

# ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ПОЛИТИКИ СОЧЕТАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

*Калабихина Ирина Евгеньевна*<sup>103</sup>  
*доктор экономических наук*  
*(г. Москва, Россия)*

*Федотова Ольга Александровна*<sup>104</sup>  
*магистр экономики*  
*(г. Москва, Россия)*

## **Аннотация**

*Снижение уровня рождаемости ниже уровня простого воспроизводства в европейских странах связано с тем, что женщины находятся в ситуации выбора между семьей и работой, которая вызвана отставанием развития гендерного равенства в домохозяйственной сфере по сравнению с общественной сферой. В настоящее время относительно высокие уровни рождаемости демонстрируют те европейские страны, в которых проводится комплексная и длительная политика сочетания профессиональной и семейной жизни населения в рамках демографической и/или семейной политики, способствующая возвращению женщин после рождения ребенка на рынок труда, активному участию мужчин в воспитании детей и выполнении домашних обязанностей. Данная политика включает в себя субсидируемые государством услуги по уходу за ребенком, оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком для обоих родителей, законодательные ограничения рабочего времени, налоговые льготы или систему трансфертных платежей для поддержки семей с детьми. В статье подробно рассматриваются существующие меры политики сочетания профессиональной и семейной жизни населения в европейских странах, дается классификация европейских стран по уровню рождаемости и типу такой политики.*

**Ключевые слова:** демографическая политика, семейная политика, сочетание репродуктивных и профессиональных функций, материнский отпуск, родительский отпуск, услуги по уходу за ребенком.

**JEL коды:** J180, J160, J130, J220.

---

<sup>103</sup> Калабихина И.Е., e-mail: ikalabikhina@yandex.ru

<sup>104</sup> Федотова О.А., e-mail: oafedotova@yandex.ru

Как показывает опыт западных стран, тенденция значительного снижения уровня рождаемости наблюдалась в XX веке во всех странах, что связывалось с возросшей занятостью женщин на рынке труда.

Однако мы полагаем, что причина заключается не в росте уровня женской занятости и образования, а в неравномерном распространении гендерного равенства в домохозяйственных и общественных институтах. Концепция гендерного перехода<sup>105</sup> предлагает рассматривать три стадии развития гендерного равенства, которые влияют, в частности, на динамику уровня рождаемости. Отсутствие гендерного равенства во всех институтах (1 стадия) соответствует высокому уровню рождаемости. Дальнейшее опережающее развитие гендерного равенства в общественных институтах (2 стадия) является фактором падения рождаемости до сверхнизкого уровня. На этой стадии уровень занятости женщин высокий, а возможности женщин по сочетанию родительских и профессиональных функций ограничены. Комплексная и длительная политика сочетания профессиональных и родительских функций для женщин и мужчин позволяет восстановить баланс гендерного равенства во всех институтах на эгалитарном уровне (3 стадия), что приводит к созданию условий для реализации репродуктивных установок и повышению рождаемости.

Одной из основных причин падения рождаемости является то, что женщины находятся в ситуации выбора между семьей и работой на второй стадии перехода. Наиболее благоприятно ситуация обстоит в тех странах, в которых проводилась специальная гендерная и семейная политика, способствовавшая возвращению женщин, родивших детей, на оплачиваемый рынок труда. Развиваясь, семейная политика предлагает меры, которые способствуют сочетанию воспитания ребенка и женской занятости и соответственно делают выбор между ними ненужным. Также изменения в частной жизни и возможность мужчин более активно принимать участие в воспитании детей ведут к положительным сдвигам в рождаемости. Большее гендерное равенство в семье повышает заинтересованность мужчин в детях и облегчает бремя двойной нагрузки для женщин путем разделения ответственности в семейной сфере. Во Франции и скандинавских странах наблюдается более высокий уровень рождаемости, в том числе и потому, что семейная политика в этих странах направлена на совмещение семейных и профессиональных обязанностей. Такая политика включает субсидируемые государством услуги по уходу за ребенком, оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком, законодательные ограничения рабочего времени, налоговые льготы или систему трансфертных платежей для поддержки семей с детьми. Многие исследования в настоящее время отмечают также наличие прямой корреляции на макроуровне между рождаемостью и женской занятостью в европейских странах. Страны с высоким уровнем занятости женщин демонстрируют более высокие уровни рождаемости, тогда как 20–30 лет назад наблюдалась обратная ситуация<sup>106</sup>. Так, показатели суммарного коэффициента рождаемости (СКР) скандинавских стран (1,85 – 1,96 ребенка на женщину)<sup>107</sup> и Франции (2,01), где средняя доля занятых женщин составляет порядка 74,5 – 78,9%, выше показателей Италии и Испании (1,3 – 1,46) с долей занятых женщин 52,1–63,4%<sup>108</sup>.

<sup>105</sup> *Калабихина И.Е.* Гендерный фактор в экономическом развитии России. М., 2009.

<sup>106</sup> *McDonald P., Moyle H.* Why do English-speaking countries have relatively high fertility? // *Journal Population Research*. 2011. Vol. 27. P. 247–273.

<sup>107</sup> *Gauthier A.H.* (2011). Comparative Family Policy Database, Version 3. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute and Max Planck Institute for Demographic Research (distributors). Retrieved from: [www.demogr.mpg.de](http://www.demogr.mpg.de)

<sup>108</sup> Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / под ред. О.Б. Савинской. М.: Вариант, 2008.

Европейские страны можно разделить на две группы: страны с очень низкой рождаемостью (южноевропейские и немецкоговорящие страны) и страны с относительно высоким и устойчивым уровнем рождаемости в течение двух последних десятилетий (скандинавские страны, Франция и Нидерланды).

В данной статье мы рассматриваем особенности проведения политики сочетания профессиональных и родительских функций в рамках демографической и/или семейной политики в разных по уровню рождаемости странах и группах стран Европы. В целях классификации стран Европы по типам системы отпусков по уходу за ребенком мы используем базу данных А. Готье, где собрана информация о характеристиках различных типов отпусков по уходу за ребенком в странах ОЭСР (Gauthier A.H. (2011). *Comparative Family Policy Database, Version 3*). Кроме того, мы будем использовать базу данных Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (OECD Family Database, 2011), которая содержит показатели, характеризующие положение семей и семейную политику по странам, позволяет провести сравнительный анализ европейских стран по уровню расходов на дошкольное образование, уровню охвата детей услугами по уходу за ребенком, по доле предприятий, предоставляющих работникам с семейными обязанностями возможность гибкого рабочего графика.

Рассмотрим подробнее семейную политику в скандинавских странах. Цели семейной политики каждой из Скандинавских стран различаются. Например, шведская семейная политика прямо не направлена на повышение рождаемости. Ее главная цель заключается в поддержании уровня занятости женщин и обеспечении гендерного равенства. В Норвегии семейная политика обеспечивает стимулы и для гендерного равенства, и для воспитания детей дома. Однако объединяющей чертой с точки зрения целей семейной политики в скандинавских странах является обеспечение возможностей для сочетания оплачиваемой занятости и воспитания детей для женщин и мужчин. Скандинавские страны отличаются довольно высоким уровнем участия женщин в рабочей силе, включая матерей с маленькими детьми, и значимой долей отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком. Также эти страны отличаются сравнительно высоким уровнем рождаемости, основанном на реализации отложенных рождений в более старших возрастах.

Рассмотрим основные меры политики сочетания профессиональной и семейной жизни населения – различные виды отпуска по уходу за ребенком, услуги по уходу и воспитанию детей, семейные пособия и налоговые льготы, гибкие режимы занятости.

В Швеции право на четырехнедельный неоплачиваемый отпуск было введено в 1901 г. как часть добровольного страхования по болезни, субсидируемого государством. В 1955 г. был введен оплачиваемый материнский отпуск продолжительностью 3 месяца, а в 1980 г. отцы получили право на 2 недели отпуска, которые стали называться «папины дни»<sup>109</sup>. Швеция стала первой страной в мире, которая ввела гендерно нейтральный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, продолжительность которого составляла 6 месяцев: уже с 1974 г. отцы могут использовать часть отпуска по уходу за ребенком вместо матери. В 1995 г. были введены квота для пап и квота для мам продолжительностью в 1 месяц, а отпуск продлен до 16 месяцев, т.е. 14 месяцев могли быть разделены без ограничений, а 1 месяц предоставлялся одному из родителей (если родитель его не использовал, то семья не имела право на этот

<sup>109</sup> Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G. Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // *Journal of European Social Policy*. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

месяц отпуска). В 2002 г. квота для пап была увеличена до 2 месяцев. Кроме того, половина оплачиваемых дней отпуска предоставляется матери, другая половина – отцу. Если мама использует более половины отпуска, папа должен подписать право пользования своими днями мамой. Также в Швеции существует 2 недели обязательного отпуска в связи с деторождением (до или после) для матерей (оплачиваемые или неоплачиваемые)<sup>110</sup>.

Норвегия ввела оплачиваемый материнский 12-недельный отпуск в 1956 г. Его продолжительность была увеличена до 18 недель в 1977 г., и отцы получили право брать часть отпуска по уходу за ребенком, за исключением 3 недель до и 6 недель сразу после рождения ребенка, которые зарезервированы для матерей<sup>111</sup>. Норвегия стала первой страной, которая стала поощрять отцов брать родительский отпуск путем назначения части отпуска только для отца, выгоды от которого не предоставляются, если мужчина не пользуется им. С 1993 г. квота для пап составляла 4 недели родительского отпуска, а общая продолжительность отпуска – 12 месяцев. Уже в 1996 г. почти 80% отцов воспользовались своим правом на квоту, а доля отцов, находящихся в родительском отпуске вместе с матерью, возросла с 4 до 12%. С 2009 г. общая продолжительность родительского отпуска составляет 56 недель, а квота для отца – 10 недель. В Норвегии, отцы так же как и в Швеции, имеют право на «папины дни».

Финляндия ввела оплачиваемый девятинедельный материнский отпуск в 1964 г. В 1981 г. материнский отпуск составлял 43 недели (включая 5-8 недель до родов). Отцы получили право на «папины дни» в 1978 г., в 1980 г. – право использовать 4 недели из материнского отпуска, но только с согласия матери. С 1985 г. отпуск может быть разделен между родителями, за исключением недели до родов и 14 недель после родов, которые зарезервированы для матери. В 1991 г. отцы получили индивидуальное право на «папины дни» (без сокращения материнского отпуска). В 2005 г. отпуск по уходу за ребенком составил 54 недели, первые 20 недель предназначены для матери, 32 недели и далее могут быть разделены между родителями, квота для отца составляет 2 недели (однако отцы должны взять как минимум 2 недели родительского отпуска, чтобы заработать квоту).

В Дании универсальный 14-недельный оплачиваемый отпуск был введен в 1967 г. В 1984 г. была введена система родительского отпуска, которая позволяла одному из родителей брать 10 недель отпуска после 14 недель материнского отпуска. Кроме того, отцы получили 2 недели «папиных дней». В 2002 г. родительский отпуск (после 14 недель материнского отпуска) был продлен с 10 недель до 32 недель. В период с 1999 по 2002 г. в Дании существовала двухнедельная квота для пап. В настоящее время Дания является единственной скандинавской страной, в которой нет формальной квоты для пап.

В Исландии матери получили право на трехмесячный материнский отпуск в 1980 г. В 2000 г. была проведена реформа, согласно которой 3 месяца отпуска были предназначены для матери, 3 месяца родительского отпуска мог брать любой из родителей, еще 3 месяца зарезервированы для отцов. Эта реформа вводилась в 3 этапа: в 2001 г. квота для пап составляла 1 месяц, в 2002 – 2 месяца, в 2003 – 3 месяца. Если отец не использовал эти 3 месяца, то семья их теряет. В 2000 г. отцы брали только 3,3% от продолжительности всего возможного отпуска, а после проведения реформы в 2004 г. отцы в среднем находились 96

<sup>110</sup> Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G. Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // Journal of European Social Policy. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

<sup>111</sup> Там же.

дней в отпуске, что составляло 35% от возможного отпуска<sup>112</sup>. В 2006 г. 88% мужчин использовали свое право на квоту для пап.

Компенсация отпуска по уходу за ребенком является довольно щедрой. В Швеции, Исландии и Норвегии размер пособия колеблется от 80% заработка до некоторой максимальной величины, в Финляндии – 70% средней заработной платы. В Швеции и Норвегии родительский отпуск оплачивается за счет общих налогов, без прямых затрат для работодателя. В Дании размер оплаты колеблется от 90% заработной платы до некоторой фиксированной ставки, которая является довольно низкой, давая компенсацию около 66%. Однако пособие покрывает 100% заработка в государственном секторе (в течение первых 24 недель), а с 2004 г. большинство работников частного сектора компенсируют свой доход во время материнского отпуска, но не в период родительского отпуска.

Интересен и принцип определения компенсации родительского отпуска. Так, в Швеции пособием, рассчитанным исходя из уровня заработка, пользуются родители, проработавшие не менее 8 месяцев до рождения ребенка, постоянно проживающие в стране. Кроме того, безработные родители имеют право на такое же пособие, если смогут предоставить информацию о предыдущей занятости и доходе. Каждый родитель имеет право на пособие в зависимости от размера его/ее заработка. Единственным требованием является то, что родители не должны брать отпуск одновременно. Для родителей, не имеющих заработка до взятия родительского отпуска, размер пособия определяется низкой фиксированной ставкой (18 евро в день). В Норвегии обязательным условием для получения пособия является занятость в течение 6 месяцев из последних 10 месяцев до рождения ребенка. Норвежские матери, не имеющие право на пособие, основанное на зарплате, получают единовременную, освобожденную от налогов денежную выплату при рождении ребенка, которая в 1995 г. составляла 3200 евро. Права отцов на пособие до 2000 г. были основаны на правах матери, даже если отец был занятым на рынке труда. С 2000 г. мужчины могут пользоваться пособием, основанным на их личном праве, за исключением квоты для пап, которую отец не может использовать, если мать не имеет право на отпуск по уходу за ребенком<sup>113</sup>.

Размер пособия является одним из ключевых факторов, обеспечивающих мотивы для родителей брать отпуск по уходу за ребенком (особенно для отцов, поскольку у них уровень зарплаты обычно выше, чем у матерей). Если пособие компенсирует доход не полностью, то возникают экономические стимулы у родителя с низкой зарплатой брать практически весь отпуск по уходу за ребенком. Поскольку ни одна из скандинавских стран не предлагает полной компенсации, то у матерей есть экономические мотивы брать большую часть родительского отпуска. В Дании экономические стимулы для матерей еще более выражены, поскольку государственный сектор, где занято более половины женщин (и только около 20% мужчин), предлагает полную компенсацию дохода. Это означает, что мать будет получать 100% компенсации, в то время как отец (обычно занятый в частном секторе) – в среднем только 66%.

Надо отметить, что действенность системы родительских отпусков заключается именно в их гибкости и наличии компенсации, которая тесно связана с получаемым доходом,

<sup>112</sup> Matching Work and Family Commitments. Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations // OECD. 2005.

<sup>113</sup> Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G. Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // Journal of European Social Policy. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

что обеспечивает стимулы для участия на рынке труда как до рождения ребенка, так и после него. По мнению Andersson (2007), пособия способны покрыть прямые издержки, возникающие при рождении ребенка, но не способны стимулировать деторождения как таковые: «Сомнительно, что можно просто заплатить людям, чтобы они рожали детей, предлагая различные пособия и льготы» (Andersson, 2007, p. 13)<sup>114</sup>. Таким образом, например, в Швеции деторождения поддерживаются путем предоставления инфраструктуры, которая позволяет мужчинам и женщинам преследовать индивидуальные цели с точки зрения семьи и работы, т.е. свое благосостояние шведские семьи основывают на собственных доходах, а не на пособиях.

Другим важным фактором является гибкость системы отпусков по уходу за ребенком, например, возможность брать отпуск на неполный день более длительный период, чем на весь день и более короткий период, либо сохранить часть отпуска, чтобы использовать его позже, когда ребенок станет старше. В скандинавских странах эта система становится все более гибкой с течением времени. Наибольшей гибкостью отличается система отпусков в Швеции, наименьшей – в Дании и Финляндии. В Швеции отпуск можно взять в полной мере либо по частям, пока ребенку не исполнится 8 лет. В Норвегии родителям предоставляется выбор между двумя вариантами отпуска: 56 недель с компенсацией заработной платы в 80% или 46 недель с полной компенсацией заработной платы. Большинство родителей выбирают первый вариант. С 2007 г. оба варианта отпуска могут предоставляться в полной мере или по частям, пока ребенку не исполнится 3 года<sup>115</sup>.

Что касается системы субсидируемых государством услуг по уходу за ребенком, то Дания является лидером в отношении обеспечения такими услугами детей, особенно младшего возраста. Около половины детей в возрасте от 0 до 2 лет посещают государственное дошкольное учреждение. Самый низкий уровень охвата детей дошкольными учреждениями в Финляндии, поскольку материнский и родительский отпуска довольно продолжительные, а субсидии на ребенка, уход за которым осуществляется дома, предоставляются до достижения им 3 лет. Однако все дети дошкольного возраста имеют места в детских садах вне зависимости от статуса занятости родителей. В Норвегии существует система государственных и частных дошкольных учреждений, финансируемых родителями, муниципалитетами и государством. И государственные, и частные детские сады получают государственные субсидии в размере около 500 долл. в месяц на обслуживаемого ребенка, что составляет чуть более половины стоимости ухода за одним ребенком. Некоторые государственные детские сады субсидируются муниципалитетами в зависимости от наличия ресурсов. Семьи с низким уровнем дохода оплачивают услуги по сниженной цене. Кроме того, система услуг по уходу за ребенком рассчитана на работающих родителей, поэтому детские сады открыты до того времени, пока у большинства родителей не закончится рабочий день<sup>116</sup>. Также в Норвегии в 1998 г. было введено денежное пособие по уходу за ребенком в течение 23 месяцев, когда ребенок находится в возрасте от 1 до 2 лет. Такое пособие является альтернативой использованию государственных услуг по уходу за ребенком. Родители имеют право на такое пособие в полном размере, если ребенок не находится целый день в государственном детском саду (более 32 часов в неделю). Если

<sup>114</sup> Andersson G. Family Policies and Fertility in Sweden. 2007.

<sup>115</sup> Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G. Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // Journal of European Social Policy. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

<sup>116</sup> Rindfuss R.R., Guilkey D., Morgan S.P., Kravdal Ø., Guzzo K.B. Child Care Availability And First-Birth Timing In Norway // Demography. 2007. Vol. 44, Number 2. P. 345–372.

ребенок находится в детском саду неполный день, то родители могут получать пособие в уменьшенном размере. Из-за дефицита услуг по уходу за ребенком, который наблюдался до недавнего времени, пособие часто использовалось норвежскими родителями. Чаще всего таким пособием пользуются пары, в которых женщина работает неполное рабочее время, а мужчина занят полный рабочий день. Родители, которые пользуются таким пособием, ускоряют деторождение значительно<sup>117</sup>. В Швеции все дети имеют доступ к субсидируемым услугам по уходу за ребенком высокого качества. В общем же в скандинавских странах цена посещения дошкольного учреждения довольно низкая, а качество услуг очень высокое, так как эти услуги значительно субсидируются государством или муниципалитетами. В Норвегии детские сады, субсидируемые государством, охватывают 66% детей дошкольного возраста, при этом охват детей в возрасте от 3 до 6 лет составляет 83%, а малышей 1–2 лет – 41%<sup>118</sup>.

В отличие от скандинавских стран во Франции семейная и демографическая политика имеет более длительную историю. Во Франции политика по согласованию семейной и профессиональной жизни не является государственной политикой как таковой, она находится на пересечении семейной политики и политики занятости.

Во Франции в 1909 г. был введен восьминедельный отпуск для матерей (последовательно до и после родов) и гарантия сохранения рабочего места после рождения ребенка. Законом Штрауса в 1913 г. был введен обязательный послеродовой четырехнедельный отпуск с ежедневным пособием, которое не покрывало потерянную заработную плату за время отпуска<sup>119</sup>.

В 1977 г. был введен неоплачиваемый родительский отпуск продолжительностью 24 месяца. В 1987 г. продолжительность была увеличена до достижения ребенком 3 лет. В период отпуска родители могут работать неполный рабочий день или брать отпуск одновременно вместе. В 2002 г. был введен полностью оплачиваемый 11-дневный отпуск по уходу за ребенком, который мог брать только отец (в дополнение к 3 дням, которые традиционно предоставлялись) в течение четырех месяцев после рождения ребенка<sup>120</sup>.

Система услуг по уходу за ребенком во Франции хорошо развита, что позволяет сочетать семейные обязанности с занятостью. Структура системы ухода за детьми выглядит следующим образом: детские сады для детей от 3 до 6 лет, которые являются бесплатными, субсидируемые ясли, аккредитованные няни, ухаживающие за ребенком на дому (впервые институт сертифицированных нянь был введен в 1977 г.). У родителей есть несколько возможностей осуществления ухода за ребенком: коллективные учреждения, индивидуальный уход с приглашением сертифицированной няни, самостоятельный уход за ребенком при сокращении и прекращении трудовой деятельности.

К учреждениям коллективного содержания детей относятся детские сады, ясли, детские площадки. Во Франции существует несколько типов яслей: коллективные, семейные и родительские. Коллективные ясли рассчитаны на детей до 4 лет, открыты в течение 10-12

<sup>117</sup> *Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G.* Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // *Journal of European Social Policy*. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

<sup>118</sup> *Ронсен М.* Рождаемость и семейная политика в Норвегии: размышления о тенденциях и возможных связях // *SPERO*. 2006. № 5. Осень-Зима. С. 134–150.

<sup>119</sup> *Revillard A.* Work/Family Policy In France: From State Familialism To State Feminism? // *International Journal of Law, Policy and the Family*. 2006. Vol. 20. P. 133–150.

<sup>120</sup> Там же.

часов в сутки. В таких учреждениях находится от 20 до 60 детей, педагоги в яслях обучают детей и готовят их к социальной жизни. Родительские ясли принимают не более 20 детей и формируются ассоциациями родителей, помощь в уходе за детьми которым оказывают квалифицированные специалисты. Семейные ясли организуются на дому у лицензированной (государственной) няни, которая может ухаживать за 1-3 детьми в возрасте до 4 лет. Также ребенок может находиться у себя дома с няней. Няня получает зарплату в семейных яслях или непосредственно от родителей ребенка. Она обязана получать разрешение на осуществление деятельности в службе защиты материнства и детства Генерального совета Департамента, что гарантирует высокое качество ухода за детьми. Ребенок, находящийся на дому с няней, 1–2 раза в неделю посещает семейные ясли для занятий с педагогами.

Численность мест в яслях возросла с 40,5 тыс. в 1972 г. до 240 тыс. в 2002 г. Доля детей в возрасте до 2 лет, посещающих ясли, увеличилась с 18 до 35%, а доля детей старше 2 лет в детских садах – с 61 до 99%. В начале 2000-х гг. 15,1% детей работающих родителей содержались в яслях, 16,3% – в детских садах, 29% – пользовались услугами сертифицированной няни. Численность «сертифицированных нянь – помощниц матерей» увеличилась со 130 тыс. в 1991 г. до 384 тыс. в 2000 г.<sup>121</sup> С 1990-х гг. институт сертифицированных нянь поддерживается государством через специальные пособия и налоговые льготы. Дети, посещающие школу, находятся там весь день<sup>122</sup>.

Отличительной чертой политики, способствующей сочетанию семейных и профессиональных обязанностей родителей, во Франции является развитая система коллективных и частных услуг по уходу за детьми в возрасте до 3 лет, что позволяет женщинам сочетать работу и семью. Такие услуги доступны сразу после окончания отпуска по беременности и родам, т.е. с 2-3 месяцев, часы работы весьма продолжительные: с 7-8 утра до 6-7 вечера. Уход за детьми в возрасте до 3 лет осуществляют родители (61%), оплачиваемые няни (21%), детские сады (10%), другие члены семьи (7%), няни на дому (1%)<sup>123</sup>.

В весьма обширной системе семейных пособий во Франции можно выделить два типа пособий, которые связаны с осуществлением ухода за ребенком. Пособие при свободном выборе способов ухода за ребенком. Выбор осуществляется между услугами аккредитованной государством няни и услугами няни на дому. Право на такое пособие имеет семья с ребенком моложе 6 лет, рожденного или усыновленного после 1 января 2004 г. Размер компенсации расходов на услуги няни зависит от возраста ребенка и от уровня дохода семьи. Вторым типом пособия является пособие при свободном выборе деятельности. Право на него имеют семьи с тремя и более детьми, последний из которых был рожден или усыновлен после 1 июля 2006 г., в которых один из родителей не работает или имеет частичную занятость, чтобы осуществлять уход за ребенком. Также родитель должен до рождения или усыновления первого ребенка работать и платить взносы на пенсионное страхование по старости в течение 2 лет, до рождения второго – 4 года, до рождения третьего и последующих – 5 лет. Размер пособия зависит от того, получает ли родитель базовое пособие на ребенка до 3 лет, а также от продолжительности частичной занятости и уровня получаемой заработной

<sup>121</sup> *Зубченко Л.А.* Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы. Сборник научных трудов / РАН ИНИОН. Ред. кол.: Т.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. М.: ИНИОН, 2009. № 2. С. 72–92.

<sup>122</sup> *Köppen K.* Second births in western Germany and France // *Demographic Research*. 2006. Vol. 14. Article 14. P. 295–330.

<sup>123</sup> *Pailhé A.* Work-family balance and chilbearing intentions in France, Germany and the Russian Federation // *How generations and gender shape demographic change: towards policies based on better knowledge*. Chapter 3. 2008.



платы. Продолжительность выплаты пособия зависит от числа детей: для семей с одним ребенком – 6 месяцев со дня рождения или усыновления, для семей с несколькими детьми – до достижения ребенком возраста 3 лет. Если родитель возобновляет полную занятость в возрасте ребенка от 18 до 29 месяцев, то он получает пособие в течение 2 месяцев<sup>124</sup>.

В 2004 г. во Франции был введен «семейный налоговый кредит», чтобы стимулировать работодателя обеспечивать уход за ребенком (создавать ясли при предприятии). Компании могут либо обеспечивать уход за детьми, либо гарантировать гибкость рабочего графика. Однако для работодателей затруднительно обеспечивать сотрудников услугами по уходу за детьми, поэтому такая опция со стороны работодателей является редкостью. Гарантирование сокращения продолжительности рабочего дня, гибкая рабочая неделя, отпускные дни в связи с неожиданными событиями в жизни ребенка (например, болезнь) являются мерами, направленными на создание дружественной для работников с семейными обязанностями среды на рабочем месте<sup>125</sup>.

В настоящее время одной из целей семейной политики Франции является помощь родителям в сочетании воспитания детей и профессиональной занятости. В связи с этим значительные суммы социальных пособий на малолетних детей предназначены для того, чтобы снизить расходы родителей на няню или позволить им самостоятельно осуществлять присмотр за ребенком. Наличие качественной бесплатной системы ухода за детьми позволяет более 80% французских женщин в возрасте 25-39 лет быть занятыми полный рабочий день<sup>126</sup>.

Что касается стран, в семейной политике которых недостаточно внимания уделяется согласованию профессиональных и репродуктивных функций родителей, то для них характерен низкий уровень рождаемости и невысокий уровень занятости женщин. Наглядными примерами того, что акцент семейной политики следует сместить с материальной поддержки на содействие сочетанию занятости и воспитания детей, являются Австрия и Германия.

Семейная политика в Австрии обеспечивает ограниченную поддержку сочетания деторождения и занятости для женщин с детьми младше 3 лет. Семейная политика Австрии включает в себя детские пособия, налоговые льготы на детей, пособия по уходу за ребенком, родительский отпуск, право на неполный рабочий день, дополнительные денежные выплаты нуждающимся семьям. Поскольку семейная политика Австрии основана на традиционной модели семьи, в которой мужчина выполняет функцию кормильца, то для женщин представляется весьма сложным совмещать материнство и занятость на рынке труда. Такое положение осложняется нехваткой государственных услуг по уходу за ребенком, отсутствием рынка частных услуг по уходу за ребенком, неудобным режимом работы школ и других дошкольных учреждений. Вместо того чтобы расширить возможности занятости для женщин путем предоставления услуг по уходу за ребенком, правительство увеличило продолжительность отпуска по уходу за ребенком, которая с декабря 2001 г. составляет 36 месяцев. С января 2002 г. один из родителей может взять отпуск по уходу за ребенком сроком

<sup>124</sup> *Зубченко Л.А.* Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы. Сборник научных трудов / РАН ИНИОН. Ред. кол.: Т.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. М.: ИНИОН, 2009. № 2. С. 72–92.

<sup>125</sup> *Pailhé A.* Work-family balance and childbearing intentions in France, Germany and the Russian Federation // How generations and gender shape demographic change: towards policies based on better knowledge. Chapter 3. 2008.

<sup>126</sup> *Зубченко Л.А.* Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы. Сборник научных трудов / РАН ИНИОН. Ред. кол.: Т.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. М.: ИНИОН, 2009. № 2. С. 72–92.

до 30 месяцев, вне зависимости от предыдущей занятости. Если оба родителя брали отпуск по уходу за ребенком, то они получали право на дополнительные 6 месяцев оплачиваемого отпуска с 1996 г., однако поскольку в основном женщины пользуются отпуском по уходу за ребенком (в 2004 г. мужчины составляли 2% из тех, кто берет отпуск), то немногие пары могли воспользоваться такой возможностью. Денежное пособие в период отпуска составляет 14,53 евро в день для всех женщин, чей доход не превышает 14 600 евро в год. Годовой доход матерей, занятых полный рабочий день, обычно превышает этот уровень, по этой причине такие женщины теряют право на денежное пособие в период отпуска. С июля 2004 г. женщины, занятые полный рабочий день, имеют право сократить продолжительность своего рабочего дня после рождения ребенка, но при условии, что отработали на данном предприятии не менее трех лет до беременности. На практике мало матерей отвечает такому условию. Нововведение с января 2008 г. в системе родительских отпусков заключается в повышении ее гибкости. Родители могут теперь выбрать один из трех вариантов: максимальная продолжительность отпуска составляет 18, 24 и 36 месяцев, если партнер берет 3, 4 и 6 месяцев отпуска соответственно, ежемесячное пособие на период родительского отпуска составляет 800, 624 и 436 евро соответственно. И тем не менее, семейная политика Австрии обеспечивает главным образом финансовые стимулы для повышения рождаемости, которые довольно неэффективны, и предлагает слишком мало мер, способствующих сочетанию семейных и профессиональных обязанностей женщин и мужчин<sup>127</sup>.

В Германии в 1986 г. был введен родительский отпуск до достижения ребенком возраста 10 месяцев. С 1996 по 2006 г. в Германии родители могли разделить отпуск по уходу за ребенком между собой до достижения ребенком возраста 3 года и получать пособие, если доход ниже определенного уровня, вне зависимости от предыдущего опыта работы. Пособие выплачивалось только до достижения ребенком возраста 2 года. В течение отпуска по уходу за ребенком за родителем сохранялось рабочее место, также родители могли работать неполный рабочий день (максимум 19 часов в неделю до 2001 г., с 2001 г. – 30 часов в неделю). Родители могли брать отпуск последовательно или одновременно. Для родителей, работающих не более 30 часов в неделю, максимальный размер пособия составлял 300 евро. Родители же, которые до рождения ребенка сократили продолжительность своего рабочего времени на 50%, могли получать пособие в половинном размере<sup>128</sup>. Тем не менее, доля участия отцов в родительском отпуске находилась в интервале 2,1–3,3%<sup>129</sup>. Что касается женщин, то 75% пользуются таким отпуском, 50% остаются дома, пока ребенку не исполнится 3 года, из-за низкой обеспеченности детей этого возраста учреждениями по уходу. Часы работы детских садов, ясельных групп и школ не позволяют матерям работать полный рабочий день, однако семейные пособия являются весьма щедрыми<sup>130</sup>.

В 2007 г. был принят новый закон о родительском отпуске, согласно которому родители имеют право на отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 14 месяцев.

<sup>127</sup> Prskawetz A., Sobotka T., Buber I., Engelhardt H., Gisser R. Austria: Persistent low fertility since the mid-1980s // Demographic Research. 2008. Vol. 19. Article 12. P. 293–360.

<sup>128</sup> Spiess K.C., Wrohlich K. The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Scandinavian Model // IZA. 2006. Discussion Paper No. 2372.

<sup>129</sup> Reich N. Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany // Population Review. 2011. Vol. 50, No 2. P. 1–22.

<sup>130</sup> Pailhé A. Work-family balance and chilbearing intentions in France, Germany and the Russian Federation // How generations and gender shape demographic change: towards policies based on better knowledge. Chapter 3. 2008.

Родительское пособие в период отпуска по уходу за ребенком составляет 67% среднемесячной заработной платы (но не менее 300 евро и не более 1800 евро в месяц), выплачивается в течение года одному из родителей, оставившему работу на время ухода за ребенком, не облагается налогом<sup>131</sup>. Родители могут разделить отпуск между собой, но 2 месяца зарезервированы для отца. Также пособие будет предоставляться в течение 14 месяцев, если оба родителя воспользуются отпуском по уходу за ребенком. Такое законодательное изменение привело к некоторым положительным результатам: доля участия отцов в родительском отпуске увеличилась до 20% в 2009 г.<sup>132</sup>

В Германии только 3% детей в возрасте до 3 лет имеют места в детских садах. Охват дошкольными учреждениями детей в возрасте от 3 до 6 лет составляет около 90%, однако часто такие учреждения работают только несколько часов в день и не осуществляют уход за детьми во второй половине дня. Только одна пятая всех детских садов предлагает уход за детьми полный рабочий день. Дети, посещающие школу, находятся там только до 13-14 часов дня. Только 6% детей школьного возраста посещают группы продленного дня, остальные находятся под присмотром родителей, бабушек и дедушек или других родственников<sup>133</sup>.

Таким образом, страны, которые проводят комплексную политику сочетания профессиональной и семейной жизни населения, демонстрируют устойчивые уровни рождаемости, близкие к значениям простого воспроизводства населения. Те же страны, в которых такой политике уделяется гораздо меньше внимания, имеют сверхнизкие уровни рождаемости (СКР ниже 1,5 ребенка на женщину) и начинают постепенно вводить элементы политики согласования профессиональных и репродуктивных функций людей, полную эффективность которых пока еще затруднительно оценивать из-за непродолжительности времени их действия.

В целях классификации стран Европы по типам системы отпусков по уходу за ребенком был проведен анализ базы данных А. Готье. К рассмотрению нами были приняты следующие европейские страны: Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция.

По данным на 2010 г. в 16 европейских странах действует родительский отпуск (кроме Швейцарии), в 15 – материнский отпуск (кроме Норвегии и Швеции). При этом в Швейцарии действует только материнский отпуск, только родительский отпуск действует в Норвегии и Швеции (что говорит о большем гендерном равенстве на уровне семьи в этих странах), наиболее распространенной является система из материнского и родительского отпуска, характерная для 14 из 17 стран: Австрия, Великобритания, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Нидерланды, Португалия, Франция (табл. 1).

Таблица 1

Материнский и родительский отпуск в европейских странах<sup>134</sup>

	СКР	МО	РО
--	-----	----	----

<sup>131</sup> Агаев В. В Германии родительские пособия не способствуют росту рождаемости // Deutsche Welle. 2009.

<sup>132</sup> Reich N. Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany // Population Review. 2011. Vol. 50, No 2. P. 1-22.

<sup>133</sup> Там же.

<sup>134</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных Gauthier A.H. (2011). Comparative Family Policy Database, Version 3.

<i>Действует материнский и родительский отпуск</i>			
Австрия	1,44	+	+
Бельгия	1,84	+	+
Великобритания	1,98	+	+
Германия	1,36*	+	+
Греция	1,55	+	+
Дания	1,88	+	+
Ирландия	2,07	+	+
Испания	1,37	+	+
Италия	1,41	+	+
Люксембург	1,63	+	+
Нидерланды	1,8	+	+
Португалия	1,32*	+	+
Финляндия	1,87	+	+
Франция	2	+	+
<i>Действует только родительский отпуск</i>			
Норвегия	1,93	---	+
Швеция	1,99	---	+
<i>Действует только материнский отпуск</i>			
Швейцария	1,54	+	---
<b>ИТОГО</b>		<b>15</b>	<b>16</b>

\* Данные на 2009 г.

Согласно табл. 2 страны можно сгруппировать в соответствии с уровнем оплаты отпусков. Стоит отметить, что материнский отпуск оплачивается лучше. В 7 странах оплата составляет 100% заработной платы женщин в промышленности (Австрия, Германия, Испания, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Франция), в 6 странах – более 50% (Бельгия, Греция, Ирландия, Италия, Финляндия, Швейцария), в 2 странах – менее 50% (Великобритания, Дания). Родительский же отпуск является менее оплачиваемым: только в Норвегии оплата составляет 100%, в Люксембурге, Финляндии и Швеции – более 50% (нужно отметить, что в этих странах СКР высокий: от 1,63 в Люксембурге до 1,99 в Швеции), в 8 странах – менее 50% (Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Италия, Нидерланды, Португалия, Франция) и в 4 странах он не оплачивается (Великобритания, Греция, Ирландия, Испания).

Таблица 2

Уровень оплаты материнского и родительского отпуска в европейских странах<sup>135</sup>

	СКР	Оплата МО (% от заработной платы женщин в промышленности)		СКР	Оплата РО (% от заработной платы женщин в промышленности)
<b>Уровень оплаты МО = 100%</b>			<b>Уровень оплаты 50% &lt; РО &lt; 100%</b>		
Австрия	1,44	100	Люксембург	1,63	90,2

<sup>135</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных Gauthier A.H. (2011). Comparative Family Policy Database, Version 3.

Германия	1,36*	100	Норвегия	1,93	100
Испания	1,37	100	Финляндия	1,87	70
Люксембург	1,63	100	Швеция	1,99	65,1
Нидерланды	1,8	100	<b>Уровень оплаты РО &lt; 50%</b>		
Португалия	1,32*	100	Австрия	1,44	17,9
Франция	2	100	Бельгия	1,84	25,2
<b>Уровень оплаты 50% &lt; МО &lt; 100%</b>			Германия	1,36*	22,3
Бельгия	1,84	76,9	Дания	1,88	39,1
Греция	1,55	50	Италия	1,41	30
Ирландия	2,07	80	Нидерланды	1,8	24,6
Италия	1,41	82	Португалия	1,32*	25
Финляндия	1,87	70	Франция	2	25,8
Швейцария	1,54	80	<b>РО не оплачивается</b>		
<b>Уровень оплаты МО &lt; 50%</b>			Великобритания	1,98	0
			Греция	1,55	0
Великобритания	1,98	14,5	Ирландия	2,07	0
Дания	1,88	39,1	Испания	1,37	0

\* Данные на 2009 г.

По продолжительности материнский отпуск составляет в 12 странах до 26 недель (Всемирной организацией здравоохранения рекомендован шестимесячный период для грудного вскармливания). В Ирландии и Финляндии материнский отпуск продолжается 26 недель, а в Великобритании 39 недель. Родительский отпуск во всех рассматриваемых странах длится как минимум полгода. В Бельгии, Великобритании, Греции, Португалии его продолжительность составляет полгода, и в этих странах наблюдается разный уровень СКР: довольно высокий в Бельгии и Великобритании (1,84 и 1,98) и низкий в Греции и Португалии (1,55 и 1,32). В Дании, Ирландии, Италии, Финляндии, Люксембурге, Нидерландах (ровно 1 год) родительский отпуск продолжается больше полугода, но не превышает 1 год. Более продолжительный отпуск характерен для Швеции и Норвегии (более года, но не превышает 1,5 лет), Австрия (2 года). Самый длительный родительский отпуск в 3 года существует в Германии, Испании, Франции, надо заметить, что среди них только во Франции СКР = 2, а в Германии и Испании СКР составляет 1,36 и 1,37 соответственно (группировка стран в соответствии с продолжительностью отпусков представлена в табл. 3).

Таблица 3

Продолжительность материнского и родительского отпуска в странах Европы<sup>136</sup>

	СКР	Общее число недель МО		СКР	Общее число недель РО
<b>Продолжительность МО &gt; 26 недель</b>			<b>Продолжительность РО = 156 недель (3 года)</b>		
			Германия	1,36*	156
Великобритания	1,98	39	Испания	1,37	156

<sup>136</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных Gauthier A.H. (2011). Comparative Family Policy Database, Version 3.

Ирландия	2,07	26	Франция	2	156
Финляндия	1,87	25,8	<b>Продолжительность 52 &lt; РО &lt; 104 недель (1–2 года)</b>		
<b>Продолжительность МО &lt; 26 недель</b>			Австрия	1,44	104
			Люксембург	1,63	52
Австрия	1,44	16	Нидерланды	1,8	52
Бельгия	1,84	15	Норвегия	1,93	56
Германия	1,36*	14	Швеция	1,99	68,6
Греция	1,55	17	<b>Продолжительность 26 &lt; РО &lt; 52 недель (0,5–1 год)</b>		
Дания	1,88	18	Бельгия	1,84	26
Испания	1,37	16	Великобритания	1,98	26
Италия	1,41	21,7	Греция	1,55	26
Люксембург	1,63	16	Дания	1,88	32
Нидерланды	1,8	16	Ирландия	2,07	28
Португалия	1,32*	17,1	Италия	1,41	44
Франция	2	16	Португалия	1,32*	26
Швейцария	1,54	14	Финляндия	1,87	31,6

\* Данные на 2009 г.

Нами была предпринята попытка установить статистическую связь между уровнем рождаемости и типом отпусков на основе имеющихся макроданных. В качестве рассматриваемых переменных были выбраны СКР, продолжительность и размер оплаты материнского и родительского отпусков. Мы не смогли обнаружить строгую статистическую зависимость между продолжительностью отпусков, размером оплаты отпусков и СКР. Для изучения данной связи необходимы более сложные расчеты, учитывающие комплекс факторов демографического, экономического и политического характера. Мы можем, тем не менее, сделать некоторые гипотетические выводы на основе сочетания определенного типа отпуска с уровнем рождаемости в странах.

Во-первых, наличие только современного родительского отпуска сочетается с более высоким уровнем рождаемости. Во-вторых, более высокий уровень оплаты традиционного материнского отпуска сочетается с более низким уровнем рождаемости, а современного родительского отпуска – с более высоким уровнем рождаемости. В-третьих, большая продолжительность материнского отпуска сочетается с более высоким уровнем рождаемости, а продолжительность родительского отпуска более двух лет сочетается с относительно низкой рождаемостью, чем отпуск до двух лет. Вероятно, современные меры реализации политики сочетания профессиональных и семейных ролей (усиление роли родительского, а не материнского отпуска) более продуктивны, чем традиционные. Недостаточно сегодня ориентироваться только на мать. Введение родительского отпуска позволяет семьям более гибко выбирать родителя, который будет осуществлять уход за ребенком, что может повышать рождаемость. Более того, отказ от непередаваемого материнского отпуска в пользу только родительских отпусков может служить дополнительным фактором развития гендерного равенства в домохозяйстве и, как следствие, более высокой рождаемости. Полезно было бы посмотреть, как наличие непередаваемого отцовского отпуска сочетается с уровнем рождаемости, однако данные не позволили нам этого сделать. В случае с материнским отпуском более важна его

длительность, в случае с родительским – уровень оплаты, который должен быть чувствительным (если вообще такая оплата предусмотрена).

По времени введения родительского отпуска страны также отличаются. Дольше всего такой тип отпуска существует в Австрии (с 1956 г.), причем его оплата сначала составляла 100% от заработной платы женщин в промышленности. Однако в 1974 г. его оплата сократилась на треть, а в 1990 г. его продолжительность увеличилась в 2 раза и составляет в настоящее время 2 года, более того, с 1996 г. действует следующая система: если только один из родителей берет отпуск, то оплачиваются только 18 месяцев, если же второй берет минимум 6 месяцев, то оплачивается весь период отпуска. Но, несмотря на это, СКР в Австрии является одним из самых низких в Европе. Далее можно выделить группу стран, в которых родительский отпуск был введен в 1970-е гг.: Италия (1973), Швеция (1974), Норвегия (1977), Франция (1977). Кроме Италии, остальные страны входят в число лидеров среди европейских стран по значению СКР. В Италии величина оплаты отпуска не менялась с момента введения (30%), а продолжительность была увеличена только в 1999-м. Вторая группа стран ввели родительский отпуск в 1980-е гг.: Испания (1980), Греция (1984), Португалия (1984), Дания (1985), Финляндия (1985), Германия (1986). Среди них только Дания и Финляндия имеют достаточно высокий СКР (1,88 и 1,87 соответственно). Надо отметить, что в Греции, Испании и Португалии родительский отпуск всегда был неоплачиваемым, в Португалии оплата введена только в 2009 г., в отличие от Дании и Финляндии, где он оплачивался изначально. Наконец, третья группа стран ввели родительский отпуск в 1990-е гг., за исключением Нидерландов (1990): Бельгия (1998), Ирландия (1998), Великобритания (1999), Люксембург (1999). Среди этих стран наибольший СКР наблюдается в Ирландии (2,07), хотя отпуск не является оплачиваемым, в остальных странах СКР колеблется в пределах от 1,63 для Люксембурга до 1,98 в Великобритании (табл. 4).

Таблица 4

Время введения родительского отпуска в европейских странах<sup>137</sup>

	СКР	Год введения РО
<b>В 1970-е годы</b>		
Австрия	1,44	1956
Италия	1,41	1973
Швеция	1,99	1974
Норвегия	1,93	1977
Франция	2	1977
<b>В 1980-е годы</b>		
Испания	1,37	1980
Греция	1,55	1984
Португалия	1,32*	1984
Дания	1,88	1985
Финляндия	1,87	1985
Германия	1,36*	1986
<b>В 1990-е годы</b>		

<sup>137</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных Gauthier A.H. (2011). Comparative Family Policy Database, Version 3.

Нидерланды	1,8	1990
Бельгия	1,84	1998
Ирландия	2,07	1998
Великобритания	1,98	1999
Люксембург	1,63	1999

\* Данные на 2009 г.

Группировка европейских стран по году введения родительского отпуска была сделана в целях проверки гипотезы о необходимости проведения политики «баланс семья-работа» достаточно длительное время. Так, Норвегия, Швеция, Франция ввели родительский отпуск в 1970-е гг., а Дания и Финляндия – спустя примерно 10 лет, и в настоящее время эти страны уже переходят на третью стадию гендерного перехода, на которой гендерное равенство в домохозяйственных институтах «догоняет» гендерное равенство в общественных институтах. Испания, Греция, Германия, Португалия ввели родительский отпуск в 1980-е гг., но его условия были непривлекательны для мужчин, отпуском пользовались в основном матери, не было непередаваемой части отцовского отпуска. В настоящее время эти страны все еще находятся на второй (кризисной) стадии гендерного перехода, на которой разрыв в гендерном развитии между общественными и домохозяйственными институтами увеличивается, а рождаемость падает ниже уровня простого воспроизводства.

На основе изложенного выше можно заключить, что страны, которые ввели родительский отпуск раньше остальных (особенно в сочетании с другими гендерными мерами), в настоящее время демонстрируют один из самых высоких СКР. Вторая группа стран имеет двойной характер: страны, в которых отпуск оплачивался изначально, достигли более высокого значения СКР, а страны, в которых отпуск до сих пор не оплачивается, показывают самые низкие уровни СКР. Страны же, которые ввели родительский отпуск последними в Европе, сейчас имеют средние показатели СКР, динамика которого положительная.

Важный вывод для демографической или семейной политики заключается в том, что необходимо учитывать временной лаг между введением мер, позволяющих сочетать профессиональные и родительские обязанности, и демографическими результатами. Политика должна быть длительной для успешной адаптации населения к предлагаемым мерам. Еще один важный вывод: отдельные меры сочетания родительских и семейных функций не приводят к изменениям в репродуктивном поведении, необходимо осуществлять комплекс таких мер. В тех странах, где подход в политике был ориентирован на предоставление комплекса мер по гармонизации семейной и профессиональной жизни, мы наблюдаем более высокий уровень рождаемости.

Помимо различий в характеристиках родительского отпуска, европейские страны отличаются и системой услуг по уходу за ребенком, а также гибкостью рабочего времени для работников с семейными обязанностями.

Последние данные, касающиеся расходов на услуги по уходу за детьми, на дошкольное образование, охвата детей услугами по уходу за ребенком, приведены на 2007-2008 гг., поэтому значения СКР представлены за соответствующие годы. Как видно из табл. 5, в половине рассматриваемых стран расходы на дошкольное образование и уход за детьми ниже среднего показателя по всем странам ОЭСР, который составляет 0,6% от ВВП. К таким странам относятся Австрия, Германия, Греция, Ирландия, Испания, Люксембург,



Португалия, Швейцария. Кроме Ирландии и Люксембурга, во всех остальных странах значение СКР даже ниже 1,5 ребенка на женщину. Страны, в которых уровень указанных расходов выше среднего значения, но не превышает 1% от ВВП, демонстрируют довольно высокие значения СКР: от 1,72 в Нидерландах до 1,83 в Финляндии. Исключением является только Италия с СКР = 1,37. Наибольшие же значения СКР характерны для стран, в которых расходы на уход за детьми и дошкольное образование превышают 1% от ВВП – от 1,85 в Дании до 1,96 во Франции.

Таблица 5

Расходы на уход за детьми и дошкольное образование в европейских странах (в % от ВВП)<sup>138</sup>

	СКР (2007)	Расходы на уход за детьми (в % от ВВП)	Расходы на дошкольное образование (в % от ВВП)	Общие расходы (в % от ВВП)
<i>Расходы на уход за детьми и дошкольное образование &gt; 1%</i>				
Великобритания	1,9	0,4	0,7	1,1
Дания	1,85	0,8	0,5	1,3
Норвегия	1,9	0,7	0,3	1,0
Франция	1,96	0,4	0,6	1,0
Швеция	1,88	0,6	0,5	1,1
<i>0,6% (среднее по странам ОЭСР) &lt; Расходы на уход за детьми и дошкольное образование &lt; 1%</i>				
Бельгия	1,82	0,2	0,6	0,8
Италия	1,37	0,2	0,5	0,6
Нидерланды	1,72	0,3	0,4	0,7
Финляндия	1,83	0,7	0,2	0,9
<i>Расходы на уход за детьми и дошкольное образование &lt; 0,6% (среднее по странам ОЭСР)</i>				
Австрия	1,38	0,3		0,3
Германия	1,37	0,1	0,3	0,4
Греция	1,42	0,1		0,1
Ирландия	2,03	0,3		0,3
Испания	1,4	0,5	0,0	0,5
Люксембург	1,61	0,4	0,0	0,4
Португалия	1,34	0,0	0,4	0,4
Швейцария	1,45	0,1	0,1	0,2

Что касается институционального ухода за детьми, то наибольший охват характерен для детей возрастной группы 3–5 лет (табл. 6). Скорее всего это связано с предоставлением родительского отпуска, который позволяет родителям самостоятельно осуществлять уход за самыми маленькими детьми. Тем не менее, в Дании, Нидерландах и Норвегии охват превышает 50% детей в возрасте до 2 лет, и эти страны входят в число лидеров по значению СКР. Для половины стран охват маленьких детей услугами по уходу за ребенком колеблется в пределах от 30 (среднее значение этого показателя по всем странам ОЭСР) до 50%. Во всех странах из этой группы, СКР превышает 1,5, за исключением Испании и Португалии (СКР = 1,46 и 1,49 соответственно) – от 1,65 в Бельгии до 2,01 во Франции. В странах, в которых

<sup>138</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных OECD Family Database, 2011.

величина охвата детей услугами по уходу за ребенком менее 30%, наблюдаются самые низкие значения СКР (ниже 1,5), за исключением Финляндии, где СКР = 1,85. В Финляндии родители, которые самостоятельно ухаживают за детьми, получают значительные пособия, возможно, по этой причине размер охвата меньше среднего показателя по странам ОЭСР, поскольку предпочтение отдается уходу за ребенком на дому. В среднем уровень охвата совсем маленьких детей учреждениями по уходу в большей степени связан с уровнем рождаемости, чем уровень охвата детей в возрасте 3-5 лет.

Охват детей в возрасте от 3 до 5 лет в среднем по всем странам ОЭСР составляет 77%, и более чем в половине рассматриваемых стран этот показатель выше среднего значения. Однако внутри такой группы государства различаются по значениям СКР. В странах с самым высоким уровнем СКР охват составляет более 90% – от 91,1% в Швеции до 99,9% во Франции. Страны с уровнем СКР выше 1,5, но не более 1,8 имеют значение охвата также более 90% (за исключением Люксембурга, где охват составляет 85,9%) – от 92,7% в Великобритании до 99,4% в Бельгии. Отдельно выделяются Германия, Испания и Италия, где СКР ниже 1,5, но уровень охвата более 90%, и Австрия и Португалия, где СКР также ниже 1,5, а уровень охвата ниже 80%, но немного выше среднего значения по странам. Ирландия, Нидерланды и Финляндия имеют показатели охвата ниже среднего уровня, но выше 50%, и демонстрируют довольно высокие значения СКР – от 1,77 в Нидерландах до 1,85 в Ирландии и Финляндии. В группу с низким уровнем охвата (ниже 50%) входят Греция и Швейцария, для них же характерны и низкие значения СКР.

Таким образом, страны с низким уровнем расходов на уход за ребенком и дошкольное образование, низким уровнем охвата детей такими услугами (менее 50%) демонстрируют низкие значения СКР (меньше 1,5 ребенка на одну женщину). Несмотря на то что простая связь между СКР и уровнем охвата детей услугами по уходу и воспитанию не является статистически значимой, следует принимать во внимание, что наличие институциональных услуг по уходу и воспитанию, их качество, гибкость и доступность являются важным элементом политики, направленной на повышение рождаемости<sup>139</sup>.

Таблица 6

Охват детей в возрасте до 2 лет услугами по уходу за ребенком и детей в возрасте от 3 до 5 лет дошкольным образованием<sup>140</sup>

	СКР (2008)	0-2 года		СКР (2008)	3-5 лет
<i>Охват детей учреждениями по уходу &gt; 50%</i>			<i>Охват детей дошкольными учреждениями &gt; 77% (среднее по странам ОЭСР)</i>		
Дания	1,89	65,7	Австрия	1,41	77,6
Нидерланды	1,77	55,9	Бельгия	1,65	99,4
Норвегия	1,96	51,3	Великобритания	1,66	92,7
<i>30% (среднее по странам ОЭСР) &lt; Охват детей учреждениями по уходу &lt; 50%</i>			Германия	1,41	92,7
			Дания	1,89	91,5
Бельгия	1,65	48,4	Испания	1,46	98,5

<sup>139</sup> Для изучения данной связи необходимы более сложные расчеты, учитывающие комплекс факторов, связанных с параметрами ухода за детьми, одним из которых является оценка бюджетов времени разных членов одного домохозяйства. Для подобных сравнительных расчетов пока не хватает микроданных.

<sup>140</sup> Источник: классификация авторов на основе базы данных OECD Family Database, 2011.

Великобритания	1,66	40,8	Италия	1,3	97,4
Ирландия	1,85	30,8	Люксембург	1,78	85,9
Испания	1,46	37,5	Норвегия	1,96	94,5
Люксембург	1,78	38,6	Португалия	1,49	79,2
Португалия	1,49	47,4	Франция	2,01	99,9
Франция	2,01	42,0	Швеция	1,91	91,1
Швеция	1,91	46,7	<i>50% &lt; Охват детей дошкольными учреждениями &lt; 77% (среднее по странам ОЭСР)</i>		
<i>Охват детей учреждениями по уходу &lt; 30% (среднее по странам ОЭСР)</i>			Ирландия	1,85	56,4
Австрия	1,41	12,1	Нидерланды	1,77	67,1
Германия	1,41	17,8	Финляндия	1,85	74,2
Греция	1,36	15,7	<i>Охват детей дошкольными учреждениями &lt; 50%</i>		
Италия	1,3	29,2	Греция	1,36	46,6
Финляндия	1,85	28,6	Швейцария	1,44	47,5

Последние данные о показателях, характеризующих гибкость режимов занятости, приведены на 2005 г., поэтому СКР представлен также на 2005 г. В табл. 7 приведены данные о доле предприятий с численностью работников 10 и более человек во всех секторах экономики, за исключением сельского хозяйства, предоставляющих те или иные возможности гибкого рабочего графика. Страны, в которых доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для полного выходного дня и для продления периода отпуска более 30% или в которых доля предприятий с возможностью менять начало и конец рабочего дня более 25%, характеризуются высокой гибкостью рабочего режима и демонстрируют достаточно высокие значения СКР – от 1,77 в Швеции до 1,88 в Ирландии (исключение составляют Австрия и Германия с СКР = 1,41 и 1,34 соответственно). Также в странах, где гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для полного выходного дня и для продления периода отпуска более 15%, но не более 30%) можно охарактеризовать как среднюю, наблюдается довольно высокий уровень СКР – от 1,63 в Люксембурге до 1,92 во Франции. Для стран же с низкой гибкостью рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для полного выходного дня и для продления периода отпуска менее 15%), на предприятиях которых работникам предоставляется в основном только возможность изменять начало и конец рабочего дня, характерны низкие значения СКР (ниже 1,5) – от 1,32 в Италии до 1,41 в Португалии).

Таблица 7

Доля предприятий, предоставляющих для работников возможность гибкого рабочего режима<sup>141</sup>

<sup>141</sup>Источник: классификация авторов на основе базы данных OECD Family Database, 2011.

	СКР (2005)	Возможность использовать накопленные часы для продления периода отпуска	Возможность использовать накопленные часы для полного выходного дня	Возможность накапливать часы, но не для полных выходных дней	Возможность изменять начало и конец рабочего дня, но не накапливать часы
<b>Наибольшая гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для продления отпуска и для полного выходного дня &gt; 30%)</b>					
Австрия	1,41	28	14	2	8
Германия	1,34	21	18	6	6
Дания	1,8	25	13	3	10
Финляндия	1,84	23	23	11	5
Швеция	1,77	27	19	8	11
<b>Относительно высокая гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью изменять начало и конец рабочего дня &gt; 25%)</b>					
Великобритания	1,79	10	11	7	28
Ирландия	1,88	10	15	5	25
<b>Средняя гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для продления отпуска и для полного выходного дня &lt; 30%, но &gt; 15%)</b>					
Бельгия	1,76	10	9	5	14
Люксембург	1,63	16	12	6	12
Нидерланды	1,71	15	8	5	16
Франция	1,92	12	13	7	16
<b>Относительно низкая гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для продления отпуска и для полного выходного дня &lt; 15%)</b>					
Испания	1,35	7	5	9	22
Италия	1,32	6	2	6	21
<b>Наименьшая гибкость рабочего режима (доля предприятий с возможностью использовать накопленные часы для продления отпуска и для полного выходного дня &lt; 10%)</b>					
Греция	1,33	1	1	9	18
Португалия	1,41	3	5	3	12

Таким образом, страны, в которых доля предприятий, предоставляющих работникам возможность гибкого рабочего режима, низкая (менее 15%), демонстрируют низкие значения СКР. Связь между гибкостью рабочего режима и СКР на основе представленной макростатистической информации также не является однозначной. Стоит отметить, что возможности увеличить продолжительность отпуска, заработать дополнительный выходной день, а также менять начало и конец рабочего дня являются весьма важными для работников с семейными обязанностями, так как позволяют согласовывать их трудовые обязанности с семейными нуждами. Следовательно, обеспечение гибкости режима рабочего графика – важный элемент политики, направленной на повышение уровня рождаемости.

Подводя итог изложенному выше, следует заключить, что политика сочетания профессиональной и семейной жизни населения должна быть комплексной и длительной. Ее компоненты должны быть гибкими и обеспечивать для родителей разные альтернативы, позволяющие им иметь желаемое число детей и реализовывать себя в профессиональной сфере. Оказывая влияние на принятие решений домохозяйствами о занятости и деторождении, такая политика способствует повышению уровня рождаемости в государстве. Страны, в которых действует названная политика (в первую очередь скандинавские страны и Франция), демонстрируют одни из самых высоких значений СКР в Европе. Несмотря на то что политика согласования профессиональных и репродуктивных функций родителей в скандинавских странах и Франции различается, но в общем она включает как минимум средний по продолжительности родительский отпуск, который достаточно высоко оплачивается, квоту для отцов, т.е. определенный период родительского отпуска, которым может воспользоваться только мужчина (иначе семья не имеет право на эту часть отпуска), субсидируемые государством услуги по уходу за ребенком, обеспечение самых маленьких детей (в возрасте до 3 лет) такими услугами, а также предоставляемую работодателем возможность для родителей гибко изменять свой рабочий график в соответствии с семейными нуждами. Страны же, которые не проводили комплексную политику сочетания профессиональной и семейной жизни населения до недавнего времени (Австрия, Германия), демонстрируют одни из самых низких значений СКР среди европейских стран. Более того, с 2007 г. эти страны постепенно начинают вводить меры такой политики, в частности квоты для отцов в системе родительского отпуска. Эмпирические исследования по отдельным странам и группам европейских стран доказали положительное воздействие политики, направленной на сочетание трудовых и семейных обязанностей индивидов, на рождаемость. Страны, в которых она действует, уже достигли положительных результатов относительно показателей рождаемости, а страны с низкими уровнями рождаемости, осознав необходимость осуществления такой политики, начинают постепенно ее проводить.

### **Список литературы**

*Агаев В.В.* Германии родительские пособия не способствуют росту рождаемости // Deutsche Welle. 2009.

*Зубченко Л.А.* Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы. Сборник научных трудов / РАН ИНИОН. Ред. кол.: Т.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. М.: ИНИОН, 2009. № 2. С. 72–92.

*Калабихина И.Е.* Гендерный фактор в экономическом развитии России. М.: МАКС Пресс, 2009.

Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / под ред. О.Б. Савинской. М.: Вариант, 2008.

*Ронсен М.* Рождаемость и семейная политика в Норвегии: размышления о тенденциях и возможных связях // SPERO. 2006. № 5. Осень-Зима. С. 134–150.

*Andersson G.* Family Policies and Fertility in Sweden. 2007.

*Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersson G.* Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden // *Journal of European Social Policy*. 2010. Vol. 20. P. 45–57.

*Gauthier A.H.* (2011). *Comparative Family Policy Database, Version 3*. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute and Max Planck Institute for Demographic Research (distributors). Retrieved from: [www.demogr.mpg.de](http://www.demogr.mpg.de)

*Köppen K.* Second births in western Germany and France // *Demographic Research*. 2006. Vol. 14. Article 14. P. 295–330.

Matching Work and Family Commitments. Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations // OECD. 2005.

*McDonald P., Moyle H.* Why do English-speaking countries have relatively high fertility? // *Journal Population Research*. 2011. Vol. 27. P. 247–273.

OECD Family Database. 2011. URL: [www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database)

*Pailhé A.* Work-family balance and childbearing intentions in France, Germany and the Russian Federation // *How generations and gender shape demographic change: towards policies based on better knowledge*. Chapter 3. 2008.

*Prskawetz A., Sobotka T., Buber I., Engelhardt H., Gisser R.* Austria: Persistent low fertility since the mid-1980s // *Demographic Research*. 2008. Vol. 19. Article 12. P. 293–360.

*Reich N.* Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany // *Population Review*. 2011. Vol. 50, No 2. P. 1–22.

*Revillard A.* Work/Family Policy In France: From State Familialism To State Feminism? // *International Journal of Law, Policy and the Family*. 2006. Vol. 20. P. 133–150.

*Rindfuss R.R., Guilkey D., Morgan S.P., Kravdal Ø., Guzzo K.B.* Child Care Availability And First-Birth Timing In Norway // *Demography*. 2007. Vol. 44, No 2. P. 345–372.

*Spiess K.C., Wrohlich K.* The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Scandinavian Model // IZA. 2006. Discussion Paper No. 2372.

# FEATURES OF WORK-FAMILY RECONCILIATION POLICY IN EUROPEAN COUNTRIES

*Irina Kalabikhina*  
*Hab.D., Ph.D.*  
*(Moscow, Russia)*  
*Olga Fedotova*  
*M.A.*  
*(Moscow, Russia)*

## **Abstract**

*The decline of fertility rates below replacement level is observed in the most of European countries. One of the reasons is the fact that women are in a situation of choosing between family and work. Such situation is caused by the gap between gender equality in household and public institutes. Those European countries which implement a work-family balance policy in the framework of gender-oriented demographic and/or family policy demonstrate the relatively higher level of fertility. This policy, however, should be complex and long-term. The policy in these countries includes government-subsidized services for child care, paid parental leave, legal limitation of working hours, tax benefits, or a system of transfer payments to support families with children. This article deals with concrete measures of work-family balance policies in European countries, and classification of European countries in term of fertility level and type of work-family reconciliation policy.*

**Key words:** work-family balance policy, demographic policy, family policy, fertility, maternity leave, parental leave, services for child care, family benefits.

**JEL codes:** J180, J160, J130, J220.