

ЛУКАШ С. С.,доктор юридичних наук, професор,
директор

(Сумська філія

Харківського національного

університету внутрішніх справ)

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ

У статті аналізуються основні гарантії захисту трудових прав осіб передпенсійного віку та дається оцінка змін до Кодексу законів про працю України. Встановлюються найбільш вагомі фактори, що впливають на рівень економічної активності літніх людей. Досліджуються основні концепції державної політики залучення людей похилого віку до ринку праці, які застосовуються в розвинутих країнах. Обґрунтовуються засади розробки ефективної політики у цій сфері в Україні.

Ключові слова: передпенсійний вік, гарантії захисту, трудові права, зайнятість населення, соціальна захищеність, ринок праці, пенсійна система.

В статье анализируются основные гарантии защиты трудовых прав лиц предпенсионного возраста и дается оценка изменений в Кодекс законов о труде Украины. Устанавливаются наиболее значимые факторы, влияющие на уровень экономической активности пожилых людей. Исследуются основные концепции государственной политики привлечения пожилых людей на рынок труда, применяемых в развитых странах. Обосновываются принципы разработки эффективной политики в этой сфере в Украине.

Ключевые слова: предпенсионный возраст, гарантии защиты, трудовые права, занятость населения, социальная защищенность, рынок труда, пенсионная система.

The basic guarantees of pre-retirement persons' labor rights protection and an assessment of changes to the Labor Code of Ukraine were analyzed. The most important factors influencing the level of economic activity of elderly people were established. The main concepts of the state policy of involving the elderly into the labor market that are used in developed countries were researched. The principles of development of effective policy in this sphere in Ukraine were grounded.

Key words: pre-retirement age, guarantees of protection, labor rights, employment, social security, labor market, pension system.

Вступ. Однією зі стратегічних цілей державної політики в індустріалізованих країнах є збереження зайнятості людей, старших за 50 років, і в цілому розширення тривалості трудової діяльності індивідів. Згідно з прогнозами ООН, до 2050 р. в найбільш розвинутих країнах частка людей старших за 65 років становитиме 26% від усього населення, а на одного пенсіонера припадатиме лише дві працюючі особи. Така демографічна ситуація потребує забезпечення економічного зростання, підвищення зайнятості населення, зокрема населення у віці від 54 до 64 років. У зв'язку з цим багато розвинутих країн прийняли рішення щодо стимулювання економічної активності людей старшого віку і збільшення фактичного віку



виходу із ринку праці. Проблема старіння населення є актуальною і для нашої держави. Уже сьогодні пенсіонери становлять майже 30% від загальної чисельності населення.

Дослідження проблем трудового потенціалу літніх людей охоплює широке коло питань, що характеризують якість життя літніх людей, зокрема: доступність ринку праці, мотивацію економічної активності, «профілі» зайнятості; охоплення пенсійним забезпеченням і ризику бідності; зменшення нерівності, узгодження інтересів різних вікових груп; спосіб життя, коло інтересів, соціальні зв'язки; можливість перегляду вікових меж старості та підвищення віку, що дає право на одержання пенсії по старості (pensionable age). Ці питання закріплені й у Мадридському міжнародному плані дій у галузі старіння, основним завданням якого є забезпечення можливості продовжувати трудову діяльність до такого віку, до якого особа бажає та спроможна ефективно працювати.

Теоретичним засадам соціальної проблематики у цілому та пенсійної зокрема присвячені наукові праці таких вітчизняних учених, як Е. Лібанова, Б. Надточій, В. Новиков, О. Палій, В. Яценко, О. Яременко та ін. Серед зарубіжних дослідників питання трудової активності літніх людей досліджували С. Блендаль, Д. Блау, Р. Буркхаузер, Г. Буртлас, Ж.-В. Груа, Дж. Квін, Е. Лазаєр, Р. Ламсдейн, О. Мітчелл, Р. Моффіт, С. Скарпетта, Е. Семмвік та ін. Водночас багато аспектів забезпечення права на працю осіб передпенсійного віку залишилися поза увагою науковців.

Постановка завдання. Зважаючи на малодослідженість аспектів розглядуваної проблематики й очевидну актуальність, яка пояснюється об'єктивними умовами розвитку суспільства, метою статті є дослідження сучасного стану правового забезпечення трудових прав осіб передпенсійного віку та надання пропозицій щодо його покращення.

Результати дослідження. Кожна цивілізована держава здійснює політику, спрямовану на створення системи соціального захисту, підтримку незабезпечених громадян, недопущення соціальних конфліктів і потрясінь у суспільстві. Дж. Стігліц писав, що завданням уряду є не досягнення надвисоких показників в економіці, не економічний розвиток, а гарантування стабільного соціального захисту населення [1, с. 292].

Зайнятість людей похилого віку за своєю суттю має обмежений характер, що пов'язано як з об'єктивними факторами (ознаками старіння і зниженням працездатності у літніх працівників), так і з упередженим ставленням до працівників у зрілому віці [2, с. 50].

Особливо виразно ця проблема проявляється на практиці, коли постає питання про звільнення таких працівників. Бо, на жаль, ще доволі поширений серед вітчизняних роботодавців стереотип: що старший працівник, то менше з нього користі за умови однакової зарплати з молодими і жвавими. На фаховість і досвід чомусь зазвичай не зважають. Як і на те, що саме в такому віці після втрати робочого місця нове знайти дуже складно, а часом і зовсім неможливо.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ч. 2 цієї статті визначає, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [3].

В останні роки в Україні було прийнято чимало законодавчих актів, спрямованих на захист трудових прав окремих категорій працівників, зокрема молоді. Водночас поза увагою держави залишається така соціально незахищена категорія працюючих, як ті, котрим залишилося кілька років до настання пенсійного віку, після досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат. Часто у разі скорочення робочих місць такі працівники звільняються роботодавцем з огляду на поширені помилкові стереотипи, що зазначена категорія працюючих демонструє нижчий коефіцієнт праці порівняно з іншими працівниками.

Слід зазначити, що основним законодавчим актом України, який регулює питання захисту трудових прав громадян – Кодексом Законів про працю України (далі – КЗпП України), заборонено дискримінацію працівників за віком (ст. 21 набула чинності 26 листопада



2015 р.). Водночас, як показують соціологічні та наукові дослідження, така практика продовжується, зокрема у разі звільнення працівників. Особливу тривогу викликає той факт, що особам, яким залишилося кілька років до досягнення пенсійного віку, досить складно знайти нову роботу.

У ст. 42 КЗпП наведено перелік категорій працівників, яким надається переважне право бути залишеним на роботі після скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Зокрема, за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага надається:

- 1) сімейним працівникам – за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які зазнали на цьому підприємстві, в установі, організації трудового каліцтва або занедужали на професійне захворювання;
- 8) особам із числа депортованих з України протягом п'яти років із часу повернення на постійне місце проживання в Україні;
- 9) працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років із дня звільнення їх зі служби [4].

Як бачимо, до цього переліку внесено, наприклад, працівників із тривалим і безперервним стажем роботи на одному підприємстві. І все-таки це не надає прямих переваг для збереження зайнятості літнім працівникам, адже чинник стажу вторинний порівняно із кваліфікацією і продуктивністю праці.

Саме тому і постала нагальна необхідність доповнення ст. 42 КЗпП України нормою, відповідно до якої за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається в т. ч. і працівникам, котрим залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, після досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Метою і завданням прийняття цих змін стало запровадження додаткових гарантій захисту трудових прав літніх працівників у разі зміни в організації виробництва і праці, посилення їх соціального захисту у період досягнення передпенсійного віку.

Водночас слід зазначити, що законодавством України вже передбачений соціальний захист осіб передпенсійного віку.

Так, ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» вже визначено ряд категорій осіб, котрі мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, до яких також належать і особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років [5].

Отже, для працевлаштування зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» категорій осіб, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Крім того, відповідно до ч. 4 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» для осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю збільшено майже вдвічі, але така допомога не може перевищувати 720 календарних днів [6].



Тож внесення відповідних змін до КЗпП є доцільним і корисним. До того ж, це світова практика і вимога Конвенції Міжнародної організації праці, коли під час реорганізації підприємства чи організації та скорочення кількості працівників деякі категорії мають переважне право залишитися на роботі. Закон захищає тих, кому після звільнення чи скорочення буде найважче або й зовсім неможливо з певних причин знайти нове місце роботи. І люди, яким до виходу на заслужений відпочинок залишилося кілька років, звісно, підпадають під цю категорію.

Категорії громадян, визначені в законі, обов'язкові для першочергового захисту, але цей список не остаточний. Адже, укладаючи трудовий договір, роботодавець, представники профспілки і трудового колективу можуть домовитися й визначити інші категорії співробітників, яким буде надано переважне право на збереження робочого місця.

Якщо проаналізувати практику, то помітимо, що звільняти людей навіть не зовсім передпенсійного, а віком понад 45 років в Україні почали після того, як в економіку почали заходити великі транснаціональні корпорації, орієнтовані на молодих співробітників, бажано не старших за 35 років. Пошукачам роботи, старшим за 40 років, зазвичай відмовляють, а вже працюючих визнають малоефективними і звільняють.

Нині у центрах зайнятості по всій Україні людей т. зв. квотної категорії, яким до пенсії залишилося 10 і менше років, на обліку перебуває понад 96 тис., з них понад 45 тис. – жінки. Показово, що 45 тис. із них – люди віком 55–60 років. Із них жінок, старших за 53 роки, – понад 30 тис., а чоловіків, старших 58 років, – більш як 13 тис. [7].

Серед респондентів соціологічного опитування «Соціальне самопочуття й умови життя людей літнього віку» майже три чверті зазначили, що їм доводилося зазнавати тих чи інших обмежень трудових прав як у передпенсійному віці, так і після його досягнення. У передпенсійному віці обмеження найчастіше виявлялися в оплаті праці (цей прояв зазначили 20,8% жінок і 18,3% чоловіків), а також у можливостях професійного зростання (відповідно 19,9% і 15,4%) та трудових відносинах (відповідно 18,3% і 15,7%); проте й за іншими аспектами випадки обмеження трудових прав траплялися з кожним десятим. У пенсійному віці проблеми виявляються переважно під час пошуку роботи та працевлаштування (цей прояв зазначили 25,6% жінок і 24,8% чоловіків). Імовірно, саме через труднощі із працевлаштуванням респонденти мали значно менше претензій щодо дотримання інших аспектів трудових прав (на такі блага, як можливість професійного зростання, пенсіонери вже й не розраховують) [8].

У США, де різноманітні накопичувальні програми дуже поширені і становлять основну частину доходів пенсіонерів, навпаки, рецесія зумовила істотне пришвидшення зростання чисельності літніх працівників [9, с. 4].

Вважаємо, що реакція конкретного роботодавця на нову норму закону залежатиме саме від того, наскільки він загалом дотримується норм трудового законодавства. Законослухняні роботодавці виконуватимуть, а ті, які намагаються уникати відповідальності, шукатимуть спосіб обійти законодавство. Велике значення матиме питання обізнаності самих працівників, їхня готовність відстоювати свої права, а також позиція профспілки.

Зміни до ст. 42 КЗпП є необхідними й обґрунтованими, оскільки втрата роботи незадовго до виходу на пенсію становить великі ризики, що людина або взагалі не працюватиме ці останні роки (а це втрата стажу), або допрацьовуватиме на роботі з нижчою заробітною платою (а це зниження коефіцієнта заробітку). Додатковий захист від звільнення покращує можливість заробити страхову пенсію, що особливо важливо з огляду на анонсовані урядом заходи пенсійної реформи (прив'язка віку виходу на пенсію до стажу тощо).

Якщо порівняти з іноземним досвідом, то у багатьох країнах, зокрема ЄС, намагаються залучити людей старшого віку до зайнятості для подолання наслідків старіння населення. Для цього створюють максимально сприятливі умови щодо графіка робочого часу та інших умов праці, приділяють увагу навчанню та наставництву, скасовують будь-які вікові обмеження щодо зайнятості, дозволяють поєднувати пенсію із заробітком. Рекомендованим



є т. зв. поступовий вихід на пенсію, коли людина довільним темпом зменшує свій робочий час і коло трудових обов'язків [7].

Висновки. Протягом усього пострадянського періоду трудове законодавство України зазнавало безперервного вдосконалення, залишаючись водночас дещо модернізованим радянським зразком. Зависока частка пенсійних видатків у ВВП, збільшення пенсійного віку та інше змушує спеціалістів шукати шляхи виходу із ситуації, що склалася, а це спонукає до внесення змін до вже існуючого законодавства та прийняття нових норм, які покращать трудові відносини в цілому.

Аналізуючи сучасні тенденції людського розвитку, дозволимо собі зробити припущення, що в довгостроковому періоді (до 2050 р.) розкид працездатності внаслідок дії сукупності факторів (нових технологій виробництва, успіхів медицини, появи нових сфер діяльності людини) лише зростатиме. У традиційних сферах діяльності втрата працездатності може залишитися приблизно на нинішньому рівні, тоді як у новітніх – значно відтерміновуватися. За умов постійного скорочення контингенту населення працездатного віку, яке розпочинає свою трудову кар'єру, трудової міграції, демографічного старіння підвищення трудової активності людей передпенсійного віку стає одним із найперспективніших напрямків соціальної політики.

За таких умов імплементація положень Рекомендації МОП № 162 [10] та позитивного зарубіжного досвіду у досліджуваній сфері в національне трудове законодавство та практику колективних переговорів набуває особливого значення. Крім змін у законодавстві, заходи сприяння зайнятості літніх людей мають бути проголошені окремим і одним із пріоритетних напрямів національної політики зайнятості та належним чином враховуватися у формуванні програмно-стратегічних документів. Органи державного соціального захисту, Пенсійного фонду України та Державної служби зайнятості України спільно з усіма сторонами соціального діалогу на всіх рівнях повинні брати безпосередню участь у розробленні та реалізації програм підготовки до виходу на пенсію, проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу стосовно демографічних змін і пов'язаних із ними соціально-економічних наслідків, зростання ролі трудового потенціалу літніх людей і необхідності перегляду вікових рамок життєвих циклів.

Список використаних джерел:

1. Линдюк О. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2009. Вип. 4. С. 290–298. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2009_4_38.
2. Смирнова Т.В. Пожилые люди: стереотипный образ и социальная дистанция. Социол. исслед. 2008. № 8. С. 49–55.
3. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. Ст. 243.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49–51. Ст. 376.
7. Коваль Л. Передпенсійник у законі. Урядовий кур'єр. 2017. № 80. С. 5.
8. Ткаченко Л.Г. Захист трудових прав людей похилого віку. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewji3uiqufDeAhUIh6YKHVbBDjAQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.idss.org.ua%2Farhiv%2F2013_14-15_11_Tkachenko_materjaly.doc&usg=AOvVaw3aQZKCBZUkPaII4kN4rmaC.
9. Kristie M. Engemann and Howard J. Wall. The Effects of Recessions Across Demographic Groups. Federal Reserve Bank of St. Louis Review. January / February 2010. № 92 (1). P. 1–26.



10. Older Workers Recommendation, 1980 (№ 162) / Information System on International Labour Standards NORMLEX. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.

ЯРОШЕНКО О. М.,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового права,
член-кореспондент Національної
академії правових наук України
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

ВАПНЯРЧУК А. В.,

студентка факультету адвокатури
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ФУНКЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена дослідженню функцій професійного розвитку працівників. Запропоновано функції професійного розвитку працівників розглядати як історично зумовлені й нормативно відображені в законодавстві основні напрями правового впливу на відповідну категорію суспільних відносин, у яких виявляється юридична природа такого розвитку, завдяки чому реалізується його призначення в суспільстві й державі.

Ключові слова: працівник, роботодавець, професійний розвиток, функції, освіта.

Статья посвящена исследованию функций профессионального развития работников. Предложено функции профессионального развития работников рассматривать как исторически обусловленные и нормативно отраженные в законодательстве основные направления правового воздействия на соответствующую категорию общественных отношений, в которых проявляется юридическая природа такого развития, благодаря чему реализуется его назначение в обществе и государстве.

Ключевые слова: работник, работодатель, профессиональное развитие, функции, образование.

The article is devoted to the study of the functions of professional development of employees. The functions of professional development of workers are proposed to consider as the historically predetermined and normatively reflected in the legislation the main directions of legal influence on the appropriate category of social relations, which reveals the legal nature of such development, which makes its purpose in society and the state realized.

Key words: employee, employer, professional development, functions, education.

