

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

УДК 349.3:36

**Андріїв Василь Михайлович**

**ТРУДОВИЙ СТАЖ  
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Спеціальність: 12.00.05 - трудове право;  
право соціального забезпечення

**Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук**

Київ 1997



349.2  
349.3

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового, земельного і екологічного права Київського університету імені Тараса Шевченка.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент  
Безупа Ярослава Іванівна.  
Київський університет імені Тараса Шевченка,  
юридичний факультет, кафедра трудового, земельного  
і екологічного права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки, директор інституту економіки та права Процевський Олександр Іванович.  
Харківський педагогічний університет імені Г.С.Сковороди;  
кандидат юридичних наук, доцент  
Гоц Василь Якович.  
Харківський університет внутрішніх справ.

Провідна організація: Чернівецький державний університет імені Юрія Федьковича

Захист дисертації відбудеться "26" ГРУДНЯ 1997 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.001.06 при Київському університеті імені Тараса Шевченка (252017, вул.Володимирська, 60, юридичний факультет).

З дисертацією можна ознайомитись в науковій бібліотеці Київського університету імені Тараса Шевченка.

Автореферат розісланий "25" ЛИСТОПАДА 1997 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
кандидат юридичних наук, доцент.

Т.Боднар

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

**Актуальність теми.** В умовах ринкової економіки джерелом підвищення добробуту громадян має стати ефективна праця, трудова активність та підприємницька ініціатива.

Трудовий стаж, будучи узагальнюючим показником внеску працівника в суспільне виробництво, виступає в той же час як підстава для одержання певних виплат і послуг та інших соціальних благ.

Трудовий стаж як правова категорія базується на фактичних обставинах, закріплених нормами права. Як юридичний факт він у сукупності з іншими правовими складами і фактичними обставинами утворює фактичний юридичний склад, який веде до виникнення або зміни окремих видів правовідносин. Трудовий стаж - це трудова діяльність людини. Остання не може бути обмежена певними раз і назавжди встановленими рамками. Виникнувши, вона може назавжди припинитися чи перерватися, призупинитися чи продовжуватися. Трудова діяльність поєднує в собі елемент необхідності: щоб існувати, людина повинна працювати. В такому випадку виникає життєвий факт, якому правова норма надає значення юридичного.

Практика правового регулювання праці висуває необхідність глибокого і всебічного врахування того нового, що відбувається в сьогоdnішньому житті. Це повною мірою стосується і трудового стажу працівників, який є складовою частиною багатьох інститутів трудового права і права соціального забезпечення зокрема. Вважаючи норми права, які регулюють трудовий стаж, елементами різних правових інститутів трудового права і права соціального забезпечення, ми тим самим підкреслюємо їх особливості стосовно цих двох галузей права. Треба сказати, що і дослідження, і значимість трудового стажу в праві соціального забезпечення за останні роки помітно розширились. Проте справа зовсім не в тому, щоб доказувати домінуючу роль трудового стажу для певної галузі права й окремого правового інституту. Важливий всебічний аналіз цієї правової категорії і її всебічна юридична оцінка.

Вибір трудового стажу темою дисертаційного дослідження обумовлений такими міркуваннями. По-перше, низка теоретичних питань трудового стажу, а саме його поняття, суть, класифікація залишаються дискусійними й понині. Їх вирішення в умовах сучасного державотворення має важливе значення для нормотворчої діяльності. По-друге, заслугове великої уваги дослідження сфери і меж використання трудового стажу як мірила трудового внеску працівника. Ця проблема досить мало

досліджувалася в літературі, хоча її роль в практичній сфері досить вагома. По-третє, багато законодавчих положень про трудовий стаж, зокрема в галузі права соціального забезпечення потребують детального аналізу і системної класифікації. Зазначена галузь права на сьогоднішній день, з точки зору юридичної техніки і реалізації норм права, залишається найбільш недосконалою і переобтяженою безліччю нормативних актів. На відміну від існуючих монографій і статей, в дисертації сконцентровано увагу на службовій ролі трудового стажу як фактору стимулювання праці. Це дозволило звернутися і до проблем, які досліджені і вирішені в науковій літературі певним чином, однак мають і сьогодні теоретичне й практичне значення.

Об'єктом мого дослідження є трудовий стаж як економічна і правова категорія та його юридичне значення в умовах переходу України до ринкових відносин.

Предмет же дослідження є аналіз, вияв суті трудового стажу, закономірностей і тенденцій розвитку трудового стажу в праві соціального забезпечення, його впливу на формування рівня оплати праці та на соціальне забезпечення громадян.

За науково-теоретичну та джерельну основу дисертаційного дослідження взяті праці та висновки як спеціалістів теорії права, так і в галузі права як опосередковано, так і безпосередньо. Йдеться про праці таких провідних вчених, як Алексєєва С.С., Александрова М.Г., Андрєєва В.С., Батигіна К.С., Бодерської Н.М., Безуглої Я.І., Гінцбурга Л.Я., Зайкіна О.Д., Захарова М.Л., Караваєва В.В., Кондратьєва Р.І., Лівшиця Р.З., Нікітінського В.П., Пашерстника А.Ю., Пашкова О.С., Процевського О.І., Смирнова О.В., Тучкової Е.Г.

Теоретичним підґрунтям дисертаційного дослідження є і літературні джерела з питань заробітної плати, часу відпочинку, державного соціального страхування тощо.

Дисертація, в основному, має характер теоретичного дослідження. Його емпіричну базу складає практичний матеріал Міністерства соціального захисту населення України, вибірковий аналіз практики підприємств окремих міст і областей України.

Методологічною основою дослідження є теоретичний і емпіричний метод у структурі науково-пізнавальної діяльності. Специфічна функція цієї конструкції полягає у забезпеченні зв'язку світу наукових понять зі світом зовнішньої реальності. Крім того, дослідження спирається на принципи історизму та діалектичного взаємозв'язку об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільного розвитку, на визнання соціальної детермінованості державно-правових явищ.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження з теми “Трудовий стаж за законодавством України” пов'язане із науковими розробками юридичного факультету та кафедри трудового, земельного і екологічного права Київського університету імені Тараса Шевченка, які здійснюються за науковими програмами та напрямками, затвердженими Академією правових наук України.

Частина дисертаційного дослідження використана в окремих наукових висновках і наукових програмах розроблюваних колективом факультету.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розкриття суті трудового стажу, визначення його місця в механізмі правового регулювання праці, сфери і меж використання як мірила трудового внеску працівника, а також аналіз норм трудового законодавства, практики їх застосування та обґрунтування пропозицій щодо їх удосконалення.

Поставлена мета визначила напрям дослідження та його основні задачі:

- конкретизувати суть і юридичне значення трудового стажу в умовах переходу до ринкової економіки;
- на основі праць вітчизняних та закордонних вчених проаналізувати, узагальнити і розробити класифікацію трудового стажу в умовах чинного законодавства;
- здійснити ретроспективний аналіз і обґрунтувати методологічні основи впливу трудового стажу як фактора стимулювання праці в сучасних умовах;
- узагальнити практику і визначити вплив інституту трудового стажу при призначенні пенсій та допомог у праві соціального забезпечення.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що:

- трудовий стаж визначено як певну тривалість роботи працівника за трудовим договором чи на основі членства та іншу діяльність, визнану Законом, що породжує відповідні юридичні наслідки;
- запропонована системна класифікація трудового стажу в праві соціального забезпечення стосовно до законодавства України (в залежності від якісної сторони - на стаж будь-якої роботи і спеціальний стаж; в залежності від кількісної сторони - на загальний і безперервний стаж). В основу класифікації покладено якісний і кількісний критерії трудового стажу;
- розкрито закономірності взаємозв'язку трудового стажу і механізму забезпечення високопродуктивної праці, що набуває особливого значення в період становлення соціально ринкової економіки України, оновлення трудових відносин у руслі зміни ставлення до праці та її результатів,

створення впевненості у працівників і працедавців щодо вигідності тривалих (стабільних) трудових відносин. Такі висновки ґрунтуються на аналізі сьогоденної практики господарювання підприємств окремих міст і областей України;

- визначено і обґрунтовано як в теоретичному, так і в практичному аспектах детермінуючу роль трудового стажу в призначенні пенсій та допомог;

- наголошено на збереженні наступності і ролі трудового стажу в період реформування соціального забезпечення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що дисертаційне дослідження спрямоване на розвиток науки трудового права та права соціального забезпечення України, реалізацію конституційних прав громадян на соціальний захист, створення нормативно-правової бази реформування системи пенсійного забезпечення.

Положення, обґрунтовані в дисертаційному дослідженні та висновки, які зроблені на їх основі, можуть бути використані:

- у науково-практичних цілях - для подальших розробок теорії трудового і страхового стажу з метою створення механізму захисту доходів пенсіонерів, інвалідів, одиноких громадян похилого віку;

- у законотворчій роботі при розробці і прийнятті Закону України "Про державне пенсійне страхування", а також як теоретичний матеріал для законодавчих актів, що регулюють соціальне забезпечення громадян;

- у правозастосуванні - для покращання форм та методів роботи управлінь соціального захисту населення, судів при встановленні стажу за показаннями свідків;

- у навчальному процесі - при підготовці відповідних розділів підручників та навчальних посібників з права соціального забезпечення; у викладанні курсу з права соціального забезпечення і спецкурсу "Юридичні факти в соціальному забезпеченні"; у науково-дослідницькій роботі студентів тощо.

**Апробація результатів дисертації.** Основні висновки і положення дисертації, викладені в публікаціях автора, доповідались ним на всеукраїнській науково-практичній конференції "Проблеми соціального захисту в Україні" (20-21 червня 1996 року), обговорювались на засіданні кафедри трудового, земельного і екологічного права юридичного факультету Київського університету імені Тараса Шевченка. Матеріали по темі використовувались викладачами Чернігівського юридичного коледжу при читанні лекцій з предметів: трудове право, право соціального забезпечення тощо.

**Структура дисертації.** Характер і мета дослідження обумовили структуру дисертації, яка складається із вступу, трьох розділів, 7 підрозділів, висновків, додатків. Обсяг дисертації - 175 стор.; обсяг додатків - 11; список використаних літературних джерел - 160 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

**У вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано мету і задачі дослідження, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, показано наукову новизну одержаних результатів, практичне значення роботи, охарактеризовано апробацію результатів дослідження, вказано публікації.

**Розділ I.** - "Поняття, види і юридичне значення трудового стажу" - складається з двох підрозділів.

**У першому підрозділі** досліджується поняття і правова природа трудового стажу.

Дослідження чинного законодавства про трудовий стаж, вивчення економічної і правової літератури, а також критичний аналіз висловлених у літературі поглядів щодо розуміння поняття трудового стажу дозволяють автору вказати на такі характерні для стажу ознаки, як: праця певної тривалості (сумарна чи безперервна), що здійснюється, як правило, в певній формі; трудові правовідносини; інтерес суспільства у визнанні цієї діяльності трудовим стажем і правові наслідки, породжені трудовою діяльністю.

У дисертації поділяється думка, що в умовах переходу до ринкових відносин розширилась сфера дії трудового права. Законодавство України про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, видів діяльності і галузевої приналежності (ст.3 КЗпП України). Це дає підстави автору визначити трудовий стаж як певну тривалість роботи працівника за трудовим договором чи на основі членства та іншу діяльність, визнану Законом, що породжує відповідні юридичні наслідки.

Погоджуючись з твердженням, згідно якого трудовий стаж як юридичний факт - це тривалість діяльності, а трудова діяльність - завжди дія, оскільки залежить від волі людей, автор вважає трудовий стаж юридичним фактом-дією.

У тих випадках, коли в трудовий стаж зараховується інша, що визначається законом, діяльність, а також перерви в трудовій діяльності, то не теж залежить від важливих актів законодавця. Інший аспект - тривалість

трудової діяльності залежить як від волі працівника, який створює своєю працею цю тривалість, так і від волі законодавця, який з трудовим стажем певної тривалості пов'язує правові наслідки. Він має значення в різних інститутах трудового права і є одним з важливих елементів пенсійних правовідносин.

Автор обґрунтовує положення про те, що трудовий стаж в механізмі правового регулювання є нормотворчим юридичним фактом, елементом правового регулювання, направленим на досягнення правового результату.

У другому підрозділі значну увагу приділено дослідженню критеріїв обліку і класифікації трудового стажу.

В юридичній літературі висловлені різні точки зору щодо класифікації трудового стажу. Більшість авторів проводять цю класифікацію на базі законодавства про соціальне забезпечення. На думку дисертанта, така позиція недостатньо обґрунтована. Адже концепція реформи соціального забезпечення передбачає посилення дієвості мотивів і стимулів до праці, створення умов їх найповнішого виявлення, встановлення пенсій, в першу чергу, в залежності від тривалості стажу. Це означає, що за критерії класифікації необхідно брати значення тієї чи іншої діяльності кожного громадянина державою і суспільством. У цьому дисертант вбачає особливість специфіки трудового стажу, яка виражена певними рисами, показниками, які охоплені і трудовим правом.

Стаж роботи як трудова чи інша діяльність, прирівняна законом до трудової, характеризується якісними і кількісними властивостями. Перша пов'язана з трудовою діяльністю, на певній посаді, в певних умовах і кліматичних регіонах країни чи діяльністю, в якій зацікавлена держава, суспільство. Тобто, якісна сторона трудового стажу пов'язана із характером і змістом виконуваної трудової діяльності. Кількісна властивість вказує на тривалість цієї діяльності у часі. Ці властивості трудового стажу можуть бути покладені в основу його класифікації. Пам'ятаючи, що зазначені критерії все ж мають певний загальний характер такої класифікації, автор пропонує додаткові критерії класифікації в рамках зазначених вище.

Якісна сторона знаходить своє повне розкриття в таких рисах, як: 1) зміст роботи, 2) певна займана посада, 3) умови праці, 4) галузь народного господарства, 5) кліматичний регіон здійснюваної трудової діяльності.

Кількісна сторона трудового стажу передбачає такі його риси, як: 1) загальна тривалість трудової діяльності; 2) безперервність такої діяльності, що відбувається на різних підприємствах, в установах, організаціях; 3) тривалість трудової діяльності на одному підприємстві.

В залежності від інтересів держави, окремих підприємств, організацій в одних випадках критеріями обчислення стажу є лише характер трудової діяльності, її тривалість, в інших - ураховується те, за яких умов праці дана діяльність відбувається, в яких кліматичних регіонах, а також потреби суспільства, держави в такій праці на певному етапі. Відповідно до цього захищаються й інтереси працівників. Крім того, і держава, і підприємства будь-якої форми власності завжди зацікавлені у високоякісній праці. Це, певним чином, відповідає й інтересам працівників, оскільки від кількості і якості праці залежить її оцінка та оплата.

На думку автора, якісна і кількісна сторони трудового стажу є визначаючими підставами його обчислення й класифікації. Кожна з них характеризується певними рисами, що вказують на можливі як основні, так і додаткові критерії поділу стажу.

На підставі перелічених критеріїв автор пропонує таку класифікацію трудового стажу: в залежності від якісної сторони - на стаж будь-якої роботи і спеціальний стаж, а в залежності від кількісної сторони - на загальний і безперервний стаж.

Характеризуючи кожен із видів трудового стажу, дисертант одночасно визначає і їх юридичне значення.

Загальний стаж будь-якої роботи - це сумарна або безперервна тривалість роботи працівника за трудовим договором чи на основі членства та іншої його діяльності, включення якої до трудового стажу передбачено законодавством. Таке визначення дозволяє характеризувати загальний стаж будь-якої роботи як збірне поняття трудового стажу, із якого можуть бути виділені і спеціальний стаж як якісний елемент, і безперервний стаж - кількісний елемент. Слід відмітити, що у загальному стажі будь-якої роботи в передбачених законом випадках, крім фактичної тривалості роботи, ураховується більший час, ніж фактична робота. Це можливо або при пільговому обчисленні стажу, або у зв'язку з тим, що, в передбачених законом випадках, у стаж роботи включається також час перерв у роботі.

Загальний трудовий стаж має досить велике значення в праві соціального забезпечення. Тільки при визначенні його тривалості виникає право на пенсію за віком, по інвалідності внаслідок загального захворювання, а також в разі втрати годувальника, що помер внаслідок загального захворювання.

Спеціальний трудовий стаж - це тривалість роботи, як правило, тільки в суспільному виробництві з урахуванням умов її важкості чи інтенсивності, займаної посади, або місцевості, в якій ця праця здійснювалась.

За змістом праці дисертант поділяє спеціальний трудовий стаж на три групи: 1) спеціальний стаж, який характеризується певними умовами праці; 2) спеціальний стаж у залежності від кліматичних, геологічних умов діяльності; 3) спеціальний стаж, який залежить від займаної посади працівника.

Наголошуючи на значенні спеціального стажу, автор вказує, що на відміну від загального трудового стажу, з яким пов'язано право на пенсійне забезпечення за загальними нормами, спеціальний є підставою для надання пенсій на пільгових умовах, пенсій підвищених розмірів та пенсій за вислугу років. У трудовому праві він впливає на заробітну плату окремих категорій працівників і є одним з чинників виникнення права на додаткову відпустку.

Безперервним стажем будь-якої роботи автор вважає трудову діяльність незалежно від характеру і місця праці, яка відбувається безперервно, або коли перерви не перевищують тривалості, передбаченої законодавством. У залежності від причин виникнення перерв, з урахуванням інтересів держави і працівника, законодавець у багатьох випадках і згадані перерви зараховує в трудовий стаж. Однак, зазначає дисертант, в основному це має місце в праві соціального забезпечення.

Робота може змінюватися за своїм змістом і характером, відбуватися на одному підприємстві, в установі, організації. В такому випадку у працівника буде безперервний стаж будь-якої роботи на одному підприємстві, в установі чи організації. Обчислення саме цього стажу, на думку автора, повинно визначатися локальними актами: колективним договором чи положенням, яке затверджується роботодавцем і уповноваженим на представництво профспілковим органом.

Треба сказати, що на сьогодні безперервний трудовий стаж втратив своє значення при обчисленні розмірів пенсій. Він зберігає свій вплив тільки при обчисленні допомог по тимчасовій непрацездатності і в окремих інститутах трудового права.

**Розділ 2 - "Роль трудового стажу в забезпеченні високопродуктивної праці".**

У другому розділі дисертаційного дослідження розглядаються теоретичні і практичні питання, пов'язані із значенням трудового стажу в забезпеченні високопродуктивної праці.

Виходячи із класифікації трудового стажу, беручи до уваги інтереси окремих працівників, виробництва і держави, автор показує, як окремі види стажу використовуються в стимулюванні праці, що відповідає інтересам сторін трудового договору.

У першому підрозділі "Трудовий стаж як чинник виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин" дисертант виходить з того, що

трудові правовідносини є результатом реалізації закріпленого в Конституції України права на працю. Основою реалізації права на працю є юридичні факти, з якими норми права пов'язують виникнення таких правовідносин.

Як відомо, для переважної більшості трудових правовідносин на момент їх виникнення трудовий стаж не має визначаючого значення. Це означає, що трудові правовідносини при правомірному волевиявленні його сторін виникають незалежно від наявності чи відсутності трудового стажу працівника. Однак, на думку автора, трудове законодавство знає і низку посад, перебування на яких, крім інших фактів, вимагає наявності певної тривалості стажу роботи в даній галузі чи на певній посаді. У цьому випадку стаж роботи стає додатковим фактом виникнення трудових правовідносин.

Вказуючи на значення трудового стажу як на умову для займання певної посади, автор підкреслює, що трудовий стаж стає такою умовою тільки тоді, коли це стаж спеціальної, а не будь-якої роботи. Стаж роботи за певною спеціальністю як умова займати посаду використовується, передусім, для виконання роботи, що вимагає професійних знань виробництва в цілому, його окремих дільниць; для працівників, які володіють умінням організувати роботу окремих підрозділів, відділів і мають практичні навички в даній чи суміжній роботі.

Сказане дисертант підтверджує аналізом чинного законодавства. На підставі цього аналізу автор зробив спробу вивести загальні закономірності та внести відповідні пропозиції щодо вдосконалення законодавства про трудовий стаж. Як видно із дослідження, в одних випадках стаж як умова обіймати посаду застосовується поряд з умовою щодо спеціальної освіти, а в інших випадках - спеціальна освіта компенсує тривалість такого стажу.

У дисертації висловлюються додаткові аргументи на підтримку положення про те, що загальний стаж спеціальної роботи за даною чи аналогічною спеціальністю визначає рівень кваліфікації того чи іншого працівника. Подібне має місце і при оплаті праці за спеціальний стаж. Автор переконує, що в даний час не можна ігнорувати безперервний стаж за спеціальністю, оскільки саме безперервна робота здатна забезпечити більш високий рівень кваліфікації. У зв'язку з цим, було б доцільним зробити відповідну "переоцінку" значення загальної тривалості стажу роботи і вимог про безперервний стаж практичної спеціальної роботи.

Трудовий стаж є чинником не тільки виникнення, але й зміни та припинення трудових правовідносин. Автор теоретично і практично аргументує зазначені положення, вказуючи у всіх випадках на стаж як на умову забезпечення певних галузей народного господарства висококваліфікованими кадрами (практиками).

У другому підрозділі розглядаються закономірності взаємозв'язку оплати праці в період переходу до ринкових відносин з одним із важливих чинників, зокрема зі змістом виконуваної праці. На думку автора, спектр варіантів тут досить широкий. Суть перехідної економіки можна уявити як перехід економічної системи від однієї якісної визначеності до другої: від індустріальної до постіндустріальної стадії, від командної до ринкової економіки. Ринкові відносини виникають із технічної і соціально-економічної неоднорідності різних видів суспільної праці, економічної відокремленості її структур і ланок. Ринок пов'язує в часі і в просторі сферу розподілу й обміну, об'єктивно дає оцінку вартості робочої сили і визначає ціну продуктів праці.

Зміст виконуваної роботи служить основним фактором кваліфікації більшості працівників. Саме цей критерій покладено в основу оплати праці. Це означає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Автор вважає, що одного цього критерія недостатньо для всебічної оцінки праці кожного, оскільки зміст роботи не може визначити кількість і якість затраченої праці, справедливо і об'єктивно його оцінити. Однакова за змістом робота може виконуватися в різних умовах праці, в різних кліматичних, екологічних і геологічних умовах тощо. В такому разі однакова оплата такої праці не буде справедливою. Саме тому дисертант вказує на необхідність додаткового критерія, який давав би можливість більш точно визначати рівень кваліфікації, якість виконуваної роботи і справедливо оцінювати цю роботу. Одним з таких критеріїв є трудовий стаж.

Грунтуючись на висновках теоретичних та практичних досліджень щодо значення трудового стажу для оплати праці, а значить і для стимулювання ефективності і якості суспільного виробництва, дисертант приходять до таких висновків: 1) в одному випадку трудовий стаж є підставою для встановлення доплат і надбавок до заробітної плати; 2) в другому - сам посадовий оклад визначається з урахуванням тривалості стажу за спеціальністю; 3) в третьому - трудовий стаж є одним з критеріїв застосування моральних стимулів до праці.

Детально аналізуючи підстави виникнення у працівника права на винагороду за вислугу років і винагороду за підсумками річних результатів роботи підприємств із їх фондів матеріального заохочення, в дисертації в порівняльно-правовому аспекті з урахуванням практики окремих підприємств досліджується об'єктивність і справедливість використання

стажу роботи як чинника виникнення права на надбавки, доплати до заробітної плати деяким категоріям працівників.

Така інтерпретація значення стажу у формуванні рівня оплати праці дає змогу визначити його співвідношення як з проведенням кваліфікаційної атестації для деяких працівників розумової праці, так і з встановленням кваліфікаційних категорій, класних чинів. За наслідками атестації (наприклад, для педагогічних працівників) ставки заробітної плати й посадові оклади встановлюються керівниками закладів установ освіти під час тарифікації. Інший приклад. Для суддів, суддів арбітражних судів та спеціалістів, які мають кваліфікаційні класи, кваліфікаційні категорії, класні чини встановлюються доплати до посадових окладів у розмірах, визначених чинним законодавством.

На основі проведеного дослідження зроблено висновок про те, що стаж роботи за спеціальністю, в тому числі і безперервний спеціальний стаж, використовується як чинник підвищення продуктивності праці деяких працівників. А це, в свою чергу, впливає на підвищення ефективності роботи підприємств, установ, організацій, де зайняті такі працівники, та сприяє закріпленню висококваліфікованих кадрів.

Автор вказує на необхідність вдосконалення набутої практики оплати праці залежно від класної кваліфікації. Така практика повинна всебічно використовуватися поряд з іншими факторами для введення класів і атестаційних категорій для тих працівників, рівень кваліфікації яких не може бути визначений інакше.

**Далі (у третьому підрозділі)** приділяється увага трудовому стажу у виникненні права на відпустку.

За своєю природою і призначенням саме щорічні відпустки є тим видом відпочинку, що забезпечує в певному напрямі права людини. Аналіз та узагальнення висвітлених у літературі думок щодо юридичної суті відпусток та власні дослідження дисертанта дозволяють дійти висновку, що право на відпустку, як правило, залежить від тривалості трудової діяльності при існуванні трудових правовідносин. Це твердження знаходить своє законодавче відображення в чинному законодавстві. Стаття 2 Закону України від 15 листопада 1996 року "Про відпустки" передбачає, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових правовідносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, або працюють за трудовим договором у фізичної особи. Таким чином, на думку дисертанта, право на відпустку, передбачене законом, виникає у працівника з моменту виникнення трудових правовідносин. Необхідний шестимісячний стаж

безперервної роботи на одному підприємстві, за загальним правилом, дає тільки можливість реалізувати існуюче у працівника право на відпустку.

Автор наголошує, що при використанні трудового стажу як юридичного факту для інститутів "робочий час" і "час відпочинку" слід пам'ятати про ознаки класифікації стажу (якісну і кількісну). Класифікація, як відомо, проводиться в інтересах практики. Враховуючи якісну і кількісну ознаки трудового стажу, в дисертації визначається значення видів трудового стажу при наданні відпусток.

Дослідження свідчать, що для одержання відпустки певне значення має безперервний стаж. Саме тому увагу приділено різновидам безперервного стажу як будь-якої, так і спеціальної роботи, в залежності від того, чи йде мова про основну або додаткову відпустку.

Чергова відпустка працівнику, який шойно поступив для роботи на підприємство, за загальним правилом, надається після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Ця безперервна робота може бути будь-якою або спеціальною. Для надання основної відпустки це має значення тільки для тривалості відпустки, а не для самої можливості реалізації права на відпустку. Отже, основне значення має тривалість безперервної роботи на даному підприємстві.

Далі висвітлюються питання надання додаткових відпусток. Автор доводить, що кількісної ознаки трудового стажу недостатньо при наданні додаткових відпусток. Підкреслюється важливість взаємодії як кількісної, так і якісної ознак трудової діяльності. Пріоритет, на думку автора, все ж слід віддати не будь-якій діяльності, а спеціальному трудовому стажу (якісна ознака). Обмірковується, що саме спеціальний стаж роботи на даному підприємстві є основою для реалізації права на додаткову відпустку.

На основі проведеного дослідження зроблено висновок про те, що законодавець, передбачаючи додаткову відпустку, ставить її тривалість в залежності не тільки від стажу роботи, але і від природних географічних і геологічних умов, а також від умов праці в певній галузі. Саме вони обумовлюють і тривалість необхідного стажу безперервної роботи, і тривалість відпустки.

**Розділ 3 - "Значення трудового стажу в праві соціального забезпечення".** Присвячена трудовому стажу як фактору, що обумовлює виникнення права на пенсію та деякі види допомог, їх розміри.

**У першому підрозділі "Трудовий стаж як умова виникнення права на пенсію та її призначення",** базуючись на історичному досвіді розвитку пенсійного законодавства нашої країни, працях вітчизняних та зарубіжних науковців, автор розвиває думку, що чинне законодавство використовує

стаж, як один з елементів, що лежить в основі виникнення пенсійних правовідносин.

Найбільш розповсюдженим видом пенсійного забезпечення в минулому й сьогодні є забезпечення пенсіями за віком (із 14 мільйонів пенсіонерів України понад 10 мільйонів є одержувачами пенсій за віком). Фактичний склад, що є основою виникнення пенсій за віком, містить у собі вимоги щодо тривалості стажу й віку. Тільки дві ці обставини, разом взяті, створюють у працівника право на пенсію. Стаж визначає, скільки праці людина віддала суспільству до настання пенсійного віку, з яким законодавець пов'язує презумпцію непрацездатності.

Даючи оцінку існуючій вимозі щодо стажу роботи (25 років - для чоловіків і 20 років - для жінок), в дисертації підкреслюється, що це досить незначний період роботи, який дає право на одержання пенсії на загальних умовах.

За цілою низкою підстав законодавство встановлює пільгове пенсійне забезпечення, пов'язане з наявністю загального трудового стажу. Суть таких пенсій полягає в тому, що вони встановлюються із зниженням пенсійного віку і стажу роботи. Детально аналізуючи підстави для надання пільг, дисертант зазначає, що найбільше їх передбачено для осіб, які були зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, - за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць. Як видно із дослідження, фактичний склад, який лежить в основі виникнення цих видів забезпечення, включає в себе, крім вимог пенсійного віку, вимоги певної тривалості загального стажу, із якого частина повинна складати спеціальний стаж. При пільговому забезпеченні вік і стаж у кожному випадку менше віку чи стажу, або одночасно того й іншого - в порівнянні з необхідним для призначення пенсій на загальних підставах.

Чинне законодавство пов'язує з трудовим стажем призначення пенсій по інвалідності внаслідок загального захворювання. Законодавець встановлює спеціальну шкалу, за якою тривалість стажу, що необхідний для призначення зазначеної пенсії, встановлюється в залежності від віку працівника.

Суттєву особливість автор вбачає в тому, що якщо при призначенні пенсій за віком категорія стажу виступає як її підсумок на час настання пенсійного віку, то в пенсіях по інвалідності внаслідок загального захворювання необхідний стаж теж є підсумком. Але це підсумок не всієї

трудової діяльності, а тієї її частини, на якій зупинилася повноцінна робота внаслідок настання повної чи часткової втрати працездатності.

У пенсійному забезпеченні в разі втрати годувальника категорія стажу при встановленні відповідних правовідносин відіграє таку ж роль, як і при встановленні пенсійних правовідносин по інвалідності. Дисертант погоджується з висловленими в літературі поглядами, що можливість пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї в більшості випадків залежить від того, чи мав би сам померлий годувальник право на пенсію по інвалідності.

Аналіз чинного законодавства свідчить про важливе значення спеціального стажу у виникненні пенсійних відносин за вислугою років. Підставою такого пенсійного забезпечення є зайнятість окремих категорій громадян на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком. Ці підстави обумовлюють широке коло осіб, що користуються правом на пенсію. В дисертації досліджуються положення низки Законів, що регулюють питання призначення пенсій за вислугу років окремим категоріям працівників (військовослужбовцям та особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, державним службовцям, народним депутатам, суддям, працівникам прокуратури, працівникам митних органів тощо). Трудовий стаж у цих випадках є власне юридичним фактом, який породжує виникнення таких правовідносин.

Автор обґрунтовує важливість значення трудового стажу при виникненні пенсійних правовідносин і всебічне його використання при призначенні пенсій. Однак, даючи характеристику діючої системи пенсійного забезпечення, водночас відмічає, що остання сформувалась в умовах панування державної власності і монопольного права держави на встановлення умов страхування, розмірів страхових внесків, перерозподілу фінансових ресурсів між страхувальниками. Це і призвело в 1992 -1995 роках до фінансової кризи пенсійної системи. До критичного рівня зменшилися пенсії, втрачено залежність розміру пенсій від заробітку і стажу роботи. В дослідженні наведено практичні розрахунки (таблиці, схеми), які свідчать, що збереження без змін діючої пенсійної системи негативно відбивається на соціально-економічному житті суспільства.

Аналізуючи ситуацію, що склалася, автор пропонує деякі міркування необхідності реформ. При цьому зауважує, що негайне запровадження нової системи було б помилковим, оскільки сьогодні для цього ще немає економічного підґрунтя.

В процесі реформування діючої системи необхідно, щоб зміни, перш за все, торкнулися тривалості загального стажу роботи. Ця думка підтверджується аналізом, проведеним по масиву особових справ одержувачів пенсій, відповідними статистичними розрахунками. Переважна більшість громадян має загальний стаж роботи значно більший необхідного. Також слід переглянути положення щодо права на одержання пільгових пенсій та переглянути механізм призначення пенсій за вислугу років.

Дисертант обгрунтовує положення, що запровадження обов'язкового пенсійного страхування згідно з напрацьованим проєктом Закону "Про державне пенсійне страхування" зберігає наступність ролі страхового стажу.

Автор наголошує, що майбутні законопроєкти повинні передбачати поліпшення матеріального забезпечення пенсіонерів шляхом встановлення розмірів пенсій в залежності від тривалості трудового (страхового) стажу та заробітку, з врахуванням у страховому стажі лише тих періодів, за які сплачені страхові внески, та з визначенням індивідуального коефіцієнту кожного застрахованого в обов'язковому пенсійному страхуванні. Це дасть змогу забезпечити диференційований підхід до визначення розмірів пенсій непрацездатним громадянам.

Аналізуючи у другому підрозділі "Значення трудового стажу в призначенні допомог", автор зупиняється на окремих видах допомог, порядок і умови призначення яких залежать від трудового стажу.

Досить важливе значення трудовий стаж відіграє при призначенні допомоги по тимчасовій непрацездатності. Виплати по зазначеному виду допомог надаються від 60 до 100 відсотків заробітку - в залежності від безперервного стажу працівника. Такий диференційований підхід дисертант вважає деякою мірою дискримінаційним щодо молодих працівників, безперервний стаж яких є недостатнім. На думку автора, правильним було б застосувати єдиний підхід для всіх працівників, наприклад, 70 відсотків до середнього заробітку за останні три місяці. Такі виплати повинні здійснюватися після двох тижнів хвороби і до закінчення періоду непрацездатності, або встановлення інвалідності.

Характеризуючи допомогу по безробіттю, дисертант звертає увагу на проблеми існуючої програми соціальної підтримки безробітних. До цього часу залишається невирішеною проблема надання допомоги частково безробітним (вимушені відпустки тощо). Вирішення цих проблем є неможливим без реформи у галузі фінансів, що передбачає перерозподіл відповідальності між працедавцями, працівниками та державою. Автор вбачає, що процес змін системи допомоги по безробіттю має змінюватися в рамках запровадження обов'язкового страхування на випадок безробіття. Для

поліпшення соціального захисту різних категорій працівників при втраті роботи слід передбачати збільшення розмірів мінімальних виплат безробітним. Також необхідно законодавчо закріпити статус часткового безробітного, що дасть можливість соціально захистити громадян, які працюють неповний робочий день (тиждень), або зовсім не працюють у зв'язку з простоем виробництва. Враховуючи складну економічну ситуацію на багатьох підприємствах, дисертант пропонує ввести новий порядок виплати допомоги по безробіттю вивільнюваним працівникам. Це зменшить фінансовий тягар підприємств, які зобов'язані виплачувати середню заробітну плату за другий і третій місяць після звільнення. Ці виплати можна замінити виплатою допомоги по безробіттю протягом двох місяців у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати при своєчасній реєстрації працівників у службі зайнятості і неможливості працевлаштування.

## ВИСНОВКИ

Аналіз законодавчих та інших фактів, практики їх застосування, глибоке вивчення наукової літератури, порівняння спірних точок зоручених з проблем дисертації дали підстави автору дійти до відповідних висновків.

За умов економічних перетворень, переходу України до ринкових відносин єдина природа трудового стажу розповсюджується на всіх осіб, що перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності.

В основу класифікації трудового стажу закладено його якість і кількісну сторону.

Трудовий стаж відіграє важливу роль в забезпеченні високопродуктивної праці, зокрема: для багаточисельної групи працівників розумової праці трудовий стаж дає можливість більш точно визначати рівень кваліфікації, якість виконуваної роботи і справедливо оцінювати цю роботу; для деяких видів правовідносин трудовий стаж є додатковим юридичним фактом їх виникнення; реалізація права на основну відпустку обумовлена трудовим стажем працівника.

Трудовий стаж є одним з елементів фактичного складу, який лежить і в основі виникнення та зміни пенсійних відносин та деяких видів допомог.

Правова природа основних з цих обставин і розкрита у вказаному дисертаційному дослідженні.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. Особливості підтвердження стажу за показаннями свідків //Соціальний захист. - Київ. - 1997. - №1, с.59-61.
2. Значення трудового стажу для оплати праці //Праця і зарплата. - 1997. - №9, с.21.
3. Класифікація і юридичне значення трудового стажу в праві соціального забезпечення //Право України. - 1997. - №5, с.62-67.
4. До питання про трудовий стаж у пенсійному забезпеченні //Право України. - 1997. - №8, с.57-60.
5. Значення трудового стажу як юридичного факту виникнення трудових правовідносин //Соціальний захист. - Київ. - 1997. - №3, с.59-63.
6. Трудовий стаж: поняття і правова природа //Проблеми права: науково-практичний збірник. Випуск 1. - Чернігів, 1997, с.76-92.
7. Трудовий стаж і право на відпустки //Проблеми права: науково-практичний збірник. Випуск 1. - Чернігів, 1997, с.92-107.
8. Значення трудового стажу в призначенні допомог //Проблеми права: науково-практичний збірник. Випуск 1. - Чернігів, 1997, с.118-128.
9. Шляхи вдосконалення правового регулювання трудового стажу //Проблеми соціального захисту в Україні: матеріали науково-практичної конференції (20-21 червня 1996 р.). - Чернігів, 1996, с.128-131.

## АНОТАЦІЇ

Андрієв В.М. Трудовий стаж за законодавством України. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. - Київський університет імені Тараса Шевченка, Київ, 1997.

В дисертації досліджується суть трудового стажу. В ній розкривається поняття, класифікація трудового стажу, розглядаються комплекс теоретичних і практичних питань, пов'язаних з використанням трудового стажу в механізмі правового регулювання праці, сфери й межі використання трудового стажу як вимірника внеску працівника, його роль і значення в соціальному забезпеченні громадян. Робота містить пропозиції щодо змін і доповнення низки законодавчих актів, які регулюють трудовий стаж громадян.

Ключові слова: трудова діяльність, класифікація трудового стажу, соціальні права.

Андриїв В.М. Трудовой стаж по законодательству Украины. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Киевский университет имени Тараса Шевченко, Киев, 1997.

В диссертации исследуется сущность трудового стажа. В ней раскрывается понятие, классификация стажа, рассматривается комплекс теоретических и практических вопросов, связанных с использованием трудового стажа в механизме правового регулирования труда, сферы и пределы использования трудового стажа в качестве измерителя вклада работника, его роль и значение в социальном обеспечении граждан. Работа содержит предложения по изменению и дополнению ряда законодательных актов, регулирующих трудовой стаж граждан.

Ключевые слова: трудовая деятельность, классификация трудового стажа, социальные права.

Andryiv V.M. Labour length of service according to the legislation of Ukraine. - Manuscript.

Thesis for an academic degree of a candidate of jurisprudence on speciality 12.00.05 - labour law; law of social security. Taras Shevchenko Kyiv University, 1997.

The essence of the labour length of service is investigated in this thesis. The concept and the classification of the labour length of service is revealed. A complex of theoretical and practical problems connected with the use of the labour length of service in the system of labour legal regulation, sphere and bounds of the use of the labour length of service as a payment index of a worker, his part and significance in the social security of citizens is examined. The work has some suggestions concerning changes and additions of the series of legislative acts regulating the citizens' labour length of service.

Key words: labour activity, classification of labour length of service, social rights.



Класифікація і систематика тваринного світу України

Автори: [Ім'я], [Ім'я]

Друкується за згодою [Ім'я]

Видання [Ім'я]

Значення [Ім'я]

Лейбл УМ [Ім'я]

Текст [Ім'я]

The content of the [Ім'я]

Здано до набору	Підписано до друку	Формат 60x84/16
Папір газетний	Друк офсетний	Умовн.друк.арк.відб.1.0
Умовн.фарб.відб.1.0	Обл.-вид.арк.1.05	Тираж 100 Замовлення 659/97

РВВ ЧЮК: Юрист  
250028, м.Чернігів, вул.50 років ВЛКСМ, 1<sup>а</sup>



AB 39.142