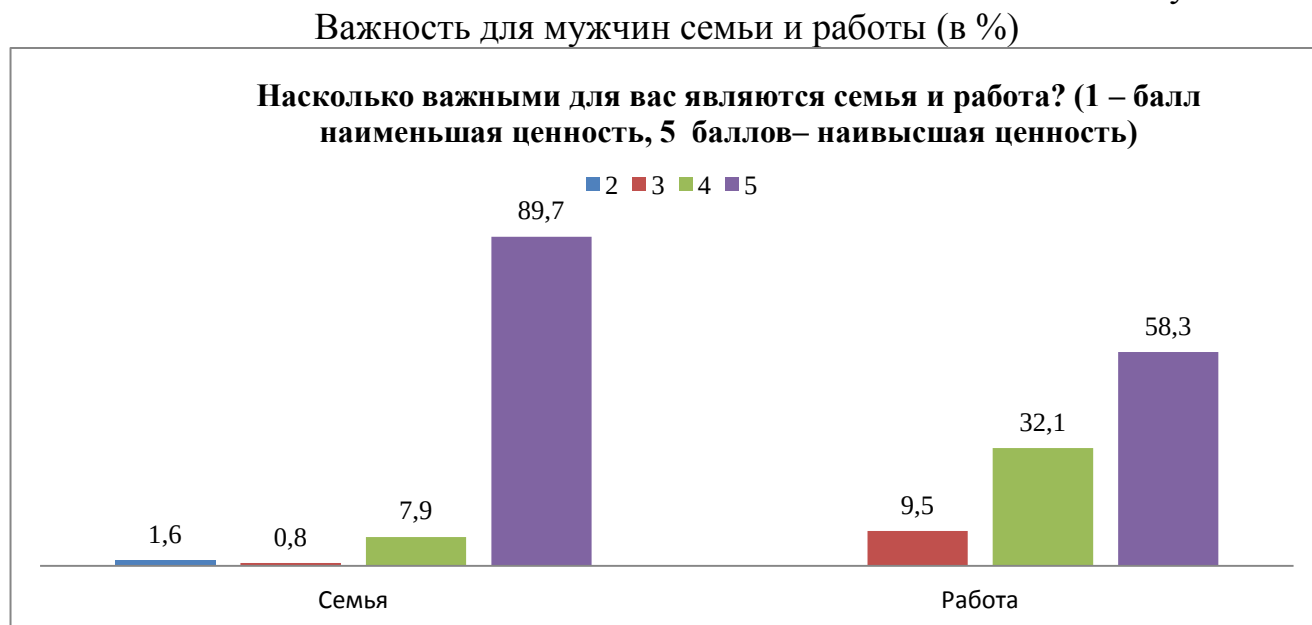
**Индикаторы конфликта семьи и работы и его направленности
(в % к общему числу опрошенных мужчин)**

	Полн. согласен	Скорее соглас.	И согласен и не согласен	Скорее не согласен	Полн. не согласен	Всего
Моя работа предполагает исполнение множества обязанностей. Мне никогда не хватает времени, чтобы закончить все дела	14,5	21,4	28,2	22,6	13,3	100,0
Мне приходится пропускать семейные мероприятия из-за работы	10,1	29,4	19,4	18,5	22,6	100,0
Семейные дела и проблемы часто вмешиваются в мою работу, не дают сосредоточиться на работе, отвлекают от нее.	4,4	8,9	26,6	28,6	31,5	100,0
Чтобы проводить время с семьей, я вынужден отказываться от некоторых дел на работе, хотя это могло бы быть полезно для моей карьеры	2,0	5,2	31,0	28,6	32,7	100,0
После работы я часто эмоционально опустошен для того, чтобы принимать активное участие в семейных делах	11,7	18,1	38,7	12,5	19,0	100,0
Из-за напряжения и занятости на работе часто, приходя домой, я не могу получать удовольствие от вещей, которыми я занимаюсь дома	12,1	19,4	37,5	12,1	19,0	100,0
На работе я часто вынужден заниматься решением семейных проблем	0,0	7,3	25,8	32,7	34,3	100,0

Несмотря на то, что при оценке важности семьи и работы, мужчины значительно чаще отдавали предпочтение семье, при решении конфликта приоритетной сферой для них чаще оказывается работа. (Рис. 3.3.1) Мужчины значительно чаще пропускают семейные мероприятия из-за работы (в сумме 39,5% мужчин согласились с утверждением «Мне приходится пропускать семейные мероприятия из-за работы») и реже отказываются от полезных в

карьерном отношении дел по работе ради проведения времени с семьей (в сумме 7,2 %).¹

Рисунок 3.3.1



Отчасти выбор в пользу работы в таких ситуациях может объясняться приверженностью многих мужчин традиционной модели разделения труда. Так, при оценке утверждения, согласно которому дело мужчины – зарабатывать деньги, а дело женщины – справляться с делами по дому и воспитывать детей, 37,3% мужчин выразили абсолютное согласие, 22,2% – скорее согласны, а общая доля несогласившихся с этим утверждением составляет лишь 10,3%.²

На основании анализа данных проведенного исследования и изучения опыта реализации политики баланса семьи и работы на отечественных и зарубежных предприятиях можно предложить несколько путей для оптимизации баланса работы и родительства на уровне государственной и корпоративной политики:

На уровне *государственной семейной политики* целесообразно продолжение работы по развитию институциональных условий, обеспечивающих возможности для сочетания семейных и трудовых обязанностей, в направлениях:

- развития системы бесплатных сервисов по уходу за детьми, в том числе и детьми самой младшей возрастной группы;
- поощрения родительских практик мужчин и гендерного равноправия;

¹ Результаты, представленные в абзаце, получены путем сложения частоты выборов, выражающих согласие. Варианты «полностью согласен» и «скорее согласен».

² Вариант «В чем-то согласен, а в чем-то нет» – 30,2%.

- закрепления за мужчинами непередаваемой и оплачиваемой части родительского отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

Развитие собственно *политики баланса семьи и работы* может идти в направлениях, описанных в главе 2.1.

1. В области финансовой, налоговой и нематериальной поддержки работодателей:

- введение официальных отличительных знаков-логотипов с правом использования и размещения в рекламных кампаниях и документах, предоставляемых организациям, обеспечивающим работникам наилучшие условия для совмещения работы и родительства. Лучшие организации определяются посредством соответствия определенным стандартам на конкурсной основе;

- разработка и внедрение механизма выдачи юридическим лицам грантовых средств (конкурсно, безвозвратно в случае выполнения условий гранта) и льготных субсидий (возврат определенной части средств) на создание на рабочих местах условий, удовлетворяющих потребностям работников с детьми;

- применение системы налоговых льгот и льготного ссудирования для организаций, принимающих активное участие в разработке, реализации и продвижении мер корпоративной политики баланса семьи и работы.

2. В области информационно-просветительской деятельности:

- издание и распространение на рабочих местах информационных буклетов, посвященных проблемам баланса работы и родительства и мерам для его достижения: отдельно – для работодателей, отдельно – для работников;

- демонстрация выгод для работодателей и работников от проведения корпоративной политики баланса семьи и работы, проводимая с опорой на результаты исследований и реальный опыт реализации мер корпоративной политики баланса семьи и работы;

- целевое информирование профсоюзов и ассоциаций работодателей, а также нецелевое информирование всех заинтересованных лиц о результатах проводимых исследований;

- популяризация корпоративной социальной ответственности, в том числе и политики баланса работы и родительства, повышение престижа социально-ответственных работодателей посредством освещения в СМИ лучших практик в данной области с указанием конкретных реализующих их организаций;

- открытие специализированного государственного интернет-ресурса, посвященного проблемам баланса семьи и работы и равному участию мужчин и женщин в оплачиваемом и неоплачиваемом труде.

3. В области организации диалога государства и бизнеса:

- учреждение ежегодных встреч ассоциаций работодателей с представителями власти по решению проблем баланса семьи и работы;

- создание на федеральном и региональном уровне особого комитета, в состав которого войдут представители ассоциаций работодателей и органов государственной власти, главными задачами которого должны стать разработка и продвижение мер политики баланса семьи и работы на территории РФ.

4. В области проведения исследовательских кампаний:

- проведение независимых социологических и экономических исследований и мониторингов, призванных выявить общий социальный и экономический эффект от использования в Российской Федерации мер политики баланса семьи и работы на государственном и корпоративном уровнях;

- проведение точечных исследований степени востребованности отдельных мер политики баланса работы и родительства трудящимися с семейными обязанностями, а также выявление влияния этих мер на достижение баланса и эффективность труда, использующих их работников.

На уровне корпоративной политики:

1. Поскольку на сегодняшний день большинство предприятий при разработке форм поддержки не дифференцирует сотрудников и их потребности, необходима разработка дифференцированной политики в отношении разных категорий персонала, переход к адресной социальной политике. Необходимо включение в социальные программы предприятий термина «сотрудник с семейными обязанностями» для обозначения категории лиц, имеющих на

иждивении детей до 18 лет и проистекающие из этого специфические потребности, и нуждающихся в особенных мерах социальной поддержки со стороны предприятия. При этом разработка мер социальной поддержки для работников с семейными обязанностями должна строиться с учетом потребностей этой целевой группы. Для выявления наиболее востребованных мер на предприятиях могут проводиться социологические опросы.

2. При проведении предприятиями адресной политики предоставления мер социальной поддержки целесообразным будет включение в коллективные договоры системы базовых (общих) и индивидуальных (по выбору) социальных пакетов, в которой базовая часть едина для всех. Индивидуальная предполагает возможность самостоятельно выбрать из предоставляемых те меры, которые наиболее соответствуют целям, потребностям и стилю жизни работника. Ввиду изменчивости потребностей, должна быть предусмотрена система периодического перевыбора льгот в индивидуальной части.

3. Принимая во внимание специфику производственного процесса, необходимо выработать механизмы, облегчающие сочетание родительских и трудовых обязанностей отдельно для работников административных отделов и отдельно для занятых на основном производстве. Для первых может быть внедрена гибкая организация труда, в том числе создание удаленных рабочих мест, введение «свободных» часов, когда присутствие на рабочем месте необязательно. Для сотрудников, занятых на основном производстве, может использоваться система сокращенных рабочих дней или недель. При этом работник должен сам иметь право выбора – позже ли начнется рабочий день или закончится раньше, что позволит ему лучшим образом согласовать свое рабочее время с работой учреждений, обеспечивающих уход за детьми и предоставляющих образовательные услуги.

4. Одним из направлений развития политики баланса работы и родительства на промышленных предприятиях может стать содействие сотрудникам с семейными обязанностями в вопросах организации присмотра за детьми. В этом отношении могут быть предприняты различные шаги: от направления в детские

сады писем от дирекции предприятия с просьбой зачислить ребенка в определенный садик до открытия собственных корпоративных детских садов, а также организация комнаты присмотра за детьми на самом предприятии и заключение с детскими садами, удобно расположенными по отношению к предприятию, договоров на частичное или полное финансирование пребывания в них детей работников.

5. Положительное влияние на установление баланса между семьей и работой может оказать введение дополнительных льгот и пособий для сотрудников с семейными обязанностями, например: согласование графика отпусков с потребностями работников (в особенности имеющих детей младшего и школьного возраста) предоставление ежегодных ненакапливаемых дополнительных отпускных дней (2-3 дня) и ненакапливаемых отгулов (2-3 дня), предоставление права на оформление дополнительной медицинской страховки на ребенка на льготных условиях или за счет предприятия. К этой группе мер относятся и дополнительные выплаты для работников с семейными обязанностями, которые в определенной степени реализуются на промышленных предприятиях уже сейчас.

6. Очень важным условием для лучшего согласования требований семейной и трудовой сфер работниками промышленных предприятий является сокращение практики использования сверхурочной работы, в особенности неоплачиваемой. Эта мера способна оказать наибольшее влияние на мужчин с семейными обязанностями.

7. Положительную роль может сыграть создание для сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, возможностей для выхода на работу в режиме неполной занятости, в случае если это возможно – в режиме «удаленной» занятости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях повсеместной распространенности модели двухкарьерной семьи проблема достижения баланса работы и родительства вызывает существенный интерес в социологической литературе, активно проводятся исследования в этой области. Большинство ученых баланс между работой и семейными обязанностями определяется как субъективное ощущение удовлетворенности индивида тем, насколько гармонично в его жизни сочетаются эти сферы.

Проблематика баланса семьи и работы в отечественной социологической науке длительное время рассматривалась и продолжает рассматриваться с позиций других теорий и концепций, с использованием таких категорий, как «разделение труда между мужчинами и женщинами», «гендерное равенство в домашней неоплачиваемой и рыночной оплачиваемой занятости», «традиционные и эгалитарные практики разделения труда» и так далее, но в оборот российских социологов все больше начинает входить сам термин «баланс семьи и работы». Это позволяет с нового ракурса взглянуть на проблемы гендерного разделения труда, участия матерей и отцов в уходе и воспитании детей, влияния государственной и корпоративной политики на возможности мужчин и женщин гармонично совмещать исполнение семейных и трудовых обязанностей, и ряд других научных и социальных проблем.

Поскольку в большинстве исследований баланса семьи и работы термины «баланс семьи и работы» и «баланс работы и родительства» не разделяются, а осуществление родительских обязанностей рассматривается в качестве приоритетной задачи семьи, которая в значительной степени определяет баланс между сферами, с учетом предмета диссертационного исследования, в работе они употребляются как равнозначные.

Достижение баланса семьи и работы изучается с позиций различных теорий и подходов, среди которых особенно выделяются ролевая теория, в рамках которой применяются позитивный подход аккумуляции профессиональных и

семейных ролей и негативный подход ролевого конфликта, порождаемого совмещением сфер.

При исследовании влияния характеристик работы на возможности сочетания семейных и профессиональных обязанностей разработаны подходы «требований и ресурсов» (job demands-resources) и «требований и контроля» (job demands-control), согласно которым оплачиваемая работа не только требует от индивида выполнения профессиональных функций, но и предоставляет ресурсы (контроль), которыми он может оперировать для успешного выполнения поставленных задач. Совокупность требований-ресурсов работы в значительной мере определяет возможности индивида по достижению баланса между семейными и профессиональными обязанностями.

На основании анализа зарубежных исследований и публикаций факторы, влияющие на достижение баланса, были разделены автором на три группы: 1) характеристики личности и семьи индивида (ценности, установки, количество, возраст детей); 2) характеристики работы (должность, зарплата, длительность рабочего дня, наличие гибких условий, корпоративная культура); 3) социокультурная среда (семейная политика, институциональные условия, гендерные ценности, представления, идеалы). Соответственно достижение баланса между работой и родительством определяется действиями трех акторов: семьи (использование личных и семейных ресурсов), корпорации (создание благоприятных условий и реализация специальных мер) и государства (реализация мер, формируемых на стыке семейной политики и политики в области труда и занятости).

Говоря о государственном уровне реализации политики баланса, заметим, что в зависимости от режима социальной политики государства предоставляют своим гражданам разные возможности для совмещения семейных и трудовых обязанностей и достижения баланса. Пользуясь типологией Г. Эспинг-Андерсена, отметим, что на данный момент лучшие возможности для достижения гражданами баланса созданы в странах с социально-демократическим режимом социальной политики (Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия, Исландия). Во

многим это достигается посредством большего (в сравнении с государствами, чьи режимы обозначены Г. Эспинг-Андерсеном как консервативный и либеральный) распространения институциональных возможностей для совмещения ролей (сервисы по уходу за детьми, оплачиваемые родительские отпуска и др.)

Проанализировав опыт зарубежных стран в области реализации непосредственно государственной политики баланса семьи и работы, можно сказать, что большая часть инициатив европейской семейной политики сосредоточена в следующих направлениях: поощрение занятости населения, развитие сервисов по уходу и воспитанию детей, финансовые поддержки для семей, популяризация родительских практик мужчин, а также стимулирование и поощрение корпоративной политики баланса семьи и работы.

Для вовлечения работодателей в реализацию корпоративной политики баланса семьи и работы используются как «жесткие» методы (государственные и международные обязательные и рекомендательные законодательные акты или поправки к ним), так и мягкие методы стимулирования (организация информационно-просветительских кампаний, исследований, диалога с бизнес структурами, материальные и нематериальные поддержки).

Материальная поддержка оказывается преимущественно посредством создания фондов и учреждения для работодателей грантов, покрывающих часть издержек, возникающих от внедрения мер политики баланса семьи и работы. В качестве нематериальных стимулов используются церемонии награждения лучших работодателей, сертификация лучших компаний знаками отличия.

В рамках информационно-просветительского направления создаются информационные материалы и интернет ресурсы, посвященные балансу семьи и работы и нацеленные на работодателей и работников.

К исследовательскому направлению может быть отнесено государственное финансирование исследований по проблеме баланса семьи и работы, отдельно - в отношении субъективного восприятия баланса работниками, отдельно - в области политики баланса, проводимой работодателями.

Диалоговое направление предполагает проведение публичных дискуссий, радио и телетрансляций, ток-шоу и пресс конференций по вопросам достижения баланса семьи и работы и гендерного равноправия, организацию лекций и тренингов на рабочих местах, проведение встреч и саммитов между представителями власти, бизнеса и общественности. Основная цель диалога государства и бизнеса - выработка общего понимания проблем баланса работы и родительства, совместная разработка механизмов для их решения на государственном и региональном уровнях.

Характеристики места занятости также в значительной степени определяют возможности индивидов по достижению баланса работы и родительства. Поэтому большое значение придается изучению корпоративной политики в отношении работников с семейными обязанностями: какие меры применяются, какое влияние они оказывают на баланс и т.д. Исследователями выявлено, что существуют различные механизмы реализации политики баланса семьи и работы на уровне места занятости: регулирующие временной аспект работы, регулирующие ее территориальный аспект, повышающие контроль работника над своим временем и исполнением должностных обязанностей и иные формы поддержки сотрудников с семейными обязанностями.

Многие из современных мер корпоративной политики баланса сосредоточены на сокращении времени, затрачиваемого на работу, они делятся на снижающие и не снижающие общее количество рабочих часов. Главный недостаток первых – неизбежное уменьшение заработной платы. Тем не менее сегодня именно сокращенное время работы применяется в качестве одного из главных механизмов достижения баланса между работой и родительством. Ввиду этого важная роль принадлежит гибкой системе организации труда, не сокращающей общего количества рабочих часов, но позволяющей работать удаленно, в удобное время и т.д.

Исследователями было установлено, что для достижения баланса между работой и родительством важно не только наличие определенных возможностей,

но и соответствующая организационная культура, одобрение использования предоставляемых работнику льгот со стороны начальства и коллектива.

Отметим, что в зарубежных странах корпоративная политика баланса семьи и работы формируется под воздействием совокупности факторов: представлений о необходимости социально-ответственного поведения бизнеса, государственного стимулирования и стремления получить выгоду от ее осуществления (мотивация персонала, привлечение и удержание кадров, репутационные выгоды и др.). Поэтому, независимо от модели семейной политики, в большинстве стран Европы на рабочих местах распространены гибкие условия труда: плавающее время начала и окончания рабочего дня, частичная или полная работа «из дома», возможность работать по гибкому графику; популярны такие возможности, как уменьшение общего времени занятости и возможность временно перейти на неполную ставку.

В России состояние государственной и корпоративной политики баланса семьи и работы во многом обусловлено социальными и экономическими переменами 90-ых годов XX века, с середины 2000-х годов начинает проводиться активная семейная политика, принимается ряд сильных мер для поддержки семьи и родительства. Постепенно в повестку дня вносятся вопросы политики баланса работы и родительства, растет понимание необходимости реализации таких мер для обоих родителей. Эволюция семейной политики движется в сторону большего внимания государства к формированию дружественного климата на рынке труда по отношению к родителям, к созданию разных форм, режимов и условий занятости, к взаимодействию государства и бизнеса с целью обеспечения благоприятных условий для сочетания работниками семейных обязанностей и трудовых функций. Однако меры политики баланса семьи работы пока прописываются в контексте решения экономических задач (повышения экономического благосостояния семьи), а не рассматриваются как самоценные, позволяющие не только иметь оплачиваемую работу и доход, но и гармонизировать жизнь, достигнуть баланса между осуществлением семейных, родительских и трудовых обязанностей.

В условиях рыночной экономики основным фактором, влияющим на социальные инициативы российских предприятий, становится их экономическое положение: с распадом СССР под воздействием экономического кризиса они были вынуждены отказаться от многих социальных объектов и программ. Стабилизация 2000-х годов не привела к тому, что предприятия вернулись к состоянию советского времени, хотя и стали предоставлять больше социальных услуг, а крупные даже стремятся развивать определенные направления социальной политики, в том числе и способствующие достижению баланса работы и родительства. Тем не менее общий уровень социальной ответственности российских предприятий перед работниками остается достаточно низким, а создание гармоничных условий для совмещения работы и родительства практически не рассматривается в качестве отдельного направления корпоративной политики, предоставляемые сотрудникам меры имеют универсальный характер.

В отличие от западных стран, в России сотрудничество государства и бизнеса в вопросах реализации социальной ответственности можно сказать отсутствует, а корпоративная ответственность является добровольной и не закреплена на уровне законодательства. На данном этапе для формирования и закрепления практик социальной ответственности предприятий перед сотрудниками и развития их социальных программ, в том числе и в области баланса работы и родительства, необходимо активное государственное стимулирование и поощрение подобных практик.

Характеризуя промышленность Республики Башкортостан как «главного» работодателя населения, отметим ее лидирующую роль в структуре ВРП и средний уровень заработной платы, превышающий аналогичный показатель по республике в целом. Тем не менее заработная плата значительно различается не только в разных отраслях промышленности, где порой она ниже среднереспубликанского уровня, но и среди разных категорий сотрудников.

Изученные источники и данные исследования позволяют сделать вывод, что большинство современных российских промышленных предприятий при

разработке корпоративной политики и социальных программ не дифференцируют меры поддержки для разных категорий персонала, предлагая единый набор гарантий и льгот. Ни на одном из обследованных предприятий, то есть специфические потребности разных категорий сотрудников не учитываются, а общие меры не всегда могут удовлетворить их нужды. Специфическими потребностями обладают в том числе и работники с детьми, стремящиеся к достижению баланса между работой и родительством.

При этом стоит заметить, что сама специфика производственного процесса в определенной степени ограничивает возможности применения мер политики баланса семьи и работы, в особенности в отношении работников основного производства. Однако многие меры, не имеющие подобных ограничений и способные оказать позитивное влияние на достижение баланса работы и родительства, вопреки их важности с точки зрения самих работников, мало распространены на промышленных предприятиях, например, предоставление дополнительных отпусков, дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия, выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка. В то же время часть распространенных мер являются широкодоступными, но оцениваются как менее важные, например: возможность при необходимости получить отгул или удобное, близкое расположение работы по отношению к дому.

Проведенное исследование показывает, что большинство женщин (85,8%) и мужчин (81,7%) периодически оказываются в ситуации выбора между семьей и работой и что в условиях отсутствия системы гибкой организации труда время является ключевым фактором, влияющим на возможности достижения баланса работы и родительства. Именно необходимость работать сверхурочно, по мнению и мужчин и женщин, больше всего мешает совмещению обязанностей.

При этом женщинами затрачивается значительно большее количество времени на домашнюю работу и уход за детьми. Средние и модальные показатели времени, затрачиваемого ими на эти виды деятельности, всегда выше, чем у

мужчин, даже когда оно оценивается последними. Мужчины, в свою очередь, значительно чаще задерживаются на работе, сокращая тем самым время, уделяемое семье, что опять же приводит к увеличению времени, затрачиваемого женщинами.

Наибольшее позитивное влияние на достижение баланса, по мнению самих работников, оказывает предоставляемый им обширный социальный пакет. При этом, оценивая важность различных мер корпоративной поддержки, женщины чаще выбирают меры, помогающие совмещать семью и работу (возможность взять отгул, оформить больничный, прийти попозже/уйти раньше), мужчины же значительно больше ориентированы на финансовые поддержки, помогающие им осуществлять функции материального обеспечения семьи. Это косвенно свидетельствует о распространенности модели традиционного разделения труда в семьях работников промышленных предприятий.

Возможности по достижению баланса работы и родительства во многом зависят от бытующих в организациях представлений о том, насколько они должны поддерживать работников в вопросах сочетания семейных и трудовых обязанностей и в решении проблем, не связанных с профессиональной деятельностью. В ходе исследования было выявлено противоречие между мнением работников о политике предприятий и ее реальными проявлениями. Хотя опрошенные оценивают политику своих предприятий в отношении сотрудников с детьми как дружелюбную, это не находит подтверждения ни в реальных практиках организаций, ни в ответах самих же работников на ряд вопросов, предполагающих более конкретную оценку отдельных проявлений политики. Если общие оценки абстрактной политики предприятий в отношении сотрудников с семейными обязанностями являются наиболее позитивными, то по мере конкретизации доля позитивных оценок снижается и увеличивается доля негативных. При оценивании общей позиции организации - наблюдается та же тенденция. Несмотря на восприятие отношения коллег и начальства к сотрудникам с семейными обязанностями в целом как дружелюбного, каждый четвертый опрошенный уверен, что если им будут использованы меры по

сочетанию семьи и работы, это окажет негативное влияние на отношение к нему со стороны коллег, а каждый третий считает, что это отрицательно скажется на его карьерных перспективах.

Важными условиями для достижения баланса работы и родительства являются также психологический климат в коллективе и отношение руководства и коллег к сотрудникам с семейными обязанностями, использующими предоставляемые льготы. В этом плане была выявлена интересная тенденция: чем меньше «разрыв» во власти между респондентом и объектом оценки, тем позитивнее оценивается отношение.

В целом, анализ полученных данных показал, что корпоративная культура современных промышленных предприятий Республики Башкортостан ориентирована преимущественно на поддержку работников в осуществлении их прямых трудовых обязанностей, в то время как практики поддержки сотрудников в сферах, не касающихся их производственных задач, практически не распространены.

Подводя общий итог диссертационному исследованию, отметим, что невозможно дать однозначную характеристику балансу работы и родительства в жизни работников промышленных предприятий ввиду существования явного противоречия между восприятием работниками уровня достигнутого баланса (большинство опрошенных считают, что работа и семья в их жизни не мешают друг другу) и реальными проявлениями конфликта между этими сферами (подавляющее большинство опрошенных периодически оказываются в ситуации выбора между семьей и работой).

Характеризуя роль корпоративной политики как фактора достижения баланса также необходимо отметить, что, вопреки субъективному ощущению самих работников, конкретные проявления политики предприятий можно определить скорее как недружелюбные по отношению к сотрудникам с детьми. Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративная политика промышленных предприятий Республики Башкортостан не способствует достижению работниками баланса между работой и родительством.

С учетом выявленных в результате исследования негативных тенденций автором сформулированы рекомендации, нацеленные на совершенствование политики баланса работы и родительства на государственном и корпоративном уровнях.

В первую очередь на уровне государственной семейной политики представляется целесообразным дальнейшее развитие институциональных условий, способствующих достижению баланса работы и родительства сотрудникам с семейными обязанностями. В числе таких условий можно назвать развитие системы сервисов по уходу за детьми, популяризацию идеи гендерного равноправия и родительских практик мужчин, увеличение количества рабочих мест с неполной занятостью и гибкими условиями труда.

Подчеркнута необходимость выстраивания системы взаимодействия государства, бизнеса и иных социальных акторов в области реализации мер, способствующих обеспечению работающему населению возможностей сочетания семейных и трудовых обязанностей.

На уровне корпоративной политики предложен переход к проведению политики дифференцированных льгот и адресной социальной поддержки работников, введение в социальные программы предприятий термина «сотрудник с семейными обязанностями» для обозначения особой категории трудящихся, имеющих на иждивении детей до 18 лет и вытекающие из этого специфические потребности. Рекомендован отказ от универсальных коллективных договоров в пользу документов, содержащих базовую и вариативную часть социального пакета. Сделан акцент на том, что для того чтобы эффективно способствовать достижению работниками баланса между работой и родительством меры социальной поддержки должны разрабатываться с учетом особенностей производственного процесса и специфических потребностей работников с детьми.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеева, А.В. «Вовлеченное отцовство» в современной России: стратегии участия в уходе за детьми / А.В. Авдеева // Социологические исследования. - 2012. - №11. - С. 95-104.
2. Айвазова, С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) / С.Г. Айвазова // Женщина в российском обществе. - 2011. - №3. - С. 13-22.
3. Антонов, А.И. Возродить семейную жизнь Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века / А.И. Антонов // Социологические исследования. - 1992. - №10. - С. 96-100.
4. Антонов, А.И. Институциональный кризис семьи и перспективы фамилистической цивилизации / А.И. Антонов // Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Аитовские чтения) / А.И. Антонов // Сборник материалов международной научно-практической конференции. - Уфа: Аэтерна. - 2015. - С. 17-28.
5. Ашвин, С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости / С. Ашвин // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 63-72.
6. Ашвин, С. Гендерная солидарность против экономических трудностей? Влияние советского наследия / С. Ашвин // Социологические исследования. - 2006. - №4. - С. 57-68.
7. Барсукова, С.Ю. Модели успеха женщин советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. - 2001. - №2. - С. 75-82.
8. Баскакова, М. Е. Проблемы и права работников с семейными обязанностями / М.Е. Баскакова // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса). - М.: МЦГИ. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН, 1998. - С. 235-258.

9. Безрукова, О.Н. Отцовство в трансформирующемся обществе: ожидания матерей и практики отцов / О. Н. Безрукова // Социологические исследования. - 2013. - №11. - С. 118-130.
10. Безрукова, О.Н. Семейная политика на муниципальном уровне / О.Н. Безрукова // Власть. . - 2013. - №11. - С. 138-144.
11. Бороздина, Е.А., Здравомыслова, Е.А., Темкина, А.А. Как распорядиться «материнским капиталом» или граждане в семейной политике / Е.А. Бороздина, Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина// Социологические исследования. - 2008. - №7. - С. 108-118.
12. Бурханова, Ф.Б. Практики родительства и заботы о детях в семьях / Ф.Б. Бурханова // Вестник Башкирского университета. - 2012. - №1 (I). Том.17. - С. 606-611.
13. Валиахметов, Р.М. Семейная политика и практика в интересах развития человека / Р.М. Валиахметов // Вестник Института социологии. - 2014. - №8. - С. 76-89.
14. Вишневский А. Г. Время демографических перемен: избранные статьи / Вишневский А. Г. - М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2015. - 517 с. ISBN: 978-5-7598-1264-7
15. Глебова, И.С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом: Учебное пособие. / И.С. Глебова – Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2008. - 112 с.
16. Николаева, Д. Госкомпании избегают социальной ответственности [Электронный ресурс] / Д. Николаева // Газета Коммерсантъ. – 2014. – Режим доступа: <http://kommersant.ru/doc/2599488>.
17. Градскова, Ю. Когда отдавать ребенка в детский сад и платить ли воспитателю? Родительство, гендер и учреждения дошкольного воспитания в интернет-форумах / Ю. Градскова // Laboratorium. Журнал социальных исследований. - 2010. - №3. - С. 44-57 .
18. Гурко, Т. А. Вариативность представлений в сфере родительства / Т.А. Гурко // Социологические исследования. - 2000. - №10. - С. 90-97.

19. Гурко, Т. А. О Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года: экспертная оценка / Т.А. Гурко // Социологическая наука и социальная практика. - 2013. - № 3. - С. 33-52.
20. Гурко, Т.А. Россия: социальная политика в отношении молодых родителей / Т.А. Гурко // Власть. - 2008. - №6. - С. 10-14.
21. Демографическая модернизация России, 1900-2000 / Под ред. А. Г. Вишневского. - М: Новое изд-во, 2006. - 608 с. ISBN 5-98379-042-0
22. Жизненные миры современной российской семьи: монография / З.Х. Саралиева, В.А. Блонин, Н.Ю. Егорова [и др.]. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2015. 264 с. ISBN 978-5-91326-338-4
23. Забиров, И. У., Бурханова, Ф.Б. Карьера руководителей на промышленных предприятиях Башкортостана / И. У. Забиров, Ф.Б. Бурханова: Монография. - Уфа: Риц БашГУ, 2009. – 173 с.
24. Задворнова, Ю.С. Трансформация моделей распределения гендерных ролей в современной провинциальной российской семье : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Задворнова Юлия Сергеевна. - Нижний Новгород, 2016. - 191 с.
25. Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы [Электронный ресурс] / О.М. Здравомыслова // Центр социально-трудовых прав. – 2013. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> .
26. Здравомыслова, Е.А Темкина, А.А. Советский этакратический гендерный порядок // Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография; под. ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. - СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2007. - С. 96-138. ISBN 978-5-94380-060-3
27. Здравомыслова, О. М. Арутюнян, М. Ю. Российская семья на европейском фоне / О.М Здравомыслова, М.Ю. Арутюнян - М.: Институт социально-экономических проблем РАН, 1998. – 176 с. ISBN 5-901006-41-0
28. Зеликова, Ю.А. Влияние социальной политики и родительских ценностей на семейное поведение и воспитание детей: межстрановой анализ / Ю. А. Зеликова // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №4. - С. 343-360.

29. Индекс промышленного производства по субъектам РФ // Федеральная служба государственной статистики. – 2016. – Режим доступа: www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/ind_prom_sub.xls.
30. Иудин, А.А., Шпилев, Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии / А.А. Иудин, Д.А. Шпилев // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105.
31. Караханова, Т.М. Свободное время городских жителей: прошлое и настоящее / Т.М. Караханова // Социологические исследования. - 2014. - №1. - С. 66-79.
32. Карлсон, А. Общество - Семья - Личность: Социальный кризис Америки. Альтернативный социологический подход / А. Карлсон; пер. с англ. и общ. ред. профессора А. И. Антонова. - М: 2003. – 288 с. ISBN: 5-94688-031-4
33. Клецина, И. С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности / И.С. Клецина // Женщина в российском обществе. - 2009. - №3. - С. 29-41.
34. Козина, И. М. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра; под. ред. Г.М. Михалева. - М.: Товарищество научных изданий КМК, 2010. - С. 19-28.
35. Кон, И.С. Маскулинность как история // Гендерные проблемы в общественных науках; отв. ред. И.М. Семашко. - М.: ИЭА РАН, 2001. - С. 9 – 37.
36. Кон, И.С. Мужская роль и гендерный порядок / И.С. Кон // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. - 2008. - №2. - С. 37-43.
37. Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // Российская газета – 2014. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/08/29/semya-site-dok.html>
38. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России; Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. - М.: Ассоциация менеджеров, 2003. - 100 с. ISBN 5–902500–01–X

39. Кравченко, Ж. В. Мужчины в заботе о детях : сравнительный анализ России, Франции и Норвегии / Ж.В. Кравченко // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2012. - №1. - С. 65-85.
40. Кравченко, Ж. В., Мотеюнайте, А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции / Ж.В. Кравченко, А. Мотеюнайте // Журнал исследований социальной политики. - 2008. - №2. - С. 177-200.
41. Кулагина Е.В. Занятость родителей в семьях с детьми-инвалидами / Е.В. Кулагина // Социологические исследования. - 2004. - №6. - С. 85-89.
42. Курьянова, С.С. Регулирование корпоративной социальной ответственности на федеральном и региональном уровнях / С.С. Курьянова // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №8. - С. 338-341.
43. Лошакова, Ю.П. Гендер как фактор социальной дифференциации в крупных корпорациях : на примере России и Швеции : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Лошакова Юлия Павловна. - Санкт-Петербург, 2013. - 206 с.
44. Малышев, А.Г. Влияние гендерно-чувствительных форм работы социальных сервисов на трансформации ценностей и практик родительства в современной России / А.Г. Малышев - СПб.: Тускарора, 2013. - 72 с.
45. Официальный сайт Министерство труда Российской Федерации [сайт]. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
46. ОАО «РЖД». Корпоративный социальный отчет. [Электронный ресурс] // ОАО «РЖД»/ - 2014 г. Режим доступа: http://rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5085& (дата обращения: 13.10.2016).
47. ОАО «Северсталь». Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 год. [Электронный ресурс] // ОАО «Северсталь»/ - 2014. - Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/d/0/d0a3aca1a4df322db8854d589a03cfc6.pdf>
48. Отчет в области устойчивого развития группы Русгидро. [Электронный ресурс] // ПАО «РусГидро». - Режим доступа: http://www.rushydro.ru/upload/iblock/d7b/RusHydro_KCO_rus_web.pdf

49. Официальный сайт АО «Связьтранснефть» [сайт]. - Режим доступа: <http://oilnet.transneft.ru/>.
50. Официальный сайт АО «Химреактивснаб» [сайт]. - Режим доступа: <http://www.chemical.ru/>.
51. Официальный сайт ООО Авиапредприятия «Газпромавиа» [сайт]. - Режим доступа: <http://www.gazpromavia.ru/>.
52. Официальный сайт ПАО «УМПО» [сайт]. - Режим доступа: <http://www.umpo.ru/>.
53. Пайе, А., Сиянская, О.В.. Эволюция семьи в Европе: Восток-Запад / А. Пайе, О.В. Сиянская; под науч. Ред. С.В. Захарова, Л.М. Прокофьевой, О.В. Сиянской. - М.: НИСП, 2010. - С. 304-352. ISBN 978-5-903599-09-7.
54. Патрушев, В.Д. Динамика использования времени городским и сельским населением / В.Д. Патрушев // Социологические исследования. - 2005. - №8. - С. 1-18.
55. Плотникова, Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации / Е.В. Плотникова // Журнал исследований социальной политики. - 2005. - №3. - С. 397-408.
56. Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / И.П. Попова; под. ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. - М.: ООО Вариант, ЦСПГИ, 2007. - С. 87-110. ISBN 978-5-903360-08-4.
57. Попова, И.П. Мужчины и женщины в сферах занятости и здоровья: контекст девяностых / И.П. Попова // Женщина в российском обществе. - 2012. - №2. - С. 53-67.
58. Попова, И.П. Образование в жизненных стратегиях женщин с детьми / И.П. Попова // Женщина в российском обществе. - 2010. - №1. - С. 51-61.
59. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1992-1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабапиной. - М.: РОССПЭН, 1997. ISBN 5-86004-074-1

60. Программа поддержки работающих родителей [Электронный ресурс] – 2016. – Режим доступа: <http://mamanarabote.ru/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81/>
61. Пфау-Эффингер, Б. Культурные перемены и семейная политика в Восточной и Западной Германии / Б. Пфау-Эффингер // Социологические исследования. - 2003. - №10. - С. 78-87.
62. Пфау-Эффингер, Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада / Б. Пфау-Эффингер // Социологические исследования. - 2000. - №11. - С. 24-35.
63. Рабжаева, М.В. Историко-социальный анализ семейной политики в России XX века / М.В. Рабжаева // Социологические исследования. - 2004. - №6. - С. 89–97.
64. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / Под ред. О.Б. Савинской. - М.: Вариант, 2008. – 191 с. ISBN 978-5-903360-16-1
65. Работающие мамы: социальная политика и лучшие практики / Под ред. О. Б. Савинской. - М.: Вариант, 2008. – 56 с.
66. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации: статистический сборник. - М.: Росстат, 2015. – 672 с.
67. Республика Башкортостан в цифрах в 2015 году (Комплексный сборник) [Электронный ресурс] // Башкортостанстат. – 2016. Режим доступа: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/.
68. Реестр социально ответственных работодателей [Электронный ресурс] // Министерство труда Республики Башкортостан. Режим доступа: http://www.mintrudrb.ru/reactions/reestr_sotsialno_otvetstvennykh_rabotodateley_rb/
69. Рождественская, Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы / Е.Ю. Рождественская // Журнал исследований социальной политики. - 2011. - №4. - С. 439-454.

70. Роснефть. Отчет в области устойчивого развития. [Электронный ресурс] // Роснефть. - 2014. Режим доступа: <https://www.rosneft.ru/Development/reports/>
71. Савинская О.Б. Нормативные представления матерей города Москвы о занятости и семейных обязанностях // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. - М.: РОС, 2012. - С. 3501-3507.
72. Савинская, О. Б. Забота о детях работающих москвичек / О.Б. Савинская // Женщина в российском обществе. - 2011. - №1. - С. 137-142.
73. Савинская, О. Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников / О.Б. Савинская // Женщина в российском обществе. - 2011. - №4. - С. 75-87.
74. Савинская, О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве / О.Б. Савинская // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2013. - № 2 - С. 142-167.
75. Семенова В.В Бабушки: семейные и социальные функции прародительского поколения. Биографии семей как объект социологического исследования // Судьбы людей: Россия XX век. - М.: Институт социологии РАН, 1996. - С. 326-354.
76. Семья в центре социально-демографической политики?: сборник аналитических статей / отв. ред. О.В. Синявская. - М.: Независимый институт социальной политики, 2009. – 192 с. ISBN 978-5-903599-07-3
77. Сизова, И.Л. “Новое отцовство” в свете традиций и инноваций семейной политики в Европе / И. Л. Сизова // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2012. - №1. - С. 86–102.
78. Социальная политика и мир детства в современной России / под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой и Е.П. Антоновой. - М.: Вариант, 2009. – 272 с.

79. Темкина, А.А. Роткирх, А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России / А.А. Темкина, А. Роткирх // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С. 4-14.
80. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.: табл., рис., вставки. ISBN 978-5 905220-58-0
81. Чернова Ж.В. Множественное равновесие [Электронный ресурс]. / Ж.В. Чернова // Полит.ру. - 2014. – Режим доступа: <http://polit.ru/article/2014/02/13/family/>.
82. Чернова, Ж. В. Демографический резерв»: молодая семья как объект государственной политики / Ж.В. Чернова // Женщина в российском обществе. - 2010. - №2. - С. 26-38.
83. Чернова, Ж. В. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы / Ж.В. Чернова // Женщина в российском обществе. - 2014. - №1. - С. 33-42.
84. Чернова, Ж. В. Семейная политика в современной России: «пятый нацпроект» / Ж.В. Чернова // Человек. Сообщество. Управление. - 2011. - №2. - С. 100-113.
85. Чернова, Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей / Ж.В. Чернова // Журнал исследований социальной политики. - 2012. - №3. - С. 295-308.
86. Чернова, Ж.В. Гендерный анализ семейной политики в современной России: особенности и тенденции: автореф. дис. ... д-ра. соц. наук : 22.00.04 / Чернова Жанна Владимировна. - Саратов, 2013. - 40 С.
87. Чернова, Ж.В. Отцовство и модели семейной политики / Ж.В. Чернова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки.. - 2011. - №4. - С. 81-86.
88. Чернова, Ж.В., Зеликова, Ю.А. Патернализм современной российской семейной политики: позиция государства и ожидания / Ж.В. Чернова, Ю.А. Зеликова // Человек. Сообщество. Управление. - 2012. - №4. - С. 96-110.

89. Яровой, А. Возможности власти в развитии социальной ответственности российского бизнеса / А. Яровой // Власть. - 2009. - №10. - С. 15-19.
90. Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (iJARS). - Nov. 2013. - Vol. 2. Issue 11. - p. 1-7.
91. Allen, T. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions / T. Allen // Journal of Vocational Behavior. - 2001. - vol. 58. - pp. 414-435.
92. Anxo, D., Boulin, J. Yves The organization of time over the life course: European trends / D. Anxo, J. Boulin // European Societies. - 2006. - vol.8. Issue 2. - pp. 319-341.
93. Bakker, A.B, Demerouti, E. The Job Demands-Resources model: State of the art / A. B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. - 2007. - vol. 22. -pp. 309-328.
94. Barnett, R. C. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature / R. C. Barnett // Genetic, Social and General Psychology Monographs. - 1998. - vol. 124. - pp. 125–152.
95. Bassanini, A., Venn, D. The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries / A. Bassanini, D. Venn // International Productivity Monitor. - 2008. - vol. 17. - p. 3-15.
96. Review of government initiatives for reconciling work and family life: Research Report № 34 / Baxter J. A., Renda J. - Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2015.
97. Bergemann, A., Riphahn, R. T. Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time / A. Bergemann, R.T. Riphahn // Applied Economics Letters. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - 10 p.
98. Maternal employment and happiness: The effect of non-participation and part-time employment on mothers' life satisfaction: SOEP paper № 178 (on Multidisciplinary Panel Data Research) / Berger E. M. - Berlin: Deutsches Institut fur Wirtschaftsforschung, 2009. – 28 p.

99. Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., Robinson, J. P. Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor // S.M. Bianchi, M.A. Milkie, L.C. Sayer, J.P. Robinson // *Social Forces*. - 2000. - vol. 79. - pp. 191–228.
100. Bleijenbergh, I., Ciccio, R. After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries / I. Bleijebergh, R. Ciccio // *Social Politics*. - 2014. - vol. 21. Issue 1. - pp. 50-79.
101. Boeckmann, I., Budig, M., Misra, J. The Work-Family Policy Indicators / I. Boeckmann , M. Budig, J. Misra. - Sociology Department: University of Massachusetts, 2012. – 62 p.
102. Bolzendahl, C. Making the implicit explicit: Gender influences on social spending in twelve industrialized democracies / C. Bolzendahl // *Social Politics*. - 2009. - vol.16. - pp. 40–81.
103. Brandon, P. D., Temple, J. B. Family provisions at the workplace and their relationship to absenteeism, retention, and productivity of workers: Timely evidence from prior data / P. D. Brandon, J. B. Temple // *Australian Journal of Social Issues*. - 2007. - vol. 42. Issue 4. - pp. 447-460.
104. British Telecommunications Flexible Working. Can your company compete without it?. - London: British Telecom, 2007.
105. Burley, K. Work-family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models: Unpublished doctoral dissertation / K. Burley. - Claremont, CA: Claremont Graduate school, 1989.
106. Caldow, J. Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework / J. Caldow. - Institute for Electronic Government. IBM Corporation, 2009.
107. Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale / D. S. Carlson, M. K. Kacmar, J. H. Wayne, J. G. Grzywacz // *Journal of Vocational Behavior*. - 2006. - vol. 61. - pp. 131–164.
108. Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams L.J. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict / D. S. Carlson, M. K. Kacmar, L. J. Williams // *Journal of Vocational Behavior*. - 2000. - vol. 56. Issue 2. – pp. 249-276.

109. Comfort, D., Johnson, K., Wallace, D. Part-time work and family friendly practices in Canadian workplaces / D. Comfort, K. Johnson, D. Wallace. - Statistics Canada. - The Evolving Workplace Series, 2003.
110. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 // EUR-Lex Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:NOT>.
111. Craig, L. Powell, A. Nonstandard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare / L. Craig, A. Powell // Work, Employment and Society. - 2011. - vol. 25. Issue 2. - pp. 274-291.
112. Craig, L., Powell, A., Cortis, N. Self-employment, work-family time and the gender division of labour / L. Craig, A. Powell, N. Cortis // Work Employment & Society. - 2012. - vol. 26, Issue 5. - pp. 716-734.
113. Crompton, R., Lyonette, C. Family, class and gender 'strategies' in maternal employment and childcare / R. Crompton, C. Lyonette. - Gender Inequalities in the 21st Century. - Cheltenham: Edward Elgar, 2010. - pp. 174-192.
114. Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe / R. Crompton, C. Lyonette // Acta Sociologica. - 2006. - № 49. - pp. 379-393.
115. Daly, M. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective / M. Daly // Social Politics. - 2011. - vol. 18. Issue 1. - pp. 1-23.
116. Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. The job demands-resources model of burnout / E. Demerouti, A.B. Bakker, F. Nachreiner, W.B. Schaufeli // Journal of Applied Psychology. - 2001. - vol. 86. Issue 3. - pp. 499-512.
117. Eaton, F. If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment and Perceived Performance: Research paper RWP01-009/ F. Eaton. - John F. Kennedy School of Government, Harvard University Faculty Research Working Papers Series. - CEP, 2001.
118. Eek, F., Axmon, A. Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement / F. Eek, A. Axmon // Scandinavian Journal of Public Health. - 2013. - vol. 41. Issue 7. - pp. 692-705.

119. Esping-Andersen, Gøsta The three worlds of welfare capitalism / Gøsta Esping-Andersen. - Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1990.
120. European Commission. Reconciliation of professional and private life: Exchange of good practices.- Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
121. Fahlén, S. Capabilities and Childbearing Intentions in Europe. The association between work–family reconciliation policies, economic uncertainties and women's fertility plans / S. Fahlén // European Societies. - 2013. - vol. 15. Issue 5. - pp. 639-662.
122. Ferrarini, T. Families, states and labour markets: Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states / T. Ferrarini. - Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited., 2006. - 192 p.
123. Frone, M. R. Work-family balance : Handbook of occupational health psychology / J. C. Quick, L. E. Tetrick. - Washington, DC: American Psychological Association, 2003. - pp. 143–162.
124. Gallie, D., Russell, H. Work –Family Conflict and Working Conditions in Western Europe / D. Gallie, H. Russell // Social Indicators Research. - 2009. - vol. 93, Issue 3. - pp. 445-467.
125. Gambles, R., Lewis, S., Rapoport, R. The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies / R. Gambles, S. Lewis, R. Rapoport. - Chichester: Wiley, 2006. - 136 p.
126. Glavin, P., Schieman, S. Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands / P. Glavin, S. Schieman // Work and Occupations. - 2012. - vol. 31. Issue 1. - pp. 71-98.
127. Global Wage Report 2014/15 [Электронный ресурс] // International Labour Organization. – 2015. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--en/index.htm>.
128. Goode, W. J. A theory of role strain / W.J. Goode // American Sociological review. - 1960. - vol. 25. - pp. 483–496.

129. Gornick, J. C., Meyers, M. K. Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment / J. C. Gornick, M. K. Meyers. - New York: Russell Sage, 2003.
130. Gornick, J., Hegewisch, A. The Impact of “Family-Friendly Policies” on Women’s Employment Outcomes and on the Costs and Benefits of Doing Business: A Commissioned Report for the World Bank. / J. Gornick, A. Hegewisch. - London: British Telecom, 2010.
131. Greenhaus, J. H., Allen, T. D. Work–family balance: Exploration of a concept: Research Paper presented at the Families and Work Conference / J. H. Greenhaus, T. D. Allen. - Provo: UT, 2006.
132. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles. / J. H. Greenhaus, N.J. Beutell // Academy of Management Review. - 1985. - vol.10, Issue 1. - pp. 76-88.
133. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. The relation between work–family balance and quality of life / J. H. Greenhaus, K.M. Collins, J.D. Shaw // Journal of Vocational Behavior. - 2003. - vol.63. - p. 510-531.
134. Greer. C., Peterson, D. Balancing Act? Cultural Representations of Work-family Balance in the News Media / C. Greer, D. Peterson // Sociological Spectrum: Mid-South Sociological Association. - 2013. - vol. 33. Issue 2. - pp. 117-135.
135. Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., McDonald, D. A. Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force / J. G. Grzywacz, D. M. Almeida, D. A. McDonald, // Family Relations. - 2002. - vol. 51. - pp. 28-36.
136. Grzywacz, J.G., Carlson D.S. Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research / J. G. Grzywacz, D.S. Carlson // Advances in Developing Human Resources. - 2007. - vol.9. Issue 4. - pp. 455-471.
137. Gunnarsdotr, H., Petzold, M., Povlsen, L. Time pressure among parents in the Nordic countries: A population-based cross-sectional study / H. Gunnarsdotr, M. Petzold, L. Povlsen, // Scand J Public Health. - 2014. - vol. 42. Issue 2. - pp. 137-145.
138. Hayward, B., Fong, B., Thornton, A. The Third Work–Life Balance Employer Survey: Executive summary. Employment Relations Research Series № 86 / B.

Hayward, B. Fong, A. Thornton. - London: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform, 2007.

139. Hein, C. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience / C. Hein. - Geneva: International Labour Office, 2005.

140. Hildebrandt, E. Balance between work and life: New corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? / E. Hildebrandt // European Societies. - 2006. - vol. 8, Issue 2. - pp. 251-271.

141. Hill, E. J. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support / E.J. Hill // Journal of Family Issues. - 2005. - vol. 26. - pp. 793–819.

142. Hogarth, T., Hasluck, C., Pierre, G. Work–Life Balance 2000: Results from the baseline study / T. Hogarth, C. Hasluck, G. Pierre. - London: Department for Education and Employment, 2001.

143. Hooker, H., Neathey, F., Casebourne, J., Munro, M. The Third Work–Life Balance Employee Survey: Main findings: Research paper № 58 / H. Hooker, F. Neathey, J. Casebourne, M. Munro. - London: Department of Trade and Industry, 2007.

144. Jacobs, J. A, Gerson, K. Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time / J.A. Jacobs, K. Gerson // Work and Occupations. - 2001. - vol. 28, Issue 1. - pp. 40-63.

145. Jacobs, J. A., Gerson, K. The time divide: Work, family, and gender inequality. / J.A. Jacobs, K. Gerson. - Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004. – 272 p.

146. Jyotbi, S.V., Jyotbi, P. Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women / S.V. Jyotbi, P. Jyotbi // Advances In Management. - 2012. - vol.5. - pp. 35-43.

147. Karasek, R. A Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign / R.A. Karasek // Administrative Science Quarterly. - 1979. - vol. 24. - pp. 285–308.

148. Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study / R.E. Kopelman, J.H. Greenhaus, T.F.

- Connolly // Organizational, Behavior, and Human Performance. – 1983. –vol. 32. – p. 198-215.
149. Kossek, E. E., Bianchi, S., Casper, L. Work, Family, Health, and Well-Being // Workplace Policies And Practices To Support Work And Families / E. Kossek, S. Bianchi, L. Casper. - R. King. Erlbaum Press, 2005. -. pp. 97- 116.
150. Larsen, T. Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? / T. Larsen // Social Policy and Administration. - 2004. – vol. 38. Issue 6. - pp. 654–677.
151. Laurijssen, I., Glorieux, I. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure / I. Laurijssen, I. Glorieux // Social Indicators Research. - 2013. - vol. 112, Issue 1. - pp. 1-17.
152. Laurijssen, I., Glorieux, I. Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance / I. Laurijssen, I. Glorieux // European Sociological Review. - 2011. – vol. 29. Issue 3. - pp. 426-436.
153. Leitner, A., Wroblewski, A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? / A. Leitner, A. Wroblewski // European Societies. - 2006. – vol.8, Issue 2. - pp. 295-317.
154. Leitner, S. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative Perspective / A. Leitner // European Societies. - 2003. - vol. 5. Issue 4. - pp. 353-375.
155. Lewis, J. The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care / J. Lewis // Social Politics. - 2001. - Vol. 8. - № 2. - P. 152—170.
156. Litchfield, L. Pitt-Catsoupes, M. Culture and work-life balance: findings from the business week study / L. Litchfield, M.-Pitt-Catsoupes. - The Boston college center for work family, 1999.
157. Lu, Yu-Ying. The impact of work-family conflict on working women in Taiwan : the effects of organizational support: PhD thesis / Yu-Ying Lu. - Queensland University of Technology, 2007. - 274 p.
158. Lyonette, C., Kaufman, G., Crompton, R. We both need to work : maternal employment, childcare and health care in Britain and the USA / C. Lyonette, G.

- Kaufman, R. Crompton // *Work Employment & Society*. - 2011. - vol. 25. Issue 1. - pp. 34-50.
159. MacLeod, D. Clarke, N. *Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement* / D. MacLeod, N. Clarke. - BIS, 2010. – 152 p.
160. Marks, S. R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment / S.R. Marks // *American Sociological Review*. - 1977. - vol. 42. - pp. 921-936.
161. Marks, S. R., MacDermid, S. M. Multiple roles and the self: A theory of role balance / S.R. Marks, S.M. MacDermid // *Journal of Marriage and the Family*. - 1996. - vol. 58. - pp. 417–432.
162. McDonald, P. *Gender Equity in Theories of Fertility Transition* / P. McDonald; ed. by Ch. Pierson and F. Castles. - *The Welfare State Reader*. Second Edition. - Polity Press, 2008. 404 p.
163. Mesmer-Magnus, J.R., Viswesvaran, C. How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination / J.R. Mesmer-Magnus, C. Viswesvaran // *Journal of Labor Research*. - 2006. - vol. 27. - pp. 555-574.
164. Ministry of Health, Labour & Welfare *Introduction to the Revised Child Care and Family Leave Care Law*. - Japan: Personal communication, background papers, 2011.
165. Mrčela, A, Sadar, N. Social policies related to parenthood and capabilities of Slovenian parents / A. Mrčela, N. Sadar // *Soc Polit*. - 2011. - vol.18, Issue 2. - pp.199-231.
166. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* / Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, P. R., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. - New York: Wiley, 1964.
167. Perry-Smith, J.E., Blum, T.C. Work-family resource bundles and perceived organizational performance / J.E. Perry-Smith, T.C. Blum // *Academy of Management Journal*. - 2000. - vol. 43. Issue 6. - pp. 1107–1117.
168. Ruppanner, L. *Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures* / L. Ruppanner // *Social Indicators Research*. - 2013. - vol. 110. - pp. 327-347.

169. Ruppanner, L., Huffman, M. L. Blurred Boundaries: Gender and Work–Family Interference in Cross-National Context / L. Ruppanner, M.L. Huffman // *Work and Occupations*. - 2014. - vol. 41, Issue 2. - pp. 210-236.
170. Ruppanner, L., Huffman, M. L. Local labour markets, organizations and the distribution of family-responsive benefits in the USA / L. Ruppanner, M.L. Huffman // *Gender, Work and Organization*. - 2012. - vol.19. - pp. 438–454.
171. Saraceno, C., Boje, T. P., Leira, A. Gendered Policies: family obligations and social policies in Europe // *Gender, Welfare State and the Market* / C. Saraceno, T. Boje P., A. Leira. - Routledge, 2000. - pp. 135-158.
172. Saraceno, C. Change in life-course patterns and behaviour of three cohorts of Italian women / C. Saraceno // *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. - 2009. – vol. 16. Issue 3. - pp. 502-521.
173. Schieman, S., Glavin, P., Melissa, A., Milkie, M. A. When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of workrelated demands and resources / S. Schieman, P. Glavin, A. Melissa, M.A. Milkie // *American Sociological Review*. - 2009. - vol. 74. - pp. 966-988.
174. Smeaton, D., Ray, K., Knight, G. Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review / D. Smeaton, K. Ray, G.Knight. - Department for Business, Innovation and Skills, 2014. – 169 p.
175. Spiess, K., Wrohlich, K. The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Nordic Model / K. Spiess, K. Wrohlich // *Population Research and Policy Review*. - 2008. - vol. 27, Issue 6. - pp. 575-591.
176. Stavrou, E. Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context / E. Stavrou // *Journal of Vocational Behavior*. - 2005. - vol. 26. - pp. 923–947.
177. Steiber, N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach / N. Steiber // *Social Indicators Research*. - 2009. - vol. 93. Issue 3. - pp. 469-488.

178. Stevens, D. P., Kiger, G., Riley, P. J. His, hers, or ours? Work-tofamily spillover, crossover, and family cohesion / D.P. Stevens, G. Kiger, P.J. Riley // *The Social Science Journal*. - 2006. - vol. 43. - pp. 425–436.
179. Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Kiger, G. Differences in work-to-family and family-to-work spillover among professional and nonprofessional workers / D.P. Stevens, K.L. Minnotte, G. Kiger // *Sociological Spectrum*. – 2004. - 24(5). – p. 535–551.
180. Stevens, J., Brown, J., Lee, C. The Second Work–Life Balance Study: Results from the employees survey: Employment Relations Research Series № 27 / J. Stevens, J. Brown, C. Lee. - London: Department of Trade and Industry, 2004.
181. Thompson, C.A., Beauvais, L.L., Lyness, K. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict / C.A. Thompson, L.L. Beauvais, K. Lyness, // *Journal of Vocational Behavior*. - 199. - vol. 54. - pp. 392-415.
182. Todd, S. Improving work–life balance: What are other countries doing? / S. Todd. - Ottawa: Human Resources and Skills Development, 2004.
183. Lippe, T., Jager A., Kops, Y. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries / T. Lippe, A. Jager, Y. Kops // *Acta Sociologica*. - 2006. - vol. 49. Issue 3. - pp. 303-319.
184. Vázquez, M.B., Martín, M.L., Ruiz A.H. The factor structure of the Spanish version of the Work-Family Culture Scale in a sample of workers from the advertising sector / M.B. Vazquez, M.L. Martin, A.H. Ruiz // *Psicothema*. - 2013. - vol. 25. Issue 2. - pp. 232-237.
185. Voydanoff, P. Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach / P. Vodyanoff // *Journal of Marriage and Family*. - 2005. - vol.67. Issue 4. - pp. 822-836
186. Voydanoff, P. Work, family, and community: Exploring interconnections / P. Vodyanoff. - Mahwah, NJ: Routledge, 2007.

187. White, M., Hill, S., McGovern, P., Smeaton, D. High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance / M. White, S. Hill, P. McGovern, D. Smeaton // *British Journal of Industrial Relations*. - 2003. - vol. 41, Issue 2. – 175-195.
188. Wielers, R.J., Mündenlein, M., Koster, F. Part-time work and work hour preferences. An international comparison / R.J. Wielers, M. Mündenlein, F. Koster // *European Sociological Review*. - 2014. - vol. 30, Issue 1. - p. 76-89.
189. Wierda-Boer, H., Gerris, J., Vermulst, Ad., Malinen, K., Andersen, K. Combination strategies and work-family interference among dual-earner couples in Finland, Germany, and the Netherlands / H. Wierda-Boer, J. Gerris, Ad. Vermlust, K. Malinen, K. Andersen // *Community, Work and Family*. - 2009. - vol 12, Issue 2. - pp. 233–249.
190. Work-life balance. [Электронный ресурс] // UKessays. – 2015. – Режим доступа: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php>
191. Work Life Balance: Engine for economic growth and social stability: analysis of macroeconomic effects. - Berlin: Prognos AG, 2005.
192. Yasbek, P. The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature / P. Yasbek. - Labour Market Policy Group, New Zealand Department of Labour, 2004. 25 p.
193. Yuk, King Lau. The Impact of Fathers' Work and Family Conflicts on Children's Self-Esteem: The Hong Kong Case / King Lau Yuk // *Social Indicators Research*. - 2010. - vol. 95. Issue 3. - pp. 363-376.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Перевод шкалы конфликта семьи-работы Д. Карлсона¹

<i>Временные препятствия, создаваемые работой для семьи</i>	<i>Временные препятствия, создаваемые семьей для работы</i>
1. Моя работа отгораживает меня от семейных дел в большей мере, чем я бы этого хотел.	4. Количество времени, которое я затрачиваю на свою семью, часто становится помехой для исполнения рабочих обязанностей.
2. Время, которое я посвящаю работе, вынуждает меня отказаться от равного участия в осуществлении домашних обязанностей и участия в семейных делах.	5. Время, которое я провожу с семьей, часто вынуждает меня отказаться от дел на работе, которые могут быть полезными для моей карьеры
3. Из-за количества времени, которое я затрачиваю на работу, мне приходится пропускать семейные мероприятия.	6. Мне приходится отказываться от некоторых рабочих мероприятий из-за времени, которое я затрачиваю на семью.
<i>Препятствия-напряженности, создаваемые работой для семьи</i>	<i>Препятствия-напряженности, создаваемые семьей для работы</i>
7. Когда я прихожу домой, я часто слишком измотан, чтобы принимать участие в жизни семьи/делать работу по дому.	10. Из-за стресса дома на работе я часто переполнен семейными тревогами.
8. Приходя с работы, я часто настолько эмоционально опустошен, что это мешает мне участвовать в жизни семьи.	11. Из-за исполнения своих семейных обязанностей мне сложно сосредоточиться на выполнении рабочих дел
9. Из-за давления, которое я испытываю на работе, иногда, приходя домой, я слишком напряжен, чтобы получать удовольствие от того, что мне нравится	12. Беспокойство по поводу своей семейной жизни часто мешает мне хорошо выполнять свою работу.
<i>Функциональные препятствия, создаваемые работой для семьи</i>	<i>Функциональные препятствия, создаваемые семьей для работы</i>
13. Линия поведения, которую я использую для решения рабочих проблем, неэффективна для решения домашних проблем.	16. Варианты поведения, которые помогают мне дома, не будут эффективными на работе.
14. Поведение, которое обязательно и эффективно на работе, приводит к обратным результатам дома.	17. Поведение, которое обязательно и эффективно дома, приводит к обратным результатам на работе.
15. Варианты поведения, которые делают меня хорошим работником, не помогут мне стать лучшим родителем или супругом.	18. Варианты решения проблем, которые помогают мне дома, не будут так же полезны на моей работе.

¹ Carlson D.S., Kacmar K.M., Williams L.J. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict // Journal of Vocational Behavior. - 2000. - vol. 56. Issue 2. - 249-276.

Приложение 2. Перевод шкалы баланса семьи и работы Бостонского центра семьи и работы (начало)¹

	В какой степени вы согласны с утверждением			Как это отражается на ваших возможностях сочетать семью и работу?		
	Не согласен	И согласен и не согласен	Согласен	Вызывает конфликт	Не влияет	Способствует сочетанию
В нашей компании важнее всего, чтобы работа была сделана, неважно - в рабочее время или сверхурочно	1	2	3	1	2	3
Наша компания заботится о всех сторонах жизни сотрудников	1	2	3	1	2	3
Наша компания заключает договора на выполнение определенной работы, но не заключает долгосрочных трудовых договоров	1	2	3	1	2	3
Разделение труда необходимо для достижения успеха в нашем деле	1	2	3	1	2	3
Если хочешь добиться успеха в нашей компании , придется работать сверхурочно	1	2	3	1	2	3
Совмещение сотрудниками работы и семьи – неотъемлемая часть политики нашей компании	1	2	3	1	2	3
Работа сотрудников, которые успевают больше других, ценится в нашей компании выше работы обычного сотрудника	1	2	3	1	2	3
У нашей компании есть собственная стратегия оповещения работников, партнеров и инвесторов о наших возможностях по обеспечению баланса семьи и работы	1	2	3	1	2	3
Наша компания ориентирована на продвижение сотрудников, потому как главная наша инвестиция - люди	1	2	3	1	2	3
Мы верим, что чувство удовлетворения от работы оказывает прямое воздействие на результат	1	2	3	1	2	3
«Выгорание» на работе – необходимый ингредиент успеха при работе в нашей компании	1	2	3	1	2	3
Работодатели уважительно относятся к работникам	1	2	3	1	2	3
Наша компания готова к незапланированному развитию событий	1	2	3	1	2	3
Сотрудники знакомы со стратегией компании по развитию персонала	1	2	3	1	2	3
Большинство работников оказывают друг другу поддержку в стремлении достичь баланса между семьей и работой	1	2	3	1	2	3
Среди топ менеджеров нашей компании есть те, кто на своем примере показывают, как можно достичь баланса между семьей и работой	1	2	3	1	2	3

¹ Litchfield L. Pitt-Catsoupes M. Culture and work-life balance: findings from the business week study. The Boston college center for work family. - 1999.

Приложение 2. Перевод шкалы баланса семьи и работы Бостонского центра семьи и работы (продолжение)

	В какой степени вы согласны с утверждением			Как это отражается на ваших возможностях сочетать семью и работу?		
	Не согласен	Согласен и не согласен	Согласен	Вызывает конфликт	Не влияет	Способствует сочетанию
Программы по обеспечению баланса семьи и работы оцениваются компанией как необходимые для привлечения персонала	1	2	3	1	2	3
Большинство работников чувствуют, что могут обсудить свой семейный и профессиональный опыт на рабочем месте	1	2	3	1	2	3
Работники могут время от времени отпрашиваться с работы, чтобы доделать семейные дела	1	2	3	1	2	3
Руководители часто неохотно сообщают работникам о возможностях для обеспечения баланса семьи и работы, ведь это ведет к дополнительной нагрузке на руководство	1	2	3	1	2	3
Программы по обеспечению баланса семьи и работы воспринимаются как дополнительный бонус в бизнесе	1	2	3	1	2	3
Работники поддерживают развитие программ баланса семьи и работы, даже если сами ими не пользуются	1	2	3	1	2	3
В нашей компании сотрудники действительно могут приспосабливать свой график работы к семейным нуждам	1	2	3	1	2	3
Руководители чувствуют, что они ответственны за то, какие возможности по достижению баланса между семьей и работой есть у сотрудников организации	1	2	3	1	2	3
Руководители должны включать программы баланса семьи и работы в свои бизнес планы	1	2	3	1	2	3
Компания предоставляет сотрудникам возможность работать из дома	1	2	3	1	2	3
Большинство работников трудятся на 25% больше, чем они бы того хотели	1	2	3	1	2	3
В компании установлены процедуры, которые отталкивают часть работников от использования альтернативных форм организации работы	1	2	3	1	2	3
Работники пользуются возможностями по повышению контроля над работой и ее гибкостью	1	2	3	1	2	3
Бывшие сотрудники часто с гордостью рассказывают новым работодателям о возможностях обеспечения баланса семьи и работы в нашей компании	1	2	3	1	2	3
Наша компания заинтересована в мерах, которые снизили бы полезность программ баланса семьи и работы	1	2	3	1	2	3

Приложение 3. Анкета исследования

ФБГОУ ВПО Башкирский
государственный университет
450074 г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32,
ком. 311
тел. (347) 273-38-23

Номер анкеты! _____!

Место опроса, город _____

Название предприятия _____

Дата опроса ! _____! _____! 2015 год

число месяц

ПОЛЯ ЗАПОЛНЯЮТСЯ
ОРГАНИЗАТОРОМ ОПРОСА

Уважаемый участник опроса!

Данный опрос проводится кафедрой прикладной и отраслевой социологии Башкирского Государственного Университета при финансовой поддержке Российского Гуманитарного Научного Фонда.

Тема опроса – изучение возможностей работников промышленных предприятий совмещать выполнение своих семейных и профессиональных обязанностей. Обращаем Ваше внимание на то, что опрос анонимный. Имя, Фамилию и другие личные данные указывать не нужно. Все полученные в ходе опроса данные будут представлены в обобщенном виде, не раскрывая личности людей, отвечавших на вопросы.

Просим Вас отвечать искренне!

От Ваших ответов зависят результаты нашего исследования!

Для того чтобы заполнить анкету необходимо:

1. Внимательно прочитать вопрос и варианты. Обратите внимание, что на некоторые из вопросов можно дать несколько вариантов.
2. Выбрать тот вариант, который наиболее всего соответствует Вашей точке зрения. Обвести цифру выбранного варианта в кружочек.
3. Некоторые из вопросов исследования позволяют Вам самостоятельно записать Ваш ответ. В таких вопросах оставлено специальное поле «_____»

БЛОК 1. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОТЫ

1. Как давно вы работаете на данном предприятии?

1. Менее года
2. Больше года, но менее трех лет
3. Более 3 лет, но меньше пяти
4. Более 5 лет, но меньше десяти
5. Более 10 лет

2. Планируете ли Вы поменять место работы в течение этого года, и если да, то почему?

1. Не планирую менять место работы
2. Не устраивает размер оплаты труда
3. Не устраивают условия работы
4. Работать не по специальности, хочу найти работу по профилю
5. В связи со сменой места жительства
6. Не устраивает моя должность/не вижу карьерных перспектив
7. Плохие отношения с коллективом/руководством
8. Другое (запишите) _____

3. Насколько в целом Вы довольны вашим настоящим местом работы?

1. Очень доволен
2. Вполне доволен, хотя есть и свои недостатки
3. Обычное место работы, ничего особенного
4. Скорее недоволен, у этой работы больше минусов, чем плюсов
5. Абсолютно недоволен

4. Насколько Вы удовлетворены размером Вашей заработной платы?

1. Полностью удовлетворен
2. В целом удовлетворен, но не полностью
3. И удовлетворен и неудовлетворен в равной степени
4. Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен
5. Полностью неудовлетворен

5. Как оформлены Ваши взаимоотношения с работодателем на текущем месте работы?

1. Работа с оформлением в трудовой книжке
2. Работа по договору, по трудовому соглашению без оформления в трудовой книжке
3. Работа на основе устных договоренностей, без оформления в трудовой книжке
4. Другое (Запишите) _____
5. Затрудняюсь ответить

6. На текущем месте работы Вы работаете полный рабочий день/неделю, полную ставку или неполную?

1. Работать ежедневно полный рабочий день/неделю или полную ставку
2. Гибкий/скользящий график при полной рабочей неделе.
3. Неполный рабочий день/неделя или неполная ставка
4. Другое _____ запишите

7. Ваша должность на текущем месте работы

1. Руководитель (имеются подчиненные)
2. Служащий административно-управленческого аппарата
3. Специалист, рабочий, занятый на основном производстве
4. Другое (запишите) _____
5. Затрудняюсь ответить

8. Сколько часов в день Вы работаете на текущем основном месте работы?

1. Продолжительность официального рабочего дня? _____ часов в день
2. Сколько часов реально Вам приходится работать? _____ часов в день

9. Скажите, пожалуйста, существует ли на Вашем предприятии коллективный договор?

1. Да, существует, он один для всех сотрудников *(Перейдите к вопросу № 11)*
2. Да, существует, помимо базового набора благ сотрудники имеют право добавить в свой пакет блага по собственному выбору
3. Нет, не существует. *(Перейдите к вопросу № 11)*

10. Если коллективный договор на Вашем предприятии предполагает возможность выбора сотрудниками индивидуальных благ, напишите, пожалуйста, какие выбрали именно Вы?

1. _____
2. _____
3. _____

11. Скажите, пожалуйста, соблюдаются ли на Вашем текущем месте работы следующие гарантии?

	Соблюдают	Соблюдают почти всегда	Не соблюдают	З/О
1. Ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	1	2	3	4
2. Снижение нормы выработки для беременных женщин, перевод на неполный рабочий день/неделю на основе заявления	1	2	3	4
3. Предоставление женщинам отпуска по беременности и родам	1	2	3	4
4. Предоставление женщинам отпуска по уходу за ребенком	1	2	3	4
5. Предоставление мужчинам (по желанию) отпуска по уходу за ребенком	1	2	3	4
6. Запрет на использование сверхурочного труда, ночного труда и командирования беременных женщин	1	2	3	4
7. Запрет на разрыв трудового договора с беременными	1	2	3	4
8. Предоставление лицам, осуществляющим уход за детьми, дополнительных отпусков без сохранения з/п	1	2	3	4
9. Оплата сверхурочной работы согласно законодательству	1	2	3	4
10. Предоставление оплачиваемых больничных	1	2	3	4
11. Предоставление пособия для вставших на учет на ранних сроках беременности	1	2	3	4
12. Предоставление единовременного пособия по беременности и родам	1	2	3	4
13. Предоставление единовременного пособия при рождении ребенка	1	2	3	4
14. Выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет	1	2	3	4

12. Скажите, пожалуйста, пользовались ли Вы лично на Вашем текущем месте работы следующими гарантиями?

	Использовал	Не использовал
1. Ограничение применения труда женщины на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	1	2
2. Снижение нормы выработки для беременных женщин, перевод на неполный рабочий день/неделю на основе заявления	1	2
3. Отпуск по беременности и родам	1	2
4. Отпуск по уходу за ребенком	1	2
5. Право на запрет на использование сверхурочного труда, ночного труда и командирования беременных женщин	1	2
6. Право на запрет на разрыв трудового договора с беременными	1	2
7. Дополнительный отпуск без сохранения з/п для лиц, осуществляющих уход за детьми	1	2
8. Оплата сверхурочной работы согласно законодательству	1	2
9. Оплачиваемый больничный лист	1	2
10. Пособие для вставших на учет на ранних сроках беременности	1	2
11. Единовременное пособие по беременности и родам	1	2
12. Единовременное пособие при рождении ребенка	1	2
13. Единовременное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	1	2

13. Перечислите, пожалуйста, какие еще социальные выплаты и услуги, помимо перечисленных (обязательных), предоставляет ваше предприятие?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

14. Есть ли у Вас помимо основной еще и дополнительная работа?

1. Да, есть
2. Нет *(перейдите к вопросу № 13)*

15. Запишите, пожалуйста, сколько часов в неделю вы в среднем затрачиваете на дополнительную работу? 1. _____ часов

16. Оплачивались ли Вам лично на текущем месте работы, в течение последнего года...?

	Оплачивались	Не оплачивались	Не приходилось / не использовал	З/О
1. Сверхурочные, работа в выходные/праздничные дни	1	2	3	4
2. Ежегодный отпуск	1	2	3	4
3. Больничный лист	1	2	3	4

БЛОК 2

ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СЕМЬИ И ОЩУЩЕНИЕ БАЛАНСА

17. Ваше семейное положение?

1. Женат/замужем (в зарегистрированном браке)
2. Женат/замужем (в незарегистрированном, гражданском браке)
3. Не женат/не замужем/в разводе/вдовец/вдова, воспитываю детей

18. Сколько всего у Вас детей?

1. Всего _____ детей

19. Запишите возраст Ваших детей (полных лет):

1. _____ лет
2. _____ лет
3. _____ лет
4. _____ лет
5. _____ лет
6. _____ лет

20. Насколько Вы согласны с утверждением, что дело мужчины – зарабатывать деньги, а дело женщины – справляться с делами по дому и воспитывать детей?

1. Абсолютно согласен
2. Скорее согласен, чем нет
3. В чем-то согласен, а в чем-то нет
4. Скорее не согласен
5. Абсолютно не согласен

21. Скажите, пожалуйста, основная часть работы по дому (приготовление еды, стирка, глажка, уборка, вынос мусора, мелкий бытовой ремонт и т.д.) в Вашей семье...

1. Лежит на женских плечах
2. Лежит на мужских плечах
3. Работа по дому в равной степени разделена между супругами/партнерами
4. Основную часть работы по дому выполняет другой член семьи
5. Основную часть работы по дому выполняет наемный работник
6. Другое (запишите) _____

22. Кто обеспечивает уход за ребенком в то время, пока Вы работаете? (приготовление еды, кормление, защита, гигиенические процедуры и т.д.)

1. Неработающий супруг/супруга
2. Няня
3. Детский сад/ясли
4. Другие родственники (бабушки, дедушки)
5. Другое (запишите) _____

23. Кем обеспечивается основной доход в Вашей семье?

1. Обеспечивается мужчиной
2. Обеспечивается женщиной
3. Примерно в равных долях
4. Другое (запишите) _____

24. Сколько времени в день лично Вы тратите на выполнение работы по дому (уборка, стирка, готовка, глажка, мелкий бытовой ремонт, вынос мусора и т.д.)

1. В будние дни _____ часов
2. В выходные дни _____ часов

25. Сколько времени в день Ваш супруг/супруга тратит на выполнение работы по дому (уборка, стирка, готовка, глажка, мелкий бытовой ремонт, вынос мусора и т.д.)

1. В будние дни _____ часов
2. В выходные дни _____ часов

26. Сколько времени в день лично Вы тратите на уход и воспитание детей (приготовление еды, кормление, гигиенические процедуры, обучение, игры, общение и т.д.)

1. В будние дни _____ часов
2. В выходные дни _____ часов

27. Сколько времени в день Ваш супруг/супруга тратит на уход и воспитание детей (приготовление еды, кормление, гигиенические процедуры, обучение, игры, общение и т.д.)

1. В будние дни _____ часов
2. В выходные дни _____ часов

28. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале насколько для вас важна работа? (1 – Наименьшая ценность, 5 – Наивысшая ценность)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале насколько для вас важна семья? (1 – Наименьшая ценность, 5 – Наивысшая ценность)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. С каким из предложенных утверждений Вы наиболее согласны?

1. Моя работа мешает мне хорошо исполнять свои семейные обязанности
2. Исполнение семейных обязанностей мешает мне хорошо выполнять свою работу
3. И работа мешает семье, и семья – работе
4. Одно не мешает другому
5. Затрудняюсь ответить

31. Случаются ли в вашей жизни такие ситуации, когда Вам необходимо выбирать между семьей и работой?

1. Да, очень часто
2. Да, часто
3. Да, но редко
4. Нет, никогда

32. Скажите, как часто в течение последних трех месяцев Вам приходилось...

	Никогда	Изредка	Часто	Постоянно
1. Чувствовать, что из-за работы вам сложно выполнять различные виды домашних работ?	1	2	3	4
2. Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания вашей семье?	1	2	3	4
3. Чувствовать, что из-за работы вам сложно уделять достаточно внимания себе лично?	1	2	3	4
4. Чувствовать, что ваши семейные обязанности мешают вам хорошо исполнять вашу работу?	1	2	3	4
5. Брать работу на дом	1	2	3	4
6. Работать по вечерам из дома или допоздна задерживаться на работе	1	2	3	4
7. Выходить на работу сверхурочно	1	2	3	4
8. Работать по выходным	1	2	3	4

33. Скажите, пожалуйста, насколько Вы согласны со следующими утверждениями?

	В какой степени вы согласны				
	Полностью согласен	Скорее согласен	И согласен и не согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
1. Моя работа предполагает исполнение множества обязанностей. Мне никогда не хватает времени, чтобы закончить все дела	1	2	3	4	5
2. Моя зарплата напрямую зависит от количества усилий, которые я вкладываю в работу.	1	2	3	4	5
3. Я сам определяю время начала и конца своего рабочего дня	1	2	3	4	5
4. Мне приходится пропускать семейные мероприятия из-за работы	1	2	3	4	5
5. Семейные дела и проблемы часто вмешиваются в мою работу, не дают сосредоточиться на работе, отвлекают от нее.	1	2	3	4	5
6. Чтобы проводить время с семьей я вынужден отказываться от некоторых дел на работе, хотя это могло бы быть полезно для моей карьеры	1	2	3	4	5
8. После работы я часто эмоционально опустошен для того чтобы принимать активное участие в семейных делах	1	2	3	4	5
9. Из-за напряжения и занятости на работе, часто, приходя домой, я не могу получать удовольствие от вещей, которыми я занимаюсь дома	1	2	3	4	5
10. На работе я часто вынужден заниматься решением семейных проблем	1	2	3	4	5

**БЛОК 3.
ВОЗМОЖНОСТИ СОЧЕТАНИЯ СЕМЬИ И РАБОТЫ.**

34. Как Вы считаете, является ли позиция предприятия, на котором вы работаете, дружелюбной по отношению к работникам с семейными обязанностями?

1. Да, отношение дружелюбное, предприятие при необходимости готово идти навстречу сотрудникам с семейными обязанностями в решении их нерабочих проблем.
2. Отношение скорее дружелюбное, в случае острой необходимости предприятие способно содействовать сотрудникам с семейными обязанностями в решении их нерабочих проблем
3. Отношение скорее недружелюбное, найти отклик со стороны предприятия при решении семейных проблем очень и очень сложно
4. Отношение предприятия недружелюбное. Предприятие не содействует работникам ни в чем, кроме исполнения профессиональных обязанностей.
5. Затрудняюсь ответить.

35. Как Вы считаете, высшее руководство Вашего предприятия дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

36. Как Вы считаете, ваше непосредственное начальство дружелюбно настроено в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

37. Как Вы считаете, те, с кем Вы работаете, дружелюбно настроены в отношении работников, исполняющих семейные обязанности?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

38. Как Вы считаете, политика Вашего предприятия в отношении лиц с семейными обязанностями облегчает сотрудникам сочетание семьи и работы?

1. Безусловно, облегчает
2. Скорее облегчает
3. Не облегчает и не затрудняет.
4. Скорее затрудняет
5. Безусловно, затрудняет

39. Как Вы считаете, психологический климат в Вашем коллективе облегчает или затрудняет сотрудникам сочетание семьи и работы?

1. Облегчает
2. Скорее облегчает
3. Не облегчает и не затрудняет
4. Скорее затрудняет
5. Затрудняет

40. Скажите, пожалуйста, что из нижеперечисленного наиболее всего облегчает для Вас сочетание семьи и работы на этом предприятии? Выберите не более 5 вариантов ответа.

1. Удобный график работы
2. Возможность без проблем выйти на больничный
3. Близость работы к дому
4. Хороший социальный пакет
5. Понимающее начальство, возможность договориться
6. Дружный коллектив, атмосфера поддержки
7. Возможность работать из дома или выполнять из дома определенную часть работы
8. Возможность привести ребенка на работу
9. Наличие у предприятия собственного детского сада
10. Дополнительные льготы и выплаты для сотрудников с детьми
11. Возможность в случае необходимости отпроситься с работы, уйти пораньше/прийти позже
12. Возможность брать отпуск летом/во время детских каникул
13. Возможность самому планировать свой рабочий день, составлять расписание дел
14. Высокая заработная плата
15. Другое (запишите) _____

41. Скажите, пожалуйста, что из нижеперечисленного наиболее всего затрудняет для Вас сочетание семьи и работы на этом предприятии? Выберите не более 5 вариантов ответа.

1. Необходимость задерживаться на работе
2. Частые вызовы на работу по вечерам или в выходные
3. Плохие отношения с начальством
4. Неудобный график работы
5. Невозможность пользоваться даже положенными льготами
6. Неудобное время работы
7. Невозможность планировать свой рабочий день
8. Отсутствие дополнительных льгот и выплат для сотрудников с детьми
9. Негативные отношения в коллективе, стрессовая обстановка
10. Неудобное расположение работы
11. Невозможность выполнять хотя бы часть работы из дома (по телефону или через интернет)
12. Низкая заработная плата
13. Невозможность отпроситься с работы ни под каким предлогом
14. Невозможность выйти на больничный
15. Другое (запишите) _____

42. Представьте, что Вы используете меры по сочетанию семьи и работы (сокращенный рабочий день, гибкий график работы, использование отгулов, работа из дома и т.д.). Как Вам кажется, окажет ли этот факт влияние на Ваши карьерные перспективы в будущем?

1. Да, улучшит карьерные перспективы
2. Да, ухудшит карьерные перспективы
3. Не окажет
4. Затрудняюсь ответить

43. Представьте, что Вы используете меры по сочетанию семьи и работы (сокращенный рабочий день, гибкий график работы, использование отгулов, работа из дома и т.д.). Как Вам кажется, окажет ли этот факт влияние на отношение к Вам со стороны коллег?

1. Да, положительное влияние (дружелюбное отношение коллег, уважение)
2. Да, негативное влияние (недружелюбное отношение коллег, зависть, недовольство и т.п.)
3. Не окажет (как относились, так и будут относиться)
4. Затрудняюсь ответить

44. Скажите, пожалуйста, в какой степени следующие суждения верны в отношении Вашего предприятия...

	В какой степени вы согласны с тем, что...				
	Абсолютно верно	Скорее верно	И верно и неверно	Скорее неверно	Полностью не верно
1. Для руководства важнее всего чтобы работа была сделана, неважно в рабочее время или сверхурочно	1	2	3	4	5
2. Наше предприятие заботится о внерабочих сторонах жизни сотрудников	1	2	3	4	5
3. Если хочешь получить продвижение по службе – тебе нужно много работать, в том числе сверхурочно	1	2	3	4	5
4. Совмещение сотрудниками работы и семьи – одно из направлений развития нашего предприятия	1	2	3	4	5
5. Возможность сотрудников сочетать семью и работу с точки зрения руководства является важнейшим условием удержания и привлечения персонала	1	2	3	4	5
6. При необходимости большинство сотрудников могут согласовать с руководством использование различных мер по сочетанию семьи и работы	1	2	3	4	5
7. При необходимости работники могут быстро «отпроситься» с работы	1	2	3	4	5
8. Начальство холодно относится к сотрудникам, пользующимся мерами по совмещению семьи и работы	1	2	3	4	5
9. В нашей компании сотрудники могут приспособлять свой график работы к семейным нуждам	1	2	3	4	5
10. У сотрудников есть возможность выполнять часть работы из дома, сокращая время, проведенное на рабочем месте	1	2	3	4	5
11. Работая на нашем предприятии можно гармонично совмещать семью и работу	1	2	3	4	5
12. Многие сотрудники, работая здесь, вынуждены ставить работу выше семьи	1	2	3	4	5
13. На нашем предприятии не поймут, если мужчина использует отпуск по уходу за ребенком	1	2	3	4	5
14. Руководство относится с пониманием к сотрудникам, которые ставят семью на первое место	1	2	3	4	5
15. Сотрудники вынуждены брать работу домой и заканчивать ее в вечернее или ночное время	1	2	3	4	5
16. Сотрудники чувствуют недовольство, если кто-то из коллег пользуется возможностями по совмещению семьи и работы, ведь в этом случае им приходится больше работать.	1	2	3	4	5
17. Приоритет семьи над работой в жизни сотрудника негативно скажется на его карьере на нашем предприятии.	1	2	3	4	5
18. Сотрудники, использующие меры по совмещению семьи и работы, имеют меньше шансов на продвижение по службе	1	2	3	4	5
19. На нашем предприятии принято работать сверхурочно	1	2	3	4	5

45. Скажите, пожалуйста, что из перечисленного присутствует на Вашем месте работы:

	Присутствует	Присутствует частично	Отсутствует	3/0
1. Возможность использовать отпуск летом	1	2	3	4
2. Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	1	2	3	4
3. Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	1	2	3	4
4. Возможность при необходимости получить отгул	1	2	3	4
5. Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	1	2	3	4
6. Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	1	2	3	4
7. Возможность для желающих работать по гибкому графику	1	2	3	4
8. Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	1	2	3	4
9. Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	1	2	3	4
10. Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	1	2	3	4
11. Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/ сокращенную рабочую неделю	1	2	3	4
12. Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	1	2	3	4
13. Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	1	2	3	4
14. Возможность привести ребенка на работу	1	2	3	4
15. Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	1	2	3	4
16. Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	1	2	3	4
17. Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте необязательно	1	2	3	4
18. Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	1	2	3	4
19. Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	1	2	3	4
20. Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	1	2	3	4
21. Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	1	2	3	4
22. Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	1	2	3	4
23. Выплата дополнительного единовременного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	1	2	3	4

46. Скажите, пожалуйста, насколько важными лично для Вас являются:

	Очень важно	Важно, но не очень	Не важно	3/о
1. Возможность использовать отпуск летом	1	2	3	4
2. Возможность без проблем выйти на больничный в случае собственной болезни	1	2	3	4
3. Возможность без проблем выйти на больничный в случае болезни ребенка	1	2	3	4
4. Возможность при необходимости получить отгул	1	2	3	4
5. Удобное, близкое расположение работы по отношению к дому	1	2	3	4
6. Предоставление предприятием места в детском саду/организация присмотра за детьми в детской комнате	1	2	3	4
7. Возможность для желающих работать по гибкому графику	1	2	3	4
8. Дополнительные выплаты для сотрудников с детьми, предоставляемые предприятием	1	2	3	4
9. Предоставление путевок в детские лагеря и санатории по льготным ценам	1	2	3	4
10. Возможность для вышедших из декретного отпуска пройти повышение квалификации или переобучение за счет предприятия	1	2	3	4
11. Возможность работать сокращенный (неполный) рабочий день/ сокращенную рабочую неделю	1	2	3	4
12. Возможность самостоятельно изменять время начала и конца рабочего дня	1	2	3	4
13. Возможность работать из дома (через интернет, по телефону и т.д.)	1	2	3	4
14. Возможность привести ребенка на работу	1	2	3	4
15. Возможность совместно с коллегами оплачивать услуги няни, присматривающей за детьми в рабочее время в «детской комнате»	1	2	3	4
16. Возможность договориться с руководством об определенном количестве рабочих часов, которые нужно отработать в месяц, и самостоятельно выбирать удобное время работы	1	2	3	4
17. Возможность договориться с руководством о «свободных» часах, в которые присутствие работника на рабочем месте необязательно	1	2	3	4
18. Дополнительное медицинское страхование сотрудников за счет предприятия	1	2	3	4
19. Дополнительное медицинское страхование детей и/или других членов семьи сотрудников за счет предприятия	1	2	3	4
20. Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях	1	2	3	4
21. Предоставление дополнительных отпусков для сотрудников с семейными обязанностями	1	2	3	4
22. Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия по уходу за ребенком	1	2	3	4
23. Выплата дополнительного (помимо законодательно обязательного) пособия при рождении ребенка	1	2	3	4

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ БЛОК

47. Ваш пол

1. Мужской

2. Женский

48. Запишите Ваш возраст (полных лет)

лет

49. Укажите, пожалуйста, Ваш личный средний доход за последние 3 месяца

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Менее 3000 рублей | 6. 15000-19999 |
| 2. 3000-4999 рублей | 7. 20000-29999 |
| 3. 5000-6999 | 8. 30000-49999 |
| 4. 7000-9999 | 9. Свыше 50000 |
| 5. 10000-14999 | |

50. Укажите, пожалуйста, общий доход семьи?

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Менее 7000 рублей | 5. 30000-49999 |
| 2. 7000-11999 | 6. 50000-69999 |
| 3. 12000-14999 | 7. Свыше 70000 |
| 4. 15000-29999 | |

51. Скажите, пожалуйста, работает ли Ваш(а) супруга/супруг?

1. Да

2. Нет

52. Сколько часов в неделю Ваш(а) супруга/супруг затрачивает на оплачиваемую работу?

- Более 40 часов в неделю
- 40 часов в неделю, стандартная рабочая неделя
- Приблизительно 30 часов
- 20 часов, занятость на полставки
- Менее 20 часов
- Супруг/супруга не работает

53. Ваше образование

- Начальное или незакончена неполная средняя школа
- Неполное среднее общее
- Среднее общее
- Начальное профессиональное или среднее специальное (лицей, училище, техникум, колледж)
- Незаконченное высшее (не менее 3 курсов ВУЗа)
- Высшее
- Ученая степень

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!