

УДК 341.1/8



Назимко Олена Вікторівна,
кандидат юридичних наук

ІНСТИТУТ УЧБОВОЇ ВІДПУСТКИ ЗА НОРМАМИ МІЖНАРОДНОГО ТА ФІНСЬКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

В даній статті автор наводить норми джерел міжнародного та фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки. Відповідно до змісту норм міжнародного права МОП, ЮНЕСКО та діючого Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, автор виявляє нормативно-правові, ціннісні та інші риси сучасного інституту отримання/надання учбової відпустки.

Ключові слова: *учбова відпустка, міжнародне трудове право, навчання, освіта, Закон «Про учбову відпустку» Фінляндії.*

Актуальність. Сучасний інститут учбової відпустки є *надзвичайно важливим соціальним, трудовим та правовим завоюванням другої половини ХХ століття.* Неминуще значення існуючих міжнародно-правових та національних гарантій щодо отримання працюючою людиною такої відпустки полягає не лише у додатковому зміцненні загальновизнаного права на вільне та рівне отримання середньої, спеціальної або вищої освіти чи професійної кваліфікації, але й в явному відтворенні деяких з існуючих демократичних, законних та прозорих суспільних механізмів, дія яких призводить до необхідних та корисних змін в рамках існуючої системи соціальної стратифікації.

Варто також зазначити, що загальне користування інститутом учбової відпустки, крім підвищення освітнього, соціального або посадового статусу того чи іншого суб'єкта трудових відносин, часто забезпечує відчутне вдосконалення процесу та результатів праці в різних конкретних сферах як матеріального, так і нематеріального виробництва. До того ж, слід враховувати, що прогрес багатогранної та надзвичайно диверсифікованої економіки сучасного світу багато в чому залежить від виробництва та застосування нових знань, освіти, освіченості, професійної компетентності, новітніх наукових фундаментальних та прикладних знань і підходів.

Тому, надзвичайно важливим та актуальним видається знання, розуміння та аналіз норм міжнародного та зарубіжного трудового права щодо отримання/надання учбових відпусток. Здійснення новітніх наукових досліджень в цій, окремо взятій правовій проблематиці міжнародного та зарубіжного трудового права надасть українським науковцям-правникам можливість розробляти та вносити корисні, новаторські законотворчі пропозиції, спрямовані на виважене реформування відповідних частин/норм сучасного трудового права України.

Аналіз використаних джерел. Розгляд та аналіз норм міжнародного та фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки здійснено за допомогою звернення до спеціальних джерел права Міжнародної Організації Праці (надалі – МОП), Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (надалі – ЮНЕСКО) та діючого Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії.

Метою даної статті є розгляд та порівняння норм міжнародного та фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки в рамках системи трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Право кожного законно працюючого громадянина в тій чи іншій державі на користування не лише щорічною черговою, але й учбовою, також іноді оплачуваною відпусткою, відтворює комплекс не лише спеціальних трудових та освітніх, але й загально визнаних прав та свобод людини і громадянина.

Так, положення ст. 2 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року про те, що «кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища», має беззаперечне та імперативне значення і в контексті права набувати та підвищувати рівень власної освіти (ст. 26) за допомогою як освітніх, учбових інституцій, так і самотужки [1]. Теж саме право на освіту охороняється і в ст. 13 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року (надалі – Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права), де зазначається, що «освіта повинна спрямовуватись на повний розвиток людської особи та усвідомлення її гідності» [2]. Складовими такого повного розвитку є, природно, і вдосконалення освіти та професійних навичок людини, що підвищує її соціальний статус.

Протягом тривалого часу, який було витрачено на створення та кодифікацію міжнародно-правових норм про необхідність надання в рамках трудових відносин щорічних оплачуваних відпусток, починаючи із положень Рекомендації МОП №47 «Стосовно щорічних оплачуваних відпусток» від 24 червня 1936 року (надалі – Рекомендація 1936 року), Конвенції МОП №52 «Про щорічні оплачувані відпустки» від 24 червня 1936 року, Конвенції МОП №101 «Про оплачувані відпустки в сільському господарстві» від 26 червня 1952 року та Конвенції МОП №132 «Про оплачувані відпустки» від 24 червня 1970 року, не піднімалося питання про надання працівникам відпусток не для відпочинку, а саме для навчання або отримання освіти заради вдосконалення їхніх професійних (робочих) навичок. Хоча в Преамбулі до положень згаданої Рекомендації 1936 року і зазначено, серед іншого, що «метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, розваг та *розвитку своїх здібностей* (тобто, розвитку навичок, здібностей, які можна набути, зокрема і через освіту/навчання під час відпустки. – *Прим. та курсив наш. – О.Н.*)» [3].

Перша, скажімо так, предметно розвинута згадка не про запровадження інституту отримання/надання учбових відпусток, а про освіту або навчання в загальному контексті виробничого процесу та трудових відносин міститься у п. 2. ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, де зазначено: «2. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права (тобто «на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується». – *Прим. О.Н.*), включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини» [2].

Джерелами міжнародного трудового права, які предметно, детально розглядають та регулюють питання про отримання/надання учбових відпусток є Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» (надалі – Конвенція МОП №140) та Рекомендація МОП №148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток»; обидві відбуло прийнято 24 червня 1974 рр.

Ввідні статті 1 та 2 Конвенції МОП №140 не лише надають визначення предмету відповідних норм міжнародного та національного трудового права, але й окреслюють та підтверджують вищезазначену нами освітню, кваліфікаційну, громадську та виробничу

цілеспрямованість інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток: «Стаття 1. У цій Конвенції термін "оплачувана учбова відпустка" означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. Стаття 2. Кожний член Організації (МОП. – Прим. О.Н.) розробляє і здійснює політику, що сприяє методами, які відповідають національним умовам і практиці і у разі потреби поетапно, надання оплачуваних учбових відпусток для цілей: а) професійної підготовки на будь-якому рівні; б) загальної, соціальної або цивільної освіти; с) профспілкового навчання» [4].

Ст. 3 Конвенції МОП №140 зазначає надзвичайно важливу роль інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток, спрямованого на подальший виробничий, науковий, правовий та соціально-егалітаристський прогрес людства: «Ця політика спрямована на сприяння, в разі потреби - на різноманітних умовах: а) виробленню, удосконаленню та адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу та економічних і структурних змін; б) компетентній та активній участі працівників і їхніх представників у житті підприємства та суспільства; с) розвитку людської гідності, соціальному та культурному росту трудящих; д) в цілому, розвитку відповідного постійного процесу освіти і підготовки, які допомагають працівникам пристосуватися до сучасних вимог» [4].

Проте в рамках Конвенції МОП №140 не зазначається жодних уніфікованих, обов'язкових або одномірних і, таким чином, часто невиправданих місцевими умовами характеристик та норм інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток, про що йдеться у ст. 4: «Ця політика здійснюється з урахуванням стадії розвитку і особливих потреб країни та різноманітних секторів діяльності і координується із загальною політикою в галузі зайнятості, освіти і підготовки, а також з політикою в галузі тривалості робочого часу з певним урахуванням, у разі необхідності, сезонних коливань тривалості робочого часу або обсягу роботи» [4]. У статтях 5 та 6 Конвенції МОП №140 зазначається природність та необхідність існування та застосування різних національних норм та механізмів здійснення права працюючої людини на отримання оплачуваної учбової відпустки: «Стаття 5. Засоби надання оплачуваних учбових відпусток можуть включати національне законодавство і правила, колективні договори, арбітражні рішення, а також інші засоби, які відповідають національній практиці. Стаття 6. Державні органи влади, організації роботодавців і трудящих, установи та органи, які займаються питаннями освіти і професійної підготовки, беруть участь за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці, в розробці й застосуванні політики сприяння надання оплачуваних учбових відпусток» [4].

Імперативними є неприпустимість позбавлення оплачуваної учбової відпустки того чи іншого працівника, відповідно до ст. 8 Конвенції МОП №140, «з причини раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціальної належності», та, відповідно до ст. 7 Конвенції МОП №140, та положення про те, що «фінансування заходів щодо надання оплачуваних учбових відпусток проводиться на регулярній основі, яка відповідає необхідним вимогам, і згідно з національною політикою» [4].

Надзвичайно важливі, базові, імперативні нормативно-правові положення стосовно інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки зафіксовано у ст.11 Конвенції МОП №140: «Період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що випливають із трудових відносин, на основі національного законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, які відповідають національній практиці» [4].

Крім зазначених норм міжнародного трудового права, які створюють загальні засади регулювання інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки та стосуються широкого кола учасників трудових відносин, інші галузі міжнародного права, наприклад, в сфері освіти, науки та культури (тобто право ЮНЕСКО) містять міжнародно-правові норми щодо отримання/надання оплачуваної учбової відпустки в рамках певних, окремих професійних та трудових сфер. Ці норми, віддзеркалюючи в цілому положення зазначених джерел міжнародного трудового права, містять однак і певні додаткові положення, що впливають із специфіки певних професій та роду трудової діяльності.

Так, наприклад, у ст. 95 «Відпустки для підвищення кваліфікації» Розділу IX «Умови, що необхідні для забезпечення ефективного процесу навчання» спільної Рекомендації ЮНЕСКО/МОП про стан вчителів від 5 жовтня 1966 року зазначається (мовою-оригіналом джерела): «95. (1) Время от времени учителям должны предоставляться отпуска для повышения квалификации с полным или частичным сохранением содержания. (2) Время, отводимое на эти отпуска, должно засчитываться в стаж и учитываться при установлении пенсии.

(3) Учителям, работающим в районах, удаленных от городских центров и рассматриваемых в качестве таковых государственными органами, отпуска для повышения квалификации должны предоставляться чаще» [5, с. 36-37].

Подібні положення містяться і в пп. 65 та 66 ст. G «Відпустки для підвищення кваліфікації та проведення наукових досліджень та щорічні відпустки» Розділу IX «Умови праці» Рекомендації ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 року (мовою-оригіналом джерела): «65. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться регулярный отпуск для повышения квалификации и проведения научных исследований с полным или частичным сохранением содержания (там, где это предусмотрено), как это имеет место при предоставлении академического отпуска. 66. Время отпуска для повышения квалификации или проведения научных исследований должно засчитываться в стаж работы и учитываться при определении выслуги лет и начислении пенсии, в соответствии с положениями о пенсионных фондах» [6, с. 67].

Однак відповідні правові норми щодо регулювання сучасного інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки містяться не лише в джерелах міжнародного трудового права (право МОП) та міжнародного права в сфері освіти, науки та культури (право ЮНЕСКО), але й в джерелах національного трудового права окремих суверенних держав: як в основних законах, так і в підзаконних актах.

Так, відповідно до ст. 2 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндської Республіки від 1979 року (надалі – Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії), враховуючі поправки, внесені до цього Закону у 2011 році, зазначено (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. Відповідно до цього Закону, під «учбовою відпусткою» розуміється будь-який період часу, протягом якого роботодавець звільняє працівника від виконання ним обов'язків, які впливають з посади останнього, заради проходження працівником підготовки або навчання. 2. До періоду учбової відпустки не відноситься будь-який період, протягом якого працівник отримує підготовку або навчається на вимогу роботодавця, або період, щодо якого існує положення, зазначене в генеральній колективній угоді або колективній угоді цивільних службовців, яке прирівнює підготовку або навчання до самої праці, або період, протягом якого працівник бере участь у встановлених курсах підготовки, які передбачені його обов'язками» [7, с. 1]. Як ми бачимо, мова йде *лише про надання вільного часу без жодного, повного або часткового фінансового забезпечення*. Це становить принципову відмінність від відповідного положення Конвенції МОП №140.

Важливо зазначити, що відповідне положення п. 3 цієї ж ст. 2 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії окремо враховує необхідність надання таких відпусток працівникам однієї із найважливіших галузей фінської економіки – сільського господарства (переклад з

мови-оригіналу джерела): «Положення щодо учбової відпустки, відповідно до цього Закону, стосуються також, коли це доцільно, будь-якого періоду часу, який працівник сільськогосподарської ферми або інша особа, яка працює на саму на себе, використовує для отримання відповідної підготовки або навчання» [7, с. 1].

Відповідно до п. 1 та 2 ст. 3 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, зазначено (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. Цей Закон стосується також особи, яка є державним службовцем або перебуває у будь-яких подібних відносинах із державою, або муніципалітетом, або іншим органом державної влади. 2. Відповідно до цього Закону, орган державної влади, який згадано у п. 1 розглядається також в якості роботодавця» [7, с. 1].

Однак положення цього Закону, як зазначається у п. 3 цієї ж статті, не розповсюджуються на учнів (насамперед, в рамках тієї чи іншої галузі матеріального виробництва, наприклад, підмайстрів. – *Прим. О.Н.*), положення яких регулюються (права та обов'язки. – *Прим. О.Н.*) Законом про контракти щодо здійснення навчання (422/1967), працівників, які виконують практичну роботу під чиймсь керівництвом, проходячи в той же час курс навчання або практичної підготовки, або інших осіб, для яких навчання є частиною їхньої роботи» [7, с. 1].

Право на учбову відпустку отримується, відповідно до ст. 4 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, в наступному випадку (переклад з мови-оригіналу джерела): «Працівник, чий час роботи протягом повного робочого дня в одного і того ж роботодавця триває в цілому не менше одного року протягом одного або більше періодів, отримує право, враховуючі вищенаведені обмеження, на учбову відпустку терміном до двох років протягом п'ятих років, працюючи в одного и того ж роботодавця. Так само працівник отримує право на п'ятиденну учбову відпустку в рамках його трудових відносин з одним і тим самим роботодавцем протягом одного або більше періодів, якщо такі відносини тривають не менше трьох місяців» [7, с. 2].

В ст. 5 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначено інституційно-цільові характеристики навчання, заради отримання якого працівникові може надаватися учбова відпустка (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. Учбова відпустка може бути надана для навчання, яке здійснюється в рамках програми, над якою здійснюється державний контроль. 2. Учбова відпустка може бути надана також для отримання підготовки для профспілкової діяльності, відповідно до окремих положень, зазначених у генеральній колективній угоді, або у колективній угоді цивільних службовців, а також для участі у навчанні фермерів, як це зазначено окремо (1178/1993). 3. Учбова відпустка може бути надана також для навчання закордоном, що може дорівнювати навчанню, зазначеному у п. 1» [7, с. 2].

Не менш важливим видається і положення ст. 6 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії (переклад з мови-оригіналу джерела): «Що стосується визначення невстановлених законом фінансових прибутків в рамках трудових відносин, то учбова відпустка розглядається в якості прирівняної до активної праці, наскільки це визначено у генеральній колективній угоді, або у колективній угоді цивільних службовців» [7, с. 2].

У ст. 8 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначено важливе право роботодавця здійснювати певне регулювання інституту отримання/надання учбової відпустки, раціонально урівноважуючи його законними виробничими чи, можливо, комерційними інтересами (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. У випадку якщо надання учбової відпустки протягом періоду, зазначеного у заяві працівника, могло б спричинити очевидну невігоду для підприємства роботодавця, то останній має право відкласти початок учбової відпустки, але на термін не більше шістьох місяців, або, якщо таке навчання триває довше шістьох місяців, то на термін не пізніше появи нової можливості для здійснення навчання. 2. Роботодавець також має право відкласти початок учбової відпустки в такий самий спосіб, як це вказано у п. 1 цієї ж статті, якщо минуло

менше шістьох місяців з часу, коли працівник користувався попередньою учбовою відпусткою, а запропонований період початку учбової відпустки не є спрямованим на закінчення курсу підготовки або навчання, яке працівник розпочав протягом попередньої учбової відпустки. 3. Коли роботодавець регулярно винаймає не менше п'ятьох працівників, то учбову відпустку не може бути відкладено через причини, вказані у першому пункті цієї статті або два рази поспіль» [7, с. 2].

Положення ст. 9 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії змістовно продовжують та доповнюють положення ст. 8 (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. У випадку якщо надання учбової відпустки всім заявникам (працівникам. – *Прим. О.Н.*) на періоди, зазначені у їхніх заявах, могло б спричинити очевидну невигоду для бізнесу роботодавця, а відпустку неможливо надати усім заявникам (тобто працівникам. – *Прим. О.Н.*), пріоритет має бути надано тим особам, які висловлюють бажання отримати професійну підготовку або закінчити курс початкової освіти. 2. У разі ж якщо порядок пріоритет не може бути визначено на вказаних засадах, то пріоритет буде надано особам, чий рівень освіти є найнижчим. Перед прийняттям відповідного рішення роботодавець повинен обговорити це питання із представниками працівників, відповідно до процедури ведення переговорів, зазначеної у розділі 6 Закону «Про співробітництво на підприємствах» (334/2007) та Закону «Про співробітництво між роботодавцем та працівниками у муніципалітетах» (449/2007)» [7, с. 3].

У ст. 9 а Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії також зазначається зворотний правовий зв'язок можливості/права відстрочення учбової відпустки (переклад з мови-оригіналу джерела): «Працівник має право відкласти свою учбову відпустку, надану на період п'яти днів, якщо таке відстрочення не завдасть роботодавцеві серйозної шкоди» [7, с. 3].

Наступні важливі положення Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії стосується можливостей, прав та процедури припинення учбової відпустки. Так, у пп. 1 та 3 ст. 10 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначається (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. Коли працівникові надано учбову відпустку на термін, який перевищує п'ятнадцять робочих днів, він має право припинити її та повернутися до роботи. 3. Коли працівник втратив можливість працювати через хворобу, обов'язки материнства або аварію протягом періоду учбової відпустки і така неспроможність до праці триває більше сімох днів поспіль, то така частина періоду неспроможності до праці, яка перевищує вказаний термін, не розглядатиметься в рамках цілей учбової відпустки, якщо працівник просить про це невідкладно» [7, с. 3].

Не зайвим видається навести і зміст ст. 11 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії (переклад з мови-оригіналу джерела): «Трудовий контракт працівника не може бути анульовано у разі наявності або відсутності зазначення того, що він висловив намір скористатися або скористався учбовою відпусткою» [7, с. 3].

Надзвичайно важливими видаються положення ст. 12 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії (переклад з мови-оригіналу джерела): «1. Орган, який організовує курс інструктажу, підготовки або нагляду за проведенням тесту із професійної кваліфікації, має забезпечити особу, яка навчається, сертифікатом, який підтверджує, що проведено учбову відпустку було схвалено. Якщо ж це є вимогою роботодавця, то працівник повинен надати такий сертифікат інспекційній службі роботодавця. 2. У разі якщо, без поважних причин, особа, яка навчається, недобросовісно поставилася до навчання, або не змогла пройти курсу підготовки під час учбової відпустки в такій мірі, коли є неможливим отримання сертифікату, вказаного у п. 1 цієї статті, то роботодавець має право відмовити у наданні працівникові учбової відпустки протягом наступних двох років» [7, с. 4].

Важливе нормативно-правове положення, яке відтворює норму про відповідальність за порушення Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, є положення ст.

14 (переклад з мови-оригіналу джерела): «Якщо будь-хто порушує положення статей 4, 8, 10 або 11, то така особа повинна буде сплатити штраф за порушення Закону «Про учбову відпустку» [7, с. 4].

Висновок. Таким чином, зміст наведених кодифікованих норм як міжнародного, так і фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки вказує на важливе значення цього інституту в рамках трудових відносин сучасного типу. Відповідний приклад національного трудового законодавства Фінляндії вказує на суттєву різноманітність в рамках існуючої світової правничої практики щодо регулювання інституту отримання/надання учбової відпустки; ця практика, з одного боку, певною мірою враховує рекомендаційні підходи відповідних конвенцій та рекомендації МОП, спирається на них, а з іншого, відтворює та деталізує подекуди протилежні та оригінальні норми щодо деяких ключових умов існування та функціонування інституту учбової відпустки.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015;
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042;
3. Рекомендації МОП №47 «Стосовно щорічних оплачуваних відпусток» від 24 червня 1936 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_209;
4. Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» (надалі - Конвенція МОП №140) від 24 червня 1974 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261;
5. Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>;
6. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>;
7. Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included) // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

Назимко Елена Викторовна,
кандидат юридических наук

ИНСТИТУТ УЧЕБНОГО ОТПУСКА В НОРМАХ МЕЖДУНАРОДНОГО И ФИНСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

В данной статье автор приводит нормы источников международного и финского трудового права на получение / предоставление учебного отпуска. В соответствии с содержанием норм международного права МОП, ЮНЕСКО и действующего Закона «Об учебном отпуске» Финляндии, автор выясняет нормативно-правовые, ценностные и другие черты современного института получения / предоставления учебного отпуска.

Ключевые слова: учебный отпуск, международное трудовое право, обучение, Закон «Об учебном отпуске» Финляндии.

Olena V. Nazymko,
candidate of law sciences

**THE INSTITUTION OF STUDY LEAVE UNDER THE NORMS
OF INTERNATIONAL AND FINISH LABOR LAW**

In the present paper the author presents the norms of sources of international and Finnish labor law concerning getting/giving a study leave.

The continuing importance of existing international legal and national security to obtain a working man such a holiday is not just for additional strengthening of universally recognized right to free and equal-secondary, special or higher education or vocational training, but also in clear reproduction of some of the existing democratic, legitimate and transparent mechanisms of social action which leads to the necessary and beneficial changes within the existing system of social stratification.

Public institution educational leave, in addition to raising the educational, social or official status of a subject of employment, often provides a noticeable improvement process and results of work in various specific fields of material and non-material production. In addition, please note that progress is extremely versatile and diversified economy of the modern world is largely dependent on the production and application of new knowledge, education, education, professional competence, the latest scientific fundamental and applied knowledge and approaches.

In accordance with the international ILO, UNESCO legal norms and active Study Leave Act of Finland the author reveals the normative legal, value and the other features of the present getting/giving a study leave institution.

The content of these codified standards of both international and Finnish labor law to obtain / provide educational leave indicates the importance of this institution within the modern type of employment. A relevant example of national labor legislation Finland indicates considerable diversity in the existing international legal practice in the regulation of the institution receiving / providing educational leave; This practice, on the one hand, to some extent takes into account the recommendation approaches relevant conventions and recommendations of ILO, based on them, on the other hand, plays and sometimes conflicting details and original standards on certain key conditions of existence and functioning of the institution educational leave.

Key words: *study leave, international labor law, training, education, Study Leave Act of Finland.*

Надійшла до редколегії 22.02.2016