



Программная справка

Гендерное равенство, работа и пожилой возраст

Программная справка ЕЭК ООН по
вопросам старения № 2
Ноябрь 2009

**Обязательство 8 Стратегии по старению Экономической комиссии ООН для Европы:
Комплексный гендерный подход к стареющему обществу**

Содержание

| | |
|---|----|
| Комплексный гендерный подход к стареющему обществу | 1 |
| Связь между участием в рабочей силе и социальным обеспечением | 2 |
| Гендерные неравенства в пожилом возрасте | 3 |
| - Гендерно-определяемые пенсионные системы | 3 |
| - Поддержка для членов семьи, ухаживающих за пожилыми | 6 |
| - Участие на рынке труда | 6 |
| - Гибкость труда | 7 |
| - Дневной уход за детьми | 7 |
| - Стандарты качества детского ухода .. | 8 |
| - Препятствия для участия на рынке труда: налогообложение | 9 |
| - Отцовский отпуск | 10 |
| Последствия политики | 9 |
| Библиография | 11 |
| Перечень | 12 |

Комплексный гендерный подход к стареющему обществу

В ответ на демографические и социальные изменения должны рассматриваться влияния политик на мужчин и женщин во всех поколениях. Комплексный гендерный подход – это процесс оценки влияния на женщин и мужчин любого планированного действия, например, законодательства, политик и программ до их применения. Это позволяет создавать стратегии, в которых характерные для женщин и мужчин интересы и опыт являются неотъемлемым аспектом разработки, осуществления, мониторинга и оценки политик и программ.

Комплексный подход к старению и комплексный гендерный подход взаимосвязаны. Гендерные неравенства в пожилом возрасте являются результатом гендерных ущемлений, накопленных в течение жизни. Потребность в применении пожизненного подхода при рассмотрении взаимосвязей между старением и гендером возникает из понимания того, что настоящие условия пожилых людей могут быть объяснены предыдущим периодом их жизни. Это требует установления связи между социально-экономическим положением, ролями и отношениями на позднем этапе жизни и ранними биографиями мужчин и женщин. Во многих странах комплексный гендерный подход является утвержденной концепцией, в других только начинают разрабатывать национальные стратегии по устранению гендерного неравенства во всех поколениях.

Так как этот обзор представляет комплексный подход (гендер и старение), он может предоставить информацию для высокопоставленных политиков, ответственных за различные вопросы, в том числе экономическую и трудовую политику, семейную политику, а также политику пожилых граждан.

Албания

В июле 2006 года Министерство труда, социальных вопросов и равных возможностей приступило к разработке Национальной стратегии по гендерному равенству и семейному насилию (на 2007-2010 гг.) вместе с Планом действий. Это показало приверженность правительства обеспечению гендерного равенства во всех поколениях путем применения политического механизма, согласованного с инициативами гражданского общества.

Национальная стратегия по гендерному равенству – результат взаимосвязанного процесса, с вовлечением различных правительственных учреждений на центральном и местном уровнях, гражданского общества, некоммерческих организаций, заинтересованных групп, представителей политических сил, академического круга и международных партнеров. Проект документа был составлен при участии всех лиц, действующих и заинтересованных в вопросах гендерного равенства. Такое широкое участие имело целью создание обоснованного инструмента и обеспечение соответствия плана действий действительным потребностям и возможностям учреждений страны.

Стратегия нацелена на:

- Достижение гендерного равенства в Албании через комплексный гендерный подход ко всем аспектам разработанных и примененных политик. Это означает равное участие женщин и мужчин в социальной, экономической и политической жизни страны, с равными для них возможностями пользования правами и личными возможностями на благо общества;
- Улучшение защиты, деятельности судебной системы и поддержки жертв домашнего насилия, обращая особое внимание на меры предотвращения путем борьбы с коренными причинами семейного насилия и жестокого обращения.

Источники: Republic of Albania; National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities. - http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf

Связь между участием в рабочей силе и социальным обеспечением

Во всех странах региона Экономической комиссии ООН для Европы пожилые женщины численно превосходят пожилых мужчин.

Они более подвержены нищете, инвалидности и ограничениям мобильности. Они в большей степени представлены среди проживающих в центрах постоянного ухода и в группе риска жестокого обращения. Многие пожилые женщины являются вдовами и находятся в экономически неблагоприятных условиях из-за низких доходов. Для разработки адекватных социальных политик, отвечающих росту старения общества важно принимать во внимание эти гендерные различия.

Финансовое и социальное обеспечение женщин и мужчин в старости связано с их прежним и текущим участием на рынке труда. Гендерные различия в социально-экономическом статусе, в частности, основаны на традиционном гендерном делении труда, где мужчины несут непосредственную ответственность как зарабатывающие на хлеб, то есть за оплачиваемую работу, а женщины за неоплачиваемый домашний труд и уход за членами семьи. Это влияет на возможности мужчин и женщин накапливать ассигнования социального обеспечения для пенсионного возраста.

Однако, желательно чтобы мужчины и женщины могли создавать семейную и трудовую жизнь в течение их трудоспособного возраста лучшим образом отвечающим их личным потребностям, не подвергая риску свою обеспеченность в пожилом возрасте.

Для формирования политической структуры, обеспечивающей гендерное равенство в течение жизни важны три стратегии. Во первых, содействовать чтобы женщины, в частности, матери участвовали на рынке труда и строили свою карьеру таким же образом как мужчины. Это будет вкладом в их социальное обеспечение в пожилом возрасте и в действующую пенсионную систему их страны. Во вторых, женщины которые решают прерывать карьеру в связи с исполнением других обязательств, тем не менее должны иметь социальное обеспечение в старости. Гендерно-определяемая пенсионная система должна компенсировать это. В третьих, нужно учитывать, что помощь членов семьи традиционно играет важную роль в уходе за пожилыми людьми, для которых она часто является самой желанной формой ухода. Поэтому, члены семьи трудоспособного возраста должны получать поддержку при оказании такого ухода.

В контексте Региональной стратегии Экономической комиссии ООН для Европы по осуществлению Мадридского международного плана действий по старению такие политики и программы рассматриваются под обязательством 5 “Возможность рынков труда отвечать экономическим и социальным последствиям старения населения” и обязательством 8 “Комплексный гендерный подход к стареющему обществу”.

Гендерные неравенства в пожилом возрасте

Известно, что старение населения вносит напряжение, связанное с ресурсами для социального обеспечения в пожилом возрасте. В то же время, доступ женщин к ресурсам во многом отличается от доступа мужчин, и системы социальной защиты часто в должной мере не учитывают гендерные различия на этапах жизни. Возможны три решения, которые можно рассматривать для обеспечения гендерного равенства в пожилом возрасте:

- Гендерно-определяемая и уравниваемая пенсионная система
- Потенциальная поддержка членов семьи и неформальные сети
- Участие в рабочей силе и вклад в пенсионную систему

Гендерно-определяемые пенсионные системы

Во многих странах пенсионные системы состоят из обязательного пенсионного страхования и накопительных схем.

Общепринятое распределение пенсий происходит через систему обязательного пенсионного страхования, в которой пенсии обеспечиваются через текущие взносы, и пенсионные выплаты накапливаются через оплачиваемый труд. Меньшее время, проведённое в формальном труде из-за неоплачиваемого ухода на дому и тенденции неполного рабочего дня как следствие недостаточных услуг по уходу за ребенком вместе с гендерно сегрегированными рынками труда в результате приводят к ущемлению независимости и власти женщин при отстаивании своих интересов. Это приводит к тому, что женщинам достаётся неадекватная социальная защита, ведущая к недостаточной социальной безопасности или к её отсутствию.

В накопительной пенсионной системе финансирование и услуги определяются взносами. Риск полностью или в большей степени (в зависимости от схемы) на индивидууме в отличие от обязательного пенсионного страхования, когда ответственность несет государство. Как показывает текущий финансовый кризис, накопительные пенсионные системы могут быть невыгодными для людей с низким или средним заработком и для тех, кто временно прерывает карьеру.

Для достижения равенства между пожилыми женщинами и мужчинами некоторые правительства должны оценивать пенсионную систему по таким факторам как продолжительность трудового стажа в жизненном отрезке, полный или неполный рабочий день и условия работы, так как эти факторы могут отличаться у женщин и мужчин в зависимости от несения обязательств. Государственные стратегии должны в должной степени рассматривать экономическое влияние традиционных ролей на пожилых женщин и гарантировать учётывание при назначении пенсии времени, отведенного на уход за детьми и пожилыми родственниками, нуждающимися в уходе.

Однако и другие факторы влияют на финансовую устойчивость национальных пенсионных систем. Пенсионный возраст в Европейском Союзе колеблется в пределах 57 в Италии и 67 в Дании и Исландии¹, что указывает на различия в финансовых обязательствах Европейских государств по отношению к их пожилым гражданам. Так как население выше пенсионного возраста растёт быстрее по сравнению с населением трудоспособного возраста, государственные ресурсы направляемые на пенсии будут убывать. В этом контексте участие женщин в рабочей силе имеет особую макроэкономическую важность.

Оценка гендерного воздействия пенсионной реформы в Соединенном Королевстве

Соединенное Королевство приняло два новых пенсионных акта в 2007-ом и 2008-ом годах, которые вносят важные изменения в государственную пенсию с 2010 года и вводят новую индивидуальную пенсионную схему с низкими расходами, которой смогут пользоваться начиная с 2012 года (планируемое начало). Оценка гендерного воздействия анализирует возможное влияние этих реформ на пенсионные сбережения женщин и мужчин. Законодательный акт 2007 года включает ряд важнейших мер с точки зрения равенства с целью обеспечения справедливости для обоих полов. Эти меры связаны с факторами рынка труда (женщины часто работают в мелких фирмах с меньшими возможностями для оказания услуг по социальному обеспечению), факторами работы (женщины в большей степени вовлекаются в работу с неполным рабочим днем), длительность трудового стажа (женщины часто меньше работают из-за обязательств по уходу). Ключевым аспектом этой реформы является то, что неоплачиваемые обязательства по уходу будут вознаграждены в пенсионном возрасте (через государственную пенсионную систему).

Источник: United Kingdom: Department for Work and Pensions: Gender Impact Assessment of Pension Reform, 2006
<http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>.

¹ Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008, p. 138. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF.

В накопительной пенсионной системе уровень пенсии зависит от суммы, накопленной на индивидуальном пенсионном счёте, который ведет к аннуитету. Многие страны с накопительными пенсионными системами в расчёте такого аннуитета используют разные схемы для мужчин и женщин. Так как женщины живут дольше, они могут получить более низкий аннуитет (низкие ежемесячные выплаты) по сравнению с мужчинами. Выбор жизненных схем и их варьирование для мужчин и женщин делают частные страховые компании или банки, либо это регулирует государство.

В большинстве стран зарплаты у женщин ниже чем у мужчин, что создаёт гендерную разницу во взносах в индивидуальные пенсионные счета и ведет к более низким аннуитетам, выплачиваемым женщинам по сравнению с мужчинами. Законы и постановления, направленные на обеспечение равной оплаты труда содействуют уменьшению неравенства в этом аспекте. Однако, низкие зарплаты женщин часто связаны с повторяющимися интервалами в карьере на протяжении трудовой жизни.

Интервалы в карьере не только ведут к низким уровням оплат, но могут также создавать периоды, когда не производятся взносы в накопительную пенсионную систему. Государство может ввести положения о взносах в накопительную пенсионную систему от лица человека, который дома ухаживает за детьми или другими членами семьи, требующими уход. Однако, часто этот взнос определяется на минимальном уровне. Поэтому лица, выполняющие обязательства по уходу накапливают меньше средств на пенсионных счетах и получают меньший аннуитет.

Германия: Установленное пенсионное страхование. Периоды по уходу за детьми и увеличение пенсионных средств, накопленных во время ухода за детьми

У матерей и отцов, рожденных начиная с 1921 года на территории старых федеральных земель и с 1927 - новых земель период по уходу за детьми считается периодом обязательных взносов в установленное пенсионное страхование, что даёт им возможность получения или увеличения пенсий.

Эти периоды по уходу за детьми дополняют сосуществующие периоды накоплений (например, за счёт доходного занятия) до ежегодного предела, который применяется ко всему установленному пенсионному страхованию.

Для смягчения влияния низких доходов, в результате трёхлетнего периода по уходу за ребёнком, лица на доходном занятии, которые воспитывают детей, в течение первых 10 лет жизни ребёнка (родительский период) получают зарплату ниже средней, так как работают неполный рабочий день из-за выполнения родительских обязательств, но получают право повышенных пенсионных накоплений.

Начиная с четырехлетнего возраста ребёнка, пенсионные накопления лиц, ухаживающих за детьми увеличиваются на 50% до максимума 100% средних доходов. Следовательно, лица, ухаживающие за детьми с доходом, составляющим 2/3 средних заработков получают одинаковую пенсию с лицами со средними доходами. Лица, ухаживающие за двумя и более детьми до 10 лет, получают максимальные льготы, независимо от факта и степени доходности их занятия. С 2002 года выполнение обязательств по уходу за детьми учитывается в дополнительных льготах.

Источник: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

Это показывает, что лица, оказывающие уход, большинство из которых на сегодняшний день - женщины, сталкиваются с фундаментальными неравенствами в накопительных пенсионных системах. Очевидно, что внесение изменений в эти пенсионные системы не достаточно для решения проблемы. Стратегии должны быть нацелены на причины, лежащие в основе гендерных неравенств.

Поддержка для членов семьи, ухаживающих за пожилыми

В регионе Экономической комиссии ООН для Европы семейные сети продолжают играть важнейшую роль в деятельности по уходу. Уход преимущественно осуществляют женщины. Согласно исследованиям, большинство людей пожилого возраста предпочитают семейный уход в домашних условиях институциональному. Стратегии должны варьироваться для поддержки членов семьи при выполнении обязательств по уходу, например обеспечивая дневными центрами по уходу или центрами отдыха. Семейный уход может учитываться в пенсиях, а членам семьи, обеспечивающим уход, следует проходить обучение для более профессионального выполнения их обязательств. Одновременно, должны существовать дополнительные механизмы для того, чтобы пожилым людям, за которыми больше не могут ухаживать дома или у которых нет семьи, были предложены профессиональные услуги.

Австрия: Семейный хоспис

Семейный хоспис был введен в 2002 году. Лица, ухаживающие за умирающими членами семьи или тяжело больными детьми могут быть освобождены от работы в течение шести месяцев /в случае тяжело больных детей – до девяти месяцев/, при сохранении всех трудовых и социальных пособий /отпуск по семейному хоспису/. Это способствует обеспечению лучшего баланса между работой и семейной жизнью.

Для того чтобы семьи с низкими доходами могли пользоваться этой возможностью была введена система компенсации отпуска по семейному хоспису для неблагополучных семей. Критерием для включения в систему является ежемесячный доход домашнего хозяйства не превышающий 700 евро /не считая семейное пособие, пособие по долгосрочному уходу и уходу за ребенком/.

Максимальная сумма компенсации соответствует доходу, который не был получен из-за отпуска по семейному хоспису.

Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm.

Участие на рынке труда

В долгосрочной перспективе, участие женщин на рынке труда в течение жизни является ключевым средством для повышения их обеспеченности в пожилом возрасте. Если женщины смогут накопить средства для пожилого возраста, правительствам будет легче уравнивать неравенства социального обеспечения в их пожилом возрасте. Степень участия женщин на рынке труда также имеет прямое влияние на макроэкономическое развитие.

Существуют различные механизмы для повышения участия женщин на рынке труда, которые благоприятно сказываются на обществе в целом. Потребность в рабочей силе может быть удовлетворена за счёт женщин, которые временно не работают из-за выполнения обязательств по уходу. Многие страны ввели положения, предусматривающие повышение участия женщин на рынке труда. С целью обеспечения благоприятных условий для участия женщин на рынке труда, должны рассматриваться следующие аспекты: развитая и гибкая инфраструктура детского ухода, стандарты качества детского ухода, предупреждение гендерной дискриминации и домогательства на рабочем месте, повышение вовлечённости мужчин в выполнении семейных обязательств по уходу и гендерно-определяемая налоговая система.

Антидискриминационные законы в бывших социалистических странах

Существенный прогресс был сделан за счёт разработки и принятия антидискриминационных законов, запрещающих гендерную дискриминацию на рабочем месте. Например, в 2004 году Эстония приняла Акт по гендерному равенству, который определяет прямую и косвенную дискриминацию, а также сексуальное домогательство и требует продвижения гендерного равенства государственными учреждениями, местными администрациями и работодателями. Акт по гендерному равенству обязывает властей и работодателей содействовать равенству между мужчинами и женщинами, этим усиливая законодательную основу для продвижения гендерного равенства. Подобные законы были приняты также в рамках трудового законодательства Латвии /2001/. Дальнейшее продвижение было сделано в Акте отношений в сфере занятости Словении /2002/ и Антидискриминационном законопроекте Болгарии /2003/. Целью нового законодательства является устранение гендерной дискриминации во всех сферах жизни, включая работу.

Источник: Republic of Bulgaria, Ministry of Labour and Social Policy, Law on Protection against Discrimination 2003 www.mlsp.government.bg/equal/qualen/bglaw.asp.

Republic of Estonia, Ministry of Social Affairs, Department of Gender Equality, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.

Latvian Labour Law, 2001, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>.

Slovenian Employment Relationship Act 2002, Ministry of Labour, Family, and Social Affairs http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act.

Гибкость труда Проблемы, связанные с совмещением работы и семейной жизни могут возникнуть из-за недостаточной гибкости рынка труда. Разные модели рабочего времени могут помочь женщинам в выполнении трудовых и семейных обязательств в соответствии с их потребностями. Государство может оказать помощь в улучшении представления об альтернативных моделях рабочего времени в частном секторе, например через премии для компаний, учитывающих семейные обязательства сотрудников, также государство должно удостовериться, что даже при работе в неполный рабочий день накапливаются пенсионные отчисления.

Другой причиной того, что женщины не возвращаются к работе может быть страх различных форм домогательств или гендерной дискриминации на рабочем месте. Поэтому, прогресс в создании гендерно нейтральной рабочей среды может быть достигнут через усовершенствование национального антидискриминационного законодательства.

Стимулы для улучшения совмещения работы и семьи в компаниях Германии: “Аудит работы и семьи”

Правительство Германии разработало различные стратегии, направленные на повышение мотивации компаний и предприятий для улучшения совмещения работы и семьи. Одной из таких программ является управленческий механизм “Аудит работы и семьи”.

Созданный и разработанный по инициативе одного из крупнейших фондов Германии – Фонда Херти этот аудит основан на целостном подходе к политике семьи работников. Аудит предлагает консультации по индивидуальным решениям для компаний и предприятий, а также поддерживает и следит за процессами исполнения. Критериями являются, например: хороший диалог между управляющими и персоналом, существование корпоративной культуры и мер, направленных на семью. Компании и предприятия поощряются правительством Германии путём предложения конкурсных фондов аудита. Более того, к концу 2009 года все федеральные министерства стараются достигнуть соответствия критериям аудита как работодатели, нацеленные на семью.

Источник: Federal Ministry of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, <http://www.bmfsfj.de>

Дневной уход за детьми Политики семьи и службы по дневному уходу создают равную возможность занятости для мужчин и женщин. Экономическое и социальное благополучие и равные для обоих полов возможности работы могут играть важную роль в решении семьи о ребёнке. Развитие высококачественной инфраструктуры детского ухода является существенным аспектом для того, чтобы родители могли спокойно оставлять ребёнка на институциональном уходе.

Осуществление Барселонских целей относительно услуг по уходу за детьми дошкольного возраста со стороны стран Евросоюза

В марте 2002 года Евросоюз обратился к государствам-членам с призывом “снять барьеры для участия женщин в рабочей силе и учитывая спрос на учреждения детского ухода в соответствии с положениями национальных законодательных актов стремиться к 2010 году обеспечить детским уходом по крайней мере 90% детей в возрасте с 3-х лет и до обязательного школьного возраста и по крайней мере 33% детей до 3-х лет”.

Относительно более младшей возрастной группы /0-3 лет/ пять стран /Бельгия, Дания, Испания, Нидерланды, Швеция/ достигли Барселонскую цель 33%-ов, тогда как пять других /Франция, Великобритания, Люксембург, Португалия, Словения/ находятся на пути достижения этой цели. В большинстве других стран ещё многое должно быть сделано для удовлетворения спроса на услуги детского ухода. Пока семь стран /Кипр, Германия, Эстония, Финляндия, Ирландия, Италия, Латвия/ достигли среднего уровня /16-26%/, восемь государств-членов /Австрия, Чехия, Греция, Венгрия, Литва, Мальта, Польша, Словакия/ достигли лишь 10% и меньше.

Относительно детей в возрасте с 3-х лет и до обязательного школьного возраста восемь государств-членов /Бельгия, Дания, Германия, Испания, Франция, Ирландия, Италия, Швеция/ превзошли 90%-ый рубеж, тогда как три других /Кипр, Великобритания, Нидерланды/ только достигают эту цель. Семь государств-членов /Австрия, Эстония, Финляндия, Венгрия, Португалия, Словакия, Словения/ уже находятся на значимом уровне 70% и 85%-ов.

Источник: Commission of the European Communities: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Pre-school-age Children, Brussels, COM(2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en.

Стандарты качества детского ухода

Не только само существование услуг детского ухода влияет на решение родителей о ребёнке или о том, чтобы отдать ребёнка на уход. Для того, чтобы родители могли спокойно оставлять маленького ребёнка в учреждениях детского ухода, последние должны соответствовать стандартам по коэффициенту сотрудников, программам, здоровью и безопасности и обучению персонала. Для родителей младенцев и малышей учреждения детского ухода не должны быть лишь единственным выходом из положения. Качество услуг должно позитивно сказываться на общем благосостоянии ребёнка, соответствуя условиям, которые родители создают для своих детей дома.

Муниципальный детский уход в Финляндии

Каждый ребёнок дошкольного возраста имеет право на дневной уход после окончания периода родительского пособия отца или матери не смотря на уровень доходов родителей или факта их занятости. Муниципалитет должен предлагать дневной уход на родном языке ребёнка, если это один из официальных языков Финляндии, т.е. финский, шведский или язык саами. Сотрудники учреждений детского ухода также поддерживают развитие цыганского языка, культуры и детей иммигрантов. В центре дневного ухода одна няня или воспитательница предусмотрена для четырёх детей в возрасте до трёх лет или семи детей старше трёх лет. Большинство детей находятся в центре полный день, но предлагается также уход неполный день. Муниципальные власти управляют и круглосуточными центрами ухода за детьми, родители которых работают по сменам. Детям предлагается соответствующее здоровое питание в течение дня. Сотрудники центра должны иметь как минимум средний уровень квалификации по социальному и медицинскому уходу. В дневном центре один из трёх педагогов должен иметь высшую квалификацию. Муниципалитеты взимают плату за уход на процентной основе в соответствии с размером и доходом семьи. Эта плата составляет сумму до 233 евро в месяц для первого ребёнка, до 210 евро в месяц для второго ребёнка и до 46.60 евро в месяц для каждого последующего ребёнка. Семьи с низкими доходами полностью освобождаются от этих взносов. Взносы клиентов покрывают около 15%-ов общих расходов дневного ухода.

Источник: Republic of Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf.

Препятствия для участия на рынке труда: налогообложение

С целью создания стимулов для того, чтобы замужние женщины достигли полную трудовую историю или вернулись к работе после рождения детей, национальные налоговые системы должны пересматриваться в гендерном аспекте. Во многих странах второй работающий член семьи облагается налогами больше чем отдельное лицо. Лишь в нескольких странах /Финляндия, Греция, Венгрия, Швеция/ вторые работающие члены и отдельные лица одинаково облагаются налогами. В некоторых странах различие в налогообложении больше для лиц с низкими доходами. Высокое налогообложение замужних женщин традиционно объясняется системой налогообложения совместного хозяйства, в которой доход второго члена облагается более высокими налогами, так как он объединяется в общий фонд с доходом первого члена. Факт более высокого налогообложения замужних женщин несмотря на переход к отдельному налогообложению исходит из пособия для зависимых супругов, которое ещё существует в большинстве систем и которое не выплачивается если оба супруга работают, а также из введения в некоторых странах механизмов налогообложения, основанных на количестве членов семьи.

Отцовский отпуск Наконец желательно, чтобы не только матери но и отцы вовлекались в выполнение обязательств по уходу за ребёнком. Отцовский отпуск является необходимым законным инструментом государств-членов для поддержки мужчин при уходе за зависимыми детьми и другими членами семьи. Больше вовлечение мужчин в обязательства по уходу решит проблемы многих женщин в совмещении работы и семейной жизни и будет содействовать совместному выполнению обязательств по уходу. Страны региона Экономической комиссии ООН для Европы имеют различные юридические механизмы отцовского отпуска или семейного отпуска, желательно чтобы государства-члены предлагали мужчинам одинаковые права и гарантии семейного отпуска, которые предусмотрены для женщин. В дополнение, государства-члены могут продвигать инициативы, которые формируют общественное мнение относительно большего равенства между полами, в частности, связанное с вовлечением мужчин в обязательства по уходу.

Последствия политики

Подытоживая отметим, что политики, направленные на обеспечение благосостояния женщин в пожилом возрасте должны учитывать особенности всех возрастных групп. Для предотвращения неравенств социального обеспечения в пожилом возрасте важно чтобы общества создавали оптимальные условия для совмещения работы и семейной жизни. Однако, условия детского ухода для работающих родителей не удовлетворяют потребности семей и женщин. Поэтому, важно, чтобы государства-члены нашли пути преодоления последствий неравных пенсионных накоплений при временной приостановке карьеры со стороны женщины или мужчины из-за выполнения неоплачиваемых обязательств по уходу. Для эффективного достижения этой цели рекомендуется согласование деятельности правительственных структур, направленных на различные сферы и возрастные группы.

Библиография

- Albania: National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities. http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf ; www.mpcs.gov.al/dpshb/.
- Commission of the European Communities: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Pre-school-age Children, Brussels, COM(2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en.
- Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF .
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Babies and Bosses: A Synthesis of Findings for OECD countries. 2007. www.oecd.org/els/social/family .
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Female Labour Force Participation. Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf>.
- Bulgaria, Ministry of Labour and Social Policy, Law on Protection against Discrimination 2003. www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp.
- Estonia, Ministry of Social Affairs, Department of Gender Equality, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.
- Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf.
- Netherlands: Ministry of Health, Welfare and Sport.2007. <http://www.minvws.nl/en/themes/social-support-act>.
- Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ : Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.
- Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm.
- United Kingdom: Department of Work and Pensions: Gender Assessment of Pension Reform. 2007. <http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/GenderImpactAssessment-5-Dec2007.pdf> .
- United Nations. Generations & Gender Programme: concepts and guidelines. New York & Geneva, 2007.

Перечень: Гендерное равенство и пожилой возраст

| Основные сферы | Области реализации | Ключевые элементы |
|--|---|--|
| Гендерно-определяемая пенсионная система | Пенсии | Приспособление к неполному/полному рабочему времени |
| | | Приспособление к отсрочкам в карьере из-за обязательств по уходу |
| | | Приспособление к заработкам |
| Поддержка членов семьи | Пенсионеры поддерживают членов семьи трудоспособного возраста | Денежные переводы |
| | | Детский уход |
| | Члены семьи трудоспособного возраста поддерживают пожилых | Юридическая система трудовых законов |
| | | Финансовая поддержка |
| Совмещение работы и семейной жизни | Гибкость труда | Трудовые законы и постановления |
| | | Стимулы для введения частным сектором гибких моделей работы |
| | | Общественное мнение |
| | Инфраструктура дневного детского ухода | Детские ясли |
| | | Детский сад/ Детское дошкольное учреждение |
| | | Школы |
| | Стандарты качества детского ухода | Соотношение воспитателей и детей |
| | | Обучение по специальностям ухода |
| | | Усовершенствование программы |
| | Устранение препятствий для участия на рынке труда | Налоги |
| | | Пособия |
| | | Социальное обеспечение |