

УДК 349.2:331.32

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.1.7>

## ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

**Вступ.** Зміни у національному трудовому законодавстві повинні ґрунтуватися на комплексному науковому підході з урахуванням досягнень вітчизняної науки та практики, а також позитивного міжнародного та зарубіжного досвіду. Сьогодні це є важливою аксіомою в удосконаленні правового регулювання соціальних відпусток, як фактору захисту соціально-економічних прав працівників та більш ефективного поєднання виконання сімейних обов'язків з трудовою функцією. Порівняльна характеристика міжнародного та зарубіжного досвіду з надання соціальних відпусток дозволяє зблизити національне законодавство зі світовою практикою.

Проблеми правового регулювання соціальних відпусток були предметом дослідження Л.П. Гаращенка, С.Ф. Гуцу в межах більш ширших дисертаційних досліджень присвячених відпусткам в загальному контексті. Дисертаційне дослідження А.С. Бочарникової, яке 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. Окремі аспекти соціальних відпусток знаходили своє відображення в наукових працях інших вчених-правників, а тому вони мають відповідну наукову цінність, проте сучасні тенденції розвитку держави та суспільства вимагають вироблення якісно нових підходів для регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин в тому числі і соціальних відпусток. Дослідження міжнародного та зарубіжного досвіду в аспекті правового регулювання соціальних відпусток має важливе наукове та практичне значення для вдосконалення національного законодавства та зближення його до законодавства країн Європейського Союзу.

**Метою дослідження** є здійснення порівняльного аналізу соціальних відпусток на основі національного та міжнародного досвіду. Завданнями публікації постали аналіз конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації

праці, а також нормативним актам Європейського Союзу з цього напрямку та праць українських та зарубіжних вчених.

**Вклад основного матеріалу.** В сучасних умовах розвитку держави та суспільства правове регулювання соціальних відпусток в Україні пов'язане зі збалансуванням ряду міжнародних стандартів, європейських нормативних вимог та національних правових норм в яких визначені керівні засади регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Це визначається особливостями людського соціуму, який знаходиться у постійних динамічних та еволюційних процесах та потребує вироблення на міжнародному рівні єдиних стандартів, особливо це стосується сфери праці. Ключове місце серед міжнародних стандартів у сфері праці, безперечно, належить актам Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Конституція України у ст. 9 визнала діючі міжнародні договори, дозвіл на обов'язковість реалізації яких надано Верховною Радою України, частиною національного законодавства [1]. Треба зазначити, що в конвенціях МОП термін «соціальні відпустки» не застосовується як і не використовується системний підхід до характеристики соціальних відпусток. Незважаючи на наведену обставину питання материнства та батьківства у сфері праці знаходять відображення в багатьох міжнародних стандартах наведеної організації. 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 знайшла відбиття в Європейській конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (1950 р.) та Європейській соціальній партії (1961 р.), друга – в законодавстві Європейського Союзу. При цьому друга модель значною мірою схильна до впливу першої як більш класичної [2, с. 89]. При цьому, положення актів Ради Європи в питаннях реалізації соціальних відпусток є більш загальними,

порівняно з законодавством Європейського Союзу (далі – ЄС), яке приділяє ним значно більше уваги.

Нині ЄС являє собою одне з більш динамічних суспільних явищ сучасного світу. Із міжнародної регіональної економічної організації він перетворився у масштабне і найбільш розвинуте міжнародне інтеграційне наднаціональне державоподібне утворення з одним 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 [3, с.3]. 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 [4, с. 80]. Тому прикладним інструментом, за допомогою якого можливе пізнання ключових категорій правового регулювання трудових 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.

Якщо звернутися до Європейської соціальної партії (переглянутої), то в її положеннях містяться окремі норми, присвячені соціальними відпустками. Так, згідно наведеного акту, працюючи 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 положення Хартії обом батькам забезпечується можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та пологах відпустку для догляду за дитиною, тривалість

та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою [5].

Норми, які зафіксовано в установчих документах ЄС, є так звані первинні норми. 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 [6, 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 [7]. 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 [8]. 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 [9]. 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 забез-

печення 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 [10].

Як можна побачити, акти ЄС також не закріплюють поняття «соціальна відпустка». Крім того, виходячи з аналізу наведених директив, кожен окремих вид соціальної відпустки розкривається лише в одній загальній статті відповідної директиви. 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 та розкриття на рівні національних норм окремої держави – члена зазначеного економічного та політичного союзу. Особливістю правового регулювання соціальних відпусток в актах ЄС слід назвати також те, що його ключовою метою є не тільки надання відповідних гарантій соціального характеру працюючим батькам, але й сприяння дотриманню принципу рівних прав та можливостей у сфері праці, що забезпечується шляхом ефективного суміщення трудової діяльності та сімейного життя.

Розглядаючи особливості реалізації соціальних відпусток в зарубіжних країнах також доречно звернути увагу на держави, що входили свого часу до складу колишнього СРСР. Адже в цих країнах була сформована єдина основа формування та розвитку трудового права. Крім того, окремі пострадянські країни вже є членами ЄС, що є досить актуальним для України в контексті євро інтеграційного напрямку розвитку законодавства. Тому, значний науковий інтерес викликає 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 [11, с. 23].

Хотілось би також окремо виділити Республіку Білорусь, адже ця держава, незважаючи на перебування в складі СРСР, як і Україна з 1954 року є членом Міжнародної праці. Особливістю соціальних відпусток в Білорусі слід назвати те, що положення законодавства про працю країни, а саме ч. 2 ст. 150 Трудового Кодексу Республіки Білорусь (далі – 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) [12, с. 300].

Підсумовуючи аналіз міжнародного та зарубіжного досвіду правового регулювання соціальних відпусток слід концептуально погодитись із позицією 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 [13, с. 157]. Погоджуючись з наведеною класифікацією, хотілось би ще раз підкреслити, що соціальні відпустки, відображені в актах МОП та ЄС, знаходять своє розкриття також й в національному законодавстві. Зазначена обставина є підтвердженням ґрунтовного ставлення України до своїх міжнародних зобов'язань, як члена Міжнародної організації

праці, а також ще раз акцентує увагу на євроінтеграційному напрямі ведення її внутрішньої політики. З іншого боку, застосування порівняльної характеристики правового регулювання соціальних відпусток дозволяє зрозуміти місце власного національного права серед існуючих інших національних правових систем.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Підбиваючи підсумки проведеного дослідження, треба зазначити, що 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. Але, при цьому, деякі приклади зарубіжного досвіду, слід розглядати як позитивні для запровадження в Україні. 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, десяти тижнів, а інколи і до 16 тижнів (Франція). 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. Французьке законодавство навіть передбачає батьківську відпустку для сприяння навчанню дітей, хоча вона є неоплачуваною. 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.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

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

2. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеська національна юридична академія. Одеса, 2010. 22 с.

3. Європейська соціальна Хартія. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1994-062> (дата звернення: 07.01.2021).

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

5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

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

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

8. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія / за ред. Г.О. Спіцина. Київ, 2016. 304 с.

9. Трудовое право: учеб. пособие. Минск, 2019. 488 с.

10. 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>.

11. 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>.

12. 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>.

13. 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>.

#### **Латишева В.О. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

Здійснена порівняльна характеристика правового регулювання соціальних відпусток яка базується на актах Міжнародної організації праці та нормативних актах Європейського Союзу з метою визначення позитивного досвіду для власного національного законодавства, а також визначення і його місця в правовій культурі інших країн.

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства правове регулювання соціальних відпусток в Україні пов'язане зі збалансуванням ряду міжнародних стандартів, європейських нормативних вимог та національних правових норм в яких визначені керівні засади регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Це визначається особливостями людського соціуму, який знаходиться у постійних динамічних та еволюційних процесах та потребує вироблення на міжнародному рівні єдиних стандартів, особливо це стосується сфери праці. Ключове місце серед міжнародних стандартів у сфері праці, безперечно, належить актам Міжнародної організації праці.

Конституція України у ст. 9 визнала діючі міжнародні договори, дозвіл на обов'язковість реалізації яких надано Верховною Радою України, частиною національного законодавства, однак треба зазначити, що в конвенціях МОП термін «соціальні відпустки» не застосовується як і не використовується системний підхід до характеристики соціальних відпусток.

А підсумовуючи проведені дослідження, треба зазначити, що 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 тривалі терміни відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною. І при цьому, деякі приклади зарубіжного досвіду, слід розглядати як позитивні для запровадження в Україні.

**Ключові слова:** міжнародний досвід, зарубіжний досвід, порівняльне правознавство, соціальні відпустки, національне законодавство.

#### **Latysheva V.O. COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF SOCIAL LEAVE: NATIONAL AND INTERNATIONAL EXPERIENCE**

A comparative characteristic of the legal regulation of social leave based on acts of the International Labor Organization and regulations of the European Union in order to determine the positive experience for Ukrainian national legislation, as well as to define its place in the legal culture of other countries has been performed.

The aims of the publication are to analyze the conventions and recommendations of the International Labor Organization, as well as regulations of the European Union in this area, and the researches of Ukrainian and foreign scientists.

In the current conditions of development of the state and society, the legal regulation of social leave in Ukraine is associated with balancing a number of international standards, European regulations and national legal norms which define the guidelines for regulating labor and closely related relations. This is determined by the peculiarities of human society, which has been in constant dynamic and evolutionary processes and needs to develop common

standards at the international level, especially in the field of labor. The key place among the international standards in the field of labor, of course, belongs to the acts of the International Labor Organization.

The Constitution of Ukraine in Art. 9 recognized the current international treaties, which were approved by the Verkhovna Rada of Ukraine as part of national legislation, but it should be noted that the ILO conventions do not use the term "social leave" and do not use a systematic approach to the characterization of social leave. Today, the EU is one of the most dynamic social phenomena in the modern world. The peculiarity of EU labor law is that it regulates not all, but the most important social relations in the field of labor at the European level. It serves as a model for the legal systems of the member states. Another feature of EU labor law is that it embodies the legal experience of all member states. At the same time, the use of the ILO's experience, focusing on its requirements for streamlining and improving labor law, coincides with the fundamental principles of the EU.

The ILO's requirements are implemented both through their application by the national legislation of the EU member states through the latter's own commitments as ILO members and globally across the EU through effective and broad EU-ILO cooperation, taking into account the principles of the EU legal system. Therefore, the method of comparative jurisprudence, which allows studying the current and positive experience of social leave in other countries, should be defined as an applied tool through which it is possible to learn the key categories of legal regulation of labor relations in the world.

Summarizing the study, it should be noted that the purpose of social leave, as seen from the analysis of foreign experience, is to create favorable conditions for motherhood, childcare, family problems and other social goals. The labor legislation of our country, compared to the legislation of some, especially European countries, establishes longer periods of maternity leave or childcare leave. At the same time, some examples of foreign experience should be considered positive for implementation in Ukraine.

**Key words:** international experience, foreign experience, comparative law, social.