

УДК. 331.103

M.A.Zharkova, E.A. Osterman

**JUSTIFICATION OF THE SOCIO-ECONOMIC
FEASIBILITY OF THE INTRODUCING MEN-
STRUAL LEAVE INTO THE RUSSIAN LA-
BOUR PRACTICE**

This article examines social and labour support measures for working women of reproductive age provided by employers and the rationale for the socioeconomic feasibility of introducing menstrual leave into Russian labour practices. Using data from the Dmitrovsky Municipal District, this article examines the willingness of working women, both with and without dysmenorrhea, and employers to support the idea of introducing menstrual leave in Russia. Using an online questionnaire survey, semi-structured interviews with female employees, and expert interviews with employers and specialists, it was concluded that introducing comprehensive social and labour support for women is feasible. The article includes the calculation of an economic model for assessing the cost of introducing menstrual leave and the calculation of the total economic losses from absenteeism and presenteeism. The modeling was based on the Australian BCEC calculation methodology and the presenteeism and absenteeism coefficients provided by a Dutch national study. The data demonstrates the direct impact of menstrual pain on labour productivity and economic consequences, and provides an economic rationale for introducing menstrual leave into Russian labour practices. At the end of the article, the authors offer recommendations for human resource investment.

Keywords: menstrual leave, dysmenorrhea, social and labour support measures for women during menstruation, absenteeism, presenteeism.

M.A.Жаркова¹, Е.А.Остерман²**ОБОСНОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ
ВНЕДРЕНИЯ МЕНСТРУАЛЬНОГО ОТПУСКА
В РОССИЙСКУЮ ТРУДОВУЮ ПРАКТИКУ**

Статья посвящена мерам социально-трудовой поддержки работающих женщин репродуктивного возраста со стороны работодателя и обоснованию социально-экономической целесообразности внедрения менструального отпуска в российскую трудовую практику. На материалах Дмитровского муниципального округа изучена степень готовности самих работающих женщин, страдающих и не страдающих дисменореей, а также работодателей поддержать идею внедрения менструального отпуска в России. При помощи онлайн-анкетирования, полуструктурированного интервью женщин-работниц и экспертного интервью работодателей и специалистов был сделан вывод о целесообразности внедрения комплексной социально-трудовой поддержки женщин. В статье приведены: расчёт экономической модели оценки стоимости внедрения менструального отпуска; расчёт совокупных экономических потерь от absenteeism и presenteeism. В качестве основы моделирования были взяты: австралийская методология расчётов BCEC и коэффициенты показателей presenteeism и absenteeism, представленные нидерландским национальным исследованием. Данные свидетельствуют о непосредственном влиянии менструальных болей на эффективность труда и экономические последствия, а также являются экономическим обоснованием целесообразности внедрения менструального отпуска в российскую трудовую практику. В конце статьи авторами были предложены рекомендации по направлениям инвестирования в трудовые ресурсы.

Ключевые слова: менструальный отпуск, дисменорея, меры социально-трудовой поддержки женщин в период менструации, absenteeism, presenteeism.

DOI: 10.36807/2411-7269-2026-3-46-10-14

Дисменорея является циклическим болезненным состоянием женщин, связанным с менструацией и требующим создания специальных социально-трудовых условий и введения мер

¹ Жаркова М.А., доцент кафедры социологии, кандидат социологических наук; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный социальный университет", г. Москва

Zharkova M.A., Associate Professor of the Department of Sociology, PhD in Sociology; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian State Social University", Moscow

E-mail: mo_zay@mail.ru

² Остерман Е.А., студентка 2 курса факультета политических и социальных наук, кафедра социологии; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный социальный университет", г. Москва

Osterman E.A., 2nd year Student of the Faculty of Political and Social Sciences, Department of Sociology; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian State Social University", Moscow

E-mail: vesselama@gmail.com

комплексной социально-трудовой поддержки работающих женщин в период менструации со стороны работодателя, частью которой является предоставление менструального отпуска. Согласно клиническим рекомендациям, распространённость дисменореи наблюдается у 45-95% женщин репродуктивного возраста в РФ [1].

Целью комплексной социально-трудовой поддержки женщин является обеспечение женщинам равных возможностей для профессиональной самореализации, карьерного роста, а также создание условий для профилактики нарушений здоровья, в том числе и репродуктивного здоровья, и развития системы его охраны [2]–[5].

Отсутствие исследований в России на тему обоснования социально-экономической целесообразности внедрения мер социально-трудовой поддержки женщин в период менструации на фоне практики в других странах и в локальных компаниях, в том числе и российских, вызывает необходимость изучения данного вопроса в российском контексте [6]–[10].

В начале 2026 г. было проведено собственное авторское исследование на тему: "Оценка целесообразности введения менструального отпуска и альтернативных мер социально-трудовой поддержки женщин со стороны работодателя". Была использована методологическая триангуляция с упором на авторскую разработку российского исследователя Семёновой В.В. [11]. В качестве методов исследования были применены: онлайн-анкетирование, полуструктурированное интервью с работающими совершеннолетними женщинами репродуктивного возраста от 18 до 49 лет, страдающими и не страдающими дисменореей, а также экспертное интервью работодателей и специалистов. Для проведения анкетирования был выбран Дмитровский муниципальный округ, крупный экономический центр Подмоскovie с развитым производством, транспортно-логистической отраслью и социальной инфраструктурой. В исследовании была применена детерминированная выборка (метод "снежного кома") в силу чувствительности темы и трудностей рекрута респондентов. В результате была опрошена 391 работающая женщина репродуктивного возраста от 18 до 49 лет. При расчёте выборки учитывались официальные статистические данные Всероссийской переписи населения 2020 г. по Московской области [12].

В результате исследования большинство респондентов выразили опасения, связанные с неготовностью работодателя поддержать инициативу введения менструального отпуска, но поддерживали идею введения альтернативных мер комплексной социально-трудовой поддержки в период менструации со стороны работодателя. В качестве альтернативных мер социально-трудовой поддержки женщин репродуктивного возраста, как опрошенными работниками, так и работодателями предложены меры, отвечающие за комфортность условий труда и улучшение здоровья и самочувствия работающих женщин. В качестве приоритетных направлений было выделено предоставление: средств личной гигиены, дополнительных перерывов, комфортной зоны отдыха, гибкого режима рабочего времени и удалённого формата работы.

Важно отметить, что основными составляющими элементами кумулятивного эффекта негативных трудовых последствий влияния менструальных болей на выполнение рабочих задач женщинами, согласно проведённому исследованию, явились:

1. Невозможность сосредоточиться на выполнении рабочих задач. Нестероидные противовоспалительные препараты (далее – НПВП¹) не улучшают состояние женщин, в связи с чем возникает большая вероятность незапланированного прогула работы.

2. Работоспособность женщин снижается значительно. Возникают трудности с фокусированием на рабочих задачах, появляются рабочие ошибки, снижается коммуникативность на рабочем месте (Рис. 1).



Рисунок 1 – Влияние менструальных болей на выполнение женщинами рабочих задач и трудовые последствия по результатам онлайн-анкеты, %

Данные свидетельствуют о непосредственном влиянии менструальных болей на эффективность труда и экономические последствия. За последнее десятилетие в разных странах ведётся активное обсуждение социально-экономической целесообразности введения менструальных отпусков и альтернативных мер социально-трудовой поддержки работающих женщин в

¹ Нестероидные противовоспалительные препараты (НПВП, НПВС) – группа лекарственных средств, обладающих обезболивающим, жаропонижающим и противовоспалительным эффектами.

связи с особенностями женского организма, таких как: менструация, беременность, менопаузальный переход и пр.

С экономической точки зрения исследователи обращают внимание на уровни абсентеизма и презентеизма работников на рабочих местах. Это два противоположных феномена по последствиям, связанные с заболеванием или проблемами со здоровьем работников. В первом случае, это систематическое отсутствие работника на рабочем месте, во втором случае – присутствие работника на рабочем месте, но с низкой производительностью труда [13], [14].

Результаты современных исследований демонстрируют огромные экономические убытки работодателей из-за абсентеизма и презентеизма сотрудников на работе. В качестве примеров приведём актуальные российское и зарубежное исследования.

Так, в исследовании авторского коллектива под руководством Драпкиной О.М. в 2022 г. были подсчитаны экономические потери работодателей из-за презентеизма. Результаты показали, что обусловленные презентеизмом экономические потери на 1000 работников женского пола составляют 131,6 млн руб. ежегодно [15].

В австралийском исследовании BCEC (Bankwest Curtin Economics Centre) 2025 г. была произведена оценка стоимости внедрения всеобщего отпуска по репродуктивному здоровью для австралийских работников [16].

Применяя метод сценарного анализа, группа исследователей рассчитала экономические потери и выгоды от внедрения отпуска на репродуктивное здоровье. Стоимость ежегодных экономических потерь производительности из-за проблем с репродуктивным здоровьем была оценена исследователями в 21,3 млрд долл. США. Совокупные финансовые выгоды для бизнеса от внедрения отпуска по репродуктивному здоровью до 12 дней в год составили от 1,13 до 3 млрд долл. США.

Согласно данному исследованию, более половины затрат компаний можно компенсировать выгодами для бизнеса за счёт повышения производительности, снижения текучести кадров и уменьшения изменений в структуре рабочей силы [16].

Нами была произведена попытка разработать экономическую модель оценки стоимости внедрения менструального отпуска для российских работниц и рассчитать совокупные экономические потери от абсентеизма и презентеизма. В качестве основы моделирования были использованы: австралийская методология расчётов BCEC и коэффициенты показателей презентеизма и абсентеизма, представленные нидерландским национальным исследованием авторского коллектива под руководством Марка Э. Шозпа, целью которого была оценка снижения производительности труда работников из-за симптомов, связанных с менструацией [17].

В первую очередь перед нами встала задача разработать модель экономических убытков из-за абсентеизма и презентеизма среди трудоспособных женщин репродуктивного возраста, страдающих дисменореей. За основу для расчётов были взяты официальная статистика Росстата, а также международные отчёты и исследования [16], [17].

Прежде всего, для реализации вышеупомянутой задачи, необходимо установить базовую единицу расчёта модели – среднюю стоимость одного рабочего дня женщины в РФ (Д_{жен}). Для начала необходимо было рассчитать заработную плату женщин в РФ (ЗП_{жен}), далее разделить этот показатель на среднее количество рабочих дней (КРД) в 2026 г. и получить таким образом средний показатель стоимости одного рабочего дня женщины в РФ [18].

Средняя стоимость одного рабочего дня женщины составила 3 821 руб. в день [19]–[21].

В авторском исследовании в качестве объекта были выделены работающие женщины репродуктивного возраста от 15 до 49 лет [22]. Данные о численности работающих женщин репродуктивного возраста по возрастным группам были получены согласно официальной статистике Росстата за 2024 г. [23] (Табл. 1).

Таблица 1 – Численность женской рабочей силы репродуктивного возраста по возрастным группам в РФ, 2024 г.

Параметр	Значение	Единица измерения
Рабочая женская сила: 15-24 лет	1,72	млн чел.
Рабочая женская сила: 25-34 лет	7,58	млн чел.
Рабочая женская сила: 35-44 лет	11,08	млн чел.
Рабочая женская сила: 45-49 лет	4,94	млн чел.
Итого женской рабочей силы в РФ	25,33	млн чел.

Источник: данные получены суммированием возрастных подгрупп из Табл. 1.24. "Численность занятых по возрастным группам", Росстат, 2024 год [23].

Для оценки экономических потерь от абсентеизма, были использованы результаты подсчёта распространённости заболеваний репродуктивной системы по возрастным группам из австралийского отчёта BCEC (данные Табл. 2), а также данные из Табл. 2 "Показатели абсентеизма из-за симптомов менструации" нидерландского исследования 2019 г. под руководством Марка Э. Шозпа, в котором приведена доля женщин-абсентеистов, берущих отгул (N=4514) –

13,8%, а среднее число пропущенных дней из-за абсентеизма, ассоциированного с менструальными симптомами, составляет 1,3 дня в год [16], [17].

Таблица 2 – Показатели распространённости дисменореи среди работающих женщин репродуктивного возраста

Параметр	Значение	Единица измерения
Распространённость дисменореи: 15-24 лет	24,2	%
Распространённость дисменореи: 25-34 лет	49,6	%
Распространённость дисменореи: 35-44 лет	32,0	%
Распространённость дисменореи: 45-49 лет	24,6	%

Источник: показатели распространённости дисменореи взяты из Табл. 5: "Показатели распространённости заболеваний репродуктивной системы по возрастным группам" австралийского отчёта ВЕСЕ, 2025 г. [16].

Для расчёта экономических потерь от абсентеизма требуется определить количество женщин-абсентеистов, берущих отгул в связи с дисменореей, далее численность женщин-абсентеистов умножить на среднее количество дней абсентеизма в год ($D_{\text{абс}}$) и на стоимость одного женского рабочего дня ($D_{\text{жен}}$).

Сначала определяется численность женщин-абсентеистов по возрастным группам ($\text{Числ}_{\text{жен-абс}}$), используя данные из Табл. 1 по количеству женской рабочей силы по возрастным группам (ЖРС_B), показатели распространённости дисменореи ($\text{Расп}_{\text{Дисм}}$) и данные по процентным долям женщин, берущих отгул ($\text{Доля}_{\text{отгул}}$) из Табл. 1 (Табл. 3).

Таблица 3 – Расчёт количества женщин-абсентеистов по возрастным группам

Параметр	Значение	Единица измерения
Численность женщин-абсентеистов: 15-24 лет	0,06	млн чел.
Численность женщин-абсентеистов: 25-34 лет	0,52	млн чел.
Численность женщин-абсентеистов: 35-44 лет	0,49	млн чел.
Численность женщин-абсентеистов: 45-49 лет	0,17	млн чел.
Итоговое количество женщин-абсентеистов	1,23	млн чел.

Источник: для расчётов использовалась формула $\text{Числ}_{\text{жен-абс}} = \text{ЖРС}_B \cdot \text{Расп}_{\text{Дисм}} \cdot \text{Доля}_{\text{отгул}}$, приведённая в настоящем исследовании.

Так, ежегодные потери от абсентеизма по причине дисменореи в России могут оцениваться примерно в 6,1 млрд руб.

Для того чтобы оценить совокупные потери от абсентеизма и презентеизма, был применён идентичный подход к оценке потерь от презентеизма по причине дисменореи. Из Табл. 2 были взяты показатели распространённости дисменореи по возрастным группам и преобразованы при помощи замены показателей абсентеизма на показатели презентеизма. Таким образом, ежегодные потери от абсентеизма из-за дисменореи в РФ могут оцениваться примерно в 245,3 млрд руб. Суммируя экономические потери от абсентеизма и презентеизма, был выявлен ежегодный убыток в 251,5 млрд руб. Примечательно, что потери из-за презентеизма составляют 97,6% от общих совокупных потерь. Следующей нашей задачей является расчёт потенциальной экономической выгоды от последствий внедрения менструального отпуска для российских работниц.

На основе отчёта ВЕСЕ были детализированы компенсирующие затраты на 7 критериев с конкретным процентным долевым значением ($\text{Доля}_{\text{ПЗ}}$). Для расчёта долевого денежного значения ($\text{Доля}_{\text{ДЗ}}$) была использована формула: $\text{Доля}_{\text{ДЗ}} = \text{ЭВ}_{\text{МО}} \cdot \text{Доля}_{\text{ПЗ}}$, результаты представлены в Табл. 4.

Таблица 4 – Структура компенсирующих затрат на внедрение менструального отпуска по конкретным критериям

Номер критерия	Критерий	Значение, %	Значение, млрд руб./год
1	Повышение производительности труда	57,2	4,2
2	Уменьшение количества работников, работающих "неполный день"	2,5	0,181
3	Снижение численности работников, отказывающихся от карьерного повышения	1,9	0,136
4	Препятствование работникам брать длительные отпуска	6,2	0,455
5	Предотвращение увольнений	20,3	1,4
6	Сокращение числа работников, меняющих сферу деятельности	2,4	0,175
7	Снижение затрат на "текучесть кадров" (turnover cost)	9,6	0,709
Контрольная сумма критериев		100	7,3

Источник: таблица составлена с учётом данных Табл. 9 "Компенсирующие затраты на реализацию отпуска по репродуктивному здоровью" (на основе эталонного 3% сценария) австралийского отчёта ВЕСЕ, 2025 г. [16].

Таким образом, результаты расчётов экономической выгоды от внедрения менструального отпуска показали, что в случае внедрения менструального отпуска российская экономика сможет компенсировать себе порядка 7,3 млрд руб. ежегодно посредством потенциального по-

вышения производительности труда и сокращения числа неблагоприятных рабочих сценариев как для отдельной сотрудницы, так и для компании в целом.

Полученный австралийскими исследователями коэффициент в размере 4,6%, представляющий собой соотношение валовых затрат на менструальный отпуск от убытков презентеизма и абсентеизма, мы адаптируем для дальнейших расчётов затрат на внедрение менструального отпуска в России.

Для подсчёта валовых, или прямых затрат (Gross Cost) на внедрение менструального отпуска в совокупности (ВЗ), необходимо совокупные убытки от абсентеизма и презентеизма ($\Pi_{\text{абс+прз}}$) умножить на коэффициент 4,6% (k): $\text{ВЗ} = \Pi_{\text{абс+прз}} \cdot k$. Получаем 11,4 млрд руб. в год.

Для подсчёта валовых затрат на внедрение менструального отпуска на одного работника (ВЗ_Р) необходимо воспользоваться формулой: $\text{ВЗ}_R = \text{ВЗ} / \text{ЖРС}$, где ЖРС – общая численность женской рабочей силы (Табл. 1). Получаем 453 руб. в год на одного работника.

Закономерно следует рассчитать и чистые затраты (Net Cost) совокупно на одного работника. В итоге, один работник будет стоить 162 руб. российской экономике, после того как она начнёт получать компенсирующие затраты посредством роста производительности труда, снижения текучести кадров и удержания опытных сотрудниц.

В результате расчёта экономической модели оценки стоимости внедрения менструального отпуска для российских работниц и расчёта совокупных экономических потерь от абсентеизма и презентеизма авторами сделаны следующие выводы:

1. Ежегодные экономические убытки от абсентеизма и презентеизма из-за дисменореи составляют порядка 251,5 млрд руб. Экономические потери от презентеизма на 97,6% превышают экономические потери от абсентеизма. Следует обратить внимание на явление презентеизма по причине дисменореи, так как российская экономика теряет миллиарды рублей ежегодно.

2. Валовые затраты на внедрение менструального отпуска оцениваются в 11,4 млрд руб. ежегодно. Компенсирующие затраты предоставления менструального отпуска в сравнении валовых затрат на него при эталонном 3% сценарии составляют 64%. Таким образом, более половины затрат (7,3 млрд руб.) компенсируется выгодами для экономики за счёт повышения производительности труда, снижения издержек на текучесть кадров и сохранения карьерных возможностей сотрудниц.

3. Чистые затраты на внедрение менструального отпуска оцениваются в 4,1 млрд руб. В то же время, чистые затраты в год на одного сотрудника составляют 162 руб. Инвестиция в размере 162 руб. на сотрудника в год способна потенциально решить проблему презентеизма, которая сейчас обходится экономике в миллиарды раз дороже.

4. Основными направлениями инвестирования в трудовые ресурсы, согласно предыдущему авторскому исследованию, могут стать: снижение дискомфорта на рабочем месте; создание и улучшение комфортных условий труда и пребывания женщин на работе в период менструации; улучшение здоровья и самочувствия работающих женщин, в целом (Рис. 2).

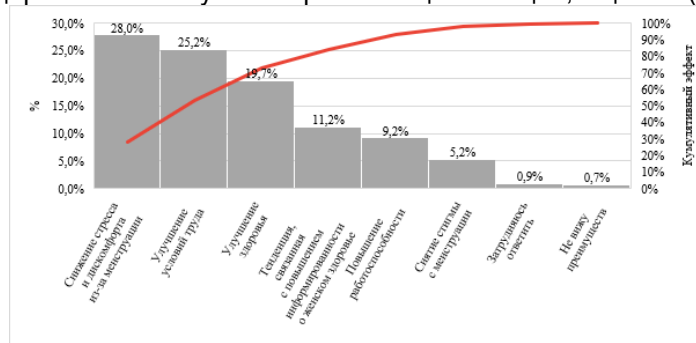


Рисунок 2 – Аргументы работающих женщин в пользу преимуществ предоставления менструального отпуска по результатам онлайн-анкеты, %

Таким образом, в результате обобщения полученных данных двух сопутствующих исследований, авторами был сделан вывод о социально-экономической целесообразности внедрения комплексной социально-трудовой поддержки работающих женщин репродуктивного возраста. Внедрение менструального отпуска в российскую трудовую практику целесообразно с учётом комплексности мер, а также барьеров и рисков.

Список использованных источников

1. Клинические рекомендации. Дисменорея. [Электронный ресурс]: официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации. – URL: https://cr.minzdrav.gov.ru/view-cr/833_1 (дата обращения: 01.05.2026).

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Часть четвертая. Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (ст. 251 – 351.7). Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. [Электронный ресурс]: официальный сайт Информационно-правового портала "Гарант". – URL: <https://base.garant.ru/12125268/fd47d2a1500a7dcc8f6a481cd941d573/> (дата обращения: 01.05.2026).

3. Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 4356-р Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023 – 2030 гг. [Электронный ресурс]: официальный сайт Информационно-правового портала "Гарант". – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405965441/> (дата обращения: 01.05.2026).

4. ФНПР провела социологическое исследование о соблюдении прав трудящихся женщин, 2023 г. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России. – URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/fnpr-provela-sotsiologicheskoe-issledovanie-o-soblyudenii-prav-trudyashchikhsya-zhenshchin.html?sphrase_id=75550 (дата обращения: 01.05.2026).

5. Туранин В.Ю., Гусакова Ю.С., Лилюкова О.С. Правовое регулирование труда женщин в современных условиях // Учёные записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2023. – Т. 9(75). – № 2. – С. 401-408. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-zhenshchin-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 01.05.2026).

6. Испания ввела менструальный отпуск первой в Европе. В каких странах уже есть такая мера? 18.02.2023. [Электронный ресурс]: официальный сайт Инк. – URL: <https://incruussia.ru/news/menstrualnye-otpuska-v-mire> (дата обращения: 01.05.2026).

7. Женщинам могут предоставить дополнительный отпуск в критические дни, 01.03.2020. [Электронный ресурс]: официальный сайт РИА Новостей. – URL: <https://ria.ru/20130729/952749242.html> (дата обращения: 01.05.2026).

8. Равенство или справедливость? Женщинам в России начали предоставлять оплачиваемые отгулы на время месячных, 6.04.2025. [Электронный ресурс]: официальный сайт Сетевого издания "Москва онлайн". – URL: <https://msk1.ru/text/health/2025/04/06/75304406> (дата обращения: 01.05.2026).

9. Критическая удалёнка: женщины смогут работать онлайн из-за "этих дней", 04.08.2025. [Электронный ресурс]: официальный сайт Новостного портала MK.RU: [сайт]. – URL: <https://www.mk.ru/social/2025/08/04/kriticheskaya-udalenska-zhenshhiny-smogut-rabotat-onlayn-iz-za-etikh-dney.html> (дата обращения: 01.05.2026).

10. Gopala Bhagyamma. The impact of menstrual leave on women's employment opportunities: a comprehensive analysis. [Electronic resource]: official website Journal on Vulnerable Community Development, 1 (1) of 2023, Pg. 178-191, APIS – 3920 – 0020 | ISSN – 2583 – 8067. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/376073557> (request data: 01.05.2026).

11. Семенова В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. – М.: Добросвет, 1998. – 292 с.

12. Всероссийская перепись населения 2020 года. [Электронный ресурс]: официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области. – URL: <https://77.rosstat.gov.ru/folder/210976> (дата обращения: 01.05.2026).

13. Анциферова А.А., Концевая А.В., Драпкина О.М. Результаты пилотного исследования оценки уровня презентеизма при помощи Стэнфордской шкалы презентеизма среди работающего населения в Российской Федерации // Экология человека. – 2023. – Т. 30. – № 3. – С. 213-222. – URL: <https://doi.org/10.17816/humeco114837> (дата обращения: 01.05.2026).

14. Beatrice Brunner, Ivana Igic, Anita C. Keller, Simon Wieser. Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. [Electronic resource]: official website The European Journal of Health Economics. 2019. 20:1165–1180. – URL: <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9> (request data: 01.05.2026).

15. Концевая А.В., Анциферова А.А., Иванова Е.С., Худяков М.Б., Драпкина О.М. Презентеизм как причина экономических потерь работодателя: разработка методологии оценки и апробация в рамках онлайн-инструмента "Атрия" // Медицинские технологии. Оценка и выбор. – 2022. № 4(44). – URL: <https://doi.org/10.17116/medtech20224404134> (дата обращения: 01.05.2026).

16. The costs and benefits of implementing a universal reproductive health leave entitlement in Australia, April 2025 [Electronic resource]: official website Bankwest Curtin Economics Centre. – URL: <https://bcec.edu.au/publications/costs-and-benefits-reproductive-health-leave-entitlement-australia/> (request data: 01.05.2026).

17. Schoep M.E., Adang E.M.M, Maas J.W.M., et al. Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. Journal BMJ Open 2019. <https://bmjopen.bmj.com/content/9/6/e026186> (request data: 01.05.2026).

18. Производственный календарь 2026 год // Информационно-правовой портал "Гарант". – URL: <https://www.garant.ru/calendar/buhpravo/> (дата обращения: 01.05.2026).

19. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2000–2025 гг., 2025 год. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: https://www.rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 01.05.2026).

20. Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности, 2025 год. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения: 01.05.2026).

21. Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, 2025 год. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 01.05.2026).

22. Женщины и здоровье. [Электронный ресурс]: официальный сайт Всемирной организации здравоохранения. – URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/women-s-health> (дата обращения: 01.05.2026).

23. Труд и занятость в России 2025. Численность занятых по возрастным группам, 2024 год. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2025.pdf (дата обращения: 01.05.2026).