

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**Кучма О.Л.***к.ю.н., асистент,**Київський національний університет імені Тараса Шевченка***МІСЦЕ ТРУДОВОГО ТА СТРАХОВОГО СТАЖУ
В СТРУКТУРІ ГАЛУЗЕЙ ПРАВА**

Вимога наявності необхідного стажу на різних етапах існування держави фігурує в різних інститутах трудового права та права соціального забезпечення, до того ж то один, то інший інститут, з огляду на використання стажу, висувається на перший план. У перші роки НЕПу стажу надавалося найбільше значення в забезпеченні по безробіттю і в забезпеченні «інвалідів за віком». У роки довоєнних п'ятирічок трудовий стаж виступає як суттєва умова в забезпеченні по тимчасовій непрацездатності і в пенсійному забезпеченні; у цих видах забезпечення значення трудового стажу зберігається і в наступні роки. У першу повоєнну п'ятирічку збільшується значення трудового стажу в регулюванні заробітної плати; стаж стає важливою умовою заохочення і нагород.

Є й інші інститути, в яких стажу відводиться визначальне місце, наприклад, прийом на роботу може бути поставлений у залежність від стажу роботи взагалі або стажу роботи за спеціальністю. Практично наявність стажу при прийомі на роботу ніколи не ігнорувалася. Інколи це отримувало і прояв у законодавстві, особливо при заміщенні вакантних посад, що потребують спеціальних знань та підготовки. Трудове законодавство передбачає ряд посад, зайняття яких вимагає наявності певної тривалості стажу роботи в певній галузі або на певній посаді. У цьому випадку стаж роботи стає додатковим юридичним фактом виникнення трудового правовідношення.

Коли йдеться про значення трудового стажу для зайняття певної посади, необхідно зазначити, що він є такою умовою лише тоді, коли стаж спеціальний. Стаж роботи за спеціальністю як умова для зайняття посади використовується, як правило, у тих випадках, коли робота вимагає ґрунтового знання виробництва в цілому, його окремих дільниць, коли працівник повинен володіти умінням організувати роботу окремих підрозділів, мати практичні навички з цієї або суміжної роботи [1, с. 32–33].

Кваліфікаційний довідник посад службовців встановлює мінімальний рівень загальної і спеціальної підготовки, необхідної для виконання роботи або займання посади, з урахуванням практичного стажу роботи за цією або аналогічною посадою [1, с. 34]. У цих випадках стаж використовується як додатковий критерій, що свідчить про певний рівень кваліфікації.

У різних інститутах стаж займає неоднакове місце. В одних випадках стаж виступає як абсолютно обов'язковий елемент, без якого сам інститут не може існувати. Візьмемо для прикладу трудові відпустки. Право на відпустку виникає як закономірний результат роботи робітником чи службовцем протягом визначеного періоду. За відсутності стажу визначеної тривалості не виникає права і на відпустку.

Юридичною підставою для надання працівнику щорічної відпустки є конституційне право на відпочинок. Щорічна відпустка оплачується. Крім того, при наданні всім працівникам щорічних відпусток зберігається місце роботи (посади) і середній заробіток.

Право на відпустку зумовлено перебуванням працівника в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією, а його реалізація – наявністю в працівника стажу роботи на цьому підприємстві встановленої законом тривалості.

Таким чином, законодавство та практика його застосування дають підстави зробити висновок про те, що реалізація права на основну відпустку зумовлена трудовим стажем працівника встановленої законом тривалості. Звідси кількісний показник є найважливішим при наданні відпустки, незалежно від галузі народного господарства, умов праці та району трудової діяльності, спеціальності чи професії, за якою працює особа.

Але самої тривалості стажу не досить при наданні щорічних додаткових відпусток. Тут вступають у дію і кількісний, і якісний показники діяльності. Особливе значення має якісний показник, оскільки навіть у тих випадках, коли йдеться про додаткову відпустку за тривалу роботу на одному підприємстві, підставою виступає вже не будь-яка діяльність, а спеціальний стаж [1, с. 37].

В інших випадках тривалість стажу, будучи важливим елементом такого інституту, не є, проте, елементом обов'язковим. Наприклад, при визначенні розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності важлива тривалість стажу, але на факт призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності тривалість стажу не впливає.

Таким чином, взаємодія інституту стажу з окремими інститутами (соціальне страхування, заробітна плата, відпустка) неоднакова. Але однаковим є його роль як правоутворюючого фактора, роль фактичної обставини, що обумовлює виникнення певних суб'єктивних прав і обов'язків.

Як зазначає Б.Стичинський, у літературі по-різному визначається місце інституту стажу, але стаж, а так само і середньомісячний заробіток слід відносити до інститутів загальної частини права соціального забезпечення [2, с. 88].

Вважаємо, що і в трудовому праві як трудовий стаж, так і страховий стаж є інститутами загальної частини.

Кодексом законів про працю України визначено коло осіб, на яких поширюється законодавство про працю [3]. Військовослужбовці та деякі інші категорії осіб, які проходять службу в різних підрозділах, керуються спеціальним законодавством і дисциплінарними статутами при врегулюванні відносин, пов'язаних із перебуванням на службі.

Стаж роботи у відповідних структурах впливає на обсяг прав осіб. Наприклад, атестованим працівникам прокуратури, які мають стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю: після 10 років – 5 календарних днів, після 15 років – 10 календарних днів, після 20 років – 15 календарних днів [4]; тривалість щорічної основної відпустки для військовослужбовців, які мають вислугу в календарному обчисленні до 10 років, становить 30 календарних днів, від 10 до 15 років – 35 календарних днів, від 15 до 20 років – 40 календарних днів, понад 20 календарних років – 45 календарних днів [5]; суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірах: при стажі роботи до 5 років – 15 відсотків, понад 5 років – 20, понад 10 років – 30, понад 15 років – 40, понад 20 років – 50, понад 25 років – 60, понад 30 років – 70, понад 35 років – 80 відсотків від посадового окладу [6]; час роботи на посаді члена Кабінету Міністрів України зараховується до стажу державної служби, загального і безперервного стажу роботи, стажу роботи (служби) за спеціальністю, стажу роботи, який дає право на встановлення процентних надбавок до заробітної плати та одержання одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві), процентної надбавки за вислугу років, виплату винагороди за підсумками роботи [7] тощо.

Враховуючи зазначене вище, приходимо до висновку, що трудовий та страховий стаж є міжгалузевим інститутом, який тісно пов'язаний з іншими інститутами галузей права, і належить до загальної частини згаданих галузей права.

У трудовому праві стаж визначає право на відпустку, надбавку, доплату, переваги в залишенні на посаді тощо. У праві соціального забезпечення стаж визначає право і впливає на розмір пенсій і допомог.

Список використаних джерел:

1. Безугла Я. І. Трудовий стаж і його юридичне значення / Безугла Я. І. – К.: – Тов. «Знання» Української СРСР. – 1979. – 48 с.

2. Сличинський Б. С. Право соціального забезпечення: проблеми становлення і розвитку / Б. С. Сличинський // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – К. — 2006. – Вип.31. – С. 207-215.

3. Кодекс законів про працю України / Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – С. 375.

4. Закон України від 05.11.1991 р. № 1789 «Про прокуратуру» / Голос України. – 1991. – № 238.

5. Закон України від 20.12.1991 р. № 2011 «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» / Голос України. – 1992. – № 4.

6. Закон України від 07.07.2010 р. № 2453 «Про судоустрій і статус суддів» / Голос України. – 2010. – № 142.

7. Закон України від 07.10.2010 р. № 2591 «Про Кабінет Міністрів України» / Офіційний вісник України. – 2010. – № 79. – С. 2792.

Саніна О.В.

вчитель,

Харківська загальноосвітня школа I-III ступенів № 117

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «УМОВИ ПРАЦІ»

Як відомо, світове товариство визнає право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, що включають умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни.

Наша держава, так само як і весь цивілізований світ, визнала право на безпечні та здорові умови праці і закріпила його в якості одного з конституційних прав людини і громадянина (ч.4 ст.43) [1]. Тому, говорячи про «безпечні та здорові умови праці» важливо з'ясувати, що слід розуміти саме під «умовами праці».

І міжнародно-правові акти, і національне законодавство містять визначення поняття «умови праці».

Так, ст.2 Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 (ратифік. Законом № 290 / 95-ВР від 11.07.1995р.) визначає «умови праці» як сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність людини у процесі праці, а також встановлюють тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплату праці відповідно до законодавства про працю Сторони працевлаштування [2].

Ст.1 Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14 листопада 2008 року: «Умови праці» – сукупність факторів трудового