

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.07

Правильная ссылка на статью:

Исупова О. Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 103—121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.

For citation:

Isupova O. G. (2019) Work-life balance among police women in Vologda oblast. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 103—121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.



О. Г. Исупова

БАЛАНС ЖИЗНИ И РАБОТЫ У ЖЕНЩИН-ПОЛИЦЕЙСКИХ В ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ

БАЛАНС ЖИЗНИ И РАБОТЫ У ЖЕНЩИН-ПОЛИЦЕЙСКИХ В ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ

WORK-LIFE BALANCE AMONG POLICE WOMEN IN VOLOGDA OBLAST

ИСУПОВА Ольга Генриховна — PhD в социологии, доцент Института демографии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: oisupova@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-4189-2063>

Olga G. ISUPOVA^{1,2} — PhD in Sociology, Associate Professor, Institute of Demography
E-MAIL: oisupova@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-4189-2063>

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. В статье анализируется сочетание жизни и работы в «мужской» профессии — в полиции — у женщин в Вологодской области. Анализ основан на качественном исследовании, проведенном в 2016—2017 гг. в Вологде, Вытегре, Тотме и Никольске методами фокус-групп, индивидуальных

Abstract. The article analyzes the combination of work and life in a male-dominated profession (police worker) among the women in Vologda oblast. The analysis is based on the qualitative study conducted in 2016–2017 in Vologda, Vytegra, Totma and Nikolsk using focus groups, individual and group interviews.

и групповых интервью. Исследовательской целью было выявление способов поддержания баланса между жизнью и работой женщинами-полицейскими и мужчинами-полицейскими. Задачи исследования состояли в определении особенностей работы женщин и мужчин в полиции, возможного сегрегирования и дискриминации по полу внутри этой профессии, характера сочетания полицейскими рабочих и семейных обязанностей, степени и причин удовлетворенности работой, соотношения профессии с гендерными идеалами самих женщин и мужчин и их окружения, особенностей маскулинных идеалов, характерных для мужчин-полицейских, перспектив карьерного роста женщин и мужчин в полиции. Было выявлено, что мужчины и женщины самостоятельно и по-разному решают проблемы баланса жизни и труда при работе в полиции — первые стремятся проводить как можно больше времени на работе и ищут возможности дополнительного заработка, уделяя, однако, время и домашним делам — прежде всего для сохранения возможности жене также иметь оплачиваемую работу. Женщины поддерживают баланс путем флексibilизации своей общей рабочей и семейной занятости, устраняя временные границы между работой и семейными заботами.

Ключевые слова: баланс жизни и труда, женщины в полиции, женская маскулинность, этос профессии

Благодарность. Статья подготовлена на основании данных, полученных в рамках проекта фонда Хамовники «Участковый уполномоченный полиции в системе взаимоотношений с местным сообществом: анализ ролевых мо-

The focus of the study is to reveal ways of maintaining work-life balance among police men and women. The research objectives are to define the specifics of male and female work in police, possible gender segregation and discrimination, the character of the combination of family and professional duties, the level and reasons of job satisfaction, correlation between profession and gender roles of men and women and their environment, specific masculine ideals typical of policemen, and police career prospects for men and women. The study reveals that men and women working in police solve their work-life balance problems independently and differently. Men tend to spend more time at work and search for opportunities to find extra income. However they try to find time to do their household duties, mainly because that would give a wife an opportunity to keep her paid employment. Women pursue flexibilization of their professional and family activities removing the borders between work and family care.

Keywords: work-life balance, women in police, female masculinity, ethos of profession

Acknowledgments. The paper is based on the data of the project “Local district police chief interacting with local communities: role model analysis” (2016) carried out by Khamovniki Foundation and supported by the HSE Academic

делей» (2016), а также при поддержке гранта № 18-05-0049 от Научного фонда НИУ ВШЭ в 2018—2019 гг. на создание научно-учебной группы по изучению женщин и мужчин на госслужбе в России в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5-100».

Fund Programme grant no. 18-05-0049 (2018-2019) aimed to create a research group to study male and female civil servants in Russia in the framework of the 5-100 Russian Academic Excellence Project.

Баланс жизни и работы стал важнейшей темой как для социологов, изучающих семью и гендер, так и для специалистов по труду. И в России, и за рубежом появляются все новые работы, посвященные теоретическому осмыслению этой проблематики и эмпирическим исследованиям вопроса. Одним из важнейших направлений внутри данной тематики является изучение гендерных различий в этой области. Под балансом жизни и работы в данной статье мы понимаем сочетание временных и физических затрат индивида на трудовую и внеуродовую деятельность, с учетом его или ее личных предпочтений, оптимальное для него или нее с точки зрения удовлетворенностью жизнью в целом. Крайне интересны особенности соблюдения такого баланса женщинами в традиционно «мужских» профессиях, одной из которых является полицейская служба. Нашей целью в данной статье стало рассмотрение гендерных особенностей поддержания женщинами-полицейскими в областном городе и в районных городах баланса между жизнью (в основном семейной) и работой. Качественное исследование проведено в Вологодской области в 2016—2017 гг.

Изучение баланса жизни и работы в разных странах

Многие ученые считают (см., например, [Lewis, 2016; Kalliath, Brough, 2008; Padavic, Ely, Reid, 2019; Byrne, 2005]), что конфликт между семейными обязанностями и длительным рабочим днем становится основной причиной замедленного продвижения женщин по карьерной лестнице. Впрочем, в последнее время появились работы, показывающие, что такая проблема есть и у мужчин, однако их карьерное продвижение более быстрое. Политика некоторых компаний и государств по установлению возможности гибкого и сокращенного рабочего дня часто непривлекательна для самих женщин и в любом случае не способствует их продвижению по служебной лестнице. Некоторые авторы объясняют это тем, что нарратив, связанный со сложностями сочетания работы и семейной жизни, стал «гегемонным», в связи с чем данные о том, что это не всегда мешает людям в их жизни, часто игнорируются. С другой стороны, и в западных обществах, и в российском, и во многих других присутствует другой доминантный нарратив, а именно рабочая культура 24/7, предполагающая максимально приближенную к физическим и временным пределам человека интенсивную занятость «чем-нибудь полезным» [Padavic, Ely, Reid, 2019]. Этот второй нарратив крайне редко подвергается критическому рассмотрению, большинство принимает его как данность. Таким образом, представления о необходимости длительных часов работы

и неизбежности женского отставания в карьере остаются широко распространенными, в связи с чем женщин на высоких карьерных позициях в разных странах по-прежнему очень мало.

Сама по себе концепция баланса жизни и труда тоже может быть выстроена по-разному. В исследованиях часто учитываются только работа и семья, иногда — дружеское общение, здоровье/тело, личные интересы/хобби. И так сложилось, что именно трудовая сфера в жизни многих людей, несмотря на существование этоса 24/7, оказывается наиболее эластичной, работу можно подстраивать под все остальное, семью сложнее, здоровье часто невозможно. Молодые поколения уже в гораздо меньшей степени, чем их родители, ценят просто работу как таковую, они хотят большего контроля над своей жизнью, большего влияния на рабочие процессы с самого начала трудовой деятельности, лучших карьерных перспектив. В поиске баланса, однако, люди не только «подстраивают» работу под себя, но и меняют свои приоритеты, физические и психологические, все это связано с возрастом, изменениями условий труда, потребностями в специалистах, владеющих новыми технологиями, и неидеальным управлением в рабочих коллективах. Те, у кого на работе выше ответственность и есть некие права собственности, ощущают себя ближе к состоянию искомого баланса, так же как и те, у кого лучше отношения с начальством, и/или кто может не смешивать домашние и рабочие проблемы, фокусироваться на жизни вне работы и лучше контролировать свою рабочую деятельность. Для работодателей такие работники предпочтительнее, поскольку они лучше мотивированы, продуктивны, испытывают меньше стресса и чувствуют, что их ценят. Кроме того, концепция баланса, возможного на разных условиях, позволяет рассматривать при найме более широкий круг кандидатов, например, людей более старшего возраста и матерей, способных работать только частичное время. Продуктивность растет, стремление реже выходить на работу уменьшается, репутация работодателя улучшается, хорошие работники стремятся у него остаться, издержки падают, доступный труд максимизируется [Burne, 2005].

Выделяют различные определения понятия «баланс жизни и труда». Он может пониматься просто как наличие у человека нескольких ролей; как равновесие между всеми ролями; удовлетворение совокупностью множественных ролей; успешное выполнение всех этих ролей так, как важно для самого человека; соотношение конфликтности и удобства в процессе выполнения ролей; воспринимаемая степень контроля за множественными ролями [Kalliath, Brough, 2008]. В настоящей статье, как уже было сказано, мы придерживаемся того подхода, который акцентирует совмещение нескольких ролей с учетом приоритетов самого человека.

Однако это отнюдь не упрощает ситуацию. Приоритеты могут быть таковы, что хочется объять необъятное, например, некоторые исследования показывают, что в стремлении успеть все желаемое люди склонны преувеличивать количество часов в сутках [Lewis, 2016].

Среди исследований темы в России выделим работу О. Б. Савинской [Савинская, 2013], посвященную балансу сочетания материнской и рабочей ролей жительницами Москвы, имеющими детей школьного и дошкольного возраста; статью Е. Ю. Рождественской [Рождественская, 2011], рассматривающую теоретические

аспекты концепции и анализирующую политики стран Евросоюза в этой области; работу В. А. Штроо и Е. А. Кольцовой [Штроо, Кольцова, 2012], связанную со стратегиями отношения к доминирующей идеологии занятости 24/7 вне зависимости от гендера.

О. Б. Савинская напоминает, что в советское время женская работа была практически обязательной, обязательным было и материнство, при этом существовали различные неформальные и формальные практики помощи женщинам в сочетании этих ролей (ясли, детские сады, невмешательство в школьные дела и т. д.). Поддержать баланс все равно было непросто. В постсоветское время, согласно данным автора, большинство матерей продолжает работать для поддержания приемлемого уровня жизни семьи, однако идеология и практика поддержки материнской работы существенно изменились, от женщины ожидается больший вклад и в материнскую, и в рабочую роль при решении возникающих проблем, желательно частными, в том числе рыночными способами (няни, частные детские сады, и т. д.). В результате для большинства решение о рождении ребенка сильно зависит от финансового положения родителей и наличия у них работы [Савинская, 2013]. Работодатели также стали осознавать необходимость социальной политики на предприятиях. Однако проблемы сохраняются. Работа В. А. Штроо и Е. А. Кольцовой [Штроо, Кольцова, 2012] показывает связь между понятиями «трудоголизм», «дауншифтинг» и «баланс между работой и личной жизнью». С их точки зрения, первое и второе представляют собой некие крайние стратегии отношения людей к сфере труда. Большинство людей, однако, эти стратегии не выбирают, склоняясь к третьей, промежуточной — к балансу. Однако поддержать его оказывается трудно не только потому, что общество в этом недостаточно помогает, но и потому, что это крайне индивидуализированная область, человеку бывает непросто понять, какой именно баланс будет оптимальным для него. По мнению авторов, недостижение этого баланса вызывает множество негативных последствий самого разного рода. Будучи психологами, авторы предлагают сосредоточить дальнейший анализ феномена именно на личностных, субъективных факторах, на рассмотрении связи между воспринимаемым уровнем достигнутого баланса и субъективным благополучием, ожидая встретить в этой области существенные различия, в частности, между мужчинами и женщинами.

Е. Ю. Рождественская [Рождественская, 2011] рассматривает проблему баланса с точки зрения установившихся в разных странах представлений в отношении не только «правильной» работы, но и «надлежащей» заботы. С ее точки зрения, эти представления часто инкорпорированы в осознанные или неосознанные предпочтения самих людей, а не навязываются государством. Во второй половине XX в. женщины европейских стран обзавелись независимым доходом, который примерно на одну треть меньше мужского, и одновременно потеряли часть времени для заботы о близких. Причем малодетность, помогающая сочетать две роли, не спасает от заботы о старшем поколении, которое становится все более многочисленным. Сократить объем усилий в этом направлении не удается в тех странах, где идеология общественной заботы о стариках не прижилась [Рождественская, 2011].

Теоретические подходы к изучению работы женщин в полиции

В США [Pogrebin, 1986] женщины работают в полиции с 1880 г., но только вспомогательно — занимаясь детьми и женщинами. В Великобритании — со времени Первой мировой войны, когда предпринимались попытки осуществить в полиции «моральную реформу» с помощью «нежного прикосновения» женщин [Brown, 1996]. В других европейских странах — также с первой половины XX века. Полноправными офицерами полиции женщин стали назначать не сразу: во Франции — в 1935 г., в Великобритании — в 1944 г.

В Восточной Европе еще и в 1990-е годы присутствие женщин в полиции воспринималось скорее как «декоративное» [Brown, 1996; Leonard et al., 1993; Sarkozi, 1994]. Постепенно ситуация менялась, и все больше женщин оказывалось на «первой линии» (например, в полицейском патруле). В Вологодской области, являющейся предметом нашего изучения, женщин старались не брать в полицию до 1990-х годов, а с тех пор их там становилось все больше, но у многих в полиции до сих пор сохраняются представления о том, что женщины не очень хороши в опасных ситуациях, свойственных полицейской работе.

Новые гендерные отношения приносят изменения в полицейскую профессиональную культуру [Brown, 2007]. Технологические процессы меняют стандарты работы, но маскулинный этос профессии сохраняется. Кооперативный стиль в полицейской работе считается феминным. Мужчин по-прежнему «определяет» физическая сила, женщины в полиции часто оказываются в ситуации сексуальных домогательств и дискриминации [Brown, 2007].

С другой стороны, женщины часто выигрывают за счет ставки на высокий образовательный уровень и должности, связанные с аналитикой, а также благодаря использованию эмоционального ресурса (успех в переговорах, общении).

Согласно Дж. Браун, некоторые женщины приходят в полицию за неким маскулинным статусом, связанным с применением законного насилия; за опасной работой, занимаясь «деланием гендера» (только в данном случае мужского) по К. Вест и Д. Циммерману [West, Zimmerman, 1987]. Они добиваются признания коллег-мужчин как профессионалы, но часто перестают «быть женщинами» в их глазах. В целом маскулинный этос усиливается в противовес ожиданиям, что феминные качества распространятся на всю полицию и сделают ее «нежнее».

Наиболее известная классификация стратегий адаптации женщин к полицейской работе разработана С. Мартин [Martin, 1990]. Она подразумевает разделение на *женщин-полицейских* и *полицейских-женщин*. Для первых важно прежде всего поддержание своей гендерной идентичности на работе, для вторых — рабочая составляющая.

Стратегии по К. Раби-Хэмп [Rabe-Hemp, 2008] следующие: принятие «женских» областей работы; ставка на образование; работа в «мужских» подразделениях, применение законного насилия и способности к самозащите; стремление оказаться в чем-то уникальным и поэтому нужным специалистом.

В эволюционной теории [Lanier, 1996] ученые выделяют среди женщин-полицейских *амазонок* («мужественных», пришедших в полицию именно в поисках «женской маскулинности»), *ипполит* (подчеркивающих свою женственность не как соблазнительность, а как набор некоторых гендерных правил, традиционно со-

ответствующих тому, какой истинная женщина должна быть в любой ситуации — стремление к порядку, организованность, многозадачность и т. д.), и ориентированных на принятие группой, то есть на одобрение полицейского коллектива. М. Ланьер упоминает женщин-пионеров (первыми преодолевающих барьеры доступности полицейской работы для женщин), «колонистов» («обустраивающих» в полиции «комфортное» и уже легитимизированное место для работы и жизни женщин) и «оппортунистов» (приходящих работать в уже «налаженную» среду).

Важно понятие «токенизма», связанное с тем, какой процент женщин (или представителей любого другого меньшинства для данной сферы) работает в организации (ввел в научный обиход Р. Кантер в 1977 г. [Kanter, 1997], развивали Дж. Кримельт и П. Гормли [Krimmelt, Gormley, 2003] и другие) — критическая граница, с точки зрения автора концепции, проходит на уровне 15 %. Наиболее низка удовлетворенность работой женщин или представителей других меньшинств, если их в коллективе менее 15 %; при соотношении от 84:16 до 65:35 люди чувствуют себя лучше, а сбалансированными группами Р. Кантер считает те, где пропорция от 64:36 до 50:50.

Методология исследования

23—24 февраля 2017 г. мы провели две фокус-группы с восемью участницами в каждой в Вологодском региональном учебном центре повышения квалификации сотрудников полиции (участницы были из Вологды, Бабаева, Тотьмы, Вытегры, Никольска, Череповца и др. районных центров области). В г. Вытегра 25 февраля 2017 г. состоялись интервью с начальницей Вытегорского изолятора временного содержания и групповое интервью с участковой и сотрудницей патрульной службы. Также использованы данные трех фокус-групп с участковыми (до трети которых составляли женщины, по восемь человек в каждой фокус-группе) и шести интервью с мужчинами и женщинами — сельскими участковыми из районов, проведенные в июле 2016 г. и в феврале 2017 г. в Вологде и Вологодской области. В июльских интервью 2016 г. анализировались те части текста, где обсуждалась специфика работы именно женщин в полиции.

Возраст интервьюируемых варьировался от 23 до 57 лет, что помогло обеспечить получение информации от разных поколений. Большинство имели высшее образование. Девять информанток состояли в официальном браке, десять имели детей, восемь не состояли в браке и не имели детей, работали в следствии (три информантки), дознании (две), отделе кадров (две), отделе по вопросам миграции (три), подразделении по делам несовершеннолетних (четыре), подразделении патрульно-постовой службы (одна), подразделении Госавтоинспекции (одна), отделе делопроизводства (одна), правовом отделе (одна), изоляторе временного содержания (одна), в центре профессиональной подготовки (три).

Все тексты интервью и фокус-групп анализировались путем качественного кодирования информации и ее последующей аналитической интерпретации.

Результаты исследования и дискуссия

Как показано в табл. 1, больше всего женщин-полицеских в Вытегорском и Бабаевском районах. Немало их и по области в целом. В Никольском и Тотемском

районах женщин несколько меньше, но практически везде их доля не меньше 15%. Это объясняется отчасти тем, что не всегда легко найти достаточное количество мужчин, подходящих для работы в полиции, то есть без истории правонарушений.

Таблица 1. Процент женщин, работающих в отделениях полиции некоторых районов Вологодской области, по годам

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Вытегра	25.2	24.1	20.8	21.9	26.3	27.8	27.8
Никольск	16.5	18.9	19.7	20.1	23.1	20.6	20.8
Тотьма	17.2	14.7	15.5	18.9	14.3	18.6	18.3
Бабаево	24.5	20.9	20.8	18.6	16.3	21.9	22.4
Область	25.9	29.3	24.5	23.2	23.1	24.1	24.2

Мужские и женские сферы деятельности в полиции

Для полиции характерно достаточно строгое разделение «мужской» и «женской» сфер деятельности по подразделениям. Поэтому баланс жизни и работы отчасти поддерживается тем, что на наиболее «мужскую», то есть непредсказуемую и опасную, работу женщины даже в полиции рекрутируются в меньшей степени:

«Вся деятельность полиции строится с работой на их земле. А работают на земле только мужчины. Неслучайно была введена внутренняя служба, да?» (25 лет, сотрудница дознания, Череповец).

«Мужскими» признаются виды работы, подразумевающие «боеготовность», то есть квазиармейскую деятельность, связанную с поддержанием порядка с оружием в руках. Например, введение миграционных проверок в полицейскую деятельность сделало эту сферу относительно более «мужской», так как можно столкнуться с неожиданностями, требующими применения силы:

«Сейчас паспортно-визовая служба, она еще ходит по квартирам, иностранцев ищет. Без мужчины тут не обойтись сейчас, раньше можно было...» (25 лет, Вологда, сотрудница миграционной службы).

С другой стороны, «бумажная» работа с документами видится как не вполне достойная «настоящего мужчины», в то же время вполне возможная к исполнению женщинами, имеющими профессиональное образование и навыки:

«Нас, сотрудников полиции, почти миллион, в большинстве своем это мужчины, потому что женщины в большинстве своем работают в подразделениях обеспечивающих — кадры, штабы, ПДН¹... В полиции много женщин в следствии и в миграции...» (25 лет, сотрудница дознания, Череповец).

«Женской» сферой считается работа в помогающих подразделениях — отдел кадров, бухгалтерия и т. д. Это повторяет разделение сфер деятельности и в других областях экономики.

Работа участковых примерно посередине этого условного «мужеско-женского» континуума, поскольку она в существенной степени связана с общением с людьми и подготовкой документов, но и опасности также могут возникнуть. Несколько

¹ Здесь и далее: подразделение по делам несовершеннолетних.

более «мужской» в настоящее время считается работа в патруле, подразделениях, следящих за порядком на территориях, в особенности в ГИБДД (государственной автоинспекции).

Относительно более «женская» деятельность дознавателей и следователей, а также, конечно, работа в подразделении по делам несовершеннолетних, все это связано как с разговорами с людьми, так и с подготовкой большого количества документов:

«У нас всегда женщины в милиции работали. И в следователях, и в дознавателях всегда женщины работали. В ПДНе только женщины работали. Периодически появлялись мужчины, но это ненадолго» (40 лет, Вытегра, начальница изолятора временного содержания).

«Следствие — это такая работа, которая требует усидчивости, внимательности. Это не только найти жулика, побеседовать с ним, это правильное оформление документов. И следователь — он как писатель, а прокурор — он редактор. Поэтому нужно написать свою книгу так, чтобы редактор тебе обратно не вернул» (21 год, Вологда).

Работа с документами, с другой стороны, предполагает более высокий и специальный уровень образования, подчас отсутствующий у работающих «на земле» мужчин-полицейских и имеющийся у женщин.

Сами женщины считают, что «боеготовность», применение законной агрессии — скорее мужская прерогатива, хотя при необходимости женщины могут этому научиться:

«Есть и в ППС² у нас женщины, и они делают ту же самую работу. У нас проблема в том, что если есть женщина, должен быть рядом мужчина. В дежурной части: осмотр/досмотр. А вообще, когда физическое насилие надо применять, применяем. Можно научиться» (40 лет, Вытегра, начальница изолятора временного содержания).

«В этой работе какой-то мужской элемент есть, связанный с боеготовностью... Опять же, женщины тоже разные. Может... и девица, которая с мужским складом характера» (55 лет, преподаватель Центра профессиональной подготовки, ранее работала в следствии, Вологда).

Как и в педагогике, в работе с несовершеннолетними ощущаются стереотипы, связанные с ожиданием большей «авторитетности» мужчин при работе с детьми:

«Мужчин в ПДН на руках носили, я считаю, что это правильно. Когда были мужчины, подростки меняются. Если раньше бить на дискотеке милиционера — это был нонсенс, а сейчас? Подростки больше уважают, если мужчина» (55 лет, преподаватель Центра профессиональной подготовки, ранее работала в следствии, Вологда).

Встречаются взгляды, согласно которым женщина в принципе хуже работает — в основном из-за эмоций:

«Женщины, они много капризничают, даже по службе. Женщина на службе, она должна быть выдержанной. Не должно быть этих капризов: „Я порвала колготку, подежурь за меня“. Я даже в рваных колготках дежурю, я ответственный человек, а все-таки есть прямо такие вот женщины, извилистые» (25 лет, миграционная служба, Череповец).

Сохранение «женственности» важно для женщин, работающих в полиции, причем тем больше, чем более «мужской» является сфера, в которой они работают.

² Здесь и далее: патрульно-постовая служба.

Например, в Вытегре участковая и сотрудница патруля сожалели, что недавно в регионе закрылся танцевальный кружок, в который они с удовольствием ходили. Для других важна возможность побыть «слабой» хотя бы дома с мужем:

«Вот, несмотря на то, что такая работа нравится, я люблю понуть. Дома молодому человеку своему ною: „Я устала...“ Ну, очень хочется, чтобы тебя пожалели. Когда приходишь домой, хочется, чтобы тебя там обняли, поцеловали» (23 года, следствие, Бабаево).

Женщины, работающие в «мужских» сферах, например, в ППС, а иногда и участковые, воспринимаются другими женщинами-полицейскими как «неженственные», хотя те зачастую выбирают такую работу в связи с тем, что просто не могут найти другую:

«Есть такие женщины в полиции, которые даже внутри полиции мужскую работу выполняют. Есть отдельные экземпляры. Но даже визуально, да? Кажется, что мужчины. Со спины, так уж точно» (21 год, Вологда).

Эти представления варьируются от района к району и часто объясняются стереотипными представлениями о том, что женщине меньше «дано» в отношении не только боевых, но и властных качеств:

«Мы бы не пошли работать участковым... У нас это специфика...» (24 года, дознаватель, Бабаево).

«У нас есть три женщины-участковых из шестнадцати человек, это большое количество» (28 лет, дознаватель, Вытегра).

«Женщине меньше дано, мужчина занимает профессии сложные, опер... участковый, как-то развивается он... дается ему это развитие лучше. В Вологде была только одна женщина в розыске, которая стала потом генералом, а всего женщин-генералов три в системе МВД было. Мне кажется, мужчинам больше дано в плане вот этого гендерного... Они более выносливые, они могут выбрать то, чего мы в принципе не можем выбрать и даже попробовать» (25 лет, следователь, Вологда).

Некоторые считают, что для женщины тяжела власть как ответственность за большой участок работы и большее количество подчиненных, а также при выполнении задач, связанных с боеготовностью, женщина профессионально «выгорает» быстрее, чем мужчина:

«Груз ответственности. Мне сейчас очень комфортно, потому что я имею свой кусок, чего я и добивалась. Резкое сокращение количества людей, а фронт работ какой-то остался. То есть был износ 24 часа в сутки. Ты никогда не отдыхал, у тебя мозг не отдыхал. Ночью, днем, утром, что там случилось? Всегда конфликтные ситуации. Поднимают не по-хорошему. И каждый день такой стресс» (54 года, бывшая участковая, Вологда).

«Мы когда служили, мы же там и в отработки ходили, вот я девочку вспоминаю до сих пор, в ГИБДД она служила, она в наряде, она служила лет десять — я больше не могу. А мужчины долго служат» (55 лет, преподаватель Центра повышения квалификации, Вологда).

Неоднозначно воспринимается ситуация, когда женщина оказывается начальницей, а в подчинении у нее — мужчины. С одной стороны, собственные карьерные устремления представляются большинству женщин нормальными. С другой стороны, «страдающее» мужское самолюбие женщинам тоже понятно:

«У нас был зам с менталитетом кавказским. Я была руководителем, и он был под моим подчинением. Наши, русские, не воспринимают это очень ярко, если женщина-

руководитель, а у них это очень выражено. Он отстранился от всего. И как-то он быстро потом ушел на пенсию. Я не могу сказать, что мы с ним бодались. Для него был шок... Когда объявили приказ, ему приходится подчиняться. Он был меня старше достаточно, дослуживал человек. Помощи от него особо никакой не было. Читал газету там. Я ему какие-то вещи списывала. Для ознакомления. Но не более того» (55 лет, преподаватель Центра повышения квалификации, Вологда).

Представлена и точка зрения, связанная с осознанием стереотипности жесткого разделения сфер на мужскую и женскую, утверждение, что различия скорее индивидуальны:

«Не ощущала разницы. Были педантичные мужчины, которые и бумаги оформят грамотно, и женщины, которым не дано это делать, тоже есть...» (55 лет, преподаватель Центра профессиональной подготовки, ранее работала в следствии, Вологда).

Пол руководителя

Стереотипы о том, что женщина-начальница эмоциональна, но зато лучше «понимает» личные проблемы сотрудников, продолжают влиять на интервьюируемых. Они бывают крайне удивлены, когда такие ожидания не оправдываются:

«Один раз попалась женщина-руководитель, у самой трое детей, но она никак не понимала, что такое мать. Ну и что, что у тебя там какое-то мероприятие в садике? Вот у меня сейчас руководитель хороший, вот на тебе полтора часа, дойди до садика, ради бога. А вот та... ад просто какой-то. У тебя нет семьи, у тебя нет детей. И было такое, что даже в праздничные дни приходи на работу, и все. Трое детей, я удивлялась, как это она так: „Я ни на одном родительском собрании, — сказала, — не была“» (34 года, дознание, Никольск).

«Мне не нравится, что, бывает, начальник орет. Я сижу у нее в кабинете как практически секретарь, и если ей что-нибудь не нравится, летит в тебя бумага: „Ну-ка иди в 305 кабинет!“» (28 лет, дознание, Вологда).

В полиции, где женщины пока составляют меньшинство, они иногда пользуются снисходительным отношением со стороны вышестоящих мужчин, оказывающих им больше помощи в работе, а начальницы-женщины этого не делают:

«Женщина иногда просто скажет: надо сделать, и все. Мужчина попытается что-то еще сказать, что-то еще найти. Вот загляни вот туда... Если у тебя что-то не получается, давай вместе. Женщина может так не сказать, гребь сама. В основном женщины так и говорят, если я это умею и знаю, ты тоже должна уметь это и знать, а мужчины... что, может быть, ты как бы женщина, так [тебе надо помочь]» (28 лет, дознание, Вологда).

Некоторые, впрочем, убеждены, что и в стиле руководства индивидуальные различия важнее гендерных:

«Я не согласна, потому что все зависит от конкретного человека. Могут встретиться мужчины, мне вот встречались и женщины такие же абсолютно, которые хоть и добились, стали начальниками, прошли путь, порой он был настолько тернист, они сломались, проходя этот путь, что они очень негативно относятся к тем, кому повезло, кто красиво выглядит, женщины могут так относиться, и мужчины такие же есть» (26 лет, стажер, Вологда).

Причины работы

Женщины, работающие в полиции, попавшие в нашу выборку, прежде всего ориентированы на работу. Жизнь домохозяйки кажется им недостойной, даже

«Гражданские» работающие женщины для них — менее организованные и дисциплинированные. Кроме того, в некоторых семьях любой дополнительный заработок имеет значение:

«Мне кажется, что [быть домохозяйкой. — Авт.] — это как будто какая-то паразитирующая жизнь. Женщина должна состояться и как мать, и на работе, я не знаю. Просто кто как для себя выбирает главенствующее. У меня нет пока детей своих, я очень хочу, но не знаю, как и завести, когда я буду работать? Мне кажется, что у меня не поменяется ничего, я буду сумасшедшей матерью, которая постоянно работает» (23, дознание, Бабаево).

«Вот, восемь месяцев ребенку исполнилось, я пошла на работу. Я сказала: „Больше не уйду ни в какой декрет, потому что без денег я жить не буду“. Мы жили на две тысячи в месяц, зарплата мужа — 15, остальное уходило на кредит и оплату жилья! Родственники с огорода картошку привозили» (28 лет, дознание, Вологда).

«Гражданские женщины... Как-то все расплывчато... Тут уже все четко. То есть это настолько дисциплинирует, что все по полочкам. Жизнь так дисциплинировала, что все, порядок. Не только на работе, но и в учебе у детей, и в голове, и дома чтобы идеальный был порядок: приготовлено было и одеты были. Семейный уют, ты стараешься. Времени у тебя на работе и так максимум, и ты должен прийти, перенастроиться на свой семейный очаг. Все свои проблемы, что было на работе, ты выбрасываешь» (35 лет, участковая, Вытегра).

В случае продвижения по службе должность в полиции позволяет, по местным меркам, причислить себя к среднему классу, например, при необходимости нанять няню.

Организация времени, рабочий день

Основной проблемой в отношении поддержания баланса жизни и работы для женщин, служащих в полиции, является ненормированный рабочий день:

«У меня было один раз, что я вообще не ушла домой» (30 лет, Тотьма, ПДН).

«Сколько я здесь работаю, с марта стажером, у меня было два дня буквально, чтобы с восьми до полшестого. Все остальное время у меня было с восьми и до бесконечности» (23 года, Вологда, дознание).

Это проблематично даже при отсутствии семьи и детей:

«Я на проверку езжу, иностранцев проверяем, это так долго все, район-то большой. Мы поймали иностранцев, и я приехала на работу в три часа ночи, чтобы протоколы составить. Даже в три часа ночи ты стоишь, с иностранцами разговариваешь, приходит мужчина, говорит: „А можно паспорт поменять?“ Батюшки родные, если бы мы в пять утра работали, вы бы и то пришли» (23 года, отдел миграции, Бабаевский район).

«Приходим мы с утра, у нас инструктаж, и мы на маршрут свой. С 9 утра до 18, по будням. Праздничные, выходные дни — с 12 до 21. Есть и ночные смены с 22 вечера и до 6 утра. В основном на машине. Редко когда пешком, но тоже бывает. А я старший наряда» (32 года, ППС, Вытегра).

Особенно это проблематично, когда есть дети, поскольку стереотипно женщина должна посвящать семье и детям как можно больше времени, а не только усилий, но график работы этого не позволяет, тем более при наличии некоторой карьеры:

«Рабочий день у меня до полшестого. Если уезжаем в конвой, то пока не вернемся. 320 км туда, 320 км обратно. Мы сегодня ехали из Вологды, это часа три-четыре. Мы

сутками возвращаемся. 12—13 часов. И потом на следующий день на работу. Если я не могу в эти же сутки выйти, то я беру там отдых или еще что-нибудь. Если есть возможность» (40 лет, Вытегра, начальница изолятора временного содержания).

«Рабочий день начинается в восемь часов. Я прихожу чуть раньше, для того чтобы оценить обстановку: как прошла ночь, как прошли предыдущие сутки. Дальше планерка. У нас работают посменно, пересменок с руководством. И занимаюсь работой: документацию веду, прием родственников веду, задержанных, спецконтингента. Постоянно у кого-то есть какие-то проблемы, жалобы, вопросы. Все надо им разъяснить. Я утром делаю обход камер. Обязательно. Некоторые просто недопонимают, куда попали. Объясняешь человеку, что согласно таким-то актам вам положено то-то, не положено то-то. Вы отбываете наказание. Вы задержаны. Решаются вопросы хозяйственные, по обеспечению. Кто-то болеет...» (40 лет, начальница изолятора временного содержания, Вытегра).

Особенности жизни в маленьком городе или поселке создают благоприятные условия, которых нет в большом городе, например, можно зайти домой или в детский сад за детьми, а потом при необходимости вернуться на работу:

«К восьми на планерку. Бегом бежим в садик. То есть в сад сначала отвожу ребенка, потом на планерку. Потом начинается рабочий день. Забираешь почту. И начинается самое интересное: тебе вчера нужно было уже что-то сделать. Работа с бумагами, прием граждан, все делаешь одновременно, поручения начальника» (34 года, дознание, Никольский район).

«С утра встаем, ничего не успеваем, забегаем в садик, разденьте его, я убежала на планерку. На планерке нас каждый раз отчитывают, что в ПДН ничего не работает. Малолетки совершают преступления. Молча слушаем. Идем работать. До кабинета мы идем, по пути разбираем бумаги, кто чем занимается. Доходим до кабинета, начинаются звонки. У нас тут проблема, у нас там проблема. Мы это решаем, справляемся с бумагами. У нас еще за неделю преступления. Мы в группе — или кто-то из группы — поднимаемся. Если вечером преступление, до часу ночи раскрываем. Ну, когда раскрываем, когда нет. Но позиция начальства у нас, что до последнего. И у нас нет такого, как у других служб: если они в группе, то на следующий день у них выходной. У нас в ПДН до часу, до двух ты работаешь, но к восьми утра ты обязательно должна быть на планерке» (28 лет, ПДН, Тотьма).

Матери, особенно школьников, пытаются строить особые временные стратегии, чтобы проводить больше времени с детьми — прежде всего чтобы делать с ними уроки, но это далеко не всегда получается, тогда остается полагаться на помощь других членов семьи:

«Я на работу ухожу в 15 часов. Когда он учился во вторую смену, он утром вставал [и делал со мной уроки]... сейчас проблема, что он в первую смену учится. Но мне старший сын помогает» (35, участковая, Вытегра).

«Нет, это не их проблемы. Учеба, я считаю, — это совместная проблема. Ребенок мой, и это наши общие проблемы. Это не значит, что он сидит у меня и уроков не делает. То есть я даю установку: „Делаешь самостоятельно, а я тебя проверяю“» (35, Вытегра, участковая).

Есть еще и неформальная проблема (не только у женщин и не только у полицейских): во многих коллективах не принято уходить раньше начальника, даже если работа выполнена:

«Если даже закончил работу, все сделал. И рабочий день закончился. Иногда даже неудобно, ты сейчас встанешь, пойдешь домой. Текущая работа у тебя сделана, а работа, которую ты должна будешь сделать завтра, она не заканчивается никогда. Иногда стыдно, что ты сейчас закроешь дверь, и все. А бывает такое, что в восемь часов тебе звонит начальник: ты где? — Дома. — Почему ты дома? Ты сейчас должна быть здесь, и ты идешь обратно... Просто иногда хочется отдохнуть. От кабинета своего просто уйти» (33 года, Вологда, отдел дознания).

Партнерство в семьях полицейских

Позитивной особенностью многих семей женщин-полицейских является партнерский брак, распространенный в этой среде, особенно если муж тоже работает в полиции:

«Муж в полиции. Тут уже привычка. И семья создалась уже в полиции. У нас тут много пар» (40 лет, Вытегра, начальница изолятора временного содержания).

«Познакомилась на работе со своим молодым человеком. Да, он работал в ДПС³, а я в миграции» (23 года, отдел миграции, Череповец).

«Да, дочь осталась с ним. У мужа очень хорошо, подобрал пять через два. Очень хороший график. Полшестого он освобождается, может забрать ее из садика. Поэтому, конечно, без поддержки мужа мне было бы сложно работать» (26 лет, следствие, Череповец).

«У меня супруг также работает в органах внутренних дел, поэтому мы работаем совместно. Семейный подряд у нас называется» (27 лет, Никольск, ПДН).

«Он не ворчит — я вижу, тебе некогда, начинает сам готовить. Бывает, когда некогда прибраться дома, берет сам мою швабру, начинает сам вытирать полы» (28 лет, Тотьма, ПДН).

Порой мужья сопротивляются равному разделению домашних дел, бывает, что семьи распадаются, поскольку женщина-полицейский не может уделять дому столько же времени, сколько неработающая или работающая в менее напряженном режиме:

«Всему научила. Сначала тоже отказывался — и готовить, и стирать, и прибирать. Сейчас я могу с работы прийти и в 11 часов, так как у нас есть вторые смены. Пока еще терпит, ничего не высказывает. Но я думаю, что в будущем камень в мой огород упадет» (25 лет, миграционная служба, Череповец).

«Женщины много времени проводят на работе, у многих брак, да. Мужчины не понимают это — вроде бы хорошо, жена работает, зарплату приносит более-менее стабильную и вроде бы престижную, но столько времени проводит, и действительно браки-то рушатся из-за этого» (27 лет, Никольск, ПДН).

«У нас проблемы начались в связи с этим, потому что муж тоже в полиции, не хочет ничего делать в свои выходные, у него больше выходных намного. Он думает, что я должна работать и делать. Не говорит бросать работу. Ему все нравится, кроме того, что не приготовлено» (33, дознание, Вологда).

«Он считал, что женщине тяжело. Постоянно на работе, семья забывается. Он говорил, что тебя дома не будет» (34, дознание, Никольск).

³ Здесь и далее: Дорожно-патрульная служба

«Он сказал, что наши дети будут целиком только на нем. В будущем. Родственники говорят, что разве можно женщине столько времени тратить на работу?» (31 Бабушкинский район, ПДН).

Часто, как и в советское время, крайне важна роль бабушки в сочетании с ранней самостоятельностью детей:

«Я не встаю в пять, мне надо выспаться. Я долго сплю, до семи точно. Встаю, умываюсь, бужу ребенка, ребенок завтракает. Мой никуда не пойдет, пока не поест. Муж отвозит меня на работу, потом везет ребенка в садик и... возвращается домой и ложится спать, потому что к двум часам на работу, он пришел с ночи, он тоже сотрудник. Муж забирает из сада, потому что он на машине, забирает и отвозит ребенка к бабушке. А вечером, если я освобождаюсь в семь-восемь часов, я забираю ребенка сама, и мы делаем уроки. А если нет, тогда бабушка сделать должна вместе с ребенком уроки, а если не сделала, тогда оставляем на выходные. А если я освобождаюсь в 12 ночи, ребенок остается у бабушки. Утром ребенка забираем оттуда, папа меня везет на работу, а ребенка в садик» (31 год, Бабушкинский район, ПДН).

Некоторые женщины, в основном работающие на кабинетных должностях и пока не имеющие детей, стараются все домашние дела брать на себя:

«У меня муж участковый, и уважают его серьезно, участок самый тяжелый, и развиваться он хочет. Вчера он мне сказал: ты не должна меня жалеть, я сам это выбрал. Вот как мне относиться к этим словам? Я понимаю, что моя работа будет намного легче, чем его, и делать все дома буду я» (25, Вологда, стажер).

Материнство и ожидание материнства

Материнство осложняет работу женщин в полиции даже тогда, когда его нет, поскольку есть ожидания, что оно будет, и сотрудница уйдет в отпуск по уходу за ребенком:

«Женщин вообще плохо берут в полицию. Говорят, ты молодая, не замужем, детей у тебя нет, уйдешь сразу в декрет. Я обещаю, что я не выйду замуж и в декрет я тоже не пойду» (28 лет, дознание, Вытегра).

На требования интенсивного рабочего графика накладываются требования интенсивного материнства — как физические и временные, так и трудновыполнимые эмоциональные:

«И мама должна всегда улыбаться. И мама всегда улыбается. Мне кажется, что даже если ложусь, просыпаюсь с улыбкой...» И: «Это же страшная перегрузка». Р.: «Мама сегодня устала, маму сегодня не трогаем. Мама пошла к курицам и их отчитывает» (30 лет, Тотьма, ПДН).

«Когда я прихожу домой, то не улыбаюсь. Я стараюсь, чтобы меня никто не видел. Не хочу, чтобы меня жалели. Бывает, сорвешься и на всех наорешь. Мне кажется, у всех бывает. Учítывая, какой объем ты должен сделать, ты же не можешь это выместить на гражданах, на коллегах. Ты приходишь домой, ты все это приносишь домой, и ты начинаешь понимать, что тебя раздражает многое» (35 лет, участковая, Вытегра).

«Если у меня все плохо, настроение через край, я сразу начинаю аккуратно разговаривать, дети знают мой характер, видят, если у меня настроение хорошее, если я такая зажигалка... Чувствуют, если я пришла и передеваю тихо, молчу, стараюсь уединиться, в этот момент побыть сама собой» (34 года, Никольск, дознание).

Логистика рабочего дня выстраивается сложно, в связи с чем многие женщины чувствуют себя виноватыми перед детьми, сравнивая их жизнь с жизнью детей менее занятых мам:

«Забираю детей самой последней, вот это минус. Каждый раз возникает вопрос: мама, почему мы самые последние? Я говорю: „Должны уже привыкнуть“. Занимаюсь детьми, укладываю их примерно в 22. И вот, например, сейчас, учась в ЦПП⁴, где-то в полудиннадцатого я сажусь делать уроки, ложусь я не раньше часа. Мне катастрофически 24 часа в сутки не хватает» (26 лет, стажер, Вологда).

«Дочери 12 лет. Мы все это время работаем. С садика: если кто-то на работе задержался, к бабушке идет, потому что мы на работе. И вот она и привыкла. Уроки мы проверяем. Много времени на это уходит» (32 года, Вытегра, ППС).

Иногда усилия по поддержанию собственного идеального образа матери оказываются не только интенсивными, но и напрасными, в связи с нестандартным рабочим графиком, что приводит сотрудниц к ощущению вины:

«Если я борщ на выходных сварила, он целую неделю стоит, его никто не ест. Вечером ты его есть не будешь, а ребенок... вечером приходишь, его уже не накормить. Не зря говорят, самые плохие дети у учителей и сотрудников полиции. Внимания мало. Дети воспитываются в основном у бабушек» (35 лет, участковая, Вытегра).

Заключение

Вологодская область является довольно типичной для севера Европейской части России. Здесь издавна люди селились большими семьями, зимой жили часто в изоляции от остального мира. Крепостное право затронуло только небольшой юго-западный уголок территории. Население характеризовалось самостоятельностью и одновременно коллективизмом, преданность большой семье как основной идентификационной группе была очень развита, нормальным явлением была солидарность, многое делалось в отсутствие денежного вознаграждения и не ради него (например, разнообразные народные промыслы, резьба по дереву, плетение кружев — для украшения собственного дома и чтобы занять себя в зимние месяцы). До сих пор чрезмерное стремление делать все только за деньги здесь молчаливо осуждается, а стремление к принятию группой велико не только у женщин, но и у мужчин. Кооперация в быту, отсутствие четкого разделения мужских и женских ролей, возможно, также сформировалось именно в условиях выживания в холодном климате, где важны усилия каждого члена группы, в связи с чем взаимное уважение достаточно высоко.

Вероятно, все это позволяет предполагать, что результаты нашего исследования в отношении баланса жизни и работы могут быть генерализованы на другие области русского Севера (Архангельскую, Костромскую и т. д.). Что-то (возможность ходить домой обедать, приводить туда детей и возвращаться на работу) наверняка характерно для любых небольших по территории поселений в любом уголке мира, зато невозможно в мегаполисах, таких как Москва. Но более четкое разделение гендерных ролей, по нашему предположению, характерно уже для Юга России (Ростов-на-Дону, Краснодар), не говоря уже о многих других национальных культурах. В европей-

⁴ Центр повышения квалификации.

ских странах, особенно в северных, можно предположить существенное сходство с Вологдой именно в отношении партнерского брака. Проникновение женщин в полицию и их концентрация в относительно более «спокойных» подразделениях этой организации является достаточно хорошо изученным мировым трендом, разные страны находятся на разных этапах этого пути. Соответственно, в этом отношении потенциальные возможности генерализации наших результатов особенно велики.

В целом поддержание баланса жизни и работы у сотрудниц полиции оказывается очень сложной задачей, а идеологически и эмоционально (в случае наличия детей-школьников и ориентации на материнство) — и вовсе нерешаемой, поскольку и роль хорошего работника, и роль хорошей матери требуют всего человека целиком, все его время. Это напоминает о рабочей культуре 24/7, или о «трудоголизме», ориентированном на «захват» не только рабочего, но и личного времени человека [Padavic, Ely, Reid, 2019; Штроо, Кольцова 2012]. Однако при ближайшем рассмотрении мы видим, что у сотрудниц все получается (как и в других местах и в другом окружении, не все и не всегда ориентированы на сокращение рабочего времени [Kalliath, Brough, 2008; Padavic, Ely, Reid, 2019; Byrne, 2005]), благодаря коротким расстояниям между домом и работой в маленьких поселках, а также благодаря наличию партнерского брака у многих из них. Домашние функции «перехватываются» не только мужьями, но и бабушками и старшими детьми. В некоторых случаях присутствует даже наемный персонал (няни). Поэтому сбалансированность жизни сотрудницы во многом зависит не только от объективных обстоятельств, но и от ее отношения к ним. Как бы то ни было, перегрузка присутствует в жизни даже тех, у кого пока нет детей, как и у полицейских-мужчин, и времени на отдых и личные дела остается очень мало. Однако изученные женщины характеризуются высокой степенью профессиональной мотивированности, никто из них не собирается бросать или менять работу, и неплохая, по региональным меркам, оплата их труда не единственный фактор. Они в целом ориентированы на работу, и большинство не представляет себя в роли домохозяйки, как бы ни сложилась жизнь, что согласуется и с выводами О. Б. Савинской [Савинская, 2013] относительно женщин Москвы. Мы увидели еще одно локальное подтверждение того, что в модернизированных странах [Рождественская, 2011] роль работающей матери остается наиболее распространенной и, вероятно, для многих наиболее привлекательной.

Список литературы (References)

Рождественская Е. Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9. № 4. С. 439—454.

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2011) The life and work balance concept: lessons from the European social policy and Russian perspectives. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 9. No. 4. P. 439—454.

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

Savinskaya O. (2013) Work-Family Balance: How Working Mothers in Moscow Reconcile their Work and Maternity. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 2. P. 142—167.

Штроо В. А., Кольцова Е. А., Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы // Психология в экономике и управлении. 2012. № 2. С. 30—37.

Stroh V. A., Koltsova E. A. (2012) Work Life Balance, or is there life after work? *Psychology in economics and management*. No. 2. P. 30—37.

Brown J. (2007) Chapter 8, From Cult of Masculinity to Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture. In: *Police Occupational culture: new debates and directions*. Oxford: Elsevier JAI. [https://doi.org/10.1016/s1521-6136\(07\)08008-6](https://doi.org/10.1016/s1521-6136(07)08008-6).

Brown J. (1996) Integrating Women into Policing: A Comparative European Perspective. In: Pagon, Milan ed. *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*. Ljubljana, Slovenia.

Byrne U. (2005) Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information review*. Vol. 22. No. 1. P. 53—59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>.

Kalliath T., Brough P. (2008) Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. Vol. 14 (03). <https://doi.org/10.1017/s1833367200003308>.

Kanter R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Krimmelt J. T., Gormley P. E. (2003) Tokenism and Job Satisfaction for Policewomen. *American Journal of Criminal Justice*. Vol. 28. No. 1. P. 73—88.

Lanier M. M. (1996) An Evolutionary Typology of Women Police Officers. *Women & Criminal Justice*. Vol. 8. No. 2. P. 35—57. https://doi.org/10.1300/j012v08n02_03.

Leonard D. A., Moore C., Bowron M., Mertl J. V. (1993), *Third Report on Policing Problems; Organisational Requirements and Training Needs in the Czech Republic*. Humberside Police: Hull.

Lewis R. A. (2016) Work-life balance in academia: Experiences of lecturers in Switzerland. *International Journal of Business & Management*. Vol. IV (1). P. 69—84. <https://doi.org/10.20472/bm.2016.4.1.004>.

Martin S. E. (1990) *On the Move. The Status of Women in Policing*. Police Foundation: Washington.

Padavic I., Ely R. J., Reid E. M. (2019) Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work-Family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0001839219832310>.

Pogrebin M. (1986) The Changing Role of Women: Female Police Officers' Occupational Problems. *The Police journal*. Vol. 59. No. 2. P. 127—133. <https://doi.org/10.1177/0032258x8605900204>.

Rabe-Hemp C. (2008) Survival in an «all boys club»: policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 31. No. 2. P. 251—270. <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>.

Sarkozi I. (1994) Policewomen in Hungary. Institute for Law Enforcement Management training and Research: Budapest. Mimeo.

West C., Zimmerman D. H. (1987) «Doing Gender». *Gender & Society*. Vol. 1 (2). P. 125—151.