

KANCELARIA SEJMU
BIURO STUDIÓW
I EKSPERTYZ

WYDZIAŁ ANALIZ
EKONOMICZNYCH
I SPOŁECZNYCH



Urlop macierzyński i zasiłek macierzyński. Przegląd regulacji międzynarodowych i krajowych

Listopad 2003

Bożena Kłos

Raport

Nr 218

Opracowanie zawiera przegląd regulacji dotyczących urlopów macierzyńskich i zasiłków macierzyńskich zawartych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, w prawie Unii Europejskiej oraz w przepisach wybranych krajów: w państwach członkowskich UE, państwach kandydujących do UE (postkomunistycznych) i w innych krajach (europejskich i pozaeuropejskich).

Na podstawie zebranych informacji dokonano oceny polskich przepisów pod względem: wymiaru urlopu macierzyńskiego, wysokości zasiłku macierzyńskiego i warunków nabycia prawa do zasiłku.

I. Wstęp

W polityce ochrony macierzyństwa bardzo ważną rolę pełni urlop macierzyński oraz zasiłki macierzyńskie wypłacane w okresie tego urlopu. Te instrumenty polityki rodzinnej stanowią przedmiot regulacji prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych w poszczególnych krajach a także na poziomie prawa międzynarodowego.

Celem niniejszego opracowania jest dokonanie przeglądu regulacji prawnych w wybranych państwach, omówienie standardów międzynarodowych w zakresie urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego oraz ocena polskich przepisów w porównaniu z tymi regulacjami i standardami.

W opracowaniu przedstawione zostały regulacje prawne w państwach członkowskich UE, państwach kandydujących do UE (postkomunistycznych), innych krajach europejskich (Norwegia, Szwajcaria) oraz w wybranych wysokorozwiniętych krajach pozaeuropejskich.

Międzynarodowe standardy ochrony macierzyństwa pracowników określane przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy adresowane są do państw członkowskich MOP, czyli do niemal wszystkich krajów świata – ustanawiają więc standardy ogólnoświatowe. Z kolei kraje członkowskie Unii Europejskiej i kraje kandydujące do UE związane są nie tylko ratyfikowanymi konwencjami MOP, ale przede wszystkim przepisami prawa wspólnotowego regulującego te kwestie.

Zebrane informacje na temat urlopów i zasiłków w poszczególnych krajach pochodzą z różnych źródeł i charakteryzują się różnym stopniem szczegółowości. Dlatego też dokonane w **Podsumowaniu** porównanie dotyczy zasadniczych zagadnień takich jak: wymiar urlopu macierzyńskiego, wysokość zasiłku macierzyńskiego oraz warunki nabycia prawa do zasiłku. Dane dotyczące krajów członkowskich UE i Norwegii pokazują stan prawny obowiązujący w dniu 1 stycznia 2002 r., Szwajcarii – w dniu 1 lipca 2002 r., krajów kandydujących do UE – w 2002 r., a w pozostałych krajach – stan prawny w latach 2000-2002.

II. Urlop macierzyński w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konwencja nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony macierzyństwa, przyjęta w Genewie w dniu 15.06.2000 r. rewiduje regulacje Konwencji nr 03 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony macierzyństwa, przyjętej w dniu 7.09.1952 r.

Przepisy Konwencji nr 183 obejmują wszystkie zatrudnione kobiety w tym także zatrudnione w atypowych formach. Wyłączenie spod regulacji może dotyczyć niektórych grup kobiet (w całości lub częściowo), dla których zastosowanie przepisów konwencji może powodować szczególne trudności natury zasadniczej. Wyłączenie takie wymaga uzgodnienia z przedstawicielami pracowników i pracodawców.

Przepisy konwencji nakładają następujące zobowiązania na państwa członkowskie:

- zapewnienie kobietom w ciąży i kobietom karmiącym odpowiednich warunków pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa kobiet i dzieci;
- na podstawie zaświadczenia lekarskiego o ciąży kobieta ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni począwszy od przewidywanego dnia porodu;
- ze względu na ochronę zdrowia matki i dziecka obowiązkowa część urlopu macierzyńskiego nie może wynosić mniej niż 6 tygodni po urodzeniu dziecka;
- część urlopu macierzyńskiego przypadająca przed porodem powinna być powiększona o okres przypadający pomiędzy przewidywaną datą porodu a datą porodu bez pomniejszania okresu obowiązkowego urlopu po porodzie;
- w przypadku choroby, komplikacji lub zagrożenia komplikacjami w związku z ciążą lub porodem kobiecie przysługuje urlop (zwolnienie od świadczenia pracy) przed i po urlopie macierzyńskim (charakter tego urlopu/zwolnienia i jego maksymalny wymiar określany jest zgodnie z przepisami krajowymi i praktyką);
- przez okres urlopu macierzyńskiego kobieta powinna otrzymywać, zgodnie z przepisami krajowymi, zasiłek, którego wysokość zapewni jej i dziecku właściwą ochronę zdrowia oraz odpowiedni poziom życia;
- gdy zasiłek macierzyński zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką, obliczany jest na podstawie wynagrodzenia, to jego wysokość nie może być niższa od 2/3 ostatniego wynagrodzenia lub wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczania świadczeń;
- gdy zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką, do obliczania świadczeń stosowane są inne metody, to wysokość zasiłku macierzyńskiego powinna być porównywalna z przeciętną kwotą obliczoną na podstawie wynagrodzeń;
- państwa w których systemy ubezpieczeń społecznych są słabo rozwinięte, spełnią warunki konwencji w zakresie wysokości zasiłku macierzyńskiego, jeżeli zasiłek macierzyński nie będzie niższy od zasiłku chorobowego lub z tytułu czasowej niezdolności do pracy określonych przepisami krajowymi;
- każde państwo powinno tak ustalić kryteria prawa do zasiłku macierzyńskiego, aby spełnić je mogła większość kobiet objęta przepisami tej konwencji;

– w przypadku, gdy kobieta nie spełnia kryteriów dla uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego zgodnie z przepisami krajowymi, powinna otrzymywać świadczenia z pomocy społecznej po spełnieniu kryterium dochodowego;

– opiekę zdrowotną nad matką i dzieckiem określają przepisy prawa krajowego lub praktyka, z tym że świadczenia zdrowotne powinny obejmować opiekę zdrowotną prenatalną, poród i opiekę postnatalną, jak również opiekę szpitalną, jeżeli zajdzie taka potrzeba;

– mając na uwadze ochronę sytuacji kobiet na rynku pracy, zasiłki macierzyńskie powinny być finansowane z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego lub funduszy publicznych i pracodawcy nie mogą być bezpośrednio obciążani kosztami zasiłków zatrudnionych przez nich kobiet bez wyrażenia przez nich zgody z wyjątkiem sytuacji, gdy takie rozwiązania obowiązywały w danym kraju przed datą przyjęcia tej konwencji lub takie ustalenia podjęte zostały poprzez porozumienie rządu z przedstawicielami pracodawców i przedstawicielami pracowników;

– pracodawca nie może zwolnić kobiety z pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego z wyjątkiem sytuacji nie związanych z ciążą, porodem i opieką nad dzieckiem – na pracodawcy ciąży obowiązek dowodu, że zwolnienie z pracy nie ma związku z ciążą, porodem i opieką nad dzieckiem;

– po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica musi mieć zagwarantowane prawo powrotu na to samo lub ekwiwalentne stanowisko pracy z tym samym wynagrodzeniem, które pobierała pod koniec urlopu macierzyńskiego;

– państwa członkowskie powinny zapewnić środki przeciwdziałające dyskryminacji w zatrudnieniu i w dostępie do zatrudnienia z powodu macierzyństwa, w tym szczególnie wprowadzić zakaz poddawania testowi ciążowemu lub przedkładania zaświadczenia o teście, gdy kobieta stara się o pracę (wyjątek stanowią sytuacje, gdy kobieta ubiega się o prace zabronione kobietom przepisami prawa krajowego lub praca stanowi zagrożenie dla zdrowia kobiety i dziecka);

– kobieta powinna mieć prawo do jednej lub więcej przerw w pracy albo do redukcji godzin pracy w związku z karmieniem dziecka;

– okres, w którym kobieta ma prawo do przerw lub redukcji godzin pracy określają przepisy krajowe, z tym że okresy te powinny być liczone jako czas pracy i wynagradzane.

W stosunku do Konwencji nr 103¹ z 1952 r. przepisy Konwencji nr 183² różnią się przede wszystkim tym, że nałożyły obowiązek zapewnienia kobietom w ciąży i kobietom karmiącym bezpiecznych warunków pracy, wydłużyły urlop macierzyński z 12 tygodni do 14 tygodni, wprowadziły minimalną wysokość zasiłku macierzyńskiego (nie mniej niż 2/3 wynagrodzenia) oraz przyznały kobiecie prawo powrotu na to samo lub ekwiwalentne stanowisko pracy za tym samym wynagrodzeniem, które pobierała pod koniec urlopu.

¹ Konwencję nr 103 ratyfikowało 40 krajów, w tym Polska w 1976 r.

² Konwencje nr 183 ratyfikowały 4 kraje: Słowacja (12.12.2000 r.), Włochy (07.02.2001 r.), Bułgaria (06.12.2001 r.) i Rumunia (23.10.2002 r.).

III. Urlop macierzyński i zasiłek macierzyński w prawie Unii Europejskiej

Kwestie urlopów macierzyńskich w prawie Unii Europejskiej reguluje dyrektywa nr 85 z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią (92/85/EEC, OJ 1992 L 348/1).

Dyrektywa reguluje trzy podstawowe grupy zagadnień:

– ochronę organizmu pracownicy w ciąży i pracownicy karmiącej przed zagrożeniami wywołanymi szkodliwością procesu pracy oraz warunkami w jakich praca jest wykonywana;

– urlopy macierzyńskie;

– zakaz rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego.

Pojęcia: „pracownica w ciąży”, „pracownica, która niedawno rodziła”, „pracownica karmiąca piersią” nie zostały precyzyjnie zdefiniowane w przepisach dyrektywy. Przepisy art. 2 uzależniają zaliczenie pracownicy do jednej z trzech kategorii od powiadomienia pracodawcy o stanie lub sytuacji pracownicy.

Powiadomienie powinno nastąpić zgodnie z przepisami lub praktyką obowiązującą w państwach członkowskich UE.

W zakresie ochrony zdrowia kobiet dyrektywa ustanawia następujące standardy:

– prowadzenie przez pracodawcę systematycznej oceny zagrożeń dla pracownic w ciąży, pracownic, które rodziły oraz karmiących piersią (ocenie podlegają rodzaje prac wymienione w aneksie nr 1, ale przepisy dyrektywy wskazują, że wykaz prac w aneksie nie jest kompletny);

– informowanie pracownic o wynikach oceny zagrożeń i środkach, które powinny być podjęte dla minimalizacji lub usunięcia zagrożeń;

– w razie stwierdzenia zagrożeń obowiązkiem pracodawcy jest przystosowanie, w okresie objętym ochroną, warunków pracy lub czasu pracy;

– jeżeli adaptacja warunków pracy lub czasu pracy nie jest możliwa z przyczyn niezależnych od pracodawcy lub przyczyn technicznych pracodawca zobowiązany jest do przeniesienia pracownicy na inne stanowisko pracy;

– gdy przeniesienie pracownicy do innej pracy jest niemożliwe z przyczyn niezależnych od pracodawcy i przyczyn technicznych lub występują przeciwwskazania uzasadnione interesem pracodawcy, pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu pracownicy na okres objęty ochroną (urlop okolicznościowy jest udzielany zgodnie z przepisami krajowymi);

– całkowity zakaz zatrudniania pracownic w okresie ciąży przy pracach wymienionych w dziale A aneksu nr 2 oraz pracownic karmiących piersią przy pracach wskazanych w dziale B aneksu nr 2;

– zakaz pracy nocnej pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły (przepisy krajowe regulują długość okresu ochrony);

– gdy nie jest możliwe przeniesienie pracownicy zatrudnionej w porze nocnej do pracy w dzień pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownicy urlopu okolicznościowego lub przedłużyć jej urlop macierzyński;

– czasowe przeniesienie pracownicy do innej pracy nie może pozbawiać jej prawa do wynagrodzenia lub zasiłku w odpowiedniej wysokości;

– pracownica w ciąży ma prawo do uzyskania zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu poddania się prenatalnym badaniom lekarskim, gdy termin tych badań przypada w godzinach pracy.

Urlop macierzyński został uregulowany w dyrektywie w następujący sposób:

– każda pracownica ciężarna, pracownica, która niedawno rodziła lub karmi piersią ma prawo do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni;

– w ramach urlopu macierzyńskiego wyróżniono odrębną kategorię urlopu „przymusowy urlop macierzyński” w wymiarze 2 tygodni, który pracownica może wykorzystać w dowolnym okresie przed lub po dacie porodu;

– w zależności od uregulowań krajowych pracownica może skorzystać z urlopu w okresie poprzedzającym lub następującym po urodzeniu dziecka;

– pracownicy przysługuje uprawnienie do urlopu wówczas, gdy wystąpi ze stosownym wnioskiem;

– pracownice korzystające z urlopu macierzyńskiego mają zapewnione wszelkie prawa wynikające z umowy o pracę wraz z prawem do wynagrodzenia lub zasiłku macierzyńskiego;

– zasiłek macierzyński powinien być „w odpowiedniej wysokości” tzn. zasiłek powinien zapewniać dochód nie niższy niż zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego;

– władze państw członkowskich UE mogą ustalić w krajowych przepisach prawa pracy górną granicę świadczeń wypłacanych pracownikom w okresie urlopu macierzyńskiego;

– władze państw członkowskich UE mają prawo do wprowadzenia do krajowych przepisów prawa pracy warunków, od spełnienia których uzależnione zostanie nabycie prawa do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy w okresie urlopu macierzyńskiego lub prawa do zasiłku macierzyńskiego, ale nie jest dozwolone stawianie warunku ponad 12 miesięcznego stażu pracy przypadającego bezpośrednio przed dniem nabycia przez pracownicę prawa do urlopu macierzyńskiego.

Ochrona stosunku pracy pracownic w związku z ciążą i macierzyństwem polega na:

– zakazie rozwiązywania umów o pracę w okresie od pierwszego dnia ciąży do ostatniego dnia urlopu macierzyńskiego;

– w okresie ochronnym pracodawca nie ma prawa złożyć oświadczenia o rozwiązaniu w jakimkolwiek trybie żadnej umowy o pracę, którą w zwykłych warunkach mógłby rozwiązać;

– zakaz rozwiązywania umów o pracę obejmuje wszystkie pracownice bez względu na staż pracy od pierwszego dnia, w którym pracodawca został poinformowany o ciąży;³

³ Kandydatki do pracy, którym odmówiono zatrudnienia z powodu ciąży, nie są objęte ochroną gwarantowaną przepisami dyrektywy nr 85. Zgodnie z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości odmowa nawiązania stosunku pracy z powodu ciąży jest uważana za przypadek dyskrymi-

– w wyjątkowych przypadkach, nie pozostających w związku z ciążą lub macierzyństwem, określonych przepisami krajowego prawa pracy lub praktyką, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę z pracownicą za zgodą odpowiednich władz (przepisy krajowego prawa pracy określają władze władne wydać zgodę);

– pracodawca jest zobowiązany podać – z zachowaniem pisemnej formy – przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracownicą znajdującą się w okresie chronionym;

– na władze państw członkowskich UE nałożono obowiązek podjęcia koniecznych środków w celu zapewnienia ochrony prawnej kobietom zwalnianym z pracy objętym ochroną przepisów dyrektywy nr 85 (brak jest wskazówek jak powinny być uregulowane konsekwencje prawne niezgodnego z przepisami prawa pracy zwolnienia z pracy pracownicy).

Władze państw członkowskich zostały zobowiązane do umożliwienia wszystkim pracownikom, którzy uważają się za pokrzywdzonych z powodu stosowania przepisów o ochronie zdrowia, bezpieczeństwa pracy kobiet w ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego oraz kobiety karmiących piersią, dochodzenia roszczeń w postępowaniu przed organami wymiaru sprawiedliwości lub w innym postępowaniu prowadzonym przed właściwymi organami wyznaczonymi do rozpoznawania tego typu spraw w przepisach zaliczanych do krajowego systemu prawa pracy państw członkowskich UE.

Przepisy dyrektywy nałożyły na państwa członkowskie obowiązek dostosowania przepisów prawa krajowego do przepisów dyrektywy w ciągu dwóch lat od uchwalenia dyrektywy, tj. do 19 października 1994 r. Dopuszczone jest też wprowadzenie w życie dyrektywy przez partnerów społecznych za pośrednictwem układów zbiorowych.

Co pięć lat władze państw członkowskich UE powinny informować Komisję o praktycznych problemach wdrażania w życie dyrektywy nr 92/85/EWG.

Dyrektywa wyznacza tylko minimalne standardy i kraje członkowskie mogą przyjmując rozwiązania korzystniejsze. W przypadku, gdy w momencie wydania dyrektywy w poszczególnych krajach obowiązywały wyższe standardy, dyrektywa nie może powodować ich obniżenia.

IV. Regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego w wybranych krajach

1. Państwa członkowskie Unii Europejskiej

AUSTRIA

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 8 tygodni przed porodem i 8 tygodni po porodzie. Urlop po urodzeniu dziecka ulega zwiększeniu do 12 tygodni w przypadku porodu przedwczesnego, porodu mnogiego lub cesarskiego cięcia.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego systemu ubezpieczenia społecznego pracowników. Dla uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego nie są wymagane żadne dodatkowe warunki.

Zasiłek macierzyński wypłacany jest pracownicy w wysokości przeciętnego wynagrodzenia netto z ostatnich 13 tygodni lub 3 miesięcy.

Osoby ubezpieczone dobrowolnie osiągające zarobki poniżej minimalnej kwoty, od której opłacane są składki w ramach ubezpieczeni obowiązkowego, otrzymują zasiłek w wysokości 6,91 euro za każdy dzień urlopu macierzyńskiego.

BELGIA

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński przysługuje w wymiarze 15 tygodni lub 17 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie w tym przed przewidywaną datą porodu 7 tygodni (9 tygodni w przypadku ciąży mnogiej). Jeden tydzień bezpośrednio poprzedzający poród jest obowiązkowy. Po porodzie wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi obowiązkowo 8 tygodni. Urlop ten może być wykorzystany po urodzeniu dziecka albo w okresie, gdy dziecko wraca do domu po długiej hospitalizacji.

W przypadku śmierci matki, część urlopu macierzyńskiego przysługującego po porodzie, może wykorzystać ojciec w ramach urlopu rodzicielskiego.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego i chorobowego.

Warunkiem wypłaty zasiłku jest posiadanie minimalnego okresu ubezpieczeniowego w wymiarze 6 miesięcy.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego zależy od wynagrodzenia ubezpieczonych kobiet. Przez pierwsze 30 dni urlopu zasiłek wypłacany jest w wysokości 82% wynagrodzenia niezależnie od wysokości wynagrodzenia. Dla dalszego okresu wypłaty zasiłku obowiązuje pułap zarobków, od których wypłacany jest zasiłek macierzyński w maksymalnej wysokości. Od 31 dnia do 15 tygodnia urlopu zasiłek ulega zmniejszeniu do 75% wynagrodzenia z uwzględnieniem pułapu, a w okresie przekraczającym 15 tygodni – do 60% wynagrodzenia z uwzględnieniem pułapu.

Oddzielne regulacje obowiązują osoby bezrobotne i niepełnosprawne.

DANIA

Urlop macierzyński

Przed przewidywaną datą porodu urlop macierzyński wynosi 4 tygodnie, a po urodzeniu dziecka – 24 tygodnie. Ostatnie 10 tygodni urlopu macierzyńskiego może wykorzystać ojciec.

Ojcu przysługuje także płatny urlop z tytułu urodzenia dziecka przez 2 tygodnie w okresie 14 tygodni poprzedzających urodziny dziecka oraz po urodzeniu dziecka przez 2 tygodnie po okresie 24 tygodniowego urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego obejmującego pracowników i osoby pracujące na własny rachunek.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego pracownicy uzyskują po spełnieniu następujących warunków:

- posiadają minimalny okres zatrudnienia wynoszący 120 godzin w okresie ostatnich 13 tygodni;
- zakończyły właśnie kurs szkolenia zawodowego trwający przynajmniej 18 miesięcy,
- wykonują odpłatnie prace w ramach kursu szkolenia zawodowego,
- bezrobotni uprawnieni do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia,
- osoby wykonujące prace w ramach elastycznych form zatrudnienia u prywatnych i publicznych pracodawców.

Osoby wykonujące prace na własny rachunek muszą wykazać się aktywnością zawodową przez 6 miesięcy w okresie ostatnich 12 miesięcy z tym, że 1 miesiąc musi bezpośrednio poprzedzać urlop.

Pracownicy otrzymują zasiłek macierzyński, którego wysokość jest skalkulowana w oparciu o wynagrodzenie za godzinę pracy. Maksymalna wysokość zasiłku wynosi 405 euro tygodniowo lub 11 euro za godzinę pracy w przypadku 37-godzinnego tygodnia pracy.

Osoby pracujące na własny rachunek otrzymują zasiłek w wysokości obliczanej na podstawie ich zarobków, z zachowaniem tej samej maksymalnej wysokości zasiłku macierzyńskiego jak w przypadku pracowników.

FINLANDIA

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński wynosi 105 kolejnych kalendarzowych dni z wyjątkiem niedziel. Przed przewidywaną datą porodu powinno być wykorzystane 30-50 dni urlopu.

Płatny urlop w maksymalnym wymiarze 18 dni przysługuje ojcu.

Po urlopie macierzyńskim matce lub ojcu dziecka przysługuje urlop rodzicielski przez okres 158 dni kalendarzowych (z wyłączeniem niedziel). Urlop rodzicielski ulega przedłużeniu o 60 dni w przypadku urodzenia bliźniąt i jest przedłużany o kolejne 60 dni za każde dziecko urodzone przy jednym porodzie.

Na dziecko adoptowane w wieku do lat 7 wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi minimum 180 dni.

Zasilek macierzyński

Zasilek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego obejmującego wszystkie osoby przebywające na terenie Finlandii.

Aby nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego, zasiłku rodzicielskiego matka powinna przebywać na terenie Finlandii przynajmniej 180 dni poprzedzających przewidywaną datę porodu. Takie same warunki musi spełnić ojciec, aby uzyskać prawo do urlopu dla ojca oraz urlopu rodzicielskiego.

Minimalny zasiłek macierzyński wynosi 10 euro dziennie.

Rodzice, którzy nie pozostają w stosunku pracy otrzymują zasiłki w minimalnej kwocie.

FRANCJA

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 16 tygodni (w tym 6 tygodni przed porodem i 10 tygodni po porodzie) i w razie ciąży patologicznej dodatkowo 2 tygodnie przed przewidywaną datą porodu;
- 26 tygodni (w tym przed porodem 8 tygodni) w przypadku urodzenia trzeciego dziecka;
- 34 tygodnie (w tym 12 tygodni przed porodem) w przypadku urodzenia bliźnięt;
- 46 tygodni (w tym 24 tygodni przed porodem) w przypadku urodzenia przy jednym porodzie więcej niż 2 dzieci.

Ojciec uprawniony jest do 11-dniowego urlopu (18-dniowego w przypadku narodzin więcej niż 1 dziecka), który powinien wykorzystać w ciągu 4 miesięcy po urodzeniu dziecka.

W przypadku adopcji urlop macierzyński ulega zwiększeniu o 11 dni (o 18 dni gdy adoptowane jest więcej niż jedno dziecko), który może być podzielony pomiędzy matkę i ojca pod warunkiem, że obydwójce nabyli uprawnienia do tych urlopów.

Zasilek macierzyński

Zasilek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego pracowników.

Minimalny okres ubezpieczenia wymagany do uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego wynosi 10 miesięcy przed przewidywaną datą porodu.

Kwota zasiłku macierzyńskiego kalkulowana jest w oparciu o wynagrodzenie netto z zastosowaniem pułapu wynagrodzeń, od którego naliczane jest świadczenie.

Maksymalna wysokość zasiłku wynosi 62,88 euro dziennie, a minimalna – 7,69 euro dziennie.

GRECJA

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 63 dni przed przewidywaną datą porodu i 63 dni po urodzeniu dziecka.

Zasilek macierzyński

Zasiłki macierzyńskie wypłacane są w ramach obowiązkowego systemu ubezpieczenia społecznego pracowników.

Warunkiem wypłaty zasiłku jest minimalny okres ubezpieczenia, wynoszący 200 dni w okresie ostatnich 2 lat.

Wysokość zasiłku jest zróżnicowana w zależności od zarobków i liczby osób pozostających na utrzymaniu pracownicy. W przypadku braku osób na utrzymaniu maksymalna wysokość zasiłku wynosi 36,80 euro dziennie, zaś w przypadku 4 osób na utrzymaniu – maksymalny zasiłek nie może przekraczać 51,50 euro dziennie.

HISZPANIA

Urlop macierzyński

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni i przy porodzie wielorakim na każde dziecko przysługuje dodatkowe 2 tygodnie urlopu.

Jeżeli obydwoje rodziców pracuje, ojciec dziecka może wziąć 10 tygodni urlopu.

W przypadku adopcji dziecka wymiar urlopu jest analogiczny jak przy urodzeniu dziecka.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego dla pracowników i innych grup zawodowych.

Warunkiem nabycia prawa do zasiłku jest posiadanie okresu ubezpieczenia wynoszącego przynajmniej 180 dni w ciągu 5 lat bezpośrednio poprzedzających poród, decyzje administracyjną o ciąży lub postanowienie sądowe o adopcji.

Zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z miesiąca poprzedzającego przerwanie pracy.

HOLANDIA

Urlop macierzyński

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni, z których od 4 do 6 tygodni jest obowiązkowe przed porodem, a pozostałe 10-12 tygodni po porodzie.

W przypadku porodu przedwczesnego do urlopu w wymiarze 16 tygodni doliczane są dni brakujące do terminowego porodu a w przypadku porodu po terminie – dni pomiędzy terminem porodu a porodem.

W obu przypadkach wymiar urlopu macierzyńskiego ulega wydłużeniu.

Zasiłek macierzyński

W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca wypłaca wynagrodzenia, a za okres powyżej 16 tygodni z ubezpieczenia chorobowego. Nie wymaga się żadnych warunków dla nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego.

Wysokość zasiłku wypłacanego z ubezpieczenia chorobowego pracowników wynosi 100% dziennego wynagrodzenia, maksymalnie 159 euro za jeden dzień.

IRLANDIA

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 18 tygodni, z których co najmniej 4 tygodnie muszą być wykorzystane przed porodem i co najmniej 4 tygodnie po porodzie.

Zasiłek macierzyński

Warunki nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Zasiłki macierzyńskie wypłacane są z obowiązkowego systemu ubezpieczenia społecznego dla pracowników i osób pracujących na własny rachunek.

Dla pracowników minimalny okres ubezpieczenia wynosi:

- 39 składek (tygodniowych) zapłaconych w ciągu 12 miesięcy przed pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego,
- 39 składek zapłaconych od momentu rozpoczęcia zatrudnienia,
- 39 składek zapłaconych w ciągu roku podatkowego poprzedzającego rok zasiłku macierzyńskiego,
- 26 składek zapłaconych w każdym z dwóch lat podatkowych poprzedzających rok zasiłku macierzyńskiego.

Ubezpieczeni pracujący na własny rachunek muszą spełnić warunek zapłacenia 52 składek w roku podatkowych poprzedzającym rok lub rok wcześniej zasiłek macierzyński.

Zasiłek wynosi 70% przeciętnego tygodniowego wynagrodzenia w odpowiednim roku podatkowym. Minimalna wysokość zasiłku – 135,60 euro tygodniowo, maksymalna – 232,40 euro tygodniowo.

LUKSEMBURG

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest z ubezpieczenia społecznego pracowników i osób pracujących na własny rachunek. Nie ubezpieczonym, przebywającym na terenie kraju wypłacane jest świadczenie macierzyńskie.

Warunkiem do uzyskania prawa do zasiłku jest posiadanie 6-miesięcznego okresu ubezpieczenia w roku poprzedzającym poród.

Zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia osoby ubezpieczonej.

Świadczenie macierzyńskie wynosi 175,83 euro tygodniowo i wypłacane jest przez 16 tygodni.

NIEMCY

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 14 tygodni: 6 tygodni przed porodem i 8 tygodni po porodzie. W przypadku porodu przedwczesnego lub porodu wielorakiego wymiar urlopu wynosi 18 tygodni w tym 12 tygodni po porodzie.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego pracowników i innych grup zawodowych. Ubezpieczenie obejmuje zatrudnione kobiety oraz małżonki i córki osoby ubezpieczonej.

Wymagany okres ubezpieczenia wynosi 12 tygodni w okresie od 10 do 4 miesiąca przed porodem.

Ubezpieczone, które nie nabędą prawa do zasiłku macierzyńskiego otrzymują świadczenie macierzyńskie.

Wysokość zasiłku jest kalkulowana w oparciu o wynagrodzenia netto, maksymalnie wynosi 13 euro dziennie. Różnica pomiędzy zasiłkiem wypłacanym z ubezpieczenia a wynagrodzeniem netto pracownicy pokrywana jest przez pracodawcę – tzw. wynagrodzenie uzupełniające.

PORTUGALIA

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 120 dni, w tym 90 dni po porodzie, z których 6 tygodni musi wziąć matka. W przypadku poronienia lub urodzenia martwego dziecka urlop po porodzie wynosi od 14 do 30 dni.

Urlop ulega wydłużeniu o 30 dni na każde dziecko urodzone podczas jednego porodu.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest z ubezpieczenia społecznego pracowników i osób pracujących na własny rachunek.

Wymagany jest minimalny okres ubezpieczenia w wymiarze 6 miesięcy.

Zasiłek macierzyński wynosi 100% przeciętnego dziennego wynagrodzenia pracownika.

Zasiłek nie może wynosić mniej niż 50% minimalnego wynagrodzenia.

SZWECJA

Urlop rodzicielski

Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi 480 dni na każde dziecko. Przed przewidywanym terminem porodu matka może wziąć maksymalnie 50 dni urlopu w ciągu ostatnich 60 dni poprzedzających poród (tzw. urlop ciążyowy).

Zasiłek rodzicielski

Zasiłki wypłacane są z obowiązkowego ubezpieczenia rodzinnego.

Warunkiem nabycia prawa do zasiłku rodzicielskiego w minimalnej wysokości jest posiadanie minimalnego okresu ubezpieczeniowego w wymiarze 180 dni poprzedzających urlop.

Dla uzyskania prawa do zasiłku płatnego powyżej minimalnego wymagany okres ubezpieczenia wynosi minimum 240 kolejnych dni poprzedzających urlop.

Wysokość zasiłku rodzicielskiego przez 390 dni wynosi, podobnie jak zasiłku chorobowego, 80% wynagrodzenia. Przez pozostałe 90 dni zasiłek wynosi minimalną gwarantowaną kwotę 6,46 euro dziennie.

WIELKA BRYTANIA

Urlop macierzyński

Ubezpieczone pracownice mają prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 18 tygodni. Pracownica, która przepracowała u danego pracodawcy przynajmniej 1 rok ma prawo do dodatkowego urlopu do ukończenia przez dziecko 29 tygodnia życia.

Zasilek macierzyński

Pracownice otrzymują tzw. Statutory Maternity Pay (SMP) po spełnieniu warunków:

- zatrudnienia u pracodawcy przez 26 tygodni przed końcem 15 tygodnia poprzedzającego tydzień przewidywanego terminu porodu,
- pobierania wynagrodzenia w wysokości przynajmniej 115 euro tygodniowo.

Pracownice, które nie nabyły prawa do SMP, ale pozostają w zatrudnieniu i kobiety pracujące na własny rachunek przynajmniej 26 tygodni w okresie 66 tygodni poprzedzających poród i otrzymują wynagrodzenie w wysokości co najmniej 48 euro tygodniowo – mają prawo do świadczenia macierzyńskiego (Maternity Allowance).

Zasilek macierzyński (SMP) wynosi przez pierwszych 6 tygodni 90% wynagrodzenia a przez pozostałe 12 tygodni – 99 euro tygodniowo. SMP stanowi minimalną kwotę wynagrodzenia jaką pracodawca zobowiązany jest wypłacać w okresie urlopu macierzyńskiego.

Świadczenie macierzyńskie (MA) wynosi 99 euro tygodniowo, jeżeli tygodniowe wynagrodzenie wynosi co najmniej tygodniowo 115 euro.

W przypadku, gdy wynagrodzenie wynosi co najmniej 48 euro świadczenie wynosi 90% wynagrodzenia.

WŁOCHY

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński wynosi 16 tygodni.

Zasilek macierzyński

W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca wypłaca pracownicy wynagrodzenie. Z ubezpieczenia społecznego wypłacane są zasiłki tylko w przypadku, gdy nie jest kontynuowane wypłacane wynagrodzenie.

Zasiłki wypłacane są przez okres 1-2 miesięcy przed porodem i 3-4 miesiące po porodzie oraz w trakcie urlopu uzupełniającego tj. przez 6 miesięcy. Nie są wymagane żadne warunki dla nabycia prawa do zasiłku.

Zasilek macierzyński z ubezpieczenia społecznego wynosi 80% wynagrodzenia, a w okresie urlopu uzupełniającego – 30% wynagrodzenia.

2. Państwa kandydujące do Unii Europejskiej

BUŁGARIA

Urlop macierzyński

Urlop wynosi 135 dni w tym obowiązkowo 45 dni przed porodem.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wypłacany jest przez okres urlopu macierzyńskiego w wysokości 90% miesięcznego wynagrodzenia brutto z 6 miesięcy poprzedzających urlop.

CZECHY**Urlop macierzyński**

Urlop wynosi 26 tygodni w tym 4 tygodnie przed porodem i 22 tygodnie po porodzie. Samotnym matkom oraz w przypadku urodzenie przy jednym porodzie więcej niż jednego dziecka urlop wynosi 37 tygodni.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wypłacany jest z ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczona musi wykazać się minimalnym okresem ubezpieczenia wynoszącym 270 dni w ciągu ostatnich 2 lat. Zasiłek wynosi 69% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie. Podstawa wymiaru kalkulowana jest podobnie jak przy zasiłkach chorobowych: 100% dziennego wynagrodzenia, gdy wynagrodzenie to jest niższe od kwoty 480 koron i 60% przy wynagrodzeniu od 480 do 690 koron. Zarobki powyżej 690 koron nie są uwzględniane.

ESTONIA**Urlop macierzyński**

Urlop wynosi 140 dni a w przypadku ciąży mnogiej lub porodu z komplikacjami – 154 dni.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie.

LITWA**Urlop macierzyński**

Wymiar urlopu macierzyńskiego zależy od tygodnia ciąży, w którym nastąpiło rozwiązanie. Jeżeli urodzenie dziecka nastąpiło po 28 tygodniach ciąży urlop wynosi 70 dni przed porodem i 56 dni po porodzie.

W przypadku porodu z komplikacjami lub urodzenia więcej niż jednego dziecko urlop po porodzie ulega zwiększeniu do 70 dni.

W razie urodzenia dziecka w 22-28 tygodniu ciąży urlop macierzyński wynosi 28 dni po porodzie, a jeżeli dziecko przeżyje 28 dni – urlop ulega przedłużeniu do 70 dni.

Zasiłek macierzyński

Prawo do zasiłku macierzyńskiego nabywane jest pod warunkiem posiadania minimalnego okresu ubezpieczenia wynoszącego 3 miesiące w okresie ostatnich 12 miesięcy lub 6 miesięcy w okresie ostatnich 24 miesięcy.

Zasiłek wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki.

ŁOTWA

Urlop macierzyński

Urlop wynosi 112 dni: 56 dni przed porodem i 56 dni po porodzie.

Urlop ulega przedłużeniu o 14 dni w przypadku ciąży lub porodu z komplikacjami oraz w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie.

POLSKA

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński wynosi 16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 tygodni przy drugim porodzie oraz 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka podczas jednego porodu. Kobieta może wykorzystać 14 dni urlopu przed przewidywanym terminem porodu.

Zasiłek macierzyński

Przez cały okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Do nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego nie jest wymagany minimalny okres ubezpieczenia.

RUMUNIA

Urlop macierzyński

Urlop wynosi 126 dni. Kobiety niepełnosprawne mogą na własne żądanie rozpocząć urlop macierzyński od 6 miesiąca ciąży.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wynosi 85% podstawy wymiaru składek tj. wynagrodzenie z 6 miesięcy poprzedzających urlop.

SŁOWACJA

Urlop macierzyński

Urlop wynosi 28 tygodni, a w przypadku matki samotnej lub bezrobotnej oraz porodu mnogiego – urlop ulega zwiększeniu do 37 tygodni.

Zasiłek macierzyński

Prawo do zasiłku macierzyńskiego ubezpieczona nabywa po spełnieniu warunku posiadania ubezpieczenia chorobowego przez 270 dni w ciągu 2 lat.

Zasiłek (za jeden dzień) wypłacany jest w wysokości 90% dziennego wynagrodzenia netto.

SŁOWENIA

Urlop macierzyński

Urlop macierzyńskim stanowi pierwszy element urlopu rodzicielskiego. Urlop wynosi 105 dni.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia brutto z 12 miesięcy poprzedzających urlop.

WĘGRY**Urlop macierzyński**

Urlop wynosi 24 tygodnie: 4 tygodnie przed porodem i 20 tygodni po porodzie.

Zasiłek macierzyński

Prawo do zasiłku macierzyńskiego mają kobiety posiadające 180 dni ubezpieczenia w ciągu 2 lat poprzedzających poród. Zasiłek wypłacany jest w wysokości 70% przeciętnego wynagrodzenia z roku poprzedzającego poród.

3. Inne wybrane kraje**NORWEGIA****Urlop rodzicielski**

W Norwegii kobiety i mężczyźni mają prawo do urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze 42-52 tygodni. Dla ojca zarezerwowane jest 4 tygodnie, z których nie może skorzystać matka. Urlop można wziąć najwcześniej od 12 tygodnia przed porodem, ale 3 tygodnie urlopu przed porodem i 6 tygodni po porodzie musi wziąć matka.

W przypadku, gdy matka jest studentką lub nie może opiekować się dzieckiem z powodu choroby ojciec ma prawo do urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze 39 tygodni.

Zasiłek rodzicielski

Zasiłki rodzicielskie wypłacane są matce i ojcu dziecka z obowiązkowego systemu ubezpieczenia społecznego pracowników i osób pracujących na własny rachunek.

Wymagany jest minimalny okres ubezpieczenia wynoszący 6 miesięcy z ostatnich 10 miesięcy bezpośrednio poprzedzających okres zasiłkowy.

Matki nie ubezpieczone mają prawo do świadczenia macierzyńskiego z tytułu pobytu na terenie kraju.

Zasiłek wypłacany jest przez okres urlopu w wymiarze 42 tygodni w takiej samej wysokości jak zasiłek chorobowy. Dla pracowników jest to 100% wynagrodzenia od 1 dnia urlopu, a dla osób pracujących na własny rachunek jest to kwota równa 65% wynagrodzenia płatna od 17 dnia urlopu. W okresie urlopu rodzicielskiego, w wymiarze 52 tygodni, zasiłek wynosi 80% wynagrodzenia.

Gdy urlop rodzicielski bierze ojciec, otrzymuje on przez 29 tygodni urlopu zasiłek w wysokości 100% wynagrodzenia, a gdy okres urlopu wynosi 39 tygodni – 80% wynagrodzenia.

Maksymalna wysokość zasiłku nie może przekraczać rocznego dochodu równego 6-krotności rocznej kwoty bazowej tj. 38 465 euro.

Świadczenie macierzyńskie wypłacane jest w jednorazowej kwocie 4011 euro.

SZWAJCARIA

Urlop macierzyński

W szwajcarskich (federalnych) regulacjach ubezpieczenia chorobowego nie ma instytucji urlopu macierzyńskiego. Na podstawie przepisów Federal Law on Sickness Insurance z marca 1994 r. pracownicy mogą nie pracować przez 8 tygodni po porodzie i tylko za ich własną zgodą mogą pracować w okresie do 16 tygodni po porodzie.

W Kantonie Genewa obowiązuje ustawa o ubezpieczeniu na wypadek macierzyństwa (Law on Maternity Insurance z 14 grudnia 2000 r.), na mocy której pracownicy przysługują urlop macierzyński w wymiarze 16 tygodni po porodzie.

Zasiłek macierzyński

Zasiłki za okres nieobecności w pracy z powodu choroby lub urodzenia dziecka wypłacane są z ubezpieczenia chorobowego na takich samych zasadach.

Na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego pracodawca wypłaca wynagrodzenie z tytułu choroby i macierzyństwa w pierwszym roku zatrudnienia pracownika przez okres 3 tygodni, w kolejnych latach okres ten jest przedłużany. Układy zbiorowe pracy mogą przewidywać korzystniejszy dla pracowników okres wypłaty wynagrodzenia.

Za pozostały okres niezdolności do pracy wypłacany jest zasiłek z ubezpieczenia chorobowego, którego dzienna wysokość jest ustalana pomiędzy ubezpieczycielem a osobą ubezpieczoną.

W Kantonie Genewa zasiłek macierzyński wynosi 80% wynagrodzenia i jest płatny przez okres całego urlopu macierzyńskiego.

STANY ZJEDNOCZONE

Urlop macierzyński

Na podstawie Family and Medical Leave Act (1993) pracownicy mają prawo do nieobecności w pracy przez 12 tygodni w ciągu 12 miesięcy, jeżeli przepracowały u danego pracodawcy 12 miesięcy lub 1250 godzin. Regulacja ta dotyczy tylko pracodawców zatrudniających więcej niż 50 pracowników.

Zwolnienie z pracy przysługuje nie tylko z tytułu urodzenia dziecka, ale także w przypadku innych problemów rodzinnych.

Zasiłek macierzyński

Nie ma zasiłku macierzyńskiego – 12 tygodniowe zwolnienie od pracy jest bezpłatne.

KANADA

Urlop macierzyński

Na podstawie Kodeksu pracy (Canada Labour Code) pracownikom przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 17 tygodni. Urlop można wziąć 11 tygodni przed porodem.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński płatny jest za cały okres urlopu macierzyńskiego (17 tygodni) z zastosowaniem 2 tygodniowego okresu wyczekiwania.

JAPONIA

Urlop macierzyński

Na podstawie przepisów prawa pracy (Labour Standards Law) pracownikom przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 14 tygodni, w tym 6 tygodni obowiązkowo przed porodem.

Zasiłek macierzyński

Przez okres urlopu macierzyńskiego zasiłek macierzyński wypłacany jest z ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek składa się z kwoty zryczałtowanej (300 000 jenów tj. 2740,2 euro) i z kwoty odpowiadającej 60% dziennego wynagrodzenia wypłacanej jako zasiłek porodowy od 6 tygodnia przed porodem i przez 8 tygodni po porodzie.

AUSTRALIA

Urlop macierzyński

Na podstawie Federalnego prawa w zakresie zbiorowych stosunków pracy pracownicy stale zatrudnieni oraz pracownicy sezonowi mają prawo do bezpłatnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 52 tygodni pod warunkiem przepracowania 12 miesięcy u tego samego pracodawcy.

Zasiłek macierzyński

W Australii nie ma zasiłków macierzyńskich. Kwestia wypłacania świadczeń w okresie urlopu została pozostawiona do rokowań pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

V. Podsumowanie

Polskie regulacje prawne w zakresie urlopu macierzyńskiego generalnie odpowiadają standardom określonym w prawie Unii Europejskiej (dyrektywa nr 92/85/EWG) i tym samym nie odbiegają znacząco od uregulowań w poszczególnych krajach członkowskich UE. Zakres regulacji Dyrektywy nr 92/85/EWG jest szerszy i bardziej szczegółowy niż Konwencji nr 183 MOP. Oprócz płatnego urlopu macierzyńskiego dyrektywa ustanawia też dokładne zasady ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i karmiących piersią a także szczególną ochronę stosunku pracy. Na obszarze poszerzonej Unii Europejskiej ta regulacja wyznacza obowiązujące standardy.

W 1999 r. Komisja Europejska opublikowała *Raport w sprawie wdrażania przez kraje członkowskie dyrektywy nr 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, które niedawno rodziły lub karmią piersią*.

W ocenie Komisji przepisy tej dyrektywy zostały uwzględnione w sposób zadowalający, ale przegląd krajowych regulacji prawnych wskazał na duże zróżnicowanie w niektórych dziedzinach uregulowanych przez przepisy dyrektywy i w kwestiach pozostawionych do regulacji krajowych.

Wprowadzenie przepisów dyrektywy do prawa krajowego państw członkowskich UE w przypadku wielu krajów oznaczało podniesienie standardów ochrony kobiet w ciąży i karmiących. W Belgii, Austrii, Danii, Irlandii i Finlandii kobiety uzyskały prawo do płatnego zwolnienia z pracy w celu przeprowadzenia badań, w Szwecji i Portugalii został wydłużony wymiar urlopu macierzyńskiego, w Irlandii

wprowadzono zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w przypadku niemożności zapewnienia kobiecie w ciąży lub kobiecie karmiącej odpowiednich warunków pracy, zaś w Wielkiej Brytanii został skrócony okres wymagany do nabycia prawa do urlopu macierzyńskiego. W takich krajach jak Włochy, Holandia i Francja przepisy krajowe zapewniały wyższą ochronę kobiet w ciąży i kobiet karmiących niż postanowienia dyrektywy.

Zasadniczą wspólną cechą regulacji prawnych państw członkowskich UE i państw kandydujących do UE, w tym Polski, jest instytucja płatnego urlopu macierzyńskiego. W innych krajach taki standard nie jest oczywisty np.: w Szwajcarii na poziomie regulacji federalnych brak jest w ogóle instytucji urlopu macierzyńskiego, urlopy bezpłatne są w USA i Australii. Państwa takie jak USA, Australia i Nowa Zelandia odmówiły ratyfikacji Konwencji nr 183 MOP, która wydłużyła minimalny urlop macierzyński z 12 do 14 tygodni. W Australii trwa kampania na rzecz ratyfikacji Konwencji nr 183 i wprowadzenia tym samym do prawa krajowego płatnego urlopu macierzyńskiego.

Generalnie kraje europejskie posiadają korzystniejsze regulacje w zakresie urlopów i zasiłków macierzyńskich niż pozaeuropejskie wysokorozwinięte kraje. Z kolei porównanie regulacji prawnych krajów członkowskich UE z regulacjami krajów kandydujących do UE wskazuje, że kraje kandydujące (postkomunistyczne) często mają wyższe standardy w zakresie wymiaru urlopu macierzyńskiego niż kraje członkowskie.

Na poziomie szczegółowych zasad istnieją duże różnice pomiędzy poszczególnymi krajami, wynikające z różnych tradycji prawnych i kulturowych, poziomu rozwoju gospodarczego jak i prowadzonej polityki rodzinnej.

Różnice w regulacjach dotyczących urlopu macierzyńskiego występują np. w zakresie wymiaru urlopu w zależności od kolejnych porodów lub liczby urodzonych dzieci, podziału urlopu na część obowiązkową przed porodem i po porodzie.

Zasiłki macierzyńskie wypłacane są z reguły z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Wyjątek stanowią Niemcy i Włochy, gdzie pracodawcy zobowiązani są do ponoszenia kosztów urlopów macierzyńskich. Ponadto w wielu krajach ustalone są minimalne i maksymalne kwoty zasiłku. Ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyństwa objęci są pracownicy jak również osoby pracujące na własny rachunek, z tym, że w stosunku do tych ostatnich, w wielu krajach stosowane są ostrzejsze kryteria nabywania prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Zgromadzone w opracowaniu informacje pozwalają porównać krajowe regulacje prawne dotyczące urlopów macierzyńskich i zasiłków macierzyńskich pod względem:

- wymiaru urlopu macierzyńskiego,
- wysokości zasiłku macierzyńskiego w stosunku do wynagrodzenia,
- wymogu spełnienia warunków dla nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Te trzy elementy w zasadniczy sposób decydują o poziomie ochrony macierzyństwa, albowiem wskazują okres urlopu, wysokość zasiłku wypłacanego w okresie urlopu oraz dostępność do tego zasiłku.

Powyżej wskazane dane zawiera tabela nr 1. W tych krajach, w których wymiar urlopu jest zróżnicowany, w tabeli wskazano wymiar najkrótszego i najdłuższego urlopu, natomiast w przypadku krajów, w których obowiązują liczne, szczegółowe warunki nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego – wymieniono tylko jeden warunek (szczegółowe informacje znajdują się w IV części opracowania).

Tabela 1. Urlop macierzyński i zasiłek macierzyński

Kraj	Wymiar urlopu macierzyńskiego	Wysokość zasiłku macierzyńskiego	Warunki nabycia prawa do zasiłku
Austria	16 tygodni	100% wynagrodzenia	Bez warunków
Belgia	15 - 17 tygodni	Przez 30 dni - 82% wynagrodzenia; od 2 do 15 tygodnia - 75% wynagrodzenia; powyżej 15 tygodni - 60% wynagrodzenia	6 miesięcy ubezpieczenia
Dania	28 tygodni	Wysokość zasiłku kalkulowana w oparciu o wynagrodzenie za godzinę pracy, maksymalna wysokość zasiłku - 405 euro tygodniowo	Okres zatrudnienia wynoszący co najmniej 120 godzin w okresie ostatnich 13 tygodni
Irlandia	105 dni	Minimalna wysokość zasiłku - 10 euro dziennie	Przebywanie na terytorium Finlandii co najmniej 180 dni poprzedzających datę porodu.
Francja	16 - 48 tygodni	Wysokość zasiłku kalkulowana jest w oparciu o wynagrodzenie; maksymalna wysokość zasiłku - 62,88 euro dziennie; minimalna wysokość zasiłku - 7,69 euro dziennie.	10 miesięcy ubezpieczenia przed przewidywaną datą porodu.
Grecja	126 dni	Wysokość zasiłku zależy od zarobków i liczby osób pozostających na utrzymaniu pracownicy.	200 dni ubezpieczenia w okresie ostatnich 2 lat
Hiszpania	16 tygodni	100% wynagrodzenia	180 dni ubezpieczenia w ciągu 5 lat poprzedzających poród
Holandia	16 tygodni	100% wynagrodzenia (maksymalna wysokość zasiłku 159 euro dziennie)	Bez warunków
Irlandia	18 tygodni	70% przeciętnego tygodniowego wynagrodzenia;	39 składek tygodniowych zapłaconych w ciągu 12 miesięcy przed pierwszym dniem zasiłku macierzyńskiego
Luksemburg	16 tygodni	100% wynagrodzenia	6 miesięcy ubezpieczenia w roku poprzedzającym poród
Niemcy	14 - 18 tygodni	100% wynagrodzenia	12 tygodni ubezpieczenia w okresie pomiędzy 10 a 4 miesiącem przed porodem
Portugalia	120 dni	100% wynagrodzenia	6 miesięcy ubezpieczenia
Szwecja	480 dni	80% wynagrodzenia przez 390 dni, przez pozostałe 90 dni - zasiłek płacony w wysokości minimalnej gwarantowanej tj. 6,46 euro dziennie	240 kolejnych dni ubezpieczenia poprzedzających urlop lub 180 dni ubezpieczenia dla nabycia prawa do zasiłku w minimalnej wysokości.
Wielka Brytania	18 tygodni	90% wynagrodzenia przez 6 tygodni, 99 euro tygodniowo przez 12 tygodni	26 tygodni zatrudnienia przed końcem 15 tygodnia poprzedzającego tydzień przewidywanego terminu porodu
Włochy	16 tygodni	100% wynagrodzenia płaconego przez pracodawcę lub zasiłek z ubezpieczenia w wysokości 80% wynagrodzenia.	Bez warunków
Bułgaria	135 dni	90% wynagrodzenia	Bez warunków
Czechy	26 - 37 tygodni	69% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki	270 dni ubezpieczenia w ciągu ostatnich 2 lat
Estonia	140 - 154 dni	100% wynagrodzenia	Bez warunków
Litwa	126 - 140 dni	100% wynagrodzenia	3 miesiące ubezpieczenia w okresie ostatnich 12 miesięcy lub 6 miesięcy ubezpieczenia w okresie ostatnich 12 miesięcy.
Łotwa	112 dni	100% wynagrodzenia	Bez warunków
Polska	16 - 26 tygodni	100% wynagrodzenia	Bez warunków
Rumunia	126 dni	85% wynagrodzenia	Bez warunków
Słowacja	28 tygodni	90% wynagrodzenia	270 dni ubezpieczenia w ciągu ostatnich 2 lat
Słowenia	105 dni	100% wynagrodzenia	Bez warunków
Węgry	24 tygodnie	70% wynagrodzenia	180 dni ubezpieczenia w ciągu 2 lat poprzedzających poród
Norwegia	42 - 52 tygodni	100% wynagrodzenia przez 42 tygodnie lub 80% wynagrodzenia przez 52 tygodnie	6 miesięcy ubezpieczenia w ciągu ostatnich 10 miesięcy poprzedzających okres zasiłkowy

Szwajcaria	nie ma urlopu macierzyńskiego		
Stany Zjednoczone	nie ma urlopu macierzyńskiego tylko 12 tygodni zwolnienia od pracy w ciągu 12 miesięcy	bezpłatny	zatrudnienie u pracodawcy zatrudniającego więcej niż 50 pracowników
Kanada	17 tygodni	płatny	brak danych
Japonia	14 tygodni	kwota zryczałtowana + kwota równa 60% dziennego wynagrodzenia	brak danych
Australia	52 tygodni	bezpłatny	12 miesięcy zatrudnienia u tego samego pracodawcy

Z danych przedstawionych w tabeli wynika, że najczęściej wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi od 14 do 18 tygodni (w 12 krajach członkowskich UE, w 4 krajach kandydujących do UE, w tym w Polsce oraz w Kanadzie i Japonii).

W krajach z najczęściej obowiązującym wymiarem urlopu macierzyńskiego tj. 14-18 tygodni, zasiłek na ogół wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku (wyjątki: Belgia – urlop w wymiarze 15-17 tygodni i zasiłek w wysokości 82% wynagrodzenia; Irlandia – urlop w wymiarze 18 tygodni i zasiłek na poziomie 70% wynagrodzenia; Rumunia – urlop w wymiarze 18 tygodni i zasiłek w wysokości 85% wynagrodzenia).

W krajach, w których obowiązują długie urlopy macierzyńskie, zasiłek macierzyński jest niższy od 100% wynagrodzenia (np.: Szwecja – urlop w wymiarze 480 dni i zasiłek wynoszący 80% wynagrodzenia; Czechy – urlop w wymiarze 26 tygodni i zasiłek stanowiący 69% podstawy wymiaru branej do obliczania zasiłku chorobowego; Węgry – urlop w wymiarze 24 tygodni i zasiłek w wysokości 70% wynagrodzenia, Słowacja – urlop w wymiarze 28 tygodni i zasiłek w wysokości 90% wynagrodzenia).

W większości krajów wymienionych w tabeli obowiązuje minimalny okres ubezpieczenia dla nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Polskie regulacje prawne dotyczące urlopów macierzyńskich i zasiłków macierzyńskich w zakresie:

- wymiaru urlopu macierzyńskiego – są zgodne z konwencją nr 183 MOP, realizują postanowienia dyrektywy nr 92/85/EWG i wymiar urlopu jest taki jak w większości krajów europejskich;
- wysokości zasiłku macierzyńskiego – zapewniają najwyższy możliwy poziom świadczenia (100% wynagrodzenia przez cały okres urlopu),
- dostępu do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego – są bardzo korzystne dla kobiet w ciąży (pracownica w ciąży nie musi spełniać żadnych warunków np. stażu pracy, minimalnego okresu ubezpieczenia dla uzyskania prawa do urlopu i zasiłku).

Źródła:

1. *Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc
2. *Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot
3. D. Alewall, K. Pull, *An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Regulation*, <http://netec.mcc.ac.uk>

4. *Report from Commission on the implementation of Council directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*, COM (1999)100 final
5. A. M. Świątkowski *Europejskie prawo socjalne*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
6. *C 103 Maternity Protection Convention (Revised)*, 1952, <http://www.ilo.org/cgi-lex>
7. *C 183 Maternity Protection Convention, 2000*, <http://www.ilo.org/cgi-lex>
8. *Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*, OJ 1992 L 348/1.