

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ПРАВА ЛЮДИНИ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.03>

ВАЛЕНТИНА ОЛЕКСІВНА ЛАТИШЕВА,

Сумський національний аграрний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

У статті розглянуто міжнародно-правові акти, які передбачають норми щодо надання працівникам соціальних відпусток. Проаналізовано досвід правового регулювання соціальних відпусток США, країн Європейського Союзу, країн, що входили в колишній Радянський Союз, та ін. Надано науково обґрунтовані висновки із запозичення в національне законодавство позитивного закордонного досвіду правового регулювання соціальних відпусток.

Ключові слова: зарубіжний досвід, соціальні відпустки, працівник, міжнародні стандарти, конвенції, рекомендації, захист прав людини.

Оглядова стаття

Постановка проблеми

Входження України до когорти дійсно демократичних країн світу об'єктивно залежить від залучення до міжнародних, зокрема європейських, цінностей в галузі забезпечення та захисту прав і свобод людини. Європейський вибір України є природним наслідком здобуття країною державної незалежності та нестримного розвитку демократичних процесів у житті українського суспільства, а також свідомого прагнення наших громадян бачити свою державу невід'ємною складовою розвинутої Європи. Актуальність цього питання посилюється тим фактом, що інтеграція національного законодавства до законодавства Європейського Союзу визначається одним зі стратегічних, пріоритетних завдань удосконалення правового регулювання трудових відносин взагалі та соціальних відпусток зокрема.

Стан дослідження проблеми

Ця проблема частково розглядалася вітчизняними науковцями в галузі трудового права, вона знаходила своє відображення в наукових працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуцу, М. І. Іншина, А. Р. Мацюка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини та інших. Треба зазначити, що більшість наукових робіт було виконано у період, коли переважало централізоване регулювання трудових відносин, а держава виступала головним власником засобів виробництва і практично єдиним роботодавцем або у процесі виникнення і становлення ринкових

економічних відносин. Зараз використання позитивного зарубіжного досвіду є дуже важливим в аспекті кодифікації та реформування трудового законодавства України.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є аналіз закордонного досвіду правового регулювання соціальних відпусток і вироблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо його використання в національному трудовому законодавстві.

Виклад основного матеріалу

Конституція України визнала міжнародні договори, дозвіл на обов'язковість реалізації яких надано Верховною Радою України, частиною національного законодавства України¹, тим самим підкресливши важливість входження нашої країни у світове співтовариство на умовах рівноправного партнерства. Це, у свою чергу, вимагає від нашої держави заходів щодо приведення національного законодавства до міжнародних стандартів. Як правильно зазначає В. С. Венедіктов, Україна, знаходячись в центрі європейської цивілізації, повинна використовувати в розвитку своєї державності та кодифікації законодавства позитивний досвід європейських держав, урахуовуючи власну

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 01.02.2020).

історію, природні особливості розташування, структуру населення, його менталітет та інші суб'єктивні обставини. Врахування цих аспектів дає можливість вибрати напрямок розвитку правової реформи, створити правову державу та забезпечити Україні належне місце в системі розвинених держав світу [1, с. 186]. Пріоритет у формуванні загальної політики держави має належати соціальній сфері, бо людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це найбільша соціальна цінність, мета економічного розвитку. Проте основна суперечність, яка визначилася на рубежі тисячоліть, полягає в тому, що, здавалося б, економіка має, нарешті, працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього всі (економічні, організаційні, психологічні, соціокультурні) передумови, але світ, образно кажучи, перевернувся – інститути суспільства, економіки почали відсторонювати людину на другий план, економічна доцільність дедалі більше почала брати верх над соціальною спрямованістю [2, с. 3]. Тому в сучасних умовах розвитку держави і суспільства необхідно вивчити зарубіжний позитивний досвід та спрямувати його на вдосконалення чинного національного трудового законодавства, особливо щодо надання соціальних відпусток. Трудове законодавство Європейського Союзу містить норми щодо надання працівникам декількох видів відпусток соціального призначення. Наприклад, Директива Європейського Союзу 92/85 від 19.10.1992 «Про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць» надає жінці право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і зазначає, що «жінці повинна бути надана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю як мінімум 14 тижнів із збереженням заробітної плати або відповідної допомоги». Вагітній жінці також надається право на звільнення від роботи (із збереженням платні) для проведення медичного огляду, якщо його проведення неможливе у позаробочий час [3, с. 41]. Ще одна Директива 96/34 від 03.06.1996 містить норми щодо надання батькам відпустки для догляду за дитиною, якій не виповнилось вісім років. Така відпустка тривалістю не менше трьох місяців надається матері чи батьку дитини. У Директиві також закріплюється право працівника на оплачувану відпустку за сімейними обставинами, які потребують присутності працівника (хвороба, нещасний випадок із членом родини тощо). Порядок та умови надання, тривалість указаних відпусток

установлюються національним законодавством країни [3, с. 36].

Зокрема, І. Я. Кисельов зазначає, що в трудовому законодавстві країн Центральної та Східної Європи додаткову відпустку на виховання дітей (до 16 років) отримує одинока мати (або батько), або один із батьків, на кого, як вони вважають, припадає більша частина турбот про виховання. У ньому також передбачена відпустка для догляду за хворим членом сім'ї (близькими родичами). Так, наприклад, якщо захворів один із подружжя або дитина, то така відпустка повинна бути надана підприємством, на прохання працівника, тривалістю до 2-х років [4, с. 219–220]. Цінним є досвід регулювання відпусток соціального призначення, накопичений Міжнародною організацією праці (далі – МОП). МОП провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку зазначених відпусток як складової захисту трудових прав працівників. Хоча більшість актів МОП мають рекомендаційний характер, вона, без сумніву, є лідером у розробці міжнародних стандартів праці.

МОП у своїй діяльності приділяє багато уваги питанням охорони материнства та дитинства, де ключовим моментом виступає відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами. Зокрема, ще в 1919 р. було ухвалено Конвенцію про працю жінок до та після пологів № 3 [5]. Указана Конвенція закріплює право жінки залишити працю за шість тижнів до пологів і не працювати впродовж шести тижнів після пологів (ст. 3). За час відпустки вона повинна отримати грошову допомогу, за нею зберігається робоче місце. Конвенція № 3 зазначає, що «у будь-якому разі, якщо вона годує дитину грудьми, матиме для цього дві півгодинні перерви протягом робочого дня» (пункт «d» ст. 3).

У 1952 р. цю Конвенцію було переглянуто й ухвалено нову більш детальну Конвенцію про охорону материнства № 103¹. У новому документі йдеться про загальну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю найменше 12 тижнів з обов'язковою післяпологовою відпусткою на шість тижнів. Закріплюються гарантії та пільги жінкам, які знаходяться у відпустці, зокрема 28.06.1952 Генеральною Конференцією МОП було ухвалено рекомендації, що доповнюють зазначену Конвенцію, –

¹ Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 : від 28.06.1952 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 01.02.2020).

Рекомендації № 95, де наголошується: «Коли це потрібно для здоров'я жінки, коли це можливо, відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, передбачена в параграфі 2 статті 3 Конвенції (переглянутої 1952 року) про охорону материнства, повинна бути подовжена до терміну, загальна тривалість якого становить чотирнадцять тижнів». Саме на основі цих норм було ухвалено відповідну Директиву ЄС, де закріплюється, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю мінімум на 14 тижнів.

Правові засади захисту прав жінок визначені і в інших міжнародних правових актах. Європейська соціальна хартія (переглянута) встановлює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства сторони зобов'язуються:

1) забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги із соціального забезпечення, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів;

2) вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період;

3) забезпечити матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини;

4) регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують своїх грудних дітей;

5) заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, яких годують своїх грудних дітей, на підземних гірничних роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок [6, с. 320]. Отже, наведені документи не визначають поняття соціальної відпустки, але її суттєвими ознаками є: 1) спеціальне призначення – вона надається не для відпочинку, а для виконання сімейних обов'язків; 2) виплата допомоги у розмірі, визначеному національним законодавством; 3) збереження місця роботи. Директива ЄС 96/34 від 03.06.1996 вказує, що такі відпустки надають-

ся працівнику з метою полегшення поєднання батьківських обов'язків із професійними.

Слід зазначити, що і досі стандарти МОП стосовно тривалості та умов надання соціальних відпусток прийняті не всіма країнами світу. Так, тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у розвинутих країнах світу становить: ФРН, Японія, Бельгія, Іспанія – 14 тижнів; Швеція, Греція, Нідерланди – 12 тижнів; Австрія – 16–20 тижнів; США – 4–16 тижнів (не всі штати мають такі відпустки. Окрім цього, вони здебільшого не оплачуються); Франція – 16–36 тижнів (мінімальна відпустка становить 16 тижнів, яка збільшується з народженнями близнюків, за складних пологів тощо. У випадку смерті матері відпустка надається батьку 5 місяців (оплачується частково); Данія – 28 тижнів; Великобританія – 29 тижнів (оплачується тільки 18 тижнів); Канада – 17 тижнів; Норвегія – 18 тижнів [7]. У країнах Латинської Америки (Аргентина, Панама, Перу, Венесуела, Бразилія) відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривають від 12 до 18 тижнів. Відпустка для догляду за дитиною не надається.

Із країн Азії можна відзначити такі країни: Корейську Народну Демократичну Республіку, яка характеризується досить широким захистом прав працівників. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається на 60 днів та 60 днів після пологів [8], Ісламську Республіку Іран, у якій закріплено відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 90 днів. Законодавство Китаю передбачає відпустки за сімейними обставинами (весілля – 3 дні (у випадку вступу до шлюбу жінки після 28 років та чоловіка старше 25 років – 7 днів), поховання родичів – 1–3 дні). Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – не менше 9 днів¹.

Видається дуже цікавим огляд тривалості соціальних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною в різних країнах світу, який підготувала заступник головного редактора журналу «Кадровик України» Галина Фольварочна [9]. За її даними, Швеція пропонує одну з найдосконаліших у світі систем для догляду за дитиною. Так звана «батьківська відпустка» триває у Швеції 1 рік і 3 місяці. При цьому 60 днів зарезервовані для батька. Весь інший час батьки можуть поділити між собою, як вважатимуть за потрібне. Окрім цього, той з батьків, який безпосередньо доглядає за дитиною, отримує виплати в розмірі 73 % від заробітної плати.

¹ Islamic Republic of Iran. Labour Code. ILO. Labour Low Documents. 1999. № 1. Pp. 1–14.

Британські мами зобов'язані використати відпустку у зв'язку з пологами, яка триває два тижні після народження дитини. Крім цього, батьки можуть взяти до 50 тижнів відпустки для догляду за дитиною, з яких 37 – оплачувані. Батьки у відпустці отримують 90 % від середньотижневої заробітної плати. При цьому вони можуть використовувати відпустку по черзі частинами або навіть на якийсь час використати її одночасно.

У Канаді новоспеченим батькам надається 120 днів відпустки. Цей час вони можуть розділити між собою. А ось сума виплат залежить від провінції, в якій мешкає мама або тато. Наприклад, в Онтаріо – це 55 % від середнього заробітку за останні півроку, а у Квебеку – 70 % під час вагітності та в перші три місяці після народження дитини, а потім – також 55 %.

Оригінальна система відпусток у зв'язку з вагітністю та для догляду за дитиною існує в Китаї. У цій країні чим молодша мама, тим менша відпустка. Мамам до 23 років надається лише 98 днів відпустки. Проте жінки, старші за віком, можуть розраховувати на 120 днів відпустки. Крім того, відпустку можуть збільшити, якщо пологи пройшли з ускладненнями або народилися двоє і більше дітей. До речі, на таку саму відпустку може розраховувати й батько. Але оплачуються тільки 14 тижнів відпустки.

Згідно з федеральним законодавством США американки мають право на 12 тижнів неоплачуваної відпустки після народження дитини (крім компаній з чисельністю менше 50 працівників – для них це фінансово обтяжливо). Так званий Family Act забороняє роботодавцям звільнити жінку протягом 12 тижнів після пологів.

Оплачувана відпустка існує тільки в таких штатах, як Каліфорнія, Нью-Джерсі та Род-Айленд. Зокрема в Каліфорнії виплати жінкам становлять 55 % від зарплати протягом 6 тижнів після народження дитини, у Нью-Джерсі – 67 % також протягом 6 тижнів, у Род-Айленді – всього 4 тижні. Також у найближчому майбутньому мами штату Нью-Йорк зможуть отримувати 12 тижнів оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. В інших штатах відповідні виплати жінкам можуть надаватися лише за домовленістю із роботодавцем.

Трудовим кодексом Республіки Білорусь також передбачено соціальні відпустки, які надаються понад тривалість трудової відпустки за той календарний рік, протягом якого працівник має на неї право. У разі невикористання соціальної відпустки в поточному році на наступний рік вона не переноситься і не підлягає грошовій компенсації, в тому числі й у разі звільнення.

Однак треба зазначити, що поняття «соціальна відпустка» за кодексом Білорусі ширше, ніж в Україні. Так, метою соціальних відпусток у Білорусі є створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, здобуття освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб та інших соціальних цілей. Різновидом соціальної відпустки у Республіці Білорусь виступають також відпустки у зв'язку з аварією на Чорнобильській АЕС та творчі відпустки, які відповідно до Закону України «Про відпустки» виділені окремими видами.

Трудовим законодавством Узбекистану також передбачено соціальні відпустки: 1) відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (ст. 233); 2) додаткові відпустки для догляду за дітьми (ст. 232, 234, 235); 3) відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 252, 253, 254, 256); 4) творчі відпустки (ст. 258). Крім того, ст. 150 передбачено відпустку без збереження заробітної плати, яка надається на підставі заяви працівника. У зазначеній статті визначено перелік випадків, коли така відпустка, за бажанням працівника, надається обов'язково.

Певні особливості існують для надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. Статтею 232 Трудового кодексу передбачено додаткові відпустки жінкам, які мають дітей віком до дванадцяти років або дитину-інваліда віком до шістнадцяти років, тривалістю не менше трьох робочих днів. Жінкам, які мають двох і більше дітей віком до дванадцяти років або дитину-інваліда віком до шістнадцяти років, надається, за їх бажанням, щорічна відпустка без збереження заробітної плати тривалістю не менше 14 календарних днів. Окремою статтею (234) передбачено відпустку для догляду за дитиною віком до двох і до трьох років, яка надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за бажанням жінки. Така відпустка триває до досягнення дитиною дворічного віку, а також, за бажанням жінки, їй надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати до досягнення дитиною трирічного віку.

Оцінюючи в цілому законодавство про відпустки у пострадянських республіках, необхідно відмітити, що правове регулювання соціальних відпусток здійснюється на підставі трудових кодексів, які були прийняті ще в кінці 90 років: Білорусь, Узбекистан, Казахстан, Киргизстан, Азербайджан.

Позитивним щодо тривалості соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами є досвід Франції, за законодавством якої встановлено диференціацію тривалості оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а

отже, і розміру відповідної допомоги залежно від кількості дітей у родині. Так, відповідно до законодавства Франції допомога у зв'язку з вагітністю і пологами виплачується у розмірі 100 % доходу жінки протягом 6 тижнів (42 календарних днів) до та 10 тижнів (70 календарних днів) після народження першої дитини, 8 тижнів (56 календарних днів) до та 18 тижнів (126 календарних днів) після народження другої та наступних дітей [10, с. 120]. Ураховуючи зарубіжний досвід Франції з надання соціальних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, вітчизняні вчені також пропонують установити в національному законодавстві диференціацію тривалості оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, наприклад, О. С. Бурлака пропонує виплачувати допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами протягом 70 календарних днів до та 56 днів після народження першої дитини; 84 календарних днів до та 70 календарних днів після народження другої дитини; 98 календарних днів до та 84 календарних днів після народження третьої та наступної дитини (за наявності на утриманні відповідно однієї чи більше дітей) [11, с. 175]. На наш погляд, треба врахувати таку думку під час реформування національного трудового законодавства.

Висновки

Аналізуючи все вищезазначене, можна зробити висновок про те, що сучасний період

розвитку держави та суспільства висуває нові вимоги до соціалізації норм трудового законодавства, особливо до працівників із сімейними обов'язками, з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду. Це є дуже важливим аспектом у діяльності соціальної держави, бо для того, щоби без шкоди для власного здоров'я, інтересів дітей та суспільства працівники із сімейними обов'язками мали можливість поєднувати свою професійну діяльність із виконанням сімейних обов'язків, суспільство повинно надавати таким особам певний соціальний захист та допомогу, а також трудові пільги у зв'язку з обов'язками щодо виховання дітей та з інших обставин. Соціальний захист у сучасному демократично організованому суспільстві – це сфера перетинання життєво важливих інтересів громадян, пов'язаних з реалізацією їх соціально-економічних прав. Це сфера відбиття таких загальнолюдських цінностей, як рівність, соціальна справедливість, гуманізм та інші моральні засади цивілізованого суспільства. Належна реалізація права на соціальний захист допомагає підвищенню індивідуального статусу людини і подальшому розвитку демократичних засад суспільства. Тому в період реформування трудового законодавства України треба враховувати позитивний зарубіжний досвід із правового регулювання відпусток соціального призначення.

Список бібліографічних посилань

1. Венедіктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1997. Вип. 2. С. 186–189.
2. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудова сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3–11.
3. Бурлака О. С., Чанишева Г. Трудове право ЄС : навч. посіб. Київ : ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 90 с.
4. Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник. М. : НОРМА-ИНФРА, 1998. 263 с.
5. Международная Организация Труда. Документы МОТ. М. : Приор, 2000. 107 с.
6. Кодекс законів про працю України : наук.-практ. комент. / І. В. Арістова, В. В. Бесусий, С. О. Бондар та ін. ; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. Київ : Правова єдність, 2008. 456 с.
7. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учеб. пособие. М. : Акад. труда и соц. отношений, 1995. 210 с.
8. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник. М. : Деор, 1999. 728 с.
9. Фольварочна Г. Тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами й для догляду за дитиною в різних країнах світу. *Кадровик України*. 2019. № 6. URL: <https://profpressa.com/articles/trivalist-vidpustok-u-zv'язku-z-vagitnistiu-ta-pologami-i-dlia-dogliadu-za-ditinoiu-v-riznikh-krayinakh-svitu> (дата звернення: 01.02.2020).
10. Корсаненкова Ю. Б. Социальная поддержка семей с детьми в Российской Федерации: реальность и перспективы : монография. М. : Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
11. Бурлака О. С. Соціальний захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні: теоретико-правові проблеми : монографія. Харків : В справі, 2016. 448 с.

Надійшла до редколегії 03.02.2020

ЛАТЫШЕВА В. А. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ

В статье рассматриваются международно-правовые акты, предусматривающие нормы по предоставлению работникам социальных отпусков. Анализируется опыт правового регулирования социальных отпусков США, стран Европейского Союза, стран, входивших в бывший Советский Союз, и др. Предоставляются научно обоснованные выводы по заимствованию в национальное законодательство положительного зарубежного опыта правового регулирования социальных отпусков.

Ключевые слова: *зарубежный опыт, социальные отпуска, работник, международные стандарты, конвенции, рекомендации, защита прав человека.*

LATYSHEVA V. O. INTERNATIONAL EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL VACATIONS

The author of the article has studied international and legal acts that envisage the norms that provide social vacations for employees. The author has analyzed experience of legal regulation of social vacations in the USA, the countries of the European Union, the countries of the former Soviet Union, etc.

It has been noted that the current period of development of the state and society makes new demands on the socialization of labor legislation, especially for employees with family responsibilities, taking into account the positive international experience. It is very important aspect of the welfare state, society must provide such persons with certain social protection and assistance, as well as labor benefits in connection with the responsibilities of raising children and other circumstances, because employees with family responsibilities have the possibility to combine their professional activities with family responsibilities without the damage for their own health, the interests of children and society. Social protection in a modern democratically organized society is the sphere of intersection of vital interests of citizens related to the realization of their socio-economic rights. It is the sphere of reflection of such universal values as equality, social justice, humanism and other moral principles of civilized society. Proper realization of the right to social protection helps to increase the individual status of a person and further the development of democratic principles of society.

Therefore, it is necessary to take into account the positive international experience in the legal regulation of social vacations in the period of reforming the labor legislation of Ukraine. The author of the article has provided scientifically substantiated conclusions on the borrowing positive international experience of legal regulation of social vacations and implementing into national legislation.

Key words: *international experience, social vacations, an employee, international standards, conventions, recommendations, protection of human rights.*