

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.20>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ США

Бурка А.В.,

*доктор філософії, доцент,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-8038-2958
e-mail: a.burka@chnu.edu.ua*

Вакарюк Л.В.,

*доктор юридичних наук, професор
професор кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 000-0003-0263-7665
e-mail: l.vakaryuk@chnu.edu.ua*

Бурка А.В., Вакарюк Л.В. Правове регулювання відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами за законодавством США.

У статті зазначено, що понад 120 країн світу надають оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, але це не стосується Сполучених Штатів Америки. Хоча різні закони штатів почали запроваджувати оплачувану відпустку, багато працівників все ж не мають доступу до неї після народження дитини. Цей провал федеральної політики залишає понад 100 мільйонів людей – 80 відсотків працівників США – без оплачуваної відпустки після народження або усиновлення дитини.

Автори статті звертають увагу на те, що у світі є лише вісім країн, які не гарантують оплачувану сімейну відпустку на національному рівні для чоловіків чи жінок. Більшість з них класифікуються як держави з низьким або середнім рівнем доходу, але восьма країна у списку є однією з найбагатших у світі: Сполучені Штати Америки.

Сполучені Штати історично відставали від більшості розвинених, а також країн, що розвиваються, щодо сімейної відпустки. Лише у 1993 році було прийнято Закон про сімейну та медичну відпустку (FMLA), який надавав певним категоріям жінок і чоловіків до дванадцяти тижнів неоплачуваної відпустки із збереженням робочого місця за наявності ряду умов.

Законодавство США про декретну відпустку відрізняється залежно від штату та галузі, розміру, місцезнаходження компанії. У статті зібрано інформацію по 23 штатах щодо підстав, тривалості надання оплачуваної і неоплачуваної відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами.

Зроблено висновок, що станом на 2025 рік, Каліфорнія, Колорадо, Коннектикут, Делавер, Меріленд, Массачусетс, Нью-Джерсі, Нью-Йорк, Орегон, Род-Айленд, Вашингтон та округ Колумбія пропонують оплачувану відпустку по догляду за дитиною. Ці програми часто включають збереження робочого місця, і більшість з них фінансуються за рахунок внесків працівників із заробітної плати, іноді доповнених внесками роботодавців. Лише в деяких штатах малі підприємства зобов'язані пропонувати відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами.

Існує низка причин, чому Сполучені Штати залишаються єдиною промислово розвинутою країною без оплачуваної сімейної та медичної відпустки на національному рівні. Одним із найпереконливіших пояснень є те, що бізнес-інтереси загалом виступають проти таких урядових постанов, оскільки бояться втрати прибутку та зниження конкурентоспроможності, хоча докази свідчать про те, що такі побоювання є необґрунтованими.

Ключові слова: роботодавець, працівник, трудові відносини, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, виплати.

Burka A.V., Vakariuk L.V. Legal regulation of leave due to pregnancy and childbirth under US law.

The article states that more than 120 countries worldwide provide paid leave for pregnancy and childbirth, but this does not apply to the United States. Although various state laws have begun to introduce paid leave, many workers still do not have access to it after the birth of a child. This federal policy failure leaves more than 100 million people – 80 percent of U.S. workers – without paid leave after the birth or adoption of a child.

The authors of the article point out that there are only eight countries in the world that do not guarantee paid family leave at the national level for men or women. Most of them are classified as low- or middle-income countries, but the eighth country on the list is one of the richest in the world: the United States of America.

The United States has historically lagged behind most developed and developing countries in terms of family leave. It was not until 1993 that the Family and Medical Leave Act (FMLA) was passed, granting certain categories of women and men up to twelve weeks of unpaid leave with job protection, subject to a number of conditions.

US maternity leave legislation varies by state and industry, company size, and location. This article compiles information from 23 states on the grounds for granting paid and unpaid leave for pregnancy and childbirth, as well as the duration of such leave.

It concludes that as of 2025, California, Colorado, Connecticut, Delaware, Maryland, Massachusetts, New Jersey, New York, Oregon, Rhode Island, Washington, and the District of Columbia will offer paid parental leave. These programs often include job protection, and most are funded by employee payroll contributions, sometimes supplemented by employer contributions. Only in some states are small businesses required to offer pregnancy and childbirth leave.

There are a number of reasons why the United States remains the only industrialized country without paid family and medical leave at the national level. One of the most compelling explanations is that business interests generally oppose such government mandates because they fear lost profits and reduced competitiveness, even though evidence suggests that such fears are unfounded.

Key words: employer, employee, labor relations, maternity leave, payments.

Постановка проблеми. Понад 120 країн світу надають оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, але це не стосується Сполучених Штатів Америки. Хоча різні закони штатів почали запроваджувати оплачувану відпустку, багато працівників все ж не мають доступу до неї після народження дитини. Через відсутність національної оплачуваної відпустки та наявність лише мінімальної неоплачуваної, яка передбачена Законом про сімейну та медичну відпустку (FMLA), що діє на всій території держави, США не забезпечують належної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. До того ж Закон поширюється лише на федеральних службовців, державних службовців та працівників приватних компаній.

Цей провал федеральної політики залишає понад 100 мільйонів людей – 80 відсотків працівників США – без оплачуваної відпустки після народження або усиновлення дитини. Майже половині працівників (46 відсотків) навіть не гарантується неоплачувана відпустка із захистом робочого місця згідно із Законом про сімейну та медичну відпустку. Крім того, приблизно кожен 14-й працівник щороку потребує відпустки, але не бере її, найчастіше тому, що не може дозволити собі взяти неоплачувану відпустку [1].

Загальновідомо, що вагітним та батькам потрібен час для відновлення, догляду за новонародженим та встановлення з ним зв'язку, адаптації до змін у сімейній динаміці та отримання післяпологового догляду та догляду за дитиною. Крім того, потреба в оплачуваній відпустці включає людей, які відновлюються після мертвородження, викидня та інших ускладнень після вагітності.

Працівники (оскільки дія Закону поширюється на жінок, чоловіків та на прийомних батьків) мають право лише на 12 робочих тижнів неоплачуваної відпустки із збереженням робочого місця (на період відпустки) і можуть реалізувати своє право на відпустку протязі 12-місячного періоду, що обчислюється з дня народження дитини. Якщо батьки працюють в одній компанії, 12 тижнів неоплачуваної відпустки розподіляються між ними обома.

Для порівняння, 119 країн (відповідно до вимог МОП) надають рекомендовані 12 або більше тижнів оплачуваної відпустки, а 62 – пропонують 14 чи більше. Цей перелік включає Ісландію, Чилі та Японію, а Естонія очолює список з 84 тижнями повністю оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами [2].

Цей контраст зумовлений роллю культури та уряду у формуванні цієї політики, причому ті країни, що гарантують тривалі відпустки, зазвичай більше орієнтовані на сім'ю та забезпечують рівність за статтю. Щоб протидіяти цьому, багато штатів запроваджують власну спеціальну політику щодо оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Мета дослідження. Здійснити правовий аналіз підстав, тривалості, порядку надання відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами у Сполучених Штатах Америки.

Стан опрацювання проблематики. В Україні дослідженням питань зарубіжного досвіду надання допомоги та відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами; охорони праці вагітних жінок в Україні та світі; зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками; соціальної допомоги в США; зарубіжного досвіду соціально-правової та соціально-педагогічної підтримки материнства та дитинства тощо займалися В.В. Андрієв, О.С. Ільчук, В.О. Положишник, Л.І. Романовська, Я.О. Слухай, Я. Ширмер, М.Є. Хаєцька та інші. Проте наразі відсутні детальні дослідження порядку та підстав надання відпустки по вагітності та пологах за законодавством США.

Виклад основного матеріалу. У світі є лише вісім країн, які не гарантують оплачувану сімейну відпустку на національному рівні для чоловіків чи жінок. Більшість з них класифікуються як держави з низьким або середнім рівнем доходу: Маршаллові Острови, Мікронезія, Науру, Палау, Папуа-Нова Гвінея, Суринам і Тонга. Але восьма країна у списку є однією з найбагатших у світі: Сполучені Штати Америки [3].

Сполучені Штати історично відставали від більшості розвинених, а також країн, що розвиваються, щодо сімейної відпустки. Лише у 1993 році було прийнято Закон про сімейну та медичну відпустку (FMLA) [4], який надавав певним категоріям жінок і чоловіків до дванадцяти тижнів неоплачуваної відпустки із збереженням робочого місця з таких причин: народження та догляд за новонародженою дитиною; влаштування сина чи доньки на усиновлення або під опіку; догляд за близьким членом сім'ї (чоловіком/дружиною, дитиною або батьками) із серйозним захворюванням; а також серйозна хвороба або травма самого працівника. Однак закон містить численні вимоги до права на отримання відпустки: 1) працівники повинні працювати або в державній установі, або в приватній компанії, із кількістю працівників щонайменше п'ятдесят; пропрацювати в компанії потрібно мінімум один рік, а кількість відпрацьованих годин має становити щонайменше 1250; працівники, які перебувають у верхніх 10 відсотках шкали по оплаті праці компанії, можуть бути виключені. Незважаючи на недоліки Закону про FMLA, його прийняття стало значним досягненням – згодом він допоміг мільйонам працівників, гарантуючи їхню безпеку зайнятості під час відпустки.

Після того, як уряд запровадив обов'язкову відпустку, багато хто вірив – або принаймні сподівався – що охоплення FMLA поступово розширюватиметься, щоб захистити більшу кількість працівників і зрештою включати заміну заробітної плати. Однак ці надії не виправдалися. Минуло п'ятнадцять років, перш ніж FMLA було вперше змінено, і зміни, внесені до закону, були незначними порівняно з очікуваннями. Поправки, додані у 2008 та 2009 роках, розширили охоплення відпусткою для працівників, члени сім'ї яких служать в армії. У 2009 році Закон було знову змінено – додано спеціальні правила, які застосовуються до способу розрахунку права на відпустку для пілотів авіакомпаній, бортпроводників та інших членів екіпажу авіакомпаній. У 2015 році Міністерство праці США переглянуло визначення «чоловіка/дружини» згідно з FMLA, щоб гарантувати, що працівники, які мають право на відпустку в законному одностатевому шлюбі, можуть брати відпустку FMLA для догляду за своїм чоловіком/дружиною або членом сім'ї, незалежно від штату їхнього проживання [5].

Законодавство США про декретну відпустку відрізняється залежно від штату та галузі, розміру, місцезнаходження компанії. Багато роботодавців також дозволяють працівникам використовувати поєднання неоплачуваної відпустки у зв'язку з пологами та хворобою, лікарняних, відпусток та допомоги по короткостроковій непрацездатності для збільшення загальної тривалості так званої відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами.

У Каліфорнії роботодавці приватного та державного секторів повинні надавати до 12 тижнів неоплачуваної відпустки по догляду за дитиною та 4 місяці відпустки у зв'язку з вагітністю та

пологами, загалом 28 тижнів на рік. Право на оплачувану відпустку мають працівники державного чи приватного секторів, що працюють неповний або повний робочий день, якщо вони сплачували внески до системи страхування на випадок інвалідності протягом попередніх 18 місяців. Оплачувана відпустка триває 8 тижнів, а розмір оплати становить від 60 до 70% заробітної плати, отриманої за 5-18 місяців до дати початку відпустки.

У штаті Колорадо право на оплачувану відпустку надається працівникам, які отримали щонайменше 2500 доларів США заробітної плати в штаті протягом останніх 4 календарних кварталів. Самозайняті працівники або працівники за контрактом також можуть мати право на отримання допомоги, якщо вони обрали страхове покриття та проживають і працюють у Колорадо. Згідно з FAMILI, працівники можуть отримати 12 тижнів оплачуваної відпустки та потенційні 4 додаткові тижні на випадок ускладнень під час пологів. Відпустка оплачуватиметься у розмірі до 90% від середньої тижневої заробітної плати працівника.

Законодавство Коннектикуту передбачає, що усі вагітні жінки та жінки, які усиновили дитину мають право на 12 тижнів неоплачуваної відпустки протягом 12-місячного періоду. Право на оплачувану відпустку тривалістю 12 тижнів з оплатою до 95% від тижневої зарплати надається особам, які пропрацювали не менше 12 місяців та відпрацювали не менше 1000 годин за попередній 12-місячний період.

У штаті Делавер працівники, які пропрацювали на того самого роботодавця щонайменше 12 місяців та відпрацювали мінімум 1250 годин, з січня 2026 року зможуть реалізувати право на державну оплачувану відпустку тривалістю 12 тижнів з оплатою у розмірі 80 % від середньої тижневої заробітної плати.

В Окрузі Колумбія працівники мають право взяти до 16 тижнів неоплачуваної відпустки протягом 24-місячного періоду. Щодо оплачуваної відпустки, то вона триває 12 тижнів (для так званого встановлення зв'язку з дитиною) та 2 тижні для допологового догляду. Розмір оплати за цей період становить до 1000 доларів США на тиждень та фінансується за рахунок роботодавця.

У штаті Гаваї роботодавці, які мають у своєму розпорядженні сто і більше працівників зобов'язані надавати до 4 тижнів неоплачуваної відпустки щороку. Право на оплачувану відпустку мають працівники, які застраховані у системі на випадок тимчасової непрацездатності. Для цього особа повинна відпрацювати понад 14 тижнів в штаті, отримувати оплату за 20 або більше годин та заробляти не менше 400 доларів США протягом року, що передує першому дню непрацездатності. При цьому 14 тижнів роботи не обов'язково мають бути безперервними та в одного роботодавця. Тривалість оплачуваної відпустки по вагітності та пологах зазвичай становить 6-8 тижнів, але не більше 6 місяців. Оплата за цей період становить 58% від середньої заробітної плати.

У штаті Айова компанії, у яких працює 4 і більше особи повинні надавати 8 тижнів неоплачуваної відпустки. У штаті Кентуккі 6 тижнів неоплачуваної відпустки надаються працівникам, які усиновили дитину. В Луїзіані – компанії, чисельність працівників в яких складає 25 і більше зобов'язані надавати 6 тижнів неоплачуваної відпустки та додатково 4 місяці відпустки у випадку встановлення інвалідності, пов'язаної з вагітністю. У штаті Мен усі компанії з чисельністю працівників понад 15 повинні надавати 10 тижнів неоплачуваної відпустки.

У Меріленді компанії з 15-49 працівниками повинні надавати 6 тижнів неоплачуваної відпустки по догляду за дитиною згідно з MPLA. Право на 12-тижневу (або 24-х тижневу) оплачувану відпустку мають усі батьки-працівники штату Меріленд приватного та державного секторів, будь-якої статі, включаючи прийомних батьків, незалежно від того чи вони працюють повний/неповний робочий день, з оплатою до 90% їхнього доходу.

У штаті Массачусетс компанії з чисельністю працівників 6 і більше мають надавати 8 тижнів неоплачуваної відпустки у зв'язку з народженням або усиновленням дитини. На противагу цьому у штаті Міннесота – всі компанії з чисельністю 21 і більше працівників зобов'язані надати 12 тижнів неоплачуваної відпустки протягом 12 місяців з моменту народження або усиновлення дитини. Для реалізації цього положення працівник має пропрацювати у роботодавця неповний робочий день принаймні 1 рік до подання запиту на відпустку.

У штаті Монтана усі жінки, що працевлаштовані у державних підприємствах, мають право на «розумну відпустку у зв'язку з вагітністю», яка становить до 6 тижнів. Батьки та прийомні батьки можуть взяти до 15 днів відпустки у зв'язку з народженням дитини.

У Нью-Гемпширину роботодавці, у яких працює понад 6 працівників, повинні надавати неоплачувану відпустку у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності через вагітність, при цьому

встановленого терміну відпустки немає. Політика штату щодо оплачуваної відпустки така: якщо роботодавець дозволяє оплачувану відпустку у зв'язку з іншими хворобами, то він повинен дозволити таку ж відпустку і у зв'язку з вагітністю.

У Нью-Джерсі компанії з кількістю працівників понад 50 повинні пропонувати 12 тижнів неоплачуваної відпустки протягом 24-місячного періоду. Для цього працівникам потрібно мати стаж роботи у роботодавця не менше 1 року та відпрацювали не менше 1000 годин. Право на оплачувану відпустку мають усі працівники, оплата у цьому випадку буде здійснюватися через систему державного страхування з тимчасової непрацездатності. Тривалість оплачуваної відпустки становить 12 тижнів під час та після вагітності, плюс додаткові 12 тижнів відпустки у зв'язку з народженням дитини для біологічних та прийомних батьків. Оплата здійснюється у розмірі до 2/3 звичайної заробітної плати за рахунок внесків працівника та роботодавця, а оплата сімейної відпустки – за рахунок відрахувань із заробітної плати.

У Нью-Йорку усі роботодавці приватного сектору повинні пропонувати 10 тижнів неоплачуваної відпустки. Право на 12-тижневу оплачувану відпустку мають усі працівники приватного сектору, які пропрацювали щонайменше 26 тижнів. Зазвичай 6-8 тижнів надається у випадку встановлення інвалідності через вагітність та ще 12 тижнів відпустки – у зв'язку з народженням дитини. Оплата тимчасової непрацездатності здійснюється у розмірі до 50% від заробітної плати (до 170 доларів США на тиждень) та фінансується за рахунок внесків працівника і роботодавця. На період відпустки у зв'язку з народженням дитини виплати становлять до 67% від середньої заробітної плати (до 840,70 доларів США на тиждень) та фінансуються за рахунок відрахувань із заробітної плати.

У Північній та Південній Дакоті право на неоплачувану відпустку (12 тижнів) мають лише державні службовці. Роботодавці штату Теннессі повинні надавати 4 місяці неоплачуваної відпустки. Що стосується оплачуваної, то вона надається виключно за рішенням роботодавця.

У штаті Вашингтон усі роботодавці зобов'язані надавати оплачувану відпустку тривалістю 12 тижнів і більше (у випадку ускладнень), проте гарантії щодо збереження робочого місця за цей період, діють у компаніях з чисельністю працівників понад 50. Розраховувати на оплачувану відпустку можуть усі працівники (з мінімальною тривалістю роботи 820 годин). Оплата за цей період становить 90% заробітної плати (до 1000 доларів США на тиждень) та фінансується за рахунок внесків працівника і роботодавця [6].

У штаті Вайомінг як оплачувана, так і неоплачувана відпустки надаються на розсуд роботодавця.

Висновки. Станом на 2025 рік, Каліфорнія, Колорадо, Коннектикут, Делавер, Меріленд, Массачусетс, Нью-Джерсі, Нью-Йорк, Орегон, Род-Айленд, Вашингтон та округ Колумбія пропонують оплачувану відпустку по догляду за дитиною. Ці програми часто включають збереження робочого місця, і більшість з них фінансуються за рахунок внесків працівників із заробітної плати, іноді доповнених внесками роботодавців.

Лише в деяких штатах малі підприємства зобов'язані пропонувати відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами. Дія FMLA не поширюється на компанії з кількістю працівників менше 50, але окремі штати поширюють право на відпустку на працівників менших компаній. Наприклад: Коннектикут охоплює роботодавців з 1+ працівником; Массачусетс – з 6+ працівниками. Закон про працевлаштування в штаті Меріленд (MPLA) застосовується до компаній з кількістю працівників від 15 до 49 осіб.

Загальна тривалість неоплачуваної відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами на рівні федерального законодавства становить 12 тижнів. Після вичерпання 12 тижнів пільг, передбачених Законом про сімейну та медичну відпустку (FMLA), програма декретної відпустки в США не діє. Тривалість додаткової оплачуваної або неоплачуваної відпустки, що доступна, залежить від законодавства конкретного штату, та може варіюватися від кількох тижнів (6-8) до 6 місяців. Там, де закон штату відсутній, тривалість відпустки, вид (оплачувана, неоплачувана) визначається виключно на розсуд роботодавця.

Існує низка причин, чому Сполучені Штати залишаються єдиною промислово розвиненою країною без оплачуваної сімейної та медичної відпустки на національному рівні. Одним із найпереконливіших пояснень є те, що бізнес-інтереси загалом виступають проти таких урядових постанов, оскільки бояться втрати прибутку та зниження конкурентоспроможності, хоча докази свідчать про те, що такі побоювання є необґрунтованими. Оскільки бізнес є потужною лобіст-

ською групою в Сполучених Штатах, його уявні інтереси часто захищаються законодавцями. Хоча сильні профспілки можуть бути грізним суперником для бізнесу, рівень профспілкового об'єднання в Сполучених Штатах є відносно низьким, що значно зменшило переговорну силу таких організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Paid Leave Is Essential for Healthy Moms and Babies. *National partnership for women and families*: веб-сайт. URL: <https://nationalpartnership.org/report/paid-leave-is-essential-for/> (дата звернення: 23.10.2025).
2. Why paid maternity leave is a win-win for employers: Unveiling the hidden benefits. *Maven*: веб-сайт. URL: <https://www.mavenclinic.com/post/benefits-of-paid-maternity-leave-for-employers#:~:text=Extended%20paid%20leave%20shows%20a%20company%20to,turn%20contribute%20to%20a%20boost%20in%20recruitment> (дата звернення: 25.10.2025).
3. World Policy Analysis Center. n.d. «Is Paid Leave Available to Mothers and Fathers of Infants?» Accessed Sept. 1, 2016.
4. Family and Medical Leave Act of 1993. *Congress. Gov*: веб-сайт. <https://www.congress.gov/bill/103rd-congress/house-bill/1> (дата звернення: 23.10.2025).
5. The History of Family Leave Policies in the United States. *Organization of American Historian*: веб-сайт. URL: https://www.oah.org/tah/november-3/the-history-of-family-leave-policies-in-the-united-states/?gad_source=1&gad_campaignid=16721805043&gbraid=0AAAAACtX9Ech99HULAnay7OOlsLIAkTNF&gclid=CjwKCAjw04HIBhB8EiwA8jGNbTM8NcCmb1lFENEym0snyNkvaxuGkidJii_hCiMKelcTzuaS4zM6fRoCSKQQAvD_BwE (дата звернення: 21.10.2025).
6. Maternity Leave Laws by State. *Peycor*: веб-сайт. URL: <https://www.paycor.com/resource-center/articles/maternity-leave-laws-by-state> (дата звернення: 24.10.2025).