

О.П. РУДНИЦЬКА

*Ольга Павлівна Рудницька, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Житомирського державного університету імені Івана Франка**

ORCID: 0000-0001-7409-7886

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: ДОСВІД КРАЇН ПОСТРАДЯНСЬКОГО ПРОСТОРУ

Постановка проблеми. Створення належних умов праці та відпочинку для працівників, які мають сімейні обов'язки, є одним із пріоритетних завдань державної політики у сфері підтримки сім'ї та охорони материнства. На сьогодні в Україні триває процес роботи щодо нової кодифікації трудового законодавства, правниками розроблено декілька законопроектів. Необхідність дослідження законодавства країн пострадянського простору, що здійснює правове регулювання відносин щодо соціальних відпусток, пов'язана з тим, що більшість цих країн вже провели реформування трудового законодавства, зокрема, прийнято нові трудові кодекси в Білорусі, Грузії, Киргизстані, Узбекистані, Азербайджані, Казахстані, Молдові. Актуальним і своєчасним є дослідження поняття, особливостей правового регулювання соціальних відпусток трудовим законодавством зазначених країн з метою виявлення його недоліків та позитивних норм, що дасть можливість удосконалити дані норми в законодавстві про працю України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового регулювання надання відпусток, зокрема соціальних, досліджують провідні вітчизняні і зарубіжні вчені-правники: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.М. Венедиктова, Л.П. Гаращенко, К.І. Дмитрієва, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, К.І. Дмитрієва, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.Г. Ротань, В.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Правовому регулюванню соціальних відпусток в Україні присвятила своє дисертаційне дослідження А.С. Бочарникова. Проте в умовах проведення реформи трудового законодавства низка проблемних аспектів щодо особливостей, умов та надання соціальних відпусток залишається недостатньо дослідженою.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є дослідження та здійснення порівняльного аналізу трудового законодавства окремих країн, що регулює соціальні відпустки, для використання більш прогресивних норм при реформуванні вітчизняного законодавства України про працю, при цьому уникаючи переосвідчення такого досвіду та неправильного застосування у процесі реформи.

Виклад основного матеріалу. Види, тривалість, умови та порядок надання відпусток, зокрема соціальних, у країнах пострадянського простору мають як відмінні, так і спільні риси. Так, наприклад, тривалість щорічної відпустки в країнах пострадянського простору (Україні, Білорусі, Киргизстані, Узбекистані, Азербайджані, Казахстані, Молдові) визначається в календарних днях, у Республіці Грузія – в робочих днях. Тривалість основної оплачуваної щорічної трудової відпустки відповідно до трудового законодавства Республіки Казахстан (ст. 101 ТК)¹, Республіки Білорусь (ст. 155 ТК)² становить 24 календарних дні, як і за вітчизняним законодавством про працю, тоді як у Республіці Грузія – 24 робочі дні³.

У чинному законодавстві про працю в окремих статтях не визначаються поняття та види часу відпочинку. Норми про відпустки містяться в різних главах КЗпП України, що ускладнює їх практичне застосування⁴. Так, у кодексі норми, що регулюють питання надання працівникам соціальних відпусток, включені не до розділу «Час відпочинку», а до розділу «Праця жінок» (ст. ст. 179–182¹)⁵.

Законом України «Про відпустки» (далі – Закон) від 15 листопада 1996 р.⁶ встановлено державні гарантії права працівників із сімейними обов'язками на соціальні відпустки (види, тривалість, умови та порядок їх надання). До соціальних відпусток (п. 4 ст. 4 Закону) відносяться:

- 1) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- 3) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного у випадках, встановлених законодавством);
- 4) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Право працівників із сімейними обов'язками на соціальні відпустки не залежить від тривалості, місця та виду роботи, а також найменування і організаційно-правової форми підприємства, установи та організації. На час таких відпусток за працівником зберігається місце роботи, а у випадках, визначених законодавством, надаються гарантійні виплати. Соціальні відпустки надаються понад термін щорічної оплачуваної відпустки за відповідний календарний рік, в якому працівник має на них право. Так, наприклад, за чинним законодавством про працю України у випадках невикористання соціальної відпустки працівниками в поточному календарному році вона переноситься на інший період або продовжується. Крім того, такі відпустки не можуть бути замінені грошовою компенсацією, за одним винятком – тільки при звільненні працівника⁷.

Доцільно звернути увагу на те, що Трудовий кодекс Республіки Білорусь (далі – ТК Республіки Білорусь) містить протилежну норму, якою передбачено, що у випадках невикористання соціальної відпустки в поточному календарному році вона не переноситься на наступний робочий рік і не замінюється грошовою компенсацією, у тому числі при звільненні (ч. 6 ст. 183).

Досліджуючи питання надання працівникам країн пострадянського простору соціальних відпусток, насамперед необхідно зупинитись на врегулюванні питання надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан (далі – ТК Республіки Казахстан) норми, що регулюють види, умови та порядок надання відпусток включені в спеціальну главу 7 «Час відпочинку», при цьому всі відпустки поділено на два види: оплачувані щорічні трудові відпустки і соціальні відпустки.

Необхідно звернути увагу на норму ст. 92 ТК Республіки Казахстан, відповідно до якої відпустка за перший і наступний рік роботи надається за згодою сторін в будь-який час робочого року. Тоді як за Трудовим кодексом Республіки Грузія (далі – ТК Республіки Грузія) право працівника на відпустку виникає після закінчення одинадцяти місяців роботи, при цьому, за угодою сторін, відпустка може надаватися працівникові і до закінчення зазначеного терміну (ст. 22).

Український працівник має обмеження на використання відпустки повної тривалості до спливу шести місяців безперервної роботи за останнім місцем роботи, за винятком осіб, перелік яких передбачений ч. 7 ст. 10 зазначеного Закону. Тому, ч. 5 ст. 10 вищезгаданого Закону необхідно доповнити та викласти в такій редакції: «Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. За угодою сторін відпустка може надаватися працівникові й до закінчення зазначеного терміну».

У ч. 4 ст. 87 ТК Республіки Казахстан визначено, що під соціальною відпусткою розуміється звільнення працівника від роботи на певний період з метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, отримання освіти без відриву від виробництва і для інших соціальних цілей. Період перебування в соціальній відпустці зараховується до трудового стажу, якщо інше не передбачено законами Республіки Казахстан. Працівникам гарантується надання наступних видів соціальних відпусток: 1) відпустка без збереження заробітної плати; 2) навчальна відпустка; 3) відпустка у зв'язку з вагітністю та народженням дитини (дітей), усиновленням (удочерінням) новонародженої дитини (дітей); 4) відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Трудовим законодавством Республіки Білорусь призначення соціальних відпусток визначається як створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти, задоволення сімейно-побутових потреб і для інших соціальних цілей (ст. 183 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Так, відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК Республіки Білорусь до соціальних відпусток відносяться: у зв'язку з вагітністю та пологами; по догляду за дітьми; у зв'язку з отриманням освіти; у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС; з поважних причин особистого і сімейного характеру.

Включення відпусток, передбачених ст. ст. 97, 98 ТК Республіки Казахстан (без збереження заробітної плати та навчальної відпустки) та ст. ст. 189–192 ТК Республіки Білорусь (у зв'язку з отриманням освіти, у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС та без збереження заробітної плати з поважних причин особистого і сімейного характеру) до соціальних є виправданою за метою їх надання – забезпечення соціальних цілей.

Цікавою є класифікація соціальних відпусток за трудовим законодавством Республіки Молдова. Зокрема, крім відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, у зв'язку з усиновленням дитини, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, до таких відпусток належить медична відпустка (ст. 123 Трудового кодексу Республіки Молдова) та відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку⁸.

Частиною 2 ст. 99 ТК Республіки Казахстан передбачено, що вагітна жінка з дати, зазначеної в листі тимчасової непрацездатності, що дає право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, оформляє його шляхом подання листа тимчасової непрацездатності, що підтверджує право на даний вид відпустки. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю: при нормальних пологах – 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів; при ускладнених пологах або народженні двох і більше дітей – 70 календарних днів до пологів і 70 – після.

За законодавством України про працю (ст. 17) жінкам у нашій державі на підставі медичного висновку надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами такою же тривалістю, як і за трудовим законодавством Республіки Казахстан, Республіки Білорусь, Республіки Молдова, Республіки Азербайджан⁹, за деякими винятками. Дана відпустка, за трудовим законодавством вказаних країн, обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів у випадках, визначених законодавством). Відпустка надається вагітним жінкам повністю, незалежно від кількості днів, які фактично було використано до пологів. Оплата такої відпустки здійснюється в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи.

У таких країнах, як Республіка Вірменія, Республіка Таджикистан тривалість вказаної відпустки 140 календарних днів (70 до пологів і 70 після)¹⁰. Республіка Грузія встановила найбільш тривалу оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною – 183 календарних днів, а в разі ускладнень при пологах або народження близнюків – 200 календарних днів.

Цікавою є норма трудового законодавства Казахстану, за якою при зверненні жінки в період після пологів за листом тимчасової непрацездатності їй надається тільки відпустка після пологів тривалістю 70 календарних днів.

Норми трудового законодавства щодо встановлення тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами для визначеної категорії жінок відрізняються, мають свої особливості або тривалість є істотно збільшеною. Так, ст. 99 ТК Республіки Казахстан встановлює відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами подовженої тривалості жінкам, які проживають на територіях, що зазнали впливу ядерних випробувань, при нормальних пологах – 91 календарний день до пологів і 79 календарних днів (у разі ускладнених пологів або народження двох і більше дітей – 93 календарні дні) після пологів.

Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (п. 10 ст. 30) передбачено вищезазначену відпустку подовженої тривалості жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, яка надається на 90 календарних днів до і 90 календарних днів після пологів (сумарно – 180 календарних днів)¹¹.

Подовжена тривалість соціальної відпустки жінкам (у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС) передбачена і законодавством Білорусі. Так, згідно з ч. 2 ст. 184 ТК Республіки Білорусь жінкам, які постійно (переважно) проживають і (або), які працюють на території радіоактивного забруднення, надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 146 календарних днів (у випадках ускладнених пологів, в тому числі народження двох і більше дітей – 160 календарних днів).

Необхідно звернути увагу на особливості надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами азербайджанським жінкам, які працюють в сільському господарстві. Так, відповідно до ч. 2 ст. 125 ТК Республіки Азербайджан вищевказаній категорії жінок надається відпустка при нормальних пологах 140 календарних днів (70 до пологів і 70 після пологів); б) при важких пологах 156 календарних днів (до пологів 70 і 86 після); при народженні двох і більше дітей 180 календарних днів (до пологів 70 та відповідно після пологів – 110).

На відміну від вітчизняного законодавства та законодавства окремих країн пострадянського простору, ТК Республіки Казахстан визначено випадки надання даної відпустки при передчасних пологах, враховуючи при цьому масу тіла дитини. Так, у разі пологів при терміні від 22 до 29 тижнів вагітності і народження дитини з масою тіла п'ятсот грамів і більше, яка прожила більше семи діб – 70 календарних днів після пологів, яка померла до семи діб життя – 56 календарних днів після пологів; жінкам, які проживають на територіях, що зазнали впливу ядерних випробувань, при вищезазначених умовах – 93 календарні дні після пологів (79 днів у разі смерті до семи діб життя).

Отже, в окремих країнах надається відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами, що може тривати різний період часу. У середньому тривалість такої відпустки у країнах пострадянського простору становить від 18 до 29 тижнів. У Грузії працівникові на його вимогу надається відпустка у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною тривалістю 730 календарних днів, при цьому не розмежовується окремо період вагітності і пологів та догляд за дитиною, не пов'язується з віком дитини та оплачується лише 183 дні.

Необхідно звернути увагу, що за білоруським законодавством батько дитини має право на батьківську відпустку (Paternity leave). Статтею 186 ТК Республіки Білорусь встановлено, що даний вид відпустки може бути наданий не тільки батькові, а й чоловіку матері дитини (дітей), який не є її (їх) батьком. Так, дана норма встановлює обов'язок роботодавця, при народженні дитини та виховання її в родині, за бажанням батька (вітчима) дитини надати йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше 14 календарних днів. Відпустка батькові (вітчиму) при народженні дитини надається одноразово за його письмовою заявою протягом шести місяців з дати народження дитини.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку (childcare/child rearing leave) надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки. Така соціальна відпустка може бути використана повністю або частинами батьком дитини, а також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Крім того, дана відпустка надається особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Тривалість зазначеної відпустки тісно пов'язана з максимальним віком дитини. До певного віку існує право батьків на відпустку по догляду за дитиною. Дана відпустка в Україні в середньому може тривати до трьох років. За бажанням жінки або інших осіб, перелік яких визначений у законодавстві, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Соціальна відпустка зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Проте доцільно зазначити, що час відпусток, передбачених ст. 181 КЗпП, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Норми щодо умов та тривалості такої відпустки у трудовому законодавстві України, Казахстану, Молдови, Білорусі збігаються. Така відпустка визначається віком дитини – три роки.

Необхідно зазначити, що на відміну від законодавства більшості країн пострадянського простору, відповідно до ч. 2 ст. 18 вітчизняного Закону, ст. 179 КЗпП України підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Так, у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а у випадках, передбачених ст. 25 Закону, і більш тривалий термін (до 16-річного та 18-річного віку). Ідентична норма щодо надання такого виду додаткової відпустки містить ТК Республіки Молдова (ст. 126). Такі норми чинного законодавства України та Молдови розширюють права працівників щодо догляду за дитиною, яка потребує додаткового піклування, порівняно з іншими країнами пострадянського простору.

Важливою державною гарантією є визначення у вітчизняному законодавстві права усиновлювачів на соціальну відпустку. Так, особі, яка усиновила новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку,

надається відпустка з дня усиновлення загальною тривалістю 56 календарних днів (при усиновленні двох і більше дітей – 70 календарних днів). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками зазначена відпустка надається одному з батьків (може бути використана як матір'ю, так і батьком). Умови надання та тривалість такої відпустки у трудовому законодавстві України і Молдови ідентичні. Такі країни, як Казахстан та Азербайджан, гарантували усиновлювачам право на таку відпустку, обмеживши їх віком дитини (Казахстан – 56 днів саме з дня народження дитини, Азербайджан – до двох місяців з дня народження). У Трудовому кодексі Республіки Білорусь соціальна відпустка усиновлювачам не передбачена.

Статтею 28 ТК Республіки Грузія встановлено, що працівникові, який усиновив дитину віком до одного року, на його вимогу надається відпустка по усиновленню новонародженої дитини тривалістю 550 календарних днів з дня народження дитини. Оплачуються лише 90 календарних днів цієї відпустки.

Крім того, за законодавством України про працю, жінкам, які усиновили 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 (при усиновленні двох і більше дітей – 70). Така відпустка надається без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. У законодавстві таких країн, як Казахстан, Азербайджан, Білорусь такої відпустки не передбачено, тому встановлення права жінок на вищезазначену відпустку розширюють права українських працівників.

Законодавством України про відпустки встановлено право працівників, які мають дітей, на додаткову оплачувану відпустку (Paternal leave). Так, ст. 19 зазначеного Закону та ст. 182¹ КЗпП передбачено, що жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання даної соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Такі відпустки надаються понад щорічну основну відпустку, а також щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці тощо¹².

Додаткова соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками передбачена і трудовим законодавством Азербайджану, проте тривалість такої відпустки є меншою, ніж в Україні. Так, жінкам, які мають двох дітей до 14 років, надається відпустка на два календарні дні, трьох і більше дітей цього віку, а також дитину з обмеженими можливостями – на п'ять календарних днів. Це стосується також і батьків, які виховують дітей самі, а також осіб, які всиновили дітей. Проте такий вид відпустки не надається педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам. У Молдові жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 14 років (або дитину-інваліда віком до 16 років) надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю всього чотири календарних дні (ч. 4 ст. 121 ТК Республіки Молдова).

У свою чергу, у Білорусі та Грузії працівники, які мають дітей, можуть взяти таку додаткову відпустку лише без збереження заробітної плати, при чому в Грузії така відпустка надається лише до досягнення дитиною п'яти років.

Висновки. Правове регулювання соціальних відпусток у трудових кодексах країн пострадянського простору та у законодавстві про працю України має як спільні, так і відмінні риси. Аналіз видів соціальних відпусток, передбачених законодавством даних країн, дає змогу виділити два види відпусток, які надаються у всіх проаналізованих країнах: у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею певного, як правило, трирічного віку (у Грузії така відпустка є додатком до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами). Додаткова оплачувана соціальна відпустка працівникам з сімейними обов'язками передбачена трудовим законодавством України, Азербайджану та Молдови, проте тривалість такої відпустки в цих країнах є меншою, ніж у нашій державі.

Чинне законодавство про працю України, на відміну від інших трудових кодексів країн пострадянського простору, більш повно здійснює регулювання питань про надання соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками. Проте позитивний досвід правового регулювання окремих видів соціальних відпусток має бути врахований в процесі реформування національного законодавства про працю, зокрема, доцільно включити до переліку останніх відпустки навчальні (пов'язані з отриманням освіти), у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС та без збереження заробітної плати з поважних причин особистого й сімейного характеру, оскільки метою їх надання є задоволення саме соціальних цілей.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-з. URL: <https://normativka.by/lib/document/500072920>

³ Трудовой кодекс Республики Грузия от 17 октября 2012 г. № 4113. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/1155567/5/ru/pdf>

⁴ Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством окремих постсоціалістичних країн. *Європейські перспективи*. 2013. № 3. С. 159–165.

⁵ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.01.2020).

⁶ Про відпустки. Закон України від 15 листопада 1996 р. / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 15.01.2020).

⁷ Рудницька О.П. Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід. *Юридичний електронний журнал*: зб. наук. праць. Запоріжжя: Вид-во ЗНУ, 2018. Вип. 6. С. 154–158. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2018/41.pdf

⁸ Трудовой кодекс Республики Молдова от 11 апреля 2014 г. № 154-XV. URL: http://continent-online.com/document/?doc_id=30398053

⁹ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 28 апреля 2015 г. № 1268IVQD. URL: https://www.caa.gov.az/index.php?option=com_k2&view=item&id=123:labour-code-of-the-republic-of-azerbaijan&itemid=173&lang=ru

¹⁰ Бардашевич Я.В. Отпуск по беременности и родам: сравнительно-правовой анализ в рамках законодательства стран Содружества Независимых Государств. *Право. Экономика. Психология*. 2016. № 1. С. 21–26. URL: <https://lib.vsu.by/xmlui/handle/123456789/8593>

¹¹ Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 16.01.2020).

¹² Рудницька О.П. Вказана праця. С. 157.

Резюме

Рудницька О.П. Правове регулювання соціальних відпусток: досвід країн пострадянського простору.

Стаття присвячена питанням правового регулювання соціальних відпусток трудовим законодавством країн пострадянського простору. Досліджено види таких відпусток, їх особливості та порядок надання у трудовому законодавстві окремих країн. Встановлено, що працівникам із сімейними обов'язками як за вітчизняним законодавством про працю, так і трудовим законодавством країн пострадянського простору, надаються соціальні відпустки як ідентичного, так і різного призначення та тривалості, а для певної категорії жінок тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами істотно збільшена або має свої особливості.

Ключові слова: відпустка, додаткова відпустка працівникам із сімейними обов'язками, соціальна відпустка.

Резюме

Рудницька О.П. Правовое регулирование социальных отпусков: опыт стран постсоветского пространства.

Статья посвящена вопросам правового регулирования социальных отпусков трудовым законодательством стран постсоветского пространства. Исследованы виды таких отпусков, их особенности и порядок предоставления в трудовом законодательстве отдельных стран. Установлено, что работникам с семейными обязанностями как отечественным законодательством о труде, так и трудовым законодательством стран постсоветского пространства, предоставляются социальные отпуска как идентичного, так и различного назначения и продолжительности, а для определенной категории женщин продолжительность отпуска по беременности и родами существенно увеличена или имеет свои особенности.

Ключевые слова: отпуск, дополнительный отпуск работникам с семейными обязанностями, социальный отпуск.

Summary

Olga Rudnytska. Legal regulation of social leaves: experience of post-Soviet countries.

The article is devoted to the issues of legal regulation of social leaves by the labour legislation of the countries of the former Soviet Union. The types of such leaves, their peculiarities and the procedure for granting individual labour legislation in the country are investigated. It has been established that workers with family responsibilities under both domestic and labour legislation of the post-Soviet countries are given social leave of both identical and different purposes and duration.

It is concluded that the labour legislation of individual countries have identified categories of women for whom the duration of maternity leave is significantly increased or has its own characteristics. Such categories include women affected by the Chernobyl disaster, as well as those working in agriculture or in the area of radioactive contamination.

It is stated that the inclusion of such types of leaves as without salaries, in connection with the Chernobyl disaster and study holidays in social is justified in order to provide them – to ensure social goals.

The author establishes that a Ukrainian employee has a restriction on the use of full-time leave of up to six months of continuous work at the last place of work. It is proposed to amend the current legislation on leave by adding a rule that allows, by agreement of the parties, to grant leave to the employee before the expiration of the six-month period.

The article investigates that additional paid social leave for workers with family responsibilities is stipulated by the labour legislation of Ukraine, Azerbaijan and Moldova, but the duration of such leave in these countries is shorter than in our country.

It is concluded that the current labour law of Ukraine, unlike other labour codes of the post-Soviet countries, more fully regulates the issue of granting social leave to employees with family responsibilities. Positive experience in regulating certain types of social leaves should be taken into account in the process of reforming national labour legislation, in particular, it is advisable to include educational leaves, leaves in connection with the Chernobyl disaster and leaves without keeping salaries for good personal and family reasons, because their purpose is to fulfil social goals.

Key words: leave, additional leave to the workers with domestic duties, social leave.