А.В. Гизатуллина, Н.С. Зимова

**ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН
С ДЕТЬМИ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ И МИРЕ**

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы, которые возникают у женщин-матерей в сфере трудовых отношений в современном мире. К таким проблемам относятся женская безработица, дискриминация в трудовых отношениях, проблемы совмещения семейных обязанностей с трудовой деятельностью и т.п.*

Женская безработица занимает лидирующее место среди проблем в сфере трудовых отношений. Основными параметрами, влияющими на уровень безработицы женщин с детьми, являются количество детей и их возраст. Гендерная профессиональная сегрегация также является проблемой на рынке труда. В статье рассмотрены две составляющие профессиональной сегрегации: горизонтальная и вертикальная. Уделяется внимание и вопросу дискриминации в трудовых отношениях, которая может иметь различные формы проявления: неравные условия оплаты труда, найма на работу, неравенства при сокращении персонала, при продвижении в должности и т.п.

Особое внимание уделено взаимосвязи трудовой деятельности женщин-матерей с их семейными обязанностями. Показано влияние современного общества на создание приемлемых условий для матерей при совмещении ими семейных обязанностей и трудовых отношений.

Перечисленные сложности в организации трудовой деятельности женщин-матерей являются составными частями общей социальной проблемы современных трудовых отношений.

Решение данной проблемы требует участия как государства и работодателей, так и организаций, проводящих социальную политику в сфере трудовых отношений женщин. Необходим комплекс мер государственного регулирования, призванный обеспечить благоприятные условия занятости женщин, имеющих детей.

Ключевые слова: *гендерное неравенство; рынок труда; трудовые отношения; женщина-мать; рабочая сила; занятость; дискриминация; безработица; социальная политика.*

**Гизатуллина Анна Владимировна – аспирант
кафедры социологии знания высшей школы
современных социальных наук, научный сотрудник
МГУ им. Ломоносова. Москва. E-mail: an2_nshastalo@gmail.com**

Зимова Наталья Сергеевна – кандидат социологических наук,
доцент кафедры социального конструирования
высшей школы современных социальных наук
МГУ им. Ломоносова. Москва E-mail: nzimova@mail.ru

A.V. Gizatullina, N.S. Zimova. The Employment Problems of Women with Pre-School Children in Today's Russia and World

Abstract. *This article deals with the problems that mothers face when seeking employment in the modern world. These include women's unemployment, occupational segregation, discrimination in labor relations, the difficulties of combining family and work life.*

Women's unemployment is one of the most acute problems in labor relations. The main parameters affecting the unemployment rate of women with children are the number of children and their age. Gender occupational segregation also constitutes a problem in the labor market. In this article two components of professional segregation are analyzed: horizontal and vertical. Attention is also paid to the issue of discrimination in labor relations that occur in different forms, such as discrimination in wages, hiring, staff reduction, promotion, professional development.

Examining the relationship between mothers' working life and their family obligations, the authors focus upon the role of today's society in creating favorable conditions for women who combine their family obligations and work in the labor market.

The aforementioned problems constitute part of the broader societal issue of modern labor relations.

The solution of this problem requires the participation of the state, employers and organizations that conduct social policy in the field of women's labor relations. There is a need for a set of policies aimed at creating favorable employment conditions for women with children, which reduce risks of their unemployment and gender discrimination.

Keywords: *gender inequality; labor market; labor relations; motherhood; labor force; employment; discrimination; unemployment; social policy.*

Gizatullina Anna Vladimirovna – Postgraduate Student,
Department of Sociology of Knowledge, Sociology
and Modern Social Sciences Department, Researcher;
Lomonosov Moscow State University, Moscow.
E-mail: an2_nshastalo@gmail.com

Zimova Natalia Sergeevna – Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor, Department of Social Engineering,
Sociology and Modern Social Sciences Department,
Lomonosov Moscow State University, Moscow.
E-mail: nzimova@mail.ru

Женщины с детьми дошкольного возраста – это особая, наиболее уязвимая на рынке труда социально-демографическая группа. Для этой группы характерны те проблемы, который поджидают любую женщину на рынке труда.

Во-первых, это безработица. При этом во всех странах мира, в том числе и в России, продолжительность поиска работы женщинами превышает продолжительность поиска работы мужчинами.

Динамика продолжительности поиска работы безработными женщинами по возрастным группам констатирует рост этой продолжительности с увеличением возраста: в возрастной группе 25–29 лет продолжительность поиска работы составила 7,7 месяцев, в возрастной группе 30–34 лет – 8, в группе 40–44 лет – 8,6, в группе 45–49 лет – 8,7 месяцев [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018, с. 130].

Во всех странах мира предусмотрена поддержка безработных граждан в виде пособий по безработице. По размеру этого пособия Россия серьезно отстает от Европы: у нас безработный в среднем получает 71 евро в месяц, в то время как в Норвегии – 1502 евро, в Голландии – 1300 евро, в Германии – 919 евро и т.п. [Пособие по безработице в разных странах].

В России размер пособия по безработице во многом зависит от таких факторов, как страховой стаж и уровень заработной платы за последний год перед увольнением. Минимальный размер пособия в 2018 г. составлял 850 руб., максимальный – порядка 5000 руб., в 2019 г. он был увеличен – от 1500 руб. до 8000 руб. соответственно [Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице]. При этом размер прожиточного минимума за II квартал 2019 г. на душу населения в Российской Федерации составляет 11 185 руб. [Величина прожиточного минимума на душу населения].

Во-вторых, женщин на рынке труда подстерегает гендерная профессиональная сегрегация, т.е. стабильная направленность занятости мужчин и женщин по строго определенным специальностям и служебным местам. В научной литературе выделяют два компонента профессиональной сегрегации: горизонтальную и вертикальную.

Одним из важнейших механизмов воспроизводства горизонтальной сегрегации выступает дискриминация по признаку пола. Нередко встречается распространенное мнение о том, что та или иная профессия воспринимается как «женская» / «мужская». К «женским» профессиям часто относят деятельность медсестер, нянь, учителей, а такие профессии, как водитель, строитель, банкир стереотипно воспринимаются как «мужские».

Высокая степень представительности трудоустроенных женщин во всех видах экономической деятельности служит характерной чертой их распределения по отраслям национальной экономики [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018, с. 50]. Для традиционно женских отраслей характерна компенсация небольшого уровня заработной платы наличием социального

пакета, возможностью совмещать основную работу с дополнительным заработком.

Вертикальная сегрегация возникает тогда, когда представители мужского пола в основном трудоустроены на более высокооплачиваемых и более ответственных должностях, чем женщины. Так, в России в 2017 г. мужчины преобладали на постах руководителей, женщины – на должностях специалистов высшего и среднего уровней, а также среди служащих, занятых информацией и документацией [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018, с. 72].

Работающие женщины до сих пор сталкиваются с дискриминацией в трудовых отношениях. По результатам социологических опросов, с дискриминацией сталкивались «при приеме на работу – 17,9% респондентов-женщин; при продвижении по карьерной лестнице – 27,1, при оплате труда – 21,6, при профессиональной подготовке – 12,3%». Дискриминация проявляется, прежде всего, в таких сферах, как финансы, оптовая и розничная торговля, транспорт и связь (87% выявленных случаев). Наименьшее число наблюдается в образовании и здравоохранении – традиционно женских отраслях экономики [Рязанцев, Гневашева 2014, с. 112].

При анализе средней заработной платы работников различных организаций по видам их деятельности выяснилось четкое различие зарплат мужчин и женщин в пользу первых. В 2017 г. средняя зарплата женщин составляла: у руководителей – 67,8% от мужской заработной платы; у специалистов высшего уровня квалификации – 70,6; у специалистов среднего уровня квалификации – 58,6; у служащих, занятых обработкой документов – 77,3% [Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала 2017 г. Таблица 12]. Уровень оплаты женского труда во всех странах Европейского союза ниже, чем мужского. Наибольший гендерный разрыв в 2015 г. наблюдался в Эстонии – 26,9%, наименьший – в Люксембурге – 5,5%. В России он составлял 14% [Николаев, Марченко, Точилкин 2017].

Исследователи отмечают, что «гендерный разрыв в оплате труда увеличивается вместе с возрастом работников. По всем странам Евросоюза в среднем гендерный разрыв в оплате труда возрастает от 11,2% для работников младше 30 лет до 17,4% для работников старше 60 лет». Наиболее высокий гендерный разрыв в странах ЕС в 2014 г. отмечался для лиц старше 65 лет в Испании (45,3%) и Португалии (42,8%) [Николаев, Марченко, Точилкин 2017]. В России показатели иные. «В период от 20 до 40 лет гендерный разрыв в оплате труда действительно увеличивается с 21% до 33%, но после 40 лет начинается снижение гендерного разрыва в оплате труда до уровня 22–23% в возрасте старше 55 лет» [Николаев, Марченко, Точилкин 2017].

Дискриминация по половому признаку особенно ярко проявляется при приеме или увольнении с работы. Особое значение на сегодняшний день

придается, к сожалению, не профессионально-квалификационным навыкам претендента на ту или иную должность, а его возрасту, полу, семейному положению и наличию детей. Дискриминация женщин находит свое отражение уже на этапе размещения объявлений работодателем. Большинство предложений содержит в себе требования к полу, возрасту кандидата, а также могут указываться требования к внешнему виду. Каждое четвертое объявление негосударственных служб занятости и индивидуальных предпринимателей содержит условие относительно пола кандидата. Около 40% опрошенных респондентов женщин отмечают затруднения при поиске и поступлении на работу [Митягина 2014, с. 64–65].

* * *

Женщины, имеющие детей, при приеме на работу сталкиваются с дополнительными сложностями.

Основными параметрами, влияющими на уровень безработицы этой группы женщин, являются количество детей и их возраст. Исследования показывают, что с ростом числа детей в семье растет уровень безработицы: так, в 2017 г. уровень безработицы матерей в возрасте 20–49 лет, имеющих детей до 18 лет, составил при наличии одного ребенка – 4,7% от общего числа безработных женщин; при наличии двух детей – 5,9; при наличии трех детей и более – 10,5%. Таким образом, риск незанятости существенно возрастает с рождением третьего ребенка.

Особенно подвержены рискам женщины, чьи дети – дошкольники. Дошкольники нуждаются в постоянной опеке матерей, следовательно, матери таких детей не могут составить серьезной конкуренции другим социальным группам работников [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018, с. 22].

Возрастная характеристика самого маленького члена семьи выступает в качестве главного индикатора при трудоустройстве или безработице многодетных матерей. Наибольший уровень незанятости наблюдается у матерей, чьи дети не достигли возраста 1,5 лет. Незанятость среди таких матерей на 9% выше, чем у тех, чьим детям исполнилось от трех до шести лет, и на 15% выше, чем у матерей детей от трех до шести лет. Это вполне объяснимо: только с полутора лет дети принимаются в дошкольные учреждения в группы кратковременного пребывания и только с трех лет – в группы полного пребывания [Карабчук, Нагерняк 2013, с. 27].

Уровень безработицы матерей зависит и от возраста женщины. Чаще всего не работают матери в возрасте 20–29 лет. Среди них 1,4% являются безработными, а 28,4% даже не ищут работу. При этом молодые матери, не имеющие какого-либо профессионального образования, могут долго находиться

в состоянии незанятости. В возрастной группе женщин 30–39 лет не имеют работы 15,6%, а в группе 40–49 лет – 9,7% [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018, с. 120]. То есть чем старше женщины, тем меньше вероятность их незанятости, что объясняется снижением среди них доли матерей с детьми младшего возраста.

Работодатели, отмечая трудности, возникающие в ходе рабочего процесса у женщин, имеющих детей до трех лет, особо выделяют невыходы на работу по больничному листу из-за частой болезни детей – 46% респондентов; опоздание на работу, ранний уход с работы – 30,0% респондентов; выход в незапланированный отпуск – 20,0% [Хаматханова, Воробьев 2015, с. 625].

Еще одна проблема связана с необходимостью для матерей совмещать работу и домашний труд. В реальных жизненных обстоятельствах большинство женщин планируют следовать стратегии сочетания работы, материнства и дома – 81,6% [Савинская 2013, с. 150]. Их модель поведения предполагает, с одной стороны, ориентацию на традиционные семейные ценности, неразрывно связанные рождением и воспитанием детей, с другой – активную позицию на рынке труда.

Необходимым условием выхода на работу является организация присмотра за ребенком дошкольного возраста. На основании исследовательских данных можно выделить три временные точки выхода на работу. Самый ранний – это выход на службу в течение полугода с момента рождения ребенка (17,5%), второй пик выпадает на период окончания выплаты пособия по уходу за ребенком, достижения им 1,5 лет (17,6). Третий пик приходится на возраст ребенка, когда его можно устроить в детский сад в группу полного пребывания (30%). Стоит отметить, что только 9,4% женщин-матерей состояли в отпуске по уходу сроком более трех лет. Для большинства женщин основным путем организации присмотра за ребенком дошкольного возраста становится обращение к услугам дошкольного образовательного учреждения. Кроме того, участвовать в присмотре за ребенком могут другие члены семьи или няни [Савинская 2011 а, с. 83–84].

Совмещение женщинами трудовой деятельности и выполнения домашних обязанностей требуют специфических условий труда и социальной целевой поддержки. Анализ состояния данного вопроса в десяти различных странах показывает, что если цена на услуги детских дошкольных учреждений снижается на 50%, предложения рабочей силы со стороны молодых матерей увеличивается примерно на 6,5–10% [Эльборг-Войтек, Невяк 2013].

Однако, по данным Росстата, в России в 2015 г. не посещали дошкольные образовательные учреждения 9,5% детей в возрасте трех-восьми лет, в том числе 19,6% – из-за отсутствия мест, 5,9 – по причине высокой оплаты, 7,5% – по причине отсутствия подобных учреждений [Посещение дошкольных образовательных организаций детьми в возрасте 3–8 лет, с. 1]. Сегодня в России

сеть дошкольных учреждений развивается неравномерно, показатели охвата ими детей в возрасте до трех лет свидетельствуют об отставании от развитых европейских стран, таких как Англия, Исландия, Бельгия и Швеция. Однако в этом вопросе от России отстает, например, Польша [Сухова 2011, с. 229].

В России количество организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми-дошкольниками, снижается. Так, в 2014 г. число таких организаций – 51 тыс., в 2015 – 50,1 тыс., в 2016 – 49,4 тыс., а в 2017 г. их количество снизилось до 48,6 тыс. [Информация по дошкольным образовательным организациям].

Важным моментом в организации работы ДОУ является согласование режима их работы с графиками работы родителей. На сегодня, согласно опросам, у 40,9% работающих матерей графики полностью соответствуют режиму функционирования ДОУ, треть опрошенных отметили неполное соответствие и у каждой четвертой матери наблюдается абсолютное несовпадение графиков. В наименьшей степени с деятельностью ДОУ соотносится режим работы отцов [Савинская 2014, с. 171].

Среди необходимых матерям условий труда лидирующую позицию занимает возможность получить отпуск летом. Это связано в первую очередь с летним прекращением работы ДОУ. Заметим, что, по результатам опроса, только 54% работающих женщин-матерей имеют возможность оформить отпуск тогда, когда это удобно для всех членов семьи [Козина 2010, с. 25].

Также женщинам-матерям необходим гибкий график работы, однако далеко не все работодатели готовы пойти навстречу работающим женщинам в данном вопросе. Не больше трети трудоустроенных матерей могут использовать такой график [Козина 2010, с. 26].

Доступность рабочего места – еще одно специфическое условие труда, оно позволяет матерям с детьми экономить время на дорогу и совмещать рабочий график с расписанием ДОУ. Более 40% работающих женщин-матерей необходима возможность оформления больничного листа при болезни ребенка. Однако приблизительно 20% работающих матерей вынуждены в подобных ситуациях оформлять отпуск за свой счет, около 35% отпрашиваются с работы с последующей отработкой, а 5% вовсе не могут покинуть рабочее место ни при каких обстоятельствах [Козина 2010, с. 26].

Отпуск по уходу за ребенком дает возможность женщине подумать над своими профессиональными возможностями и желаниями. Около трети женщин (37,6%), участвовавших в опросе, после выхода из отпуска по уходу за ребенком поменяли место работы, при этом чуть большее количество продолжили трудовую деятельность на прежнем месте – 39,5%. Основными мотивами изменения места трудоустройства выступают близость рабочего места (38,5%), улучшение условий труда (38,2%). Следом идут причины, связанные

с повышением заработной платы (27,6%) и возможностью карьерного роста (22,4%). Неудивительно, что 5,3% респондентов указали, что смена места работы была вынужденной в силу нежелания работодателя продлевать трудовой контракт. 4,9% ответивших предпочли новое место работы, так как новый работодатель обеспечивал их дополнительными корпоративными привилегиями [Савинская 2011, с. 141].

Основной характеристикой мотивации к трудовой деятельности выступает заработная плата. Во многих случаях женщины осознают тот факт, что их доход помогает семье быть устойчивой в экономическом плане. «Доля доходов от основной занятости женщин-матерей в общем доходе домохозяйств составляет в среднем 42%, а в неполных семьях – 72%» [Козина 2010, с. 20]. Из чего можно сделать вывод, что традиционная модель «мужчина-кормилец» себя практически исчерпала. Собственно, именно поэтому женщины часто досрочно выходят из декретного отпуска.

Трудовые отношения женщин вообще и женщин-матерей, в частности, – серьезная проблема современных трудовых отношений. Решение данной проблемы требует участия и государства, и работодателей, и организаций, проводящих социальную политику в сфере трудовых правоотношений.

Библиография

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации. Справочная информация // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/8bf43d584df4ac39dddec19c36e7654dce95bdb62/ (Дата обращения: 11.03.2019.)

Эльборг-Войтек К., Невяк М. и др. Женщины, труд и экономика. Макроэкономические выгоды гендерного равенства. Документ Международного валютного фонда для осуждения, 2013. URL: <http://women-peace.net/wp-content/uploads/2012/08/ZHenshhiny-trud-i-ekonomika.pdf> (Дата обращения: 03.04.2019.)

Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2017 года // Государственная служба налоговой статистики: Официальный сайт. http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm (Дата обращения: 25.07.2019.)

Информация по дошкольным образовательным организациям (по 2013 год включительно) // Государственная служба налоговой статистики: Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/tab1.htm (Дата обращения: 18.02.2019.)

Карабчук Т., Нагерняк М. Детерминанты занятости для матерей в России // Журнал исследований социальной политики. 2013. Т. 11. № 1. С. 25–48.

Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра: мат. конф. / отв. ред. Г.В. Михалева. М.: РОДП «ЯБЛОКО», «КМК», 2010. С. 19–28.

Митягина Е.В. Ресурсы современных рабочих в условиях российской модернизации: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 59–68.

Николаев И.А., Марченко Т.Е., Точилкин О.С. Гендерный разрыв в оплате труда – 2017. Аналитический доклад // FBK «Grant Thornton». URL: https://grantthornton.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf (Дата обращения: 12.05.2019.)

Ножова А.С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. 2015. № 21. С. 363–367.

Посещение дошкольных образовательных организаций детьми в возрасте 3–8 лет по типу населенных пунктов, по отдельным социальным и возрастным группам // Государственная служба налоговой статистики: Официальный сайт. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality15/PublishData/Reports/Files/Таблица_36.1.pdf (Дата обращения: 11.09.2019.)

Пособие по безработице в разных странах // Visa Sam. Электронный ресурс. URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/posobie-po-bezraboyice-v-mire.html> (Дата обращения: 24.01.2019.)

Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Статистический сборник. 2018. М.: Росстат, 2018. 142 с.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115258/76d57c0dcc2c1f4beffb4a83e0066a7d65292ee/ (Дата обращения: 27.04.2019.)

Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. 16. № 2. С. 142–167.

Савинская О.Б. Работа о детях работающих москвичек // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 137–142.

Савинская О.Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников // Женщина в российском обществе. 2011 а. № 4. С. 75–87.

Савинская О.Б. Значимость услуг детского сада как социального института // Мониторинг общественного мнения. 2014. № 5 (123). С. 165–173.

Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам работников. Октябрь 2017 г. Таблица 12 // Государственная служба налоговой статистики: Официальный сайт. URL: <https://www.gks.ru/compendium?print=1> (Дата обращения: 11.09.2019.)

Сухова А.С. Обзор социальных услуг по уходу за детьми: мировой опыт // Spero. 2011. № 14. С. 227–244.

Хаматханова М.А., Воробьев Е.М. Социологическое исследование предпочтений работодателей в сфере занятости // Фундаментальные исследования. 2015. № 8–3. С. 624–628.

References

Attendance of preschool educational organizations by children aged 3–8 years by type of settlements, by separate social and age groups. State Tax Statistics Service: Official website. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality15/PublishData/Reports/Files/Таблица_36.1.pdf (Date of access: 11.09.2019). (In Russ.)

Elborg-Wojtek C., Neviak M. et al. Women, labour and economy. Macroeconomic benefits of gender equality. International Monetary Fund Condemnation Paper, 2013. URL: <http://women-peace.net/wp-content/uploads/2012/08/ZHenshhiny-trud-i-ekonomika.pdf> (Date of access: 03.04.2019.) (In Russ.)

Employment and unemployment in the Russian Federation in January 2017. State Tax Statistics Service: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm (Date of access: 25.07.2019.) (In Russ.)

Information on preschool educational organizations (up to and including 2013). State Tax Statistics Service: Official website. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/tab1.htm (Date of access: 18.02.2019). (In Russ.)

Information on salaries of employees in organizations by categories of personnel and professional groups of employees. October 2017. Table 12. State Tax Statistics Service: Official website. URL: <https://www.gks.ru/compendium?print=1> (Date of access: 11.09.2019.) (In Russ.)

Karabchuk T., Nagernjak M. Employment determinants for mothers in Russia. *Journal of Social Policy Research*. 2013. T. 11. No. 1. P. 25–48. (In Russ.)

Khamatkhanova M.A., Vorobiev E.M. Sociological research of employers' preferences in the field of employment. *Fundamental research*. 2015. No. 8–3. P. 624–628. (In Russ.)

Kozina I. Working mothers: employment conditions and social support. *Women's movement in Russia: yesterday, today, tomorrow: mat. conf. Moscow: RODP «JABLOKO», «KMK»*, 2010. P. 19–28. (In Russ.)

Labour force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample surveys of the labour force). *Statistical collection*. 2018. Moscow: Rosstat, 2018. 142 p. (In Russ.)

Mityagina E.V. Resources of modern workers in the conditions of Russian modernization: the gender aspect. *Woman in Russian society*. 2014. No. 1. P. 59–68. (In Russ.)

Nikolaev I.A., Marchenko T.E., Tochilkin O.S. Gender pay gap – 2017. Analytical Report. FBK «Grant Thornton». URL: https://grantthornton.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf (Date of access: 12.05.2019.) (In Russ.)

Nozhova A.S. Woman on the labor market. *Young scientist*. 2015. No. 21. P. 363–367. (In Russ.)

Savinskaya O.B. Balance of work and family: strategies for reconciling professional and family responsibilities of working mothers in Moscow. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2013. T. 16. No. 2. P. 142–167. (In Russ.)

Savinskaya O.B. Caring for the children of working Moscovites. *Sociological research*. 2011. No. 1. P. 137–142. (In Russ.)

Savinskaya O.B. Significance of kindergarten services as a social institution. *Monitoring of public opinion*. 2014. No. 5 (123). P. 165–173. (In Russ.)

Savinskaya O.B. Value of employment and preferences in working conditions of Moscow mothers of preschool children. *Woman in Russian society*. 2011 a. No. 4. P. 75–87. (In Russ.)

Sizes of the minimum and maximum unemployment benefits. *Consultant Plus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115258/76d57c0dcc2c1f4beffb4a83e0066a7d65292ee/ (Date of access: 27.04.2019.) (In Russ.)

Sukhova A.S. Review of social services for child care: world experience. *Spero*. 2011. No. 14. P. 227–244. (In Russ.)

The value of the subsistence minimum per capita and by the main socio-demographic groups of the population as a whole in the Russian Federation. Reference information. *Consultant Plus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/8bf43d584df4ac39ddec19c36e7654dce95bdb62/ (Date of access: 11.03.2019.) (In Russ.)

Unemployment allowance in different countries. *Visa Sam*. Electronic resource. URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/posobie-po-bezraboyice-v-mire.html> (Date of access: 24.01.2019.) (In Russ.)