

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.4>**Д. О. Дмитренко**аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ ТА СКАНДИНАВСЬКИХ КРАЇНАХ

У статті досліджується правове регулювання відпусток для догляду за дитиною в Україні, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії і Швеції. Автором був проведений порівняльний аналіз відпусток для догляду за дитиною та її можливих форм. Виявлено, що у Швеції декретні відпустки регулюються не лише законодавством, а й колективними договорами. В даному випадку, законодавство лише встановлює мінімальні норми, які не можуть бути обмеженими роботодавцями. Наголошено, що в Ісландії дана відпустка є складовою об'єднаної відпустки під назвою «відпустка у зв'язку з народженням», яка надається при народженні дитини, первинному усиновленні дитини віком до восьми років та прийнятті дитини, яка не досягла восьмирічного віку на постійне виховання. Зазначено, що Ісландія є єдиною країною, трудове законодавство якої містить положення щодо передачі права на відпустку при неможливості піклування за дитиною протягом 24 місяців з дня її народження у разі: застосування проти нього заборони на піклування за дитиною; хворобу; тюремне ув'язнення; перебування в іншій державі, або нещасного випадку. Визначено, що серед порівняних скандинавських країн, найнижча та найбільша тривалість батьківської відпустки надається у Фінляндії – 154 календарних дні, та Швеції – до досягнення дитиною 18 місяців. Виявлено, що найдовший період виплати батьківської допомоги серед досліджених країн встановлений у Швеції (480 днів) та в Україні (36 місяців). Було зроблено висновок, що законодавство України в галузі соціальних відпусток є більш деталізованим у порівнянні з країнами скандинавської правової моделі. Зроблено акцент, що в 2021 році були внесені зміни до трудового законодавства України, які зробили фундаментальний внесок в боротьбі з гендерною нерівністю шляхом забезпечення права на відпустку для догляду за дитиною не лише матері дитини, а й батьку, що є прямим доказом позитивного запозичення досвіду країн скандинавської правової сім'ї та наближення національного законодавства до стандартів європейського простору.

**Ключові слова:** батьківська відпустка, соціальна відпустка, охорона материнства, працівники з сімейними обов'язками, догляд за дітьми.

**Постановка проблеми.** Поява дитини на світ вносить кардинальні зміни в житті її батьків. Відпустка для догляду за дитиною є невід'ємною соціальною гарантією кожної держави. 97% країн світу забезпечує породіль оплачуваною відпусткою у зв'язку з народженням і пологами, однак оплачувана відпустка по догляду за дитиною для обох батьків надається лише в 43 країнах. Головною метою даної відпустки є піклування про здоров'я обох батьків і дитини, розподіл їх сімейних обов'язків та обов'язків по догляду за дитиною, а також можливість матері займатися своїми трудовими функціями безперервно у разі передачі права на дану відпустку батьку дитини або іншим особам, які здійснюють догляд за дитиною. Скандинавські країни є світовими лідерами у боротьбі проти гендерної нерівності. Саме країни Північної Європи

першими подолали незламний бар'єр гендерного розриву в оплаті праці, спричиненого одноосібним перебуванням матері у декретній відпустці. Сорокарічна практика скандинавських країн доводить, що повернення матері дитини до робочого місця і перебування батька дитини у декретній відпустці є абсолютно природним процесом, який не варто було обмежувати статтями. Революційним для України став Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» № 1401-IX від 15.04.2021 року, який встановив новий вид одноразової оплачуваної відпустки «відпустка при народженні дитини» для батька дитини, або інших родичів. Закон також дозволив змінити положення статті 18 Закону України «Про відпустки» шляхом надання відпустки для

догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не лише матері, а й батьку дитини. Дослідження досвіду скандинавських країн у правовому регулюванні відпусток для догляду за дитиною є безумовно важливим для розвитку національного законодавства та його адаптації до європейських стандартів, адже Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція є лідерами соціального розвитку у світі.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питання правового регулювання відпусток для догляду за дитиною досліджували такі українські науковці: О.В. Бородіна, В.С. Венедіктов, І.А. Вєтухова, С.Ф. Гуцу, М.І. Іншин, О.П. Рудницька, С.М. Черноус, В.І. Щербина та інші. Проте питання правового регулювання відпусток для догляду за дитиною у скандинавських країнах не досліджувалось в жодній з вітчизняних наукових праць.

**Мета статті** – провести порівняльно-правовий аналіз правового регулювання відпусток для догляду за дитиною в Україні, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції.

**Виклад основного матеріалу.** Стаття 25 Загальної Декларації прав людини наголошує, що материнство і дитинство надають право на особливу допомогу і піклування [1]. Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, який був ратифікований усіма скандинавськими країнами та Україною, жінкам, які народили дитину має надаватися необхідна охорона протягом розумного періоду до і після пологів з обов'язковим забезпеченням матерям оплачуваної відпустки або відпустки з допомогою по соціальному забезпеченню [2]. Право на дану відпустку також закріплено Європейською соціальною хартією, за якою обидва батьки мають бути забезпечені відпусткою по догляду за дитиною в період після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Згідно із статтею 27 п. 2, тривалість даної відпустки визначається національним законодавством, колективними договорами або практикою.

Відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку в Україні регулюються Законом «Про відпустки» та Кодексом законів про працю. Дана відпустка надається за бажанням матері або батька дитини після завершення періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу після отримання заяви від матері, батька, або інших осіб,

які мають родинні зв'язки та здійснюють догляд за дитиною.

Стаття 18 Закону України «Про відпустки» розширює коло осіб, які можуть використовувати відпустку для догляду за дитиною повністю або частинами, до яких відносяться: батьки, які виховують дитину без матері або у разі тривалого перебування матері дитини у лікувальному закладі; баба; дід; особа-усиновлювач; опікун; один із прийомних батьків чи батьків вихователів; інші родичі, які здійснюють догляд за дитиною. На даних осіб, як і на батьків дитини також поширюється право на працю в умовах неповного робочого дня або дистанційної роботи у період перебування у декретній відпустці. Родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною необхідно надати роботодавцю довідку з місця роботи/навчання/служби одного з батьків дитини, яка засвідчує про достроковий вихід батька/матері на роботу до закінчення періоду декретної відпустки [3]. У разі дострокового припинення відпустки, особи, які здійснюють догляд за дитиною зобов'язані повідомити роботодавця не пізніше за 10 календарних днів до фактичного припинення відпустки [4]. Стаття 20 Закону «Про відпустки» обмежує надання відпусток для догляду за дитиною, якщо дитина перебуває на державному утриманні. Виключенням є виховання прийомних дітей у прийомних сім'ях та дитячі будинки сімейного типу [3].

Законодавство України також закріплює право батьків на частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати подовженої тривалості. Підприємство, організація, установа надає відпустку по догляду за дитиною в обов'язковому порядку у разі нагальної потреби домашнього догляду за дитиною, що підтверджується медичним висновком, проте не повинна бути більшою як до виповнення дитиною віку шести років. Відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення» №430 від 11.06.2012, батьки дитини мають надати роботодавцю форму первинної облікової документації № 080-1/о Довідка про потреби дитини (дитини-інваліда) у домашньому догляді» (далі – Довідка). Довідка має містити: захворювання, на яке хворіє дитина; дату, з якої дитина буде перебувати на диспансерному обліку або отримала статус «дитини-інваліда»; а також дату, з якої дитина (дитина-інвалід) потребує домашнього догляду [5].

Згідно із положенням статті 181 Кодексу законів про працю, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються до безперервного та загального стажу роботи та стажу роботи за спеціальністю, проте час відпусток не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку [4].

На відміну від України, законодавство Норвегії встановлює дещо меншу тривалість даної відпустки. Відповідно до статті 12-5 закону Норвегії «Про робоче середовище», батьки мають право на дванадцять місяців оплачуваної відпустки, яка включає в себе: відпустку у зв'язку з вагітністю (12 тижнів); відпустку після пологів (6 тижнів), та 34 тижні відпустки для догляду за дитиною. Після закінчення періоду даної відпустки кожен з батьків має право на додаткових 12 місяців відпустки на кожну народжену дитину без збереження заробітної плати. Якщо догляд за дитиною здійснюється одноосібно одним з батьків, тривалість додаткової відпустки для догляду за дитиною може становити до двох календарних років [6].

Закон «Про робоче середовище» також містить положення щодо передачі права на оплачувану декретну відпустку тривалістю 12 календарних місяців особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною. Однак, на відміну від українського законодавства, перелік даних осіб не є встановленим.

Згідно із статтею 12-6, за попередньою домовленістю між роботодавцем та працівником, основна декретна відпустка може бути поділена на частини. Право на використання відпустки у даному випадку зберігається за працівником протягом трьох років. У разі виникнення особливих підстав, домовленість про поділ декретної відпустки може бути змінена або анульована. Працівники, які використовують дану відпустку частинами, не мають права на додаткову відпустку для догляду за дитиною без збереження заробітної плати [6]. Перед використанням даної відпустки, працівник зобов'язаний попередити роботодавця:

- 1) не пізніше ніж за один тиждень при відсутності працівника протягом 2–4 тижнів;
- 2) не пізніше ніж за чотири тижні у разі відсутності працівника протягом 12 тижнів;
- 3) та не пізніше як за 12 тижнів, якщо працівник буде відсутнім на робочому місці протягом одного року й більше.

Перенесення даної відпустки роботодавцем дозволяється до закінчення строку попере-

дження лише при необхідних обставинах відомих працівнику [6].

У Данії право на відпустку для догляду за дитиною для матері немовляти настає після завершення 14 тижнів відпустки у зв'язку з пологами, проте батько дитини або друга мати дитини (у разі одностатевих відносин або шлюбу) можуть почати використовувати дану відпустку вже з перших днів після народження дитини. Декретні відпустки регулюються Законом Данії «Про охорону материнства», а їх тривалість, відповідно до статті 9, не повинна перевищувати 32 тижнів для кожного з батьків. Кожен з батьків також має право на збільшення тривалості даної відпустки з 32 тижнів до 40 тижнів та з 32 тижнів до 46 тижнів, якщо працівник є самозайнятою особою [7].

Працівники зобов'язані попереджати роботодавця про намір використання даної відпустки та її тривалість протягом перших восьми тижнів з дня народження дитини. У разі поділу відпустки на частини за бажанням працівника, роботодавець має бути попередженим про дати початку та завершення даних періодів [7].

Стаття 11 Закону Данії «Про охорону материнства» також передбачає право на дострокове відновлення роботи працівником та перенесення відпустки для догляду за дитиною. Так, один з батьків дитини може перенести від восьми до тринадцяти тижнів декретної відпустки на інший період до виповнення дитиною дев'ятирічного віку. У випадку звільнення або переведення працівника на іншу роботу до того, як він використав відкладену декретну відпустку, новий роботодавець зобов'язаний укласти з працівником угоду про право на подальше використання даного часу відпочинку [7].

У Швеції декретні відпустки регулюються не тільки законодавством, а й колективними договорами. Стаття 2 Закону «Про декретні відпустки» наголошує на тому, що будь-яка угода між роботодавцем та працівником, яка містить обмеження прав на декретну відпустку вважається недійсною. Відхилення від норм законодавства дозволяється лише в обмежених випадках:

- 1) за спільною угодою можуть бути встановлені інші дати та періоди повідомлення про відпустку;
- 2) при зміні часу повідомлення роботодавця працівником про закінчення даної відпустки та повернення до робочого місця;
- 3) при організації відпустки для конкретного працівника з урахуванням його побажань [8].

Відпустка для догляду за дитиною може надаватися в різних формах. Першою формою є відпустка для батьків до досягнення дитиною 18 місяців. Дана відпустка може надаватися в повному обсязі обом батькам без збереження заробітної плати, або матері/батьку дитини, в той час, як інший з батьків отримує батьківську допомогу. Згідно із статтею 12 Кодексу соціального страхування Швеції, період виплати батьківської допомоги становить не більше 480 днів. У разі народження двох та більше дітей, період виплати батьківської допомоги збільшується на 180 днів на кожну дитину [9]. Відпустка для догляду за дитиною також може бути використана частинами, проте право на дану відпустку припиняється після досягнення дитиною восьмирічного віку або завершення дитиною першого року навчання у школі. Один з батьків також має право на оплачувану батьківську відпустку з тимчасовою виплатою батьківської допомоги до досягнення дитиною 240 днів, у разі захворювання матері/батька дитини, який/яка фактично здійснює догляд за дитиною [8].

Другою формою відпустки для догляду за дитиною є відпустка у вигляді скорочення тривалості робочого часу та зменшеної виплати батьківської допомоги до досягнення дитиною 18 місяців. Один з батьків за власним бажанням та угодою з роботодавцем може скоротити тривалість робочого часу на три чверті/половину/одну четверту або одну восьму, в той час як батько/матір буде отримувати часткову виплату батьківської допомоги у такому ж еквіваленті [8].

Третьою формою відпусток за статтею 7 Закону Швеції «Про декретні відпустки» є скорочення тривалості робочого часу до чверті до досягнення дитиною восьмирічного віку або завершення дитиною першого класу. В даному випадку виплата батьківської допомоги не здійснюється [8].

У Фінляндії право на відпустку для догляду за дитиною починається відразу після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами. Законодавство Фінляндії виділяє окрему відпустку для батька дитини тривалістю 54 календарних днів, яка не може бути передана матері дитини. Однак, батьку дитини дозволяється використати максимум 18 календарних днів відпустки одночасно з матір'ю дитини, яка перебуває у післяпологовій відпустці або відпустці для догляду за дитиною. За бажанням працівника, дана відпустка може бути поділена на частини, проте їх кількість не повинна перевищувати чотирьох. Інші 36 днів відпустки

мають бути використані лише за умови одноосібного догляду батьком за дитиною, коли мати дитини не перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Дана відпустка також може бути поділена на дві частини. Право на дану відпустку припиняється з моменту досягнення дитиною дворічного віку [10].

Відповідно до статті 10 Розділу 9 Закону «Про медичне страхування», тривалість повної відпустки для догляду за дитиною становить 158 календарних днів з обов'язковою виплатою батьківської допомоги протягом даного періоду. На відміну від інших скандинавських країн, у Фінляндії батьки дитини не можуть використовувати дану відпустку одночасно. Батьки мають право поділити дану відпустку частинами для почергового догляду за дитиною, або узгодити хто з них буде перебувати у відпустці безперервно. Обов'язковою вимогою для поділу даної відпустки є попередня домовленість обох батьків з роботодавцем щодо встановлення для них неповного робочого часу протягом періоду виплати батьківської допомоги та батьківської відпустки. Згідно із статтею 9, тривалість робочого часу має становити від 40 до 60% від нормальної тривалості (16–24 години на тиждень) [10].

Як і законодавство України, законодавство Фінляндії передбачає відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку без збереження заробітної плати для одного з батьків. Право на дану відпустку починається з моменту завершення періоду основної відпустки для догляду за дитиною. Положення статті 3 Розділу 4 Закону Фінляндії «Про трудові договори» зобов'язує працівника попередити роботодавця про його намір використати дану відпустку не пізніше, як за два календарних місяці до початку даної відпустки. Закон також дозволяє батькам використовувати дану відпустку максимум двома частинами, тривалість яких не повинна бути меншою за один календарний місяць [11].

В Ісландії дана відпустка має назву «відпустка у зв'язку з народженням». Закон Ісландії «Про декретні відпустки» наводить дефініцію даного поняття, за якою відпустка у зв'язку з народженням є оплачуваною відпусткою, яка надається при народженні дитини, первинному усиновленні дитини віком до восьми років, та при прийнятті дитини віком до восьми років на постійне виховання [12].

Тривалість відпустки у зв'язку з народженням становить шість місяців для кожного з бать-

ків. Один з батьків за власним бажанням може передати шість тижнів своєї відпустки своєму чоловіку або жінці. Ісландія стала другою країною Європи, яка прийняла закон про дозвіл одностатевим парам всиновлювати дитину свого партнера ще у 2000 році. З 2006 року жінки в зареєстрованому одностатевому шлюбі отримали право на штучне запліднення, а всі одностатеві пари можуть усиновити дітей, включаючи дітей з інших країн [13].

Закон «Про декретні відпустки» встановлює мінімальну тривалість даної відпустки для батька, яка повинна становити щонайменше п'ятнадцять днів з дня народження дитини. У виключних випадках, та у разі окремого проживання матері та батька дитини, батько має право відмовитись від даної відпустки, або використати надану відпустку в інший час. Право на використання даної відпустки спливає після досягнення дитиною 24 місяців [12].

Відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 12 місяців може бути надана батьку дитини у випадку смерті матері під час пологів. Аналогічна процедура застосовується до батьків-одинаків, які перенесли штучне запліднення, або батьків-одинаків, які усиновили дитину або взяли її на постійне виховання, у випадках смерті іншого члена подружжя [12].

На відміну від законодавства інших скандинавських країн, стаття 9 Закону Ісландії «Про декретні відпустки» містить положення щодо передачі даної 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 дану відпустку іншому через хворобу, тюремне ув'язнення, перебування в іншій державі, або нещасний випадок, через який він/вона не може піклуватися за новонародженою чи усиновленою дитиною протягом 24 місяців з моменту її народження, усиновлення, або прийому під опіку [12].

Згідно із статтею 15, батьки мають спільне право на відпустку подовженої тривалості, у випадках:

- одночасного народження двох і більше дітей;
- одночасного народження двох і більше мертвих дітей після 22 тижня вагітності;
- при одночасному усиновленні двох і більше дітей.

На кожну дитину надається три додаткових місяці відпустки для кожного з батьків. Відпустка також може бути подовжена до двох

місяців у разі захворювання матері спричиненого пологами з обов'язковим підтвердження стану здоров'я лікарем [12].

Спільне право батьків на відпустку для догляду за дитиною може бути продовжено до семи місяців, у разі тяжкого 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 витребувати медичний висновок іншого лікаря або спеціаліста [12].

**Висновки.** На підставі аналізу правового регулювання відпусток для догляду за дитиною варто зазначити, що:

1. На відміну від скандинавських країн, законодавство України містить детальний перелік осіб, яким може бути передане право на відпустку для догляду за дитиною;

2. Відпустка для догляду за дитиною у порівнянних країнах може надаватися як матері, так і батьку дитини (або іншим особам, які здійснюють фактичний догляд за дитиною). У 2021 році українське законодавство зробило фундаментальний внесок в боротьбі з гендерною нерівністю шляхом забезпечення права на відпустку для догляду за дитиною не лише матері дитини, а й батьку, що є прямим доказом позитивного запозичення досвіду країн скандинавської правової сім'ї та наближення національного законодавства до стандартів європейського простору;

3. Тривалість відпусток для догляду за дитиною в повному обсязі в порівнянних країнах становить:

– Норвегія - 34 тижні оплачуваної відпустки та 12 місяців додаткової відпустки без збереження заробітної плати;

– Данія – від 32 до 46 тижнів оплачуваної відпустки;

– Фінляндія – 158 календарних днів днів оплачуваної відпустки;

– Швеція – повна відпустка до досягнення дитиною 18 місяців без збереження заробітної плати для одного з батьків, іншому з батьків надається батьківська допомога на період не більше 480 днів та додаткових 180 днів у разі народження двох та більше дітей;

– Україна – відпустка до досягнення дитиною трирічного віку з виплатою допомоги при народженні дитини, яка надається протягом 36 місяців; частково оплачувана відпустка і відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, якщо вона потребує домашнього догляду.

4. Україна та Фінляндія не надає відпустку для догляду за дитиною одночасно обом батькам.

5. Серед порівняних країн, в Україні встановлена найнижча тривалість відпустки у зв'язку з народженням для батька дитини – 14 календарних днів.

З огляду на вищенаведене, можна дійти до висновку, що правове регулювання відпустки для догляду за дитиною в Україні в більшості питань є деталізованим та відповідає європейським стандартам, проте розмір виплат батьківської допомоги значно відстає не тільки від скандинавських країн, а й інших країн Європи.

#### Список використаної літератури:

1. Загальна Декларація прав людини прийнята і проголошена резолюцією 217A (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року. № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1972 року №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення» від 11.06.2012 №430 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1173-12#Text>
6. Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act) URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> [in Norwegian].
7. Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth (Maternity Leave Act) No. 106 02/02/2020 URL: <https://danskelove.dk/barselsloven> [in Danish].
8. Parental Leave Act 1995:584 URL: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584\\_sfs-1995-584](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584_sfs-1995-584) [in Swedish].
9. Social Insurance Code (2010:110) URL: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110\\_sfs-2010-110](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110) [in Swedish].
10. Health Insurance Act 1224/2004 URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224> [in Finnish].
11. Employment Contracts Act 55/2001 URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [in Finnish].
12. Act on Maternity Leave and Parental Leave 144/2020 URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html> [in Icelandic].
13. Eydal, G.B. and Gíslason, I.V. (2021) 'Iceland country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2021*. URL: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

#### Dmytrenko D. O. Legal regulation of parental leave in Ukraine and Nordic countries

*The article concerns comparative research of parental leave and all its forms in Ukraine, Denmark, Iceland, Norway, Finland and Sweden. It appears that parental leave in Sweden is regulated not only by national law, but also by collective bargaining agreements. In this case, Parental Leave Act only set the minimum standards that cannot be breached by employers. This study has identified that childcare leave in Iceland refers to leave that is occasioned by: birth; primary adoption or permanent foster care of a child under the age of eight years. Iceland appears to be the only country of the list where labor legislation includes provisions regarding assignation of father's or mother's right of parental leave to another parent if one of the parents is unable to take care or attend a child during the first 24 months in case of imprisonment, severe health problems or if access to child is legally prevented by the court order. It was declared that the lowest and highest duration of parental leave among compared countries is set in Finland (154 calendar days) and in Sweden – until child is 18 months old. It was also found that the longest period of parental benefit payment among the studied countries is set in Sweden (480 days) and in Ukraine (36 months). It was concluded, that ukrainian legislation has more detailed provisions in the field of social leave than Nordic countries. Author highlighted that in 2021 crucial amendments were made to national labor legislation and made a fundamental contribution in combating gender inequality. From 2021, the entitlement to parental leave was set not only to mother of the child, but also to father, that seems to be the direct evidence of using positive experience of Scandinavian countries and changing national law to the standards of European countries.*

**Key words:** parental leave, child care, maternity protection, employees with family responsibilities, social leave.