

## РОДИТЕЛЬСКИЙ ТРУД В ЗЕРКАЛЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ: ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

**И.В. Лаврентьева**<sup>1</sup>, [astralavr@mail.ru](mailto:astralavr@mail.ru)  
**Н.К. Топузов**<sup>1</sup>, [ntopuzov2@gmail.com](mailto:ntopuzov2@gmail.com)  
**З.С. Шляпникова**<sup>2</sup>, [zlatashlyapa@gmail.com](mailto:zlatashlyapa@gmail.com)

<sup>1</sup> Челябинский филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Челябинск, Россия

<sup>2</sup> Администрация Чебаркульского городского округа, Челябинская область, Чебаркуль, Россия

**Аннотация.** Исследование посвящено комплексному анализу положения работников с семейными обязанностями (далее РСО) на рынке труда Челябинской области с позиции стратегического экономического ресурса в условиях демографического кризиса России. Целью работы является эмпирическое обоснование системных барьеров, препятствующих полной интеграции РСО в экономику региона. Гипотеза исследования основана на предположении, что структурная ограниченность использования РСО определяется взаимодействием гендерных норм, организационных практик работодателей и недостаточностью институциональной поддержки и совмещения профессиональных и семейных функций.

Методология опирается на панельное лонгитюдное исследование за период 2018–2024 годов с применением методов описательной статистики, сравнительного и линейного тренд-анализов. В качестве источников используются данные Федеральной службы государственной статистики, Российского мониторинга экономического положения и территориальной статистики Челябинской области.

Основные результаты исследования выявили следующее: численность РСО в регионе составляет 580 тысяч человек (21–22 % трудовых ресурсов); занятость РСО возросла на 6 процентных пункта, при этом в структуре преобладают матери (83 %), преимущественно в браке (72,3 %); безработица РСО остается на 62 % выше среднего показателя по населению, хотя наблюдается тенденция ее снижения. Исследование выявило глубокий парадокс: РСО сконцентрированы в отраслях с оптимальными условиями для совмещения работы и семьи (образование, здравоохранение, торговля и услуги – 56,2 % всех РСО), однако эти отрасли характеризуются наиболее низкой оплатой труда (на 24,3 % ниже, чем в других секторах).

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости смены парадигмы государственной политики: признание РСО не как уязвимой социальной группы, а стратегического экономического ресурса, что требует перехода от благотворительного подхода к инвестиционной политике в РСО, включая переоценку оплаты труда, развития инфраструктуры ухода, внедрения гибких моделей организации труда во всех отраслях экономики.

**Ключевые слова:** родительский труд, работники с семейными обязанностями, региональная занятость, структурная безработица, парадокс заработной платы

**Для цитирования:** Лаврентьева И.В., Топузов Н.К., Шляпникова З.С. Родительский труд в зеркале региональной занятости: эмпирическое исследование положения работников с семейными обязанностями // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2025. Т. 19, № 4. С. 64–76. DOI: 10.14529/em250405

Original article  
DOI: 10.14529/em250405

## PARENTAL LABOR THROUGH THE LENS OF REGIONAL EMPLOYMENT: AN EMPIRICAL STUDY OF WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

I.V. Lavrentyeva<sup>1</sup>, astralavr@mail.ru  
N.K. Topuzov<sup>1</sup>, ntopuzov2@gmail.com  
Z.S. Shlyapnikova<sup>2</sup>, zlatashlyapa@gmail.com

<sup>1</sup> Chelyabinsk Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Chelyabinsk, Russia

<sup>2</sup> Administration of Chebarkul City District, Chelyabinsk Region, Chebarkul, Russia

**Abstract.** The study analyzes comprehensively the status of workers with family responsibilities (hereinafter WFR) in the labor market of the Chelyabinsk region, positioning them as a strategic economic resource in the face of Russia's demographic crisis. The aim of the research is to empirically substantiate the systemic barriers that hinder their full integration into the regional economy. The research hypothesis is that the structural limitations on WFR participation stem from the interplay of gender norms, organizational practices of employers, and insufficient institutional support for balancing professional and family roles.

The methodology relies on a longitudinal panel study covering the period from 2018 to 2024, employing descriptive statistics, comparative analysis, and linear trend analysis. Data sources include the Federal State Statistics Service, the Russian Monitoring of Economic Conditions, and the territorial statistics of the Chelyabinsk region. The key findings of the study are as follows:

The number of WFR in the region totals 580,000 people (21–22 % of the labor force). WFR employment has increased by six percentage points; mothers predominate in this group (83%), with most being married (72.3 %). Unemployment among WFR remains 62 % higher than the average population rate, although there is a declining trend. A profound paradox emerges: WFR are concentrated in sectors with optimal work-family balance conditions (education, healthcare, trade, and services – 56.2 % of all WFR). However, these sectors exhibit the lowest wages (24.3 % below other economic sectors).

The findings suggest a need for a paradigm shift in public policy. Instead of viewing them as a vulnerable group, they should be seen as a valuable economic resource. This requires shifting from a charity-based approach to an investment-oriented policy toward WFR, including: re-evaluating wage structures in non-material (social) terms; developing care infrastructure; implementing flexible labor organization models across all economic sectors.

**Keywords:** parental labor, workers with family responsibilities, regional employment, structural unemployment, wage paradox

**For citation:** Lavrentyeva I.V., Topuzov N.K., Shlyapnikova Z.S. Parental labor through the lens of regional employment: an empirical study of workers with family responsibilities. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2025, vol. 19, no. 4, pp. 64–76. (In Russ.). DOI: 10.14529/em250405

### Введение

Текущая динамика демографических и экономических процессов РФ выдвигает на первый план проблему регулирования социально-трудовых отношений работников с семейными обязанностями (PCO)<sup>1</sup>, что требует незамедли-

тельного научного осмысления и практических решений в контексте национальных приоритетов.

Государственное признание приоритета в обеспечении населения Российской Федерации зафиксировано в ряде государственных документов, от-

<sup>1</sup> Работники с семейными обязанностями – это лица (как мужчины, так и женщины), имеющие обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей или других членов их семьи, которые явно нуждаются в уходе или поддержке, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки к экономической деятельности, доступа к ней, участия в ней или экономического про-

гресса. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»: (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Организация Объединенных Наций. 1981. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/family\\_responsibilities.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/family_responsibilities.shtml) (дата обращения: 09.11.2023).

ражающих национальные цели – повышение коэффициента суммарной рождаемости до 1,6 к 2030 г. и до 1,8 к 2036 г.<sup>2</sup>; утверждение комплексной стратегии до 2030 г. с поощрением успешных практик работодателей по поддержке сотрудников с семейными обязанностями<sup>3</sup>. Впервые в России разработан Корпоративный демографический стандарт<sup>4</sup>, направленный на создание благоприятных условий для разрешения противоречия «семья – работа» и создания оптимальных условий для совмещения обязанностей по семье и работе в продуктивном секторе экономики. По официальным данным, в Челябинской области<sup>5</sup> за последние шесть лет на реализацию мер государственной демографической политики направлено 40,5 млрд, включая 14,5 млрд из средств регионального бюджета.

Составляя от 38 до 40 % (28–30 млн чел.) экономически активного населения России<sup>6</sup>, работники с семейными обязанностями находятся в зоне повышенной уязвимости по основополагающим параметрам трудовой, семейной и демографической деятельности и нуждаются в разработке целевых программ.

Неотложность рассмотрения данной проблематики актуализируется демографическим фактором – снижением суммарного коэффициента рождаемости с 1,78 до 1,4 (2024 г.) и максимальным падением рождаемости вторых и третьих детей ввиду проблем и трудностей совмещения родительских и трудовых обязанностей. По данным Министерства труда, численность населения в наиболее продуктивном возрасте (25–39 лет) до

2035 г. сократится беспрецедентно – на 10,5 млн человек<sup>7</sup> [1] при одновременном количественном повышении «возрастной» когорты населения и уменьшении женщин фертильного возраста [2].

Работники с семейными обязанностями сталкиваются с феноменом «двойного бремени» – когда вынуждены выполнять трудовые функции как в рыночной экономике, так и в неоплачиваемой домашней работе [4, 5]. Согласно оценкам Международного валютного фонда, объем неоплачиваемого труда (включающая уход за детьми, престарелыми, домашняя работа) в мировом масштабе составляет 10–60 %, что эквивалентно примерно 35 % ВВП отдельных государств [6].

В настоящее время РСО – это быстрорастущий и развивающийся сегмент экономики. Их экономическое положение определяется взаимодействием множества факторов: государственной политикой, совмещением семейных и трудовых обязанностей, гендерных ролей, религией, образованием, культурными ценностями. Государство создало законодательную и нормативно-документационную базу для решения проблемы, но без комплексной научной поддержки она останется неэффективной.

Все вышесказанное актуализирует проблематику исследования РСО и требует системного анализа существующих проблем и формирования новых подходов к нивелированию основного противоречия «семья – работа».

*Цель исследования* – провести эмпирический анализ положения работников с семейными обязанностями на рынке труда Челябинской области.

*Гипотеза исследования* – работники с семейными обязанностями испытывают структурную ограниченность реализации на рынке труда, которая обусловлена сочетанием гендерных норм, организационных практик и недостаточно полной государственной поддержкой в инфраструктуре ухода.

#### Теоретическое основание исследования

Систематизированное и обзорное представление о теоретических концептах, разрабатываемых в отношении РСО, обнаруживает их многообразие, что свидетельствует о многосложности рассматриваемой тематики. В зависимости от фокуса анализа положения РСО выделяют следующие теоретические подходы, группируемые по направлениям: классические микроуровневые теории; теории обогащения и конфликта; экономические теории и гендерная асимметрия; критико-политическая парадигма. Микроуровневая представляется *теорией ролей* [7–9], объясняющая конфликт «семья –

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015> (дата обращения: 06.11.2025)

<sup>3</sup> Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики: распоряжение от 15 марта 2025 г. № 615 р // Официальный интернет-портал правовой информации. 2025. URL: [packed://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202503150001](https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202503150001) (дата обращения: 02.11.2025).

<sup>4</sup> ГОСТ Р 72119–2025. Корпоративный демографический стандарт. – М.: Стандартинформ, 2025. – IV, 24 с. URL: <https://www.gostinfo.ru/catalog/Details/?id=7784773> (дата обращения: 05.09.2025).

<sup>5</sup> Демографическая политика России нацелена на благополучие семьи // Уральское полугодие: [информационное агентство]. 2024. Октябрь. Раздел: Общество. URL: <https://ur74.ru/articles/obshchestvo/166799/> (дата обращения: 4.12.2024)

<sup>6</sup> Минтруд России. Семейная политика и поддержка работников с семейными обязанностями: аналит. доклад / Министерство труда и социальной политики РФ. М., 2024. 125 с.

<sup>7</sup> Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Челябинской области на период до 2025 г. Центр занятости населения Челябинской области. Челябинск. 45 с. URL: <https://szn.gov74.ru/> (дата обращения: 09.12.2025).

работа» доминированием несовместимых ролевых требований. Данный конфликт является для РСО результатом противоречивых требований, которые с разных позиций предъявляет человеку и работа, и семья.

В период с 1980 по 2006 гг. происходит смещение исследовательского фокуса: от анализа ролевого конфликта к изучению позитивного восприятия повседневности. По мере осознания, что суть проблемы заключается не в самом личностном конфликте, а в способах его регулирования, формируется теория «Переноса и обогащения конфликта». Ее основополагающая идея: взаимодействие сфер труда способно порождать взаимное обогащение и синергетический эффект. Теория показывает, что работа не всегда конфликтует с семьей, а предпочтения, полученные на работе, могут смягчать личностные стрессы и наоборот [10, 11].

В 60-е годы прошлого столетия появляется разработанная учеными Г. Беккером, Минцером и др. [12, 13] теория человеческого капитала, объясняющая различия в заработках работающих родителей, существованием гендера. Так, данная теория объясняет существование «штрафа за материнство» – женщины, прерывающие карьеру из-за рождения и времени по уходу за ребенком, накапливают меньше человеческого капитала, чем объясняются более низкие по сравнению с мужчинами заработные платы. Основной идеей является то, что время в экономике домохозяйства выступает микроэкономической единицей, которое распределяется между домашним и рыночным трудом [12, 14–16]. Для РСО данная теория предлагает свои специфические условия: при гендерном разделении труда домашним трудом занимается женщина, а рыночным – мужчина.

С такой постановкой вопроса не согласны представительницы феминистской политэкономической школы [17–19], утверждающие, что систематическое неравенство и дискриминация создаются капиталистической системой, зависящей от неоплачиваемого воспроизводственного труда. Направление *критико-политической теории* указывает на тот факт, что такое положение РСО не индивидуальный дисбаланс, а структурная экономическая проблема, которая требует либо включение родительского труда в экономику, либо радикального переустройства условий работы.

В современной научной парадигме доминирует *концепт сохранения ресурсов* [20, 21], согласно которому РСО подвержены риску втягивания в деструктивную спираль истощения – временного, материального и психоэмоционального характера, выход из которой сопряжен с существенными трудностями. При этом критически значимым ресурсом для РСО выступает сочетание организационной и семейной поддержки.

Немалый интерес последнее время вызывает

развивающаяся теория «экономики заботы» [22, 23], которая признает, что экономика полностью зависит от ухода как оплачиваемого, так и не оплачиваемого, а также проявляемой заботы. Эта парадигма помещает РСО в центр экономического анализа, а кризис этой экономики усугубляет положение РСО.

Движение от теории ролевого конфликта к теории «экономики заботы» показывает, во-первых, многоуровневость и сложность проблематики, связанной с дуальностью трудовой деятельности РСО. Во-вторых, на смену индивидуалистического понимания РСО приходит осознание их роли как индикаторов системных изъянов капиталистической экономики.

Современное исследование РСО требует интеграции нескольких теоретических перспектив, поскольку положение РСО определяется взаимодействием индивидуальных предпочтений, семейной политики, организационных изменений, глобальных факторов и национального контекста.

#### Методология эмпирического статистического исследования

*Общая характеристика исследования:* представленное исследование относится к количественному эмпирическому исследованию с элементами сравнительного анализа посредством лонгитюдного панельного исследования за семилетний период 2018–2024 гг. Уровни анализа представлены макроуровнем (УрФО, регион); мезоуровнем (отрасль, профессиональная группа); микроуровень (индивид, домохозяйство). В качестве метода сбора данных использовался вторичный анализ официальной государственной статистики и открытых баз данных.

*Источники данных:* Федеральная служба государственной статистики Росстат<sup>8</sup>, российский мониторинг экономического положения (РМЛС-ВШЭ)<sup>9</sup>, выборочное обследование рабочей силы (ВОБР)<sup>10</sup>, территориальная статистика по Челябинской области<sup>11</sup>, данные Всероссийской переписи<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица по демографическим характеристикам // Официальный сайт Росстата. М., 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 10.06.2025)

<sup>9</sup> Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РЛМС-ВШЭ). 32-я волна (2023 год): данные по индивидам и домохозяйствам // НИУ ВШЭ. М., 2024. URL: <https://www.hse.ru/rhms> (дата обращения 10.06.2025)

<sup>10</sup> Выборочное обследование рабочей силы (ВОБР). Методологические основы и статистические показатели / Федеральная служба государственной статистики. М.: Статистика России, 2023. 95 с. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 08.08.2025).

<sup>11</sup> Челябинская область. Занятость и безработица: статистический бюллетень // Территориальный орган ФСГС

К основополагающим переменным и показателям РСО отнесены: демографические показатели (пол, возраст, семейное положение, наличие количества детей в семье); профессиональные переменные (статус и тип занятости, отрасль, профессия); экономические показатели (зарплата, доход домохозяйства, получение пособий и льгот, материальное положение – выше или ниже прожиточного минимума).

В работе применялись статистические методы анализа: описательная статистика, сравнительный анализ, анализ тренда.

### Результаты и обсуждения

В ходе анализа было проведено детальное рассмотрение положения РСО в Челябинской области в сравнительном анализе с УрФО и его регионами. Расчеты Всероссийской переписи населения 2021 г. и данные Федеральной службы статистики, показывают, что численность РСО в 2024 г. в области составляла примерно 580 тыс. человек, что составляет примерно 22 % от всего трудоспособного населения в возрасте 18–65 лет или 17,9 % от всего населения области. Причем эта численность РСО сопоставима с численностью населения таких крупных промышленных городов, как Тюмень, Тольятти, Ижевск. Это свидетельствует о том, что РСО Челябинской области представляет собой активное трудоспособное население, экономическое значение которого даже выше, чем население целого города, включающее неработающих пенсионеров, детей, инвалидов. Это недооцененный экономический ресурс, инвестиции в который могут принести экономические эффекты.

### Социально-демографические характеристики РСО

Динамика численности РСО показывает устойчивый, хотя и заметно замедляющийся характер роста этой численности населения (табл. 1).

Общий прирост численности за 6-летний период +35 тыс. человек или +6,4 в относительном выражении при среднегодовом темпе прироста в 1,05. Следует отметить, что среднегодовые темпы прироста численности замедляются. Если в 2018–2020 годах он составлял 1,4, то в 2021–2024 упал до среднего показателя 0,6. Основная причина такого положения дел (характерная не только для Челябинской области, но и для Российской Федерации в целом – уменьшение численности женщин фертильного возраста, сдвиг первых рождений на

более поздние сроки, ухудшение репродуктивного здоровья женщин и мужчин и пр.

В структуре Уральского федерального округа по численности РСО Челябинская область занимает второе место после Свердловской области (табл. 2).

Из табл. 2 видно, что Челябинская и Свердловская область сосредотачивают 69,1 % всех РСО в Уральском федеральном округе, что отражает как и большую численность населения, так и более высокую долю лиц в репродуктивном возрасте. Доля РСО в населении Челябинской области (17,9 %) превышает среднюю долю по УрФО (13,5 %) на 4,4 процентных пункта, что указывает на более молодую возрастную структуру населения области.

Анализ структуры РСО по полу и семейному положению (табл. 3) показал выраженную гендерную асимметрию. Матери составляют 83 % РСО, в то время как отцы – лишь 17,0 %, что примерно соответствует общероссийским тенденциям и может быть объяснено несколькими причинами:

- влияние гендерного стереотипа, глубоко укоренившегося российской культуре и традиционных ценностях о распределении обязанностей и ролей, возлагающих ответственность за воспитание, социализацию детей и ведение домашнего хозяйства на женщину. Даже при определенных сдвигах, происшедших в сознании общества, давление метапрограммы, что «семья – это женское занятие», остается достаточно сильным;

- законодательное и нормативно-правовое обеспечение в РФ (система оплачиваемых отпусков, льгот и преференций, пособий, материнский капитал и т.д.) в преобладающей степени может быть использована только женщиной и за редким исключением – мужчиной;

- в существующих системах статистического учета на предприятиях отцы редко систематизируются как РСО – женщины гораздо чаще классифицируются как «работающие матери» или как имеющие «семейные обязанности». Мужчины чаще рассматриваются как «кормильцы» и добытчики» или стандартные работники, даже если они имеют несовершеннолетних детей.

Анализ семейного положения РСО показывает многообразные варианты социально-семейных жизненных ситуаций, требующих специализированной как государственной, так и общественной поддержки.

Те, кто никогда не состоял в браке (5,4 %), характеризуются максимальной уязвимостью. Отсутствие второго родителя заставляет единолично нести всю социальную и экономическую ответственность за ребенка. Характерно, что разведенные и вдовы составляют 22,3 %, а одинокие матери – 4 % РСО. Сеем предположить, что этот статистический факт – основная доля деторождений и семейных обязанностей происходит именно в браке.

по Челябинской области. Челябинск, 2024. URL: <https://chel.gks.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2025)

<sup>12</sup> Итоговые данные Всероссийской переписи населения 2021 года. Демография, семейный статус, занятость: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. – М.: Статистика России, 2023. – 456 с. – URL: [https://rosstat.gov.ru/vpn2020/Tom5\\_Trudovaya\\_deyatelnost](https://rosstat.gov.ru/vpn2020/Tom5_Trudovaya_deyatelnost) (дата обращения: 12.04.2024)

Таблица 1  
Динамика численности работников с семейными обязанностями за период с 2018–2024 гг.  
по Челябинской области (тыс. чел.)

Годы	Численность РСО (тыс. чел.)	Годовой прирост (тыс. чел.)	Темпы прирост, %
2018	545	–	–
2019	552	+7	+1,3
2020	560	+8	+1,4
2021	567	+7	+1,3
2022	573	+6	+1,1
2023	577	+4	+0,7
2024	580	+3	+0,

Составлено авторами по данным:

Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Челябинской области на период до 2025 г. Центр занятости населения Челябинской области. Челябинск. 45 с. URL: <https://szn.gov74.ru/> (дата обращения 12.04.2025);

Челябинская область. Занятость и безработица: статистический бюллетень // Территориальный орган ФС ГС по Челябинской области. Челябинск, 2024. URL: <https://chel.gks.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2025).

Таблица 2  
Численность работников с семейными обязанностями по регионам Уральского федерального округа, 2024 год  
(тыс. человек)

Регион	Численность РСО	Доля в УрФО, %	Население, млн чел.	РСО как % от населения
Свердловская область	650	36,5	4,27	15,2
Челябинская область	580	32,6	3,24	17,9
Тюменская область	312	17,5	3,88	8,0
ХМАО-Югра	194	10,9	1,72	11,3
Курганская область	148	8,3	0,88	16,8
Итого УрФО	1884	100	13,99	13,5

Составлено авторами по данным:

Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица по демографическим характеристикам // Официальный сайт Росстата. М., 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 10.04.2025);

Выборочное обследование рабочей силы (ВОБР). Методологические основы и статистические показатели / Федеральная служба государственной статистики. М.: Статистика России, 2023. 95 с. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 10.04.2025).

Наличие у вдов и вдовцов (7,8 %) пенсии по потере кормильца обеспечивает минимальную финансовую устойчивость, но не устраняет психологические травмы и экономические затруднения.

Среди разведенных доля РСО составляет 14,5 %. Нередко такие семьи сталкиваются с комплексной проблемой, несмотря на наличие права получения алиментов. Сумма выплат зачастую не покрывает базовые демографические потребности и носит нестабильный характер.

Среди «брачных» РСО – 72,3 % родителей имеют доход второго родителя, что ведет к росту семейного дохода и одновременно поддерживается устоявшийся гендерный раздел труда: роди-

тельские обязанности по-прежнему выполняются женщиной.

Структура РСО по числу детей показывает, что основная доля РСО (74,9 %) имеет одного или двух детей. Однодетные РСО составляют 34,7 % всех РСО, двухдетные – 40,2 %. Многодетные семьи с тремя и более детьми – 25,1 % от всех РСО. Средний размер семьи РСО составляет 1,85 детей.

Интересную картину структурных сдвигов в составе семей РСО за период 2018–2024 гг. дает табл. 4.

Основной и наиболее заметный тренд состоит в четком и уверенном увеличении малодетных семей (с одним ребенком) – рост с 33,2 до 34,7 % и

Таблица 3

Структура работников с семейными обязанностями Челябинской области по полу и семейному положению, 2024 г.

Категории	Численность (тыс. чел.)	Доля от PCO, %	Особенности и проблемы
Всего PCO	580	100	Основная группа
По полу			
Матери	481	83	Повышенные барьеры на рынке труда
Отцы	99	17,0	Часто воспринимаются как основные кормильцы
По семейному положению			
Состоят в браке	419	72.3	Имеют поддержку партнера
Разведены	84	14,5	Повышенная экономическая уязвимость
Вдовы и вдовцы	45	7.8	Получают пенсию по потере кормильца
Матери-одиночки (не замужем)	23	4,0	Наиболее уязвимая группа
Отцы-одиночки	8	1.4	Редкая категория Нестереотипная ситуация

Составлено авторами по данным:

Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица по демографическим характеристикам // Официальный сайт Росстата. М., 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 10.04.2025);

Выборочное обследование рабочей силы (ВОБР). Методологические основы и статистические показатели / Федеральная служба государственной статистики. М.: Статистика России, 2023. 95 с. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 10.04.2025).

Таблица 4

Динамика структура PCO по числу детей 2018–2024 гг. (в % от общего числа PCO)

Число детей	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Изменения
1 ребенок	33,2	33,4	33,6	33,8	34,1	34,4	34,7	+1,5 п.п.
2 детей	39,8	40,0	40,1	40,2	40,3	40,2	40,2	+0,4 п.п.
3 детей	19,	18,8	18,6	18,4	18,2	18,1	18,0	–1,0 п.п.
4+ детей	08,0	7,8	7,7	7,6	7,5	7,3	7,1	–0,9 п.п.

Составлено авторами по данным:

Минтруд России. Семейная политика и поддержка работников с семейными обязанностями: аналит. доклад / Министерство труда и социальной политики РФ. М., 2024. 125 с. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/> (дата обращения 12.04.2025);

Итоговые данные Всероссийской переписи населения 2021 года. Демография, семейный статус, занятость: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. М.: Статистика России, 2023. 456 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn2020> (дата обращения 12.04.2025).

одновременном снижении доли многодетных семей (с четырьмя и более детей) с 8,0 до 7,1 %. Число детей на одну взрослую женщину снизился с 1,92 в среднем в 2018 г. до 1,85 в 2024 г.

Эти сдвиги являются продолжением демографического кризиса в России, который проявляется в снижении коэффициента суммарной рождаемости, снижении числа рождений в абсолютном выражении и сокращении женщин репродуктивного возраста.

*Анализ занятости и безработицы PCO на региональном рынке труда*

Занятость матерей выросла на 6,0 п.п. (с 66,8 до 72,8), что означает увеличение численности занятых матерей примерно на 29 тыс. человек. Это существенный статистический рост, демонстрирующий интенсивное включение матерей в экономику. Среднегодовой прирост занятости матерей составил 1,0 п.п. в год, что существенно превосходит общий прирост занятости в регионе (0,47 п.п.).



Рис. 1. Занятость матерей и отцов  
Итоговые данные Всероссийской переписи населения 2021 года

Составлено авторами по данным:

Демография, семейный статус, занятость: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. М.: Статистика России, 2023. 456 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn2020> (дата обращения 12.04.2025);

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РЛМС-ВШЭ). 32-я волна (2023 год): данные по индивидам и домохозяйствам // НИУ ВШЭ. М., 2024. URL: <https://www.hse.ru/rlms> (дата обращения 10.04.2025).

Это означает, что расширение занятости в Челябинской области происходило в значительной степени именно за счет РСО.

Занятость отцов также растет, но медленнее на 7,7 п.п. (с 84,2 до 87,9 %) или на 0,62 п.п. в год. Это объясняется тем, что отцы уже находились на высоком уровне занятости и потенциал для роста был ограничен.

Повышение коэффициента занятости РСО (доля занятости в РСО относительно занятости всего населения) с 0,89 до 0,96 демонстрирует тенденцию к выравниванию уровня занятости РСО со среднестатистическим значением. Дальнейший рост занятости РСО составляет минимум 4–6 п.п. (достижение уровня занятости всего населения). РСО постепенно интегрируется в рынок труда на условиях, приближающихся к среднему уровню. Остаточные 4 % все еще указывают на сохранение дискриминации.

Какие периоды занятости были самыми успешными для матерей? 2018–2019 – медленный рост (+1,1 п.п. занятости матерей – период, когда государственная политика только начала форми-

роваться. 2019–2020 – ускорение (+1,0 п.п.) – начало COVID-19 парадоксально привело к расширению дистанционной работы, что помогло женской занятости. 2020–2021 – замедление (+0,6 п.п.) – период адаптации к новым условиям работы. 2021–2022 – восстановление темпов (+1,0 п.п.) – возврат к «нормальным» рабочим режимам, но уже с получением навыка удаленной работы. 2022–2023 – ускорение до максимума (+1,3 п.п.). 2023–2024 – нормализация (+1,0) – стабилизация на высоком уровне. Наиболее успешными периодами были 2022–2023 год, когда были реализованы наиболее эффективные программы поддержки.

Гендерный разрыв сокращается, но остается существенным – занятость между матерями и отцами сократилась с 17,4 п.п. (2018 г.) до 15,1 п.п. (2024 г.), что представляет собой снижение на 2,3 п.п. за 6 лет или 0,38 п.п. в год. Хотя тренд и позитивный, его тренд неприемлемо низкий для достижения гендерного равенства в обозримом будущем. Например, для достижения гендерного



равенства потребуется еще 40 лет при сохранении таких темпов.

*Исследование безработицы РСО на региональном рынке труда*

Безработица для РСО является наиважнейшим показателем и имеет качественно иное значение, чем для основного населения, так как отсутствие дохода немедленно влияет на благополучие детей и семьи в целом. На протяжении всего периода 2018–2024 гг. безработица РСО выше, чем безработица в целом по населению области. Разрыв варьируется от 2,6 п.п. (2024 г.) до 4,0 п.п. (2018 г.). Это означает, что РСО сталкиваются с дополнительными трудностями на рынке труда, а именно:

- трудности при поиске работы из-за наличия семейных обязанностей;
- несовместимость организации труда с семейными обязанностями;
- недостаточная инфраструктура по уходу за детьми;
- стереотипы работодателей о ненадежности матерей.

Политика поддержки РСО показывает результаты, и РСО интегрируются на рынок труда быстрее,

чем расширяется общая занятость. Так, за период 2018–2024 безработица РСО снизилась на 2,4 п.п. (–26,1 % в относительном выражении), тогда как безработица в целом по населению снизилась лишь на 1,0 п.п. (–19,2 %) в относительном выражении (рис. 2). При всем этом следует отметить, что остаточное отставание все еще значительно. Несмотря на прогресс в 2024 г. безработица РСО (6,8 %) остается на 2,6 п.п. выше, чем в среднем по населению. Это означает, что РСО все еще находятся в более уязвимом положении на рынке труда.

Из представленной диаграммы (рис. 3) можно сделать ключевой вывод о сокращении разрыва, что свидетельствует об улучшении положения РСО: разрыв между безработицей РСО и населения постоянно сокращается. 2018 г.: 4,0 п.п. (РСО безработных на 76,9 % больше, чем в среднем). 2024 г.: 2,6 п.п. (РСО безработных на 61,9 % больше, чем в среднем). Сокращение разрыва на 1,4 п.п. означает, что относительное положение РСО улучшается быстрее, чем улучшается ситуация на рынке труда.

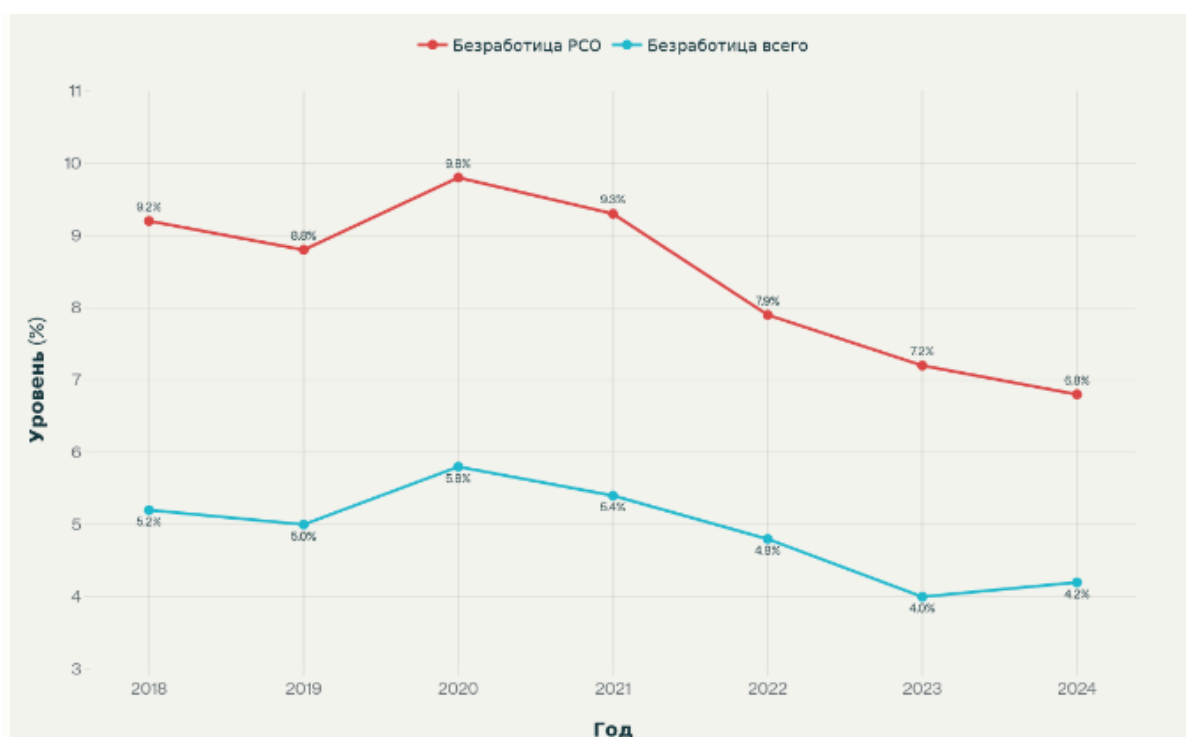
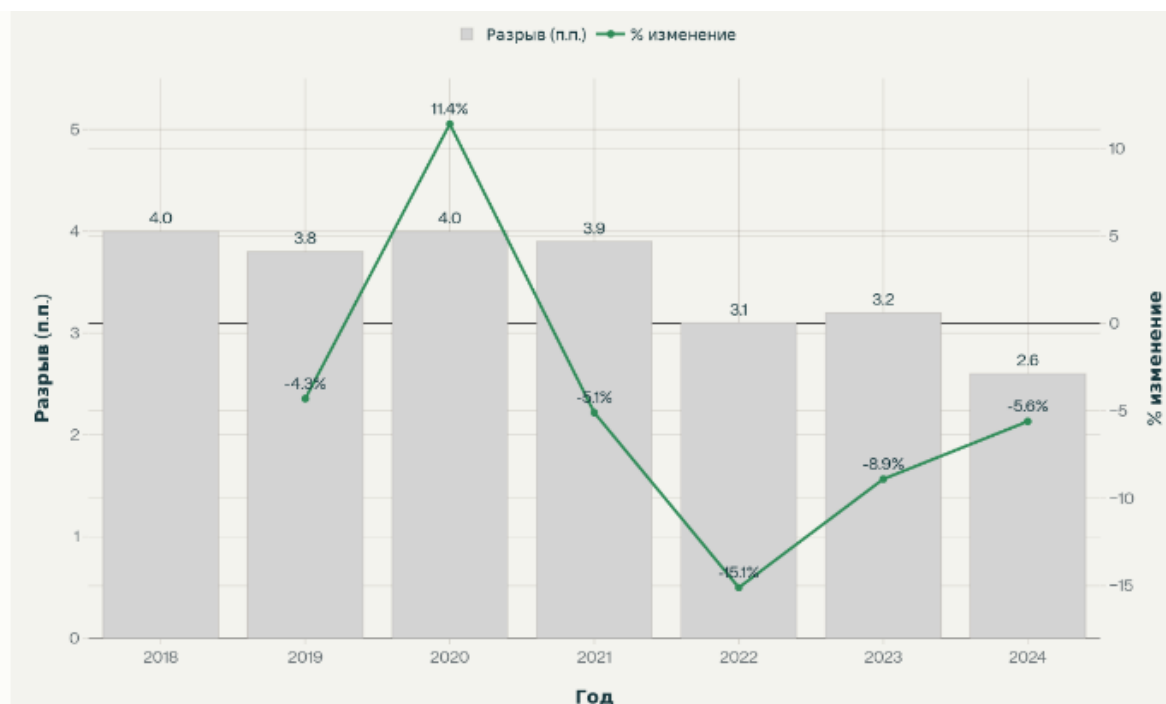


Рис. 2. Динамика безработицы работников с семейными обязанностями по сравнению с общей безработицей, 2018–2024 гг.

Составлено авторами по данным:

Челябинская область. Занятость и безработица: статистический бюллетень // Территориальный орган ФС ГС по Челябинской области. Челябинск, 2024. URL: <https://chel.gks.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2025);

Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица по демографическим характеристикам // Официальный сайт Росстата. М., 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 10.04.2025)



**Рис. 3. Динамика разрыва и темпы изменения безработицы**

Примечание: серые столбцы — показывают разрыв между безработицей РСО и всего населения, процентные пункты; зеленая линия — годовой темп изменения безработицы, РСО, %

Составлено авторами по данным:

Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Челябинской области на период до 2025 г. Центр занятости населения Челябинской области Челябинск. 45 с. URL: <https://szn.gov74.ru/> (дата обращения 12.04.2025);

Челябинская область. Занятость и безработица: статистический бюллетень // Территориальный орган ФСГС по Челябинской области. Челябинск, 2024. URL: <https://chel.gks.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2025)

Следует остановиться на наблюдаемой волатильности безработицы РСО. 2019 г. — 4,3 % — снижение, восстановление после 2018 г. 2020: +11 % (резкий скачок из-за COVID-19. 2021: — 5,1 % — начало восстановления. 2022: —15,1 % — наиболее значительное снижение, пиковый эффект госпрограмм. 2023: —8,9 % — продолжение тренда. 2024: —5,6 % — замедление темпов.

Замедление темпов в 2023–2024 гг. может указывать на достижение «потолка эффективности» — низкоквалифицированная и наиболее мотивированная часть РСО уже трудоустроена; необходимости разработки и внедрения более сложных программ и специализированных мер для привлечения оставшихся безработных РСО; некоторые РСО испытывают глубокие структурные трудности с трудоустройством.

*Анализ отраслевой структуры занятости РСО*

Наиболее весомой и экономически значимой особенностью распределения РСО является глубокий парадокс: с одной стороны, РСО сосредоточены в отраслях с оптимальными условиями для со-вмещения работы и семейных обязанностей, а с

другой стороны — эти отрасли являются наименее оплачиваемыми.

Образование — 92 тыс. РСО, зарплата 35,2 тыс. руб. в месяц — график работы совпадает с расписанием школ детских садов, каникулы совпадают с отпуском родителей, возможность рационально планировать недельное расписание. Здравоохранение — 78 тыс. РСО, зарплата 38,4 тыс. руб. в месяц — установившееся соглашение о гибких графиках, возможность взять отпуск при болезни ребенка, развитая структура по уходу за пациентами позволяет работодателям допускать гибкость в организации деятельности для РСО. Торговля и услуги — 156 тыс. РСО, зарплата 32,1 тыс. руб. в месяц.

Данные показывают, что в отраслях с оптимальными условиями для семьи сконцентрировано 56,2 % всей структурной безработицы. Эти отрасли на 85 % женские, и оплата труда в этих отраслях на 24,3 % ниже, чем в менее оптимальных отраслях. Это означает, что структурная безработица в современной экономике — это в значительной степени женская безработица, связанная с исторической недооценкой женского труда и отсутствием

механизмов социальной поддержки (детские сады, гибкая работа) в более высоких отраслях.

#### **Выводы**

1. Работники с семейными обязанностями признаны государством как фактор национальной безопасности и экономического роста (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики: распоряжение от 15 марта 2025 г. № 615; ГОСТ Р 72119–2025. Корпоративный демографический стандарт. М.: Стандартинформ, 2025).

2. РСО в Челябинской области представляют собой стратегический экономический ресурс масштаба крупного города: 580 тыс. чел. (21–22 % трудовых ресурсов области). При уровне занятости 72,8 % в экономике области работают 433 тысячи РСО с годовым фондом оплаты около 193 млрд рублей, это значит, что РСО контролируют примерно 25–30 % от всего фонда оплаты труда в области и являются основным источником потребления и спроса.

3. Признание РСО как «стратегического ресурса», а не как «уязвимой группы» принципиально меняет подход к социально-демографической и экономической политике: требуется смена вектора – от политики благотворительности к политике инвестирования в РСО.

4. Несмотря на позитивный тренд занятости, дискриминация РСО на рынке труда сохраняется на значительном уровне – безработица РСО на

62 % выше, чем в среднем по населению. В 2024 году примерно 39,4 тыс. РСО находились в состоянии безработицы и активно искали работу.

5. Исследование выявило глубокий парадокс экономики труда, получивший название «ловушка заработной платы». РСО сосредоточены в отраслях с оптимальными условиями для совмещения работы и семьи (образование, здравоохранение), однако эти отрасли являются наиболее низкооплачиваемыми. Высокооплачиваемые отрасли (ИТ 3,1 %, финансы 2,1 %) требуют жесткого графика и мобильности, что несовместимо с семейными обязанностями.

6. Пандемия COVID-19 привела к скачку безработицы РСО на 10 п.п. в 2020 году, но к 2024 году безработица снизилась ниже пандемийного уровня (6,8 % в 2024 г. против 9,2 % в 2018 г.). Это свидетельствует об успешной адаптации РСО к новым условиям.

7. При текущих темпах снижения (2–3 % в год) безработица РСО в Челябинской области к 2030 году составит примерно 5,6–6,0 %, что выше целевого показателя в 5,2 %. Для достижения цели потребуется либо ускорение программ на 20–30 %, либо расширение их охвата.

8. Замедление темпов снижения безработицы в 2023–2024 годах указывает на то, что оставшиеся 39,4 тыс. безработных РСО сталкиваются с более глубокими структурными преградами, а именно: низким уровнем квалификации; отсутствие навыков, требуемых в высокооплачиваемых отраслях; необходимость развития инфраструктуры по уходу за детьми, социально-психологические проблемы.

#### **Список литературы**

1. Топилин А.В., Воробьева О.Д., Максимова А.С. Воспроизводство трудового потенциала в период депопуляции 2019–2035 и компенсирующая роль миграции // Статистика и экономика. 2019. Т. 16. № 5, С. 70–84. URL: <https://statecon.rea.ru/jour/article/view/1422> (дата обращения: 16.05.2021)
2. Россия потеряет почти 6 млн работников в наиболее производительном возрасте к 2030 году: [пресс-релиз] // InCrussia.ru: [новостной портал]. 2025. 6 августа. URL: <https://incrussia.ru/news/mintrud-rossiya-poteryaet-pochti-6-mln-rabotnikov-k-2030-godu/> (дата обращения: 06.12.2025).
3. Калабихина И.Е. Гендерная асимметрия на рынке труда России: анализ факторов и последствий // Российский экономический журнал. 2008. Электронный журнал. URL: <https://www.e-rej.ru/Articles/2008/Kalabikhina.pdf>
4. Лаврентьева И.В. Буферная функция репродуктивного труда работников с семейными обязанностями // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. Volume 2, issue 4. Опубликовано 23.04.2013. URL: <http://www.naukaru.ru/journal/issue/95/>
5. Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality / C. Alonso, M. Brussevich, E. Dabla Norris et al. Washington, DC: International Monetary Fund, 2019. 48 p. IMF Working Papers. URL: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2019/wp19225-print-pdf.ashx>
6. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P. Quinn et al. New York, 1964.
7. Wiley Merton R.K. The role set: Problems in sociological theory // British Journal of Sociology. 1957. Vol. 8(2). P. 106–120.
8. Zedeck S., & Mosier S.K. Work in the family and employing organization // American Psychologist. 1990. Vol. 45(2). P. 240–251.
9. Clark S.C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance // Human Relations. 2000. Vol. 53(6). P. 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001

10. Greenhaus J.H., & Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles // *Academy of Management Review*. 1985. Vol. 10(1). P. 76–88.
11. Grzywacz J.G., Marks N.F. Reconceptualizing the Work–Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000. Vol. 5, no. 1. P. 111–126.
12. Becker G.S. Investment in human capital: A theoretical analysis // *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70(5). P. 9–49.
13. Mincer J., & Polachek S. Family investments in human capital: Earnings of women // *Journal of Political Economy*. 1974. Vol. 82(2). P. S76–S108.
14. Budig M.J., England P. The Wage Penalty for Motherhood // *American Sociological Review*. 2001. Vol. 66, no. 2. P. 204–225.
15. Hochschild A.R., & Machung A. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Vikin, 1989.
16. Dalla Costa M., & James S. *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press, 1972.
17. Waring M. *If Women Counted: A New Feminist Economics*. San Francisco: Harper & Row, 1988. 386 p.
18. Folbre N. *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. London; New York: Routledge, 1994. 335 p.
19. Nelson J.A. *Feminism, Objectivity and Economics*. London; New York: Routledge, 1996. 167 p. (Economics as Social Theory). ISBN 978-0415133376
20. Hobfoll S.E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress // *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, no. 3. P. 513–524.
21. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of Conflict between Work and Family Roles // *Academy of Management Review*. 1985. Vol. 10, no. 1. P. 76–88.
22. Folbre N. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: The New Press, 2001. 260 p. ISBN 978-1565846555
23. Elson D. Macroeconomic policy, employment, unemployment and gender equality // *Towards Full and Decent Employment* / J.A. Ocampo and K.S. Jomo (eds.). London: Zed Books and Orient Longman, 2007.
24. Chant S. Development, “crises” and spatialities of feminisation: Reflections on gender and urban poverty in the global south // *New Political Economy*. 2014. Vol. 19(3). P. 395–419.

### References

1. Topilin A.V., Vorob'eva O.D., Maksimova A.S. The labor potential reproduction in depopulation period of 2019–2035 and the compensating role of migration. *Statistics and Economics*. 2019, vol. 16(5), pp. 70–84. (In Russ.) DOI: 10.21686/2500-3925-2019-5-70-84
2. Russia will lose almost 6 million workers in the most productive age by 2030: [Press release]. 2025, August 6. InCrussia.ru. (In Russ.) URL: <https://incrussia.ru/news/mintrud-rossiya-poteryaet-pochti-6-mln-rabotnikov-k-2030-godu/>
3. Kalabikhina I.E. Gendernaya asimetriya na rynke truda Rossii: analiz faktorov i posledstviy. *Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal*, 2008. Elektronnyy zhurnal. (In Russ.) URL: <https://www.e-rej.ru/Articles/2008/Kalabikhina.pdf>
4. Lavrentyeva I.V. Buffer function of reproductive labor of workers with family responsibilities. *Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*, 2013, vol. 2(4). (In Russ.) URL: <http://www.naukaru.ru/journal/issue/95/>
5. Alonso C., Brussevich M., Dabla-Norris E., Kinoshita Y., & Kochhar K. *Reducing and redistributing unpaid work: Stronger policies to support gender equality* (IMF Working Paper No. 19/225). Washington, DC: International Monetary Fund, 2019. URL: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2019/wp19225-print-pdf.ashx>
6. Kahn R.L., Wolfe D.M., Quinn R.P., Snoek J.D., & Rosenthal R.A. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley, 1964.
7. Merton R.K. The role set: Problems in sociological theory. *British Journal of Sociology*, 1957, vol. 8(2), pp. 106–120.
8. Zedeck S., & Mosier S.K. Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 1990, vol. 45(2), pp. 240–251.
9. Clark S.C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 2000, vol. 53(6), pp. 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001

10. Greenhaus J.H., & Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, vol. 10(1), pp. 76–88.
11. Grzywacz J.G., & Marks N.F. Reconceptualizing the Work–Family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, vol. 5(1), pp. 111–126.
12. Becker G.S. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70(5), pp. 9–49.
13. Mincer J., & Polachek S. Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 1974, vol. 82(2), pp. S76–S108.
14. Budig M.J., & England P. The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 2001, vol. 66(2), pp. 204–225.
15. Hochschild A.R., & Machung A. *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York, NY: Viking, 1989.
16. Dalla Costa M., & James S. *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall Press, 1972.
17. Waring M. *If women counted: A new feminist economics*. San Francisco, CA: Harper & Row, 1988.
18. Folbre N. *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*. London; New York: Routledge, 1994.
19. Nelson J.A. *Feminism, objectivity and economics*. London; New York: Routledge, 1996.
20. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 1989, vol. 44(3), pp. 513–524.
21. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of Conflict between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 1985, vol. 10, no. 1, pp. 76–88.
22. Folbre N. *The invisible heart: Economics and family values*. New York, NY: The New Press, 2001.
23. Elson D. Macroeconomic policy, employment, unemployment and gender equality. In J.A. Ocampo & K.S. Jomo (Eds.) *Towards full and decent employment*. London: Zed Books and Orient Longman, 2007.
24. Chant S. Development, “crises” and spatialities of feminisation: Reflections on gender and urban poverty in the global south. *New Political Economy*, 2014, vol. 19(3), pp. 395–419.

#### **Информация об авторах**

**Лаврентьева Ирина Викторовна**, профессор кафедры экономики и менеджмента, Челябинский филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Челябинск, Россия; astralavr@mail.ru

**Топузов Николай Константинович**, доцент кафедры экономики и менеджмента, Челябинский филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Челябинск, Россия; ntopuzov2@gmail.com

**Шляпникова Злата Сергеевна**, старший специалист по работе с молодежью, Управление культуры Администрации Чебаркульского городского округа, Чебаркуль, Челябинская область, Россия; zlatashlyapa@gmail.com

#### **Information about the authors**

**Irina V. Lavrentieva**, Professor of the Department of Economics and Management, Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of National Economy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk, Russia; astralavr@mail.ru

**Nikolai K. Topuzov**, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of National Economy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk, Russia; ntopuzov2@gmail.com

**Zlata S. Shlyapnikova**, Senior Specialist in Youth Development, Department of Culture, Administration of Chebarkul City District, Chebarkul, Chelyabinsk Region, Russia; zlatashlyapa@gmail.com

**Статья поступила в редакцию 11.11.2025**

**The article was submitted 11.11.2025**