

Механизмы реализации права на труд и профессиональное развитие женщин в период декретного отпуска

Анастасия В. Швецова

*Уральский государственный педагогический университет,
Екатеринбург, Россия, shvetsovaav@mail.ru*

Аннотация. Обоснована необходимость анализа механизмов реализации права на труд женщин в период декретного отпуска с позиции гендерной теории, отмечены внутренние и внешние причины, побуждающие молодых матерей к профессиональной активности. Описаны существующие и потенциальные механизмы поддержки: правовое регулирование трудоустройства и защита занятости; доступность дошкольных учреждений для детей до трех лет; профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации; организация лояльной к молодым матерям среды на рабочих местах; гибкое налоговое законодательство для женщин-предпринимателей; стимулирование лидерской и предпринимательской активности; популяризация принципов равного участия обоих родителей в воспитании детей и уходе за ними. Сделан вывод о фрагментарности и отсутствии концептуального понимания ситуации, что делает специфические проблемы молодых матерей незамеченными со стороны государства и общественности.

Ключевые слова: материнство, гендерная политика, право на труд, профессиональная самореализация, женское предпринимательство

Для цитирования: Швецова А.В. Механизмы реализации права на труд и профессиональное развитие женщин в период декретного отпуска // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1. Ч. 2. С. 201–214. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-201-214

Mechanisms for realizing the right to work and professional development of women during maternity leave

Anastasiya V. Shvetsova

*Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russia,
shvetsovaav@mail.ru*

Abstract. The article substantiates the need to analyze the mechanisms for realizing the right to work of women during maternity leave from the standpoint of gender theory and notes the internal and external reasons that encourage mothers to become professionally active. It describes existing and potential support mechanisms: legal regulation of employment and employment protection; availability of preschool institutions for children under 3 years old; vocational training, retraining and advanced training; organization of an environment loyal to young mothers in the workplace; flexible tax laws for women entrepreneurs; stimulation of the leadership and entrepreneurial activity; promoting the principles of equal participation of both parents in the upbringing and care of children. The author draws a conclusion on the relevance and effectiveness of existing mechanisms, the most important of which is their fragmentation and lack of a conceptual understanding of the situation, what makes the specific issues of mothers unnoticed by the state and the public.

Keywords: motherhood, gender policy, right to work, professional self-realization, women's entrepreneurship

For citation: Shvetsova, A.V. (2022), "Mechanisms for realizing the right to work and professional development of women during maternity leave", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 1, part 2, pp. 201–214, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-201-214

Введение

Современные российские матери испытывают влияние двух разнонаправленных сил: традиционных общественных ожиданий «правильного» материнского поведения и экономически обусловленной необходимости профессиональной включенности. Социально одобряемое материнство предполагает, что после рождения ребенка женщина проявляет тотальную заботу о его физическом, психологическом, эмоциональном благополучии и развитии. В научной литературе широко используются термины «интенсивное материнство» и «чувствительное материнство». На практике это означает приоритет потребностей ребенка над потребностями матери, смену ритма жизни и приостановку профессиональной активности.

Молодые матери являются одной из наиболее уязвимых социальных групп. Согласно ТК РФ¹, отпуск по беременности и родам в России составляет 140 дней, далее предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, что значительно дольше, чем в большинстве развитых стран мира. Но фактически далеко не каждая женщина имеет возможность его использования. Ежемесячное пособие на ребенка до 1,5 лет составляет 40% от среднего заработка (максимальный размер не может превышать 29 600 руб.). Для безработных, в том числе матерей, уволенных в период беременности, эта сумма составляет 7082 руб. Компенсационная выплата по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет составляла 50 руб. в месяц (с 1 января 2020 г. претендовать на нее могут не все). Учитывая бракоразводную статистику² (более 43% разведенных пар воспитывают совместных детей) и размер алиментов (на одного ребенка размер составляет $\frac{1}{4}$ заработной платы, если отец заявляет МРОТ, то эта сумма составляет чуть более 2,5 тыс. руб.), для многих российских матерей декрет представляет собой серьезное экономическое испытание. Даже в ситуации финансовой стабильности длительный профессиональный перерыв имеет негативное влияние на карьеру. Эти факторы задают новый формат материнства, особенностью которого является стремление сочетать практики заботы о ребенке и профессиональную деятельность.

Многие россиянки выходят на работу до достижения ребенком 3-летнего возраста либо находят удаленную работу (это отметили более 70%, треть вернулись к работе в течение первых 6 месяцев). Основными мотивами работы в декрете³ являются неустойчивое финансовое положение, стремление сохранить профессиональные позиции и саморазвитие. Однако реализовать право на труд не так легко, поскольку, во-первых, мать традиционно выполняет большую часть задач по уходу за ребенком, во-вторых, система трудовых отношений в нашей стране не адаптирована к потребностям людей, имеющих малолетних детей. Цель статьи – проанализировать действующие и обозначить потенциальные механизмы реализации права на труд и профессиональное развитие женщин в период декретного отпуска.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).

² Статистика браков и разводов. Росстат [Электронный ресурс]. URL: <https://rosinfostat.ru/braki-razvodi/#i-8> (дата обращения 1 марта 2022).

³ «Декрет» – общеупотребимое в России название отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, от принятого в СССР Декрета ВЦИК от 22.12.1917 «О страховании на случай болезни».

*Действующие
и потенциальные механизмы
реализации права
молодых матерей на труд*

Профессиональная активность молодых матерей не является популярной научной темой. Немногочисленные исследования сосредоточены на межстрановых различиях в условиях предоставления декретного отпуска [Masood, Nisar 2020; Addati et al. 2014], государственной политике по соблюдению принципов гендерного равенства [Hohnerlein 2016; Alewell, Pull 2011], практиках «заботы» о матерях на предприятиях [Stumbitz 2018; Adkins et al. 2013]. Специфика научного дискурса определена поиском компромисса между необходимостью контакта матери и ребенка в первые годы жизни и карьерными рисками женщины при длительном профессиональном перерыве.

Отечественные исследования сфокусированы на проблемах самореализации женщин в декрете [Саночкина 2019], выявлении барьеров профессиональной активности женщин в связи с рождением детей [Пишняк 2020], процессе феминизации бедности [Круглова 2020], что указывает на уязвимость женщин в период декретного отпуска как тренд российской действительности. Российские ученые единодушны в том, что длительный отпуск по уходу за ребенком не компенсирует отсутствия взвешенной социальной защиты молодых матерей, которые остаются один на один со своими финансовыми, профессиональными и психологическими проблемами.

В мировой и российской практике используются механизмы, позволяющие реализовать право на труд женщин в период декретного отпуска: правовое регулирование трудоустройства и защита занятости; доступность дошкольных учреждений; профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации; гибкое налоговое законодательство для женщин-предпринимателей; организация лояльной к молодым матерям среды на рабочих местах; стимулирование лидерской и предпринимательской активности; популяризация принципов равного участия обоих родителей в воспитании детей и уходе.

Российское законодательство соответствует международным нормам по защите прав матерей. Трудовой кодекс⁴ регламентирует особенности труда женщин, в том числе запрещено расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет по инициативе работодателя. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются перерывы для кормления ребенка.

⁴ Трудовой кодекс РФ. Гл. 41.

Основные положения гендерной политики изложены в Национальной стратегии действий в интересах женщин на период 2017–2022 гг.⁵, где в числе достижений последних лет отмечены

...повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда за счет принятия антидискриминационных мер... а также за счет организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; <...> ...создание благоприятных условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей; <...> ...государственная поддержка малого и среднего предпринимательства, в том числе с участием женщин; <...> ...последовательная государственная поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, деятельность которых направлена на улучшение положения женщин, семьи и детей.

Сдержанность в определении реальных проблем молодых матерей привела к фрагментарности Стратегии и расфокусировке мер по ее реализации.

Доступность дошкольных учреждений

Согласно закону «Об образовании»⁶, получение дошкольного образования в образовательных организациях может начинаться по достижении детьми возраста двух месяцев. Указ Президента⁷ устанавливает 100-процентную доступность дошкольного образования для детей в возрасте от трех до семи лет. Муниципальные органы уточняют⁸, что если на 1 сентября ребенку не исполнилось

⁵ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг., утв. распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-р [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/njlkIvH7WCvOiyRmcucV4jdNihEmTOUe.pdf> (дата обращения 1 марта 2022).

⁶ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Ст. 67.

⁷ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35263> (дата обращения 1 марта 2022).

⁸ Правила предоставления ребенку места в детском саду // Официальный портал Екатеринбург. РФ [Электронный ресурс]. URL: xn--80acgfbsl1azdqg.xn--p1ai (дата обращения 1 марта 2022).

3 года, то при комплектовании детских садов он включается в группу для детей в возрасте до 3 лет, для которых созданы группы кратковременного пребывания (3 часа в день, без питания, не во всех дошкольных учреждениях).

Обеспечение местами в детских садах детей от 1,5 до 3 лет также заявлено в рамках национального проекта «Демография»⁹, но на сегодняшний день опция «Получить услугу» неактивна. Среднемесячная плата за частный детский сад¹⁰ составляет в Екатеринбурге от 15 до 45 тыс. руб., в Москве – от 20 до 200 тыс. Закон регламентирует выплаты компенсации нуждающимся за оплату ДОУ, возможность получения налогового вычета и оплату ДОУ за счет средств материнского капитала, но только для лицензированных организаций. Проблема получения мест в ДОУ остается одной из самых популярных тем родительских форумов, где отмечается нехватка мест, манипуляции со стороны муниципальных органов (предоставление места далеко от дома, в группах неполного пребывания, отказ на основании возраста и т. д.) и вопросы качества предоставляемых услуг. Родители делятся рекомендациями о том, как «договариваться» с заведующими, в какие инстанции обращаться и какие механизмы задействовать для решения проблем.

Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации

Декретный отпуск является для многих женщин периодом переосмысления жизненного сценария. Как показывают исследования нейробиологов [Rippon 2019; Tucker 2021], рождение ребенка в значительной степени меняет процессы восприятия и обработки информации, влияет на характер и социальные установки женщины. Перерыв в работе требует обновления профессиональных навыков и компетенций. На государственном уровне разработаны несколько инициатив, позволяющих получить молодым мамам профессиональное образование или пройти курсы повышения квалификации.

Нацпроект «Демография» предлагает женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, получить бес-

⁹ Сайт Национального проекта «Демография» [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--80aarpmpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/demografiya> (дата обращения 1 марта 2022).

¹⁰ Подсчитано при использовании данных с сервиса Яндекс.Карты.

платное образование (в настоящее время запись на программы на официальном сайте нацпроекта не ведется).

«Мама-предприниматель»¹¹ – федеральная образовательная программа по развитию женского предпринимательства. Цель программы – дать необходимые знания и помочь развить навыки, которые позволят мамам открыть свое дело, самореализоваться и обрести финансовую независимость. Участвовать могут женщины в декрете и мамы несовершеннолетних детей, не имеющие зарегистрированного бизнеса или ведущие его не более 1 года на момент реализации программы в регионе. Программа предполагает прохождение интенсива и конкурс проектов, победитель которого получает 100 тыс. на развитие бизнеса. По информации Минэкономразвития, с 2016 по 2020 г. проведено около 200 тренингов в 64 регионах, участницами которых стали более 5000 женщин – начинающих предпринимателей.

Действуют региональные образовательные проекты, в которых молодые мамы могут принимать участие: Сервис «Мама работает» в центре «Моя карьера» (Москва)¹², Школа социального предпринимательства (Югра)¹³, Программа обучения «Стартуй уверенно» Свердловского областного фонда поддержки предпринимательства (Екатеринбург)¹⁴ и др.

Поскольку широкой рекламы подобных инициатив не ведется, многие молодые мамы не знают об их существовании. Они реализуют свои образовательные потребности, приобретая курсы в интернете (например, популярностью пользуются курсы в Instagram, которые обещают женщинам возможность удаленного заработка на обработке контента, ведении блогов, рекламе, продажах, личностное развитие и попадания в «финансовый поток». Качество подобных курсов сомнительно, молодые мамы часто оказываются жертвами их недобросовестных организаторов).

¹¹ Официальный сайт программы «Мама-предприниматель» [Электронный ресурс]. URL: <https://mama-predprinimatel.ru/> (дата обращения 1 марта 2022).

¹² Сервис «Мама работает» [Электронный ресурс]. URL: <https://muscareer.moscow/#/services/applicant> (дата обращения 1 марта 2022).

¹³ Школа социального предпринимательства [Электронный ресурс]. URL: <https://шсп86.рф>. (дата обращения 1 марта 2022).

¹⁴ Программа обучения «Стартуй уверенно» [Электронный ресурс]. URL: <https://sofp.ru/>. (дата обращения 1 марта 2022).

Гибкое налоговое законодательство для женщин-предпринимателей

Женщинам, находящимся в декрете, требуется для бизнес-старта все то же самое, что и мужчинам: законодательная база, отсутствие бюрократической волокиты и доступ к начальному капиталу. Очевидно, что в социальном плане их стартовые возможности не равны, комплекс мер для поддержки молодых матерей должен быть специфичным: упрощенная процедура регистрации и налоговой отчетности, позволяющая проводить операции дистанционно, доступные условия кредитования, налоговые льготы и т. д.

Поддержка женского предпринимательства становится трендом ведущих мировых экономик, что обосновано причинно-следственной связью между ростом числа женских предприятий и уменьшением процента безработицы, снижением социальной напряженности в обществе. По данным индекса WBI (Women Business Index)¹⁵, 94% российских женщин считают, что возможность самореализации и финансовую независимость дает свой бизнес. В России делается акцент на социальном предпринимательстве женщин, Минэкономразвития называет наиболее популярными бизнес-направлениями среди женщин консалтинг, рекламу и маркетинг, индустрию красоты, туризм, репетиторство, дизайн интерьеров, пошив одежды, уход за детьми, пожилыми людьми и психологическую помощь¹⁶, что является сомнительным шагом для достижения гендерного баланса в бизнесе и справедливого доступа к ресурсам.

Налоговое законодательство в нашей стране не создает комфортных условий для предпринимательской активности молодых матерей, однако некоторые шаги сделаны. Например, индивидуальные предприниматели по общему правилу не являются застрахованными гражданами и не уплачивают за себя страховые взносы в фонд социального страхования. Но они вправе сделать это в добровольном порядке. Поэтому для того чтобы женщине-ИП получить пособие по беременности и родам, ей нужно зарегистрироваться в ФСС и уплатить страховые взносы за год до наступ-

¹⁵ Women Business Index [Электронный ресурс]. URL: <https://womaporora.ru/projects/indeks-predprinimatelskoy-aktivnosti-zhenshchin/> (дата обращения 1 марта 2022).

¹⁶ Особенности господдержки женского предпринимательства [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--90aifddrld7a.xn--p1ai/novosti/news/osobennosti-gospodderzhki-zhenskogo-predprinimatelstva> (дата обращения 1 марта 2022).

ления предполагаемого страхового случая. Так можно получить пособие по беременности и родам в размере 100% среднего заработка, который принимается равным МРОТ на день наступления страхового случая.

В период ухода за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщинам – ИП разрешается не платить фиксированные страховые взносы. Если предпринимательская деятельность не ведется¹⁷, ИП должен представить в налоговый орган заявление об освобождении от уплаты страховых взносов и подтверждающие документы. Период нахождения ИП в отпуске по беременности и родам и период ухода за ребенком старше полутора лет в указанных нормах не названы. Следовательно, ИП не освобождаются от фиксированных страховых взносов за указанные периоды¹⁸.

Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» № 209-ФЗ, принятый в июле 2007 г., многократно дополнялся. Однако в этом законе отсутствует понятие женского бизнеса и тем более его поддержки. Среди специальных мер поддержки женщин-предпринимателей рассматривалась потенциальная возможность введения налоговых каникул для одиноких молодых и многодетных матерей, но пока эта инициатива не реализована. Потенциально для укрепления позиций женщин в бизнесе могут быть использованы механизмы квотирования (используются во Франции, Испании, Германии, Норвегии и др.) и налоговых послаблений для женщин в связи с материнством, упрощения процедур отчетности, чтобы молодые мамы могли самостоятельно разобраться в премудростях налогового регулирования, не оплачивая услуги бухгалтеров и консультантов.

Организация лояльной к молодым матерям среды на рабочих местах. Корпоративные детские сады являются мечтой многих родителей, но чреваты издержками для компаний. Государственный сектор тоже не показывает примера социальной заботы о молодых матерях, ведь статистически проблема устройства в ДОУ решена. Однако мы считаем, что подобная мера по эффективности и рациональности превзошла бы другие действующие программы. Частные предприятия неохотно берут на себя функцию по поддержке молодых матерей и их профессиональной адаптации. В 2021 г. журнал “Forbes” опубликовал данные исследования о востребован-

¹⁷ Налоговый кодекс Российской Федерации. Ст. 430.

¹⁸ Письмо ФНС России от 26.04.2017 № БС-4-11/7990 «Об освобождении от уплаты страховых взносов» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_218681/ (дата обращения 1 марта 2022).

ности женщин, выходящих из декретного отпуска на рынке труда¹⁹. Работодатели признают, что, принимая решение о найме сотрудницы, оценивают возможность ее ухода в декрет (63%) и стараются не принимать на работу женщин, только что вышедших из декрета. Основные опасения работодателей касаются утраченных компетенций (44%), необходимости корректировать рабочий график (32%), «отправиваний» по причине семейных трудностей (20%). В большинстве российских компаний нет никаких программ адаптации и поддержки сотрудниц после выхода из декрета.

Стимулирование лидерской и предпринимательской активности. Женщины зарекомендовали себя как эффективные руководители и социально ответственные предприниматели. Серьезным препятствием для начала своего дела, помимо финансовых и бюрократических ограничений, является негативное давление стереотипов, предписывающих женщинам подчиненные и второстепенные роли. Поэтому большое значение в развитии предпринимательской активности женщин имеет стимулирование и мотивация, что реализуется путем конкурсов, грантов, форумов, поддерживающих лучшие практики и популяризирующих их. Среди наиболее значимых проектов можно назвать следующие.

APEC BEST AWARD²⁰ – международный конкурс на площадке АТЭС. Инициатива направлена на популяризацию женского предпринимательства, содействие поиску инвесторов и партнеров в Азиатско-тихоокеанском регионе. Основная цель проекта – отбор и распространение в АТЭС лучших историй успеха женщин – владельцев и руководителей предприятий, ключевых инструментов, которые помогают им в развитии бизнеса. Среди условий конкурса – опыт успешного ведения бизнеса, молодые матери не являются целевой группой проекта, однако успешные практики предполагается использовать как стимулирование активности для женщин разных социальных групп.

Проект «Сделано Мамой – сделано в России»²¹ нацелен на создание интерактивной среды для популяризации, продвижения и поддержки женских предпринимательских проектов через регио-

¹⁹ Почему в большинстве случаев женщины работают во время декрета (4 июня 2021 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/431311-issledovanie-pochemu-v-bolshinstve-slucaev-zhenshchiny-rabotayut-vo-vremya> (дата обращения 1 марта 2022).

²⁰ Официальный сайт конкурса APEC BEST AWARD [Электронный ресурс]. URL: <https://apecbestaward.com/> (дата обращения 1 марта 2022).

²¹ Официальный сайт проекта «Сделано Мамой – сделано в России» [Электронный ресурс]. URL: <https://womanopora.ru/nashi-programmy/sdelano-mamoy-sdelano-v-rossii/> (дата обращения 1 марта 2022).

нальные мотивационные форумы, выставки-ярмарки, интернет-универмаг. Задача форумов – развитие самореализации женщин, возвращающихся к активной трудовой деятельности после декретного отпуска, социальное предпринимательство и проектирование.

Кроме этого, можно назвать проекты: глобальная платформа Европейского женского форума²², федеральная премия «Нежный ГРАНТ»²³, бизнес-акселератор LADY007²⁴.

Информационные сервисы для предпринимателей могут облегчить молодым матерям задачи анализа рынка, выбора наиболее подходящих ниш, построения алгоритма открытия и ведения бизнеса²⁵.

Популяризация принципов равного участия обоих родителей в воспитании детей и уходе за ними. Даже очень качественные решения на уровне гендерной политики не могут быть реализованы без изменений в социальных установках. Российские ученые считают, что пересмотр содержания отцовской роли является важнейшим аспектом трансформации современных родительских практик. Прежде всего эти изменения связаны с увеличением участия отцов в повседневной заботе и воспитании детей, что получило название «вовлеченное отцовство» [Чернова, Шпаковская 2020, с. 24]. Пока женщины тратят на уход и воспитание детей большее количество времени, это понимается как общественная норма. Возможность профессиональной самореализации женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, напрямую связана с временными ресурсами, которыми она располагает. Необходима разработка механизмов целенаправленного воздействия на социальные установки в отношении родительских обязанностей, в том числе формирование четкой государственной позиции, отражающейся в риторике официальных лиц. Ответственное, включенное отцовство как социальная ценность отвечает не только интересам женщин, но и защищает мужчин в случае родительской дискриминации.

²² Глобальная платформа Евразийского женского форума [Электронный ресурс]. URL: <https://eawf.ru/> (дата обращения 1 марта 2022).

²³ Официальный сайт сообщества «Нежный бизнес» [Электронный ресурс]. URL: <http://nb-rf.ru/> (дата обращения 1 марта 2022).

²⁴ Официальный сайт бизнес-акселератора LADY007 [Электронный ресурс]. URL: <https://ruslady007.ru/> (дата обращения 1 марта 2022).

²⁵ Например: Портал бизнес-навигатора МСП URL.: <https://smbn.ru/> (дата обращения 1 марта 2022); Информационный портал «Мой бизнес». URL: <https://мойбизнес.рф/>, (дата обращения 1 марта 2022); Платформа «Деловая среда». URL: <https://dasreda.ru/> (дата обращения 1 марта 2022); Цифровая платформа МСП. URL: <https://мсп.рф/> (дата обращения 1 марта 2022).

Заключение

Таким образом, существующие механизмы реализации права на труд и профессиональное развитие женщин в период декретного отпуска нуждаются в качественном переосмыслении с учетом потребностей и практик молодых матерей. На сегодняшний день меры государственной поддержки отстают от жизненных реалий, что делает женщин в декрете одной из наиболее уязвимых социальных групп. С точки зрения экономических интересов государства период материнства может рассматриваться как ресурс, который в данный момент полноценно не используется.

Благодарности

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-00636 «Современные “нематеринские” практики молодых матерей: репертуар, потенциал и общественный риск» (<https://rscf.ru/project/22-28-00636/>).

Acknowledgements

The research was supported by the Russian Science Foundation. Project No. 22-28-00636 “Modern ‘non-maternal’ practices of young mothers. Repertoire, potential and social risk” (<https://rscf.ru/project/22-28-00636/>).

Литература

- Круглова 2020 – *Круглова Е.Л.* Феминизация бедности как одна из основных угроз молодой российской семьи // Дискуссия. 2020. № 2 (99). С. 58–65. DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10060.
- Пишняк, Надеждина 2020 – *Пишняк А.И., Надеждина Е.В.* Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры // Журнал исследований социальной политики. 2020. Т. 18. № 2. С. 221–238. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238.
- Саночкина 2019 – *Саночкина А.В.* Проблемы самореализации женщин в период отпуска по уходу за ребенком // Актуальные проблемы психологии личности: Сб. научных трудов / Под науч. ред. Н.Н. Васягиной, Е.А. Казаевой. Екатеринбург, 2019. С. 234–238.
- Чернова, Шпаковская 2020 – *Чернова Ж., Шпаковская Л.* Детоцентризм российской семьи. Дети и методы их воспитания // Социодиггер. 2020. Т. 1. Вып. 2. С. 2–36.

- Addati et al. 2014 – *Addati L., Cassirer N., Gilchrist K.* Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World. Geneva: International Labour Office, 2014. 204 p.
- Adkins et al. 2013 – *Adkins C.L., Samaras S.A., Gilfillan S.W., McWee W.E.* The relationship between owner characteristics, company size, and the work-family culture and policies of women-owned businesses // *Journal of Small Business Management*. 2013. Vol. 51. P. 196–214.
- Alewel, Pull 2011 – *Alewel D., Pull K.* The international regulation of maternity leave: leave duration, predictability, and employer-co-financed maternity pay // *International Business and Economics Research Journal*. 2011. № 1. P. 297–326.
- Hohnerlein 2016 – *Hohnerlein E.M.* Maternity Leave // *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies* / Ed. by C.L. Shehan. Wiley, 2016. DOI: 10.1002/9781119085621.wbefs241.
- Masood, Nisar 2020 – *Masood A., Nisar M.A.* Crushed between two stones: Competing institutional logics in the implementation of maternity leave policies in Pakistan // *Gender Work Organ.* 2020. Vol. 27. P. 1103–1126. DOI: 10.1111/gwao.12448.
- Rippon 2019 – *Rippon G.* Gendered Brain: the new neuroscience that shatters the myth of the female brain. London: The Bodley Head Ltd., 2019. 448 p.
- Stumbitz et al. 2018 – *Stumbitz B., Lewis S., Rouse J.* Maternity Management in SMEs: A Transdisciplinary Review and Research Agenda // *International Journal of Management Reviews*. 2018. Vol. 20. P. 500–522. DOI: 10.1111/ijmr.12143.
- Tucker 2021 – *Tucker A.* Mom Genes: Inside the New Science of Our Ancient Maternal Instinct. New York: Gallery Books, 2021. 315 p.

References

- Addati, L., Cassirer, N. and Gilchrist, K. (2014), *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, International Labour Office, Geneva, Switzerland.
- Adkins, C.L., Samaras, S.A., Gilfillan, S.W. and McWee, W.E. (2013), “The relationship between owner characteristics, company size, and the work-family culture and policies of women-owned businesses”, *Journal of Small Business Management*, vol. 51, pp. 196–214.
- Alewel, D. and Pull, K. (2011), “The international regulation of maternity leave: leave duration, predictability, and employer-co-financed maternity pay”, *International Business and Economics Research Journal*, no. 1, pp. 297–326.
- Chernova, Zh. and Shpakovskaya, L. (2020), “Detocentrism (child-centrism) of the Russian family. Children and methods of their upbringing”, *SocioDigger*, vol. 1, iss. 1, pp. 2–36.
- Hohnerlein, E.M. (2016), “Maternity Leave”, Shehan, C.L. (ed.). *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies*, DOI: 10.1002/9781119085621.wbefs241.
- Kruglova, E.N. (2020), “Feminization of poverty as one of the main threats to a young Russian family”, *Diskussiya*, no. 2 (99), pp. 58–65, DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10060.

- Masood, A. and Nisar, M.A. (2020), “Crushed between two stones: Competing institutional logics in the implementation of maternity leave policies in Pakistan”, *Gender Work Organ*, vol. 27, pp. 1103–1126, DOI: 10.1111/gwao.12448.
- Pishnyak, A.I. and Nadezhkina, E.V. (2020), “Employment of Russian women after childbirth. Incentives and barriers”, *The Journal of Social Policy Studies*, no. 2 (18), pp. 221–238.
- Rippon, G. (2019), *Gendered Brain: the new neuroscience that shatters the myth of the female brain*, The Bodley Head Ltd., London, UK.
- Sanochkina, A.V. (2019), “Issues of self-realization of women during parental leave”, Vasyagina, N.N., Kazaeva, E.A. (eds.), *Aktual'nye problemy psikhologii lichnosti: Sb. nauchnykh trudov* [Relevant issues of personality psychology], Yekaterinburg, Russia, pp. 234–238.
- Stumbitz, B., Lewis, S. and Rouse, J. (2018), “Maternity Management in SMEs: A Transdisciplinary Review and Research Agenda”, *International Journal of Management Reviews*, vol. 20, pp. 500–522, DOI: 10.1111/ijmr.12143.
- Tucker, A. (2021), *Mom Genes: Inside the New Science of Our Ancient Maternal Instinct*, Gallery Books, New York, USA.

Информация об авторе

Анастасия В. Швецова, кандидат социологических наук, Уральский государственный педагогический университет, Екатеринбург, Россия; 620017, Россия, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26; shvetsovaav@mail.ru

Information about the author

Anastasiya V. Shvetsova, Cand. of Sci. (Sociology), Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russia; bld. 26, Kosmonavtov Street, Yekaterinburg, Russia, 620017; shvetsovaav@mail.ru