

## ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ

Т. С. Карабчук

# Женщины на российском рынке труда после рождения ребёнка



**КАРАБЧУК Татьяна Сергеевна** — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [tkarabchuk@hse.ru](mailto:tkarabchuk@hse.ru)

**Сроки реализации:** 2011–2012 годы.

**Участники проекта:** Т. С. Карабчук (руководитель проекта), А. С. Сухова, М. А. Малкова, Е. В. Колотова.

**Финансирование проекта:** исследование будет осуществлено в рамках Программы «Научный фонд ГУ ВШЭ»

### Актуальность исследований

Для любой женщины после рождения ребёнка встаёт вопрос о выборе между выходом на рынок труда и уходом за ребёнком дома. Многие женщины предпочитают вернуться на рынок труда и быть занятыми, некоторые, наоборот, решают стать домохозяйками. Если принять во внимание тот факт, что подавляющее большинство женщин рано или поздно становятся матерями, то проблема выхода на рынок труда после рождения ребёнка является актуальной более чем для трети рабочей силы. Вместе с тем научных работ, посвящённых анализу принятия решений о занятости женщин, имеющих детей, не так много, особенно мало их в нашей стране. Чем же определяется выбор? Что заставляет женщин оставаться дома и пополнять ряды неактивного населения, а что способствует выходу на рынок труда? Этот вопрос является одним из направлений данного исследования.

Если женщина принимает решение о занятости после рождения ребёнка, то как разворачиваются события в дальнейшем? Возвращается ли она на прежнее место работы или меняет его? Сохраняет ли она ту же специальность, по которой работала до этого, или нет? Если она впервые выходит на рынок труда, то в какой сегмент рынка она попадает, на какие работы может претендовать?

Есть множество примеров того, что при поиске новой работы женщины с маленькими детьми сталкиваются с дискриминацией при найме. Авторы данного проекта полностью согласны с О. В. Синявской, С. В. Захаровым и М. А. Карцевой в том, что «несмотря на значительные социальные гарантии беременным женщинам и матерям, содержащиеся в трудовом законодательстве, реальный контроль над их исполнением с начала 1990-х гг. практически отсутствовал. Это привело к почти повсеместному нарушению этих прав, особенно на предприятиях частного сектора» [Синявская, Захаров, Карцева 2007: 427–428].

Не случайно многие женщины в нашей стране предпочитают молчать о своей беременности «до последнего», чтобы их не могли уволить или вынудить уволиться. Работодатели однозначно отдают предпочтение мужчинам или женщинам без детей. Такие условия способствуют тому, что женщины с маленькими детьми выталкиваются на периферию рынка труда, туда, где не требуется высокого образования и большого опыта, где выплачиваются невысокие заработные платы и нет жёсткого графика работы. Оценка заработной платы и сравнение её у матерей с детьми с заработной платой женщин, не имеющих детей (с теми же профессиональными квалификациями), а также вопрос о достойной работе — это следующий исследовательский блок работы.

Нередко перемена мест работы ведёт к тому, что женщины недоиспользуются на рабочих местах, а именно полученный ими уровень образования и квалификации выше требований, предъявляемых к ним на новых рабочих местах. Часто можно услышать сожаление о ненужности полученного высшего образования и сертификата о знании иностранного языка, которые стали теперь совсем не нужны. Отсюда низкая отдача на накопленный человеческий капитал и потери в специфическом человеческом капитале, приобретённом на предыдущем рабочем месте. Низкая заработная плата и отсутствие возможностей для самореализации вызывают низкую удовлетворённость трудом и занижают оценки в социальном самочувствии. Удовлетворённость работой и социальное самочувствие женщин после рождения детей — это ещё один исследовательский вопрос, который будет рассмотрен в данной работе.

Понятно, что проблемы неудовлетворённости работой способны негативно влиять на восприятие жизни в целом и на поведение в семье. Именно по этой причине нередко возникают семейные конфликты с мужьями, что в конце концов может привести к отказу от намерений родить второго и третьего ребёнка. Недостаточное количество дошкольных учреждений и трудоёмкий поиск няней не способствуют положительному решению проблем. Неблагоприятная ситуация на рынке труда может заставить женщину отказаться от рождения последующих детей для того, чтобы сделать карьеру или не потерять хорошее рабочее место. Таким образом, трудности, с которыми сталкивается женщина, выходя на рынок труда, в состоянии влиять на её решение о втором и третьем ребёнке. Всё это имеет отрицательный эффект на рождаемость в стране в целом.

Именно поэтому так важно детально изучить проблему выхода на рынок труда для женщин после рождения ребёнка. Результаты данного исследования будут интересны не только как новое научное знание и дополнение в литературе, но и как практическое руководство при выработке правильной и эффективной социальной политики. Так, О. В. Синявская, С. В. Захаров и М. А. Карцева в уже упоминавшейся работе предлагают переключить внимание с семейной социальной политики на устранение конфликта между материнством и женской занятостью.

Западная литература по данной тематике гораздо богаче отечественной, включает и теоретические, и эмпирические работы о предложении труда женщинам (см.: [Mincer 1962; Becker 1965; Safilios-Rotschild 1969; Gronau 1977; Mincer, Ofek 1979; Killingsworth, Heckman 1986; Wrigley 1999; Ribar 1992; Friedman 2001; Parasuraman, Simmers 2001; Keene, Quadagno 2004; Doiron, Kalb 2005; Rothbard et al. 2005; Booth, Ours 2009]). Данное направление является одним из наиболее проработанных, вместе с тем исследований, посвящённых выходу на рынок труда женщинам именно с маленькими детьми, не так много.

Публикации о выборе женщинами типа занятости в основном фокусируются на разделении домашних обязанностей и занятости на рынке, однако центр внимания исследователей при этом смещён в сторону специфичности форм занятости (см.: [Spitze 1988; Miller, Wheeler 1992; Phelan 1994; Ezra, Deckman 1996; Wallace 1999; Hill et al. 2004; Petrongolo 2004; Karabchuk 2009]). На Западе женщины часто предпочитают неполную занятость или работу с гибким графиком.

Проблемы удовлетворённости работой интересуют учёных довольно давно; к основополагающим в данном направлении можно смело отнести работы Каллеберга, Акерлофа и Андризани, вместе с тем есть ряд новых публикаций по итогам недавних исследований в целом ряде стран (см.: [Kalleberg 1977; Andrisani 1978; Near et al. 1978; Varca et al. 1983; Near 1984; Near et al. 1987; Smart, Ethington 1987; Akkerlof et al. 1988; Hodson 1989; Hanson, Sloane 1992; Hagedorn 1996; Scandura, Lankau 1997; McGovern et al. 1997; Wharton et al. 2000; McDuff 2001; Hamermesh 2001; Weiss 2002; Rogers, May 2003; Rode 2004; Bender et al. 2005]). Эти исследования в основном анализируют различия в удовлетворённости работой между мужчинами и женщинами. Мы же предлагаем провести иную параллель — сравнение между женщинами, не так давно родившими детей, и женщинами, не имеющими детей.

Много написано о зависимости вероятности рождения детей и занятости женщин (см.: [Hoem, Hoem 1989; Donovan et al. 1990; Kravdal 1992; Francesconi 2002; Gazso-Windle, McMullin 2003; Francesconi 2005]). Однако акцент в таких работах делается на факторах рождаемости в основном для нерожавших женщин.

Публикаций по России в перечисленных выше проблемных полях совсем не много, поэтому данное исследование нацелено на восполнение этого пробела и на получение новых знаний.

### **Цель, задачи и исходные данные исследования**

Целью данной работы является анализ женской занятости после рождения ребёнка на российском рынке труда.

Авторы хотят решить следующие задачи:

- 1) выявить факторы, влияющие на решение о выходе женщины с маленьким ребёнком на рынок труда;
- 2) описать основные типы занятости для женщин с маленькими детьми и выявить типологию стратегий поведения на рынке труда для таких женщин;
- 3) определить детерминанты мобильности (как по месту работы, так и по профессии);
- 4) оценить и сравнить заработную плату женщин с маленькими детьми с заработной платой женщин без детей;
- 5) проанализировать социальное самочувствие и удовлетворённость работой для российских женщин после рождения ребёнка и выявить их детерминанты;
- 6) объяснить влияние наличия достойной работы и удовлетворённости трудом на решение о рождении последующего ребёнка.

Информационной базой исследований являются: (1) репрезентативное обследование домохозяйств «Российский мониторинг экономики и здоровья населения» за 2000–2008 годы; (2) репрезентативное обследование домохозяйств, проводимое Независимым институтом социальной политики «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе» за 2004 и 2007 годы.

Первая база данных — это панельное обследование, которое позволяет проследить историю женщины на рынке труда, то есть решить поставленные задачи. Анкеты второго обследования включают множе-

ство вспомогательных и содержательных вопросов, касающихся репродуктивного поведения женщин, а также их поведения на рынке труда, что позволяет дополнить и расширить полученные результаты по первой базе данных, в частности — объяснительные гипотезы.

## Методология исследования

Объектом исследования являются женщины в возрасте 15–44 лет (репродуктивный возраст женщины в России), имеющие маленьких детей в возрасте 0–6 лет, либо родившие ребёнка в текущем раунде. Для решения поставленных задач предлагается проводить анализ на трёх подвыборках женщин: (1) вариант подвыборки включает в себя женщин, имеющих детей в возрасте 0–3 лет (то есть когда женщина официально имеет право находиться в отпуске по уходу за ребёнком); (2) вариант подвыборки содержит женщин с маленькими детьми детского возраста (3–6 лет); (3) подвыборка предполагает сформировать панель путём отбора женщин, родивших ребёнка в данной волне, и проследить изменения в их трудовой карьере в каждом последующем раунде, а поскольку число таких женщин невелико (порядка 200 чел.), предлагается объединить массив за 2000–2002 годы. Для того чтобы иметь точки сравнения во времени, аналогичным образом предлагается объединить массив рожавших женщин и за 2004–2006 годы. В качестве контрольной группы сравнения везде будут выступать женщины, не имеющие детей.

## Ожидаемые результаты исследования

Исходя из выделенных задач предполагается разработать и выполнить шесть проектов, а затем подготовить на их основе тексты для публикации. В течение 2011 г. предполагается провести обсуждение шести проектов в рамках работы семинаров Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ), Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) и Центра трудовых исследований (ЦеТИ); предварительно все проекты будут обсуждаться на рабочей группе.

В первичных статьях (отчетах) по каждой подтеме исполнителями предполагается предоставить критический обзор литературы и провести первоначальный эмпирический анализ с описанием полученных результатов. В рамках подготовки этих статей в течение 2011 г. каждый из участников должен подать заявку на участие в международной конференции за рубежом.

В течение 2012 г. предполагается доработка публикаций в рецензируемые журналы. Каждый из участников проекта должен выступить на двух конференциях и (или) открытых семинарах в России и за рубежом. Результатом (свидетельством) выступлений на конференции могут быть публикации по итогам конференций.

С учетом критических замечаний, полученных на упомянутых выше обсуждениях, каждый исполнитель проекта осуществит доработку своей статьи (эмпирической и теоретической частей) и подаст её в рецензируемый российский журнал.

Итогом работы станут шесть текстов по шести же направлениям исследования либо к тому времени уже опубликованных, либо принятых к печати в российских рецензируемых журналах.

## Литература

Синявская О. В., Захаров С. В., Карцева М. А. 2007. Поведение женщин на рынке труда и деторождение в современной России. В сб.: Малеева Т. М., Синявская О. В. (ред.). *Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе*. Вып. 1. М.: НИСП; 421–476.

- Akerlof G. A. et al. 1988. Job Switching and Job Satisfaction in the U. S. Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*. 2: 495–594.
- Andrisani P. J. 1978. Job Satisfaction among Working Women. *Signs*. 3 (3): 588–607.
- Becker G. A. 1965. Theory of Allocation of Time. *Economic Journal*. 75 (299): 493–517.
- Bender K. A. et al. 2005. Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers. New Series*. 57 (3): 479–496.
- Booth A. L., Ours J. C., van. 2009. Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier? *Economica*. 76 (301): 176–196.
- Doiron D., Kalb G. 2005. Demands for Child Care and Household Labour Supply in Australia. *The Economic Record*. 81 (254): 215–236.
- Donovan W. L. et al. 1990. Maternal Self-Efficacy: Illusory Control and Its Effect on Susceptibility to Learned Helplessness. *Child Development*. 61 (5): 1638–1647.
- Ezra M., Deckman M. 1996. Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*. 56 (2): 174–179.
- Francesconi M. 2002. A Joint Dynamic Model of Fertility and Work of Married Women. *Journal of Labor Economics*. 20 (2). Part 1: 336–380.
- Francesconi M. 2005. An Evaluation of the Childhood Family Structure Measures from the Sixth Wave of the British Household Panel Survey. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*. 168 (3): 539–566.
- Friedman D. E. 2001. Employer Supports for Parents with Young Children. *The Future of Children*. 11 (1). Journal Issue: Caring for Infants and Toddlers: 63–77.
- Gazso-Windle A., McMullin J. A. 2003. Doing Domestic Labour: Strategising in a Gendered Domain. *The Canadian Journal of Sociology (Cahiers Canadiens De Sociologie)*. 28 (3): 341–366.
- Gronau R. 1977. Leisure, Home Production, and Work — the Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal Political Economy*. 85 (6): 1099–1123.
- Hagedorn L. S. 1996. Wage Equity and Female Faculty Job Satisfaction: The Role of Wage Differentials in a Job Satisfaction Causal Model. *Research in Higher Education*. 37 (5): 569–598.
- Hamermesh D. S. 2001. The Changing Distribution of Job Satisfaction. *The Journal of Human Resources*. 36 (1): 1–30.
- Hanson S. L., Sloane D. M. 1992. Young Children and Job Satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*. 54 (4): 799–811.
- Hill E. J. et al. 2004. A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family*. 66 (5). Special Issue: International Perspectives on Families and Social Change: 1300–1316.



- Hodson R. 1989. Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? *The Sociological Quarterly*. 30 (3): 385–399.
- Hoem B., Hoem J. M. 1989. The Impact of Women's Employment on Second and Third Births in Modern Sweden. *Population Studies*. 43: 47–67.
- Kalleberg A. L. 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 42 (1): 124–143.
- Karabchuk T. S. 2009. Temporary Employment in Russia: Why Mostly Men? *EERC Working Paper Series* 09/11E. 02.
- Keene J. R., Quadagno J. 2004. Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*. 47 (1): 1–23.
- Killingsworth M. R., Heckman J. J. 1986. Female Labor Supply: A Survey. In: Ashenfelter O., Layard P. R. G. (eds). *Handbook of Labor Economics*. 1. Amsterdam: Elsevier Science B. V.; 103–204.
- Kravdal O. 1992. The Weak Impact of Female Labour Force Participation on Norwegian Third-Birth Rates. *European Journal of Population*. 8: 247–263.
- McDuff E. M. 2001. The Gender Paradox in Work Satisfaction and the Protestant Clergy. *Sociology of Religion*. 62 (1): 1–21.
- McGovern P. et al. 1997. Time off Work and the Postpartum Health of Employed Women. *Medical Care*. 35 (5): 507–521.
- Miller J. G., Wheeler K. G. 1992. Unraveling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organization. *Journal of Organizational Behavior*. 13 (5): 465–478.
- Mincer J. 1962. Labor Force Participation of Married Women: a Study of Labor Supply. In: Lewis H. G. (ed.). *Aspects of Labor Economics*. Princeton: Princeton University Press; 63–105.
- Mincer J., Ofek H. 1979. The Distribution of Lifetime Labor Force Participation of Married Women: Comment. *Journal Political Economy*. 87 (1): 197–201.
- Near J. P. 1984. Relationships Between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Test of a Causal Model. *Social Indicators Research*. 15 (4): 351–367.
- Near J. P. et al. 1978. Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*. 21 (2): 248–264.
- Near J. P. et al. 1987. Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Profile Analysis Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Profile Analysis. *Social Indicators Research*. 19 (4): 383–401.
- Parasuraman S., Simmers C. A. 2001. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22 (5): 551–568.

- Petrongolo B. 2004. Gender Segregation in Employment Contracts. *Journal of the European Economic Association*. 2 (2/3): 331–345.
- Phelan J. 1994. The Paradox of the Contented Female Worker: An Assessment of Alternative Explanations. *Social Psychology Quarterly*. 57 (2): 95–107.
- Ribar D. C. 1992. Child Care and the Labor Supply of Married Women: Reduced Form Evidence. *The Journal of Human Resources*. 27 (1). Special Issue on Child Care: 134–165.
- Rode J. C. 2004. Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model. *Human Relations*. 57 (9): 1205–1230.
- Rogers S. J., May D. C. 2003. Spillover between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal of Marriage and the Family*. 65 (2): 482–495.
- Rothbard N. P. et al. 2005. Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*. 16 (3): 243–258.
- Safilios-Rotschild C. 1969. Family Sociology or Wives' Family Sociology? A Cross-Cultural Examination of Decision-Making. *Journal Marriage Family*. 31 (2): 290–301.
- Scandura T. A., Lankau M. J. 1997. Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18 (4): 377–391.
- Smart J. C., Ethington C. A. 1987. Occupational Sex Segregation and Job Satisfaction of Women. *Research in Higher Education*. 26 (2). AIR Forum Issue: 202–211.
- Spitze G. 1988. Women's Employment and Family Relations: A Review. *Journal of Marriage and the Family*. 50 (3): 595–618.
- Varca Ph. E. et al. 1983. Sex Differences in Job Satisfaction Revisited. *The Academy of Management Journal*. 26 (2): 348–353.
- Wallace J. E. 1999. Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*. 20 (6): 797–816.
- Weiss H. M. 2002. Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. 12: 173–194.
- Wharton A. S. et al. 2000. Social Context at Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction. *Sociological Forum*. 15 (1): 65–90.
- Wrigley J. 1999. Hiring a Nanny: The Limits of Private Solutions to Public Problems. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 563 (1): 162–174.