

45. *Смирнов А. Г.* Обычаи и обряды русской народной свадьбы // Юрид. вестн. 1878. № 5. С. 981—1015.
46. *Смирнов А. Г.* Очерки семейных отношений по обычному праву русского народа. М. : Унив. Тип. (Катков и К^о), 1877. 258 с.
47. *Тереженко А. В.* История культуры русского народа. М. : Эксмо, 2007. 736 с.
48. *Топорков А.* «Мы горели от стыда...» Особенности национального поцелуя // Родина. 1998. № 9. С. 97—100.
49. Чин свадебный. РГБ. Ф. 205. № 340. Л. 145—171 // Электронные публикации ИРЛИ (Пушкинского Дома) РАН. 16 окт. URL: <http://lib.pushkinskijdom.ru/Default.aspx?tabid=5146> (дата обращения: 16.10.2008).
50. *Boskovska N.* Die russische frau im 17 jahrhundert. Koln ; Wimar ; Wien : Bohlau-Verlag, 1998. 498 p.
51. *Kaiser D. H.* Law, Gender and King in Seventeenth-Century Moscow // Russian History. 2007. № 34, unit. 1—4. P. 5—27.
52. *Pushkareva N. L.* Women in Russian History from the Tenth to the Twentieth Century. New York : M. E. Sharp, Heldt-Prise, 1997. 280 p.

ББК 60.561.23

Ж. В. Чернова

РАБОЧЕЕ МЕСТО, ДРУЖЕСТВЕННОЕ СЕМЬЕ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Проблематика поиска и установления баланса между профессиональными, семейными и родительскими обязанностями работающих взрослых является в последнее десятилетие актуальной темой дискуссий в сфере семейной политики, менеджмента и социальных исследований. Цель данной статьи заключается в том, чтобы проанализировать произошедшие изменения в политике государств всеобщего благосостояния в отношении семьи: вопросы оптимизации совмещения профессиональной деятельности и родительства заняли первое место в повестке дня. С одной стороны, политика баланса семьи и работы, а также рабочее место, дружественное семье, выступают ключевыми показателями переформатирования характера отношений между государством и семьей, последняя перестает рассматриваться исключительно как объект патерналистской и/или контролирующей заботы государства. С другой стороны, в поле семейной политики появляется и институционализируется актор «среднего» уровня, позволяющий сократить дистанцию между политической сферой принятия стратегических решений относительно регулирования поведения граждан в сферах занятости, семьи, репродукции и стратегиями и практиками кон-

© Чернова Ж. В., 2014

В статье использованы результаты, полученные при реализации проекта «Рабочее место, дружественное семье: корпоративная семейная политика» (грант № 12-01-0018), выполненного в рамках программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013—2014 гг.

кретных семей, направленными на совмещение работы и заботы о детях. Нам представляется важным обратиться к теме рабочего места, дружественного семье, — специальным мерам поддержки, оказываемым работодателем работникам с семейными обязанностями, поскольку она позволяет продемонстрировать неоднородность и многослойность архитектуры семейной политики того или иного государства. В фокусе статьи находится изучение того, как данная проблематика представлена на уровне семейной политики в целом.

В западном академическом дискурсе существует целый корпус исследований, посвященных рабочему месту, дружественному семье (см., напр.: [12, 13, 14, 16, 17, 26, 27, 30]). Под рабочим местом, дружественным семье, понимается социальная и семейная политика на уровне как государства, так и отдельного предприятия, которая ориентирована на потребности работающих родителей, сталкивающихся с проблемой установления баланса между их домашними и профессиональными обязанностями. К корпоративной семейной политике относятся специальные меры поддержки, адресованные работникам с семейными обязанностями и направленные на снижение ролевой напряженности у сотрудников.

Эта проблематика рассматривается западными авторами в трех измерениях: политика государства в отношении баланса семьи и работы; работодатель, деятельность которого направлена на снижение конфликта между профессиональными и семейными обязанностями работников; потребности конкретных типов семей в прямых и косвенных поддержках для оптимального сочетания профессиональных и родительских ролей. Рассмотрим каждое из выделенных направлений.

Под *политикой баланса семьи и работы* понимаются институционально оформленные поддержки, позволяющие работающим взрослым оптимально совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности [6, 9, 23]. Проблема поиска и установления баланса между семьей и работой вошла в актуальную политическую повестку дня западных государств всеобщего благосостояния в конце 1990-х гг. По мнению ряда исследователей, увеличение внимания государства к проблемам, которые традиционно относились к организации приватной жизни и личному выбору индивида, обусловлено инструментальной логикой, связанной с желанием более эффективно решать социально-экономические и демографические проблемы, с которыми столкнулись западные страны в последние десятилетия: старение населения; снижение уровня рождаемости, что влечет за собой нехватку трудовых ресурсов; снижение конкурентоспособности в будущем. Экономический мотив играет ведущую роль в определении и формировании политики баланса семьи и работы, которая сменила «традиционную» семейную политику. Она состоит в повышении уровня участия женщин в оплачиваемой занятости и уменьшении нагрузки, связанной с осуществлением заботы о детях за счет развития инфраструктуры детских садов и других образовательных сервисов для детей. В связи с этим традиционная семейная политика, «фамилизм» старой системы благосостояния подверглись критике, став, по мнению Г. Эспинг-Андерсена, ахиллесовой пятой государств всеобщего благосостояния, т. к. они идут вразрез с тенденциями формирования семьи и рынка труда [15].

Политика баланса семьи и работы стала рассматриваться как ответ на происходящие структурные, социальные и экономические изменения в сфере

семьи и занятости. Она может претворяться на уровне государства в виде программ и законодательства, закрепляющих равные возможности мужчин и женщин для реализации в профессиональной и семейной сферах. Можно выделить три основных направления ее осуществления, а именно: инфраструктуру образовательных сервисов для детей (организация социальной заботы о детях); отпуск для работающих родителей (материнский и отцовский) по уходу за ребенком, а также увеличение участия мужчин в заботе и уходе о детях; политику, дружественную семье, на рабочем месте. На основе анализа литературы [23] можно говорить о том, что эти меры должны охватывать:

— время, что предполагает регулирование продолжительности и графика работы, а также предоставление времени для выполнения неформальной заботы;

— деньги, т. е. материальные выплаты тем, кто осуществляет заботу (пособия родителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком); субсидии или ваучеры, которые позволяют родителям оплатить услуги по уходу за ребенком, осуществляемые третьими лицами (например, няней); прямое финансирование детских учреждений;

— доступные сервисы с хорошим качеством услуг по осуществлению заботы о детях, которые непосредственно финансируются государством, работодателем или поддерживаются третьим сектором.

Каждое направление включает свой набор акторов (государство, семья, добровольческий и рыночный секторы) как ее исполнителей, а также пакет предоставляемых поддержек. Инструменты политики баланса создают комбинацию более сложных выборов, чем просто прямые (деньги) или косвенные (время) поддержки работающим родителям, в их реализации задействовано не только государство, но и работодатель, которому ряд исследователей приписывают большую роль.

Исследования, посвященные изучению рабочего места, дружественного семье, как правило, подчеркивают *важность позиции работодателя*, его действий на уровне конкретного предприятия [16, 31]. Гендерно-ориентированные ученые считают, что нужно отказаться от модели «идеального гендерно-нейтрального работника» и не противопоставлять карьеру и родительство, а формировать в организации институциональную структуру, позволяющую работникам оптимально сочетать профессиональные и семейные обязанности. Многочисленные исследования не предоставляют универсального ответа на вопрос, каким должно быть рабочее место, дружественное семье, однако можно выделить ряд требований, которым оно должно соответствовать: гибкий рабочий график, возможность неполной и/или дистанционной занятости, гарантированный родительский отпуск по уходу за ребенком с сохранением рабочего места, возможности по обеспечению социальной заботы о детях, например бизнес-ясли, ваучеры на оплату услуг нянь, организация отдыха и досуга детей в каникулярное время [31].

Сторонники необходимости такой политики в организациях, снижения напряженности между семьей и работой на уровне работодателя подчеркивают, что предприятия, вырабатывающие политику, дружественную семье, получают внешнее конкурентное преимущество за счет улучшения имиджа компании. Работодатель имеет не только экономическую выгоду от подобной дея-

тельности за счет увеличения эффективности труда и повышения мотивации у сотрудников. Создание рабочего места, дружественного семье, выступает определенным знаком того, что работодатель уважает своих служащих и их личную жизнь. Принцип реципрокности при такой организации отношений между работодателем и работниками формирует у последних чувство признательности компании и лояльности к ней, что также приводит к долгосрочным положительным эффектам [29]. Ученые высказываются против так называемых штрафов родительства и маминой карьеры, считая, что социальная реклама и другие пропагандистские кампании против гендерной дискриминации как в сфере труда, так и в сфере родительства помогут преодолеть стереотипные представления работодателей, которые рассматривают в первую очередь женщин с маленькими детьми как менее привлекательных и конкурентоспособных работников. Исследования, посвященные ограничениям использования мужчинами отцовского отпуска по уходу за ребенком, выделяют позицию работодателя как основной фактор, затрудняющий реализацию семейной политики, дружественной отцам [20]. Ведь именно работодатель и корпоративная семейная политика, реализуемая на предприятии, играют роль посредника между законодательно закрепленными нормами и индивидуальными практиками отцовства. Отношение работодателя и коллег задает репертуар возможностей для реализации права на отцовский отпуск, оказывает существенное влияние на принятие мужчиной решения об оформлении этого отпуска и его продолжительности. Изучение корпоративных поддержек в Швеции показало, что в крупных государственных компаниях с большим числом женщин-сотрудников мужчины чаще используют родительский отпуск, т. к. отношение работодателя (в данном случае государства) и коллег является более дружественным к таким отцам [20]. Использование мужчинами отпуска по уходу за ребенком также имеет классовое измерение. Скажем, представители рабочего класса значительно реже берут отпуск после рождения ребенка, поскольку они практически не получают поддержки и одобрения такого решения со стороны коллег. Таким образом, форма собственности, гендерный состав сотрудников предприятия и классовая принадлежность работников выступают теми факторами, которые могут иметь как позитивный, так и сдерживающий эффект при реализации политики, дружественной семье, на рабочем месте [11, 20, 21, 22].

При изучении рабочего места, дружественного семье, с точки зрения работников с семейными обязанностями, делается акцент на *различных потребностях семей в поддержках со стороны работодателя, а также стратегиях разрешения конфликта между семьей и работой*. Участие в оплачиваемой занятости и выполнение родительских обязанностей являются важными составляющими жизни взрослых членов семьи. Существенные изменения, происходящие на рынке труда и в организации семейной жизни, создают контекст, в котором родителям все сложнее вырабатывать стратегии успешного совмещения обязанностей, связанных с профессиональной занятостью и необходимостью осуществлять заботу о зависимых членах семьи, прежде всего детях. Речь идет о решении сразу двух типов задач, каждый из которых характеризуется собственной логикой, т. к. относится к публичной и приватной сфере. При этом проблема сочетания этих видов деятельности имеет гендерное измерение. Не-

смотря на то что мужчины и женщины определенным образом сочетают профессиональные, супружеские и родительские обязанности, проблема поиска баланса и нивелирования конфликта между семьей и работой, как правило, рассматривается как женская проблема и на уровне политики, и на уровне работодателя, и на уровне домохозяйств. Сложившаяся гендерная асимметрия в сфере родительства означает, что для женщин нахождение компромисса между своими обязанностями как работника и как жены и матери более актуально, чем для мужчин. Западные и отечественные исследователи в этом сходятся [3, 5]. Именно женщинам необходимо каким-то образом вписать материнство в свою профессиональную деятельность или, напротив, сделать участие в оплачиваемой занятости удобным для выполнения родительских обязанностей [2, 9].

Подчеркивается, что политика, дружественная семье, и на уровне государства, и на уровне отдельного работодателя должна быть гибкой, ориентируясь в первую очередь на потребности работников с семейными обязанностями, которые не являются статичными и однородными. Они варьируются и зависят прежде всего от возраста ребенка. Так, например, родители маленьких детей больше заинтересованы в таких мерах, как отпуск по уходу за ребенком и гарантированное сохранение рабочего места; родители дошкольников испытывают большую потребность в доступе к качественной институционализированной заботе о детях и сокращении рабочих часов для освобождения времени на общение, когнитивное и эмоциональное развитие ребенка; родители детей школьного возраста заинтересованы в организации досуга и заботы о ребенке в свободное от учебы время; родители подростков, а также те, кто осуществляет уход за пожилыми членами семьи, больше нуждаются в гибком рабочем графике и возможности отсутствия на работе по уважительной причине [19, 16].

Гендерно-ориентированные исследователи также критикуют попытки создать унифицированную модель рабочего места, дружественного семье, поскольку считают, что, кроме перечисленных различий в потребностях семей, часто не учитывается их гендерное измерение. Нередко такая модель и проводимая работодателем политика мыслится как гендерно-нейтральная и применяется ко всем работникам с семейными обязанностями. Она направлена на то, чтобы минимизировать гендерные различия работников, сводя их потребности к стандартному набору поддержек — предоставлению гарантированных отпусков, связанных с рождением и уходом за ребенком [18, 23]. Однако пакет поддержек, предоставляемых на рабочем месте, дружественном семье, не может быть унифицированным и оптимальным для всех категорий сотрудников. На основе анализа исследований потребностей работников в корпоративной семейной политике можно выделить основные требования к такому рабочему месту: политика и льготы, которые сокращают часы работы; гибкий рабочий график, который позволяет сотрудникам более оптимально планировать свои профессиональные и семейные обязанности; институциональные формы заботы [19]. Можем заметить, что эти требования фактически совпадают с выделенными ранее направлениями политики в отношении баланса семьи и работы.

Таким образом, анализ литературы наглядно демонстрирует потребность в выработке и реализации политики, дружественной семье, как на уровне госу-

дарства, так и на уровне семей. Наряду с государством работодатель выступает важным актором такой политики, чьи действия могут быть направлены на создание институциональной среды в организации, позволяющей снизить конфликт между ролевыми требованиями работающих родителей. Деятельность работодателя может отличаться по своему дизайну, что зависит от формы собственности, размера, гендерного и классового состава предприятия, а также гендерных установок и ценностей руководителя.

Сравнение западных и отечественных исследований позволяет говорить о том, что феномен массового выхода женщин на рынок труда относится ко второй половине XX в. Социальная и семейная политика, а также работодатели должны были приспособиться к новой модели экономического поведения женщин. Советский опыт массового участия женщин в оплачиваемой занятости, с одной стороны, был результатом государственной политики, а с другой — учитывал потребности работниц как матерей. Советская социальная политика лишь отчасти напоминала социально-демократическую модель государства всеобщего благосостояния по типологии Г. Эспинг-Андерсена. В рамках обеих моделей поддерживалась профессиональная занятость женщин, государство достаточно активно участвовало в выполнении социальной заботы о детях, разделяя ее с семьей посредством материального вклада в создание и развитие детских учреждений. Родителям также предоставлялся оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, выплачивались пособия, существовала определенная система льгот для работающих матерей, например сокращенный рабочий день, право на отпуск в летнее время года. Сходство также заключалось в том, что семейная политика ориентировалась на модель двухкарьерной семьи, т. е. с двумя работающими родителями, при определенной государственной поддержке (по терминологии Б. Пфау-Эффингер) или семью со «слабым кормильцем» (согласно типологии Дж. Льюис). Однако существовали достаточно серьезные различия между социально-демократической и советской моделями социального обеспечения. Главное отличие, значимое для данного исследовательского проекта, заключается в том, что именно профессиональная занятость являлась источником права на получение благосостояния, что сделало трудовое участие в Советском Союзе обязанностью, в то время как, например, в Швеции основанием для получения социальных гарантий является гражданство [25]. Иными словами, в советский период значимым актором социальной поддержки работников с семейными обязанностями выступало именно предприятие, на котором они были заняты. В этом смысле можно говорить о существовании корпоративной семейной политики, в рамках которой предприятие материально поддерживало социальную инфраструктуру, право пользования которой получали его работники (детские сады, летние лагеря для детей и пр.). При этом советская политика в отношении семьи и занятости женщин обладала рядом особенностей: гендерный контракт «работающая мать» был результатом не индивидуального выбора женщины, а государственной гегемонии в сфере гендерных отношений [8, 25].

На идеологическом и институциональном уровне баланс семьи и работы определялся как комбинирование оплачиваемой занятости и материнства посредством развития государственной инфраструктуры заботы о детях. На уров-

не домохозяйств сочетание достигалось за счет «расширенного материнства» — помощи старших родственников, особенно бабушек, фактически бравших на себя все обязанности, связанные с заботой о детях и ведением домашнего хозяйства [7]. Это вело к тому, что женщины испытывали двойную нагрузку, «бытовое неравенство» было характерно для большинства советских семей [1].

В постсоветский период, когда государство частично отказалось от определенного ряда финансовых обязательств по обеспечению социальной сферы, передав ответственность за их исполнение и поддержание существующей инфраструктуры в том числе самим предприятиям, многие из них оказались не готовыми предоставлять своим работникам социальные сервисы и обеспечивать различного рода поддержки. Либеральный поворот в социальной политике при сохранении государственного патернализма на уровне идеологии привел к тому, что проблема установления баланса между профессиональными и родительскими обязанностями решалась преимущественно на уровне конкретных домохозяйств, с привлечением материальных и временных ресурсов членов семей [9].

В современной российской семейной политике можно выделить две тенденции: идеологически поддерживаемый государством патернализм и неолиберальный тренд, связанный с сокращением прямых и косвенных поддержек работникам с семейными обязанностями, перекладывающий ответственность за благополучие семьи на работающих взрослых [10]. Тем не менее проблема совмещения работающими взрослыми родительских и профессиональных обязанностей актуализируется в современной России в контексте семейной политики государства. В 2012 г. необходимость создания условий для осуществления баланса семьи и работы упомянута применительно к женщинам в одной из предвыборных статей Президента РФ [4], после чего выделена в качестве меры реализации демографической политики в Указе Президента РФ за № 606 от 7 мая 2012 г. При этом в современной российской семейной политике данная проблематика обсуждается пока еще недостаточно. Модель политики государства в отношении семьи базируется на консервативных ценностях. Между тем западные исследователи показали, что дружественная женщинам политика на уровне государства и на уровне конкретного работодателя, позволяющая им сочетать карьеру и материнство, является необходимым условием высокого уровня рождаемости [24]. Обращаясь к проблематике баланса, государство недостаточно стимулирует работодателей в массовом порядке проводить политику, дружественную семье; для совмещения профессиональных и семейных обязанностей женщинами и мужчинами не разработаны институциональные механизмы. Можно предположить, что существующие примеры корпоративной семейной политики скорее исключение, чем правило, и детерминируются они иными факторами, нежели влияние государства, поскольку исследования показывают, что поиск баланса и снижение конфликта между работой и семьей осуществляются преимущественно на уровне конкретных домохозяйств и зависят от социально-экономического статуса семьи и гендерных стратегий родителей [9].

Одной из стратегий разрешения конфликта между семейными и профессиональными обязанностями для женщин является поиск так называемой

удобной работы. Удобство в данном случае понимается как возможность вписать профессиональную занятость в материнство. При поиске такой работы в числе предпочтений женщины — летний отпуск; гибкий график, позволяющий подстраивать рабочий день под расписание детей; месторасположение работы (близость к дому, детскому саду, школе ребенка); хороший психологический климат, а также «добрый начальник», идущий навстречу потребностям работающей матери. Возможность повышения квалификации, по данным исследования, проведенного И. Козиной, является наименее востребованной характеристикой «удобной» работы [2]. Такая стратегия подчинения профессиональной занятости материнству не нова для российских женщин, она была достаточно широко распространена в позднесоветском обществе. Изложенное выше позволяет предположить, что именно рабочее место, дружественное семье, т. е. корпоративная семейная политика, может способствовать преодолению провалов государственной семейной политики и оказать необходимую поддержку работающим родителям, особенно из малоресурсных групп.

Таким образом, политика в отношении баланса семьи и работы представляет собой институционально оформленные поддержки, позволяющие работающим взрослым оптимально совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности. Политика, дружественная семье, предполагает участие целого ряда акторов (государство, рыночный и добровольческий секторы, семья) и использование различных инструментов. Работодатель становится одним из ведущих агентов социального обеспечения работающих родителей, его деятельность по созданию рабочего места, дружественного семье, может стать способом преодоления провалов государственной семейной политики и эффективным механизмом снижения конфликта между семьей и работой.

Библиографический список

1. *Гордон Л., Клопов Э.* Человек после работы : социальные проблемы быта и внерабочего времени. М. : Наука, 1972. 68 с.
2. *Козина И.* Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра : материалы конф. / под ред. Г. В. Михалёвой. М. : Т-во науч. изд. «КМК», 2010. С. 19—28.
3. *Кравченко Ж., 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.
4. *Путин В.* Строительство справедливости. Социальные политики для России. URL: <http://putin2012.ru/#article-5> (дата обращения: 12.03.2013).
5. *Радаев В., Барсукова С.* Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье // Мир России. 2000. № 4. С. 65—102.
6. *Рождественская Е.* Возможности концепции баланса жизни и труда на фоне изменений биографического тайминга // Журнал исследований социальной политики. 2011. № 4. С. 439—454.
7. *Семёнова В.* Бабушки: семейные и социальные функции прародительского поколения // Судьбы людей: Россия, XX век : биографии семей как объект социологического исследования / под ред. В. Семёновой, К. Фотеевой. М. : Ин-т социологии РАН, 1996. С. 326—354.
8. *Тёмкина А., Роткирх А.* Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социол. исслед. 2000. № 11. С. 24—35.

9. Чернова Ж. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10, № 3. С. 295—308.
10. Чернова Ж. Семейная политика современной России: гендерный анализ и оценка эффективности // Женщина в российском обществе. 2011. № 3. С. 44—51.
11. *Almqvist A.* Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: an exploratory qualitative study of parents // *Fathering : a J. of Theory, Research and Practice about Men as Fathers.* 2008. Vol. 6, № 2. P. 192—200.
12. *Bloom N., Kretschmer T., Van Reenen J.* Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? // *Strategic Management.* 2011. Vol. 32, № 4. P. 343—367.
13. *Bogenschneider K.* Has family policy come of age? : a decade rev. of the state of U. S. family policy in the 1990s // *J. of Marriage and Family.* 2000. Vol. 62, № 4. P. 1136—1159.
14. *Christensen K., Schneider B., Butler D.* Families with school-age children // *The Future of Children.* 2001. Vol. 21, № 2. P. 69—90.
15. *Esping-Andersen G.* *Social Foundations of Post-industrial Economics.* Oxford : Oxford University Press, 1999. 248 p.
16. *Estes S.* How are family-responsive workplace arrangements family friendly? Employer accommodations, parenting, and children's socioemotional well-being // *The Sociological Quarterly.* 2004. Vol. 45, № 4. P. 637—661.
17. *Frye N. K., Breaugh J.* Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction : a test of a conceptual model // *J. of Business and Psychology.* 2004. Vol. 19, № 2. P. 197—220.
18. *Gambles R., Lewis S., Rapoport R.* *The Myth of Work — Life Balance : the Challenge of Our Time for Men, Women and Societies.* Chichester : John Wiley & Sons, 2006. 347 p.
19. *Glass J., Estes S.* The family responsive workplace // *Annual Rev. of Sociology.* 1997. Vol. 23. P. 289—313.
20. *Haas L., Hwang Ph.* Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden // *Family Relations.* 1995. Vol. 44, № 1. P. 28—36.
21. *Henninger A., Wimbauer C., Dombrowski R.* Demography as a push toward gender equality? Current reforms of German family policy // *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society.* 2008. Vol. 15, № 3. P. 287—314.
22. *Kaufman G., Lyonette C., Crompton R.* Post-birth employment leave among fathers in Britain and the United States // *Fathering : a J. of Theory, Research and Practice about Men as Fathers.* 2010. Vol. 8, № 3. P. 321—340.
23. *Lewis J.* *Work-Family Balance, Gender and Policy.* Cheltenham ; Northampton (MA) : Edward Elgar, 2009. 264 p.
24. *McDonald P.* Gender equity in theories of fertility transition // *The Welfare State Reader / ed. by Ch. Pierson, F. Castles.* 2nd ed. Cambridge : Polity Press, 2008. P. 333—346.
25. *Pascall G., Manning N.* Gender and social policy: comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union // *J. of European Social Policy.* 2000. Vol. 10, № 3. P. 240—266.
26. *Ruhm C.* Policies to assist parents with young children // *The Future of Children.* 2011. Vol. 21, № 2. P. 37—68.
27. *Secret M.* Identifying the family, job, and workplace characteristics of employees who use work-family benefits // *Family Relations.* 2000. Vol. 49, № 2. P. 217—225.
28. *Sweet S., Swisher R., Moen Ph.* Selecting and assessing the family-friendly community: adaptive strategies of middle-class, dual-earner couples // *Family Relations.* 2005. Vol. 54, № 5. P. 596—606.

29. *Swody C., Powell G.* Determinants of employee participation in organizations' family-friendly programs: a multi-level approach // *J. of Business and Psychology*. 2007. Vol. 22, № 2. P. 111—122.
30. *Voydanoff P.* The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface: an agenda for future research // *Family Relations*. 2005. Vol. 54, № 5 : Families and Communities. P. 583—595.
31. *Wax A. L.* Family-friendly workplace reform: prospects for change // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2004. Vol. 596. P. 36—61.

ББК 74.902.4

Ю. А. Зеликова

ЧТО ФОРМИРУЕТ РОДИТЕЛЬСКИЕ ПРАКТИКИ? ФИЗИЧЕСКОЕ НАКАЗАНИЕ И ВОСПИТАНИЕ В ПЕТЕРБУРГСКИХ СЕМЬЯХ

Исследователи семьи всегда уделяли много внимания тому, как родители воспитывают детей, признавая, что родительские практики воспитания имеют большое значение для развития ребенка. Однако процессы формирования родительских практик изучены мало. Данная статья посвящена рассмотрению факторов, которые влияют на родительские практики наказания детей. К таким факторам мы относим демографические характеристики родителей и детей, культурный капитал родителей и социально-экономический статус семьи.

Многие эмпирические исследования посвящены тому, как различные родительские аттитюды и практики влияют на поведение детей, на развитие их социальных компетенций, на их психологическую адаптацию. В целом эти исследования говорят о том, что практики воспитания, которые включают в себя проявление теплоты, открытость, привязанность, внимание к развитию ребенка, приводят к тому, что у детей формируется высокая самооценка, способность к позитивным межличностным отношениям и высокая психологическая адаптация к жизненным обстоятельствам [4, 7]. Наказание, строгость, суровые дисциплинирующие стратегии, наоборот, приводят к агрессивности, конфликтности и другим проблемам в поведении детей [1].

Позитивные родительские стратегии становятся особенно важными для семей, которые сталкиваются со сложными семейными обстоятельствами, на-

© Зеликова Ю. А., 2014

В работе использованы результаты, полученные при реализации проекта «Родительство в современной России: политика, ценности и практики», выполненного в рамках программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012 г., грант № 12-05-0017. Эмпирической базой исследования являются результаты опроса петербургских родителей, имеющих детей в возрасте до 16 лет, по репрезентативной выборке, объем выборки 1500 человек.