

## Реализация программы содействия занятости через профессиональное переобучение женщин с маленькими детьми в городе Москве<sup>1</sup>

И.Е. КАЛАБИХИНА\*, С.С. БИРЮКОВА\*\*, А.О. МАКАРЕНЦЕВА\*\*\*

\*Ирина Евгеньевна Калабихина – доктор экономических наук, профессор, заведующая, кафедра народонаселения экономического факультета, МГУ имени М.В. Ломоносова. Адрес: 119991, Москва, Ленинские горы, 1, стр. 46. E-mail: ikalabikhina@yandex.ru

\*\*Светлана Сергеевна Бирюкова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социальной политики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 109074, Москва, Славянская площадь, д. 4, стр. 2. E-mail: sbiryukova@hse.ru

\*\*\*Алла Олеговна Макаренцева – кандидат экономических наук, заведующий, Лаборатория исследований демографии и миграции, Институт социального анализа и прогнозирования, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Адрес: 119034, Москва, Пречистенская наб., д. 11. E-mail: makarentseva-ao@ranepa.ru

**Цитирование:** Калабихина И.Е., Бирюкова С.С., Макаренцева А.О. (2018) Реализация программы содействия занятости через профессиональное переобучение женщин с маленькими детьми в городе Москве // Мир России. Т. 27. № 2. С. 136–162. DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-136-162

*Статья посвящена исследованию эффективности реализации программы активного содействия занятости женщин с маленькими детьми в городе Москве. Ее авторы ставят перед собой и последовательно решают несколько задач. В первой части статьи на базе обобщения теоретических концепций и международного опыта реализации программ содействия трудоустройству дана оценка обоснованности программы профессиональной переподготовки женщин с детьми в возрасте до трех лет как компоненты государственной политики занятости и демографической политики. Анализ показывает, что программы*

<sup>1</sup> При подготовке статьи использованы материалы исследования, проведенного авторами по заказу автономной некоммерческой организации «Совет по вопросам управления и развития» в 2016 г., а также результаты проектов, реализованных в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2016–2017 гг., Государственного задания РАНХиГС на 2016–2017 гг. и приоритетного направления научных исследований «Развитие человеческого потенциала и социальная политика России» («Воспроизводство населения в социально-экономическом развитии») кафедры народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова на 2017–2019 гг.

*переподготовки и обучения являются одной из традиционных компонент активной политики содействия занятости, однако для родителей с малолетними детьми их недостаточно, они должны дополняться кооперацией с работодателями и развитием сектора услуг по уходу и присмотру за детьми. Во второй части работы дана характеристика действующей программы с точки зрения ее масштабов, структуры и клиентской базы. На данных московской службы занятости по реализации программы в 2013–2016 годах авторы демонстрируют, что спрос на нее постепенно увеличивается. В третьей части статьи приведен анализ барьеров реализации программы, а также запросов к ее формату со стороны потенциальных клиентов, выполненный на основе показателей авторского качественного обследования. Разбор материалов глубинных интервью свидетельствует о том, что со стороны женщин с детьми есть запрос на совершенствование современных профессиональных навыков, а также навыков работы с компьютером и в узкопрофильных программах. Задачей для них является получение конкурентного преимущества, «строки в резюме», при этом запрос на перепрофилирование и обретение нового навыка встречается реже.*

**Ключевые слова:** занятость женщин, занятость женщин с детьми, программы содействия занятости, профессиональное переобучение, майские указы Президента РФ, демографическая политика

## **Введение**

В современных развитых странах, включая Россию, решение о возвращении на рынок труда после рождения ребенка в подавляющем большинстве семей принимается только в отношении времени этого возвращения. Возврат матерей на работу после длительного отпуска по уходу за ребенком (или после продолжительной экономической неактивности за пределами отпуска) тесно сопряжен с необходимостью получения новых или восстановления старых профессиональных навыков (как специальных, так и «мягких»), связанных с умением работать в коллективе, управлением временем, мотивацией). Поиск работы в случае необходимости ее смены по причине неудобства режима занятости, потребности в переходе к неполному рабочему дню или удаленной работе, либо в случае смены сферы занятости требует вакансий, зачастую связанных со специфическими характеристиками, информация о которых труднодоступна. В отдельных случаях уход с имеющегося рабочего места может происходить в пользу самозанятости, переход к которой часто требует развития специальных навыков, компетенций и комплексного сопровождения. Наконец, женщины с маленькими детьми могут сталкиваться с дискриминацией на рынке труда.

В фокусе современной политики содействия занятости женщин с детьми находится индивидуальный подход (работа со случаем), который включает услуги по профессиональному обучению, консультационное сопровождение и другую помощь в возвращении на рынок труда в предпочтительное для женщины время, а также создание стимулов для занятости тех из них, кто по каким-то причинам в текущих условиях от этого отказывается. Последнее приобретает особую актуальность в условиях сокращения численности трудоспособного населения и дефицита рабочей силы. Политика содействия занятости женщин с детьми

является многокомпонентной, и ведущую роль в ней играет развитие доступных услуг по дошкольному воспитанию детей начиная с самого маленького возраста. При этом следует отметить, что ее полноценное развитие невозможно без кооперации с работодателями, доступных форм несемейного ухода и присмотра, без участия мужчин в уходе за детьми и другими членами семьи. Международный опыт политики содействия занятости населения, а также исследования ее эффективности свидетельствуют о том, что родителями маленьких детей особенно востребованы активные программы занятости, которые включают меры упреждающего характера [Bergemann, Van den Berg 2008].

В социальной политике российского государства еще не сформировался полномасштабный комплекс мер по поддержке родителей на рынке труда и созданию условий для совмещения родительства и занятости. Однако шаги в этом направлении осуществляются. Один из ярких примеров – Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации» (далее Указ Президента РФ № 606), направленный на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью и на организацию профессионального обучения/переобучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет.

Во исполнение Указа запущены региональные программы содействия занятости, в том числе и в Москве. Тем не менее практика обучения/переобучения женщин с детьми существовала и ранее: в 1997 г. Комитетом труда и занятости Правительства Москвы был утвержден «Женский деловой Центр» как профильная структура, осуществляющая поддержку женщин в рамках государственной политики занятости. В московском нормативном поле элементы активной политики содействия занятости женщин с детьми фигурировали давно, в частности, они были в Постановлении № 195-ПП от 25 марта 2008 г. «О стратегии правительства Москвы по реализации государственной политики в интересах детей “Московские дети” на 2008–2017 гг.». В связи с этим московский кейс представляет особый интерес в целях изучения практики содействия занятости женщин с детьми. В то же время возникают вопросы: насколько успешны действующие программы; могут ли они рассматриваться как мера содействия занятости; находят ли они своих клиентов, а если нет, то почему; к какому результату они приводят, что дают клиентам? Авторы настоящей статьи ставят перед собой задачу ответить на эти вопросы.

В статье использован комплексный эмпирический подход, основанный на вторичном анализе результатов российских и зарубежных исследований, первичном анализе данных макростатистики и информации Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, анализе данных выборочных обследований населения и материалов собственного специально организованного качественного социологического исследования.

## **Профессиональное переобучение как мера по содействию занятости женщин с детьми в возрасте до трех лет**

Активные программы содействия занятости в наиболее общем плане являют собой систему мероприятий, направленных на помощь в поиске работы и трудо-

устройстве и, как следствие, приводящих к сокращению длительности структурной и фрикционной безработицы [Санкова, Косарева 2011]. Как отмечается в материалах МОТ, активная политика занятости содействует интеграции или реинтеграции на рынок труда безработных, а также лиц, которым угрожает безработица [Auer, Efendioğlu, Leschke 2005]. В специальный сегмент активной политики содействия занятости можно выделить упреждающие профессиональное обучение/переобучение, а также подбор или создание рабочих мест.

Несмотря на то, что активные программы содействия занятости в структуре мер государственной политики отдельных стран появились более полувека тому назад, их развитие и приоритизация относительно пассивных вариантов вмешательства стали особенно интенсивными с середины 1990-х гг. К настоящему моменту накоплен богатый опыт исследований по мониторингу социоэкономических последствий реализации таких программ. Следует отметить, что описанные в научной литературе результаты дают противоречивые оценки результативности и эффективности отдельных программ с точки зрения снижения уровня и длительности безработицы, повышения уровня занятости и оплаты труда в разных институциональных контекстах. К такому выводу приходят авторы, занимавшиеся мета-анализом страновых и региональных исследований [Kluve 2006; Spevacek 2009].

Интересно, что Йохан Клуве в своей работе по обобщению информации об обнаруженных эффектах активных программ содействия занятости на основе анализа 70 работ по 17 развитым европейским странам приходит к выводу, что контекстные условия, такие как институциональные особенности рынков труда или этапы экономических и бизнес-циклов, на которых программы были реализованы, не оказывают существенного воздействия на их эффективность [Kluve 2006]. Решающим, по мнению автора статьи, становится тип программы: программы по прямому созданию рабочих мест в государственном секторе экономики чаще всего приводят к негативным последствиям с точки зрения занятости целевых групп, в то время как программы повышения эффективности процесса подбора работы (со стороны индивида) и работника (со стороны нанимателя) оказывают положительное влияние, а меры по организации профессионального обучения, переобучения и тренингов приводят к смешанным либо умеренно позитивным эффектам.

В то же время автор другого мета-обзора Анн Мари Спивачек, основываясь на метаанализе данных из 24 работ по 12 странам Центральной и Восточной Европы и СНГ, приходит к выводу, что одинаковые интервенции могут давать различные эффекты в зависимости от страны их реализации. Воздерживаясь от формулировки окончательного вердикта, автор, тем не менее, отмечает, что рассмотренные ею данные демонстрируют, что службы занятости, предлагающие содействие в подборе работы, а также предоставляющие различные обучающие программы, обнаруживают более эффективные виды вмешательства [Spevacek 2009]; они же являются наиболее распространенными в рассмотренной группе стран.

Отдельной задачей становится оценка долгосрочной экономической эффективности программ содействия занятости на разных стадиях экономических циклов. В опубликованном в 2015 г. метаобзоре Алессіо Браун и Йоханнес Кётл пришли к выводу, что наиболее выигрышными оказываются программы, направленные на развитие трудовых навыков и компетенций и формирование человеческого капитала (обучение сотрудников, в том числе на рабочем месте) [Brown, Koettl 2015]. Кроме этого, наиболее дешевыми в реализации и одновременно экономически

эффективными представляются меры по государственному субсидированию найма сотрудников; они же могут выступать важными стабилизирующими мерами во время экономических кризисов и в период восстановления, что может быть особенно важно в нынешних российских условиях. Меры, нацеленные на компенсацию провалов рынка труда в части поиска подходящих сотрудников, с одной стороны, и вакансий, с другой (создание служб занятости и/или поисковых систем, консультирование и сопровождение работников, наставничество), являются необходимыми для устойчивого функционирования рынка труда, но обладают лишь краткосрочным позитивным эффектом. В то же время помощь в поиске работы оказывает сильное положительное влияние на уровни занятости дискриминируемых или депривированных групп работников. Экономически эффективными становятся также меры по поддержке и стимулированию самозанятости, хотя они и обладают ограниченным потенциалом, поскольку требуют специальных навыков со стороны потенциальных адресатов и не могут быть нацелены на широкий охват населения. Напротив, неэффективными в долгосрочной перспективе и с точки зрения макроэкономических последствий представляются программы по созданию временных рабочих мест, прямому субсидированию заработных плат, организации общественных работ, а также по формированию стимулов к занятости через введение выплат и льгот для работающих. Кроме этого, авторы статьи подчеркивают: результаты их работы показывают, что экономическая эффективность и общая результативность программ существенным образом зависят от их дизайна, что обуславливает необходимость их пилотирования перед введением на национальном уровне.

Особый интерес вызывает оценка эффективности программ активного содействия занятости для женщин. Исследование их результативности, включая программы профессионального обучения/переобучения, выполненное на основе метаанализа 15 исследований по странам Европейского союза, демонстрирует, что участие в них повышает вероятность трудоустройства участников, и в 13 из 15 случаев эффект оказывается сильнее в случае с женщинами, в том числе имеющих детей [Bergemann, Van den Berg 2008]. Опускаясь на уровень отдельных стран, авторы этого исследования отмечают, что программы оказываются тем эффективнее, чем ниже был изначальный уровень женской занятости и больше разрыв в уровнях занятости мужчин и женщин. Однако участие матерей в программах профессиональной подготовки, даже если они адресованы всем без исключения неработающим женщинам, крайне низко, поскольку краткосрочные потери (в виде необходимости находить способы формального ухода за ребенком на время участия в программе, затрачивать время на саму учебу) многими матерями субъективно воспринимаются как более весомые, чем долгосрочный выигрыш от роста их доходов [Bergemann, Van den Berg 2008]. На основе этого исследователи предполагают, что масштабы участия женщин в таких программах можно было бы повысить либо путем выплаты/увеличения стипендий во время такой учебы, либо введением дополнительных компенсаций за формальные услуги по уходу за детьми.

Исследования активных программ содействия занятости в России не концентрировались на женщинах с детьми и проводились до реализации Указа № 606 [Spevacek 2009]. Исходя из дизайна российской семейной политики, мы предполагаем высокую востребованность таких программ. Следует отметить, что в России предоставляются длительные отпуска по уходу за ребенком: полтора года оплачиваемого отпуска, а затем еще полтора года – неоплачиваемого. С середины

2000-х гг., после введения привязки суммы ежемесячной выплаты по уходу за ребенком к средней заработной плате женщины, система оплаты отпусков стала достаточно щедрой. Одновременно с этим к настоящему моменту на государственном уровне ставится задача по обеспечению универсального доступа к услугам по уходу за детьми с трехлетнего возраста, в то время как ясельный уход до самого последнего времени находился вне приоритетов политики. В 2018 г. вопрос удовлетворения потребности в уходе за детьми в возрасте до 3 лет впервые был поставлен в повестку государственной политики, однако возможности исполнения этой задачи пока что остаются под вопросом, поскольку ликвидация очередей в детские сады в последние годы была обеспечена, в том числе, вытеснением ясельных мест из действующих учреждений по уходу. Помимо этого, зависимость доступа в детские дошкольные учреждения от регистрации родителей и ребенка создает проблемы мигрантам, в том числе внутренним, и в отдельных случаях даже маятниковым, которые просто не успевают забирать и отдавать ребенка в учреждение. Все это в совокупности подталкивает к длительным перерывам в работе, не позволяет возвращаться на рабочее место в желаемый момент времени, вследствие чего стандартной траекторией для женщины в России является прерывание работы на два-три года. Распространенность длительных перерывов создает спрос на активные программы содействия занятости, стимулирующие возврат на прежнее рабочее место или выход на новую.

## **Оценки занятости женщин с детьми в России и Москве**

Россия находится в числе стран с высоким уровнем женской занятости. В СССР участие женщин в оплачиваемой занятости было почти стопроцентным. В дальнейшем норматив о всеобщей женской занятости потерял свою силу, но это не стало причиной массового ухода женщин с рынка труда. До начала 1980-х гг. женщины выходили на работу через год после рождения ребенка. Дальнейшее увеличение длительности отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет (1,5 года из которых оплачивались) привело к новому дизайну его использования, причем часть женщин выходили на работу до окончания отпуска, при этом сокращение использованного периода чаще наблюдалось при рождении вторых и последующих детей, если такие женщины вообще не уходили с рынка труда<sup>2</sup>.

Как показывают современные исследования, сильный негативный эффект рождения ребенка на вероятность занятости женщины исчезает только после достижения ребенком возраста 3 лет [Пайе, Синявская 2010; Карабчук, Нагерняк 2013]. Вкупе с постепенной перестройкой рынка труда в сторону повышения веса рабочих мест, требующих высоких профессиональных качеств и постоянного обновления навыков, риски, связанные с потерей квалификации в течение длительного отпуска, для женщин с детьми возрастают. Чем дольше женщина находится в отпуске по уходу за ребенком, тем выше риски возникновения проблем

<sup>2</sup> По данным профессора Н.В. Зверевой на основе региональных обследований рождаемости и результативности демографической политики, проведенных с участием Центра по изучению проблем народонаселения ЭФ МГУ (неопубликованные результаты исследований 2006–2010 гг.).

с трудоустройством или возвращением на работу. Несмотря на гарантированное законом возвращение на прежнее рабочее место, женщины с маленькими детьми нередко сталкиваются с давлением со стороны работодателей, а при потере прежнего рабочего места – с барьерами и дискриминацией при трудоустройстве [Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека 2013; Калабихина 2014].

Оценка потенциала любых мер по созданию условий для занятости женщин с детьми в российских условиях осложняется тем, что до настоящего времени в системе регулярного статистического учета и публикаций отсутствуют детальные данные в отношении статуса занятости женщин в зависимости от наличия у них детей, их числа и возраста. В распоряжении исследователей и лиц, принимающих политические решения, в регулярном формате имеется только базовая информация по отдельным группам женщин, не дающая комплексного представления о ситуации<sup>3</sup>.

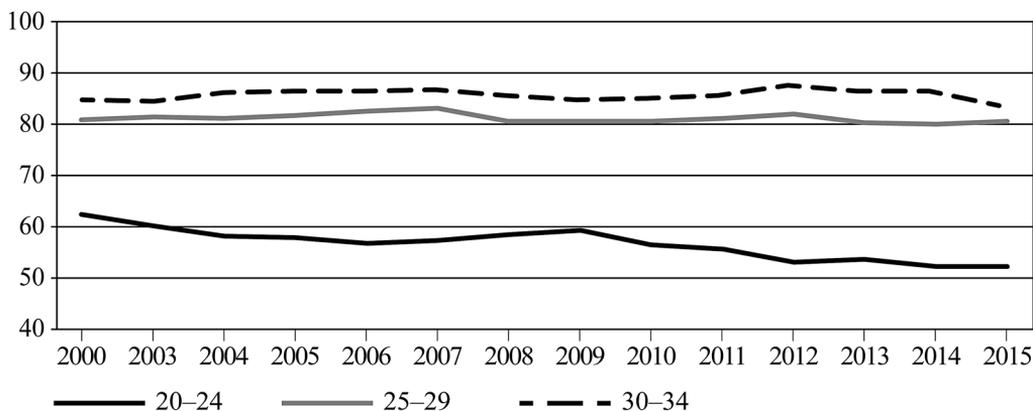


Рисунок 1. Уровень экономической активности женщин по возрастным группам, %

Источник: [Женщины и мужчины 2012; Женщины и мужчины 2014; Обследование населения по проблемам занятости 2015].

В России с начала 2000-х гг. по настоящее время для самых молодых женщин характерно постоянное откладывание выхода на рынок труда. В первой половине прошлого десятилетия на фоне устойчивого экономического роста доля экономически активных женщин в возрасте 20–24 лет медленно, но все же постоянно снижалась, стабилизировавшись на уровне в 57–58% только во второй половине 2000-х гг. (и даже незначительно возросла в годы экономического кризиса 2008–2009 гг.), а затем, с 2010 г., снова стала сокращаться с темпами около 1% в год, достигнув к 2015 г. 52% (рисунок 1). Описанная динамика может быть связана как с удлинением периода получения высшего образования, так и с барьерами

<sup>3</sup> Данные Федеральной службы государственной статистики.

входа для молодых специалистов на рынок труда, а также с усилившейся в последнее пятилетие интенсивностью деторождения. Показатели экономической активности женщин в возрасте 25–29 лет (пиковом в сфере репродуктивного поведения) по-прежнему отстают от показателей 30–34-летних, при этом величина разрыва на протяжении последних 10 лет практически не меняется. В этих возрастных группах произошло сокращение уровня экономической активности в первый год после введения в 2007 г. новых мер семейной политики, направленной на стимулирование вторых и последующих рождений, и более существенно это выражено в возрастной группе 25–29 лет. Стоит отметить, что это сокращение не восстановилось до дореформенного уровня 2007 г., несмотря на начавшийся в 2014 г. экономический спад.

Различия в занятости бездетных женщин репродуктивных возрастов (20–49 лет) и женщин с детьми существенны, стабильны и дифференцированы по числу детей (таблица 1). В 2013 г. они резко сократились – в первую очередь, за счет падения уровня занятости женщин, не имеющих несовершеннолетних детей. В 2011 г. этот показатель составлял 88,7%, а среди женщин с детьми он находился на уровне 76%. В межкризисные 2009–2011 гг. уровень занятости женщин без детей рос быстрее (с 81,9 до 88,7%), чем среди женщин с детьми (с 74,9 до 76,0%), однако позже, в 2013 г., они оказались на одном уровне. Сколько-нибудь существенного увеличения уровня занятости между 2013 и 2015 гг. статистика не фиксирует ни среди бездетных, ни среди женщин с детьми.

Таблица 1. **Уровень занятости и уровень безработицы женщин (в возрасте 20–49 лет) по наличию детей до 18 лет в 2009, 2011, 2013 и 2015 гг., %**

	2009 г.		2011 г.		2013 г.		2015 г.	
	Уровень занятости	Уровень безработицы						
Женщины, имеющие детей до 18 лет, в том числе:	74,9	7,1	76,0	5,8	76,0	4,9	76,0	5,0
1 ребенка	77,1	6,9	79,2	5,2	79,4	4,3	79,9	4,4
2 детей	72,9	6,7	72,3	6,4	72,2	5,4	72,2	5,7
3 детей*	56,4	12,2	58,4	11,3	59,0	10,1	56,5	9,2
Женщины, имеющие детей дошкольного возраста (0–6 лет)	62,6	8,5	63,6	7,5	63,7	6,4	64,0	6,4
Женщины, не имеющие детей до 18 лет	81,9	6,8	88,7	3,9	76,4	6,0	76,7	6,4

Источник: [Экономическая активность 2010; Женщины и мужчины 2014; Обследование населения по проблемам занятости 2015].

Примечание: \* в 2009 г. – «3 детей и более».

Москва представляет собой регион с наиболее динамичным рынком труда, уровень экономической активности и занятости населения столицы заметно превышает аналогичные показатели в других регионах, что касается и женщин в активных репродуктивных возрастах. В целом, согласно данным выборочного Обследования населения по проблемам занятости Росстата, в 2015 г. уровень экономической активности в Москве достиг 74,7% (от населения в возрасте 15–72 года), в том числе 79,7% среди мужчин и 70,2% среди женщин. Уровень занятости за тот же год по населению в целом составил 73,4%, в том числе 78,3% среди мужчин и 69,0% среди женщин. Хотя московское население отличается более высоким уровнем экономической активности и занятости в целом, мы предполагаем, что среди женщин с детьми старшего дошкольного возраста и среди многодетных женщин сохраняются общероссийские тенденции более высокой безработицы или неактивности на рынке труда.

По данным репрезентативных выборочных обследований, большинство женщин с детьми до 3 лет предпочитают находиться в отпуске по уходу за ребенком. После того, как оплачиваемый отпуск заканчивается, часть женщин возвращается на работу; из тех, кто продолжает оставаться незанятым, работу ищут единицы, только после окончания неоплачиваемого отпуска большинство женщин выходит на рынок труда. Доля занятых возрастает с 10% в группе с детьми в возрасте до 1,5 лет до 34% в группе с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет. В среднем же по России доля занятых женщин с детьми в возрасте до 3 лет составляет около 25%. В то же время доля безработных – желающих и готовых выйти на работу и занимающихся ее поиском – невелика, она не превышает 2% (таблица 2).

Таблица 2. Статус занятости женщин с детьми до 7 лет в зависимости от возраста детей, % по столбцу

	Россия				Москва	
	до 18 мес.	18–35 мес.	Всего, от 0 до 3 лет	3–7 лет	от 0 до 3 лет	3–7 лет
Работающие (и не находящиеся в отпуске по уходу за ребенком)	10,0	34,0	24,5	78,8	57,3	82,9
Находящиеся в отпуске по уходу за ребенком	74,8	45,6	56,1	2,4	36,4	4,6
Безработные	0,0	1,8	0,9	2,6	2,6	3,6
Неактивные	15,2	18,6	18,5	16,1	3,8	8,9

Источник: авторские расчеты на данных обследований «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе» 2011 г. (РиДМиЖ-2011), «Москва и москвичи» 2012 г. (МиМ-2012).

Примечание: статус занятости устанавливался на основе самоидентификации респондента.

В Москве ситуация иная, показатели экономической активности (как занятости, так и безработицы) женщин с детьми в возрасте до 3 лет выше, чем по России в среднем. Более половины москвичек выходят на работу, не дожидаясь достижения ребенком трех лет, 2,6% женщин из этой группы ищут, но не могут найти

работу. В столице относительно ранний возврат женщин на рынок труда после рождения ребенка объясняют как более высокая квалификация московских матерей в сочетании с большей доступностью разнообразных форм нематеринского ухода за детьми (государственных, коммерческих и непрофессиональных), так и более высокий уровень жизни в сочетании с нестабильностью партнерских отношений.

В исследовании О.Б. Савинской, проведенном в 2011 г. и основанном на данных московского опроса женщин с детьми, описываются три основных пика выхода женщин на работу после рождения ребенка [Савинская 2011]. Первый из них приходится на полгода после рождения ребенка, второй – на окончание выплаты пособия по уходу за ребенком (достижение им полуторагодовалого возраста), третий – на достижение ребенком трехлетнего возраста, когда появляется возможность устроить его в детский сад. Каждый из этих рубежей соотносится с профессиональным статусом женщины<sup>4</sup>: в более ранние сроки склонны возвращаться на работу женщины, занятые самостоятельной предпринимательской деятельностью и находящиеся на высоких должностных позициях на предприятии.

Таким образом, из статистики занятости следует, что существует потенциал повышения занятости женщин с маленькими детьми на рынке труда. Результаты массовых опросов показывают, что предпочтения самих женщин в отношении времени выхода на работу в настоящий момент нередко вступают в противоречие с их возможностями.

## **Российская программа по содействию профессиональному переобучению женщин: ее реализация в Москве**

Стимулирование занятости женщин, имеющих маленьких детей, входит в число основных задач, обозначенных в государственных программах «Содействие занятости населения» (Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298) и «Социальная поддержка граждан» (Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 296). Кроме этого, вопросы содействия занятости женщин указаны и в стратегических государственных документах, таких как «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р), «Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351) и других.

Дополнительный импульс развитию этого направления придало подписание Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации», пункт 3 которого содержал поручение Правительству РФ и органам исполнительной власти субъектов Российской

---

<sup>4</sup> «Для предпринимательниц и владелиц своего дела это период от полугода до года и от 2,5 до 3 лет; для женщин, занятых ИТД, – от 0 до 5 месяцев и от 1,5 до 2 лет; для руководителей и зам. руководителей – от полугода до года и от 2,5 до 3 лет; среди руководителей отделов, специалистов, служащих и рабочих специальностей наибольшая доля респондентов, продолжительность отпуска которых составляла от 2,5 до 3 лет» [Савинская 2011, с. 140].

Федерации принять меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения/переобучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Показатели и мероприятия в этой сфере были включены в государственные программы «Содействие занятости населения» и «Социальная поддержка граждан». Однако специальные (новые) начинания, непосредственно направленные на создание условий для совмещения материнства и занятости, а также на организацию профессионального обучения/переобучения, в их действующих версиях отсутствуют; не обозначены в них и показатели, направленные на мониторинг ситуации в указанной сфере. Тем не менее, как показывает анализ нормативных документов регионального уровня, с 2014–2015 гг. ведется работа по исполнению соответствующего пункта Указа Президента РФ № 606: именно на региональном уровне осуществляется вся организационно-административная деятельность по этому направлению, а также финансирование программ переподготовки, поскольку в федеральном бюджете страны в 2013–2017 гг. средства на его финансирование заложены не были, не предусмотрены они и в будущих плановых периодах.

Приоритеты действующей политики занятости в Москве сформулированы в ряде программных документов, основной из которых – подпрограмма «Развитие рынка труда и содействие занятости населения», ответственным исполнителем которой является Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы (ДТСЗН)<sup>5</sup>. Среди задач подпрограммы упомянута активная политика занятости. К сожалению, единственный целевой индикатор реализации подпрограммы – это достижение в 2018 г. уровня зарегистрированной в городе безработицы в 0,5%. Этот показатель не позволяет вести сколько-нибудь содержательный мониторинг качества и эффективности услуг содействия занятости населения, удовлетворенности спроса на них или результативности работы с отдельными целевыми группами населения, в том числе женщин с детьми. Кроме этого, столичный уровень зарегистрированной безработицы уже сейчас находится на уровне почти вдвое ниже общероссийского: по официальным оценкам Росстата, он составил 0,6% против 1,4% по России в целом, – факт, свидетельствующий о том, что Москва уже сейчас должна ставить более амбициозные и адресные задачи в сфере активной политики занятости населения.

Действующие в Москве модели работы с населением и административные регламенты предоставления государственных услуг в настоящее время совершенствуются и ложатся в основу формирования новой современной схемы содействия занятости женщин с детьми. В течение 2015–2016 гг. московский Центр занятости населения был реформирован<sup>6</sup>. Введение института персональных кураторов с 1 июля 2016 г. перевело работу Центров занятости в современный формат «работы со случаем» – затратный, но эффективный метод работы с клиентами, позволяющий максимально полно учесть все их запросы, с одной стороны, и раскрыть их потенциал, с другой. Для решения задачи содействия занятости родителей с несовершеннолетними детьми это может иметь решающее значение, поскольку

<sup>5</sup> Входит в программу «Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность города Москвы на 2012–2018 годы» [Постановление Правительства Москвы 2011].

<sup>6</sup> О новой организации и формате работы Центра см. [Пресс-конференция 2016].

клиенты из этой группы могут формировать достаточно специфический запрос к условиям работы. Однако говорить о результативности нового формата работы московских служб занятости пока рано.

По данным московского Центра занятости населения, наиболее успешны в поиске работы женщины с детьми из числа высвобожденных работников, а также достигшие старших трудоспособных возрастов. Результативность обращения за трудоустройством оказывается ниже в группах (1) женщин с детьми в возрасте до 3 лет; (2) женщин до 30 лет с детьми, в том числе недавних выпускниц учебных заведений; (3) женщин с детьми, ранее не работавших или имеющих длительный перерыв в работе (рисунок 2).

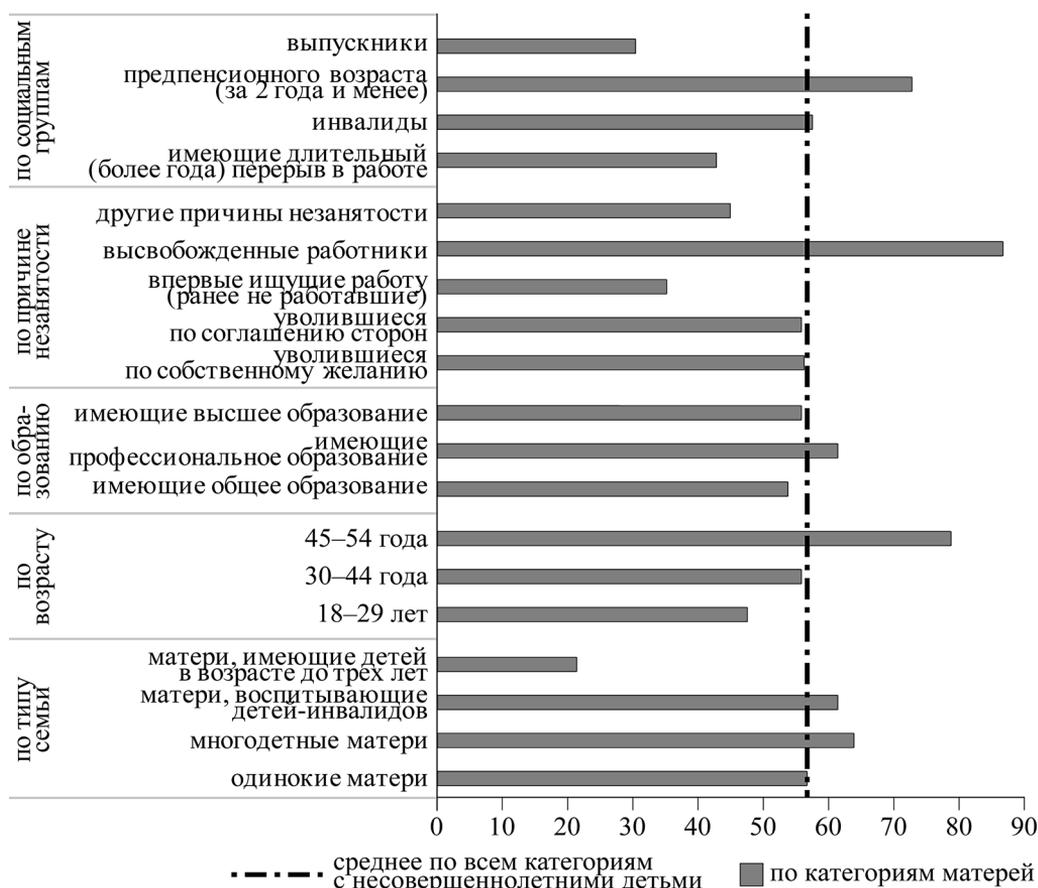


Рисунок 2. Доля женщин, нашедших работу, среди обратившихся в Центр занятости населения Москвы, I квартал 2016 г.

Источник: авторские расчеты на основе закрытых данных Центра занятости населения Москвы о профессиональном обучении женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет.

В 2013–2015 гг. наблюдалась позитивная динамика успешности поиска работы женщинами, обратившимися в Центры занятости. Доля нашедших работу выросла с 44,3% до 57,2%, причем наибольший рост пришелся на такие социально уязвимые категории, как многодетные матери и матери, имеющие детей-инвалидов. В то же время ситуация в отношении матерей с маленькими детьми (до 3 лет) остается стабильно неудовлетворительной: успешность трудоустройства среди них в два раза ниже средней.

### *Социально-демографический портрет участницы программы профессионального переобучения*

Результаты прошлых эмпирических исследований показывают, что матери с маленькими детьми чаще склонны к смене работы [Колотова 2012], особенно если они были заняты в коммерческом секторе, получали не очень высокую зарплату и имели небольшой стаж работы на том месте работы, с которого уходили в декрет. Эти выводы хорошо согласуются с характеристиками потенциальных адресатов активных программ содействия занятости, которые мы смогли обнаружить на основе анализа сведений о составе клиентов территориальных отделов трудоустройства московского Центра занятости. С учетом выявленных профильных черт среди адресатов этих программ и, в частности, программы переобучения можно указать женщин в отпуске по уходу за ребенком или вышедших из состава работающих около двух лет назад, т.е. в среднем пребывающих в возрасте 25–35 лет, и тех, кто получал высшее образование не в лидирующих университетах и, как правило, работавших или работающих не по специальности.

Напомним, что Указ № 606 вступил в силу в 2012 г. Согласно данным московской статистики, на следующий год в рамках программы профессионального обучения/переобучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на обучение были направлены 508 женщин, а уже в 2014–2016 гг. численность участниц программы выросла примерно вдвое (рисунк 3). При этом в период 2013–2015 гг. количество женщин, приступивших к обучению, из числа направленных на него в рамках программы, сократилось с 86% в 2013 г. до 80,6% в 2014 г. и до 78,1% в 2015 г., а в 2016 г. снова выросло до 88,5%. Доля женщин, окончивших профессиональное обучение, снизилась с 84,1% в 2013 г. до 77,6% в 2014 г. и до 76,1% в 2015 г., и также увеличилась до 86,7% в 2016 г.

В то же время доля получивших образование женщин в общем числе приступивших к нему на протяжении рассматриваемого трехлетнего периода остается стабильной и составляет около 97%. В совокупности динамика всех обозначенных показателей может свидетельствовать о несоответствии предлагаемых образовательных программ и направлений ожиданиям женщин; многие из обратившихся в 2014–2015 гг. не смогли найти подходящей программы обучения. Кроме этого, на протяжении наблюдаемого периода действия Указа № 606 в числе приступивших к профессиональному образованию женщин увеличивалась доля незанятых: если в 2013 г. на рынке труда были заняты более 76% матерей, начавших обучение по предложенным им программам, то в 2014 г. их число среди участниц сократилось до 74%, в 2015 г. – до 67%, а в 2016 г. составило 68%.

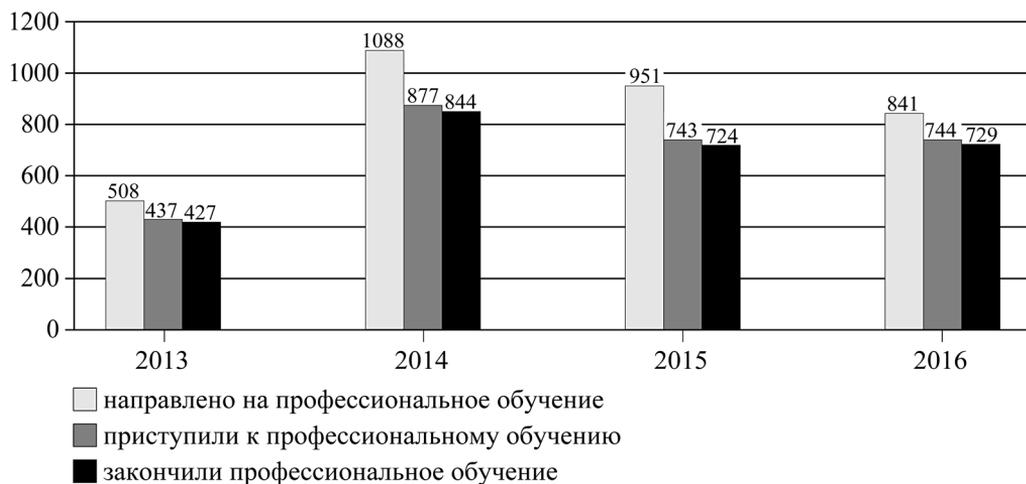


Рисунок 3. Динамика численности женщин, направленных на профессиональное обучение, приступивших к нему и окончивших его в течение отчетного периода, 2013–2016 гг., %

Источник: авторские расчеты на основе закрытых данных Центра занятости населения Москвы о профессиональном обучении женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет.

Возрастная структура женщин-участниц программы профессионального обучения в 2013–2016 гг. оставалась стабильной: основная часть участниц находилась в возрасте 25–44 лет; наиболее многочисленной, по-видимому, оказалась группа 25–29-летних<sup>7</sup>. Образовательная структура женщин-участниц программы профессионального обучения с 2013 по 2015 г. сместилась в сторону высокообразованных групп: доля женщин с высшим профессиональным образованием еще в 2013 г. достигала 79%, однако в 2014 г. она поднялась до 82%, а в 2015–2016 гг. – до 84%.

Наконец, следует отметить, что в 2013–2015 гг. постепенно увеличивалась средняя продолжительность обучения, проводимого в рамках программы профессионального образования: в 2013 г. средняя длительность обучения составила 2 месяца, в 2014 г. – 2,2 месяца, в 2015 г. – 2,3 месяца, однако в 2016 г. средняя длительность обучения резко сократилась до 1,6 месяца. Наиболее популярным направлением обучения во все годы оставалось повышение квалификации в сфере бухгалтерского, финансового и кадрового учета, в том числе в программе 1С. После экономических специальностей вторыми по популярности являлись языковые курсы и курсы творческих профессий в сфере красоты и здоровья (таблица 3).

<sup>7</sup> Используемая в настоящее время при разработке собранных данных разбивка по возрастам женщин не позволяет сделать более точные выводы. По возможности при разработке данных о возрасте женщин-участниц программ профессионального обучения следует заменить интервал 30–44 лет классическими пятилетними возрастными интервалами.

Таблица 3. Распределение участниц московской программы по основным направлениям обучения, чел.

	2015 г.	2016 г.
Бухгалтерский учет, делопроизводство	276	297
Менеджмент, управление, продажи	155	177
Иностранный язык	86	68
Парикмахер, маникюр, дизайн (сфера бытовых услуг и сервисов)	83	66
Компьютерные технологии, веб	71	45
Прочее	77	91

*Источник:* авторские расчеты на основе закрытых данных Центра занятости населения Москвы о профессиональном обучении женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет.

### **Запросы со стороны потенциальных адресаток программы профессионального переобучения и барьеры ее реализации: основные результаты качественного исследования**

Статистика московского Центра занятости населения имеет типичные недостатки статистики обращаемости (неполнота учета и смещенность адресной группы в нижние социальные слои; неясная мотивация (поиск работы или получение пособия), влияющая на показатели эффективности, и многое другое). Данные макро-статистики и массовых опросов не содержат достаточно подробных для наших задач характеристик. В связи с этим в 2016 г. были проведены специальное качественное социологическое исследование, которое включало интервью с женщинами с детьми до трех лет, находившихся в сложной ситуации, в контексте занятости, и экспертные интервью со специалистами Центра занятости населения города Москвы Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы<sup>8</sup> с целью выявления потребности в услугах по опережающему содействию занятости и специфики этой потребности в Москве.

#### *Методология и основные задачи качественного исследования*

В качестве основных информантов отбирались потенциальные адресатки активных программ содействия занятости и профессионального обучения/переобучения. К ним были отнесены москвички с детьми в возрасте до трех лет, сталкивающиеся с такими проблемами при возвращении или устройстве на работу, как

<sup>8</sup> Руководитель исследования – И.Е. Калабихина, поддержка исследования – АНО «Совет по вопросам управления и развития», выпущена монография [Калабихина, Бирюкова, Макаренцева, Смулянская 2016].

отсутствие опыта работы до рождения ребенка, увольнение или угроза увольнения до, во время или после отпуска по беременности и родам, уход в неформальную занятость или явное нежелание возвращаться на прежнюю работу. Поставленная задача определила метод неслучайного (целевого) отбора респондентов через заданные критерии. Внутри целевой группы реализовывался квотный отбор, в качестве жестких критериев которого выступали общее число рожденных детей (1, 2 и более) и уровень образования (без высшего образования и с высшим образованием, дифференцировано по престижу вуза, в котором обучались респондентки), а в качестве дополнительных мягких критериев отбора – наличие и длительность суммарного опыта работы. Иные критерии отбора, в том числе территориальный (внутри Москвы), не применялись. Таким образом, среди нескольких десятков потенциальных респонденток были выбраны наиболее информативные и важные критические случаи («мамы с маленькими детьми, столкнувшиеся с проблемами на рынке труда»). Выбранный метод позволил ограничиться небольшим количеством наиболее характерных ситуаций; итоговый анализ базировался на семи глубинных интервью (*таблица 4*).

Таблица 4. Описание полевых данных

	Возраст	Дети	Дополнительные сведения о респондентах
Респондентка-1	31 год	2	находится в официальном отпуске по уходу за ребенком, явно артикулирует нежелание возвращаться на прежнее место работы
Респондентка-2	25 лет	2	нет опыта работы
Респондентка-3	27 лет	2	уволилась по собственному желанию во время первой беременности, после этого не работала
Респондентка-4	28 лет	1	опыт конфликта с работодателем во время беременности и на начальном периоде отпуска по уходу, уволена во время отпуска по уходу за ребенком, не работает
Респондентка-5	31 год	2	уволилась с работы в связи с тяжелым течением второй беременности, после этого официально не работала, есть опыт эпизодических подработок без оформления
Респондентка-6	30 лет	1	опыт конфликта с работодателем во время беременности и отпуска, уволилась по окончании оплачиваемого отпуска до полутора лет, после этого является самозанятой
Респондентка-7	29 лет	1	уволилась с работы по собственному желанию после окончания отпуска по уходу за ребенком, после этого имеет опыт самозанятости, на момент интервью является безработной и не может устроиться

Помимо серии интервью с потенциальными адресатками программы профессионального переобучения, были взяты два экспертных интервью – с представителем районного московского Центра занятости населения и ведущим сотрудником Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Их целью было получение компетентной информации о содержании работы Центров,

их внутренней организации с целью дальнейшей критической работы с ними, а также о нововведениях в политике по активной поддержке занятости населения Москвы и об их возможной адаптации к исследуемой целевой группе.

Все интервью были полуструктурированными и проводились в августе-сентябре 2016 г., первичные тексты (полные транскрипты) были получены в октябре 2016 г. Гайд-интервью включал в себя фактологический блок (состав домохозяйства, образование, возраст детей, уровень доходов семьи), нарративный модуль (опыт занятости до рождения ребенка, включая взаимодействие с работодателем в период беременности и выхода в декретный отпуск) и рефлексивную часть (выяснение предпочтений респондента в отношении дальнейшей занятости, конструирование образа Центров занятости как канала поиска работы и некоторые другие вопросы). Категоризация полученного массива текстовых материалов осуществлялась через тематическое кодирование средствами MAX QDA. Полученные таким образом конструкты подвергались типологическому анализу с использованием теоретически обоснованных методов [Strauss, Corbin 1990].

Как следует из статистики занятости, на момент зачатия ребенка большинство женщин работали. Интервью выявили три типа развития взаимоотношений женщин и работодателей в момент ухода в декретный отпуск: (1) добровольное увольнение женщины до ухода в отпуск (как правило, связано с тяжелым течением беременности), (2) уход в декретный отпуск с сохранением нормальных трудовых взаимоотношений и (3) сложный уход в отпуск с нарушениями или попытками нарушений трудового законодательства со стороны работодателей. В случае непредсказуемого отношения начальства к беременности или в ожидании его негативной реакции женщины были склонны скрывать факт беременности. Только в случае благополучного ухода в декретный отпуск женщина стремились продолжать работать на этом месте и после выхода из отпуска, но только в случае, если ее устраивали профессия, компания и график работы в связи с ее новым статусом. В остальных случаях, скорее всего, она была вынуждена искать новое место работы. Наконец, интервью выявили сценарий фактической потери прежнего рабочего места в связи с реорганизацией отделов или целых компаний в период длительного отпуска женщины по уходу за ребенком.

### *Спрос на переобучение и требования к формату и содержанию образовательных программ*

В ходе интервью респонденток спрашивали об их отношении к профессиональному обучению/переобучению в период отпуска по уходу за ребенком – о желании пройти такое обучение и опыте самостоятельного его поиска.

Востребованность предлагаемых женщинам программ переквалификации и дополнительного образования определяют график учебы и объем учебной нагрузки. Так, респондентку, заинтересованную в переквалификации и получении медицинского образования, не устроил график основной учебной программы: *«Но мы решили, что пока ребенок маленький, надо подождать. Надо учиться 3 года, 6 дней в неделю с 9 до 3. Я с таким маленьким ребенком не могу этого позволить»* (респондентка-1). В то же время обучение в формате дополнительного

образования (коротких занятий по несколько раз в неделю) нашел спрос даже среди респонденток, дети которых еще не были устроены в детские сады. Они готовы искать способы решения проблемы по присмотру за ними и заинтересованы в этом не только как в образовательной услуге, но и как в психологической, эмоциональной разрядке: *«С прабабушкой бы договорилась. <...> Просто круглосуточно с детьми сидеть тяжело, а на какое-то время можно договориться, пока я буду отлучаться»* (респондентка-2). Те респондентки, которые не задумывались о возможном образовании во время отпуска по уходу за ребенком и не формулировали запрос на образовательные услуги самостоятельно, тем не менее тоже были готовы отозваться на предложение Центра занятости в том случае, если речь будет идти о краткосрочных курсах, организованных в режиме вечерних занятий не более нескольких раз в неделю: *«Ну, если это не пятидневка, а какой-то график, вечерний метод, то, наверное, да»* (респондентка-3).

С точки зрения формата было востребовано, прежде всего, дистанционное обучение, которое позволяло не отлучаться из дома и самостоятельно выбирать время для своих занятий, подстраивать его под график ребенка: *«Если это дистанционное, то это организовано по скайпу, или просто ты открываешь урок и сам его учишь, у тебя есть список заданий, ты их выполняешь, читаешь какую-то лекцию. Даже если захочешь поехать очно, то сейчас я просто не могу бросить ребенка, не с кем оставить, и, естественно, я выберу дистанционное обучение. Потому что куда я дену ребенка: он еще не пристроен в садик, а в садик он не пристроен, пока я не пошла работать»* (респондентка-4). Женщины, которые уже проходили обучение, будучи в отпуске по уходу, использовали именно дистанционный формат: *«3–4 вебинара в неделю, постоянные домашние занятия и чат»* (респондентка-1).

Респондентки с опытом работы были заинтересованы в прохождении узкоспециальных профессиональных курсов, восстанавливающих или углубляющих их прикладные навыки и обеспечивающих им преимущество или «строчку в резюме» при поиске работы после выхода из отпуска по уходу: *«Возможно, сейчас в идеале, я бы восстановила навыки, в том числе в экселе, макросы, это сейчас актуально. То, что требуют работодатели, – какие-то технические навыки»; «И если это будет как-то релевантно и поможет моему резюме, я приложу бумажечку, что я прошла курс повышения квалификации в какой-то смежной финансовой сфере – например, прошла дополнительный курс анализа финансовой отчетности. Да, просто чтобы расширить свои навыки, в резюме написать: “я только что, сейчас этому училась, смотрите, я могу делать не только кредитный анализ”»* (респондентка-4). Таким образом, отношение к возможности получить дополнительные навыки или совершенствовать уже имеющиеся представлялось вполне позитивным. Но основным барьером выступало время, поэтому самыми удобными форматами обучения виделись дистанционный, очно-заочный с разбивкой занятий на небольшие по длительности уроки (не более двух-трех часов в день).

Хотя в большинстве своем респондентки и утверждали, что их профессиональные навыки не изменились в течение отпуска, были и те, которым бы не помешала помощь в восстановлении общепрофессиональных знаний. *«Ну, возможно ушел немного навык разговора на английском, потому что я только смотрю фильмы и читаю. Я сейчас могу поддержать разговор, но это сложно, потому*

что нужно заново привыкать, что ты должен мыслить и разговаривать на английском» (респондентка-4). Другие респондентки были бы не прочь пройти курсы и изменить свою специализацию: «Да, я хотела пойти учиться в медицинский колледж на акушерку, даже разговаривала с мужем об этом» (респондентка-1); «Меня устроило бы что-нибудь, тоже связанное с образованием» (респондентка-2). Одна из опрошенных женщин также пыталась пройти переобучение, но не смогла: «Предлагали: “Вы не хотите окончить какие-нибудь курсы?”. Я написала заявление о том, что хочу окончить парикмахерские курсы. <...> В итоге никто не перезвонил, наверное, в связи с тем, что закончилась моя ставка на бирже» (респондентка-5).

Самостоятельным направлением является поддержка женщин на этапе возврата на работу и адаптации в коллективе. Примечательно, что фактически ни одна из опрошенных респонденток не ожидала проблем с адаптацией для себя лично, однако в ряде случаев опрошенные женщины указывали на известные им ситуации, когда потребность в психологическом сопровождении в момент выхода на работу после длительного перерыва была у их близких знакомых или родственников: «Могу сказать, что моя сестра (у нее двое детей) так и не вышла на работу, уволилась с работы и не выходит. Для нее выходить тяжело, она не готова оставлять детей. Не представляет, как она сейчас вернется в коллектив» (респондентка-4). На эту проблему, на необходимость постепенно «ставить на крыло» выходящих из отпуска по уходу за детьми женщин указывала и респондентка, которая имеет опыт найма матерей с маленькими детьми на работу в свое частное предприятие: «Я предлагала им такую схему: “Поработай у меня какое-то время, привыкни, пообщайся с людьми, посмотри на рынок труда, как что работает, как действует”» (респондентка-6).

### *Информированность респонденток о работе Центра занятости населения Москвы*

Важным вопросом исследования стал анализ информированности москвичек о формате работы Центра занятости населения, в том числе о поддержке, непосредственно адресованной женщинам с детьми в возрасте до трех лет. Как показали полученные результаты, опрошенные москвички, в основном имели только приблизительные представления о приоритетах и возможностях Центра занятости, у них отсутствовало понимание, чем именно он может помочь в их конкретной ситуации: «Ну, помогает находить работу в течение трех месяцев, потом тебя (сметая) оттуда. Ну, и, соответственно, выплачивает какие-то минимальные платежи, насколько я знаю, в течение этих трех месяцев поиска работы. Ну, плюс, информирование граждан о каких-то выставках, рабочих мероприятиях, где можно найти работу» (респондентка-6); «Я даже понятия не имею, где сейчас находится служба занятости, как на нее идти вставать, и даже не изучала этот вопрос. В этом плане я совершенно не осведомлена: как это происходит, куда идти, как там, что там, что в принципе предлагает служба занятости. Я знаю, что это существует, что нужно идти вставать. Может быть, у меня какое-то советское представление об этом. Возможно, что-то изменилось, может быть,

нет» (респондентка-4). Те респондентки, которые имели хоть какое-то представление о содействии в поиске работы, ничего не слышали о возможностях получения услуг дополнительного образования и, тем более, о специально адресованной им программе: «Ну, я так понимаю: приходишь, говоришь свою специальность, и они подыскивают тебе более-менее похожую вакансию свободную. – А Вы знаете, какие еще услуги они предлагают? – Нет, не знаю. – Ничего не слышали про обучение, которое они предлагают? Переобучение? Даже для мам с детьми бывает, такого не слышали? – Нет» (респондентка-3). Только одна респондентка что-то знала о возможности получения услуг по профессиональной переподготовке или доподготовке, но еще не обращалась в Центр занятости: «Только узнала про это недавно, хотела как раз обратиться» (респондентка-2).

Наиболее частый ответ респонденток на вопрос о том, почему они не обращались в Центр занятости, звучит как «не приходило в голову»: «Кстати, я почему-то вообще не думала о бирже. Я вообще что-то не помню про биржу труда на самом деле» (респондентка-7). Даже те респондентки, у которых в прошлом был опыт взаимодействия с Центром занятости, в текущей ситуации так и не вспомнили о такой возможности: «Сейчас сижу и смотрю на Вас. Я на самом деле не вспоминала о бирже, о том, что можно подойти и попросить частичную занятость у них поискать» (респондентка-5).

Как показали результаты проведенного обследования, у части горожан сохранилось (отчасти стереотипное) недоверие к качеству услуг Центра занятости и содержанию его повестки как в части содействия трудоустройству. «Будете обращаться для поиска работы? – Может быть, но точно не в первую очередь» (респондентка-2), так и в части услуг по профессиональной переподготовке: «Я слышала, что там можно пройти какие-то курсы по обучению... Но я не думала, что это вообще реально. Мне почему-то всегда казалось, что это отписка. Там написано, что они проводят обучение, но я не считала, что это обучение будет качественным, настолько качественным, что может реально послужить тебе» (респондентка-6). Во многом это, по-видимому, связано с низкой осведомленностью об актуальном перечне услуг Центра занятости и порядке их предоставления. Некоторые из опрошенных москвичек не знакомы с механизмом и содержанием его работы даже приблизительно: «Я думаю, что я бы туда пришла, наверное, рассказала бы свою ситуацию. А там платят или не платят деньги? Ну, мне кажется, они же мне не будут всю жизнь искать работу? А вот эти переобучения – это что такое? Это краткий курс института или практика на работе?» (респондентка-7).

Полученные результаты в целом свидетельствуют о необходимости повышать уровень информированности населения об услугах Центра занятости населения Москвы. Часть респонденток ни разу не сталкивалась со сведениями об этом сегменте государственных услуг, и именно поэтому обращение в Центр не приходило им в голову, что указывает на необходимость более широкого использования различных каналов оповещения, включая современные технологии: так, мамы с детьми не видят информации территориальных отделов трудоустройства в тех местах, которые они посещают, – в детских поликлиниках, магазинах, – не сталкиваются с ней и в Интернете, который становится основным каналом поиска. «Вот у меня, например, вообще как-то нет нигде. Вот Вы говорите “в поликлинике”, но я не видела в поликлинике, в Интернете мне не попадает информация “биржа

труда, приходите, мы поможем”. Пишешь просто “поиски работы”, и они выскакивают – для мамочек, для декрета, для студентов. А биржа – нет, и по телевизору, кстати, я не слышала» (респондентка-7). Несмотря на то, что в действительности информация от Центра занятости распространяется в том числе и по этим каналам, до конечного адресата она не доходит. Вместе с тем полученные результаты демонстрируют, что конкретные респондентки в силу отсутствия интереса к подобным услугам могли и не обращать внимания на встречающуюся информацию о них. По свидетельству эксперта отдела переобучения, многие женщины приходят к ним благодаря «сарафанному радио», после разговоров с такими же мамами, получившими положительный опыт взаимодействия с территориальным отделом трудоустройства.

С полученными результатами хорошо согласуются и сведения официальной российской статистики, согласно которым в 2014–2015 гг. только 13,2% лиц старше 16 лет, искавших работу или подработку, обращались за содействием в Центры занятости населения [Выборочное наблюдение 2015]. При этом в городских населенных пунктах этот показатель составил 13,1%, а в крупных городах (численностью свыше 1 млн жителей) он опускается еще ниже, до 9,6%. Среди горожан, которые не обращались в них за содействием, 39% в качестве основной причины отказа от обращения указали, что «*Центр занятости населения ничем не может мне помочь*».

## **Выводы и предложения по совершенствованию программы содействия занятости**

Программа переподготовки и профессионального переобучения – одна из компонент активной политики содействия занятости женщин с маленькими детьми. Анализ статистической информации в сочетании с данными количественных и качественных обследований населения позволил определить основных адресатов данной программы:

- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, вышедшие из состава работающих около двух лет назад;
- женщины, имеющие высшее образование «среднего» качества, и, как правило, работавшие или работающие после выхода из отпуска по уходу за ребенком не по полученной специальности;
- женщины в возрасте преимущественно 25–35 лет (исходя из среднего возраста при рождении первого ребенка (27 лет в Москве) и среднего интервала между рождениями (5 лет)).

В столице рынок труда весьма активный, и занятость женщин достаточно высока, однако динамика трудоустройства женщин с детьми в возрасте до трех лет остается стабильно плохой. Численность участниц программы активного содействия занятости через профессиональное переобучение весьма скромная и в последние годы практически не изменялась. Представляется, что успешность переобучения можно оценить только по показателю доли окончивших предложенные программы (86,7%), однако мониторинг дальнейшего трудоустройства женщин недоступен. Материалы качественного исследования показали, что в текущем

формате программы остаются неудовлетворенными следующие группы запросов женщин с детьми:

- потенциальные адресатки программы слабо владеют информацией об услугах службы занятости и о программах обучения, соответственно, запрос на услуги с их стороны зачастую не может быть сформулирован (кроме возможности получить пособие по безработице);
- для повышения конкурентоспособности женщин с маленькими детьми создается запрос на психологическую консультацию, переобучение в области узкопрофессиональных, коммуникационных и других личностных компетенций (*soft skills*);
- дефицит времени – основной барьер к выходу на рынок труда или возвращению на старое место работы, которые создает несколько видов запросов:
  - на содействие в поиске нового места работы со специфическими характеристиками по удаленности места работы от дома, по графику работы;
  - на поддержку дистанционных форм занятости на основе самозанятости и развитие предпринимательства;
  - на полноценные ясельные группы, институт сертифицированных нянь и другие формы внесемейного ухода;
  - на дистанционные программы обучения, на программы с особым календарным планом («не более трех часов в день»), на обучение непосредственно на рабочем месте; спрос на обучение/переобучение возникает и может быть удовлетворен уже во время отпуска по беременности и родам.

Помимо указанных выше барьеров, в ходе интервью был сформулирован запрос на юридическое консультирование случая еще во время беременности женщины, а также запрос на содействие в поиске работы и на диалог с работодателем в процессе поиска работы для смягчения склонности к дискриминации. Так как дефицит времени порождает компромиссное решение – уход женщин с маленькими детьми в неформальную занятость, имеющее негативные последствия как для женщины, так и для экономики, – был сформулирован запрос на помощь в оформлении нетиповых трудовых контрактов и консультирование в сомнительных случаях (база «черных» хедхантеров).

Как было отмечено, одной из причин низкого участия в программе переобучения является слабая информированность о ней потенциальных участниц. В настоящее время Центром занятости населения развиваются электронные способы информирования населения, в том числе через социальные сети. Однако потенциал Интернета как канала связи с адресатами Центра пока недоиспользован. Следующий этап – получение синергетического эффекта от наиболее популярных порталов: в частности, возможно решение ряда задач Центров занятости через портал государственных услуг города Москвы. Осуществление сбора анкет-заявлений от женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, позволит детально изучить их социально-демографический профиль и реальные потребности в трудоустройстве. Преимущества данного портала заключаются в более высокой (по сравнению с сайтами служб занятости) посещаемости, а также в охвате им тех, кто является не фактически, но потенциально нуждающимся в трудоустройстве. Доступность информирования может быть обеспечена добавлением опции автоматического «выпадения» инфографики о программах обучения/переобучения в момент электронной регистрации рождения ребенка. Работа Центра занятости

с женщинами на этапе выхода на рынок труда после рождения ребенка может идти в двух направлениях:

- *содействие в возврате на прежнюю работу*, которое требует восстановления частично утраченных профессиональных навыков, информации и технологий, а также, как отмечают сами женщины, психологического сопровождения для преодоления психоэмоционального барьера, боязни выхода на работу после длительного перерыва;
- *поиск новой работы* для выхода на рынок труда в тех случаях, если женщина осознает, что не хочет возвращаться на прежнее рабочее место / не сможет на него вернуться по причинам неподходящего режима и графика работы, удаленности от места жительства либо серьезной утери квалификации.

За рамками периода возврата на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком работа с родителями может быть реализована:

- в случаях, когда известно о грядущем сокращении штата / закрытии предприятия; в такой ситуации о необходимости включения сотрудника в программу может заявлять как работодатель, так и сам работник (в том случае, если он был уведомлен заранее о плановом сокращении штата);
- в случаях, когда рождение ребенка вошло в конфликт с режимом или форматом занятости на текущем месте работы (в этом случае заранее включиться в программу должен сам работник).

Следует также учитывать, что речь может идти о взаимодействии не только с фактически нуждающимися в работе, но также и с теми экономически неактивными родителями, которые потенциально способны пополнить рынок труда.

Большим шагом вперед в работе Центров занятости населения Москвы можно считать переход на формат работы со случаем и внедрение института персональных кураторов, чья грамотная работа способна теснее связать направление профессионального обучения и переподготовки с другими направлениями содействия трудоустройству населения.

В заключение хотелось бы отметить необходимость методологически корректного мониторинга эффективности программы. Показателем эффективности не может быть численность вошедших в программу или даже доля успешно завершивших обучение, как это происходит сейчас. Результатом программы содействия занятости должно быть устойчивое трудоустройство, а именно *доля трудоустроенных на постоянную работу среди прошедших переобучение* через 3, 6 и 12 месяцев после завершения соответствующего курса, именно этот индикатор должен использоваться в качестве показателя для мониторинга эффективности программы.

## Литература

- Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения (2015) // Федеральная служба государственной статистики РФ // [http://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/quality15/index.html](http://gks.ru/free_doc/new_site/quality15/index.html)
- Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в городе Москве, о соблюдении и защите прав, свобод человека и гражданина в 2012 г. (2013) // Официальный сайт мэра Москвы // [http://ombudsman.mos.ru/user/docs/%D0%94%D0%A3-2012\\_0.pdf](http://ombudsman.mos.ru/user/docs/%D0%94%D0%A3-2012_0.pdf)

- Женщины и мужчины России (2012) // Федеральная служба государственной статистики РФ // [http://www.gks.ru/bgd/regl/B12\\_50/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_50/Main.htm)
- Женщины и мужчины России (2014) // Федеральная служба государственной статистики РФ // [http://www.gks.ru/bgd/regl/B14\\_50/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_50/Main.htm)
- Калабихина И.Е. (ред.) (2014) Дискриминация на рынке труда города Москвы: Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей. М.: МАКС Пресс.
- Калабихина И.Е., Бирюкова С.С., Макаренцева А.О., Смулянская Н.С. (2016) Содействие профессиональной занятости женщин с маленькими детьми. М.: ЛексПраксис.
- Карабчук Т., Нагерняк М. (2013) Детерминанты занятости для матерей в России // Журнал исследований социальной политики. Т. 11. №. 1. С. 25–48.
- Колотова Е. (2012) Влияние рождения детей на трудовую мобильность женщин в России. Доклад на семинаре научно-учебной Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) // <https://lirt.hse.ru/data/2012/04/10/1251863494/20120410-Kolotova.pdf>
- Краткий отчет о разработке методологических подходов для детализированных расчетов потребности экономики города Москвы в профессиональных кадрах (2014) // Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы // [http://dszn.ru/activities/trud\\_i\\_zaniatost/kratkiy-analiticheskiy-otchet.php](http://dszn.ru/activities/trud_i_zaniatost/kratkiy-analiticheskiy-otchet.php)
- Обследование населения по проблемам занятости (2015) // Федеральная служба государственной статистики РФ // [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)
- Пайе А., Синявская О. (2010) Занятость женщин во Франции и в России: роль детей и гендерных установок // Захаров С.В., Прокофьева Л.М., Синявская О.В. (ред.) Эволюция семьи в Европе: Восток–Запад. М.: НИСП. С. 304–352.
- Постановление Правительства Москвы (2011) «Об утверждении Государственной программы города Москвы “Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность города Москвы” на 2012–2018 годы» от 11.10.2011 № 477-ПП (ред. от 28.03.2017) // Garant.ru // <http://base.garant.ru/397772/>
- Пресс-конференция с участием заместителя руководителя Департамента А.В. Бештанько по теме: «Новые подходы в организации эффективного трудоустройства населения города Москвы» (2016) // Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы // [http://www.dszn.ru/news/19489/?sphrase\\_id=274414](http://www.dszn.ru/news/19489/?sphrase_id=274414)
- Савинская О.Б. (2011) Забота о детях работающих москвичек // Социологические исследования. Т. 1. С. 137–142.
- Санкова Л.В., Косарева А.В. (2011) Оценка эффективности программ активной политики занятости: теория и методология // Вестник Саратовского государственного технического университета. Т. 3. № 1. С. 357–368.
- Экономическая активность населения России (2010) // Федеральная служба государственной статистики РФ // [http://www.gks.ru/bgd/regl/B10\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_61/Main.htm)
- Auer P., Efendioğlu Ü., Leschke J. (2005) Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization // The International Labour Organization, Geneva.
- Bergemann A., Van den Berg G.J. (2008) Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe – A Survey // Annales d’Economie et de Statistique, no 91/92, pp. 385–408.
- Brown A.J.G., Koettl J. (2015) Active Labor Market Programs-employment Gain or Fiscal Drain? // IZA Journal of Labor Economics, vol. 4, no 1, pp. 1–36.
- Kluve J. (2006) The Effectiveness of European Active Labor Market Policy // RWI Discussion Papers, no 37.
- Spevacek A.M. (2009) Effectiveness of Active Labour Market Programs: A Review of Programs in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States // USAID Knowledge Services Center // [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadm044.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadm044.pdf)
- Strauss A., Corbin J. (1990) Basics of Qualitative Research, Newbury Park, CA: Sage.

## The Implementation of an Employment Promotion Program Through the Professional Training of Women With Young Children in Moscow

I. KALABIKHINA\*, S. BIRYUKOVA\*\*, A. MAKARENTSEVA\*\*\*

\***Irina Kalabikhina** – Doctor of Science in Economics, Professor, Head, Population Department, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University. Address: bldg. 46, Leninskiy Gory, GSP-1, Moscow, 119991, Russian Federation. E-mail: ikalabikhina@yandex.ru

\*\***Svetlana Biryukova** – PhD in Economics, Leading Researcher, Institute for Social Policy, National Research University “Higher School of Economics”. Address: 4/2, Slavyanskaya Sq., Moscow, 109074, Russian Federation. E-mail: sbiryukova@hse.ru

\*\*\***Alla Makarentseva** – PhD in Economics, Head, Demographic and Migration Studies Laboratory, Institute for Social Analysis and Forecasting, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Address: 11, Prechistskaya Emb., Moscow, 119034, Russian Federation. E-mail: makarentseva-ao@ranepa.ru

**Citation:** Kalabikhina I., Biryukova S., Makarentseva A. (2018) The Implementation of an Employment Promotion Program Through the Professional Training of Women With Young Children in Moscow. *Mir Rossii*, vol. 27, no 2, pp. 136–162 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-136-162

### Abstract

This study evaluates an employment promotion program for mothers with children under age 3 based on professional training provision in Moscow, Russia. First, the authors assess the program based on existing theoretical approaches and international experience. The authors conclude that professional training programs are one of the basic elements of active employment policies. However, such programs are insufficient for parents with small children if not complemented by cooperation with employers and the development of childcare services. Second, the authors characterize the scope and the clientele of current maternal employment programs in Moscow. Using statistics from the Moscow employment service, they demonstrate that the demand for the program gradually increased 2013–2016. Finally, the paper contains an overview of the current constraints to the successful implementation of the program, and desired changes to its format based on evidence from a qualitative survey with the program’s potential clients conducted by the authors. The analysis of in-depth interviews reveals a specific demand for courses on basic and advanced computer skills, and a few highly specialized training programs. The primary aim of such training for mothers is gaining a competitive advantage in the labor market in the area of their expertise or improving their curriculum vitae. Requests for a complete change of occupation or obtaining completely new qualifications are rare. In the concluding part, the authors summarize the results and discuss the prospects of current employment stimulation programs for mothers.

**Key words:** female employment, maternal employment, employment support, professional training, active labor market programs, Russian Presidential decrees of May 2012, demographic policies

## References

- Auer P., Efendioglu Ü., Leschke J. (2005) Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization. *The International Labour Organization*, Geneva.
- Bergemann A., Van den Berg G.J. (2008) Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe – A Survey. *Annales d'Économie et de Statistique*, no 91/92, pp. 385–408.
- Brown A.J.G., Koettl J. (2015) Active Labor Market Programs-employment Gain or Fiscal Drain? *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 4, no 1, pp. 1–36.
- Doklad o deyatel'nosti Upolnomochennogo po pravam cheloveka v gorode Moskve o soblyudeni i zashchite prav svobod cheloveka i grazhdanina v 2012 g. (2013) [Report on the Activities of the Commissioner for Human Rights in the City of Moscow, on the Observance and Protection of Human Rights and Freedoms in 2012]. *Official website of the Mayor of Moscow*. Available at: [http://ombudsman.mos.ru/user/docs/%D0%94%D0%A3-2012\\_0.pdf](http://ombudsman.mos.ru/user/docs/%D0%94%D0%A3-2012_0.pdf), accessed 28 February 2018.
- Ekonomicheskaya aktivnost' naseleniya Rossii (2010) [Economic Activity of the Population of Russia]. *Federal State Statistics Service of the Russian Federation*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B10\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_61/Main.htm), accessed 28 February 2018.
- Kalabikhina I.E. (ed.) (2014) *Diskriminatsiya na rynke truda goroda Moskvy. Nauchnyj seminar v magistrature ekonomicheskogo fakulteta MGU: Sbornik statej* [Discrimination in the Labor Market of the City of Moscow: Master Research Seminar at the Faculty of Economics of Moscow State University], Moscow: MAKS Press, 236 p.
- Kalabikhina I.E., Biryukova S.S., Makarenceva A.O., Smulyanskaya N.S. (2016) *Sodejstvie professional'noj zanyatosti zhenshchin s malenkimi detmi* [Employment Assistance for Women With Young Children], Moscow: LeksPraksis.
- Karabchuk T., Nagernyak M. (2013) *Determinanty zanyatosti dlya materej v Rossii* [The Determinants of Maternal Employment in Russia]. *Zhurnal issledovanij sotsial'noj politiki*, vol. 11, no 1, pp. 25–48.
- Kluge J. (2006) The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. *RWI Discussion Papers*, no 37.
- Kolotova E. (2012) *Vliyanie rozhdeniya detej na trudovuyu mobil'nost zhenshchin v Rossii* [The Influence of Child Birth on Labor Mobility of Women in Russia]. Available at: <https://lirt.hse.ru/data/2012/04/10/1251863494/20120410-Kolotova.pdf>, accessed 28 February 2018.
- Kratkij otchet o razrabotke metodologicheskikh podkhodov dlya detalizirovannykh raschetov potrebnosti ekonomiki goroda Moskvy v professional'nykh kadrakh (2014) [Brief Report on the Development of Methodological Approaches for Detailed Calculations of the Needs of Moscow's Economy in Professional Personnel]. *The Department of Labor and Social Protection of Population of the City of Moscow*. Available at: [http://dszn.ru/activities/trud\\_i\\_zaniatost/kratkij-analiticheskij-otchet.php](http://dszn.ru/activities/trud_i_zaniatost/kratkij-analiticheskij-otchet.php), accessed 28 February 2018.
- Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti (2015) [Employment Survey]. *Federal State Statistics Service of the Russian Federation*. Available at: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), accessed 28 February 2018.
- Pailhé A., Sinyavskaya O. (2010) Zanyatost' zhenshchin vo Frantsii i v Rossii: rol' detej i gendernykh ustanovok [Employment of Women in France and in Russia: the Role of Children and Gender Attitudes]. *Évoljutsiya sem'i v Evrope: Vostok-Zapad* [The Evolution of Family in Europe: East-West] (eds. Zakharov S.V., Prokofieva L.M., Sinyavskaya O.V.), Moscow: IISP, pp. 304–352.
- Postanovlenie Pravitel'stva Moskvy. «Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy goroda Moskvy «Ekonomicheskoe razvitie i investitsionnaya privlekatel'nost' goroda Moskvy na 2012–2018 gody» ot 11.10.2011 №477-PP (red. ot 28.03.2017) (2011) [The Moscow Government Resolution. “On the Approval of the State Program ‘Economic Development and Investment Attractiveness of the City of Moscow in 2012–2018’” dated 11.10.2011 № 477-PP (edited on 28.03.2017)]. *Garant.ru*. Available at: <http://base.garant.ru/397772/>, accessed 28 February 2018.

- Press-konferentsiya s uchastiem zamestitelya rukovoditelya Departamenta A.V. Besshtan'ko po teme «Novye podkhody v organizatsii effektivnogo trudoustrojstva naseleniya goroda Moskvyy» (2016) [Press Conference with Deputy Head of the Department A.V. Besshtanko: "New Approaches to the Effective Employment in the City of Moscow"]. *The Department of Labor and Social Protection of Population of the City of Moscow*. Available at: [http://www.dszn.ru/news/19489/?sphrase\\_id=274414](http://www.dszn.ru/news/19489/?sphrase_id=274414), accessed 28 February 2018.
- Sankova L.V., Kosareva A.V. (2011) Otsenka effektivnosti programm aktivnoj politiki zanyatosti: teoriya i metodologiya [Performance Evaluation of Policies Promoting Employment: Theory and Methodology]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, vol. 3, no 1, pp. 357–368.
- Savinskaya O.B. (2011) Zabota o detyakh rabotayushchikh moskvichek [Childcare for Working Women in Moscow]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 1, pp. 137–142.
- Spevacek A.M. (2009) Effectiveness of Active Labour Market Programs: A Review of Programs in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States. *USAID Knowledge Services Center*. Available at: [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadm044.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadm044.pdf), accessed 28 February 2018.
- Strauss A., Corbin J. (1990) *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Vyborochnoe nablyudenie kachestva i dostupnosti uslug v sferakh obrazovaniya zdravoohraneniya i sotsial'nogo obsluzhivaniya sodejstviya zanyatosti naseleniya (2015) [A Sample Survey of the Quality and Accessibility of Services in the Areas of Education, Health and Social Provision, and the Promotion of Employment]. *Federal State Statistics Service of the Russian Federation*. Available at: [http://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/quality15/index.html](http://gks.ru/free_doc/new_site/quality15/index.html), accessed 28 February 2018.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii (2012) [Women and Men in Russia]. *Federal State Statistics Service of the Russian Federation*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B12\\_50/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_50/Main.htm), accessed 28 February 2018.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii (2014) [Women and Men in Russia]. *Federal State Statistics Service of the Russian Federation*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B14\\_50/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_50/Main.htm), accessed 28 February 2018.