

Политика государств Западной Европы и США в отношении работающих матерей в XXI веке

Некрасова Анна Юрьевна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: neckrasova_anna@mail.ru

Европейские правительства уделяют социальной политике в отношении работающих матерей особое внимание, выраженное в предоставлении материальных пособий по уходу за ребенком, декретного отпуска и полной или частичной компенсации услуг нянь или детского сада. Между тем, особенности менталитета играют очень важную роль в формировании той или иной модели семейной политики в отношении работающей матери. Из-за высокого процента количества разводов в США и Франции, женщины сами изъявляют желание выйти на работу после рождения ребенка как можно раньше для того, чтобы не потерять профессиональный статус и карьерный рост.

Во Франции существует длительная традиция государственного участия в ранней социализации детей. Государство стремится замещать семью в воспитании детей для достижения большей социальной справедливости и стимулирования рождаемости. Французская семейная политика представляет компромисс между задачами поддержки института семьи и поддержки женской занятости для достижения баланса между семьей и работой. Даже если политика не направлена на предоставление женщинам возможностей совмещать материнство и оплачиваемый труд, де-факто она помогает матерям в сочетании этих видов деятельности.

Правительство Италии, между тем, поддерживает матерей-предпринимательниц, стимулируя в той или иной мере развитие малого и среднего бизнеса. В 2014 году там ввели, так называемую, пластичность декретного отпуска, позволяющую женщине, которая работает, уйти в декретный отпуск за месяц до ориентировочной даты родов и закончить его через 4 месяца после рождения ребёнка. Также государство в ближайшее время будет помогать работающим мамам и ежемесячно выплачивать 300 евро, предназначенные для покрытия расходов за ясли-сад или же услуг бэби-ситтер.

Скандинавские страны предоставляют своим жителям государственные сады высокого качества, за которые родители платят пропорционально уровню своего дохода. Такая мера позволяет женщинам из разных социальных слоев комфортно выходить из положенного декретного отпуска в 18 месяцев, как это установлено, например, в Швеции. Интересно, что большой отпуск по уходу за ребенком предоставляется не только женщине, но и мужчине, причем часто ему предлагается еще и дополнительное время, тем самым стимулируется его вовлечение в заботу о ребенке. В результате оба родителя имеют возможность совмещения работы и заботы о детях.

В Америке испокон веков существует либеральная идеология, которая поддерживает абсолютное конкурентное равенство мужчины и женщины на рынке. По мнению социолога А. Темкиной, «женщина не является «работником второго сорта», потому что она не уйдет в долгий декрет, она не будет сидеть дома с детьми, дети не будут оправданием замедления ее карьерного роста». Она будет ориентирована на карьерный рост так же, как мужчина той же возрастной категории и с таким же образованием. В либеральном обществе семья — частное дело людей. Они берут на себя обязательство самим справляться со своими проблемами, они будут оплачивать няню, частный детский сад (в Америке почти нет государственных садов), они сами будут отвечать за то, как у них организована

частная жизнь.

Ежегодный рейтинг стран, самых благоприятных для материнства, Save the Children, в 2015 году возглавила Норвегия. Эксперты отметили четыре аспекта, почему Норвегия стабильно держит лидерство в списке:

- опытный медработник присутствует практически на каждом роде;
- почти 100% девушек в Норвегии после 18 лет имеют формальное образование, а их средняя продолжительность жизни - 83 года;
- 82% норвежских женщин пользуются контрацептивами;
- лишь у одной из 175 семей есть шанс потерять ребенка, прежде чем ему исполнится 5 лет.

Важную составляющую политики, проводимой в отношении работающих матерей в Западной Европе является корпоративная политика отдельных компаний. Например, компания Prudential предоставляет своим подчиненным следующие возможности: частичную или полную компенсацию детского сада или няни;

предоставление кормящим матерям удаленного графика работы; обучающие семинары и материалы для матери, которая уходила в декретный отпуск.

Согласно результатам ежегодного исследования «Карьерные возможности женщин в сфере бизнеса», подготовленного компанией PwC и Ассоциацией Менеджеров: за прошедший 2015 год почти вдвое возросла доля компаний, которые практикуют программы для женщин и работающих мам, а также все больше работодателей предоставляют работающим мамам возможность трудиться из дома один или несколько раз в неделю (45% в 2012, 36% в 2011).

Источники и литература

- 1) Бабицкая В. «Эмансипация старого образца современным женщинам совсем неинтересна» - интервью с Анной Темкиной // Вокруг света: <http://www.vokrugsveta.ru/vs/article/7871/>
- 2) В Италии вышел закон о бонусе на ребенка // Avvocato Francesco Grasso: <http://www.studiolegalegrasso.net/ru/2013-02-bonus-bebe-per-la-madre-lavoratrice/>
- 3) Blanpain N. Scolarisation et modes de garde des enfants âgés de 2 à 6 ans // Etudes et résultats: <http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er497/er497.pdf>
- 4) The 2014 NAFE Top 50 Companies for Executive Women // Working Mother: <http://www.workingmother.com/best-companies/2014-nafe-top-50-companies-executive-women->
- 5) Total Rewards (Benefits) // Официальный сайт компании Prudential: <http://careers.prudential.com/view/page/jobs/16753>