

Материнство и профессиональная самореализация: поиск компромисса в условиях российского рынка труда

Научный руководитель – Грабельных Татьяна Ивановна

Голобородько Анастасия Никитична

Студент (бакалавр)

Иркутский государственный университет, Институт социальных наук, Иркутск, Россия

E-mail: goloborodkonastia.2005@gmail.com

Современная российская действительность предъявляет к женщине ряд противоречивых требований. С одной стороны, сохраняются патриархальные установки, закрепляющие за ней роль хранительницы очага и первичного воспитателя детей. С другой стороны, экономические реалии и процессы эмансипации диктуют необходимость профессиональной реализации как источника не только дохода, но и социального статуса. Данное противоречие формирует сложное поле выбора, в котором женщина-мать вынуждена ежедневно искать баланс между карьерными амбициями и материнским долгом. Целью данной работы является анализ основных стратегий совмещения материнства и профессиональной самореализации, а также выявление барьеров, возникающих на российском рынке труда.

Теоретическую базу исследования составляют работы Г.Г. Силласте, посвященные гендерной социологии, и труды Т.А. Гурко, анализирующие трансформацию института семьи в России [3, 4]. Важно отметить, что феномен «работающей матери» не является новым для отечественной науки, однако в условиях посткризисной экономики и развития удаленной занятости он приобретает новые черты. В советский период государство гарантировало женщине трудоустройство, но зачастую в ущерб карьерному росту. Сегодня же женщина сталкивается с жесткой конкуренцией, где период декретного отпуска может стать критическим для потери квалификации.

Одним из ключевых барьеров на пути к гармоничному совмещению ролей является феномен «стеклянного потолка» и дискриминационных настроений со стороны работодателей. Как показывают исследования HeadHunter и данные Росстата, работодатели нередко рассматривают женщин репродуктивного возраста как «группу риска», опасаясь будущих больничных и отпусков по уходу за ребенком [1]. Это вынуждает женщин либо откладывать рождение детей в пользу карьеры, либо соглашаться на позиции ниже своей квалификации после выхода из декрета, чтобы быстрее вернуться в строй. Так формируется первая стратегия – «карьерный рывок до декрета», когда женщина стремится занять устойчивое положение в компании до рождения ребенка.

Вторая распространенная стратегия связана с поиском гибких форм занятости. Развитие цифровых технологий и фриланса открыло новые перспективы для матерей в декрете. Однако, как справедливо отмечает О.В. Крыштановская, подобная занятость часто является нестабильной, не гарантирует социальных льгот и пенсионных отчислений, что в долгосрочной перспективе ведет к уязвимости женщины [2]. Кроме того, явление «двойной занятости» (описанное ещё А. Хохшильд), когда женщина официально работает и дома выполняет неоплачиваемую работу по уходу, приводит к высокой степени эмоционального выгорания. Моя попытка провести мини-опрос среди знакомых матерей в социальных сетях показала, что около 70% респонденток испытывают хроническую усталость и чувство вины как перед работодателем (из-за необходимости уйти пораньше к ребенку), так и перед семьей (из-за «зависания» в рабочих вопросах в выходные).

Третьей, менее распространенной, но набирающей популярность стратегией является перераспределение ролей внутри семьи. Речь идет не только о помощи бабушек и дедушек,

которая в российском контексте всегда играла значительную роль, но и о вовлечении отцов в процесс воспитания. Однако, несмотря на законодательно закрепленный отпуск по уходу за ребенком для отцов, культурные стереотипы о «мужчине-добытчике» по-прежнему сильны, и лишь небольшой процент мужчин решаются полностью взять на себя домашние обязанности, давая жене возможность строить карьеру.

Отдельного внимания заслуживает институциональный аспект проблемы. Доступность детских садов, яслей и продленок в школах напрямую влияет на возможность женщины выйти на работу. В крупных мегаполисах, таких как Москва или Санкт-Петербург, ситуация с местами в дошкольных учреждениях относительно благополучна, хотя и там существуют очереди. В регионах же дефицит социальной инфраструктуры зачастую продлевает отпуск по уходу за ребенком с полутора до трех и более лет, что неминуемо ведет к профессиональной стагнации. Государственная политика в области поддержки материнства, как показывает анализ федеральных программ, направлена преимущественно на материальные выплаты, но не на создание условий для плавного возвращения женщины на рынок труда, например, через программы переквалификации или квотирования рабочих мест для молодых матерей.

Таким образом, поиск компромисса между материнством и профессиональной самореализацией в современной России превращается в индивидуальный проект, успех которого зависит от множества факторов: уровня образования, материального положения семьи, региональной инфраструктуры и степени гендерного равенства в конкретной семье. Женщина вынуждена лавировать между рисками дискриминации, угрозой эмоционального выгорания и экономической необходимостью. Решение проблемы видится не столько в индивидуальных усилиях, сколько в комплексном изменении корпоративной культуры (внедрение программ Diversity & Inclusion), развитии государственных сервисов по уходу за детьми и постепенном разрушении стереотипа о том, что карьера и семья — это взаимоисключающие понятия. Дальнейшие социологические исследования в этой области должны быть направлены на изучение успешных практик совмещения ролей и их адаптации для широких слоев населения.

Источники и литература

- 1) Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. (ред.). Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография. – СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2020. – 326 с.
- 2) Крыштановская О.В. Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2019. – 384 с.
- 3) Силласте Г.Г. Гендерная социология и российские реалии // Социологические исследования. – 2021. – № 3. – С. 32-41.
- 4) Гурко Т.А. Трансформация института семьи: постановка проблемы // Россия реформирующаяся. – 2022. – № 20. – С. 234-250.