



В поиске баланса: забота о семье и профессиональная занятость женщин в период отпуска по уходу за ребенком

К. В. Фофанова¹✉В. А. Дорогайкина²

¹ Национальный исследовательский Мордовский государственный университет
(г. Саранск, Российская Федерация)

² Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права
в научно-технической сфере (г. Москва, Российская Федерация)
✉ kateri02@yandex.ru

Аннотация

Введение. В предыдущие десятилетия отпуск по уходу за ребенком традиционно воспринимался как период с четкой функциональной нагрузкой, не выходящей за пределы заботы о семье, однако современные женщины пытаются совмещать заботу о семье и профессиональную занятость. Цель статьи – изучить практику совмещения заботы о семье и профессиональной занятости в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили: гендерный подход, объясняющий основания дисбаланса социальных ролей, выполняемых женщиной в период отпуска по уходу за ребенком; социокультурный подход, описывающий гендерные отношения как культурно-символический конструкт и помогающий понять процесс конструирования моделей поведения женщин в период отпуска по уходу за ребенком; институциональный подход, позволяющий выделить действие норм и функций, регулирующих период отпуска по уходу за ребенком. Статья основывается на эмпирических данных, полученных в 2019–2022 гг. среди женщин Республики Мордовия. Исследование выстраивалось на основе качественно-количественной стратегии: применялись методы полуструктурированного интервью и анкетного опроса.

Результаты исследования. Были выявлены различные варианты совмещения заботы о ребенке и профессиональной занятости, выделены группы женщин, демонстрирующие разные модели «погружения в материнство», определены условия, позволяющие женщине совмещать заботу о ребенке с профессиональной деятельностью. Определено, что время отпуска по уходу за ребенком женщинами воспринимается не только как возможность для выполнения материнской роли, но и как ресурс для профессиональной самореализации. Обоснована необходимость нового осмысления значения отпуска по уходу за ребенком, существенно расширяется понимание этого периода в жизни женщины и семьи в целом.

Обсуждение и заключение. Поиск баланса – ключевая проблема для женщины в отпуске по уходу за ребенком. Перспективы дальнейшего исследования связаны с изучением практик поиска баланса в период отпуска по уходу за ребенком в других регионах, отличающихся от Республики Мордовия более высоким уровнем жизни, большими возможностями для самореализации, с иной инфраструктурой для материнства и детства, а также с более детальным учетом типов семей и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

© Фофанова К. В., Дорогайкина В. А., 2023



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Ключевые слова: баланс семьи и карьеры, гендерный контракт, «двойная занятость», отпуск по уходу за ребенком до трех лет, карьерные стратегии женщин, совмещение профессиональных и семейных ролей

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Фофанова К. В., Дорогайкина В. А. В поиске баланса: забота о семье и профессиональная занятость женщин в период отпуска по уходу за ребенком // Регионоведение. 2023. Т. 31, № 4. С. 754–769. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.125.031.202304.754-769>

Original article

In Search of Balance: Family Care and Professional Employment of Women During Parental Leave

K. V. Fofanova^a✉, V. S. Dorogaykina^b

^a National Research Mordovia State University (Saransk, Russian Federation)

^b Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (Moscow, Russian Federation)

✉ kateri02@yandex.ru

Abstract

Introduction. In previous decades, parental leave was traditionally perceived as a period with a clear functional load that does not go beyond family care. While modern women in this period are trying to combine family care and professional employment. The purpose of the paper is to study the practices of combining family care and professional employment during the period of parental leave for up to three years.

Materials and Methods. The methodological basis of the study has consisted of: a gender approach explaining the reasons for the imbalance of social roles performed by a woman during parental leave; a socio-cultural approach describing gender relations as a cultural and symbolic construct and allowing to understand the process of constructing models of behavior of women during parental leave; an institutional approach that allows to highlight the action of norms and functions, regulating the period of parental leave. The article is based on empirical data obtained in the period 2019–2022 among women of the Republic of Mordovia. The study was based on a qualitative and quantitative strategy: the method of semi-formalized interviews and a questionnaire survey conducted in 2022 were used.

Results. The article has shown that the time of parental leave is perceived by women not only as an opportunity to fulfill the maternal role, but also as a resource for professional self-realization. The paper substantiates the need for a new understanding of the meaning of parental leave, significantly expands the understanding of this period in the life of a woman and a family as a whole.

Discussion and Conclusion. As a result of the study, various options for combining child care and professional employment were identified, groups of women demonstrating different models of “immersion in motherhood” were identified, conditions were determined that allow a woman to combine child care with professional activity. The article shows that the time of parental leave is perceived by women not only as an opportunity to fulfill the maternal role, but also as a resource for professional self-realization. The article substantiates the need for a new understanding of the meaning of parental leave, significantly expands the understanding of this period in the life of a woman and a family as a whole.

Keywords: family and career balance, gender contract, “dual employment”, parental leave for up to three years, women’s career strategies, combining professional and family roles

Conflict of interests. The authors declare that there is no conflict of interest.

For citation: Fofanova K.V., Dorogaykina V.S. In Search of Balance: Family Care and Professional Employment of Women During Parental Leave. *Russian Journal of Regional Studies*. 2023;31(4):754–769. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.125.031.202304.754-769>



Введение. Меры современной социальной политики в сфере материнства и детства сфокусированы на обеспечении условий для реализации ответственного и заботливого поведения родителей и опекунов по отношению к ребенку, прежде всего на поддержке практик «правильного и хорошего материнства» [1]. Так, в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации, женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, что дает ей возможность в течение всего этого периода сосредоточиться исключительно на ребенке и семье. Отметим, что согласно этой статье, отпуск имеет гендерно нейтральный характер, т. е. может использоваться не только матерью, но и «отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком»¹. Расширение круга лиц, которым предоставляется отпуск, сделало его более сбалансированным в гендерном плане, хотя на практике он по-прежнему остается преимущественно материнским: «доля мужчин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, от общего количества лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, в среднем по России составляет 2,01 %»². В Республике Мордовия в 2019 г. на 100 тыс. чел. населения пришлось 13 отцов (104 человека на регион), находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в то время как на 10 тыс. чел. населения приходится 79 матерей³.

Отпуск по уходу за ребенком в соответствии с российским законодательством разбивается на два этапа: до полутора лет и с полутора до трех лет. На первом этапе женщине выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком, которое составляет 40 % от средней заработной платы за последние два года. Статистические данные показывают, что большая доля женщин не используют полный период отпуска (3 года) и выходят на работу после полутора лет. За период 2019–2021 гг. «в среднем в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет находилось 723,6 тыс., 682,9 тыс. и 665,1 тыс. женщин соответственно, а в отпуске по уходу за ребенком до трех лет – 578,8 тыс., 577,5 тыс. и 569,1 тыс., во втором квартале 2022 г. в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет находилось 642,4 тыс. женщин, от полутора до трех лет – 533,2 тыс.»⁴. Согласно статистическим данным, с 2015 г. идет снижение числа женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. За последние три года число женщин, находящихся в отпуске до полутора лет, сократилось почти на 60 тыс. и в отпуске до трех лет – более чем на 10 тыс. Данная тенденция непосредственно связана со снижением рождаемости: если «в 2015 г. коэффициент рождаемости в среднем по России был 13,3, то в 2021 г.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] : Принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г. (ред. от 19 дек. 2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 марта 2023 г.). Ст. 256. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.03.2023).

² Отпуск по уходу за ребенком взяли более 13,7 тыс. мужчин в пилотных регионах проекта ФСС [Электронный ресурс] // ТАСС : сайт. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6190434> (дата обращения: 10.03.2023).

³ Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком [Электронный ресурс] // ЕМИСС : сайт. URL: <https://fedstat.ru/indicator/59531> (дата обращения: 16.03.2023).

⁴ Половину дать отцам: как решить вечную проблему баланса работы и материнства [Электронный ресурс] // Forbes : сайт. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/454185-polovinu-dat-otcam-kak-resit-vecnuu-problemu-balansa-raboty-i-materinstva> (дата обращения: 10.03.2023).



снизился до 9,6»⁵ [2]. При этом не стоит исключать и долю женщин, по определенным причинам не оформляющих отпуск по уходу за ребенком.

Статистические данные и повседневная практика показывают, что «женщины не только остаются главными поставщиками заботы и выполняют большую часть домашней работы» [3]. В последнее время набирает силу и другая тенденция – молодые мамы в период отпуска по уходу за ребенком обращаются к профессиональной занятости. Если в предыдущие десятилетия отпуск традиционно воспринимался как период с четкой функциональной нагрузкой, не выходящей за пределы заботы о семье, то современные женщины в этот период все чаще пытаются совмещать заботу о семье и профессиональную занятость. Изменение стандартов потребления и повышение требований к качеству жизни, отсутствие возможности одному работающему родителю обеспечить достойный уровень жизни семьи, постоянно изменяющийся рынок труда, появление новых форм занятости, потребность в самореализации, активизация установок на саморегуляцию своего жизненного пути и т. д. меняют отношение семьи и женщины к отпуску по уходу за ребенком.

Цель статьи – проанализировать изменения, происходящие в сфере гендерных отношений в семьях с детьми, выявить стратегии поиска баланса между совмещением семейных обязанностей с профессиональной занятостью женщин в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет, что позволит оценить институциональные меры социальной поддержки семьи.

Обзор литературы. Несмотря на большое количество исследований, посвященных проблемам семьи, материнства и гендерных ролей, практики совмещения заботы о семье и профессиональных стратегий, реализуемых в период отпуска по уходу за ребенком, остаются малоизученными. В основном исследования касаются проблем молодых семей, практик совмещения женщиной различных ролей в целом, без учета особенностей того или иного жизненного периода женщины и семьи⁶. Поэтому актуальным становится исследование практик совмещения заботы о семье и профессиональной самореализации, восприятие отпуска по уходу за ребенком как периода не только заботы о ребенке, но и осмысления и своеобразного «переформатирования» профессиональных стратегий.

В современных исследованиях проблема совмещения женщиной семейных и профессиональных ролей анализируется через понятие «гендерный контракт», введенное феминистками, критиковавшими теорию общественного договора (И. Хирдман, К. Пэйтман). Гендерный контракт рассматривается «как правила взаимодействия, права и обязанности, определяющие разделение труда по признаку пола в сферах производства и воспроизводства, и взаимно

⁵ Рождаемость по данным Росстат [Электронный ресурс] // Статистика и показатели : сайт. URL: <https://rosinfostat.ru/rozhdzaamost/> (дата обращения: 10.03.2023).

⁶ Антипова А. А., Крюкова А. В. Изучение социальных проблем молодой семьи в историческом ракурсе // Изучение социальных проблем, вызванных семейно-демографической ситуацией в России, методами социальных наук (к 25-летию кафедры социальной работы МГУ им. Н. П. Огарёва) : материалы Межрегион. науч.-практ. конф. / под общ. ред. проф. Л. И. Савинова. Саранск, 2021. С. 31; Касаркина Е. Н. Молодая семья как объект и субъект социальной помощи в современной семейно-демографической ситуации России // Там же. С. 54; Сычев А. А. Институт семьи в контексте социокультурных вызовов миграционной политике // Взаимодействие семьи с другими социальными институтами как возможность преодоления социокультурных угроз в России : материалы Межрегион. науч.-практ. конф. Саранск, 2020. С. 42.



ответственные отношения между женщинами и мужчинами»⁷. А. Роткирх и А. Темкина отмечали, что «в современном обществе гендерные контракты зависят от разделения труда в оплачиваемой сфере занятости, в частной сфере и между ними; эти сферы... зависят от социальной политики государства (в первую очередь поддержки родительства/материнства), наличия рыночных регуляторов, структуры семьи и пр.»⁸. Гендерный контракт – это «некое соглашение между агентами с разными властными позициями в публичной и частной сферах»⁹. Применительно к отпуску по уходу за ребенком использование концепта «гендерный контракт» открывает новые возможности для социологической интерпретации баланса между заботой о семье и профессиональной занятостью женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. При таком подходе отпуск рассматривается не только как институциональная мера поддержки семьи с детьми до 3 лет, но и как период поиска баланса между функциями материнства и профессиональной деятельностью, время переоценки профессиональных и карьерных планов, возможность самореализации и получения новых профессиональных навыков.

Группа социологов в рамках исследования «Родительство 2.0» выявила новый тренд среди современной молодежи, которая «готовится к материнству, в том числе накапливая определенные ресурсы для амортизации выпадения из профессии»¹⁰. Публичный дискурс успеха и многофункциональности мотивирует современную женщину успевать сразу везде, отказываясь от традиционной стратегии «или/или», используя стратегии поиска баланса между одновременным совмещением нескольких ролей в условиях отпуска по уходу за ребенком. С опорой на точку зрения В. А. Штроо и Е. А. Кольцовой сделаем ремарку, что само понятие «баланс» в данном контексте «выглядит искусственным, поскольку за ним не стоит единого феномена» [4].

Проблема баланса, как правило, рассматривается через понятия уравнивания, стабилизации, гармонизации. В рамках классической социологии целью баланса является равновесие. Согласно В. Парето, его можно достичь только в том случае, когда улучшение происходит не за счет ухудшения другого [5], а Т. Парсонс определял социальное равновесие через систему, в которой различные группы как части общества поддерживают баланс доходов и взносов¹¹. С позиций структурно-функционального подхода Т. Парсонса данный баланс достигается за счет действия социальных институтов, выполняющих роль организаторов «связей» в социальных отношениях. Опираясь на общие положения структурно-функционального подхода, отпуск по уходу за ребенком можно рассматривать как некий ценностно-нормативный комплекс, регулирующий социальное поведение родителей и определяющий статусно-ролевую

⁷ Rantalaiho L. Sukupuolisopimus ja Suomen malli // Naistenhyvinvointivaltion. Tampere, 1994.

⁸ Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Российский гендерный порядок: социологический подход / Сер. «Труды факультета политических наук и социологии». СПб. : Европ. ун-т в Санкт-Петербурге, 2007. С. 169–200.

⁹ Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии : учеб. пособие. СПб. : Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2015. 768 с.

¹⁰ Родительство 2.0 / А. Авдеева [и др.]. М. : Альпина Паблишер, 2021. 164 с.

¹¹ Парсонс Т. Система современных обществ / пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева ; науч. ред. перевода М. С. Ковалева. М. : Аспект-Пресс, 1997. 270 с.



структуру отношений внутри семьи. В период отпуска по уходу за ребенком ряд сторон «гендерного контракта» проблематизируется, и женщина вынуждена искать способы сбалансировать роли с учетом «некоторых (нередко многих) объективных условий, и их субъективной интерпретации» [6].

К. Голдин, лауреат Нобелевской премии по экономике 2023 г., пишет: «Время – великий уравниватель. Все мы располагаем одинаковым его количеством, и нам приходится делать трудный выбор при его распределении. Фундаментальной проблемой для женщин, пытающихся достичь баланса между успешной карьерой и счастливой семьей, являются временные конфликты. Инвестиции в карьеру часто требуют значительных затрат времени на раннем этапе, именно в те годы, когда “нужно” заводить детей. Семья также требует значительного вложения времени. Этот выбор имеет динамические последствия, и у нас мало возможностей исправить неправильные решения» [7, р. 6].

Отпуск по уходу за ребенком отражает смещения как в политике равенства в целом, вскрывает деривационные ситуации и необходимость поиска стратегий оптимального баланса между семьей и профессиональной занятостью. Современные исследования показывают, что он может быть эффективным механизмом смягчения противоречий между семейными обязанностями и трудовой деятельностью [8], позволяя поддержать относительно стабильный уровень дохода семьи [9]. Имеются данные о том, что оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком положительно влияет на рождаемость [10], помогает значительно улучшить психическое и физическое здоровье матери и ребенка [11]. Например, показано его влияние на увеличение случаев кормления грудью [12] и снижение госпитализации младенцев [13]. Кроме того, использование отпуска отцами способствует укреплению семьи, улучшая отношения как между отцом и ребенком [14], так и между родителями [15].

Эмпирические исследования, проведенные в разных странах и регионах, демонстрируют проблемы, с которыми сталкиваются современные семьи с детьми, и механизмы, позволяющие сократить гендерный разрыв в различных социокультурных условиях и с учетом разных моделей социальной политики. Так, в Финляндии предлагаются меры, способствующие равномерному распределению отпусков по уходу за ребенком между родителями [16]. В Канаде меры социальной политики направлены на создание возможности включения женщины с ребенком в рынок труда при помощи гибкого графика работы [17]. В Швеции существуют специальные квоты, стимулирующие отцов использовать отпуск по уходу за ребенком [18]. Хорошие результаты показало использование шведской модели в Южной Корее, продемонстрировав эффективность учета международного опыта [19]. Тем не менее проблема дисбаланса далека от окончательного разрешения. Анализ этой проблемы на примере Республики Мордовия посвящено данное исследование.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили: гендерный подход, объясняющий основания дисбаланса социальных ролей, выполняемых женщиной в период отпуска по уходу за ребенком¹² [2; 3];

¹² Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России; Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии.



социокультурный подход, описывающий гендерные отношения как культурно-символический конструкт и способствующий пониманию процесса конструирования моделей поведения женщин в период отпуска по уходу за ребенком¹³; институциональный подход, позволяющий выделить действие норм и функций, регулирующих период отпуска по уходу за ребенком¹⁴.

Исследование опиралось на принцип дополнительности и сравнительный анализ при работе с количественными и качественными данными, полученными в ходе исследования. Для анализа практик поиска баланса между заботой о семье и профессиональной занятостью использовались идеи М. Вебера о «понимающей социологии» и социальном действии, объясняющими процесс «переживания» и конструирования смыслов и значений тех или иных стратегий женщин в поиске баланса¹⁵.

В работе применялись статистические данные и нормативно-правовые документы, регламентирующие отпуск по уходу за ребенком до трех лет¹⁶.

При анализе поиска баланса в период отпуска по уходу за ребенком использовались теоретические разработки отечественных и зарубежных ученых, заложивших основы теорий социологии семьи и обладающих определенным объяснительным потенциалом в отношении изменений, происходящих в сфере семейных отношений¹⁷ [2; 3].

При выработке дизайна исследования мы исходили из того, что современные матери становятся более активными и инициативными при выборе жизненных стратегий и выстраивании профессиональных траекторий, проявляют себя как ведущий «субъект ориентирования и конструирования собственной жизни»¹⁸. В качестве гипотезы выступает предположение, согласно которому, несмотря на видимую гендерную чувствительность отпуска по уходу за ребенком, разбалансировка институциональных мер происходит на уровне возможностей семьи, которая балансирует между заботой о семье и профессиональной самореализацией. Эмпирическое исследование проводилось в период 2019–2022 гг. среди женщин г. Саранска и выстраивалось на качественно-количественной стратегии: применялся метод полуструктурированного интервью ($n = 25$) и анкетного опроса, проведенного в 2022 г. ($n = 100$). Выборка – целевая, опрашивались женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Выбор метода полуструктурированного интервью был связан с тем, что он позволил, с одной стороны, зафиксировать новые практики и варианты жизненных стратегий женщин в период отпуска по уходу за ребенком, с другой – сопоставить полученную информацию с данными анкетного опроса. Результаты

¹³ Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России; Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии.

¹⁴ Парсонс Т. Система современных обществ.

¹⁵ Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 495–546.

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ; Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; Рождаемость по данным Росстат.

¹⁷ Антипова А. А., Крюкова А. В. Изучение социальных проблем молодой семьи в историческом ракурсе; Родительство 2.0 / А. Авдеева [и др.]; Савинов Л. И. Социальные процессы, включенные в трансформацию традиционных ценностей семьи // Социальные процессы современной России: междунар. науч.-практ. конф. Н. Новгород, 2020. С. 495–498.

¹⁸ Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.



анкетного опроса репрезентативны для той целевой группы, которая участвовала в опросе и в целом отражает тенденции, характерные для данной группы по исследуемой проблеме.

Результаты эмпирического исследования показали высокую важность профессиональной занятости для молодых мам как в период отпуска по уходу за ребенком, так и в перспективе. Предыдущее поколение женщин также находилось в условиях «двойного контракта», но период отпуска по уходу за ребенком воспринимался как некий тайм-аут в профессиональной жизни. Постепенное выравнивание прав, уровня образования и профессиональных достижений женщин сократили «шансы на сохранение традиционного порядка распределения ролей» [5].

Все респонденты были проинформированы о целях исследования и выразили готовность к сотрудничеству.

Исследование имеет пилотажный характер, так как в нем принимали участие только женщины Республики Мордовия, преимущественно проживающие в г. Саранске, и экстраполировать полученные данные на другие регионы без учета региональной специфики представляется некорректным.

Результаты исследования. Применение качественного метода исследования – интервью – позволило зафиксировать ориентированность женщин на профессиональную занятость в период отпуска. Рассматриваемая группа женщин неоднородна по возрасту, по уровню образования, доходу и по ряду других факторов, что сказывается на восприятии как самого отпуска, так и на характере распределения времени и ресурсов в этот период. Отметим, что женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком отличаются потребностями, интересами, ценностными установками. В рамках данного исследования мы ограничились выявлением общего тренда на поиск баланса между заботой о семье и профессиональной деятельностью, для большей репрезентации требуется выделение подгрупп женщин, отражающих существующие различия между ними по социально-демографическим, профессиональным, социально-экономическим, стилевым характеристикам.

В рамках качественного этапа исследования были отобраны различные случаи, «указывающие на категории и их свойства, с целью обнаружения их и концептуальной связи между ними»¹⁹. Мы изучили опыт и практики женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, основываясь на принципах теоретической выборки, поэтому отбирали женщин с различным уровнем образования и дохода различными стилем жизни, увлечениями, профессиональным опытом. Разный опыт женщин позволил выявить различные варианты совмещения заботы о ребенке и профессиональной занятости.

Интервью показали, что современные женщины полностью не исключают ориентации на профессиональную деятельность. Некоторые женщины в ходе интервью определяли себя как «просто мама», отмечали, что не думают в настоящее время о работе, демонстрируя модель «полного погружения в материнство», исключая профессиональную занятость («С рождением сына решила – пусть теперь весь мир подождет. Полная отдача ребенку. И это

¹⁹ Страусс А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники / пер. с англ. Т. С. Васильевой. М. : Эдиториал УРСС, 2001. 256 с.



не из-за того, что книжек каких-то не читалась, нет. Ну, в конце концов, для чего же я его родила. Деньги нужны всегда, не спорю, реализации, конечно, хочется, но когда ты уже поработала, то понимаешь, если нет собственного бизнеса, а работаешь по найму, то толка вкладываться и выкладываться нет»). Женщины при этом активно рассказывали о своих увлечениях, новых знаниях, навыках, компетенциях, которые они приобрели и приобретают в период отпуска по уходу за ребенком, например, изучают литературу по психологии, занимаются духовными практиками, проходят обучение по созданию блога, фотографии и т. д. Информантки неоднократно акцентировали внимание на том, что «перерыв в профессиональной деятельности способствует переосмыслению карьеры, позволяет более объективно оценить ее недостатки и достоинства» [20].

Интервью также показали, что есть женщины, которые в период отпуска целенаправленно ищут источник дохода (работа на телефоне, заполнение карточек для интернет-магазинов, копирайтинг). Была выделена группа женщин, ориентированных на монетизацию своих хобби (изготовление игрушек и бижутерии, приготовление кондитерских изделий, вязание одежды, макияж и т. д.): «Всегда любила шить, сначала брала заказы изредка в свободное время, потом в декретах полностью решила этим заняться»; «Примерно в 7–8 Тимуриных месяцев я и стала заниматься макияжем. Хоббипрактика»; «У меня возникла идея начать шить красивые подушечки для малышек. Мне всегда нравилось делать всякие такие мимишные подушечки, еще в детстве сама шила кукол. Вот шью подушки-сплюшки всякие разные, и облачка, и слоников, и цветочки, да любые, потом стала чехлы на стульчики для кормления шить, тоже веселые такие, очень хорошо заказывают их у меня, а совсем для крох стала шить резыватели для зубов, гирлянды».

Некоторые женщины в период отпуска решили изменить направление своей профессиональной деятельности и попробовать себя в новом качестве, воспользовавшись перерывом, связанным с уходом за ребенком. Например, в интервью женщины рассказывали, что кардинально меняли свою сферу деятельности: из бухгалтерии уходили в журналистику, из экономики – в массаж, из маркетинга – в дизайн («Я хотела кардинально сменить деятельность, бросить бухучет и заняться тем, о чем давно мечтаю. Телевидением!»); «До декрета работала в банке. Сначала нравилось, но потом поняла: это не то, что мне нужно, совсем тяжело работалось, работаешь как автомат. И вот в отпуске решила попробовать поменять свою работу, освоила массаж, получила сертификат. Клиенты пошли, интересно работать, осваивать новые техники. Решила не останавливаться, а идти в медицину. Поступила сейчас в медколледж. Не все нравится, как преподают, но это мое, ощущаю себя по-другому».

Наконец, достаточно четко выделяется группа женщин, которые в период отпуска совмещают свою основную профессиональную занятость с заботой о семье, практически не выходя из профессионального поля (преподаватели, психологи, художники): «Полностью в декрет уйти не могу, надо и статьи писать, и не выпадать из профессионального поля, есть дипломники, обязательства



разные». Это подтверждает исследование М. Годованной и А. Темкиной, показавшее, что женщины творческих профессий придерживаются модели «интенсивно-расширенного материнства» [1].

Таким образом, складываются различные варианты совмещения заботы о семье и профессиональной занятости. Интервью зафиксировали различное отношение женщин к профессиональной самореализации в данный период – это и стремление сохранить себя в профессии (сохранение имеющихся знаний и умений), и поиск новых профессиональных траекторий, предполагающих формирование новых компетенций и навыков: «Сейчас в долгожданном декрете, изучаю книги по психологии. И так мне это нравится! Вот думаю связать свою жизнь с помощью детям. Образование у самой техническое, но не хочу возвращаться в профессию»).

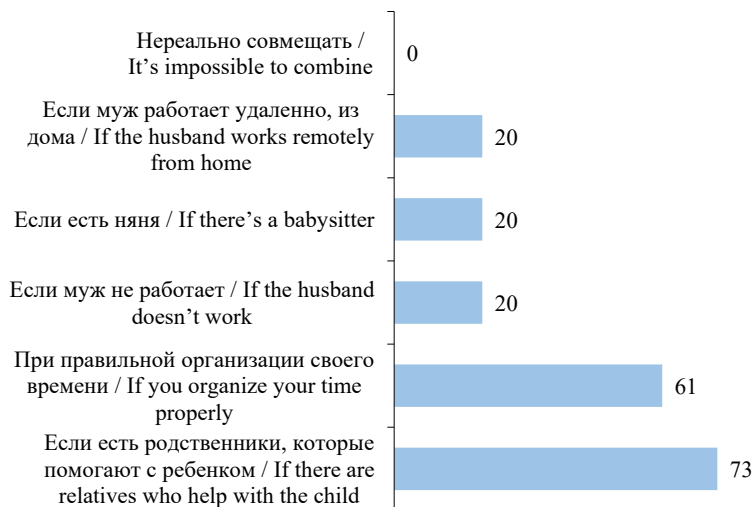
В интервью женщины проговаривали различные комбинации жизненных планов и стратегий, но в целом прослеживается тенденция на восприятие отпуска как периода перемен, переосмысления жизненных целей: «Декрет – это новый поворот в жизни, главное – умело им распорядиться»; «Как все-таки по-разному проходит у всех декрет. Для кого-то – это “день сурка”, а кто-то кардинально переосмысливает и меняет свою жизнь».

Женщины готовы меняться и менять вид профессиональной занятости, работать и переучиваться во время отпуска по уходу за ребенком. Они пробуют новые сферы использования своих знаний и умений, ищут различные варианты подработки и профессиональной самореализации.

Поиск баланса – ключевая проблема для женщины в отпуске по уходу за ребенком. В интервью женщины неоднократно отмечали, что «жизнь вся зависит от ребенка», «ну если спит хорошо, то время есть», «какие могут быть еще дела, если ребенок болеет, плачет постоянно». Многие респонденты рассказывали об использовании времени «по остаточному принципу», что подтверждает выводы М. Годованной и А. Темкиной: «На фоне интенсивной эмоциональной и физической вовлеченности в воспитание детей матери сталкиваются со снижением шансов на реализацию в профессиональной, социальной и гражданской сферах, со своеобразным «материнским штрафом» [1]. В те периоды, когда выполнение профессиональных и семейных обязанностей становится сложно или невозможно совместить, возникает ситуация «морального стресса», последствиями которого может стать эмоциональное выгорание и неспособность поддерживать долгосрочные отношения [21].

Результаты анкетного опроса показали, что 40 % женщин в период отпуска по уходу за ребенком в первую очередь идентифицируют себя с домохозяйками. При этом они не только заботятся о ребенке и решают бытовые вопросы, но и не забывают о профессиональной деятельности, нередко имеют подработки. 33 % женщин говорят о совмещении ролей «домохозяйки и деловой женщины», 7 % – относят себя к «деловым женщинам», и только 20 % женщин считают себя «просто мамами». Таким образом, 80 % женщин в той или иной степени включены в социальные практики, видоизменяющие сущностные характеристики отпуска, подтверждающие вывод о том, что занятость в период отпуска становится «опривыченным действием людей» [6].

Все опрошенные женщины полагают, что во время отпуска по уходу за ребенком реально совмещать семейные заботы и профессиональную занятость (предложенный в анкетном опросе вариант «нереально совмещать» не был выбран ни одной из опрошенных) (рисунок).



Р и с у н о к. Распределение ответов на вопрос об условиях, при которых женщина во время отпуска по уходу за ребенком может совмещать семью и занятость, %²⁰

F i g u r e. Distribution of answers to the question about the conditions under which a woman can combine family and employment during parental leave, %

61 % респондентов считают важным условием достижения баланса тайм-менеджмент. Его важность подтверждается и в интервью: «стала более организованной»; «читаю книги по тайм-менеджменту»; «накупила себе всяких полезных штук, чтобы планировать день и организовывать пространство»; «занилась расхламлением, сразу стало больше времени, все теперь по местам, нет ничего лишнего, сразу все раздаю, продаю, выкидываю».

73 % женщин считают, что во время отпуска по уходу за ребенком реально совмещать семейные заботы и профессиональную занятость, при условии что есть те, кто помогают с ребенком. Иными словами, они полагают, что баланс между семьей и профессиональной занятостью чаще всего достигается более традиционными способами – путем договоренностей «с родственниками и наемными работниками (преимущественно женщинами)» [3]. Это подразумевает помощь со стороны бабушек и дедушек (так считают 73 % опрошенных), а также услуг нянь, домработниц, клинингового сервиса (27 %). Последнее могут себе позволить семьи с достаточно высоким уровнем жизни или женщины, которые за время, потраченное на уборку дома, прогулку с детьми, способны заработать больше: «У меня няня гуляет с ребенком, а я в это время успеваю принять какое-то число клиенток»; «Уборкой дома не занимаюсь, приходит женщина к нам, готовит еду, убирается, я не трачу время на эти вещи, а занимаюсь своей любимой работой и от ребенка отдыхаю».

²⁰ Рисунок составлен авторами статьи. Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.



Рождение ребенка меняет жизнь семьи в целом, новый график и ритм жизни приводят к ролевой разбалансировке и поиску новых способов организации жизни. 47 % респондентов считают, что совмещение заботы о семье с другими интересами создает основу для конфликтных ситуаций, вместе с тем 33 % – успешно справляются с совмещением ролей. При этом достаточно большая группа женщин (20 %) затруднились с ответом. Можно предположить, что эту часть составили те женщины, которые не смогли отразить причины имеющихся трудностей и проблем. Интервью показали, что чем выше образование, карьерные достижения, культурный капитал женщины до рождения ребенка, тем сложнее выстраивать сбалансированную модель, так как и ребенок, и профессия требуют больших инвестиций времени и сил. Выработка стратегий и формирование жизненных практик крайне индивидуализированы, но общие тенденции ориентированы на остаточный минимум, если осталось время от ребенка, то можно и поработать. Такую модель, конечно, назвать сбалансированной сложно.

Обсуждение и заключение. Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что время отпуска по уходу за ребенком рассматривается женщинами не только как возможность для выполнения материнской роли, но и как ресурс для профессиональной самореализации. Несмотря на большую нагрузку, связанную с воспитанием ребенка, современные женщины находятся в постоянном поиске баланса между семьей и профессиональной занятостью, выстраивая индивидуальные траектории, подстраивая их под свои возможности и условия. Ориентация на совмещение заботы о семье и профессиональной деятельности не является только следствием реализации установок на более высокий уровень жизни. Исследование показывает, что профессиональная ориентация нужна современной женщине для самореализации, поэтому поиск баланса – ключевая проблема для женщины в отпуске по уходу за ребенком.

Эмпирический материал показал, что способы поиска баланса разнообразны и учитывают как внутренние (рациональная организация жизни), так и внешние (помощь со стороны нянь и родственников) факторы. Современные женщины стараются снизить риски от конфликта ролей, используя индивидуализированные способы организации времени. Описанные нами варианты совмещения заботы о ребенке и профессиональной деятельности не претендуют на полную репрезентативность, не являются жестко фиксированными. Скорее, они становятся отражением изменений, происходящих в современной семье, в ролевом и статусном взаимодействии молодых матерей. Эти изменения требуют нового осмысления отпуска по уходу за ребенком, его значения в жизни женщины и семьи в целом.

Перспективы дальнейшего исследования изучаемой темы связаны с выявлением практик поиска баланса в период отпуска по уходу за ребенком в других регионах, отличающихся от Республики Мордовия более высоким уровнем жизни, большими возможностями для самореализации, с иной инфраструктурой для материнства и детства, а также с более детальным учетом типов семей и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.



Достижение баланса в период отпуска по уходу за ребенком осложняется обстоятельствами, связанными как с гендерным неравенством, так и с региональным фактором.

Материалы данной научной статьи могут быть востребованы органами государственной власти, местного самоуправления, занимающимися вопросами социальной, демографической политики, проблемами социальной поддержки молодых семей с детьми, в том числе для разработки мер, направленных на переоценку значимости баланса заботы и профессиональной деятельности в период отпуска по уходу за ребенком, что является «живым» инструментом для установления баланса интересов семьи и общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годованная А., Темкина А. Мать – ты навечно, но и художница – всегда: творчество в условиях интенсивно расширенного материнства // *Laboratorium: Журнал социальных исследований*. 2017. Т. 9, № 1. С. 30–61 URL: <https://www.soclabo.org/index.php/laboratorium/article/view/633> (дата обращения: 10.03.2023).
2. Илюхина О. О., Фофанова К. В. Установки молодежи на семью и деторождение в Республике Мордовия // *Огарев-Online*. 2017. № 5 (94). URL: <https://journal.mrsu.ru/arts/ustanovki-molodezhi-na-semyu-i-detorozhdenie-v-respublike-mordoviya> (дата обращения: 16.03.2023).
3. Чернова Ж. Кто, о ком и на каких условиях должен заботиться? Гендерный анализ режимов заботы и семейной политики // *Журнал исследований социальной политики*. 2011. Т. 9, № 3. С. 295–318. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3510> (дата обращения: 21.03.2023).
4. Штроо В. А., Кольцова Е. А. Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы? // *Психология в экономике и управлении*. 2012. № 2. С. 30–37. URL: <http://journalpsy.bgu.ru/reader/article.aspx?id=19185> (дата обращения: 10.03.2023).
5. Парето В. Италия в экономическом отношении // *Социология*. 2006. № 1. С. 200–225.
6. Луков В. А., Кириллина В. Н. Гендерный конфликт: система понятий // *Знание. Понимание. Умение*. 2005. № 1. С. 86–101. EDN: IKPPER
7. Coldin C. *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton: Princeton University Press, 2021. 344 p. URL: <https://press.princeton.edu/books/hardcover/9780691201788/career-and-family> (дата обращения: 16.03.2023).
8. Petts R. J., Kaufman G., Mize T. D. Parental Leave-Taking and Perceptions of Workers as Good Parents // *Journal of Marriage and Family*. 2022. Vol. 85, issue 1. Pp. 261–279. <https://doi.org/10.1111/jomf.12875>
9. Petts R. J., Knoester C. Are Parental Relationships Improved if Fathers Take Time off of Work after the Birth of a Child? // *Social Forces*. 2019. Vol. 98, issue 3. Pp. 1223–1256. <https://doi.org/10.1093/sf/soz014>
10. Golightly E., Meyerhofer P. Does Paid Family Leave Cause Mothers to Have More Children? Evidence from California // *Journal of Labor Research*. 2022. Vol. 43. Pp. 203–238. <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09329-y>
11. Bullinger L. R. The Effect of Paid Family Leave on Infant and Parental Health in the United States // *Journal of Health Economics*. 2019. Vol. 66. Pp. 101–116. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2019.05.006>
12. Hamad R., Modrek S., White J. S. Paid Family Leave Effects on Breastfeeding: A Quasi-Experimental Study of U.S. Policies // *American Journal of Public Health*. 2019. Vol. 109, no. 1. Pp. 164–166. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304693>
13. Pihl A. M., Basso G. Did California Paid Family Leave Impact Infant Health? // *Journal of Policy Analysis and Management*. 2019. Vol. 38, issue 1. Pp. 155–180. <https://doi.org/10.1002/pam.22101>



14. Doucet A., McKay L. Fathering, Parental Leave, Impacts, and Gender Equality: What/how are we Measuring? // International Journal of Sociology and Social Policy. 2020. Vol. 40, no. 5/6. Pp. 441–463. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2019-0086>

15. Petts R. J., Carlson D. L., Knoester C. If I [Take] Leave, Will You Stay? Paternity Leave and Relationship Stability // Journal of Social Policy. 2019. Vol. 49, issue 4. Pp. 829–849. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000928>

16. De Laat K., Doucet A., Gerhardt A. More than Employment Policies? Parental Leaves, Flexible Work and Fathers' Participation in Unpaid Care Work // Community, Work & Family. 2023. Vol. 26, issue 5. Pp. 562–584. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2271646>

17. Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics? / L. Marynissen [et al.] // Social Sciences. 2019. Vol. 8, no. 11. Article no. 312. <https://doi.org/10.3390/socsci8110312>

18. Kuitto K., Salonen J., Helmdag J. Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State // Social Sciences. 2019. Vol. 8, no. 9. Article no. 253. <https://doi.org/10.3390/socsci8090253>

19. Kim Y., Lundqvist A. Parental Leave Reforms in South Korea, 1995–2021: Policy Translation and Institutional Legacies // Social Politics. 2023. Vol. 8. Article no. jxad008. <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>

20. Римащевская Н. М., Малышева М. М., Писклакова-Паркер М. П. Баланс профессиональных и семейных ролей отцов как залог устойчивости семьи и общества // Народонаселение. 2017. № 2. С. 28–41. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/population/article/view/6536> (дата обращения: 10.03.2023).

21. Алексуткина В. С., Фофанова К. В. Влияние отпуска по уходу за ребенком на карьерные стратегии женщин // Социальные нормы и практики. 2020. № 1 (3). URL: <https://snpractice.ru/?p=1015> (дата обращения: 10.03.2023).

22. Сычев А. А. Индивидуальные и коллективные измерения морального стресса // Человек. 2023. Т. 34, № 4. С. 170–180. <https://doi.org/10.31857/S023620070027359-1>

Поступила в редакцию 03.04.2023; поступила после рецензирования 11.05.2023; принята к публикации 23.05.2023.

Об авторах:

Фофанова Катерина Владиславовна, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и социальной работы Национального исследовательского Мордовского государственного университета (430005, Российская Федерация, г. Саранск, ул. Большевикская, д. 68/1), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2344-8986>, kateri02@yandex.ru

Дорогайкина Валерия Сергеевна, лаборант-исследователь центра развития инфраструктуры науки Российского научно-исследовательского института экономики, политики и права в научно-технической сфере (127254, Российская Федерация, г. Москва, ул. Добролюбова, д. 20а), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8573-1464>, v.aleksutkina@riep.ru

Заявленный вклад авторов:

К. В. Фофанова – научное руководство; постановка научной проблемы исследования; формулирование научной гипотезы исследования; определение целей исследования; критический анализ результатов исследования и доработка текста.

В. С. Дорогайкина – сбор и первичный анализ данных; разработка методологии исследования; сбор, систематизация и обработка аналитической информации; подготовка первоначального варианта текста; критический анализ и доработка текста.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

REFERENCES

1. Godovannaya A., Temkina A. “You Are a Mother Forever, but an Artist for Good, As Well”: Creative Work in the Context of Intensive-Extensive Mothering. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. 2017;9(1):30–61. Available at: <https://www.soclabo.org/index.php/laboratorium/article/view/633> (accessed 10.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
2. Ilyukhina O.O., Fofanova K.V. The Attitudes of Young People to Starting a Family and Childbearing: A Study of the Republic of Mordovia. *Ogarev-Online*. 2017;(5). Available at: <https://journal.mrsu.ru/arts/ustanovki-molodezhi-na-semyu-i-detorozhdenie-v-respublike-mordoviya> (accessed 16.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
3. Chernova Zh. Who Should Care for whom and under which Conditions? Gender Analysis of Care Regimes and Family Policy. *The Journal of Social Policy Studies*. 2011;9(3):295–318. Available at: <https://jsps.hse.ru/article/view/3510> (accessed 21.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
4. Shtroo V.A., Koltsova E.A. Work Life Balance, or is there Life After Work? *Psychology in Economics and Management*. 2012;(2):30–37. Available at: <http://journalpsy.bgu.ru/reader/article.aspx?id=19185> (accessed 10.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
5. Pareto V. [Italy in the Economic Sense]. *Sociology*. 2006;(1):200–225. (In Russ.)
6. Lukov V.A., Kirillina V.N. [Gender Conflict: System of Concepts]. *Knowledge. Understanding. Skill*. 2005;(1):86–101. (In Russ.) EDN: IKPPER
7. Coldin C. Career & Family: Women’s Century-Long Journey Toward Equity. Princeton: Princeton University Press; 2021. Available at: <https://press.princeton.edu/books/hardcover/9780691201788/career-and-family> (accessed 16.03.2023).
8. Petts R.J., Kaufman G., Mize T.D. Parental Leave-Taking and Perceptions of Workers as Good Parents. *Journal of Marriage and Family*. 2022;85(1):261–279. <https://doi.org/10.1111/jomf.12875>
9. Petts R.J., Knoester C. Are Parental Relationships Improved if Fathers Take Time off of Work after the Birth of a Child? *Social Forces*. 2019;98(3):1223–1256. <https://doi.org/10.1093/sf/soz014>
10. Golightly E., Meyerhofer P. Does Paid Family Leave Cause Mothers to Have More Children? Evidence from California. *Journal of Labor Research*. 2022;43:203–238. <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09329-y>
11. Bullinger L.R. The Effect of Paid Family Leave on Infant and Parental Health in the United States. *Journal of Health Economics*. 2019;66:101–116. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2019.05.006>
12. Hamad R., Modrek S., White J.S. Paid Family Leave Effects on Breastfeeding: A Quasi-Experimental Study of U.S. Policies. *American Journal of Public Health*. 2019;109(1):164–66. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304693>
13. Pihl A.M., Basso G. Did California Paid Family Leave Impact Infant Health? *Journal of Policy Analysis and Management*. 2019;38(1):155–180. <https://doi.org/10.1002/pam.22101>
14. Doucet A., McKay L. Fathering, Parental Leave, Impacts, and Gender Equality: What/how are we Measuring? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2020;40(5/6):441–463. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2019-0086>
15. Petts R.J., Carlson D.L., Knoester C. If I [Take] Leave, Will You Stay? Paternity Leave and Relationship Stability. *Journal of Social Policy*. 2019;49(4):829–849. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000928>
16. De Laat K., Doucet A., Gerhardt A. More than Employment Policies? Parental Leaves, Flexible Work and Fathers’ Participation in Unpaid Care Work. *Community, Work & Family*. 2023;26(5):562–584. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2271646>
17. Marynissen L., Mussino E., Wood J., Duvander A.-Z. Fathers’ Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics? *Social Sciences*. 2019;8(11):312. <https://doi.org/10.3390/socsci8110312>
18. Kuitto K., Salonen J., Helmdag J. Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State. *Social Sciences*. 2019;8(9):253. <https://doi.org/10.3390/socsci8090253>
19. Kim Y., Lundqvist A. Parental Leave Reforms in South Korea, 1995–2021: Policy Translation and Institutional Legacies. *Social Politics*. 2023;8: jxad008. <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>
20. Rimashevskaya N.M., Malysheva M.M., Pisklakova-Parker M.P. Balancing Fathers: Matching Professional and Family Roles as a Cornerstone of Society’s Sustainability. *Population*.



2017;20(2):28–41. Available at: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/population/article/view/6536> (accessed 10.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)

21. Aleksutkina V.S., Fofanova K.V. Impact of Parental Leave on Women's Career Strategies. *Russian Good Journal*. 2020;(1). Available at: <https://snpractice.ru/?p=1015> (accessed 10.03.2023). (In Russ., abstract in Eng.)

22. Sychev A.A. Individual and Social Dimensions of Moral Stress. *Chelovek*. 2023;34(4):170–180. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.31857/S023620070027359-1>

Submitted 03.04.2023; revised 11.05.2023; accepted 23.05.2023.

About the authors:

Katerina V. Fofanova, Dr. Sci. (Sociol.), Professor of the Department of Sociology and Social Work, National Research Mordovia State University (68/1 Bolshevistskaya St., Saransk 430005, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2344-8986>, kateri02@yandex.ru

Valeria S. Dorogaykina, Laboratory Assistant-Researcher at the Center for the Development of Science Infrastructure, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in the Scientific and Technical Sphere (20a Dobrolyubova St., Moscow 127254, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8573-1464>, v.aleksutkina@riep.ru

Contribution of the authors:

K. V. Fofanova – scientific guidance; formulation of the scientific problem of research; formulation of the scientific hypothesis of research; definition of research objectives; critical analysis of research results and revision of the text.

V. S. Dorogaykina – collection and primary analysis of data; development of research methodology; collection, systematization and processing of analytical information; preparation of the initial version of the text; critical analysis and revision of the text.

The authors have read and approved the final version of the manuscript.