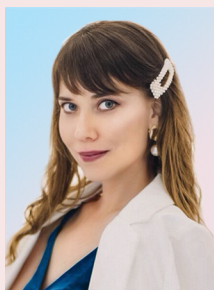


Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект)



**Галина Вадимовна
БЕЛЕХОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация
e-mail: belek-galina@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-6373-9043; ResearcherID: I-8182-2016



**Алена Леонидовна
ИВАНОВСКАЯ**

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация
e-mail: lelia-iv@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4456-3337; ResearcherID: K-5799-2018

Аннотация. Одной из объективных потребностей работника является адекватное соотношение (баланс) между работой и личной жизнью. В статье проводится сравнительное исследование удовлетворенности балансом труда и семьи у работающих женщин с детьми и без детей. На материалах анкетного опроса населения трудоспособного возраста Вологодской области, проведенного в 2018 году, исследуются особенности восприятия следующих аспектов труда и семейной жизни: удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности, влияние работы на различные стороны повседневной жизни, умение организовать отдых, наличие проблем с близким окружением, качественные характеристики работы. Выявлено, что преобладает положительное или нейтральное влияние работы на повседневную жизнь у работающих женщин без детей и матерей, а также отсутствуют значительные различия по количеству рабо-

Для цитирования: Белехова Г.В., Ивановская А.Л. (2022). Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 1. С. 209–222. DOI: 10.15838/esc.2022.1.79.11

For citation: Belekova G.V., Ivanovskaya A.L. (2022). Satisfaction with the work-life balance: Working women's view (regional aspect). *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(1), 209–222. DOI: 10.15838/esc.2022.1.79.11

чих дней в месяц и фактической продолжительности рабочего дня. Установлено, что женщины без детей чаще выполняют дополнительную работу, хуже умеют организовывать свой досуг, чуть более резки в отношении близкого окружения. Однако существенных различий в удовлетворенности балансом труда и семьи у женщин с детьми и без детей не выявлено. Определено, что для работающих женщин (с детьми и без), которые удовлетворительно оценивают возможность сочетать трудовые и семейные обязанности, характерны лучшие показатели трудовой активности (меньше опозданий и срывов в работе, реже невыполнение планов и проч.), более высокий уровень реализации физических, личностных и профессиональных способностей в трудовой деятельности. Схожесть субъективного восприятия баланса труда и семьи у работающих женщин с детьми и без детей может говорить о высокой адаптивности женщин к многозадачности и распределению времени. Обозначена важность совершенствования политики в отношении семьи и труда, в частности в плане развития гибких форматов занятости.

Ключевые слова: женщина, баланс труда и семьи, субъективная оценка, социологический опрос, удовлетворенность, рабочий день, досуг, трудовой потенциал.

Благодарность

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (конкурс «Аспиранты»).

Введение

Несмотря на технологические и социальные изменения (интенсификация занятости, расширение гибких форм занятости, цифровизация жизни, расширение прав и возможностей женщин и проч.), отход от однозначного распределения ролей между мужчиной как «добытчиком и кормильцем» и женщиной как «хранительницей домашнего очага», в общественном сознании и научной дискуссии не теряет актуальности проблематика совмещения женщиной трудовых и семейных обязанностей. «Гендерный контракт „работающей матери”» по-прежнему является доминирующим, что подразумевает, что женщины сочетают постоянную занятость с семейными и домашними обязанностями» (Antoshchuk, Gewinne, 2020; Темкина, Роткирх, 2002, с. 8). По мнению россиян, мужчина до 30 лет должен получить образование (65%), вступить в брак (56%), сделать карьеру (52%) и завести детей (40%), тогда как женщина — вступить в брак (77%), завести детей (75%), получить образование (60%), научиться готовить (52%), и только 19% считают, что она должна сделать карьеру. Наряду с этим преобладающая доля опрошенных отмечает, что при рождении ребенка женщина должна посвятить себя его воспитанию (до 3-х лет — 44%, до школы — 20%) и только после этого возвращаться

на работу¹. Гендер проявляется в разделении домашних обязанностей: женщина больше занята в выполнении хозяйственных дел по дому (так считают 50% опрошенных; 62% среди женщин и 35% среди мужчин), воспитании детей (47%; 54% среди женщин и 38% среди мужчин), в то время как финансовое обеспечение семьи лежит на плечах мужчин (53%)².

Указанные стереотипы проявляются в «гендерной сегрегации труда, при которой мужчины работают в более оплачиваемых и престижных отраслях экономики, нежели женщины»

¹ Опрос Левада-Центра*. Проведен 7–10 августа 2015 года по репрезентативной всероссийской выборке городского и сельского населения среди 800 человек в возрасте 18 лет. Статистическая погрешность не превышает 4,1%. См.: 30-летний рубеж: гендерные роли и стереотипы // ДемоскопWeekly. 2015. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0653/opros03.php> (дата обращения 22.06.2021).

* Внесен в реестр иностранных агентов.

² Опрос «ВЦИОМ-Спутник». Проведен 10 марта 2019 года. Метод опроса — телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объемом 1600 респондентов в возрасте от 18 лет. Ошибка выборки не превышает 2,5%. См.: Гендерное равенство в России: миф или реальность? // ДемоскопWeekly. 2019. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0811/opros01.php> (дата обращения 22.06.2021).

(Лыткина, 2004, с. 86). Согласно информации МОТ, «в глобальных масштабах труд женщин оплачивается примерно на 20% ниже, чем труд мужчин, даже когда они выполняют одну и ту же работу»³.

Несмотря на имеющиеся взгляды, в настоящее время женщины весьма активно проявляют себя в сфере экономики. Так, в 2017 году уровень занятости женщин в России составил 60% (против 71,5% у мужчин), в том числе женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей до 18 лет, – 77,9%, женщин с детьми до 3-х лет – 48,9%⁴, что говорит о заметной включенности женщин с детьми в трудовые отношения. Но наличие иждивенческой нагрузки детьми, обязанности материнства неизбежно ставят женщин перед задачей оптимизации совмещения профессиональной занятости и семейных обязанностей. В России, как и во всем мире, проблема поиска баланса между работой и семьей называется одной из главных проблем, с которой сталкиваются женщины, занятые на оплачиваемой работе⁵. Данная проблема упоминается заметно чаще (35%), нежели «низкая заработная плата» (22%), «трудности продвижения по службе» (19%) и «меньший заработок, чем у коллег-мужчин» (19%) (Кочергина, 2017, с. 185). Неудовлетворительное распределение времени между работой и личной жизнью, неоптимальное сочетание профессионального развития и семейных обязанностей могут иметь серьезные последствия для женщин (напряжение, стресс, ухудшение здоровья, снижение эффективности работы и проч.), которые могут привести к конфликтам в семье, проблемам на работе, снижению удовлетворенности жизнью в целом.

³ Инициатива, касающаяся трудящихся женщин: импульс к обеспечению равенства // МОТ. Женева, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_630128.pdf (дата обращения 22.06.2021).

⁴ Женщины и мужчины России. 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018. С. 106–107. Сборник публикуется с периодичностью раз в 2 года.

⁵ Towards a better future for women and work: Voices of women and men (2017) / Gallup, Inc.; The International Labour Organization (ILO). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_546256.pdf (дата обращения 22.06.2021).

Обзор научной публицистики показывает, что проблематика баланса труда и семьи рассматривается многими исследователями либо в ходе изучения семей с двумя работающими взрослыми, либо через сопоставление женщин без детей и матерей. При этом выводы однозначны: «Поиск баланса между семьей и работой рассматривается как женская проблема» (Чернова, 2012, с. 296) и зачастую приводит к негативным эффектам: «Сочетание занятости и воспитания детей оказывается очень трудным и болезненным периодом трудовой жизни женщин» (Некрасова, 2013, с. 82); «Женщины с детьми имеют в среднем более низкую производительность и предпочитают занятость на рабочих местах, требующих меньшей ответственности и интенсивности труда» (Арженовский, Артамонова, 2007, с. 67); «При прочих равных условиях семейные обязанности делают женщин менее конкурентоспособной рабочей силой, в результате чего женщины вынуждены выбирать между детьми и работой или мириться с необходимостью сочетать домашние обязанности и работу»⁶.

На наш взгляд, в современных условиях продолжительные системные дискриминации женщин с детьми в сфере труда во многом нивелированы, более того, женщины (с детьми и без детей) обладают высокой адаптивностью поведения на рынке труда. При этом для каждой работающей женщины оптимальное соотношение между профессиональной и личной жизнью сугубо индивидуально, в связи с чем в фокусе нашего внимания находится анализ субъективного восприятия работающими женщинами баланса труда и семьи, в том числе при наличии/отсутствии иждивенческой нагрузки детьми. Цель работы состоит в сравнительном исследовании удовлетворенности балансом труда и семьи у работающих женщин с детьми (т. е. матерей) и без детей. Это позволит оценить возможности и ограничения занятости женщин с различной повседневной нагрузкой и разными жизненными приоритетами.

⁶ Рошин С. Равны ли женщины мужчинам? Часть II // ДемоскопWeekly. 2005. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0221/tema01.php> (дата обращения 22.06.2021).

Исследование баланса труда и семьи: женский аспект

Конструкт «баланс труда и жизни» (work-life balance)⁷ был введен в научный оборот в 70-х гг. XX века при изучении проблемы сочетания карьеры и личной жизни женщины, которая могла бы успешно реализовать себя в профессиональной деятельности, не забывая при этом о своих супружеских и материнских обязанностях (Barnett, Baruch, 1985). По сути это искусственная категория, призванная помочь понять соотношение между работой (оплачиваемой занятостью) и другими сферами в жизни человека. В научной литературе баланс труда и жизни чаще всего рассматривается либо как степень удовлетворенности индивида сочетанием трудовой и внеуродовой деятельности (Исупова, 2019; Greenhaus et al., 2003), либо как соотношение трудовых и внеуродовых ролей человека с точки зрения конфликтности (Моспан и др., 2016; Clark, 2000), либо как способность индивида оптимально распределять собственные ресурсы (время, знания и навыки, материальные средства и проч.) по сферам (т. е. с точки зрения контроля) (Кольцова, 2014; Voydanoff, 2005).

Для оценки баланса используются варианты прямой субъективной оценки индивидами соотношения работы и личной жизни, которую получают в ходе анкетных опросов или интервью. В ряде исследований применяется один ключевой вопрос, идентифицирующий субъективную удовлетворенность балансом между работой и семейной жизнью: «Насколько Вы удовлетворены соотношением времени, которое Вы тратите на работу, и временем, которое Вы посвящаете другим сторонам Вашей жизни?» (Стребков, Шевчук, 2019), «Удовлетворены ли Вы или не удовлетворены балансом между Вашей работой или основным видом деятельности и семейной жизнью?» (Saltzstein et al., 2001); «Достаточно ли Вам времени, которое остается у Вас после работы, на выполнение семейных и прочих социальных обя-

зательств?» (Antai et al., 2015). Другие авторы ориентируются на комплексный подход и анализируют несколько аспектов баланса, часто с оценкой психологических установок. Отметим трехкомпонентный подход Дж. Гринхаус и др. (баланс времени, затраченного на рабочую и семейную жизнь, психологической вовлеченности в них и удовлетворенности от работы и семейной жизни) (Greenhaus et al., 2003); субъективно-структурный подход А.Н. Моспан и др. (восприятие соотношения работы и жизни, самооценки важности сфер и затрат времени и сил на них, удовлетворенность положением дел в каждой сфере) (Моспан и др., 2016). В зарубежной практике также представлены исследования «временного бюджета» (time-use survey), например «База данных семей» (OECD Family Database), составляемая Организацией экономического сотрудничества и развития, в которой фиксируется «время работы, время для отдыха и личных потребностей, время в пути на работу, удовлетворенность распределением времени»⁸.

Исследования распределения обязанностей в семье показывают, что после рабочего дня у работающей женщины начинается так называемая «вторая смена» в виде домашних дел (воспитание детей, приготовление еды, уборка и т. п.). Феномен «двойной занятости», или «двойной ответственности» женщин интерпретируется как совмещение женщинами оплачиваемой работы с нагрузкой по дому и воспитанию детей. Домашний труд можно отнести к категории ручного, физического, однообразного труда, однако в научной литературе не приводится оптимальных норм его измерения (Груздева, 1994). При этом, как показывают зарубежные исследования, работающие супружеские пары, которые стараются поровну разделить обязанности по дому, в большей степени удовлетворены как семейной, так и профессиональной жизнью, в конечном итоге жизнью в целом⁹.

⁷ В эмпирической части исследования мы используем перевод англоязычного термина «work-life balance» как «баланс труда и семьи». На наш взгляд, такая формулировка более гармонична в контексте проведенного исследования, поскольку мы рассматриваем соотношение только семейной и профессиональной (трудовой) сфер жизни работающих женщин (т. е. не учитываем здоровье, саморазвитие, общественную жизнь и проч.).

⁸ The labour market position of families (LMF) / OECD. URL: <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (дата обращения 22.06.2021).

⁹ Groyberg B., Abrahams R. (2014). Manage Your Work, Manage Your Life. *Harvard Business Review*, no. 3. URL: <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life> (accessed 06.08.2021).

Широко представлены исследования баланса среди женщин, занятых как в «феминизированных» видах деятельности (образование, здравоохранение и т. д.) (Рождественская, 2019; Kumari, Devi, 2015), так и в традиционно мужских отраслях (Исупова, 2019; Подольская, 2019). Данная проблематика также рассматривается в контексте семейной политики и общественных стереотипов (Чернова, 2012), с позиции возможностей цифровой экономики и дистанционного рынка труда (Баскакова, Соболева, 2018).

Отдельный пласт составляют работы по изучению стратегий совмещения женщинами профессиональных и семейных обязанностей (домохозяйка, работающая мама, деловая женщина и проч.). В частности показано, что чем моложе женщина, тем чаще она выбирает совмещение карьеры и воспитания детей (Некрасова, 2013), а стратегии полного посвящения себя либо карьере, либо материнству гораздо менее привлекательны (Савинская, 2013). Установлено, что в среднем за неделю российские женщины тратят на основные домашние дела около 30 часов, в то время как мужчины — 13 часов (Евстифеева, 2013). Однако женщины, трудясь наравне с мужчинами, воспринимают домашний труд и материнство как закономерный процесс и готовы посвятить себя и профессиональной, и семейной жизни (Михайлова, 2017). Этот вывод подтверждается в социологическом исследовании Т.М. Карахановой и О.А. Большаковой о совмещении трудовой и семейной деятельности. Согласно ему 56% опрошенных женщин ответили: «Женщина должна распределять своё время поровну, не в ущерб ни первому, ни второму». При этом суждения о том, что на первом месте у женщины должна быть профессиональная деятельность, а потом — семья, домашнее хозяйство, дети, придерживаются лишь 6% респондентов (Караханова, Большакова, 2018).

Обобщая вышеизложенное, отметим, что проблематика «двойной занятости», поиска баланса между семьей и работой, выбора стратегии совмещения профессиональных и семейных (в т. ч. родительских) обязанностей достаточно широко освещается в научной литературе. Чаше она рассматривается как женская проблема, особенность женской гендерной стратегии. Вместе с тем слабо изучен вопрос о субъективном само-

чувствии женщин, их восприятию сложившегося сочетания трудовой деятельности и семейных, прежде всего материнских, обязанностей.

Материалы и методы

В нашем исследовании, как и в работах (Исупова, 2019; Greenhaus et al., 2003), баланс труда и семьи рассматривается в качестве степени удовлетворенности индивида сочетанием трудовых и внетрудовых обязанностей. Оценка степени удовлетворенности балансом проводится в рамках субъективистского подхода (как, например, в (Стребков, Шевчук, 2019; Antai et al., 2015; Wepfer et al., 2015)) посредством определения субъективного отношения работающих женщин к следующим аспектам трудовой и семейной жизни:

1) удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности — сводная характеристика баланса труда и семьи, отражающая субъективное восприятие сбалансированности между данными сферами. Используется вопрос «Удовлетворены ли Вы лично возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности?»; ответы «удовлетворен» и «скорее удовлетворен» соответствуют удовлетворенности, ответы «не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен» соответствуют неудовлетворенности, ответ «не могу сказать, удовлетворен или нет» соответствует нейтральной позиции;

2) степень влияния работы на различные стороны повседневной жизни — оценивается с помощью вопроса «Как работа влияет на [семью; досуг, хобби, увлечения; поддержание здоровья, общение с друзьями и родственниками, проведение отпуска]?»; ответы «положительно» и «скорее положительно» трактуются как «положительное влияние», ответы «отрицательно» и «скорее отрицательно» трактуются как «отрицательное влияние», ответ «не влияет» соответствует нейтральной позиции, ответ «затрудняюсь ответить» свидетельствует о неопределенности респондента;

3) умение организовать отдых — характеризует неотъемлемый аспект повседневной жизни (досуг) и оценивается в ходе ответа на вопрос «В какой мере Вам свойственно умение организовать свой досуг, отдых?»; варианты «в полной мере», «в достаточной мере» отражают хорошее умение; варианты «в общем и целом достаточно», «мало, недостаточно» — плохое умение;

4) психологические маркеры баланса труда и семьи в виде наличия/отсутствия проблем с близким окружением оцениваются вопросом «Приходилось ли Вам испытывать чувство вины из-за [недостаточного внимания к родителям (матери, отцу); плохого отношения к детям (своим или чужим)]?».

Дополнительно проанализируем характеристики трудовой деятельности у работающих женщин с разной степенью удовлетворенности балансом труда и семьи. Для этого рассмотрим следующие индикаторы:

1) показатели трудовой активности; их рассмотрение в контексте удовлетворенности возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности позволит проследить влияние баланса на трудовую активность; оцениваются с помощью вопроса «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?» (невыполнение норм выработки, опоздания, срывы в работе, рационализаторские предложения);

2) трудовой потенциал и уровень его реализации; используется анализ двумерных распределений между уровнем удовлетворенности возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности и индексом качества трудового потенциала, индексами уровня реализации качественных характеристик трудового потенциала. Индексы рассчитываются согласно используемой в Вологодском научном центре РАН методике (Wepfer et al., 2015; Леонидова и др., 2018). В соответствии с ней структура качества трудового потенциала представляет собой многоуровневую систему, в основе которой находятся восемь базовых компонентов: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникативность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижениях. Они формируют структурные элементы более высокого уровня, а на вершине «древа» располагается интегральный показатель – социальная дееспособность, характеризующая общее состояние качества трудового потенциала. Обозначенные элементы рассчитываются на основе субъективной оценки респондентами степени развития той или иной качественной характеристики, каждой из которых соответствует свой блок вопросов в анкете, и выражаются в виде индекса (верхняя граница равна единице, нижняя находится в интервале от 0,200 до 0,333). В свою очередь уровень реа-

лизации качества трудового потенциала определяется путем математической обработки социологических данных, полученных при ответе респондентов на вопрос об интенсивности использования накопленных возможностей в ходе выполнения трудовых обязанностей (Леонидова и др., 2018).

Информационная база исследования – социологический опрос населения трудоспособного возраста «Качество трудового потенциала», осуществленный в 2018 году на территории Вологодской области сотрудниками Вологодского научного центра РАН. Объем выборки – 1500 человек. Опрос проведен в городах Вологде и Череповце, городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки – не более 3%. Данные обработаны в программе SPSS Statistics.

Методологической особенностью анализа стало исключение из числа опрошенных мужчин и тех респондентов, которые на вопрос о трудовой занятости дали ответ «не работаю (в т. ч. нахожусь в отпуске по уходу за ребенком и т. п.)». Таким образом, в подвыборку для анализа вошли только работающие на момент опроса женщины, имеющие детей, т. е. матери, и женщины без детей (всего 535 человек).

Социально-демографические профили работающих женщин с детьми и без детей схожи (табл. 1). Среди матерей у 44% один ребенок, у 45% – 2 детей, у 9% – 3 детей, у оставшихся 2% матерей – 4–5 детей. Большая часть матерей состоит в браке (67%), остальные либо одинокие (26%), либо проживают совместно с партнером вне официального брака (7%). Среди работающих женщин без детей основная часть одинокие (56%), остальные либо состоят в браке (27%), либо проживают совместно с партнером вне официального брака (17%). Среди женщин без детей выше доля указавших на незаконченное высшее образование (12% против 1% среди матерей), т. е. это работающие студенты. Респонденты в основном являются специалистами средней квалификации (39%

Таблица 1. Характеристика выборки

Параметр	Женщины		Женщины без детей				Женщины с детьми			
	без детей	с детьми	16–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46 лет и старше	16–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46 лет и старше
Опрошено работающих женщин, чел.	111	424	31	39	11	30	11	146	149	118
Доля категории, %	21	79	28	35	10	27	3	34	35	28

Примечание: в анкете возраст детей не уточнялся.
Составлено по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.

женщин без детей и 38% матерей). Реже они трудоустроены в должности специалистов высшей квалификации, причем таких больше среди матерей (16 и 23% соответственно). Руководителями разного уровня являются 13% женщин без детей и 14% матерей. Женщины с детьми заняты преимущественно в государственных и муниципальных предприятиях (40% по сравнению с 25% среди женщин без детей), возможно потому, что государственный сектор – более стабильное место работы, где лучше соблюдаются социальные гарантии. Женщины без детей чаще указывают в качестве места работы индивидуальное или частное предприятие (27% против 22% среди матерей).

Основная доля опрошенных (57% женщин без детей и 56% матерей) имеет достаточные материальные возможности для приобретения необходимых продуктов питания и одежды, однако более крупные покупки для них затруднительны. Порядка трети женщин находится в бедственном положении – им либо хватает денег только на продукты питания (24% женщин без детей и 34% матерей), либо не хватает денег даже на продукты питания и приходится влезать в долги (7% женщин без детей и 2% матерей).

Результаты и обсуждение

Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности. У женщин, не имеющих детей, фактическая продолжительность обычного рабочего дня составляет 8,6 часа, у женщин с детьми – 8,3 часа; среднее количество рабочих дней в месяц у первых – 19,4 дня, у вторых – 19 (табл. 2). Как видим, различия незначительны, хотя «мамы детей до 14 лет могут по своему желанию трудиться на условиях неполного рабочего времени»¹⁰.

¹⁰ Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы // Гарант. URL: <http://base.garant.ru/57236617/friends> (дата обращения 22.06.2021).

Женщины, не имеющие детей, чаще выполняют дополнительную работу (17% против 12,5% среди женщин с детьми), продолжительность которой около двух часов в неделю, что немногим больше, чем у матерей. Работу на дом берут обе рассматриваемые группы (см. табл. 2). Основная причина – особенности профессии, что более характерно для женщин без детей (60% против 46% матерей). Женщины с детьми чаще отмечают интерес к работе (21% по сравнению с 10% женщин без детей), неправильное личное планирование времени (12%) и плохо спланированные рабочие процессы (5%; женщины без детей данные причины не указали).

Сводная характеристика баланса труда и семьи – удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности – в рассматриваемых группах женщин в среднем одинакова (51% среди не имеющих детей женщин, 48% среди матерей; см. табл. 2). Чаще об удовлетворенности говорят матери в возрасте 26–35 (45%) и 36–45 лет (53%) по сравнению с женщинами в тех же возрастных группах без детей (39 и 36% соответственно). Вероятно, матери подбирают работу с более оптимальным графиком, что и позволяет им лучше совмещать разные сферы жизни. Больше остальных удовлетворены сочетанием труда и семейных обязанностей не имеющие детей женщины в возрасте 46 лет и старше (63%), которые, скорее всего, уже реализовали себя в профессии и сумели наладить гармоничную личную жизнь. Наибольшую неудовлетворенность сочетанием труда и семейных обязанностей демонстрируют не имеющие детей женщины 36–45 лет (36%), что, возможно, связано с психологическими особенностями среднего возраста, конфликтом между достижениями трудовой жизни и типичным жизненным путем женщины (брак, семья, воспитание детей).

Таблица 2. Продолжительность работы и удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности, % от числа опрошенных

Показатель	Женщины без детей	Женщины с детьми
<i>Продолжительность работы*</i>		
Фактическая продолжительность обычного рабочего дня (среднее значение), часов	8,61	8,32
Среднее количество рабочих дней в месяц	19,39	18,97
<i>Дополнительная работа**</i>		
Есть дополнительная работа	17,1	12,5
Среднее значение, часов	1,94	0,95
<i>Работа на дом***</i>		
Да, приходится брать работу на дом	18,0	15,6
<i>Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности</i>		
Удовлетворен + скорее удовлетворен	50,5	47,6
Не могу сказать	34,2	34,4
Не удовлетворен + скорее не удовлетворен	15,3	17,9
Справочно: Критерий Хи-квадрат (наличие детей и удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности)	0,489****	
* Вопрос «Сколько времени Вы тратите на основную работу?».		
** Вопрос «Сколько часов в среднем Вы тратите на дополнительную работу?».		
*** Вопрос «Приходится ли Вам брать работу на дом?».		
**** Значение критерия Хи-квадрат, близкое к нулю (0,489), при уровне значимости 0,783 и 0% случаев с ожидаемой частотой менее 5, свидетельствует об отсутствии связи между рассматриваемыми переменными.		
Составлено по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.		

Интересная закономерность прослеживается при рассмотрении данного показателя с позиции общей удовлетворенности жизнью. Так, среди женщин без детей, неудовлетворенных жизнью в целом, по сравнению с матерями этой группы заметно меньше тех, кто не удовлетворен возможностью совмещения труда и семьи – 64% против 75%. Выявленная особенность может свидетельствовать как о сокрытии матерями своего негативного отношения к необходимости сочетать трудовые и семейные обязанности, так и о возможном неосознании наличия подобной неудовлетворенности.

Степень влияния работы на различные стороны повседневной жизни. Женщины склонны оценивать воздействие работы в положительном или нейтральном ключе. В большей мере они говорят об отсутствии какого-либо влияния работы на общение с друзьями и родственниками (так считают 46% женщин без детей и 44% матерей), проведение отпуска (42 и 45%), организацию досуга и хобби (41 и 46%), личные и семейные отношения (40 и 43%). Также по перечисленным сторонам повседневной жизни доля женщин, указывающих на положительное

влияние работы, выше, чем доля отмечающих отрицательное влияние (вне зависимости от наличия детей).

Восприятие влияния работы на поддержание здоровья менее однозначно. Равные доли опрошенных женщин (без детей и с детьми) дают положительные оценки (28 и 30%) или затрудняются с ответом (по 10%). Женщины с детьми в большей степени уверены в отсутствии влияния работы на здоровье (39%) и реже указывают на отрицательное влияние (21%). Женщины без детей не столь конкретны: 32% отмечают отсутствие влияния, 30% – отрицательное влияние. При этом наибольшая доля указывающих на отрицательный эффект от работы на здоровье зафиксирована среди женщин зрелого возраста (36–45 лет) без детей (55%), как по сравнению с матерями того же возраста (19%), так и с другими группами респондентов. Наблюдаемые закономерности показывают, что женщины с детьми либо уделяют достаточное внимание своему здоровью, либо из-за двойной занятости (работа и семья) им «некогда болеть» и некогда взвешенно оценить свое здоровье.

Умение организовать досуг и отдых в большей степени выражено у женщин с детьми (68%, из которых для 44% это умение свойственно в достаточной мере, для 24% – в полной мере), нежели у женщин без детей (59%, из которых для 36% – в достаточной мере, для 23% – в полной мере). Причем для последних недостаточная степень развития этого умения снижает удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности: среди женщин без детей, неудовлетворенных этим сочетанием, большая часть (53%) характеризует свое умение организовать отдых как плохое и меньшая часть – как хорошее (47%). В то же время для женщин с детьми достаточное развитие рассматриваемого умения не обеспечивает соразмерного повышения удовлетворенности балансом труда и семьи: для большей части (57%) матерей, неудовлетворенных балансом, свойственно хорошее умение организации досуга, для меньшей части (43%) – плохое. Другими словами, для женщин с детьми гармоничное восприятие баланса труда и семьи определяется сочетанием успешно реализуемых умений и ролей в повседневной жизни.

Психологические маркеры баланса. Чувство вины и угрызения совести из-за того, что оказывают недостаточно внимания собственным родителям, чаще испытывают женщины без детей (60% против 39% с детьми), из-за плохого отношения к детям (своим или чужим) – в равной степени обе группы (по 35%), при этом матери переживают гораздо сильнее (27% против 18% женщин без детей). Субъективное восприятие возможности сочетать трудовые и семейные обязанности влияет на круг близкого общения работающих женщин. Женщины, удовлетворенные соотношением работы и семьи, не допускают ситуаций, связанных с недостаточным вниманием к родителям, причем среди матерей их больше (64% по сравнению с 52% среди женщин без детей), а также плохим отношением к своим или чужим детям (75% матерей и 82% женщин без детей). Можно предположить, что для матерей ожидаемо более значимы ценности семьи и позитивных взаимоотношений между людьми.

Характеристики трудовой активности женщин без детей и с детьми весьма схожи, хотя есть некоторые различия. В частности, женщи-

Таблица 3. Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности и характеристики трудовой деятельности, % от числа опрошенных

Характеристики трудовой деятельности	Женщины без детей		Женщины с детьми	
	Удовлетворен	Не удовлетворен	Удовлетворен	Не удовлетворен
<i>Невыполнение норм выработки (планов), делаю меньше, чем от меня требуют</i>				
Часто бывает	1,8	0,0	4,0	5,4
Иногда бывает	28,6	41,2	26,7	64,9
Совсем не бывает	69,6	58,8	69,3	29,7
<i>Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени</i>				
Часто бывает	0,0	2,6	2,5	10,8
Иногда бывает	26,8	42,1	16,3	33,8
Совсем не бывает	73,2	55,3	81,2	55,4
<i>Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т. д.</i>				
Часто бывает	0,0	5,3	4,0	4,1
Иногда бывает	21,4	31,6	16,3	43,2
Совсем не бывает	78,6	63,2	79,7	52,7
<i>Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т. д.</i>				
Часто бывает	14,3	0,0	32,7	8,1
Иногда бывает	58,9	47,1	44,1	43,2
Совсем не бывает	26,8	52,9	23,3	48,6
<i>Среднее значение производительности труда по 10-балльной шкале</i>	8,38	7,41	8,48	6,59
Составлено по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.				

ны без детей реже не выполняют рабочие планы (39% против 44% в другой группе), а матери более дисциплинированы и не допускают опозданий, прогулов или ухода с работы раньше времени (71% против 65% женщин без детей). Основная доля женщин в обеих изучаемых группах подает рационализаторские предложения (69% женщин без детей, 67% матерей). Женщины с детьми предлагают подобные улучшения часто (21% по сравнению с 12% среди женщин без детей), тогда как женщины без детей – время от времени (57% по сравнению с 46% среди матерей).

У женщин, удовлетворенных сочетанием трудовых и семейных обязанностей, вне зависимости от наличия детей отмечается высокая производительность труда, они часто подают рационализаторские предложения; также для них менее характерны невыполнение норм выработки, опоздания и прогулы, различные срывы в работе (табл. 3). Следовательно, в отношении работающих женщин (с детьми и без), которые удовлетворительно оценивают баланс труда и семьи, зафиксированы лучшие показатели трудовой активности.

Баланс труда и семьи и уровень реализации трудового потенциала. Различия в рассчитанных индексах трудового потенциала у женщин без

детей и с детьми минимальны, с некоторым перевесом в сторону последних. При этом качество трудового потенциала и уровень реализации в трудовой деятельности качественных характеристик работающих женщин значительно коррелируют с удовлетворенностью возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности: в группах респондентов с преобладающими положительными оценками этого сочетания заметно выше индекс качества трудового потенциала и индексы уровня реализации его качественных характеристик (табл. 4). Другими словами, женщины, удовлетворительно оценивающие баланс труда и семьи, полнее реализуют свои профессиональные, личностные и физические способности на работе.

Заключение

В ходе проведенного исследования мы оценили баланс труда и семьи через субъективные ощущения удовлетворенности от реализации некоторых аспектов трудовой и семейной жизни. Согласно полученным результатам, женщины без детей чаще выполняют дополнительную работу, хуже умеют организовывать свой досуг, чуть более резки в отношении близкого окружения. Для женщин с детьми, т. е. матерей, хорошо развитое умение организовать отдых не обеспечивает соразмерного повышения удов-

Таблица 4. Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности и индексы трудового потенциала населения

Группы женщин по значениям индекса «Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности»	Уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала (индексы)								Индекс качества ТП
	ФЗ	ПЗ	КП	ТП	К	КУ	НУ	ПД	
Женщины без детей									
Положительные оценки (уровень выше 0)	0,6535	0,7190	0,5799	0,4781	0,6879	0,6875	0,7194	0,5785	0,7179
Нейтральные оценки (равно 0)	0,5410	0,5615	0,4341	0,3552	0,5388	0,4656	0,5455	0,4700	0,6453
Отрицательные оценки (уровень ниже 0)	0,5347	0,5939	0,4200	0,2833	0,5665	0,5255	0,5561	0,4023	0,6237
Женщины с детьми									
Положительные оценки (уровень выше 0)	0,6318	0,7135	0,5710	0,4812	0,7013	0,6779	0,7435	0,5681	0,7188
Нейтральные оценки (равно 0)	0,5694	0,5988	0,4582	0,3672	0,5980	0,5481	0,5925	0,4674	0,6697
Отрицательные оценки (уровень ниже 0)	0,5371	0,5539	0,4109	0,3220	0,6059	0,5247	0,5697	0,3836	0,6300
Примечание: ФЗ – физическое здоровье; ПЗ – психическое здоровье; КП – когнитивный потенциал; ТП – творческий потенциал; К – коммуникабельность; КУ – культурный уровень; НУ – нравственный уровень; ПД – потребность в достижении. Составлено по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.									

летворенности балансом труда и семьи. Также среди матерей, неудовлетворенных жизнью в целом, по сравнению с женщинами без детей, заметно больше тех, кто не удовлетворен возможностью совмещения труда и семьи (75% против 64%).

В то же время для обеих групп женщин в среднем одинаковы удовлетворенность возможностью сочетания трудовых и семейных обязанностей, преобладание положительного или нейтрального влияния работы на различные стороны повседневной жизни. Для работающих женщин (с детьми и без), удовлетворительно оценивающих баланс труда и семьи, характерны позитивное восприятие круга близкого общения, лучшие показатели трудовой активности и более высокий уровень реализации способностей в трудовой деятельности. Следовательно, можно говорить о слабом признании работающими женщинами наличия какого-либо дискомфорта от сочетания трудовых и семейных обязанностей.

Отвечая на закономерный вопрос, почему так получается, рискнем предположить, что влияние оказывают сформированные общественные стереотипы. Дело в том, что забота о детях — лишь одна из семейных обязанностей, которые в основном выполняют именно женщины. Женщина, даже не являясь матерью, в большей степени, чем мужчина, несёт ответственность за семью, больше вовлечена в решение ежедневных бытовых задач (Калачикова, Груздева, 2019а; Калачикова, Груздева, 2019б; Мезенцева и др., 2009), воспринимает домашний труд как закономерный про-

цесс (Михайлова, 2017), следовательно, более адаптивна к многозадачности и распределению времени.

Нельзя игнорировать тот факт, что баланс труда и семьи увеличивает удовлетворенность трудовой деятельностью (Nilawati et al., 2019). Однако в России он не является приоритетом политики в отношении семьи и занятости — практически не развиты институциональные формы поддержки работающих родителей и дистанционные форматы занятости, плохо проработаны целевые программы гибкой занятости для матерей (Чернова, 2012; Баскакова, Соболева, 2018). В связи с этим необходима системная работа в рамках социально-трудовых отношений по решению данных проблем. Как отмечает д.э.н. И.Е. Калабихина, в отношении женщин такая работа должна предусматривать минимум три направления: повышение престижности отцовства и развитие «экономики заботы»; общественная помощь в уходе за детьми (через государственные, частные и общественные социальные организации); социально-ответственный (дружественный) работодатель и гибкие режимы занятости¹¹. Основная работа должна проводиться «на местах» и включать практики, которые облегчат совмещение труда и семейной жизни и которые организации смогут ввести в дополнение к законодательным требованиям. В их числе внеочередной отпуск, предоставляемые работодателем услуги по уходу за ребенком (или компенсация подобных затрат), гибкие схемы рабочего времени и расширение возможностей дистанционной занятости.

Литература

- Арженовский С.В., Артамонова Д.В. (2007). Оценка потерь в зарплате женщин с детьми // Прикладная эконометрика. № 3 (7). С. 66–79.
- Баскакова М.Е., Соболева И.В. (2018). Баланс семьи и работы: новые возможности в условиях цифровой экономики // Народонаселение. Т. 21. № 3. С. 122–135. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-09.
- Груздева Е.Б. (1994). Совмещение женщинами профессиональной и семейной ролей: проблемы и пути их решения // Интеграция женщин в процесс общественного развития. Ч. 2. С. 321–356.
- Евстифеева Г.Г. (2013). Гендерная структура домашнего труда в городской семье // Регионоведение. № 1 (82). С. 93–96.

¹¹ Калабихина И.Е. Баланс «Семья-работа» в демографической и семейной политике // ДемоскопWeekly. 2016. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0671/nauka01.php> (дата обращения 22.12.2020).

- Исупова О.Г. (2019). Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 103–121. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.07
- Калачикова О.Н., Груздева М.А. (2019а). Гендерные стереотипы в современной семье: женщины и мужчины (на материалах социологического исследования) // Женщина в российском обществе. № 1. С. 64–76. DOI: 10.21064/WinRS.2019.1.6
- Калачикова О.Н., Груздева М.А. (2019б). Социальная уязвимость семей с детьми в современной России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 12. № 2. С. 147–160. DOI: 10.15838/esc.2019.2.62.9
- Караханова Т.М., Большакова О.А. (2018). Бытовая деятельность в домохозяйстве: необходимый и востребованный неоплачиваемый труд городских рабочих // Вестник института социологии. № 2 (25). С. 100–129. DOI: 10.19181/vis.2018.25.2.512
- Кольцова Е.А. (2014). Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью // Психология. Журнал Высшей школы экономики. Т. 11. № 2. С. 160–168.
- Кочергина Е. (2017). Место женщины в современной России // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. № 3-4 (125). С. 180–186.
- Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. (2018). Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований. Вологда: ФГБУН ВолНИЦ РАН. 192 с.
- Лыткина Т.С. (2004). Домашний труд и гендерное разделение власти в семье // Социологические исследования. № 9. С. 85–90.
- Мезенцева Е.Б., Хоткина З.А., Малышева М.М. и др. (2009). Гендерные противоречия на рынке труда // Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования. М.: Наука. С. 83–186.
- Михайлова Е.В. (2017). Проблема двойной занятости женщин: взгляд трёх поколений жительниц г. Ярославля // Социальные и гуманитарные знания. Т. 3. № 3. С. 273–283.
- 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. Т. 6. № 2. С. 8–29.
- Некрасова Н.А. (2013). Жизненные стратегии и факторы, влияющие на профессиональное становление и карьеру женщины-матери // Известия Юго-Западного государственного университета. № 2 (47). С. 82–85.
- Подольская А.А. (2019). Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 192–210. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.12
- Рождественская Е.Ю. (2019). Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 27–47. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.03
- Савинская О.Б. (2013). Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 16. № 2 (67). С. 142–167.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2019). Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 86–102. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06
- Темкина А.А., Роткирх А. (2002). Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. № 11. С. 4–15.
- Чернова Ж.В. (2012). Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. Т. 10. № 3. С. 295–308.
- Antai D., Oke A., Braithwaite P., Anthony D. (2015). A “balanced” life: Work-life balance and sickness absence in four Nordic countries. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 6(4), 205–220. DOI: 10.15171/ijoem.2015.667

- Antoshchuk I.A., Gewinner I. (2020). Still a superwoman? How female academics from the former Soviet Union negotiate work-family balance abroad. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, 408–435. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.17
- Barnett R.C., Baruch G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135–145. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.135
- Clark S.C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-life balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Kumari T., Devi R. (2015). A study on work-life balance of women employees in selected service sectors. *Pacific Business Review International*, 7(10), 17–23.
- Nilawati F., Umar N., Kusdi R., Zainul A. (2019). The influence of work-life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 97(7), 191–196. DOI 10.18551/rjoas.2019-07.20
- Saltzstein A.L., Ting Y., Saltzstein G.H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452–467. DOI: 10.1111/0033--3352.00049
- Voydanoff P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Wepfer A.G., Brauchli R., Jenny G.J., Hämmig O., Bauer G.F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: A cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*, 15(1), article number 1290. DOI: 10.1186/s12889-015-2584-6. Available at <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-015-2584-6> (accessed: June 22, 2021).

Сведения об авторах

Галина Вадимовна Белехова – научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация. г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belegalina@yandex.ru)

Алена Леонидовна Ивановская – младший научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация. г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: lelia-iv@mail.ru)

Belekhova G.V., Ivanovskaya A.L.

Satisfaction with the Work-Life Balance: Working Women's View (Regional Aspect)

Abstract. One of the employee's objective needs is an appropriate balance between work and private life. The article presents a comparative study of satisfaction with the work-life balance among working women with and without children. Based on the materials of a questionnaire survey of the Vologda Oblast working-age population, conducted in 2018, we investigate the features of perception of the following aspects of work and family life: satisfaction with the ability to combine work and family responsibilities, the impact of work on various aspects of daily life, the ability to organize recreation, the presence of problems related to one's close environment, qualitative characteristics of work. We have revealed that working women with and without children have predominant positive or neutral impact of work on daily life, and there are no significant differences in the number of working days per month and the actual length of the working day. We have found that women without children often perform extra work, are less able to organize their

leisure time, and are harsher in relation to their close environment. However, there are no significant differences in satisfaction with the work-life balance among women with and without children. The paper determines that working women (regardless of parental status) who satisfactorily assess the ability to combine work and family responsibilities are characterized by better indicators of labor activity (fewer delays and disruptions in work, less failure to fulfill plans, etc.), a higher level of realization of physical, personal and professional abilities in work. The similarity of the subjective perception of the work-life balance among working women with and without children may indicate women's high adaptability to multitasking and time allocation. We highlight the importance of improving the policy on family and employment, in particular in terms of developing flexible employment formats.

Key words: woman, work-life balance, subjective assessment, sociological survey, satisfaction, working day, leisure, labor potential.

Information about the Authors

Galina V. Belekhova – Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160000, Russian Federation; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

Alena L. Ivanovskaya – Junior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160000, Russian Federation; e-mail: lelia-iv@mail.ru)

Статья поступила 22.06.2021.