



DOI: 10.19181/population.2023.26.1.6
EDN: NWWTSG

РОДИТЕЛЬСКИЙ ОТПУСК В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

Бледнова Н. Д.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
(620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19)

*E-mail: n.d.blednova@urfu.ru

Финансирование:

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 22-28-01847. – URL: <https://rscf.ru/project/22-28-01847/>.

Для цитирования:

Бледнова Н. Д. Родительский отпуск в системе социально-экономических процессов: теоретический обзор // Народонаселение. – 2023. – Т. 26. – № 1. – С. 70-82. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.6; EDN: NWWTSG

Аннотация. Родительские отпуска являются одной из важнейших составляющих в структуре семейной политики большинства развитых государств. В зарубежной практике выделяются три вида отпусков: материнский отпуск (аналог отечественного отпуска по беременности и родам), отцовский отпуск и родительский отпуск (аналог отпуска по уходу за ребёнком). Исследователи отмечают, что развитие политики отпусков имеет благоприятный экономический, социальный и демографический эффект. По этой причине проблематика отпусков с каждым годом становится более популярной и привлекает внимание широкого круга учёных. Тем не менее, в отечественной научной литературе феномен родительских отпусков остаётся малоизученным. Настоящая статья посвящена изучению влияния родительских отпусков на другие социально-экономические процессы – занятость, гендерное равенство и рождаемость – и связанные с ними направления государственной политики. Исследуя эту взаимосвязь, автор отмечает позитивное воздействие отцовских отпусков и отцовских квот на распределение обязанностей между мужчинами и женщинами в профессиональной и семейной сферах жизнедеятельности. Описываются положительные экономические эффекты от использования родительских отпусков как одного из инструментов защиты работников на рынке труда. Эти эффекты заключаются, преимущественно, в увеличении уровня занятости женщин и снижении разрыва в оплате труда мужчин и женщин. Кроме того, рассматривается влияние родительских отпусков на уровень рождаемости – с одной стороны, использование отцовских отпусков стимулирует родителей на последующее деторождение, с другой – возрастают альтернативные издержки, которые негативно сказываются на репродуктивных установках матерей. Сделан вывод о взаимосвязи политики родительских отпусков и других направлений государственной политики: занятости, гендерного равенства и рождаемости. По мнению автора, эта взаимосвязь свидетельствует о важности проблематики родительских отпусков и необходимости её изучения в России.

Ключевые слова: родительский отпуск, материнский отпуск, отцовский отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком, родители, работники с детьми.

© Бледнова Н. Д., 2023.

Введение

Понятие «родительский отпуск» редко встречается в отечественной научной литературе. В зарубежных странах, напротив, проблематика родительских отпусков всё чаще привлекает внимание учёных. Особый интерес к политике родительских отпусков обусловлен, с одной стороны, изменившимся положением женщин в обществе и их активным включением в экономико-трудовые отношения, с другой стороны — потребностью в поиске новых механизмов стимулирования рождаемости. В настоящее время регулирование родительских отпусков является важным элементом семейной политики в странах экономического сотрудничества и развития (OECD) [1, с. 1]. Как правило, под родительским отпуском (parental leave) понимается период времени, в течение которого родители приостанавливают свою деятельность на рынке труда с целью ухода за ребёнком или детьми [2]. Под политикой отпусков мы понимаем комплекс мероприятий органов государственной власти, направленных на регулирование системы родительских отпусков в стране. В зарубежной практике политика родительских отпусков регулируется на уровне отдельных нормативно-правовых актов и коллективных договоров организаций. Например, в европейских странах основным документом, регулирующим политику отпусков, является Директива Совета Европы 2010/18/EU. В России виды отпусков, а также порядок их использования закреплены в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ). Система родительских отпусков (в зарубежной литературе её, как правило, обозначают термином «дизайн отпусков») включает в себя сразу несколько элементов — размер родительских выплат, продолжительность отпусков и их виды. На практике существует три типа родительских отпусков.

1. Материнский отпуск (maternity leave). В России его принято называть отпуском по беременности и родам. Чаще всего он предоставляется исключительно матери

ребёнка до родов и после них. Считается, что в это время мать готовится к родительству, а после — осуществляет уход за своим новорождённым ребёнком. Отметим, однако, что сегодня в некоторых европейских странах (например, в Болгарии, Великобритании, Хорватии) часть материнского отпуска может быть передана отцу ребёнка [3, с. 5].

2. Отцовский отпуск (paternity leave). Этот вид отпуска так же, как и материнский, предоставляется одному родителю — отцу ребёнка. Сегодня отцовский отпуск есть почти во всех европейских странах. Под отцовским отпуском понимается непродолжительный период времени сразу после рождения ребёнка (от 2 до 30 дней в зависимости от страны), в течение которого отец помогает матери справляться с родительскими обязанностями, а также оказывает ей физическую и эмоциональную поддержку [4, с. 3]. В России подобный вид отпуска отсутствует.

3. Родительский отпуск (parental leave) является аналогом российского отпуска по уходу за ребёнком. Он может быть полностью или частично предоставлен любому из родителей ребёнка. При этом в некоторых странах (например, в Польше, Нидерландах, Словении, Франции, Германии и других) право на отпуск может быть использовано обоими родителями одновременно. Продолжительность родительского отпуска варьируется от 4,2 месяцев в Великобритании до 36 месяцев в России и 72 месяцев в Германии [4, с. 18].

Как правило, родительские отпуска в разных странах существенно отличаются по ряду параметров — продолжительности, размеру пособий, наличию или отсутствию элементов гибкости. Международная сеть родительских отпусков и развития выделяет 8 элементов гибкости, среди которых — возможность использования отпуска обоими родителями одновременно, выбор продолжительности отпуска в зависимости от размера пособия (схема «более короткий отпуск — более высокая оплата» или «более продолжительный отпуск — более низкая оплата»).

та»), возможность работать в режиме неполного рабочего дня во время отпуска и другое [4, с. 20]. На рис. 1 представлены общие характеристики родительских отпусков и особенности политики отпусков в России.

Исторически становлению системы родительских отпусков в том виде, в котором она существует сейчас, предшествовала необходимость решения гендерного вопроса. На рубеже XIX–XX вв. в России и странах Европы обязанность по воспитанию детей возлагалась на женщин. Как правило, женщины не работали и в случае потери кормильца оказывались в тяжёлом материальном положении [5, с. 36]. Постепенно женщины вовлекались в экономическую деятельность, однако рождение ребёнка препятствовало их возвращению на рынок труда. В 1917 г. в РСФСР декретом ВЦИК «О страховании на случай болезни» был введён оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью 168 дней. В течение этого времени работнице запрещалось трудиться на предприятии (56 дней до родов и 112 дней после). В Европе материнский отпуск получил нормативный статус в 1919 г. — в этом году МОТ утвердила Конвенцию «Об охране материнства», направленную на защиту работающих женщин до и после родов [6, с. 173]. С течением времени возникала потребность в более длительном отпуске, который бы позволил одному или обоим родителям участвовать в воспитании детей.

В 1996 г. Совет Европы обязал страны ЕС ввести неоплачиваемые родительские отпуска продолжительностью более 3 месяцев. Спустя 20 лет начали появляться первые отцовские отпуска [7, с. 2]. Несмотря на то, что становление системы родительских отпусков сопровождалось постоянными трансформациями, их первоначальное предназначение осталось неизменным — это охрана здоровья матери и ребёнка, обеспечение гендерного равенства и защита работающих родителей на рынке труда. Многоаспектность родительских отпусков является причиной их

популярности среди зарубежных учёных. Цель данной статьи — изучить влияние политики родительских отпусков на социально-экономические процессы (обеспечение гендерного равенства, защита занятости населения и повышение уровня рождаемости) и связанные с ними направления государственной политики.

Родительские отпуска и гендерное равенство

Гендерное равенство является одним из приоритетных направлений политики современных демократических государств. Женщины всё активнее вовлекаются в экономическую деятельность, стремятся к самореализации и карьерному росту. Исследователи отмечают, что гендерное равенство практически достигнуто в публичной сфере [5, с. 5]. Однако в России сохраняется значительный разрыв в оплате труда мужчин и женщин — например, в 2019 г. средняя заработная плата специалистов высшего уровня квалификации среди мужчин составила 62 тыс. рублей, а среди женщин аналогичного уровня этот показатель был ниже на 43%¹. Тем не менее прослеживается положительная динамика. Например, в 2016 г. количество руководителей-мужчин на 28% превышало количество руководителей-женщин. К 2020 г. этот разрыв сократился до 16%². Но несмотря на успехи в преодолении гендерной асимметрии в сфере занятости, разделение домашних обязанностей остаётся несбалансированным. Как правило, забота о детях и старших родственниках, а также организация быта традиционно возлагаются на плечи женщин.

Первые попытки поддержать беременных женщин и молодых матерей начали предприниматься после промышленной революции в конце XIX в., когда женщины стали чаще работать вне дома. В 1877 г. в Швейцарии был впервые запре-

¹ Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат. — Москва, 2021. — 177 с.

² Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. — Москва, 2017. — 261 с.

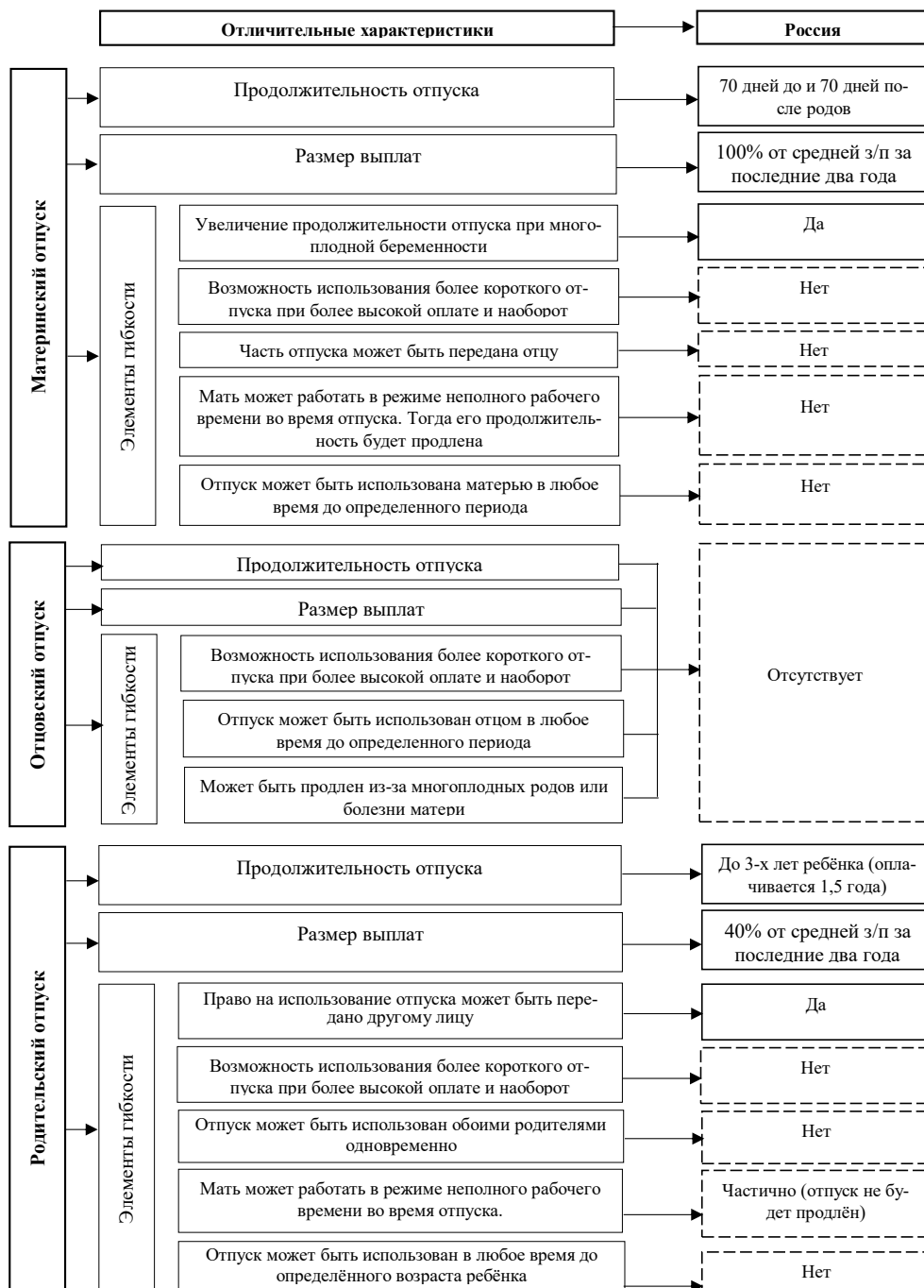


Рис. 1. Отличительные элементы родительских отпусков (на примере России)

Fig. 1. Distinctive elements of parental leave (on the example of Russia)

Источник: составлено автором на основе ТК РФ и [4].

щён труд женщин на производстве в течение двух недель до родов и шести — после. В последующие 10 лет аналогичные законы были приняты в Германии, Венгрии, Австрии, Норвегии и Швеции [8]. Изначально эти законы предполагали полный запрет на трудоустройство беременных женщин. Однако впоследствии политика занятости в отношении молодых женщин была пересмотрена — возникла потребность в сохранении рабочего места и дохода женщин в период их отсутствия на рынке труда. Эта необходимость обусловила появление первых материнских отпусков. До конца 1970-х гг. в большинстве европейских государств продолжал действовать гендерный контракт, согласно которому мужчина являлся кормильцем, а женщина — хранительницей домашнего очага [9, с. 201]. В обществе было распространено представление о ключевой роли матери в жизни ребёнка. По этой причине на протяжении всего XX в. в законодательстве закреплялись только материнские отпуска. Со временем женщины всё активнее вовлекались в экономическую деятельность, поэтому использование материнских отпусков стало практически повсеместным. Отметим, что в период своего становления родительские отпуска в большинстве европейских государств оплачивались частично или не оплачивались совсем. По этой причине семьи делали экономически рациональный выбор — право на отпуск использовал родитель с меньшим доходом. Поскольку заработная плата женщины чаще всего уступала уровню дохода её супруга, в большинстве случаев родительский отпуск использовала именно она [5, с. 37].

Для того, чтобы обеспечить гендерное равенство в профессиональной и семейной сферах жизнедеятельности многие страны предприняли дополнительные попытки вовлечения мужчин в воспитание детей на ранних этапах их развития. Первые практики отцовских отпусков появились в конце XX в. в Норвегии, Дании, Исландии и Швеции. Эти страны предложили новую модель отпусков — часть оплачивае-

мого отпуска («отцовская квота») закреплялась за отцом и «сгорала» в случае её неиспользования [10, с. 190]. В последнее время подобные квоты стали внедряться и в других странах, например, в Германии и Португалии [11]. Несмотря на то, что «отцовские квоты» не являются основным и исчерпывающим инструментом для достижения гендерного равенства, многие исследователи отмечают, что они способствуют более интенсивному включению мужчин в воспитание детей. Кроме того, фиксируются трансформации в общественном сознании — постепенно ломаются традиционные гендерные стереотипы о роли мужчин и женщин, в частности, представление о том, что забота о маленьких детях — это прерогатива матери [12, с. 5].

Использование «отцовских квот» — не повсеместная практика, однако с каждым годом она становится более популярной, особенно в странах-флагманах в области родительских отпусков. Так, результаты исследования норвежских учёных продемонстрировали, что в 2015 г. 39% отцов в Норвегии воспользовались своим правом на отпуск. Ранее, когда «отцовских квот» не существовало, этот показатель составлял 4% [13, с. 815]. Наиболее активное использование отпусков отцами отмечается в Швеции и Португалии — в 2019 г. доля «вовлечённых отцов» в этих странах составляла 76% и 77% соответственно [14, с. 354]. В России отцовский отпуск отсутствует, однако отцы вправе полностью или частично воспользоваться отпуском по уходу за ребёнком. Эта перспектива привлекает мало семей — в 2019 г. лишь 2% отцов пошли в отпуск по уходу за ребёнком вместо матери³. Но такой низкий показатель связан не только с нежеланием отцов. Иногда работодатели отказывают отцам в праве на отпуск, ссылаясь на то, что это женская обязанность⁴.

³ Каждый пятидесятый отец в России берет «декретный» отпуск // Сайт Фонда социального страхования. — URL: <https://fss.gov.ru/ru/news/2019/365644.shtml> (дата обращения: 19.06.2022).

⁴ Отцы-силовики выиграли в ЕСПЧ иск о праве на отпуск по уходу за ребёнком // РБК. — URL: <https://www.rbc.ru/society/08/07/2021/60e6977b9a7947d296f36a53> (дата обращения: 10.01.2023).

Слабый интерес мужчин к использованию родительских отпусков наблюдается не только в России. Практика показывает, что только малая часть европейских мужчин проводит в родительском отпуске больше времени, чем это предписано квотой. Квоты создают норму, согласно которой отцы должны находиться в родительском отпуске фиксированное количество времени. При этом оставшаяся часть отпуска может быть использована как матерью, так и отцом. Исследователи отмечают, что остаток отпуска используется преимущественно женщинами [15, с. 323].

Сегодня родители большинства европейских государств вправе использовать весь родительский отпуск или его часть одновременно. Однако, как утверждают учёные, такая возможность имеет свои недостатки. Совместный отпуск приводит к смещению ролей — отец становится, скорее, помощником матери, которая,

согласно традиционным представлениям, обладает более глубокими знаниями о правильном уходе за детьми. В результате мужчина не имеет возможности проявить свою инициативность и самостоятельность в процессе воспитания ребёнка [16, с. 20]. Тем не менее, в отношении самостоятельных отцовских отпусков вердикт большинства исследователей более однозначен — это полезная практика. Во-первых, отцовские отпуска позволяют достичь гендерного равенства внутри семьи — супруги пропорционально разделяют домашние обязанности между собой. Во-вторых, ответственное отцовство оказывает положительное воздействие на семью и общество в целом (рис. 2). В частности, вовлечение мужчин в родительство способствует сохранению эмоционального и психического здоровья матери и ребёнка.

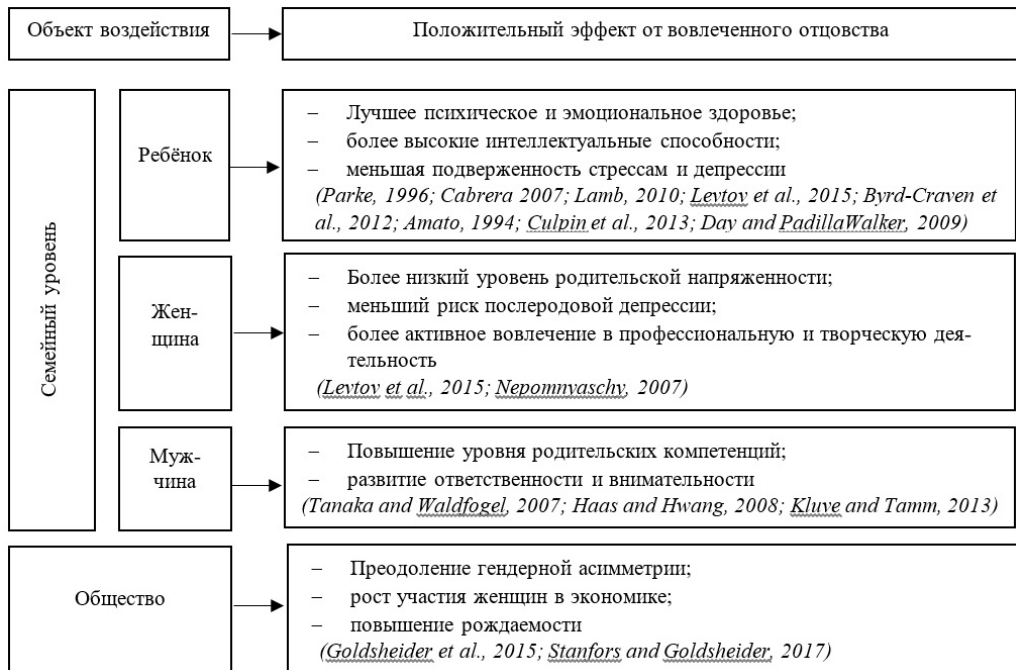


Рис. 2. Положительные эффекты от вовлечённого отцовства

Fig. 2. Positive effects of involved paternity

Источник: составлено автором.

Отметим, что феномен «вовлечённого отцовства» все чаще попадает в фокус внимания отечественных исследователей (Т.В. Авдеева, Т.А. Гурко, Е.Ю. Рождественская, И.Н. Тартаковская, Ж.В. Чернова). Учёные отмечают, что в России по-прежнему сильны гендерные установки относительно роли мужчины и женщины в семье, а дискурс отцовства по-разному воспринимается среди различных социальных групп [17]. Тем не менее, наблюдается сдвиг в сторону признания ответственного отцовства как одного из факторов благополучного развития ребёнка. Примером развития движения «заботливого отцовства» в России является появление «папа-школ», направленных на формирование у отцов навыков взаимодействия с ребёнком [18, с. 28].

Родительские отпуска и рынок труда

Исторически материнский отпуск предназначался для того, чтобы сохранить здоровье матери и ребёнка, а также обеспечить безопасные условия для физического и эмоционального состояния женщины после родов. Однако родительские отпуска преследовали и другие цели — их введение было обусловлено социально-экономическими процессами и необходимостью защитить работника во время его отсутствия на рынке труда [19, с. 428].

Как правило, фокус внимания исследователей направлен на занятость женщин на рынке труда. Здесь прослеживается связь с гендерным вопросом — считается, что женщины чаще мужчин подвергаются ущемлению своих прав на рынке труда по признаку семейного положения [5, с. 36]. Учёные не раз говорили о том, что наличие детей может оказывать существенное влияние на профессиональные результаты женщины и её продвижение по карьерной лестнице. Во-первых, работодатели с осторожностью относятся к соискателям с детьми. Считается, что такие работники менее продуктивны и работоспособны, поскольку вынуждены отвлекаться на решение семейных проблем. Во-вторых, совмещение профессиональных и семейных обязанностей од-

новременно может приводить к высокому уровню эмоционального и физического напряжения работника. Эмоциональный дисбаланс, в свою очередь, провоцирует неудовлетворённость человека обеими сферами своей жизнедеятельности [20, с. 150].

Для того, чтобы снизить градус социальной напряжённости и повысить уровень занятости женщин, сначала на Западе, а затем и в России начали вводиться родительские отпуска. Исследователи отмечают положительное влияние отпусков на участие женщин в экономике. Родительские отпуска мотивируют их включаться в профессиональную деятельность ещё до рождения ребёнка, поскольку законодательство гарантирует право работников на сохранение занимаемой ими должности и части заработка (а в некоторых государствах — полного заработка) в период ухода за детьми. Ранее, когда родительские отпуска ещё не существовали, девушки не спешили устраивать свою профессиональную жизнь до деторождения, опасаясь потери работы после появления детей. Кроме того, родительские отпуска повышают вероятность возвращения женщин на рынок труда после рождения ребёнка. Учёные связывают эту тенденцию со снижением издержек, связанных с повторным включением женщин в экономическую деятельность — им не нужно переживать о потере работы и тратить силы на поиски нового рабочего места [7].

Тем не менее, политика родительских отпусков не раз подвергалась критике. Основные исследовательские споры связаны с продолжительностью отпусков. Некоторые учёные утверждают, что длительное отсутствие на рабочем месте приводит к снижению человеческого капитала работников (они теряют часть своих профессиональных навыков, с трудом приступают к реализации новых задач и пр.). Для того, чтобы поддерживать стабильный уровень занятости среди молодых женщин, многие европейские государства постепенно отходят от политики длительных отпусков и сокращают период оплачиваемого отпуска. Как правило, это мотивирует женщин активнее

включаться в экономическую деятельность после деторождения. Исследователи отмечают, что отцовские квоты также благоприятно сказываются на занятости матерей. Поскольку отцы могут какое-то время заменять женщину дома (осуществлять домашние обязанности и уход за детьми), матери имеют возможность вернуться к своим профессиональным задачам намного раньше, заведомо облегчая свою адаптацию на рабочем месте после долгого перерыва⁵.

С 1969 по 1993 г. К. Рахм проводил лонгитюдное исследование о связи родительских отпусков с уровнем занятости и доходов женщин в 9 европейских странах. Результаты продемонстрировали положительное влияние менее длительных отпусков (от 3 до 9 месяцев) на экономическую активность женщин — такие отпуска способствуют повышению уровня их занятости на 3–4%, однако практически не влияют на размер заработной платы. Родительские отпуска продолжительностью более 9 месяцев не оказывают существенного воздействия на занятость женщин, но негативно влияют на уровень доходов [21]. В России отпуск по уходу за ребёнком является одним из самых продолжительных — 36 месяцев (оплачивается 18 из них). При этом женщины отмечают, что такое длительное отсутствие на рынке труда может пагубно сказываться на профессиональной деятельности. В частности, после длительного отсутствия женщины испытывают на себе давление со стороны работодателя и чувствуют себя «чужими» в коллективе [22, с. 161].

Защита занятости женщин в период родительского отпуска приводит и к другим экономически значимым последствиям. Во-первых, нивелируется гендерный дисбаланс на рынке труда. Во-вторых, снижается разница в оплате труда мужчин и женщин. Эта тенденция, как правило, характерна для стран, где активно практикуются отцовские отпуска и квоты. Участие отцов в воспита-

нии детей позволяет женщинам вернуться к своей профессиональной деятельности и получать заработную плату в полном объёме. В долгосрочной перспективе снижение разрыва в оплате труда уменьшает разницу в размере пенсий мужчин и женщин [23, с. 10].

Родительские отпуска и рождаемость

Родительские отпуска оказывают, скорее, косвенное влияние на уровень рождаемости. В рамках реформы родительских отпусков в Германии в 2007 г. была уменьшена продолжительность оплачиваемого родительского отпуска до 12 месяцев и введён отцовский отпуск. Также была установлена новая система оплаты — находясь в отпуске, родитель мог получать пособие в размере 65% от своей заработной платы. В результате уровень рождаемости среди женщин с более высоким уровнем образования и дохода возрос на 23% [24, с. 220]. Но сократилось количество последующих рождений среди молодых матерей. После возвращения на рынок труда матери отдавали предпочтение профессиональной карьере, а не второму или третьему деторождению.

Такие же неоднозначные результаты наблюдались после внедрения практики отцовских отпусков. С одной стороны, участие отцов в воспитании детей и равное распределение обязанностей между супругами снижает уровень материнской нагрузки, способствует установлению благоприятного психологического климата в семье. В результате вероятность развода в таких парах снижается (особенно в первые годы после рождения ребёнка), а репродуктивные установки матери смещаются в пользу рождения второго и последующих детей.

С другой стороны, вовлечение отца в уход за ребёнком позволяет женщине вернуться на рынок труда и посвятить своё время профессиональным и творческим задачам. Успех в карьере обуславливает увеличение альтернативных издержек женщины в случае рождения ребён-

⁵ Cnaan S., Lassen A.S., Rosenbaum P., Steingrimsdottir H. Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries // IZA Discussion Papers. — No. 15129. — Institute of Labor Economics (IZA), 2022. — P. 17, 431.

ка (упущенная профессиональная выгода, которая возникает в процессе воспитания детей – родители теряют часть своего потенциального дохода, снижаются темпы их карьерного роста). По этой причине родители (преимущественно матери) отдадут предпочтение карьере, нежели рождению детей или откладывают деторождение на более поздний срок.

Обсуждение и выводы

Сегодня теме родительских отпусков посвящён большой объём зарубежной научной литературы – родительские отпуска являются одним из важнейших инструментов не только семейной, но и социально-экономической политики государства в целом. Учёные говорят о положительном воздействии родительских отпусков (преимущественно отцовских) на установление гендерного равенства (в частности, на преодоление разрыва между заработной платой мужчин и жен-

щин), на формирование благоприятного эмоционального климата в семье, обеспечение психологического здоровья родителей и ребёнка. Основной экономической эффект от использования родительского отпуска связан с увеличением уровня занятости родителей – законодательство гарантирует сохранение их рабочего места и уровня дохода в период отсутствия на рынке труда.

Результаты проведённого теоретического анализа позволяют нам говорить о тесной взаимосвязи политики родительских отпусков с другими направлениями государственной политики. Каждый из видов отпусков преследует конкретные цели, которые соотносятся с задачами отдельных политик – демографической политики, политики занятости населения и политики гендерного равенства. Взаимосвязь политики родительских отпусков с другими направлениями государственной политики представлена на рис. 3.

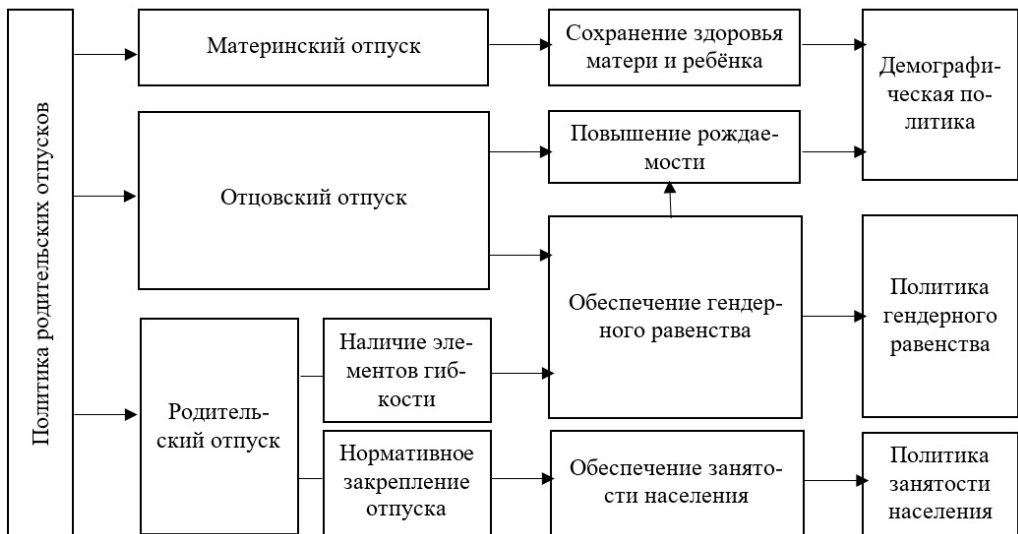


Рис. 3. Взаимосвязь политики родительских отпусков с другими направлениями государственной политики

Fig. 3. Interrelation of the parental leave policy with other areas of state policy

Источник: составлено автором.

Само по себе наличие взаимосвязи между политикой отпусков и другими направлениями государственной политики формирует почву для целого ряда исследований. Российская система родительских отпусков существенно отличается от аналогичной практики в европейских странах — в частности, отсутствуют отцовские отпуска и некоторые элементы гибкости (например, возможность использовать отпуск по уходу за ребёнком обоими родителями одновременно). Между тем, в раз-

вити политики родительских отпусков, равно как и в исследовании этого феномена на примере отечественного опыта, видится существенная перспектива. Сегодня родительские отпуска, будучи одним из направлений государственной политики, заслуживают особенного внимания со стороны представителей органов власти, поскольку трансформация родительских отпусков в России может способствовать преодолению ряда негативных тенденций в сферах занятости и демографии.

Литература и Интернет-источники

1. **Del Rey, E.** Labour Market Effects of Reducing the Gender Gap in Parental Leave Entitlements / E. Del Rey, M. Racionero, J.L. Silva // *Labour Economics*. — 2021. — Vol. 72. — No. 1. — P. 1–12. DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102036
2. **Bergemann, A.** Maternal employment effects of paid parental leave / A. Bergemann, R. T. Riphahn // *Journal of Population Economics*. — 2022. DOI: 10.1007/s00148-021-00878-7
3. **Strang, L.** Maternity leave policies: Trade-offs between labour market demands and health benefits for children / L. Strang, B. Miriam. — Santa Monica, CA : RAND Corporation, 2016. — URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1734.html (дата обращения: 11.06.2022).
4. **Koslowski, A.** 17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021 / A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman, P. Moss — 2021. — 641 p. DOI: 10.18445/20210817-144100-0
5. **Miriam, R.** Promoting gender equality through regulation: the case of parental leave / R. Miriam // *The Theory and Practice of Legislation*. — 2021. — Vol. 9. — No. 1. — P. 35–57. DOI: 10.1080/20508840.2020.1830565
6. **O'Neill, M. S.** The history of welfare and paid maternity leave in Australia / M. S. O'Neill, R. E. Johns // *Proceedings of the IERA 2009 17th Annual Conference*. — 2009. P. 172–196. Available at: <https://opus.lib.uts.edu.au/handle/10453/11435> (дата обращения: 11.06.2022).
7. **Akgunduz, Y.E.** Labour Market Effects of Parental Leave in Europe / Y.E. Akgunduz, J. Plantenga // *Cambridge Journal of Economics*. — 2013. — Vol. 37. — No. 4. — P. 45–62. DOI: 10.1093/cje/bes052
8. **Wikander, U.** Protecting women labor legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880–1920. / U. Wikander, A. Kessler-Harris, J. Lewis. — Chicago : University of Illinois Press. — 1995. DOI: 10.1080/00213624.1996.11505885
9. **Crompton, R.** Discussion and Conclusions // *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner* / R. Crompton. — Oxford and NY : Oxford University Press. — 1999. — P. 200–214.
10. **Tamm, M.** Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation / M. Tamm // *Labour Economics*. — 2019. — Vol. 59. — P. 184–197. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.04.007
11. **Reimer, T.** Germany country note / T. Reimer, D. Erler, S. Blum // *International review of leave policies and research*. — 2017. — P. 173–184.
12. **Boll, C.** Paternal childcare and parental leave policies: Evidence from industrialized countries / C. Boll, J. Leppin, N. Reich // *Review of Economics of the Household*. — 2014. — Vol. 12. — P. 129–158. DOI: 10.1007/s11150-013-9211-z
13. **Cools, S.** Causal effects of paternity leave on children and parents / S. Cools, J.H. Fiva, L.J. Kirkeboen // *The Scandinavian Journal of Economics*. — 2015. — Vol. 117. — No. 3. — P. 801–828. DOI: 10.1111/sjoe.12113
14. **Duvander, A. Z.** Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three Swedish parental leave reforms / A. Z. Duvander, M. Johansson // *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. — 2014. — P. 349–369. DOI: 10.1332/policypress/9781447310471.003.0016

15. **Arnalds, Á.A.** Equal rights to paid parental leave and caring fathers—the case of Iceland / A.A. Arnalds, G. B. Eydal, I. V. Gíslason // *Stjórnmál og stjórnsýsla*. — 2013. — Vol. 9. — No. 2. — P. 323. DOI: 10.13177/irpa.a.2013.9.2.4
16. **Brandth, B.** Masculinity and fathering alone during parental leave / B. Brandth, E. Kvande // *Men and Masculinities*. — 2018. — Vol. 21. — No. 1. — P. 72–90. DOI: 10.1177/1097184X16652659
17. **Рождественская, Е. Ю.** Вовлечённое отцовство. Заботливая маскулинность / Е. Ю. Рождественская // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. — 2020. — № 5. — С. 155–185. DOI: 10.14515/monitoring.2020.5.1676; EDN: DMPPZW
18. **Римашевская, Н. М.** Отцовство в России сегодня / Н. М. Римашевская, М. М. Малышева, М. П. Писклакова-Паркер [и др.]. — Москва : ИСЭПН РАН, 2016. — 120 с. EDN: SQYEIJ
19. **Valentova, M.** The impact of parental leave policy on the intensity of labour-market participation of mothers: Do the number of children and pre-birth work engagement matter? / M. Valentova // *Journal of European Social Policy*. — 2018. — Vol. 29. — No. 3. DOI: 10.1177/0958928718776826
20. **Kluve, J.** Back to work: Parental benefits and mothers' labor market outcomes in the medium run / J. Kluve, S. Schmitz // *Industrial and Labor Relations Review*. — 2018. — Vol. 71. — No. 1. — P. 143–173. DOI: 10.1177/0019793917710933
21. **Ruhm, C. J.** The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe / C. J. Ruhm // *The Quarterly Journal of Economics*. — 1998. — Vol. 113. — No. 1. — P. 285–317. DOI: 10.1162/003355398555586
22. **Багирова, А. П.** Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры / А. П. Багирова, Н. Д. Бледнова // *Женщина в российском обществе*. — 2021. — № 0. — С. 150–167. DOI: 10.21064/WinRS.2021.0.10; EDN: RQREMU
23. **Janta, B.** Paternity and parental leave policies across the European Union / B. Janta, K. Stewart — Luxembourg: European Commission, 2018. — 6 p. DOI: 10.2767/51284
24. **Raute, A.** Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits A. Raute // *Journal of Public Economics*. — 2019. — Vol. 169. — P. 203–222. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2018.07.010

Сведения об авторе:

Бледнова Наталья Дмитриевна, ассистент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Контактная информация: e-mail: n.d.blednova@urfu.ru; ORCID: 0000-0001-5362-7905; РИНЦ AuthorID: 1075000.

DOI: 10.19181/population.2023.26.1.6

PARENTAL LEAVE IN THE SYSTEM OF SOCIO-ECONOMIC PROCESSES: A THEORETICAL REVIEW

Natalia D. Blednova

*Ural Federal University
(19 Mira str., Ekaterinburg, Russia, 620002)*

**E-mail: n.d.blednova@urfu.ru*

Funding:

This work is supported by the Russian Science Foundation under grant № 22-28-01847. URL: <https://rscf.ru/project/22-28-01847/>.

For citation:

Blednova N.D. Parental leave in the system of socio-economic processes: a theoretical review. *Narodonaselenie [Population]*. 2023. Vol. 26. No. 1. P. 70–82. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.6 (in Russ.)

Abstract. Parental leave is one of the most important components in the structure of family policy in most developed countries. In foreign practice, three types of leaves are available: maternity leave, paternity leave and parental leave. The researchers note that development of the leave policy has a favorable economic, social and demographic effect. For this reason, the issue of leaves is becoming more and more popular every year and attracts attention of a wide range of scientists. Nevertheless, in the domestic scientific literature, the phenomenon of parental leave remains practically unexplored. This article is devoted to the study of the impact of parental leave on other socio-economic processes — employment, gender equality and fertility — and related areas of government policy. Exploring this relationship, the author notes positive impact of paternity leave and paternity quotas on the distribution of responsibilities between men and women in the professional and family spheres of life. The positive economic effects from the use of parental leave as one of the tools to protect workers in the labor market are described. These effects consist mainly in increasing the employment rate of women and reducing the wage gap between men and women. In addition, the impact of parental leave on the birth rate is considered — on the one hand, the use of paternity leave stimulates parents for subsequent childbearing, on the other hand, opportunity costs increase, which negatively affect the reproductive attitudes of mothers. The author draws a conclusion about the relationship between parental leave policy and other areas of state policy — employment policy, gender equality policy and demographic policy. In the author's opinion, the discovered relationship indicates the importance of the issue of parental leave and the need to study it in Russia.

Keywords: parental leave, maternity leave, paternity leave, parents, employees with children.

References and Internet sources

1. Del Rey E., Racionero M., Silva J. Labour market effects of reducing the gender gap in parental leave entitlements. *Labour Economics*. 2021. Vol. 72. No. 1. P. 1–12. DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102036
2. Bergemann A., Riphahn R.T. Maternal employment effects of paid parental leave. *Journal of Population Economics*. 2022. DOI: 10.1007/s00148-021-00878-7
3. Strang L., Miriam B. *Maternity Leave Policies: Trade-offs between Labour Market Demands and Health Benefits for Children*. Santa Monica, CA: RAND Corporation. 2016. Available at: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1734.html (Accessed 11 June 2022).
4. Koslowski A., Blum S., Dobrotić I., Kaufman G., Moss P. *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. 2021. 641 p. DOI: 10.18445/20210817-144100-0.
5. Miriam R. Promoting gender equality through regulation: the case of parental leave. *The Theory and Practice of Legislation*. 2021. Vol. 9. No. 1. P. 35–57. DOI: 10.1080/20508840.2020.1830565
6. O'Neill M. S., Johns R.E. The history of welfare and paid maternity leave in Australia. *Proceedings of the IERA 2009 17th Annual Conference*. 2009. P. 172–196. Available at: <https://opus.lib.uts.edu.au/handle/10453/11435> (Accessed 11 June 2022).
7. Akgunduz Y.E., Plantenga J. Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*. 2013. Vol. 37. No. 4. P. 45–62. DOI: 10.1093/cje/bes052
8. Wikander U., Kessler-Harris A., Lewis J. *Protecting Women Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880–1920*. University of Illinois Press. 1995. DOI: 10.1080/00213624.1996.11505885
9. Crompton R. Discussion and conclusions. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford and NY: Oxford University Press. 1999. P. 200–214.
10. Tamm M. Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*. 2019. Vol. 59. P. 184–197. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.04.007
11. Reimer T., Erler D., Blum S. Germany country note. *International Review of Leave Policies and Research*. 2017. P. 173–184.

12. Boll C., Leppin J., Reich N. Paternal childcare and parental leave policies: Evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*. 2014. Vol. 12. P. 129–158. DOI: 10.1007/s11150–013–9211-z
13. Cools S., Fiva J.H., Kirkeboen L.J. Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*. 2015. Vol. 117. No. 3. P. 801–828. DOI: 10.1111/sjoe.12113
14. Duvander A.Z., Johansson M. Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three Swedish parental leave reforms. *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice*. 2014. P. 349–369. DOI: 10.1332/policypress/9781447310471.003.0016
15. Arnalds Á.A., Eydal G.B., Gíslason I.V. Equal rights to paid parental leave and caring fathers—the case of Iceland. *Stjórnmal og stjórnsýsla*. 2013. Vol. 9. No. 2. P. 323. DOI: 10.13177/irpa.a.2013.9.2.4
16. Brandth B., Kvande E. Masculinity and fathering alone during parental leave. *Men and Masculinities*. 2018. Vol. 21. No. 1. P. 72–90. DOI: 10.1177/1097184X16652659
17. Rozhdestvenskaya E. Y. Vovlechonnoye ottsovstvo. zabotlivaya maskulinnost [Involved fatherhood, caring m masculinity]. Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsialnyye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. 2020. No. 5. P. 155–185. DOI: 10.14515/monitoring. 2020.5.1676. (in Russ.)
18. Rimashevskaya N.M., Malysheva M.M. Pisklakova-Parker M. P., Morozova T.V., Limanskaya V.O. Ottsovstvo v Rossii segodnya [Fatherhood in Russia Today]. 2016. Moscow. ISEPN RAN [Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS]. 120 p. (in Russ.)
19. Valentova M. The impact of parental leave policy on the intensity of labour-market participation of mothers: Do the number of children and pre-birth work engagement matter? *Journal of European Social Policy*. 2018. Vol. 29. No. 3. DOI: 10.1177/0958928718776826
20. Kluge J., Schmitz S. Back to work: Parental benefits and mothers' labor market outcomes in the medium run. *Industrial and Labor Relations Review*. 2018. Vol. 71. No. 1. P. 143–173. DOI: 10.1177/0019793917710933
21. Ruhm C.J. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*. 1998. Vol. 113. No. 1. P. 285–317. DOI: 10.1162/003355398555586
22. Bagirova A.P., Blednova N.D. Sovmeshcheniye professional'nogo i roditel'skogo truda v otsenakh ural'skikh zhenshchin: ob"ektivnyye i sub"ektivnyye bar'yery [Combination of professional and parental labor in assessments of Ural women: Objective and subjective barriers]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* [Woman in Russian Society]. 2021. No. 0. P. 150–167. DOI: 10.21064/WinRS.2021.0.10 (in Russ.)
23. Janta B., Stewart K. *Paternity and Parental Leave Policies across the European Union*. Luxembourg: European Commission. 2018. 6 p. DOI: 10.2767/51284
24. Raute A. Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *Journal of Public Economics*. 2019. Vol. 169. P. 203–222. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2018.07.010

Information about the author:

Blednova Natalia Dmitrievna, Assistant, Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia.

Contact information: e-mail: n.d.blednova@urfu.ru; ORCID: 0000–0001–5362–7905; РИНЦ AuthorID: 1075000.

Статья поступила в редакцию 29.09.2022, одобрена в печать 15.02.2023, опубликована 30.03.2023.