

ДЗІУМАН Олена,
здобувачка вищої освіти,
Житомирський державний
університет
імені Івана Франка
м. Житомир, Україна

СИСТЕМА ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Сучасні умови розвитку українського суспільства зумовлюють необхідність закінчення реформи і оновлення національного законодавства про працю, аналізу позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин, зокрема, і такого його інституту, як час.

Стаття 45 Конституції України закріплює право кожного працівника в Україні на відпустку та на отримання гарантійних виплат – відпускних [1]. Тематика даної публікації є актуальною та своєчасною оскільки нашій державі необхідно провести гармонізації українського законодавства про працю до законодавства Європейського Союзу. Для врахування як передового довіду, так і недоліків законодавства про час відпочинку важливим є дослідження питання інтеграції досвіду різних країн світу щодо в відпусток у трудове законодавство України.

Варто зазначити, що заохочувальні відпустки існують в розвинених країнах. Наприклад, на автомобільних заводах «Peugeot» і «Citroen», щоб заохотити працівників, які є пунктуальними і чесно працюють (без прогулів), робітники отримують 15 балів, а службовці - 9 балів за кожен тиждень регулярної присутності на роботі без запізень і прогулів. Додаткові бали нараховуються за роботу вночі та в неділю (або святкові дні).

Таким чином, якщо працівник заробив 500 балів, то має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник відсутній на роботі більше 15 днів

на рік з будь-якої причини, всі нараховані бали анулюються. Частину заробленої, у підсумку, додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину- накопичити. [4, с.33].

Особливістю німецької відпустки є те, що вона має бути використана за призначенням. Тому законом заборонено виконувати іншу оплачувану роботу під час відпустки. Інша особливість полягає в тому, що працівники повинні знайти собі заміну під час відпустки і завершити всі незавершені справи.

Французьке законодавство закріпило право працюючих на таку специфічну відпустку, як відпустка без збереження оплати для створення власного підприємства. Даний вид відпочинку може бути наданий працівникам, які мають трирічний безперервний стаж роботи на відповідному підприємстві.

Також законодавство про відпустки Франції передає додаткову відпустку тривалістю у один рік (два роки у виняткових випадках) з правом одноразового продовження. Після закінчення такої додаткової відпустки працівник має право повернутися на попереднє місце роботи або йому можуть надати рівноцінну посаду без зниження заробітної плати. Такі відпустки надаються з метою сприяння розвитку підприємницької діяльності, створення суб'єктів господарювання. Все це відіграє позитивну роль в французькій економіці [3, с.54].

Цікаво зазначити, що подовжена відпустка у багатьох країнах світу надається із законодавчо встановленою специфікою порядку її використання. Наприклад, у Фінляндії п'ятий тиждень щорічної відпустки працівник може використати лише у осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня); аналогічний період у Швеції може накопичуватися протягом п'яти років за бажанням працюючого [5, с.99].

Як і у сучасному національному законодавстві про працю, у високорозвинених країнах встановлено й інші види відпустки, які надають за різними підставами: вагітність та народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, відпустки для осіб які навчаються та і зовсім для нас екзотичні – додаткові відпустки для працівників, які не палять.

Конвенції МОП № 103 про охорону материнства 1952 року встановлює такий інститут часу відпочинку, як відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. У багатьох розвинених країнах надання вказаного інституту пов'язується із наявністю у працівника сімейних обов'язків. Так, «материнська відпустка» у країнах ЄС є оплачуваною. Так звана «батьківська відпустка» надається батьку дитини і має, як правило, не великий термін. Крім того, надаються гендернонейтральні відпустки після відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, що дають можливість батькам обрати, хто саме з них буде їх використовувати повністю або частково [5, с.34].

Порівнюючи зарубіжний досвід із національним законодавством, можемо спостерігати позитивні зміни у напрямку соціальних відпусток, у зв'язку із народженням дитини. У 2021 році, Закон України «Про відпустки», було доповнено статтею 19¹, згідно з якою, одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини.

Суб'єктами, яким надається така відпустка, як і у зарубіжному законодавстві, можуть бути: чоловік, дружина; батько дитини (не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини) за умови спільного проживання та спільного побуту, наявності взаємних прав та обов'язків; баба або дід, або інший повнолітній родич дитини (у раці фактичного здійснення догляду за дитиною) [2].

Отже, правове регулювання інституту часу відпочинку в Україні є на сучасному етапі реформування таким, що в цілому відповідає європейським стандартам, а в деяких аспектах й більш сприятливим для працівника. Сьогодні реформа українського трудового законодавства ще триває, але вже можна виділити деякі загальні риси й тенденції розвитку, зокрема: збільшено кількість оплачуваних відпусток спеціального цільового призначення; збільшено види соціальних та додаткових відпусток; розширено дію та можливості колективно-правового регулювання трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Конституція України від 28 червня 1996 року: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>;
2. Про відпустки: Закон України // Відомості Верховної Ради України: закон від 15.11.1996 [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> ;
3. Загоруйко О.Ф. Деякі аспекти регулювання права на відпустки в законодавстві закордонних країн. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право»*. 2011. №4. С. 97-104.
4. Клецова Н.В. Міжнародна практика мотивації найманих працівників шляхом надання відпусток: теоретичний аспект. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. 2017. №4. С. 31-36.
5. Хоменко І.С. Правове регулювання відпустки в Україні та міжнародний досвід. *Вінницький національний аграрний*. 2018. 87 с.

ДМИТРУК Дмитро,
здобувач вищої освіти,
Житомирський державний
університет
імені Івана Франка
м. Житомир, Україна

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сучасному етапі розвитку української держави для запровадження ефективного управління як регіонами, так і Україною загалом необхідно підготувати кадри, здатні здійснювати професійну діяльність в умовах ризиків і