

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.2.32>

REGULACJA PRAWNA POSZCZEGÓLNYCH RODZAJÓW URLOPÓW W UKRAINIE I W KRAJACH SKANDYNAWSKICH

Diana Dmytrenko

*aspirant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-1320-4008

e-mail: dmytrenkodiana@gmail.com

Adnotacja. Publikacja naukowa bada regulację prawną poszczególnych rodzajów urlopów społecznych w Ukrainie i w krajach skandynawskiego modelu prawnego. Autor przeprowadził kompleksową analizę porównawczą urlopów: w związku z ciążą i porodem oraz opieką nad chorym dzieckiem lub dzieckiem niepełnosprawnym. Okazało się, że ustawodawstwo krajów skandynawskiego modelu prawnego w zakresie urlopów społecznych jest mniej szczegółowe w porównaniu z ustawodawstwem Ukrainy. Stwierdzono, że regulacja prawna urlopów społecznych w Ukrainie jest w dużej mierze zgodna ze standardami europejskimi, ale autor podkreśla zapożyczenie doświadczeń krajów nordyckich i wdrożenie przepisów prawa pracy Ukrainy dotyczących: urlopu dla pracowników w związku z poronieniem lub urodzeniem martwego dziecka; roczny urlop dla pracowników, którzy wychowują dziecko z niepełnosprawnością grupy II i III; urlop dla pracowników na kursy opieki nad dzieckiem z ciężką chorobą lub niepełnosprawnością.

Słowa kluczowe: urlop w związku z ciążą i porodem; urlop uzupełniający dla pracowników wychowujących dziecko niepełnosprawne; urlop społeczny; urlop żałobny.

LEGAL REGULATION OF CERTAIN TYPES OF LEAVES IN UKRAINE AND NORDIC COUNTRIES

Diana Dmytrenko

*Postgraduate Student at the Department of Labour Law and Social Security Law
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-1320-4008

dmytrenkodiana@gmail.com

Abstract. The article concerns comparative research of certain types of leaves in Ukraine and Nordic countries. The paper analysed legal regulation and duration of maternity leave, adoption leave, and childcare leave for employees with sick or disabled children. It was declared that legislation of Ukraine concerning social leaves is noticeably more detailed and to a great extent meets European standards. It was concluded that Ukrainian legislation has few gaps and certain provisions concerning social leaves should be implemented: paid leave for employees in case of miscarriage or stillbirth; paid annual leave for employees who have children with different groups of disability; paid leave for employees to take training courses in order to care for a child with a serious illness or disability.

Key words: maternity leave, care for children with serious illness or disability, childcare leave, social leave, bereavement leave.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ ТА СКАНДИНАВСЬКИХ КРАЇНАХ

Діана Дмитренко

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-1320-4008

dmytrenkodiana@gmail.com

Анотація. У публікації досліджується правове регулювання окремих видів соціальних відпусток в Україні та країнах скандинавської правової моделі. Автором проведено комплексний порівняльно-правовий аналіз відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за хворою дитиною або дитиною з інвалідністю. Виявлено, що законодавство країн скандинавської правової моделі в галузі соціальних відпусток є менш деталізованим порівняно із законодавством України. Зроблено висновок, що правове регулювання соціальних відпусток в Україні значною мірою відповідає європейським стандартам, однак автор наголошує на доцільності запозичення досвіду країн Північної Європи та імплементації положень до трудового законодавства України щодо таких питань: відпустки працівникам у зв'язку з викиднем або народженням мертвої дитини; щорічної відпустки працівникам, які виховують дитину з інвалідністю II та III груп; відпустки працівникам для проходження курсів із догляду за дитиною з тяжким захворюванням або інвалідністю.

Ключові слова: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, додаткова відпустка для працівників, які виховують дитину з інвалідністю, соціальна відпустка, траурна відпустка.

Постановка проблеми. Право на соціальну відпустку є одним із фундаментальних трудових прав людини, закріплених у найважливіших міжнародних договорах. Питання надання соціальних відпусток батькам та забезпечення добробуту дітей залишається пріоритетним для Міжнародної організації праці (далі – МОП) з моменту її заснування в 1919 р.

В умовах сьогодення більшість країн імплементувала положення щодо захисту материнства та прав працівників із сімейними обов'язками. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», яку ратифікували Україна, Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція, закріплює право всіх працюючих жіночої та чоловічої статі, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, що перебувають на їхньому утриманні, на вільний вибір та виконання оплачуваної роботи без дискримінації з метою гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків. Попри забезпечення рівного ставлення та можливостей для цієї категорії працівників, країни, які ратифікували зазначену конвенцію, зобов'язуються враховувати потреби щодо умов зайнятості та соціального забезпечення, а також сприяти створенню й розвитку установ та служб із питань допомоги сім'ям і догляду за дітьми (Міжнародна організація праці, 1981).

Північна Європа має найвищий у світі рівень соціального забезпечення та високі показники тривалості життя, саме тому досвід країн скандинавської правової моделі у сфері правового регулювання соціальних відпусток є надзвичайно цінним для України, адже Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція є країнами – лідерами соціального розвитку впродовж останніх 10 років.

Стан дослідження. Питання правового регулювання соціальних відпусток вивчали А.С. Бочарникова, В.С. Венедіктов, І.А. Ветухова, С.Ф. Гуцу, О.О. Кравчук, О.П. Рудницька, С.М. Черноус та інші вчені. Однак питання правового регулювання соціальних відпусток у країнах скандинавської правової моделі не висвітлювалися в жодній із наукових праць.

Метою статті є проведення порівняльно-правового аналізу правового регулювання окремих соціальних відпусток в Україні, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції.

Виклад основного матеріалу. Національне законодавство України не містить дефініцію поняття «соціальна відпустка», проте у вітчизняній юридичній літературі є декілька його тлумачень. На думку П.М. Корневої, соціальна відпустка є періодом часу, який надається працівникам із метою створення й забезпечення сприятливих умов для материнства, догляду за дитиною, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейних та побутових потреб, а також інших соціальних цілей (Корнева, 2020: 133–139).

С.Ф. Гуцу визначає соціальну відпустку як передбачений законом, трудовим або колективним договором час, на який працівник звільняється від своїх трудових обов'язків задля реалізації та виконання сімейних і батьківських функцій, а також відновлення працездатності для оздоровлення (Гуцу, 2010: 215–217).

Л.П. Геращенко в дисертаційному дослідженні наводить дещо інше тлумачення: соціальна відпустка являє собою певний календарний період, що надається жінкам та іншим членам сім'ї з метою народження дитини або догляду та виховання дітей зі збереженням основного місця роботи та виплати матеріальної допомоги державою або роботодавцем (Геращенко, 2002: 14).

На підставі зазначеного поняття «соціальна відпустка» може тлумачитися так: це передбачена законодавством оплачувана відпустка зі збереженням основного місця роботи, яка надається працівникам із метою гармонійного поєднання сімейного та професійного життя, відновлення здоров'я та життєвих сил для подальшого виконання своїх трудових функцій.

Захист материнства та можливість гармонійного поєднання природної функції жінки із соціальною активністю й реалізацією себе як творчої особистості є пріоритетним питанням кожної держави. Законодавства України, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції містять низку юридичних (спеціальних) гарантій для жінок, які перебувають у стані вагітності, зокрема: заборону звільнення вагітних жінок; заборону залучення вагітних жінок до нічних і надурочних робіт; заборону застосування праці вагітних жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці тощо. Однією з найважливіших юридичних гарантій є право жінок на відпустку у зв'язку з вагітністю на пологах.

Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства» встановлює право жінки на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами за наявності медичної довідки, яка підтверджує перебування жінки у стані вагітності та засвідчує передбачуваний строк її пологів. Тривалість цієї відпустки встановлюється законодавством кожної держави, проте мінімальна тривалість повинна становити щонайменше 12 тижнів включно з періодом обов'язкової післяпологової відпустки (6 тижнів). У випадках, коли пологи відбуваються після передбачуваного строку, відпустка подовжується до фактичної дати пологів, а післяпологова відпустка не скорочується. Жінки також мають право на подовження цієї відпустки в разі хвороби, причиною якої стали вагітність або пологи. Максимальна тривалість подовженої відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами встановлюється компетентними органами влади на основі медичного висновку (Міжнародна організація праці, 2000).

В Україні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами регулюються Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР та Кодексом законів про працю України. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про відпустки» жінці на підставі медичної довідки надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів та 56 календарних днів після пологів. У разі народження двох і більше дітей або в разі ускладнених пологів тривалість цієї відпустки подовжується на 14 днів та має становити 70 днів. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається в повному

обсязі незалежно від кількості днів, які були фактично використані до пологів. Згідно з положенням ст. 20 Закону України «Про відпустки» уповноважений орган або власник, незалежно від тривалості роботи вагітної жінки в поточному робочому році, зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість цих відпусток обчислюється сумарно та становить 126 календарних днів у разі народження однієї дитини та 140 днів у разі народження двох чи більше дітей або в разі ускладнених пологів (Верховна Рада України, 1996).

Стаття 19-1 Закону України «Про відпустки» встановлює право на одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини для родичів та інших споріднених осіб тривалістю 14 календарних днів. До таких осіб належать чоловік породіллі, батько дитини, який не перебуває в офіційному шлюбі з матір'ю, баба та дід або інша споріднена особа, яка здійснює догляд за новонародженим. Ця відпустка надається на підставі заяви спорідненої особи та копії свідоцтва про народження дитини або інших документів, що підтверджують факт народження дитини (Верховна Рада України, 1996).

У Норвегії вагітні жінки мають право на оплачувану відпустку для проведення планових допологових медичних консультацій та оглядів у разі неможливості проведення такого огляду в неробочий час. Відповідно до ст. 12-2 Закону Норвегії «Про робоче середовище» загальна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю не повинна перевищувати 12 тижнів. Після пологів жінкам надається обов'язкова оплачувана відпустка тривалістю 6 тижнів. В окремих випадках та лише за наявності медичної довідки жінка може повернутися до виконання своїх трудових обов'язків раніше зазначеного строку. Стаття 12-3 Закону Норвегії «Про робоче середовище» також передбачає післяпологову відпустку для допомоги породіллі тривалістю 2 тижні для батька немовляти або іншої особи, яка проживає з матір'ю дитини (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005).

Стаття 4 Закону Швеції «Про декретні відпустки» надає жінкам право на безперервну оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 7 тижнів до передбачуваної дати пологів і 7 тижнів після пологів. Цей закон встановлює лише мінімальну тривалість зазначеної відпустки, яка не повинна бути меншою ніж 2 тижні до пологів та 2 тижні після пологів. Максимальна тривалість, як правило, встановлюється колективними договорами (Föräldraledighetslag, 1995).

У Данії відпустка у зв'язку з вагітністю надається за 4 тижні до встановленої дати пологів. Згідно з розділом 4 Закону Данії «Про охорону материнства» ця відпустка може бути перенесена або подовжена в таких випадках:

- 1) за наявності медичної довідки, яка свідчить про ускладнений перебіг вагітності, що становить ризик для здоров'я матері та плода;
- 2) за необхідності проведення профілактичних пренатальних оглядів, які неможливо провести в неробочий час;
- 3) за неможливості переведення вагітної працівниці роботодавцем на іншу роботу, яка не буде становити ризик перебігу вагітності, а також здоров'ю і життю плода (Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, 2020).

Відповідно до ст. 7 Закону Данії «Про охорону материнства» тривалість відпустки у зв'язку з пологами становить 14 тижнів після народження дитини. Обов'язковими вважаються лише перші 2 тижні після народження дитини, наступні 12 тижнів можуть бути використані на розсуд породіллі, яка може перебувати у відпустці повної тривалості або відновити роботу через 2 тижні після пологів. Данське законодавство забезпечує батька чи співматір післяпологовою відпусткою для допомоги в догляді за немовлям тривалістю 2 тижні протягом перших 14 тижнів із моменту народження дитини. У разі хвороби чи смерті матері дитини батькові або співматері дитини автоматично надається право на післяпологову відпустку тривалістю 14 тижнів. Якщо стан породіллі погіршився внаслідок захворювання, яке було спричинене вагітністю, тривалість відпустки у зв'язку з пологами та вагітністю може бути подовжена, проте не більше ніж на 46 тижнів після пологів. Стаття 13 Закону Данії «Про охорону материнства» також закріплює право кожного з батьків на траурну відпустку тривалістю 26 тижнів, якщо їхня дитина була народжена мертвою (Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, 2020).

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у Фінляндії становить 105 робочих днів без урахування святкових днів і вихідних. Жінка має право отримати цю відпустку за 50 робочих днів до запланованої дати пологів, у виняткових випадках – за 30 робочих днів. Оплата цієї відпустки проводиться лише за умови, що жінка на момент відпустки не отримує прибуток від іншої роботи. Однак відповідно до ст. 2 розділу 9 Закону Фінляндії «Про медичне страхування» у випадках здійснення хірургічного абортів у третій триместр вагітності відпустку у зв'язку з вагітністю буде автоматично анульовано. У випадку багатоплідних пологів тривалість відпустки подовжується на 60 днів на кожну дитину (Sairausvakuutuslaki, 2004).

Згідно з фінським законодавством батько дитини або батько-усиновлювач має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами навіть у випадках, коли матері дитини не надається це право у зв'язку з відсутністю громадянства Фінляндії. Тривалість відпустки для батька в такому випадку становить 75 робочих днів після народження дитини. Відповідно до ст. 6 Закону Фінляндії «Про медичне страхування» право на таку відпустку має також батько дитини, який навчається у вищому навчальному закладі та може поєднувати навчання з доглядом за дитиною. Відпустка також може застосовуватися до батька або усиновлювача, який перебуває у шлюбі з матір'ю дитини, проте проживає окремо. На особу, яка проживає з матір'ю дитини в цивільному шлюбі, також поширюється право на відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами. Однак це право не поширюється на осіб, які проживають із матір'ю усиновленої дитини, проте не перебувають із нею

у шлюбі або не є усиновлювачем дитини (Sairausvakuutuslaki, 2004).

Законодавство Фінляндії вирізняє спеціальну оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, що застосовується до жінок, які працюють на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці. Вагітна жінка може отримати право на цю відпустку в будь-який строк вагітності, якщо її робота становить ризик для позитивного перебігу вагітності або здоров'я та життя плода. Оплата цієї відпустки здійснюється до початку відпустки у зв'язку з вагітністю, яка надається за 50 робочих днів до планованої дати пологів. У випадках, коли пологи відбулися до настання відпустки у зв'язку з вагітністю, оплата спеціальної відпустки припиняється з дня народження дитини (Sairausvakuutuslaki, 2004).

Стаття 14 Закону Фінляндії «Про медичне страхування» встановлює обов'язкову оплачувану відпустку у випадку народження мертвої дитини тривалістю щонайменше 12 робочих днів, проте більшість колективних договорів закріплює право таких батьків на повну тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з народженням дитини. Якщо дитина була віддана на усиновлення в період відпустки у зв'язку з народженням дитини, право на цю відпустку для обох батьків припиняється наступного дня після усиновлення дитини (Sairausvakuutuslaki, 2004).

В Ісландії відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами має назву «відпустка у зв'язку з народженням» (Fæðingar). Стаття 3 Закону Ісландії «Про відпустку у зв'язку з народженням» містить дефініцію цього поняття: це оплачувана відпустка, яка надається в разі народження дитини, первинного усиновлення дитини віком до 8 років або прийняття дитини віком до 8 років на постійне виховання (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, первинним усиновленням або взяттям дитини на постійне виховання становить 6 місяців, проте один із батьків може передати 6 тижнів своєї відпустки своєму чоловікові або жінці. Ісландія стала другою країною Європи, яка 8 травня 2000 р. прийняла закон про дозвіл одностатевим парам всиновлювати дитину свого партнера. Уже з 2006 р. жінки в зареєстрованому одностатевому шлюбі отримали право на штучне запліднення, а всі одностатеві пари можуть усиновити дітей, зокрема й дітей з інших країн. У разі первинного усиновлення або прийняття дитини на постійну опіку право на цю відпустку в Ісландії встановлюється з моменту надходження дитини до будинку, а також лише за умови підтвердження цього заходу Комітетом охорони дитинства або іншим уповноваженим органом. Якщо батькам-усиновлювачам необхідно вивезти дитину в іншу країну, право на відпустку встановлюється на початку поїздки за умови, що компетентні органи чи установи підтвердили усиновлення дитини (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Вагітна жінка зобов'язана попередити роботодавця про намір скористатися відпусткою у зв'язку з вагітністю й пологами щонайменше за 8 тижнів до запланованої дати пологів. Батько дитини має право на отримання цієї відпустки за місяць до передбачуваної дати пологів за наявності медичної довідки, яка підтверджує вагітність матері його майбутньої дитини. Закон Ісландії «Про відпустку у зв'язку з народженням» встановлює мінімальну тривалість цієї відпустки для батька, яка повинна становити щонайменше 15 днів із дня народження дитини. У певних випадках та в разі окремого проживання матері й батька дитини батько має право відмовитися від цієї відпустки або використати її в інший час. Право на використання цієї відпустки закінчується в день виповнення 24 місяців із дня народження дитини або через 24 місяці після усиновлення чи прийому дитини на постійне піклування (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Відпустка у зв'язку з пологами тривалістю до 12 місяців може бути надана батькові дитини у випадку смерті матері під час пологів. Аналогічна процедура застосовується до батьків-одинаків, які перенесли штучне запліднення, або батьків-одинаків, які усиновили дитину чи взяли її на постійне виховання, у випадках смерті іншого члена подружжя (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

На відміну від законодавства інших скандинавських країн, ст. 9 Закону Ісландії «Про відпустку у зв'язку з народженням» містить положення щодо передачі цієї відпустки іншому члену подружжя у випадку застосування проти нього заборони на піклування за дитиною, яка встановлюється начальником поліції або за рішенням суду. Один із батьків також може передати право на цю відпустку іншому через хворобу, тюремне ув'язнення, перебування в іншій державі, нещасний випадок, через який він/вона не може піклуватися за новонародженою чи усиновленою дитиною протягом 24 місяців із моменту її народження, усиновлення або прийому під опіку (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Законодавство Ісландії також закріплює право батьків на відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами в разі викидня або народження мертвої дитини. Відповідно до ст. 12 Закону Ісландії «Про відпустку у зв'язку з народженням» батьки, у яких народилася мертва дитина після 22-го тижня вагітності, мають право на відпустку тривалістю 3 календарні місяці. Батьки також мають право на двомісячну відпустку в разі викидня, який стався після 18-го тижня вагітності (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Згідно зі ст. 15 Закону Ісландії «Про відпустку у зв'язку з народженням» батьки мають спільне право на відпустку подовженої тривалості в таких випадках:

- одночасного народження двох і більше дітей;
- одночасного народження двох і більше мертвих дітей після 22-го тижня вагітності;
- у разі усиновлення двох та більше дітей одночасно.

На кожну дитину надається 3 додаткові місяці відпустки для кожного з батьків. Відпустка також може бути подовжена до 2 місяців у разі захворювання матері, спричиненого пологами, з обов'язковим підтвердженням стану здоров'я лікарем (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Згідно з ісландським законодавством спільне право батьків на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами може бути продовжене до 7 місяців у разі важкого захворювання чи інвалідності народженої дитини. Батьки зобов'язані надати оригінал медичної довідки, яка підтверджує стан здоров'я дитини, до управління праці. В окремих випадках управління праці може затребувати медичний висновок іншого лікаря або спеціаліста (Lög um fæðingar-og foreldraorlof, 2020).

Підтримка працівників, які мають дітей, є невід'ємною соціальною гарантією в будь-якій державі. Додаткова підтримка надається батькам, які виховують хвору дитину або дитину-інваліда. Національне законодавство України та країн скандинавської правової моделі містять низку положень щодо надання цій категорії працівників додаткового оплачуваного часу відпочинку та пільг.

Так, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР визначає цей вид часу відпочинку як додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності» від 5 вересня 2011 р. № 561 встановлює перелік захворювань, дефектів та інших порушень, за яких встановлюється група інвалідності І А, якими є:

- кукси обох верхніх або нижніх кінцівок;
- злоякісні новоутворення, у тому числі лімфоїдної, кровотворної і спорідненої з ними тканин;
- психічні розлади зі стійкими та вираженими психопатичними синдромами (олігофренія, деменція, імбецильність тощо);
- прогресуючі хвороби центральної та периферичної нервової системи, які стали наслідком травм нервової системи з порушенням рухових, мовних і зорових функцій;
- поєднання сліпоти на обидва ока із загальною соматичною патологією, що призводить до повної залежності від інших осіб та високого ступеня втрати здоров'я;
- контрактура або анкілоз крупних суглобів верхніх і нижніх кінцівок у функціонально невідповідному положенні (за неможливості ендопротезування) (Міністерство охорони здоров'я України, 2011).

Згідно зі ст. 19 Закону України «Про відпустки» право на додаткову відпустку мають такі особи:

- 1) один із батьків, які мають двох чи більше дітей, що не досягли 15-річного віку, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- 2) матір (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 3) одинока матір чи одинокий батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ця відпустка також може бути надана батькові дитини в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- 4) особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) один із прийомних батьків (Верховна Рада України, 1996).

Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно, а її тривалість становить 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Якщо є інші вагомні підстави, ця відпустка може бути подовжена, проте її максимальна тривалість не повинна перевищувати 17 календарних днів на один календарний рік (Верховна Рада України, 1996).

У Норвегії працівникам, які виховують дітей, надається право на відпустку в таких випадках:

- необхідності відвідування хворої дитини в лікувальному закладі;
- супроводу батьками дитини на медичних обстеженнях та інших процедурах у зв'язку із захворюванням;
- захворювання людини, яка доглядає за дитиною, або перебування цієї особи у відпустці для догляду за дитиною (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005).

Право на таку відпустку припиняється з дня досягнення дитиною 12-річного віку. Максимальна тривалість відпустки для догляду за хворою дитиною становить 10 календарних днів, а якщо батьки виховують трьох і більше дітей, відпустка подовжується до 15 календарних днів протягом одного року. Тривалість цієї відпустки для одиноких матерів та батьків становить 20 календарних днів, або 30 календарних днів на рік, якщо мати чи батько виховує трьох і більше дітей.

Стаття 12-9 Закону Норвегії «Про робоче середовище» також виокремлює відпустки для працівників у випадку хронічного захворювання або інвалідності дитини. Тривалість цієї відпустки становить 20 днів протягом одного календарного року. Право на таку відпустку зберігається до досягнення дитиною 18 років. Працівникові також може надаватися відпустка у зв'язку з проходженням навчально-практичних курсів при затвердженій медичній установі або медичному центрі для подальшого догляду за хворою дитиною (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005).

У Норвегії працівник, який здійснює догляд за хворою дитиною або дитиною-інвалідом, також має право на відпустку в таких випадках:

- перебування з неповнолітньою дитиною в медичному закладі в разі госпіталізації;
- необхідності постійного догляду за неповнолітньою дитиною після її виписки з лікувального закладу;
- надзвичайно важкого захворювання або травми дитини, що є небезпечною для життя.

Право на цю відпустку зберігається до досягнення дитиною повноліття або в будь-якому її віці, якщо дитина має ментальну інвалідність. Норвезьке законодавство також містить положення щодо необмеженої тривалості відпустки для відвідування хворої дитини або проходження курсів із догляду за дитиною в разі їх покриття національним медичним страхуванням (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005).

У Фінляндії є два види відпусток для догляду за хворою дитиною. Перший – короткочасна відпустка для догляду у випадку захворювання дитини, яка не досягла 10-річного віку. Це право поширюється як на батьків, які проживають із дитиною, так і на батьків, які проживають окремо. Максимальна тривалість цієї відпустки становить 4 календарні дні. Другим видом, відповідно до ст. 5 Закону Фінляндії «Про трудові договори», є «неповна відпустка для догляду за дитиною», яка являє собою переведення батьків на неповний робочий день із метою забезпечення працівникам балансу між роботою та сімейними обов'язками (Tuösopimuslaki, 2001). Цей вид відпустки може надаватися, по-перше, батькам за їх власним бажанням за умови, що їхня дитина ще не завершила другий рік навчання у школі (або третій рік навчання, якщо дитина має інвалідність); по-друге, батькам дітей з інвалідністю або з хронічними захворюваннями, які потребують постійного догляду, до досягнення дитиною 18 років.

Законодавство Фінляндії також містить положення щодо допомоги батькам у випадку тимчасової втрати роботи внаслідок участі в лікуванні чи реабілітації своєї дитини. Ця допомога надається застрахованій особі, яка здійснює опіку над своєю дитиною, дитиною свого чоловіка чи дружини, усиновленою дитиною або іншою дитиною, над якою особа здійснює фактичну опіку (Tuösopimuslaki, 2001).

Згідно зі ст. 3 розділу 10 Закону Фінляндії «Про медичне страхування» допомога в разі участі батьків у лікуванні чи реабілітації своєї дитини виплачується за таких умов:

- не більше 60 робочих днів у разі перебування дитини з інвалідністю чи гострим хронічним захворюванням у лікувальному закладі або перебування на реабілітації;
- не більше 60 робочих днів у разі домашнього піклування за дитиною;
- щонайбільше 90 робочих днів у разі наявності в дитини особливих терапевтичних показань.

У виняткових випадках виплата батькам, які здійснюють догляд за важкохворою дитиною, може бути подовжена до 150 робочих днів за постановою уряду (Sairausvakuutuslaki, 2004).

На відміну від інших скандинавських країн, законодавство Ісландії не містить положень щодо додаткових відпусток батькам, які виховують дітей із хронічними захворюваннями та дітей з інвалідністю. Закон Ісландії «Про рівні права жінок та чоловіків» лише зобов'язує роботодавців робити все можливе для нормального виконання працівниками своїх сімейних обов'язків (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2008). Однак більшість колективних договорів закріплюють право працівників на догляд за хворими дітьми віком до 13 років. Відпустка для догляду за хворою дитиною є оплачуваною, а її тривалість становить 12 днів на один календарний рік. Профспілковий фонд медичного страхування додатково гарантує право на щорічну оплачувану відпустку (80% від нормальної заробітної плати) тривалістю 90 днів працівникам, які виховують дітей із хронічними захворюваннями або дитину з інвалідністю (Eydal, Gíslason, 2017).

Відповідно до Закону Данії «Про право працівників на відсутність на роботі через сімейні обставини» працівник, який здійснює догляд за близьким родичем із хронічним захворюванням чи інвалідністю, має право на оплачувану відпустку. У цьому випадку роботодавець не пізніше ніж за 6 тижнів має бути попереджено про тривалість і терміни такої відпустки (Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, 2006).

Стаття 26 Закону Данії «Про відпустки для догляду за дитиною» закріплює право працівників, які виховують дитину із хронічним захворюванням або дитину з інвалідністю, на виплати у зв'язку з вимушеною відсутністю працівника на роботі через госпіталізацію дитини або здійснення необхідного домашнього догляду. Мінімальна тривалість цієї відпустки становить 12 календарних днів, проте за необхідності вона може бути подовжена до 52 тижнів. Оплата цієї відпустки компенсується роботодавцем службою соціальної політики Данії (Unbetaling Danmark) (Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, 2020).

Законодавство Швеції розрізняє декілька окремих видів відпусток для догляду за хворими дітьми. Першим видом, відповідно до ст. 26 Кодексу соціального страхування Швеції, є відпустка для догляду за дітьми з окремими фізіологічними порушеннями (Socialförsäkringsbalk, 2010). Перелік таких фізіологічних порушень наведений у ст. 1 Закону Швеції «Про захист і допомогу громадянам з окремими фізіологічними порушеннями» та включає розумову відсталість, аутизм, порушення інтелектуального розвитку, спричинене хворобою чи травмою, інші серйозні психічні порушення, які викликають значні труднощі в повсякденному житті та, як наслідок, потребують постійної підтримки й допомоги інших осіб (Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, 1993). Ця відпустка надається до досягнення дитиною 16 років, а її тривалість становить 10 календарних днів на рік. Винятком є діти з вадами розумового розвитку, які не завершили навчання у спеціалізованих навчальних закладах. У цьому випадку щорічна оплачувана відпустка для догляду надається працівникам до досягнення дитиною 23 років, а її максимальна тривалість не повинна перевищувати 60 днів на один календарний рік (Socialförsäkringsbalk, 2010).

Другим видом відпусток є щорічні оплачувані відпустки працівникам, які виховують дитину з гострим хронічним захворюванням чи інвалідністю віком до 18 років. Тривалість таких відпусток встановлюється колективними договорами, проте ст. 31 Кодексу соціального страхування Швеції проголошує, що тривалість цих відпусток є необмеженою. Батьки також мають право на оплачувану відпустку у зв'язку зі смертю дитини тривалістю 10 календарних днів. Ця відпустка може бути використана відразу після смерті дитини або протягом 90 календарних днів із дня смерті дитини (Socialförsäkringsbalk, 2010).

Висновки. З огляду на вищенаведене можна дійти висновку, що законодавство України у сфері соціальних відпусток є більш повним та містить детальний перелік підстав встановлення відпусток аналізованого типу. Однак варто враховувати досвід скандинавських країн, а тому до законодавства України необхідно включити такі положення:

- щодо відпусток для батьків у разі викидня або народження мертвої дитини;
- стосовно відпусток працівникам для проходження курсів із догляду за дитиною з тяжким захворюванням або інвалідністю;
- щодо щорічних оплачуваних відпусток працівникам, які виховують дитину з інвалідністю групи А підгрупи Б, а також II та III груп;
- стосовно збільшення тривалості щорічної відпустки для догляду за дитиною з інвалідністю підгрупи А групи I до 21 календарного дня на рік.

Список використаних джерел:

1. Конвенція Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками : міжнародний документ від 23 червня 1981 р. № 156 / *Міжнародна організація праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.
2. Корнева П.М. Соціальні відпустки в Україні: актуальні питання. *Право і суспільство*. 2020. № 4. С. 133–139. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.20>.
3. Гуцу С.Ф. Місце соціальних відпусток у трудових правовідносинах. *Право і Безпека*. 2010. № 4. С. 215–217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2010_4_49.
4. Герашченко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2002. 21 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства : міжнародний документ від 15 червня 2000 р. № 103 / *Міжнародна організація праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.
6. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
8. Föräldraledighetslag 1995:584. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584.
9. Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) LBK nr 106 af 02.02.2020. URL: <https://danske.love.dk/barselsloven>.
10. Sairausvakuutuslaki 1224/2004. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>.
11. Lög um fæðingar-og foreldraorlof 144/2020. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html>.
12. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 р. № 561 / *Міністерство охорони здоров'я України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>.
13. Työsopimuslaki 55/2001. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
14. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. URL: <https://www.althingi.is/lagas/150c/2008010.html>.
15. Eydal G.B., Gíslason I.V. Iceland country note. *International Review of Leave Policies and Research 2017* / S. Blum, A. Koslowski, P. Moss (eds.). URL: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2017/Iceland.FINAL.2may2017.pdf.
16. Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager nr 223 af 22.03.2006. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200513L00091>.
17. Socialförsäkringsbalk 2010:110. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110.
18. Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387.

References:

1. International Labor Organization (1981). Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi pro rivne stavlennia i rivni mozhlyvosti dlia trudiashchykh cholovikiv i zhinok: trudiashchi iz simeiny my oboviazkamy: mizhnarodnyi dokument vid 23 chervnia 1981 r. № 156 [International Labor Organization Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities: International Document of June 23, 1981 № 156]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text [in Ukrainian].
2. Kornieva, P.M. (2020). Sotsialni vidpustky v Ukraini: aktualni pytannia [Social leaves in Ukraine: current approaches]. *Pravo i suspilstvo – Law and society*, no. 4, pp. 133–139. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.20> [in Ukrainian].
3. Hutsu, S.F. (2010). Mistse sotsialnykh vidpustok u trudovykh pravovidnosynakh [The place of social leave in labor relations]. *Pravo i Bezpeka – Law and Security*, no. 4, pp. 215–217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2010_4_49 [in Ukrainian].
4. Herashchenko, L.P. (2002). Pravove rehuliuвання vidpustok za zakonodavstvom Ukrainy [Legal regulation of leaves under the legislation of Ukraine]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv: Taras Shevchenko National University of Kyiv [in Ukrainian].
5. International Labor Organization (2000). Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi pro perehliad Konventsii (perehlianutoi) 1952 roku pro okhoronu materynstva: mizhnarodnyi dokument vid 15 chervnia 2000 r. № 103 [International Labor Organization Convention for the Revision of the 1952 Maternity Protection Convention (revised): International Document of June 15, 2000 № 103]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text [in Ukrainian].

6. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15 lystopada 1996 r. № 504/96-BP [On Leaves: Law of Ukraine of November 15, 1996 № 504/96-BP]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
7. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) [Act on working environment, working hours and job security, etc. (Working Environment Act)]. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> [in Norwegian].
8. Föräldraledighetslag 1995:584 [Parental Leave Act 1995:584]. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584 [in Swedish].
9. Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) LBK nr 106 af 02.02.2020 [Promulgation of the Act on the right to leave and unemployment benefits (Maternity Act) LBK no. 106 of 02.02.2020]. URL: <https://danskelove.dk/barselsloven> [in Danish].
10. Sairausvakuutuslaki 1224/2004 [Health Insurance Act 1224/2004]. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224> [in Finnish].
11. Lög um fæðingar-og foreldraorlof 144/2020 [Act on Maternity and Parental Leave 144/2020]. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html> [in Icelandic].
12. Ministry of Health of Ukraine (2011). Pro zatverdzhennia Instruksii pro vstanovlennia hrup invalidnosti: Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 5 veresnia 2011 r. № 561 [On approval of the Instruction on the establishment of disability groups: Order of the Ministry of Health of Ukraine of September 5, 2011 № 561]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text> [in Ukrainian].
13. Työsopimuslaki 55/2001 [Employment Contracts Act 55/2001]. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [in Finnish].
14. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 [Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men no. 10/2008]. URL: <https://www.althingi.is/lagas/150c/2008010.html> [in Icelandic].
15. Eydal, G.B., Gíslason, I.V. (2017). Iceland country note. *International Review of Leave Policies and Research 2017* / S. Blum, A. Koslowski, P. Moss (eds.). URL: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2017/Iceland.FINAL.2may2017.pdf [in English].
16. Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager nr 223 af 22.03.2006 [Act on employees' right to absence from work for special family reasons no. 223 of 22.03.2006]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200513L00091> [in Danish].
17. Socialförsäkringsbalk 2010:110 [Social Insurance Code 2010:110]. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110 [in Swedish].
18. Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade [Act (1993:387) respecting subsidies and services to certain disabled persons]. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387 [in Swedish].