

Вказані пропозиції спрямовані на удосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні відповідно до міжнародних та європейських актів, сформульовані на підставі аналізу цих актів та європейського досвіду правового регулювання.

Гончарова Г. С.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри
трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ДОСЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ

У кожної працюючої особи настає такий важливий і відповідальний момент, коли відбуваються суттєві зміни у її правовому статусі, — це досягнення пенсійного віку. По-різному люди оцінюють це: мільйони осіб чекають цього моменту, адже настає повна або часткова непрацевдатність, виснаженість, підвищена втомленість, необхідність догляду за батьками похилого віку, малолітніми дітьми тощо. Інші відчувають розгубленість, відсутність комфорту. Їх хвилює питання, як до цього факту поставиться роботодавець. А тому поява статті 109 з таким змістом має бути, на нашу думку, збережена у Трудовому кодексі, адже вона, так би мовити, заспокоїла багатьох людей і дозволила їм самостійно вирішувати питання щодо своєї поведінки: чи працювати далі чи йти на «заслужений відпочинок».

Але ця стаття потребує певних коментарів. Відповідь на питання — чи працювати чи відпочивати не може бути однозначною, тому що в законодавстві існує багато правил, обмежень, пов'язаних з виходом на пенсію з залишенням роботи. Для права соціального забезпечення характерним є принцип диференціації. Різні суб'єкти отримують пенсії за різними законами і по різних правилах. По-перше, є категорії осіб, які повинні при досягненні пенсійного віку залишити роботу. Це стосується державних службовців. Наразі відбувається дискусія про те, галузю якого права слід регулювати службові відносини — трудового чи адміністративного? Новий закон не прийнято. А чинний закон України «Про державну службу» поширює трудове законодавство на державних службовців, а тому слід визнати, що стаття 109 проекту Трудо-

вого кодексу поширюється і на державних службовців. Цю ідею підтримують фахівці у сфері трудового права (М. І. Іншин, М. М. Клемпарський та інші). Свого часу цю ідею активно обґрунтовувала Н. М. Неумивайченко.

По-друге, законодавство України передбачає такий вид пенсійних виплат як пенсії за вислугу років. Стаж осіб, які мають право на таку пенсію, передбачені спеціальними переліками. Це — артисти, вчителі, медичні фахівці тощо. Необхідність таких пенсій обумовлена тим, що після тривалої праці в деяких складних галузях, на специфічних посадах, таких, наприклад, як балерина, повітряний акробат, педагогічний працівник, який тривалий час працював з дітьми, які мають значні порушення мовлення, артистки, які виконують ролі хлопчиків та дівчат (травесті), ці особи втрачають професійну здатність і не можуть далі працювати. Навчались новій спеціальності у такі роки вже було складно. І держава враховує ці обставини, тобто специфічні умови деяких видів праці, дозволяє цим особам отримувати пенсії незалежно від віку, а залежно від стажу роботи у цих галузях (20-25, 30 років). Але після призначення такої пенсії особа вже не може продовжувати працювати на означених посадах і отримувати одночасно пенсію. Багато таких фахівців продовжують працювати і після 20-25, 30 років і звертаються за отриманням пенсії при досягненні загальних вікових меж відповідно до законодавства. Багато відомих майстрів сцени працюють у театрі усе життя. Це їх вибір, бажання, спосіб життя.

Після отримання пенсії на загальних умовах (а не за вислугу років) можна продовжувати працювати на своїх посадах і водночас отримувати пенсії.

Враховуючи вищевикладене, слід визнати в цілому статтю 109 необхідною, але внести доповнення такого змісту: «крім випадків, передбачених законодавством».

Така позиція законодавства в цілому відповідає міжнародним нормам. Перш за все, воно побудоване на конвенції МОП № 168, яка забороняє звільняти осіб у зв'язку з досягненням ними пенсійного віку. Крім того, останніми роками, як зазначалось у наукових публікаціях і матеріалах МОП, змінилась ситуація на ринку праці і продовжує погіршуватися.

Мадридський міжнародний план дій з проблем старіння 2002 року, який прийнятий другою Всесвітньою асамблеєю з проблем старіння, ставить завдання забезпечити літнім людям можливість

продовжувати займатися трудовою діяльністю так довго, як вони бажають і можуть.

Роль трудового потенціалу літніх людей зростає, тому що змінилася сама природа старіння населення, а також тривалість життя. Велику увагу приділяють проблемам захисту прав літніх людей Ткаченко Л. Г., провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи України, а також фахівці інституту права МАУП. Вони звертають увагу на загрозу майбутнього дефіциту робочої сили.

А тому стаття 109 проекту Трудового кодексу України є своєчасною і актуальною. Її треба підтримати.

Рим О. М.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового,
аграрного й екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ЗАХИСТ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ НА КОМЕРЦІЙНУ ТАЄМНИЦЮ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Реформування трудового законодавства України потребує вироблення нових концептуальних підходів до визначення багатьох інститутів трудового права з метою наближення правового регулювання трудових відносин у нашій країні до рівня забезпечення трудових прав найманих працівників та роботодавців, що існує у державах з розвиненою ринковою економікою. Зокрема, потребують негайного вирішення проблеми пов'язані з регулюванням відносин між працівником і роботодавцем щодо будь-яких форм використання та розголошення комерційної таємниці.

Окремі пропозиції щодо правового забезпечення цих суспільних відносин викладені у проекті Трудового кодексу України (законопроект №1658 від 27.12.2014, автор — народний депутат України М. М. Папієв). Зокрема, у п. 10 ст. 21 Проекту встановлено обов'язок працівника не розголошувати державну чи комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію. Водночас у ч. 3 ст. 32 Проекту передбачено, що застереження щодо нерозголошен-