

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

## FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL LEAVES

Кравченко І.О., д.ю.н., доцент,  
доцент кафедри адміністративного та інформаційного права  
Сумський національний аграрний університет

Горбачова К.М., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри приватного та соціального права  
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена дослідженню зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток. Метою статті є розгляд зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток, визначити перспективи його запровадження в Україні. Виокремлено види соціальних відпусток в Україні. Розглянуто практику правового регулювання соціальних відпусток тих країн, де спостерігається гендерний підхід у наданні відпусток. Визначено особливості батьківської відпустки та її тривалість у різних країнах, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Запропоновано закріпити у національному законодавстві норму щодо диференціації тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю пологами саме в залежності від кількості дітей у сім'ї, що сприятиме соціальній підтримці багатодітним родинам. Акцентовано увагу, що в залежності від певних обставин, національне законодавство часто дозволяє або вимагає змінити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо під час вагітності або пологів сталася незвичайна або несподівана подія. Підсумовано, що пріоритетним напрямком подальшого удосконалення національного законодавства має стати гендерний підхід у наданні певного виду соціальної відпустки. Зауважено, що про повне запозичення досвіду інших країн не може йти мова, водночас запровадження оплачуваної батьківської відпустки, а також надання рівних умов у використанні обома батьками (а не одним із них на вибір) соціальних відпусток дозволить забезпечити більшу рівність між батьками щодо відповідальності за догляд за дитиною та підтримати гендерну рівність. До того ж, запровадження оплачуваної батьківської відпустки і надання рівних умов обом батькам у використанні соціальних відпусток сприяють створенню більш справедливого та рівноправного суспільства, де батьки можуть активно брати участь у догляді за дітьми і розвивати себе професійно. Також позитивно варто відзначити досвід тих країн, котрі дозволяють змінити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у випадку незвичайної події під час вагітності та пологів.

**Ключові слова:** батьківська відпустка, відпустки по вагітності та пологах, гендерна рівність, оплачувана відпустка, соціальний захист.

The article is devoted to the study of foreign experience in the legal regulation of social holidays. The purpose of the article is to review the foreign experience of legal regulation of social leave, to determine the prospects for its introduction in Ukraine. The types of social holidays in Ukraine are distinguished. The practice of legal regulation of social holidays in those countries where a gender approach to the provision of holidays is observed is considered. The peculiarities of parental leave and its duration in different countries, as well as leave in connection with pregnancy and childbirth, are determined. It is proposed to enshrine in the national legislation the norm regarding the differentiation of the duration of leave in connection with pregnancy and childbirth depending on the number of children in the family, which will contribute to social support for large families. Attention is drawn to the fact that, depending on certain circumstances, national legislation often allows or requires a change in the duration of leave in connection with pregnancy and childbirth, if an unusual or unexpected event occurred during pregnancy or childbirth. It is concluded that the priority direction of further improvement of the national legislation should be a gender approach in the provision of a certain type of social leave. It is noted that there is no question of fully borrowing the experience of other countries, at the same time, the introduction of paid parental leave, as well as the provision of equal conditions for the use of social leave by both parents (and not by one of them by choice) will ensure greater equality between parents in terms of responsibility for care per child and support gender equality. In addition, the introduction of paid parental leave and the provision of equal conditions for both parents in the use of social leave contribute to the creation of a fairer and more equal society, where parents can actively participate in the care of children and develop themselves professionally. It is also worth noting the experience of those countries that allow changing the length of leave in connection with pregnancy and childbirth in case of an unusual event during pregnancy and childbirth.

**Key words:** parental leave, maternity leave, gender equality, paid leave, social protection.

**Постановка проблеми.** Необхідність дослідження питання правового регулювання соціальних відпусток в інших країнах обумовлено декількома факторами. По-перше, це пов'язано із взятим Україною курсом на євроінтеграцію, адже вступ нашої держави до Європейського Союзу передбачає гармонізацію вітчизняного законодавства з європейським. Соціальні відпустки є одним із аспектів соціального законодавства, котрий вимагає узгодження з європейськими нормами та стандартами. Відповідно, вивчення означеного питання сприятиме впровадженню ефективних політик, що відповідатимуть європейським стандартам. По-друге, розкриття даного питання дозволить порівняти різні моделі та підходи до забезпечення вказаних відпусток, що, у свою чергу, надасть можливість вивчити кращі практики та підходи, які можуть застосовуватися іншими країнами для поліпшення власного законодавчого забезпечення. По-третє, вивчення досвіду інших країн дає змогу налагодити міжнародну співпрацю у сфері правового регулювання соціальних відпусток, що включає обмін досвідом, участь у міжнародних проектах та ініціативах, спільне вирішення проблем тощо. Викладене свідчить про своєчасність й актуальність даного питання.

**Аналіз дослідження проблеми.** Варто зауважити, що питанню зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток приділяли увагу такі вчені, як С. Канаан, Дж. А. Ламмі-Таксула, А. С. Лассен, В. О. Латішева, А. Морінг, О. П. Рудницька та інші.

Так, приміром, С. Канаан, А. С. Лассен та інші відзначають, що загалом політика надання відпустки по догляду за дитиною є надзвичайно важливою, оскільки допомагає батькам балансувати між роботою та сімейними обов'язками після народження дітей. Жінки все ще є основними опікунами новонароджених дітей, і тому більшість заходів щодо відпусток залишаються націленими на матерів [1, с. 29].

В. О. Латішева розглядає міжнародно-правові акти, в яких передбачено надання соціальних відпусток, та відмічає необхідність надання працівникам із сімейними обов'язками певний соціальний захист і допомогу, а також трудові пільги, враховуючи позитивний досвід інших країн і соціальну спрямованість держави [2, с. 30], тоді як О. П. Рудницька на підставі порівняльного аналізу законодавства України та країн пострадянського зауважує, що вітчизняне трудове законодавство повніше регулює

питання соціальних відпусток для працівників із сімейними обов'язками. Попри це, важливо включити до переліку відпустки, пов'язані з отриманням освіти, відпустки у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС та без збереження заробітної плати з поважних причин особистого та сімейного характеру, адже ці види відпусток спрямовані на досягнення соціальних цілей [3, с. 213].

Як бачимо, питання правового регулювання соціальних відпусток не є новим, однак потребує подальшого вивчення задля удосконалення національного законодавства.

**Мета статті** – розглянути зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток, визначити перспективи його запровадження в Україні.

**Виклад основного матеріалу** пропонуємо розпочати із виокремлення видів соціальних відпусток в Україні. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про відпустки», поряд із щорічними, творчою відпустками, а також додатковими відпустками у зв'язку з навчанням, відпусткою для підготовки та участі в змаганнях, відпусткою без збереження заробітної плати, виділяють наступні види соціальних відпусток: 1) відпустка у зв'язку з вагітністю й пологами; 2) відпустка для догляду за дитиною до досягнення останньою 3-х років; 3) відпустка, пов'язана з усиновленням; 4) додаткова відпустка тим працівникам, котрі мають дітей чи повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; 5) відпустка при народженні дитини [4]. Найпоширенішими вважаються відпустка у зв'язку з вагітністю й пологами, по догляду за дитиною та відпустка при народженні дитини, тому саме на них буде зосереджена переважно увага.

Зауважимо, що у різних країнах світу загалом і в Європейському Союзі зокрема існують різні види відпусток, доступні для батьків після народження дитини. При цьому більшу частину соціальних відпусток все ще беруть жінки: близько 40 відпусток, які можуть бути розділені між батьками, отримують жінки, і лише 2 відсотки – чоловіки [5]. Країни Великої сімки та Євросоюзу мають широкий спектр політики щодо відпустки по догляду за дитиною, і відмінності у правах на відпустку за сімейними обставинами залишаються перешкодою для сприяння рівному застосуванню політики всіма партнерами незалежно від статі, типу сім'ї, офіційної зайнятості, роботи чи самозайнятості [6].

До того ж, широкий огляд політики щодо відпустки по догляду за дитиною в системі ООН показує, що права на допомогу відрізняються залежно від статі та того, як співробітники стали батьками (наприклад, материнство, батьківство чи усиновлення). Загальна тривалість відпустки, наданої для відпустки по вагітності та пологах або батьківства, також різниться. Тим не менш, батьківська відпустка, як правило, значно коротша, ніж декретна, що зберігає гендерний дисбаланс і стереотипи на робочому місці [7].

Однак у 1974 році Швеція стала першою країною в світі, яка надала рівні можливості у використанні відпустки по догляду за дитиною, даючи обом батькам однакову можливість залишитися вдома зі своїми дітьми. У цій країні можна використати 480 днів оплачуваної відпустки будь-кому з батьків [8]. Дана норма сприяє створенню рівних умов для батьківства шляхом забезпечення можливості відведення достатнього часу на догляд за дітьми в ранньому віці, навіть не дивлячись на те, що «саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства» [9, с. 139].

У практиці правового регулювання соціальних відпусток деяких країн також спостерігається гендерний підхід. Так, у Фінляндії всі батьки, незалежно від статі, мають право на відпустку по догляду за дитиною, і немає жодних обмежувальних критеріїв. Починаючи з 1970-х років,

було вжито заходів щодо переробки схеми відпусток, щоб зробити її більш інклюзивною. Кілька реформ було здійснено для сприяння рівності, головним чином між жінками та чоловіками, а також між різними сім'ями, такими як прийомні сім'ї, багатодітні сім'ї чи одностатеві сім'ї. В останніх реформах фокус розширився від рівності між батьками до включення рівності між дітьми незалежно від форми сім'ї, в якій вони народжені чи усиновлені. Більше того, основні зміни включали надання самотнім матерям право використовувати квоту батька і таким чином отримати ту саму кількість відпустки як гетеросексуальні сім'ї з двома батьками, що дає багатьом батькам три тижні відпустки на кожну дитину, народжену одночасно, і продовжує батьківську відпустку прийомним батькам у відповідності з відпусткою сім'ї з біологічними дітьми [10, с. 338, 343]. Отже, застосування гендерно нейтральної термінології щодо відпустки по догляду за дитиною, яка є однаковою для всіх батьків, незалежно від статі або біологічного походження, має на меті підкреслити право кожної дитини на піклування своїх батьків. Це сприяє інклюзивності для різноманітних сімей. У зв'язку з цим, вважаємо, що при удосконаленні національного законодавства необхідно враховувати потреби різних сімейних моделей та індивідуальні особливості батьківства при розробці та впровадженні гендерно нейтральних політик відпусток по догляду за дитиною.

Законодавство деяких держав передбачає окремо батьківську відпустку. Така відпустка надається батьку відразу після пологів жінки з метою допомоги матері одужати та відновитися після пологів, а також у реєстрації дитини. Стандарту Міжнародної організації праці щодо обов'язкової батьківської відпустки не існує, однак постановою ІЛС 2009 року щодо гендерної рівності закликає уряди країн розробити соціальну політику, спрямовану на рівну участь обох батьків у спільному житті сім'ї [11]. Тривалість батьківської відпустки коливається від одного дня в Тунісі до 90 днів в Ісландії, Словенії та Фінляндії. Близько 36 країн надають менше 1 тижня відпустки (включаючи Аргентину, Казахстан, Грецію, Марокко та Об'єднану Республіку Танзанія), 25 країн надають 7–10 днів (Боснія і Герцеговина, Латвія, Філіппіни та Еквадор), 14 країн надають відпустку 11–15 днів (Азербайджан, Франція, Кенія та Боліварська Республіка Венесуели). Країни з розвинутими економіками (Ісландія, Литва, Португалія і Словенія) надають батьківську відпустку понад два тижні. При цьому більш ніж у 90 країн обов'язкова батьківська відпустка не надається (із 167 країн) [12, с. 52–53].

Отже, багато країн дійсно звертаються до політики рівних відпусток для батьків з метою популяризації гендерної рівності, підтримки батьківства та створення сприятливих умов для сімей.

Щодо відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, то в окремих країнах пострадянського простору (Казахстан, Азербайджан, Молдова) її тривалість є однаковою з українським законодавством, тобто становить 126 календарних днів (70 – до пологів, 56 – після), тоді як у Таджикистані та Вірменії її тривалість дорівнює 140 календарним дням. Водночас у Грузії така відпустка є найбільш тривалою – 183 календарних днів [3, с. 211]. Такі відмінності в тривалості відпустки вказують на різні підходи до регулювання цього питання у країнах пострадянського простору, та залежить від визначених у країні соціальних стандартів. У той же час варто відзначити, що стандарти визначення відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами передбачені у ст. 8 Директиви 92/85/ЄЕС, в якій тривалість такої відпустки повинна бути не менше ніж 14 тижнів. При цьому до декретної відпустки повинна включатися обов'язкова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менш ніж 2 тижні, котра надається до та/або після пологів, що залежить від особливостей національного законодавства та/або практики [13, с. 431]. Натомість відмінною

від усіх вищевказаних країн є тривалість відпустки для батьків у Швеції, яка становить 16 місяців та є оплачуваною [8]. Як бачимо, перелічені країни враховують рекомендації Директиви та гарантують даний вид відпустки навіть більшої тривалості. Однак існують країни, де законодавчо встановлений термін такої відпустки є меншим за 14 тижнів. Зокрема, мова йде про Нідерланди, Швецію та Бельгію (12 тижнів), Сполучені Штати Америки (від 4 тижнів до 16, у залежності від штату) [2, с. 27].

У деяких країнах оплачувана відпустка по догляду за дитиною (наприклад, Австралія, Нова Зеландія, Норвегія, Португалія та Швеція), а іноді оплачувана батьківська відпустка (наприклад, Ісландія та Норвегія) не існують окремо, а замість цього вони включені до загальної системи батьківської відпустки. В інших країнах (наприклад, Австрія та Франція) батьківська відпустка теоретично є безоплатною, а допомога доступна через «допомогу по вихованню дитини», яку виплачують батькам, які відповідають умовам отримання, незалежно від того, чи вони фактично перебувають у соціальній відпустці [14]. Натомість Сполучені Штати Америки перебувають на роздоріжжі у своїй політиці щодо сім'ї та гендерної рівності. Наразі Америка надає базову підтримку дітям, батькам і матерям у формі неоплачуваної відпустки по догляду за дитиною, податкових пільг, пов'язаних з дітьми, та обмеженого державного догляду за дітьми, тоді як оплачувана відпустка по догляду за дитиною та субсидований догляд за дитиною допомагають залучати та утримувати більше жінок у робочій силі, сприяють економічному зростанню, пропонують дітям когнітивні переваги та переваги для здоров'я та розширюють вибір для батьків у пошуку бажаної стратегії роботи та особистого життя [15].

Досить виважений підхід щодо тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами спостерігається у Франції. Кількість днів відпустки залежить від кількості дітей у родині. Так, звичайна тривалість такої відпустки становить 16 тижнів. Однак якщо, приміром, жінка чекає на 3, 4 і так далі дитину, то така відпустка становить 26 тижнів. Натомість при народженні двійнят чи трійнят, тривалість відпустки може сягати 34 тижні [16]. В Україні лише передбачена можливість у випадку народження 2 і більше дітей чи у випадку ускладнення пологів збільшення тривалості відпустки для жінок після пологів з 56 до 70 календарних днів [4]. Зважаючи на викладене, слушною є пропозиція закріпити у національному законодавстві норму щодо диференціації тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю пологами саме в залежності від кількості дітей у сім'ї, що сприятиме соціальній підтримці багатодітним родинам.

Варто зазначити, що в залежності від певних обставин, національне законодавство часто дозволяє або вимагає змінити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та поло-

гами, якщо під час вагітності або пологів сталася незвичайна або несподівана подія. Наприклад, багато країни продовжують період відпустки, якщо пологи відбудуться пізніше, ніж очікувалося, у разі багатоплідності або захворювання матері або дитини. Кілька країн передбачили продовження періоду допологової відпустки, якщо дитина народилася після очікуваної дати (наприклад, Багамські острови, Барбадос, Куба, Ірландія, Лесото та Уругвай). Інша група країн продовжує період післяпологової відпустки, якщо пологи відбуваються раніше встановленого терміну (наприклад, Аргентина, Хорватія, Люксембург, Нідерланди і Нікарагуа) [12, с. 14]. Ці законодавчі положення є важливими з точки зору забезпечення гнучкості та захисту прав батьків у незвичайних обставинах. Вони дозволяють адаптувати тривалість відпустки до конкретних потреб матері та дитини і забезпечують їм необхідний час для відновлення та догляду.

**Висновки.** Таким чином, враховуючи позитивний досвід інших країн, пріоритетним напрямком подальшого удосконалення національного законодавства має стати гендерний підхід у наданні певного виду соціальної відпустки. У цьому контексті варто відмітити позитивні кроки вітчизняного законодавця щодо права одного з батьків (однак не кожного з батьків у рівних чи різних частинах) використати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років. Продовження реформування положень законодавства України і спрямованість на гендерну рівність у наданні соціальної відпустки є важливими кроками для створення більш справедливого і рівноправного суспільства.

Безперечно, про повне запозичення досвіду інших країн не може йтися мова, водночас запровадження оплачуваної батьківської відпустки, а також надання рівних умов у використанні обома батьками (а не одним із них на вибір) соціальних відпусток дозволить забезпечити більшу рівність між батьками щодо відповідальності за догляд за дитиною та підтримати гендерну рівність. До того ж, запровадження оплачуваної батьківської відпустки і надання рівних умов обома батькам у використанні соціальних відпусток сприяють створенню більш справедливого та рівноправного суспільства, де батьки можуть активно брати участь у догляді за дітьми і розвивати себе професійно. Також позитивно варто відзначити досвід тих країн, котрі дозволяють змінити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у випадку незвичайної події під час вагітності та пологів. Разом з цим, пропонується закріпити у національному законодавстві норму щодо диференціації тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю пологами саме в залежності від кількості дітей у сім'ї, що сприятиме соціальній підтримці багатодітним родинам.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Canaan S., Lassen A. S., Rosenbaum P., Steingrimsdottir H. Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries: discussion paper series. 2022. 47 p.
2. Латишева В. О. Зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток. *Право і безпека*. 2020. № 1 (76). С. 26–31.
3. Рудницька О. П. Правове регулювання соціальних відпусток: досвід країн пострадянського простору. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 1. С. 210–214.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Miani C., Hoorens S. Single parents and employment in Europe. European Commission. As of 12 October 2016/ 2014. URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr3_en.pdf).
6. Parental leave promoting family-friendly policies in the G7 and the European Union. 2021. URL: [https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/Spotlight\\_on\\_Public\\_Policy\\_Parental%20Leave.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/Spotlight_on_Public_Policy_Parental%20Leave.pdf).
7. Parental leave in the UN: Where do we stand? UNToday. 2022. URL: <https://untoday.org/parental-leave-in-the-un-where-do-we-stand/>.
8. Катеринич П. Коли тато у декреті, а вихователь з татуваннями: як мотивують дітей у Швеції. *Життя*. 2021. URL: <http://surl.li/izluq>.
9. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
10. Moring A., Lammi-Taskula J. Parental Leave Reforms in Finland 1977–2019 from a Diversity Perspective. *Social Inclusion*. 2021. Вип. 2. Т. 9. С. 338–349.
11. ILC 2009 Gender Committee. URL: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_114950/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_114950/lang--en/index.htm).
12. Addati L., Cassirer N., Gilchrist K. Maternity and paternity at work : law and practice across the world International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. 204 p.

13. Петрова В. О. Правове регулювання деяких видів соціальних відпусток в Україні та ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 1. С. 430–433.

14. PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave. OECD Family Database. 2022. URL: <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>.

15. Adema, W., C. Clarke and V. Frey. Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2015. No. 172, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>.

16. Круль З. У декрет – на 4–5 місяців: особливості материнства у заможних країнах ЄС. *Еспресо. Захід*. 2022. URL: <https://zahid.espreso.tv/u-dekret-na-4-5-misyatsiv-osoblivosti-materinstva-u-zamozhnikh-krainakh-es>.