



МОНИТОРИНГ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

Экономические и социальные перемены

№ 3 (151)
май — июнь 2019

СОЦИОЛОГИЯ
ТРУДА



СОЦИАЛЬНАЯ
ДИАГНОСТИКА



СОЦИОЛОГИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ



ГОСУДАРСТВО
И ОБЩЕСТВО

ISSN 2219-5467



9 772219 546006 >

M77

Главный редактор журнала:

Федоров Валерий Валерьевич —
генеральный директор ВЦИОМ, кандидат политических наук,
профессор НИУ ВШЭ

Заместитель главного редактора:

Седова Наталья Николаевна —
помощник гендиректора по науке ВЦИОМ

Ответственный редактор:

Кулешова Анна Викторовна —
кандидат социологических наук, член российской
Ассоциации научных редакторов и издателей (АНРИ) (Россия)

M77 Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — М.: АО «ВЦИОМ», 2019. — № 3 (151). — 366 с.

ISSN 2219-5467

Объективная, точная, регулярная и свежая информация «Мониторинга» полезна всем, кто принимает управленческие решения, занимается прогнозированием и анализом развития общества. Наш журнал пригодится сотрудникам научных и аналитических центров, работникам органов управления, ученым, преподавателям, молодым исследователям, студентам и аспирантам, журналистам.

Тематика материалов охватывает широкий круг социальных, экономических, политических вопросов, основные рубрики посвящены теории, методам и методологии социологических исследований, вопросам взаимодействия государства и общества, социальной диагностике. Каждый номер журнала содержит двухмесячный дайджест основных результатов еженедельных общероссийских опросов ВЦИОМ.

Мы публикуем статьи специалистов, представляющих ведущие научные социологические центры, институты, организации, а также ВУЗы России и зарубежных стран. Широкая тематика журнала представляет возможность выступить на его страницах представителям смежных специальностей (политологам, историкам, экономистам и т.д.), опирающимся в своих исследованиях на эмпирические социологические данные.

Журнал издается с 1992 г.

ISSN 2219-5467

© АО «Всероссийский центр изучения общественного мнения», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Е. Ю. Рождественская, О. Г. Исупова

Баланс жизни и работы: семья, свободное время, трудовая деятельность 3

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев

Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов..... 8

Е. Ю. Рождественская

Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда.....27

К. С. Таракановская

Дискурс баланса жизни и труда в академии.....48

Ю. В. Филоненко, Е. А. Яковлева

Субъективное благополучие научно-педагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда68

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

Д. О. Стребков, А. В. Шевчук

Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров86

О. Г. Исупова

Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области 103

Ю. В. Андреева, Е. Л. Лукьянова

Между работой, детьми и торговым центром: баланс жизни и труда в семьях молодых российских рабочих 122

А. И. Воронкова

Анализ путей рекрутирования в женскую бизнес-элиту..... 142

И. Н. Тартаковская

Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты..... 163

К. А. Галкин

Когда работа не заканчивается. Профессиональные роли и отношение к помощи в нерабочее время у молодых сельских врачей..... 179

А. А. Подольская

Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) 192

МОНИТОРИНГ МНЕНИЙ

Мониторинг мнений: май — июнь 2019.....	211
---	-----

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

Т. М. Крихтова

Распределение рабочих времязатрат современных православных священников	223
--	-----

М. А. Голева

Социальное значение времени в семье с детьми (на примере многодетных семей)	239
---	-----

И. Е. Калабихина, Ж. К. Шайкенова

Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства.....	261
--	-----

Н. В. Соколов, Л. С. Рехтина

Пробки вместо хобби: синхронизация и концентрация повседневности в современном обществе.....	286
--	-----

А. Л. Темницкий

Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России.....	306
--	-----

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

С. В. Мареева

Неравенство жизненных шансов россиян в сфере баланса жизни и труда....	324
--	-----

В. А. Аникин, Ю. П. Лежнина, С. В. Мареева, Е. Д. Слободенюк

Запросы россиян на содействие государства: социальное инвестирование или социальная поддержка?.....	345
---	-----

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.01

Правильная ссылка на статью:

Рождественская Е. Ю., Исупова О. Г. Баланс жизни и работы: семья, свободное время, трудовая деятельность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 3—7. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.01>.

For citation:

Rozhdestvenskaya E. Yu., Isupova O. G. (2019) Work-life balance: family, leisure, and professional activity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 3—7. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.01>.



Е. Ю. Рождественская, О. Г. Исупова БАЛАНС ЖИЗНИ И РАБОТЫ: СЕМЬЯ, СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ, ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

БАЛАНС ЖИЗНИ И РАБОТЫ: СЕМЬЯ,
СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ, ТРУДОВАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

WORK-LIFE BALANCE: FAMILY, LEISURE,
AND PROFESSIONAL ACTIVITY

РОЖДЕСТВЕНСКАЯ Елена Юрьевна — доктор социологических наук, профессор факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

Elena Yu. ROZHDESTVENSKAYA¹ — Dr. of Sci. (Soc.), Professor, Faculty of Social Sciences

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

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. ISUPOVA¹ — 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. Вниманию читателей предлагается выпуск журнала «Мониторинг общественного мнения», посвященный теме баланса жизни и труда. Термин «Work and Life Balance» («баланс жизни и труда»), сокращенно WLB, постепенно завоевывает русскоязычное исследовательское пространство, отражая важнейшие тренды социальной жизни на ее различных уровнях, — перспективу удовлетворенности или сбалансированности широкого спектра социальных потребностей и желаний в рамках индивидуального/группового целеполагания. Прежде всего эти потребности касаются двух основополагающих сфер жизни — работы и вне рабочего времени. В последней размещены очень разнообразные задачи повседневности от семьи и детей до здоровья и досуга. Но, пожалуй, самым ярким системообразующим признаком этой уже влиятельной концепции является перенос центра тяжести с институциональной регуляции этого баланса на индивидуальные потребности.

Ключевые слова: баланс жизни и труда, труд, бюджет времени

Abstract. The current issue is devoted to the work-life balance. The notion of the “work-life balance” (WLB) is gradually conquering the Russian research space reflecting the most significant social trends at different levels – aspiration to achieve satisfaction and to balance various social needs within individual and group goal-setting. These needs are basically related to two fundamentals of human life -- work and off-work time. The latter comprises numerous tasks ranging from family and child care to health and leisure activities. However, the backbone of this recent trend is a switch to individual needs.

Keywords: work-life balance, labor, time budget

Очевидно, что динамика публичной сферы и политики, общественные дискуссии, подвижки в законодательстве разных стран привели к определенным сдвигам в массовом сознании (хотя и далеко не во всех социальных группах и странах), которые можно описать, используя емкий термин WLB. Сегодня жизненный проект тематизируется не только как судьба, дань традиции, вписанность в обстоятельства, игра по правилам, но и как персональная рефлексия о возможности и вероятности совмещения важнейших сфер жизни в соответствии не только со своими ценностями и потребностями, но и с неизбежными социальными ограничениями, имеющими исторически и антропологически различный характер. К факторам, способствовавшим этому сдвигу (или по крайней мере его дискурсивному оформлению в публичных дебатах), причисляют, прежде всего, дерегуляцию трудовых отношений, разомкнутость рынков труда, трудовую миграцию и глобализацию этих процессов, что повлекло за собой пробуждение

не только ответственности, но и рисков на индивидуально-групповом уровне построения баланса.

Вспомним и о длительной традиции подсчетов бюджетов времени (на работу, домашние обязанности, досуг и уход за собой) различных социальных групп, в том числе гендерно специфичных, традиции, начало которой в Европе было положено Фредериком Ле Пле (во Франции середины XIX в.), а в России — Станиславом Струмилиным (в начале XX в.). Согласимся, что для решения фундаментальной задачи осознания соотношения различных сфер своей жизни на индивидуальном уровне необходимы особые компетенции, способность сделать выбор и рационализировать важнейшие события в подходящее время и в нужной последовательности, согласовав их не только с партнерами, но также и с фреймирующими обстоятельствами. С другой стороны, этот оформленный социальный запрос со стороны самих акторов интересен и исследователям (социологам, экономистам, антропологам и т. д.), которые нацелены как на теоретический анализ потенциала самой концепции WLB, ее импликации в различных профессиональных полях, совместимости с национальными форматами социальных политик, так и на эмпирические исследования того, как же собственно индивиды в силу своей институциональной привязанности реализуют *de facto* потребность совмещения или баланса, как они артикулируют (и в каком тезаурусе) идею баланса жизни и труда. Эти сюжеты представляют собой привлекательную исследовательскую задачу для социальных наук, сочетающую как внимание к социально-структурным изменениям, институциональным режимам и политикам, так и фокус на индивидуальных предпочтениях и стратегиях действий в конкретных содержательных контекстах.

Содержание номера и репертуар подходов

Структура номера определяется рубриками, отражающими тематические направления и применяемые подходы к анализу баланса жизни и труда, и, с другой стороны, широту институционального применения этой концепции. Так, в «Социологии образования» (статьи Р. Абрамова, И. Груздева и Е. Терентьева, Е. Рождественской, К. Таракановской, Ю. Филоненко и Е. Яковлевой) собраны тексты, связанные с проблематикой WLB в университетах и академиях, акцент сделан на последствиях дисбаланса и стрессогенности, вызванной сложностью совмещения различных сфер труда между собой, а также труда в целом — и частного. Пожалуй, уже с этой первой рубрики в номере обозначается важное гендерное измерение WLB, благодаря которому рецепт баланса имеет различное содержание для мужчин и женщин, работающих в этой (и не только) сфере. Одновременно данная рубрика, вобравшая в себя национальные и зарубежные эмпирические исследования, показывает, что концепция WLB, как любая укореняемая теоретическая конструкция, наслаивается на сложившуюся понятийную систему, вбирая или соседствуя с родственными концепциями, имеющими традицию изучения, например, удовлетворенности разными аспектами жизни или субъективного благополучия. Некоторые статьи — как этой, так и остальных рубрик — показывают, насколько интересно исследователям само применение концепции WLB и теоретическое тестирование ее границ, которые пока еще нельзя считать отлаженными и определенными, что и демонстрирует ряд текстов номера.

Далее, в рубрике «Социология труда, организаций и профессий», проанализированы различные социальные и профессиональные форматы баланса жизни и труда (статьи Д. Стребкова и А. Шевчука, О. Исуповой, Ю. Андреевой, А. Воронковой, И. Тартаковской, К. Галкина, А. Подольской). Тексты демонстрируют широту задействованных социальных подсистем: формы гибкой занятости и precariousности, особые режимы труда полицейских и сельских врачей, инженеров космической отрасли, в том числе в гендерном аспекте, специфику баланса в женской бизнес-элите. Различные профессиональные поля с их режимами и моделями занятости, неравенством и структурами рабочего времени увязываются с семейными задачами, родительскими обязанностями, а также идеями индивидуализации, гендерной идентичности и субъективности, личными и нормативными представлениями о своей профессии и ее задачах, состоянием здоровья, планами на образование и обучение, потреблением и свободным временем.

В «Социальной диагностике» (статьи Т. Крихтовой, М. Голевой, И. Калабихиной и Ж. Шайкеновой, Н. Соколова, А. Темницкого) материалы преимущественно сфокусированы именно на «бюджете времени», классическом для социологии контрольно-измерительном инструменте, позволяющем, прежде всего, решить задачу количественного описания, а затем — нормирования времени. Ключевой исследовательский вопрос здесь: понимание того, в какой степени нормативные стандарты организации времени принимаются во внимание и влияют на жизнь людей прямо и косвенно, понимание через субъективные оценки вовлеченных индивидов, будь то православные священники или многодетные семьи, наемные работники или калькулирующие время в пробках работающие горожане.

Наконец, в рубрике «Государство и общество» (статьи С. Мареевой, Ю. Лежниковой) рассматриваются перспективы баланса жизни и труда в макроаспекте: нормативно утверждается презумпция равенства в участии в оплачиваемой работе и деятельности по заботе о других людях, тестируется идея о рациональном балансе распределения между государственной помощью семьям и индивидуальной ответственностью. Различение смыслов — социальное инвестирование или социальная поддержка для россиян — демонстрирует важные вехи рефлексии относительно распределения прав и обязанностей между работодателями и работниками и права личности свободно выбирать профессию или образ жизни, право на работу и удовлетворение основных потребностей. Выбор термина «неравенство» в этом контексте указывает на институционально поддержанный дисбаланс как распространенную норму.

Итак, концепция «баланса жизни и труда» укореняется в российском исследовательском контексте неоднородно, встраиваясь в сложившиеся научные дискурсы как на уровне микроподходов, так и при анализе макроуровня. Близкий строй терминологии — бюджеты времени, субъективное благополучие, удовлетворенность образом жизни, понимание жизненного успеха, синхронизация, распределение времязатрат — показывает то поле насыщенных смыслов, которые подпитывают процесс адаптации концепции баланса жизни и труда в российской исследовательской практике.

И хотя запрос на балансирование сфер работы и жизни кажется неизбежным, а предположение, что работники с лучшими навыками рационального планирова-

ния и, вследствие этого, балансирования (в том числе и во временном пространстве), выигрывают в удовлетворенности жизнью — доказанным, мы нащупываем новые фронты социального неравенства, спрятанные в складках гибких дерегулированных трудовых отношений. Это позволяет нам в новых и разнообразных терминах размышлять, в том числе, и о том, есть ли возможность хотя бы частичного преодоления (или уменьшения) такого неравенства, и, если она существует, то как этого можно достичь.

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.02

Правильная ссылка на статью:

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.

For citation:

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. (2019) Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.



Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ И ИСТОЧНИКИ СТРЕССА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ
И ИСТОЧНИКИ СТРЕССА НАУЧНО-ПЕ-
ДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РОС-
СИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ
УНИВЕРСИТЕТОВ

WORK-LIFE BALANCE AND SOURCES OF
STRESS FOR THE ACADEMIC STAFF IN
RUSSIAN RESEARCH UNIVERSITIES

*АБРАМОВ Роман Николаевич — док-
тор социологических наук, доцент,
Национальный исследовательский
университет «Высшая школа экономи-
ки», Москва, Россия; старший научный
сотрудник ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: rabramov@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-4967-1169>*

*Roman N. ABRAMOV^{1,2} — Dr.Sci. (Soc.),
Associate Professor; Senior Research
Fellow*

E-MAIL: rabramov@hse.ru

<http://orcid.org/0000-0002-4967-1169>

¹ National Research University Higher School of Econo-
mics, Moscow, Russia

² Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

ГРУЗДЕВ Иван Андреевич — директор по внутренним исследованиям и академическому развитию студентов, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: igruzdev@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

ТЕРЕНТЬЕВ Евгений Андреевич — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Центра социологии высшего образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: eterentev@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

Аннотация. На основе опроса и структурированных интервью с преподавателями и научными сотрудниками одного из ведущих российских исследовательских университетов выделяются ключевые источники стресса в профессиональной деятельности академических профессионалов в современной России. К их числу относятся: (1) повышение требований к научной результативности, (2) большой объем административной нагрузки, (3) нарушение баланса труда и личной жизни. Отмечается, что во многом это связано с общемировыми трендами, обусловленными неоменеджерскими реформами науки и высшей школы, а также давлением, вызванным активным участием университетов в гонке международных рейтингов. Также это обусловлено рядом характеристик академического труда в целом, связанным, например, с размыванием границ между работой и досугом. По данным исследования, группами риска становятся молодые академические сотрудники, а также те, у кого административная нагрузка

Ivan A. GRUZDEV¹ — Director on Internal Research and Student Academic Development
E-MAIL: igruzdev@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

Evgeny A. TERENTIEV¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher, Centre of Sociology of Higher Education
E-MAIL: eterentev@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

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

Abstract. Based on the data of a survey and semi-structured interviews with the faculty members in one of the leading Russian research universities the article reveals key sources of work-related stress experienced by the Russian academic staff. Increasing requirements for academic performance, high administrative burden and disruption of work-life balance are among them. The authors argue that this is largely due to global trends driven by neo-managerial reforms in science and higher education, as well as the universities' participation in the global ranking race. Certain characteristics of academic work, such as fuzzy boundaries between work and leisure, also make the academic profession more stressful. According to the study, the risk groups are young employees and those who are actively engaged in administrative work. To conclude, the authors discuss the concept of stress in the field of academic work and raise a question about the ratio between the positive effects of the adaptation to the new conditions and the risks of the negative impact of stress on Academia.

занимает значительную долю бюджета рабочего времени. В завершении статьи проблематизируется концепция стресса в сфере академического труда и ставится вопрос о соотношении положительных последствий адаптационного стресса к новым условиям функционирования науки и высшего образования и рискам негативного влияния стресса на академическую систему.

Ключевые слова: академическая профессия, источники стресса, баланс труда и личной жизни, реформы науки и образования

Keywords: academic profession, sources of stress, work-life balance, reforms in science and education

Введение

В ряде предыдущих публикаций мы касались напряжений, возникающих у академических профессионалов¹ в процессе трансформации академической системы и ее сдвига от профессионально-ориентированной к менеджеральной [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016, 2017]. Это масштабные изменения, затрагивающие не только Россию, но и большинство стран мира, вовлеченных в гонку за лидерство в сфере науки и высшего образования. Значительное число исследований показывают негативное влияние роста объема рабочих нагрузок у академических профессионалов на баланс труда и отдыха [Hendel, Horn, 2008; Kinman, Jones, 2008; Keim, 2013]. При этом различные исследования показывают, что ухудшающиеся условия труда и повышение требований к результативности академических профессионалов не приводят к быстрому снижению уровня внутренней мотивации к труду, что связано с пониманием своей деятельности как «призвания» [Houston, Meyer, Raewai, 2006]. Вместе с тем, само по себе повышение стрессогенности академической работы, а также нарушение баланса труда и отдыха создает риски для устойчивого развития образовательных и научных организаций, что делает актуальным изучение реальной ситуации в этой области, основанное на эмпирических данных.

Эта статья нацелена на анализ источников стресса и баланса труда и отдыха в современных российских университетах, которые активно вовлекаются в борьбу за лидерство в сфере науки и образования. На материале опроса преподавателей и научных сотрудников крупного российского университета, участвующего в программе повышения международной конкурентоспособности «Проект 5-100», а также серии полуструктурированных интервью с академическими профессионалами ряда ведущих российских университетов и научных институтов, мы, во-первых,

¹ Под «академическими профессионалами» здесь и далее мы понимаем преподавателей и научных сотрудников университетов и научных организаций.

предпринимаем попытку выявить основные источники стресса в работе академических профессионалов в современной России, во-вторых, описать причины их возникновения, и, в третьих, определить наиболее уязвимые группы, подверженные наиболее сильному стрессу, связанному с профессиональной деятельностью.

Исследования источников стресса и баланса труда и отдыха в работе академических профессионалов

Изучение стресса в работе академических профессионалов и определение связи между источниками стресса и удовлетворенностью работой — это темы, которые довольно активно разрабатываются исследователями из разных стран, в особенности в последнее десятилетие в контексте глобальных неоменеджеральных реформ науки и высшей школы, а также интенсификации конкуренции за лидирующие позиции в международных рейтингах университетов, вовлечение в эту конкуренцию новых игроков из развивающихся стран [см. Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010; Chore, Davidson, 2014; Shin, Jung, 2014; Давыдова, Козьмина, 2014; Allmer, 2018].

Т. Аллмер провел исследование ситуации с трудовым процессом в шотландских университетах, которое показало основные источники беспокойства академических профессионалов: ощущение незащищенности своей позиции в университете, отсутствие карьерных перспектив, возрастающая конкуренция за рабочие места, прекариатизация труда и нестабильность собственного экономического положения [Allmer, 2018]. Конечно, часть из этих источников могут быть отнесены к любой сфере занятости, однако неолиберальная революция влияет на университеты даже больше, чем на сектор частного бизнеса и капиталистического производства, так как академическая среда имела ряд исторически сложившихся институциональных особенностей (автономия, коллегиальность, «организованная анархия» [Кларк, 2011: 36], «научная культура» [Кларк, 2011: 96] и т. п.), которые теперь исчезают под натиском реформ. Сужающаяся специализация, рост менеджериализма и превращение университета в строгую бюрократическую иерархическую структуру вызывают у информантов Аллмера фрустрацию и депрессию [Allmer, 2018]. Новые цифровые технологии не способствуют улучшению ситуации: преподаватели вынуждены реагировать на онлайн и e-mail запросы студентов всё время, включая выходные и вечерние часы. В целом, работа Т. Аллмера продолжает алармистский взгляд на трансформацию академического труда и диспропорцию баланса труда и отдыха в научной сфере.

В ряде исследований было установлено, что академические профессионалы в большей степени удовлетворены трудом в тех случаях, когда они обладают значительной профессиональной автономией, и их результативность оценивается профессиональным сообществом, а не опирается на оценку внешних сторон [Bryson, 2004], представленных, например, менеджерами в науке. Однако интенсивные реформы высшего образования и науки по всему миру затронули именно системы оценки результативности и серьезно сократили объемы академической автономии².

² Юридические аспекты сокращения академической автономии в Великобритании в процессе реформ высшего образования и внедрения технологических новаций в систему обучения обсуждаются в статье М. Дэвиса [Davies, 2015]. В тексте Хаффмана и Рэддера [Halfman, Radder, 2015] анализируются менеджериалистские вызовы академической профессии в Нидерландах и предлагается вернуться к образованию, свободному от административной опеки.

Возросшие требования к количеству публикаций, рост преподавательской нагрузки, вменение предпринимательской активности и сервисных функций привели к нарушениям баланса труда и личной жизни, стрессу [Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010]. Отмечается, что семья (ее наличие и благополучная ситуация в семье) [Adams, King, King, 1996; Kossek, Ozeki, 1998], а также символическое «вознаграждение и признание» коллег и профессионального окружения являются значимыми факторами снижения трудового стресса в академической сфере [Gmelch, Wilke, Lovrich, 2005]. Вместе с тем, в других исследованиях стресса в Академии проблематизируется именно роль семьи. В частности, показано, что преподаватели из числа молодых женщин сталкиваются с дополнительным напряжением, возникающим в связи с необходимостью одновременно соответствовать ролевым ожиданиям жены и академического профессионала [Lease, 1999].

Южнокорейские и новые китайские университеты ломают привычные представления о характере академического труда, активно внедряя менеджериальные методы в организацию и оценку работы научных работников и преподавателей³. Также лидирующие университеты этих стран активно вовлекаются в «гонки рейтингов», что способствует росту интенсивности академического труда. Обратной стороной этого явления является рост трудовых напряжений и стрессов. В 2013-м г. китайский и южнокорейский исследователи Дж. Чин и Дж. Ионг на данных сравнительного исследования *Changing Academic Profession (CAP)*, проведенного в 2007—2008 гг. в девятнадцати странах Европы, Америки и Азии, проанализировали связь между удовлетворенностью трудом, возникновением стрессов на работе и быстрыми изменениями в научной и университетской среде [Shin, Jung, 2014]. Главный результат анализа: основной источник стрессов для академических профессионалов — технологии измерения их результативности, основанные на принципах NPM (New Public Management). Исследование показало, что быстрые менеджериальные реформы, усиление ориентации на международную конкуренцию в исследовательской области и сокращение власти и автономии академических профессионалов, — являются важными факторами роста стресса. Удовлетворенность трудом в большей степени связана с внутренними факторами мотивации, нежели с внешними — ухудшением условий труда и понижением профессионального статуса [Shin, Jung, 2014].

Профессиональный стресс по-разному проявляется на разных уровнях академической иерархии. Новозеландские исследователи высшего образования К. Шор и М. Дэвидсон рассуждают о возможной стратегии реагирования академических профессионалов на интенсивные неолиберальные реформы университета и констатируют, что у различных групп академических профессионалов вырабатывается собственная модель поведения в стрессовых ситуациях [Chore, Davidson, 2014]. Она может варьироваться от сопротивления внешним вызовам до сговора между отдельными группами и/или поколениями профессионалов, объединенными общими интересами: в последнем случае, например, профессура с постоянным кон-

³ Ё. Шин [Shin, Lee, 2015; Shin, Jang, 2013] анализируют трансформацию южнокорейской университетской системы и обращают внимание на широкое внедрение жестких публикационных требований к сотрудникам университетов по образцу англо-американской модели высшего образования. В работе [Huang, 2015] рассматривается возникновение и развитие китайской системы университетов мирового класса и подчеркивается место новых технологий управления академической сферой в формировании корпуса лидирующих университетов в Китае.

тактом (*tenure academics*) предпочитает возложить издержки менеджериального давления на академический персонал, имеющий временные контракты и относительно более низкий должностной статус. В частности в Университете Окленда появилась новая позиция профессионального преподавателя (*Professional Teaching Fellow*), пришедшая на смену должности старшего преподавателя (*Senior Tutor*). Профессиональный преподаватель исходно ограничивается в возможностях реализации полноценного академического карьерного трека, поскольку находится в подчинении линейного менеджмента, имеет урезанный временный трудовой контракт и, фактически, является университетским прекариатом, который находится в стрессовой ситуации из-за условий найма и труда. В российских университетах также активно внедряются системы непостоянного найма и технологии флексификации академических работников. Об этом пишут исследователи академической профессии в России в научных изданиях [Балацкий, 2014] и популярных СМИ⁴. А.В. Кулешова и Д.Г. Подвойский в оценке влияния на труд ученых растущих менеджериалистских требований к публикационной активности констатируют, что сегодня академический профессионал становится «винтиком бюрократической системы», вынужденным проводить рабочее время за заполнением «бесконечных бумажек». Это провоцирует «атмосферу постоянной спешки, работы на скорую руку», способствуя не только стрессу и нарушению баланса труда и личной жизни, но и целому ряду дисфункциональных явлений, включая «мутацию ценностных иерархий» академического сообщества [Кулешова, Подвойский, 2018].

И.А. Давыдова и Я.Я. Козьмина на данных международного исследования *Changing Academic Profession (CAP)* показывают, что Россия относится к группе стран с наиболее низкими показателями уровня стресса из-за профессиональной деятельности [Давыдова, Козьмина, 2014]. Вместе с тем, даже в России доля преподавателей, испытывающих сильный стресс в профессиональной деятельности, довольно велика и составляет около 20%. Результаты исследования также показали, что уровень стресса значимо связан с такими факторами, как материальные ресурсы, предоставляемые университетом (наличие оборудования, учебных аудиторий, лабораторий, финансирования и др.), а также нематериальные ресурсы: субъективное переживание собственной влиятельности в структурных подразделениях вуза, коллегиальность принятия решений, адекватность взаимодействия научно-педагогических сотрудников и руководства университета [Давыдова, Козьмина, 2014]. При этом не наблюдалось значимой связи между уровнем стресса и набором индивидуальных характеристик, включая занимаемую должность, уровень заработной платы, стаж работы. Исключение составляют социально-демографические характеристики: более высокий уровень стресса характерен для женщин по сравнению с мужчинами и для преподавателей, состоящих в браке и имеющих детей. Следует отметить, что в исследовании не учитывались существенные различия в требованиях и условиях труда, которые существуют в разных российских университетах: очевидно, есть университеты с высоким уровнем стресса, а есть те, которые только входят в «стрессовую зону».

⁴ Ясавеев И. Бумажная пыль в глаза, или Долой бюрократизацию образования [Электронный ресурс] // Интернет-газета «Троицкий вариант». 2015. № 175. URL: <http://trv-science.ru/2015/03/24/doloy-byurokratizaciyu-obrazovaniya> (дата обращения 27.09.2018).

Некоторые исследования показывают, что академические профессионалы сегодня испытывают больший психологический дискомфорт на работе, чем врачи и медицинские сестры неотложной скорой помощи [Kinman, Jones, Kinman, 2006]. При этом важнейшими источниками стресса является необходимость интенсификации публикационной активности на фоне снижения грантовых возможностей и ощущение незащищенности своей профессиональной позиции, ставшая следствием перехода системы найма в высшем образовании на краткосрочные и среднесрочные трудовые контракты. Проблема публикационной гонки отмечается исследователями высшего образования из разных стран (например, датские авторы говорят, что неформальным принципом их существования стал следующий: «не имеет значения что — просто публикуй, публикуй всё» [Landes, Marchman, Nielsen, 2012]) и эта проблема привела не только к стремительной коммодификации пространства научной коммуникации, но и к тому, что сами ученые порой не имеют времени для знакомства с огромным количеством новых чужих текстов, так как сосредоточены на подготовке и проталкивании собственных. Что касается трансформации системы занятости, то эти процессы нередко рассматриваются как сговор университетского истеблишмента (иногда его даже называют «компрадорской буржуазией» [Rata, 2010]) с неолиберальной политической элитой.

Самым известным примером декларации сопротивления академических профессионалов внешнему управлению режимами их труда стали концепции «медленного университета» (обзор этих концепций см. в работе [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016]) (а также близкие к ним идеи «медленной академичности» — «slow scholarship» и медленной науки — «slow science») [MacCabe, 2012; O'Neill, 2014; Berg, Seeber, 2016]. Идеология «медленной науки» родилась в западной академической системе как реакция академических профессионалов на притязания менеджмента по колонизации их традиционной автономии в организации своего рабочего времени и увеличение дисбаланса труда и личной жизни. В 2007 г. Б. Треанор опубликовал воззвание «Медленный университет: манифест»⁵, в котором констатировал рост стрессов у работающих в академической системе под влиянием культуры непрерывного оценивания результативности академических профессионалов и доведения до абсурда требований «publish or perish». В первую очередь ухудшаются условия труда молодых ученых и преподавателей, оказавшихся под прессом неолиберальной университетской системы и вынужденных становиться прекарным академическим пролетариатом. Схожие идеи, только в более развернутом аналитическом варианте, можно найти в статье «Время и университет» трех американских исследовательниц — Э. Мейерхофф, Э. Джонсон и Б. Браун [Meyerhoff, Johnson, Braun, 2011]. Они говорят об особой темпоральности университетской жизни, способной культивировать модели, альтернативные капиталистическому сверхрационализированному времени, которое относится исключительно к «здесь и сейчас». Авторы отмечают паранойю университетских администраторов относительно дефицита времени в процессе гонки за эффективностью, которая выражается в росте рабочей нагрузки академических профессионалов при одновременном сокращении доступных ресурсов. Предварительные

⁵ Treanor B. (2008) Slow University: A Manifesto. URL: <http://faculty.lmu.edu/briantreanor/slow-university-a-manifesto/>; The Slow Science Manifesto. URL: <http://slow-science.org/>.

итоги идеологического движения за «медленную науку» подводятся книгой М. Берг и Б. Сибера «Медленный профессор: вызовы культуры скорости в академии» [Berg, Seeber, 2016]. Назвав себя «медленными профессорами», авторы делятся опытом того, как справиться с преподаванием, научной работой и взаимодействием с коллегами в условиях, когда большинство исследователей чувствуют себя подавленно и находятся в стрессовом состоянии из-за требований администрации. По мнению авторов, в университеты должна вернуться интеллектуальная жизнь, когда внешнее «ничегонеделанье» на проверку оказывается важным временем обдумывания новых идей и рефлексии.

Данная статья нацелена на углубление представлений об уровне стресса академических профессионалов и его источниках в современных российских университетах. Опираясь на материалы предыдущих исследований, выполненных российскими и зарубежными исследователями, мы фокусируемся на выявлении основных факторов стресса, а также связываем их с широким контекстом академического труда и образовательной политики в этой области. Кейс России представляется крайне богатым и интересным, поскольку российские университеты все более активно вовлекаются в глобальную конкуренцию за лидерство в сфере образования и науки, что приводит к существенным изменениям в структуре академического труда.

Эмпирическая база исследования

Эмпирическую базу нашего исследования составили данные ежегодного опроса преподавателей и научных сотрудников одного из крупных исследовательских университетов, проведенного в 2016 г., а также данные полустандартизированных интервью, собранных в 2015—2017 гг.

Хотя своеобразным мейнстримом в исследованиях стресса на работе стало использование различных психодиагностических инструментов (например, шкала PSS [см. Cohen et al., 1994]), в данной работе мы опираемся на данные аттitudного вопроса, выявляющего самооценку респондентов в отношении значимости для них тех или иных источников стресса. Это связано с задачей исследования, которая заключалась не в определении процента научно-педагогических сотрудников, испытывающих стресс, а в попытке объяснить социальные механизмы его возникновения.

Опрос был реализован в онлайн-формате: ссылка на электронную опросную форму рассылалась на адреса электронной почты сотрудников. Участие в опросе приняли 933 сотрудника, что составляет около 30 % от общего числа научно-педагогических сотрудников вуза, в котором проводилось исследование. Структура выборки соответствовала структуре генеральной совокупности по всем основным характеристикам, кроме штатной принадлежности: отмечался недоопрос внештатных сотрудников. Чтобы выровнять возможные смещения, данные были перевзвешены по данной переменной.

Полустандартизированные интервью были собраны в рамках проекта «Режимы организации рабочего времени академических профессионалов в современной России в условиях реформы науки и образования», выполненного авторами при поддержке РФФИ. Основной фокус исследования был направлен на то, как преподава-

тели используют и структурируют свое рабочее время. При этом одним из ключевых сюжетов интервью были ролевые напряжения и стресс, связанные с особенностями организации труда академических профессионалов. В рамках работы над данной статьей анализировались результаты 10 интервью, в которых наиболее полным образом были раскрыты вопросы, касающиеся баланса труда и личной жизни. Все участники интервью совмещают преподавание и научно-исследовательскую работу, из них пятеро занимают только преподавательскую ставку, двое — только научную, а остальные являются внутренними совместителями. Среди информантов равное число мужчин и женщин, большинство (8 из 10) относятся к категории молодых преподавателей и научных сотрудников (до 40 лет).

Измерение стрессогенности различных аспектов работы

В ходе опроса научно-педагогическим работникам предлагалось оценить, как часто различные аспекты профессиональной деятельности являлись для них источниками стресса в течение прошлого календарного года. Для оценивания предлагались следующие аспекты: выполнение преподавательских обязательств (за исключением научного руководства); научное руководство студентами; научно-исследовательская работа; выполнение требований к научной продуктивности; административная нагрузка; участие в выполнении прикладных исследований, грантах; совмещение работы в университете с другой профессиональной деятельностью; совмещение работы с личной жизнью; взаимодействие с административными сотрудниками; взаимодействие с другими преподавателями и научными сотрудниками.

По каждому из аспектов выставлялась оценка по пятибалльной шкале, где «1» — рассматриваемый аспект являлся источником постоянного стресса, «5» — рассматриваемый аспект не являлся источником стресса. Также можно было выбрать ответы «Затрудняюсь ответить» и «Не применимо ко мне». Респонденты, которые затруднились с ответом или отметили вариант ответа «Не применимо ко мне», исключались из анализа при подсчете представленных ниже показателей.

Усредненные показатели ответов респондентов представлены в Таблице 1. Для наибольшей доли преподавателей источниками стресса на работе являются выполнение требований к научной продуктивности, наличие административной нагрузки и совмещение работы с личной жизнью. Наименее распространенными источниками стресса являются взаимодействие с другими преподавателями и научное руководство студентами. Корневые задачи преподавателей — выполнение преподавательских обязательств и научно-исследовательская работа — относятся к числу умеренно стрессогенных аспектов работы.

Материалы интервью позволяют предложить объяснения, почему именно требования к научной продуктивности, наличие административной нагрузки и совмещение работы с личной жизнью являются ключевыми источниками стресса в академической жизни. На наш взгляд, зачастую стрессогенность указанных аспектов работы преподавателей связана не столько с характером задач, стоящих перед сотрудником, сколько со сложностями их встраивания в имеющуюся структуру распределения рабочего времени, а также с процессуальным характером этих задач, которые нередко не имеют ясного окончания в виде завершённой статьи или исследовательского проекта.

Таблица 1. Средние оценки стрессогенности различных аспектов профессиональной деятельности*

	Среднее значение	Стандартное отклонение	N**
Выполнение преподавательских обязательств (за исключением научного руководства)	3,9	1,131	662
Научное руководство студентами	4,1	1,021	576
Научно-исследовательская работа	3,8	1,258	686
Выполнение требований к научной продуктивности	3,0	1,451	680
Административная нагрузка	3,3	1,421	549
Участие в выполнении прикладных исследований, грантах	3,7	1,229	416
Совмещение работы с другой профессиональной деятельностью	3,6	1,373	535
Совмещение работы с личной жизнью	3,5	1,417	725
Взаимодействие с административными сотрудниками	3,7	1,247	754
Взаимодействие с другими преподавателями и научными сотрудниками	4,4	0,902	758

* Формулировка вопроса: «Пожалуйста, оцените, насколько следующие аспекты Вашей работы являлись ли для Вас источниками стресса в 2016 году?»

** Вопрос задавался всем респондентам. Различия в количестве ответивших, указанные в таблице, связаны с различиями в долях выбравших варианты „Затрудняюсь ответить“ и „Не применимо ко мне“ по отношению к разным пунктам.

Публикациям здесь не место

Публикационная активность сотрудников играет важную роль при определении места университета в международных рейтингах. Включение российских университетов в «рейтинговую гонку» привело к увеличению давления на сотрудников с точки зрения производства не просто большого количества публикаций, но и реориентации публикационных стратегий в сторону подготовки текстов для зарубежных высокорейтинговых журналов. Принцип «publish or perish» сегодня крайне актуален для большинства российских университетов [Кулешова, Подвойский, 2018]. Вместе с тем, режимы работы академических профессионалов в российских университетах не всегда предполагают наличие особого времени на подготовку публикаций.

В ряде интервью отмечалось, что стандартный рабочий день преподавателя и/или научного сотрудника может не включать отдельно выделенного времени на подготовку публикаций. Преподавание, подготовка докладов, участие в семинарах и коллективные обсуждения могут занимать весь рабочий день. Найти время на индивидуальную работу по подготовке текста собственной статьи становится личной организационной задачей сотрудника.

«Да, чтобы тебя считали исследователем-ученым, ты должен делать публикации. Но никого не колышет, в какое время ты будешь это делать. Такая очень дебильная ситуация. Получается, что ты должен сам определять, в какой момент времени ты должен приходить и писать этот текст, и в какой момент ты должен быть таким ученым...» (муж., научный сотрудник).

Иными словами, всё оставшееся от преподавания, административной нагрузки, экспертной деятельности и консультирования студентов время может уходить на подготовку публикаций, особенно если речь идет о статьях в лидирующие журналы на иностранных языках. Так нарушается баланс труда и отдыха, происходит вторжение в личное и семейное время академического профессионала, что в результате ведет к росту уровня стресса и снижению удовлетворенности трудом. Можно предположить, что в какой-то момент даже внутренние факторы мотивации и удовлетворенности трудом («призвание») перестают срабатывать как демпферы рабочего стресса.

Проблема неписанности в рабочие режимы академических профессионалов публикационной деятельности восходит также к более глобальной проблеме, связанной с «мультизадачностью», которая требуется сегодня от научно-педагогических работников и связана с необходимостью выполнять одновременно целый ряд разнонаправленных функций, связанных с преподаванием, исследованиями, административной работой и экспертной деятельностью. Исполнение роли «универсального солдата» [см. Абрамов, Груздев, Терентьев, 2017], диктуемой современным университетом, становится источником стресса, поскольку академические профессионалы вынуждены разрывать между разными профессиональными сферами, и само по себе выставление приоритетов и выстраивание баланса между ними является крайне трудной задачей.

Одной из возможных стратегий, к которым обращаются сотрудники в такой ситуации для снижения уровня стресса, становится темпоральная рассинхронизация разных видов профессиональной деятельности, которые реализуются не параллельно порционно в течение рабочего дня, а отдельные дни полноценно отводятся на один тип задач.

«Если у меня на неделе есть преподавание, я стараюсь в эти дни делать только те дела, которые относятся к курсу. Например, я проведу лекцию, и в этот же день после лекции я прихожу и готовлюсь к семинарам, либо что-то проверяю, либо составляю задания. То есть я не переквалифицируюсь, не переключаюсь, скажем, на исследовательский проект, потому что какая-то мультизадачность, если все дела смешивать в одну кучу, — ни к чему хорошему не приведет. Лучше как-то делать все по очереди» (муж., научный сотрудник).

Несправедливое распределение административной нагрузки

В условиях неоменеджериальных реформ науки и высшего образования административная нагрузка становится важной частью работы преподавателей и научных сотрудников и составляет значительную долю в бюджете их рабочего времени [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016, 2017]. При этом административная деятельность традиционно рассматривается академическими профессионалами как отвлекающая от основной работы и препятствующая повышению продуктивности по основным направлениям — преподавательской и научной деятельности.

Некоторые информанты говорят о несправедливости распределения административных задач. Главным образом это касается молодых сотрудников. Проблема состоит в том, что наиболее активные сотрудники, часто присутствующие в университете, получают сравнительно большее количество задач, чем их коллеги, занимающие аналогичные позиции и получающие такую же заработную плату. Кроме

того, выполнение новых поручений (в основном сервисного характера) приводит к увеличению вероятности получения последующих задач.

«Нас было три аспирантки, все стали сотрудниками через какое-то время, но так получилось, что я чаще всех бывала на работе. И как-то так оказалось, что я тащу на себе фактически все менеджерские функции. Не то чтобы я этого хотела, просто меня просили, а я не отказывала. И что в итоге? Я оказалась в проигрыше, упустила время в том числе на защиту диссертации, на публикации какие-то, потому что да, мне за это немного платят, но это не компенсирует...» (жен., научный сотрудник).

Следует отметить, что неравномерность распределения административной нагрузки также проявляется и в ее неравноценности с точки зрения символического и материального вознаграждения. Выполнение некоторых из административных функций относительно хорошо оплачивается, дает возможность проявить себя в глазах руководства, открывает новые карьерные перспективы, другие же административные функции находятся в тени оценивания, рассматриваются как рутинные и не требующие дополнительного вознаграждения, являясь «бесплодными землями» академического труда, не приносящими вознаграждения исполнителям, но отнимающие много времени и сил. Например, должности деканов и заместителей деканов факультетов предполагают дополнительную оплату и карьерные перспективы, тогда как позиции заместителей заведующих кафедр чаще всего означают выполнение «невидимых» рутинных, текущих задач на безвозмездной основе.

Непрерывный характер научного труда

Преподаватели и научные сотрудники описывают свою жизнь как подчиненную профессиональному служению («призванию»), где трудно различить «свободное время» и «время работы», что является сильным фактором внутренней мотивации и удовлетворенности трудом. Исследовательская работа не разграничена с личным временем, которое, по словам информантов, зачастую используется для прочтения научных статей, работы с данными и написания текстов. Кроме разграничений по времени исполнения этого вида работы отсутствуют и пространственные границы: во многих дисциплинах заниматься исследованиями можно за пределами университетских стен. В академической профессии выстраивание баланса между работой и личной жизнью связано с дополнительными усилиями каждого отдельного сотрудника.

«Работой во внерабочее время приходится заниматься всегда. То есть, и вечером, и в выходные, и в отпуске тоже. Вот мне несколько раз удавалось в отпуске, в зимние праздники, совсем не работать. Я, конечно, была безумно счастлива! Это получилось несколько раз, но в этом году, например, летом, я приехала в Москву и сразу села за работу. Хотя у меня до выхода на работу оставалось еще где-то дней двенадцать... Поэтому о балансе сложно говорить» (жен., научный сотрудник).

Некоторые сотрудники, напротив, рассматривают такую «волатильность» пространственно-временных границ между рабочим и личным временем в положительном ключе как ресурс для преодоления стресса через смену обстановки и большой уровень свободы в отношении распоряжения собственным временем. В интервью отмечалось, что часто даже простая смена локации ведет к разрыву рутины и монотонности труда, что имеет положительный эффект и позволяет повысить продуктивность труда и «разветаться», снять стресс.

«Когда-то мне нравится присутствовать в университете, и я больше здесь присутствую. В другое время больше предпочитаю из дома работать. Это постоянно индивидуально колебания. Я могу сказать, что тексты я пишу дома. Мне так удобней. Кто-то, наоборот, приходит в библиотеку, а мне очень комфортно одному. Я могу прогуляться до холодильника пока обдумываю фразу, вернуться, отвлечься, взять книжку с полки. И мне это нравится. А какое-то время нравится приезжать в университет. Нам всем надоедает монотонность» (муж., преподаватель и научный сотрудник).

Нарушение баланса труда и личной жизни академических профессионалов является одним из важных следствий энергичных неолиберальных реформ и менеджериальных интервенций в академическую среду. Рост стресса из-за невозможности разрешить дилемму выбора «работа/семья» вызывает снижение удовлетворенности трудом и, в конце концов, может стать и угрозой результативности.

Особое напряжение, связанное с отсутствием явных различимых границ между работой и свободным временем, могут испытывать преподаватели и научные сотрудники из числа женщин с детьми. Традиционное распределение гендерных ролей сопряжено с ожиданиями со стороны других членов семьи в отношении активного участия женщины в семейной жизни, которое затрудняется необходимостью заниматься рабочими делами дома. В одном из интервью такая ситуация описывается категорией «погоня за двумя зайцами», когда совмещение ролей жены и матери с одной стороны и роли научно-педагогического работника с другой приводит к конфликту и вероятности неуспеха.

«Мне муж говорит, что живет со спиной. В смысле, что видит он только спину мою, когда я скрючившись сижу за ноутбуком. Я, наверное, не самая лучшая мать. И самое печальное, что при всем при этом я вижу, что отстаю от многих коллег по своей публикационной активности. Я себя успокаиваю, говорю, „ты в погоне за двумя зайцами“, но, конечно, понимаете, не очень получается успокаиваться. Самое нервное, когда ты все время что-то делаешь, а на выходе видишь, что не приводят старания твои к первым местам» (жен. преподаватель).

Группы риска

Для анализа общего уровня стресса, с которым сталкиваются сотрудники университета, мы рассчитали агрегированный индекс, отражающий субъективную оценку стрессогенности различных аспектов работы (индекс субъективной оценки стрессогенности). Индекс рассчитан как среднее арифметическое оценок каждого респондента по отдельным аспектам и имеет значения от 1 до 5, где 1 — максимальный уровень стресса, 5 — минимальный уровень стресса. Чтобы выделить группы риска преподавателей, работа которых связана с наибольшим уровнем стресса, мы использовали модель многомерной классификации, а именно метод деревьев решений. В качестве зависимой переменной выступает рассчитанный индекс субъективной оценки стрессогенности. В число независимых переменных включены различные характеристики сотрудника (возраст, пол, наличие степени, стаж), структуры его/ее занятости в университете (наличие внешнего совместительства, должность), а также переменные, отражающие в процентах распределение рабочего времени между основными видами рабочей деятельности (преподавание, научная деятельность, админи-

стративная работа). Для оценки значимости разделения в узле дерева решений использовался алгоритм CHAID⁶.

Наибольшие значимые различия в значении индекса стрессогенности фиксируются по возрастным группам: чем старше сотрудник, тем меньше стресса он/она испытывает от выполнения различных аспектов своей работы. В своеобразную группу риска по возрасту попали преподаватели до 43 лет. Среднее значение индекса стрессогенности для этой категории — 3,5, для следующей возрастной группы 43—49 лет — 3,7, для категории 49—61 год — 4, в группе сотрудников старше 61 года — 4,3.

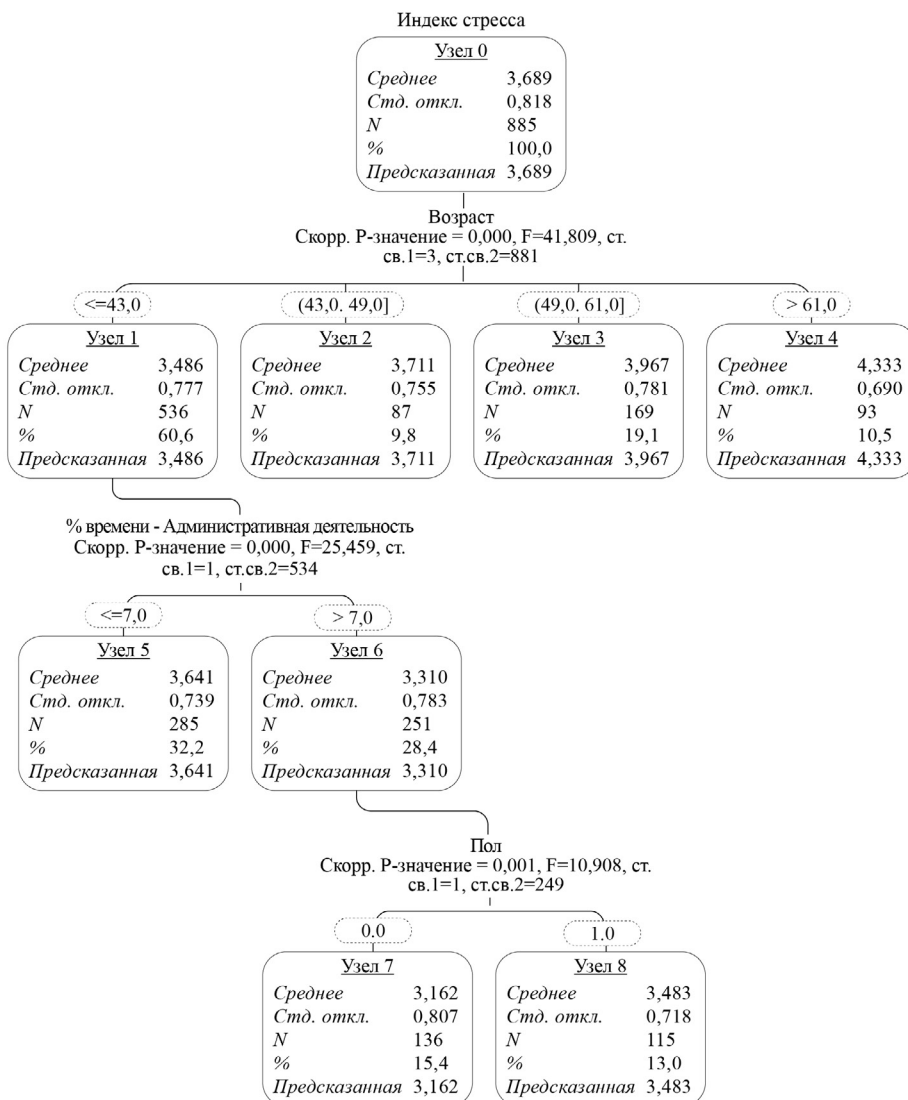


Рисунок 1. Дерево решений для индекса стрессогенности различных аспектов работы преподавателя

⁶ Принцип работы алгоритма основан на использовании статистики хи-квадрат.

На втором уровне значимые различия фиксируются для группы молодых преподавателей по признаку «% времени, затрачиваемую на административную деятельность». Сравнительно больше стресса испытывают те сотрудники, которые тратят на административную работу более 7 % своего рабочего времени.

На третьем уровне группа молодых сотрудников, вовлеченных в административную работу, разделяется по полу: женщины в большей мере склонны испытывать стресс в ходе выполнения различных аспектов своей работы, чем мужчины.

Таким образом, с точки зрения вероятности испытывать стресс от различных аспектов своей работы, группой риска является категория сравнительно молодых (до 43 лет) преподавателей из числа женщин, имеющих обязательства по административной деятельности. На наш взгляд, это может быть связано со специфическими проблемами организации рабочего времени в этой группе. С одной стороны, молодые сотрудники традиционно могут восприниматься старшими коллегами в качестве основной рабочей силы для выполнения непопулярных в академической среде сервисных и рутинных исследовательских задач. С другой стороны, сотрудники относительно старшего возраста имеют больший опыт организации своей научной работы, что позволяет им эффективнее использовать рабочее время. В свою очередь, преподаватели и научные сотрудники из числа женщин сталкиваются с дополнительными сложностями, связанными с рождением и воспитанием детей, а также ведением домашнего хозяйства. Эти результаты в целом, обладают преемственностью относительно результатов исследований рабочего стресса в академической среде других стран.

Заключение и дискуссия

В этой статье, на данных исследования со смешанным дизайном, мы попытались ответить на несколько вопросов относительно распространенности различных факторов стресса в работе академических профессионалов, причинах их возникновения, а также основных группах риска с точки зрения повышенного уровня стресса. Результаты, в целом, сходятся с тем, что было показано в зарубежных исследованиях [Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010; Chore, Davidson, 2014; Shin, Jung, 2014; Allmer, 2018]: к основным источникам стресса относятся повышенные требования к академической продуктивности, рост объема административной нагрузки и нарушение баланса труда и личной жизни. Ключевые группы риска — молодые сотрудники и сотрудники женского пола, что также соответствует результатам других российских и зарубежных исследований [Lease, 1999; Давыдова, Козьмина, 2014]. Вместе с тем, на данных интервью помимо универсальных особенностей академического труда, связанного с отсутствием жестких границ между отдыхом и работой, было показано, что важными источниками стресса для академических профессионалов в России является отсутствие отдельного времени на подготовку публикаций, значительное число которых является показателем результативности работников, а также дисбалансы в распределении административной нагрузки, которые способствуют повышению градуса стресса.

В статье имплицитно подразумевалось, что стресс на рабочем месте является проблемой, требующей решения. При этом, в большинстве зарубежных работ, посвященных проблематизации стресса в академической среде, не предлагается раз-

вернутых определений стресса и не рассматриваются возможные положительные стороны стрессовых ситуаций. Большинство исследователей сходится на том, что наличие и рост стрессогенности в труде академических профессионалов ведет к снижению их содержательной результативности и подрывает социальные и культурные основания научной деятельности. Одновременно, исследователи имплицитно подразумевают, что и они и участники их исследований имеют общее, однозначное и ясное понимание того, что такое стресс в сфере труда, и как он влияет на баланс работы и личной жизни. Между тем, согласно пониманию стресса в биологии и психологии, он является реакцией живого организма на любое давление окружающей среды и эта реакция может сопровождаться как нарушением нормальной работы организма, так и вызывать положительный эффект — помогать организму адаптироваться к быстро меняющимся условиям окружающей среды⁷. Здесь мы не будем углубляться в биологические характеристики стресса, отметим лишь, что данные нашего исследования, как и материалы большинства других работ, посвященных изучению стресса в академической среде, практически не обращают внимания на адаптационные ресурсы стресса, которые, конечно, имеют место. Можно долго дискутировать о целесообразности и причинах внедрения менеджериалистских методов управления наукой и распространения идей «академического капитализма» в практику работы университетов, но, даже самому последовательному критику неоменеджериализма в академии очевидно, что послевоенная модель экстенсивного развития системы высшего образования и научных исследований при поддержке государства находится в стадии исчерпания своего ресурса в силу экономических, технологических и демографических факторов. Поиск новой роли академии в производстве и воспроизводстве научного знания носит болезненный характер и, безусловно, является источником стрессов. Вопрос скорее кроется в том, где та грань, после которой рост стрессов в академической сфере уже не будет иметь позитивного адаптационного эффекта, но окажет деструктивное воздействие на природу и принципы организации академического сообщества, что скажется не только на разбалансировке индивидуальных бюджетов времени академических профессионалов, но негативно отразится на системных возможностях университетской среды вести творческий научный поиск и делать фундаментальные открытия. Проблема заключается в том, что этот сбой может долгое время оставаться незамеченным, поскольку индустрии научных публикаций и популярной науки далеко не всегда связана с качеством и новаторским характером знаний, которые распространяются с помощью этих каналов коммуникации науки и общества.

Список литературы (References)

- Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Тревога и энтузиазм в дискурсах об академическом мире: международный и российский контексты // Новое литературное обозрение. 2016. Т. 138. № 2. С. 16—32.
- Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2016) Anxiety and enthusiasm in discourses about the academic world: international and Russian contexts. *New Literary Observer*. Vol. 138. No. 2. P. 16—32. (In Russ.)

⁷ Stress. Psychology and biology. URL: <https://www.britannica.com/science/stress-psychology-and-biology>.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 88—111. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>.

Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2017) Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff a Modern Russian University. *Educational Studies*. No. 1. P. 88—111. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62—70.

Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2016) Academic profession and ideology of „Slow scholarship“. *Higher Education in Russia*. No. 10. P. 62—70. (In Russ.)

Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150—171.

Balatsky E. (2014) The Depleting of Academic Rents. *Universe of Russia*. No. 3. P. 150—171. (In Russ.)

Давыдова И. А., Козьмина Я. Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 169—183. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>.

Davydova I., Kozmina Y. (2014) Occupational Stress and Job Satisfaction among Professors of Russian Higher Educational Institutions. *Educational Studies*. No. 4. P. 169—183. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>.

Кларк Б. Р. Система высшего образования: академическая организация в кросс-национальной перспективе. М. : Изд. дом Высшей школы экономики. 2011. 358 с.

Clark, Burton R. (2011) The higher education system: academic organization in cross-national perspective. Moscow: HSE Publishing House. 358 p. (In Russ.)

Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>.

Kuleshova A. V., Podvoyskiy D. G. (2018) Paradoxes of Publication Activity in the Field of Contemporary Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 169—210. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>.

Adams G. A., King L., King D. (1996) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. No. 81. P. 411—420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>.

Allmer T. (2018) Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *European Journal of Communication*. Vol. 33. No. 4. P. 381—395. <https://doi.org/10.1177/0267323118783794>.

Anderson G. (2008) Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*. No. 75(2). P. 251—270.

Berg M., Seeber B. (2016) *Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy*. Toronto: University Toronto Press. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0400>.

Bryson C. (2004) What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*. No. 55(1). P. 38—53. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2004.00299.x>.

Chore C., Davidson M. (2014) Beyond collusion and resistance: Academic—management relations within the neoliberal university. *Learning and Teaching: The International Journal of Higher Education in the Social Sciences*. Special Issue: Collusion, Complicity and Resistance: Theorizing Academics, the University and the Neoliberal Marketplace. Vol. 7. No. 1. P. 12—28. <https://doi.org/10.3167/latiss.2014.070102>.

Cohen, Sheldon, T. Kamarck, R. Mermelstein. (1994) Perceived stress scale. Measuring stress: A guide for health and social scientists. P. 235—283.

Davies M. (2015) Academic freedom: a lawyer's perspective. *Higher Education*. Vol. 70. No. 6. P. 987—1002.

Fredman N., Doughney J. (2012) Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*. No. 64. P. 41—58. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9479-y>.

Gmelch W., Wilke P., Lovrich N. (2005) Dimensions of stress among university faculty: Factor analytic results from a national study. *Research in Higher Education*. No. 24. P. 266—286. <https://doi.org/10.1007/bf00992075>.

Halfman W., Radder H. (2015) The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University. *Minerva*. Vol. 53. No. 2. P. 165—187. <https://doi.org/10.1007/s11024-015-9270-9>.

Hendel D. D., Horn A. S. (2008) The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. No. 7. P. 61—88. <https://doi.org/10.1080/10911350802165536>.

Houston D., Meyer L. H., Paewai S. (2006) Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 28. P. 17—30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>.

Houston D., Meyer L. H., Paewai S. (2006) Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 28. P. 17—30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>.

Huang F. (2015) Building the world-class research universities: a case study of China. *Higher Education*. Special Issue: Building Research Universities in East Asia. Vol. 70. No. 2. P. 203—215. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9876-8>.

Jung Cheol Shin J. C., Lee S. J. (2015) Evolution of research universities as a national research system in Korea: accomplishments and challenges. *Higher Education*. Special Issue: Building Research Universities in East Asia. Vol. 70. No. 2. P. 187—202. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9847-5>.

- Kehm B. M. (2013) To be or not to be? The higher education. In J. C. Shin & B. M. Kehm global competition. Berlin: Springer. P. 81—98.
- Kinman G., Jones F. (2008) A life beyond academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. No. 17. P. 41—60.
- Kinman G., Jones F., Kinman, R. (2006) The well-being of the UK academy, 1998—2004. *Quality in higher education*. Vol. 12. No. 1. P. 15—27. <https://doi.org/10.1080/13538320600685081>.
- Kossek E., Ozeki C. (1998) Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. No. 83. P. 139—149. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.139>.
- Landes X., Marchman M., Nielsen M. (2012) The academic rat race: Dilemmas and problems in the structure of academic competition. *Learning and Teaching*. Vol. 5. No. 2. P. 73—90. <https://doi.org/10.3167/latiss.2012.050205>.
- Lease S. H. (1999) Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in higher education*. Vol. 40. No. 3. P. 285—307.
- Locke W., Bennion A. (2013) Satisfaction and the British commonwealth. Job satisfaction around the academic world. Berlin: Springer. P. 223—238. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_12.
- Lyons M., Ingersoll L. (2010) Regulated and academic workloads in Australian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 32(2). P. 137—148. <https://doi.org/10.1080/13600800903440592>.
- MacCabe D. (2012) The Slow Science Movement. URL: <http://www.universityaffairs.ca/features/featureJarticle/theJslowJscienceJ>.
- Meyerhoff E., Johnson E., Braun B. (2011) Time and the University. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*. No.10 (3). P. 483—507.
- O'Neill M. (2014) The slow university: Work, time and well being. *Forum: Qualitative Social Research*. Vol. 15. No. 3.
- Rata E. (2010) Localising neoliberalism: Indigenist brokerage in the New Zealand university. *Globalisation, Societies and Education*. Vol.8. No.4. P. 527—542. <https://doi.org/10.1080/14767724.2010.537951>.
- Shin J. Ch., Jung J. (2014) Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*. Vol. 67. No. 5. P. 603—620. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9668-y>.
- Shin J. C., Jang Y. S. (2013) World-class university in Korea: Proactive government, responsive university, and procrastinating academics. In J. C. Shin, & B. M. Kehm (Eds.). *Institutionalization of world-class university in global competition*. Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4975-7_9.

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.03

Правильная ссылка на статью:

Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 27—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

For citation:

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2019) Women's academic career: work-life balance and imbalance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 27—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.



Е. Ю. Рождественская АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЖЕНСКАЯ КАРЬЕРА: БАЛАНСЫ И ДИСБАЛАНСЫ ЖИЗНИ И ТРУДА

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЖЕНСКАЯ КАРЬЕРА:
БАЛАНСЫ И ДИСБАЛАНСЫ ЖИЗНИ И
ТРУДА

WOMEN'S ACADEMIC CAREER: WORK-
LIFE BALANCE AND IMBALANCE

РОЖДЕСТВЕНСКАЯ Елена Юрьевна — доктор социологических наук, профессор, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

Elena Yu. ROZHDESTVENSKAYA¹ — Dr. Sci. (Soc.), Professor

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

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

Аннотация. В статье ставится цель проанализировать потенциал концепции баланса жизни и труда и возможности ее применения к изучению академическо-университетской карьеры. Корни этой концепции связаны с гендерными исследованиями и гендерной идеологией, потребностями женщин

Abstract. The article aims to analyze the potential of the work-life balance concept and possibilities to apply it in the academic environment. The origin of the concept is related to gender ideology, women's needs in certain institutional activities to remove labor barriers, a symbolic and economic recognition of women's housework

в ряде конкретных институциональных действий по устранению барьеров на рынке труда, в символическом и экономическом признании работы по дому и уходу. Формула свидетельствует о переносе центра тяжести в конструировании жизненного пути на индивидуальный выбор в варианте синхронии или диахронии событий, о смещении внешнего контроля над жизненным проектом на самоопределение. Составными элементами этого концепта являются: широкий диапазон семейных форм, возросшая субъективизация, поиск совместимости различных значимых сфер жизни при гибких режимах труда, способ временной координации запросов различных сфер жизни, которые нуждаются в упорядочении через бюджет времени; запрос на качество жизни в его субъективном и объективном измерении. В то же время концепт баланса предполагает и обратное: нестабильность и дисбалансы, рассматриваемые в статье на примерах сложившихся паттернов академической карьеры в Европе и России. Условия труда, при которых работает научный средний класс, все еще нестабильны, если не прекарны, и в то же время не сильно дружелюбны семье. Баланс жизни и труда конфронтирует с факторами тайминга и контрактной незащищенности. Риск в ожидании карьерного роста потерять возможность сформировать партнерство и семью многие женщины в университетах расценивают как существенно высокий, реагируя перерывами в карьере с полпути и не пробивая «стеклянный потолок» профессии, либо отодвигая/отказываясь от фертильных планов. Сам термин «баланс» отсылает к нормативной идее его необходимости, дискурсивно озву-

and care. The formula refers to a switch in life cycle construction to individual choice either in the shape of the event synchrony or diachrony and a switch from external control over life project to self-determination. The elements of the concept are as follows: a wide scope of family forms, increased subjectivization, a search for compatibility in different life spheres under flexible working hours, methods to arrange time-dependent demands according to time budget, increasing demand for quality of life in its subjective and objective dimensions. However the balance concept implies the opposite: instability and imbalances considered in the article in terms of the established patterns of academic career in Europe and Russia. The labor conditions academic middle class works in are still not steady, if not precarious, and not family-friendly. Work-life balance confronts the time aspect and job insecurity. Many academic women consider the risks of loss of partnership and family opportunities, while waiting for career promotion, to be too high. To respond to that they take career breaks not trying to break the faculty's "glass ceiling" or refuse or postpone their fertility plans. The notion of "balance" itself refers to the idea of the necessity, voicing the mode of work-life harmonization. Thus, the WLB formula covers both the level of institutional support and the level of individual strategies. Conservation of work-life imbalances in the academic environment deals with the fact that female researchers and professors turn structural barriers and the related difficulties in achieving a work-life balance into problems which need to be tackled individually. This individual strategy to overcome structural problems considerably, although unintentionally, stabilizes the status quo.

чивая режимы гармонизации сферы жизни и труда. В этом смысле формула баланса жизни и работы потенциально охватывает и уровень институциональной поддержки, и уровень индивидуальных стратегий. Консервация дисбалансов жизни и труда в академической сфере связана с тем, что структурные препятствия и обусловленные институциональным контекстом трудности в достижении баланса жизни и труда пересматриваются исследовательницами и преподавательницами в проблемные ситуации, которые необходимо решать индивидуально. Эта индивидуальная стратегия преодоления структурных проблемных ситуаций, хотя и непреднамеренно, в значительной степени стабилизирует статус-кво.

Ключевые слова: женская карьера, академия, университет, баланс жизни и труда

Keywords: women's career in science, work-life balance, academy, university

Введение

Концепция баланса жизни и труда (WLB) приобрела широкое междисциплинарное влияние в социальных науках и социальной политике многих стран, с очевидностью отражая запрос на гармонизацию двух важнейших сфер человеческой жизни. В рамках использования этой концепции можно выделить целый ряд направлений. На нормативном уровне WLB формулирует идею цельной, успешной жизни с балансом различных ее сфер. На уровне предпринимаемых для баланса действий эта концепция описывает, что конкретно предпринимают индивиды в этом направлении, чтобы сбалансировать труд и жизнь в рамках повседневности. Но это требует соответствующих навыков, которые не всегда могут быть в распоряжении, и нет числа соответствующей консультативной литературе и обучающим курсам и лайфхакам. WLB также включает меры на институциональном уровне, с помощью которых баланс может быть реализован. На корпоративном уровне WLB относится к режимам и мерам поддержки баланса жизни и труда сотрудников, при этом политика компаний в направлении WLB — часть публичного имиджа компании, которая утверждает тем самым конкретную корпоративную культуру. На научном уровне термин WLB включает в себя разные теоретические и эмпирические подходы к анализу различных измерений WLB. Поэтому неопределенность и многомерность этой концепции, хотя и является отдельной научной проблемой, также делает ее исследовательски привлекательной. Как ориенти-

рованный на образ жизни концептуальный термин, выстраивающий удовлетворяющие связи сфер жизни и труда, он содержит смыслы как текущих проблем дисбаланса, так и индивидуальные, институциональные решения и программы, суммируя их в удобной формуле.

Важно отметить, что корни этой концепции, осмысляющей совместимость труда и семьи, были связаны с гендерными исследованиями и гендерной идеологией, поскольку проблематика касалась жизненной ситуации женщин, формулировала их потребности в ряде конкретных институциональных действий по устранению соответствующих барьеров на рынке труда. Кроме того, эта концепция также озвучивала нормативные требования символического и экономического признания (неоплачиваемой) работы по дому и уходу, выполняемой женщинами, что в итоге было включено в концепцию гендерной справедливости [Oechsle, 2010: 235]. Долгое время идея «совмещения семьи и труда» была скрытым или явным образом сконструирована как проблема самих женщин, проистекающая из задач двойной занятости на работе и дома как образа жизни с неизменными структурами оплачиваемого труда, отсутствием широкой институционально поддержанной системы ухода за детьми в ряде стран и гендерно-иерархическим разделением труда. Смена дискурсивных вех имела последствием сдвиг в этой идее с понятия «семья» к понятию «жизнь в целом» как более широко трактуемой совокупности форм жизни с различными потребностями. Это уже не просто труд и семья или партнерство, это уже, в том числе, и здоровье, отдых, досуг, проблемы близких, задачи развития и т. д. [см. Kastner, 2004]. Но, в отличие от идеи совмещения, концепция WLB уже менее привязана собственно к гендеру и более открыта для разных точек зрения и разных проблемных ситуаций, сопровождающих жизнь и труд современных поколений. Кроме того, WLB также подразумевает организационную перспективу и относится к организационным программам и практикам, предназначенным для поддержки индивидуального баланса жизни и труда работников. Таким образом, взаимосвязи между организацией и личной жизнью работника/цы уже не воспринимаются исключительно как проблемы индивида, но также как экономически обоснованная проблема самих организаций — WLB «окупается», «семья приносит прибыль» [Schmidt, Mohn, 2004]. Но если актуальный диапазон обсуждаемых опций концепции — от конфликта, совместимости и до баланса, то вопрос: каковы версии реализуемой практики баланса жизни и труда в конкретных социально-профессиональных средах, национальных контекстах? В этой статье мы ставим задачи перевзвесить потенциал концепции баланса жизни и труда в отношении двух аспектов — гендерного дискурса и академико-университетского контекста, помещая обсуждаемый вопрос в различные страновые контексты.

Теоретическая рамка WLB

Поиски оптимального сочетания задач жизненного пути и труда в последнее время стали популярной темой и предпочтительной формулой — WLB — постмодерного трудового общества. Прежде всего, эта формула свидетельствует о переносе центра тяжести в конструировании жизненного пути на индивидуальный выбор, предпочтения и подтверждающие их действия, о смещении внешнего контроля над жизненным проектом на самоопределение [Рождественская, 2011]. Отправной

точкой анализа изменившихся кондиций сочетания жизни и труда называются: определенная дерегуляция трудовых отношений, возросшая нестабильность повседневной жизни и биографии, потребность индивидов в балансе противоречивых стремлений и растущая важность успешного тайминга для качества жизни индивидов. Составными элементами этого концепта являются: изменившиеся условия повседневной жизни в смысле подвижности, текучести партнерства и семьи, расторжения союзов [Kratzer, 2003], широкий диапазон семейных форм [Maihofer et al., 2001], возросшая субъективизация [Moldaschl, Voss, 2003], для которых необходим баланс как координация; поиск совместимости различных значимых сфер жизни при гибких режимах труда, особенно в перспективе женского труда, включающего домашний труд, заботу и уход за близкими; способ временной координации запросов различных сфер жизни, которые нуждаются в упорядочении через бюджет времени; запрос на качество жизни в его субъективном измерении (удовлетворенность) и в объективных измерениях (качество здоровья, показатели развивающейся карьеры, наличие благополучной частной жизни). По совокупности это свидетельствует о нормативной нагруженности концепции WLB в направлении идеи «хорошей жизни», жизни в равновесии. В то же время концепт баланса предполагает и обратное: нестабильность, дисбалансы.

В отношении упомянутой выше субъективизации жизненного проекта предпосылкой индивидуального достижения баланса является развитие специфической личной компетенции в обхождении с разбалансированием, гибкостью и прерывностями, которая включает способность к определению личных целей (что я хочу в реальности), рефлексивность и целенаправленность (планирование, риск, возможность оценки, подготовка к выполнению), умение рационализировать и разрешать конфликт целей, обучаться через опыт [Hoff, 2003].

Что же способствовало появлению концепции WLB как социальной повестки? С точки зрения Д. МакИнн, поворот к этой теме был продиктован тремя основными факторами. Прежде всего, в этом «повинен» коллапс системы «мужчина-кормилец», который вынуждает работодателей признавать семейные обязанности занятых обоюбого пола [MacInnes, 2006]. Во-вторых, интенсификация и экстенсификация труда (больше часов и с большим стрессом) стимулируют, но не гарантируют государственных мер по защите занятых. И, в-третьих, все больше запросов со стороны приватности (рутина ежедневного воспроизводства — еда, уход, обучение/воспитание, развлечение/отдых, забота о детях и пожилых) — различными путями вторгаются в занятость. Растет важность совместимости семьи и занятости, особенно для женщин, все шире участвующих в доле экономически активного населения [Klammer et al., 2000]. Формулируется запрос на планирование биографического времени, причем не только этапов занятости, но событий частной жизни, в первую очередь родительства. Возникают стратегии корпоративного оптимального трудового времени как рамок для растянутого оперативного времени, гибкой способности к подгонке и менеджмента человеческих ресурсов [Brake, 2003].

Но, пожалуй, самым ярким сюжетом концепции баланса жизни и труда является тайминг жизненных задач. Баланс, который осуществляет индивид, планируя свою биографию, концептуально имеет [Анхо, Boulin, 2006] два измерения — синхро-

нический и диахронический. Либо задачи получения образования, занятости и семьи/партнерства решаются одновременно, либо их реализация растянута во времени и упорядочена с точки зрения предпочтений. Упомянутые авторы полагают, что концепт жизни и труда как долгосрочная перспектива возможен только при институциональной поддержке времени труда. В противном случае искомый баланс ограничен индивидуальной активностью и компетенциями, гибкостью планирования и дестандартизацией образа/стиля жизни. Можно вспомнить российский (советский) опыт институционального решения баланса жизни и труда в его синхронном варианте, например, для массово вовлеченных в общественный труд женщин. Советский режим обеспечивал инфраструктуру ввиду дошкольной системы раннедетской социализации, медицины и собственно образования, при символическом вознаграждении за полноту реализации советского гендерного контракта матери и работницы.

Баланс жизни и труда в свете гендерных исследований

Одним из главных эпистемологических преимуществ гендерных исследований является анализ противоречивых отношений между различными сферами общества и экономики и связанного с этим ущемленного положения женщин. Концепция баланса жизни и труда стремится гармонизировать с социально-профессиональной точки зрения то, что стало раздельным в результате распада домодерной экономической единицы домохозяйства. Историческое разделение работы и семьи/личной жизни сопровождалось легитимацией гендерных моделей образа жизни, согласно которым женщины несут основную ответственность за репродуктивную работу, уход и заботу [см. Hausen, 1976; Beer, 1990; Klinger, 2013]. Регина Беккер-Шмидт [Becker-Schmidt, 2010] в свое время опубликовала важную для европейского гендерного дискурса концептуальную работу, в которой предложила термин двойного обобществления (*die Vergesellschaftung*) женщин для обозначения нормативного включения в оплачиваемую работу при наличии также неоплачиваемой домашней работы и задач репродукции. Возникшие в результате социальные противоречия, а именно конфликт между репродуктивной и производственной сферами деятельности, как утверждала Р. Беккер-Шмидт, не были структурно разрешены в социальном плане, но индивидуально делегированы женщинам. Правда, в тех национально-социальных контекстах, где они решались (в социалистической системе хозяйствования), привлечение институционально подкрепленной инфраструктуры было оправдано для целей максимального вовлечения женщин в общественно полезный труд с высокой степенью эксплуатации.

Внутренняя связь между системой занятости и семьей может быть проанализирована на уровне индивидуальных действий как проблема совместимости сфер труда и семьи (или партнерства), для которой отправной точкой являются повседневные проблемы женщин в их попытках связать обе области с их различными требованиями. В контексте «скрытой обратной стороны социального воспроизводства рабочей силы» [Kratzer, Sauer, 2005: 246], в течение долгого времени обсуждаемой гендерными исследователями в отношении сферы труда, приобретает большее значение вопрос о том, как может быть обеспечено воспроизводство трудоспособности в условиях постфордистских трудовых отношений,

и какие гендерные отношения это подразумевает. Какую роль играет WLB в этом контексте как научная концепция, может ли она быть продуктивно задействована (но не поглощена исключительно!) гендерными исследованиями, какое преимущество она имеет перед концепцией совместимости, существуют ли альтернативные концепции? Совместимость как более статичный термин и, более того, как «женский» термин, безусловно, имеет ограниченное применение для текущего анализа сложных и противоречивых требований современного общества. К. Юргенс считает его «семантической тривиализацией структурно противоречивого феномена» [Jürgens, 2006: 104.]. Вместо этого она выступает за использование «взаимодействия» в качестве аналитического термина, достаточно нейтрального, чтобы «не иметь ассоциаций с гармоничным и пустоватым «образом жизни» [Jürgens, 2006: 143]. Идея баланса через взаимодействие фокусируется на предметной стороне, рассматривая индивидов с их ориентациями и стратегиями, ресурсами и компетенциями. «Последовательная предметная ориентация» [Jürgens, 2006: 174] имеет смысл, поскольку требования к активному установлению баланса (как повседневного, так и биографического) возросли не в последнюю очередь на фоне размывания прежних поколенческих схем, коллективных правил [см. Voss, 2000]. Однако сделаем оговорку, исключительный акцент на отдельных усилиях по достижению баланса рискует упустить из виду структурные конфликты интересов и институциональные условия, свести баланс между работой и жизнью к отдельной проблеме конкретных действий. Например, возможен потенциальный конфликт между традиционной версией гендерного контракта и индивидуальными стратегиями баланса жизни и труда, отодвигающими события брачно-фертильного комплекса в пользу высвобождения биографического времени для образования и начальной фазы карьеры.

В концепции баланса нормативная идея его успешности [см. Jürgens, 2006: 175; Dausien, 2006: 69] все больше резонирует с нормативной идеей хорошей жизни, обязательством «быть счастливым», причем во всем многообразии собирательных идентичностей: хорошей матери/отца, партнеров, друга, соседа и пр. Как любая концепция, построенная на идеальной нормативной модели, баланс жизни и труда обнаруживает разнообразные формы дисбаланса в реальности отдельных социально-профессиональных ниш, связанные со спецификой профессионального занятия. Так, ниже мы рассмотрим академическо-университетскую занятость сквозь призму концепции баланса жизни и труда.

Баланс жизни и труда в академии/университете

Концепция баланса жизни и труда, претендуя на все разнообразие охватываемых социально-профессиональных полей и социальную критику модели традиционного гендерного предназначения, также соотносится и со сферой науки и высшего образования. Однако в этой области относительно немного эмпирических исследований [см. Buchmayr, Neissl, 2006; Dressel, Langreiter, 2002, 2008 и др.], которые помещают тему баланса жизни и труда (академического) в контекст конкретной образовательной институции, с требованиями и условиями в науке, например, в университете. Вслед за социологическими концепциями, основанными на идеях Пьера Бурдьё (понятия социального и символического капитала,

поля и практик, траектории) и объединенными с социологией гендера, ряд авторов [Beaufaÿs, Kraiss, 2005; Beaufaÿs, 2008; Engler, 2000; Kraiss, 2010] трактует научную сферу в университете как социальную область, которая «не имеет фиксированной структуры позиций [...], но составлена из практики актора» [Kraiss, 2000: 40] и в то же время устанавливает для акторов «горизонт возможного» [Kraiss, 2000: 39]. Аналитически социальная реальность операционализируется в наборе социальных практик, в которых осуществляется ее производство и воспроизводство. Социальную практику можно понимать как сумму действий-поступков акторов. Практика, однако, имеет смысл только в контексте соответствующего социального поля, например, науки и преподавания как трудовой реальности исследовательского университета, поскольку она соответствует отраслевым правилам практики преподавателей и исследователей. Это означает, что повседневные практики ученых, такие как определенные исследования и публикации их результатов, приобретают соответствующее значение только в области науки. Специфика научной области находит свое соответствие и в практике «науки как образа жизни». По мнению Сандры Бофэйи, такой образ жизни нуждается в том, чтобы учитывать гендер практикующего науку как профессиональное занятие. «Личность ученого настолько полностью погружена в ее предмет, что она больше не знает никакой другой жизни, кроме жизни с исследованиями» [Beaufaÿs, 2006: 12]. Посредством этих практик, как показывают социологические исследования после П. Бурдье, женщины и мужчины вовлекаются в научно-преподавательскую сферу, организованную иерархически и таким образом включаются или исключаются из соответствующих этажей этих иерархий. Выводы, которые строят на основе своих исследований С. Бофэйи и Б. Крайс, заключаются в том, что можно поставить знак равенства между производством науки и производством гендера — «Doing Science = Doing Gender» [см. Beaufaÿs, Kraiss, 2005].

Женщины в целом успешно реализовали претензии на академическую карьеру. Так, статистика гендерного соприсутствия в Московском кампусе НИУ ВШЭ¹ демонстрирует явное равенство². По профессорско-преподавательскому составу — 50,5% мужчин и 49,5% женщин, по научным сотрудникам — 52,9% мужчин и 47,1% женщин. Правда, оперируя общими данными по полу, мы не видим в этих позитивных цифрах тех интуитивно постигаемых различий, которые характеризуют степень присутствия мужчин и женщин на различных ступенях академической иерархии.

В области гуманитарных и социальных наук появились даже настоящие женские организационные культуры. Постепенно женщины завоевали часть университетских иерархий, потеснив мужчин в их исконном домене. Нельзя сказать, что здесь сыграли свою роль поддерживающие женщин программы и сети, как в западных университетах, тем не менее инерция получаемого молодыми женщинами образования, сложившаяся еще в советское время и реплицируемая от поколения к поколению, открыли университет для женщин. Через смену поколений дискри-

¹ Мы отдаем себе отчет в том, что пример НИУ ВШЭ далеко не типичный, более того, претендующий на авангардную позицию в современном рейтинге российских университетов по части продвижения модели эффективного корпоративного менеджмента. Но как раз в такой институции сложнее увидеть гендерные дисбалансы.

² <https://www.hse.ru/figures/#rubric7>.

минационные предрассудки в основном исчезли. Тем не менее перспективы академического продвижения женщин далеко не исчерпаны. Многие в научном плане высококвалифицированные женщины не форсируют академическую карьеру, чтобы достичь более высокого уровня. Почему?

Ориентация на работу, на академический научно-преподавательский труд является естественной частью плана жизни университетских образованных женщин, но они хотят и самореализации и в семье, в материнстве. Здесь они сталкиваются с тем, что роднит их экзистенциальную ситуацию с представительницами других профессий и типов занятости: как и прежде, существуют проблемы с инфраструктурой (и ее стоимостью) для ухода за детьми и пожилыми членами семьи. Асимметрия в партнерском распределении домашнего труда и семейных обязанностей сохраняется как гендерный стереотип, делая решение о карьерном продвижении в университете проблематичным, отнимающим много времени и таящим в себе много рисков.

Классический «старый» университет мог привлечь очарованием своей трудовой жизни. Он предоставлял возможность для самостоятельной работы, свободы творчества и индивидуального управления временем, которые теоретически так важны для женщин с дополнительными семейными обязанностями. Но концепция университета изменилась, при всех межуниверситетских различиях в организационной культуре возобладала общая парадигма: внутренние мотивы сотрудников университета не важны, но важны внешне предъявляемые мотивы, простимулированные бюрократически привязанными наградами и практиками «наказания» как студентов, так и преподавателей. Пространство для маневра, столь необходимое для со-организации индивидуальной жизни с требованиями научной карьеры, стало значительно уже.

Если привлечь европейский опыт, то, со ссылкой на коллег [Bender, 2011], констатируем, что вследствие укоренившейся болонской реформы высшего образования и сложившихся паттернов академической карьеры любой, кто не получил постоянную должность за шесть лет до окончания PhD диссертации или в последующие шесть лет после этого, будет беспощадно вылетать из системы. Поэтому молодые ученые вынуждены концентрироваться на своей карьере, особенно на том этапе, на котором обычно в Европе стремятся основать партнерский союз (планка около 30 лет и выше). Планирование семьи как стратегия в этот период вряд ли возможно. Отсутствуют важные компоненты подобной стратегии — время и защищенность. Риск в ожидании карьерного роста потерять возможность сформировать партнерство и создать семью многие женщины в университетах расценивают как существенно высокий. Поэтому они покидают карьеру с полпути и не пробивают «стеклянный потолок» профессуры.

Одной из основных институциональных причин, например, в немецком контексте, является закон о научном контракте (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Он позволяет университетам и научно-исследовательским учреждениям нанимать сотрудников на различный период времени, когда они работают во временных исследовательских проектах, которые финансируются не из основного бюджета, а из других источников, так называемых сторонних финансируемых проектов. Высшие учебные заведения все больше зависят от внешнего финансирования,

доля академических кадров на краткосрочном контракте растет в течение последних лет. Женщины во всех категориях академической занятости чаще подвергаются давлению временных ограничений, чем мужчины, о чем свидетельствует специальная профильная оценка Центра компетенции «Женщины в науке и исследованиях» [Lipinsky, 2009]. Постоянную позицию обычно открывает только назначение профессором. Но шанс низкий. Согласно данным немецкого Совета по науке, в первой декаде 2000-х он составлял менее 4% на одну докторантуру. Кроме того, женщины из академических кругов явно в невыгодном положении — среди 45 000 преподавателей, работающих полный рабочий день, было всего 9 000 женщин. Чем выше уровень квалификации, тем меньше женщин на постоянных позициях в университетах и научно-исследовательских институтах. В начале обучения соотношение полов сбалансировано, женщины даже немного опережают. После окончания учебы шкала начинает смещаться в пользу мужчин. 45% докторантов — женщины, но из них только 27% делают следующий шаг к профессуре и хабилитату (докторской в отечественном варианте).

Женщины, стремящиеся к профессуре, сталкиваются с длинным списком неформальных критериев. К ним относятся мобильность, самостоятельное обеспечение финансирования исследований, стажировки в зарубежных университетах, организация встреч и конференций, обширные списки публикаций, присутствие и участие в социальных сетях, хорошие рейтинговые оценки за преподавание. Эта профессионализация научной карьеры трудно выполнима, если нужно также заботиться о семье. Гуманитарные и социальные науки даже не получили особой выгоды от этого пути развития. Созданный таким образом новый тип ученых больше похож на академического менеджера, который мало привязан к традиции и институту.

После того, как квалификация пройдена, ни репутация, ни зарплата могут не принести особого удовлетворения. Функционирование основных условий для исследований и преподавания никоим образом не считается само собой разумеющимся. Более того, в новом университете использование ресурсов становится все более важной темой, заставляя женщин-ученых защищать свои исследовательские перспективы, участвовать в борьбе за лидирующие позиции в научной политике, в которых доминируют мужские модели. Таким образом, свободные пространства для самоопределяющихся исследований по вкусу и выбору канули в прошлое.

Привлечем для описания этих коллизий актуальные немецкие данные Федерального отчета о молодых исследователях³ Федерального министерства образования и исследований (BMBF) о том, действительно ли научная карьера становится все более привлекательной⁴ для молодых исследователей и преподавателей. Цифры указывают на колоссальный прирост в 76%: если в 2000 г. пул ученых среднего звена профессионального и академического персонала университетов

³ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. URL: <http://www.buwin.de> (accessed 22.06.2019).

⁴ von Gross F. (2017) Unikarriere oder Kinderwunsch? Der Nachwuchs in der Wissenschaft hat es schwer: Es gibt nur befristete Stellen. Und zu wenig Professuren. So entscheiden sich gerade Frauen gegen die Uni. URL: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-03/wissenschaft-vereinbarkeit-familie-beruf-frauen> (accessed 20.06.2019).

в полном объеме составляли примерно 82 400 человек, то в 2014 г. их было уже почти 145 000. Это звучит неплохо, но многие рабочие места ограничиваются контрактом одного года. Условия труда, на которых работает научный средний класс, все еще нестабильны, если не прекарны, и в то же время не сильно дружелюбны семье. В общей сложности, как следует из отчета, 93 % всех должностей сотрудников ниже профессора в университетах являются временными. В целом число профессоров за тот же период увеличилось всего на 21 %, что, очевидно, для европейского контекста существенно мало. Это означает, что многие младшие научные сотрудники/преподаватели были вынуждены сделать перерыв в карьере после завершения их PhD диссертации, потому что для них не существует рабочих мест с продвижением.

А теперь о женщинах в университете: согласно отчету, в 2014 г. доля женщин в докторантуре составляла 45 %, а в профессуре — только 22 %. Причины тому могут быть разнообразными. Одной из них, безусловно, является сложный баланс семейной и академической карьеры. Считается, что женщины покидают университеты из-за образования семьи. С другой стороны, препятствиями в карьере выступают высокие требования к работе и мобильности, наложение фазы образования партнерства и семьи с этапом обучения и квалификации, а также отсутствие подходящих форматов ухода за маленькими детьми. По данным отчета, если бы подрастающая научная смена оставалась в университетах, то окончательная бездетность (независимо от пола) у них достигла бы 45 % по сравнению с другими выпускниками высшей школы (у них 25 %), хотя заявляют о нежелании иметь детей только 12 % бездетных людей.

Фаза карьеры после защиты диссертации — это период, когда большинство женщин покидает науку. Социологи используют уже расхожую метафору о «стеклянном потолке», который нависает над женской карьерой. В какой-то момент они сталкиваются с ним и не могут подняться, хотя обладают достаточной квалификацией. Среди объяснительных факторов, субъективно воспринимаемых как тормозящие продвижение в академической карьере, называют следующие: 1) мужчины предпочитают обращаться к мужчинам, 2) дети тормозят карьеру.

Но может быть, это специфика немецкого контекста? Сравним европейскую ситуацию с реалиями американских университетов. Мэри Фокс [Fox, 2005] провела опрос в американских исследовательских университетах 1215 профессоров и исследователей из различных областей знания с целью выявления взаимосвязей между академической продуктивностью и семейно-партнерскими аспектами⁵. Исследование показало наименьший процент производительности у разведенных детных женщин по сравнению с другими проанализированными группами (никогда не состоявшими в браке, сожительствующими, замужними или вдовами). Результат для мужского пола был противоположным, с увеличением среднего количества публикаций среди разведенных. Наличие детей в начальной/средней школе, по мнению автора, отрицательно сказывается на публикационной производитель-

⁵ Подобная постановка исследовательского вопроса (о связи семейного статуса и академической продуктивности/производительности) может вызвать этические сомнения и конфликт между этическими представлениями об автономности частной жизни университетского сотрудника и нормами эффективности трудового контракта. При этом можно предположить, что разработка корпоративной социальной политики университета вряд ли возможна вне такой информации о ключевых конфликтах семейной и трудовой сфер.

ности опрошенных профессоров, в отличие от бездетных и тех, у кого дети только в дошкольных учреждениях. Для мужчин существенное изменение академической производительности не было подтверждено. При всех семейных раскладах среднее рабочее время посвящения себя науке объемом более 45 часов в неделю наблюдалось для обоих полов, демонстрируя сильную вовлеченность в профессию.

Фокс с соавторами [Fox et al., 2011] указывают на важность анализа конфликтных отношений между работой и семьей с двух точек зрения: от работы к семье и от семьи к работе. Это означает, что в социальном плане существуют негативные санкции, препятствующие влиянию семьи на работу, но они же работают и в противоположном направлении, провоцируя проникновение профессиональных проблем в семейную среду. Эти же авторы утверждают, что «женщины сообщают о значительно большем вмешательстве как семьи в работу, так и работы в семью, чем мужчины» [Fox et al., 2011: 727], и что разные академические сферы создают разные вероятности конфликтов «труд-семья». Они также обнаружили, что наличие детей до шести лет увеличивает вероятность конфликта «труд-семья» у мужчин; однако это не наблюдается у женщин.

Постсоветский научно-образовательный мир под гендерной линзой

Мир постсоветского высшего образования существенно изменился в сторону роста нового менеджериализма, продиктованного требованиями эффективности университетов, ориентации на рынок и рыночные механизмы, а также повышения уровня как внутренней, так и внешней подотчетности. «В условиях возросшей нагрузки и подотчетности университету необходимо увеличивать образовательную и научную “результативность” своих преподавателей — он оказывается в такой же ситуации, как и многие крупные коммерческие фирмы... а потому обращает внимание на их кадровые стратегии» [Чириков, 2010: 16—17]. В основе кадрового развития такого университета лежит идеология «научающейся организации», стимулирующей прирост знаний и новых компетенций. Но совмещение новой идеологии университетов с идеологией компаний коммерческого сектора ведет к сближению в понимании эффективности труда и вознаграждения/санкций за исполнение трудового контракта.

В фокус внимания исследователей, занимающихся гендерными аспектами постсоветского академического и университетского мира, попадает целый ряд проблем: сравнительный анализ профессиональной деятельности, включая публикационную активность, сопоставление заработной платы мужчин и женщин, показатели академического карьерного продвижения в получении степеней и позиций, интенсивность труда, измеряемая через совместительство ролей (исследователя, преподавателя, менеджера), а также институций и т. д. Так, фокусируясь на сюжете библиометрии, Владимир Писляков [Pislyakov, 2017] приходит к выводу, что исследовательницы из России существенно реже публикуются в международно признанных научных журналах, чем мужчины (сравнительный проект, объединивший исследователей из России, США и Канады в 2015 г.). Особенно мало публикаций у женщин в сферах точных наук — по математике, физике, техническим наукам (менее 20%). Ожидаемо сбалансирован этот разрыв лишь в отношении психологии, причем за счет отечественных журналов.

Гендерное неравенство на уровне заработной платы в научно-университетской среде отражают результаты исследования, проведенного Виктором Рудаковым [Rudakov, 2017] на основе данных Мониторинга экономики образования за 2006—2016 гг. Международный срез зарплат в академии показывает, что мужчины в среднем получают на 15%-30% больше женщин. В российской академической и университетской среде мужчины в среднем зарабатывают на 16%-18% больше женщин-коллег. В зависимости от статусной позиции, академической степени и трудового стажа аккумулируется существенная разница между полами в пользу коллег-мужчин. Автор объясняет это преимущество тем, что мужчины имеют в среднем больше академических степеней и трудового стажа, чем женщины. Так, 14% мужчин — вузовских работников — доктора наук, 51% — кандидаты наук. Но женщин со степенями уже меньше: 6% женщин — докторов наук и 45% — кандидатов наук. Та же картина и в отношении статусных позиций: мужчины чаще женщин (40% против 27%) получают позиции профессоров, доцентов или старших научных сотрудников. Среди деканов, их заместителей, руководителей департаментов и их заместителей также больше мужчин. Относительно гендерных различий в трудовом стаже — разрыв в пять-шесть лет — в пользу мужчин (25,6 лет для мужчин и 20 лет для женщин).

На материалах статистики по гендерному составу руководства институтов Российской академии наук обнаруживаются похожие различия [Sterligov, 2017]. Так, в руководстве институтами женщин явное меньшинство — 12,8% среди руководителей институтов ФАНО, 16,3% — среди ректоров вузов Минобра и 13,3% — среди ректоров вузов Минздрава. Дополнительно важное различие — в защищенности трудового контракта, и в этом аспекте мужчины-руководители в системе ФАНО опережают женщин, поскольку реже работают в формате временного контракта (21,2% мужчин и 43,8% женщин). Среди двадцатки самых высокооплачиваемых российских руководителей вузов, входящих в систему двух министерств, женщин нет. Правда, пост министра образования сейчас занимает женщина, Ольга Васильева.

Схожим образом характеризуется и академическо-университетская среда ближнего зарубежья. В своем исследовании Вадим Осин сравнивает гендерно различные шансы в «кандидатском» и «докторском» сегментах академической науки в социальных науках в Украине и Молдове [Осин, 2016]. По его мнению, постсоветская социальная наука феминизирована на кандидатском и маскулинизирована на докторском уровне в четырех исследуемых отраслях науки (история, политология, государственное управление и социология). Особенно высока степень феминизированности в социологии, свыше 70% кандидатов наук — женщины (как в Украине, так и Молдове), но на уровне степени доктора наук в дисциплинах история, политология и государственное управление в Украине и Молдове преобладают мужчины. Например, среди историков женщин-докторов почти в два раза меньше, чем мужчин (27,2% против 53,2%). Автор полагает, что на уровне степени доктора наук включаются, помимо научных, дополнительные факторы гендерно мотивированного отбора в иерархически устроенной Академии [Осин, 2016]. К аналогичным выводам приходит в своей диссертации и Светлана Полещук, на материале академических карьер в Беларуси обнаружив гендерные

барьеры в виде «стеклянного потолка» на стадии перехода от позиции доцента к профессуре [Poleschuk, 2018].

Еще один важный чувствительный к гендерным различиям сюжет — это совместительство, множественная занятость в рамках университетско-академической среды, дающая преимущества в материальном плане, но являющаяся индикатором интенсивности труда. Она потенциально сказывается на возможном дисбалансе труда и жизни, поскольку перераспределяет время. По данным исследований 2016 г., проведенных ИСИЭЗ НИУ ВШЭ в рамках мониторинга научных кадров высшей квалификации⁶, российские кандидаты и доктора наук часто практикуют трудовой режим совместительства — несколько мест работы. Причем множественная занятость имеет скорее мужское лицо. Опрос 2017 г., проведенный среди российских ученых, показал, что, невзирая на различия гуманитарных и точных наук, женщины, в отличие от мужчин, чаще имеют только одно место работы. Совместительство более свойственно мужчинам, независимо от научной специализации. Отчасти поэтому и средний совокупный годовой доход у ученых-мужчин превышает совокупный доход, полученный учеными-женщинами (доходы женщин — около 65 % от доходов мужчин). По данным этого же опроса ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, «женщины почти в два раза чаще, чем мужчины, отмечали потребность в “социальной защищенности”, которую потенциально должна обеспечивать работа в науке. Это основание для выбора профессии указали 13,3 % женщин и 6,9 % мужчин»⁷. «На переработки ради участия в важном и интересном проекте готовы почти 75 % мужчин и только 68 % женщин, а на снижение зарплаты — 16 % мужчин и 9 % женщин»⁸. На наш взгляд, эти интересные данные говорят о различных приоритетах мужчин и женщин в вузовской жизни — женщинам важнее даже не деньги, а временной ресурс, что чрезвычайно значимо в отношении баланса жизни и труда.

Если рассмотреть данные за 2013—2016 гг. Центра внутреннего мониторинга преподавательской жизни НИУ ВШЭ⁹, особенно распределения по полу, которые обычно теряются в выпускаемых Бюллетенях по мониторингу преподавательской жизни, то мы обнаружим определенные различия между мужчинами и женщинами, которые касаются:

- удовлетворенности условиями для реализации преподавательского потенциала¹⁰ (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 18,7 % против 20,9 % у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями для реализации исследовательского потенциала (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 36,2 % против 42,4 % у коллег-женщин),

⁶ Средняя зарплата женщин-исследователей в России на четверть ниже, чем у мужчин. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/press/203629531.html> (дата обращения: 08.02.2019).

⁷ Там же.

⁸ Там же.

⁹ Мы благодарим за предоставленные данные сотрудников Центра внутреннего мониторинга преподавательской жизни НИУ ВШЭ Ивана Груздева и Евгения Терентьева.

¹⁰ Для компактности мы ограничили данные только суммированной негативной оценкой (абсолютно не удовлетворен и скорее, не удовлетворен).

- удовлетворенности условиями совмещения преподавательской и исследовательской деятельности (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 38,6% против 57,1% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями повышения квалификации (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 20,4% против 27,5% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями интеграции сотрудников в международное академическое сообщество (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 22,4% против 30,4% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями адаптации новых сотрудников к работе в университете (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 10,6% против 16,4% у коллег-женщин),
- удовлетворенности доходом (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 49,7% против 55,5% у коллег-женщин),
- стресса от выполнения требований к научной продуктивности (разделяли 31,6% коллег-мужчин и 42,7% коллег-женщин).

Судя по данным, наибольшие проблемы у женщин в сравнении с мужчинами в университетской жизни вызывают совмещение преподавательской и исследовательской деятельности, доход, выполнение требований к научной продуктивности. К той же группе существенных различий относится и центральный сюжет этой статьи — баланс жизни и труда. Здесь неудовлетворенность сотрудников-мужчин — порядка 21,0% против 32,0% у коллег-женщин (см. табл. 1).

В этом перечне рассмотренных сторон университетской жизни важна регулярность гендерных различий в степени удовлетворенности сотрудников университета, которые кумулируются в относительно постоянный синдром, свидетельствующий о системном характере двух гендерно различных моделей жизни и труда в образовательной институции.

Таблица 1. Оценка сотрудниками совмещения работы в университете с личной жизнью

			Совмещение работы в НИУ ВШЭ с личной жизнью							Всего
			1. Являлись источником постоянного стресса	2	3	4	5. Не являлись источником стресса	Затрудняюсь ответить	Не применимо ко мне	
Пол	Мужской	Количество	25	46	63	52	123	19	11	339
		%	7,4%	13,6%	18,6%	15,3%	36,3%	5,6%	3,2%	100,0%
	Женский	Количество	49	59	53	52	90	18	17	338
		%	14,5%	17,5%	15,7%	15,4%	26,6%	5,3%	5,0%	100,0%
Всего	Количество	74	105	116	104	213	37	28	677	
	%	10,9%	15,5%	17,1%	15,4%	31,5%	5,5%	4,1%	100,0%	

Если эмпирические данные из количественного опроса тематизируют ряд ключевых проблем, в той или иной степени касающихся сотрудников обоего пола, но в различной степени, как же выглядит проблематика баланса жизни и труда на уровне дискурса, когда об этом можно спросить в режиме нарративного интервью? Дискурс-анализ академических практик женщин [Paulitz, Goisau, Zapusek, 2015], правда, в европейском контексте, показывает, что с точки зрения женщин, занимающихся наукой в университете, дети и наука несовместимы. Однако эта несовместимость возникает как социальная проблема только тогда, когда речь идет о женщинах в науке. Эффективность дискурса о несовместимости становится очевидной из многочисленных аргументов, приводимых в интервью для демонстрации того, что даже опыт успешного совмещения детей/материнства и карьеры не может преодолеть распространенного среди респонденток убеждения в том, что два этих биографических проекта несовместимы. Этот дискурс посылает четкий и ясный месседж: женщины-ученые проблематизируются как женщины в смысле потенциальных матерей и, таким образом, находятся под общим подозрением не совсем серьезного отношения к «науке». Несовместимость карьеры в науке и детей напрямую связана с ключевой идеей науки как образа жизни и представляет собой феминизированный вариант этой идеи. Согласно этому варианту, речь идет не о других важных вещах в жизни помимо науки, а о том, чтобы посвятить свою жизнь науке как сфере, которая не регламентирует временные затраты и претендует на тотальную поглощенность внимания. Наличие детей, атрибутируемых исключительно женщинам, в парадигматическом смысле потенциально находится в дискурсивной логике жизненного проекта, конкурирующего с наукой. Для женщин, занимающихся наукой и преподаванием, возникает трудноразрешимая дилемма атрибуции: каким образом научная работа может быть совмещена или согласована, в частности, с семьей/партнерством/материнством, если жизнь вне науки не может быть даже помыслена и дискурсивно оформлена? В результате компенсация отсутствия по причине отпуска по уходу за ребенком возлагается на женщин, переживающих этот разрыв индивидуально и все больше разграничивающих работу и жизнь, чтобы стать полноценным ученым, соответствовать работе в науке как образу жизни.

В качестве иллюстрации приведем цитату из интервью с россиянкой 28 лет, нейробиологом¹¹, которая строит международную карьеру, отучившись на родине, и может себе позволить сравнить различные модели баланса научной карьеры и жизни:

«У меня есть опыт исследовательской работы в России, Швейцарии, США, Израиле и Германии. Россия среди этих стран — самая патриархальная. У нас по-прежнему считается, что к 25 годам женщина должна уже выйти замуж и родить ребенка, а лучше двух. Это не хорошо и не плохо, но семья однозначно ограничивает карьерные возможности женщины — она оказывается привязана территориально к работе мужа, садику, школе детей, и не может проводить лишние часы на работе, так как семья требует внимания. Поэтому российские женщины и девушки гораздо реже строят международную карьеру, чем мужчины. А международность — это норма и обязательное

¹¹ 8 историй о гендерной дискриминации в науке. 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://special.theoryandpractice.ru/women-in-science> (дата обращения: 12.01.2018).

требование современной науки. В Европе и США 22—30 лет — это время, когда мужчины и женщины активно учатся, развивают свои профессиональные навыки, получают опыт работы за рубежом, проходят стажировки, запускают свои проекты (это риск, который тоже плохо совместим с семьей). В результате к 30—35 годам они становятся опытными профессионалами, у которых достаточно большой выбор карьерных возможностей. Женщины в России к этому возрасту, как правило, с детьми, но без того карьерного капитала, который позволит им преуспеть в международной научной среде. Хочу оговориться, что вижу много плюсов в том, чтобы создать семью и родить детей в 20—25 лет. И я знаю примеры, когда женщинам удавалось совместить это с построением успешной научной карьеры...».

В приведенном отрывке из интервью тематизируются две модели баланса жизни и труда, одна из которых построена на синхронном решении задач матричного и фертильного комплекса и построения карьеры по остаточному принципу вследствие выбранных приоритетов, связанных с «традиционным предназначением». Биографической ценой за такой выбор становится сокращение карьерных шансов. Другая модель баланса жизни и труда отражает диахронное решение этой дилеммы, фактически отодвигающее семью и детей (но, возможно, не партнерство) на третье десятилетие жизни. Приоритетом во второй модели являются ценности построения карьеры на международном уровне, наращивание образовательных и профессиональных капиталов, опыт работы и независимости. Очевидно, что понимание баланса у респондентки — не в совмещении, а в очередности решаемых жизненных задач. При этом важный нюанс оговорки заключается в том, что идея посвящения себя материнству является для респондентки дискурсивно ценной, более того, подкрепленной реализованными примерами, но у кого-то третьего, не у нее самой, выбирающей вторую модель.

Заключение

В статье мы рассмотрели потенциал концепции баланса жизни и труда сквозь призму преподавательско-научного труда. Концепция баланса жизни и труда охватывает широкий спектр жизненного опыта обоих полов — не только женщин, тем не менее введение гендерного фактора позволяет в сравнении оценить ситуацию неравенства, в которой строят свои карьеры в академии/университете мужчины и женщины. Сам термин «баланс» отсылает к нормативной идее его необходимости, дискурсивно озвучивая режимы гармонизации сферы жизни и труда. В этом смысле формула WLB потенциально охватывает и уровень институциональной поддержки академических карьер и сферы частного для сотрудников академии/университета, и уровень индивидуальных стратегий. Но, как это ни парадоксально, большинство эмпирических исследований показывают, что механизмы исключения, а также явная и скрытая дискриминационная практика женщин-ученых в научно-исследовательских институтах и университетах, могут быть доказательно обнаружены, но сами преподавательницы и исследовательницы зачастую говорят, что либо они лично не были подвержены этим практикам, либо в состоянии преодолеть дисбаланс посредством индивидуальных процессов адаптации и более эффективной организации собственной жизненной и профессиональной ситуации. В этом отношении структурные препятствия и связанные с институциональным

контекстом трудности в достижении баланса жизни и труда пересматриваются ими в проблемные ситуации, которые необходимо решать индивидуально. Эта индивидуальная стратегия преодоления структурных проблемных ситуаций, хотя и непреднамеренно, со стороны преподавательниц и исследовательниц в значительной степени стабилизирует статус-кво проблемы дисбаланса. Поэтому важны не только разработка концептуального аппарата в виде импликаций концепции баланса жизни и труда для академии и университета, но и эмпирические исследования, нацеленные на выяснение восприятия сотрудниками обоого пола структурных барьеров и проблемных ситуаций в ходе их карьеры, а в дальнейшем — сравнение женских и мужских интерпретаций «жизни в науке». Только эмпирически доказанные знания о том, что повседневная жизнь университета воспринимается и переживается по-разному, что повседневный мир и опыт сотрудников образовательно-научной институции сконструированы гендерно различным образом, позволят разрабатывать меры, учитывающие эти разные переживания миров. Таким образом, академическая карьера может быть одинаково привлекательна и для мужчин, и для женщин.

Список литературы (References)

Осин В. Гендер и постсоветская академия: случай социальных наук Украины и Молдовы [Электронный ресурс]. 2016. URL: <http://commons.com.ua/gender-i-postsovetskaya-akademiya-sluchaj-sotsialnyh-nauk-ukrainy-i-moldovy/> (дата обращения: 01.02.2019).

Osin V. (2016) Gender and the Post-Soviet Academy: the case of the social sciences of Ukraine and Moldova. (In Russ.) URL: <http://commons.com.ua/gender-i-postsovetskaya-akademiya-sluchaj-sotsialnyh-nauk-ukrainy-i-moldovy> (accessed: 01.02.2019).

Рождественская Е. Ю. Возможности концепции баланса жизни и труда на фоне изменений биографического тайминга // 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. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 9. No. 4. P. 439—454. (In Russ.)

Чириков И. Зачем университетам академическое развитие: опыт зарубежных вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2010. (5). С. 15—23.
Chirikov I. S. (2010) Academic development in universities: experience of foreign universities. *University Management: Practice and Analysis*. P. 15—23. (In Russ.)

Anxo D., Boulin J.-Yves. (2006) The organization of time over the life course. *European trends. European Societies*. Vol. 8. No. 2. P. 319—341. <https://doi.org/10.1080/14616690600645175>.

Becker-Schmidt R. (2010) Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: VS Verlag. P. 65—74. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8.

Buchmayr M., Neissl J. (Hrsg.) (2006). *Work-life-balance und Wissenschaft — ein Widerspruch?* Wien, Berlin: Lit Verlag.

Beer U. (1990) *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses.* Frankfurt am Main, New York: Campus.

Bender Ch. (2011) *Frauen in der Kümmerfalle: Lehreja, Professur nein — eine akademische Karriere fordert vielen Frauen zugroße Opfer ab.* URL: <http://www.zeit.de/2011/09/C-Uni-Frauen> (accessed: 20.06.2019).

Beaufäys S., Kraiss B. (2005) *Doing Science — Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld.* *Feministische Studien*. Vol. 23. No. 1. P. 82—99. <https://doi.org/10.1515/fs-2005-0108>.

Beaufäys S. (2008) *Eine Frage der Gauß'schen Normalverteilung: Zur sozialen Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten.* In: Karin Zimmermann, Marion Kamphans & Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.) *Perspektiven der Hochschulforschung.* Wiesbaden: VS Verlag. P. 133—141. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90827-4>.

Brake A. (2003) *Familie — Arbeit — Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener.* Opladen, Wiesbaden: Leske + Budrich.

Dausien B. (2006) *Machen Frauen Karriere? Gedanken zum Diskurs über Geschlecht, Beruf und „Work-Life-Balance“.* In: Schlaeter A. (Hrsg.) *Bildungs- und Karrierewege von Frauen: Wissen — Erfahrungen — biografisches Lernen.* Opladen: Verlag Barbara Budrich. P. 54—74. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkk3m6.7>.

Dressel G., Langreiter N. (2002) *Nie Zeit, nie frei — Arbeit und Freizeit von WissenschaftlerInnen.* In: Sabine Gruber, Klara Löffler & Klaus Thien (Hrsg.) *Bewegte Zeiten. Arbeit und Freizeit nach der Moderne.* München: Profil. P. 119—136.

Dressel G., Langreiter N. (2008) *Academic Work — Faster, Higher, Further? On the (Missing) Proportion of Work to Spare Time in the (Cultural) Sciences.* *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*. 9. Jg., Heft 1, www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/313/687.

Engler S. (2000) *Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes.* In: Beate Kraiss (Hrsg.) *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt/Main: Campus. P. 121—151.

Fox M. F. (2005) *Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists.* *Social Studies of Science*. Vol. 35. No. 1. P. 131—150. <https://doi.org/10.1177/0306312705046630>.

Fox M. F., Fonseca C., Bao J. (2011) *Work and family conflict in academic science: patterns and predictors among women and men in research universities.* *Social Studies of Science*. Vol. 41. No. 5. P. 715—735. <https://doi.org/10.1177/0306312711417730>.

- Hausen K. (1976) Polarisierung der Geschlechtscharaktere. In: Werner Conze (Hrsg.). Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neuere Forschungen Stuttgart: Ernst Klett. P. 363—393.
- Hoff E.-H. (2003) Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. *Bulletin Berufliche Kompetenzentwicklung*. No. 4. P. 1—7.
- Jürgens K. (2006) Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kastner M. (2004) Verschiedene Zugänge zur Work-Life Balance. In: Kastner M. (Hrsg.). Die Zukunft der Work-Life Balance. Kröning. S. 67—106.
- Klammer U., Klenner C., Ochs C., Radke P., Ziegler A. (2000) WSI [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut] — Frauen Daten Report. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: Edition Sigma.
- Klinger C. (2013) Krise war immer ...: Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.). Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot. P. 82—104. <https://doi.org/10.1007/s11614-014-0116-8>.
- Krais B. (2010) Das wissenschaftliche Feld und die Ordnung der Geschlechter. In: Regula Leemann & Heidi Stutz (Hrsg.). Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich: Rüegger. P. 19—38.
- Krais B. (2000) Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Beate Krais (Hrsg.). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main: Campus. P. 31—54
- Kratzer N. (2003) Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma.
- Kratzer N., Sauer D. (2005) Zeit, Leistung, Beschäftigung. Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. In: Seifert H. (Hrsg.). Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/M., New York: Campus. P. 244—259.
- Lipinsky A. (Hrsg.) (2009) Encouragement to Advance — Supporting Women in European Science Careers. Bielefeld: Kleine.
- Maihofer A., Boehnisch T., Wolf A. (2001) Wandel der Familie. Duesseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung.
- MacInnes J. (2006) Work-life balance in Europe: a response for the baby bust or reward for the baby boomers? *European Societies*. Vol. 8 No. 2. P. 223—249. <https://doi.org/10.1080/14616690600644988>.
- Moldaschl M., Voss G. G. (Eds.) (2010) Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp, 2003.

- Oechsle M. (2010) Work-Life-Balance. In: Becker R., Kortendiek B. (eds.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. P. 234—243.
- Paulitz T., Goisauf M., Zapusek S. (2015) Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. *Gender*. 2. P. 130—144. <https://doi.org/10.3224/gender.v7i2.19317>.
- Pislyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). Winter. P. 7—10.
- Poleschuk S. (2018) Academic careers in a quickly changing world: Biographies of academics who stayed or left Belarus after the year 1991. URL: https://www.britisoc.co.uk/media/24574/ac2018_poster_abstracts.pdf (accessed: 20.06.2019).
- Rudakov V. (2017) Gender Wage Gap in the Russian Academia. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). P. 10—12.
- Schmidt R., Mohn L. (Hrsg.) (2004) Familiebringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Sterligov I. (2017) Gender and Income Disparities Among Russian Academic CEOs. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). P. 12—14.
- Voss G. (2000) Unternehmer der eigenen Arbeitskraft — Einige Folgerungen fuer die Bildungssoziologie. In: Zeitschrift fuer Soziologie der Erziehung und Sozialisation. H. 2. P. 149—166.

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.04

Правильная ссылка на статью:

Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>.

For citation:

Tarakanovskaya K. S. (2019) Discourse of work-life balance in academy. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 48—67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>.



К. С. Таракановская ДИСКУРС БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА В АКАДЕМИИ

ДИСКУРС БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА В АКАДЕМИИ

ТАРАКАНОВСКАЯ Ксения Сергеевна — аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; исследовательский менеджер, ВЦИОМ, Москва, Россия

E-MAIL: ktarakanovskaya@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

DISCOURSE OF WORK-LIFE BALANCE IN ACADEMY

Kseniya S. TARAKANOVSKAYA^{1,2} — Post-Graduate Student; Research Manager
E-MAIL: ktarakanovskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

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

² VCIOM, Moscow, Russia

Аннотация. В статье представлен обзор исследований баланса жизни и труда в академии (университете). Цель работы — провести анализ и структуризацию дискурса баланса посредством 50 научных статей. На основе отобранных статей была разработана модель, включающая три дискурсивных источника баланса

Abstract. The article provides a review of studies devoted to work-life balance in academy (university). The paper aims to conduct an analysis and structuring of the balance discourse using 50 scientific articles. Based on the selected articles the author draws up a model which includes three discursive sources of balance in academy: (1) indi-

в академии. 1) Индивидуальный выбор: «отдать жизнь(,) нельзя(,) покинуть академию», при котором снятие проблемы совершается в пользу либо работы, либо личной жизни. 2) Двойная идентичность («хорошая мать» и «успешный преподаватель») через принятие сверхнагрузки. 3) Минимизация административных задач («пустого» времени) за счет исследовательской и преподавательской деятельности. Реформы системы высшего образования, неолиберализация университетов, распространение рыночных ценностей привели к изменениям, повлиявшим на расширение дискурса баланса между академической работой и личной жизнью. В статье обобщаются последствия неолиберализма, экономического рационализма, конкуренции и предпринимательской ориентации университетов, отразившиеся в возрастающей рабочей нагрузке профессоров и их заинтересованности в поиске стратегий поддержания баланса между жизнью и работой. Чтобы понять основные механизмы формирования этих стратегий, авторы проанализированных исследований обращаются к теориям выгорания, границ, гендерного неравенства, вмешательства и обогащения.

Ключевые слова: баланс жизни и труда, академия, неолиберальный университет, гендер, обзор литературы

vidual choice - “give life not (,) leave the academy”: the choice is made either in favor of work or in favor of private life; (2) double identity (“good mother” and “successful professor”), i.e. accepting the overload; (3) minimization of administrative tasks (waste of time) at the expense of research and teaching. Higher education reforms, university neoliberalization, promotion of market values have incited a broader discourse about the balance between academic work and private life. The article summarizes the effects of neoliberalism, economic rationalism, competition and entrepreneurial orientation of universities which have resulted in increasing faculty workloads and professors’ desire to find strategies to maintain their work-life balance. To understand the basic mechanisms of these strategies the authors apply the theories of burnout, boundaries, gender inequality, interference and enrichment.

Keywords: work-life balance, academy, neoliberal university, gender, literature review

Интерес к концепту баланса жизни и труда («work-life balance») вызвал значительный рост числа публикаций в течение последних двух десятилетий. Баланс жизни и труда признается спорным термином, так как подразумевает две взаимоисключающих сферы, в рамках которых ответственность за социальные изменения возлагается на индивида. Поэтому стали появляться альтернативные понятия, такие как «интеграция работы и личной жизни» («work-personal life integration») [Lewis, 2003] и «гармония жизни и труда» («work-life harmony») [McMillan, 2011],

которые, однако, не смогли потеснить первоначальный вариант. Фокус исследовательского интереса задает разную концептуализацию понятия, отражающую гендерную невосприимчивость подавляющего числа работ [Smidt et al., 2017]. В данной статье под балансом жизни и труда в академии понимается оценка удовлетворенности и эффективности сочетания различных социально-профессиональных ролей в соответствии с индивидуальной системой ценностей и жизненных приоритетов [Greenhaus, Allen, 2010].

Профессиональная принадлежность индивида имеет немаловажную роль в рамках баланса, так как определенные сферы профессиональной деятельности, в частности их жесткие требования, способны породить сильный конфликт жизни и труда [Kossek, Lee, 2017]. В течение последних десятилетий университеты трансформируются под знаменем резких, драматичных перемен [Sang et al., 2015]: академическая работа из автономной и безопасной превратилась в рискованную и невидимую [May, Peetz, Strachan, 2013]. Структурные изменения вызваны следующими факторами: рыночный характер отношений (конкуренция университетов), изменения в моделях потребления высшего образования, процессы коммерциализации образования, рост менеджериализма [Sarpey, 2005].

Обозначенные реформы вызвали ощущение стресса, рассогласование бюджета времени между научной, преподавательской деятельностью и личной жизнью. Неопределенность возникновения задач и жесткие временные рамки их выполнения, строгая регламентированность (как следствие, формирование нового восприятия академического труда — преподаватель как офисный работник), потеря творческого потенциала, вызванная необходимостью нормировать рабочее время не в пользу своих истинных интересов, гиперконнективность — все это реалии современного академического мира [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2017; Фадеева, Федосеева, 2015]. Последнее выражается в чувстве постоянного ожидания писем и звонков, боязни пропустить что-то срочное, оторваться от текущих событий, в целом это снижает качество жизни, негативно влияет на семейную жизнь и чувство удовлетворенности [Сон, Чернова, 2018].

Опираясь на происходящие изменения в академическом устройстве, данный обзор направлен на изучение развития дискурса баланса жизни и труда в академии¹. Исследование призвано, во-первых, структурировать существующую литературу, учитывая цели авторов и ключевой тематический фокус, во-вторых, выявить исследовательский пробел и обозначить перспективу будущих исследований.

Методология обзора литературы

Набор релевантных источников литературы для обзора был осуществлен при помощи поисковых запросов в двух базах данных научного цитирования — Scopus и Web of Science. Верхняя временная граница отбора — январь 2019 г. — как точка начала формирования пула статей для анализа. Нижняя граница не устанавливалась. Для поиска был использован следующий алгоритм ключевых слов: «work-life balance» and «academy» or «academia». Всего за временной период с 2004 г. по 2019 г. было получено 87 результатов из базы данных Web of Science и 123

¹ В данной работе слово «академия» относится к сфере высшего образования и приравнивается к университету.

результата из базы данных Scopus. Из анализа исключались статьи, написанные не на английском языке, книги, главы из книг, материалы конференций, а также удалялись совпадения результатов запросов из обеих используемых баз данных. Общее число неповторяющихся статей составило 128.

Дальнейшая процедура состояла в прочтении отобранных материалов, в ходе которого список статей был урезан еще больше из-за отсутствия фокуса на балансе жизни и труда, на академиях/университетах. Таким образом, окончательный список включил в себя 50 статей², опубликованных в 42 научных журналах, лидирующую позицию среди которых (по числу отобранных статей, представленных в обеих базах) при заданном поисковом запросе занимает *European Educational Research Journal*. В целом не наблюдается явной доминирующей представленности какого-либо журнала, исследовательский фокус баланса жизни и труда в академии носит зарождающийся характер.

На рис. 1 представлено кумулятивное число статей, сфокусированных на балансе жизни и труда в академии. С каждым годом фиксируется постепенное увеличение количества публикуемых статей. Следуя наблюдаемой тенденции, можно выделить два поколения исследований баланса жизни и труда в академии.

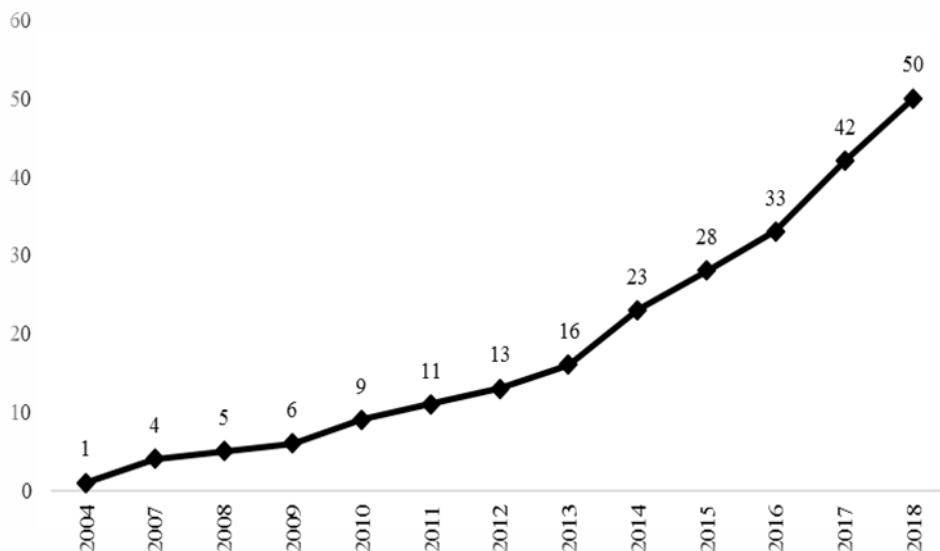


Рисунок 1. Кумулятивное число статей, сфокусированных на балансе жизни и труда в академии (2004—2018 гг.)

Первое поколение (2004—2012 гг.) формируется под влиянием неоллиберализма, закрепляющего принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Усиление

² Отобранные для анализа статьи вынесены в Приложение 1.

профессионального стресса в академиях складывается под воздействием интенсификации рабочей нагрузки, неоднозначности и перегруженности ролей, отсутствия признания, необходимости производить определенное количество публикаций в рецензируемых журналах, требований поддержки студентов и необходимости соответствия техническому прогрессу, неформальных норм, под которыми понимаются ожидания готовности работать в вечернее время и выходные дни [Kinman, Jones, 2008]. В контексте обозначенных перемен баланс жизни и труда предстает как область творческого напряжения [Inglis, 2007]. Именно распространение неолиберального дискурса вокруг университетов привело к тому, что малоизученная область баланса жизни и труда в университетах получила исследовательский импульс. Расширился терминологический аппарат: помимо баланса стали использоваться понятия конфликта, столкновения, гармонии, дисгармонии [Small et al., 2011].

Теоретическую основу данного периода составили теория границ [Perrakis, Martinez, 2012; Breen, Barbuto, 2010; Kinman, Jones, 2008] и феминизм [Small et al., 2011]. Примирение задач личной жизни и академического труда является первоначально женским вопросом, в чем солидарны авторы анализируемых статей, некоторые из которых обнаружили, что сама академическая среда по-разному воспринимается мужчинами и женщинами [Pribbenow et al., 2010]. Таким образом, баланс жизни и труда предстает реакцией на меняющиеся академические принципы и индивидуальные потребности.

Второе поколение, начавшееся с 2013 г., продолжило заложенный исследовательский вектор, основанный на неолиберальных преобразованиях академий. Акцент ставится не просто на опыте пребывания женщин в академиях, но и на примирении идентичностей «хорошей матери» и «идеального работника» [Mirick, Wladkowski, 2018; Hampson, 2018; Haskins et al., 2016; Sang et al., 2015; Kachchaf et al., 2015].

Происходит радикализация теории границ: размывание разделения сфер труда и личной жизни ведет не только к конфликту, но и к посягательству академии на частную жизнь, подавлению личных интересов «эксплуататорской академической средой» [Hampson et al., 2014]. Более подробно раскрываются условия функционирования границ, восприятие которых может меняться в зависимости от направления: от работы к не-работе и от не-работы к работе [Wepfer et al., 2018]. В рамках второго поколения исследований теория границ дополняется теорией ролевых конфликтов [Hampson, 2018; Beigi et al., 2016], обогащения [Neale-McFall et al., 2018], гендерных различий [Toffoletti, Starr, 2016; Smidt et al., 2017], технологизации и инновационности [Wepfer et al., 2018; Kotecha et al., 2014]. Также активно развивается интерсекциональный подход при изучении баланса жизни и труда в академии [Haskins et al., 2016; Beigi et al., 2016].

В дискурс баланса жизни и труда встраивается концепт времени, который предстает дефицитным ресурсом, разделяющим «медленную» (традиционную) науку от «быстрой» (новой). Временная борьба — основной барьер баланса, воспроизводящий как внешние требования, так и внутренние [Ylijoki, 2013]. Обозначенное препятствие объясняет появление исследований, проблематизирующих вопросы рекрута и удержания преподавателей в академии [Lindfelt et al., 2018; Martinez et

al., 2017]. Если в течение первого периода гибкий график считался мерой смягчения конфликта академического труда и жизни [Kinman, Jones, 2008], то второе поколение исследований ставит под сомнение его компенсаторную способность [Hermann et al., 2014; Kotecha et al., 2014].

На рис. 2 показано, что большинство статей носят эмпирический характер, только пять из них следуют теоретическому вектору. Качественный методологический подход был обнаружен в 22 статьях, количественный — в 19 статьях, комбинированный — в четырех. География исследований затрагивает преимущественно развитые страны (США, Япония, Финляндия, Австралия, Великобритания, Канада, Исландия, Финляндия, Новая Зеландия), постепенно обогащаясь развивающимися (Иран, Казахстан, Африка).

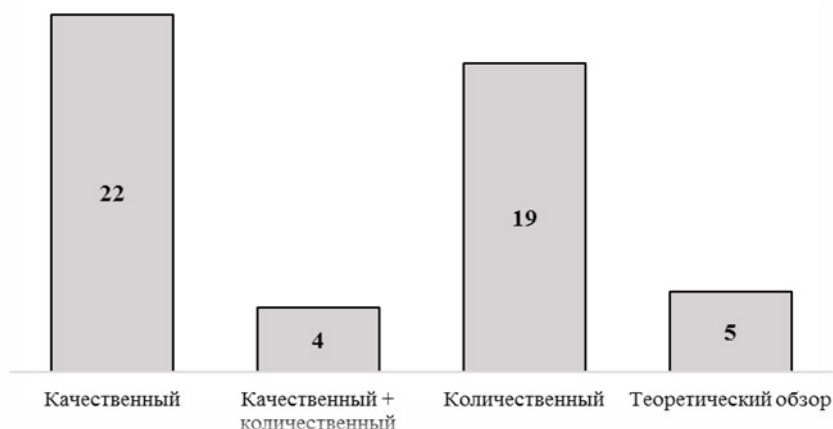


Рисунок 2. Методологические подходы, используемые в анализируемых статьях

Формирование аналитической основы

После описания эмпирических и методологических аспектов анализируемых исследований баланса жизни и труда в академии была разработана модель для анализа отобранных статей, представленная на рис. 3. Структура анализа базируется на трех оптиках — индивид (академический работник), личная жизнь и академия. С опорой на схематическую визуализацию фиксируются три источника дискурса баланса в академии — между жизнью и академией, между идентичностью идеального работника и идентификацией на уровне личной жизни, а также между набором обязательств и задач академического труда, составляющих концепт академического времени. Сопряжение обозначенных трех сфер внутри себя способно порождать конфликт, актуализируя поиск практик баланса в контексте их пересечения.

Так как с реформированием высшего образования образ жизни преподавателей как единое восприятие личного и рабочего времени сменился бинарным разделением сфер частного и академического, то в данной работе структура-

ция дискурса баланса строится через призму двухуровневого деления на личную жизнь и академическую занятость. Концепт баланса жизни и труда в академии распадается на несколько дискурсивных составляющих: выгорание, конфликт, воздействие, обогащение, неравенство/недопредставленность. Таким образом, концептуализация дискурса баланса жизни и труда будет представлена на уровне академий и личной жизни, вписанных в основные тематические блоки, представленные на рис. 4.

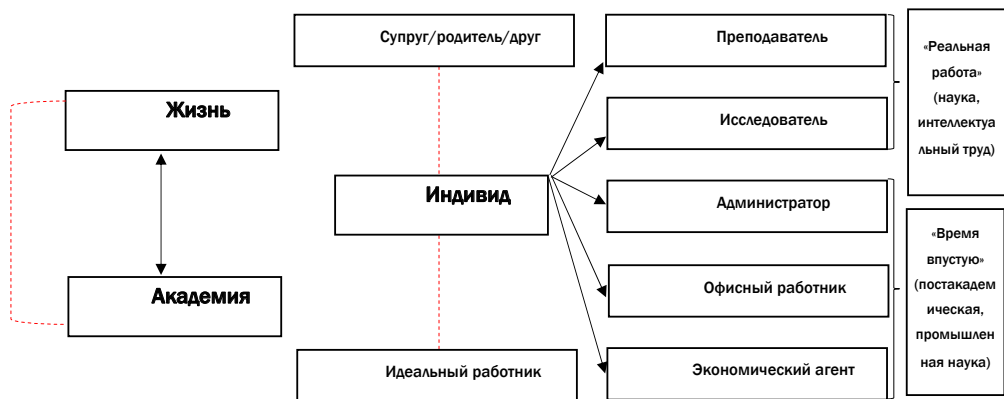


Рисунок 3. Модель селекционного анализа дискурса баланса жизни и труда в академии

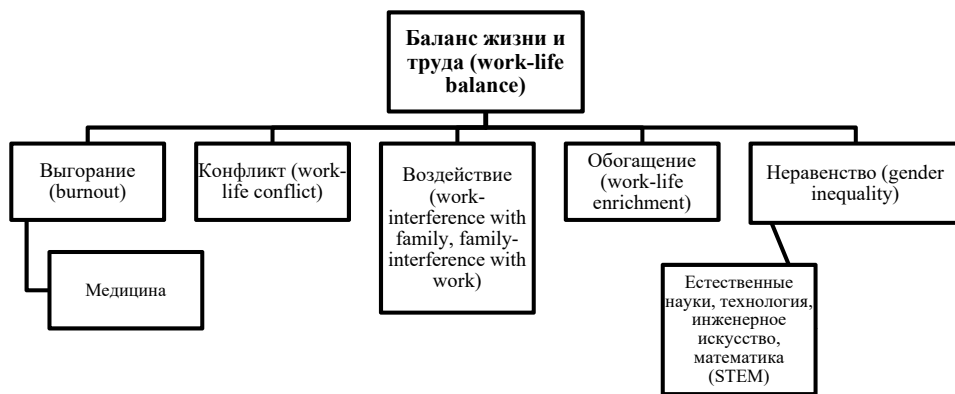


Рисунок 4. Элементы концепта «баланс жизни и труда» в академии

Обзор предыдущих исследований

Дискурс баланса жизни и труда: индивидуальный выбор «отдать жизнь(,) нельзя(,) покинуть академию»

Распространение концепта баланса жизни и труда в академии стало ответом на трансформацию внутреннего устройства университетов, переход к рыночным

идеалам, закрепление неолиберальной логики, устанавливающей принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Формирование новой модели университета повлекло за собой вскрытие дискурса прекарности академической системы, подразумевающей неопределенность будущего [Baader et al., 2017; Dubois-Shaik, Fusulier, 2017]. Важно отметить, что оценка удовлетворенности карьерой не может приравниваться к удовлетворенности балансом. Так, если удовлетворенность текущей позицией в академии разделяют 86 % сотрудников медицинских факультетов, то лишь 37 % отмечают удовлетворенность балансом жизни и труда [Lindfelt et al., 2015]. Более высокий уровень удовлетворенности балансом жизни и труда отмечается среди мужчин [Ip et al., 2018], отражая гендеризированный характер проблематики. В условиях сжатого академического времени баланс жизни и труда освещается с позиции охраны личного времени [Albright, Petrusis, 2007]. Дискурс баланса жизни и труда в академиях сводится к функционированию семьи [Hawkins et al., 2014; Hermann et al., 2014; Beigi et al., 2016; McCutcheon, Morrison, 2016] и индивидуальному благополучию [Perrakis, Martinez, 2012; Levin et al., 2017; Young et al., 2017; Wepfer et al., 2018], а также первоначально лежит в области женского индивидуального карьерного выбора [Mavriplis et al., 2010; Hermann et al., 2014; Beddoes, Pawley, 2014; Waljee et al., 2015; Rohde et al., 2016; Baader et al., 2017], который не всегда оказывается личным и сопрягается с социальными ожиданиями, приоритетом карьеры партнера [Beddoes, Pawley, 2014]. Лимитирование амбициозности женщин подкрепляется конструкцией укорененных условий, построенных на системе социокультурных стереотипов (на женщину возлагается ответственность за благополучие семьи), тогда как для мужчин действует иной конструкт — выбор, независимая расстановка приоритетов [Smidt et al., 2017].

Конструирование баланса понимается с позиции четырех логик [Toffoletti, Starr, 2016]: во-первых, как личное управление (ответственность ложится на индивида, круглосуточный режим работы формируется не из-за необоснованного объема задач, а вследствие неумения правильно управлять своим временем), во-вторых, как невыполнимая задача (вторичная занятость женщин в совокупности с рабочей нагрузкой), в-третьих, наносимый карьере вред (достижение баланса стоит профессионального успеха — отказ от интенсивного рабочего режима минимизирует карьерные шансы), и, в-четвертых, как табуированная тема в академиях (ориентация на восприятие окружающих коллег, замалчивание семейных обязанностей).

Главный предиктор напряжения — конфликт между рабочей и нерабочей сферами, возникающий при расходовании большого объема энергии на одну роль и пренебрежении другими сферами жизни [Kinman, Jones, 2008]. Нарушение равновесного положения приводит к обращению к концепту конфликта жизни и труда, отражающего неспособность совмещения давления работы и семейных обязанностей [Greenhaus, Beutell, 1985]. Конфликт жизни и академического труда формируется под влиянием индивидуальных факторов (трудоголизм, сознательная интенсивная вовлеченность), организационных (нормы рабочего времени, институциональная поддержка) и жизненных обстоятельств, складывающихся под влиянием изменения брачного статуса, появления детей, необходимости ухода за старшим поколением [Hogan et al., 2015]. С одной стороны, конфликт времени связывается с требова-

ниями публикационной активности, при которой ожидаемая производительность преподавателей может стать источником семейных конфликтов [Kinman, Jones, 2008; Richard et al., 2015], а с другой — с технологическим развитием, ускорившим темп академической работы [Ylijoki, 2013; Kotecha et al., 2014; Smidt et al., 2017; Wepfer et al., 2018]. Последствия конфликта оказывают более сильное воздействие на женщин, сталкивающихся с наложением хронологии репродуктивных планов и построения карьеры, в результате чего синхроническая модель (одновременное выполнение задач жизненного пути и занятости) претерпевает неудачу [Mavriplis et al., 2010; Hermann et al., 2014] вследствие стереотипного, скептического отношения [Pribbenow et al., 2010], ограниченного доступа к постоянным позициям [Hermann et al., 2014; McCutcheon, Morrison, 2016], дискриминации и недопредставленности женщин на руководящих позициях [Hermann et al., 2014; Wietsma, 2014; Basurto-Barcia, Ricaurte-Quijano, 2017]. Последнее особенно характерно для естественных наук, технологии, инженерного искусства и математики [Beddoes, Pawley, 2014; Kachchaf et al., 2015]. Гендерное неравенство в продвижении к лидерским академическим позициям объясняется не только с точки зрения институциональных барьеров, но также детерминируется отсутствием стратегий академического лидерства женщин, вызванным боязнью карьерного роста из-за планируемых перерывов в карьере во время беременности и отпуска по уходу за детьми, потенциал таких должностей рассматривается только после перехода детей в среднюю и старшую школу [Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017].

Концепт выгорания главным образом ассоциируется с медицинской областью. Авторы включают в рассмотрение показатели удовлетворенности карьерой, работой, конфликт исследовательской деятельности, практику и административную работу, а также систему наставничества [Collins et al., 2011; Wietsma, 2014; Waljee et al., 2015; Agana et al., 2017; Levin et al., 2017; Levy et al., 2018]. Выгорание и, как следствие, уход из академии чаще свойственен женщинам, молодым сотрудникам и тем, кто занимает низкие должностные позиции [Lindfelt et al., 2018].

Концепт баланса жизни и труда лежит не только в плоскости негативных коннотаций (выгорание, конфликт, неравенство), а имеет и позитивную (обогащение) окраску. Воздействие жизни на работу и работы на жизнь имеет как положительную, так и отрицательную силу. Общие наблюдения свидетельствуют о том, что чем больше временные затраты в одной области, тем сильнее влияние на другую область [Beigi et al., 2016]. Взаимовлияние сфер личной жизни и работы объясняется трехуровневой моделью установления границ, основанной на физическом, психологическом и поведенческом аспектах [Wepfer et al., 2018].

Фокусировка баланса жизни и труда на позитивной связи между трудовыми и семейными ролями основывается на теории обогащения [Neale-McFall et al., 2018; Wepfer et al., 2018]. Обогащение семьи работой включает личностное развитие, позитивное эмоциональное состояние, извлечение материальных выгод для повышения уровня жизни семьи. Наоборот, обогащение работы семьей состоит из переноса положительных эмоций, использования навыков, обретенных в семье, ощущения собственной эффективности при сочетании нескольких ролей [Neale-McFall et al., 2018].

Примирение задач личной жизни и работы лежит в области политики, дружественной семье. Одни исследования освещают роль гибкого графика [Perrakis,

Martinez, 2012], вторые — неполного рабочего дня [Harrison, Gregg, 2009], третьи — отпусков по уходу за детьми [Smidt et al., 2017]. Неполный рабочий день понимается с двух точек зрения — как уменьшение рабочей нагрузки или как кардинальные изменения построения рабочего времени. Перечисленные опции предоставляемой политики не лишены недостатков: недостаточная оплата труда, переработки, упущенные возможности, изолированность, снижение карьерных шансов, постоянная опосредованная включенность в академические сети через информационные технологии [Harrison, Gregg, 2009; Kotecha et al., 2014]. На протяжении последних нескольких лет положительный эффект гибкого графика академической работы ставится под сомнение, часто носит лишь формальное значение [Hermann et al., 2014; Kotecha et al., 2014; Sang et al., 2015], выступает гендеризированным конструктом [Smidt et al., 2017]: для женщин — возможность выполнения домашних обязанностей и ухода, для мужчин — автономность в работе и увеличение интенсивности работы, в первую очередь исследовательской деятельности. Разделяемое авторами преимущество гибкого режима работы состоит в восстановительных перерывах, позволяющих временно отстраниться от интеллектуальной работы [Wepfer et al., 2018].

Результаты проведенных исследований свидетельствуют о запросе преподавательниц на развитие системы наставнических отношений, которые способствуют более успешной адаптации к академическому климату [Martinez et al., 2017; Baader et al., 2017], на предоставление возможностей продления контрактов по личным и семейным причинам [Pribbenow et al., 2010], на организацию неформальных семинаров, презентаций, групп в социальных сетях [Villablanca et al., 2013], а также на обеспечение ухода за детьми на базе университетов, в местах проведения конференций [Mavriplis et al., 2010; McCutcheon, Morrison, 2016]. Нивелирование негативных коннотаций материнства скрывается под откладыванием календаря рождений, планированием беременности на конец учебного года, прохождением гормонотерапии, боязни забеременеть в «неправильное» время и оказаться в роли «плохого» сотрудника [McCutcheon, Morrison, 2016; Hampson, 2018]. Основными каналами поддержки выступают материнские сообщества (как внутри академий, так и за их пределами) и социальные сети, включающие партнера, родственников, друзей [Haskins et al., 2016; Poronsky et al., 2012].

Интерсекциональный анализ баланса жизни и труда в академии помимо пола дополняется признаками этнической принадлежности [Haskins et al., 2016], миграционного опыта [Sang et al., 2013] и типом населенного пункта [Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017]. Одни из последних исследований концентрируют внимание на изучении баланса жизни и труда в университетах развивающихся стран, показывая непривычный вектор обзора, отличный от привычных западных условий [Beigi et al., 2016; Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017]. Обращение к концепту баланса в них стало отражением перехода от модели традиционной семьи к современной.

Дискурс баланса жизни и труда: двойная идентичность

Множественность идентичностей академических работников встает в противоречие со статусными позициями в личной жизни. Современная академическая

многозадачность и формирование субидентичностей [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2015] приводят к установлению концепта «идеальный/успешный работник», предполагающего избегание семейных обязанностей, хобби, отдыха, и полностью направляют все усилия в область трудовой сферы [Kachchaf et al., 2015; Sang et al., 2015]. Джоан Акер определяет концепт идеального работника как субъекта, не обремененного другими задачами, помимо работы, и выражающего ей полную приверженность [Asker, 1990]. Понятие многочасового академического труда стало результатом воспроизводящихся норм идеального работника [Sang et al., 2015]. Культура многочасовой работы формирует понимание успеха в рамках нормативного давления.

Встраивание концепта идеального работника в дискурс баланса делает необходимым учет гендерного аспекта, при котором вскрывается конфликт идентичностей «успешная женщина», «хорошая мать» — «успешный работник», «успешный преподаватель» в рамках академической культуры многочасовой работы [Kachchaf et al., 2015; Smidt et al., 2017; Mirick, Wladkowski, 2018]. Помимо полной приверженности работе атрибутом идеального работника являются командировки, во время которых формируется репутация ученого, накапливаются связи. Это серьезный барьер для тех, кто имеет обязательства по уходу за другими членами семьи. Несоответствие этим критериям приводит к наложению штрафных санкций, таких как отсутствие признания коллег и начальства, недеlegation ответственности задач, удержание на низких профессиональных позициях [Sang et al., 2015].

Конфликт идентичностей подкрепляется социально одобряемыми ожиданиями, вследствие которых формируется материнский перфекционизм, негативно влияющий на баланс [Hermann et al., 2014], в результате чего воспроизводится замалчивание идентичностей матери и ученого в академической культуре [Mirick, Wladkowski, 2018]. Постоянное желание преуспевать в различных областях жизни влечет за собой проявления дисбаланса.

Дискурс баланса жизни и труда: минимизация административных задач («пустого» времени)

Нагрузка преподавательской, исследовательской и административной деятельностью составляет область творческого напряжения [Inglis, 2007]. Требования «нового» университета акцентируют внимание на область баланса между разными задачами, предъявляемыми академиями. В данном контексте проблема не в том, что интеллектуальный труд посягает на частную жизнь, а в том, что актуализируется противоречие между «реальной» работой преподавателя (участие в проведении исследований, реже — преподавательская активность) и «пустым» временем (выполнение административных обязанностей, необходимость конкурировать за внешнее финансирование). Такой конфликт формирует чувство вины за отставание от планируемого графика, повышая психологическое напряжение [Ylijoki, 2013; Poronsky et al., 2012]. Конфликт принимает наиболее острую форму среди женщин, которые сталкиваются с двойственным чувством вины: на работе, когда есть необходимость проводить время с семьей, и в семье, когда встает необходимость заняться рабочими вопросами [Hermann et al., 2014]. При этом варианты

примирения заключаются в выборе, с одной стороны, принятия сверхурочных рабочих часов в вечернее время, выходные дни или праздники, с другой — оставить карьерные притязания и не претендовать на престижные карьерные позиции [Ylijoki, 2013; Kotecha et al., 2014], что, в свою очередь, стигматизируется как посредственность в работе [Small et al., 2011].

Новая традиция менеджмента в университетах воспроизводит как открытые и формальные стимулы (например, балльная система), так и скрытые, неформальные (например, давление со стороны коллег), доходя до самого широкого культурного контекста (отражение патриархата, гендеризированного университета) [Smidt et al., 2017]. Таким образом, культура стресса и интенсивность рабочей нагрузки закладываются в механизмы стимулирования в нелиберальных университетах. Проведение времени с семьей приравнивается к игнорированию работы [Hampson, 2018]. Меры институциональной поддержки оказываются формальными, они подрывают неформальный механизм, что делает провозглашаемую политику низкоэффективной и неспособной содействовать установлению баланса жизни и труда в академии.

В связи с этим теория границ расширяется, не только разделяя академическую работу и жизнь, но и разграничивая задачи, входящие в область реальной работы и потраченного времени [Ylijoki, 2013]. Интенсивность задач, стоящих перед преподавателями, становится источником стресса, вызванного самоожиданиями, жесткими дедлайнами, недостаточными ресурсами, отсутствием признания, низкими возможностями продвижения, увеличением нагрузки, сменой должностных обязанностей, неопределенностью профессиональной роли, напряжением, усиленным технологическими средствами связи. Перечисленные реалии современной модели университета позволяют сделать вывод о несовместимости благополучия и академий, о дисбалансах, которые производят напряжение, страх и давление, противоречащие здоровому образу жизни.

Итак, рассмотрение дискурса баланса жизни и труда в академии позволяет сделать некоторые обобщения, выделив притягивающие и выталкивающие факторы карьерных траекторий. К первым относятся гибкий график (частично), личностное развитие, признание научного сообщества, включенность в академические сети, тогда как ко вторым — сжатость времени, рабочая нагрузка, публикационное давление, система контрактов, конфликт биологического и карьерного времени, гиперконнективность как модель использования сетевого подключения к техническим устройствам в рабочее и нерабочее время.

Будущие исследовательские перспективы

Структуризация дискурса баланса жизни и труда приводит к обозначению перспективных направлений будущих исследований.

Во-первых, интересекциональный анализ при изучении баланса жизни и труда в университетах требует расширения — включения признаков пола, физического здоровья (инвалидность), сексуальной ориентации [Sang et al., 2013], социального класса, типа населенного пункта, религиозных верований, карьерной стадии. Данные признаки могут влиять на налагаемые формальные и неформальные штрафные санкции в контексте мотивационной университетской системы.

Во-вторых, анализ существующих исследований указывает на недостаток работ, учитывающих позитивные и негативные стороны дистанционной работы, вызванной гиперконнективностью. Так, во Франции и Германии на законодательном уровне предоставляется «право на отключение», декларирующее дополнительные права в области трудового законодательства [Сон, Чернова, 2018]. В связи с этим в будущих исследованиях могут быть рассмотрены привлекательность данной инициативы и ее потенциал преодоления смещения работы и личной жизни.

В-третьих, неолиберальный оттенок дискурса баланса в академиях делает перспективным выявление для женщин оптимальных контрактных условий, меняющих отношение к академическим ценностям и выстраивающим границы между работой и личной жизнью [Ylijoki, 2013]. Гибкость контрактов подразумевает лавирование между разными жизненными обстоятельствами: беременность, рождение детей, воспитание детей, уход за родителями, поддержание здоровья, саморазвитие [Villablanca et al., 2013].

В условиях ускорения темпов работы, многозадачности, неопределенности академических субидентичностей формируется новый концепт идеального работника в университетах. Таким образом, в-четвертых, возникает необходимость расширения пула исследований, направленных на поиск баланса при сопряжении идентичностей идеального ученого и хорошего родителя/партнера/друга, сфокусированных на источнике конфликта не в области притеснения личной жизни требованиями академий, а в контексте академических идентичностей, воспроизводящихся нормами многочасовой работы неолиберального университета.

В-пятых, существует запрос на выявление институциональных мер поддержки, учитывающих условия трансформации модели университета, при которой прошлая политика сталкивается с барьерами рыночной логики развития академий. Эффективность гибкого графика работы все чаще подвергается негативной коннотации, требуя пересмотра основных положений по примирению личной жизни и труда.

В контексте размывания границ между личной жизнью и работой в академиях существует две противоположные позиции. Первая состоит в возвращении к идеалам прошлого, стирании границ, восприятию работы и жизни как единого целого [Hawkins et al., 2014]. Вторая предполагает четкое разделение трудовой и нетрудовой областей и утверждает несбыточность идеала понимания работы как образа жизни при наблюдаемом академическом менеджериализме [Ylijoki, 2013]. Ответ на вопрос, какие стратегии баланса преподаватели противопоставляют новым неолиберальным тенденциям в академиях, еще только предстоит найти.

Заключение

Обзор релевантной литературы показал, что индивидуальный уровень поиска стратегий совмещения академической работы и личной жизни — малоизученная область, актуализированная активными преобразовательными процессами в системе высшего образования. Логика проанализированных исследований следует трехуровневой модели структуризации дискурса баланса жизни и труда: индивидуальный выбор между академией и личной жизнью, сопряжение идентичностей, противопоставление академических ролей, вызывающих рефлекссию концепта качественного времени.

Реформирование системы высшего образования, неолиберализация, бюрократизация, менеджериализм, модель предпринимательского, инновационного университета, коммерциализация знаний и науки, сдерживание раскрытия креативности и таланта ученых, противоречия возросших требований академий и задач личной жизни, конфликт идентичностей — составляющие дискурса баланса жизни и труда в академии. Ключевой перспективный исследовательский вопрос направлен на изучение того, как неолиберальные принципы воспроизводят дискурсивные практики баланса жизни и труда в академиях, какие стратегии обнаруживаются в ходе интерсекционального анализа. Радикализация воспроизводства дискурса баланса в предпринимательском университете сталкивается с признаками прекарности академической системы, а этнизированность и гендеризированность академической карьерной модели служат толчком к расширению интерсекционального анализа.

Институциональные проблемы камуфлируются посредством отсылки к индивидуальному выбору и личным приоритетам, воспроизводя гендерное неравенство в академической культуре. Дискурс выбора снимает ответственность за разработку и реализацию программ поддержки, базовое благо которых — гибкий режим работы — ставится под сомнение с точки зрения потенциала увеличения рабочего времени, наделяется смыслами утопического мышления. Таким образом, обнаруживается разрыв между провозглашаемыми мерами поддержки и реальным воплощением политики равных возможностей в университетах. Это дает основание заключить, что выстраивание баланса нуждается в пересмотре институциональных мер поддержки.

Итак, дискурс баланса жизни и труда в академиях воспроизводится через призму наложения идентичностей. С одной стороны, вскрываются противоречия между ролями успешного работника и внимательного, заботливого супруга/родителя, что, в свою очередь, гендерно восприимчиво, а с другой стороны, между субидентичностями академических профессионалов в университетах, оказывая опосредованное влияние на нерабочую сферу. В последнем случае ключевую роль играет восприятие затрачиваемого времени, которое несет разную семантическую наполненность. Более того, обзор литературы фиксирует тренд на поиск источника конфликта не только в области конкуренции семейных обязанностей и требований академий, но, что актуализировано трансформацией модели университета, в области профессионального деления академического времени, вставшим в противоречие с бюрократическими идеалами и подкрепляемого усиленной технологизацией и сетевой подключенностью. Интенсификация менеджериалистских принципов вмешивается в концепт академического времени, регламентируя его и редуцируя преимущества гибкого рабочего времени. Тем самым изучение баланса жизни и труда в академиях требует комплексного исследовательского подхода, сочетающего поиск стратегий баланса как между занятостью и личной жизнью, так и между «реальным» и «пустым» академическим временем, которые встраиваются в концепт баланса академических профессионалов. В этой связи сформированная формула баланса в прошлом требует пересмотра с точки зрения ее модификации под влиянием активного реформирования системы высшего образования. Нам представляется, что управление биографическим таймингом

женщин, занятых академическим трудом, обретает новую перспективу социологического анализа, для которых пересечение схем личной жизни, биографии и академического труда сопрягается с поиском новых стратегий при конструировании баланса жизни и труда.

Список литературы

- Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 136—152. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>.
- Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. *Academic professionalism in the era of change: sub-identities and transformation of time-budgets. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2015. No. 6. P. 136—152. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>.
- Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 88—111.
- Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. *Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University. Educational studies*. 2017. No. 1. P. 88—111 (In Russ.)
- Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: обратная сторона // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—216. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.
- Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work — life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>. (In Russ.)
- Фадеева И. М., Федосеева М. В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153—163. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.09>.
- Fadeeva I. M., Fedoseeva M. V. Subjective well-being of university teacher in society, in profession and in university. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2015. No. 6. P. 153—163. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.09>.
- Acker J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*. Vol. 4. No. 2. P. 139—158.
- Greenhaus J., Allen T. (2010) Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*. под ред. J. C. Quick, L. E. Tetrick. *Washington: American Psychological Association*. P. 156—183.
- Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol. 10. No. 1. P. 76—88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.

Kossek E. E., Lee K.-H. (2017) Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>.

Lewis S. (2003) The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure studies*. Vol. 22. No. 4. P. 343—345. <https://doi.org/10.1080/02614360310001594131>.

May R., Peetz D., Strachan G. (2013) The casual academic workforce and labour market segmentation in Australia. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. Vol. 23. P. 258—275. <https://doi.org/10.1080/10301763.2013.839085>.

McMillan H.S., Morris M. L., Atchley E. K. (2011) Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*. Vol. 10. No. 1. P. 6—25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>.

Приложение 1

Agana D. F., Porter M., Hatch R., Rubin D., Carek P. (2017) Job Satisfaction Among Academic Family Physicians. *Family medicine*. Vol. 49. No. 8. P. 622—625.

Albright K. S., Petrusis R. A. (2007) Academic life of information scholars: Cross-cultural comparisons of the United States and England. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*. Vol. 33. No. 4. P. 27—28.

Baader M. S., Böhringer D., Korff S., Roman N. (2017) Equal opportunities in the postdoctoral phase in Germany? *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 277—279.

Basurto-Barcia J., Ricaurte-QuijaNo. C. (2017) Women in tourism: gender (in) equalities in university teaching and research. *Anatolia*. Vol. 28. No. 4. P. 567—581.

Beddoes K., Pawley A. L. (2014) Different people have different priorities: work–family balance, gender, and the discourse of choice. *Studies in Higher Education*. Vol. 39. No. 9. P. 1573—1585.

Beigi M., Shirmohammadi M., Kim S. (2016) Living the academic life: a model for work-family conflict. *Work*. Vol. 53. No. 3. P. 459—468.

Breen J. A. M., Barbuto J. E. (2010) Doctoral advising, research productivity and the academic balancing act: insights from Michael A. Hitt, Edwin A. Locke, Fred Luthans, Lyman W. Porter, and Anne Tsui. *Organization Management Journal*. Vol. 7. No. 3. P. 182—191.

Collins J. P., Smith M. J., Lambert T., Hillis D. J. (2011) Sustaining the surgical educator workforce in Australia and New Zealand. *ANZ journal of surgery*. Vol. 81. No. 6. P. 411—417.

Dubois-Shaik F., Fusulier B. (2017) Understanding gender inequality and the role of the work/family interface in contemporary academia: An introduction. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 99—105.

Hampson S. C. (2018) Mothers do not make good workers: the role of work/life balance policies in reinforcing gendered stereotypes. *Global Discourse*. Vol. 8. No. 3. P. 510—531.

Harrison R. A., Gregg J. L. (2009) A time for change: an exploration of attitudes toward part-time work in academia among women internists and their division chiefs. *Academic Medicine*. Vol. 84. No. 1. P. 80—86.

Haskins N. H., Ziomek-Daigle J., Sewell C., Crumb L., Appling B., Trepal H. (2016) The intersectionality of African American mothers in counselor education: A phenomenological examination. *Counselor Education and Supervision*. Vol. 55. No. 1. P. 60—75.

Hawkins R., Manzi M., Ojeda D. (2014) Lives in the Making: Power, Academia and the Everyday. *An International E-Journal for Critical Geographies*. Vol. 13. No. 2. P. 328—351.

Hermann M. A., Ziomek-Daigle J., Dockery D. J. (2014) Motherhood and counselor education: Experiences with work–life balance. *Adultspan Journal*. Vol. 13. No. 2. P. 109—119.

Hogan V., Hogan M., Hodgins M., Kinman G., Bunting B. (2015) An examination of gender differences in the impact of individual and organisational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology*. Vol. 35. No. 2—3. P. 133—150.

Inglis S. (2007) Creative tensions and conversations in the academy. *Journal of Sport Management*. Vol. 21. No. 1. P. 1—14.

Ip E. J., Lindfelt T. A., Tran A. L., Do A. P., Barnett M. J. (2018) Differences in Career Satisfaction, Work–life Balance, and Stress by Gender in a National Survey of Pharmacy Faculty. *Journal of pharmacy practice*.

Kachchaf R., Ko L., Hodari A., Ong M. (2015) Career–life balance for women of color: Experiences in science and engineering academia. *Journal of Diversity in Higher Education*. Vol. 8. No. 3. P. 175—191.

Kinman G., Jones F. (2008) A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 17. No. 1—2. P. 41—60.

Kotecha K., Ukpere W., Geldenhuys M. (2014) Technology and work-life conflict of academics in a South African higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No. 2. P. 629—641.

Kotecha K., Ukpere W., Geldenhuys M. (2014) The effect of family relationships on technology-assisted supplemental work and work-life conflict among academics. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No. 10. P. 516—527.

Kuzhabekova A., Almukhambetova A. (2017) Female academic leadership in the post-Soviet context. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 183—199.

Levin K. H., Shanafelt T. D., Keran C. M., Busis N. A., Foster L. A., MolaNo. J. V., O'donovan C. A., Ratliff J. B., Schwarz H. B., Sloan J. A. (2017) Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurology residents and fellows in 2016. *Neurology*. Vol. 5. No. 89. P. 492—501.

Levy M., Koppula S., Brown J. B. (2018) Transitioning to academia: Exploring the experience of new family medicine faculty members at the beginning of their academic careers. *Canadian Family Physician*. Vol. 64. No. 12. P. 907—913.

Lindfelt T., Ip E., Gomez A., Barnett M. (2018) The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*. Vol. 14. No. 4. P. 387—390.

Lindfelt T. A., Ip E. J., Mitchell J. (2015) Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty. *American Journal of Health-System Pharmacy*. Vol. 72. No. 18. P. 1573—1578.

Martinez L. R., O'Brien K.R., Hebl M. R. (2017) Fleeing the Ivory Tower: Gender differences in the turnover experiences of women faculty. *Journal of Women's Health*. Vol. 26. No. 5. P. 580—586.

Mavriplis C., Heller R., Beil C., Dam K., Yassinskaya N., Shaw M., Sorensen C. (2010) Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of technology management & innovation*. Vol. 5. No. 1. P. 140—151.

McCutcheon J.M., Morrison M. A. (2016) «Eight days a week»: A national snapshot of academic mothers' realities in Canadian psychology departments. *Canadian Psychology/psychologiecanadienne*. Vol. 57. No. 2. P. 92—100.

McDowell L. (2004) Work, workfare, work/life balance and an ethic of care. *Progress in Human Geography*. Vol. 28. No. 2. P. 145—163.

McPhillips H.A., Burke A.E., Sheppard K., Pallant A., Stapleton F., Stanton B. (2007) Toward creating family-friendly work environments in pediatrics: baseline data from pediatric department chairs and pediatric program directors. *Pediatrics*. Vol. 119. No. 3. P. 596—602.

Mirick R. G., Wladkowski S. P. (2018) Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals: Doctoral Students' Perspectives. *Affilia*. Vol. 33. No. 2. P. 253—269.

Neale-McFall C., Eckart E., Hermann M., Haskins N., Ziomek-Daigle J. (2018) Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*. Vol. 57. No. 2. P. 147—159.

Perrakis A., Martinez C. (2012) In pursuit of sustainable leadership: How female academic department chairs with children negotiate personal and professional roles. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 14. No. 2. P. 205—220.

Poronsky C. B., Doering J. J., Mkandawire-Valhmu L., Rice E. I. (2012) Transition to the tenure track for nurse faculty with young children: A case study *Nursing Education Perspectives*. Vol. 33. No. 4. P. 255—259.

Pribbenow C. M., Sheridan J., Winchell J., Benting D., Handelsman J., Carnes M. (2010) The tenure process and extending the tenure clock: The experience of faculty at one university. *Higher Education Policy*. Vol. 23. No. 1. P. 17—38.

Richard J., Plimmer G., Fam K.-S., Campbell C. (2015) Publishing success of marketing academics: antecedents and outcomes. *European Journal of Marketing*. Vol. 49. No. 1/2. P. 123—145.

Rohde R. S., Wolf J. M., Adams J. E. (2016) Where are the women in orthopedic surgery? *Clinical Orthopedics and Related Research*. Vol. 474. No. 9. P. 1950—1956.

Sang K., Al-Dajani H., Özbilgin M. (2013) Frayed careers of migrant female professors in British academia: An intersectional perspective. *Gender, Work & Organization*. Vol. 20. No. 2. P. 158—171.

Sang K., Powell A., Finkel R., Richards J. (2015) Being an academic is not a 9—5 job: long working hours and the «ideal worker» in UK academia. *Labor&Industry: a journal of the social and economic relations of work*. Vol. 25. No. 3. P. 235—249.

Small J., Harris C., Wilson E., Ateljevic I. (2011) Voices of women: A memory-work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. Vol. 10. No. 1. P. 23—36.

Smidt T. B., Pétursdóttir G. M., Einarsdóttir Þ. (2017) How do you take time? Work–life balance policies versus neoliberal, social and cultural incentive mechanisms in Icelandic higher education. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 123—140.

Takeuchi M., Nomura K., Horie S., Okinaga H., Perumalswami C., Jagsi R. (2018) Direct and indirect harassment experiences and burnout among academic faculty in Japan. *The Tohoku journal of experimental medicine*. Vol. 245. No. 1. P. 37—44.

Toffoletti K., Starr K. (2016) Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*. Vol. 23. No. 5. P. 489—504.

Villablanca A. C., Beckett L., Nettiksimmons J., Howell L. (2013) Improving knowledge, awareness, and use of flexible career policies through an accelerator intervention at the University of California, Davis, School of Medicine. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*. Vol. 88. No. 6. P. 771—777.

Waljee J. F., Chang K., Kim H. M., Gyetko M. R., Quint E. H., Lukacs N. W., Woolliscroft J. O., Chung K. C. (2015) Gender disparities in academic practice. *Plastic and reconstructive surgery*. Vol. 136. No. 3. P. 380—387.

Wepfer A. G., Allen T. D., Brauchli R., Jenny G. J., Bauer G. F. (2018) Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*. Vol. 33. No. 6. P. 727—740.

Wietsma A. C. (2014) Barriers to success for female physicians in academic medicine. *Journal of community hospital internal medicine perspectives*. Vol. 4. No. 3.

Ylijoki O.-H. (2013) Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*. Vol. 38. No. 2. P. 242—255.

Young G., Kilborn M., Arnold C., Azam S., Badenhorst C., Godfrey J., Goodnough K., Lewis L., Li X., McLeod H. (2017) Women Reflect on Being Well in Academia: Challenges and Supports. *Learning Landscapes*. Vol. 10. No. 2. P. 335—351.

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.05

Правильная ссылка на статью:

Филоненко Ю. В., Яковлева Е. А. Субъективное благополучие научно-педагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 68—85. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.05>.

For citation:

Filonenko J. V., Yakovleva E. A. (2019) Subjective well-being of academic staff in modern universities in the context of work-life balance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 68—85. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.05>.



Ю. В. Филоненко, Е. А. Яковлева СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА

SUBJECTIVE WELL-BEING OF ACADEMIC STAFF IN MODERN UNIVERSITIES IN THE CONTEXT OF WORK-LIFE BALANCE

ФИЛОНЕНКО Юлия Вячеславовна — кандидат экономических наук, доцент экономического факультета, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия
E-MAIL: uafiloni@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9652-6052>

Julia V. FILONENKO¹ — Cand.Sci. (Econ.), Associate Professor, Faculty of Economy
E-MAIL: uafiloni@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9652-6052>

ЯКОВЛЕВА Елена Андреевна — кандидат экономических наук, доцент экономического факультета, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия
E-MAIL: eayakovleva@sfedu.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1335-7888>

Elena A. YAKOVLEVA² — Cand.Sci. (Econ.), Associate Professor, Faculty of Economy
E-MAIL: eayakovleva@sfedu.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1335-7888>

¹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Аннотация. В статье представлены результаты исследования субъективного благополучия определенной социальной группы — научно-педагогических работников современных университетов. Приведены результаты качественного исследования — проведенных в сентябре-декабре 2018 г. 50 глубинных интервью научно-педагогических работников шести российских вузов. В статье на основе междисциплинарного подхода (институциональной и поведенческой экономики, позитивной психологии, социологии) углублено понимание детерминант субъективного благополучия социально-профессиональной группой преподавателей высшей школы и идентифицирован вклад в этот феномен фактора баланса интенсивности работы и качества личной жизни и сделан вывод об их значимой обратной связи и связи с профессиональными характеристиками на основе аффективного компонента субъективного благополучия.

Ключевые слова: субъективное благополучие, баланс работы и жизни, научно-педагогические работники

Благодарность. Исследование выполнено в рамках гранта РФФИ 18-010-00952 «Исследование субъективного благополучия россиян на примере научно-педагогических работников: факторы и динамика»

Abstract. The article is devoted to subjective well-being in a specific social group – modern academic staff. The authors present the findings of qualitative studies involving 50 in-depth interviews with the faculty staff conducted in September-December 2018 in six Russian universities. Using an inter-disciplinary approach (institutional and behavioral economics, positive psychology, and sociology) the authors deepen the understanding of the determinants of subjective well-being. They describe how the balance between the work intensity and the quality of life shapes the phenomenon and conclude that the feedback and connection with professional characteristics based on affective aspects of subjective well-being are crucial.

Keywords: subjective well-being, work-life balance, academic staff

Acknowledgments. The study is part of the RFBR (Russian Foundation for Basic Research) project 18-010-00952 “Subjective well-being study among Russian academic staff: factors and dynamics”.

Изменения в мировой и отечественной образовательной сферах актуализируют проблему экономической и административной эффективности научно-педагогических работников современных университетов. Это подтверждается включением этих тем в круг проблем, рассматриваемых в ведущих докладах и отчетах об образовании: «Всемирный доклад по мониторингу образования ЮНЕСКО» [Global Education Monitoring Report, 2018], «Horizon Report: 2018. Higher Education Edition» (отчет международного сообщества экспертов в области образовательных тех-

нологий New Media Consortium и сообщества институтов высшего образования Educause), а также в «Докладе о мировом развитии 2018: обучение как средство реализации образовательных перспектив» Всемирного Банка, который впервые посвящен исключительно образованию, вопросам управления образованием, эффективности и результативности деятельности научно-педагогических работников вузов как особой социальной группы, генерирующей значительный вклад в развитие человеческого капитала.

Теоретические координаты

Обсуждаемая тема имеет многолетнюю междисциплинарную библиографию, представленную работами экономистов Р. Истерлина, Р. Лэйярда [Easterlin, 2005; Layard, 2010], психологов Д. Канемана и М. Селигмана [Kahneman, Deaton, 2010; Селигман, 2013], социологов Р. Винховена, Р. Инглхарда [Inglehart, Welzel, 2010; Veenhoven, 2005] и других ученых в области субъективного экономического благополучия (subjective well-being) и фелицитарных теорий, также разносторонне представленных в отечественной науке [Антипина, 2012; Кислицина, 2016; Козырева, 2015; Хашченко, 2011]. При этом рядом ученых выявлена взаимосвязь высокого уровня субъективного и профессионального благополучия [Diener, 2004; Rath, Harter, 2010], его значения в продуктивности, компетентности и отношении сотрудников к результатам труда [Oswald, Proto, Sgroi, 2015: 801], а также взаимосвязи профессиональной идентичности, самореализации, мотивации с субъективным благополучием в трудовой сфере [Warr, 2013; van Horn, 2004] с учетом эмоционального, мотивационного и поведенческого компонентов [Van Horn, Taris, Schaufeli, Schreurs, 2004].

Интерпретация субъективного благополучия в профессиональной сфере в рамках общепринятых моделей взаимоотношения между работой и личной жизнью [Zedeck, Mosier, 1990, O'Driscoll, 1996] с учетом факторов баланса [Guest, 2002, Greenhaus et al., 2003] и верификации с проведенными исследованиями и применение нарративного анализа [Akerlof and Snower, 2016, Вольчик, 2017] позволяет определить баланс между потребностями индивида и социальной группы, понять особенности социального контекста, в котором происходят действия данной профессиональной группы. Настоящее исследование, опираясь на обозначенные достижения, дополняет исследования детерминант субъективного благополучия научно-педагогических работников вузов с учетом влияния профессионально значимых факторов и феномена фактора баланса интенсивности работы и качества личной жизни.

Методология и концептуальные основы

Применяемый в исследовании потенциал традиционного инструментария экономических, социологических и психологических наук дополняется методологическим синтезом институциональной и поведенческой экономики, экономики счастья, теории человеческого капитала, микросоциологии, позитивной психологии. Это позволяет интерпретировать критерии благополучия динамично меняющихся приоритетов социально-экономического развития современного общества. Динамичность сферы образования тестируется институциональной плотностью,

репрезентантом которой выступает количество формальных институтов. В то же время институциональный анализ позволяет выявить тот противоречивый набор неформальных институтов (норм, стереотипов и правил поведения) преподавателей и студентов в образовательной среде, который трансформирует их социальные ориентиры, действующие правила и поведенческие паттерны [Институциональные изменения структуры российской сферы образования, 2017: 24], а психологический анализ — наблюдать и интерпретировать целерациональные действия и поведение человека через социокультурные и ценностно-смысловые структуры. Понятие «субъективное благополучие» (subjective well-being (SWB)) мы понимаем как субъективную оценку индивидом его экономического и социального положения и его личное восприятие своего состояния в триаде аффекта (совокупности чувств и настроений человека), счастья (превышения положительных эмоций над отрицательными) и удовлетворенности жизнью (как когнитивная сторона субъективного благополучия). Междисциплинарный подход проявляется здесь в том, что феномен счастья трактуется в рамках социально-философского анализа как высшее благо, возможное и достижимое состояние человеческого бытия. Термин «удовлетворенность жизнью» в психологической трактовке наполнен личностными детерминантами и проявляется как результат социального сравнения фактического статуса человека с его притязаниями, потребностями и восприятием собственного положения или с финансовой ситуацией у референтной группы [Хашченко, 2011: 107—108].

Экономические и социологические исследования акцентируют внимание на измерении субъективного благополучия количественными и качественными методами. Количественные методы включают разнообразные подходы, методы, инструменты, апробированы мировыми исследовательскими центрами, отдельными учеными или коллективами ученых и в полной мере систематизированы О. Кислициной: от «приборной панели» (dashboard) до разнообразных рейтингов и индексов благополучия (индекс человеческого развития, индекс благополучия Gallup-Healthways, канадский индекс благополучия — Canadian Index of Wellbeing, всемирный индекс счастья, индекс процветания Института Legatum и др.) [Кислицина, 2016].

М. Флербе, рассматривая классические и современные аргументы за и против монетарных агрегатов общественного благосостояния, их альтернативы и способы агрегирования индивидуального благополучия в общественное благосостояние, указывал на некоторый недостаток современного инструментария измерения субъективного благополучия. Он проявляется, по его мнению, в отсутствии разделения между когнитивными оценками (что люди думают о своей жизни) и аффективными эмоциональными состояниями (как они чувствуют себя в своей жизни), то есть между суждениями и аффектами [Флербе, 2012: 35].

Вслед за Д. Стиглицем, А. Сен, Ж.-П. Фетусси, предложившими учитывать в расчетах индекса благополучия не только цифровые показатели, но и мнения/суждения о доходе, работе, гражданских правах, образовании, жилищных условиях, экологии, здоровье, безопасности, соотношении работы и отдыха [Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009], соглашаясь с В. Хашченко о необходимости учета системы ценностей и целей человека, транслируемых им индивидуальными стандартами благосо-

стояния, культурных особенностях, а также самооценки себя как экономического субъекта и осознаваемых элементов отношения личности к собственному материальному благополучию и перспективам его изменения [Хашченко, 2011: 109], поставим исследовательский вопрос следующим образом. Анализ субъективного благополучия научно-педагогических работников современных университетов заключается в апробации измерителей, используемых в самооценочных интерпретациях для взвешивания различных аспектов их жизнедеятельности с учетом собственных жизненных ценностей, связанных с профессиональной деятельностью и степенью влияния ощущения субъективного благополучия на эффективное поведение в профессиональной деятельности.

Уточним важность этого направления. Ряд исследований показывает, что профессия, профессиональная идентичность, самореализация, мотивация связаны с субъективным благополучием в трудовой сфере и отражают стремление индивида к росту и развитию, его компетентность, отношение к результатам труда [Diener, 2004; Rath, Harter; 2010; Warr, 2013; van Horn, 2004]. По данным исследований Университета Уорвика, для работника с достаточно высоким уровнем субъективного благополучия характерна высокая продуктивность, стабильность, он реже увольняется с работы, и даже берет меньшее количество больничных [Oswald, Proto, Sgroi, 2015: 801].

В научной литературе представлены исследования зарубежных и отечественных исследователей, выявивших критерии субъективного благополучия в профессиональной сфере, компоненты благополучия представителей различных профессий (медицинских сестер, реанимационных работников (проблемы выгорания и эмоциональности), инкассаторов и работников охранных, спасательных служб (как имеющих определенную специфику трудовой деятельности), спортсменов и др.) [Березовская, 2016; Творогова, 2017; Хвостикова, 2012; Шамионов, 2010]. Чрезвычайно актуальной эта тема представляется в специфической сфере российского образования, так как взаимосвязь удовлетворенности трудом и эмоционального благополучия в научно-педагогической деятельности с субъективным благополучием в целом детерминирует включенность (аффективность) педагогов в их профессиональную деятельность.

Дизайн исследования

Эмпирическое исследование субъективного благополучия научно-педагогических работников и взаимосвязи баланса между их работой и личной жизнью с учетом особенностей профессии основано на качественных методах включенных наблюдений и глубинных интервью, проведенных в сентябре-декабре 2018 г. с использованием целевого (целеориентированного) типа выборки невероятностным методом «снежного кома» на базе социальных сетей респондентов, обеспечивая «отбор информационно богатых случаев для глубинного изучения» [Штейнберг, Шанин, Ковалев, Левинсон, 2009: 72]. Принцип отбора потенциальных респондентов, представленных 50 научно-педагогическими работниками российских региональных, федеральных и опорных вузов (Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону), Северо-Кавказский федеральный университет (г. Ставрополь), Сибирский федеральный университет (г. Красноярск), Крымский федеральный

университет (г. Симферополь), Донской государственный технический университет (г. Ростов-на-Дону), Кубанский государственный университет (г. Краснодар)) основывался на «институциональной» выборке — выявлении индивидов, принадлежащих к определенному институту, в нашем случае — к институту высшего образования.

Метод полуструктурированного глубинного интервью применялся нами в трактовке С. Квале и выбран в силу того, что в ходе индивидуального интервью респондент обсуждает личные темы, вопросы удовлетворенности, качества жизни, субъективного благополучия, рассуждая, проявляя неформальные, порой неочевидные аспекты той или иной проблемы, а интервьюер «непосредственно вовлечен в процесс исследования, а не просто получает «слепок реальности» [Квале, 2003: 15]. Относительно применения метода включенного наблюдения отметим, что согласно М. Резерфорду, оно «связано с фактическим принятием роли индивидов, которых исследователь изучает, вступлением в группу этих индивидов, их жизнь и работу в качестве члена группы. Этот метод предназначен для генерации более углубленного понимания группы, ее функционирования, норм, чего нельзя достигнуть, не будучи включенным наблюдателем, не участвуя в жизни группы» [Резерфорд, 2012: 93]. Это позволило нам, будучи непосредственно вовлеченными в профессиональную группу научно-педагогических работников, применить данный метод для получения релевантных данных.

При проведении такого рода качественных исследований важным является получение и интерпретация нарративов, имеющих особое значение при анализе долгосрочных мотивов профессий, связанных с неденежными факторами (в нашем случае — научно-педагогических работников). Это позволяет углубить понимание мотивации и влияние на нее тех или иных стимулов, идентифицировать, проектировать новые институты [Вольчик, 2017: 140].

Выше мы определили содержание именно концепта субъективного благополучия, так как концепты являются интерпретируемыми, доказуемыми и общепотребимыми категориями научной практики [Дембицкий, 2008: 104]. Именно концепты измеряемы и подвержены операционализации. Вербализацию концепта обеспечивает слово, а его методологическую интерпретацию — нарративный и дискурсивный анализ. Поскольку в результате использования качественного инструментария через полуструктурированные интервью мы получили слабоформализованные или неформализованные данные, целесообразно, по нашему мнению, использовать именно эти виды анализа. Дискурсы конституируют социальную реальность и идентификационные модели в современном обществе, а включение нарративов в круг релевантных вопросов значительно увеличивает, как указывает В. Вольчик, акцент на исследованиях роли социального контекста на целеполагание акторов, а также определяет их роль при формировании мотивации в экономическом поведении [Вольчик, 2017: 136].

Результаты и интерпретация

Поскольку понятие баланса работы и личной жизни предполагает некоторое представление об оптимальном балансе или его отсутствии, для решения задач настоящего исследования обозначим два подхода: первый предполагает оценку

жизненной ситуации индивида, его удовлетворенность функционированием на работе и в семье; второй подход включает в понятие баланса между работой и личной жизнью нескольких компонентов, по Дж. Гринхаусу, баланс времени, баланс включенности и баланс удовлетворения [Greenhaus et al., 2003; Моспан, 2014: 96]. Общая оценка способна объяснить контекст достижения баланса, поэтому в нашем исследовании для интерпретации связи баланса между работой и личной жизнью с профессиональными характеристиками и субъективным благополучием научно-педагогических работников использована именно эта модель. Для определения баланса между работой и личной жизнью в различных исследованиях используется ряд инструментов для измерения субъективного благополучия, релевантных организационному контексту:

- шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера — адаптированная экспресс-методика для измерения оценки удовлетворенности жизнью в целом [Осин, Леонтьев, 2008];
- шкала баланса «работа-жизнь», измеряющая субъективное переживание неспособности балансировать требования работы и личной жизни [Иванова, Рассказова, Осин, 2012: 9];
- адаптированная версия опросника удовлетворенности трудом который включает вопросы, измеряющие удовлетворенность различными аспектами работы — заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, процессом и содержанием труда [Иванова, Рассказова, Осин, 2012: 6—7].

В этой связи считаем уместным в данной работе привести некоторые результаты, непосредственно связанные с тематикой баланса работы и личной жизни в проведенных нами на поисковом этапе исследования фокус-группах. Четыре фокус-группы «Анализ факторов субъективного благополучия НПП, составляющие профессиональной идентичности» [Скачкова, Щетинина, Крячко, 2018: 141] были проведены в апреле-июне 2018 г. с экспертами: научно-педагогическими работниками ЮФУ, Ростовского филиала Российской таможенной академии, корпоративного университета Сбербанка в г. Ростове-на-Дону. Они позволили выявить и оценить группу факторов, определяющих субъективное благополучие (рис. 1).

Анализ факторов субъективного благополучия научно-педагогических работников позволяет сделать вывод о том, что эксперты неудовлетворены доходом, наличием стрессовых ситуаций и неопределенностью, при этом почти полностью удовлетворены семьей, любовью и профессиональным благополучием. В качестве факторов последнего участниками выделены следующие: профессиональное развитие и признание, возможность академической мобильности, доход, предсказуемые «правила игры» (административный и деловой регламент, координация, трудовые рутины), коллектив, поддержка руководства, удовольствие от процесса научной и педагогической деятельности, а также балансы между научной и педагогической деятельностью и между работой и личной жизнью.

Проведенный нами поисковый этап позволил также идентифицировать удерживающие и отталкивающие факторы в профессиональной деятельности научно-педагогических сотрудников. Так, значимыми эмоциональными и поведенчески-регулятивными компонентами, формирующими их субъективное благополучие

и удерживающими в профессии, названы удовольствие от процесса преподавания и научной деятельности, престижность профессии, этос научно-педагогического работника (НПР), возможность передавать знания общению с молодежью, с творческими людьми, участие в грантах, а также возможность гибкого графика работы и перспектива длительного отпуска.

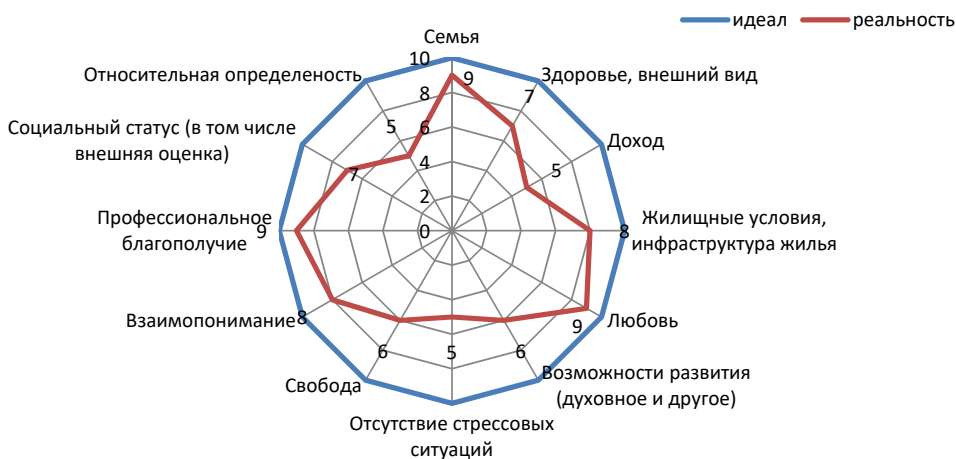


Рисунок 1. Оценка факторов субъективного благополучия, выделенных экспертами фокус-групп «Анализ факторов субъективного благополучия НПР, составляющие профессиональной идентичности»

Среди факторов, снижающих ощущение субъективного благополучия и удовлетворенности от профессиональной деятельности, эксперты выделили неопределенность перспектив профессионального развития, оторванность реального уровня оплаты труда НПР от реального уровня жизни, профессиональное выгорание, нарастание бюрократической нагрузки [Филоненко, Яковлева, 2018: 165].

Этот фактор детерминировал одну из рабочих гипотез настоящего исследования — предположение о негативном влиянии на профессиональное благополучие НПР и баланс «работа-жизнь» современных реформ образования вследствие роста административной нагрузки и необходимости освоения новых формализованных стандартов работы с одновременной тенденцией прекариатизации академической среды.

Респонденты в проведенных нами глубинных интервью указывали на постоянно изменяющиеся «правила игры», неопределенность, бюрократизацию и влияние этих явлений на баланс работы и жизни: «постоянная включенность в рабочие процессы нарушает чувство баланса, указывает на недостаток времени, уделяемого семье, отсутствие уважения к часам личной жизни по профессиональным причинам, а высокая рабочая нагрузка не позволяет выделять достаточно свободного времени» (профессор, доктор экон. наук, 39 лет, женщина); «административная работа преподавателя, в том числе рейтинги, которые меняются ежегодно, делает процесс непредсказуемым и выступает источни-

ком рабочего стресса» (доцент, кандидат физмат. наук, 31 год, мужчина). Если факторами, способствующими росту субъективного благополучия в профессии респонденты признавали отсутствие узких профессиональных рамок, академические свободы, личную ответственность за результаты труда, мотивирующие «интересные профессиональные задачи», то факторами, снижающими ощущение субъективного благополучия, считали рост непредусмотренной рутинной административной и бюрократической нагрузки, что мешает сконцентрироваться на основной работе, а также «стресс от частого форс-мажора» (доцент, канд. псих. наук, 29 лет, женщина), непродуктивные потери времени: «качество преподавания от того, что я оформила тысячи бумажек никак не изменилось, только отняло время, силы, эмоции, которые я могла бы направить на студентов, проекты, статьи» (доцент, канд. экон. наук, 42 года, женщина).

Респонденты указывали, что рутинная бюрократическая нагрузка в академической среде отнимает время от профессионального развития, поиска и использования новых возможностей и влечет нарушение баланса времени как между счастливыми, деятельными профессиональными часами и рутинными, так и между работой и личной жизнью: «нагрузка, связанная с заполнением бумаг и отчетов отвлекает от основной деятельности — работы со студентами и научной работы» (доцент, канд. экон. наук, 36 лет, женщина); «уменьшение количества бумаг, которые приходится заполнять, даст возможность распоряжаться своим педагогическим, научным и свободным временем» (профессор, доктор экон. наук, 45 лет, женщина).

Эти данные вполне верифицируются с результатами проведенного в 2016 г. исследования научного коллектива ЮФУ «Институциональные изменения структуры российской сферы образования и адаптивное экономическое поведение». Респонденты (50 человек из сферы десяти вузов г. Ростова-на-Дону и Ростовской области) отмечали рост дополнительной нагрузки, не связанной с проведением занятий и научной деятельностью, которая переносилась и на свободное время. Фактор «огромной нагрузки», занимающий второе место по частоте упоминания респондентами, респонденты связывали не столько с аудиторной или научно-исследовательской нагрузкой, сколько именно с оформлением документов, отчетов и изменениями в формализации образовательного процесса. Ряд респондентов оценивали ситуацию как критичную, но, стремясь сохранить работу, они адаптировались к новым реалиям и меняли целевые установки [Вольчик, Филоненко, Аверкиева, Ширяев, 2016: 66], однако отмечали, что это приводит к разрушению позитивных профессиональных ценностей.

Следующая гипотеза исследования основывалась на значимости наличия свободного времени и гибкого графика работы как фактора, удерживающего в академической профессии. Респонденты высоко оценивают эту возможность: «научная работа позволяет работать в более гибком, удобном режиме. В других видах деятельности это невозможно — нужно прийти к 8 утра и до 18 выработать, а я даже за большие деньги не смог бы так работать» (старший научный сотрудник, канд. физ.-мат. наук, 63 года, мужчина). Респондент отмечает достаточное количество времени, которое посвящает собственному развитию, общению с творческими людьми, в том числе в социальных сетях и написанию научных статей.

Здесь уместно отметить, что в интерпретации нарративов имеет потенциал феноменологическая социология А. Шюца, П. Бергера, Т. Лукмана, объясняющая формирование мотивов, представлений и паттернов поведения общества в рамках индивидуальных биографических ситуаций отдельных индивидов, которые затем типизируются и институционализируются [Ядов, 2003: 393—395]. Так, о необходимости свободного времени не для отдыха, а для коммуникаций в профессиональной сфере респонденты указывали довольно часто: *«необходимо дать человеку спокойно работать, чтобы было время для научных коммуникаций (например, конференции)»* (профессор, доктор экон. наук, 47 лет, мужчина). Ряд респондентов позитивно оценивает баланс между работой и временем, уделяемым семье, но указывает на нехватку времени на социальное общение (друзья, хобби, путешествия).

При этом нарушения баланса труда и отдыха, по мнению респондентов, одновременно препятствует как развитию научного профессионального роста, так и полноценной личной жизни (доцент, канд. псих. наук, 31 год, женщина): *«для повышения качества жизни, помимо наличия оптимизма, принятия жизни, возможности саморазвития и деятельности, необходимо больше свободного времени»*. Респондент отмечает недостаток времени для развития научной карьеры в настоящее время, в то же время загруженность повседневными рабочими делами не позволяет заниматься личной жизнью, а *«в свободное время чаще всего приходится заниматься пассивным отдыхом, необходимым для восстановления сил»*.

При этом общеизвестно, что профессиональной деятельности российских учителей и преподавателей, помимо институционализированных 36 часов в неделю, свойственна ненормируемость в широком смысле, они часто осуществляют свою внеаудиторную работу за рамками установленной продолжительности рабочей недели. При этом респонденты признают: *«чем меньше у человека творческой профессии свободного времени, тем меньший он выдаст результат труда»*. Для показателей субъективного благополучия НПП фактор времени является ключевым.

Этот вывод подтверждается исследованием благополучия 1205 сотрудников российских производственных предприятий, проведенного в 2016 г. научным коллективом НИУ «Высшая школа экономики» (г. Москва). Полученные данные показали, что благополучие на работе связано с ощущением синергии между работой и личной жизнью, когда работа вдохновляет, а личная жизнь — поддерживает, эмоциональное истощение на работе связано с ощущением, что рабочие проблемы портят личную жизнь, а личные проблемы мешают работать. При этом в ряде случаев эмоциональное истощение на работе возникает в результате нерешённых проблем в личной жизни, а в других, напротив, приводит к ним [Моспан, Осин, Иванова, Рассказова, 2016: 22].

Респонденты нашего исследования определяют суть проблемы *«не в реальном недостатке времени, а в неумении его организовать, поскольку институт российского высшего образования более ориентирован на предоставление студентам технических навыков (hard skills), в ущерб социальным (soft skills)»* (профессор, доктор экон. наук, 47 лет, мужчина) и предлагают варианты поиска баланса: *«необходимо пытаться грамотно распределять свои ресурсы»* (доцент, канд. физмат. наук, 31 год, мужчина). Здесь уместно привести результаты исследования

Е. Рассказовой и Т. Ивановой по психологической саморегуляции, распределении времени и субъективном благополучии, некоторой субъективной переоценке проблемы распределения времени и тайминга. Эта проблема крайне важна в отдельных жизненных сферах и для конкретных людей, но удачное распределение времени может быть хорошим предиктором эффективности деятельности, а не благополучия. Так, при расхождении в оценках важности и времени склонность ориентироваться на действие при неудаче препятствует неудовлетворенности жизнью и негативным эмоциям, а готовность к планированию — компенсирует снижение позитивных эмоций. Ученые утверждают: если человек замечает и переживает «нехватку» времени, но готов действовать, ему легче преодолеть свои негативные переживания и восстановить положительный эмоциональный фон, а развитие этих навыков может способствовать большему благополучию человека даже в условиях неоптимального распределения времени [Рассказова, Иванова, 2016: 20].

Следующая гипотеза взаимозависимости осознания высокой ценности профессиональной деятельностью и меньшей выраженности дисбаланса между работой и жизнью полностью подтвердилась: респонденты, обозначившие дискурс о любимой, вдохновляющей работе, имеют высокую субъективную удовлетворенность профессиональной деятельностью и демонстрируют меньшую выраженность дисбаланса: *«это именно та профессия, которая мне нужна, мне нравится всё время быть на кончике знаний, постоянно узнавать что-то новое, это вдохновляет и мотивирует!»* (доцент, канд. экон. наук, 45 лет, женщина). Этот респондент взаимосвязь баланса рабочих и личных часов с субъективным благополучием в целом оценивает позитивно, отмечает достаточность свободного времени для общения с семьей и близкими людьми.

Респонденты отмечают, что получают удовлетворение от выполняемой работы, поскольку она требует нестандартного мышления, не имеет жестких регламентов, предполагает постоянное общение с людьми, с молодежью, что даёт новые эмоции и знания, высоко оценивают роль свободы профессионального выбора и академических ценностей профессии НПР в субъективном благополучии: *«направления и тематика научных исследований, социальная значимость выполняемой работы, возможность личного развития, получение позитивной обратной связи от студентов, совместные научные проекты с коллегами, гибкий график работы»* (доцент, канд. филолог. наук., 40 лет, женщина). Доцент, кандидат псих. наук, 29 лет, женщина, отмечает: *«способствует росту профессионального субъективного благополучия понимание того, что занимаешься любимым делом, получаешь от этого удовольствие, когда можешь полностью самореализоваться. Очень нравится работать со студентами и видеть эмоциональную отдачу от студентов».*

Социальную значимость научно-педагогической деятельности отметили большинство респондентов, что позволяет выделить ее в отдельный дискурс: *«наша профессия является социально-значимой, поэтому главным фактором роста субъективного благополучия является профессиональная идентичность. Здесь важны многие компоненты, это и значимость профессии для самого человека и других социальных групп, это творческая составляющая профессии и организационная атмосфера, которая признает ценность мнения каждого индивида в организации»*

(профессор, доктор экон. наук, 47 лет, мужчина). Респондент отмечает важность разделения ценностей вуза, где работает человек, значимость ценностей кооперации, сотрудничества и солидарности. Взаимовлияние профессии и уровня субъективного благополучия подтверждает большинство респондентов, высказывая общее мнение, что работа преподавателя вызывает положительные эмоции, является интересной по ряду причин, в том числе — наличия общения с молодежью.

Отмеченная удовлетворенность профессией или, в терминах позитивной организационной психологии, увлеченность работой (*work engagement*), понимаемая в концепции В. Шауфели и А. Бэккера как показатель позитивного, связанного с профессиональными обязанностями психологического состояния [Schaufeli, Bakker, 2010: 11], разумеется, не претендует на статус предиктора наличия баланса труда и личной жизни, однако такая взаимосвязь выявляется нашими респондентами. Она подтвердилась также респондентами исследования Е. Мандриковой, А. Горбуновой (4708 сотрудников индустриальной российской компании теплоэнергетического сектора) — увлеченность работой и общая удовлетворенность жизнью определены ими как медиаторы, а жизнестойкость как предиктор и независимая переменная показали значимую положительную связь с интегральным показателем удовлетворенности трудом [Мандрикова, Горбунова, 2012: 18].

В ходе исследования протестировали одну из моделей взаимоотношения между работой и личной жизнью, предложенных С. Зедеком, К. Мозьером и М. О’Дрисколлом [Zedeck, Mosier, 1990; O’Driscoll, 1996] — модель побочного эффекта (*spillover model*), обосновывающую влияние одной сферы на другую в позитивном или негативном ключе. Подтвердилась также инструментальная модель (*instrumental model*) — одна сфера содействует успеху в другой сфере: *«те профессии, в которых люди чувствуют себя уверенно, делают их более счастливыми»* (доцент, канд. техн. наук, 57 лет, мужчина). Вместе с тем нарушение баланса труда и личной жизни ощущается и респондентами, которым присуща увлеченность работой: *«работа интересная и содержательная за счет учебного процесса и взаимодействия со студентами. Однако вследствие занятости, время, уделяемое общению с близкими людьми, нечастое и недостаточное»* (профессор, доктор физ.-мат. наук, 55 лет, мужчина); *«субъективное ощущение благополучия в профессии — это возможность заниматься любимым делом, например, получение удовольствия от общения со студентами. Но плохо, очень плохо со свободным временем, потому что тяжело совмещать работу преподавателем, административную работу, научную работу и семью»* (доцент, доктор экон. наук, 44 года, женщина).

Гипотеза о наличии значимой связи баланса «работа — личная жизнь» с особенностями академической профессии (увлеченность работой, академические ценности) и субъективным благополучием жизни подтверждена. Субъективное благополучие имеет значимую обратную связь с балансом, то есть чем выше субъективная удовлетворенность жизнью, тем ниже степень выраженности дисбаланса. В целом основным результатом исследования является установление связей баланса «работа — личная жизнь» с профессиональными характеристиками, а также с ощущением субъективного благополучия в целом. Дисбаланс значимо связан с профессиональными особенностями научно-педагогических работников и субъективным благополучием: сотрудники вузов, занимающиеся

научной, педагогической и административной деятельностью, несут большую ответственность за работу и результат этой работы, в этой связи «постоянная включенность» негативно сказывается на балансе личной и профессиональной жизни, хотя и является основой успешности академической деятельности.

Заключение

Полученные в результате проведенных глубинных интервью данные интерпретированы в рамках моделей взаимоотношения между работой и личной жизнью с учетом факторов баланса и сопоставлены с проведенными российскими исследованиями, а используемый при этом нарративный анализ позволил определить баланс между потребностями индивида и социальной группы и понимать особенности социального контекста, в котором происходят действия данной профессиональной группы. Исходя из этого, углублено понимание детерминант субъективного благополучия научно-педагогических работников вузов и идентифицирован вклад в этот феномен фактора баланса интенсивности работы и качества личной жизни.

Выявленная связь баланса работы и личной жизни с академическими ценностями трудовой деятельности проявляется в следующем: чем выше уровень осознания ценности академической профессии, чем сильнее позитивные оценки преобладают над негативными, тем меньше дискомфорта ощущает человек в совмещении работы и личной жизни. Это обусловлено тем, что одной из главных составляющих субъективного благополучия является аффективный компонент, связанный с переживанием положительных эмоций и ощущений; межличностными коммуникациями; социальной компетентностью. Так как параметр организационного климата включает шкалу положительных и негативных эмоций и связан с балансом, субъективная удовлетворенность жизнью также коррелирует с ним.

Практическим выводом данного исследования является обнаружение детерминант баланса между работой и личной жизнью и признание важности ценностей академической профессии и социального контекста в достижении баланса дает возможность расширить потенциал научных и управленческих практик повышения результативности труда персонала образовательных организаций, представляет управленческий интерес не только для организации, но и для благополучия человека в целом.

Список литературы (References)

- Антипина О. Н. (2012). Экономическая теория счастья как направление научных исследований // Вопросы экономики. № 2. С. 94—107.
- Antipina, O.N. (2012). Economic theory of happiness as a direction of scientific research. *Economic Issues*. No. 2. P. 94—107. (In Russ.)
- Березовская Р. А. (2016). Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. Т. 9. № 45. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45> (дата обращения: 12.01.2019).

- Berezovskaya, R. (2016). Professional well-being: problems and prospects of psychological research. *Psychological research*. Vol. 9. No. 45. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.htm> (accessed: 12.01.2019). (In Russ.)
- Вольчик В. В. (2017). Нарративная и институциональная экономика // Журнал институциональных исследований. Том 9. № 4. С. 132—143.
- Volchik V. V. (2017). Narrative and institutional Economics. *Journal of Institutional Studies*. Vol. 9. No. 4. P. 132—143. (In Russ.)
- Вольчик В. В., Зотова Т. А., Филоненко Ю. В., Фурса Е. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. (2015). Идентификация направлений институциональных изменений в сфере российского высшего образования // *Journal of Economic Regulation*. Т. 6. № 2. С. 114—131.
- Volchik, V. V., Zotova, T. A., Filonenko, Y. V., Fursa, E. V., Krivosheeva-Medyantseva, D. D. (2015). Identification of institutional changes directions in the Russian higher education sphere. *Journal of Economic Regulation*. Vol. 6. No. 2. P. 114—131. (In Russ.)
- Вольчик В. В., Филоненко Ю. В., Аверкиева Е. С. и Ширяев И. М. (2016). Бюрократизация и адаптивное поведение в сфере высшего образования // *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. Т. 7. № 4, с. 57—71.
- Volchik V. V., Filonenko Yu. V., Averkieva E. S. and Shiryayev I. M. (2016). Bureaucratization and adaptive behavior in the field of higher education. *Journal of Economic Regulation (Economic Regulation Questions)*. Vol. 7. No. 4. P. 57—71. (In Russ.)
- Дембицкий С. (2008). Теоретическая валидность измерительной процедуры и смещение данных в социологическом исследовании // *Социология: теория, методы, маркетинг*. № 3. P. 99—118.
- Dembitsky S. (2008). Theoretical validity of measuring procedure and data shift in sociological research. *Sociology: theory, methods, marketing*. No 3. P. 99—118. (In Russ.)
- Ефимов В. М. (2011). Дискурсивный анализ в экономике: пересмотр методологии и истории экономической науки (часть 1) // *Экономическая социология*. Т. 12, № 3. С. 15—53.
- Efimov V. M. (2011). Discourse analysis in Economics: a review of economic science methodology and history (part 1). *Economic sociology*. Vol. 12. No. 3. P. 15—53. (In Russ.)
- Зборовский Г. Е. (2008). Метaparадигмальная модель теоретической социологии // *Социологические исследования*. 2008. № 4. С. 3—19.
- Zborovskiy G. E. (2008). Metaparadigmatic model of theoretical sociology. *Sociological studies*. No. 4. P. 3—19. (In Russ.)
- Иванова, Т. Ю., Рассказова, Е. И., Осин, Е. Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // *Организационная психология*. № 2 (3). С. 2—15.
- Ivanova, T. Yu., Rasskazova, E. I., Osin, E. N. (2012). Structure and diagnosis of job satisfaction: development and testing of methods. *Organizational psychology*. Vol. 2 (3). P. 2—15. (In Russ.)

Институциональные изменения структуры российской сферы образования и адаптивное экономическое поведение (на примере Ростовской области) (2017): монография (В. Вольчик, Е. Фурса, Ю. Филоненко, Т. Зотова, и др.). Ростов-на-Дону; Таганрог : Издательство ЮФУ, 212 с.

Institutional changes in the structure of the Russian education sector and adaptive economic behavior (on the example of the Rostov region) (2017): monograph (V. Volchik, E. Fursa, Y. Filonenko et al.). Rostov-on-Don; Taganrog: SFU, 212 p. (In Russ.)

Квале С. (2003). Исследовательское интервью. М. : Смысл. 301 с.

Kvale, S. (2003). The research interview. Moscow: Smysl. (In Russ.)

Кислицына О. А. (2016). Измерение качества жизни/благополучия: международный опыт. М. : Институт экономики РАН, 2016. 62 с.

Kislitsyna O. A. (2016). Measuring quality of life/well-being: international experience. M.: Economics Institute RAS, 2016, 62 p. (In Russ.)

Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. (2015). Счастье и его детерминанты (статья 1) // Социологические исследования. № 12. С. 120—132.

Kozyreva P. M., Nizamova A. E., Smirnov A. I. (2015). Happiness and its determinants (article 1). *Sociological studies*. No. 12. P. 120—132. (In Russ.)

Мандрикова Е. Ю., Горбунова А. А. (2012). Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2—22.

Mandrikova E. Yu., Gorbunova A. A. (2012). The relationship of passion for work, personal resources and employee satisfaction. *Organizational psychology*. Vol. 2. No. 4. P. 2—22. (In Russ.)

Моспан А. Н. (2014). Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 3. С. 95—107.

Mospan A. N. (2014). The relationship between work and personal life balance with demographic and labor characteristics of personality and its subjective well-being. *Organizational psychology*. Vol. 4. No. 3. P. 95—107. (In Russ.)

Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Бобров В. В. (2016). 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., Rasskazova E. I., Bobrov V. V. (2016) The work-life balance of the Russian manufacturing enterprise employees. *Organizational Psychology*. Vol. 6. No. 2. P. 8—29. (In Russ.)

Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В сб.: Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М. : Институт социологии РАН, Российское общество социологов. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/pjuun7fz60/direct/78753837> (дата обращения: 13.01.2019).

Osin E. N., Leontiev D. A. (2008). Russian versions testing of subjective well-being rapid assessment two scales. In: Materials III Russian sociological Congress. Moscow:

Institute of sociology, Russian society of sociologists. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/pjuun7fz60/direct/78753837> (accessed: 13.01.2019). (In Russ.)

Рассказова Е. И., Иванова Т. Ю. (2016) Распределение времени в структуре психологической саморегуляции: связь с субъективным благополучием // Вестник ЮУрГУ (сер. «Психология»). Т. 9. № 4. С. 13—24.

Rasskazova E. I., Ivanova T. Yu. (2016) Time distribution in the psychological self-regulation structure: connection with subjective well-being. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology"*. Vol. 9. No. 4. P. 13—24. (In Russ.)

Резерфорд М. (2012). Полевые, тайные и включенные наблюдатели в американской экономике труда: 1900—1930 годы // TERRA ECONOMICUS, Т. 10, № 4. С. 91—106.

Rutherford M. (2012). Field, secret and included observers in the American labor economy: 1900—1930. *TERRA ECONOMICUS*. Vol. 10. No. 4. P. 91—106. (In Russ.)

Селигман М. (2013). Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013, 440 с.

Seligman M. (2013). Path to prosperity. A new understanding of happiness and well-being. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. 440 p. (In Russ.)

Скачкова Л. С., Щетинина Д. П., Крячко В. И. (2018) Факторы субъективного благополучия научно-педагогических работников: результаты фокус-групп // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 4. С. 138—146.

Skachkova L. S., Shchetinina D. P., Kryachko V. I. (2018). Subjective well-being factors of scientific and pedagogical workers: focus groups results. *State and municipal management. Scientific notes*. No. 4. P. 138—146. (In Russ.)

Творогова Н. Д., Кулешов В. А. (2017). Преподаватель отечественного вуза перед вызовами современности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. № 3. С. 3—21.

Tvorogova N. D., Kuleshov V. A. (2017). University Teacher before the challenges of modernity. *Bulletin of Moscow University, 14. Psychology*. No. 3. P. 3—21. (In Russ.)

Филоненко Ю. В., Яковлева Е. А. (2018). Факторы и компоненты субъективного благополучия научно-педагогических работников современных университетов // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). Том 9, № 4. С. 160—177.

Filonenko Y. V., Yakovleva E. A. (2018). Subjective well-being factors and components of modern universities scientific and pedagogical workers. *JOURNAL of ECONOMIC REGULATION*. Vol. 9. No. 4. P. 160—177. (In Russ.)

Флербе М. (2012). За пределами ВВП: в поисках меры общественного благосостояния (часть II) // Вопросы экономики. № 3. С. 32—51.

Fleurbaey M. (2012). Beyond GDP: the quest for a measure of social welfare (part II). *Economics Problems*. No. 3. P. 32—51. (In Russ.)

- Хашченко В. А. (2011). Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидизация // Экспериментальная психология. Том. 4. № 1. С. 106—127.
- Khashchenko V. A. (2011). Subjective economic well-being and its measurement: questionnaire construction and its validation. *Experimental psychology*. Vol. 4. No. 1. P. 106—127. (In Russ.)
- Хвостикова В. А. (2012). Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации // Социальная психология и общество. № 1. С. 26—39.
- Khvostikova V. A. (2012). Job satisfaction and subjective well-being of the employee as a factor of organization efficiency. *Social psychology and society*. No. 1. P. 26—39. (In Russ.)
- Шамяионов Р. М. (2010). О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // Мир психологии. № 1. С. 237—249.
- Shamionov R. M. (2010). On some transformations of the structure of subjective well-being in different conditions of professional socialization. *World of psychology*. No. 1. P. 237—249. (In Russ.)
- Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А. Качественные методы. Полевые социологические исследования. СПб. : Алетей, 2009.
- Shteinberg I., Shanin T., Kovalev E., Levinson A. (2009). Qualitative methods. Field case studies. St. Petersburg: Aletheia. (In Russ.)
- Ядов В. А. (2003). Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности. М. : Добросвет. 596 с.
- Yadov V. A. (2003). Strategy of sociological research: description, explanation, understanding of social reality. Moscow: Dobrosvet, 596 p. (In Russ.)
- Akerlof G. A., Snower D. J. (2016). Bread and bullets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 126, 58—71.
- Diener E., Seligman M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*. No. 5. P. 1—31.
- Easterlin R. A. (2005). Building a Better Theory of Well-Being. Economics and happiness: framing the analysis. New York: Oxford University Press Inc.
- The Global Education Monitoring (GEM) Report (2017). URL: <https://en.unesco.org/gem-report/> (accessed: 13.01.2019).
- Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63. P. 510—531.
- Guest D. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. Vol. 41. P. 255—279.
- Inglehart R. F., Welzel C. (2010). Agency, Values, and Well-Being: A Human Development Model. *Social Indicators Research*. No. 97. P. 43—63.

Kahneman, D., Deaton A. (2010). High Income Improves Evaluation of Life but not Emotional Well-Being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. No. 107. P. 16489—16493.

Kuipers T. (2001) Structures in Science: Neo-Classical Science Philosophy. Heuristic Patterns Based on Cognitive Structures An Advanced Textbook in Neo Classical Philosophy of Science. N.Y.: Springer. 414 p.

Layard R. (2010). Measuring Subjective. *Well-Being Science*. 29. Vol. 327. No. 5965. P. 534—535.

O'Driscoll M. (1996). The Interface between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict, in C. Cooper and I. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 11. P. 279—306.

Oswald A., Proto E., Sgroi D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*. No. 33 (4). P. 789—822.

Rath T., Harter, J. (2010). Wellbeing: The Five Essential Elements. Gallup Press.

Schaufeli W., Bakker A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5—24). Psychology Press.

Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris: The Commission. URL: http://www.communityindicators.net/system/publication_pdfs/9/original/Stiglitz_Sen_Fitoussi_2009.pdf?1323961027 (accessed: 11.02.2019).

Van Horn J. E., Taris T. W., Schaufeli W. B., Schreurs P. J. G. (2004). The structure of occupational wellbeing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. No. 77. P. 365—375.

Veenhoven R. (2005). Well-being in nations and well-being of nations: Is there a conflict between individual and society. Social Indicators United States and Germany. *Journal of Gerontology: Social Sciences*. No. 60. P. 29—136.

Warr P. (2013). How to Think About and Measure Psychological Well-being. *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press.

Zedeck S., Mosier K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*. No. 45. P. 240—251.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06

Правильная ссылка на статью:

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 86—102. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>.

For citation:

Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2019) The trap of flexible work schedule: how unusual working patterns influence the work-life balance of freelancers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 86—102. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>.



Д. О. Стребков, А. В. Шевчук ЛОВУШКА ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ: КАК НЕСТАНДАРТНЫЙ ГРАФИК РАБОТЫ ВЛИЯЕТ НА БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЖИЗНЬЮ ФРИЛАНСЕРОВ

ЛОВУШКА ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ: КАК НЕСТАНДАРТНЫЙ ГРАФИК РАБОТЫ ВЛИЯЕТ НА БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЖИЗНЬЮ ФРИЛАНСЕРОВ

THE TRAP OF FLEXIBLE WORK SCHEDULE: HOW UNUSUAL WORKING PATTERNS INFLUENCE THE WORK-LIFE BALANCE OF FREELANCERS

СТРЕБКОВ Денис Олегович — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: strebkov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3234-5746>

Denis O. STREBKOV^{1,2} — Cand.Sci. (Soc.), Senior Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology
E-MAIL: strebkov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3234-5746>

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

*ШЕВЧУК Андрей Вячеславович — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
E-MAIL: shevchuk@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0001-6287-4617>*

*Andrey V. SHEVCHUK^{1,2} — Cand.Sci. (Econ.), Senior Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology
E-MAIL: shevchuk@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0001-6287-4617>*

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

Аннотация. Исследование проблематизирует роль гибких трудовых графиков в жизни самозанятых профессионалов (фрилансеров). Высокий уровень автономии в распоряжении собственным временем не только имеет очевидные преимущества, но и может приводить к самоэксплуатации. Опираясь на данные онлайн-опроса «Перепись фрилансеров» (2019) и RLMS-HSE (2017), мы демонстрируем, что на фоне среднероссийских показателей фрилансеры намного чаще трудятся в нестандартное время: поздними вечерами и ночью, а также в выходные и праздничные дни, когда другие люди отдыхают. Регрессионный анализ показывает, что работа в нестандартное время приводит к ухудшению баланса между работой и жизнью фрилансеров. В наиболее уязвимом положении оказываются женщины; люди, имеющие супруга (партнера); фрилансеры с несовершеннолетними детьми.

Ключевые слова: рынок труда, самозанятость, фрилансеры, рабочее время, баланс между работой и жизнью

Благодарность. В работе использованы результаты проекта «Перепись фрилансеров: мониторинг русскоязычного рынка удаленной работы (2009-2019)», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2019 году.

Abstract. The study problematizes the role of flexible working hours in the life of self-employed professionals (freelancers). High levels of autonomy to manage time not only bring benefits but may also lead to self-exploitation. The study is based on the data of the online survey “Freelancer Census” (2019) and the RLMS-HSE (2017). The authors argue that compared to the national average freelancers have to work in non-standard working hours (working night, weekend, and holiday) when other workers take a rest. Regression analysis shows that non-standard working hours may lead to poor work-life balance in the life of freelancers. The most vulnerable groups are women, individuals who have spouses (partners) and freelancers having minor children.

Keywords: labor market, self-employment, freelancers, working time, work-life balance

Acknowledgments. The paper uses the findings of the project “Freelancer Census: monitoring the Russian-speaking market of remote work (2009–2019)” implemented under HSE Basic Research Program in 2019.

Введение

Метафора «гибкости» часто используется для характеристики «нового духа капитализма», основанного на сетевых взаимодействиях в рамках множества проектов [Болтански, Кьяпелло, 2011]. В течение последних десятилетий на наших глазах разворачиваются процессы дестандартизации и флексибилизации занятости, подразумевающие индивидуализацию трудовых траекторий и демонтаж жестких иерархических структур, присущих индустриальной эпохе [Бек, 2000; Малоун, 2006; Хэнди, 2001; Сеннет, 2004; Бауман, 2002]. Своего рода образцовым воплощением гибкой занятости является труд фрилансеров, которые не состоят в штате организаций, а в индивидуальном порядке (без привлечения наемного труда) оказывают услуги на рынке различным клиентам. В России фрилансеры представляют относительно новую категорию работников, уже достаточно заметную на рынке труда в условиях формирования цифровой экономики [Стребков, Шевчук, Спирина, 2016]. По мере того, как все более широкий круг людей проявляет интерес к самостоятельной занятости, актуализируется задача взвешенной оценки преимуществ и недостатков фриланса, а также их влияния на материальное и субъективное благополучие работников [Gallagher, 2008].

В популярной литературе и средствах массовой информации нередко транслируется набор устойчивых мифов, идеализирующих образ «свободных агентов» [Пинк, 2005]. В концентрированном виде они прекрасно выражены в заголовке одного из бестселлеров: «Как работать по четыре часа в неделю и при этом не торчать в офисе “от звонка до звонка”, жить где угодно и богаче» [Феррис, 2009]. Действительно, в отличие от наемного персонала фрилансеры обладают широкой трудовой автономией в том числе в вопросах организации рабочего времени. Гибкий график и стремление обрести баланс между работой и жизнью неизменно называются в числе первостепенных причин, подтолкнувших людей к выбору самостоятельной занятости.

Однако эмпирические исследования обнаружили «парадокс автономии», высвечивающий несоответствие между возможностями распоряжения своим временем и реальной трудовой практикой самозанятых [Huws, 1996]. Немало научных работ, основанных на интервью с фрилансерами, свидетельствуют о том, что эти люди много работают, в том числе в вечерние и ночные часы, а также по выходным и праздничным дням, что делает достижение баланса между работой и жизнью проблематичным [Osnowitz, Henson, 2016; Evans, Kunda, Barley, 2004]. Хотя подобные исследования прекрасно раскрывают многообразие практик гибкой занятости и проясняют то, как работники «переживают» время и баланс, ощущается дефицит количественных оценок распространенности нестандартных трудовых графиков и их влияния на субъективное благополучие фрилансеров [Gold, Mustafa, 2013; Nuutinen, Ruuskanen, 2007]. В медицине и социологии хорошо известно, что работа за пределами стандартных графиков оказывает негативное влияние на здоровье и социальное самочувствие работников, так как нарушает биологические и социальные ритмы жизни [Iskra-Golec, Barnes-Farrell, Bohle, 2016]. Однако до сих пор подобные исследования затрагивали преимущественно работников организаций.

В данной статье на основе четвертой волны онлайн-опроса «Перепись фрилансеров» (2019) мы постараемся частично восполнить этот пробел, ответив на сле-

дующие вопросы: насколько распространены среди фрилансеров нестандартные трудовые графики? Как часто они работают ночью и в выходные/праздничные дни? Сильно ли в этом отношении фрилансеры отличаются от российских работников в целом? Как занятость в нестандартное время влияет на субъективное восприятие фрилансерами баланса между работой и жизнью? Какие группы фрилансеров (с учетом пола, наличия семьи и детей) наиболее уязвимы в этом отношении?

Гибкая занятость: в поисках баланса между работой и жизнью

Гибкая темпоральная организация работы фрилансеров качественно отличается от жесткого трудового расписания, принятого в большинстве организаций. Фрилансеры с уверенностью утверждают, что имеют высокий уровень контроля над своим рабочим временем и пользуются преимуществами гибкого графика работы [Стребков, Шевчук, 2008; Osnowitz, Henson, 2016; Evans, Kunda, Barley, 2004]. Более 80 % российских фрилансеров отмечают гибкий график в качестве важного достоинства свободной занятости [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015: 137]. На современном этапе гибкая занятость поддерживается с помощью электронной инфраструктуры — бирж удаленной работы, предоставляющих фрилансерам со всех уголков планеты доступ к большому количеству потенциальных заказов в круглосуточном режиме [Малоун, 2006; Kässä, Lehdonvirta, 2018].

Прежде всего, фрилансеры имеют гораздо больше возможностей в управлении общим объемом трудовой нагрузки по сравнению со своими офисными коллегами [Osnowitz, Henson, 2016]. Другими словами, фрилансер сам определяет, сколько часов в день, неделю, месяц или год ему работать. Продолжительность рабочего времени в организациях не только регулируется законодательно, фактически она контролируется фирмой. Во многих сферах существует организационная культура переработок, вынуждающая работников оставаться в офисе за пределами формального рабочего времени, демонстрируя лояльность и приверженность общему делу [Donnelly, 2011]. Индивидуальное стремление к ограничению трудовых усилий может подвергаться неформальным санкциям, маргинализируя социальный статус такого работника в коллективе, ослабляя его конкурентные позиции, ставя под сомнение перспективы продвижения по карьерной лестнице или даже сохранения рабочего места. У фрилансеров есть возможности выбирать заказчиков и проекты, каждый раз обговаривая и фиксируя условия работы, что дает возможности для планирования и контроля над рабочим временем. Сдельная или почасовая оплата является дополнительным фактором, сдерживающим попытки заказчика увеличить количество рабочего времени фрилансера. Исследователями накоплено достаточно свидетельств того, что фрилансеры могут сознательно ограничивать свое рабочее время [Стребков, Шевчук, 2008; Donnelly, 2011; Evans, Kunda, Barley, 2004].

Фрилансеры также могут гибко распределять трудовую нагрузку как в течение рабочего дня и недели, так и на более длительных промежутках времени. Первый вид гибкости может быть назван мелкозернистым (*fine-grained*), а второй — крупнозернистым (*coarse-grained*) [Evans, Kunda, Barley, 2004]. Важным преимуществом свободной занятости является возможность сочетать работу с семейными обязанностями и личными интересами, другими словами, вести желаемый образ

жизни [Стребков, Шевчук, 2008; Харченко, 2014]. Например, в дневное время, когда большинство людей находится на работе, фрилансеры могут погулять с маленькими детьми или принять участие в школьном мероприятии; заняться шопингом или посетить музей в отсутствие большого скопления людей, пойти в спортклуб или развлекательный центр со скидкой, обычно предоставляемой бизнесом в часы меньшей загрузки. Гибкий график также не препятствует реализации спонтанных незапланированных решений [Clinton, Totterdell, Wood, 2006: 196]. Женщины с маленькими детьми — «мамалансеры» [Харченко, 2014] — получают шанс не покидать полностью рынок труда, а мужчины — бросить вызов традиционным гендерным стереотипам и активнее участвовать в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства, не подрывая при этом свой профессиональный статус [Osnowitz, 2005].

Однако эмпирические исследования (зачастую те же самые) обращают внимание и на темную сторону гибкой занятости. Фрилансеры часто работают в то время, когда другие люди отдыхают, что может иметь последствия для их здоровья, субъективного благополучия и социальной включенности [Шевчук, Красильникова 2019, Iskra-Golec, Barnes-Farrell, Bohle, 2016]. Можно выделить пять групп причин, по которым фрилансерам приходится часто трудиться в нестандартное время, а именно поздними вечерами и ночью, в выходные и праздничные дни.

Экономическая необходимость. Фрилансеры вынуждены много работать, чтобы обеспечить желаемый уровень дохода и финансовую «подушку безопасности». Неуверенность в будущих доходах заставляет братья за любые заказы сегодня, а гибкость зачастую ограничивается решением, в какое время начать работу, но далее необходимо трудиться, пока все задачи не будут выполнены [Clinton, Totterdell, Wood, 2006]. Кроме непосредственного выполнения заказов фрилансерам необходимо решать разнообразные административные задачи, повышать свой профессиональный уровень, продвигать и рекламировать свои услуги. Принцип «время — деньги» применим к самозанятости больше, нежели к традиционной работе в офисе. Фрилансеры отдают себе отчет в том, что каждый дополнительный час их работы напрямую конвертируется в доход, а неоплачиваемые инвестиции времени укрепляют позиции на рынке труда. В среде фрилансеров кристаллизуется отношение ко времени как к капиталу, порождающее соблазн работать как можно больше с целью максимизировать доход [Clinton, Totterdell, Wood, 2006; Evans, Kunda, Barley, 2004]. В результате не остается возможностей для полноценной реализации гибкого графика: работать приходится и днем, и ночью, и в будние, и в выходные дни.

Поиск заказов через онлайн-платформы. Многие фрилансеры ищут заказы на онлайн-площадках — биржах удаленной работы, где новые проекты размещаются в режиме 24/7 — в любое время суток в течение всей недели. Фрилансеры вынуждены регулярно просматривать ленты опубликованных проектов (порой по несколько раз в течение суток на разных сайтах), чтобы в условиях высокой конкуренции оперативно подать заявку на выполнение подходящего заказа. Это, в частности, дает основание исследователям говорить о «залогиненном труде» (logged labour) фрилансеров, подразумевая, что работники должны быть постоянно подключены к онлайн-платформам [Huws, 2006]. Избегая господствующей

в организациях «тирании часовой стрелки» (tyranny of the clock), фрилансеры сталкиваются с «тиранией компьютерных приложений» (tyranny of the app) [Lehdonvirta, 2018]. В особо уязвимом положении находятся жители часовых поясов, отличных от центров экономической активности. Так, на глобальных биржах удаленной работы более половины всех заказов поступает из США и Канады, а их исполнителями становятся в основном фрилансеры из Азии и Восточной Европы [Horton, Kerr, Stanton, 2017; Kässi, Lehdonvirta, 2018]. Аналогичным образом основной спрос на услуги фрилансеров на русскоязычном рынке удаленной работы предъявляют Москва и Санкт-Петербург, тогда как существенная доля фрилансеров живет в других часовых поясах [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015].

Цикличность проектной работы. Фрилансеры в значительно большей степени, чем их офисные коллеги, сталкиваются с циклическими колебаниями трудовой нагрузки, проявляющимися на разных уровнях. Во-первых, существует жизненный цикл отдельного проекта с неравномерным распределением работы по разным этапам и традиционными авралами перед дедлайнами. Фрилансеры и их заказчики не всегда умеют правильно оценить и спланировать время, необходимое для выполнения задач, а ситуации, когда что-то пошло не по плану, неизбежны. Во-вторых, фрилансеры могут сталкиваться как с периодами простоя, так и с периодами, когда им приходится выполнять сразу несколько проектов [Evans, Kunda, Barley, 2004]. В-третьих, присутствует цикличность, связанная с общей экономической конъюнктурой и сезонностью. Например, наибольшая активность заказчиков наблюдается осенью, периоды затишья наступают сразу после Нового года, в период майских праздников и во второй половине лета [Стребков, Шевчук, 2008].

Зависимость от клиентов. Выживание фрилансера на рынке во многом зависит от его репутации и способности выстраивать долгосрочные реципрокные отношения с заказчиками [Evans, Kunda, Barley, 2004]. Фрилансеры стремятся произвести впечатление на новых клиентов и не разочаровать постоянных в надежде на будущие заказы и рекомендации. Поэтому им приходится быть постоянно на связи с клиентами, идти им навстречу, выполняя дополнительные и срочные задачи. Естественно, подобные проблемы множатся, если фрилансер одновременно работает с несколькими заказчиками. Жизнь работников подвергается своеобразной «клиентской колонизации» (client colonization) [Gold, Mustafa, 2013]. Фрилансеры, работающие через онлайн-платформы — биржи удаленной работы, — сталкиваются с особым видом зависимости от заказчиков, выстроенной на основе электронных репутационных систем. Плохие отзывы и низкие оценки со стороны заказчиков, доступные для публичного просмотра, серьезно снижают шансы найти новую работу. В этом случае в пору говорить о «платформенной колонизации», способствующей еще большему вторжению работы в личную жизнь [Schörpf et al., 2017]. Таким образом, своеобразная тень репутации (неформальной или электронной) конвертируется в продолжительные и нестандартные часы работы.

Совмещение с другими видами деятельности. У определенных категорий фрилансеров рабочий график имеет важные структурные ограничения, так как они должны регулярно уделять время другим важным делам в рамках индивидуального «портфеля работ», включающего оплачиваемые и неоплачиваемые виды деятельности [Хэнди, 2001]. Очевидно, что если человек совмещает фриланс с работой

по найму, то выполнять заказы в качестве фрилансера ему, скорее всего, придется после возвращения из офиса и в выходные дни. Имеющиеся количественные данные показывают, что у студентов, совместителей и «домохозяек», сидящих с маленькими детьми, рабочий график смещен в сторону вечерних и ночных часов [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015: 152]. Особенно интересны случаи, когда фрилансеры (прежде всего женщины) планируют свое время исходя из семейных приоритетов (таких как забота и уход за детьми) [Hilbrecht, Lero, 2014; Osnowitz, 2005]. В этом случае наблюдается определенный парадокс: стремление к балансу между работой и семейной жизнью сдвигает работу на вечерние и ночные часы, делая достижение этого баланса проблематичным.

В плане сравнения фрилансеров с работниками организаций на данный момент получены противоречивые результаты. Одни исследования показывают, что самозанятые в целом трудятся больше, чем наемные работники, имеют меньше чистого свободного времени и чаще ощущают, что перегружены работой и находятся в цейтноте [Huutinen, Ruuskanen, 2007]. В то же время есть количественные данные о том, что фрилансеры работают меньше своих офисных коллег [Briscoe, Wardell, Sawyer, 2011].

Эмпирические данные

Объективным барьером на пути количественных оценок нестандартных трудовых графиков является недостаток эмпирических данных, характеризующих продолжительность рабочего времени в ночное время, а также в выходные и праздничные дни. В случае самостоятельной занятости эта проблема усугубляется тем, что независимые работники слабо представлены в репрезентативных национальных выборках.

В настоящей работе мы используем данные четвертой волны «Переписи фрилансеров» (2019) — количественного онлайн-опроса самозанятых профессионалов, проведенного на крупнейшей русскоязычной бирже удаленной работы FL.ru в период со 2 декабря 2018 г. по 3 февраля 2019 г. Так как фрилансеры представляют собой трудноисследуемую группу (*hard-to-survey populations*), при изучении которой сложно рассчитывать на построение стандартной случайной выборки, нами была применена выборка, основанная на типичных «местах встречи» респондентов (*venue-based sampling*), применяемая для опросов групп населения, распыленных территориально, но использующих определенные пространства, территории в качестве регулярного места встречи и взаимодействия¹.

В силу транснационального характера рынков удаленной работы в опросе принимали участие русскоязычные фрилансеры не только из России, но и из других государств ближнего и дальнего зарубежья (всего около 40 стран), а анкета содержала 46 вопросов, освещающих различные стороны работы и жизни фрилансеров. Среди всех участников опроса ($N = 4239$) для данного исследования мы отобрали «активных фрилансеров», которые за последний год выполнили не менее двух оплачиваемых проектов. Таким образом, в итоговую выборку попали 2410 человек. Структура опрошенных выглядит следующим образом: 54 % — мужчины

¹ Детальное описание методологии исследования см.: [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015: 72—92].

и 46 % — женщины; средний возраст — 33 года; 70 % имеют высшее образование; 74 % проживают в России; 63 % имеют супруга или партнера, с которым проживают вместе; у 39 % есть несовершеннолетние дети. Основные направления профессиональной деятельности фрилансеров — это разработка, поддержка веб-сайтов и программирование (26 %); дизайн и графика (35 %); фото, аудио и видео (14 %); написание текстов, копирайтинг и переводы (29 %); деловые услуги (маркетинг, консалтинг и т. п.) (25 %); инжиниринг (8 %).

Провести корректное (в том числе с учетом профессиональных сфер) и репрезентативное сопоставление фрилансеров и их коллег, занятых по найму, на основе имеющихся сегодня данных — непростая задача. Тем не менее даже грубое сравнение фрилансеров с работающим населением России позволит в первом приближении оценить распространенность нестандартных трудовых графиков. Для этого мы используем данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» (RLMS-HSE). Это негосударственное лонгитюдное обследование домохозяйств, которое проводится ежегодно с 1997 г. по единой методологии на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки и репрезентирует российское население². Последняя из доступных на текущий момент волн (№ 26) включает данные, собранные осенью 2017 г. на выборке из 4855 домохозяйств и охватывающие 12 441 взрослых респондентов, среди которых 5697 имели оплачиваемую работу.

Трудовые графики фрилансеров в сравнении с работающим населением России

Данные о продолжительности типичной рабочей недели показывают, что среди фрилансеров гораздо больше как тех, кто перерабатывает, так и тех, кто недорабатывает в сравнении со стандартными 40 часами в неделю (см. табл. 1). Если среди россиян больше половины (57 %) заняты от 36 до 45 часов в неделю, то среди независимых профессионалов таковых лишь 16 %. При этом каждый третий фрилансер работает не более 35 часов в неделю, а каждый второй, наоборот, более 45 часов. В том числе 27 % фрилансеров трудятся свыше 60 часов в неделю, то есть в полтора с лишним раза превышают стандартный график, что с «обычными работниками» случается крайне редко (8 %). Обращает на себя внимание также то, что продолжительность рабочего времени у мужчин в среднем значительно больше, нежели у женщин. Это справедливо и для фрилансеров, и для работающего населения России в целом.

Естественно, что такие значительные различия между двумя группами в продолжительности рабочего времени приводят и к различиям в распространенности нестандартного трудового графика в каждой из них (табл. 1). Мы видим, что среди фрилансеров трудовая деятельность в нестандартные часы широко распространена. Так, например, треть из них (33 %) заявили, что им приходится работать практически все выходные и праздничные дни, и еще 44 % делают это несколько раз в месяц, что также является достаточно значимой нагрузкой на свободное время. Что касается работы в ночные часы, то постоянно в таком режиме трудятся

² См.: <https://www.hse.ru/rlms/>.

17 % фрилансеров, и еще 24 % засиживаются за работой допоздна несколько дней в неделю. Для россиян в целом занятость в нестандартное время, скорее, нехарактерна: две трети из них никогда не работают в вечерние и ночные часы (против 10% среди фрилансеров), трети никогда не приходится выполнять рабочие обязанности в выходные и праздничные дни (против 2%).

Таблица 1. **Распространенность нестандартных трудовых графиков среди фрилансеров в сравнении с работающим населением России (% по столбцам)**

	Работающее население России			Фрилансеры		
	Мужчины	Женщины	ИТОГО	Мужчины	Женщины	ИТОГО
Количество рабочих часов в неделю						
20 часов и менее	2	4	3	9	16	12
21—35 часов	4	11	7	19	24	21
36—45 часов	54	60	57	16	17	16
46—60 часов	30	21	25	25	21	23
Более 60 часов	12	5	8	31	22	27
Как часто Вам приходится работать поздно вечером или ночью, то есть с 9 часов вечера до 6 часов утра?						
Никогда	53	77	65	9	10	10
Несколько раз в год	13	6	10	23	23	23
Несколько раз в месяц	17	9	13	26	28	27
Несколько раз в неделю	14	8	11	24	24	24
Каждый день	2	1	1	19	15	17
Как часто Вам приходится работать в субботу, воскресенье или праздничные дни?						
Никогда	25	42	34	2	3	2
Несколько раз в год	20	15	18	10	12	11
Раз в месяц	11	9	10	9	9	9
Несколько раз в месяц	36	28	32	46	43	44
Практически все выходные и праздничные дни	8	5	7	33	32	33

В наиболее тяжелом положении оказываются люди, которые одновременно сталкиваются с нестандартными графиками обоих типов, то есть обычно трудятся как в ночные часы (несколько раз в месяц или чаще), так и в выходные дни (раз в месяц или чаще). Среди населения России таких работников оказалось лишь 22 %, в то время как среди фрилансеров — почти две трети (64%). Также можно отметить, что по крайней мере с одним из двух форматов нестандартного времени в течение месяца сталкивается половина россиян (51 %), а среди фрилансеров практически никому не удается этого избежать (91%).

При этом если среди россиян в целом мужчины значительно чаще женщин работают вечером и ночью, а также в выходные дни, то среди фрилансеров никакой статистически значимой разницы между полами нет. Женщины абсолютно на равных с мужчинами несут на себе бремя гибкой занятости. Распространенность

нестандартных трудовых графиков крайне слабо связана и с другими демографическими характеристиками фрилансеров, такими как возраст, семейное положение, наличие детей, уровень образования, статус занятости и т. д. Во всех группах примерно по 75 %–80 % часто работают в выходные дни и по 37 %—42 % — в ночное время. На общем фоне выделяются лишь люди старшего возраста (от 41 года и старше), которые реже остальных работают по ночам (32 %), и представители IT-сферы (программисты, веб-разработчики), которые, наоборот, делают это чаще остальных (48 %). Наши результаты подтверждают выводы ряда качественных исследований, не обнаруживших у фрилансеров устойчивых паттернов использования рабочего времени в зависимости от социально-демографических характеристик [Donnelly, 2011; Fraser, Gold, 2001; Evans, Kunda, Barley, 2004].

Влияние нестандартных трудовых графиков на баланс между работой и жизнью: результаты регрессионного анализа

Для выявления взаимосвязи между нестандартными трудовыми графиками и субъективным благополучием фрилансеров мы используем процедуру регрессионного анализа. В качестве *зависимой переменной* рассматривается удовлетворенность индивида балансом между работой и жизнью. Вопрос в анкете звучал следующим образом: «Насколько Вы удовлетворены соотношением времени, которое Вы тратите на работу, и временем, которое Вы посвящаете другим сторонам Вашей жизни?» Варианты ответа фиксировались с помощью шкалы Лайкерта, включавшей пять категорий (от «совсем не удовлетворен» до «полностью удовлетворен»). В целом удовлетворены своим балансом (полностью или скорее) 45 % респондентов, нейтрально оценили его 28 %, почти столько же фрилансеров (27 %) дали ему негативную оценку.

Двумя основными *независимыми переменными* являются рассмотренные выше формы нестандартного трудового графика — занятость в ночное время и занятость в выходные/праздничные дни. Изначально для фиксирования ответов респондентов применялась пятибалльная шкала Лайкерта, однако вариант ответа «никогда» в обоих случаях оказался мало распространенным. Поэтому в регрессионном анализе мы объединили его со следующим по порядку пунктом «несколько раз в году», учитывая их смысловую близость.

Контрольные переменные. Пол, семейный и родительский статус представлены в исследовании дихотомическими переменными. В качестве референтных групп выбраны женщины, люди, не состоящие в браке, и фрилансеры, не имеющие детей младше 16 лет. Остальные контрольные переменные включают в себя профессиональные и демографические характеристики индивидов. К первой группе относятся возраст (а также квадрат возраста для учета возможных нелинейных эффектов), уровень образования, место жительства. Ко второй группе относятся статус занятости (совмещают ли они фриланс с работой по найму или нет), продолжительность рабочего времени, личный месячный уровень дохода и удовлетворенность работой в целом.

Учитывая, что нам необходимо оценить, как распределяется в течение месяца, недели и дня рабочее время респондента, мы оставили в массиве только фрилансеров, работающих не менее 20 часов в неделю. После исключения небольшого

количества респондентов с пропущенными данными наш итоговый массив данных для регрессионного анализа составил 1891 человек, в том числе 1039 мужчин и 852 женщины. Для анализа использовалась порядковая регрессия с функцией связи пробит. Регрессионный анализ позволяет выявить наличие или отсутствие связи между характеристиками «при прочих равных», то есть в предположении, что все контрольные переменные, включенные в модель, принимают фиксированные значения (в том числе продолжительность рабочего времени и удовлетворенность своей работой в целом), и тем самым их возможное влияние на ощущение баланса между работой и жизнью нивелируется. В моделях 1 и 2 нами исследуются простые эффекты, без учета коэффициентов взаимодействия (см. табл. 2), а в дальнейшем рассматриваются модели с добавлением таких коэффициентов.

Таблица 2. Коэффициенты порядковой пробит-регрессии (для моделей без учета эффекта взаимодействия). Зависимая переменная — удовлетворенность балансом между работой и жизнью (5 категорий)

	Модель 1 (работа в выходные и праздничные дни)		Модель 2 (работа в ночное время)	
	B	S.E.	B	S.E.
Работа во внеурочное время (никогда — реф. группа)				
Редко	-0,19	0,11	-0,21	0,07 **
Часто	-0,25	0,08 **	-0,34	0,07 ***
Постоянно	-0,36	0,09 ***	-0,09	0,08
Мужчины	0,09	0,05	0,09	0,05
Имеют партнера	-0,04	0,05	-0,05	0,05
Имеют несовершеннолетних детей	-0,12	0,06 *	-0,13	0,06*
Возраст	-0,03	0,02 *	-0,03	0,02 *
Возраст ² (/100)	0,04	0,02 *	0,04	0,02 *
Высшее образование	-0,06	0,06	-0,06	0,06
Живут в России	-0,03	0,06	-0,03	0,06
Совмещают фриланс с работой по найму	-0,24	0,06 ***	-0,22	0,06 ***
Рабочее время	-0,04	0,01 ***	-0,05	0,01 ***
Рабочее время ² (/100)	0,03	0,00 ***	0,03	0,00 ***
Личный месячный уровень дохода				
Свыше 90 тыс. рублей	0,28	0,08 ***	0,29	0,08 ***
От 48 до 90 тыс. рублей	0,28	0,07 ***	0,28	0,07 ***
От 24 до 48 тыс. рублей	0,20	0,07 **	0,20	0,07 **
Удовлетворены своей работой в целом	0,79	0,05 ***	0,77	0,05 ***

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. $N = 1891$; L.R. X^2 (df) = 554/562 (17). В качестве референтных групп выбраны следующие категории фрилансеров: женщины, люди, не имеющие партнера, не имеющие детей; не имеющие полного высшего образования; с доходом менее 24 тыс. рублей в месяц; проживающие за пределами России; неудовлетворенные своей работой в целом. Константы модели рассчитаны, но в таблице не показаны.

Модель 1 показывает, что происходит постепенное и плавное ухудшение удовлетворенности балансом между работой и личной жизнью с увеличением занятости фрилансера в выходные дни. По сравнению с референтной группой (никогда не работают по выходным), ситуация значимо хуже у тех, кто так работает часто ($B = -0,25$) и постоянно ($B = -0,36$).

Что касается работы в ночное время, то здесь происходит более резкое ухудшение удовлетворенности балансом, нежели в предыдущем случае (модель 2). Между референтной группой (люди, которые никогда или почти никогда не работают ночью) и теми, кто так работает несколько раз в месяц, различие уже статистически значимо ($B = -0,21$). Еще хуже оценивают удовлетворенность балансом те, кому приходится работать ночью несколько раз в неделю ($B = -0,34$). Однако на последнем шаге происходит резкий отскок в обратную сторону. Люди, которые работают по ночам постоянно, то есть практически каждый день, по своему уровню удовлетворенности балансом значимо не отличаются от тех, кто так никогда не работает ($B = -0,09$).

Этот неожиданный результат, нуждающийся в дальнейшем исследовании, может быть обусловлен многими обстоятельствами. Прежде всего, субъективное понимание баланса между работой и жизнью может быть совершенно разным. Например, в случае, когда работа является центральной ареной самореализации, увеличение трудовой нагрузки (в том числе работа ночью) может способствовать повышению удовлетворенности балансом. Также регулярная планомерная работа ночью может восприниматься как неотъемлемый элемент образа жизни и не являться раздражающим фактором [Стребков, Шевчук, 2008: 36]. А вот люди, которые вынуждены работать по ночам довольно часто, но против собственной воли, ощущают это как вторжение в личную жизнь. Наконец, несоциологическое объяснение связано с существованием «сов» и «жаворонков» — людей с разными биологическими ритмами.

Контрольные переменные в обеих моделях ведут себя одинаково. Мы не видим значимых различий в удовлетворенности балансом в зависимости от пола, семейного положения, уровня образования и места жительства респондентов. В то же время значимо более низкий уровень удовлетворенности балансом демонстрируют люди, имеющие несовершеннолетних детей; люди, совмещающие фриланс с работой в штате организации; люди, имеющие невысокий уровень дохода и неудовлетворенные своей работой в целом. Влияние возраста и продолжительности рабочего времени на удовлетворенность балансом имеет нелинейный характер. В частности, молодые люди настроены более позитивно, затем с возрастом удовлетворенность фрилансеров постепенно снижается, достигая минимума в районе 38 лет, после чего снова начинает расти. Удовлетворенность балансом также закономерно снижается с увеличением рабочего времени фрилансера, однако на больших величинах, после достижения уровня 87 часов в неделю, она вновь начинает расти (см. возможные интерпретации выше).

Коэффициенты взаимодействия между работой в выходные или работой ночью, с одной стороны, и полом, семейным и родительским статусом, с другой стороны, были последовательно включены в регрессионные модели. Таким образом мы пытались понять, насколько сильно различается эффект влияния нестандартного

рабочего графика на самочувствие индивида для отдельных категорий фрилансеров (см. табл. 3).

Таблица 3. Коэффициенты порядковой пробит-регрессии (для моделей с учетом эффектов взаимодействия). Зависимая переменная — удовлетворенность балансом между работой и жизнью (5 категорий)

	Женщины	Мужчины	Нет партнера	Есть партнер	Нет детей	Есть дети
Работа в выходные и праздничные дни	Модель 3		Модель 4		Модель 5	
Несколько раз в год	реф.	,12	реф.	,05	реф.	-,18
Раз в месяц	-,15	-,12	-,20	-,14	-,26	-,27
Несколько раз в месяц	-,23	-,15	-,24	-,21	-,29 **	-,38 ***
Практически всегда	-,36 **	-,25 *	-,21	-,40 **	-,37 ***	-,53 ***
Работа в вечернее и ночное время	Модель 6		Модель 7		Модель 8	
Несколько раз в год	реф.	-,01	реф.	,03	реф.	-,11
Несколько раз в месяц	-,30 **	-,15	-,22 *	-,17	-,23 **	-,30 **
Несколько раз в неделю	-,46 ***	-,24 *	-,27 *	-,34 ***	-,30 ***	-,50 ***
Практически всегда	-,08	-,09	,15	-,16	-,07	-,23 *

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. $N = 1891$. В таблице показаны только коэффициенты для эффектов взаимодействия. Все остальные контрольные переменные точно такие же, как в моделях 1 и 2.

Выяснилось, что с точки зрения работы ночью наиболее уязвимы женщины, люди, имеющие супруга (партнера), и фрилансеры с несовершеннолетними детьми. С точки зрения работы в выходные дни более сложная ситуация возникает у семейных людей, а вот пол и наличие детей существенным образом не меняют характер взаимосвязи между переменными. По-видимому, в случае работы в нестандартное время необходимость уделять внимание своему партнеру и несовершеннолетним детям, а также традиционные гендерные ожидания, усиливают ощущение дисбаланса между работой и жизнью.

Парадоксы автономии в мире «свободной» занятости (заключение)

Самозанятость нередко представляют как возможность обрести свободу от организационных иерархий, а в гибкой организации рабочего времени видят решение проблемы баланса между работой и жизнью [Хэнди, 2001; Пинк, 2005]. Мы призываем к более сбалансированной оценке гибкой занятости, отражающей не только преимущества, но и недостатки нестандартных трудовых графиков. С одной стороны, ни в коем случае нельзя игнорировать факт, что, как правило, фрилансеры чувствуют себя хозяевами своей жизни, распоряжающимися временем по своему усмотрению. С другой стороны, необходимо понимать, какую цену им приходится платить за использование гибкого графика работы. Ощущение темпорального контроля основывается скорее на отсутствии непосредственного начальства и самостоятельных решениях, которые, однако, во многом обусловлены внешними факторами [Hilbrecht, Lero, 2014]. Для многих фрилансеров темпо-

ральная гибкость — это, скорее, потенциальная возможность, нежели реальная практика.

Результаты нашего исследования показывают, что на фоне среднероссийских показателей фрилансеры намного чаще трудятся в нестандартное время — ночью, а также в выходные и праздничные дни. При этом нестандартные графики в целом связаны с ухудшением баланса между работой и жизнью. В более уязвимом положении находятся женщины, люди, имеющие супруга (партнера), и фрилансеры с несовершеннолетними детьми. Таким образом, самостоятельная занятость оказывается весьма «жадной до времени» (time-greedy) [Baines, Gelder, 2003], а рынки могут накладывать на его использование больше ограничений, чем организации [Evans, Kunda, Barley, 2004]. Выбирая независимость и автономию, фрилансеры попадают в ловушку гибкой занятости. По меткому выражению А. Горца, «на место эксплуатации заступают самоэксплуатация и самосбыт “человек-предприятий”, бесчисленных “Я-АО”» [Горц, 2010: 13]. Применительно к фрилансерам мы наблюдаем известный «парадокс автономии», проявляющийся в том, что в современной экономике субъекты, наделенные автономией, склонны к интенсификации своего труда, что ведет к ухудшению, а не улучшению их субъективного благополучия [Pérez-Zapata et al., 2016]. Другой парадокс заключается в том, что люди (как правило, женщины), подчиняющие свою трудовую деятельность семейным интересам (например, воспитанию детей) с целью обрести баланс между работой и жизнью, часто не достигают своей цели.

Еще одна линия осмысления проблемы нестандартных графиков связана с тем, что пресловутая гибкость является не только сферой индивидуальной свободы, но и обратной стороной дефицита институтов, поддерживающих и структурирующих человеческую жизнь [Сеннет, 2004; Бауман, 2002]. В этих условиях индивидуальные характеристики человека будут все сильнее дифференцировать победителей и проигравших на рынке труда, превращая гибкую занятость для некоторых в непосильную ношу [Клеман, 2007; Lehdonvirta, 2018].

Список литературы (References)

- Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2002.
Bauman Z. (2002) *The Individualized society*. Moscow: Logos.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000.
Beck U. (2000) *Risk Society: Towards a New Modernity*. Progress- traditsiya.
- Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М. : Новое литературное обозрение, 2011.
Boltanski L. Kipello E. (2011) *The new spirit of capitalism*. Moscow: New Literary review.
- Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. М. : ГУ–ВШЭ, 2010. 208 с.
Gorz A. (2010) *The immaterial knowledge, value and capital*. Moscow: HSE. 208 p.
- Клеман К. «Флексибельность по-российски»: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 74—96.

Clement K. (2007) “Flexibility in the Russian way”: an essay on new forms of labor and subordination in the service sector. *Sociological Journal*. No. 4. P. 74—96.

Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М. : Олимп-Бизнес, 2006.

Malone T. U. (2006) *The future of work: How the New Order of Business will shape your organization, your management and your life*. Moscow: Olimp-business.

Пинк Д. Нация свободных агентов. М. : Секрет фирмы, 2005.

Pink D. (2005) *Free agent Nation*. Moscow: Company’s secret.

Сеннет Р. Коррозия характера. Фонд социо-прогностических исследований «Тренды». Новосибирск ; Москва, 2004.

Sennet R. (2004) *The corrosion of character*. Novosibirsk, Moscow.

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. № 1. С. 23—39.

Strebkov D. O. Shevchuk A. V. (2008) *Work values of self-employment and organization employment*. *Social Reality*. No. 1. P. 23—39.

Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009—2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2015. 223 с.

Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2015) *Development of the Russian-language market of distant work, 2009—2014 (according to the results of the Freelancers Census)*. Moscow: HSE Publishing House. 223 p.

Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 89—106.

Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2016) *Self-employment in the remote work market: the spread of innovative labor practices*. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. No. 6. P. 89—106.

Феррис Т. Как работать по четыре часа в неделю и при этом не торчать в офисе «от звонка до звонка», жить где угодно и богатеть. М. : Добрая книга, 2009.

Ferris T. (2009) *The 4-hour workweek*. Moscow: Dobraya kniga.

Харченко В. С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54—63.

Kharchenko V. S. (2014) *Lifestyle of Russian freelancers: a sociological analysis*. *Sociological Studies*. No. 4. P. 54—63.

Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб. : Питер, 2001.

Handy H. (2001) *The age of unreason. The art of management in the organization of the future*. St. Petersburg: Piter.

Шевчук А. В., Красильникова А. В. Влияние нестандартных трудовых графиков на баланс между работой и жизнью (по данным Европейского социального исследования в России) // Журнал исследований социальной политики. 2019. Т. 17. № 2. С. 223—236.

Shevchuk A. V., Krasilnikova A. V. (2019) The impact of non-standard work schedules on the work-life balance: The case of European social survey in Russia. *The Journal of Social Policy Studies*. V. 17. No. 2. P. 223—236.

Baines S., Gelder U. (2003) What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 18. No. 3. P. 223—234. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00123>.

Briscoe F., Wardell M., Sawyer S. (2011) Membership has its privileges? Contracting and access to jobs that accommodate work-life needs. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 64. No. 2. P. 258—282. <https://doi.org/10.1177/001979391106400203>.

Clinton M., Totterdell P., Wood S. (2006) A grounded theory of portfolio working: Experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*. Vol. 24. No. 2. P. 179—203. <https://doi.org/10.1177/0266242606061843>.

Donnelly R. (2011) The Organization of Working Time in the Knowledge Economy: An Insight into the Working Time Patterns of Consultants in the UK and the USA. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 49. No. s1. P. s93—s114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00826.x>.

Evans J. A., Kunda G., Barley S. R. (2004) Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours: The Temporal Structure of Technical Contracting. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 49. No. 1. P. 1—38.

Fraser J., Gold M. (2001) 'Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators. *Work Employment and Society*. Vol. 15. No. 4. P. 679—697. <https://doi.org/10.1017/s0950017001006791>.

Gallagher D. G. (2008) Independent contracting: finding a balance between flexibility and individual well-being. The individual in the changing working life. Ed. by. K. Naswall, J. Hellgren, M. Sverke. Cambridge: Cambridge University Press. P. 108—125. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511490064.006>.

Gold M., Mustafa M. (2013) 'Work always wins': client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 28. No. 3. P. 197—211. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12017>.

Hilbrecht M., Lero D. S. (2014) Self-employment and family life: constructing work-life balance when you're 'always on'. *Community, Work & Family*. Vol. 17. No. 1. P. 20—42. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.862214>.

Horton J., Kerr W. R., Stanton C. (2017) Digital labor markets and global talent flows. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w23398>.

Huws U. (1996) Teleworking and Gender. Brighton: ERIC.

- Huws U. (2016). Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Work Organisation, Labour and Globalisation*. Vol. 10. No. 1, P. 7—26. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007>.
- Hyytinen A., Ruuskanen O.-P. (2007) Time use of the self-employed. *Kyklos*. Vol. 60. No. 1. P. 105—122. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2007.00361.x>.
- Iskra-Golec I., Barnes-Farrell J., Bohle P. (2016) Social and family issues in shift work and non standard working hours. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2>.
- Kässi O., Lehdonvirta V. (2018) Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 137. P. 241—248. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>.
- Lehdonvirta V. (2018) Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 33. No. 1. P. 13—29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>.
- Osnowitz D. (2005) Managing time in domestic space home-based contractors and household work. *Gender & Society*. Vol. 19. No. 1. P. 83—103. <https://doi.org/10.1177/0891243204270209>.
- Osnowitz D., Henson K. D. (2016) Leveraging limits for contract professionals boundary work and control of working time. *Work and Occupations*. Vol. 43. No. 3. P. 326—360. <https://doi.org/10.1177/0730888416642599>.
- Pérez-Zapata O. et al. (2016) Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. Vol. 10. No. 2. P. 27—49. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.2.0027>.
- Schörpf P. et al. (2017) Triangular love–hate: management and control in creative crowdworking. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 32. No. 1. P. 43—58. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12080>.

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 ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

БАЛАНС ЖИЗНИ И РАБОТЫ У ЖЕНЩИН-ПОЛИЦЕЙСКИХ В ВОЛОГОДСКОЙ 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, Тотмы, 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, Тотма, 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.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.08

Правильная ссылка на статью:

Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Между работой, детьми и торговым центром: баланс жизни и труда в семьях молодых российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 122—141. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.08>.

For citation:

Andreeva J. V., Lukyanova E. L. (2019) Between Work, Children and Shopping Center: Work-Life Balance in the Families of Young Russian Workers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 122—141. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.08>.



Ю. В. Андреева, Е. Л. Лукьянова

МЕЖДУ РАБОТОЙ, ДЕТЬМИ И ТОРГОВЫМ ЦЕНТРОМ: БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА В СЕМЬЯХ МОЛОДЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

МЕЖДУ РАБОТОЙ, ДЕТЬМИ И ТОРГОВЫМ ЦЕНТРОМ: БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА В СЕМЬЯХ МОЛОДЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

BETWEEN WORK, CHILDREN AND SHOPPING CENTER: WORK-LIFE BALANCE IN THE FAMILIES OF YOUNG RUSSIAN WORKERS

АНДРЕЕВА Юлия Витальевна — кандидат психологических наук, доцент, Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия; ведущий специалист, Научно-исследовательский центр «Регион», Ульяновск, Россия
E-MAIL: yulia.andre@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0002-4559-3730>

Julia V. ANDREEVA¹ — Cand. Sci. (Ps.), Associate Professor; Leading Researcher
E-MAIL: yulia.andre@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0002-4559-3730>

¹ Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia "Region" Research Center, Ulyanovsk, Russia

ЛУКЬЯНОВА Евгения Львовна — старший преподаватель, Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия; зам. директора, Научно-исследовательский центр «Регион», Ульяновск, Россия
E-MAIL: lukyaniva.jenya@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

Evgenya L. LUKYANOVA¹ — Senior Lecturer; Deputy Director
E-MAIL: lukyaniva.jenya@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

¹ Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia "Region" Research Center, Ulyanovsk, Russia

Аннотация. В статье проводится анализ баланса жизни и труда в семьях молодых рабочих. На примере четырех семей из Ульяновска показаны особенности согласования работы, воспитания детей, домашнего труда и досуга. Подробно разбирается влияние посменного графика работы на сценарии повседневной жизни семей молодых рабочих. Выделяются не только сложности, возникающие в связи со специфическим режимом труда, но и основные преимущества, которые он дает. Рассматриваются ключевые ценностные установки молодых рабочих, определяющие место работы среди других сфер жизни и задающие субъективные критерии привлекательности выбранных участниками исследования форм занятости. Подчеркивается важность партнерства в семьях как условие достижение баланса жизни и труда, а также отмечаются заметные изменения их гендерных контрактов.

Ключевые слова: молодежь, режимы занятости, гендерные контракты, рабочий класс, баланс жизни и труда, свободное время

Благодарность. Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований, поддержавший коллективный проекта «Повседневная культура рабочей молодёжи в стратегиях жизни и занятости» (№17-03-00716-ОГН\18, рук. Е.Л. Омельченко).

Abstract. The paper is devoted to the analysis of the work-life balance in the families of young workers from Ulyanovsk. The authors use four interviews with young workers as a case study to investigate the specifics of the coordination of work, child's upbringing, household duties and leisure activities. The authors also discuss in detail how work shifts influence the scenarios of everyday life of young workers. The paper highlights not only difficulties related to specific terms of employment but also the main advantages these terms provide. The study is focused on the value system of young workers making their workplace distinctive from other life domains and setting subjective criteria for the attractiveness of their job choices. The authors emphasize the important role of partnership in the families as a prerequisite to achieving work-life balance and mark significant changes in the gender contracts of spouses.

Keywords: youth, forms of employment, gender contracts, working class, work-life balance, leisure time

Acknowledgments. The authors gratefully acknowledge financial support from Russian Foundation for Basic Research for collective research "Everyday Culture of Young Workers in Their Strategies of Life and Employment" (project no. 17-03-00716-ОГН\18, project manager E.L. Omelchenko).

Введение

Режим труда рабочих выделяет их среди других категорий занятых. Заводские смены по-особенному делят трудовое время, заставляют приходящую на предприятия молодежь менять привычный образ жизни. В стремлении найти необходимый баланс молодые рабочие проходят через длительный период приспособления к новому графику, в частности к вечерним и ночным сменам, а также к отсутствию выходных дней в субботу и воскресенье. Особая культура рабочих коллективов с их неформальным кодексом правил также требует адаптации. Заводскую бригаду или вахту часто сравнивают с семьей, настолько тесные отношения в ней складываются. Даже если юноши и девушки долго не задерживаются на местах рабочих, они вспоминают этот этап своей жизни как особый и непохожий на другие. Решение освоить рабочую профессию — не просто часть профессионального самоопределения, это решение подразумевает согласие на определенную позицию в обществе и соответствующий ей стиль жизни. И характеристики баланса жизни и труда становятся все более значимыми в оценке перспектив выбора такого пути. Общественное мнение по-прежнему относит рабочие профессии в разряд непрестижных из-за того, что они требуют значительных физических затрат и здоровья, которые трудно измерить лишь в денежном эквиваленте.

Целью статьи является изучение особенностей баланса жизни и труда в семьях молодых рабочих. Они редко становятся объектом самостоятельного анализа. Парадоксально, но социологам больше известно о какой-нибудь музыкальной субкультуре, чем о такой большой со статистической точки зрения группе, как рабочая молодежь. Молодые рабочие раньше, чем их сверстники, выходят на рынок труда и создают семьи. Уже в 20—25 лет многие из них оказываются в ситуации, когда нужно сочетать различные репертуары ролевого поведения: работника, супруга, родителя и т. д. Следует учитывать и переходной характер этой группы: в ее поведении одновременно воспроизводятся и взрослые, и молодежные образцы. Баланс жизни и труда в семьях молодых рабочих достигается во многом благодаря стараниям старшего поколения, берущего на себя часть хозяйственных забот. Молодежи еще надо доказать свое профессиональное мастерство, готовность к ответственному воспитанию детей и зрелость в житейских суждениях. С психологической точки зрения это важный фактор, обуславливающий степень согласованности различных сторон жизни молодых рабочих.

Теоретический контекст исследования

Исследование особенностей баланса жизни и труда рабочей молодежи является непростой задачей. Какое бы определение баланса ни бралось за основу, его обязательным условием выступает удовлетворенность — то чувство комфорта, которое не покидает человека ни дома, ни на работе [Brown, 2004]. Как интегративная характеристика, баланс жизни и труда включает в себя мнение об имеющемся уровне благосостояния, вкладываемых усилиях на его достижение, достаточности времени на отдых и развлечения, физическом самочувствии, гармоничности отношений, складывающихся с коллегами, членами семьи и т. п. [Guest, 2002]. Поэтому ученые позволяют себе оперировать такими категориями, как счастье, успех, радость, согласие. О дисбалансе, напротив, будут свидетельствовать ощу-

щение разочарования, тревоги, неудачи. В эмпирических исследованиях анализ баланса жизни и труда обычно начинается с выяснения представлений респондентов об идеальной работе и семье, а также степени соответствия реальному положению дел. Многочисленные опросы свидетельствуют о том, что молодые рабочие не очень удовлетворены своей работой. Так, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, если среди молодых специалистов около 75 % в целом удовлетворены выполняемой работой, то среди квалифицированных рабочих этот показатель составляет 63 %. А в группе неквалифицированных молодых работников только 52 % довольны своей нынешней занятостью [Вередюк, 2018: 315].

Хотя в случае с молодыми рабочими социологи наталкиваются на интересный феномен. Даже в начале 2000-х годов, когда среди рабочих фиксировались самые низкие оценки социальной адаптации, у молодежи удовлетворенность жизнью превышала удовлетворенность работой [Бессокирная, 2008]. Тогда это объяснялось низкой идентификацией молодых рабочих с предприятием. Связи с другими сферами их жизни, по сути, не проводилось. В отечественных публикациях имеются лишь отрывочные сведения о том, как рабочим, и особенно молодежи, удается достигать баланса жизни и труда. Из обследования бюджетов времени известно, что как у мужчин, так и у женщин до 30 % времени в неделю занимает оплачиваемый труд. Загруженность домашними делами составляет около 13 % у мужчин, и до 20 % — у женщин. Остальное время уходит преимущественно на сон и удовлетворение основных физиологических потребностей. Что касается свободного времени, то хотя его доли в 20 % у мужчин и 15 % у женщин самим рабочим кажутся достаточными, тем не менее, в представлениях рабочих, его явно не хватает на воспитание детей. В рабочие дни мужчины могут уделить им всего 18 минут, а женщины — 30 [Караханова, Большакова, 2016а: 82]. А вот на подсобное хозяйство время находится: во многих семьях рабочих есть земельные участки, труд на которых рассматривается как любительское занятие¹. Отвечая на вопрос, на что они хотели потратить высвободившееся от работы на предприятии время, будь у них такая возможность, рабочие отмечали, что лучшим вариантом будет распределить его между уходом за детьми и садово-огородным хлопотами [Караханова, Большакова, 2016а: 83].

Молодежь в рабочих семьях активно вовлекается во все бытовые заботы семьи, находя нормальным то, что самостоятельно, не прибегая к услугам специальных фирм, приходится заниматься ремонтом квартиры, починкой автомобиля, мебели или техники. Но, в отличие от родителей, молодежь до 30 лет довольно много времени отводит на общение с друзьями. Фактически для молодых рабочих общение

¹ В рассматриваемой статье приводятся результаты опроса 2014 г., проведенные во Владимире, Омске и Пскове среди рабочих всех возрастных групп. В своем исследовании авторы зафиксировали существенные различия между городами. Как будет показано в данной статье, бюджеты времени молодых рабочих Ульяновска распределяются иначе. Они много внимания уделяют воспитанию детей, а поездки на дачу воспринимаются ими как помощь старшему поколению семьи, нежели как собственное увлечение. Вместе с тем проведенные в Ульяновске качественные интервью выявили важную особенность семей рабочих. Она заключается в их стремлении совмещать в рамках одного вида деятельности сразу несколько занятий. Например, та же поездка на дачу может восприниматься не только как исключительно садовые работы, но и как организация отдыха детей на свежем воздухе, как их трудовое воспитание и т. д. Учесть подобные нюансы в формулировках анкетных вопросов сложно, равно как и точно разделить бюджет времени по конкретным видам занятий.

выступает основной формой организации досуга. Конкурировать с посещением баров, клубов и просто расслаблением в кругу друзей могут лишь сон и просмотр телепередач. Такое времяпровождение отчасти объясняется традиционной культурой рабочего класса в России, считается, что оно выполняет компенсаторную функцию ухода от проблем, возникающих на работе [Ashwin, Lytkina, 2004]. При этом молодые рабочие могут совмещать деструктивные формы проведения свободного времени (например, потребление алкогольных напитков) с занятиями спортом, контролем своего питания и лишнего веса [Ваньке, 2014]. Рабочая молодежь нацелена на вступление в брак. Если раньше в семьях рабочих видели пример сохранения традиционного гендерного контракта с мужчиной-кормильцем во главе, то теперь молодежь скорее придерживается принципа, что женщина в семье тоже должна работать. При этом большинство выступает за то, чтобы женщина поровну распределяла время между работой и домом. Всего лишь 6% одобряют тип женщины-карьеристки, у которой на первом месте стоит профессиональная деятельность, а не семья [Караханова, Большакова, 2016б: 471].

Для европейских ученых рабочие тоже выступают ярким примером тех профессиональных групп, которым сложно достичь баланса жизни и труда. При этом проблема заключается не только в том, что рабочим приходится много трудиться, чтобы добиться приемлемого уровня благосостояния, но и в том, что, находясь на самом низу заводской иерархии, они лишены возможности какого-либо самостоятельного контроля над продолжительностью рабочего дня и выбора оптимального для себя распорядка. Гибкий график и дистанционная занятость недоступны для них в силу специфики производственного процесса, требующего их непосредственного присутствия на рабочем месте в строго определенное время. Не зря отмечается, что большинство исследований баланса жизни и труда проводятся вовсе не среди рабочих, а среди представителей среднего класса. Особенно заметным этот перевес стал в связи с расширением внимания исследователей к IT-технологиям как способу поддержания баланса жизни и труда, а также поиска возможностей перераспределения времени с работы на другие сферы, в первую очередь семью, воспитание детей и саморазвитие [Hubers et al., 2011].

Некоторые авторы даже полагают, что вопросы баланса жизни и труда актуальны скорее для более образованных слоев населения, нежели для рабочих [Baskman 2004]. Свои аргументы ученые подкрепляют ссылками на тяжелый физический труд, требующий больше усилий на отдых и восстановление. Технический прогресс, внедрение автоматизированных систем облегчают труд рабочих, но делают его крайне монотонным, лишенным всякого творческого начала, а следовательно, психологически изматывающим. Не зря во многих публикациях отмечается злоупотребление алкоголем и наркотическими средствами — как самый доступный для рабочих способ справиться с каждодневной рутинной. Также популярно (особенно среди женщин) участие в лотереях, мотивированное не только надеждами на крупный денежный выигрыш, но также стремлением преодолеть фрустрацию, привнести в повседневность элемент игры и неожиданности [Casey, 2008]. Среди рабочих вообще обнаруживается мало тех, у кого есть какие-либо хобби и увлечения. Это тревожит исследователей, поскольку жизнь рабочих оказывается небогатой на впечатления. Любопытно, что в ходе проводимых интервью некоторые

рабочие описывали чтение книг как необычное для себя занятие, которого они избегали, даже учась в школе [Silva, 2012].

Исследования баланса жизни и труда у рабочих наталкиваются еще на одну важную проблему. Как ни в какой другой группе здесь решающим является количество отработанных часов, от них зависит не только уровень заработной платы, но и в целом экономический статус. Уменьшение часовой нагрузки часто грозит переводом из основного штата в разряд временных сотрудников с вытекающей отсюда неустойчивой занятостью и социальной незащищенностью. Поэтому при изучении рабочих социологи уже давно наблюдают обратный эффект. Рабочие гораздо более настороженно, чем, например, офисные служащие, относятся к различным предложениям по сокращению своего трудового дня [Jacobs, Gerson, 1998]. Напротив, многие из них берутся за увеличенные смены, используют разные уловки, чтобы выходить по субботам и воскресеньям, так как это лучше оплачивается. Но существенно и то, что интенсивная, физически тяжелая работа в этой группе по-прежнему ассоциируется с такими личностными качествами, как усердие, умелость и энергичность. Отсутствие лени, трудолюбие представляются основным подспорьем на пути к успеху. В историях молодежи из рабочих семей, сумевших продолжить обучение в колледже, часто обращается внимание на то, что у них появился такой шанс только благодаря тому, что родители трудились всю жизнь, не покладая рук [Kaufman, 2003].

Социологи также отмечают, что за последние десятилетия рабочий класс стал слишком разнородным, поэтому сложно выделить единые стратегии достижения баланса жизни и труда. Уже один разброс в уровнях доходов низших и высших страт рабочего класса свидетельствует о разной доступности для них услуг, связанных с организацией домашнего быта, отдыха и уходом за детьми. Меняется и сам состав семей от страты к страте. Среди хорошо зарабатывающих рабочих не редкость большие семьи с тремя и более детьми, в том числе с теми, кто уже вырос, но продолжает проживать вместе с родителями, несмотря на имеющийся самостоятельный заработок. Такие семьи имеют собственный дом, несколько автомобилей, могут позволить взять к себе нуждающихся в заботе престарелых или больных родственников. Как правило, кормильцем семьи является супруг, его жена остается на домохозяйстве, но находит время на то, чтобы заниматься еще и общественными делами. На самом низу рабочего класса, как правило, сконцентрированы матери-одиночки, перебивающиеся поденной работой и довольствующиеся самым дешевым жильем. Они не могут уделять много времени воспитанию детей, но отдать их в кружки и секции им не по карману. У них нет как такового отпуска, но бывают продолжительные периоды безработицы с очень специфическим времяпровождением, посвященным просмотру сериалов и продолжительным разговорам по телефону [Adair, 2005].

По причине именно пестрого состава рабочего класса ученые приходят к противоречивым результатам, пытаясь сопоставлять то, как его представителям удается достигать баланс жизни и труда. Но каким бы ни был уровень доходов или условия найма, практически всех рабочих объединяет отсутствие дилеммы «работа или семья». Для них исходной смысловой точкой является «работа для семьи» в широком смысле этого слова [Lautsch, Scully, 2007]. Рабочих мало заботят карьерные пер-

спективы, они не стремятся к самореализации и развитию личных качеств за счет решения каких-либо производственных задач, привлечения к новаторским проектам. Поэтому в этой группе реже возникает ощущение необходимости серьезного эмоционального выбора между работой как сферой раскрытия своих способностей и другими областями деятельности. В то время как для «белых воротничков» такой выбор считается едва ли не центральной проблемой [Hebson 2009]. Происходящие на предприятиях перемены тоже волнуют рабочих и сказываются на положении их семей. Далеко не у всех есть финансовая подушка безопасности, чтобы пережить кризисные времена. В этом случае на выручку приходят семейные связи — они вообще играют главную роль в достижении баланса жизни и труда у рабочих. Через них ищутся новые вакансии, варианты переезда на другое место жительства. Родственники — главные помощники в воспитании детей в семьях рабочих.

Методология исследования

Статья представляет проект «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости» Научно-исследовательского центра «Регион». Основным методом исследования стали полуструктурированные интервью с рабочими разных промышленных предприятий. В июне-сентябре 2017-го. в Ульяновске было проведено 48 интервью. Их участники — представители различных рабочих специальностей в возрасте от 20 до 30 лет. Рассматриваемая возрастная группа составляет около 20 % трудоустроенного в экономике области населения. На местный рынок труда выходит примерно равное количество молодых мужчин и женщин. Среди 20—30-летних работающих ульяновцев мужчины составляют 53 %, а женщины — 47 %². К сожалению, сведения региональной статистики не дают возможности оценить данное соотношение на примере рабочих, а ведь именно среди них традиционно наблюдается самая высокая гендерная диспропорция. Так, согласно общероссийским показателям, среди квалифицированных рабочих 83 % мужчин и, соответственно, 17 % женщин³. В промышленности женщины в основном востребованы на рабочих местах, не требующих квалификации. Среди неквалифицированных рабочих их доля достигает 48 %⁴. Кладовщицы, маркировщицы, фасовщицы, упаковщицы и укладчицы — таковы самые распространенные женские вакансии рабочего персонала в Ульяновске⁵. Разрыв предлагаемой оплаты труда между квалифицированными мужскими и неквалифицированными женскими профессиями огромен. Сварщик высокого разряда может рассчитывать на зарплату в 115 тысяч рублей, а упаковщицам в среднем обещают от 20 до 35 тысяч рублей. Впрочем, участники нашего исследования не очень доверяют подобным объявлениям: их опыт показывает, что на практике заработок оказывается значительно ниже, а чтобы занять имеющееся свободное место, необходимо пройти продолжительный испытательный срок без каких-либо гарантий трудоустройства.

² Статистический ежегодник. Ульяновская область, 2017 : Стат. сб. Ульяновск : Ульяновскстат, 2017. С. 61.

³ Занятое население в возрасте 15 лет и старше по полу и группам занятий на основной работе в 2017 г. (в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014) [Электронный ресурс]. М. : Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud11-okz.htm (дата обращения: 27.01.2019).

⁴ Там же.

⁵ По данным портала ulyanovsk.superjob.ru (дата обращения: 27.01.2019).

В центре анализа будут четыре семьи молодых рабочих. Заметим, что выборка исследования не предусматривала специальный поиск семейных пар. Она формировалась на основе таких критериев, как тип предприятия, должность, уровень квалификации и образования. Но среди респондентов оказалось сразу несколько семей, в которых оба супруга — рабочие. Интервью с каждым из них проводились отдельно, они не могли повлиять на ответы друг друга.

В первой семье жена, 29 лет, имея неоконченное высшее образование по специальности юрист, работает фасовщицей на кондитерской фабрике. Муж, окончив медицинский колледж, разочаровался в принятом после школы решении стать фельдшером. К 30 годам он сменил немало профессий от автослесаря до монтажника и электрика. В настоящее время работает кабельщиком на автомобильном заводе. У супругов двое детей — сын шести лет и дочь четырех лет.

Во второй семье оба супруга — маляры. Жене 29, мужу — 26 лет. Оба окончили строительный колледж по профильной специальности. Их трудовой путь — это работа по одной профессии, но за свою трудовую биографию они несколько раз переходили с одного места работы на другое, остановившись в настоящее время на сфере ЖКХ. Интересно, что в этой паре жена обладает более высоким профессиональным разрядом, чем муж, но у мужа шире спектр освоенных строительных специализаций. Кроме маляра-штукатура, он имеет навыки работы бетонщиком, облицовщиком и помощником геодезиста. В семье воспитывается дочь жены от первого брака семи лет.

В третьей семье супруге исполнилось 29 лет, а супругу — 30 лет. Жена, отучившись на воспитателя детского сада, долгое время работала продавцом в мебельном магазине, а потом приняла предложение перейти швеей мягкой мебели в фирму-поставщик этого магазина. Муж трудится автослесарем. После окончания педагогического вуза он надеялся добиться успеха в торговом бизнесе, но потерпел неудачу. В семье растет сын двух лет.

В четвертой семье жена, 27 лет, занята на хлебозаводе. До того, как она отучилась в местном пищевом техникуме и получила диплом повара-пекаря, ей пришлось попробовать себя в роле грузчицы, упаковщицы и подсобной рабочей. Ее супруг, 28 лет, в юности рассчитывал стать ветеринаром, но его жизнь сложилась так, что после окончания техникума он много ездил по строительным «вахтам», пробовал себя в качестве индивидуального предпринимателя в сфере грузоперевозок, соглашался работать мойщиком машин, а также рубщиком леса и дорожным рабочим. В момент проведения интервью он уже два года работал в качестве электромонтера на одном из ульяновских муниципальных предприятий. В семье есть сын семи лет.

Также добавим тот факт, что в первой и третьей семьях супруги сразу решили сочетаться официальным браком. А вот в двух других предпочли сначала пожить без его регистрации (около пяти лет), объясняя это стремлением создать прочный фундамент для семейной жизни и воспитания детей.

Результаты исследования

«Работа — это на всю жизнь»

Во всех рассматриваемых семьях супруги с детства привыкли трудиться. Уже в 14—15 лет они активно искали варианты заработков во время каникул, а в 16—

17 лет впервые официально оформлялись на постоянную работу. Сами они объясняли необходимость раннего начала трудовой деятельности в первую очередь сложным материальным положением родителей. Родители с трудом в 1990-е годы адаптировались к реалиям рыночной экономики. *«Папа у меня в прошлом военный, капитан, — рассказывает одна из респонденток. — Но служба в Ленинграде у него не пошла, мало платили. Они с мамой переехали в Ульяновск и устроились тут в Дом печати типографскими рабочими»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). Другая участница: *«нас четверо детей — три сестры и брат. Брат — инвалид с детства. Мать нас одна тянула на свою зарплату, так как отец сильно пил»* (семья 2, жен., 29 лет, маляр). Словом, *«детство было не из легких. Мать раньше работала начальником аэропорта в деревне. Как в СССР крах пошел, все развалилось, разбомбилось, то есть больше работы не было. Жили с ней на зарплату дяди и на то, что сами вырастим»* (семья 4, муж., 28 лет, электромонтер). Общий контекст детских и подростковых лет сформировал у молодых рабочих убеждение в том, что финансовая независимость является значимой жизненной ценностью. Этого мнения придерживались не только мужчины, но и их жены. Все четверо говорили, что *«я должна быть независимой, чтобы в руках были мои деньги»* (семья 3, жен., 29 лет, швея) и *«лучше пойти работать и уже не зависеть от кого-то»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Никто из них ни после вступления в брак, ни после рождения детей не стоял перед выбором продолжить работу или стать домохозяйкой.

Примечательно, что три из четырех молодых женщин решили досрочно выйти из декретного отпуска, когда детям было *«полтора где-то года, и сын самостоятельнее стал»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). Последняя участница признается, что *«я толком-то не сидела в декрете, все равно ходила на подработки»*. Еще во время беременности она стала *«торговать вещами на рынках в деревне по выходным»*, после рождения ребенка продолжив этим заниматься. Мужья тоже много работают. Все четверо не пренебрегали дополнительными заработками. Двое — кабельщик и маляр — частным образом делали ремонты. Еще двое — автослесарь и электромонтер — подрабатывали в такси. При этом они искали основное место трудоустройства с тем расчетом, чтобы, используя техническую базу фирмы, *«чего-нибудь сделать на стороне»*. *«Мы это не афишируем, нам как бы нельзя, — поясняет электромонтер с муниципального предприятия. — Ну, все-таки делаешь, потому что лишних денег все равно не бывает, то есть «шабашки» по электричеству мы делаем»* (семья 4, муж., 28 лет). Любопытно, что для одного из респондентов стало веским поводом для увольнения со станции технического обслуживания автомобилей то, что *«там видеонаблюдение поставили и стали следить за автослесарями»*, пресекая факты обслуживания клиентов помимо кассы, которое приносило самим работникам *«процентов до тридцати-сорока от зарплат»* (семья 1, муж., 30 лет, кабельщик).

Обеспечение текущего уровня благосостояния является для молодых семей рабочих важной, но не первоочередной задачей. Исследование выявило их специфическую установку на быстрое приобретение всех тех благ, которые у них ассоциируются с успешной взрослой жизнью. Две семьи уже несколько лет назад приобрели в ипотеку собственное жилье, причем сразу трех- и четырехкомнатные квартиры — предполагая рождение второго ребенка. Еще одна семья последние четыре года занимается строительством в пригороде двухэтажного дома и уже

«сделали там полностью первый этаж и начали отделку второго» (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). Наконец, четвертая семья копит деньги на то, чтобы сразу купить квартиру *«квадратов семьдесят, наверное, там чтобы своя котельная и качество строительства хорошее»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Как утверждают супруги в этой семье, у них уже собралась *«порядочная сумма — миллиона два»*, приобретена вся обстановка в будущую квартиру (семья 2, жен., 29 лет, маляр). У трех семей из четырех имеются автомобили. В двух из них личным автотранспортом обеспечены оба супруга. Причем первая машина появилась у них в 18—20 лет. В одной из семей у супруга был уже пятый по счету автомобиль. В интервью особенно молодые женщины охотно рассказывали, какие *«добротные диваны, шкафы и комоды они купили»*, *«подушки и одеяла заказали»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). А одна семья взяла в кредит 230 тысяч рублей, чтобы *«свадьбу уж нормальную делать, считай там друзей позвать, родных»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр), придя к выводу, что *«просто расписаться»* будет выглядеть несолидно.

Кредиты — это важный фактор, определяющий баланс жизни и труда семей молодых рабочих. Ко дню ежемесячных банковских выплат интенсифицируется поиск дополнительных заработков. Причем в двух семьях в случае острой необходимости заниматься «шабашками» готовы не только мужья, но и жены. Так, фасовщица в выходной день отправляется на 12-часовую смену в ближайший супермаркет, где сортирует и упаковывает товары по *«700—800 рублей за день работы»* (семья 1, жен., 29 лет). Респондентка-маляр старается *«побыстрее „закрыть“ подъезд за первые две недели месяца, а на оставшиеся две пойти и найти „шабашку“»* (семья 2, жен., 29 лет). Кредиты, особенно ипотечные, заставляют пересмотреть распределение семейных ролей. Во всех четырех парах общая сумма кредитов бралась с тем расчетом, чтобы на ее погашение хватало зарплаты одного из супругов, а доходы второго тратились бы на текущие нужды. Вот как описывает семейный бюджет одна из участниц исследования: *«У нас одна зарплата уходила на кредиты за мою машину и на ипотеку, то есть на все. А на вторую зарплату мы жили, включая продукты и „коммуналку“»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). При этом распределение, чья зарплата будет расходоваться на кредиты, происходит, как правило, ситуативно — в зависимости от того, кому из супругов зарплата выдается ближе ко дню выплат. Респонденты единодушно полагают, что выбрать главного кормильца в семье им трудно, так как с точки зрения всего бюджета доходы обоих супругов существенны: *«Ну, как бы мы вместе, потому что у нас зарплаты по отдельности не такие уж большие получаются»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Ее муж соглашается с тем, что долг по ипотеке они смогут погасить только совместно с женой. По его вычислениям выходит, что в одиночку он будет выплачивать кредит на квартиру до самой пенсии, а вместе с супругой они справятся за десять лет, так как та *«для женского пола неплохо зарабатывает»* (семья 4, муж., 28 лет, электромонтер).

Молодые рабочие полагают, что раз уж им в своем большинстве не удалось получить высшего образования, то молодость стоит посвятить тому, чтобы, неустанно работая, обеспечить как свою будущую жизнь, так и благополучие детей. Они сознательно идут на определенный дисбаланс жизни и труда сейчас, поскольку понимают, что *«до старости так от работы до „шабашки“ не набегаешься — надо-*

рвешься» (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Для себя участники обозначают возраст в 35—40 лет, когда можно будет, расплатившись с основными кредитами, снизить темпы работы и уделить время заботам о себе. «Пока есть силы и молодость, надо работать», — такова ключевая фраза во всех взятых интервью. Участники считают, что им повезло с трудоустройством, поскольку *«Ульяновск плохо развит для работы. То есть работы много, но там либо не платят, либо зарплата маленькая»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). И как полагает супруг еще одной респондентки, специфика рабочих профессий в том, что *«если я на лени закончу, я невостребованный буду»* (семья 3, муж., 30 лет, автослесарь). Молодые рабочие находили, что их трудолюбие и активность — не менее сильные конкурентные преимущества, чем высшее образование.

«Мы живем ради детей»

Соглашаясь с тем, что у них нет другого выхода, чтобы обустроить свою жизнь, кроме напряженной работы, все четыре семьи относятся к ней исключительно как к источнику заработка. Участники не скрывали, что переходить на другое место за *«15 тысяч рублей я не готова. Я уже не хочу зарплату ниже, чем та, которая у меня сейчас есть [30 тысяч. — Авт.], какой бы престижной работа ни была, как бы я там ни выглядела»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). Имея за плечами по десять лет трудового стажа, они сомневаются в том, что им удастся сделать карьеру. Для них она означает исключительно переход из цеха в офис, где придется *«сидеть с начальницей, „пятидневка“ и маленькая зарплата. В принципе, ничего хорошего»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Молодые рабочие видят плюсы в монотонной трудовой деятельности, без творческой инициативы. Они уверены, что по складу характера им больше всего как раз подходит такая работа — *«повторить то, что от меня требуется, и сделать, что от меня требуется»*, а не придумывать новое и креативное (семья 2, жен., 29 лет, маляр). Как раз последняя участница объясняла, что ее квалификация позволяет *«перейти на евроремонты»*, но тогда от нее понадобится больше ответственности и художественного вкуса, поэтому она предпочитает *«красить старые подъезды — два цвета, и готово»*.

Все молодые рабочие выделяют посменный график как отличительную черту своей занятости. По их мнению, сменный график кажется сложным только тем, кто его ни разу испытал. На практике он лучше всего подходит для достижения баланса жизни и труда, в частности молодым семьям с детьми. Все наши респондентки-мамы уверены в том, что график «два через два» для них оптимален. Вот как рассуждает одна из участниц исследования, отвергая возможность трудоустройства «с восьми до пяти»: *«Если я буду каждый день так работать, и муж каждый день будет так работать, то нам реально некому детей ни отвезти, ни забрать, то есть про занятия какие-то там дополнительные можно вообще позабыть, так как постоянно бабушку тоже просить отвозить... Это одного можно попросить. А двоих? У нас младший ходит в [называет отдаленный район города. — Авт.] в садик, а старшая на [называет улицу в другом районе города. — Авт.]»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). В их семье распорядок будних дней подчинен жесткому графику. Супруги встают очень рано, уже в половине шестого утра они начинают будить детей и собирать их в детский сад. Жена должна успеть на кондитерскую фабрику к семи

часам, а муж на автомобильный завод — к восьми. Он использует свободный час для того, чтобы развезти детей и самому добраться до работы. Когда у супруги наступают выходные дни, муж выезжает на работу чуть позже, поскольку везти в детский сад он должен только дочь. В это время его супруга отправляется вместе с сыном к семи утра на его полторачасовую тренировку по хоккею, а уже затем сама отводит его в детский сад. В свои выходные дни она также спланировала вечерние посещения дочерью школы раннего развития. И тогда дочь из детского сада забирает она сама, а за сына отвечает ее муж.

В других семьях выстраивают примерно такую же логистику, выверенную по часам. Например, когда сын пошел в первый класс, супругам пришлось менять свой график работы так, чтобы их ночные смены не пересекались и хотя бы кто-то из них мог отводить ребенка в школу. Соответственно, после окончания занятий его забирает тот из супругов, у кого выходной день. Если у обоих из них на это время выпадает рабочая смена, то, как правило, мужу как самому мобильному члену семьи на машине поручается в обед успеть *«заскочить за сыном в школу»* (семья 4, муж., 28 лет, электромонтер). Понятно, что во всех четырех семьях прибегают к различным хитростям, позволяющим облегчить сложившийся режим. Самый распространенный способ — неофициальные договоренности с начальством или коллегами. В частности, в одной из семей супруге удалось добиться разрешения от директора фирмы сдвинуть начало ее смены на один час, чтобы приступить к работе не в девять, а в десять утра. Этот час она тратит на то, чтобы отвезти сына в частный центр детского развития. То, что она должна при этом заканчивать на час позже — в 22.00, ей как водителю тоже представляется удобным, поскольку *«пробок уже нет, все дороги свободны»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). По словам другой участницы исследования, она всегда может попросить *«женщин в цеху поменяться, то есть в день, потом в ночь выйти, а потом три дня подряд отдыхать, если я поняла, что какой-то день мне нужен»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). А семья маляров использует любую возможность, чтобы *«вместе попасть на объект»*, тогда *«один к восьми приходит, все готовит, второй к девяти приезжает, переодевается, соответственно, и выходит сразу на подъезд»* (семья 2, муж., 26 лет).

Отметим, что идти на уступки и менять режим работы приходится не только женам, но и мужьям. Трудовой график в семьях рабочих часто выступает не менее важным фактором трудоустройства, чем заработная плата. Найти такие места, где идут навстречу родителям с маленькими детьми, бывает не просто. Неслучайно фасовщица, перебрав много вариантов в Ульяновске, в качестве наилучшей сочла работу в его городе-спутнике. Швея, несмотря на то, что ее мебельная фабрика находится в пределах областного центра, вынуждена ездить в самый удаленный от ее местожительства район города, тратя на дорогу до двух часов с утра и не менее часа вечером. Ее муж — автослесарь — должен браться за работу со скользящими от месяца к месяцу выходными днями с тем, чтобы меняться сменами с товарищами. Электромонтер обязан *«заниматься всем, чем скажет мастер... С утра подметаешь, вечером, может, ты где-нибудь на аварии в шторм»* (семья 4, муж., 28 лет). Респонденты рассказывали, что в Ульяновске есть несколько крупных заводов, где *«женщинам с детьми разрешают работать только в первую смену без всяких „ночных“, а их мужей часто не вызывают на сверхурочные»*, но попасть

на такие предприятия даже неквалифицированным рабочим без блата невозможно (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица)⁶. Чтобы сохранить удобное место работы, семьи идут даже на то, чтобы обходиться без больничных по уходу за ребенком. Они подгадывают так, чтобы *«два дня жена с ним посидела в свои входные, там третий день, к примеру, родителей кого-нибудь попросили или я сам сижу, а там уже он как бы выздоравливает»* (семья 1, муж., 30 лет, кабельщик).

Все четыре семьи оправдывают тезис, что для рабочих не существует дилеммы «жизнь или работа», они выбирают последнюю так, чтобы она максимально удовлетворяла интересам семьи. При этом для них впору ставить вопрос «жизнь или семья?». Не только график работы, но и график свободного времени выстроен в семьях вокруг интересов детей и заботы о них. В выходные дни *«летом стараемся с ребенком в парк, на дачу, в деревню, вот именно на свежий воздух, зимой — та же горка на полдня»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Во всех четырех семьях дети посещают школы раннего развития, а также различные творческие кружки и спортивные секции. Некоторым родителям, ввиду отсутствия подобных учреждений в шаговой доступности, приходится возить детей в центр города. Вместе с дорогой на одно занятие может уходить до трех часов, а потом еще надо выполнять домашние задания. Даже с двухлетними детьми *«по 10—15 минут садимся, в тетрадке точки обводим, несколько раз в день»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). В семьях молодых рабочих не считают напрасным таким образом потраченное время. Участники исследования приводили различные доводы в пользу дополнительных занятий. С одной стороны, они чувствуют недостаток собственного образования, который не позволяет им не только качественно подготовить детей к школе, но и вообще успеть за тем, что *«сейчас дети вперед пошли, там раньше в девять месяцев только сидеть написано. Сейчас раньше все это делается»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). С другой стороны, загруженность детей, по их мнению, необходима, чтобы они не проводили целые дни перед телевизором и компьютером. Даже в два-три года встает проблема контроля над тем, что ребенок находит, оставаясь дома один.

Но в семьях заглядывают и в будущее детей. Интересно, что большинство респондентов сами в детстве активно занимались в кружках и секциях. Как они полагают, увлечение спасло их от того, чтобы *«не попасть в коварные руки»* и не сбиться с правильного пути (семья 3, муж., 30 лет, автослесарь). Родителям хочется, чтобы их сыновья и дочери добились большего, чем они сами. Мысленно они посылают детей на учебу в медицинские и юридические институты. Молодые рабочие в социологическом духе рассуждают, что если *«раньше везде все работали без образования. Умеешь — значит работай!»* (семья 4, муж., 28 лет, электромонтер), то теперь *«образование надо, чтобы ребенок добился чего-то, сейчас только знаниями»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Возвращаясь к обзору литературы, отметим, что ряд ученых вслед за А. Ларо сходятся в том, что в семьях рабочих, в отличие от среднего класса, отсутствует культурная логика воспитания детей, которые

⁶ В исследовании несколько интервью проводились на предприятиях, которые большинство участников относились к числу самых благополучных и престижных в Ульяновске. Работающие там респонденты рассказывали, что они специально искали знакомства, чтобы устроиться на эти предприятия. Даже заручившись надежной неформальной поддержкой, вакансию некоторые из них ждали от года до двух лет.

предоставлены сами себе [Larea, 2002]. Участники проведенного исследования, напротив, не хотели бы пускать на самотек воспитание детей. Они настойчиво просят их в самых разных сферах: *«Сначала ходили на танцы, дочери не понравилось. Потом на кикбоксинг ходили месяц, ей тоже что-то не понравилось. С Нового года, наверное, отведу ее в школу искусств, говорит — рисовать хочу»* (семья 2, жен., 29 лет, маляр). И если рабочих и можно упрекнуть в нехватке культурной логики, то в том смысле, что они, как правило, руководствуются «традиционными» принципами при выборе кружков и секцией для сыновей и дочерей: *«Сына — в спорт, дочь, как девочка, артистичная должна быть, то есть отдадим вот в эти кружки танцевальные»* (семья 1, муж., 30 лет, кабельщик).

«Хорошо, когда удается совместить все и сразу»

За работой и заботой о детях в семьях молодых рабочих проходит практически весь день. Любопытно, что несколько участников на вопрос о том, когда у них появляется время на себя, ответили: *«Когда засыпают дети»*. Тогда у обоих супругов есть *«часик, чтобы полежать на диване и посмотреть телевизор»* (семья 2, жен., 29 лет, маляр). Для некоторых мечта — *«стыдно сказать, но по-человечески выспаться»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Все респонденты говорят, что оставили свои интересы в прошлом. В двух семьях с детства и до рождения ребенка мужа регулярно посещали бассейн, еще в одной семье супруг в юности достиг заметных успехов в восточных единоборствах. Жены тоже увлекались кто танцами, а кто — фитнесом. Одна респондентка ходила вместе с родителями в короткие походы на велосипедах и лыжах. Она и с мужем пробовала заниматься туризмом, вместе путешествовали по Черному морю и Байкалу. Но теперь *«как-то меньше времени стало... Сейчас работать, работать, деньги заработать, потому что реально продукты все очень сильно подорожали, бензин подорожал. Только думаешь, где подзаработать, или смотришь, куда ребенка можно отвести, то есть какие-то занятия просматриваешь»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). Участники исследования в один голос говорили, что их уже не привлекают те корпоративные праздники и спортивные мероприятия, которые проводятся на их предприятиях. Все это, как они полагают, больше подходит *«холостым ребятам, а мне это лично неинтересно, потому что я после работы хочу домой»* (семья 3, муж., 30 лет, автослесарь).

Дом респонденты емко определяют как то место, где *«всегда есть, к чему руки приложить»* (семья 4, муж., 28 лет, электромонтер). Купленные в ипотеку квартиры требуют ремонта и обустройства. Немаловажной особенностью психологии рабочих является уверенность в том, что они смогут самостоятельно овладеть всеми навыками домашней работы и справятся с любым делом без посторонних услуг. Самой показательной в этом смысле стала семья, строящая дом. Оба супруга не имеют специального строительного образования, но *«постарались во всем обойтись своими силами»* (семья 1, муж., 30 лет, кабельщик). Жена с гордостью рассказывает: *«мы окна даже с мужем вдвоем сами ставили»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). Однажды им нужно было соорудить громоотвод, и фирма, в которую они обратились, составила солидную смету: *«20 тысяч, загнули. Муж посмотрел — там ничего такого, яму сделать и треугольник, и все. Пошли вместе в [называет специализированный магазин. — Авт.], чего нам надо было купили. В итоге он сам*

все сделал. Приехала комиссия — все нормально, сертификат дали». Респонденты считают, что собственный труд позволяет не только существенно сэкономить, но и служит своеобразной гарантией качества сделанных работ. В другой семье возникла потребность в замене сантехнических труб. Супруги *«почитали в интернете, муж поговорил со знакомыми, и сделали не хуже, а может быть, даже лучше, чем если бы сантехника приглашали»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь).

Несмотря на свое стремление продемонстрировать независимость, рабочая молодежь не может обойтись без поддержки родителей и других родственников. Благодаря широким семейным связям среди родни всегда найдутся те, кто проконсультируют по хозяйственным вопросам. При постройке дома супругов учила шпаклевать и красить стены *«моя тетья, она занимается евроремонтом. Мы ее приглашали, она нам все рассказала, то есть показывала, как делать, помогала»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). Ни одна из семей не обходится без поддержки родных в уходе за детьми. В некоторых из них на неделю вперед составляется почасовой график, когда за внуками должны присматривать бабушки с дедушками. Они же попутно привлекаются и к выполнению домашних дел. Например, *«мы вместе с мамой устраиваем генеральную уборку. Когда я уезжаю на работу, она готовит нам еду»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). В другой семье *«с яблок бабушка соков накрутила, компоты, викторию мороженную нам привозит»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). А когда *«дочка заболела, вызываю маму из деревни. Если она не может, то у мужа бабушек просим, то есть, получается, прабабушек»* (семья 2, жен., 29 лет, маляр). Еще в одной семье на старшую сестру жены, проживающую вместе с супругами, возлагается ответственность за приготовление уроков вместе с племянником-первоклассником. Она же ходит к нему на родительские собрания, водит на тренировки, а также забирает к себе на работу, когда его не с кем оставить дома.

В свою очередь, родственники молодых рабочих рассчитывают на то, что те смогут им в благоустройстве дач и огородов. Летом — *«когда каждые выходные, когда через неделю»* — семьи отправляются туда, чтобы помочь с обработкой посадок и сбором урожая, взамен получая *«на зиму картошки, морковки»* (семья 2, жен., 29 лет, маляр). Нельзя сказать, что работу на даче участники относят к числу любимых занятий, но считают ее усвоенной с детства привычкой. В двух семьях родители передали земельные участки своим повзрослевшим детям, за которые они взялись без особого энтузиазма: *«В этом году посадили огурцы, помидоры — самые распространенные овощи. Жду дождя, чтобы полило. Специально огородом не занимаюсь, потому что работы очень много»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Тем не менее, в этой семье оба супруга считают, что совсем отказываться от садовых хлопот им не стоит, поскольку и в таком виде урожай служит хорошим подспорьем семейному бюджету. Проводится мысль, что дачный труд также следует рассматривать как часть заботы о семье и, прежде всего, о детях — обеспечение их натуральными продуктами. Кроме того, дача или деревня — это еще форма организации отпуска, в которой удачно сочетаются помощь старшему поколению, забота о детях и наличие времени, чтобы самим отдохнуть от работы. Как выразились в семье маляров, только за городом они могут отдышаться от вредных условий труда. В семье швеи и автослесаря обоим супругам нравится

выбираться на дачу, потому что там нет *«промышленного запаха и стука машинок»* (семья 3, жен., 29 лет).

С тем же правилом максимального совмещения в семьях молодых рабочих подходят к выбору любимых мест досуга. Идеальным решением представляются торгово-развлекательные комплексы, где *«и что-то купить можно, и плюс там посидеть, плюс там — в кино ходим»* (семья 3, муж., 30 лет, автослесарь). Такие крупные центры стали открываться в Ульяновске в последние десять лет, наиболее часто упоминаемый участниками исследования ТРЦ был построен в 2012 г. Поскольку он является самым большим из действующих в городе торговых центров, респонденты относили его к числу главных местных достопримечательностей, которую стоит показать друзьям и родственникам: *«Даже когда кто-то в гости к тебе придет, куда его сводить, что ему тут показывать? Волгу показывать или в музей ты его поведешь? Вот сюда [называет крупную сеть гипермаркетов. — Авт.]⁷ и поведешь»,* — отвечают в семьях молодых рабочих (семья 4, муж., 28 лет, электрик). Дети не являются помехой в посещении торговых центров, поскольку там есть *«большая игровая зона, и на паровозике они очень любят кататься»* (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица). К тому же репертуар фильмов для просмотра в кинотеатрах подбирается с учетом того, что они подойдут и детям, и взрослым. Неслучайно среди самых любимых у респондентов оказались полнометражные мультфильмы («Зверополис», «Гадкий Я», «Тачки» и т. п.). В торговые центры семьи нередко отправляются вместе с друзьями, тогда набирается детская компания: им *«интересно друг с другом побегать, повеселиться, поиграть»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Между тем иногда жены выбирают в ТРЦ без детей и супругов — они кооперируются с подругами или родственницами, оставляя детей под общий присмотр той из женщин, которой не хочется ходить по магазинам в данный момент. Но обязанности воспитателя импровизированного детского сада могут достаться и кому-то из мужей, свободному от работы.

Следует учитывать еще одну особенность изучаемых семей. Они не воспринимают магазины известных брендов, расположенные в ТРЦ, как пространство для шопинга. Ярко украшенные витрины этих магазинов ассоциируются у них с достижением успеха, служат атрибутом благополучия и финансовой состоятельности. В эти магазины *«люди ходят и глазуют вот с такими глазами»* (семья 4, муж., 28 лет, электрик). Участницы интервью говорили, что удовольствие доставляет одно лишь разглядывание дорогих вещей, а также возможность примерить их. Множество магазинов позволяют познакомиться с *«новиночками из коллекций, и вообще модными тенденциями»* (семья 4, жен., 27 лет, повар-пекарь). Практичные в житейском плане рабочие рассчитывают купить похожие вещи либо на рынках, либо в дисконт-центрах, потому что *«разницы нет, в какой обуви на работу ходить. Вроде ходится, держится, носится, да и ладно»* (семья 2, муж., 26 лет, маляр). Вместе с тем полезным они находят умение разбираться в системе акций и скидок. Кто-то из супругов обязательно подписан на рекламные рассылки, поэтому семейное посещение ТРЦ зачастую приурочивается к распродажам. В одной из семей стало нормой отправляться за покупками поздним вечером,

⁷ В Ульяновске упоминаемый респондентами ТРЦ многие жители называют именно по названию крупной сети гипермаркетов, поскольку один из ее магазинов расположен на первом этаже торгового центра.

когда там делаются самые большие скидки. *«Я заезжаю со свекровью, иногда за своей мамой, в десять вечера, и мы едем в [называет еще одну крупную сеть гипермаркетов. — Авт.] часа на два, пока все там не пролазим и про все акции не узнаем»,* — раскрывает свои покупательские секреты одна из респонденток (семья 1, жен., 29 лет, фасовщица).

Переориентация потребительского поведения на торгово-развлекательные комплексы и гипермаркеты существенно сказывается на распределении семейных ролей. Покупки, в том числе продуктов питания и хозяйственных товаров, стали общим делом супругов, во-первых, по причине большого объема и необходимости использовать автотранспорт, а во-вторых, каждый из них, не забывая об ограниченности средств, старается следить за скидками. После работы как у жен, так и мужей сложился один маршрут — возвращаясь домой, они заглядывают в магазины в надежде поймать хорошие скидки. По сниженным ценам покупаются не только дорогостоящие товары, но и такие повседневные продукты питания, как хлеб, молоко, колбасные и кондитерские изделия. А вот покупки через интернет, позволяющие экономить время и деньги, пока не вошли в привычку в семьях молодых рабочих. Лишь в одной из них регулярно пользовались специальным приложением для того, чтобы приобрести *«вещи для дома, для ребенка, мелочи для праздника, для юбилея»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). В технологии интернет-покупок разобралась жена, которая с *«девочками из группы [„ВКонтакте“]. — Авт.] списалась. Нас пять девочек, мы набираем вещи на одного человека и через него как бы оптом покупаем»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). Сама участница полагает, что интернет-магазины облегчают ей жизнь, поскольку иначе она не знала бы, как еще выкроить время на поиск одежды и обуви для ребенка, когда себе и мужу с трудом удается что-то подобрать, *«обязательно нужно съездить в магазин и померить»*. Но и в этом случае семья задействует интернет-технологии, делая предварительные заказы на сайтах магазинов: *«Ты можешь спокойно приехать, померить, купить и размерный ряд у них есть»* (семья 3, жен., 29 лет, швея). Оставшиеся три семьи с опаской относятся к интернет-сервисам, в основном используя лишь сайт «Госуслуги» для записи на прием в поликлиники или получения каких-либо документов.

Заключение

Проведенное качественное исследование рисует новый образ семей молодых рабочих. Они много и усиленно работают. Фактическая продолжительность трудовой недели у участников интервью составила около 50 часов. Стараясь найти подходящее описание для своей работы, молодые рабочие часто останавливались на слове «пахота», которое подчеркивает далекие от удовлетворительных условия занятости. Одна из причин сложившегося дисбаланса жизни и труда молодых рабочих кроется в специфике региональной экономики: в Ульяновске лишь ограниченное число предприятий могут предложить высокую заработную плату и полный социальный пакет. В своем большинстве, чтобы достичь среднего по городу уровня благосостояния, респонденты не могут обходиться без дополнительных, в основном теневых, заработков. В семьях основное бремя подработок берут на себя мужчины, которые тратят на них значительную часть выходных

дней. Но и женщины нередко прибегают к ним в стремлении пополнить семейный бюджет. Затруднительная ситуация на предприятиях может вынуждать молодых рабочих уходить в административные отпуска и искать временную работу, уезжать из города на «вахты».

К дисбалансу жизни и труда приводят также установки самих рабочих, стремящихся не затягивать переход к взрослой жизни. Они рано, по сравнению со сверстниками, решаются на создание семьи и рождение детей. Они стремятся быстро обзавестись собственным жильем, при этом рассчитывая сразу на большие по площади квартиры, чтобы в них хватило места для появления второго ребенка. Уже в 18—20 лет они покупают автомобили — главным образом для того, чтобы сократить время пути от дома до места работы. Жилье и машины приобретаются, как правило, в кредит. График выплат кредитов не менее важен в повседневной жизни, чем трудовой режим. Высокая кредитная задолженность семей молодых рабочих, необходимость занятости обоих супругов для ее погашения заставляют отходить от жесткого разделения гендерных ролей на женщин-домохозяек и мужчин-кормильцев. К 30 годам в общей семейной биографии накапливается немало эпизодов, когда основной доход в семью приносили жены, в то время как их мужья занимались поиском работы или возвращались обманутыми с «вахт». Отсутствие долгосрочных перспектив постоянной занятости, неофициальный, а следовательно, негарантированный характер части доходов меняют правила гендерных отношений в семьях молодых рабочих.

Главным критерием оценки баланса жизни и труда в семьях молодых рабочих выступает благополучие детей. Ни для мужчин, ни для женщин профессиональная самореализация не выглядит той целью, которой стоит себя посвятить. Они не настроены на то, чтобы заниматься собственным образованием или саморазвитием, не говоря уже об общественной деятельности. В то время как воспитание детей и уход за ними — самые значимые задачи для обоих супругов. В научной литературе много анализируются особенности работающих матерей и «конструкция двойной нагрузки» [Goldman, 2002] как отдельный вид гендерного контракта, распространенный в России. Наш случай показывает, что для семей рабочих актуален вариант работающих отцов. И они сегодня всё свободное время проводят с детьми, также идут на то, чтобы максимально адаптировать свой трудовой график к нуждам детей и распорядку работы их образовательных учреждений. Все, что связано с детьми, настолько принципиально для семей молодых рабочих, что смещает фокус оценки других сфер жизни. Какой бы плохой ни казалась работа, она будет рассматриваться в качестве подходящей и даже комфортной, если позволит создать желаемые условия для детей. В семьях молодых рабочих не жалеют времени и денег на школы раннего развития, записывают детей в творческие студии и спортивные секции. Формы проведения досуга стараются выбирать такие, которые, прежде всего, отвечали бы интересам детей.

При явных проблемах семьи молодых рабочих оказываются совсем не охваченными мерами социальной поддержки. Они сталкиваются с трудностями по включению в разные региональные программы, например, по выделению бесплатного муниципального жилья или льготного ипотечного кредитования. Некоторым семьям даже не удается справиться с реализацией материнского капитала, получен-

ного при рождении второго ребенка. На предприятиях предоставляемые рабочим уступки в виде разрешения меняться сменами, сдвигать начало трудового дня часто оборачиваются необходимостью мириться с зарплатами в конвертах, выполнять сверхнормативные объемы производства и не уходить на больничные. Очевидно, что сегодняшняя непривлекательность рабочих профессий заключается в том числе в структурных предпосылках, вызывающих дисбаланс жизни и труда. Рабочие не знают другого способа защиты своей занятости, кроме конформного согласия со всеми требованиями работодателей. Ситуация острого трудового неравенства является общей как для мужчин, так и для женщин. Она еще больше сдвигает вектор баланса жизни и труда в сторону семьи и ведет к отказу молодых рабочих от профессионального самосовершенствования.

Список литературы (References)

Бессокирная Г. П. Социальное самочувствие рабочих // Социологические исследования. 2008. № 3. С. 34—37.

Bessokirnaya G. P. (2008) Social well-being of workers. *Sociological Studies*. No. 3. P. 34—37. (In Russ.)

Ваньке А. В. Телесность мужчин рабочих профессий в режимах труда и приватной сферы // *Laboratorium. Журнал социальных исследований*. 2014. № 1. С. 60—83.
Vanke A. V. (2014) The corporeality of working-class men in labor regimes and the private sphere. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. No. 1. P. 60—83. (In Russ.)

Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.

Veredyuk O. V. (2018) Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>. (In Russ.)

Караханова Т. М., Большакова О. А. Бюджет времени рабочих как отражение их реального поведения в повседневной жизни (1965—2014 гг.) // Вестник Института социологии. 2016а. № 3 (18). С. 70—96.

Karakhanova T. M., Bolshakova O. A. (2016) Laborers Time Budget as a Reflection of Their Actual Behavior in Everyday Life (1965—2014). *Vestnik instituta sotziologii*. No. 3(18). P. 70—96. (In Russ.)

Караханова Т. М., Большакова О. А. Жизненные ориентиры рабочей молодежи // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24—25 февраля 2016 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 468—474.

Karakhanova T. M., Bolshakova O. A. (2016) Life orientations of young workers. In: Actual problems of sociology of culture, education, youth and management: materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation

(Yekaterinburg, February 24—25, 2016). Ed. by Yu. R. Vishnevsky. Yekaterinburg: Publishing house of the Ural University. (In Russ.)

Adair V. (2005) US Working Class/ Poverty-Class Divides. *Sociology*. Vol. 35. No. 5. Special Issue on «Class, Culture and Identity». P. 817—834.

Ashwin S., Lytkina T. (2004) Men in Crisis in Russia: The Role of Domestic Marginalization. *Gender and Society*. Vol. 18. No. 2. P. 189—206. <https://doi.org/10.1177/0891243203261263>.

Backman C. (2004). Occupational Balance: Exploring the Relationships among Daily Activities and Their Influence on Well-Being. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. No. 71(4). P. 202—209. <https://doi.org/10.1177/000841740407100404>.

Brown P. (2004) Promoting Work/Life Balance in a «Hurry Culture»: Issues and Challenges. Griffith University professorial lecture series. Griffith: Griffith University.

Casey E. (2008) Working Class Women, Gambling and Dream of Happiness. *Feminist Review*. No. 80, P. 122—137. <https://doi.org/10.1057/fr.2008.2>.

Goldman W.Z. (2002) Women at the Gates: Gender and Industry in Stalin's Russia. Cambridge, Cambridge University Press, 2002.

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>.

Jacobs J.A., Green K. (1998) Who are the Overworked Americans? *Review of Social Economy*. No. 56 (4). P. 442—459. <https://doi.org/10.1080/00346769800000044>.

Hebson G. (2009) Renewing Class Analysis in Studies of the Workplace: A Comparison of Working-class and Middle-class Women's Aspirations and Identities. *Sociology*. Vol. 43. No. 1. P. 27—44. <https://doi.org/10.1177/0038038508099096>.

Hubers C., Schwanen T., Dijst M. (2011) Coordinating Everyday Life in the Netherlands: a Holistic Quantitative Approach to the Analysis of ICT-Related and Other Work-Life Balance Strategies. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*. Vol. 93. No. 1. P. 57—80. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2011.00361.x>.

Kaufman P. (2003) Learning to Not Labor: How Working-Class Individuals Construct Middle-Class Identities. *Sociological Quarterly*. No. 44. P. 481—504. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2003.tb00542.x>.

Larea A. (2002) Invisible Inequality: Social Class and Child Rearing in Black Families and White Families. *American Sociological Review*. Vol. 67. No. 5. P. 747—776. <https://doi.org/10.2307/3088916>.

Lautsch B.A., Scully M. A. (2007) Restructuring Time: Implications of Work-Hours Reductions for the Working Class. *Human Relations*. No. 60 (5). P. 719—743. <https://doi.org/10.1177/0018726707079199>.

Silva J. M. (2012) Constructing Adulthood in an Age of Uncertainty. *American Sociological Review*. Vol. 77. No. 4. P. 505—522. <https://doi.org/10.1177/0003122412449014>.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.09

Правильная ссылка на статью:

Воронкова А. И. Анализ путей рекрутирования в женскую бизнес-элиту // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 142—162. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.09>.

For citation:

Voronkova A. I. (2019) Recruitment pathways to Female Business Elite. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 142—162. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.09>.



А. И. Воронкова

АНАЛИЗ ПУТЕЙ РЕКРУТИРОВАНИЯ В ЖЕНСКУЮ БИЗНЕС-ЭЛИТУ

АНАЛИЗ ПУТЕЙ РЕКРУТИРОВАНИЯ В ЖЕНСКУЮ БИЗНЕС-ЭЛИТУ

ВОРОНКОВА Анастасия Игоревна — аспирантка Академической школы социологических наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: Tokaari@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1341-0351>

Аннотация. В статье проводится анализ возникновения и консолидации женских бизнес-элит в России, траекторий закрепления в этой социальной группе и типологии факторов, влияющих на выбор профессиональной карьеры в сфере предпринимательства. Исследуются наиболее релевантные методы и подходы по изучению специфической позиции женщин в малом

RECRUITMENT PATHWAYS TO FEMALE BUSINESS ELITE

*Anastasia I. VORONKOVA*¹ — Post-Graduate Student, Doctoral School of Sociology
E-MAIL: Tokaari@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1341-0351>

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

Abstract. The article provides an in-depth analysis of the emergence and consolidation of women's business elite in Russia, ways to establish presence in this social group and types of factors shaping entrepreneurial career choices. The author considers the most relevant methods and approaches to study women's specific position in small and middle enterprises and limitations and barriers

и среднем бизнесе, ограничения и барьеры при совмещении карьеры и семьи. Использование дискурс-анализа полуструктурированных интервью и вторичных данных рейтинга Forbes за 2014-2017 гг. позволяет реконструировать значение гендерного аспекта при выборе профессиональной траектории развития. В результате была построена типология источников влияния на способ рекрутирования женщин в экономическую элиту, таких как транслируемые в средствах массовой информации установки в профессиональном и семейном дискурсе, трудности в поиске баланса между работой и хозяйственной деятельностью, разница в уровне заработной платы между женщинами и мужчинами, а также традиционные формы воспитания и разделения профессий по половому признаку.

Ключевые слова: карьерные траектории, гендерные аспекты предпринимательства, баланс работы и семьи, женщины в бизнесе, предпринимательство

to combine career and family. Using the discourse analysis of semi-structured interviews and the Forbes secondary data (2014-2017) the author attempts to construct the meanings of the gender aspect when choosing a professional development trajectory. The author singles out types of sources which influence the ways women are recruited into economic elite. These sources involve professional and family settings communicating through mass media, difficulties finding a balance between professional and domestic activities, the difference in salary levels between men and women, as well as conventional forms of upbringing and occupational segregation.

Keywords: career pathways, gender aspects of entrepreneurship, work-life balance, women in business, entrepreneurship

Формирование профессионального равноправия, интенсификация трудовой деятельности и обеспечение баланса семейной и карьерной сфер жизни являются актуальными и дискуссионными вопросами современной социологии. Распределение времени и реализация задач внутри и вне семьи оказывают непосредственное влияние на способы рекрутирования в круги экономической элиты России. Это явление остается новым и малоизученным. В данной дискурсивной рамке проявляется теоретическая и практическая значимость исследований гендерных аспектов при выборе профессиональной сферы деятельности, изменении политики занятости и появлении новых путей развития малого и среднего бизнеса. Структурные и нормативные ограничения установившихся гендерных контрактов, репрезентация образа женского предпринимательства, а также возникновение нарратива успешного баланса занятости на рынке труда и в семье, напрямую связаны со специфической динамикой формирования и воспроизводства бизнес-элиты.

В современном обществе женщины имеют больше возможностей принимать решения, косвенно или напрямую влияющие на дальнейшее построение их

карьерных путей. Но, несмотря на улучшение доступа к высшему образованию и управлению материальными активами, более равноправную и инклюзивную политическую программу и сокращение гендерной сегрегации на рабочем месте, процесс выбора профессиональной сферы и рекрутирования в бизнес-элилу остается сложным и нелинейным. На развитие женского предпринимательства влияет огромное количество факторов, как материальных, так и психологических. Особенно наглядно проявляется дискриминация по признаку пола на лидерских позициях в сфере экономической элиты. Именно поэтому за эмпирическую основу для анализа в работе взят список самых богатых женщин России по оценке журнала *Forbes* за 2014—2017 гг., так как данный материал представляет собой не только дифференциацию факторов влияния на выбор женщинами руководящих должностей в предпринимательстве, таких как материальная поддержка или баланс семьи и работы, но и позволяет проследить сформированные модели рекрутирования в семейный бизнес. Структура списка удобна для дополнительного анализа, она позволяет оперировать информацией об образовании и социальном статусе и четко артикулировать причины выбора той или иной профессиональной деятельности. Дискурс-анализ полуструктурированных интервью с участницами рейтинга [Красикова, 2013] реконструирует значение гендерного аспекта при выборе карьерного роста и совмещении занятости с неоплачиваемым домашним трудом, а также исследует отношение современного общества к поддержке женского предпринимательства.

Целью данной работы является построение типологии возможных траекторий рекрутирования женщин в сферу профессиональной бизнес-деятельности. Для достижения цели были определены следующие задачи:

- описать теоретико-концептуальные основания возникновения и изменения траекторий развития женских экономических элит в России;
- определить ограничения и барьеры, возникающие при формировании специфических практик в системе семьи и труда;
- реконструировать значение гендерного аспекта в публичных историях предпринимательского успеха в средствах массовой информации.

В исследовании проводится вторичный анализ открытых данных рейтинга *Forbes* за 2014—2017 гг., обзор теоретических оснований изучения женских элит и дискурс-анализ средств массовой информации для репрезентации значения нарратива успеха при выборе специальности и распределении времени внутри и вне семьи. Результаты исследования связаны с построением типологии источников влияния на способ рекрутирования женщин в экономическую элилу.

Теоретические основания статьи базируются на работах социологов-элитистов. Классическая теория элит сформировалась в конце XIX в. под влиянием трудов В. Парето и Г. Моски. В. Парето в 1879 г. заложил основы современной элитологии и ввел в научный дискурс понятие «элита». В «Трактате по общей социологии» он подчеркивал, что элита воспроизводится не только во властных структурах (правящая элита), но и в других сферах деятельности общества (неправящая элита), а рекрутированию в этот класс способствуют высокие показатели в определенных сферах [Парето, 1997]. Г. Моска придерживался во многом схожего мнения относительно формирования и консолидации элитарных групп.

В своем труде «Правящий класс» он провел анализ аристократической структуры общества и пришел к выводу, что проблема формирования политической элиты зависит от составляющих ее индивидов, отличающихся «от массы управляемых качествами, которые обеспечивают им материальное, интеллектуальное и даже моральное превосходство» [Моска, 1994: 189]. По мнению Г. Моски, любой социум фокусируется на отношениях управления и субординации, отрицая возможность существования полностью демократического государства.

Концепцию элит в своих трудах развивал немецкий социолог Р. Михельс. В работе «Социология политической партии в условиях демократии», основываясь на анализе социалистических и аристократических теорий, он пришел к идее «железного закона олигархии», утверждая, что любое общество всегда стремится к воспроизводству диктатуры [Михельс, 1990]. С его точки зрения, сама структура социума неизбежно приводит к формированию новых элитарных групп, так как политическая индифферентность и потребность в чужом лидерстве заложены в человеческой природе. Р. Михельс также исследует структуру элиты и механизм перемещения ее представителей в рамках вертикальной мобильности социума. Он уделяет много внимания способам попадания и закрепления в правящем классе, формированию элиты предпринимателей и гетерогенности траекторий рекрутирования.

Классическая теория элит получила переосмысление и дополнение в середине XX века. Появились концепции, критиковавшие основополагающие позиции относительно статуса правящего класса и гомогенности высших слоев общества, такие как ценностные и функциональные теории элит. Если в классической парадигме Г. Моски и В. Парето выделяются два класса внутри социума — подчиненные массы и управляющее меньшинство, то представители плюралистической демократии, такие как американский социолог Д. Рисмен [Riesman, 1953], отрицают существование единой доминирующей правящей группы. Плюрализм элит подразумевает разделение общества на множество различных элитистских групп, каждая из которых обладает равными правами и возможностями, находясь под контролем народа, осуществляющимся при помощи референдумов, выборов или опросов населения.

В ценностных теориях элит акцент делается на наличие выдающихся способностей и добродетелей у представителей правящего класса. Главная идея этого направления заключается в существовании творческой силы и желания действовать только на благо общества. Элиты, по мнению представителей ценностных теорий [Роекке, 1969; Бердяев, 1994 и др.], должны обладать наиболее высокими нравственными показателями и быть избранными людьми. Данный подход дополняется идеями М. Вебера, рассматривавшего рационально-легитимную власть бюрократии, как основу для конструирования нового управляющего класса. В отличие от своих предшественников, М. Вебер полагал, что признание политического или экономического господства не происходит насильственным образом. Наоборот, в его теории бюрократия представляется как наиболее рациональная организация управления обществом. М. Вебер обращал внимание на то, что легитимная власть признается большинством вместе с определенным набором правил поведения, идеологией, нормами и ценностями. Таким образом, иерархически

выстроенные организации, являющиеся регуляторами официальной идеологии и социальных норм, осуществляют функцию стабилизации общества и эффективного экономического и политического развития [Вебер, 1994].

Практически все современные теории элит заимствуют основные идеи из классической концепции, ценностной или функциональной теории элит, разработанной и дополненной в начале-середине XX века. Большая часть направлений и школ этой парадигмы подтверждают элитарность абсолютно любого социума, деление общества на подчиненное большинство и управляющее меньшинство, конкурентную борьбу за власть и особый статус элиты. Однако по мере развития социума трансформируется сама его структура, что приводит к неизбежным изменениям как в составе современной элиты, так и в способах рекрутирования в правящий класс. На первый план выходят дискуссии о фрагментации, капсулировании, циркуляции высших слоев и формировании специфических практик рекрутирования в политическую и экономическую элиту. Кроме того, в социологическом дискурсе сохраняют актуальность вопросы о функциях и сущности элиты как таковой. Сам термин «элита» приобретает некоторую дифференциацию и неоднозначность. Дефиниции понятия существенно различаются — от наиболее интеллигентных и достойных людей, обладающих высоким уровнем моральной ответственности, с точки зрения представителей ценностной теории, до правящего слоя в системе стратификации социума, владеющего средствами распределения власти и престижа [Swaan et al., 2000]. Среди наиболее радикальных критических точек зрения на элиту встречается и мнение, что это наиболее коррумпированные и властолюбивые группы, стремящиеся только к своему материальному обогащению. Таким образом, в широком смысле это понятие обозначает любую руководящую группу, занимающую высокое положение в иерархически организованном обществе и тем или иным способом добившуюся легитимности власти и ее внешних атрибутов.

Отечественные авторы, уделяющие особое внимание генезису политической и экономической элиты в СССР и современной России, в основном фокусируются на анализе специфической ситуации, сложившейся в правящем классе постсоветского общества и ее предпосылках (Т. И. Заславская, О. В. Крыштановская, Н. Е. Тихонова, О. И. Шкаратан и др.). Авторы подчеркивают важность различных трактовок понятия «элита» и способов формирования критериев принадлежности к данной социальной группе. Восприятие и сущность элиты, как в меритократическом, так и во властном подходе, досконально разбираются в статье О. В. Шкаратана «Российская псевдоэлита и ее идентификация в мировом и национальном контекстах» [Шкаратан, 2011]. О. В. Крыштановская [Крыштановская, 2002; 2004] акцентирует внимание на консолидации и капсулировании элиты в рамках российской экономики, обладающей рядом специфических черт, таких как влияние бизнес-сектора на политику и созависимость промышленности и государственного регулирования. Более того, автор проводит анализ траекторий рекрутирования в элиту в период СССР и современной России, а также изучает зависимость политического и экономического влияния представителей правящего класса от возраста [Крыштановская, Хуторянский, 2002]. Критический взгляд на современную элиту в России присутствует в работе Н. Е. Тихоновой [Тихонова,

2013]. Автор объясняет, что «Россия имеет сегодня псевдоэлиту, не осознающую своих функций в обществе и воспроизводящую нормативно-ценностные системы обычного, рядового населения» [там же: 41]. С точки зрения Н. Е. Тихоновой, современное российское общество нуждается в элите, способной принимать ответственность и выполнять четкие функции, сформированные на базе меритократических принципов, а профессионализм элит должен отражать не только уровень знаний, но и способность формировать морально-ценностные ориентиры, работающие на благо социума. Формированию культурных и политических сил в период СССР, перестройки и эпохи Б. Ельцина посвящена работа Т. И. Заславской [Заславская, 2004].

Анализ формирования и консолидации именно женской политической и экономической элиты в СССР и современной России проводится в работах многих авторов (С. Г. Айвазова, А. Е. Чирикова, Н. И. Руднева, А. А. Темкина, Е. А. Здравомыслова, И. О. Мальцева и др.). С. Г. Айвазова [Айвазова, 1998; 2007] рассматривает практики рекрутирования женщин в сферу бизнеса и политики в советский и постсоветский периоды, а также анализирует возможности их активного участия в формировании экономики современной России. Особое внимание автор уделяет барьерам и ограничениям, с которыми женщины сталкиваются при выборе профессиональных траекторий, таких как материальные трудности, консервативное воспитание или баланс карьеры и семьи. Детальный обзор конструирования и смены гендерных контрактов в СССР и постсоветской России проводится в работе А. Темкиной и А. Роткирх [Темкина, Роткирх, 2002]. Описывая модели разделения труда по гендерному признаку, авторы выстраивают и анализируют возможные профессиональные траектории и их трансформацию в рамках специфической идеологии. Среди крупных исследований женской бизнес-элиты в России отдельного внимания заслуживает работа А. Е. Чириковой [Чирикова, 2013], в которой рассматривается низкая проницаемость экономических и политических организаций, формирующих барьеры в корпоративных структурах и этике для ограничения доступа женщин к правящим должностям. Систему рекрутирования женщин в политические и экономические элиты в современной России анализируют также Н. И. Руднева, М. А. Шорникова и А. В. Пузанова в сборнике [Руднева, Шорникова, Пузанова, 2008: 98]. Авторы изучают механизм продвижения профессиональных траекторий в сфере регионального управления и описывают препятствия, возникающие на пути женщин.

Способы рекрутирования в женскую экономическую элиту исследуются и в работах современных зарубежных авторов. Множество статей фокусируется на исследовании семейного предприятия как наиболее распространенной возможности закрепления в сфере бизнес-элиты [Campaniano et al., 2017; Erwee et al., 2013; Haberman, Danes, 2007; Otten, 2011]. Часть работ специализируется на барьерах и ограничениях, с которыми женщины сталкиваются в процессе планирования профессиональных траекторий и совмещения карьеры с семьей — «work-and-life balance» [Matano et al., 2018; Dardha, 2016]. Авторы уделяют внимание таким аспектам, как воспроизводство установленных в социуме гендерных ролей, юридическая и материальная поддержка женского предпринимательства, профессиональная динамика в сфере семейного бизнеса и др. Отдельного внимания

в исследованиях заслуживает дискуссия о влиянии стереотипного воспитания на формирование лидерских качеств и разделение стилей администрирования предприятий на «мужской» и «женский». М. Баррет и К. Мурс анализируют способы рекрутирования женщин в бизнес элиту на основе конструирования специализированных стилей поведения [Barrett, Moores, 2009].

Формирование траекторий закрепления в сфере экономической элиты зависит и от концепции баланса жизни и труда. Данная парадигма, означающая оптимальную организацию индивидуального рабочего дня и частного времени для личностного роста и профессионального успеха, возникла в 1980-е годы и получила быстрое распространение в работах исследователей¹. Особую роль концепция баланса жизни и труда играет в изучении гендерных аспектов выбора профессиональной карьеры и развития женского предпринимательства. К. Эмсли и К. Хант [Emslie, Hunt, 2009] на основе 23 полуструктурированных интервью провели анализ распределения гендерных ролей при построении паттернов поведения внутри семьи и на рабочем месте. Авторы пришли к выводу, что практически все женщины сталкиваются с серьезными трудностями в процессе координации различных областей своей жизни и вынуждены сочетать в себе как роли «кормилицы», так и роли «матери» и «домохозяйки». Многие респондентки, сосредоточившие свое внимание на карьерном росте, испытывают перманентное беспокойство, связанное как со стрессовыми ситуациями на работе, так и с невозможностью выполнять домашние дела.

Анкетирование 110 сотрудников IT-сектора позволило авторам прийти к выводу, что 47 % опрошенных женщин недостаточно свободного времени на саморазвитие и хобби, а 52 % не проводят с семьей достаточно времени [Doble, Supriya, 2010]. В таких условиях организация здоровой атмосферы на рабочем месте и обеспечение возможности развития карьеры без ущерба личной жизни становятся неотъемлемой частью развития системы семьи и труда.

Среди превалирующих методов, которыми исследователи оперируют при изучении траекторий профессионального развития и распределения времени между трудовой деятельностью и семьей, можно выделить различные форматы интервью и анализ открытых данных. Несмотря на определенную популярность, метод интервьюирования имеет значительные ограничения при работе с такой закрытой группой, как женские бизнес-элиты в современной России. Доступ к выборке серьезно ограничен для представителей других слоев населения, что объективно усложняет возможности сбора информации «из первых рук». Кроме того, представительницы женского предпринимательства, находящиеся на высоких должностях, женщины-лидеры, все еще составляют маленький процент от руководителей малого и среднего бизнеса, что снижает вариативность выборки и не способствует получению корректных результатов.

В таких дискурсивных рамках возможной альтернативой становится работа с открытыми данными. Согласно Open Data Handbook, открытыми данными можно назвать «информацию, которую кто угодно может свободно использовать и распространять. Допустимы лишь требования указывать источник данных и распро-

¹ Conditions of Work and Employment Programme. Work-life balance overview // Governing body 312th session. Geneva. (POL 4). 2011.

странять их на тех же условиях, что и исходные»². Эта концепция провозглашает свободный доступ к определенным биографическим фактам, принципам работы, статистической информации и интервью. Цифровой формат и неоднократный запрос позволяют удобно оперировать полученными ресурсами. Многие зарубежные авторы выстраивают свои исследования именно на анализе информации, полученной из открытых источников [Goodwin, Gotlib, 2003; Bennedsen et al., 2014]. Несмотря на то, что этот подход появился в России гораздо позже, чем в странах Европы, некоторые экономические и политические организации используют его. Официально начало оперирования открытыми данными как одним из наиболее удобных источников информации в цифровом обществе можно отнести к 9 февраля 2009 г., когда в силу вступил Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»³. В 2013 г. распространение цифровых данных и использование их в качестве эмпирических источников исследований получило методологические рекомендации⁴. В работе «Open Government Data Assessment Methodology» объясняется, что методология оперирования доступными данными предназначена для поддержки людей, экономических организаций, правительства и других заинтересованных сторон для оценки условий и возможностей реализации конкретных инициатив на локальном и национальном уровне⁵. Структурированные единицы информации, предоставляющие данные о состоянии изучаемых объектов анализа, доступны для свободного исследования и удобно группируются по различным признакам, позволяя проводить релевантный вторичный анализ, формировать гипотезы и отвечать на поставленные вопросы. Часто потребителями цифровой информации открытого формата, являются юридические лица или экономические предприятия. А. М. Игнатова подчеркивает практическую значимость развития этой концепции и объясняет, что «открытые данные позволяют вовлекать активных граждан и представителей бизнеса в постановку, обсуждение и принятие решений по конкретным проблемам» [Игнатова, 2005: 78]. Я. Кучера и соавторы также указывают, что работа с открытыми данными обладает значительными преимуществами, от небольших — удобство использования в качестве эмпирических источников и легкий доступ для людей разного статуса и дохода, — до более глобальных — в долгосрочной перспективе это повышение эффективности работы политического и экономического сектора и прозрачность деятельности предприятий [Kuchera et al., 2015: 52].

Следует отметить, что подход также имеет несколько недостатков. В отличие от крупномасштабных неструктурированных интервью, данные, предоставленные в открытом доступе, не могут быть собраны «из первых рук». Кроме того, часто даже биографические факты серьезно «подчищены» и лишены эмоциональной окрас-

² Open Data Handbook. Что такое открытые данные. URL: <http://opendatahandbook.org/guide/ru/what-is-open-data/> (дата обращения: 14.06.2019).

³ Минэкономразвития России. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. 2009. URL: <http://economy.gov.ru/minec/references/regulations/ocfz8> (дата обращения: 14.06.2019).

⁴ Открытые данные России. Методические рекомендации по публикации открытых данных. 2013. URL: <https://data.gov.ru/metodicheskie-rekomendacii-po-publikacii-otkrytyh-dannyh-versiya-30>. (дата обращения: 14.06.2019).

⁵ Open Government Data Assessment Methodology. Guide on OGD Action Planning for Sustainable Development. 2017. P. 5.

ки, как, например, данные об образовании или семейном положении объектов исследования. Разрозненность публикаций цифровых данных может затруднять структурирование и распределение информации по группам. Кроме того, некоторые интернет-ресурсы не указывают источник или оформляют ссылки некорректно, что может привести к оперированию непроверенными и некачественными единицами исследования. Авторы методических рекомендаций также сталкиваются с проблемой проведения оценки востребованности определенных данных. Работа с потребителями информации нужна не только для того, чтобы облегчить доступ к открытым ресурсам, но и чтобы наладить диалог между пользователями и организациями, предоставляющими эту информацию. В зарубежных исследованиях также указывается, что это трудоемкий и длительный процесс, требующий стратегического планирования и скрупулезного структурирования единиц анализа⁶. Однако, несмотря на некоторые ограничения, данная методика представляется релевантной и удобной для построения и возможных, и существующих траекторий рекрутирования женщин в современную бизнес-элиту.

Рейтинг Forbes является наиболее удобной эмпирической базой для использования в исследованиях, так как содержит широкий спектр открытой информации. Биографические факты, статус объектов изучения и статистические данные четко структурированы и легкодоступны. Кроме того, любые изменения объектов быстро фиксируются и обновляются. Рейтинги самых богатых женщин России за 2014—2017 гг. не только имеют базовые факты по финансовому положению участниц, но и предоставляют открытые профайлы, мини-CV, в которых можно найти данные о месте рождения, должности, образовании, семейном статусе и ключевых элементах биографии. И сами позиции, указанные в списке, и важные события в жизни участниц, напрямую или косвенно связаны как с факторами, влияющими на их профессиональный выбор и траекторию рекрутирования в сферу бизнес-элит, так и с репрезентацией историй успеха женского предпринимательства. Принципы, по которым группируются позиции в профайлах и способы преподнесения историй карьерного роста, указывают на определенные возможности закрепления в кругах экономических элит и отношение общества к женскому предпринимательству в целом. Кроме того, рейтинги Forbes часто имеют ссылки на открытые интервью с представительницами бизнес-сферы, что облегчает конструирование дискурса для анализа историй успеха в средствах массовой информации. Статьи и интервью, посвященные профессиональной реализации женщин-предпринимательниц, содержат нарративы баланса работы и семьи, что позволяет проанализировать распределение времени на саморазвитие, досуг, карьеру, неоплачиваемый домашний труд, уход за членами семьи и развлечения. Способ преподнесения информации дает возможность сконструировать отношение социума к разнообразным формам проявления гендерных контрактов и тенденциям изменения способов рекрутирования в экономическую элиту.

Другой методологией, часто используемой современными авторами, является анализ дискурса. Несмотря на то, что под дискурс-анализом понимается дифференцированное количество методов исследования, в их основе лежит изучение

⁶ The open data inventory method reports // Open Data watch. 2016. P. 4. URL: <https://opendatawatch.com/> (дата обращения: 14.06.2019).

синтаксиса за пределами простой текстовой информации. К примеру, Н. Филлипс и С. Харди определяют дискурс как «взаимосвязанный набор текстов, а также практик их производства, распределения и рецепции, что в совокупности формирует объекты» [Phillips, Hardy, 2002: 3]. Отдельно взятая единица информации, например интервью или монография, рассматривается с точки зрения взаимосвязанности с более глобальными процессами. Объект исследования представляется не гомогенным, а многоуровневым образованием, требующим детального разбора его отдельных аспектов. Фокус в дискурс-анализе делается не на определенную структуру социума или его отдельных элементов, но на динамические процессы, происходящие на разных уровнях и выражающихся в лингвистических конструкциях. Язык — это основной элемент изучения, аналитический конструкт и инструмент анализа. Б. Ходжес и соавторы в своем исследовании данной методологии уточняют, что любая деятельность человека, в том числе и языковые средства обмена информацией, регулируются социальными факторами, которые обладают высокой вариативностью в зависимости от общества. Из этого следует, что использование языка для отображения событий и их оценки индивидами или группами людей, также будет существенно различаться [Hodges, Kuper, Reeves, 2008: 337]. Н. Филлипс и С. Харди придерживаются схожей позиции, объясняя, что «наша способность стратегически действовать всегда ограничена дискурсами, сопровождающими наши действия, и сложными процессами социального конструирования, предшествующими им» [Phillips, Hardy, 2002: 1].

В книге под редакцией Д. Сильвермана подчеркивается, что дискурс-анализ имеет существенные преимущества перед различными качественными методами исследования информации, так как в достаточной мере признает и квалифицирует гендерный и социально-этнический стратификационный характер современного социума, выраженный в языковых формах общения. Способность видеть закономерности в повседневной коммуникации зависит от комплексных лингвистически опосредованных взаимодействий, требующих методологически аккуратного анализа [Silverman, 2004]. Именно дискурс-анализ предоставляет достаточный объем эмпирических данных и позволяет четко обозначить, как взаимодействие в реальном времени определяется его участниками. При этом операционализация понятий в процессе проведения прикладных исследований и создание аналитических конструктов для изучения нарративов о конкретных социальных явлениях делают методологические основания дискурс-анализа наиболее удобными для определения связи изучаемого объекта с конкретным историческим и социальным контекстом. Так как нарратив не может существовать независимо от установившихся в обществе практик, дискурс-анализ является многоаспектным и дает возможность интеграции коммуникации в исследуемые социальные структуры.

Среди наиболее часто используемых направлений в сфере дискурс-анализа Б. Ходжес и соавторы выделяют формально-лингвистический, эмпирический и критический подходы [Hodges, Kuper, Reeves, 2008]. Формально-лингвистический дискурс-анализ основывается на структурированном исследовании текстового массива для поиска общих, повторяющихся паттернов языковой или коммуникативной деятельности, прослеживающихся на протяжении всего изучения информации.

Эмпирический подход не использует четко структурированную методологию для поиска отдельных значимых фраз или высказываний, но акцентирует внимание на так называемом жанровом анализе — поиске повторяющихся моделей или стилей языка, которые имеют схожую структуру и контекст. Критический дискурс-анализ охватывает еще более широкую сферу, включающую социальные практики отдельных лиц и институтов, которые легитимируют определенное понимание явлений и утверждений внутри общества. Данный метод акцентирует внимание на властных отношениях и использует много идей из конструктивизма [там же: 571]. Анализ дискурса на этом уровне предполагает не только изучение массивов текста или интервью и социального использования языка, но и исследование способов, посредством которых само существование конкретных институтов становится возможным интерпретировать при помощи языковых средств выражения.

Однако, несмотря на удобство использования для изучения связи между нарративами и контекстом, а также возможность исследования социальных процессов создания и изменения идеологических основ общества, данный подход не лишен ограничений и некоторых недостатков. Дискурс-анализ допускает не только механический сбор информации (как, например, повторяющихся паттернов в текстовом массиве), но и субъективную точку зрения социолога на конструирование феноменов в контексте определенного общества. Хотя данный метод четко институционализирован и обладает устоявшимся списком понятий и аналитических инструментов, междисциплинарность и интеграция новых исследовательских практик усложняет его объективное использование. Е. В. Переверзев указывает на такие недостатки, как использование собственного языка исследователя, который может содержать субъективные идеологические взгляды; сложная концептуальная модель совместимости научных исследований с другими дисциплинами; неоднозначная роль нарративов в конструировании социального неравенства [Переверзев, 2009: 35].

Критический дискурс-анализ является междисциплинарным методом, охватывающим социальный и политический контекст в процессе изучения формирования идеологии, властных отношений и социальных полномочий. Данный аналитический подход используется и в сфере гендерных исследований. В работе «Язык и гендер» подчеркивается, что взаимосвязь между языковыми средствами выражения и социальным полом как отдельная область науки была выделена в 1960—1970-е гг. [Amerian, Esmaili, 2015]. Авторы объясняют, что любое общество формирует определенную точку зрения на роль женщин и мужчин, что приводит к появлению конкретных паттернов поведения и установившихся способов коммуникации. Эти паттерны, а также ожидания, связанные с их выполнением, зависят от культурных, экономических, социальных, религиозных и других факторов. Традиции, юридические нормы, стереотипное воспитание и предрассудки отдельного общества имеют прямое отношение к жизни женщин и мужчин и легитимируют специфические формы поведения, выраженные в языке, в зависимости от биологического пола. Это подчеркивает практическую актуальность дискурс-анализа для данной работы.

Для проведения дискурс-анализа в данной работе используются статьи и 15 интервью с представительницами самых богатых женщин рейтинга журнала Forbes за 2014—2017 гг. Эмпирические данные находятся в открытом цифровом доступе

на сайте, что упрощает процедуру исследования. В текстах можно проследить повторяющиеся жанры и модели языка, оценить важность основных изменений социальной мобильности участниц рейтинга, а также изучить отношение к нарративу успеха женского предпринимательства. Отдельно следует отметить важность паттерна баланса работы и семьи и его описания как самими респондентками, так и авторами статей.

Однако для понимания специфической ситуации, сложившейся в группах политической и экономической элит, сначала следует обратиться к особенностям их формирования в советской и постсоветской России. С точки зрения концепции элит как слоя социальной общности СССР некоторые авторы выделяют многоступенчатую и сложную структуру женских политических и экономических фракций, а другие ставят под сомнение возможность женщин принадлежать к этой сфере. О. В. Крыштановская подчеркивает, что «Советская номенклатурная элита имеет четкие формы, обусловленные ее институциональным характером. Списки ключевых должностей составляются в ЦК КПСС. Назначение на эти ключевые должности невозможно без согласования с партийными органами» [Крыштановская, 1995: 52]. О. И. Шкаратан также делает акцент на номенклатурную составляющую элитарных кругов в СССР: «В обществах советского типа, как известно, институты власти и собственности не разделены. На основе этих отношений складывается господствующий и в экономике, и в политике единый, целостный слой этакратии» [Шкаратан, 2004: 12]. Таким образом, способ рекрутирования в элиту был преимущественно номенклатурным. Женская элитарность формировалась под четким руководством партийного аппарата. В период перестройки циркуляция элит стала более динамичной ввиду начавшейся фрагментации высшего слоя и потери позиций женской правящей политической фракции. «Именно выборы народных депутатов СССР становятся переломным моментом в процессе трансформации элиты. Здесь впервые за 70 лет советской истории доступ к властным ресурсам получают люди не только не лояльные к действующей власти, но и прямо с ней борющиеся» [там же: 60]. «Чистка» старой партийной номенклатуры и обновление кадрового состава привели к постепенному формированию новых фракций, выступающих за интересы женщин, и дальнейшему углублению фрагментации элит [Крыштановская, 1995: 54]. Однако в 1990-е годы тенденция к сокращению политической и экономической власти женщин в России резко усилилась, в отличие от стран Европы, где участие женщин в бизнесе стало показателем развития демократических идей. Социальный кризис, ограничение женщин в правах и нестабильная обстановка в постперестроечной России привели к резкому сокращению численности женских элит как в экономической, так и в политической сфере.

Авторы современных исследований элит не придерживаются единого мнения о составе или регламентированной и теневой деятельности женских элитарных групп в России. Влияние и разнообразие процессов формирования и обновления таких групп в 1990-е и 2000-е годы, а также специфические механизмы воспроизводства и траектории развития элит в российском обществе приводят к серьезной дифференциации точек зрения. Так, Н. И. Руднева, М. А. Шорникова и А. В. Пузанова подчеркивают, что система рекрутирования женщин в политические или экономические элиты не подкреплена механизмом продвижения в сферу

управления и лишена региональной поддержки [Руднева, Шорникова, Пузанова, 2008]. Наиболее высокие должности в этих сферах деятельности оккупированы мужчинами и остаются недоступными для большинства женщин. По мнению исследователей, на данном этапе в России «отсутствуют социальные силы, заинтересованные в реальном расширении равного участия женщин и мужчин в принятии важных для государства решений» [там же: 104]. П. Турман и Р. Нэйсон [Thurman, Nason, 2011] делают акцент на проблеме зависимости женского предпринимательства в России от традиционного полоролевого воспитания, диктуемого автократическими структурами. В процессе анализа информации, полученной от респонденток, авторы приходят к выводу, что женщинам в России требуется преодолеть демотивирующее влияние вышестоящих членов семьи, традиционных установок в обществе и дискурса в средствах массовой информации для дальнейшего развития своих карьерных траекторий и возможностей в сфере предпринимательства.

Карьерная мобильность в постсоветской России сложилась как под влиянием этакратического государственного порядка СССР, так и тенденций западного рынка труда и изменений гендерного уклада профессий. О. И. Шкаратан и Г. А. Ястребов отмечают, что «и неравенство, и весь строй социально-групповых отношений, и стратификационная иерархия в России носят специфический характер» [Шкаратан, Ястребов, 2011]. Социально-профессиональная сегрегация людей на рынке труда формируется параллельно финансированию частного сектора и развитию сферы услуг. Госле распада Советского Союза женщины продолжают реализовываться в сферах труда, предполагающих невысокую заработную плату и отсутствие социальных гарантий. А. Роткирх и А. Темкина в исследовании «Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России» объясняют двойственность текущей гендерной системы и профессиональной мобильности тем, что? получая возможность отойти от «контракта работающей матери», многие женщины предпочитают либо полностью посвятить себя семье, реализовывая роль «буржуазной домохозяйки», либо стать карьерно-ориентированными. Но в целом авторы уточняют, что контракт гендерного равенства в современной России имеет негативные дискурсивные коннотации [Темкина, Роткирх, 2002].

Интеграция в сферы социально-политической и экономической элиты все еще остается сложным процессом для женщин. Их представительство на руководящих должностях в предпринимательстве характерно низкое. Так, А. Е. Чирикова отмечает, что «женщины преобладают на нижних этапах власти, и их число уменьшается по мере продвижения по иерархической лестнице» [Чирикова, 2013: 29]. Кроме того, увеличение доли женщин на рынке труда и в бизнес-пространстве не приводит к сокращению разрыва в заработной плате, основанного на дискриминации по признаку пола. И. О. Мальцева в исследовании сегрегации на российском рынке труда подчеркивает, что профессиональная мобильность отражает не только желания людей быть занятыми в определенных сферах деятельности, но и возможности выбора той или иной карьерной траектории [Мальцева, 2005: 4]. И эти возможности имеют высокий уровень гендерной диспропорции в постсоветской и современной России. Автор придерживается негативной точки зрения при ана-

лизе влияния перехода к рыночной экономике, указывая на то, что «работники переходили в те профессиональные группы, где представители их пола количественно доминировали. У женщин это были профессии специалистов среднего уровня квалификации, а у мужчин — квалифицированных рабочих, операторов и сборщиков» [там же: 19]. При этом женщины гораздо реже выбирают занятость на полный рабочий день, так как часто вынуждены совмещать карьеру с ведением хозяйства и реже пробуют реализовываться в «мужских» и нетипичных профессиях, тем более занимать руководящие посты или заниматься развитием собственного бизнеса.

В таких условиях существование и развитие женских бизнес-элит в России, а также возможные траектории перехода в эту среду, остаются сложными и дискуссионными вопросами. Номенклатурный способ рекрутирования в сферу политических и экономических элит нерелевантен в условиях структуры современного общества, при этом четких механизмов воспроизводства современной женской элиты также не существует. Среди лидеров и представителей развивающегося бизнеса количество женщин не так высоко, они не оказывают достаточного влияния на формирование экономической политики страны. Однако развитие малого и среднего предпринимательства и быстрый рост частной собственности все же приводят к наиболее динамичному расширению именно экономической элиты — представительницы женской бизнес-сферы стараются проявлять свои таланты в области торговли и рекламы, моды и ухода за собой. Прослойка женщин-администраторов малого и среднего бизнеса растет, что приводит к вовлечению большего процента женщин как на руководящие, так и на подчиненные посты. Несмотря на некоторое увеличение количества женщин — крупных предпринимательниц и представительниц российской бизнес-элиты, траектории попадания в эту среду все еще остаются крайне сложными. Женская бизнес-элита — закрытое и труднодоступное сообщество, отделенное от большинства.

В таких дискурсивных рамках можно выделить три группы наиболее распространенных факторов, оказывающих непосредственное влияние на дальнейшее развитие профессиональных траекторий женщин в сфере предпринимательства: (1) материальные факторы, такие как стартовый капитал, финансовое положение или доступ к кредитованию; (2) статус семьи и поддержка со стороны родственников; (3) образование и опыт работы в бизнесе. Примером этого может послужить список самых богатых женщин России журнала Forbes за 2014—2017 гг. Большая часть предпринимательниц либо получили бизнес в наследство от отца, мужа или другого члена семьи мужского пола, либо изначально имели больше возможностей для реализации своего проекта благодаря высокому статусу семьи и финансовой обеспеченности. Кроме того, даже в кругах бизнес-элиты сегрегация на рынке труда и разделение профессий на типично «мужские» и «женские» остается на довольно высоком уровне. 14 участниц списка Forbes за 2014—2017 гг. из 50 наиболее успешных занимаются профессиями, стереотипно оцененными как «женские», например, благотворительностью, производством детского питания, торговлей одеждой и аксессуарами, парфюмерией и косметикой. Как минимум 15 женщин из списка занимаются развитием семейного бизнеса косвенно или практически не принимают участия в управлении компаниями, являясь держателями

акций. Таким образом, можно говорить, что женская бизнес-элита в современной России все еще находится на стадии формирования и консолидации. С одной стороны, расширение доступа к высшему образованию, система наследования семейных фирм, появление крупных финансовых лидеров и рост влияния частного сектора приводят к повышению заинтересованности в сфере женского предпринимательства. С другой стороны, сложные траектории вступления в группу женской элиты и отсутствие четко продуманной программы устранения препятствий и барьеров на пути развития женского бизнеса влияют напрямую на высокий уровень пассивности среди женщин. Отсутствие стабильности и неравный доступ к материальной составляющей приводят к нежеланию заниматься созданием и администрированием своего собственного предприятия. С. Г. Айвазова подчеркивает, что «общество на какой-то момент оказывается в состоянии культурной и ценностной неопределенности, размытости перспектив социального развития, пока тем или иным образом не завершится скрытое и открытое противоборство сил традиционалистских и модернистских» [Айвазова, 1998: 100].

В данных рамках, наиболее значимым фактором, способствующим попаданию женскую бизнес-элилу, остается наследование предприятия от мужа, отца или других родственников мужского пола. Согласно рейтингу Forbes, как минимум 28 из 50 женщин основали свой бизнес совместно с мужьями или другими членами семьи (например, генеральный директор туристического бизнеса «Натали-турс» Наталья Воробьева и совладелец сети магазинов парфюмерии и косметики «Рив Гош» Лариса Карабань) или получили его в наследство. Следует отметить, что некоторые представительницы рейтинга предпочли участие в развитии семейного бизнеса родителям открытию своего собственного — как Алла Ракшина, которая могла бы получить должность в торговом представительстве Японии в России, однако выбрала семейный бизнес. Инна Кочетова также после окончания института пошла работать на комбинат отца «Очаково» в должности экономиста в отделе сбыта продукции, хотя получила образование в Московском институте радиотехники, электроники и автоматики. После восьми лет работы стала вице-президентом по маркетингу. Таким образом, авторитет членов семьи, равно как и социальный статус супругов или родителей, оказывает сильное влияние как на выбор профессии женщинами, так и на их карьерный рост. При этом в списке практически отсутствуют кейсы наследования бизнеса от матери, сестры или других родственников женского пола, равно как и совместной с ними организации предприятия.

«Семейный» способ рекрутирования женщин в бизнес-элилу остается наиболее действенным, так как материальные факторы, образование, опыт работы в сфере предпринимательства или личные качества неизбежно сталкиваются с проблемами формирования рыночной экономики страны. О. В. Крыштановская подчеркивает, что принадлежность к высшим экономическим кругам является пережитком советской номенклатуры, а приватизация привела к возникновению относительно закрытой «группы уполномоченных». «Именно эта небольшая группа, вышедшая из недр советской номенклатуры, на самых ранних стадиях развития рынка монополизировала такие прибыльные сферы предпринимательства, как шоу-бизнес, международная торговля и туризм, строительство, финансовые опе-

рации» [Крыштановская, 2002: 16]. Класс крупных собственников полностью состоит из мужчин: «Женщины здесь исключения, и часто их представительство в профессиональной группе регулируется принудительно с помощью различных квот» [там же: 40]. Это неизбежно приводит к тому, что современная женская бизнес-элита остается закрытой группой, оторванной от большинства. Единичные случаи развития собственного предприятия и количество барьеров и ограничений, с которыми сталкиваются женщины на пути закрепления в сфере бизнес-элиты, лишь подчеркивают важность создания материальной поддержки со стороны региональной и центральной власти, выработки специализированных механизмов практик рекрутирования.

Артикуляция нарратива успеха женского предпринимательства и преподнесение историй женщин-лидеров в сфере семейного бизнеса также является показателем высокого уровня трудовой сегрегации и специфической социальной мобильности женщин в современной России. То, как подается и воспринимается нарратив успеха женской предпринимательской деятельности и управления крупным бизнесом в интернет-пространстве или журнальных статьях, может быть основой конструирования взглядов, связанных со сферой выбора профессиональной компетенции. Проанализировав 15 интервью и отдельные статьи журнала *Forbes*, посвященные женщинам-предпринимательницам, можно сформировать выводы относительно повторяющихся паттернов поведения женщин в бизнесе и способов рекрутирования в экономическую элиту. В 11 из 15 интервью женщины, занимающиеся предпринимательством, описываются только через семейное положение — «жена миллиардера, экс-супруга экс-сенатора, дочь владельца крупной компании, жена бывшего сенатора» и т. п. Это подчеркивает как важность ведущего способа рекрутирования в бизнес-элиты — наследования, так и скептическое отношение к историям успеха женщин в сфере предпринимательства. Первые способы закрепления в кругах элиты — выйти замуж, удачно развестись и получить наследство⁷. Другим фактором, оказывающим влияние, как на формирование карьерных возможностей, так и на репрезентацию образа женщин-предпринимательниц, является концепция баланса жизни и труда. Все 15 интервью содержат информацию о семейном положении представительниц рейтинга, их отношениях с детьми, мужьями или родителями, а также возможность совмещать бизнес с воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства. Как минимум 31 женщина рейтинга из 50 самых богатых имеет двух и более детей, 11 женщин имеют хотя бы одного ребенка. Непропорциональная ответственность за структурирование отношений внутри семьи, уход за маленькими детьми или недееспособными родственниками приводят к невыгодному участию женщин в системе оплачиваемого и неоплачиваемого труда. В интервью *Forbes* с совладелицей компании «Натали Турс» Наталией Воробьевой подчеркивается, что «именно бизнес разрушил семью»⁸. Наталья фокусирует внимание на проблемах

⁷ Я сама: self made women из рейтинга *Forbes* богатейших женщин России // *Forbes Women*. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman-photogallery/zhenshchiny-v-biznese/326969-ya-sama-self-made-woman-iz-reitinga-forbes-bo> (дата обращения: 14.06.2019).

⁸ Я летаю в командировки своими же чартерами // *Forbes Women*. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/zhenshchiny-v-biznese/247047-nataliya-vorobeva-ya-letayu-v-komandirovki-svoimi-zhe-char> (дата обращения: 14.06.2019).

отсутствия личного пространства и времени «для себя». Другая представительница рейтинга Ольга Слуцкер, отвечая на вопрос о распределении времени на жизненные задачи и развитие карьеры, также поясняет, что с рождением второго ребенка ей пришлось «отойти от оперативного управления компанией», чтобы «уделять детям много внимания»⁹. Совершенствование таких практик, как работа на дому и внедрение рабочих мест с гибким графиком, помогает в какой-то мере стабилизировать дисбаланс между карьерой и личной жизнью, однако данная проблема все еще остается одним из факторов, негативно влияющих на способы рекрутирования в бизнес-среде.

Кроме того, из-за ассоциирования определенных специальностей с полоролевыми различиями женщины перестают выбирать специальности, признанные атипичными для них, такие как программирование или вычислительная математика и кибернетика. Структурные и нормативные убеждения и ограничения в отношении полоролевого воспитания приводят к предвзятому восприятию людьми своей компетентности в профессиональной сфере деятельности и высокому уровню пассивности в вопросах построения карьерных траекторий. Например, в интервью с Надеждой Мартыановой часто указывается, что ключевым фактором успешного ведения бизнеса является не только опыт работы, приобретенный на предприятиях, но также ее жесткий «мужской» характер¹⁰. Многие интервью с представительницами рейтинга Forbes практически не концентрируются на вопросах, связанных с бизнесом как таковым, или полностью игнорируют сферу карьерного роста, фокусируясь на темах семьи, внешнего вида или ведении домашнего хозяйства. Например, интервью с Ольгой Слуцкер: вступление к одному из них начинается с определения президента совета директоров сети фитнес-клубов World Class как «экс-супруга экс-сенатора» и продолжается в ключе обсуждения громкого развода, несмотря на то что текст опубликован в разделе «Женщины в бизнесе».

Транслируемые в средствах массовой информации установки как в профессиональном, так и в семейном дискурсе накладывают серьезный отпечаток на возможность осознанного социального выбора дальнейшей карьеры для женщин. Сложности в поиске баланса между работой и хозяйственной деятельностью, а также разница в уровне заработной платы между женщинами и мужчинами, накладываясь на традиционные формы воспитания и разделения профессий по половому признаку, сужают спектр выбора предпринимательства для женщин в России. Ухудшает положение закрытость и слабая консолидация женской экономической элиты, а также ее полная оторванность от большинства населения. Способ преподнесения нарратива успеха женского предпринимательства в средствах массовой информации репрезентирует укорененные полоролевые модели воспитания и устаревшие взгляды, которые формируют политическую и экономическую пассивность женщин. В таких дискурсивных рамках наиболее востребованной остается семейная модель рекрутирования в экономическую элиту. Однако нельзя не отметить и позитивные

⁹ Я пошла работать для того, чтобы быть интересной людям // Forbes Women. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/zhenshchiny-v-biznese/304105-olga-slutsker-ya-poshla-rabotat-dlya-togo-chtoby-byt-inter> (дата обращения: 14.06.2019).

¹⁰ Персона в страховом бизнесе // МАКС 25. URL: <http://www.maks.ru/about/press/news/390/> (дата обращения: 14.06.2019).

тенденции, получившие развитие в современном обществе. Расширение доступа к высшему образованию, формирование системы наследования семейных фирм в пользу дочерей, появление женщин среди крупных финансовых лидеров и рост влияния частного сектора приводят к повышению заинтересованности в сфере женского предпринимательства. Прослойка женщин-администраторов малого и среднего бизнеса растет, благодаря чему вовлекается женщин больше как на руководящие, так и на подчиненные посты. Представительницы женской бизнес-элиты стараются работать в различных областях торговли и рекламы, маркетинга, эстрады, моды и ухода за собой. Появляются активные предпринимательницы, проявляющие свои таланты в развитии информационных технологий, инфраструктуры города, медицины и вычислительной кибернетики. Это важные шаги к созданию новых возможных траекторий рекрутирования в бизнес-элику и улучшению ее консолидации и осознанности.

Список литературы (References)

Айвазова С. Г. Русские женщины в лабиринте равноправия (Очерки политической теории и истории). М. : РИК Русанова, 1998.

Aivazova S. G. (1998) Russian women in the labyrinth of equality (Essays on political theory and history). Moscow: RIK Rusanova. (In Russ.)

Айвазова С. Г. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007.

Aivazova S. G. (2007) Fundamentals of recognition and assessment of discrimination against women in the labor market. Moscow: Eslan. (In Russ.)

Бердяев Н. А. Судьба человека в современном мире. К пониманию нашей эпохи // Философия свободного духа. М.: Республика, 1994.

Berdyayev N. A. (1994) The fate of a man in modern world. To the understanding of our era // Philosophy of free spirit. Moscow: Republic. (In Russ.)

Вебер М. Основные понятия стратификации / пер. с англ. и примеч. А. И. Кравченко // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 147—156.

Weber M. (1994) Main notions of stratification. *Sociological Studies*. No. 5. P. 147—156. (In Russ.)

Заславская Т. И. Современное Российское общество. М. : Дело. 2004.

Zaslavskaya T. I. (2004) Modern Russian society. Moscow: Delo. (In Russ.)

Игнатова А. М. Открытые данные как новый способ взаимодействия государства и общества // Грамота. 2015. № 1(51). С. 78—80.

Ignatova A. M. (2015) Open data as a new way of interaction between the state and society. *Gramota*. No. 1 (51). P. 78—80. (In Russ.)

Красикова Т. Р. Репрезентация социальных субъектов в медиатекстах // Современный дискурс-анализ. 2013. № 9. С. 17—25.

Krasikova T. R. (2013) Representation of social actors of conflict situations in media texts. *Modern discourse analysis*. No. 9. P. 17—25. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Бизнес-элита и олигархи: итоги десятилетия // Мир России. 2002. № 4. С. 3—60.

Kryshstanovskaya O. V. (2002) Business elite and oligarchs: the results of the decade. *Universe of Russia*. No. 4. P. 3—60. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Трансформация бизнес элиты в России: 1998—2002 // Мир России. 2004. № 4. С. 17—49. (In Russ.)

Kryshstanovskaya O. V. (2004) Transformation the business elite in Russia: 1998—2002. *Universe of Russia*. No. 4. P. 17—49. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // Общественные науки и современность. 1995. № 1. С. 51—65.

Kryshstanovskaya O. V. (1995) Transformation of the old nomenclature into the new Russian elite. *Social sciences and contemporary world*. No. 1. P. 51—65. (In Russ.)

Крыштановская О. В., Хуторянский Ю. В. Элита и возраст: путь наверх // Социологические исследования. 2002. № 4. С. 49—60.

Kryshstanovskaya O. V., Khutoryansky Yu. V. (2002) Elite and age: the way up. *Sociological Studies*. No. 4. P. 49—60. (In Russ.)

Мальцева И. О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. Екатеринбург, 2005.

Maltseva I. O. (2005). Gender Differences in Occupational Mobility and Segregation at the Labor Market: Russian economy experience. Yekaterinburg. (In Russ.)

Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог. 1990. № 5, 9; 1991. № 4.

Michels R. (1990, 1991). Sociology of a political party in a democracy. *Dialogue*. No. 5, 9, 4. (In Russ.)

Моска Г. Правящий класс / пер. с англ. и примеч. Т. Н. Самсоновой // Социологические исследования. 1994. № 10. С. 187—198.

Mosca G. (1994) The ruling class. *Sociological Studies*. No. 10. P. 187—198. (In Russ.)

Парето В. Компендиум по общей социологии // Антология мировой политической мысли. Т. II. М., 1997. С. 59—67.

Pareto V. (1997) Compendium on General Sociology. In: *Anthology of World Political Thought*. T. II. Moscow. P. 59—67. (In Russ.)

Переверзев Е. В. Критика КДА: некоторые ограничения критического дискурс-анализа как научного подхода // Современный дискурс-анализ. 2009. № 1. С. 31—38.

Pereverzev E. V. (2009) Critique of the KDA: Some Limitations of Critical Discourse Analysis as a Scientific Approach. *Modern Discourse Analysis*. No. 1. P. 31—38. (In Russ.)

Руднева Н. И., Шорникова М. А., Пузанова А. В. Женская политическая элита в современной России // Культурно-цивилизационные особенности развития российского общества в постсоветский период. Белгород, 2008. С. 97—104.

Rudneva N. I., Shornikova M. A., Puzanova A. V. (2008) Female political elite in modern Russia. In: *Cultural and civilizational features of the development of Russian society in the post-Soviet period*. Belgorod. P. 97—104. (In Russ.)

Темкина А. А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4—14.
Temkina A. A. Rotkirch A. (2002) Soviet gender contracts and their transformation in contemporary Russia. *Sociological Studies*. No. 11. P. 4—14

Тихонова Н. Е. Социальный либерализм: есть ли альтернативы? // Общественные науки и современность. 2013. № 2. С. 32—44.

Tikhonova N. E. (2013) Social liberalism: are there alternatives? *Social Sciences and Contemporary World*. No. 2. P. 32—44. (In Russ.)

Чирикова А. Е. Женщина во власти и бизнесе // Сравнительная политика. 2013. № 2 (12). С. 29—49.

Chirikov A. E. (2013) Woman in power and business. *Comparative Politics*. No. 2 (12). P. 29—49. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Российская псевдоэлита и ее идентификация в мировом и национальном контекстах // Политическая концептология. 2011. № 4. С. 130—141.

Shkaratan O. I. (2011) Russian pseudo-elite and its identification in the global and national contexts. *Political Conceptology*. No. 4. P. 130—141. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Формирование высших слоев постсоветского общества // Политическая концептология. 2011. № 4. С. 130—141.

Shkaratan O. I. (2011) Formation of the highest layers of the post-Soviet society. *Political Conceptology*. No. 4. P. 130—141.

Шкаратан О. И., Ястребов Г. А. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России // Общественные науки и современность. 2011. № 2. С. 5—28.

Shkaratan O. I., Yastrebov G. A. (2011) Comparative analysis of the processes of social mobility in the USSR and modern Russia. *Social science and contemporary world*. No. 2. P. 5—28. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества. // Мир России. 2004. № 1. С. 3—48.

Shkaratan O. I. (2004) Social stratification in modern Russia: the drama of a split society. *The World of Russia*. No. 1. P. 3—48.

Amerian M., Esmaili F. (2015) Language and gender: A critical discourse analysis on gender representation in a series of international ELT textbooks. *International Journal of Research Studies in Education*. No. 4 (2). P. 3—12. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2014.963>.

Barrett M., Moores K. (2009) *Women in family business: leadership roles*. UK.: Edward Elgar Publishing.

Bennedsen M., Jian J. M., Fan P. H. J., Yeh U. H. (2014) *The Family Business Map: Framework, Selective Survey, and Evidence from Chinese Family Firm Succession*. INSEAD Working Paper No. 2014/53/EPS/WICFE.

- Campopiano G., Massis D. A., Rinaldi R. F., Sciascia S. (2017) Women's involvement in family firms: Progress and challenges for future research. *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 8. No. 4. P. 200—212.
- Dardha E. (2016) Role conflicts and Gender dynamics in the Family Business. NCUR UNC Conference. Ashville: University of North Carolina Asheville.
- Doble N., Supriya M. (2010) Gender differences in perception of work life balance. *Management*. No. 4 (5). P. 331—342.
- Emslie C., Hunt K. (2009) Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*. No. 16. P. 151—172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>.
- Erwee R., Henry M., Kong E. (2013) Trust and gender issues in Family and Non-family succession. *European Academy of Management EURAM*. Conference Paper.
- Goodwin R. D., Gotlib I. H. (2003) Gender differences in depression: the role of personality factors. *Psychiatry Res*. 126 P. 135—142.
- Haberman H., Danes M. S. (2007) Father-Daughter and Father-Son Family Business Management Transfer Comparison: Family FIRO Model Application. *Family Business Review*. Vol. 20. No. 2. P. 163—184.
- Hodges B. D., Kuper A., Reeves S. (2008) Qualitative research: Discourse analysis. *BMJ*. (337). P. 337—407.
- Kuchera Y., Chlapek D., Klimek J., Necasky M. (2015) Methodologies and Best Practices for Open Data Publication. *Dateso 2015 Annual International Workshop*. P. 52—64.
- Matano A., Obaco M., Royuela V. (2018) What drives the spatial wage premium for formal and informal workers? The case of Ecuador. *IREA Working Papers*. Barcelona.: Universitat de Barcelona
- Otten D. (2011) Daughters in Charge: Issues and pathways of female leadership succession in German family businesses. *WIFU Working Paper Series*. No. 11. P. 107—157.
- Thurman P. W., Nason R. S. (2011) Father-Daughter Succession in Family Business: A Cross-Cultural Perspective. NY.: Routledge.
- Phillips N., Hardy C. (2002) What Is Discourse Analysis? In: *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. CA: Sage.
- Riesman D. (1953) *The Lonely Crowd*. N.Y.: Doubleday Anchor Edition.
- Roepke W. (1969) *Against the tide*. Chicago: H. Regnery Co.
- Silverman D. (Ed.) (2004) *Narratives in social science research*. London: Sage Publications.
- Swaan A., Manor J., Øyen E., Reis E. P. (2000) Elite Perceptions of the Poor: Reflections for a Comparative Research Project. *Current Sociology*. Vol. 48. No. 1. P. 43—54.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.10

Правильная ссылка на статью:

Тартаковская И. Н. Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 163—178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.10>.

For citation:

Tartakovskaya I. N. (2019) Precarious employment and work-life balance: gender aspects. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 163—178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.10>.



И. Н. Тартаковская БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА ПРЕКАРНЫХ РАБОТНИКОВ: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА ПРЕКАРНЫХ РАБОТНИКОВ: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

PRECARIOUS EMPLOYMENT AND WORK-LIFE BALANCE: GENDER ASPECTS

ТАРТАКОВСКАЯ Ирина Наумовна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия

E-MAIL: I_Tartakovskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-9085-5712>

Irina N. TARTAKOVSKAYA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher

E-MAIL: I_Tartakovskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-9085-5712>

¹ Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Аннотация. В статье рассматриваются особенности налаживания баланса жизни и труда precarious работниками, чей режим работы и свободного времени существенно отличается от того, который предполагает «стандартная занятость» с регламентиро-

Abstract. The article considers peculiarities of establishing work-life balance among precarious employees whose work mode and leisure time differ significantly from “standard employment” characterized by regulated working time, stable salary and labor guarantees

ванным рабочим днем, стабильной зарплатой и трудовыми гарантиями. На примере эмпирического исследования, выполненного на базе 75 биографических интервью, автор показывает, что во многих случаях работники, особенно принадлежащие к младшим поколениям, выбирают свои прекарные рабочие места добровольно именно потому, что они позволяют им поддерживать более привлекательный для них баланс жизни и работы, предполагают большее пространство автономии и возможность уделять время семье и досугу. Нестабильность работы и заработка частично компенсируется для них легкой возможностью сменить работу (на такую же прекарную), что создает иллюзию независимости от работодателя. Такая стратегия связана также с отказом от карьерного роста и инвестиций в свое будущее (за исключением будущего своих детей, заботящего матерей — прекарных работниц), с очень короткими горизонтами планирования и, в известной степени, с вытеснением самой идеи «будущего» с жизненного горизонта. Демонстрируется также, что баланс жизни и труда у прекариев значительно зависит от гендерной принадлежности: женщины с детьми часто вытесняются в прекарную занятость из-за позиции работодателей, не желающих их рассматривать как постоянных работников, с одной стороны, и гендерным контрактом, обязывающим их посвятить значительную часть своей жизни заботе о семье, с другой.

Ключевые слова: прекариат, гендерный контракт, баланс семьи и работы, автономия, трудовые отношения, неолиберальный рынок труда

. Using the data of an empirical study involving 75 biographical interviews the author shows that precarious employees, especially younger ones, often choose their precarious job voluntarily mainly because this kind of employment helps them maintain a better work-life balance, be more independent and gives them an opportunity to spend more time with the family and on leisure activities. Unstable work and earnings are compensated for an opportunity to easily to change job (for a similar precarious job) which creates and illusion that they are not dependent on the employer. This strategy deals with a refusal to get a promotion and to invest in the future (except for the concerns of precarious female workers about the future of their children), very short planning horizons, and, to a certain extent, the idea of the “future” being forced out of life. The author argues that the work-life balance among precarious workers depends greatly on gender: women with children are often forced into precarious employment due to the employers’ position not to hire them as full-time workers, on the one hand, and the gender contract obliging them to devote the biggest portion of their lives to family care, on the other hand.

Keywords: precariat, gender contract, family-work balance, autonomy, labor relations, neoliberal labor market

В поисках баланса: обзор научной дискуссии

Академическая дискуссия о балансе жизни и труда за последние пару десятилетий привлекла внимание множества исследователей — очевидно, что она отражает «поле напряжения», которое ощущают многие представители самых разных социальных групп по всему миру. В то же время, даже определение этого понятия до сих пор является проблематичным — с одной стороны, оно призвано сконструировать некое желаемое состояние индивида, успешно гармонизирующее разные стороны своей жизни (поскольку «баланс» семантически предполагает уже найденное равновесие), с другой — с его помощью может описываться определённый набор практик человека, ищущего этот баланс, либо направление социальной политики, поддерживающей работников, имеющих семейные обязанности [Lewis, Beauregard, 2018: 720]. Столь широкое поле применения этого термина связано в том числе и с его востребованностью — поиск такого баланса является насущной необходимостью для многих современных людей, находящихся под значительным давлением неолиберального экономического порядка с его требованиями максимизации эффективности и личного вклада каждого индивида в своё благосостояние.

Успешное достижение баланса обычно подразумевает некоторый уровень удовлетворенности индивида степенью своей вовлеченности в трудовую и домашнюю роли. Исследователи выделяют три компонента баланса: баланс времени, баланс вовлеченности и баланс собственно удовлетворенности разными сторонами жизни [Greenhouse, Collins, Shaw, 2003: 513]. Разумеется, регулирование всех этих разновидностей балансов требует значительных усилий: как подчеркивает Кирчмейер, «достижение удовлетворительного состояния в разных сферах жизни требует умелого распределения личных ресурсов, таких как энергия, время и мотивация» [Kirchmeyer, 2000: 80].

Достаточно часто баланс жизни и работы рассматривается в научной литературе как вопрос индивидуального выбора работника, самостоятельно определяющего свои приоритеты [Neale-McFallet al., 2018; Greenhouse, Beutel, 1985; Chatrakul Na Ayudhya, Smithson, 2016]. Однако такой подход не учитывает ни структурные ограничения, ни культурные нормы, влияющие на выбор той или иной конфигурации этого баланса [Caproni, 2014; Lewis, Gambles, Rapoport, 2007].

Другая особенность научной литературы, посвященной теме баланса жизни и работы, заключается в том, что, как правило, под «жизнью» понимается преимущественно семья, причем рассматриваемая в аспекте семейных обязанностей [Grzywacz, Carlson, 2007]. Помещение конфликта между трудовыми и семейными обязанностями в фокус концептуализации данного понятия обеспечивает внимание к гендерным аспектам этой проблемы, однако все же значительно сужает поле ее рассмотрения, поскольку «жизнь» в идеале означает также и досуг, и общение, и возможности саморазвития, — и все это представляет значительную ценность для большинства работающих мужчин и женщин.

Как отмечают Льюис и Бергард, понятие «баланса» в этом контексте само по себе достаточно проблематично, поскольку подразумевает успешное преодоление конфликта в разносторонних задачах, стоящих перед человеком в его трудовой, социальной и приватной жизни [Lewis, Beauregard, 2018: 75], тогда как

в реальности это обычно требует включения во множество ролей и обязанностей, в принципе не поддающихся гармонизации [Clark, 2000; Hobson, 2014]. Ряд авторов указывает на то, что само противопоставление этих понятий представляет собой ложную дихотомию, поскольку работа (оплачиваемая или неоплачиваемая, как в случае домашнего труда) является, скорее, частью жизни, чем отдельной сферой существования, которую надо с жизнью «балансировать» [Bloom, 2016; Fleetwood, 2007]. За этим четким разделением «работы» и «жизни» лежит представление о «работе» как о стандартной занятости по найму в режиме полного рабочего дня. Такая занятость была нормой и задавала рамку, в которой развивался трудовой кодекс, практика коллективного договора (заключаемого между предпринимателями и профсоюзами) и система социальной защиты, относительно недолго: она стала распространяться в конце XIX в. в связи с набирающей силу индустриализацией и доминировала во всех индустриальных экономиках большую часть следующего столетия. Комплекс условий, при которых стандартная занятость могла преобладать, начал разрушаться уже в 1970-е гг., когда глобальные экономические изменения стали способствовать росту конкуренции среди фирм, тем самым заставляя их искать пути увеличения прибыли и отдавать предпочтение иным, более гибким, формам трудовых контрактов и найма работников [Савельева, 2015].

Необходимо здесь упомянуть, что само понятие баланса жизни и труда было сформулировано в контексте западных стран и применяется преимущественно к обществам с высокоразвитой экономикой. Потребность в таком концепте была связана с изменением гендерного порядка общества позднего модерна, когда большое число женщин вышло на рынок труда и столкнулось с серьезной дилеммой сочетания семейных и рабочих обязанностей. Далее, в условиях высокой конкуренции и нелиберальной экономики сложилась специфическая культура труда, которая требовала от индивида очень высокой вовлеченности в трудовые обязанности, предполагавшей практически неограниченное рабочее время, и большую степень их проникновения в приватную сферу жизни (в том числе и с помощью электронных средств коммуникации) [Сон, Чернова, 2018]. Совершенно очевидно, что на баланс жизни и работы самым непосредственным образом влияет гендерная принадлежность работника и тип «гендерного контракта», которым регулируются нормы гендерных отношений в данном обществе и в данном социальном слое. Изначально этот термин применялся преимущественно к работающим женщинам, которым необходимо было сочетать свои обязанности на рабочем месте с теми культурными и социальными ожиданиями, которые вменяются им как ответственным за осуществление заботы в других сферах жизни (впрочем, часто и на работе тоже), но впоследствии стали писать и о проблемах нахождения баланса жизни и работы в контексте маскулинной роли [Emslie, Hunt, 2009].

Д. Гэст считает, что обсуждая природу баланса между жизнью и работой, надо принимать во внимание как организационные условия (связанные с особенностями трудовых режимов и домашней работы), так и индивидуальные обстоятельства (пол, возраст, стадию жизни и карьеры, трудовую мотивацию, семейные обстоятельства) [Guest, 2002: 277]. Чтобы представить себе, как все эти факторы взаимодействуют между собой, можно определить баланс между работой и жиз-

нюю как «ориентацию индивида в различных жизненных ролях, интер-ролевой феномен» [Greenhouse, Collins, Shaw, 2003: 511]. При этом работник вынужден все время маневрировать, распределяя свое время, компетенции и усилия между этими ролями, желая достичь удовлетворяющего его/ее результата.

Несомненно, что конфигурация этих факторов в большой степени зависит от рода занятости работника, и в этой связи особый интерес представляет изучение баланса работы и жизни не у «белых воротничков» среднего класса, к которым чаще всего применяется это понятие [Rao, 2017], а у такой категории работников, для которой этот баланс имеет принципиально иную форму, а именно — у прекариев.

Прекарии как особая категория работников

Работники прекарного труда являются как раз той социальной группой, в которой баланс жизни и труда носит «атипичный» характер — само представление о прекарном труде предполагает, что границы работы и личной жизни у них значительно смещены по отношению к стандартной занятости, подразумевающей все же относительно четкое разделение этих сфер жизни. Поскольку эта группа является достаточно многочисленной и постоянно увеличивающейся, она привлекает в последние годы значительное внимание исследователей.

Определение «прекариата» еще более проблематично, чем определение «баланса жизни и труда», и служит предметом обширной дискуссии, подробный обзор которой не входит в задачи данной статьи. Если очень кратко описать историю вопроса, то само это понятие впервые стало употребляться в работах французских социологов и экономистов в 1970-е гг. Изначально термин *precarite* применялся исключительно к социальным условиям, связанным с бедностью, и лишь потом стал относиться к «новым» формам занятости, отличным от классической фордистской версии постоянных трудовых контрактов [Barbier, 2002].

В начале 2000-х гг. прекарность стала широко пониматься как макро-социальный феномен, связанный с возрастающей нестабильностью занятости и незащищенностью прав трудящихся, в особенности характерный для неформального сектора занятости [Bauman, 2013; DeGenova, 2002, Day et al., 1999]. Дальнейшее развитие термину дал Гай Стэндинг в книге «Прекариат — новый опасный класс» [Standing, 2011], ставшей бестселлером. Он выдвинул гипотезу, что прекариат (под ним Стэндинг подразумевал группу людей с незащищенными трудовыми правами, теряющими свою профессиональную идентичность) является классом в процессе становления.

В современных исследованиях «прекарность» чаще всего рассматривается как, скорее, экономическая категория, которая отсылает к формам незащищенных, неопределенных, гибких, временных, внешне обусловленных, прерывистых... и фрилансерских работ, занятости и трудовых отношений [Cross, 2010: 361]. Майк Севэдж, следуя логике Стэндинга, в работе, базирующейся на материалах большого эмпирического исследования, включил прекариат в число семи социальных классов, формирующих структуру британского общества. Представители этого класса обладают наименьшими объемами культурного, экономического и социального капиталов, понимаемого в терминах Бурдьё [Bourdieu, 1986]

[Savage et al. 2015: 333]. Изучение прекариата происходит и с помощью количественных исследований, причем критерии прекарности в разных проектах применяются разные. В качественных исследованиях прекарность часто рассматривается в контексте повседневной жизни наиболее уязвимых социальных групп — трудовых мигрантов, работающих бедных, сервисных и индустриальных рабочих, поскольку она вплетена в саму их среду обитания и рутинные практики [Cross, 2010: 370].

Заметный интерес к изучению прекариата отмечается и среди отечественных социологов [см., напр.: Голенкова, Голиусова, 2015; Тощенко, 2015], которые предлагают свою точку зрения по поводу определения границ и особенностей этой группы. Согласно З. Т. Голенковой и Ю. В. Голиусовой, прекариат включает в себя людей, работающих неформально или неполный рабочий день без трудового договора, лишенных социальных гарантий и занимающих нестабильное положение на рынке труда, то есть работников, вовлеченных в прекарные трудовые отношения [Голенкова, Голиусова, 2015: 122]. О. Шкаратан с соавторами полагает, что к зоне риска прекаризации можно отнести порядка 27 % населения России [Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015].

Учитывая размытость и противоречивость определений прекариата и в западной, и в российской научной литературе, оправданным представляется на данном этапе рассматривать это понятие скорее как аналитически сконструированную категорию, чем как реальную социальную группу, которую можно отделить от других с помощью четких критериев. Для целей данного исследования было выбрано в качестве опорного определение Голенковой и Голиусовой, выделивших простой формальный критерий принадлежности к прекарной группе: «прекариями» они считают работников, выполняющих работу по краткосрочному контракту, без трудового договора или по устной договоренности [Голенкова, Голиусова, 2015: 133]. Для того, чтобы изучаемая социальная группа имела более четкий и определенный характер, к этому критерию нами был добавлен еще один — низкая оплата труда (ниже средней по региону). Таким образом, под прекариатом в этой статье я подразумеваю наиболее уязвимую социальную группу работников, не имеющих трудовых перспектив и долгосрочных карьерных планов, иными словами, только тех работников, которые составляют ядро нестабильной занятости, оставляя за пределами рассмотрения высококвалифицированных специалистов-фрилансеров.

Постановка исследовательской проблемы и описание данных

Несмотря на то, что и тема баланса жизни и работы, и тема прекарной занятости относятся к числу высоко востребованных, в современной отечественной социологии пока не было исследований, направленных на изучение того, как складывается этот баланс в условиях нестабильного труда, когда сам формат трудовой деятельности работника предполагает, с одной стороны, частичное стирание границ между работой и не-работой, а с другой — по-другому расставляет трудовые ценности и приоритеты.

В настоящей статье я делаю попытку выделить и описать особенности баланса жизни и труда прекарных работников, а также социальные механизмы, опре-

деляющие характер этого баланса, уделяя при этом особое внимание влиянию гендерной культуры и гендерного порядка на прекариев-мужчин и женщин.

Статья основывается на эмпирической базе проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре генерации российской истории», в частности, на материалах 75 полуструктурированных биографических интервью с работниками, вовлеченными в прекарную занятость. Интервью с прекариями проведены в 2017 г. в двух крупных индустриальных центрах с большим рынком труда — Екатеринбурге и Самаре. Качественная выборка включает 37 женщин и 38 мужчин в возрасте от 23 до 58 лет, работающих по устной договоренности, временному трудовому договору (11 месяцев или менее), договору подряда или срочному контракту на протяжении не менее трех лет. Участники исследования преимущественно заняты в сфере услуг, выполняют неквалифицированный или низкоквалифицированный труд, имеют нестабильный заработок и не привязаны к одному рабочему месту.

Прекарность как способ установления желаемого баланса работа и жизни

В научной литературе прекарность обычно рассматривается как крайне нежелательное состояние, связанное с системной депривацией и отсутствием жизненных перспектив: так, например, Стэндинг считал, что для прекарных работников характерны состояния «аномии, гнева, беспокойства и отчуждения» [Standing, 2011]. Однако наше исследование показало более сложную картину — далеко не все прекарные работники оказались на своих нестабильных рабочих местах из-за полной невозможности найти другую работу, и далеко не все они испытывали по отношению к ней негативные эмоции. Скорее, можно говорить о континууме «путей к прекарности», различающихся по степени вынужденности и осознанности выбора прекарной работы (для тех, у кого такой выбор существовал). На одном полюсе этого континуума располагаются работники, чья прекарная занятость является для них единственной возможностью хоть как-то зарабатывать на жизнь, при этом они чрезвычайно сожалеют об отсутствии доступа к «нормальной» официальной занятости с постоянным контрактом, социальными выплатами и прочими льготами, т. е. в целом соответствуют картине, нарисованной Стэндингом. Однако на другом полюсе этой воображаемой шкалы находятся работники, выбравшие прекарные рабочие места сознательно, иногда добровольно покинув для этого «обычную», т. е. формально постоянную работу с гарантированным трудовым законодательством социальным пакетом. Качественный дизайн исследования не позволяет нам сделать вывод о том, насколько широко представлены разные модели отношения к прекарному труду, но очевидно, что среди более молодого поколения работников с постсоветской трудовой социализацией добровольный выбор прекарных рабочих мест, по крайней мере, достаточно распространен.

Вызывают значительный интерес мотивы такого выбора, в результате которого бывшие инженеры, например, становятся рабочими в ремонтных бригадах или мастерами маникюра. Анализ интервью показывает, что главным аргументом, на который они ссылаются, как правило, является более привлекательный для них баланс жизни и работы, чем тот, который предполагает постоянная официальная занятость с регламентированным рабочим днем:

Тут надо учитывать то, что я в хороших отношениях (с нанимателем — И.Т.), поэтому если мне нужно отъехать куда-то или что-то сделать, я просто говорю, что не выйду, и это просто переносится. И это нормально совершенно. Вот. Без какого-то там супердавления или там угроз каких-то). М., 26 лет, администратор в сети обувных магазинов без официального оформления, высшее экономическое образование)

Найти работу, с девяти до пяти работать, и чтобы тебе мозг не выносили, и чтобы было хорошо? Нет, это невозможно... (Ж., 35 лет, оператор call-центра, бывший редактор).

Возможность распоряжаться своим временем, перераспределять его в пользу «жизни» по отношению к работе оказалась значительной ценностью для многих наших респондентов. Так, отсутствие оплачиваемого отпуска компенсируется для них возможностью взять его в любой момент и куда-то «отъехать». Разумеется, такая свобода возможна в любом случае только с согласия работодателя, но специфика прекарных рабочих мест, как показало наше исследование, заключается ещё и в том, что они легко взаимозаменяемы, за них, как правило, не держатся, и у работников всегда есть надежда найти более лояльного к их пожеланиям работодателя. Свободный график работы в сочетании с определенной автономией по отношению к работодателю оказывается важным фактором привлекательности прекарного труда:

Я нигде не числюсь. Я могу сегодня прийти, взять вещи. Мне могут позвонить, сказать: «Настя, приходи, вещи бери». Я спрошу: «Что у вас?» Мне скажут: «Свадебное платье». Я скажу: «Делайте его сами» ... Хочу — беру, не хочу — не беру... А если заказ хороший, денежный, мне это выгодно сделать — там, допустим, это будут какие-то портьеры, шторы на большой ресторан... я могу неделю там спать по два, по три часа в сутки, вообще не высыпаясь. Потом три дня вообще не вставать (ж., 40 лет, швея, бывший менеджер рекламного агентства).

Как видно из цитаты, респондентка в принципе готова к значительным трудовым нагрузкам (неделю спать по два-три часа в сутки), но только «на своих условиях», когда ей это выгодно и удобно. Во многих интервью прослеживается очень важный аспект желаемого баланса работы и жизни, который обычно игнорирует большинство исследователей этой темы — помимо возможности уделять больше времени не-рабочим сторонам своей жизни, сама идея самостоятельного определения рамок своей занятости для респондентов тесно связана с чувством не только свободы, но и собственного достоинства. Процитированная выше респондентка, зрелый уже человек, сменивший множество рабочих мест, рассуждает:

Я пыталась и оформиться. Ну, как бы на работу нормальную. Допустим, так. Вот смотрите: на нормальной работе, на хорошей, на доброй работе, скажем так, за 10 тысяч в месяц я не буду сидеть с девяти утра до пяти вечера. Просто не буду. Я не понимаю смысла. Я могу эти 10 тысяч заработать за два заказа, грубо говоря, да. Ну, на хорошем заказе. Я весь месяц буду сидеть, и вот это... Ходить туда кланяться, как болванчик, ничего непонимающий? (ж., 40 лет, швея, бывший менеджер рекламного агентства).

Из её нарратива понятно, что доступный для нее набор рабочих мест не включает в себя хорошо оплачиваемые, перспективные позиции — они являются

предметом острой конкуренции, выиграть в которой большинство из наших респондентов-прекариев даже не рассчитывают:

Но вот, например, в моей ситуации — ну, у меня не заряженные родители, простые, хотя семья живет в относительном достатке, по сравнению с тем, что вижу по телевизору или в интернете, да. То есть оба члена семьи работают, содержим кошку, есть машина, никаких там суперкредитов, долгов, и так далее, нет... если у тебя есть возможность, у родителей тебя приткнуть, да, на 100 тысяч рублей чистого заработка, и сидения на попе в офисе Роснефти, это прикольно. Ну, конечно, ты будешь себя обеспечивать, да. Если есть такие варианты, то у тебя и старт будет другой, у тебя будут и квартира, и автомобиль, и так далее. Сейчас многие девочки, и не только девочки, думают, что в 25 лет или максимум в 30 у тебя уже все должно быть, и пара детей, и две иномарки под попой, и квартира, и бизнес, и работа, и так далее. Но на самом деле все не так просто получается, как вот это все представляется (м., 25 лет, монтировщик торгового оборудования, высшее техническое образование).

Молодые работники, не имеющие «заряженных родителей», принимают сложившуюся систему распределения благ как данность, и рассматривают свои трудовые перспективы как набор малооплачиваемых и малоперспективных рабочих мест. В этой ситуации возможность оптимизировать, по крайней мере, свой баланс жизни и работы оказывается очень важным аргументом в пользу прекарной занятости — в том числе и потому, что тебе не придется «кланяться, как болванчику», т. е. постоянно общаться со своим руководством и чувствовать от него зависимость. Это своего рода «свобода в бедности», обеспечивающая, по крайней мере, иллюзию автономии в неблагоприятных жизненных обстоятельствах. Разумеется, эту «свободу» нельзя понимать буквально: скорее, речь идет о свойственном неолиберальному экономическому и политическому порядку «управлении с помощью свободы», в том смысле, в котором об этом писал Фуко, когда индивидуум удерживается в определенном социальном положении не путем прямого давления, а с помощью создания структуры, задающей ему возможное пространство действий [Foucault, 2008: 341—342].

Свои экономические ограничения прекарные работники в этих условиях готовы воспринимать стоически:

Нет, у меня как бы не стоят вообще цели, у меня нет приоритетов таких, чтобы как бы... Я не хочу, я не стремлюсь купить машину, я не стремлюсь там... У меня нет желания покорить этот мир с помощью денег. Я хочу жить спокойно, нормально, и всё, да (ж., 34 года, парикмахер).

Такую конфигурацию баланса жизни и работы можно понять, только если принять во внимание, что работа, помимо собственно затраченного на неё времени и материального вознаграждения, имеет много других аспектов, связанных с самооценкой, психологическим комфортом, представлениями о своих перспективах. Последний пункт представляет здесь особый исследовательский интерес, поскольку та часть баланса, которая отводится труду, по идее, имеет не только сиюминутную ценность как источник заработка, но и представляет собой инвестицию в будущее — в карьеру, социальную мобильность, обеспеченную старость, наконец. Именно эти соображения «инвестиций в будущее» часто являются моти-

вом и оправданием сверхзанятости работников, жертвующих своей частной жизнью и досугом в пользу работы. Однако у наших прекариев концепция будущего оказалась совсем иной.

Баланс семьи и работы, прекарность и представления о будущем

Дизайн исследования предполагал и разговор о том, кем видят себя наши респонденты в далеком и близком будущем, и в этом отношении представители разных поколений прекарных работников неожиданно проявили достаточное единодушие: будущее для них оказалось слишком зыбким проектом, чтобы заслуживать каких бы то ни было инвестиций:

Главное — двигаться, не стоять на месте. Ну, я не знаю, откуда мы знаем, что произойдет завтра... так сказать, встал — ну, слава Богу, жив-здоров (м., 53 года, плиточник с высшим образованием, бывший инженер).

А с точки зрения пенсии, как бы муж говорит, что мы вряд ли доживем до нее (ж., 26 лет, мастер маникюра, бывший инженер-химик).

Официальное трудоустройство? Но в данный момент это меня вообще не волнует. Ну, я в такое поколение попал, что мне вообще в принципе все равно. Поколение полностью перестройки, там 90-е года, разруха, поэтому у меня вообще такое искаженное мировосприятие, не как у взрослых людей, которые там из Советского Союза, скажем так. Поэтому мне в принципе вообще все равно. Я вообще не планирую до старости дожить (смех) (м., 27 лет, охранник).

Приведенные цитаты показывают, что будущее для наших респондентов не является тем горизонтом, который мог бы определять динамику сегодняшнего дня и влиять на распределение их усилий между разными сторонами жизни. Оно или является фигурой умолчания, или печальной данностью, которую в любом случае не удастся предотвратить:

Ну, со временем я, наверное, все-таки... закончу свою жизнь в съемной маленькой комнатухе. Без своего угла. Ну, я думаю, и в 70 лет смогу что-нибудь сострочить, чтобы заплатить (ж., 40 лет, швея).

До такого будущего доживать, конечно, совершенно не хочется, поэтому многие молодые респонденты шуточно закрывают для себя такую возможность — но за этой шутливостью стоит значительное напряжение и отсутствие возможности помыслить и принять свои возможные жизненные перспективы. Необходимо отметить, что эта тенденция присуща не только прекариям, в какой-то степени она характерна для всего неолиберального социального порядка и является отражением «презентизма» — определенного состояния общественного сознания, когда стремление жить «здесь и сейчас» становится единственным способом существования, а будущее превращается в некую эфемерную абстракцию, непредставимую, а потому лишённую ценности¹. Ханс Гумбрехт описал это состояние как «расширенное настоящее», поглощающее собой и прошлое, и будущее [Gumbrecht, 2013: 16], и именно оно является единственным горизонтом сознания прекариев. В этом смысле можно сказать, что социальная группа прекарных работников

¹ Traverso E. (2016) Presentism: The Politics of Memory in the Age of Neoliberalism. Open lecture in University of Berkeley, 14 September. 2016. <https://soundcloud.com/cirucberkeley/presentism-the-politics-of-memory-in-the-age-of-neoliberalism-enzo-traverso-91416> (дата обращения 24.05.2019).

в наиболее концентрированном виде воплощает собой многие важные состояния, свойственные современному миру в целом.

Прекарная жизнь и гендерные различия

Как уже было показано выше, для прекариев исключительную ценность имеет автономия и возможность подчинить свою «работу» требованиям «жизни», а не наоборот. Но если мы посмотрим, что для них представляет эта «жизнь», отличающаяся от работы, мы увидим существенную гендерную асимметрию. Для мужчин в нашей выборке это возможность свободно организовывать свой досуг, либо ресурс для саморазвития:

И работа позволяет, и она не всегда рано с утра, поэтому я могу, например, с утра что-то поделать, потренироваться, встретиться с друзьями, потом еще успеть выспаться относительно, там 5—6 часов, и ехать работать. Это прикольно. Очень доволен. (м., 32 года, администратор без официального оформления).

Я из-за того, что там работаю и руками, и деньгами, и мотаюсь постоянно, это не значит, что я деградирую и забиваю на основной профиль своего образования. Я интересуюсь, читаю, развиваюсь, дабы время есть свободное, и как бы финансы позволяют книжку купить, или в интернете почитать (м., 28 лет, экспедитор).

Хотя это саморазвитие не подчинено никаким конкретным утилитарным целям, оно повышает самооценку респондента и добавляет ему уверенности в себе. Непрестижная и не очень высокооплачиваемая работа позиционируется им лишь как второстепенная сторона жизни, посвященной более интересным для него задачам.

Напротив, у опрошенных нами женщин-прекариев их свободное от работы время отводилось преимущественно обслуживанию семьи, причем эта закономерность воспроизводилась на самых разных стадиях жизненного цикла: и у молодых матерей, и у женщин, имеющих в составе семьи детей-школьников, и у бабушек.

Вот три месяца, как у меня родилась внучка, все мысли постоянно только там, я хочу быть только там, я езжу туда через день, а бывает — и каждый день. Потому что я хочу видеть каждую секунду ее жизни (ж., 52 года, оператор call-центра).

Тут у меня, значит, стрижку я делаю 30 минут. Тут окрашивание у меня — час. Я их рассадила, всё сделала, побежала кормить грудью... (ж., 28 лет парикмахер).

Для меня важно то, что я могу заниматься детьми. Меня ничего не сдерживает. То есть, вот это самое главное. Самое главное — дети, то, что они под моим присмотром, то, что я уделяю им внимание (ж., 42 года, уборщица, высшее филологическое образование).

Как мне приходилось уже писать, для женщин выбор прекарной занятости далеко не всегда является добровольным проектом: с одной стороны, «моральная рациональность» заставляет их подчинять свой баланс жизни и работы именно материнству и заботе о семье [Тартаковская, 2017], с другой — они нередко стигматизируются на рынке труда работодателями:

У меня, самое интересное, у меня в основном, куда я ни приходила, мне говорили: «Вы нам так подходите, вы нам нравитесь, нам нравится с вами общаться, так легко с вами... Образование у вас высшее, как раз замечательно, прекрасно, выглядите замечательно... Они говорят: «Но трое детей, мы не готовы, мы вас возьмем, но мы не можем взять ваших детей» (ж., 38 лет, администратор торгового зала).

Таким образом, принимая во внимание гендерную составляющую баланса жизни и работы, следует отдавать себе отчет в том, что она складывается не только под воздействием культурных установок, которые, в конце концов, всегда могут быть пересмотрены конкретными людьми, но часто определяется структурными факторами «прямого действия», не зависящими от воли индивидов. Женская прекарная занятость обычно является результатом именно таких внешних ограничений. Приведенная ниже цитата иллюстрирует сложные дилеммы, встающие перед современной работающей матерью, пытающейся выстроить свой баланс оптимальным образом:

Первое — это или искать пятидневку, например, в восемь отвела, и до пяти работать. И в пять я его заберу — у нас до пяти был садик, строго до пяти. Вот. И, допустим, государственное предприятие, где, действительно, оплачиваются хотя бы больничные. Понятно, что ребеночек маленький, только пошел в садик, средний был тоже в садике, а эта в школе. В любом случае, когда много деток — один принес, другой заболел, то есть, это естественно, никто от этого не застрахован. Понятно, что это будет, и что сидеть кому-то там... Некому сидеть. Вот. Это первая направленность была. И второе — идти по графику мужа работать, то есть два через два. Он два дня, я два дня, он два дня. И, то есть, чтобы уже ни на кого не рассчитывать, если даже детки болеют, то я с ними сижу, то он, чтобы не брать никаких больничных. Потому что, если, понятно, ты идешь по графику два через два, то, скорее всего, это предприятие частное или ООО, или еще что-то, где хозяева не любят, когда ты уходишь в декрет, или куда-то там на больничный, или еще какие-то у тебя проблемы с детьми. Или там отпрашиваешься постоянно. Я это прекрасно понимала (ж., 37 лет, продавец).

В своей стратегии она должна предусмотреть не только время, которое требуется выделить на заботу о троих детях, но и специфику работы мужа, и институциональные факторы: график работы детского сада (строго до пяти, то есть раньше, чем заканчивается стандартный рабочий день), и предпочтения работодателей (не любят, когда берут больничные). В итоге ей удается вписаться во всю эту сложную систему ограничений, но через несколько лет оказывается, что какие-то важные составляющие этого баланса нарушены: распределяя время между детьми и работой, она не уделяла достаточно внимания отношениям с мужем, в итоге ее брак распадается:

Наверное, когда кризис среднего возраста, не зря говорят... И я тут постоянно на работе. Тем более, много лет мы работали с ним в параллельные графики. То есть мы виделись совсем мало, когда я приходила с работы, или когда он приходил. В итоге семья из-за этого и распалась, что не удалось сохранить вот это единство, как мечтали... (ж., 37 лет, продавец).

Этот пример показывает, насколько сложной, многосторонней задачей является построение удовлетворительного баланса между жизнью и работой в контексте патриархатной гендерной культуры.

Некоторые из наших респонденток страдали от чувства недореализованности, другие говорили, что довольны своей жизнью, однако в любом случае незанятое работой время не принадлежало им самим. В противоположность этому, нерабочее время своих супругов они рассматривали именно как «свободу»:

Муж доволен, что я работаю дома, потому что он свободен, у него руки развязаны... Или тогда ему нужно будет ходить в школу, там, детей контролировать. Там, на тренировке возить, там, в театральную студию возить (ж., 39 лет, оператор call-центра).

Из интервью очевидно, что к такому варианту распоряжения своим свободным временем супруг респондентки совершенно не готов.

Стоит при этом отметить, что у наших респонденток-прекариев, которые своей главной задачей видят воспитание детей, как раз в явной форме присутствует горизонт «будущего», в отличие от всех остальных категорий прекариев, но эта категория рассматривается исключительно как «будущее детей»:

Дети... Дети — мое вложение, на них рассчитываю. Дочка у меня хорошо закончила институт, сейчас устраивается на хорошую работу. Я как бы всячески ее поддерживаю, и всё для этого делаю, чтобы она дальше росла. Говорю: «Потому что вся надежда на тебя» (ж., уборщица, 42 года, высшее филологическое образование).

Интересно, что респондентка в данном случае формулирует свою жизненную стратегию не столько как традиционно предписанную заботу о детях, но именно как инвестицию, «вложение», пользуясь рыночной терминологией, и надеется получить в результате отдачу. Но эта рациональность, связанная с попыткой контролировать свое будущее, конечно, имеет цену в настоящем, связанную с ее эмоциональным состоянием:

Ну, обидно, что работаю уборщицей, честно говоря. Дети не могут сказать, кем мама работает. Ну, говорят, домохозяйка. Как-то им стыдно... (ж., уборщица, 42 года, высшее филологическое образование).

Многие наши респондентки, выстроившие баланс семьи и работы вокруг «семьи» так, что «работа» имеет лишь периферийное значение подработки, вынуждены были заплатить за это деквалификацией и символическим обесцениванием своей роли даже в рамках той самой семьи, которой они принесли в жертву свои профессиональные амбиции.

Заключение

Проведенное исследование позволяет увидеть, какую сложную структуру имеет баланс работы и жизни, и как много составляющих задействованы в его установлении: социальные институты, политика работодателей, ценности самих работников, гендерная культура, особенности рынка труда. Группа прекарных работников интересна тем, что именно в ней, возможно, наиболее наглядно проявляются особенности действия неолиберальных социально-экономических механизмов, описываемых в социологической литературе как «новый дух капитализма» [Boltansky, Chiapello, 2006]: автономизация, индивидуализм, гибкость, отсутствие четкой профессиональной идентичности. Многие из них предпочитают работать на прекарных рабочих местах просто потому, что привлекательная перспектива стабильной работы с социальным пакетом фактически недоступна, и поддержание устраивающего их баланса жизни и работы оказывается важнейшей ценностью, в какой-то степени компенсирующей отсутствие возможностей социальной мобильности. Забота о сохранении своего стиля жизни, в котором работа играет лишь второстепенную роль, приводит к специфической ситуации «жизни одним днём», когда будущее выталкивается за горизонты осмысления как что-то находящееся совершенно вне возможности контроля.

Однако у прекариев, как и у остальных работников, на баланс жизни и труда самым решительным образом влияет гендерная принадлежность, задающая не только разные конфигурации балансов, но и разные смыслы той части «жизни», которая свободна от работы, и разную цену, которую приходится за эту «свободу» платить. Женская прекарная занятость, по ощущению наших респонденток, даже менее престижна, чем статус домохозяйки, но при этом создает известный эффект «двойной нагрузки», заставляя их балансировать своим временем в интересах других членов семьи (часто конкурентных между собой) и отказываться при этом от любых других жизненных перспектив.

Список литературы (References)

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наемный работник в современной России / отв. ред. З. Т. Голенкова. М. : Новый Хронограф, 2015. С. 121—138.

Golenkova Z. T., Goliusova Y. V. (2015) Precariat as a new phenomenon in the modern social structure. *Employee in modern Russia*. Ed. ed. Z. T. Golenkova. Moscow: NewChronograph. P. 121—138. (In Russ.)

Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4—14.

Rotkirch, A., Temkina A. (2002) Soviet gender contracts and their transformation in modern Russia. *Sociological studies*. No.11. P. 4—14 (In Russ.).

Савельева Н. В. Сетевой маркетинг: прекарный труд и организации-паразиты // Журнал исследований социальной политики. 2015. № 13 (1). С. 65—80.

Savelyeva N. V. (2015) Network marketing: precarious labor and parasites organizations. *Journal of Social Policy Studies*. No.13 (1). P. 65—80. (In Russ.)

Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—216. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>. (In Russ.)

Тартаковская И. Н. Женственность прекарности // ИНТЕР. 2017. Т. 1. № 14. С. 45—53. Tartakovskaya I. N. (2017) Precarious femininity. *INTER*. V.1. No. 14. P. 45—53. (In Russ.)

Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3—13.

Toshchenko Z. T. (2015) Precariat — a new social class. *Sociological studies*. No. 6. P. 3—13. (In Russ.)

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994—2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99—110.

Shkaratan O. I., Karacharovsky V. V., Gasyukova E. N. (2015) Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994—2013 Data). *Sociological Studies*. No. 12. P. 99—110. (In Russ.)

Barbier J. C. (2002) A survey of the use of the term *précarité* in French economics and sociology. *Document de Travail*. No 19. P. 37—48.

Bauman Z. (2013) *Wasted lives: Modernity and its outcasts*. London: Wiley.

Bloom P. (2016) Work as the contemporary limit of life: Capitalism, the death drive, and the lethal fantasy of 'work-life balance'. *Organization*. Vol.23 (4). P. 588—606.

Boltansky L., Chiapello E. (2006) *The New Spirit of Capitalism*. New York: Verso.

Bourdieu P. (1986) The Forms of Capital. In.: J. Richardson(ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood. P. 241—258.

Caproni P.J. (2004) Work/life balance: You can't get there from here. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 40 (2). P. 208—218.

Chatrakul Na Ayudhya U., Smithson J. (2016) Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate. *Community, Work & Family*. Vol.19 (2). P. 213—226.

Clark S.C.(2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. Vol.53 (6). P. 747—770.

Cross J.(2010) Neoliberalism as unexceptional: Economic zones and the everyday precariousness of working life in South India. *Critique of Anthropology*. Vol. 30. No. 4. P. 355—373.

Day S., Papataxiarchis E., Stewart M. (1999) *Lilies of the field: Marginal people who live for the moment*. Boulder: Westview Press.

De Genova N. (2002) Migrant 'illegality' and deportability in everyday life. *Annual Review of Anthropology*. No.31. P. 419—447.

Emslie C., Hunt K. (2009) 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 (1). P. 151—172.

Gambles R., Lewis S., Rapoport R. (2006) *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Guest D. (2002) Perspectives of the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. Vol.41 (2). P. 255—279.

Fleetwood S. (2007) Why work–life balance now? *International Journal of Human Resource Management*. Vol.18 (3). P. 387—400.

Foucault M. (2008) *The birth of biopolitics. Lectures at the college de France, 1978—79*. London: Palgrave Macmillan. 368p.

Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. V.10. No.1. P. 76—88.

Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.63(3). P 510—531.

Grzywacz J. G., Carlson D. S. (2007) Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 9 (4). P. 455—471.

Gumbrecht H. U. (2013) *After 1945: Latency as Origin of the Present*. Redwood City: Stanford University Press.

Hobson B. (2014) *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Kirchmeyer C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In: C. L. Cooper, D. M. Rousseau (Eds.) *Trends in organizational behavior*. Vol. 7. *Time in organizational behavior*. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd. P.79—93.

Lewis S., Beauregard T. (2018) The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In: R. Johnson, W. Shen, K. M. Shocley (Eds.) *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface*. Cambridge: Cambridge University Press. P.720—732.

Lewis S., Gambles R., Rapoport R. (2007) The Constraints of a 'Work-Life Balance' Approach: An International Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol.18(3). P. 360—373.

Neale-McFall C., Eckart E., Hermann M., Haskins N., Ziomek-Daigle J. (2018) Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*. Vol.57. No. 2. P. 205—220. <https://doi.org/10.1002/ceas.12099>.

Rao I. (2017) Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 27 (7). P. 706—713.

Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. (2015) *Social Class in the 21st Century*. London: Pelican an imprint of Penguin Book.

Standing G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, New Delhi, New York, Sydney: Bloomsbury Academic.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.11

Правильная ссылка на статью:

Галкин К. А. Когда работа не заканчивается. Профессиональные роли и отношение к помощи в нерабочее время у молодых сельских врачей // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 179—191. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.11>.

For citation:

Galkin K. A. (2019) When work never ends. Professional roles and attitudes of young rural doctors to patient care in the off-hours. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 179—191. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.11>.



К. А. Галкин

КОГДА РАБОТА НЕ ЗАКАНЧИВАЕТСЯ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РОЛИ И ОТНОШЕНИЕ К ПОМОЩИ В НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ У МОЛОДЫХ СЕЛЬСКИХ ВРАЧЕЙ

КОГДА РАБОТА НЕ ЗАКАНЧИВАЕТСЯ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РОЛИ И ОТНОШЕНИЕ К ПОМОЩИ В НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ У МОЛОДЫХ СЕЛЬСКИХ ВРАЧЕЙ

WHEN WORK NEVER ENDS. PROFESSIONAL ROLES AND ATTITUDES OF YOUNG RURAL DOCTORS TO PATIENT CARE IN THE OFF-HOURS

ГАЛКИН Константин Александрович — кандидат социологических наук, младший специалист-исследователь, Европейский университет в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: Kgalkin1989@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6403-6083>

Konstantin A. GALKIN¹ — *Cand.Sci. (Soc.)*, Junior Research Fellow
E-MAIL: Kgalkin1989@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6403-6083>

¹ European University at St. Petersburg, St. Petersburg, Russia

Аннотация. В статье рассматривается конструирование молодыми сельскими врачами профессиональных ролей в сельском сообществе и смыслов про-

Abstract. The article examines how young rural doctors construct their professional roles and the meanings of their profession in rural communities,

фессии то, как на основании обозначенных в исследовании ролей построена мотивация помочь пациентам- сельским резидентам в нерабочее время. Исследование проводилось в двух районах Ленинградской области — Подпорожском и Лужском районе всего было собрано 20 биографических интервью с молодыми врачами ($n=20$). Интервью анализировались с применением методики тематического анализа, которая позволила сфокусироваться на том, как сами врачи описывают свое нерабочее время и взаимодействие со своими пациентами — сельскими резидентами. В работе применяется социально-антропологический подход к исследованиям профессий, который позволил обозначить ключевые роли молодых сельских врачей: роль хранителя местного пространства и роль эксперта. Автор показывает, что в зависимости от конструирования молодым врачом своей профессиональной роли по-разному понимается категория «помощи», в том числе и в нерабочее время. Важным выступает то обстоятельство, что врачи сильно интегрированные в сельское общество выбравшие «роль хранителей местного пространства» могут потерять этическую непредвзятость при работе с пациентами, в то время как, врачи, которые выбрали роль экспертов при работе в сельском сообществе могут быть отстранены от самого сообщества и своих пациентов, что тоже негативно сказывается на работе врача.

Ключевые слова: молодые врачи, молодые сельские врачи, локальное сообщество села, профессиональная роль врача на селе, взаимодействия с пациентами, нерабочее время сельского врача, сельская медицина, оказание медицинской помощи на селе

and what their motivation to help rural patients in their off-hours is based on. The study was conducted in two districts of the Leningrad oblast – Podporozhsky and Luzhsky districts. A total of 20 biographical interviews with young doctors were carried out ($n=20$). The author applies thematic analysis which allows studying how the doctors themselves describe their off-hours and interactions with patients who are local residents. A socio-anthropological approach helping to define the key roles of young rural doctors (“guardians of the local space” and “experts”) is also used in the paper. The author shows that the concept of “help” is understood differently depending on the professional role construct, including the off-hours. Importantly, the doctors strongly integrated into the rural community and acting as guardians of the local space may lose their ethical impartiality working with patients, whereas those doctors who act as experts can be disengaged from the community and patients which may also have negative impacts on doctor’s work.

Keywords: young doctors, young rural doctors, local community of the village, professional role of the doctor in the village, interaction with patients, non-working time of the rural doctor, rural medicine, medical care in the village

Задача статьи — внести вклад в понимание того, как молодые врачи конструируют свою профессиональную роль, работая в сельской местности. Врачебные профессии по своей сути — профессии помогающие. В последнее время, в ситуации неоменеджеризма и коммерциализации медицинских профессий, работа врача становится похожей на работу специалиста, который быстро решает необходимые задачи, не отвлекаясь на длительное взаимодействие с пациентами. Различные коммуникативные, поведенческие аспекты работы врачей сегодня — это и предмет дискуссий со стороны социологов медицины, и важная составляющая практической деятельности самих врачей.

Особенности развития медицинского обслуживания в разных локациях (город — село) определяют функции и задачи работы медика-профессионала. Многозадачность, сильные социальные связи, общение и взаимодействие с пациентами, сельскими жителями, и отсутствие большого контингента медицинских специалистов, — все это оказывает огромное влияние на содержание работы, профессиональные ценности и распределение свободного времени сельского медика [Laven, Willkinson, 2003; Вяткина, 2012; Галкин, 2018].

Развитие сельской медицины в России предполагает, с одной стороны, активные изменения в социальной политике, программу «Земский доктор», направленную на привлечение молодых врачей в села, а с другой — проблемы, связанные со слабой оснащенностью медицинским оборудованием амбулаторий и ФАПов (фельдшерско-акушерских пунктов), трудности в обслуживании пациентов и острую нехватку специалистов.

Цель исследования — определить, как индивидуальные представления молодых врачей о своей профессиональной роли в селе (индивидуальное конструирование смыслов профессионализма) влияют на мотивацию помогать пациентам в нерабочее время.

Методология и эмпирическая база исследования

Эмпирической базой выступает серия интервью с двадцатью врачами общей практики, работающими в Лужском и Подпорожском районах Ленинградской области. Интервью проведены в период с марта 2017 г. по ноябрь 2018 г. в амбулаториях и ФАПах. Возраст информантов (молодых врачей) — от 27 до 35 лет. Такой возрастной диапазон обусловлен продолжительностью обучения в медицинском вузе. Тип интервью — биографический. Средняя продолжительность интервью — один час. Интервью представляют собой рассказы информантов о своем опыте, пережитых проблемах и трудностях. Эти рассказы стали для данного исследования отправной точкой, на основании которых сделаны выводы о формировании у молодых врачей своего образа и осознании ими своей профессиональной роли в жизни села. Е. Рождественская в «Биографическом методе» определяет рассказы, беседы информанта-интервьюера, как возможность узнать много о пережитых и переживаемых событиях, «рассказывание — это не только когнитивная и коммуникативная стратегия, рассказывание провоцирует эмоции, способствует реинсценированию аффектов и различных ситуаций» [Рождественская, 2012: 83—84].

Интервью проводились в атмосфере, максимально близкой к повседневной беседе, в рамках которой информанты рассказывали о работе в сельской местности

[Kvale, 1996]. Нарративы интервью анализировались по схеме трехуровневого анализа: разделение нарратива на категории, концептуализация нарратива интервью на более высоком структурном уровне (связь того, что было сказано информантом, с другими нарративами), теоретическая концептуализация материала и связь нарративов с теоретической базой [Kvale, 1996]. При анализе нарративов интервью автор выделил типичные роли врачей в сельской местности — *роль хранителя местного пространства* и *роль эксперта* — и описал, как молодые врачи конструируют подобные роли.

Задачи исследования состояли в последовательном изучении ролей врача при работе в сельской местности и анализа мотивации оказания профессиональной помощи и предоставления консультаций, бесед с пациентами — сельскими жителями в нерабочее время. Рассматривался следующий круг вопросов: взаимодействие с пациентами, позиционирование своего профессионализма врачом в сельской местности, коммуникация и общение с пациентами в нерабочее время.

Среди информантов были те, кто приехал в село по программе «Земский доктор», а также те, кто вернулся работать в село, в котором вырос. Программа «Земский доктор» регламентируется законом № 336 — ФЗ «Об обязательном медицинском страховании» и работает с 2012 г. Программа рассчитана на привлечение молодых специалистов-врачей в сельские районы.

Позиционирование профессионализма, профессиональные роли молодых врачей в сельской местности

Роль врача предполагает достижение цели — качественного лечения пациентов и оказания им необходимой помощи [Dolch, 2003: 392; цит по: Подстрешная, 2015: 629]. Как отмечает Е. Подстрешная, исходя из особенностей символического интеракционизма, роли не являются устойчивыми категориями [Подстрешная, 2015: 629]. Индивид в различных ситуациях ориентируется на релевантные роли и может по-разному выстраивать свое поведение [Подстрешная, 2015]. В зависимости от того, как врач определяет свой профессионализм, выстраиваются его отношения с пациентами. Но врач является также «заложником» профессиональной этики и моральных ценностей. Все действия врача обусловлены врачебными этическими нормами, в которых прописано понимание этики медицинского профессионализма¹ и профессиональные действия врача в тех или иных ситуациях. Подобные представления о врачебном профессионализме и понимание конкретного специалиста-врача как части огромной машины, который должен действовать в рамках необходимых норм и инструкций присутствуют в описании этой профессии в работах функционалистов [Parsons, 1964; Carr-Saunders, 1933].

Что при таком подходе теряются индивидуальные аспекты понимания врачом своего профессионализма. Т. Маршалл, определяя концепцию современного профессионализма, рассуждает о переходе от традиционного индивидуализма профессий (закрытых экспертных профессиональных сообществ) к социальной ориентированности профессиональной деятельности [Marshall, 1939]. Повседневность профессионалов, таким образом, становится важным связующим звеном между

¹ Кодекс врачебной этики РФ от 07.06.1997.

индивидами и тем, как они понимают и конструируют социальные представления о профессии [Evetts, 2011]. Часто именно индивидуальные поведенческие особенности, перцепция боли пациента, профессиональная мотивация, удовлетворенность своим трудом играют решающую роль в качестве медицинского обслуживания и успехе взаимодействия врача и пациента.

Эти обстоятельства способствуют поиску новых теоретических и методологических перспектив исследования личных рефлексий профессионалов [Романов, Ярская-Смирнова, 2015]. В классической работе Г. Беккера «Мальчики в белом» [Becker, 1962] уделяется внимание тому, как студенты-врачи конструируют смыслы профессии, интегрируются в профессиональную культуру. Также и Э. Хьюз отмечает важность понимания индивидуальных представлений врачей о своем профессионализме, которые трансформируются и изменяются при переходе индивидов из обывательской культуры в медицинскую. Данный переход сопряжен с конструированием своих профессиональных ролей, идентичности и различными дилеммами, связанными с построением карьеры [Hughes, 1956].

Эти идеи получили развитие в социально-антропологическом подходе к исследованиям профессий, где рассматривается то, как профессионалы маркируют свою принадлежность к профессии, какие смыслы считают важными для развития профессионализма, как интегрируются в профессиональную культуру из обывательской, а затем реализуют медицинскую культуру в повседневности [Романов, Ярская-Смирнова, 2015; Романов, Ярская-Смирнова, 2009; Абрамов, 2013].

В настоящем исследовании автор использует социально-антропологический подход к изучению профессий для того, чтобы описать, как молодые врачи определяют свой профессионализм. Профессиональная роль — это индивидуальные представления молодых врачей о профессионализме, которые конструируются индивидами, молодыми врачами, в сельском сообществе. В отличие от профессиональной идентичности, конструируемой на протяжении всей жизни индивида и зависящей от образования, семейного бэкграунда, способов интеграции в профессию, профессиональная роль не постоянна и может трансформироваться в зависимости от контекстов, сообществ и условий, в которых работает молодой врач и изменяться достаточно стремительно. Например, профессиональная роль может быстро изменяться в зависимости от эмпатии, эмоционального восприятия боли и выработки реакции на боль пациента в различных ситуациях [Vanja, 2008].

Врач при работе в селе вынужден сочетать роли профессионала и сельского жителя. За подтверждением этой мысли обратимся к работам Лиз Бонди, в которых сельское сообщество понимается как «стирающее границы» между профессиональной ролью врача и ролью жителя села [Bondi, 2009: 165]. Часто эти роли накладываются одна на другую. Возможным решением проблемы выступает возвращение к привычным отношениям «врач — пациент», где врач выступает в роли эксперта, а пациент не задает лишних вопросов и не пытается рассказать о своих психологических проблемах, которые косвенно связаны с заболеванием [Nadelson et. al, 2002]. Однако такая коммуникация «врач — пациент» не всегда возможно в сельской местности, а также может стать причиной потери доверия к специалисту. В работе автор ориентируется на концепцию «минимального внима-

ния», обозначенную Дж. Банджой. Её суть заключается в том, что, с одной стороны, врач сохраняет интерес к пациентам, а с другой — объективно и беспристрастно относится к процессу лечения [Banja, 2008: 1129]. Данная концепция позволяет проследить, как конструируются профессиональные роли, отклоняясь в ту или другую сторону от эталонной модели.

Также следует упомянуть об одной особенности работы врача в селе, выраженной в том, что врачам зачастую приходится работать с пациентами в нерабочее время. К. Лонг и С. Вайнерт, авторы пособия по медицинскому обслуживанию сельских жителей, рассматривают важность неформальных контактов и взаимодействий врачей с жителями сёл, в том числе и в контексте повышения качества медицинского обслуживания. Пациентам, живущим в сёлах, необходимо доверять своему врачу, который является единственным доступным профессионалом, способным быстро прийти на помощь [Long, Weinert, 1999].

Проблема нехватки времени и ненормированного рабочего дня обозначена и в исследовании Л. Медоуз. К сожалению, медицинская помощь в сёлах не отвечает запросам пациентов, и часто врачам просто не хватает времени для того, чтобы принять пожилого человека на профилактический осмотр, поэтому, как правило, пациенты обращаются к врачам только за экстренной помощью [Meadows et al., 2001: 461]. При этом врачи обладают весомым статусом и властью, часто это единственные специалисты, способные прийти на помощь, профессионализм которых не ставится под сомнение, как это отмечено в исследовании австралийских ученых А. Кенни и П. Нугис [Kenny, 2004; Nugus et al., 2010].

Роль «хранителя местного пространства»

Профессионализм и профессия понимаются молодыми врачами, которые конструировали свой профессионализм в селе, исходя из роли «хранителя местного пространства», как помогающие. Основным смыслом профессионализма выступает желание помочь пациенту, прежде всего, оказать медицинскую помощь, обсудить повседневные проблемы и помочь психологически справиться с болезнью. Медицинская профессия рассматривается, исходя из гуманистических ценностей, а самой большой «ошибкой» врача при работе с пациентами оказывается высокомерие и неучитивое отношение, отсутствие эмпатии.

Такие молодые врачи отмечали важность длительного общения с пациентами, когда врач не только ставит диагноз и просто лечит больного, а долгое время общается с ним. Важны коммуникация и установление хорошего психологического контакта. Они старались быстро интегрироваться в повседневность села, а контекст соседства и «хорошего знания» своих пациентов служил дополнительной возможностью улучшения качества работы.

«...Поначалу, как приехал сюда, да, было сложно, наверное, в том, что я все-таки человек городской... Но потом, поработав здесь полтора года, понял, что это очень хорошая, в принципе, работа и неплохая должность. И что, наверное, очень важно лично для меня — это возможность общаться достаточно тесно со своими пациентами» (м., 28, кардиолог, ЛО).

Врачи с подобным пониманием своего профессионализма отмечали необходимость активного участия в жизни своего села. Врач часто выполнял функции

«местного батюшки», «охранителя пространства». Медицинские знания у «хранителей местного пространства» понимались как максимально широкий контекст. Значимым было наличие хороших психологических навыков и деонтологической подготовки при работе в сельской местности.

«Я не знаю, просто здесь уже очень сильно врос корнями в свое родное село и, так сказать, наверное, уже и не представляю своей жизни без него» (м., 30, врач общей практики, ЛО).

Ключевыми смыслами медицинской профессии выступали помогающие аспекты и знания, навыки понимались врачами в контексте помощи своим пациентам, сельским жителям. В интервью врачи называли пациентов такими словами: «соседи», «сельчане», «свои». Для представителей подобной роли было характерным размывание границ профессионала-врача и сельского жителя. При этом часто профессиональные ценности, такие, как этическая непредвзятость и объективность, были смешаны с ценностями конкретного села, а мнение сельского сообщества крайне важно при принятии решений молодыми врачами.

Часто врачам приходилось и оказывать помощь, и давать психологические советы пациентам. При этом статус профессионала был важен, благодаря ему врач брал на себя функции «хранителя сельского пространства». Но статус был, прежде всего, определен тем, чтобы быть полезным в конкретном сельском сообществе, используя свои навыки и знания.

Врач выступал психологом, который мог помочь в решении проблем различного спектра, часто не относящихся к лечению и медицинской помощи. Это не всегда позитивно воспринималось самими врачами и, в некотором роде, могло нанести урон профессионализму, а самое главное — привычному распорядку рабочего дня врача.

Тема включенности и сопереживаний отсылает к эмоциональному аспекту коммуникации врача с пациентом и эмпатии. Для профессионализма сельского врача такой аспект работы оказывается неоднозначным. Чрезмерное участие молодого врача в жизни села и эмпатия к пациентам, местным жителям, могут привести к профессиональному выгоранию и желанию переехать из села. Молодые врачи, которые исполняли роль хранителя местного пространства, оценивали эмпатию к пациентам, наравне с общением и взаимодействием с ними, достаточно положительно и, наоборот, называли эти особенности профессии ключевыми для достижения успеха при работе в сёлах. Данная позиция противоречит концепции неоменеджериализма, активно развивающегося сегодня в медицине, когда приоритетным направлением выступает быстрая коммуникация с пациентом, назначение необходимых лекарств и быстрое лечение.

Роль «эксперта»

Особенностью понимания профессионализма у молодых врачей, выбравших роль эксперта, выступал ориентир на короткое общение с пациентами и маркирование своего профессионализма при любых взаимодействиях в селе. Коммуникация с пациентами достаточно механизмуется и сводится к расспросам о заболевании, постановке диагноза и назначению необходимого лечения. Профессионализм позиционировался молодыми врачами как экспертный, и врач был специалистом по лечению, избавлению пациента от конкретных заболева-

ний, но функции психолога или психотерапевта не входили в спектр понимания профессионализма у молодых врачей, которые выбрали эту роль.

Одной из особенностей работы у таких молодых врачей была дистанцированность от сельского сообщества и нечастая коммуникация с пациентами, местными жителями, в свободное время.

«С пациентами общаюсь только на работе. Когда не работаю, стараюсь меньше попадаться на глаза моим пациентам, потому что я считаю, что врач не должен общаться со своими пациентами, когда не работает, это плохо сказывается на профессионализме» (м., 28, врач общей практики).

Врачи, выбравшие роль эксперта, отмечали, что эмпатия к пациентам или сопереживание пациенту может стать проблемой для работы и взаимодействий. На такие эмоции затрачивается много времени, которого часто не хватает у сельского врача. Молодой специалист, врач, пытающийся максимально интегрироваться в дела и социальную жизнь села, теряет объективность, этическую непредвзятость и профессионально выгорает, растрачивая свои силы на сочувствие пациенту.

«Я не могу всем сочувствовать и всем сопереживать, иначе меня просто не хватит, я просто на работе сгорю. Должна быть какая-то стена и дистанция. Да, вы правы, пациенты здесь не такие, как в городе, и они очень часто лезут к тебе со своими проблемами и расспросами, считают, что я могу помогать 24 часа в сутки. Но я ведь не безграничен в плане своей энергии, сил, и, как любому человеку, мне нужно отдыхать» (м., 30 врач терапевт).

Работа сельского врача у представителей подобной роли определялась как бесперспективная: невозможно построить карьеру или развить свой профессионализм, работая в селе. В карьерные планы молодых врачей, представителей роли эксперта, входил переезд из села в крупный город. Обычно «эксперты» приезжали работать в село по программе «Земский доктор» и часто подобный переезд происходил из-за отсутствия собственного жилья, более высокой оплаты труда или невозможности устроиться на работу врачом в городе.

Среди тех врачей, которые выбрали подобную роль при работе в сельском сообществе, были и те, кто вернулся работать в своё село после окончания медицинского вуза. Однако основным мотивом такого возвращения выступало желание просто найти работу и получить необходимый опыт, а затем обратно вернуться в город. Некоторые информанты отмечали в интервью, что считают опыт работы в селе полезным. Важным здесь выступает навык взаимодействия с пациентами. Во время обучения в медицинском вузе вопросы взаимодействия врача и пациента остаются малоизученными, а работа в селе с небольшим контингентом пациентов позволяет прочувствовать специфику деонтологической медицинской помощи. Лучше всего это иллюстрирует следующая цитата:

«Я не хочу здесь оставаться в принципе, но хотел бы все-таки приобрести какой-то опыт работы, который в будущем был бы полезен лично для меня, например, для моей карьеры даже в городе. А здесь, в плане работы на селе, это крайне важно. На мой взгляд, особенно, если мы говорим о какой-то практике работы с пациентами, все равно это важно — как-то понимать и всю специфику работы, и, конечно же, трудности, связанные с работой врача» (м., 25, терапевт).

Но, выбирая между работой в селе и работой в городе, информанты-«эксперты» предпочли бы работать в городе. Работа в селе, особенности контингента пациентов и необходимость общаться (в том числе и в нерабочее время) с одними и теми же людьми наносит значительный ущерб профессионализму, нарушает этическую непредвзятость врача и сопряжена с ежедневным преодолением различных трудностей.

Другой важной проблемой при работе в сёлах, как отмечали информанты, была многозадачность и необходимость выполнения различных функций: врач здесь буквально становился специалистом во всем. Ключевыми смыслами профессии выступала экспертность, сопряженная с дистанцированием от пациента, когда роль врача определена не социономическими и психологическими аспектами профессии, а как статусная роль профессионала, который решает конкретные задачи и действует в рамках, регламентированных профессиональными предписаниями, не отвлекаясь на взаимодействие и общение с пациентами в свободное время.

Помощь в нерабочее время

Позиционирование врачом своей роли в сельском сообществе и понимание помощи, с точки зрения конструирования смыслов профессии, определяет поведенческие особенности и стратегии работы с пациентами в нерабочее время. Как удалось выяснить, содержание повседневной работы врача в селе отличается от работы в крупном городе. Врачу в селе приходится выполнять задачи, которые не связаны напрямую с профессиональными обязанностями, например, оказывать психологическую помощь пациентам. Однако, как показывают интервью с самими врачами, подобные взаимоотношения между сельскими жителями и профессионалами не всегда приемлемы и могут привести к потере этической объективности и профессиональному выгоранию. Поэтому, некоторые из информантов прибегали к дистанцированию своего профессионализма и попытке обозначить роль врача, прежде всего, как роль профессионала-эксперта, в задачи которого входит исключительно лечение, а не психопрактики и долгие разговоры с пациентами.

Но, так или иначе, в сельской местности врачам приходилось довольно часто контактировать со своими пациентами в нерабочее время и давать профессиональные консультации. Лучшее тому доказательство — локальность сельского пространства, где все знают друг друга, а врач в селе только один. Под нерабочим временем в данном исследовании автор понимает то время, которое не регламентировано трудовым распорядком дня, в рамках которого врач не ведет прием в ФАПе или амбулатории, и не совершает обходы пациентов.

К тому, чтобы давать профессиональные советы пациентам в нерабочее время, «эксперты» и «хранители» относились по-разному. «Хранители» обычно давали советы, долго разговаривали, оказывали психологическую поддержку пациентам в нерабочее время. В интервью «хранители» говорили, что такая помощь является особенностью работы в сельском сообществе и отказать в ней невозможно.

«Здесь ты постоянно должен 24 часа в сутки кому-то помогать. То есть, закрывая дверь в ФАП, все равно продолжаешь работать. То уколы нужно ставить, то про лекарство рассказать, то просто поговорить, выслушать чей-то «крик души»» (ж., 30, врач общей практики).

Предоставление профессиональных советов и оказание необходимой помощи в нерабочее время рассматривалось «хранителями» как важный акт реципрокности, представители этой роли считали, что пациентам в сельской местности никто не сможет помочь, кроме врача.

«Я привязался и, наверное, понял, что здесь пациенты — как семья моя родная. И, конечно, когда они встречаются меня на почте или там в магазине, бывает, в столовой здесь местной, то я не могу не помочь и помогаю <...>» (м., 35, врач общей практики).

Для «экспертов» советы пациентам в нерабочее время и помощь, которая не была связана с обязанностями врача, рассматривалась с позиций нанесения вреда профессионализму, а общение с пациентами не в амбулатории, а в других общественных местах, как отмечали сами информанты, свидетельствовало об этической предвзятости по отношению к пациентам. Для того, чтобы проиллюстрировать это, обращусь к следующей цитате:

«Нет, ну, можно, конечно, сказать, как правильно лекарство принимать, но за подробной инструкцией все равно надо направлять их на прием, потому что ведь только на приеме есть возможность дать нужный и необходимый совет, рекомендацию, а давать советы в магазине или на улице — это, мне кажется, очень непрофессионально» (м., 30, врач общей практики).

Для «экспертов» помощь была жестко регламентирована рабочим временем, а все контакты и разговоры с пациентами в нерабочее время рассматривались как неприемлемые для сохранения профессионализма врача. При необходимости оказать экстренную помощь представители обеих ролей готовы были сделать это незамедлительно. «Хранители» отмечали, что хорошо знали своих пациентов и иногда, например, если пациент употреблял алкоголь или ложно вызывал уже не в первый раз, «хранитель» мог задуматься, стоит ли быстро идти на помощь или это очередной ложный вызов:

«Знаю одну супружескую пару здесь у нас. Они, как напьются, так сразу и вызывают меня, но я-то знаю, что это просто из-за алкоголя. И поэтому, конечно, бывают такие случаи, когда звонят пьяные, тогда я, конечно, к ним не иду, но прошу соседей узнать. И если им плохо, то отказать в помощи не могу, я давал врачебную клятву» (м., 28, терапевт)

В этом случае вовлеченность в сельское сообщество и хорошее знание своих пациентов врачами наносило вред этической непредвзятости, они могли оценивать пациента, исходя из отношения к нему сельчан. Для «экспертов» же важно было оказывать экстренную помощь всегда, независимо от того, какое отношение у сельского сообщества к конкретному жителю. Но при оказании экстренной помощи «эксперты» могли рекомендовать сельскому жителю обратиться в «скорую помощь» чаще, чем «хранители», которые оказывали помощь самостоятельно, а в случае необходимости сами вызывали больным «скорую».

Заключение

Роль врача в сельской местности отличается от его роли в городе. В селе из-за отсутствия других медицинских специалистов работа врачей определена многозадачностью. Врач в селе — тот человек, которому можно доверить жизнь

и посоветоваться в трудную минуту. Основные ценности медицинского профессионализма — готовность помочь всегда, гуманизм и этическая непредвзятость — определяют то, как врачи должны работать вне зависимости от пространства и контингента пациентов.

Контекст сельской жизни отличается от городского: комьюнити, вовлеченность в сельское сообщество, определяют понимание медицинской профессии самим врачом и коммуникацию, общение и взаимодействие с сельскими жителями.

Используемый в исследовании социально-антропологический подход позволил автору описать, как происходит понимание и конструирование молодыми врачами своей профессиональной роли при работе в сельской местности, какие смыслы профессии вкладывают в это понимание представители каждой из обозначенных ролей.

Показано разное отношение к профессионализму, определяемое тем, как происходит работа с пациентами, оказание помощи и психологической поддержки в нерабочее время. Автор исследования предполагает, что в зависимости от конструирования своей профессиональной роли во взаимодействиях с жителями села, врач будет по-разному понимать категорию «помощи» и оказывать медицинскую помощь.

Важным выступает то обстоятельство, что молодые врачи, слишком сильно интегрированные в сельское комьюнити, выбрав роль «хранителей местного пространства», могут потерять этическую непредвзятость и не оказать помощь тем, кто, по мнению других сельчан, недостоин её. С другой стороны, дистанцированность от сельского комьюнити позволяет врачам, выбравшим роль «экспертов», сохранить профессионализм, но при этом работа в селе и частые контакты с пациентами могут быть крайне негативно восприняты ими, приводя к желанию переехать на работу в город.

Для «экспертов» важно понимание нерабочего времени как приватного, в рамках которого нежелательно нарушать профессиональные ценности и оказывать помощь пациентам. При этом профессионализм рассматривается как экспертный, а применение экспертных знаний, как и сохранение этической непредвзятости, возможно только в рамках приема в ФАПах и амбулаториях. Для «хранителей местного пространства» категория помощи и соседское взаимодействие переплетены друг с другом. Следовательно, побеседовать со «своими», оказать психологическую поддержку в нерабочее время — это важные аспекты соседского общения, где врач выступает защитником сельских жителей от болезней, беспомощности, депрессии.

Важно понимать, что при обучении в медицинских вузах надо подготавливать будущих специалистов, врачей разных специальностей, к условиям работы в сельской местности. При разработке таких специальных курсов необходимо учитывать специфику сельского сообщества, локальность и особенности сохранения «минимального участия» врачей в жизни пациентов, которое позволит сохранить баланс между профессиональным пониманием пациента как объекта лечения и гуманистическим пониманием пациента как человека, которому, помимо лечения, необходима также и психологическая поддержка от медицинского профессионала.

Список литературы (References)

- Абрамов Р.Н. Социология профессий и занятий в России: обзор текущей ситуации // Социологические исследования. 2013. № 1. С. 99—108.
- Abramov R. N. (2013) Sociology of professions and occupations in Russia: an overview of the current situation. *Sociological research*. No.1. P. 99—108. (In Russ.)
- Вяткина Н. Ю., Вахромеева А. Ю. Возрождение земской медицины: реалии и перспективы // Социология медицины. 2012. № 2 С. 38—40.
- Vyatkina, N. Yu., Vakhrameev Y. A. (2012) The resurrection of zemstvo medicine: the realities and perspectives. *Sociology of medicine*. No. 2. P. 38—40. (In Russ.)
- Галкин К. А. Профессия, сообщество и повседневность в нарративах молодых сельских врачей // Вестник им Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 3 (51). С. 134—142.
- Galkin K. A. (2018) Profession, community and everyday life in the narratives of young rural doctors. *Vestnik of Lobachevsky State university of Nizhni Novgorod. Social Sciences*. No. 3 (51). P. 134—142. (In Russ.)
- Подстрешная Е. С. Тема боли в дискурсе о врачебном профессионализме на примере травматологического отделения // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С. 627—642
- Podstreshnaja E. S. (2015) The theme of pain in the discourse of medical professionalism on the example of traumatology department. *Journal of Social Research & Policy*. Vol. 13. No. 4. P. 627—642
- Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25—35.
- Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. (2009) The world of professions: a review of analytical perspectives. *Sociological Studies*. No. 8. P. 25—35. (In Russ.)
- Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. М. : ООО «Вариант», 2015.
- Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. (2015) Sociology of professions: analytical perspectives and research methodology. Moscow: ООО «Variant». 2015. (In Russ.)
- Рождественская Е. Ю. Биографический метод в социологии. М. : Изд. дом ВШЭ. 2012. 386 с.
- Rozhdestvenskaya E. YU. (2012) Biographical method in sociology. Moscow: National Research University "Higher school of Economics". 386 p. (In Russ.)
- Banja J. D. (2008) Toward a More Empathic Relationship in Pain Medicine. *Pain Medicine*. No. 9 (8). P. 1125—1129. <https://doi.org/10.1111/j.1526-4637.2008.00459.x>.
- Becker H. F. et al. (1962) Boys in white. *Academic Medicine*. Vol 37. No. 4. P. 406. 14.
- Bondi L. (2009). Counselling in rural Scotland: Care, proximity and trust. *Gender, Place & Culture*. No. 16(2). P. 163—179. <https://doi.org/10.1080/09663690902795761>.
- Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. (1933) The professions. F. Cass. 536 p.

- Dolch N. A. (2003) Role. L. T. Reynolds, N. J. Herman-Kinney (eds.) *Handbook of Symbolic Interactionism*, Walnut Creek, CA: AltaMira Press. P. 391—411.
- Evetts J. (2011) A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*. Vol 59. No. 4. P. 406—422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>.
- Hughes E. C. (1956) The Making of Physicians: General Statement of Ideas and Problem. *Human Organization*. Vol. 14. No. 4. P. 21—25.
- Kenny A., Carter L., Martin S., Williams S. (2004). Why 4 years when 3 will do? Enhanced knowledge for rural nursing practice. *Nursing inquiry*. No. 11(2). P. 108—116. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2004.00213.x>.
- Kvale S. (1996) *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing* Thousand Oaks. Sage. 326p.
- Laven G., & Wilkinson, D. (2003). Rural doctors and rural backgrounds: how strong is the evidence? A systematic review. *Australian Journal of Rural Health*. No 11(6). P. 277—284. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2003.00534.x>.
- Long K. A., & Weinert C. (1999). Rural nursing: Developing the theory base. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*. No. 13(3). P. 257—269.
- Marshall T. H. (1939) The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy. *Canadian Journal of Economics and Political Science Revue Canadienne de Economiques et Science Politique*. Vol. 5. No 3. P. 325—340. <https://doi.org/10.2307/137036>.
- Meadows L. M., Thurston W. E., Berenson C. A. (2001). Health promotion and preventative measures: Interpreting messages at mid-life. *Qualitative Health Research*. No.11 (4). P. 450—463. <https://doi.org/10.1177/104973201129119244>.
- Nadelson, C., & Notman, M. T. (2002). Boundaries in the doctor—patient relationship. *Theoretical medicine and bioethics*. No 23(3). P. 191—201.
- Nugus P., Carroll K., Hewett D. G., Short A., Forero R., Braithwaite J. (2010). Integrated care in the emergency department: a complex adaptive systems perspective. *Social science & medicine*. No. 71(11). P. 1997—2004. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.08.013>.
- Parsons T. (1964) *The social system*. Free press. 575 p.

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 не 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 удастся 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>.

МОНИТОРИНГ МНЕНИЙ

Правильная ссылка на статью:

Мониторинг мнений (ВЦИОМ): май — июнь 2019 // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 211—222.

For citation:

Public opinion poll (VCIOM): May — June 2019. (2019) *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 211—222.

МОНИТОРИНГ МНЕНИЙ: МАЙ — ИЮНЬ 2019

Результаты ежедневных опросов «ВЦИОМ-Спутник». Метод опроса — телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объемом 1600 респондентов. Выборка построена на основе полного списка телефонных номеров, задействованных на территории РФ. Данные взвешены на вероятность отбора и по социально-демографическим параметрам. Максимальный размер ошибки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 %.

СОДЕРЖАНИЕ ДАЙДЖЕСТА

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Тяжелый труд, бедность и старость: три причины болезней в России.....	212
ЕГЭ как способ поступить в вуз: удобства и сложности.....	214

ОБРАЗ ЖИЗНИ

Работа — удовольствие или необходимость?	216
Лето-2019: отпускные планы и предпочтения россиян	218
Вам пакет нужен?	220

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Тяжкий труд, бедность и старость: три причины болезней в России212

ЕГЭ как способ поступить в вуз: удобства и сложности.....214

**ТЯЖКИЙ ТРУД, БЕДНОСТЬ И СТАРОСТЬ: ТРИ ПРИЧИНЫ БОЛЕЗНЕЙ
В РОССИИ**

14 мая 2019 г.

Хорошим состоянием здоровья сегодня может похвалиться каждый третий россиянин (32%), а каждый второй считает здоровье удовлетворительным (53%). В проблемах со здоровьем (у себя и близких) наши соотечественники винят прежде всего работу и стресс (33%). В случае возникновения заболеваний 46% опрошенных сегодня, как и четыре года назад, обращаются в государственную поликлинику.

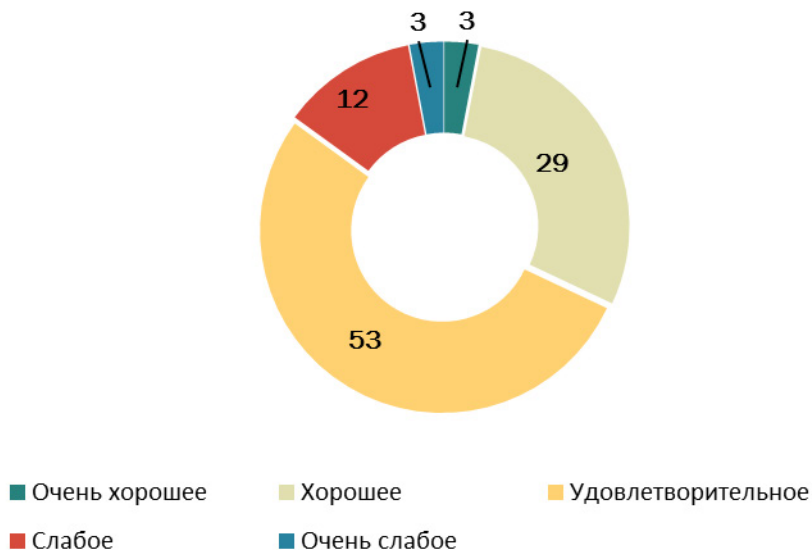


Рисунок 1. Как бы Вы оценили состояние Вашего здоровья?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)



Рисунок 2. Как бы Вы оценили, в чем основные причины болезней у Вас и Ваших родственников? (закрытый вопрос, не более 3-х ответов, % от всех опрошенных).



Рисунок 3. Что Вы обычно делаете, когда заболеваете? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)

ЕГЭ КАК СПОСОБ ПОСТУПИТЬ В ВУЗ: УДОБСТВА И СЛОЖНОСТИ

4—5 мая 2019 г.

Основные плюсы ЕГЭ: не нужно сдавать экзамены в вузе, можно подать результаты ЕГЭ в несколько вузов, глубокая проверка знаний. Основные минусы — зубрежка при подготовке, высокая психологическая нагрузка. К ЕГЭ готовятся и самостоятельно (44%), и с помощью репетиторов, на специализированных курсах (42%). 48% респондентов полагают, что готовились бы к традиционным экзаменам так же, как и к ЕГЭ.



Рисунок 4. Вы согласны или нет с тем, что ЕГЭ дает равные шансы поступить в хорошие вузы способным школьникам из разных регионов страны?
(закрытый вопрос, один ответ, % от тех, кто знает о ЕГЭ из личного опыта / из СМИ / от знакомых)



Рисунок 5. На Ваш взгляд, что является основным достоинством ЕГЭ по сравнению с прошлой формой сдачи выпускных экзаменов (по билетам или сочинение)? (открытый вопрос, один ответ, % от тех, кто знает о ЕГЭ из личного опыта / из СМИ / от знакомых, представлены топ-7 ответов)



Рисунок 6. На Ваш взгляд, что является основным недостатком ЕГЭ по сравнению с прошлой формой сдачи выпускных экзаменов (по билетам или сочинение)? (открытый вопрос, один ответ, % от тех, кто знает о ЕГЭ из личного опыта / из СМИ / от знакомых, представлен топ-10 ответов)

ОБРАЗ ЖИЗНИ

Работа — удовольствие или необходимость?.....216

Лето-2019: отпускные планы и предпочтения россиян218

Вам пакет нужен?220

РАБОТА — УДОВОЛЬСТВИЕ ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?

7 мая 2019 г.

Подавляющему числу россиян нравится их работа, об этом заявили 85 % респондентов. Основными причинами выбора той или иной профессии россияне назвали обстоятельства (34%), собственные увлечения и интересы (30%), оплату труда в данной сфере (17%). По мнению большинства россиян, от того, что они будут работать больше или более качественно, зарплата не увеличится.

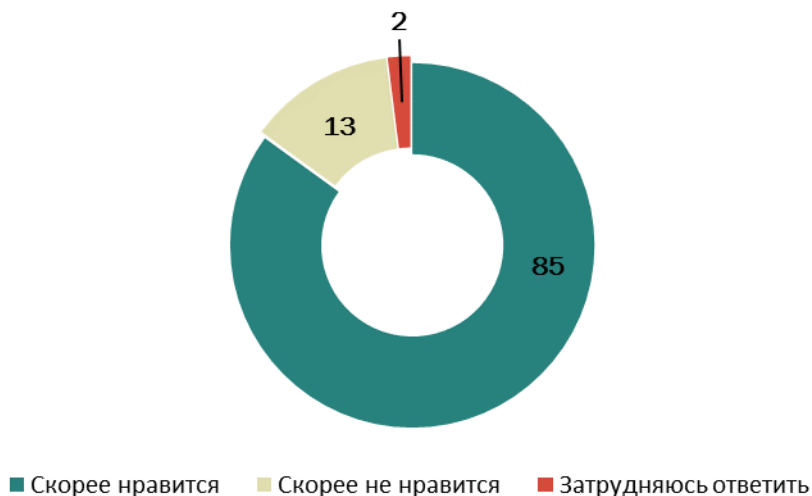


Рисунок 3. Вам в целом нравится или не нравится Ваша работа?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)



Рисунок 4. Что больше всего повлияло на Ваш выбор профессии, работы?
(закрытый вопрос, до двух ответов, % от всех опрошенных)

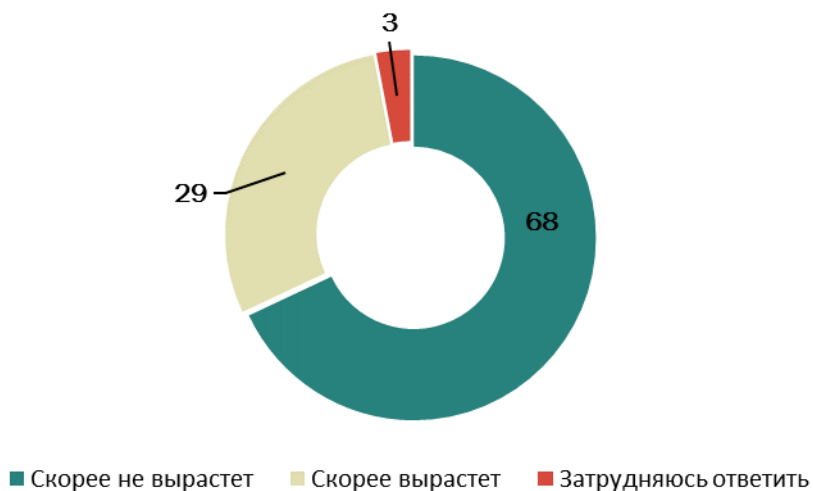


Рисунок 5. Как Вы считаете, если Вы станете работать больше или более качественно, Ваша заработная плата вырастет или нет?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)



Рисунок 6. Скажите, пожалуйста, если бы Вы имели достаточно денег, чтобы не работать, что бы Вы сделали?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)

ЛЕТО-2019: ОТПУСКНЫЕ ПЛАНЫ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ РОССИЯН

22—23 мая 2019 г.

44% россиян проведут лето дома, из них 53% — из-за нехватки денег на поездку. 39% опрошенных, будь у них такая возможность, хотели бы отправиться летом за границу. Предполагаемые траты на поездку в сравнении с прошлым сезоном снизились на 2% (с 44 205 руб. до 43 333 руб.).



Рисунок 7. Где Вы собираетесь отдыхать, проводить отпуск этим летом?
(закрытый вопрос, любое число ответов, % от всех опрошенных)

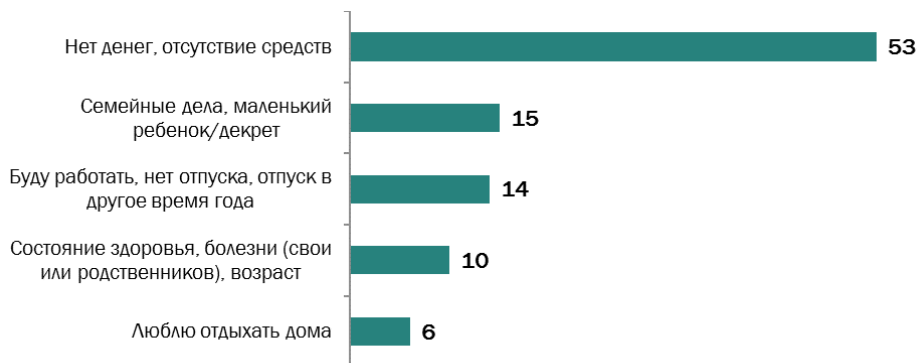


Рисунок 8. Если этим летом Вы остаетесь дома и никуда не едете, то по какой причине?
(открытый вопрос, один ответ, % от тех, кто лето проведет дома, представлен топ ответов)



Рисунок 9. А где бы Вы предпочли отдыхать, если бы у Вас была возможность выбора и необходимые средства?
(закрытый вопрос, любое число ответов, % от всех опрошенных)



Рисунок 10. Оцените, пожалуйста, в среднем по пятибалльной шкале следующие аспекты отдыха в России. Оценка «пять» — это «отлично», оценка «один» — это «очень плохо»
(закрытый вопрос, один ответ, средние баллы по ответам тех, кто в последние 5 лет отдыхал в других регионах России)

ВАМ ПАКЕТ НУЖЕН?

2 июня 2019 г.

Для упаковки купленных продуктов 68% россиян используют пластиковые пакеты. 85% наших сограждан допускают возможность отказаться от использования пластиковых пакетов. 70% россиян считают, что отказ от пластиковых пакетов улучшит экологическую ситуацию.



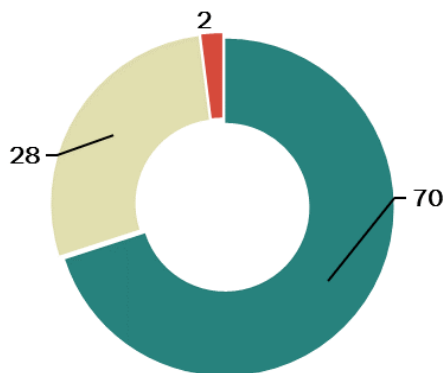
Рисунок 11. Представьте, что Вы зашли в магазин купить продукты питания, одежду или другие товары. Вы расплатились за них на кассе, и теперь Вам нужно их упаковать и донести до дома/до автомобиля. Что Вы чаще всего используете для упаковки?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)



Рисунок 12. Поговорим об использовании пластиковых пакетов. Скажите, пожалуйста, совершая покупки, используете ли Вы пластиковые пакеты (полиэтиленовые, целлофановые) повторно или каждый раз берете новые пакеты?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)



Рисунок 13. Почему Вы используете пластиковые пакеты повторно?
(открытый вопрос, до трех ответов, % от тех, кто использует пластиковые пакеты повторно)



- Заметно улучшит экологическую ситуацию
- Не улучшит заметным образом экологическую ситуацию
- Затрудняюсь ответить/ Не думал об этом

Рисунок 14. Одни считают, что отказ от пластиковых пакетов или сокращение их использования заметно уменьшит количество мусора и улучшит экологическую ситуацию. Другие считают, что отказ/ сокращение использования пластиковых пакетов не улучшит заметным образом экологическую ситуацию. С каким мнением Вы в большей степени согласны?
(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.13

Правильная ссылка на статью:

Крихтова Т. М. Распределение рабочих времязатрат современных православных священников // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 223—238. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.13>.

For citation:

Krihtova T. M. (2019) Distribution of working time among modern Orthodox priests. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 223—238. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.13>.



Т. М. Крихтова

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧИХ ВРЕМЯЗАТРАТ СОВРЕМЕННЫХ ПРАВОСЛАВНЫХ СЯЩЕННИКОВ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧИХ ВРЕМЯЗАТРАТ СОВРЕМЕННЫХ ПРАВОСЛАВНЫХ СЯЩЕННИКОВ

DISTRIBUTION OF WORKING TIME AMONG MODERN ORTHODOX PRIESTS

КРИХТОВА Татьяна Михайловна — научный сотрудник лаборатории «Социология религии», Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, Москва, Россия
E-MAIL: krihtova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2572-8316>

*Tatiana M. KRIHTOVA*¹ — Researcher, "Sociology of Religion" Laboratory
E-MAIL: krihtova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2572-8316>

¹ St. Tikhon's Orthodox University, Moscow, Russia

Аннотация. В статье приводятся результаты исследования времязатрат современных российских православных священников. Проведя наблюдение и составив списки повседневных занятий 27 священников из разных регионов и типов городов России, мы проанализировали, на что тратится их

Abstract. The article presents the results of a study devoted to the time spent by the modern Russian Orthodox priests. The authors carried out observations and drew up the lists of daily activities of 27 priests from different Russian regions and cities and analyzed what they spend their working time on. Two approaches

рабочее время. На базе одного полевого материала были применены два разных подхода к исследованию рабочего времени: антропология времени (подробное качественное наблюдение за информантом, внимание к его внутренним мотивациям выстраивать свой рабочий день так или иначе, влияние дополнительных факторов среды и других людей на особенности рабочего времени) и изучение бюджетов времени (количественные исследования, направленные на подсчет времязатрат разных слоев населения по разным направлениям деятельности). Время священников интересно тем, что в их случае грань между оплачиваемой и неоплачиваемой работой провести почти невозможно. По результатам анализа данных оказалось, что священники с одинаковым стартовым «багажом» и социально-демографическими условиями могут иметь разное соотношение основных показателей. При этом крайние точки средней продолжительности рабочего дня напрямую зависят от прихода: наименьшая в приходах на закрытых территориях или учреждениях и наибольшая в храмах, ориентированных на культурную и социальную работу в своем населенном пункте. Важным наблюдением оказалось и то, что у большинства священников дополнительная деятельность занимает больше половины рабочего времени, то есть они занимаются тем, чему не обучались и что никак не прописано в их обязанностях.

Ключевые слова: священник, православие, рабочее время, бюджет времени, антропология времени

to the study of time were applied: the anthropology of time (qualitative observation; attention to internal motivation to organize the working day in a certain way) and the time-budget approach (quantitative studies aimed to calculate time spent by different segments of the population on different activities). Priests' working time is of great interest because it is extremely hard to make the distinction between their paid and unpaid work. The findings suggest that priests with similar "starting kit" and social and demographic characteristics may have different ratios of basic indicators. However the extreme points of the average number of working hours is directly dependent on the parish (the lowest number of hours at parishes in closed areas and the highest number at cathedrals conducting community's cultural and social work). Remarkably, for most of priests secondary activities take more than half the working time, i.e. they have to do something they were not taught to do and are not required to do according to their duties.

Keywords: priest, Orthodoxy, working time, time budget, anthropology of time

Введение

Современные православные священники — интересная для исследования рабочего времени группа, так как внутри нее сложились принципы формирования распорядка дня и совмещения разных рабочих процессов. Вопрос о том, являются ли православные священники профессиональной группой, спорный. Священника как профессии нет в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов¹, у священников нет профсоюзов и других объединений, которые могли бы помогать им решать текущие рабочие проблемы, даже обучение в духовных семинариях направлено в первую очередь на изучение богословия, а не непосредственных обязанностей приходского священника. Деятельность священников почти никогда не называется работой, вместо этого повсеместно используются слова «служение», «служить», которые на практике включают в себя абсолютно всю деятельность, а не только богослужебную. При этом священники несут ответственность за людей, здания, распоряжаются финансами, раздают и выполняют распоряжения, часто участвуют в общественно-политической жизни своих городов, отчитываются о проведенной деятельности. Возникает ситуация, в которой в течение дня священники заняты вещами, не имеющими прямого отношения к богослужениям, и эта занятость частично учитывается, а частично нет, и ее успешность или необходимость обычно определяется только самим священником.

Обычный рабочий день у большинства священников состоит из богослужений в храме, работы по обустройству и функционированию прихода, треб (от слав. «треба» — жертва, вид богослужения, которое может совершаться и не в храме и по требованию частных лиц), наставлений, иногда к этому добавляется преподавание, учеба, срочные поручения епархиального начальства и другие дела. Эти дела варьируются в зависимости от расположения и особенностей прихода (его размер, ориентированность на тот или иной тип служений, количество священников в этом приходе), а также личных установок (собственная ориентированность священника на какой-либо тип деятельности — наука, спорт, молодежная или социальная работа и т. п.) и особенностей быта самих священников (наличие машины, количество детей, расстояние от дома до храма). Во всей этой сложной системе распределения времени и действий священник должен соблюдать баланс между 1) выполнением обязательных «священнических» действий (куда входят как богослужения, так и требуемая епархиальным начальством административная работа), 2) сбором пожертвований (даже получение зарплаты в храме, как и плата за частные требы, всегда рассматривается как часть пожертвований на церковь, которая отдается священнику) или зарабатыванием денег (если священник работает на светской работе, не только в храме) и 3) помощью (как духовной, так и материальной) окружающим людям. Иногда грань между этими тремя видами деятельности провести настолько сложно, что сами священники не могут это сделать однозначно.

Далеко не от всех действий священника зависит оплата его служения. Например, разговоры по душам с людьми, которые подходят на улице и в трапезной, никак

¹ Общероссийский классификатор ОК 016—94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 67) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/1548770/> (дата обращения: 24.02.2019).

не влияют на оплату, но в дальнейшем они могут стать поводом для выполнения священником какой-то требы по их просьбе (крещение, венчание, исповедь и т. д.) или просто помогают привлечь новых людей в приход.

В результате возникает следующая ситуация: православные священники действуют во всех российских городах, так или иначе влияют на большое количество людей, не только своих прихожан, но и местную администрацию и другие институты (см. подробнее про объем периферии церковных общин в исследовании «Три московских прихода: основные социально-демографические показатели и установки представителей общин крупных приходов» [Забаев, 2012]). Но при этом стороннему наблюдателю не всегда понятно, в чем конкретно кроме богослужений заключается их деятельность и что входит в область влияния. В РПЦ эта ситуация вполне осознается и проговаривается как проблемная. Например, автор статьи проводила наблюдение на курсах повышения квалификации преподавателей дисциплин пастырской подготовки в ноябре 2018 г. в Сретенской духовной семинарии в Москве. Большинство выступлений было посвящено тому, что церковь не справляется с адекватной подготовкой священников, которая соответствовала бы современным реалиям их деятельности, хотя такие попытки имеют место².

Изучение рабочего времени священников важно, потому что показатель распределения трудозатрат может быть фактором, показывающим действительные различия между священниками, которые обычно проводятся субъективно, на уровне того, как священник воспринимается другими людьми. Часто нам приходится слышать о хороших и плохих священниках, но обычно их так определяют без применения четких категорий — просто в силу субъективного впечатления от отрицательного или положительного опыта личного общения.

Цель статьи — показать, что в специфической группе священников, жестко регламентированной и очень однородной по основным типам деятельности, бюджеты времени могут существенно различаться и строиться по самым разным принципам.

Вклад статьи в проблематику изучения бюджета времени заключается в том, что она представляет описание времени группы, которая на протяжении всего своего существования использовала временной ресурс без четкой регламентации и создала внутри себя собственные стандарты. Поэтому рассмотрение времязатрат священника может дать новые аспекты для осмысления того, что такое рабочее время и как оно формируется.

В статье будет проанализировано соотношение четырех основных категорий в бюджетах времени разных типов, которые нам удалось выделить: литургические действия (SANC), организационная работа (REG), учительство (DOC) и категория, в которую попадают все остальные занятия (ALIA). В первую очередь будет рассмотрена средняя продолжительность рабочего дня: в каких случаях она наиболее и наименее продолжительная и какие категории занятий преобладают. Далее будет проанализировано, какие священники лидируют по тем или иным категориям

² Пресс-служба Сретенской духовной семинарии. Курсы повышения квалификации преподавателей дисциплин пастырской подготовки [Электронный ресурс] // Московская сретенская духовная семинария. URL: <http://sdsmp.ru/news/n8046/> (дата обращения: 28.02.2019).

деятельности и как это связано с обстоятельствами их жизни и особенностями приходов.

Краткий обзор литературы

Дж. Гершуни в своих работах обосновывает необходимость рассмотрения экономики с точки зрения распределения времени. Он пишет, что производство и потребление следует не разделять, а рассматривать вместе, посредством времени, их общего знаменателя. Дж. Гершуни выделяет экономику времени, которую можно применять как к отдельным домохозяйствам, так и к обществу в целом [Гершуни, 2000: 74].

Большинство работ, рассматривающих рабочее время священников, написаны англоязычными авторами и основываются на данных о протестантских и католических священниках, рабочие дни которых, конечно, сильно отличаются от рабочих дней православных — как из-за особенностей страны, так и из-за особенностей конфессии (разное количество служб в течение недели, их разная длительность, разница в формах отчетности и взаимоотношении с другими институтами и т. д.). Первые подобные исследования на материале православных священников были проведены Н. Емельяновым, который предлагает рассматривать религию как взаимодействие и пишет о проблеме взаимодействия священников и верующих на примере изучения времени исповеди в бюджете времени священника [Емельянов, 2017; Емельянов, 2019].

Важным исследованием соотношения времени и самоидентичности священника стала работа американского социолога С. Близарда, пытавшегося осмыслить соотношение времязатрат американских протестантских священников с их социальными ролями (через которые они сами себя определяют). Автор сделал вывод, что самоощущение не всегда напрямую связано с реальной деятельностью [Blizzard, 1985]. Впоследствии идеи С. Близарда пытались продолжить другие исследователи, проследив, как распределение обязанностей и самоопределение связаны с возрастом и конфессией [Brunette-Hill, 1999; Monahan, 1999]. Выводы С. Близарда оказались неприменимы к нашим материалам, поскольку его занятость священников составлялась на основе письменных анкет, которые они заполняли самостоятельно (мы пришли к выводу, что в таком случае данные будут иметь отдаленное отношение к действительности), а сами священники подгонялись под созданную им же самим классификацию ролей (служитель Богу, посредник между Богом и людьми, служитель людям), которая совершенно не отражалась в нашем материале [см. подробнее Алексин, Крихтова 2016].

С другой стороны, интересно было посмотреть на священников не как на представителей церкви, а как на профессиональную группу с нестандартным графиком, которую почти никогда не рассматривают именно в этом контексте. Например, П. Амбарова пишет, что сегодня «В городской среде формируются особые — авангардные, инновационные — общности, поведенческие стратегии которых базируются на новом восприятии и понимании социального времени, его конструктивной и эффективной роли» [Абрамова, 2015: 11]. К этим общностям она относит предпринимателей, бизнесменов, менеджеров, волонтеров, студентов. Таким образом, по ее мнению, новое понимание социального времени, которое принципиально

отличается от всего существовавшего ранее, начало формироваться относительно недавно в среде прогрессивных городских жителей. При этом в своей работе она никак не учитывает священников, которых в России, безусловно, меньше, чем менеджеров, однако их «социальное время» не менее, чем время приведенных категорий, отличается от схем использования времени, в которых рабочий день четко регламентирован.

В социальных науках, а особенно в русскоязычной социологии, сложилась прочная традиция изучения бюджета времени населения, основанная преимущественно на делении времени на категории. Например, В. Патрушев выделяет пять таких категорий: оплачиваемая работа, домашний труд, бытовые потребности, физиологические потребности, свободное время (отдых, образование, общественная деятельность) [Патрушев, 2004]. Первые два он называет общей трудовой нагрузкой. Средняя продолжительность каждой из категорий занятий по времени — важный социальный показатель, который позволяет делать выводы о благополучии определенных социальных классов или страны в целом. Стоит отметить, что Дж. Гершуни не считает физиологические потребности отдельной категорией и не учитывает их в своем анализе [Gershuny, 1999].

Одна из главных идей таких статей в том, что помимо основной работы часть своего времени люди тратят на деятельность, за которую не получают денег, но при этом она тоже является работой. Речь идет о приготовлении еды, работе на приусадебном участке, ремонте собственного жилья и т. д. В случае священника четкую грань между оплачиваемой и неоплачиваемой работой провести сложнее, поскольку не только домашняя работа, но даже выполнение прямых «священнических» действий, например, частных треб, может никак не оплачиваться. Поэтому в статье делается попытка не описать, как в жизни священников распределяются разные типы работы, а разделить их рабочее время на его основные категории и посмотреть на их соотношение между собой. То есть фокусом нашего исследования был вопрос о том, из чего состоит служение священника, независимо от того, воспринимается оно как рабочее время или нет.

С другой стороны, даже формально оплачиваемая работа для священника (получение зарплаты в храме или каких-то денег от прихожан) всегда рассматривается как получение части того, что пожертвовано «на церковь и на добрые дела». Священник живет на пожертвования, и именно такой способ получения средств к существованию является единственно возможным для него с точки зрения нормативного церковно-богословского восприятия. Это делает лишь отчасти приложимыми к нему понятия работы, которые предлагают упомянутые выше авторы. Священник в некотором смысле оказывается изъятым из рыночных отношений. (О положении священника в системе рыночных отношений говорилось, например, в статье «Структурная позиция священника в системах дарообмена» [Емельянов, Удин, 2017]).

Методы исследования

Полевая работа по исследованию проводилась с октября 2015 г. по январь 2018 г. В ходе работы наблюдение было осуществлено за 27 священниками разных возрастов из разных регионов и типов населенных пунктов. В полевой работе

принимали участие сотрудники Лаборатории «Социология религии» и студенты Богословского факультета Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета.

За каждым священником велось наблюдение в течение недели. В начале и в конце недели проводилось интервью, в котором он не только рассказывал о себе, но и описывал сначала предстоящую, а потом прошедшую неделю. Техника непрерывного наблюдения дала исследователям возможность оказаться на месте священника: ощутить и увидеть то, что каждому из них приходится делать, о чем приходится говорить со встречными людьми. Более того, такой принцип работы одновременно позволяет повысить уровень доверия и «проверить» ответы в интервью. Постоянное сопровождение священника создает особый тип отношений между ним и исследователем. Наблюдатель перестает быть человеком со стороны и начинает восприниматься почти как партнер и даже иногда как советчик или помощник. Находясь рядом, мы получали комментарии к происходящему не только от самого священника, но и от людей из его окружения. Многие вещи священники старались объяснять в контексте всей своей жизни и служения, при этом не все происходящее они запоминали, отмечали или считали значимым. В самом начале предпринималась попытка мотивировать священников писать свои дневники самостоятельно, но никто из них, кроме одного, не справился с этой задачей.

После недели наблюдений для каждого священника был составлен его бюджет времени. Он представлял собой таблицу, в которой указывалось каждое действие, его время, место, участники, используемые предметы, а также, если это было возможно, приводилась оценка события самим священником (в виде цитаты из интервью или полевого дневника). Наблюдатели старались вносить действия в таблицу максимально подробно, учитывая мимолетные разговоры на улице и по телефону, бытовые моменты в течение дня.

Следует отметить, что доступ к такому материалу было очень сложно получить, поскольку такой тип исследования требует очень большого доверия со стороны священников и крайней степени деликатности и соблюдения этических норм со стороны наблюдателя.

Трудности фиксации материала

Не все священники выполняли свои обязанности целыми днями, у большинства из них нет четкого разделения на будни и выходные. В частности, у многих вообще не было дней, в течение которых они не делали ничего из привычного служения священников. В таком случае сложно говорить о средней продолжительности рабочего дня. Тем не менее удалось сделать некоторые наблюдения и найти закономерности. В рабочий день не включалось время, проведенное с семьей или потраченное на какие-то хозяйственные дела, которые выполнялись по необходимости и не имеют прямого отношения к священнической деятельности (ремонт автомобиля, посещение врача и т. д.).

Главная проблема подсчета затрачиваемого времени заключалась еще и в том, что не каждый рабочий день наших информантов длился ровно с утра до вечера. Священник мог утром провести богослужение, после этого отправиться домой для отдыха и домашних дел, а вечером у него было еще какое-либо мероприятие или

другая служба. В случае с ранними утренними богослужениями дневной отдых действительно необходим (как кажется, служба в храме отнимает много физических сил). Проводя подсчеты, мы старались высчитать время отдыха из рабочего, хотя большинство священников не согласились бы с этим, поскольку они воспринимают общение с семьей и досуг как составляющую своей священнической деятельности, а не как дополнительные занятия. Хороший священник в представлении большинства — еще и хороший муж и отец.

Мы относили к рабочему времени приемы пищи в трапезной храма и другие моменты, когда священник находился в храме или около него, но при этом не был занят чем-то конкретным. Формально в такие моменты священник отдыхал, но при этом был в доступе, и любой желающий имел возможность начать с ним разговор, который мог иметь пастырский или организационный характер.

Примерно у половины священников неделя, во время которой мы их наблюдали, оказалась не самой типичной. Вопрос, насколько типичной была неделя, во время которой велись наблюдения, присутствовал в интервью, и многие сами говорили, что она отличалась от всех остальных, некоторые даже извинялись за то, что из-за их особенностей у нас не получится составить объективную картину. Причины необычности были самые разные: проведение большого ежегодного мероприятия, проблемы с транспортом или помещением, учеба. Можно предположить, что у всех информантов есть представление (у каждого — свое) о некой обычной священнической неделе. Правда, некоторые информанты утверждали, что любая неделя у священника необычная. По-видимому, даже если есть некое представление об идеальной обычной неделе, каждая конкретная неделя будет сильно отличаться от другой ввиду разнообразного порядка богослужений на каждой неделе (так устроен богослужебный устав) и большой степени зависимости самого священника от нужд и запросов окружающих его людей.

Важно отметить, что неделя наблюдений была необычной именно по причине проведения наших наблюдений, что является стандартной проблемой качественных исследований. В некоторых случаях нам даже показалось, что священники старались, чтобы при наблюдателе их деятельность была более полной и разнообразной. Возможно, казалось, что наблюдение ведется не с целью изучения, а с целью оценки качества служения. В одном случае, несмотря на неоднократные объяснения, священник считал, что по результатам нашей работы будет составлен некий рейтинг благочиний, и вместо своей обычной деятельности занимался тем, что демонстрировал свои достижения: православный детский сад, отремонтированные и построенные храмы, выставки и т. д.

Выбор категорий анализа

Занятия священников, которые относились непосредственно к их рабочему времени, были промаркированы в таблице наблюдений четырьмя кодами категорий. Такое деление обязанностей описывает действия, наиболее различные между собой — как по тому, какие компетенции необходимо проявлять, так и по результату. Стоит отметить, что такое деление не совпадает с классификациями, которые даются священнической деятельности в официальных церковных документах (см. подробнее [Алексин, 2018]). Данная категоризация восходит к богословскому

пониманию священнического служения, в котором выделяются три составляющих: освящение, учительство и управление, по образу служения Христа. Самым ранним использованием подобной триады можно назвать следующую цитату из Евсевия Памфила (III—IV в.): «Мы знаем, что некоторые пророки через помазание сами стали прообразами Христа; ибо все они имели отношение к истинному Христу, Божественному, Небесному Слову, единому *Первосвященнику* мира, единому *Царю* всей твари, из пророков Отца единому верховному *Пророку*» (Евсевий Памфил, Церковная история. Кн. 1, Гл. 3.8.).

В результате мы получили следующие категории.

SANC (восходит к служению освящения — *sanctificandi*) — в эту категорию входят любые литургические действия, совершаемые самим священником, в том числе с участием других священников (сюда относятся литургия, утреня и вечерня, всенощная, молебны в храме и в других локациях, исполнение треб), вне зависимости от того, где они происходят. Богослужение совершается по более-менее стереотипным схемам в священническом облачении — специальной литургической одежде, надеваемой только для этой цели. Священнику необходимо помнить последовательность действий, тексты, произносить и выполнять все согласно определенным требованиям, специфическим образом коммуницировать с другими участниками — священниками, верующими.

Во время богослужения может произноситься проповедь, текст которой не заучивается, а озвучивается священником каждый раз произвольно. Проповедь почти невозможно выделить в отдельную категорию, потому что она занимает совсем небольшую часть богослужения (не больше двадцати минут, но в среднем около десяти). Священник может разговаривать со слушателями или давать необходимые разъяснения. Иногда это значительная часть, как разговор во время исповеди.

Результат таких действий — проведенное богослужение или совершенная треба. Оно всегда подразумевает некое ритуальное изменение разного типа. Задействован навык выполнения стереотипных действий, воспроизведения текстов по памяти. В зарплате священника, получаемой от прихода, может, хотя и не всегда, учитываться количество проведенных богослужений, а индивидуальные требы могут оплачиваться отдельно или не оплачиваться вовсе (в некоторых, но не во всех приходах суммы, полученные при совершении индивидуальных треб, потом делятся между всеми священниками).

REG (восходит к служению управления — *regendi*) — под этой категорией мы понимали всю организационную работу, осуществляемую в приходе, в том числе работу с документами, решение финансовых и хозяйственных вопросов, работу с сотрудниками прихода. Во время выполнения этой работы священник как принимает решения, так и совершает иногда однообразные монотонные действия (например, заполнение отчетов). У этой работы почти всегда есть видимый результат. Например, проведение приходского мероприятия, создание форм приходской активности, готовые документы или решение хозяйственного вопроса. Многие священники сетовали на то, что работа с документами отнимает значительную часть времени и не позволяет тратить его на что-то более важное, но признавали, что ситуация, скорее всего, не изменится, и эти действия необходимы для

функционирования церкви. В этой категории задействованы как навыки организационной работы с людьми, так и технические навыки работы с компьютером, бухгалтерией, документами, финансами и т. д. От этой категории непосредственно зависит формальная отчетность священника о своем служении.

DOC (восходит к служению учительства — *docendi*) — эта категория распадается на две: индивидуального общения с людьми (даже если оно происходит не наедине) и обращения к группе людей. Сюда относятся: внебогослужебные разговоры с людьми, проповеди вне храма, публичные выступления, личное общение вне исповеди, а также душепопечение³. Эта категория может включать в себя и проповедь на богослужении (как обращение к группе), и общение на исповеди (основной формат душепопечения). Здесь ярко видно, что выделяемые категории пересекаются друг с другом.

Мы не выделяли проповедь во время богослужения из времени богослужения (категории SANC), потому что проповедь в храме отличается от проповедей, которые произносят те же священники в другой обстановке. Также и душепопечение во время исповеди отнесено нами к категории SANC, поскольку в исповеди всегда остается превалирующим ритуальное изменение.

Эта категория действия требует от священника живой речи, ответов на вопросы и другой реакции на собеседников. Это именно та категория действий, за которую священник больше всего ценится своими прихожанами. Результат этих действий — проведенный разговор или состоявшееся выступление, которое в итоге отвечает на какой-либо вопрос адресатов, возможно, даже и не высказанный прямо. Результат в отдаленной перспективе — изменения в жизни тех, кто принимал участие в разговоре или слушал выступление. В этом случае необходимы коммуникативные навыки, умение публично выступать, психологические и психотерапевтические навыки. Эта категория напрямую не влияет на оплату деятельности.

ALIA — в эту категорию мы определили все остальные занятия священников, куда попало личное образование, преподавание, разговоры, которые не были душепопечением (чаще всего это были разговоры с другими священниками или обсуждение незначимых событий жизни, новостей), прием пищи в трапезной, общение с внешними акторами, дорога в течение рабочего дня (например, из одного храма в другой), а также интервью, которые мы проводили.

Мы понимаем, что такое деление эмное, то есть отражает наше видение разделения рабочих занятий. Скорее всего, не каждый информант согласился бы с ним. Более того, сами священники не пытались создавать подобную классификацию своих действий. Во всяком случае, в интервью никто не говорил об этом, все просто по пунктам описывали свои дни. В ответ на вопросы об основных занятиях священники называли в первую очередь богослужения, административную работу и иногда говорили об обязательном общении с людьми, но чаще в другом блоке, в ответе на вопрос, чем, по их мнению, должен заниматься хороший священник.

³ В работе Н. Емельянова душепопечение определяется как «пастырское действие (1) активное и осознанное, (2) направленное к конкретному человеку (т. е. предполагающее установление личной связи), (3) отвечающее на его конкретный запрос (о его внутреннем состоянии или боли), (4) помогающее решить его конкретную проблему (направленное на поддержание его способности к внутреннему изменению), (5) направленное в будущее (т. е. предполагающее продолжение личной связи с ним и в перспективе будущего его жизни)» [Емельянов, 2019: 140—141].

Таблица 1. **Пример кодирования: бюджет времени священника из небольшого города (S11)**

Дата	Начало	Конец	Активность	Время активности	код
пт, 27 мая	10:15	10:50	Дорога от собора до прихода	0:35	ALIA
	10:50	10:53	Разговор у храма с художником/учителем изо в Воскресной школе про выставку в доме творчества	0:03	REG
	10:55	10:57	Утешал прихожанку	0:02	DOC
	10:57	11:02	Звонок подчиненному священнику. Выговаривает за то, что тот мало служит.	0:05	REG
	11:05	11:50	Треба. Освящение машины прихожанина возле храма	0:50	SANC

Анализ категорий

Если говорить о средней продолжительности рабочего времени всех информантов, то больше всего времени в среднем тратится на категорию богослужений SANC (38,6%), на втором месте общие дела ALIA (33%), на третьем — внебогослужбное общение DOC (18,3%) и на последнем — организационная работа REG (10%). То есть в целом священник больше всего времени посвящает богослужению, но при этом почти такую же часть своей деятельности занимается еще чем-то, чему он не обучался в духовном учебном заведении, что не входит в его прямые обязанности и не оценивается извне.

Средняя продолжительность рабочего дня

Самая маленькая средняя продолжительность рабочего дня была у священника S23, который не приписан к конкретному приходу (из-за сложных отношений со своей епархией), но есть группа людей, с которыми он общается регулярно. Эта группа состоит из волонтеров местной благотворительной организации, а также людей, которые недавно пришли к вере, и этот священник опекает их, помогает их духовному становлению. В целом этих людей можно назвать его друзьями. В течение дня он в основном совершал требы и проводил группы чтения Библии и общения в разных частях города с разными людьми, обычно по их же инициативе. В среднем он работал 4 ч. 37 мин. в день (расчеты даны исходя из пятидневной рабочей недели). Больше всего времени он тратил на богослужения (в среднем 2 ч. 30 мин.). Возможно, такая большая доля богослужений связана с тем, что неделя наблюдений совпала с праздником Троицы.

Небольшая средняя продолжительность рабочего дня (4 ч. 54 мин.) была также у священника S4, служащего в женском монастыре. Он, как и первый, много общался с людьми, но, в отличие от него, вне служб почти все время находился на одном месте. Люди сами подходили к нему поговорить о своих проблемах. И это была не сложившаяся группа прихожан, а случайные люди, приходящие в монастырь за помощью, которые не видели этого священника раньше и, скорее всего, не придут к нему в другой раз.

Параметр, различающийся у этих священников — это организационная работа. У S23 нет никакой организационной работы, работы с документами и по устрой-

ству прихода (REG = 0). Причем такого рода деятельности не было не только в эту неделю — он не выполняет такую работу вообще. У священника S4 эта категория занимает 13,11 % от общего времени (средний показатель по всей выборке). При этом он никак не занят работой с документами, потому что всю бумажную работу в монастыре, по его словам, выполняют монахи, а священники находятся там в роли «приглашенных специалистов», но в эту категорию попадают организационные собрания, в которых священник участвует за пределами монастыря (собрания группы священников, в которой он состоит независимо от своего основного служения). Сами священники осознают это отличие, проговаривают его в интервью и понимают, что это скорее их преимущество. При этом первый священник постоянно перемещался между разными локациями в своем городе, а второй в течение недели находился только на территории монастыря, всего один раз посетив собрание.

Самая большая средняя продолжительность рабочего дня зафиксирована у двух священников, которые во время наблюдения организовывали кинофестивали (S7—13 ч. 54 мин. и S27—12 ч. 32 мин.). Стоит отметить, что в России проходит не так много православных кинофестивалей, организованных священниками, и попадание в выборку сразу двух — это совпадение, а не тенденция. Очевидно, что это были не самые обычные недели в их деятельности. Кинофестиваль — это ежегодное событие, требующее напряженной работы в течение продолжительного времени. Поскольку это не была работа, направленная непосредственно на деятельность прихода, мы относили ее к категории ALIA, и у обоих священников она занимала более 60 % всего рабочего времени.

Средняя продолжительность рабочего дня отмечена у трех священников с достаточно разными занятиями и графиками. Один из них, университетский священник из Москвы S2, наиболее близок из всей выборки к равномерному распределению всех четырех категорий: SANC — 27,11 %, REG — 20,17 %, DOC — 20,39 %, ALIA — 32,32 %. Незначительно преобладает категория ALIA, так как значительная часть времени уходит на преподавание и совещания. Это единственный священник, который ведет свой распорядок дня в течение нескольких лет с помощью сервиса Google Calendar и таблицы Excel. Сам он утверждает, что в его дневнике средний диапазон рабочего времени всегда составляет 50—60 часов в неделю. Вместе с ним средний показатель имеют сельский священник с Урала S21 (преобладающая категория SANC — (4 ч. 25 мин.) объясняется тем, что этот священник в одиночку проводит богослужения в четырех населенных пунктах и тюрьме, остальные три категории распределяются равномерно). Третий священник со средним по продолжительности рабочим днем — директор школы из районного центра в центральной России S10. У этого священника две категории, SANC и REG занимали одинаковое время — 3ч. 20 мин. в день (см. подробнее ниже). У всех этих священников вполне сплоченные общины, они знакомы с большинством своих прихожан и интересуются их жизнью.

Преобладающие и наименее значимые категории

У двух священников категория богослужения (SANC) занимает наибольшую часть времени по сравнению с другими трудозатратами — более 70 %: S26

(73,91% от всего времени, настоятель прихода средней величины — в областном центре) и S3 (71,03%, больничный священник в Москве). У обоих священников работа с документами так или иначе присутствует и занимает чуть больше 2%. При этом у первого дополнительные обязанности выполняются силами других священников прихода, а у второго — силами требных сестер (сестры милосердия, в чьи задачи входит не непосредственный уход за больными, а помощь священнику в больничном служении).

Наименьшее время богослужения зафиксировано у священника S13, у которого в течение недели наблюдений была установочная сессия в университете, где он обучался в магистратуре (поэтому он лидирует в категории ALIA — 70,06%). В эту неделю другие священники совершали службы за него, но он говорил, что придется заменять их в другие недели. Замениться на богослужении гораздо проще, чем перенести другие обязанности.

По категории DOC лидируют оба священника с наименьшей продолжительностью рабочего дня: S23 (40,46%) и S3 (23,30%), которые, как уже говорилось выше, общаются с людьми, но по-разному.

Наименьшие показатели по категории DOC у священников S16 (0,65%) и S27 (0,59%) — это в целом наименьшие ненулевые показатели во всей выборке. S16 совмещает светскую работу со служением, которое становится для него чем-то вроде хобби (единственный подобный случай в нашей выборке и вообще нетипичный священник). S27 был назван наблюдателем в полевом дневнике «типичным требоисполнителем», то есть священником, чьим главным занятием стало выполнение личных треб, без внимания к проблемам и духовному пути тех, для кого он выполняет эти требы (подробнее про священников-требоисполнителей см. [Крихтова, Алексин, 2016]).

Категория REG преобладает у священника S10 (36,28%). Это директор православной школы в маленьком городе. В обычные дни он проводит много времени, занимаясь административной работой, но конкретно дни наблюдения пришлось на школьные каникулы, когда стало возможно провести дополнительные встречи в помещении школы. Например, в один из дней он участвовал в совещании возглавляемого им отдела благочиния, которое проходило в помещении его школы шесть часов без перерыва.

Заключение

Во время полевой работы казалось, что большое количество дополнительных факторов отражается на служении и не позволяет дать объективную оценку. Например, фактор обычной/необычной недели оказался достаточно значимым и повлиял на самую большую продолжительность рабочего дня, но не отразился на священниках со средней продолжительностью рабочего дня. При этом очевидно, что невозможно создать четкие критерии, которые определяли бы обычность/необычность недели.

Еще в самом начале исследования стало понятно, что в мы откажемся от выводов в духе «Средний священник тратит на богослужение N часов в неделю». Эта цифра не дала бы почти никакой информации о том, почему так происходит, тем более на такой маленькой выборке, и что она говорит о священниках и бюджетах

времени в целом. Для понимания священнической деятельности важно соотношение разных категорий обязанностей между собой, потому что оно показывает, как распределяются приоритеты под влиянием внешних обстоятельств и внутренних факторов. Но даже священники с наиболее схожими показателями по одним и тем же категориям оказались не так сильно похожими друг на друга. Напротив, священники с одинаковым стартовым «багажом» и в одинаковых социально-демографических условиях могут вести совершенно разные образы жизни.

В результате, согласно анализу времязатрат, у большинства священников определенный вид деятельности значительно преобладает над остальными. При этом священники, чьи количественные временные параметры совпадали, сильно отличаются друг от друга по остальным характеристикам, которые фиксировались в интервью и наблюдениях. Так, священники с наименьшей продолжительностью дня и наибольшим процентом общения с людьми сильно различаются по параметру перемещения между локациями в своем городе и по отношению к людям, с которыми они общаются.

Священники по принципам свободы выбора своего рабочего времени занимают некое среднее положение между «общностями нового формирования времени» (фрилансеры, предприниматели, волонтеры) и наемными работниками с постоянным графиком. У них у всех есть обязанности, которые необходимо выполнять в течение дня, но при этом многое зависит от внешних обстоятельств или личной инициативы. Не все эти обязанности влияют на оплату труда и отчетность о его результатах, но часто оцениваются самим священником как то, что ему необходимо делать, несмотря на то, будут ли эти действия оценены кем-то извне.

Почти никому из информантов не удается равномерно распределять все четыре категории деятельности. Преобладание той или иной категории обусловлено либо особенностями прихода, где служит священник (приход в больнице, служение в монастыре, отсутствие прихода как такового), либо нестандартной неделей, в которую проводилось наблюдение (организация фестиваля, учеба, школьные каникулы). К сожалению, по этическим причинам вопросы об оплате труда не входили в интервью — эксперты предупредили, что они могут стать причиной для прекращения наблюдения. Поэтому невозможно точно провести соответствие между оплатой труда и занятостью священника. По косвенным данным можно предположить, что прямая связь между одним и другим отсутствует, и финансовое положение священника зависит гораздо больше от прихода, в котором он служит, чем от его личной инициативы и распределения времязатрат.

Группа, воспринимаемая извне как однородная, жестко регламентированная по типам деятельности и объединенная общими задачами, на практике включает в себя людей с крайне различными графиками. Может преобладать каждая из четырех категорий, и они по-разному распределяются между друг другом. При этом невозможно вывести единый закон, который объяснял бы все распределения, необходимо находить объяснения для каждого конкретного случая.

В целом деление рабочего времени на категории вместо его цельного восприятия представляется перспективным направлением в исследованиях бюджетов времени. Простой подсчет соотношения труда и досуга дал бы гораздо меньше информации. В дальнейшем этот метод требует дополнительного усовершенствования — определения более четких принципов деления и, возможно, использования

нескольких способов деления в одном исследовании, например: оплачиваемая и неоплачиваемая деятельность, долгосрочный и краткосрочный результат, совместная и индивидуальная деятельность.

Литература (References)

Алексин К. В., Крихтова Т. М. Специфика социальных ролей православных священников: эмпирическое исследование // Вестник Русской христианской гуманитарной академии. 2016. Т. 17. № 4. С. 75—87.

Aleksin K. V., Krihtova T. M. (2016) Specification of Orthodox Priests' Social Roles: Empirical Study. *Bulletin of the Russian Christian Academy of Humanities*. Vol. 17. No. 4. P. 75—87. (In Russ.)

Алексин К. В. Ускользающий священник: трансформация нормативного дискурса РПЦ о пресвитерском служении // Свет Христов просвещает всех: Альманах Свято-Филаретовского православно-христианского института. 2017. № 24. С. 136—169.
Aleksin K. V. (2017) Elusive Priest: Transformation of the Russian Orthodox Church' Normative Discourse on Presbyter Ministry. *The light of Christ enlightens all*. No. 24. P. 136—139. (In Russ.)

Амбарова П. А. Управление временем в зеркале темпоральных стратегий поведения социальных общностей. Екатеринбург : УрФУ, 2015.

Ambarova P. A. (2015) Time management in the mirror of temporal behavioral strategies of social communities. Yekatreinburg: Ural Federal University. (In Russ.)

Гершуни Д. Экономическая социология: либеральные рынки, социальная демократия и использование времени // Экономическая социология. 2000. Т. 1. № 2. С. 73—82.

Gershuni J. Economic sociology: Liberal Markets, Social Democracy and the Use of Time. *Economic Sociology*. (2000) Vol. 1. No. 2. (In Russ.)

Емельянов Н. Н. Парадокс религиозности: откуда берутся верующие? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 2 (144). С. 32—48.

Emelyanov N. N. (2018) Religiosity paradox: where do believers come from? *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 32—48. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.2.02>.

Емельянов Н. Н., Юдин Г. Б. Структурная позиция священника в системах дарообмена // Социологическое обозрение. 2018. Т. 17. № 3. С. 9—29.

Emelyanov N., Yudin G. (2018) Structural Position of the Priest in Gift-Exchange Systems. *The Russian Sociological Review*. Vol. 17. No. 3. P. 9—29. (In Russ.)

Емельянов Н. Н. «Жатвы много, а делателей мало»: Проблема взаимодействия священников и мирян в современной России. М.: Изд-во ПСТГУ, 2019. 352 с.

Emelyanov N. (2019) "The harvest is plentiful, but the laborers are few": The problem of interaction between priests and laity in modern Russia. Moscow: Saint Tikhon's Orthodox University Publ. 352 p. (In Russ.)

Забаяев И. В., Орешина Д. А., Пруцкова Е. В. Три московских прихода: основные социально-демографические показатели и установки представителей общин крупных приходов. М. : Издательство ПСТГУ, 2012.

Zabaev I. V., Orshina D. A., Prutskova E. V. (2012) Three Moscow parish: main socio-demographic indicators and attitudes of representatives of large parishes communities. Moscow: Saint Tikhon's Orthodox University Publ. (In Russ.)

Крихтова Т. М., Алексин К. В. Требоисполнение и душепопечение, вместе или порознь? На основе бюджета времени современных православных священников // Религиоведение. 2016. Т. 4. С. 89—95.

Krihtova T. M., Aleksin K. V. (2016) Are Officiation and Pastoral Care Together or Not? A Research Based on a Study of Time Budget of Modern Orthodox Priests. *Study of Religion*. Vol. 4. P. 89—95. (In Russ.)

Патрушев В. Д. Свободное время работающих горожан России и США (сравнительный анализ) // Социологические исследования. 2004. № 12. С. 30—40.

Patrushev V. D. (2004) Free time of working citizens of Russia and the United States (comparative analysis). *Sociological Studies*. No. 12. P. 30—40. (In Russ.)

Blizzard S. W., Blizzard H. B. (1985) The protestant parish minister: A behavioral science interpretation. Storrs, Conn.: Society for the Scientific Study of Religion. <https://doi.org/10.2307/1385916>.

Brunette-Hill S., Finke R. (1999) A time for every purpose: Updating and extending Blizzard's survey on clergy time allocation. *Review of Religious Research*. P. 48—64. <https://doi.org/10.2307/3512426>.

Monahan S. C. (1999) Role ambiguity among protestant clergy: Consequences of the activated laity. *Review of Religious Research*. P. 80—95. <https://doi.org/10.2307/3512428>.

Gershuny J. (1999) Time budgets, life histories and social position. *Quality and quantity*. Vol. 33. No. 3. P. 277—289.

Gershuny J. (1999) Informal economic activity and time use evidence. In: Merz, J. und M. Ehling (Hrsg.): *Time Use—Research, Data and Policy*. P. 13—26.

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.14

Правильная ссылка на статью:

Голева М. А. Социальное значение времени в семье с детьми (на примере многодетных семей) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 239—260. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.14>.

For citation:

Goleva M. A. (2019) Social Meaning of Time in a Family with Children (a Case Study of Large Families). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 239—260. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.14>.



М. А. Голева

СОЦИАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ВРЕМЕНИ В СЕМЬЕ С ДЕТЬМИ (НА ПРИМЕРЕ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ)

СОЦИАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ВРЕМЕНИ В СЕМЬЕ С ДЕТЬМИ (НА ПРИМЕРЕ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ)

SOCIAL MEANING OF TIME IN A FAMILY WITH CHILDREN (A CASE STUDY OF LARGE FAMILIES)

ГОЛЕВА Мария Александровна — младший научный сотрудник научной лаборатории «Социология религии», Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, Москва, Россия
E-MAIL: m.goleva@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-9321-7791>

Mariia A. GOLEVA¹ — Junior Research Fellow, “Sociology of Religion” Research Laboratory
E-MAIL: m.goleva@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-9321-7791>

¹ St. Tikhon's Orthodox University, Moscow, Russia

Аннотация. Значительная часть существующих исследований о времени выполнена в «ресурсной» логике: время понимается как ограниченный ресурс, который может быть распределён между разными видами деятельности. В рамках данной работы предпринимается попытка рассмотрения

Abstract. A considerable portion of studies devoted to time is conducted in terms of the “resource” logics: time is perceived as a limited resource which can be allocated to different activities. In this paper the author attempts to examine an alternative approach to study time: time is defined by its social meanings. The ar-

альтернативного подхода к изучению времени: время будет определяться через его социальные значения. Статья базируется на анализе глубинных интервью с многодетными родителями, собранными в Москве, Архангельске и Владимире. Фокусирование на таком объекте исследования обуславливается спецификой семейной жизни: именно в семьях с детьми обостряется вопрос о балансе жизни и работы ввиду потребности в поиске равновесия интересов разных членов семьи. Анализ данных позволяет выделить три типа социального времени в семье (институциональное, гендерное, межличностное), а также выявить категорию «дискурс о времени». Институциональное время — это изменение темпоральности семьи под воздействием внешних факторов. К ним относятся режим работы общественных институтов и этические нормы. Гендерное время проясняет различия между мужским и женским временем в семье, при этом разная «количественная» вовлеченность мужчин и женщин в домашние дела не означает содержательную разницу в распределении обязанностей. Межличностное время — совокупность способов организации времени для обеспечения межличностного взаимодействия в семье. Иначе говоря, создание условий для совместного семейного времяпрепровождения (семейное время), общения родителей без детей (время родителей) и с каждым ребёнком в отдельности (индивидуальное детское время), а также возможность для занятия своими делами и увлечениями (время на себя). Категория «дискурс о времени» отражает, как и что люди говорят о времени. Для многодетной семьи значимым является планирование, в том числе

title is based on an analysis of in-depth interviews with parents from large families carried out in Moscow, Archangelsk and Vladimir. The focus of the study is determined by the family life specifics: families with children especially suffer from poor work-life balance as each family member is in search of an equilibrium of interests. Based on the data analysis the author singles out three types of social time in the family (institutional, gender and interpersonal time) and a concept of “discourse of time”. Institutional time refers to a change in family temporality influenced by external factors. These factors involve the work of public institutions and ethical norms. Gender time is related to male and female differences within the family, taking into account that the quantitative involvement of men and women in household activities does not imply qualitative differences. Interpersonal time is a summary of ways to organize time in order to establish interpersonal communication within the family, in other words, to create an environment for joint pastime (family time), communication between parents without children (parental time) and with each child separately (child’s individual time), and self-time. The discourse of time concept reflects how and what people tell about time. Many large families prioritize planning, often as a way to find time for interpersonal communication. The obtained results give credibility to the possibility of considering family life in terms of social meanings of time.

и для высвобождения межличностного времени. Полученные результаты позволяют обосновать возможность рассмотрения семейной жизни в категориях социальных значений времени.

Ключевые слова: время в семье, многодетные семьи, множественное время, баланс жизни и работы, социальное время

Благодарность. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 18-78-10089). Организация выполнения проекта — Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет.

Keywords: family time, large families, multiple times, work-life balance, social time

Acknowledgments. The study is funded by Russian Science Foundation (project no. 18-78-10089). The project is implemented by St. Tikhon's Orthodox University.

*Самое страшное, братья, — это время.
Время. Мгновение, которое мы переживаем
и которым все-таки никогда не владеем.*
Э. М. Ремарк. Три товарища

Введение

В рамках данной работы предпринимается попытка расширения доминирующей логики интерпретации времени в исследованиях семьи как ресурса и универсальной системы измерения¹. По аналогии с работами В. Зелизер о социальном значении денег [Зелизер, 2002; 2004] можно говорить о социальной множественности времени. Предполагается, что и деньги, и время обладают рядом общих свойств, в частности, универсальностью, то есть могут быть использованы в качестве безличных единиц измерения или интерпретированы как ресурсы. Время и деньги также являются социальными конструктами, позволяющими координировать жизнь общества [Hallpike, 2011]. Такая трактовка времени представлена в ряде социологических и антропологических исследований, в которых указывается, что время может быть цикличным, природным (смена времен года) или линейным, движущимся в сторону прогресса и развития, биологически нерегулируемым (рождение, смерть) [Брайсон, 2011]. Подход ко времени определяется историческим и культурным контекстами (отношение ко времени в обществах разных эпох, типов, с разными доминирующими религиями различается) [Balkenhol, 2012]. При этом наравне с доминирующим представлением о часовом времени (clock-time) могут быть рассмотрены инди-

¹ Трактовку времени как ресурса можно найти во многих работах, в том числе: [Веcker, 1965; Гершуни, 2000; Брайсон, 2011; Артёмов, 2003; Барсукова, Радаев, 2000; Патрушев, 1998; Barker, 1999; Малкова, Рощина, 2011].

видуальное, семейное и экономическое время; социальное измерение времени, личные и семейные жизненные циклы [Adam, 1990].

Предполагается на примере многодетных семей рассмотреть процесс формирования общего графика семейной жизни с учетом не столько количественных, сколько качественных показателей, говорить не о «распределении» (allocation) времени [Becker, 1965] и его стоимости [Schultz, 1986], но о его содержании, о видах времени и их социальном значении в семье. Цель исследования заключается в выявлении способов социальной дифференциации времени в семье (на примере многодетных семей). Выбор в качестве объекта родителей, имеющих не менее трех детей, обуславливается следующим. Семейная жизнь является сферой, в которой обостряются потребности поиска баланса между жизнью и работой в силу социального давления [Southerton, 2007; Исупова, Уткина 2016; Борисова, 2017; Сон, Чернова, 2018], а также необходимости согласования интересов членов семьи. При этом, согласно Дж. Боссарду [Bossard, 1945], с появлением каждого следующего ребенка количество социальных связей между членами семьи резко увеличивается, соответственно, растет также и количество интересов, которые нужно согласовывать. Кроме того, наличие детей в семье, особенно маленьких, рассматривается в работах, выполненных в «ресурсной» логике, в качестве фактора, снижающего занятость женщин на рынке труда и увеличивающего количество времени, затрачиваемого обоими супругами на неоплачиваемую работу [Addabbo, 2012; Hunt, Kiker 1981]. Таким образом, вопросы, связанные со временем, с которыми сталкиваются все семьи с детьми, проявляются ярче именно в больших семьях.

В первой части работы кратко описаны ключевые способы концептуализации времени в социологии. Во второй части представлены результаты анализа эмпирических данных: определены типы времени и значения, которыми информанты наделяют время в семье.

Теоретическая основа исследования

Исследования времени в социальных науках имеют почти вековую историю; за этот период произошло развитие как теоретических, так и эмпирических исследований о времени [Патрушев, Артёмов, Новохацкая, 2001; Артёмов, 2003; 2013]. Можно выделить два основных подхода к концептуализации времени в эмпирических исследованиях: время как ресурс (используется в исследованиях бюджетов времени и распределения труда в семье) и множественные значения социального времени (набор концепций, подчеркивающих разные смысловые значения времени). Кроме того, в некоторых работах предпринимается попытка синтеза названных подходов [Hareven 1977]. Данный подраздел посвящен выявлению основных способов концептуализации времени в исследованиях в целом и связанных с аспектами семейной жизни в частности.

Время как ресурс

Интерпретация времени как ресурса связана с развитием часов как механизма: несмотря на то, что до их изобретения в XIII веке существовали солнечные и песочные часы, именно механические часы позволили измерять время точно

и, соответственно, говорить о времени как отдельном, независимом от человека феномене [Брайсон, 2011: 40—41]. Таким образом, «часы стали основой для коммерциализации времени как неконтекстуального ресурса» [там же], что способствовало сдвигу в темпоральной культуре, а позднее — формированию экономического взгляда «время — деньги» [там же]. Развитие идей К. Маркса, капиталистическая логика организации рабочего времени и фабричных форм производства, оплата не конкретных результатов работы, но длительности рабочего времени, стремление работодателей к максимизации прибыли способствовали формированию современного дискурса о времени, в частности, балансе рабочего (по К. Марксу, «отчужденного») и свободного (потребление и досуг) времени [там же].

С. Ю. Барсукова и В. В. Радаев отмечают, что понимание времени как ресурса позволяет представить время в качестве универсального измерителя всех видов человеческой деятельности, поскольку любая активность требует его затрат [Барсукова, Радаев, 2000]. В прикладных исследованиях данная интерпретация наиболее часто встречается при изучении бюджетов времени разных групп населения [Артёмов, 2003; Патрушев, 1998; Барсукова, Радаев, 2000] или при рассмотрении вопросов о гендерном (не)равенстве [Barker, 1999; Беккер, 2003; Малкова, Рощина, 2010; Ибрагимова, 2016].

Социальное время и его значения

Идея о социальной природе времени впервые появилась в работах Э. Дюркгейма [Брайсон, 2011: 38; Сорокин, Мертон, 2004: 115]; далее они были развиты П. Сорокиным и Р. Мертоном [Артёмов, 2007: 130—131]. Согласно социологам, называть время «социальным» можно тогда, когда оно измеряется относительно социальных процессов, действий и достижений; такое время «отражает изменения, движение социальных феноменов в терминах других социальных феноменов, принятых за референтные точки» [Сорокин, Мертон, 2004: 114]. Социальное время обладает качественными свойствами, значениями, получаемыми им за счет определенных действий: «выходные дни, дни исполнения определенных гражданских функций, “счастливые” и “несчастливые” дни, религиозные дни» [Сорокин, Мертон, 2004: 114].

Значения социального времени

В качестве второго подхода к концептуализации времени в работах социологов и антропологов можно выделить «значения социального времени». Говорить о наличии унифицированной типологии времени в рамках данного направления затруднительно, поскольку исследователи предлагают разные способы классификации. Тем не менее представляется возможным объединить их в одно направление, поскольку общим для них является стремление к комплексному анализу социальной реальности в категориях времени, а также ряд близких тезисов о множественности значений времени.

Во-первых, авторы данного направления занимаются изучением социального времени. Так, Дж. Д. Люис и А. Дж. Вейгерт считают, что рассмотрение времени позволит представить социальное время как еще один способ проявления

смыслов, значений, конструируемых людьми в процессе взаимодействия под воздействием физических, биологических и институциональных ограничений [Lewis, Weigert 1981: 450]. Говоря о времени, они проводят различие физического и социального времени, понимая под вторым, вслед за П. Сорокиным и Р. Мертоном, время, для которого единицами измерения выступают не объективные показатели (часы, годы), но социальные события («после игры», «до свадьбы»), за счет чего происходит «очеловечивание» времени [Lewis, Weigert 1981: 433]. В отличие от физического, у социального времени может меняться ритм и темп (оно может идти быстрее или медленнее, а также прерываться, например, праздниками) [Lewis, Weigert 1981: 433]. К. Дж. Дэйли также трактует время как социальный конструкт, понимание которого возможно через изучение практик его использования индивидами [Daly, 1996: 467].

Во-вторых, множественность значений времени проявляется в том, что при разработке типологий исследователи учитывают *временные различия уровней социальной структуры* [Lewis, Weigert 1981: 450; Daly, 1996: 468]. Так, по К. Дж. Дэйли, часы, календари, нормы, фиксирующие ритмы и графики жизни людей, создают единую объективную систему измерения времени, позволяющую регулировать жизнь общества за счет властных отношений [Daly, 1996: 468]. При обращении к семье и ее организации оказывается, что члены семьи вынуждены балансировать между ритмами и требованиями внешних институтов (в первую очередь к ним относится график работы) и потребностями семьи [Daly, 1996: 468]. В упомянутой ранее статье Дж. Д. Люис и А. Дж. Вейгерт различают индивидуальный, групповой и культурный уровни времени [Lewis, Weigert, 1981: 434]. По мнению исследователей, индивидуальному уровню соответствует *индивидуальное время*, «свое время» (self time; время, мгновенно появляющееся в опыте отдельного индивида, поскольку «без разумного существа различие прошлого, настоящего и будущего было бы невозможно» [Lewis, Weigert, 1981: 435]), групповому — *время взаимодействия* (interaction time; образуется при контакте «индивидуальных времен», то есть при общении людей, и задается как поведением и статусом каждого из участников, так и существующими нормами общения [Lewis, Weigert, 1981: 436]) и *институциональное время* (institutional time; темпоральные рамки, создаваемые общественными институтами и организациями, их распорядком функционирования), культурному — *циклическое время* (cyclic time; такие «единицы измерения», как дни, недели, годы, являются, согласно Дж. Д. Люису и А. Дж. Вейгерту, социальными понятиями [Lewis, Weigert, 1981: 438]). При этом индивидуальное время и время взаимодействия относятся к микроуровню социальных взаимодействий, а институциональное и циклическое время — к макроуровню [Lewis, Weigert, 1981: 434]. Схожие тезисы выдвигает в своей статье Дж. М. Мэйхер с соавторами. По их мнению, график жизни отдельной семьи определяется политическими условиями и восприятием социальной политики государства, гендерными возможностями на рынке труда, представлениями родителей о должном уходе за ребенком, режимом работы общественных учреждений [Maher et. Al., 2008]. Иными словами, темпоральность отдельной семьи формируется под воздействием факторов макро-, мезо- и микроуровней социальной структуры.

В-третьих, исследователи социального времени использовали *понятия и концепты, отражающие разные смысловые значения времени*. Речь может идти об иерархии временных перспектив; о времени как показателе социальной иерархии (пациент ждет приема у врача, а подчиненный — возможности переговорить с руководителем) [Lewis, Weigert, 1981: 449] и структуры властных отношений; [Daly, 1996: 468] о таких свойствах времени, как темп (интенсивность), последовательность и периодичность [Fine, 1996; Southerton, 2006]. Далее будут подробнее рассмотрены наиболее значимые для данного исследования понятия.

Дискурс о времени (discourse of time) — это то, как люди говорят о времени; иными словами, язык понимается как основа, поддерживающая и задающая социальную организацию жизни [Daly, 1996: 467]. Согласно К. Дж. Дэйли, слова отражают идеи, мысли и смыслы информантов об их семейной жизни, времени в семье и своих обязанностях, а также их идеализированные представления о том, «как должно» быть устроено время в семье [ibidem]. Иными словами, то, как люди говорят о времени и какие слова используют, отражает не только их индивидуальные ценности, но и воздействие общественных институтов [ibidem].

Темпоральная укорененность (time embeddedness) — включенность индивидуального времени и времени взаимодействия в более широкие темпоральные перспективы. Д. Люис и А. Дж. Вейгерт, используя данное понятие, подразумевают, что люди соотносят свой способ структурирования времени с заданными извне требованиями (например, выполняют действия быстро, стремясь успеть на работу к определенному времени) [Lewis, Weigert, 1981: 437].

Л. Беар также пишет о воздействии социальных норм на индивидуальное время. Исследователь называет такое влияние «**этикой времени**» (ethics of time), подразумевая совокупность нормативных предписаний, которыми обуславливаются представления людей о прошлом и будущем, о том, какие действия и в какое время должны быть или могут быть выполнены [Bear, 2016: 494]. Описание времени в контексте этики отражает его символическое значение, за счет которого темпоральная этика [Bear, 2016: 496], социальные нормы упорядочивают действия людей и придают им смыслы. В качестве примера таких норм, задающих определенный временной порядок, Л. Беар называет религиозные и семейные (родственные) представления о времени [Bear, 2016: 494], формирующиеся за счет специфических этических правил и иерархии социальных статусов.

Синхронность (synchronicity) — потребность согласования индивидуальных времен, которая проявляется при взаимодействии на групповом уровне [Lewis, Weigert, 1981: 438]. Так, членам семьи, темпорально укорененным в разных временных контекстах, требуется достижение общей временной согласованности, консенсуса для полноценной реализации их социальных ролей [Lewis, Weigert, 1981: 438]. Примечательно, что в работе Д. Сотертон [Southerton, 2006], базирующейся на классификации измерений времени Г. Файн [Fine, 1996], используется понятие «синхронизация» (synchronization), означающее «качество» времени: досуг мужчин в большей степени является «чистым», в то время как в свое свободное время женщины занимаются с детьми, решают бытовые вопросы — иными словами, синхронизируют несколько видов деятельности.

С учетом проведенного обзора в рамках данной работы предполагается сфокусироваться на понимании времени как «множественного», социально дифференцируемого. Обоснованность такого взгляда подтверждается при обращении к работам по социологии и антропологии времени, в которых время трактуется как социальное, множественное. В частности, Б. Адам подчеркивает, что, несмотря на различия в интерпретациях времени у разных исследователей, их объединяют три предпосылки: 1) время является ключевой категорией для социальных наук, 2) несмотря на это, существующие попытки его понимания недостаточны; 3) при этом следует говорить не просто о темпоральности, но о социальном времени [Adam, 1990: 13—14].

Обзор также позволяет обозначить ряд аспектов, которые могут быть значимы при анализе интервью с многодетными родителями, а именно: согласование и рас-согласование времени в семье, смыслы, которыми наделяются разные способы организации времени, воздействие общественных институтов на время семьи, мужское и женское время в семье.

Источники эмпирических данных

В качестве эмпирического материала используются 17 глубинных интервью с многодетными родителями (длительность интервью в среднем составляла 1—1,5 часа):² по пять интервью с религиозными и нерелигиозными женщинами, пять — с религиозными мужчинами и два — с нерелигиозными (среди информантов не было супругов из одной семьи). Такая структура выборки объясняется, во-первых, тем, что гендерные различия в организации времени могут влиять на представления мужчин и женщин о времени в семье [Barker, 1999; Беккер, 2003; Малкова, Рощина, 2011; Ибрагимова, 2016], поэтому были рассмотрены интервью как с матерями, так и с отцами. Во-вторых, предположением о различии темпоральных ритмов и приписываемых им значений религиозными и нерелигиозными родителями [Westoff, Jones 1979; Mosher, Hendershot 1984; Lehrer 1996; Мелкумян 2018]. Критерием для различения религиозных и нерелигиозных информантов в данном случае выступало наличие или отсутствие в интервью указаний на регулярное осуществление религиозных практик (посещение служб, чтение молитв). Следует отметить, что аналогичные индикаторы используются в количественных исследованиях: практикующих православных определяют по частоте посещения храмов или по частоте исповеди и причастия [Маркин, 2018: 277]. Информанты также различались по уровню образования (среднее специальное, высшее, два-три высших, ученая степень), количеству детей (от трех до девяти) и возрасту (от 32 до 60 лет). Интервью были проведены в Москве, Владимире и Архангельске. Выбор городов, различающихся по уровню социально-

² Массив данных «Глубинные интервью с родителями в многодетных семьях (2016)», состоящий из 50 интервью, был собран сотрудниками научной лаборатории «Социология религии» при реализации проекта «Рождаемость и социальные сети поддержки: исследование факторов создания многодетной семьи» в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 01.04.2015 № 79-рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ. Сбор интервью осуществлялся в период с января по март 2016 г. Для сбора интервью в Архангельске и Владимире были организованы поездки исследовательских групп из трех человек. Для всех интервью готовились аудиозапись и расшифровка интервью. Для данной работы была составлена подвыборка из 17 интервью по приведенным в тексте критериям.

экономического развития³, с невысокой долей многодетных семей по сравнению с городами южной части страны [Прокофьева, Куприянова, 2009], обусловлен стремлением выявить различия в устройстве жизни городских многодетных семей. Таблица с более подробным описанием характеристик информантов представлена в *Приложении*.

Гайд интервью включал вопросы об организации времени, но ими не исчерпывался: информантам были заданы вопросы об их биографии, а также о том, как проходит у них обычный рабочий и выходной день, о распределении обязанностей в семье. Для достижения цели исследования представляется возможным анализ именно таких данных. Если бы интервью были сфокусированы исключительно на вопросах об организации жизни семьи, то на основании ответов респондентов можно было бы выявить только узкий спектр значений времени; имеющиеся же данные позволяют прояснить также контекст ситуации, получить более полное представление о семейной жизни.

Доступ к данным осуществлялся через несколько точек входа в поле: ассоциации многодетных семей в городах проведения опроса, церковные и приходские общины, связи многодетных семей, принявших участие в опросе (снежный ком). Такая стратегия поиска информантов обуславливается стремлением минимизировать смещения, которые могли бы возникнуть при использовании одной точки входа.

Результаты исследования

С учетом теоретического обзора и проведенного анализа данных были выделены следующие значения времени в семье: институциональное, гендерное и межличностное, а также категория «дискурс о времени».

Институциональное время

Институциональное время (темпоральная укорененность) — это включенность индивидуальных расписаний в более широкие временные перспективы [Lewis, Weigert, 1981], встраивание индивидуального времени в график, задаваемый внешними условиями: существующие карьерные и биографические схемы, график работы, распорядок общественных учреждений [Нестик, 2003: 17]. Можно выделить два направления влияния институционального времени на семейную темпоральность: необходимость взаимодействия с общественными институтами и влияние этических норм.

Время семьи и общественные институты

Распределение времени в семье не только задается родителями и детьми, но также является результатом воздействия общественных институтов и орга-

³ Сопоставление данных за 2015 г. показало, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в Москве (64,3 тыс. руб.) превышала аналогичный показатель в Архангельске (40,3 тыс. руб.) и Владимире (29,3 тыс. руб.); в последнем, в отличие от двух других городов, наблюдалась естественная убыль населения, в то время как миграционный прирост населения разной степени присутствовал во всех городах. См.: Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов — 2016. Статистический сборник Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14t/Main.htm (дата обращения 25.04.2019).

низаций. Их регламент формирует график жизни семьи, особенно многодетной: у родителей возникает необходимость обеспечить посещение детьми разного возраста образовательных учреждений, встретить их, подготовить к дальнейшим занятиям (сделать уроки, отвести на кружки). В силу этого описание повседневной деятельности выстраиваются через привязку к режиму работы образовательных учреждений. Распорядок семьи также зависит от типа занятости родителей и их режима работы. Однако анализ интервью позволяет утверждать, что принятие решения о (не)выходе на работу супруга/супруги может быть также результатом переосмысления своего графика и, соответственно, перестройки времени в соответствии с ценностными установками и их изменением. Альтернативным решением (не)выходу на работу может быть неполная занятость или ненормированный рабочий день, позволяющий родителям корректировать свой график с учетом необходимости обеспечения присмотра за детьми.

Этика времени

Этика времени (по Л. Беар) — проявление воздействия общественных институтов на индивидуальное время, однако в данном случае речь идет о влиянии религиозных правил и предписаний, формирующих ритмы семейной жизни [Beар, 2016: 494]. Например, разница в темпоральных ритмах религиозных и религиозных многодетных семей проявляется в следовании разным календарям: светские и религиозные праздники приходятся на разные дни, а религиозные предписания, например, посты, требуют более сдержанного поведения. В приведенном фрагменте из интервью мать троих детей описывает, что интенсивность их общения с нерелигиозными друзьями постепенно сократилось не только из-за разницы в интересах, но также из-за разного уклада жизни, несовпадения графиков.

*«Дело в том, что **немножко уклад жизни разный**. Это и праздники православные, и светские, порой они приходятся — те, кто светские праздники, на пост, и мы их не отмечаем. И так же, наоборот, не все отмечают православные праздники. Потом, не каждый посещает какие-то службы, ну и потом как-то люди гуляют — придут вечером и все отрываются. Или в субботу самый разгар гулянок и пьянок, а у православных наоборот. То есть суббота — это вообще закрытый день, потому что в субботу вечерняя служба, а завтра воскресная служба» (ж., 37 лет, 3 ребенка.)*

Этический выбор проявляется также при оценивании значения семьи: несмотря на необходимость значительных инвестиций (в ресурсной логике), информанты называют большую семью высшей ценностью и смыслом жизни, пространством для личностного роста, способа самореализации, а для религиозных людей семья — это еще и «личное спасение». Иными словами, в последнем случае время выступает как понятие макроуровня и приобретает дополнительное онтологическое значение, возвышенный смысл.

*«Конечно, это **счастье — трое детей, это ж замечательно!** <...> Здорово, весело с ними, они хорошие. Я же еще раз говорю, **смысл жизни в этом**» (м., 44 года, 3 ребенка).*

*«Хотя мне не очень ловко выражаться такими громкими словами. Ну, не серьезно, кто-то бизнес-вумен там, кто-то рвется, карьера, еще что-то там. А в итоге пустота очень часто. **А дети — это вечность**, скажем так» (ж., 40 года, 3 ребенка).*

Представленные наблюдения могут быть рассмотрены как иллюстрация тезиса Л. Беар о регулирующей функции общественных институтов, согласно которому они формируют политическую, экономическую, бюрократическую темпоральности, составляющие время современности (данные вопросы рассматривались также К. Марксом, М. Вебером, У. Беком) [Beар, 2014: 7]. С точки зрения Л. Беар, институты играют роль медиаторов, способствуют согласованию разных темпоральных представлений, техник и ритмов. Пример многодетных семей, с одной стороны, подтверждает данное утверждение, а с другой — опровергает. Родители согласуют темпоральные режимы семьи с графиком общественных институтов, однако подобное «встраивание» нередко описывается информантами как нежелательные рамки, предписывающие определенное времяпрепровождение (например, то, что отец приходит поздно с работы, или необходимость проводить много времени в очередях для получения льгот).

Гендерное время

Несмотря на то, что в многодетных семьях распределение обязанностей и домашнего труда не носит ярко выраженную гендерную принадлежность, поскольку домашние обязанности (приготовление пищи, уборка, помощь детям с выполнением домашних заданий и так далее) выполняются супругами совместно, можно говорить о существовании мужского и женского времени в семье. Они различаются по ценности и равномерности: мужское время в семье непостоянно в силу профессиональной занятости отцов (из всех опрошенных женщин только одна работала в режиме полной занятости). Так, возвращение отца с работы вечером является событием, которое члены семьи ждут, а приезд папы в выходные дни летом на дачу описывается как праздник, наделяется особой значимостью. Если матери не работают или устроены на гибкий график, или оформили семейный детский сад, то они большую часть дня находятся дома, «все время с детьми» (М., 36 лет, 7 детей), а все члены семьи воспринимают их постоянное присутствие как естественное состояние. В силу подобной «естественности» женское время приобретает свойство «невидимости» как для детей, так и для мужчин. Например, мать троих детей рассказывала, что когда ее муж вследствие потери работы на некоторое время оказался вовлечен в домашнюю жизнь в течение всех дней недели, его представления о ее времяпрепровождении сильно изменились.

*«А потом... ну, он видит, когда с работой распрощался... после первой же недели дома он совершенно обалдел. То есть для него это было как: вот он на работу ушел, он пришел. Дети спят уже. Они вроде бы уроки сделали, все накормлены, одежда что-то там постирано, поглажено, то-се. То есть вот **этой всей беготни, которая в процессе (...) эти дела, они со стороны-то не видны**» (ж., 44 года, 3 ребенка).*

Кроме того, «постоянность» женского времени проявляется в его цикличности и согласованности с режимом жизни детей: матери говорят о непрерывности процесса заботы о детях, присмотра за ними. Мужчинами же виды деятельности «по воспитанию, по сопровождению» (М., 44 года, 3 ребенка) детей расцениваются как прерывание, фрагментация их индивидуального времени.

«В воскресенье — там, опять-таки, с утра репетиторы, в субботу у среднего репетитор, а потом в субботу еще, кстати, в музыкальную школу младшую нужно везти, то есть,

там время так разбивается, что, в общем-то, больше ни на что не остается» (м., 40 лет, 3 ребенка).

Организацию времени в семье можно представить в ресурсной логике: поскольку матери больше времени проводят с детьми, противопоставляется мужское и женское время, формируются их ценности в зависимости от количества [Малкова, Рощина, 2010]. Однако «ценность» может означать и «значимость, качество»: при таком подходе «время с супругом» может цениться выше, чем «время с подругами». Значение времени также может осмысляться респондентами в терминах цели: отец троих детей различает «время для детей» и «время на быт»:

*«Математикой, если время есть, я с удовольствием с ним, конечно, задачи решаю, подсказываю. Но, **опять же, время — когда? Очень мало времени у меня для них, только выходные, и то получается быт там какой-то, то-се, съедает. А в будни я прихожу — уже пора купаться, ужинать и спать. Там не до занятий, к сожалению»** (м., 44 года, 3 ребенка).*

Межличностное время

Межличностное время отражает необходимость соблюдения социальных норм [Нестик, 2003: 17] и поддержания родственных связей, то есть обеспечения межличностного взаимодействия в семье [Southerton, 2007: 114]. На основании анализа интервью можно выделить четыре вида данного типа времени: время на себя, время родителей, семейное время и индивидуальное детское время. Далее названные времена будут рассмотрены подробнее.

Время на себя

«Время на себя»⁴ или, иначе говоря, индивидуальное время — это возможность заниматься своими делами и увлечениями, свободное время, сокращение которого может связываться как матерями, так и отцами с увеличением количества детей. Информанты говорят о необходимости такого времени, для того чтобы переключиться, перестроиться, отдохнуть от домашних дел, сменить обстановку, провести время без детей.

*«А как только она перестала спать днем, так все. То есть оказалось, что **времени на себя практически нет»** (ж., 44, 3 ребенка).*

И: «А что менялось в Вашей жизни с появлением каждого ребенка?»

Р: «**Время свободного меньше становилось. Все, наверно»** (м., 44 года, 3 ребенка).

*«Он с работы приходил — всегда ему отдавала детей. То есть я ждала: вот он войдет сейчас в половину десятого, я давала ему поесть — дети очень поздно ложились всегда — сбавивала ему детей, все, **я хотя бы час имела свой»** (ж., 39 лет, 3 ребенка).*

⁴ Несмотря на то, что «время на себя» может быть названо индивидуальным, оно было отнесено к межличностному, потому что данный тип времени в рамках жизни семьи необходим для баланса других видов межличностного времени. «Время на себя» в некотором смысле соотносится с категорией «своя жизнь», в которой может осмысляться деторождение. И. В. Забаев с соавторами в книге «Семья и деторождение в России. Категории родительского сознания» показали, что «своя жизнь» «связана в нарративах респондентов с двумя группами смыслов — необходимостью постоянного собственного развития и с необходимостью обеспечения собственного присутствия в многообразном мире» [Забаев et al. 2012: 83].

Время родителей

Время родителей — это промежутки времени, которое отец с матерью выделяют на общение друг с другом: это может быть как вечерний разговор за чаем, так и созванивание или переписка в течение дня. Возможность обсудить, проговорить какие-то вопросы, поделиться эмоциями, впечатлениями и переживаниями необходима супругам для поддержания эмоционального и темпорального единства, непрерывных теплых, доверительных отношений друг с другом и благоприятного климата в семье.

Р: «Главная традиция, я считаю, что вот у нас, в нашей семье, когда мы положили детей — у нас наступает свое время, и мы обычно там пьем чай, разговариваем, смотрим кино. Как бы вот без этого никак нельзя».

И: «А почему?»

Р: «Потому что жизнь должна состоять не только как бы из труда, она должна еще состоять из каких-то радостей. И вообще, детям нужны счастливые здоровые родители, а не замученные, которые там по стеночке ходят, и они такие — превращаются в обслуживающий персонал, который обстирывает, мама готовит, обстирывает, ходит, туда-сюда отвозит, и все. В общем, как-то все грустно. Хочется, чтобы была какая-то любовь, общение» (м., 37 лет, 7 детей).

Семейное время

Особым видом времени является «семейное время», которое отличается от времени родителей тем, что все члены семьи собираются и занимаются какой-либо деятельностью совместно. В качестве таких действий информанты называли просмотр фильмов или диафильмов, подготовку к праздникам, приемы пищи, молитвы, чтение вслух, настольные игры. Наиболее значимы для семьи повторяющиеся способы такого времяпрепровождения, то есть семейные традиции (ритуалы), способствующие формированию чувства семейной совместности [Chelladurai et al., 2018].

«Все мы идем в храм, приходим, обедаем все вместе, и кто-то, ну, естественно, кто-то у нас, папа отдыхает немножечко, потому что он сразу тоже, кто-то ходит гулять, кто-то дома, занимается какими-то делами. Обычно вот такие дни выходные, но вечером соберешься, считаешь книгу вместе» (ж., 43 года, 9 детей).

Такое времяпрепровождение описывается респондентами как позитивное, хорошее, позволяющее поддерживать контакт с детьми, формирующее традиции, ощущение семейности. При этом «семейное время» — это не всегда какая-то особая деятельность и праздники; оно может также возникать и в обычные дни, например, летом, когда все члены семьи, включая родителей информантов, живут на даче или когда дети приходят к родителям вечером что-то обсудить, пообщаться.

«Надо их собирать, потому что они не просто сидят ногами болтают, а пообщаться. Пообщаться, что-то обсудить, и там в основном, конечно, старшие требуют этого, как более насыщенные, но маленькие тоже участвуют» (м., 41 год, 8 детей).

Индивидуальное детское время

Последний тип межличностного времени — это индивидуальное детское время, которое заключается в том, что родители сфокусированно уделяют внимание

каждому из детей. Такое взаимодействие необходимо для формирования у ребенка понимания того, что родители ему сочувствуют и сопереживают, стараются поддержать, любят его, для установления доверительных отношений между детьми и родителями.

*«Конечно, не хватает, но мы стараемся, мы чувствуем, что детям это нужно — **каждому ребенку в отдельности**, не просто вот сказать: дети, мы вас всех любим. А вот именно к каждому подойти, обнять, поцеловать на ночь, просто два слова сказать — это уже что-то» (м., 37 лет, 7 детей).*

*«Водить их **по отдельности — посвящать ребенку отдельно**. Когда они идут втроем, все равно внимание распаляется. А я беру ребенка после работы, мы с ним едем куда-то, мы берем Третьяковку, определенный зал смотрим, обсуждаем <...>, гуляем, **общаемся наедине**, то есть ребенок получает» (м., 41 год, 8 детей).*

Дискурс о времени в семье: значения планирования

Дискурс о времени отражает, как и что люди говорят о времени. Современный дискурс сфокусирован на проблемах распределения времени между разными сферами деятельности, в частности, между жизнью, семьей и работой [Morgan, 2009; Clark, 2001]. На основании анализа интервью можно утверждать, что планирование, сознательное высвобождение межличностного времени (времени «для себя» и для общения с другими членами семьи) от других занятий (например, от разных видов работы по дому) значим для многодетной семьи.

Под планированием понимается стремление упорядочить свой день, согласовать индивидуальные графики членов семьи. В частности, это проявляется в том, как информанты описывают свой обычный день: они используют такие слова и словосочетания, как «планирование», «тайм-менеджмент». Из этого следует, что продуманная и сознательная организация времени значима для многодетной семьи. В контексте рассматриваемой темы примечателен фрагмент из интервью, в котором мать троих детей (10, 9 и 6 лет) описывает свой день с точки зрения количества поездок для обеспечения посещения детьми школы, кружков и секций.

Р: «Если день описать в прошлом году, в понедельник я его отвезла в музыкальную школу. Это раз. Вдвоем поехали. Потом я поехала одна, забрала Олю, поехала в художественную школу — это два, опять вдвоем мы с ней поехали. Потом оттуда я поехала опять в музыкалку, забрала его, отвела его домой, поехала за ней в художку, отвела ее домой, собрала маленькую, поехала в спортивную школу — два часа там с ней отстояла, приехала обратно».

И: «Это за один день?»

Р: «Да. Это только понедельник, и это только кружки. А если нужно еще... ну, в школу мы не ездим, мы ходим пешком. А если нужно ехать в больницу, если нужно какие-то еще документы ездить собирать. А если это с ними, и еще дела, и это все... Бесплатный или хотя бы льготный проезд — это просто очень-очень-очень. Это вот я не придумываю, я в таком режиме жила. А если, например, его после художки или музыкалки — он еще на атлетику ходил. Я его еще возила на атлетику, а потом с атлетики опять. И плюс туда-сюда забирать его. И она у меня тоже была в музыкальной школе, мы только один год ходили — она не стала там заниматься».

И: «Это спокойный день, если 11 поездок?»

Р: «Ну да, более-менее еще. Скажем так, рядовой. Спокойный — это когда кого-нибудь два раза только отведешь» (ж., 37 лет, 3 ребенка).

Другая женщина, работающая в режиме полной занятости, рассказывала, как она «отлаживает логистические процессы» (ж., 38 лет, 3 ребенка), то есть составляет расписание, содержащее информацию о видах деятельности детей (дорога в школу, обучение, посещение кружков и секций) с привязкой ко времени. Наличие такого фиксированного графика позволяет ей «контролировать бизнес-процесс»: обеспечивать посещение детьми занятий, синхронизировать действия членов семьи. Следует отметить, что подобная логика наблюдается как в религиозных, так и нерелигиозных семьях. Например, отец шести детей, священник, также говорит о полезности «тайм-менеджмента», поскольку составление плана, графика позволяет обеспечить регулярность, повторяемость, методичность действий.

«Тайм-менеджмент. Пользоваться ежедневником. Я советую это по своему собственному опыту прихожанам. Когда они говорят про то, что вот я мало... Раз за разом, исповедь за исповедью, человек приходит и пишет о том, что каюсь, мол, мало времени уделяю родителям, или мало времени уделяю детям. Или ну ты пишешь-пишешь. А вот мы говорили о том, что **методичность должна быть, да. Какая методика — ты продумал бизнес-план, ты продумал план, как ты будешь это менять, методику, способ, технологию.** Как ты это изменишь. Потому что одного вздыхания мало» (м., 60 лет, 6 детей).

Также планирование проявляется в вопросе о количестве детей в семье: решение «остановиться» может быть объяснено не только материальными или медицинскими ограничениями, но также временными. Последние могут быть выражены в оценке соотношения возраста родителей и необходимости «поставить на ноги» имеющихся детей.

«Ну, у нас трое. Пока хватит. Ну уже, на самом деле, **времени мало для нас**, поэтому я думаю, что на этом мы остановимся. Потому что надо и этих на ноги поставить умудриться, воспитать, вырастить. Чтoб людьми были» (м., 44 года, 3 ребенка).

С учетом вышесказанного можно выделить следующие функции и значения расписаний в семье:

1. Высвобождение межличностного времени. Расписание позволяет встраивать в режим дня «вещи для души»: иными словами, тайм-менеджмент необходим не для внедрения в жизнь семьи ресурсной логики, но, наоборот, для высвобождения времени для интересных занятий, общения.

Р: «В общем, режим дня это для многодетной семьи, на мой взгляд, очень помогает».

И: «Чтобы упорядочено все было?»

Р: «Да. Когда ты знаешь, где, когда, что, и когда, не думаешь каждый раз “ой, что сейчас? Это забыла, то не сделала, ой, а вот вспомнила”. Другое дело, когда ты просто как дятел по часам: сделал то, сделал это, сделал пятое, десятое. Вот даже те вещи, которые, казалось бы, вот **вкладывание, там, души, какая-то там отдача... почитать книгу, поговорить по душам. Оказывается, что когда ты встраиваешь это в режим дня, хотя бы ты это делаешь**, а не думаешь “ой, у меня горит в это время, а бежать на кружок”. Получается, что даже такие вещи лучше предусматривать, чем делать спонтанно. Хотя от спонтанности не уберешься все равно (смеется)» (ж., 44 года, 3 ребенка).

2. **Здоровье детей.** Кроме того, важность повторяемости и регулярности действий при воспитании детей описывается также в контексте здоровья:

«Режим важен, потому что они должны быть здоровыми. Режим — это основа.

Здоровое питание, режим, закаливание — вот такие основные направления здоровья. И психологический климат, конечно, тоже» (ж., 43 года, 3 ребенка).

3. **Воспитание детей.** Посещая занятия, секции с фиксированным графиком, дети привыкают к дисциплине, учатся работать, понимать, что «*праздный образ жизни в наше время не вариант*» (ж., 43 года, 3 ребенка).

Р: «По секциям? Ну, как-то развитие, ведь, все равно же общение».

И: «А почему это развитие важно?»

Р: «Важно? Развитие?»

И: «Да».

Р: «Дисциплинирует. Время мало свободного».

И: «А дисциплина почему так важна?»

Р: «*Послушание, порядок*, чтоб был, чтобы знали точно, что как должно пройти» (ж., 43 года, 9 детей).

Несмотря на то, что информанты оперируют терминами, близкими к экономической логике, за ними скрывается другое содержание: речь идет не о повышении эффективности семьи как домохозяйства, но о способе выстраивания заботы о детях, их воспитании, образовании и здоровье, о согласовании интересов членов семьи и высвобождении межличностного времени. Кроме того, изменение темпоральности семьи связано не только с изменением организации времени, но и с появлением новых значений времени. Например, к существующему «времени на себя» добавляется «время для детей», возникает не только «дефицит времени» и постоянная большая нагрузка по воспитанию детей, но и положительные, радостные события.

Р: «Что поменялось с рождением первого ребенка — это **ощущение нового счастья, оно как бы счастье непостоянно, оно периодически приходится, и вот в какие-то моменты ощущаешь**, что раньше такого не было, то есть как бы по-новому себя ощущаешь и как бы по-новому счастлив. <...> **Это бывает как бы в минуты успокоения, и когда все хорошо, в общем-то, никто не болеет, тогда ты чувствуешь, что как-то счастлив. Глобально**» (м., 40 лет, 3 ребенка).

Заключение

Проведенное исследование позволяет утверждать, что время в семье — это не только расходование калькулируемого количества часов на какой-либо вид деятельности, но и носитель совокупности смыслов, значений. Несмотря на то, что информанты, говоря о времени, оперируют лексикой ресурсной логики, они вкладывают в нее более широкий смысл. Так, планирование в семейной жизни нужно не только для того, чтобы «успеть сделать больше» (doing more) [Southerton, 2007: 113]; оно также является инструментом высвобождения межличностного времени для семейного общения и других занятий «для души». Следует отметить, что в контексте времени основное различие религиозных и нерелигиозных информантов проявляется в контексте институционального времени и заключается в том, что у первых «уклад жизни», помимо графика работы родителей и режимов

образовательных учреждений, задается также религиозными предписаниями и их регулярным исполнением. Для остальных типов времени дифференциаций в зависимости от религиозности выявлено не было.

Описанные свойства и значения разных типов времени позволяют говорить о множественности времени в семье, создаваемой за счет темпоральной укорененности, то есть необходимости существования определенной организации времени, задаваемой как внешними (общественные институты, социальные нормы), так и внутренними (представления и воззрения родителей) рамками. Ключевое отличие от ресурсной логики заключается в том, что семейная жизнь и время в семье является не только периодом тяжелого труда и постоянной нехватки времени, но также счастьем, источником позитивных эмоций, возможностью осмысления действительности в возвышенных категориях («смысл жизни», «вечность»).

Помещение в центр анализа вопроса о значении времени в семье позволяет сместить фокус с распределения ресурсов, говорить не о бюджете домохозяйства, но о внутрисемейных процессах. Полученные результаты могут быть полезны при разработке мер социальной поддержки семей с детьми. В частности, они позволяют сформулировать гипотезу о том, что для семей с несколькими детьми значимой формой помощи могут оказаться инструменты поддержки, способствующие высвобождению межличностного времени (времени для общения, интересных дел и занятий) от дел «по сопровождению».

В дальнейшем можно предпринять попытку изучения данной темы с использованием инструментария, сфокусированного на вопросах о значениях времени. Кроме того, анализ может быть расширен за счет рассмотрения «парных» случаев, то есть интервью с обоими супругами в семье, а также фокусирования на временных различиях в зависимости от типа населенного пункта (сельские семьи в рамках данной работы не анализировались). Еще одной возможной стратегией развития обозначенного вопроса представляется проведение лонгитюдного исследования с целью выявления изменений в темпоральной организации жизни семей.

Список литературы

Артёмов В. А. К истории возникновения исследований бюджетов времени // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 141—149.

Artyomov V. A. (2003) The history of time budgets studies' emergence. *Sociological Studies*. No. 5. P. 141—149. (In Russ.)

Артёмов В. А. Социологические аспекты времени в отечественных научных работах 1920—1930-х гг. // Социологический журнал. 2007. № 3. С. 124—136.

Artyomov V. A. (2007) Sociological aspects of time in domestic scientific works of 1920—1930s. *Sociological journal*. No. 3. P. 124—136. (In Russ.)

Артёмов В. А. Эскиз социологической концепции социального времени // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 3—9.

Artyomov V. A. (2013) A sketch of the sociological concept of social time. *Sociological Studies*. No. 11. P. 3—9. (In Russ.)

Барсукова С. Ю., Радаев В. В. Легенда о гендере: принципы распределения труда между супругами в современной городской семье // Мир России. 2000. Т. 9. № 4. С. 65—102.

Barsukova S. Y., Radaev V. V. (2000) The legend of gender: principles of labor distribution between spouses in modern urban family. *Universe of Russia*. Vol. 9. No. 4. P. 65—102. (In Russ.)

Беккер Г. Эволюция семьи. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение. Экономический подход. Перевод с английского. М. : ГУ ВШЭ, 2003.

Becker G. (2003) Family Evolution. Selected Works on Economic Theory. Human behavior. Economical approach. Translation from English. Moscow. SU HSE. (In Russ.)

Борисова О. Н. Отцовская вовлеченность: индивидуальные и межстрановые различия // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 260—283. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.13.

Borisova O. N. (2017) Father's involvement: individual and cross-country differences. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No 6. P. 260—283. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.13. (In Russ.)

Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии. Киев : Изд. Центр учебной литературы, 2011.

Bryson V. (2011) Gender and the politics of time. Feminist theory and contemporary debates. Kiev, ed. Center of educational literature. (In Russ.)

Гершуни Дж. Экономическая социология: либеральные рынки, социальная демократия и использование времени // Экономическая социология. 2000. Т. 1. № 2. С. 73—82.

Gershuni J. (2000) Economic sociology: Liberal Markets, Social Democracy and the Use of Time. *Economic Sociology*. Vol. 1. No. 2. P. 73—82. (In Russ.)

Забаев И. В., прот. Емельянов Н. Н., Павленко Е. С., Павлюткин И. В. Семья и деторождение в России. Категории родительского сознания. М. : ПСТГУ, 2012.

Zabaev I., Prot. N. Emelyanov, Pavlenko E., Pavlyutkin I. (2012) Family and Childbearing in Russia. Categories of Parental Mind. Moscow: PSTGU. (In Russ.)

Зелизер В. Создание множественных денег // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 58—72.

Zelizer V. (2002) Making Multiple Money. *Economic Sociology*. Vol. 3. No. 4. P. 58—72. (In Russ.)

Зелизер В. Социальное значение денег: деньги на булавки, чеки, пособия по бедности и другие единицы / пер. с англ. А. В. Смирнова и М. С. Добряковой ; науч. ред. В. В. Радаева. М. : Дом интеллектуальной книги : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004.

Zelizer V. (2004) The Social Meaning of Money: Pin Money, Paychecks, Poor Relief, and Other Currencies. Translators from English A. V. Smirnov and M. S. Dobryakova. Ed. by V. V. Radaev. Moscow: House of intellectual books; Publishing House of the State University Higher School of Economics. (In Russ.)

Ибрагимова Д. Х. Деньги, гендер, власть в домохозяйстве: концептуальные подходы // Экономическая социология. 2016. Т. 17. № 2. С. 116—145.

Ibragimova D. (2016) Money, Gender, and Power in Households: Conceptual Approaches. *Economic Sociology*. Vol. 17. No. 2. P. 116—145. (In Russ.)

Исупова О. Г., Уткина В. В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2016. No 6. С. 69—88.

Isupova O. G., Utkina V. V. (2016) Women in the civil service in Russia: career, family, reproductive intentions. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No 6. P. 69—88. (In Russ.)

Малкова М. А., Рощина Я. М. Домашний труд в современной российской семье: типологический анализ. Препринт WP15/2010/02. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2010.

Malkova M. A., Roshchina Y. M. (2010) Domestic work in the modern Russian family: a typological analysis. Preprint WP15/2010/02. Moscow: House of the Higher School of Economics. (In Russ.)

Малкова М. А., Рощина Я. М. Типологический анализ домашнего труда в современной российской семье // Мир России: Социология, этнология. 2011. Т. 20. № 1. С. 147—166.

Malkova M. A., Roshchina Y. M. (2011). A Typological Analysis of House Work in the Modern Russian Family. *Universe of Russia*. 20(1). P. 147—166. (In Russ.)

Маркин К. В. Между верой и неверием: непрактикующие православные в контексте российской социологии религии // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 2. С. 274—290. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2018.2.16>.

Markin K. V. (2018) Between belief and unbelief: non-practicing Orthodox Christians in the context of the Russian sociology of religion. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 274—290. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2018.2.16>. (In Russ.)

Мелкумян Е. Б. Годичные циклы православных верующих, участвующих в освящении пасхальной пищи // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 2. С. 261—273. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2018.2.15>.

Melkumyan E. B. (2018) Annual cycles of the Orthodox believers participating in the blessing of Easter food. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018. No.2. P. 261—273. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2018.2.15>.

Нестик Т. А. Социальное конструирование времени // Социологические исследования. 2003. № 8. С. 12—21.

Nestik T. A. (2003) Social construction of time. *Sociological Studies*. No. 8. P. 12—21. (In Russ.)

Патрушев В. Д. Бюджеты времени различных социальных групп и территориальных общностей // Социология в России / под ред. В. А. Ядова. М. : Изд-во Института социологии РАН, 1998. С. 452—471.

Patrushev V. D. (1998) Time budgets of various social groups and territorial communities. *Sociology in Russia*. Ed. V. A. Yadov. Moscow: Publishing House of the Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences. P. 452—471. (In Russ.)

Патрушев В. Д., Артёмов В. А., Новохацкая О. В. Изучение бюджетов времени в России XX в. // Социологические исследования. 2001. № 6. С. 112—120.

Patrushev V. D., Artyomov V. A., Novokhatskaya O. V. (2001) The time budgets studies in Russia in XX century. *Sociological Studies*. No. 6. P. 112—120. (In Russ.)

Прокофьева Л., Куприянова Е. География многодетности // Демоскоп Weekly. 2009. № 373—374. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0373/tema02.php> (дата обращения 25.04.2019).

Prokofieva L., Kupriyanova E. (2009) Geography of large families. *Demoscope Weekly*. No. 373—374. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0373/tema02.php> (Accessed 25.04.2019) (In Russ.)

Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work — life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>. (In Russ.)

Сорокин П. А., Мертон Р. Социальное время: опыт методологического и функционального анализа // Социологические исследования / пер. с англ. Н. В. Романовского. 2004. № 6. С. 112—119.

Sorokin P., Merton R. (2004). Social Time: A Methodological and Functional Analysis. *Sociological studies*. Transl. from English by N. V. Romanovsky. No. 6. P. 112—119. (In Russ.)

Adam B. (1990) *Time and Social Theory*. Cambridge: Polity. P. 200.

Addabbo T., Caiumi A., Maccagnan A. (2012) The Allocation of Time within Italian Couples: Exploring its Unequal Gender Distribution and the Effect of Childcare Services. *Annals of Economics and Statistics*. No 105/106. P. 209—227. <https://doi.org/10.2307/23646462>.

Balkenhol M. (2012) Introduction: Time. *Etnofoor*. Vol. 24. No 1. P. 7—11. URL: <http://www.jstor.org/stable/23217868>.

Barker D. K. (1999) Gender. In: *The Elgar companion to feminist economics*. Ed. by Janice Peterson, Margaret Lewis.

Bear L. (2016) Time as Technique. *Annual Review of Anthropology*. Vol. 45. P. 487—502.

Bear L. (2014) Doubt, conflict, mediation: the anthropology of modern time. *Journal of The Royal Anthropological Institute*. Vol. 20. P. 3—30. <https://doi.org/10.1111/1467-9655.12091>.

Becker G. A. (1965) Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*. No. 75 (299). P. 493—517. <https://doi.org/10.2307/2228949>.

- Bossard J. H. S. (1945) The Law of Family Interaction. *American Journal of Sociology*. Vol. 50. No 4. P. 292—294.
- Chelladurai J. M., Dollahite D. C., Marks L. D. (2018). The family that prays together: Relational processes associated with regular family prayer. *Journal of Family Psychology*. No. 32(7). P. 849—859. <https://doi.org/10.1037/fam0000432>.
- Clark S. C. (2001) Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*. No. 58. P. 348—365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>.
- Daly K. (1996) Spending Time with the Kids: Meanings of Family Time for Fathers. *Family Relations*. Vol. 45. No. 4. P. 466—476. <https://doi.org/10.2307/585177>.
- Fine G. (1996) *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*. Berkeley: University of California Press.
- Hallpike C. R. (2011) The anthropology of time in On Primitive Society, and Other Forbidden Topics. Author House. P. 328—351
- Hareven T. (1977) Family Time and Historical Time. *Daedalus*. No. 106(2). P. 57—70.
- Hunt J., Kiker B. (1981) The Effect of Fertility on the Time Use of Working Wives. *Journal of Consumer Research*. No. 7(4).
- Lehrer E. (1996) Religion as a Determinant of Marital Fertility. *Journal of Population Economics*. Vol. 9. No. 2. P. 173—196.
- Lewis J. D., Weigert A. J. (1981) The Structures and Meanings of Social Time. *Social Forces*. Vol. 60. No. 2. P. 432—462. <https://doi.org/10.1093/sf/60.2.432>.
- Maher J., Lindsay J., Franzway S. (2008) Time, caring labour and social policy: understanding the family time economy in contemporary families. *Work, Employment & Society*. Vol. 22. No. 3. P. 547—558. <https://doi.org/10.1177/0950017008095105>.
- Morgan K. (2009) The religious foundations of work-family policies in Western Europe. In: Religion, Class Coalitions, and Welfare States. Ed. by Kees van Kersbergen, Philip Manow. P. 56—90. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511626784.004>.
- Mosher W., Hendershot G. (1984) Religion and Fertility: A Replication. *Demography*. Vol. 21. No. 2. P. 185—191. <https://doi.org/10.2307/2061038>.
- Schultz T. (1986) The Value and Allocation of Time in High-Income Countries: Implications for Fertility. *Population and Development Review*. No. 12. P. 87—108. <https://doi.org/10.2307/2807895>.
- Southerton D. (2006) Analysing the temporal organization of daily life: social constraints, practices and their allocation. *Sociology*. No. 3. <https://doi.org/10.1177/0038038506063668>.
- Southerton D. (2007) Time pressure, technology and gender: the conditioning of temporal experiences in the UK. *Equal Opportunities International*. Vol. 26 No. 2. P. 113—128. <https://doi.org/10.1108/02610150710732195>.
- Westoff C. F., Jones E. F. (1979) The End of 'Catholic' Fertility. *Demography*. No. 2.

Приложение. Характеристики респондентов

№	Пол	Возраст	Число детей	Город	Образование (специальность)	Религиозность	Брак	Длительность записи (мин)
1	м	37	7	Москва	2 высших (музыкальное)	Религиозный	1й	120
2	м	32	3	Владимир	Среднее специальное	Религиозный	1й	67
3	м	41	8	Москва	Высшее	Религиозный	1й	75
4	м	60	6	Архангельск	Высшее (медицинское; священник)	Религиозный	1й	117
5	м	44	5	Архангельск	Высшее	Религиозный	2й	77
6	ж	40	5	Архангельск	Среднее специальное	Религиозная	1й	65
7	ж	38	9	Москва	Высшее, кандидат наук	Религиозная	1й	200
8	ж	43	9	Архангельск	Среднее специальное (портная)	Религиозная	1й	50
9	ж	37	3	Владимир	Высшее (педагогическое)	Религиозная	2й	60
10	ж	47	5	Архангельск	Высшее (педагогическое)	Религиозная	1й	110
11	м	44	3	Москва	Высшее (техническое)	Нерелигиозный	1й	45
12	м	40	3	Москва	Высшее (техническое)	Нерелигиозный	1й	76
13	ж	34	4	Владимир	Высшее (дизайнер)	Нерелигиозная	1й	80
14	ж	39	3	Москва	Высшее (психолог)	Нерелигиозная	1й	141
15	ж	38	3	Москва	3 высших образования: педагогическое, управление персоналом, MBA)	Нерелигиозная	2й	86
16	ж	43	3	Москва	Высшее (техническое)	Нерелигиозная	2й	71
17	ж	44	3	Москва	Высшее, кандидат наук	Нерелигиозная	1й	103

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.15

Правильная ссылка на статью:

Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К. Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261—285. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.15>.

For citation:

Kalabikhina I. Ye., Shaikenova Z. K. (2019) Time spent on household work: the determinants of gender inequality. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 261—285. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.15>.



И. Е. Калабихина, Ж. К. Шайкенова ЗАТРАТЫ ВРЕМЕНИ НА ДОМАШНЮЮ РАБОТУ: ДЕТЕРМИНАНТЫ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА

ЗАТРАТЫ ВРЕМЕНИ НА ДОМАШНЮЮ РАБОТУ: ДЕТЕРМИНАНТЫ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА

TIME SPENT ON HOUSEHOLD WORK: THE DETERMINANTS OF GENDER INEQUALITY

КАЛАБИХИНА Ирина Евгеньевна — доктор экономических наук, профессор, экономический факультет, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
E-MAIL: ikalabikhina@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3958-6630>

*Irina Ye. KALABIKHINA*¹ — Dr. Sci. (Economics), Professor, Economics Faculty
E-MAIL: ikalabikhina@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3958-6630>

ШАЙКЕНОВА Жадра Канатовна — аспирант, экономический факультет, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
E-MAIL: shaikenova@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8711-0135>

*Zhadra K. SHAIKENOVA*¹ — Post-graduate student, Economics Faculty
E-MAIL: shaikenova@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8711-0135>

¹ Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Аннотация. На основе данных Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением, проведенного Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации в 2014 г., были проанализированы факторы, влияющие на распределение домашних обязанностей и обязанностей по уходу за близкими между партнерами, оценена значимость влияния ряда параметров, а также определен вклад, который вносят основные факторы в гендерный разрыв в объемах домашнего труда.

В работе показано, что значимый эффект на распределение домашних обязанностей между партнерами оказывают состояние их здоровья, наличие и возраст детей, статус и режим занятости партнеров, вклад женщины в общие доходы, применение в домохозяйстве трудосберегающих технологий, наличие других членов домохозяйства, малое число жилых комнат и небольшой размер населенного пункта.

Кроме того, на эмпирических данных подтверждается тезис о незавершенном гендерном переходе, когда наряду с экономическими мотивами в распределении домашнего труда между партнерами сохраняются рудиментные социокультурные мотивы. Высокий уровень занятости и доходов женщин сокращает их участие в домашнем хозяйстве только в будние дни; в течение выходных дней они стремятся компенсировать свою роль «главного провайдера домашних услуг» для домочадцев.

Ключевые слова: бюджеты времени, неоплачиваемый труд, гендерное неравенство, гендерные роли, домашний труд, экономика заботы

Abstract. The article highlights the factors shaping the distribution of household duties and family care responsibilities between partners. It is based on the data from the Time Use Survey conducted by the Russian Federal State Statistics Service in 2014. The authors attempt to measure the contribution of the main factors to the gender gap in household duties.

The paper argues that the determinants of the gender gap in household work are predominantly partners' health, the number and the age of their children, partners' job status and form of employment, female contribution to the family income, labor-saving technologies, family composition, small number of living rooms and a small-size settlement.

The evidence shows that the idea of an unfinished gender transition, implying that both economic and vestigial sociocultural motives behind partners' distribution of household tasks still remain, proves to be true. The high levels of female employment and income lead to lower female participation in household work only on weekdays, whereas at the weekends women seek to compensate for their role as the "main provider of home services" for the housemates.

Keywords: time use, unpaid labor, gender inequality, gender roles, housekeeping, economy of care

Введение

Последние годы все большую популярность получает концепция «work-life balance», одной из целей которой является предоставление возможностей выбора индивидам оптимального соотношения между оплачиваемой занятостью, домашним трудом и досугом. Распределение времени влияет на демографическое поведение, качество жизни и степень удовлетворенности жизнью.

Принципы распределения домашних обязанностей оказывают значимое влияние на принятие решения о рождении ребенка. Ряд эмпирических исследований доказали наличие положительной связи между степенью гендерного равенства и планированием семьи [Cooke 2008; Mills et al. 2008]. В работе [Tazi-Preve, Bichlbauer, Goujon, 2004] показано, что мужчины в парах, в которых соблюдаются принципы гендерного равенства, выражали более сильное желание иметь детей по сравнению с мужчинами, придерживающимися более традиционных принципов. Данный вывод отчасти подтверждается в статье [Torr, Short, 2004], где утверждается, что как равноправные пары, так и пары с крайне традиционным подходом к разделению домашнего труда, имели более высокую вероятность рождения второго ребенка по сравнению с парами, которые не придерживаются крайне традиционных или крайне эгалитарных взглядов.

По оценкам [Cox, Maskau, 1981], проблемы, связанные с балансом времени, проведенного дома и на работе, являются вторым источником стресса после проблем, возникающих на работе. Исследователи показали на эмпирических данных, что характер распределения домашних обязанностей между партнерами оказывает влияние на уровень стресса каждого из них.

Домашний труд не только влияет на качество жизни человека, но и представляет большую экономическую ценность. По нашим оценкам [Калабихина, Шайкенова, 2018], в среднем российские граждане уделяют ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми и пожилыми людьми около двух часов в день, производя таким образом до 20 трлн руб. «невидимого» для рыночной экономики продукта. Одним из важнейших факторов, влияющих на распределение таких «неоплачиваемых» обязанностей внутри семьи, является гендерная принадлежность индивида.

В данной статье на основе данных Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением, проведенного Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации в 2014 г.,¹ были проанализированы факторы, влияющие на распределение домашних обязанностей и обязанностей по уходу за близкими между партнерами, оценена значимость влияния ряда параметров, а также определен вклад в гендерный разрыв временных затрат на домашнюю работу, который вносит каждый из факторов.

Данная статья структурирована следующим образом: в первой части рассматриваются работы, посвященные анализу неравенства между партнерами в затратах времени на работу по дому, воспитание детей и уход за пожилыми людьми. Во второй части описываются использованные данные и методы анализа, в третьей части содержатся основные результаты исследования.

¹ Выборочное наблюдение использования суточного фонда времени населением Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2015. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond/survey0/index.html (дата обращения: 12.03.2018).

Теоретическая основа исследования

Все более активное участие женщин во многих сферах общественной жизни заставляет пересмотреть традиционное распределение ролей в семье, закрепляющее за женщинами позицию основного источника заботы и ухода [Shelton, John, 1996]. Изменение в уровне оплаты труда мужчин и женщин ставит под сомнение возможность функционирования семьи по модели, предполагающей, что только мужчина может быть основным источником дохода семьи [Levy, 1995]. Современные молодые люди все позже женятся, стремясь посвятить большую часть своего трудоспособного возраста карьере. Помимо этого, меняются и представления в обществе относительно норм поведения мужчин и женщин: работающая замужняя женщина и мужчина, активно помогающий жене в ведении домашнего хозяйства и воспитании детей, стали новой нормой [Brewster, Padavic 2000; Coltrane 1996].

Исследователи столкнулись с двумя тенденциями изменения принципов распределения неоплачиваемого домашнего труда между партнерами. Первая заключается в том, что из-за усиления позиций женщин на рынке труда мужчины начинают все больше времени уделять работе по дому и меньше — занятости на рынке труда [Robinson, Godbey 1999]. Вторая тенденция сводится к тому, что мужчины незначительно изменили затраты времени на работу по дому в то время, как женщины, значительно увеличив время, посвящаемое основной занятости, по-прежнему выполняют большую часть домашней работы, оказавшись таким образом под двойной нагрузкой и сокращая время, уделяемое отдыху [Shelton 1992].

Для объяснения тенденций в распределении домашних обязанностей между партнерами исследователи выдвигают две основные группы теорий [Coltrane 2000]: экономические и социокультурные.

С позиции экономических теорий распределение домашних обязанностей между супругами меняется в ответ на экономические, демографические и социальные изменения. Выход женщин на рынок труда, повышение заработной платы, получение образования повышает их самостоятельность и откладывает время вступления в первый брак. С ростом активности женщин на рынке труда и повышением зарплаты женщины могут усилить свое влияние на принятие решения о распределении домашних обязанностей между ними и их партнерами. В то же время мужчины будут вынуждены увеличить затраты времени на выполнение работы по дому, замещая в некоторых задачах супруг.

Социокультурные (гендерные) теории объясняют сохраняющееся, несмотря на растущую занятость женщин, неравенство в распределении домашних обязанностей между партнерами исторически закрепившимися ролями мужчин и женщин. Меньшая вовлеченность в домашние дела мужчин по сравнению с женщинами с позиции гендерных теорий объясняется проявлением маскулинности. Таким образом, мужчины, несмотря на рост занятости своих партнеров, не увеличивают затраты времени на домашнюю работу. В то же время «общественно приемлемым» поведением для женщин является выполнение всех домашних дел, даже за счет собственного досуга.

И экономические, и социокультурные (гендерные) теории находят свое подтверждение в эмпирических исследованиях. Так, Л. Сэйер [Sayer, 2005] на амери-

канских данных за период с 1965 по 1998 гг. показывает, что разница в затратах времени на основную работу и на неоплачиваемый домашний труд между мужчинами и женщинами существенно сократилась. Причем наблюдаемое сокращение разницы в затратах времени было достигнуто как за счет сокращения доли женщин, так и за счет увеличения доли мужчин в распределении домашних обязанностей. Автор отмечает, что на первом этапе (с 1965 по 1975 гг.) значительно сократились затраты времени женщин на работу по дому, в то время как мужчины не стали больше времени уделять домашним делам. На втором этапе (с 1975 по 1998) доля женщин в распределении домашних обязанностей еще незначительно упала, одновременно с чем мужчины значительно увеличили затраты времени на ведение домашнего хозяйства, воспитание детей и уход за близкими.

Мы полагаем, что на первом этапе сыграли роль трудосберегающие технологии, массово распространившиеся в указанное десятилетие в американских домохозяйствах. А усиление гендерного равенства в распределении времени за счет вовлечения мужчин в домашнюю работу на позднем этапе — это уже следствие изменений в гендерных отношениях.

Проблема неравенства в распределении домашних обязанностей между мужчинами и женщинами актуальна и для российских домашних хозяйств. Анализ половозрастных профилей затрат времени на неоплачиваемые производительные виды деятельности членов российских домашних хозяйств показывает, что в среднем российские женщины затрачивают на ведение домашнего хозяйства и заботу о близких на два часа больше своих ровесников мужского пола. Женщины трудоспособного возраста являются основными, а зачастую единственными провайдерами неоплачиваемых услуг для своих домочадцев [Калабихина, Шайкенова, 2018], именно поэтому в данном исследовании особое внимание уделяется факторам, влияющим на распределение домашних обязанностей между партнерами.

Мы ответим на вопрос, какая концепция — экономическая или социокультурная — объясняет гендерное распределение времени на домашнюю работу в современной России. Влияние наличия трудосберегающей техники в российских домохозяйствах на гендерное равенство в распределении домашнего труда (как и целого ряда других факторов) также будет протестировано в нашей работе.

На стадии формулирования гипотез относительно возможных детерминант гендерного неравенства в распределении домашнего труда мы обнаружили, что значимое влияние оказывали возраст, образовательный уровень, брачный статус, состояние здоровья, занятость и режим работы, доход, наличие собственных детей и их возраст, характеристики домашнего хозяйства, наличие трудосберегающих технологий. Причем иногда важно было оценивать как характеристики женщин, так и характеристики партнеров и/или соотношение характеристик партнеров.

По мнению ряда исследователей [Diehl, Koenig, Ruckdeschel, 2009], эгалитарная модель отношений более свойственна *молодым и более образованным людям*, в то время как представители старшей и менее образованной группы придерживаются традиционной модели семьи. Возраст также может выступать индикатором опыта, накопленного индивидом, в выполнении некоторых видов работ по дому. Помимо прочего, возраст, а точнее принадлежность к тому или иному поколению, может отражать влияние господствующей гендерной идеологии.

В работе [Hersch, Stratton, 1994] показано, что *наличие высшего образования* у обоих партнеров увеличивает долю работ по ведению домашнего хозяйства, которую выполняют мужчины. Связь между уровнем образования и временем, которое индивид затрачивает на работу по дому, может быть интерпретирована косвенно через заработную плату как альтернативную стоимость единицы затрачиваемого времени. Также более высокий уровень образования может служить предпосылкой к приверженности эгалитарным ценностям, и, как следствие, стремлению к равноправию в распределении домашней работы.

На основе данных по 28 странам, в том числе России, исследователи определили, что распределение домашней работы между партнерами более эгалитарно в парах, которые *состоят в незарегистрированных отношениях*, по сравнению с теми, кто официально зарегистрировал свои отношения [Davis, Greenstein, Marks, 2007].

Наличие инвалидности, хронических заболеваний может привести к возникновению у индивида ограничений в выполняемых видах работ, что, в свою очередь, определяет перераспределение домашних обязанностей между партнерами.

Занятость и режим работы партнера и респондента имеют значение. Исследователи [Davis, Greenstein, Marks, 2007] доказали, что в парах, в которых *женщина работает полный рабочий день*, мужчина выполняет большую долю работ по дому в сравнении с парами, в которых женщина не работает.

В работе [Davis, Greenstein, Marks, 2007] на эмпирических данных было доказано, что в парах, в которых доход мужчин выше дохода их супруг, мужчины меньше времени уделяют ведению домашнего хозяйства. В случае если *заработок мужа очень низкий*, как показало исследование семейных пар в Москве [Cubbins, Vannoy, 2004], выявляется обратная зависимость между заработком жены и временем, уделяемым мужем работе по дому.

Очевидно, что рост числа детей увеличивает затраты времени на их воспитание, однако исследователи обнаружили [Hersch, Stratton, 1994], что наличие в домашнем хозяйстве *детей в возрасте 7—12 лет* увеличивает затраты времени, которые мужчины выделяют на выполнение работы по дому. В то же время наличие детей в возрасте 13—17 лет сокращает время, затрачиваемое мужчинами на домашние обязанности.

Технический прогресс и растущая доступность трудосберегающих технологий изменяют трудоемкость выполнения работы по дому, сокращая затраты времени на ведение домашнего хозяйства, что может изменить распределение домашних обязанностей между партнерами. При анализе влияния трудосберегающих технологий можно ожидать, что если *именно женщины занимались теми работами, выполнение которых значительно облегчилось при использовании техники*, то распределение домашних обязанностей между партнерами станет более эгалитарным. Если же основным исполнителем был мужчина, то его доля в общих затратах времени на домашнюю работу сократится. Нельзя не учитывать и такой сценарий, когда распространение трудосберегающих технологий является мотивом вовлечения мужчин в домашнюю работу (труд становится легче, «чище», привлекают технические «игрушки»). Проверить сценарии таких изменений пока невозможно по причине отсутствующих данных. Мы сможем проверить статическую связь между наличием таких технологий и гендерным разрывом в участии в домашнем труде.

В наш анализ также включены некоторые характеристики, присущие домашнему хозяйству, в котором проживает респондент/ка: место проживания (город/ село), состав домашнего хозяйства (сколько человек проживает в данном домашнем хозяйстве), вид жилья и прочее.

В данной статье будет рассмотрено влияние ряда факторов на гендерное неравенство в распределении неоплачиваемой домашней работы. Под неоплачиваемой домашней работой понимается время, затрачиваемое на ведение домашнего хозяйства, и время, уделяемое воспитанию детей и заботе о пожилых членах домашнего хозяйства. Следует отметить, что мы анализируем влияние на гендерное неравенство в распределении домашней работы не только характеристик респондентки, но и ее партнера, а также в ряде случаев различия в конкретных характеристиках партнеров.

Описание использованных данных

В исследовании использованы результаты Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением, проведенного Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации в период с 12 по 28 апреля 2014 г. Ниже будут подробнее рассмотрены некоторые методологические аспекты сбора данных.

Анализируемая база данных имеет ряд преимуществ, особенно важных в рамках данного исследования:

- 1) подробный классификатор видов деятельности, используемый в Выборочном наблюдении использования суточного фонда времени населением, позволяет четко определить объем затрат времени, отнесенных на интересующие исследователя виды деятельности;
- 2) данные предоставляются в разрезе домашних хозяйств, что позволяет дать возможность идентифицировать партнеров и их индивидуальные характеристики;
- 3) подробный набор индивидуальных характеристик респондентов позволяет провести детальный факторный анализ.

В опросе принимало участие 10 тысяч домохозяйств из всех субъектов Российской Федерации. Согласно материалам опроса, данные репрезентативны в целом по России, городским и сельским поселениям с различной численностью населения, по отдельным социально-демографическим группам населения.

Единицей наблюдения выступают лица в возрасте 12 лет и более, проживающие в частных домохозяйствах, отобранных для проведения опроса. Опрос включает в себя данные о затратах времени в следующих основных сферах деятельности: трудовая (оплачиваемая) деятельность, обучение в образовательных организациях, ведение собственного подсобного хозяйства, выполнение домашних обязанностей, уход за близкими, досуг.

При проведении опроса использована модель многофазной выборки с реализацией на последней фазе двухступенчатого отбора. На каждой стадии формирования выборки применяется вероятностный отбор. В качестве основы для формирования выборки использован ежегодно актуализируемый информационный массив территориальной выборки многоцелевого назначения на базе

информационного массива Всероссийской переписи населения 2010 г. Для распределения общего объема выборки (определяется в соответствии с теоретическими положениями выборочного метода) используется модель непропорционального размещения в рамках каждой из выделенных аналитических областей (городское и сельское население). Единицей отбора является жилое помещение (адрес домохозяйства).

Описание использованных методов

В рамках данного исследования переменной исследовательского интереса выступает разница во вкладах партнеров в выполнение неоплачиваемой домашней работы. Для определения затрат времени, уделяемых неоплачиваемой домашней работе, были собраны данные о времени, отнесенном респондентами к одной из следующих категорий:

- 1) уборка;
- 2) стирка белья (включая шитье ремонт одежды);
- 3) кулинария (приготовление пищи и напитков);
- 4) обслуживание и ремонт;
- 5) уход за газонами и садами;
- 6) управление домохозяйством (включая финансы, планирование и т. п.);
- 7) уход за животными (не ветеринарный уход);
- 8) покупка товаров и услуг;
- 9) передвижения (связанные с деятельностью по уходу и закупкой товаров и услуг).
- 10) воспитание детей;
- 11) уход за пожилыми членами домашнего хозяйства.

Для каждого из партнеров были рассчитаны суммарные затраты времени, отнесенные к перечисленным видам деятельности. Анализируемые данные содержат сведения о брачном статусе респондентов, а также для каждого индивида, состоящего в зарегистрированном/незарегистрированном браке, приведены уникальные коды его(ее) партнера, благодаря чему были определены пары (муж-жена) собран набор характеристик, присущих каждому из партнеров. В качестве анализируемой переменной в данном исследовании используются две оценки:

- 1) абсолютная разница между затратами времени партнеров (затраты времени жены минус затраты времени мужа);
- 2) доля женщин в суммарных временных затратах партнеров на домашнюю работу.

Использование абсолютной и относительной разницы в затратах времени партнеров на работу по дому и уход за близкими позволит, на наш взгляд, провести более полный анализ. Абсолютная разница, показывая разницу в затратах времени партнеров в часах, позволяет сравнить вклад мужчин и женщин в рамках одной пары и дать оценку, насколько больше один из них затрачивает времени на выполнение домашних обязанностей ежедневно. Тем не менее данная оценка не дает возможности сравнивать распределение обязанностей в различающихся по характеристикам парах, но эта проблема решается с помощью использования относительной оценки.

С учетом того, что собранные данные представляют собой пространственную выборку, было принято решение в качестве отправной точки анализа использовать метод наименьших квадратов (МНК). На основе полученных МНК оценок — определить список факторов, оказывающих значимое влияние на зависимую переменную, а с помощью оценки воздействия (*matching мэтчинг*) — оценить вклад каждого из значимых факторов. Оценка воздействия позволяет оценить эффект от того или иного рода вмешательства на интересующие исследователя показатели. Сам подход и часть терминологии пришли из медицинских наук, где под вмешательством понималось лечение. После проведения лечения можно было оценить эффект от него, сравнив со значением показателя при отсутствии лечения. В рамках данного исследования под «воздействием», точнее, под результатом «воздействия», мы будем понимать ряд социальных, демографических и экономических характеристик респондентов, что позволит оценить вклад данных характеристик в разрыв в затратах времени, которое индивиды уделяют неоплачиваемому домашнему труду.

В качестве оценки воздействия мы будем использовать средний эффект воздействия подвергнутой воздействию группы (*Average treatment effect on the treated, АТЕТ*), который позволяет оценить выигрыш (проигрыш) от воздействия для тех респондентов, которые подверглись воздействию. Таким образом, средний эффект воздействия для подвергнутой воздействию группы представляет собой среднюю разницу в значении интересующего исследователя показателя для подвергнутого воздействию респондента до и после воздействия. К примеру, если мы планируем определить средний эффект от прохождения курсов повышения квалификации на уровень заработной платы, то мы рассчитаем разницу в уровне заработной платы для индивидов до и после прохождения обучения и, усреднив данный показатель, мы сможем сделать выводы о полезности данных курсов. Однако такой прямой расчет эффекта от воздействия далеко не всегда доступен исследователям, так как зачастую мы не располагаем информацией об одних и тех же индивидах до и после воздействия. В таких случаях применяются меры склонности, при которых для сравнения используются объекты, достаточно близкие по значению меры склонности. Мера склонности представляет собой вероятность получить воздействие при заданных характеристиках индивида. Таким образом, с помощью логит-регрессии рассчитывается условная вероятность получить воздействие с учетом ряда характеристик индивида, после чего сравниваются наблюдения, близкие по значению рассчитанной вероятности.

Результаты исследования

В *Приложении 1* содержатся результаты проведенного регрессионного анализа: четыре модели, которые различаются набором используемых данных, а также зависимой переменной. Первые две регрессии были оценены с использованием данных о распределении бюджетов времени в будние дни, для оценки третьей и четвертой моделей использовались данные за выходные дни. В качестве зависимой переменной в первой и третьей модели выступала абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между женщинами и мужчинами, во второй и четвертой — доля женщин в суммарных затратах времени на домашний труд партнеров.

Таблица 1. Основные статистики распределения значения зависимых переменных

Показатель	Минимальное значение	Медиана	Среднее	Максимальное значение
Абсолютная разница в затратах времени в будние дни (ж-м, часов)	-10.667	1.50	1.842	13.667
Абсолютная разница в затратах времени в выходные дни (ж-м, часов)	-9.166	1.166	1.292	12.33
Доля женщин в затратах времени партнеров на домашний труд в будние дни	0.00	0.75	0.69	1.0
Доля женщин в затратах времени партнеров на домашний труд в выходные дни	0.00	0.59	0.61	1.00

Источник: расчеты авторов.

Рассмотрим для начала, какие значения принимают анализируемые зависимые переменные. Как видно из таблицы 1, абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между мужчинами и женщинами в среднем составляет от 1,2 до 1,8 часа в выходные и будние дни соответственно. Следует отметить, что этот разрыв в будние дни может варьироваться от –10,6 в ситуации, когда мужчина является основным провайдером домашних услуг и затрачивает на домашнюю работу на 10,6 часов больше своей супруги, до 13,6, когда в этой роли выступает женщина. В выходные дни показатель может принимать значения от –9,16 до 12,3 часа. Если рассмотреть распределение относительной разницы, то мы видим, что в среднем доля женщин в общих затратах времени на работу по дому составляет от 0,61 до 0,69 в выходные и будние дни соответственно и варьируется от 0 до 1. Таким образом, в анализируемой выборке представлены различные типы пар по принципам распределения домашних обязанностей: пары, в которых всю домашнюю работу делают женщины; пары, в которых мужчина выполняет все домашние обязанности; пары, в которых домашние дела распределяются между партнерами.

Далее рассмотрим, какие из выделенных в первом разделе данной статьи факторов действительно оказывают значимое влияние на гендерное неравенство в распределении неоплачиваемой домашней работы (см. Приложение 1).

Как мы видим, разница в возрасте партнеров, их брачный статус и уровень образования не оказывают значимого влияния на зависимые переменные как в будние, так и в выходные дни.

Состояние здоровья партнеров, напротив, является значимым фактором в распределении домашних обязанностей: наличие инвалидности или ограничений в выполнении ежедневных дел у женщины сокращают ее нагрузку домашним трудом как в абсолютном, так и в относительном выражении. Инвалидность парт-

неров мужского пола значимого влияния на распределение домашних обязанностей не оказывает, а наличие у них ограничений при выполнении ежедневных дел по состоянию здоровья увеличивает нагрузку на женщин. Наличие хронических заболеваний у любого партнера, в том числе мешающих ежедневной деятельности, на распределение домашних обязанностей значимо не влияет.

Занятость и количество часов, которое партнеры уделяют оплачиваемой работе, значимо влияет на распределение между ними домашних обязанностей. Чем больше часов женщина отводит на основную работу, тем меньше абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между ней и ее партнером и тем меньше ее доля в общих затратах времени на неоплачиваемую работу как в будний, так и в выходной день, то же справедливо и для мужчин. Такой результат подтверждает распространение экономической концепции гендерного разрыва в затратах времени на домашний труд.

Однако в ситуации неполного режима занятости выявлена гендерная асимметрия: если женщина работает неполный рабочий день, то в течение рабочей недели абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу увеличивается, как и доля затрат времени, которые несет женщина. При этом занятость мужчин неполный рабочий день значимого влияния на распределение домашних обязанностей не оказывает ни в будние, ни в выходные дни.

Статус занятости женщин влияет на их нагрузку домашней работой, статус занятости мужчин — не всегда². Незанятость женщин, независимо от причины, по которой женщина не имеет рыночной занятости, увеличивает абсолютную разницу в затратах времени на домашнюю работу партнеров в будние дни. В выходные дни разница в затратах времени на домашнюю работу растет только в том случае, если женщина занимается домашним хозяйством и уходом за близкими либо не работает и не ищет работу. Затраты времени на работу по дому, которую выполняют мужчины в будние дни, увеличиваются только в случае, если мужчины активно ищут работу либо уже вышли на пенсию. В выходные, если мужчина не работает и не ищет работу, абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между его супругой и ним возрастает. Мы полагаем, что мужчины, которые не имеют официальной занятости и не ищут ее, имеют неофициальную занятость, о которой не сообщили в рамках исследования, поэтому меньше работают дома. Либо имеет место социокультурная концепция гендерного разрыва в объеме домашнего труда: несмотря на то, что оплачиваемая занятость женщин является основным источником доходов, домашняя работа остается ответственностью женщин.

Гибкий режим работы любого из партнеров повышает ее (его) затраты времени на домашнюю работу в будни и сокращает в выходные, что, на наш взгляд, связано с перераспределением времени на домашний труд в течение недели у респондентов, имеющих возможность гибко распоряжаться своим временем. Такое наблюдение может служить доказательством того, что гибкие режимы работы снимают жесткую специализацию в браке более успешно, чем неполные режимы занятости.

² Последние переменные в разделе «Занятость и условия работы партнера и респондента» отражают статусы незанятых респондентов: неработающий и не ищущий работу; неработающий пенсионер, неработающий и ищущий работу; учащийся; занимающийся домашним хозяйством, уходом за детьми; временно или длительно нетрудоспособный.

Разница в уровне доходов партнеров или доля женщины в общем доходе партнеров оказывают значимое влияние на распределение домашних обязанностей между партнерами в будние и не оказывают значимого влияния в выходные дни. В частности, в течение рабочей недели увеличением вклада женщины в общие доходы партнеров снижается ее доля в общих затратах времени на домашнюю работу и сокращается абсолютный разрыв между партнерами во временных затратах на неоплачиваемый труд. В выходные же дни, несмотря на имеющуюся разницу в доходах партнеров, женщина остается основным провайдером домашних услуг.

Суммируя результаты влияния характеристик занятости и доходов на гендерный разрыв в объеме домашнего труда, мы приходим к выводу, что в современных российских семьях наблюдается незавершенный гендерный переход [Калабихина, 2009], когда рост гендерного равенства происходит только в общественных институтах, а в домохозяйствах наблюдается сильное отставание. В сложившихся условиях существует и экономическое объяснение такого разрыва, и социокультурное. В будние дни мы живем согласно рациональному правилу, оптимизирующему вклад каждого члена домохозяйства в общее благосостояние. В выходные дни возвращается чувство «вины» у «хорошей жены» и «хорошей матери», которая берет на себя основную работу по дому, компенсируя свое отсутствие на этом поприще в будние дни. Налицо социокультурное объяснение гендерного разрыва, соответствующее незавершенности гендерного перехода. Цена такого раздвоения гендерного сознания — отсутствие досуга у женщин и времени на физическое и моральное восстановление после рабочей недели.

Еще один закономерный результат: чем больше детей в семье, а также чем они младше, тем больше абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между партнерами и тем больше доля женщин в общих затратах времени на воспитание детей и ведение домашнего хозяйства, причем это справедливо и в будний, и в выходной день. Полученные данные показали, что состояние здоровья ребенка (наличие хронических заболеваний или инвалидности) значимого влияния на зависимые переменные не оказывает.

Если рассмотреть влияние характеристик домашнего хозяйства на распределение домашних обязанностей между партнерами, то можно заметить, что место проживания (город/село) значимо не влияет на зависимую переменную не оказывает. При этом с увеличением населенного пункта, как показывает наш анализ, растет абсолютная разница в затратах времени на домашнюю работу между женщинами и мужчинами в будние дни. Возможно, объяснение кроется в различной шаговой и транспортной доступности магазинов, социальных и сервисных объектов в разных по размеру городах.

Еще одной характеристикой домашнего хозяйства, которая оказывает значимое влияние на зависимую переменную в будние дни, является совместное проживание других членов домашнего хозяйства, кроме супругов и детей. Наличие других членов домашнего хозяйства сокращает абсолютную разницу в затратах времени на домашнюю работу между партнерами, а также сокращает долю женщин в общих затратах времени на неоплачиваемую работу. Однако при этом наличие и число членов домашнего хозяйства, имеющих инвалидность, увеличивает нагрузку домашней работой на женщин. Это подтверждает, что именно женщины

являются основным источником заботы для других членов семьи. В связи с этим было бы также интересно посмотреть, есть ли связь между тем, чьи родственники (мужа или жены) проживают совместно с супругами, и распределением домашних обязанностей, но в Выборочном наблюдении использования суточного фонда времени населением таких данных нет.

Наличие статуса многодетной семьи приводит к уменьшению абсолютной разницы в затратах времени на домашний труд между партнерами, сокращает относительную нагрузку на женщин в выходные дни. При этом ранее мы показали, что с ростом числа детей растет нагрузка на женщин. Видимо, существует «порог» детности (начиная с третьего ребенка), при котором «дополнительный» ребенок не ухудшает гендерный разрыв в объеме домашнего труда взрослых супругов. На первый взгляд кажется, что многодетность может вести к большему гендерному равенству. Однако нужно быть осторожными с такими выводами, требуются дополнительные исследования. Поскольку данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за 2010—2016 гг. свидетельствуют, что проживание в многодетной семье значительно ухудшало самооценку здоровья девочек-подростков и улучшало/не ухудшало самооценку здоровья мальчиков-подростков [Газизуллина, 2018: 81—83], мы выдвигаем гипотезу о перераспределении в многодетных семьях домашней работы на девочек.

Статус молодой семьи значимого влияния на зависимые переменные не оказывает. Это тревожный результат, поскольку он свидетельствует о том, что мы «застряли» на второй стадии гендерного перехода, и молодые поколения супругов пока не стали более эгалитарными в вопросах распределения домашнего труда.

Для анализа влияния материального благосостояния домашнего хозяйства на распределение домашних обязанностей между партнерами в регрессию были введены несколько переменных, в частности, вид жилья (проживание в отдельной квартире или нет), количество жилых комнат, наличие автомобиля, трудосберегающей бытовой техники и прочее. Как мы видим, вид жилья и количество жилых комнат значимого влияния на интересующие нас переменные в будние дни не оказывают, однако в выходные с увеличением количества жилых комнат растет нагрузка на женщин. Наличие в домашнем хозяйстве трудосберегающей бытовой технологии (сюда относятся предметы длительного пользования и бытовая техника, которые могут сократить время работы в домашнем хозяйстве — легковой автомобиль, посудомоечная машина, стиральная машина и пр.) также значимо влияет на распределение домашних обязанностей между партнерами следующим образом:

- наличие посудомоечной машины сокращает разницу в затратах времени на работу по дому между партнерами в выходные дни;
- наличие легкового автомобиля сокращает как абсолютный разрыв в затратах времени на домашнюю работу, так и долю женщин в общих затратах времени на работу по дому и заботу о близких как в будние, так и в выходные дни;
- наличие технологий, не относящихся к трудосберегающим (например, телевизор), может оказывать влияние на распределение времени досуга и времени на домашний труд. Например, наличие спутникового телевидения увеличивает абсолютный разрыв между женщинами и мужчинами в затра-

тах времени, уделяемого работе по дому и уходу за членами семьи в будние дни (вечерний досуг доступен только мужчинам при наличии передовых технологий развлечений), а наличие телевизора без спутниковых технологий сокращает данный показатель в выходные дни (становится менее популярным средством проведения досуга и постепенно перестает влиять на гендерный разрыв).

Как показал проведенный анализ, наличие дополнительной квартиры не влияет на распределение домашних обязанностей между партнерами.

Также следует отметить, что получение платных услуг по уходу за членами семьи от людей, не проживающих в данном домашнем хозяйстве, не оказывает значимого влияния на зависимые переменные.

В результате проведенного анализа мы определили факторы, которые значимо влияют на распределение домашних обязанностей между партнерами: состояние здоровья партнеров, наличие и характеристики занятости партнеров, разница в доходах супругов, число и возраст детей, наличие других членов домохозяйства, размер населенного пункта, число жилых комнат, наличие трудосберегающей бытовой техники и автомобиля.

Далее интересно оценить вклад выделенных факторов в динамику зависимой переменной. Следует отметить, что в силу специфики используемого метода мы сможем оценить вклад лишь тех факторов, которые представлены номинальными переменными (переменная принимает значение 1 или 0 в зависимости от наличия или отсутствия исследуемого качества). В приложении 2 приведены результаты проведенной оценки вклада некоторых значимых факторов, выполненные с помощью метода мэтчинг. Как и в *Приложении 1*, первая и вторая оценка получены на основе данных о распределении респондентами своего времени в будние дни, третья и четвертая — в выходные. В первой и третьей оценке переменной, по которой производилась оценка степени влияния, выступала абсолютная разница в затратах времени женщин и мужчин, состоящих в зарегистрированном или незарегистрированном браке, во второй и четвертой — доля женщин в общих затратах времени партнеров на домашнюю работу. В качестве контрольных переменных в модели оценки меры склонности были использованы наиболее важные, на наш взгляд, характеристики респондентов и домашних хозяйства, в которых они проживают: возраст партнеров, брачный статус, состав домашнего хозяйства, количество детей в возрасте до 17, возраст младшего ребенка, доля женщин в общем доходе партнеров, место проживания домашнего хозяйства.

Как мы видим в *Приложении 2*, наличие инвалидности у женщины сокращает разрыв в затратах времени на домашнюю работу между ней и ее партнером в будний день примерно на 45 минут (0,75 часа), в выходной — почти на час. Также сокращается ее доля в общих затратах времени на 0,06 в будний день и на 0,08 в выходной. Аналогичное справедливо и для мужчин, то есть при наличии инвалидности у мужчины его доля в общих затратах времени на работу по дому в будний день сокращается на 0,09, а в выходной — на 0,04. А в случае с абсолютной разницей в затратах времени на домашнюю работу партнеров этот показатель возрастает в будний день почти на час, а в выходной — на 25 минут, что говорит либо о росте временных затрат женщин, либо об уменьшении временных затрат

мужчин, либо об одновременной реализации этих двух событий, в любом случае нагрузка на женщин при наличии инвалидности у партнера возрастает.

Наличие ограничений при выполнении ежедневных дел оказывает аналогичное влияние на распределение домашних обязанностей между партнерами, что и наличие инвалидности у одного из партнеров, однако в данном случае оказываемое воздействие гораздо сильнее. При наличии ограничений в выполнении ежедневных дел у женщин разрыв в затратах времени на домашнюю работу сокращается на почти полтора часа и в будний, и в выходной день, а доля женщин в общих затратах времени партнеров сокращается на 0.11 и 0.13 в будний и выходной дни соответственно. В случае если подобные ограничения есть у мужчин, оценки влияния несколько меньше, тем не менее довольно высоки: разница между временными затратами женщин и мужчин возрастают почти час, а доля мужчин в общих затратах времени партнеров сокращается на 0.11.

Наличие рыночной занятости у женщин значительно сокращает разницу в затратах времени на домашнюю работу между партнерами в будний день — почти на восемь часов. При этом отношение вкладов партнеров не меняется, то есть при наличии занятости у женщин сокращаются не только затраты времени, которые они уделяют работе по дому, но также затраты времени на выполнение домашних обязанностей их партнеров. Наличие занятости у мужчин увеличивает разницу в затратах времени партнеров и уменьшают долю мужчин на 0.14 в будний день. Статус занятости не влияет на распределение домашних обязанностей в выходные.

Работа женщин (мужчин) на неполный рабочий день в соответствии с МНК оценками, приведенными выше, оказывает значимое влияние на распределение домашних обязанностей лишь в будние дни, поэтому оценка воздействия для этой переменной была оценена лишь на данных за будние дни. Если женщина работает неполный день, то разница в затратах времени на работу по дому между партнерами растет почти на час в рабочие дни, также меняется и доля женщины в общих затратах времени — растет на 0.07. Неполная занятость мужчин значимого влияния на зависимую переменную не оказывает.

В случае если женщина работает по гибкому графику, то это сокращает разрыв в затратах времени между партнерами в выходной день почти на пять часов и сокращает долю женщин в общих затратах времени на домашнюю работу на 0.04. Гибкий режим занятости мужчин оказывает значимое влияния на распределение домашних обязанностей в будний день, причем если мужчина трудится по гибкому графику, то это также сокращает разрыв в затратах времени между партнерами, однако на доли партнеров это не влияет, то есть оба партнера сокращают свои затраты времени на выполнение домашних обязанностей.

При анализе МНК оценок выявлено значимое влияние наличия посудомоечной машины на динамику зависимой переменной. Использование всех остальных видов трудосберегающей бытовой техники значимого влияния на распределение домашних обязанностей между партнерами не оказало. Это также подтвердилось и при применении мэтчинга: наличие посудомоечной машины сокращает показатели почти на полчаса и 0.03 соответственно. При этом важно также рассмотреть, насколько те или иные виды трудосберегающей техники распространены среди респондентов Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени

населением (табл. 1). Более чем в 70% домашних хозяйств есть микроволновая печь, более чем в 90% есть и стиральная машина, и холодильник, и только 6% домашних хозяйств используют посудомоечную машину. Большая распространенность отдельных видов техники не позволяет выявить эффект использования этих трудосберегающих технологий в данной выборке. Распространение таких технологий сначала дифференцированно влияет на разные социальные группы, а затем сдвигает соотношение в объемах домашнего труда во всем населении, что не позволяет в одногодичном исследовании получить значимые оценки влияния.

Таблица 2. **Оснащенность российских домашних хозяйств трудосберегающими технологиями, %, 2014**

Наличие холодильника, морозильника	Наличие стиральной машины	Наличие микроволновой печи	Наличие посудомоечной машины
99	94	70	6

Источник: расчеты авторов.

Большое влияние на зависимые переменные оказало наличие легкового автомобиля, которое сокращает разницу в затратах времени партнеров на домашнюю работу на 33 минуты и уменьшает долю женщин в общих затратах времени на выполнение домашних обязанностей партнеров на 0.05.

Заключение

Принципы распределения домашних обязанностей между партнерами представляют не только теоретический интерес для исследователей. Как показано в ряде работ, установление гендерного равенства в распределении домашней работы влияет на принятие решения о рождении детей и во многом определяет качество жизни каждого из партнеров, оказывая влияние на уровень испытываемого стресса.

В работе на основе данных Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением (2014) определяются факторы, оказывающие влияние на распределение домашних обязанностей между партнерами, а также оценивается вклад этих факторов.

Как показал проведенный анализ, значимое влияние на распределение домашних обязанностей между партнерами оказывает состояние их здоровья. В частности, наличие инвалидности либо ограничений в выполнении ежедневных дел сокращает разрыв в затратах времени женщин и мужчин на работу по дому на 0,5—1,5 часа в зависимости от дня недели.

Немаловажными факторами оказались статус занятости и условия труда: наличие оплачиваемой занятости у женщины сокращает разницу в затратах времени между партнерами в будний день на тот объем времени, который она тратит на полную оплачиваемую занятость (специфика обследования бюджетов времени для домохозяйек), а наличие оплачиваемой занятости у мужчины увеличивает значение данного показателя на час. Если женщина работает неполный рабочий

день, то это обстоятельство увеличивает разрыв в затратах времени на домашнюю работу между партнерами почти на час. Работа по гибкому режиму, не влияя на распределение домашних обязанностей в будний день, сокращает разрыв в затратах времени партнеров в выходные на полчаса.

Наличие слабо распространенной трудосберегающей бытовой техники (посудомоечная машина) сокращает абсолютную разницу в затратах времени партнеров на 0,5 часа, влияя также на относительную нагрузку партнеров. Это говорит о том, что наличие трудосберегающих бытовых приборов в первую очередь сокращает нагрузку на женщин, а не на обоих партнеров. Наличие автомобиля оказывает примерно такое же влияние на сокращение гендерного разрыва в объеме домашнего труда.

Следует отметить, что нами были выявлены факторы, поминутный вклад которых в распределение домашней работы оценить не удалось, но регрессионный анализ (МНК оценка) позволил говорить о степени значимости их влияния.

Было показано, что чем больше детей в домашнем хозяйстве и чем меньше возраст младшего ребенка, тем выше степень неравенства в распределении домашних обязанностей, основная нагрузка ложится на плечи женщин. При этом в многодетных семьях относительная нагрузка на женщину не увеличивается. Гипотетические трактовки: после рождения третьего ребенка мужчины увеличивают свой объем работы в домашнем хозяйстве (гендерное равенство растет), часть работы переключается на девочку-подростка (гендерное равенство сокращается).

Важным фактором также выступает вклад женщины в общие доходы: чем большую часть доходов домашнего хозяйства составляет заработок женщины, тем меньше разница в затратах времени на домашнюю работу между ней и ее партнером, а также тем ниже ее доля в общих затратах времени на домашнюю работу.

И характеристики занятости женщин и мужчин, и уровень доходов женщин влияют на гендерный разрыв в объеме домашнего труда в будние и в выходные дни. При этом на эмпирических данных было подтверждено наличие незавершенности гендерного перехода, когда наряду с экономическими мотивами в распределении домашнего труда между партнерами сохраняются рудиментные социокультурные мотивы. Высокий уровень занятости и доходов женщин сокращает ее участие в домашнем хозяйстве только в будние дни. В течение выходных дней женщины стремятся выполнить свою роль главного провайдера домашних услуг для домохозяев.

Дополнительные факторы, позитивно влияющие на гендерный разрыв в объеме домашнего труда: наличие других членов домохозяйства, малое число жилых комнат и небольшой размер населенного пункта.

Список литературы (References)

Газизуллина П. Г. Социально-экономические детерминанты здоровья подростков в России. Население и экономика. 2018. № 2(3). С. 70—113.

Gazizullina P. G. (2018) Socio-economic Determinants of Adolescent Health in Russia. *Population and economics*. No. 2(3). P. 70—113.

Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К. Оценка внутридомохозяйственных трансфертов времени // Демографическое обозрение. 2018. № 4. С. 36—65.

Kalabikhina I. E., Shaikenova Z. K. (2018) Household's time transfers estimation. *Demographic Review*. No. 4. P. 36—65.

Калабихина И. Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России. М. : МАКС Пресс, 2009. 240 с.

Kalabikhina I. E. (2009) Gender factor in the economic development of Russia. Moscow: MAKS Press. 240 p.

Brewster K. L., Padavic I. (2000) Change in Gender Ideology, 1977—1996: The Contributions of Intracohort Change and Population Turnover. *Journal of Marriage and the Family*. No. 62. No. 2. P. 477—487. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00477.x>.

Coltrane S. (2000) Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 62. No. 4. P. 1208—1233.

Coltrane S. (1996) Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>.

Cooke L. P. (2008) Gender Equity and Fertility in Italy and Spain. *Journal of Social Policy*. No. 38(1). P. 123—140.

Cox T., Mackay C. J. (1981) A transactional approach to occupational stress. In: *Stress, work design and productivity*. Chichester: Wiley. No. 10. P. 1—34.

Cubbins L. A., Vannoy D. (2004) Division of household labor as a source of contention for married and cohabiting couples in metropolitan Moscow. *Journal of Family Issues*. Vol. 25. No. 2. P. 182—215. <https://doi.org/10.1177/0192513x03256499>.

Davis S. N., Greenstein T. N., Marks J. P. (2007) Effects of Union Type on Division of Household Labor: Do Cohabiting Men Really Perform More Housework? *Journal of Family Issues*. Vol. 28. No. 9. P. 2—39. <https://doi.org/10.1177/0192513x07300968>.

Diehl C., Koenig M., Ruckdeschel K. (2009) Religiosity and gender equality comparing natives and Muslim immigrants in Germany. *Ethnic and Racial Studies*. No. 32 (2). P. 278—301. <https://doi.org/10.1080/01419870802298454>.

Hersch J., Stratton L. (1994) Housework wages and the division of housework time for employed spouses. *American Economic Review*. Vol. 84. No. 2. P. 120—125.

Levy F. (1995) Incomes and Income Inequality. State of the Union: America in the 1990s. P. 1—58.

Mills M., Begall K., Mencarini L., Tanturri M. L. (2008) Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic Research*. No. 18(1). P. 1—26. <https://doi.org/10.4054/demres.2008.18.1>.

Robinson J. P., Godbey G. (1999) Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time. Pennsylvania State University Press.

Sayer L. C. (2005) Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces*. Vol. 84. No. 1. P. 285—303. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0126>.

Shelton B. A., Daphne J. (1996) The Division of Household Labor. *Annual Review of Sociology*. Vol. 22. P. 299—322. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.299>.

Shelton B. A. (1992) Women, Men and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure. Greenwood Press. <https://doi.org/10.1093/sf/71.4.1094>.

Tazi-Preve I.M., Bichlbauer D., Goujon A. (2004) Gender Trouble and Its Impact on Fertility Intentions. *Yearbook of Population Research in Finland*. No. 40: P. 5—24.

Torr B.M., Short S. (2004) Second births and the second shift: A research note on gender equity and fertility. *Population and Development Review*. No. 30(1). P. 109—130. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2004.00005.x>.

Приложение 1. МНК оценки регрессии

В таблице указаны оценки коэффициентов перед соответствующими переменными, в скобках содержатся значения стандартных ошибок, а также уровень значимости коэффициентов: «.» при уровне значимости 0.05, «*» — 0.01, «**» — 0.001, и «***» для 0.0001 и выше.

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
(Intercept)	Константа	2.63. (1.34)	0.81*** (0.08)	2.66** (0.92)	0.74*** (0.06)
Возраст					
H01_02.F_M.	Разница в возрасте между партнерами (возраст женщины минус возраст мужчины)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	-0.01 (0.00)	-0.00 (0.00)
Брачный статус					
H01_04	Брачный статус	0.15 (0.15)	0.01 (0.01)	0.10 (0.13)	-0.00 (0.01)
Уровень образования					
I02_01.F	Уровень образования партнера женского пола	-0.04 (0.03)	-0.00* (0.00)	0.04 (0.03)	-0.00 (0.00)
I02_01.M	Уровень образования партнера мужского пола	-0.00 (0.02)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.02)	0.00 (0.00)
Состояние здоровья					
I03_02.F	Наличие хронических заболеваний у партнера женского пола	-0.16 (0.13)	-0.01 (0.01)	-0.09 (0.13)	-0.00 (0.01)
I03_02.M	Наличие хронических заболеваний у партнера мужского пола	0.09 (0.15)	0.00 (0.01)	-0.09 (0.15)	0.00 (0.01)
I03_03.F	Мешают ли хронические заболевания ежедневной деятельности партнера женского пола	0.29. (0.15)	0.00 (0.01)	0.06 (0.16)	0.00 (0.01)
I03_03.M	Мешают ли хронические заболевания ежедневной деятельности партнера мужского пола	0.06 (0.17)	-0.00 (0.01)	-0.10 (0.17)	-0.01 (0.01)
I03_04.F	Наличие группы инвалидности у партнера женского пола	-1.03*** (0.25)	-0.06* (0.02)	-0.74** (0.26)	-0.04. (0.02)
I03_04.M	Наличие группы инвалидности у партнера мужского пола	0.17 (0.26)	0.05* (0.02)	-0.05 (0.27)	0.01 (0.02)
I03_06.F	Наличие ограничений при выполнении ежедневных дел у партнеров женского пола	-1.45*** (0.22)	-0.11*** (0.02)	-1.39*** (0.21)	-0.13*** (0.02)
I03_06.M	Наличие ограничений при выполнении ежедневных дел у партнеров мужского пола	0.80*** (0.18)	0.10*** (0.01)	0.90*** (0.18)	0.09*** (0.01)

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
Занятость и условия работы партнера и респондента					
I01_10.F	Количество часов в неделю, проведенных на основной работе партнером женского пола	-0.02*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00* (0.00)
I01_10.M	Количество часов в неделю, проведенных на основной работе партнером мужского пола	0.02*** (0.00)	0.00*** (0.00)	0.01* (0.00)	0.00** (0.00)
I01_11_2.F	Признак работы неполный рабочий день для партнеров женского пола	0.75** (0.23)	0.04* (0.02)	-0.04 (0.22)	0.00 (0.01)
I01_11_2.M	Признак работы неполный рабочий день для партнеров мужского пола	-0.60. (0.33)	-0.03 (0.02)	0.50. (0.26)	0.04* (0.02)
I01_11_3.F	Признак гибкого режима работы партнера женского пола	0.49** (0.18)	-0.00 (0.01)	-0.54** (0.17)	-0.04** (0.01)
I01_11_3.M	Признак гибкого режима работы партнера мужского пола	-0.50** (0.15)	-0.03* (0.01)	0.31* (0.15)	0.02. (0.01)
I01_24_1.F	Статус не работающего и не ищущего работу партнера женского пола	1.72*** (0.49)	0.07* (0.03)	0.28 (0.39)	0.05 (0.03)
I01_24_2.F	Статус не работающего пенсионера для партнера женского пола	1.32*** (0.27)	0.02 (0.02)	0.04 (0.23)	-0.00 (0.01)
I01_24_3.F	Статус не работающего и ищущего работу для партнера женского пола	2.23*** (0.39)	0.08*** (0.02)	0.77* (0.34)	0.03 (0.02)
I01_24_4.F	Статус учащегося, студента для партнера женского пола	2.19*** (0.60)	0.03 (0.05)	0.57 (0.66)	-0.03 (0.06)
I01_24_5.F	Статус занимающегося домашним хозяйством, уходом за детьми для партнера женского пола	3.04*** (0.23)	0.04** (0.01)	0.52** (0.20)	-0.00 (0.01)
I01_24_6.F	Статус временно или длительно нетрудоспособного для партнера женского пола	1.81** (0.63)	0.00 (0.04)	-0.86 (0.54)	-0.10* (0.04)
I01_24_1.M	Статус не работающего и не ищущего работу партнера мужского пола	-0.50 (0.62)	0.00 (0.05)	0.92* (0.44)	0.10** (0.03)
I01_24_2.M	Статус не работающего пенсионера для партнера мужского пола	-1.63*** (0.26)	-0.11*** (0.02)	-0.05 (0.23)	0.01 (0.02)
I01_24_3.M	Статус не работающего и ищущего работу для партнера мужского пола	-1.45*** (0.39)	-0.08* (0.03)	0.41 (0.34)	0.03 (0.02)
I01_24_4.M	Статус учащегося, студента для партнера мужского пола	-0.27 (1.44)	-0.08 (0.07)	-0.76 (0.70)	-0.04 (0.06)

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
I01_24_5.M	Статус занимающегося домашним хозяйством, уходом за детьми для партнера мужского пола	-0.90 (0.59)	-0.05 (0.05)	0.35 (0.49)	0.06 (0.04)
I01_24_6.M	Статус временно или длительно нетрудоспособного для партнера мужского пола	-1.67* (0.77)	-0.06 (0.06)	0.47 (0.54)	0.06 (0.04)
Наличие собственных детей и их возраст					
CH_0_17	Число детей в возрасте 0—17 лет	0.61** (0.18)	-	0.45** (0.14)	-
Young_ch_0.17	Возраст младшего ребенка	-0.06*** (0.01)	-	-0.03** (0.01)	-
HAVE_D_2	Лица (мать, отец), имеющие совместно проживающих детей в возрасте 0—2 лет	-	0.03** (0.01)	-	0.02. (0.01)
HAVE_D_6	Лица (мать, отец), имеющие совместно проживающих детей в возрасте 3—6 лет	-	-0.00 (0.01)	-	0.03** (0.00)
HAVE_D_11	Лица (мать, отец), имеющие совместно проживающих детей в возрасте 7—11 лет	-	-0.00 (0.01)	-	0.02** (0.01)
H02_18	Наличие у ребенка хронических заболеваний	-0.07 (0.32)	-0.02 (0.02)	0.04 (0.27)	0.00 (0.02)
H02_19	Наличие у ребенка инвалидности	-2.15 (1.74)	-0.13 (0.12)	-0.91 (2.39)	-0.13 (0.18)
Соотношение доходов жены и мужа					
I01_18.F_Share	Доля дохода партнера женского пола в общем доходе супругов	-0.94*** (0.28)	-0.13*** (0.02)	0.08 (0.26)	-0.00 (0.02)
Характеристики домашнего хозяйства					
R_1	Место проживания	-0.01 (0.14)	-0.00 (0.01)	0.08 (0.14)	0.00 (0.01)
R_1_1	Размер населенного пункта	0.04* (0.02)	0.00 (0.00)	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.00)
R_2_0	Состав домохозяйства	0.29. (0.17)	0.01. (0.00)	0.16 (0.13)	0.00 (0.00)
TIP_S_1	Наличие других членов д/х, кроме детей и супругов	-0.50* (0.21)	-0.02. (0.01)	-0.18 (0.18)	0.00 (0.01)
INV	Число инвалидов в домохозяйстве	0.52* (0.25)	0.00 (0.02)	0.47. (0.26)	0.01 (0.02)
MOL_SEM	Признак молодой семьи	0.03 (0.25)	0.00 (0.02)	0.22 (0.27)	0.00 (0.02)
MNG_SEM	Признак многодетной семьи	-0.97*** (0.28)	-0.03. (0.02)	-1.16*** (0.29)	-0.05** (0.01)
H03_01	Вид жилья домохозяйства	-0.02 (0.18)	-0.00 (0.01)	0.39* (0.17)	0.02 (0.01)

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
H03_02	Число жилых комнат	-0.00 (0.04)	0.00 (0.00)	0.07. (0.04)	0.01** (0.00)
H03_03_1	Признак собственника жилья домохозяйства в лице государства/ муниципалитета	-0.14 (0.19)	0.00 (0.01)	0.09 (0.20)	0.00 (0.01)
H03_03_2	Признак собственника жилья домохозяйства в лице другого юридического лица	0.07 (0.44)	-0.01 (0.04)	-0.21 (0.39)	0.00 (0.03)
H03_03_3	Признак собственника жилья домохозяйства в лице частного лица, не являющегося членом домашнего хозяйства	-0.13 (0.18)	-0.04* (0.01)	-0.25 (0.17)	-0.01 (0.01)
H03_04_01_01	Признак наличия телевизора в домашнем хозяйстве	-1.67. (0.96)	-0.09. (0.05)	-2.35** (0.72)	-0.11** (0.04)
H03_04_01_02	Признак наличия спутникового или кабельного телевидения в домашнем хозяйстве	0.23* (0.09)	0.01. (0.00)	-0.03 (0.08)	0.00 (0.00)
H03_04_01_03	Признак наличия видеомagni-тофона или DVD в домашнем хозяйстве	-0.08 (0.08)	-0.00 (0.00)	-0.05 (0.08)	-0.00 (0.00)
H03_04_01_04	Признак наличия холодильника, морозильника в домашнем хозяйстве	-0.06 (0.07)	-0.01 (0.01)	-0.19 (0.17)	-0.01 (0.01)
H03_04_01_05	Признак наличия стиральной машины в домашнем хозяйстве	-0.00 (0.25)	-0.00 (0.02)	-0.21 (0.23)	-0.03 (0.02)
H03_04_01_06	Признак наличия микроволновой печи в домашнем хозяйстве	0.01 (0.11)	-0.00 (0.01)	-0.06 (0.10)	-0.00 (0.00)
H03_04_01_07	Признак наличия посудомоечной машины в домашнем хозяйстве	0.12 (0.13)	0.02 (0.01)	-0.33* (0.15)	-0.01 (0.01)
H03_04_01_08	Признак наличия стационарного телефона в домашнем хозяйстве	0.01 (0.08)	0.00 (0.00)	-0.03 (0.08)	-0.00 (0.00)
H03_04_01_09	Признак наличия мобильного телефона в домашнем хозяйстве	-0.30 (0.38)	-0.06. (0.03)	0.12 (0.35)	-0.00 (0.03)
H03_04_01_10	Признак наличия компьютера в домашнем хозяйстве	0.01 (0.18)	-0.01 (0.01)	0.09 (0.18)	-0.00 (0.01)
H03_04_01_11	Признак наличия подключения к Интернет в домашнем хозяйстве	-0.09 (0.16)	-0.00 (0.01)	-0.14 (0.16)	-0.00 (0.01)
H03_04_01_12	Признак наличия легкового автомобиля в домашнем хозяйстве	-0.34*** (0.09)	-0.02** (0.00)	-0.48*** (0.09)	-0.04*** (0.00)

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
H03_05_01_01	Признак наличия дополнительной отдельной квартиры в домашнем хозяйстве	-0.10 (0.14)	-0.01 (0.01)	-0.05 (0.15)	-0.00 (0.01)
H04_01	Признак получения услуг от не члена домохозяйства за последние 4 недели по уходу за членами домашнего хозяйства	0.24 (0.23)	-0.02 (0.01)	0.32 (0.23)	-0.01 (0.01)
R-squared	—	0.3723	0.1911	0.0941	0.06524
adj.R-squared	—	0.364	0.1802	0.08184	0.05239
F	—	44.73	17.53	7.677	5.076
P	—	2.2e-16	2.2e-16	2.2e-16	2.2e-16

Источник: расчеты авторов.

Приложение 2. МНК оценки регрессии (метод matching)

В таблице представлена оценка среднего эффекта воздействия подвергнутой воздействию группы. Уровень значимости коэффициентов: «.» при уровне значимости 0.05, «*» — 0.01, «**» — 0.001, и «***» для 0.0001 и выше. В скобках содержится значение средней ошибки.

Переменные	Значение переменных	Модель 1 (будни, абсолютная разница)	Модель 2 (будни, относительная доля)	Модель 3 (выходные, абсолютная разница)	Модель 4 (выходные, относительная доля)
I03_04.F	Наличие группы инвалидности у партнера женского пола	-0.75* (0.24)	-0.06* (0.02)	-0.94*** (0.22)	-0.08* (0.02)
I03_04.M	Наличие группы инвалидности у партнера мужского пола	0.98*** (0.24)	0.09*** (0.02)	0.42. (0.18)	0.04. (0.02)
I03_06.F	Наличие ограничений при выполнении ежедневных дел у партнеров женского пола	-1.39*** (0.25)	-0.11*** (0.03)	-1.37*** (0.23)	-0.13*** (0.03)
I03_06.M	Наличие ограничений при выполнении ежедневных дел у партнеров мужского пола	1.03*** (0.24)	0.11*** (0.02)	1.07*** (0.22)	0.11*** (0.03)
ZAN.F	Статус занятости партнера женского пола	-7.74*** (2.14)	-0.34 (0.22)	-1.99 (1.93)	-0.12 (0.16)
ZAN.M	Статус занятости партнера мужского пола	1.20*** (0.28)	0.14*** (0.02)	-0.33 (0.22)	-0.02 (0.02)
I01_11_2.F	Признак работы неполный рабочий день для партнеров женского пола	1.03* (0.33)	0.07. (0.03)	—	—
I01_11_2.M	Признак работы неполный рабочий день для партнеров мужского пола	—	—	0.43 (0.33)	0.04 (0.03)
I01_11_3.F	Признак гибкого режима работы партнера женского пола	0.24 (0.22)	-0.02 (0.02)	-0.43. (0.19)	-0.04. (0.02)
I01_11_3.M	Признак гибкого режима работы партнера мужского пола	-0.44. (0.20)	-0.03 (0.02)	0.29 (0.16)	0.02 (0.01)
TIP_S_1	Наличие в других членов д/х кроме детей и супругов	-1.06 (1.63)	-0.07 (0.14)	—	—
MNG_SEM	Признак многодетной семьи	-2.86 (2.29)	—	-4.94. (2.42)	-0.04 (0.12)
H03_04_01_12	Признак наличия легкового автомобиля в домашнем хозяйстве	-0.17 (0.13)	-0.03. (0.01)	-0.56*** (0.12)	-0.05*** (0.01)
H03_04_01_01	Признак наличия телевизора в домашнем хозяйстве	—	—	-3.20. (1.25)	-0.16 (0.1)
H03_04_01_07	Признак наличия посудомоечной машины в домашнем хозяйстве	—	—	-0.48* (0.17)	-0.03. (0.01)

Источник: расчеты авторов.

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.16

Правильная ссылка на статью:

Соколов Н. В., Рехтина Л. С. Пробки вместо хобби: синхронизация и концентрация повседневности в современном обществе // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 286—305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.16>.

For citation:

Sokolov N. V., Rekhtina L. S. (2019) Traffic jams instead of hobby: synchronization and concentration of everyday life in contemporary society. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 286—305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.16>.



Н. В. Соколов, Л. С. Рехтина

ПРОБКИ ВМЕСТО ХОББИ: СИНХРОНИЗАЦИЯ И КОНЦЕНТРАЦИЯ ПОВСЕДНЕВНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ПРОБКИ ВМЕСТО ХОББИ: СИНХРОНИЗАЦИЯ И КОНЦЕНТРАЦИЯ ПОВСЕДНЕВНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

TRAFFIC JAMS INSTEAD OF HOBBY: SYNCHRONIZATION AND CONCENTRATION OF EVERYDAY LIFE IN CONTEMPORARY SOCIETY

СОКОЛОВ Николай Викторович — кандидат социологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург
E-MAIL: nvsspb@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9864-372X>

*Nikolai V. SOKOLOV*¹ — Cand. Sci. (Soc. Sci.), Associate Professor
E-MAIL: nvsspb@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9864-372X>

РЕХТИНА Лилия Сергеевна — магистр социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: lisabet-09@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3268-5916>

*Lilia S. REKHTINA*¹ — Master of Sociology
E-MAIL: lisabet-09@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3268-5916>

¹ Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Аннотация. Статья посвящена анализу двух связанных между собой тенденций развития современного общества — синхронизации и концентрации повседневных процессов. Авторы делают акцент на их институциональных функциях, которые становятся приоритетными в условиях постиндустриального развития. Рассматривается влияние процессов синхронизации и концентрации на баланс жизни и труда, ведущее к ограничению личной свободы и формированию предпосылок распространения новых форм эксплуатации. Авторы обосновывают гипотезу о возникновении на границе деловой и частной сфер жизни особой «третьей зоны» повседневности современного города, в которой решаются задачи обеспечения процессов синхронизации и концентрации. Эмпирической базой исследования выступают результаты опроса населения Санкт-Петербурга, позволяющие сделать вывод о высокой синхронизации и концентрации экономической активности горожан, а также значительных издержках для городского сообщества. Отмечено, что городская экономика слабо использует возможности цифрового общества для диверсификации трудовой/деловой активности, хотя спрос на дистанционную, частичную и ночную занятость значительно превышает их фактическое распространение. Большинство населения ощущает дефицит времени, но не осознает его связь с нормализованным трудовым распорядком. Петербуржцы позитивно настроены по отношению к проектам, диверсифицирующим повседневность, но при этом слабо защищены от экспансии трудовых задач в частную жизнь.

Abstract. The article provides an analysis of two interconnected trends in the modern society – synchronization and concentration of daily activities. The authors focus on the institutional functions prioritized in the post-industrial society. The paper considers the impact of synchronization and concentration on the work-life balance resulting in limited individual freedom and creating prerequisites for the spread of new forms of exploitation. The authors argue that there is a “third” zone in the daily life of the modern city; it can be found between business and private areas of life and serves to ensure synchronization and concentration activities. The study is based on the results of a survey of the population of St. Petersburg. The findings suggest high synchronization and concentration of the economic activity of citizens, as well as significant costs incurred by the urban community. The urban economy makes little use of the opportunities provided by the digital society to diversify work routines/business activities, although the demand for remote, partial, night work significantly exceeds supply. A large part of the population experiences a lack of time but is not conscious of its connection with the normalized work time. St. Petersburg residents are positive about projects which diversify everyday life but are poorly protected against the expansion of job tasks penetrating into the private life.

Ключевые слова: синхронизация, концентрация, повседневность, баланс жизни и работы, социальный хронотоп, урбанизация

Keywords: synchronization, concentration, everyday life, work life balance, social chronotope, urbanization

Прошло уже почти полвека с того времени, когда классики постиндустриализма [Bell, 1973; Toffler, 1970; Castells, 1989] предложили свое видение перспектив трансформации общества под воздействием компьютерных технологий. Их прогнозы были восприняты с энтузиазмом — в технологическом прорыве современники увидели предпосылку для радикальной социальной трансформации гуманистического толка [Тоффлер, 1986: 286]. Перспективы развития инновационной экономики, в которой ключевую роль играет производство знаний, массовый рост благосостояния и уровня образования населения, формирование креативного класса и постмодернистского культурного поля, дали повод прогнозировать существенный рост свободы, без которой дальнейшее общественное развитие представлялось невозможным [Бауман, 2006; Берлин, 1988]. Однако практика развития цифрового общества проявляет иные, порой — прямо противоположные тренды, некоторым из которых посвящена эта статья.

Еще в 1962 г. М. Маклюэн обозначил перспективу развития человечества как «глобальную деревню» [McLuhan, 1962]. Чаще всего эту концепцию интерпретируют как констатацию радикального преодоления коммуникативных барьеров и сокращения коммуникативных дистанций в планетарном масштабе [McLuhan, 1964]. В этом смысле прогноз М. Маклюэна, безусловно, оправдался — развитие интернета почти свело на нет разницу в возможностях общения с соседом по дому и жителем другого континента. Однако представленная интерпретация не дает ответа на вопрос: почему использован именно термин «деревня»? Ведь на протяжении тысячелетий задача преодоления коммуникативных дистанций выполнялась в городах — как раз для этого там концентрировалась экономическая, политическая, культурная, социальная и прочая активность [Форрестер, 2003]. Идея М. Маклюэна состояла в том, что развитие компьютерных технологий делает город ненужным — люди смогут устанавливать связи и поддерживать взаимодействия, не собираясь для этого в одном месте. Вероятно, идеи «глобальной деревни» были навеяны массовым переселением американского среднего класса в пригороды, когда развитие транспортной инфраструктуры и потребительского рынка вызвали сдвиги в социальной структуре¹ [Лэндри, 2006]. Это же явление нашло отражение в концепции «электронного коттеджа» Э. Тоффлера, в самом начале 1980-х гг. прогнозировавшего массовый перенос трудовых процессов из организованных бизнес-пространств в домашнюю среду, развитие микропроизводств, самозанятости и просьюминга. Свой прогноз Э. Тоффлер основывал в первую очередь на экономических (а не либертарианских) аргументах, хотя указывал и на серьезную трансформацию социальности [Тоффлер, 2004: 261].

¹ Литвинова Н. Страна пригородов // История США: материалы к курсу [Электронный ресурс]. URL: <https://ushistory.ru/populjarnaja-literatura/253-strana-prigorodov> (дата обращения 28.02.2019).

Сегодня даже беглого взгляда достаточно, чтобы заметить явное расхождение реальности с постиндустриальными прогнозами. Хотя технологические возможности современного общества шагнули гораздо дальше прогнозов полувековой давности², жизненный уклад изменился существенно меньше, причем во многих случаях прямо противоположным образом. Вместо развития «глобальной деревни» усиливается миграция населения в крупнейшие города. Сейчас в городах проживает более половины всего населения Земли³. Дефицит городской земли ведет к постоянному росту цен на нее⁴, но следствием этого становится не снижение спроса, а рост этажности застройки⁵. Вопреки ожиданиям не происходит массового распространения локальных микропроизводств и просьюминга, и, хотя актуальный уровень развития IT позволяет дистантно выполнять большинство трудовых функций, наблюдается повсеместное расширение бизнес-пространств. Сотрудники интернет-магазинов, колл-центров, информационных сервисов и т. д. работают в общем помещении, хотя обслуживаемые ими процессы изначально предполагают взаимодействие через компьютер, а офисная коммуникация только отвлекает их от работы.

Пространственная концентрация деловой активности усугубляется ее синхронизацией — одновременным началом и окончанием рабочего дня у большинства занятого населения, общими (и практически обязательными для всех) выходными и праздничными днями. В результате транспортные пробки стали атрибутом крупного города, хотя они должны были практически исчезнуть в результате внедрения дистанционной занятости, свободного рабочего графика и развития круглосуточной деловой и сервисной активности [Владимиров, 2014].

Процессы синхронизации и концентрации⁶ описаны, в частности, Э. Тоффлером как атрибуты общества «второй волны». Однако беспрецедентное технологическое развитие последних десятилетий, которое объективно характеризует современное общество как постиндустриальное, до сих пор не привело к их ослаблению.

Объективная (онтологическая) сторона исследовательской проблемы состоит в противоречии между достигнутым уровнем развития информационных технологий, с одной стороны, и организационно-административным укладом

² Интернет-доступ (мировой рынок) // TAdviser — российский интернет-портал и аналитическое агентство [Электронный ресурс]. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Интернет-доступ_%28мировой_рынок%29 (дата обращения 25.02.2019).

³ Уровень урбанизации мира // The World Only [Электронный ресурс]. URL: <https://theworldonly.org/uroven-urbanizatsii-mira/> (дата обращения 25.02.2019).

⁴ С 2010 г. цены на недвижимость в среднем за восемь лет по Санкт-Петербургу поднялись с 84 000 руб./м.кв. до 116 000 руб./м.кв. См: График цен на недвижимость за 10 лет [Электронный ресурс] // Элит — управляющая компания. URL: <http://elitearenda.ru/dinamika-cen-nedvizhimost-10-let.htm> (дата обращения 25.02.2019).

⁵ Сегодня средняя высота зданий в российских городах-миллионниках составляет 15,1 этажа, что на 20 % больше, чем в целом в крупных городах РФ, и в два раза выше среднестатистической застройки советского периода. См: Рычагов М. Как растут города. Этажность российских городов выросла в два раза за три десятилетия [Электронный ресурс] // Forbes еженесячный финансово-экономический журнал. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/371755-kak-rastut-goroda-etazhnost-rossijskih-gorodov-vyroslo-v-dva-raza-za-tri-desyatletiya> (дата обращения 25.02.2019).

⁶ Под «синхронизацией» авторы понимают массовое совпадение различных событий во времени, например — начала и окончания рабочего дня, часов приема, выходных и праздничных дней, периода отпусков и т. п. Под «концентрацией» понимается сосредоточение событий в пространстве, например — концентрация деловой, культурно-развлекательной, общественной активности в крупных городах, развитие бизнес-пространств, торгово-развлекательных и научно-образовательных центров и пр.

жизни — с другой. Гносеологически данная проблема предстает как отсутствие теоретической модели, позволяющей объяснить, почему, получив возможность пространственно-временной диверсификации значительной части производственных, сервисных, культурных, общественно-политических и пр. процессов, современное общество не только демонстрирует приверженность традиционным моделям организации повседневности, но и «усугубляет» их. Если применительно к временам «второй волны» синхронизация и концентрация в обществе могут быть поняты как необходимая предпосылка и «цена» прогресса, то почему технологические инновации и структурная перестройка экономики не остановили их воспроизводство, в том числе в поведенческих моделях поколений, социализация которых уже целиком происходила в цифровую эпоху? Применительно к российской ситуации этот вопрос вдвойне интересен, так как в 1990-е гг. привычный уклад жизни был практически полностью разрушен, что отменяло формальную и моральную обязанность молодежи воспроизводить его.

Продуктивной основой для построения теоретической модели, объясняющей развитие процессов синхронизации и концентрации в современном (цифровом) социуме, по мнению авторов, выступает неоинституциональный подход [Радаев, 2001; Хасс, 2007]. Рассматриваемые социальные явления имеют выраженную институциональную природу, поэтому воспроизводятся и развиваются на основе собственной внутренней логики, в том числе проявляя способность сопротивляться естественным процессам экономической и технологической эволюции. Например, практически преодолев дефицит освещения в темное время суток, современное общество продолжает придерживаться правила «кто рано встает — тому Бог подает», понимая его уже не как технологическую необходимость, а как дисциплинирующий механизм. Примером служат кампании по противодействию ночной активности детей и подростков, начиная с закрытия им доступа в функционировавшие ночью компьютерные и танцевальные клубы⁷ вплоть до прямого продвижения лозунга «Ночь, чтобы спать!» на петербургских улицах (рис. 1). Понимание институциональной природы исключения ночи из социального хронотопа позволяет объяснить и наблюдаемый горожанами феномен сияющих огнями, но не функционирующих магазинов (рис. 2). Менеджмент торговых сетей считает нерентабельным оплачивать работу ночных продавцов, но при этом даже не пытается сократить расходы на электроэнергию, хотя бы частично уменьшив освещение.

Развитие цифровой экономики, сокращение занятости на производстве и увеличение доли офисных работников на практике привели не к дифференциации, а к усилению синхронизации трудовой деятельности. В индустриальную (советскую) эпоху дневная смена у заводских рабочих начиналась на один-два часа раньше рабочего дня инженерно-технических работников, значительная часть производств функционировала в две или даже три смены, что определялось особенностями технологических циклов [Алексеев, 2003: 85, 87]. Одним из первых практических шагов в период «перестройки» было внедрение гибкого графика для сотрудников

⁷ Детям запретили находиться в общественных местах ночью // РИА НОВОСТИ — Международное информационное агентство «Россия сегодня» (МИА «Россия сегодня») [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20040414/568525.html> (дата обращения 10.06.2019).

в учреждениях, где это позволяли условия работы⁸. Функционирование современного офиса почти автономно, и объективные основания для определения режима работы чаще всего отсутствуют. Вот здесь и срабатывает институциональное регулирование — руководители устанавливают начало рабочего дня, опираясь на интериоризированные социальные нормы.

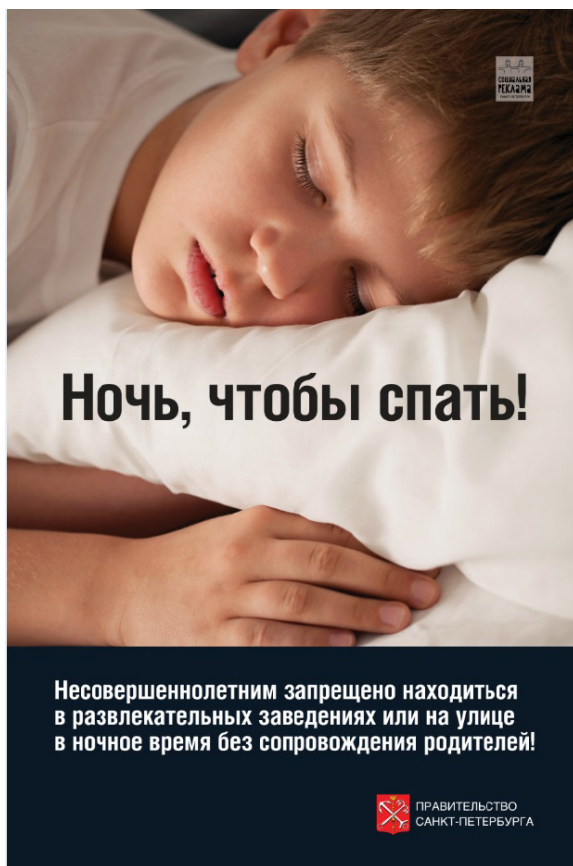


Рисунок 1. Образец социальной рекламы, размещенной на улицах Санкт-Петербурга, в категорической форме воспроизводящий табу на ночную жизнь детей⁹

⁸ Первые эксперименты по применению гибкого графика прошли в 1972 г. В Кохтла-Ярве в Эстонской ССР. См. Методические рекомендации для перевода ИТР и служащих на гибкий (скользящий) график работы. Кохтла-Ярве: Миннефтехимпром СССР, НИИсланцев, 1979; Никонова Г. Ф. Применение скользящего графика работы на Кохтла-Ярвском хлебокомбинате: Тез. Респ. науч.-практ. конф. Кохтла-Ярве, 22—23 мая 1980 / НИИсланцев. Кохтла-Ярве. 1980. С. 79—80; Литературная газета, 1978, 4 января, 15 февраля, 29 марта, 7 июня; 1979, 24 октября, 9 июля. А. Левиков. Калужский вариант. М.: Политиздат, 1980. 391 с.

⁹ Источник: Социальная реклама «Ночь чтобы спать» [Электронный ресурс] // Официальный сайт администрации Санкт-Петербурга. URL: <https://www.gov.spb.ru/static/writable/ckeditor/uploads/2014/05/22/5.6.jpg> (дата обращения 25.02.2019).



Рисунок 2. Сетевой супермаркет в Санкт-Петербурге в ночное время: магазин закрыт с 23:00 до 8:00, но освещение и системы жизнеобеспечения работают на полную мощность (фото авторов статьи)

Институционализация синхронизации и концентрации повседневных процессов напрямую влияет на баланс жизни и работы, существенно ограничивая личную свободу в его поддержании. Нормализация жестких пространственно-временных стандартов трудовой и предпринимательской деятельности, а именно — полной занятости в организованном бизнес-пространстве, может рассматриваться как специфическая реакция социальных институтов на существенный рост благосостояния населения, естественным следствием которого будет сокращение рабочего времени. Современная экономика забирает у человека существенно больше труда, чем требуется для его жизнеобеспечения по стандартам хотя бы полувековой давности. Отчасти такую гиперзанятость стимулирует «раскрутка» потребительских рынков [Ильин, 2014], отчасти — закрепление модели «жизнь ради работы» в культурных образцах¹⁰. Последнее можно объяснить с позиций социологии доверия [Веселов, 2004]. Развитие цифровой экономики и цифровой социальности породило значительные проблемы в области верификации партнеров. Развитие IT фактически уничтожило возможность реализации основного принципа «деревни» — верификации клиентом любого источника посредством личного знакомства с ним. Современный пользователь интернета взаимодействует не с другими пользователями («жителями деревни»), а с предельно фрагментированным информационным контентом [Боулз, 2010]. Объем доступной информации и уровень «шумов» в ней практически лишили «цифрового человека» способности критически анализировать доступные данные и делать рациональный выбор.

¹⁰ В качестве иллюстрации можно привести фильм 2015 г. «Стажер» (англ. *The Intern*, реж. Н. Мэйерс), герой которого быстро исчерпал возможности повседневности пенсионера и возвращается к трудовой деятельности, где встречает таких же одержимых работой представителей нового поколения.

Всеобщее недоверие субъектов цифрового общества друг к другу становится знаком эпохи и возрождает спрос на институциональные механизмы верификации [Реутов, Реутова, 2013]. Современный человек пытается компенсировать дефицит доверия к соседу, коллеге, собеседнику доверием к жилому, деловому, коммуникативному пространству. Он готов существовать в душном и неудобном городе, потому что концентрация дает ему ощущение (возможно ложное) защищенности. По этой же причине он стремится к «настоящей» работе [Вередюк, 2018], которая соответствует укоренившимся в массовом сознании стереотипам. В результате усугубляются противоречия между работой и частной жизнью — современному человеку постоянно приходится выбирать между работой и увлечениями, семьей [Рождественская, 2011; Исупова, Уткина, 2016], общением, социальной ответственностью и т. п. [Смолева, 2018]. И этот выбор не рационален — по сути, работа «шантажирует» человека синхронизацией и концентрацией трудового процесса — отказывающийся подчиниться рискует попасть в ситуацию институциональной эксклюзии, принимающий условия вынужден жертвовать частными интересами в пользу институциональных.

Ключевым аргументом в пользу синхронизации деятельности является возможность оперативного взаимодействия субъектов экономической сферы, выполняющих свои функции одновременно, а в пользу концентрации — присутствие необходимого набора таких субъектов в локальном пространстве города, бизнес-парка, офиса. Однако реальность современного крупного города показывает, что концентрация в нем трудовых и бизнес-ресурсов фактически затрудняет доступ к ним, а синхронизация трудовых процессов создает их субъектам препятствия для взаимного обмена услугами.

Фактически задача «успеть» воспользоваться нужной услугой оказывается одной из центральных в синхронизированной повседневности современного города, которая хорошо описывается концепцией «тирании момента» Т. Эриксона [Эриксен, 2003]: оперативные задачи получают приоритет по отношению к стратегическим, поскольку должны быть исполнены немедленно. «Тирания момента» незаметно для человека, но весьма существенно меняет баланс жизни и работы, сокращая возможности его рационального конструирования. Определив предпочтительное распределение жизненных ресурсов между трудовой деятельностью и частной жизнью, современный человек вынужден постоянно нарушать его, реагируя на запросы внешней среды.

Процессы синхронизации и концентрации в современных условиях выступают настолько мощным источником «тирании момента», что позволяют выдвинуть гипотезу о возникновении особой «третьей зоны» повседневности крупного города, в которой решаются задачи обслуживания этих процессов. Задачи «третьей зоны» не относятся к собственно трудовой деятельности, не признаются в качестве таковых субъектами рынка труда, не ведут непосредственно к получению дохода, но не могут рассматриваться и в качестве составляющих частной жизни. Деятельность в рамках «третьей зоны» — обслуживающая, она необходима для создания условий успешного функционирования человека в синхронизированной и концентрированной среде. Причем в большинстве случаев эти условия обязательны, а не вариативны. Вот несколько примеров задач, относящихся, по мнению исследователей, к «третьей зоне» повседневности.

- Передвижение в часы пик занимает значительное время и вызывает дискомфорт независимо от того, осуществляется оно на частном автомобиле или на общественном транспорте.
- Парковка автотранспорта — вторая после пробок проблема крупных городов, в большинстве случаев решаемая за счет владельцев.
- Очереди в магазинах и различных учреждениях возникают не столько из-за дефицита пространств и сотрудников, сколько из-за неравномерной нагрузки.
- Оформление документов, получение справок и прочие бюрократические процедуры, если они являются условием повседневного функционирования.
- Использование персональных средств связи, компьютеров и интернет-доступа для деловой коммуникации в нерабочее время.

Гипотеза о возникновении «третьей зоны» подразумевает, что прямое перераспределение ресурсов человека между деловой и частной сферами жизни уступает место конкуренции за контроль над буферной «третьей зоной». Граница между зонами повседневности размывается, они проникают друг в друга. Поэтому истинный баланс жизни и работы конструируется, прежде всего, в пределах «третьей зоны», которая расширяется, охватывая все большую часть повседневности. Можно прогнозировать появление новых форм эксплуатации, основанных на усилении контроля работодателя за этой сферой повседневности, и новых форм борьбы работников за свои права в ней.

С целью описания исследовательского поля и проверки выдвинутой гипотезы был проведен телефонный опрос населения Санкт-Петербурга — одного из наиболее типичных центров концентрации населения и деловой активности в современной России. Задачи эмпирического исследования включали получение объективной картины синхронизации и концентрации трудовой деятельности горожан; оценку потерь городского сообщества, вызванных синхронизацией и пространственным закреплением деятельности; определение параметров рефлексии и проблематизации исследуемого феномена в массовом сознании. Общий объем вопросника — 32 вопроса, в том числе 12 вопросов социально-структурного содержания. Средняя (и модальная) продолжительность завершенных интервью составила 10 минут. Полевые работы выполнены на базе ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований» Научного парка СПбГУ. Выборка построена путем случайного отбора телефонных номеров из локальных баз номеров стационарных и мобильных абонентов в пропорции 2:1. При наполнении выборки контролировались квоты по основным социально-демографическим параметрам, факт постоянного проживания респондента в Санкт-Петербурге и район проживания. Выборка опроса репрезентирует ключевые категории городского населения, различающиеся по форме включения в трудовую и деловую активность, включая мигрантов, находящихся на разных этапах интеграции (41,5% опрошенных являются приезжими, в том числе 16% проживают в Санкт-Петербурге не более 15 лет). Общий объем выборки $n=1000$ респондентов, что обеспечивает статистическую погрешность одномерных распределений на уровне не более $\Delta=3,2\%$ для доверительной вероятности 95,4%.

Данные о времени начала и окончания рабочего дня работающих респондентов (65,2% от всей выборки) свидетельствуют о значительной синхронизации

трудовых процессов, причем начало работы синхронизировано даже сильнее, чем окончание (рис. 3). Фактически 80 % экономически активного населения Санкт-Петербурга приступают к работе между 8 и 10 часами утра, и почти половина из них — в 9 часов. Начинать работу в 6—7 часов утра стало делом редким (13,2%), еще реже встречаются трудовые позиции с началом работы в 11—12 часов (6,9%), хотя такое смещение логически оправдано для торговых и сервисных предприятий, функционирующих в вечернее время. На графике времени окончания работы есть два интересных отличия. Во-первых, существенная доля горожан продолжает работу после 19 часов (18,5%), что свидетельствует о большей продолжительности их рабочего дня. Во-вторых, небольшой пик наблюдается в 9 часов утра, когда заканчиваются ночные и суточные смены. Среди респондентов, представляющих в выборке занятый посуточно контингент, 46 % начинают и заканчивают смену в 9 часов, еще 35 % — в 8 часов. Совершенно непонятно, зачем надо несущим суточные вахты сотрудникам прибывать и убывать с работы в момент наибольшей загрузки транспортных артерий — ведь режим суточной активности и отдыха у этих людей все равно изменен.

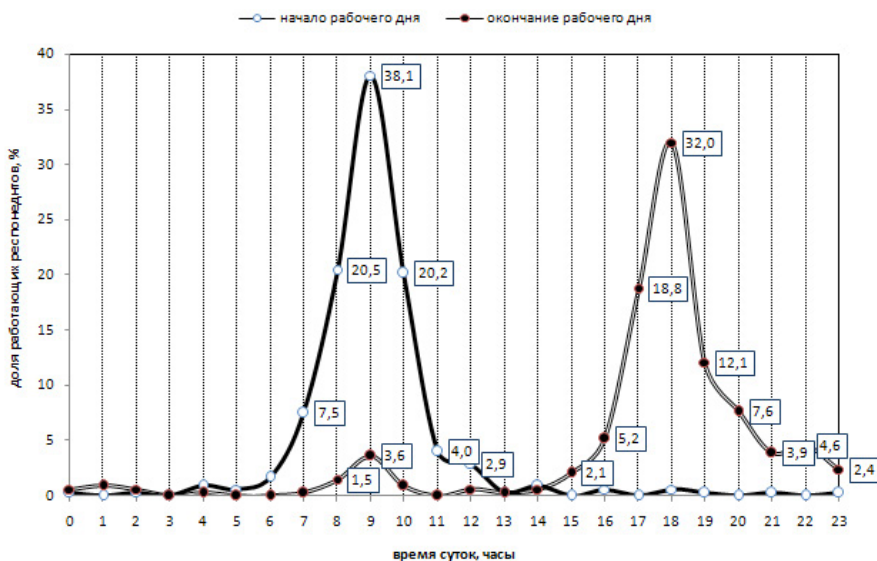


Рисунок 3. Распределение экономически активного населения Санкт-Петербурга по времени начала и окончания рабочего дня

Типичная продолжительность рабочего дня (рассчитанная как разность между временем окончания и начала трудовой деятельности) дифференцирована сильнее, чем время начала работы (рис. 4). Ожидаемо в трудовой сфере доминирует восьмичасовая модель занятости, но ее конкретные воплощения различаются. В большинстве случаев обеденный перерыв не учитывается как рабочее время, увеличивая фактическую продолжительность пребывания на работе — чаще всего до девяти часов (28 %). Фактически только 14,6 % работающих респондентов

сообщили данные, позволяющие констатировать у них восьмичасовой рабочий день в строгом понимании указанного временного интервала. Общая же доля работающих по восьмичасовой схеме горожан достигает почти 56 %, а это значит, что для трех четвертей самого крупного сегмента экономически активного населения в рабочий день уже интегрированы элементы «третьей зоны» (в данном случае в виде обязательного обеденного перерыва).

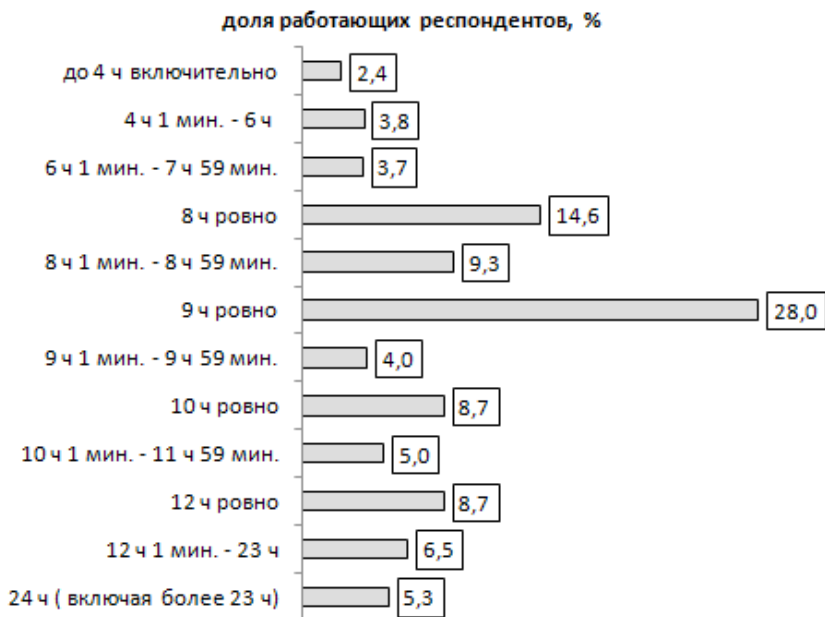


Рисунок 4. Распределение экономически активного населения Санкт-Петербурга по фактической продолжительности пребывания на работе

Опрос показал распространенность десятичасовой и двенадцатичасовой моделей занятости, в меньшей степени — суточной, а также значительный совокупный вес «нестандартных» вариантов продолжительности рабочего дня, за которыми могут скрываться как особенности организации трудовой деятельности на конкретных рабочих местах, так и просто переработки относительно установленного рабочего времени. При этом суммарная доля занятого населения, пребывающая на работе более восьми часов в день, превышает 75 %, а более девяти часов — 38 %. Напротив, неполный рабочий день встречается существенно реже: менее восьми часов проводят на работе меньше 10 % занятых респондентов, а не более четырех — всего 2,4 %.

Наиболее распространена модель трудовой деятельности на постоянном рабочем месте — на производственных площадях, в офисных помещениях и т. п. условиях ежедневно трудятся 71,4 % работающих петербуржцев. Надомный труд распространен существенно меньше, хотя и в значительных по меркам пятимиллионного города масштабах — 5,9 %. Еще 3,5 % сообщили, что сочетают работу

на постоянном рабочем месте, на выезде и дома, что позволяет увеличить оценку распространенности надомного труда до 8,4 % от общей численности занятого населения города.

Более половины занятых респондентов (54,8 %) охарактеризовали график своей работы как жесткий — продолжительность их рабочего дня, время начала и окончания работы, рабочие и выходные дни определены и их сложно изменить. Свободный график, при котором работник сам определяет, когда и сколько он будет работать, доступен только 10,4 %, гибкий график, допускающий изменение рабочего времени в определенных пределах — 33,6 %.

Для получения объективной оценки издержек синхронизации трудовой деятельности для городского сообщества респондентов, работающих вне собственного дома, просили указать обычную продолжительность маршрута на работу и с работы (табл. 1) Полученные данные убедительно иллюстрируют масштабы социальной проблемы — 80 % экономически активного населения города, перемещаясь в пиковое время, «закупоривают» транспортные артерии, увеличивая собственные затраты времени на трансфер вдвое по сравнению с периодами, когда на дорогах свободно.

Таблица 1. Средние затраты времени на дорогу из дома на работу и обратно в разное время суток

Время начала рабочего дня	Доля горожан, работающих вне дома (%)	Продолжительность поездки на работу, минут	Время окончания рабочего дня	Доля горожан, работающих вне дома (%)	Продолжительность поездки с работы, минут
Ночью — с 21:00 до 6:29	4,3	23,8	После полуночи до 7:59 утра	2,7	35,0
с 6:30 до 7:29	7,5	32,8	Утренний пик с 8:00 до 9:59	5,5	45,0
с 7:30 до 8:29	20,5	44,4	с 10:01 до 15:29	5,2	30,0
с 8:30 до 9:29	38,0	48,1	с 15:30 до 16:29	5,2	35,7
с 9:30 до 10:29	20,2	55,5	с 16:30 до 17:29	18,8	54,1
с 10:30 до 12:00	6,9	46,0	с 17:30 до 18:29	31,9	56,6
Днем с 12:01 до 20:59	2,6	44,8	с 18:30 до 19:29	12,2	45,8
			с 19:30 до 20:29	7,6	39,2
			с 20:30 до полуночи	10,9	47,2
Итого за сутки		46,7	Итого за сутки		49,0

Хотя практически все опрошенные согласились с утверждением, что пробки являются одной из проблем Санкт-Петербурга (доля несогласных с этим — 1,3%), по уровню практического соприкосновения с этой проблемой городское сообщество сильно дифференцировано. В нем четко выделяется сегмент уверенных в том, что ситуация на дорогах и общественном транспорте в часы пик затрагивает их жизнь *очень сильно* (27,7%). Больше всего замечают собственные потери от пробок те, кто попадает в утренний час пик (с 8:30 до 9:30 — 40%) и начало вечернего пика (с 16:30 до 17:30 — 37%), а также горожане, перемещающиеся преимущественно на автомобилях (38%). А вот те, чей график поездок несколько сдвинут относительно главных пиков, так же как и пользователи общественного транспорта, существенно чаще констатируют частичное и/или непостоянное влияние пробок на их жизнь (в среднем по выборке 45%). Вероятно, это связано не только с тем, что транспортная ситуация в «околопиковые» периоды менее стабильна, но и с самой возможностью избежать попадания в главный пик трафика. Более четверти горожан считают, что пробки и давка в общественном транспорте их жизнь не затрагивают — больше всего (35%—50%) такая оценка характерна для тех, кто начинает работать ночью или рано утром (до 7:30), заканчивает работу днем (до 15:30) или поздно вечером (после 19:30). Пользователи общественного транспорта отмечают собственную независимость от пробок существенно реже, чем автомобилисты, перемещающиеся в «нестандартное» время.

Анализ общественных представлений об оптимальных путях решения проблемы пробок показывает, что понимание синхронизации деловой активности как ключевой причины данного явления распространено слабо — предложение дифференцировать время начала и окончания рабочего дня находится в нижней части рейтинга возможных мер (рис. 5). Даже среди тех, кто активно пользуется автомобилем для передвижения по городу, его поддерживают 15,4%. Это меньше, чем доля автомобилистов, поддерживающих наиболее популярную меру — переориентацию горожан на использование общественного транспорта (21,6%). Пространственная концентрация как источник транспортных проблем частично осознается, но только в отношении деловых пространств, а не плотности населения городских районов.

Анализ показал значительную *конкурентную напряженность* между задачами, относящимися к трудовой и частной сферам повседневности горожан. Для ее диагностики использован блок, включающий три индикатора — сверхурочную занятость, вынужденную корректировку личных планов из-за загрузки на работе и изменение трудового распорядка из-за неотложных личных задач (рис. 6). Только 12% работающих петербуржцев практически не сталкивались с перечисленными явлениями в своей актуальной практике. Напротив, более двух третей работающих респондентов перерабатывают, причем 43% работают сверхурочно систематически. Более половины вынуждены откладывать собственные дела из-за аврала на работе, у 60% возникают проблемы, когда им надо отвлечься от трудовых задач ради собственных, домашних дел. Для дальнейшего анализа на основании значений каждого индикатора был рассчитан суммарный балл (значения от «0» до «6»), характеризующий уровень напряженности отношений по линии «жизнь — работа».

Распределение ответов на вопрос: "Одной из проблем Санкт-Петербурга являются пробки. Я назову несколько возможных путей ее решения, а вы выберите 1 или 2, которые считаете наиболее подходящими."

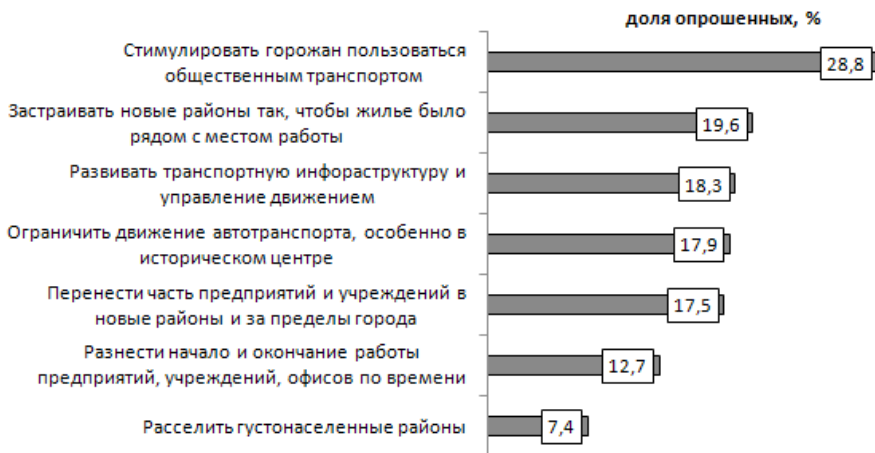


Рисунок 5. Общественное мнение об оптимальных методах борьбы с транспортными пробками в Санкт-Петербурге

Распределение ответов на вопрос: "Вспомните, за последние несколько месяцев возникали ситуации, в которых Вам пришлось: ..."

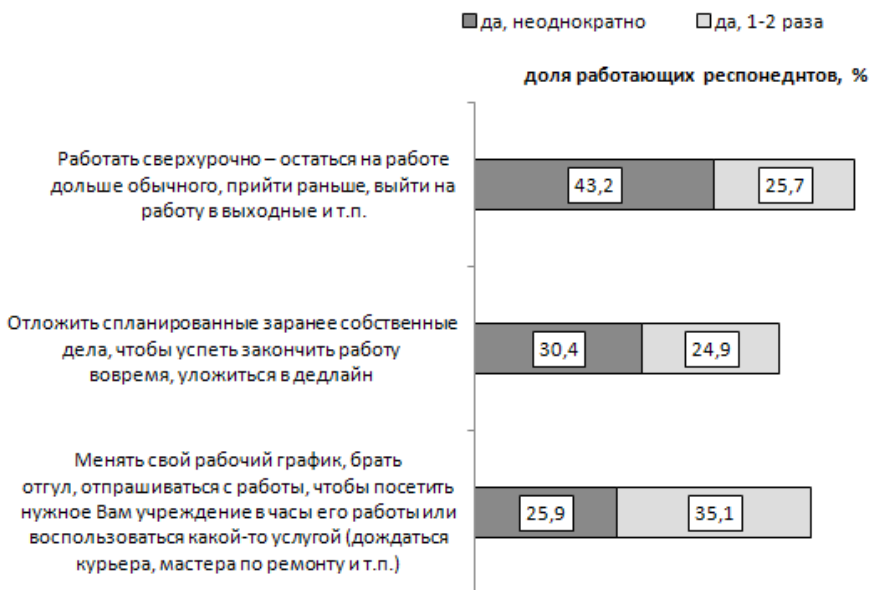


Рисунок 6. Показатели конкуренции между трудовыми/деловыми задачами и частной жизнью петербуржцев

Уровень *дефицита времени*, возникающего у горожанина в результате насыщения повседневности конкурирующими задачами, выполнен с помощью четырех индикаторов, отражающих вынужденную (из-за нехватки времени) редукцию шопинга, лечения, культурной интеграции и социальных связей (рис. 7). На основании значений каждого индикатора был рассчитан суммарный балл (значения от «0» до «4»), характеризующий персональный дефицит времени респондента. Полученные значения данных индикаторов ниже показателей уровня конкуренции между задачами трудовой и частной жизни, причем у работающих респондентов они незначительно превышают средние значения по выборке. Однако доля благополучной в плане дефицита времени категории («0» баллов по сумме четырех индикаторов) значимо больше среди незанятых респондентов по сравнению с работающими (52,1% и 38,5%, уровень значимости для критерия хи-квадрат по Пирсону $p < 0,05$). Чаще всего «под ударом» тирании момента оказываются задачи заботы о здоровье и поддержки социальных связей. Следовательно, дефицит времени может иметь отложенные и опасные для общества последствия.



Рисунок 7. Показатели дефицита времени в повседневности горожанина

Среди самых активных «пожирателей времени» горожан, как и предполагалось, назывались институциональные субъекты. Две трети опрошенных (67,6%) сообщили, что за последние несколько месяцев накануне опроса им приходилось тратить свое время на посещение государственных или муниципальных учреждений, получение справок, продление документов, прохождение обязательных осмотров и подобные процедуры. Причем половина из них (31,4% горожан) вынуждены были делать это многократно.

Перекрестный анализ суммарных коэффициентов, отражающих уровни конкурентной напряженности между деловой/частной сферами и дефицита времени,

показал их прямую зависимость — чем сильнее конкуренция между рабочими и частными задачами, тем чаще современный человек вынужден откладывать собственные дела (уровень значимости для критерия хи-квадрат по Пирсону $p < 0,01$, коэффициент ранговой корреляции по Спирмену: $rs = 0,342$).

Субъективная оценка респондентами дефицита/достатка времени для реализации задач, относящихся к шести разным областям повседневности¹¹, показала неожиданно низкий уровень общественной рефлексии данной проблемы. Только 5 % опрошенных сообщили, что им не хватает времени на работу/бизнес. Причем среди работающих респондентов удельный вес таких ответов еще меньше — 4,2%! Убеждение в том, что на трудовую деятельность времени достаточно, поддерживает подавляющее большинство даже среди тех, кто систематически работает сверхурочно (84,6 %) и неоднократно откладывал собственные дела из-за форс-мажора на работе (83,8 %). Современный горожанин практически не замечает экспансию трудовой сферы в его повседневность — аврал на работе и сверхурочная занятость фактически нормализованы.

Дефицит времени на ведение домашнего хозяйства отметили 11,2 % опрошенных, на коммуникацию с членами семьи, детьми, близкими — 7,1 %. Причем ни семейный статус респондента, ни наличие малолетних (до 14 лет) детей и/или внуков принципиально картину распределения не меняют. Однако оба индикатора лучше других из этого блока коррелируют с суммарными коэффициентами дефицита времени и напряженности между сферами «жизнь» и «работа» — в группах с максимальными значениями этих коэффициентов доля упоминаний дефицита времени на семейные дела и домохозяйство возрастает в полтора-два раза. (Уровень значимости для критерия хи-квадрат по Пирсону $p < 0,01$). Больше всего петербуржцы жалуются на нехватку времени для проведения досуга, на свои увлечения и хобби (17,6 %) и занятия физкультурой, спортом, фитнесом (22,1 %). Корреляция между индикаторами субъективной оценки дефицита времени и его объективированными показателями, а также уровнем напряженности между сферами «жизни» и «работы» свидетельствует, что население ощущает потери в своей частной жизни, вызванные прессингом со стороны трудовой/деловой сферы. Однако низкая частота упоминаний системообразующих компонентов частной жизни — семьи, детей, любви, отношений с близкими — показывает низкий уровень проблематизации дефицита времени массовым сознанием. Акцент на спорт и досуг — это своеобразная рационализация ощущаемого дискомфорта: перегрузка на работе оправдывается «несерьезностью» частных задач, на которые не хватает времени.

О какой работе мечтают петербуржцы? Опрос выявил достаточно высокий спрос на форматы трудовой деятельности, отличающиеся от доминирующей индустриальной модели. Отвечая на вопрос «Если бы Вы выбрали себе работу сейчас, то какую работу Вы предпочли бы (при прочих равных условиях)?», 19,9 % опрошенных сообщили, что предпочли бы работу дистанционную / на дому, 36,2 % — частичную занятость, 32,1 % — график работы, отличный от распространенной пятидневной рабочей недели. Среди атрибутов индустриальной модели деловой

¹¹ Формулировка общего для шести описанных ниже индикаторов вопроса: «Я назову несколько важных в жизни человека вещей, а Вы скажите, на что из названного у вас хватает времени, а на что — нет».

активности явными доминантами трудовых предпочтений горожан остаются только постоянная занятость (ее предпочитают 76,1%) и работа в дневное время (71,2%). И все же спрос на временную работу (8,7%) и «недневную» деятельность (9,5%) есть — значительная часть населения ориентирована на диверсификацию деловой активности.

Анализ предикторов, определяющих ориентацию на постиндустриальный формат трудовой деятельности, позволяет поставить на первое место личный опыт. Большинство людей, уже работающих по свободному графику, полностью или частично выполняющих свои функции дома, фрилансеров, стремятся сохранить освоенный формат деятельности. Напротив, работающие по жесткому графику больше ориентированы на индустриальную модель трудовых отношений. И все же даже среди них спрос на частичную занятость (25,7%) и работу по отличному от пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем графику (26,6%) значителен. Спрос на инновационные формы трудовой активности дифференцирован в зависимости от актуального социально-трудового статуса. Так, домохозяйки ориентированы на дистанционную и частичную, но при этом дневную и постоянную занятость. Для пенсионеров также привлекательна частичная занятость, но на организованном рабочем месте и с пятидневной рабочей неделей. Учащуюся молодежь привлекает частичная занятость с отличным от пятидневки графиком, но к дистанционной деятельности она, как оказалось, не готова.

Результаты выполненного исследования позволяют констатировать, что трудовая/деловая активность населения современного Санкт-Петербурга характеризуется высоким уровнем синхронизации и концентрации. Распространение постиндустриальных форм организации труда явно не соответствует масштабам и темпам цифровизации экономики и повседневности, хотя спрос на них у населения есть. Потери городского сообщества от массового применения трудовых стандартов индустриальной эпохи не сводятся ко времени, энергетическим и экологическим ресурсам, затрачиваемым на передвижение большинства занятого населения в транспортных пробках. Формирующаяся «третья зона» повседневности отвлекает на обеспечение процессов синхронизации и концентрации экономические и социальные резервы, которые могут использоваться для развития человеческого потенциала. Дефицит времени ощущается большинством горожан, но его источники в полной мере не осознаются, что ослабляет индивидуальные и коллективные стратегии формирования баланса труда и частной жизни. Перенос в «третью зону» повседневности значительной части задач, выполнение которых де-факто является обязательным условием трудовой/деловой активности, является предпосылкой распространения новых форм эксплуатации — работодатель вытесняет эти задачи из собственно трудовой сферы, вынуждая работника решать их за счет «жизни». В массовом сознании продолжают доминировать стереотипы индустриальной эпохи, выражающиеся, в том числе, в неограниченной лояльности к запросам, поступающим из трудовой/деловой сферы повседневности. Парадокс развития цифрового общества заключается в возрождении интереса к институциональным механизмам конструирования доверия — мотивация посредством институциональной инклюзии/экслюзии делает современного человека практически беспомощным перед экспансией трудовых задач в «третью зону» его повседневности.

И хотя на данном этапе опрошенные сообщали преимущественно о дефиците времени на хобби и занятия спортом, результаты исследования позволяют прогнозировать значительные отсроченные потери общества в связи с сокращением внимания к здоровью и поддержке социальных связей.

Список литературы (References)

- Алексеев А. Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия. Том 1. СПб. : Норма, 2003. 592 с.
- Alekseev A. N. (2003) *Dramatic sociology and sociological autoreflexia*. Vol. 1. St. Petersburg: Norma. 592 p. (In Russ.)
- Бауман З. Свобода. М. : Новое издательство, 2006. 132 с.
- Bauman Z. (2006) *Freedom*. Moscow: New Publishing. 132 p. (In Russ.)
- Берлин И. Две концепции свободы // Современный либерализм: Ролз, Берлин, Дворкин, Кимлика, Сэндел, Тейлор, Уолдрон. М. : Дом интеллектуальной книги. Прогресс-Традиция, 1988. С. 19—44.
- Berlin I. (1988) *Two Concepts of Liberty*. In: *Modern liberalism: Rawls, Berlin, Dworkin, Kimlika, Sandel, Taylor, Waldron*. Moscow: House of intellectual books. Progress-Tradition. P. 19—44. (In Russ.)
- Боулз С. Микроэкономика. Поведение, институты и эволюция. М. : Дело, 2010. 576 с.
- Bowles S. (2010) *Microeconomics. Behavior, Institutions, and Evolution*. Moscow: Delo. 576 p. (In Russ.)
- Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.
- Veredyuk O. V. (2018) *Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments*. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>. (In Russ.)
- Экономика и социология доверия / Под. ред. Веселова Ю. В. СПб. : Социологическое об-во им. М. М. Ковалевского, 2004. 190 с.
- Economics and sociology of trust* (2004) Ed. by Yu. V. Veselov. St. Petersburg: Sociological about them. Moscow: M. Kovalevsky. 190 p. (In Russ.)
- Владимиров С. Н. Транспортные заторы в условиях мегаполиса // Известия МГТУ. 2014. № 1 (19). С. 77—84.
- Vladimirov S. N. (2014) *Traffic jams in the conditions of a megacity*. *Izvestia MGTU*. No. 1 (19). P. 77—84. (In Russ.)
- Ильин А. Н. Культура общества массового потребления: критическое осмысление. Омск : Изд-во ОмГПУ, 2014. 208 с.
- Ilyin A. N. (2014) *Culture of a society of mass consumption: critical thinking*. Omsk: OmGPU Publ. 208 p. (In Russ.)

Исупова О. Г., Уткина В. В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69—88. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.6.05>.

Isupova O. G., Utkina V. V. (2016) Women in the civil service in Russia: career, family, reproductive intentions. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 69—88. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.6.05>. (In Russ.)

Лэндри Ч. Креативный город. М.: Классика — XXI, 2006. 399 с.

Landry Ch. (2006) *The Creative City*. Moscow: Classic — XXI. 399 p. (In Russ.)

Радаев В. В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Экономическая социология. 2001. Т. 2. № 3. С. 5—26.

Radaev V. V. (2001) A New Institutional Approach: Constructing a Research Scheme. *Economic Sociology*. Vol. 2. No. 3. P. 5—26. (In Russ.)

Реутов Е. В., Реутова М. Н. Недоверие как социальная проблема: масштабы и проявления // Власть. 2013. № 6. С. 138—142.

Reutov E. V., Reutova M. N. (2013) Distrust as a social problem: scales and manifestations. *Power*. No. 6. P. 138—142. (In Russ.)

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

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2011) The Concept of the Balance of Life and Labor: Lessons from European Social Policy and Russian Perspectives. *The Journal of Social Policy Studies*. No. 4. P. 439—454. (In Russ.)

Смолева Е. О. Барьеры инклюзии на рынке труда в восприятии социально уязвимых категорий населения (на примере Северо-Западного федерального округа) // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 351—368. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.18>.

Smoleva E. O. (2018) Barriers to labor market inclusion viewed by socially vulnerable populations (evidence from Northwestern Federal District). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 351—368. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.18>. (In Russ.)

Тоффлер Э. Раса, власть, культура. Кому принадлежит будущее // Новая технократическая волна на Западе. М. : Прогресс, 1986. С. 276—288.

Toffler A. (1986) Race, power, culture. Who owns the future. In: Toffler A. *New technocratic wave in the West*. Moscow: Progress. P. 276—288 p. (In Russ.)

Тоффлер Э. Третья волна. М. : АСТ, 2004.

Toffler A. (2004) *The Third Wave*. Moscow: AST. (In Russ.)

Форрестер Д. Мировая динамика. М. : АСТ ; СПб. : Terra Fantastica, 2003. 378 с.

Forrester J. W. (2003) *World Dynamics*. Moscow: AST; Saint Petersburg: Terra Fantastica. 378 p. (In Russ.)

Хасс Дж. Социологический неоинституционализм и анализ организаций (предисловие к разделу) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. 2007. № 3. С. 112—125.

Hass J. (2007) Sociological neoinstitutional analysis and analysis of organizations. *Vestnik of Saint Petersburg University. 8. Management. No. 3. P. 112—125.* (In Russ.)

Эриксен Т. Х. Тирания момента: Время в эпоху информации. М. : Весь Мир, 2003. 207 с.

Eriksen T. H. (2003) *Tyranny of the Moment: Fast and Slow Time in the Information Age.* Moscow: Ves Mir Publ. (In Russ.)

Bell D. (1973) *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting.* N.Y.: Basic Books.

Castells M. (1989) *The Informational City: Information Technology, Economic Restructuring, and the Urban Regional Process.* Oxford, UK; Cambridge, MA: Blackwell. <https://doi.org/10.1080/00420989120080481>.

McLuhan M. (1964) *Understanding Media: The Extensions of Man.* N.Y.: McGraw Hill.

McLuhan M. (1962) *The Gutenberg Galaxy: the making of typographic man.* Toronto, Canada: University of Toronto Press.

Toffler A. (1970) *Future Shock.* New York: Random House.

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.17

Правильная ссылка на статью:

Темницкий А. Л. Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.17>.

For citation:

Temnitskiy A. L. (2019) Role of work-life balance in achieving life success for the hired workers in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.17>.



А. Л. Темницкий

РОЛЬ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАБОТЫ И СЕМЬИ В ДОСТИЖЕНИИ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА У НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ РОССИИ

РОЛЬ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАБОТЫ И СЕМЬИ В ДОСТИЖЕНИИ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА У НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ РОССИИ

ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN ACHIEVING LIFE SUCCESS FOR THE HIRED WORKERS IN RUSSIA

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент, МГИМО МИД России, Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия
E-MAIL: taleksandr@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>

Alexander L. TEMNITSKIY^{1,2} — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor; Senior Researcher
E-MAIL: taleksandr@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>

¹ Moscow State Institute of International Relations (University), Moscow, Russia

² Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences (ISRAS)

Аннотация. В статье на основе анализа данных общероссийского мониторинга Федерального научно-исследо-

Abstract. The paper highlights the relationship between the family life and professional sphere of the hired work-

вательского социологического центра РАН (май 2017 г.), европейского социального исследования (ESS) 2010 и 2012 гг., международных исследований отношения к труду, выполненных по программе ISSP в 2005 и 2015 гг. раскрывается проблема взаимосвязи семейной жизни и работы наемных работников России в сравнении с другими странами мира.

Цель исследования заключается в поисках взаимосвязи признаков сбалансированности работы и семьи с показателями успешности в жизни (материальное благополучие, уровень реализации жизненных планов, чувство счастья). Выявлено, что любые проявления сбалансированности работы и семьи способствуют более высоким оценкам успешности в жизни. Однако ощутимый вклад вносят те из них, которые связаны с более высокими оценками реальной ситуации на работе, и только потом — положения в семье.

По сравнению с работниками других стран Европы россияне наименее удовлетворены соотношением времени, которое тратится на работу, и времени, которое посвящается другим сторонам жизни (по данным ESS). Российские работники — как мужчины, так и женщины, — оказались на последнем месте в сравнении с работниками других стран мира в оценках помех работе со стороны семьи (по данным ISSP).

За обнаруженными фактами выступает проблема адаптации россиян к нестабильным условиям работы и жизни, ухудшение ситуации на работе. Семейная жизнь меньше всего мешает работе россиян потому, что она не рас-

ers living in Russia in comparison with other countries and provides an analysis of all-Russian monitoring carried out by the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (may 2017), the data of the European Social Survey (ESS) (2010, 2012) and the ISSP data of the international studies on attitudes towards labor (2005, 2015).

The focus of the paper is to examine the connection between the manifestation of the work-life balance and the life success indicators (financial well-being, implementation of life plans, and sense of happiness). The study reveals that any manifestation of work-family balance contributes to higher assessments of life success. However, only aspects related to higher assessments of the actual situation at work make a more meaningful contribution, whereas family aspects come second.

Compared to other European countries, Russian workers are least satisfied with the ratio between the hours they spend on work and the hours on other activities (ESS data). Russian workers, both men and women, are ranked last in the list of workers from different countries in terms of the assessments of troubles family causes to work (ISSP data).

This problem results from the failure of Russian workers to adapt to unstable working and living conditions and deterioration of the situation at work. The family life of Russians troubles their work least because they do not consider family as a barrier to earn money. Therefore, the Russian workers can achieve a more balanced life only if their situations in the workplace improve.

сма­три­ва­ет­ся как зна­чи­мая пре­гра­да на пу­ти за­ра­бот­ка. В свя­зи с этим для рос­сий­ских ра­бот­ни­ков по­вы­ше­ние сте­пе­ни сба­лан­си­ро­ван­но­сти ра­боты и се­мьи воз­мож­но толь­ко при улу­чше­нии си­ту­а­ции на ра­бо­те.

Ключевые слова: баланс семьи и работы, жизненный успех, удовлетворенность работой, удовлетворенность жизнью, семейная жизнь, ситуация на работе, международные сравнительные исследования, наемные работники

Благодарность. Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета по теме «Семейные домохозяйства как экономический субъект».

Keywords: work–family balance, life success, work satisfaction, life satisfaction, family life, situation at work, international comparative studies, hired workers

Acknowledgments. The paper is based on the results of the state-supported studies under the state task to the Financial University on the topic “Family households as economic actors”.

Стереотипное представление об успехе в жизни обычно связывается с доходом, карьерой и статусом. В постсоветскую Россию оно пришло с Запада и достаточно сильно закрепилось в общественном сознании, особенно среди молодежи. Достижение денежного успеха воспето американскими социологами XX века, поскольку предполагалось, что он формирует ценностный консенсус общества, «становится общепринятой целью всякого действия» [Веблен, 2011: 81], задает образцы поведения повседневной жизни, «возможен для всех независимо от общественного положения, и что борьба за успех является долгом каждого» [Мертон, 2006: 291]. Интерпретация достигнутого успеха в жизни через специфику занимаемой людьми статусной позиции в стратификационной иерархии характерна для современных российских социологов [Тихонова, 2018: 13]. Между тем, в конце XX века было показано, что общепринятые символы успеха «для многих уже не несут удовлетворения проснувшейся потребности обретения себя, самоутверждения, не утоляют голод по “полноценной жизни”» [Бек, 2000: 143]. Поэтому ценностям дохода и статуса могут быть противопоставлены такие новые ценности, как быть самому себе хозяином, получать яркие жизненные впечатления, быть первым во всем, что кажется важным. Такого рода ориентации являются полномочными представителями ценностной системы индивидуализации. Они базируются на принципе «обязанностей по отношению к самому себе» [Бек 2000: 143].

У россиян слабо выражена потребность в новизне, творчестве, свободе и самостоятельности, им менее свойственны склонность к риску и стремление к веселью и удовольствиям [Магун, Руднев, 2010: 15]. Возможно, поэтому ценност-

ные символы денежного и статусного успеха, индивидуальной самореализации и самовыражения не являются значимыми для большинства жителей современной России. Первое место, как показано в недавних исследованиях, занимают наличие семьи и детей, интересная работа [Столицы..., 2018: 176]. Этот вывод характерен не только в целом для всего взрослого населения, но и для разных социально-демографических групп, выделяемых по половой, возрастной, образовательной, профессиональной и региональной принадлежности. При более детальном анализе выяснилось, что семья и работа образуют единый, ведущий по информативности фактор в представлениях работающих россиян об успехе в жизни [Темницкий, 2018: 128].

Возвышение семьи над всеми другими жизненными ценностями характерно не только для россиян. Ученые отмечают, что семья ценится выше всего респондентами 32 европейских стран, включенных в исследование европейских ценностей [Митрикас, 2004: 66]. Вместе с тем, несмотря на зафиксированное преобладание ценностей семьи и интересной работы в представлениях россиян о жизненном успехе и даже образовании на этой основе единого фактора, нет оснований утверждать о паритетном вкладе результатов достижений в семейной сфере и работе в обеспечение успеха жизни в целом. Многочисленные исследования свидетельствуют об обостряющемся конфликте семейных и профессиональных ролей, о чрезмерном доминировании работы над семьей. Утверждается, что в современных условиях семья детерминируется работой настолько, что «корпорации превращаются в своего рода монастыри, абсорбирующие личность во всех ее жизненных проявлениях. Люди оказываются перед ложным выбором: семья или работа; делать карьеру или воспитывать детей и уделять больше внимания семейным обязанностям? [Лимаренко, Прилепко, 2014: 101]. К основным факторам, негативно влияющим на сочетание семьи и работы, чаще всего относят временные перегрузки, необходимость задерживаться на работе [Праведников, 2018: 177]. Особенностью проводимых исследований по проблеме сбалансированности семьи и работы является явный крен внимания к более уязвимым социальным группам по ее разрешению, прежде всего к работающим матерям [Савинская, 2013, Nakim, 2006]. За этим может скрываться верность сложившейся традиции: для мужчины важнее работа, дело мужчины — зарабатывать деньги, обеспечивать семью, ему легче пренебречь семейными ценностями в угоду профессиональной деятельности.

Мы придерживаемся позиции об актуальности проблемы баланса семьи и работы для всех категорий наемных работников вне зависимости от их социально-демографических характеристик и жизненной ситуации. Исходя из этого, в качестве объекта исследования будут рассматриваться все категории наемных работников России и других стран мира, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу.

В связи с этим мы уточняем концептуальное определение успеха в жизни. Не только более высокий доход, статус и такие нематериальные признаки индивидуальной самореализации и самовыражения, как «быть самому себе хозяином», «получать яркие жизненные впечатления», могут быть показателями его достижения. Гармоничное соотношение ценностей семьи и работы, реализация

жизненных планов, чувство счастья — данные проявления успеха в жизни, потенциально доступные для всех категорий занятого населения, предполагают его более широкое видение.

С учетом сказанного будем рассматривать жизненный успех как многомерное понятие, включающее главные смыслообразующие ценности — долговременного характера труда, семейной и досуговой жизни, вдохновляющие человека к деятельностной активности по их достижению и закреплению, соотносясь с отношением к ним со стороны общества, других людей.

Являются ли преобладающие в ценностных ориентациях россиян высокие значения и признаки сбалансированности ценностей семьи и интересной работы показателями жизненного успеха или они остаются идеалами-представлениями, мало совместимыми с практикой?

Способствуют ли сбалансированные сочетания ценностей и результатов достижений в семейной и трудовой сферах повседневной жизни у наемных работников повышению дохода, удовлетворенности жизнью, материального благополучия, чувству счастья, реализация жизненных планов?

В какой мере российские работники отличаются от своих коллег в других странах мира по уровню удовлетворенности соотношением времени, затрачиваемого на работу, и времени, посвященного другим сторонам жизни, и что способствует росту этого показателя?

Насколько высоко влияние помех работе со стороны семейной жизни и наоборот? Чем отличаются российские работники от своих коллег из других стран мира, и что может способствовать гармонизации семейной жизни и работы?

Рассмотрим эти вопросы с использованием метода вторичного анализа следующих массивов данных: 1) общероссийского опроса 4000 россиян, проведенного Федеральным научно-исследовательским социологическим центром РАН в мае 2017 г. (шестая волна)¹, 2) европейского социального исследования (ESS) 2010 и 2012 гг.,² 3) повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme, ISSP)³, проведенных в 2005 и 2015 гг.

Основной гипотезой исследования стало предположение о позитивной роли любых проявлений признаков сбалансированности работы и семейной жизни в отношении оценок успешности в жизни у всех категорий наемных работников вне зависимости от их половозрастных характеристик, профессионального статуса, образования и страны проживания.

¹ База мониторингового исследования Института социологии ФНИСЦ РАН «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах». Подробнее о модели выборки данного исследования см.: [Российское..., 2017: 11—12].

² Данные ESS (европейского социального исследования) находятся в открытом доступе. См. Официальный сайт European Social Survey. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (дата обращения: 20.06.2019). В России данный проект реализуется Центром сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ), национальный координатор — А. В. Андреев. См. <http://www.cessi.ru> (дата обращения: 20.06.2019). Подробнее о модели выборки данного исследования см. [Андреев, 2014: 415—418].

³ Данные и описание модели выборки, методов сбора данных исследований отношения к труду ISSP 2005 гг. находятся в открытом доступе Единого архива экономических и социологических данных: URL: http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=3962&T=m (дата обращения: 20.06.2019). Данные и описание модели выборки исследования 2015 г. доступны по адресу: URL: <http://www.gesis.org/issp/search-and-data-access> (дата обращения: 20.06.2019).

Частные гипотезы выдвигались из предположений о неравном вкладе факторов работы и семейной жизни в обеспечение их сбалансированности, о преобладающей роли работы, хорошего заработка применительно к российским работникам. Изложение частных гипотез, их проверка дается в статье по мере обращения к тем или иным анализируемым ситуациям.

С учетом поставленных вопросов и выдвинутых гипотез были поставлены следующие задачи анализа:

- раскрыть понятийную структуру жизненного успеха в ценностных представлениях наемных работников России, ее устойчивость в зависимости от социально-демографических характеристик;
- отобрать из числа имеющихся в массивах переменных релевантные показатели семейной жизни и профессиональной деятельности, на их основе вычислить типологические сочетания сбалансированности семьи и работы;
- определить вклад различных типологических сочетаний сбалансированности семьи и работы в достижение успеха в жизни;
- выявить предпосылки повышения удовлетворенности сбалансированностью между затратами времени на работу и на другие виды деятельности у российских работников в сравнении с работниками других стран;
- раскрыть, насколько российские работники отличаются от своих коллег из других стран мира по оценкам помех работе со стороны семейной жизни, и определить факторы повышения роли семейной жизни в представлениях об успехе.

Вначале обратимся к данным российского мониторинга 2017 г.

Понятийная структура жизненного успеха

Предварительный анализ представлений россиян о том, с чем у них связывается понятие жизненного успеха, показал, что большинство (вне зависимости от наличия оплачиваемой работы и других социально-демографических факторов) включают в него наличие семьи и детей и интересную работу, а все остальные элементы не выходят за пределы 50%. Анализ объективных факторов, оказывающих наибольшее влияние на ответы работающего населения, привел к обнаружению высокой значимости размера личного дохода и наличия высшего образования⁴. С доходом более медианного значения (19 000 рублей), а также при наличии высшего образования, возрастают значения как консервативных ценностей (интересной работы, наличия надежных друзей), так и новых для российского общества: получения от жизни ярких впечатлений и возможность быть самому себе хозяином. При этом снижается значение уравнилельной ценности — возможности жить не хуже других. Вместе с тем не было выявлено какой-то особой молодежной специфики в иерархии ценностей жизненного успеха, за исключением того, что ценность честно прожитой жизни у молодых работников до 30 лет оказалась на десятом месте по сравнению с шестым в среднем по выборке. Ценность семьи при учете данных факторов не меняется. Введение в анализ факторов половой и семейной

⁴ Анализ проводился на основе выявления существенности в процентных различиях, поскольку с учетом измерения зависимой переменной «представления об успехе в жизни» по номинальной шкале с множественным выбором другие статистики неприменимы.

принадлежности позволило увидеть, что ценность семьи и детей, как и следовало ожидать, возрастает у женщин и у респондентов, состоящих в законном браке. Другие ценности под влиянием указанных факторов (за исключением большей значимости для мужчин быть самому себе хозяином) не имеют существенных различий (табл. 1).

Таблица 1. Иерархия ценностей жизненного успеха в представлениях работающих россиян в зависимости от половой принадлежности и состояния в браке* (% от числа ответивших)**

Ценности жизненного успеха	В целом	Пол		Семейное положение	
		Мужчины	Женщины	В браке	Не в браке
Наличие семьи и детей	67	64	71	72	58
Интересная работа	51	51	52	52	50
Наличие надежных друзей	42	42	41	41	43
Уважение окружающих	37	37	37	37	37
Яркие жизненные впечатления	27	24	31	25	32
Честно прожитая жизнь	27	26	28	27	25
Возможность быть самому себе хозяином	26	30	23	26	28
Возможность жить не хуже других	26	28	24	27	24
Богатство	16	17	15	15	17
Высокая должность	14	15	13	14	15
Наличие престижной собственности (иномарка, коттедж и т.п.)	12	13	12	13	10
Быть первым во всем, что кажется важным	10	11	10	10	11
Достижение известности, популярности	6	7	6	5	8
Победа над своими врагами	5	6	4	6	4
Обладание властью	5	5	4	4	5
<i>Количество ответивших</i>	<i>2741</i>	<i>1311</i>	<i>1430</i>	<i>1786</i>	<i>955</i>

* Формулировка вопроса: «Жизненный успех... Что бы Вы включили в это понятие в первую очередь?»

**Сумма процентов превышает 100%, так как была возможность выбора нескольких вариантов ответа.

Источник: База мониторингового исследования Института социологии ФНИСЦ РАН «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах». 2017 г. (шестая волна).

Предполагается, что в своих представлениях о символах успеха, работающие россияне, в отличие от незанятых, исходят из более реалистических представлений о возможности их достижения в жизни, либо уже о состоянии достигнутого. Поэтому такие закрепляемые ценностями западного общества символы, как богатство, высокая должность и обладание властью, не находят подтверждения у абсолютного большинства россиян. То, что реальное воплощение в жизни получают только сочетания ценностей семьи, интересной работы и надежных друзей, было показано в предыдущем исследовании [Темницкий, 2018].

Какие сочетания признаков семейной жизни и работы могут рассматриваться как свидетельства их сбалансированности, способствуют ли они реализации ценностей успеха в жизни?

Типологические сочетания семьи и работы и их влияние на показатели успешности в жизни

Поиск признаков сбалансированности семьи и работы проводился посредством предварительного отбора релевантных показателей семейной жизни и профессиональной деятельности, которые в сочетании друг с другом могли бы свидетельствовать о гармоничном балансе. Основаниями для отбора стали конструкции анкетных вопросов по теме семьи и работы в жизни россиян в вопросе Института социологии РАН «О насущных вопросах нашей жизни» — шестая волна, 2017 г. Были отобраны три парных вопроса, измеренных по идентичным шкалам, по которым можно выявить состояние, оценки изменений и чувство гордости за семью и работу. При конструировании типологических переменных мы придерживались положения, согласно которому концепт «баланса всегда нормативно нагружается в направлении “хорошей жизни”» [Рождественская, 2011: 447]. Так, по вопросам «Как Вы оцениваете положение в семье?», «Как Вы оцениваете ситуацию на работе?» давались подсказки: «хорошо», «удовлетворительно», «плохо». Однако в расчет баланса принимались только сочетания хороших оценок, остальные объединялись в категорию «других ответов». Данный принцип позволил вычислить три типологических сочетания сбалансированности семьи и работы. О балансе чувства гордости за семью и профессии свидетельствовали ответы «да» на оба вопроса⁵, о балансе положения в семье и ситуации на работе — ответы «хорошо» на оба вопроса⁶. На сбалансированность оценок изменений к лучшему ситуации в семье и на работе указывали согласованные ответы «улучшились» на оба вопроса⁷.

Результаты анализа показали, что для большинства российских работников (58 %) характерно гармоничное сочетание чувств гордости за семью и свою профессию. В большей мере его демонстрируют мужчины, состоящие в браке, имеющие более высокий доход. Данное проявление сбалансированности не обременено грузом настоящей ситуации на работе и в семье, ее неопределенностью в будущем, возможно, поэтому респондентам легче давались утвердительные ответы. В отличие от чувства гордости за семью и свою профессию, два других показателя сбалансированности тесно связаны с переживаемой ситуацией. Наибольшее влияние на них оказывают оценки ущерба, нанесенные в результате кризиса 2014—2016 гг. Если респонденты считают, что кризис не нанес какого-либо ущерба им лично и семье, то значения сбалансированности оценок положения в семье и ситуации на работе существенно возрастают по сравнению

⁵ Формулировки вопросов: «Гордитесь ли Вы своей семьей»? Гордитесь ли Вы своей профессией»? Подсказки: «да», «нет», «затрудняюсь ответить».

⁶ Формулировки вопросов «Как Вы оцениваете отношения в семье»? «Как Вы оцениваете ситуацию на работе»? Подсказки: «хорошо», «удовлетворительно», «плохо».

⁷ Формулировки вопросов: «Что изменилось в Вашей жизни в настоящее время по сравнению с докризисным периодом 2010—2013 гг.»? «Семейная ситуация», «Общая ситуация на работе». Подсказки: «улучшилась», «ухудшилась».

со средними значениям по всей выборке (примерно, на 10%). В целом показатели сбалансированности по оценкам положения и изменений в семье и на работе менее выразительны, присущи явному меньшинству (23 % и 14 %), см. табл. 2.

Таблица 2. Долевая представительность показателей сбалансированности семьи и работы у различных типологических категорий наемных работников (%)

Показатели сбалансированности	В целом	Пол и состояние в браке		Пол и личный доход	
		Мужчины в браке	Женщины в браке	Мужчины с доходом выше медианы	Женщины с доходом выше медианы
Баланс гордости семьей и профессией	58	64	58	64	61
Баланс хороших оценок положения в семье и ситуации на работе	23	25	26	28	26
Баланс оценок изменений к лучшему ситуации в семье и на работе:	14	14	13	14	14
Количество ответивших	2752	928	864	784	527

Источник: База мониторингового исследования Института социологии ФНИСЦ РАН «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах». 2017 г. (шестая волна).

Добавление к половой принадлежности факторов брачного состояния и дохода не способствует заметному приросту долей сбалансированности по контролируемым показателям. Только чувство гордости за семью и профессию заметно возрастает у мужчин, состоящих в браке и имеющих более высокий доход. Следует признать, что в обеспечении сбалансированности ее составляющие играют не равную роль. Российские работники чаще гордятся семьей, чем профессией, чаще выставляют хорошие оценки положению в семье, чем ситуации на работе. Разница в ответах составляет примерно 25 % в пользу более высоких оценок семьи. За этим скрывается ухудшающаяся ситуация с работой, невозможность улучшить за счет работы материальное благополучие семьи. В связи с этим легче дать более высокие оценки семейному положению, чем ситуации на работе.

Тем важнее обратиться к выявленным показателям сбалансированности семьи и работы, их влиянию на показатели успешности в жизни. Такая постановка исследовательской задачи позволит увидеть, обладают ли проявления сбалансированности семьи и работы потенциалом роста успешности в жизни. К показателям успешности в жизни были отнесены как объективные (размер совокупного семейного дохода), так и субъективные (оценки материального положения, реализации жизненных планов, чувство счастья) (табл. 3).

Таблица 3. Проявления успеха в жизни у наемных работников в зависимости от признаков сбалансированности семьи и работы, данные российского мониторинга, 2017 г. (%)

Признаки сбалансированности	Проявления успеха в жизни			
	Совокупный семейный доход (верхний 4-й квартиль)	Материальное положение улучшилось и есть перспективы по его улучшению	Реализация жизненных планов (многого добились и гордятся этим)	Считают себя счастливыми
<i>В среднем по выборке</i>	25	17	26	78
Баланс гордости семьей и профессией	28	23	38	84
Баланс хороших оценок положения в семье и ситуации на работе	34	35	42	95
Баланс оценок изменений к лучшему положения в семье и ситуации на работе по сравнению с докризисным периодом 2010—2013 гг.	26	45	43	88

Источник: База мониторингового исследования Института социологии ФНИСЦ РАН «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорегиональном контекстах». 2017 г. (шестая волна).

По сравнению со средними значениями по всей выборке в целом типологические сочетания сбалансированности семьи и работы способствуют приросту успешности в жизни по всем учитываемым показателям. Наибольший вклад вносит баланс хороших оценок положения в семье и ситуации на работе, а наименьший — сбалансированность чувств гордости семьей и профессией. Только лишь наличие чувства гордости не способствует заметному приращению успеха в жизни. Поскольку за хорошими оценками ситуации на работе может скрываться роль более высокого заработка и статусной позиции респондента, необходимо проверить вывод на внутреннюю валидность. В связи с этим закономерен вопрос: обладают ли синергетическим эффектом сочетания хороших оценок положения семьи и на работе по отношению к показателям успешности в жизни или здесь первостепенную роль играют оценки ситуации на работе, а все, что связано с семьей, — несущественный довесок? Для проверки использовался метод сравнения показателей успешности в жизни во взаимосвязи с каждым отдельным элементом сбалансированности (положение в семье, ситуация на работе) и с их балансом. Анализ показал, что с наибольшей очевидностью можно говорить только о значимом росте чувства счастья при балансе хороших оценок положения в семье и ситуации на работе по сравнению с отдельными оценками положения в семье и ситуации на работе⁸. Во всех остальных случаях прирост либо незначительный (1%–3%), либо его вовсе нет (по размеру совокупного семейного дохода). Оценки ситуации на работе во всех случаях сравнения вносят более весомый вклад в признаки успешности в жизни, чем оценки положения в семье.

⁸ В анализе использовались коэффициенты симметричной связи Крамера и направленной связи Лямбда, значимыми принимались различия на уровне $p \leq 0,05$.

Проявления сбалансированности семьи и работы в международном аспекте сравнения

Доминирующая роль оценок ситуации на работе в сравнении с оценками положения в семье не является спецификой российских работников. Обзорные работы западных авторов по результатам исследования взаимосвязи удовлетворенности работой и жизнью показывают, что удовлетворенность работой или неудовлетворенность ею оказывает большее влияние на удовлетворенность жизнью, чем наоборот [Banerjee, 2015]. Особенность России заключается в том, что по целому ряду показателей, выходящих за пределы работы (удовлетворенность жизнью, чувство счастья), она занимает одно из последних мест по сравнению с другими странами Европы [Монусова, 2008: 77]. Не исключение и показатель удовлетворенности соотношением времени, затрачиваемого на работу, и времени, посвященного другим сферам жизни (табл. 4).

Таблица 4. Степень удовлетворенности наемных работников сбалансированностью затрат времени на работу и на другие виды деятельности*, данные Европейского социального исследования, 2010, 2012 гг., средние значения, минимум — 0, максимум — 10

Страны	Годы опроса			
	2010		2012	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Кипр	7,33	7,16	6,98	7,28
Дания	7,26	7,28	7,63	7,67
Нидерланды	6,95	6,80	7,00	7,16
Финляндия	6,87	6,93	7,06	7,04
Швейцария	6,85	7,11	7,13	7,18
Норвегия	6,82	6,68	7,23	6,96
Бельгия	6,74	6,71	6,76	6,88
Ирландия	6,64	6,40	6,64	6,74
Швеция	6,53	6,34	6,90	6,59
Франция	6,52	6,34	6,75	6,77
Словения	6,49	6,42	7,18	7,02
Болгария	6,39	6,23	6,47	6,47
Великобритания	6,36	6,40	6,47	6,77
Испания	6,23	6,48	6,26	6,41
Словакия	6,21	6,05	6,17	6,29
Португалия	6,13	6,21	6,45	6,34
Эстония	6,12	6,22	6,47	6,51
Германия	6,06	6,29	6,22	6,58
Польша	6,00	6,12	6,11	6,65
Российская Федерация	5,90	5,77	6,21	5,98
Украина	5,81	5,92	6,02	6,19
Венгрия	5,81	6,27	6,27	6,39

* Формулировка вопроса: «Насколько Вы удовлетворены соотношением времени, которое Вы тратите на работу, и времени, которое посвящаете другим сторонам жизни?»

Источник: Данные ESS (европейского социального исследования) находятся в открытом доступе.

См. Официальный сайт European Social Survey. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (дата обращения: 20.06.2019).

Лидерами по уровню удовлетворенности соотношением рабочего и внерабочего времени являются работники стран северной Европы и Скандинавии, а также республики Кипр. Если российские работники мужского пола еще несколько возвышаются по данному показателю над своими коллегами из других восточных стран Европы, таких как Украина, Венгрия, а по данным 2012 г. превысили значения Польши и Словакии, то российские женщины устойчиво занимают последнее место. Гипотеза о том, что российские работницы чаще перерабатывают в сравнении со своими коллегами из других стран Европы и этим объясняется их низкий уровень удовлетворенности сбалансированностью рабочего и внерабочего времени, нашла свое подтверждение. На основе имеющихся в массивах ESS вопросов о фактической продолжительности рабочего времени и времени, затрачиваемом на домашнюю работу, был проведен сравнительный анализ с использованием метода множественных сравнений по критерию Тамхейна затрат времени работающих женщин России с другими европейскими странами⁹. Выяснилось, что по сравнению с работницами из таких стран, как Нидерланды, Великобритания, Германия, Швейцария, Бельгия, Дания, Норвегия, Кипр, фактическая продолжительность рабочей недели у россиянок существенно больше (на пять — восемь часов), но нет различий с коллегами из бывших социалистических стран. При этом на домашнюю работу российские работающие женщины также в среднем тратят больше на пять — семь часов, чем работницы указанных западных стран. Таким образом, повышенная трудовая нагрузка российских работающих женщин — один из определяющих факторов низкого уровня удовлетворенности сбалансированностью рабочего и внерабочего времени. При отборе российских работниц с продолжительностью рабочей недели в 35 часов выяснилось, что они не имеют различий в уровне сбалансированности рабочего и внерабочего времени с работницами из Германии, у которых, в среднем по всей выборке, фактическая продолжительность рабочего времени составляет в среднем 35 часов, тогда как у российских, в среднем по выборке — 41 час. Однако различия в затратах времени на домашнюю работу не влияют на показатели сбалансированности. Повышенная трудовая занятость российских женщин не обусловлена спецификой профессиональной структуры, повышенной долей рабочих профессий, как у российских мужчин. Напротив, доля профессионалов высокой и средней квалификации среди российских женщин выше, чем в среднем по выборке, а доля рабочих — ниже. Не оказывают существенного влияния брачное состояние российских работниц, наличие детей и число членов домохозяйства. Вместе с тем российские работницы, наряду с их коллегами из Украины и Болгарии, значительно чаще чувствуют себя усталыми после работы настолько, что не могут получать удовольствие ни от чего другого, чем хотели бы заняться дома (35 % часто и постоянно) при 29 % в среднем по выборке всех стран.

На показатели сбалансированности рабочего и внерабочего времени большее влияние оказывают характеристики выполняемой работы (условия организации

⁹ Формулировки вопросов: «Сколько часов в неделю Вы действительно обычно работаете на своей основной работе? Учитывайте все Ваши рабочие часы, в том числе оплачиваемые или неоплачиваемые сверхурочные». «Сколько часов в неделю Вы лично тратите на выполнение домашней работы?» Критерий Тамхейна используется для множественных сравнений средних при условии неравенства дисперсий. Учитывались разности средних значений, значимые на уровне $p < 0,05$.

и оплаты труда, содержание и самостоятельность в труде), чем характеристики внепроизводственной жизни. Ранее было показано, что при превышении удовлетворенности работой над удовлетворенностью жизнью, что характерно для России, показатели сбалансированности между затратами времени на работу и на другие виды деятельности всегда оказываются выше [Темницкий, Бессокирная, 2018: 143]. Дополнительный анализ подтверждает данный вывод. У российских работников при более высоком уровне удовлетворенности работой степень сбалансированности между затратами времени на работу и на другие виды деятельности выше, а при более высоком уровне удовлетворенности жизнью — ниже по сравнению с другими странами Европы (табл. 5).

Таблица 5. Степень удовлетворенности сбалансированностью между затратами времени на работу и на другие виды деятельности в зависимости от уровня удовлетворенностью работой и жизнью, средние значения (минимум — 0, максимум — 10), данные Европейского социального исследования — 2010

Показатели	Россия	Другие страны
<i>Уровни удовлетворенности работой*</i>		
Высокий	7,86	7,70
Средний	6,17	6,43
Низкий	4,56	5,01
<i>Козф. Спирмена</i>	,565	,481
<i>Уровни удовлетворенности жизнью</i>		
Высокий	6,86	7,27
Средний	6,30	6,56
Низкий	5,41	5,69
<i>Козф. Спирмена</i>	,243	,285

* Формулировка вопроса: «Насколько Вы удовлетворены своей основной работой?». Для измерения удовлетворенности работой и жизнью использовалась 11-балльная шкала, где 0 — совсем неудовлетворены, 10 — полностью удовлетворены, которая была перекодирована в три группы (0—6 низкий, 7—8 — средний, 9—10 — высокий уровень удовлетворенности).

Источник: Данные ESS (европейского социального исследования) находятся в открытом доступе.

См. Официальный сайт European Social Survey. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (дата обращения: 20.06.2019).

Следует уточнить, что по уровню удовлетворенности работой, как и удовлетворенности жизнью, российские работники занимают одно из последних мест наряду с Украиной. Поэтому обнаруженный факт более высокого уровня удовлетворенности сбалансированностью рабочим и внерабочим временем при высоком уровне удовлетворенности работой в сравнении с другими странами (7,86 и 7,70 баллов) свидетельствует о том, что для российских работников повышение степени сбалансированности возможно только при улучшении ситуации на работе. А вот даже при самом высоком уровне удовлетворенности жизнью степень сбалансированности рабочего и внерабочего времени у российских работников остается намного ниже, чем у работников других стран Европы (6,86 и 7,27 баллов).

В условиях незавершенной адаптации, невозможности за счет своего труда улучшить свое материальное положение и повысить благополучие семьи последней придается меньшее значение во благо работы. Этот тезис подтверждают дан-

ные повторных международных исследований, выполненных по программе ISSP. Российские работники — как мужчины, так и женщины — оказались в последних рядах среди тех, кому семейная жизнь мешает работе (табл. 6).

Таблица 6. Оценки уровня помех работе со стороны семейной жизни наемных работников в зависимости от страны проживания и половой принадлежности* (средние значения, 1 — часто, 5- никогда), данные исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований ISSP, 2005, 2015 гг.

Страны**	Годы опроса			
	2005		2015	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Филиппины	3,58	3,47	3,66	3,77
Швейцария	3,59	3,67	3,75	3,82
Южная Африка	3,67	3,74	3,88	3,94
Швеция	3,84	3,94	3,85	3,86
Финляндия	3,94	4,08	3,98	3,94
Дания	4,00	4,01	3,85	3,92
Новая Зеландия	4,03	3,89	3,83	3,82
Норвегия	4,07	4,17	4,02	4,08
Франция	4,17	4,10	4,22	4,11
Тайвань	4,27	4,31	4,35	4,31
Латвия	4,24	4,31	4,42	4,30
Япония	4,21	4,02	4,08	3,95
Словения	4,37	4,26	4,32	4,37
Россия	4,54	4,41	4,41	4,32
<i>В целом</i>	<i>4,03</i>	<i>4,03</i>	<i>4,07</i>	<i>4,03</i>

* Формулировка вопроса: «Как часто Ваша семейная жизнь мешает вашей работе?»

** Для сравнения были отобраны наемные работники только тех стран, которые участвовали в опросе 2005 и 2015 гг.

Источник: Данные исследования отношения к труду ISSP 2005 г. URL: http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=3962&T=m (дата обращения: 20.06.2019). Данные исследования 2015 г. URL: <http://www.gesis.org/issp/search-and-data-access> (дата обращения: 20.06.2019).

Семейная жизнь меньше, чем во всех других странах, мешает работе россиян не только вне зависимости от половой принадлежности. В ответах на данный вопрос среди россиян нет значимых различий у работников, различающихся по возрасту, образованию, семейному положению, профессиональному статусу.

Несколько по-иному распределились ответы на зеркальный вопрос: «Как часто работа мешает семейной жизни?». Если у мужчин сохранилась выявленная тенденция в ответах: работа значительно меньше, чем в других странах за исключением Латвии и Тайваня, мешает семейной жизни, то российские женщины близки по оценкам помех семье со стороны работы своим коллегам из большинства анализируемых стран за исключением Швеции, Финляндии, Франции, Дании, Новой Зеландии. То, что на помехи работе со стороны семьи (как и наоборот) чаще указывают работники экономически развитых стран, косвенно указывает, на наш взгляд, на более высокую значимость ценностей семейной жизни в сравнении

с ценностями труда. Подтверждением данного вывода может быть обнаруженная взаимосвязь ценностных ориентаций на труд и оценок помех работе со стороны семейной жизни.

Выявлено, что с ростом ценностных ориентаций на более интенсивный труд, большую продолжительность рабочего времени для увеличения заработка семья еще меньше рассматривается как помеха работе. Так, среди россиян, рассматривающих высокий заработок как очень важную ценность работы, доля считающих, что их семейная жизнь никогда не мешает работе, составила 67 %, а среди тех, для кого высокий заработок не очень важен, — 14 %. Наибольший уровень помех работе со стороны семьи выявлен в ситуациях, когда приходится работать по выходным или выполнять работу дома. Чем чаще приходится работать по выходным или выполнять работу дома, тем в большей мере семейная жизнь мешает работе.

Выводы

Любые проявления признаков сбалансированности работы и семейной жизни способствуют более высоким оценкам успешности в жизни. Однако ощутимый вклад вносят те из них, которые связаны с более высокими оценками реальной ситуации на работе, и только потом — положения в семье. Сложившийся баланс хороших оценок положения в семье и ситуации на работе можно наблюдать примерно у четверти работающих россиян.

Синергетический эффект сочетания хороших оценок положения семьи и на работе оказался заметным только в отношении роста чувства счастья. По другим показателям успешности в жизни не выявлено статистически значимых различий по сравнению с отдельными оценками ситуации на работе.

Несмотря на провозглашаемые в представлениях об успехе в жизни ценности семьи и детей, в повседневной трудовой жизни они оказываются на задворках в сравнении с ролью работы и заработка. На это указывают результаты сравнительного анализа российских работников с их коллегами из других стран мира. Россияне оказались среди наименее удовлетворенных соотношением времени, которое тратится на работу, и времени, которое посвящается другим сторонам жизни по сравнению с работниками других стран Европы. Причем работающие российские женщины занимают устойчивое последнее место в динамике 2010—2012 гг. по данным ESS. Основной причиной этого, как показал анализ, является повышенная трудовая нагрузка на работниц в России, необходимость больше и интенсивнее работать для обеспечения материального благополучия семьи.

Максимальное значение, придаваемое российскими работниками заработку как высшей ценности работы, приводит к снижению роли семейной жизни в представлениях об успехе. Российские работники — как мужчины, так и женщины, — оказались на последнем месте в сравнении с работниками других стран мира (по данным ISSP) в оценках помех работе со стороны семьи. Семейная жизнь меньше всего мешает работе россиян, потому что она не рассматривается как значимая преграда на пути к профессиональной деятельности. Ей можно пренебречь. Возможное объяснение обнаруженного противоречия между помещением на первое место наличия семьи и детей в представлениях о жизненном успехе и пренебрежительном отношении к данной ценности в повседневной трудовой

жизни россиян может быть связано как с субъективными оценками, так и с объективным экономическим положением. Субъективно его можно объяснить внешней по форме идеализацией семейной жизни без выраженной готовности поступиться карьерой, профессией, заработком ради ее интересов. В наибольшей мере, как показал анализ, это присуще мужчинам. Однако выявленная проблема может рассматриваться и как результат незавершенной адаптации россиян к нестабильным условиям работы и жизни, ухудшающейся ситуации на работе. Плохое материальное положение, неудовлетворенность заработком не позволяют большинству российских работников по достоинству оценить роль семьи в их жизни. Исходя из этого, обобщающим выводом может стать положение о том, что для российских работников повышение степени сбалансированности работы и семьи возможно только при улучшении ситуации на работе.

Список литературы (References)

- Андреевкова А. В. Сравнительные межстрановые исследования в социальных науках: теория, методология, практика. М. : Новый хронограф, 2014. 516 с.
Andreenkova A. V. (2014) Comparative intercountry researches in social sciences: theory, methodology, practice. Moscow: New chronograph. 516 p. (In Russ.)
- Бек У. Общество риска: на пути к другому модерну / пер. с нем. М. : Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
Beck U. (2000) Risk society: on the way to another modernity. Transl. from German. Moscow: Progress-Tradition. 384 p. (In Russ.)
- Веблен Т. Теория праздного класса / пер. с англ. ; общ. ред. В. В. Мотылева. Изд. 3. М. : ЛИБРОКОМ, 2011. 386 с.
Veblen T. (2011) Theory of the idle class. Translation from English. Ed. by V. V. Motylev. Moscow: LIBROKOM. 386 p. (In Russ.)
- Лимаренко А. П., Прилепко Е. М. Семья и работа: поиск баланса семейных и профессиональных ролей // Социология. 2014. № 4. С. 100—111.
Limarenko A. P., Prilepko E. M. (2014) Family and work: finding a balance of family and professional roles. *Sociology*. No. 4. P. 100—111. (In Russ.)
- Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М. : АСТ : Хранитель, 2006. 873 с.
Merton R. (2006) Social Theory and Social Structure. Moscow: AST; Hranitel'. 873 p. (In Russ.)
- Магун В. С., Руднев М. Г. Базовые ценности россиян в европейском контексте // Общественные науки и современность. 2010. № 4. С. 5—17.
Magun V. S., Rudnev M. G. (2010) The basic values of Russians in the European context. *Social Sciences and Modernity*. No. 4. P. 5—17. (In Russ.)
- Митрикас А. А. Семья как ценность: состояние и перспективы ценностного выбора в странах Европы // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 65—73.
Mitrikas A. A. (2004) The family as a value: the state and prospects of value choice in Europe. *Sociological Studies*. No. 5. P. 65—73. (In Russ.)

Монусова Г. А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // *Мировая экономика и международные отношения*. 2008. № 12. С. 74—83.
Monusova G. A. (2008) Job satisfaction: cross-country comparisons. *World economy and international relations*. No. 12. P. 74—83. (In Russ.)

Праведников А. В. Влияние напряженности труда и темпоральных характеристик занятости на баланс семьи и работы // *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. 2018. № 3. С. 174—183.
Pravednikov A. V. (2018) Influence of labor intensity and temporal parameters of employment on work-family balance. *Bulletin PNRPU. Socio-economic sciences*. No. 3. P. 174—183. (In Russ.)

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. (In Russ.)

Российское общество и вызовы времени. Книга пятая / под ред. М. К. Горшкова, В. В. Петухова. М. : Весь Мир, 2017. 427 с.
Russian society and the challenges of time (2017) Ed. by M. K. Gorshkov, V. V. Petuhov. Vol. 5. Moscow: Ves' Mir. 427 p. (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. 16. № 2. С. 142—167.
Savinskaya O. B. (2013) Work-family balance: Strategies for combining Professional and Shared Responsibilities by Working Mothers in Moscow. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 16. No. 2. P. 142—167. (In Russ.)

Столицы и регионы в современной России: мифы и реальность пятнадцать лет спустя. М. : Издательство «Весь Мир». 2018. 312с
Capitals and regions in modern Russia (2018): myths and reality fifteen years later. Moscow: Ves Mir Publishing House. 2018. 312 p. (In Russ.)

Темницкий А. Л. Ценности жизненного успеха и их воплощение у работающего населения России // *Вестник Института социологии*. 2018. № 26. С. 121—142.
Temnitskiy A. L. (2018) Life Success Values and Their Fulfillment for Russia's Working Population. *Bulletin of the Institute of Sociology*. No. 26. P. 121—142. (In Russ.)

Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2018. № 4 (64). С. 138—152.
Temnitskiy A., Bessokirnaya G. (2018) Work and life satisfaction in modern Russia: models of interrelation. *Bulletin of Omsk University. Series: Economy*. No. 4(64). P. 138—152. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // Вестник Института социологии. 2018. № 27. С. 12—43.

Tikhonova N. (2018) Life success and social status factors in the minds of Russians. *Bulletin of the Institute of Sociology*. No. 27. P. 11—43. (In Russ.)

Banerjee S. A. (2015) Study of the relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*. Vol. 1. No. 8. P. 30—41.

Hakim C. (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol. 34. No 3. P. 279—294.

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.18

Правильная ссылка на статью:

Мареева С. В. Неравенство жизненных шансов россиян в сфере баланса жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 324—344. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.18>.

For citation:

Mareeva S. V. (2019) Inequality of Life Chances in Work-Life Balance of Russians. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 324—344. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.18>.



С. В. Мареева

НЕРАВЕНСТВО ЖИЗНЕННЫХ ШАНСОВ РОССИЯН В СФЕРЕ БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА

НЕРАВЕНСТВО ЖИЗНЕННЫХ ШАНСОВ
РОССИЯН В СФЕРЕ БАЛАНСА ЖИЗНИ
И ТРУДА

INEQUALITY OF LIFE CHANCES IN
WORK-LIFE BALANCE OF RUSSIANS

МАРЕЕВА Светлана Владимировна — кандидат социологических наук, заведующий центром стратификационных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: smareeva@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

Svetlana V. MAREEVA^{1,2} — Cand. Sci. (Soc.); Center Director, Centre for Stratification Studies; Leading Researcher
E-MAIL: smareeva@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

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

² Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Аннотация. Возможность достижения баланса жизни и труда может рассматриваться как один из типов жизненных шансов, относящихся к качеству жизни. В статье на эмпирической базе данных

Abstract. The possibility of achieving a work-life balance can be considered as one of the types of life chances related to quality of life. The article is based on the empirical data of all-Russian repre-

общероссийского репрезентативного мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН оценены основные неравенства в возможностях достижения жизненного баланса в целом и в отдельных сферах, составляющих его; особенное внимание уделено производственной деятельности. Показано, что неравенства в сфере жизненного баланса не сглаживают другие монетарные и немонетарные неравенства в жизненных шансах (в частности — относящиеся к экономической сфере жизни), а, наоборот, углубляют их. Сделан вывод, что в российском обществе остается доминирующей вертикальная стратификация, а измерения немонетарного неравенства, связанные с образом и стилем жизни, накладываются на нее, а не становятся основаниями горизонтальной стратификации. Достижение баланса жизни и труда в российском обществе выступает признаком общего благополучного положения в вертикальных иерархиях по другим экономическим и неэкономическим возможностям. Рассмотрен также общий контекст формирования понимания баланса жизни и труда — в частности, показано, что общественные представления о жизненном успехе остаются достаточно традиционными и связаны в первую очередь с реализацией вполне достижимых и дополняющих друг друга, в оценках самого населения, целей в социальной и производственной сфере и стремлением к модели жизни «не хуже, чем у других».

Ключевые слова: баланс жизни и труда, немонетарное неравенство, жизненные шансы, жизненный успех, позитивная привилегированность, негативная привилегированность, общественное сознание

representative monitoring carried out by the Institute of Sociology FCTAS RAS and examines major inequalities in possibilities to achieve work-life balance in general and in particular spheres. A special attention is paid to non-production activity. The author argues that the work-life balance inequalities do not smooth out other monetary and non-monetary inequalities in life chances (especially those related to the economic sphere); on the contrary, they exacerbate them. The author concludes that Russia is dominated by the vertical stratification; any changes in non-monetary inequality dealing with lifestyles superpose on it and do not become a basis for horizontal stratification. Achieving a work-life balance in Russia is a sign of general social well-being in vertical hierarchies in other economic and non-economic possibilities. The article also describes the general context of the work-life balance concept formation: in particular, it shows that social perceptions of life success remain rather traditional and are mainly connected with the implementation of achievable and complementary, as the public sees it, goals in social and professional spheres.

Keywords: work-life balance, non-monetary inequality, life chances, life success, positive privilege, negative privilege, social consciousness

Благодарность. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №17-78-20125).

Acknowledgments. The study is funded by Russian Science Foundation (project no. 17-78-20125).

Переход обществ в новую стадию развития — постмодерна/постиндустриализма — характеризуется качественными изменениями во многих аспектах как на макро-, так и на микроуровне. Один из них — трансформация оснований социальной структуры общества, то есть переход от иерархической классовой стратификации (ключевой для которой является положение в производственных отношениях) к основанной на стилях жизни — или, как минимум, дополняемой ими [Бек, (1986) 2000; Bogenhold, 2001]. Это процесс сопровождается и сдвигами в основаниях самоидентификации — производственный статус как основной ее критерий уступает место самоидентификации через непроизводственные характеристики (стиль жизни, потребление как форма самореализации и пр.). В терминах широко известной концепции Р. Инглхарта, происходит переход от ценностей выживания к ценностям самовыражения [Инглхарт, Вельцель, 2011]. В этих условиях все больше внимания начинают привлекать стили жизни как основание для стратификации [Korotaev et al., 2016], а также непроизводственная сфера жизни в целом и тесно связанная с ней проблематика баланса жизни и труда.

Этому фокусу внимания способствуют и другие изменяющиеся реалии социально-экономической жизни населения, требующие разработки новых теоретико-методологических рамок для своего анализа. Среди этих реалий — интенсификация процессов в рабочей сфере, размытие границ между работой и личной жизнью за счет гибкости форм занятости, трансформация гендерных ролей, растущая необходимость совмещения семьи и занятости (особенно для женщин, все в большей степени включенных в рынок труда), изменение запросов в отношении свободного времени, высокая индивидуализация жизненных путей, расширение понимания компонент качества жизни и пр. Все это ставит новые вопросы о возможностях и противоречиях совмещения занятости, с одной стороны, и других компонент непроизводственной сферы жизни (в узком понимании — только семейной жизни, в широком — в том числе и поддержания здоровья и психологического благополучия, домашнего труда, досуга и отдыха, духовного развития и пр.) — с другой [Рождественская, 2011; Штроо, Козьяк, 2015], которые и обозначаются широкой концептуальной рамкой «баланс жизни и труда».

О растущей актуальности проблематики баланса жизни и труда говорит и тот факт, что относящиеся к нему индикаторы в международной практике все чаще можно встретить в составе индексов оценки благосостояния населения (так, оценки этого баланса включают в себя Индекс лучшей жизни ОЭСР, Индекс всеобщего национального благополучия Фонда новой экономики, а также индексы, используемые в рамках национальных проектов измерения и мониторинга благополучия и качества жизни населения — например, в Италии [Michaelson et al., 2009]¹. Это свидетельствует о том, что *возможности достижения баланса жизни и труда при-*

¹ См. также: ISTAT, CNEL. (2013) First Report on Equitable and Sustainable Well-being (Benessere Equo e Sostenibile (BES)); OECD. (2017) How's Life? 2017: Measuring Well-being. OECD Publishing.

знаются значимыми для интегрального качества жизни в современных условиях, что ставит проблему их неравенства для населения.

При этом единого, универсального определения баланса жизни и труда не существует, и его концептуализация может различаться в зависимости от предметного поля и целей исследования. Так, фокус может смещаться от институциональных условий, способствующих или препятствующих достижению такого баланса (включающих в себя вопросы социальной политики, регулирования занятости, социальных услуг по уходу за членами домохозяйства, социальных пособий и пр.), до социальных ожиданий, одобряемых социальных ролей и распределения ответственности в домохозяйстве или связи искомого баланса с общим субъективным благополучием. В российской социологической литературе баланс жизни и труда обычно рассматривается через призму стратегий совмещения женщинами трудовых и семейных обязанностей [Чернова, 2012; Савинская 2013], происходящих изменений в последовательности и тайминге этапов жизненного пути [Рождественская, 2011], а также через изучение конфликта между работой и личной жизнью и их влияния на общую удовлетворенность жизнью [Штроо, Козяк, 2015; Моспан и др., 2016].

Неудивительно, что и операционализация баланса между работой и жизнью осуществляется по-разному, в зависимости от выбранной теоретической рамки и целей исследования. Показателями могут выступать объективные временные затраты на разные сферы (этого подхода придерживается, в частности, ОЭСР при построении Индекса лучшей жизни², объективные показатели качества жизни в этих сферах, субъективные показатели баланса временных затрат, вовлеченности и степени удовлетворенности в разных сферах [Greenhaus et al., 2003], функционирование в разных сферах с минимальным ролевым конфликтом [Clark, 2000] или же прямая оценка наличия или отсутствия искомого баланса в собственной жизни. Отметим, что поскольку акцент все чаще переносится на индивидуальный выбор оптимального жизненного баланса и отсутствие его универсального объективного определения, субъективные оценки привлекают все больший интерес [Guest, 2002].

В рамках данной статьи мы обратимся к проблематике баланса жизни и труда через призму теоретической рамки жизненных шансов, рассмотрев возможности населения по достижению искомого баланса (и отдельно — возможности в непроизводственной деятельности) как одно из их измерений. Современная трактовка *жизненных шансов* в широком понимании предполагает рассмотрение их как *возможностей для реализации желаемых целей и формирования желаемой модели жизни*. Методологически этот подход встраивается в неовебериянскую традицию: он основан на идеях М. Вебера, рассматривавшего жизненные шансы как основание для классового деления и различавшего позитивную и негативную привилегированность (положение преимущества по отношению к общественной норме и положение, характеризующееся рисками/депривациями по отношению к этой норме) [Weber, (1924) 1978]. Дальнейшая проработка этих идей рядом авторов позволяет обрисовать их наборы в разных сферах (экономических условий

² OECD. (2017) How's Life? 2017: Measuring Well-being. OECD Publishing.

жизни, занятости, потребления и пр.) и предложить подходы к их операционализации, и к этому сюжету мы еще обратимся далее³. Пока же отметим, что достижение баланса жизни и труда также может рассматриваться как одно из измерений жизненных шансов в сфере рамочных, неэкономических условий жизни — наравне с такими шансами, как общая безопасность, социально-психологическое самочувствие, поддержание здоровья и пр. В этом смысле достижение баланса жизни и работы может быть одним из востребованных элементов жизненной модели, а немонетарное неравенство в возможностях его достижения — выступать стратифицирующим признаком для социальной структуры общества.

Однако применительно к современному российскому обществу важным вопросом становится не только оценка ситуации с балансом жизни и труда у разных социальных групп и глубина соответствующего немонетарного неравенства россиян в этом отношении, но и степень актуализации этой проблемы для населения, поскольку этап развития современного российского общества можно скорее характеризовать как индустриальный, нежели как постиндустриальный. С этой точки зрения, интересным представляется анализ отражения проблемы баланса жизни и работы в общественном сознании. Важно отметить, что содержательное понимание того, что есть искомый баланс и какие компоненты включает в себя «жизнь», которая балансируется с «трудом», может заметно дифференцироваться в разных социальных группах.

Для операционализации баланса жизни и труда мы обратимся к субъективным показателям — прямым оценкам, которые россияне дают возможностям достижения баланса в своей жизни и возможностям (желаемым и доступным) в разных сферах жизни, особенно непроизводственной.

Таким образом, в данной статье, опираясь на субъективные оценки возможностей достижения баланса жизни и труда, мы попробуем обрисовать общие контуры немонетарного неравенства россиян в этих возможностях, ответить на вопрос о том, сглаживают ли неравенства в сфере жизненного баланса другие монетарные и немонетарные неравенства (неравенства доходов, неравенства в жизненных шансах, относящихся к экономической сфере жизни и пр.) или, наоборот, углубляют их, а также охарактеризовать некоторые запросы и шансы россиян в непроизводственной сфере.

Эмпирической базой для анализа выступили данные двух волн общероссийского репрезентативного исследования Института социологии ФНИСЦ РАН в рамках Мониторингового проекта «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах», репрезентирующие население страны по региону проживания, а в рамках каждого региона — по полу, возрасту и типу поселения (весна 2017 г., весна 2018 г., n=4000). Мы не включали в анализ неработающих пенсионеров, и все данные в статье далее приводятся без учета этой группы населения, поскольку понимание жизненного баланса на данном этапе жизненного цикла — отдельный исследовательский вопрос.

³ Более подробный обзор жизненных шансов как основания социальной стратификации можно найти в работах научного коллектива под рук. Н. Е. Тихоновой (включающего и автора данной статьи), активно работающего в этом направлении в последние годы [см., например, Anikin et al., 2017; Тихонова, 2018; Аникин, 2018; Мареева, 2018].

Данные исследования 2018 г. позволили получить прямую оценку россиян имеющих у них возможностей достижения жизненного баланса⁴. Только 41 % россиян считают, что им удастся обеспечивать желаемый баланс работы, семейной жизни и личных интересов, что само по себе демонстрирует немонетарное неравенство в отношении этого типа жизненных шансов. При этом россияне расходятся в оценке причин невозможности достижения такого баланса — для 21 % это нехватка экономического ресурса, для 19 % — временного, для 15 % — иные причины. Оставшиеся 4 % утверждают, что у них нет такого желания. Хотя такая низкая доля говорит о том, что эта проблема в целом актуализирована для населения, понимание жизненного баланса может при этом быть очень разным. Тот факт, что причиной невозможности достижения баланса в собственной жизни в глазах россиян так же часто выступает отсутствие денег, как и отсутствие времени, говорит о том, что трактовка жизненного баланса как возможности соединения и успешной реализации альтернативных жизненных целей в условиях ограниченного временного ресурса и потенциального ролевого конфликта массово не распространена, и баланс работы, семьи и личных интересов может также восприниматься просто как некоторый уровень «нормальной жизни», которого можно было бы добиться при наличии более высокого дохода. К другим фактам, подтверждающим такое предположение, мы вернемся ниже. Пока же отметим, что хотя концептуализация баланса жизни и труда, определение его содержательного наполнения в разных группах населения не является предметом рассмотрения данной статьи, поскольку это не позволяют сделать имеющиеся данные, для поставленной цели важен сам факт оценки возможности или невозможности достижения искомого баланса, то есть субъективной оценки наличия или отсутствия соответствующего жизненного шанса.

Обратимся к основным срезам неравенства в возможностях достижения жизненного баланса, чтобы определить, для каких социальных групп они сегодня доступны в большей степени (табл. 1). Если говорить о поселенческом неравенстве, то наиболее успешными в плане достижения баланса, по их собственным самооценкам, оказываются жители ПГТ, среди которых половине это удастся. Наименее успешны в этом отношении жители мегаполисов — среди них аналогичная доля составляет лишь чуть более трети (37 %). Об особой ситуации, складывающейся в мегаполисах, говорит распределение ответов о причинах, которые не позволяют россиянам обеспечивать желаемый баланс работы, семейной жизни и личных интересов. Для жителей крупнейших городов лидирующей причиной является нехватка времени (26 %), что заметно отличает их от проживающих в других типах поселений, особенно ПГТ и селах (где аналогичную причину указывают только 16 %). Это может означать разное понимание баланса жизни и работы для жителей разных типов поселений, в том числе в силу того, что именно в мегаполисах начинают формироваться альтернативные модели жизненного успеха, включающие в себя его расширенную трактовку, что может приводить к более высоким

⁴ Вопрос, использовавшийся для этой цели, звучал следующим образом: «Удастся ли Вам в Вашей жизни обеспечивать желаемый баланс работы, семейной жизни и личных интересов?» с вариантами ответов «да, это удастся», «нет, это не удастся из-за недостатка денег», «нет, это не удастся из-за недостатка времени», «нет, это не удастся по другой причине».

запросам в этом отношении. Кроме того, данные предыдущих исследований свидетельствуют, что более широкое в целом пространство доступных жизненных шансов, характерное для крупнейших городов, сопряжено и с более высокими рисками определенных типов, к которым относится, в частности, нехватка времени, влияющая на невозможность обеспечить желаемый баланс жизни и труда [Мареева, 2018].

Что касается других социально-демографических срезов, то мужчины чаще говорят, что им удастся достигать искомый баланс (44 % при 38 % среди женщин); среди возрастных групп в особо выделяется молодежь, которая оказывается в наименее благополучном положении с точки зрения достижения искомого баланса — это удастся только 36 %, что, видимо, тоже связано с более высокими запросами: среднее количество целей, которые представители этой группы хотели бы достичь в рамках желаемой жизненной модели, оказывается выше, чем в других возрастных группах.

Достаточно неоднородной оказалась ситуация с социально-профессиональным срезом неравенства в возможностях достижения баланса в жизни. Судя по самооценкам, наиболее благополучны в этом отношении руководители разных уровней и специалисты с высшим образованием (47 %—55 % из стремящихся к этому удается достигать жизненного баланса), а наименее успешны рядовые работники торговли и сферы услуг (30 %), а также рабочие низкой квалификации (26 %). В ряде исследований уже отмечалось, что на рынке труда структурные позиции рядовых работников торговли и сферы услуг схожи с позициями рабочих низкой и средней квалификации, они характеризуются высокой нестабильностью и отсутствием социальной защищенности [Тихонова, 2017; Мареева, 2015]. Оказывается, их схожесть проявляется не только в экономических, но и в неэкономических особенностях их положения, и низкий уровень жизненных шансов в производственной сфере не компенсируется для них высокими жизненными шансами в возможностях достижения жизненного баланса, а наоборот.

Важно, что *наиболее заметно неравенство в возможностях достижения жизненного баланса проявляется между доходными группами*. Стремление к балансу проявляется у представителей разных доходных групп в равной степени, но возможности его достижения на практике значительно различаются — если среди низкодоходного населения (тех россиян, чьи ежемесячные среднедушевые доходы в домохозяйстве не достигают 0,75 медианы по стране) это не удается почти двум третям, то по мере роста доходов эта доля снижается, составляя в высокодоходной группе уже менее половины. При этом чем ниже доход, тем чаще в качестве барьера для достижения баланса жизни и труда россияне называют нехватку денег (в низкодоходной группе — 30 %, в то время как в высокодоходной — 12 %). Таким образом, *жизненные шансы в сфере достижения жизненного баланса не сглаживают монетарные неравенства — скорее, эти типы неравенств усугубляют друг друга*.

Таким образом, возможность достижения баланса жизни и труда сегодня доступна, судя по самооценкам, далеко не всем россиянам, а прежде всего более благополучным группам — с точки зрения как текущих доходов, так и положения в производственных отношениях. Однако судя по тому, что в качестве барьеров, мешающих достичь искомого баланса, россияне называют и нехватку времени,

и нехватку денег, само его понимание в разных группах может сильно различаться. Поэтому далее мы обратимся к характеристике общего контекста, в рамках которого формируются запрос на баланс жизни и труда у россиян и его самооценка.

Таблица 1. Различные срезы неравенства возможностей достижения баланса работы, семейной жизни и личных интересов, 2018 г., %

Удается ли обеспечивать желаемый баланс работы, семейной жизни и личных интересов	Нет такого желания	Не удается	Удается
<i>Тип поселения</i>			
Мегаполисы	2	61	37
Областные, краевые центры	3	57	40
Районные центры	4	54	42
ПГТ	2	48	50
Села	7	53	40
<i>Возраст</i>			
18—30	6	58	36
31—40	2	55	43
41—50	3	55	42
51—60	5	51	44
<i>Пол</i>			
Мужской	4	52	44
Женский	4	58	38
<i>Доходные группы</i>			
Низкодоходные (доходы менее 0,75 медианы по стране)	4	64	32
Медианная группа (0,75—1,25 медианы)	4	56	40
Среднедоходные (1,25—2 медианы)	4	50	46
Высокодоходные (более 2 медиан)	4	46	50

Так, к анализу баланса жизни и труда можно подойти и косвенно — через самооценки россиянами их положения в ключевых для этого баланса сферах (семья, работа, свободное время). Однако прежде чем перейти непосредственно к этим оценкам, посмотрим, чем характеризуется в общественном сознании жизненный успех, поскольку такие представления помогают понять желаемые модели жизни и востребованность различных элементов для общего жизненного баланса (табл. 2).

Данные показывают, что жизненный успех в первую очередь связывается в общественном сознании с семьей — это характерно для двух третей населения. Половина россиян включает в понятие жизненного успеха интересную работу, около 40% — элементы, связанные с реализацией в социуме: надежный социальный круг и уважение окружающих. Достаточно традиционны для российской социокультурной модели и такие элементы, как честно прожитая жизнь и возможность жить не хуже других, быть самому себе хозяином, которые тоже рассматриваются как элементы успешной жизненной модели. К ним примыкает и один из элементов,

связанный уже с ценностями обществ постмодерна — яркие жизненные впечатления. Однако в целом полученная картина свидетельствует о преобладании в российском обществе понимания успеха, связанного со стремлением к модели жизни «как у всех», с обязательным наличием ключевых для этого элементов — семьей и работой, но не к выдающимся достижениям — высокому благосостоянию, карьере, власти и пр.

Таблица 2. **Элементы жизненного успеха в представлениях россиян, 2017 г., %**
(допускалось до пяти ответов)

Элементы жизненного успеха	%
Наличие семьи и детей	66
Интересная работа	51
Наличие надежных друзей	41
Уважение окружающих	36
Яркие жизненные впечатления	28
Честно прожитая жизнь	26
Возможность жить не хуже других	26
Возможность быть самому себе хозяином	26
Богатство	17
Высокая должность	15
Наличие престижной собственности (иномарка, коттедж и т. п.)	12
Быть первым во всем, что кажется важным	11
Достижение известности, популярности	7
Победа над своими врагами	5
Обладание властью	5

Таким образом, запрос на баланс жизни и работы формируется в условиях ориентации массовых слоев россиян на цели, более совместимые между собой и более доступные для реализации, нежели связанные с достижением выделяющихся на общем фоне результатов в той или иной сфере. Поэтому и само понимание баланса в общественном сознании на данном этапе может отражать именно возможность вести «нормальную» жизнь, характеризующуюся присутствием в ней всех важных компонент, дополняющих друг друга, а не совмещать альтернативные цели, сильно конкурирующие между собой и требующие для своей реализации значимые и ограниченные ресурсы.

Отметим, что наличие семьи и детей, интересную работу или достижение высокой должности одновременно обозначили как критерии жизненного успеха 41% россиян. При этом 43% включили в понимание жизненного успеха только один из этих аспектов, а 16% — ни один из них. Также показательно, что интересная работа чаще признается критерием успеха, чем высокая должность, и это также облегчает достижение его на практике — хотя и эта возможность доступна далеко не всем.

Если же перейти непосредственно к целям россиян в разных сферах и оценкам возможностей их достижения (табл. 3), то цели, связанные с семьей и микромиром, традиционно остаются не только наиболее актуализированными, но и наиболее достижимыми для россиян. Так, создание счастливой семьи и воспитание детей, а также наличие надежных друзей не входят в жизненные планы только 2 % россиян, а уже добились этого 61 %, 48 % и 74 % соответственно; еще 28 %, 45 % и 18 % пока не добились этих целей, но считают, что им это по силам. Таким образом, сфера семейных и дружеских отношений не характеризуется высоким неравенством; эти цели не только важны для большинства россиян, но и вполне достижимы.

Более высоким неравенством характеризуются другие сферы, связанные с общим жизненным балансом. В отношении работы неоднородность проявляется как в самих целях, которые ставят перед собой россияне, так и в возможностях их достижения. Так, наиболее распространенные в массовых слоях стремления в отношении работы — это хорошо зарабатывать, иметь интересную работу, быть профессионалом и заниматься любимым делом: все эти цели хотели бы включить в свои жизненные планы более 90 % россиян. Менее выражено стремление иметь престижную работу, хотя и его называют более 80 %. Наконец, на общем фоне заметно отстают такие цели, как карьера и собственный бизнес — такие пункты вообще не включали в свои планы около трети и половины россиян, соответственно (что согласуется с пониманием жизненного успеха, о котором говорилось выше).

Что же касается достижимости поставленных целей, то среди наиболее распространенных из них самым сложным для россиян представляется достижение хорошего заработка и престижной работы, в то время как наиболее доступна возможность быть профессионалом в своей области (считают, что уже добились этого или смогут добиться 86 %; насколько этот профессионализм действительно такого уровня — отдельный вопрос, но в данном случае для нас важны именно субъективные оценки). Высока и доля тех, кто оптимистично оценивает возможности иметь интересную работу и заниматься любимым делом — они составляют более 70 % населения.

Таким образом, в целом для большинства населения, по их самооценкам, вполне доступны возможности добиться желаемого в двух сферах, в наибольшей степени определяющих в общественных представлениях жизненный успех — социальной и производственной (хотя в случае второй — не во всех ее желаемых аспектах).

Однако если говорить о балансе жизни и труда, то важными представляются и оценки других сфер жизни. В отношении свободного времени возможности россиян более неравномерны и ограничены — возможность иметь много свободного времени и проводить его в свое удовольствие включали в свои жизненные планы 87 % населения, но уже имеют такую возможность только 15 % населения, а треть считает, что им вообще вряд ли удастся добиться этого. Еще выше неравенство в отношении возможности побывать в разных странах мира — подавляющее большинство россиян (83 %) хотели бы этого, но менее половины считают, что это в принципе возможно, а на практике реализовать эту цель смог только каждый десятый. Ниже мы покажем, что в целом для россиян доступен простой досуг, однако более качественные возможности проведения своего времени выступают дополнительным измерением немонетарного неравенства.

Четвертая сфера, которую можно выделить для анализа составляющих жизненного баланса, — это *личные цели и интересы*. Среди них велика как значимость, так и достижимость такой цели, также выступающей важной компонентой жизненного успеха, как честно прожитая жизнь (в жизненные планы это не включали только 3%, уже добились — 63% и планируют — 30%). Сформирован у россиян и запрос и на то, чтобы жить на хуже других (не включали такой пункт в свои жизненные планы только 4%), однако возможность реализации такой цели доступна не всем: по их оценкам, уже добились этого 40%, и 42% надеются, что это окажется им по силам в будущем. Богатство представляется желаемой, но малореализуемой целью. Что же касается таких целей, как наличие значимого ресурса влияния, попадание в определенный круг общения, доступ к власти и известности — то половина и более населения не включает их в свои модели жизни, что выводит эти измерения из зоны формирования потенциально острых немонетарных неравенств.

Наибольшее беспокойство с точки зрения формирования неравенств по этим аспектам могут вызывать те из них, в которых россияне хотели бы добиться успехов, но не видят для себя такие возможности. В производственной сфере это касается возможностей получить престижную работу и сделать карьеру, в отношении свободного времени — возможностей побывать в разных странах и иметь много свободного времени, в сфере личных целей — возможности стать богатым. Все эти цели хотели бы включить в свои жизненные планы более двух третей россиян, но при этом достаточно значимая часть из желающих их реализации (от 29% до 61%) считают, что вряд ли смогут этого добиться.

Таблица 3. **Возможности достижения успехов в разных сферах в оценках россиян, 2018 г., % (упорядочено по доле включающих их в жизненные планы)**

Сфера достижения успехов	Уже добился этого	Пока не добились, но считают, что это мне по силам	Хотелось бы, но вряд ли смогу добиться этого	В жизненных планах этого не было
Семья и микромир				
Иметь надежных друзей	74	18	6	2
Создать счастливую семью	61	28	9	2
Воспитать хороших детей	48	45	5	2
Работа				
Хорошо зарабатывать	14	52	32	2
Иметь интересную работу	40	35	21	4
Быть профессионалом в своем деле	40	46	10	4
Заниматься любимым делом	36	35	23	6
Иметь престижную работу	23	33	31	13
Сделать карьеру	13	35	20	32
Иметь собственный бизнес	4	21	27	48
Свободное время				
Иметь много свободного времени и проводить его в свое удовольствие	15	37	35	13
Побывать в разных странах мира	10	37	36	17

Сфера достижения успехов	Уже добился этого	Пока не добились, но считают, что это мне по силам	Хотелось бы, но вряд ли смогут добиться этого	В жизненных планах этого не было
Личные интересы и цели				
Честно прожить свою жизнь	63	30	4	3
Жить не хуже других	40	42	14	4
Стать богатым человеком	2	25	43	30
Влиять на то, что происходит в обществе или том месте, где Вы живете	7	22	22	49
Попасть в определенный круг людей	10	21	16	53
Иметь доступ к власти	5	12	14	69
Стать знаменитым	1	10	16	73

Возвращаясь к вопросу о балансе жизни и труда с точки зрения субъективных оценок ситуации в соответствующих сферах, можно говорить, что по тем аспектам, которые воспринимаются россиянами как основные показатели жизненного успеха — хорошая семья и интересная работа — неравенство присутствует, но не является высоким, поскольку эти цели представляются большинству населения достижимыми хотя бы в будущем.

Однако на практике, особенно при учете одновременной реализации этих целей, неравенство все-таки проявляется. Тех, кто уже добился и создания счастливой семьи, и наличия интересной работы, сегодня только 30%. Если расширить критерии субъективной успешности в производственной сфере, учитывая как альтернативы не только интересную работу, но и возможность заниматься любимым делом, то добившихся и счастливой семьи, и одной из этих целей в сфере работы оказывается уже 35%; если учесть как альтернативную цель еще и профессионализм — то 42%. Однако в любом случае уже смогли реализовать себя в семейной и производственной сфере менее половины россиян, хотя в целом они с оптимизмом оценивают свои перспективы в этом отношении. Представители этих групп при любом варианте их выделения чаще отмечают, что достигли в своей жизни баланса работы, семейной жизни и личных интересов, чем россияне в среднем: среди тех, кто смог создать счастливую семью и получить интересную работу, 60% говорят о балансе в своей жизни — в отличие от тех, кто пока реализовал лишь одну из этих двух целей (35%) или не реализовал ни одной (29%).

Показательно, что неравенство в возможностях достижения желаемого в сфере семьи и сфере работы также накладывается на доходное неравенство. Среди населения с низкими доходами создали счастливую семью и имеют интересную работу менее четверти ее представителей (24%), в то время как в высокодоходной группе эта доля приближается к половине. Аналогичные тенденции прослеживаются и при расширительной трактовке успешности в производственной сфере: тех, кто имеет счастливую семью и хотя бы одно из востребованных достижений в сфере работы — интересную работу, возможность заниматься любимым делом или быть профессионалом в своей деятельности, — около трети в низкодоходных слоях населения и более половины — в высокодоходных. Таким образом, низкодоходное

население характеризуется не просто низким уровнем доходов, но и суженными возможностями достижения желаемой модели жизни, даже с учетом того, что эта модель выглядят достаточно скромно.

Анализ баланса жизни и труда связан не только с семейной и рабочей сферами, о которых мы преимущественно говорили выше. Важными могут быть и возможности проведения свободного времени, и личные цели и интересы, по которым неравенство более выражено. В связи с этим рассмотрим подробнее, как россияне оценивают имеющиеся у них жизненные шансы в непроизводственной сфере жизни — наличие или отсутствие тех возможностей, на которые может предъявляться запрос в желаемых моделях жизни и которые относятся к проведению свободного времени и личным целям (табл. 4).

Таблица 4. **Жизненные шансы россиян в непроизводственной сфере жизни, 2018 г., %**
(упорядочено по доле тех, кому это удается)

Удается ли в жизни...	Нет такого жела- ния	Не удается			Удается
		Из-за недостатка денег	Из-за недостатка времени	По другой причине	
Регулярно встречаться и общаться с друзьями или единомышленниками	5	4	27	7	57
Читать книги, журналы, газеты	13	4	19	9	55
Получать новые знания и навыки, не связанные с работой, в т. ч. в интернете	20	7	14	11	48
Получать новые знания и навыки, связанные с работой, в т. ч. в интернете	23	7	11	13	46
Проводить много времени с детьми	5	3	26	28	38
Получать удовольствие и новые яркие впечатления от жизни	4	36	16	11	33
Контролировать состояние своего здоровья (профилактические осмотры, анализы и т. п.)	9	25	19	14	33
Проводить отпуск вне дома и дачи, причем именно там и так, как больше всего хочется	6	54	8	12	20
Вести активную культурную жизнь (театры, музеи, выставки, кинотеатры и т. п.)	17	28	23	13	19
Иметь регулярный спортивный досуг вне дома (фитнес, секции, оздоровительные занятия)	22	25	23	12	18
Посещать развлекательные мероприятия (клубы, дискотеки и т. п.)	48	14	11	10	14
Использовать труд других людей для облегчения быта (уборка, услуги няни и т. п.)	60	22	3	10	5

Из перечисленных выше жизненных шансов, относящихся к непроизводственной сфере жизни, наиболее доступны для населения возможности ведения простого домашнего и социального досуга (чтение и встречи с друзьями) — это удается более чем половине населения. Менее половины, но не менее трети россиян отмечают, что им удается получать новые знания — как связанные, так и не связанные с работой, проводить достаточно времени с детьми, контролировать состояние своего здоровья и получать яркие жизненные впечатления. Среди жизненных шансов, которые можно охарактеризовать как скорее недоступные сегодня для массовых слоев россиян, определяющие их позитивную привилегированность на фоне общей «нормы», — активный досуг (спортивный, культурный или развлекательный) и отпуск вне дома, а также привлечение внешней помощи для решения бытовых задач. Неравенство в отношении жизненных шансов, относящихся к последней категории, несколько смягчается тем, что далеко не все население выражает желание иметь развлекательный досуг или привлекать труд других людей для облегчения своего быта, однако остальные возможности все же входят в число востребованных, создавая дополнительные измерения немонетарного неравенства.

Если оценить в совокупности все представленные аспекты, связанные с непроизводственной компонентой жизненного баланса, то для большинства населения жизненные шансы в них оказываются достаточно ограниченными — половине удается реализовывать не более трех из представленных 12 желаний, а трем четвертям — не более пяти. При этом среди тех, кому по собственной самооценке в целом удается достигать в своей жизни баланса работы, личных и семейных интересов, среднее значение составляет 5,3, а среди тех, кому это не удается — 2,8. И наоборот, чем больше непроизводственных активностей, которые получается реализовывать в собственной жизни, тем выше возможности достижения в жизни баланса семьи, работы и личных интересов. Так, среди тех, кому удается реализовывать не более двух видов активностей, доля имеющих жизненный баланс не превышает четверти, а для тех, кто отмечает наличие в своей жизни более половины из перечисленного, аналогичная доля составляет более двух третей, достигая в наиболее благополучных группах (имеющих девять и более видов непроизводственной активности) — более 80 %.

Показательно, что и в этом случае немонетарные неравенства не сглаживают монетарные, а, наоборот, усугубляют их. Больших успехов в реализации тех или иных возможностей в непроизводственной сфере жизни добиваются представители наиболее обеспеченных групп населения. Если в низкодоходной группе (тех, чьи ежемесячные среднедушевые доходы в домохозяйстве не достигают 0,75 страновых медиан) среднее значение количества стремлений, которые удается реализовывать, составляет 3,0 из 12, то в медианной группе (доходы от 0,75 до 1,25 медианы) оно возрастает до 3,5, для представителей среднедоходной группы (1,25—2 медианы) — до 4,3, а среди высокодоходных (доходы более 2 медиан) составляет 5,4. Таким образом, *неравенство в жизненных шансах в непроизводственной сфере накладывается на монетарное неравенство доходов. Это приводит к формированию многомерной зоны неблагополучия, представители которой характеризуются не просто нехваткой доходов, но и отсутствием жизненных возможностей в других сферах, в том числе в сфере самореализации в свободное время.*

Обратимся теперь к вопросу о том, как связаны между собой жизненные шансы в сфере баланса жизни и труда с жизненными шансами в сферах, относящихся к экономической стороне повседневной жизни. Для проведения такого анализа мы использовали интегральный показатель жизненных шансов россиян, основанный на концепции позитивной и негативной привилегированности, разработанный рабочей группой под руководством Н. Е. Тихоновой⁵. Интегральный индекс жизненных шансов сконструирован на основании показателей, отражающих объективное положение индивидов в четырех ключевых экономических сферах жизни — экономические условия, производственная сфера (ситуация на работе), возможности сохранения и наращивания человеческого капитала, особенности потребления и досуга. Ситуация в каждой из этих сфер оценивалась через шесть показателей, три из которых относились к позитивной, а три — к негативной привилегированности⁶. Итоговый индекс жизненных шансов, таким образом, включал 24 показателя. В соответствии с определенными на основании статистических проверок порогами показателей интегрального индекса респонденты были затем разделены на три класса — характеризующихся позитивной привилегированностью, срединную группу и характеризующихся негативной привилегированностью. Численность выделенных групп составила, по данным 2018 г., 26%, 49% и 25% соответственно (для населения без учета неработающих пенсионеров), то есть наиболее массовой оказалась срединная группа, демонстрирующая характерный набор жизненных шансов для современного российского общества, а зоны негативной и позитивной привилегированности были сопоставимы по численности между собой.

Анализ показывает, что позитивная привилегированность в экономических сферах сопряжена с высокими жизненными шансами и в отношении баланса жизни и труда, в то время как негативная привилегированность связана со значительно более низкими шансами его достижения (табл. 5). Так, удается достигать баланса 58% россиян из группы, характеризующейся позитивной привилегированностью (то есть для них состояние жизненного баланса является нормой), и только 23% из группы с доминированием негативной привилегированности. При этом если для первых ключевой причиной невозможности достичь искомого баланса является отсутствие времени (21%), то и для срединной группы, и для группы с негативной привилегированностью в качестве такой причины доминирует отсутствие денег (22% и 31%, соответственно). Это может свидетельствовать о разном понимании баланса жизни и труда в этих группах — для первых оно может означать стремление к совмещению различных целей, требующих времени, в то время как для вторых — решение базовых бытовых проблем, связанных с материальным положением.

⁵ Подробное описание методики конструирования индекса и результатов его применения можно найти в статьях [Anikin et al., 2017; Тихонова, 2018; Аникин, 2018].

⁶ Например, для шкалы, измеряющей жизненные шансы в экономических условиях жизни, позитивная привилегированность трактовалась как наличие расширенных возможностей текущего потребления и «запаса прочности» на базе инвестиций; ее показателями выступали наличие второго пригодного для круглогодичного проживания жилья, обладание иной жилой недвижимостью помимо основного жилья при одновременном наличии автомобиля, наличие инвестиций и сбережений значимого объема. Негативная привилегированность в данной сфере означала наличие экономических обстоятельств, затрудняющих нормальную жизнь, и ее показателями выступали наличие множественных или крупных долговых обязательств, наличие значительных неэластичных текущих расходов (аренда, обеспечение инвалидов и пр.), а также нестабильность доходов.

Таблица 5. **Возможность достижения баланса жизни и труда в разных классах по жизненным шансам, 2018 г., %**

Удается ли обеспечить желаемый баланс работы, семейной жизни и личных интересов?	Классы по жизненным шансам		
	Позитивная привилегированность	Срединная группа	Негативная привилегированность
Нет такого желания	3	3	7
Нет, из-за недостатка денег	9	22	31
Нет, из-за недостатка времени	21	20	17
Нет, по другим причинам	9	14	22
Да, это удается	58	41	23

По непроизводственной сфере жизни схожая картина: жизненными шансами в большей степени обладают представители группы с позитивной привилегированностью, то есть те, кто имеет более широкое пространство жизненных шансов в экономической сфере. Получать удовольствие и новые яркие впечатления от жизни удастся более чем половине представителей класса с позитивной привилегированностью, трети срединной группы и только 14 % россиян с негативной привилегированностью. Качественные различия между выделенными классами по жизненным шансам наблюдаются также в отношении возможностей получения новых знаний, как связанных, так и не связанных с работой, и контроля за здоровьем. Что касается свободного времени, то различия между классами по жизненным шансам значимы в отношении активного досуга (внедомашний спортивный и культурный досуг, отпуск) и менее заметны в отношении пассивного домашнего досуга, хотя даже чтение более характерно для позитивно привилегированной части населения. Если же говорить о социальной составляющей досуга, то возможности общения с друзьями и единомышленниками также более доступны представителям группы с позитивной привилегированностью, и даже по возможностям проведения времени с детьми наблюдаются хоть и меньшие, но отличия (табл. 6).

Таблица 6. **Возможности россиян из разных классов по жизненным шансам в непроизводственной сфере жизни, 2018 г., % (упорядочено по данным класса с позитивной привилегированностью)**

Удается ли в жизни...	Классы по жизненным шансам		
	Позитивная привилегированность	Срединная группа	Негативная привилегированность
Получать новые знания и навыки, связанные с работой, в т. ч. в интернете	80	57	38
Читать книги, журналы, газеты	74	61	54
Получать новые знания и навыки, не связанные с работой, в т. ч. в интернете	74	58	45
Регулярно встречаться и общаться с друзьями или единомышленниками	69	59	52

Удается ли в жизни...	Классы по жизненным шансам		
	Позитивная привилегированность	Срединная группа	Негативная привилегированность
Получать удовольствие и новые яркие впечатления от жизни	57	34	14
Контролировать состояние своего здоровья (профилактические осмотры, анализы и т. п.)	55	37	16
Посещать развлекательные мероприятия (клубы, дискотеки и т. п.)	44	23	15
Проводить отпуск вне дома и дачи, причем именно там и так, как больше всего хочется	44	17	7
Проводить много времени с детьми	43	39	36
Иметь регулярный спортивный досуг вне дома (фитнес, секции, оздоровительные занятия)	42	21	8
Вести активную культурную жизнь (театры, музеи, выставки, кинотеатры и т. п.)	40	21	7
Использовать труд других людей для облегчения своего быта (уборка, услуги няни и т. п.)	24	11	4

Некоторые из этих различий связаны не только с разными возможностями, характеризующими повседневность представителей выделенных классов по жизненным шансам, но и с их запросами на желаемые жизненные модели. Особенно это касается получения новых знаний и навыков, как связанных, так и не связанных с работой: у более чем трети негативно привилегированной группы такие стремления вообще отсутствуют, в то время как среди позитивно привилегированных россиян об этом заявляют только 11%. Различия в желаемых моделях жизни — которые, в свою очередь, влияют и на понимание жизненного баланса, и на оценки возможности его достижения в собственной жизни — наблюдаются также в отношении досуга. Так, среди негативно привилегированных россиян заметно реже распространено стремление иметь активный спортивный или культурный досуг (27% и 26% заявляют об отсутствии такого желания при 18% и 9% в позитивно привилегированной группе) и даже просто читать (23% при 6% соответственно). Однако в отношении других непроизводственных аспектов жизни различия между классами по жизненным шансам по запросам на них не столь велики, в то время как возможности их реализации, как было показано выше, качественно отличаются.

Таким образом, *немонетарное неравенство в возможностях, характеризующих непроизводственную сферу жизни, также важную для достижения баланса жизни и работы, не сглаживает ни монетарное неравенство доходов, ни немонетарные неравенства жизненных шансов в экономических сферах жизни. Наоборот, более высокие доходы и позитивная привилегированность в экономической сфере сопряжены и с большими возможностями в отношении жизненного баланса, в том числе в его непроизводственной компоненте. Это еще раз подтверждает, что в российском обществе на основании многомерной позитивной или негативной привилегированности формируются зоны благополучия и неблагополучия, различающиеся не только экономическими, но и неэкономическими аспектами.*

Определение ключевых неравенств, задающих контуры этих зон, и неравенств, которые оказываются их следствием — это важный исследовательский вопрос для дальнейшего анализа социальной структуры российского общества.

Еще одной подтверждающей иллюстрацией этого вывода является оценка собственной жизни в целом — среди тех, кому удается поддерживать баланс работы, семейной жизни и личных интересов, 46% считают, что их жизнь в целом складывается хорошо. Эта доля заметно выше среднероссийского показателя и аналогичной доли в группе тех, кому не удается достигать жизненного баланса — там она составляет лишь 18%. Показательно и то, что россиянам, отметившим для себя наличие возможности достижения жизненного баланса, приходилось за последний год заметно реже сталкиваться с наиболее распространенными проблемами: проблемами, связанными с материальным положением (27% при 48% среди не достигающих жизненного баланса), со здоровьем (21% и 27% соответственно) или работой (17% и 28%). Интересно, однако, что проблему с отсутствием времени на все необходимое — напрямую, казалось бы, связанную с проблемой жизненного баланса, — представители обеих групп отмечали с равной частотой (17%).

Все это подводит к предположению, что субъективное восприятие жизненного баланса связано скорее с общими жизненными возможностями и уровнем благополучия (но не только в экономической сфере), чем с вопросом оптимального распределения ограниченного временного и личностного ресурса на альтернативные задачи, который в большей степени актуализирован для благополучных групп населения. Об этом также говорит распределение ответов о возможности достижения жизненного баланса среди неработающих пенсионеров, которых мы не включали в анализ. О том, что им удается достигать баланса, заявляют 42% из них, в то время как основной причиной его недоступности для остальных выступает отсутствие денег, а не времени. Еще одно косвенное подтверждение — среднее значение количества рабочих часов в неделю для тех, кому, по их самооценке, удается достигать жизненного баланса, оказывается даже выше, чем для тех, кому это не удается (45 и 43 часа, соответственно). Содержательное понимание жизненного баланса в разных группах — задача отдельного исследования, однако можно констатировать, что это понимание гетерогенно и связано в разных группах с разными запросами и разными ресурсами, необходимыми для его достижения.

Таким образом, в российском обществе наблюдается неравенство жизненных шансов россиян в сфере баланса жизни и работы — хотя эта задача в той или иной форме актуализирована для большинства россиян, возможности достижения баланса характеризуют положение лишь менее половины населения. При этом более высокие возможности достижения жизненного баланса в целом и реализации стремлений в непроизводственной сфере, в частности, характеризуют положение более благополучных с точки зрения уровня доходов и имеющихся жизненных шансов в экономической сфере групп. Это говорит о том, что в российском обществе остается доминирующей вертикальная стратификация, и те измерения немонетарного неравенства, которые связаны с жизненным балансом, образом и стилем жизни, накладываются на нее, а не переводят вертикальную стратификацию в горизонтальную. Иными словами, возможность достижения жизненного

баланса в российском обществе сегодня — признак общего благополучного положения в вертикальных иерархиях по другим экономическим и неэкономическим возможностям.

Список использованных источников

Аникин В. А. Социальная стратификация по жизненным шансам: попытка операционализации для массовых опросов // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 39—67.

Anikin V. A. (2018) Social stratification based on life chances: operationalization for mass surveys. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 39—67. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.03>.

Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000. Beck U. (2000) *World Risk Society*. Moscow: Progress-Traditsya. (In Russ.)

Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития. М. : Новое издательство, 2011.

Inglehart R, Welzel C. (2011) *Modernization, Cultural Change, and Democracy the Human Development Sequence*. (In Russ.)

Мареева С. В. Жизненные шансы жителей столиц и провинций в массовом сознании // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 365—385. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.17>.

Mareeva S. V. (2018) Life chances of population in capitals and provinces in mass consciousness. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 365—385. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.17>.

Мареева С. В. Профессиональные группы в условиях кризиса и их реакция на новые жизненные реалии // Российское общество и вызовы времени. Книга вторая / отв. ред.: М. К. Горшков, В. В. Петухов. М. : Весь мир, 2015. С. 61—87.

Mareeva S. V. (2015) Professional groups in a crisis and their reaction to new life realities. In: *Russian society and the challenges of time*. 2. Ed. by M. K. Gorshkov, V. V. Petukhov. Moscow: Ves Mir Publ. P. 61—87. (In Russ.)

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

Mospan A., Osin E., Ivanova T., Rasskazova E., Bobrov V. (2016) Work-life balance in Russian production enterprise employees. *Organizational Psychology*. Vol. 6. No. 2. P. 8—29. (In Russ.)

Рождественская Е. Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. 2011. № 4. С. 439—454. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3497/3079> (дата обращения: 07.06.2019).

Rozhdestvenskaya Ye. Yu. (2011) The life and work balance concept: lessons from the European social policy and Russian perspectives. *The Journal of Social Policy Studies*.

№. 4. P. 439—454. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3497/3079> (accessed: 07.06.2019). (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. 16. № 2 (67). 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 (67). P. 142—167. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Влияние экономического кризиса 2014—2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 1—17. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.01>.

Tikhonova N. E., Karavay A. V. (2017) The Impact of the 2014—2016 economic crisis on the employment of Russian. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 1—17. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.01>.

Тихонова Н. Е. Стратификация по жизненным шансам массовых слоев современного российского общества // Социологические исследования. 2018. № 6. С. 53—65. <https://doi.org/10.7868/S0132162518060053>.

Tikhonova N. E. (2018) Stratification by Life Chances of Mass Strata in Modern Russian Society. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*. No. 6. P. 53—65. (In Russ.) <https://doi.org/10.7868/S0132162518060053>.

Чернова Ж. В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 3. С. 295—308. Chernova J. (2012) The Work-Family Balance: Policy and Individual Mothers' Strategies. *The Journal of Social Policy Studies*. No. 3. P. 295—308. (In Russ.)

Штроо В. А., Козьяк А. А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // Мир психологии. Научно-методический журнал. 2015. № 3 (83). С. 253—267. Shtroo V. A., Kozyak A. A. (2015) Personality sense of the balance between the job and personal life. *The world of psychology. Scientific and Methodical Journal*. No. 3. P. 253—267.

Anikin V. A., Lezhnina Y. P., Mareeva S. V., Tikhonova N. E. (2017) Social Stratification by Life Chances: Evidence from Russia. NRU HSE. Series WP BRP “Sociology”. No. 80/SOC/2017

Bögenhold, D. (2001) Social Inequality and the Sociology of Life Style: Material and Cultural Aspects of Social Stratification. *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 60. No. 4. P. 829—847. <https://doi.org/10.1111/1536-7150.00125>.

Clark S. C. (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. No. 53(6). P. 747—770.

Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. (2003) The relation between work — family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63. No. 3. P. 510—531.

Guest D. (2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. No. 41. P. 255—279.

Korotaev S., Shkaratan O., Gasiukova E. (2016) Some notes on the issue of social stratification in Russia: lifestyle aspect. *Filosifija Sociologija*. Vol. 27. No. 4. P. 277—291.

Michaelson J., Abdallah S., Steuer N., Thompson S., Marks N., Aked J., Cordon C., Potts R. (2009) National accounts of well-being: Bringing real wealth onto the balance sheet. London: New Economic Foundation.

Weber M. ([1924] 1978) *Economy and society*. Eds. G. Roth, C. Wittich. Berkeley: University of California Press.

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.19

Правильная ссылка на статью:

Аникин В. А., Лежнина Ю. П., Мареева С. В., Слободенюк Е. Д. Запросы россиян на содействие государства: социальное инвестирование или социальная поддержка? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 345—366. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.19>.

For citation:

Anikin V. A., Lezhnina Y. P., Mareeva S. V., Slobodenyuk E. D. (2019) Russian Public Demand for State Assistance: Social Investment or Social Support? *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 345—366. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.19>.



В. А. Аникин, Ю. П. Лежнина, С. В. Мареева, Е. Д. Слободенюк ЗАПРОСЫ РОССИЯН НА СОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА: СОЦИАЛЬНОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ ИЛИ СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА?

ЗАПРОСЫ РОССИЯН НА СОДЕЙСТВИЕ
ГОСУДАРСТВА: СОЦИАЛЬНОЕ ИН-
ВЕСТИРОВАНИЕ ИЛИ СОЦИАЛЬНАЯ
ПОДДЕРЖКА?

RUSSIAN PUBLIC DEMAND FOR STATE
ASSISTANCE: SOCIAL INVESTMENT OR
SOCIAL SUPPORT?

АНИКИН Василий Александрович — кандидат экономических наук, PhD, доцент, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: vanikin@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2316-4628>

Vasily A. ANIKIN^{1,2} — Cand. Sci. (Econ.), Ph.D. in Sociology, Assistant Professor, Senior Research Fellow; Senior Research Fellow
E-MAIL: vanikin@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2316-4628>

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

² Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ЛЕЖНИНА Юлия Павловна — кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

E-MAIL: jlezhnina@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-9720-3802>

МАРЕЕВА Светлана Владимировна — кандидат социологических наук, заведующий центром стратификационных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

E-MAIL: smareeva@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

СЛОБОДЕНЮК Екатерина Дмитриевна — кандидат социологических наук, доцент, научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

E-MAIL: eslobodenyuk@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-4255-5050>

Аннотация. В статье на данных общероссийского репрезентативного исследования, проведенного Институтом социологии ФНИСЦ РАН весной 2018 г., рассматриваются запросы россиян к содействию государства, необходимого, по их оценкам, в их собственной жизненной ситуации. При классификации запросов по трем ключевым направлениям — политика на рынке труда, социальное инвести-

Yulia P. LEZHNIINA^{1,2} — Cand. Sci. (Soc. Sci.); Assistant Professor, Senior Research Fellow; Senior Research Fellow

E-MAIL: jlezhnina@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-9720-3802>

Svetlana V. MAREEVA^{1,2} — Cand. Sci. (Soc. Sci.); Center Director, Center for Stratification Studies; Leading Research Fellow

E-MAIL: smareeva@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

Ekaterina D. SLOBODENYUK^{1,2} — Cand. Sci. (Soc. Sci.); Assistant Professor, Research Fellow; Research Fellow

E-MAIL: eslobodenyuk@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0002-4255-5050>

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

² Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. Drawn on the data of an all-Russian representative survey conducted by the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences in spring 2018, the paper examines the Russians' demand for state support to solve daily problems. Arranging demands into three groups – labor market policy, social investment, and social support – the authors argue that the first group appears to be the most common. Labor

рование и социальная поддержка — наиболее распространенным оказался первый. Его предъявляет в основном молодежь, испытывающая проблемы с доступом к хорошим рабочим местам. Запрос на государственное содействие в области социальной поддержки в наибольшей степени формируется под влиянием особенностей индивидуальной ситуации — а именно, необходимости решения ряда материальных и жилищных вопросов, с которыми россияне, предъявляющие такой запрос, не могут справиться самостоятельно, ожидая от государства прямых трансфертов. Наиболее гетерогенна группа россиян, предъявляющих запрос на социальное инвестирование. Независимость от государства характерна для наиболее благополучной части населения, не сталкивающейся с серьезными проблемами, которые невозможно решить самостоятельно. Полученные результаты показывают, что ответ на формирующиеся запросы населения со стороны государства возможен только с помощью дифференцированных мер социальной политики с учетом гетерогенности запросов и их специфики в российских условиях.

Ключевые слова: общественное мнение, запрос населения на государственное содействие, социальное инвестирование, социальная поддержка, политика занятости, представления о государстве благосостояния, общественный договор

Благодарность. В данной научной работе использованы результаты проекта «Социальная политика, социальная стратификация, компоненты благосостояния населения и проявления нера-

market policies are important for young respondents struggling to access good jobs. Social assistance from the state is demanded by individuals who have a specific personal situation, more precisely, who have financial and housing problems which they are unable to tackle themselves. The group of Russians demanding social investment is extremely heterogeneous. The most prosperous part of the Russian population prefers to remain independent of the state as they do not face any problems they have to tackle. The obtained results show that the government should differentiate social policies to respond to public demands taking into account the heterogeneity of demands and their Russian specifics.

Keywords: public opinion, public demand for state support, social investment, social support, workfare policies, welfare attitudes, social contract

Acknowledgments. The paper uses the results of the project “Social policy, social stratification, components of social well-being and inequalities in Russia: an analysis of interactions at different

венства в России: анализ взаимосвязей на различных этапах жизненного цикла», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2018 году.

life stages” as part of the HSE Basic Research Program for 2018.

Запрос населения к социальной политике — достаточно широко освещаемая в литературе тема. Фокусом подобных исследований обычно выступают нормативные представления населения о роли государства в социальной сфере, оптимальной модели государства благосостояния или оценки конкретных мер социальной политики в отдельных сферах. Однако анализ концептуальных рамок нормативного социального запроса населения к государству может быть дополнен не менее важным аспектом — анализом конкретных запросов со стороны индивидов и домохозяйств на помощь и содействие государства в их собственной жизненной ситуации. Формирование такого запроса связано с особенностями реального положения индивидов и домохозяйств и конкретными проблемами, с которыми они сталкиваются в повседневной жизни. При этом, поскольку сами сферы, в которых предъясняется этот запрос, и возможное содействие в них государства сильно варьируются, характеристики объективной ситуации, связанные с формированием конкретных запросов в разных сферах, могут различаться. Данная статья посвящена оценке степени распространенности различных типов запросов на поддержку и содействие государства среди российского населения и их дифференциации в различных сферах в зависимости от характеристик положения предъясняющих их россиян. Начнем рассмотрение этого вопроса с теоретико-методологических подходов к анализу и эмпирической оценке запросов населения к социальной политике, представленных в современной научной литературе.

Запрос населения к социальной политике: теоретический анализ

Традиционно изучение отношения населения к политике всеобщего благосостояния фокусировалось на вопросах степени солидарности населения и его готовности к государственному перераспределению ресурсов при решении тех или иных социальных. Интерес исследователей также привлекал вопрос объемов предпочитаемого/допустимого перераспределения и факторов, определяющих позицию населения по этому поводу. Отдельным направлением исследований служит изучение общественного мнения и предпочтений в вопросах социальной политики с привязкой к отдельной отрасли или даже реформе: в вопросах политики занятости, образования, пенсионного обеспечения, здравоохранения, семейной и детской политики. При этом запросы населения в отношении системы отраслевых предпочтений населения в этом блоке работ представлены крайне редко, хотя в условиях ограниченности ресурсов вопрос расстановки приоритетов становится одним из ключевых.

Представления населения относительно желаемой системы обеспечения общественного благосостояния изучаются в основном через отношение к общей ее логике применительно к обществу в целом. При этом отражение реальных про-

блем граждан на этих представлениях рассматривается в основном через совокупность определяющих общественное мнение факторов. В целом можно говорить о наличии некоторого академического консенсуса в трактовке того, что влияет на отношение к политике всеобщего благосостояния. Оно диктуется, в первую очередь, (1) собственными интересами населения [Blekesaune, Quadagno, 2003; Knijn, van Oorschot, 2008] и (2) идеологическими паттернами [Blekesaune, 2013; Edlund, 2006; Hasenfeld, RaVerty, 1989; Groskind, 1994, Jæger, 2006], которые в зависимости от позиций исследователей также могут дополняться спецификой социализации, паттернами национальной культуры в отношении социальной политики, текущей конфигурацией социальной сферы и т. д. [Blekesaune, 2013; Chung, Meuleman, 2017; Chung et al., 2018; Kootstra, Roosma, 2018 и др.].

Значимость индивидуальных интересов в вопросе восприятия политики всеобщего благосостояния и отдельных ее механизмов многократно подтверждена эмпирическими исследованиями. Достаточно развернуто в литературе продемонстрировано, что собственные проблемы того или иного характера или риск столкновения с ними повышают поддержку идеи государственного вмешательства в решение соответствующих вопросов (см., например, [Hasenfeld, RaVerty, 1989]). При этом зачастую жизненные условия и риск замеряются опосредованно: через персональные социально-экономические и социально-демографические характеристики. Например, считается, что специфика запроса к социальной политике со стороны женщин обусловлена их ролью в рождении и воспитании детей, запрос социально-профессиональных групп (с учетом образования, квалификации, типа профессиональной деятельности/классовой принадлежности) формируется не/стабильностью и не/защищенностью их позиций на рынке труда [Iversen and Soskice, 2001; Rehm, 2011; Edlund, 1999; Svallfors, 1997; Andres, Heien, 2001; Bean, Papadakis, 1993; Forma, 1999], запрос групп с относительно низким доходом — рисками низкого уровня жизни [Edlund, 1999; Cook, Barrett, 1992], запрос возрастных когорт — потребностями на конкретном этапе жизненного пути [Arts, Gelissen, 2001; Baute, Meuleman, Abts, 2018; van Oorschot, Meuleman, 2012]. В ряде случаев отмечается, что такие формы государственной поддержки, как система здравоохранения и пенсионного обеспечения, в силу того, что рано или поздно всем приходится к ним обращаться, не подвержены специфическому влиянию этих факторов. В то же время эти мотивации в ряде случаев дополняются и неэкономическими конструкциями — доверием [Edlund, 1999], расизмом [Alesina, Glaeser, 2004], отношением к мигрантам [Finseraas, 2008], религиозными убеждениями [Jordan, 2014; DeLa O, Rodden, 2008; Scheve, Stasavage, 2006] и т. д., что смыкает этот блок факторов с «идеологическими». Более того, при изучении влияния этих факторов на отношение к значимым параметрам социальной политики индивидуальный срез анализа дополняется страновыми характеристикам. Так, персональные особенности взглядов индивидов на вопросы поддержки перераспределения, сокращения неравенств и выравнивания жизненных шансов населения дополняются общекультурными особенностями восприятия этих явлений в той или иной стране, регионе и т. д., зачастую с отсылками к имеющейся модели государства всеобщего благосостояния.

При этом академическая повестка по изучению запроса населения к социальной политике, как и ранее, в основном фокусируется на анализе общественных представлений, но не на собственных проблемах и конкретных запросах. При этом в условиях кризиса существующей рамки государства всеобщего благосостояния именно понимание реального запроса, а не его представлений способно внести вклад в формирование новой логики и конфигурации социальной политики. Именно поэтому на примере России в рамках данной статьи мы сфокусировались на изучении конкретных запросов к государству со стороны населения с учетом персональных проблем.

Опыт изучения запросов российского населения к государственной социальной политике, как и населения иных посткоммунистических стран [Mason, Kluegel, Wegener 1995; Domanski, Heyns 1995; Salmina 2014], достаточно скромнен. С одной стороны, среди них, как и в мире в целом, есть исследования, посвященные неравенствам различного характера — одной из базовых категорий, на которых выстраивается государственная социальная политика [Gimpelson, Monusova 2014; Возьмитель 2016; Гимпельсон, Монусова 2014; Монусова 2016; Салмина 2012; Тихонова 2006; Шкаратан 2009 и др.]. Работы, анализирующие неравенство в отдельных социально значимых отраслях, включая образование и здравоохранение [Константиновский, 2018; Капуза и др., 2017; Шишкин, 2018 и др.], вообще составляют отдельный пласт в российской академической литературе. Однако они лишь отчасти затрагивают вопросы общественного мнения относительно неравенств и государственной политики в таких сферах, и этот ракурс при изучении неравенства является скорее исключением, чем правилом [Мареева 2018; Salmina 2014].

Отдельный интерес вызывает изучение запросов населения именно к системе государственной социальной политики. При этом, если в вопросе о роли государства в жизни населения достигнут практически полный консенсус (ее невозможно переоценить [Авраамова, 2006, Социальные неравенства..., 2008 и др.]), то система ее приоритетов в представлениях россиян, желаемая модель и ее конфигурации нечасто находятся в фокусе внимания исследователей. Редкие примеры соответствующих исследований дают понимание того, что для россиян неприемлема либеральная модель социальной политики, а более конкретные ожидания населения зависят от общей обстановки в стране, но всегда как минимум содержат запрос на четкое постулирование и стабилизацию «правил игры» в социальной сфере [Средний класс... 2016; Авраамова, 2006].

Проблематика запроса к социальной политике становится особенно актуальной в периоды переломов (притом и роста, и кризиса, и трансформации сложившегося порядка), когда обновление социальных, экономических или политических условий требует «донастройки» социального контракта между государством и обществом для определения условных «коридоров возможного развития» [Якобсон, 2006; Социальные неравенства..., 2008; Авраамова, 2006]. Сегодня, в период начала цифровой эпохи, усиления соответствующих неравенств и формирования нового социально-экономического порядка, вопрос обновления конфигурации социального контракта между населением и государством как никогда актуален. Более того, текущий, вероятно, последний период президентства В. В. Путина ста-

новится той точкой, когда этот «контракт», включающий общую логику социальной политики, может быть сформирован без крупных социальных потрясений. В следующих разделах статьи мы переходим к эмпирическому анализу запросов россиян на содействие государства в их личной ситуации, которые задают общие рамки и возможные границы для формирования подобного общественного контракта.

Методология исследования и эмпирическая база

Эмпирической базой дальнейшего анализа выступили данные восьмой волны мониторингового исследования Института социологии ФНИСЦ РАН «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах»¹. Восьмая волна была проведена весной 2018 г. по общероссийской двухступенчатой квотной выборке, объем выборки — 4000 респондентов от 18 лет и старше, представляющих основные социально-профессиональные группы населения, проживающих во всех территориально-экономических районах страны согласно районированию ФСГС РФ и репрезентирующих их население по полу, возрасту и типам поселений.

Для операционализации различных типов запросов на государственную поддержку в зависимости от конкретных жизненных обстоятельств использовался вопрос о необходимом государственном содействии; распределение ответов на него представлено на рис. 1².



Рисунок 1. Проблемы, в решении которых населению необходима государственная поддержка, % (допускалось не более трех ответов)

¹ Базы мониторингового исследования созданы при финансовой поддержке РНФ.

² Точная формулировка вопроса: «В решении каких проблем Вашей семьи Вам в наибольшей степени требуется государственная поддержка и содействие?»; допускалось до трех вариантов ответа

Только 17% россиян утверждают, что государственное содействие ни в какой форме им не нужно, поскольку они в состоянии решить свои проблемы самостоятельно, что демонстрирует невозможность общественной легитимации в российском обществе курса на минимизацию государственного участия в социальной сфере. Среди остальных лидируют запросы на обеспечение справедливой оплаты труда и содействие в получении необходимой медицинской помощи, каждый из которых выбрали более трети россиян. Менее трети, но более четверти населения включили в свои запросы материальную поддержку от государства и помощь с обеспечением жильем. Замыкает рейтинг запрос на содействие государства в получении необходимого образования и квалификации. Неудивительно, что в разных группах населения эти запросы имеют разную актуальность и остроту — например, для неработающих пенсионеров и россиян предпенсионных возрастов наиболее остро выражены запросы на решение проблем с медицинской помощью и материальной поддержкой при неактуальности запросов, связанных с рынком труда.

С одной стороны, запросы населения формируются одновременно в разных сферах, с другой стороны, к одному и тому же направлению или функции социальной политики могут относиться разные конкретные запросы. С целью выделения разных типов запросов на государственное содействие конкретные запросы были разделены на три группы с учетом их отношения к различным функциям социальной политики (в частности, инвестиционной, подразумевающей формирование человеческого капитала страны, или гуманитарной, связанной с помощью наиболее нуждающимся слоям населения) и особенностей социальной реальности современного российского общества. Предложенная классификация типов запросов выглядит следующим образом:

- социальное инвестирование — получение необходимого образования и медицинской помощи;
- *социальная поддержка* — обеспечение жильем, материальная помощь³;
- *политика на рынке труда* — трудоустройство, обеспечение справедливой оплаты труда.

Схожая классификация общественных запросов предложена в недавно опубликованной статье Дж. Гарритцмана и его коллег [Garritzmann et al., 2018], хотя при этом исследователи опираются на нормативные представления, в то время как в фокусе нашего внимания — конкретные запросы на государственное содействие.

Для выделения «чистых» типов запросов использовалась следующая логика анализа. К группе с запросами на «социальное инвестирование», «социальную поддержку» и «политику на рынке труда» были отнесены респонденты, выбравшие одновременно оба варианта ответа, относящихся к соответствующей категории (третий вариант при этом мог отсутствовать или принадлежать к иной категории), а также те, кто выбрал один ответ в соответствующей категории, но этот ответ был единственным.

Отдельно были выделены предъявляющие «смешанный» тип запроса — те, кто не попал в одну из трех описанных выше групп, поскольку не продемонстрировал

³ Логика как материальной помощи, так и обеспечения жильем в рамках мер социальной политики связана с реализацией ее гуманитарной функции, поэтому для простоты восприятия результатов мы будем называть этот тип запроса запросом на социальную поддержку, понимая условность этого названия.

однозначные предпочтения определенного направления помощи, хотя и нуждался в ней. Наконец, пятую группу сформировали те, кто отметил, что вообще не нуждается в государственной помощи и справляется со всеми проблемами самостоятельно.

Распространенность различных типов запросов на содействие государства согласно предложенной группировке представлена на рис. 2.

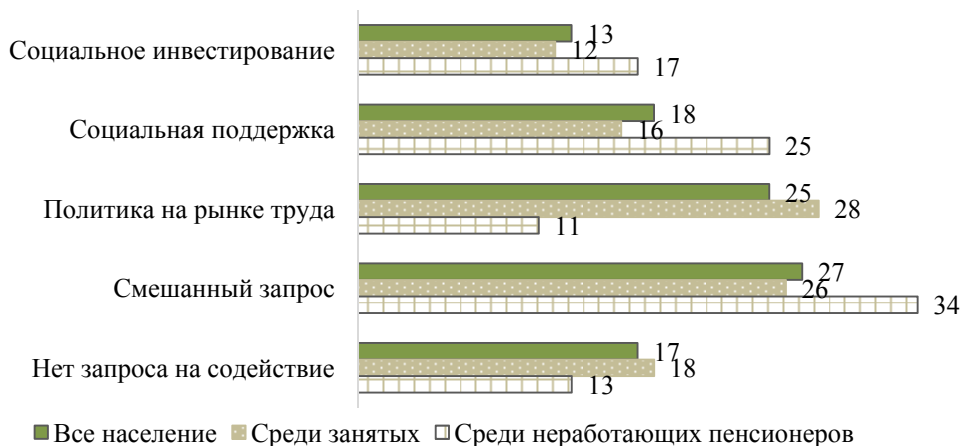


Рисунок 2. Различные типы запросов на содействие государства, %

Сравнение распространенности «чистых» запросов на определенное направление государственной помощи показывает, что наиболее популярен запрос на содействие государства на рынке труда — политику занятости. И помощь с трудоустройством, и справедливую оплату труда, или же один из этих вариантов при отсутствии любых других ответов выбрали 25% россиян в целом и 28% работающих. Далее следует запрос на социальную поддержку (помощь с жильем или материальную помощь), который предъявляют 18% населения. Наконец, наименее востребовано направление социального инвестирования (помощь с получением образования и медицинской помощи) — четкий запрос на него сформирован у 13% россиян.

Необходимо отметить, что достаточно многочисленна группа со смешанным запросом к помощи и содействию государства — она объединяет более четверти населения (27%). Это свидетельствует о том, что значительная доля россиян предъявляет запросы на помощь одновременно в разных сферах.

Характеристики россиян, предъявляющих разные типы запросов

Каковы же базовые социально-демографические и социально-экономические характеристики россиян, предъявляющих разные типы запросов на содействие государства, можно ли выявить дифференцирующие признаки для формирования разных типов запросов? Эмпирический анализ показывает, что большинство отклонений от общероссийских показателей невелики, однако при сопоставлении типов запросов различия становятся заметными и выявляют их специфику.

Россияне с запросом на **политику на рынке труда** — это чаще (32 %) молодежь в возрасте 18—30 лет (при 24 % по стране). Пенсионеров в этой группе мало (8 % лиц старше 60 лет при 18 % по стране), чего не наблюдается ни в одной другой группе. Такой возрастной состав объясним проблемами трудоустройства молодежи, имеющей малый опыт работы (или вовсе не имеющей такового) и уходом пожилых с рынка труда. Более того, даже в семьях этих россиян практически нет неработающих пенсионеров, в то время как нетрудоустроенных лиц трудоспособных возрастов в их составе больше, чем во всех остальных группах (21 % и 13 % при 29 % и 10 % по стране). При этом среди всех групп у рассматриваемой самые высокие показатели занятости (80 % при 72 % по стране) — как раз за счет малой доли пенсионеров, и по этой же причине среди всех возможных причин незанятости «иные причины» (не связанные с воспитанием детей, обучением или выходом на пенсию) здесь распространены больше всего — 18 % (при 13 % по стране), что также является наивысшим показателем среди всех групп. Таким образом, запрос на содействие на рынке труда исходит преимущественно от молодежи и лиц средних возрастов, которые зачастую имеют внешние проблемы с трудоустройством. О структурном характере проблем с занятостью говорят их субъективные оценки повседневности. Так, оценивая болезненные неравенства, влияющие на их жизнь и жизнь их родственников, они чаще остальных россиян говорят лишь о неравенствах 1) в доходах (что формирует запрос на справедливую оплату труда) и 2) в доступе к хорошим рабочим местам (78 % и 47 %, что является наивысшими показателями среди всех групп, в то время как по стране — 69 % и 34 %, и даже только среди работающих россиян — 70 % и 38 %).

Среди насущных повседневных проблем эти россияне чаще остальных заявляют лишь об одной — о невозможности реализовать в профессии (22 % — наивысший показатель среди групп, по стране — 17 %, в том числе среди работающих). Отметим также, что работающие представители этой группы чаще остальных занимают позиции рабочих средней и низкой квалификации (28 % — наивысший показатель среди групп, при 20 % по стране), что отражается на смещении гендерного баланса в пользу мужчин (57 % группы) по сравнению со страновым распределением (46 %). Последним штрихом к портрету группы является то, что в результате проблем с трудоустройством и оплатой труда эти россияне чаще остальных скатываются в бедность (23 % при 17 % по стране, что является наивысшим показателем среди всех групп). При этом, осознавая причины такого положения дел, они предъявляют запрос не на материальную помощь со стороны государства, а на решение институциональных проблем рынка труда, с которым, в первую очередь, связывают свое благополучие.

Таким образом, *запросы на содействие государства в отношении политики на рынке труда предъявляет в основном молодежь, испытывающая проблемы с доступом к хорошим рабочим местам и, как следствие, проблемы реализации в профессии. К ним добавляется проблема справедливой оплаты их труда, которая может быть связана как с объективными реалиями, так и с завышенными ожиданиями при выходе на рынок труда в условиях новых социально-экономических условий, отличающихся от ситуации недавних лет. Такой тип запросов практически*

в чистом виде является институциональной проблемой, которая требует разработки соответствующих мер для ее решения, несводимых к социальным трансфертам.

Запрос на **социальное инвестирование** исходит от более благополучной части населения, о чем свидетельствует большая представленность в их составе руководителей высшего звена и предпринимателей (5 % и 4 % при 3 % и 1 % по стране) и меньшая доля средне- и низкоквалифицированных рабочих (14 % против 20 % по стране) и, как результат, более высокий уровень среднедушевых доходов (51 % обладают доходами в интервале 1,1—2 прожиточного минимума (ПМ) и лишь 12 % — доходами менее 1 ПМ при 45 % и 17 % по стране). Объективно более благополучное положение подтверждается их собственными субъективными оценками повседневности — среди них меньше всего сетующих на свое материальное положение, ситуацию на работе и жилищные условия (18 %, 7 % и 7 % при 23 %, 12 % и 14 % по стране). Более благополучной выступает только группа россиян, вообще не нуждающихся в помощи государства, однако на них мы остановимся чуть позднее. Стоит отметить также, что практически две трети этой группы составляют женщины (61 % при 54 % по стране). По иным социально-демографическим и социально-экономическим характеристикам эти россияне мало отличаются от всего населения страны. Ключевой их особенностью выступает повышенная чувствительность к неравенствам в доступе к необходимым медицинским услугам (56 % заявляют, что страдают от этого лично — при 51 % по стране).

Более детальный их анализ демонстрирует, что эта группа имеет внутреннюю гетерогенность и распадается на две подгруппы, одна из которых представлена преимущественно пенсионерами (наиболее чувствительными к неравенствам в области медицинского обслуживания — недаром отдельный запрос на решение проблем с доступом к медицинской помощи предъявляется 55 % неработающих пенсионеров (при общестрановом показателе в 36 %), а вторая — семьями с детьми, обеспокоенными не только доступом к медицинскому обслуживанию, но и проблемами инвестиций в образование (свое и своих детей). Однако, несмотря на наличие внутрigrупповых отличий, запрос на устранение институциональных проблем в доступе к медицинскому обслуживанию выступает базовой характеристикой этой части россиян, так как с иными сферами жизни у них проблем существенно меньше. То, что они не выделяют неравенство в доступе к образованию или возможность получения необходимого образования и знаний как проблемные сферы для себя, и в этом отношении их ответы схожи с ответами представителей других групп, демонстрирует, что соответствующий запрос формируется не только от реальной проблемы, но и от обеспокоенности будущей подготовкой детей с учетом традиционно высокой ценности образования в российской модели; это отличается от запроса на медицинскую помощь.

Важно отметить, что в целом запрос на социальное инвестирование носит в российских условиях иной характер, нежели в европейских. Так, в уже упоминавшейся статье Дж. Гарритцмана и коллег он связывается с более высоким уровнем образования и либертарианскими взглядами населения, формирующими запрос на раннее обучение, инвестиции в образование, переквалификацию и пр., в других работах прямо противопоставляется запросу на социальную компенсацию [Fossati, Hausermann, 2014], причем подчеркивается, что вмешательство

государства в этом случае направлено не на компенсацию различных рисков путем перераспределения, а на их предотвращение. Однако в России проблема социального инвестирования упирается прежде всего в необходимость решения институциональной проблемы доступа к качественной медицинской помощи, с которой сталкиваются представители разных социальных групп населения.

Таким образом, запрос на социальное инвестирование в российских условиях оказывается самым гетерогенным, и предъявляющие его россияне распадаются на две категории — обеспокоенных в первую очередь реальными проблемами своего здоровья и невозможностью получить требуемую медицинскую помощь (при этом достаточно благополучных в других сферах жизни), и испытывающих беспокойство в отношении получения образования для детей, причем скорее на нормативном уровне, связанном с традиционно высокой его ценностью в российской культуре, нежели в отношении реальных ограничений в доступе к требуемым образовательным услугам. В связи с этим можно предположить, что такой тип запросов формируется под влиянием как институциональных условий, так и особенностей индивидуальной ситуации, что требует дифференцированного подхода к разработке мер для ответа на него со стороны государства.

Запрос на **социальную поддержку** со стороны государства (помощь с приобретением жилья и прямую материальную помощь) исходит из семей с неработающими пенсионерами и инвалидами I и II групп (36 % и 7 % таких семей при 29 % и 5 % по стране). Несмотря на то, что численность семей с детьми во всех группах приблизительно одинакова (колеблется в пределах статистической погрешности), в этой группе чаще всего встречаются семьи, в которых родители отказываются от работы ради ухода за детьми (4 % из числа всех неработающих представителей, в то время как по стране таковых вдвое меньше — 2 %). По двум указанным выше причинам запрос на социальную поддержку чаще исходит от женщин, которых в составе этой группы большинство — 62 % при 54 % по стране. При этом запрос на материальную помощь в большей степени формируется со стороны домохозяйств с пенсионерами, а запрос на решение жилищной проблемы — со стороны домохозяйств с детьми. Уровень жизни этих домохозяйств практически не отличается от странового распределения и лишь немного занижен за счет меньшей доли благополучных (25 % при 32 % по стране) и большей долей среднедоходных семей (52 % с доходами 1,1—2 ПМ при 47 % по стране). Специфика их запроса объясняется также не столько их социально-демографическими и экономическими характеристиками, сколько проблемами, с которыми они сталкиваются. Эта часть россиян, по сравнению с населением в целом, чаще не удовлетворена своим материальным положением (30 %), жилищными условиями (28 %), досуговыми возможностями (26 %), качеством одежды и возможностью ее обновлять (15 % при 23 %, 20 %, 14 % и 10 % по стране, соответственно). Таким образом, на фоне всего населения страны и по сравнению с другими группами они сталкиваются с широким рядом проблем, связанных прежде всего с повседневным потреблением.

Обращение к болезненным неравенствам, влияние которых они испытывают на себе и своих близких, показывает, что эти россияне чаще других заявляют только о неравенствах в доходах и в жилищных условиях (74 % и 48 % при 69 % и 36 % по стране), что и формирует их запрос на содействие государства именно

в этих сферах. В отличие от первой группы, представители которой также часто говорят о неравенствах в доходах, но связывают это с проблемами на рынке труда, россияне из этой группы считают, что эта проблема может быть напрямую смягчена различными социальными трансфертами.

Таким образом, судя по результатам анализа, *запрос на социальную поддержку формируется под влиянием особенностей индивидуальной ситуации — а именно, необходимости решения ряда материальных и жилищных вопросов, с которыми россияне, предъявляющие такой запрос, не могут справиться самостоятельно.*

Группа, **не предъявляющая запроса на содействие государства**, существенно отличается от всех остальных групп своим благополучием. Это и более обеспеченные россияне (каждый второй — 55 % — имеет доходы выше двух ПМ на члена домохозяйства, в то время как по стране таковых всего 32 %), и более квалифицированная часть россиян (47 % — предприниматели, руководители разных уровней или специалисты с высшим образованием при 36 % среди населения в целом), и в меньшей степени обремененная иждивенческой нагрузкой (наименьшая доля семей с любыми типами иждивенцев в их составе). В результате они практически не склонны к негативной оценке различных сторон своей жизни. Из предложенного к оценке в инструментарии исследования списка, включающего в себя 18 различных сторон жизни, лишь две оцениваются ими как проблемные — экологическая ситуация в месте проживания и доступ к качественной необходимой медицинской помощи, в том числе платной. Напомним, что доступ к медицинским услугам является одной из самых существенных проблем, в решении которой более трети (36 %) россиян ожидают от государства реальных действий. Доля испытывающих проблемы в остальных 16 сферах жизни не превышает для этой группы 8 %. Потому при вопросе о том, какие из существующих в России социальных неравенств пагубно отражаются на их собственной жизни, практически каждый третий ответил, что таких неравенств нет (30 %, при значительно меньших показателях — 4 %-9 % — в других группах).

Таким образом, *независимость от государства характерна для наиболее благополучной группы россиян, не сталкивающихся, по их самооценкам, с серьезными проблемами, которые они не могли бы решить самостоятельно. Однако эта группа пока составляет в российском обществе меньшинство, что подчеркивает сохранение традиционных для большинства россиян представлений о ведущей роли государства в решении вопросов социальной сферы и не позволяет оценить потенциал минимизации этой роли как сколь-либо высокий.*

В целом проведенный анализ позволяет охарактеризовать предпосылки формирования выделенных запросов на содействие государства в различных сферах, связанные с особенностями положения и повседневной реальности предъявляющих их россиян. Сводные результаты анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1. Ключевые характеристики россиян, предъявляющих разные типы запросов, в сравнении со страновыми показателями распределений

Характеристики групп	Нет запроса на содействие	Политика на рынке труда	Социальное инвестирование	Социальная поддержка
Специфика запроса к государству	Отсутствие запроса	Справедливая оплата труда и доступ к рабочим местам	Доступ к образованию и медицинским услугам	Материальная поддержка и обеспечение жильем
Гендерный баланс	В пользу мужчин	В пользу мужчин	В пользу женщин	В пользу женщин
Возрастной состав	—	Повышенная доля молодежи до 30 лет и пониженная — пожилых старше 60 лет	Пониженная доля лиц в возрасте до 40 лет	Повышенная доля лиц старше 60 лет за счет меньшей доли лиц 40—50 лет
Численность домохозяйств с иждивенцами разных типов	Пониженная по всем типам иждивенцев	Повышенная — незанятыми трудоспособными, пониженная — неработающими пенсионерами	—	Повышенная — инвалидами I и II групп и неработающими пенсионерами
Численность незанятых и причины незанятости	Несколько ниже, среди незанятых меньше пенсионеров, больше — учащихся ВУЗов и ПТУ	Ниже, среди незанятых значимо меньше пенсионеров, значимо больше — студентов ВУЗов и незанятых по иным причинам	Несколько выше	Несколько выше, среди незанятых выше доля пенсионеров и находящихся в декретном отпуске/ по уходу за ребенком
Среднедушевые доходы	Значимо выше доля обеспеченных (≥ 2 ПМ), за счет значимо меньшей доли бедных	Значимо выше доля бедных (< 1 ПМ), за счет значимо меньшей доли обеспеченных (≥ 2 ПМ)	Повышенная концентрация в среднедоходных слоях (1—2 ПМ) за счет меньшей доли бедных.	Повышенная концентрация в среднедоходных слоях (1—2 ПМ) за счет меньшей доли обеспеченных.
Профессионально-должностной состав	Повышенная доля руководителей и лиц на должностях, предполагающих наличие высшего образования или квалификации	Повышенная доля рабочих средней и низкой квалификации	Повышенная доля руководителей высшего звена и предпринимателей, пониженная — рабочих средней и низкой квалификации	Повышенная доля самозанятых и конторского пролетариата

Характеристики групп	Нет запроса на содействие	Политика на рынке труда	Социальное инвестирование	Социальная поддержка
Болезненные неравенства, негативно влияющие на индивида и его семью	В целом реже упоминаются, каждый третий заявляет об отсутствии таковых	Повышенная чувствительность к неравенствам в доходах и в доступе к хорошим рабочим местам	Повышенная чувствительность к неравенствам в доступе к необходимым мед. услугам	Повышенная чувствительность к неравенствам в доходах и жилищных условиях
Сферы повседневной жизни, оцениваемые индивидом негативно (повседневные проблемы)	Неудовлетворенность сферами повседневной жизни значительно понижена (проблем практически нет)	Повышенная неудовлетворенность невозможностью реализоваться в профессии	Пониженная неудовлетворенность материальной обеспеченностью, ситуацией на работе и жилищными условиями	Повышенная неудовлетворенность материальной обеспеченностью, качеством одежды, питания, жилищных условий, отношениями в семье и возможностями проведения досуга

Отметим, что достаточно велика группа россиян, предъявляющих смешанный запрос к содействию государства, которая на первый взгляд практически не отличается по своим характеристикам от населения в целом. Однако анализ состава и специфики повседневности представителей разных подгрупп со смешанным запросом показал, что группа объединяет в себе значительным образом отличающиеся жизненные ситуации — материальную нужду пожилых с плохим здоровьем, потребности благополучных семей с детьми, незанятость в трудоспособных возрастах, плохой доступ к медицинским услугам в сельской местности, глубокую бедность работающих бедных с детьми. Таким образом, к формированию смешанных форм запроса к содействию государства приводит гетерогенность тех повседневных проблем, с которыми сталкиваются россияне. Достаточно высокая численность таких россиян, положение которых характеризуется рисками и проблемами, требующими вмешательства государства в разных сферах, достигающая четверти населения, также демонстрирует необходимость проработки более гибких форм социальной политики, учитывающих индивидуальные жизненные ситуации.

Субъективные предпосылки формирования разных типов запросов

Выше мы рассматривали особенности формирования разных типов запросов, связанные только с объективными факторами. Однако запрос к государству может формироваться, в том числе, под влиянием ценностно-нормативных представлений о роли государства в целом, о собственных возможностях влияния на свою жизнь, а также оценки необходимого соотношения государственной поддержки и собственных усилий для решения жизненных проблем в разных сферах. Данные исследования позволяют посмотреть, различаются ли нормативные представления о роли государства среди представителей выделенных групп (табл. 2).

Таблица 2. Представления россиян из групп с разными типами запросов о функциях, которые должно выполнять государство, %

Государство должно...	Нет запроса на содействие	Политика на рынке труда	Социальное инвестирование	Социальная поддержка
Обеспечивать работой по специальности каждого, кто хочет работать	81	86	87	90
Обеспечивать справедливую оплату труда всех работающих	92	96	97	94
Обеспечивать нормальный уровень жизни честно отработавшим свое людям в старости	97	98	98	97
Обеспечивать прожиточный минимум безработным	76	83	82	84
Сокращать разницу в доходах между бедными и богатыми	73	82	82	85
Обеспечивать минимально необходимым жильем тех, кто сам не в состоянии это сделать	82	89	89	90
Обеспечивать медицинской помощью всех, кто в ней нуждается	97	97	97	96
Обеспечивать уход за детьми работающих родителей	77	79	83	84
Обеспечивать получение необходимого образования всем, кому это нужно	85	88	91	92
Выплачивать всем ежемесячно определенную сумму денег в качестве ренты от природных богатств страны	67	80	82	80
Обеспечивать равенство возможностей для детей из семей с разным достатком	89	92	91	91

Как видим, нормативные представления о том, что в обязанности государства входит широкий ряд функций, связанных с социальной политикой в разных сферах, в том числе и тех, в которых формируются конкретные запросы населения с учетом специфики их собственной ситуации, практически не дифференцируют между собой представителей рассматриваемых групп. И политику на рынке труда (трудоустройство и обеспечение справедливой оплаты), и социальную поддержку (обеспечение жильем и предоставление материальной помощи), и меры социального инвестирования (обеспечение доступа к образованию и здравоохранению) считают сферой ответственности государства более трех четвертей россиян в каждой из групп — даже среди тех, кто сам не предъявляет запроса на содействие государства. Показательно, что даже в этой группе 9 из 11 озвученных функций получают подавляющее большинство голосов (исключение составляют только позиции, связанные с сокращением неравенства и предоставлением всем «минимального базового дохода»).

Еще один связанный с этим сюжетом вопрос — дифференцированы ли представители разных групп с точки зрения распространенности среди них ценностей, связанных с принятием индивидуальной ответственности за свою жизнь

и внутренним/внешним локус-контролем, поскольку они также могут определять формирование запроса к государству. Данные показывают, что такие ценности в большей степени отличают представителей разных групп, нежели их нормативные представления о роли государства (см. табл. 3). Наиболее ярко выделяются те, кто не предъявляет запроса на содействие государства — они в подавляющем большинстве рассчитывают только на себя и считают, что жизнь человека зависит от его действий, а не от внешних обстоятельств. Более чем в половине случаев они также рассматривают бедность как результат собственных действий и решений людей, нежели как «провал» государственной политики. Все это качественно отличает их от представителей других выделенных групп; в результате солидарность с бедными и готовность к перераспределению среди них заметно ниже.

Среди особенностей других групп — максимальная доля тех, кто считает, что не сможет выжить без поддержки государства, в группе с запросом на социальную поддержку (выше мы уже отмечали специфику их ситуации как многомерного неблагополучия, причем решение этой проблемы они связывают с прямой помощью от государства); они же характеризуются доминированием внешнего локус-контроля, в целом не свойственного россиянам. Отметим наибольшую долю обвиняющих государство в проблеме бедности среди предъявляющих запрос на политику на рынке труда — поскольку, как было показано выше, и свое неблагополучное положение они связывают прежде всего с институциональными условиями в сфере занятости.

Таблица 3. **Некоторые ценностные ориентации россиян из групп с разными типами запросов, выбор в парах альтернативных суждений, %⁴**

Альтернативные суждения	Нет запроса на содействие	Политика на рынке труда	Социальное инвестирование	Социальная поддержка
Смогут сами обеспечить себя и свою семью и не нуждаются в поддержке со стороны государства	86	48	47	31
Без поддержки со стороны государства им и их семье не выжить	14	52	53	69
Человек сам кузнец своего счастья, и успех и неудачи — все в его руках	81	50	52	42
Жизнь человека в гораздо большей степени определяется внешними обстоятельствами, чем его собственными усилиями	19	50	48	58
Большинство из тех, кто находится сегодня в бедности, оказались в такой ситуации в основном по вине государства (низкие зарплаты, пенсии, недостаточность пособий и др.)	44	69	59	65

⁴ Серым фоном выделено максимальное значение по каждой строке.

Альтернативные суждения	Нет запроса на содействие	Политика на рынке труда	Социальное инвестирование	Социальная поддержка
Большинство из тех, кто находится сегодня в бедности, виноваты в этом сами — это следствие вредных привычек, лени, нежелания менять свою жизнь	56	31	41	35
Материальных успехов люди должны добиваться сами, а те, кто этого не хочет, пусть живут бедно — это справедливо	65	43	53	41
Надо проявлять гуманность, и те, кто материально преуспел, должны помогать и заботиться о тех, кто не преуспел	36	57	47	59

Таким образом, нормативные представления о ключевой роли государства в социальной сфере и необходимости активной политики в всех трех рассматриваемых сферах жизни населения являются консенсусными для всех групп россиян и не выступают предпосылками формирования разных запросов на содействие в отдельных сферах — ключевую роль в этом процессе играют объективные реалии повседневной жизни; при этом группы с разными запросами отличают ценностные ориентации, связанные с готовностью брать ответственность за свою жизнь и локус-контролем.

Заключение

Предметом рассмотрения данной статьи стали различные запросы на содействие государства в личной ситуации, предъявляющиеся разными группами россиян. Несмотря на общие для всего населения нормативные представления о необходимости активной государственной политики во всех анализируемых сферах, запросы россиян на содействие в их личной ситуации носят гетерогенный характер, и ответ на них со стороны государства возможен только с помощью дифференцированных мер социальной политики с учетом российской специфики. Так, запрос на содействие государства в отношении политики на рынке труда практически в чистом виде упирается в институциональные ограничения; запрос на содействие государства в сфере социального инвестирования связан с необходимостью решения насущных проблем со здоровьем, а не с потребностью в повышении инвестиций в человеческий капитал, и формируется под влиянием как институциональных условий, так и особенностей индивидуальной ситуации, в то время как запрос на государственное содействие в области социальной поддержки в наибольшей степени формируется под влиянием индивидуальной ситуации. При этом низкая доля «независимых» от государства в решении своих проблем россиян демонстрирует невозможность безболезненного сокращения масштабов деятельности государства в социальной сфере.

Список литературы (References)

- Аврамова Е. М. О пространстве возможностей реформирования социальной сферы // *Общественные науки и современность*. 2006. № 3. С. 18—22.
- Avraamova E. M. (2006) On the space of possibilities for reforming the social sphere. *Social Sciences and Contemporary world*. No. 3. P. 18—22. (In Russ.)
- Возьмитель А. А. Социальное неравенство и его риски в советской и постсоветской России // 2016. *Власть*. № 8. С. 5—13.
- Vozmitel A. A. (2016) Social inequality and its risks in soviet and post-soviet Russia. *Vlast*. No. 8. P. 5—13. (In Russ.)
- Гимпельсон В. Е., Монусова Г. А. Восприятие неравенства и социальная мобильность // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2014. Т. 18. № 2. С. 216—248.
- Gimbelsion V. E., Monusova G. A. (2014) Perception of inequality and social mobility. *Higher School of Economics Economic journal*. Vol. 18. No. 2. P. 216—248. (In Russ.)
- Капуза А. В., Керша Ю. Д., Захаров А. Б., Хавенсон Т. Е. Образовательные результаты и социальное неравенство в России: динамика и связь с образовательной политикой // *Вопросы образования*. 2017. № 4. С. 10—35. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-4-10-35>.
- Kapuza A. V. Kersha Yu. D. Zakharov A. B. Khavenson T. E. (2017) Educational Attainment and Social Inequality in Russia: Dynamics and Correlations with Education Policies. *Educational Studies*. No. 4. P. 10—35. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-4-10-35>.
- Константиновский Д. Л. Измерение неравенства в образовании // *Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 16 / отв. ред. М. К. Горшков*. М.: Новый Хронограф, 2018. С. 171—191. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2018.8>.
- Konstantinovskiy D. L. (2018) Measurement of inequality in education. In: *Russia undergoing reform: yearbook*. Vol. 16. Ed. by M. K. Gorshkov. P. 171—191. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/ezheg.2018.8>.
- Мареева С. В. Социальные неравенства и социальная структура современной России в восприятии населения // *Вестник Института социологии*. 2018. Т. 26. № 3. С. 101—120.
- Mareeva S. V. (2018) Social Inequities and the Social Structure of Modern Russia as Perceived by the Population. *Bulletin of the Institute of Sociology*. Vol. 2. No. 3. P. 101—120. (In Russ.)
- Монусова Г. А. Чем определяется восприятие неравенства в доходах // *Мировая экономика и международные отношения*. 2016. Т. 60. № 1. С. 53—67.
- Monusova G. A. (2016) What Shapes the Perception of Income Inequality. *World Economy and International Relations*. Vol. 60. No. 1. P. 53—67. (In Russ.)
- Салмина А. Социальные запросы россиян к государству: факторы формирования и межстрановые сравнения // *Мир России*. 2012. Т. 21. № 3. С. 133—164.

Salmina A. (2012) Attitudes of the Russians towards income inequality and factors of their formation in comparison with other European countries. *Universe of Russia*. Vol. 21. No. 3. P. 133—164. (In Russ.)

Социальные неравенства и социальная политика в современной России / под ред. М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой; Ин-т социологии Рос. акад. наук. М.: Наука, 2008. Social inequalities and social policy in modern Russia. (2008) Ed. by M. K. Gorshkov, N. E. Tihonova. Moscow: Nauka. (In Russ.)

Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований / под ред. М. К. Горшкова и Н. Е. Тихоновой. М.: Весь Мир, 2016. The middle class in modern Russia. The experience of years of research. (2016) Ed. by M. K. Gorshkov, N. E. Tihonova. Moscow: Ves Mir Publishing House. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Оптимальная модель социальной политики в массовых представлениях // Социологические исследования. 2006. № 12. С. 9—10. Tikhonova N. E. (2006) The optimal model of social policy in mass representations. *Sociological studies*. No. 12. P. 9—10. (In Russ.)

Шишкин С. В. Экономические реформы в российском здравоохранении / Экономика здравоохранения. Издание 2-е, перераб. и доп. Засимова Л. С., Колосницына М. Г., Окушко Н. Б. и др. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. С. 393—433. Shishkin SV (2018) Economic reforms in the Russian health. Health economics. 2nd edition, revised and augmented. Zasimova, L.S., Kolosnitsyna, M.G., Okushko, N.B., et al. Moscow: GEOTAR-Media, P. 393—433. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: Олма Медиа Групп, 2009. Shkaratan O. I. (2009) Socio-economic inequality and its reproduction of modern Russia. Moscow: Olma Media Group. (In Russ.)

Якобсон Л. И. Социальная политика: коридоры возможностей // Общественные науки и современность. 2006. № 2. С. 52—66. Jacobson L. I. (2006) Social Policy: Corridors of Opportunities. *Social Sciences and Contemporary World*. No. 2. P. 52—66. (In Russ.)

Alesina A. (2004) Glaeser E. Fighting poverty in the US and Europe. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1007/s11615-005-0231-z>.

Andreß H.-J., Heien T. (2001) Four worlds of welfare state attitudes? A comparison of Germany, Norway, and the United States. *European Sociological Review*. Vol. 17 (4). P. 337—356. <https://doi.org/10.1093/esr/17.4.337>.

Arts W., Gelissen J. (2001) Welfare states, solidarity and justice principles: Does the type really matter? *Acta Sociologica*. Vol. 44(4). P. 283—299. <https://doi.org/10.1080/00016990152696385>.

Baute S., Meuleman B., Abts K. (2018) Measuring Attitudes Towards Social Europe: A Multidimensional Approach. *Social Indicators Research*. Vol. 137(1). P. 353—378. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1587-3>.

- Bean C., Papadakis E. (1993) Popular Support for the Welfare State: A Comparison between Institutional Regimes. *Journal of Public Policy*. Vol. 13. P. 227—254. <https://doi.org/10.1017/s0143814x00001057>.
- Blekesaune M., Quadagno J. (2003) Public Attitudes toward Welfare State Policies: A Comparative Analysis of 24 Nations. *European Sociological Review*. Vol. 19. No. 5. P. 415—427 <https://doi.org/10.1093/esr/19.5.415>.
- Blekesaune M. (2013) Economic strain and public support for redistribution: A comparative analysis of 28 European countries. *Journal of Social Policy*. Vol. 42(1). P. 57—72. <https://doi.org/10.1017/s0047279412000748>.
- Chung H, Taylor-Gooby P, Leruth B. (2018) Political legitimacy and welfare state futures: Introduction. *Social Policy Administration*. Vol. 52. P. 835—846. <https://doi.org/10.1111/spol.12400>.
- Chung H., Meuleman B. (2017) European parents' attitudes towards public childcare provision: The role of current provisions, interests and ideologies. *European Societies*. Vol. 19(1). P. 49—68. <https://doi.org/10.1080/14616696.2016.1235218>.
- Cook F.L., Barrett E.J. (1992) Support for the American Welfare State: The Views of Congress and the Public Columbia University Press, New York.
- De La O A.L., Rodden J. (2008) Does Religion Distract the Poor? Income and Issue Voting around the World. *Comparative Political Studies*. Vol. 41(4—5). P. 437—76. <https://doi.org/10.1177/0010414007313114>.
- Domanski H., Heyns B. (1995) Toward a Theory of the Role of the State in Market Transition: From Bargaining to Markets in Post-Communism. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie*. Vol. 36. No. 2. P. 317—351. <https://doi.org/10.1017/s0003975600007578>.
- Edlund J. (1999) Trust in Government and Welfare Regimes: Attitudes to Redistribution and Financial Cheating in the USA and Norway. *European Journal of Political Research*. Vol. 35. P. 341—370. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.00452>.
- Edlund J. (2006) Trust in the capability of the welfare state and general welfare state support: Sweden 1997—2002. *Acta Sociologica*. Vol. 49(4). P. 395—417. <https://doi.org/10.1177/0001699306071681>.
- Finseraas H. (2009) Income inequality and demand for redistribution: A multilevel analysis of European public opinion. *Scandinavian Political Studies*. Vol. 32(1). P. 94—119. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2008.00211.x>.
- Forma P. (1997) The rational legitimacy of the welfare state: Popular support for ten income transfer schemes in Finland. *Policy and Politics*. Vol. 25 (3). P. 235—249. <https://doi.org/10.1332/030557397782453309>.
- Fossati F., Häusermann S.(2014) Social policy preferences and party choice in the 2011 Swiss elections. *Swiss Political Science Review*. Vol. 20(4). P. 590—611. <https://doi.org/10.1111/spsr.12115>.

- Garrizmann J. L., Busemeyer M. R., Neimanns E. (2018) Public demand for social investment: new supporting coalitions for welfare state reform in Western Europe? *Journal of European Public Policy*. Vol. 25(6). P. 844—861.
- Gimpelson V. E., Monusova G. (2014) Perception of Inequality and Social Mobility. NRU Higher School of Economics. Series WP BRP «Economics/EC». No. 84.
- Groskind F. (1994) Ideological influences on public support for assistance to poor families. *Social Work*. Vol. 39. No. 1. P. 81—89. <https://doi.org/10.1093/sw/39.1.81>.
- Hasenfeld Y., RaVerty J. A. (1989) The Determinants of Public Attitudes Toward the Welfare State. *Social Forces*. Vol. 67. P. 1027—1048. <https://doi.org/10.1093/sf/67.4.1027>.
- Iversen T., Soskice D. (2001) An Asset Theory of Social Policy Preferences. *American Political Science Review*. Vol. 95(4). P. 875—93. <https://doi.org/10.1017/s0003055400400079>.
- Jæger M. M. (2006) Welfare regimes and attitudes towards redistribution: the regime hypothesis revisited. *European Sociological Review*. Vol. 22(2). P. 157—170. <https://doi.org/10.1093/esr/jci049>.
- Jordan J. (2014) Religious belief, religious denomination, and preferences for redistribution: a comparison across 13 countries. *West European Politics*. Vol. 37(1). P. 19—41. <https://doi.org/10.1080/01402382.2013.814965>.
- Knijin T., van Oorschot W. (2008) The need for and the societal legitimacy of social investments in children and their families. *Journal of Family Issues*. Vol. 29(11). P. 1520—1542. <https://doi.org/10.1177/0192513x08319477>.
- Kootstra A., Roosma F. (2018) Changing public support for welfare sanctioning in Britain and the Netherlands: A persuasion experiment. *Social Policy and Administration*. Vol. 52(4). P. 847—861. <https://doi.org/10.1111/spol.12401>.
- Mason D. S., Kluegel J., Wegener B. (1995) Social justice and political change: Public opinion in capitalist and post-communist states. New York: A. de Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110868944>.
- Rehm P. (2011) Social policy by popular demand. *World Politics*. Vol. 63(2). P. 271—299.
- Salmina A. (2014) Social attitudes towards welfare policies in Russia and other European countries. *International Social Work*. Vol. 57(5). P. 459—469. <https://doi.org/10.1177/0020872814536414>.
- Scheve K., Stasavage D. (2006) Religion and Preferences for Social Insurance. *Quarterly Journal of Political Science*. Vol. 1(3). P. 255—286.
- Svallfors S. (1997) Worlds of Welfare and Attitudes to Redistribution: A Comparison of Eight Western Nations. *European Sociological Review*. Vol. 13. No. 3. P. 283—304. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018219>.
- van Oorschot W., Meuleman B. (2012) Does popular support for welfare states depend on their outcomes? In: S. Svallfors (Ed.), *Contested welfare states: Welfare attitudes in Europe and beyond*. Stanford, CA: Stanford University Press. P. 25—57. <https://doi.org/10.11126/stanford/9780804782524.003.0002>.



