

З.Е. ДОРОФЕЕВА

ТРУДОВЫЕ ТРАЕКТОРИИ ВЫСОКОРЕСУРСНЫХ МНОГОДЕТНЫХ МАТЕРЕЙ¹

Аннотация. Период отсутствия на рынке труда, связанный с рождением и уходом за детьми, у многодетных матерей является суммарно более длительным по сравнению с малодетными матерями, а выход на работу после перерыва в комплексе с повышенной внутрисемейной нагрузкой — более сложным. При возвращении на рынок труда высокоресурсных многодетных матерей с большой долей вероятности ожидает не только «штраф» за материнство, но и «штраф» за избыточное образование: результатом разрешения конфликта «материнство — работа» для них чаще всего является либо полный отказ от занятости, либо нахождение более гибких вариантов в сфере нестандартной занятости, что часто означает менее высокие требования к уровню квалификации и, как следствие, менее высокий доход. На базе проведенной автором серии глубинных интервью с высокоресурсными многодетными родителями в Москве и Воронеже, включающих блок вопросов о траекториях трудовой занятости женщин, а также целый ряд вопросов о жизненных практиках, показано, что обратной стороной полного или частичного ухода многодетных матерей с рынка труда является интенсификация родительства и установка высокой планки в отношении образования детей, в том числе тщательный выбор образовательных учреждений и большой объем дополнительных занятий. Таким образом, полная или частичная потеря высокоресурсных женщин для рынка труда сопровождается проявлением значимого внеэкономического эффекта, поскольку общество получает активных трансляторов человеческого капитала новому поколению.

Ключевые слова: многодетные матери; рынок труда; трудовые траектории; интенсивное родительство; человеческий капитал.

Для цитирования: Дорофеева З.Е. Трудовые траектории высокоресурсных многодетных матерей // Социологический журнал. 2020. Том 26. № 4. С. 79–95. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7644

В советское время, когда пропагандировалась активная включенность женщин в трудовую деятельность, у матерей практически не оставалось права выбирать между семьей и работой, при этом в приоритете была, скорее, работа, а воспитание детей частично брало на себя

Дорофеева Злата Евгеньевна — научный сотрудник, Центр лонгитюдных обследований, Институт социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; Институт социологии ФНИСЦ РАН.

Адрес: 109074, Москва, Славянская пл., д. 4, стр. 2, каб. 407.

Телефон: +7(495) 772-9590 (доб. 12708). **Электронная почта:** zdorofeeva@hse.ru

¹ В статье использованы результаты проектов, выполненных в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики».

государство. Возникает так называемый контракт работающей матери, поддерживаемый и государством, и обществом [13]. Пока матери работают, дети «появляются и растут как бы сами собой (перерывы на их рождение и уход за ними очень небольшие)» [4, с. 187]. Постепенно трудовая биография женщин начинает адаптироваться к материнству, этому способствует социальная политика СССР: в 1968 г. вводится дополнительный неоплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года², в 1982 г. этот отпуск становится частично оплачиваемым, а также вводится дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до полутора лет³, с 1989 г. частично оплачиваемый отпуск продлевается до полутора лет, а неоплачиваемый — до трех лет⁴. В позднесоветскую эпоху происходит зарождение «профессиональных» матерей, в приоритете у которых семья и дети, а не работа, и главное — они получают признание в обществе [4].

Баланс «материнство — работа» продолжает оставаться крайне актуальным и сегодня. Проблемы двойной женской занятости широко обсуждаются в российском научном поле [4; 5; 7; 9; 10; 13; 16], в том числе в контексте соотношения заработной платы мужчин и женщин и так называемого «штрафа за материнство» [6]. При этом многодетные матери редко становятся прицельным объектом подобных исследований, так как их занятость имеет особенности, нехарактерные для малолетних матерей, которые составляют подавляющее большинство. Эти особенности связаны в первую очередь с длительным отсутствием на рынке труда и спецификой жизненных практик, связанных с наличием трех детей и более.

Именно рождение у женщины третьего ребенка существенно снижает вероятность ее возвращения на рынок труда. О. Савинская выделяет «три основных “пика” выхода женщин на работу после рождения ребенка: первый — через примерно 6 месяцев после родов, второй — к моменту окончания выплаты пособия по уходу за ребенком (1,5 года) и третий — когда его можно устроить в детский сад (3 года)» [9]. Однако

² Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 5 июля 1968 г. № 517 «О мерах по дальнейшему улучшению здравоохранения и развитию медицинской науки в стране» — URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6847.htm (дата обращения 31.03.2020).

³ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС об утверждении разъяснения от 6 июля 1982 г. № 156/10-30 «О порядке предоставления женщинам частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет» — URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_11208.htm (дата обращения 31.03.2020).

⁴ Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 22 августа 1989 г. № 677 «Об увеличении продолжительности отпусков женщинам, имеющим малолетних детей» — URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_15845.htm (дата обращения 31.03.2020).

у многодетных женщин нередкой является ситуация рождения нового ребенка в период нахождения в отпуске по уходу, что, соответственно, сопровождается переходом из одного отпуска в другой. В итоге суммарная продолжительность отсутствия женщины на рынке труда зачастую приводит либо к полному отказу от формальной занятости, либо к ее значительной трансформации, нахождению новых форматов работы.

Эмпирической базой данного исследования послужили 30 глубинных интервью с многодетными родителями Москвы и Воронежа, проведенные с ноября 2019 г. по март 2020 г. Поиск респондентов осуществлялся в тематических онлайн-сообществах, а также методом «снежного кома». Выбор регионов обусловлен контрастным соотношением уровня благосостояния в данных городах: по данным ОБДХ 2018 г., среднедушевой доход многодетных семей столицы занимает лидирующие позиции и составляет 54 180 руб., в то время как Воронежская область, где этот показатель составляет лишь 17 442 руб., занимает 77-е место среди 82 обследуемых субъектов. Кроме того, выбранные регионы имеют существенные различия в уровне социальной поддержки многодетных семей на региональном уровне. Совершенно очевидно, что разный уровень благосостояния выбранных регионов предполагает и разный уровень материального положения проживающих в них домохозяйств, однако в данном контексте в задачи исследования входило не определить доход многодетных семей, а оценить уровень их субъективного материального благополучия, что и являлось одним из критериев отбора респондентов. Таким образом, при разном уровне дохода в двух регионах, выраженном в денежном эквиваленте, были отобраны семьи с сопоставимым уровнем субъективного благополучия.

Важно также отметить, что в задачи исследования не входило сравнение результатов в выбранных регионах, они скорее дополняли друг друга, чем противопоставлялись. Кроме того, число проведенных в каждом регионе интервью не позволяет осуществить сравнительный анализ Москвы и Воронежа, однако дает более цельную картину изучаемых явлений и процессов.

Основой для выбора критериев отнесения многодетных матерей к высокоресурсной группе послужили такие показатели, как образование, доход и профессиональная группа. Данные характеристики были выбраны на основе результатов исследования, проведенного Н.Е. Тихоновой, в котором исходя из индекса ресурсообеспеченности были выделены четыре группы (безресурсные, низкоресурсные, среднересурсные и высокоресурсные) [14]. К представителям высокоресурсной группы в нашем исследовании были отнесены многодетные матери, имеющие образование не ниже среднего специального, оценивающие свой доход как средний или выше среднего по региону и принадлежащие к следующим профессиональным группам: законодатели, чиновники, руководители, специалисты, служащие, квалифицированные работники. Обратим особое внимание на уровень образования представителей выделенной группы. Согласно отмеченному выше исследованию Н.Е. Тихоновой, 87% представителей высокоресурсной группы имеют высшее образование.

Рассматривая образование как один из ресурсов, позволяющий занять соответствующее место на рынке труда и претендовать на определенный уровень дохода, мы рассудили, что включение в высокоресурсную группу лиц не только с высшим, но и со средним специальным образованием при условии соответствующего среднедушевого дохода вполне правомерно.

Среди дополнительных критериев для отбора респондентов были зарегистрированный брак, проживание отца в семье и кровное родство детей с обоими родителями. Данные критерии позволили существенно гомогенизировать изучаемую группу. Критерий отдельного проживания многодетной семьи от других родственников не был включен, однако по результатам исследования выяснилось, что все опрошенные респонденты проживали в домохозяйствах, включающих исключительно родителей и детей. В нескольких семьях старшие дети уже проживали отдельно. Большинство семей (и в Москве, и в Воронеже) сообщили об улучшении своих жилищных условий в течение последних нескольких лет, что, на наш взгляд, дает дополнительные основания для отнесения их к высокоресурсной группе.

Возраст матерей, чьи трудовые биографии легли в основу анализа, варьировался от 32 до 49 лет. Большинство опрошенных матерей имеют по трое детей, восемь респонденток имеют по четверо детей, две — по пятеро детей и одна — шестеро детей. Интервью состояло из нескольких смысловых блоков, включающих широкий круг вопросов, в том числе о распределении обязанностей между членами семьи и организации дел, связанных с детьми; о различных видах помощи, оказываемой семье; о жизненных практиках; об отношении к многодетным со стороны общества; о государственных и негосударственных мерах поддержки многодетных семей. Один из блоков был посвящен занятости многодетных матерей⁵ на рынке труда: в ходе интервью женщин просили описать их трудовую биографию с начала трудовой деятельности. Особое внимание в процессе исследования уделялось типу занятости женщины. С учетом широты возможных видов занятости было принято решение о выделении двух ее видов — «стандартной» и «нестандартной». Под «стандартной» занятостью в данном исследовании понимается «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [2, с. 3]. Понятие «нестандартной» занятости и ее возможных форм более разнообразно и, согласно Гимпельсону и Капелюшникову, включает постоянную (временную) занятость, неполную занятость, недозанятость, сверхзанятость, самостоятельную занятость, неформальную занятость и занятость в домашних хозяйствах [2]. На наш взгляд, включение сверхзанятости в данной работе в понятие «нестандартной» занятости

⁵ Большинство интервью проводилось с матерями. Если на вопросы интервью отвечал отец, ему задавались вопросы о трудовой траектории его супруги.

не имеет смысла, поскольку наша задача — показать именно возможности совмещения формальной занятости на рынке труда и материнства. Тема сверхзанятости в экономике тем не менее будет затронута нами в отношении работы отцов. Занятость в домашних хозяйствах, которая подразумевает ведение ЛПХ и не характерна для представителей высоко-ресурсных групп, проживающих в городах, не рассматривается.

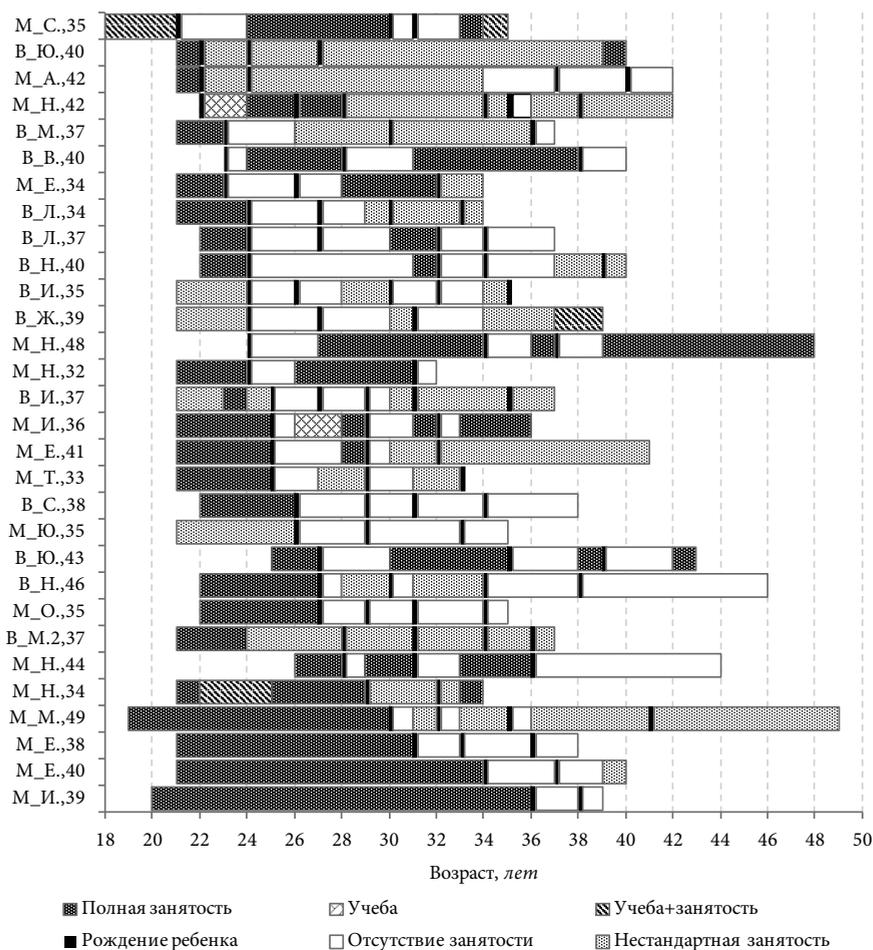
Подавляющее большинство опрошенных женщин имеют высшее образование, поэтому фиксация их трудовых траекторий, как правило, начинается с 21–22-летнего возраста. На рисунке 1 трудовые траектории опрошенных женщин представлены графически при помощи диаграммы Ганта (Gantt chart)⁶. Безусловно, жизнь гораздо богаче и разнообразнее, и ее невозможно схематически изобразить, отразив хитросплетения карьерных сюжетов, однако автором была предпринята попытка выделить наиболее важные с точки зрения данного исследования периоды. В качестве временного интервала для фиксации событий и переходов между ними был выбран один год. Фиксировались периоды длительностью не менее шести месяцев.

Большинство респонденток начали свою трудовую карьеру сразу после окончания учебы, причем в подавляющем большинстве это был «стандартный» вид занятости. Первый период на рынке труда многие описывают как самый активный по уровню включенности и, соответственно, по отдаче от работы, причем не только материальной, но и моральной: *«...очень такая насыщенная работа, и очень много приходилось сидеть, но как-то не замечаешь, потому что такая деятельность... работаешь, работаешь, но не мучаешься»* (О., 35 лет, 4 детей, Москва). Именно в этот момент формируется планка уровня жизни, которой они способны достичь, расходуя личные ресурсы в формальном секторе экономики, а не в семье, однако с рождением ребенка часто ситуация заметно меняется: *«...я была очень занята, это было потрясающе, я зарабатывала, как помню сейчас, 3000 долларов в месяц, все было великолепно. Потом после рождения первого ребенка вышла через месяцев 10, я пыталась выйти сразу, но не получилось»* (Н., 44 года, 3 детей, Москва).

У значительной части опрошенных женщин уже через несколько лет появляется первенец — более чем у половины опрошенных это случилось в первые пять лет после окончания учебы. Если второй ребенок не рождается в течение трех лет, у женщины сохраняются достаточно высокие шансы вернуться на рынок труда, часто даже на прежнее место работы, особенно если местом работы является государственное предприятие: *«...работа меня ждала без всяких проблем, потому что, сами понимаете, это бюджетное, государственное предприятие»* (Ю., 43 года, 3 детей, Воронеж).

⁶ Тип столбчатых диаграмм (гистограмм), который традиционно используется для иллюстрации плана, графика работ по какому-либо проекту.

Однако уже в этот момент у многих возникает конфликт «материнство — работа», особенно если работа не подразумевает гибкости в отношении рабочего графика, совместимого с материнством, появляется мысль о нестандартной занятости. *«Очень хотелось на работу выйти, а ребенок несовместим с той работой. Просто работа такая по 8–10 часов, она интенсивная и не подразумевает детей никак, поэтому они когда слышат, что кто-то замуж выходит, они так: “Все понятно, этого человека мы потеряли”.* <...> *Меня все это время обуревало безумное желание работать удаленно»* (Е., 41 год, 3 детей, Москва).



Примечание: В качестве подписей траекторий на рисунках используются коды, включающие город проживания респондента (В = Воронеж, М = Москва), первую букву имени и возраст на момент опроса.

**Рис. 1. Трудовые траектории опрошенных женщин
(отсортировано по возрасту рождения первого ребенка)**

На рисунке 2 трудовые траектории опрошенных женщин «сдвинуты» во временном континууме таким образом, что момент рождения первого ребенка является фиксирующим стержнем. Такой прием прекрасно иллюстрирует типичную ситуацию потери женщин фертильного возраста для рынка труда на достаточно длительный период. Причем наши данные показывают, что если раннее материнство способствует возвращению к стандартной занятости, то отложенные рождения чаще способствуют либо полному уходу с рынка труда, либо переходу в нестандартную занятость.

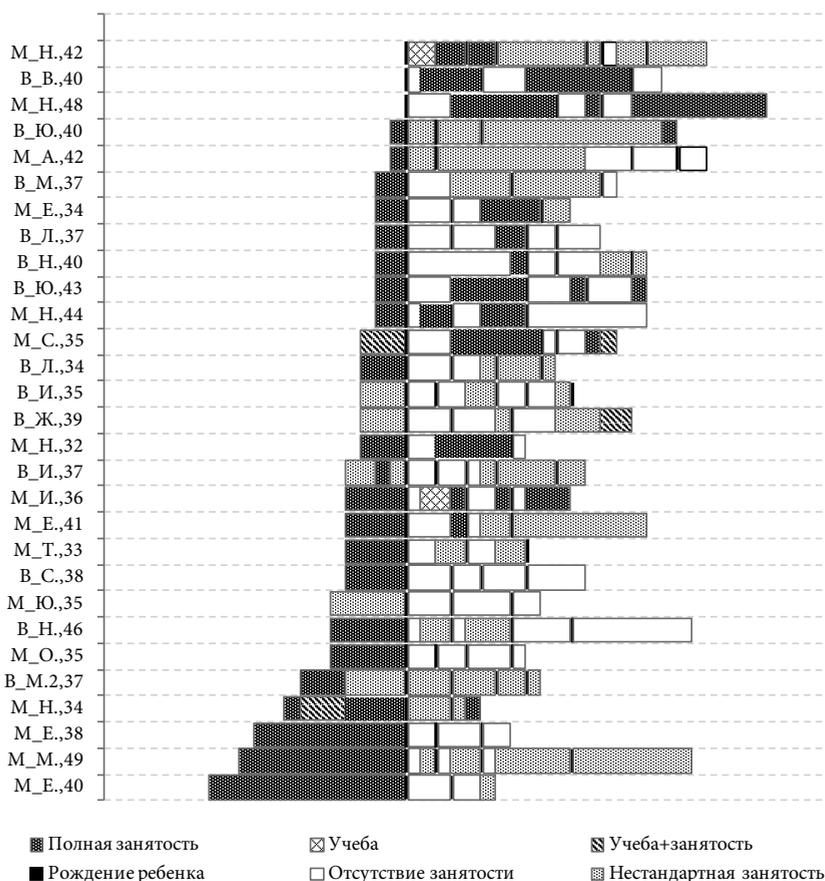


Рис. 2. Трудовые траектории опрошенных женщин («сдвиг» по первому рожденному ребенку)

Аналогичное «выравнивание» по второму рожденному ребенку иллюстрирует выбор женщин в пользу нестандартной занятости или ухода с рынка труда на достаточно длительный период (рис. 3).

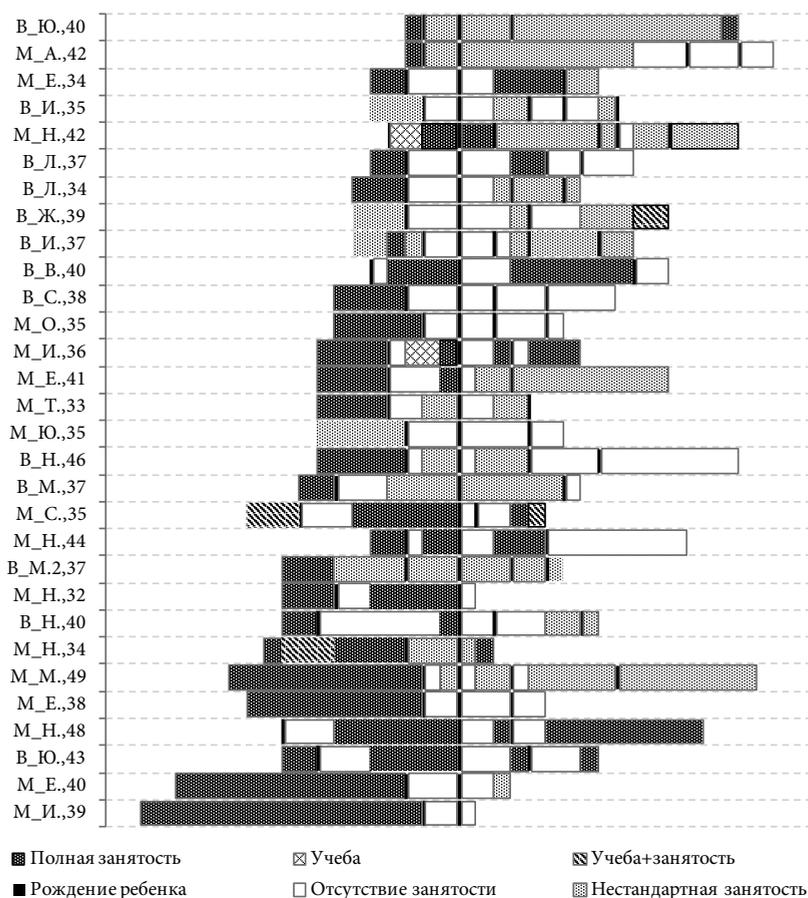


Рис. 3. Трудовые траектории опрошенных женщин («сдвиг» по второму рожденному ребенку)

И наконец, с рождением третьего ребенка подавляющее большинство опрошенных женщин оставили стандартную занятость, полностью уйдя с рынка труда или найдя для себя более гибкие условия занятости (рис. 4). Мы можем предположить, что часть опрошенных женщин, не работающих в настоящий момент, вернется на рынок труда, однако анализ интервью показал, что представления о будущей работе почти всегда связаны с нестандартной занятостью. В новом статусе многодетного материнства возвращение к стандартной занятости представляется маловероятным: «...на старое место работы не планирую, потому что это невозможно — совмещать троих детей с тем графиком работы и местоположением <...> это, скорее всего, [будет] какая-то удаленная работа на дому» (Е., 38 лет, 3 детей, Москва).

В отличие от исследования Т.Ю. Петровой, в котором основным мотивом трудоустройства многодетных матерей является материаль-

ный вопрос [7], для исследуемой нами группы матерей возвращение на рынок труда не вопрос выживания — уровень располагаемого дохода опрошенных и в Москве, и в Воронеже позволяет им не ощущать себя бедными, — чаще это относительно свободный выбор, дающий возможность почувствовать некоторую независимость: «...я <...> работаю не оттого, что я помогаю. Зарабатываю в 10 раз меньше, чем мой муж. Но я трачу на свое развитие, курсы, какие-то тренинги прохожу, то есть обучаюсь чему-то, покупаю детям то, что они давно хотели. То есть сама трачу деньги куда хочу» (И., 35 лет, 5 детей, Воронеж).

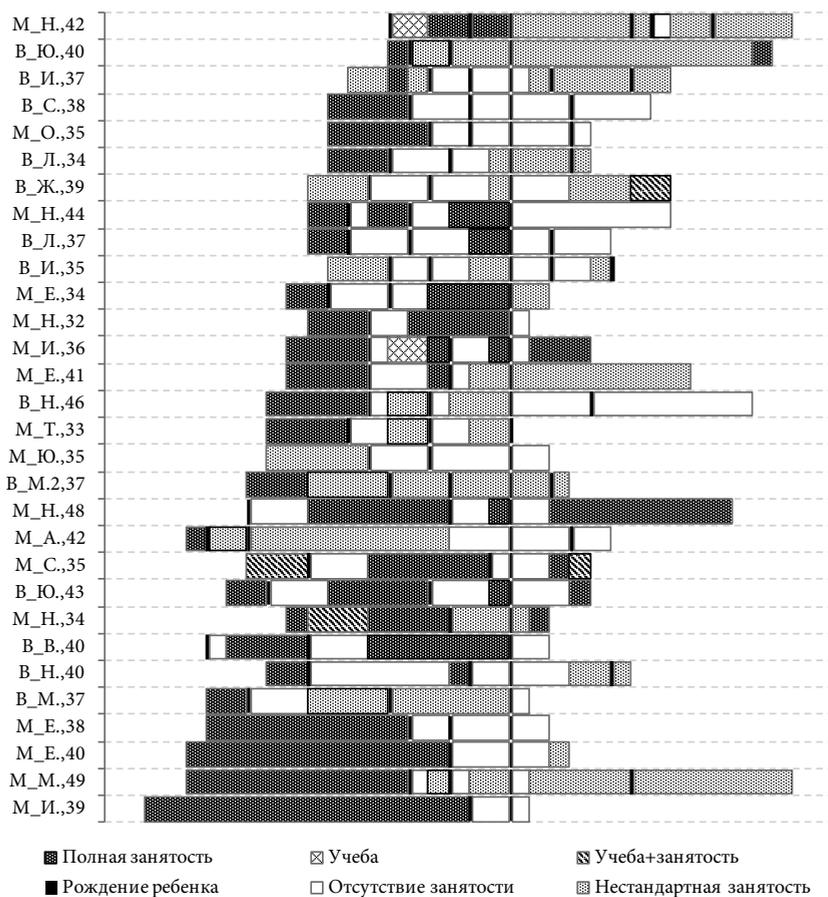


Рис. 4. Трудовые траектории опрошенных женщин («сдвиг» по третьему рожденному ребенку)

Многие неработающие женщины хотели бы вернуться на рынок труда, когда младший ребенок достигнет определенного возраста, — это важно для самореализации не только как матери, но и как работника. Примечательно, что в описании трудовых траекторий, говоря о предстоящем или уже случившемся выходе, женщины не использовали такие

слова, как «вынужденный», «придется», «я должна». Однако обдумывание решения о предстоящем выходе на работу после длительного перерыва сопровождается психологическим дискомфортом, связанным с мыслями об утрате конкурентоспособности на рынке труда, с потерей квалификации, с сомнениями о правильности этого выбора, обсуждением плюсов и минусов в семье: *«Я хотела выйти сейчас официально, чтобы полностью, но столкнулась с таким фактором, что необходим стаж 10 лет. По той специальности, по которой я хочу. И не сертификация диплома, а переподтверждение. По тем специальностям, по которым я хочу, я их не передам. <...> Я очень хочу выйти. <...> меня звали, вроде бы можно, но муж говорит <...>: “Работа будет дороже, потому что тебя никто не заменит. То, что ты делаешь, это 100% никто не сделает”. <...> У нас очень тесная связь [с детьми] — единственный плюс того, что я не работаю. То есть я занята ими, они это знают, они мне все-все рассказывают. <...> Выйдя на работу, я все это потеряю»* (Н., 44 года, 3 детей, Москва).

Наличие близкой эмоциональной связи в семье многие респонденты оценивают очень высоко, причем часто речь идет не только о младенцах и дошкольниках, но и о подростках, с которыми особенно важно не потерять контакт в момент взросления. В опрошенных многодетных семьях часто проявляется высокий уровень детоцентризма и интенсивного материнства, все более характерного в последние десятилетия для высокообразованных слоев [3]. Опрошенные многодетные матери активно вовлечены в процесс воспитания и образования детей.

Важно отметить, что включенность отцов в подавляющем большинстве опрошенных семей достаточно высокая, что согласуется с современной моделью отцовства среднего класса [19]. При этом их работа, как правило, подразумевает либо стандартную занятость, часто с повышенной нагрузкой в виде командировок или дополнительных рабочих часов, либо нестандартную (свой бизнес или сдельная работа), также почти всегда связанную со сверхзанятостью.

Тем не менее при всей эгалитарности распределения обязанностей в опрошенных многодетных семьях, только в одном случае отец наравне с супругой занимался организацией образования детей, общением с педагогами, ведением документооборота, связанного с детьми и их обучением, продумыванием логистических маршрутов. Сложные вопросы, связанные с детским здоровьем, также полностью берут на себя матери. Отцы во многом помогают с развозом детей по многочисленным занятиям, могут решить текущие вопросы, связанные с их здоровьем, например, получить справку в поликлинике или сводить на осмотр к врачу, однако ключевые вопросы, касающиеся детей, практически всегда решают матери. Учитывая количество детей в многодетных семьях и соответственно число задач, требующих ежедневного решения, многодетная мама становится неким стержнем, своего рода «менеджером семьи». Исследователи отмечают, что «вследствие роста занятости женщин и повышения их образовательного уровня макроэкономическая и социальная инфраструктура была переориентирована на двухдоходные семьи, что сделало традиционную

модель семьи («мужчина-добытчик, жена-домохозяйка») экономически невыгодной» [15], однако для многодетных семей эта модель во многих случаях продолжает оставаться более рентабельной. Женщина в многодетной семье совмещает одновременно такое количество функций, что ее выход на работу даже при конкурентной заработной плате может оказаться не только психологически, но и экономически невыгодным, особенно при отсутствии поддержки со стороны близких. *«В ближайший год меня все устраивает, мужа устраивает, самое главное, детям удобно — у них всегда все разогрето, уроки выучены. Это все сложно, очень сложно. Бабушки у нас совсем пассивные, то есть ноль»* (С., 38, 4 детей, Воронеж).

В случае выхода мамы на работу семье требуются дополнительные ресурсы, тогда помощь со стороны родственников (как правило, бабушек) приобретает особую ценность, она является своего рода частью социального капитала семьи, при этом чаще всего речь идет о помощи с детьми-дошкольниками: *«В целом я считаю, что я вполне справляюсь с детьми, если бы не было моей работы. Если есть моя работа, мне нужно физически с кем-то оставить младшую. <...> Поэтому бабушка в этом плане очень выручает. И, как правило, я ее приглашаю в те дни, когда нам именно нужна помощь с оставлением младших детей. В целом она очень рада. Это не тот случай, когда нужно заставлять бабушку или умолять как-то <...> она с радостью играет с детьми, то есть для нее это не обязаловка, для нее это любимые внуки, она всегда рада приехать. Но, конечно, тяжело, когда это надо делать систематически 4 раза в неделю, ей сейчас на дорогу надо тратить час»* (Т., 33 года, 3 детей, Москва). Отсутствие налаженных социальных связей с родственниками тяжело переживается родителями, причем часто эта связь ослабевает именно с рождением новых детей. Близкий круг родственников не всегда разделяет ценности многодетной семьи и не всегда готов оказывать поддержку: *«бабушка уже после первого ребенка была в шоке, а когда речь о втором зашла, она была категорически против. А я считаю, это не дело свекрови решать эти вопросы»* (Е., 41 год, 3 детей, Москва). Достаточно типичной является ситуация, когда родственники живут далеко и не могут оказывать регулярную помощь, а помощь няни может рассматриваться как нежелательная до определенного возраста ребенка: *«Желание [выйти на работу] очень большое есть, но связано как раз-таки с тем, что мы одни в чужом городе и с детьми помочь некому. Брать няню мы не хотим, наверное, на данном этапе. Возможно, если дети подрастут еще чуть-чуть, то я выйду на работу»* (А., 42 года, 4 детей, Москва). Отсутствие помощи от родственников может быть частично восполнено путем налаживания социальных связей с другими семьями, как правило, тоже многодетными: *«Мы между собой четыре семьи очень тесно общаемся, все многодетные семьи. Одна будет скоро многодетной. Как выручаем? Основная помощь — это посидеть с детьми друг друга. <...> Так же и мы выручаем эти семьи. И у всех аналогичная ситуация, то есть бабушки далеко. Ну и так же если вдруг какая-то непредвиденная ситуация, я с уверенностью скажу, что могу оставить детей на день. Слава богу, такого не случалось. Отношения среди нас очень тесные»* (Ю., 35 лет, 3 детей, Москва). Однако речь идет о регулярной, но все же кратковременной помощи, не предусматривающей полноценный выход мамы на работу.

Очевидным решением вопроса кажется помощь няни, но ни в одной из опрошенных семей не было ситуаций, когда на одну няню перекладывался бы объем функций, достаточный для полной занятости обоих родителей на рынке труда. Няни в многодетных семьях, как правило, выполняют функцию помощников, беря на себя присмотр за одним из детей. Если помощь требуется с несколькими детьми, то семье приходится нанимать несколько нянь, однако этот вариант становится менее привлекательным ввиду его стоимости. Кроме того, учитывая сложную логистику, связанную с дополнительным образованием детей (особенно в Москве) и необходимостью регулярных поездок, требуется определенный уровень доверия няне. В этом случае более рациональным решением часто становится уход одного из родителей с рынка труда или нестандартная, более гибкая по сравнению со стандартной, занятость (в подавляющем большинстве случаев речь идет о матерях).

При выборе работы ключевыми критериями для матерей становятся характер выполняемой работы, удобный график, удаленность места работы от дома и т. п. Иными словами, «с появлением ребенка для матери приоритетными становятся те характеристики ее работы, которые позволяют успешно совмещать уход за ребенком и профессиональные обязанности» [9, с. 142]. Ради возможности выйти на рынок труда женщины готовы менять профессию на менее оплачиваемую и престижную. Исследования показывают, что особенно это характерно для низкоресурсных групп женщин: «организуя свою карьеру как дополнительную по отношению к материнству, они остаются в сегменте работ, занимающих неполный рабочий день, а такие рабочие места почти стопроцентно прекарные» [12, с. 351], но и в группе высокоресурсных многодетных матерей эта стратегия — не редкость. Так, одной из наиболее распространенных стратегий является переквалификация в педагога или воспитателя⁷. Эта работа часто привлекает женщин своей доступностью и гибкостью: «...я совершенно случайно в детский сад попала. Поскольку у меня все дети туда ходили, они в соседнюю группу искали кого-то на подмену, и я долго отбрыкивалась, но там надо было спасать ситуацию. Говорю: “Ладно, я выйду на две недели, и все”. <...> Там была ситуация, что я категорически не хотела быть педагогом. Я не умею, не хочу, не могу, оставьте меня в покое, но потом, когда я поняла, что либо группа закрывается, либо я как-то поработаю, чтобы не закрыли группу. И я пришла, и мне понравилось. <...> От сада я жила в 10 минутах, я сына сдавала няне, няня мне его приводила кормить. Я работала только с утра: у меня было с 8 до 12 сначала, потом с 8 до 2, а потом уже полный день работала» (М., 49 лет, 4 детей, Москва). Типична также история

⁷ Речь не идет о семейных детских садах, которые, как показали проведенные интервью, многодетные мамы не воспринимают как работу, хотя от них требуется определенный уровень отчетности. В процессе описания трудовых траекторий семейные детские сады ни разу не были отмечены в качестве этапа трудовой карьеры, о них упоминали при описании получаемых пособий и льгот, из чего можно сделать вывод, что для многодетных семей это, скорее, способ социальной поддержки, притом достаточно ощутимый.

женщин-воспитателей, которые попали в детский сад, устраивая туда своих детей: *«закончила институт с красным дипломом и попыталась заняться ландшафтным дизайном, который у меня был по диплому, но всемо, то есть то, что мне нравилось, но так как старший ребенок (тогда еще единственный) не давал совершенно никакой возможности этого делать, я сначала его устроила в садик, ему на тот момент исполнилось как раз два года, но в садик я устроила не только его, но и себя. Меня дворовый сад не устраивал никак, пошла нашла Монтессори сад, а это начало 2000-х, когда это все шло в гору, но его взяли при условии, что я тоже к ним пойду, обрадовавшись педагогическому образованию. И все — дальше сын потом перешел в обычный садик, а я так и не перешла»* (Н., 42 года, 6 детей, Москва). Более того, наличие нескольких детей дает даже некоторое преимущество в данной профессии: *«Мне кажется, для педагога это плюс — то, что у тебя самого столько детей, тебе больше доверия»* (Н., 42 года, 6 детей, Москва).

Достаточно высокий уровень образования исследуемой группы женщин позволяет им также становиться педагогами в школах, в которых учатся или планируют учиться их дети. Эти рабочие места также привлекают своей доступностью: *«...работала учительницей в школе, английский язык преподавала в школе, где мои дети учатся. <...> Меня неофициально устроили, никому это не нужно было. <...> Эта школа близко ко мне. <...> я ездила туда три дня в неделю, на эти дни приезжала моя мама»* (И., 35 лет, 5 детей, Воронеж). Кроме того, эта стратегия дает некоторые бонусы и открывает перспективы для собственных детей: *«Это, конечно, было прекрасно, потому что это рядом с домом, это любимое занятие, это хорошая школа. Я стала мечтать, чтобы у меня дети туда попали, до этого я не задумывалась о поступлении»* (Е., 41 год, 3 детей, Москва).

Это те самые случаи, когда «моральная рациональность» берет верх над экономической и «заставляет матерей значительную часть своей трудовой биографии строить так, чтобы забота о детях оказывалась для них на первом месте. При этом многие из них оказываются на современном рынке труда в чрезвычайно проигрышном положении, жертвуя своими карьерными перспективами, социальными гарантиями и материальными ресурсами» [12, с. 352]. Имея высокий уровень образования, эти женщины инвестируют этот ресурс в собственных детей и недостаточно используют его потенциал на рынке труда. С экономической точки зрения мы имеем дело со сверхквалификацией матерей и «штрафом» на избыточное образование, ожидающим их на рынке труда [8]. Если же анализировать этот вопрос с социологической точки зрения и, продолжая идеи П. Бурдьё, рассматривать образование как центральный механизм социально-экономического и культурного воспроизводства, а высокоресурсных матерей — как ключевых агентов этого процесса, то мы получаем сильный внеэкономический эффект, дающий прирост человеческого капитала для нового поколения. Ряд зарубежных исследований показывают положительную корреляцию между образованием матери, которое, в отличие от образования отца, имеет более значимый эффект, и будущим детей, в том числе их здоровьем, образованием и доходами⁸.

⁸ Обзор исследований по данной теме приведен в работе: [20].

В. Хайнц, осознавая важность биографического анализа, и трудовых траекторий в частности, выделяет три ключевых понятия: ресурсы, возможности и модели реализации, одновременно отмечая способность индивидов преобразовывать собственные ресурсы в возможности [18]. «Ресурсы отсылают к набору различных, в том числе социальных, капиталов, которыми обладает индивид. Возможности отражают реальный репертуар вариантов, которые индивид перебирает, реализуя активный залог своей деятельности. Модели реализации фиксируются на практике как эффективно осуществленные шаги по построению карьеры» [12, с. 146]. Применительно к анализируемым в данной работе биографиям стоит отметить, что при достаточно высоком уровне ресурсов возможности по их реализации на рынке труда у многодетных матерей с рождением детей резко ограничиваются. При этом модели реализации, смещаясь в семейную сферу, трансформируются в экстенсивное и одновременно интенсивное материнство. Высокоресурсность многодетной семьи во многом обязана активной энергии и «эффективному менеджменту» матери: *«Просто очень активные люди, которые нашли себя в семьях. То есть они, возможно, то же самое творили бы на работе, и у них не было бы детей»* (Н., 44 года, 3 детей, Москва).

Высокоресурсная многодетность в нашем исследовании открылась сверхинтенсивностью и высокой планкой в обучении детей. Очевидно, что претендовать на более высокий результат можно, располагая большим объемом ресурсов: *«Я вкладываюсь в детей, в образование, но там, где можно деньгами это заменить, я заменяю»* (Е., 41 год, 3 детей, Москва). Опрошенные семьи тщательно подходили к выбору школ для своих детей, особенно в Москве, где близость к дому была далеко не решающим фактором. Среди гораздо более важных критериев называли атмосферу в школе, отношение к детям, школьную жизнь помимо самих уроков, социальное окружение. Высокое положение школы в рейтингах в этом списке также присутствовало, но, скорее, как дополняющий общую картину критерий. Более трети опрошенных семей выбрали для своих детей «нестандартные» школы: частные, вальдорфские, школы с углубленным изучением отдельных предметов, школы для одаренных детей. Причем нередкой является ситуация, когда дети из одной семьи учатся в разных школах, что респонденты объясняли разными образовательными потребностями и способностями детей, к которым многие родители относятся с большим вниманием. Кроме того, типичная ситуация в высококоресурсных многодетных семьях — большой объем дополнительных занятий у детей школьного возраста. Как правило, активно посещать занятия дети начинают за один-два года до школы. Раннее развитие детей, характерное для современного интенсивного родительства, менее распространено в многодетных семьях, во всяком случае, в его формальных проявлениях — в первые годы развитием детей родители предпочитают заниматься самостоятельно.

В свою очередь, дети в этих семьях показывают достаточно высокие результаты в обучении. Многие родители говорили, что видят результат своего труда и осознают, что их вложения не напрасны. В нескольких семьях старшие дети окончили школу и поступили на бюджет в ведущие вузы Москвы и Санкт-Петербурга, а двое — даже бесплатно учатся за границей, несколь-

ко старшеклассников являются победителями Всероссийской олимпиады школьников, многие дети, обучающиеся в средней школе, — победители конкурсов и соревнований. Практически каждая опрошенная семья, где есть учащиеся старше 5-го класса, может рассказать о существенных достижениях и успехах детей в учебе, спорте, музыке, творчестве.

Многие опрошенные семьи в процессе рассуждения об образовании детей поднимали и вопрос нравственного воспитания: «...важно само отношение родителей к воспитанию. <...> Я имею в виду, что [родители] задумываются о том, как воспитывать ребенка, чтобы он хорошим человеком вырос. И не только деньги зарабатывал и сдал ЕГЭ, а о нравственной стороне жизни» (Н., 46 лет, 4 детей, Воронеж).

* * *

Таким образом, теряя высококурсовых матерей в качестве квалифицированных работников на рынке труда на достаточно продолжительный период, общество приобретает экстенсивного транслятора человеческого капитала следующему поколению. Избыточность образования, о которой рассуждают экономисты, а также «переинвестирование» государства в образование в случае с многодетными матерями дает не менее важные результаты. «Судьба любого общества зависит прежде всего от свойств его членов», — писал П. Сорокин [11, с. 451]. Высокурсовые многодетные матери повышают не только рождаемость, но и уровень человеческого капитала, внося свой вклад в повышение качества населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арженовский С.В., Артамонова Д.В. Оценка потерь в зарплате женщин с детьми // Прикладная эконометрика. 2007. № 3 (7). С. 66–79.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
3. Исупова О.Г. Интенсивное материнство в России: матери, дочери и сыновья в школьном взрослении // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2018. № 3. С. 180–189.
4. Исупова О.Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 185–194.
5. Карачук Т.С., Нагерняк М.А. Детерминанты занятости для матерей в России // Журнал исследований социальной политики. 2013. Т. 11. № 1. С. 25–48.
6. Ниворожкина Л.И., Ниворожкин А.М., Арженовский С.В. Материнство и заработная плата: почему женщины с детьми зарабатывают меньше? // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 3. М.: НИСП, 2007. С. 72–126.
7. Петрова Т.Ю. Многолетние матери на рынке труда // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2017. № 2 (46). С. 85–89.
8. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под общ. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011. — 576 с.
9. Савинская О.Б. Забота о детях работающих москвичек // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 137–142.
10. Сиявская О.В., Захаров С.В., Карцева М.А. Поведение женщин на рынке труда и деторождение в современной России // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. М.: НИСП, 2007. С. 421–476.
11. Сорокин П. Социология революции. М.: Территория будущего; Российская политическая энциклопедия, 2005. — 704 с.

12. Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты: [Монография] / [В.В. Семенова и др.]; Отв. ред. В.В. Семенова, М.Ф. Черныш, П.Е. Сушко. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. — 512 с.
13. Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4–15.
14. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Ресурсы россиян в условиях кризиса: динамика и роль в адаптации к новым условиям // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 43–53.
15. Тьндик А.О. Репродуктивные установки и их реализация в современной России // Журнал исследований социальной политики. 2012. № 3 (10). С. 361–376.
16. Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. № 3 (10). С. 295–308.
17. Behrman R.J. Mother's Schooling and Child Education: A Survey. Philadelphia: University of Pennsylvania. 1997 [online]. Accessed 18.11.2020. URL: <https://economics.sas.upenn.edu/sites/default/files/filevault/working-papers/97-025.pdf>
18. Heinz R. From work trajectories to negotiated careers: The contingent work life course // Handbook of the life course / Ed. by J.T. Mortimer & M.J. Shanahan. New York: Springer, 2004. P. 185–204. DOI: 10.1007/978-0-306-48247-2_9
19. Lipasova A. Fatherhood Models in the Middle Class of Contemporary Russia // Russian Sociological Review. 2016. Vol. 15. No. 4. P. 202–214. DOI: 10.17323/1728-192x-2016-4-202-214

Дата поступления: 30.04.2020.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2020.
VOL. 26. NO. 4. P. 79–95. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7644

Z.Y. DOROFEEVA

National Research University Higher School of Economics,
Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russian Federation.

Zlata Y. Dorofeeva — Researcher, Center for Longitudinal Studies, Institute for Social Policy, National Research University Higher School of Economics; Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS.

Address: 407, 4/2, Slavyanskaya sq., 109074, Moscow, Russian Federation.

Phone: +7 (495) 772-95-90 (ext. 12708). **Email:** zdorofeeva@hse.ru

WORK TRAJECTORIES OF HIGH-RESOURCE MULTI-CHILD MOTHERS

Abstract. The period of maternity leave for multi-child mothers is generally longer than for mothers with a smaller number of children, and securing a job after taking a break, in conjunction with an increased volume of family responsibilities, is more difficult. When high-resource multi-child mothers return to the labor market, they expect not only a “motherhood penalty”, but also with a high probability a “penalty” for being over-educated. Their solution for the conflict between “motherhood” and “work” most often involves either a complete refusal to be employed, or finding more flexible options in the field of non-typical work, which are often less demanding in terms of qualification level and consequently result in lower income. Based on a series of in-depth interviews conducted by the author in Moscow and Voronezh with high-resource multi-child parents, including a list of questions about the working trajectories of women and also a number of questions about life practices, it is shown that the reverse side of the full or partial departure from the labor market of multi-child mothers is intensive parenting and setting a high standard for children's education, including a scrupulous selection of educational institutions and a large

amount of additional classes. Thus, the complete or partial loss of high-resource women as workers for the labor market is accompanied by a forthcoming significant non-economic effect, since society receives active translators of human capital to a new generation.

Keywords: multi-child mothers; labor market; work trajectories; intensive parenting; human capital.

For citation: Dorofeeva Z.Y. Work Trajectories of High-Resource Multi-Child Mothers. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2020. Vol. 26. No. 4. P. 79–95. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7644

REFERENCES

1. Arzhenovskii S.V., Artamonova D.V. Econometric estimation of the wage penalty for the motherhood. *Prikladnaya ekonometrika*. 2007. No. 3 (7). P. 66–79. (In Russ.)
2. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. *Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda*. Preprint WP3/2005/05. [Nonstandart forms of employment and Russian labour market. Preprint WP3/2005/05.] Moscow: GU VShE publ., 2005. 36 p. (In Russ.)
3. Isupova O.G. Intensive motherhood in Russia: mothers, daughters and sons in school year's growing up. *Neprikosnovennyi zapas. Debaty o politike i kul'ture*. 2018. No. 3. P. 180–189. (In Russ.)
4. Isupova O.G. Mothers career: children and employment strategies. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015. No. 10. P. 185–194. (In Russ.)
5. Karabchuk T.S., Nagernyak M.A. Employment determinant for mothers in Russia. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*. 2013. Vol. 11. No. 1. P. 25–48. (In Russ.)
6. Nivorozhkina L.I., Nivorozhkin A.M., Arzhenovskii S.V. Motherhood and wage: why women with children earn less? *Sotsial'naya politika: Realii XXI veka*. [Social policy: realities of the XXI century.] Vol. 3. Moscow: NISP publ., 2007. P. 72–126. (In Russ.)
7. Petrova T.Yu. Mothers of many children on labor market. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*. 2017. No. 2 (46). P. 85–89. (In Russ.)
8. *Rossiiskii rabotnik: Obrazovanie, professiya, kvalifikatsiya*. [Russian worker: education, profession, qualification.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatel'skii dom NIU VShE publ., 2011. 576 p. (In Russ.)
9. Savinskaya O.B. Taking care of children of working Muscovites. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2011. No. 1. P. 137–142. (In Russ.)
10. Sinyavskaya O.V., Zakharov S.V., Kartseva M.A. Women's behavior in the labor market and childbearing in modern Russia. *Roditeli i deti, muzhchiny i zhenshchiny v sem'e i obshchestve*. [Parents and children, men and women in the family and society.] Moscow: NISP publ., 2007. P. 421–476. (In Russ.)
11. Sorokin P. *Sotsiologiya revolyutsii*. [Sociology of revolution.] Moscow: Territoriya budushchego; Rossiiskaya politicheskaya entsiklopediya publ., 2005. 704 p. (In Russ.)
12. *Sotsial'naya mobil'nost' v uslozhnyayushchemsya obshchestve: ob'ektivnye i sub'ektivnye aspekty: [Monografiya]*. [Social mobility in complicating society: objective and subjective aspects.] Ed. by V.V. Semenova, M.F. Chernysh, P.E. Sushko. Moscow: FNISTs RAN publ., 2019. 512 p. (In Russ.)
13. Temkina A., Rotkirkh A. Soviet Gender Contracts and its Transformation in Contemporary Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2002. No. 11. P. 4–15. (In Russ.)
14. Tikhonova N.E., Karavai A.V. Impact of economic crisis on employment and human capital of Russians. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2016. No. 10. P. 43–53. (In Russ.)
15. Tyndik A.O. Reproductive attitudes and their implementation in modern Russia. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*. 2012. No. 3 (10). P. 361–376. (In Russ.)
16. Chernova Zh.V. Balance of family and work: polics and individual strategies of mothers. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*. 2012. No. 3 (10). P. 295–308. (In Russ.)
17. Behrman R.J. *Mother's Schooling and Child Education: A Survey*. Philadelphia: University of Pensilvania. 1997. Accessed 18.11.2020. URL: <https://economics.sas.upenn.edu/sites/default/files/filevault/working-papers/97-025.pdf>
18. Heinz R. From work trajectories to negotiated careers: The contingent work life course. *Handbook of the life course*. Ed. by J.T. Mortimer & M.J. Shanahan. N.Y.: Springer, 2004. P. 185–204. 10.1007/978-0-306-48247-2_9
19. Lipasova A. Fatherhood Models in the Middle Class of Contemporary Russia. *Russian Sociological Review*. 2016. Vol. 15. No. 4. P. 202–214. DOI: 10.17323/1728-192x-2016-4-202-214