

### Summary

*Syrota I. M. Insurance (Laror) Expirience as a Main Condition of Social Ensuring in Solidar System. — Article.*

The thesis is devoted to a comlex scientific investigation of problems of labour length of service. Evolution of modern position and long-term development of of pension insurancee.

*Keywords:* labour length of service, pension insurancee, social secureaty, solidar system.

УДК 349.2:331.101.21

*Т. М. Додіна*

### ДО ПИТАННЯ ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Термін «трудожці із сімейними обов'язками» вперше згадується у Конвенції Міжнародної організації праці № 156 «Про рівне обертання та рівні можливості для трудожчих чоловіків та жінок: трудожчих із сімейними обов'язками» [1, 1957]. Дана конвенція прийнята у розвиток Конвенції ООН 1979 року «Про ліквідацію всіх форм дискримінації у відношенні жінок» [2, 108], в якій констатувалось, що для досягнення повної рівності чоловіків та жінок необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї.

Сімейний кодекс встановлює такий перелік суб'єктів сімейних правовідносин: 1) подружжя; 2) батьки, діти, усиновлювачі, усиновлені; 3) баба, дід, прабаба, прадід, онуки, правнуки; 4) рідні брати, рідні сестри; мачуха, вітчим, падчерка, пасинок.

При цьому всі інші родичі (двоюрідні брати та сестри, тітки, дядьки, племінники, племінниці та ін.) не є учасниками сімейних правовідносин за винятками, встановленими законом<sup>1</sup>.

Сімейне законодавство також надає юридичного значення поняттю «особи, які потребують матеріальної допомоги». Так, відповідно до ст. 75 Сімейного кодексу такими є особи, заробітна плата, пенсія, доходи від використання їх майна, інші доходи яких не забезпечують їм прожиткового мінімуму, встановленого законом. Суб'єкти сімейних правовідносин мають бути пов'язані спільним проживанням, спільним побутом, наявністю взаємних прав та обов'язків.

Виходячи з того, що об'єктом сімейного права є майнові та особисті немайнові відносини між його суб'єктами, відповідно об'єктом сімейних правовідносин можуть бути: майнові блага (речі); особисті немайнові блага; дії, в тому числі послуги.

Кажучи про послуги, слід мати на увазі, що надаються (як це визначено у Законі України «Про соціальні послуги») вони особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. Складні життєві обставини Закон «Про соціальні

послуги» визначає як обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самостійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку із старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо).

При цьому попасти у складні життєві обставини можуть не тільки ті особи, що визначаються Сімейним кодексом як учасники сімейних правовідносин, а й ті, що не визнаються такими (двоюрідні брати та сестри, тітки, дядьки, племінники, племінниці та ін.), а допомогу їм надають працюючі родичі. Тому слід розрізнити поняття «особи, що входять до складу сім'ї» з точки зору сімейного законодавства та «особи із сімейними обов'язками» стосовно трудового законодавства.

Слід виділити такі категорії осіб із сімейними обов'язками: вагітні жінки; матері, що кормлять дитину груддю (з грудними дітьми); трудящі, на утриманні яких знаходяться неповнолітні діти, непрацездатні особи; трудящі, що мають обов'язки по відношенню до інших родичів, опікунів, піклувальників, що потребують нагляду чи допомоги. Уявляється, у новому Трудовому кодексі України треба визначити поняття осіб із сімейними обов'язками, вказавши на те, що це особи, пов'язані відносинами, що впливають із шлюбу (юридичного чи фактичного), родинності, усиновлення чи іншої форми прийняття дітей на виховання у сім'ю. Уявляється також, що громадяни, які взяли за договором патронату на виховання у сім'ю дитину, можуть бути визнані особами із сімейними обов'язками.

В науці трудового права традиційно досліджується питання щодо диференціації правового регулювання праці жінок і розглядається вона як втілення принципу рівноправності жінок у сфері праці. При цьому під підставою диференціації розуміють фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з його материнською функцією; стан активного материнства трудящих — жінок (вагітність, пологи, вигодування дитини); соціальна роль жінки-матері по вихованню дітей [3, 20]; сімейний стан [4, 10]. Не погоджуючись з цим, деякі автори пропонують розглядати як підставу диференціації ознаку статі [5, 7]. Інші, підрозділяючи підстави диференціації на загальні та спеціальні, пропонують соціальну функцію по вихованню дітей розглядати у двох аспектах: першій — коли мова йде про жінку-матір (наприклад, коли жінці, що має дитину, надається право працювати неповний робочий день чи неповний робочий тиждень; працювати за гнучким графіком); другий — коли ми маємо на увазі інших осіб, що виконують функцію виховання дітей (наприклад, у випадку надання відпустки по нагляду за дитиною батькові, бабусі чи іншим родичам, які здійснюють нагляд за дитиною). Тому дані підстави відносять як до загальної підстави диференціації (другий аспект), так і до спеціальної, коли мова йде про соціальну роль жінки-матері по вихованню дітей [6, 26]. З такою підставою диференціації погодитись не можна, право працювати неповний робочий день чи неповний робочий тиждень; працювати за гнучким графіком повинно

надаватися не тільки за ознакою статі, а за ознакою виконання сімейних обов'язків іншим працівникам.

Тому, уявляється, можна казати про таку підставу диференціації норм трудового права, як соціальні (сімейні) обов'язки, безвідносно до статі працівника. Ці соціальні сімейні обов'язки (функції) дещо ширше соціальної функції по вихованню дітей та включають у себе також нагляд за іншими родичами, які потребують допомоги та підтримки.

Так звані спеціальні підстави диференціації, тобто ті, що відносяться виключно до жінок, необхідно обмежити тільки тими, які дійсно можуть виконуватися тільки жінками внаслідок їх фізіологічних особливостей, а саме: обмежити їх пільгами у зв'язку з вагітністю, пологами и годуванням груддю. Інші ж пільги надавати одному з батьків (за їх розсудом) або іншому дорослому члену сім'ї.

Слід згадати, що міжнародні трудові стандарти (Конвенція Міжнародної Організації Праці № 156, Європейська соціальна хартія) передбачають, що держави для забезпечення реалізації права на рівність працівників із сімейними обов'язками і всіх інших працівників повинні вжити відповідних заходів з тим, щоб надати працівникам із сімейними обов'язками можливість поступити на роботу та залишатися зайнятими, а також поновити роботу після перерви, що викликана сімейними обставинами, включаючи організацію професійної орієнтації та професійного навчання таких працівників; враховувати їх нужди при визначенні умов праці; розвивати та заохочувати діяльність державних та приватних служб, зокрема, дитячі садки та інші подібні установи, що беруть на себе турботу про дітей.

У відповідності до цього національне законодавство повинно сприяти тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують чи хочуть виконувати оплачувану роботу, могли реалізовувати своє право на працю, не підлягались дискримінації та, наскільки це можливо, гармонічно поєднували професійні та сімейні обов'язки, знаходячись під захистом держави.

Якщо раніше у літературі висловлювалась думка про те, що розвантаження працюючої жінки повинно йти у першу чергу за рахунок розширення сфери обслуговування та все більшого розвитку громадського виховання дітей у дитячих установах і «лише у другу чергу шляхом перерозподілу всіх домашніх обов'язків між членами сім'ї чоловічої та жіночої статі» [3, 22], то зараз, за нашою думкою, необхідно помінати пріоритети, тим більше, що у нинішній ситуації державна інфраструктура дитячих закладів практично зруйнована, в чергу для отримання місця у дитячому дошкільному закладі треба записуватись майже з народження дитини, велика кількість дітей сьогодні знаходиться поза сферою турботи держави.

Таким чином, як підставу диференціації правового регулювання праці слід розглядати сімейні обов'язки. Реалізація такого підходу полягає у наданні трудових сімейних пільг як жінкам, так і чоловікам, а також у створенні у суспільстві необхідної інфраструктури<sup>2</sup>.

У проекті Трудового кодексу України зроблена спроба дещо змінити підхід до регулювання праці осіб із сімейними обов'язками шляхом надання відпо-

відних пільг та привілеїв не тільки працюючим матерям, а й батькам. Прийняття Кодексу зробить за необхідне прийняття змін до Закону України «Про зайнятість населення», у ст. 5 якого сьогодні визначені категорії громадян, що особливо потребують соціального захисту та мають труднощі у пошуку роботи. Зокрема, додаткові гарантії у працевлаштуванні надаються жінкам, які мають дітей віком до шести років; самотнім матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; особам передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років) тощо. Як бачимо, особи із сімейними обов'язками у цій статті не згадуються.

У країнах Євросоюзу при підтримці Європейського соціального фонду реалізуються програми, розраховані на навчання безробітних, до яких належать переважно жінки із сімейними обов'язками. Підприємцям надаються субсидії з тим, щоб зацікавити їх у подібних програмах.

Доцільно, на наш погляд, доповнити п. 1 ст. 5 Закону «Про зайнятість населення» вказівкою на те, що додаткові гарантії працевлаштування (поряд із іншими вказаними у цій статті особами) надаються сім'ям з дітьми, в яких батьки визнані безробітними; дружинам (чоловікам) військовослужбовців.

Уявляється, що однією з гарантій реалізації права на працю могла би стати норма, що зобов'язує роботодавця при підборі кадрів віддавати перевагу особам з сімейними обов'язками, якщо вони мають рівні кваліфікаційні дані з іншими претендентами на робочі місця, поряд з громадянами, для яких робочі місця квотуються у встановленому порядку.

Відмова у прийнятті на роботу осіб із сімейними обов'язками може бути оскаржена до суду. Визнаючи незаконною відмову у прийнятті на роботу, суд має винести рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з працівником трудовий договір. Порушення даного правила, якщо це стосується необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу чи незаконного звільнення жінки, що має дитину віком до трьох років, може потягнути за собою кримінальну відповідальність. Уявляється, подібні заходи треба поширити на всіх осіб із сімейними обов'язками.

### Примітки

1. Наприклад, у разі перебування у них на вихованні дитини на цих суб'єктів покладається обов'язок щодо надання дитині матеріальної допомоги у випадках, передбачених ст. 269 СК. Відповідний обов'язок встановлюється і для такої дитини, на яку з досягненням повноліття покладається обов'язок утримувати цих непрацездатних родичів за підстав, передбачених ст. 271 СК. До першої групи належать подружжя, тобто чоловік і жінка, які знаходяться у зареєстрованому у державному органі реєстрації актів цивільного стану шлюбі. Крім того, у передбачених сімейним законодавством випадках суб'єктами сімейних правовідносин можуть бути особи, які спільно проживають і перебувають у фактичних шлюбних відносинах. Наприклад, це стосується випадків поширення режиму спільності на майно жінки і чоловіка, що проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою, передбаченого ст. 74 СК. Такі особи стають учасниками сімейних правовідносин і тоді, коли одна з них отримує право на утримання відповідно до ст. 91 СК.
2. Як відмічав Р. З. Лившиць, для реалізації такої програми недостатньо тільки правових механізмів та фінансових витрат. Необхідна якісна зміна філософії та психології суспільства, тобто завдання значно масштабніше [7].

### Література

1. Международная организация труда: Конвенции и рекомендации (1919–1990). — Т. 2.
2. Международная защита прав и свобод человека : сб. док. — М., 1990.
3. Толкупова В. П. Право на труд женщин в СССР. — М., 1980.
4. Покровская М. А. Особенности правового регулирования труда женщин. — М., 1998.
5. Правдина Ю. А. Правовое регулирование труда женщин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1994.
6. Мерцалова Г. В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1991.
7. Лившиц Р. З. «Круглый стол». Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. — 1994. — № 11.
8. Российская газета. — 2002. — № 2.

### Анотація

*Додина Т. М.* До питання про реалізацію права на працю осіб із сімейними обов'язками. — Стаття.

У статті аналізуються міжнародні акти, акти чинного та перспективного законодавства в частині практичної реалізації особами із сімейними обов'язками власних трудових прав.

*Ключові слова:* особи із сімейними обов'язками, працівники, роботодавці, дискримінація.

### Анотация

*Додина Т. М.* К вопросу о реализации права на работу лиц с семейными обязанностями. — Статья.

В статье анализируются международные акты, акты действующего и перспективного законодательства в части практической реализации лицами с семейными обязанностями своих трудовых прав.

*Ключевые слова:* лица с семейными обязанностями, трудящиеся, работодатели, дискриминация.

### Summary

*Dodina T. M.* To the Question Labor Rights Realization for People with Family Dutes. — Статья.

In the article international legislation, national and perspective legislation in the sphere of realizing workers with family responsibilities their labour rights are analyzed.

*Keywords:* workers with family responsibilities, employer, employee, discrimination.

УДК 349.3:369.5:656.6-051

*Л. І. Харитонова*

## ОСОБЛИВОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Запровадження такого виду соціального забезпечення, як пенсії за вислугу років для працівників водного транспорту, головним чином пояснюється специфікою їх роботи, професії чи посади, які пов'язані з підвищеними фізичними і емоційними навантаженнями і тривале перебування на яких призводить до інтенсивного зношування людського організму, внаслідок чого працівник втрачає свою професійну працездатність до настання віку, необхідного для призначення пенсії за віком. А подальше використання працівника на такій ро-