HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

ФАКТОРЫ УЧАСТИЯ ОТЦОВ В ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ: ВОЗМОЖНОСТЬ, СКЛОННОСТЬ, НЕОБХОДИМОСТЬ (НА ПРИМЕРЕ СЕМЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ УЗБЕКИСТАНА)

Турабаев Ахаджон Хамиджон угли
E-mail: akhadjon.turabayev@gmail.com
ORCID: 0009-0002-5881-2186
doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.24365131

Аннотация. В статье систематизированы факторы, от которых зависит участие отца в воспитании детей, и показано, как они проявляются в семьях государственных гражданских служащих Узбекистана. Факторы объединены в пять групп: экономические, социально-демографические, профессионально-организационные, социокультурные и институциональные. Показано, что доход действует по трём каналам: даёт ресурсы, позволяет купить услуги, которые мог бы выполнять отец, и создаёт давление при его нехватке. К известным схемам отцовства добавлен фактор необходимости, развивающий гипотезу спроса и возможности отклика Ш. Ковермен применительно к многопоколенной семье. Участие отца требует одновременного выполнения трёх условий: возможности, склонности и необходимости. В семьях государственных служащих склонность относительно высока, а возможность и необходимость низки, чем объясняется слабое участие образованных и заботливых отцов. Опыт Квебека, Германии, Японии, Республики Корея и Казахстана показывает, что закреплённый за отцом отпуск, ответственность руководителя и учёт рабочего времени сопровождаются измеримыми изменениями уже через несколько лет. По авторской оценке, именно эти профессионально-организационные факторы являются наиболее сильными и одновременно управляемыми.
Ключевые слова: отцовство, участие отца, воспитание детей, государственная гражданская служба, фактор необходимости, рабочее время, отцовская квота, многопоколенная семья, Узбекистан.

FACTORS OF FATHER INVOLVEMENT IN CHILD-REARING: OPPORTUNITY, DISPOSITION, NECESSITY (THE CASE OF CIVIL SERVANTS' FAMILIES IN UZBEKISTAN)

Akhadjon Turaboev

Abstract. The article systematises the factors that shape father involvement in child-rearing and shows how they operate in the families of civil servants in Uzbekistan. The factors are grouped into five sets: economic, socio-demographic, occupational and organisational, sociocultural, and institutional. Income is shown to work through three channels: it provides resources, allows the family to buy services the father could otherwise perform, and creates pressure when it is insufficient. A necessity factor is added to existing models of fathering; it extends Coverman's demand/response capability hypothesis to the multigenerational family. Father involvement requires three conditions to hold at once: opportunity, disposition and necessity. In civil servants' families disposition is relatively high while opportunity and necessity are low, which explains the weak involvement of educated and caring fathers. Evidence from

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Quebec, Germany, Japan, the Republic of Korea and Kazakhstan shows that leave reserved for fathers, managers' responsibility and the recording of working time are followed by measurable change within a few years. According to the author's assessment, these occupational and organisational factors are both the strongest and the most manageable.

Keywords: fatherhood, father involvement, child-rearing, civil service, necessity factor, working time, father's quota, multigenerational family, Uzbekistan.

Введение

Вопрос о том, почему одни отцы много занимаются детьми, а другие почти не участвуют в их воспитании, обычно решают ссылкой на личные качества мужчины. Социологические исследования показывают более сложную картину: поведение отца зависит от условий, в которых живёт и работает семья. У. Доэрти с соавторами отмечали, что отцовство чувствительнее материнства к внешним обстоятельствам, включая отношения с матерью ребёнка, место работы и социальную политику [1]. Если это верно, объяснение слабого участия отцов нужно искать прежде всего в них.

Государственные гражданские служащие Узбекистана представляют собой удобный случай для проверки такого подхода. Это небольшая, законодательно очерченная группа с высоким уровнем образования и стабильной занятостью. По логике большинства теорий такие отцы должны участвовать в воспитании активнее других. Доступные данные говорят об обратном. В 2023 году общенациональное движение «Юксалиш» опросило 560 государственных служащих: 57,3 процента из них привлекаются к работе сверх установленного времени, а каждый пятый ежедневно остаётся на службе до 22 часов и позже. Оплаты за это не получают 81,7 процента перерабатывающих [2].

Опубликованных данных о том, сколько времени отцы в Узбекистане проводят с детьми, нам найти не удалось. По состоянию на 2023 год, как отмечают авторы доклада ПРООН о системе ухода, обследование использования времени по международной методике в стране не проводилось. Имеющаяся оценка получена из обследования бюджетов домохозяйств: женщины тратят на неоплачиваемый уход и домашнюю работу на 3,12 часа в день больше мужчин. Официальной статистики о числе отцов, оформивших отпуск по уходу за ребёнком, по сведениям того же доклада, тоже нет [3].

Цель статьи состоит в том, чтобы систематизировать факторы участия отца, показать их особенности в семьях государственных служащих и определить, на какие из них можно повлиять. Для последней задачи привлечён опыт стран, где менялись условия службы и отпусков для отцов и где опубликованы результаты этих изменений.

Обзор литературы

Прежде чем говорить о факторах, нужно уточнить, что именно они объясняют. М. Лэмб, Дж. Плек и их коллеги различали в участии отца три составляющие: непосредственное взаимодействие с ребёнком, доступность для него и ответственность за его благополучие [4]. Позднее Плек пересмотрел эту схему и поставил в центр содержательные характеристики отцовского поведения: позитивную вовлечённость, теплоту и контроль [5]. В настоящей статье под участием понимается прежде всего повседневное взаимодействие с ребёнком и доступность для него, поскольку именно эти составляющие зависят от того, сколько времени отец проводит дома.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Те же авторы предложили первую объяснительную схему. Участие отца они связывали с четырьмя условиями: мотивацией, навыками и уверенностью в себе, социальной поддержкой и практикой институтов, прежде всего места работы [4]. Дж. Белски в процессной модели родительства выделил три источника влияния: личные ресурсы родителя, особенности ребёнка и контекст, создающий стресс или поддержку [6]. Экологический подход У. Бронфенбреннера поместил семью в систему вложенных друг в друга сред, от ближайшего окружения до культурных норм [7].

Экономические объяснения восходят к Г. Беккеру, по которому супруги распределяют оплачиваемый и домашний труд в зависимости от сравнительной отдачи [8]. Р. Конгер с соавторами показали, что экономические трудности действуют на родительское поведение через эмоциональное состояние взрослых и отношения между ними [9]. С. Рэйли, С. Бьянки и В. Ванг на материале дневников времени 6 572 отцов установили, что отцы больше занимаются уходом, особенно самостоятельным и повседневным, в тех семьях, где мать работает и вносит заметный вклад в доход [10]. Дж. Хук на данных 20 стран обнаружила, что неоплачиваемый труд мужчин рос быстрее там, где выше занятость женщин [11].

В исследованиях домашнего труда сложились три объяснения мужского участия. Гипотеза относительных ресурсов связывает его с соотношением доходов и статусов супругов. Гипотеза гендерной идеологии выводит его из установок самого мужчины. Третью, гипотезу спроса и возможности отклика, сформулировала Ш. Ковермен: мужчина делает по дому больше, когда к нему предъявляется больше требований и когда у него есть время на них ответить. На американских данных подтвердилась именно она. Больше других в домашних делах участвовали молодые мужчины, у которых были дети, работающая жена и работа без длинных часов [12].

Связь рабочего времени с участием отца подтверждена на большой выборке. В японском лонгитюдном обследовании, охватившем 27 783 работающих отцов, у мужчин с рабочей неделей от 50 до 59 часов шансы проводить с ребёнком мало времени в будни были почти вдвое выше, чем у работавших от 40 до 49 часов (отношение шансов 1,95). Связь оставалась практически одинаковой при работающей и неработающей матери [13].

Социально-демографические факторы изучены подробно. Дж. Дотти Сани и Дж. Трис показали, что более образованные родители уделяют детям больше времени и что этот разрыв сохраняется в разных странах [14]. П. Грасия на испанских данных уточнил, что влияние образования отца зависит от возраста ребёнка и вида занятий [15]. С. Хофферт с соавторами проследили, как модель отцовского поведения передаётся от отцов к сыновьям [16].

Социокультурные факторы описывают нормы и ожидания. Д. Кандиоти ввела понятие «классического патриархата» для обществ, где молодая семья живёт в доме родителей мужа, а власть распределена по полу и возрасту [17]. С. Аллен и А. Хокинс показали, что установки матери могут ограничивать участие отца [18]. В русскоязычной литературе О.Н. Безрукова сопоставила ожидания матерей с практиками отцов [19], А.В. Авдеева описала стратегии «вовлечённого отцовства» [20], И.О. Шевченко обобщил результаты российских опросов об отцах [21]. А.Н. Липасова проследила, как социологические объяснения отцовства менялись от биологического детерминизма к социальному конструктивизму и биосоциальной теории, и отметила, что в российских исследованиях семьи эта тема остаётся на периферии [22]. В Казахстане Г.Т. Алимбекова и А.Б. Шабденова опросили 2 125 человек: 68 процентов мужчин и 64 процента женщин считают уход за ребёнком обязанностью матери, а 24 процента мужчин

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

испытывают стресс из-за переработок [23]. По Узбекистану авторы доклада ПРООН приводят данные обследования «Жизнь в переходный период» 2016 года: 90 процентов мужчин согласны с тем, что женщина должна выполнять большую часть домашней работы, даже если муж не работает [3].

Отдельная линия исследований касается старшего поколения. Г. Мейл и Х. Рохеро-Гарсия изучили в Испании 1 125 работающих родителей, чьи супруги тоже работают, и пришли к выводу, что уход со стороны отца и уход со стороны бабушек и дедушек чаще замещают друг друга, чем дополняют [24]. В интервью с 35 китайскими отцами дошкольников участие бабушек и дедушек называлось одновременно помощью и препятствием для самого отца. Авторы этого исследования советуют учитывать старших родственников везде, где распространено совместное проживание поколений [25].

Институциональные факторы связаны с политикой государства и работодателя. Л. Хаас и Т. Ростгаард показали на примере стран Северной Европы, что доля отцов, берущих отпуск, резко растёт после того, как часть отпуска закрепляется лично за отцом [26]. М. Бюгрен и А.-З. Дювандер установили, что на решение отца влияет поведение коллег-мужчин на том же предприятии [27]. Л. Радман и К. Мешер в эксперименте обнаружили, что мужчин, просивших отпуск по семейным обстоятельствам, оценивали как менее сильных работников [28].

Из обзора следуют два вывода. Факторы изучались по отдельности, а их сочетание в конкретной профессиональной группе рассматривалось редко. Большинство схем отцовства отвечает на вопрос, может ли отец участвовать и хочет ли он этого. Вопрос о том, нужно ли его участие семье, поставлен в литературе о домашнем труде, но в модели отцовства почти не перенесён, и роль старшего поколения в них, как правило, не учитывается.

Методология исследования

Статья носит теоретико-аналитический характер, собственных опросных данных в ней нет. Использованы четыре метода. Первый состоит в теоретическом синтезе: факторы, описанные в разных исследовательских традициях, сведены в единую классификацию. Второй включает анализ законодательства о государственной гражданской службе и труде, а также вторичный анализ опубликованных данных: опроса движения «Юксалиш» 2023 года, официальной статистики о составе домохозяйств и охвате дошкольным образованием, доклада ПРООН о системе ухода.

Третий метод сравнительный. Зарубежные примеры отбирались по двум признакам: мера должна быть адресована отцам или государственным служащим, и по ней должны быть опубликованы количественные показатели. Этим признакам отвечают Квебек, Германия, Япония и Казахстан. По Республике Корея известна только динамика показателя. Директива Европейского союза привлечена как пример правового решения. По Республике Корея и Казахстану сведения официальных ведомств взяты из сообщений печати.

Четвёртый метод представляет собой авторскую оценку факторов по двум признакам: силе влияния и управляемости. Под силой влияния понимается устойчивость связи фактора с участием отца в рассмотренных исследованиях. Управляемость означает способность государства как работодателя изменить фактор своим решением за несколько лет. Оценки выставлены по пятибалльной шкале и носят предварительный характер.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Результаты и обсуждение

Классификация факторов

Факторы участия отца объединены в пять групп (таблица 1). Особенность предложенной классификации в том, что для каждой группы указано, как она проявляется в семьях государственных служащих.

Таблица 1

Факторы участия отца в воспитании детей

Группа факторов	**Основные факторы**	**Ожидаемое влияние**	**Особенность в семьях государственных служащих**
Экономические	Уровень и структура дохода; ограничение дополнительного заработка; жильё; доход супруги	Двоякое: дают ресурсы, но через покупку услуг и карьерное давление сокращают время отца	Велика доля надбавок, связанных с должностью; дополнительная работа ограничена законом
Социально-демографические	Возраст и образование отца; число, возраст и пол детей; состав домохозяйства	Образование повышает участие; число детей делит время; старшее поколение снижает необходимость	Высшее образование почти всеобщее; начало службы совпадает с периодом маленьких детей
Профессионально-организационные	Рабочее время; предсказуемость графика; отношение руководителя; должностная группа; ротация	В основном снижают участие; поддержка руководителя смягчает влияние	Переработки распространены; граница между службой и семьёй проницаема в одну сторону
Социокультурные	Представления о ролях отца и матери; пример собственного отца; установки матери; мнение окружения	Традиционные представления снижают участие, образец вовлечённого отца повышает	Сильна норма преданности службе; группа служит образцом для других

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Группа факторов	Основные факторы	Ожидаемое влияние	Особенность в семьях государственных служащих
Институциональные	Охват дошкольным образованием; политика отпусков; исполнение норм рабочего времени; программы для отцов	Создают условия; права, закреплённые за отцом, повышают необходимость	Государство одновременно выступает законодателем и работодателем

Источник: составлено автором.

Экономические и социально-демографические факторы

Экономические факторы требуют отдельного разбора. Доход влияет на участие отца по трём каналам. Он даёт семье ресурсы, то есть время и возможности для совместных занятий. Он позволяет купить услуги, которые мог бы выполнять отец: репетитора, кружок, помощь по дому. При нехватке дохода он создаёт давление, которое, по Конгеру, ухудшает отношения в семье [9]. На государственной службе эти каналы складываются в цепочку. Значительную часть оплаты труда составляют надбавки, связанные с должностью, а дополнительный заработок служащего ограничен законом научной, педагогической и творческой деятельностью [29]. Поэтому почти единственным способом увеличить доход семьи остаётся продвижение по службе, которое требует длинного рабочего дня. Отец, стремящийся лучше выполнять роль кормильца, тем самым отдаляется от ребёнка.

Закон предусматривает, что сверхурочная работа служащего оплачивается не менее чем в двойном размере или возмещается другим временем отдыха [29]. Судя по опросу «Юксалиш», на практике это правило часто не действует [2]. При неоплачиваемых переработках время отца не возвращается в семью ни в виде времени, ни в виде дохода.

Социально-демографические факторы в изучаемой группе действуют иначе, чем в населении в целом. Образование не объясняет различий внутри группы, так как высшее образование имеют почти все служащие. Возраст отца действует вместе с этапом службы: годы, когда ребёнок требует больше всего внимания, приходятся на период становления карьеры. Состав домохозяйства имеет особое значение. По данным статистики, в 2023 году домохозяйства из пяти и более человек составляли 61,4 процента [30]. В многопоколенной семье бабушка и дедушка берут на себя часть ухода, и слабое участие отца незаметно.

Фактор необходимости и три условия участия

Здесь уместно ввести фактор, которого нет в классических схемах отцовства. Модели Лэмба и Белски описывают, может ли отец участвовать и склонен ли он к этому. Они не учитывают, есть ли у семьи потребность в его участии. Предлагается назвать это фактором необходимости. Близкую мысль высказывала Ковермен, когда связывала домашний труд мужчины с предъявляемыми к нему требованиями [12]. Наше предложение отличается от её гипотезы в двух отношениях. Во-первых, требования у неё связаны с признаками самой супружеской пары,

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

такими как наличие детей и занятость жены. Мы включаем в рассмотрение всех, кто способен выполнить ту же работу вместо отца, в том числе старшее поколение и платные услуги. Во-вторых, у Ковермен требования и возможность отклика объединены в одну гипотезу, мы же рассматриваем необходимость как самостоятельное условие, которое может быть низким при высокой возможности и наоборот.

Необходимость низка, если функции отца могут выполнить другие: неработающая или занятая неполный день супруга, старшее поколение, платные услуги. В Узбекистане все три замещающих ресурса распространены. Занятость женщин заметно ниже занятости мужчин: по оценке экономистов Всемирного банка, разрыв в участии в рабочей силе составляет 28 процентных пунктов [31]. Охват детей от 3 до 6 лет дошкольным образованием к концу 2025 года достиг 74 процентов [32], что снимает с родителей часть дневного ухода. По оценке, приведённой в докладе ПРООН, неоплачиваемым уходом в стране занято более 3,94 миллиона человек, и 92 процента из них женщины [3]. Отца, следовательно, замещают главным образом женщины семьи.

Низкая необходимость видна и в том, как устроены действующие льготы. Трудовой кодекс устанавливает для одного из родителей ребёнка младше трёх лет, работающего в бюджетной организации, рабочую неделю не длиннее 35 часов без уменьшения оплаты. Одному из родителей двух и более детей младше двенадцати лет он даёт дополнительный оплачиваемый отпуск не менее четырёх календарных дней [33]. Обе нормы сформулированы нейтрально и доступны отцу. Сведений о том, кто из родителей ими пользуется, нам найти не удалось. Отцовской квоты, то есть части отпуска, которая пропадает, если её не использовал отец, в законодательстве нет [3].

Отсюда следует центральное положение статьи. Для участия отца должны одновременно выполняться три условия: возможность, склонность и необходимость. Возможность определяется прежде всего временем. Склонность включает установки, знания и навыки. Необходимость показывает, насколько семья нуждается именно в отце. Условия связаны как сомножители: если одно близко к нулю, высокий уровень двух других результата не даёт.

В семьях государственных служащих склонность относительно высока: высшее образование, которое в большинстве исследований связано с большим участием отца, здесь имеют почти все. Возможность низка из-за режима работы. Необходимость низка из-за замещающих ресурсов. Этим объясняется на первый взгляд парадоксальная ситуация, когда образованный и заботливый отец мало участвует в повседневном воспитании.

Сочетания условий дают узнаваемые типы. Отец, у которого есть склонность и необходимость, но нет времени, включается в жизнь ребёнка по выходным. При свободном времени и необходимости, но слабой склонности участие сводится к присутствию и присмотру. Если же время и склонность есть, а семья обходится без отца, он выбирает игру и прогулки, и повседневный уход остаётся за другими. У служащих слабы сразу два условия, поэтому изменение только одного из них может не дать заметного результата.

Из этого положения вытекает гипотеза, которую предстоит проверить на опросных данных: чем больше в семье ресурсов, способных заменить отца, тем ниже его участие при прочих равных условиях. У неё есть проверяемое следствие. Отцы в нуклеарных семьях с работающей супругой должны участвовать в повседневном уходе больше, чем отцы в многопоколенных семьях с тем же режимом работы.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Результаты зарубежных исследований согласуются с этой гипотезой. Вывод Рэйли с соавторами о большем участии отцов при работающей матери [10] можно прочитать как свидетельство роста необходимости. М. Вайншенкер на американской когорте показал, что в парах, где графики родителей не совпадают, отец больше ухаживает за маленьким ребёнком в отсутствие матери [34], то есть включается тогда, когда заменить его некому. Японские данные добавляют оговорку. Длинная рабочая неделя сокращала время отца с ребёнком почти одинаково при работающей и неработающей матери [13], то есть рост необходимости не восполняет нехватку возможности.

Зарубежный опыт: какие условия удаётся изменить

Опыт стран, менявших условия отцовства, удобно разобрать по тем же условиям (таблица 2). Необходимость создаётся правом, которое нельзя передать матери. В Квебеке после реформы 2006 года пять недель отпуска закреплены за отцом, и доля отцов, берущих отпуск, выросла на 53 процентных пункта [35]. Германия в 2007 году ввела родительское пособие, по которому два дополнительных месяца выплаты семья получает только при участии второго родителя. До реформы отпуск брали около 3,5 процента отцов, в 2009 году уже почти 20 процентов. Среди детей, родившихся в 2021 году, отцы получали пособие в 46,2 процента случаев [36]. Директива Европейского союза 2019 года обязала государства дать отцу не менее десяти рабочих дней отпуска при рождении ребёнка и сделать непередаваемыми два из четырёх месяцев родительского отпуска [37].

Возможность зависит от режима работы и от руководителя. Япония показывает, что значит второе. Право на отпуск по уходу за ребёнком у мужчин на государственной службе было и раньше, но в 2019 финансовом году им воспользовались 16,4 процента тех, у кого родился ребёнок [38]. В декабре 2019 года правительство поставило цель, чтобы каждый такой служащий в течение года взял в сумме не меньше месяца отпуска. План отпуска теперь составляет руководитель, исходя из пожеланий подчинённого, и его работа в этом направлении учитывается при оценке самого руководителя [39]. К 2024 финансовому году доля воспользовавшихся отпуском достигла 57,8 процента, а по категории общей службы 85,9 процента [40]. Служащему больше не приходится обращаться с просьбой, и риск показаться недостаточно преданным делу снижается.

Японский опрос 299 работающих мужчин объясняет, почему это существенно. Более 70 процентов опрошенных одобряли отцовский отпуск, но свыше половины из них думали, что окружающие относятся к нему отрицательно, и такие мужчины реже собирались его брать [41]. Склонность у отцов, судя по этим данным, уже была, и новый порядок, по всей видимости, снял препятствие на рабочем месте. В Республике Корея доля мужчин среди национальных государственных служащих, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, выросла с 18,9 процента в 2016 году до 56,0 процента в 2025 году, и мужчин впервые оказалось больше, чем женщин [42]. Мера, вызвавшая этот сдвиг, в источнике не названа.

Казахстан даёт региональный пример работы с режимом времени. С 2023 года Агентство по делам государственной службы следит за соблюдением режима: системы входа и выхода связаны с кадровой системой, и если переработка не оплачена и не возмещена отдыхом, руководителя аппарата могут привлечь к административной ответственности [43]. В 2023 году по итогам такого контроля 234 служащим предоставили часы отдыха, 53 выплатили

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

компенсацию [44]. Более ранняя мера, отключение компьютеров после 18 часов, проблему не решила [43].

Таблица 2

Зарубежные меры и условие участия отца, на которое они действуют

Условие	**Мера**	**Опубликованный показатель**	**Источник**
Необходимость	Квебек, 2006 год: пять недель отпуска закреплены за отцом	Доля отцов, берущих отпуск, выросла на 53 процентных пункта	[35]
Необходимость	Германия, 2007 год: два дополнительных месяца пособия при участии второго родителя	До реформы отпуск брали около 3,5 процента отцов; среди детей 2021 года рождения отцы получали пособие в 46,2 процента случаев	[36]
Возможность	Япония, государственная служба, решение 2019 года: план отпуска составляет руководитель, его работа учитывается при оценке	Доля отцов, взявших отпуск по уходу: 16,4 процента в 2019 финансовом году, 57,8 процента в 2024 году	[38, 39, 40]
Возможность	Казахстан, государственная служба, с 2023 года: контроль режима по данным систем входа и выхода, ответственность руководителя аппарата	В 2023 году 234 служащим предоставлены часы отдыха, 53 выплачена компенсация	[43, 44]

Источник: составлено автором по указанным источникам.

Оценка факторов по силе влияния и управляемости

Для практики важно знать, какие факторы одновременно сильны и поддаются изменению. Авторская оценка по обоим признакам дана в таблице 3.

Таблица 3

Авторская оценка факторов по силе влияния и управляемости (от 1 до 5)

Фактор	**Сила влияния**	**Управляемость**
Режим рабочего времени	4,7	4,6
Отношение руководителя	4,2	4,1
Отпуск, закреплённый за отцом	3,8	4,6
Предсказуемость графика	3,6	3,7

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Фактор	Сила влияния	Управляемость
Возраст и число детей	4,6	1,2
Гендерные представления	4,2	1,9
Занятость супруги	3,7	2,6
Состав домохозяйства	3,6	1,4
Структура оплаты труда	2,5	3,9
Обучающие программы для отцов	2,0	4,5

Источник: оценка автора на основе рассмотренной литературы.

Таблица показывает три типа факторов. Сильные, но неуправляемые факторы, такие как возраст детей и гендерные представления, задают фон и не могут служить точкой приложения политики в короткой перспективе. Управляемые, но слабые факторы, например обучающие программы, легко ввести, однако сами по себе они мало меняют поведение. Сильные и управляемые факторы сосредоточены в профессионально-организационной группе: это режим рабочего времени, отношение руководителя и закреплённый за отцом отпуск. Высокая оценка их управляемости опирается на приведённые примеры. В Японии показатель изменился за пять лет после решения правительства, в Казахстане результаты появились в первый же год.

Положение государственной службы облегчает такие меры. В большинстве отраслей государство может лишь регулировать поведение работодателя. На государственной службе оно само является работодателем, поэтому способно изменить режим работы собственных сотрудников управленческим решением.

Часть шагов уже намечена. Указ 2025 года о государственной гражданской службе предусматривает гибридный и гибкий режим работы, централизованный автоматизированный учёт рабочего времени и ежегодный «день семьи» в каждом ведомстве [45]. Учёт времени относится к условию возможности: по примеру Казахстана его данные можно использовать для возмещения переработок без заявления служащего. Законопроект об оплачиваемом отпуске для отца при рождении ребёнка, принятый Законодательной палатой в первом чтении в мае 2026 года [46], создаёт право, адресованное именно отцу, и тем самым затрагивает условие необходимости. Обсуждавшийся срок в пять дней [47] меньше минимума в десять рабочих дней, установленного европейской директивой [37].

У проведённого анализа есть ограничения. Он опирается на литературу и вторичные данные, оценки факторов являются экспертными суждениями автора. Данные о рабочем времени получены в неслучайной выборке и не выделяют отцов. Зарубежные показатели описывают оформление отпусков и учёт рабочих часов, о времени отца с ребёнком они прямо не говорят. Сравнение показателей до и после реформы не доказывает причинной связи, за исключением исследования по Квебеку, построенного как естественный эксперимент. Фактор необходимости и выведенные из него типы остаются теоретическими положениями и требуют проверки.

Заключение

Факторы участия отца в воспитании детей можно свести к пяти группам: экономическим, социально-демографическим, профессионально-организационным, социокультурным и

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

институциональным. В семьях государственных гражданских служащих каждая группа имеет свою специфику, а привычные объяснения через образование и установки работают слабо. Доход влияет на участие отца по трём каналам, и на государственной службе они образуют цепочку: рост дохода возможен главным образом через продвижение по службе, а оно требует длинного рабочего дня.

Существующие схемы отцовства предложено дополнить фактором необходимости, который переносит гипотезу спроса и возможности отклика на семью с несколькими замещающими ресурсами. Участие отца требует одновременного выполнения трёх условий: возможности, склонности и необходимости. В изучаемой группе высока только склонность.

Зарубежный опыт показывает, что возможность и необходимость поддаются изменению средствами государства. Закреплённый за отцом отпуск в Квебеке и Германии, порядок планирования отпусков на японской государственной службе и контроль рабочего времени в Казахстане сопровождались измеримыми сдвигами.

Наиболее перспективными для политики являются профессионально-организационные факторы. Изменение режима рабочего времени, работа с руководителями и закрепление части отпуска за отцом способны повысить участие отцов быстрее, чем просветительские меры. Предложенную гипотезу предстоит проверить в опросе отцов и их супруг.

Список литературы

1. Doherty W.J., Kouneski E.F., Erickson M.F. Responsible fathering: An overview and conceptual framework // Journal of Marriage and the Family. – 1998. – Vol. 60, No. 2. – P. 277–292.
2. Chegaboyev K. Tadqiqot: Davlat xizmatchilarining yarmidan ko‘pi ish vaqtidan tashqari ishga jalb etiladi // Kun.uz. – 2023. – 8-avgust. URL: https://kun.uz/news/2023/08/08/tadqiqot-davlat-xizmatchilarining-yarmidan-kopi-ish-vaqtidan-tashqari-ishga-jalb-etiladi (дата обращения: 11.11.2026).
3. Нугманова М., Нуруддинова А. Отчёт по совершенствованию системы ухода в Республике Узбекистан: путь к экономическому росту, борьбе с бедностью и повышению качества жизни. – ПРООН, 2023. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-02/RU_Report%20on%20Improving%20the%20Care%20System%20in%20the%20Republic%20of%20Uzbekistan.pdf (дата обращения: 19.11.2026).
4. Lamb M.E., Pleck J.H., Charnov E.L., Levine J.A. A biosocial perspective on paternal behavior and involvement // Parenting across the Lifespan: Biosocial Dimensions / Ed. by J.B. Lancaster, J. Altmann, A.S. Rossi, L.R. Sherrod. – New York: Aldine de Gruyter, 1987. – P. 111–142.
5. Pleck J.H. Paternal involvement: Revised conceptualization and theoretical linkages with child outcomes // The Role of the Father in Child Development / Ed. by M.E. Lamb. – 5th ed. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2010. – P. 58–93.
6. Belsky J. The determinants of parenting: A process model // Child Development. – 1984. – Vol. 55, No. 1. – P. 83–96.
7. Bronfenbrenner U. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979.
8. Becker G.S. A Treatise on the Family. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1981.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

9. Conger R.D., Conger K.J., Elder G.H., Lorenz F.O., Simons R.L., Whitbeck L.B. A family process model of economic hardship and adjustment of early adolescent boys // Child Development. – 1992. – Vol. 63, No. 3. – P. 526–541.
10. Raley S., Bianchi S.M., Wang W. When do fathers care? Mothers' economic contribution and fathers' involvement in child care // American Journal of Sociology. – 2012. – Vol. 117, No. 5. – P. 1422–1459.
11. Hook J.L. Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003 // American Sociological Review. – 2006. – Vol. 71, No. 4. – P. 639–660.
12. Coverman S. Explaining husbands' participation in domestic labor // The Sociological Quarterly. – 1985. – Vol. 26, No. 1. – P. 81–97.
13. Ochi M., Kato T., Kachi Y., Dhungel B., Nagayoshi M., Ichinose Y., Takehara K. Japanese fathers' work-related factors associated with involvement in childcare // Journal of Occupational Health. – 2024. – Vol. 66, No. 1. – Art. uiae036.
14. Dotti Sani G.M., Treas J. Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965–2012 // Journal of Marriage and Family. – 2016. – Vol. 78, No. 4. – P. 1083–1096.
15. Gracia P. Fathers' child care involvement and children's age in Spain: A time use study on differences by education and mothers' employment // European Sociological Review. – 2014. – Vol. 30, No. 2. – P. 137–150.
16. Hofferth S.L., Pleck J.H., Vesely C.K. The transmission of parenting from fathers to sons // Parenting: Science and Practice. – 2012. – Vol. 12, No. 4. – P. 282–305.
17. Kandiyoti D. Bargaining with patriarchy // Gender & Society. – 1988. – Vol. 2, No. 3. – P. 274–290.
18. Allen S.M., Hawkins A.J. Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work // Journal of Marriage and the Family. – 1999. – Vol. 61, No. 1. – P. 199–212.
19. Безрукова О.Н. Отцовство в трансформирующемся обществе: ожидания матерей и практики отцов // Социологические исследования. – 2013. – № 11. – С. 118–130.
20. Авдеева А.В. «Вовлеченное отцовство» в современной России: стратегии участия в уходе за детьми // Социологические исследования. – 2012. – № 11. – С. 95–104.
21. Шевченко И.О. Отцы и отцовство в современной России: социологический анализ. – М.: Тровант, 2019. – 298 с.
22. Липасова А.Н. Эволюция социологических объяснений отцовства: от Г. Спенсера до Р. Коннелла // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2016. – Т. 16, № 3. – С. 637–648.
23. Алимбекова Г.Т., Шабденова А.Б. Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане: результаты комплексного национального социологического исследования. – Алматы: ЦИОМ; ЮНФПА, 2021. URL: https://kazakhstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/otchet_rus_3_0.pdf
24. Meil G., Rogero-García J. Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia // Cuadernos de Relaciones Laborales. – 2014. – Vol. 32, Núm. 1. – P. 49–67.
25. Liu Y., Guo M., Dittman C.K., Zheng Y., Haslam D.M. A qualitative study of father involvement with their young children in mainland China // Frontiers in Psychology. – 2025. – Vol. 16. – Art. 1542136.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

26. Haas L., Rostgaard T. Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave // Community, Work & Family. – 2011. – Vol. 14, No. 2. – P. 177–195.
27. Bygren M., Duvander A.-Z. Parents' workplace situation and fathers' parental leave use // Journal of Marriage and Family. – 2006. – Vol. 68, No. 2. – P. 363–372.
28. Rudman L.A., Mescher K. Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? // Journal of Social Issues. – 2013. – Vol. 69, No. 2. – P. 322–340.
29. O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi O'RQ-788-son "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/docs/-6145972
30. Uy xo'jaliklarining a'zolari soni bo'yicha tarkibi (5 kishi va undan ko'p) // O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. URL: https://api.siat.stat.uz/media/uploads/sdmx/sdmx_data_467.pdf
31. Niu C., Purevjav A.-O., Abdurazzakova D. Preschools, paychecks, and progress: Uzbekistan's bold step for women // World Bank Blogs. – 2025. – 4 June. URL: https://blogs.worldbank.org/en/jobs/preschools-paychecks-and-progress-uzbekistans-bold-step-for-women
32. O'zbekiston Respublikasida maktabgacha ta'lim (2025-yil yakuni bo'yicha): press-reliz // O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. – 2026. URL: https://stat.uz/img/news/maktabgacha-talim-lotin-2025_p29489.pdf
33. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 397- va 401-moddalar // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/uz/docs/-6257288 (дата обращения: 19.11.2026).
34. Weinshenker M. Nonstandard parental employment schedules and father involvement // Community, Work & Family. – 2016. – Vol. 19, No. 4. – P. 396–413.
35. Patnaik A. Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas // Journal of Labor Economics. – 2019. – Vol. 37, No. 4. – P. 1009–1059.
36. Väterbeteiligung beim Elterngeld erreicht neuen Höchstwert // Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. – 2024. – 12. Juli. URL: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/vaeterbeteiligung-beim-elterngeld-erreicht-neuen-hoechstwert-241986 (дата обращения: 19.11.2026).
37. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU // Official Journal of the European Union. – 2019. – L 188. – P. 79–93.
38. Cabinet Bureau of Personnel Affairs of Japan. Follow-up on the use of childcare leave by national public employees. – 2021. – 26 January (на японском языке). URL: https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/210126_followup.pdf (дата обращения: 19.11.2026).
39. Ministry of Internal Affairs and Communications of Japan. Notice on the Policy on promoting childcare-related leave for male national public employees. – 2020. – 5 February (на японском языке). URL: https://www.soumu.go.jp/main_content/000750324.pdf (дата обращения: 19.11.2026).
40. Cabinet Bureau of Personnel Affairs; National Personnel Authority of Japan. Results of the surveys on the use of childcare leave by national public employees. – 2025. – 28 November (на японском

языке). URL: https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20251128_siryou2.pdf (дата обращения: 19.11.2026).
41. Miyajima T., Yamaguchi H. I want to but I won't: Pluralistic ignorance inhibits intentions to take paternity leave in Japan // Frontiers in Psychology. – 2017. – Vol. 8. – Art. 1508.
42. More male public officials take parental leave than females: First reversal since 1994 // Asia Economy. – 2026. – 12 June. URL: https://view.asiae.co.kr/en/article/2026061208372309607 (дата обращения: 19.11.2026).
43. За переработки госслужащих наказывают руководителей – глава агентства по делам госслужбы // BES.media. – 2026. – 18 марта. URL: https://bes.media/news/za-pererabotki-gossluzhashih-nakazivayut-rukovoditeley-glava-agentstva-po-delam-gossluzhbi/ (дата обращения: 19.11.2026).
44. График работы смягчили чиновникам в Казахстане // Zakon.kz. – 2024. – 19 января. URL: https://www.zakon.kz/sobytiia/6421295-grafik-raboty-smyagchili-chinovnikam-v-kazakhstane.html (дата обращения: 19.11.2026).
45. Указ Президента Республики Узбекистан от 19 июня 2025 года № УП-95 о мерах по организации государственной гражданской службы на основе новых подходов // Национальная база данных законодательства. URL: https://lex.uz/docs/-7587464 (дата обращения: 19.11.2026).
46. Proposal to grant paternity leave to men // Zamin.uz. – 2026. – May. URL: https://zamin.uz/en/uzbekistan/199208-erkaklarga-ham-dekret-tatili-berilishi-taklif-qilinmoqda.html (дата обращения: 19.11.2026).
47. Farzand tug'ilganda otaga 5 kunlik ta'til berilishi mumkin // Kun.uz. – 2024. – 17-dekabr. URL: https://kun.uz/news/2024/12/17/farzand-tugilganda-otaga-5-kunlik-tatil-berilishi-mumkin (дата обращения: 19.11.2026).