
Ирина Е. Калабихина¹

Экономический факультет
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 119991, г. Москва,
Ленинские горы, дом 1, строение 46,
<https://www.econ.msu.ru>

РОДИТЕЛЬСКИЕ ОБЯЗАННОСТИ И ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. Статья посвящена документированию фактов дискриминации женщин и мужчин на рынке труда Москвы, связанных с наличием родительских обязанностей, и анализу мнений москвичей о возможности сочетания родительских и профессиональных обязанностей. Эмпирической базой исследования стали полуструктурированные интервью (61 полуструктурированных интервью, в которых описано 28 случаев дискриминации, из них 22 связаны с наличием родительских обязанностей), взятые в 2013 и 2016 г. в г. Москва. Выявлены типы дискриминационного поведения работодателей в отношении беременных женщин и женщин с маленькими детьми («просьбы» уволиться по собственному желанию; выплата «декретных» денег только с белой части зарплаты; выплата «откупных» денег за увольнение; договор о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком; создание условий выдавливания женщин после возвращения на работу; реструктуризация предприятия и отказ под этим предлогом предоставить соответствующую должность), а также дискриминационная практика в отношении отцов с маленькими детьми при проявлении ими желания выполнить родительские обязанности и дискриминация молодых женщин при приеме на работу (как работников с родительскими обязанностями в перспективе).

Исследование отношения женщин и мужчин к гендерным ролям на рынке труда и в семье, к возможностям установления баланса семья — работа для членов семьи выявило также, что в основе дискриминации родителей на рынке труда лежат распространенные гендерные стереотипы (работников и работодателей), являющиеся барьером для гармоничного сочетания профессиональных и семейных ролей женщин и мужчин. Склонность работодателей к дискриминации работников с родительскими обязанностями зависит от возраста и наличия детей (в худшем положении находятся работники с маленькими детьми, в лучшем — с детьми старшего возраста по сравнению с бездетными, как наиболее надежными и ответственными), что подчеркивает традиционность структуры гендерных отношений.

Среди молодых образованных информантов появились (пока редкие) случаи модернизированного отношения к построению баланса семья — работа, основанного на убежденности в возможности полноценной высокопрофессиональной женской занятости в сочетании

¹ Ирина Евгеньевна Калабихина, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой народонаселения экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. E-mail: kalabikhina@econ.msu.ru

с материнством (в противовес традиционным российским гендерным установкам о «необходимости работать на работе, которая не мешает семье»). Наиболее модернизированная сфера — отрасль информационных технологий, в меньшей степени — отрасль финансов. Наиболее традиционная — отрасль образования (услуг). При этом ИТ-отрасль имеет свои барьеры и возможности для сочетания профессиональных и родительских обязанностей.

Большинство информанток демонстрировали сочетание традиционных гендерных установок и ориентира на занятость. Истоки такого сочетания — память поколений или «привычка работать», страховое поведение в условиях экономического кризиса и демографических потерь, модернизационные процессы, «мечта о домохозяйке», ренессанс патриархатных отношений в российском обществе.

Ключевые слова: дискриминация родителей на рынке труда; гендерные стереотипы; баланс семья — работа; модернизация и традиционализм

JEL CODES: J16, J20, J71.

Цитирование: Калабихина И. Е. Родительские обязанности и дискриминация в сфере занятости. *Население и экономика*. — 2017. — Т. 1. — № 1. — С. 89–116.

Введение

Задачи совмещения профессиональных и семейных ролей сегодня являются задачами государственной социальной политики [О государственной политике..., 2014]. На наш взгляд, комплексная и продуманная политика по созданию баланса семья — работа¹ может стать новым ярким этапом государственной семейной и демографической политики («подари время» вместо «подари деньги»). Это будет отвечать образу жизни и пожеланиям совмещать работу и семейные обязанности высокообразованного занятого среднего класса в большей степени, чем незначительные пособия. Одним из трех китов такой политики (наряду с общественным воспитанием детей и участием отцов в «экономике заботы») является дружественная атмосфера на рынке труда в области законодательства, установок работников и работодателей, наличия поддерживающих практик для родителей с маленькими детьми. В этой связи важно понимать, как сами работники оценивают возможности совмещения профессиональных и семейных обязанностей, и какие существуют дискриминационные практики на рынке труда в отношении работников, имеющих малолетних детей. От ответа на вопрос о ситуации с дискриминацией и о видах гендерных установок москвичей зависит, какой тип социальной политики нужен для московских родителей — либо политика возможностей формирования баланса семья — работа, либо политика возможностей и подталкивания к формированию баланса семья — работа.

¹ В данной статье термин «баланс семья — работа» является синонимом выражения «совмещение семейных и профессиональных обязанностей».

Накоплено достаточно много свидетельств дискриминации на рынке труда разных стран по отношению целого ряда признаков (пол, возраст, этнос или раса, знание языка (и акценты), внешний вид (рост, вес), семейный статус, брачный статус, социальный статус, сексуальные предпочтения, район проживания (соседи), религия, родительские обязанности (беременность и наличие маленьких детей)) [Das, 2013]. Мы будем рассматривать только один признак — наличие родительских обязанностей.

При этом из всех типов дискриминации на рынке труда, которые мы представили в таблице 1, мы будем исследовать только случаи нелегальной дискриминации при приеме на работу и увольнении с работы (по признаку реальных или перспективных родительских обязанностей) для работников по найму. Частично затронем нелегальную дискриминацию таких работников с родительскими обязанностями при продвижении по службе (в контексте выдвижения условий отказаться от (части) родительских обязанностей под угрозой «сломанной» карьеры) и при выплате «декретных» денег.

Таблица 1. Типы дискриминации на рынке труда

Тип занятости	Области возникновения дискриминации	Юридический статус дискриминации	
Занятость по найму	Найм	легальный	
		нелегальный	
	Движение работников	Продвижение	легальный
			нелегальный
	Увольнение		легальный
			нелегальный
Оценка	Заработная плата (и прочие выплаты)	легальный	
		нелегальный	
	Непрофильный функционал	Сексуальные домогательства	нелегальный
		Использование труда в личных целях	легальный
Самозанятость	Ограниченный доступ к прибыльным рынкам, кредитам, информации	легальный	
		нелегальный	

Источник: составлена автором

Российская Федерация имеет развитую законодательную базу и активно участвует в международных договорах, запрещающих дискриминацию

в сфере занятости. За исключением запретов на определенные профессии для женщин, в российском законодательстве нет дискриминационных статей. Однако нелегальные гендерные дискриминационные практики на рынке труда на протяжении всего постсоветского периода в России были широко распространены. Тема дискриминации работников с родительскими обязанностями на российском рынке труда несколько десятилетий популярна в научной литературе. Фиксировалась дискриминация при приеме на работу (статистическая дискриминация в отношении женщин как потенциально нагруженных семейными обязанностями работников), прямая дискриминация при продвижении по службе, при увольнении с работы [Мезенцева, 1993; Ржаницына, 1998; Воронина О., Калабихина И., Шведова Н. и др., 2004; Рошин, 2005; *Rimashevskaja*, 2008; Калабихина, 2008; Калабихина, 2009; Житникова, 2010; Равенство..., 2011; Карабчук, Панкратова, 2013; Дискриминация, пособия..., 2014; Ржаницына, 2014]. Часть экономических работ посвящены декомпозиции гендерного разрыва в оплате труда на влияние человеческого капитала, сегрегацию на рынке труда и прямую дискриминацию. Необъяснимый остаток гендерного разрыва в оплате труда признавался дискриминационной составляющей разрыва [Ogloblin, 1999; Арженовский, Артамонова, 2007; Ощепков, 2008], составляя от трети до половины общего гендерного разрыва, равного 30%.

За пределами данной работы остается дискуссия о том, в какой степени само накопление человеческого капитала и производительность работника, а также горизонтальные и вертикальные сегрегационные явления на рынке труда, базируются на дискриминационных практиках в образовании, в домохозяйстве, в локальных сообществах. Поскольку мы будем рассматривать только прямую дискриминацию работников с родительскими обязанностями.

И наиболее важный вопрос — наличие дискриминационных практик в отношении беременных женщин, женщин в декретном отпуске, женщин, выходящих на работу после декретного отпуска, поскольку отказ от этих дискриминационных практик происходит довольно медленно даже в странах с развитым антидискриминационным законодательством и правоприменительной практикой [Russell, Banks, 2011; *National Review*..., 2014].

В развитых странах гендерная политика значительно смягчила гендерную дискриминацию и неравенство на рынке труда, в частности, привела к сокращению гендерного разрыва в оплате труда с трети до 10–20% [Foubert, 2010]. Несмотря на трудности в продвижении эгалитарности и участия отцов в родительском отпуске по уходу за ребенком [Doucet, McKay, 2017], исследование на основе связанных данных «работник — фирма» показывает размывание характерной для традиционных обществ премии отцам после рождения ребенка в конце 1990-х гг. [Wilner, 2016]. Однако исследования на качественных и количественных данных второй

половины 2010-х гг. демонстрируют ретрадиционализацию гендерных отношений и возврат к модели «кормильца» у мужчин в условиях прекаризации рынка труда [Hrženjak, 2017], усиление риска дискриминации беременных женщин и молодых матерей, что требует повышенного внимания в период политических трансформаций [Strain, 2017] и экономических кризисов [Karamessini, Rubery (ed.), 2013].

В России с начала 2010-х гг. этот вопрос обострился, поскольку отмечалось ухудшение ситуации с дискриминацией женщин на российском рынке труда — участились случаи невыплат «декретных» денег, что спровоцировало даже массовые выступления женщин [Декретофобия, 2012].

Специалисты в области трудовых прав ратуют за кардинальный переход на систему прямых выплат пособий из ФСС РФ для устранения случаев дискриминации, связанных с невыплатой материнских пособий [Дискриминация, пособия ..., 2014]. Но законодатели выбрали путь постепенного улучшения ситуации: в 2014 г. внесены изменения в Федеральный закон № 255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», которые касаются порядка назначения и выплаты пособий застрахованному лицу органами ФСС РФ в случае признания судом прекращения деятельности страхователя, недостаточности средств на счетах или невозможности установить его местонахождение. Также принято *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»*, в котором усилена защита беременных женщин от увольнения, в том числе в случае, если у работодателя не было сведений о ее беременности. С 2015 г. проводится эксперимент по прямым выплатам пособий из ФСС РФ. Сейчас в него вовлечены более 20 регионов (Москва не включена).

В основе дискриминационных практик лежат гендерные стереотипы и установки работников и работодателей о гендерных ролях мужчин и женщин, женских и мужских профессиях [Antill, Cotton, 1988; Heilman, 1995]. Гендерная предвзятость по-разному проявляется в отношении мужчин и женщин в условиях разной организационной структуры и различного объема информации и мотивации у принимающего решения лица, однако наличие такой предвзятости, основанной на гендерных стереотипах, присутствует при принятии решений на рынке труда [Koch et al., 2015]. Гендерная специфика экономической активности и карьерных устремлений молодых родителей происходит в контексте реализации гендерных стереотипов и в России [Токсанбаева, 2014]. Причем в сравнении с европейскими (французскими) родителями социальные нормы в отношении ролей мужчин и женщин на рынке труда и в домашнем хозяйстве в России более традиционные, несмотря на привычно высокий уровень занятости российских женщин [Пайе, Синявская, 2010].

В Москве также фиксировалась гендерная дискриминация на рынке труда и трудности совмещения работы и семейных обязанностей [Савинская, 2011; Баскакова, 2014]. В частности, дискриминация женщин в связи с материнством и женщин и мужчин в связи с выполнением ими семейных обязанностей зафиксирована в Москве в рамках исследования о реализации прав москвичей [Доклад Уполномоченного..., 2013]: 5,7% женщин, имеющих маленьких детей, рассказали о том, что получили предложение «уволиться по собственному желанию» в тот момент, когда начальство узнало об их беременности. 12,3% из тех женщин, кому был положен отпуск по беременности и родам, его не получили. Одни были уволены, другим заявили, что они работают «по временному контракту» либо «в частной фирме». Из тех же, кто смог добиться официального оформления и предоставления декретного отпуска (88%), почти 8% заявили о неполной оплате отпуска, еще 7% потеряли рабочее место по инициативе работодателя. Таким образом, только 72,5% женщин в период беременности официально оформили декретный отпуск, получили полностью его оплату и сохранили рабочее место. При трудоустройстве девушкам в 4 раза чаще, чем юношам, задавались вопросы о семейном положении, наличии детей и о планах родить ребенка в ближайшей перспективе; в 2,5 раза чаще они выслушали от работодателя, какие характеристики соискателя являются нежелательными (беременность, состояние здоровья, наличие детей, внешний вид); каждой шестой девушке были поставлены условия относительно ее будущего семейного положения и рождения детей.

Дискриминационные практики часто носят латентный характер, стереотипные суждения о гендерных ролях нуждаются в изучении глубины убежденности и вариаций трактовок суждений, жизненные траектории нуждаются в углубленных интерпретациях [Wrench, 2007]. Это предопределило широкое использование качественных методов при изучении дискриминационных практик в отношении родителей, их мнений о возможностях сочетания семьи и работы и траекторий таких сочетаний [Елизаров, Зверева, Калабихина и др., 2003; Калабихина, 2004; Дискриминация на рынке труда..., 2014; Исупова, 2015; Doucet, McKay, 2017; Hrženjak, 2017].

Данные и метод исследования

Исследование построено на методологии «обоснованной теории» (*grounded theory*) [Strauss, Corbin, 1998] с использованием метода полу-структурированного интервью. В 2013 и 2016 г. было проведено изучение фактов дискриминации по отношению к работникам и работницам, в частности, выявление и описание типовых случаев дискриминации женщин (и мужчин)

в связи с выполнением ими родительских обязанностей¹. Кроме того, исследовались возможности сочетания профессиональных и родительских обязанностей работников в контексте существующих гендерных стереотипов о социальных ролях женщин и мужчин.

Эмпирической базой исследования стали полуструктурированные интервью. В 2013 г. было взято 56 полуструктурированных интервью. Респонденты описывали случаи дискриминации в сфере занятости, которые произошли с ними, их родственниками, коллегами или знакомыми с начала 2000-х гг. в Москве. В итоге было описано 26 случаев дискриминации на рынке труда. Среди опрошенных — 40 женщин и 16 мужчин в возрасте от 21 до 58 лет из бюджетного и коммерческого сектора. Интервью давали мужчины и женщины из трех сфер занятости: финансы, услуги (образование и здравоохранение) и информационные технологии (ИТ). Выбор исследователями сфер занятости был продиктован различным уровнем феминизации данных сфер (по данным Мосстата) и наличием возможностей дистанционной занятости, которые шире в сфере информационных технологий, что представляется важным в контексте разговора о возможностях сочетания родительских и профессиональных обязанностей². Десятая часть информантов — руководители высшего звена, две трети не являлись руководителями. Четыре пятых информантов имеют высшее образование. Половина информантов проживает с супругом(ой). Чуть более половины информантов имеют детей (две трети из них — одного ребенка). В 2016 г. было взято еще пять полу-структурированных интервью у молодых женщин, оформлявших отпуск по уходу за ребенком в 2014–2016 гг. (с использованием того же гида). Информанты подбирались с опытом прекращения работы по причине материнского статуса. Два интервью содержали истории о дискриминационных практиках в отношении работников с родительскими обязанностями. Три информантки сообщили, что они не вернулись на работу по собственному выбору, так как их не устраивали режим или условия занятости после рождения ребенка.

В конце интервью предлагалось подтвердить или опровергнуть набор стереотипов в отношении ролей женщин и мужчин в семье и на рынке труда.

Исследование проводилось в столице — в одном из наиболее модернизированных городов России [Зубаревич, 2010]. Большая часть информантов была с высшим образованием, принадлежала к молодому поколению

¹ В тексте мы употребляем термины «родительские обязанности» и «семейные обязанности» как синонимы. Предмет нашего исследования это позволяет, хотя последний термин охватывает более широкий круг обязанностей в стареющих обществах, к которым относится и Россия.

² В Трудовой кодекс РФ добавлена новая глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» (введена Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ).

москвичей. Предполагалось, что мы сможем выявить примеры обоснованной критики гендерных стереотипов у информантов — молодых жителей модернизированного города с высшим образованием.

Случаи дискриминации, связанные с родительскими обязанностями

Выявленные нами случаи дискриминации можно условно разделить на несколько категорий:

- 1) прямая дискриминация женщин в связи с возникающими родительскими обязанностями;
- 2) статистическая дискриминация¹ по признаку пола (связана со стереотипами работодателя о женщинах-работницах как о неэффективных работника, нагруженных семейными обязанностями) при найме на работу;
- 3) дискриминация мужчин по признаку пола в «женских» профессиях;
- 4) прямая дискриминация мужчин при совмещении профессиональных и семейных обязанностей;
- 5) дискриминация женщин и мужчин по возрасту.

В большинстве своем выявленные случаи дискриминации относились к категориям беременных женщин, женщин в декретном отпуске, женщин и мужчин с маленькими детьми. По итогам 61 интервью было выявлено 28 случаев дискриминации на рынке труда. 22 случая относились к признаку наличия родительских обязанностей.

Опишем подробнее случаи дискриминации, связанные с родительскими обязанностями².

Несмотря на то что увольнение беременных женщин является нарушением трудового законодательства, такие случаи происходят, например: «*Подожел срок брать отпуск, ... начальству не понравилось, ее уволили*» (ж, 33, у)³; «*...если на твое место найдут достойного кандидата, и к тому времени, как ты вернешься из декрета, рабочего места (для тебя) не будет,*

¹ Статистическая дискриминация связана с коллективным сознанием, присваивающим определенным социальным группам (возрастным, национальным, гендерным, религиозным) негативные социальные стереотипы. Данные стереотипы распространяются на каждого представителя группы, который/которая может быть дискриминирован/а вне зависимости от его индивидуальных качеств.

² Здесь уместно уточнить, что дискриминация возникает, если работодатель оказывает давление на беременную женщину, даже в случае, когда она планирует уволиться по собственному желанию. Остальные нарушения — невыплата «декретных» денег, увольнение против желания и прочее — очевидно носят дискриминационный характер.

³ Все цитаты информантов в тексте маркируются следующим образом: первая буква обозначает пол, цифра — возраст, вторая буква — сферу занятости (ф — финансы, у — сфера услуг, и — информационные технологии).

то не удивляйся» (ж, 40, у); возникла *«необходимость оптимизировать численность отдела и выбрали беременную женщину..., профессионально она казалась достаточно эффективна, не должна была быть сокращена, но ее сократили»* (м, 30, ф). «Просьбы» работодателей уволиться по собственному желанию могут сопровождаться обещаниями принять на работу после отпуска по уходу за ребенком, но потом эти обещания не выполняются (ж, 35, ф).

Принуждение беременной женщины к увольнению часто заканчивается быстрой победой администрации в случае, когда «декретные» деньги выплачиваются на основе официального контракта и не учитываются серые схемы выплаты заработной платы: *«Когда я уходила в декрет, мне хотели выплатить ... только в рамках официального оклада, а не в рамках всех полученных денег»* (ж, 41, у); *«было без разницы, забирать трудовую книжку или не забирать (очень маленькие выплаты на основе чистой зарплаты)»* (ж, 40, у).

Из шести выявленных случаев дискриминации беременных женщин трое респонденток либо через суд, либо с помощью юристов до суда отстаивали свои права. Однако сохраняется риск выдавливания женщины с рабочего места даже в случае выигрыша в суде: *«Ей плохо работалось (на данном предприятии), ...она все равно потом уволилась»* (м, 30, ф).

Два выявленных случая дискриминации при оформлении беременными женщинами отпуска по уходу за ребенком в кризисный период (считаем, что кризис начался в 2014 году) закончились увольнением женщин и выплатой одноразовой суммы «откупных». Случаи дискриминации зафиксированы в крупных международных корпорациях (сфера финансов и сфера услуг). После переговоров с администрацией, принуждающей уволиться беременных женщин, женщины принимали решение об увольнении. Одноразовые выплаченные суммы были сопоставимы с годовой зарплатой, сумму определяла администрация. При этом было заявлено, что оставаться на работе не имеет смысла, так как в случае отказа от увольнения после возвращения на работу женщины сразу попадут под сокращение или произойдет расформирование отдела. В процессе переговоров приводились расчеты влияния инфляции на размер выплачиваемых средств в кризисный период (ж, 27, у; ж, 31, ф). В одном случае отдел расформировали в процессе переговоров, после увольнения женщины отдел был сразу создан вновь.

В кризисный период давление на беременных женщин становится более «аргументированным». Работодатель заставляет идти на его условия, пугая ухудшением положения в будущем вследствие кризиса (снижение реальной суммы пособия, трудности с устройством на работу и пр.), что показали наши более поздние интервью.

Существуют разные схемы увольнения женщин после выхода из отпуска по уходу за ребенком: *«Несмотря на то, что женщину в декрете уволить*

нельзя, найти способ можно» (ж, 35, ф). Одна из схем связана с попытками «поймать» работника на несвоевременном исполнении формальных требований: при выходе из декретного отпуска женщин увольняли по причине того, что они «не продлевали свои лицензии, они просто не успевали заняться своей лицензией в отпуске» (ж, 35, ф). Другая схема связана с созданием условий, при которых женщина вынуждена уволиться: «После выхода из декрета ее не рассматривали как полноценного сотрудника»; «их не увольняли, но они работали за смешные деньги, им просто создавали такие условия, чтобы они уволились сами» (ж, 29, и); «оказывали психологическое давление: “На твоём месте работал другой человек, и он увольняться не будет, если недовольна — увольняйся”» (ж, 35, ф). Еще один способ — реструктуризация предприятия: «До того как ребенку исполнится 3 года, они по закону уволить ее не могут. Но структура компании изменилась... Они (воспользовались этим) и не перевели ее в новую структуру, она вынуждена была уволиться» (ж, 28, у).

Распространенным явлением стало заключение так называемого устного договора с руководителями предприятий о досрочном возвращении из отпуска по уходу за ребенком («разрешают сидеть с ребенком») не больше года или полугода). В случае несогласия не оказывают поддержки по повышению квалификации и вливанию в изменившийся коллектив при возвращении на работу, препятствуют карьере.

Дискриминация женщин с маленькими детьми при найме на работу приобрела достаточно «привычный» статус, вплоть до просьб отказаться от семейных планов: «Ты обещаешь в ближайшие полгода в декрет не уйти?» (ж, 43, у); «кто-то категорически не приемлет, кто-то в объявлениях пишет, что женщины с детьми до 5–7 лет не рассматриваются, кто-то сразу спрашивает: “А что если ребенок заболит?”» (м, 30, и); «как только узнавали, что ребенку 3 года, все моментально просто “отрубили” и даже без объяснения причин. Наверное, боялись, что ребенок будет болеть, не с кем сидеть..., что мама сама будет сидеть» (ж, 35, ф).

Обостряется ситуация в случае, когда женщина одна воспитывает своего ребенка: «Она мать-одиночка... У нее ребенок, у нее могут быть проблемы. Нужен ли нашему предприятию такой проблемный человек?» (ж, 58, ф). Ситуация не меняется, даже если вопрос ухода за ребенком решен с помощью найма няни (ж, 40, у).

Отдельно следует отметить дискриминацию отцов с маленькими детьми. Признак родительства может служить поводом дискриминации не только женщин, но и мужчин, если они проявляют этот признак перед работодателем. «Были такие ситуации, когда мой муж брал больничный по уходу за ребенком, начальник ему обратил внимание, что он взял больничный не сам, а именно по уходу за ребенком» (ж, 40, у).

Помимо прямой дискриминации беременных женщин и родителей с маленькими детьми, зафиксирована статистическая дискриминация мо-

лодых женщин при найме на работу. Это происходит, когда все женщины в молодом репродуктивном возрасте кажутся «ненадежными» из-за высокой вероятности реализации семейных и репродуктивных планов, при этом о таких планах могут даже не спрашивать: «*Она когда-нибудь уйдет в декрет, пойдет на больничный с детьми*»; «*девочка в фертильном возрасте скажет: “А пойду-ка я замуж, рожу ребенка! Что хотите, то и делайте”*. Работодатель ... на это обратит внимание, потому что он вложит какие-то средства в этого сотрудника и ему нужна будет отдача. А девушка, это такой экземпляр, который может повернуть хвостом» (ж, 29, и); «*(дочери) прямо сказали, что нужен мужчина*» (ж, 51, у); «*они (молодые женщины) могут забеременеть, обзавестись семьей, (лучше взять мужчину)*» (ж, 35, ф).

Если попытаться оценить, в какой из сфер — услуги, финансы, ИТ — риск гендерной дискриминации выше, то можно сделать вывод, что женщина рискует быть дискриминированной на рынке труда в Москве в любой из трех изученных сфер. Однако в настоящее время началось размывание исключительно мужского присутствия в ИТ-сфере, причем как в отношении устойчивого стереотипа «*информационные технологии — традиционно мужская сфера*», так и в отношении фактического присутствия женщин в этой сфере. Разрушение стереотипа демонстрировали молодые информантки: «*Граница между полами стирается... женщина в ИТ — не женщина, а айтишник*» (ж, 28, и), «*я была свободна от таких предрассудков (не брать специалиста-женщину)*» (ж, 26, и). Рост интереса со стороны женщин к ИТ-сфере зафиксирован рекрутинговым порталом *Superjob.ru*. С 2008 по 2013 г. доля женских резюме на должность специалиста по информационной безопасности выросла с 2 до 12%, разработчика 1С — с 15 до 21%. Лидируют по числу женских резюме вакансии тестировщиков программного обеспечения, *web*-дизайнеров и консультантов по внедрению *ERP*-систем (39%, 37 и 41% резюме в базе *SuperJob* на данные вакансии) [Женщины осваивают мужские профессии, 2013].

Почему сфера ИТ может считаться более перспективной в отношении снижения гендерной дискриминации на рынке труда? Во-первых, возрастной состав работников относительно более молодой, и представители молодого поколения в меньшей степени подвержены стереотипам. Во-вторых, специфика занятости в этой сфере способствует поддержанию баланса семья — работа без потерь в уровне оплаты труда (присутствуют возможности дистанционной занятости). В-третьих, рост присутствия женщин именно в этой перспективной отрасли экономики будет способствовать снижению гендерных проблем в жизни женщин, их семей и экономики в целом.

Какие риски существуют в данной сфере для женщин? Во-первых, эта сфера требует постоянного повышения квалификации, и воспользоваться полным сроком отпуска по уходу за ребенком — это, значит, «вы-

пасть» из профессии: *«Когда нет человека три года, за это время много чего может измениться»* (ж, 29, и); женщины не могут позволить себе находиться в отпуске по уходу за ребенком более года; *«она достаточно быстро выходит из декрета, это буквально год»* (ж, 32, и). Во-вторых, женщина должна откладывать рождение ребенка, чтобы успеть развить профессиональные навыки и утвердиться в профессии: *«...Да, будет сложнее (при рождении ребенка), но... женщины, которые идут в ИТ, они уходят в декрет позже»* (ж, 32, и).

Таким образом, типовые практики дискриминации работников с семейными обязанностями (беременных женщин, женщин с маленькими детьми): «просьбы» уволиться по собственному желанию; выплата «декретных» денег только с белой части зарплаты; выплата «откупных» денег; договор о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком; создание условий выдавливания женщин (снижение оплаты труда, недопуск к перспективным направлениям работы, психологическое давление, жесткие требования к своевременному выполнению формальностей вне контекста состояния работника); реструктуризация предприятия. Отдельно следует отметить дискриминацию отцов с маленькими детьми, если они заявляют о своем желании выполнить родительские обязанности. Распространена также статистическая дискриминация при приеме на работу (особенно молодых женщин — потенциально «ненадежных» работников) (рисунок 1).

Возможности для сочетания профессиональных и семейных обязанностей

Помимо описания случаев дискриминации на рынке труда (связанных с выполнением родительских обязанностей) мы изучали возможности сочетания профессиональных и семейных обязанностей, т.е. поддержания баланса семья — работа.

Ранее мы отмечали, что некоторые информанты испытывали давление со стороны работодателей при приеме на работу в отношении требований не иметь детей в ближайшие годы. Отношение работодателей к теме детей при трудоустройстве можно охарактеризовать как негативное (страх работодателя перед репродуктивной «угрозой»). При этом отношение руководства к появлению семейных обязанностей у нанятых сотрудников более лояльное: многие информанты свидетельствуют о понимающем отношении со стороны руководства при появлении детей: *«Стараются идти навстречу женщинам, кто первое время должен забирать детей из детского сада. Можно оговорить определенное время, график рабочих, ... естественно, это влияет на зарплату... Но возможность договориться есть»* (ж, 32, и). Сфера образования отмечалась как наиболее дружественная сфера для совмещения семейных и профессиональных обязанностей: *«Это одно*



Рис. 1. Случаи дискриминации работников с родительскими обязанностями

Источник: составлено автором по результатам качественного исследования

из немногих мест, где можно прекрасно совмещать семью, воспитание детей. К сожалению, это не приносит большого дохода» (ж, 46, у). Информанты из разных сфер деятельности, работающие на предприятиях разных форм собственности, говорили о незначительных (праздники, подарки семейным работникам) и крупных (детские сады, летний отдых) программах на предприятиях¹.

Заметим, однако, что дружественное отношение к работникам с семейными обязанностями еще не стало нормой на московских предприятиях. Женщины с маленькими детьми, желающие работать «без упреков», часто должны доказывать свою «независимость» от семейных обязанностей: *«Начальство не относилось предвзято к тому, что у меня маленький ребенок, потому что я никогда не брала больничный»* (ж, 48, и).

Склонность работодателей к дискриминации работников с семейными обязанностями зависит от возраста детей. Наличие маленьких детей у работника/работницы повышает риск дискриминации со стороны работодателя. Однако родитель с ребенком среднего и старшего возраста может быть привлекательнее бездетных работников, так как ему нужна стабильная работа для содержания семьи, ее/его репродуктивные планы уже реализованы. «Работает» также стереотип о том, что на руководящие должности лучше продвигать семейных работников (*«наличие детей делает человека более ответственным»*). «Премия» работникам-мужчинам с детьми и работницам-женщинам с детьми старшего возраста — признак традиционной структуры гендерных отношений: *«Стараются женщины с детьми, маленького возраста тем более, не брать на работу... Более того, стараются молодых девочек без семьи, без детей на определенные ключевые позиции не брать на работу. Потому что прекрасно понимают, что в ближайшее время они могут выйти замуж и родить ребенка... Пожилая женщина, когда дети уже выросли, и опыт работы есть, более предпочтительна, чем молодая девушка, которая может родить ребенка. ... На ключевые позиции несемейных ... без детей стараются не назначать. “Руководитель должен быть надежен. Он должен отвечать еще за кого-то, кроме себя”. То есть семейный человек, когда не очень маленький ребенок — это самый хороший работник для современного работодателя»* (ж, 46, у).

Создание условий для баланса семья — работа невозможно без выравнивания степени участия женщин и мужчин в «экономике заботы», предоставления отцовских (не передаваемых другим членам семьи) отпусков [Калабихина, 2008]. Но тема отпуска по уходу за ребенком для мужчин, участия мужчин в «экономике заботы» все еще противоречиво воспри-

¹ Правительство Москвы с 2008 г. проводит конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам». Развиваются информационные порталы для молодых мам (www.mamanarabote.ru). Информанты об этом не упоминали.

нимается нашим населением. Большинство информантов осведомлены, что по закону и папы могут брать отпуск по уходу за ребенком, больничный, но отношение к такой практике остается в большинстве случаев скептическим, причем как со стороны работодателя, так и со стороны самих работников: *«Были такие ситуации, когда мой муж брал ... больничный по уходу за ребенком. Начальник ему поставил на вид, что он взял больничный не сам, а именно по уходу за ребенком»* (ж, 40, у); *«мне кажется, это вполне нормально. Просто для России это не очень специфично... По традиции в России мужчина — главный кормилец в семье»* (ж, 29, и). Однако есть и примеры позитивного отношения: *«У меня есть в проекте мужчина и он говорит, что в определенные дня он сидит с ребенком или ему надо с ребенком съездить в больницу. Я, конечно же, отпускаю, главное, чтоб его задачи были закрыты»* (ж, 32, и).

Наши результаты во многом совпали с результатами количественного исследования о реализации прав москвичей. Приведем количественные оценки возможностей сочетания женщинами и мужчинами семейных и профессиональных обязанностей в Москве [Доклад Уполномоченного..., 2013]. Поддержание баланса семья — работа — это преимущественно женская проблема: 10% женщин (1% мужчин) не справляются с задачей совмещения профессиональных и семейных обязанностей, 33% женщин (21% мужчин) справляются кое-как, для 43% женщин (22% мужчин) — это существенная трудность. Семьи пытаются приспособиться к новым установкам и предпочтениям женщин и мужчин в отношении гармонизации семейной и профессиональной жизни, хотя основной груз домашних обязанностей лежит все еще на женщинах. Использовать отпуск по уходу за ребенком до полутора лет хотели 89,2% работающих матерей и 8% отцов. При этом 17% женщин не решились его попросить (*«все равно не дадут»*, *«я потеряла бы рабочее место»*, *«это не принято»*), а 5,4% женщин было отказано в предоставлении отпуска. Мужчины объяснили, почему они не просили отпуск, хотя желали бы его получить, следующим образом: *«бесполезно, все равно не дадут»* — 4,4%; *«иначе бы я потерял рабочее место»* — 7,7%; *«это не принято»* — 13,2%. Всем мужчинам, кто обратился за отпуском, его предоставили.

Помимо участия мужчин в «экономике заботы» для баланса семья — работа очень важны доступные детские учреждения и дружественный климат на рынке труда для работников с семейными обязанностями.

Организация ухода за детьми в Москве еще имеет недостатки, особенно в отношении возможностей для детей ясельного возраста посещать дошкольные учреждения [Доклад Уполномоченного..., 2013]. В настоящее время две третьих опрошенных родителей водят детей в детский сад. Среди женщин, чей ребенок посещает детский сад, работают 82%, среди тех, чей ребенок его не посещает, — 61%. Более половины опрошенных

родителей, пользующихся услугами детского сада, устроили туда детей в возрасте 3 лет, 35,8% — в возрасте 2 лет. Отдать ребенка в ясельном возрасте удалось только 1% родителей. Важно, что графики работы матерей в большей степени согласованы с графиками детских садов, чем у отцов (у 40,9% матерей эти графики полностью соответствуют, у трети — частично, у каждой четвертой не соответствуют, в то время как у отцов «соответствуют» только у 3,2%, «не соответствуют» — у 58,7%).

Гендерные стереотипы: традиционный и модернизированный баланс семья — работа

В исследовании также изучалось отношение женщин и мужчин к гендерным ролям на рынке труда и в семье, распределению семейных обязанностей между супругами, гендерные стереотипы. Поскольку предполагалось, что гендерные стереотипы — основа дискриминации на рынке труда по признаку наличия родительских обязанностей.

По определению У. Липпман, социальные стереотипы — это картинки мира в голове человека, которые экономят его усилия при восприятии сложных социальных объектов и защищают его ценности, позиции и права [цит. по: Шатрова, 2003, с. 124]. Гендерные стереотипы культурно и социально обусловлены, формируются на основе социальных ролей, предписываемых женщинам и мужчинам обществом [Шатрова, 2003, с. 124].

Большое влияние на дискриминационные практики оказывает сохранение в обществе стереотипов о гендерных ролях женщин и мужчин, и в первую очередь представления о вторичности профессиональной роли женщин, их «монополии» на исполнение семейных обязанностей, ролях «кормильцев» и «хранительниц очага». Эти стереотипы не соответствуют образу жизни современного российского общества, где 27% всех семейных ячеек составляют семьи с одним родителем [Перепись населения, 2010]. Уровень занятости женщин с детьми до 18 лет в возрасте 20–49 лет составляет 76% (он равен уровню занятости женщин без несовершеннолетних детей в этом возрасте — 76,4%). Уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте составляет 72% в России и 80,3% в Москве [Женщины и мужчины России, 2014]. Традиционные ролевые стереотипы устарели, но женщины и мужчины — работники и работодатели — продолжают их воспроизводить. Это обстоятельство увеличивает риск дискриминации работников с семейными обязанностями, особенно женщин с детьми.

Большинство наших информанток высказывались за равноправие в семье, более гармоничное распределение обязанностей между супругами, но при этом всего два информанта (мужчина и женщина) из 61 не согласились ни с одним из предложенных стереотипных утверждений о профессиональных и семейных ролях женщин и мужчин. Остальные поддержи-

вали не менее половины стереотипов. Были ситуации, когда информанты в процессе интервью высказывали традиционные стереотипные суждения, а в конце интервью не соглашались со стереотипными высказываниями. Таким образом, мы наблюдали конфликт между согласием информантов со стереотипными утверждениями и оценочными суждениями о конкретных случаях, а также конфликтное сочетание различных установок и стереотипов у информантов.

Гендерные стереотипы наших информантов распространялись на разделение профессий и видов деятельности на «женские» и «мужские», карьеру женщин и мужчин, гендерные роли на рынке труда и в домохозяйстве. Стереотипы отражали существующую сегрегацию как в горизонтальном разрезе («мужские» и «женские» профессии, отрасли, виды деятельности), так и в вертикальном разрезе (преобладание мужчин на руководящих должностях).

Типовые ответы женщин-информантов о «женских» профессиях и видах деятельности: *«связано с рутинной, однообразной, требующее усидчивости и аккуратности»; «консультант, кассир, продащица, менеджер в магазине»; «педагогика и педиатрия»; «психология»; «секретарь»; «бухгалтер»; «медсестра»; «стоматолог»; «терапевт»; «парикмахер»; «юрист»; «журналист»*. Типовые ответы мужчин-информантов о «женских» профессиях и видах деятельности: *«связано с материнством»; «финансовые профессии»; «работа в сфере здравоохранения и культуры»; «работа с персоналом»; «воспитатель детского сада»; «социальный работник»; «телефонный оператор»; «секретарша»; «швея»*. Типовые ответы женщин-информантов о «мужских» профессиях и видах деятельности: *«связано с творчеством, с ответственностью, с принятием решений»; «инженерное дело, физика, математика»; «шахтер»; «музыкант, поэт, модельер, художник»; «бизнесмен»; «грузчик, водитель, рабочий»; «врач»; «хирург»; «финансовый директор, аналитик»*. Типовые ответы мужчин-информантов о «мужских» профессиях и видах деятельности: *«связано с тяжелым физическим трудом»; «шпалокладчик»; «защитник»; «созидатель»*.

Стереотипы об относительно слабых карьерных возможностях женщин также присутствовали в большинстве ответов информантов: *«В России мужское общество. Мужчина всегда имеет преимущество перед женщиной... Посмотрите на совет директоров любой компании»* (ж, 46, у); *«быть успешной женщине тяжелее, чем мужчине»* (ж, 21, ф); *«женщина-руководитель воспринимается до сих пор противостоительно в нашем обществе»* (ж, 51, и); *«женщина чаще согласится на меньшую зарплату, чем мужчина»* (ж, 28, у).

На трудовую карьеру женщин с детьми, согласно нашему исследованию, влияют следующие факторы: собственные стереотипы и представления о балансе семья — работа, амбиции в трудовой деятельности; отношение родственников, супруга к ее роли в семье и на работе; поддержка

со стороны бабушек и дедушек или материальные возможности для обращения к услугам няни; отношение (и стереотипы) работодателя; характеристики отрасли и профессии. Заметим, что стереотипы работников и работодателей занимают существенное место в вопросах карьеры женщин. К подобному выводу российские исследователи приходили и ранее [Рошин 2005; Гендер и экономика, 2002].

В конце интервью информантам предлагался список стереотипов о мужчинах и женщинах, с которыми они должны были согласиться или не согласиться. Самыми популярными стереотипами о женщинах были стереотипы о том, что *«женские профессии связаны с ее природным предназначением»* и *«домашний труд — дело женщин, женщина — хранительница очага»* (две трети информантов). Самые популярные стереотипы о мужчинах — стереотипы о повышенной ответственности и мобильности мужчин на работе, а также об их роли добытчиков: *«Мужчина должен работать, а не сидеть дома с детьми»*, *«мужчины стремятся быть начальниками»* (три четверти информантов). Наименьшее согласие вызвали утверждения: *«женщины - худшие работницы»*, *«женщины менее ответственные»*, *«мужчина с детской коляской смешно выглядит»*, *«мужчина с кастрюлей или с тряпкой сам тряпка»* (с последним утверждением согласилось всего 4 информанта из 61, при этом трое из них — мужчины).

В целом с предложенными стереотипными утверждениями о мужчинах информанты соглашались в 1,4 раза чаще, чем с утверждениями о женщинах. Либо стереотипные утверждения о мужчинах наиболее распространены, либо предложенные утверждения о мужчинах реже носили негативную окраску (и это повлияло на частоту согласия с «хорошими» стереотипами). Частота согласия со стереотипами примерно одинаковая у женщин и у мужчин.

Заметим, информанты практически единогласно опровергли высказывание, что женщины — худшие работники, однако треть опрошенных сказали, что *«лучше нанять мужчину»*. Данное отношение (как и все прочие стереотипы о профессиях, возможностях карьеры и качествах женщин и мужчин на работе) основано на представлениях людей об основных гендерных ролях «кормильца» и «домохозяйки», жесткой специализации в браке, которая в реальности не поддерживается в российских семьях, являющихся в большинстве своем двухкарьерными (работают оба родителя).

Важно отметить, что женщины и мужчины часто сами не понимают, что такое дискриминация в сфере занятости. Большинство информантов в начале интервью утверждали, что в Москве (а тем более на их предприятии) дискриминации нет. При этом в половине интервью описывались случаи дискриминации. Даже рассказывая личные истории незаконного увольнения, информанты могли не осознавать дискриминационный характер происходящего: *«так было удобнее (работодателю)»* (ж, 40, у). Часто

в конце интервью информанты пересматривали свои оценки рассказанных историй, оценивая их уже как дискриминационные случаи.

К процедуре найма, содержащей вопросы о семье, детях и репродуктивных планах, женщины и мужчины относятся в основном спокойно, оценивая такие вопросы, как «нормальные», «стандартные», «резонные»: *«Я считаю, что это нормальный вопрос, потому что особенно девочка, женщина, планирует свою семью, возможен декретный отпуск. А для работодателя это уже проблема. ... Поэтому такие вещи существенны. Я считаю, что их надо задавать»* (ж,52,ф). *«Задавать такие вопросы — нарушение... Но это жизнь»* (ж,42,ф).

Предвзятое отношение к женщинам с детьми вынуждало их лукавить на собеседованиях, не говорить правду, что связано со страхом отказа в трудоустройстве: *«(пришлось) лукавить, что она имеет бабушку, которая будет сидеть с ребенком»* (ж,35,ф). *«Если хочешь попасть в компанию, надо сказать — я хочу работать, ближайшие 3 года замуж не собираюсь, детей рожать не собираюсь, и вы получите замечательного специалиста с большой отдачей и желанием работать»* (ж,35,и). *«При устройстве на работу всегда спрашивают о нынешнем состоянии, есть ли дети, есть ли семья, о планах. Мне приходится отвечать, что нет-нет-нет, в первую очередь у меня карьера, реализация, и немного преувеличивать»* (ж,28,у). *«Женщина (устроилась), не сказав, что беременна, боялась, что не возьмут»* (ж,33,у). И при этом такие случаи часто описывались как «нормальные».

В июле 2013 г. был принят закон о запрете работодателям указывать в объявлениях о приеме на работу ограничения по полу, возрасту и семейному положению¹. Это резко снизило долю дискриминационных объявлений. Например, в конце 2013 года по сравнению с 2007 годом число объявлений с ограничениями по полу снизилось с 35% до 3% в Москве и с 17% до 9% в Кемерово [Дискриминация в объявлениях о найме..., 2014]. Однако в реальной практике найма будет сохраняться открытая (открытое негативное отношение работодателей к работникам с семейными обязанностями) и скрытая дискриминация (отказ под другими предложениями в устройстве на работу работников с семейными обязанностями), пока такие работники воспринимаются работодателями как неэффективные, нагруженные семейными обязанностями. Что подтвердили наши последние интервью.

В целом наша гипотеза о появлении в молодежной образованной среде относительно модернизированного столичного города обоснованных опровержений гендерных стереотипов о ролях и качествах мужчин и женщин на работе подтвердилась слабо, поскольку чувствительно мень-

¹ Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О занятости населения в РФ” и отдельные законодательные акты РФ»

шая часть информантов сформулировала уверенный отказ от гендерных стереотипов и траекторию формирования модернизированного баланса семья — работа. Лишь пара информанток говорила о сдвиге в гендерных отношениях: «*Больше молодых мужчин хотят сидеть дома с детьми, на кухне, не нести ответственность за зарабатывание денег для семьи*» (ж, 27, ф). Уверенность в том, что пол не имеет значения в признании на работе, гораздо важнее профессиональные компетенции, наличие маленьких детей не может служить барьером в продвижении по службе для высокопрофессиональной работницы, высказывали преимущественно женщины из сферы информационных технологий, реже — из сферы финансов. Хотя образование признано лучшей сферой для сочетания женщинами семьи и работы, представительницы этой сферы понимали такое сочетание в российском традиционном стиле — «*работать надо, но вполсилы, важно, чтобы работа не мешала, семья главное*». Некоторые представительницы других сфер, если они говорили о сочетании семейных и профессиональных обязанностей, выражали уверенность в возможности полноценной профессиональной карьеры в сочетании с материнством. Это модернизированный подход к формированию баланса семья — работа, основанный на опыте молодого поколения и их коллег.

Несмотря на устойчивые стереотипы о гендерных ролях в семье и на работе, и количественные исследования фиксируют изменения в предпочтениях женщин и мужчин в отношении профессиональной занятости: женщины становятся более карьерно ориентированные, а мужчины демонстрируют меньшую склонность к профессиональным достижениям (пока не ясно, перейдет ли у мужчин снижение интереса к профессиональным достижениям в увеличение их участия в домашнем труде). Исследование мнений москвичей анкетным методом [Доклад Уполномоченного..., 2013] показало, что по сравнению с началом 1990-х гг. сократилась доля женщин, предпочитающих быть домохозяйками (с 33 до 20%), и выросла доля, стремящихся работать полный рабочий день (с 8 до 25%). При этом отмечен достаточно низкий уровень трудовой и достигательной мотивации у мужчин: 22% мужчин желают работать неполный рабочий день, 22% говорят, что профессия совсем не важна для них, 14% — что «не слишком важна» (у женщин последние показатели ниже).

Основные выводы и дискуссия. Рекомендации для социальной политики на разных уровнях

Дискриминационные практики в связи с родительскими обязанностями работников (потенциальными или реальными) наблюдались на рынке труда Москвы и в течение последних 15 лет (истории, рассказанные информантами, охватывают такой период). В большей степени дискримини-

ровались молодые женщины при приеме на работу, а также беременные женщины, женщины с маленькими детьми в период ухода в декретный отпуск и возвращения из него. В кризисный период давление на беременных женщин становится более «аргументированным» (работодатель заставляет идти на его условия, пугая ухудшением положения в будущем вследствие кризиса). Антидискриминационные улучшения законодательства в 2013–2014 гг. не решили проблему дискриминации работников с семейными обязанностями.

Помимо дискриминационных практик в отношении женщин при найме (подробные вопросы о реальных и планируемых семейных обязанностях; требования отказаться от семейных и репродуктивных планов; статистическая дискриминация по полу) существует набор дискриминационных практик по отношению к нанятым женщинам. Типичное поведение работодателей в случае дискриминации беременных женщин и женщин с маленькими детьми: «просьбы» уволиться по собственному желанию; выплата «декретных» денег только с белой части зарплаты; выплата «откупных» денег; договор о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком; создание условий выдавливания женщин (снижение оплаты труда, недопуск к перспективным направлениям работы, психологическое давление, жесткие требования к своевременному выполнению формальностей вне контекста состояния работника); реструктуризация предприятия.

Отдельно следует отметить дискриминацию отцов с маленькими детьми. Признак родительства может служить поводом дискриминации не только женщин, но и мужчин, если они проявляют этот признак перед работодателем.

Склонность работодателей к дискриминации работников с родительскими обязанностями зависит от возраста и наличия детей (в худшем положении — работники с маленькими детьми, в лучшем — с детьми старшего возраста по сравнению с бездетными), что подчеркивает традиционность структуры гендерных отношений.

В основе дискриминационных практик лежат традиционные гендерные стереотипы о семейных и профессиональных ролях женщин и мужчин. Эти стереотипы отстают от жизненных реалий, связанных с изменившейся семейной структурой, традиционно высоким уровнем участия женщин в профессиональной занятости, тенденциями освоения женщинами новых высокотехнологичных профессий, меняющимися предпочтениями мужчин и женщин в отношении своей профессиональной карьеры и участия в экономике заботы.

На фоне широкого распространения гендерных стереотипов и традиционной российской модели построения баланса семья — работа (*«работать женщине надо, но работа не должна мешать семье, женщинам карьера не важна»*) появляются первые ростки модернизированной модели постро-

ения баланса семья — работа («компетенции важнее пола, полноценная работа и рождение детей возможно, женщине может быть одинаково важна семья и работа»). «Мужская» отрасль информационных технологий более модернизирована из изученных отраслей, хотя имеет свои барьеры и возможности для сочетания женщинами (и мужчинами) профессиональных и семейных обязанностей. Далее идет отрасль финансов, наиболее традиционна — «женская» отрасль услуг.

Представляется дискуссионным вопрос: «Почему при таком высоком уровне занятости и солидной российской истории выхода женщин на оплачиваемый рынок труда в нашей стране гендерные стереотипы наиболее устойчивы?» Конфликт между стереотипами и установками и поведением очевиден. Точка зрения о том, что бедность толкает российских женщин работать даже при их нежелании трудиться вне домохозяйства [Пайе, Синявская, 2010], кажется упрощением. Фактор доходов нельзя списывать со счетов. Однако следует учитывать разнообразие моделей сочетания семейных и профессиональных обязанностей [Исупова, 2015], основанных не только на доходах. Женщин, отказывающихся от занятости, меньшинство, большая часть женщин желает в разных формах сочетать материнство и занятость, отдавая приоритет либо семье, либо работе [Савинская, 2011; Исупова, 2015]. Часто это желание не связано напрямую с доходами семьи, что особенно характерно для богатых регионов, в том числе Москвы. Появление платных нянь и коммерциализация труда бабушек [Исупова, 2015] — свидетельство высокой ценности труда для женщин вне зависимости от результирующего дохода. Сохранение занятости в условиях ослабевающей институциональной поддержки в постсоветское время требовало больших усилий, тем не менее, ориентация женщин с детьми на профессиональную занятость (полноценную и приоритетную или страховочную для семейного бюджета и вторичную по сравнению с семейными обязанностями) сохранилась. Следует назвать еще ряд факторов сочетания устойчивых традиционных стереотипов и высокой степени участия женщин на рынке труда. Во-первых, существует передача установок от матерей к дочерям. «Привычка» работать у российских женщин выработана десятилетиями. Это связано и с высокой мужской смертностью в годы войн и репрессий в первой половине XX в., и с государственной политикой «всеобщей занятости». В позднее советское время (с 1961 по 1991 г.) статья за тунеядство формально касалась и женщин (кроме женщин с маленькими детьми и случаев, когда сопровождающим мужей женам невозможно было устроиться на работу). И хотя реальных уголовных дел за тунеядство в отношении не бродяжничающих женщин не возбуждали, общественное порицание не работающих женщин было довольно сильным стимулом к занятости. Во-вторых, рост мужской сверхсмертности в постсоветской России, высокий уровень разводов, появление безрабо-

тицы и сверхнизких заработных плат и пенсий подталкивали к стратегии занятости как к *страховой стратегии* даже замужних женщин (которые могли быть в момент принятия решения о занятости материально обеспеченными). В-третьих, процесс *модернизации*, который включает не вынужденное, а сознательное участие женщин в общественной занятости, идет и в России. Ценности саморазвития и реализации в сфере общественной занятости занимают все более прочные позиции у современных женщин.

Почему тогда сохраняются гендерные стереотипы? Во-первых, это связано с историей вхождения женщин на рынок труда. В России это было скорее не результатом модернизации, а стратегией экстенсивного развития экономики за счет привлечения дополнительных рабочих рук, государственным давлением, ломающим традиционный уклад. В позднее советское время обязательность работы лишала возможности выбора. В постсоветское время формальный выбор был ограничен разрушающимися социальными институтами и высоким риском бедности. К этому надо добавить многопоколенную двойную усталость от сочетания домашнего и профессионального труда у советских и постсоветских женщин, не помышлявших о возможностях разделить домашний труд со своим партнером. Это было не принято. «*Мечта о домохозяйке*», даже если люди уже выросли из данной мечты, остается. Во-вторых, «мечта о домохозяйке» подогревается *ренессансом патриархатных отношений* и призывами вернуться к «традиционной семье», которая предполагает специализацию в браке, роли «кормильца» и «хранительницы очага». Но в контексте российской истории и стареющего рынка труда нам предлагают укрепить традиционный вариант сочетания семьи и работы (женщине работать надо, но работа не должна мешать семье, карьера — это стыдно). Такое искусственное сдерживание процесса модернизации приводит к конфликту установок и поведения и у работодателей, и у работников. Подобная ситуация не улучшает качество жизни россиян, затрудняет реализацию политики сочетания семейных и профессиональных обязанностей, признанной одной из самых успешных современных семейных и пронаталистских политик [Thévenon, Gauthier, 2011; Goldscheider, Bernhardt, Lappegard, 2015; Arpino, Esping-Andersen, 2015].

Создание комплексных условий для совмещения родителями семейных и профессиональных обязанностей — одно из важнейших направлений государственной социальной политики России и для решения демографических задач, и для политики занятости на стареющем рынке труда. Условия для сочетания профессиональных и родительских обязанностей пока не созданы в полной мере (работодатели воспринимают работников с семейными обязанностями как «обузу», мужчины не разделяют с женщинами семейные обязанности, инфраструктура ухода за детьми нуждается в совершенствовании).

Еще одним правилом развития политики сочетания семейных и профессиональных обязанностей в России должна стать технология «подталкивания» (*nudge*) к позитивным действиям. Это могут быть обусловленные социальные трансферты, обусловленное снижение налогов для бизнеса или населения, не передаваемый отцовский отпуск и прочее. Поскольку существует двойственность традиционных установок и модернизированного поведения, простое создание условий для формирования модернизированного подхода к балансу семья — работа недостаточно. Необходима технология «подталкивания», которая часто бывает более эффективна, чем новые административные правила [Талер, Санстейн, 2017].

Снижение дискриминации работников с родительскими обязанностями на рынке труда и продвижение политики сочетания семейных и профессиональных обязанностей может быть достигнуто при реализации следующих направлений работы [Калабихина, 2008; Доклад Уполномоченного..., 2013; Дискриминация, пособия ..., 2014; Дискриминация на рынке труда..., 2014]:

На федеральном уровне:

1. Совершенствование законодательства (полное раскрытие понятий «дискриминация», «прямая дискриминация», «косвенная дискриминация»¹; развитие разнообразных форм и режимов занятости; выплата страховых пособий в связи с материнством напрямую из ФСС РФ) и правоприменительной практики. Перенос статей о дискриминации на рынке труда из уголовного в административный кодекс.
2. Реализация мероприятий по борьбе с заниженной оценкой женских рабочих мест (ревизия тарификационных схем, рекомендации по оценке, стандартизация рабочих мест, трехсторонние комиссии).
3. Гендерная экспертиза всех мер демографической, семейной, социально-трудовой политики.

На городском уровне:

4. Включение в коллективные договоры предприятий вопросов о создании дружественного климата в отношении работников с семейными обязанностями и работников старших возрастов.

¹ В российском законодательстве есть определение дискриминации в ст. 136 Уголовного кодекса РФ: «Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения...». Данное понятие является общим, не раскрывается подробно в отношении различных ситуаций и потенциальных жертв. В правоприменительной практике по вышеупомянутой статье не привлекают к уголовной ответственности.

5. Расширение спектра услуг по уходу за детьми (гибкие режимы работ существующих детских учреждений, введение института сертифицированных нянь, создание новых видов детских учреждений) с акцентом на неудовлетворенный спрос на услуги для детей ясельного возраста.
6. Введение не передаваемых отцовских отпусков по уходу за ребенком, распространение на отцов мер по созданию условий по возвращению на рынок труда и сочетанию занятости и материнства.
7. Постепенное смягчение гендерных стереотипов (распространение опыта успешных практик по созданию дружественного климата по отношению к работникам с семейными обязанностями, социальная реклама образа отца и опыта успешных родителей в вопросах гармонизации семейной и профессиональной жизни).

Данный список предложений не конечен и должен обсуждаться заинтересованными специалистами по разработке политики сочетания профессиональных и семейных обязанностей и уменьшения дискриминации родителей в сфере занятости.

Список используемой литературы

1. *Арженовский С., Артамонова Д.* Оценка потерь в зарплате женщин с детьми // Прикладная эконометрика. 2007. № 3 (7). С. 66–79.
2. *Баскакова М. Е.* Гендерная дискриминация на рынке труда города Москвы // Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления. Материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН. М.: Институт экономики РАН, 2014. С. 20–35.
3. *Воронина О., Калабихина И., Шведова Н. и др.* Гендерные проблемы в России: по национальным публикациям 1993–2003 гг. М.: Алекс, Всемирный банк, 2004.
4. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. редактор и составитель Е. Б. Мезенцева. М., 2002.
5. Декретофобия: истоки, угрозы, способы протеста / Под ред. С. Г. Айвазовой, Е. Н. Ершовой. М., 2012.
6. Дискриминация в объявлениях о найме. Результаты сравнительных исследований 2007–2013 гг. Центр социально-трудовых прав. 29 июля 2014 г. URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/1178> (дата обращения: 05.04.2015).
7. Дискриминация на рынке труда города Москвы / Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Выпуск 8 / Под ред. И. Е. Калабихиной. М., 2014.
8. Дискриминация, пособия и очереди в детские сады — главные проблемы работающих женщин. Центр социально-трудовых прав. 6 марта 2014 г. URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/genderanalyt/1049> (дата обращения: 05.04.2015).
9. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в городе Москве, о соблюдении и защите прав, свобод человека и гражданина в 2012 г. М., 2013.
10. *Елизаров В. В., Зверева Н. В., Калабихина И. Е. и др.* Вопросы организации государственной социальной поддержки различным типам семей с детьми / Ред. совет

- М. В. Гордеева и др. / Министерство труда и социального развития Российской Федерации, Департамент по делам детей, женщин и семьи; Российский фонд социальных реформ. М.: Просвещение, 2003.
11. Женщины и мужчины России, 2014. Статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. М., 2014.
 12. Женщины осваивают мужские профессии чаще, чем мужчины — женские // Superjob.ru. 2013 г. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111137> (дата обращения: 10.03.2013).
 13. *Житникова Е. А.* Гендерная дискриминация и особенности её проявления в России // Научные записки. Орел ГИЭТ. 2010. № 2.
 14. *Зубаревич Н. В.* Города как центры модернизации экономики и человеческого капитала // Общественные науки и современность. 2010. № 5. С. 5–19.
 15. *Исупова О. Г.* Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. №. 10. С. 185–194.
 16. *Калабихина И. Е.* Гендерная дискриминация на российском рынке труда: современная ситуация и актуальные предложения по устранению неравенства // Проблемы правовой защиты женщин от дискриминации в сфере труда и занятости. М., 2008.
 17. *Калабихина И. Е.* Гендерные вопросы в России в конце XX века: фокус-групповое исследование в городской и сельской местности. М.: Аксифлат, 2004.
 18. *Калабихина И. Е.* Гендерный фактор в экономическом развитии России. М.: МАКС Пресс, 2009.
 19. *Карбчук Т. С., Панкратова В. Л.* Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация? // Экономическая социология. Т. 14. № 1. Январь 2013. С. 96–110.
 20. *Мезенцева Е. Б.* Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости // Работающие женщины в условиях перехода России к рынку / Отв. ред. Л. С. Ржаницына. М: Институт экономики РАН, 1993. С. 95–113.
 21. О государственной политике в сфере семьи, материнства и детства. Перечень поручений Президента РФ. 17.02.2014. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/state-council/20391> (дата обращения: 20.02.2014).
 22. *Ощепков А. Ю.* Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Отв. ред. В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. М.: Изд. дом. ВШЭ, 2008. С. 250–294.
 23. *Пайе А., Синявская О.* Занятость женщин во Франции и в России: роль детей и гендерных установок // Эволюция семьи в Европе: Восток–Запад / Под науч. ред. С. В. Захарова, Л. М. Прокофьевой, О. В. Синявской. М.: НИСП, 2010. С. 304–352.
 24. Перепись населения России, 2010. Статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. М., 2010.
 25. Равенство в сфере труда: вызов сохраняется. Доклад МОТ. М., 2011.
 26. *Ржаницына Л. С.* Женский труд: дискриминация усиливается // Человек и труд. 1998. № 5. С. 28–31.
 27. *Ржаницына Л. С.* Проблемы дифференциации зарплаты в регионе, признаки дискриминации в регулировании; как улучшить ситуацию? // Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления. Материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН. М.: Институт экономики РАН, 2014. С. 36–39.

28. *Роцин С. Ю.* Равны ли женщины мужчинам? // Электронный журнал «Демоскоп». № 219–220, 24 октября–6 ноября 2005; № 221–222, 7–20 ноября 2005.
29. *Савинская О. Б.* Забота о детях работающих москвичек // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 137–142.
30. *Талер Р., Санстейн К.* Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье / Пер. с англ. Е. Петровой [науч. ред. С. Щербаков]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
31. *Токсанбаева М. С.* Гендерная специфика экономической активности и карьерных устремлений молодых родителей // Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления. Материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН. М.: Институт экономики РАН, 2014. С. 76–87.
32. *Шatroва Л. А.* Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана // Социологические исследования. 2003. № 3. С. 124–126.
33. *Antill J. K., Cotton S.* Factors Affecting the Division of Labor in Households // Sex Roles. Journal of Research. May 1988. V. 18. Issue 9–10. Pp. 531–553.
34. *Das M. B.* Exclusion and Discrimination in the Labor Market. Background Paper for the World Development Report. World Bank, 2013.
35. *Davies R., Pierre G.* The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-Country Study // Labour Economics. 2005. 12 (4). Pp. 469–486.
36. *Doucet A., McKay L.* Parental Leave, Class Inequalities, and Caring With: An Ethics of Care Approach to Canadian Parental-Leave Policy / Caring for Children: Social Movements and Public Policy in Canada. Ed. by R. Langford, P. Albanese, S. Prentice. Inbunden, Engelska, 2017.
37. *Esping-Andersen G., Arpino B., Pessin L.* How do Changes in Gender Role Attitudes towards Female Employment Influence Fertility? A Macro-Level Analysis // European Sociological Review. 2015. No. 31. Pp. 1–13.
38. *Foubert P.* The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities *Unit G. 2.* 2010.
39. *Goldscheider F., Bernhardt E., Lappegard T.* The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior // Population and Development Review. 2015. Vol. 41. Issue 2. June 2015. Pp. 207–239.
40. *Heilman M. E.* Sex Stereotypes and their Effects in the Workplace: What we Know and What we Don't Know // Journal of Social Behavior and Personality. 1995. No. 10. Pp. 3–26.
41. *Hrženjak M.* A Qualitative Study of Labour Market Precarisation and Involved Fatherhood in Slovenia // Revija za Sociologiju. Hrvatsko Sociološko Društvo. 2017. No. 47(2). Pp. 207–232. Doi: 10.5613/rzs.47.2.4.
42. *Karamessini M., Rubery J.* (ed.). Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality. London: Routledge, 2013.
43. *Koch A. J., D'Mello S. D., Sackett P. R.* A Meta-analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulations of Employment Decision Making // Journal of Applied Psychology. 2015 Jan. No. 100(1). Pp. 128–161. Doi: 10.1037/a0036734.
44. National Review on Discrimination Related to Pregnancy, Parental Leave and Return to Work / Headline Prevalence Data / Australian Human Rights Commission. April 2014.

45. *Ogloblin C.* Gender Earnings Differential in Russia // *Industrial and Labor Relations Review*. 1999. No. 52 (4). Pp. 602–627.
46. *Rimashevskaja N.* Gender Stereotypes and the Logic of Social Relations // *Russian Social Science Review*. 2008. Vol. 49. Issue 3. Pp. 35–48.
47. *Russell H., Banks J.* Pregnancy and Employment: A Literature Review. Published by the HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority. Dublin. May 2011.
48. *Strain A.* Discrimination Against Mothers In The Workplace On The Increase. UK. Davidson Chalmers LLP. 29 March 2017.
49. *Strauss A. L., Corbin J.* Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques. 2nd edition. Sage, 1998.
50. *Thévenon O., Gauthier A.* Family Policies in Developed Countries: A “Fertility booster” with Side-Effects // *Community, Work and Family*. 2011. No. 14(2). Pp. 197–216.
51. *Wilner L.* Worker-firm Matching and the Parenthood Pay Gap: Evidence from Linked Employer-employee Data // *Journal of Population Economics*. October 2016. Vol. 29. Issue 4. Pp. 991–1023: <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0597-9>.
52. *Wrench J.* The Measurement of Employment Discrimination by Research: Problems of Comparability // 33th CEIES Seminar «Ethnic and Racial Discrimination on the Labour Market: Measurement, statistics and indicators». 7–8 June 2007, Valletta, Malta.