

Охрана материнства в контексте урегулирования трудовых и семейных отношений для мужчин и женщин

Сравнительный анализ систем охраны
материнства в трех европейских странах



Охрана материнства в контексте урегулирования трудовых и семейных отношений для мужчин и женщин



Сравнительный анализ систем охраны материнства
в трех европейских странах

Программа развития ООН

Международная организация труда

Выражение признательности:

Данная публикация была изначально задумана Силке Штайнхилбер (**Silke Steinhilber**), чье бесценное исследование и вклад помогли воплотить настоящее издание в жизнь. Помощь в исследовании была предоставлена Ариан Карбе (Ariane Karbe).

Отзывы и комментарии любезно предоставили Кох Мияой (Koh Miyaoui), Мариико Оучи (Mariko Ouchi) и Луиз Сперл (Louise Sperl).

Декабрь 2011 г.

ISBN 978-92-95092-40-2

© Программа развития Организации Объединенных Наций и Международная организация труда. Все права защищены. Полная или частичная перепечатка, хранение в компьютерной системе или передача настоящего издания по каналам связи в любой форме или любыми средствами – электронными, механическими, фотокопировальными, магнитными или иными – без предварительного разрешения Программы развития ООН запрещаются.

Мнения, анализ и рекомендации, содержащиеся в данной публикации, не обязательно отражают официальной позиции Программы развития ООН, ее Исполнительного совета или государств-членов. Все права защищены.

Предисловие

Гендерное равенство лежит в основе достойного труда для всех женщин и мужчин. Законы и политика, проводимая в области охраны материнства и урегулирования трудовых и семейных отношений, являются ключевыми элементами гендерного равенства на рабочем месте. Меры, направленные на урегулирование трудовых и семейных отношений, представляют собой нормативные решения, содействующие доступу к достойному труду всех работников путем поддержки их неоплачиваемых семейных обязанностей. В частности, политика в области урегулирования трудовых и семейных отношений поддерживает непрерывное участие женщин на рынке труда, а также предоставляет равные возможности в исполнении семейных обязанностей, как женщинам, так и мужчинам. Охрана материнства на рабочем месте направлена на охрану здоровья матери и ребенка, а также на экономическое благополучие женщин и стабильность их занятости.

Несмотря на текущие глобальные тенденции в области занятости женщин, бросающие вызов традиционным представлениям о гендерном разделении труда, реалии рабочей среды зачастую не благоприятствуют сбалансированности профессиональной и семейной жизни. В особенно сложной ситуации находятся работающие женщины, что связано с существующими пробелами в законах и проводимой политике, зачастую не в полной мере защищающих права материнства, либо с их неэффективным внедрением по социально-политическим и экономическим причинам. Помимо этого, присутствует также опасение, что действующее законодательство по охране материнства может быть построено на глубоко укоренившихся гендерных стереотипах, которые подчеркивают роль женщин, как матерей, и не учитывают обязанности отцов заботиться о детях. Адекватно разработанные стратегии играют значительную роль в обеспечении эффективного гендерного равенства на рабочем месте и здоровой доли трудовых и семейных обязанностей, как для женщин, так и для мужчин. Степень внедрения ряда принципов гендерного равенства в законы и политику, проводимую в области охраны материнства, значительно разнится от страны к стране. Сравнительный анализ существующих законов и политики, проводимой в странах на более продвинутом этапе внедрения международно согласованных принципов гендерного равенства в законы и политику, проводимую в области охраны материнства, должен предоставить концептуальные рамки и ряд наработанных практик для социального диалога и разработки стратегий по данной теме.

В данном контексте, ПРООН и МОТ объединили усилия, чтобы разработать анализ существующих законов и политики, проводимой в области охраны материнства, а также продемонстрировать наработанные практики и методологические принципы для ссылок по разработке дальнейших стратегий в Восточной Европе и странах СНГ. Исследование имеет целью проиллюстрировать широкий спектр курсов политики, отражающей различную степень внедрения принципов гендерного равенства в законы и политику, проводимую в области охраны материнства в трех европейских странах: Исландия, Чешская Республика и Франция. Исследование также показало, как отсутствие комплексной, всеобъемлющей и гендерно-чувствительной политики в области урегулирования трудовых и семейных отношений может привести к дискриминации женщин и негативно сказаться на социальном и экономическом положении семей, предприятий и общества. Исследование предоставляет рекомендации по разработке стратегий в области урегулирования трудовых и семейных отношений и охраны материнства, основанные на гендерном равенстве и занятости.

Данная публикация рассчитана на более широкую аудиторию, включая законодательные органы, социальных партнеров, гражданское общество и научных деятелей. Мы надеемся, что настоящее исследование будет полезным в разработке социальных политик, направленных на прогрессивное продвижение более сбалансированного урегулирования трудовых и семейных отношений, как для мужчин, так и для женщин посредством политики и законодательства в области охраны материнства.

Дженс Вандел (Jens Wandel)
Заместитель
регионального директора и
Директор регионального центра
Европы Региональное бюро ПРООН
по Европе

Сюзан Хоффманн
(Susanne Hoffmann)
Региональный директор
Региональное бюро МОТ
для стран и СНГ
и Центральной Азии

Содержание

Выражение признательности:.....	2
Предисловие	3
Список сокращений	7
Перечень вставок и таблиц	8
Таблицы.....	8
Вставки	8
1. Введение.....	9
2. Обзор международных конвенций / рамочных концепций по охране материнства и урегулированию трудовых и семейных отношений.....	12
Конвенции МОТ	14
Другие нормативно-правовой базы: законы ЕС и КЛДЖ	17
Новые тенденции в сфере охраны материнства в ЕС	18
КЛДЖ и материнство.....	19
Мировые тенденции в сфере охраны материнства и меры, ориентированные на урегулирование.....	19
3. Обзор национальных законов, политических мер и программ, связанных с охраной материнства и семейной политикой в Исландии, Франции и Чехии.....	22
3.1. Социально-экономические и демографические характеристики трех стран	22
3.2. Государственные расходы на оказание помощи семье и на финансирование сферы охраны материнства.....	25
3.3. Охрана материнства и политика отпусков и пособий, ориентированная на интересы семьи	29
Продолжительность отпуска.....	29
Сфера действия закона.....	30

Размеры пособий и финансирование	31
Положения в области охраны здоровья и труда	34
Защита трудовых прав в период отпуска по беременности и родам	35
Положения о кормящих матерях	36
Пособие на рождение ребёнка	38
Отпуск отцу (обязательный отпуск в связи с рождением ребенка)	38
Отпуск по уходу за ребенком и пособия	40
3.4. Службы по уходу за детьми как мера, ориентированная на интересы семьи	45
4. Реализация мер по охране материнства и семейной политике	48
Расширение сферы действия законодательства в области охраны материнства	48
Осуществление контроля	50
Интерес отцов к получению льгот/пособий - по-прежнему остается проблемой	50
Важная роль детских учреждений, доступных по цене и качеству обслуживания, а также рабочих мест, где вопросам семьи уделяется большое внимание	55
5. Выводы по результатам сравнительного исследования трех стран	56
6. Заключение	62
7. Ссылки	65
Источники в сети Интернет и базы данных	65
Список справочной литературы	66
Приложения	70

Список сокращений

ПРО (API)	<i>Пособие для родителей-одиночек</i>
КЛДЖ (CEDAW)	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
ЦВЕ (CEE)	Центральная и Восточная Европа
CESU	Chèque emploi service universel
СНС (CIF)	Семейная налоговая скидка (Crédit d'impôt famille)
СНГ (CIS)	Содружество Независимых Государств
CLCA	Complément de libre choix d'activité
COLCA	Complément optionnel de libre choix d'activité
ЧК (CZK)	Чешская крона
ДКОИ (DCOMM)	Департамент коммуникаций и общественной информации
ЕСЕС	Воспитание и образование детей младшего возраста
ЕЭС (EEC)	Европейское Экономическое Сообщество
ЕС (EU)	Европейский союз
ЕС-СДУЖ (EU-SILC)	Статистика ЕС о доходах и условиях жизни
ВВП (GDP)	Валовой внутренний продукт
МКТ (ILC)	Международная конференция труда
МОТ (ILO)	Международная организация труда
ИК (ISK)	Исландская крона
ОЭСР (OECD)	Организация экономического сотрудничества и развития
RSA	Revenu de Solidarité Active
\$США (USD)	Доллар
США ВОЗ (WHO)	Всемирная Организация Здравоохранения

Перечень вставок и таблиц

Таблицы

Таблица 1. Основные аспекты, указанные в Конвенции МОТ № 183, и Рекомендация № 191	15
Таблица 2. Суммарный коэффициент рождаемости в Исландии, Франции, Чешской Республике (1980 – 2009 гг.)	23
Таблица 3. Государственные расходы на семейные пособия (наличные, услуги, налоговые меры), в процентах от ВВП, 2007 год.....	28
Таблица 4. Охват детей детскими учреждениями.....	47
Таблица 5. Процент отпусков по уходу за ребенком, взятых отцами.....	52

Вставки

Вставка 1. Что такое «меры, ориентированные на семью»?.....	13
Вставка 2. Оказание помощи компании в проведении политики, ориентированной на интересы семьи благодаря налоговой скидке, действующей во Франции	26
Вставка 3. Практический пример: во Франции женщины, имеющие более двух детей, имеют право на более длительный отпуск по беременности и родам	30
Вставка 4. Практический пример: пособия по беременности и родам, выплачиваемые во Франции лицам, ищущим работу и неработающим.....	31
Вставка 5. Практический пример: Запрет на прохождение проверки на беременность во Франции	36
Вставка 6. Практические примеры: Перерывы на кормление ребенка грудью в Чехии и помещения для грудного вскармливания во Франции.....	37
Вставка 7. Практический пример: Гарантия того, что в Исландии за детьми ухаживают оба родителя.....	40
Вставка 8. Практический пример: Гибкая система выплат родительских пособий в Чешской Республике	42
Вставка 9. Документальное телевидение Чехии об отцах, находящихся в отпуске по уходу за детьми.....	54

Введение

Политика, проводимая в области охраны материнства и сохранения семейных ценностей, дает возможность женщинам и их супругам сделать выбор в пользу воспитания своих детей и урегулирования трудовых и семейных отношений, не опасаясь ущемления трудовых прав или потери работы. Таким образом, меры, направленные на охрану материнства и на сохранение семейных ценностей, являются неременным условием участия женщин и мужчин в трудовых отношениях на основе равных возможностей и недопущения дискриминации. Они являются важным элементом содействия реализации основополагающих прав женщин в рамках соблюдения права человека на жизнь, свободную от дискриминации и преследований, а также прав детей на заботливое отношение обоих родителей, которые в одинаковой степени несут ответственность за воспитание и развитие ребенка.

Несмотря на то, что во всем мире принимаются определенные меры в отношении работающих женщин, в частности, беременных женщин и кормящих матерей, в последние десятилетия масштаб мер, направленных на охрану материнства и интересы семьи, расширился. Вместо того чтобы делать упор исключительно на защиту прав женщин, принципиально более важными представляются задачи, направленные на равное участие женщин и мужчин и поощрение равного распределения семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, равно как и меры по обеспечению и содействию безопасных и здоровых условий труда для всех работников, независимо от их пола, в том числе и беременных женщин.

В данной работе предлагаются результаты сравнительного анализа существующих законов и нормативных документов по охране материнства и мер, ориентированных на семью в трех странах: Франция, Исландия и Чехия. В законах и нормативных документах всех трех стран отмечается разный подход к вопросам охраны материнства и детства. Разница особенно очевидна, если анализировать с точки зрения гендерного равенства: насколько в национальной политической концепции учитывается фактор гендерного равенства на рынке труда, а также вопрос равного участия мужчин и женщин в исполнении семейных обязанностей по воспитанию детей, не считая работу?

В Исландии, представителе группы Скандинавских стран, предлагается сравнительно короткий отпуск по беременности и родам (13 недель) при 80- процентной ставке замещения (тот же коэффициент замещения, что и на время отпуска по уходу за ребёнком), буквально ориентируясь на период восстановления матери после родов. И в то же время уделяется серьезное внимание вопросам гендерного равенства, предлагая существенный по продолжительности, но не подлежащий передаче, отпуск отцу: оба родителя имеют право на получение не подлежащего передаче отпуска по уходу за ребенком 3-месяца каждому и еще 3 месяца, которые они могут поделить между собой. Кроме того, каждый родитель имеет право на получение 13- недельного неоплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком. Пособия выплачиваются из средств фонда социального обеспечения.

Чешская Республика, новый член ЕС из Центральной Европы, предлагает длительный отпуск по беременности и родам (28 недель) при полной ставке замещения заработной платы. До недавнего времени после отпуска по беременности и родам следовал продолжительный отпуск по уходу за ребенком (максимум четыре года). Но недавно в стране ввели более гибкую систему отпусков по уходу за ребенком, чтобы облегчить этот процесс для работающих членов семьи. В настоящее время **предлагаются варианты отпуска** на разные сроки, а также разные варианты пособий. Но схемы, выбираемые в основном женщинами, указывают на то, что отцам редко предлагают взять на себя ответственность по уходу за ребенком. Например, не существует ни отпуска отцу, ни «квоты для папы» на получение отпуска по уходу за ребенком. Таким образом, продолжительный отпуск отрицательно сказывается на занятости женщин; и только новые данные смогут показать, улучшилась ли ситуация в результате последних реформ.

Франция - представитель «старого» ЕС - предлагает 16-недельный отпуск по беременности и родам при полной ставке замещения заработной платы. Также предлагает обязательный по закону отпуск в связи с рождением ребёнка продолжительностью одиннадцать дней. Начиная с 1990-х годов, Франция предлагает отпуск по уходу за ребенком сроком на один год, который можно продлевать три раза, и соответственно компенсационное пособие из фонда социального обеспечения. Условия обязательного отпуска по уходу за ребенком гибкие, они предусматривают полное отсутствие на рабочем месте или занятость в режиме неполного рабочего дня. И хотя меры, изначально нацеленные на содействие в урегулировании семейной и профессиональной жизни, в них проявляется тенденция отрицательного влияния на уровень занятости женщин, что ставит их в не-

выгодное положение на рынке труда после окончания отпуска. Отпуск по уходу за ребенком во Франции не рассматривается как мера, направленная на решение вопроса гендерного равенства ни на работе, ни дома.

Данная публикация выстроена следующим образом: в Разделе 2, который следует за Введением, предлагается обзор основных международных конвенций и политических концепций в сфере охраны материнства с учетом выводов по аспекту урегулирования трудовых и семейных отношений. В этой части будет освещаться важность конвенций МОТ и правовой базы ЕС и КЛДЖ в использовании мер, ориентированных на охрану материнства и семейные отношения.

В разделе 3 обсуждаются и сравниваются национальные законы, меры и программы, действующие во Франции, Исландии и Чехии, имеющие отношение к системам отпусков по беременности и родам, обязательных отпусков в связи с рождением ребенка и отпусков по уходу за ребенком (родительский отпуск) в свете важных аспектов социально-демографического развития. Также обсуждаются отдельные аспекты других мер, ориентированных на семейные отношения и услуги.

В разделе 4 рассматриваются примеры реализации существующих мер в сфере охраны материнства и семейных отношений и обсуждаются проблемы, связанные с их реализацией. В частности, проблема контроля соблюдения исполнения и пробелы в освещении мер, связанных с охраной материнства. Представлены практические примеры реализации действующего законодательства и расширения свободы выбора родителей, например, занятость неполный рабочий день и режим ухода за ребенком неполный день.

Выводы для экономической политики, полученные в результате сравнения данных трех страны, а также данных других исследований, обсуждаются в Разделе 5, а заключительные комментарии представлены в Разделе 6.

Обзор международных конвенций / рамочных концепций по охране материнства и урегулированию трудовых и семейных отношений

Число международных, особенно, европейских, рамочных конвенции и нормативных баз по охране материнства и семейной политике в плане обеспечения гендерного равенства значительно увеличилось в последние десятилетия, в том числе, благодаря принятию новой Конвенции МОТ об охране материнства, а также правовых баз Европейского Союза по вопросам гендерного равенства и основных положений, основы которых заложены в Конвенции КЛДЖ. Со временем рамки законодательства и права на получение пособий/льгот в большинстве развитых стран постепенно расширились, расходы на выплату семейных пособий увеличились, связи между сферой охраны материнства, мерами по поддержке семьи и пропаганде гендерного равенства усилились.¹ И, наоборот, в регионах ЦВЕ / СНГ отмечалось снижение уровня государственной поддержки семьям, включая сферу охраны материнства (Fultz и соавт. 2003 г., Rostgaard, 2004 г., Sirovátka, 2004 г., Steinhilber, 2010 г.)

Основными элементами успешной организации сферы охраны материнства являются: профилактика опасного и вредного воздействия в период беременности и после нее, медицинское пособие, выплачиваемое в натуральной форме, право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам; право на перерывы для кормления грудью и другие виды поддержки, оказываемой кормящим матерям; защита от дискриминации и увольнения, а также гарантированное право на возвращение к трудовой деятельности после окончания отпуска по беременности и родам.²

¹ См. Разделы 4 и 5 в этой работе.

² Важный момент, защита от увольнения, а также гарантированное право на возвращение на рабочее место после отпуска по уходу за ребенком.

Цель принимаемых государством мер, ориентированных на семью – помочь урегулировать трудовые и семейные отношения путем расширения возможности выбора для родителей, обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях и в семейной жизни, оказания финансовой поддержки семьям и создания благоприятных условий для развития ребенка (МОТ, 2010 г.).

Совершенствование мер в сфере охраны материнства и семейной политики – вот задача, которая стоит перед организациями, занимающимися вопросами социальной защиты, включая правительство, организаций работодателей и рабочих. Во многих странах национальные организации, занимающиеся вопросами гендерного равенства, и организации гражданского общества играют важную роль как в разработке надлежащих законов, так и в осуществлении контроля его реализации.

Вставка 1. Что такое «меры, ориентированные на семью»?

Меры, ориентированные на семью – это меры, способствующие урегулированию трудовых и семейных отношений, гарантирующие материальную обеспеченность семьи, способствующие созданию благоприятных условий для развития ребенка, помогающие родителям выбрать вариант: работа или уход за ребенком, а также гарантирующие гендерное равенство в вопросах трудоустройства. Меры, ориентированные на семью, направлены на расширение возможностей использования приемлемых по цене и качеству служб по уходу за детьми, оказание финансовой помощи детям, использование мер, которые позволили бы работающим родителям взять отпуск по уходу за детьми и иметь гибкий рабочий график, что позволяет урегулированию трудовых и семейных отношений (уходу за ребенком). В них также предусмотрены системы материального стимулирования работающих семей, имеющих дети, и оказания помощи в трудоустройстве безработных родителей.

Источник: (ОЭСР, 2008:13)

Опыт, накопленный МОТ в сфере охраны материнства за десятилетия, говорит о том, что хорошо организованная система охраны материнства – это не только вопрос национальных доходов и последующих расходов на систему здравоохранения, но и вопрос национального приоритета и обя-

зательств. Для его успешного применения необходимо активное участие и работодателей, и работников. Хотя и нельзя отрицать, что отсутствие женщин в связи с отпуском по беременности и родам, а также их отсутствие в течение более длительного срока в связи с отпуском по уходу за ребенком создает работодателям организационные, а в некоторых случаях еще и финансовые проблемы (выплата заработной платы во время такого отпуска), тем не менее, ясно, что меры по охране материнства могут помочь работодателям сохранить опытных, квалифицированных и ценных работниц (МОТ, 1998 год). Кроме того, опыт говорит о необходимости оказания поддержки в решении вопроса равного распределения обязанностей по уходу за ребенком между женщинами и мужчинами в работающих семьях.

Конвенции МОТ

Конвенции МОТ в отношении охраны материнства, а также в отношении работников, имеющих обязательства перед семьей, являются международно-правовыми основами для сферы охраны материнства и политики, ориентированной на работающие семьи. Исторически сложилось, что первая международная Конвенция по вопросам охраны материнства (Конвенции № 3) была принята на первой сессии Международной конференции труда (МКТ) в 1919 году. За ней последовали две другие: Конвенция № 103 в 1952 году и Конвенция № 183 в 2000 году. Главная задача состояла в том, чтобы гарантировать, что работа не представляет риска для здоровья женщины и ее ребенка, а также следить за тем, чтобы репродуктивная роль женщин не нарушала их экономическую стабильность и гарантию занятости, Конвенция № 183, представленная в настоящее время на ратификацию, официально расширяет общие сферы и права на охрану материнства на рабочем месте.³

Конвенция № 183 регулирует следующие сферы: охрана материнства, охрана здоровья, отпуск по беременности и родам, отпуск по болезни или в случае возникновения осложнений, выплата денежных пособий и медицинская помощь, охрана труда и недопущение дискриминации, а также вопросы, связанные с кормящими матерями. Конвенция дополнена Рекомендацией № 191, в которой говорится о более серьезных мерах, например, о более длительном отпуске и большем размере пособия. Кроме того, в Рекомендации четко указаны некоторые аспекты охраны материн-

³ Таблица, в которой показан ход выполнения Конвенции 183 по сравнению с Конвенцией 103, дана в Приложении 2.

ства, о которых говорится в Конвенции, например, как обеспечить охрану здоровья, а также добавляет некоторые дополнительные аспекты, связанные с видами отпусков и финансированием пособий. Основные аспекты, вошедшие в Конвенцию, и Рекомендации, представлены в Таблице 1.

Таблица 1. Основные аспекты, указанные в Конвенции МОТ № 183, и Рекомендация № 191

Сфера действия	<p>Конвенция распространяется на всех работающих женщин, в том числе имеющих случайную работу, если есть работодатель, и тех женщин, которые заняты в сфере нетипичной занятости (например, работа по дому).</p> <p>Категории работающих женщин можно исключить, если работодатели, работники, правительство договорятся. Но в отчетах необходимо регулярно показывать, что сделано для большего охвата исключенных групп.</p> <p>Конкретные положения, касающиеся охраны здоровья беременных и кормящих женщин (не в предыдущих конвенциях).</p>
Продолжительность отпуска	<p>Конвенция: минимальный 14- недельный отпуск.</p> <p>Рекомендация: рекомендуется 18-недельный отпуск.</p> <p>Положение можно изменить, если работники, работодатели и правительство договорятся о сокращении срока обязательного отпуска или о том, чтобы его вообще не было</p>
Защита от увольнения	<p>Увольнение во время и (в период) после отпуска допускается по причинам, не связанным с материнством.</p> <p>Если кормящую мать увольняют и предъявляют претензии, ее работодателю придется доказать, что не факт кормления грудью стал причиной увольнения</p>

<p>Перерывы на кормление грудью</p>	<p>Кормление грудью - право, признаваемое за женщиной: в оплачиваемое время, учитывается как рабочее время</p> <p>Один и более перерывов в день на кормление грудью или сокращение рабочих часов в день, но конкретные права остаются на усмотрение с учетом национального законодательства и практики.</p> <p>Более длительные или более частые перерывы на кормление предоставляются на основании медицинского заключения.</p> <p>Рекомендация: Альтернативой медицинскому заключению по поводу необходимости более частого кормления грудью могут быть «другие надлежащие заключения в соответствии с действующими национальными законами и практикой».</p>
-------------------------------------	--

Если брать в мировом масштабе, то самые высокие показатели соответствия по всем трем аспектам в сфере охраны материнства (продолжительность отпуска, размер выплат и источник выплат) отмечаются в странах Центральной и Юго-Восточной Европы (не являющихся членами ЕС) и СНГ, а также в развитых странах и странах Европейского Союза

Конвенция МОТ № 156 (1981) и надлежащая Рекомендация № 165 регулируют принципы недопущения дискриминации в отношении работников, имеющих обязательства перед семьями. Гарантируя права мужчин и женщин, Конвенция определяет «обязательства перед семьей» как обязательства по отношению к находящимся на иждивении детям и другим ближайшим родственникам, нуждающимся в заботе и помощи. Национальная политика должна предоставлять работникам, имеющим обязательства перед семьей, возможность и право не стать, насколько это возможно, ни предметом дискриминации, ни предметом конфликта своих профессиональных и семейных обязательств (МОТ, 2010 г.).

Другие нормативно-правовой базы: законы ЕС и КЛДЖ

Кроме Конвенций МОТ существуют и другие документы, ориентированные на реформирование политики в области охраны материнства и семейной политики, например, правовая система Европейского Союза, а также Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW).

В Европейском Союзе большое количество законодательных актов, обеспечивающих соблюдение принципа равенства в обращении с мужчинами и женщинами в сфере труда, товаров и услуг. Это касается и законодательства в сфере охраны материнства и семейной политики.⁴ В законодательных актах ЕС предусмотрено соблюдение прав мужчин и женщин на равную оплату за одинаковый труд и труд равной ценности; на равное отношение в сфере занятости и профессиональной подготовки, на создание благоприятных условий труда и продвижения по службе; равное отношение в сфере социального обеспечения (установленные законом программы социального обеспечения). Они защищают права работников в период беременности и родов (права отца предусмотрены государствами-членами) и обеспечивают соблюдение конкретных прав для получения отцом и матерью отпуска по уходу за ребенком. Предусмотрена защита от прямой и косвенной дискриминации по признаку пола, в том числе по семейному положению, а также защита от сексуальных домогательств. Жертва дискриминации может обратиться в суд, и будет находиться под защитой закона. Законодательными актами предусматривается перераспределение бремени доказывания (предполагаемое лицо, допустившее дискриминацию, должно доказать, что с ее или его стороны не было действий дискриминационного характера) и санкции для тех, кто допустил факт дискриминации, а также компенсацию жертвам дискриминации. ЕС поощряет профилактические меры, направленные на предотвращение фактов дискриминации со стороны работодателей, а также проявления доброго отношения к недостаточно представленным группам населения. Поощряется равноправное отношение в компаниях, делается акцент на важность налаживания социального партнерства и диалога с неправительственными организациями. Более того, в законодательных актах ЕС предусматривается создание органов содействия обеспечению равенства между женщинами и мужчинами в каждом государстве-члене.

⁴ Законодательные акты Европейского Союза - это различные положения, договоры и директивы, касающиеся вопросов занятости, равной оплаты труда, охраны материнства, отпуска, социального обеспечения и профессионального социального обеспечения, бремени доказывания в делах о дискриминации и индивидуальной трудовой деятельности, а также судебная практика Европейского суда

Две директивы ЕС непосредственно касаются сферы охраны материнства и семейной политики: Директива Совета 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 года регулирует меры, направленные на улучшение состояния безопасности и гигиены труда беременных работниц, а также работниц, которые недавно родили или кормят грудью. В ней предусматривается право на использование отпуска по родам продолжительностью не менее 14 недель, а также право на сохранение заработной платы или получение разных видов пособий. Кроме того, Директива Совета 2010/18/EU от 8 марта 2010 года по реализации рамочного соглашения об отпуске по уходу за ребенком, заключенного европейскими социальными партнерами, предусматривает право женщины и мужчины хотя бы на четырехмесячный отпуск по уходу за ребенком. Государства-члены должны реализовать ее до 8 марта 2012 года (в некоторых случаях дополнительно будет предоставлен еще один год).

Новые тенденции в сфере охраны материнства в ЕС

Женские организации, а также Комитет Европейского парламента по правам женщин и гендерному равенству постоянно призывают к совершенствованию существующего европейского законодательства в вопросе предоставления обязательного отпуска в связи с рождением ребенка. Поэтому в 2010 году Европейский совет принял Директиву (2010/41/EU, 7 июля 2010 г.), в которой говорится, что государства-члены ЕС должны предоставлять отпуск по беременности и родам сроком не менее 14 недель женщинам, работающим не по найму, и супругам тех, кто работает не по найму, двум группам женщин, которые признаны особенно уязвимыми.

Дальнейшая детализация норм ЕС в сфере охраны материнства относится к законотворческому процессу: осенью 2010 года Европейский парламент подавляющим большинством голосов принял резолюцию в пользу существенного увеличения европейского минимального размера отпуска по беременности и обязательного отпуска в связи с рождением ребенка.⁵ Сторонники увидели в этом большую победу как женщин, так и мужчин, живущих в Европе, Парламент одобрил увеличение размера отпуска по беременности и родам с 14 недель до 20 недель и ввел не подлежащий передаче другому лицу двухнедельный отпуск для молодых отцов, и тот и другой полностью оплачиваемые. Первые шесть недель отпуска после

⁵ Новая версия так называемой «Директивы об отпуске по беременности и родам» была впервые представлена в 2008 году.

родов также не подлежат передаче другому лицу (используются только матерью), но пара может попросить поделить оставшиеся 14 недель отпуска.

Продолжительность отпуска и затраты на выплату компенсаций вызвали серьезные споры особенно в деловых кругах и организациях нанимателей. Из-за сопротивления государств-членов Европейской комиссии пришлось подготовить соглашение, приемлемое и для государств-членов, и для Европейского парламента.

КЛДЖ и материнство

Кроме того, КЛДЖ является основным правовым ориентиром в принимаемых государствами мерах, направленных на обеспечение равенства подхода и равных возможностей для женщин: Статья 11 Конвенции предусматривает, что женщины имеют право на равенство подхода в сфере занятости (в том числе, в найме на работу, продвижении по службе, гарантии занятости, выплате пособия и условиях работы, равном вознаграждении и т.д.).⁶ Важно отметить, что статья 11 также предусматривает право женщин на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе и в плане сохранения их репродуктивной функции.⁷ Факты дискриминации из-за беременности должны пресекаться, в том числе путем предоставления гарантии против увольнения, обеспечения оплачиваемого отпуска по беременности или предоставления сопоставимых пособий по социальному обеспечению. В Конвенции также отмечается необходимость предоставления дополнительных социальных услуг, что позволило бы родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и продолжать участвовать в общественной жизни, в ней также, в частности, говорится о необходимости создания сети детских учреждений.

Мировые тенденции в сфере охраны материнства и меры, ориентированные на урегулирование

В целом, за последние десятилетия можно выделить несколько тенденций в области охраны материнства и мерах по урегулированию (Международное бюро труда, 2010 г., ОЭСР, 2008 г., Mareš, 2004 г.):

⁶ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article16>

⁷ Интересно, что конкретные потребности кормящих матерей специально не рассматриваются в рамках КЛДЖ.

- Во всем мире за последние 15 лет законы об охране материнства претерпели заметные изменения, сместившись в сторону увеличения сроков отпуска при рождении ребенка, а также уйдя от системы ответственности работодателя за финансирование отпуска по беременности и родам. В свою очередь, в регионах ЦВЕ / СНГ, отпуск по уходу за ребенком был введен во многих странах как право на последующий период после отпуска по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком был введен как право матерей и отцов, и часто его получают за счет увеличения срока отпуска по беременности и родам, который ранее предоставляли только матерям. Предоставление отпуска по уходу за ребенком важный момент с точки зрения упрочения концепции, что, в принципе, отпуск может взять не только мать (но на практике пока только матери берут этот отпуск). В то же время, отпуск по уходу за ребенком и льготы не обязательно такие же, что и пособия и отпуск по беременности и родам – в реальности же, введение отпуска по уходу за ребенком и пособия привело к тому, что многие женщины в регионе почувствовали ослабление влияния системы охраны материнства.
- Во многих странах, особенно в Западной Европе, общие задачи семейной политики расширились, а расходы на семейные пособия увеличились. Страны по-разному осуществляют распределение расходов на поддержку семьи, денежные пособия и налоговые льготы. Но во всех системах наблюдается несоответствие при распределении средств в поддержку семьи, например, в разные моменты жизни ребенка, на некоторые категории семей, например, семьи с одним родителем (ОЭСР, 2008 г.).
- Многие страны не всегда и не в полной мере гарантируют уязвимым группам женщин возможность пользования системой охраны материнства: женщины-маргиналы или не имеющие постоянной работы, или женщины, работающие в таких местах или по таким контрактам, которые ограничивают их доступ к системе социального обеспечения: работающие неполный рабочий день, домашние работники или рабочие-мигранты часто не охвачены сферой охраны материнства, им также не положен отпуск, медицинские льготы или денежные пособия. В связи с тем, что во многих странах количество не трудоустроенных или пребывающих в условиях ненадежной занятости женщин увеличивается и не только из-за экономического кризиса, предметом серьезной озабоченности является то, что они не имеют возможности воспользоваться системой охраны материнства.⁸

- Правительства и социальные партнеры все больше осознают, что инициативы по совершенствованию сферы охраны материнства и урегулированию трудовых и семейных отношений также необходимо направлять на мужчин. Иногда это достигается благодаря объединению сферы охраны материнства и мер, ориентированных на семью, в целом, что позволяет решать проблемы урегулирования трудовых и семейных отношений. Другие инициативы, непосредственно направлены на повышение ответственности мужчин за семью и на проявление заботы о семье.
- Во многих странах мира законы об охране материнства реализуются не эффективно и не в полной мере. Это указывает на важность социального диалога и необходимость действий с участием трех сторон: правительства, работодателей и работников, а также других организаций социальной защиты, например, тех, которые занимаются вопросами гендерного равенства, и организаций гражданского общества. Также подчеркивается важность осуществления контроля и использования механизмов правоприменения, а также необходимость сбора информации о практической стороне сферы охраны материнства, чтобы убедиться, что принципы и цели системы охраны материнства реализуются.
- Во многих европейских странах проблемы, связанные со сферой услуг по уходу за детьми, стали вызывать общественное беспокойство. Центром политического внимания стал вопрос организации доступных и качественных услуг по уходу за детьми, потому что с их помощью можно урегулировать трудовые и семейные отношения, содействовать развитию рынка труда и решать вопросы гендерного равенства. Учреждения по уходу за детьми также считаются фактором снижения рождаемости, так как они снижают стоимость деторождения с точки зрения рынка труда и возможностей карьерного роста. И есть еще один ракурс, с которого можно посмотреть на услуги по уходу за детьми – это ориентированная на ребёнка и социально-педагогическая точка зрения. Услуги по уходу за детьми оказывают положительное влияние на развитие ребенка и социально-экономическую интеграцию (Mareš, 2004 г.).

⁸ Совершенствование сферы охраны материнства, в том числе в части социальных мер охраны здоровья людей, считается важной составляющей Инициативы ООН по минимальному уровню социальной защиты (<http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowWiki.do?wid=9>). Нацеленность МОТ на расширение доступа к сфере охраны материнства путем расширения возможностей заниматься достойным трудом отражена, например, в МОТ, 2007 г.

Обзор национальных законов, политических мер и программ, связанных с охраной материнства и семейной политикой в Исландии, Франции и Чехии

3.1. Социально-экономические и демографические характеристики трех стран

Что касается численности населения, уровня занятости и других важных социально-демографических показателей, то в Исландии, Франции и Чехии есть различия, но имеется и много общих черт. Общий обзор, основанный главным образом на данных за 2009 год, представлен в таблице 6 (Приложение 1). Необходимо выделить несколько моментов, чтобы дать общую картину сферы охраны материнства и законов, ориентированных на семью, в трех странах, прежде чем перейти к сравнительному анализу законодательств и концепций.

Из трех стран Исландия, безусловно, самая маленькая, с населением около 320 тысяч человек, затем идет Чехия с населением примерно 10 470 000 человек, потом Франция с населением 65 367 000 человек. Но в Исландии самый высокий уровень рождаемости (2,23 в 2009 году), далее следуют Франция (2,00), затем идет Чехия (1,49), которая входит в число стран мира с самым низким уровнем рождаемости. Как видно из Таблицы 2, во всех трех странах снижение уровня рождаемости отмечалось в период между 1980 и 2000 гг., причем самый резкий спад отмечался в Чешской Республике. В период с 2000 по 2009 гг. уровень рождаемости во всех трех странах немного повысился.

Таблица 2. Суммарный коэффициент рождаемости в Исландии, Франции, Чешской Республике (1980 – 2009 гг.)⁹

Год	Исландия	Франция	Чехия	Источник
1980	2.48	1.95	2.1	ОЭСР
1990	2.31	1.78	1.89	ОЭСР
2000	2.08	1.87	1.14	ОЭСР ¹⁰
2009	2.23	2.00	1.49	Евростат (Eurostat) ¹¹

Если проводить оценку с точки зрения паритета покупательной способности (ППС 2008 год, \$США), валовой национальный доход на душу населения в Исландии и Франции примерно одинаковый: 33 422 в Исландии и 33 103 во Франции, несколько ниже в Чешской Республике, 24 419 \$США.¹²

Поразительная разница в уровне занятости в этих трех странах, в частности, в уровне занятости женщин: в Исландии уровень занятости женщин - 76,5, во Франции - 60,1, а в Чешской Республике только 56,1. В Чехии больше, чем в двух других странах разница в уровне занятости между женщинами и мужчинами (73,8 для мужчин и 56,7 для женщин), а самая маленькая разница в Исландии (80,0 для мужчин, 76,5 для женщин). В этом контексте уровень материнской занятости является одним из показателей той поддержки, которую оказывают родителям в возможности совмещать работу и родительские функции.¹³ Процент материнской занятости самый низкий в Чехии (61,5 процента), а самый высокий в Исландии (84,8 процента), Франция – посередине - (72,8 процента) (Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

⁹ Общий коэффициент рождаемости определяется как среднее количество детей, которые рождаются у женщины в течение ее жизни, если (1) она показала точный текущий повозрастный коэффициент рождаемости в течение ее жизни, и (2) она сохранила работоспособность от рождения до конца своей репродуктивной жизни (http://en.wikipedia.org/wiki/Total_fertility_rate).

¹⁰ Factbook ОЭСР, 2010 г., экономическая, экологическая и социальная статистика, 25 мая 2010 года (охват: 1970-2008 гг.), (Таблица: Общий коэффициент рождаемости)

¹¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables (Таблица: Общий коэффициент рождаемости)

¹² <http://hdr.undp.org/en/data/profiles/> (доступ: 29.3.2011).

¹³ Уровень материнской занятости определяется как процентное соотношение работающих матерей к количеству матерей, имеющих по крайней мере одного ребенка в возрасте до 15 лет, живущего дома (ОЭСР, База данных о семье www.oecd.org/els/social/family/database)

Частичная занятость является обычной стратегией во многих странах; так родители пытаются урегулировать трудовые и семейные отношения. Показатель занятости при режиме неполного рабочего дня существенно отличается в трех странах: 24,1 процента в Исландии, 13,3 процента во Франции и только 3,9 процента в Чехии, что говорит о том, что форма частичной занятости является довольно необычным явлением для Чехии. Другими словами, в Чехии большинство работающих женщин продолжают работать полный рабочий день, даже если они имеют детей. И их число постоянно растет: в 2007 году 24 процента работающих чешских матерей, имеющих детей до 4 лет, работали в режиме неполного рабочего дня (Kuchařová и др., 2003.). Во всех трех странах число женщин намного превышает число мужчин, работающих неполный рабочий день, самый высокий уровень из всех трех приходится на Францию (79,8), затем идет Исландия (72,6) и Чехии (68,7).¹⁴

До экономического кризиса статистические данные по детям и семьям с детьми, живущим на грани бедности¹⁵ (данные ЕС-СДУЖ, 2006год) указывали, что Исландия является одной из стран, в которой самый низкий уровень детской бедности в Европе. Хотя в Чехии отмечался низкий уровень риска бедности в целом, тем не менее, что касается детей, то показатель был значительно выше, чем для взрослого населения, а также намного выше, чем в Исландии и Франции. Хотя показатель детской бедности во Франции и Исландии также несколько выше, чем показатель для трудоспособного населения (Lelkes, Zólyomi, 2008 г.).

Если вопрос касается семейной единицы, то интересно отметить, что общий процент семей с одним родителем примерно одинаков во всех трех странах, он составляет где-то 30 процентов. Во **Франции** и **Чехии** женщина является главой более чем в 80 процентах таких семей, а в Исландии женщина является главой семьи более чем в 90 процентах семей.¹⁶

¹⁴ Данные Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (доступ: 29.3.2011).

¹⁵ Дети в базе данных ЕС-СДУЖ делятся по возрасту от 0 до 15 лет. Показатель бедности – это так называемый «коэффициент риска по уровню бедности», который является частью комплекта показателей, принятых Европейским Советом в Лакене. Он указывает на число лиц, у которых доход, эквивалентный доходу после вычета налогов, ниже порога коэффициент риска по уровню бедности, который составляет 60 процентов от национального среднего эквивалентного доходу после вычета налогов (после социальных выплат) (Lelkes, Zólyomi 2008: 15).

¹⁶ База данных о семье, ОЭСР, http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html (доступ: 29.3.2011)

Во всех странах семьи, в которых один родитель, и в большинстве случаев это – женщина, сталкиваются с высоким риском бедности, а также с проблемами совмещения работы и семейных обязанностей. Статистика показывает, что, например, во **Франции** один из трех детей из неполных семей подвергаются большему риску бедности, чем дети из обычных семей.¹⁷ По данным ЕС-СДУЖ, в Исландии неполные семьи также подвержены более высокому риску бедности по сравнению с полными семьями, но этот риск несколько ниже, чем во Франции. А **Чехия**, где показатель повышенного уровня бедности в неполной семье, имеющей детей, в четыре раза выше, чем в семье с двумя взрослыми и двумя детьми (более 40 процентов против 10 процентов), входит в число стран, имеющих самый высокий показатель в Европе (Lelkes, Zólyomi, 2008 г.).

3.2. Государственные расходы на оказание помощи семье и на финансирование сферы охраны материнства

Если сравнивать структуру государственных расходов, предназначенных для оказания помощи семье, то хорошо видны разные подходы этих трех стран в определении приоритетов разных видов оказания помощи семье: денежные пособия, расходы на услуги или расходы на налоговые меры для оказания помощи семье. Первое заслуживающее внимания отличие: общий уровень расходов значительно выше в **Исландии** и **Франции** (примерно одинаковый, около 3,6 процента от ВВП), чем в **Чехии** (там чуть ниже 2,5 процента от ВВП).¹⁸

Система предоставления семье льгот по налогообложению доходов распространена во многих европейских странах (de Henau и соавт., 2009 г.). Но если правительство решит предложить семьям налоговые льготы, то возникнут серьезные вопросы в сфере перераспределения доходов. Налоговые льготы направлены на оказание разных видов поддержки разным категориям семей: в зависимости от доходов семьи и всей налоговой системы страны, меры, связанные с налогами, как правило, дают относительное преимущество семьям с более высокими доходами. А для тех семей, которые платят

¹⁷ Данные ЕС-СДУЖ, использованные Laura Alipranti на публичных слушаниях, организованных Комитетом по правам женщин и гендерному равенству (по вопросу о положении матерей-одиночек), 31 января 2011 г.

¹⁸ База данных о семье, ОЭСР, <http://www.oecd.org/dataoecd/55/58/38968865.xls> (доступ: 29.3.2011)

меньше налогов или вообще их не платят из-за низких доходов, налоговые льготы не имеют такого значения, как для семей со средним и высоким уровнями дохода. По результатам исследования трех стран: **Исландия** не широко использует меры, связанные с налогообложением, для поддержки семьи. Действует система налогового зачёта, выплачиваемого за ребёнка, и индивидуальная система налогообложения, но пары могут попросить перейти на общее налогообложение, объединив вычеты из личного дохода, не подлежащие обложению (Eydal, Arnadottir, 2010 г.). И, наоборот, меры в области налогообложения оказывают серьезную поддержку семьям во **Франции** и **Чехии**, в последней играют очень важную роль. Во Франции используются не только налоги на прибыль, нацеленные на интересы семьи: существует еще семейные налоговые льготы, которые помогает предприятиям проводить политику, ориентированную на семью (см. Вставка 2.).

Вставка 2. Оказание помощи компании в проведении политики, ориентированной на интересы семьи благодаря налоговой скидке, действующей во Франции

Система «семейной налоговой скидки» (СНС) (Crédit d'impôt famille, CIF) была введена во Франции в 2004 году. Она способствует материальной заинтересованности компаний в совершенствовании мер, направленных на интересы семей своих сотрудников. СНС предусматривает, что 25 процентов расходов, понесенных в результате получения дохода, вычитаются из налогов, уплачиваемых компанией в сумме максимум 500 000 евро в год/ компания (Финансовое право, 2004 год, ст. 98). Приемлемые расходы (расходы по назначению) могут включать в себя учебные программы для сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, или дополнительные выплаты работникам, которые находятся в различных отпусках (Fagnani, Boyer, 2010 г.).

Компания имеет право на пять видов расходов в системе «семейная налоговая скидка» (Fagnani, 2008 г.):

- Расходы, связанные с учебными программами для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.
- Надбавки, выплачиваемые работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком или отпуске по болезни ребенка.

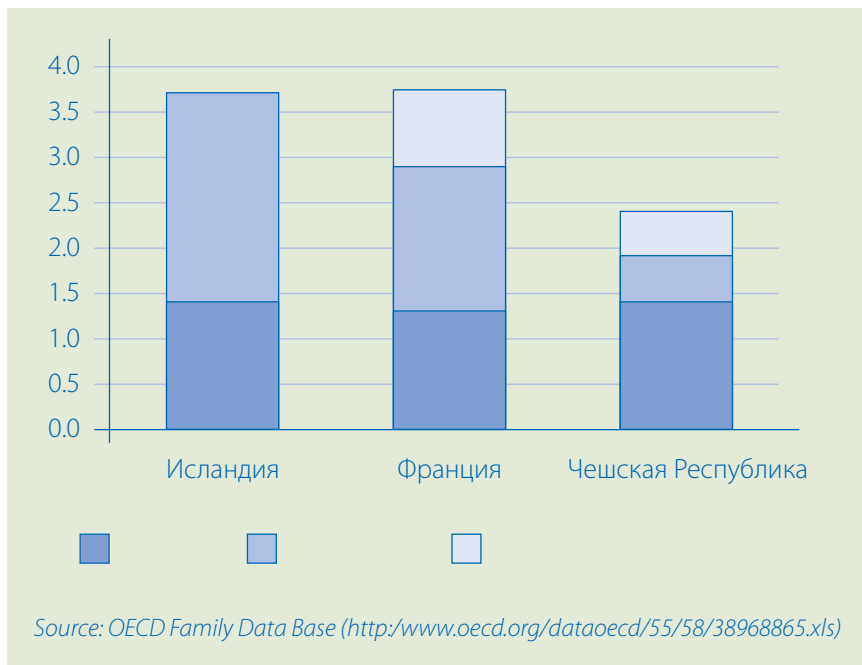
- Организация детских яслей компанией или доленое участие компании в организации детских яслей, в которых есть места для детей сотрудников в возрасте до трех лет
- Возмещение сотрудникам расходов, связанных исключительно с уходом за детьми, имеющих отношение к непредсказуемым профессиональным обязательствам, выходящим за рамки обычной работы
- Компании могут выдавать своим работникам чеки на предварительную оплату их работы ("Chèque emploi service universel, CESU), которыми они могут пользоваться для оплаты услуг, предоставленных семье.

Очень немногие компании пользуются системой (СНС) (Fagnani, 2008 г.).

Это очень зависит от показателей компенсационных выплат тем, кто пользуется услугами помощи семье и денежными пособиями: компенсационные выплаты могут быть ограничительными в некоторой степени как результат проверки дохода или по другим критериям, или могут предоставляться повсеместно. Кроме того, для различных категорий расходов страны определяют разные приоритеты. Результаты сравнения структур расходов трех стран показывают, что в **Исландии** службе помощи семье отведена достаточно важная роль и в сравнении с расходами на выплату денежных пособий в стране, и в сравнении с двумя другими странами. Тогда как расходы на услуги составляют большую часть расходов семьи во **Франции** (по сравнению с денежными пособиями и налоговыми льготами), в **Чешской Республике** они играют намного меньшую роль.

Расходы на выплату денежных пособий самые большие в **Чехии** в абсолютном и относительном выражении. Немного ниже они в **Исландии** и еще немного ниже во **Франции**. Но следует отметить, что, в целом, разница в расходах на выплату денежных пособий между странами не очень большая.

Таблица 3. Государственные расходы на семейные пособия (наличные, услуги, налоговые меры), в процентах от ВВП, 2007 год



Вопрос финансирования сферы охраны материнства и мер, ориентированных на интересы семьи, может стать предметом спора при разработке национальной политики: Если работодатели несут индивидуальную ответственность за финансирование этих льгот, они могут, прямо или косвенно, воздерживаться от приема на работу женщин, особенно молодых женщин, которые могут решить иметь (еще) детей в ближайшем будущем (Brown, 2008 г.).

Во всех трех странах, о которых говорится здесь, пособия по беременности и родам финансируются из фонда социального обеспечения. Поэтому меры, действующие в Исландии, Франции и Чехии, основаны на положениях Конвенции МОТ № 183, в которых говорится, что работодатели не должны нести индивидуальную ответственность за расходы по выплате пособий по беременности и родам женщинам, работающим на них, и что пособия должны выплачиваться из средств фонда социального страхования или других государственных фондов. Согласно Конвенции, работодатели несут индивидуальную ответственность за выплату пособий по

беременности и родам в тех случаях, если они указали это в своем соглашении, и если было решено на национальном уровне до принятия Конвенции № 183 в 2000 году или если это было согласовано между правительством и социальными партнерами на национальном уровне (Международное бюро труда, 2010 г.).

3.3. Охрана материнства и политика отпусков и пособий, ориентированная на интересы семьи

Положения об охране материнства в законах трех странах отличаются по всем основным аспектам: продолжительность отпуска, охват сферой охраны материнства, уровень пособий и финансирование пособий. Отмечаются также и разные подходы к обязательному отпуску в связи с рождением ребенка, отпуска по уходу за ребенком и другим мерам, направленным на соблюдение интересов семьи. На сегодняшний день ни одна из трех стран не ратифицировала Конвенцию МОТ 183 или Конвенцию 103. В Таблице 6 (Приложение 1) дан подробный обзор основных положений всех трех стран, а здесь проводится сравнение основных аспектов.

Продолжительность отпуска

В трех странах размеры отпуска по беременности и родам очень разные: в **Исландии**, отпуск, непосредственно связанный с рождением ребенка, менее «щедрый», чем в **Чехии**. По международным стандартам, Чешская Республика предлагает отпуск по беременности и родам продолжительностью 28 недель, из которых шесть недель, которые относятся к периоду после рождения ребенка, являются обязательными. Во **Франции**, продолжительность отпуска по беременности и родам где-то посередине: женщины имеют право на 16-недельный отпуск по беременности и родам, восемь из которых являются обязательными, в том числе шесть недель отводится на период после рождения ребенка. В Исландии женщины имеют право на 13-недельный отпуск по «родам», у них нет обязательного отпуска.

Обычно после родов женщины имеют девятинедельный отпуск в **Исландии**, десятинедельный отпуск во **Франции** и 22-недельный в **Чехии**. (Во всех странах размер отпуска увеличивается при рождении близнецов, а также существует отпуск в связи с усыновлением ребенка, как указано в Таб-

лице.) Различные подходы представлены и в рекомендациях стран по поводу продолжительности отпуска: Трудовой кодекс Исландии рекомендует двухнедельный отпуск после рождения ребенка, а в Трудовом кодексе Чехии указано, что продолжительность отпуска должна быть не менее 14 недель.

Вставка 3. Практический пример: во Франции женщины, имеющие более двух детей, имеют право на более длительный отпуск по беременности и родам

При рождении третьего и каждого следующего ребенка (другими словами, если у женщины уже есть двое и более детей или если в ее семье двое и более детей), размер отпуска по беременности и родам увеличивается до восьми недель, которые предоставляются ей до родов, и 18 недель - после родов. Восьминедельный дородовый отпуск может быть продлен этим женщинам на две недели, но послеродовый отпуск будет соответственно сокращен.

Во Франции женщинам разрешено сохранять свой отпуск по беременности и родам, если новорожденный длительное время находится в больнице. Если ребенок находится в больнице до истечения шестой недели после родов, матери могут передвинуть оставшийся отпуск на то время, когда ребенка заберут из больницы. (МОТ, 2010 год).

Сфера действия закона

Несмотря на то, что отдельные аспекты трудовых отношений, обозначенные в законе об охране материнства, не очень-то сопоставимы, тем не менее, сфера действия закона об охране материнства одинаковая **во всех трех странах**: все работающие женщины и женщины, занимающиеся собственным бизнесом, охвачены системой социального обеспечения. Категория домашних работников – во всем мире эта группа ограничена в правах на получение пособий по беременности и родам – четко оговорена в законодательствах Франции и Чехии.

Интересно отметить, что в **Чехии** «опекуны» ребенка четко оговорены как получатели пособий по беременности и родам. В эту категорию могут входить и мужчины.

Размеры пособий и финансирование

Денежное пособие - это один из важнейших компонентов сферы охраны материнства. С его помощью возвращается неполученный доход за тот период времени, когда матери не работают в связи с беременностью или недавними родами. Размер возмещения в виде пособия по беременности и родам самый высокий во **Франции**: получатели пособия имеют право на возмещение максимальной суммы их дневной заработной платы. При расчете за основу берется зарплата за предыдущие три месяца. Расчет пособия выгоднее тем, у кого низкий и средний доход, а не тем, у кого высокие доходы, поскольку для расчета пособий берется максимальная заработная плата 2885 евро (после отчисления в фонд социального страхования). Максимальный размер пособия (в день) составляет где-то 77 Евро.

Вставка 4. Практический пример: пособия по беременности и родам, выплачиваемые во Франции лицам, ищущим работу и неработающим

Поскольку размер пособия по беременности и родам связан с размером предыдущего дохода женщины, основание для расчета размера пособия тем, кто в настоящее время не работает, имеет большое значение. Их доход на последнем месте работы был значительно выше, чем доход от пособия по безработице. Во Франции ищущие работу женщины, которые в настоящее время получают или получили пособие по безработице в течение последних 12 месяцев или женщины, не работающие в течение последних 12 месяцев, имеют право на денежное пособие по беременности, родам или усыновлению, основанием для расчета которого будет служить размер их последней заработной платы (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010 год: Франция, Администрация социального обеспечения США).

В **Исландии** размер пособия составляет 80 процентов от средней заработной платы или дохода, полученного в течение последних двух лет, максимум где-то 1890 Евро / месяц.¹⁹ Если в среднем брать 21 рабочий день

¹⁹ Возвращается восемьдесят процентов от заработной платы ниже 200 000 исландских крон (около 1260 Евро) в месяц. Семьдесят пять процентов заработной платы тем, кто зарабатывает более 200 000 исландских крон (максимум 300 000 исландских крон, т.е. где-то 1890 Евро) в месяц (Международная сеть по политике отпусков и исследованиям, 2010 год: Исландия).

в месяц, то максимальный размер пособия составит примерно 90 Евро / день. Существует и минимальный размер пособия для работающих неполный рабочий день (65 227 ИК, это около 410 Евро - тем, кто работает где-то 25-49 процентов рабочего времени²⁰), и минимальный размер пособия, выплачиваемого работающим менее 25 процентов рабочего дня (49 702 ИК, около 313 Евро). Пособие родителям-студентам дневной формы обучения составляет 113 902 ИК (около 716 Евро) в месяц.²¹

В **Чешской Республике** размер ежедневного пособия определяется из расчета 60 процентов от дневного заработка, расчет, который выгоден тем, кто имел низкий доход. Максимальный размер ежедневного пособия составляет около 32 Евро.

Во **всех трех странах** пособие по беременности и родам выплачивается из фонда социального обеспечения. Во Франции и Чехии пособия выплачиваются из фонда медицинского страхования, в Исландии они выдаются из отдельного фонда отпусков по беременности и родам/уходу за ребенком. Дополнительная информация по вопросам финансирования пособий и по взносам в фонд медицинского страхования и в фонд отпусков по семейным обстоятельствам представлена в Таблице 8 (Приложение 3).

Кроме денежных пособий женщина имеет право на получение услуг в натуральном выражении, то есть медицинских услуг, и это является важнейшей составляющей системы льгот по беременности и родам. Во **Франции** медицинские льготы при беременности предоставляются женщинам, которые застрахованы, а также супругам, дочерям или снохам застрахованных мужчин.²² Заявитель должен как можно скорее уведомить местный фонд медицинского страхования и предоставить результаты различных обязательных дородовых и послеродовых медицинских обследований. Право на получение пособия, определяемое по предполагаемой дате зачатия (или, если не было никакого документа, подтверждающего эту эту даты, то по дате получения дородового отпуска), регулируется теми же условиями, которыми пользуются в системе медицинского страхования. Все обязательные дородовые обследования покрываются без предоплаты. В период между первым днем шестого месяца беременности и двенадца-

²⁰ Где-то 91,200 исландских крон (около 575 Евро) работающим в режиме неполного рабочего дня (более 49 процентов обычного рабочего времени).

²¹ Социальные программы обеспечения безопасности во всем мире: Европа, 2010 год: Исландия, Управление социального обеспечения США

²² Это касается всех лиц, попадающих под общую схему - 89 процентов населения. Можно оформить дополнительное страхование от болезней

тым днем после рождения все связанные с беременностью расходы покрываются, причем тоже без какой-либо предоплаты. Мать также освобождается от пошлины в размере 1 Евро и фиксированного сбора за лекарства, медицинское обслуживание и проезд. Лица, постоянно проживающие во Франции, и граждане Франции, которым не предоставляется право на получение пособия в связи с рождением ребенка или по болезни в натуральном выражении, так как они и их семьи застрахованы, тем не менее, они имеют право воспользоваться подобными льготами в рамках программы Универсального медицинского страхования (УМС). В зависимости от размера их заработка эти лица делают или не делают свой доле-вой взнос на получение таких льгот (Центр европейских и международных связей по вопросам социального обеспечения (Centre de Liaisons Europeennes et Internationales de Securite Sociale).

В **Исландии** расходы на медицинское обслуживание беременных оплачиваются за счет системы медицинского страхования (в то время как денежные пособия для матерей и отцов покрываются из фонда отпусков по беременности и родам/по уходу за ребенком). В Исландии все женщины, имеющие медицинскую страховку, имеют право на бесплатную медицинскую помощь при беременности.²³ Госпитализация осуществляется по показаниям, также проводят лечение, предоставляют необходимые лекарства и другие услуги (Sjukratryggingar Islands).

В **Чехии** льготы в натуральном выражении, то есть оказание медицинской помощи во время беременности и родов, покрываются из фонда медицинского страхования, который не связан с системой страхования по болезни (отвечает за выплату денежных пособий). Лица, постоянно проживающие или работающие в Чешской Республике, обязаны оформлять медицинскую страховку, но им предоставляется возможность выбора государственных фондов медицинского страхования. Медицинские услуги, предоставляемые во время беременности и родов, покрываются за счет медицинской страховки, но отдельные детали зависят от врачей и родоводов, которые заключают договоры с соответствующим фондом медицинского страхования (Bryndová и соавт., 2009 г.).

²³ Каждый, кто легально проживает в Исландии в течение шести месяцев, автоматически становится членом системы социального страхования Исландии (в том числе медицинского страхования), независимо от национальности.

Положения в области охраны здоровья и труда

В **Исландии** закон предусматривает следующее: если безопасности и здоровью беременной женщины, женщины, которая недавно родила, или женщины, которая кормит ребенка грудью, грозит опасность на основании специальной оценки, ее работодатель должен принять необходимые меры по охране труда женщины, временно изменив условия и / или рабочие часы. Эти изменения не должны повлечь за собой потерю льгот или заработной платы.

Во **Франции** работодатели должны проводить оценку любых рисков на рабочих местах, которые могут отрицательно сказаться на безопасности или здоровье рабочих, и принимать в связи с этим необходимые меры. Что касается беременных и кормящих женщин, то требуется специальный контроль со стороны специалиста по гигиене труда. Если беременная женщина или недавно родившая женщина подвергается риску, ее работодатель обязан временно перевести ее на более безопасную работу. Во Франции беременные женщины и молодые матери могут требовать перевести их на работу в дневное время.

В **Чешской Республике** обязательным является курс обучения сотрудников и учеников минимизации рисков, которым подвергаются работники, в том числе рисков, которым подвергаются беременные женщины. Беременные, кормящие женщины и работницы, имеющие детей в возрасте до девяти месяцев, особенно защищены нормами безопасности и гигиены труда от работы в неблагоприятных для здоровья условиях. На предприятиях, где работают более 500 сотрудников, должен быть компетентный специалист, ответственный за работу по предотвращению рисков, включая риски для вышеуказанных групп работниц.²⁴ Работницы, чье здоровье обычно подвергается риску, имеют право на перевод на другое место работы. Беременная сотрудница может обратиться с просьбой уменьшить количество ее рабочих часов. Работодатель не может требовать от нее сверхурочной работы.

²⁴ На небольших предприятиях работодатель может взять на себя эту ответственность, если позволяет квалификация. Закон о дальнейших требованиях к гигиене и безопасности труда, 309/2006 Сб. зак., 23 мая 2006 года.

Защита трудовых прав в период отпуска по беременности и родам

Защита от проявления дискриминации в связи с беременностью и обеспечение занятости беременных женщин и молодых матерей являются важными аспектами сферы охраны материнства. В Трудовом кодексе Франции четко прописан порядок приема на работу с учетом соблюдения норм защиты от дискриминации по причине беременности и родов (см. Вставка 5).

Во всех трех странах область трудовых отношений охраняется законом во время отпуска по беременности и родам (как и во время отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого как женщинам, так и мужчинам во всех странах). Кроме того, по закону **Франции** предусматриваются более серьезные меры по защите прав на трудовую деятельность в течение четырех недель после окончания отпуска по беременности, родам или в связи с усыновлением. В **Исландии** работника не разрешается увольнять без разумной причины, если он или она уведомили о планируемом отпуске в связи с рождением ребенка или отпуске по уходу за ребенком, или если находятся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком. Если такое происходит, то причины увольнения должны быть обоснованы и изложены в письменном виде. Эти же нормы действуют и в отношении беременных и недавно родивших женщин.²⁵ Закон **Чехии** защищает родителей, осуществляющих уход за ребенком, которому не исполнилось три года, от увольнения.²⁶

Во **всех трех странах** работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, имеют право вернуться на ту же или аналогичную должность/работу после окончания отпуска. Законодательство **Франции** предусматривает, в частности, что работники имеют право на любые корректировки заработной платы, которые происходят во время их отпуска.

²⁵ Закон об отпуске по беременности и родам/ по уходу за ребенком, §30

²⁶ Трудовой кодекс Чешской Республики, раздел 48 (1) d

Вставка 5. Практический пример: Запрет на прохождение проверки на беременность во Франции

Работодатель не может рассматривать факт беременности женщины в качестве основания для отказа в приеме ее на работу, для расторжения трудового договора с ней в течение испытательного срока или для вынесения распоряжения о ее переводе. Поэтому действия работодателя будут противозаконными, если он занимается поиском какой-то информации, касающейся ее беременности, или просит других лиц найти такую информацию. Женщина, подающая заявление на получение работы или работающая, не обязана указывать факт своей беременности, кроме как в случае, когда ходатайствует о льготах, которые предоставляются по закону или в соответствии с положениями, регуливающими защиту беременных женщин. В случае возникновения спора работодатель должен сообщить судье все моменты, которые приняты во внимание при принятии решения. Предпочтение отдают беременной работнице. Трудовой кодекс § § L1225-1, L1225-2, L1225-3.²⁷

Положения о кормящих матерях

Возвращение женщины на работу часто является основной причиной прекращения грудного вскармливания. Обеспечение права на перерывы для кормления грудью, а также соблюдение других норм, например, наличие помещений для кормления грудью, а также расширение возможностей организации работы на дому или удаленной работы, является основным фактором, влияющим на возможность матерей, имеющих маленьких детей, вернуться на свою работу и продолжать кормить грудью. Учитывая продолжительность отпуска по беременности и родам, обеспеченную законом, очень непросто воспользоваться рекомендациями Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) об исключительной важности грудного вскармливания в течение шести месяцев.²⁸ Предпочтение, отдаваем-

²⁷ http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=FR&p_sc_id=2000&p_year=2009&p_structure=3

²⁸ В стратегии Всемирной организации здравоохранения в отношении кормления детей грудного и раннего возраста (WHA55 A55/15, § 10) говорится, что после первых шести месяцев дети должны получать прикорм, но грудное вскармливание должно продолжаться до двух лет и позже. Неясно, насколько эти рекомендации влияют на занятость. Ни в одном государстве нет правовых актов, которые бы сравнились с чешскими законами.

мое женщинами грудному вскармливанию, зависит от многих факторов, а не только от продолжительности отпуска. Но правовые нормы, регулирующие ответственность работодателей в отношении кормящих матерей, производственные правила по поводу возможности кормления грудью, предоставление специальных помещений для кормления грудью или для сцеживания и охлаждения молока, а также гибкий рабочий график могут быть важными мерами в поддержку прав кормящих матерей.

Вставка 6. Практические примеры: Перерывы на кормление ребенка грудью в Чехии и помещения для грудного вскармливания во Франции

Предоставление перерывов на кормление ребенка после того, как мать вернулась на работу, является важным моментом для женщины, чтобы продолжать кормить грудью своего ребенка, если она захочет это делать. В **Чехии** законом об охране материнства после окончания отпуска по беременности и родам продолжительностью 22 недели предусматривается два оплачиваемых получасовых перерыва на каждого ребенка до достижения ребенком возраста одного года. Затем предусматривается один оплачиваемый получасовой перерыв в течение следующих трех месяцев. Кроме того, кормящие матери могут просить сократить их рабочее время. Работодатели не могут просить их работать сверхурочно. Должны быть организованы места отдыха на производстве.²⁹

Во **Франции** работодателям, у которых работает более 100 сотрудников, может быть предложено организовать специальные комнаты для грудного вскармливания в помещениях компании (Международное бюро труда, 2010 г.). Но, поскольку процент детей, находящихся на грудном вскармливании во Франции очень низкий по международным меркам, найти такие помещения во французских компаниях почти невозможно.

В законах **Чехии** предусматриваются два получасовых перерывы в день на кормление ребенка до достижения ребенком возраста одного года и один перерыв в последующие три месяца (см. Вставка 6). Законодательство Франции предусматривает в общей сложности оплачиваемый часовой перерыв в

²⁹ Трудовой кодекс Чешской Республики, глава V

рабочий день до достижения ребенком возраста одного года. В законодательстве **Исландии** особо не оговариваются перерывы на кормление ребенка или же другие положения для кормящих матерей на рабочем месте.

Пособие на рождение ребёнка

В некоторых странах Европы пособие на рождение ребёнка (в денежном или натуральном выражении: после рождения ребенка или в качестве единовременного пособия в течение беременности) выплачивается в целях оказания помощи родителям, чтобы они могли оплатить дополнительные расходы, связанные с рождением ребенка, или как стимул для матерей на прохождение медицинского обследования или получения консультаций во время беременности.

В **Исландии** не существует пособий по рождению ребенка. В **Чехии** матерям единовременно выплачивают проверенную на нуждаемость денежную сумму в размере 13 тысяч ЧК (около 529,33 Евро) на первого ребенка и 19 500 ЧК (около 794 Евро) в случае многоплодных родов. Во **Франции** выплачивают единовременно проверенную на нуждаемость денежную сумму в размере 903,07 Евро на каждого ребенка на седьмом месяце беременности. Чтобы принять участие в программе, будущая мама должна доказать, что она прошла первичное пренатальное обследование в первые 14 недель беременности. Семья получает пособие на рождение ребёнка в размере 1,806.14 Евро за усыновленного ребенка.

Отпуск отцу (обязательный отпуск в связи с рождением ребенка)

В последние годы законы, предусматривающие специальный отпуск отцам в связи с рождением ребенка, стали обычным явлением во всем мире. Отпуск отцу по уходу за ребенком таким образом можно считать примером активных усилий, направленных на разработку государственных мер, способствующих участию отцов в вопросах охраны детства/ухода за детьми, что способствует достижению гендерного равенства. В большинстве стран это выражается в количестве дней оплачиваемого отпуска, предоставляемого отцам, когда они могут провести время с новорожденным и его матерью.

Из трех стран только **Франция** предлагает такой вид отпуска: Молодые отцы имеют право на одиннадцатидневный непрерывный отпуск в связи с рождением ребенка. Кроме того, закон предусматривает три дополни-

тельных дня оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам, которые можно получить в связи с рождением ребенка или в связи с другими семейными событиями. Размер отпуска, предоставляемый отцу, такой же, как и отпуск, предоставляемый женщине по беременности и родам, и пособие такое же, как и пособие, выдаваемое матери в связи с рождением ребенка: 100 процентов заработной платы в день максимально; пособие выдается из фонда медицинского страхования. Лица, работающие не по найму, пользуются теми же правами и льготами, если они застрахованы в системе социального обеспечения для работающих не по найму. В любом случае получатель должна быть биологическим отцом ребенка. Около 60 процентов французских отцов берут отпуск в связи с рождением ребенка (Fagnani и Boyer, 2010 г.).

В **Исландии** не существует специальных отпусков, предоставляемых отцам в связи с рождением ребенка. Между тем, отпуск отцу и отпуск по уходу за ребенком объединены, и их могут получить все сотрудники, работающие по найму и не работающие по найму: отцы имеют право на отпуск продолжительностью тринадцать недель, который нельзя передавать матери. Его можно брать непосредственно на время родов, как обязательный отпуск в связи с рождением ребенка, или после того, как отпуск матери по беременности и родам истек, как отпуск по уходу за ребенком. Около 88,5 процента отцов в Исландии берут обязательный отпуск в связи с рождением ребенка / отпуск по уходу за ребенком (Einarsdóttir, Rétursdóttir, 2010 г.). Размер пособия тот же, что и пособие по беременности и родам, максимум 80 процентов от средней заработной платы / дохода в течение последних двух лет. Право отца обуславливается тем, что он имеет полное или совместное право опеки над ребенком.

А в **Чехии** никаких отпусков отцам законом не предусмотрено.³⁰ Отцы имеют право на оплачиваемый отгул, чтобы отвезти мать в больницу непосредственно на роды, а также на неоплачиваемый отгул, чтобы присутствовать при рождении ребенка. Кроме того, мать может передать отцу право на часть ее отпуска по беременности и родам спустя семь недель после родов, сократив тем самым свой отпуск. Нет никаких данных о количестве отцов, которые воспользовались вышеуказанными правами (Kocourková, 2010 г.).

³⁰ В 2008 году тогдашнее правительство приняло ряд новых мер для реализации семейной политики, в котором официально предусматривался недельный отпуск отцу/ отпуск в связи с рождением ребёнка. Но последующая смена правительства привела к временной приостановке правовых процедур (Kocourková, 2010 г.)

Вставка 7. Практический пример: Гарантия того, что в Исландии за детьми ухаживают оба родителя

С 2000 года регламентирующие документы Исландии по поводу оплачиваемых отпусков по беременности и родам / уходу за ребенком гарантируют, что оба родителя имеют одинаковые личные права на получение оплачиваемого отпуска по беременности и родам и отпуска отцу в связи с рождением ребенка - три месяца каждому родителю. Дополнительные три месяца могут быть поделены между родителями на их усмотрение до достижения ребенком возраста трех лет (раньше было до 18 месяцев, но в 2009 году увеличили возраст). Таким образом, в общей сложности, семья имеет право на девятимесячный отпуск (Eydal, Arnadóttir, 2010 г.).

Закон 2000 был направлен на то, чтобы убедиться, что ребенок окружен заботой обоих родителей, а мужчины и женщины могут регулировать семейную жизнь и работу. Находясь в отпуске, родители имеют право на месячную зарплату в размере 80 процентов от их среднего дохода до рождения ребенка. Когда законопроект был принят, в нем подчеркивалось: чтобы у отцов была возможность взять оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, не должно быть никакого верхнего предела пособия. Тем не менее, в 2004 году был определен лимит на сумму, которую родители могут получить. Максимальный размер затем был сокращен в 2009 году (см. текст ниже). Родители, не работающие в период, когда они находятся в отпуске по уходу за ребенком, получают фиксированную оплату.

В Исландии большинство отцов пользуется своим индивидуальным правом на получение трехмесячного отпуска. В 2007 году отцы в среднем использовали 101 день отпуска. Кроме того, исследования показывают, что после того, как положение вступило в силу, исландские родители более равномерно делят оплачиваемую работу и время ухода за своими маленькими детьми. Наблюдатели утверждают, что таким образом исландские программы на самом деле в состоянии достичь своих целей (Eydal, Gíslason, 2008 г.).

Но следует отметить, что общий срок оплачиваемого отпуска в Исландии короче, чем в других Скандинавских странах. С учетом недавнего сокращения размера пособий вследствие экономического кризиса, исландские родители получают государственную поддержку в меньшем объеме, чем родители в других Скандинавских странах (Eydal, Arnadóttir, 2010 г.).

Отпуск по уходу за ребенком и пособия

После окончания отпуска по беременности и родам родителям хочется больше времени проводить со своими детьми или находят, что учреждения по уходу за маленькими детьми для них недоступны по средствам или не отвечают требованиям качества. Поэтому положения относительно отпуска по уходу за ребенком являются важной мерой государства, ориентированной на интересы семьи. Отпуск по уходу за ребенком и денежные выплаты являются государственными законодательно закрепленными мерами, имеющими отношение к рождению ребенка и уходу за маленьким ребенком. Отпуск по уходу за ребенком и льготы/пособия могут предназначаться матерям, отцам или обоим родителям. Специальные льготы/пособия родителям-одиночкам могут предоставляться для оказания им поддержки (помощи) в конкретной ситуации и могут рассматриваться как мера в случае очень высокого риска бедности родителей-одиночек. Системы отпусков и пособий в трех исследуемых странах наглядно демонстрируют разносторонность политических приоритетов, воплощаемых в разных видах пособий.

Если рассматривать ситуацию с точки зрения одинакового распределения родительского отпуска между женщинами и мужчинами, то в **Исландии** действует самая прогрессивная система: мать и отец по-отдельности получают отпуск на несколько месяцев, а дополнительно предусмотренные три месяца могут поделить между собой на свое усмотрение. В общей сложности, семья имеет право на девятимесячный оплачиваемый отпуск; мать и отец также могут взять отпуск в одно и то же время. В Исландии, около 88,5 процентов отцов брали отпуск по уходу за ребенком (в 2007 году). Мужчины взяли около одной трети от общего количества отпускных дней, а это значит, что большую часть отпускных дней по-прежнему взяли матери (Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2010 г.). Помимо отпуска родители получают денежное пособие в размере 80 процентов от их среднего дохода за два последних года до рождения ребенка (Eydal, Arnadottir, 2010 г.). Существует верхний предел доходов, который учитывается при расчете пособия.

Чтобы сократить социальные расходы, каждое новое правительство Исландии постепенно снижало размер максимального дохода для расчета размера пособия, подводя, по-видимому, к тому, что матери опять брали большую часть отпуска. Когда были введены пособия, максимум составлял 480 000 ИК. Затем в 2008 году сократили до 400 000 ИК; как следствие тяжелого экономического кризиса, начиная с 2010 года, максимальный раз-

мер уменьшился до 300 000 ИК. Кроме того, родители, имеющие доход более 200 000 ИК, получают пособие из расчета только 75 процентов вместо 80 процентов своего предыдущего дохода.

В **Чехии** действует система отпусков по уходу за ребенком и пособий на ребенка, в которой приоритет отдается свободе действий и выбора родителей: оба родителя имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и могут брать отпуск одновременно. В 2006 году всего лишь 1,4 процента отцов взяли отпуск по уходу за ребенком (Kosourková, 2010 г.). Только один из родителей имеет право на пособие, но не обязательно, чтобы он / она был в отпуске по уходу за ребенком при получении пособия. В 2008 году была введена трехуровневая система родительских пособий (Kosourková, 2010 год) (см. Вставка 8). Родитель может выбрать вариант получения родительского пособия в течение двух, трех или четырех лет с момента рождения ребенка, размер пособия зависит от выбранного варианта платежа.

Вставка 8. Практический пример: Гибкая система выплат родительских пособий в Чешской Республике

С 1 января 2008 года чешские родители могут выбирать вариант получения родительского пособия в течение двух, трех или четырех лет с момента рождения ребенка (заметим, что отпуск по уходу за ребенком с гарантией занятости только до момента достижения ребенком трехлетнего возраста).

Выбирая срок получения пособия, родители также выбирает размер пособия: Вариант 1 позволяет получить максимальное пособие (11 400 ЧК) до достижения ребенком 24 месяцев. Вариант 2 (стандартный вариант) дает право на получение базового пособия (7600 ЧК) до достижения ребенком 36 месяцев. Вариант 3 дает родителю право на получение базовой ставки (7600 ЧК) до достижения ребенком возраста 21 месяца, а получение сокращенного пособия (3800 ЧК) до достижения ребенком 48 месяцев. Выбрав один из вариантов выплаты пособия, родители не могут поменять свой выбор, а пособия не могут выплачиваться задним числом.

Те, кто критиковал эту систему, утверждали, что свобода действий может на самом деле усилить социальную несправедливость, по-

тому что выбор зависит от дохода, который мать имела до рождения ребенка. Только получатели, имеющие высокие доходы, могут иметь выгоду от варианта оплаты хорошего пособия за короткий период времени, тогда как другие должны находиться в отпуске более длительный срок (4 года), чтобы получить выгоду от получения всей суммы пособия (Wóycicka, 2003 г.).

Несмотря на то, что чешские родители получают пособие на ребенка, их доходы не проверяются; родитель может выполнять работу за плату, не теряя своего права на получение родительского пособия. Но имея оплачиваемую работу, родители должны следить за тем, чтобы их ребенок находился на попечении другого взрослого. Они могут отдать ребенка в детское учреждение на срок не более пяти дней в месяц, не теряя при этом права на получение пособия.

На особенность чешской системы отпусков / пособий необходимо обратить особое внимание, поскольку она может отрицательно влиять на экономическую стабильность женщин. Женщины составляют 98,6 процентов получателей пособия на детей. Как уже отмечалось, получать пособие на детей можно до достижения ребенком четырехлетнего возраста, а по закону об обеспечении занятости отпуск по уходу за ребенком составляет всего три года. Расширение прав на получение пособия и разрыв между правом на получение пособия и охраной труда, а также малодоступность услуг по уходу за ребенком были подвергнуты критике из-за возможной «ловушки» бедности для женщин (и их детей), в частности, для матерей-одиночек (Wóycicka, 2003 г., Steinhilber, 2010 г.)

Во Франции система родительских пособий стоит на первом месте в сфере оказания помощи многодетным семьям (отражение довольно сильной традиции поощрения рождаемости в политике Франции, ориентированной на сохранение семейных ценностей). Кроме того, в последнее время выбор родителей: возвращаться на работу или оставаться дома, стал более благоприятной политической целью. В общем-то, для небольших семей существуют серьезные материальные стимулы, чтобы поскорее вернуться на работу. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется на срок до достижения ребенком трехлетнего возраста. Отпуск – это право каждого родителя, независимо от их семейного положения, а это значит, что и мать и отец могут взять отпуск до достижения ребенком возраста трех лет.

Но только 2 процента французских отцов пользуются каким-то вариантом отпуска по уходу за ребенком (Fagnani и Boyer, 2010 г.). Родители, находясь в отпуске, могут работать 16-32 часа в неделю.

Фиксированный размер пособия по уходу за детьми - 553 Евро в месяц (*Complément de libre choix d'activité, CLCA*) выплачивается Национальным фондом семейных пособий. В него могут обращаться все семьи, которые имеют на это право, независимо, берут родители отпуск или нет. Право на получение пособия основывается на количестве детей: родители, имеющие одного ребенка, должны проработать два года без перерыва. Родитель, имеющий двух детей, должен проработать два из четырех лет, предшествующих рождению, троих детей – два из пяти лет, предшествующих рождению. Срок выплаты пособий также зависит от количества детей: Если в семье только один ребенок, пособие выплачивается до истечения шести месяцев после окончания отпуска по беременности и родам. В других семьях оно выплачивается до достижения ребенком трехлетнего возраста. Размер пособия снижается, если родитель работает неполный рабочий день (полная информация дана в Таблице 6, Приложение 1).

Еще одно пособие (*Complément optionnel de libre choix d'activité, COLCA*) выплачивается семьям, имеющим не менее трех детей. Если один из родителей перестает работать вообще, то фиксированный размер пособия 790 Евро выплачивают в течение одного года. Многодетные семьи могут выбрать вариант CLCA или COLCA.

Минимальный доход обеспечивается за счет дополнения к заработной плате (*Revenu de solidarité active, RSA*). RSA – это проведенное на нуждаемость пособие, которое доступно всем, достигшим возраста 25 лет и старше или беременным и / или тем, кто осуществляет уход по крайней мере за одним ребенком.³¹

Чтобы было легче отрегулировать возможность осуществления трудовой деятельности и ухода за ребенком, если родители вернулись на работу, выплачивается дополнительная сумма по уходу за ребенком (*Complément de libre choix de mode de garde*). Она выдается родителям на оплату расходов по найму аккредитованного воспитателя или надомника. Пособие предусматривается для семьи, имеющей детей в возрасте до шести лет. Размер пособия зависит от дохода родителя / родителей и от возраста ребенка.

³¹ RSA был введен в 2009 году, заменив ранее действующее единовременное пособие родителям (*Allocation de parent isolé, API*).

Например, для одного родителя необходим минимальный доход примерно 400 Евро / месяц. Более того, доля родителей в зарплате воспитателя ребенка должна быть не менее 15 процентов (Fagnani, Boyer, 2010 г.).

3.4. Службы по уходу за детьми как мера, ориентированная на интересы семьи

В Европе в последние годы службам по уходу за детьми уделяется очень серьезное политическое внимание, считая их средством, способствующим повышению рождаемости, и инструментом, способствующим развитию детей и социальной интеграции, а также основным средством урегулирования трудовых и семейных отношений (Mareš, 2004 г.). Возможность воспользоваться недорогими и качественными услугами в дошкольных заведениях и во внешкольных учреждениях - основное условие возвращения матерей на работу после окончания отпуска по беременности и родам или родителей обою пола после окончания отпуска по уходу за ребенком.. Вне зависимости от причин, по которым родители вернулись на работу (экономическая или какая-то другая), они будут работать хорошо, если уход за детьми хорошо организован и доступен по цене. Если возможности организации ухода за детьми ограничены и / или такая услуга стоит очень дорого, то родители не могут работать, как им хотелось бы, или будут рассчитывать на более дешевые и / или неформальные услуги по уходу за ребенком.

В соответствии с «Целями Барселонь», которые ЕС согласовал в 2002 году, государства-члены должны предоставлять места в детских учреждениях 33 процентам детей в возрасте до трех лет и 90 процентам детей в возрасте от трех лет до школьного возраста.³² Эти задачи необходимо было выполнить до 2010 году, но в ряде государств-членов ЕС они не были выполнены, особенно это касается сферы оказания услуг в возрастной группе 0-3 года.

В частности, что касается детей в возрасте до трех лет, то детские учреждения часто являются важной причиной беспокойства родителей и источником основных различий между странами. Использование учреж-

³² В марте 2002 года Европейский Совет в Барселоне признал важность оказания услуг по уходу за детьми с точки зрения развития и равных возможностей, призывая государства-члены «избавиться от сдерживающих мер в отношении участия женщин в трудовом процессе и постараться, учитывая спрос на детские учреждения, и в соответствии с возможностями государства в их обеспечении, обеспечить местами в детских учреждениях в 2010 году, по крайней мере, 90% детей в возрасте от 3 лет до школьного возраста и, по крайней мере, 33% детей в возрасте до 3 лет» (Европейский совет, 2002: 12)

дений по уходу за детьми этой возрастной группы тесно связано с правом на получение отпуска по уходу за ребенком и размером пособия, если таковые предусмотрены на время отпуска, а также и другими видами содействия в урегулировании трудовых и семейных отношений.

Культурные различия и институциональное наследие оказывают сильное влияние на спрос на детские учреждения: в **Исландии** у системы оказания услуг по уходу за детьми, даже за маленькими детьми, давние традиции, и исландские родители очень доверяют детским учреждениям (Eydal, Gíslason, 2008 г.). Точно так же и во **Франции**, спрос на места в детском саду для детей в возрасте двух лет часто превышает предложение, это указывает на то, что французские семьи пользуются своими программами по уходу за детьми, а также на то, что родители предпочитают вернуться на работу (Fultz и соавт., 2003 г.).

И, наоборот, в **Чехии**, количество детских учреждений, рассчитанных на детей в возрасте от 0 до 3 лет (так называемые ясли), резко сократилось в 1990-е годы.³³ Это стало следствием предоставления более длительного отпуска по уходу за ребенком и льгот; изменения в приоритетах государственных расходов и упразднения учреждений по уходу за ребенком при предприятиях. Это также является отражением того факта, что чешские семьи предпочитают материнский уход за младенцами ясельному уходу и предпочитают домашний уход даже за детьми в возрасте 3-4 лет (Kuchařová и соавт., 2003 г.).³⁴

Охват (в процентном отношении) детей в возрасте от 0 до 2 лет существенно отличается в трех странах (см. Таблица 4). Несмотря на то, что более половины всех детей этой возрастной группы посещают детские учреждения в **Исландии** (56 процентов) и почти половина всех детей во **Франции** (43 процентов), в **Чехии** только 3 процента всех детей этой возрастной группы посещают детские учреждения.

³³ В 1989 году охват детей возрастной группы 0-3 лет составил 20 процентов (ОЭСР, 2006 г.).

³⁴ На самом деле, детские ясли находятся в ведении Министерства здравоохранения (детский сад находится в ведении Министерством образования), и ничего не выиграли от того, что пересмотрели учебные программы дошкольного образования для детей в возрасте 3-6 лет, начиная с 2000 года (ОЭСР, 2006 г.).

Таблица 4. Охват детей детскими учреждениями

	Исландия	Франция	Чешская Республика
Возраст 0-2 года	56	43	3
Возраст 3-5 лет	95	100	82

Источник: База данных о семье, ОЭСР, 2005 год (от 0 до 2 лет) и 2006 год (от 3 до 5 лет).³⁵

Для сравнения, разница в количестве детей, охваченных детскими учреждениями в трех странах, гораздо менее заметна в возрастной категории 3-5 лет. **Франция** может похвастаться 100-процентным охватом своей разветвленной системой детских садов.³⁶ Охват этой возрастной группы несомненно ниже в **Исландии** - 95 процентов. По сравнению с этими двумя странами в Чехии процент охвата ниже - 82 процента, но гораздо выше, чем в категории детей младшего возраста (База данных о семье, ОЭСР). Более того, охват в процентном отношении более высокий в **Чешской Республике** и по категории детей ближе к младшему школьному возрасту (Kuchařová и соавт., 2003 г.).

³⁵ <http://oecd.org/els/social/family/database> (доступ 28.3.2011).

³⁶ Детский сад является международным образцом программ ОУРВ, дошкольных программ, финансируемых государством в рамках Министерства образования и реализуемых под эгидой образовательных программ. Дошкольные учреждения могут быть расположены рядом или даже в начальной школе, но чаще это отдельно стоящие помещения. Программы не зависят от расписания обычного школьного дня, который обычно продолжается 8 часов (8:30 утра - 4:30 вечера), и включают дополнительные («параллельные») услуги до и после школьных занятий, во время обеденного перерыва, во время школьных каникул для родителей, у которых более продолжительный рабочий день и маленькие дети, нуждающиеся в уходе и надзоре. Родители платят за дополнительные услуги с учетом своих доходов. Программы универсальные и рассчитаны на всех детей, независимо от доходов или занятости родителей (Информационный центр по международному развитию: детская, молодежная и семейная политика <http://www.childpolicyintl.org/countries/france.html#maternity>).

Реализация мер по охране материнства и семейной политике

Анализ предусмотренных законом прав, конечно же, не дает полной картины возможностей получения пособий/льгот по беременности и родам и использования мер, ориентированных на семью. В нем не отражена озабоченность по поводу применения законов и мер. В него также не включены пособия/льготы, которые могут явиться следствием коллективных переговоров, а также пособия/льготы, предлагаемые отдельными работодателями своим работникам. Вообще трудно собрать такую информацию и провести сравнение данных трех стран. На процесс реализации мер влияют разные факторы, включая планы и возможности учреждений-исполнителей, национальные особенности в плане соблюдения трудового законодательства, а также доверие к правовой системе, наличие и доступность правовой защиты, а также методы контроля и сфера ответственности. Кроме того, на личное и семейное поведение сильно влияют (гендерные) культурные нормы и традиции распределения функций/обязанностей, например, ответственность за воспитание детей.

Имеющиеся данные, которые говорят о реализации мер в сфере охраны материнства и семейных отношений в мире, выдвигают на первый план ряд конкретных вопросов (Международное бюро труда, 2010 г.), которые будут рассматриваться в этой части исследования: предоставление пособий/льгот, механизм осуществления контроля, получение пособия - особенно отцами, наличие и доступность детских учреждений, предоставляющих качественные услуги по уходу за детьми, и производства/учреждения, которые проводят политику, ориентированную на поддержку семьи.

Расширение сферы действия законодательства в области охраны материнства

Законы в сфере охраны материнства и меры, ориентированные на интересы семьи, сталкиваются с проблемой определения, кто подпадает под действие законов, а кто нет, или кто имеет право на все, или только на не-

которые льготы. Часто упоминаются, по крайней мере, три группы женщин и семей, которые сталкиваются с проблемой получения пособий/льгот на основании соответствующих законодательных актов (Международное бюро труда, 2010 г., Steinhilber, 2003 г.): это – занятые на случайных работах или работающие в сфере нерегулярной занятости, работающие не по найму и домашние работники.

Доступ лиц, занятых на случайных работах, к сфере охраны материнства зависит от квалификационных критериев на получение предусмотренных законом пособий по беременности и родам: в **Исландии** по закону требуется, чтобы женщины работали хотя бы шесть месяцев при наличии социального обеспечения, чтобы иметь пособие по беременности и родам, а в **Чешской Республике** законом предусматривается 270 дней занятости при наличии социального обеспечения за 2 года до рождения ребенка. Во **Франции** женщина должна проработать не менее 10 месяцев с покрытием договора страхования и иметь 200 рабочих часов в течение 3-х месяцев до подтверждения факта беременности.. В результате, те женщины, трудовые договоры которых не предусматривают обязательного страхования, а также те женщины, которые работают по краткосрочным контрактам или по контрактам на неполный рабочий день, порог социального обеспечения которых ниже, или те, кто не в состоянии накопить минимальный срок по отчислениям, сталкиваются с трудностями в плане доступа к сфере охраны материнства (Steinhilber, 2003 г.).

Трудно оценить, насколько снизилась возможность доступа женщин к сфере охраны материнства из-за ненадёжных и незащищённых форм занятости в последние годы. Кроме того, трудно собрать данные, чтобы оценить, как различные формы трудовых договоров сказываются на возможностях женщин в области охраны здоровья и труда в связи с беременностью, например, перевод на более безопасную работу во время беременности или кормления грудью. Вполне возможно, что женщины, работающие в условиях небезопасной или нестабильной занятости, скорее всего, оставят работу, по крайней мере, временно, в связи с беременностью и родами. В том числе доступ к сфере охраны материнства и пособий/льгот как в денежном, так и в натуральном выражении, для всех женщин, независимо от их трудового статуса, является важной мерой, направленной на расширение условий социальной защиты.

Во всех трех странах, о которых говорится здесь, женщины, работающие не по найму, полностью подпадают под действие законов в сфере охраны материнства благодаря тому, что они входят в установленные законом программы социального обеспечения. В этом смысле, все три

страны являются образцом надлежащей практики по международным стандартам. Кроме того, несмотря на то, что домашние работники не входят в основную группу на рынке труда, стоит все же отметить, что и в Чехии, и во Франции они включены в категорию страховой защиты в сфере охраны материнства (Международное бюро труда, 2010 г.).

Осуществление контроля

Хотя, может быть, и справедливо утверждать, что подавляющее большинство женщин в трех странах, имеет право пользоваться всем, что предоставляет сфера охраны материнства по международным стандартам, следует также заметить, что осуществление контроля реализации положений в области охраны материнства является постоянной проблемой (Международное бюро труда, 2010 г.). Провести оценку того, действительно ли матери получают отпуск и пособие, на которые они имеют право, можно только внимательно изучив ситуацию на рабочих местах, дополнив ее материалами судебных дел, а также информацией, полученной от профсоюзов и адвокатов.

Существуют, например, доказательства того, что предусмотренное законом об охране материнства право на кормление ребенка грудью, по мнению женщин, нарушается или не выполняется. В 2009 году Национальная академия медицины Франции посчитала действующие положения, дающие право на кормление ребенка грудью на рабочем месте, нереальными и невыполнимыми (Национальная академия медицины Франции, 2009 г.). Поэтому Академия рекомендовала продлить послеродовой отпуск по уходу за ребенком до шести месяцев, чтобы дети находились на грудном вскармливании. Во Франции длительное время процент детей на грудном вскармливании был низким, и далеко не факт, что женские предпочтения в пользу грудного вскармливания зависят от политики отпусков или поддержки на работе: в Исландии, например, высокий процент детей на грудном вскармливании, хотя специальных законов на этот счет нет.

Интерес отцов к получению льгот/пособий – по-прежнему остается проблемой

Сознание необходимости более активного участия мужчин в репродуктивном процессе и уходе за детьми значительно выросло в последние годы во всем мире (Hobson, 2002 г.). Недостаточное участие мужчин в воспитании (уходе) ребенка считается основным препятствием в достижении

гендерного равенства: тот факт, что прямая ответственность по уходу за ребенком и воспитанию детей лежит в подавляющем большинстве на женщинах, по-прежнему остается главным фактором, который ограничивает возможности карьерного роста женщин и равенства дохода (Институт отцовства, 2010 г.).

Учитывая это, правительство серьезно занимается разработкой мер, которые, с одной стороны, позволяют отцам на время оставлять работу, чтобы провести время со своим ребенком, и, с другой стороны, побуждает отцов на то, чтобы воспользоваться предоставляемым отпуском и правом получения пособия. Несмотря на то, что количество отпусков по уходу за ребенком, взятых мужчинами, повысилось за последние годы, оно остается очень незначительным в Европе, а в Скандинавских странах наблюдается небольшая положительная динамика. Когда право на получение (оплачиваемого) семейного отпуска/отпуска по уходу за ребенком, основанное на выборе семьи (то есть семья решает, кто берет отпуск), то чаще всего это оказывается мать, которая использует большую часть отпуска, если не весь (Международное бюро труда, 2010: 118).

Является ли отпуск оплачиваемым – вот решающий фактор в показателе использования родительского отпуска/отпуска по уходу за ребенком и получения других льгот для поддержания семьи как мужчинами, так и женщинами (Hein, 2005 г.). Этот фактор оказывается еще более сильным, когда дело касается мужчин. Фактически, в основном женщины берут отпуск, но продолжительность отпусков часто зависит от наличия и суммы денежного пособия. По результатам опроса, проведенного в 15 государствах-членах ЕС «Евробарометром» в 2004 году, 42 процента отцов в качестве основной причины отказа от отпуска по уходу за ребенком указали недостаточную компенсацию, выдаваемую за время отпуска. 31 процент отцов боялись, что пребывание в отпуске по уходу за ребенком негативно скажется на их карьере (Евростат, 2009 г.).³⁷ Таким образом, низкий процент взятых отпусков подтверждает социальные ожидания: женщина – вот кто в основном отвечает за уход за детьми, женщина – вот чей трудовой потенциал снижается, потому что у нее есть дети.

Три страны, о которых идет здесь речь, существенно отличаются друг от друга по количеству отпусков, взятых мужчинами (см. Таблица 5). Хотя данных и немного и они не вполне сопоставимы, справедливо сделать вывод,

³⁷ Из трех стран, к сожалению, только Франция принимала участие в опросе, проводимом в 2004 году

что из всех европейских государств в **Исландии** отцы более всего пользуются правом получения отпуска по уходу за ребенком. Это главным образом следствие исландской системы предоставления отпусков по уходу за ребенком/ родительского отпуска, которая оставляет за отцами единичное право на треть всех отпусков (Eydal, Gíslason, 2008 г., Gíslason, 2007 г.). А во **Франции** общее количество взятых отцами отпусков складывается только из предусматриваемых законом кратковременных отпусков по уходу за ребенком. В свою очередь, количество отпусков, взятых отцами, очень ограничено (Fagnani, Letablier, 2005 г.). В **Чешской Республике**, где право на отпуск не индивидуализировано, а также законом не предусмотрены ни отпуск, ни льготы отцам, количество отпусков по уходу за ребенком, взятых отцами, минимальное (Wóycicka, 2003 г., Kocourková, 2010 г.).

Таблица 5. Процент отпусков по уходу за ребенком, взятых отцами

	Исландия	Франция ³⁸	Чешская Республика
Количество отцов, взявших отпуск в связи с рождением ребенка/только отпуск отцу	88.5 % отцов на каждые 100 матерей, взявших какой-то отпуск (2007г.) ³⁹	60 % - 67 %; т.е. где-то 2/3 всех отцов, имеющих право (2003 г.) ⁴⁰	Законом не предусмотрен отпуск отцам
Количество отцов, взявших отпуск в связи с рождением ребенка		1-2 % всех родителей, взявших отпуск ⁴¹	1,4 % мужчин в числе получателей пособия по рождению ребенка (2006 г.) ⁴² 1.6 % (2009 г.) ⁴³

38 Невозможно подсчитать количество родителей, взявших отпуск по уходу за ребенком, потому что работодатели не обязаны предоставлять информацию о взятых отпусках. Статистика ограничена данными CLCA, и нет возможности выяснить, сколько получателей CLCA находятся в отпуске по уходу за ребенком (Fagnani, Boyer, 2010 г.).

³⁹ Einarsdóttir, Pétursdóttir 2010 г.

⁴⁰ 60% - такую цифру дает Fagnani, Boyer, 2010 г. (за 2003 год), тогда как Bauer, Penet, 2005 г. (обзор "Congés autour de la naissance" основан на интервью с 2000 матерями и 2000 отцами) дает цифру 67%.

⁴¹ Женщины составляют 98-99 процентов родителей, которые берут отпуск, по данным Fagnani, Boyer, 2010 год

⁴² Kocourková 2010

Процент отпусков, взятых отцами	Где-то одна треть отпускных дней (101 отпускной день в среднем взяли мужчины/181 отпускной день взяли женщины) (2007 г.) ⁴⁴	Нет данных.	Нет данных
	94 дня в среднем взяли мужчины/177 дней взяли женщины (2009 г.) ⁴⁵		

Серьезное политическое внимание направлено на разработку соответствующих мер по повышению количества отпусков, взятых отцами. Однако гендерное деление и стереотипы, в частности с намеком на «хороших» матерей, оказываются очень стойкими. Из трех стран только **Исландии** со временем удалось существенно увеличить количество отпусков, взятых отцами, путем введения трехмесячного отпуска, не подлежащего передаче. В 2001 году отцы взяли в среднем 17 процентов от общего количества использованных отпускных дней, в то время как в 2007 году отцы использовали в среднем 35 процентов от общего числа отпускных дней. В 2007 году 88,5 процентов отцовских отпусков (отпуск отцу и / или отпуск на правах совместного использования родителями) приходилось на каждые 100 материнских отпусков (Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2010 г.). Тем не менее, распределение отпускных дней, которые не переуступались кому-то из родителей заранее, по-прежнему имеет сильную гендерную окраску: 21,2 процента отцов взяли часть отпуска на правах совместного использования родителями, в то время как 93,1 процента матерей взяли часть отпуска на правах совместного использования родите-

⁴³ Статистический ежегодник Министерства труда и социальных дел за 2009 года, данные получены при личном общении с Vera Kuchařova из Научно-исследовательского института труда и социальных дел, март 2011 года.

⁴⁴ Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2010 год.

⁴⁵ Статистические данные об Исландии – Статистические данные по разделам: здравоохранение, социальное обеспечение и правосудие: Социальное страхование (www.statice.is)

лями. И 16,4 процента взяли менее трех месяцев из предназначенного им родительского отпуска (Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2010 г.).

Даже в **Исландии** социальные нормы влияют на выбор решения по поводу отпуска, как объясняет Gíslason: «Окружение оказывает давление на матерей, чтобы они использовали как можно больше предоставленных им отпусков по уходу за ребенком, а на тех, кто не подчиняется, смотрят с недоверием и неодобрением» (Gíslason, 2008: 97). Точно так же, результаты исследования во **Франции** показали гендерную динамику внутрисемейных обсуждений и выбора решений в качестве ключевого фактора для нежелания мужчины использовать отпуск (Gíslason, 2008 г.). В **Чехии** Министерство труда и социальных дел в 2006 году поддержало общественную кампанию в отношении отцовских отпусков по уходу за ребенком (см. Вставка 9). Общественное обсуждение важного вопроса, тем не менее, не дало серьезных результатов.

Вставка 9. Документальное телевидение Чехии об отцах, находящихся в отпуске по уходу за детьми

По инициативе Министерства труда и социальной политики Чехии с мая 2006 года Чешское телевидение показало серию короткометражных документальных фильмов об отцах, которые взяли отпуск по уходу за детьми. Сюда вошли документальные фильмы о жизни нескольких отцов, которые находились в отпуске по уходу за детьми. Фильмы посмотрело большое количество в Чешской Республике. Они указали общественности на тот факт, что существуют мужчины, которые действительно пользуются своим правом на получение родительского отпуска. Кроме того, в фильмах представили факты против бытующих предрассудков, что мужчины не могут брать на себя обязанности по уходу за ребенком якобы в силу каких-то свойственных им особенностей, которые не позволяют им заниматься воспитанием детей (уходом за детьми) и бытовыми вопросами. По их собственным словам, мужчины могут говорить о своих проблемах, и тем самым способствовать общественному обсуждению вопросов, связанных с гендерными взаимоотношениями. Также стало ясно, что зачастую экономические соображения оказывают сильное влияние на выбор решения по поводу деления срока отпуска между матерью и отцом.

Важная роль детских учреждений, доступных по цене и качеству обслуживания, а также рабочих мест, где вопросам семьи уделяется большое внимание

Трудовая деятельность родителей, в частности, занятость обоих родителей в значительной степени зависит от того, насколько доступны по цене и качеству ухода за детьми дошкольные и внешкольные учреждения, а также от того, получают ли родители поддержку на работе. Если детские учреждения не доступны или дороги, у родителей нет выбора: сидеть дома с ребенком или вернуться на работу, и это никак не связано с правом на получение отпуска по уходу за ребенком. Так как система разделения труда имеет гендерную подоплеку, в основном, женщины остаются без работы, если службы по уходу за детьми недоступны, дороги либо не соответствуют ожиданиям родителей с точки зрения качества предоставляемых услуг. Кроме того, размер оплаты услуг по уходу за ребенком также оказывает влияние на спрос на услуги по уходу за детьми (Mareš, 2004 г.).⁴⁶

Опросы, проведенные в **Чехии**, показали, что для родителей доступ к недорогим и качественным услугам по уходу за детьми это вопрос особой важности при принятии решения о возвращении на работу (Mareš, 2004 г., Sirovátka, 2004 г.). Но, в целом, данные о родительских предпочтениях в отношении вариантов ухода за детьми, услуг по уходу за детьми, продолжительности отпуска и т.д. трудно сравнивать между странами. Что касается Чехии, то, например, можно сделать заключение, что родители были бы заинтересованы в услугах по уходу за детьми для возрастной категории младше трех лет, потому что в детских учреждениях мест для детей в возрасте двух лет не хватает. Кроме того, результаты исследования на тему «Занятость и уход за маленькими детьми: мнение родителей и работодателей», проведенного в 2006 году, показали, что «нехватка яслей, детских садов и аналогичных услуг», а также «нерешенные вопросы, связанные с транспортом», воспринимались как главные проблемы в урегулировании трудовых и семейных отношений. Кроме того, особенно матери подвергают критике ситуацию, когда нет возможности работать в режиме неполного рабочего дня или в режиме гибкого рабочего времени, что указывает на отсутствие у работодателей мер по поддержке матерей, имеющих малолетних детей (Sirovátka, 2004 г.).

⁴⁶ Всесторонний анализ работ в области ухода за детьми в трех странах выходит за рамки данного исследования. Но, см., например, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 2009 год.

Выводы по результатам сравнительного исследования трех стран

Общепризнанно, что меры, направленные на урегулирование трудовых и семейных отношений, являются важнейшими инструментами в достижении гендерного равенства в стране и на рынке труда. Меры, направленные на урегулирование трудовых и семейных отношений, предназначены для «улучшения качества жизни мужчин и женщин, а также повышения уровня экономической активности» (Евростат, 2009 г.). К счастью, в настоящее время урегулирование трудовых и семейных отношений стало одной из главных тем в программах действий, ориентированных на решение социальных вопросов во всей Европе. Из этого логически вытекает необходимость создания хорошо организованных систем охраны материнства и пособий.⁴⁷

Меры, ориентированные на интересы семьи и на достижение гендерного равенства, это и есть тот комплекс мер, куда входит сфера охраны материнства, отпуск по уходу за ребенком с сохранением места работы, воспитание и образование детей младшего возраста, гибкий график работы и другие формы поддержки семьи на рабочем месте (ОЭСР, 2008 г.). Если есть возможность получить какие-то льготы и услуги, семьям значительно легче планировать свою работу и семейные обязанности. Но и для работодателей разные виды льгот и услуг также важны, в этом случае они могут планировать, когда сотрудники вернутся на свои рабочие места.

Что касается этих направлений, то из сравнения данных в сфере охраны материнства и семейных отношений во Франции, Исландии и Чехии вытекает ряд важных вопросов, которые необходимо обсудить на нынешних и будущих политических дискуссиях:

⁴⁷ Вопрос урегулирования трудовых и семейных отношений касается не только потребностей родителей. Сотрудники, которые не являются родителями (или у которых нет маленьких детей), также могут иметь обязанности, связанные с семьей или уходом, а также иметь и другие потребности по качеству жизни.

- Законы в сфере охраны материнства являются важнейшим инструментом, регулирующим процесс участия женщин в трудовых отношениях, не опасаясь дискриминации из-за семейных планов. Но государственная политика должна обеспечивать разумный баланс между охраной репродуктивного здоровья женщин и удовлетворением нужд кормящих матерей, а не пользоваться дискриминационными мерами и чрезмерно опекавать женщин. За эти годы удалось добиться понимания, что кроме норм и льгот/пособий, связанных с охраной материнства, все прочие специальные защитные меры противоречат целям равных возможностей и равенства подхода к мужчинам и женщинам.⁴⁸
- Возможность доступа к сфере охраны материнства и пособиям в денежном и натуральном выражении должны иметь все женщины, особенно женщины, чьи возможности на рынке труда ограничены, или женщины, которые не имеют постоянной работы. Мало известно о влиянии фактора ненадежной занятости на некоторые группы женщин в плане их доступа к системе охраны материнства. Но три страны, представленные здесь, могут служить прекрасным примером того, что женщины, работающие не по найму, имеют доступ к сфере охраны материнства.
- Пособия по беременности и родам во всех трех странах выплачиваются из фонда социального обеспечения. Это соответствует международным договоренностям по поводу того, что выплата пособий по беременности и родам, а также обеспечение мер, ориентированных на семью, не должны ложиться бременем на плечи работодателей. Иначе работодатели будут ущемлять права женщин еще при приеме их на работу или с неохотой будут проводить политику, ориентированную на семью. Финансирование пособий по беременности и родам в рамках установленных законом программ социального обеспечения, а также поиск стимулов в целях обеспечения мер, ориентированных на семью, например, налоговые льготы, имеют большое значение для реализации законов в

⁴⁸ В 1989 году на Совещании экспертов МОТ по вопросам специальных защитных мер в интересах женщин и равенства возможностей и обращения решили, что «специальные защитные меры только для женщин в случае опасной, трудной и вредной для здоровья работы несовместимы с принципом равенства возможностей и обращения, если они возникают из-биологического состояния женщин», и рекомендовали, поскольку речь идет о работе МОТ в будущем, что «необходимо регулярно делать обзоры по инструментам защиты, чтобы определять, насколько хорошо они действуют с момента их принятия, а также совершенствовать их с учетом научно-технического и социального прогресса» (МОТ, 1989 г.).

сфере охраны материнства и расширения действия мер, ориентированных на семью, на рабочем месте.

- Необходимы механизмы, обеспечивающие соблюдение действующих законов в сфере охраны материнства, и, если женщины и мужчины считают, что их права нарушены, у них должно быть право обратиться в суд. Меры в поддержку беременных женщин и кормящих матерей должны соответствовать их потребностям, которые могут зависеть от конкретных условий, созданных на рабочем месте. На данный момент недостаточно информации о недостатках, которые имеют место в этих трех странах в плане реализации мер по охране материнства и мер, ориентированных на интересы семьи.
- В Европе правительства очень обеспокоены фактом старения населения, с одной стороны, и необходимостью повышать или поддерживать уровень занятости, с другой. В прошлом утверждалось, что существует обратная зависимость между рождаемостью и занятостью женщин. Но последние данные указывают на то, что, если меняются социальные нормы в отношении работающих матерей и если существуют меры в поддержку сочетания обязанностей: воспитание ребенка и трудовая деятельность женщин (например, отпуск, наличие детских учреждений и возможность работать по гибкому графику или в режиме неполной занятости), тогда может возникать положительная связь между участием женщин в трудовом процессе и рождаемостью (Воегі и соавт., 2005 г., ОЭСР, 2008 г.). Исландия и Франция являются примером, подтверждающим такую положительную связь между уровнем занятости женщин и уровнем рождаемости. В Чехии тоже, как утверждают наблюдатели, хоть и медленно, но растущее внимание к мерам поддержки семьи способствует повышению уровня рождаемости (и в то же время период деторождения смещается к более позднему возрасту) (Kocourková, 2009 г.).
- Страны сталкиваются с проблемой совмещения родительских обязанностей (уход за детьми и работа) и отдаленных последствий длительного отсутствия на рынке труда: продолжительный отпуск (в основном его берут женщины) способствует снижению общих показателей занятости женщин и их доходов, а также влияет на перспективы карьерного роста женщин. Родители не свободны в своем решении вернуться на работу пока у них нет возможности получить место в детском учреждении, которое бы предоставляло качественные и недорогие услуги, отвечающие требованиям родителей.

- Поэтому вывод ОЭСР следующий: «Гибкие схемы отпусков по уходу за ребенком дают родителям *возможность принять* решение о возвращении на работу и предоставляют им *свободу действий* при использовании права на отпуск» (ОЭСР, 2008:21, подчеркнуто мною). Гибкие схемы отпусков позволяют родителям, например, вернуться на работу после непродолжительного отпуска, может быть, на неполный рабочий день, не теряя права на весь отпуск.
- В целях обеспечения экономической безопасности женщин, важно, чтобы система отпусков не побуждала женщин оставить работу на длительный срок, и чтобы система отпусков способствовала тому, чтобы больше мужчин брали отпуск. Там, где значительная часть населения предпочитает продолжительный отпуск по уходу за детьми и традиционное распределение гендерных ролей по уходу за маленькими детьми (как дело обстоит в Чехии⁴⁹), отдаленные последствия продолжительного отпуска должны обсуждаться всенародно, и условия должны оговариваться для всех тех родителей / матерей, которые выбирают «не традиционную» модель, если правительство действительно принимает на себя обязательства по содействию в решении вопроса гендерного равенства. И все-таки, система отпусков / пособий, существующая сейчас в Чехии, может быть примером системы, которая предлагает какие-то стимулы для более раннего возвращения на рынок труда (более высокие пособия выплачиваются в течение короткого периода отсутствия на работе; и можно работать, несмотря на получение родительских пособий). Как бы то ни было, заметно улучшение ситуации с развитием системы детских учреждений для детей в возрасте до трех лет.
- Независимо от выбора, сделанного родителями, и гендерных норм, которые влияют на решение семьи, ОЭСР отмечает, что система пособий и налоговая система должны активизировать меры, способствующие возвращению родителей на работу, а не стимулировать их материально на длительное - или необратимое - отсутствие на рынке труда (ОЭСР, 2008 г.). Необходимо разработать налоговую систему и систему пособий, которые бы в одинаковой степени давали обоим родителям финансовые стимулы на возвращение к трудовой деятельности и повышали бы экономическую безопасность женщин (Dingeldey, 2001 г.).

⁴⁹ Согласно данным, представленным в работе Kocourková, 2009 г.

- Совмещение трудовых и семейных обязанностей является серьезной проблемой для очень многих родителей-одиночек, большинство из которых женщины. Они особенно нуждаются во всесторонней помощи, в частности в оказании помощи в уходе за детьми, чтобы иметь возможность работать. По всей видимости, при разработке пакетов пособий в трех исследуемых здесь странах до сих пор не приняты во внимание возможности риска бедности в неполных семьях.
- Учитывая фактор гендерного равенства, важно, чтобы меры были направлены на то, чтобы отцы принимали на себя большую ответственность за воспитание детей. Предоставление отпуска отцам, а также индивидуализация отпусков за счет внедрения, не подлежащего передаче отпуска, отцам стали важным инструментом в достижении этой цели. Системы отпусков, предоставляемых отцам, в разных странах разные, и трудно сделать какие-то окончательные выводы в результате сравнения различных систем, и не только потому, что во всех системах, даже тех, которые существуют в самых передовых Скандинавских странах, изменения «не спешили встать на сторону отцов». Из трех стран, о которых идет речь здесь, значительный прогресс в этом направлении достигнут в Исландии и в некоторой степени во Франции (хотя в основном за счет системы отпусков, предоставляемых отцам). Что касается Чехии, то меры еще не адаптированы к европейским тенденциям привлечения отцов к участию в воспитании детей (Gíslason, 2007 г. Fagnani, Letablier, 2005 г., Wóycicka, 2003 г.). Привлечение отцов является неременным условием для того, чтобы разорвать порочный круг ограниченного присутствия женщин на рынке труда, что создает у работодателей мнение, что женщин не интересует карьерный рост.
- Профсоюзы, государственные организации, занимающиеся вопросами гендерного равенства, и женские организации (и мужские организации там, где они существуют), а также средства массовой информации сыграли очень важную роль в подготовке почвы для разработки мер, направленных конкретно на отцов, или на повышение их признания обществом. В Чешской Республике, например, обсуждение вопроса использования родительских пособий отцами вызвали неоднозначную реакцию, вплоть до насмешек. В такой ситуации существует риск, что законные права мужчин не приведут к изменениям де-факто, так как нет признания со стороны общества. Общественные кампании по поддержке семьи, проводимые в Скандинавских странах, уделяли серьезное внимание усилению роли

мужчин в решении семейных вопросов. Вышеупомянутые телевизионные документальные фильмы, созданные в Чехии при поддержке Министерством труда и социальной политики, также попадают в эту рубрику.

- Социальная защита по коллективным договорам, а также со стороны индивидуальных предпринимателей - возможно при государственной поддержке - играют решающую роль в создании условий труда, удобных для семьи и обеспечивающих безопасную и благоприятную рабочую среду. Положения, касающиеся беременных и кормящих женщин, являются важным фактором, но также важны и положения, касающиеся всех сотрудников, например, по поводу режима неполного рабочего дня и гибкого рабочего графика, работы на дому и возможности использования режима удаленной работы или обеспечения детскими учреждениями (Hein, 2005 г.). В то же время, не следует недооценивать роль государственной поддержки работодателей в их усилиях, направленных на обеспечение мер по поддержке семьи.
- Имеющиеся финансовые и административные схемы оплаты услуг, предоставляемых дошкольными детскими заведениями и внешкольными учреждениями, а также стандарты качества (это касается здоровья и безопасности, соотношения учитель-ученик, квалификации персонала, образовательных стандартов, руководства учреждениями и т.д.), имеют большое значение для родителей для урегулирования трудовых и семейных отношений. Центр политического внимания должен, в частности, сместиться в сторону организации служб по уходу за маленькими детьми: Услуги, предоставляемые дошкольными детскими учреждениями, должны быть доступными, дешевыми и заслуживающими доверия, чтобы у родителей на самом деле был реальный выбор, когда пришло время принимать решение о том, кто позаботится об их малыше, и как будет организован уход. Усилия, направленные на повышение качества и доступности детских учреждений, должны идти рука об руку с мерами, предусматривающими интересы детей и их родителей, а также обеспечивающими соблюдение их права (ОЭСР, 2008 г.).

Заключение

Результаты сравнения мер, принимаемых во Франции, Исландии и Чехии и ориентированных на сферу охраны материнства и интересы семьи, показали как сходства, так и различия в подходах трех стран. Все три страны предлагают серьезные меры, направленные на сферу охраны материнства и сферу применения законодательства, на определение размера пособий, обеспечение охраны здоровья и труда, а также защиты трудовых прав.

Результаты исследования трех стран показали более заметную разницу в мерах, ориентированных на интересы семьи, и в мерах, направленных на урегулирование трудовых и семейных отношений в целях обеспечения гендерного равенства. Международные тенденции в отношении мер оказания поддержки обоим родителям в вопросах занятости и мер поощрения, направленных на равное распределение обязанностей по уходу за ребенком, хорошо видны на примере Исландии. В свою очередь, Франция предлагает серьезную поддержку в сфере занятости женщин и их экономической независимости, в частности, благодаря широкой сети дошкольных детских заведений и внешкольных учреждений. Но политические изменения, произошедшие в последние годы, кажется, переориентировали планы правительства с организации государственных дошкольных детских заведений на организацию ухода за малолетними детьми в домашних условиях (с помощью родителей или профессиональных семейных воспитателей) и на поддержку более длительного отпуска по уходу за ребенком. Что касается Франции, то принимаемые в последние годы политические меры, направленные на достижение гендерного равенства путем равного распределения семейных обязанностей и ориентированные исключительно на мужчин, оказались не очень эффективными с политической точки зрения. Из трех стран Чехия (с политической и общественной точек зрения) придерживается самой «старомодной» модели урегулирования трудовых и семейных отношений: предоставляется продолжительный отпуск, который в основном берут женщины. Чаще всего пользуются услугами дошкольных учреждений семьи, имеющие детей ясельного и детского возраста, и очень редко те, кто имеет детей дошкольного возраста. Никаких специальных политических мер, которые бы

содействовали более широкому участию мужчин в уходе за новорожденными, нет. Но в последние годы в стране проводились реформы, в результате которых в настоящее время действует гибкая система отпусков / льгот, предоставляющая право на оплачиваемую работу одному родителю (в реальности это, чаще всего, мать), который находится в отпуске по уходу за ребенком.

Во всех трех странах отмечается смещение политического акцента в Европе и отход от мер, ориентированных на матерей и их роль воспитателя, к мерам, ориентированным на родителей, а также к мерам, нацеленным на урегулирование трудовых и семейных отношений в более широком смысле (Katterman, Moss, 2009 г.). Таким образом, вопрос гендерного равенства постепенно переходит в разряд важных аспектов семейной политики.

И все же, охрана материнства по-прежнему остается важным условием трудовых отношений, основанных на равных и свободных от дискриминации возможностях. Это условие является важным элементом содействия в реализации основополагающих прав женщин в рамках соблюдения права человека на жизнь, свободную от дискриминации и преследований. Чтобы решать вопросы, связанные с ущемлением прав женщин на труд, необходимо в принципе усилить связь между законами (политикой), запрещающими дискриминацию, и сферой охраны материнства, а также наладить контроль реализации действующего законодательства и политических мер.

Что касается мужчин, то политическое внимание в последние годы нацелено на такие меры, как «разрешать, поощрять или даже заставлять» (Katterman, Moss, 2009: 263) мужчин брать отпуск и принимать на себя большую часть семейных обязанностей и работ по уходу за ребенком (не оплачиваемых). Правда, успех от реализации этих мер зависит от того, на что политические меры нацелены, а также от многих других факторов социального и культурного характера. Примеры конкретных мер по поддержке семейной политики с участием отцов демонстрируют живучесть традиционных гендерных норм и отношений, а также важность культурных и институциональных факторов в развитии и реформировании семейной политики. Также подчеркивается, что примеры решения проблемы гендерного равенства в рамках семейной политики, полученные из передовой практики, безусловно, оказывают влияние на политические дебаты в стране, но не всегда есть возможность сразу же передать этот опыт другой стране.

Направленность международной политики на равенство подхода к женщинами и мужчинами в урегулировании трудовых и семейных отно-

шений, на самом деле, очевидна. Из-за того что постоянно происходит неравное распределение обязанностей по уходу за ребенком (неоплачиваемая работа) между женщинами и мужчинами, среди тех, на кого распространяются меры семейной политики, как всегда преобладают женщины - и это, на самом деле, так, а не теоретически. Защитные меры в интересах женщин на рабочем месте не могут быть связаны с их гендерной принадлежностью как таковой, а имеют отношение к определенным ситуациям, когда необходима конкретная помощь, например, при беременности и кормлении грудью, хотя стандарты, касающиеся охраны здоровья и труда, должна быть высокими для всех работников: и женщин, и мужчин.

Движение в сторону достижения гендерного равенства в трудовых и семейных отношениях указывает на то, что необходимо обратить серьезное внимание на разработку и реализацию мер, которые бы положительно влияли на повышение роли мужчины в семье. Анализ накопленного опыта в использовании мер семейной политики, ориентированных на мужчин, и разработка надлежащих рекомендаций обеспечивает хороший задел для продолжения работы и в будущем.

Ссылки

Источники в сети Интернет и базы данных

Centre de Liaisons Europeennes et Internationales de Securite Sociale: The French Social Security System. Sickness, Maternity, Paternity, Disability and Death Branch. http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html.

European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc Euro stat (Statistical office of the European Union), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

International Network on Leave Policies & Research, <http://www.leavenetwork.org/>

OECD Factbook 2010, Economic, Environmental and Social Statistics, 25 May 2010 (years covered: 1970-2008), http://www.oecd.org/site/0,3407,en_21571361_34374092_1_1_1_1_1,00.html

OECD Family database, <http://www.oecd.org/els/social/family/database>

International Human Development Indicators (UNDP), <http://hdr.undp.org/en/data/profiles/>

Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2010, US Social Security Administration, <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe/index.html>

Sjukratryggingar Islands: Health Insurance in Iceland. (<http://www.sjukra.is/english/social-insurance-in-iceland/>).

The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policy, <http://www.childpolicyintl.org/countries/france.html#maternity>

TRAVAIL Database of Conditions of Work and Employment Laws (ILO), <http://www.ilo.org/travail/> =?the ILO's Conditions of Work and Employment Database. 2010

Список справочной литературы

Bauer, Denise; Penet, Sophie (2005): Le congé de paternité. Edited by Ministère de la Santé In: *Études et Résultats* 442.

Boeri, Tito; Del Boca, Daniela; Pissarides, Christopher A. (2005): Women at work. An economic perspective. Oxford ;, New York: Oxford University Press. Available online at <http://www.worldcat.org/oclc/57514999>.

Brown, Jessica (2008): Who should pay for maternity leave – employers, unions or taxpayers? Edited by The Centre for Independent Studies.

Bryndová, Lucie; Pavloková, Katarina; Roubal, Tomas; Rokosová Martina; Gaskins, Matthew; van Ginneken, Ewout (2009): Czech Republic: Health System Review. In: *Health Systems in Transition* 11 (1), pp. 1–176.

Dingeldey, Irene (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns. In *Journal of Social Policy* 30 (4), pp. 653–672.

Einarsdóttir, Thorgerdur; Pétursdóttir, Gyda Margrét (2010): Country notes: Iceland. Edited by International Network on Leave Policies & Research. Available online at http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/Iceland.published.oct_2010.pdf, updated on October 2010.

European Council (2002): Presidency Conclusions. Barcelona European Council, 15-16 March 2002. SN 100/1/02 REV 1.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): Childcare Services in Europe (Foundation Findings). Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/95/en/1/EF0895EN.pdf>. European Women's Lobby (2010): Background and Action Kit on the Maternity Leave Directive. Brussels.

Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Unions. Luxembourg.

Eydal, Guðný Björk; Arnadottir, Hervör Alma (2010): Family policy in the times of crisis: The case of Iceland. Paper prepared for XVII ISA World Congress of Sociology, 11-17 July, 2010.

Eydal, Guðný Björk; Gíslason, Ingólfur (Eds.) (2008): Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland: Félagsvísindastofnun Háskóli Íslands.

Fagnani, Jeanne (2008): Die Entwicklung sozialer Infrastrukturen in Frankreich. In: Deutsches Jugendinstitut (ed.): Die Entwicklung integrierter familienunterstützender Dienstleistungszentren. Expertisen aus Frankreich, Großbritannien, Luxemburg und den Niederlanden. Munich, pp. 29–52.

Fagnani, Jeanne; Boyer, Danielle (2010): Country notes: France. Edited by International Network on Leave Policies & Research. Available online at http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/France.published.oct_2010.pdf, updated on October 2010.

Fagnani, Jeanne; Letablier, Marie-Therese (2005): Social rights and care responsibility in the French welfare state. In Birgit Pfau-Effinger, Birgit Geissler (Eds.): Care and Social Integration in European Societies. Bristol: The Policy Press, pp. 135–152.

Fatherhood Institute (2010): The Fatherhood Report 2010-11. The Fairness in Families Index. www.fatherhoodinstitute.org.

French National Academy of Medicine (2009) L'alimentation du nouveau né et du nourrisson. Report, February

Fultz, Elaine; Ruck, Markus; Steinhilber, Silke (Eds.) (2003): The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. Budapest: International Labour Office. Subregional Office for Central and Eastern Europe.

Gíslason, Ingólfur V. (2007): Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000.

Gíslason, Ingólfur V. (2008): You are regarded as weird if you don't use the paternity leave. In: Guðný Björk Eydal und Ingólfur Gíslason (Hg.): Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland: Félagsvísindastofnun Háskóli Íslands, pp. 87–109.

Hein, Catherine (2005): Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience. Geneva.

Henau, Jerome de; Meulders, Daniele; O'Dorchai, Sile (2009): Support for market care: comparing child cash and tax benefits. In Daniela Del Boca, Cécile

Wetzels (Eds.): *Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of European countries.* Cambridge [etc.]: Cambridge University Press, pp. 107–151.

Hobson, Barbara (Ed.) (2002): *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

International Labour Office: *Combining Your Work and Family Responsibilities.* ILO Moscow. Moscow.

International Labour Office (1998): *More than 120 Nations Provide Paid Maternity Leave.* Press Release. Available online at http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_008009/index.htm.

International Labour Office (1989): *Special protective measures for women and equality of opportunity and treatment, Documents considered at the Meeting of Experts on Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, MEPMW/1989/7 (k).*

International Labour Office (Ed.) (2007): *Safe maternity and the world of work.* Geneva.

International Labour Office (2010): *Maternity at Work. A Review of National Legislation. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws. Second edition.*

Kammerman, Sheila; Moss, Peter (Eds.) (2009): *The politics of parental leave policies. Children, parenting, gender and the labour market.* Bristol: The Policy Press.

Kocourková, Jirina (2009): *The Czech Republic: normative or choice oriented system?* In: Peter Moss und Sheila Kamerman (Hg.): *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and labour market.* Bristol: The Policy Press.

Kocourková, Jirina (2010): *Country notes: Czech Republic.* Edited by International Network on Leave Policies & Research. Available online at http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/Czech_Republic.published.oct_2010.pdf, updated on October 2010.

kus Ruck, Silke Steinhilber (Eds.): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Budapest: International Labour Office. Subregional Office for Central and Eastern Europe, pp. 109–185.

Lelkes, Orsolya; Zólyomi, Eszter (2008): *Poverty Across Europe: The Latest Evidence Using the EU-SILC Survey*. Edited by European Centre.

Mareš, Petr (Ed.) (2004): *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister and Principal.

OECD (2006): *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*. Czech Republic.

OECD (2008): *Babies and Bosses: Balancing Work and Family Life (Policy Brief)*.

Rostgaard, Tine (2004): *Family Support Policy in Central and Eastern Europe – A Decade and a Half of Transition*. UNESCO Education Sector. Paris (Early Childhood and Family Policy Series, 8).

Sirovátka, Tomáš (2004): *Family policy in the Czech Republic after 1989: from gendered and enforced familialism to gendered and implicit Familialism*. In Petr Mareš (Ed.): *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister and Principal, pp. 97–117.

Steinhilber, Silke (2003): *Women's Views on Social Security Reforms: Qualitative Survey*. In Elaine Fultz, Markus Ruck, Silke Steinhilber (Eds.): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Budapest: International Labour Office. Subregional Office for Central and Eastern Europe, pp. 315–325.

Steinhilber, Silke (2010): *Gender and Postsocialist Central European Welfare States. Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic 1990-2004*. PhD Dissertation, Department of Political Science, New School for Social Research, New York.

Wóycicka, Irena et al. (2003): *The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Poland*. In Elaine Fultz, Markus Ruck, Silke Steinhilber (Eds.): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Budapest: International Labour Office. Subregional Office for Central and Eastern Europe, pp. 187–313.

Приложение 1. Политика в области охраны материнства и сохранения семейных ценностей в Исландии, Чешской Республике, Франции

Приложения

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Отпуск и пособия по беременности и родам	Отпуск по рождению ребенка¹	Отпуск по беременности и родам	Отпуск по беременности и родам
Продолжительность	13 недель ²	28 недель ³	16 недель / 26 недель ⁴
Многоплодные роды	26 недель ⁵	37 недель ⁶	34 недели (рождение двойни) / 46 недель (другие многоплодные роды) ⁷
Отпуск по усыновлению ребенка	13 недель ⁸	22 недели ⁹	10 недель ¹⁰
Время обязательного по закону отпуска	По беременности и родам	Нет обязательного отпуска	8 недель, из которых, по крайней мере, 6 недель обязаны взять после родов ¹²
Рекомендуемое время отпуска по беременности и родам	По крайней мере, первые 2 недели после родов ¹³	Если отпуск берут, его нельзя прерывать раньше шести недель после родов ¹¹	
Отпуск до родов	4 недели ¹⁵	Не должен быть меньше 14 недель ¹⁴	
Отпуск после родов	9 недель	6 недель ¹⁶	6 недель ¹⁷
		22 недели	10 недель

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Сфера действия	Все работающие по найму или работающие не по найму женщины-работники ¹⁸	Лица, работающие по найму. Страхование лиц, работающих не по найму (лица свободной профессии), страхование по старости, инвалидности и на случай потери кормильца. ¹⁹ Мать ребенка или лицо, замещающее опекуна ребенка (лица, замещающие опекуна, могут быть мужчинами). ²⁰	Все лица, работающие на основании трудового договора в частном или государственном секторах, лица свободной профессии, лица, работающие в профсоюзах и объединениях всех видов, и домашние работники. ²¹ Лица, работающие не по найму, которые застрахованы в порядке обязательного страхования по программе страхования по болезни и материнству для лиц, работающих не по найму. ²²
Пособие	Максимум 80 процентов средней заработной платы или дохода в течение последних 2 лет до рождения ребенка с верхним пределом ²³	Ежедневное пособие составляет максимум 60 процентов основной дневной заработной платы. ²⁴	100-процентная дневная заработная плата, максимумно, установленные системой социального обеспечения и рассчитанные на основе заработной платы трех предыдущих месяцев (за вычетом взносов в фонд социального обеспечения). ²⁵
Гарантия занятости	Не разрешается увольнять работника из-за того, что она/он представила уведомление о предполагаемом отпуске по	Работодатель не может уволить работницу во период беременности или отпуска по беременности и родам, или	Запрещается увольнять женщин во время беременности при условии, что беременность подтверждена документами медицинского освиде-

	Исландия	Чешская Республика	Франция
	<p>беременности и родам / отпуске отцу в связи с рождением ребёнка, или во время отпуска без разумных оснований (в таком случае к увольнению должны прилагаться письменные доводы). Это же правило применяется к беременным женщинам и женщинам, недавно родившим.² Работник имеет право вернуться на свою работу по окончании отпуска по беременности и родам и отпуску по рождению ребенка, или родительского отпуска. Если это невозможно, он или она имеют право на аналогичную должность в соответствии с трудовым контрактом с работодателем.²</p>	<p>во время отпуска работницы или работника по уходу за ребенком.²⁸ Если работница возвращается на свою работу по окончании отпуска по беременности и родам или работник возвращается на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком, работодатель должен вновь предоставить им первоначальную работу и рабочее место. Если это невозможно, потому что нет работы или рабочее место сокращено, работодатель должен предоставить им другую работу в соответствии с их трудовым договором.²⁹ Может быть выплачено пособие по беременности.³⁰</p>	<p>тества. Запрещается увольнять во время отпуска по беременности и родам и во время оплачиваемого отпуска по усыновлению ребенка, а также в течение четырех недель после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска по усыновлению.³¹ В конце отпуска по беременности и родам, обязательного отпуска в связи с рождением ребенка, отпуска по уходу за ребенком в связи с его усыновлением (включая время неоплачиваемого отпуска по усыновлению ребенка) и родительского отпуска по уходу за ребенком или работы в режиме неполного рабочего дня работник имеет право вернуться на свое предыдущее место работы или на подобную работу, которая оплачивается, по крайней мере, по такой же ставке. Кроме того, работник имеет право на изменение ставок заработной платы во время ее/его отпуска.³²</p>

Финансирование пособий	Исландия	Чешская Республика	Франция
Право на перерывы для кормления ребенка грудью	—	Два получасовых перерыва (на каждого ребенка) в смену до достижения ребенком возраста один год и один получасовой перерыв в смену в последующие три месяца. ³⁴	Часовой перерыв в день в рабочее время (один год) ³⁵
Отпуск отцу по рождению ребенка	Исландия	Чешская Республика	Франция
Продолжительность	"Fæðgaiofl" - отпуск отцу по рождению ребенка ³⁶ 13-недельный отпуск отцу по рождению ребенка или родительский отпуск, предоставляемый отцу ³⁷	- Нет родительского отпуска. Оплачиваемый отгул мужу или сожителю при рождении ребенка для доставки женщины в больницу и обратно.	.Congé de paternité - Отпуск отцу по рождению ребенка 11 последовательных дней ⁴⁰ + 3 дня оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам ⁴¹

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Сфера действия	Каждый, кто работает по найму или работает не по найму ⁴²	Неоплачиваемый отцу отцу на присутствие при родах. ³⁸ Отец может использовать часть отпуска по уходу за ребенком. ³⁹ —	Все лица, работающие по трудовому договору в частном или государственном секторах, лица свободной профессии, лица, работающие в профсоюзах и объединениях всех видов. ⁴³ Лица, работающие не по найму, которые застрахованы в порядке обязательного страхования по программе страхования по болезни и материнству для лиц, работающих не по найму. Получатель пособия должен быть биологическим отцом ребенка. ⁴⁴
Пособие	80 процентов средней заработной платы или дохода в течение последних 2 лет до рождения ребенка, максимум ⁴⁵	—	100-процентная дневная заработная плата, максимально, установленные системой социального обеспечения и рассчитанные на основе заработной платы трех предыдущих месяцев (за вычетом взносов в фонд социального обеспечения) ⁴⁶

Финансирование пособия	Исландия	Чешская Республика	Франция
	Социальное обеспечение: Фонд оплаты отпусков по беременности и родам и обязательного отпуска по рождению ребенка) ⁴⁷	—	Социальное обеспечение: Фонд медицинского страхования
Родительский отпуск по уходу за ребенком	Исландия	Чешская Республика	Франция
Продолжительность	Родительский отпуск по уходу за ребенком («Foreldraorlof») ⁴⁸ 13 недель: отпуск предоставляется до достижения ребенком 3 лет ⁴⁹ + 13 недель неоплачиваемого отпуска предоставляются до достижения ребенком 8 лет	Родительский отпуск по уходу за ребенком (Rodicovska dovolena) Оплачиваемый отпуск предоставляется до достижения ребенка трех лет. ⁵⁰ Право на отпуск является индивидуальным, отпуск могут взять оба родителя одновременно, но только один родитель имеет право на получение денежного пособия. ⁵¹	Родительский отпуск по уходу за ребенком (Congé parental) Отпуск предоставляется до достижения ребенком 3 лет. ⁵² Родители могут принимать решение о возобновлении отпуска каждый год.

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Сфера действия	Все лица, работающие по найму или лица, работающие не по найму. ⁵³ Может взят один из родителей или можно поделить между родителями. ⁵⁴	Мать ребенка по окончании отпуска по беременности и родам и отец, начиная с рождения ребенка. ⁵⁵ Родитель, который лично и надлежащим образом ухаживает за ребенком, являющимся самым младшим в семье. ⁵⁶	Мать и отец. Все лица, работающие на основании трудового договора в частном или государственном секторах, лица свободной профессии, лица, работающие в профсоюзах и объединениях всех видов и домашние работники. ⁵⁷ По крайней мере, один год работы на предприятии на дату рождения ребенка или день прибытия в семью в случае усыновления. ⁵⁸
Пособие	80 процентов от средней заработной платы ⁵⁹ / Пособие лицам, работающим меньше 25% рабочего времени ⁶⁰	Родительское пособие: размер пособия меняется в зависимости от продолжительности отпуска. ⁶¹ Размер пособия больше при отпуске 2 года; средний размер пособия при отпуске три года; небольшое пособие при отпуске в четыре года.	Пособие на оплату места проживания ребенка (Prestation d'accueil du jeune enfant – PAJE) включает несколько пособий: Пособие по уходу за детьми CLCLA («Надбавка за свободный выбор рабочего времени»); пособие с фиксированной ставкой выплачивается всем семьям, у кого есть соответствующие права, независимо от того, берут они или не берут родительский отпуск. Для родителей, имеющих одного ребенка: спустя шесть месяцев

	Исландия	Чешская Республика	Франция
			<p>После окончания отпуска по беременности и родам; другим – до достижения ребенка 3 лет. Размер пособия меняется в зависимости от времени работы родителя в течение этого периода: родители получают 553 евро/месяц, если они берут полный отпуск. Размер пособия меньше, если родитель работает неполный рабочий день.⁶² COLCA («Надбавка по усмотрению» за свободный выбор рабочего времени)⁶³: пособие с фиксированной ставкой (790 евро) семьям, имеющим, по крайней мере, троих детей, если один родитель полностью прекращает работать. Выплачивается в течение одного года. Большие семьи выбирают между CLCA и COLCA. Пособие, поддерживающее выбор варианта ухода за детьми (<i>Complement de libre choix de mode de garde</i>) Выплачивается детям до 6 лет, если родители работают и оплачивают услуги лица, имеющего</p>

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Финансирование пособий	Социальное обеспечение ⁶⁵	Государственная система социальной поддержки ⁶⁶	сертификат на оказание услуг по уходу за детьми, или домашнего работника. Размер пособия зависит от дохода родителя/пары и возраста ребенка. ⁶⁴ Вклад родителей в заработную плату лица, осуществляющего уход за детьми, должен быть не менее 15%. Национальный Фонд семейных пособий (CNAF) ⁶⁷
	Исландия	Чешская Республика	Франция
Пособие на рождение ребенка			
Сфера действия		Семьи с низким доходом ⁶⁸ , постоянно проживающие в Чешской Республике ⁶⁹	Одинокие родители или пары с доходом до определенного потолка.
На какого ребенка		На первого ребенка и другого ребенка (других) (детей), рожденных вместе с ним. ⁷⁰	На каждого ребенка, включая усыновленного. ⁷¹ В случае многоплодных родов /усыновлений пособие выплачивается на каждого ребенка.

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Пособие на рождение ребенка		13,000 крон на первого рожденного (живого) ребенка. В случае многоплодных родов: 19,500 крон. ⁷²	903,07 евро выплачивается в начале 7-го месяца беременности (1,806.14 евро на усыновленного ребенка) ⁷³
Финансирование пособий		Государственная социальная поддержка ⁷⁴	Caisse nationale des allocations familiales - Национальная касса по выплатае пособий многодетным семьям
Исландия			
	Исландия	Чешская Республика	Франция
Другие семейные пособия			
Общие семейные пособия	<p>Пособие при рождении ребенка (проверяется доход)⁷⁵,</p> <p>Пособие на образование детей⁷⁶ и социальные пособия (проверенные на необходимость)⁷⁷ Фиксированная ставка пособия в виде налоговой льготы для семей с доходом ниже определенного</p>	<p>Пособие на ребенка (проверяется доход)⁷⁹</p> <p>Сумма с фиксированной ставкой выплачивается с учетом возраста ребенка⁸⁰</p>	<p>Пособия на грудного ребенка состоящие из нескольких компонентов:⁸¹</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовое пособие (см. ниже) – пособие на рождение ребенка (см. ниже) – надбавка за сокращенную работу (см. «Родительский отпуск»), – надбавка за услуги по уходу за детьми – родительское пособие на больного

	Исландия	Чешская Республика	Франция
	<p>уровня Все пособия выплачиваются детям младше 18 лет⁷⁸</p>		<p>ребенка</p> <ul style="list-style-type: none"> – специальное пособие по уходу за ребенком-инвалидом – пособие одинокому родителю (см. ниже), – пособие сироте/ оставленному ребёнку – пособие на новый учебный год (проверенное на нуждаемость), – дополнительное пособие малоимущей семье (проверенное на нуждаемость) – пособие на жильё (проверенное на нуждаемость) – пособие на покрытие расходов на проезд. <p>Базовое семейное пособие: ежемесячное пособие (177.95 евро) в течение первых трех лет⁸². Пособие может выплачиваться только одновременно на всех детей, если были многоплодные роды. Право на основе проверенных на нуждаемость, что включает при-</p>

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Пособие одинокому родителю	Высокая надбавка к годовому пособию (проверенному на доход) на содержание ребенка одиноким родителям		близительно 90 процентов семей ⁸³ : общий семейный доход не должен превышать максимальный, который колеблется в зависимости от количества детей и семейного положения (одинокий (ая), пара с единственным кормильцем семьи или пара, имеющая двойной доход). ⁸⁴ Пособие семьям, имеющих более одного ребенка (в возрасте до 20 лет) ⁸⁵
		Льготные условия одинокому родителю: длительный срок выплаты пособия ⁸⁶	Проверенные на нуждаемость пособия одиноким родителям выплачивались до 2009 года, они были заменены доходом активной солидарности (<i>Revenu de solidarité active</i> (RSA)), который, как предполагается, гарантирует минимальный доход.

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Пособие на рождение ребёнка		Проверенная на нужде-мость, единовременная сумма в 13,000 крон выплачи-вается на первого ребенка, 19,500 чешских крон в случае многоплодных родов ⁸⁷	Проверенная на нуждаемость, еди-новременная сумма в размере 889,72 евро выплачивается на ребенка на 7 месяце беременности ⁸⁸ (1,779,43 евро на каждого усыновленного ребенка) ⁸⁹
Пособие по уходу за больным ребёнком	Уход за больным ребёнком ⁹⁰	Уход за больным ребёнком ⁹¹	Уход за больным ребёнком: Уход за больным ребёнком: "allocation journalière de présence parentale" (пособие за ежедневное присутствие родителей) ⁹²

Пустые поля: нет данных

Последний доступ: Вебсайты: 09/12/2010

Данные (правовые источники):

Правовая база данных министерство труда (TRAVAIL legal databases) (ILO) (<http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.html>)

Исландия: последние уточненные данные от 22 февраля 2009

Чешская Республика: последние уточненные данные от 24 сентября 2009 года

Франция: последние уточненные данные 12 ноября 2009 года

Международная сеть по политике в области отпусков и исследований (www.leavenetwork.org), Заметки по стране: последние уточненные данные октября 2010 года

Чешская Республика: Kocourková, Jirina

Франция: Фагнани (Fagnan)i, Жан и Дэниель Бойе (Jeanne and Danielle Boyer)

Исландия: Эйнарсдоттир (Einarsdóttir), Торгердур (Thorgerdur) и Гида Маргрет Петурсдоттир (Gyda Margrét Pétursdóttir)

Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010, Администрация социального обеспечения США: <http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe.html>

Министерство труда и социальных вопросов Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/>

Администрация социального обеспечения Чешской Республики: <http://www.cssz.cz/en/social-security-premiums/insurance-rates/>

Хаатаджа (Haataja), Анита (Anita): Использование отцом отпуска в связи с рождением ребенка и родительского отпуска в странах Северной Европы. Хельсинки 2009 г. Kela/Fpa, Online working papers 2/2009.

Национальный центр социальных исследований, о.р.с. (благотворительная организация): Социально-демографический анализ семей одиноких родителей с маленькими детьми в Чешской Республике. ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЙ КОД: HR135/05. Декабрь 2005 г. (http://www.mpsv.cz/files/clanky/4732/analyza_neuplnych_rodin_en.pdf)

Рэй (Ray), Ребекка (Rebecca): Всесторонний взгляд на политику в области родительских отпусков в 21 стране Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Вашингтон 2008 г.

Сорель-Кубизолес, М.-Х., Ромито, П., Гарсиа Х.: «Описание прав матери и ребенка применительно к работающим женщинам во Франции, Италии и Соединенном Королевстве.» В: Европейский журнал здравоохранения, 1993 г, том 3,1, стр. 48-53.

Уолл (Wall), Карин (Karin); Девен (Deven), Фред (Fred): Политика в области семьи в странах-членах Совета Европы. Два отчета экспертов по поручению Комитета экспертов по социальной политике в области вопросов семьи и детей. Страсбург июнь 2009 г.

¹ Термин «*feedingarorlof*» (буквально означает отпуск по рождению ребенка) используется в законе, имеется в виду оплачиваемый отпуск по беременности и родам, обязательный отпуск в связи с рождением ребенка и отпуск по уходу за ребенком. Но в просторечии, по большей части, данный термин используется в значении: отпуск женщине по родам и уходу за ребенком. Когда отец берет отпуск, обычно имеется в виду отпуск отцу по рождению ребенка (*fedraorlof*). Таким образом, даже если в законе не указана разница между разными видами отпусков, которые берут матери и отцы, то в повседневной жизни они различаются. (Международная сеть по политике в области отпусков и исследований, 2010 г.: Исландия)

² Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком, Закон № 95/2000, последние поправки к которому содержатся в Законе № 173/2008, § 8

³ Трудовой кодекс № 262/2006, *Sbirská zákonu*, 2006-06-07, *Castka* 84, стр. 3146-3241, *Trade Links* (Торговые связи) (английский перевод), *Coll. «Zákoník práce»* Министерство труда и социальных дел Чешской Республики, стр. 236, § 195(1).

⁴ Трудовой кодекс (*Code du Travail*) № 73-4 от 2 января 1973 г., *Journal officiel*, 1973-01-03, § L1225-17. Отпуск по уходу за третьим и каждым последующим ребенком продлен до 26 недель (восемь недель до и 18 недель после предполагаемой даты родов). Трудовой кодекс § L1225-19).

⁵ Родители имеют право на совместное пособие матери/отцу при рождении ребенка дополнительно в течение трех месяцев на каждого ребенка, рожденного живым после первого ребенка при многоплодных родах (Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком, Закон № 95/2000, последние поправки к которому содержатся в Законе № 134/2009, § 21:

⁶ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США

⁷ Трудовой кодекс § L1125-18

⁸ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 8

⁹ 22 недели в том случае, когда женщина-работница взяла ребенка на воспитание, 31-недельный отпуск по уходу за двумя и более детьми (Трудовой кодекс, Раздел 197, § 2)

¹⁰ Трудовой кодекс § L1225-37. В том случае, если общее количество усыновленных детей в семье составляет три и более детей, продолжительность отпуска составляет 18 недель. В том случае, если усыновили несколько детей, продолжительность отпуска будут составлять до 22 недель (вышеупомянутый §). Если ребенок усыновлен парой родителей, в которой оба роди-

теля работают, продолжительность отпуска по уходу за ребёнком в связи с его усыновлением продлевается на 11 дней (18 дней в случае многократного усыновления) при условии, что отпуск поделен между двумя родителями (Трудовой кодекс §§ L1225-40, L1225-42).

- 11 Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- 12 Трудовой кодекс § L1225-29
- 13 Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 8
- 14 Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- 15 Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 8
- 16 Женщина не имеет возможности продлить послеродовой отпуск за счет более укорочения родового отпуска, но послеродовой отпуск продлевается в случае, если ребенок рождается раньше предполагаемого срока родов (в общем, до 28 недель) (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>)
- 17 По ее просьбе и если в соответствии с заключением врача состояние ее здоровья позволяет, женщина может сократить родовый отпуск до 3 недель и соответственно продлить послеродовой отпуск. (Трудовой кодекс § L1225-17). В отношении матерей, родивших третьего ребенка (или уже имеющих двух детей дома), восьминедельный родовый отпуск может быть увеличен на две недели с соответствующим сокращением послеродового отпуска.
- 18 Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 1. Оба родителя должны проработать в Исландии, по крайней мере, 6 месяцев подряд до первого дня отпуска по уходу за ребенком. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США). Это пособие, которое иногда называют: «пособие на рождение ребенка», не следует ошибочно принимать за «пособие на рождение ребёнка», указанное ниже в разделе «Другие семейные пособия».
- 19 Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США
- 20 Застрахованные лица должны, по крайней мере, иметь 270 дней страхования за последние 2 года до рождения ребенка и представить отчет по потере заработков. Лица, работающие не по найму, должны иметь, по крайней мере, 180 дней страхования в течение года до рождения ребенка. Мать ребенка должна пройти медицинское обследование для подтверждения факта беременности. (Программы социального обеспечения во всем мире Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США)
- 21 Трудовой кодекс § L1211-1 и Коллективный договор о домашних работниках от 24 ноября 1999 года, продленный законом от 2 марта 2000 года (“Журнал офисьер де ля Републик франсэз” (официальный бюллетень законодательства Франции, J.O) от 11 марта 2000 г), § 23. Застрахованные лица должны иметь, по крайней мере, 10 месяцев страхования и 200 рабочих часов занятости в течение 3 месяцев до подтверждения факта беременности (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США).
- 22 Кодекс социального обеспечения (Code de la sécurité sociale), текст с последующими изменениями и дополнениями, консультации проведены в ноябре 2009 года, §§ L311-2, L311-3. Женщины, ищущие работу, которые получают или получали пособие по безработице в течение последних 12 месяцев или которые не работают в течение последних 12 месяцев, имеют право на денежное пособие по беременности и родам или пособие по усыновлению из расчета их последней заработной платы (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США).
- 23 Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 13. Восемьдесят процентов при доходе менее 200,000 исландских крон (1,260 евро) в месяц. Семьдесят пять процентов при доходе более 200,000 исландских крон, максимум - при доходе 300,000 исландских крон (1,890 евро) в месяц. Оплата матери, работающей в режиме неполного рабочего дня (от 25 до 49 процентов полного рабочего дня), составляет, по крайней мере, 65,227 исландских крон (410 евро) в месяц; а матери, у которой более длительный рабочий день, по крайней мере, 91,200 исландских крон

- (575 евро). (Международная сеть по политике в области отпусков и исследований: Исландия) 49,702 крон (313 евро) в месяц платят родителям, работающим менее 25% рабочего дня. Пособие родителю - студенту дневной формы обучения составляет 113,902 крон (716 евро) в месяц. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США).
- ²⁴ Дневная базовая сумма рассчитывается как процент от общего заработка застрахованного лица: 90% общего заработка до 790 крон (33 евро) плюс 60% от 791 крон (33 евро) к 1,185 крон (49 евро) плюс 30% от 1,186 (49 евро) к 2,371 крон (98 евро). Максимальный общий доход, используемый для расчета дневной базовой суммы оплаты составляет 2,371 крон (98 евро). Максимальная дневная сумма пособия составляет 783 крон (33 евро). (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США)
- ²⁵ Кодекс социального обеспечения §§ L331-3, L331-4, L331-5, L331-6, R323-4. Максимальная месячная заработная плата, используемая для расчета пособия, составляют 2,885 евро. Минимальное ежедневное пособие составляет 8,63 евро. Максимальное ежедневное пособие составляет 77,24 евро. Пособия по беременности и родам, пособия отцу по уходу за ребенком и пособия по усыновлению корректируются ежегодно. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США).
- ²⁶ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 30
- ²⁷ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 29
- ²⁸ Трудовой кодекс № 262/2006 Coll. «Zákoník práce» (Раздел 53/1/d)
- ²⁹ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- ³⁰ Выплачивается за потерю дохода в результате смены места работы из-за беременности или рождения ребенка. Пособие – это разница между доходом до и после перевода на другую работу. Пособие выплачивается за дня перевода на работу до начала отпуска по беременности и родам. После рождения ребенка пособие выплачивается со дня возвращения на обычную работу до окончания 9 месяца с даты рождения ребенка (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США).
- ³¹ Трудовой кодекс § L1225-4
- ³² Трудовой кодекс §§ L1225-25, L1225-26, L1225-36, L1225-43, L1225-44, L1225-46, L1225-55
- ³³ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13.
- ³⁴ Если женщина работает по сокращенному рабочему графику, по крайней мере, половину установленных законом недельных рабочих часов, она имеет право только на один получасовой перерыв на каждого ребенка до достижения ребенка одного года. Перерывы для кормления должны рассчитываться как часть рабочих часов, а компенсация заработной платы выплачивается в размере среднего заработка. (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>).
- ³⁵ Трудовой кодекс § L1225-30
- ³⁶ См. Примечание 1
- ³⁷ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 8. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США). Отцы могут брать отпуск полностью или частично в одно и то же время, что и мать, полностью или частично после отпуска матери, т.е. как отпуск по уходу за ребенком. Если оба родителя берут отпуск одновременно, они одновременно получают пособия по уходу за ребенком. (Haataja) 2009 г., стр. 7).
- ³⁸ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- ³⁹ С начала седьмой недели после рождения ребенка любой родитель может использовать отпуск. Настоящее изменение было введено поправкой в Закон о страховании на случай болезни, введенный в действие в январе 2009 г. (Международная сеть по политике в области отпусков и исследований, 2010 г.: Чешская Республика)

- ⁴⁰ 18 последовательных дней в случае многоплодных родов (Трудовой кодекс § L1225-35). Отпуск по уходу за ребенком должен быть использован в течение 4 месяцев после рождения (Трудовой кодекс § D1225-8).
- ⁴¹ Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США
- ⁴² Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 1. Право на отпуск по уходу за ребенком осуществляется при условии, что отец сам осуществляет уход за ребенком или он осуществляет уход совместно с другим родителем в начале отпуска по уходу за ребенком (вышеупомянутый закон, §§ 8, 9).
- ⁴³ Трудовой кодекс § L1211-1. Застрахованные лица должны, по крайней мере, иметь страховку в течение 10 месяцев и 200 часов работы на твердом окладе в течение 3 месяцев до получения отпуска по уходу за ребенком. Трудоустроенные мужчины, которые получают или получали пособие по безработице в течение последних 12 месяцев или прекратили работать в течение последних 12 месяцев, имеют право на денежное пособие по уходу за ребенком из расчета их последней заработной платы. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США)
- ⁴⁴ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США
- ⁴⁵ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 13. Восемьдесят процентов при доходе менее 200,000 исландских крон (1,260 евро) в месяц. Семьдесят пять процентов при доходе более 200,000 исландских крон, максимум - при доходе 300,000 исландских крон (1,890 евро) в месяц. Оплата матери, работающей в режиме неполного рабочего дня (от 25 до 49 процентов полного рабочего дня), составляет, по крайней мере, 65,227 исландских крон (410 евро) в месяц; а матери, у которой более длительный рабочий день, по крайней мере, 91,200 исландских крон (575 евро). (Международная сеть по политике в области отпусков и исследований: Исландия). 49,702 крон (313 евро) в месяц платят родителям, работающим менее 25% рабочего дня. Пособие родителю - студенту дневной формы обучения составляет 113,902 крон (716 евро) в месяц. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США).
- ⁴⁶ Отцы, работающие не по найму, получают ежедневную фиксированную ставку в течение отпуска по уходу за ребенком при условии, что они прекращают работать вообще. Супруг - коллега женщины, работающей не по найму, имеет право на выплату пособия по возмещению дохода в случае, если, по крайней мере, он прекращает работать на срок 11 дней и вместо него нанят кто-то, кто исполняет его профессиональные и бытовые обязанности (Кодекс социального обеспечения §§ L331-3, L331-8, L613-19-2, R323-4, D613-4-2, D613-6).
- ⁴⁷ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13
- ⁴⁸ Foreldraorlof – неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком; 13 недель отпуска предоставляется до достижения ребенком 1,5 лет. (Переведен на английский Исландским Министерством социальных вопросов и социального обеспечения как «совместные права родителей»). (Международная сеть по политике в отношении отпусков и исследований, 2010: Исландия)
- ⁴⁹ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 8, 24-25. В 2009 году в положение о родительском отпуске по уходу за ребенком были дважды внесены поправки. Максимальный размер выплат снизили, а родители могут брать отпуск до достижения ребенком 36 месяцев, ранее отпуск должны были использовать до достижения ребенком 18 месяцев. Настоящая поправка была внесена с целью компенсировать низкий потолок выплат. (Международная сеть по политике в отношении отпусков и исследований, 2010: Исландия)
- ⁵⁰ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607> Трудовой кодекс §§ L1225-47, -48
- ⁵¹ Обратите внимание на то, что родительское пособие может выплачиваться до достижения ребенком 48 месяцев, т.е. приблизительно на один год больше, чем срок родительского отпуска.

- ⁵³ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 1, 8, 24
- ⁵⁴ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 8, 24-25. Лесбийские и гомосексуальные пары могут подавать заявление об отпуске (Международная сеть по политике в отношении отпусков и исследований, 2010: Исландия)
- ⁵⁵ Оба, и женщина, и мужчина могут взять родительский отпуск в одно и то же время. (Министерство Труда и Социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>). Они могут по очереди получать пособия, причем на свое усмотрение. (Международная сеть по политике в отношении отпусков и исследований, 2010: Чешская Республика).
- ⁵⁶ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>
- ⁵⁷ Трудовой кодекс § L1211-1
- ⁵⁸ Трудовой кодекс § L1225-47. Право на надбавку за свободный выбор рабочего времени (CLCA) все больше ограничивается, чем меньше детей у родителя, например, если родители имеют троих детей, то для обладания этим правом необходимо проработать два года из пяти лет, предшествующих рождению ребенка (два из четырех лет для родителей с двумя детьми), но только с одним ребенком необходимо проработать без перерыва два года, предшествующих рождению ребенка (Международная сеть по порядку отпусков и исследованиям, 2010: Франция)
- ⁵⁹ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 13, 18 и 19. См. Пособия по беременности и родам и отпуск отцу по рождению ребенка. Лица, неактивные на рынке труда, и родители - студенты дневной формы обучения, имеют право на пособие по беременности и родам. (Закон о социальном обеспечении, Закон № 117 о социальном обеспечении от 16 декабря 1993 года (Stjórnartidindi, 1993), с внесёнными поправками в Закон № 53 2005 года (Stjórnartidindi, 2005), §§ 15-16).
- ⁶⁰ Пособия по беременности и родам и отцу в связи с рождением ребенка в размере 49,702 крон в месяц выплачиваются родителям, работающим менее 25% рабочего времени (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США)
- ⁶¹ Родитель может получать родительское пособие до достижения ребенком двух, трех или четырех лет. Выбирая период поддержки, родитель так же выбирает размер пособия: меньший размер пособия (11,400 чешских крон) до достижения ребенком 24 месяцев; стандартное пособие (7,600 чешских крон) до достижения ребенка 36 месяцев; или базовое пособие (7,600 чешских крон) до достижения ребенка 21 месяцев и уменьшенная ставка пособия (3,800 чешских крон) до достижения ребенка 48 месяцев. Приняв решение, выбранный вариант нельзя менять и нельзя выплачивать пособия задним числом, даже в случае, если родители поменяют свое заявление на родительское пособие. Доход родителя не проверяют. Родитель может вести профессиональную деятельность без потери права на родительское пособие. Однако во время ведения профессиональной деятельности родитель должен обеспечить уход за ребенком со стороны другого взрослого. (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>)
- ⁶² 241,88 евро в месяц платят в случае, если застрахованное лицо работает меньше половины обычного рабочего времени (работники не на твердом окладе должны работать не менее 77 часов в месяц) или 139,53 евро в месяц платят в случае, если человек работает от 50% до 80% рабочего времени (менее 122 часов в месяц для работника не на твердом окладе). Полная ставка составляет 374,17 евро в месяц; если получатель пособия не имеет права на базовое пособие, полную ставку увеличивают до 552,11 евро, 419,83 евро или 317,48 евро в зависимости от количества отработанных часов. Родители должны делать отчисления в фонд социального страхования, по крайней мере, 4 квартала в течение 2 лет до рождения первого ребенка, в течение последних 4 лет – семьи, имеющие двух детей, или в течение последних 5 лет – семьи, имеющие троих и более детей. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США)
- ⁶³ Независимо от того, решают ли родители взять родительский отпуск или нет, выплачивается базовое семейное пособие. См. ниже. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США)

- ⁶⁴ Например, если в семье один родитель, то необходимо, чтобы минимальный доход составлял приблизительно 400 евро /месяц.
- ⁶⁵ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13
- ⁶⁶ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- ⁶⁷ http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_index.html
- ⁶⁸ Семьи имеют право на пособие при рождении ребенка при условии, что доход семьи в течение календарного квартала до рождения ребенка не превышает в 2,4 раза семейный прожиточный минимум. (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>)
- ⁶⁹ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США
- ⁷⁰ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603> La Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf): <http://www.caf.fr>
- ⁷¹ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603> La Caisse nationale des allocations familiales - (Национальная касса по выплате пособий многодетным семьям) (Cnaf): <http://www.caf.fr> Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>
- ⁷² Пособия с фиксированной ставкой предоставляются в виде налоговой льготы семьям, имеющих детей, и у которых доход ниже определенного уровня. Пособие определяется, исходя из годового дохода. Годовое пособие при рождении ребенка в 2009 году составляло 61,191 крон для детей младше 7 лет в конце 2008 доходного года. Кроме того, состоящие в браке или совместно проживающие родители получают надбавку в 152,331 крон за первого ребенка и 181,323 крон за второго и каждого последующего ребенка. Одинокие родители получают надбавку в 253,716 крон за первого ребенка и 260,262 крон за второго и каждого последующего ребенка. Проверяется доход: пособия уменьшают в соответствии с определенными правилами, когда доход превышает 3600000 крон для состоящих в браке или совместно проживающих родителей; 1800000 крон для одиноких родителей. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США).
- ⁷³ La Caisse nationale des allocations familiales - (Национальная касса по выплате пособий многодетным семьям) (Cnaf): <http://www.caf.fr>
- ⁷⁴ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>
- ⁷⁵ Пособия с фиксированной ставкой предоставляются в виде налоговой льготы семьям, имеющих детей, и у которых доход ниже определенного уровня. Пособие определяется, исходя из годового дохода. Годовое пособие при рождении ребенка в 2009 году составляло 61,191 крон для детей младше 7 лет в конце 2008 доходного года. Кроме того, состоящие в браке или совместно проживающие родители получают надбавку в 152,331 крон за первого ребенка и 181,323 крон за второго и каждого последующего ребенка. Одинокие родители получают надбавку в 253,716 крон за первого ребенка и 260,262 крон за второго и каждого последующего ребенка. Проверяется доход: пособия уменьшают в соответствии с определенными правилами, когда доход превышает 3600000 крон для состоящих в браке или совместно проживающих родителей; 1800000 крон для одиноких родителей. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США).
- ⁷⁶ 21,657 крон в месяц выплачивают детям в возрасте от 18 до 20 лет, обучающиеся на дневном отделении или получают профессиональное обучение, если один или оба их родителя скончались или являются пенсионерами по старости или пенсионерами по инвалидности. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США)
- ⁷⁷ Пособия, проверенные на нуждаемость, помогают оплачивать определенные расходы на проживание, например, жилье. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США)
- ⁷⁸ Ребенок должен находиться на содержании лица, который обязан выплачивать налоги в Исландии на общих основаниях (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США)

- ⁷⁹ Доход семьи не должен превышать в 2,4 раза месячный прожиточный минимум семьи. Месячный прожиточный минимум определяется в размере 3,216 крон для одинокого лица; 2,880 крон для первого взрослого в семье; 2,600 крон на другого взрослого в семье; 1,600 крон для детей младше 6 лет; 1,960 крон для детей в возрасте от 6 до 15 лет; и 2,250 крон для детей в возрасте от 16 до 26 лет. Пособие выплачивается детям-иждивенцам на образование (до возраста 26 лет) или детям с ограниченными возможностями (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Чешская республика, Администрация социального обеспечения США) 7 500 крон на ребенка меньше 6 лет; 610 крон на ребенка в возрасте от 6 до 15 лет; 700 крон на ребенка в возрасте от 16 до 26 лет. Пособия на детей выплачиваются ежемесячно; (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Чешская республика, Администрация социального обеспечения США)
- ⁸⁰ 500 крон на ребенка меньше 6 лет; 610 крон на ребенка в возрасте от 6 до 15 лет; 700 крон на ребенка в возрасте от 16 до 26 лет. Пособия на детей выплачиваются ежемесячно; (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Чешская республика, Администрация социального обеспечения США)
- ⁸¹ Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США
- ⁸² Настоящее пособие выплачивается ребенку, рожденному, усыновленному или помещенному в приёмную семью / в систему государственной опеки после 31 декабря 2003.
- ⁸³ Рэй (Ray) 2008, стр. 13
- ⁸⁴ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США
- ⁸⁵ Семья должна иметь, по крайней мере, двух детей младше 20 лет. Работающий ребенок не должен зарабатывать больше 55% установленной законом минимальной заработной платы. 123,92 евро в месяц выплачиваются на двух детей; 282,70 евро на троих детей; 441,48 евро на четверых детей, плюс 158,78 евро на каждого последующего ребенка. Надбавка в размере 34,86 евро выплачивается на детей старше 11 лет, а 61,96 евро на детей старше 16 лет (исключением является первый ребенок в семье, которая имеет двоих детей). Фиксированная надбавка 78,36 евро в месяц выплачивается в течение одного года семьям, в которых трое и более детей, имеющих право на получение семейного пособия, включая одного ребенка в возрасте 20 лет. Заработок работающего ребенка не должен превышать 819,82 евро. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США)
- ⁸⁶ Более длительные периоды выплаты пособий по системе страхования по болезни так называемым одиноким работникам (мужчинам или женщинам) (Раздел 10 (2) Закона № 88/1968 Coll.): пособие по беременности и родам (пособие в денежной форме), выплачиваемое на 9 календарных недель больше незамужней, вдове, разведенной женщине, или одинокой женщине, оказавшейся в каких-то сложных обстоятельствах, выплачиваемое женщине, которая не проживает с сожителем (мужского пола), т.е. в течение 37 недель и 31 недели соответственно. В соответствии с Разделом 12а пособие в денежной форме предоставляется одинокому, вдовому, разведенному или одинокому, оказавшемуся в сложных обстоятельствах, мужчине, не проживающему с сожительницей (женского пола), если он заботится и ухаживает за ребенком или ребенком, мать которого умерла. В таком случае пособие выдается в течение 31 недели. (Национальный центр социальных исследований 2005 г., стр. 224). Что касается одинокого родителя, ухаживающего за больным ребенком, период выплаты пособия продлевается до 16 календарных дней. (Национальный центр социальных исследований 2005 г. стр. 225).
- ⁸⁷ Семьи имеют право на пособие при рождении ребенка, предоставляемое при условии, что семейный доход не превышает минимальный прожиточный минимум семьи в календарный год до рождения ребенка в 2,4 раза.
- ⁸⁸ Для обретения права беременная женщина должна документально подтвердить, что она прошла первичное обследование беременных в первые 14 недель беременности.
- ⁸⁹ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США
- ⁹⁰ Если требуется, чтобы ребенок оставался в больнице больше семи дней после родов, родителям, имеющим совместное право на отпуск, разрешается продлить отпуск по беременности и

родам/ отпуск отцу по уходу за ребенком на количество дней пребывания ребенка в больнице (до его возвращения домой) на срок до четырех месяцев. Также родителям, имеющим совместное право на отпуск, разрешается продлить отпуск по беременности и родам/ отцу по уходу за ребенком на срок до трех месяцев в случае серьезного заболевания ребенка, когда ребенку требуется более серьезный уход и забота родителей. (Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и отпуске по уходу за ребенком § 17)

- ⁹¹ Работодатель должен освободить от работы работницу/работника на период ухода за больным членом семьи и ухода за ребенком в возрасте младше десяти лет, который по серьезным обстоятельствам не может находиться в дошкольном или школьном учреждении. Работник/работница не имеет право на какую-либо компенсацию заработной платы за этот период, однако будет иметь право на пособие по системе страхования по болезни, предусмотренное специальными правовыми нормами. (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>) Финансовая поддержка в случаи ухода за членами семьи предоставляется максимально на 9 календарных дней; она составляет 69 % основной дневной зарплаты (до 480 чешских крон - 90 % общей дневной заработной платы, от 480 до 690 чешских крон - 60 % общей дневной заработной платы, более 690 чешских крон - не включена в расчеты), максимальная основная зарплата составляет 558 чешских крон, т.е. 386 чешских крон за календарный день. (Национальный центр социальных исследований 2005 г., стр. 225)
- ⁹² Родительское пособие выплачивается до 310 дней в течение 3 летнего периода родителю, который полностью или частично прекратил работать из-за ухода за серьезно больным, получившим телесные повреждения ребенком или ребенком с ограниченными возможностями. Получатель родительского пособия на больного ребенка не имеет права на надбавку за уменьшенные часы работы или специальное родительское пособие на ребенка с ограниченными возможностями. (Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США). Пособие выдается без учета предыдущей занятости при условии, что взрослый прекращает работать. Размер пособия зависит от размера семьи.

Приложение 2 Основные различия между Конвенциями 193 и 103

Вопрос	Конвенция 103 / Рекомендация 95	Конвенция 83 / Рекомендация 191
Сфера действия		Распространяет свое действие на всех работающих женщин, включая работающих в неформальном секторе, кто работает на работодателя
		Категории работающих женщин могут быть исключены, если договорятся работодатели, работники и правительство. Но в регулярных отчетах следует показывать действия, предпринимаемые для расширения охвата исключенных групп.
Продолжительность отпуска	Конвенция: 12 недель минимального отпуска Рекомендация: 14 недель рекомендуемого отпуска	Добавлено новое положение об охране здоровья беременных и кормящих грудью женщин/ Конвенция: 14 недель минимального отпуска Рекомендация: 18 недель рекомендуемого отпуска
	Продолжительность послеродового отпуска не оговорена	Шесть недель обязательного послеродового отпуска. Положение может быть изменено, если работники, работодатели и правительство договорятся о сокращении обязательного отпуска или вообще не иметь никакого отпуска

Защита от увольнения	Женщины защищены от увольнения по любым основаниям во время отпусков по беременности и родам.	Разрешается увольнение во время отпуска по беременности и родам и в течение периода после отпуска по беременности и родам по любым основаниям, не имеющим отношения к материнству. Если кормящая грудью женщина уволена, и она подает иск, ее работодатель несет бремя доказывания, что кормление грудью не являлось причиной расторжения договора с ней
Перерывы на кормление грудью	Не оговорен срок действия права на перерывы на кормление грудью.* Рекомендация 95: Рекомендуются перерывы на кормление грудью продолжительностью 1,5 часа; Разрешается складывать количество дней на кормление грудью с целью сокращения рабочего дня Затраты на оборудование рабочего места для кормления грудью должно нести местное сообщество или система социального страхования	Кормление грудью признано правом женщины: в оплачиваемое время, которое считается рабочим Один или больше перерывов на кормление грудью днем или сокращение рабочих часов в день, но особое право предоставлено в соответствии с национальным законом и практикой Разрешается складывать количество дней на кормление грудью с целью сокращения рабочего дня Более длительные или более частые перерывы на кормление грудью на основании врачебного заключения Рекомендация 191: Альтернативой врачебному заключению может быть «другое соответствующее освидетельствование» для более частого кормления грудью, что определено национальным законом и практикой

* Согласно Конвенции 3, два получасовых перерыва в день.

Приложение 3 Размер пособий и финансирование

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Отпуск по беременности и родам и пособия	Отпуск по рождению ребенка¹	Отпуск по рождению ребенка	Отпуск по беременности и родам
Административная процедура для получения пособий	Следует подавать заявление в Фонд пособий по рождению ребенка в Директорат по трудовой деятельности ²	– отпуск: не требуется специального заявления. Достаточно уведомить работодателя, используя установленную законом форму с подписью соответствующего врача ³ – пособие: заявление на государственную социальную поддержку (пособие на ребенка, пособие на рождение ребенка) в службу трудоустройства ⁴	Заявление в Фонд страхования по болезни
Крайний срок подачи заявления	– Для получения отпуска по беременности и родам/ обязательного отпуска по рождению ребенка: не позднее шести недель до		Нет крайнего срока, установленного по закону, но рекомендуется сообщить работодателю в письменном виде до начала отпуска по беременности и родам и приложить резуль-

	Исландия	Чешская Республика	Франция
	<p>ожидаемого рождения ребенка.</p> <p>– Для получения пособия по беременности и родам/ пособия отцу по рождению ребенка: не позднее трех недель до ожидаемого рождения ребенка.⁵</p>		<p>тат медицинского освидетельствования свидетельства.⁹</p>
Уведомление работодателя	<p>Не позднее восьми недель до ожидаемого рождения ребенка.⁷</p>		
Финансирование пособий	<p>Социальное обеспечение: (Фонд пособий по рождению ребенка) Фонд пособий на оплату отпуска по беременности и родам и обязательный отпуск по рождению ребенка⁸</p>	<p>Социальное обеспечение: Страхование по болезни⁹</p>	<p>Социальное обеспечение: Фонд медицинского страхования¹⁰</p>
Ставки взноса	<p>Работник: 0% Работающий не по найму: 8,65% Работодатель: 8,65%</p>	<p>Взнос в Фонд пособий по болезням/беременности и родам: Работник: 0%¹¹</p>	<p>Работник: 0,75% Работающий не по найму: не применимо Работодатель: 12,8%</p>

	Исландия	Чешская Республика	Франция
	Правительство: любой дефицит ¹²	Работающий не по найму: 1,4% Работодатель: 2,3% Правительство: любой дефицит ¹³	Правительство: определенный доход ¹⁴
Отпуск отцу по рождению ребенка	Исландия	Чешская Республика	Франция
Финансирование пособий	Fedragiöf - отпуск отцу по рождению ребенка ¹⁵ Социальное обеспечение: Фонд пособий по рождению ребенка (Фонд пособий на оплату отпуска по беременности и родам и обязательного отпуска по рождению ребенка) ¹⁶	—	Congé de paternité - Отпуск отцу по рождению ребенка Социальное обеспечение: Фонд медицинского страхования ¹⁷

	Исландия	Чешская Республика	Франция
Родительский отпуск по уходу за ребенком	Foreldraorlof - родительский отпуск по уходу за ребенком ¹⁸	Rodicovska dovolena - родительский отпуск	Congé parental - Родительский отпуск
Финансирование пособий	Социальное обеспечение ¹⁹	Государственная система социальной поддержки; (так же пособий на содержание ребенка и пособий на рождение ребенка) ²⁰	Фонд пособий на детей (CAF)
Ставки взноса	Правительство: общая сумма затрат ²¹	Правительство: общая сумма затрат ²²	Работник: 0% Лицо, работающее не по найму: 5,4% Работодатель: 5,4 % Правительство: см. пособия по беременности и родам

Пустые поля: нет данных

- ¹ Термин «faedingarorlof» (буквально означает отпуск по рождению ребенка) используется в законе, имеется в виду оплачиваемый отпуск по беременности и родам, обязательный отпуск в связи с рождением ребенка и отпуск по уходу за ребенком. Но в просторечии, по большей части, данный термин используется в значении: отпуск женщине по родам и уходу за ребенком. Когда отец берет отпуск, обычно имеется в виду отпуск отцу по рождению ребенка (fedraorlof). Таким образом, даже если в законе не указана разница между разными видами отпусков, которые берут матери и отцы, то в повседневной жизни они различаются. (Международная сеть по политике в области отпусков и исследований, 2010 г.: Исландия)
- ² http://en.island.is/family/having_a_baby/maternity_paternity_leave_and_parental_leave
- ³ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- ⁴ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>
- ⁵ http://en.island.is/family/having_a_baby/maternity_paternity_leave_and_parental_leave
- ⁶ Если беременная женщина пожелает подать заявление на пособие на проживание ребенка (пособие на рождение, усыновление и уход за детьми, или пособие по приему малышей) (Prestation d'accueil du jeune enfant, PAJE), выплачиваемое из Национальной кассы по выплате пособий многодетным семьям, она должна направить уведомление о своей беременности в Фонд пособий на детей (CAF) в течение первых четырнадцати недель.
- ⁷ http://en.island.is/family/having_a_baby/maternity
- ⁸ http://en.island.is/family/having_a_baby/maternity_paternity_leave_and_parental_leave
- ⁹ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и родительском отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13.
- ¹⁰ Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1607>. С 1 января 2009 года страхование по болезни регулируется в соответствии с Законом № 187/2006 Coll. «О страховании по болезни» с внесенными поправками (Министерство труда и социальных дел: <http://www.mpsv.cz/en/1610>)
- ¹¹ <http://www.ilo.org/dyn/travail>
- ¹² Универсальная система пенсий (финансирование пособий по беременности и родам и пособий отцу по рождению ребенка также за счет взносов): Застрахованное лицо: 0% / лицо, работающее не по найму: 8,65% предполагаемого дохода / Работодатель: 8,65% общей заработной платы / Правительство: финансирует любой дефицит (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США).
- ¹³ Имеют место значительные различия между взносами в систему денежных пособий по болезни и пособий по беременности и родам (меньшие взносы) и другими медицинскими пособиями (большие взносы).
- ¹⁴ Страхование по болезни: Работник: 0% / Лицо, работающее не по найму (добровольное участие в социальном страховании): 1,4% (исходя базового расчета, сумма которая не может быть меньше двойной суммы взноса в социальное страхование в качестве участия работников, и будет определяться каждый год) / Работодатель: 2,3% (страховые ставки исходя из основы расчета социального страхования в Чешской Республике, действующего с 1.01. 2010 г.) (Чешская администрация социального обеспечения: <http://www.cssz.cz/en/social-security-premiums/insurance-rates/>) / Правительство: любой дефицит (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США)
- ¹⁵ Правительство: Доход с 12% дополнительного налога на взносы по страхованию автомобилей плюс доход с налога на затраты на рекламу фармацевтических, алкогольных и табачных изделий, резервируемый для специальных целей. Доход с взносов, выплачиваемых в фонд страхования по болезни с доходов всех физических лиц и семейных пособий. (Программы социального обеспечения по всему миру: Европа, 2010: Франция, Администрация социального обеспечения США)
- ¹⁶ Смотрите примечание 1
- ¹⁷ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и родительском отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13
- ¹⁸ <http://www.ilo.org/dyn/travail>
- ¹⁹ «Foreldraorlof» – неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком; 13 недель отпуска предоставляется до достижения ребенком 1,5 лет. (Переведен на английский Исландским Министерством

ством социальных вопросов и социального обеспечения как «совместные права родителей».

(Международная сеть по политике в отношении отпусков и исследований, 2010: Исландия)
²⁰ Закон об отпуске по беременности и родам, обязательном отпуске в связи с рождением ребенка и родительском отпуске по уходу за ребенком §§ 4, 13

²¹ Министерство труда и социальных вопросов Чешской Республики:

<http://www.mpsv.cz/en/1607>. Государственная социальная поддержка регулируется в соответствии с Законом № 117/1995 Coll., «О государственной социальной поддержке с внесенными поправками (Министерство труда и социальных дел Чешской Республики: <http://www.mpsv.cz/en/1603>)

²² Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Исландия, Администрация социального обеспечения США

²³ Программы социального обеспечения во всем мире: Европа, 2010: Чешская Республика, Администрация социального обеспечения США



UNDP Bratislava Regional Centre

Grosslingova 35
811 09 Bratislava
Slovak Republic

Tel.:(421-2)59337-111
Fax.:(421-2)59337-450
<http://europeandcis.undp.org>

**Группа технической поддержки
по вопросам**

достойного труда и Бюро МОТ для стран
Восточной Европы и Центральной Азии
Российская Федерация
107031 Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23

тел.: +7 (495) 9330810
факс: +7 (495) 9330820
Эл. почта: moscow@ilo.org
www.ilo.ru