

5. Uhoda pro Asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony. (2014). [Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other hand]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy*, № 75. T. 1. 2125. [in Ukrainian].

6. Tsentri adaptatsii derzhavnoi sluzhby do standartiv Yevropeiskoho Soiuzu. [Center for adapting the civil service to the standards of the European Union]. Retrieved from: <https://www.center.gov.ua/pro-tsentri> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 18.11.2022

УДК 349.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2022-13-151-156

Романова Вікторія Андріївна,

студентка 3 курсу, факультету прокуратури

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

e-mail: Gshwusbb65@gmail.com

Шуляка Яна Володимирівна,

студентка 3 курсу, факультету прокуратури

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

e-mail: yanaaaa0701@gmail.com

Свічкарьова Ярослава Віталіївна,

доцентка, кандидатка юридичних наук, доцентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

e-mail: yara1972@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-6245-2526>

ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ДИСМЕНОРЄЮ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Стаття присвячена розкриттю однієї із важливих питань сучасного трудового права - поліпшення правового становища жінок в трудових правовідносинах. На сьогодні питання міжнародно-правового регулювання праці жінок набувають особливої уваги. Метою світового товариства є вдосконалення та розвиток міжнародно-правового регулювання жіночої праці, яка є передумовою боротьби з дискримінацією, расовими відмінностями, безробіттям, бідністю, соціальним статусом, нерівністю тощо. На сьогодні в багатьох зарубіжних країнах існує передовий досвід надання додаткових гарантій працюючим жінкам. Саме тому обрана тема дослідження є надзвичайно актуальною на даний момент через низку суттєвих умов, зокрема через прийнятий Україною курс в напрямку входження до Європейського Союзу.

Практичне значення полягає в висновках про доцільність запозичення прогресивного досвіду зарубіжних країн щодо надання додаткових гарантій працюючим жінкам. Дослідження проблематики з вказаного питання може слугувати поштовхом для підвищення рівня забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства гарантій працюючим жінкам.

Ключові слова: дисменорея, додаткова відпустка, гендерна захищеність жінок, заборона дискримінації, гендерно-рівне трудове законодавство.

Romanova V., Shulyaka Y., Svichkaryova Y. ADDITIONAL LEAVE DUE TO DYSMENORRHOEA: EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES

The article is devoted to the disclosure of one of the important issues of modern labor law - the improvement of the legal position of women in labor relations. Today, issues of international legal regulation of women's work are receiving special attention. The goal of the world society is the improvement and development of international legal regulation of women's work, which is a prerequisite for combating discrimination, racial differences, unemployment, poverty, social status, inequality, etc. Today, in many foreign countries, there is a good practice of providing additional guarantees to working women. That is why the chosen topic of research is extremely relevant at the moment due to a number of essential conditions, in particular due to the course adopted by Ukraine in the direction of joining the European Union.

The practical significance lies in the conclusions about the expediency of borrowing the progressive experience of foreign countries regarding the provision of additional guarantees to working women. The study of the problems of the specified issue can serve as an impetus for increasing the level of provision of domestic legislation established by the norms of the domestic legislation for good working women.

Key words: dysmenorrhea, additional leave, gender protection of women, prohibition of discrimination, gender-equal labor legislation.

Постановка проблеми. Загальна Декларація прав людини 1948 року [1] проголошує право кожного на працю, на справедливі умови праці та на захист від безробіття, кожний без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. При цьому вказується, що не вважаються дискримінацією заходи, направлені на встановлення спеціальних пільг особам за критерієм статі або направлені на задоволення потреб осіб, які за статевою ознакою, віком, у зв'язку із фізичними вадами, сімейними обов'язками звичайно визнаються такими, що мають необхідність у спеціальному захисті або допомозі.

В Конституції України [2] проголошено рівність людей у своїй гідності та правах (ст.21). Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст.24).

В ст. 2-1 Кодексу законів про працю України [3] також закріплено принцип рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці. При цьому у ч.2 вказаної статті визначено, що «...не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб».

В трудовому праві передбачено спеціальну систему норм для забезпечення охорони праці жінок. Так, наприклад у Главі XII «Праця жінок» Кодексу законів про працю України встановлюються певні обмеження, які одночасно слугують гарантіями щодо права жінок на працю.

Такі особливості правового регулювання зумовлені, насамперед, фізіологічними особливостями жіночого організму; загальнодержавними інтересами щодо належної охорони материнства й дитинства, фундаментальною соціальною роллю дітонародження, яку виконує жінка в суспільстві. Таким чином правовий статус жінки у трудовому праві відрізняється від статусу чоловіка тим, що, окрім загальних основних прав, він містить ще й додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами права.

Отже, щодо охорони праці жінок, йдеться про позитивну дискримінацію – «надання певних переваг соціальної або етнічній групі внаслідок того, що в минулому, в історії, відповідна соціальна або етнічна

група зазнавала утисків, що унеможливило наявність рівних стартових можливостей. Для забезпечення рівних стартових можливостей відповідній групі і надаються на законодавчому рівні додаткові гарантії та додатковий захист їхніх прав [4, с. 268].

В контексті євроінтеграційних процесів, які відбуваються зараз в Україні, законодавство нашої держави піддається значному реформуванню з метою приведення у відповідність до європейських стандартів. Не є винятком у цьому плані і трудове законодавство. Україна, як член міжнародного співтовариства, бере участь у діяльності зі створення сприятливого для жінок та жінок-матерів середовища, в якому захист їх прав забезпечується дотриманням принципів демократії, рівності, миру, соціальної справедливості з урахуванням моральних засад та традиційних цінностей українського суспільства [5, с. 100]. Тому слушною є думка М.М. Грекової, яка вважає, що «.. саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства» [6, с. 139].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджувалися у працях багатьох вітчизняних науковців: В.М. Андріїв, Н.Б.Болотіної І.А. Ветухової, М.М. Грекової, В.Г. Ротаня, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенко тощо. Разом з тим, проблематика з питань встановлення додаткової відпустки у зв'язку з дисменореєю є достатньо новою і практично недослідженою з боку вітчизняних фахівців в галузі права, тому при написанні статті автори використовували праці зарубіжних фахівців та публіцистів. Зокрема, роботи Сукмарані М. Е., Нугрохо А., Хіларі Х. Прайс тощо.

Мета статті – дослідити та проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо надання працюючим жінкам додаткових відпусток у зв'язку з дисменореєю та зробити висновки щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією із сучасних тенденцій щодо посилення охорони праці жінок у зарубіжних країнах є питання про доцільність надання жінкам відпусток (вихідних днів) у зв'язку з дисменореєю.

Дисменорея (альгодисменорея) – циклічний патологічний процес, який характеризується появою болювого синдрому напередодні або в перші дні менструації. Біль при дисменореї зазвичай має

спазматичний характер, локалізується в нижній частині живота й може іррадіювати в ділянку спини, внутрішню частину стегон, пряму кишку та ін. [7].

Слід зазначити, що відповідно досліджень фахівців в галузі медицини, «терміном «альгодисменорея» позначаються порушення менструального циклу, що супроводжуються сильним переймоподібним чи ниючим болем внизу живота або в крижово-поперековій ділянці, зумовленим спастичним скороченням матки. Часто біль супроводжується нейровегетативними розладами. Можлива дратівливість, легке нездужання, головний біль, підвищена сприйнятливості до деяких запахів. У багатьох жінок за 1-2 дні до менструації з'являються легка загальна слабкість, дратівливість, порушення нюху, нагубання і гіперестезія молочних залоз, відчуття тяжкості внизу живота. Ці явища є проявом вегетативних реакцій, викликаних гормональними змінами в організмі. Клінічна картина захворювання різноманітна. Біль може супроводжувати кожен менструацію або виникати тільки під час окремих менструальних циклів. Здебільшого больові відчуття з'являються ще до початку менструації і тривають протягом перших днів, рідше виникають одночасно з витоком крові і продовжуються до його закінчення. Частіше біль має ниючий, тупий характер, іноді переймоподібний, локалізується внизу живота або в ділянці крижів, іррадіює в стегно або в промежину. Спостерігаються загальні порушення: головний біль, загальна слабкість, депресія, нудота, пітливість та ін. За тяжкістю перебігу виділяють три ступені альгодисменореї: I ступінь – помірний біль під час менструації, без системних симптомів, працездатність не порушена; немає потреби у застосуванні анальгетиків; II ступінь – виражений біль під час менструації з обмінно-ендокринними та нейровегетативними симптомами, порушенням працездатності; є необхідність прийому анальгетиків; III ступінь – сильний, інколи нестерпний, біль під час менструації, з комплексом нейровегетативних та обмінно-ендокринних симптомів, з повною втратою працездатності; застосування анальгетиків малоефективне.

Альгодисменорея супроводжується комплексом симптомів: вегетосудинних: головний біль, запаморочення, тахікардія, брадикардія, екстрасистоля, біль в ділянці серця, відчуття холоду та заніміння кінцівок, набряк обличчя, запаморочення, нудота, гикавка, легкий озноб, відчуття жару, пітливість, гіпертермія, сухість у роті, часте сечовипускання, тенезми, здуття живота; обмінно-ендокринних (блювання, відчуття «ватних ніг», різка загальна слабкість, свербіж шкіри, біль в суглобах, набряки, поліурія); емоційно-психічних (дратівливість, анорексія, депресія, сонливість, безсоння, булімія, зміни смакових відчуттів та ін.) [8, с.40-41].

Отже, дисменорея викликає погіршення якості життя, зниження повсякденної активності, може призводити до пропуску роботи або занять у навчальних закладах. Очікування болю під час наступної менструації не може не позначитися на загальному самопочутті, психоемоційному стані жінки, на родинних стосунках. Саме тому дана патологія є не лише медичною, а й соціальною проблемою [9, с.47].

Вказана теза підтверджується проведеними медичними та соціологічними дослідженнями. Так, приблизно від 60 до 90 відсотків молодих жінок у всьому світі страждають від сильного болю під час місячних, а в Іспанії цей показник становить приблизно 75 відсотків [10]. У США дисменорея є причиною пропуску близько 600 млн робочих годин щороку, що співвідноситься зі збитками у 2 млрд доларів (Dawood M.Y. et al., 1984). Близько 95% жінок мають прояви епізодичної дисменореї, тоді як у 15% із них дисменорея характеризується тяжким перебігом і може обмежувати повсякденну діяльність. За даними досліджень А. Bahrami et al. (2017), наявність дисменореї асоціюється з депресією, схильністю до агресивної поведінки та розладами сну [7].

Відповідно до аналізу, зробленого вітчизняними дослідниками, «...серед жінок репродуктивного віку 30-60 % повідомляють про наявність менструального болю. На інтенсивний біль, який вимагає прийому знеболюючих засобів та супроводжується втратою працездатності і порушенням загального стану, скаржаться близько 7-15 % (у середньому 10 %) пацієнток» [8, с.40].

Як зазначають лікарі, одним із засобів профілактики дисменореї є відповідна організація режиму навчання та праці дівчаток та жінок.

В деяких зарубіжних країнах вказаному питанню приділяють особливу увагу. Так, дослідження про гендерну проблематику, присвячені темі відпусток у зв'язку з дисменорією, свідчать про те, що поширення такої політики позиціонується як прогресивний розвиток здоров'я та прав жінок на робочому місці.

Дослідження про гендерну проблематику, присвячені темі відпусток у зв'язку з дисменорією, свідчать про те, що поширення такої політики позиціонується як прогресивний розвиток здоров'я та прав жінок на робочому місці.

Однією із перших у 2016 році «менструальні» відгули було введено на локальному рівні британською компанією «Coexist». Директор цієї компанії - жінка Б. Бакстер зазначала, що «...як керівник, я на протязі багатьох років бачила як деякі жінки на роботі згибаються від менструального болю. Незважаючи на це, вони відчувають, що не можуть піти додому, тому, що не вважають себе хворими. Тому ми прагнули ввести політику, згідно якої жінкам буде дозволено приділяти час природньому циклу свого тіла, не називаючи це захворюванням. З часом, це нововведення викликало більш здорову та людську атмосферу в колективі» [11]. Про значне полегшення життя вказали й жінки-працівниці індійської компанії Culture Machine (м. Мумбаї) в якій було введено "First day of period leave" (лікарняний для першого дня менструації).

Можливість отримати додаткові вихідні дні на місяць існує в Японії, Південній Кореї, Індонезії, Чилі та Мексиці, деяких провінціях Китаю. У Замбії жінкам така відпустка (раз на місяць) має назву "День матері", що підкреслює потенціал жінки стати матір'ю.

Ідею «менструального» лікарняного виносили на голосування в Італії, однак вона не була підтримана. 17 травня 2022 року законопроект про менструальні відпустку було внесено до парламенту Іспанії. Цей проект закону передбачає право для працівників, які відчувають менструальні болі, брати стільки відпусток, скільки їм потрібно протягом року. При цьому строк відпустки складає від трьох до п'яти днів (один раз на місяць). Оплачує таку відпустку державна система соціального забезпечення. Як і у випадку з оплачуваною відпусткою за іншими показаннями за станом здоров'я, тимчасову непрацездатність повинен затвердити лікар.

Слід зазначити, що вперше ідея про надання подібних «відгулів» жінкам започаткувалася на радянських підприємствах у 20-х роках минулого сторіччя. У 1922 році в журналі «Вестник труда» була надрукована стаття, автор якої Ц. Пік, описував фізичні зміни, що відбуваються з жінками на початку місячних та наводив доводи на користь відпочинку у цей період. До того часу такі відгули вже існували в деяких галузях, наприклад Декретом, прийнятим НКП у січні 1922 року робітницям швейної промисловості надався дводенний відгул на початку менструації (однак, не раніше, ніж через 21 день після попереднього) при наданні довідки від лікаря. З часом, така практика була запроваджена для представниць артистичних професій – гімнасток, танцюристок, акробаток. В січні 1926 року відділ охорони праці Народного комісаріату праці постановив, що будь-які жінки, що працюють, можуть отримати відгул на час менструації, якщо буде підтвердження від лікаря. Однак, такі пропущені дні зараховувалися як звичайний листок тимчасової непрацездатності. Вказана практика проіснувала до 1927 року [7, 10].

Отже, виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що вказана проблематика не є «ною» та привертає увагу фахівців та дослідників різних галузей (право, медицина, психологія тощо). При цьому думки з приводу цього питання є досить різними.

Прихильники надання відпусток у зв'язку з дисменореєю відзначають, що, перш за все, така відпустка забезпечує гнучкість і свободу відпочинку для працівниць, оскільки це може впливати на фізичний стан жінки. По-друге, менструальна відпустка є виразом поваги відносно жінки, адже в така відпустка включає надання часу відпочинку без зменшення заробітної плати [12].

Вказуючи про негативні наслідки надання відпустки у зв'язку з дисменореєю, фахівці стверджують, що «...політика менструальної відпустки полягає в тому, що її використання вимагає певної мірою відмови від конфіденційності, адже у нашій нинішній культурі жінки часто приховують свій менструальний статус і, по суті, отримують користь від його приховування. Крім того, деякі працівниці можуть зловживати своїм правом та брати відпустку, коли в цьому нема необхідної потреби. По суті, менструація може використовуватися як привід пропускати роботу і при цьому отримувати гроші. І ще один недолік полягає в тому, що причина менструації, яку використовує працівниця, щоб не приходити на роботу може шкодити компанії, особливо якщо більшість працівників - це жінки [13, с. 567-570].

Отже, на сьогодні виникає величезна кількість питань, пов'язаних впровадженням в законодавство відпустки у зв'язку з дисменореєю, і вони є достатньо складними, оскільки можуть породжувати безліч дискусій у соціальному, культурному, економічному, статевому та гендерному контекстах. Тим не менш, на нашу думку, ця проблема може бути вирішена, коли справа дійде до зняття стигми навколо менструації.

Приклад іноземних держав показує, що ця тема не має більше табуованому в сучасному, гендерно-рівному українському суспільстві. Саме тому, шляхом впровадження поступових та плавних змін до законодавства, зокрема трудового, слід знімати завісу заангажованості з цього питання. На нашу думку, можливість мати додаткову відпустку у зв'язку з дисменореєю виправдана. Оскільки дебати з приводу впровадження такої додаткової відпустки існують та подібні дискусії не припиняються, то очевидно, що існує проблема, яка потребує вирішення. На нашу думку, прерогатива вирішувати такі питання належить саме законодавцю, і це питання може бути вирішено на державному, локальному чи індивідуальному рівні.

У цьому зв'язку цікавим є досвід Шотландії яка першою почала безкоштовно надавати жінкам засоби гігієни. Так, Закон «Про безкоштовне надання засобів жіночої інтимної гігієни» передбачає, що надання засобів гігієни бути доступними безкоштовно для всіх, хто їх потребує, в туалетах шкіл, коледжів та університетів. Уряд Шотландії матиме повноваження зобов'язувати й інші громадські заклади робити те саме, а ще зобов'язаний забезпечити фінансування ініціативи [14]. На нашу думку, доцільним було б запозичити й такий позитивний досвід.

Висновки. На сьогодні у сучасній соціальної сфері проблема відпустки у зв'язку з дисменореєю здається майже наївною та недоцільною. Незважаючи на це, на нашу думку, доцільно запозичити досвід зарубіжних країн з приводу зазначеного питання, приймаючи до уваги той факт, що українське законодавство швидко адаптується до змін, зокрема у царині, що стосується захисту прав жінок. Соціальна політика України тільки б виграла, якщо б рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав у трудовій сфері був підвищений шляхом запозичення прогресивних норм. Вважаємо, що ця проблематика є актуальною і потребує подальших наукових досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Загальна декларація прав людини. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 19.10.2022).
2. Конституція України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 19.10.2022).
3. Кодекс законів про працю України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.10.2022).
4. Електронний репозитарій ДВНЗ "УжНУ": Захист трудових прав жінок в Україні та інших країнах. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/35823> (дата звернення: 19.10.2022).
5. Пожарова О. Охорона материнства за законодавством окремих зарубіжних країн: досвід для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: юриспруденція*. 2019. № 38. С. 100–102. URL: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.38.23> (дата звернення: 19.10.2022).
6. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
7. Дисменорея: принципи менеджменту згідно з постулатами доказової медицини. Здоров'я України / ІНФОМЕДІА | інформація для спеціалістів здравоохранення. URL: <https://health-ua.com/article/46530-dismenoreya-printcipi-menedzhmentu-zgdno-zpostulatami-dokazovo-meditsini> (дата звернення: 19.10.2022).
8. Григоренко А. та ін. Сучасні підходи до лікування альгодисменореї. *Медичні аспекти здоров'я жінки*. 2015. № 9. С. 38–43.
9. Сіобен Д., Гарлоу. Менструація та менструальні розлади. *Новини медицини та фармації*. 2009. № 296. С. 47–48.
10. В Іспанії жінкам, які страждають від менструального болю, надаватимуть додаткові вихідні. Рубрика. URL: <https://rubryka.com/2022/05/14/v-ispaniyi-zhinkam-yaki-strazhdaiut-vid-menstrualnogo-bolyu-nadavatymut-dodatkovy-vyhidni/> (дата звернення: 19.10.2022).
11. Менструальний лікарняний за та проти. Крайова державна бюджетна установа охорони здоров'я «Артемівська міська лікарня №2». URL: <https://artembolnica2.ru/ginekologiya/menstrualnyj-bolnichnyj-za-i-protiv.html> (дата звернення: 19.10.2022).
12. Pakistan Journal of Medical & Health Sciences. URL: https://pjmhsonline.com/2020/oct_dec/1592.pdf (дата звернення: 19.10.2022).
13. The palgrave handbook of critical menstruation studies. SpringerLink. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-15-0614-7> (дата звернення: 19.10.2022).
14. Шотландія ухвалила закон про безкоштовне надання засобів інтимної гігієни. Це перша така ініціатива у світі URL: <https://hromadske.ua/posts/shotlandiya-prijnyala-zakon-pro-bezkoshtovne-zabezpechennya-zhinok-zasobami-intimnoyi-gigiyeni-ce-persha-taka-iniciativa-u-sviti> (дата звернення: 19.10.2022).

REFERENCES:

1. Zahalna deklaratsiia prav liudyny. (1948, December 10). [Universal Declaration of Human Rights]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text [in Ukrainian]
2. Konstytutsiia Ukrainy. (1996, June 28). [Constitution of Ukraine]. Zakon Ukrainy № 254k/96- VR. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
4. Solodovnykova, A.D. & Handzha, V.I. (2020). Zakhyst trudovykh prav zhinok v Ukraini ta inshykh krainakh. [Protection of womens labor rights in Ukraine and other countries]. Retrieved from: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/35823> [in Ukrainian].
5. Pozharova, O. (2019). Okhorona materynstva za zakonodavstvom okremykh zarubizhnykh krain: dosvid dlia Ukrainy. [Maternity protection under the legislation of certain foreign countries: experience for Ukraine]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Ser.: yurysprudentsiia*. № 38. 100–102. Retrieved from: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.38.23> [in Ukrainian].
6. Hreкова, M. M. (2012). Suchasni tendentsii mizhnarodno-pravovoho rehuliuвання pratsi zhinok. [Modern trends in international legal regulation of womens work]. *Forum prava*. № 3. 139–145. [in Ukrainian].
7. Dysmenoreia: pryntsyipy menedzhmentu zghidno z postulatamy dokazovoi medytsyny. (2020). [Dysmenorrhea: principles of management according to the postulates of evidence-based medicine]. *Zdorovia Ukrainy* Retrieved from: <https://health-ua.com/article/46530-dismenoreya-printcipi-menedzhmentu-zgdno-zpostulatami-dokazovo-meditsini> [in Ukrainian].
8. Hryhorenko, A. (2015). Suchasni pidkhody do likuvannya alhodysmenorei. [Modern approaches to the treatment of algodysmenorrhea]. *Medychni aspekty zdorovia zhinky*. № 9. 38–43. [in Ukrainian].
9. Sioben, D. Harlou. Menstruatsiia ta menstrualni rozlady. [Menstruation and menstrual disorders]. *Novyny medytsyny ta farmatsii*. № 296. 47–48. [in Ukrainian].
10. V Ispanii zhinkam, yaki strazhdaiut vid menstrualnogo boliu, nadavatymut dodatkovy vykhidni. (2022). [In Spain, women who suffer from menstrual pain will be given an extra day off]. Rubryka. Retrieved from: <https://rubryka.com/2022/05/14/v-ispaniyi-zhinkam-yaki-strazhdaiut-vid-menstrualnogo-bolyu-nadavatymut-dodatkovy-vyhidni/>

<https://rubryka.com/2022/05/14/v-ispaniyi-zhinkam-yaki-strazhdayut-vid-menstrualnogo-bolyu-nadavatymut-dodatkovy-vyhidni/> [in Ukrainian].

11. Menstrualnyi likarnianyі za ta proty. [Menstrual sick leave for and against], Kraiova derzhavna biudzhetna ustanova okhorony zdorovia «Artemivska miska likarnia №2». Retrieved from: <https://artemolnica2.ru/ginekologiya/menstrualnyj-bolnichnyj-za-i-protiv.html> [in Ukrainian].

12. Pakistan Journal of Medical & Health Sciences. (2020). Retrieved from: https://pjmhsonline.com/2020/oct_dec/1592.pdf [In English].

13. The palgrave handbook of critical menstruation studies. (2020). *SpringerLink*. Retrieved from: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-15-0614-7> [In English].

14. Shotlandiia ukhvalyla zakon pro bezkoshtovne nadannia zasobiv intymnoi hihiieny. Tse persha taka initsiatyva u sviti. (2020). [Scotland has passed a law on the provision of free intimate hygiene products. This is the first such initiative in the world]. Retrieved from: <https://hromadske.ua/posts/shotlandiya-prijnyala-zakon-pro-bezkoshtovne-zabezpechennya-zhinok-zasobami-intimnoyi-gigiyeni-ce-persha-taka-iniciativa-u-sviti> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 16.11.2022