Резюме

Литвиненко Н.Н. Механізми визначення прожиточного мінімуму в Україні та за кордоном.

В статті освітлені різні підходи до визначення поняття «прожиточний мінімум», розкритий механізм формування прожиточного мінімуму в Україні та в інших країнах (США, Великій Британії, країнах ЄС, зокрема Естонії, Словаччій), визначені проблемні аспекти формування прожиточного мінімуму в Україні, зокрема на основі аналізу судової практики та оцінки фактичного прожиточного мінімуму. Дослідження, представлено в цій статті, дозволяє зрозуміти, як введення об'єктивного необхідного розміру прожиточного мінімуму може сприяти реальному досягненню гідних умов життя для людини.

Ключові слова: прожиточний мінімум, базовий соціальний стандарт, продуктова корзина, мінімальна заробітна плата, мінімальна годинна оплата праці, межа бідності, нормативний та відносний метод розрахунку.

Summary

Mykola Lytvynenko. Mechanisms of calculation of subsistence minimum in Ukraine and abroad.

This article covers the results of a theoretical analysis of subsistence minimum calculation as the basic social standard in Ukraine and abroad. According to Ukrainian Law, the subsistence minimum is a value sufficient to ensure the proper functioning of the human body, maintain its health that includes a minimum set of food products, non-food items, and services necessary to satisfy basic social and cultural needs of each person. In numerous countries, subsistence minimum depends on the age of a person with the view to different needs.

The mechanism of subsistence minimum calculation is stipulated in Ukrainian legislative acts. Each year, the Ukrainian Parliament establishes a new amount of subsistence level in the Law on the budget of Ukraine. Failure to adhere to the procedure of the subsistence minimum calculation leads to a difference in the declared and actual subsistence minimum. Ukrainian courts consider the number of cases relating to a violation of the above-mentioned procedure. The problem of insufficient subsistence minimum has led to the initiative on reforming this sphere.

This article also presents the results of analyzing the phenomenon of subsistence minimum in different countries. It has been found that a relative method of subsistence minimum calculation is used by determining median income in the United States and the United Kingdom. The governments adopt annual minimum wage to be paid for each of those who work. Trade unions contribute significantly to raising and fixing subsistence minimum and minimum wage in these countries that is a great example of a positive impact initiated by representatives of civil society. In Estonia and Slovakia, similarly to Ukraine, the subsistence level is set by the normative method – by setting the cost of living through a consumer basket. The study revealed that it is highly important to found the level of subsistence minimum on the real purchasing power of the population, which would be able to provide a decent standard of living for all.

Key words: subsistence minimum, basic social standards, consumer basket, minimum wage, minimum hourly wage, poverty line, normative and relative method of calculation.

DOI: 10.36695/2219-5521.1.2020.86

УДК 34.05

В.О. ПЕТРОВА

*Валерія Олександрівна Петрова, студентка
магістратури Інституту міжнародних відносин
Київського національного університету імені Тараса
Шевченка**

ORCID: 0000-0003-3322-6367

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕЯКИХ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСКІВ В УКРАЇНІ ТА ЄС

Постановка проблеми. Трудове законодавство має бути спрямоване на захист материнства, батьківства та дитинства. Як показують останні законодавчі тенденції, пріоритетом Європейського Союзу є забезпечення можливості гармонійного поєднання сімейних обов'язків та кар'єрного розвитку. Законодавство України про працю є таким, що не повною мірою відповідає сучасним потребам щодо створення умов для комфортного поєднання сімейного життя та роботи. Тому виключно важливим є врахування досвіду ЄС під час реформування інституту надання відпусток, пов'язаних із народженням та доглядом за дитиною, в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До науковців, які вивчали теоретичні та практичні аспекти надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також догляду за дитиною, належать Д.О. Левченко, В.І. Муравйов, О.П. Рудницька, О.В. Святун, Ю.О. Скляр та інші. Окреме місце у представленому дослідженні займає аналіз сучасного законодавства, судової практики та реформ, які в сукупності сприяють закріпленню гарантій працівників із сімейними обов'язками.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є аналіз правового регулювання питання надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також догляду за дитиною в Україні та ЄС, порівняння стандартів у цій сфері.

© В.О. Петрова, 2020

* *Valeriia Petrova, student of II year of Master's degree division of the Institute of International Relations of Taras Shevchenko National University of Kyiv*

Виклад основного матеріалу. Стандарти визначення відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами передбачені ст. 8 Директиви 92/85/ЄЕС. Зокрема, тривалість декретної відпустки має становити не менше 14 тижнів¹. До декретної відпустки повинна включатися обов'язкова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше як два тижні, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

У 2008 р. Європейська Комісія виступила з пропозицією 2008/0193 (COD) щодо внесення змін до Директиви 92/85/ЄЕС, якою передбачалося продовжити тривалість декретної відпустки до 18 тижнів (за рекомендацією Міжнародної організації праці)². Така пропозиція виникла у зв'язку із зобов'язанням ЄС підвищити рівень зайнятості серед жінок до 75 % до 2020 року. До тексту пропозиції також були включені положення, згідно з якими забороняється звільняти жінку з місця роботи під час декретної відпустки (окрім виняткових обставин), а також забезпечується право жінки повернутися на свою або еквівалентну посаду на умовах, не менш сприятливих для неї, та скористатися будь-якими поліпшеними умовами роботи, на які вона мала б право в період своєї відсутності³.

У 2010 р. Європейський Парламент запропонував підвищити тривалість декретної відпустки до 20 тижнів, двотижневу відпустку по догляду за дитиною для батьків та поширити вказані гарантії на домашніх працівників. Однак Рада ЄС не підтримала таку ініціативу, а спільної позиції з цього питання не було, відтак, переговори між основними органами ЄС з цієї пропозиції не було розпочато. У 2017 р. Європейська Комісія впровадила ініціативу під назвою Європейська опора соціальних прав (Соціальна опора)⁴. З того часу робота над підвищенням соціальних стандартів для батьків та їхніх дітей суттєво інтенсифікувалась.

Наступним визначальним етапом у реформуванні надання відпусток стало прийняття у 2019 р. Директиви Європейського Парламенту та Ради 2019/1158, спрямованої на забезпечення балансу між роботою та сімейним життям⁵. Цією Директивою запроваджено оновлені норми регулювання відпустки з батьківства, сімейної відпустки, відпустки опікунів, а також гнучкі умови роботи для працюючих батьків чи опікунів⁶.

Право батька на оплачувану відпустку у зв'язку із народженням дитини є новим інститутом у законодавстві ЄС. Мінімальна тривалість такої відпустки становить 10 робочих днів із моменту народження дитини, незалежно від його подружнього статусу.

Тепер працюючі чоловіки та жінки мають індивідуальне право на відпустку для догляду за дитиною у зв'язку з народженням чи усиновленням дитини для піклування за цією дитиною до певного віку, що може сягати восьми років та має бути визначений державами-членами окремо або колективною угодою⁷. Найменший розмір відпустки може становити чотири місяці, в тому числі два місяці, які не можуть бути передані⁸. Щодо іншої частини відпустки, то батьки самостійно за добровільною згодою визначають, хто доглядатиме за дитиною в перші роки її життя. Саме тому таку відпустку ще називають сімейною.

Директивою також передбачено, що держави-члени мають забезпечити можливість працівникам з дітьми віком до восьми років та опікунам мати гнучкий графік роботи. Такі обмеження встановлюються на конкретний період часу за домовленістю між працівником та роботодавцем⁹.

Таким чином, у системі ЄС щодо соціальної підтримки сімей з дітьми можна визначити наступні три види відпустки: материнська, батьківська і сімейна. Така гнучкість у підході до визначення режиму надання відпусток дає змогу сім'ям обрати таку відпустку для догляду за дітьми, яка б найбільше пасувала до конкретних сімейних обставин. На національному рівні кожна держава-член ЄС визначає самостійно процедуру надання відпустки з обов'язковим дотриманням розроблених регіональних стандартів.

Усі працівники мають право на відпустку для догляду за дитиною при її народженні або усиновленні, незалежно від типу контракту, за яким працюють батьки (повний день, часткова зайнятість)¹⁰. Повідомлення про намір скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною здійснюється відповідно до закону держави, де перебуває працівник.

Україна ж досі живе за радянським Кодексом законів про працю 1971 р.¹¹, який потребує внесення нагальних змін для повного та всебічного гарантування прав працівників. У грудні 2019 р. на розгляд Верховної Ради України (далі – ВРУ) Кабінетом Міністрів України було внесено проект Закону «Про працю»¹². Щоправда, 4 березня 2020 р. даний проект був відкликаний у зв'язку з тим, що уряд, який виступав ініціатором законопроекту, було відправлено у відставку. Однак є підстави вважати, що, з деякими змінами, проект закону знову буде поданий на розгляд парламенту, адже питання оновлення трудового законодавства України залишається актуальним.

В Україні тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами визначається ст. 179 Кодексу законів про працю України та ст. 17 Закону України «Про відпустки»¹³ та становить 70 календарних днів до пологів та 56 днів після пологів. Така тривалість відпустки перевищує декретну відпустку, встановлену в країнах ЄС. У деяких випадках тривалість відпустки може досягати 180 днів сумарно, зокрема жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи¹⁴.

Повертаючись до ЄС, як визначає доцент О.В. Святун, за тривалістю відпустки держави можна поділити на три групи:

- «– в одній групі держав вона близька до мінімальної вимоги в чотири місяці (Бельгія, Ірландія, Великобританія),
- у другій групі також встановлено визначену тривалість відпустки, проте вона помітно більша – від 260 днів у Словенії до 36 місяців у Польщі,
- у третій – відпустка по догляду за дитиною включає відпустку матері і зазвичай триває до певного віку дитини – двох-трьох років (Литва, Португалія, Словаччина, Фінляндія, Франція)»¹⁵. В окремих випадках відпустка може бути довшою.

В українському законодавстві також наявні положення про застосування більш тривалої відпустки у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів – 70 днів¹⁶. Однак законодавцем не передбачено можливості надання більш тривалої декретної відпустки, наприклад у випадку народження близнюків або двійнят, або дитини з особливими потребам, або коли батько/мати мають самостійно виховувати дитину. Ці особливості повинні бути враховані для забезпечення найкращих інтересів сімей, які опинилися в особливих життєвих обставинах.

Новаційними положеннями відрізняється законодавство ЄС, у тому числі з огляду на можливість розподіляти тривалість відпустки між обома батьками (наприклад, в Італії, Польщі). Щодо участі інших членів сім'ї в догляді за дитиною, то практика надання для них відпусток є менш поширеною. Хоча, наприклад, у «Португалії передбачено відпустку в 30 днів для бабусі/дідуся для догляду за дитиною неповнолітньої дочки, яка проживає разом із батьками»¹⁷.

Відповідно до українського законодавства, для жінок передбачається можливість отримати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги за ці періоди¹⁸. Тривалість відпустки може досягати шести років, коли дитина потребує домашнього догляду, зарплата в такому випадку не зберігається¹⁹. Відпусткою, окрім матері, можуть скористатися батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною²⁰. Вони можуть отримати таку відпустку повністю або частково замість матері. Перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною, особа може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома²¹.

Якщо звертатись до положень законопроекту «Про працю», ними визначено наступні ключові аспекти використання права на відпустку. Зокрема, мати, батько, баба, дід чи інший законний представник дитини, з яким вона проживає, можуть скористатися відпусткою для догляду за дитиною до трьох років без збереження заробітної плати²². Ці особи повинні повідомити роботодавця про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше, як за 14 календарних днів до цієї події. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зараховується до відповідного стажу роботи (крім стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку)²³. Відповідно до законопроекту встановлюється також заборона звільняти або розривати трудовий договір з вагітними жінками та особами, які перебувають у відпустці по догляді за дитиною²⁴.

Також законопроект передбачає, що в Сімейний кодекс буде внесено таку зміну: «Кожен із батьків дитини віком до трьох років, який працює за трудовим договором, зобов'язаний використати частину відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тривалістю не менше 1 місяця»²⁵.

Висновки. За своєю суттю українські стандарти щодо надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також доглядом за дитиною сходяться із стандартами ЄС. У деяких випадках тривалість передбачених в Україні відпусток є більшою за тривалість відпусток, закріплених у законодавстві ЄС. Окрім того, наше законодавство передбачає можливість надавати відпустку іншим членам родини. У Європі сьогодні все частіше відпустку для догляду за дитиною беруть саме батьки, сприяючи цим гендерній рівності. В Україні така практика поки що не є поширеною, незважаючи на те, що вона дозволена законом. Важливим напрямом вдосконалення українського законодавства є закріплення в рамках нового трудового законодавства більших гарантій щодо можливостей працювати дистанційно, запобігання дискримінації вагітних та ін.

¹ Directive 92/85/EEC of 19 October 1992. Council of the European Community. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

² Directive of the European Parliament and of the Council. 2008/0193 (COD). URL: https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2008/0637/COM_COM%282008%290637_EN.pdf

³ Ibid.

⁴ European Pillar of Social Rights. European Parliament, the Council and the Commission. 2017. URL: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

⁵ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. 20.05.2019. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

⁶ European Union: New Directive on Work-Life Balance for Parents and Caregivers. Global Legal Monitor (станом на 03.03.2020). URL: <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/european-union-new-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-caregivers/>

⁷ Ibid. Art. 5. P. 1.

⁸ Ibid. Art. 5. P. 2.

⁹ Parental leave. Your Europe European Union. (станом на 03.03.2020). URL: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/parental-leave/index_en.htm

¹⁰ Ibid.

¹¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.

¹² Законопроект «Про працю» 485-IX від 04.02.2020 (станом на 03.03.2020). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

¹³ Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 2. ст. 4.

¹⁴ Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР)*. 1991, № 16, ст. 200.

¹⁵ Святун О. В. Імплементация директиви 2010/18/EU про відпустку по догляді за дитиною в державах-членах ЄС. *Журнал європейського і порівняльного права*. 2017. Вип. 2. С. 24–41.

¹⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Ст. 179. Ч. 1.

¹⁷ Святун О. В. Імплементация директиви 2010/18/EU про відпустку по догляді за дитиною в державах-членах ЄС. *Журнал європейського і порівняльного права*. 2017. Вип. 2. С. 30.

¹⁸ Там само. Ч. 3. Ст. 179.

¹⁹ Там само. Ч. 6. Ст. 179.

²⁰ Там само. Ч. 7. Ст. 179.

²¹ Там само. Ч. 8. Ст. 179.

²² Законопроект «Про працю» 485-IX від 04.02.2020 (станом на 03.03.2020). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

²³ Там само. Ст. 60.

²⁴ Там само. Ст. 41.

²⁵ Там само. Прикінцеві положення. П. 2. Ч. 12.

Резюме

Петрова В.О. Правове регулювання деяких видів соціальних відпусток в Україні та ЄС.

У статті висвітлено базові стандарти ЄС та України щодо надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також доглядом за дитиною, розглянуто пріоритетні напрями зміни трудового законодавства з цього питання, наведено досвід країн-членів ЄС щодо визначення тривалості відпусток, забезпечення права батька на відпустку для догляду за дитиною, забезпечення балансу між виконанням сімейних обов'язків та кар'єрного розвитку. Представлене дослідження допомагає зрозуміти напрями вдосконалення українського трудового законодавства та визначає європейський досвід, що може бути корисним при розробці нового проекту Закону «Про працю».

Ключові слова: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною, соціальні гарантії, тривалість відпустки, відпустка батька, індивідуальне право, гендерна рівність, оплачувана відпустка.

Резюме

Петрова В.А. Правовое регулирование некоторых видов социальных отпусков в Украине и ЕС.

В статье освещены базовые стандарты ЕС и Украины касательно предоставления отпуска в связи с беременностью и родами, а также уходом за ребенком, рассмотрены приоритетные направления изменения трудового законодательства по этому вопросу, приведен опыт стран-членов ЕС касательно определения продолжительности отпуска, обеспечения права отца на отпуск по уходу за ребенком, обеспечения баланса между выполнением семейных обязанностей и карьерным развитием. Представленное исследование позволяет определить направления совершенствования украинского трудового законодательства и выделяет европейский опыт, который может быть полезным при разработке нового проекта Закона «О труде».

Ключевые слова: отпуск в связи с беременностью и родами, отпуск по уходу за ребенком, социальные гарантии, продолжительность отпуска, отпуск отца, индивидуальное право, гендерное равенство, оплачиваемый отпуск.

Summary

Valeriia Petrova. Legal regulation of certain types of social leave in Ukraine and the EU.

Legal regulation of certain types of social leave in Ukraine and the EU: this article highlights the basic standards followed and fully supported by the European Union and Ukraine as regards the provision of both maternity and paternity leave, as well as parental leave as a whole notion with its particularities. Moreover, it discloses and explains the important difference between these two notions and provides appropriate European and Ukrainian rules of law. It also contains comparison of the effective laws in labor sphere in Ukraine and existing draft legislation which is currently under consideration in this field by the authorized representatives. The article also considers the most prioritized areas for further amending Ukrainian labor laws and rules to be approved for the support and implementation of these specific laws in this field related to these issues. On a separate note, it gives the bright examples of the relevant experience lived through the European Union member states regarding the term of such leave and ensuring the father's right to take parental leave alongside the one existing and exercising by mothers. It proves that nowadays the European Union elaborates approaches to work on ensuring a proper balance between responsibilities of people as family members and their career. Based on this, it provides for a gender equality and an equal enjoyment of both mother's and father's rights. From what we can currently see in Ukraine, unfortunately, our country nowadays is far from practical implementation of these ideas. However, it should be emphasized that after all our legislation has already stipulated some provisions allowing the fathers to take parental leave (so called paternity leave, as already mentioned). The article also has some considerations concerning other labor guarantees for pregnant women. The presented study allows us to identify areas for improving and facilitating the Ukrainian labor legislation in the nearest future and highlights the best European practices which are definitely useful and helpful in the elaborating and developing a new draft Ukrainian Law "On Labor" to be shortly considered by the parliament.

Key words: maternity leave, paternity leave, parental leave, social guarantees, duration of leave, father's leave, individual law, gender equality, paid leave. **Keywords:** maternity leave, parental leave, social guarantees, duration of leave, father's leave, individual law, gender equality, paid leave.