О. С. Стороженко[1]

ПРАВО НА ВІДПУСТКУ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В ПРАВІ ЄС: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

В Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. захист від дискримінації за ознакою статі розглядається як основополож-

[1] Студентка 5 курсу факультету адвокатури Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого

на свобода та ключовий принцип соціальної політики ЄС. Однією з Директив Ради ЄС, яку Уряд України зобов'язався імплементувати в чинне законодавство для усунення гендерної дискримінації у доступі до праці й послуг, є Директива 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеною BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС (далі – Директива).

Стаття 155 Договору про функціонування ЄС передбачає можливість укладення угод у сфері соціальної політики на рівні ЄС за результатами діалогу найманих працівників та роботодавців, виконання яких забезпечуватиметься Радою ЄС на спільний запит сторін, що підписали угоду. Яскравим прикладом договірної законотворчості є прийняття вищезгаданої Директиви, адже її прийняттю передувало масштабне суспільне обговорення та кваліфіковані консультації міжгалузевих організацій соціальних партнерів (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи,Європейський центр роботодавців і підприємств тощо). Результатом діалогу стало підписання соціальними партнерами 18 червня 2009 р. Рамкової угоди про батьківську відпустку (далі – Рамкова угода), а на їх спільну вимогу 8 березня 2010 р. Рада ухвалила директиву про впровадження цієї угоди в ЄС.

Метою прийняття Директиви є полегшення суміщення роботи із сімейним та особистим життям для працюючих батьків і забезпечення рівності можливостей для чоловіків та жінок на ринку праці [1]. Рамкова угода встановлює мінімальні вимоги до відпустки по догляду за дитиною, що дозволяє батькам обирати гнучкий графік роботи та легше повертатися до повного робочого дня після виходу з відпустки. Державичлени ЄС часто приймають та застосовують більш сприятливі положення, ніж передбачені Рамковою угодою, а у деяких державах – Австрії, Іспанії, Латвії, Литві, Німеччині, Португалії, Фінляндії, Чехії та Швеції – внутрішнє законодавство відповідало вимогам Директиви вже на момент набуття нею чинності.

Відпустка по догляду за дитиною надається всім працівникам, незалежно від виду трудових відносин, і поширюється на працівників, які працюють неповний робочий день, за строковим трудовим договором або контрактом. Право на таку відпустку мають усі працюючі батьки – як чоловіки, так і жінки – у зв'язку з народженням чи усиновленням дитини. Мінімальна тривалість відпустки складає чотири місяці, з яких один

місяць має використати кожен з батьків [1]. Право на місячну відпустку не може бути передано другому з батьків та спрямовано на заохочення рівних можливостей для чоловіків та жінок. Максимальна тривалість відпустки може сягати восьми років і визначається внутрішнім законодавством кожної держави-члена, при цьому держави мають право обумовити надання відпустки наявністю стажу роботи, але не більше одного року.

Для забезпечення інтересів роботодавців держави можуть встановлювати строки для повідомлення працівниками уповноважених осіб підприємства про намір скористатися правом на відпустку по догляду за дитиною, а також дату її початку та закінчення. Крім того, в національному законодавстві може міститися перелік обставин, пов'язаних з діяльністю підприємства, за наявності яких роботодавець має право відкласти відпустку працівника.

Оскільки рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі є «функціональними» правами громадян ЄС, які випливають зі змісту установчих договорів, положення Директиви знаходять своє тлумачення в рішеннях Суду Європейського Союзу [2, с. 63]. Так, у справі Zoi Chatzi проти Міністерства фінансів Греції позивачка просила роботодавця надати їй дві послідовні відпустки по догляду за дитиною у зв'язку з народженням близнюків. Суд ЄС вирішив, що у даному випадку надання лише однієї відпустки не становить дискримінації, адже право на відпустку по догляду за дитиною належить батькам як працівникам, щоб допомогти їм поєднувати свої трудові та батьківські обов'язки. В свою чергу, у кожної окремої дитини не виникає індивідуальне право на відпустку батьків. У справі Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol (C-486/08) Суд ЄС дійшов висновку, що якщо відпустка по догляду за дитиною була надана на неповний робочий день (працівник працював певну частину робочого дня), то тривалість основної відпустки має бути встановлена на пропорційній основі до кількості відпрацьованого часу. При цьому має бути врахована тривалість відпустки, право на яку було отримано до відпустки, при повній зайнятості [3, с. 27].

У кожній державі-члені ЄС мінімальні вимоги Директиви та Рамкової угоди були закріплені у внутрішньому законодавстві, отримуючи розвиток в унікальних для кожної країни додаткових гарантіях реалізації прав працюючих батьків. У Чеській Республіці, Франції, Іспанії та Ав-

стрії один місяць відпустки батьки мають право брати одночасно, а в Естонії, Італії, Норвегії та Польщі батьки можуть користуватися відпусткою по черзі [3, с. 30]. У деяких країнах (Естонія, Литва) правом на відпустку по догляду за дитиною можуть скористатися не тільки батьки, а й третя особа, яка ефективно доглядає за дитиною, якщо батьки не перебувають разом з дитиною. В Португалії передбачено відпустку в 30 днів для бабусі/дідуся для догляду за дитиною неповнолітньої дочки, яка проживає разом з батьками.

Найбільша тривалість відпустки по догляду за дитиною спостерігається в Греції для працівників публічного сектору (2 роки окремо на батька і мати, загальною тривалістю 208,7 тижнів). На другому місті за тривалістю відпустки стоять Австрія та Латвія (3 роки, не враховуючи відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами – maternity leave). В той же час, в таких країнах як Словаччина, Угорщина, Естонія, Франція, Іспанія, Німеччина та Польща відпустка по догляду за дитиною може бути використана після закінчення строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та до досягнення дитиною трьох років. В Австрії, Бельгії, Хорватії, Данії, Греції, Ірландії, Італії, Латвії, Португалії та Великобританії кількість тижнів відпустки по догляду за дитиною збільшується, якщо другий з батьків (частіше за все чоловік) користується цією відпусткою. Найкоротша відпустка спостерігається на Кіпрі (18 тижнів), у Болгарії (26 тижнів) та у Португалії (26,1 тиждень) [4, с. 66].

Більшість держав-членів ЄС компенсують прибуток за період відпустки по догляду за дитиною, виходячи з певного відсотка до попередньої заробітної плати матері/батька. Не враховуючи країни, де відпустка по догляду за дитиною не оплачується, середній рівень компенсації попередньої заробітної плати у країнах ЄС складає 73%. До семи країн, які не забезпечують грошової підтримки, відносяться Кіпр, Греція, Ірландія, Мальта, Нідерланди, Іспанія та Великобританія. Жодна з названих країн не є країною Східної Європи. Шість держав-членів сплачують грошове забезпечення за фіксованою ставкою. Різниця між сумою фіксованих ставок є величезною. Станом на 2016 р. найменшу суму компенсації пропонувала Польща (139 євро). Тоді як в Люксембурзі сума утримання становила 1778 євро [4, с. 71]. Загалом спостерігається тенденція до зменшення суми утримання при збільшення тривалості відпустки по догляду за дитиною.

Показники використання відпусток по догляду за дитиною чоловіками варіюються від 0,02% у Греції до 44% у Швеції. Середній показник у країнах ЄС становить 10,1%. Чоловіки частіше беруть такі відпустки в країнах, де рівень компенсації заробітної плати дорівнює або близький до 100%, а також в країнах, де невикористання відпустки батьком призводить до її втрати [5, с. 9].

Поряд із відпусткою по догляду за дитиною (parental leave) на рівні ЄС передбачені відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (maternity leave) та право батька на відпустку (paternity leave). Остання може бути використана працюючим батьком одразу після народження дитини, і відбувається одночасно з відпусткою матері у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки батька є набагато меншою за відпустку по догляду за дитиною (від 1 дня в Італії до 64 днів в Словенії). В усіх випадках, коли така відпустка дорівнює або є меншою за 7 днів, компенсація становить 100% попереднього заробітку [5, с.7]. Після завершення строків відпустки батька та відпустки матері батьки можуть використати відпустку по догляду за дитиною.

У ст. 2 Директиви передбачено, що держави-члени повинні самі запроваджувати ефективні, пропорційні та стримуючі санкції за порушення норм, передбачених Директивою [1]. У разі порушення прав працівника у державах-членах ЄС передбачена компенсація роботодавцем збитків та повернення працівника на роботу у випадку його незаконного звільнення.

Обов'язок України імплементувати Директиву передбачений у Додатку XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Кінцевий термін виконання даної умови сплинув у 2017 р. Формальні вимоги до впровадження цієї Директиви було виконано: в структурі Міністерства соціальної політики України була утворена Експертно-консультативна група; у 2015 та 2017 роках були підготовлені плани імплементації Директиви, схвалені розпорядженнями Кабінету Міністрів, та були розроблені два законопроекти (стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки та щодо запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки) [6, с. 27].

Проте на сьогодні практичної імплементації Директиви не було здійснено. Так, гендерного аналізу нормативних актів, які знаходяться у сфе-

рі дії Директиви (в тому числі підзаконних), проведено не було. Переговори соціальних партнерів, які є основним способом ознайомлення громадськості з положеннями Директиви та її суспільним сприйняттям, навіть у Планах імплементації не зазначались. Крім того, в переліку законопроектів у сфері європейської інтеграції України, які потребують невідкладного розгляду Верховною Радою України на думку Кабінету Міністрів, жодного з цих законопроектів немає.

Таким чином, імплементація Директиви сприятиме узгодженню сімейних та професійних обов'язків для працюючих батьків та полегшенню виходу на роботу працюючих матерів. Запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки запобігатиме необґрунтованому звільненню працівників у зв'язку з народженням дітей та іншому порушенню їх прав. Для успішного сприйняття суспільством положень Директиви необхідно активно залучати громадськість до її обговорення та сприяти конструктивному діалогу між представниками працівників, профспілками та роботодавцями. Тільки за умови всебічного аналізу чинних законів та підзаконних нормативно-правових актів на предмет відповідності новим нормам щодо гендерної рівності та врахування сьогоднішніх потреб українського суспільства можлива успішна імплементація положень Директиви.

Література:

1. Council Directive 2010/18/EU implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME,CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj.

2. Яковюк І. Права людини в Європейському Союзі: загальнотеоретичний аналіз // Вісн. Акад. прав. наук України. 2009. №1 (56). С. 55–63.

3. Святун О. В. Імплементація директиви 2010/18/EU про відпустку по догляду за дитиною в державах-членах ЄС // Журнал європейського і порівняльного права. 2017. №2. С. 24–41.

4. European Parliament. 2015b. «Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union.»European Parliament. Asof 12 October 2016[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf.

5. Paternity and parental leave policies acros the EU. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html.

6. Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.

Науковий керівник: Яковюк І. В., д.ю.н., професор, завідувач кафедри міжнародного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого