

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 такий ро-

боті чи посаді не завжди є доцільним, а інколи і взагалі неможливим і тому виникає необхідність звільнення такого працівника з цієї роботи та компенсувати йому в певній мірі втрачений заробіток у зв'язку з переходом на іншу роботу чи повним припиненням трудової діяльності. Отже встановлення пенсії за вислугу років у певній мірі є пільгою.

Звісно, що ці питання є актуальними і будуть залишатися такими, оскільки кожна людина прагне мати забезпечену старість. Питання пенсійного забезпечення розглядаються багатьма науковцями, серед яких слід назвати М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіну, І. М. Сироту, Б. І. Сташківа.

Пенсія за вислугу років за певними своїми ознаками дуже схожа на пенсію за віком, оскільки вона, як і пенсія за віком, призначається довічно, не залежить від фактичної працездатності особи. Для призначення пенсії за вислугу років до уваги береться трудовий стаж, а іноді враховується і вік.

Але пенсія за вислугу років має і суттєві відмінності. Перш за все, відповідно до ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [1], пенсії за вислугу років встановлюються окремим категоріям громадян, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком. Тобто право на цей вид пенсії має не загальне коло громадян, як на пенсії за віком, а лише окремі категорії працівників, перелік яких установлено в ст. ст. 52, 54 і 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а також в інших спеціальних нормативних актах.

Пенсію за вислугу років можна визначити, як щомісячні грошові виплати з Пенсійного фонду та Державного бюджету, що призначаються довічно в розмірі, співвіднесеному з минулим заробітком, визначеній законодавством категорії працівників, які мають спеціальний стаж — вислугу років встановленої тривалості [2, 107].

Для пенсійного забезпечення за вислугу років юридичне значення надається, насамперед, видам і тривалості спеціального стажу роботи (служби). Тому основною умовою для призначення цього виду пенсії є наявність встановленої законом тривалості вислуги років. Слід зазначити, що умови призначення пенсії за вислугу років для кожної категорії громадян неоднакові. Одним вони призначаються лише за наявності вислуги років, незалежно від віку, другим — крім вислуги років, встановлюється і вік, а для третіх враховується, крім всього, і загальний стаж. Але для всіх категорій працівників обов'язковою умовою виходу на пенсію за вислугу років є похищення роботи чи посади, перебування на яких дає право на цей вид пенсії. Правила призначення пенсій за вислугу років та нарахування їх розміру диференційовані залежно від категорій працівників, що мають право на цей вид пенсії. Для робітників водного транспорту законодавством, зокрема, ст. 55 Закону «Про пенсійне забезпечення» встановлені такі категорії працівників:

плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють на акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутріміського сполучення):

чоловіки — після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі;

жінки — після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі;

працівники окремих видів суден, професій і посад плавскладу суден морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості — за списком, що затверджується у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України, незалежно від віку:

чоловіки — при стажі роботи на цих суднах, за цими професіями і посадами не менше 25 років;

жінки — при стажі роботи на цих суднах, за цими професіями і посадами не менше 20 років.

Список професій і посад плавскладу окремих видів суден морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості, які мають право на пенсію за вислугу років незалежно від віку, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 і має такі найменування професій та посад: боцмани; гідроакустики; головні фізики, інженери і техніки всіх спеціальностей, майстри, дезактиватори суден з атомними енергетичними установками, суден атомного технологічного обслуговування і підводних апаратів (лабораторій); капітани-директори, капітани-штурмани; кочегари суден; майстри всіх найменувань по добуванню і обробці риби; механіки та їх помічники; начальники радіостанцій; начальники служб радіаційної безпеки і контрольно-вимірвальних приладів і автоматики суден з атомними енергетичними установками; начальники плавучих зачисних станцій та їх помічники; помпові машиністи (донкермани); радіооператори всіх класів радіотехніки та радіотелеграфісти; рульові й матроси всіх класів і найменувань; шкіпери та їх помічники, підшкіпери; електрики суднові всіх класів найменувань; електромеханіки всіх класів і найменувань, електрорадіонавігатори.

До окремих видів суден належать: хімовози; газовози; нафтоналивні; агломератовози; нафтоперекачувальні і плавучі зачисні станції; судна з атомними енергетичними установками; судна атомного технологічного обслуговування; судна, що постійно працюють в Арктиці; виробничі судна флоту рибної промисловості, зайняті добуванням, обробкою риби і морепродуктів, а також прийманням готової продукції на промислі; підводні апарати (лабораторії).

Крім вищезазначених працівників, віднесених до плавскладу водного транспорту, право на пенсію за вислугу років мають також механізатори (докери-механізатори) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах:

чоловіки — після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 20 років на зазначеній роботі;

жінки — після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 15 років на зазначеній роботі.

Однією з принципових особливостей пенсійної реформи в Україні є прагнення звільнити реформовану солідарну систему від невластивих їй виплат, зокрема пільгових пенсійних виплат окремим категоріям працівників, а та-

кож певних видів соціальних виплат, передбачених законодавством, чинним до 1 січня 2004 р., тобто до введення в дію Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3].

Як відомо, із запровадженням системи пенсійного страхування збережено право на отримання пільгових пенсійних виплат, у тому числі за вислугу років, застрахованими особами, які працювали або працюють на роботах зі шкідливими, особливо шкідливими, важкими й особливо важкими умовами праці або на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових підставах або за вислугу років, за умови досягнення відповідного пільгового пенсійного віку та наявності необхідної тривалості професійного та загального трудового стажу. Однак п. 2 зазначеного Закону передбачено, що з часом подібні виплати будуть переведені до професійних та корпоративних пенсійних фондів, створення яких передбачено Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [4].

Подібні підходи вбачаються невід'ємною складовою загальної стратегії реформування пенсійної системи України, оскільки, незважаючи на певні позитивні зрушення, ситуація у сфері досягнення актуарного балансу солідарної пенсійної системи істотно ускладнюється введенням у минулому пенсійних пільг для різних категорій населення. Чинна в Україні пенсійна система допускає перерозподіл частини коштів Пенсійного фонду на користь пенсіонерів з поміж пільгових категорій працівників, водночас не забезпечуючи соціальної справедливості в частині захисту прав громадян пенсійного віку, що суперечить основним принципам соціально орієнтованої ринкової економіки.

В економіці з розвинутими ринковими відносинами, в основу яких покладено принцип індивідуальної відповідальності роботодавців за втрату працездатності найманими працівниками, застосування подібної системи пенсійного забезпечення, економічна природа якої адекватна соціалістичній моделі розподільчих відносин, просто неможливе. Ніхто не вправі встановлювати будь-які привілеї одним категоріям застрахованих осіб і пенсіонерів за рахунок інших. Крім цього, наявність подібної соціальної несправедливості призводить до природного прагнення більшості працівників, які не належать до пільгових категорій, уникати сплати пенсійних внесків у повному обсязі, оскільки вони цілком обґрунтовано вважають, що з ними обійшлися несправедливо.

Отже, солідарна пенсійна система України, у межах якої здійснюються пільгові пенсійні виплати окремим категоріям осіб, потребує реформування не тільки з погляду надмірного фінансового навантаження, а й з точки зору очевидної несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів. Дослідження довгострокового фінансового становища пенсійної системи України в цілому однозначно вказують на необхідність стимулювання роботодавців до взяття на себе відповідальності за пенсійне забезпечення своїх працівників через недержавні пенсійні фонди.

Процес реформування пенсійної системи України в частині коректного запровадження професійних пенсійних систем (ППС) характеризується на сьогодні ретельною розробкою та поглибленим аналізом перспективного законо-

давства з використанням підходів економіко-математичного моделювання й широким обговоренням на всіх етапах його проходження.

У цьому аспекті особливої актуальності та практичної цінності набувають дослідження, пов'язані з оцінкою фінансової спроможності цих систем за нинішньої соціально-економічної ситуації в країні, зокрема з оцінкою фінансової вартості пільг застрахованих осіб — учасників ППС — з метою встановлення соціально й економічно обґрунтованих тарифів відрахувань до означеної системи.

На сьогодні Мінпраці України за участю Пенсійного фонду України та інших міністерств розроблено проект Закону України «Про обов'язкове пенсійне забезпечення окремих категорій осіб через професійні та корпоративні пенсійні фонди» з метою формування професійних галузевих, приватних пенсійних систем за рахунок обов'язкових страхових внесків роботодавців-вкладників. Запровадження ППС передбачалося з 1 січня 2007 р., однак цей термін вже порушено.

Дослідження загальної ситуації, проведене фахівцями компанії ПАДКО, свідчить про існуючу на сьогодні заінтересованість чималої кількості великих і малих українських підприємств у можливостях участі в ППС, як і в заснуванні НПФ загалом.

У загальному випадку недержавне професійне пенсійне забезпечення здійснюється за принципом солідарної відповідальності працівника й роботодавця під час формування пенсійних накопичень і розмірів майбутньої пенсії (на відміну від державного пенсійного забезпечення, яке здійснюється за принципом солідарності поколінь). В основу ППС покладено принцип цільового фінансування майбутніх пенсій за рахунок обов'язкових і добровільних відрахувань коштів підприємства та його працівників у професійний або корпоративний НПФ. Майбутні пенсії є не чим іншим, як відкладеною формою заробітної плати працівників, що розміщується у вигідні об'єкти інвестування з метою захисту та збільшення пенсійних накопичень.

Однією з особливостей запровадження ППС в Україні є їх створення за принципом обов'язковості як додаткової складової пенсійного забезпечення через НПФ. Крім цього, перспективним законодавством України передбачено сплату обов'язкових професійних пенсійних внесків на користь застрахованих осіб — учасників ППС лише роботодавцями-вкладниками безпосередньо. На даний час таке рішення вбачається позитивною особливістю реформування. Однак не виключено, що незабаром виникне потреба повернутися до цього питання з метою перерозподілу величини ставки внеску між роботодавцем і працівником, оскільки дотримання порядку, який передбачено перспективним законодавством, може знизити конкурентоспроможність відповідних підприємств-вкладників.

У більшості розвинутих країн світу ППС давно стали невід'ємною складовою частиною системи соціального забезпечення працівників і менеджменту підприємств поряд із системою оплати.

Серед заходів, які сприяли б підвищенню фінансової стабільності пенсійної системи, на думку Б. Надточія [5, 15], можна назвати припинення фінансування пільгових пенсій за рахунок страхових внесків, що стосується пенсій за

вслугу років також. При цьому не йдеться про скасування зазначених пенсій узагалі, а лише про джерело фінансування так званих пільговиків. Нині працівники загальних професій, як і ті, хто має право на отримання дострокових пенсій, зобов'язані сплачувати пенсійні внески за однаковою ставкою. Проте пільговики отримують вищі пенсії за досягнення молодшого пенсійного віку, ніж працівники, котрі мають право на отримання звичайних пенсій за віком. Отже, складається нерівноправне становище, оскільки однаковий розмір внесків має надавати право на отримання однакової пенсії. Тому вартість фінансування пільгових пенсій має покриватися не за рахунок пенсійних внесків, а коштом роботодавця завдяки переведенню пільговиків до системи недержавного пенсійного забезпечення до терміну досягнення відповідного пенсійного віку.

Література

1. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листоп. 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 10.
2. Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посіб. Курс лекцій / М. Д. Бойко. — К., 2005.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 лип. 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 33. — Ст. 1770.
4. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 лип. 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 33. — Ст. 1769.
5. Падточій Б. Три удари по пенсійній реформі — що робити далі? // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 6. — С. 7–15.

Анотація

Харитонова Л. І. Особливості пенсійного забезпечення працівників водного транспорту. — Стаття.

Постановка питання пов'язана з тим, що 01.01.2004 р. набув чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який не передбачає призначення пенсій за вислугу років працівникам водного транспорту. У зв'язку з цим актуальним є питання пенсійного забезпечення за рапінш діючим законодавством та узгодження його із законодавством про пенсійне страхування.

Ключові слова: вислуга років, працівники водного транспорту, плавсклад, пенсійне забезпечення, пенсійне страхування, пільгові пенсії.

Аннотация

Харитонова Л. И. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта. — Статья.

Постановка вопроса связана с тем, что с 01.01.2004 г. введен в действие Закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», который не предусматривает назначения пенсий за выслугу лет работникам водного транспорта. В связи с этим актуальным является вопрос пенсионного обеспечения по ранее действующему законодательству и согласование его с законодательством о пенсионном страховании.

Ключевые слова: выслуга лет, работники водного транспорта, плавсостав, пенсионное обеспечение, пенсионное страхование, льготные пенсии.

Summary

Kharytonova L. I. The Peculiarities of Sea Transport Employees Pension Insurance. — Article. The thesis is devoted to a complex scientific investigation of problems of pension insurance of sailors. Comparative analysis with old and modern legislation.

Keywords: labour length of service, pension insurance, social security, sailors.