

ПОЖАРОВА О. В.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2:331.101.232-055.2(48)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-5-1-27>

ПРАЦЯ ЖІНОК У СКАНДИНАВСЬКИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті досліджується правове регулювання праці жінок у Скандинавських країнах, а саме: Швеції, Норвегії, Ісландії.

Охарактеризовано відпустки, які мають право брати матері та батьки для догляду за дитиною за законодавством окремих зарубіжних країн.

Аналізується побудова держави загального добробуту у Швеції та процес формування прав у скандинавських жінок. У 1920-х роках шведські жінки отримали низку прав і свобод, а саме: право голосу, доступ до освіти, більше прав у шлюбі та материнстві тощо.

Жінки поступово отримали змогу поєднувати працю з материнськими обов'язками та брати участь у суспільному житті країни. У 1970 році було проголошено доктрину «свободи вибору», тобто рівні права й обов'язки щодо оплачуваної роботи, хатньої праці та догляду за дітьми. Чоловіки у Швеції отримали право на декретну відпустку ще в 1974 році. В 1979 році було запроваджено право на шестигодинний робочий день для батьків, які мають малолітніх дітей.

Проаналізовано захист прав жінок в Ісландії та прийняття закону, який забороняє платити чоловікам більше, ніж жінкам. Здійснено аналіз представництва жінок у парламентах Швеції, Норвегії та Ісландії.

Розглянуто Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, яку було прийнято в Україні. Згідно з даними Державної служби статистики України, у першому півріччі 2019 року офіційна середньомісячна заробітна плата чоловіків перевищувала зарплату жінок майже на 22%.

Досліджено основні тенденції у правовому регулюванні трудових відносин за участю жінок в Україні та зарубіжних країнах. Визначено, що законодавство України щодо регулювання праці жінок загалом відповідає вимогам міжнародних документів із цього питання.

Вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства щодо правового регулювання праці жінок із врахуванням передового досвіду Скандинавських країн.

Ключові слова: материнство, працюючі жінки, батьки, вагітні жінки, роботодавець, пільги, відпустки, охорона материнства, захист прав, міжнародні акти, міжнародне регулювання праці, парламент, гендерна рівність, Скандинавські країни, Ісландія, Норвегія, Швеція.

The article the international legal regulation of women's labor is analyzed in the Scandinavian countries, mainly: Sweden, Norway and Iceland.

The article considers the leave that mothers and fathers can take care of their children according to the legislation of individual foreign countries.



The construction of a welfare state in Sweden and the process of creating rights among Scandinavian women are being analyzed in the article. In the 1920s, Swedish women gained rights and freedoms, mainly: the right to vote, access to education, more rights in marriage and motherhood. Women gradually get the opportunity to combine work and motherhood and participate more actively in the country's public life.

In 1970, the doctrine of "freedom of choice" was adopted, that is, equal rights and obligations regarding paid work, homework, and childcare. Men in Sweden received the right to maternity leave in 1974. In 1979, the right to a six-hour workday for parents of young children was introduced.

The protection of women's rights in Iceland and the adoption of a law that prohibits men from paying more than women have been analyzed.

The concept of the State social program to ensure equal rights and opportunities for women and men for the period up to 2021, adopted in Ukraine, was considered. According to the State Statistics Service of Ukraine, in the first half of 2019, the official average monthly salary of men exceeded that of women by almost 22%.

The main tendencies in the legal regulation of labor relations with participation of women in Ukraine and foreign countries were investigated. The legislation of Ukraine according to women's labor in general, corresponds to the requirements of international acts.

Proposals are made to improve the current legislation of Ukraine according to women's labor considering best practices of the Scandinavian countries.

Key words: *maternity, working women, parents, pregnant women, employer, benefits, vacation, maternity protection, norms of labor law, international acts, international labor regulation, Parliament, gender equality, Scandinavian countries, Iceland, Norway, Sweden.*

Вступ. Стаття 24 Конституції України проголошує рівність прав жінки і чоловіка та гарантує рівні можливості у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у сфері праці та винагороді за неї; передбачає спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

На практиці більшість жінок стикаються з утисками прав, які особливо чітко помітні у трудовій сфері. Це виражається у нижчій заробітній платі, дискримінації під час прийому на роботу, незначних шансах отримати керівну посаду, різноманітних перешкодах для повноцінного розвитку кар'єри тощо.

Такий стан речей, перш за все, пов'язаний із материнськими функціями жінок, які йдуть у супереччя інтересам роботодавця. Крім того, дискримінації зазнають і бездітні працівниці, адже кожна з них розглядають як потенційну матір, яка може стати додатковим тягарем для підприємства чи компанії.

Для вирішення цих проблем потрібні позитивні стимулюючі економічні дії для роботодавців. Найпрогресивнішими в підтримці такої політики є Скандинавські країни. Використання досвіду окремих зарубіжних країн щодо правового регулювання праці жінок, безумовно, буде корисним для нашої держави.

Постановка завдання. Теоретичні та практичні питання правового регулювання праці жінок потребують нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських актів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок, позитивного досвіду окремих зарубіжних країн для забезпечення оптимального поєднання зайнятості жінок у виробництві з їхніми материнськими обов'язками.



Метою статті є дослідження правового регулювання праці жінок у Скандинавських країнах і вивчення практики реалізації окремими зарубіжними країнами міжнародних стандартів у сфері праці жінок.

Результати дослідження. Вивченню питань щодо правового регулювання праці жінок приділяли увагу у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці, а саме: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, В.Г. Ротань, О.М. Потопахіна, Г.І. Чанишева, М.М. Грекова та інші вчені.

Проблема праці і материнства, як і кожне гендерне питання, стосується мільйонів жінок і чоловіків. Перш за все, вона охоплює всіх, хто має сім'ю і маленьких дітей. Україна як член міжнародного співтовариства бере участь у діяльності зі створення сприятливого для жінок і жінок-матерів середовища, в якому захист їхніх прав забезпечується з дотриманням принципів демократії, рівності, миру, соціальної справедливості.

Міжнародна організація «Save the Children» регулярно публікує рейтинг держав, у яких створено найбільш сприятливі умови для материнства. Вже традиційно в першу п'ятірку входять країни Північної Європи: Фінляндія, Швеція, Норвегія, Ісландія та Данія.

Скандинавські країни є безперечними світовими лідерами в питанні гендерної рівності у праці. У 2017 році перші чотири місця належали Ісландії, Швеції, Норвегії та Фінляндії. У цих країнах серед жінок більший відсоток тих, хто має диплом університету і представлений у робочій силі, ніж серед чоловіків. У цих країнах жінки становлять 30–40% у радах директорів компаній [2].

Швеція разом з іншими скандинавськими країнами посідає «особливе» місце в дослідженнях систем загального добробуту та політики гендерної рівності. За останні сімдесят років політики загального добробуту шведські жінки вийшли в публічну сферу, зокрема на ключові позиції державного рівня (майже половину місць у шведському парламенті – Риксдазі – займають жінки).

У Скандинавських країнах добровільні гендерні квоти в політичних партіях означають, що жінки добре представлені і в парламентах (жінки займають приблизно дві п'яті місць у парламентах своїх країн). Наприклад, у жовтні 2016 року жінки здобули рекордні 48% місць у нижній палаті парламенту Ісландії.

Уле Терс Хорпестад, посол Норвегії в Україні, звернув увагу на результат останніх парламентських виборів, які відбулися в його країні у 2017 році, а саме: 41% депутатів парламенту – жінки. 9 із 19 міністрів уряду, тобто 47% – жінки. Прем'єр-міністр Норвегії, президент парламенту, міністр закордонних справ, тобто найбільш провідні політики країни – жінки [3].

Це велике досягнення, яке свідчить про те, що гендерна рівність – це важлива цінність для Скандинавських країн.

Нині новий «скандинавський рецепт» розв'язання проблеми гендерної нерівності – це більш активне залучення чоловіків до виховання дітей, що означає перерозподіл такого важливого ресурсу, як час.

Наприклад, у Швеції батьки мають право на пільги, які можуть покривати до 480 календарних днів, з яких два місяці має право використовувати батько дитини.

В Ісландії загальна тривалість відпустки для матерів і татусів – дев'ять місяців, але вона розділена на три частини. Три місяці зарезервовані для матері, три місяці – для батька, решта використовується на розсуд батьків.

Оплачувана відпустка в Норвегії – 56 тижнів: дев'ять виключно для матері (три тижні до пологів і шість тижнів безпосередньо після) і 10 тижнів призначено виключно для батька. Інший час батьки можуть розділити так, як вони забажають [4].

В Україні татусі також можуть брати відпустку по догляду за дитиною, але, на жаль, поки дуже мало прикладів такого відповідального батьківства.

І. Хірлман, розглядаючи гендерні відносини, аналізує створення соціальної держави чи держави загального добробуту у Швеції та виділяє декілька етапів регулювання гендерних відносин у Швеції з боку держави, які пов'язує з так званими «гендерними контрактами».



Вона звертає увагу на процеси формування прав у скандинавських жінок. Ще у 1920-х роках шведські жінки отримали низку прав і свобод, як-от право голосу, доступ до інституції освіти, більше прав у шлюбі та материнстві тощо.

Наприклад, у 1930-х роках постало завдання збільшити рівень народжуваності у країні. Цей період І. Хірлман називає так званим «контрактом домогосподарки», коли жінки повністю відповідальні за хатню працю та догляд за дітьми.

Наступні десятиліття цей гендерний контракт активно доповнюється запровадженням напівпублічних зручностей (пралень, бібліотек, спортивних залів тощо). Жінки поступово отримують змогу поєднувати працю з материнськими обов'язками та брати участь у суспільному житті країни, але спочатку лише в певних аспектах.

У другій половині XX ст. більш активно розгортається дискусія щодо участі жінок в оплачуваній праці. В 1969 році було впроваджено ідею сім'ї з подвійним доходом у Швеції. Наступного року проголосили доктрину «свободи вибору», аби підкреслили «імператив подвійної ролі», тобто рівні права й обов'язки щодо оплачуваної роботи, хатньої праці та догляду за дітьми.

Зокрема, прем'єр-міністр Швеції Улоф Пальме у статті «Емансипація чоловіків» проголошував зміну чоловічої ролі та активне батьківство фундаментальними засадами успіху шведської політики подвійної кар'єри двох сімейних годувальників.

Отже, жінки отримали можливість виконувати роботу поза межами дому, але держава забезпечує цих жінок центрами по догляду за дітьми, новим податковим законодавством, виплатами у разі батьківської відпустки. Питання «жінки чи матері» в офіційних документах було трансформовано в питання «батьків», що означало залучення чоловіків до родинної сфери. Зокрема, в 1979 році було запроваджене право на шестигодинний робочий день для батьків, які мають маленьких дітей.

Останній період – це 1976–1990-ті роки, який аналізує І. Хірлман, характеризується гендерним контрактом «рівного статусу». Майже пропорційно залучення жінок до ринку праці зросло представництво жінок у парламенті.

Майже протягом століття політику загального добробуту у Швеції реалізували через масштабні соціальні та економічні заходи. Охорону здоров'я, освіту, допомогу молоді та людям похилого віку почали розглядати як основні сфери відповідальності держави.

Досить щедre державне забезпечення цих сфер реалізується завдяки системі високого оподаткування. Наприклад, у разі хвороби або коли один із батьків залишається вдома для догляду за хворою дитиною, ця особа продовжує отримувати заробітну плату у розмірі 80% від загальної суми.

Система соціального страхування, яка була впроваджена в 1960–1970-х роках, зміцнила державну підтримку сім'ї. Це насамперед передбачало високі державні виплати по догляду за дітьми та сприяло зростанню можливостей участі жінок в оплачуваній праці.

Однак унаслідок економічної кризи на початку 1990-х років державні виплати скорочують, а розриви в системі державної підтримки розширюються.

Справді, ситуація відтоді дещо покращилася, та протягом останніх двадцяти років назагал можна спостерігати деяке згортання політики загального добробуту, що супроводжується зростанням економічної критики цієї моделі та водночас пов'язується зі збільшенням економічної нестабільності.

Держава загального добробуту при цьому намагається забезпечити розвиток соціальної інфраструктури, матеріальну допомогу батькам тощо.

Крім того, формуються громадська думка та одна із цінностей держави загального добробуту – можливість для чоловіків бути більш «залученими татами».

Також здійснюється політика покращення можливостей на ринку праці, щоб жінки мали однакові з чоловіками умови для оплачуваної праці, однакову з чоловіками оплату праці та рівномірний розподіл батьківських обов'язків зі своїми партнерами.

Сприятливі умови для поєднання материнства (батьківства) та трудової зайнятості у Швеції перетворили її на європейську країну з одним із найвищих показників народжу-



ваності у 2011 році. Окрім того, за останнє десятиліття рівень народжуваності у Швеції поступово зростає.

Чоловіки у Швеції отримали право на декретну відпустку ще в 1974 році. Політика батьківства у Швеції ґрунтується на принципі «найкраще для дитини». В останні десятиліття цей аргумент почали використовувати для посилення прав татів на опіку над дитиною після розриву шлюбу чи партнерства. Досить поширеним після розлучення є рівномірний розподіл догляду за дітьми, наприклад, коли діти живуть у розлучених батьків по черзі (тиждень чи два) [5].

Слід погодитись із думкою М.М. Грекової, що законодавство у Скандинавських країнах характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок [6].

На сучасному етапі розвитку в Україні також відбувається зміна традиційної ролі жінки і чоловіка в сім'ї. Виховання дітей у найбільш ранньому віці потребує сумісних зусиль і відповідальності батьків і не може бути повністю перекладено на жінку-матір. Йдеться про статтю 179 Кодексу законів про працю України щодо можливості використання відпустки для догляду за дитиною не тільки жінкою, але й батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Видається доцільним запропонувати доповнити цей перелік осіб опікуном.

Стаття 186-1 Кодексу законів про працю України поширює гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами 3–8 статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, також на батьків, які виховують дітей без матері (зокрема, в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків [7].

Ісландія, острівна країна в Північному Атлантичному океані, де проживає близько 339 360 чоловік, має сильну економіку, засновану на туризмі та рибальстві. Протягом останніх дев'яти років Світовий економічний форум зараховує Ісландію до переліку країн із найвищою рівністю у світі.

На думку М.М. Грекової, загалом трудові права жінок в Ісландії охороняються дуже суворо. Наприклад, якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу жінці, яка самотійно виховує дитину, а вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то покарання може бути дуже суворим – від великих і невідворотних штрафів до тюремного ув'язнення.

Ісландія – перша країна світу, яка легалізує рівну оплату праці чоловіків і жінок. У 2018 році набув чинності закон, який забороняє платити чоловікам більше, ніж жінкам. Згідно з новими правилами, компанії та державні установи, в яких працює не менше 25 чоловік, повинні отримати державну сертифікацію своєї політики щодо рівної оплати праці. Якщо будуть порушення, компанії штрафуватимуть. У законодавстві Ісландії до цього йшлося про те, що зарплати для чоловіків і жінок повинні бути рівними, але йшли десятиліття, а різниця в оплаті праці залишалася. Повністю подолати розрив у оплаті праці планується до 2020 року [8]. Отже, Ісландія нині забезпечує найкращі умови праці для жінок.

За підрахунками Міжнародної організації праці, жінки у світі все ще заробляють у середньому 77% від того, що заробляють чоловіки. Згідно з даними Державної служби статистики України, у першому півріччі 2019 року офіційна середньомісячна заробітна плата чоловіків перевищувала зарплату жінок майже на 22%. За цей період середня зарплата штатного працівника-чоловіка становила 11 838 гривень, а жінки – 9 210 гривень. Найбільша різниця в заробітних платах між чоловіками та жінками у фінансовій і страховій сферах – жінки отримують майже 16 000 гривень за місяць, чоловіки – майже 25 000 гривень; а також у мистецтві, спорті, розвагах і відпочинку – 7 000 гривень – жінки й майже 13 000 гривень – чоловіки.

5 квітня 2017 року Кабінетом Міністрів України було схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [9]. Під час визначення проблеми, на розв'язання якої спрямована Програма, було звернуто увагу на те, що згідно з офіційною статистикою за 2015 рік середньомісячна



заробітна плата жінок на 25,1% нижче, ніж у чоловіків, і неврегульованим є також механізм захисту та надання допомоги потерпілим від дискримінації.

Зазначені проблеми пропонується розв'язати, зокрема, за допомогою вдосконалення нормативно-правової бази, механізму реалізації права на захист від дискримінації й розгляду випадків такої дискримінації, а також вживання заходів за результатами розгляду.

11 квітня 2018 року Кабінетом Міністрів України було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, яка містить детальний перелік завдань і заходів щодо виконання програми.

Вважаємо, що прийняття Програми ще не означає створення для жінок реальної можливості щодо захисту своїх прав. Тому передовий досвід Скандинавських країн у цій сфері буде корисним під час реалізації Програми.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що Скандинавські країни є безперечними світовими лідерами щодо питання гендерної рівності у трудовій сфері. Законодавство України щодо правового регулювання праці жінок загалом відповідає вимогам міжнародних документів із цього питання, а в окремих випадках, зокрема щодо тривалості відпустки по вагітності та пологів, навіть встановлює більш високі стандарти.

Однак для підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці національне трудове законодавство потребує доопрацювання в контексті перегляду численних заборон на виконання жінками певних видів робіт, відмови від пільг, які розглядаються як несумісні з принципом рівності жінки та чоловіка. Досягнення рівності між жінками і чоловіками у сфері праці є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Найкращі і найгірші країни ОЕСР для жінок, що працюють. URL: <https://politikrytyka.org/2017/05/27/najkrashhi-i-najgirshi-krayini-oesr-dlya-zhinok-shho-pratsuyut/> (дата звернення: 12.09.2019).
3. Головні відповіді. URL: <https://magazine.nv.ua/ukr/journal/3326-journal-no-48/holovni-vidpovid.html> (дата звернення: 12.09.2019).
4. Ткаліч О., Вергуленко І., Гумен К., Тимець О. Матері на ринку праці. URL: <https://commons.com.ua/ru/materi-na-rinku-praci/> (дата звернення: 12.09.2019).
5. Марценюк Т., Бурейчак Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові й репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/ru/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/> (дата звернення: 12.09.2019).
6. Грекова М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1992 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Ісландія легалізувала рівну зарплату чоловіків і жінок. URL: <https://povaha.org.ua/islandiya-lehalizuvala-rivnu-zarplatu-cholovikiv-i-zhinok/> (дата звернення: 12.09.2019).
9. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 31 від 18.04.2017. Ст. 951.

