

нодавства, котре проявляється в адміністративному та конституційному законодавстві Федерації, з одного боку, привносячи до нього ідею обов'язковості забезпечення високого рівня гідної праці у системі правосуддя, а з іншого – формуючи належний нормативний ґрунт для ефективного функціонування суддів, а саме для незалежної від незаконного впливу трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Підкуркова І.В. Використання соціологічних методів у дослідженні роботи суду. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 139. С. 247–253.
2. Карпушова О.В. Фінансове та організаційне забезпечення суддів як проблема ефективної роботи суддів в Україні. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 248–256.
3. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 08.05.1949. (das zuletzt durch vom 15.11.2019). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (дата звернення: 19.11.2019).
4. Deutsches Richtergesetz: Bundesrepublik Deutschland 08.09.1961. *Bundesgesetzblatt*. 1961. Т. I, № 73. (das zuletzt durch vom 08.06.2017). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/drigrig/DRiG.pdf> (дата звернення: 04.09.2019).

КОРНЄВА П. М.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.19>

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

У статті висвітлено характеристику соціальних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною. Визначено мету надання соціальних відпусток, а саме створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб і для інших соціальних цілей. Автор зазначає, що специфіка соціальних відпусток полягає у їх цільовому призначенні, підставах, умовах і порядку надання.

Зазначається, що Законом України «Про відпустки» встановлено різні види соціальних відпусток, в т. ч. і за тривалістю. Визначення мінімальної тривалості залежить від конкретного виду соціальної відпустки (у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дітьми).

Висвітлений історичний аспект надання соціальної відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами. Автор зауважує, що в національному законодавстві не врегульоване питання звільнення вагітних жінок, котрі працюють за строковим трудовим договором. Питання не врегульованості щодо звільнення вагітних, які працюють за строковим трудовим договором, на практиці дуже часто призводить до зловживань з боку роботодавців.

Досліджено досвід зарубіжних країн щодо порушеного питання, наводиться статистика. Зроблено висновок, що тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в зарубіжних країнах пропорційна розміру допомоги.



Автор вказує, що історично на законодавчому рівні матері та батьки не мали рівних прав. Жодна із країн у світі не досягла ідеальної моделі гендерної рівності. Зауважено, що законодавство Євросоюзу демонструє саме таку модель: норми, спрямовані на захист прав матерів, більш розвинені, ніж норми, що закріплюють права батьків і охороняють батьківство. Ці норми досі посідають друге місце. Зроблено висновок, що політика у сфері соціальних відпусток є дієвим важелем впливу на гендерні стереотипи, які існують у суспільстві.

Ключові слова: соціальна відпустка, вагітність, догляд за дитиною, строковий трудовий договір, батьківська відпустка, пільги, гендерні стереотипи.

Kornieva P. M. Social vacations in Ukraine: current issues

The article covers the characteristics of social leave in connection with pregnancy and childbirth and for child care. The purpose of providing social leave is determined, namely the creation of favorable conditions for motherhood, child care, in-service education, family needs and other social purposes. The author notes that the specifics of social leave is their purpose, grounds, conditions and procedure for granting.

Recommendations on the raised issue are analyzed. It is noted that the Law of Ukraine "On Holidays" establishes various types of social leave, including the duration. Determining the minimum duration depends on the specific type of social leave (in connection with pregnancy and childbirth, child care).

The historical aspect of granting social leave in connection with pregnancy and childbirth is covered. The author notes that the national labor legislation does not regulate the issue of dismissal of pregnant women working under a fixed-term employment contract. It is noted that the issue of non-regulation regarding the dismissal of pregnant women working under a fixed-term employment contract in practice often leads to abuse by employers.

The experience of foreign countries on the issue is studied, statistics are given. It is concluded that the duration of maternity leave in foreign countries is proportional to the amount of assistance and a certain number of people who can apply for such assistance.

The author points out that historically at the legislative level mothers and fathers were not equal in rights. No country in the world has yet achieved the ideal model of gender equality. It is noted that the legislation of the European Union demonstrates just such a model: the norms aimed at protecting the rights of mothers are much more developed than the norms that enshrine the rights of parents and protect parenthood. These norms still take second place. It is concluded that the policy of parental leave is an effective lever for influencing gender stereotypes that exist in society.

Key words: social leave, pregnancy, child care, fixed-term employment contract, parental leave, benefits, gender stereotypes.

Вступ. Ст. 45 Конституції України закріплено право працівників на відпочинок. Це право може бути реалізовано шляхом надання відпустки.

Правом на відпустку наділені громадяни України, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Державні гарантії та відносини, пов'язані з реалізацією зазначеного права, також регулюються Законом України «Про відпустки», Кодексом законів про працю України (далі – Кодекс), іншими законами та нормативно-правовими актами України. Так, Законом України «Про відпустки» (далі – Закон) встановлено державні гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.



Постановка завдання. Мета статті – висвітлити проблемні питання соціальних відпусток в Україні. Розглянути історичний аспект і досвід зарубіжних країн.

Результати дослідження. Одним із видів відпусток є соціальні відпустки, серед них можна виділити такі різновиди:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.

Специфіка соціальних відпусток полягає насамперед у їх цільовому призначенні, підставах, умовах і порядку надання.

Соціальна відпустка – це період часу, який надається працівникам із метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб і для інших соціальних цілей.

Право працівника на соціальну відпустку не залежить від тривалості, місця та виду роботи, найменування й організаційно-правової форми організації. На час соціальної відпустки за працівником зберігається місце роботи, а у випадках, передбачених Кодексом, Законом або колективним договором, угодою – заробітна плата.

Соціальні відпустки надаються понад трудові відпустки за той календарний рік, протягом якого працівник має на них право. У випадках невикористання соціальної відпустки в поточному календарному році вона не переноситься на наступний робочий рік і не замінюється грошовою компенсацією, в т. ч. при звільненні.

У Рекомендації МОП від 23 червня 1981 р. № 165 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками» (ратифікованій Україною) [1] у п. 1 ст. 3 зазначається: «Для забезпечення реальної рівності можливостей для працівників чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена МОП полягає в тому, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це без дискримінації».

Законом встановлено різні види соціальних відпусток, в т. ч. і за тривалістю. Отже, визначення мінімальної тривалості залежить від конкретного виду соціальної відпустки (у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дітьми).

Так, відповідно до ст. 19 Закону та ст. 182-1 Кодексу жінці, котра працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, котрий виховує дитину без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щороку додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів [2].

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Така відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені ст. 75 і 76 Кодексу, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і може бути перенесена на інший період або продовжена [2].

Найважливішою гарантією, що дозволяє поєднувати роботу з материнством, а також забезпечує захист здоров'я матері та дитини, є відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Відповідно до ст. 179 Кодексу відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами встановлена з метою охорони здоров'я матері і новонародженої дитини. Право на зазначений вид відпустки не залежить ані від стажу роботи, ані від будь-яких інших обставин.

Слід висвітлити історичний аспект цього питання. Так, поняття відпустки по вагітності та догляду за дитиною з'явилося у 1917 р. в СРСР. Співавторкою документа виступила Олександра Коллонтай, яка в питаннях охорони праці вагітних жінок і матерів (щодо тривалості робочого дня, недопуску на шкідливі підприємства, нічних робіт тощо) спиралася на досвід скандинавських країн [3]. Декрет «Про допомогу з вагітності і пологів» було прийнято 14 (27) листопада 1917 р. Це був перший нормативно-правовий акт, яким було



врегульовано зазначене питання. Здебільшого Декрет поширювався на індустріальних працівників і нуклеарні міські сім'ї з відповідним упровадженням доглядової інфраструктури, яка мала приймати навіть двомісячних немовлят. Утім, реальність не встигала за законодавчою базою. Загальносвітові тези й рекомендації з відпустки по догляду за дітьми Міжнародною організацією праці при ООН було затверджено у 1952 р. У СРСР термін додаткової відпустки, окрім визначеної кількох місяців до і після пологів, поступово збільшувався: від 3-х місяців у 1956-му р. до 1 року в 1968-му, півтора року у 1982-му і нарешті сягнув звичних нам 3-х років аж у 1989-му.

Сьогодні надання такої відпустки також передбачено Конвенцією МОП № 103 від 28 червня 1952 р. «Про охорону материнства» [4], відповідно до якої кожна жінка, зайнята на промислових підприємствах, непромислових і сільськогосподарських роботах при наданні медичного свідоцтва має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість якої не може бути менше 12 тижнів, у т. ч. не менше 6 тижнів у післяпологовий період. Під час відпустки по вагітності та пологах жінці видається грошова допомога, розмір якої встановлюється таким чином, щоб забезпечити для самої жінки і її дитини хороші, з погляду гігієни, життєві умови та належний рівень життя.

Відповідно до ст. 179 Кодексу на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів [9].

Крім того, за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Спеціальні норми правового захисту встановлені щодо звільнення вагітних жінок. Так, згідно з ч. 3 ст. 184 Кодексу звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до шести років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [2]. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору.

Водночас у національному трудовому законодавстві не врегульовано питання звільнення вагітних жінок, які працюють за строковим трудовим договором. Наприклад, у ч. 2 ст. 261 Трудового Кодексу Російської Федерації встановлено, що, якщо термін закінчення трудового договору припадає на період підтвердженої медичною довідкою вагітності жінки, роботодавець зобов'язаний за її письмовою заявою продовжити термін дії трудового договору до закінчення вагітності. Працівниця в цьому разі набуває право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Жінка, термін дії трудового договору з якою був продовжений до закінчення вагітності, має за запитом роботодавця, але не частіше ніж один раз на три місяці, надавати медичну довідку, що підтверджує стан вагітності. Якщо після закінчення вагітності жінка фактично продовжує працювати, роботодавець має право розірвати строковий трудовий договір у зв'язку із закінченням терміну його дії. Таким правом роботодавець користується протягом тижня із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про факт закінчення вагітності.

Таким чином, питання не врегульованості щодо звільнення вагітних, які працюють за строковим трудовим договором, на практиці часто призводить до зловживань із боку роботодавців. Вагітна жінка або жінка, котра має дитину до 3 років, фактично позбавлена захисту від втрати свого місця роботи, адже може статися так, що, повернувшись із соціальної відпустки, вона не матиме можливості обіймати посаду, яку займала раніше.



Досліджуючи досвід зарубіжних країн, можна побачити, що у Чеській республіці розмір допомоги по вагітності та пологах становить 67% заробітної плати за останній рік перед пологами, у Словаччині – 90%, в Угорщині – 60–70% останньої зарплати залежно від стажу, в Албанії перші 185 днів – 80% окладу за останній рік, потім – 50%. Крім того, в перерахованих країнах, крім наявності роботи, існують додаткові умови надання допомоги: в Чеській республіці та Словаччині – це право на медичне страхування протягом 270 днів за останні 2 роки, в Угорщині – 180 днів роботи за останні 2 роки, в Албанії стаж роботи повинен бути більше 1 року [5].

Таким чином, тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в цих країнах пропорційна розміру допомоги та певній кількості осіб, які можуть претендувати на таку допомогу.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи й організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Відповідно до ст. 18 Закону ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, котра усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у ч. 3 ст. 18 Закону, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [9].

Також слід зазначити, що на період відпустки по догляду за дитиною за працівником зберігається місце роботи (посада). Період цієї відпустки зараховується до трудового стажу, в т. ч. до стажу роботи за фахом (за винятком випадків дострокового призначення трудової пенсії за віком чи ситуації, коли мають місце строкові трудові відносини).

Як вже було зазначено вище, відпустку і допомогу по догляду за дитиною надається не тільки жінці-матері або усиновительниці, але також іншим особам, які фактично доглядають за дитиною, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Таким чином, якщо дитину виховує мати, право на відпустку і на допомогу інших родичів дитини залежить насамперед від того, чи має вона бажання використати право на відпустку і допомогу. Якщо ж мати відмовиться від права на соціальну відпустку, відпустка може бути використана батьком дитини або іншим родичем. Якщо ж мати, котра виховує дитину, сама не працює і тому права на відпустку не має, таку відпустку не можуть «використовувати» інші особи, навіть якщо вони змушені залишити роботу у зв'язку з доглядом за дитиною. Не може бути їм призначена і допомога.

Наступне питання – це тривалість відпустки по догляду за дитиною, її необхідність і достатність. Аналізуючи статистичні дослідження, можна зробити висновок, що більшість жінок виходить на роботу через рік після народження дитини (74%), майже кожна десята перебуває у відпустці менше ніж півроку. Для останніх основною проблемою, пов'язаною з виходом на роботу, є припинення грудного вигодовування.

З урахуванням сказаного функція догляду за дитиною, спілкування, турботи про неї може успішно виконуватися як матір'ю, так і батьком. Однак сам вибір того, хто з батьків буде здійснювати догляд і користуватися цільовою відпусткою, багато в чому зумовлений психологічним моментом і панівними у суспільстві гендерними стереотипами.

Історично на законодавчому рівні матір і батько не мали рівних прав. Жодна із країн у світі поки не досягла ідеальної моделі гендерної рівності [6]. Законодавство Євросоюзу демонструє саме таку модель: норми, спрямовані на захист прав матері, більш розвинені, ніж норми, що закріплюють права батька й охороняють батьківство. Ці норми досі посідають друге місце [7].



Жіноча праця вимагає спеціальної регламентації тільки через репродуктивні функції. Особливий захист жіночого організму зумовлений тільки можливістю народження дітей. Спеціальні норми є першим шаблоном політики, спрямованої на узгодження сімейних і трудових обов'язків жінок [5].

Законодавством більшості країн Євросоюзу, окрім відпустки по вагітності та пологах, передбачаються подовжені материнські відпустки, які жінка може використовувати після закінчення обов'язкової. Ця відпустка націлена не на біологічні, а на соціальні потреби, вона дає можливість зміцнити зв'язки матері та дитини в перші місяці життя.

Тривалість материнських відпусток, що обчислюються в тижнях, у країнах Євросоюзу виглядає таким чином [8]: Австрія – 16 тижнів; Бельгія – 15; Болгарія – 19; Кіпр – 16; Чехія – 28; Данія – 52; Естонія – 20; Велика Британія – 52; Німеччина – 14; Греція – 17; Угорщина – 24; Ірландія – 18; Італія – 20; Латвія – 16; Литва – 18; Польща – 16; Португалія – 17; Румунія – 18; Словаччина – 28; Словенія – 15; Іспанія – 16; Швеція – 68; Фінляндія – 15; Франція – 16; Мальта – 14; Нідерланди – 16; Туреччина – 16; Хорватія – 52; Люксембург – 16.

Тривала соціальна відпустка в Україні орієнтована не тільки на біологічні, але і на соціальні потреби матері та дитини, але спілкування з батьком не є менш важливим елементом, що впливає на процес створення міцної сім'ї. Можливість жінки самостійно розпоряджатися часом відпустки, зокрема можливість скоротити допологову частину відпустки, збільшивши післяпологову, право передати оплачувану частину післяпологової відпустки батькові дитини позитивно вплинула б на усунення негативних для розвитку суспільства стереотипів, які виштовхують жінку з ринку праці та відсторонюють чоловіка від процесу виховання дитини. Як приклад позитивного впливу можна навести ситуацію, що склалася в Португалії. До введення оплати двотижневої батьківської відпустки нею користувалися не більше 150 чоловіків на рік. Після того, як відпустка стала оплачуваною, число чоловіків, котрі використовували її, зросла до 27 000.

Маємо констатувати, що у радянський період розвитку нашої держави підприємства надавали своїм працівникам допомогу в питанні вирішення проблеми догляду за малолітніми дітьми. Існувала розгалужена інфраструктура дитячих установ [5]. У зв'язку з проведеними економічними перетвореннями кількість дитячих садків, таборів щороку скорочується. Порівняно з 1990 р. число дошкільних установ у 2011 р. скоротилося у 45 разів. Ситуація, яка склалася щодо скорочення робочих місць, сприяє тому, що батьки набагато частіше використовуватимуть батьківські відпустки. Безумовним стимулом для цього стала б виплата допомоги, додатково до мізерної компенсації, батькам, які перебувають у відпустках по догляду за дітьми у віці від 1,5 до 3 років. Механізм фінансування може бути такий: кошти, яких бракує, могли б бути залучені за рахунок джерел на виплату допомоги по безробіттю особам, котрі отримують місце, раніше займане працівником, який пішов у батьківську відпустку.

Висновки. Політика батьківських відпусток є дієвим важелем впливу на гендерні стереотипи, що існують у суспільстві. Сучасні стереотипи покладають на матерів 100%-й обсяг обов'язків, пов'язаних із вихованням дитини, і виключають батька-добувача із процесу турботи про дитину, що тягне невміння, а відповідно, і небажання чоловіків згодом брати участь у догляді за дитиною та її вихованні.

Грамотна політика законодавця щодо розподілу часу відпустки по догляду за дитиною між батьками дасть можливість виключити жінку з категорії єдиного привілейованого суб'єкта у трудовому законодавстві, чії гарантії та пільги лякають потенційного роботодавця при працевлаштуванні.

Список використаних джерел:

1. Рекомендація МОП від 23 червня 1981 р №165 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text.



2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
3. Коллонтай А. Социальные основы женского вопроса. Санкт-Петербург : Изд. т-ва «Знание», 1909. 431 с.
4. Конвенція МОП № 103 від 28 червня 1952 р. «Про охорону материнства». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.
5. Исаева Е.А. Тенденции развития законодательства о родительских отпусках в странах Европы. *Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки»*. 2011. С. 52–55.
6. Kalin W. The law of international human rights protection. Oxford university press, 2010. P. 357.
7. Caracciolo di Torella E., Masselot A. Reconciling work and family life in EU law and policy. Palgrave Macmillan, 2010. P. 51.
8. Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An international legal analysis of maternity discrimination. Ashgate, 2010. P. 15.
9. Закон України «Про відпустки». *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

РУДЯК В. О.,

аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
(Інститут права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.20>

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ В УКРАЇНІ

У статті окреслено основні проблемні питання соціального захисту осіб похилого віку в Україні. Наголошено на таких прогалинах та недоліках в системі соціального захисту осіб похилого віку, як: недосконалість законодавства у вказаній сфері, відсутність належних заходів із надання соціальних послуг та соціальної допомоги на регіональному та місцевому рівнях, неналежний рівень діяльності установ, якими надаються послуги цій категорії осіб та прогалини в роботі геріатричних закладів, відсутність надання різного роду фінансової допомоги таким особам, неналежний рівень пенсійного забезпечення, а також відсутність цільового фінансування спеціальних програм для людей похилого віку, яке діє в більшості високорозвинених країнах. У рамках статті запропоновано основні напрямки удосконалення роботи геріатричних закладів та установ для осіб похилого віку.

Авторка зазначає, що важливим чинником рівня соціального захисту осіб похилого віку є рівень ефективності діяльності установ, якими надаються послуги цій категорії громадян. Нормами чинного законодавства України передбачено досить широкий перелік різноманітних послуг для осіб похилого віку, які включають в себе такі види послуг: соціально-побутові, психологічні,

