



Поддержка рождаемости в Беларуси

Катерина Борнукова, 2015

BEROC Policy Paper Series, PP no.31

Большинство развитых и развивающихся стран вводят меры по поддержке и стимулированию рождаемости, материнства и отцовства. Самыми распространенными мерами являются отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком; прямое материальное стимулирование, например, пособия на детей и материнский капитал; а также обеспечение учреждениями по уходу за детьми. В этой статье кратко проанализированы отпуск по уходу за ребенком и материнский капитал, сделаны рекомендации для Беларуси.

1. Отпуск по уходу за ребенком

В Беларуси отпуск по уходу за ребенком фактически складывается из двух частей. Первая часть - это отпуск по беременности и родам, который предоставляется будущей матери, и оплачивается с 30 недель беременности продолжительностью 126 календарных дней (146 для загрязненных радиацией территорий). Размер пособия зависит от стажа работы (выплачивается минимальное пособие, если стаж меньше 6 месяцев) и заработной платы. Кроме того работающая мать, осуществляющая уход за ребенком в возрасте до 3 лет, имеет право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком с сохранением рабочего места. Мать может передать право отпуска другому лицу, которое осуществляет уход за ребенком. Хотя формально отпуск является неоплачиваемым, во время отпуска по уходу за ребенком выплачивается пособие. При этом если получатель отпуска и пособия будет работать с более чем 50% занятостью, он лишится права на полное пособие.

На сегодня отпуск по уходу за ребенком в Беларуси является одним из самых длительных среди европейских стран, хотя в соседних России и Украине отпуска тоже предоставляются до достижения ребенком трех лет. Как видно из Рисунка 1, в Беларуси длина неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком одна из самых продолжительных в Европе, превосходящая даже западноевропейских лидеров Францию и Германию. При этом оплачиваемый отпуск (формально это отпуск по беременности и родам) относительно короткий.

Эффект от введения отпуска по уходу за ребенком неоднозначен. Среди плюсов отпуска по уходу за ребенком – улучшение жизни и здоровья матери и ребенка, создание условий для успешного грудного вскармливания. Однако есть и минусы. С макроэкономической точки зрения трехлетний отпуск оказывает значительное влияние на размер рабочей силы, и соответственно на ВВП. С точки зрения женщин трехлетний отпуск создает дополнительные стимулы к дискриминации на рынке труда, и препятствует накоплению опыта, что ведет к более низким зарплатам для женщин. Эффект продолжительного отпуска по уходу за ребенком на рождаемость тоже может быть негативным: социально-культурное давление быстро делает такой отпуск нормой для всех женщин, в том числе и для тех, кто

настроен на построение карьеры. Поэтому длительный отпуск становится дополнительной затратой на воспитание ребенка с точки зрения женщины, что может негативно сказаться на рождаемости.

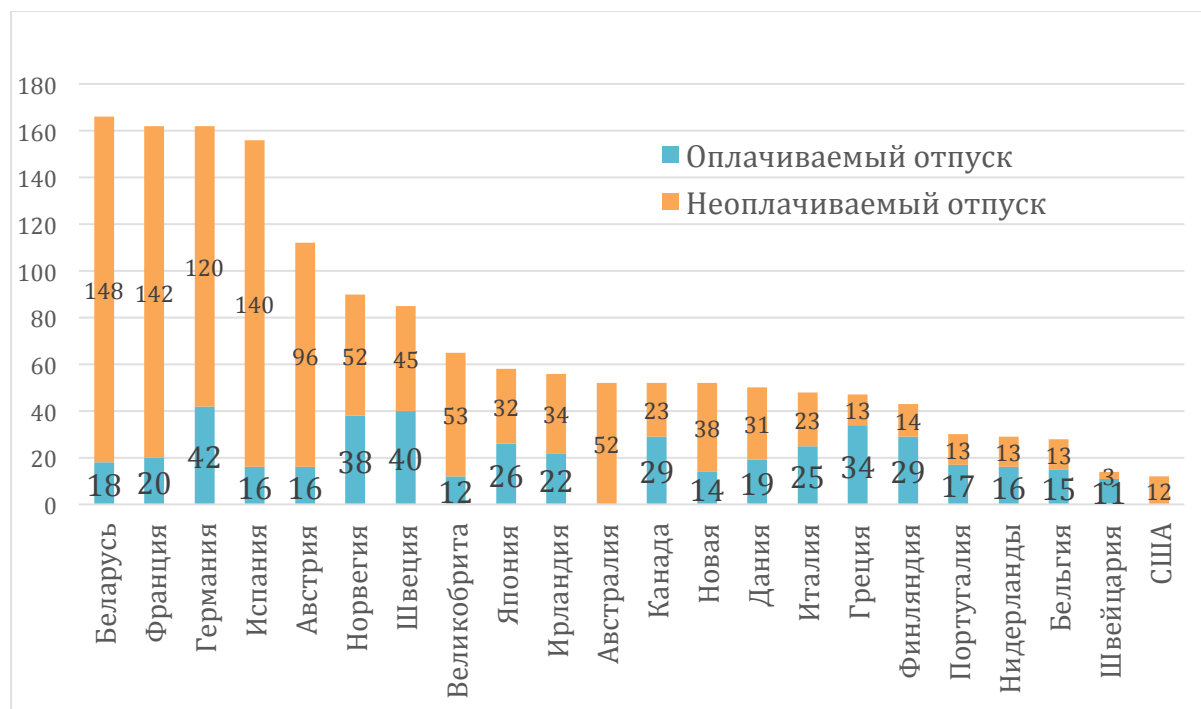


Рисунок 1. Продолжительность материнского отпуска по уходу за ребенком (совместно с отпуском по беременности и родам) в неделях, страны ОСЭР и Беларусь.

Источник: CEPR, 2009, законодательство РБ

Отпуск по уходу за ребенком и женщины на рынке труда

Введение отпусков по уходу за ребенком исторически мотивировалось именно желанием уравнивать женщин и мужчин в правах и возможностях на рынке труда. В отсутствие отпуска по уходу за ребенком многие женщины были вынуждены навсегда оставить работу с рождением ребенка. И действительно, международное исследование Jaumotte (2003) показало положительную связь между наличием отпуска по уходу за ребенком и участием женщин в рынке труда. Joseph et al. показывают, что введение короткого (6 месяцев) оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком во Франции в 2004 году позитивно повлияло на участие в рынке

труда женщин. Исследование семейной политики европейских стран Brugiavini et al., 2013 представляет те же выводы: существование оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком позволяет в целом увеличить участие женщин в рынке труда.

С другой стороны, очевидно, что продолжительность отпуска по уходу за ребенком негативно влияет на трудовой стаж женщин, а значит и на их заработки в будущем (Mincer and Polachek, 1974). Этот теоретический вывод нашел много подтверждений в эмпирической литературе.

Увеличение отпуска по уходу за ребенком в Австрии с 1 года до двух привело к увеличению рождаемости, но также привело к меньшему вовлечению женщин в участия на рынке труда и негативно сказалось на женских зарплатах (Lalive and Zweimueller, 2009). Похожие результаты для Германии показало и исследование Ludsteck and Schoenberg (2007) – увеличение отпуска по уходу за ребенком привело к более позднему возвращению женщин на рынок труда и более низким зарплатам. Негативный эффект на заработки больше для более образованных женщин (Baum, 2002; Gutierrez-Domenech, 2005).

Последнее время многие страны стали предоставлять отпуска по уходу за ребенком не только матери, но и отцу. Когда отпуск по уходу за ребенком предоставляется исключительно матери, это дискриминирует права мужчин, и поддерживает стереотип, что воспитание детей – женское дело. Поскольку тут во многом социальной политике приходится переламывать традицию, отцам необходимо не только предоставлять право заменить мать во время части отпуска (как в Беларуси сегодня), но и предоставить отдельный независимый отпуск отцовства. Показателен тут опыт Швеции, в которой зарплаты женщин (в том числе женщин-матерей) почти не отличаются от зарплат мужчин, а следовательно социальная политика успешно борется с гендерной дискриминацией на рынке труда. Для отцов в Швеции предоставляется отпуск после родов также как для матерей, хоть он меньше (10 рабочих дней против 7 недель для женщин), взять его можно в течение 60 дней после родов, но обязательно одновременно с отпуском матери. Кроме того отцу предоставляется право отпуска по уходу за ребенком в течение 30 дней. Этот отпуск тоже не зависит от отпуска матери. Как показывает работа Haas and Hwang (1999), такая

политика позволила сократить гендерную дискриминацию на рынке труда Швеции. Duvander and Andersson (2008) выяснили, что если отец пользовался отеческим отпуском после рождения первого ребенка, это увеличивало вероятность появления в семье второго и третьего ребенка в будущем.

В целом анализ литературы позволяет сделать вывод, что отпуск по уходу за ребенком необходим для равного участия женщин на рынке труда. Но увеличение продолжительности отпуска по уходу за ребенком дольше чем 12 месяцев после родов скорее всего повлечет большую дискриминацию женщин (они будут получать более низкие зарплаты за ту же работу), и приведет к тому, что многие женщины полностью выпадут из рынка труда (ILO, 2014).

Такие выводы не противоречат и белорусским данным. После введения трехлетнего отпуска по уходу за ребенком в 1992 году гендерный разрыв в зарплатах постоянно растет (в 2012 году он составлял уже больше 25%), а экономическая активность женщин растет медленнее, чем экономическая активность мужчин (Белстат, 2013). Как показывают опросы компании HeadHunter Беларусь, 30% женщин решают не возвращаться к работе после отпуска по уходу за ребенком¹.

Отпуск по уходу за ребенком, рождаемость и здоровье ребенка и матери

Исследования влияния увеличения отпуска по уходу за ребенком на рождаемость не дают однозначного ответа. В некоторых работах находят небольшой положительный эффект (например, Lalive and Zweimueller, 2009). Однако как показывают многочисленные обзоры литературы (Gauthier, 2007; Ноём, 2008, Demeni, 2007), эффект отпуска по уходу за ребенком на рождаемость либо отсутствует, либо незначим и ограничен краткосрочным эффектом сразу после введения новой политики. Amialchuk et al. (2014) приходят к тем же выводам: несмотря на наличие позитивного эффекта от мер государственной поддержки, рождаемость в Беларуси выросла в последние 10 лет в основном за счет

¹http://naviny.by/rubrics/society/2014/04/21/ic_articles_116_185274/

экономического роста и стабилизации. В то же время исследования не могут отследить эффекта политики на социальную культуру, которая в свою очередь формирует социальные нормы и поведение. В то же самое время есть основания полагать, что чересчур продолжительный отпуск по уходу за ребенком может выступать как важная составная часть временных и карьерных потерь при рождении ребенка, и следовательно наоборот выступать анти-стимулом к рождению детей для женщины.

Позитивный эффект отпуска по уходу за ребенком на здоровье и развитие ребенка бесспорен и подтвержден многими исследованиями. В первую очередь это связано с возможностью наладить регулярное грудное вскармливание (Baker and Milligan, 2008), положительный эффект которого на здоровье ребенка хорошо изучен. Есть и много других аспектов. Например, психологи сходятся в мнении, что первые месяцы жизни ребенка являются ключевыми для формирования стабильной психики. Многие исследования пришли к выводу, что работа матери в течение первого года жизни ребенка снижает успехи ребенка в учебе (Bernal, 2008; James-Burdumy 2005).

Здоровье женщины также зависит от наличия отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком. Большинство женщин в течение 4-6 недель восстанавливаются после родов, если те прошли без осложнений. Большинство европейских стран предоставляют оплачиваемый отпуск на этот период. Однако некоторые исследования (например, Chatterji and Markowitz, 2004) показывают, что более поздний выход из отпуска улучшает ментальное здоровье матерей.

В то же время нет свидетельств тому, что значительное увеличение продолжительности отпуска по уходу за ребенком дает дополнительные преимущества здоровью ребенка или женщины или развитию ребенка. Например, Baker and Milligan (2010) анализировали увеличение продолжительности отпуска с 25 до 50 недель в Канаде, и не нашли значимых изменений в здоровье детей. Würtz-Rasmussen (2010) пришли к похожим выводам для Дании. Dustmann and Schoenberg (2011) проанализировали более долгосрочные данные для Германии (авторы отслеживали не только успехи детей в учебе, но и их карьерные достижения), и пришли к выводу, что увеличение отпуска по уходу за ребенком

свыше полутора лет не приводит к положительному эффекту на здоровье и развитие. В целом в обзоре OECD (2011) приходят к выводу, что отпуск по уходу за ребенком до 1 года необходим для успешного развития ребенка и обеспечивает здоровье матери, а отпуск свыше 2 лет определенно не имеет преимуществ для здоровья и развития. После достижения двухлетнего возраста для развития ребенка лучше, чтобы ребенок находился в социальной среде.

2. Материнский капитал и другие способы материальной поддержки родительства

Материнский капитал в Беларуси начали выплачивать при рождении третьего и последующих детей с 1 января 2015 года. Сумма материнского капитала – 10 тысяч долларов США. Как и в некоторых других странах, например в России, материнский капитал нельзя потратить свободно. Он становится доступен лишь при достижении ребенком 18 лет, а до этого отдается в распоряжение Банку Развития, который начисляет на материнский капитал процент, размер которого определяется Министерством финансов. Даже по прошествии 18 лет эти деньги можно направить только на улучшение жилищных условий, образование, лечение или на пенсионные накопления для матери. До срока деньги можно использовать лишь на платное лечение.

Опыт России по введению материнского (семейного) капитала может быть очень полезен и для Беларуси, учитывая схожесть культур и социумов. В отличие от Беларуси в России материнский капитал можно использовать уже через три года на образование, лечение или жилье, что лучше отвечает насущным потребностям молодых семей. Кроме того капитал дается уже на второго ребенка. Slonumczyk and Yurko (2014) рассчитали, что введение материнского капитала повысило показатель рождаемости на 0.15 единиц. В то же время Министерство экономического развития РФ считает, что повышение рождаемости произошло исключительно за счет эффекта сдвига календаря рождений, и выступило с

предложением отменить материнский капитал как затратную неэффективную политику². К похожим выводам пришло и исследование РБК³.

Учитывая опыт России, можно прогнозировать, что в Беларуси введение материнского капитала не окажет позитивного влияния на рождаемость. Выплата материнского капитала лишь через 18 лет значительно сокращает ценность капитала для семьи. Кроме того, выплата капитала только при рождении третьего ребенка не создает мотивации для семей, которые раздумывают над рождением второго.

3. Выводы и рекомендации

Сегодня поддержка родительства и рождаемости в Беларуси построена прежде всего как поддержка женщины-матери. В то же время опыт европейских стран, в частности Скандинавии, показывает, что в современном мире наиболее успешна политика, которая помогает женщинам и мужчинам совмещать роли родителей и успешное участие в рынке труда.

Трехлетний отпуск по уходу за ребенком способствует дискриминации женщин на рынке труда и их низкой экономической активностью. Исследования показывают, что на здоровье и развитие ребенка благотворный эффект имеет в первую очередь отпуск в течение первого года жизни ребенка. При этом государственная политика должна быть направлена на компенсацию потерь в доходах для экономически активных женщин в течение этого периода.

Политика материнского капитала не показала свою эффективность в России. В Беларуси материнский капитал внедрен с параметрами, которые еще менее способствуют эффективности такой политики в качестве стимулирования рождаемости.

²<http://lenta.ru/news/2014/10/01/matkap/>

³<http://daily.rbc.ru/special/society/28/04/2015/553f90d29a79470b70a108ff>

Опираясь на результаты исследований и опыт других стран, можно вынести следующие рекомендации для политики поддержки родительства и рождаемости в Беларуси:

1. **Сократить срок отпуска по уходу за ребенком до 1 года.** Сегодня отпуск по уходу за ребенком в Беларуси длиннее, чем в большинстве стран Европы. Столь продолжительный отпуск не имеет преимуществ для развития и здоровья ребенка, создает условия для дискриминации женщин на рынке труда и негативно влияет на экономический рост, сокращая рабочую силу.
2. **Ввести отпуска по рождению ребенка для мужчин.** Следуя примеру Швеции, стоит ввести 10-дневный оплачиваемый отпуск для отцов, и предоставить отцам право на 1 месяц непередаваемого неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком с сохранением рабочего места. Эта мера будет способствовать гендерному равенству и повысит рождаемость.
3. **Отменить или значительно модифицировать политику материнского капитала.** Материальную поддержку семьям лучше оказывать в качестве субсидий или ваучеров на затраты на уход за ребенком, пребывание в частном дошкольном учреждении, лечение, образование и покупку жилья (многие из этих мер уже реализованы в Беларуси). Политика материнского капитала в ее теперешнем виде неэффективна. Материальная поддержка должна в первую очередь помогать родителям успешно совмещать их роли в семье и на рынке труда.
4. **Увеличить количество мест в детсадах и яслях для детей 1 года и старше.** Эта мера необходима в комплексе с сокращением срока отпуска по уходу за ребенком. Реализовать эту меру можно не только путем открытия государственных учреждений дошкольного образования, но и путем создания условий для развития частных детских садов и ясель.

Литература

Baker, M., & Milligan, K. (2008). Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of health economics*, 27(4), 871-887.

Baker, M., & Milligan, K. (2010). Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development. *Journal of Human Resources*, 45(1), 1-32.

Baum, C.L., 2002. «A dynamic analysis of the effect of child care costs on the workdecision of low-income mothers with infants». *Demography* 1, 139–164.

Bernal, R., & Fruttero, A. (2008). Parental leave policies, intra-household time allocations and children's human capital. *Journal of Population Economics*, 21(4), 779-825.

CEPR, «Parental Leave Policies in 21 Countries Assessing Generosity and Gender Equality» Rebecca Ray, Janet C. Gornick, and John Schmitt, June 2009

Chatterji, P., & Markowitz, S. (2004). *Does the length of maternity leave affect maternal health?* (No. w10206). National Bureau of Economic Research.

Demeny, P. (2007). «A clouded view of Europe's demographic future.» *Vienna Yearbook of Population Research*, 27-35.

Dustmann, C., & Schönberg, U. (2012). Expansions in maternity leave coverage and children's long-term outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 190-224.

Gauthier, A. H. (2007). «The impact of family policies on fertility in industrialized countries: a review of the literature». *Population Research and Policy Review*, 26(3), 323-346.

Gutierrez-Domenech, M., 2005. «Employment after motherhood: a European comparison». *Labour Economics* 1, 99–123.

Haas, L. and Hwang, P. (1999). «Parental leave in Sweden». In: Moss, P. and Deven, F. (eds.). *Parental Leave: Progress or Pitfall?*. The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications 35: 45-68.

Haas, L., K. Allard, and P. Hwang. "The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden." *Community, Work & Family* 5.3 (2002): 319-342.

Hoem, Jan M. 2008. "The impact of public policies on European fertility," in Frejka, Tomas, Tomáš Sobotka, Jan M. Hoem, and Laurent Toulemon (eds.), *Childbearing Trends and Policies in Europe*. Demographic Research 19(10): 249-260

ILO, 2014, «Maternity and paternity at work : law and practice across the world», Addati, L., Cassirer, N., Gilchrist, K., Geneva: International Labour Organization

James-Burdumy, S. (2005). The effect of maternal labor force participation on child development. *Journal of Labor Economics*, 23(1), 177-211.

Jaumotte, F., 2003."Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries,"OECD Economics Department Working Papers 376, OECD Publishing.

Joseph O., A Pailhé, I Recotillet, A Solaz, 2013."The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform," *Labour Economics*, Elsevier, vol. 25(C), pages 63-75.

Lalive R.& J.Zweimueller, 2009."How does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments," *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 124(3), pages 1363-1402, August.

Mincer J. & Solomon Polacheck, 1974."Family Investments in Human Capital: Earnings of Women," NBER Chapters, in: *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*, pages 397-431, National Bureau of Economic Research, Inc.

OECD (2011), *Doing Better for Families*, 275 pages, The Organisation for Economic Co-operation and Development

Thévenon, O., & Gauthier, A. H. (2011). Family policies in developed countries: A 'fertility-booster' with side-effects. *Community, Work & Family*, 14(2), 197-216

Slonimczyk, F., & Yurko, A. (2014). Assessing the impact of the maternity capital policy in Russia. *Labour Economics*, 30, 265-281

Schoenberg, U. & Ludsteck, Johannes, 2007."Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap," IZA Discussion Papers 2699, Institute for the Study of Labor (IZA).