

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.12

Правильная ссылка на статью:

Подольская А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 192—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>.

For citation:

Podolskaya A. A. (2019) Perceptions of work-life balance by women working in STEM industries (a rocket-and-space industry case study). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 192—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>.



А. А. Подольская
ВОСПРИЯТИЕ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ
ЖЕНЩИНАМИ, РАБОТАЮЩИМИ В STEM-ОТРАСЛЯХ
(НА ПРИМЕРЕ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ)

ВОСПРИЯТИЕ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ ЖЕНЩИНАМИ, РАБОТАЮЩИМИ В STEM-ОТРАСЛЯХ (НА ПРИМЕРЕ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ)

PERCEPTIONS OF WORK-LIFE BALANCE BY WOMEN WORKING IN STEM INDUSTRIES (A ROCKET-AND-SPACE INDUSTRY CASE STUDY)

ПОДОЛЬСКАЯ Анна Александровна — аспирант факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-MAIL: annas.podolskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-7192-8231>

Anna A. PODOLSKAYA¹ — Post-graduate student, Faculty of Social Sciences

E-MAIL: annas.podolskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-7192-8231>

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

Аннотация. В статье рассматривается проблема баланса работы и семьи у женщин-инженеров ракетно-космической отрасли. Эмпирическую базу исследования составили 20 полуфор-

Abstract. The article highlights the problem of work-family balance among female engineers working in rocket-and-space industry. The study is based on 20 semi-structured interviews involving

мализованных интервью с женщинами-инженерами. Половина респондентов имеет несовершеннолетних детей. В фокусе исследования были различные аспекты, которые, по мнению женщин-инженеров, способствуют или препятствуют балансу между работой и семьей: лояльность начальства, вовлеченность супруга в вопросы быта и воспитания ребенка, наличие мер социальной политики на предприятиях и их роль в гармонизации рабочей и семейной сфер, наличие или отсутствие «карьерных барьеров» на работе. Уделяется внимание специфике работы инженеров в отрасли. Кроме этого, в статье рассматривается отношение женщин к таким явлениям, как «стеклянный потолок», «мужские клубы», и их влияние на карьеру женщин в отрасли. По результатам исследования удалось сделать вывод, что сотрудников-женщин воспринимают как профессионалов, способных качественно выполнять монотонную работу, в то время как мужчины значительно чаще вовлечены в руководство проектом в целом, что позволяет им «быть на виду», решать более сложные ответственные задачи и быстрее подняться по карьерной лестнице.

Предприятия отрасли, с одной стороны, благодаря социальной политике и режиму работы способствуют соблюдению баланса между рабочей и семейной сферой, а с другой — препятствуют, ведь отсутствие равных возможностей для карьерного роста вызывают у женщин непонимание и чувство дисбаланса между работой и семьей. Поэтому работа на рассматриваемых предприятиях привлекательна в первую очередь для тех женщин, которые заинтересованы в «удобной» работе, а не в карьерном росте и высоком заработке.

female engineers. Half of respondents have minor children. The study is focused on different aspects which, according to female engineers, facilitate or hamper work-family balance. These aspects are the loyalty of superiors, husband's involvement in domestic duties and child's upbringing, corporate social policies and their role in the harmonization of professional and family spheres, and presence or absence of career barriers. A special attention is paid to the specifics of work of the engineers in this industry. The article also examines women's views on the "glass ceiling", "men-only clubs" and their role in women's career in the industry. Based on the study findings the author concludes that female workers are perceived as highly-skilled professionals able to perform monotonous tasks, whereas men are often involved in the project management in general; this allows them to be seen, to solve more complicated tasks and to climb the corporate ladder faster.

On the one hand, enterprises help maintain work-family balance due to social policies and working time pattern; on the other hand, they put obstacles as women often feel misunderstood and unbalanced facing unequal career opportunities. Therefore, working in the rocket-and-space industry is attractive primarily to those women are interested in a "comfortable" work rather than career promotion or high earnings.

Ключевые слова: баланс работы и жизни, баланс работы и семьи, STEM-отрасли, ракетно-космическая отрасль, социальная политика государственных предприятий

Keywords: work-life balance, work-family balance, STEM industries, space industry, social policy of state-owned enterprises

Актуальность и постановка проблемы исследования

Изучение баланса между жизнью и работой (work-life balance) становится все более востребованным во многих странах мира, в том числе в России. Одна из причин важности данной темы состоит в том, что с дисбалансом в указанных сферах в той или иной степени сталкивается большинство работающих людей в современном обществе. Исследования показывают, что баланс между этими сферами является одним из условий для успешного развития общества [Halpern, Murphy, 2005]. Не случайно в ряде стран ОЭСР субъективная оценка респондентами баланса работы и семейной жизни используется как один из показателей удовлетворенности жизнью людей¹.

Ситуация, когда обязанности на работе становятся препятствием для гармоничного сочетания рабочей, семейной, досуговой и других сфер жизни, более актуальна для российских женщин, так как именно на них традиционно возлагается ответственность за ведение домашнего хозяйства и воспитание детей. В связи с этим проблема поиска баланса между семьей и работой, как правило, считается женской проблемой и на уровне политики, и на уровне домохозяйств [Чернова, 2012: 296].

В рамках данного исследования сконцентрируемся на изучении баланса работы и семьи на примере женщин-инженеров предприятий ракетно-космической отрасли (РКО). Выбор данной отрасли обусловлен рядом причин. Это одна из высокотехнологических сфер в экономике². По мнению основателя и президента Всемирного экономического форума К. Шваба, расширяющиеся возможности искусственного интеллекта и автоматизация множества отраслей создают риск потери рабочих мест для все более широкого круга специалистов, в том числе и тех, где преимущественно заняты женщины. Вместе с тем технологический прогресс формирует повышенный спрос на профессии, связанные с разработкой технологических систем. Это дает женщинам возможности реализовать себя на рынке труда в этих отраслях [Шваб, 2018: 58].

Актуальность темы в масштабе государственной политики РФ подтверждает «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017—2022 годы», принятая в марте 2017 г. В документе подчеркивается, что, несмотря на значительную часть высококвалифицированных кадров среди женщин, их «научный и интеллектуальный потенциал используется не в полной мере. В результате женщины недостаточно интегрируются в рынок труда, связанный с новым техно-

¹ OECD Family Database. URL: http://www.oecd.org/els/family/LMF_2_7_Subjective_well-being_and_satisfaction_with_work-life_balance.pdf (дата обращения: 05.05.2018).

² В зарубежных исследованиях для обозначения инженерно-технических наук часто используется английская аббревиатура STEM — расшифровывается как наука (S — science), технология (T — technology), инжиниринг (E — engineering), математика (M — mathematics).

логическим укладом, и не всегда могут участвовать в инновационном развитии страны, что ведет к сохранению разницы в доходах женщин и мужчин»³.

На значимость развития РКО для государства указывает значительный объем финансовых вложений в научные исследования и разработки (НИР). В 2015 г. на развитие транспортных и космических систем было потрачено наибольшее количество средств (219,2 млрд руб.) среди приоритетных направлений развития науки, технологий и техники — более трети всех затрат на НИР по приоритетным направлениям (34,9%). Для сравнения, на обеспечение энергоэффективности и энергосбережения, а также на ядерную энергетику было потрачено 86,3 млрд руб. (13,7%) [Ратай и др., 2016: 1].

В настоящее время сфера РКО — одна из лидирующих высокотехнологических сфер России. По итогам 2016 г. Россия занимает третье место среди крупнейших космических держав, уступая лишь США и Китаю⁴.

Показателен уровень востребованности инженерных кадров в создании отечественной авиационной и ракетно-космической техники. В 2018 г. данное направление занимало пятую строку по количеству бюджетных мест в высших учебных заведениях: их число достигло 3,3 тыс.⁵

Несмотря на заинтересованность государства в инженерах, сфера РКО остается наиболее привлекательной для мужчин. Например, в 2015 г. в России доля мужчин среди выпускников вузов по специальности «авиационная и ракетно-космическая техника» составила 84%, соответственно, женщин — 16%, включая бакалавров, специалистов и магистров⁶.

Цель исследования — выявить, как воспринимают баланс между работой и семьей женщины-инженеры, работающие на предприятиях ракетно-космической отрасли, и удается ли им соблюдать его.

Отметим, что подобных работ в России не проводилось. Отчасти это связано с «закрытостью» данной отрасли. Поэтому важно было получить как можно более детальную и полную информацию от респондентов.

Теоретическая рамка исследования

В литературе нет однозначного определения того, что представляет собой *баланс работы и жизни*. Исследователи различают понятия «*баланс работы и жизни*» и «*баланс работы и семьи*». «*Баланс работы и жизни*» — более широкое понятие, так как может быть применимо ко всем, кто стремится уравновесить эти сферы, вне зависимости от наличия детей или партнера⁷.

В данном исследовании будем рассматривать *баланс работы и семьи* как одну из составляющих *баланса работы и жизни* индивида.

³ Проект «Национальной стратегии действий Российской Федерации в интересах женщин на 2017—2022 годы» // Официальный сайт правительства России. URL: <http://government.ru/docs/26698/> (дата обращения: 05.05.2018).

⁴ Космическая отрасль // Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК 12 апреля 2017 года.

⁵ Как поступить? // Российская газета. 2018. № 7505 (42). URL: [http://file.magzdb.org/ul/4485/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D0%B5%D1%82%D0%B0%202018-42%20\(7505\)%2027.02.2018.pdf](http://file.magzdb.org/ul/4485/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D0%B5%D1%82%D0%B0%202018-42%20(7505)%2027.02.2018.pdf) (дата обращения: 05.10.2018).

⁶ Женщины и мужчины России. 2016 : Стат. сб. / Ж56 Росстат. М. 73 с.

⁷ Ways to Manage Work Life Balance // UK essays 2016. URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php> (дата обращения: 27.04.2019).

Ввиду субъективности понятия «баланс работы и жизни» сложно измерить. Отсутствие однозначного определения баланса работы и жизни и баланса работы и семьи помимо субъективной оценки объясняется и тем, что каждый индивид представляет его, исходя из личного опыта, конкретных потребностей и жизненных обстоятельств.

Например, необходимое для комфортного сочетания всех сфер жизни количество времени будет определяться индивидуально. Более того, для каждого индивида существует эксклюзивный набор актуальных для него жизненных сфер, как и само значение каждой из них персонально для него.

Так, легко представить, что для одного человека отсутствие времени на хобби не создаст ощущения дисбаланса в жизни, в то время как для другого будет существенным.

При изучении данной проблемы часто применяется метод субъективной оценки респондентами соотношения двух сфер. В рамках данного подхода баланс между работой и жизнью определяется субъективно индивидом [Guest, 2002; Праведников, 2017].

Ощущение баланса наблюдается тогда, когда индивид ощущает, что его главные жизненные сферы и социальные роли, которые он в них играет, совместимы друг с другом [Steibe, 2009: 470]. Опираясь на работу А. Н. Моспан и соавторов [Моспан и др., 2016], мы задавали респонденткам вопрос об их субъективном ощущении баланса между работой и такими сферами жизни, как работа, семья, дружеские отношения, отдых и хобби.

В ходе исследования было выдвинуто предположение, что для ощущения (достижения) баланса между работой и другими сферами жизни необходимо создание условий, которые максимально позволяли бы индивиду уделять самым значимым из них (в том числе работе и семье) комфортное для него количество времени.

Проблемы баланса работы и жизни актуальны для сотрудников российских предприятий разных отраслей. Разработкой данной темы занимаются многие российские специалисты. Так, О. Б. Савинская изучала пути совмещения профессиональных и материнских обязанностей женщинами, работающими в различных организациях Москвы [Савинская, 2013]. Е. А. Кольцова при помощи метода незаконченных предложений анализировала представления сотрудников о понятии «баланс между работой и семьей» [Кольцова, 2014]. А. В. Праведников проанализировал роль корпоративной социальной политики предприятий в достижении баланса между работой и родительскими обязанностями на примере республики Башкортостан [Праведников, 2017].

Все более важная роль в решении проблемы гармонизации рабочей и семейной сферы отводится социальной политике предприятий и организаций. В нашем исследовании также был рассмотрен данный аспект. Для поддержания баланса между работой и семьей социальная политика предприятий должна включать меры, направленные на заботу о сотрудниках и их семьях, предоставлять больше возможностей для регулирования времени их занятости [Williams, 2001: 488].

Зарубежные исследователи приходят к выводу, что государственные предприятия больше способствуют сохранению баланса между двумя рассматриваемыми сферами, их работники имеют больше свободного времени, чем занятые в частных

организациях [Buelens, Broeck 2007: 67—68]. Социальная политика предприятий широко изучается и российскими исследователями. В поле их зрения попали такие аспекты, как социальная поддержка работающих матерей на предприятиях [Козина, 2010]. Исследователи подчеркивают значимость для гармонизации рабочей и семейной жизни *корпоративной семейной политики*. Под ней понимается система мер, направленных на поддержку потребностей работников с семейными обязанностями. К таким мерам относятся: регулирование формата занятости работника, предоставление отпусков, связанных с рождением и уходом за ребенком, предоставление детям сотрудников мест в детских дошкольных учреждениях [Чернова 2017: 103].

Изучением социальной политики на предприятиях РКО города Королева занимались Т. Ю. Кирилина и А. Г. Чернышова. В рамках опроса двухсот сотрудников предприятий РКК «Энергия» и АО «Корпорация „Тактическое ракетное вооружение“» респондентам было предложено оценить ряд параметров по пятибалльной шкале. Социологи показали, что больше всего респонденты удовлетворены такими параметрами трудовой деятельности, как режим работы (4,43 балла), отношения в коллективе (4,03 балла) и соблюдение социальных гарантий и предоставление социальных льгот (4,02 балла). Эффективность мер проводимой социальной политики была оценена значительно ниже (3,74 балла) [Кирилина, Чернышова, 2017: 101].

В нашем исследовании мы постарались понять, удается ли женщинам-инженерам, работающим на предприятиях РКО, ощущать (соблюдать) баланс между работой и семьей. Какие стороны их жизни и работы способствуют/препятствуют гармонии между двумя сферами. Было выдвинуто предположение, что работа на данных предприятиях способствует соблюдению баланса между рабочей и семейной сферой благодаря комфортному режиму работы и социальной политике предприятий.

Эмпирическая база исследования

Исследование проводилось методом полуструктуризованного интервью. Было проведено 20 интервью с женщинами-инженерами, работающими на предприятиях РКО. Точками входа в выборку стали знакомые женщины-инженеры с разных предприятий города.

Респондентки были поделены на две равные группы (по десять человек): имеющие детей и не имеющие детей⁸. Это базовое деление, поскольку материнство в значительной степени влияет на все сферы жизни женщины, в том числе на восприятие и роль баланса во всех сферах жизни. Кроме того, мы предполагаем, что с появлением ребенка для женщины еще большую значимость приобретают меры социальной поддержки предприятия. Возраст респонденток — от 27 до 44 лет. Все респондентки, имеющие детей, состоят в официальном браке.

Интервью проводились в июле-ноябре 2018 г. и январе 2019 г. Выборка сформирована методом снежного кома. Для всех информанток работа на предприятиях РКО является основной, ее продолжительность от года и более. Все информантки имеют высшее инженерное образование.

⁸ Количество информанток в каждой группе объясняется необходимостью сохранения пропорций и возрастной структурой сотрудников предприятий РКО.

Местом проведения исследования стал г. Королев, в котором сконцентрировано наибольшее количество предприятий отрасли. В работе представлены интервью с женщинами-инженерами предприятий АО «Композит», РКК «Энергия», АО «Корпорация „Тактическое ракетное вооружение“».

Интервью проводились с каждой информанткой лично или по WhatsApp с использованием видеосвязи. Все они были записаны на диктофон для последующего анализа. Структура интервью состояла из нескольких тематических блоков: понятие баланса между работой и семьей; ощущение баланса/дисбаланса между этими сферами на личном опыте; отношение и оценка работниками социальной политики предприятий, в первую очередь в отношении работниц с детьми; наличие или отсутствие карьерных барьеров на предприятиях РКО и их значение для респонденток.

Анализ и интерпретация

Анализ полученных данных производился при помощи метода «открытого кодирования», что позволило выделить из текста и категоризировать различные феномены [Страусе, Корбин, 2001: 53]. Сами «коды» были взяты из структуры интервью и литературы по данной тематике (например, [Maddock, Di Parkin, 1993; Киммел, 2006]).

На втором этапе для каждой выделенной категории определялся ряд подкатегорий, каждая из которых отражает различные аспекты, необходимые для достижения баланса между работой и семьей, по мнению сотрудников предприятий. Примеры представлены в таблице 1.

Таблица 1. Перечень подкатегорий и исходных кодов для основных категорий: «Баланс между работой и семьей», «Ощущение (соблюдение) баланса между работой и семьей», «Социальная политика предприятий РКО», «Барьеры при построении карьеры»

Категория	Подкатегория	Примеры цитат
Баланс между работой и семьей	Бюджет времени	«Баланс — это когда ты можешь уделять достаточно времени семье и работе» (интервью 1).
	Лояльность начальства	«Мне повезло с графиком, и так как работаю на гос. предприятии, достаточно лояльное было отношение к такому событию, как больничный. После выхода из декретного отпуска было тяжело: первый год практически каждый месяц больничный. Но шли на встречу. Никто не пугает увольнениями. Конечно, где-то проигрываешь в зарплатке, но в принципе это лучше» (интервью 5).
	Равные обязанности супругов (взаимопонимание)	«У меня и ребенок понимающий, и муж понимающий, для него нет проблемы приготовить или убрать» (интервью 4).
	Территориальная доступность работы	«Я живу в Королеве, и это один из главных плюсов. Даже не рассматривала работу в Москве. Жалко было бы тратить время на дорогу и не успевала бы заниматься семьей» (интервью 5).

Категория	Подкатегория	Примеры цитат
Ощущение (соблюдение) баланса между работой и семьей	Удовлетворенность/неудовлетворенность своим вкладом в различные сферы жизни	«Нет, мне не удавалось ощутить баланс. Я делала больший акцент в сторону семьи и при этом понимала, что работа из-за этого страдает. Мешала еще дорога до работы. Но это был личный выбор» (интервью 1). «Когда у тебя нормированный рабочий день, это дает баланс: мне хватает времени и на общение, и на отдых, и на быт. Единственное — <i>распределяю время между своими увлечениями, между друзьями и родными</i> » (интервью 13).
Социальная политика предприятий РКО (направления социальной политики)	Для работников с детьми (дружественность по отношению к семье) Молодежная политика Для самих сотрудников (медицинское обслуживание)	«Билеты на Елку, профсоюз, молодежная политика. «Композит» в этом отношении более лояльно относится к мамам с детьми, это здорово. И у нас очень много сотрудников с детьми» (интервью 9). «Большим плюсом является четкое выполнение всех социальных гарантий в срок» (интервью 11). «Наиболее <i>полезной мерой</i> является прикрепление к медсанчасти, где обслуживание значительно лучше, чем в других поликлиниках города» (интервью 10).
Барьеры при построении карьеры	«Стеклянный потолок»	«Я знаю примеры двух девушек. Им говорили: «Мы не повысим тебе категорию, ты будешь с ней, пока не <i>уйдешь в декрет</i> , так как у нас есть молодые парни, и нам <i>нужно продвигать их</i> » (интервью 13).
	«Мужские клубы»	«Мужчинам проще доказывать точку зрения в мужской среде. Договариваться. А женщине нужно доказать мужчине, что ее точка зрения что-то стоит» (интервью 13).
	Стереотипы	«Мальчиков изначально берут больше, так как <i>считают, что у них более технический склад ума</i> , хотя я не считаю так» (интервью 17).
	Отпуск по уходу за ребенком	«При равной квалификации для повышения выберут мужчину, так как женщина уходит в декрет. И если ребенок заболит, все на ней. Думаю, это основной барьер» (интервью 17).

Интерпретация данных: как достичь баланса в РКО?

Понимание баланса

После обработки и анализа интервью удалось получить данные по ряду поставленных вопросов. Для подавляющего большинства респонденток баланс прежде всего ассоциируется с комфортным распределением времени между всеми сферами жизни. В нашем исследовании ключевым было не только понять, с чем ассоциируется у респонденток понятие баланса между работой и семьей, но и удается ли им *соблюдать* его. Исследование показало, что проблема утраты баланса в подавляющем большинстве случаев характерна для мам с детьми.

«В принципе, когда у тебя нормированный рабочий день, это дает баланс, то есть я и общаюсь с родными, и отдыхаю, занимаюсь бытом. Я люблю, чтобы все было строго и хватало времени на хобби. Сходить с мамой в картинную галерею, например. Уже после работы приходится искать баланс между своими увлечениями, между друзьями, между родными» (инженер-химик, ОАО «Корпорация „Тактическое ракетное вооружение“, 28 лет, не замужем, детей нет).

Утрата баланса между работой и остальными сферами жизни у тех, кто пока не создал семью, часто наступает при совмещении работы с научно-исследовательской деятельностью. Это видно по ответам респонденток, избравших научно-исследовательскую карьеру в данной отрасли. Так как научно-исследовательская деятельность так или иначе связана с работой респонденток, то дисбаланс создает именно работа.

«Балансу мешает скорее диссертация, она отнимает силы, и это непрерывный мыслительный процесс. Утрата баланса наступает, когда мне завтра нужно сдать статью, и чувствую, что могу не успеть в срок» (инженер-конструктор, РКК «Энергия», 28 лет, не замужем, детей нет).

Если среди бездетных респонденток проблема достижения баланса ощутима в меньшей мере, то для респонденток с детьми она, как правило, более существенна. Противоречие наступает в первую очередь между *работой и семьей*, не говоря уже о других сферах жизни, при этом дисбаланс возникает как из-за большого количества работы, так и из-за необходимости выполнения семейных обязанностей, что в равной степени вызывает дискомфорт.

В первом случае он вызван нехваткой времени на семью. Дисбаланс из-за выполнения семейных обязанностей характерен для мам с детьми трех-четырёх лет, которые часто болеют, вынуждая женщин брать больничный по уходу за ними. Многие сталкивались с тем, что работа за это время «накапливалась», что, по мнению респонденток, создавало ощущение дисбаланса.

«Не ощущаю баланса, так как я провожу на работе больше времени, чем хотелось бы. Соответственно, на семью времени остается мало, это плохо, конечно, а на хобби его вообще нет» (инженер-материаловед, АО «Композит», 44 года, замужем, двое детей — 8 и 16 лет).

Для респонденток, ставших мамами, первично время на заботу о ребенке. Многие отмечали, что сохранить баланс крайне сложно, особенно в случае раннего выхода из отпуска по уходу за ребенком.

«На самом деле для меня сложно найти этот баланс, особенно когда одному 4,5 года, другому десять месяцев. Сейчас я во второй раз в декрете, а с первым ребенком я вышла на работу, когда ему было десять месяцев, и это достаточно сложно, приходилось отпрашиваться, но у нас была няня, так как родственники далеко» (инженер-металлург, АО «Композит», 30 лет, замужем, двое детей — 4,5 года и 10 месяцев).

Аспекты баланса

Далее мы попытались понять, какие аспекты, по мнению респонденток, способствуют/препятствуют балансу.

Как показывают исследования, для работающих мам одним из наиболее значимых аспектов при выборе места работы становится *удобный режим труда*, тогда как заработок отходит на второй план [Некрасова, 2013: 83]. Данный тезис

подтвердился и в нашем исследовании. Большинство респонденток как с детьми, так и без них сошлись во мнении, что график работы на предприятиях наиболее удобен как для сохранения баланса, так и для работы в целом.

«У меня не бывает такого, что нужно задерживаться, либо помимо рабочих дней где-то находиться. У меня стабильные временные границы на работе, и это помогает и в работе, и дома» (инженер 1 категории ОАО «Корпорация „Тактическое ракетное вооружение“», 29 лет, замужем, 1 ребенок — 4 года).

Жесткий график работы связан с «закрытостью» отрасли и контрольно-пропускным режимом. В большинстве случаев респондентки отмечали, что привыкнуть к этому удалось быстро, и это во многом дисциплинировало их и помогло быть организованнее на работе. Было высказано и обратное мнение о том, что «режимность» препятствует ощущению баланса.

«Раньше я работала на другом предприятии, не режимном, и могу по опыту сказать, что „режимность“ скорее мешает балансу» (инженер-материаловед, АО «Композит», 44 года, замужем, двое детей — 8 и 16 лет).

Интересно, что большинство мам вышли на работу до того, как ребенку исполнилось три года. Этому способствовали не только экономические причины, но и создание условий на предприятиях, благоприятных для их досрочного выхода на работу: возможность работать не полный день.

В нашем исследовании среди семейных пар оба супруга работали. Практически все респондентки говорили о значительной помощи партнера как в ведении быта, так и в воспитании детей.

«Поддержка мужа мне тоже очень помогает. У нас папа активно участвует в воспитании. Они с ребенком проводят время вместе — играют. Муж может и приготовить. В этом отношении мне повезло» (инженер-конструктор, РКК «Энергия», 32 года, замужем, 1 ребенок — 7 лет).

Для соблюдения баланса между работой и семьей равное разделение обязанностей между супругами играет такую же важную роль, как и наличие благоприятных условий работы на предприятии. Однако большинство исследований показывают, что для России практика «вовлеченного отцовства» не характерна [Савинская, 2014: 167].

Это подтвердилось и в нашем исследовании. Например, выход отца в отпуск по уходу за ребенком воспринимается скорее как исключение из правил. По мнению некоторых респонденток, такое поведение могут не понять, что может вызвать последующую напряженность у мужа на работе. В нашем исследовании подобная ситуация встретилась только в одном случае.

Еще один аспект, имеющий значение для сохранения баланса работы и семьи, это близость места работы к дому, позволяющая экономить время на дорогу и «подстраиваться» под график детских учреждений [Козина 2010: 26]. Большинство родителей забирают своих детей из сада раньше официального закрытия [Савинская, 2014: 170], а для этого им важно наличие «удобного» режима работы на предприятиях, особенно для мам с детьми.

Большинство информанток проживают в Королеве, либо в близлежащих городах, при этом некоторые специально выбирали работу ближе к месту проживания, либо приобретали жилье в городе.

«Мне до работы 20 минут, и для меня это один из главных факторов. Садик работает с 7:30. То есть я могу успеть и привезти ребенка, и доехать до работы. Особенно важно это было, когда я вышла на работу: ребенку было десять месяцев. Это и удерживает на этом месте — помимо интереса, конечно» (инженер-технолог, АО «Композит», 29 лет, замужем, 1 ребенок — 4 года).

Некоторые респондентки из-за значительных временных затрат на дорогу до работы испытывали существенный дискомфорт, создающий предпосылки к желанию сменить место работы.

«Мне далеко только из-за ремонта Ярославского шоссе, который идет уже который год. Постоянные пробки. По полтора часа. На самом деле там ехать максимум 30 минут. Но бывает, стоишь два часа... А детей же тоже нужно забрать из садика и т. д.» (инженер-ракетостроения, РКК «Энергия», 33 года, замужем, 2 детей — 4 и 6 лет).

По мнению большинства респонденток, гармонизации всех сфер жизни способствует строго фиксированная продолжительность рабочего дня на предприятиях РКО (с 8 до 17 часов), что редко встречается в современном городе. Именно это позволяет гармонично распределить время между работой и остальными сферами жизни.

Некоторые респондентки отмечали такую важную особенность, как невозможность работать удаленно из-за специфики отрасли. В противном случае возвращаться к работе после рождения ребенка можно было бы существенно раньше.

Особенности социальной политики предприятий РКО

В рамках исследования было выявлено, что большинство респонденток ощущают значимость социальной политики предприятия в обеспечении гармонии между рабочей и семейной сферой.

Нас в первую очередь интересовали меры, направленные на поддержку семей с детьми. Политика в отношении баланса семьи и работы представляет собой институционально оформленные поддержки, позволяющие работающим взрослым оптимально совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности [Чернова 2014: 40].

Для большинства сотрудников значимым является соблюдение всех социальных гарантий на предприятии. Это позволяет им чувствовать уверенность в том, что в будущем, с появлением ребенка, им не придется уходить из профессии. Некоторые отмечали, что ощущают заботу и внимание со стороны предприятия к сотрудницам. Особенно это видно по тем респонденткам, кто только планирует рождение ребенка.

«Мне кажется, на нашем предприятии большое внимание уделяется заботе о сотрудниках в целом. Мамам всегда можно не только уйти на больничный, но и есть период адаптации к детскому саду, можно работать неполный день. Я думаю, это и из-за того, что на предприятии много работников старшего поколения и они, помня советский опыт, не отказываются от этого и сейчас» (инженер-материаловед, АО «Композит», 29 лет, замужем, двое детей — 10 месяцев, двойняшки).

Еще одно популярное направление социальной политики предприятий — молодежная политика, направленная на продвижение проектов молодых специалистов, возможность обучения в аспирантуре, либо обучения за счет предприятия. Многие

также отметили важность досугового направления социальной политики — организации различных мероприятий, что улучшает микроклимат в коллективе, позволяет найти друзей среди коллег.

Что касается «дружественной по отношению к семье» политики, которая предполагает, что помимо государства работодатель становится одним из ведущих агентов социального обеспечения работающих родителей [Чернова, 2014: 40], то большинство респонденток отметили подобную «дружественность», подчеркнув, что для мам с детьми это наиболее подходящий и стабильный вариант занятости.

«Социальная политика предприятия — это один из существенных плюсов, ее можно назвать дружественной семье. Помимо помощи с устройством в сад, у нас 15 тысяч дают на рождение ребенка от профсоюза, всегда на Новый год подарки, оплачивают билеты на Елку. Много программ, в рамках которых ты можешь взять ребенка или мужа на экскурсию: есть и детские, и взрослые» (инженер-материаловед, АО «Композит», 29 лет, замужем, двое детей — 10 месяцев двойняшки).

Наиболее привлекательны для большинства сотрудников возможность бесплатного лечения в одной из лучших поликлиник города по ДМС, наличие профсоюза, дополнительные выплаты на рождение детей, подарки детям на Новый год, помощь с устройством ребенка в детский сад.

Среди мер, которые были бы полезны для работающих мам, респондентки назвали организацию яслей от предприятия, увеличение пособий мамам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

В целом можно сказать, что политика предприятий РКО сочетает в себе меры, направленные на различные группы работников, в том числе и на работников с детьми.

Барьеры в формировании баланса

Рассмотрим мнения сотрудниц предприятий РКО о возможностях карьерного продвижения и существующих барьерах. Специфика работы в отрасли связана с повышенной ответственностью сотрудников, причем с начальных позиций. По мнению респонденток, это одна из причин малого количества женщин среди инженеров РКО.

«Особенность отрасли — очень большая ответственность, так как изделия, для которых создаются материалы, имеют особое значение. И это очень дорого, здесь нельзя ошибаться. Это заставляет больше анализировать и искать информацию. Мне кажется, если бы был выбор, выбрала бы менее ответственную работу» (инженер-материаловед, АО «Композит», 44 года, замужем, двое детей — 8 и 16 лет).

Сегодня одним из важных факторов для построения успешной карьеры является возможность проявить себя, реализовав свои наиболее сильные стороны. Женщинам сложнее заявлять о своих профессиональных успехах, так как компании далеко не всегда предоставляют возможности для равного участия мужчин и женщин в конференциях и других научных мероприятиях [Williams, Muller, Kilanski, 2012]. В нашем исследовании часть респонденток сталкивались с таким отношением лично, либо видели на примере своих коллег. По словам участниц, в рассматриваемой отрасли наблюдается дискриминация при распределении задач. Большинство респонденток уверены, что женщины незаменимы в прове-

дении экспериментов или выполнении расчетов в больших объемах. В то время как мужчины смотрят на проблему глобально и могут грамотно поставить общую задачу.

«Пока ты сидишь и считаешь, или делаешь что-то монотонно и хорошо, мужчинам дают более творческие задания. Их работу видно. Там, где нужно поспорить, доказать свою точку зрения, такое тоже отдают мужчинам. Тогда как они хуже справляются с точными расчетами — это нудно, неинтересно» (инженер-проектировщик летательных аппаратов, РКК «Энергия», 29 лет, не замужем, детей нет).

Карьерному росту женщин-инженеров препятствует стереотип о том, что инженер — это мужская профессия. Примечательно, что такой позиции придерживаются как мужчины, так и самих женщин-инженеры.

«Отчасти, я думаю, это идет еще из детства. Например, наше воспитание. Мы не растем с отверткой в руках. Я во время учебы поняла, что мне сложнее понимать технические вещи, чем парням. Они видели это в гараже, а я — только в учебнике» (инженер-конструктор, РКК «Энергия» 32 года, замужем, 1 ребенок — 7 лет).

Большинство респонденток сообщили, что на определенном этапе они больше заинтересованы в своем профессиональном росте, нежели в административном, мотивируя это тем, что ответственности будет больше, а зарплата — выше ненамного. Кроме того, чем выше должность, тем меньше «инженерной» работы и больше «бумажной». Поэтому медленное административное продвижение в подавляющем большинстве случаев не вызывает сильных негативных эмоций. Более болезненно воспринимается каждое конкретное несправедливое отношение, чем общая тенденция.

Задумывающиеся о карьере респондентки отмечали, что для административного повышения важно иметь не только интерес к профессии, обладать квалификацией, но и проявлять такие качества, как твердость, собранность, настойчивость. Проявление перечисленных качеств наблюдалось редко — как правило, среди тех, кто стремился к повышению либо уже занимал желаемую должность.

«У нас есть девушка, ей 31 год — начальник сектора. Она очень жесткая. Вот прямо видно, что у нее железный характер. У нее в отделе мужчины. Когда заходишь, она выпрямленная, очень внимательный взгляд, нет хи-хи ха-ха. У нее в отделе много мужчин, и они рядом с ней тряпки. И меня удивило, что она занимает такую роль мужика у себя в отделе. В ней больше мужественности. Здесь она проявляет мужские качества и может пойти выше с таким характером. Не побалуешь». (инженер ракетно-космических систем РКК «Энергия», 29 лет, не замужем, детей нет).

Еще один из барьеров, значимых для работающих в отрасли женщин, — феномен «стеклянного потолка», намеренная приостановка карьерного роста женщины и ускорение карьерного роста мужчины, не связанное с его профессиональными качествами [Wingfield 2009].

Большинство респонденток говорили, что женщине вполне реально подняться до позиции ведущего инженера, тогда как занять пост начальника сектора или начальника отдела — маловероятно.

«В моем отделе, когда освободилось место зам. начальника сектора, самым лучшим кандидатом по профессиональным качествам была женщина. Но ее не назначили, так

как она женщина. А наш сектор объединили с другим, и начальником стал мужчина» (инженер-конструктор, РКК «Энергия», 27 лет, не замужем, детей нет).

На основании исследований, проводимых в нашей стране более 20 лет, А. Е. Чирикова отмечает, что персонал предприятий не оценивает женщину как менее волевого лидера. Женщины, как и мужчины, ориентированы прежде всего на решение конкретной задачи, и нет явных гендерных различий в стиле руководства. Автор предполагает, что менеджмент в России будет все более и более эгалитарным, и менее подверженным гендерным стереотипам [Чирикова, 2016: 191].

На наш взгляд, такие предположения оправданны. Так, большинство респонденток уверены, что в работе инженера прежде всего важны опыт и знания, а гендер не играет роли. Это позволяет надеяться на хорошие шансы для женщин в профессиональной самореализации.

«Должна быть техническая подкованность, нельзя глазками хлопать. Ты — инженер, у инженера нет пола» (инженер-конструктор, РКК «Энергия», 29 лет, не замужем, детей нет).

Еще одним барьером в карьере является наличие так называемых мужских клубов⁹. Данное явление в той или иной степени знакомо всем респонденткам.

«Женщинам труднее, хотя и среди них есть те, кто добивается успеха. Им нужно еще заслужить авторитет в мужском коллективе, чтобы к ним прислушивались. У меня было такое, что мои доводы не слушали, хотя они были верными» (инженер-технолог, АО «Композит», 28 лет, не замужем, детей нет).

Несмотря на меры поддержки матерей, само предположение о возможности рождения ребенка автоматически становится препятствием для карьерного продвижения.

«В целом я не сталкивалась с неравенством, хотя был один случай. Я была беременна, через какое-то время должна была пойти в отпуск, но по плану у меня должна была быть аттестация. Я готовилась, все материалы были готовы. Но за несколько дней мне сказали, что мне совершенно не обязательно проходить ее сейчас: „Зачем тебе волноваться? Выйдешь из отпуска — и пройдешь. Я пыталась возразить, но в итоге аттестацию отложили. А так я бы сейчас была на более высокой категории... хотя, возможно, они беспокоились за меня“ (инженер по обработке давления, АО „Композит“, 29 лет, замужем, 1 ребенок — 3 года).

Несмотря на существование мер для работающих мам, декретный отпуск является своеобразным „барьером“. В большей степени он значим для тех, кто заинтересован в карьерном росте, чем для тех, кто предпочитает профессиональное развитие на текущей позиции. Предприятия РКО заинтересованы в работе женщин-инженеров, но на позициях, не подразумевающих высоких руководящих должностей. Поэтому работа на данных предприятиях привлекательна в первую очередь для тех женщин, кто заинтересован в „удобной“ работе, а не в карьерном росте и высоком заработке. Данная особенность негативно сказывается на привлекательности отрасли среди тех, для кого развитие в профессии и карьерный рост выходят на первый план.

⁹ Автор данной метафоры — Дж. Экер. Понятие широко применяется в западных исследованиях, оно обозначает образование мужских коллективов с целью сохранения мужской корпоративной иерархии в организациях (см., например: [Asker, 1990].

Выводы

У большинства респонденток баланс работы и семьи ассоциируется с наличием достаточного времени на все сферы деятельности, либо с особым умением грамотно его распределять. Личный опыт в соблюдении баланса существенно различается у сотрудниц без детей и с детьми.

Для сотрудниц без детей соблюдение баланса между работой и семьей не является существенной проблемой. Респондентки в целом удовлетворены распределением временных ресурсов на каждую из сфер. О возникающих время от времени сложностях говорили те, кто выбрал научно-исследовательскую карьеру и обучается в аспирантуре. В частности, у них не хватало времени на хобби, встречи с друзьями.

В большинстве случаев респондентки с детьми не ощущают баланса между работой и семьей. При этом „перегиб“ возможен как в сторону работы, так и в сторону семьи. Все респондентки особо подчеркивают значимость помощи партнера в заботе о детях и выполнении бытовых обязанностей.

В наибольшей степени ощущению баланса способствуют: близость места работы к дому, лояльность руководства в отношении к работникам с детьми, социальная политика предприятий.

Респондентки отметили специфические особенности РКО — как способствующие, так и препятствующие соблюдению *баланса между работой и жизнью*: фиксированный график работы при невозможности работать удаленно в силу специфики отрасли, что позволяет освободить время для других сфер жизни.

Несмотря на существование „мужских клубов“ и „стеклянного потолка“, они значимы в основном для тех женщин в РКО, кто планирует подняться по карьерной лестнице. Для большинства респонденток наиболее актуально развитие профессиональных инженерных навыков, они, как правило, не замечают подобных „барьеров“ либо относятся к ним нейтрально. По мнению многих сотрудниц, те, кому интересна инженерная деятельность, редко стремятся к административному росту.

На предприятиях РКО женщины, как правило, выполняют монотонную работу, связанную с проведением точных расчетов, в то время как мужчины чаще вовлечены в руководство проектом в целом, что позволяет им „быть на виду“, решать более сложные и творческие задачи и быстрее подниматься по карьерной лестнице.

Несмотря на наличие социальных мер, в том числе и для молодых мам, отпуск по уходу за ребенком может стать причиной „замедления“ роста их карьеры.

Большинство респонденток отметили важность *„дружественной по отношению к семье“* политики предприятий в создании наиболее привлекательного варианта занятости женщин-матерей. В первую очередь это бесплатное лечение в одной из лучших поликлиник города по ДМС, наличие профсоюза, дополнительные выплаты на рождение детей, помощь с устройством ребенка в детский сад.

В качестве дополнительных мер социальной политики предприятий работающие мамы предложили создание ведомственных яслей, увеличение пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Большинство женщин воспринимают работу на предприятиях как возможность заниматься полезным делом и как идеальный вариант *„удобной работы“*, но не как место для построения административной карьеры.

Предприятия РКО способствуют соблюдению баланса между работой и семьей благодаря принимаемым мерам социальной поддержки женщин-инженеров. С другой стороны, ощущение сбалансированности этих сфер зависит от конкретной жизненной позиции и целей, которые ставит перед собой женщина.

Список литературы (References)

Киммел М. Гендерное общество / пер. с англ. под ред. О. Оберемко и И. Тартаковской. М. : РОССПЭН, 2006. 464 с.

Kimmel M. Gender society / Transl. from English under the ed. O. Oberemko and I. Tartakovskaya. Moscow: ROSSPEN, 2006. 464 p.

Кирилина Т. Ю., Чернышова А. Г. Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. № 3. С. 95—104. <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104>.

Kirilina T. Yu., Chernyshova A. G. (2017) Social policy at the enterprises of rocket and space industry: state and prospects. *Social policy and sociology*. Vol. 16. No. 3. P. 95—104. (In Russ.) <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104>.

Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра : материалы конф. / под ред. Г. В. Михалёвой. М. : КМК, 2010. С. 19—28.

Kozina I. (2010) Working mothers: conditions of employment and social support. In: *Women's movement in Russia: yesterday, today, tomorrow*. Ed. by V. Mikhalev. Moscow: KMC. P. 19—28. (In Russ.)

Кольцова Е. А. Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 11(2). С. 160—168.

Koltsova E. A. (2014) Representations of employees of the Russian organizations about balance between work and private life. *Psychology. Journal of Higher school of Economics*. No. 11 (2). P. 160—168. (In Russ.)

Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю. и др. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8—29.

Mospan A. N., Osin E. N., Ivanova T. Yu. et al. (2016) the Balance of work and personal life of employees of Russian industrial enterprises. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 6. No. 2. P. 8—29. (In Russ.)

Некрасова Н. А. Жизненные стратегии и факторы, влияющие на профессиональное становление и карьеру женщины-матери // Известия Юго-Западного государственного университета. 2013. № 2. С. 82—85.

Nekrasova N. (2013) Life strategies and factors affecting the professional development and career of a mother. *Proceedings of South west state University*. No. 2. P. 82—85. (In Russ.)

Праведников А. В. Достижение баланса между работой и родительством работниками промышленных предприятий Республики Башкортостан и роль корпоративной политики : дисс. ... канд. соц. наук. Башкирский гос. Университет. Уфа, 2017. Pravednikov A. V. (2017) Achieving a balance between work and parenthood workers of industrial enterprises of the Republic of Bashkortostan and the role of corporate policy: Diss. kand. soc. sciences'. Bashkir state University, Ufa. (In Russ.)

Ратай Т., Мартынова С., Гребенюк А. Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники // Наука, технологии, инновации. 2016. № 34. С. 1—4.

Rataj T., Martynov S., Grebenyuk A. (2016) Research and development in priority areas of science, technology and technology. *Science, Technology, Innovation*. No. 34. P. 1—4. (In Russ.)

Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. XVI. № 2(67). С. 142—167.

Savinskaya O. B. (2013) Work-family Balance: strategies of combining professional and family responsibilities by working mothers in Moscow. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. XVI. No. 2 (67). P. 142—167. (In Russ.)

Савинская О. Б. Значимость услуг детского сада как социального института // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2014. № 5. С. 165—173. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2014.5.10>.

Savinskaya O. B. (2014) Importance of kindergarten as a social institute. *Monitoring of public opinion: economic and social changes*. No. 5. P. 165—173. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2014.5.10>.

Страусе А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники / пер. с англ. и послесловие Т. С. Васильевой. М. : Эдиториал УРСС, 2001. 256 с.

Strausse A., Corbin J. (2001) Basics of qualitative research: grounded theory procedures and technique. Transl. from English, and the afterword by T. S. Vasilyeva. Moscow: Editorial URSS, 2001. P. 256. (In Russ.)

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

ChernovaZh. V. (2012) Family and work Balance: policy and individual strategies of mothers. *Journal of Social Policy Studies*. No. 3. P. 295—308. (In Russ.)

Чернова Ж. В. Рабочее место, дружественное семье: политические инициативы, позиция работодателя и типы поддержки работников с семейными обязанностями // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. № 1. С. 93—113. <https://doi.org/10.31119/jssa.2017.20.1.6>.

Chernova Zh.V. (2017) Family-friendly workplace: political initiatives, employer position and types of support for workers with family responsibilities. *Journal of sociology and social anthropology*. No 1. P. 93—113. (In Russ.) <https://doi.org/10.31119/jssa.2017.20.1.6>.

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

Chernova Zh. V. (2014) Workplace family-friendly: problem. *Woman in Russian society*. No. 1. P. 33—42. (In Russ.)

Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: новый взгляд на старую проблему // Гендерные ценности в XXI веке: Материалы XIII Международных гендерных чтений „Гендерные трансформации в современном мире“. Ростов-на-Дону, 25 марта 2016 г. / под ред. Савченко Л. А. Ростов-на-Дону. Изд-во Южного федерального университета, 2016. С. 178—192. <https://doi.org/10.1134/s0044460x19030077>.

Chirikova A. E. (2016) Woman and man as top managers of Russian companies: a new look at the old problem. *Gender values in the XXI century: Materials of the XIII international gender readings „Gender transformations in the modern world“*. Rostov-on-Don, March 25, 2016. Ed. by Savchenko L. A. Rostov-on-Don: Southern Federal University. P. 178—192. (In Russ.) <https://doi.org/10.18522/0321-3056-2016-2-110-111>.

Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с английского. М. : Э, 2018. 208 с.

Schwab K. (2018) *The fourth industrial revolution*. Transl. from English. Moscow: E. 208 p. (In Russ.)

Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. Vol. 4. No. 2. P. 139—158.

Buelens M., Broeck H. (2007) An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*. No. 67. P. 65—74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x>.

Guest D. (2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. No. 41. P. 255—279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.

Halpern D. F., Murphy S. E. (2005) From balance to interaction: Why the metaphor is important. From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor. P. 3—9. <https://doi.org/10.4324/9781410612090>.

Maddock S., Parkin D. (1993) Gender cultures: women's choices and strategies at work. *Women in Management Review*. Vol. 8. No. 2. P. 3—11. <https://doi.org/10.1108/09649429310028094>.

Steibe N. (2009) Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. *Social Indicators Research*. Vol. 93. No. 3. P. 469—488. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9436-z>.

Williams F. (2001) In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*. No. 21 (4). P. 467—493. <https://doi.org/10.1177/026101830102100405>.

Williams C. L., Muller C., Kilanski K. (2012) Gendered organizations in the new economy. *Gender & Society*. Vol. 26 (4). P. 549—573. <https://doi.org/10.1177/0891243212445466>.

Wingfield A. H. (2009) Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender & Society*. Vol. 23. No. 1. P. 5—26. <https://doi.org/10.1177/0891243208323054>.