

Для нормального функціонування будь-якої сфери суспільної діяльності потрібне гідне забезпечення на законодавчому рівні. Нормативно-правове регулювання стає необхідною передумовою цілеспрямованої демократичної організації суспільних відносин, надання їм певної рівноваги упорядкованої свободи та соціальної справедливості [1, с. 22]. Правовим регулюванням на основі юридичного закону охоплюються все більш різноманітні сторони суспільного життя, а юридичної форми набувають основні та найважливіші комплекси суспільних відносин у різних сферах людської діяльності, які потребують не просто законодавчої форми, а її змістовної правової наповненості. У цьому плані спеціальні юридичні знання про особливості та прояви права, правового регулювання, що досягаються правознавством, дозволяють свідомо і точніше розібратися у тих соціальних процесах, які піддаються юридичному впливу з боку держави і вимагають свого юридичного оформлення з одночасним наповненням його правовим змістом [2, с.14]. Однією з головних проблем правового регулювання праці є встановлення обов'язку роботодавця надавати працівникові час для відпочинку згідно зі статтею 45 Конституції України: «Кожен, хто працює має право на відпочинок» [3]. Відповідне нормативно-правове забезпечення часу відпочинку має велике значення для відновлення здоров'я, фізичних та розумових здібностей працівників та, в свою чергу, впливає на продуктивність праці в майбутньому.

Питання нормативно-правового забезпечення часу відпочинку було предметом наукових досліджень Васильєва А.С., Лисюченка В.П., Пилипенка П.Д., Слободянюка В.Г., Селіванова В., Юсупова В.А. та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми вона ще залишається дуже актуальною.

Метою цієї статті є аналіз нормативно-правової бази, що регламентує забезпечення часу відпочинку. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: розглянути норми міжнародного

законодавства та визначити ступінь їх імплементації в українське законодавство, проаналізувати вітчизняну нормативно-правову базу, при виявленні прогалин в ній, запропонувати шляхи їх усунення.

На сьогоднішній час в Україні спостерігається активне використання зарубіжного досвіду в регулюванні суспільних відносин, насамперед, це пов'язано з проведенням правової реформи. Аналіз міжнародної та вітчизняної нормативно-правової бази показує, що українське законодавство на достатньому рівні імплементувало в себе положення зарубіжного. Для забезпечення нормативно-правового регулювання в сфері трудової діяльності, а, отже, і часу відпочинку працівників, Україна використовує як зарубіжний досвід, так і вітчизняні надбання. На цій підставі всю нормативно-правову базу у сфері часу відпочинку можна умовно поділити на три групи:

- 1) міжнародні нормативно-правові акти;
- 2) нормативно-правові акти України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку;
- 3) нормативно-правові акти, що регулюють забезпечення часу відпочинку окремих категорій населення;

Ст. 9 Конституції України [3] та ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [4] закріпили принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства. Це означає, що укладені і належним чином ратифіковані міжнародні договори України становлять невід'ємну частину національного законодавства України, застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулося у формі закону, встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору України [5].

При розгляді міжнародного законодавства, яке регулює забезпечення часу відпочинку слід почати з Загальної декларації прав людини. Статтею 24 декларації регламентується право на відпочинок та дозвілля, включаючи

право на обмеження робочого дня та на періодичну відпустку, що оплачується [6]. Ця норма наявна і у Конституції України, та закріплені у статті 44 [3] та Законом України «Про відпустки» [7]. Втім, на жаль, українське законодавство не передбачає публічну відповідальність за ненадання такого права. Але ж, якщо існує право на відпочинок регламентоване міжнародним законодавством та імплементоване українським, то повинна бути і санкція за його не забезпечення. Тому слід втілити в законодавстві механізм відповідальності за не надання чи порушення права людини.

Європейська соціальна хартія в п.5 ст.2 регламентує забезпечення права на щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку [8]. Цій міжнародній нормі відповідає норма, викладена в статті 67 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП), яка визначає вихідні дні працівника.

Норми забезпечення права на відпочинок втілились також в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Так, зокрема ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлює, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці [9, с. 14].

Одним із суб'єктів міжнародного нормативно-правового регулювання праці є Міжнародна організація праці (далі - МОП), членом якої є і Україна. МОП приймає різні конвенції і розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й здоров'я. Так, Конвенція МОП №47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» вимагає схвалення кожним членом Міжнародної організації праці, що ратифікував цю Конвенцію, принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя

працівників та вжиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підходи для досягнення цієї мети; і зобов'язує застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятого населення відповідно до детальних постанов, продиктованих окремими конвенціями [10].

В цілому українське законодавство на достатньому рівні відображає положення міжнародного законодавства. Та для недопущення порушення основоположних прав людини, до яких, безумовно, належить право на відпочинок, повинен існувати чіткий механізм реалізації цих прав, а отже і відповідні санкції за його порушення.

До нормативно-правових актів України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку слід віднести Конституцію України, Кодекс законів про працю України, та закони, зокрема Закон України «Про відпустки» та ряд інших нормативно-правових актів, які є основою для створення підзаконних актів, тобто норм, які можуть більш детально регламентувати вже конкретні суспільні відносини. Механізм реалізації конституційного права на відпочинок втілено в ряді нормативно-правових актів українського законодавства. Перш за все мова йде про Кодекс законів про працю, який не дає самого визначення часу відпочинку, але регулює основні питання цієї сфери суспільних відносин. Глава V цього Кодексу визначає порядок та часовий проміжок надання перерви для відпочинку і харчування, вихідних днів, щорічних відпусток, визначає перелік святкових та неробочих днів [5]. Так, наприклад, в Кодексі законів про працю Російської Федерації, крім вищезазначених норм, існує черговість надання відпусток (ст.73), яка покладається на адміністрацію з погодженням з відповідними вибірними профспілковими органами та існує заборона грошової компенсації за невикористану відпустку (ст.75) [11, с. 212]. Що стосується українського законодавства, то за бажанням працівника грошова компенсація за невикористану відпустку також може здійснюватись, за винятком виплати її особам віком до вісімнадцяти років, відносно яких така заміна не допускається.

Окремі учасники трудових правовідносин в силу особливого характеру своєї праці потребують особливої уваги з боку законодавця, а, отже, і окремої нормативно-правової бази, яка регулювала б їх трудову діяльність. Невід'ємною частиною такої бази є забезпечення права на відпочинок, який повинен бути еквівалентним зусиллям, які витрачає працівник. Звичайно, забезпечення право на відпочинок цих працівників регламентується міжнародними правовими актами та нормативно-правовими актами України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку, але й має свої особливості. Розглянемо більш детально нормативно-правові акти, що регулюють забезпечення часу відпочинку деяких окремих категорій населення.

На сучасному етапі розвитку роль науковця стає для країни не предметом національної гордості, але й можливості відшукати нові шляхи розвитку. У Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14 квітня 1997 р. № 346 [12] затверджено порядок надання щорічної основної відпустки керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам. Так, в ній визначено, що керівник, його заступник з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий (головний, провідний, старший) співробітник Національної академії наук, Української академії аграрних наук, Академії медичних наук, Академії педагогічних наук, Академії правових наук, Академії мистецтв, що мають науковий ступінь доктора наук, мають право на продовжену відпустку тривалістю 56

календарних днів, а ті, що мають науковий ступінь кандидата наук – на відпустку тривалістю 42 календарних дні.

Час відпочинку для працівників органів внутрішніх справ також регулюється рядом окремих нормативно-правових актів. Залучення до роботи працівників органів внутрішніх справ у вихідні дні встановлено Інструкцією про порядок залучення робітників органів внутрішніх справ до несення служби понад установлений законодавством робочий час, у дні щотижневого відпочинку і святкові дні і надання відповідних компенсацій [13]. Відповідно до даної Інструкції виконання службових обов'язків у дні щотижневого відпочинку і святкові дні можуть залучатися особи рядового і начальницького складу органів, підрозділів і навчальних закладів МВС України для виконання невідкладних завдань по боротьбі зі злочинністю і охороні громадського порядку при особливих оперативних умовах. В той же час ч. 2 статті 71 КЗпП передбачає вичерпний перелік випадків залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні, серед яких пункту «для виконання невідкладних завдань по боротьбі зі злочинністю і охороні громадського порядку при особливих оперативних умовах» немає. Отже, один нормативно правовий акт суперечить іншому. Для усунення цієї колізії необхідно ч. 2 ст. 71 КЗпП доповнити ще одним пунктом: «інші випадки», зробивши цей перелік «відкритим».

Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України закріплює для осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ наступні види відпусток: 1) чергові; 2) короткострокові; 3) через хворобу; 4) канікулярні; 5) у зв'язку із закінченням навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України; 6) додаткові та соціальні (по вагітності, пологах, догляду за дитиною), творчі, у зв'язку з навчанням [14].

Тривалість чергових відпусток осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх знаходиться в прямій залежності від вислуги років. Так, особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, які

мають вислугу: менш ніж 10 років - чергова відпустка надається в розмірі 30 днів щорічно; від 10 до 15 років – 35 днів щорічно; від 15 до 20 років – 40 днів щорічно; від 20 років і більше – 45 днів щорічно. За рішенням Міністра внутрішніх справ можуть надаватися чергові відпустки тривалістю 45 днів особам рядового і начальницького складу, які потребують подовженого відпочинку у зв'язку з особливо складними умовами служби.

Ще однією категорією населення, яка потребує окремого регулювання часу відпочинку є працівники сфери охорони здоров'я населення. Це здійснено з огляду на особливості праці медичних працівників, адже метою їхньої діяльності є надання допомоги безупинно, що відповідно вимагає адекватного відпочинку. Згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я № 204-о від 18 грудня 2000 р. «Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку» для медичних працівників встановлюються перерви протягом робочого часу або працівнику повинна бути надана можливість приймати їжу протягом робочого часу, крім того, зазначається, що час, витрачений на переодягання перед початком і після закінчення робочого дня (зміни), не входить в облік робочого часу [15]. На основі цього нормативно-правового акта можна говорити про ще один вид часу відпочинку, який не згадувався раніше – час на переодягання. Адже не лише медичні працівники виконують свої професійні обов'язки у спеціальному одязі-формі. До такої категорії працівників можна віднести: суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів, вугільної промисловості, торгівлі та інші. На нашу думку, слід створити перелік професій, в обов'язки працівників яких входить носити спеціальний одяг, внести зміни до статті 66 КЗпП та на ряду з перервами для відпочинку і харчування, які теж не включаються в робочий час, окремим пунктом виділити перерви для переодягання.

Вихідні дні надаються медичним працівникам за загальним правилом, але у зв'язку з тим, що їхня праця носить безперервний характер, то існує такий інститут як чергування. Порядок залучення до чергувань

регламентується постановою органів влади СРСР «Про чергування на підприємствах і установах» від 02 квітня 1954 року, відповідно до якої чергування робітників та службовців на підприємствах і в установах після закінчення робочого дня, у вихідні й святкові дні можуть уводитися у виняткових випадках і тільки з дозволу профспілкового органу закладу, установи, організації, підприємства. Не допускається залучення працівників до чергувань частіше одного разу на місяць. Компенсація працівникові за чергування встановлюється шляхом надання працівникові відгулу протягом 10 днів після чергування тієї ж тривалості [16]. Щорічні відпустки надаються медичним працівникам з умовами праці, які виключають шкідливість і важкість роботи, нервово-емоційне навантаження й інші підстави, передбачені законом для встановлення додаткових відпусток, на загальних підставах [17].

В сучасних умовах розвитку нашої держави, коли існує дефіцит кваліфікованих кадрів для обслуговування жителів сільської місцевості, стимулювання праці медиків в позаміських населених пунктах перш за все повинно здійснюватись на законодавчому рівні. Один із прикладів такого заохочення можна знайти в нормативно-правовому акті - «Основи законодавства про охорону здоров'я», саме: лікарі дільничних лікарень і амбулаторій, розташованих у сільській місцевості, за безперервну роботу на зазначених посадах більше трьох років мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю в 3 календарних дні [18].

Трудові правовідносини є одними з основних напрямів урегульовуючого впливу права і їх правове регулювання в основному відповідає окресленій схемі та повинно або базуватись і враховувати діючу систему норм, або змінювати її таким чином, щоб вона була здатною в цілому забезпечити ефективність трудового циклу [19, с.80]. Правова база – це сукупність законів, підзаконних актів та інших нормативно-правових актів, яка постійно потребує змін та реформування. Навіть, якщо в певній сфері суспільних відносин не існує норм, які суперечать одна одній та не має прогалин, тобто існує відповідність між

існуючими суспільними відносинами та нормами, що їх регулюють, то це не означає, що таке нормативно-правове забезпечення буде ефективним протягом тривалого часу. Розвиток людства не стоїть на місці, а отже одні суспільні відносини припиняють своє існування та з'являються інші. Тож повинні з'являтися нові правові норми для їх регулювання. Нові норми повинні правильно відображати назрілі суспільні потреби, а також бути досконалими з погляду юридичної техніки. В той же час прийняття недосконалого нормативного акту, в якому виявляється неузгодженість з економічними та іншими соціальними потребами, або наявні недоліки юридичного оформлення, звичайно викликає колізії в правозастосувальному процесі, веде до порушення законності, суб'єктивних прав та інтересів учасників службово-трудоких відносин.