

Женщина в российском обществе. 2023. № 2. С. 80—93.

Woman in Russian Society. 2023. No. 2. P. 80—93.

Научная статья

УДК 316.356.2

DOI: 10.21064/WinRS.2023.2.6

СТИМУЛИРОВАНИЕ РОЖДАЕМОСТИ
НА ФОНЕ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ЖЕНЩИН: АКТУАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СЕМЕЙНОЙ
И ТРУДОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Софья Михайловна Ребрей, Жанна Николаевна Комиссарова,
Ирина Владимировна Киселева, Дарья Романовна Пастухова*

Московский государственный институт международных отношений (университет),
Министерство иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, sofiairebrey@gmail.com

Аннотация. В статье представлены результаты критического анализа эволюции инструментов семейной и трудовой политики и их влияния на уровень рождаемости, а также права и возможности женщин на примере постиндустриальных экономик (Швеция, Франция, Нидерланды, Япония, Южная Корея и др.). Рассмотрены такие инструменты, как государственный отпуск по уходу за детьми, в том числе отцовский непередаваемый отпуск, государственная поддержка семей с детьми, в том числе пособия и налоговые инструменты, стимулирование женской занятости, создание инклюзивной корпоративной культуры, квотирование и др. Результативность инструментов определяется комплексным характером мер, включающих разные аспекты расширения прав и возможностей женщин.

Ключевые слова: рождаемость, женская занятость, гендерное равенство

Для цитирования: Ребрей С. М., Комиссарова Ж. Н., Киселева И. В., Пастухова Д. Р. Стимулирование рождаемости на фоне расширения прав и возможностей женщин: актуальные инструменты семейной и трудовой политики // Женщина в российском обществе. 2023. № 2. С. 80—93.

Original article

STIMULATION OF BIRTH RATE AMID WOMEN'S EMPOWERMENT: RELEVANT FAMILY AND LABOR POLICY INSTRUMENTS

*Sofia M. Rebrey, Zhanna N. Komissarova, Irina V. Kiseleva,
Daria R. Pastukhova*

Moscow State Institute of International Relations (University), Ministry of Foreign Affairs
of Russian Federation, Moscow, Russian Federation, sofia rebrey@gmail.com

Abstract. The article presents a critical analysis of family and labor policy instruments evolution and their impact on the birth rate and woman empowerment in post-industrial economies (Sweden, France, the Netherlands, Japan, South Korea, etc.). The authors have looked into such tools as state parental leave, including a non-transferable one, state support for families with children, including benefits and tax instruments, stimulation of female employment, creation of an inclusive corporate culture, quotas, etc. The effectiveness of the tools is determined by the comprehensive nature of the measures, which include various aspects of women's empowerment.

Key words: birthrate, female employment, gender equality

For citation: Rebrey, S. M., Komissarova, Zh. N., Kiseleva, I. V., Pastukhova, D. R. (2023) Stimulirovanie rozhdaemosti na fone rasshireniia prav i vozmozhnostei zhenshchin: aktual'nye instrumenty semeinoi i trudovoi politiki [Stimulation of birth rate amid women's empowerment: relevant family and labor policy instruments], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 80—93.

Введение

Снижение рождаемости до критического уровня, ведущее к старению населения и депопуляции, считалось естественным демографическим трендом для индустриальных и постиндустриальных экономик. Этот процесс объяснялся концепцией демографического перехода, согласно которой примитивный демографический режим, свойственный аграрным обществам, сменяется современным, характеризующимся низким уровнем рождаемости и смертности.

Замедленные темпы экономического роста в сочетании с дефляцией приводят к снижению реальных доходов населения, что не позволяет домохозяйствам жить на одну зарплату. В результате в большинстве домохозяйств работают оба супруга. Кроме того, рост демографической нагрузки как неизбежное следствие демографического перехода и сокращения работоспособной части населения, с одной стороны, влечет повышение налогов, а с другой — в сочетании с интенсификацией производства и максимизацией человеческого потенциала (неотъемлемая черта экономики знаний) делает труд каждого работоспособного взрослого особенно ценным. Следовательно, стимулирование женской занятости, искоренение гендерной дискриминации и обеспечение девочек и женщин равными правами и возможностями — это важнейшие цели экономической и трудовой политики.

Таким образом, демографические и экономические факторы диктуют необходимость одновременного достижения, казалось бы, противоположных целей:

стимулирования рождаемости и женской занятости. Однако опыт ряда экономик, достигших наибольших успехов в борьбе с гендерным неравенством, свидетельствует об обратном: расширение прав и возможностей женщин позитивно влияет на уровень рождаемости [Rindfuss et al., 2016]. Зависимость рождаемости (количество рождений на 1 тыс. жителей) от уровня гендерного равенства выглядит как U-образная кривая: по мере повышения гендерного равенства рождаемость сначала сокращается, а потом начинает расти [Esping-Andersen, 2016; Калабихина, 2009], что является результатом расширения прав и возможностей женщин на уровне семьи, а далее — в экономике и политике [McDonald, 2000]. Зависимость между суммарным коэффициентом рождаемости (СКР)¹ и гендерным равенством не подтверждается в динамике [Sundström et al., 2017], что может объясняться нелинейным приростом гендерного равенства и СКР на поздних стадиях равноправия полов, а также сложностью измерения этого равенства.

Самой простой доступной мерой гендерного равенства на уровне семьи выступает разрыв во временных затратах женщин и мужчин на неоплачиваемый домашний труд [Калабихина, Шайкенова, 2018]. Корреляционный анализ подтверждает, что в постиндустриальных экономиках более сбалансированное разделение труда стимулирует рождаемость (корреляция СКР и временных затрат мужчин на неоплачиваемый труд в постиндустриальных экономиках — 0,42, во всех странах мира — 0,15).

Россия, как и другие страны с постиндустриальной структурой экономики и современным типом воспроизводства населения, испытывает необходимость в стимулировании рождаемости. За прошедшие десятилетия были испробованы различные инструменты демографической политики, однако негативный тренд сохраняется. Динамика рождаемости усугубляется демографическим провалом 1990-х гг. Таким образом, успешный опыт повышения рождаемости в современном обществе представляет интерес для российской экономической политики. Настоящее исследование посвящено изучению актуальных инструментов семейной и трудовой политики и критическому анализу их результативности в разных странах мира (Швеция, Франция, Нидерланды, США, Южная Корея, Япония и др.).

Актуальные инструменты семейной политики

Государственный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком включает:

— отпуск по беременности и родам (предоставляется работающим женщинам на несколько недель до и после родов);

— отцовский отпуск по рождению ребенка (предоставляется отцу в первые месяцы жизни ребенка);

— материнский отпуск по уходу за ребенком (следует за отпуском по беременности и родам), который может принимать форму родительского отпуска (в равной степени, но не одновременно могут воспользоваться мать, отец или другие работающие родственники);

— отцовский непередаваемый отпуск по уходу за ребенком в форме «квоты отца» (часть родительского отпуска, которой может воспользоваться только отец) или в виде дополнительных дней, которые отец может взять вместе с пользующимся родительским отпуском родственником;

¹ Суммарный коэффициент рождаемости, или коэффициент суммарной рождаемости, коэффициент фертильности, — среднее число рождений на одну женщину.

— отпуск по воспитанию ребенка на дому (следует за родительским/материнским отпуском по уходу за ребенком, обычно не оплачивается).

Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком выступает основой семейной политики [Wynn, 1980]. На первых этапах его главной целью было защитить здоровье рожениц, ограничивая их трудовую деятельность до и после родов, а также на опасных производствах и в ночное время во время беременности. В результате материнская смертность (летальные исходы, наступившие в период беременности и в течение 42 дней после ее окончания) сократилась многократно: в 2017 г. в странах — членах ОЭСР она составила 18 человек на 100 тыс. живорождений против 211 в мире и 453 в странах с низким уровнем дохода. С другой стороны, прочно закрепилась модель традиционного разделения труда, в соответствии с которой женщины выступают основными донорами заботы, что способствует гендерной сегрегации на рынках труда, разрывам в зарплатах и феминизации бедности.

Отцовский отпуск по уходу за ребенком впервые был введен в странах Северной Европы в 70-х гг. XX в. с целью облегчить бремя двойной нагрузки женщин путем более равномерного распределения домашнего неоплачиваемого труда. Отцы неохотно пользовались предоставленной возможностью, пока в 1990-х гг. не были введены непередаваемые (эксклюзивные) отцовские отпуска с почти полной компенсацией зарплаты, которые при неиспользовании сгорали [Tamm, 2019]. В результате в Норвегии доля отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком, выросла с 4 до 39 % [Cools et al., 2015], в Швеции — до 76 %, Португалии — до 77 % [Duvander et al., 2019].

В настоящее время большинство стран — членов ОЭСР ввели отцовский непередаваемый отпуск по уходу за ребенком. Однако его условия сильно различаются по странам (табл.). Ключевую роль в стимулировании рождаемости играет не продолжительность отпуска или размер выплат, а его эксклюзивный характер.

Ведущие страны — члены ОЭСР по продолжительности отцовского непередаваемого отпуска по уходу за ребенком
 [Lau, 2023; Share of Usage... , 2021]

Страна	Общая продолжительность, недели (эквивалент с полной оплатой), 2022 г.	Гибкость отпуска*	Справочно	
			Доля мужчин, пользующихся государственным отпуском по уходу за ребенком, на 100 живорождений, 2021 г.	Суммарный коэффициент рождаемости, 2021 г.
Франция	8,1	В	51,0	1,80
Швеция	10,8	В, С	78,0	1,67
Исландия	14,3	—	—	1,72
Норвегия	15,0	А, В	—	1,48
Испания	16,0	А, С	69,0	1,36
Люксембург	19,4	—	95,0	1,37
Южная Корея	25,2	В	4,1	0,84
Япония	31,9	—	14,0	1,33

* А — возможно разделение на части; В — можно взять в любое время; С — дополнительные дни при многоплодной беременности и для многодетных семей.

Многочисленные исследования подтверждают положительную корреляцию между долей отцов в отпуске по уходу за ребенком и уровнем рождаемости, особенно вторых детей [Myrskylä et al., 2011; Da Rocha, Fuster, 2006; Lacalle-Calderon et al., 2019]. Среди других позитивных последствий участия отцов в уходе за ребенком называют полноценное психоэмоциональное и физическое развитие детей [Стручкова, 2012] и их когнитивных способностей [Cools et al., 2015], улучшение здоровья и продолжительности жизни мужчин за счет склонности к самосохранительному поведению [Римашевская и др., 2016]. Отмечается снижение заработных плат мужчин после выхода из отпуска по уходу за ребенком на 2—5 % [Rege, Solli, 2010], что свидетельствует о том, что отцы после выхода из этого отпуска продолжают уделять значительное время семье.

Государственная поддержка семей с детьми

Пособия. Рождение детей неизбежно приводит к сокращению подушевого дохода домохозяйства, поэтому поддержка семей является важным инструментом семейной политики. Снижая финансовое бремя, связанное с воспитанием ребенка, семейные пособия положительно влияют на рождаемость: рост размера пособий на 1 % увеличивает вероятность рождения еще одного ребенка на 0,01 % [Milovanska-Farrington, 2019]. Так, введение единовременного пособия на ребенка в Испании в размере 2500 евро привело к росту рождаемости на 6 % в год [Gonzales, 2013].

Услуги по уходу за ребенком. Доступность услуг по уходу за ребенком увеличивает возможности совмещения материнства с карьерой, оказывая положительное влияние на рождаемость [Pronzato, 2017]. В странах, где государственные учреждения по уходу за детьми широко распространены, показатели занятости женщин и рождаемости выше, чем в странах, где возможность использования данных услуг ограничена. Лидерами по этому показателю в возрастной группе детей 0—2 года среди стран — членов ОЭСР являются Нидерланды (69,4 % в 2020 г.) и Люксембург (63,1 %). В возрастной группе от 3 лет во Франции, Великобритании, Ирландии 100 % детей посещают детские сады.

Налоговые инструменты. Налоговые инструменты оказывают положительное влияние на рождаемость, ослабляя налоговое бремя и высвобождая больше ресурсов для расходов на ребенка. В целях измерения налоговых льгот для семей используют сравнение налогового бремени на труд семьи с одним добытчиком и двумя детьми и налогового бремени одного работника без детей, получающих одинаковый доход до вычета налогов. В Польше, Австрии, Бельгии, Чехии и Люксембурге разница составляла более 15 % [Family benefits... , 2022]. Особое место среди налоговых инструментов занимают налоговые кредиты — налоговые льготы в виде различных вычетов, скидок и изъятий для налогоплательщиков путем снижения налогового оклада.

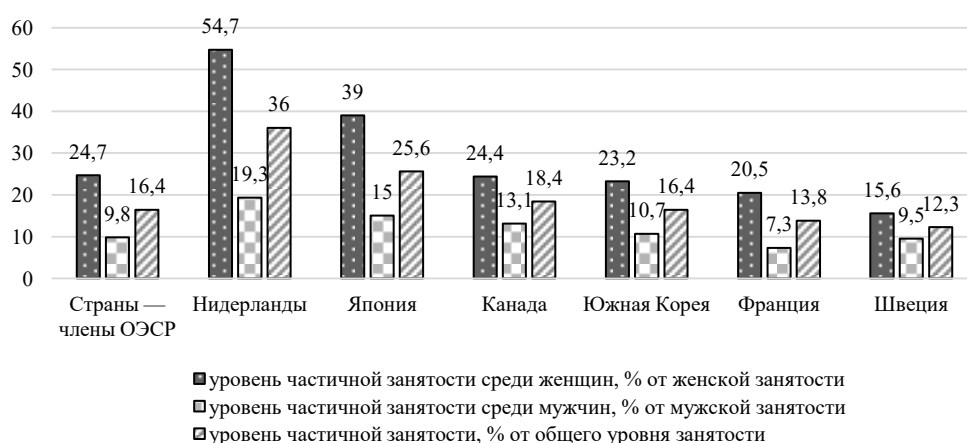
Для повышения гибкости и точности налоговых льгот в семейной политике используют *семейные коэффициенты*: средний доход члена домохозяйства рассчитывается как соотношение совокупного дохода домохозяйства и семейного коэффициента. Если в семье двое взрослых и один ребенок, семейный коэффициент составит 2,5, двое детей — 3, в случае рождения последующих детей коэффициент будет увеличиваться на 1. Далее подушевой доход делится на пять частей, для каждой части применяется своя налоговая ставка, так называемая

ступенчатая прогрессивная ставка, причем часть дохода ниже 10 225 евро (2021 г.) полностью освобождается от подоходного налога. Умножив сумму налога, подлежащего уплате каждым членом семьи, на семейный коэффициент, получают валовый подоходный налог, подлежащий уплате домохозяйством. Однако и он может быть снижен, в том числе в результате использования налогового кредита на компенсацию расходов, связанных с оплатой частного детского сада, услуг няни, и/или получения налогового вычета на ребенка, обучающегося в школе или вузе. В результате во Франции половина домохозяйств освобождаются от уплаты подоходного налога.

Актуальные инструменты трудовой политики

Поиск и стимулирование оптимальных форм женской занятости. Сочетание оплачиваемой и неоплачиваемой занятости приводит к феномену двойной нагрузки: в России женщины с детьми тратят 11,5 ч на оплачиваемый и неоплачиваемый труд в сутки [Бюджеты... , 2020]. Если основная цель семейной политики, стимулирующей рождаемость, — это найти гендерный баланс в распределении домашних обязанностей, то трудовая политика в данном контексте призвана расширить экономические возможности женщин и устранить гендерную вертикальную и горизонтальную сегрегацию на рынках труда.

В 1960-х гг. считалось, что традиционное разделение труда в семье — это оптимальный вариант, при котором каждый реализует свои конкурентные преимущества на благо семьи [Becker, 1965]. Хотя все больше женщин выходило на рынки труда [Orpenheimer, 1997], стремясь совмещать материнство и оплачиваемую занятость. В результате в 1970—1980-х гг. занятость воспринимали как важную, но все-таки вторичную деятельность для женщин и поэтому оптимальной формой стала считаться частичная занятость, что особенно характерно для Нидерландов и Японии (рис.). По определению ОЭСР, под частичной занятостью понимается работа не более 30 ч в неделю [Part-time and Partly Equal... , 2019].



Уровень частичной занятости в странах — членах ОЭСР, 2021 г.²

² Составлено по данным ОЭСР.

Другой распространенной практикой является временная занятость (по определению ОЭСР, предполагает наличие временного контракта), особенно популярная среди женщин в Южной Корее (32 % от общего числа занятых женщин) и Нидерландах (29 %) (в среднем по странам — членам ОЭСР 12,2 %)³.

С одной стороны, частичная и временная занятость позволяют совмещать оплачиваемый и неоплачиваемый труд, но с другой — ведут к закреплению традиционного разделения ролей в семье и росту бремени двойной нагрузки, что, в свою очередь, приводит к снижению рождаемости. Наблюдается отрицательная корреляция между показателями частичной/временной занятости и уровнем фертильности [Ayllón, 2019]. Интенсивность корреляции заметно различается в зависимости от специфики социально-экономической модели [Hilgeman, Butts, 2009].

На фоне возрастающей критики в отношении частичной и временной занятости в качестве оптимальной формы женской занятости все чаще рассматривают постоянную (предполагающую постоянный контракт). Так, в Швеции правительство с 2000-х гг. стимулирует сокращение частичной и временной занятости среди женщин [Nyberg, 2012] и одновременно внедряет меры по борьбе с дискриминацией в отношении частично занятых. В Нидерландах и Великобритании также особое внимание уделяется защите прав этой категории занятых [Roeters, Craig, 2014].

Инклюзивная корпоративная культура. Поиск баланса «работа — жизнь» выступает основополагающим направлением развития трудовой и корпоративной политики, что способствует повышению гендерного равенства, а также стимулирует рождаемость [Bailyn, 2011] за счет расширения возможностей сочетания родительства и работы. К наиболее результативным практикам относят создание на корпоративном уровне гибких условий труда, предоставление возможностей сокращения рабочего дня или организации удаленной работы [Webber et al., 2010; Pace, Sciotto, 2022], закрепление принципа недискриминации в локальных нормативных актах, обеспечение равной представленности женщин и мужчин на руководящих должностях [Allard et al., 2011].

Высокой степенью социальной ответственности отличаются корпорации Северной Европы, в частности Швеции [Wells, Bergnehr, 2014], что выражается в разработке частными компаниями собственной политики в области гендерного равенства и баланса между работой и семьей [Allard et al., 2011]. В Швеции родители могут сократить количество рабочих часов, отказаться от работы в выходные и сверхурочной работы без ущерба карьере [Hobson et al., 2011].

Политика гендерных квот в государственном и корпоративном управлении. Актуальным инструментом обеспечения гендерного равенства в сфере государственного и корпоративного управления является квотирование. Данная мера выступает рычагом прямого воздействия на показатели женской занятости и карьерные возможности женщин [Mensi-Klarbach, Seierstad, 2020], что способствует стабилизации их социального статуса и, следовательно, может оказывать позитивное воздействие на показатели фертильности, а также на инклюзивность корпоративной и государственной политики.

³ По данным ОЭСР.

В госсекторе гендерные квоты установлены в Бельгии, Франции (50 %), Греции, Ирландии, Испании, Хорватии, Италии, Люксембурге, Португалии (40 %), Польше и Словении (35 %) [European Commission... , 2022], а также в Южной Корее [Mobrand, 2018], в Японии данный вопрос находится на стадии обсуждения. В корпоративном секторе квоты введены во Франции, Италии (40 %), Бельгии, Нидерландах, Португалии (33 %), Германии, Австрии (30 %), Греции (25 %) [European Commission... , 2022]. Причем эффективность квотирования повышается постепенно [Jacquemart et al., 2020] и заметно зависит от уровня прав и возможностей женщин. Так, в Республике Корея квотирование пока не привело к ожидаемым результатам [Mobrand, 2018].

Борьба с горизонтальной гендерной сегрегацией на рынках труда. Горизонтальная сегрегация на рынках труда проявляется в делении этого рынка по половому принципу с преобладанием мужчин в более высокооплачиваемых отраслях, особенно ИТ-отрасли [Acosta-Ballesteros et al., 2021]. Равный доступ в «мужские» сферы обеспечивается за счет введения недискриминационных законов, инклюзивной корпоративной этики, а также привлечения женщин, в том числе посредством организации курсов переквалификации [Leitner et al., 2023]. По данным Equilear, наиболее внушительных успехов в преодолении сегрегации на корпоративном уровне в технологической сфере удалось достичь компаниям США и Великобритании [Gender Equality... , 2023].

Заключение

Поиск оптимального баланса между продуктивной и репродуктивной сферами остается актуальной задачей экономической политики. Эффективность инструментов стимулирования рождаемости зависит от специфики социально-экономической модели и особенно от положения женщин в обществе, а также от вовлеченности мужчин в уход за детьми. Успехи в стимулировании рождаемости показывают те страны, которым удается применить следующие инструменты семейной и трудовой политики:

- введение непередаваемых материнского и отцовского отпусков по уходу за ребенком и обеспечение возможности их гибкого использования;
- введение пособий молодым семьям, создание гибких механизмов таргетирования налоговых льгот;
- обеспечение качественной и доступной инфраструктуры по уходу за детьми;
- стимулирование постоянной женской занятости;
- создание инклюзивной корпоративной культуры, учитывающей потребности женщин и детей;
- повышение доли женщин в корпоративном и государственном управлении за счет квотирования или более мягких инструментов.

Для России — страны, одновременно стремящейся к стимулированию рождаемости и наращиванию технологического и экономического потенциала, — перечисленные инструменты особенно актуальны.

Список источников

- Бюджеты времени, 2019 / Росстат. 2020. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/uov/sut_fond/survey0/data/Reports/Files/Tabl%201.4_w.pdf (дата обращения: 21.03.2023).
- Калабихина И. Е.* Гендерный фактор в экономическом развитии России. М.: МАКС Пресс, 2009. 240 с.
- Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К.* Оценка трансфертов времени внутри домохозяйств // Демографическое обозрение. 2018. № 4. С. 36—65.
- Римашевская Н. М., Малышева М. М., Писклакова-Паркер М. П. и др.* Отцовство в России сегодня. М.: ИСЭПН РАН, 2016. 120 с.
- Стручкова О. П.* Ответственное отцовство — веление времени // Наука и современность. 2012. Т. 19, № 1. С. 117—120.
- Acosta-Ballesteros J., Osorno-del Rosal M. del, Rodríguez-Rodríguez O. M.* Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment // Journal for Labour Market Research. 2021. Vol. 55, № 22. P. 1—16.
- Allard K., Haas L., Hwang C. P.* Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden // Gender, Work, and Organization. 2011. Vol. 18, № 2. P. 141—157.
- Ayllón S.* Job insecurity and fertility in Europe // Review of Economics of the Household. 2019. Vol. 17. P. 1321—1347.
- Bailyn L.* Redesigning work for gender equity and work-personal life integration // Work & Family. 2011. Vol. 14, iss. 1. P. 97—112.
- Becker G.* A theory of the allocation of time // Economic Journal. 1965. Vol. 75, № 299. P. 403—517.
- 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, № 3. P. 801—828.
- Da Rocha J. M., Fuster L.* Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across O.E.C.D. countries? // International Economic Review. 2006. Vol. 47, № 4. P. 1187—1222.
- Duvander A.-Z., Lappégård T., Andersen S., Garðarsdóttir O., Neyer G., Viklund I.* Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden // Demographic Research. 2019. Vol. 40. P. 1501—1528.
- Esping-Andersen G.* Families in the 21st Century. Stockholm: SNS Förlag, 2016. 113 p.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers: 2022 Report on Gender Equality in the EU / Publications Office of the European Union. 2022. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0fb69c07-e79d-11ec-a534-01aa75ed71a1> (дата обращения: 07.02.2023).
- Family benefits public spending // OECD. 2022. URL: <https://data.oecd.org/social/exp/family-benefits-public-spending.htm> (дата обращения: 04.04.2023).
- Gender Equality Global Report & Ranking 2023 edition // Equileap. 2023. URL: https://equileap.com/wp-content/uploads/2023/03/Equileap_Global_Report_2023.pdf (дата обращения: 16.02.2023).
- Gonzalez L.* The effect of a universal child benefit on conceptions, abortions, and early maternal labor supply // American Economic Journal. 2013. Vol. 5, № 3. P. 160—188.
- Hilgeman C., Butts C. T.* Women's employment and fertility: a welfare regime paradox // Social Science Research. 2009. Vol. 38, № 1. P. 103—117.
- Hobson B., Fahlén S., Takács J.* Agency and capabilities to achieve a work-family balance: a comparison of Sweden and Hungary // The Annals of the American Academy of Political and Social Science. 2011. Vol. 624. P. 168—198.

- Jacquemart A., Revillard A., Bereni L.* Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion // *French Politics*. 2020. Vol. 18, № 1—2. P. 50—70.
- Kohara M., Maity B.* The Impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women // *Journal of the Japanese and International Economies*. 2021. Vol. 60. P. 101—134.
- Lacalle-Calderon M., Perez-Trujillo M., Neira I.* Fertility and economic development: quantile regression evidence on the inverse J-shaped pattern // *European Journal of Population*. 2017. Vol. 33, № 1. P. 1—31.
- Lau C.* Japan wants 85 % of male workers to take paternity leave. But fathers are too afraid to take it // *CNN News*. 2023. 26 March. URL: <https://edition.cnn.com/2023/03/26/asia/japan-paternity-leave-policy-challenges-intl-hnk-dst/index.html> (дата обращения: 04.04.2023).
- Leitner S., Hinterplattner S., Schmidthaler E., Sabitzer B.* STEM promotion to empower and support girls and women: a cross-university project in Austria // *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*. 2023. Vol. 14, № 1. P. 27—30.
- McDonald P.* Gender equity in theories of fertility transition // *Population and Development Review*. 2000. Vol. 26, № 3. P. 427—439.
- Mensi-Klarbach H., Seierstad C.* Gender quotas on corporate boards: similarities and differences in quota scenarios // *European Management Review*. 2020. Vol. 17, iss. 3. P. 615—631.
- Milovanska-Farrington S.* The effect of family welfare support on the likelihood of having another child and parents' labor supply // *Research in Economics*. 2019. Vol. 73, № 3. P. 243—263.
- Mobrand E.* On parties' terms: gender quota politics in South Korea's mixed electoral system // *Asian Studies Review*. 2018. Vol. 43, № 1. P. 114—131.
- Myrskylä M., Kohler H., Billari F.* High Development and Fertility: Fertility at Older Reproductive Ages and Gender Equality Explain the Positive Link / Max Planck Institute for Demographic Research. Rostock, 2011. 57 p.
- Nyberg A.* Gender equality policy in Sweden, 1970s—2010s // *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2012. Vol. 2, iss. 4. P. 67—84.
- Oppenheimer V. K.* Women's employment and the gain to marriage: the specialization and trading model // *Annual Review of Sociology*. 1997. Vol. 23. P. 431—453.
- Pace F., Sciotto G.* Gender differences in the relationship between work-life balance, career opportunities and general health perception // *Sustainability*. 2022. Vol. 14, № 1. P. 357—366.
- Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands / OECD. Paris: OECD Publishing, 2019. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/204235cf-en/index.html?itemId=/content/publication/204235cf-en> (дата обращения: 02.04.2023).
- Pronzato C.* Fertility decisions and alternative types of childcare // *IZA World of Labor*. 2017. № 382. P. 1—9.
- Rege M., Solli I. F.* The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. Munich, 2010. 45 p. (CESifo Working Paper; № 3310).
- Rindfuss R. R., Choe M. K., Brauner-Otto S. R.* The emergence of two distinct fertility regimes in economically advanced countries // *Population Research and Policy Review*. 2016. Vol. 35, № 3. P. 287—304.
- Roeters A., Craig L.* Part-time work, women's work-life conflict, and job satisfaction: a cross-national comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom // *International Journal of Comparative Sociology*. 2014. Vol. 55, № 3. P. 185—203.
- Román A., Fouarge D., Luijckx R.* Career Consequences of Part-time Work: Results from Dutch Panel Data 1990—2001. Tilburg: OSA, 2004. 75 p. (OSA Publicatie; № A206).

- Share of Usage of Parental Leave by Fathers and Mothers in South Korea from 2012 to 2021. 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/1221066/south-korea-parental-leave-by-fathers-and-mothers/> (дата обращения: 05.04.2023).
- Sundström A., Paxton P., Wang Y., Lindberg S. Women's political empowerment: a new global index, 1900—2012 // *World Development*. 2017. Vol. 94. P. 321—335.
- Tamm M. Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation // *Labour Economics*. 2019. Vol. 59. P. 184—197.
- Webber M., Sarris A., Bessell M. Organisational culture and the use of work-life balance initiatives: influence on work attitudes and work-life conflict // *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*. 2010. Vol. 3. P. 54—65.
- Wells M., Bergnehr D. Families and family policies in Sweden // *Handbook of Family Policies across the Globe* / ed. by M. Robila. New York: Springer, 2014. P. 91—107.
- Wynn M. [Review] // *Journal of Social Policy*. 1980. Vol. 9, iss. 2. P. 276—278. Rev. of: Kamerman Sh. B., Kahn A. J. (eds), *Family Policy: Government and Families in Fourteen Countries*. New York: Columbia University Press, 1978. 522 p.
- Zhou M., Kan M.-Y. A new family equilibrium?: changing dynamics between the gender division of labor and fertility in Great Britain, 1991—2017 // *Demographic Research*. 2019. Vol. 40. P. 1455—1500.

References

- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. del, Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2021) Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment, *Journal for Labour Market Research*, vol. 55, no. 22, pp. 1—16.
- Allard, K., Haas, L., Hwang, C. P. (2011) Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden, *Gender, Work, and Organization*, vol. 18, no. 2, pp. 141—157.
- Ayllón, S. (2019) Job insecurity and fertility in Europe, *Review of Economics of the Household*, vol. 17, pp. 1321—1347.
- Bailyn, L. (2011) Redesigning work for gender equity and work-personal life integration, *Work & Family*, vol. 14, iss. 1, pp. 97—112.
- Becker, G. (1965) A theory of the allocation of time, *Economic Journal*, vol. 75, no. 299, pp. 403—517.
- Biudzhety vremeni, 2019* (2020) [Time budgets, 2019], Rosstat, available from https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond/survey0/data/Reports/Files/Tabl%201.4_w.pdf (accessed 21.03.2023).
- Cools, S., Fiva, J. H., Kirkebøen, L. J. (2015) Causal effects of paternity leave on children and parents, *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 117, no. 3, pp. 801—828.
- Da Rocha, J. M., Fuster, L. (2006) Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across O.E.C.D. countries?, *International Economic Review*, vol. 47, no. 4, pp. 1187—1222.
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., Andersen, S., Garðarsdóttir, O., Neyer, G., Viklund, I. (2019) Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden, *Demographic Research*, vol. 40, pp. 1501—1528.
- Esping-Andersen, G. (2016) *Families in the 21st Century*, Stockholm: SNS Förlag.
- Family benefits public spending (2023), *OECD*, available from <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm> (accessed 04.04.2023).
- Gender Equality Global Report & Ranking: 2023 edition (2023), *Equileap*, available from https://equileap.com/wp-content/uploads/2023/03/Equileap_Global_Report_2023.pdf (accessed 16.02.2023).

- Gonzalez, L. (2013) The effect of a universal child benefit on conceptions, abortions, and early maternal labor supply, *American Economic Journal*, vol. 5, no. 3, pp. 160—188.
- Hilgeman, C., Butts, C. T. (2009) Women's employment and fertility: a welfare regime paradox, *Social Science Research*, vol. 38, no. 1, pp. 103—117.
- Hobson, B., Fahlén, S., Takács, J. (2011) Agency and capabilities to achieve a work-family balance: a comparison of Sweden and Hungary, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, pp. 214—233.
- Jacquemart, A., Revillard, A., Bereni, L. (2020) Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion, *French Politics*, vol. 18, no. 1—2, pp. 50—70.
- Kalabikhina, I. E. (2009) *Gendernyi faktor v ekonomicheskoy razvitiy Rossii* [Gender factor in the economic development of Russia], Moscow: MAKS Press.
- Kalabikhina, I. E., Shaikenova, Zh. K. (2018) Otsenka transfertov vremeni vnutri domokhoziaistv [An estimation of household time transfers within households], *Demographicheskoe obozrenie*, vol. 5, no. 4, pp. 36—65.
- Kohara, M., Maity, B. (2021) The impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women, *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 60, pp. 101—134.
- Lacalle-Calderon, M., Perez-Trujillo, M., Neira, I. (2017) Fertility and economic development: quantile regression evidence on the inverse J-shaped pattern, *European Journal of Population*, vol. 33, no. 1, pp. 1—31.
- Lau, C. (2023) Japan wants 85 % of male workers to take paternity leave. But fathers are too afraid to take it, *CNN News*, 26 March, available from <https://edition.cnn.com/2023/03/26/asia/japan-paternity-leave-policy-challenges-intl-hnk-dst/index.html> (accessed 04.04.2023).
- Leitner, S., Hinterplattner, S., Schmidthaler, E., Sabitzer, B. (2023) STEM promotion to empower and support girls and women: a cross-university project in Austria, *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, vol. 14, no. 1, pp. 27—30.
- McDonald, P. (2000) Gender equity in theories of fertility transition, *Population and Development Review*, vol. 26, no. 3, pp. 427—439.
- Mensi-Klarbach, H., Seierstad, C. (2020) Gender quotas on corporate boards: similarities and differences in quota scenarios, *European Management Review*, vol. 17, iss. 3, pp. 615—631.
- Milovanska-Farrington, S. (2019) The effect of family welfare support on the likelihood of having another child and parents' labor supply, *Research in Economics*, vol. 73, no. 3, pp. 243—263.
- Mobrand, E. (2018) On parties' terms: gender quota politics in South Korea's mixed electoral system, *Asian Studies Review*, vol. 43, no. 1, pp. 114—131.
- Myrskylä, M., Kohler, H., Billari, F. (2011) *High Development and Fertility: Fertility at Older Reproductive Ages and Gender Equality Explain the Positive Link*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostok.
- Nyberg, A. (2012) Gender equality policy in Sweden: 1970s—2010s, *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2, iss. 4, pp. 67—84.
- Oppenheimer, V. K. (1997) Women's employment and the gain to marriage: the specialization and trading model, *Annual Review of Sociology*, vol. 23, pp. 431—453.
- Pace, F., Sciotto, G. (2022) Gender differences in the relationship between work-life balance, career opportunities and general health perception, *Sustainability*, vol. 14, no. 1, pp. 357—366.
- Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, *Gender Equality at Work* (2019), OECD, Paris: OECD Publishing, available from <https://www.oecd-ilibrary.org/>

- sites/204235cf-en/index.html?itemId=/content/publication/204235cf-en (accessed 02.04.2023).
- Pronzato, C. (2017) Fertility decisions and alternative types of childcare, *IZA World of Labor*, no. 382, pp. 1—9.
- Rege, M., Solli, I. F. (2010) *The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement*, Munich. (CESifo Working Paper Series, № 3310).
- Rimashevskaja, N. M., Malysheva, M. M., Pisklakova-Parker, M. P. et al. (2016) *Ottsovstvo v Rossii segodnia* [Fatherhood in Russia today], Moscow: Institut sotsial'no-ekonomicheskikh problem narodonaseleniia Rossijskoj akademii nauk.
- Rindfuss, R. R., Choe, M. K., Brauner-Otto, S. R. (2016) The emergence of two distinct fertility regimes in economically advanced countries, *Population Research and Policy Review*, vol. 35, no. 3, pp. 287—304.
- Roeters, A., Craig, L. (2014) Part-time work, women's work-life conflict, and job satisfaction: a cross-national comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom, *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 55, no. 3, pp. 185—203.
- Román, A., Fouarge, D., Luijckx, R. (2004) *Career Consequences of Part-time Work: Results from Dutch Panel Data 1990—2001*, Tilburg. (OSA Publicatie, no. A206).
- Share of Usage of Parental Leave by Fathers and Mothers in South Korea from 2012 to 2021* (2023), available from <https://www.statista.com/statistics/1221066/south-korea-parental-leave-by-fathers-and-mothers/> (accessed 09.04.2023).
- Struchkova, O. P. (2012) Otvetstvennoe ottsovstvo — velenie vremeni [Responsible parenthood — the imperative of the times], *Nauka i sovremennost'*, vol. 19, no. 1, pp. 117—120.
- Sundström, A., Paxton, P., Wang, Y., Lindberg, S. (2017) Women's political empowerment: a new global index, 1900—2012, *World Development*, vol. 94, pp. 321—335.
- Tamm, M. (2019) Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, *Labour Economics*, vol. 59, pp. 184—197.
- Webber, M., Sarris, A., Bessell, M. (2010) Organisational culture and the use of work-life balance initiatives: influence on work attitudes and work-life conflict, *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, vol. 3, pp. 54—65.
- Wells, M., Bergnehr, D. (2014) Families and family policies in Sweden, in: Robila, M. (ed.), *Handbook of Family Policies across the Globe*, New York: Springer, pp. 91—107.
- Wynn, M. (1980) Rev. of: Kamerman, Sh. B., Kahn, A. J. (eds) (1978) *Family Policy: Government and Families in Fourteen Countries*, New York: Columbia University Press, 522 pp., *Journal of Social Policy*, vol. 9, iss. 2, pp. 276—278.
- Zhou, M., Kan, M.-Y. (2019) A new family equilibrium?: Changing dynamics between the gender division of labor and fertility in Great Britain, 1991—2017, *Demographic Research*, vol. 40, pp. 1455—1500.

Статья поступила в редакцию 06.04.2023; одобрена после рецензирования 10.04.2023; принята к публикации 13.04.2023.

The article was submitted 06.04.2023; approved after reviewing 10.04.2023; accepted for publication 13.04.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Ребрей Софья Михайловна — кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, sofia rebrey@gmail.com (PhD in Economics, Associate Professor at the World Economy Department, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russian Federation, Moscow, Russian Federation).

Комиссарова Жанна Николаевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, z.komissarova@inno.mgimo.ru (PhD in Economics, Associate Professor at the World Economy Department, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russian Federation, Moscow, Russian Federation).

Киселева Ирина Владимировна — стажер Центра европейских исследований, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, kiseleva_ir_v@my.mgimo.ru (Intern at the Center for European Studies, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russian Federation, Moscow, Russian Federation).

Пастухова Дарья Романовна — студентка магистратуры по направлению «Экономика», Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, dasha-1705@mail.ru (Master's Student in Economics, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russian Federation, Moscow, Russian Federation).