

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова праця на  
правах рукопису

**ЛАТИШЕВА ВАЛЕНТИНА ОЛЕКСІЇВНА**

УДК: 349.2:331.32

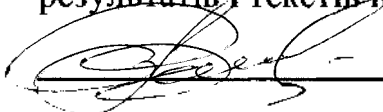
**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК ЗА**  
**ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Спеціальність 081 «Право»

Галузь знань 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилення на відповідне джерело

 - **В.О. Латишева.**

Науковий керівник –

**Венедіктов Валентин Семенович,**  
доктор юридичних наук, професор

Суми 2023

## АНОТАЦІЯ

***Латишева Валентина Олексіївна. Правове регулювання соціальних відпусток за законодавством України. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.***

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-«Право» (08 Право.) Сумський національний аграрний університет, Суми, 2023.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню правового регулювання соціальних відпусток за законодавством України в нових умовах господарювання та соціальної політики держави, а також реалізації цілей сталого розвитку, згідно з планом ООН по досягненню кращого майбутнього, а також Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є одним із перших досліджень правового регулювання соціальних відпусток в умовах ринкової економіки, у якій комплексно, на основі сучасних методів пізнання, здобутків як вітчизняної та зарубіжної правничої науки, національного і зарубіжного законодавства, розкрито зміст та особливості регулювання та практичної реалізації права на соціальні відпустки. Так, надане авторське поняття соціальної відпустки, розглянута нова класифікація соціальних відпусток, сформульована доцільність розширення підстав для надання соціальних відпусток працівникам, які поєднують свою професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків, як чиннику поновлення майбутнього трудового потенціалу країни, розглянуті відпустки без збереження заробітної плати як особливий вид соціальної відпустки. Запропоновано, що в нових умовах господарювання, коли держава вже не є єдиним власником засобів виробництва, деякі аспекти в наданні соціальних відпусток може вирішувати роботодавець, як в односторонньому порядку, так і при укладенні колективного договору.

Сьогодні основним суб'єктом соціальної політики є держава, саме тому визначаючи людину найвищою соціальною цінністю, вона повинна забезпечити верховенство права, громадянський мир і злагоду в суспільстві, надавати на субсидіарних засадах соціальну допомогу усім громадянам, які перебувають у важкій життєвій ситуації, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя. До цих аспектів соціальної політики держави треба також віднести і надання соціальних відпусток за чинним трудовим законодавством. Тому, у роботі на основі існуючих здобутків вітчизняної та зарубіжної науки трудового права та права соціального забезпечення, а також чинного законодавства та правозастосовчій практики проведено аналіз правового регулювання та практичного надання соціальних відпусток. За результатами дослідження здійснено формування напрямів щодо вдосконалення правового регулювання соціальних відпусток в сучасних умовах систематизації та кодифікації трудового законодавства України. В трудовому праві України поняттям відпустки охоплюється багаточисельні випадки вивільнення працівників від виконання трудових обов'язків із збереженням за ними місця роботи або посади. Окрім загальних для усіх працівників щорічних відпусток законодавством передбачено надання ряду додаткових відпусток, а також для виконання працівником своїх сімейних обов'язків.

В роботі визначено поняття і значення відпусток за чинним трудовим законодавством, проведено їх наукову класифікацію: за цільовим призначенням (тобто метою їх надання); за підставами їх надання та їх оплачуваності. Класифікація існуючих відпусток в трудовому праві України має важливе значення, оскільки надає можливість різноманітно та відповідно реаліям сьогодення описати ознаки та характеристики досліджуваних явищ.

Класифікація відпусток може бути нормативна і доктринальна. Тобто критерії класифікації встановлені в законодавстві та критерії вироблені науковцями, шляхом аналізу суспільних відносин, нормативних актів та правозастосовчої практики. З подальшим розвитком трудового законодавства в Україні вбачається тенденція до вдосконалення та розширення критеріїв

класифікації відпусток: щорічні відпустки; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творчі відпустки; соціальні відпустки; відпустки без збереження заробітної плати та інші їх види, які можуть бути встановлені в результаті локальної нормотворчості.

В основу поділу зазначених відпусток покладено мету, з якою вони надаються та ознаку оплачуваності. Кожна група відпусток має свою внутрішню структуру, яка будується за ознакою цільового призначення конкретної відпустки. Це означає, що такі питання, як виникнення права на відпустку, її тривалість та оплата, використання відпустки, захист права на відпустку для кожної категорії відпусток вирішується по-різному виходячи з їх класифікації та нормативного забезпечення їх надання. Під відпусткою треба розуміти встановлений законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, наукової діяльності, сімейних обставин та інших поважних причин із збереженням місця роботи або посади. Звідси витікає, що відпустка – це не завжди відпочинок, але завжди тимчасове звільнення від виконання трудових обов'язків. Тому конкретний зміст права на відпустку в кожному окремому випадку залежить від обставин, що характеризують саме цей випадок та надають підстави для надання відповідної відпустки і її тривалості.

В роботі пропонується визначити соціальну відпустку як встановлений трудовим законодавством, або відповідною угодою період, впродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, тимчасової непрацездатності та з інших сімейних обставин і поважних причин або з виниклих соціально значимих подій і наслідків. Важливою ознакою соціальної відпустки є грошова компенсація, яка виплачується замість втраченої заробітної плати, із спеціальних фондів соціального страхування. Соціальні відпустки можуть

бути і безоплатними, а також оплатними за рахунок доходів роботодавця, якщо вони визначені колективним договором або іншим локальним нормативним актом конкретного підприємства, установи або організації.

Визнається, що надання соціальних відпусток є не тільки засобом соціального захисту, але й засобом заохочення працівників до реалізації батьківських і сімейних функцій і підкреслює державний інтерес, державні гарантії по підтримці сім'ї та виховання дітей. Це є дуже важливим аспектом в діяльності держави, бо для того, щоб без шкоди для власного здоров'я, інтересів дітей та сім'ї, працівники з сімейними обов'язками мали можливість поєднувати свою професійну діяльність із виконанням сімейних обов'язків, держава і суспільство повинні надавати таким особам певний соціальний захист та допомогу, а також відповідні пільги у зв'язку з обов'язком по вихованню дітей. Враховуючи ці обставини, в роботі здійснюється дослідження їх як правового елементу соціального захисту працівників із сімейними обов'язками та інших працівників, які мають соціальні підстави для їх надання, що передбачені чинним трудовим законодавством. Зазначається, що відносини, які виникають при наданні соціальних відпусток носять особливий, допоміжний характер в процесі реалізації трудових правовідносин. Вони допомагають поєднати більш ефективну реалізацію безпосередньо трудової і соціальної функції працівника, поєднуючи також в собі їх правову регламентацію: надання відпусток забезпечується трудовим законодавством, а їх грошова компенсація – правом соціального забезпечення. Особливо це стосується належного виконання сімейних обов'язків, тобто обов'язків по народженню та вихованню дітей. Це важлива роль сім'ї в аспекті поповнення майбутнього трудового потенціалу країни і вона потребує відповідного соціально-правового захисту та підтримки з боку держави та суспільства, бо є також фактором реалізації цілей сталого розвитку. Таке завдання і призначено виконувати ефективно правове регулювання соціальних відпусток, державних допомог та пільг працюючим громадянам з сімейними обов'язками.

Відповідно до Конституції України, держава взяла на себе зобов'язання щодо соціального захисту прав дітей та сімей з дітьми, включаючи правовий захист материнства і дитинства. Право на соціальний захист, це право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, обов'язок батьків утримувати дітей до їх повноліття, рівність прав дітей незалежно від походження та народження в шлюбі або поза шлюбом, обов'язок держави щодо утримання і виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Особливістю цього напрямку діяльності держави є також і надання соціальних відпусток працюючим громадянам, які мають для цього відповідні підстави. Але в нових умовах господарювання, коли держава вже не є єдиним власником засобів виробництва, деякі аспекти в наданні соціальних відпусток може вирішувати роботодавець, як в односторонньому порядку, так і при укладенні колективного договору. Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців встановлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, в тому числі і додаткові соціальні відпустки. Оплати інших, не передбачених законодавством, видів соціального захисту проводиться роботодавцем після оплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. Тому в роботі зазначається, що сьогодні, в умовах систематизації та кодифікації трудового законодавства, важливим аспектом є вивчення позитивного зарубіжного досвіду з метою надання відповідних рекомендацій по вдосконаленню національного законодавства і приведення його до міжнародних стандартів.

Входження України до когорти дійсно демократичних країн світу об'єктивно залежить від залучення до міжнародних, зокрема європейських цінностей в галузі забезпечення та захисту прав та свобод людини. Європейський вибір України є природним наслідком здобуття країни державної незалежності та нестримного розвитку демократичних процесів в житті українського суспільства, а також свідомого прагнення наших громадян бачити свою державу невід'ємною складовою розвинутої Європи.

Трудове законодавство Європейського Союзу містить багато норм соціального призначення, досвід застосування яких може бути позитивним і для нашої країни. Особливо є цінним досвід регулювання відпусток соціального призначення накопичений Міжнародною Організацією Праці. Вона провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку соціальних відпусток, як складової захисту трудових прав працівників. Тому сучасний період розвитку держави та суспільства висовує нові вимоги до соціалізації норм національного трудового законодавства, особливо для працівників із сімейними обов'язками, враховуючи позитивний зарубіжний досвід та необхідність реалізації цілей сталого розвитку України на період до 2030 року.

Для реалізації цієї мети необхідно систематизувати та узагальнити чинне законодавство про надання соціальних відпусток, надати легальне визначення соціальної відпустки, а також відповідну класифікацію соціальних відпусток з підставами їх надання та розмістити в окремому розділі Закону України "Про відпустки". Крім цього, в нових умовах господарювання треба розширити законодавчі можливості локальної нормотворчості з надання соціальних відпусток, а також інших соціальних пільг працівникам з сімейними обов'язками.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та пропозиції, викладені в дисертації, можуть бути використані в науково-дослідній роботі – для подальших наукових досліджень у цій галузі; правотворчості – для розроблення проєктів нормативноправових актів; правозастосуванні – у діяльності судів, правничих спільнот (для прикладу адвокатів); освітньому процесі при викладанні дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення».

**Ключові слова:** правова держава, соціальна держава, соціальна політика, соціальна спрямованість, соціальний захист, правове регулювання, право на працю, трудове законодавство, трудові відносини, трудовий договір,

ринок праці, працівник, право на відпочинок, право на відпустку, соціальна відпустка, відпустка по догляду за дитиною, відпустка без збереження заробітної плати.

## ANNOTATION

***Latysheva Valentyna Oleksiyivna. Legal regulation of social leave under the legislation of Ukraine.*** Qualification scientific work as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 "Law". (08-Law) Sumy National Agrarian University, Sumy, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the legal regulation of social leave under the legislation of Ukraine in the new economic conditions and social policy of the state, as well as the implementation of the sustainable development goals, in accordance with the UN plan to achieve a better future, as well as the Decree of the President of Ukraine of September 30, 2019 No. 722.

The scientific novelty of the obtained results lies in the fact that the dissertation work is one of the first studies of the legal regulation of social leave under the conditions of a market economy, in which on the basis of modern methods of cognition, the achievements of domestic and foreign jurisprudence, foreign and national legislation the content and peculiarities of regulation and practical implementation of the right to social leave is revealed. Thus, the author's concept of social leave is defined, a new classification of social leave is considered, the feasibility of the ground expanding for granting social leave to employees who combine their professional activities with family responsibilities as a factor in renewing the country's future labor potential is formulated, social leaves without salary as a special type of social leave are considered. It is proposed that under the new economic conditions, when the state is no longer the sole owner of the production means, some aspects of the social leave provision can be decided by the



feasibility of the ground expanding for granting social leave to employees who combine their professional activities with family responsibilities as a factor in renewing the country's future labor potential is formulated, social leaves without salary as a special type of social leave are considered. It is proposed that under the new economic conditions, when the state is no longer the sole owner of the production means, some aspects of the social leave provision can be decided by the employer, both unilaterally and during implementation of a collective bargaining agreement.

Today, the state is the main subject of social policy, and therefore, defining a person as the highest social value, it must ensure the rule of law, civil peace and harmony in society, provide subsidiary social assistance to all citizens in difficult life situations in order to ensure a decent standard of living for everyone. These aspects of the social policy of the state should also include the provision of social leave under the current labor legislation.

Therefore, the qualification work represents an analysis of legal regulation and practical provision of social leave on the basis of the existing achievements of domestic and foreign science of labor law and social security law, as well as current legislation and law enforcement practice. Based on the results of the study, the directions for improving the legal regulation of social leave in the modern conditions of systematization and codification of labor legislation of Ukraine have been formed.

In the labor law of Ukraine, the concept of leave covers numerous cases of release of employees from the performance of labor duties while retaining their place of work or position. In addition to the annual leave common to all employees, the legislation provides a number of additional leave, in particular, for employees to perform their family duties.

In the qualification work the concept and meaning of leave have been defined under the current labor legislation; their scientific classification has been carried out: by purpose (that is, the purpose of their provision); on the grounds of their provision and their payment. The classification of existing leave in the labor law of Ukraine is

important, as it provides an opportunity to describe the signs and characteristics of the phenomena under study in a diverse way and according to reality.

The classification of leave can be normative and doctrinal, that is, the classification criteria that were established in the legislation and the criteria developed by scientists, through the analysis of public relations, regulations and law enforcement practice. Further development of labor legislation in Ukraine implies a tendency to improve and expand the criteria for the classification of leave: annual leave; additional leave in connection with study; creative vacations; social leave; leave without pay and their other types that can be established as a result of local rulemaking.

The basis of the division of these vacations is the purpose with which they are provided and the character of payment. Each group of vacations has its own internal structure, which is built on the basis of the purpose of a particular leave. This means that issues such as the emergence of the right to leave, its duration and payment, the use of leave, the protection of the right to leave for each category of vacations are solved differently based on their classification and their regulatory provision.

A leave should be understood as the period of time established by law, collective agreement, agreement, as well as an employment contract, during which the employee is exempted from performing his/her labor function in order to rest from work, restore working capacity, birth and upbringing of children, education, scientific activity, family circumstances and other valid reasons while maintaining his/her place of work or position. This means that a leave is not always a vacation, but always a temporary exemption from work duties. Therefore, the specific content of the right to leave in each individual case depends on the circumstances that characterize this particular case and provide grounds for granting the appropriate leave and its duration.

It is proposed to define 'a social leave' as a period of time established by labor law, or by an appropriate agreement, during which the employee is exempted from performing a labor function for the implementation of family duties for the birth and upbringing of children, temporary disability and for other family circumstances and

valid reasons or for socially significant events and their consequences.

An important feature of social leave is monetary compensation, which is paid instead of lost wages, from special social insurance funds. Social leave can be a leave without pay, as well as paid at the expense of the employer's income, if they are determined by a collective agreement or other local regulatory act of a particular enterprise, institution or organization.

It is recognized that the provision of social leave is not only a means of social protection, but also a means of encouraging employees to implement parental and family functions as it emphasizes state interest, state guarantees for family support and raising children. This is a very important aspect in the activities of the state, so that workers with family responsibilities have the opportunity to combine their professional activities with the performance of family duties without compromising their own health, the interests of children and families. The state and society should provide such persons with certain social protection and assistance, as well as appropriate benefits in connection with the obligation to raise children.

The qualification work carries out the study of the above mentioned circumstances as a legal element of social protection of workers with family responsibilities and other employees who have social grounds for obtaining them, which is provided for by the current labor legislation. It is noted that the relations that arise when granting social leave are of a special, auxiliary nature in the process of implementing labor relations. They help to combine more effective implementation of the labor and social functions of the employee directly, combining also their legal regulation: the provision of leave is provided by labor legislation, and their monetary compensation is provided by the right of social security. This is especially true of the proper performance of family duties, that is, the duties of birth and upbringing of children. There exists an important role of the family in terms of replenishing the future labor potential of the country and it requires appropriate social and legal protection and support from the state and society, as it is also a factor in the implementation of sustainable -development goals. This assignment is designed to carry out effective legal regulation of social leave, state benefits and

benefits for working citizens with family responsibilities.

According to the Constitution of Ukraine, the state has undertaken to social protection of the rights of children and families with children, including legal protection of motherhood and childhood. The right to social protection is the right to an adequate standard of living for each person and their family, including adequate food, clothing, housing, the duty of parents to support children until they come of age, equality of children's rights regardless of origin and birth in marriage or out of wedlock. The duty of the state is the maintenance and upbringing of orphans and children deprived of parental care. A feature of this direction of state activity is also the provision of social leave to working citizens who have appropriate grounds for this.

But in the new economic conditions, when the state is no longer the sole owner of the means of production, some aspects in the provision of social leave can be decided by the employer, both unilaterally and when concluding a collective agreement. The current legislation does not limit the ability of employers to establish additional benefits, social guarantees, including additional social leave. Payment of other types of social protection not provided for by law is made by the employer after paying taxes and other mandatory payments to the budget, or at the expense of an individual for whom employees work under an employment contract.

Therefore, the paper notes that today, in the conditions of systematization and codification of labor legislation, the study of positive foreign experience in order to provide appropriate recommendations for improving national legislation and bringing it to international standards has been urgent. Ukraine's entry into the cohort of truly democratic countries of the world objectively depends on its application of international, in particular, European values in the field of ensuring and protecting human rights and freedoms.

The European choice of Ukraine is a natural consequence of the country's independence and the unrestrained development of democratic processes in the life of Ukrainian society, as well as the conscious desire of our citizens to see their state as an integral part of the developed Europe.

The labor legislation of the European Union contains many norms of social purpose, the application experience of which can be positive for this country. Especially valuable is the experience of regulating social leave accumulated by the International Labor Organization, which has carried out extensive rule-making work on the consolidation and development of social leave as a part of the protection of labor rights of workers.

Therefore, the modern period of development of the state and society puts forward new requirements for the socialization of the norms of national labor legislation, especially for workers with family responsibilities, taking into account positive foreign experience and the need to implement the goals of sustainable development of Ukraine for the period up to 2030.

To achieve this goal, it is necessary to systematize and summarize the current legislation on the provision of social leave, provide a legal definition of social leave, as well as the appropriate classification of social vacations with the grounds for their granting and and present them as a separate section of the Law of Ukraine "On Vacation". In addition, the new economic conditions require the expansion of the legislative possibilities of local rulemaking to provide social leave, as well as other social benefits to employees with family responsibilities.

**Keywords:** law-governed state, social state, social policy, social orientation, social protection, legal regulation, right to work, labor legislation, labor relations, employment contract, labor market, employee, right to rest, right to vacation, social leave, care leave for a child, leave without pay.

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ  
в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**

1) Латишева В.О. Поняття та значення відпусток у трудовому праві України. Соціальне право. 2019. №2. С.169-173.  
DOI:<https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.02.26>

2) Латишева В.О. Зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток. Право і безпека. 2020. №1. С.26-31.  
DOI:<https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.03>

3) Латишева В.О. Порівняльна характеристика соціальних відпусток: національний та міжнародний досвід. Приватне та публічне право. 2022. №1. С.38-43. DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.1.7>

**які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

4) Латишева В.О. Соціальні відпустки в контексті розбудови соціальної держав / Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні: Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків. 2020. С. 300-303.

5) Латишева В.О. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, як елемент соціального захисту працюючих жінок: Тези доповідей учасників I Всеукраїнського круглого столу (20 березня 2020 р.) м. Кривий Ріг. С. 104-107.

6) Латишева В.О. Види соціальних відпусток за чинним законодавством України: Матеріали XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04.06.2021 року). Харків. 2021. С. 217-218.

7) Латишева В.О. Соціальні відпустки як важливий чинник соціальної держави. Всеукраїнська наукова конференція, присвячена Міжнародному дню студента (Суми. СНАУ, 16-20 листопада 2020 р.). Суми, 2020.

8) Латишева В.О. Сучасні концепції держави та їх розвиток: Наукова конференція Сумського НАУ. Суми. 2020.

9) Латишева В.О. Правове регулювання надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей. Тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної науково-практичної конференції до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12.03.2021 року). Київ. 2021. С. 492-494.

10) Венедіктов В.С., Латишева В.О. Відпустка без збереження заробітної плати як особливий вид соціальних відпусток. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 02.04.2021 року). Харків. 2021. С. 55-56.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ</b> .....	17
<b>ВСТУП</b> .....	18
<b>РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ</b> .....	27
1.1. Поняття та значення відпусток за чинним трудовим законодавством.....	27
1.2. Класифікація відпусток в трудовому законодавстві України.....	53
Висновки до 1 розділу.....	66
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК</b> .....	66
2.1. Соціальна відпустка як особливий вид соціального захисту працівників.....	69
2.2. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.....	86
2.3. Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.....	96
2.4. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.....	101
2.5. Відпустка без збереження заробітної плати, як особливий вид соціальної відпустки.....	107
Висновки до 2 розділу.....	120
<b>РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНУ ВІДПУСТКУ</b> .....	123
3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток.....	123
3.2. Напрями вдосконалення правового регулювання соціальних відпусток.....	156
Висновки до 3 розділу.....	176
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	181
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	185
<b>ДОДАТКИ</b> .....	207



## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КТС – Комісія з трудових спорів

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

США – Сполучені Штати Америки

СК – Сімейний кодекс України

ЦК – Цивільний кодекс України

ЦСР – цілі сталого розвитку

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Формування соціально-орієнтованої держави, якою також повинна стати Україна, безпосередньо пов'язується з таким напрямом соціальної політики, як забезпечення реалізації соціально-економічних прав людини в сфері праці, які передбачені також і цілями сталого розвитку. В сучасних умовах ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання важливого значення в забезпеченні реалізації соціально-трудова прав працівників відіграють норми трудового законодавства, які все більше і більше перебирають на себе функцію соціального захисту працівників. Відображаючи потреби держави і суспільства, роботодавців та працівників, досягнення науки і практики, вони сприяють демократизації суспільного життя та встановленню соціальної справедливості, миру і злагоди в суспільстві. Соціальна функція трудового права є гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими законодавство наділило працівника. Одним із факторів реалізації соціально-економічних прав працівника, є надання йому соціальних відпусток.

В свою чергу, відсутність чіткого правового регулювання праці в нових економічних умовах, призводить до соціальної напруги, створює додаткові передумови до нестабільності трудових відносин. Негативні явища, які зараз виникли в економіці та соціальній сфері України, обумовлені, насамперед, кризою праці, тобто неможливістю громадянам реалізувати своє суб'єктивне право на працю. З іншого боку, незахищеність сьогодні працівника діючим законодавством, невизначеність його правового становища, відсутність оцінки його діяльності з боку роботодавця, не сприяє зацікавленості працівника в результатах своєї праці і стабільності трудових відносин, знижує соціальну цінність праці. Треба зазначити, що роботодавець розуміє, що в умовах ринкової економіки висока ефективність роботи працівника залежить від багатьох чинників, серед яких і відпочинок, і стимулювання праці, й

заохочення, і певні гарантії, і безпосередня зацікавленість роботою, і професійне зростання, соціальний захист та ще багато інших факторів.

В цьому аспекті особливий інтерес викликає проблема використання працівниками своїх соціальних прав, в тому числі скористатися спеціально передбаченими для цього соціальними відпустками. Правове регулювання та практична реалізація таких відпусток сьогодні потребують свого вдосконалення як і вся система соціально-правового захисту працівників в нових умовах господарювання. На жаль, чинне законодавство України не достатньою мірою регулює соціальні відпустки і у цій сфері залишаються багато невирішених питань. Тому дослідження, сучасного стану нормативно-правового регулювання соціальних відпусток має важливе наукове та практичне значення для вдосконалення законодавства в нових умовах господарювання.

Ця проблема частково розглядалася науковцями в галузі трудового права, де більшість наукових робіт з даної тематики було виконано ще у радянський період існування України, коли переважало централізоване правове регулювання трудових відносин, а держава виступала в якості головного власника засобів виробництва і практично єдиного роботодавця.

Правовому регулюванню відпусток у свій час приділяли увагу наступні науковці: Н.Б. Болотіна, А.С. Бочарнікова, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Г.С. Гончарова, К.М. Горбачова, С.Ф. Гуцу, М.І. Данченко, В.В. Жернаков, І.О. Кравченко, М.Ю. Кузнецова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Є.О. Монастирський, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, З.К. Симорот, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Дисертаційне дослідження А.С. Бочарнікової, яке було виконане вже в сучасних умовах і стосувалося соціальних відпусток, було спрямоване в цілому на теоретично-правові засади їх існування, тобто в роботі було розглянуто: історія та генезис розвитку, завдання, принципи та функції соціальних відпусток.

Але окремого монографічного дослідження з розгляду проблем правового регулювання та практичної реалізації соціальних відпусток до цього часу не проводилось. Наукові праці названих вчених працівників в галузі трудового права та права соціального забезпечення мають відповідну наукову цінність, проте сучасні тенденції розвитку держави та суспільства вимагають вироблення якісно нових підходів для регулювання трудових і тісно з ним пов'язаних відносин. Зараз це дуже необхідно для систематизації і кодифікації трудового законодавства та наближення норм трудового права України до прийнятих міжнародних стандартів, а також визначення місця соціальних відпусток в загальній системі відпусток, передбачених законодавством України, що в свою чергу, буде сприяти вдосконаленню системи правового захисту працівників, а особливо працівників з сімейними обов'язками. В зв'язку з розвитком ринкової економіки та нових форм господарювання трудові відносини також зазнали відповідних змін. Сьогодні вони потребують принципово іншого підходу щодо визначення механізмів їхнього правового регулювання, в тому числі і про надання працівникові соціальних відпусток. На даний час очевидно те, що існуюча база теоретичних і практичних знань про надання соціальних відпусток є недосконалою з точки зору забезпечення дієвої правової регламентації в сучасних умовах і вимагає подальшого дослідження з використанням інноваційних підходів та позитивного зарубіжного досвіду. Тому тема дисертаційного дослідження є актуальною та своєчасною, бо відповідає вимогам сьогодення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана відповідно до планів наукових досліджень кафедри приватного та соціального права юридичного факультету Сумського національного аграрного університету. Тема НДР: Актуальні проблеми приватного та соціального права. Державний реєстраційний номер: 0117U002574 Тема НДР: Питання правового регулювання приватних та соціальних відносин в сучасних- умовах. Державний реєстраційний

номер: 0122U002261, а також цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. №722.)

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу нормативного матеріалу та наукової юридичної літератури, узагальнення правозастосовної практики, національного та зарубіжного досвіду з'ясувати основні проблеми правового регулювання і фактичної реалізації права працівників на соціальні відпустки; визначити правові дефініції з урахуванням сучасного стану соціально-трудова відносин; виробити пропозиції щодо усунення суперечностей, заповнення прогалин, вдосконалення правових норм для зміцнення соціальних гарантій та поліпшення правового захисту соціально-трудова прав працівників.

Для досягнення поставленої мети основна увага приділялась вирішенню наступних завдань дослідження:

- поняттю та значенню відпусток за чинним трудовим законодавством;
- визначенню критеріїв класифікації відпусток в науці трудового права та чинному трудовому законодавстві;
- з'ясуванню правової природи та особливостей правового регулювання соціальних відпусток;
- правовому регулюванню соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- наданню та реалізації соціальної відпустки по догляду за дитиною;
- теоретичному аналізу реалізації додаткової відпустки працівникам, які мають дітей та відпустки в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- розгляду відпустки без збереження заробітної плати, як особливого виду соціальних відпусток;
- вивченню зарубіжного досвіду правового регулювання та реалізації соціальних відпусток;

- обґрунтуванню конкретних пропозицій і рекомендацій по удосконаленню законодавства та правозастосовній практики надання соціальних відпусток.

**Об'єкт дослідження** виступають суспільні відносини, які пов'язані з реалізацією права на працю та відпочинок, а також з соціальним захистом працівників з сімейними обов'язками.

**Предметом дослідження** є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціальних відпусток за законодавством України.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційного дослідження є методи і прийоми наукового пізнання, в основі яких лежить загальнонауковий діалектичний метод, що надав можливість розглядати правові явища у розвитку, взаємозв'язку між собою та суспільством. У процесі дослідження були також використані такі загальнонаукові та соціально-правові методи: метод аналізу, узагальнення, логіко-юридичний, порівняльно-правовий, історико-правовий.

Загальнонауковий діалектичний метод застосовано в процесі визначення структури, мети і задач дослідження. Історико-правовий метод дозволив у хронологічній послідовності дослідити виникнення, формування та розвиток правового регулювання відносин, пов'язаних з наданням соціальних відпусток [підрозділи 1.1; 1.2.]. Використання логіко-юридичного методу дозволило визначити правову природу та особливості правового регулювання соціальних відпусток [підрозділи 2.1; 2.2; 2.3; 2.4, 2.5].

Порівняльно-правовий метод застосовано при аналізі норм вітчизняного та зарубіжного законодавства стосовно надання соціальних відпусток [підрозділи 3.1; 3.2].

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертаційної роботи склали праці фахівців в галузі трудового права та права соціального забезпечення, загальної теорії держави і права, у тому числі і зарубіжних дослідників. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, КЗпП, проекту Трудового Кодексу України,

законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають здійснення працівниками права на соціальні відпустки. Інформаційною та емпіричною базою дослідження є узагальнення практичної діяльності, довідкові видання та статистичні матеріали.

**Наукова новизна одержаних результатів.** *Наукова новизна отриманих результатів* полягає в тому, що дисертаційна робота є одним із перших досліджень, у якій комплексно, на основі сучасних методів пізнання, здобутків вітчизняної та зарубіжної правничої науки, зарубіжного й національного законодавства було здійснено системний теоретико-практичний аналіз сучасних проблем правового регулювання та практичної реалізації соціальних відпусток. Найбільш значущі результати й наукові положення, що містять наукову новизну, виносяться на захист. У роботі обґрунтовано низку положень, узагальнень та висновків, які відповідають критеріям наукової новизни, основними з яких є такі:

**Уперше:**

- соціальні відпустки розглядаються через призму цілей сталого розвитку, як правовий елемент соціального захисту працівників із сімейними обов'язками та інших працівників, які мають соціальні підстави для їх надання, що передбачені чинним трудовим законодавством або угодою сторін.

- надано авторське визначення соціальної відпустки, як встановлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, впродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, тимчасової непрацездатності та з інших сімейних обставин і поважних причин, або з виникших соціально значимих подій і наслідків;

- сформульована доцільність розширення підстав для надання соціальних відпусток працівникам які поєднують свою професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків, як чиннику поновлення майбутнього трудового потенціалу країни;

- відпустка без збереження заробітної плати розглядається як особливий вид соціальної відпустки для реалізації важливих особистих соціально життєвих обставин або виникших соціально значимих подій і наслідків. Вона надається як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця при наявності підстав, передбачених законодавством або угодою сторін;

- запропонована необхідність в нових умовах господарювання законодавчо розширити можливості роботодавця в наданні соціальних відпусток як в односторонньому порядку так і при укладенні колективного договору, а також додаткові пільги та соціальні гарантії працівникам з сімейними обов'язками.

**Удосконалено:**

- визначення поняття відпустки, як встановлений законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором час, впродовж якого працівник на встановленій підставі звільняється від виконання своєї трудової функції із збереженням місця роботи;

- змістовність правового режиму відпусток за ознакою їх цільового призначення.

Це означає, що такі питання, як виникнення права на відпустку, її тривалість та оплата, використання відпустки, захист права на відпустку для кожної категорії відпусток вирішується по-різному;

- досліджено, що з розвитком трудового законодавства вбачається тенденція до вдосконалення та розширення критеріїв класифікації відпусток. Класифікація відпусток може бути нормативна і доктринальна, тобто критерії класифікації відпусток встановлений в законодавстві та критерії, які вироблені науковцями, шляхом аналізу суспільних відносин, нормативних актів та право застосовної практики;

- встановлено, що в умовах розбудови соціальної та правової держави і трудові відносини за своїм змістом та суттю повинні відображати соціальний та правовий характер взаємовідносин між працівником і роботодавцем.



Особливо це стосується соціальних питань в поєднанні трудової функції і виконання сімейних обов'язків;

- сформульовано, що належна реалізація права на соціальну відпустку як виду соціального захисту працюючої людини допомагає зміцненню почуття людської гідності, досягненню рівності й соціальній справедливості, підвищенню індивідуального статусу людини й розвитку демократичних засад суспільства, тим самим здійснює реалізацію окремих елементів цілей сталого розвитку.

**Набули подальшого розвитку:**

- партнерство заради сталого розвитку: соціальний діалог, соціальне партнерство, колективний договір, як додаткові фактори забезпечення прав людини, продуктивної зайнятості та гідної праці;

- наукові підходи до розширення підстав надання соціальних відпусток шляхом децентралізації чинного трудового законодавства в нових умовах господарювання;

- питання адаптації зарубіжного та міжнародного досвіду з надання соціальних відпусток до національного законодавства в умовах його кодифікації;

- напрями вдосконалення норм трудового права України, як важливого фактору по забезпеченню працевлаштування населення його соціального захисту, подальшого розвитку економічних відносин та на їх основі ефективної стабільності трудових правовідносин.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що висновки та пропозиції, зроблені у дисертаційному дослідженні, можуть бути використані у:

- науково-дослідній сфері – в ході подальшого розроблення теоретико-правових положень по удосконаленню правового інституту “Час відпочинку” особливо законодавства про надання соціальних відпусток;

- правотворчості – з метою надання пропозицій по вдосконаленню законодавства про правове регулювання соціальних відпусток;

- правозастосуванні – для уніфікації практики надання соціальних відпусток;

- практичній діяльності – у діяльності правничих спільнот (акт про впровадження у діяльність Ради адвокатів Сумської області від 18.01.2023 року), а також судів загальної юрисдикції;

- освітньому процесі – під час викладання дисциплін “Трудове право” та “Право соціального забезпечення”, а також при підготовці підручників, навчально-методичних посібників та текстів лекцій з цієї тематики.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації доповідались на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

**Публікації.** Основні теоретичні положення та результати дисертаційного дослідження відображено у статтях, які опубліковані в наукових фахових виданнях України, а також у тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** обумовлена метою та задачами дослідження. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що включають дев'ять підрозділів, висновків, а також списку використаних джерел, які містять 224 найменувань та розміщені на 24 сторінках, додатки займають 5 сторінки. Загальний обсяг дисертації становить 211 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ.

#### 1.1. **Поняття та значення відпусток за чинним трудовим законодавством**

Конституція України в ст. 3 передбачає, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [1]. Треба зазначити, що виконання державою такого головного конституційного обов'язку є важливим елементом, який характеризує державу як правову та соціальну, що в свою чергу, гарантує реалізацію соціально-економічних прав людини.

К.Є Даньшина також вважає, що одним із найважливіших завдань соціальної держави є забезпечення належної реалізації соціально-економічних прав людини. Без його реалізації неможливі ані зміцнення соціальної злагоди в соціумі, ані сприяння особі в самостійному досягненні власного добробуту. Під конструкцією «соціально-економічні права» слід розуміти повноцінні можливості людини і громадянина у сфері власності підприємства, праці й відпочинку, соціального захисту, житлового забезпечення й охорони здоров'я, що мають за мету створення умов для належного розпорядження нею своєю власністю і працею, а також захист тих, хто опинився у складній життєвій ситуації, як з боку держави, так і суспільства [2, с. 10]. З цього приводу С.О. Верланов називає особливості розглядуваної групи прав, а саме: а) вони є універсальними й невідчужуваними від людини; б) поширюються на соціально-економічну сферу її життєдіяльності; в) становлять собою можливості здобувати засоби для існування, беручи безпосередньо участь у

виробництві чи в організації виробництва матеріальних та інших благ або отримуючи такі засоби із соціальних джерел шляхом соціального утримання; г) для забезпечення реальності цих можливостей необхідні позитивні зусилля держави зі створення умов для їх реалізації людиною, що пов'язано зі значними витратами в межах економічного добробуту країни; д) обов'язок держави їх забезпечувати зазвичай не має тієї міри формальної визначеності, що властива її обов'язку забезпечувати права громадянські (особисті) й політичні; е) їх здійсненність є визначальною рисою соціальної держави [3, с. 49-50]. Слід погодитися з думкою С.М. Синчук про те, що «оскільки цінність права зумовлюється здатністю обслуговувати зростаючі запити суспільства, то соціальній складовій змісту права відводиться пріоритетне значення» [4, с. 5]. Наявність таких висловлювань з боку багатої кількості науковців свідчить про необхідність удосконалення соціальної політики держави, підвищення її ефективності в напрямку підвищення добробуту громадян та їх соціального розвитку і захисту.

Необхідно погодитися з думкою Л.Ю. Величко про те, що соціальна політика в сучасних умовах є універсальною, необхідною й функціонально значущою цариною життєдіяльності соціуму. Її об'єктивний характер і масштаби реалізації є показниками високого рівня соціальної диференціації і складності соціальних відносин у суспільстві сучасного типу, що вимагають постійних зусиль у напрямку їх регулювання як важливих чинників суспільного розвитку. Мета соціальної політики полягає в забезпеченні діяльності держави і структур її громадянського суспільства на створення умов для стабільного соціального розвитку [5, с. 129-130].

На думку С.М. Тимченко, сучасний стан розбудови в Україні соціальної держави ускладнено низкою чинників, пов'язаних з наступним: 1) відсутністю якісних і системних соціально-економічних реформ; 2) ускладнена система механізмів реалізації і гарантування соціальних прав людини; 3) громіздкою і недоступною системою соціального захисту; 4) відсутність якісних державних гарантій і стандартів; 5) низький рівень соціальних виплат, які

унеможлиблюють достатній рівень життя; 6) відсутність належного соціального законодавства; 7) відсутність ефективного державного нагляду з соціальних питань; 8) недосконалість громадського контролю з соціальних питань [6, с. 31]. Така ситуація потребує негайної реакції з боку держави, а саме вжиття всіх необхідних заходів соціально-економічного, фінансового, правового, організаційного характеру щодо поліпшення економічного клімату в Україні та підвищення рівня життя населення, в межах реалізації цілей сталого розвитку.

В науці трудового права і права соціального забезпечення існує велика кількість праць, присвячених проблематиці соціальної сфери, а соціальне законодавство в даному аспекті розглядається як одна з першопричин існування цих проблем.

Тому пріоритетними задачами державної політики в умовах сьогодення є побудова демократичної, соціальної, правової держави шляхом запровадження відповідних реформ та програм, а також реформування національної правової системи, у тому числі і трудового законодавства.

Право виступає стимулятором розвитку всіх суспільних відносин, спрямовує їх у потрібному напрямку й окреслює межі дозволеної поведінки з метою наведення ладу в суспільстві й досягнення в такій спосіб добробуту в державі, що є дуже важливим в умовах сьогодення.

За роки незалежності України було зроблено чимало для формування власної законодавчої бази. Спостерігається поступово оновлення трудового законодавства відповідно до проведених соціальних та ринкових реформ які відбуваються і в сфері організації праці. Право на працю, яке зумовлено сутністю індивіда і відображає його природну потребу у праці посідає пріоритетне місце в системі соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина, а також є основою його життєдіяльності. Підкреслюючи важливість і значущість трудових відносин для життя людини очевидно вбачається необхідність створення для неї комфортних умов для цього,

надання їй відповідних прав і свобод, гарантування, що всі вони будуть реальними й нададуть їй можливість жити і працювати гідно.

Треба погодитися з О.І. Процевським, у його переконанні, що природна здатність людини до праці є основним джерелом існування держави й суспільства. Цей безперечний факт об'єктивно зумовлює утворення й самостійне функціонування системи норм права, які об'єднуються в окрему правову галузь. Правові норми останньої повинні враховувати особливості реалізації природного права індивіда на працю, межу її оплати й охорони, організацію управління нею, тривалості робочого часу й часу відпочинку, розумовий і фізичний розвиток працюючого, його соціальний захист тощо. Названі явища, будучи юридичними фактами, служать підставами виникнення відповідних суспільних відносин. Сукупність і своєрідність трудових відносин і відносин, виникаючих у процесі трудової діяльності, об'єктивна необхідність системи правових норм, які їх регулювали би. Саме об'єктивна потреба в цих відносинах обумовлює систему правових норм, що об'єднуються в окрему самостійну галузь права зі своїми парадигмою й доктриною [7, с. 21]. Норми трудового права покликані регулювати суспільні відносини, зміст яких враховує всі сторони трудової діяльності працівників, їх соціальні інтереси, що впливають на розвиток людини та забезпечують її життєдіяльність в процесі реалізації трудових прав. Необхідно погодитися з висновком В.М. Андрієва про те, що трудові права: 1) є природними можливостями людини; 2) ці права є невідчужуваними від неї; 3) вони людині необхідні для задоволення своїх інтересів і потреб; 4) існують у сфері реалізації особою своєї здатності до праці; 5) вони становлять собою певну підсистему прав індивіда, об'єднаних за критерієм сфери існування; 6) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 7) вони є соціальними (іноді їх відносять до соціально-економічним правам; 8) реалізуються ці права у трудових правовідносинах; 9) до моменту їх здійснення вони є об'єктивними за своєю правовою природою; 10) можуть реалізуватися працівником індивідуально, або у складі колективу [8, с. 11].

Необхідно зазначити, що, праця як була раніше так і залишається зараз основним джерелом розвитку держави та суспільства, а соціально-трудові відносини виступають важливим чинником для особистого розвитку та існування людини. Робочий час та час відпочинку, які є структурними елементами трудових правовідносин, також забезпечують розвиток людини як особистості. Вони, як елементи трудових правовідносин взаємопов'язані між собою і існувати один без одного не можуть, оскільки збільшення робочого часу тягне за собою зменшення часу відпочинку, а збільшення часу відпочинку відбувається певним шляхом скорочення робочого часу. Тому, стаття 45 Конституції України передбачає, що «кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [1].

КЗпП [9] в главі «Час відпочинку» встановлює правила реалізації цього конституційного права громадян. Щодо поняття «час відпочинку працівника», то під ним варто розуміти весь той час, коли на працівника не поширюються норми трудового законодавства, тобто це час, вільний від виконання роботи. Чинний Кодекс законів про працю визначає такі види часу відпочинку: перерва для відпочинку та харчування: щоденний відпочинок; вихідні дні; святкові і неробочі дні; відпустка. Закріплення часу відпочинку на законодавчому рівні має позитивне значення, однак аналіз положень закону та практики його застосування свідчить про наявність значної кількості проблем і прогалин. Наприклад, законодавець не регламентує мінімальний час перерви для відпочинку і харчування, тобто навіть її встановлення в розмірі п'яти хвилин з формальної точки зору не є порушенням трудового законодавства.

З даного приводу варто зазначити, що у проекті Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року більшість проблемних питань вирішено. Також вивчення положень названого Проекту свідчить про те, що він зберігає усі види відпочинку, передбачені чинним трудовим законодавством, які дістають чіткішого та конкретнішого правового регулювання [10, с. 1181]. При реформуванні національного трудового законодавства варто взяти до уваги і досвід відповідних зарубіжних країн, де правове регулювання часу відпочинку має гнучкий характер і досить часто здійснюється на локальному рівні [11, с. 198]. Таким чином, можна дійти висновку, що режим відпочинку належить до структури внутрішнього трудового розпорядку і тісно пов'язаний з режимом роботи. Його можна визначити як передбачений нормативними актами загального і локального характеру, час протягом якого у працівника не має обов'язку виконувати трудову функцію і на нього не поширюються норми трудового законодавства [12, с. 128]. Відпочинком у загальному розумінні є процес відновлення людиною свого фізичного та емоційного стану. Відпочинок має різні прояви: відпочивати можна активно чи пасивно. Для декого відпочинком є зміна діяльності, а для декого – стан спокою. Одна людина використовує для цього більше часу, інша – менше. У цьому і полягає головна проблема при визначенні змісту та регулюванні часу відпочинку: кожна людина використовує його по-своєму, керуючись власними потребами, інтересами, бажаннями, цілями. І саме тому, по відношенню до часу відпочинку, діє принцип вільного використання цього часу працівником. Тобто роботодавець ніяким чином не повинен вказувати на засоби використання цього часу контролювати цільове та соціальне використання працівником наданого для відпочинку часу. Мета надання часу відпочинку – відновлення фізичного потенціалу або емоційного стану працівника. Тому саме працівник повинен обирати для себе найбільш сприятливу форму відпочинку. Правовому регулюванню в якості часу відпочинку полягають ті періоди часу, які необхідні для відновлення сил саме після трудової діяльності працівника, який



перебуває у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією незалежно від форми власності чи фізичною особою – роботодавцем, в залежності від попередньої тривалості робочого часу. Тому, незважаючи на те, що будь-яка людина має право на відпочинок, держава може гарантувати це право тільки певним категоріям осіб, тобто працюючим особам: перерви для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні. відпустки тощо.

Л.Я. Гінцбург вважав, що часом відпочинку є вільний час працівника, який він використовує для сну, розваг, занять спортом, інтелектуального розвитку, для сім'ї, участі у суспільному житті та ін. [13, с. 38]. Цим самим Л.Я. Гінцбург вводить ще одну категорію, яку треба визначити, це вільний час працівника. В свій час О.І. Процевський зазначав, що взаємообумовленість законодавчого закріплення робочого часу та відпочинку свідчить про те, що різноманітність форм життєдіяльності людини проявляється по суті в двох сферах: робочому та вільному часі [14, с. 9]. Треба зазначити, що діюче трудове законодавство не передбачає терміну «вільний час», воно регламентує в своїх нормах робочий час та час відпочинку. Але законодавство регулює періоди часу працівника, коли він звільнюється від виконання трудових обов'язків з чітко визначеною метою. Наприклад, ст. 183 КЗпП передбачає, що жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надається, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини; ст.210 КЗпП передбачає звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах:

- 1) надання вільних днів зазначеним особам є правом роботодавця;
- 2) роботодавець може надавати такі дні зазначеним працівникам, але без шкоди для виробничої діяльності підприємств, установ, організацій;
- 3) вільні від роботи дні надаються за бажанням працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах;
- 4) такі вільні дні надаються тільки в період навчального року;
- 5) вільні дні надаються без збереження заробітної плати;
- 6) вільні дні означеним працівникам надаються в розмірі не більше двох на тиждень. Як

бачимо, наведені періоди звільнення працівника від виконання трудових обов'язків, що передбачені чинним трудовим законодавством, також надаються з відповідною метою, тобто цільовим призначенням для їх використання.

В.І. Прокопенко під часом відпочинку розумів час, протягом якого робітники і службовці звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть його використовувати на власний розсуд [15, с. 33]. Подібним є й визначення А.В. Ярхо, який відмічав, що часом відпочинку є та частина календарного часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання трудових обов'язків і може використовувати його за власним бажанням. [16, с. 256]. В навчальній юридичній літературі також існують визначення часу відпочинку, але за своїм змістом вони усі практично співпадають з уже наведеними. Тому нам більше імпонує визначення, надане В.С. Венедіктовим та В.М. Венедіктовою, які визначили час відпочинку таким чином «... це час, впродовж якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і який може використовувати на свій розсуд для задоволення культурних і побутових потреб. Таким чином, поняття часу відпочинку охоплює не тільки час власного відпочинку, впродовж якого відновлюються фізичні та духовні сили, але й час, що витрачається людиною на соціально-культурний розвиток, суспільну діяльність, навчання, наукову, технічну, художню творчість, заняття фізкультурою, спортом тощо» [17, с. 30]. В аспекті визначення часу відпочинку нас більш цікавить його важлива складова – це відпустки, які, в свою чергу, є важливим елементом правового регулювання чинним трудовим законодавством.

В свій час, прийняття Закону України «Про відпустки» [18] дозволило відмовитися від чисельних нормативно-правових актів колишнього СРСР і забезпечити більш ефективно правове регулювання відпусток, виклавши їх види в цьому законодавчому акті. Статтею 4 Закону України «Про відпустки» передбачаються наступні «види відпусток: 1) щорічні відпустки: основна відпустка, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами

праці, додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; 5) відпустки без збереження заробітної плати». В сучасних умовах реформування законодавства та інтеграції України до європейського співтовариства існує реальна необхідність приведення законодавства про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема передбачених у конвенціях і рекомендаціях МОП, а також у відповідність з законодавством ЄС та його членів. Треба також зазначити, що в законодавстві відсутнє легальне визначення відпустки, тому існують різні доктринальні підходи до цього питання.

На наш погляд, А. Хворостянкіна обґрунтовано вказує, що принцип визначеності, точності, однозначності правової норми вважається гарантією міцного правопорядку, оскільки, коли кожному членові суспільства зрозумілі його права і обов'язки, він має повну свободу дій і рішень в межах правового простору. Одним із способів забезпечення ясності нормативного припису та зрозумілості наміру законодавця є застосування законодавчих дефініцій у текстах [19, с.28]. В.Д. Авескулов вказує на вкрай різне бачення законодавцем цього питання. Так, в Тимчасових правилах про відпустки 1918 р. не було жодної диференціації відпусток і йшлося лише про «відпустки». У КЗпП УСРР 1922 р. та в Правилах про чергові і додаткові відпустки 1930 р., законодавець уже вживав термін «чергова відпустка». Перша редакція ст. 74 КЗпП УРСР 1971 р. говорила про право робітників і службовців на «щорічні відпустки із збереженням місця роботи (посада) та середнього заробітку». За ст. 74 КЗпП України в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98 р. Працівникам «надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати».

Якщо звернутися до європейського законодавства, то згідно з п. 3 ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. сторони-держави зобов'язуються «встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів». У ст. 7 Директиви ЄС № 2003/88/ЄС 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу також говориться про «щорічну оплачувану відпустку».

По-різному називається цей час відпочинку в законодавстві пострадянських республік: «оплачувана щорічна трудова відпустка» - у Казахстані й Таджикистані; «щорічна оплачувана відпустка» чи «оплачувана щорічна відпустка» - у Киргизстані, Росії й Молдові; «щорічна відпустка» - у Вірменії й Туркменістані; «трудова відпустка» - в Азербайджані та Білорусі й «щорічна трудова відпустка» - в Узбекистані. Таким чином, на відміну від світових та європейських тенденцій, на пострадянському просторі досить часто зустрічається словосполучення «трудова відпустка» в тій чи іншій редакції [20, с. 410]. В юридичній енциклопедії відпустка визначається як «певний календарний період часу, що надається працівнику протягом року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням від виконання трудових обов'язків і збереженням місця роботи (посади) у випадках, передбачених законом» [21, с. 440]. В трудовому праві «поняттям відпустки охоплюються багаточисельні випадки вивільнення працівників від виконання трудових обов'язків із збереженням за ними місця роботи або посади». Окрім загальних для усіх працівників щорічних відпусток законодавством передбачено надання ряду додаткових відпусток для виконання працівником своїх сімейних обов'язків.

На наш погляд, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко правильно зазначають про те, що крім зазначених видів відпусток, законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток. Чинне законодавство не обмежує роботодавців встановлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, в тому числі додаткові відпустки. Оплата

інших видів відпусток провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після оплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. Тому не буде суперечити чинному законодавству, якщо колективним договором, угодою чи конкретним трудовим договором будуть встановлені як інші види відпусток, так і додаткові відпустки більшої тривалості, ніж передбачено КЗпП України та Законом України «Про відпустки» [22, с.453]. Слід погодитися з думкою О.М. Ярошенко про те, що виявлення чинників, які визначають диференціацію правового регулювання, може підказати і нові напрямки в розвитку джерел трудового права, включаючи кодифікацію трудового законодавства. Врахування підстав диференціації при підготовці та прийнятті нормативних правових актів у сфері трудових відносин дозволяє усунути невиправдані розходження в їх регулюванні. Проблема єдності і диференціації має також саме безпосереднє відношення до визначення правильного поєднання державного і договірної регулювання відносин в сфері праці. При цьому державне регламентування забезпечує не тільки єдність правового регулювання, але і вирішує завдання диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Договірне ж регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні і соціальні норми трудового права [23, с. 237].

Як вказує О.В. Лавриненко, держава, спрямовуючи свою діяльність на встановлення єдності правової політики в сфері праці, водночас використовує диференційований підхід у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників [24, с.28]. Єдність правового регулювання праці означає, що основні норми трудового законодавства, які встановлюють рівність трудових прав працівників, поширюються на всіх роботодавців та всіх найманих працівників незалежно від форм власності, сфери застосування праці, галузевої належності тощо. Диференціація, в свою чергу, трактується як «обумовлена об'єктивними факторами та суспільною необхідністю відмінність в змісті норм законодавства про працю, яка конкретизує загальні

правові приписи стосовно окремих категорій працівників» [25, с. 15]. Необхідно погодитися з думкою В. О. Процевського про те, що створення додаткових соціально-побутових умов, зокрема надання місця у дитячому садку, створення умов для відпочинку та дозвілля тощо, позитивно впливає на результативність праці та дає економічний ефект. У ринкових умовах жоден роботодавець не може досягти поставлених цілей, пропонуючи працівникам лише плату за їх працю, тобто виплати, пов'язані з виконанням трудових функцій та обов'язків. Для залучення й утримання компетентних працівників, формування їхньої лояльності до підприємства й посилення мотивації, крім основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, роботодавець має пропонувати інші виплати та заохочення (соціального характеру), які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій та обов'язків [26, с. 199]. Відповідно до ст.2 Закону України «Про відпустки» право на відпустку мають громадяни України, які знаходяться у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також ті, які працюють за трудовим договором у фізичної особи. Таке право також належить і працюючим іноземним громадянам. Воно конкретизується, зокрема Кодексом законів про працю та низкою інших підзаконних актів, які спираються на основні положення міжнародно-правових документів.

Право на щорічну оплачувану відпустку, відповідно до ст. 2 КЗпП України, віднесено до основних трудових прав працівників. Реалізація цього права не створює самостійних правовідносин поза трудовими, це право існує в рамках трудових правовідносин та настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві і повинно реалізуватися, як правило, до закінчення робочого року. Щорічна відпустка, в свою чергу, має цільове призначення, її метою є відпочинок шляхом звільнення від трудових обов'язків, які працівник виконує за трудовим договором, для відновлення працездатності, при особливому характеру праці та роботи шкідливих та важких умовах праці. Наприклад, В.С. Венедіктов дає таке визначення

поняттю «відпустка»: «Під відпусткою розуміють встановлений законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, наукової діяльності із збереженням місця роботи» [27]. В цілому погоджуючись з таким визначенням, на наш погляд, треба в таке визначення внести ще «сімейні обставини та інші поважні причини» за якими також надається відпустка без збереження заробітної плати. Отже, відпустка, враховуючи її цільове призначення, це не завжди відпочинок, але завжди тимчасове звільнення від виконання трудових обов'язків. Треба також зазначити, що право на відпустку не залежить від сфери використання праці працівника, від ступеню його зайнятості, розміру та форм оплати праці, посади, строку трудового договору, умов праці тощо. Рівні можливості отримання відпустки, що впливають з конституційних прав людини не означають загальної фактичної рівності відпусток по тривалості, умовам надання, оплати та інше. Конкретний зміст права на відпустку в кожному окремому випадку залежить від обставин, що характеризують саме цей випадок та надають законодавчі підстави для надання відповідної відпустки і її тривалості [28 с. 172]. Сутністю щорічної відпустки як елемента основних індивідуальних трудових правовідносин є право працівників на відпочинок певної, визначеної в нормативних актах тривалості та обов'язок роботодавця надати цей відпочинок із збереженням основного місця роботи. Необхідність такого відпочинку зумовлена тим, що коли працівник протягом тривалого часу не користується відпусткою, не відновлює свою працездатність, його організм швидше стомлюється. Він частіше хворіє і змушений отримувати лікарняний з тимчасової непрацездатності, а це не є вигідним для роботодавця з тієї причини, що знижується продуктивність праці на підприємстві, яке пов'язане з відсутністю працівника, можливо порушується технологічний режим трудового процесу, що потребує відповідних дій з заміни відсутнього працівника. Відповідно до

норм діючого законодавства, черговість надання відпусток на підприємствах, установах, організаціях визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). При складенні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливість їх відпочинку. Також при складанні графіка надання відпусток має враховуватись, що ч. 12 ст. 10 Закону України «Про відпустки» надає жінкам, що мають двох і більше дітей у віці до 15 років або дитину-інваліда, одинокій матері, дружині військовослужбовця право на одержання відпустки, за їх бажанням, у зручний для них час, тобто за їх особистим волевиявленням.

Згідно зі ст. № 12 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Статею 16-2 Закону України «Про відпустки» передбачається, що «учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних дні на рік».

Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничних роботах – 69 календарних днів.



Відкликання з щорічної відпустки відбувається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням встановлених вимог та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки. Ст. 24 Закону України «Про відпустки» закріплює, що у разі звільнення працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівників, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку їх повної тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менш ніж 24 календарні дні.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Тривалість щорічної відпустки за чинним трудовим законодавством не ставиться у залежність від тривалості стажу працівника на конкретному підприємстві за винятком окремих категорій працівників, що передбачено ст. 6 Закону України «Про відпустки» (працівники зайняті на підземних гірничних роботах та у розрізах, кар'єрах, рудниках, промислово-виробничий персонал вугільної сланцевої, металургійної, електроенергетичної

промисловості та інші працівники, зайняті у шахтному будівництві) [18]. Законодавством багатьох зарубіжних країн, як зазначає П.Д. Пилипенко, встановлено, що «тривалість основної щорічної відпустки залежить від тривалості трудових відносин кожного працівника. Чим довше працює особа, тим більшої тривалості надається їй щорічна відпустка. При цьому відпустка виконує також своєрідну функцію стимулювання тривалої роботи на роботодавця» [29, с. 296]. Наприклад, у Австрії відпустки надаються згідно з Законом «Про відпустки» 1977 р., до якого внесені зміни 1995 р. В цій країні тривалість відпустки також залежить від стажу роботи. Так, для тих, хто має стаж роботи менше 25 років, відпустка надається тривалістю 30 календарних днів. Якщо стаж роботи понад 25 років – відпустка надається 36 календарних днів [30, с. 98]. Автори підручника «Трудове право» також зазначають, що подовжені щорічні відпустки надаються у низці країн за більш тривалий стаж роботи і залежно від характеру роботи. Кодекс про працю Народної Республіки Болгарії взагалі диференціював тривалість щорічної відпустки залежно від трудового стажу. Так, після 8 місяців роботи працівник отримував право на відпустку мінімальної тривалості – 14 днів, при трудовому стажі 10-15 років – 16 робочих днів, після 15 років – 18 робочих днів. У Мексиці щорічно працівнику надається оплачувана відпустка. Після першого року роботи вона складає 6 робочих днів. Протягом наступних трьох років відпустка щорічно збільшується на 2 дні і через 4 роки роботи даної особи на одному підприємстві складає два тижні. Починаючи з п'ятого року роботи відпустка збільшується на два роки за кожні 5 років [31, с. 276]. Відпустку, як особливу форму часу відпочинку та відновлення працездатності відрізняє ціла низка правових ознак: по-перше, це її тривалість. За чинним трудовим законодавством щорічна основна відпустка надається не менш ніж на 24 календарних дня. Відпустка завжди необхідна для відновлення фізичних та духовних сил працівнику, що працює впродовж багатьох місяців поспіль. І в цьому значенні жоден інший час відпочинку не може зрівнятися з відпусткою або замінити її. Саме тому в Законі України «Про відпустки» міститься

заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією (крім випадків звільнення працівника чи переведення його на інше підприємство). Друга ознака відпустки – це її періодичність. Законодавство, як правило, чітко вказує період часу за який надається конкретна відпустка.

Міжнародна Організація Праці вперше в рамках своєї конвенції та рекомендації врегулювала це питання в 30-ті роки ХХ ст.

24 червня 1936 р. сесія Генеральної Конференції МОП прийняла Конвенцію № 52 (вступила в силу 22 вересня 1939 року) [32, с. 399 – 405] про щорічні оплачувані відпустки і Рекомендацію № 47 з цього ж питання. Цією Конвенцією були передбачені щорічні відпустки тривалістю не менше 6 робочих днів за рік роботи. Для неповнолітніх віком до 16 років передбачались відпустки не менше 12 робочих днів за один рік роботи.

Підставами для набуття права на відпустку відповідно до ст.2 Конвенції є безперервна робота протягом року. До щорічної відпустки не включалися офіційні та національні свята, перерви у роботі в результаті хвороби. Відповідно до п. 5 ст. 2 тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшувалась залежно від стажу роботи.

Отже, поняття відпустки не визначалось, а її суттєвими ознаками відповідно до цієї Конвенції є: перерва в роботі на певний проміжок часу, не рахуючи відсутності на роботі внаслідок хвороби та святкових днів, безперервна робота протягом року, виплата звичайної винагороди, що обчислюється шляхом, який передбачається національним законодавством або винагороди, визначеної в колективному договорі (ст. 3 Конвенції). Норма, що закріплена в ст. 5, забороняє на рівні національних законів і правил працювати протягом щорічної відпустки. У випадку порушення даної норми працівник може залишитись без оплати за період відпустки.

Рекомендація № 47 про щорічні оплачувані відпустки від 4 червня 1936 року вказує, що «метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозвілля та розвитку своїх нахилів і здібностей, відновлення фізичних і духовних сил». Також рекомендація зазначає, уточнює і розширює

коло випадків, що не впливають на тривалість безперервного стажу, а саме: хвороба, нещасний випадок, сімейні обставини, виконання військового обов'язку, зміни адміністрації підприємства, де працює працівник тощо.

Н.Б. Болотіна зазначає, що законодавство України про відпустки приведено у відповідність з положеннями міжнародних конвенцій МОП, передусім з Конвенцією МОП № 132 (переглянутою) про оплачувані відпустки (1970 р.). Найбільш принциповими з них є такі:

- тривалість щорічної мінімальної відпустки має становити не менше трьох тижнів;

- мінімальний період роботи, який дає право на відпустку, становить не більше шести місяців;

- офіційні й традиційні святкові та неробочі дні, що випадають на період щорічної відпустки, не зараховуються як частина мінімальної щорічної оплачуваної відпустки:

- до стажу, який дає право на відпустку, включаються такі періоди, як хвороба, нещасний випадок чи відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

- працівник за період відпустки отримує свою нормальну чи середню заробітну плату - дозволяється розбивка щорічної відпустки на частини, при цьому одна із таких частин відпустки має складатися принаймні з двох безперервних робочих тижнів і використовуватися не пізніше, як протягом одного року. А залишок відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалась відпустка;

- угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку або про невикористання такої відпустки із заміною її компенсацією чи іншим чином, відповідно для національних умов, визнаються недійсними або забороняються [33, с. 428]. Необхідно зазначити, що усі види відпусток мають спільні ознаки, які дозволяють відрізнити їх від інших періодів часу відпочинку. Наприклад, Л.Я. Гінцбург виділяв такі ознаки відпустки: 1) їх надання особам, що знаходяться у трудових правовідносинах з підприємством; 2) на час відпустки призупиняється виконання трудових

обов'язків особою, що отримала відпустку, 3) цієї особи гарантується робота після закінчення відпустки на тих же умовах, що і до відпустки [13, с. 30]. В.С. Венедіктов вказує на такі характерні риси відпустки, як: більш тривале звільнення працівників від праці, ніж інші види часу відпочинку; безперервність: цільове призначення; збереження на час відпустки місяця роботи [27, с. 158]. Нове визначення поняття «відпустка» надано в главі 12 «Трудові та соціальні відпустки» Трудового кодексу Республіки Білорусь [34]. В статті 150 закріплено, визначення поняття відпустка як “звільнення на певний період від виконання роботи на умовах трудового договору, для відпочинку та інших соціальних цілей із збереженням заробітної плати”. Працівникам, згідно Трудового кодексу Республіки Білорусь, надаються такі види відпусток: 1) трудові: основна мінімальна відпустка; основна подовжена відпустка; додаткова відпустка; 2) соціальні відпустки: по вагітності та пологах; по догляду за дітьми; у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва; у зв'язку аварією на Чорнобильській АЕС; творчі; з поважних причин особистого та сімейного характеру.

Трудова відпустка може надаватися як основна мінімальна або подовжена відпустка. Тривалість основної мінімальної відпустки не може бути меншою ніж 21 календарний день. Основна подовжена відпустка надається деяким категоріям працівників, перелік яких міститься в ст.156 КЗпП республіки Білорусь, її тривалість може становити від 28 до 56 календарних днів. Працівникам, які не досягли вісімнадцятирічного віку, та інвалідам тривалість відпустки становить 30 календарних днів.

Трудовим кодексом Республіки Білорусь передбачено наступні види додаткових відпусток, які надаються працівникам за: роботу з важкими умовами праці; ненормований робочий день; тривалий стаж роботи. Тривалість додаткової відпустки за роботу із шкідливими умовами праці перевищує відповідну норму, визначену статтею 7 Закону України «Про відпустки» і встановлюються від 7 до 41 календарного дня згідно із Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці,

затвердженого постановою Державного комітету Республіки Білорусь з праці і соціального захисту населення від 29 липня 1994 року № 89.

В зазначеному Трудовому кодексі передбачено також додаткову відпустку за ненормований робочий день, яка надається тривалістю до 14 календарних днів, що вдвічі перевищує тривалість відповідної відпустки в Україні.

Крім зазначених, статтею 159 Трудового кодексу Республіки Білорусь передбачені додаткові відпустки за тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в установі, організації до чотирьох календарних днів та додаткові заохочувальні відпустки (ст. 160), які можуть встановлюватися за рахунок власних коштів наймача у колективному договорі окремим категоріям працівників та у трудовому договорі для певного працівника.

У разі прогулу працівника без поважної причини передбачено скорочення тривалості трудової відпустки на кількість днів прогулу (ст. 181), але тривалість трудової відпустки не може бути меншою 21 календарного дня.

З 01 січня 2000 року змінено умови надання трудових відпусток за перший робочий рік. На відміну від попереднього трудового законодавства, за ст. 166 працівники набувають права на трудову відпустку за перший рік роботи через 6 місяців, а не 11 місяців. Частина друга цієї статті перераховує категорії працівників, яким наймач, за їх бажанням, зобов'язаний надати трудову відпустку до настання шестимісячного строку.

Новими є норми, закріплені статтями 172 і 173, що передбачають право наймача на дострокове надання трудової відпустки всім або окремим категоріям працівників у випадках призупинення роботи у зв'язку з аварією, стихійним лихом, незабезпеченістю енергоресурсами, сировиною та в інших виняткових і непередбачених обставинах. Крім цього, закріплено норму, за якою наймач має право відмовити працівникові у перенесенні відпустки та виплаті грошової компенсації за невикористану відпустку, крім випадків його звільнення. Таке право наймача реалізується у випадках, якщо трудова відпустка була надана з дотриманням встановленого законодавством порядку,

але працівник відмовився її використати у визначений для нього термін без законних для того підстав.

Для однозначного розуміння норм права необхідна їх конкретність, що означає «результат правотворчого або правозастосовного процесу, в якому виражаються максимальна визначеність та повнота смислу правових норм, які можливі в результаті використання засобів тлумачення, деталізації, уточнення або розвитку елементів норм з метою точного і повного правового регулювання» [35, с. 11]. Дійсно, конкретизація призводить до максимальної визначеності правових норм, її метою є точне правове регулювання. Висновок про ступінь конкретності або абстрактності того чи іншого поняття можна зробити тільки у разі порівняння (співставлення) його з іншими поняттями, яке відноситься, так як і перше, до однієї предметної сфери і наділене тим чи іншим ступенем загальності. Так, наприклад, поняття «відпустка» є більш конкретним по відношенню до поняття «час відпочинку» і менш конкретним – по відношенню до поняття «щорічна відпустка», або «соціальна відпустка».

Крім передбачених діючим трудовим законодавством щорічних відпусток, наукові працівники мають право на отримання творчої відпустки. Творча відпустка – це тимчасове звільнення працівника від виконання трудових обов'язків за основним місцем роботи з метою виконання спеціальних творчих завдань із збереженням місця роботи та заробітної плати. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року № 45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток», творчі відпустки надаються працівникам підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності за основним місцем роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника тощо [36]. З цього приводу І.А. Петухова також зазначає, що «з 01 січня 2006 року вступив в дію Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього Закону є досягнення конкретного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом правового

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознаками статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і Законами України. Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; (ст. 3). Згідно ст. 17 Закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які б дозволяли жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками та ін.» [37, с. 139]. І.А. Ветухова вказує, на можливість успішного поєднання такими особами функцій виховання та утримання дітей з роботою у суспільному виробництві, на що і направлений принцип правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками. Основною засадою є те, що сімейні обов'язки не повинні обмежувати їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просуванні в трудовій діяльності [38, с. 33]. Незважаючи на значний науковий інтерес, велику кількість теоретичних досліджень правового регулювання відпусток, проблематика в сфері надання та практичної реалізації соціальних відпусток існує. Тому важливим аспектом є наведення науково-обґрунтованих шляхів подолання цієї проблематики для удосконалення чинного законодавства, бо соціальні відпустки мають надзвичайно важливе значення для працівників. Потреба в їх наданні зумовлена різними сімейними обставинами, особливо в забезпеченні реалізації конституційних та законодавчих приписів в частині охорони дитинства та здійснення материнства.

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства, а також соціального аспекту в кодифікації трудового законодавства, серед низки



важливих питань які піднімають сьогодні вчені-правники є і визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками». В цьому напрямі важливо дослідити його ознаки, зміст, конкретизацію кола осіб, які перебувають на утриманні працівників (тобто входять до складу сім'ї), які перебувають в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією та потребують додаткових гарантій для успішного поєднання виконання ними трудової функції та сімейних обов'язків.

Необхідно погодитися з висновком О.С. Бурлаки про те, що «на нормативному рівні існує певна невпорядкованість відповідних видів соціального захисту сім'ї, дитинства та батьківства, оскільки норми, які визначають допомоги, послуги і пільги для сімей з дітьми, багатодітних, неповних та малозабезпечених сімей, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів та встановлюють соціальні гарантії реалізації їх права на соціальний захист, розосереджені в багатьох підзаконних нормативно-правових актах, що ускладнює застосування їх на практиці, а також призводить до незнання громадянами своїх соціальних прав» [39, с. 101-102].

Термін «працівники із сімейними обов'язками» вперше згадується в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року [40]. Конвенція визначає коло осіб, тобто працівників з сімейними обов'язками. До них відносяться: чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні; чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу. Відповідно до статті 3 СК України «сім'я є первинним та основним осередком суспільства. Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також

на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства» [41].

СК України також встановлює перелік суб'єктів сімейних правовідносин. В першу чергу – це подружжя (чоловік і жінка), які перебувають у зареєстрованому у державному органі реєстрації актів громадського стану, шлюбі. Крім того, суб'єктами сімейних правовідносин можуть бути особи, які спільно проживають і перебувають у фактичних шлюбних відносинах, тобто які проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі (ст. 74 СК). У сімейному законодавстві визначено також поняття «непрацездатна особа» та «особа, яка потребує матеріальної допомоги». Визначення цих понять дає чітке уявлення, які саме особи можуть потребувати догляду з боку працівника, що перебуває в трудових відносинах. Тому, згідно ст. 75 СК непрацездатним вважається той із подружжя, який досяг пенсійного віку, встановленого законом, або є інвалідом I, II чи III групи. До тих, хто потребує матеріальної допомоги віднесено осіб, якщо заробітна плата, пенсія, доходи від використання його майна, інші доходи не забезпечують йому прожиткового мінімуму.

Крім нормативного визначення працівників із сімейними обов'язками існують і доктринальні визначення цього поняття. Так, Н.П. Слугіна вважає поняття «працівник із сімейними обов'язками» видовим відносно поняття «працівник» і називає ряд його суттєвих ознак: 1) наявність неповнолітніх дітей і непрацездатних членів сім'ї, які потребують догляду і допомоги; 2) обов'язок по забезпеченню життєдіяльності і всебічного фізичного і психічного розвитку неповнолітніх дітей і здійснення догляду та допомоги непрацездатним членам сім'ї [42. с. 15].

На думку А.О. Харитонової працівниками з сімейними обов'язками є «працівників (чоловіків і жінок), які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні та до інших найближчих родичів – членів сім'ї, які потребують догляду чи допомоги. Тобто, в першу чергу, мова йде саме про обов'язок щодо дітей. Сімейні обов'язки щодо повнолітніх членів сім'ї

приймаються до уваги у разі їх непрацездатності, потреби в догляді або допомозі. До таких членів сім'ї вона відносить найближчих родичів-членів сім'ї: чоловік (дружина), батьки працівника, брати і сестри, а також онук» [43, с. 11].

В свою чергу, Л.П. Гаращенко вважає, що виходячи з положень міжнародних нормативно-правових актів та законодавства України, до працівників з сімейними обов'язками слід віднести осіб, пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, рідства, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання [44, с. 326].

Ф.О. Дзгоева також називає коло осіб, які об'єднані єдиним терміном «сім'я» – подружжя (чоловік, дружина), батьки (мати, батько, усиновителі), особи, що замінюють батьків (опікуни, піклувальники, прийомні батьки), діти, батьки подружжя (баба, дід), вітчим, мачуха, фактичні вихователі. Вона, виходячи із теоретико-правового аналізу спеціальної літератури та російського законодавства визначає осіб із сімейними обов'язками, як осіб пов'язаних особистими немайновими і майновими правами та обов'язками, що витікають із шлюбу (юридичного або фактичного) рідства, свояцтва, усиновлення або іншої форми прийняття дітей на виховання в сім'ю [45, с. 21]. В свою чергу, Європейська соціальна партія (переглянута) в ст. 27 передбачає, що з метою гарантування права працюючих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості й однакове ставлення до них, а також належних відносин між ними та іншими працівниками сторони зобов'язуються:

- а) вживати належних заходів для того, щоб:
  - працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштуватися на роботу, працювати, а також повертатися на робоче місце після відсутності, зумовленої цими обов'язками, включаючи заходи у сфері професійного орієнтування й підготовки;

- урахувати їх потреби в тому, що стосується умов працевлаштування й соціального забезпечення;

- створити або розширити мережу державних чи приватних служб, зокрема, закладів по догляду за дитиною вдень та інших форм цієї послуги;

б) гарантувати обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності і пологах відпустку по догляду за дитиною. Тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою;

в) забезпечити, щоб саме сімейні обов'язки не були поважною причиною для звільнення [46]. Ще в свій час, аналіз цього міжнародного акту надав можливість І.Я. Кисельову зробити висновок про те, що Хартію слід розглядати як важливий документ міжнародного права, що здійснив синтез основних трудових прав для європейських держав і встановив певну планку щодо рівня захисних функцій трудового права, нижче якої не може опускатися жодна цивілізована європейська країна, що визнає демократію й соціальні цінності та ідеали. Цей акт втілює свого роду європейський еталон рівня умов праці трудівників – еталон, якому мають відповідати національні системи трудового права країн – учасниць Ради Європи [47, с. 538]. Правильно зазначають автори монографії «Європейський проект та Україна» про те, що процес європейської інтеграції посідає особливе й надзвичайно важливе місце з політичних пріоритетів у системі міжнародних відносин. Інтеграція – це не просто партнерство і взаємовигідне співробітництво. Воно не може практикуватися лише як один з напрямків зовнішньої політики держави, бо передбачає суттєві внутрішні перетворення згідно з прийнятими інтеграційною спільнотою стандартами [48, с. 5]. Реалії сьогодення дозволяють констатувати необхідність залучення сторін трудових та пов'язаних з ними відносин до нормотворчого процесу, адже в кінцевому результаті впроваджені в дію норми трудового законодавства вплинуть на взаємовідносини працівників і роботодавців, що в цілому є одним із факторів подолання економічної кризи та підвищення добробуту населення.

Прагнення України до ЄС, до міжнародних стандартів в сфері праці потребує, в свою чергу, якісного підходу до систематизації і кодифікації національного трудового законодавства, в тому числі і до правового регулювання соціальних відпусток. Питання розвитку та вдосконалення соціальної сфери життєдіяльності суспільства повинно бути реальним, а не декларованим. Соціальний добробут працівника повинен стати кінцевою метою реалізації його трудової функції, досягнення якої можливе лише при об'єднанні зусиль держави, працівників і власників підприємств. Тому, верховенство права та забезпечення прав і реалізація інтересів людини в процесі її трудової діяльності повинно стати найважливішим принципом гармонізації законодавства про працю. Нажаль, сьогодні ті соціальні цінності, які закріплені в нормах Конституції України ігноруються і не виконуються належним чином, тобто розбудова України як демократичної, правової та соціальної держави гальмується. Тому, треба зазначити, що тільки втілення принципів демократичної, правової держави створює певні передумови для досягнення соціальної рівності, справедливості, а реалізація положень соціальної держави сприяє попередженню руйнації демократичних і правових цінностей, розмиванню правової державності та забезпечує реалізацію цілей сталого розвитку, передбачених планом ООН.

## **1.2. Класифікація відпусток в трудовому законодавстві України**

Термін «класифікація» походить від латинського *classis* (розряд, клас) і *facio* (роблю, розкладаю) й означає розподіл предметів, явищ і понять по класах, відділах, розрядах залежно від їх загальних ознак [49, с. 233]. Поняття «класифікація» у словнику української мови трактується як система розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями [50, с. 175]. Класифікація, як одна з важливіших методологічних проблем, займає особливе місце в сучасних науках, у тому числі й у науці трудового права, і становить собою складний механізм

пізнання реальної дійсності, своєрідне джерело знань про неї. Здійснення класифікації, тобто встановленню спільних ознак певних явищ і подій є одним із фундаментальних процесів у науці. Факти і явища повинні бути упорядковані, перш ніж стане можливим зрозуміти і розробити загальні принципи, які пояснюють їх появу і порядок їх реалізації. З цього погляду класифікація є інтелектуальною діяльністю високого рівня, необхідною для розуміння природи різних об'єктів та явищ. Класифікація – це упорядкування об'єктів за їх схожістю, а об'єктом можна назвати усе, включаючи процеси і дії (усе, що можна описати за допомогою визначників властивостей [51, с.7].

К.В. Ракітіна доходить висновку, що у філософії відрізняють три значення поняття «класифікація»: (а) вона розглядається як процес створення, первісне формування системи підпорядкованих класів об'єктів відповідної множинності; (б) їй надається значення процесу віднесення певного до того чи іншого класу на підставі порівняння його з наявними класами об'єктів уже існуючої класифікації; (в) вона розуміється як певний підсумок, результат процедури побудови класифікації [52, с. 9]. Але, нам більш імпонує визначення “класифікація” яке надане авторами підручника «Логіка». На їх погляд, класифікація – це спосіб організації імперичного масиву інформації. Її метою є систематизація знань, тому від поділу вона відрізняється відносною стійкістю і зберігається порівняно тривалий час. [53, с. 54]. Треба також зазначити, що сама по собі класифікація також створює розгорнуту систему елементів, пов'язаних з поділом предметів на групи та відповідні класи, де вони мають визначене своє місце.

На думку С.С. Алексеева, класифікація тих чи інших предметів чи явищ не тільки має значення первинної обробки, впорядкування певного матеріалу, а й виконує інші важливі функції: дозволяє залучити в поле зору дослідників весь обсяг класифікаційного матеріалу, охопити великий діапазон об'єктів, що вивчаються, в результаті чого уникнути однобічності їх наукової інтерпретації. Головне полягає в тому, що вона загалом дає можливість виявити нові риси, якісні особливості відповідних предметів і явищ [54, с. 16].

В свою чергу, В.Б. Исаков зазначає, що класифікація, будучи засобом систематизації та розділяючи об'єкт на частини, дозволяє вивчити цей об'єкт у розчленованому, деталізованому вигляді, водночас вона покликана з'єднати різноманітні прояви об'єкта в єдину систему [55, с. 28]. У процесі класифікації пізнаються об'єктивно існуючі закономірності, де кожен розглядувальний об'єкт одержує певну оцінку. Тим часом необхідно пам'ятати, що предмети чи явища дійсності є взаємозалежними, між ними не має нерухомих меж. Із цього випливає, що будь-яка класифікація відносна. Багато явищ природи і громадського життя не можуть бути віднесені безостережно до якої-небудь відповідної групи. До того ж з розвитком знань класифікація, як правило, змінюється, доповнюється, іноді замінюється новою, більш точнішою. Тому до кожної із класифікацій не можна підходити як до завершеної; потрібно враховувати діалектичну природу як самої дійсності, так і знань про неї, що знаходяться в безупинному процесі зміни й розвитку. Аналіз тлумачних словників і наукових позицій щодо порушеного питання, висловлених ученими дозволив Н.М. Маршаківій виявити низку основних аспектів розглядуваного терміну: по-перше, це (а) поділ об'єктів на групи, розряди, класи, (б) наявність загальної ознаки й підстав, що тягнуть за собою можливість класифікувати що-небудь, (в) засіб для встановлення зв'язку між поняттями і класами; по-друге, у визначенні дефініції категорії «класифікація» через її багатоплановість і різноманітність мають місце чимало проблем світолюдного, методологічного й технічного характеру, чим створюється серйозна перешкода на шляху побудови наукових класифікацій. Однак останні будуються всупереч усім труднощам у рамках різних галузей наук; по-третє, це один із найважливіших техніко-юридичних прийомів, що використовуються для вирішення практичних завдань у тій чи іншій сфері діяльності людини [56, с.8].

І.С. Яковець справедливо дотримується думки, що підвалинами будь-якої класифікації служать внутрішні взаємозв'язки класів, які виводяться з об'єктивних реальних взаємовідносин між групами класифікованих об'єктів,

а також з їх взаємозв'язків із зовнішнім середовищем. Її побудова неможлива без усестороннього вивчення й розгляду цих об'єктів. Виділення предмета (явища), аналіз його особливих якостей, чітке з'ясування меж, зіставлення з іншими предметами та явищами, синтезування загальних властивостей – обов'язкові умови будь-якої наукової класифікації. Головне її завдання – віддзеркалити ті типові об'єктивні ознаки, на підґрунті яких можна згрупувати класифіковані об'єкти, визначити їх місце у множинності явищ [57, с. 16]. Метою класифікації є систематизація знань, тому від поділу вона відрізняється відносною стійкістю і зберігається порівняно тривалий час. Класифікація як прийом законодавчої техніки, категорія статистична, яка відбиває результат правотворчої діяльності законодавця. Якщо трудове законодавство розглядається з позиції класифікації як прийому законодавчої техніки, закріплено в нормативному тексті, класифікація оцінюється щодо її відповідності логічним законам поділу поняття. Якщо поділ може здійснюватися за однією ознакою, класифікація матиме місце, лише, коли в її підґрунті будуть покладені усі можливі ознаки. Ще на початку минулого століття С.В. Познишев зазначав: якщо метою є не вивчення якихось одних спеціальних відносин або ознак даної групи явищ, а пізнання їх природи в усій повноті суттєвих рис, єдиною правильною і придатною класифікацією буде, вочевидь, та, що поділяє досліджувані об'єкти на групи за найбільш суттєвою ознакою, яка глибше проникає в природу досліджуваних явищ і ставить дослідника на таку позицію стосовно них, з якої йому особливо зрозуміло й видно їх найглибші відмінності і схожості [58, с. 5-6]. Тому класифікація існуючих відпусток в трудовому праві України має важливе значення, оскільки надає можливість різноманітно та відповідно реаліям сьогодення описати ознаки та характеристики окремих досліджуваних явищ. У нашому випадку класифікація відпусток може бути нормативна і доктринальна, тобто критерії класифікації які встановлені законодавцем, та критерії, що вироблені науковцями, шляхом аналізу суспільних відносин, нормативних актів та правозастосовної практики.



З подальшим розвитком трудового законодавства в Україні вбачається тенденція до вдосконалення та розширення критеріїв класифікації відпусток. Зараз, чинне трудове законодавство, зокрема Закон України «Про відпустки», закріпив п'ять видів відпусток: 1) щорічні відпустки; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творчі відпустки; 4) соціальні відпустки; 5) відпустки без збереження заробітної плати [18].

В основу поділу зазначення відпусток покладено мету, з якою вони надаються та ознаку оплачуваності. Кожна група відпусток має свою внутрішню структуру, яка будується за ознакою цільового призначення конкретної відпустки. У зв'язку із суттєвою різницею цільового призначення зазначені відпустки є різними й за правовим режимом. Це означає, що такі питання, як виникнення права на відпустку, її тривалість та оплата, використання відпустки, захист права на відпустку для кожної категорії відпусток вирішується по-різному, відповідно до чинного законодавства.

Класифікації відпусток, які запропоновані сучасними українськими вченими мають дещо інший вигляд. Наприклад, Л.П. Гаращенко вважає, що критерієм визначення місця конкретної відпустки в системі є її мета та підстави надання, а значить класифікація повинна виглядати так:

Щорічні відпустки: 1) основна відпустка; 2) додаткові відпустки: (пов'язані з умовами праці і режимом роботи: а) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; б) за особливий характер праці; за стаж роботи; окремим категоріям працівників; заохочувальні); 3) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством. Учбова відпустка: 1) для здобуття освіти; 2) для професійної підготовки; 3) для профспілкового навчання. Творча відпустка. Соціальна відпустка (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка працівникам, які мають дітей. Відпустка без збереження заробітної плати [59, с. 9].

Існували різні погляди та підходи щодо класифікації відпусток в радянській юридичній літературі. Як вже зазначалося, законодавством УСРР

1922 р. (КЗпП) було закріплено такі види відпусток: чергові та додаткові. Л.Я. Гінцбург виділяє такі види відпусток: 1) трудові, 2) у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (у разі хвороби, каліцтва, у зв'язку з вагітності і пологами, відпустка по догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування), 3) у зв'язку з навчанням, 4) творчі відпустки. Трудовими відпустками він називає відпустки за роботу, вказуючи, що тільки трудовий стаж встановленої тривалості створює фактичний склад, в силу якого виникає право на відпустку. До основних ознак трудових відпусток необхідно віднести: а) час відпочинку; б) надається робітникам і службовцям; в) як правило один раз на рік; г) після певного періоду роботи; д) із збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати; е) на строк, встановлений законом. [13, с. 26].

Л.Я. Гінцбург охарактеризував чергові відпустки, як вид трудових відпусток, наділяючи їх такими ознаками: 1) це мінімальна відпустка, яка обов'язково надається всім працівникам і службовцям; 2) в основі права на чергову відпустку лежить стаж роботи; 3) право на чергову відпустку є неподільним, тобто при певному стажі роботи це право виникає в повному об'ємі, а у випадку неповного стажу (якого не вистачає для настання права на відпустку) не виникає зовсім [13, с. 49]. Таким чином, характерні ознаки трудової відпустки, які визначені Л.Я. Гінцбургом, на наш погляд, були правильними, з точки зору того, що підставою виникнення права на відпустку є трудовий стаж і вона надається тільки коли працівник перебуває у трудових правовідносинах.

А згодом чергові відпустки, які закріплювались в законодавстві, трансформувались у відпустки щорічні: основні і додаткові, відповідно до п.1 ст. 4 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року. Щорічні відпустки, які врегульовані чинним законодавством України, є прототипом відпусток трудових, які були врегульовані законодавством СРСР.

Необхідно підтримати точку зору Р.З. Лівшиця, який вірно поклав в основу класифікації відпусток матеріальне забезпечення. Виходячи з цього всі

відпустки він поділяє на: відпустки із збереженням заробітної плати, відпустки без збереження заробітної плати, відпустки з виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню. Крім цієї класифікації, він поділяє їх за цільовим призначенням. Зокрема виділяє такі відпустки, як відпустки для відпочинку, відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та відпустки спеціального цільового призначення.

Природа відпустки як відпочинку, що надавалася за роботу, на думку Р.З. Лівшиця, обумовлювалася зв'язком між трудовим стажем і тривалістю відпустки. Чим більше років працівник працював, тим триваліший мав бути відпочинок. Тобто автор наголошував, що збільшення трудового стажу призводить до збільшення тривалості відпустки. [60, с. 92].

В юридичній літературі існує також думка про те, що класифікація відпусток залежить від характеру матеріальної компенсації та її мети. Так, А.Т. Стесін вказує, що радянське законодавство передбачало три види оплачуваних відпусток: для відпочинку, спеціального цільового призначення та по державному соціальному страхуванню. Відпустки для відпочинку або трудові поділяються на: основні (чергові), які надаються всім робітникам і службовцям, і додаткові, що надаються окремим категоріям працівників [61, с. 3]. Треба зазначити, що до відпусток спеціального цільового призначення А.Т. Стесін відносив учбові та творчі. Учбові відпустки надавалися у зв'язку з навчанням у вечірніх та заочних загальноосвітніх школах робітничої та сільської молоді, вечірніх, заочних, вищих і спеціальних навчальних закладах, заочній аспірантурі. Творчі відпустки – для підготовки і захисту кандидатських і докторських дисертацій, а також для написання підручників. До відпусток по спеціальному страхуванню – у зв'язку з хворобою або каліцтвом, по вагітності і пологах, для санаторно-курортного лікування, по догляду за хворим членом сім'ї, по карантину [61, с. 3].

Необхідно підтримати точку зору А.Т. Стесіна щодо визначення змісту відпусток спеціального призначення. Оскільки відпустка у зв'язку з навчанням та творчі відпустки надаються не для відпочинку, а для досягнення

певних результатів, виконання якогось завдання, то цілком логічно відносити їх до відпусток спеціального цільового призначення.

Кардинально іншої точки зору дотримується Л.Я. Островський, який вважає, що критерієм класифікації є саме призначення відпустки, тобто її мета. Таким чином відпустки надавалися: 1) для відпочинку за роботу протягом року (законодавство закріплює як щорічні відпустки); 2) як заохочення на виконання державних і суспільних обов'язків у неробочий час (їх називають додаткові заохочувальні відпустки); 3) для складання вступних іспитів та у зв'язку з навчанням в загальноосвітніх школах, вузах, технікумах та інших навчальних закладах, а також аспірантурі (учбові відпустки); 4) для одужання, внаслідок втрати працездатності, для догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування, для здійснення функцій материнства (по соціальному страхуванню – соціальні відпустки); 5) для різних сімейно-побутових потреб за наявності поважних причин, наприклад у зв'язку із вступом у шлюб, поїздки до хворих родичів (короткочасна відпустка без збереження заробітної плати або адміністративна відпустка) [62, с. 54]. Отже, Л.Я. Островський в основу своєї класифікації поклав цільове призначення кожної відпустки. Тобто на його погляд мета відпустки виступає основним критерієм для класифікації. Таким чином, слід наголосити на тому, що всі види відпусток, які були врегульовані радянським законодавством, є різними за своїм цільовим призначенням (або метою) та підставами, що породжують їх надання. На той час існували не тільки різні підходи щодо класифікації та визначення відпусток в широкому розумінні, але й стосовно визначення окремих видів відпустки та застосування різноманітних термінів.

Метою «чергових», «основних», «трудових відпусток» (тих, які зараз врегульовані в законодавстві України як щорічні основні відпустки) був відпочинок працівників у вільний від виконання своїх трудових обов'язків час.

Підсумовуючи такі різні погляди щодо класифікації відпусток, можна зробити висновок про те, що всі вони мали право на існування, оскільки в основі поділу відпусток, що були врегульовані законодавством СРСР,

науковці виходили з різних критеріїв. Тому вище науковці, такі, як Л.Я. Гінцбург, класифікували відпустки за їх цільовим призначенням, інші, зокрема Р.З. Лівшиць, в основу поділу відпусток на види також поклали матеріальну компенсацію.

У юридичній літературі неодноразово висловлювались вченими-правниками пропозиції стосовно об'єднання деяких видів існуючих відпусток у самостійну групу відпусток цільового призначення. Так, А.Т. Стесін дає таку класифікацію відпусток: 1) відпустки для відпочинку або трудові; 2) відпустки спеціального цільового призначення; 3) відпустки по державному соціальному страхуванню. Він також відносить до відпусток спеціального цільового призначення навчальні та творчі відпустки [61, с 166].

На думку А.В. Ярхо, відпусткою спеціального призначення є творча відпустка, яка надається не для відпочинку чи навчання, а для надання працівнику вільного часу для виконання творчої роботи: написання дисертації чи підручника [63, с. 153]. О.Ф. Трошин у свої класифікації також відносить навчальні та творчі відпустки до відпусток з особливим цільовим призначенням [64, с. 74]. Підтримує точку зору щодо віднесення навчальних та творчих відпусток до групи відпусток спеціального цільового призначення також Л. П. Гарашенко, але у своїй класифікації вона розділяє навчальні, соціальні та творчі відпустки у самостійні групи [65, с. 35]. Л.Я. Островський не виділяє самостійної групи відпусток спеціального призначення, а надає кожному виду відпусток самостійного статусу. Критерієм поділу відпусток за його класифікацією є їх призначення або мета: 1) для відпочинку (щорічні відпустки); 2) як заохочення за виконання державних і суспільних обов'язків у неробочий час; 3) для складання вступних іспитів та у зв'язку з навчанням у закладах освіти (навчальні відпустки); 4) соціальні відпустки; 5) відпустки для сімейно-побутових потреб [62, с. 54]. Цікавою є класифікація відпусток, яка запропонована Л.Я. Гінцбургом. За цільовим призначенням він поділяє відпустки: 1) трудові; 2) у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; 3) навчальні; 4) творчі відпустки. Останні він відносить до групи спеціальних

відпусток й називає їх «удаваними», бо відсутня важлива ознака – повне звільнення працівника на визначений термін. В даному випадку відбувається лише деяка заміна змісту праці особи, яка продовжує працювати [13, с. 61]. Дещо по іншому систематизують відпустки З.К. Симорот та А.Р. Мацюк, які поділяють щорічні відпустки на: основні, подовжені, додаткові, спеціальні (цільові) [66, с. 97].

С.Ф. Гуцу вважає, що усі відпустки призначенням яких не є відпочинок від праці належать до групи відпусток цільового призначення, а такими за чинним трудовим законодавством України є відпустки у зв'язку з навчанням, соціальні відпустки, творчі та деякі види неоплачуваних додаткових відпусток, а саме: 1) відпустки у зв'язку з навчанням (відпустки для здобуття освіти у середніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах; відпустки для профспілкового навчання; 2) соціальні відпустки (відпустка у зв'язку з вагітності та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей; відпустка у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю); 3) творчі відпустки; 4) інші неоплачувані відпустки цільового призначення (за сімейними обставинами, для успішного навчання) [67, с. 36]. Треба зазначити, що основною ознакою класифікації відпусток є їх мета, тобто той результат, до якого прагне працівник при їх використанні. Тому в цьому дослідженні нам більше імпонують соціальні відпустки, як відповідний фактор поєднання родинних та професійних обов'язків, як фактор реалізації соціального захисту працюючого населення і як один із чинників по реалізації цілей сталого розвитку.

Як зазначає А.С. Бочарникова, що класифікація соціальних відпусток має вагоме значення для окреслення суспільної важливості даного виду відпусток, відображення їхньої суспільної ролі та зазначення участі держави в підтримці категорій населення, які мають на них право. Відокремлення видів соціальних відпусток необхідно з метою уніфікації норм, які їх регулюють,

адже, наразі, відсутність єдиного і чіткого критерію класифікації спричиняє роздробленість у їхньому регулюванні та закріпленні [68, с. 85].

Для того, щоб краще зрозуміти як саме потрібно реформувати сучасну систему видів соціальних відпусток, А.С. Бочарнікова вважає за доцільне, переглянути та сформулювати класифікацію відповідно до обставин, при яких виникають соціальні відпустки, щоб детальніше проаналізувати проблеми, які існують на сьогодні. Тому, пропонує виділити три категорії розподілу соціальних відпусток: 1) у зв'язку з виконанням батьківських функцій; 2) у зв'язку з сімейними обставинами; 3) у зв'язку з іншими вагомими соціальними подіями та наслідками. На її думку, «до соціальних відпусток у зв'язку з виконанням батьківських функцій можна віднести: 1) відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 3) відпустку у зв'язку з усиновленням дитини; 4) додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи; 5) відпустку матері або батьку, якій виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; 6) матері або іншим особам, батькові дитини, бабі, дідові чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одному із прийомних батьків та особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку та в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет І типу (інсулінозалежний); 7) матері або іншій особі, батькові дитини, бабі, дідові чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території» [68, с. 90-91]. Основним критерієм для виділення саме соціальних відпусток для виконання батьківських функцій є, на нашу думку, реалізація права

громадян на народження та виховання дітей, їх усиновлення з метою здійснення саме батьківських прав. Звісно дана категорія є вузкою за категорію «сімейні обставини», але вона більш чітко врегульована законодавством та поставлена як першочергова у значенні держави. Адже саме поняття сімейних обставин – включає в себе виконання батьківських функцій, але наявність дитини не є лише єдиною умовою для надання такої відпустки. Соціальна відпустка у зв'язку з сімейними обставинами може надаватися одному з подружжя, якщо інший з нього потребує догляду. Тобто сімейні обставини характеризуються наявністю спорідненості між тим, хто потребує відпустку і тим, хто є об'єктом відпустки. Ця спорідненість може бути кровна або ж шлюбна. У подальшому ми акцентуватимемо увагу на тому, що соціальні відпустки у зв'язку з сімейними обставинами не до кінця врегульовані вітчизняним законодавством, що спонукає до створення нових видів таких відпусток.

А.С.Бочарникова в свою чергу пропонує такі нові види соціальних відпусток, які на її погляд необхідно відобразити в Законі України «Про відпустки». До таких відпусток, вона вважає варто віднести: 1) відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; 2) відпустка у зв'язку з проведенням антитерористичної операції; 3) відпустка у зв'язку з набуттям статусу внутрішньо переміщеної особи; 4) відпустки у зв'язку з проходженням періодичного лікування; 5) відпустки працівникам і зв'язку з участю в виборчому процесі; 6) відпустка у зв'язку з виконанням обов'язків народного засідателя, присяжного чи свідка; 7) відпустки особам, які працюють (перебувають у відрядженні) в зоні радіоактивного забруднення та особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи [68, с. 99].

На думку С.Ф. Гуцу, соціальна відпустка – це не тільки час, впродовж якого працівник виконує соціальні (сімейні) функції, а і час тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою чи необхідністю покращити здоров'я. Таким чином, система соціальних відпусток повинна складатися з відпусток для працівників із сімейними обов'язками та відпустками по тимчасовій



непрацездатності. Усі види соціальних відпусток є неоднорідними за призначенням та умовами надання. Класифікувати соціальні відпустки можна за такими критеріями:

1) цільове призначення; а) реалізація сімейних функцій чи виконання батьківських обов'язків (наприклад, відпустки для догляду за дитиною); б) відновлення працездатності та поліпшення стану здоров'я працівника (наприклад, це є метою відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами чи відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю працівника);

2) ознака сплачуваності: а) оплачувані відпустки (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами); б) частково оплачувані і неоплачувані відпустки (додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; відпустка для домашнього догляду за хворою дитиною до досягнення нею шестирічного віку (п.3 ч.1 ст. 25 Закону України "Про відпустки"); відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; для завершення санітарно-курортного лікування тощо);

3) обов'язковість надання для роботодавця; а) надання відпустки гарантоване законодавством і є обов'язком роботодавця; б) відпустка надається за згодою сторін і в цьому разі її тривалість та оплата регулюються взаємною домовленістю [67, с. 153-154]

Підводячи підсумок, необхідно зазначити, що вченими радянської доби були запропоновані різні класифікації відпусток. В їх основу було покладено матеріальне забезпечення та цільове призначення. Узагальнюючи різні підходи щодо вирішення цього питання можна зробити наступний висновок. До категорії оплачуваних відпусток необхідно віднести: 1) трудові, які поділялись на основні – мінімальні та подовжені та додаткові відпустки (за стаж роботи): у зв'язку з режимом роботи; окремим категоріям громадян; пов'язані з умовами праці; заохочувальні; 2) спеціального призначення: а) учбові; б) творчі; 3) соціальні відпустки: а) у зв'язку з материнством; б) внаслідок тимчасової непрацездатності; в) для догляду за хворим членом сім'ї. Також виділяли неоплачувані або короткочасні відпустки які відповідно

надавались без збереження заробітної плати за сімейними обставинами, або ті, що надавалися з інших поважних причин.

Враховуючи вищевикладене в цьому підрозділі, можна зазначити, що класифікація надає можливість різноманітно та відповідно реаліям сьогодення описати ознаки та характеристики відпусток, які можуть бути як нормативні, так і доктринальні. Нормативні ознаки відпусток закріплені в чинному трудовому законодавстві, а доктринальні – вироблені думками науковців в залежності від мети надання, цільового призначення, матеріального забезпечення тощо.

### **Висновки до 1 розділу**

1. Необхідно зазначити, що пріоритетними задачами державної політики в умовах сьогодення є розбудова демократичної, соціальної і правової держави шляхом запровадження відповідних соціальних і економічних реформ та програм, а також реформування національної правової системи, у тому числі і трудового законодавства, яке до цього часу не кодифіковане, в рамках незалежної держави. Взятий Україною курс по наближенню до європейських цінностей потребує вдосконалення в рамках трудового права і права соціального забезпечення соціальних відпусток, приведення законодавства про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема передбачених у конвенціях і рекомендаціях МОП, а також у відповідність з законодавством ЄС та його членів.

2. Під відпусткою слід розуміти встановлений чинним законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, наукової діяльності, відповідних сімейних обставин та інших поважних причин із збереженням місця роботи або посади. Звідси витікає, що відпустка – це не завжди відпочинок, але завжди тимчасове

звільнення від виконання трудових обов'язків. Тому конкретний зміст права на відпустку в кожному окремому випадку залежить від обставин, що характеризують саме цей випадок, та надають підстави для надання відповідної відпустки.

3. Використання терміну «соціальні відпустки» свідчать про їх належність до системи засобів соціального захисту населення з боку держави. Це є дуже важливим аспектом в діяльності держави, бо для того, щоб без шкоди для власного здоров'я, інтересів дітей та суспільства працівники з сімейними обов'язками мали можливість поєднувати свою професійну діяльність із виконанням сімейних обов'язків. В сучасних умовах розвитку держави та суспільства, а також нових форм господарювання треба надати сприятливу можливість підприємствам, установам, організаціям у колективних договорах і угодах закріплювати відпустки соціального призначення більшої тривалості у порівнянні до чинного законодавства та розширити коло підстав для їх надання, як відповідну пільгу для працівників із сімейними обов'язками.

4. Враховуючи обставини, що в трудовому праві України поняттям «відпустки» охоплюються усі випадки вивільнення працівників від виконання трудових обов'язків із збереженням за ними місця роботи або посади. До них відносяться: 1) щорічні відпустки; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творчі відпустки; 4) соціальні відпустки; 5) відпустки без збереження заробітної плати.

5. З розвитком трудового законодавства в Україні вбачається тенденція до вдосконалення та розширення критеріїв класифікації відпусток. Класифікація відпусток може бути нормативна і доктринальна, тобто критерії класифікації встановлені в законодавстві та критерії, які вироблені науковцями, шляхом аналізу суспільних відносин, нормативних актів та правозастосовчої практики.

6. Кожна група відпусток, що передбачена в законодавчому порядку, має свою внутрішню структуру, яка будується за ознакою цільового призначення

конкретної відпустки. У зв'язку із суттєвою різницею цільового призначення зазначені відпустки є різними й за правовим режимом. Це означає, що такі питання, як виникнення права на відпустку, її тривалість та оплата, використання відпустки, захист права на відпустку для кожної категорії відпусток вирішується по-різному.

7. В сучасних умовах розвитку трудового законодавства важливим аспектом є нормативне забезпечення соціального захисту осіб з сімейними обов'язками. Порухення трудових прав працівників з сімейними обов'язками в усіх випадках необхідно вважати грубим порушенням законодавства про працю. Тому доцільним було б введення в новий Трудовий кодекс України підвищеної відповідальності роботодавця за порушення передбачених чинним законодавством, трудовим або колективним договором соціально-трудова пільг для осіб з сімейними обов'язками.

8. В умовах розбудови соціальної та правової держави і трудові відносини за своїм змістом та суттю повинні відображати соціальний та правовий характер взаємовідносин між працівником і роботодавцем. Держава в централізованому порядку повинна сприяти цьому процесу, шляхом встановлення відповідних гарантій, пільг, а також подальшому розвитку договірних відносин по соціальному захисту працівників з сімейними обов'язками. Сім'я – це структурна частина суспільства, тому і суспільство повинно її захищати та про неї дбати.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

#### **2.1. Соціальна відпустка як особливий вид соціального захисту працівників.**

У сучасних умовах держава є основним суб'єктом соціальної політики, а тому, визначаючи напрями соціальної політики, вона повинна забезпечувати реалізацію прав громадян на соціальний захист. Соціальний захист у сучасному демократично організованому суспільстві – це сфера перетинання життєво важливих інтересів громадян, яка стосується відносин власності, правових прийомів і засобів їх регулювання, соціальної політики держави й соціально-економічних прав людини, особливо їх реалізації, в сучасних умовах економічної та соціальної кризи.

Сьогодні питання конституційного права громадян на соціальний захист обумовлено тим, що соціальний захист є тісно пов'язаним із рівнем життя усього населення держави. Саме тому, в умовах розшарування українського суспільства та різкого зниження рівня забезпеченості як економічно неактивної частини населення, так і економічно активної, проблеми соціальної захищеності громадян є одними з першочергових для наукового дослідження та актуальними для теоретичного переосмислення їх юридичного змісту, в тому числі і для надання соціальних відпусток, в умовах ідеалізації цілей сталого розвитку.

На думку С. Приходько, соціальний захист відноситься до функції держави, яку можна розглядати як систему правових, економічних і організаційних заходів, спрямованих на забезпечення всіх громадян рівними можливостями щодо достатнього життєвого рівня для себе, своєї сім'ї та соціальної підтримки і допомоги за наявності певних обставин, зокрема, у зв'язку з непрацездатністю, хворобою, безробіттям, і в інших випадках при виникненні обставин, за яких вони їх потребують [69, с. 22].

В свою чергу, С.Ю. Анохіна наголошує, що соціальний захист – це діяльність, здійснювана державою, її органами та посадовими особами за сприяння громадських об'єднань, яка спрямована на створення умов організаційно-правового характеру з метою забезпечення громадських соціальних відносин. Важливим результатом, що визначає ефективність соціального захисту є соціальна захищеність, тобто досягнення певного рівня добробуту людини, який дає людині можливість для позитивного розвитку і виражається в стійкому благополуччі особистості, здатної реалізовувати свої творчі можливості [70, с. 13].

Автори підручника «Теоретичні засади трудового права України» зауважують, що в умовах сьогодення соціальна функція трудового права потребує реального та змістовного наповнення, ураховуючи те, що КЗпП та інші акти трудового законодавства лише формальну увагу приділяють питанню ефективності та доступності права на працю, інших трудових прав, розвитку сучасної системи соціальних стандартів та гарантій. Ускладнює процеси реалізації цієї функції незадовільний стан імплементації міжнародних (європейських) соціальних стандартів [71, с. 36-37].

Правильно зазначає К.Ю. Мельник про те, що трудове право України – одна з найважливіших галузей національного права, стратегічним завданням якої є захист трудових прав найманого працівника, забезпечення пріоритету його інтересів як економічно слабкої сторони трудових відносин над інтересами майже завжди економічно сильного роботодавця. Однак, слід зазначити, що сьогодні це практично єдина галузь національного права, яка не зазнала кординальних змін з огляду на економічні та соціальні зміни, що відбулися в державі, та курс на інтеграцію в європейське співтовариство. Так, сьогодні основним нормативно-правовим актом, який регулює трудові і тісно пов'язані з ними відносинами, є КЗпП, що прийнятий за часів існування адміністративно-командної системи регулювання економіки та практично єдиного роботодавця-держави. Зміни, які вносилися в даний документ впродовж становлення та розвитку ринкових відносин в Україні, суттєво не

змінити закладену в його основу радянську концепцію трудового права. Таким чином, сьогодні існує нагальна потреба в прийнятті нового, адекватного сучасним економічним умовам комплексного нормативно-правового акту – Трудового кодексу України, в основу якого треба закласти світові та європейські стандарти в галузі трудового права [72, с. 30].

Наприклад, В.П. Загребельний під соціальними стандартами і нормативами розуміє встановлений законами, іншими нормативно-правовими соціальні норми або їх комплекс, на базі яких визначається рівень основних державних гарантій [73, с. 559]. Відповідно до положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 207-III, державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій [74, с. 409].

По суті ці визначення є однаковими, але важливим є не норми які їх встановлюють, а відповідні дії, тобто кінцевий результат по їх виконанню, що і буде соціальним стандартом.

На думку В.Ф. Сіренко, кодифікація законодавства вимагає певної послідовності здійснення процесу законотворчості, урахування та передбачення взаємозв'язку і взаємодії законодавчих актів, обов'язкову узгодженість кожного нового законодавчого акта з конституційними нормами, актами своєї та інших галузей права з максимальним використанням світового законодавчого досвіду. Крім того, системний розвиток законодавства залежить від правової термінологічної упорядкованості [75, с. 7].

В свою чергу О.А. Любчик зазначає, що «кодифікація трудового законодавства – це складна форма систематизації, що може містити елементи правотворчості, яка полягає у цілеспрямованій державній діяльності, направленої на обробку та приведення форми і змісту неупорядкованої або частково неупорядкованої сукупності нормативно-правових актів з метою їх узгодження до потреб часу, уникнення прогалин, колізій, дефектів та розробки

й прийняття єдиного, логічно побудованого та внутрішньо узгодженого акта, який максимально повно буде охоплювати суспільні відносини у сфері праці» [76, с. 377]. Охоплення правовим регулюванням суспільних відносин в сфері праці потребує також і відповідних правових гарантій забезпечення їх належної реалізації у відповідних виробничих відносинах.

Треба погодитися з висновком В.С. Венедіктова про те, що гарантія трудових прав, які передбачені законодавством, можуть бути реалізовані в повному обсязі лише при умові нормального функціонування економіки. Але й цілком зрозуміло і те, що рівень економіки будь-якої країни та забезпечення процесів її сталого розвитку і невинного зростання, певною мірою залежить від того, яким чином державна влада відноситься до ефективного регулювання та використання трудових ресурсів населення. Демократична, правова держава повинна подбати про створення умов для реалізації громадянами права на працю, а також його всебічного гарантування шляхом надійного правового захисту [77, с. 5-6].

Відповідно до Конституції України, держава взяла на себе зобов'язання щодо соціального захисту прав дітей та сімей з дітьми, включаючи правовий захист материнства і дитинства, право на соціальний захист, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, обов'язок батьків утримувати дітей до їх повноліття, рівність прав дітей незалежно від походження та народження в шлюбі або поза шлюбом, обов'язок держави щодо утримання і виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, дієвого та ефективного механізму реалізації права на соціальний захист, забезпечення рівних можливостей на отримання державних соціальних допомог, послуг, пільг, встановлення відповідальності посадових та службових осіб, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, соціальних служб, інших суб'єктів, які надають соціальні послуги, за порушення права на соціальний захист [78, с. 63-64]. Конституція України також зазначає, що гарантії прав та свобод і засади регулювання сім'ї, шлюбу та охорони дитинства регулюються



виключно законами України. Особливістю цього напрямку діяльності держави є також і надання соціальних відпусток працюючим громадянам, які мають неповнолітніх дітей, що також в сучасних умовах потребує свого вдосконалення. Сьогодні чинне трудове законодавство не надає легітимного визначення поняття «соціальна відпустка». О.С. Хохрякова піддає критиці сам термін «соціальні відпустки», оскільки термін «соціальний», на її думку, означає «такий», що має відношення до життя людей та їх відносин у суспільстві. Виходячи з цього, вона доходить висновку, що усі відпустки є соціальними, оскільки суспільство зацікавлено в забезпеченні працівників відпочинком для відновлення працездатності [79, с. 21]. Такий підхід не відповідає самому призначенню соціальних відпусток, бо їх основне завдання аж ніяк не свідчить про відпочинок для відновлення працездатності. Відносини, які виникають при наданні соціальних відпусток носять особливий допоміжний характер в процесі реалізації трудових правовідносин. Вони допомагають поєднати більш ефективну реалізацію безпосередньо трудової і соціальної функцій працівника, поєднуючи в собі регламентацію надання відпусток трудовим законодавством, а їх грошову компенсацію правом соціального забезпечення. Особливо це стосується належного виконання сімейних обов'язків, тобто обов'язків по народженню та вихованню дітей. Це важлива роль сім'ї в аспекті поповнення майбутнього трудового потенціалу країни і вона потребує відповідного соціально-правового захисту та підтримки з боку держави та суспільства. Таке завдання і призвано виконувати правове регулювання соціальних відпусток, державних допомог та пільг працюючих громадянам з сімейними обов'язками. Тому серед науковців вітчизняної науки трудового права мають місце і інші підходи до визначення соціальних відпусток та їх значення в соціально-трудових відносинах.

Заслуговує на увагу висновок А.С. Бочарникової про те, що необхідно змінити розділ IV Закону України «Про відпустки» де соціальні відпустки розділити на наступні три групи: 1) у зв'язку з виконанням батьківських

функцій; 2) у зв'язку з сімейними обставинами; 3) у зв'язку з іншими вагомими соціальними подіями та наслідками [68, с. 108].

На думку С.Ф. Гуцу, використання терміну «соціальна» говорить про приналежність даних відпусток до системи засобів соціального захисту населення з боку держави; вказує на їх особливе місце у системі відпусток України. Надання соціальних відпусток є засобом заохочення до реалізації сімейних і батьківських функцій, а також підтримкою працівників у час вимушеної перерви праці. В даному випадку «соціальні» підкреслюють державний інтерес, державні гарантії та державні фінансування певної стадії трудових відносин – відпусток у зв'язку з виконанням батьківських обов'язків чи сімейних функцій та іншими випадками тимчасової непрацездатності [67, с. 148]. Це є дуже важливим аспектом в діяльності держави, бо для того, щоб без шкоди для власного здоров'я, інтересів дітей та суспільства працівники з сімейними обов'язками мали можливість поєднувати свою професійну діяльність із виконанням сімейних обов'язків, суспільство повинно надавати таким особам певний соціальний захист та допомогу, а також трудові пільги у зв'язку з обов'язком по вихованню дітей.

І.А. Ветухова зазначає, що «соціальна відпустка, яка надається особам із сімейними обов'язками, є важливим компонентом сімейної політики і право на її реалізацію закріплено в національному законодавстві. Однак можливості її реалізації варіюються в залежності від моделі сімейної політики, яку проводить держава, а також гендерної культури суспільства, котра також впливає на нормативні уявлення про батьківство і розподіл обов'язків по догляду і вихованню дітей між чоловіками і жінками» [80, 33].

Сьогодні, в період нового економічного розвитку, проведення ряду соціальних реформ з метою активізації демографічного фактору, суспільство повинно надавати жінці певний соціальний захист та допомогу, а також трудові пільги у зв'язку з материнством. Під соціальним захистом у зв'язку з материнством слід розуміти систему наданих жінці при вагітності та пологах, годуванні дитини груддю, догляду за новородженою та малолітньою дитиною

різноманітних соціальних послуг з боку державних органів та громадських організацій, а також систему матеріальної допомоги у вигляді різного роду пільг та виплат по соціальному забезпеченню.

Порівнюючи зміст поняття «соціальний захист» та поняття «соціальне забезпечення» необхідно констатувати, що перше є начебто ширшим. З цього приводу О.Ю. Раневич зазначає, що «соціальний захист з огляду на законодавче застосування здійснюється за допомогою різних галузей права та покликаний гарантувати реалізацію соціальних прав та інтересів людини й громадянина. У свою чергу, соціальний захист містить соціальні гарантії, що покликані створити умови для нормального життя та розвитку людини, підтримання стану соціальної безпеки та соціальної захищеності її життя та здоров'я, а також не допустити негативних наслідків у суспільстві й забезпечити соціальну справедливість. Власне, таким чином правові приписи, які регулюють відносини соціального захисту, становлять у законодавстві систему соціально-правових норм, що направлені на ліквідацію негативних соціальних чинників і явищ у суспільстві» [81, с. 90].

М.Л. Захаров і Э.Г. Тучкова вважають, що соціальний захист – це більш універсальна система підтримки населення, зорієнтована не тільки на класичні соціальні ризики (старість, інвалідність, втрата годувальника тощо), але й на ризики привнесені у життя суспільства своєрідністю ринкових відносин (вимушена обмеженість у правах внаслідок неможливості повноцінно брати участь у житті суспільства, спричинена важким соціальним станом, що найбільш характерно для сімей з дітьми) [82, с. 33].

Н.Б. Болотіна під соціальним забезпеченням розуміє організаційно-правову діяльність держави щодо матеріального забезпечення, соціального утримання, обслуговування, надання медичної допомоги за рахунок спеціально створених фінансових джерел осіб, як зазнали соціального ризику, внаслідок якого втратили здоров'я та (або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців [83, с. 37].

Автори підручника «Право соціального забезпечення в Україні» трактують соціальне забезпечення як сукупність створюваних і гарантованих державою економічних, організаційних і правових заходів, спрямованих на компенсацію або мінімізацію наслідків погіршення матеріального й соціального становища працівників, а в передбачених законом випадках – інших категорій громадян у разі хвороби, втрати працездатності, годувальника, безробіття, незалежних від них обставин, старості, настання інших установлених законодавством страхових ризиків за рахунок коштів страхових фондів, що формуються шляхом сплати обов'язкових страхових внесків роботодавцями, громадянами, а також надходять з інших передбачених законом джерел і використовуються виключно за їх цільовим призначенням [84, с. 10]. Соціальні відпустки не є однорідними за своєю суттю, до них відносяться: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст.ст. 17-19 Закону України «Про відпустки»). Так само як і додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та творчі відпустки, соціальні відпустки переслідують певну мету. Так, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається з метою народження дитини тільки жінкам на підставі медичного висновку, за винятком частини 2 ст. 17 Закону України «Про відпустки», де мова йде про усиновлення дитини безпосередньо з пологового будинку. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей надаються з метою виховання та догляду за дітьми, тобто, знову ж таки, при виконанні працівником своєї саме трудової функції за трудовим договором, тому право на соціальні відпустки працівник може реалізувати і відокремлено від щорічної відпустки або одночасно з нею (ст. 20 Закону України «Про відпустки»).

Соціальні відпустки надаються для того, щоб певною мірою захистити людину, яка працює, у деяких життєвих ситуаціях. Тобто держава гарантує матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до Закону України

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» застрахованим громадянам України, іноземцям, особам без громадянства та членам їх сімей, які живуть в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Відповідно до умов загальнообов'язкового державного соціального страхування матеріальне забезпечення та соціальні послуги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та інших органах призначаються та надаються за основним місцем роботи за рахунок сплачених застрахованими особами страхових внесків.

Матеріальне забезпечення, яке виплачується у зв'язку з вагітністю та пологами і доглядом за дитиною по досягненню нею трирічного віку не виступає винагородою за працю, як наприклад, заробітна плата, тому й не відноситься до основних трудових правовідносин. Матеріальне забезпечення покликане компенсувати втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і під час відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Отже, народження, виховання та догляд за дітьми є основною метою соціальних відпусток. Проте ці обставини не виступають основним змістом трудової функції працівника, за винятком випадків, коли виховання та навчання дітей здійснюють вчителі, вихователі тощо. Таким чином, можна зробити висновок про те, що право на соціальні відпустки необхідно віднести до суміжних прав, які витікають з основних індивідуальних трудових правовідносин. Соціальні відпустки є елементом трудових правовідносин, бо надаються тільки особам, які приймають участь у трудовому процесі. Як

зазначає В.С. Венедіктов: «Всі елементи трудових відносин тією чи іншою мірою відображаються в елементах трудових правовідносин у вигляді відповідних прав і обов'язків» [85, с. 82].

Важливою ознакою, яка відрізняє соціальні відпустки від усіх інших є те, що оплачуються вони не за рахунок підприємства, а зі спеціальних страхових внесків роботодавців та громадян. Право на допомогу є рівним для усіх працівників, незалежно від виду та тривалості праці, форми власності підприємства, а виплачується працівнику замість втраченого заробітку. Якщо працівник під час, наприклад хвороби, працював і його праця оплачувалась, то допомога не надається. На думку В.Д. Авескулова, в Україні до 2001 року існував ще один вид відпусток – відпустки через хворобу. Про те, з прийняттям Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, цей вид відпусток законодавство не передбачає [86, с. 87]. Чинне законодавство не визначає поняття тимчасової непрацездатності, тому спроби надати тлумачення цьому явищу мають місце в юридичній літературі. Так, І.М. Сирота зазначає, що поняття тимчасової непрацездатності передбачає втрату здібності до виконання трудової функції як фактичну (захворювання, трудове каліцтво, професійне захворювання), так і припустиму (догляд за хворим членом родини, санаторно-курортне лікування тощо) [87, с. 339]. Треба зазначити, що надання працівнику часу для відновлення працездатності, поліпшення стану здоров'я є державною гарантією реалізації конституційного права на соціальний захист. Тому, в умовах ринкової економіки, коли кожен індивід самостійно приймає рішення про форму участі в економічному процесі і в основному особисто відповідає за своє благополуччя, соціальному захисту населення належить особливе місце, це також прямо витікає із плану реалізації цілей сталого розвитку.

Запровадження загальнообов'язкового соціального страхування є одним із елементів розбудови соціальної держави та проведення соціального реформування в Україні. Тому необхідно, щоб загальнообов'язкове державне соціальне страхування віддзеркалювало принцип солідарності працівників,

відповідно до якого кожен повинен робити внесок для підтримки колег по роботі в разі нещасного випадку на виробництві, втрати заробітку, працездатності, фінансуючи систему в інтересах обох сторін виробництва – підтримка й роботодавця при активній участі держави.

Видами соціального забезпечення є певні матеріальні блага, які надаються особам у рамках певної організаційно-правової форми. Усі види соціального забезпечення діляться на три групи.

До першої групи належать грошові виплати: пенсії, допомоги у разі тимчасової непрацездатності, при вагітності і пологах, допомоги малозабезпеченим сім'ям, інвалідам, сім'ям з дітьми, грошові надбавки для догляду за хворими, самотійними особами похилого віку тощо. Цінність грошових виплат полягає у тому, що вони створюють можливості задовольнити відповідні потреби особи.

Треба зазначити, що сьогодні право на соціальну допомогу сім'ям з дітьми передбачено низкою нормативно-правових актів, до яких слід віднести перш за все Конституцію України, Закон України «Про охорону дитинства» [88]. Порядок та особливості надання соціальної допомоги сім'ям з дітьми визначаються Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [89], де у ст.3 цього закону передбачено, що до державної допомоги сім'ям з дітьми належать: 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) допомога при народженні дитини; 3) допомога при усиновленні дитини; 4) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; 5) допомога на дітей одиноким матерям [89]. До державних соціальних допомог, які виступають одним із видів соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні, також слід віднести щомісячну допомогу малозабезпеченим сім'ям відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [90] державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам віком до 18 років, яка передбачена Законом України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» [91], державну соціальну допомогу на дітей-

сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, державні соціальні допомоги на дітей одиницями матерям, тимчасові державні допомоги дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме.

Другий вид соціального забезпечення – натуральні види допомоги. Ці допомоги надаються у вигляді протезування, надання інвалідам засобів для пересування (автомобілі з ручним або іншим спеціальним управлінням, різні коляски). Ці види допомоги призначені для задоволення специфічних потреб осіб похилого віку або інвалідів. Вони часто надаються додатково, понад грошові суми, а інколи частково. На їх заміну особливу увагу держава надає протезуванню та наданню іншої допомоги особам, які потерпіли внаслідок виробничих травм і професійних захворювань.

Третя група видів соціального забезпечення передбачає надання соціальних послуг. Соціальні послуги – це комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.

Види соціального забезпечення, незважаючи на їх певну різницю, умови надання мають загальне: вони є складовими соціально-економічних заходів, спрямованих на соціальну реабілітацію осіб, які втратили працездатність. Необхідно погодитися з думкою В.О. Процевського про те, що створення додаткових соціально-побутових умов, зокрема надання місця у дитячому садку, створення умов для відпочинку та дозвілля тощо, позитивно впливає на результативність праці та дає економічний ефект. У ринкових умовах жоден роботодавець не може досягти поставлених цілей, пропонуючи працівникам лише оплату за їх працю, тобто виплати, пов'язані з виконанням трудових функцій та обов'язків. Для залучення й утримання компетентних працівників, формування їхньої лояльності до підприємства й посилення мотивації, крім



основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, роботодавець має пропонувати інші виплати та заохочення (соціального характеру), які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій та обов'язків [92, с. 199].

Враховуючи ті обставини, що в сучасних умовах розвитку суспільства держава є основним суб'єктом соціальної політики, а тому вона визначаючи напрями цієї політики повинна: а) забезпечувати реалізацію прав громадян на соціальний захист; б) проводити єдину політику в соціальній сфері; в) приймати закони та інші нормативно-правові акти з питань соціального захисту всього населення; г) створювати умови для ефективного функціонування організаційно-правових форм соціального забезпечення; д) визначати умови, порядок надання та розміри пенсій, допомог, пільг, соціального обслуговування та інших видів соціального забезпечення; е) визначати розміри обов'язкових страхових внесків, які будуть спрямовуватись до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; є) визначати бюджети загальнообов'язкових страхових фондів; ж) створювати страхові резерви з метою забезпечення повноти соціальних виплат; з) покращувати матеріальне забезпечення громадян; и) забезпечувати дотації відповідному фонду соціального страхування за рахунок державного бюджету. Треба також зазначити, що важливим аспектом соціальної політики держави є дотримання суб'єктами права соціального забезпечення вимог законодавства та забезпечення у встановлених формах нагляду і контролю за додержанням законодавства про соціальний захист населення.

Треба погодитися з думкою С.Ф. Гуцу про те, що до системи соціальних відпусток необхідно включити відпустки, які надаються працівникам в усіх випадках тимчасової непрацездатності [67, с. 152]. Так, Л.Я. Гінцбург бачив призначення таких відпусток у лікуванні та відновленні сил працівника після хвороби або пологів, в забезпеченні умов для видужання членів родини працівника (відпустка по догляду за хворим членом родини) або гарантувати оточуючих від розповсюдження хвороби. В основу відпусток у зв'язку з

тимчасовою непрацездатністю він покладав такі факти, як: хвороба, каліцтво, вагітність та пологи, карантин, необхідність догляду за хворим членом родини [13, с. 38]. Дещо іншої класифікації таких відпусток дотримується Л.Я. Островський, який відокремив відпустки: для одужання внаслідок втрати працездатності, для догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування, для здійснення функцій материнства (по соціальному страхуванню – соціальні відпустки); та для різних сімейно-побутових потреб за наявності причин, наприклад, у зв'язку зі вступом у шлюб, поїздки до хворих родичів (короткочасна відпустка без збереження заробітної плати або адміністративна відпустка [62, с. 54].

Надання працівнику часу для відновлення працездатності, поліпшення стану здоров'я є державною гарантією соціального захисту громадян. Стаття 46 Конституції України передбачає, що «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від обставин, а також у старості та в інших випадках передбачених законом» [1]. Дуже важливим є правило, передбачене частиною другою цієї статті про те, що «це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетними та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними» [1].

Запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших форм соціального захисту є одними із головних елементів соціального реформування в Україні. Треба зазначити, що кожна держава обирає свій шлях розвитку з урахуванням національних особливостей. Тому стосовно забезпечення соціального захисту в нашій країні необхідно звернути увагу на такі аспекти систем обов'язкового соціального страхування, як: наявність обов'язкових страхових внесків; обов'язкова участь практично усіх громадян; накопичення внесків у спеціальних фондах;

матеріальна підтримка працівників у випадках втрати шми праездатності або заробітку в період безробіття; інвестування для розвитку економіки й одержання додаткового доходу; гарантування особистості права на соціальне забезпечення; страхування від трудового калітства, а також іншого професійного захворювання; здійснення управління системою обов'язкового соціального страхування на підставі соціального партнерства; надання можливості підвищення соціальних гарантій застрахованим особам у системі соціального страхування.

Треба зазначити, що ця організаційно-правова форма має значні переваги перед недержавними формами страхування. Таке страхування є надійнішим, має ширше страхове коло, охоплює ширше коло осіб, дешевше і більш прийнятне в разі коливань страхових випадків. Крім того, держава за рахунок Державного бюджету покриває дефіцит коштів соціального страхування.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування здійснюється на таких засадах:

- а) обов'язковість соціального страхування усіх працюючих за наймом;
- б) забезпечення осіб, які працюють самостійно, тільки ними видами у фінансуванні яких вони беруть участь;
- в) надання можливості додаткового добровільного страхування в системі загальнообов'язкового соціального страхування з метою одержання додаткового матеріального забезпечення:
  - г) рівноправність усіх застрахованих осіб стосовно зобов'язань по фінансуванню витрат і державних в результаті цього прав і гарантій;
  - д) державна гарантованість виплат.

Підвалини правового регулювання соціального страхування закладені в Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 28 грудня 2014 року [93]. Тому належна реалізація права на соціальний захист допомагає зменшенню почуття людської гідності по досягненню рівності й соціальної справедливості має неабияке значення для політичної і

правової інтеграції до міжнародної спільноти, підвищення індивідуального статусу людини й розвитку демократичних засад суспільства.

Відповідно до чинного законодавства кожен працівник має право на соціальну відпустку, якщо відповідні життєві обставини наступили під час дії трудових правовідносин з підприємством, установою чи організацією, або фізичною особою – роботодавцем. З першого дня своєї праці він може скористатися правом на соціальну відпустку, а тривалість роботи, в даному випадку може впливати лише на розмір допомоги. Так, тривалість праці відіграє важливу роль при визначенні розміру допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Наприклад, 100 процентів середньої заробітної плати (доходу) надається працівникам, що мають страховий стаж більше 8 років; особи, що мають загальний трудовий стаж від 5 до 8 років, отримують допомогу у розмірі 80 процентів, а до 5 років – 60 процентів середнього заробітку. Як зазначає з цього приводу І.Н. Сирота, посилення зв'язку забезпечення допомогою із тривалістю трудового стажу є одним з важливих моментів реалізації принципу соціальної справедливості. Відсутність такого зв'язку між розміром допомоги і підходу до матеріального забезпечення працівників, що втратили працездатність [94, с. 335].

У той же час, однаковою майже для всіх працюючих жінок є допомога за час знаходження у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Однаковим є і розмір єдиного разової допомоги по народженню дитини. На мою думку, така ситуація суперечить принципу соціальної справедливості, бо якщо допомога по догляду за дитиною виплачується в якості компенсації втрати заробітку, то її необхідно встановити у певному співвідношенні до втраченої заробітної плати (доходу) працівника, або виплачувати у розмірі прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку.

Допомоги – один з видів соціального забезпечення. Як об'єкт дослідження, вони розглядаються у працях багатьох вчених. Так, В. Стрепко надає таке визначення «соціальної допомоги – не одноразові чи періодичні грошові виплати аліментарного характеру, які надаються на умовах і в

розмірах, передбачених законодавством, з метою надання додаткових коштів до основних засобів існування чи заміни втраченого з поважних причин заробітку або з метою забезпечення прожиткового мінімуму, за рахунок відповідних фондів чи коштів державного та місцевого бюджетів» [95, с 402].

Законодавством визначено коло страхових випадків, коли працівник забезпечується соціальною допомогою: загальне захворювання; травма, не пов'язана з нещасним випадком на виробництві; вагітність та пологи; народження дитини; санаторно-курортне лікування; протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства; карантин; догляд за хворим членом родини, дитиною у віці до трьох років або дитиною-інвалідом у віці до 16 років; на поховання. На нашу думку, час, коли працівник звільнюється від виконання трудових обов'язків при наявності поважних обставин, необхідно вважати соціальними відпустками.

С.Д. Гуцу пропонує нову диференціацію соціальних відпусток: а) відпустки працівникам із сімейними обов'язками (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка працівникам які мають дітей; б) відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (наприклад, у зв'язку з хворобою працівника; для догляду за хворим членом родини та інші. Тому, на її погляд, «соціальна відпустка – це передбачений законом, колективним чи трудовим договором час, впродовж якого працівник тимчасово звільнюється від трудових обов'язків з метою виконання батьківських обов'язків і реалізації сімейних функцій. А також для покращення стану здоров'я та відновлення працездатності. Систему соціальних відпусток складають: відпустки працівникам з сімейними обов'язками та відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю» [67, с. 185].

На наш погляд, в систему соціальних відпусток обов'язково потрібно внести і відпустки без збереження заробітної плати, оскільки вони також надаються у зв'язку з сімейними обставинами та іншими поважними

причинами, тобто для реалізації особистих важливих соціально-життєвих обставин.

## **2.2. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.**

Проголошення України соціальною державою, конституційне визнання людини найвищою соціальною цінністю висуває особливі вимоги до правового регулювання соціального захисту громадян [1]. У сучасних умовах держава є основним суб'єктом соціальної політики, а тому, визначаючи напрями цієї політики, вона повинна забезпечувати реалізацію прав громадян на соціальний захист.

На думку Л.Ю. Мамогі, «соціальна держава – це держава, заснована на принципах соціальної справедливості, рівності і свободи, яка створює всі можливі умови для реалізації економічних, соціальних і культурних прав людини для самостійного забезпечення особою необхідного рівня матеріального добробуту собі та членам своєї сім'ї, в якій гарантоване соціальне забезпечення для захисту населення від соціальних ризиків та існує налагоджений, нескладний і досяжний механізм його практичної реалізації і захисту» [96, с. 45].

У КЗпП міститься ряд важливих норм, які спрямовані на захист прав жінок у трудових відносинах. Так, стаття 174 КЗпП передбачає види работ на яких забороняється праця жінок. Також обмежується праця жінок на роботах у нічний час, забороняється залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення у відрядження. В цілому, можна зазначити, що КЗпП містить багато норм, які спрямовані на соціальний захист працюючих жінок, а також на створення сприятливих умов для поєднання професійних обов'язків з виконанням функції материнства.

Треба зазначити, що правові засади захисту трудових прав жінок визначені не тільки у національному законодавстві, вони також мають місце і

міжнародних нормативно-правових актах. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута), яка ратифікована Україною [97] передбачає, що з метою забезпечення здійснення права працюючих жінок на охорону материнства необхідно:

1) забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів;

2) вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологам або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період;

3) забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини;

4) регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей;

5) заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Відповідно до ст.ст. 24 та 46 Конституції України [1], держава взяла на себе зобов'язання щодо соціального захисту прав дітей та сімей з дітьми, включаючи правовий захист материнства і дитинства. Конституція України також зазначає, що гарантії прав та свобод і засади регулювання сім'ї, шлюбу та охорони дитинства регулюються виключно законами України. Особливістю цього напряму діяльності держави є також і надання соціальних відпусток

працюючим громадянам, а також грошові допомоги і доступ до відповідних пільг за чинним законодавством.

Л. Корольчук вважає, що «соціальна відпустка – це вид відпусток соціального характеру, що надається працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їх виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та у порядку, передбаченому законом» [98, с. 89].

В свою чергу, Л.П. Гаращенко наголошує, що «соціальна відпустка – це певний календарний період часу, що надається жінкам з метою народження дітей та іншим членам сім'ї для догляду та вихованню дітей із збереженням місця роботи (посади) та виплати матеріальної допомоги за рахунок держави чи інших коштів» [99, с. 11]. Такий науковий підхід до визначення соціальних відпусток свідчить про їх визнання особливим видом соціального захисту працюючих громадян у відповідних життєвих ситуаціях. Не можна погодитися з думкою А.С. Бочарникової про те, що функція соціальних відпусток виражається в тому, що це: «Основні напрями правового впливу на трудові відносини щодо надання часу, впродовж якого працівник тимчасово звільняється від виконання трудових функцій з метою виконання батьківських обов'язків, реалізації сімейних функцій та у зв'язку з сімейними обставинами, а також з обставинами та подіями, які мають важливе соціальне значення з метою їх організації та впорядкування, шляхом встановлення норм, для забезпечення прав і обов'язків їх учасників [68, с. 117].

Це більше стосується правового регулювання соціальних відпусток, бо функції права, по-перше, характеризують діяльність цього явища, по-друге, визначають спрямованість його дії, по-третє, дають уявлення про роль і призначення соціальних відпусток в регулюванні суспільних відносин.

Під функціями соціальних відпусток треба розуміти зовнішні прояви їх існування, які безпосередньо спрямовані на забезпечення соціально-економічних прав і свобод осіб в трудових правовідносинах, їх захист та гарантування.



В науковій юридичній літературі вже було зазначено, що зміст конституційного права на соціальний захист складають наступні елементи: 1) право отримання соціального захисту від держави; 2) право вимагати від державних організацій, органів і посадових осіб місцевого самоврядування, інших суб'єктів громадянського суспільства дій, спрямованих на гарантування його конституційного права на соціальний захист; 3) право користуватися соціальним захистом; 4) право звернутися за захистом свого права.

Л.Ю. Малюга вважає, що роль конституційного права на соціальний захист варто розглядати у двох аспектах. По-перше, роль конституційного права на соціальний захист полягає в тому, що дане право є одним з основних прав, які належать усім громадянам, воно є невідчужуваним та може бути реалізоване будь-якою особою у випадку дії на них факторів соціального ризику. По-друге, конституційне право на соціальний захист є фундаментальним для всієї бази соціального законодавства, прийнятого в нашій державі [100, с. 347]. Незважаючи на значний науковий інтерес, велику кількість теоретичних досліджень правового регулювання відпусток, проблематика в сфері надання та практичної реалізації соціальних відпусток існує. Тому важливим аспектом є наведення науково-обґрунтованих шляхів подолання цієї проблематики для удосконалення чинного законодавства, бо соціальні відпустки мають надзвичайно важливе значення для працівників. Потреба в їх наданні зумовлена різними сімейними обставинами, особливо в забезпеченні реалізації конституційних та законодавчих приписів в частині охорони дитинства та здійснення материнства.

Одним із видів соціального захисту є відпустка по вагітності та пологам, як державна гарантія жінкам, що поєднують сімейні обов'язки з трудовими. Тому Конституція України передбачає спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством, правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Особливо це стосується належного

виконання сімейних обов'язків, тобто обов'язків по народженню та вихованню дітей. Це важливо роль сім'я в аспекті поповнення майбутнього трудового потенціалу країни і вона потребує відповідного соціально-правового захисту та підтримки з боку держави та суспільства. Таке завдання і призвано виконувати правове регулювання соціальних відпусток, державних допомог та пільг працюючим громадянам з сімейними обов'язками. Так, відповідно до ч.1 ст. 179 КЗпП України та ст. 17 Закону України «Про відпустки» на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю: до пологів – 70 календарних днів після пологів – 56 календарних днів починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки обчислюються сумарно, тобто жінці надається відпустка тривалістю 126 днів. Це означає, що післяпологова частина відпустки коригується у випадку, якщо відпустка до пологів виявилася більше чи менше встановленої тривалості. Наприклад, якщо допологова частина відпустки становила 68 днів, то післяпологова частина становитиме 58 днів. У разі ускладнення пологів, а також при народженні двох і більше дітей післяпологова відпустка надається тривалістю 70 календарних днів. Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі усиновлення двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їхній погляд.

У деяких випадках закон встановлює інший період тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, відповідно до ст. 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали в наслідок Чорнобильської катастрофи» жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів. Згідно п. 6.4. Інструкції про порядок видачі документів, що

засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 року № 455, у випадку, якщо жінки не спостерігалися з приводу вагітності до дня пологів, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами дорівнює тривалості післяпологової відпустки, тобто 56, 70 або 90 календарним дням.

Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які збираються стати батьками. Так, наприклад, навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості. Окрім цього, згідно із положеннями ст. 180 КЗпП до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну основну і додаткові відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році. Водночас п.3. ч.1 ст. 11 Закону України «Про відпустки» передбачає, що, якщо настала відпустка з вагітністю та пологами, то щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам з дітьми переносять на інший період або продовжують. В такому випадку, на наш погляд, слід використовувати право на перенесення таких відпусток, зважаючи на значну тривалість відпустки з вагітності та пологів.

Загалом відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є правом, а не обов'язком працівниці-жінки. Тому, вона може скористатися нею як в повному обсязі або частково, або взагалі не скористатися. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця, щоб це право набрало юридичної сили.

Як бачимо, з одного боку національне законодавство гарантує право на відпустку, у зв'язку з вагітністю та пологами, а з іншого боку допускає можливість відмовитись від усієї відпустки або окремої її частини. Треба зазначити, що ст. 4 Конвенції МОП про охорону материнства наголошує на обов'язковому використанні частини відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю шість тижнів після народження дитини.

В свою чергу, С.Ф. Гуцу пропонує встановити однакову тривалість допологової та післяпологової відпусток та збільшити тривалість останньої до 70 календарних днів [67, с. 193]. Автори монографії «Кодифікація трудового законодавства України» зазначають, що у проекті Трудового кодексу дещо змінено тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік така відпустка надається тривалістю 3 календарних дні, що є новою нормою. Відпустка до пологів складає 70 календарних днів (84 календарні дні – в разі багатоплідної вагітності).

З метою удосконалення порядку надання вказаного виду відпустки можливим варіантом є встановлення тривалості відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами в залежності від кількості дітей у сім'ї по аналогії із установленим розміром державної соціальної допомоги, що надається при народженні дитини за принципом – розмір допомоги при народженні другої і третьої дитини є більшим, ніж при народженні тільки першої [101, с. 236]. Треба зазначити, що право на таку відпустку та її тривалість не залежить від стажу роботи на конкретному підприємстві, установі чи організації. Важливо тільки те, щоб вагітна жінка на час отримання відпустки по вагітності та пологам знаходилась в трудових правовідносинах та мала відповідний медичний висновок.

Відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами в суспільстві часто називають «декретною» та приурочують до цього терміну і відпустку подогляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Термін «декретна відпустка» не відповідає чинному законодавству, тому його треба включати з лексикону суспільства щоб не виникало спірних ситуацій. Він виник з історії розвитку держави та законодавства, а також розвитку соціальних та суспільних перетворень в країні. Сьогодні продовжується розвиток та становлення нашої державності. Але це відбувається в зовсім інших умовах, коли незалежна Україна розбудовує свою соціальну та правову державу та створює демократичне суспільство. Тому і дефініції чинного законодавства

повинні бути сприйняті суспільством в їх нормативному значенні. В цих умовах, звичайно повинні бути збережені здобутки національного трудового права, яке відзначається своїм соціальним характером. Правильно підкреслює В.В. Жернаков, що «самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилося нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія» [102, с.118].

Порядок надання і тривалість, а також оплата відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами закріплено також і у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII. [93]. Час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами відповідно до ст.9 Закону України «Про відпустки» зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Згідно з частиною другою ст. 20 Закону «Про відпустки», ст. 180 КЗпП до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Частиною тринадцятою ст. 10 зазначеного Закону деяким категоріям працівників також надано право використати щорічні відпустки за їх бажанням у зручний для них час, зокрема жінці перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї.

Жінка може реалізувати своє право на використання щорічної відпустки повної тривалості за умови, якщо на день початку щорічних основної і додаткової відпусток вона має стаж роботи в рахунок робочого року, за який просить надати їй щорічні відпустки, тривалістю хоча б один день. Для одержання щорічних відпусток у зазначений час вона має надати роботодавцю відповідну довідку медичної установи. Надання щорічних відпусток у рахунок

робочого року, який ще не розпочався, законодавство про працю не передбачає.

Треба зазначити, що одним із основних нормативно-правових актів, який встановлює право сімей з дітьми на державну допомогу, види такої допомоги та особливості їх отримання є Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». В ст. 1 передбачено, що «громадяни України в сім'ях яких виховуються та проживають неповнолітні діти, мають право на державну допомогу у випадках та на умовах, передбачених цим законом та іншими законами України» [89]. Цей закон також передбачає, що під дітьми, які виховуються у сім'ї, необхідно розуміти не тільки рідних, але й усиновлених та тих дітей, над якими встановлено опіку чи піклування. Тому в залежності від цього вище зазначений закон передбачає такі види допомоги сім'ям з дітьми як: 1) допомога при народженні дитини; 2) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; 3) допомога при усиновленні дитини; 4) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; 5) допомога на дітей самотнім матерям.

Місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та об'єднання громадян за рахунок власних коштів можуть запроваджувати додаткові види допомоги та встановлювати доплати до державної допомоги сім'ям з дітьми.

Також Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» визначає відповідний порядок надання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. По-перше, відповідний вид державної соціальної допомоги призначається і виплачується органами соціального захисту населення (крім жінок з числа військовослужбовців); виплати здійснюються за місцем проживання жінки і за рахунок Державного бюджету у вигляді субвенцій до місцевих бюджетів. По-друге, для отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами жінці необхідно зібрати відповідний пакет документів, а саме: написати заяву встановленого зразка для отримання відповідної допомоги, надати оригінал і копію паспорта, довідку лікувального закладу встановленого

зразка та інші довідки, які необхідні для різних категорій жінок. По-третє, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами призначається на визначений чинним законодавством термін, який залежить від тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також від категорії отримувача цієї допомоги. По-четверте, обмежений термін подачі звернення про надання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами не повинен перевищувати шести місяців з дня закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. По-п'яте, державна допомога у зв'язку з вагітністю та пологами виплачується за весь період відпустки, незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів. По-шосте, якщо період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами збігається з відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то виплачуються одночасно два види допомоги: допомога по вагітності та пологах і допомога по догляду за дитиною нею трирічного віку.

Наступною категорією жінок, які також мають право на отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, є застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування жінки-працівника, які оплачують страхові внески до фонду соціального страхування України.

Правильно зазначає О.С. Бурлака про те, що правове регулювання призначення та виплати допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами на часті зміни та деякі позитивні моменти, залишається недосконалим. Законодавство у цій сфері не відповідає реаліям життя родини, яка виховує дітей: тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами є чи не найнижчою серед розвинених країн світу, відсутня диференціація її тривалості залежно від умов життєдіяльності жінки та її сім'ї [103, с. 177].

Все це дозволяє зробити висновок про те, що соціальна відпустка з вагітності та пологів має неабияке значення в аспекті життєдіяльності держави та суспільства. По-перше, дає можливість збільшити численність населення країни. По-друге, забезпечує трудовими ресурсами країну для розвитку її

економічного потенціалу. По-третє, реалізує програми соціально-правового захисту населення країни, надаючи можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки працівникам. По-четверте, є важливим елементом соціальної політики держави, оскільки сім'я є структурною складовою суспільства і потребує особливої уваги.

### **2.3. Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.**

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами згідно зі ст.18 Закону про відпустки за бажанням жінки їй надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства.

Статтею 9 КЗпП передбачено, що «підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників, у тому числі інші види відпусток або відпустки більшої тривалості, ніж встановлено законодавством».

В законодавстві також підкреслюється, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема щодо встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

Таким чином, вищенаведеними нормами визначено можливість для підприємств, установ, організацій встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для своїх працівників, у тому числі частково оплачувану відпустку або відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною більшої тривалості.

Надання таких відпусток для жінок із зазначенням їх тривалості та умов оплати має бути передбачено у колективному договорі.



У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (частина шоста ст. 179 КЗпП). На роботодавця покладається обов'язок надати жінці таку відпустку лише у випадку, якщо дитина потребує домашнього догляду. Факт потреби у такому догляді має бути підтверджений відповідною довідкою медичної установи.

Зазначені відпустки по догляді за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків (частина третя ст.18 Закону України «Про відпустки»). На підставі ст.186 КЗпП таке право поширюється також на піклувальників та прийомних батьків.

Згідно з частиною третьою ст. 20 Закону «Про відпустки», ст. 181 КЗпП відпустка по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки, або вищезазначених осіб повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.

Особам, зазначеним у частині третій ст. 18 Закону України «Про відпустки» (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку в установленому законодавством порядку), відпустка по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляді за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

Отже, право на відпустку по догляді за дитиною бабуся або батько дитини матиме лише в разі пред'явлення довідки з місця роботи матері про те, що вона приступила до роботи, а також довідки органу праці та соціального захисту населення про те, що виплату допомоги по догляді за дитиною матері припинено. Якщо мати дитини навчається, то необхідно пред'явити довідку з

місця навчання про те, що вона є студенткою денної форми навчання та приступила до навчання. При пред'явленні зазначеними особами таких документів роботодавець зобов'язаний надати їм таку відпустку.

У разі якщо мати дітей перебуває у відпустці по догляду за однією дитиною до досягнення нею трирічного віку, для надання такої відпустки батькові у цей самий період підстав немає (немає довідки з місця роботи матері про те, що вона вийшла на роботу і не отримує допомогу по догляду за дитиною).

Чинним законодавством не передбачено використання відпустки по догляду за дітьми віком до трьох років, народжених однією матір'ю, одночасно двома чи більше застрахованими особами. Таким чином, право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда, чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, є похідним від права матері на таку відпустку, тобто мати може делегувати своє право на відпустку вище переліченим особам.

Тому, у разі якщо мати дитини є приватним підприємцем, відсутні підстави для надання таким особам відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Водночас згідно зі ст. 42 Господарського кодексу підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. Відповідно, мати - приватний підприємець не має права на будь-який вид відпусток, у тому числі на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки не перебуває у трудових відносинах.

За бажанням жінки або вищезазначених осіб у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною, вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки по догляду за дитиною.

Законодавство не визначає де саме така особа має право працювати на умовах неповного робочого часу, тому це може бути як підприємство, з яким вона перебуває в трудових відносинах і на якому одержала частково оплачувану відпустку, так і будь-яке інше підприємство. У зв'язку з роботою на умовах неповного робочого часу вона має право на щорічну відпустку.

Жінка може на свій розсуд у будь-який час припинити зазначену відпустку. При бажанні вийти на роботу до закінчення встановленого наказом строку відпустки вона повинна подати заяву на ім'я керівника. На підставі цієї заяви має бути видано відповідний наказ, що є підставою для припинення виплати допомоги. Аналогічним чином вона може до дня виповнення дитині трирічного віку знову оформити цю відпустку з виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню. Якщо жінка виходить на роботу працювати на умовах неповного робочого часу, вона продовжує перебувати у відпустці для догляду за дитиною і за нею, відповідно, зберігається право на отримання допомоги.

Чинним законодавством не передбачено також підстав для відмови жінці в перериванні такої відпустки для отримання відпустки у зв'язку з навчанням, право на яку підтверджено довідкою-викликом. Переривання відпустки повинно оформлюватися заявою жінки та відповідним наказом роботодавця. Після закінчення відпустки у зв'язку з навчанням працівниця знову може оформити відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Відпустки по догляду за дитиною зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час таких відпусток не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку (ст. 181 КЗпП).

Відповідно до частини п'ятої ст. 20 Закону України «Про відпустки», частини п'ятої ст. 179 КЗпП відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

Відповідно до ст. 182 КЗпП та ст. 17 Закону України «Про відпустки» жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги в установленому порядку.

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Жінкам, які усиновили дитину, надаються відпустки по догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 КЗпП. Отже, жінка, яка усиновила дитину віком, наприклад, десять місяців, для адаптації дитини в сім'ї має право скористатися відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Така соціальна відпустка за згодою сторін трудового договору (працівника і роботодавця) може бути приєднана до щорічної основної відпустки.

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою - восьмою ст. 179, статтями 181, 182, 182, 184, 185, 186 КЗпП, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого

перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків. Таким чином соціальна відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є також важливим фактором соціального захисту працівників з сімейними обов'язками.

#### **2.4. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.**

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, належить до категорії соціальних відпусток і надається відповідно до чинного трудового законодавства. Слід зазначити, що згідно з нормами Закону України «Про охорону дитинства» [88] дитиною є особа віком до 18 років (повнолітня), якщо згідно із законом, застосованим до неї, воно не набуває прав повнолітньої особи раніше. Відповідно до ст. 182 (1) КЗпП, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупа А 1 групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А 1 групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідності з дитинства підгрупи А 1 групи, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, зазначених в статті 73 цього Кодексу.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

При цьому кожна підставу слід вважати окремою підставою, а саме:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину-інваліда;
- жінка, яка усиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

- особа, яка взяла дитину під опіку;
- один з прийомних батьків.

Тобто одинока мати, яка виховує двох дітей віком до 15 років, має право на додаткову соціальну відпустку за двома підставами: як одинока мати та як жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, тривалістю 17 календарних днів.

Якщо жінка усиновила або взяла під опіку дитину-інваліда, вона також має право на зазначену відпустку тривалістю 17 календарних днів.

Чинним законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому якщо працівник з якихось причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, то він має право використати її, а у разі звільнення незалежно від підстав йому має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні відпустки згідно із ст.24 Закону України «Про відпустки».

При цьому слід враховувати, що відповідно до ст. 58 Конституції України, закон та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Тому тривалість невикористаних соціальних додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, за минулі роки повинна визначатися згідно з нормами законодавства, які були чинними на той час.

Визначення поняття «одинока мати» наведено у п.9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [104] та п.5 частини тринадцятої ст. 10 Закону України «Про відпустки».

Так, згідно з Постановою Пленума Верховного Суду України №9 одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Оскільки п.5 частини тринадцятої ст. 10 Закону України «Про відпустки» визначає одну матір як таку, яка виховує дитину без батька, факт утримання (аліменти) для надання відпустки значення не має.

Отже, право на додаткову відпустку мають такі одинокі матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини, або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (у тому числі розлучена жінка, яка сама виховує дитину).

У цьому аспекті є цікавою позиція Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, яка викладена в листі від 13.05.2020 р. № 3512-06/30166-02, що має інформаційний характер. В цьому листі зазначається, що жінка, яка вдруге вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена, не втрачає статусу одинокої матері в контексті Закону України «Про відпустки». Цей висновок зроблений, на підставі п.9 Постанови Пленума Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9, а саме на тому, що таку жінку слід вважати «іншою жінкою, яка виховує і утримує дитину сама». До речі, у наведеному листі також аналізується питання одинокої матері, донька якої народила дитину у сімнадцять років. Зокрема, зазначається, що за відсутності рішення органу опіки і піклування або суду, повна цивільна дієздатність в цьому випадку не виникає, а тому дитина залишається дитиною (хоча сама вже є матір'ю) і право на соціальну відпустку в одинокої жінки, матері сімнадцятирічної доньки, не втрачається.

Якщо жінка дійсно є одинокою матір'ю, то вона надає довідку з органів реєстрації актів громадянського стану. Проблема виникає з наданням такої відпустки розлученій жінці, оскільки батько у дитини є і в багатьох випадках спілкується з нею і бере участь у її вихованні.

Крім того, ст. 157 СК України визначає, що питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той із батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні і має право на особисте спілкування з нею.

Статтею 158 цього Кодексу передбачено, що за заявою матері, батька дитини, орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкуванні з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. У разі ухилення батька від виконання своїх обов'язків щодо виховання дитини мати має право звернутися до суду з позовом про позбавлення його батьківських прав [105].

Чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити розлученій жінці, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки. Відтак, для підтвердження права на зазначену відпустку роботодавцю має бути пред'явлено будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений у встановленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.

Зокрема, одним із таких документів, наприклад, може бути: рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспівковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Тобто для отримання соціальної додаткової відпустки розлучена жінка має надати роботодавцю один із вищезазначених або будь-який інший документ, що підтверджує відсутність участі батька у вихованні дитини.

До категорії «батько, який виховує дитину без матері» належать відповідно: чоловік, який не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини записаний як її батько; вдівець чи розлучений чоловік, що виховує



дитину без матері. У разі якщо чоловік перебуває в шлюбі з матір'ю дитини, яку виховує, то право на зазначену відпустку він матиме лише у випадку тривалого перебування матері в лікувальному закладі.

Право на таку відпустку залежить від віку дитини. Статтею 19 Закону України «Про відпустки» визначено вік дітей тільки для такої категорії, як «жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років». Вік дитини-інваліда, усиновленої дитини, дитини під опікою, дитини в одинокій матері (батька) цим Законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про охорону дитинства» та ст.2 Закону України № 2811 дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, який застосовується до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Отже, одинокій матері (батьку), жінці, яка працює і має дитину-інваліда або яка усиновила дитину, має надаватися така відпустка до досягнення дитиною повноліття.

Надаючи цю відпустку особам, які взяли дитину під опіку, слід мати на увазі, що згідно з частиною другою ст. 243 СК [105] опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування - над дитиною віком від 14 до 18 років. Піклувальники мають право на таку відпустку на підставі ст. 186 КЗпП. Частиною другою ст. 76 ЦК [106] також передбачено, що опіка припиняється у разі досягнення підопічним чотирнадцяти років. У цьому разі особа, яка здійснювала обов'язки опікуна, стає піклувальником без спеціального рішення щодо цього.

Зазначена відпустка є соціальною і надається в календарному році, а не за відпрацьований робочий рік, тому працівник може використати її в повному обсязі незалежно від відпрацьованого часу в році або дати народження дитини - до чи після. Він також не втрачає право на неї в році досягнення дитиною граничного віку для її надання.

Відповідно до частини першої ст.24 Закону України «Про відпустки» у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не

використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Як впливає із змісту статті, грошова компенсація за таку відпустку допускається лише у випадку звільнення працівника. Зазначена відпустка, на відміну від щорічної, не підлягає поділу на частини. Водночас, якщо працівник має право на таку відпустку за двома підставами, він може спочатку скористатися нею за однією підставою, потім за іншою.

Відповідно до частини шостої ст. 20 Закону України «Про відпустки» додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному ст. 11 цього Закону (наприклад, у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку).

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про відпустки» на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, також поширюється правило щодо не включення до її тривалості святкових і неробочих днів. Як бачимо, такий вид соціальних відпусток надається працівникам у з сімейними обов'язками. Термін «працівники з сімейними обов'язками» вперше згоджуються в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [107], яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. [108]. Положення цієї Конвенції набули детального розвитку у Рекомендації № 165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [109]. В цілому, ці міжнародні акти так визначають коло працівників з сімейними обов'язками:

- чоловіки і жінки, які мають обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні;

- чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їх сімей, котрі дійсно потребують на їх догляд чи допомогу.

Виходячи з положень міжнародних нормативно-правових актів та законодавства України, до працівників з сімейними обов'язками слід віднести осіб пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами й обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, спільного проживання, рідства, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання.

### **2.5. Відпустка без збереження заробітної плати, як особливий вид соціальної відпустки.**

Відповідно до принципу верховенства права у правовій державі в центрі уваги, повинна бути людина, її права і свободи, особливо це стосується трудових відносин які є предметом регулювання трудовим правом України та одним із факторів реалізації цілей сталого розвитку, пов'язаних з економічним зростанням та зайнятістю населення.

Своєрідне місце в структурі елементів предмета трудового права займає відпустка без збереження заробітної плати, як особливий вид соціальної відпустки. Так, ст. 84 КЗпП передбачає, що працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. Така відпустка може також надаватися за сімейними обставинами та інших поважних причин на термін не більше 15 календарних днів на рік. Вказана відпустка може надаватися: 1) за згодою сторін; 2) за бажанням працівника в обов'язковому порядку. Відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»). Надання вказаної відпустки може бути пов'язане з різними обставинами, такі як: виховання дітей, вирішення особистих сімейних проблем тощо. Право на вказану відпустку виникає тільки при наявності трудових правовідносин.

Для того, щоб скористатися відпусткою без збереження заробітної плати працівникові необхідно написати письмову заяву про надання такої відпустки з вказівкою підстави її надання, тривалості та дати початку. До заяви долучається документ (чи його копія), що посвідчує відповідний статус працівника чи передбачені законом обставини, які є підставою для надання такого виду відпустки без збереження заробітної плати.

Про надання відпустки без збереження заробітної плати видається відповідний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис із зазначенням дати ознайомлення. Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати зараховується в стаж роботи для надання щорічної відпустки, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитини шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід категорії А" – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.

Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його бажанням (ст. 25 Закону України «Про відпустки») може бути реалізована разом з працею, тобто виконанням певної трудової функції працівником за трудовим договором чи контрактом, так і не пов'язані з нею. Якщо вказана відпустка надається сумісникам, на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи, то її основною метою є відпочинок, відновлення працездатності, оскільки підставою для надання цієї відпустки передбачених пунктами 8, 10, відпустки без збереження заробітної плати переслідує зовсім іншу мету і підстави для її надання інші. Відповідно до пункту 8 ст. 25 Закону України «Про відпустки», є догляд за хворим, що є рідним по крові або по шлюбу. Підставою для надання вказаної відпустки є висновок медичного закладу про те, що зазначені особи потребують постійного стороннього догляду:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці - тривалістю до 14 календарних днів;

- матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), або якщо дитина, якій не встановлена інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфонне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як досягнення шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку. Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати за дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України.

До інших осіб згідно частини 3 статті 18 та частині 1 статті 19 Закону України «Про відпустки» віднесені батько дитини, баба, дід, інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Частина 1 статті 19 Закону визначає інших осіб – жінка, яка усиновила дитину, батько дитини або інваліда з 4 дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому

числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А 1 групи, один із прийомних батьків. Відповідно до частин 5 та 7 статті 7 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 року N 2961-IV (із змінами) [111] до підгрупи А першої групи інвалідності належать особи з виключно високою мірою втрати здоров'я, надзвичайною залежністю від постійного стороннього догляду, допомоги або диспансерного нагляду інших осіб і які фактично не здатні до самообслуговування. Особам у віці до 18 років лікарсько-консультативними комісіями лікувально-профілактичних закладів встановлюється категорія «дитина-інвалід», а особам у віці до 18 років з виключно високою мірою втрати здоров'я та з надзвичайною залежністю від постійного стороннього догляду, допомоги або диспансерного нагляду інших осіб і які фактично не здатні до самообслуговування, - категорія «дитина-інвалід» підгрупи А.

- матері або іншій особі, зазначеній у ч.3 ст. 18 цього Закону, по догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території; карантин називають систему спеціальних заходів, які проводяться в осередку інфекції з метою попередження його подальшого поширення. У більш глобальному плані карантин – це система заходів тимчасового обмеження або ізоляції людей, потенційно небезпечних в плані зараження і розносу певних інфекцій. За допомогою карантинних заходів можливо обмеження та зупинення поширення небезпечних інфекцій. Карантинні заходи вводять як в рамках однієї групи садочка або класу школи, так і на глобальному рівні – державному, закриваючи кордону для виїзду і в'їзду, вивезення або ввезення певних продуктів або рідин. Відповідно до статті 29 Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06 квітня 2000 року № 1645-III (із змінами) [110] карантин встановлюється та скасовується Кабінетом Міністрів України. Рішення про встановлення

карантину, а також про його скасування негайно доводиться до відома населення відповідної території через засоби масової інформації;

- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», - тривалістю до 14 календарних днів щорічно: Перелік осіб, що належать до учасників війни визначений в статті 9 Закону про статус ветеранів війни, зокрема: військовослужбовці, які проходили військову службу у Збройних Силах, військах і органах Міністерства 5 внутрішніх справ чи в арміях його союзників у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією або навчались у цей період у військових училищах, школах і на курсах; особи, які в період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією працювали в тилу на підприємствах, в установах, організаціях, колгоспах; працівники, які на контрактній основі направлялися на роботу в держави, де велися бойові дії (включаючи Республіку Афганістан у період з 1 грудня 1979 року по грудень 1989 року), і не входили до складу обмеженого контингенту радянських військ; працівники підприємств, установ, організацій, які залучалися та брали безпосередню участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, у порядку, встановленому законодавством та інші особи.

Відповідно до статті 10 Закону про статус ветеранів війни особами, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», [112] є сім'ї військовослужбовців, партизанів, підпільників, учасників бойових дій на території інших держав, які загинули (пропали безвісти) або померли внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних під час захисту Батьківщини або виконання інших обов'язків військової служби (службових обов'язків), а також внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті або одержаного в період проходження військової служби чи на території інших держав під час

воєнних дій та конфліктів; сім'ї осіб, які, перебуваючи у складі добровольчих формувань, що були утворені або самоорганізувалися для захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, загинули (пропали безвісти), померли внаслідок поранення, контузії або каліцтва, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, за умови, що в подальшому такі добровольчі формування були включені до складу Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів та інші особи. 3. Особами, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», відповідно до статті 11 Закону про статус ветеранів війни вважаються особи, нагороджені орденом Героїв Небесної Сотні, Герої Радянського Союзу, повні кавалери ордена Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями «За відвагу», а також Герої Соціалістичної Праці, удостоєні цього звання за працю в період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років. Звертаємо увагу, що пунктом 22 частини 1 статті 16 Закону про статус ветеранів війни передбачено однією з пільг для осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, є надання зазначеним особам щорічної оплачуваної відпустки, а також додаткової відпустки без збереження заробітної плати терміном до трьох тижнів на рік у зручний для них час. Пунктом 13 частини 1 статті 15 Закону про статус ветеранів війни однією з пільг для осіб, на яких поширюється чинність цього Закону є одержання додаткової відпустки без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік.

Особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною - тривалістю до 21 календарного дня щорічно. До осіб, які мають особливі



трудові заслуги перед Батьківщиною, належать Герої Соціалістичної праці, Герої України та повні кавалери ордена Трудової Слави. Вказаній категорії осіб пунктом 22 частини 1 статті 9 Закону про ветеранів праці передбачено пільгу – надання відпустки без збереження заробітної плати терміном до трьох тижнів на рік у зручний час;

- пенсіонерам, за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно, згідно статті 8 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-XII (із змінами) [113] (далі – Закон про ветеранів праці), інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до семи календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до трьох календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

- працівникам по догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування, тривалістю визначеною у медичному висновку;

- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

- працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки та назад;

- сумісникам - на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи, відповідно до пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України 28.06.1993 № 43, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за № 76, сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом. Не є сумісництвом робота, яка визначена Переліком робіт, що додається до цього Положення. В пункті 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245 (із змінами) встановлено, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час. Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно;

- ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно, особи, що відносяться до категорії ветеранів праці, визначені в статті 6 Закону про ветеранів праці. А саме, ветеранами праці визнаються громадяни, які працювали на підприємствах, в установах, організаціях, об'єднаннях

громадян, фізичних осіб, мають стаж роботи 40 років - для чоловіків і 35 років - для жінок і вийшли на пенсію. Ветеранами праці визнаються також:

а) громадяни, яким призначені пенсії на пільгових умовах: за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах - за наявності стажу роботи у жінок - 25 років і у чоловіків - 30 років; за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників з шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах - за наявності стажу роботи у жінок - 30 років і у чоловіків - 35 років; відповідно до пунктів «в» - «з» статті 13 та статті 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року № 1788-ХІІ (із змінами) (далі - Закон про пенсійне забезпечення) - за наявності стажу роботи у жінок - 30 років і у чоловіків - 35 років; відповідно до частини першої статті 18 Закону про пенсійне забезпечення - за наявності стажу роботи у жінок - 25 років і у чоловіків - 30 років; б) пенсіонери, нагороджені медаллю «Ветеран праці» за законодавством колишнього Союзу РСР; в) інваліди І і ІІ груп, які одержують пенсії по інвалідності, якщо вони мають стаж роботи не менше 15 років;

- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково й одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного строку безперервної роботи;

- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку, така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини. Пункт 16 частини 1 статті 25 Закону – працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи. Надання зазначеної відпустки пов'язано з тим, що частиною 5 статті 10 Закону передбачено, що право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. пункт 18 частини 1 статті 25 Закону України;

– працівникам на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як 7 (сім) календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Згідно статті 1 Закону України «Про боротьбу з тероризмом» від 20 березня 2003 року № 638-IV (із змінами) (далі – Закон про боротьбу з тероризмом) антитерористична операція - комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на попередження, запобігання та припинення терористичної діяльності, звільнення заручників, забезпечення безпеки населення, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичної діяльності. Район проведення антитерористичної операції - визначені керівництвом антитерористичної операції ділянки місцевості або акваторії, транспортні засоби, будівлі, споруди, приміщення та території чи акваторії, що прилягають до них і в межах яких проводиться зазначена

операція. Відповідно до частини 2 статті 18 Закону України «Про боротьбу з тероризмом» рішення про припинення антитерористичної операції приймається керівником оперативного штабу з управління цією операцією. Оперативний штаб відповідно до частини 1 статті 12 Закону України «Про боротьбу з тероризмом», очолює керівник Антитерористичного центру при Службі безпеки України (координаційної групи відповідного регіонального органу СБУ) або особа, яка його заміщує, перший заступник чи заступник керівника Антитерористичного центру при СБУ.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Отже, відпустку без збереження заробітної плати можна відносити як до основного індивідуального трудового правовідношення, так і до суміжного залежно від мети, яку вона переслідує і які підстави її надання.

Враховуючи вище зазначене необхідно зробити висновок, про те, що відпустка складається з певних видів і всі вони займають різне місце в системі трудових правовідносин. Основою трудових правовідносин є індивідуальне трудове правовідношення, яке складається з основного та інших індивідуальних трудових правовідносин (похідних та суміжних). Виходячи з цього, до основного індивідуального трудового правовідношення необхідно віднести щорічну відпустку, до суміжних правовідносин: додаткову відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку, соціальну відпустку. В свою чергу, відпустку без збереження заробітної плати можна відносити як до основного так і до суміжних індивідуальних трудових правовідносин. В системі трудових правовідносин критерієм для визначення місця відпустки є мета її видів та підстави надання.

Час надання відпустки без збереження заробітної плати визначається в обов'язковому порядку самим працівником у межах дії обставин, зазначених у статті 25 Закону. Ця відпустка надається з дня, про який просить працівник

у межах періоду, в якому існували обставини, що дають право на відпустку, наприклад, чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці. Зазначена відпустка надається з дня, про який просить працівник за своїм розсудом у зручний для нього час, зокрема, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною; особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною. Законодавство не передбачає жодних обмежень при наданні відпусток без збереження заробітної плати та не встановлено послідовності щодо надання цих 12 видів відпусток, а тому вони можуть надаватися одночасно за декількома визначеними підставами. В разі звернення працівника за одночасним наданням відпустки без збереження заробітної плати, котра надається в обов'язковому порядку за відповідними пунктами статті 25 Закону і відпустки без збереження заробітної плати, передбаченої статтею 26 Закону, що надається за згодою сторін, надання відпусток без збереження заробітної плати кількох видів може бути оформлено одним наказом із зазначенням кількості днів та посиланням на відповідні пункти статті 25 Закону та статтю 26 Закону. Слід відмітити, що деякі категорії працівників мають право щорічно йти у відпустку без збереження заробітної плати. Наприклад відповідно до Закону, відпустку без збереження заробітної плати щороку можуть брати: матері, які мають двох і більше дітей віком до 15 років; учасники війни; особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною; особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; ветерани праці та інші. Тривалість неоплачуваної відпустки, яка надається щорічно або на рік, прив'язана до календарного року, тобто вона виділяється саме на календарний рік. Одразу зауважимо, що законодавчі вимоги поділу відпустки на частини передбачені лише для щорічних відпусток (стаття 12 Закону). Між тим відпустка без збереження зарплати не належить до щорічних відпусток, оскільки виділена в окремий вид відпусток згідно статті 4 Закону, разом з тим не існує й заборони стосовно такого поділу. Таким чином, відпустка без збереження зарплати, яка надається на підставі статті 25 Закону (із поміткою щорічно), може бути поділена на частини. Таким чином, ця відпустка може

бути поділена на частини, але таким чином, щоб у цілому її тривалість не перевищувала періоду, визначеного Законом.

Аналізуючи стан кодифікації трудового законодавства України вітчизняні науковці висловлюють свої думки стосовно надання і відпусток без збереження заробітної плати. Так, у них викликає певні заперечення формулювання п. 2 ст. 199 проекту Трудового кодексу України, згідно з яким за наявності в працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за кількома підставами, відпустка надається за однією з підстав на вибір працівника. Вони задають питання стосовно того, чи означає це, що працівник не може використати дві чи кілька відпусток без збереження заробітної плати одночасно, чи він вже не зможе використати відпустку без збереження заробітної плати за іншою підставою протягом робочого року взагалі? На їх погляд, така норма буде неоднозначно тлумачитися та застосовуватися на практиці, бо усі види відпусток без збереження заробітної плати мають цільове призначення й підстави, в зв'язку з якими вони надаються, та які в свою чергу, в багатьох випадках є заздалегідь непередбачуваними (смерть рідних по крові або шлюбу, одруження, хвороба, тощо), тому при використанні відпустки за однією з підстав працівника не можна позбавляти права на відпустку за іншою підставою. Не можна позбавляти працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за однією з підстав і в тому випадку, коли працівник має право на таку відпустку одночасно за кількома підставами. Йому слід надати тому відпустку сумарно за всіма підставами, оскільки для вирішення особистих справ, з причин яких надаються ці види відпусток без збереження заробітної плати, потрібен вільний від роботи час, і часто ці справи не можуть вирішуватися одночасно. При цьому, науковці зазначають, що не треба боятися того, що працівник буде тривалий час перебувати у відпустці, отже ця відпустка – без збереження заробітної плати, крім того, за цей період йому не нараховуються внески до пенсійного фонду, що впливає на розмір його пенсії, тому працівник буде сам зацікавлений приступати до роботи й отримувати заробітну плату. В зв'язку з цим, вони пропонують п.2 ст.199

проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «За наявності у працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за кількома підставами відпустка надається за кожною з підстав суммарно або окремо» [101, с. 240-241].

Враховуючи вищезазначене, можна констатувати, що: 1) відпустка без збереження заробітної плати надається особам, які знаходяться в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою-підприємцем; 2) як правило, така відпустка надається за власним бажанням працівника згідно з законодавством, але вона може надаватися також відповідно до умов колективного договору; 3) така відпустка може надаватися працівнику або в обов'язковому порядку, з обставин, передбачених законодавством, або – на розсуд роботодавця, який оцінює сімейні обставини чи поважні причини її надання; 4) період на який надається відпустка без збереження заробітної плати може бути передбачений чинним законодавством або узгоджений сторонами трудового договору в залежності від підстав її надання.

### **Висновки до 2 розділу**

Теоретико-правовий аналіз надання соціальних відпусток за чинним трудовим законодавством України, надав можливість сформулювати наступні висновки:

1. Надання соціальних відпусток за чинним трудовим законодавством є одним із видів соціального захисту осіб, які поєднують сімейні обов'язки з трудовими. Це важлива роль сім'ї в аспекті поповнення майбутнього трудового потенціалу країни і вона потребує відповідного соціально-правового захисту та підтримки з боку держави та суспільства. Таке право має не тільки держава, але й місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та об'єднання громадян,



які за рахунок власних коштів можуть запроваджувати додаткові пільги для осіб з сімейними обов'язками.

2. Належна реалізація права на соціальну відпустку як виду соціального захисту працюючої людини допомагає зміцненню почуття людської гідності, досягненню рівності й соціальної справедливості, має велике значення для політичної і правової інтеграції до міжнародної спільноти, підвищення індивідуального статусу людини й розвитку демократичних засад суспільства.

3. Соціальна відпустка з вагітності та пологів має неабияке значення в аспекті життєдіяльності держави та суспільства. По-перше, дає можливість збільшити численність населення країни. По-друге, забезпечує трудовими ресурсами країну для розвитку її економічного потенціалу. По-третє, реалізує програми соціально-правового захисту населення країни, надаючи можливість поєднувати сімейні та професійні обов'язки. По-четверте, є важливим елементом соціальної політики держави, оскільки сім'я є структурною складовою суспільства.

4. Для реалізації важливих особистих соціально життєвих обставин, чинним трудовим законодавством передбачено надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати. Відпустка без збереження заробітної плати надається: 1) особам, які знаходяться в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою-підприємцем; 2) надається яе за власним бажанням працівника згідно з законодавством, однак вона також може надаватися відповідно до умов колективного договору; 3) така відпустка може надаватися працівникові як в обов'язковому порядку з обставин, передбачених законодавством, так і на розсуд роботодавця, який суб'єктивно оцінює сімені обставини або поважні причини їх надання; 4) в залежності від підстав її надання встановлюється період, що передбачений чинним трудовим законодавством або узгоджений сторонами трудового договору, на який надається відпустка без збереження заробітної плати; 5) про надання відпустки без збереження заробітної плати

видається відповідний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис із зазначенням дати ознайомлення.

### РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

#### 3.1. Міжнародний та зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства правове регулювання соціально-економічних відносин, в тому числі й соціальних відпусток в Україні пов'язане зі збалансуванням ряду міжнародних стандартів, європейських нормативних вимог та національних правових норм в яких визначено керівні засади регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. В цьому випадку слід погодитись з позицією О.І. Кисельової, яка доречно зазначає, що ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але й на основі міжнародно-правового регулювання праці [114, с. 138]. Основою для розвитку національного соціального законодавства, як справедливо підкреслювала Н.Б. Болотіна, є міжнародні соціальні акти, де виділяються акти світового і регіонального рівнів [115, с. 10]. Конституція України у ст. 9 визнала діючі міжнародні договори, дозвіл на обов'язковість реалізації яких надано Верховною Радою України, частиною національного законодавства України [1]. Тим самим Основним Законом підкреслено важливість входження нашої країни до світового співтовариства на умовах рівноправного партнерства. Це, у свою чергу, вимагає від України заходів щодо приведення національного законодавства до міжнародних стандартів, в тому числі й тих, що стосуються сфери праці. В цьому випадку також доречно навести положення ст. 8<sup>1</sup> КЗпП України, які проголошують, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [9]. В умовах XXI сторіччя вже непорушною аксіомою визнається те, що правове регулювання

праці не може існувати та розвиватися ізольовано та обмежуватися рамками виключно національного трудового законодавства. Пов'язано це як з особливостями людського соціуму, для якого характерним є знаходження у постійних динамічних та еволюційних процесах, так і з такими зовнішніми факторами, як постійне зростання населення Землі, міграція робочої сили, поширеність транснаціональних компаній, поява економічних та політичних об'єднань держав тощо. Належне функціонування зазначених суспільних явищ є неможливим без вироблення на міжнародному рівні єдиних уніфікованих та систематизованих стандартів, які б враховували загальновизнані принципи соціальної справедливості та рівності у сфері реалізації права на працю [116, с. 95]. Ключове місце серед міжнародних стандартів у сфері праці, безперечно, належить актам МОП.

МОП є однією з найстаріших з нині діючих міжнародних організацій, що була утворена ще у 1919 році за Версальським мирним договором як підрозділ Ліги Націй. На той час необхідність створення МОП диктувалася також підвищенням загрози соціальних хвилювань світового масштабу, зумовлених, з одного боку, складною долею працівників в економічно розвинених країнах, з іншого – поширенням новаторських соціалістичних і комуністичних ідей, які внаслідок революції в Росії у 1917 році зі сфери теоретичних пошуків перейшли у практичну площину, маючи до того ж радикальні перспективи розвитку [117, с. 31]. Починаючи з 1946 року МОП отримала статус спеціалізованої установи, асоційованої з ООН. Станом на 2021 рік членами МОП є 187 країн [118], що робить її однією з найпотужніших міжнародних організацій. І.Я. Кисельов доречно зазначав, що МОП є тією організацією, яка спеціально утворена для вирішення завдань, пов'язаних з працею, та є головним центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці. МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею спеціальною домовленістю. Ця домовленість визнала за МОП основну відповідальність за діяльність в сфері вирішення міжнародних трудових і соціальних проблем [47, с. 457].

За весь час свого існування МОП було прийнято 402 міжнародних акти, серед них 190 конвенцій, 6 протоколів та 206 рекомендацій [119]. Для наведених міжнародних стандартів характерним є те, що вони являють собою баланс інтересів працівників, роботодавців та урядів, які до того ж пройшли належне випробування як часом, так і практикою застосування [120, с. 14]. В.М. Андрійв підкреслює, що «конвенції та рекомендації МОП – це документи високої юридичної сили, яку вони набувають внаслідок їх ухвалення тристоронніми органами, у роботі яких беруть участь соціальні партнери і уряди майже з усіх країн світу. Ці документи запроваджують правові аспекти соціального діалогу, як засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), визначають процедури проведення соціального діалогу, участь і відповідальність сторін, що беруть участь в діалозі, та багато інших соціально-трудова відносин. Обов'язкову юридичну силу для національного законодавства мають лише норми конвенцій у випадку їх ратифікації» [121, с. 104]. В цьому випадку хотілось би погодитись з позицією наведеного науковця лише частково. Адже за весь час існування МОП було прийнято також шість протоколів, які конкретизують положення окремих конвенцій [122]. Протоколи МОП підлягають ратифікації країною і в цьому випадку набувають для неї обов'язкового статусу.

Безпосередньо термін «соціальні відпустки» у конвенціях МОП не застосовується, він використовується (поряд з терміном «трудова відпустка») для визначення окремих відпусток у законодавстві про працю ряду держав на пострадянському просторі (Республіка Білорусь, Республіка Казахстан та ін.). По-друге, в конвенціях МОП не використовується системний підхід до характеристики соціальних відпусток, в них порушуються питання надання та використання деяких соціальних відпусток окремими категоріями працівників [123, с.166]. Незважаючи на наведену обставину питання материнства та батьківства у сфері праці знаходять відображення в багатьох міжнародних стандартах наведеної організації. Зокрема, ще у 1919 році, закріплення відповідних гарантій працюючим жінкам лягло в основу прийняття Конвенції

МОП № 3. Ця Конвенція, незважаючи на свій більш ніж сторічний вік, залишається обов'язковою для 26 країн та закріплює у своїх положеннях:

- 1) заборону застосування праці жінок впродовж шести тижнів після пологів;
- 2) право залишити роботу, у випадку надання медичної довідки, яка засвідчує стан вагітності;
- 3) забезпечення на час відсутності на роботі допомогою, що є достатню для утримання жінки та дитини в здоровому стані (в якості додаткової допомоги також гарантується безкоштовне медичне обстеження);
- 4) право на дві півгодинні перерви протягом робочого дня, у випадку коли дитина перебуває на грудному вигодовуванні [124].

У 1952 році Конвенція МОП № 3 зазнала суттєвого перегляду шляхом прийняття нового, більш деталізованого міжнародного інструменту – Конвенції № 103. Положення наведеного акту, що є обов'язковими для 24 країн (в тому числі й для України) передбачають, що після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує заплановану дату пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю, як мінімум, дванадцять тижнів. Також цим міжнародним стандартом закріплено, що у випадку коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, наказ роботодавця про її звільнення, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним [125].

Стаття 1 Рекомендації про охорону материнства, від 1952 року (№ 95), яка доповнює Конвенцію № 103, закріплює, що коли це потрібно для здоров'я жінки, і кожний раз, коли це можливо, відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, повинна бути подовжена на термін, загальна тривалість якого становить чотирнадцять тижнів. Органи контролю повинні в окремих випадках мати право надавати на підставі лікарняної довідки, додаткове подовження відпустки до і після пологів, якщо таке подовження потрібне для збереження здоров'я матері й дитини і, зокрема, в разі понаднормових явищ або загрози їх, як, наприклад, передчасні пологи та інші ускладнення до і після пологів [126].

Запровадження Конвенції № 103 відбувалося у проміжок часу, який характеризувався зовсім іншим регуляторним підходом МОП до охорони материнства в трудових відносинах,

ніж зараз. А тому в умовах ХХІ сторіччя, для якого є притаманним стрімкий розвиток відповідних механізмів забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків та жінок, положення цього міжнародного стандарту виглядають вже не такими актуальними, як це було майже 50 років тому. Зазначений висновок підтверджується тією обставиною, що МОП було надано наведеній конвенції статус застарілого документу (*outdated instrument*) та прийнято більш сучасні акти – Конвенцію про охорону материнства, від 2000 року (№ 183) та Рекомендацію про охорону материнства, від 2000 року (№ 191).

Конвенцію № 183 на цей час ратифікувало 39 країн. Її характеризують наступні особливості: 1) конкретизація необхідності використання післяпологового періоду відпуски тривалістю не менше 6 тижнів, який працівниця обов'язково повинна використати, з урахуванням необхідності охорони її здоров'я, а також здоров'я дитини; 2) визнання незаконним звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою або в період після її повернення на роботу, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти; 3) заборона вимагати проведення аналізу на вагітність або подання довідки про проведення такого аналізу в момент влаштування жінки на роботу, за винятком випадків, коли цього вимагає національне законодавство відносно певних видів робіт [127]. При цьому, ст. 10 Рекомендації № 191 закріплює, що у випадку смерті матері новонародженої дитини до закінчення післяпологової відпустки працюючий батько дитини повинен мати право на відпустку, тривалість якої має бути еквівалентною частині невикористаної післяпологової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. У разі захворювання або госпіталізації матері після пологів до закінчення післяпологової відпустки і якщо вона не може доглядати за дитиною, то відповідно до національного законодавства та практики працюючий батько дитини повинен мати право на відпустку для догляду за дитиною, що дорівнює невикористаній частині післяпологової відпустки по вагітності та пологах. Протягом періоду після закінчення відпустки у зв'язку

з вагітністю та пологами працюючі мати або батько повинні мати право на батьківську відпустку [128]. Окремо також слід виділити положення Конвенції про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, від 1981 року (№ 156), яка, до речі, також ратифікована Україною. Стаття 1 цієї Конвенції під трудящими із сімейними обов'язками розуміє працюючих в будь-якій галузі економічної діяльності чоловіків та жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні, та/або мають зобов'язання по відношенню до інших найближчих родичів – членів їх сім'ї, котрі дійсно потребують на їх догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їх можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Відповідно до ч. 1 ст. 3 зазначеного міжнародного стандарту для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена МОП полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки [108]. Крім того, ст. 22 Рекомендації щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, від 1981 року (№ 165) закріплює, що протягом певного періоду, безпосередньо після закінчення відпустки по материнству, мати або батько дитини повинні мати змогу отримувати відпустку (батьківську відпустку) зі збереженням роботи та всіх пов'язаних з нею прав [129]. Звертаючись до особливостей регулювання соціальних відпусток за європейським трудовим правом доречно зазначити, що на сьогодні в Європі склалися дві моделі закріплення основних трудових прав. Одна – в рамках Ради Європи, що знайшло відбиття в Європейській конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (1950 р.) та Європейської соціальної хартії (1961 р.), друга – в законодавстві ЄС. При цьому друга модель значною мірою схильна до впливу першої як більш класичної [130, с. 89]. При цьому, положення актів



Ради Європи в питаннях реалізації соціальних відпусток є більш загальними, порівняно з законодавством ЄС, яке приділяє ним значно більше уваги.

Рада Європи була офіційно заснована 5 травня 1949 року Лондонською Угодою, підписаною десятима країнами-засновниками. Цей договір відомий як Статут Ради Європи. Основною статутною умовою для вступу країн до Ради Європи є визнання державою-кандидатом принципу верховенства права, її зобов'язання забезпечити права та основні свободи людини всім особам, які знаходяться під її юрисдикцією, та ефективно співпрацювати з іншими державами з метою досягнення цілей Ради Європи [131, с. 67]. Станом на цей час членами цієї міжнародної організації є 47 держав, у тому числі й Україна.

Не можна не погодитися з думкою більшості науковців, про те, «що європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи і за весь період свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основних свобод. Серед основних завдань діяльності Ради Європи варто виокремити захист громадянських, політичних та соціально-економічних прав людини. Досягнення цієї мети забезпечують численні конвенції, угоди, хартії, кодекси та протоколи. Особливе місце серед міжнародних актів Ради Європи належить Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини (1950 р.) та Європейській соціальній хартії які разом встановлюють регіональні європейські стандарти захисту прав людини» [132]. Положення Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод не містять норм, що стосуються соціальних відпусток. Питанням праці у наведеному акті присвячено лише дві статті. Так, згідно ст. 4 Конвенції ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю, у свою чергу, ст. 11 закріплює право кожного на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [133]. Якщо звернутися Європейської соціальної хартії (переглянутої), то в її положеннях вже містяться окремі норми, присвячені соціальним відпусткам. Так, згідно наведеного акту, «працюючі жінки у разі материнства мають право на

особливий захист, їм забезпечується відпустка на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів з оплатою такої відпустки або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню. Крім того, відповідно до положень Хартії обом батькам забезпечується можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та родах відпустку для догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою» [134].

На думку І.Я. Кисельова Європейська соціальна хартія включає найбільш широкий в даний час в міжнародних актах набір основних соціальних, насамперед трудових, прав і встановлює зобов'язання держав по їх здійсненню. У Хартії зведені воедино трудові права, закріплені в актах ООН, в конвенціях і рекомендаціях МОП. Хартія вносить в них деякі зміни з урахуванням регіональної специфіки, а також доповнює їх з урахуванням новітніх тенденцій в розвитку трудового права країн Європи і в цілому трудового права в світовому масштабі. Таким чином, Хартію можна розглядати як важливий документ міжнародного права, який здійснив синтез основних трудових прав для європейських держав і встановив певну планку щодо рівня захисних функцій трудового права, нижче якої не може опускатися жодна цивілізована європейська країна, що визнає демократію і соціальні цінності та ідеали. Хартія втілює свого роду європейський еталон рівня умов праці, охорони трудових прав працівників, – еталон, з яким повинні відповідати національні системи трудового права країн-учасниць Ради Європи. [47, с. 58]. Нині ЄС являє собою одне із найбільш динамічних суспільних явищ сучасного світу. Із міжнародної регіональної економічної організації він перетворився у масштабне і найбільш розвинуте міжнародне інтеграційне наднаціональне державоподібне утворення з єдиним кордоном, єдиним внутрішнім ринком, єдиним громадянством, системою органів законодавчої, виконавчої, судової та контрольної влади, власною «конституцією», детально розробленим законодавством, обов'язковим для

держав-членів. Своєрідність трудового права ЄС полягає у тому, що воно регулює не всі, а найбільш важливі суспільні відносини у сфері праці на європейському рівні. Воно виступає зразком для правових систем країн-членів. Особливістю трудового права ЄС є ще й те, що в ньому втілений правовий досвід усіх країн-членів. Така своєрідність трудового права ЄС дозволяє говорити про те, що в ньому втілені найкращі зразки правового вирішення окремих проблем [135, с. 3]. На теперішній час трудове право ЄС є взірцем для держав-членів. Воно не скасовує та не замінює національного правового забезпечення трудових відносин. Той факт, що ЄС запроваджує стандарти захисту прав працівників, які є обов'язковими для держав-членів, все ж не свідчить про те, що метою наднаціонального регулювання є повна ліквідація розбіжностей між національними системами захисту прав працівників. Завданням наднаціонального регулювання є зменшення відмінностей між ними [136, с. 54-55]. При цьому, використання досвіду МОП, орієнтування на її вимоги стосовно впорядкування й удосконалення трудового законодавства співпадають з принциповими основоположними цілями ЄС. Вимоги МОП запроваджуються як шляхом їх імплементації національним законодавством країн – членів ЄС через власні зобов'язання останніх як членів МОП, так і в глобальній загальноєвропейській площині через дієву й широку співпрацю ЄС і МОП з урахуванням принципів, на яких ґрунтується правова система ЄС [137, с. 80]. Зазвичай початки правового забезпечення найманої праці у ЄС асоціюють із ухваленням трьох засновницьких договорів Європейських співтовариств. Щоправда такий висновок можна вважати дещо гіпотетичним та умовним. Адже пріоритетність правового регулювання трудових відносин, відповідно до цих правових актів, була низькою, порівняно з економічними завданнями, які стали визначальними цілями європейської інтеграції [138, с. 298]. До засновницьких договорів Європейських співтовариств належать: Договір про Заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 1951 року [139] Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 1957 року [140] та Договір про заснування

Європейської економічної спільноти від 1957 року [141]. Договір про Заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 1951 року містив дуже незначну кількість правил, що стосувалися регулювання трудових відносин. До них відносяться правила щодо процедури та підстав втручання органів Співтовариства у випадки неприродньо низького рівня винагороди для працівників вугільної та металургійної галузей. Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 1957 року хоч і передбачав певні норми щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі, стосувався однак лише сфери виробництва та реалізації атомної енергії. Найважливіші правила, які навіть сьогодні вважаються визначальними для трудового права ЄС, були закріплені у Договорі про заснування Європейської економічної спільноти від 1957 року. Такі, зокрема, стосувалися свободи переміщення працівників та скасування будь-якої дискримінації за національною ознакою щодо найму працівників, винагороди та інших умов праці [142, с. 10-11].

У 2000 році Європейським парламентом, Радою ЄС та Європейською комісією була прийнята Хартія основоположних прав ЄС, якій у 2009 році, з набранням чинності Лісабонським договором, було надано юридичної сили [143]. Відтак, Хартія стала частиною первинного законодавства ЄС [136, с. 48]. Положення ч. 2 ст. 33 Хартії проголошують, що з метою забезпечення можливості поєднувати сімейне життя і професійну діяльність кожній жінці надається право на захист від звільнення через вагітність, а також право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, післяпологову відпустку, або відпустку у зв'язку з усиновленням дитини [144]. Норми, які зафіксовано в установчих документах ЄС, є так званими первинними нормами. Їх специфіка полягає в тому, що вони представляють «закон, що виконується сам», який є обов'язковим для всіх держав, що входять в ЄС. Це означає, що такі норми безпосередньо регулюють трудові відносини в країнах ЄС і не потребують для своєї реалізації прийняття відповідних національних актів. Крім того, «первинні норми» ЄС мають пріоритет по відношенню до національного права країн-членів ЄС. Якщо між правом ЄС та

національним правом виникає протиріччя, діє право ЄС. «Вторинне право» ЄС – це правові акти, що видаються органами Союзу відповідно і в межах своїх правотворчих повноважень та на підставі «первинного права». Головними джерелами «вторинного права» ЄС є регламенти, директиви та рекомендації [145, с. 136]. Розкриття соціальних відпусток у нормах вторинного права ЄС відбувається передусім на рівні відповідних директив. Так, питання застосування відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами врегульовані у Директиві 92/85/ЄЕС про запровадження заходів щодо заохочення поліпшення безпеки та здоров'я на роботі працівниць, що є вагітними, нещодавно народили або мають дитину що перебуває на грудному вигодовуванні. Відповідно до ст. 8 цієї Директиви держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівники мали право на безперервний період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 14 тижнів, наданий до та/або після пологів відповідно до національного законодавства та/або практики. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами повинна включати обов'язковий період відпустки тривалістю не менше двох тижнів, який надається до та/або після пологів відповідно до національного законодавства та/або практики [146]. Ще одним актом ЄС, присвяченим соціальним відпусткам, є Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків та піклувальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС, яку було запроваджено у 2019 році. Ця Директива закріплює мінімальні вимоги, розроблені з метою досягнення рівності між чоловіками та жінками на ринку праці та ставленні на роботі, та полегшує поєднання роботи і сімейного життя працівників, які є батьками або опікунами. З цією метою Директива визначає індивідуальні права, пов'язані з наданням відпустки для батька (ст. 4), відпустки для догляду за дитиною (ст. 5), відпустки для догляду за членом родини (ст. 6), а також встановлення гнучкого графіку роботи для батьків та піклувальників. Відповідно до Директиви (ЄС) 2019/1158 відпустка для батька надається чоловікам, або одному з партнерів, у зв'язку з народженням дитини тривалістю десять робочих днів. Тривалість такої

відпустки не залежить від стажу роботи і надається незалежно від сімейного стану працівника. Директива встановлює, що держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник мав індивідуальне право на відпустку для догляду за дитиною тривалістю чотири місяці, яка повинна бути взята до досягнення дитиною певного віку, але не старше восьми років. Двомісячний період відпустки для догляду за дитиною не може бути перенесений. При цьому, має бути встановлений розумний період повідомлення про намір скористатися відпусткою, який повинен враховувати інтереси як працівників так і роботодавців. Директива також вимагає від держав-членів вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на відпустку для догляду та допомоги рідним або особам, з якими він спільно проживає, якщо останні потребують допомоги або підтримки через серйозні причини медичного характеру. Тривалість цієї відпустки дорівнює п'ять робочих днів на рік та може розподілятися на основі контрольного періоду, відмінного від року, на одну особу, яка потребує догляду чи підтримки, або на кожен конкретний випадок [147].

Директивою (ЄС) 2019/1158 також скасовується Директива Ради 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки, яка, у свою чергу, замінила Директиву 96/34/ЄС від 1996 року про рамкову угоду про батьківські відпустки. Директива 96/34/ЄС фактично була першим актом ЄС, присвяченим відпусткам для догляду за дитиною. Так, наприклад, вона встановлювала індивідуальне право працюючим чоловікам і жінкам на відпустку для догляду за дитиною у зв'язку з народженням або усиновленням, щоб надати їм можливість піклуватися про цю дитину протягом як мінімум трьох місяців [148]. Директива Ради 2010/18/ЄС, яка ще діятиме до 02 серпня 2022 року, закріплює у своїх положеннях, що відпустка у зв'язку з народженням або усиновленням дитини надається на строк не менше чотирьох місяців і в цілях забезпечення рівних можливостей та рівного ставлення між чоловіками і жінками, за загальним правилом, повинна надаватися без права передачі іншій особі. Для заохочення

більш рівного використання відпустки обома батьками принаймні один з чотирьох місяців повинен бути наданий кожному з батьків без права передачі іншій особі [149]. Аналізуючи директивні акти ЄС можна побачити, що вони не закріплюють поняття «соціальна відпустка». Крім того, виходячи з аналізу наведених директив, кожен окремий вид соціальної відпустки розкривається лише в одній загальній статті відповідної директиви. Тому для законодавства ЄС характерним є лише встановлення певних напрямів правового регулювання соціальних відпусток, які в подальшому знаходять свою деталізацію та розкриття на рівні національних нормативних актів окремої держави – члена зазначеного економічного та політичного союзу. Необхідно також зазначити, що особливістю правового регулювання соціальних відпусток в актах ЄС можна назвати також те, що його ключовою метою є не тільки надання відповідних гарантій соціального характеру працюючим батькам, але й сприяння дотриманню принципу гендерної рівності, що забезпечується шляхом ефективного суміщення трудової діяльності та сімейного життя.

Останній висновок є яскравим прикладом еволюції правового регулювання відносин у сфері праці, зумовлених материнством та доглядом за дитиною. Так, слід погодитись з британськими науковцями, які зазначають, що в минулому, особи з сімейними обов'язками були змушені нести весь тягар зумовлений наведеними обов'язками. Загально поширеною була модель – «годувальник чоловічої статі», за якої чоловік продовжував працювати повний робочий день в той час як жінка зменшувала кількість робочих годин або, взагалі, була вимушена покинути роботу. Дуже часто жінки брали роботу, яка могла би бути синхронізованою з часом перебування дитини в школі або вихідними днями. Така робота зазвичай була низькооплачуваною та надавала небагато перспектив для подальшої кар'єри. Альтернатива для жінки – тривала перерва впродовж перших років догляду за дитиною, з великим ступенем вірогідності, завдавала шкоди кар'єрним перспективам та звичайно зменшувала заробіток, скоріш за все, негативно впливаючи на будь-яке право

на пенсію. Сучасне законодавство намагається встановити кращий розподіл зусиль на догляд дитини та інших сімейних обов'язків, розподіляючи їх між урядом, роботодавцем та працівником [150, с. 371]. Прикладним інструментом, за допомогою якого можливе пізнання ключових категорій правового регулювання суспільних відносин у світі, слід назвати метод порівняльного правознавства, який дозволяє дослідити в тому числі й актуальний та позитивний досвід застосування соціальних відпусток в інших країнах. В.М. Андріїв наголошує, що порівняння – це невід'ємна частина людського мислення. Порівняння використовується не тільки в науковому пізнанні, але і у виробничій діяльності людей, в їх побуті, в сфері навчання; йому властиво як пізнавальне, так і практичне значення. Це загальнонауковий і логічний прийом пізнання, який привертає до себе увагу як древніх філософів, так і мислителів Нового часу. У філософській літературі справедливо відзначається, що порівняння слід розглядати як іманентну сторону процесу пізнання, як один з основних логічних прийомів пізнання зовнішнього світу. Пізнання будь якого предмета і явища починається з того, що ми його відрізняємо від всіх інших предметів і встановлюємо його схожість з родинними предметами [151, с. 15]. Застосування порівняльно-правового методу дозволяє зрозуміти місце власного національного права серед існуючих у світі численних національних систем, усвідомити його національну специфіку, схожість та відмінності з трудовим правом інших країн. Не можна не враховувати, що досвід більш розвинених країн у багатьох випадках відображає ситуацію, яка з плином часу може виникнути в менш розвинених країнах. Порівняльно-правові дослідження відкривають по суті справи шлях до світової лабораторії правового експерименту. Вивчення зарубіжного досвіду – свого роду сурогат експерименту, який в праві в чистому вигляді неможливий, воно дозволяє виділити аспекти, які можуть бути адаптовані в процесі національної правотворчості [47, с. 13, 14]. Порівняльне правознавство є сполученою ланкою, своєрідним мостиком між представниками різних правових традицій і культур. Поглиблення процесу



європейської інтеграції України, що стало можливим завдяки насамперед підписанню Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, стане одним із інструментів структурних змін у національній правовій системі. Насамперед такі зміни стосуватимуться якості законодавства, яке на сьогодні страждає чисельними посиланнями на підзаконні нормативно-правові акти, без належного регулювання організаційних та процедурних аспектів чинності законів. У таких умовах роль порівняльного правознавства полягає у забезпеченні взаємодії та співпраці представників різних правових культур, забезпеченні зближення національних законодавств та однакового вирішення юридичних справ на засадах справедливості і недискримінації [152, с. 7].

В.С. Венедіктов доречно зазначає, що знаходячись в центрі європейської цивілізації, Україна в розвитку своєї державності та кодифікації законодавства повинна використовувати позитивний досвід європейських держав, враховуючи власну історію, природні особливості розташування, структуру населення, його менталітет та інші суб'єктивні обставини. Врахування цих аспектів дає можливість вибрати напрямок розвитку правової реформи, створити правову державу та забезпечити Україні належне місце в системі розвинених держав світу [153, с. 186].

Значний інтерес у цьому випадку викликають країни Західної Європи, що зумовлено, у першу чергу, їхньою багатовіковою традицією права і стабільною соціальною орієнтованістю, а також існуючою на цей час в Україні політикою, спрямованою на гармонійне влиття у європейський економічний та політичний простір. Відразу ж потрібно констатувати, що українська правова система є дещо відмінною від більшості правових систем країн Західної Європи, зокрема й у сфері правового регулювання трудових відносин. Це зумовлено безліччю чинників, однак ключовим серед них є те, що для становлення європейського трудового права притаманна сталість та впорядкованість, оскільки з моменту свого виникнення воно фактично розвивалося в єдиному напрямі та незмінному середовищі – ринкових відносинах. В Україні ситуація є протилежною, що пов'язано з історичною нестабільністю її розвитку, спричиненою перебуванням упродовж

тривалого часу у складі декількох держав і, відповідно, впливом на формування трудового права досить різних, а часто навіть кардинально полярних соціальних, політичних та економічних факторів [154, с. 7-8]. В окремих країнах Західної Європи ключові принципи щодо встановлення робочого часу й часу відпочинку закріплюються в конституціях і в подальшому конкретизуються у спеціальних законодавчих актах. Так, наприклад, згідно з ч.ч. 2 і 3 ст. 36 Конституції Італії максимальна тривалість робочого дня встановлюється законом, при цьому працівники мають право на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, від яких вони не можуть відмовитись [155]. У ст. 59 Конституції Португалії передбачено, що незалежно від віку, статі, раси, громадянства, місця походження, релігії та політичних та ідеологічних переконань, кожен працівник має право на відпочинок і вільний час, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий період відпочинку та періодичні оплачувані відпустки. Держава відповідає за забезпечення умов праці, оплати праці та відпочинку, на які мають право працівники, зокрема, шляхом особливого захисту праці, яка виконується жінками під час вагітності та після пологів [156]. Відповідно до ч. 2 ст. 40 Конституції Іспанії державні органи повинні гарантувати належний відпочинок обмеженим робочим днем та періодичними оплачуваними відпустками [157].

Звертаючись безпосередньо до правового регулювання соціальних відпусток в країнах Західної Європи, доречно звернути увагу на досвід Великобританії. Адже, як зазначає С.В. Венедіктов, саме ця країна, що свого часу була місцем зародження промислової революції, стояла у витоків виникнення галузі трудового права, має велику історію і, відповідно, колосальний досвід у сфері правового регулювання трудових відносин. Окрім того, британське трудове право, у зв'язку зі своєю багатогранністю та широким застосуванням прецедентів, з одного боку, перебуває осторонь від права континентальної Європи, проте, з іншого, змушене під тиском членства

в чисельних міжнародних організаціях гармонійно імплементувати певні їхні елементи до своєї трудової системи [154, с. 8].

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у Сполученому Королівстві становить 52 тижні. Працівниці не обов'язково перебувати всі 52 тижні у відпустці, але вона зобов'язана використати 2 тижні післяпологової відпустки (4 тижні, для виробничих професій). Скористатися правом на відпустку жінка може за 11 тижнів до запланованої дати народження дитини. Передбачена законом допомога по вагітності та пологах виплачується лише протягом перших 39 тижнів. Впродовж цього часу працівниця отримує 90 % від її середнього заробітку. Допомога виплачується так само, як і заробітна плата, тобто, щомісяця або щотижня. Решта 13 тижнів відпустки компенсації не підлягає [158]. Тривалість відпустки для батька у Великобританії коливається від одного до двох тижнів. Наведена відпустка також має оплачуваний характер. Оплата відпустки здійснюється або за фіксованим розміром – 151,20 фунтів стерлінгів на тиждень, або в еквіваленті 90 % середнього тижневого заробітку. Батько не може взяти цю відпустку до тих пір, поки не народиться дитина, і має право скористатися нею протягом 56 днів після народження малюка. Для відпустки для батька не передбачений поділ на частини [159]. З метою сприяння гармонійному розвитку родини британські працівники мають право скористатися відпусткою для догляду за дитиною, наприклад, для того щоб проводити більше часу зі своїми рідними, обирати для дітей нові школи, відвідувати бабусь і дідусів та ін. Під час таких відпусток трудові права працівників (як-от право на оплату праці, відпустки та повернення на роботу) захищаються законом. Відпустка для догляду за дитиною є неоплачуваною. Працівник має право на 18-тижневу відпустку для кожної дитини до досягнення нею віку 18 років. Відпустка може бути використана частинами, але не більше чотирьох тижнів на рік для кожної дитини, якщо працівник не погодить більш тривалий період з роботодавцем [160]. У випадку усиновлення дитини або народження дитини за договором про сурогатне материнство, особа має право на офіційну відпустку пов'язану

з усиновленням (26 тижнів основної відпустки та 26 тижнів додаткової відпустки) та встановлену законом допомогу на усиновлення (сплачується протягом 39 тижнів у розмірі 151,97 фунтів стерлінгів або 90 % середнього заробітку) [161]. Федеративна Республіка Німеччина (далі – ФРН) – демократична, соціальна, правова держава з парламентською формою правління, чисельність населення якої дорівнює більше ніж 82 млн. чоловік. Це означає, що країна має величезний трудовий потенціал, який станом на кінець 2016 року склав 43,5 млн. зайнятих осіб при рівні безробіття – 3,5 %. Незважаючи на зазначений факт, трудове право країни характеризує цікава особливість – воно не містить свого спеціального кодифікованого акта. Натомість основні положення, що торкаються правового регулювання трудових відносин, викладені у Цивільному кодексі Німеччини (*Bürgerliche Gesetzbuch*), який був розроблений та прийнятий ще за часів Німецької імперії (у 1896 році) [117, с. 76].

Саме система трудових відносин на умовах трудового договору в ФРН визнана основою формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці. Працюючи в німецькій системі трудових відносин, будь-який працівник, відчуває високий рівень правової і соціальної захищеності, орієнтованість на збереження робочих місць ефективними нормами трудового законодавства. Україні, яка обрала шлях до європейської інтеграції, слід перейняти позитивний досвід правового регулювання трудових відносин в Німеччині з метою підвищити ефективність національного трудового законодавства [162, с. 91].

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у ФРН дорівнює 14 тижнів, з яких 6 тижнів надаються до пологів, а 8 тижнів після пологів (у випадку багатоплідних, передчасних пологів або народження дітей з обмеженими можливостями, тривалість післяпологової відпустки збільшується до 12 тижнів). Використання працівницею 8 тижнів відпустки після народження дитини є обов'язковим. З дванадцятого тижня вагітності до чотирьох місяців після народження дитини матері захищені від звільнення з

роботи. На час перебування у цій відпустці працівниці гарантується допомога, що дорівнює 100 % її попереднього заробітку (середнього доходу за три місяці, що передували відпустці). В Німеччині відпустка для батька на законодавчому рівні не передбачена. У свою чергу, він може скористатися відпусткою для догляду за дитиною тривалістю до трьох років. Ця відпустка гарантована кожному з батьків дитини. У свою чергу, 24 місяці такої відпустки необхідно використати до досягнення дитиною восьми років. Впродовж відпустки трудові права батьків підлягають обов'язковому захисту. На час відпустки працівнику гарантована виплата допомоги. У випадку хвороби дитини віком до 12 років працюючі батьки також наділені правом скористатися відпусткою, тривалістю до десяти днів на кожную дитину (20 днів для батьків-одинаків). В період відпустки батьки отримують 70 % зарплати [163].

У Фінляндії відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами складає 105 робочих днів (для розрахунку тривалості всіх видів відпусток в країні один календарний тиждень відповідає шести робочим дням). При цьому, допорогова тривалість відпустки дорівнює 30-50 днів. Працівниця обов'язково має використати два тижні до пологів та два тижні після народження дитини. Розмір допомоги на час перебування у відпустці залежить від заробітної плати жінки. Протягом перших 56 днів відпустки її виплата становить 90 % від заробітку, після цього початкового періоду відпустки допомога виплачується в розмірі 70 % від заробітку. Тривалість відпустки для батька у Фінляндії становить 54 робочих дня (дев'ять тижнів). Ця відпустка може бути поділеною на частини. Так, батько дитини може взяти від одного до 18 днів відпустки (яка може бути поділена не більше ніж на чотири частини) під час перебування матері дитини у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустці для догляду за дитиною. Подальші 36 днів відпустки можуть бути використані батьком шляхом поділу не більше ніж на дві частини. Розмір допомоги під час такої відпустки становить 70 % від заробітку батька. За законодавством Фінляндії відпустка для догляду за дитиною становить 158 робочих днів. Право скористатися наведеною відпусткою належить одному з батьків дитини,

які можуть розподілити порядок її використання на власний розсуд. Розмір допомоги під час цієї відпустки становить 70 % від заробітку працівника. Трудове право Фінляндії передбачає також окрему відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути розділена на дві частини, мінімальною тривалістю один місяць. Особа, що перебуває в такій відпустці отримує допомогу для догляду за дитиною, що складається з базової ставки у розмірі 341,69 євро на місяць та додаткових виплат – 102,30 євро на кожну другу дитину у віці до трьох років та 65,73 євро на кожну другу дитину дошкільного віку старше трьох років. Усиновлювач дитини має право на відпустку для догляду за дитиною тривалістю 233 робочих дні, починаючи з дня передачі дитини на піклування, за умови пред'явлення довідки, виданої агентством з усиновлення. Наведена особа має право на отримання допомоги для прийомних батьків, за умови проживання у Фінляндії не менше 180 днів до усиновлення дитини [164].

При дослідженні зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток не можна не оминати таку країну як Франція. На думку Г.В. Шонії ця держава Європи характеризується високим рівнем розвитку соціального і трудового законодавства, а також тим, що Франція має багатий накопичений досвід і правову систему трудового права. Крім того, Франція є однією з найбільш впливових держав Європейського Союзу, розвиток трудового законодавства в цій країні має свою характерну особливість. Трудове право Франції сформовано на різних джерелах: це державні стандарти, міжнародні конвенції, національне законодавство, колективні договори, локальні нормативні акти і прецедент [165, с. 3-4]. Особливості правового регулювання соціальних відпусток в країні розкриті на рівні Трудового кодексу Франції (далі – ТКФ).

І.Я. Кисельов наголошував, що термін «кодекс» у цьому випадку не є точним. На думку науковця створення зазначеного документу не слід відносити до кодифікації у традиційному її розумінні, це скоріше інкорпорація й часткова консолідація законодавства, яке не зазнавало будь-яких істотних

змін чи переробки. У Франції було здійснено лише збирання, компіляцію і групування нормативного матеріалу розсіяного за певною системою по численних правових актах [47, с. 38]. Інакше кажучи, зазначений нормативно-правовий акт був сформований не шляхом кодифікації, а виключно завдяки систематизації всіх ключових законодавчих актів про працю, що, до речі, є притаманним для подальших його інтерпретацій [117, с. 97].

Відповідно до ст. L1225-17 ТКФ працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами впродовж періоду, який починається за 6 тижнів до передбачуваної дати пологів і закінчується через 10 тижнів після цієї дати. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може складати більше 16 тижнів у випадку, якщо вагітна мати вже має двох дітей (26 тижнів) та якщо жінка чекає двійню (34 тижні). Ця відпустка надається принаймні за два тижні до пологів. Жінка отримує допомогу, що дорівнює 100 % заробітної плати.

Починаючи з 2021 року правове регулювання відпустки для батька у Франції зазнало суттєвих змін. До їх запровадження ця відпустка дорівнювала 11 днів і надавалася протягом чотирьох місяців після народження дитини. Відповідно до чинної на цей час редакції ст. L1225-35 ТКФ працюючий батько, а або працюючий партнер матері, після народження дитини має право на відпустку тривалістю 25 календарних днів або 32 календарні дні у разі багатоплідних пологів. Наведена відпустка поділяється на два періоди, з яких 4 дні – обов'язкова відпустка, яку працівник має взяти після народження дитини. Наступним періодом відпустки, що складає 21 день, батько може скористатися впродовж будь-якого часу після народження дитини. Згідно ст. L1225-47 ТКФ усі працівники мають право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо вони пропрацювали у роботодавця щонайменше один рік до народження дитини. Наведеною відпусткою можуть скористатися як мати, так і батько дитини. Стаття L1225-37 ТКФ встановлює, що працівник, якому адміністративний орган або інший уповноважений орган, передає дитину з метою її усиновлення, має право на отримання відпустки у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю не більше 6 тижнів з дати прибуття

дитини до місця проживання. Ця відпустка збільшується до 22 тижнів у випадку багаторазового усиновлення [166].

Важливу роль в регулюванні соціальних відпусток у Франції відіграють також акти соціального діалогу. З середини 1980-х років щорічні переговори по формуванню заробітної плати та робочого часу стали обов'язковими в будь-якій компанії, в якій існує одна або декілька профспілок. Тим часом роботодавці вважали за краще віддати перевагу переговорам на рівні компаній, щоб послабити обмеження, що накладаються законодавством або навіть галузевими колективними угодами. Цей ранній процес децентралізації колективно-договірного регулювання праці прискорився після закріплення у 2004 році на законодавчому рівні року обмеженої зміни ієрархії норм. В цих реформах, що надають колективним переговорам більшої автономії на рівні підприємств, були також зацікавлені й деякі конфедерації профспілок. В подальшому, під час економічної кризи були проведені реформи, покликані скоротити законодавче регулювання праці та підвищити гнучкість ринку праці. З метою реалізації цієї політики в сфері зайнятості та забезпечення гнучкості уряд виступає за ведення переговорів як на національному рівні між секторами, так і на рівні компаній. [167, с. 151]. Згідно статистичних даних в країні у 2018 році колективними договорами було охоплено 98 % всіх працюючих осіб [168].

О.П. Рудницька доречно зазначає, що на сучасному етапі розвитку трудового права у Франції значення колективних договорів наблизилося до трудового законодавства, а в деяких випадках умови даних договорів вагоміші законодавства про працю. Тому в цій країні нормальною практикою вважається встановлення в колективному договорі збільшеної порівняно із чинним законодавством тривалості соціальних відпусток працівникам [169, с. 155].

Звертаючись до аналізу правового регулювання соціальних відпусток у країнах Східної Європи передусім хотілось би виділити особливості трудового права такої країни як Польща. По-перше, Польща була однією із перших країн



Східної Європи, яка відмовилась від соціалістичного устрою та декларативно-комуністичних засад права. По-друге, чітка орієнтація на ринкові відносини стала могутнім поштовхом до становлення у цій державі трудового права європейського типу. По-третє, як історичний зв'язок, так і сучасні партнерські стосунки підштовхують до вивчення саме польського трудового законодавства з метою аналізу та порівняння, співвідношення з вітчизняною трудовою системою. Сьогодні співробітництво між державами в правовій сфері знаходить відображення в різноманітних правовідносинах між юридичними і фізичними особами, особливе місце серед яких займають саме трудові правовідносини. По-четверте, таке дослідження надзвичайно важливе у світлі євроінтеграційних прагнень України, а також практичних інтересів, обумовлених географічним положенням країн-сусідів. По-п'яте, даний аналіз надасть можливість наблизити вітчизняну трудову законодавчу базу до стандартів та вимог однієї із країн-членів ЄС, запозичити позитивний досвід, уникнути помилок, через які пройшло реформування трудового законодавства Польщі, що є особливо актуальним на часі прийняття нового Трудового кодексу України, оскільки новий міжнародно-правовий статус України стає передумовою якісно нового рівня відносин з іноземними державами [170, с. 191]. Крім того саме ця держава має не тільки спільні історичні корені й кордон з Україною, а й першою у світі 2 грудня 1991 року офіційно визнала її незалежність. До того ж Польща досить тривалий час знаходилася під впливом соціалістичної доктрини СРСР. До речі, саме в ті часи (у 1974 році) було прийнято її кодифікований акт у сфері праці – Трудовий кодекс Польщі (Kodeks Pracy), який і дотепер є чинним та актуальним, незважаючи на кардинальну зміну геополітичного вектору розвитку вказаної країни та вже досить тривалий період знаходження її в лавах Європейського Союзу [117, с. 139]. Правове регулювання соціальних відпусток у Польщі передусім знаходить своє відображення у Трудовому кодексі (далі – ТКП). Відповідно до наведеного нормативно-правового акту працююча жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 20 тижнів. Тривалість

цієї відпустки може зрости в залежності від кількості народжених дітей. Так, при народженні двох дітей вона складає – 31 тиждень, трьох – 33 тижні, чотирьох – 35 тижнів; п'ятьох та більше – 37 тижнів. Післяпологова відпустка обов'язково повинна складати не менше 14 тижнів. На час відпустки жінці гарантується допомога, що коливається від 80 до 100 % її середнього заробітку. Стаття 182<sup>1а</sup> ТКП закріплює, що після використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працівниця має право на відпустку для догляду за дитиною тривалістю до 32 тижнів. Правом на наведену відпустку може скористатися також й батько дитини. При цьому, у випадку спільного використання наведеної відпустки обома батьками, її загальна тривалість в будь-якому випадку не може перевищувати 32 тижня. Згідно ст. 182<sup>3</sup> ТКП працюючий батько дитини, який виховує дитину, має право на відпустку тривалістю до 2 тижнів, якою він може скористатися до досягнення дитиною 24-місячного віку (або до закінчення 24 місяців з дати винесення рішення про усиновлення дитини). Наведена відпустка може бути поділена на частини. На час відпустки батько отримує допомогу, еквівалентну 100 % його заробітної плати. Положеннями ст. 186 ТКП визначено, що працівник, який пропрацював не менше 6 місяців, має право на відпустку для догляду за дитиною тривалістю до 36 місяців. Відпустка надається на термін не більше ніж до кінця календарного року, в якому дитині виповнюється 6 років. Законом передбачене індивідуальне непередаване право на один місяць відпустки для кожного з батьків. Інші дні відпустки обоє батьків, або опікуни дитини, можуть використовувати на власний розсуд, навіть, одночасно. Відпустка для догляду за дитиною надається за письмовим запитом працівника, поданим не пізніше, ніж за 21 день до її початку [171].

Ще однією країною Східної Європи яку з Україною пов'язує соціалістичне минуле є Болгарія. Правове регулювання відпусток у наведеній країні здійснюється на рівні положень Трудового кодексу (далі – ТКБ), який був прийнятий ще у 1987 році. Відповідно до ст. 163 ТКБ працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 410 днів. При

цьому 135 днів наведеної відпустки є обов'язковими для використання та поділяються на три частини: перший період включає 45 днів до народження дитини, другий – 42 дні після народження дитини, третій – 48 днів до 135-дня після народження дитини. Час, протягом якого використовується відпустка є оплачуваним та прирівнюється до трудового стажу. Крім того, положення цієї статті Кодексу закріплюють, що у випадку коли мати і батько перебувають у шлюбі або проживають у одному домогосподарстві, батько має право на 15-денну відпустку по народженню дитини з дня виписки дитини з медичної установи. На час цієї відпустки батько отримує фінансову допомогу у розмірі 90 % його заробітку. Також, за згодою матері, після досягнення дитиною віку 6 місяців батько може скористатися не використаною нею кількістю днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо батько невідомий, таким правом наділений дід або баба дитини. Положення ст. 164 ТКБ закріплюють, що після використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо дитина не поміщена до дитячого закладу, працівник має право на додаткову відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею віку 2 років. Право на цю відпустку, за згодою матері, має також й батько, дідусь або баба дитини, якщо вони перебувають у трудових відносинах. Під час відпустки матері або особі, яка взяла на себе обов'язок виховання дитини, виплачується грошова компенсація на умовах і в розмірах, визначених в окремому законі. Час, протягом якого використовується відпустка, визнається трудовим стажем. ТКБ також встановлює право кожного з батьків (усиновлювачів) на неоплачувану відпустку для догляду за дитиною. Згідно ст.167а ТКБ наведені особи мають право використовувати відпустку без збереження зарплати, загальна тривалість якої дорівнює 6 місяців, для виховання дитини у віці до 8 років. Слід також зазначити, що відповідно до ст. 168 ТКБ, працівник, який має двох дітей віком до 18 років має право на два дні додаткової щорічної відпустки, а працівник з трьома і більше дітьми до 18 років – на 4 дні. Ця відпустка використовується за бажанням працівника і не може бути

компенсована грошовою виплатою, за винятком випадків його звільнення з роботи [172].

Порівняно з більшістю європейських держав США є достатньо молодою країною, однак, незважаючи на це, в умовах сьогодення саме вони вже тривалий час виступають тією домінантою, що здійснює значний міжнародний вплив на майже всі ключові соціальні, економічні та політичні процеси в світі. Це, в свою чергу, свідчить про наявність у наведеній країні значного кола механізмів, що забезпечують її постійний розвиток, дотримання сили закону, верховенства права та роблять американське суспільство достатньо стабільним і соціально захищеним. Станом на березень 2018 року населення Сполучених Штатів налічувало більш ніж 326 млн осіб, що характеризує не тільки соціальну й економічну потужність держави, але й існування в ній колосального трудового потенціалу, що дорівнює 155 млн працюючих. Наявність такої сукупності трудових ресурсів свідчить також про функціонування в країні досконалої правової системи, здатної ефективно врегульовувати трудові правовідносини та відносини, що тісно пов'язані з ними [173, с. 5].

США – федеративна держава. Передбачене законом право на будь-які види соціальних відпусток для всіх працюючих в країні відсутні. Правила надання відпусток на федеральному рівні, рівні штату та на місцевому рівні, зазвичай, передбачають страхування випадків, пов'язаних з необхідністю догляду за новонародженою дитиною, серйозно хворим членом родини або безпосередньо особою. Федеральний Закон про сімейні та медичні відпустки від 1993 року передбачає право на неоплачувану відпустку з наступних підстав: пологи або догляд за новонародженою дитиною у віці до 12 місяців (тривалість відпустки складає 12 тижнів); розміщення та догляд за усиновленою дитиною; догляд за тяжкохворою дитиною або іншим членом подружжя; серйозний стан здоров'я працівника, що не дає йому можливості працювати за звичним графіком. За практичну реалізацію наведеного Закону відповідає Федеральне міністерство праці. Крім того, вісім штатів, округ

Колумбія та Пуерто Ріко гарантують всім працівникам право на частково компенсовані відпустки за сімейними обставинами. У березні 2018 року 17 % усіх працівників в США мали доступ до оплачуваної сімейної відпустки, а 89 % мали доступ до неоплачуваних сімейних відпусток. Першим штатом, який запровадив у 2004 році Закон про оплачувані сімейні відпустки, який охоплює всіх працівників приватного сектору, стала Каліфорнія. Положення закону також поширюється й на деяких працівників державного сектору, а також й на самозайнятих осіб, в разі їх бажання. Цей закон дозволяє застрахованим працівникам, незалежно від статі, отримувати допомогу, що замінює заробітну плату на термін до 6 тижнів. З 1 липня 2020 року термін отримання допомоги, і відповідно відпустки збільшиться до 8 тижнів. Відпустка оплачується частково в розмірі від 60 до 70 % заробітку, в залежності від доходу працівника. Відпустка надається в зв'язку з народженням дитини, усиновленням або доглядом за важкохворою дитиною, іншим близьким родичем або співмешканцем [174]. Розглядаючи особливості реалізації соціальних відпусток в зарубіжних країнах також доречно звернути увагу на окремі пострадянські країни, що входили свого часу до складу колишнього СРСР і які вже є членами ЄС, що є досить актуальним для України в контексті євроінтеграційного напрямку розвитку законодавства.

В цьому випадку слід повністю погодитись з С.С. Лукашем, який зазначає, що процес удосконалення вітчизняного трудового права неможливий без урахування новітніх напрямів розвитку цієї галузі, зокрема у країнах колишнього СРСР. Для вітчизняних юристів-науковців і практиків, зважаючи на потребу в прийнятті Трудового кодексу України, аналіз сучасного досвіду нормативно-правової регламентації трудових і пов'язаних із ними відносин у цих країнах, який може бути використано в розробленні кодексу, є доволі актуальним [175, с. 93].

В цьому випадку хотілось би окремо виділити Республіку Білорусь, адже наведена держава, незважаючи на перебування в складі СРСР, як і Україна з 1954 року є членом МОП. Ключовим актом, присвяченим соціальним

відпусткам в Республіці Білорусь є Трудовий кодекс (далі – ТКРБ). Відповідно до ст. 183 наведеного нормативно-правового акту соціальні відпустки надаються працівникам з метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти, задоволення сімейно-побутових потреб та для інших соціальних цілей. Згідно ст. 184 ТКРБ жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (у випадку ускладнених пологів, в тому числі народження двох або більше дітей, – 140 календарних днів). Жінкам, які постійно (переважно) проживають та (або) які працюють на території радіоактивного забруднення, надається відпустка по вагітності та пологах тривалістю 146 календарних днів (у випадках ускладнених пологів, в тому числі народження двох і більше дітей, – 160 календарних днів). На час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами призначається і виплачується державна соціальна допомога, що складає 100 % середньої заробітної плати працівниці. Положення ст. 185 ТКРБ закріплюють, що працюючим жінкам незалежно від трудового стажу за їхнім бажанням роботодавець зобов'язаний надати після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на розсуд сім'ї працюючому батькові або іншому члену сім'ї дитини в разі, якщо мати дитини вийшла на роботу, навчання, проходить підготовку в клінічній ординатурі в очній формі або є адвокатом, який здійснює адвокатську діяльність індивідуально, нотаріусом, який здійснює нотаріальну діяльність в нотаріальному бюро, індивідуальним підприємцем, творчим працівником, фізичною особою, що здійснює ремісничу діяльність, діяльність з надання послуг у сфері агроекотуризму. Відпустка надається за письмовою заявою і може бути використана повністю або частинами будь-якої тривалості. За час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку призначається і виплачується щомісячна державна допомога по державному соціальному страхуванню [176].

Наприкінці листопада 2020 року в Білорусі на порядок денний було винесено питання про скорочення відпустки для догляду за дитиною у 2021 році. Ця тема вже не раз піднімалася на державному рівні, спочатку в 2016 році, потім у 2018. Мотивація ідеї скорочення терміну відпустки з 3 до 2 років полягає в наступному: захист від дискримінації (жінки все частіше починають стикатися з дискримінацією на робочому місці, яка виражається в небажанні роботодавця брати на роботу співробітника, який може в подальшому може «зникнути з поля зору» компанії на цілих 3 роки); збереження кваліфікації (за три роки відпустки дуже важко не втратити свої професійні навички, що вже говорити про 6 або 9 років, які передбачені у випадку народження і виховання 2 або 3 дітей); розвиток економіки (відпустка для догляду за дитиною це, в першу чергу, стрибок в економіці і далеко не в кращу сторону); підвищення народжуваності (деякі жінки намагаються відтягнути питання материнства, щоб не втрачати конкурентоспроможність на ринку праці та реалізуватися в професійному плані); економія коштів Фонду соціального захисту населення (більше 1 % від ВВП країни витрачається на виплату допомог пов'язаних з доглядом за дитиною). Ідея скоротити період відпустки для догляду за дитиною викликала суперечливий відгук в суспільстві адже багато жінок раді присвятити себе материнству на довший термін, до того ж питання з дитячими садками залишається відкритим. Державні дошкільні установи переповнені, а коли в садочок почнуть водити дітей з 2 років, знайти вільне місце стане просто неможливо [177]. Слід зазначити, що станом на 2021 рік зміни до законодавства Білорусі в частині скорочення терміну відпустки для догляду за дитиною до 2 років так запроваджені й не були.

Особливістю соціальних відпусток в Білорусі слід назвати те, що положення законодавства про працю країни, а саме ч. 2 ст. 150 ТКРБ, достатньо широко трактує види соціальних відпусток.

К.Л. Томашевський та О.А Волк до соціальних відпусток відносять «передбачені ТКРБ: відпустки у зв'язку з отриманням освіти (ст.ст. 208, 211, 212, 216, 219); відпустку у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС (ст.

326); короткострокову відпустку без збереження заробітної плати, яку наймодавець зобов'язаний надати працівнику (ст. 189); короткострокову відпустку без збереження заробітної плати по сімейно-побутовим причинам, для роботи над дисертацією, написання підручників та з інших поважних причин за домовленістю сторін (190); відпустку без збереження заробітної плати по ініціативі наймодавця (ст. 191)» [178, с. 300].

У свою чергу, А.А. Греченков зазначає, що передбачена ч. 2 ст. 150 ТКРБ система соціальних відпусток є недостатньо чіткою, вона не в повній мірі погоджена з конкретними видами відпусток, що наведені у відповідних статтях глави 12 та інших глав ТКРБ. Частина 2 ст. 150 ТКРБ передбачає наступні види соціальних відпусток: у зв'язку з вагітністю та пологами; для догляду за дітьми; у зв'язку з отриманням освіти; у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС; з поважних причин особистого і сімейного характеру. Разом з тим у ст.ст. 185, 266 та 271 ТКРБ мова йде не про відпустку для догляду за дітьми, а про відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років; у ч. 2 ст. 326 Кодексу йдеться не про відпустку у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС, а про відпустку окремої категорії працівників – працівників, що приймали участь в ліквідації наслідків катастрофи на Чорнобильській АЕС, та прирівняних до них осіб. Стаття 189 ТКРБ передбачає не тільки відпустки з поважних причин особистого і сімейного характеру, а й відпустки окремим категоріям працівників незалежно від наявності у них будь-яких поважних причин; у ст. 191 Кодексу передбачаються відпустки з поважних причин виробничого характеру, не враховані в ч. 2 ст. 150 ТКРБ [123, с. 167-168].

Слід також зазначити, що у 2020 році ТКРБ було доповнено ст. 186, згідно з якою при народженні дитини та вихованні її в родині роботодавець зобов'язаний за бажанням батька (вітчима) дитини надати йому відпустку без збереження заробітної плати. Ця відпустка обмежена періодом та не може бути більше 14 календарних днів. При цьому, інша тривалість цієї відпустки та можливість її оплати, можуть бути передбачені колективним договором або



безпосередньо роботодавцем. Відпустка надається без можливості поділу на частини за письмовою заявою батька (вітчима) протягом 6 місяців після народження дитини [176]. Цікаво, що наведений вид відпустки, що безперечно має соціальну спрямованість, положеннями ч. 2 ст. 150 ТКБ не врахований.

Значний науковий інтерес викликає також досвід правового регулювання соціальних відпусток в країнах Балтії, під якими, зазвичай, розуміють Естонію, Латвію та Литву. Ю.Р. Масик з цього приводу зазначає, що вступ України до Європейського Союзу є однією з пріоритетних цілей у зовнішній політиці. Узявши до уваги держави Балтії, з якими в Україні є спільне минуле, побачимо, що їм удалося за дуже короткий термін здолати складнощі перехідного періоду, провести низку реформ в економіці країн, змінити системи управління державою, а також соціальної сфери життя та долучитися до ЄС. Тому аналіз пройденого реформаційного шляху цих трьох країн має вагомий практичний інтерес для України [179, с. 23].

Трудове законодавство Естонії не має свого кодифікованого акта у сфері праці та передусім сформовано Законом про трудовий договір, Законом про колективний договір, Законом про вирішення індивідуальних трудових спорів, Законом про вирішення колективних трудових конфліктів, Законом про дисциплінарну відповідальність працівників, Законом про охорону та безпеку праці, Законом про профспілки, Законом про довірену особу працівників [117, с. 173]. Правове регулювання соціальних відпусток зосереджене передусім на рівні ст.ст. 59-65<sup>1</sup> Закону про трудовий договір (далі – ЗТД).

Відповідно до ст. 59 ЗТД жінка має право отримати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 140 календарних днів. Відпустка підлягає застосуванню, щонайменше, за 70 календарних днів до встановленої лікарем або акушеркою дати пологів. На час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами виплачується допомога у розмірі 100 % середнього заробітку. Відпустка для батька передбачена ст. 60 ЗТД та становить 10 днів, що можуть бути використані за 30 календарних днів до призначеної лікарем або акушеркою передбачуваної дати народження дитини і до тих пір, поки дитині

не вповниться 3 роки. Цю відпустку можна використовувати як цілком, так і частинами. На час відпустки для батька виплачується допомога у розмірі 100 % середнього заробітку. Згідно ст. 62 ЗТД мати або батько мають право взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення дитиною трирічного віку. Використовувати таку відпустку може лише один з батьків. Особа може використати відпустку для догляду за дитиною цілком або частинами у будь-який час. Про бажання скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною або про переривання цієї відпустки працівник попереджає роботодавця за 14 календарних днів, якщо сторони не погодили інше. На час перебування у відпустці працівник отримує матеріальну допомогу. Положення ст. 63 ЗТД закріплюють, що мати або батько мають право отримувати в кожному календарному році додаткову оплачувану відпустку. Наведена відпустка складає: 1) три робочих дні, якщо у батьків одна або дві дитини молодше 14 років; 2) шість робочих днів, якщо у батьків не менше трьох дітей у віці до 14 років або, як мінімум, одна дитина у віці до трьох років. Також, згідно ст. 64 ЗТД мати і батько, які виховують дитину віком до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я у віці до 18 років, мають право кожного календарного року отримувати до десяти днів неоплачуваної батьківської відпустки [180].

В Латвії тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 56 днів до пологів та 56 днів після народження дитини. Жодна частина відпустки не є обов'язковою. Дні відпустки, які не використовувались до пологів, не можуть бути використані після пологів, тобто період відпусток після пологів не може перевищувати 56 днів. Але, у випадку багатоплідних пологів або ускладнень під час вагітності, пологів або післяпологового періоду жінці надається 14 додаткових днів відпустки після пологів. На час відпустки жінка отримує допомогу, що дорівнює 80 % від її заробітку. Батько має право на 10 календарних днів відпустки після пологів. Наведеним правом він може скористатися не пізніше, ніж через два місяці після народження дитини. Наведена відпустка також компенсується допомогою у розмірі 80 % від

заробітку. За законодавством Латвії батьки можуть скористатися відпусткою для догляду за дитиною тривалістю 18 місяців до досягнення дитиною віку 8 років. Правом на таку відпустку наділені обидва батьки дитини, при цьому вони можуть скористатися нею одночасно. У свою чергу, матеріальну допомогу, зумовлену наведеною відпусткою, може отримати лише один із батьків [181].

За трудовим законодавством Литви відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами складає 18 тижнів (126 календарних днів: 70 календарних днів до народження та 56 календарних днів після народження дитини). Крім того, у випадку багатоплідних або передчасних пологів або ускладнених пологів матері надається 14 додатково оплачуваних днів. Відпустка компенсується допомогою, що дорівнює 77,58 % від попереднього заробітку працівниці. Наведена допомога виплачується одноразово до виходу у відпустку. Протягом дванадцяти місяців після народження дитини батько має право на відпустку тривалістю 30 календарних днів. Надання батькові цієї відпустки не залежить від факту укладення шлюбу, особі достатньо довести біологічний зв'язок з дитиною. На час перебування у цій відпустці виплачується допомога, що складає 77,58 % від заробітку. Обом батькам гарантовано право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Особа, що скористалася наведеним видом відпустки, має право на допомогу, яка виплачується лише за перші два роки. Роботодавець зобов'язаний зберегти робоче місце працівника, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною. Про бажання скористатися наведеним видом відпустки працівник повинен попередити роботодавця як мінімум за 14 днів до її початку. Особі, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною, продовжує нараховуватися стаж соціального страхування [182].

Підсумовуючи аналіз міжнародного та зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток слід навести позицію О.П. Рудницької. Вчена доходить висновку, що працівникам із сімейними обов'язками як за законодавством про працю України, так і за трудовим законодавством країн

ЄС надаються відпустки різного призначення, а саме: 1. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (відпустки матерям – Maternity leave). Така відпустка надається до і після пологів та є оплачуваною. 2. Відпустка, що надається батьку дитини (відпустки батькам – Paternity leave). Дана відпустка приєднується до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. 3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку (childcare / childrearing leave). Даний вид відпустки у більшості країн є додатком до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. 4. Соціальні відпустки особам, що мають дітей (Paternal leave). Батьки дитини самостійно визначають хто з подружжя буде використовувати таку відпустку [169, с. 157].

Наприкінці, хотілось би ще раз підкреслити ті обставини, що ряд соціальних відпусток, які знайшли своє відображені в актах МОП та ЄС, використовуються також й в національному законодавстві, що свідчить підтвердженням ґрунтовного ставлення України до своїх міжнародних зобов'язань, як члена МОП, а також ще раз акцентує увагу на євроінтеграційному напрямі ведення її розвитку та вдосконалення чинного законодавства.

### **3.2. Напрями вдосконалення правового регулювання соціальних відпусток**

Сучасний період розвитку нашої держави висуває зовсім інші вимоги до правового регулювання суспільних відносин, нагадуючи тим самим про необхідність постійного його вдосконалення, з врахуванням появи новітніх соціальних та економічних факторів. Не виключення в цьому випадку й трудове право. Удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці відіграє неабияке значення, оскільки від його ефективності залежить як прогресивний розвиток суспільства, демократизм та законність в цілому, так і належний рівень життєдіяльності окремого індивіда, що набув статусу працівника уклавши трудовий договір. Правові норми являють собою модель

бажаної поведінки учасників трудових відносин, яка повинна відповідати сучасним реаліям розвитку держави і суспільства. Реформування не може бути «точечним», тобто спрямованим на удосконалення лише окремих категорій трудового права, воно має обіймати комплексний характер, в тому числі й торкатися питань покращення реалізації права на соціальні відпустки.

Відразу ж слід зазначити, що категорію соціальних відпусток не слід розглядати як стале і вже достатньо ефективно врегульоване явище. Наведений вид відпусток також характеризується своєрідною динамікою, викликаною передусім поступовою зміною вектору правового регулювання статусу працівників з сімейними обов'язками. Слід зазначити, що чинне трудове законодавство виділяє та особливість, що воно було збудовано, передусім, на фундаменті більш ніж п'ятдесятирічної давнини. У свою чергу, цей проміжок часу відрізнявся проявами занадто великого патерналізму по відношенню до працюючих жінок, який виражався, в тому числі, й в особливостях надання соціальних відпусток. На цей час для трудового права України характерною є спрямованість на забезпечення дотримання рівності прав та можливостей жінок та чоловіків у сфері праці, що реалізується в тому числі й шляхом надання працюючим чоловікам відпустки для батька.

Слід зазначити, що спроби запровадження наведеної відпустки неодноразово з'являлися в Україні. Серед останніх законопроектів, присвячених цьому питанню, можна навести проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відпустки при народженні дитини» від 14.11.2019 № 2436 та проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» від 19.06.2020 № 3695. Незважаючи на різні назви зазначених законопроектів, їх спільною метою є закріплення в трудовому праві нового виду соціальної відпустки – відпустки при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, яка надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини чоловіку (батьку) дитини або іншому родичеві дитини, який фактично доглядає за нею. Внесення змін до

законодавства України в частині запровадження відпустки при народженні дитини для батька безперечно слід сприймати як позитивний крок у бік соціально орієнтованого розвитку національного трудового права. Адже догляд за дитиною відразу ж після її народження потребує колосальної мобілізації зусиль усіх членів родини. А тому батько дуже часто змушений не тільки використовувати всі передбачені законом можливості (наприклад, щорічну відпустку) для того щоб приділити найбільше часу своїй сім'ї, але й вдаватися до певних порушень трудової дисципліни, таких як запізнення на роботу, прогули тощо [183, с. 35].

На думку В.М. Дудіна, поява законопроекту № 3695 мала засвідчити занепокоєність порушенням соціальних прав батьків і матерів. Але ця ініціатива віддає популізмом і в кращому випадку посприє зміні суспільних стереотипів. Немає впевненості, що навіть такий неідеальний документ буде підтримано (поданий колись урядом Володимира Гройсмана інший законопроект щодо поєднання сімейних і трудових обов'язків пролежав рік у парламенті й був відкликаний). Проблема – у матеріальному базисі, а саме у неспроможності українського капіталізму забезпечити економічну основу для реалізації пропонованих положень. Підкреслимо, що внесення до Верховної Ради такого документу заслуговує на позитивну оцінку і за умови доопрацювання він може бути підтриманий. Ширше залучення жінок до сфери праці не уявляється без розвитку батьківської інфраструктури (дитсадки мають бути безоплатні й приймати дітей у ранньому віці) [184].

Слід зазначити, що 15 квітня 2021 року проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» від 19.06.2020 № 3695 [185] було прийнято, а 9 травня 2021 року він набрав чинності [186]. Крім того, 7 липня 2021 року Кабінетом Міністрів України було затверджено Порядок надання відпустки при народженні дитини, в якому конкретизовані особливості надання наведеного виду соціальної відпустки. Так, наприклад, згідно п.п. 10-12 Порядку працівник, який протягом трьох місяців з дня

народження дитини був звільнений та працевлаштований на інше підприємство (в установу, організацію) чи до фізичної особи, яка використовує найману працю, до заяви про надання відпустки повинен додати також довідку про її невикористання на попередньому місці роботи. У разі народження двох і більше дітей від однієї вагітності тривалість відпустки не збільшується. граничний строк виплати заробітної плати працівникам за час відпустки не може перевищувати трьох днів з дня її початку [187]. Попре загальне позитивне враження від запроваджених 15 квітня 2021 року змін до законодавства про соціальні відпустки, вони містять все ж таки один суттєвий недолік. Цей недолік не стосується особливостей правового регулювання відпустки для батька, а зумовлений переглядом концепції надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, що передбачена у ч. 1 ст. 182-1 КЗпП України та ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки». Так, у наведені норми були внесені зміни, згідно яких слова «Жінці, яка працює і має» замінено словами «Одному з батьків, які мають» [188]. Попре добрий намір законодавця розширити коло осіб, які мають право на цю додаткову відпустку, на практиці реалізація ч. 1 ст. 182-1 КЗпП України та ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» може призвести до негативних наслідків у вигляді неможливості жодного з батьків скористатися наведеною відпусткою. Так, у зв'язку з тим, що наведені норми вказують про надання відпустки лише одному з батьків, логічним вбачається, що для її отримання інший має відмовитись від цієї відпустки. Така відмова потребує належного підтвердження, а саме письмової форми. Але, якщо батьки дитини, наприклад, розлучені та не підтримують один з одним стосунків, отримання такого підтвердження та, відповідно, реалізація права на цю соціальну відпустку, фактично не можливі.

Наведений приклад яскраво ілюструє сучасний підхід законодавця до реформування нормативно-правових актів у сфері праці. Цьому підходу не притаманна комплексність, а також прогнозування подальших соціальних наслідків запропонованих змін. У свою чергу, слід підкреслити, людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це найбільша соціальна цінність,

мета економічного розвитку держави. Тому держава повинна забезпечити в першу чергу розвиток соціального фактору виробництва шляхом консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців, державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян.

Звичайно, при цьому повинні бути збереженні здобутки національного трудового права, яке відзначається своїм соціальним характером. Як правильно висловився В.В. Жернаков, самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилися нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду, адаптація [189, с. 118].

Концепція соціального призначення трудового права була сформульована в кінці 70-х років ХХ століття. Особлива роль у цьому належить С.О. Іванову й Р.З. Лівшицю, які розглядали інтереси й потреби працівника як особистості [190, с. 48]. Соціальна функція трудового права є превалюючою стосовно інших функцій цієї галузі права. Т.М. Петченко висловлює міркування, що в сучасних умовах повинно відбуватися розширення соціальної функції трудового права в напрямку забезпечення всього комплексу прав особистості працівника, оскільки вона не може обмежуватися захистом тільки трудових прав працівника. Це зумовлено тим, що трудова діяльність є найбільш важливою сферою життєдіяльності людини, яка спрямована на створення духовних і матеріальних благ, що сприяє розвитку суспільства. Тому держава повинна забезпечувати в першу чергу розвиток соціального фактору виробництва в повному обсязі [191, с. 100].

М.І. Іншин та В.І. Щербина доречно зазначають, що поглиблення процесу соціалізації трудового права – необхідна і вкрай важлива складова реалізації ідеї соціальної справедливості у трудовому праві. Ця ідея впливає



із суспільної мети трудового права, яка полягає у консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян [192, с. 292].

В.А. Гошовська вважає, що «соціальна держава – це правова демократична держава, яка проголошує вищою цінністю соціальну справедливість. Це форма організації суспільства, що здатна забезпечити соціальний прогрес. Серед її головних пріоритетів – соціальний захист громадян, нейтралізація соціально-економічних конфліктів, дотримання соціальних стандартів та принципів гідного життя для всіх громадян за допомогою розподілу та перерозподілу ВВП» [193, с. 20]. Тому цілком правий О.М. Ярошенко, який вважає, що ключовою органічною ознакою соціальної держави є її обов'язок забезпечувати й підтримувати гарантійні відносини між соціальними верствами і групами [194, с. 51].

Нажаль, на цей час можна спостерігати деякі прояви відходу від соціальної моделі правового регулювання трудових відносин. Яскравим прикладом в цьому випадку слід навести розроблений Кабінетом міністрів проект Закону України «Про працю», який 28 грудня 2019 року був зареєстрований у Верховній Раді України. В пояснювальній записці до законопроекту зазначалося, що лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку бізнесу, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття. Проект Закону складався з десяти глав (98 статей) його головними принципами стали: збалансування інтересів сторін трудових відносин, зниження рівня державного втручання у індивідуальні відносини в сфері праці, визнання трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин, «дебюрократизація» трудових відносин та ін. Проект Закону також звужував види соціальних відпусток,

порівняно з існуючими в чинному законодавстві. Так, відповідно до його ч. 3 ст. 54 до соціальних відпусток належали: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей); відпустки без збереження заробітної плати [195]. Слід зазначити, що в подальшому цей законопроект викликав значний суспільний резонанс [196], а 4 березня 2020 року його було відкликано.

Ще одним прикладом відходу від соціальної моделі в нормотворчості слід навести проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», зареєстрований у Верховній Раді України 13.04.2021 за № 5371. Наведеним законопроектом пропонується запровадження спеціального договірної режиму регулювання трудових відносин для окремих категорій працівників та для суб'єктів малого і середнього підприємництва. Відповідно до законопроекту працівнику, на якого поширюється договірний режим регулювання трудових відносин, за сімейними обставинами та з інших причин може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором [197].

Слід зазначити, що згідно чинної редакції ч. 2 ст. 84 КЗпП України за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Закріплене на законодавчому рівні обмеження на надання за згодою сторін відпустки без збереження заробітної плати слід розглядати як певну гарантію від можливих зловживань з боку роботодавця. Адже скільки працівник буде перебувати у наведеному виді відпустки, стільки він й не буде отримувати заробітну плату. Таким чином, роботодавець може за певних обставин «запропонувати» працівникові скористатися наведеним правом на відпустку.

У свою чергу, ст. 25 Закону України «Про відпустки» передбачені чіткі випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається працівникові в обов'язковому порядку, тривалістю навіть більше ніж 15 календарних днів на рік (наприклад, тривалістю не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку).

Крім того, на цей час можна спостерігати також й певні тенденції щодо зміни вектору державної політики у сфері праці. Так, починаючи з вересня 2019 року Міністерство соціальної політики України перестало бути головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу. Таким органом стало Міністерство економіки України [198].

Наведені обставини безперечно негативно позначаються на подальшому соціальному напрямі розвитку вітчизняного трудового права. В цьому випадку, з метою сприяння покращенню існуючої ситуації, було б доречним звернути увагу на: а) можливість ратифікації нашою країною сучасних конвенцій МОП; б) існуючі євроінтеграційні зобов'язання, що стосуються сфери праці; в) окремі позитивні приклади правового регулювання трудових відносин в інших країнах. Так, наприклад, В. Муравйов зазначає, що основні напрямки реформування українського законодавства мають охоплювати: закріплення в Конституції України пріоритету норм міжнародного права стосовно норм національного права; створення механізму застосування норм міжнародного права; вдосконалення юридичної техніки застосування міжнародно-правових норм, враховуючи широке використання в країнах-членах Євросоюзу загальної рецепції. Усе це дозволить створити дієвий національний механізм імплементації норм міжнародного права, який наблизить Україну до втілення її стратегічної мети – інтеграції в Євросоюз [199, с. 18].

Україна є членом МОП починаючи з 1954 року. За цей час нашою державою ратифіковано 71 конвенцію, у тому числі всі існуючі

фундаментальні та пріоритетні конвенції. Станом на 2021 рік в Україні діють 63 конвенції, в тому числі Конвенція про охорону материнства, від 1952 року (№ 103) та Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, від 1981 року (№ 156). Слід погодитись з С.В. Венедіктовим, який наголошує, що вплив стандартів МОП на трудове право України характеризується як внутрішнім, так і зовнішнім проявом. Так, ратифіковані Україною конвенції МОП, будучи вже перевірені на практиці та уніфікованими нормами, виступають надійним фундаментом для формування та розвитку національного трудового права. У свою чергу, неухильне дотримання взятих на себе зобов'язань за даними конвенціями МОП, а також подальша ратифікація сучасних конвенцій, крім сприяння ефективній реалізації трудових правовідносин, також позитивно впливають на міжнародний імідж України, як соціально орієнтованої держави [200, с. 38].

Слід зазначити, що Конвенція про охорону материнства, від 1952 року (№ 103) вже не відіграє тієї ключової ролі для була закладена в неї під час ратифікації ще у 1956 році. Як приклад в цьому випадку слід навести ч. 3 ст. 184 КЗпП України, відповідно до якої звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Положення наведеної статті Кодексу є фактичним віддзеркаленням ст. 6 Конвенції № 103, яка закріплює, що наказ роботодавця про звільнення жінки, що перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним [201]. У свою чергу, в умовах сьогодення положення наведених двох актів виглядають занадто патерналістськими по відношенню до жінок та ставлять їх у не вигідне становище на ринку праці порівняно з чоловіками. Адже, наприклад, на практиці може виникнути ситуація, коли вагітна жінка свідомо систематично порушуватиме трудову дисципліну, розуміючи про відсутність реальних

дисциплінарних наслідків у цьому випадку. Необхідно погодитися з думкою В.С. Венедіктова, який зазначає, що «зміни, які відбуваються в суспільстві й економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з її боку у сфері праці призвели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто стали перетворюватися на акти-гарантії. Які формально захищають працюючих, а в дійсності значно знижують їх шанси на ринку праці» [202, с. 8].

В цьому випадку доречно звернути увагу на Конвенцію про охорону материнства, від 2000 року (№ 183). Наведену Конвенцію відрізняє та обставина, що вона спрямована на врахування інтересів як працівників, так і роботодавців, в сучасних ринкових відносинах. Так, наприклад, ст. 6 Конвенції № 183 закріплює, що звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою або в період після її повернення на роботу, установлений національним законодавством, є незаконним, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти [203]. Тобто, положення наведеної норми Конвенції обмежують заборону звільнення з ініціативи роботодавця лише випадками пов'язаними з вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти. Крім того, наведена стаття Конвенції також передбачає, що тягар доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю або пологами і з наслідками цього або з годуванням немовляти, покладається на роботодавця.

Положення ч. 4 ст. 4 Конвенції № 183 наголошують, що з урахуванням необхідності охорони здоров'я матері і дитини відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами включає обов'язковий період тривалістю в шість тижнів після народження дитини, якщо на національному рівні між урядом і представницькими організаціями роботодавців і трудящих не узгоджені інші строки. Слід зазначити, що КЗпП України та Закон України «Про відпустки» лише гарантують жінці право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами

але не передбачають, що частина цієї відпустки після народження дитини має бути обов'язково використана, як це передбачено Конвенцією № 183. Наявність наведеної заборони є важливою, адже дуже часто жінка під тиском роботодавця або бажаючи отримати більший заробіток (якщо її заробітна платня, наприклад, залежить від преміальних виплат), вимушена виходити на роботу відразу ж після народження дитини, що може призвести можливих негативних наслідків для її здоров'я та здоров'я дитини.

Недостатньо чіткими вбачаються також положення ст. 25 КЗпП України, якими передбачені обмеження вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів, передусім тих, що стосуються вагітності та материнства. В цьому випадку ст. 9 Конвенції МОП № 183 є більш лаконічною та закріплює заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або подання довідки про проведення такого аналізу в момент влаштування жінки на роботу, за винятком випадків, коли цього вимагає національне законодавство відносно робіт: виконання яких вагітними жінками або матеріями-годувальницями забороняється або обмежується національним законодавством; які становлять істотний визнаний ризик для здоров'я жінки і дитини.

Сприяє ратифікації Конвенції № 183 й та обставина, що, відповідно до проведеного МОП у 2019 році порівняльного аналізу, національне законодавство не потребує запровадження суттєвих змін, з метою його відповідності наведеному міжнародному стандарту [204]. Крім того, необхідність дотримання відповідних міжнародних стандартів, а також подальша ратифікація сучасних конвенцій МОП продиктована низкою існуючих міжнародних домовленостей, учасницею яких виступає Україна. Так, в Главі 13 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою зазначається, що Україна забезпечує втілення та надання захисту через своє трудове законодавство і практику для наступних визнаних на міжнародному рівні трудових принципів і прав, зокрема, маючи на увазі свої зобов'язання як членів МОП згідно з Декларацією МОП 1998 року. Країна, як спосіб

заохочення торгівлі чи інвестицій, не повинна ухилятися або іншим чином обмежувати своє трудове законодавство у спосіб, який послаблює чи зменшує додержання міжнародно-визнаних принципів праці та прав [205]. Відповідно до ч. 3 ст. 291 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами (далі – Угода про асоціацію з ЄС), сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам [206].

Звертаючись до питання значення Угоди про асоціацію з ЄС для удосконалення правового регулювання соціальних відпусток в Україні хотілось би навести позицію Я.В. Сімутіної, яка зазначає, що очевидним на сьогодні є той факт, що Україна не має іншого шляху, ніж інтеграція до Європейського Союзу, а отже, необхідність адаптації національного трудового законодавства до стандартів ЄС не викликає сумнівів [207, с. 376]. Пріоритетність євроінтеграційних процесів у зовнішній політиці України зумовлює обраний державою напрямок у проведенні потужного і стрімкого реформування майже у всіх сферах діяльності. Нормативно-правове забезпечення відносин у царині праці теж вимагає ґрунтовних змін і суттєвого вдосконалення, особливо в умовах адаптації всього національного законодавства *acquis communautaire*. Реалізація курсу на європейську інтеграцію – невід'ємний елемент національних внутрішніх реформ, спрямованих на економічне зростання, підвищення рівня життя народу, розвиток демократії, становлення громадянського суспільства, забезпечення гарантій верховенства права, свободи слова, захисту прав і свобод людини, зміцнення безпеки [208, с. 30].

Інтеграція України у європейське співтовариство, проведення соціально-економічних реформ – все це обумовило не тільки необхідність

удосконалення діючих правових норм, а й створення зовсім нових, які будуть відповідати світовим вимогам та стандартам. Кардинальні зміни, які мають місце в політико-економічному житті суспільства вимагають, щоб нові законодавчі акти відповідали найвищим вимогам, а саме європейським стандартам прав людини, а тому однією з важливих проблем у напрямі вдосконалення трудового законодавства є сфера правового регулювання надання та реалізації соціальних відпусток в Україні. Необхідно погодитися з думкою Л.В. Кулачок про те, що Україна, яка проголосила пріоритетним напрямком зовнішньої політики курс на зближення з Європейським Союзом, узяла тим самим відповідні зобов'язання щодо забезпечення реалізації прав людини. Серед них – право на соціальний захист, яке набуває особливого значення в умовах ринкових перетворень. Сьогодні можна стверджувати, що спад економічного розвитку, недостатня соціально-правова захищеність широких верств населення, їх зубожіння та невпевненість у майбутньому збільшують залежність людини від соціальної політики держави і спонукають останню приділяти пильну увагу розробці системи соціального захисту різних категорій населення [209, с. 3].

Гармонізація національного законодавства будь-якої країни з міжнародним правом, зокрема трудовим, передбачає узгодження їх змісту. Предмету та методів правового регулювання. Розглядаючи питання гармонізації трудового права України з правом Європейського союзу, необхідно мати на увазі, що воно є частиною міжнародного права, а це обумовлює необхідність аналізу загальних проблем, пов'язаних із названою гармонізацією, а також особливостей менталітету народу та особливостей розташування та розвитку країни [210, с. 200]. Законодавство ЄС орієнтовано на задоволення прав та законних інтересів працівників, що, власне, і має стати для України основою для гармонізації вітчизняного трудового законодавства. Удосконалюючи вітчизняне законодавство через закріплення, гарантування, охорону і захист інтересів працівника, ми наблизимося до прогресивного європейського досвіду регулювання трудових відносин [211, с. 133].



Сьогодні адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу здійснюється за багатьма напрямками, а саме: вносяться зміни до нормативно-правових актів трудового законодавства; вітчизняне трудове законодавство узгоджується із європейськими стандартами; поступово реформується правова система; створюються спеціальні державні інституції, до компетенції яких віднесено координацію та контроль за процесами адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Кожен із зазначених напрямів є важливим для досягнення кінцевої мети – реалізації адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС та вступу України до лав цієї організації [212, с. 5].

Прослідковуючи генезу зовнішньополітичного курсу України в напрямку євроінтеграції слід зазначити, що перший етап такого напрямку пов'язують з затвердженням Указом Президента України від 11.06.1998 № 615/98 Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу. Наведена Стратегія, що втратила чинність у 2015 році, фактично заклала основу для гармонізації законодавства про працю України із законодавством ЄС. Так, наприклад, відповідно до зазначеного нормативно-правового акта, адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення у відповідність із європейськими стандартами і охоплює в тому числі трудове законодавство [213]. З метою створення передумов до підготовки законодавчого поля для входження України до ЄС Законом України від 21.11.2002 № 228-IV було схвалено Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства Європейського Союзу. Відповідно до розділу I Концепції адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу – це поетапне прийняття та впровадження нормативно-правових актів України, розроблених з урахуванням законодавства Європейського Союзу. Законодавство ЄС складається з: Договору про заснування Європейського економічного співтовариства 1957 року, Договору про заснування Європейського товариства по атомній енергії 1957 року, Єдиного європейського акта 1986

року, Маастрихтського договору 1992 року, Амстердамського договору 1997 року, Ніщцького договору 2000 року, з наступними змінами та доповненнями; регламентів, директив, рішень та інших актів нормативного характеру, які приймаються інститутами Європейського Союзу; міжнародних договорів, однією із сторін яких є Європейське співтовариство (Європейський Союз); рішень Суду Європейського співтовариства, в яких дається офіційне тлумачення відповідних правових норм. Ця Концепція визначає передумови розроблення Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, її головні завдання, принципи формування, виконання та фінансування, а також структуру [214]. Ключовим нормативно-правовим актом, що зумовлює свій вплив євроінтеграційні процеси в Україні, на цей час є Угода про асоціацію з ЄС що була підписана у 2014 році [215]. 1 вересня 2017 року після тривалого процесу ратифікації Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності у повному обсязі. У ст. 424 Угоди чітко зафіксовано, що Україна забезпечуватиме поступове наближення свого національного законодавства до права ЄС згідно з Додатком XL до Угоди. (Додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»). Вказаний Додаток містить дуже конкретні орієнтири у вигляді переліку Директив Ради ЄС та Європейського Парламенту, положення яких мають бути втілені в українському законодавстві протягом 3-4 років з дати набрання чинності Угодою [216, с. 3].

Україна, проголосивши з перших років незалежності курс на європейську інтеграцію, протягом майже чверті століття залишалась без реальних зрушень на цьому шляху. Підписання Угоди про асоціацію стало не лише документальним підтвердженням обраного вектору розвитку. Йдеться про необхідні для євроінтеграції конкретні результати, реалізацію низки важливих реформ і запровадження європейських стандартів і норм. Але потенціалом цього документу можна скористатися по-різному, а можна й змарнувати. Тому адекватна відповідь на питання, чим власне є цей міжнародний договір і якою є його роль у розвитку права Європейського

Союзу та права України, дозволить, у тому числі, уникнути завищених очікувань чи надмірного скептицизму та налаштуватися на конкретну, важку, але необхідну щоденну роботу по її імplementації. Угода про асоціацію Україна-ЄС – це документ обсягом понад 1000 сторінок, який структурно складається з преамбули, 7 частин, 43 додатків і 3 протоколів. За своїм обсягом і тематичним охопленням угода є найбільшим міжнародно-правовим документом, який уклала в своїй історії Україна. Для ЄС вона також є найглибшим міжнародним договором, що він мав будь-коли з країною, яка не є кандидатом на вступ [217, с. 268].

Поступове виконання Угоди про асоціацію, де визначено широке коло зобов'язань з питань політичної, соціальної, економічної, правової, інших сфер функціонування держави та окреслено стратегічні орієнтири реалізації соціально-економічних реформ в Україні, мало б надати нового поштовху процесу реформування вітчизняного трудового права [218, с. 11].

Сфері праці в Угоді про асоціацію з ЄС присвячені ст. 17 «Поводження з працівниками», ст. 18 «Мобільність працівників», ст. 98 «Основний персонал», ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та ін. Крім того, значну актуальність представляє Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу VI Угоди про асоціацію з ЄС [219]. Відповідно до наведеного Додатку Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство до директив ЄС у встановлені в ньому терміни. Серед таких директив Додаток також закріплює Директиву 96/34/ЄС від 03.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ, ЄЦРП та ЄКПС.

Звертаючись до положень Директиви 96/34/ЄС слід зазначити, що вона встановлює мінімальні вимоги, метою яких є полегшення врівноваження професійних та батьківських обов'язків працюючих батьків. В силу цієї Директиви працівникам (чоловікам та жінкам) надається індивідуальне право на відпустку у зв'язку з народженням або усиновленням дитини для надання

можливості догляду за нею протягом щонайменше трьох місяців і до досягнення нею визначеного віку, що може тривати до восьми років, як визначається державами-членами та/або керівництвом та працівниками. Умови доступу та детальні правила із застосування батьківської відпустки визначаються законодавством або колективними угодами держав-членів, доки виконуються мінімальні вимоги цієї угоди. З метою гарантування можливості працівників реалізувати своє право на відпустку держави-члени або керівництво та працівники відповідно до законодавства, колективних угод та національних звичаїв вживають необхідних заходів для захисту працівників від звільнення після подання ними заяви про надання відпустки або виходу у неї. У кінці відпустки працівник повинен мати право повернутися на ту саму посаду, а у разі неможливості, – рівнозначну або схожу посаду відповідно до свого контракту або трудових відносин [220]. Як можна побачити, національне законодавство не тільки відповідає положенням цієї Директиви, але й встановлює більший спектр гарантій для осіб що використовують соціальні відпустки.

Розглядаючи проблематику імплементації цієї Директиви слід зазначити, що на цей час існує нетипова ситуація – згідно з Додатком XL до Угоди про асоціацію Україна зобов'язалася впровадити Директиву 96/34/ЄС. Проте на час укладення Угоди про асоціацію ця директива вже була скасована Директивою 2010/18/ЄС. Уряд України в подальшому, ухваливши плани імплементації як Угоди про асоціацію, так і конкретних директив, передбачив заходи стосовно впровадження вимог чинної в ЄС Директиви 2010/18/ЄС. Зрештою, й сама директива вказує на те, що з 8 березня 2012 року (дата скасування директиви) будь-які посилання на Директиву 96/34/ЄС тлумачаться як посилання на Директиву 2010/18/ЄС [221]. О.М. Рим зазначає, що поки Україна намагається досягнути рівня правового регулювання спільномірного із трудовими стандартами ЄС, сам Союз невпинно удосконалює власні правила захисту та розширює мережу юридичних гарантій працюючих батьків. У підсумку, найраціональніше орієнтуватися на

узгодження нашого законодавства з вимогами правового акту ЄС, який ухвалений у часі найпізніше та містить оновлені до вимог сьогодення правила регулювання. Це допоможе наблизити вітчизняне трудове законодавство до чинного права ЄС. Таке наближення може відбутись як одностороння добровільна ініціатива України допоки не будуть оновлені додатки до Угоди про асоціацію згідно з процедурою, яка визначена ст. 463 Угоди. Хоча за Угодою про асоціацію можна було б вважати виконаними євроінтеграційні зобов'язання України, імплементувавши Директиву 96/34/ЄС [136, с. 338].

Повністю погоджуюсь з О.М. Рим хотілось би зазначити, що розвиток правового регулювання соціальних відпусток в Україні має бути зосередженим навколо сучасних інструментів наднаціонального права. Таким інструментом на цей час виступає Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків та піклувальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС від 2019 року. Положення цього нормативно-правового акту, є більш орієнтованими на врахування тенденцій сьогодення, а тому їх імплементація, безперечно, піде на користь оновленню національного трудового права. Наприклад, норми Директиви (ЄС) 2019/1158: а) надають чітке визначення відпустки для батька, відпустки для догляду за дитиною та відпустки для догляду за членом родини; б) закріплюють, що право на відпустку для батька надається незалежно від його сімейного стану; в) передбачають встановлення розумного періоду повідомлення про намір працівника скористатися відпусткою для догляду за дитиною, який повинен враховувати інтереси як працівників так і роботодавців; г) вказують про можливість існування обставин, при яких роботодавцю дозволяється відкласти надання відпустки для догляду за дитиною на розумний період часу на тій підставі, що використання відпустки для догляду за дитиною в необхідний час серйозно порушить нормальне функціонування роботодавця (роботодавці повинні письмово вказати причини такої відстрочки відпустки для догляду за дитиною) [222].

Звертаючись до позитивного зарубіжного досвіду, який може бути використаний для вдосконалення правового регулювання соціальних відпусток, доречно навести позицію С.В. Венедіктова і Г.О. Спіциної, які наголошують, що тотальна імплементація законодавства про працю країн Європи правовою системою України жодним чином не є панацеєю для подальшого розвитку національного трудового права. По-перше, європейське регламентування трудових відносин, теж має свої недоліки, а по-друге, в Україні вже давно сформована й функціонує власна самобутня трудово-права традиція, радикальне втручання в яку може призвести до виникнення соціально-небезпечних наслідків. Отже, під час майбутнього реформування законодавства України про працю, було б дуже корисним скористатися позитивним європейським досвідом регламентації трудових відносин, який би не суперечив загальній концепції права на процес, що вже існує в нашій державі [117, с. 7]. Слід погодитись з думкою Я.В. Сімутіної, яка зазначає, що оновлення трудового законодавства України має відбуватися з урахуванням існуючого стану суспільних відносин у сфері праці, практики правозастосування, позитивного досвіду країн ЄС щодо регулювання трудових відносин, а також необхідності збереження існуючого рівня прав і гарантій найманих працівників [223, с. 378].

О.П. Рудницька підкреслює, що трудове законодавство України порівняно із закордонним законодавством європейських країн більш повно захищає інтереси працівників із сімейними обов'язками. Позитивний досвід високорозвинених країн у регулюванні соціальних відпусток має бути врахований у процесі узгодження національного законодавства про працю з європейськими стандартами, водночас необхідно уникати переоцінки такого досвіду та неправильного застосування під час реформи українського законодавства [169, с. 157]. У цьому випадку слід частково погодитись з позицією науковця. Так, дійсно, національне трудове законодавство порівняно з законодавством окремих, передусім європейських країн, яке аналізувалося в дисертаційному дослідженні, встановлює більш триваліші терміни відпусток

у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною. Але при цьому, доречно також звернути увагу на окремі приклади зарубіжного досвіду, які слід розглядати як позитивні і такі, що в подальшому можуть бути корисними для України при вдосконаленні правового регулювання соціальних відпусток:

По-перше, для більшості розглянутих в дисертаційному дослідженні країн характерним є застосування обов'язкового періоду післяпологової відпустки, що триває від двох (Великобританія, Польща, Фінляндія) до восьми (Німеччина) тижнів. Як вже зазначалося, запровадження такого обов'язкового періоду в Україні є достатньо важливим механізмом для забезпечення здоров'я матері та новонародженої дитини. Крім того, закріплення на рівні КЗпП України та Закону України «Про відпустки» обов'язку жінки використати частину відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в певній мірі наблизить нашу державу до ратифікації Конвенції про охорону материнства, від 2000 року (№ 183).

По-друге, для трудового права зарубіжних країн характерним є проведення політики сприяння гармонійному використанню відпустки для догляду за дитиною обома батьками, а не тільки матір'ю дитини. Одним з елементів такого сприяння є забезпечення батьків матеріальною допомогою під час перебування у відпустці (наприклад, у Німеччині та Фінляндії вона сягає 70 % від заробітної плати). В нашій державі, незважаючи на те, що ч. 3 ст. 179 КЗпП України передбачено, що при відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку здійснюються виплати допомоги відповідно до законодавства, але виплата такої допомоги не реалізується (починаючи з 1 липня 2014 року допомога при народженні дитини та допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку були об'єднані в один вид допомоги – допомогу при народженні дитини, яка надається одному з батьків (опікуну), разом з яким постійно проживає дитина, у розмірі 41280 грн.). У зв'язку з цим, працюючі чоловіки в Україні не дуже часто користуються своїм правом на відпустку для догляду за дитиною, розуміючи, що в цьому випадку дохід сім'ї може знизитись. Адже, якщо звернутися до

даних статистики, то станом на перший квартал 2021 року розмір заробітної плати жінок є на 17,8 % нижчим від зарплат чоловіків [224]. Таким чином, не применшуючи важливості подолання гендерного розриву в оплаті праці, хотілось би звернути увагу на необхідність запровадження в Україні механізмів заохочення чоловіків використовувати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Реалізація таких механізмів є можливою шляхом розроблення ефективної та соціально орієнтованої концепції забезпечення батьків допомогою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

### **Висновки до 3 розділу**

1. Вхідження України у європейське співтовариство на умовах рівноправного партнерства вимагає від нашої країни заходів щодо приведення національного законодавства до міжнародних та наднаціональних стандартів, особливо в галузі праці. Пріоритет в цьому напрямі повинен належати соціальній сфері, бо людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це найбільша соціальна цінність, мета економічного розвитку держави. Тому держава повинна забезпечити в першу чергу розвиток соціального фактору виробництва шляхом консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців, державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян. Нажаль, на цей час можна спостерігати деякі прояви відходу від соціальної моделі правового регулювання трудових відносин, які виражаються у відповідній законопроектній діяльності, а також в переході повноважень щодо забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері праці до компетенції Міністерства економіки України.

2. Категорію соціальних відпусток не слід розглядати як стає і вже достатньо ефективно врегульоване явище. Наведений вид відпусток також характеризується своєрідною динамікою, викликаною передусім поступовою зміною вектору правового регулювання статусу працівників з сімейними



обов'язками. Слід зазначити, що чинне трудове законодавство України виділяє та особливість, що воно було збудовано, передусім, на фундаменті більш ніж п'ятдесятирічної давнини. У свою чергу, цей проміжок часу відрізнявся проявами занадто великого патерналізму по відношенню до працюючих жінок, який виражався, в тому числі, й в особливостях надання соціальних відпусток. На цей час для трудового права України характерною є спрямованість на забезпечення дотримання рівності прав та можливостей жінок та чоловіків у сфері праці.

3. Особливу цінність для вдосконалення національного законодавства представляє досвід регулювання відпусток соціального призначення, накопичений Міжнародною організацією праці. Зазначена організація провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку соціальних відпусток, передусім відпустки пов'язаної з вагітністю та пологами. Незважаючи на те, що в конвенціях та рекомендаціях МОП не використовується термін «соціальні відпустки», питання материнства та батьківства у сфері праці все ж таки знаходять широке розкриття в міжнародних інструментах цієї організації. Найбільш сучасними серед них є Конвенція про охорону материнства, від 2000 року (№ 183) та Рекомендація про охорону материнства, від 2000 року (№ 191).

4. Ратифікація нашою державою Конвенції про охорону материнства, від 2000 року (№ 183) безперечно сприятиме подальшому розвитку правового регулювання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами. Адже запровадження обов'язкової на цей час для України Конвенції № 103 відбувалося в період, який характеризувався зовсім іншим регуляторним підходом МОП до охорони материнства в трудових відносинах, ніж зараз. А тому в умовах ХХІ сторіччя, для якого є притаманною є концепція сприяння забезпеченню рівності прав та можливостей чоловіків та жінок, положення цього міжнародного стандарту виглядають вже не такими актуальними, як це було майже 50 років тому. Зазначений висновок підтверджується тією обставиною, що МОП було надано Конвенції № 103 статус застарілого

документу (*outdated instrument*). Слід також зазначити, що крім ефективного практичного впливу на національне законодавство, ратифікація Конвенції № 183 також позитивно відобразиться на міжнародному іміджі країни, адже подальша ратифікація сучасних конвенцій МОП продиктована низкою існуючих міжнародних домовленостей, учасницею яких виступає наша держава, зокрема, Угодою про асоціацію з ЄС.

5. Розкриття соціальних відпусток в праві ЄС відбувається передусім на рівні норм вторинного права, а саме відповідних директив. Серед них слід виділити Директиву 92/85/ЄЕС, присвячену відпусткам у зв'язку з вагітністю та пологами, та Директиву (ЄС) 2019/1158, яка визначає індивідуальні права, пов'язані з наданням відпустки для батька, відпустки для догляду за дитиною та відпустки для догляду за членом родини. Це вказує на ту обставину, що для законодавства ЄС характерним є лише встановлення певних напрямів правового регулювання соціальних відпусток, які в подальшому знаходять свою деталізацію в нормативних актах країн – членів ЄС. Ключовою метою директивного регулювання соціальних відпусток в країнах ЄС є не тільки надання відповідних гарантій соціального характеру працюючим батькам, але й сприяння ефективному суміщенню трудової діяльності та виконання сімейних обов'язків.

6. Відповідно до Додатку XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу VI Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство до директив ЄС у встановлені в ньому терміни. Серед таких директив Додаток також виділяє Директиву 96/34/ЄС від 03.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ, ЄЦРП та ЄКПС. Розглядаючи проблематику імплементації цієї Директиви Україною слід зазначити, що на час укладення Угоди про асоціацію з ЄС наведена Директива вже була скасована Директивою 2010/18/ЄС, яка у свою чергу діятиме лише до 2 серпня 2022 року, адже вже також скасована Директивою (ЄС) 2019/1158. В цьому випадку слід зазначити, що розвиток правового

регулювання соціальних відпусток в Україні має бути зосередженим навколо сучасних інструментів наднаціонального права. Одним з таких інструментів слід вважати Директиву (ЄС) 2019/1158. Положення цього нормативно-правового акту, є більш орієнтованими на врахування тенденцій сьогодення, а тому їх імплементація, безперечно, піде на користь оновленню національного трудового права.

7. Метою соціальних відпусток, як вбачається із аналізу зарубіжного досвіду, є створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, задоволення сімейно-побутових проблем та інших соціальних цілей. Законодавство про працю нашої держави порівняно з законодавством окремих, передусім європейських країн, встановлює досить триваліші терміни відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною.

По-перше, для більшості розглянутих країн характерним є застосування обов'язкового періоду післяпологової відпустки, що триває від двох (Великобританія, Польща, Фінляндія) до восьми (Німеччина) тижнів. Тому, закріплення в законодавстві України необхідності використання частини післяпологової відпустки в обов'язковому порядку слугувало би достатньо відчутним механізмом сприяння охороні здоров'я матері та новонародженої дитини. По-друге, для трудового права зарубіжних країн характерним є проведення політики сприяння гармонійному використанню відпустки для догляду за дитиною обома батьками, а не тільки матір'ю дитини. Одним з елементів такого сприяння є забезпечення батьків матеріальною допомогою під час перебування у відпустці (наприклад, у Німеччині та Фінляндії вона сягає 70 % від заробітної плати). Наявність в Україні ефективної та соціально орієнтованої концепції забезпечення батьків допомогою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку додатково заохочувала би чоловіків використовувати наведений вид відпустки.

8. Враховуючи особисті дослідження правового регулювання соціальних відпусток, існуючи теоретичні надбання вітчизняних вчених-

правників, позитивний зарубіжний досвід, можна зазначити, що основними напрямками удосконалення правового регулювання соціальних відпусток є:

а) систематизувати та узагальнити чинне законодавство про надання соціальних відпусток і розмістити усі види соціальних відпусток в окремому розділі Закону України «Про відпустки»;

б) надати легальне визначення соціальної відпустки в окремому розділі Закону України «Про відпустки» та відповідну класифікацію відпусток з підставами їх надання;

в) в нових умовах господарювання розширити законодавчі можливості локальної нормотворчості з надання соціальних відпусток з їх оплатою за рахунок коштів конкретного підприємства, установ чи організації, а також інших соціальних пільг працівникам з сімейними обов'язками.

## ВИСНОВКИ

Результатом проведеного дисертаційного дослідження є теоретичне узагальнення та визначення сутності, ознак та особливостей надання соціальних відпусток, розробка і формулювання сучасних теоретичних положень і практичних рекомендацій, з урахуванням сучасних міжнародних стандартів та позитивного зарубіжного досвіду, щодо правового регулювання та реалізації права на соціальну відпустку в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання. До основних положень та рекомендацій можна віднести:

1. Під відпусткою треба розуміти передбачений і встановлений законодавством, колективним договором, угодою сторін проміжок часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання своєї трудової функції із збереженням місця роботи з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, наукової діяльності і в інших життєвих ситуаціях.

2. Особливістю визначення різновидів передбачених законодавством відпусток є здійсненням їх класифікації. Класифікація відпусток здійснюється як в законодавчому порядку (встановлення виду відпусток та порядок їх надання), так і в доктринальному їх тлумаченні (в залежності від підстав їх надання). Вони можуть бути трудові, навчальні, соціальні, оплатні та безоплатні. Право на соціальну відпустку є складовою частиною комплексного права на відпустки взагалі.

3. Соціальні відпустки є правовим елементом соціального захисту працівників з сімейними обов'язками та інших працівників які мають соціальні підстави для їх надання, що передбачені чинним трудовим законодавством. Тому, соціальну відпустку треба визначити як встановлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, впродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, сімейних обставин і інших поважних причин.

4. Працівники мають право на соціальну відпустку, якщо відповідні життєві обставини наступили під час дії трудових правовідносин, незалежно від виду та тривалості праці. Тривалість праці може тільки впливати на розмір соціальної допомоги. До соціальних відпусток відносяться: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; відпустка при народженні дитини; відпустка у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; відпустка без збереження заробітної плати, як особливий вид соціальної відпустки. Стаття 4 Закону України «Про відпустки» на цей час містить не повну класифікацію соціальних відпусток, а тому потребує уточнення, в частині закріплення в її положеннях відпустки без збереження заробітної плати, як особливого виду соціальної відпустки.

5. Відносини, які виникають при наданні соціальних відпусток носять особливий, допоміжний характер в процесі реалізації трудових правовідносин. Вони допомагають поєднати більш ефективну реалізацію безпосередньо трудової і соціальної функції працівника, поєднуючи також в собі їх правову регламентацію: надання соціальних відпусток забезпечується трудовим законодавством, а їх правова компенсація – правом соціального забезпечення. Сьогодні, важливого значення набувають відпустки по народженню та вихованню дітей, бо за їх допомогою забезпечується поповнення майбутнього трудового потенціалу країни.

6. Відпустка без збереження заробітної плати надається особам, які знаходяться в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою-підприємцем. Як правило, ця відпустка надається за власним бажанням працівника згідно з законодавством, але вона також може надаватися відповідно до умов колективного договору. Відпустка може надаватися працівнику або в обов'язковому порядку, з обставин, передбачених законодавством, або – на розсуд роботодавця, який суб'єктивно оцінює сімейні обставини або поважні причини її надання. Період, на який надається відпустка без збереження заробітної плати, може бути передбачений

чинним трудовим законодавством або узгоджений сторонами трудового договору в залежності від підстав її надання. Про надання відпустки без збереження заробітної плати видається відповідний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис із зазначенням дати ознайомлення.

7. Особливу цінність для вдосконалення національного законодавства представляє досвід регулювання відпусток соціального призначення, накопичений МОП. Зазначена організація провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку соціальних відпусток, передусім відпустки пов'язаної з вагітністю та пологами. Ратифікація нашою державою Конвенції про охорону материнства, від 2000 року (№ 183) сприятиме подальшому розвитку правового регулювання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами. Адже запровадження обов'язкової на цей час для України Конвенції № 103 відбувалося в період, який характеризувався зовсім іншим регуляторним підходом МОП до охорони материнства в трудових відносинах, ніж зараз. А тому в умовах XXI сторіччя, для якого є притаманною є концепція сприяння забезпеченню рівності прав та можливостей чоловіків та жінок, положення цього міжнародного стандарту виглядають вже не такими актуальними, як це було майже 50 років тому.

8. Метою соціальних відпусток, як вбачається із аналізу зарубіжного досвіду, є створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, задоволення сімейно-побутових проблем та інших соціальних цілей. Законодавство про працю нашої держави порівняно з законодавством окремих, передусім європейських країн, встановлює більш триваліші терміни відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною.

По-перше, для більшості розглянутих країн характерним є застосування обов'язкового для використання періоду післяпологової відпустки, що триває від двох (Великобританія, Польща, Фінляндія) до восьми (Німеччина) тижнів. По-друге, для трудового права зарубіжних країн характерним є проведення політики сприяння гармонійному використанню відпустки для догляду за дитиною обома батьками, а не тільки матір'ю дитини, з урахуванням

забезпечення батьків матеріальною допомогою під час перебування у відпустці (наприклад, у Німеччині та Фінляндії вона сягає 70 % від заробітної плати).

9. В нових умовах господарювання оновлення понятійного та видового аспектів надання соціальних відпусток є необхідністю, що потребує уніфікації та виділених усіх видів соціальних відпусток з відповідними підставами їх надання в окрему главу Закону України "Про відпустки". Крім цього, є необхідність розширити можливості локальної нормотворчості з метою надання більше соціальних пільг працівникам з сімейними обов'язками для ефективного поєднання трудової і сімейної функції.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: станом на 1 верес. 2016 р.: відповідає офіц. тексту. Харків: Право, 2016. 82 с.
2. Даньшина К. Є. Трудові правовідносини у фермерських господарствах України: проблеми теорії та практики: монографія / за заг. наук. ред. проф. О. І. Процевського. Харків: Юрайт, 2016. 188 с.
3. Верланов С. О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України: дис. ... канд. юрид. наук: Львів. 2008. 204 с.
4. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія Львів: 2015. 422 с.
5. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах Євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Константа, 2019. 392 с.
6. Тимченко С. М. Соціальна держава та права людини у новітніх умовах сьогодення: напрями та тенденції розвитку. Актуальні проблеми соціального права. Випуск III: науково-практичний посібник. Київ. 2015. С. 30-33.
7. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: 2014. 260 с.
8. Андрійв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук:– Одеса. 2012. 40 с.
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.71 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50. Ст. 375.
10. Шамшина І. І., Юрченко А. А. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні. *Форум права*. 2013. № 1. С. 1178-1182.
11. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн з розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 195-199.
12. Падалка А. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: монографія. Харків: Константа, 2018. 444 с.

13. Гинцбург Л. Я. Отпуска рабочих и служащих. Москва. 1961. 164 с.
14. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков. 1982. 152 с.
15. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків. 2002. 564 с.
16. Ярхо А. В. Время отдыха: справочник, Москва. 1987. 256 с.
17. Венедиктов В. С., Венедиктова В. М. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины: учеб. пособие. Харьков. 1998. 51 с.
18. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
19. Хворостянкіна А. Дефініції в законодавчих текстах: питання теорії *Право України*. 2005. № 11. С. 28-32.
20. В. Д. Авіскулов. Термін щорічні трудові відпустки в проєкті Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*. Харків: Кросроуд, 2011. С. 410-412.
21. Юридична енциклопедія: Київ. “Укр. енцикл.”, 1998. Т.1: А-Г. 672 с.
22. Прилипко С. М. Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 3-тє вид. перероб. і допов. Харків: 2010. 752 с.
23. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків.: 2006. 456 с.
24. Лавриненко О. В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: дис. ... канд. юрид. наук: Харьков. 1998. 179 с.
25. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: Харків. 2004. 184 с.
26. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоуних відносин: монографія Харків. 2012. 332 с.

27. Венедіктов В. С. Трудове право України: учебное пособие. Харьков. 2004. 304 с.
28. Латишева В. О. Поняття та значення відпусток у трудовому праві України. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 169-173.
29. Трудове право України: Академічний курс: підруч. за ред. П.Д. Пилипенка. Київ. 2004. 536 с.
30. Яковлева Г. О. Щодо часу відпочинку наукових працівників *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: матеріали наук. практ. конф. Сімферополь, 2008. С. 94-101.
31. Трудове право: підручник за ред. проф. Іншина М. І. та доц. В. І. Щербини. Харків. Ніка Нова, 2012. 560 с.
32. Международная Организация Труда. Конвенция и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. Т. 1. 1919–1956. Женева: Международное Бюро Труда, 1991. 1159 с.
33. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-е вид., перероб. і доп. Київ. Знання, 2008. 860 с. (Вища школа XXI століття.)
34. <http://www.praca.by/Trud Kodeks RB.htm>.
35. Шмелева Г. Г. Конкретизация юридических норм в правовом регулировании. Львов. 1988. 104 с.
36. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 *Офіційний вісник України*. 1998. № 3. Ст. 105.
37. Петухова І. А. До питання рівних прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в трудових правовідносинах. *Трудове право України в контексті Європейської інтеграції*: матеріали наук.-практ. конф. (25-27 травня 2006 р.) Харків, 2006. С. 135-139.
38. Ветухова І. А. До питання трудових прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в сучасних умовах. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва*: Хмельницький: 2007. С. 31-33.

39. Бурлака О. С. Соціальний захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні: монографія Харків. 2016. 448 с.
40. Закон України від 22 жовтня 1999 року "Про ратифікацію конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне становлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками" *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 51. Ст. 452.
41. Сімейний Кодекс України *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.
42. Слугина Н. П. Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2007. 22 с.
43. Харитоновна А. О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. 24 с.
44. Гаращенко Л. П. Працівники із сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу *Правова держава*, вип. 21. С. 323-329.
45. Дзогаева Ф. О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями. Москва. 2003. 180 с.
46. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.06.1996 р., № 163 *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51.
47. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник. Москва. Дело, 1999. 728 с.
48. Єрмолаєв А. В., Парахонський Б. О., Яворська Г. М., Резнікова О.О. Європейський проект та Україна: монографія. Київ. НІСД. 2012. 192 с.
49. Краткий словарь иностранных слов. 10-е изд., стер. Москва. 1999. 632 с.
50. Словник української мови: в 11 т. [за ред. І. К. Білодіда, А. А. Бурячок та ін.]. Т.4 Київ. Наукова думка, 1978. 839 с.

51. Сокал Р. Р. Кластер – анализ и классификация: предпосылки и основные направления. Классификация и кластер: сборник [пер. с англ. П. П. Кольцов]. Москва. Мир, 1980. 390 с.

52. Ракитина К. В. Классификация в российском трудовом законодательстве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук Екатеринбург, 2009. 26 с.

53. Кириллов В. И. Логика: учебник. Москва. Высш. шк. 1982. 262 с.

54. Алексеев С. С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие классификации. *Советское государство и право*. 1987. С. 14-18.

55. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве: монография. Москва. Юрид. лит. 1984. 144 с.

56. Маршакова Н. Н. Классификация в российском уголовном законодательстве (теоретико-прикладной анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2006. 30 с.

57. Яковець І. С. Первинна класифікація засуджених до позбавлення волі та їх розподіл в установі виконання покарань дис. канд. юрид. наук. Харків. 2006. 199 с.

58. Познишев С. В. Основные вопросы учения о наказании: исследования. Москва. Изд-во тип. Имперск. моск. ун-та, 1904. 407 с.

59. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. дис. канд. юрид. наук. Київ. 2002. 209 с.

60. Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. - Москва. Гос. юр. издат, 1962. 96 с.

61. Стесин А. Т. Об отпусках рабочих и служащих. Москва. Изд-во «Юридическая литература». 1966. 136 с.

62. Островский Л. Я. Отпуска рабочим и служащим. Минск. 1978. 78 с.

63. Ярхо А. В. Отпуска рабочим и служащим. Москва. Профиздат, 1982. 205 с.

64. Трошин А. Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. Москва. Госюриздат. 1962. 110 с.

65. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. монографія. Київ. Павлім 2003. 172 с.
66. Мацюк А. Р. Симорот З. К. Трудовое право в вопросах и ответах: справочник. Киев. Политиздат Украины. 1988. 197 с.
67. Гуцу С. Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення. дис. ... канд. юрид. наук: Харків. 2007. 204 с.
68. Бочарнікова А. С. Правове регулювання соціальних відпусток в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Кривий Ріг. 2016. 224 с.
69. Приходько С. Держава і соціальний захист громадян. *Право України*. 1999. С. 22-26.
70. Анохина С. Ю. Социальная и правовая защищенность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. ... юрид. наук. Москва. 2006. 224 с.
71. Теоретичні засади трудового права України: підручник за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ. "Видавництво Людмила". 2019. 452 с.
72. Мельник К. Ю. Тривалість робочого часу та часу відпочинку: європейські стандарти та національні норми. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*. матеріали наук.-практ. конф. (25-27 травня 2006 р.). Харків. 2006. С. 29-36.
73. Нагребельний В. П. Соціальні державні стандарти і нормативи. *Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол. Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін.* Київ. Укр. енцикл. 2003. Т.5: П-С. 720 с.
74. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. №207-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.
75. Сіренко В. Ф. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення. монографія. Київ. 2003. 220 с.
76. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.

77. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 "Право"). Харків. Право. 2018. 294 с.

78. Бурлака О. С. Соціальний захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні: теоретично-правові проблеми: монографія. Харків. 2016. 448 с.

79. Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс. ... докт. юр. наук. Москва. 1992. 356 с.

80. Ветухова І. А. Основні принципи державної сімейної політики і їх закріплення в трудовому законодавстві України. *Трудове право та право соціального захисту населення в контексті правової держави*. матеріали наук.-практ. конф. (24-25 вересня 2010 р). Харків. 2010. С. 29-33.

81. Раневич О. Ю. Про використання термінів "соціальний захист" і "соціальне забезпечення" в нормативно-правових актах України. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 9. С. 88-92.

82. Право социального обеспечения России: учебник / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучков. 4 изд. перераб. и доп. Москва. Вол-терс Клувер. 2005. 380 с.

83. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні. *Право України*. 2000. № 4. С. 37-39.

84. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / О. М. Ярошенко, Г. О. Барабаш, Н. М. Вапнярчук та ін.; за ред. О. М. Ярошенко. 4-те вид., переробл. і допов. Харків. Право. 2015. 458 с.

85. Венедіктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах: наук.-практ. посіб. Харків. 2004. 127 с.

86. Авескулов В. Д. Що до законодавчого закріплення видів відпусток *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*. за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. Київ: Ника-Центр, 2013. С. 87.

87. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине: учебник. изд. пятое, перераб. и дополн. Харків. "Одиссей". 2005. 432 с.

88. Про охорону дитинства: Закон України від 01.06.2000 р. № 1768-III *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 30. Ст. 142
89. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 р., № 2811-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 5. Ст. 21.
90. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 р. № 1768-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 35. Ст. 290.
91. Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам. Закон України від 16.11.2000 р., № 2109-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 1. Ст. 2.
92. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків. 2012. 332 с.
93. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 28 грудня 2014 року *Відомості Верховної Ради України*. 2015. Ст. 75.
94. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине: учебник. изд. пятое, переработ. и дополн. Харьков. «Одиссей», 2005. 432 с.
95. Стрепко В. Поняття допомог у праві соціального забезпечення *Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична*. вип. 36, 2001. С. 400-403.
96. Мамога Л. Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: монографія. Херсон. Видавничий дім "Гельветика". 2019. 406 с.
97. Європейська соціальна хартія (переглянута) № ETS № 163: Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996р. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/baws/show/994-651/page/>.
98. Корольчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 85-90.
99. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: автореф. ... канд. юрид. наук. Київ. 2002. 21 с.



100. Малюга Л. Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: монографія. Херсон. Видавничий дім "Гельветика". 2019. 406 с.

101. Кодифікація трудового законодавства України: монографія. За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенко. Харків. Вид-во "ФІНН". 2009. 432 с.

102. Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 2. С. 115-120.

103. Бурлака О. С. Соціальний захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків. ТОВ "В справі". 2016. 448 с.

104. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України: від 06 листопада 1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1997. № № 11/12. С. 935-950.

105. Сімейний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.

106. Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356.

107. Международная организация труда. *Конвенции и Рекомендации*. (1919-1990). Т.2. С. 1957.

108. Закон України від 22 жовтня 1999 р. "Про ратифікацію конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками". *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 51. Ст. 452.

109. Международная защита прав и свобод человека: сб. документов. Москва. 1990. С. 108.

110. Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06 квітня 2000 року № 1645-III (із змінами). *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 29. Ст. 228.

111. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року N 2961-IV (із змінами). *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2-3. Ст. 36.

112. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.

113. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-XII (із змінами). *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.

114. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія Харків. Колегіум. 2017. 428 с.

115. Болотіна Н. Б. Міжнародне соціальне право: досвід для України щодо стандартизації соціальних прав. *Держава і право. Юрид. і політ. Науки*. зб. наук. пр. 2001. вип. 11. С. 10-14.

116. Савчук С. П. Загальна характеристика становлення та розвитку міжнародного регулювання праці. *Соціальне право*. № 1.2018. С. 93-101.

117. Венедіктов С. В., Спіцина Г.О. Трудове право в державах Європи: підручник Київ. Ніка-Центр. 2017. 184 с.

118. ILO member states. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm> (дата звернення: 04.08.2021).

119. (ILO instruments. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:10005:0::NO::> (дата звернення: 04.08.2021).

120. Венедіктов С. В. Щодо ратифікації Україною конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. № 4(115). 2020. С. 13-16.

121. Андрійв В. М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. Київ. «Дакор». 2017. 574 с.

122. NORMLEX. Protocols. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:12005::NO::>(дата звернення: 04.08.2021).

123. Гречников А. А. Правовое регулирование социальных отпусков в Республике Беларусь в контексте конвенций МОТ о труде отдельных категорий работников. *Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)*. сб. науч. тр. V Междунар. науч.-практ. конф., (1-2 нояб. 2019 г.) Минск. «МИТСО». 2019. 288 с.

124. Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148) (дата звернення: 04.08.2021).

125. Конвенція про охорону материнства, від 1952 року (№ 103). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text) (дата звернення: 04.08.2021)

126. Рекомендація про охорону материнства, від 1952 року (№ 95). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_236#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_236#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

127. Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C183,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document) (дата звернення: 04.08.2021).

128. Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C183,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document) (дата звернення: 04.08.2021).

129. Рекомендації щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, від 1981 року (№ 165). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

130. Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учеб. пособ. Москва. Волтерс Клувер. 2009. 304 с.

131. Андрійів В.М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. Київ. «Дакор». 2017. 574 с.

132. Шумеляк К. А. Зміст та особливості правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок відповідно до положень Європейської соціальної хартії. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 64-69. – URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

133. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

134. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

135. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. Одеса. 2010. 22 с.

136. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук. Львів, 2021. 507 с.

137. Спіцина Г. О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. Київ. Ніка-Центр. 2016. 304 с.

138. Рим О. М. Виникнення та розвиток трудового права Європейського Союзу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. вип. № 7. 2018. С. 297-306.

139. Договір про Заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 1951 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_026#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

140. Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 1957 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_027#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

141. Договір про заснування Європейської економічної спільноти від 1957 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

142. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2020. 596 с.

143. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT> (дата звернення: 04.08.2021).

144. Хартія основоположних прав ЄС від 2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

145. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ. Алерта. 2012. 368 с.

146. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (дата звернення: 04.08.2021).

147. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата звернення: 04.08.2021).

148. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> (дата звернення: 04.08.2021)

149. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive

96/34/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1581415338253&uri=CELEX:32010L0018> (дата звернення: 04.08.2021).

150. Collins H., Ewing K.D., McColgan A. Labour Law // Cambridge University Press. – 2012. – 923 p.

151. Андріїв В. М. Порівняльно-правові аспекти пенсійного забезпечення: монографія. Київ. ФОП Маслаков. 2018. 186 с.

152. *Сучасні проблеми порівняльного правознавства*: зб. наук. праць. за ред. Ю. С. Шемшученко, Я. В. Лазура. Ужгород-Київ. «Говерла». 2015. 218 с.

153. Венедіктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Вісник Університету внутрішніх справ*. вип. 2. Харків. 1997. С. 186-189.

154. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України: монографія. Київ. Ніка-Центр. 2017. 174 с.

155. Constitution of the Italian Republic. URL: [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

156. Constitution of the Portuguese Republic. URL: <https://dre.pt/part-i> (дата звернення: 04.08.2021).

157. The Spanish Constitution. URL: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf> (дата звернення: 04.08.2021).

158. Maternity pay and leave. URL: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave> (дата звернення: 04.08.2021).

159. Paternity pay and leave. URL: <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave> (дата звернення: 04.08.2021).

160. Unpaid parental leave. URL: <https://www.gov.uk/parental-leave> (дата звернення: 04.08.2021).

161. Adoption pay and leave. URL: <https://www.gov.uk/adoption-pay-leave> (дата звернення: 04.08.2021).

162. Слободян Ю. Ю., Амелічева Л. П. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8426> (дата звернення: 04.08.2021).

163. Country reports. Germany. URL: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2020/PMedited.Germany.with\\_supplement.31aug2020.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Germany.with_supplement.31aug2020.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

164. Country reports. Finland. URL: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2020/PMedited.Finland.with\\_supplement.31aug2020.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Finland.with_supplement.31aug2020.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

165. Шония Гури Вахтангович. Общая характеристика трудового права Франции : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Шония Гури Вахтангович; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.]. – Москва, 2009. – 202 с.).

166. Code du travail. URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2021-07-15/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-07-15/) (дата звернення: 04.08.2021).

167. Udo Rehfeldt and Catherine Vincent. The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. URL: [https://www.researchgate.net/publication/331073842\\_The\\_decentralisation\\_of\\_collective\\_bargaining\\_in\\_France\\_an\\_escalating\\_process](https://www.researchgate.net/publication/331073842_The_decentralisation_of_collective_bargaining_in_France_an_escalating_process) (дата звернення: 04.08.2021).

168. Collective bargaining coverage. URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC&\\_ga=2.109289996.846998628.1621904164-1877675836.1615042158](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC&_ga=2.109289996.846998628.1621904164-1877675836.1615042158) (дата звернення: 04.08.2021).

169. Рудницька О. П. Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018 № 6. С. 154-158.

170. Андрушко А. В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 191-194.

171. Kodeks pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 04.08.2021).

172. Кодекс на труда. URL: <https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/documents/2021-01/kodeks-na-truda.pdf> (дата звернення: 04.08.2021).

173. Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених Штатів Америки: монографія. Київ. Ніка-Центр. 2018. 168 с.

174. Country reports. United States. URL: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2020/PMedited.United\\_States.with\\_supplement.1sept2020.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.United_States.with_supplement.1sept2020.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

175. Лукаш С. С. Питання централізованого та локального регулювання праці у країнах колишнього СРСР. *Публічне право* 2011 № 3. С. 93-100.

176. Трудовой кодекс Республики Беларусь. URL: [http://etalonline.by/document/regnum=hk9900296&q\\_id=3528676](http://etalonline.by/document/regnum=hk9900296&q_id=3528676) (дата звернення: 04.08.2021).

177. Декретный отпуск в Беларуси. URL: [https://www.hata.by/articles/dekretnyj\\_otpusk\\_v\\_belarusi-9216/#i-7](https://www.hata.by/articles/dekretnyj_otpusk_v_belarusi-9216/#i-7) (дата звернення: 04.08.2021).

178. Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право: учеб. пособие Минск. Амалфея. 2019. 488 с.



179. Масик Ю. Р. Етапи процесу євроінтеграції країн Балтії: досвід для України. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Випуск 2 (46) 2020. С. 22-27.

180. Закон о трудовом договоре Эстонии. URL: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/ЗАКОН%20О%20ТРУДОВОМ%20ДОГОВОРЕ%2008.01.2021.pdf> (дата звернення: 04.08.2021).

181. Country reports. Latvia. URL: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2020/PMeditated/Latvia.with\\_supplement.1sept2020.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMeditated/Latvia.with_supplement.1sept2020.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

182. Пособія в связи с рождением и уходом за ребёнком. URL: <https://www.genkuosilietuva.lt/ru/Posobiya-v-svyazi-s-rozhdeniem-i-ukhodom-za-rebenkom/> (дата звернення: 04.08.2021).

183. Венедіктов С. В. Щодо удосконалення правового регулювання соціальних відпусток в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*. X Міжнар. наук.-практ. конф. (9 жовт. 2020 р.). Харків. Право. 2020. С. 33-36.

184. Дудін В. М. Чи стане «декрет для батька» нормою 4 проблеми. 22.06.2020. URL: [https://rev.org.ua/chi-stane-dekret-dlya-batka-normoyu-4-problemi/?fbclid=IwAR2FkZ7wTYyBjrpzEtjPUhR9M1ITZOwgXzzohCXvJ1IYyMYj\\_5zni0nlC8Q](https://rev.org.ua/chi-stane-dekret-dlya-batka-normoyu-4-problemi/?fbclid=IwAR2FkZ7wTYyBjrpzEtjPUhR9M1ITZOwgXzzohCXvJ1IYyMYj_5zni0nlC8Q) (дата звернення: 04.08.2021).

185. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» від 19.06.2020 № 3695. URL: [https://www.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=69204](https://www.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69204) (дата звернення: 04.08.2021).

186. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за

дитиною». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

187. Порядок надання відпустки при народженні дитини, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 07.07.2021 № 693. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2021-п#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

188. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

189. Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи. Теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 2. С. 115–120.

190. Иванов С. А. Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. Москва. Наука. 1982. 231 с.

191. Курс трудового права: общ. часть: учеб. пособ. под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск. Тессей. 2010. 602 с.

192 Іншин М. І., В. І. Щербина. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків. Діса плюс. 2016. 328 с.

193. Гошовська В. А. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали. Київ. НАДУ. 2013. С. 20.

194. Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис. *Правове регулювання відносин в сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (3-4 жовт. 2014 р.). Харків. Право. 2014. С. 51.

195. Проект Закону України «Про працю». URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1pf3511=67833](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1pf3511=67833) (дата звернення: 04.08.2021).

196. Закон про працю повертає Україну в рабство – експерт. URL: <https://fpsu.org.ua/59-materiali/16718-zakon-pro-pratsyu-povertae-ukrajinu-v-19->

e-stolittya-ekspert.html (дата звернення: 04.08.2021); Законопроект про працю: чим обурені профспілки. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/158523-zakonoproekt-pro-pratsyu-chim-obureni-profspilki> (дата звернення: 04.08.2021).

197. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71653](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71653) (дата звернення: 04.08.2021).

198. Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11.09.2019 № 838). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/838-2019-p#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

199. Муравйов В. Гармонізація законодавства як феномен європейської інтеграції. *Законотворчість. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним та європейським правом (збірник науково-практичних матеріалів)*. вип. 4. Київ. 2005. 30 с.

200. Венедіктов С. В. Значення стандартів міжнародної організації праці для національного трудового права. *Соціальне право*. вип. № 1. 2020. С. 34-38.

201. Конвенція про охорону материнства, від 1952 року (№ 103). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

202. Венедіктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матер. наук.-практ. конф. (19-20 трав. 2003 р.)* Харків. 2003. С. 6-14.

203. Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C183,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document) (дата звернення: 04.08.2021).

204. Тресторонній круглий стіл щодо поширення гендерних міжнародних трудових стандартів в Україні: Підтримка ратифікації Конвенції МОП №183 Про охорону материнства. URL: <http://www.ntser.gov.ua/zahod-ntser/114> (дата звернення: 04.08.2021).

205. Угода про вільну торгівлю між Україною та Канадою від 2016 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124\\_052-16#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124_052-16#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

206. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 2014 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

207. Сімутіна Я. В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції. *Альманах права*. вип. 7. 2016. С. 375–379.

208. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія. відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ. Юрид. думка. 2008. 304 с.

209. Кулачок Л. В. Державна допомога сім'ям з дітьми як форма соціально-правового захисту: автореф. дис. .... канд. юрид. наук. Харків. 2003. 19 с.

210. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 «Право») Харків. Право. 2018. 294 с.

211. Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юрид. науки»*. 2017. № 6. т. 1. С. 130-134.

212. Кайда Н. Я. Концептуальні засади адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія. Київ. «Центр учбової літератури». 2020. 360 с.

213. Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, затверджена Указом Президента України від 11.06.1998 № 615/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/615/98#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

214. Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/615/98#Text> (дата звернення: 04.08.2021).

215. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 2014 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 04.08.2021).

216. Благута Р. І. Реформування трудового законодавства та у сфері соціального захисту в Україні: нові виклики і можливості. *Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту*. наук.-практ. семінар (21 травня 2020 року). Львів. 2020. 219 с.

217. Ратушний С. М. Угода про асоціацію Україна-ЄС як джерело права Європейського Союзу. *Правове регулювання економіки*. 2015. № 15. С. 261-274.

218. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: зб. актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З. Я. Козак]. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с.

219. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» V Розділу Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf) (дата звернення: 04.08.2021).

220. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. URL: <https://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML)  
(дата звернення: 04.08.2021).

221. Директива Ради 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/311/files/directive2010-18.pdf> (дата звернення: 04.08.2021).

222. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата звернення: 04.08.2021).

223. Сімугіна Я. В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції. *Альманах права*. 2016. вип. 7. С. 375-379.

224. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 04.08.2021).

## ДОДАТКИ

### СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1) Латишева В.О. Поняття та значення відпусток у трудовому праві України. Соціальне право. 2019. №2. С. 169-173.  
DOI:<https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.02.26>

2) Латишева В.О. Зарубіжний досвід правового регулювання соціальних відпусток. Право і безпека. 2020. №1. С.26-31.  
DOI:<https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.03>

3) Латишева В.О. Порівняльна характеристика соціальних відпусток: національний та міжнародний досвід. Приватне та публічне право. 2022. №1. С.38-43. DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.1.7>

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

4) Латишева В.О. Соціальні відпустки в контексті розбудови соціальної держав / Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні: Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків. 2020. С. 300-303.

5) Латишева В.О. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, як елемент соціального захисту працюючих жінок: Тези доповідей учасників I Всеукраїнського круглого столу (20 березня 2020 р.) м. Кривий Ріг. С. 104-107.

6) Латишева В.О. Види соціальних відпусток за чинним законодавством України: Матеріали XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04.06.2021 року). Харків. 2021. С. 217-218.

7) Латишева В.О. Соціальні відпустки як важливий чинник соціальної держави. Всеукраїнська наукова конференція, присвячена Міжнародному дню студента (Суми. СНАУ, 16-20 листопада 2020 р.). Суми, 2020.

8) Латишева В.О. Сучасні концепції держави та їх розвиток: Наукова конференція Сумського НАУ. Суми. 2020.

9) Латишева В.О. Правове регулювання надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей. Тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної науково-практичної конференції до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12.03.2021 року). Київ. 2021. С. 492-494.

10) Венедіктов В.С., Латишева В.О. Відпустка без збереження заробітної плати як особливий вид соціальних відпусток. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 02.04.2021 року). Харків. 2021. С. 55-56.



## Додаток А

## Акт про впровадження результатів дисертаційного дослідження у діяльність Ради адвокатів Сумської області



### про впровадження у діяльність Ради адвокатів Сумської області

результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (Ph.D.in Law) аспірантки кафедри приватного та соціального права юридичного факультету Сумського національного аграрного університету Латишевої Валентини Олексіївни на тему: «Правове регулювання соціальних відпусток за законодавством України»

«18» 01 2023 року

м. Суми

#### Комісія в складі:

*Заступника голови Ради адвокатів Сумської області – Маслової О.С.*

*Члена Ради адвокатів Сумської області – Касатської Ю.А.*

*Секретаря Ради адвокатів Сумської області – Біцян О.М.*

склали цей акт з приводу впровадження результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (Ph.D.in Law) аспірантки кафедри приватного та соціального права юридичного факультету Сумського національного аграрного університету Латишевої Валентини Олексіївни на тему: «Правове регулювання соціальних відпусток за законодавством України».

Результати дисертаційного дослідження з питань правового регулювання та соціального захисту при наданні соціальних відпусток за законодавством України, що були сформульовані у низці наукових публікацій, в тому числі у фахових виданнях, інформаційних ресурсах та матеріалів дисертаційної роботи Латишевої Валентини Олексіївни становлять практичну цінність для діяльності Ради адвокатів Сумської області, особливо з питань правового регулювання соціальних відпусток, при наданні правничої допомоги стосовно захисту соціальних прав у трудових правовідносинах при наданні соціальних відпусток, забезпечення гендерної рівності у таких правовідносинах.

Результати дисертаційного дослідження використовувались при проведенні семінарів та інших навчальних заходів при Раді адвокатів Сумської області.

Голова комісії:

Члени комісії:



О.М. Ковальова

О.Є. Мислова

Ю.А. Касатська

О.М. Біцав

## Додаток Б

## Акт про впровадження результатів дисертаційного дослідження у навчальний процес Сумського національного аграрного університету

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи

Сумського національного аграрного університету, д.б.н., професор

Ігор КОВАЛЕНКО

2023 року



## АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (Ph.D.in Law) аспірантки кафедри приватного та соціального права юридичного факультету Сумського національного аграрного університету Латншевої Валентини Олексіївни у навчальний процес кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету

Результати дисертаційного дослідження, що були сформульовані у низці наукових публікацій та матеріалів дисертаційної роботи Латншевої Валентини Олексіївни за спеціальністю 081 Право на тему: «Правове регулювання соціальних відносин за законодавством України» впроваджені в навчальний процес при викладанні та методичному забезпеченні навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права» на кафедрі приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету.

Акт впровадження обговорений та схвалений на засіданні Вченої ради юридичного факультету Сумського національного аграрного університету (Протокол № 12 від 30.05.2023 року)

Зав. кафедри приватного та соціального права,

к.ю.н., доцент

Марія КУЗНЕЦОВА

Декал юридичного факультету,

к.ю.н., доцент

Олег РОГОВЕНКО