
СОЦИОЛОГИЯ СЕМЬИ

ББК 60.561.23

О. Б. Савинская

ЦЕННОСТЬ ЗАНЯТОСТИ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРУДА МОСКОВСКИХ МАТЕРЕЙ ДОШКОЛЬНИКОВ

В советский период в России в отношении женщин был сформирован так называемый контракт «работающей матери». Он означал, что на уровне государственной политики разрабатывались декларируемые и/или реально осуществляемые меры государственной политики по стимулированию материнства в сочетании с требованием к женщинам оставаться на рынке труда, в рядах формально занятых [1, 11]. Как следствие — модель двухкарьерной семьи, или семьи, где оба родителя трудоустроены на формальном рынке труда, стала наиболее жизнестойчивой и популярной.

Эта модель семейного уклада осталась наиболее распространенной и в постсоветские годы. Несмотря на дискуссии обществоведов начала 90-х гг., постсоветский период развития России показал, что мотивация к трудоустройству осталась доминирующей у российских женщин. Норматив Советского государства о всеобщей женской занятости ушел в прошлое, однако это не привело к добровольному уходу женщин с рынка труда: резкого изменения в соотношении женщин и мужчин среди безработных и экономически активного населения (доля тех, кто трудоустроен или желает трудоустроиться) не произошло [15, р. 2].

В современном российском обществе эта тенденция остается. Общероссийская статистика за 2008 г. подтверждает, что доля экономически активного населения у женщин остается высокой. Так, если у мужчин доля экономически активного населения составляет 81,4 % от всего населения трудоспособного возраста, то у женщин — 75,7 % [12, с. 37]. Причем уровень экономической активности у женщин в возрасте 20—49 лет выше среднего: 88 % у женщин, не имеющих детей, и 80 % у женщин, имеющих детей [13].

Вместе с тем результаты социологических исследований [6, 10, 14] показывают, что сочетание занятости и воспитания детей оказывается очень тяжелым и болезненным периодом трудовой жизни женщин. Наряду с другими историческими, культурными и психологическими факторами, отсутствие современной сбалансированной семейной политики, которая заключалась бы в комплексной разработке и внедрении мер по улучшению положения работающих матерей,

вынуждает женщин осуществлять нелегкий выбор. Они или полностью отказываются от карьерных и профессиональных устремлений, или же, что случается нередко, от самого ребенка, о чем свидетельствует детальное исследование матерей-отказниц О. Г. Исуповой [5]. Возможен и третий путь — сочетание работы и материнства, профессиональных и семейных обязанностей. Именно эта тема является центральной в данной статье. Речь идет о проблемах «вписывания» репродуктивного поведения женщин в современный образ жизни, и прежде всего в практики занятости, материнства, ведения домохозяйства и досуга.

В западных странах эта проблема маркируется понятием «баланс работы и семьи» или же, более узко, «баланс работы и заботы»; отмечается, что это одна из самых значимых характеристик рабочего места как при поиске работы, так и при построении карьерных планов (см., напр.: [16, 17]). Как показывают приведенные в статье факты, эта проблема не менее актуальна и в России.

Репродуктивное поведение москвичек. Среди работодателей бытует мнение, что трудовым потенциалом женщин, имеющих детей-дошкольников, можно пренебречь. Однако наши подсчеты показали, что он достаточно весом в общей доле экономически активного населения города. Так, по данным Мосгорстата [7, 8], с 2001 по 2007 г. в Москве родился 623 591 ребенок. Учитывая средний коэффициент рождаемости за 2008—2009 гг. (1,3), определяем, что эти дети родились предположительно у 479 685 женщин, проживающих в Москве. Далее, статистика говорит, что в 2007 г. было 3 201 400 женщин трудоспособного возраста. Таким образом, около 15 % женщин трудоспособного возраста имеют детей-дошкольников. Иными словами, в среднем каждая седьмая работающая в московской организации или желающая трудоустроиться женщина является мамой ребенка дошкольного возраста.

Рассмотрим далее подробнее, как статистические данные отражают особенности репродуктивного поведения москвичек последних лет. Согласно данным Мосгорстата, в 2008 г. в Москве доля женщин в возрасте 20—44 лет составляла 36,9 %. Отметим, что за последние шесть лет доля женщин этого возраста несколько снизилась: в 2001 г. она составляла 38 %. Тот же вывод можно сделать и относительно доли женщин фертильного возраста — от 15 до 49 лет. Если в 2001 г. они составляли 52,5 % от численности всего постоянного населения Москвы, то в 2008 г. — 50,6 %. Отметим, что эта тенденция стала наиболее заметной после 2005 г.

Отрадно, что при слабо уменьшающейся доле женщин фертильного возраста показатели рождаемости поступательно растут. Возьмем для сравнения данные по возрастным коэффициентам рождаемости 1995 и 2007 гг. На 1000 женщин в детородном возрасте, 15—49 лет, включая родившихся у матерей до 15 и старше 49 лет, в 1995 г. родилось в среднем 27,8 человек, в 2007 г. — 36,1 (табл. 1). При этом коэффициент рождаемости наиболее вырос для старших возрастных групп. Так, если на 1000 женщин в возрасте 30—34 лет в 1995 г. приходилось 29,5 рождений, то в 2007 г. — 58,0, что в 1,97 раз больше. Также заметен скачок рождаемости детей в возрастной группе мам от 25 до 29 лет: от 62,6 рождений в 1995 г. до 83,9 — в 2007 г. При этом наиболее сильный рост рождаемости для этой возрастной группы наблюдался в последние годы (после

2001 г.). Противоположная тенденция наблюдается среди женщин до 30 лет. Среди женщин моложе 20 лет число рождений упало в 1,83 раза — с 25,2 до 13,8. Среди женщин в возрасте 20—24 лет падение рождений также существенно — с 81,7 до 64,1, или в 1,27 раза.

Таблица 1

Возрастные коэффициенты рождаемости [8, с. 21]

Год	Число рождений в среднем за год на 1000 женщин детородного возраста	Из них по возрастным группам, лет			
		Моложе 20	20—24	25—29	30—34
1995	27,8	25,2	81,7	62,6	29,5
2000	26,4	14,7	64,7	64,0	36,1
2001	26,9	14,8	62,6	65,6	37,7
2002	28,5	15,3	64,3	68,5	40,5
2003	30,2	15,7	63,2	73,5	44,6
2004	32,0	15,6	65,0	77,3	47,2
2005	32,3	14,5	62,3	77,6	49,8
2006	33,3	14,5	62,8	77,7	52,6
2007	36,1	13,8	64,1	83,9	58,0

Эти же данные подтверждаются распределением родившихся детей по возрасту матери [8, с. 22]. Если в 1995 г. больше всего детей — 36,8 % от всех рожденных — родилось у матерей в возрасте 20—24 лет, а в 2000 г. их доля сравнялась с долей тех, кто родился у матерей в возрасте 25—29 лет (32,6 % и 32,5 % соответственно), то в 2007 г. большинство детей было рождено матерями именно в возрасте 25—29 лет. При этом после 2000 г. с каждым годом поступательно растет доля детей, рожденных матерями в возрасте 30—34 лет. Так, по данным ЗАГСа г. Москвы, в 2009 г. 32 % детей родились у матерей старше 30 лет.

Положительным с социальной точки зрения можно считать факт поступательного уменьшения рождений у матерей в возрасте до 20 лет. Это объясняет более осознанный выбор молодого поколения женщин в пользу планируемого материнства, что обеспечивается политикой просвещения подростков в области репродуктивного и сексуального поведения, распространением и доступностью различного рода контрацепции [8, с. 10].

Таким образом, во всех возрастных группах женщин налицо распространение феномена отложенного материнства, который говорит о том, что женщины все реже после получения образования становятся матерями (что было распространено в советский период), все больше женщин выбирают работу. Он фиксирует также то, что современные женщины, продолжая разделять ценность быть матерью [2, с. 20—26], откладывают опыт материнства на более поздние сроки, отдавая предпочтение выбору профессии и поиску возможностей карьерного и профессионального роста до рождения ребенка [3, с. 32—36]. Эта гипотеза подтверждается результатами проведенного нами опроса, представленного ниже. Распространение феномена отложенного материнства также означает, что большинство современных матерей с детьми-

дошкольниками — это вполне зрелые профессионалы с имеющимся опытом работы, пусть даже и прерванной на несколько лет.

Занятость женщин в г. Москве. Рассмотрим далее, как женщины, в том числе и женщины с малолетними детьми, представлены на рынке труда Москвы.

Распределение численности экономически активного населения Москвы показывает, что женщины наиболее активного репродуктивного возраста представлены на рынке труда меньше, чем мужчины этого же возраста (табл. 2). Сюда относятся возрастные группы 20—29 и 30—39 лет, на которые приходится большинство рождений детей и последующего ухода и воспитания дошкольников. Более низкий процент женщин 30—39 лет по сравнению с процентом мужчин этого возраста говорит о том, что есть небольшой слой женщин, которые прерывают свою трудовую деятельность, оставаясь дома с детьми более чем на три года¹ и выпадая тем самым из когорты экономически активного населения.

Таблица 2

Распределение численности экономически активного и занятого населения по возрастным группам в 2008 г. в г. Москве, % [9, с. 29]

	Всего	В том числе население в возрасте, лет					
		15—19	20—29	30—39	40—49	50—59	60—72
Экономически активное население	100	0,3	19,8	26,1	29,1	21,3	3,4
В том числе:							
мужчины	100	0,4	21,0	27,0	27,4	20,3	4,0
женщины	100	0,3	20,1	25,1	29,2	22,3	3,0
Из экономически активного населения лица, имеющие работу, доходное занятие	100	0,2	20,4	26,1	28,4	21,4	3,5
В том числе:							
мужчины	100	0,3	20,9	27,0	27,5	20,3	4,0
женщины	100	0,1	19,9	25,2	29,3	22,5	3,0

Одной из причин более низкого процента занятых женщин в возрасте 20—39 лет может быть их уход с работы без социальных гарантий, т. е. уход на основе увольнения, а не на основе оформления больничного листа для ухода в декретный отпуск с сохранением места работы и статуса занятой, поскольку, уходя в отпуск по уходу за ребенком с постоянного места работы, они сохраняют за собой трудовые права и гарантии и тем самым остаются в статусе занятых. Это может также говорить о том, что женщины испытывают трудности при трудоустройстве по истечении трехлетнего срока отпуска по уходу за ребенком и не сразу обращаются в центр занятости.

Однако стремление женщин вернуться к трудовой деятельности воплощается к 40 годам, и женщины более зрелых возрастов на рынке труда оказываются доминирующими. Это относится и к 40-летним, и к 50-летним женщи-

¹ Трудовой кодекс РФ (ст. 256) предполагает сохранение рабочего места и стажа за женщиной, родившей ребенка, в течение трех лет после рождения.

нам (табл. 2). Таким образом, женщины в возрасте от 40 до 59 лет в последние годы остаются на рынке труда весомой рабочей силой.

Высказанные предположения о доминирующей среди женщин ориентации на трудоустройство согласуются и со статистическими данными, отражающими численность безработных. Наиболее заметны различия в долях безработных женщин и мужчин в возрастной группе от 20 до 29 лет. Картина меняется на противоположную в следующей, более укрупненной возрастной группе — от 30 до 49 лет. В этом возрастном промежутке (а для женщин он как раз приходится на этап возвращения к трудовой деятельности после опыта ухода и воспитания малолетних детей) занятость женщин оказывается более стабильной. Почти половина — 49,7 % — всех безработных мужчин и только треть — 33,7 % — всех безработных женщин приходится на эту возрастную группу [9, с. 29].

На основе этих данных может сложиться впечатление, что в отношении матерей, ориентированных на трудовую деятельность, в целом складывается достаточно позитивная ситуация. Однако результаты уникального исследования, проведенного Управлением государственной службы занятости населения г. Москвы в 2006 г., показывают, что за статусом трудоустройства женщин с детьми стоит достаточно драматичное решение этого вопроса.

В целом службы занятости показывают заметное поступательное снижение числа безработных среди родителей с несовершеннолетними детьми (учитывая и тот факт, что численность рождений детей с каждым годом растет, а значит, растет и количество их родителей) (табл. 3). Но подавляющее большинство из них — 93,3 % от всех обратившихся в службу занятости безработных родителей — женщины. При этом одинокие мамы составляют 29,5 % от всех безработных родителей (для сравнения: одинокие папы — 0,4 %), безработные женщины из многодетных семей — 3,4 % (для сравнения: мужчины также 0,4 %) и, наконец, безработные матери, воспитывающие детей-инвалидов, — 2,3 % от всех безработных.

Таблица 3

**Динамика численности безработных родителей
с несовершеннолетними детьми на конец года, чел.²**

Категория безработных	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Всего	12732	9539	9223	7412	7030
В том числе женщины	10874	8318	8262	6789	6563
Одинокие родители	3320	2631	2739	2122	2099
В том числе женщины	3249	2591	2691	2087	2073
Многодетные родители	360	318	381	336	276
В том числе женщины	293	273	323	277	240
Воспитывающие детей-инвалидов	231	200	244	186	174
В том числе женщины	204	180	226	175	159

² Данные с официального сайта Управления государственной службы занятости населения г. Москвы (<http://www.labor.ru/>).

О трудностях трудоустройства свидетельствует также опрос безработных москвичек, проведенный службой занятости. Опрос проводился среди тех женщин, которые пришли трудоустроиваться через Городской центр занятости. Всего было опрошено 1750 женщин.

Так, опрос показал, что 70 % женщин работали до ухода в декретный отпуск, 60 % от числа всех ответивших хотели бы приступить к трудовой деятельности до того, как их ребенку исполнится 3 года. Их желание в основном продиктовано финансовыми трудностями — 72 % опрошенных назвали эту причину как основную. В качестве основных трудностей в выборе работы опрошенные назвали: неподходящие условия и режим труда — 30,1 % от числа всех опрошенных, несоответствие уровня профессиональной квалификации требованиям работодателя — 21,9 %, низкую заработную плату — 20,8 %, проблемы транспортной доступности места работы — 15,9 %. При этом большинство обратившихся в службу занятости женщин (участниц опроса) хотели бы повысить свою квалификацию для более успешного трудоустройства — об этом заявили 79,9 % от числа всех опрошенных.

Дошкольные образовательные учреждения как необходимое условие возвращения матерей к трудовой деятельности. Перед тем как принять решение о выходе на работу, каждая женщина, имеющая малолетнего ребенка, решает вопрос его воспитания или, как минимум, присмотра за ним. В нашей стране традиционно эта функция делегируется матерями сети дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), среди которых наиболее распространены детские сады. Насколько доступна эта услуга для современных москвичек сегодня?

Как показывает московская статистика, в 2003 г. в Москве численность дошкольных учреждений, по сравнению с 1990 г., уменьшилась почти на 900 единиц. В Москве действовало всего лишь около 62 % от общей численности ДОУ советского периода. После 2003 г. статистика показывает, что численность дошкольных учреждений постепенно растет, однако темп роста крайне неудовлетворительный. Проблема нехватки детских садов не только не ослабевает, но и продолжает усиливаться с каждым годом. Если в 2003 г. охват детей в возрасте 1—6 лет постоянными дошкольными учреждениями в Москве составлял 67,5 % от общей численности детей этого возраста, то в 2008 г. — всего 55,9 %, т. е. почти половину численности всех детей (табл. 4)! Причем даже такие, казалось бы, серьезные меры по восстановлению сети дошкольных учреждений, как строительство по 100 детских садов в год, не смогут дать желаемого быстрого эффекта. Ведь необходимо восстановить порядка 900 «утраченных» за 90-е гг. детских садов. Однако и планируемых 100 садов в год не удалось построить. В 2008 г. московская статистика зафиксировала строительство только 60 детских садов, в 2009 — только 40.

Особо стоит отметить, что остается острой и проблема присмотра за детьми самого раннего возраста, что в советское время решала сеть яслей. По данным 2005 г., ясли вообще прекратили функционировать как одна из основных структур дошкольного учреждения. Хотя для многих малообеспеченных и одиноких мам только ясли оказываются чуть ли не единственным институтом, позволяющим возвращаться на работу и возобновлять свой семейный доход.

Если также оказываются важным подспорьем и для карьерно-ориентированных женщин, желающих (или даже вынужденных) выходить на работу как можно раньше. Таким образом, потребность в ясельных группах остается высокой, и восстановление этого института ухода за детьми раннего возраста должно стать одной из приоритетных задач городской социальной политики.

Таблица 4

**Динамика развития дошкольных учреждений в г. Москве
(с учреждениями, закрытыми на капитальный ремонт) [4, с. 6]**

Тип дошкольного учреждения	Число дошкольных учреждений по годам		
	1990	2008	2009
Всего	2988	2233	2273
В том числе:			
ясли	245	—	—
сады и ясли-сады	2743	—	—
дошкольные учреждения	—	2095	2124
образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	—	138	144
<i>Число детей в дошкольных учреждениях по годам, тыс. чел.</i>			
Всего	414,1	292,3	309,7
В том числе:			
ясли	17,4	—	—
сады и ясли-сады	396,7	—	—
дошкольные учреждения	—	281,3	296,5
школы-детские сады	—	11,0	13,2

Еще одна проблема дошкольного присмотра и воспитания связана с высоким уровнем заболеваемости детей дошкольного возраста, посещающих детские сады. Ведь именно здесь организм ребенка «знакомится» со многими инфекциями и вырабатывает иммунитет к ним. Для работающей мамы это неизбежно выливается в необходимость брать отпуск временной нетрудоспособности (больничный) или же отпуск за свой счет.

Статистика показывает, что количество пропусков посещений дошкольных учреждений велико. Так, в среднем в 2009 г. каждый ребенок пропустил 67 дней, из них 12 дней — с официально зарегистрированным больничным (что в статистике фиксируется «по болезни») [4, с. 31].

Работа и семья в жизни москвичек: что показал опрос? Для получения репрезентативной статистической информации о возможностях и способах совмещения семейных и трудовых обязанностей жительницами г. Москвы, имеющими детей дошкольного возраста, было проведено социологическое исследование³. Основная задача исследования заключалась в том, чтобы выяс-

³ Исследование проведено при поддержке Комплекса социальной сферы Правительства Москвы и Департамента семейной и молодежной политики Москвы.

нить, насколько удобно современным молодым женщинам совмещать материнство и работу.

Для этого с сентября по ноябрь 2007 г. был проведен массовый опрос методом анкетирования — самозаполнения тематического вопросника. Объем выборки составил 1225 респонденток. Опрашивались женщины в возрасте от 20 до 45 лет, имеющие, как минимум, одного ребенка дошкольного возраста. В случае двух детей дошкольного возраста респонденткам предлагалось описать опыт воспитания и ухода за младшим из дошкольников.

Опрос проводился в дошкольных образовательных учреждениях Москвы, в каждом административном округе было задействовано от 2 до 6 детских садов с разной численностью детей. Отбор детских садов происходил случайным образом. Для достижения репрезентативности выборка была перевзвешена в соответствии со статистическими данными по численности детей, посещающих ДООУ в каждом административном округе Москвы, т. е. в тех округах, где численность детей в целом по округу в детских садах ниже, в опросе участвовало меньшее количество респонденток.

Рассмотрим подробнее социально-демографические характеристики опрошенных. Основная доля опрошенных входит в две возрастные группы: от 25 до 29 лет (35,1 %) и от 30 до 34 лет (32,6 %). В сумме эти две возрастные группы составили две трети от числа всех опрошенных. Немалой оказалась доля женщин в возрасте от 35 до 39 лет (15,8 % от всех опрошенных). Примечательно, что женщин до 24 лет в группе опрошенных оказалось мало — всего лишь 8,9 %. Старше 40 лет были 6,9 % опрошенных. Такая возрастная структура женщин, имеющих детей дошкольного возраста, согласуется с статистическими данными Мосгорстата о ежегодном увеличении среднего возраста рожениц (табл. 4) и еще раз подтверждает распространение феномена отложенного материнства как жизненной стратегии современных молодых женщин.

В опросе участвовали 1,7 % женщин, имеющих ученую степень, 55,2 % — с незаконченным высшим и высшим образованием, 41,1 % — со средним и средним профессиональным образованием и 2 % — с неполным средним образованием.

Выборка не предполагала репрезентативность по виду занятий, однако результаты опроса показали достаточно высокую квалификацию опрошенных женщин. Почти треть от числа всех опрошенных составляли специалисты с высшим образованием. Пятая часть опрошенных (19,3 %) идентифицировала себя как служащие. Почти 10 % матерей детей дошкольников — это руководители разного уровня (руководители предприятий или же руководители подразделений, департаментов). 3,7 % — предпринимательницы или занятые индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД). Важно также отметить, что 10,1 % опрошенных сообщили, что не работают, но ищут работу.

В опросе участвовали женщины с разным семейным статусом: 7,1 % — не замужем, т. е. никогда не вступали в брак и на данный момент в таких отношениях не состоят, но имеют минимум одного ребенка; 73,5 % опрошенных состоят в официальном браке; 10,8 % живут в гражданском браке; 7,3 % — разведены; 0,3 % — вдовы.

Опрос также подтвердил распространенность проблемы неуплаты алиментов. В числе всех опрошенных только 50,4 % сообщили о том, что они живут в полной семье с двумя родителями, 30 % не дали ответа. Такой высокий процент «неответивших» может говорить о том, что во многих случаях женщины не могут однозначно идентифицировать статус своих отношений с отцом ребенка. И только 20 % дали однозначный ответ («да» или «нет»). Из них 14,2 % не получают алименты и только 5,4 % — получают.

Самоидентификация женщин. Разнообразие полученных демографических данных в отношении возраста, семейного положения и профессионального статуса респонденток, скорее всего, предопределяет наличие у них различных по своему характеру стратегий в отношении работы и материнства. Рассмотрим этот вопрос подробнее.

В ходе исследования были выделены три типа жизненных стратегий. Первый тип был определен нами как «деловая женщина с детьми». Ей свойственно активное поведение в профессиональной и общественной сфере. Она в большей степени, чем остальные, ориентирована на достижение высоких результатов на рабочем месте и способна отдавать приоритет карьере. Второй тип мы назвали «работающая мама». Эта жизненная стратегия предполагает компромиссное поведение, ориентированное на сочетание профессиональной и семейной деятельности, т. к. это позволяют условия жизни. И третий тип — «домохозяйка». Он характеризует жизненную стратегию тех женщин, которые считают свою самореализацию в домохозяйстве вполне достаточной и не планируют профессиональную деятельность.

Для выявления доминирующей жизненной стратегии опрашиваемым предлагалось выбрать один из трех описанных типов. Распределение полученных ответов показывает, что большинство женщин нацелены «сочетать работу и материнство, иметь свой собственный доход и достаточно времени для воспитания детей». Эту опцию отметили 77,3 % от всех опрошенных. Примерно равны доли женщин, выбравших для себя жизненную стратегию домохозяйки — 10,5 % и делающих ставку на карьерный рост — 9,7 %. Не дали ответа на данный вопрос только 1,2 %. Полученные результаты показывают, что тип «работающая мама» (чуть ли не единственная жизненная стратегия, существовавшая в советское время) продолжает оставаться доминирующим для москвичек и в начале XXI в. Однако, как будет показано ниже, ни государственная политика, ни политика предприятий не создает оптимальных условий для реализации этой стратегии.

Организация присмотра за ребенком дошкольного возраста как необходимое условие выхода на работу. Результаты опроса показали, что существуют три пика выхода на работу. Первый — самый ранний: 17,5 % опрошенных вышли на работу в течение полугода после рождения ребенка. Второй пик приходится на срок окончания выплаты пособия по уходу за ребенком, т. е. на достижение ребенком полутора лет — в это время вышли на работу также 17,6 % опрошенных. И наконец, треть опрошенных, 30 %, находились в отпуске по уходу за ребенком 30—36 месяцев. Этот срок указывает на возраст ре-

бенка, когда его можно устроить в детский сад. Более 36 месяцев (или трех лет) находились в отпуске только 9,4 % опрошенных матерей.

При соотнесении этих данных с данными по профессиональному статусу видно, что для предпринимательниц, женщин, занятых ИТД, и руководителей первого звена существует две тенденции в отношении продолжительности их отпуска. Для предпринимательниц и владелиц своего дела это период от полугода до года и от 2,5 до 3 лет. Для женщин, занятых ИТД, — от 0 до 5 месяцев и от 1,5 до 2 лет. Для женщин, занимающих должности руководителей и заместителей руководителей, — от полугода до года и от 2,5 до 3 лет.

Среди руководителей отделов, специалистов, служащих и рабочих наибольшая доля респонденток, продолжительность отпуска которых составляет от 2,5 до 3 лет.

В итоге можно сделать вывод, что женщины, занимающие высокие должности на предприятии, и женщины, занятые самостоятельной предпринимательской деятельностью, в большей степени, чем остальные, склонны возвращаться к трудовой деятельности в ранние сроки. В случае с предпринимательницами и занятыми ИТД это может объясняться тем, что наличие дохода от их предприятия напрямую зависит от их личных усилий. Для женщин, занимающих должности руководителя фирмы или заместителя руководителя, ранние сроки окончания отпуска по уходу за ребенком могут быть связаны с повышенной ответственностью их должностей и, возможно, с тем, что доход этих респонденток может составлять существенную часть семейного бюджета. Кроме того, эта группа респонденток может позволить себе услуги няни.

Организовать присмотр за ребенком дошкольного возраста — это необходимый этап в стратегии возвращения на работу для женщин с малолетними детьми. Для большинства женщин выходом из этой ситуации становится обращение к услугам государственного (муниципального), ведомственного или частного ДОУ. При отказе от такой стратегии присмотр может осуществляться с помощью родственников или членов домохозяйства, а также частных нянь. В зависимости от социально-экономических условий эти варианты могут комбинироваться.

Насколько часто прибегают родительницы к услугам частных нянь? В целом данные могут говорить о низкой распространенности среди населения практики использования подобных услуг: только 16,1 % опрошенных женщин прибегают к ним или прибегали ранее. Среди них только 6,3 % пользуются услугами няни и сейчас, 9,8 % пользовались ранее. При этом 79,1 % от всех опрошенных никогда не нанимали няню. Столь высокий процент говорит о мало-доступности услуги. И это неудивительно, поскольку средний заработок няни в Москве составляет 30—40 тыс. рублей, тогда как средний заработок по Москве в целом в 2009 г. составил 31 тыс. рублей, согласно данным Департамента экономической политики и развития Москвы.

Описывая свою личную ситуацию устройства ребенка в ДОУ или детский сад, 42,2 % всех опрошенных респонденток оценили ее как сложную. 30,1 % респонденток сказали, что устроить ребенка в детский сад для них было очень сложно. Легко смогли устроить своего ребенка только 18,4 % женщин. Затруднились ответить 7,2 % опрошенных, не дали ответа 2,1 %. Такой высокий процент опрошенных, столкнувшихся с трудностями при оформлении своих детей

в детский сад, может говорить о слишком высоких вступительных взносах, непосильных для родителей, или о неравномерном территориальном развитии сети детских садов в городе.

Работа после родов: особые условия труда. Период отпуска по уходу за ребенком становится для многих женщин этапом переоценки своих профессиональных возможностей и новых потребностей, связанных с изменением семейного статуса. Треть опрошенных женщин, 37,6 %, после выхода из отпуска сменили свое место работы. Не сменили, но хотели это сделать — 3,6 %, остались на прежнем месте — 39,5 %, воздержались от ответа — 19,3 %. Почему смена работы оказалась столь частым явлением для мам, возвращающихся на работу?

Доминирующими причинами являются близкое расположение работы от дома (что отметили 38,5 % опрошенных москвичек) и лучшие условия организации труда на новом месте (38,2 %). Возможность увеличить заработную плату (27,6 %) и возможность профессионального и служебного роста (22,4 %) — вторая по значимости группа причин для смены работы. 5,3 % опрошенных отметили, что смена места работы была вынужденной из-за отказа работодателя в приеме на прежнее место. И наконец, 4,9 % выбрали новое место работы, поскольку работодатель предоставлял дополнительные корпоративные льготы.

Таким образом, можно сказать, что с появлением ребенка для матери становятся приоритетными те характеристики ее работы, которые позволяют успешно совмещать процесс продолжающегося ухода за ребенком и профессиональные обязанности. Ими в данном случае являются близость рабочего места и соответствующие условия труда на новом месте работы. Близость рабочего места позволяет экономить время на дорогу и согласовывать график работы с графиком работы ДОУ. Наличие таких условий на новом месте работы, как гибкий график или сокращенный рабочий день, «гибкость» рабочего места (работа на дому), возможность взять листок временной нетрудоспособности («выйти на больничный»), делает его привлекательнее старого, где эти условия отсутствовали или же не соблюдались.

Для того чтобы понять, какие аспекты организации труда больше всего привлекают работающих мам с дошкольниками, был создан блок вопросов, содержащий 12 характеристик. Эти характеристики были проранжированы в зависимости от доли ответов «очень важно», отмеченных респондентками. Следует отметить, что ответы показали огромную значимость каждого из аспектов. Полученные результаты продемонстрированы в табл. 5.

Возможность «выйти на больничный» как очень важное условие труда оценили 82,9 % ответивших респонденток. Второй по значимости оказалась возможность получения отпуска летом — 81,9 % ответивших. Эти два фактора составляют первую по значимости группу условий организации труда. Во вторую группу попадают: близкое расположение работы от дома, гибкий график труда и позитивный психологический климат в коллективе. Третья по важности группа объединяет наличие медицинской страховки на ребенка, льготы и услуги для работников с детьми, содействие в решении проблемы присмотра за ребенком (устройство в ДОУ). Четвертое место занимают такие характеристики, как предоставление сокращенного рабочего дня, возможность повышения квалификации.

**Рейтинг условий организации труда для женщин,
имеющих детей дошкольного возраста, для успешного совмещения
профессиональных и материнских обязанностей, % (N = 1221)**

Оцениваемые условия труда	Количество опрошенных, отметивших этот пункт как «очень важный»	Количество опрошенных, отметивших наличие данного условия на месте работы
Возможность «выйти на больничный» в связи с болезнью ребенка	82,9	45,8
Отпуск летом	81,9	61,7
Близкое расположение работы от дома	73,7	44,4
Гибкий график труда	73,0	40,6
Позитивный психологический климат в коллективе	72,5	44,5
Медицинская страховка на ребенка	68,5	5,6
Дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми	64,0	12,4
Содействие при устройстве в ДОУ	62,1	9,7
Сокращенный рабочий день	52,7	16,5
Повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком	51,6	8,3
«Гибкость» рабочего места, возможность работать на дому	35,1	11,6
Возможность привести ребенка на работу	30,4	28,9

Как выяснилось, эти значимые условия труда недостаточно представлены в реальности. В первую по популярности группу среди условий труда, чаще всего предоставляемых предприятиями, попадает предоставление отпуска летом. Вторую группу составляют такие условия труда, как предоставление больничного «без проблем», позитивный психологический климат в коллективе, близкое расположение работы от дома, гибкий график труда. В отдельную группу, третью по степени распространенности, попадает возможность привести ребенка на работу. На четвертом месте оказывается предоставление сокращенного рабочего дня. Дополнительные корпоративные льготы и услуги для сотрудников с детьми, а также гибкость рабочего места — группа условий, по частоте предоставления находящаяся на пятом месте. На предпоследнем, шестом месте, оказываются содействие организации в устройстве ребенка в ДОУ и наличие специальных возможностей повышения квалификации сотрудниц. Реже всего в качестве условия, характеризующего их место работы, респондентки называли льготную корпоративную медицинскую страховку на ребенка.

Таким образом, для большинства женщин, имеющих желание самореализации и испытывающих необходимость зарабатывать, в период воспитания детей дошкольного возраста остро встает проблема наличия на их месте работы специальных условий для успешного возвращения на рабочее место и продолжения трудовой деятельности. Отсутствие таких условий может быть существ-

венной причиной для смены сотрудницами прежнего места работы на более «удобное» и удовлетворяющее их новым потребностям. Согласно вышеприведенным данным, существующие условия организации труда в основном не удовлетворяют большинство потребностей работающих матерей. В этой ситуации для удержания сотрудниц и стимулирования их рабочей мотивации организациям необходимо предложить им актуальный, ориентированный на их ожидания «трудовой контракт» в соответствии с представленной здесь иерархией потребностей.

Библиографический список

1. Айвазова С. Г. Контракт работающей матери: советский вариант // Гендер. калейдоскоп : курс лекций. М. : Academia, 2001. С. 291—309.
2. Вовк Е. Количество детей в семье: установки и репродуктивное поведение // Соц. реальность. 2007. № 8. С. 20—26.
3. Вовк Е. Лучше позже? Возраст рождения первенца и неявные концепции родительства // Там же. С. 32—36.
4. Дошкольные образовательные учреждения в 2006 г. / Мосгорстат. М., 2007. 52 с.
5. Исупова О. Г. Отказ от новорожденного и репродуктивные права женщин // Социол. исслед. 2002. № 11. С. 92—98.
6. Исупова О. Г. Социальный смысл материнства в современной России : («Ваш ребенок нужен только Вам») // Там же. С. 98—107.
7. Московский статистический ежегодник, 2006 : стат. сб. / Мосгорстат. М., 2006. 190 с.
8. Московский статистический ежегодник, 2008 : стат. сб. / Мосгорстат. М., 2008. 206 с.
9. Московский статистический ежегодник, 2009 : стат. сб. / Мосгорстат. М., 2009. 204 с.
10. Окно в частную русскую жизнь / Н. Римашевская, Д. Ванной, М. Малышева, Е. Мещеркина, М. Писклакова. М. : Академия, 1999. 318 с.
11. Тёмкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социол. исслед. 2002. № 11. С. 4—14.
12. Труд и занятость в России, 2009 : стат. сб. / Росстат. М., 2009. 623 с.
13. Экономическая активность населения России, 2010 : стат. сб. / Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_61/IssWWW.exe/Stg/01-12.htm (дата обращения: 10.02.2011).
14. Эшвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социол. исслед. 2000. № 11. С. 63—72.
15. Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and Employment Behaviour / ed. by S. Ashwin. London : Routledge, 2006. 296 p.
16. Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance : a Comparative Study in Four European Countries : (Social Indicators Research Series) / M. Fine-Davis, J. Fagnani, D. Giovannini, L. Højgaard. Dordrecht : Kluger Academic Publisher, 2004. 380 p.
17. Lockwood N. Work/life balance : challenges and solutions // Society for Human Resource Management Research Quarterly. 2003. Vol. 2 (June). P. 1—10.