

Клєцова Наталія Володимирівна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції СНАУ

НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Однією з національних особливостей правового регулювання відпусток в Україні є проблем, яка вимагає свого вирішення. Зокрема це приведення законодавства України про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема передбачених у конвенціях і рекомендаціях МОП. Актуальність даного дослідження обумовлена також прагненням України вступити до Європейського Співтовариства, що потребує приведення національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС та його членів. У сучасній Україні відбуваються складні процеси реформування правової системи. Важливою їх частиною є ті зміни, що мають місце саме в трудовому праві: прийняття нового Трудового кодексу України має сприяти захисту прав людини в сфері праці, його норми повинні відповідати реаліям сучасного життя та враховувати загальноєвропейські тенденції щодо гармонізації трудових правовідносин. Все це й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

В результаті проведеного нами дослідження ми прийшли до висновку, що правове регулювання відпусток у сучасному світі здійснюються різними методами. Так, в таких країнах, як США, Велика Британія, переважає колективно-договірне регулювання відпусток. У більшості країн Європи таких, як Німеччина, Франція, Данія, Австрія, Люксембург, навпаки, регулювання вказаних питань здійснюється в централізованому порядку. Для багатьох зарубіжних країн характерним є широке застосування диспозитивних норм, колективно-договірного та індивідуального регулювання відпусток.

Особливістю законодавства про відпустки деяких європейських країн є те, що в ньому передбачені норми, які стимулюють розвиток підприємництва

через надання додаткових відпусток. Крім того, передбачено надання додаткових відпусток за тривалий стаж роботи та з урахуванням віку працівника [1, с. 32]. На нашу думку, законодавство України, закріплюючи певну тривалість відпусток працівникам, має враховувати об'єктивну потребу в більш тривалому відпочинку для осіб передпенсійного та пенсійного віку.

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами в країнах Європи передбачені й інші види відпусток, що використовуються з різною метою: народження дитини, вступу у шлюб, смерті члена сім'ї, учбові відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Таким чином, система заохочувальних відпусток має більш широко застосовуватись і в Україні.

Досліджуючи особливості правового регулювання відпусток у зарубіжних країнах, доцільно відмітити ряд факторів, що можуть бути враховані при визначенні тривалості відпусток в Україні. Зокрема, до них необхідно віднести: загальний трудовий стаж; тривалість роботи на підприємстві, в установі, організації, на певній посаді; результати роботи, ставлення до праці, дисциплінованість працівника; виконання, крім своєї роботи, інших важливих для суспільства функцій тощо. Вирішення питання про пріоритетність того чи іншого фактора має вирішуватись у конкретній ситуації і переважно закріплюватись у локальних нормативних актах (за певних умов деякі з них можуть бути закріплені і в централізованих нормах) [2, с. 35].

Оцінюючи в цілому законодавство про відпустки у пострадянських республіках, варто відмітити, що правове регулювання відпусток здійснюється на підставі трудових кодексів, які були прийняті в кінці 90-х років (Білорусь, Узбекистан, Казахстан, Киргистан, Азербайджан) та на початку XXI століття (Російська Федерація). Позитивним моментом зазначених кодифікаційних актів є те, що норми деяких з них закріплюють поняття “відпустка” (Трудовий кодекс Республіки Білорусь) та поняття “трудова відпустка” (Трудовий кодекс Азербайджану). Одним із недоліків є те, що в них відсутні визначення

дефінітивних норм окремих видів відпустки. Визначення дефінітивних норм необхідно закріпити в новому Трудовому кодексі України.

Чинним законодавством не передбачені норми, які б враховували інтереси не окремого працівника, а інтереси сім'ї взагалі. Тому, на нашу думку, необхідно надавати одночасно відпустку подружжю, які мають дітей. Крім того, доцільно надання відпустки працівникам, що мають дітей шкільного віку, у канікулярний період.

Відповідно до ст. 10 ЗУ “Про відпустки” правом на щорічну відпустку наділені й сумісники. На сьогодні актуальним було б конкретизувати норми цього Закону щодо збереження заробітної плати цим працівникам під час відпустки. Більш того, ми вважаємо, обмеження, закріплене нормою ст. 10 ЗУ “Про відпустки”, не повинне поширюватись на осіб, які користуються правом на щорічну основну відпустку подовженої тривалості та постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи й віднесені до категорії 1 і 2, оскільки така додаткова відпустка надається вказаним працівникам з метою відновлення здоров'я у зв'язку з їх перебуванням або проживанням на забруднених територіях внаслідок аварії на ЧАЕС.

Для спрощення існуючого порядку обчислення тривалості щорічної основної відпустки сезонним та тимчасовим працівникам необхідно визначити конкретну тривалість цієї відпустки у Законі України “Про відпустки”. Це сприятиме більш ефективній реалізації права на відпустку сезонними та тимчасовими працівниками.

Особливо необхідно звернути увагу на те, що при реалізації працівником права на відпустку можуть наступати різні правові наслідки. Одним із таких наслідків є отримання працівником матеріального забезпечення в результаті нещасного випадку на виробництві, який стався з ним під час відпустки. Крім того, нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, які спричинили втрату працездатності, можуть бути підставою для надання додаткової відпустки працівникам.

Враховуючи вище сказане, ми приходимо до висновку, що закріплення в трудовому законодавстві України матеріальної відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати, в тому числі й оплати відпусток, сприятиме більш ефективному використанню працівниками відпустки відповідно до її призначення.

Список використаної літератури

1. Гаращенко Л. П. Проблеми реалізації права на відпустку в Україні / Гаращенко Л. П. // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. –2015. – № 1. – С. 30–33.
2. Лазор В. Юридична природа трудового договору в ринкових умовах / В. Лазор // Право України. – 2014. – № 7. – С. 31–35.