

## ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

---

DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.05

### Правильная ссылка на статью:

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.

### For citation:

Isupova O. G., Utkina V. V. Women in the civil service in Russia: career, family, reproductive intentions. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2016. № 6. P. 69—88.

**О. Г. Исупова, В. В. Уткина**

### **ЖЕНЩИНЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В РОССИИ: КАРЬЕРА, СЕМЬЯ, РЕПРОДУКТИВНЫЕ НАМЕРЕНИЯ**

ЖЕНЩИНЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В РОССИИ: КАРЬЕРА, СЕМЬЯ, РЕПРОДУКТИВНЫЕ НАМЕРЕНИЯ

WOMEN IN THE CIVIL SERVICE IN RUSSIA: CAREER, FAMILY, REPRODUCTIVE INTENTIONS

*ИСУПОВА Ольга Генриховна — PhD, старший научный сотрудник, Институт демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», факультет социальных наук, Москва, Россия.  
E-MAIL: oisupova@hse.ru  
ORCID: 0000-0002-4189-2063*

*Olga G. Isupova<sup>1</sup> — PhD, Associate Professor  
E-MAIL: oisupova@hse.ru  
ORCID: 0000-0002-4189-2063*

*УТКИНА Валерия Владимировна — старший преподаватель факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», департамент государственного и муниципального управления, кафедра государственной и муниципальной службы, Москва, Россия.  
E-MAIL: UtkinaVV@hse.ru  
ORCID: 0000-0003-0012-1999*

*Valeriya V. Utkina<sup>1</sup> — Senior Lecturer  
E-MAIL: UtkinaVV@hse.ru  
ORCID: 0000-0003-0012-1999.*

---

<sup>1</sup> National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

**Аннотация.** Статья посвящена репродуктивным намерениям молодых жен-

**Abstract.** The article is concerned with reproductive intentions of young women

щин, находящихся в начале карьерного пути в учреждениях государственной службы, в основном — в органах федерального управления. Работа основана на 32-х полуструктурированных глубинных интервью, проведенных в 2016 г. Основные выявленные проблемы: а) сложности выбора точки на жизненном пути, в которой женщинам, нацеленным на карьеру, было бы оптимально родить ребенка; б) противоречие между высказанными намерениями иметь детей и фактом, что почти ни у кого из исследуемых в возрасте 27—30 лет детей пока нет, и они не могут с определенностью сказать, когда они появятся. Несмотря на отсутствие жизненного опыта, связанного с материнством, и в целом скорее позитивное отношение к последнему, а также существенное нормативное воздействие представлений о том, что наличие детей обязательно для каждой женщины, участницы откладывают материнство на неопределенное время и, как правило, считают, что оно будет несовместимо с режимом и требованиями их нынешней работы, имеющейся зарплатой, поскольку на них воздействуют и другие две нормы — о том, что материнство должно быть интенсивным, и том, что хороший работник должен отдавать работе все силы.

**Ключевые слова:** государственная служба, репродуктивные намерения, интенсивное материнство, баланс семьи и работы, рождаемость

**Благодарность:** Исследование проведено в рамках исследовательского проекта НИУ ВШЭ 2016 г. «Тенденции демографического развития России в 2005—2015 гг. в контексте долгосрочных демографических трендов».

in the beginning of their career path in various bodies and agencies of state service, mainly of federal government. The article is based on 32 semi-structured in-depth interviews, conducted in 2016. Main research problem and main results consist in difficulties of choice of the point on a life path when career oriented women could optimally give birth to their child. Another problem and finding concern contradiction between stated intentions to have at least one child and the fact that almost none of the researched have any children at the age of 27—30 years, and they cannot even say with some precision when they do plan to have them. In spite of the fact that all of them lack life experience of motherhood, and despite their overall rather positive attitude to the latter, and in the condition when they feel significant social pressure of normative ideas concerning normality of motherhood in life of any woman, the participants postpone motherhood until indefinite future and, as a rule, believe that this is going to be incompatible with their present jobs with their working hours, requirements, and salary. This is mainly due to the fact that the other two norms influence them, namely, that mothering should be intense, and that «a good worker» should give all her energy to the job.

**Keywords:** state service, reproductive intentions, intense mothering, family-work balance, fertility

**Acknowledgments.** This study was implemented under «the national research university higher school of economics academic Fund» program, research grant «Russian demographic trends in the 2005—2015 in the context of long-term demographic trends».

В течение последних десятилетий проблема сочетания женщинами материнства и других семейных обязательств с оплачиваемой работой привлекает неослабевающее внимание исследователей, как в контексте снижающейся рождаемости, так и в связи с тем, что участие женщин в рынке труда становится все более необходимым и неотъемлемым элементом экономики практически всех стран мира.

Как признают многие авторы, у этой проблемы нет простого и легкого решения, однако пути к облегчению ситуации женщин (и мужчин), вовлеченных в семейные обязанности, известны — это интенсификация сети яслей и детских садов, разнообразные пособия, отпуск по уходу за ребенком, налоговые льготы и другие шаги в области семейной политики. В разных странах эти меры сочетаются по-разному, но как именно зависит от этого рождаемость, однозначно доказать нельзя. Как бы то ни было, чем более благоприятна для семей ситуация в стране, тем больше, в рамках своих нормативных представлений, люди рожают детей, даже если у семейной политики нет декларируемых пронаталистских целей.

Прямые и косвенные «сигналы», поступающие от общества относительно того, нужны ли ему дети его граждан или нет, влияют, в том числе, и на тех, у кого пока нет детей [Lutz et al., 2006]. Это особенно важно для молодых женщин, создающих или недавно создавших свою семью, имеющих хорошее образование и некоторые карьерные амбиции [Macdonald, 2009]. Всем этим критериям соответствуют участницы нашего исследования, молодые женщины, работающие в органах государственной службы в России. Характерно, что ни у кого из них пока нет детей, однако все они планируют материнство, хотя определенных планов, связанных с ним, не имеют. В отношении наших участниц мы можем анализировать репродуктивные намерения и их связь со складывающимся у этих женщин образом материнства, а не материнские практики как таковые. Тем не менее, наш основной исследовательский вопрос состоит в том, каковы — по своему детальному содержанию — причины, обуславливающие факт, что в возрасте 25—30 лет участницы лишь очень неопределенно могут говорить о времени осуществления своих репродуктивных планов.

**Описание исследования.** В апреле–августе 2016 г. авторами проведено 32 полуструктурированных глубинных интервью с женщинами, работающими в органах исполнительной власти федерального значения — на государственной гражданской службе. Все интервью проведены в Москве. Опрашиваемые работают именно в Московских федеральных органах и имеют минимум два года опыта работы в них (это минимальный срок для возможности должностного продвижения в соответствии с действующим законодательством<sup>1</sup>). Возраст интервьюируемых — 25—35 лет, они принадлежат примерно к одному поколению, у них близкие нормы и ценности. Подробнее совокупность опрашиваемых описана в табл. (см. Приложение.)

Гайд интервью представлял собой сокращенное биографическое интервью с основным акцентом на периодах школьного и вузовского обучения, выбора профессии, трудового пути, на вопросах создания собственной семьи.

<sup>1</sup> Федеральный закон № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов)». URL: [https://gosszluzhba.gov.ru/Page/Index/Postupleniye\\_na\\_gossluzhbu](https://gosszluzhba.gov.ru/Page/Index/Postupleniye_na_gossluzhbu), доступ 3.11.2016.

Применялся герменевтический качественный анализ текста, происходило кодирование информации, имеющейся в интервью, и ее анализ с точки зрения релевантных теоретических концепций.

**Теоретические подходы.** С точки зрения [Тындик, 2012 (1)], «...вследствие роста занятости женщин и повышения их образовательного уровня макроэкономическая и социальная инфраструктура были переориентированы на двухдоходные семьи, что сделало традиционную модель семьи («мужчина-добытчик, жена-домохозяйка») экономически невыгодной». Соответственно, цена времени, которое работающая женщина тратит на материнство, выше, чем у неработающей, это определяется как уровнем ее заработка и его потерями в связи с уходом за детьми и их воспитанием, так и ее предшествующими инвестициями в свое образование и ожиданиями отдачи от него. Рождение детей у такой женщины вступает в конкуренцию с другими событиями жизненного цикла — получением образования, карьерным ростом, и т. д. В результате родительство сдвигается ко все более поздним срокам, снижается (нередко и до нуля) общее результирующее количество детей у женщины.

Репродуктивная установка, или психический регулятор поведения, обусловленный положительным или отрицательным отношением к рождению определенного числа детей, влияет на фактическое репродуктивное поведение. Она обычно выражается через систему трех показателей: идеальное число детей — когнитивная компонента, связанная с ориентацией на социальные нормы, желаемое — когнитивно-эмоциональная компонента, и ожидаемое — практическая компонента, установка действия [Тындик, 2012 (2)]. Взаимосвязь между этими элементами и реальным поведением интенсивно изучается в развитых странах. В течение длительного периода времени доминировало убеждение, согласно которому представление о желаемом числе детей формируется в юности и в дальнейшем не меняется, базируясь на ценностях родительской семьи и религиозных установках [Ryder, 1973].

Затем исследования выявили, что предпочтения в отношении детности меняются в течение всей жизни, на них оказывают влияние образование и история занятости, создание и распад брачных союзов, предпочтения партнера. Одни и те же люди, представители одного и того же поколения, с возрастом могут менять намерения в отношении количества детей. Например, [Prskawetz et al., 2008] австрийские женщины к 30 годам проявляют чуть более высокие репродуктивные намерения по сравнению с самими собой в возрасте 18—25 лет. Хейланд и соавторы [Heiland et al., 2008] показали, что около 50 % респондентов изменили мнение о желаемом числе детей ко второй волне обследования (через 7 лет), причем у кого-то это число повысилось, у кого-то — понизилось.

Теоретическая модель, объясняющая соотношение между репродуктивными намерениями и фактическими рождениями, разработана Миллером и соавторами в начале 2000-х гг. [Miller et al., 2004]. Она предполагает многоуровневую систему из биологических, психологических и социальных переменных (свойств личности, желаний, намерений и поведения [Miller, 2011]).

Репродуктивные намерения — это серия последовательных и изменяющихся во времени индивидуальных решений в отношении рождения ребенка, они за-

висят от очередности рождения и временного интервала планирования [Morgan, 2001]. Очень большую роль как в формировании намерений, так и в их реализации играет контекст (изменения в брачно-партнерском состоянии, пол имеющихся детей, разногласия между партнерами в отношении деторождения), однако сила репродуктивного желания/нежелания тоже имеет значение.

На репродуктивные намерения сотрудниц госслужбы может влиять ситуация с трудоустройством в России в целом и в государственных органах в частности. Положение женщин на рабочих местах, оплата их труда в среднем хуже, чем у мужчин [Герасимова и др., 2015]. Работодатель при равных условиях и характеристиках кандидатов на вакантное рабочее место чаще отдает предпочтение мужчинам, считая, что для женщин на первом месте всегда стоят семья и дети. Несмотря на формальный запрет такой практики, на собеседовании при приеме на работу перед женщиной подчас в прямой или завуалированной форме ставится условие не рожать детей или откладывать рождение (см. там же). Многие работодатели в нашей стране стремятся не брать на работу беременных и в целом настороженно относятся к женщинам в детородном возрасте. Чтобы не предоставлять беременной женщине социальные гарантии, положенные по закону (отпуск по уходу за ребенком, выплаты в этот период), работодатели часто склоняют ее к оформлению увольнения по соглашению сторон или собственному желанию. На госслужбе, как отмечали наши респондентки, такие нарушения практически невозможны, однако существует определенное неформальное отношение к матерям как работникам «второго сорта». Законодательная гарантия сохранения рабочего места за работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в сочетании с правом женщин использовать отпуск по беременности и родам по частям, в том числе в любой момент выйти из отпуска, мало что дает и мало что меняет. За период длительного отпуска обычно рабочая сфера очень меняется, и женщина, выходящая на прежнее место работы, оказывается «проблемой» для окружающих, так как ей, как минимум, приходится многому учиться заново, но по закону работодатель не обязан ее учить или переобучать. С другой стороны, отцы, пытающиеся уйти в отпуск по уходу за ребенком, встречают со стороны работодателей еще большее сопротивление, основанное, вероятно, на априорных представлениях о разделении домашнего труда между мужчинами и женщинами, что, в свою очередь, усугубляет восприятие женщин-матерей как менее выгодных работников, которые будут нести на себе основную нагрузку по воспитанию детей в семье. Женщины, родившие ребенка в молодом возрасте, находятся в заведомо худшей ситуации и с точки зрения размера «декретных» выплат, так как они, как правило, тем выше, чем продолжительнее стаж и, соответственно, больше заработная плата.

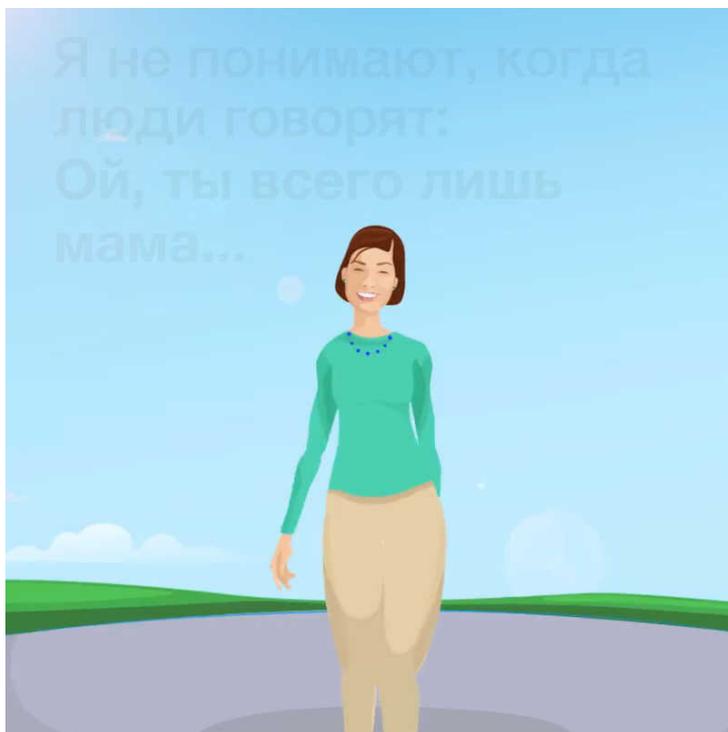
Исследование [Савинская, 2013] матерей Москвы, однако, показало, что наиболее распространенной среди них стратегией является совмещение семьи и работы при возможности примерно сопоставимого вклада усилий как в первую, так и во вторую деятельность. Доля тех, кто предпочитает роль исключительно домохозяйки, остается невысокой, но почти не меняется (не превышая пятую часть матерей); количество ориентированных преимущественно на карьеру, но при этом имеющих детей, в последние годы немного уменьшается (с 8% до 6,5%).

В области баланса работы и семьи в жизни женщин, таким образом, вырисовывается противоречие: матери, как правило, предпочитают работать и зарабатывать, уделяя своим детям только часть времени. Им нужны определенные условия труда, облегчающие такое сочетание видов деятельности: гибкий график работы, сокращенный рабочий день, социальное страхование [Hakim 1998, 2006; Fine-Davisetal, 2004; Daly, 2004; Esping-Andersenetal, 2003; Houston, 2005; Айвазова, 2002; Гурко, 2008; Здравомыслова, 2003; Исупова, 2000, 2015; Роткирх, Темкина, 2007; Чернова, 2008; Карабчук, Нагерняк, 2013] и др. Работодатели, со своей стороны, заинтересованы в «идеальных работниках», способных отдавать все свое время работе. Отметим также, что многие сферы оплачиваемой деятельности уже не могут обойтись без женского труда.

Молодые образованные женщины с карьерными амбициями оказываются в ситуации, когда, с одной стороны, они видят, что матери воспринимаются как «работники второго сорта», с другой — материнство продолжает оставаться сильной социальной нормой, поведением, в идеале ожидаемым от каждой женщины. В связи с этим женщины, работающие в органах государственного управления, наиболее высоких карьерных стремлений стараются избегать: на них давит представление, согласно которому слишком «властная» и ответственная позиция обязательно предполагает отказ от «личной жизни» (особенно для женщины, чья личная жизнь по определению более трудозатратна, чем мужская (см., например, [Чирикова, 2013]). Они могут видеть также и то, что матери часто теряют в зарплатке. Например, [Арженовский, Артамонова, 2007] на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, показали, что существует разница в заработной плате между женщинами с детьми и без, она составляет 8,1 % в пользу последних.

На гражданской службе складывается ситуация [Кашина, 2009], характерная для службы военной [Смирнов, 2000]: женщин в этих отраслях все больше, однако они не занимают ответственные посты и ощущают «стеклянный потолок», создаваемый, в числе прочих факторов, и их собственными интериоризированными общественными представлениями о том, что высшие руководящие посты не для женщин. Конечно, играют роль и системные ограничения, особенно в армии, где женщин меньше, и они в среднем занимают более низкие позиции в иерархии, в то время как сфера гражданской службы феминизируется, женщины там представлены на более высоких должностях [Смирнов, 2000; Кашина, 2009]. Остаётся распространенным мнение, что высокие должностные позиции и слишком интенсивная карьера — не для женщин, в том числе и по причине почти обязательного материнства, которое к тому же, по современным представлениям, должно быть интенсивным, то есть требующим, в интересах ребенка, как можно больше усилий и времени матери [Hays, 1996]. Всё это еще более усложняет задачу поиска баланса между семьей и работой. Сегодня надежда на помощь других женщин своей семье в больших российских городах гораздо слабее, по сравнению с советским временем, когда, согласно [Роткирх, 2011], в нашей стране практиковалось «расширенное материнство», предполагавшее делегирование значительной части, а иногда почти всей материнской работы женщинам из разных поколений своей семьи, чаще всего — бабушкам. Экстенсивное материнство, предполагающее

делегиrowание значительной части материнской работы многочисленным помощникам при сохранении за матерью функций контроля и менеджмента [Christopher, 2012; Dawn, 2016], распространившееся в западных странах не только в виде практик, но и как идеология, в России — именно на декларируемом уровне — пока не популярно (хотя на практике неизбежно). А ведь для молодой женщины, иногда задумывающейся о материнстве, важнее именно декларируемый уровень, реальные практики ей зачастую не знакомы.



Один из примеров образного представления современного материнства: всемогущество и крайняя интенсивность трудовых затрат (нажмите на изображение для проигрывания видео)

**Результаты.** Все опрошенные планируют детей, некоторые при этом очень их хотят, другие (таких заметно больше) именно планируют скорее из нормативных соображений, чаще всего обусловленных традиционными представлениями о женской гендерной роли, или даже в связи с прямым давлением родственников:

*«Я обязательно, иначе мама меня наследства лишит. Поэтому мне надо» (Аппарат Мэра),*

*«Иметь детей хочется, хочется полноценную семью» (Минэкономразвития),*

*«Я считаю, для женщины это ГЛАВНОЕ, я считаю, что женщина ОБЯЗАТЕЛЬНО должна быть матерью» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Нет, дикого желания иметь детей нет, потому что, мне кажется, что мне пока рано...» (Росимущество).*

В некоторых случаях участницы артикулируют именно противоречия общественного воздействия на них со стороны, при этом заметно, что часть нормативных представлений усвоена ими как собственные взгляды:

*«Со стороны говорят, что вот я вижу тебя такой домашней, такой прям дома с детьми, а вот ты пока наоборот, все по-другому [делаешь]... ну у меня смешанные такие чувства, с позиции, что надо, хотя я рада, что сейчас у нас не советские времена, сейчас действительно ты живешь по своим ощущениям, но вот это вот НАДО все равно пока еще остается — для организма и так далее» (Министерство финансов).*

Встречается также некое стремление к «рациональному» желанию, отчасти связанному с созданием некоторой «материальной базы» для деторождения, и в целом появлению той «осознанности» репродуктивных намерений, которой требует доминирующая сейчас идеология «интенсивного родительства» [Haas, 1996]:

*«Я, наверное... хочу захотеть своих детей, не на гормональном уровне, когда мой организм сыграет со мной злую шутку... ну так мы устроены, это хитрый природный механизм, когда твой инстинкт просто срабатывает, вырабатывает... и ты уже не можешь не любить. А вот чтобы без наличия беременности я понимала, что — да, я хочу детей, что я готова к этому психологически, материально, что у меня есть нормальная работа, что я сейчас создам какую-то подушку безопасности, которая мне позволит в течение полутора лет находиться в декретном отпуске, не испытывать дискомфорта» (Аппарат Мэра),*  
*«Чтобы была возможность их ВЫРАСТИТЬ, ОБУЧИТЬ, и так далее, и чтобы у них все было. Финансовая сторона, да» (Федеральное Агентство Научных организаций).*

Сроки рождения детей, однако, очень неясные, почти никто, например, не может сказать, собирается ли рожать детей в ближайшие пять лет, то есть определенные репродуктивные намерения встречаются в единичных случаях:

*«Все-таки надо выйти замуж и родить детей, но не прямо сейчас... но я не могу сказать, что я против детей, то есть, я все-таки думаю об этом... не знаю, я не думаю откладывать, смотря на сколько, вот мне 26 лет, откладывать до 30, ну это как бы и не откладывать, если 35, то там уже нужно думать о, в том числе, медицинских показаниях...» (Минэкономразвития),*

*«Я думаю, что в течение пяти лет, скорее всего, да. Очень сложный вопрос, очень много факторов. Зависит от [бизнеса мужа], того, какие у меня на работе будут перспективы, от того, какая в стране политическая ситуация, от того, заведет ли моя сестра детей, или нет» (Росимущество).*

Отчасти такая неясность связана с неопределенностью в области отношений с мужчинами (несовпадение времени и возраста, когда дети, по решению партнеров, должны появиться на свет, или просто неопределенность отношений, отсутствие в них стабильности):

*«Я не против, но у меня сейчас и мужа нет для детей, если у меня у самой сейчас нестабильные отношения. У нас разошлись цели в жизни, то есть он сейчас хочет просто развлекаться и хорошо жить, а я хочу детей и семью, и мы не можем это совместить» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Не привыкла я рассчитывать на кого-то, потому что понимаю, что в любой момент все может очень сильно измениться... он сотрудник МВД, но бюджеты у нас разные, поэтому я в своих мечтах даже и не учитывала его бюджет, просто исхожу из своих возможностей» (Аппарат Мэра),*

*«Это [время рождения ребенка] не должно зависеть от твоей работы, от мужчины скорее» (Федеральная Налоговая Служба),*

В некоторых случаях мужчины-партнера нет, а планы рождения ребенка из-за возраста становятся нормативно первостепенными, но к одинокому материнству, без мужчины, никто из интервьюируемых готовности не выразил:

*«[Тут], смотря что я ставлю целью, выйти замуж и родить ребенка в любви, или просто выйти замуж и родить ребенка, потому что надо, потому что 30 лет вот зимой стукнет. Я выросла в семье, построенной на любви и уважении, и, конечно, мне бы хотелось, чтобы в моей личной семье то же самое было» (Росимущество),*

*«Я не замужем, и когда были такие моменты, как-то относилась к этому с легкостью, сейчас... говорят, нужно остепениться... начинаешь задумываться... цель [родить ребенка] конечно же, есть, но... как-то это все равно происходит все-таки не спонтанно... иногда, наоборот, будешь этого добиваться, и не получится. Пока [отношусь к этому] спокойно, но начинаешь уже волноваться» (Министерство финансов).*

С другой стороны, практически во всех случаях, время рождения детей связано и с карьерными соображениями тоже:

*«Я за поздние браки и за позднее рождение детей... ну после 25... ну... я сейчас уже не против... сначала мне как бы это не нужно было, я хотела работать... если бы у [меня] сейчас все было бы нормально с работой» (Федеральное Агентство Научных организаций).*

Высказывалась идея, что лучше не уходить в отпуск по уходу за ребенком, пока не достигнешь относительно высоко оплачиваемой должности — на такую должность, скорее всего, найдется новый сотрудник, даже на временное «декретное» рабочее место, в то время как на низкооплачиваемую он, скорее всего, не найдется, а работу просто поделят между другими сотрудницами отдела без прибавки к зарплате, или же возьмут сотрудника на временное рабочее место, да еще и с невысокой зарплатой:

*«Если честно, хотела бы уйти в декрет с этой должностью, потому что я сейчас занимаю должность референта, это примерно зам. начальника отдела по уровню, и я веду смысловые вопросы, и для себя я решила, что 6,5 лет, это уже много, и возраст такой, что пора» (Министерство природных ресурсов и экологии).*

Получается, что материнство при недостаточном карьерном росте — «несправедливый» поступок по отношению к коллегам:

*«Она, будучи на средней должности, завела ребенка, ее все осуждали за то, что она на такой низкой должности завела ребенка. Потому что должны работать люди, вот когда ты руководитель, уже вот тогда можешь делать такие решения. Потому что другие должны будут работать на этой должности, а не на руководящей» (Росимущество)*

*«Обычно, когда женщина уходит в декрет, ее стараются максимально возможно повысить, потому что она выходит в декрет на три года, соответственно, если она была в должности зам. начальника отдела, или зам. начальника управления, три года это будет вакантная должность, на которую берут человека без конкурса, вот эти три года человек будет работать, получать зарплату зам. начальника отдела, управления, а не консультанта, мало кто пойдет на декретную должность консультанта» (Федеральная Налоговая Служба).*

Почти все говорят о том, что хотели бы только одного ребенка, или «одного, а там посмотрим», но некоторые высказывают желание иметь двоих-троих:

«Я хочу не одного, и с маленькой разницей в возрасте, это идеальный бы был вариант, тогда уже, спустя, допустим, шесть лет, можно выходить. Вот после выхода окончательного уже можно заниматься дальнейшей карьерой и снова строить какие-то планы. Мне кажется, через шесть лет это будет очень интересно. Можно научиться заново, ничего страшного в этом нет» (Федеральная Налоговая Служба),

«Когда двое, проще, чем когда один. Во-первых, старший всегда может присмотреть за младшим, и вдвоем не скучно» (Федеральная Налоговая Служба).

Дальнейшие планы, на то, как обустроить жизнь после рождения ребенка, очень нечеткие в связи с объяснимой недостаточностью жизненного опыта в этой области, однако некоторые предпочтения понять можно:

«Не знаю, честно говоря, как до конца можно будет это совместить с моей работой. Так как у меня ведь ненормированный график, все упирается в это. Поэтому эти детские садики, где четко до шести... Не знаю. Наверное, узнаю лишь на практике!» (Государственная Дума).

Некоторые склоняются в сторону идеалистических представлений, считая, что наличие детей в любом случае изменит их жизнь к лучшему в эмоциональном смысле, поскольку у матерей другими становятся взгляды на жизнь:

«Точно не помешают, так как это влияет на мировоззрение. Я думаю, будет только помогать» (Государственная Дума),

«Это[наличие детей], наверное, мне поможет, потому что я буду отвлекаться от работы» (Федеральное Агентство Научных организаций).

Другие расценивают будущую ситуацию скорее с практической точки зрения, и видят в ней, в основном, негативные аспекты, возможно, опираясь на известный им опыт подруг и знакомых:

«Конечно, это несколько негативно влияет, потому что ты теряешь время, теряешь квалификацию, но это неизбежность, считаю, что у женщины должны быть дети обязательно» (Роструд),

«Будут, как я вижу, действительно будут сложности, потому что все-таки график не очень гибкий, ну с этим люди справляются» (Министерство природных ресурсов и экологии),

«По-любому, уход за ребёнком требует времени. Ну, если со здоровьем будут проблемы, не дай Бог, то придется отпрашиваться с работы. А так... Дети это святое. Всё-таки у нас комитет по вопросам семьи» (Государственная Дума).

Многие говорят о помощниках в материнской работе и планируют их наличие:

«У кого-то сады, ясли, школа, у кого-то бабушки, вот есть такие еще няни, я думаю, что если будет муж, который может это позволить, [у меня есть бабушки]» (Министерство природных ресурсов и экологии),

«Может быть, чтобы няня была, например, ну, может быть, если у моей мамы будет возможность... правда, мама у меня тоже работает и... ясли не рассматриваю, детский сад — может быть... ну, с трех лет, по-моему, детский сад» (Аппарат Правительства).

В целом, опрошенные более-менее представляют себе основные элементы будущей жизни с ребенком — эмоциональное благо, практические трудности, обязательное наличие помощников, отсутствие материнской изоляции, только по-разному расставляют акценты:

«Наверное, если дети болеть будут или что-то ещё, надо брать больничный, то да, это препятствие. Как правило, нанимают людей или просят бабушек, дедушек поси-

*деть. А помочь, дети, наверное, всегда помогают своим родителям силами своими» (Государственная Дума).*

Примерно треть участниц говорит о желании «сидеть» с ребенком долго и в дальнейшем работать на прежнем месте, но неполный рабочий день:

*«Года два-три [находиться в отпуске по уходу]... возможно, года полтора, если потом с последующим выходом на неполный рабочий день. Когда маленький ребенок, работа на госслужбе, как показывает пример коллег из других департаментов, других министерств, это действительно возможно. Есть возможность сокращения продолжительности дня, ну, например, до трех-четырёх часов. На два часа, допустим, меньше» (Министерство природных ресурсов и экологии),*

*«Если я когда-то доживу до материнства, то нельзя кусать бутерброд со всех сторон по чуть-чуть, надо есть с одной стороны и есть его нормально. Если ты уже уходишь в декрет, то уходи и занимайся ребенком полтора года, потому что полтора года у нас оплачиваются. Я считаю, что с появлением ребенка ты отдаешься ему и находишься с ним... Мне кажется, что это не проблема — вернуться. Ты родила, и надо уделить некоторое время ребенку, чтоб он все-таки почувствовал, что у него есть мама, а не мама, которая работает, папа-мама» (Роструд).*

Чуть более половины участниц говорят о том, что как можно быстрее выйдут на работу обратно, а ребенок будет с бабушками или нянями. Но как можно быстрее, это от 6 месяцев до года, то есть материнство «без отрыва от работы» не планируется никем. Короткий декретный отпуск планируется потому, что отрыв от работы на несколько лет, с точки зрения многих участниц, приводит к дисквалификации:

*«Я бы хотела до годика воспитывать, а потом уже нужно в ясли, или куда там берут — ну, мало ли, нянечку...» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Максимум год. Долгое пребывание дома ГУБИТЕЛЬНО для работы. Вы отвыкаете от рабочего процесса, от тех вопросов, которыми вы занимались... из рабочей реальности вы выпадаете, и это неблагоприятно» (Аппарат Правительства),*

*«У нас на действующей работе новая женщина, она восемь лет была в декрете, у нее четыре ребенка, ее вернули на должность, на которой она была, взяли на испытательный срок, и наш руководитель написал, что она нам не подходит, но ее оставили. Ее просто невозможно уволить. Шеф сказал — хотите, не хотите, но вы с ней работаете теперь. Лично я выполняла за нее несколько раз работу» (Росимущество).*

Но некоторые могут предположить и другие причины для короткого отпуска по уходу за ребенком, связанные с возможной непривлекательностью материнской заботы как вида деятельности:

*«Я понимаю, что, может быть, я через полгода от ребенка сбегу, ну как бы тоже, нельзя оставлять, ну куда я его оставляю-то. Все же дети, как я понимаю, разные, кто-то лучше в плане спокойствия, тебе хотя бы даст поспать, а есть такие, что ты даже не спишь, какие там планы, помыться бы успеть» (Аппарат Мэра).*

Женщины, несколько больше продвинувшиеся в карьере, иногда понимают, что уже и не могут себе позволить надолго от нее оторваться, даже если бы хотели, и начинают жалеть, что не родили ребенка раньше:

*«Родители нас отговаривали от ранних даже не браков, от ранних детей, Ой, НЕТ, вам надо получить образование, вам надо пойти работать, я сейчас смотрю, кто ро-*

*дил в 22, ПРЕКРАСНО они родили и сейчас могут заниматься своей карьерой, то есть фактически уже не отвлекаться, а тут в 29 ты как бы понимаешь, что надо и карьерой заниматься, и надо и успеть родить, и тут же выйти на работу» (Росимущество).*

Для ориентированных в большей степени на работу женщин длительный отпуск по уходу возможен только в случае, если они планируют сменить работу, но пока не знают точно, на какую именно:

*«[В отпуске по уходу буду сидеть] не знаю, если мне надоест работа, то долго, если я буду на хорошей работе, то недолго — больше года это уже долго. Специализированных людей наймем» (Росимущество).*

Есть и такие участницы (их довольно много), кто рассматривает возможность вообще изменить после рождения ребенка стиль жизни, профессию, область деятельности, или даже оставить работу совсем:

*«Я просто за время декрета то ли этим дизайнером начну подрабатывать, то ли еще что-то» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Я не знаю, если у меня будет ребенок, а я захочу пойти работать В ШКОЛУ преподавателем, ну почему бы и нет. Ну, если для меня ребенок будет на тот момент приоритетнее, то почему нет» (Аппарат Правительства),*

*«Она НЕ ВЕРНЕТСЯ, госслужба — это удобный способ для декрета, у этой девушки конкретно есть свое дело, она флорист» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Если выходить на какую-то другую [работу], то, однозначно, уже не на госслужбу» (Федеральная Налоговая Служба).*

*«Я скорее откажусь, наверное, от работы, от одной из работ, но не от преподавания. Я не исключаю смены деятельности вообще» (Министерство Юстиции).*

Иногда мысли о последующей возможной смене работы связаны с тем, что многие оценивают уровень зарплат на госслужбе в настоящее время как скорее низкий, и считают, что на ребенка может понадобиться больше денег:

*«Если мне будут нужны деньги [на ребенка], и мне придется искать [более высоко оплачиваемую работу], то буду искать, если можно будет как-то подождать, перебиться, тогда нет» (Федеральная Налоговая Служба).*

Стремление сменить работу в связи с материнством может быть вызвано не только тем, что в содержании работы на государственной службе есть аспекты, которые некоторым участницам не очень нравятся, и материнство просто послужит для этого предлогом или переходным этапом, но и тем, что такая работа у многих предполагает ненормированный рабочий день. А это даже «на берегу», еще до вступления в состояние материнства, представляется женщинам вряд ли совместимым и, скорее всего, нежелательным: плохо будет как детям, так и работающей маме:

*«Они страдают от того, что их дети находятся с няней и они уезжают в 6 утра и приезжают в 10 вечера, и детей видят спящих, поцеловал и до свидания, это вряд ли тот режим, в котором мне бы было комфортно, поэтому, мне кажется, что какая-то дополнительная специальность, например, психолог с возможностью консультирования людей в скайпе, либо какие-то встречи, мне бы [это] позволило совмещать семью и деятельность» (Правительство Москвы),*

*«Дети будут мешать, если честно, хотя бы тем, что они постоянно болеют, и с ними надо сидеть дома, и куда ты не бросишь своего ребенка, и ты в детский сад его*

*не отведешь, если он болеет, ему плохо, ты будешь постоянно брать больничный, что будет плохо сказываться как на работе, так и на карьерном росте, да и вообще на отношении к тебе окружающих» (Федеральная Налоговая Служба).*

В связи с этим наиболее рефлексирующие участницы продумывают относительно детальные планы будущей жизни с детьми, в которых найдется место как материнскому общению с детьми, так и рабочей жизни мамы, но не ценой маминной сверхусталости. Все эти планы так или иначе подразумевают гибкий график или неполный рабочий день:

*«Я просто для себя вижу, когда я уйду в декрет, я хочу, с одной стороны, иметь возможность заниматься ребенком или детьми, но при этом я не хочу полностью погружаться в это, у меня подход такой, что не надо жертвовать детьми, [но и] жертвовать своей жизнью ради детей, то есть ты рожаешь детей, это все отлично, но ты даешь детям самим жить-развиваться и тоже своей [жизнью живешь]. Я думаю, что я буду работать, но не так, как я работаю сейчас; то есть, если у меня муж, который хорошо зарабатывает, я бы занималась тем, чем мне интересно, и я бы могла бы в [работе] развиваться, при этом, естественно, не с 9 утра до 6 вечера» (Минэкономразвития),*

*«Первый вариант, это я оптимизирую все так, чтобы это требовало минимального моего участия, то есть поруководила, рассказала — идем туда — и дальше занимаюсь семьей и детьми, либо это какой-то вариант, который мне бы позволил делать то, что мне приносит удовольствие, но при этом еще и участие, быть включенной в семью» (Правительство Москвы).*

Мало кто рассматривает возможность оставить работу вообще, даже в связи с материнством, поскольку понимают, что это будет в очень значительной степени зависеть от экономической ситуации семьи и крепости отношений с мужем:

*«Мне кажется, эти вопросы сопряжены именно с уровнем достатка, если женщина МОЖЕТ себе позволить не работать или найти себе другую работу, менее загруженную, то, конечно, почему нет. Все-таки содержание детей, это довольно затратно, ребенку хочется дать все САМОЕ ЛУЧШЕЕ» (Аппарат Правительства).*

Играют роль и специфические особенности изучаемой группы женщин, вложивших много усилий в образование и ориентированных на публичную сферу, карьеру, интересную работу в гораздо большей степени, чем на приватную, домашнюю сферу:

*«Такую работу бросать не хочу... потому что интересная очень работа» (Министерство природных ресурсов и экологии),*

*«Я сейчас, в 29 лет, требую не столько любви, сколько уважения, для меня совершенно неприемлема позиция, когда — так, женщина, иди рожай, сиди дома, вари борщи, ну то есть если мне мужчина скажет, не будет поддерживать в моих карьерных устремлениях, скажет ЗАЧЕМ тебе все это надо, сиди дома, все, у меня с ним не будет никакого разговора, да и ему, в принципе, потом, после трёх лет моего домоседства, тоже со мной не о чем будет разговаривать, поэтому я категорически против [быть домохозяйкой]... дети — прекрасно» (Росимущество).*

Тем не менее, вариант разделить отпуск по уходу за ребенком с мужем, несмотря на все сложности этого периода, приходит в голову только одной участнице, начальнице отдела. Она рассматривает возможность смены гендерных ролей

на какую-то часть времени ухода за ребенком, и приводит пример такого поведения женщин в своей организации:

*«Вот эта женская роль [иногда] уходит на второй план, рожать детей и заботиться о доме, у нас даже вот на работе есть, она недавно родила и ей больше 40 лет, она посидела с ребенком только год и вышла на работу, а муж у нее сидит дома, занимается домашними делами» (Министерство Юстиции).*

Остальные в этом отношении совершенно традиционны и планируют «сидеть» с ребенком сами («[Няня — нет] У меня у самой есть две младшие сестры, и у нас тоже были няни, я знаю, какими они бывают, можно маме отдать, это можно» (Федеральная Налоговая Служба)) или перепоручить это какой-нибудь женщине из числа родственников/наемных работниц.

Женщины, работающие на госслужбе и уже имеющие детей, воспринимаются нашими респондентками по-разному. Некоторые считают их работниками «второго сорта», поскольку те не могут уделять работе неограниченное количество времени ежедневно, не могут участвовать в неформальных вечерних практиках, сплачивающих рабочий коллектив, в связи с чем их карьерные возможности становятся «шаткими»:

*«Они спешат домой, конечно, в 6 часов...» (Федеральное Агентство Научных организаций),*

*«Если девочка с ребенком, она не будет сидеть на работе, она в 6 или даже в 5 собирается и уходит, но если ты работаешь очень эффективно, ты можешь до 6 часов нормально сделать работу, но, если ты так поступаешь, то ты точно не будешь в рабочей тусовке, если ты не будешь в рабочей тусовке (вечером посидеть, обсудить ту же работу, в том числе неформальную), то тебя не будут повышать, хорошие проекты давать. Соответственно, ты все равно становишься, даже если хорошо работаешь, немножко аутсайдером» (Росимущество).*

Иногда о работающих матерях говорят, как о людях, не выполняющих весь положенный объем работы, или выполняющих его недостаточно хорошо:

*«Если человек в общем-то не стремится, то больше женщина тогда сосредоточена на семье, на детях то есть, старается вовремя уйти, не перерабатывает. Если женщина НЕ СПРАВЛЯЕТСЯ с чем-то, и ей нужно уйти, то, конечно, она перекладывает [работу] на ДРУГОГО сотрудника в отделе» (Аппарат Правительства),*

*«Пока женщина не обременена семьей, она очень сильно нацелена на карьеру, как только появляется семья, либо она у нее уже есть, и если есть еще дети, и если она хорошая мама, то она меньше начинает уделять времени работе. У меня у сотрудниц, к сожалению, одна только из них замужем с ребенком, все остальные разведенные и у них дети, поэтому я их всегда отпускаю на какие-то праздничные мероприятия, соответственно их работу приходится доделывать другим, у кого, соответственно, нет семьи, кто более активно участвует, и как раз вот эти два человека [делают всю работу]» (Министерство Юстиции).*

Иногда отмечается и нежелание матерей слишком вникать в содержание работы, отдавать этому слишком много сил, возможно, необходимых им для других сторон жизни, слишком явное желание иметь именно удобную необременительную работу, которой госслужба в современной России все-таки никак не является:

*«Кто-то сидит до трех лет, потом, например, на излете третьего года рождает еще ребенка. Там есть дети, и они несовершеннолетние, и уволить в принципе нельзя этого*

человека. В чем минус таких сотрудников, они, когда сидят дома, теряют квалификацию, но стаж у них идет» (Министерство Юстиции),

«Есть, конечно, другие, которые полностью занимаются детьми, и разговоры, в основном, да, какие-то о школе, БОЛЬШУЮ часть времени занимают у них дети... кто-то работает неполный рабочий день, и никак не может выйти из этого состояния, что, вроде, ребенок как-то подрос, и все равно продолжает по полдня работать, чтобы и работа была и детям время уделять», (Министерство финансов).

«У некоторых лень, точно, у кого-то есть, например, возможность СОВСЕМ не работать, но они, наверное, для себя решают, что нужно иметь стаж какой-то, на работе ты все-таки общаешься в коллективе» (Министерство финансов).

С другой стороны, отмечаются повышенные организаторские, менеджерские навыки некоторых работниц-матерей, многие из которых успевают сделать тот же объем работы и с тем же качеством, что и бездетные женщины, в более сжатые сроки:

«С женщинами, у которых есть дети, с ними круто работать, потому что они хотят домой побыстрее уйти, в отличие от тех кукушек, у которых нет детей, и они не хотят домой, вот они сидят, и ты сидишь с ними, «да когда же ты уйдешь-то, а.. иди домой, ну вот мужа себе заведи, ну хоть кота заведи, ну иди ты домой!»... а те, у которых семья, вот она старается в течение дня делать все побыстрее, чтобы уйти вовремя, и молодец!» (Аппарат Мэра).

К тому же работающие матери больше «держатся» за свое рабочее место, опасаясь, что им будет сложнее, чем бездетным, найти другую работу, это также мотивирует их трудиться интенсивнее:

«[Мама иногда] сильнее держатся [за работу], понимая, что им нужно обеспечить этих детишек и кормить, и кто-то, может быть, и рад бы сменить работу, ну вот зафиксирован, потому что нет возможности выбора, потому что нужен ежемесячный стабильный заработок и его падение невозможно» (Аппарат Мэра),

«Я думаю, [мама будет работать] хуже, но первые несколько лет, а потом, я думаю, наоборот» (Федеральная Налоговая Служба).

Отмечается также и то, что в дальнейшем, когда дети подрастают, матери вполне могут достичь и значительного продвижения по службе, но, как правило, в возрасте старше того, в котором это происходит с мужчинами; но отмечается, что женщины часто сами отказываются от карьерного роста в пользу «личной жизни»:

«Я знаю многих людей, которые приходили из декрета, и их должности потом росли существенно. Женщина одна после двух декретов вышла и начала более, наверное, активно заниматься карьерой, она сменила одну должность, она была тоже в рамках отдела, после чего пришла из второго декрета и у нее начался рост она себя всецело уже стала посвящать, ну это когда уже дети были пятилетние-семилетние» (Министерство природных ресурсов и экологии),

«Проблема женского карьерного роста — биологический возраст и желание выйти замуж и родить детей. Здесь возникает выбор: или ты идешь к своей цели и строишь карьеру, сколько бы лет на это ни понадобилось, но при этом ты можешь упустить возможность родить детей, потому что не успеешь. Или ты успеешь, но в определенный детородный возраст не родишь, и потом тяжело будет... Когда ты руководитель и только собираешься строить карьеру, то здесь тяжелее уйти сразу в семейное русло,

*потому что ты должна отдаваться мужу, выполнять свои бытовые функции, растить детей, а это отвлекает от работы. Когда у женщины стоит выбор: идти в руководящий пост или строить семью, — большинство женщин, я уверена, выбирают строить семью, потому что это личное счастье, а работаешь ты до определенного возраста, и после работы может что-то останется... Женщины обычно выбирают путь семьи, а у мужчин нет такого выбора. Им не нужно рожать, а некоторые мужчины с возрастом даже хорошеют» (Роструд).*

Отмечается, что при общей настроенности на карьеру, ее может сделать и бездетная женщина, и мать, но большинство ограничивают себя в таких стремлениях, поскольку считают их несовместимыми с жизнью «настоящей женщины», занимаются самодискриминацией.

Интересно некоторое противоречие, связанное с тем, что почти все участницы упоминают о том, что на госслужбе очень удобно уходить в декрет, так как все, что женщинам положено в связи с материнством по закону, здесь им действительно гарантировано, и что это было для них одним из важнейших факторов при выборе работы:

*«У меня нет цели заработать много денег, у меня скорее цели выйти замуж, родить ребенка, и на гос. службе это очень удобно, тебя не могут уволить, и ничего с тобой не сделают, ты можешь сидеть спокойно три года в декрете, потом выйти, тебя обязаны принять, и в этом плане, мне кажется, у меня вообще идеальное место» (Федеральная налоговая служба),*

*«На госслужбе очень удобно уходить в декрет, [а в частном бизнесе] я вижу женщин, у которых не грудные дети, но маленькие, и они, не скрываясь, я вижу, как они страдают, и они прямо говорят, что «я здесь работаю для денег, если бы у меня была бы возможность сидеть дома с ребенком, я бы сидела дома с ребенком»» (Минэкономразвития),*

Однако в реальности они годами работают на госслужбе, не торопясь рожать (многие в нашей выборке работают так уже пять и более лет).

Сама по себе способность женщин к материнству, а также общественные ожидания относительно того, что каждая женщина обязательно рано или поздно станет матерью, иногда обуславливают дискриминационное отношение даже и к бездетным женщинам при приеме на работу:

*«ВСЕ работодатели задают этот вопрос — замужем/не замужем, есть ли дети и сколько им лет, если ты не замужем и детей у тебя нет, и у тебя определенный возраст, тебя не возьмут на работу, потому что вдруг ты кого-нибудь сейчас найдешь, и родишь детей, уйдешь, а им нужны работники, у нас, мол, и так сотрудниц много, которые сейчас в декрете, по уходу за ребенком, вы нам сейчас клянетесь здесь и божитесь что... Я говорю, я не могу вам клясться, божиться, я даже не собираюсь этого делать, что я не забеременею, что не будет у нас детей и что я не буду сидеть в декрете по уходу за ребенком» (Министерство Юстиции).*

При этом и сами участницы удивляются, когда беременных женщин на работу все-таки берут, и объяснить это могут только социальным капиталом этих женщин:

*«У нас, например, брали людей, которые, знали, что будут в декрет идти, вот прям ЗНАЛИ и брали, но есть тут такой элемент, что по знакомству» (Министерство финансов).*

**Заключение.** Исследование показало, что положение молодых женщин на государственной службе можно считать случаем, демонстрирующим нарастающее

напряжение между требованиями рабочей и частной сферы, каждая из которых «предъявляет права» на всю энергию и все время человека, требует все более высокой интенсивности вклада, в то время как люди, наоборот, все чаще хотят отдавать себя только «частями», но при этом растут их притязания в отношении качества жизни на работе и дома, а также качества жизни своих детей. Те же тенденции отмечены большинством исследователей, занимающихся проблемами баланса семьи и работы [Hakim, 2006; Esping-Andersen et al., 2003; Роткирх, Темкина, 2007; Чернова, 2008; Карабчук, Нагерняк, 2013, и др.].

Одним из факторов откладывания рождений на все более поздний возраст [MacDonald, 2009; Тындик, 2012 (1) (2)], а также отказа от карьеры без «стеклянного потолка» [Кашина, 2009; Чирикова, 2013], могут быть нарастающие — и небеспочвенные — опасения чрезмерной сложности и энергоемкости как материнства [Hays, 1996], так и по-настоящему интенсивной работы.

Сделать осознанный выбор и сказать отчетливое «да» одной из сфер и отчетливое «нет» — другой (или даже отчетливое «нет» обеим) в изучаемой группе никто не способен. Возможно, это связано с укоренившимися представлениями о том, что человек не может быть счастлив и благополучен в ситуации такого отказа, ибо будет «негармоничен» [Роткирх, Темкина, 2007; Савинская, 2013].

Большинство находит некую внутреннюю гармонию в попытке отобразить баланс семьи и работы на ось времени, на траекторию своего жизненного пути, отодвигая материнство на время, когда работа по тем или иным причинам перестанет быть так важна, как в данный момент, в надежде, что к этому времени случатся и определенные карьерные успехи. То есть баланс семьи и работы будет не одномоментным, а облегченным разновременностью своих составных частей. Одновременное осуществление и материнства, и карьерных устремлений представляется молодым женщинам на госслужбе проблематичным и по социально-обусловленным, и по личным причинам.

### Список литературы

*Christopher K.* (Extensive Mothering: Employed Mothers' Constructions of the Good Mother. *Gender and Society* 2012. № 26 (1). P.: 74—96.

*Daly M.* Family policy. Handbook of public policy in Europe / Ed. by H. Compston, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2004.

*Dawn M. D.* (2016). Integrated Motherhood: Beyond Hegemonic Ideologies of Motherhood. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 78 (February 2016). P.: 180—196.

*Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijch A., Myles J.* Why we need a New Welfare State? Oxford University Press, 2003.

*Fine-Davis M., Fagnani J., Giovannini D., Hojgaard L.* Fathers and mothers: dilemmas of the work-life balance: a comparative study in four European countries (Social Indicators Research Series). Dordrecht: Kluger Academic Publisher, 2004.

*Hakim C.* Developing a sociology for the 21st century: preference theory. *British Journal of Sociology*. 1998. No 49. P. 150—162.

Hakim C. Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2006. Vol. 34. No 3. P. 279—294.

Hays S. *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press, 1996.

Heiland F., Prskawetz A., Sanderson W. C. Are Individuals' Desired Family Sizes Stable? Evidence from West German Panel Data. *European Journal of Population*. 2008. № 24 (2). P. 129—156.

Houston D. M. *Work-life balance in the 21st century*. Palgrave: Macmillan, 2005.

Lutz W. et al., The Low-Fertility Trap Hypothesis: Forces that May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe. *Vienna Yearbook of Population Research*. 2006. P. 167—192.

Macdonald C. What's Culture Got to Do with It? Mothering Ideologies as Barriers to Gender Equity, in: J. C. Gornick and M. K. Meyers (eds.) *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. London: Verso, 2009.

Miller W. B. Comparing the TPB and the T-D-I-B Framework. *Vienna Yearbook of Population Research*. 2011. P. 19—29.

Miller W. B., Severy L. J., Pasta D. J. A Framework for Modelling Fertility Motivation in Couples. *Population Studies*. 2004. Vol. 58. No. 2 (Jul., 2004). P. 193—205.

Morgan P. S. Should Fertility Intentions Inform Fertility Forecasts? / US Census Bureau Conference: The Direction of Fertility in the United States, 2001.

Prskawetz A. et al. Austria: Persistent Low Fertility since the mid-1980s. *Demographic Research*. 2008. Vol. 19. № 12. P. 293—359.

Ryder N. B. 1973. A critique of the national fertility study. *Demography*. № 10 (4). P. 495—506.

Айвазова С. Г. Контракт работающей матери: советский вариант. Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. М. : Academia, 2001. С. 291—309. Ajvazova S. G. Kontrakt rabotayushchej materi: sovetskij variant. Gendernyj kalejdoskop. Kurs lekcij [Contract working mother: Soviet version. Gender kaleidoscope. Lecture course] Moscow, Academia. 2001. P. 291—309 (In Rus.).

Арженовский С., Артамонова Д. Оценка потерь в зарплате женщин с детьми // Прикладная эконометрика. 2007. 3 (7). С. 66—79. [Arzhenovskiy S., Artamonova D. Econometric Estimation of the Wage Penalty for the Motherhood. *Applied Econometrics*. 2007. Vol. 7. Issue 3. P. 66—79] (In Rus.).

Герасимова Е. С., Лютов Н. Л., Савинская О. Б., Саурин С. А. Семья и работа: баланс прав и возможностей : сб. ст. / колл.авторов ; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М. : ООО «Вариант», 2015. [Gerasimova E. S., Lyutov N. L., Savinskaya O. B., Saurin S. A. Sem'ya i rabota: balans prav i vozmozhnostej. [Family and work: a balance of rights and opportunities]. Moscow, 2015] (In Rus.).

Гурко Т. А. Брак и родительство в России. М. : Институт социологии РАН, 2008. [Gurko T. A. Brak i roditel'stvo v Rossii. [Marriage and Parenthood in Russia]. Moscow, 2008] (In Rus.).

Здравомыслова О. М. Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации. М. : Эдиториал УРСС, 2003. [Zdravomyslova O. M. Sem'ya i obshchestvo: gendernoe izmerenie rossijskoj transformacii [Family and society: the gender dimension of the Russian transformation]. Moscow, 2003] (In Rus.).

Исупова О. Г. Ваш ребенок нужен только Вам, или Социальный смысл материнства в современной России // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 98—107. [Isupova O. G. Vash rebenok nuzhen tol'ko Vam, ili Social'nyj smysl materinstva v sovremennoj Rossii [Your child is only to you, or social meaning of motherhood in modern Russia]. *Sociological studies*. 2000. № 11. P. 98—107] (In Rus.).

Исупова О. Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 100—120. [Isupova O. G. Materinskaya kar'era: deti i trudovye strategii [Parent career: children and the employment strategy]. *Sociological studies*. 2015. № 11. P. 100—120] (In Rus.).

Карабчук Т., Нагерняк М. Детерминанты занятости для матерей в России // Журнал исследований социальной политики. Том 11. № 1. 2013. [Karabchuk T., Nagernyak M. Determinanty zanyatosti dlya materej v Rossii [Determinants of employment for mothers in Russia]. *The journal of social policy studies*. 2013. Vol.11. № 1] (In Rus.).

Кашина М. А. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // Женщина в российском обществе. Вып. № 2. 2009. [Kashina, M. A., ZHenshchiny na rossijskoj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe: feminizaciya i vosproizvodstvo gendernoj piramidy [Women in the Civil Service of the Russian state: the feminization of gender and reproduction of the pyramid]. *Woman in Russian Society*. 2009. Vol.2.] (In Rus.).

Роткирх А. Мужской вопрос: любовь и секс трех поколений в автобиографиях петербуржцев. СПб. : ЕУСПб, 2011. [Rotkirh A. Muzhskoj vopros: lyubov' i seks trekh pokolenij v avtobiografiyah peterburzhcev [Male question: love and sex in the autobiographies of three generations of Petersburgers]. SPb., 2011] (In Rus.).

Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России / в кн.: Е. Здравомыслова, А. Роткирх и др. (ред.) Российский гендерный порядок: социологический подход. СПб. : ЕУСПб, 2007. С. 169—200. [Rotkirh A., Temkina A. Sovetskie gendernye kontrakty i ih transformaciya v sovremennoj Rossii [Soviet gender contracts and their transformation in modern Russia]. SPb. 2007. P. 169—200] (In Rus.).

Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Том XVI. № 2 (67). [Savinskaya O. B., Balans raboty i sem'i: strategii sovmeshcheniya professional'nyh i semejnyh obyazannostej rabotayushchimi materyami v Moskve [The balance of work and family: the strategy

of combining professional and family responsibilities by working mothers in Moscow]. *The journal of sociology and social anthropology*. 2013. Vol.16. № 2] (In Rus.).

Смирнов А. И. Женщины на службе в российской армии // Социологические исследования. 2000. № 11. [Smirnov A. I., Zhenshchiny na sluzhbe v rossijskoj armii [Women serving in the Russian army]. *Sociological studies*. 2000. № 11] (In Rus.).

Тындик А. О. (1) Репродуктивные установки и их реализация в современной России // Журнал исследований социальной политики. 2012. № 10 (3). [Tyndik A. O., Reproductivnye ustanovki i ih realizaciya v sovremennoj Rossii [Reproductive installation and their realization in modern Russia]. *The journal of social policy studies*. 2012. Vol.10] (In Rus.).

Тындик А. О. (2) Репродуктивные установки населения в современной России // SPERO. 2012. № 16. С. 95—112. [Tyndik A. O. Reproductivnye ustanovki naseleniya v sovremennoj Rossii [Reproductive install population in modern Russia]. *SPERO*. 2012. № 16. P. 95—112] (In Rus.).

Чернова Ж. В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ. СПб. : Норма, 2008. [Chernova Zh.V. Semejnaya politika v Evrope i Rossii: gendernyj analiz [Family policy in Europe and Russia: a gender analysis]. Spb, 2008.].

Чирикова А. Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик // *Comparative Politics*. 2013. № 2 (12). [Chirikova A. E. Women in power and business: a comparative analysis of Russian and French practices. *Comparative Politics*. 2013. Vol.2 (12)].