

Как рождение ребенка меняет поведение родителей на рынке труда*

Дискуссионный материал DP/20/01
16 марта 2020 г.

Наталья Щербина**

Проект финансируется
Европейским Союзом



Исследовательский
Центр ИПМ

пр-т Газеты «Правда» 11, комн. 315
220116, г. Минск, Беларусь
тел./факс: +375 (17) 207 4725
веб-сайт: <http://research.by/>
веб-сайт KEF: <http://kef.by/>
telegram: https://t.me/KEF_by
e-mail: research@research.by

2020 © Исследовательский центр ИПМ

Большинство семей с рождением ребенка меняют свой привычный образ жизни, «маневрируют» в поисках наиболее эффективного распределения обязанностей по уходу за детьми, подстраивают свои трудовые стратегии под нужды детей. Варианты поддержки баланса семьи и работы для белорусских родителей ограничены в силу укрепившихся в обществе социальных паттернов (распределение ролей в семье) и сформировавшихся на их основе институциональных условий (дизайн семейной политики). В Беларуси наиболее распространенной моделью адаптации семьи к рождению ребенка является долгосрочное «выпадение» матери из профессиональной занятости, несмотря на существование целого ряда трудовых гарантий для работников с семейными обязанностями.

Почему в отпуск по уходу за ребенком выходят почти одни женщины

Трудовые гарантии, предусмотренные в Беларуси, позволяют беременным женщинам с 30 недельного срока (для проживающих на загрязненных территориях с 28 недель) выйти в декретный отпуск продолжительностью от 126 до 140 дней. После рождения ребенка один из родителей может воспользоваться правом на 3-х летний оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком. Как правило, в большинстве случаев продолжительный перерыв в карьере делают женщины. По данным Министерства труда и социальной защиты, в 2019 г. [только 1% семей оформили отпуск по уходу за ребенком на отца](#). Большинство женщин в Беларуси используют отпуск по уходу за ребенком в полном объеме, то есть делают перерыв в карьере как минимум на 3 года.

По информации, недавно озвученной министром труда и социальной защиты Ириной Костевич, [только 3% женщин досрочно вышли на полный рабочий день до окончания отпуска по уходу за ребенком](#).

Причины, по которым подавляющее большинство женщин делают длительный перерыв в карьере на время ухода за ребенком, лежат в плоскости социальных установок, материальных факторов, устоявшихся в обществе культурных норм. При этом меньшая нацеленность женщин на профессиональную реализацию не является значимой причиной, по которой уход за ребенком до 3-х лет осуществляют преимущественно женщины. По данным национального опроса населения¹, только 9.2% респондентов считают, что в «декрет» выходят женщины, а не мужчины, потому что они реже настроены на карьерный рост – эту причину выбирают намного реже, чем «ребенку в этом возрасте больше нужна мать, чем отец» (63.9%) или «большинство женщин зарабатывают меньше, чем мужчины» (39.6%), см. Борнукова (2020).

Как дети становятся поводом для дискриминации женщин на рынке труда

Распределение времени, затраченного родителями на уход и воспитание детей старшего возраста, также отражает большую вовлеченность матерей в процесс ухода за детьми. По данным обследования суточного фонда времени, в домашних хозяйствах с детьми в возрасте до 10 лет уходом за детьми больше заняты женщины, которые в среднем за день недели тратят на эти цели почти 9% своего суточного фонда времени,

* Работа подготовлена в рамках проекта «Развитие Кастрычніцкага эканамічнага форуму» (проект международной технической помощи № 2/16/000810, финансируется Европейским союзом). Позиция, представленная в документе, отражает исключительно мнение авторов и не может рассматриваться как официальная позиция Исследовательского центра ИПМ, Европейского союза, а также других организаций или объединений, с которыми могут ассоциироваться авторы или люди, упомянутые в данном документе. Работа является частью исследования отношения населения Беларуси к системе социальной защиты, которое проводится Исследовательским центром ИПМ (при финансовой поддержке Европейского союза) совместно с BEROC (при финансовой поддержке Sida).

** [Наталья Щербина](#) – внештатный научный сотрудник Исследовательского центра ИПМ, заведующая сектором социально-демографической политики Института экономики НАН Беларуси. Автор выражает признательность Александру Чубрику за редакционные замечания.

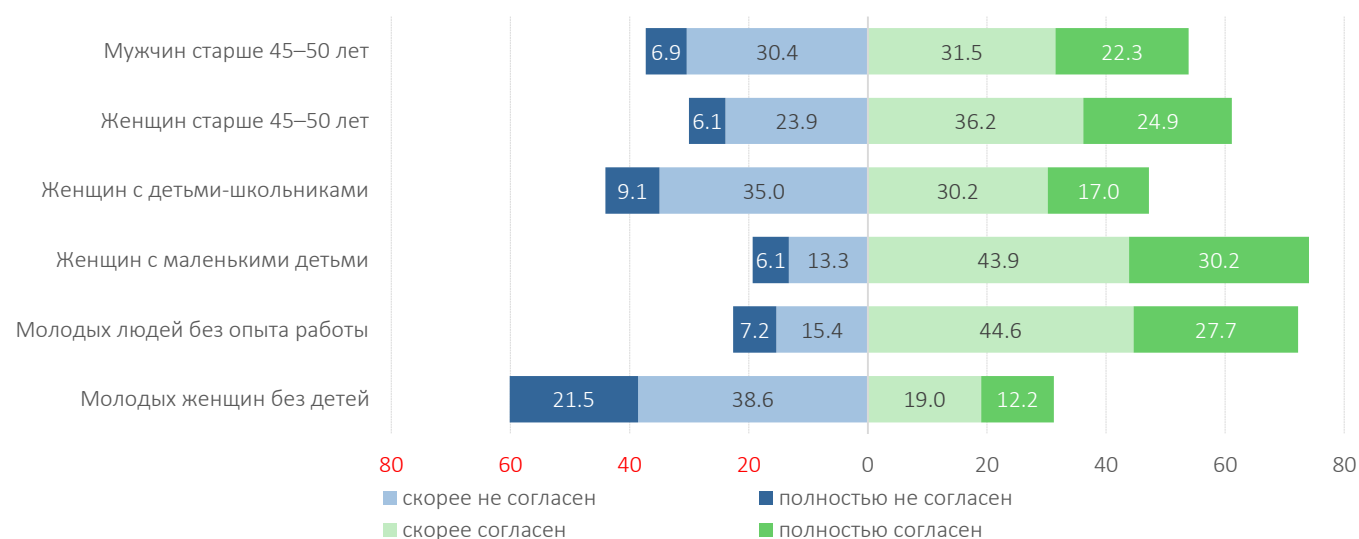
¹ Национальный опрос «[Отношение населения к системе социальной защиты населения: поддержка семей с детьми](#)» (далее – опрос «Поддержка семей с детьми»), подробнее о методологии см. Щербина (2020).

тогда как мужчины – менее 3%. Уход за детьми в возрасте до 10 лет осуществляют 78% женщин и 59% мужчин. При этом обучением детей и их воспитанием занимаются 61% женщин и 45% мужчин (см. Белстат, 2016). Фиксация устоявшихся в обществе гендерных ролей посредством длительных отпусков по уходу за ребенком и отсутствия четких приоритетов по вовлечению отцов в уход за детьми приводит к тому, что женщины становятся менее «привлекательными» работниками на рынке труда для многих работодателей (Чубрик и Щербина, 2019).

Готовность женщин взять на себя большой объем обязанностей по уходу за детьми не только на период отпуска по уходу за ребенком, но и на фактически весь пе-

риод воспитания ребенка, также накладывает отпечаток на восприятие женщин как работников и распространение дискриминирующих практик в отношении женщин с детьми. Данные национального опроса² показывают, что, по мнению респондентов, «наниматели как правило отказываются брать на работу или повышать по службе» женщин с детьми, при этом риски дискриминации для женщин с маленькими детьми являются, по мнению респондентов, самыми высокими среди предложенных категорий (см. рис. 1). При этом, по мнению респондентов, женщины с детьми-школьниками сталкиваются с дискриминацией со стороны работодателей значительно реже, а молодые женщины без детей – скорее не сталкиваются, то есть именно наличие маленьких детей является поводом для отказа в приеме на работу или повышения по службе.

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Наниматели как правило отказываются брать на работу или повышать по службе...», % респондентов



Примечание. Средние баллы по шкале от -2 (полностью не согласна) до 2 (полностью согласна): -0.38 (молодых женщин без детей), 0.70 (молодых людей без опыта работы), 0.79 (женщин с маленькими детьми), 0.11 (женщин с детьми-школьниками), 0.50 (женщин старше 45–50 лет), 0.52 (мужчин старше 45–50 лет).

Источник: Исследовательский центр ИПМ/BEROC (опрос «Пенсии и рынок труда»).

Как дети влияют на работу родителей: восприятие

Аналогичные результаты демонстрирует распределение ответов на вопрос о том, с какими ограничениями обычно сталкиваются различные типы семей с детьми. Риски столкнуться с дискриминацией при приеме на работу – это одно из часто упоминаемых ограничений, с которым, по мнению участников опроса, чаще сталкиваются родители в многодетных семьях (24.9% респондентов назвали эту проблему в числе наиболее актуальных для многодетных семей). Довольно часто дискриминацию при приеме на работу упоминали и для других типов семей, см. рис. 2. Не менее значимой

проблемой является невозможность профессионально развиваться, поскольку семейные обязанности отнимают много времени. Как и в предыдущем случае, респонденты считают ее наиболее актуальной для многодетных семей (26.6%, см. рис. 2).

По мнению респондентов, рождение детей зачастую требует от родителей пересмотра своих трудовых стратегий в сторону приложения больших усилий для обеспечения приемлемого уровня жизни своей семье. Необходимость много работать порождает нехватку времени на семью – это вторая по значимости проблема, с которой сталкиваются все семьи с детьми с детьми (Щербина, 2020). Такая проблема, по мнению респондентов, чаще возникает в семьях с двумя

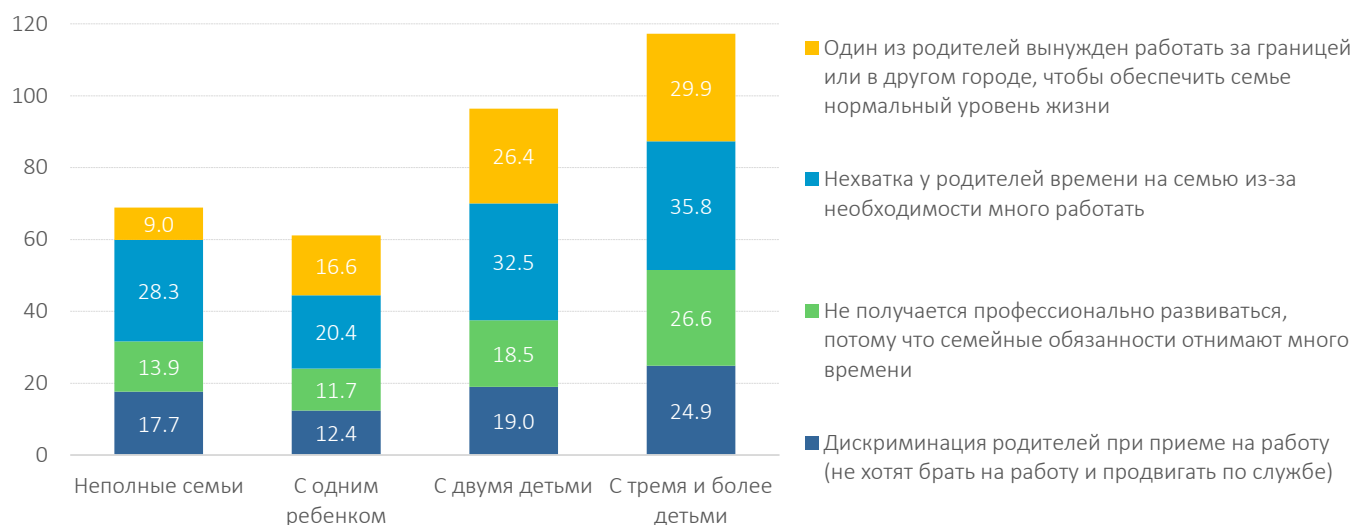
² Национальный опрос «Отношение населения к системе социальной защиты населения: пенсии и рынок труда» (далее – опрос «пенсии и рынок труда»), 1536 респондентов, националь-

ная выборка, структура выборки соответствует структуре генеральной совокупности по следующим параметрам: пол, возраст (18–75 лет), тип местности, регион.

детьми и многодетных семьях – 32.5 и 35.8% соответственно (рис. 2). Наконец, чем больше детей в семье, тем чаще, по мнению респондентов, родители вынуждены искать работу в другой стране или городе, чтобы

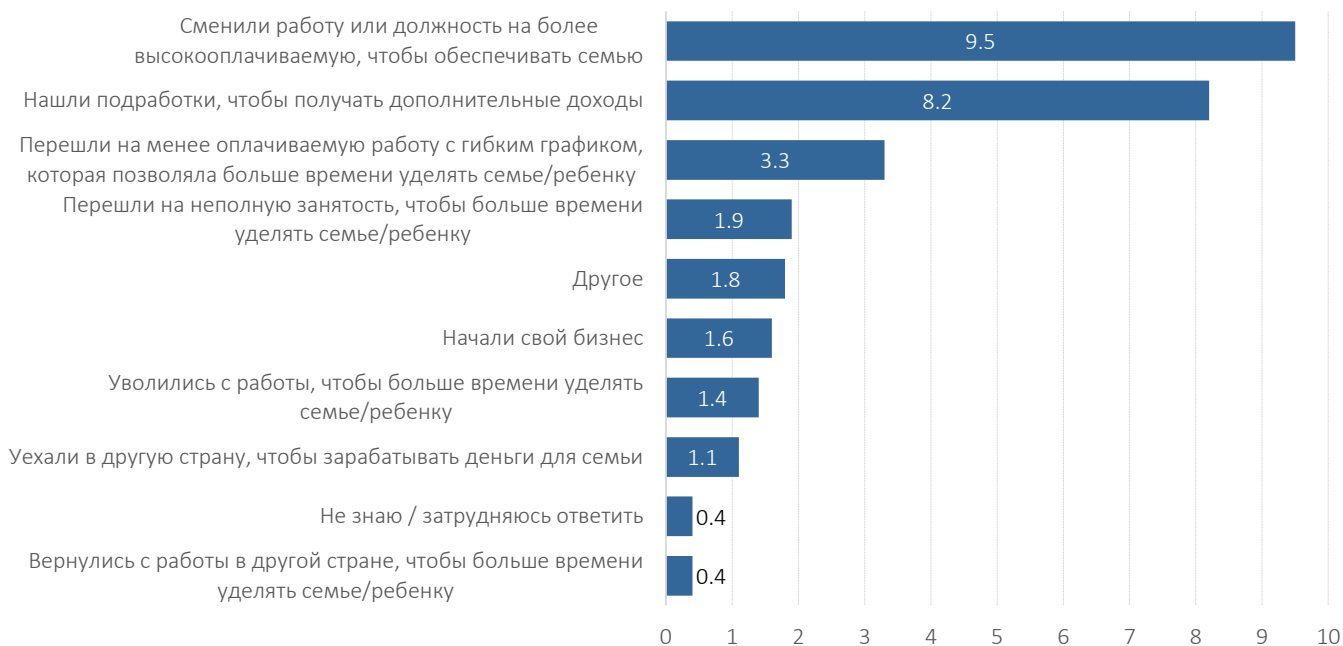
обеспечить своей семье «нормальный» уровень жизни. Такой вариант выбирают от 9% применительно к неполным семьям и 29.9% – применительно к многодетным (рис. 2).

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «С какими из перечисленных ограничений семьи с детьми сталкиваются чаще всего?» (приведены только варианты, связанные с работой), % респондентов



Примечание. Респондентам предлагалось выбрать не более четырех вариантов ответа.
Источник: Исследовательский центр ИПМ/BEROC (опрос «Поддержка семей с детьми»).

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Что у вас изменилось в профессиональном плане с рождением ребенка?», % респондентов, у которых есть дети



Примечание. Респондентам предлагалось выбрать все подходящие варианты ответа; 73.4% респондентов отметили, что для них с рождением ребенка в профессиональном плане ничего не изменилось.
Источник: Исследовательский центр ИПМ/BEROC (опрос «Поддержка семей с детьми»).

Как дети влияют на работу родителей: фактическое положение дел

Однако восприятие потенциально возможных изменений в трудовом поведении родителей и фактические изменения, судя по всему, значительно отличаются. Абсолютное большинство (73.4%) участников

опроса, у которых есть дети, на вопрос «что у вас изменилось что в профессиональном плане с рождением ребенка» ответили, что «ничего в профессиональном плане не изменилось». Те респонденты с детьми, у которых с рождением ребенка произошли изменения «в профессиональном плане», в большинстве своем отмечали, что стали затрачивать больше

усилий на то, чтобы обеспечивать семью: 9.5% сменили работу или должность на более высокооплачиваемую, 8.2% нашли подработки, 1.6% начали собственный бизнес и 1.1% уехали на работу в другую страну (рис. 3). Значительно меньше респондентов с детьми, наоборот, стали уделять больше времени семье и меньше – работе: чтобы уделять больше времени ребенку, 3.3% перешли на менее оплачиваемую работу с гибким графиком, 1.9% – на неполную занятость, 1.4% – уволились с работы, 0.4% – вернулись с работы в другой стране (рис. 3). Примечательно, что женщины намного чаще выбирали эти варианты (за исключением «вернулись с работы в другой стране»: суммарно эти варианты среди мужчин выбрали 2.8% респондентов с детьми, у женщин – 11.1%. При этом «активные» варианты изменения трудового поведения, нацеленные на больший заработок, женщины и мужчины с детьми выбирали одинаково часто.

Заключительные выводы

Устоявшиеся в Беларуси социальные нормы относительно распределения обязанностей по уходу и воспитанию детей внутри семьи опираются на мощную институциональную поддержку через дизайн отпуска и пособия по уходу за ребенком. Длительный перерыв в профессиональной деятельности в связи с уходом за ребенком до трех лет в подавляющем большинстве семей делают матери, что является социально одобряемой моделью распределения семейных обязанностей. Практически 2/3 респондентов опроса «Поддержка семей с детьми» полагают, что отцы очень редко уходят в отпуск по уходу за ребенком, потому что в таком возрасте ребенку больше нужна мать. Однако, несмотря на социальное одобрение такого положения дел и желание сохранить дизайн отпуска и пособия по уходу за ребенком до трех лет в неизменном виде (Борнукова, 2020), большинство респондентов признают, что семьям с детьми, и в особенности женщинам с маленькими детьми, приходится сталкиваться с дискриминацией на рынке труда.

Несмотря на материальные трудности и сложности в совмещении семейных и профессиональных обязанностей, наличие которых отметили участники опроса, более 70% респондентов с детьми считают, что с рождением ребенка в профессиональном плане у них ничего не меняется. Это может свидетельствовать как о пассивности части родителей на рынке труда, так и об ограниченных возможностях занятости на местных рынках труда и недостаточности институциональных условий для поддержания баланса семьи и работы. Учитывая неизменно высокие риски детской бедности в Беларуси (Шиманович, Щербина и Чубрик, 2018; Шиманович, 2019), большая активность родителей на рынке труда является важным условием финансовой

устойчивости семей и благополучия детей. Расширение возможностей для занятости женщин, в том числе с маленькими детьми, поддержка семейных бизнесов, а также формирование социально одобряемой модели работающих родителей и равномерного распределения обязанностей по уходу за ребенком способствуют более активному поведению родителей на рынке труда и согласованности их профессиональных стратегий с родительскими обязанностями.

Литература

Белстат (2016). [Как мы используем свое время](#), Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Представительство ЮНФПА в Республике Беларусь, Представительство ЮНИСЕФ в Республике Беларусь.

Борнукова, К. (2020). [Цель и средства: как работают и как должны работать пособия и отпуск по уходу за ребенком по мнению белорусов](#), презентация.

Чубрик, А., Щербина, Н. (2019). [Работа, доход и равные возможности: взрослые причины детской бедности, дискуссионный материал PDP/19/01](#), Исследовательский центр ИПМ.

Шиманович, Г., Щербина, Н., Чубрик, А. (2018). [Бедность и социально уязвимые группы населения в Беларуси. Поддержка семей с детьми и ее эффекты](#), Исследовательский центр ИПМ.

Шиманович, Г. (2019). [Бедность и социально уязвимые группы населения в Беларуси. Демографические и экономические факторы бедности](#), Исследовательский центр ИПМ.

Щербина, Н. (2020). [Доступная, эффективная и справедливая? Какой люди видят белорусскую систему социальной поддержки семей с детьми](#), дискуссионный материал PDP/20/02, Исследовательский центр ИПМ.