

**Михальченкова Наталья Алексеевна**

д-р полит. наук, доцент, профессор, главный научный сотрудник

**Большакова Юлия Михайловна**

д-р филос. наук, главный научный сотрудник, доцент

**Большаков Сергей Николаевич**

д-р полит. наук, д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник

ФГБНУ «Институт художественного образования

и культурологии РАО»

г. Москва

## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА СТРАН ЕВРОПЫ: СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ И ПОИСК НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ**

*Аннотация: в статье анализируются проблемы государственной семейной политики, рассматриваются проблемы современной семьи стран Европы и роль государственных органов управления в регулировании семейных отношений, социальных процессов. Анализируются проблемы гендерного порядка и рынка труда европейских стран, проблемы демографического развития стран Европы.*

*Ключевые слова: семья, государство, демография, рынок труда.*

*Статья выполнена в рамках НИР «Формирование эффективных моделей и технологий коррекции девиантного поведения подростков в различных учреждениях с использованием художественного образования и культурологии» Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт художественного образования и культурологии Российской академии образования» (ФГБНУ «ИХОиК РАО»).*

В настоящее время все больше внимания политиков и экономистов стран Европы уделяется проблемам семейной политики относительно ее содержания, проблем самого понятия «семейная политика» стран развитых демократий. Современное социальное государство испытывает все большее политическое

давление в части поиска инструментов смягчения экономического участия государства в решении проблем современной семьи. Традиционные инструменты семейной политики, имевшие широкое распространение в XX веке, такие как социальные пособия, законодательство о труде, создание условий для роста демографических показателей, здоровья родителей и детей и пр., все больше трансформируются в различные неинституциональные формы поддержки семьи.

Современная политика стран Европы испытывает большие трудности в своей реализации, это низкие темпы социально-экономического роста (порядка 1,5% роста 2010–2019 гг.), кризис социальных институтов, социальной защиты граждан, изменение демографической структуры населения.

Это происходит на фоне трансформаций общественной жизни граждан, влияния трендов индивидуализации профессиональных отношений, семейной структуры. Исследования зарубежных авторов убедительно демонстрируют смену стандартов нуклеарной семьи из 2 взрослых и 2 детей. Активность набирает движение «чайлдфри», когда супруги предпочитают не заводить детей, все больше холостяков и свободных «гражданских» браков (33% европейских семей) меняют социальную картину современной Европы.

По данным европейской статистики, растет число детей, рожденных вне брака, если в 1970 году таковых было 7%, то в 2003 – 31,8%, а в 2018 году – 43%.

Исследования показывают смену семейного уклада, что позволяет говорить о существенном изменении социальной политики государства, финансовой политики государства в части социальной защиты [11]. Страны ЕС все большее внимание уделяют проблемам семейной политики, необходимости поиска эквилибриума солидарности поколений. Как никогда для стран Европы становится важным вопрос демографической политики, ускоренного процесса старения населения, что неизбежно приведет к определенным рискам в части социального обеспечения пожилых граждан. Данный процесс происходит на фоне положительных показателей увеличения продолжительности жизни граждан объединенной Европы. Демографические показатели современной Европы

---

демонстрируют постоянство прироста пожилого поколения, увеличения продолжительности [13].

Негативные тенденции в части европейской семьи подтверждаются прогнозными данными доклада «О социальной ситуации в ЕС», например, за период 2000–2050 года доля детей снизится с 17,4% до 13,3%, вырастет доля лиц пожилого возраста (в возрасте 64–79 лет) с 12,3% в 2000 году до 18,5% в 2050 году, а в возрасте 80 лет и выше доля вырастет до 11,8% в среднем по ЕС [7].

Все это подчеркивает нагрузку на социальную систему стран современной Европы в условиях снижения лиц трудоспособного возраста с 67% до 56,4% к 2050 году.

Следует отметить, что государство-развития является очень избирательным в своих усилиях по обеспечению благосостояния и социального обеспечения граждан, сосредотачивая свои усилия по социальному обеспечению, предположительно на производительных социальных группах населения, особенно квалифицированных рабочих в интересах крупных компаний и корпоративного бизнеса, из соображений эффективности, при этом поддерживая государственных служащих и военных, чтобы обеспечить лояльность этих групп. Анализируя охват ранним социальным страхованием (медицинское обслуживание и страхование по старости), обнаруживается, что большая часть населения исключена из этих схем [4].

Ввиду данных ограничений продолжается активная политика корректировки баланса на рынке труда за счет притока мигрантов, более активного использования трудоспособных граждан. Данные статистики подчеркивают, что следствием данных негативных факторов будет являться рост коэффициента иждивенчества, снижение темпов экономического роста стран ЕС, ухудшение материального положения в странах ЕС.

Исследования показывают, что базовым фактором снижения показателя естественного прироста населения является экономическая активность женщин, вовлечение женщин трудоспособного возраста в экономическую деятельность, в трудовые процессы. Уровень занятости в ЕС среди граждан возраста от 20 до 64

лет достиг самого высокого уровня за всю историю – 72,2% в 2017 году. Уровень занятости женщин также достиг рекордно высокого уровня, но и гендерное неравенство на рынке труда сохраняется. При уровне занятости мужчин на уровне 77,9% доля женщин составляет 66,4% в 2017 году, т.е. гендерный разрыв в занятости составил 11,5 процентных пункта в среднем по странам ЕС.

Гибкие условия работы могут сыграть важную роль в продвижении гендерного равенства в сфере занятости. Как показал анализ баланса между работой и личной жизнью, проведенный в страна ЕС [3], возможность в короткие сроки взять отпуск для решения проблем семьи, не боясь потерять работу, рассматривается как наиболее важный показатель семейной политики в странах ЕС. Другое исследование [1] подчеркивает, что женщины могут использовать гибкий график работы как инструмент, который помогает им адаптировать свою работу к требованиям семьи и, следовательно, оставаться на работе и организовывать рабочий график во благо семьи, чем переходить на работу с частичной занятостью. Однако этот положительный эффект может быть достигнут только в том случае, если будут преодолены гендерные стереотипы в отношении роли и обязанностей мужчин и женщин.

Исследования в области современной европейской семьи [12] показывают, что даже короткие периоды отцовского отпуска и отпуска по уходу за ребенком, взятые отцами, могут иметь долгосрочные последствия для участия отцов в уходе за детьми и работе по дому. Это, в свою очередь, положительно влияет на предложение рабочей силы со стороны женщин. В целом становится меньше гендерный разрыв в оплачиваемой и неоплачиваемой работе в странах ЕС с более широкими возможностями для института отцовства и отпуска по уходу за ребенком для отцов [4]. В то же время каждый третий европеец (31%) считает, что сотрудникам на рабочем месте сложно взять отпуск по семейным обстоятельствам. Более четверти (27%) считают, что руководители на местах отговаривают сотрудников от отпуска по семейным обстоятельствам. На вопрос об основных факторах, побуждающих отцов к уходу в отпуск по уходу за ребенком, наиболее частым ответом является финансовая компенсация (41%), за которым следует

---

возможность выбора работы на неполный рабочий день или гибкого использования такого отпуска, например частично (35%) [13].

Датский институт прав человека представил результаты исследования дискриминации родителей на рабочем месте, показывающие, что 45% женщин и 23% мужчин, взявших отпуск по уходу за ребенком, подверглись дискриминации после того, как взяли отпуск. Это исследование также показало, что 12% женщин и 21% мужчин не брали столько отпуска по уходу за ребенком, сколько им хотелось бы.

Гендерный разрыв в оплате труда в ЕС сохраняется на уровне 16%. Более того, женщины по-прежнему в подавляющем большинстве являются вторыми кормильцами в семье, гораздо менее экономически независимыми, чем мужчины. В целом 78% лиц, получающих второй заработок в ЕС, составляют женщины. Поэтому неудивительно, что, если помимо гендерного разрыва в оплате труда принимать во внимание рабочее время и общую трудовую жизнь, можно наблюдать определенную разницу в экономической независимости между мужчинами и женщинами. Гендерный разрыв в общих доходах женщин и мужчин по странам ЕС достигает 40%. Это приводит к разрыву уровня пенсионного обеспечения в размере 35,7% в 2018 году и ведет к более высокому риску бедности в пожилом возрасте для женщин. Более 20% пожилых женщин подвержены риску бедности или социальной изоляции в ЕС по сравнению с 15% пожилых мужчин. В некоторых странах более 10% пожилых женщин не могут позволить себе необходимую медицинскую помощь. Нынешние пенсионные системы лишь частично компенсируют нелинейную карьеру женщин. Пожилые женщины остаются основными бенефициарами схем минимального дохода. Гендерный пенсионный разрыв был признан важной проблемой в страновых отчетах Европейского семестра 2018 года для Германии, Эстонии, Хорватии, Кипра, Люксембурга, Мальты, Нидерландов, Австрии, Польши и Румынии [2].

Исследования показывают, что женщины, которые заняты на ведущих должностях, недооцениваются по уровню оплаты, при этом их работа, как правило, недооценивается просто потому, что они женщины.

По оценкам европейских исследователей, чем выше средняя почасовая оплата труда, тем все меньше в ней доля женщин. Например, женщины составляют 50% от одного процента самых низкооплачиваемых наемных работников в Бельгии и около 26% от одного процента самых высокооплачиваемых наемных работников. Во Франции это соотношение составляет 40% против 23%, в Польше 46% против 26%, в Финляндии 61% против 24% и в Великобритании 51% против 17% [5]. Вероятность попадания женщин на руководящие должности намного ниже. Исследование McKinsey показало, что отсутствие женщин на руководящих должностях определяется их общим карьерным ростом. Шансы на продвижение по служебной лестнице в разных отраслях экономики различаются [6]. Женщины с меньшей вероятностью будут наняты на руководящие должности и с гораздо меньшей вероятностью будут продвигаться по карьерной лестнице в рамках этих должностей – данные Mc-Kinsey показывают, что на каждые 100 мужчин, продвинутых на руководящие должности, только 79 женщин выдвигаются на аналогичные должности [6]. В странах ЕС-28 быть мужчиной означает двойной карьерный успех.

Ученые традиционно выделяли четыре режима на основе различных характеристик системы государственной поддержки или «пакетов» по реализации основ семейной политики [7]: во-первых, политика «Стратегия основного опекуна» реализуется в консервативных странах которые предоставляют довольно щедрые денежные пособия матерям, занятым в сфере ухода за детьми, как знак признания их усилий, а также поддержку кормильца-мужчины; во-вторых, «Стратегия выбора», которая отличает страны ЕС – Бельгию и Францию от других консервативных стран, характеризуется двойным подходом: матери могут выбрать активную деятельность на рынке труда и получать государственную поддержку по уходу за детьми или, в качестве альтернативы, получить дополнительный отпуск и денежное пособие, если есть позиция присмотра за детьми; в-третьих, «Стратегия основного дохода» реализуется в либеральных странах и характеризуется скучной общественной поддержкой деятельности по уходу, основывается на идее, что все взрослые в семье должны работать даже без поддержки

государства, чтобы снизить бремя ухода за детьми; четвертая стратегия «Стратегия кормильца» находит свое отражение в скандинавских странах, нацелена на поддержку обоих родителей в поиске баланса между работой и уходом за детьми.

В контексте сокращения социальных выплат [10] и процессов либерализации, способствующих увеличению занятости женщин, семейная политика является единственной сферой социальной политики, для которой характерно значительное расширение инструментов поддержки государства. Это расширение примечательно в странах, где предоставление социальных услуг семьям (например, уход за детьми) исторически был в дефиците (например, Ирландия и Германия), что привело многие страны ОЭСР к прогрессивной конвергенции государственной семейной политики.

Поддержка доходов на ребенка в семье – включая налоговые льготы / надбавки / скидки / льготы и денежные льготы сближает различные социальные режимы и процесс администрирования в разных странах, с небольшим снижением поддержки семей в условиях стратегии «Стратегия основного опекуна» (Австрия, Германия, Япония и Нидерланды) и «Стратегия выбора» (Дания, Финляндия, Норвегия и Швеция). Однако за этим скрывается важное различие, например в тех странах, где предусмотрена «Стратегия основного дохода» (Австралия, Канада, Ирландия, Новая Зеландия, Швейцария, Великобритания и США), увеличение пособий на детей концентрируется на налоговых льготах, в то время как в других странах универсальные денежные пособия семьям с детьми остаются превалирующими.

Таблица 1

Распределение семейных пар по структуре доходов для 27 стран ЕС, а также Исландии и Норвегии [13]

	Доля
Единственный источник дохода мужчина	21%
Основной источник дохода поставщик – мужчина (женщины < 40%)	37%
Относительно равные доли	29%
Основной источник дохода женщина (женщины > = 60%)	9%
Единственный источник дохода женского пола	5%

Домохозяйства, в которых партнер-мужчина является основным кормильцем (т.е. домохозяйства с двумя работающими, в которых женщина вносит менее 40% заработка пары), составляют самую большую группу в ЕС, составляющую примерно 37% всех обследованных домохозяйств в 2010 году. за ними следуют домохозяйства с относительно равным вкладом по доходам мужчин и женщин (29%). Домохозяйства, являющиеся единственными кормильцами-мужчинами, составляют 21% домохозяйств, тогда как домохозяйства, где женщина является основным кормильцем (т.е. домохозяйства, в которых работающая женщина вносит более 60% заработка пары), составляют лишь 9% [9].

Исследования показывают, что только 12% респондентов заявили, что для семьи было бы идеально, если бы женщина с детьми работала неполный рабочий день, менее половины (47%) респондентов подчеркивают, что работа в формате неполной занятости / неполного рабочего дня идеально подходит для женщин с детьми, в то время как 33% опрошенных сказали, что не работать вообще было бы лучшим вариантом для женщин с детьми. Общественность применяет к отцам совсем иные требования и стандарты. Когда исследователи спросили о возможной идеальной ситуации для мужчин с маленькими детьми, семь из десяти опрошенных сказали, что работа на полную ставку была бы идеальной для отцов. Каждый пятый взрослый сказал, что работа на условиях неполного рабочего дня была бы идеальной, и только 4% сказали, что для этих отцов было бы лучше вообще не работать [8].

Таким образом, гендерно-ролевое отношение к переходу на женскую занятость в семье снижает влияние фактора работы на намерения завести детей. Одно из объяснений состоит в том, что гендерно-ролевое отношение влияет на то, как мужчины и женщины делают выбор между работой и семьей. Неравные гендерные роли делают мужчин более склонными к высокооплачиваемой работе. Труд и женщины более склонны ассоциироваться на выборе в пользу домашней работы. Гендерные роли имеют существенные последствия для семейной пары в части решения завести детей. Тем более важным для стран Европы становится фактор гендерного равноправия в условиях активного старения населения,

снижения рождаемости. Все более активно в обществе дискутируется роль семьи, необходимости повышения роли государства в регулировании семейной политики, поддержке семьи.

### ***Список литературы***

1. Chung H., van de Lippe T. Flexible working, work-life balance and gender equality // Social Indicators. 2018. Pp. 1–17.
2. European Commission. The 2018 Pension Adequacy Report: Current and future income adequacy in old age in the EU. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-83413151>
3. Flash Eurobarometer # 470. 2018. Work-life balance. URL: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>
4. Fleckenstein T., Lee S.C. The Politics of Investing in Families: Comparing Family Policy Expansion in Japan and South Korea // Social Politics. 2017. №24 (1). Pp. 1–28.
5. Global wage growth lowest since 2008, while women still earning 20 per cent less than men. Global Wage Report 2018/2019. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm)
6. McKinsey (2018). Still looking for room at the top: Ten years of research on women in the workplace. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>
7. Misra J., Budig M.J. Moller S. Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings and Poverty// Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice. 2017. №9. Pp. 135–155.
8. Parker Kim Women more than men adjust their careers for family life. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/10/01/women-more-than-men-adjust-their-careers-for-family-life/>

9. Raley, S., Mattingly M., Bianchi S. How Dual Are Dual-Income Couples? Documenting Change From 1970 to 2001 // *Journal of Marriage and Family*. 2006. №68 (1). Pp. 11–28.
10. Starke, P. The Politics of Welfare State Retrenchment // *Social Policy & Administration*. 2006. №40. Pp. 104–120.
11. Still looking for room at the top: Ten years of research on women in the workplace. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/still-looking-for-room-at-the-top-ten-years-of-research-on-women-in-the-workplace>
12. Tamm M. Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Mothers' Labour Market Participation. 2018. IZA DP №11873. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/11873/fathers-parental-leave-taking-childcare-involvement-and-mothers-labor-market-participation>
13. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality – Instruments to foster long-term paternal involvement in family work – Summary Report. URL: [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en)

*Natalya A. Mihalchenkova*

doctor of political sciences, associate professor,

professor, chief research scientist

*Yuliya M. Bolshakova*

doctor of philosophical sciences, chief research scientist,

associate professor

*Sergej N. Bolshakov*

doctor of political sciences, doctor of economic sciences,

professor, chief research scientist

FSBSI "Institute of Art Education of the Russian Academy of Education"

Moscow

## **STATE FAMILY POLICY OF COUNTRIES OF EUROPE: SOCIAL AND DEMOGRAPHICAL PRIORITIES AND SEARCH FOR GROWTH OPTIONS**

**Abstract:** the article analyses the issues of state family policy, examines the issues of modern family in Europe and the role of state authorities in family relations regulating and social processes. The issues of gender order and labour market of Europe, the issues of demographical development of Europe are analysed.

**Keywords:** family, government, demography, labour market.