



Аналітична записка
 Серія ««Соціальна політика»», № 1, 2019

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У ДЕКРЕТНІЙ ВІДПУСТЦІ ТА ВІДПУСТЦІ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

О. О. Коломієць, к. е. н., завідувач відділу соціальної політики
 Національного інституту стратегічних досліджень

Декретна відпустка (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами), так само як і відпустка по догляду за дитиною, є не лише формою соціального захисту працюючих жінок, вона виконує важливу демографічну та економічну функцію, яку буде втрачено у разі, якщо роботодавець отримає право звільняти жінок під час їх перебування у цих відпустках.

Особливість зазначених відпусток полягає у тому, що перебування в них завжди має об'єктивну підставу, якою є факт народження дитини. Це виключає використання таких відпусток недобросовісними працівниками-жінками з метою захисту від звільнення. У разі, якщо законодавство

зобов'язуватиме обох батьків завчасно (наприклад, під час перебування жінки у декретній відпустці) оголосити графік розподілу відпустки по догляду за дитиною, можливості маніпулювання цим видом відпустки будуть позбавлені так само і працівники чоловічої статі.

Початковою метою запровадження декретних відпусток та відпусток по догляду за дитиною на початку ХХ ст. був соціальний захист працюючих жінок, а саме – **збереження за ними робочого місця** під час виконання особистого сімейного обов'язку – народження дитини і догляду за нею у період грудного вигодовування. З часом, особливо у період значного падіння народжуваності в розвинених країнах, факт народження дитини працюючою жінкою набув великого суспільного значення, в результаті чого в більшості країн системи декретних відпусток та відпусток по догляду за дитиною вибудовані таким чином, що батьки, які в них перебувають, захищені не лише соціально, але й економічно. На відміну від України, де відпустка по догляду за дитиною є нині неоплачуваною, у понад половині країн ЄС виплати під час такої відпустки (parental leave) перевищують 66 % попереднього заробітку працівників¹.

Зважаючи на демографічну, соціальну та економічну значущість підвищення народжуваності, участь у співфінансуванні таких відпусток у багатьох країнах беруть роботодавці². У таких випадках оплата відпустки по догляду за дитиною є одним з прямих обов'язків роботодавців, що робить незаконним звільнення працівника у період перебування у ній. При цьому головним інструментом захисту жінок дітородного віку від дискримінації при прийомі на роботу є активна політика популяризації таких відпусток серед чоловіків.

Передбачене у Проекті нового Кодексу законів про працю право роботодавця на звільнення працівника під час його перебування у декретній відпустці або відпустці по догляду за дитиною не відповідає

¹ Paternity and parental leave policies across the European Union Assessment of current provision. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

² Частіше за все за умови, що батьки, які їх беруть, певний час пропрацювали на цих роботодавців.
 Аналітична записка. Серія «Соціальна політика»,
 № 1/2019

кращим світовим практикам та матиме низку негативних наслідків, які позначаються як на рівні народжуваності, так і на якості зайнятості жінок. Головними з них є наступні.

1. **Дискримінаційне ставлення** до працівників, які перебувають у декретній відпустці або у відпустці по догляду за дитиною, з боку роботодавців, які проводять реорганізацію на підприємстві або скорочення штату працівників. Працівники, які виконують обов'язки по догляду за дитиною, не можуть змагатися за збереження робочих місць на підприємствах, що проводять реструктуризацію або скорочення штату, на таких самих умовах, що й інші працівники, відповідно – вони є першими кандидатами на звільнення з економічних причин, незалежно від кваліфікацій і досвіду роботи.

2. **Зниження народжуваності** відбуватиметься внаслідок втрати значною часткою жінок можливості поєднувати сімейні обов'язки та професійну діяльність. Наявність соціальної та економічної захищеності жінок відіграє важливу роль у прийнятті ними рішення про народження дитини. Особливо це стосується других дітей та дітей вищих черговостей, оскільки співвідношення між емоційною цінністю та економічними втратами від народження збільшується разом зі зростанням черговості народження дитини. Між тим, саме народження другої дитини та дітей вищій черговостей є головним резервом підвищення народжуваності на національному рівні. Більше того, жінки з високим рівнем освіти і високооплачуваною зайнятістю є головним об'єктом пронаталістської політики в розвинених країнах. Саме тому в найпрогресивніших системах декретних відпусток і відпусток по догляду за дитиною виплати, які отримує працівник, не є сталими, а прив'язуються до попереднього заробітку.

3. Головним **негативним соціальним наслідком** від надання роботодавцю права на звільнення працівників у декретних відпустках і відпустках по догляду за дитиною є **зниження ролі материнства і батьківства у суспільстві**. В усіх соціумах правові норми визначають

суспільне схвалення або засудження тих чи інших форм суспільної поведінки. Зважаючи на ситуацію з народжуваністю в Україні, суспільство повинне отримувати абсолютно протилежні сигнали від держави щодо ролі материнства і батьківства.

4. Втрата працівниками роботи у період догляду за дитиною вимагатиме суспільних та особистих ресурсів для їх повернення на ринок праці (починаючи від державних витрат на соціальний захист і закінчуючи особистими витратами на професійне навчання, підвищення кваліфікації та ін.). До того ж, час їх повторного виходу на ринок праці співпаде з періодом їх низької конкурентоспроможності на ринку праці, пов'язаної з наявністю маленької дитини у домогосподарстві. Цей факт може негативно позначитися на рівні економічної активності таких громадян (особливо жінок), і як наслідок – стане причиною уповільнення економічного зростання.

Зважаючи на те, що в Україні роботодавці не беруть участь у співфінансуванні відпусток по догляду за дитиною, не вважаємо переконливим аргумент, що заборона звільнення працівника під час його перебування у декретній відпустці або відпустці по догляду за дитиною є чинником дискримінації жінок при прийомі на роботу.

У зв'язку з викладеним вище, у питанні декретних відпусток та відпусток до догляду за дитиною пропонується у **Проекті Трудового кодексу передбачити:**

1. Гнучкі варіанти відпусток по догляду за дитиною, рівень оплати яких залежатиме від тривалості такої відпустки (що коротша відпустка, то вищий рівень оплати).
2. Збереження імунітету від звільнення для працівника, який перебуває у відпустці до догляду за дитиною, на період такої відпустки у випадку, якщо він пропрацював на поточного роботодавця не менше, ніж півтора року.
3. Втрату працівником імунітету від звільнення під час відпустки по догляду за дитиною після того, як дитині виповниться півтора роки.

4. Подовження імунітету від звільнення для працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною, до часу, коли дитині виповниться два роки у разі, якщо батько дитини бере не менше трьох місяців такої відпустки.