

ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ У ШВЕЦІЇ

В деяких країнах Європейського Союзу останнім часом спостерігається збільшення кількості чоловіків, які використовують відпустку по догляду за дитиною.

У Чеській Республіці чоловіки готові використати відпустку по догляду за дитиною такої ж тривалості, як і жінки. Проте, незважаючи на це, кількість чоловіків, які використовують своє право на таку відпустку, складає лише 1,8%. У Естонії кількість чоловіків зросла з 2% у 2008 р. до 6,5% у 2013 р., оскільки була запроваджена нова схема компенсації. У Нідерландах такий показник значно більший і складав біля 10% – у 2001 році, і збільшився до 24% у 2013 році.

Аналіз статистичних даних свідчить про збільшення випадків використання відпустки по догляду за дитиною батьком дитини. Пояснення цього феномену знаходимо у існуючій в деяких країнах ЄС системі стимулювання для використання батьком дитини відпустки по догляду за нею, а саме – оплата та диференційована система надання відпустки.

Правове регулювання такої відпустки в Швеції здійснюється на підставі окремого закону «Про відпустки у зв'язку з батьківством» (Parental Leave Act (SFS 1995:584)) [1] та Кодексу соціального страхування (Social Insurance Code (SFS 2010:110)) [2]. На законодавчому рівні закріплено коло осіб, які мають право на відпустку, їх види, закріплено права роботодавців і працівників. Кодекс соціального страхування відносить відпустку у зв'язку з батьківством до державного соціального страхування. Одна з глав кодексу присвячена питанням оплати відпуски і включає в себе, наприклад, інформацію про тривалість відпустки, рівень економічної компенсації (оплати), керівні принципи для розрахунку.

Швеція стала першою країною в світі, де у 1974 році була змінена існуюча система відпусток, де поряд із відпусткою по вагітності і пологах, яка надавалася жінкам, з'являється відпустка у зв'язку з батьківством, що надається батьку дитини. Такі зміни фактично дозволили здійснювати догляд за дитиною обом батькам. Відпустка у зв'язку з батьківством розглядається як частина шведської системи соціального страхування і фінансується державою, її тривалість сягала шести місяців і передбачала надання матеріальної компенсації. Розмір цієї суми залежав від фінансового становища батька і складав 90% від заробітної плати, або якщо заробітна плата перевищувала максимальний рівень, розмір

допомоги складав менше 90% від заробітної плати.

Допомога виплачувалась за умови, що тривалість страхового стажу до народження дитини складала не менше дев'яти місяців чи дванадцяти місяців, протягом двох попередніх років. В іншому випадку особа мала право на отримання допомоги по догляду за дитиною у мінімальному розмірі, біля семи євро в день. Шведська реформа 1974 р. дала можливість батьку ділити таку відпустку з матір'ю дитини. Крім того, якщо відпустку використовував батько, її тривалість збільшувалася на десять днів за умови використання протягом першого місяця після пологів.

Політика Швеції протягом останніх десятиліть спрямована на забезпечення гендерної рівності шляхом створення сприятливих умов батькам (матері і батьку дитини) у поєднанні трудової діяльності з турботою про маленьких дітей. І якщо у перший рік запровадження реформи у Швеції кількість чоловіків, які скористалися правом на відпустку, склала лише 0,5%, то зараз ситуація зовсім інша. Статистика свідчить, що кількість чоловіків у Швеції, які використовують відпустку у зв'язку з батьківством, сягає 24,4% (2012 р.) [3]. Декілька факторів були ключовими у збільшенні кількості чоловіків, бажаючих використати відпустку: збільшення її тривалості та оплата. Динаміка збільшення тривалості відпустки виглядає таким чином: у 1974 р. – 180 днів, у 1976 р. – 210 днів, 1978 р. – 270 днів, у 1986 р. – 360 днів, у 1989 р. – 450 днів і з 2002 р. – 480 днів. Дев'ять місяців відпустки оплачувалось на рівні 90% від заробітної плати, три місяці – на рівні гарантованого мінімуму. Половину від загальної кількості відпустки міг використати батько дитини. У 1995 році розмір допомоги було зменшено до 80% заробітної плати.

Статистичні дані свідчать, що половина чоловіків (батьків дитини) використовували її до досягнення дитиною шести місяців, і лише десять відсотків пізніше, до досягнення одного року і більше. Таким чином, 480 днів оплачуваної відпустки можуть бути використані у будь-який час до досягнення дитиною восьми років.

Відповідно, для більшості чоловіків, які скористалися правом на відпустку у зв'язку з батьківством, – це відповідальність по догляду за дітьми. Таким чином, слід відмітити досить високу питому вагу чоловіків у використанні відпустки по догляду за дитиною у Швеції. Важливою складовою у вихованні та догляду за дитиною є поєднання зусиль чоловіка, батька дитини, і жінки, матері дитини.

Література

1. Parental Leave Act (1995:584) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf>
2. Social Insurance Code (SFS 2010:110) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20100110.pdf>

3. Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers' [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oru.se/PageFiles/4458/Tobias_2014_Mens_Parental_Leave_in_Sweden.pdf

УДК 331.152: 329

Гришина Ю. М., д.ю.н., професор,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ТЕНДЕНЦІЯ СТИРАННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У сфері правового регулювання відносин, що складають предмет трудового права, проголошення визначеного Конституцією України курсу державотворення включає визнання тенденції стирання розбіжностей у правовому статусі працівників різних секторів економіки України, як державного, так і приватного. Про існування цієї тенденції неодноразово зазначалося науковцями.

Наприклад, С. О. Іванов вказує на існування в усьому світі тенденції до усунення розбіжностей між статусом службовців і робітників у трудовому праві. В Англії та у Франції, наводить приклад науковець, допускається укладення державними службовцями колективних договорів, а в Італії, Канаді, Швеції, Греції та інших країнах дозволені страйки державних службовців, що свідчить про розширення сфери дії трудового права і стирання границі між специфічними категоріями робітників у сторону розширення їх трудових прав. С. О. Іванов акцентує увагу, що розповсюдженням в 1918 – 1922 рр. дії Кодексу законів про працю на всіх осіб, що працюють за наймом, – як на робітників, так і на службовців, багато в чому стерши грань між ними, законодавець провів революційну зміну в області правового регулювання праці [1, с. 56-57].

З цього приводу М. Д. Бойко вказує, що «довготривалою тенденцією на Заході є зменшення диференціації трудового права, нівелювання його стандартів. Це стосується, наприклад, уніфікації норм, що регулюють найману працю в промисловості й у сільському господарстві, працівників приватних і державних (націоналізованих) підприємств. У більшості країн на працівників приватних і державних підприємств поширюються ті ж самі норми трудового права... Відбувається зближення правової регламентації праці робітників та службовців. У Швейцарії, наприклад, ця тенденція привела до того, що в зобов'язальному кодексі термін «робітники та службовці» в 1971 р. був замінений терміном «працівники». У Люксембурзі закон про трудовий договір 1989 р. зрівняв юридичний