

## Влияние детного образа жизни на профессиональную мобильность современной женщины

Научный руководитель – Батуренко Светлана Алексеевна

*Спиридонова Ирина Сергеевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

*E-mail: spirid.irina2016@yandex.ru*

Женская занятость на современном рынке труда является устоявшейся нормой. Однако процесс интеграции женщин в экономическую сферу наравне с мужчинами носил продолжительный характер. Импульсом к массовой женской занятости стала промышленная революция XVIII-XIX вв., когда женский труд считался выгодным, так как оплачивался значительно ниже мужского, и по сути являлся эксплуататорским. Во второй половине XIX в. женщины начали получать доступ к образованию наравне с мужчинами, что открыло для них доступ к таким профессиям, как учитель, врач, канцелярский работник и т.д. В военные годы женщины были вынуждены трудиться в мужских сферах, в частности в промышленности.

Вместе с вовлечением женщины в сферу труда, происходила трансформация гендерных ролей. Женщина перестала восприниматься исключительно как хранительница домашнего очага и мать, приобретя статус работника. Однако, появление новой социальной роли не освободило женщин от исторически сложившихся обязанностей, связанных с воспитанием детей и поддержанием порядка в доме. В семьях, где оба супруга работают, женщина тратит на домашний труд в среднем 3 часа в день, а на ребенка – 50 минут, в то время как ее партнер – 17 и 12 минут соответственно. Таким образом женщина работает «вторую смену», но уже не на предприятии, а дома, что свидетельствует о неравенстве распределения обязанностей между семейной парой [1].

Согласно статистическим данным, 58% женщин совмещают работу с домашними и семейными обязанностями, более половины опрошенных женщин выражают потребность в большей помощи со стороны супруга и родственников, а также считают свой труд недооцененным [3].

В исследовании HeadHunter выявлено то, чего не хватает работающим матерям: времени на ребенка (43%), денег (38%), времени на себя (30%), гибкого графика (24%), времени на профессиональное развитие (17%), понимания руководства (13%), встреч с друзьями (12%), моральной поддержки (6%). Удовлетворены своим положением только 6% работающих женщин с детьми [6].

С учетом того, что на женщине лежат и домашние обязанности, и воспитание детей, и профессиональная деятельность, ее карьерная траектория носит нелинейный характер. Для ее описания точнее всего подходит калейдоскопная модель, состоящая из трех карьерных ориентаций (приоритетов в процессе построения карьеры): 1) на самоопределение (authenticity) — личные цели и ценности; 2) на баланс (balance) — гармоничное совмещение работы и других сфер жизни; 3) на вызов (challenge) — поиск новых карьерных возможностей, стремление к более высокому профессиональному уровню. Согласно данной концепции, эти ориентации в определенной последовательности сменяют друг друга с незначительными сдвигами у большинства женщин. На начальном этапе карьерная ориентация женщин, аналогично мужчинам, ориентирована на вызов, то есть на карьерный

рост. Далее ориентация на вызов трансформируется в ориентацию на баланс трудовой сферы с другими; на этом этапе женщина задумывается о создании семьи и о роли матери. На последнем этапе женщины в большинстве случаев ориентируются на самоопределение, ставя во главу личные интересы и потребности [2].

Существование калейдоскопной карьерной модели у женщин подтверждается статистикой: в среднем 40% женщин после выхода из отпуска по уходу за ребенком решают сменить место работы или даже профессию [5]. Интервью HeadHunter с данной категорией работниц показало, что основной причиной ухода с предыдущего места является переосмысление своих приоритетов и интересов [8]. Женщины делают выбор в пользу менее энергозатратных сфер с возможностью гибкого графика: онлайн-профессии, консультирование, работа с детьми, работа в сфере красоты, собственный бизнес. Такой выбор минимизирует вероятность ролевого конфликта «мать-работник» у женщины [7].

К особенностям женской занятости также относится феномен «штрафа за материнство» - снижение заработной платы и карьерных возможностей женщины после рождения детей, обусловленное длительным отпуском по уходу за ребенком и стереотипами работодателей. Фактически «штраф за материнство» не предполагает прямого снижения заработной платы, женщин просто берут на более низкую ставку. Существует убеждение, что у сотрудниц с детьми ниже производительность труда, они чаще отсутствуют на работе из-за болезней и учебы детей, а также они менее мобильны. Однако в действительности сотрудницы с детьми часто более старательны и держатся за работу сильнее, чем их бездетные коллеги в силу необходимости обеспечивать детей. При этом «штраф за материнство» - временное явление, актуальное только в рамках дошкольного периода ребенка, когда ему требуется особенно много присутствия матери [4].

Несмотря на существенный прогресс в достижении равенства и становление женщин полноценными участниками трудовой сферы, за ними по-прежнему часто полностью закреплены обязанности по ведению домашнего хозяйства. Данная ситуация требует трансформаций как внутри института семьи, так и рынка труда, подразумевающих адаптацию к потребностям работающих женщин с детьми: преодоление стереотипов о том, что домашний труд и воспитание детей являются исключительно женской прерогативой, массовое внедрение более гибких форматов в компаниях для женщин с маленькими детьми и т.д.

### Источники и литература

- 1) Хокшилд А. Вторая смена. Работающие семьи и революция в доме. М., 2012 г.
- 2) Sullivan S. E., Varuch Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. 2009. № 35 (6). P. 1542–1571.
- 3) Альфа страхование: [https://www.alfastrah.ru/news/15927995/?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://www.alfastrah.ru/news/15927995/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F)
- 4) Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ: <https://www.hse.ru/rlms/news/471350479.html>
- 5) SuperJob: <https://www.superjob.ru/research/articles/113545/4-iz-10-zhenschin-posle-dekreta-menyayut-rabotu/>
- 6) HeadHunter: <https://hh.ru/article/13002>
- 7) HeadHunter: <https://hh.ru/article/30278>
- 8) HeadHunter: <https://hh.ru/article/28520>