

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ «КИЇВСЬКИЙ
ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ І ПРАВА
КАФЕДРА ГОСПОДАРСЬКОГО ТА АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Збірник
тез круглого столу**

(28 квітня 2021 року)



Київ – 2021

Організаційний комітет:

Голосніченко Д.І. – професор кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», доктор юридичних наук, доцент, керівник гуртка наукового спрямування «Трудове право та право соціального забезпечення»

Тихонюк О.В. – старший викладач кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», заступник керівника гуртка наукового спрямування «Трудове право та право соціального забезпечення»

ЗМІСТ

Голосніченко Д.І. Проект Трудового кодексу України: необхідність доопрацювання _____	4
Іванов Ю.Ф. Законотворча діяльність у сфері трудових правовідносин _____	6
Тихонюк О.В. Процедура ознайомлення працівника з Правилами Внутрішнього трудового розпорядку в умовах дистанційної роботи _____	9
Бежевець А. М. Зміни у законодавстві про відпустки: нормативні засади та практика застосування _____	12
Сергєєва Н.Л. Роль профспілкової організації у вирішенні соціально-трудова конфліктів _____	14
Дубенець А.С. Електронні трудові книжки: актуальні питання впровадження _____	20
Більський А.О. Особливості гнучкого режиму роботи _____	24
Бондар Я., Радченко М. Особливості гнучкого режиму робочого часу _____	27
Друзь В., Олексюк О. Оголошення про вакансію при працевлаштуванні: як уникнути дискримінації? _____	29
Кобизька А.А. Практика та стажування студентів: суттєві відмінності _____	31
Сав'юк В.С. Практика та стажування студентів під час навчального процесу: суттєві відмінності _____	33
Пилипон О.В. Відеоспостереження за працівником: правові аспекти _____	35
Худяк В., Івлєва Л. Відпустка по догляду за дитиною для батька _____	37
Сенченко Є. Відпустка по догляду за дитиною для татів: особливості надання _____	40
Щоголь А. «Відпустка для тата» в сучасних реаліях (Україна та міжнародний досвід) _____	43
Максименко Д., Корженевська К. Пенсійна реформа та її вплив на соціальні гарантії працевлаштованого населення _____	46
Багній Я.О. Недержавне пенсійне забезпечення: правове регулювання та сучасний стан в Україні _____	49
Кузнєцов М., Павленко Д. Накопичувальні пенсії: що це таке? _____	52
Нікітіна О. Накопичувальна пенсійна система зарубіжних країн _____	55
Рибачок К.В. Право на достатній життєвий рівень _____	62
Фуксман Д. Допомога застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2 _____	64

Проект Трудового кодексу України: необхідність доопрацювання

Голосніченко Д.І.

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри господарського та
адміністративного права
Національного технічного
університету України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського»

З моменту прийняття КЗпПУ до нього було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року Верховною Радою було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпПУ (до деяких статей зміни вносилися неодноразово), внаслідок цього тільки близько 30 статей Кодексу залишилися в незміненому вигляді.

Особливістю трудового законодавства є те, що до нього належить також цілий ряд законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права (про відпустки, оплату праці, колективні договори і угоди, охорону праці). Значна більшість положень цих законодавчих актів вже інкорпоровано до КЗпПУ шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами.

За часи незалежності України ми спостерігали неодноразові спроби розробити та прийняти кодифікований законодавчий акт, який би враховував особливості правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки та узгоджувався з нормами інших галузей права.

Чергові спроби вирішити це непросте питання, пов'язані з розробкою народними депутатами проектів № 2410 та № 2410-1 Трудового кодексу України та внесенням їх на розгляд Верховною Радою України в листопаді 2019 року [1, 2]. \

Аналіз текстів цих законопроектів вказує на те, що вони є майже ідентичними, відмінності в основному стосуються тільки правового регулювання проведення страйків та локаутів.

Необхідно також виділити цілу низку позитивних положень щодо регулювання трудових відносин зазначеними законопроектами.

Так, стаття 30 проектів визначає поняття «трудових відносин» та критерії за якими відносини вважатимуться трудовими. Трудовими відносинами є відносини, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про це, за наявності трьох і більше ознак:

- особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію; конкретний вид роботи, що доручається працівникові) за вказівкою та під контролем роботодавця;

- робота виконується за визначеним роботодавцем графіком або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці;
- працівник виконує роботи подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;
- організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини) забезпечується роботодавцем;
- тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем;
- періодично (два і більше разів на місяць) працівникові надається винагорода за роботу, виконану в інтересах роботодавця;
- винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків його доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік [1, 2].

Зазначена норма допомогла б уникнути проблеми, коли трудові відносини маскуються під цивільно-правові та покращити ситуацію щодо профілактики та боротьби з неофіційним працевлаштуванням.

Крім того до позитивних положень законопроектів можна віднести наступне: тягар доказування у справах про дискримінацію перекладено на роботодавця; гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація визначені як захищені від дискримінації ознаки; тривалість щорічної відпустки збільшено до 28 календарних днів; звільнення працівників-позивачів від сплати судового збору у всіх трудових спорах; встановлення більше гарантій у випадку заборгованості заробітної плати.

На думку експертів в галузі трудового права обидва проекти звужують наявний обсяг прав та гарантій найманих працівників та профспілок, а також не відповідають ряду взятих на себе Україною міжнародних зобов'язань [3].

Крім того, проекти 2410 та 2410-1 містять низку негативних положень та навіть загроз.

Так, в законопроектах (стаття 35) передбачено положення, що трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк, якщо законом або трудовим договором не встановлено інше. Формулювання «якщо трудовим договором не встановлено інше» може призвести до зловживань з боку роботодавця, коли він чинитиме тиск на працівника з метою укладення саме строкового трудового договору.

Також законопроекти передбачають «контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків», в тому числі, «з використанням технічних засобів» (стаття 29). Але при цьому роботодавець не вправі контролювати особисті розмови працівників, в тому числі по телефону, якщо їх ведення не є порушенням внутрішнього трудового розпорядку або локальних нормативних актів. Зазначена норма суперечить статті 32 Конституції України, яка гарантує право на невтручання в особисте життя.

Прогул визначається в статті 92 як «відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин», але при цьому не вказано мінімальну тривалість такої відсутності.

Сумнівним є положення (стаття 110) згідно з яким, припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників (профспілкові лідери) відбувається на загальних засадах (закріплених у статтях 92-96).

Крім того, в законопроектах (стаття 362) пропонується зменшити обсяг штрафів за неформальне працевлаштування, а також вони не містять розділу про права професійних спілок [1, 2].

Ми зосередили свою увагу тільки на найбільш важливих аспектах законопроектів, і як бачимо, не дивлячись на прогресивний та позитивний характер окремих положень, проекти Трудового Кодексу мають й суттєві недоліки та потребують відповідного доопрацювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України № 2410 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
2. Проект Кодексу України про працю № 2410-1 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
3. Аналіз нових проектів Трудового кодексу № 2410 та № 2410-1 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/novi-proekty-TK>

Законотворча діяльність у сфері трудових правовідносин

Іванов Ю.Ф.

кандидат юридичних наук, доцент,
начальник відділу права на працю
Уповноваженого Верховної Ради
України з прав людини

Конституція України в ст. 101 проголошує, що парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений) [1].

Сферою застосування Закону є відносини, що виникають при реалізації прав і свобод людини і громадянина між громадянином України, незалежно від місця його перебування, іноземцем чи особою без громадянства, які перебувають на території України, та органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами.

Відповідно до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» метою парламентського контролю, який здійснює Уповноважений, є:

1) захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України;

2) додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина суб'єктами, зазначеними у статті 2 цього Закону;

3) запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню;

4) сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність з Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі;

5) поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина;

6) запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод;

7) сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу [2].

З метою сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність з Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі, Уповноважений висловлює Позицію по законопроектам., в тому числі, й в сфері трудових правовідносин.

Тільки в цьому році, у Верховній Раді України зареєстровано ряд законопроектів, що стосуються сфери регулювання трудових правовідносин.

Зокрема: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (реєстр. № 5161, реєстр. № 5161-1); «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054, реєстр. № 5054-1) [3, 4] та інші. До кожного законопроекту є ряд зауважень щодо дотримання прав і свобод людини і громадянина.

Наприклад, законопроектом 5161 передбачається запровадити нову форму трудового договору: «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно» [3].

Запропоноване визначення суперечить Директиві (ЄС) 2019/1152, в статті 4 якої вказується, «якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке: (i) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин; (ii) базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати; (iii) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування, згадана у статті 10 [5].

Відповідно до положень Директиви (ЄС) 2019/1152, у визначенні бажано передбачити положення, що «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, в якому встановлюється змінний графік

роботи згідно встановлених базових годин та днів, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу ...».

В законопроекті 5054-1, у частині другій статті 21-1 вноситься положення: «Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором». Пропозиція авторів законопроекту обмежити сумісництво умовами трудового договору, звужує права працівника, які закріплені в статті 43 Конституції України і може призводити до зловживань з боку роботодавця [4].

Проектом 5054-1 у статті 21-2 наводиться сім ознак трудових правовідносин, і зазначається, що вказані відносини не залежно від назви договору, можуть визнаватись трудовими при наявності не менше чотирьох ознак, а якщо договір укладається з фізичною особою-підприємцем – шість (що буде зробити майже не можливо). Запропоновані ознаки трудових відносин не в повній мірі відповідають Рекомендаціям МОП № 198 щодо трудових відносин 2006 року [6].

13.04.2021 у Верховній Раді України було зареєстровано проект закону №5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»[7]. Проект Закону було розроблено громадською організацією «Офіс простих рішень та результатів», що очолює М.Саакашвілі.

Слід нагадати, що згідно з чинною ст.9 Кодексу законів про працю умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Запропонованим проектом закону даний запобіжник усувається для працівників, що працюють у суб'єктів малого та середнього підприємництва: «Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу». Вказаний законопроект потребує суттєвого доопрацювання і є неприйнятним в даній редакції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96>
2. Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97>
3. Проекти Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (реєстр. № 5161, реєстр. № 5161-1) Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242
4. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054, реєстр. № 5054-1) Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071
5. Директива (ЄС) 2019/1152 Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-lab_admin

/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

6. Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин 2006 року. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text

7. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (реєстр. №5371) Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71653

Перевага змісту над формою: проблематика встановлення фактичного трудового відношення

Перестюк Н. М.

кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», адвокат, МВА

В першу чергу, звернемо увагу на існування паралельних правових режимів для регулювання досить схожих за зовнішніми фактичних складів – використання праці – у площині трудового та цивільного права. Мова йде про статтю 21 Кодексу законів про працю України [1] та, відповідно, статті 837 та 901 Цивільного кодексу України [2]. Така зовнішня схожість (як сама по собі, так і поряд із набором різних чинників економічного характеру) впродовж останніх років все частіше привертає увагу контролюючих органів, зумовлюючи ризик перекваліфікації цивільно-правової правочину у трудовий. Зокрема з цього приводу заслуговують на увагу правові позиції Верховного Суду, викладені у справах №[820/1432/17](#)[3] та №[440/4410/18](#)[4].

Та особливої актуальності ця проблематика набрала 02 лютого 2021 року у світлі сприйняття та інтерпретації Верховним Судом (по справі №[300/2156/19](#)[5] ідеології, закладеної ще 15 років тому у відповідних рекомендаціях Міжнародної організації праці [6]. Йдеться про встановлення факту існування трудового відношення між сторонами через критерії “підпорядкованості” та “залежності”.

У цей же час у Верховній Раді України реєструються два альтернативні законопроекти, якими пропонуються зміни до визначення трудового договору у Кодексі законів про працю України, в результаті чого закріплюється існування трудового відношення за фактом наявності ряду певних фактичних ознак (3 з 7 – за основним законопроектом [7], та 4 з 7 – за альтернативним [8]). Серед таких 7 ознак обома законопроектами передбачається:

(1) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією,

професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

(2) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

(3) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

(4) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

(5) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі;

(6) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

(7) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота (ч.1 ст. 22-1 нової, відповідно, редакції Кодексу законів про працю України) [7, 8].

А перед оглядом згаданих нововведень у площині існуючої вже право застосовної практики зазначимо, що Україна не є унікальною. І в цьому відношенні заслуговує на увагу рішення Верховного Суду Великобританії, прийняте у цей же час щодо транснаціональної групи компаній Uber¹. Так, в контексті “ГІГ-економіки”, англійським судом відносини компанії-оператора з водіями таксі було визнано трудовими. При цьому термін “ГІГ-економіка” розкрито через ряд ознак “сучасної моделі трудових відносин”. А саме: “базується на короткострокових угодах, неформальних домовленостях та платі за конкретні виконані завдання” і “дозволяє людям самостійно формувати свій графік та керувати прибутком, а компаніям — розвивати бізнес на найбільш вигідних для себе умовах за допомогою онлайн-платформ”[9]. Тобто, йдеться про нове правове явище, породжене стрімким зростанням простоти і доступності використання мобільних додатків та веб-платформ.² А ключові моменти, що зумовили подібне рішення у цій справі (з глобальним ефектом на “ГІГ-економіку”) можна підрезумувати в таких основних компонентах фактичного складу:

- саме Uber вирішує, скільки водіям заплатять, □
- всі умови послуг визначаються Uber, □
- водій не має свободи щодо прийому викликів від пасажирів, □
- контроль процесу надання послуг та їх якості з боку Uber, □
- обмеження спілкування водія з пасажиром до мінімуму.

Та повернемося до української судової практики і до згаданого рішення Верховного Суду від 09.02.2021р., яке вже стало частиною українського

¹ щодо рішення від 19.02.2021р. по справі [Uber BV ... vs. Aslam ...](#) див. прес-реліз від 09 квітня 2021 року[9] на веб-порталі Асоціації правників України (<http://uba.ua>)

² Більш детально з поясненням суті явища “ГІГ-економіки” (“GIG-economy”) можна ознайомитись у згаданому прес-релізі на веб-порталі Асоціації правників України (<http://uba.ua>) [9]

правового сьогодні. Тому зацентруємо увагу на встановленні факту існування трудового відношення між сторонами через критерії “підпорядкованості” та “залежності”. І нагадаємо, що йдеться про офіційне тлумачення нашим вищим судовим органом концепцій, розроблених ще 15 років тому на рівні міжнародної співпраці. Сьогодні ж у п.78 постанови Верховного Суду по справі №300/2156/19 закріплено наступні ознаки таких критеріїв.

Так, “**підпорядкованість**” матиме місце там, де:

- робота виконується за вказівками та під контролем іншої сторони;
- має місце інтеграція працівника до організаційної структури підприємства замовника;

- робота виконується виключно або переважно в інтересах замовника;
- виконується працівником особисто;
- відповідно до графіка або на вказаному робочому місці;
- має властиву їй тривалість/продовжуваність;
- вимагає особистої присутності працівника;
- інструменти, матеріали та устаткування забезпечується замовником [5].

Щодо “**залежності**”, то ознаками такого критерію буде служити:

- періодичність виплати винагороди;
- те, що така винагорода є основним джерелом доходів працівника;
- виплата винагороди в натуральному вигляді (продукти харчування, житло, транспортні засоби);

- право працівника на вихідні та відпустку;
- оплата поїздок з метою виконання роботи;
- відсутність фінансового ризику у працівника [5].

Так, можна сказати, виглядає українське сприйняття міжнародного тренду у сфері розмежування відносин трудових і цивільно-правових. А поряд з англійським рішенням зазначимо, щодо компаній групи Uber на рівні вищих судових органів тенденції у сфері визнання факту існування трудового відношення прослідковувались у штаті Каліфорнія (2019) та Канаді (2020). А Верховний Суд Іспанії визнав трудовими відносин і з кур'єрами, що виконують замовлення через мобільний застосунок Glovo у Барселоні [9].

Як бачимо, на сьогодні визнання факту існування трудових відносин у процесі використання праці характерний для ряду досить прогресивних країн. А у більш далекій перспективі очікують вплив такого тренду (на прикладі англійського рішення щодо водіїв Uber, залучених через мобільні застосунки до “ГІГ-економіки”) і на права інших працівників схожих професій, а також на зміни в оподаткуванні та соціальних виплатах.³

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15>

³ щодо оцінок див. також згаданий прес-реліз на веб-порталі Асоціації правників України (<http://uba.ua>) [9]

3. Постанова Верховного Суду від 04 липня 2018 року по справі №820/1432/17 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>
4. Постанова Верховного Суду від 22 лютого 2019 року по справі № 440/4410/18 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80163536>
5. Постанова Верховного Суду від 02 лютого 2021 року по справі № 300/2156/19 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94565710>
6. Рекомендації №198 від 15.06.2006р. Міжнародної організації праці (R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)) [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198 (in English)
7. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності, реєстраційний № [5054](#) від 09.02.2021р. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071
8. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин, реєстраційний № [5054-1](#) від 25.02.2021р. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251
9. Огляд англійської судової практики: частина 2, рішення ВС Великої Британії (прес-реліз Асоціації правників України від 09 квітня 2021 року) [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://uba.ua/ukr/news/8403/>

Процедура ознайомлення працівника з Правилами Внутрішнього трудового розпорядку в умовах дистанційної роботи

Тихонюк О.В.

старший викладач кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

За загальним правилом, *дистанційна робота* – це робота, яка виконується поза приміщенням чи територією роботодавця за умови, якщо працівник *дійсно може її виконувати* (тобто, працівник заздалегідь повинен попередити роботодавця про наявність/відсутність у нього можливостей виконувати роботу дистанційно для уникнення непорозумінь у подальшому спілкуванні з

роботодавцем; роботодавець, у свою чергу, повинен запропонувати компромісний варіант вирішення проблеми, а не покласти це повністю на працівника).

У свою чергу, відповідно до чинного законодавства про працю України у разі укладання трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган (в нашому розумінні - *роботодавець*) зобов'язаний, серед інших вимог, ознайомити працівника з Правилами Внутрішнього трудового розпорядку, роз'яснити як саме і за допомогою чого (на якому обладнанні, пристроях, засобах) працівник виконуватиме завдання з дотриманням умов з безпеки праці, а також як саме сторони будуть підтримувати комунікацію між собою (ч. 2 ст. 29 КЗпП України).

Правила Внутрішнього трудового розпорядку – локальний нормативний акт, який приймається і затверджується роботодавцем за згодою профспілкового органу чи представника трудового колективу (за відсутності профспілки), яким регулюється: 1) порядок прийняття і звільнення працівників, 2) права, обов'язки працівників, 3) обов'язки роботодавця, 4) режим роботи, умови праці, тривалість робочого тижня, 5) час для відпочинку та харчування, порядок надання відпусток, 6) заохочення за успіхи в роботі, 7) відповідальність за порушення трудової дисципліни тощо (ст. 142 КЗпП України).

Отже, при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи (ст. 14 Закону України «Про охорону праці»).

При цьому потрібно пам'ятати, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Законодавець наголошує на тому, що ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку (тобто, підтвердженням ознайомлення, відповідно до ч. 3 ст. 29 КЗпП України, вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником). Отже, якщо в трудовому договорі про дистанційну роботу буде відсутня інформація як саме відбуватиметься комунікація між працівником і роботодавцем, працівник матиме повне право не реагувати на кореспонденцію, яка надходитиме на адресу його електронної пошти або у вигляді SMS повідомлень на телефон тощо, відповідно до статті 31 чинного КЗпП України.

Вважаємо, що це правило повинно поширюватись і у разі переведення працівника на дистанційну роботу.

Підсумовуючи вище наведене, можна зробити наступний висновок: у разі прийняття на роботу на умовах дистанційної роботи (або переведення на дистанційну роботу) роботодавцю *складно* як контролювати, так і намагатись не порушувати дистанційну трудову дисципліну.

Притягти працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків або інші порушення в умовах дистанційної роботи вкрай важко, якщо у трудовому договорі не будуть зазначені конкретні правила спілкування між працівником та роботодавцем, хоча б на рівні «працівник (працівники)» - «керівник відповідного структурного підрозділу».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021, № 1213-IX

3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 із змінами (нова редакція від 21.11.2002). *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 31. Ст. 145.

Зміни у законодавстві про відпустки: нормативні засади та практика застосування

Бежевець А. М.

старший викладач

кафедри інформаційного права та права інтелектуальної власності

Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Однією з необхідних умов євроінтеграції України є реформування національного законодавства. Останнім часом на цьому шляху зроблено значні кроки. Застарілі норми, які подекуди залишилися як радянська спадщина, не відповідають реаліям сьогодення, а в деяких випадках гальмують подальший розвиток суспільства та держави. І хоча зміни торкнулися багатьох провідних галузей права, зупиняться ще зарано.

Підписавши Угоду про асоціацію [1], Україна взяла на себе зобов'язання перед Європейським Союзом поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, тобто привести національне законодавство у відповідність до міжнародно-правових актів, зокрема, конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших. Станом на 19.02.2020 р. для України є чинними 63 конвенції МОП, включно з 8 основоположними і 4 пріоритетними конвенціями МОП [2]. Європейську

соціальну хартію (переглянуту) Україна підписала у 1999 році, ратифікувала (із заявами) 14.09.2006 року [3]. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок була ратифікована Україною 12.03.1981 року [4].

Згідно зі статтею 420 Угоди про асоціацію [1], Україна має створити умови для забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [4] та Конвенція МОП № 156 [2] зазначають, що для досягнення повної рівності чоловіків і жінок необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві й у сім'ї. Зокрема йдеться про зміни соціальних та культурних стереотипів поведінки чоловіків та жінок з метою відповідального ставлення до материнства і батьківства, посилення ролі батька у процесі виховання дітей, можливості гармонійно поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки без дискримінації за ознакою статі.

Угода про асоціацію передбачає реформування різних сфер життя суспільства та держави, проте ця робота присвячена змінам у трудовому законодавстві, зокрема, у законодавстві про відпустки.

Так, нещодавно було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» [5]. Цей закон, зокрема, спрямований на усунення дискримінації у праві чоловіка на відпустку для догляду за дитиною, створення можливостей для батька у процесі виховання та розвитку дитини, а також відповідальне ставлення до батьківства.

З цією метою Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 77³, а Закон України «Про відпустки» - статтею 19¹, а також було прийнято низку інших змін та доповнень до законодавчих положень. Зокрема, зазначеними нормами запроваджується новий вид відпустки – соціальна відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, яка надаватиметься: чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини у разі, якщо він не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, але які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичеві дитини, який фактично доглядає за дитиною, якщо мати (батько) дитини є одинокою матір'ю (батьком). Така відпустка надаватиметься лише одній із зазначених осіб. Тривалість такої відпустки визначається працівником у заяві про її надання. Відпустка надається роботодавцем на підставі письмової заяви відповідної особи. Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку. Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України".

Принагідно сказати, що до законодавства про відпустки періодично вже вносилися зміни, спрямовані на усунення нерівного становища жінок та чоловіків, які мають дітей, проте, вказані вище норми є більш значущим кроком на шляху усунення дискримінації у цій сфері.

Але, це якщо подивитися на теоретичний, законотворчий бік цього питання. Проте, є і практичний бік, правозастосовний. І ось тут можуть виникнути проблеми, пов'язані з неоднозначністю тлумачення певних положень, а також відсутністю нормативно-правового механізму їх застосування. На нашу думку, основні проблеми можуть бути пов'язані із наступними факторами:

1) по-перше, визначення строку відпустки. Відповідно до вказаної вище норми відпустка при народженні дитини надається тривалістю до 14 календарних днів. Зазначено також, що її конкретний строк визначається заявником при поданні письмової заяви. Логічно припустити, що така відпустка може тривати від 1 до 14 днів, але не зовсім зрозуміло як вираховувати її конкретну тривалість. Одночасно, враховуючи, що така відпустка надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини, то відповідно закінчення трьохмісячного строку є присічним терміном для надання відпустки. Іншими словами, підставно припустити, що у випадку подання такої заяви за понад 14 днів до кінцевої дати закінчення відпустки, відпустка може бути надана максимальної тривалості, тобто на 14 днів. А подання заяви менш ніж за 14 днів до кінцевої дати закінчення відпустки зменшує таку відпустку на відповідну кількість днів. При цьому незрозуміло, яким чином роботодавець має визначати кількість днів відпустки, якщо документи, які є підставою для надання такої відпустки, працівник має надати протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

2) Друга проблема, з якою може стикнутися роботодавець – це яким чином пересвідчитися, що така відпустка дійсно надана одній із зазначених у законі осіб. Враховуючи відсутність законодавчої вимоги щодо надання відповідної довідки заявником, як це було донедавна, є незрозумілим механізм контролю за виконанням цієї вимоги та висока ймовірність зловживання своїми правами іншими членами сім'ї на одержання такої оплачуваної відпустки. При цьому, якщо діяльність роботодавця фінансується з державного або місцевого бюджету, він ризикує понести відповідальність за безпідставне використання таких коштів.

3) Третя проблема – термінологічна. Згідно із вказаними положеннями така відпустка може бути надана самотньому батьку, проте до сьогодні законодавство не містить такого визначення, а також критеріїв, хто саме належить до цієї категорії.

4) Четверта проблема стосується невизначеності наслідків ситуації, коли особа, яка отримала відпустку, не надасть зазначені документи протягом вказаного у законі строку.

При цьому основною, на нашу думку, проблемою надання відпустки при народженні дитини є відсутність порядку, який має бути встановлений Кабінетом Міністрів України.

Пересічний громадянин, побачивши цю норму, зрадіє і швидко понесе роботодавцю відповідну заяву, оскільки для реалізації своїх прав він керується лише твердженням: «Я маю право». При цьому роботодавець, особливо коли він є державною установою або організацією, обов'язково керується положенням статті 19 Конституції України, згідно якого посадові особи зобов'язані діяти лише

на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Іншими словами, відсутність порядку, що має бути встановлений Кабінетом Міністрів України, не дає можливості посадовим особам самостійно тлумачити та застосовувати законодавчі положення. В інакшому випадку вони ризикують нести відповідальність за безпідставне використання бюджетних коштів.

Таким чином, зміни у законодавстві про відпустки є довгоочікуваними та необхідними для інтеграції України у європейське співтовариство, однак при цьому треба прийняти нормативно-правові акти, за допомогою яких ці норми матимуть практичну реалізацію, а не лише залишаться декларативним елементом політичної гри.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1) Угода між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

2) Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867

3) Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 № 137-V. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>

4) Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

5) Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною». - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>

Роль профспілкової організації у вирішенні соціально-трудових конфліктів

Сергєєва Н.Л.

Методист ВПУ № 25 м.Києва

З початком розбудови незалежної держави профспілки відразу відчули зміну ситуації, умов для своєї діяльності: створювалася нова держава і зі зміною політичного курсу в економічне життя прийшли роздержавлення й приватизація, з'явилися такі негативні явища, як зупинення і розвал виробництва, погіршення

умов праці, безробіття, постійні затримки виплат заробітної плати та соціальної допомоги, висока інфляція, зниження життєвого рівня населення. В таких умовах важко переоцінити роль потужних, дієздатних та активних профспілок, які ставлять за мету відстоювати інтереси і захищати права і свободи громадян України у сфері трудових відносин.

Немає жодної демократично розвиненої країни, де б профспілки не відігравали своєї особливої ролі у як стабілізації суспільства так і в соціально-трудовах відносинах. Саме професійні спілки є ознакою демократичної держави, найактивнішою суспільною силою у боротьбі за достойну, вільну і соціально захищену працю, за повну й продуктивну зайнятість населення держави, достатній рівень соціального захисту, проти всіх форм дискримінації у праці та її оплаті.

Нелегкий шлях пройшла Україна за часи незалежності від створення до налагодження постійного функціонування системи правового захисту інтересів учасників соціально-трудовах відносин. Проте і нині залишається актуальною проблема підвищення рівня захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працюючих, реалізація можливості кожного громадянина відстоювати свої права як особисто, так і разом з іншими членами трудового колективу.

Відомо, що не завжди збігаються інтереси роботодавця та найманого працівника, це і призводить до трудових спорів (конфліктів), які можливі на будь-якій стадії трудових відносин. Основним законодавчим актом, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) є Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який спрямований на досягнення взаємодії сторін соціально-трудовах відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Також з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів укладається колективний договір.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. Особливості творення колективного договору в Україні регламентуються Законом України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 року [2], а також окремою главою у КЗпП України [1] під назвою “Колективний договір”.

Колективним договором встановлюються, зокрема, соціальні пільги, гарантії та компенсації, регулюються трудові і соціальні відносини в колективі. Колективний договір, укладений з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільній, високопродуктивній роботі, створенню надійних засад для соціального захисту працівників, значно зменшує ризик виникнення трудових конфліктів і соціальної напруженості в колективі.

За даними Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) за останні 3 роки дійсно існують ключові показники соціально-економічного характеру, що дають підстави стверджувати про

наявність **об'єктивних** причин для ускладнення стану соціально-трудова відносин:

- припиненням діяльності підприємств або їх структурних підрозділів (добувна промисловість, металургія, машинобудування);
- бойовими діями на сході України (добувна промисловість, металургія, виробництво електроенергії);
- слабкою доступністю інвестиційних ресурсів (добувна промисловість, житлово-комунальне господарство, сільське господарство);
- карантинні обмеження, які виникли внаслідок епідеміологічної ситуації в країні (торгівля, освіта).

Але, разом з тим, основними **суб'єктивними** факторами, які зумовлюють ускладнення стану соціально-трудова відносин та зростання протестного потенціалу найманих працівників, залишаються:

- Існуюча заборгованість із виплати заробітної плати найманим працівникам підприємств, установ, організацій.
- Порушення законодавства про працю, які пояснюються роботодавцями впливом складних економічних умов в країні, недостатністю фінансових коштів, та слабка ефективність впливу на таких роботодавців.
- Порушення законодавства про працю та положень колективних договорів в частині охорони праці.
- Невиконання роботодавцями графіків погашення заборгованості із виплати заробітної плати.
- Використання заробітної плати як обігових коштів.
- Ухилення роботодавців від укладення колективних договорів або внесення до них змін.

Отже, як видно, ці фактори можуть і повинні контролюватися профспілковими організаціями. Для забезпечення рівноваги системи соціально-трудова відносин, на нашу думку, слід вжити наступні заходи, направлені на вдосконалення чинного трудового законодавства та підвищення ефективності державного впливу на сферу соціально-трудова відносин:

1. Посилити правові гарантії діяльності профспілок через внесення в Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» норму, яка закріплює право Спільного представницького органу профспілок на представництво профспілок та їх об'єднань у засіданнях Кабінету Міністрів України, колегіальних органів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування;

2. Вдосконалити механізм укладання колективних договорів і угод шляхом зміни до статті 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», доповнивши її обов'язком сторін у разі появи розбіжностей в процесі укладання колективного договору (угоди) звертатися до територіальних (галузевих) органів соціального діалогу;

3. Вдосконалити механізм укладання колективних договорів і угод шляхом зміни до ст.12 КЗпП, яка допускає можливість обрання найманими працівниками представника для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору тільки в тому випадку, якщо на підприємстві відсутня первинна

профспілкова організація (профспілка). Таким чином працівники, які не є членами профспілки не мають право в обговоренні умов колективного договору. Такі працівники є незахищені у випадку і індивідуальних трудових спорів. Тому доцільно надати можливість обрання найманими працівниками представника для ведення колективних переговорів разом із представниками профспілки, як одній із сторін колективного договору.

4. Посилити відповідальність роботодавців за порушення чинного трудового законодавства, зокрема: – доповнити статтю 41 КУпАП переліком порушень трудового законодавства (наприклад, незаконна відмова в прийнятті на роботу, незаконне надання трудовому договору статусу строкового, незаконне звільнення працівника тощо), за які передбачається адміністративна відповідальність у вигляді штрафу;

5. З метою вдосконалення функціонування системи розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів): передбачити в трудовому законодавстві відповідальність роботодавця за створення умов для виникнення трудового конфлікту внаслідок неправомірних дій (нереагування або неефективне реагування власників та менеджменту на обґрунтовані вимоги найманих працівників чи профспілок; невиконання рішень примирних органів (примирних комісій, трудових арбітражів), угод, домовленостей щодо вирішення колективних трудових спорів тощо).

6. Вжити заходів, спрямованих на підвищення рівня інформованості громадян щодо шляхів захисту їхніх трудових прав. Саме це повинно бути покладено на профспілкові організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356– XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 361. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026–VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 22, ст.216. – URL : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст.227. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045–XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст.397. – URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Електронні трудові книжки: актуальні питання впровадження

Дубенець А.С.

Національний технічний університет

України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка
групи СП-72

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший
викладач
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

У світлі глобального процесу діджиталізації та активного впровадження електронного урядування, динамічність сучасного законодавства України є не лише важливим кроком, але і стратегічною необхідністю вдосконалення функціонування органів публічної влади.

Наразі особливої уваги з боку дослідників заслуговує питання введення обліку трудової діяльності в електронній формі, адже проваджені реформи розраховані на довготривалу перспективу, тому дослідження значення, а також переваг, недоліків та суспільного ефекту є запорукою прогнозування перспектив втілення таких реформувань.

Так, у відповідності до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05.02.2021 № 1217-IX, що набере чинності 10 червня 2021 передбачено ряд новацій, які стосуються не тільки трудового законодавства, але і сфери соціального забезпечення. З огляду на вищезазначене, вважаємо за необхідне дослідити значення та роль цифровізації трудових книжок.

Зауважимо, що набуття чинності Законом не призводить до автоматичного скасування трудових книжок у паперовому форматі, адже для поступової відмови передбачено п'ятирічний термін, протягом якого Пенсійний фонд України вноситиме відомості про трудову діяльність осіб до Реєстру. У подальшому, внесення записів про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі до паперових трудових книжок буде можливим за бажанням працівників продовжити її ведення, однак, із обов'язковим електронним обліком трудової діяльності.

Як впливає із положень Закону, внесення відомостей про трудову діяльність буде здійснюватись як застрахованою особою так і роботодавцем через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України у вигляді сканованих або оцифрованих копій передбачених законодавством документів (трудова книжка, довідок тощо) з обов'язковим накладанням страхувальником або застрахованою особою кваліфікованого електронного підпису. Після «оцифрування» оригінал паперової трудової передається на зберігання працівнику як офіційний документ на руки під підпис.

У процесі здійснення комплексного аналізу нами було встановлено ряд як

переваг так і недоліків запровадження електронного обліку трудової діяльності. Щодо переваг введення електронних трудових книжок, то беззаперечними є значне зменшення ймовірності фальсифікації, внесення недостовірної інформації, адже відомості у паперовому форматі можуть бути змінені без значних зусиль. На противагу цьому, відомості електронних трудових книжок проходять через Реєстр, ведення якого здійснюється Пенсійним Фондом.

Разом з тим, значною перевагою є й те, що у разі втрати, пошкодження паперової трудової книжки особі необхідно здійснювати її відновлення. Так, працівник зобов'язаний надати роботодавцеві документи, які підтверджують стаж роботи, що передував його працевлаштуванню до останнього роботодавця, який видаватиме дублікат трудової книжки, а тривалість такої процедури протягом двох тижнів.

Окреслюючи значення впровадження електронного обліку трудової діяльності, звернемо увагу, що важливою новацією стане автоматичне (без звернення особи) призначення пенсії за віком у разі набуття застрахованою особою права на її призначення на підставі відомостей, наявних у системі персоніфікованого обліку.

На нашу думку, мінімізація документальних формальностей та використання актуальної, достовірної інформації оптимізує діяльність територіальних органів, а спрощення адміністративних процедур, їх наближення до європейських стандартів забезпечить реалізацію принципу своєчасності та «розумного строку» надання адміністративних послуг. Призначення ж інших видів пенсій: по інвалідності, членам сім'ї у зв'язку із втратою годувальника, то Законом зберігається сучасна процедура, яка передбачає зверненням особи до уповноваженого органу із заявою та пакетом необхідних документів.

Водночас, постає питання реалізації законодавчого механізму у разі відсутності в системі персоніфікованого обліку даних про страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком (у тому числі за періоди до впровадження системи персоніфікованого обліку).

В такому випадку, територіальний орган Пенсійного фонду зобов'язаний проінформувати застраховану особу, у тому числі через її особистий електронний кабінет на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду, про відсутність таких відомостей та необхідність їх подання (за наявності), зокрема шляхом звернення до територіального органу Пенсійного фонду.

Поряд з цим, у світлі трагічних подій в Україні: окупації Криму та війни на сході України вкрай гостро постає питання забезпечення реалізації комплексу прав, пов'язаних із запровадженням обліку трудової діяльності в електронній формі і для такої категорії громадян, як внутрішньо переміщені особи.

В силу приписів ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1].

Так, забезпечуючи реалізацію концепції соціальної держави в Україні, створення механізму обліку трудової діяльності у цифровому форматі внутрішньо переміщених осіб сприятиме утвердженню принципу верховенства права,

елементами якого є принципи рівності і справедливості, правової визначеності.

У контексті порушеного питання реалізації процедури підтвердження стажу роботи (набутого до окупації) на підприємствах, в установах, організаціях, розташованих на тимчасово окупованій території є доволі актуальним. Враховуючи зазначене, формування єдиного підходу та механізму обліку даних про трудову діяльність внутрішньо переміщених осіб та їх подальше переведення до цифрового формату потребує оперативного законодавчого врегулювання та практичного впровадження.

Наразі, для підтвердження стажу внутрішньо переміщених осіб можуть прийматись не тільки трудові книжки із відповідними записами про трудову діяльність, але і довідки, виписки із наказів, особові рахунки і відомості на видачу заробітної плати, посвідчення, письмові трудові договори і угоди з відмітками про їх виконання та інші документи, які містять відомості про періоди роботи [4].

Окрім того, як свідчить судова практика, то у виключних випадках визнаються навіть документи видані окупаційною владою у випадку, якщо їх невизнання веде за собою серйозні порушення або обмеження прав громадян. Така позиція пов'язана з тим, що до вказаних правовідносин застосуванню підлягають так звані «намібійські винятки» Міжнародного суду ООН [3]. *(Аналогічна правова позиція викладена у Постанові Верховного Суду у справі № 235/2357/17).*

Разом з тим, одним із бар'єрів впровадження електронного обліку є й те, що рівень обізнаності в інформаційних технологіях людей старшого покоління є доволі неоднорідним. Так, використання особистого кабінету електронних послуг із застосуванням електронного підпису може стати справжньою проблемою. Тому, на нашу думку, вкрай важливе сприяння створенню Сервісних центрів Пенсійного фонду з метою надання консультацій, практичної допомоги у користуванні сервісом.

Питання обробки великих об'ємів інформації, її автоматизованого обліку і при цьому, забезпечення сталого функціонування є також важливим аспектом, який необхідно враховувати при дослідженні впровадження трудових книжок електронного формату. Очевидно, що обробка великих масивів персональної інформації зумовлює потенційну загрозу конфіденційності, цілісності даних, зокрема у разі втручання сторонніх осіб у функціонування реєстру з метою незаконного використання даних, їх видозміни чи видалення. У зв'язку з цим, постає нагальна потреба у створенні надійних інформаційних систем, котрі забезпечать найвищі стандарти для охорони персональних даних громадян і сприятимуть своєчасному виявленню найменших загроз.

Отже, впровадження електронних трудових книжок в Україні є досить важливою законодавчою ініціативою, що ґрунтується на досвіді європейських країн. Проте, така реакція на зміни у соціальному середовищі, що виникли у зв'язку із глобальним утведженням прогресних цифрових технологій потребує відповідної адаптації національного законодавства, створенням ґрунтовної нормативно-правової бази щодо цифровізації даних, їх управління та захисту, та формування реальних механізмів впровадження намічених реформ із

урахуванням окреслених у контексті дослідження аспектів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України . Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. с. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (Дата звернення: 20.04.2021)
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України, Офіційний вісник України 2021 р., № 21, стор. 13, ст. 882.
3. Постанова Верховного Суду від 22.10.2018 у справі № 235/2357/17 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/77310529> (Дата звернення: 20.04.2021)
4. Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.1993 № 637.

Особливості гнучкого режиму роботи

Більський А.О.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студент групи СП-72

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач, «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Головні правові норми, які регламентують особливості гнучкого режиму робочого часу в Україні регламентуються статтею 60 Кодексу законів про працю України. В початковій редакції кодексу питання гнучкого режиму робочого часу не було врегульоване – норми з цього питання просто не існувало в кодексі, проте нещодавно дана стаття двічі викладалася в новій редакції з моменту прийняття кодексу, зокрема 30.03.2020 в перший місяць запровадження карантину у зв'язку з COVID -19 виходячи з масової необхідності переведення працівників на гнучкий режим роботи й організації роботи в режимі дистанційної (надомної) роботи для мінімізації кількості інфікувань й рівня захворюваності [2]. З огляду на неповноту викладених норм для досконалої регламентації гнучкого режиму роботи 04.02.2021 [3] (2 місяці тому) вдруге законодавець виклав правові норми з цього питання в новій редакції задля усунення недоліків, виявлених за 1 рік масового

явища запровадження цього режиму в Україні. В результаті, з правових норм, вміщених в ст. 60 КЗпП України, де врегульовувались питання гнучкого режиму роботи, надомної роботи та дистанційної роботи одночасно, законодавцем питання щодо гнучкого режиму роботи викладено в новій редакції, а норми права про надомну та дистанційну роботу вміщено в ст.ст. 60¹, 60² відповідно.

В статті 60 КЗпП України закріплено законодавче визначення поняття гнучкого режиму робочого часу, відповідно до якого його слід розуміти як форму організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. (ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень – тобто при 5-ти денному робочому тижні – не більше 8 годин, при 6-ти денному – не більше 7 годин [1]).

Отже, характеризуючи головні особливості гнучкого режиму роботи й тому числі новели законодавства щодо цього питання, слід зазначити наступне: зазначений режим встановлюється виключно шляхом обов'язкового погодження між працівником і його роботодавцем з неодмінним додержанням письмової форми. Інших форм встановлення даного режиму не передбачено, відтак недотримання письмової форми слід розглядати як порушення трудового законодавства.

Наразі, режим гнучкого режиму роботи можна іменувати режимом праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. У чому ж полягає його сутність і головні переваги? У першу чергу – це фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. Перевага також у тому, що при цьому є можливість поділити робочий день на зручні частини у зручні проміжки часу. Водночас, можливо обумовити змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу. І, звісно, на виконання приписів статті 66 КЗпП України даний режим передбачає час для відпочинку й харчування, що не може перевищувати двох годин. Така перерва не включається в робочий час і її працівник використовує на свій власний розсуд [1]. Це означає, що навіть якщо працівник працює на гнучкому графіку, він все рівно зобов'язаний дотримуватись трудової дисципліни. З огляду на це, у разі порушення прийнятого гнучкого робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівники можуть переводитися на загальноновстановлений режим без завчасного (за два місяці) повідомлення роботодавцем про таке переведення.

Слід зауважити, що відтепер існує всього дві підстави для встановлення гнучкого режиму роботи – насамперед це за бажанням самого працівника шляхом подання відповідної заяви, де зазначаються бажані часові межі графіка роботи. Другою підставою за умови виробничої необхідності є встановлення гнучкого режиму роботи уже роботодавцем. Дуже важливим нюансом є необхідність повідомлення працівника роботодавцем про зміну режиму роботи не пізніше ніж

за два місяці з ознайомленням працівників з умовами та специфікою цього режиму. Ставиться така вимога виключно до встановлення режиму гнучкого робочого часу роботодавцем, а для його запровадження за заявою працівника – така вимога відсутня. Однак за умови виникнення форс-мажорних обставин (поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру тощо) роботодавець вправі вводити режим гнучкого режиму протягом двох днів з моменту прийняття рішення, тобто умова про повідомлення працівника в двомісячний строк відпадає.

Режим гнучкого режиму роботи в жодному разі не може бути запроваджений у випадку, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці, а також зазвичай не запроваджується на безперервно діючих підприємствах, при багатозмінній організації роботи [1].

Успішність та результативність гнучкого режиму робочого часу може бути досягнута через забезпечення роботодавцем обліку відпрацьованого часу згідно з ч. 2 ст. 30 Закону України «Про оплату праці» [4] та ефективного контролю за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Важливо, що встановлення гнучкого режиму робочого не тягне жодних обмежень в оплаті праці.

Отже, підбиваючи підсумки, варто зауважити, що законодавче врегулювання гнучкого режиму роботи однозначно слід розглядати як позитивні нововведення для трудового права України, що дозволяє ефективно провадити трудову діяльність в усіх сферах економіки держави в умовах всесвітньої пандемії. Врешті-решт, чітка регламентація правових норм про гнучкий режим робочого часу унеможливить зловживання з боку роботодавця, значно покращить становище працівників, надавши їм при цьому чіткі гарантії шляхом закріплення конкретних варіантів поведінки й встановлення відповідальності за їх порушення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс Законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.04.2021).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон від 30.03.2020 № 540-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n118> (дата звернення: 21.04.2021).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон від 04.02.2021 № 1213-IX

// База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n9> (дата звернення: 21.04.2021).

4.Про оплату праці: Закон від 24.03.1995 № 108/95-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 21.04.2021).

5.Костюк В. Л., Яцкевич І. І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. Том 4. 2019. С.42 – 50.

Особливості гнучкого режиму робочого часу

Бондар Ярослав,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Інженерно-хімічний факультет, студент групи ЛА-82

Радченко Максим,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет електроніки, студент групи ДС-81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Гнучкий режим робочого часу (далі — ГРРЧ), або *гнучкий графік роботи* — це форма організації праці, за якої встановлюють режим праці із *саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня*. Прийнятний він як для деяких категорій працівників, так і для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів. Саме так прописано в п. 1.2 Методрекомедацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 04.10.2006 р. № 359 (далі — Методрекомедації № 359).

Запроваджувати ГРРЧ, зокрема, дозволено чинним Кодексом законів про працю України (ч. 2 ст. 13, ст. 57, ст. 60), а також ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року. Адже вони передбачають фіксацію саме роботодавцем у внутрішніх документах час початку та закінчення

щоденної роботи (зміни), режимів роботи.

Гнучкий режим робочого часу встановлюють у Правилах внутрішнього трудового розпорядку за погодженням із профспілкою або ж прописують у нормах колективного договору (п. 2.1 та п. 2.2 Методрекомендацій № 359). Підтверджує це й Мінсоцполітики в листі від 29.04.2016 р. № 245/13/116-16.

За згодою між працівником і роботодавцем ГРРЧ устанавлюють як під час прийняття на роботу, так і через деякий час. В останньому випадку ГРРЧ можна встановлювати:

1) *за заявою працівника* з прийнятними для нього часовими межами графіку роботи;

2) *роботодавцем* — виходячи з виробничої необхідності із завчасним, двомісячним, *повідомленням* про новий графік роботи. Адже в такому разі це є зміною істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

Зазвичай умови ГРРЧ у разі прийняття на роботу, а також під час його встановлення згодом, прописують у наказі (розпорядженні) керівника, з яким, звісно, мають ознайомити працівника під підпис. При цьому робочий час за таких умов має наступні складові, а саме:

1) *фіксований час*, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки;

2) *змінний час*, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) *час перерви* для відпочинку і харчування.

Тобто *протягом певного проміжку часу працівник має бути на робочому місці*, наприклад з 8 до 11 та з 15 до 20 (якщо потрібно дотриматися денної тривалості робочого дня). Відсутність працівника на його робочому місці у фіксований час без поважних причин має вважатися порушенням трудової дисципліни. Період з 11 до 15 працівник використовує на власний розсуд (це його змінний час). Як змінний час можна використати час перед початком або після закінчення зміни. Тривалість перерви для відпочинку та харчування має бути забезпечена відповідно до статті 66 чинного КЗпП України.

Звертаємо увагу, що тривалість роботи в умовах ГРРЧ в окремі дні може бути як меншою, так і більшою порівняно з тривалістю робочого дня, встановленою Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

До речі, до внесених змін право сторін трудового договору щодо поділу робочого дня на частини було обмежене. Такий поділ дозволявся лише на роботах з особливими умовами та характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством. На сьогодні це питання вирішуватиметься на розсуд сторін, *працівник і роботодавець мають право в межах встановленої норми тривалості робочого часу самостійно визначати періоди роботи на умовах ГРРЧ.*

При багатозмінній організації роботи, а також у разі безперервного виробництва та у інших випадках, які передбачають обов'язкову присутність працівника в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (промисловість, торгівля, побутове обслуговування, надання послуг, транспорт тощо), доцільність застосування ГРРЧ визначається

роботодавцем.

При цьому закон передбачає, що у разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким визначено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються. *Тобто роботодавець може в окремих випадках перевести працівників з гнучким графіком роботи на звичайний режим роботи, при цьому не потрібно повідомляти їх про це за два місяці.*

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Підсумовуючи вище наведене, можемо наголосити на тому, що застосування гнучкого режиму робочого часу не спричинить жодних змін в нормуванні, оплаті праці та не впливатиме на обсяг трудових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерством праці України від 04.10.2006 № 359

Оголошення про вакансію при працевлаштуванні: як уникнути дискримінації?

Друзь Владислава,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка групи СП-72

Олексюк Ольга,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка групи СП-71

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Дискримінацією визначається нерівне ставлення до людини через її певну ознаку: вік, стать, місце проживання або соціальний статус у всіх сферах. Дискримінація при працевлаштуванні може проявлятися коли до працівника чи кандидата на роботу ставляться з несприятливим ставленням через вік, інвалідність, національне походження, вагітність, расу чи колір шкіри, релігію чи стать. На додаток до перерахованих вище причин, працівники та кандидати на роботу також можуть зазнати дискримінації через їхні стосунки з іншою особою.

Компаніям заборонено піддавати працівників несправедливому поводженню або грубій дискримінації у будь-яких проявах відповідно до чинного законодавства в різних країнах. Наприклад, комісія з рівних можливостей зайнятості у США повідомила про наступну розбивку щодо звинувачень у дискримінації на робочому місці, які були отримані відомством у 2019 фінансовому році:

Помста: 39 110 (53,8% від усіх пред'явлених звинувачень)

Стать: 23 532 (32,4%)

Раса: 23,976 (33%)

Інвалідність: 24 238 (33,4%)

Вік: 15 573 (21,4%)

Національне походження: 7 009 (9,6%)

Колір: 3415 (4,7%)

Релігія: 2725 (3,7%)

Закон про рівну оплату праці: 1117 (1,5%)

Генетична інформація: 209 (0,3%) [1].

За даними Міністерства соціальної політики, в Україні працевлаштовано приблизно 731 тисячу осіб з інвалідністю, а це майже 30% від загальної кількості. Цікаво, що для 70% працевлаштованих людей з інвалідністю не потрібно створювати додаткових умов, а існуюче бар'єрне середовище – не перешкода для працевлаштування [2].

Скарги щодо випадків дискримінації при прийомі на роботу можна подати до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, громадських організацій або суду. Проте, важливим є питання, чи у випадку задоволення такої скарги особа буде в подальшому працевлаштована та не буде піддаватися дискримінації.

Одним із популярних видів дискримінації при прийомі на роботу – дискримінація по віку, тобто ейджизм. Вікова дискримінація передбачає менш прихильне ставлення до заявника чи працівника через його вік.

Це трапляється, коли роботодавець ставиться до працівника гірше, ніж до іншої людини у подібних ситуаціях через більш старший вік. Наприклад роботодавець відмовляє у проходженні курсу навчання, оскільки вважає працівника, який старший за 40 років занадто старим, але дозволяє молодшим колегам пройти навчання.

Тому, для роботодавців та працівників є важливим поважати культурні, расові або інші відмінності у робочому місці та відмовлятися ініціювати, брати участь або потурати дискримінації та домаганням. Для цього можливо розробити

внутрішню політику, яка б визначала правила та процедури запобігання дискримінації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Types of discrimination in the workspace, 2020. Електронний ресурс URL: <https://www.thebalancecareers.com/types-of-employment-discrimination-with-examples-2060914>

2.Як уникнути дискримінації під час пошуку роботи, 2017. Електронний ресурс URL: <https://thepoint.rabota.ua/unyknuty-dyskryminatsiyi-pid-chas-poshuku-roboty-porady-vid-ekspertiv/>

Практика та стажування студентів: суттєві відмінності

Кобизька А.А.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка групи СП-п81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Стажування та практика, можливо кожен студент стикається з даними поняттями на своєму шляху. За своєю природою це найперші сходинки до кар'єри, де дається велика можливість спробувати себе у своїй майбутній професії. То чим ж саме відрізняються такі великі категорії «практика» та «стажування» і що саме у них спільного.

Поняття «стажування» не має стійкого нормативного визначення, тому ми можемо сформулювати даний термін, спираючись на Закон України «Про зайнятість населення», який нормативно регулює проходження стажування та зумовлює його мету. Отже, «стажування» – набуття практичного досвіду, навичок та компетентності з використанням навичок, знань та компетентностей за належним освітньо-кваліфікаційним рівнем та професією.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про зайнятість населення» метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій [3].

Порядок укладення договору про стажування та типова форма договору затверджені постановою Кабінету Міністрів України [від 16.01.2013 № 20](#) [4].

Відповідно до цих нормативних актів строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Договір про стажування укладається між підприємством установою, організацією та студентом, учнем (стажистом). Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки.

У разі, коли в період стажування особа (студент, учень) виконує професійні роботи, їй відповідно до наданих завдань здійснюється виплата заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок [2].

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста. Отже, як бачимо, стажування дає можливість отримати практичний досвід у реальному робочому середовищі, оцінити свої можливості та вміння.

Щодо розуміння практики: термін «практика» не має точного формулювання та спеціального законодавчого регулювання, оскільки кожен вищий навчальний заклад складає своє «Положення про проходження навчальної та виробничої практики студентами» та трактує поняття практики по своєму.

Слід зазначити, що проведення та організація практики регулюється наступними нормативно-правовими актами: Законом України «Про вищу освіту» та Законом України «Про професійну (професійно-технічну) освіту».

Аналізуючи вищезазначені нормативно-правові акти, можна здійснити наступне трактування: «практика» – це частина навчального процесу, що призначена для вдосконалення навичок, зміцнення знань та умінь студента. Це є своєрідне використання вивченої теорії на практиці. Практика зазвичай контролюється керівником від бази практики та керівником практики від навчального закладу, де навчається студент.

Залежно від конкретної спеціальності чи спеціалізації студентів практика може бути: навчальна, технологічна, експлуатаційна, конструкторська, педагогічна, економічна, науково-дослідна та інші види практики. Перелік усіх видів практик для кожної спеціальності або спеціалізації, їх форми, тривалість і терміни проведення визначаються в навчальних планах.

До керівництва практикою студентів залучаються досвідчені викладачі кафедр або предметних (циклових) комісій, а також директори та їх заступники, завідувачі відділеннями навчальних закладів, майстри виробничого навчання, які брали безпосередню участь в навчальному процесі, по якому проводиться практика [5].

На час проходження практики оплата праці студентам-практикантам за загальним правилом не проводиться, оскільки вони не є найманими працівниками. Разом з тим, за наявності вакантних місць, студенти можуть бути зараховані на штатні посади, якщо робота на них відповідає вимогам програми практики [7]. У цьому випадку із студентом укладається строковий трудовий

договір, нараховується заробітна плата відповідно до вимог чинного законодавства, а також вноситься запис в трудову книжку [8].

Виробнича практика учнів професійно-технічних навчальних закладів здійснюється на підставі на підставі договорів, які укладаються між навчальним закладом та підприємством, що надає робочі місця або навчально-виробничі ділянки, в якому зазначається кількість учнів за професіями, спеціальностями та спеціалізаціями, терміни, умови і порядок проведення виробничого навчання та виробничої практики, забезпечення відповідних умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог, інші взаємні зобов'язання сторін та термін дії договору.

Як бачимо, головна відмінність стажування від практики полягає в тому, що практика студентів навчальних закладів – це складова частина навчального процесу, який організовується і проводиться під керівництвом навчального закладу. Стажування ж не є частиною навчального процесу студента і відбувається у вільний від навчання час. Навчальні заклади до організації стажування не долучаються.

Підсумовуючи, можна зазначити, що практика та стажування мають як спільне так і відмінне, однак, що точно можна зазначити, це те, що необхідне чітке трактування та правове регулювання даних категорій «Практика» та «Стажування» для повного розуміння та використання даних категорійних понять.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30, ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971. № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про зайнятість населення: Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. Ст. 243.
4. Кабінет Міністрів України. Постанова. Від 16.01.2013. № 20.
5. Про вищу освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
6. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 32. Ст. 215.
7. Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України: Наказ Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93.
8. Міністерство праці України (до 1997р.), Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту України: спільна Інструкція, затверджена Наказом від 29.07.1993 № 58.

Практика та стажування студентів під час навчального процесу: суттєві відмінності

Сав'юк В.С.

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Приладобудівний факультет, sneltyn
групb ПМ-п91

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший
викладач «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет соціології і права

Практика – це навчальний курс на виробництві, призначений для вдосконалення навичок та компетентності студентів. Це є контрольоване застосування вивчених теорій. Тобто, студенти, як правило, виконують завдання під наглядом персоналу від бази практики та викладачів кафедри від навчального закладу. Однак рівень їх участі певною мірою обмежений.

Стажування, з іншого боку, пропонує студентам практичний досвід у реальному робочому середовищі. Як правило, студент працює під наглядом персоналу на місці. Ця людина делегує щоденні завдання та оцінює результати діяльності студента. Крім того, викладач кафедри може контролювати прогрес студента, регулярно відвідуючи його. По суті, стажування дозволяє студентам застосовувати теорії та працювати самостійно. Більше того, під час практики студенти повинні виконувати більш досконалі завдання.

Головна відмінність стажування від практики полягає в тому, що практика студентів навчальних закладів – це складова частина навчального процесу, який організовується і проводиться під керівництвом навчального закладу. Стажування ж не є частиною навчального процесу студента, і відбувається у вільний від навчання час. Навчальні заклади до організації стажування не долучаються.

Зазвичай практика триває лише кілька годин протягом звичайного навчального тижня, стажування може тривати до 40 годин на тиждень. Плюс, на відміну від практики, яка закінчується протягом семестру, стажування може тривати рік.

Оскільки стажування є старшим польовим досвідом, студенти, відповідно до програми практики, отримують більш важкі обов'язки. Хоча стажери отримують більше нагляду, ніж звичайні працівники, вони можуть працювати більш самостійно, ніж студенти, які закінчують практику. Крім того, завдання, делеговані стажерам, мають більш досконалий характер.

Нарешті, оскільки проходження практики має на меті допомогти студентам отримати більше знань та навичок, це неоплачуваний досвід на місці, на відміну від стажування, яке може бути як платним, так і неоплачуваним.

Таблиця № 1.

Практика	Стажування
Контрольований досвід на	Більший досвід роботи на

місці, який в основному вимагає від студента спостереження, запису даних та надання допомоги професіоналам у робочих умовах	місці, який пропонує студентам можливість працювати самостійно
Під керівництвом відповідального від бази практики та викладача кафедри	В основному під наглядом працівників на місці
Досвід роботи за сумісництвом	Повний робочий день на місці, який може вимагати від студента роботи до 40 годин на тиждень
Без оплати	Може бути платним або неоплаченим
Триває визначену кількість тижнів впродовж навчального семестру	Може тривати до 1 року

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Різниця між практикою та стажуванням : <https://uk.natapa.org/difference-between-a-practicum-and-internship-167>

Відеоспостереження за працівником: правові аспекти

Пилипон О.В.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Інженерно-хімічний факультет,
студент групи ЛА-82

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Давно відомий той факт, що роботодавці намагаються максимально контролювати своїх працівників, перевіряючи, чим саме вони займаються на робочому місці. Причина цього – бажання та право роботодавця вимагати від працівників якісного та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків у робочий час. Крім уже звичних механізмів матеріального стимулювання або дисциплінарної відповідальності, деякі з роботодавців готові піти і на більш серйозні заходи контролю поведінки працівників, наприклад відеоспостереження.

Однак перед його застосуванням слід з'ясувати правомірність такого виду контролю, а також ознайомитися з рекомендаціями щодо документального оформлення та умов проведення відеоспостереження, щоб звести до мінімуму ризик унаслідок незнання відповідних норм діючого законодавства опинитися відповідачем у суді.

Встановлення відеокамер на робочому місці повинно мати законну підставу та обґрунтовану мету. Відеозйомка повинна проводитися відкрито, а працівники мають бути належним чином повідомлені про те, що відбувається відеоспостереження. Перше, на що варто звернути увагу – це те, що робоче місце не знаходиться осторонь від особистого життя певної особи.

Не правильним є твердження роботодавців, що приватне життя співробітника закінчується з того часу коли він приходить на роботу.

Адже, згідно з постановою Європейського суду з прав людини від 24.06.2004 кожна людина має свою особисту зону інтересів, що є недоторканою навіть у робочий час.

Відеоспостереження працівників на робочому місці можливе лише за письмовою згодою особи на його проведення це є пріоритетним варіантом, адже чинний Кодекс законів про працю України зобов'язує роботодавця проінформувати працівника «під розписку» про умови праці (ч. 1 ст. 29 КЗпП), до яких цілком можна віднести відеозйомку працівника на робочому місці [1]. А також такі умови праці повинні відображатись у правилах внутрішнього трудового розпорядку. В іншому випадку воно є незаконним.

Отже, що повинен зробити роботодавець для того, щоб встановити відеонагляд?

1) прийняти наказ про організацію відеоспостереження. З таким наказом потрібно ознайомити всіх працівників, таким чином поінформувати про відеоспостереження;

2) включити пункт у Правила внутрішнього трудового розпорядку про функціонування системи відеоспостереження;

3) у приміщенні, у якому проводиться відеоспостереження, повинні бути попереджуючі таблички на видному місці;

4) працівники, що обслуговують систему відеоспостереження, в обов'язковому порядку повинні бути ознайомлені з розробленим роботодавцем Положенням про захист персональних даних, щоб уникнути розголошення персональної інформації про співробітників.

Звертаємо увагу на той факт, що *приховане відеоспостереження* можуть проводити тільки правоохоронні органи, з дозволу суду. Згідно із законодавством України, за використання негласних технічних засобів інформації існує кримінальна відповідальність (ст. 359 Кримінального кодексу України), а саме:

1. Незаконне придбання або збут спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, а також незаконне їх використання караються штрафом від двохсот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до чотирьох років, або позбавленням волі на той самий строк.

2. Ті самі дії, вчинені повторно або за попередньою змовою групою осіб, –

караються позбавленням волі на строк від чотирьох до семи років.

3.Дії, передбачені частиною першою або другою цієї статті, вчинені організованою групою або якщо вони заподіяли істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам або інтересам окремих юридичних осіб, – караються позбавленням волі на строк від семи до десяти років [2].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971. № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

Відпустка по догляду за дитиною для батька

Худяк Вікторія,

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка
групи СП-72

Івлєва Лада,

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка
групи СП-74

Науковий керівник:

Голосніченко Д.І., професор кафедри
ГАП, д.ю.н., доцент, «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського»
Факультет соціології і права

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший
викладач «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Законодавство України дозволяє людині, яка має дитину, незалежно від своєї статі, скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною; тобто

батьки самостійно за домовленістю між собою вирішують, хто з них фактично здійснюватиме догляд за дитиною.

З метою роз'яснення чоловікам (батькові дитини) їх права на відпустку для догляду за дитиною проаналізуємо норми чинного законодавства.

Згідно [ст. 18 Закону України від 15.11.1996 №504/96-ВР](#) «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки), [ст. 179 чинного КЗпП](#) України за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів (далі – батько дитини, інші законні особи) [1].

[Стаття 20 Закону про відпустки](#) встановлює порядок надання соціальних відпусток:

1) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або батька дитини, інших законних осіб повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу;

2) батькові дитини, іншим законним особам відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати) [1].

Згідно [ст. 21](#) цього ж Закону про відпустки працівникам, які мають право на соціальну відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, виплачується державна допомога на умовах, передбачених [Законом України від 21.11.1992 №2811-ХІІ](#) «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (далі – Закон про державну допомогу) та іншими нормативно-правовими актами України [1].

Згідно [ст. 11 Закону про державну допомогу](#) для призначення допомоги при народженні дитини до органу праці та соціального захисту населення за умови пред'явлення паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, та свідоцтва про народження дитини подається одним з батьків (опікуном), з яким постійно проживає дитина, заява за встановленою формою та копія свідоцтва про народження дитини [1].

Після досягнення дитиною трирічного віку – мати, батько або інші законні особи, (тобто без вимоги до статі) мають право на відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку ([ст. 25 Закону про відпустки](#)):

1) якщо дитина потребує домашнього догляду. Строк відпустки – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

2) для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території [2].

Відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку

надається:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;

3) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю ([ст. 181 КЗпП України](#)) [1].

Отже, аналіз норм чинного законодавства підтверджує, що як чоловіки, так і жінки мають рівне право скористатися відпусткою по догляду за дитиною та отримувати державну допомогу; таке право мають й інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, при цьому без вимог до їх статі.

Звертаємо увагу, що підставою для надання батьку відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є не лише подання батьком відповідної заяви, а й надання ним встановлених ч. 4 ст. 20 Закону України «Про відпустки» документів, а саме довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати) [1].

Про це вказано у постанові КАС ВС від 29.12.2020 у справі № 0940/2206/18. Зокрема, позивач зазначав, що відповідачем протиправно відмовлено в наданні йому відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку [3]. *Позиція ВС* є наступною: відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається, зокрема, і батькові дитини на підставі заяви та довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки та виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

Подання батьком дитини передбачених ч. 4 ст. 20 Закону України «Про відпустки» заяви і відповідних документів є безумовною підставою для надання останньому відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. З матеріалів справи зрозуміло, що позивач звернувся до роботодавця із відповідним рапортом у порядку, встановленому законодавством, та переліком необхідних документів [4].

Отже, правильним є висновки судів першої та апеляційної інстанцій, що відповідач допустив протиправну бездіяльність, не надавши позивачу гарантовану законодавством відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Слід зазначити, що подібні відпустки у даний час запроваджені у

Фінляндії, Швеції, Франції (наприклад, у Швеції та Ісландії тато може бути з дитиною навіть до 3-х місяців).

Норвегія запровадила двотижневу декретну відпустку для тата ще у 1994 році. А от у сусідній з нею Швеції чоловіків до догляду за дитиною стали залучати ще з 70-х років. Зараз там батько не просто може виявити бажання, а зобов'язаний взяти аж 90 днів для догляду за дитиною (при цьому зберігаючи 80% зарплати), інакше усі 480 днів загального декрету для сім'ї не зарахуються. У Великій Британії теж цікавий підхід – там існує загальна відпустка, тривалістю в 50 тижнів, упродовж якої батьки можуть по черзі залишатися з дитиною. Подібна система і в Польщі. Там перші 14 тижнів річного оплачуваного декрету призначені лише для жінки, та після цього терміну її може замінити чоловік. Але при цьому за чоловіком закріплені обов'язкові два тижні догляду за дитиною. А в Ісландії у перші три місяці можуть одночасно піти в декрет обоє батьків, при цьому отримуючи 80% зарплатні, що дозволяє їм провести час разом з дитиною без відчутного удару по сімейному бюджету [5].

Цікаво, що за кордоном існує навіть спеціальний термін «father-friendly» на позначення заохочення чоловіків по догляду за дитиною. Звертаючись до цієї теми, в 2015 році шведський фотограф Йоган Бевман випустив фотокнигу із 45-ма зворушливими фотографіями чоловіків, які залишилися в декреті, щоб виховувати дітей. [5] Фотограф говорить, що хотів показати цих чоловіків не як «супертатусів», а навпаки, намагався пояснити, що це – важка робота стати добрим батьком і бути якомога ближчим до дитини. Цією роботою він також хотів донести інший важливий меседж – що для дітей важлива присутність поруч обох батьків. Це він доводить своїми знімками, де татусі купають малюків, засинають з ними в обіймах чи проводять з ними весело час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення: 26.04.2021).
2. URL: <https://news.dtki.ua/labor/other/59014> (Дата звернення: 26.04.2021).
3. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/C016476.html (Дата звернення: 26.04.2021).
4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Дата звернення: 26.04.2021).
5. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2666967-10-dniv-vidpustki-dla-tatusa-comu-ce-vazlivo.html> (Дата звернення: 26.04.2021).

Відпустка по догляду за дитиною для татів: особливості надання

Сенченко Єгор,
Національний технічний університет

України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Інженерно-хімічний факультет,
студент групи ЛА-82

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет соціології і права

Вже багато років жінки можуть брати оплачувану відпустку по догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку (декретну відпустку). Та з недавніх часів депутати Верховної Ради України подумали і про чоловіків та проголосували за відповідний Закон № 3695 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною».

В цілому, відпустку може взяти не тільки батько, а і будь-який повнолітній родич, який фактично доглядає за дитиною (бабуся, дідусь і тд.).

Як зазначено в пояснювальній записці, закон усуває законодавчі прогалини, які обмежують права чоловіка на відпустку для догляду за дитиною, та створює передумови для посилення ролі батька у процесі вихованні дітей та розвитку відповідального батьківства в Україні.

Окрім цього, ухваленим документом передбачено, що для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі, може встановлюватися скорочення тривалості робочого часу за рахунок коштів підприємств, установ, організацій.

Насправді чоловіки мали можливість брати декретну відпустку і до цього. Є відпустка при народженні дитини: кілька тижнів до пологів і кілька тижнів після. Є відпустка «по догляду за дитиною», це – відпустка неоплачувана, до трьох років дитини. Цю відпустку могли брати батько, дідусь чи бабуся. Тобто, чоловік міг її брати, а міг і не брати. Зараз він також може її брати чи не брати, але мати вже не зможе взяти цю частину відпустки замість батька. Отже, запроваджується практика надання відпустки батькові, яка є оплачувана і пов'язана з народженням дитини.

Раніше батько теж міг узяти якусь частку від відпустки до трьох років, але, це була не окрема відпустка, а частина відпустки, яку йому делегувала мати дитини, розповідає він. Тепер ця відпустка може бути виключно для батька.

Розглянемо «відпустку для тата» на прикладі європейських країн.

Отже, у *Польщі* чоловік також на два тижні може взяти «батьківську відпустку». Згідно з Трудовим кодексом, право на це має батько, який виховує біологічну або усиновлену дитину. Не може взяти таку відпустку чоловік, позбавлений батьківських прав або який не підтримує зв'язок з дитиною.

Відпустку можна використовувати до досягнення дитиною віку 24 місяців або до закінчення 24 місяців з дати усиновлення дитини. 14 днів можна взяти за один раз або розділити на дві рівні частини.

«Батьківську відпустку» можна використовувати, поки мати дитини перебуває в декретній відпустці. Також мати може відмовитися від частини декретної відпустки на користь батька. Жінка в Польщі повинна обов'язково використовувати мінімум 14 тижнів із 20 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, решта 6 тижнів може взяти на себе батько дитини. Декретну допомогу чоловік в такому випадку отримує за тими ж правилами, що і жінка – все залежить від розміру зарплати.

У Великій Британії «батьківську відпустку» на два тижні можуть взяти тільки наймані працівники – в період між народженням дитини і 56 днем її життя. Під час відпустки на тиждень виплачують 90% середньої щотижневої зарплати. Також в країні і мати, і батько можуть взяти відпустку для догляду за неповнолітньою дитиною на термін до 18 тижнів. Але вона не оплачується і можна брати не більше 4 тижнів на рік.

Отже, тепер для того щоб оформити відпустку для догляду за дитиною батько, дід, баба або інший родич, який фактично доглядатиме за дитиною, повинен надати за місцем своєї роботи такі документи:

1) заяву про надання відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

2) копію свідоцтва про народження дитини;

3) довідку про те, що мама дитини не скористалася правом на таку відпустку за своїм місцем роботи (навчання, служби) і не претендує на допомогу, або вийшла на роботу до закінчення терміну відпустки і виплати по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати);

4) документ, що підтверджує родинний зв'язок працівника, який бажає оформити відпустку, з дитиною.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відповідно до чинного законодавства України декретна відпустка для догляду за дитиною може бути двох видів:

1) оплачувана відпустка для догляду за дитиною до 3 років;

2) без оплати до досягнення дитиною 6 років (тільки за медичними показниками).

Після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку мати, батько або інші особи, мова про яких йшла вище, мають право на відпустку для догляду за дитиною до 6 років у випадку, якщо дитина потребує домашнього догляду відповідно до медичного висновку.

Така відпустка належить до відпусток без збереження заробітної плати, має особливості оформлення (наявність медичного висновку), визначену законом тривалість, а також впливає на страховий і трудовий стаж.

Для отримання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку слід подати такі документи:

1) медичний висновок – видається за формою первинної облікової документації № 080-1/о «Довідка про необхідність дитини (дитини з інвалідністю) у домашньому догляді». Мінімальний термін дії довідки – 6 місяців;

2) письмова заява особи.

Після отримання зазначених документів роботодавець видає відповідний наказ.

Роботодавець зобов'язаний надати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку (без збереження заробітної плати), адже таке право гарантоване працівникам відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки» та ч. 6 ст. 179 КЗпП України.

Частиною 7 ст. 179 КЗпП України передбачено, що відпустка для догляду за дитиною може повністю або частинами використовуватися батьком дитини, бабусею, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Також правом на зазначену відпустку може скористатися особа, яка усиновила дитину чи взяла її під опіку, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Для набуття права на відпустку для догляду за дитиною до 6 років родич, що бажає її оформити, окрім заяви, повинен надати додаткові документи, на підставі яких роботодавець видає відповідний наказ. Для прикладу, бабуся з боку матері може підтвердити родинний зв'язок з онуком такими документами:

1) власний паспорт;

2) паспорт доньки (матері дитини);

3) свідоцтво про народження доньки (матері дитини);

4) свідоцтво про народження дитини (онука);

5) свідоцтво про укладення шлюбу доньки (матері дитини) у разі зміни прізвища.

Підсумовуючи вище наведене, можемо стверджувати наступне: батьки, коли планують народження дитини, керуються досить широким колом аргументів, на цей вибір впливає багато різних обставин, чинників. І, коли в цих показниках більше сприятливих чинників – чим більше доходів, чим більше поєднання доступів до шкільних закладів, чим більше спільна зайнятість, тим більша ймовірність що батьки народять своїх бажаних дітей. І не остання роль у цьому питанні належить грамотній та виваженій законодавчій практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971. № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 (із змінами) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

«Відпустка для тата» в сучасних реаліях (Україна та міжнародний досвід)

Щоголь Артем,

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Механіко-машинобудівний інститут,
студент групи МВ-81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший
викладач «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет соціології і права

Верховна Рада України 15 квітня 2021 зробила важливий крок у боротьбі за рівноправність і проти гендерних стереотипів – ухвалила закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері і батька на догляд за дитиною». Після того, як він набуде чинності, чоловіки (тати) в Україні зможуть брати післяпологову відпустку по догляду за немовлям (більшість з нас знає її як «декретну відпустку»).

В українському законодавстві і раніше була прописана можливість для чоловіка взяти відпустку для догляду за дитиною. Однак її могли надати тільки за наявності довідки з місця роботи матері про те, що вона вийшла на роботу до закінчення декрету і їй більше не платять допомогу. Отже, право батька на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазвичай розглядали як похідне від права матері на таку відпустку, тобто тільки мати дитини могла делегувати право на відпустку батькові й іншим родичами.

Законопроект передбачає визначення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку як рівне право кожного з батьків дитини (матері та батька) та внесення відповідних змін в статті 179, 181 чинного Кодексу законів про працю України та статті 18, 20 Закону України «Про відпустки», а також визначає, що Кодекс законів про працю та Закон «Про відпустки» має бути доповнено новим видом відпустки — відпусткою при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується за рахунок роботодавця.

Законодавець визначив, що одноразова оплачувана відпустка тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) при народженні дитини надається чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

При цьому акцентується увага на тому, що лише одна особа із зазначених категорій може отримати відпустку при народженні дитини.

Окрім цього, ухваленим документом передбачено, що для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому

числі в разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі, може встановлюватися скорочення тривалості робочого часу за рахунок коштів підприємств, установ, організацій.

Ми звикли до того, що декрет - це обов'язок жінки, а чоловіча справа - утримувати сім'ю, заробляти гроші. Таке уявлення склалося в Україні через традиційні для суспільства гендерні ролі. Однак в той же час право батька піти в декретну відпустку по догляду за дитиною закріплено в Кодексі законів про працю України (ст.179). Якщо чоловік правильно подав заяву, то роботодавець зобов'язаний відпустити його в декрет.

Але непоодинокими є випадки, коли батько не зміг оформити відпустку по догляду, тому що його дружина не була працевлаштована офіційно (хоча насправді працювала). Адже ніхто не заборонить жінці оформити відпустку по догляду через те, що її чоловік офіційно не працює.

На прикладі Вадима Яненка (33 роки, тато 11-місячної Захарії, пішов в офіційну відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років) розглянемо кейс «Відпустка для тата».

Кожен день Вадим дві години гуляє по парку. Він - не ледар, а тато в декреті. У такому режимі Вадим живе вже досить тривалий час, але мами, які гуляють зі своїми дітьми в тому ж парку, все ще дивляться на нього косо - батько, який взяв відпустку по догляду за немовлям, в Україні все ще рідкість.

Вадим - кандидат біологічних наук, працює в Національному науково-природничому музеї у відділі палеонтології. Подружжя вирішило, що саме чоловік піде в декретну відпустку з кількох причин: по-перше, для кожної жінки сорок тижнів носити немовля, потім народжувати, потім ще бути в декреті - це дуже важко, як фізично, так і морально. Отже, необхідна зміна обстановки. Тому Вадим з дружиною вирішили помінятися ролями. Друга причина - фінансова. Дружина Вадима заробляє більше, ніж він. Керівник Вадима з розумінням поставився до цього вибору.

Вадим вважає, що тати справляються з дітьми нічим не гірше, ніж мами. Наприклад, в західній Європі чоловіків стимулюють до того, щоб вони йшли в декрет. У Швейцарії батькові, який йде в декрет, три роки виплачують повну зарплату, яка у нього була на роботі.

У Німеччині і батько, і мати дитини можуть брати декретну відпустку. Протягом року їм виплачують допомогу для догляду за дитиною, її розмір зазвичай складає 65-67% від зарплати, а якщо відпустку беруть обоє батьків, то виплати продовжують на два місяці.

В Іспанії в 2019 році був ухвалений закон, згідно з яким тривалість відпустки для догляду за дитиною для татусів поетапно збільшували. З січня цього року чоловік має йти в обов'язкову відпустку на 6 тижнів зі 100% збереженням зарплати. Також кожен з батьків отримує право на 10 тижнів відпустки на догляд за дитиною до досягнення нею однорічного віку.

У Франції нещодавно збільшили декретну відпустку для чоловіків з 14 до 28 днів, при цьому 7 днів потрібно брати обов'язково.

У Великій Британії «батьківську відпустку» на два тижні можуть взяти тільки наймані працівники – в період між народженням дитини і 56 днем її життя.

Під час відпустки на тиждень виплачують 90% середньої щотижневої зарплати. Також в країні і мати, і батько можуть взяти відпустку для догляду за неповнолітньою дитиною на термін до 18 тижнів. Але вона не оплачується і можна брати не більше 4 тижнів на рік.

В Японії батько дитини може взяти річну відпустку (52 тижні) після її народження. Перші 180 днів йому виплачуватимуть 67% зарплати, решту часу – 50%.

На 53 тижні декретної відпустки можуть розраховувати чоловіки в Південній Кореї. Перші три місяці їм платять 80% зарплати, далі – 50%. Якщо чоловік після народження дитини бере триденну відпустку, йому повністю компенсують зарплату за цей час.

Підсумовуючи вище наведене, вважаємо, що дане нововведення є досить прогресивним, але в нашій країні навряд чи буде популярним, оскільки чоловіки, зазвичай, отримують більшу заробітню плату, а тому для родини не вигідний декрет тата. Також існують культурні упередження, що також не додає мотивації брати декрет татусям.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Слізавета Сивець, Ксенія Савоскіна. «Батько-молодець: що заважає чоловікам в Україні частіше брати відпустку по догляду за дитиною». URL: <https://hromadske.ua/>
- 2.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. Стаття 179, 181.
- 3.URL: <https://www.slovoidilo.ua/> аналітичний портал

Пенсійна реформа та її вплив на соціальні гарантії працевлаштованого населення

Максименко Діана,

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет лінгвістики, студентка
групи ЛН-81

Корженевська Катерина,

Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет лінгвістики, студентка
групи ЛН-81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший
викладач «Київський політехнічний

Тема пенсійної реформи зараз є досить актуальною, адже наразі відбувається процес реформування всієї системи соціального захисту населення України, за яким активно спостерігає суспільство. Цю зацікавленість суспільства щодо теми пенсійної системи можна пояснити тим, що саме явище пенсійного забезпечення є певним підсумком усієї трудової кар'єри людини, яка протягом життя сплачувала пенсійні внески та з досягненням пенсійного віку отримує право на користування цими коштами.

Пенсії та реформування пенсійної системи загалом в останні десятиліття виступають в якості популістичних тем більшості політичних партій. І саме тому можна говорити про критичну необхідність розуміння діяльності пенсійної системи України та її реформування як одного з аспектів забезпечення захисту суспільства від впливу популістичних гасел та закликів.

У контексті теми доповіді «Пенсійна реформа та її вплив на соціальні гарантії працевлаштованого населення» варто для початку викласти інформацію щодо пенсійної системи України, яка діє сьогодні.

Щодо самого поняття «пенсійної системи України» можна сказати, що це сукупність створених в Україні правових, економічних і організаційних інститутів і норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії.

Пенсійна система України в сучасному вигляді започаткована в січні 2004 року і містить у собі відносини по формуванню, призначенню і виплаті пенсій в трирівневій пенсійній системі.

Щодо сутності цих трьох рівнів варто звернутися до українського законодавства, яке було розширене у 2004 році через прийняття законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення», які, в свою чергу, розпочали впровадження пенсійної реформи:

1. *Перший рівень* — це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, в якій всі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам.

2. *Другий рівень* — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Передбачається, що вона буде введена в дію у 2012 році. Частина обов'язкових пенсійних відрахувань (до 7% від заробітної плати працівника) буде спрямована на персональні рахунки громадян. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат.

3. *Третій рівень* — система недержавного пенсійного забезпечення. В цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні особи, так і юридичні особи-роботодавці.

Станом на 2021 рік відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні регулюються 29 законодавчими актами. З цього постає *перша проблема* - відсутність уніфікованого законодавчого акту, який має регулювати реалізацію

принципів пенсійної системи.

Загальна кількість пенсіонерів, яка підпадає під дію цих актів, становить близько 14 млн осіб. З цього постає *друга проблема* - високий процент населення пенсійного віку.

Певні категорії пенсіонерів користуються привілеями, зокрема правом виходу на пенсію значно раніше встановленого для звичайних громадян пенсійного віку, що створює великий фінансовий тиск на Пенсійний фонд. Значна частина пенсійних виплат фактично не відноситься до пенсій як таких і є просто доплатою тим чи іншим категоріям пенсіонерів з бюджету.

Розрахунок отриманої пенсії є непрозорим для громадянина і відірваним від внесків, які громадянин сплачує до Пенсійного фонду - що перетворює дані внески на форму оподаткування, якого громадяни починають активно уникати.

Формально, можна розділити ці проблеми на два види:

1. Проблеми законодавства, які характеризуються, в першу чергу, відсутністю уніфікування пенсійного законодавства.

2. Проблеми економічного характеру, які виражаються через нагромадження доплат, надбавок та привілеїв. Ці чинники підривають фінансовий стан пенсійної системи та ставлять її під загрозу банкрутства.

Пенсійна система гостро потребує приведення до ладу, уніфікації та чіткої прив'язки пенсійних виплат до внесків громадян. Саме з цією метою було сформовано *основні принципи подальшої пенсійної реформи*, а саме: 1) підвищення рівня життя пенсіонерів; 2) встановлення залежності розмірів пенсій від сум заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески, і страхового стажу; 3) забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи; 4) заохочення громадян до заощадження коштів на старість; 5) диверсифікацію джерел фінансування пенсій за рахунок внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкових і добровільних пенсійних накопичень; 6) створення ефективної системи адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

На нашу думку, українському суспільству варто звернути увагу на четвертий принцип, а саме на формування приватних пенсійних фондів, які діють на засадах некомерційних організацій. Кожен працездатний громадянин може власноруч сплачувати певний відсоток від власних доходів.

Ці кошти приватний пенсійний фонд вкладає в придбання активів компаній з метою отримання прибутку та захисту вкладень від інфляції. І через досягнення працездатним громадянином пенсійного віку, він отримує додаткову пенсію з цієї установи, разом з державною пенсією, яка гарантується Пенсійним фондом України.

Тож, як висновок, варто сказати, що на сучасному етапі становлення та реформування пенсійна система України досі має велику кількість прогалин у власному функціонуванні та регулюванні з боку держави. Окремо варто зазначити, що всі раніше зазначені раніше проблеми відображають факт неефективності державної пенсії, що може бути вирішено як через подальше реформування державної системи, так й через розвиток приватних пенсійних фондів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 20 липня 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

Недержавне пенсійне забезпечення: правове регулювання та сучасний стан в Україні

Багній Я.О.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка групи СП-72

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Протягом тривалого періоду історичного розвитку людства, відповідальність за матеріальне забезпечення людей похилого віку брали на себе працездатні члени сім'ї. Перші пенсійні системи з'явилися на межі XVIII-XIX ст. під час переходу від соціального забезпечення окремих категорій населення до системи всезагального соціального захисту[1].

Конституція України визначила право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [2].

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Зокрема, відповідно до даних Пенсійного фонду України, станом на 1 січня 2021 року в Україні налічується 11,1 млн пенсіонерів, а середня пенсія становить 3507,51 грн. Очевидно, що цієї суми є недостатньо для забезпечення гідного життя людини, отже система пенсійного забезпечення в Україні потребує суттєвих змін. На даний момент триває реформування пенсійної системи, зокрема, відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в Україні» запроваджено трирівневу систему пенсійного страхування, однак другий рівень (обов'язкова накопичувальна система) на даний

момент не діє [3]. Тому фактично єдиним передбаченим законодавством варіантом для громадян подбати про заможну старість є недержавне пенсійне забезпечення.

В Україні з 1 січня 2004 року з вступом в дію законів «Про недержавне пенсійне забезпечення» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» розпочалося реформування системи пенсійного забезпечення [4]. Відповідно до цього закону розпочалося створення недержавних пенсійних фондів. Окрім цього, законодавство про недержавне пенсійне забезпечення складають закони «Про страхування», «Про банки і банківську діяльність», «Про інститути спільного інвестування», «Про цінні папери та фондовий ринок», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» та інші нормативно-правові акти. Недержавне пенсійне забезпечення становить третій рівень в структурі пенсійного забезпечення в Україні. Воно базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Недержавне пенсійне забезпечення реалізується у трьох формах, а саме:

1) пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

2) страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

3) банківськими установами відповідно шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом [3].

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) – юридична особа, що створена у відповідності до закону і є неприбутковою організацією (непідприємницьким товариством), функціонує і проводить свою діяльність виключно з ціллю накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду у визначеному законодавством порядку. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» виділяє три види недержавних пенсійних фондів: відкритий, корпоративний та професійний пенсійні фонди [4].

Починаючи з 1 січня 2004 року в Україні створюються недержавні пенсійні фонди. У першому кварталі 2020 року Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг опублікувала данні про 57 таких фондів. Ще чотири фонди не подали звітність до зазначеного органу. Відповідно до вказаних звітних даних, загальна вартість активів недержавних пенсійних фондів станом на 31.03.2020 склала 3106,5 млн гривень. Учасниками таких фондів є більше ніж 878,3 тис осіб, що становить лише 2 відсотки від загального населення України, або близько 5 відсотків працездатного населення країни [5]. Отже, незважаючи на те, що такі фонди діють понад 16 років, вони не користуються великою популярністю населення.

Однак, основною проблемою недержавних пенсійних фондів є від'ємні показники чистого інвестиційного доходу. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» пенсійні фонди створюються на підставі рішення засновника (зборів засновників) та не мають на меті одержання прибутку. Основна функція полягає у здійсненні ефективного інвестування пенсійних коштів фонду в активи, дозволені законодавством. А це передбачає формування інвестиційного портфелю фонду з метою забезпечення найбільшого інвестиційного прибутку фонду. Відповідно до статистичних даних, проведених з грудня 2013 року по грудень 2018 року недержавні пенсійні фонди в середньому отримали від'ємний чистий інвестиційний дохід (з вирахуванням витрат на оплату послуг та інфляції) в розмірі -8,1% на рік. [6]. Такі негативні показники обумовлені, зокрема, наступним:

- 1) несприятлива економічна ситуація в країні;
- 2) низький рівень доходу населення;
- 3) низький рівень обізнаності населення у механізмах недержавного пенсійного страхування;
- 4) відсутність гарантій з боку держави на випадок неможливості недержавного пенсійного фонду здійснювати виплати учасникам;
- 5) високі витрати на адміністрування індивідуальних рахунків учасників, оплату послуг з інвестиційної діяльності, зберігання та інші послуги.

Недержавні пенсійні фонди в Україні є дуже дорогими для учасників, оскільки кожного року стягують на оплату послуг у середньому більш ніж 4% накопиченого пенсійного капіталу [6].

Отже, підсумовуючи, на даний момент система недержавного пенсійного забезпечення не набула широкого поширення в Україні. Показники діяльності недержавних пенсійних фондів не є сприятливими, і фактично не можуть гарантувати довготривале функціонування таких фондів. Для забезпечення високого рівня надійності недержавного пенсійного забезпечення є важливим продовження реформування цієї системи, зокрема шляхом зменшення вартості обслуговування пенсійних рахунків учасників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мосейко В.В. Генезис пенсионных систем как проявление социальной функции государства: www.rusrand.ru/Doklad5/Moseiko.pdf
2. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. N 30. с. 141: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 20 липня 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
4. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Розкриття інформації недержавних пенсійних фондів: <https://nfp.gov.ua/ua/NPF/?year=2020&quarter=®ion=&from=&till=&ntype=&edrpou=&rdoc=&ntitle=>.

6.Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка та рекомендації.
2009: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf.

Накопичувальні пенсії: що це таке?

Кузнєцов Михайло,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет електроенерготехніки та автоматики, студент групи ЕД-81

Павленко Денис,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет електроніки, студент групи ДС-81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Факультет соціології і права

Пенсійна система України в сучасному вигляді діє з 2004 року та формально складається з трьох рівнів пенсійного забезпечення. Передбачається, що пенсійні виплати майбутнім пенсіонерам будуть формуватися з трьох незалежних джерел, що дозволить збалансувати пенсійну систему та підвищити рівень життя українців у похилому віці. Розглянемо ці рівні пенсійної системи для розуміння ситуації.

Перший рівень – *солідарна система (Пенсійний фонд України).*

Відрахування із заробітної плати у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ), що складає 22%, надходять до Пенсійного фонду України та відразу перерозподіляються та виплачуються нинішнім пенсіонерам. На сьогоднішній день солідарна система не може забезпечити достойний рівень пенсії, в першу чергу, через демографічні причини, а саме, через старіння населення України – постійне збільшення кількості пенсіонерів та зменшення кількості працюючих людей. Тих коштів, що надходять до пенсійного фонду не вистачає для покриття виплат пенсіонерам. На даний момент, Пенсійний фонд України має значний дефіцит – понад 130 млрд. грн., що складає 50% від свого бюджету. Для покриття дефіциту ПФУ щороку з держбюджету виділяються значні додаткові суми.

Другий рівень – *обов'язкова накопичувальна система.*

Накопичувальна система передбачає щомісячні обов'язкові відрахування із заробітної плати працівника (з 2% до 7% від зарплати, поступове щорічне зростання) до обраного учасником сертифікованого недержавного пенсійного фонду (НПФ) та/або Накопичувального фонду. Кошти потрапляють на персональні рахунки громадян, де вони обліковуються, інвестуються, генерують дохід та збільшують розмір майбутніх пенсійних виплат. Наразі даний рівень ще

не працює - концепція та параметри його запуску наразі активно обговорюються серед учасників ринку, профільних державних органів та народних депутатів. Введення в дію накопичувальної системи пенсійного забезпечення заплановане на 1 січня 2022 року. НПФ можна буде обрати самостійно. При цьому якщо у відведений строк працівник цього не зробить самостійно, роботодавець зможе сам визначити такий фонд. Але при цьому за працівником зберігається право у будь-який момент перейти до іншого НПФ (за бажанням).

Третій рівень – *система добровільного недержавного пенсійного забезпечення.*

Система добровільного недержавного пенсійного забезпечення представлена недержавними пенсійними фондами (НПФ), яких в Україні налічуються близько 60. Пенсійні внески до НПФ здійснюються вкладником на добровільних засадах, кошти обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку, на них нараховується інвестиційний дохід. По досягненні пенсійного віку (за 10 років до офіційно встановленого пенсійного віку в Україні) учасник фонду отримує додаткову недержавну пенсію, що не залежить від стажу або державної пенсії. Приймати участь в цьому рівні можуть як фізичні особи, здійснюючі внески за себе, своїх рідних та дітей, так і юридичні особи, піклуючись про майбутню пенсію своїх робітників. Здійснюючі такі внески і фізичні, і юридичні особи мають можливість отримувати податкові пільги.

За логікою законодавця у недержавному пенсійному забезпеченні розмір пенсії залежить від внесків на користь учасника, що робить він (та/або його роботодавець), строку накопичення та інвестиційного прибутку, що постійно нараховується на ці внески. Таким чином, НПФ - це інструмент пенсійного накопичення, де працездатна особа працездатного віку має можливість самостійно впливати на розмір своєї майбутньої пенсії. Саме самостійне добровільне накопичення є основою пенсійного забезпечення у більшості розвинених країн, адже логіка зрозуміла: ті, хто бажає отримувати додаткові виплати до пенсії, обирають НПФ та добровільно перераховують туди внески.

Зупинимось на другому рівні пенсійної системи. Передбачається, що стартувати будемо з 2 % відрахувань від зарплати (доходу). Але на цьому зупинятися ніхто не збирається. Щорік розмір внесків збільшуватиметься на один відсоток. І так до того часу, поки сума відрахувань не досягне 7 %.

Кошти накопичувальної системи пенсійного страхування відображаються на *накопичувальному пенсійному рахунку до досягнення пенсійного віку*, а у разі відстрочення часу призначення пенсії за віком у період після досягнення такого віку — з дня закінчення строку відстрочення дати призначення пенсії за віком у солідарній системі.

Перераховані кошти у вигляді утримань із зарплати осідатимуть на накопичувальному пенсійному рахунку — субрахунку індивідуального пенсійного рахунка в системі персоніфікованого обліку НПФ.

Відтак між учасником накопичувальної пенсійної системи та страховою організацією укладатиметься договір страхування довічної пенсії, для того щоб після досягнення «учасником» пенсійного віку можна було отримувати пенсійні накопичення.

Попри те, що накопичені кошти перераховуються НПФ, за Пенсійним Фондом України залишиться так звана роль куратора. Тобто, ПФУ вирішуватиме питання, пов'язані з веденням обліку пенсійних активів застрахованих осіб на накопичувальних пенсійних рахунках, здійснюватиме адміністрування та облік страхових внесків до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, їх спрямування в обраних застрахованими особами НПФ.

Звертаємо увагу, що учасники накопичувальної пенсійної системи мають право на пенсійні виплати у межах солідарної системи як застраховані особи. Тобто щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі страхування, яку отримує особа, досягши пенсійного віку (в інших випадках), залишається. А вже на додачу до звичайної пенсії застрахованій особі належатимуть виплати у межах накопичувальної системи.

Розглянемо, на що можна буде розраховувати.

Передбачається, що учасник накопичувальної системи може отримати довічну пенсію (ануїтет) та/або одноразову виплату.

Ануїтет. Виплату ануїтету здійснюватиме страхова організація, яку вибрала застрахована особа (учасник накопичувальної системи). Щоб отримати таку пенсію, після досягнення пенсійного віку учасник накопичувальної системи повинен укласти договір страхування довічної пенсії зі страховою організацією. Розмір такої пенсії розраховуватиме страхова організація, враховуючи, серед іншого, суму накопичень, інвестиційний дохід від цих сум, а також середню тривалість життя для чоловіків і жінок.

Одноразова виплата. Одноразову виплату можна буде отримати лише за певних обставин і в певних сумах, а саме:

1) якщо коштів бракує. Спершу уточнимо: для того щоб учасник накопичувальної системи зміг отримати право на довічну пенсію, накопичена сума на його персональному рахунку має бути не меншою від мінімальної суми, необхідної для оплати договору страхування довічної пенсії. Мінімальний розмір суми пенсійних накопичень встановлюватиме Нацфінпослуг;

2) виїзд за кордон;

3) форс-мажор (лікування важких захворювань учасника та його близьких родичів — до 100 %; настання для учасника критичних життєвих ситуацій (пожежа, стихійні лиха) до 70 %; придбання нерухомості — не більше 50 %; оплата навчання учасником, дітьми учасника — не більше 30 %); детальніші умови і порядок отримання виплат з накопичувальної системи повинен буде розробити і встановити КМУ;

4) спадкування (у разі смерті учасника накопичувальної системи належні йому кошти не «пропадуть». На ці гроші можуть претендувати його спадкоємці. Зрозуміло, йдеться про випадок, коли смерть учасника накопичувальної системи сталася до досягнення ним певного пенсійного віку).

Також звертаємо увагу на те, що законодавець запропонував усіх потенційних учасників накопичувальної системи розподілити за наступними групами: 1) обов'язкові учасники, 2) добровольці та 3) особи, які не мають права брати участі в накопичувальній системі.

1. Передбачається, що учасниками накопичувальної пенсійної системи є особи, які станом на 1 січня 2022 року (чи іншу дату її запровадження) підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. З цих осіб до досягнення пенсійного віку утримуватимуться пенсійні внески до накопичувальної системи.

2. Як виняток, застраховані особи, яким на зазначену дату залишилося менше 10 років до пенсійного віку, мають право не сплачувати страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування.

3. А от особи, які вже досягли пенсійного віку, у тому числі й працюючі пенсіонери, не можуть бути платниками внесків до накопичувального фонду, навіть якщо дуже цього забажають.

Підсумовуючи вище наведене, можна зробити наступні висновки: 1) накопичувальна пенсійна система припускає, що утримання із зарплати (доходу) відкладатимуться на накопичувальних рахунках недержавних пенсійних фондів персоніфіковано і будуть надалі використані особисто застрахованою особою; 2) передбачається, що стартувати будемо з 2% відрахувань від зарплати (доходу); 3) пенсійний вік у солідарній системі та обов'язковій накопичувальній пенсійній системі визначатиметься за однаковою вимогою: досягнення 60 років за умови наявності відповідного страхового стажу; 4) застраховані особи, яким на зазначену дату залишилося менше 10 років до досягнення пенсійного віку, сплачуватимуть страхові внески до накопичувальної системи добровільно; 5) учасник накопичувальної системи може отримати довічну пенсію та/або одноразову виплату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 20.07.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

Накопичувальна пенсійна система зарубіжних країн

Нікітіна Олександра,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студентка групи СП-74

Науковий керівник:

Голосніченко Д.І., професор кафедри ГАП, д.ю.н., доцент, «Київський політехнічний інститут імені Ігоря

Другий рівень пенсійного забезпечення це загальнообов'язкова накопичувальна система. Суть її в тому, що всі громадяни в обов'язковому порядку сплачуватимуть внески із зарплати, у підсумку це формуватиме для кожного працівника своєрідний депозит. Людина у такий спосіб заощаджує кошти, їх обліковують на її особистому рахунку, на них нараховують відсотки і, коли працівник досягне пенсійного віку, із цієї системи буде отримувати ще одну частину пенсії. Так, при виході на пенсію громадяни будуть одержувати виплати, розмір яких буде залежати від суми коштів, акумульованих на персональному рахунку, разом із виплатами із солідарної системи[9].

Досвід функціонування пенсійного забезпечення у Швеції теж досить привабливий для нашої держави саме тим, що пенсія складається з трьох частин: 1) умовно-накопичувальної, тобто пенсії від доходів; 2) накопичувальної або пенсії від преміальних фондів; 3) гарантованої державою [2].

У 1999 році у Швеції [5] було введено нову **трирівневу пенсійну систему**.

Перший рівень – розподільна система. Розмір пенсії в розподільній системі залежить від заробітної плати працівника, він формується з внесків, що становлять 16% заробітної плати. З цих внесків складаються **умовні накопичення**, тобто накопичуються не живі гроші, а зобов'язання. Умовні накопичення індексуються з урахуванням темпів зростання заробітної плати і демографічної ситуації в країні. **Розмір пенсії** визначається на підставі умовних накопичень та очікуваної тривалості життя.

Другий рівень – накопичувальна система. **Накопичувальна пенсія** залежить від заробітної плати працівника, який відраховує 2,5% заробітної плати на [індивідуальний пенсійний рахунок](#).

У Швеції працівник має можливість вибрати приватний пенсійний фонд чи навіть кілька фондів із 800 пенсійних фондів, де він розміщує свої накопичення з мінімальною прибутковістю у 3 % річних. Інвестиції пенсійних фондів жорстко регулюються, зокрема, діють обмеження на інвестиції в нерухомість або прямі позики. За пенсійними фондами здійснює нагляд Міністерство фінансів країни, що проводить щорічну фінансову перевірку та звітує про роботу фондів перед парламентом.

Найбільшого поширення у Швеції **набули добровільні професійні пенсійні системи**, регульовані колективним договором між працівником і роботодавцем. Вони охоплюють близько 90 % працівників і забезпечують додаткову пенсію літнім людям.

Цікава пенсійна система в Данії [6]. Ця система має два основні елементи – це пенсія від держави і пенсія, яку людина отримує з пенсійного накопичувального фонду. Державна пенсія вираховується у такий спосіб: якщо людина мала велику зарплатню, і відповідно, у неї є великі накопичення, її пенсія буде нижчою. І навпаки, якщо людина не заробляла багато, або взагалі не працювала, то держава платитиме їй більше.

Окрім державної пенсії, на яку можуть розраховувати всі літні данці, у країні існує накопичувальна система. Як пояснює данський фінансовий

консультант М. Гансен, механізм працює таким чином: до спеціального пенсійного фонду відраховується 12 % від заробітної плати, з яких 4 % платить працівник, а 8 % – роботодавець. Але це добровільні внески, тож підприємці, власники маленьких компаній або їх працівники можуть не мати накопичувальних коштів, відтак, у літньому віці мають розраховувати лише на державну пенсію. Однак і вона забезпечує заможний рівень життя, 3 тис доларів точно.

Нідерланди [7]. Щоб отримувати повну державну пенсію, людина повинна пропрацювати 50 років. Державна пенсія в Нідерландах фіксована і становить в цьому році 1270,67 євро. Більше цієї суми не отримує ніхто: ні космонавт на пенсії, ні прокурор, ні колишній депутат. І навіть цю суму отримують далеко не всі.

Додамо також, що в Нідерландах подружжя пенсіонерів не може отримувати дві повних державних пенсії, навіть якщо вони пропрацювали по півстоліття кожен. 1270,67 євро – це максимальна держпенсія для самотнього пенсіонера. А подружжя пенсіонерів зможе отримувати в якості державної пенсії на двох максимум 100% мінімальної зарплати – з літа нинішнього року по 870,03 євро на кожного.

Багато літніх громадяни Нідерландів відчувають себе забезпеченими завдяки тому, що крім державної отримують також професійну пенсію і добровільно накопичену.

У Голландії професійна пенсія – це доповнення до державної пенсії. Близько 90% роботодавців пропонують своїм співробітникам різні схеми професійного пенсійного забезпечення. Близько 75% жителів країни мають рахунки в системі професійного пенсійного страхування. А для низки професій такі пенсії обов'язкові – наприклад, для педагогів, медиків або чиновників.

У США функціонують як державна, так і приватна пенсійні системи. Завдяки цьому американці можуть забезпечити собі не одну, а три пенсії: державну, приватно-колективну за місцем роботи та приватно-індивідуальну шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку.

Вік виходу на пенсію в США - 67 років. При цьому можна вийти і раніше, проте тоді виплати будуть менше. Достроково вийти на пенсію можна в 62 роки. Для цього необхідно написати заяву і вказати причину свого рішення. При цьому соціальна пенсія становитиме лише 70-80% від нарахованих щомісячних виплат - в залежності від віку і місця служби.

Інше джерело пенсійних виплат в США - накопичувальні фонди і особисті рахунки американців. Закон, що регулює цей процес, був прийнятий в 1974 році. Фонди, які акумулюють такі кошти, можуть бути як приватними, так і державними. Варто відзначити, що перекладена в такий фонд сума не оподатковується. Кошти, накопичені в такому фонді, доступні в будь-який момент для майбутнього пенсіонера, але якщо людина запросить їх раніше настання пенсійного віку, він змушений буде виплатити податок.

За такою ж схемою може діяти і компанія-наймач. Перший пенсійний фонд, відрахування в який робилися тільки наймачами, з'явився в 1875 році. Система таких виплат називається в США 401К. Причому бізнес зацікавлений в

тому, щоб переводити співробітникам гроші в накопичувальний фонд - за рахунок цього компанія може знизити ставку оподаткування. Відрахування до таких фондів від роботодавця можуть бути як 10% від зарплати, так і 50% або вище. Все залежить від рішень окремої компанії[8].

401(k) — спеціальний рахунок, на який кошти перераховує роботодавець. Це дозволяє найманому працівнику відкладати певний процент від своєї заробітної плати на неоподатковуваний рахунок. Точніше, сплата податків відкладається до часу виплати пенсій. Таким чином американці відразу заощаджують на податках, накопичуючи при цьому на майбутнє. Зазвичай розмір відрахувань на рахунок 401 (k) складає 6% від заробітної плати до сплати податків

SIMPLE IRA — другий за популярністю тип пенсійного плану, що надається роботодавцем. Його ще називають «Ощадний заохочувальний рахунок для співробітників IRA» (Savings Incentive Match for Employees IRA). Найчастіше такий план пропонують невеликі приватні компанії. Працює він за тим же принципом, що й рахунок 401 (k), та роботодавець перераховує всього 1-3% від зарплати до сплати податків.

SEP IRA — тип пенсійного страхування для самозайнятих людей, які не мають найманих працівників. Головна особливість IRA SEP - високі межі внесків. Ви можете внести на свій пенсійний рахунок до 25% валової річної зарплати або 20% від чистого річного доходу, при цьому внески на рахунок SEP IRA не можуть перевищувати \$ 55 тис. на рік[4].

Програми з визначеним внеском, наголошує експерт, зазвичай фінансуються підприємцями та найманими працівниками у рівних частках. При цьому, кожен учасник має рахунок у пенсійному фонді і може вибирати між різними інвестиційними програмами, які пропонують керуючі компанії. Таким чином, акцентує С. Рогозний, учасник сам несе відповідальність за результати і до певної міри сам визначає величину наступних пенсійних виплат.

Ще одним видом отримання додаткової пенсії, за словами С. Рогозного, є окрім участі в групових пенсійних програмах право кожного американця відкрити особистий пенсійний рахунок – IRA (Individual Retirement Account). Порядок відкриття та ведення цих рахунків також строго регулюється американським законодавством. Неоподатковувані ліміти щорічних внесків на IRA обмежені верхньою межею у 2 тис. дол. Кошти з рахунку можна зняти тільки при досягненні 59,5 років або пізніше, але у 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. За весь час накопичення коштів на IRA не оподатковується, зазначає експерт, однак у момент їх зняття і закриття рахунку з усієї суми сплачується прибутковий податок.

Казахстан [5]. Казахстан – одна з передових країн СНД у галузі реформування пенсійного забезпечення. Казахстан першим увів **обов'язкову накопичувальну пенсійну систему**.

З 1 січня 1998 р. у Казахстані впроваджено **багаторівневу пенсійну систему**, що є поєднанням солідарної і накопичувальної систем.

Накопичувальна пенсійна система

Усі працюючі громадяни Казахстану в обов'язковому порядку

відраховують **10% своїх доходів** до накопичувального пенсійного фонду на індивідуальні пенсійні рахунки.

Водночас вони мають право робити також і **добровільні пенсійні відрахування**. Накопичені засоби інвестуються в економіку, а після припинення трудової діяльності працівника йдуть на його особисте пенсійне забезпечення. **Накопичувальна система Казахстану** на поточному етапі складається з двох частин: державної і приватної.

ДНПФ – *Державний накопичувальний пенсійний фонд* – робить збір лише обов'язкових пенсійних відрахувань вкладників і здійснює пенсійні виплати одержувачам у порядку, установленому Урядом РК. Після закінчення визначеного періоду планується приватизація ДНПФ, тобто фактично вся пенсійна система буде зосереджена в приватному секторі.

ННПФ – *Недержавні накопичувальні пенсійні фонди* – юридичні особи, організовані у формі акціонерного товариства відкритого чи закритого типу. Відповідно до Закону «Про пенсійне забезпечення в РК» ННПФ є центральною ланкою в пенсійній системі.

Кожен громадянин має право самостійно обирати накопичувальний фонд: приватний чи державний. Нині ринкова частка державного накопичувального пенсійного фонду зменшилася з 90% у 1998 році до 17,9%.

Великобританія [5]. Третій рівень – недержавна пенсійна система.

У Великобританії є безліч різних способів накопичення приватних пенсій. Найбільшого поширення набули професійні пенсійні системи. Працівники укладають колективний договір з роботодавцем, на підставі якого він відраховує внески на пенсійне забезпечення і формує пенсійні виплати.

Значну роль у системі пенсійного забезпечення Великобританії відіграють **страхові компанії**, що надають безліч послуг з додаткового пенсійного забезпечення населення.

Недержавна пенсійна система користується найбільшою популярністю серед населення Великобританії. Саме вона дає змогу отримувати досить велику пенсію, розмір якої працівник регулює самостійно, виходячи зі своїх внесків. **Приватне пенсійне забезпечення** поступово витісняє державне.

Німеччина [5]. Модель пенсійної системи Німеччини характерна також для Австрії, Італії, Франції та багатьох інших країн Західної Європи. Пенсійна система Німеччини характеризується як «**система трьох рівнів**».

Другий рівень – «пенсії від підприємств».

Багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, зароблених у системі встановленого законом пенсійного страхування. Ця форма захисту в старості є **добровільною**. Підприємство самостійне вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам.

Третій рівень – турбота про свою старість приватним способом.

Для цього прийнятні всі форми **створення приватного капіталу** (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою накопичення коштів, про пенсійне страхування).

Типовою формою створення приватного капіталу є укладання **договору**

про страхування життя з метою накопичення коштів чи укладання індивідуального договору про пенсійне страхування.

Особливістю німецької моделі є те, що на підприємстві є самоврядний структурний підрозділ, що займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників.

Пенсійну систему Німеччини вважають однією з найефективніших у Європі, вона дуже впливає на розвиток і формування пенсійних систем у багатьох країнах.

Чилі [5]. Пенсійна система Чилі, яка існує вже понад два десятиріччя, є найбільш зрілою.

Чилі успішно здійснила **перехід на нову систему**, оскільки уряд підкріпив реформи зміцненням бюджетної дисципліни і знизив податки на фонд заробітної плати.

Пенсійна система Чилі вважається найкращою щодо фінансування пенсій. Вона гарантує державну виплату, що доповнює обов'язкове накопичувальне страхування в приватних фондах.

Чилійська пенсійна модель – дворівнева.

Перший рівень – це обов'язкові відрахування коштів із заробітної плати працівника в один із приватних пенсійних фондів, суворо контрольованих державою.

Кожен працівник формує **особистий накопичувальний внесок**, який потім стає його майбутньою пенсією. Пенсійні фонди забезпечують мінімальну **гарантовану прибутковість і захист від ризику** своїх вкладників. Кожному громадянину надано **право переходу** з одного фонду до іншого.

У разі досягнення пенсійного віку застрахований одержує виплати накопиченої суми або використовує накопичений капітал для придбання довічної особистої пенсії.

Якщо стратегія того чи іншого фонду не приносить достатнього прибутку, то пенсія за певних умов надається державою.

Другий рівень – це страхування на випадок настання інвалідності та втрати годувальника.

Упровадження нової пенсійної системи в Чилі вплинуло на економіку цієї країни і сприяло розвитку національної фінансової системи. Подібні системи діють в Аргентині, Перу і Колумбії.

Існують варіанти виплати пенсій, накопичених у приватних пенсійних фондах, через державні установи, наприклад, у Латвії або Польщі. Фізичні особи в Латвії можуть перерахувати свої пенсійні активи в Державне агентство соціального страхування, яке фонди накопичують пенсійні активи, які після виходу учасника фонду на пенсію передаються до інституту соціального страхування для здійснення виплат пенсіонерам. У 2017 році найбільші обсяги пенсійних виплат із накопичувальних пенсійних фондів були здійснені в Австралії (6,9 % ВВП), Данії (5,5 %), Ісландії (5,8 %), Швейцарії (6,8 %) і США (8,0 %). Ці країни мають зрілі пенсійні системи зі значним обсягом накопичених пенсійних активів (понад 80% ВВП[9]).

Практично у всіх країнах світу пенсійна система складається з двох

частин: державної та накопичувальної. Як показує практика більшість майбутньої пенсії в результаті складається з виплат саме індивідуальної пенсії, а державні виплати виглядають найчастіше, як гарантований державою мінімум.

При цьому, всі країни в яких в основі лежить солідарна пенсійна система, відчують однакову проблему - з часом пенсіонерів стає більше, ніж працюючих людей і пенсії платити стає нема з чого, або на державу лягають величезні витрати.

Накопичувальна пенсійна система та особливо, добровільні індивідуальні внески з часом всюди стануть основою формування пенсії. Більш ефективного інструменту людство ще не придумало![4]

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. І.С. Мірошниченко/ Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії
2. Мудролюбова Наталія Північноєвропейський досвід соціальної держави на прикладі Королівства Швеції // Журнал «Віче» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/843/>
3. Цікаві факти про пенсійні системи в різних країнах світу/ ред. Uteka.ua. Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-delovye-novosti-36-interesnye-fakty-o-pensionnyx-sistemax-v-raznyx-stranax-mira>
4. Світовий досвід пенсійних систем/ компанія «Ліга пенсія» Режим доступу: <https://ligapension.com/novosti/svitoviy-dosvid-pensiynikh-sistem/>
5. Пенсійні фонди у світі/ Національний банк України Режим доступу: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html
6. Закірова С. Накопичувальна пенсійна система: міжнародний досвід і світова практика [Електронний ресурс] / С. Закірова // Громадська думка про правотворення. – 2019. – № 9 (174). – С. 3–11. – Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2019/9.pdf>.
7. Олександра Романюк/ Краща пенсійна система світу: чи готові українці стільки працювати і платити такі внески? Режим доступу: <https://economics.segodnya.ua/ua/economics/enews/luchshaya-pensionnaya-sistema-mira-gotovy-li-ukraincy-stolko-rabotat-i-platit-takie-vznosy-1494299.html>
8. Ольга Михно/ Як працює пенсійна система в США. Режим доступу: <https://www.forumdaily.com/uk/kak-rabotaet-pensionnaya-sistema-v-ssha/>
9. Н. В. Ткаченко, д-р екон. наук, професор/ Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка/ Сучасні тенденції розвитку накопичувальних пенсійних фондів у різних країнах світу та в Україні. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/find_2018_2_15

Додатково можна ознайомитись з такими презентаціями до теми:

2.1 Концепція розбудови другого рівня пенсійної системи/ Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку
Режим доступу: <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2018/06/unnamed-file.pdf>

2.2 Пенсійна система та практики її реформування у провідних країнах світу/ Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. Режим доступу: <https://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/piblications/29173.pdf>

Право на достатній життєвий рівень

Рибачок К.В.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет лінгвістики, студентка групи ЛН-81

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Важко не погодитися з тим, що гідні умови життя людей є фундаментом їх існування та розвитку. Вони забезпечуються конституційним правом кожного на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї.

Право кожного на гідний рівень життя відповідно до міжнародних стандартів включає в себе такі елементи:

1) право на здійснення необхідних для підтримання гідності і для вільного розвитку особистості прав у економічній, соціальній та культурній сферах;

2) право на такий життєвий рівень, який необхідний для підтримання здоров'я та добробуту сім'ї, що включає право на достатнє харчування, одяг, житло, медичну допомогу та соціальне обслуговування; право на соціальне забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, настання старості чи іншого випадку втрати засобів до існування із незалежних від особи обставин;

3) право на постійне покращення умов життя;

4) право на свободу від голоду, що забезпечується шляхом вжиття державою індивідуальних та колективних заходів щодо удосконалення виробництва, розподілу та споживання.

Наприклад, В. Мацокін вважає, «що право на достатній життєвий рівень є інтегруючим соціальним правом, яке об'єднує не лише усі інші соціальні права в одну систему, але й зумовлює сутність та зміст правового регулювання більшості громадських та політичних прав» [1, с.10-11].

Держава повинна створити для людини відповідні умови для реалізації її конституційних прав на розвиток особистості, охорону здоров'я, освіту тощо. В

такому випадку освічена й дієздатна людина може заробляти собі на життя працею, яку самостійно вибирає або на яку вільно погоджується, для того, щоб забезпечити собі такий рівень життя, який вважає для себе прийнятним. Незахищені верстви населення мають інші джерела існування: пенсії, соціальні виплати й допомогу, розмір яких має бути не нижчим від прожиткового мінімуму, встановленого законом [2, ст. 48].

Прожитковий мінімум – це «вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості» [3, ст. 1].

Загальна декларація прав людини передбачає у ст.25: кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від людини обставини [4, с. 5-16].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) – у ч. 1 статті 11 визнає право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя. Цей міжнародний договір закріплює права трудящих на задовільне існування, що повинне бути забезпечене рівнем заробітної плати, і кожного на достатній життєвий рівень, який за необхідності підтримується соціальними виплатами. Ці ж положення повторюються пізніше у деяких регіональних міжнародних актах з прав людини [5, с.10-15]. Тому держава повинна відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї — одне з найважливіших соціальних прав, яке безпосередньо залежить від економічного розвитку країни і ресурсів суспільства та тісно пов'язане із правом на працю, на соціальний захист, на медичну допомогу тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Мацокін В.В. Право громадян України на достатній життєвий рівень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02. Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. Х., 2008. 20 ст.
- 2.Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 18
- 3.Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. *Верховна Рада України*. 1999. <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.
- 4.Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 18.

5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgiBin/Laws/main.cgi?nreg=995_042. С.10-15

Допомога застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2

Фуксман Данііл,

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права, студент групи СП-72

Науковий керівник:

Тихонюк О.В., кафедра ГАП, старший викладач «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права

Цьогорічної весни (2021 р.) в Україні спостерігався різкий всплеск захворюваності на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі - COVID-19). З метою запобігання поширенню COVID-19 керівництвом держави окремі адміністративно-територіальні одиниці України були віднесені до «червоної» зони карантину, в якій забороняється чи обмежується діяльність цілих секторів економіки.

Це, з одного боку, могло спричинити збідніння підприємств, які б, як наслідок, були позбавлені можливості утримувати такий же штат працівників, а з іншого - працівники змушені були б звільнитися через відсутність роботи та шукати інший вид заробітку, що вплинуло б ще більше на традиційно високий рівень безробіття в Україні.

Задля уникнення негативних наслідків, перерахованих вище, а також задля підтримки національного бізнесу та найманих працівників у квітні 2021 р. була запроваджена державна допомога застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню COVID-19.

Допомога застрахованим особам - виплата з Державного бюджету України та з місцевих бюджетів у зв'язку із втратою частини заробітної плати найманими працівниками суб'єктів господарювання, робота яких тимчасово зупинена внаслідок запровадження у 2021 році, починаючи з лютого, обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання

поширенню на території окремих адміністративно-територіальних одиниць COVID-19, та у зв'язку із втратою частини доходу фізичними особами - підприємцями, економічна діяльність яких тимчасово зупинена внаслідок запровадження додаткових обмежувальних протиепідемічних заходів, пов'язаних із поширенням COVID-19.

Слід зазначити, що запровадження такої допомоги є оновленням минулорічної програми. Тоді подача заявок на отримання допомоги була доступною з 14 до 31 грудня 2020 року, сума допомоги складала 8 000 грн. За підрахунками Міністерства цифрової трансформації України, орієнтовно 480 000 українців отримали одноразові виплати на суму приблизно 3,8 млрд грн.

Для отримання нової допомоги фізичні особи-підприємці (далі – ФОП) та наймані працівники, діяльність яких була призупинена на час перебування області в «червоній» зоні, зможуть з 20 квітня 2021 року подати заявку на отримання одноразової матеріальної допомоги з Державного бюджету України в розмірі 8 тисяч гривень, зробити це можна на порталі «Дія» або в застосунку «Дія».

Окремо варто зауважити, що отримання допомоги доступно, в тому числі для тих, хто отримував матеріальну допомогу минулого року. Допомога застрахованим особам є одноразовою виплатою, яку не потрібно буде потім повертати державі або платити з неї податки.

Наймані працівники юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців мають право на отримання матеріальної допомоги, якщо основний КВЕД організації, в якій вони працюють, на останній день попереднього місяця належить до тих, що мають право на допомогу, організація також обов'язково має нарахувати ЄСВ за всі місяці попереднього кварталу. Окремо слід виділити вимоги до самих працівників – вони не мають права працювати за сумісництвом та отримувати в середньому більше 30 тис. грн на місяць заробітної плати.

В свою чергу, фізичні особи-підприємці мають право на отримання матеріальної допомоги, якщо ФОП сплатив ЄСВ не менш ніж за 6 місяців протягом 2020 року, вів діяльність станом на останній день попереднього місяця, не є найманим працівником одночасно, а також якщо основний КВЕД ФОПа на останній день попереднього місяця належить до тих, що мають право на допомогу.

Виплата матеріальної допомоги здійснюється на підставі заяви, котру спочатку перевіряє Міністерство цифрової трансформації України, яке потім передає списки на виплату Пенсійному фонду України. Якщо всі дані заповнені правильно й особа відповідає умовам надання допомоги, визначених законом, — вона отримає протягом 10 днів виплату на рахунок, вказаний у заяві.

Подати заяву можна протягом 30 днів з дня запровадження «червоної» зони в області, де ведеться діяльність. Якщо цю область було віднесено до «червоної» зони протягом лютого-березня 2021 року, — треба подати заяву до 18 травня 2021 включно.

Важливим нововведенням оновленої допомоги є те, що заява на отримання матеріальної допомоги також дозволяє додатково отримати виплату з коштів місцевого бюджету. Однак, рішення про призначення допомоги та її розмір

приймають органи місцевого самоврядування.

Насамкінець варто відмітити, що за даними Міністерства цифрової трансформації України станом на 27.04.2021 р. було подано вже понад 300 000 заявок.

Таким чином, держава, з метою зменшення негативного економічного впливу карантину, який запроваджується з метою запобігання поширенню COVID-19, запроваджує різні механізми надання підтримки українському бізнесу. Одним із таких механізмів є державна матеріальна допомога фізичним особам-підприємцям та найманим працівникам, діяльність яких була призупинена на час перебування області в «червоній» зоні карантину.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про надання допомоги застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Закон України від 30.03.2021 р. № 1358-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1358-20#Text> (дата звернення: 04.05.2021).

2. Про додаткові заходи соціальної підтримки застрахованих осіб на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 р. № 328. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/328-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 04.05.2021).

3. Офіційний сайт Дії. URL: <https://diia.gov.ua/> (дата звернення: 04.05.2021).

Крім того, в роботі круглого столу взяли участь та виступили:

1. Шулькевич Л.М. – начальник відділу обслуговування громадян № 10 (сервісний) управління обслуговування громадян Головного управління Пенсійного фонду України в м. Києві

«Проблемні питання при призначенні та оформленні пенсії»

2. Білоус О.П. – практикуючий юрист

«Захист права на пільгове пенсійне забезпечення: проблемні питання».

3. Іщенко В. В. викладач кафедри публічного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

«Випробувальний термін: проблемні питання встановлення та проходження»

4. Бороздуха Марія студентка магістратури Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (ФСП, СПз-01мп)

«Взаємне визнання дипломів в Європейському Союзі»

5. Погорілий Роман студент Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (ФСП, СП-74)

«Дистанційна робота: особливості запровадження»

6. Білецька Катерина студентка Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (ФСП, СП-74)

«Гарантії для працівників при звільненні з ініціативи роботодавця»

7. Оверко Максим студент Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (ФСП, СП-74)

«Соціальний захист військовослужбовців та учасників бойових дій»