

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

У статті розглядаються нормативні та доктринальні ознаки соціальних відпусток за чинним трудовим законодавством як важливого фактора соціального захисту працюючих громадян у разі виникнення життєво важливих обставин. Визначено, що соціальну відпустку можна визначити як установлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, упродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків з народження й виховання дітей, тимчасової непрацездатності та з інших сімейних обставин і поважних причин. З'ясовано, що надання соціальних відпусток є певним соціальним захистом і засобом заохочення працівників до реалізації батьківських і сімейних функцій, а також одним із елементів державного піклування про здоров'я працівника шляхом надання відпустки з тимчасової непрацездатності й з інших поважних причин. Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців установлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, у тому числі й додаткові соціальні відпустки. Фінансування 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, у якій працюють за трудовим договором працівники. Право на соціальні відпустки необхідно зарахувати до суміжних прав, які випливають із основних індивідуальних трудових правовідносин. Зроблено висновок, що пріоритетними завданнями державної політики в умовах сьогодення є побудова демократичної, соціальної й правової держави шляхом запровадження відповідних реформ і програм, а також реформування національної правової системи, у тому числі й трудового законодавства. Узятий Україною курс на наближення до європейських цінностей потребує вдосконалення в рамках трудового права та права соціального забезпечення соціальних відпусток, приведення законодавства про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема передбачених у конвенціях і рекомендаціях міжнародної організації праці, а також у відповідність до законодавства Європейського Союзу та його членів.

Ключові слова: соціальна держава, соціальний захист, соціальні відпустки, працівники із сімейними обов'язками, соціальні гарантії.

The article deals with the normative and doctrinal signs of social leave under the current labor legislation, as an important factor of social protection for working citizens in the event of vital circumstances. It has been determined that a social leave can be defined as a period of employment established by labor law or an agreement during which the employee is released from the employment function to fulfill family responsibilities for the birth and upbringing of children, temporary disability and other family circumstances and respectable reasons. It has been found that the provision of social leave is a certain social protection and a means of encouraging workers to exercise parental and family functions, as well as one of the elements of state care for an employee's health, by providing temporary disability leave and other valid reasons. The current legislation does not limit the ability of employers to establish additional benefits, social guarantees, including additional social leave. Financing of other types of social protection not provided by the law is carried out by the employer after payment of taxes and other obligatory payments to the budget, or at the expense of the natural person in which the employees work under the employment contract. The right to social leave must be attributed to the related rights arising from the basic individual employment relationship. It is concluded that the pri-

curities of the state policy in the conditions of today are the construction of a democratic, social and legal state through the introduction of appropriate reforms and programs, as well as the reform of the national legal system, including labor law. Ukraine's course on approximation to European values requires improvement in the framework of labor law and social security law of social holidays, bringing the legislation on vacations in line with international standards, in particular, provided for in the conventions and recommendations of the international labor organization, as well as in compliance with the legislation of the European Union and of its members.

Key words: *welfare state, social protection, social leave, workers with family responsibilities, social guarantees.*

Вступ. Демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність перегляду надбань та уявлень юридичної науки як загалом, так і окремо в галузі трудового права як важливого складника розбудови соціальної та правової держави. Проголосивши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищими соціальними цінностями, держава бере на себе обов'язок здійснити гуманізацію всіх правових інститутів, які прямо чи опосередковано торкаються прав людини та громадянина. Така гуманізація безпосередньо стосується порядку надання й реалізації соціальних відпусток як важливого елементу соціального захисту працюючих громадян, як елементу ефективного поєднання реалізації трудових обов'язків з виконанням сімейних обов'язків. Тому правове регулювання таких відпусток сьогодні потребує свого вдосконалення, як і вся система соціально-правового захисту працівників в нових умовах господарювання.

Проблема надання й реалізації соціальних відпусток частково розглядалася в наукових працях вітчизняних науковців у галузі трудового права, але комплексного та ґрунтовного дослідження соціальних відпусток не проводилося.

Правомо регулюванню соціальних відпусток свого часу приділяли увагу Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Г.С. Гончарова, С.Ф. Гуцу, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева й інші.

Натепер очевидно те, що чинна база теоретичних і практичних знань про надання соціальних відпусток є недосконалою з погляду забезпечення дієвої правової регламентації в сучасних умовах і вимагає подальшого дослідження з використанням інноваційних підходів і позитивного зарубіжного досвіду. Цього також потребує й розбудова соціальної та правової держави, у якій дотримання правових приписів присвоєно реалізації соціально-економічних прав людини є найважливішим фактором демократизації суспільства.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути нормативні та доктринальні ознаки соціальних відпусток за чинним трудовим законодавством як важливого фактора соціального захисту працюючих громадян у разі виникнення життєво важливих обставин.

Результати дослідження. У сучасних умовах демократизації суспільства 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 реалізації соціально-економічних прав людини, особливо в трудових відносинах і відносинах соціального забезпечення під час виконання сімейних обов'язків і виникнення інших життєво важливих обставин.

Відповідно до ст. ст. 24 та 46 Конституції України [1], держава взяла на себе зобов'язання щодо соціального захисту прав дітей і сімей з дітьми, включаючи правовий захист материнства й дитинства. Конституція України також зазначає, що гарантії прав і свобод і засади регулювання сім'ї, шлюбу й охорони дитинства регулюються виключно законами України. Особливістю цього напрямку діяльності держави є також і надання соціальних відпусток працюючим громадянам. Сьогодні чинне трудове законодавство не надає легітимного поняття «соціальна відпустка», але вказує на суттєві ознаки, які відрізняють соціальні відпустки від інших різновидів відпусток. До них можна зарахувати такі: підстави надання (народження та виховання дітей, тимчасова непрацездатність, сімейні обставини й інші поважні причини); строк відпустки (від 1 дня до 6 років, залежно від підстави надання); оплата відпустки (як правило, зі спеціальних фондів, за домовленістю може бути безоплатною, а в локальному порядку – бути оплатною за рахунок роботодавця); мета надання відпусток (забезпечення відповідного соціального захисту працюючим громадянам у зв'язку з виникненням життєво важливих обставин). Відносини, які

виникають під час надання соціальних відпусток, мають особливий, допоміжний для працівника характер у процесі реалізації трудових правовідносин. Вони допомагають поєднати більш ефективну реалізацію безпосередньо трудової й соціальної функцій працівника, поєднуючи в собі регламентацію надання відпусток трудовим законодавством, а їх грошову компенсацію – законодавством права соціального забезпечення. Особливо це стосується належного виконання сімейних обов'язків, тобто обов'язків з народження та виховання дітей. Це важлива роль сім'ї в аспекті поповнення майбутнього трудового потенціалу країни, і вона потребує відповідного соціально-правового захисту й підтримки з боку держави та суспільства. Таке завдання й призвано виконувати правове регулювання соціальних відпусток, державних допомог і пільг працюючим громадянам із сімейними обов'язками.

На думку С.Ф. Гуцу, використання терміна «соціальна» говорить про належність цих відпусток до системи засобів соціального захисту населення з боку держави; указує на їх особливе місце в 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 цьому разі «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 [2, с. 148]. У свою чергу, 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 залежно від моделі сімейної політики, яку проводить держава, а також гендерної культури суспільства, котра також впливає на нормативні уявлення про батьківство й розподіл обов'язків по догляду та вихованню дітей між чоловіками і жінками [3, с. 33].

У сучасних умовах розвитку держави та суспільства, а також наявності соціального аспекту в кодифікації трудового законодавства серед низки важливих питань, які порушують сьгодні вчені-правники, є й визначення поняття «працівники із сімейними обов'язками». У цьому напрямі важливо дослідити його ознаки, зміст, конкретизацію кола осіб, які перебувають на утриманні працівників (тобто входять до складу сім'ї), які перебувають у трудових відносинах із підприємством, установою, організацією та потребують додаткових гарантій для успішного поєднання виконання нами трудової функції та сімейних обов'язків.

Термін «працівники із сімейними обов'язками» вперше згадується в Конвенції МОП «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» № 156, яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року [4]. Конвенція визначає коло осіб, тобто працівників із сімейними обов'язками. До них належать 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 їхнього догляду чи допомоги. Відповідно до статті 3 Сімейного кодексу (далі – СК) України [5], сім'я є первинним та основним осередком суспільства. Сім'ю становлять особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права й 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.

СК України також установлює перелік суб'єктів сімейних правовідносин, передусім це подружжя (чоловік і жінка), які перебувають у зареєстрованому в 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 України). 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 зі ст. 75 СК України, непрацездатним вважається той із подружжя, який досяг пенсійного віку, установленого законом, або є інвалідом I, II чи III груп. До тих, хто потребує матеріальної допомоги, зараховано осіб, якщо заробітна плата, пенсія, доходи від використання його майна, інші доходи не забезпечують йому прожиткового мінімуму.

Необхідно погодитися з висновками О.С. Бурлаки, що на нормативному рівні існує певна невпорядкованість відповідних видів соціального захисту сім'ї, дитинства та батьківства, оскільки норми, що визначають допомоги, послуги й пільги для сімей із дітьми, багатодітних, неповних і малозабезпечених сімей, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів, установлюють соціальні гарантії реалізації їхнього права на соці-

альний захист, які розосереджені в багатьох підзаконних нормативно-правових актах, що ускладнює застосування їх на практиці, а також призводить до незнання громадянами своїх соціальних прав [6, с. 101–102].

Система соціальних відпусток, на думку С.Ф. Гуцу, має складатися з відпусток для працівників із сімейними обов'язками й відпустками з тимчасової 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 розгляду за дитиною); б) відновлення працездатності й 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 й 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 [2, с. 153–154].

Соціальні відпустки надаються, щоб певною мірою захистити людину в деяких життєвих ситуаціях, але право на відпустку виникає, якщо відповідні життєві обставини настали під час дії трудових правовідносин із підприємством, установою чи організацією або фізичною особою-роботодавцем. Важливою ознакою, яка відрізняє соціальні відпустки від усіх інших, є те, що вони, як правило, оплачуються не за рахунок підприємства, а зі спеціальних страхових внесків роботодавців і громадян, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Отже, можна зробити висновок, що право на соціальні відпустки необхідно зарахувати до суміжних прав, які впливають з основних індивідуальних трудових правовідносин. Соціальні відпустки є елементом трудових приносин, бо надаються тільки особам, які беруть участь у трудовому процесі. В.С. Венедіктов зазначає: «Усі елементи трудових відносин тією чи іншою мірою відображаються в елементах трудових правовідносин у вигляді відповідних прав та обов'язків» [7, с. 82].

Тому соціальну відпустку можна визначити як установлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, упродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків з народження й вихованню дітей, тимчасової непрацездатності та з інших сімейних обставин і поважних причин.

Висновки. Ураховуючи все вищевикладене, можна зазначити, що надання соціальних відпусток є певним соціальним захистом і засобом заохочення працівників до реалізації батьківських і сімейних функцій, а також одним із елементів державного піклування про здоров'я працівника шляхом надання відпустки з тимчасової непрацездатності й з інших поважних причин. Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців установлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, у тому числі й додаткові соціальні відпустки. Фінансування 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, у якій працюють за трудовим договором працівники.

Тому пріоритетними завданнями державної політики в умовах сьогодення є побудова демократичної, соціальної й правової держави шляхом запровадження відповідних реформ і програм, а також реформування національної правової системи, у тому числі й трудового законодавства. Узятий Україною курс на наближення до європейських цінностей потребує вдосконалення в рамках трудового права та 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 до законодавства Європейського Союзу та його членів.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 204 с.

3. 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 Науково-практичної конференції ; м. Харків, 24–25 вересня 2010 р. / за ред. проф. В.С. Венедіктова. Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 29–33.

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

5. Сімейний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21–22. Ст. 135.

6. Бурлака О.С. Соціальний захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні. Київ : ТОВ «В справі», 2016. 448 с.

7. Венедіктов В.С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах : науково-практичний посібник / Нац. ун-т внутр. справ. Харків : Нац.ун-т внутр. справ, 2004. 127 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.1.19>

ЛЮБИМОВ О.К.

ГАРАНТІЇ СЛУЖБОВО-ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У статті актуалізується наукова думка про юридичну сутність і структуру гарантій службово-трудова діяльності державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування в Україні. Автор пропонує під поняттям «юридичні гарантії професійного публічного службовця» розуміти закріплені на рівні чинного законодавства засоби та способи охорони й захисту повноважень публічних службовців, умови для нормального функціонування кожного окремого службовця, які загалом зумовлені соціальним становищем та особливим правовим статусом публічного службовця. Окреслюються характерні особливості гарантій праці професійних публічних службовців в Україні, а також уточнюються концептуальні рамки гарантій праці професійних публічних службовців. Наголошується, що гарантії праці професійних публічних службовців доцільно досліджувати в контексті забезпечення соціального захисту службовця й можливості реалізації ним своїх професійних обов'язків, виконання покладених на нього завдань і функцій, шляхом створення відповідних для цього матеріальних умов. У цьому сенсі наявна в законодавстві сукупність гарантій праці професійних публічних службовців автором поділяється на групи гарантій, залежно від динаміки службово-трудових правовідносин за участю професійних публічних службовців, а саме: гарантії під час прийняття на професійну публічну службу; гарантії під час проходження професійної публічної служби; гарантії під час звільнення особи з професійної публічної служби. Зроблено висновок, що гарантії праці професійних публічних службовців є різноманітними і являють собою досить громіздкий механізм забезпечення соціального захисту публічних службовців як під час вступу на публічну службу, так і в разі її проходження та звільнення. Гарантії праці публічних службовців спрямовані на забезпечення дотримання соціальних прав і законних інтересів представників влади, установлюють основи для подальшого захисту тих чи інших правовідносин, які виникають під