

УДК 349.2

**Г.І. ЧАНИШЕВА
Р.І. ЧАНИШЕВ****РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ
В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Досліджується механізм реалізації права на інформацію в індивідуальних трудових правовідносинах. Аналізуються норми Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України щодо надання роботодавцем працівникові інформації про умови праці. Визначено зміст інформації про умови праці, яку роботодавець зобов'язаний надати працівникові у передбачених законом випадках, а також способи надання інформації роботодавцем при прийнятті працівника на роботу. Запропоновано перелік основних трудових прав працівників доповнити правом на одержання від роботодавця повної та достовірної інформації стосовно їх трудової діяльності. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавчого закріплення права на інформацію у чинному Кодексі законів про працю України та проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: право на інформацію, працівник, роботодавець, індивідуальні трудові правовідносини.

Чанишева Г.И., Чанишев Р.И. Реализация права на информацию в индивидуальных трудовых правоотношениях

Исследуется механизм реализации права на информацию в индивидуальных трудовых правоотношениях. Анализируются нормы Кодекса законов о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины о предоставлении работодателем работнику информации об условиях труда. Определено содержание информации об условиях труда, которую работодатель обязан предоставить работнику в предусмотренных законом случаях, а также способы предоставления информации работодателем при приеме работника на работу. Предложено перечень основных трудовых прав работников дополнить правом на получение от работодателя полной и достоверной информации, касающейся их трудовой деятельности. Вносятся предложения по совершенствованию законодательного закрепления права на информацию в действующем Кодексе законов о труде Украины и проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: право на информацию, работник, работодатель, индивидуальные трудовые правоотношения.

Chanysheva Galuna. Chanyshev Rashud. The realization of the right for information in individual labour relations

Mechanism of realization of the right for information in individual labour relations is examined in the article. Norms of the Code of Laws on labour and Draft Labour Code on provision to the employee by the employer of information on conditions of work are being analyzed. The content of information on conditions of work that the employer must provide to the employee in cases, defined by law and ways of providing of information by the employer while employing the employee are examined in the article. It is proposed to amend the list of basic labour rights of employees with the right to obtain full and true information that concerns their labour activity. Propositions on improvement of legal regulation of the right for information in the current Code of law son labour and Draft Labour Code are introduced

Key words: the right for information, employee, employer, individual labour relations.

© ЧАНИШЕВА Галина Іванівна – доктор юридичних наук, професор, декан соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія»

© ЧАНИШЕВ Рашид Ібрагімович – кандидат юридичних наук, доцент кафедри інформаційних технологій Національного університету «Одеська юридична академія»

Закріплене у ст. 34 Конституції України право кожного вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір обумовило необхідність створення ефективного юридичного механізму забезпечення даного права. Прийняті закони України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року, «Про внесення змін до Закону України «Про інформацію» від 13 січня 2011 року, «Про доступ до публічної інформації» від 13 січня 2011 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних» від 2 червня 2011 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення системи захисту персональних даних» від 3 липня 2013 року та ін. спрямовані на удосконалення правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з реалізацією права на інформацію, в тому числі суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин.

В індивідуальних трудових правовідносинах право на інформацію реалізується безпосередньо працівником і роботодавцем як індивідуальне трудове право. Проте у чинному КЗпП України відсутня загальна норма про право працівника на отримання повної та достовірної інформації в індивідуальних трудових правовідносинах. Законодавець пішов шляхом закріплення окремих випадків, в яких роботодавець зобов'язаний надати працівникові інформацію, пов'язану з виконанням трудових обов'язків.

Серед передбачених чинним КЗпП України випадків надання трудової інформації при укладенні трудового договору – надання роботодавцем працівникові інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах (п. 1 ст. 29 КЗпП України).

Зазначену інформацію працівник має отримати до початку роботи за укладеним трудовим договором. Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, формулювання «до початку роботи» у будь-якому випадку означає заборону допускати працівника до виконання роботи відповідно до трудового договору до того, як будуть виконані вимоги ст. 29 КЗпП¹.

Потрібно відзначити, що відносно категорії «умови праці», про яку йдеться у п. 1 ст. 29 КЗпП, відсутні будь-яке єдине нормативне закріплення або комплексне доктринальне дослідження. Зазначена правова категорія у науці трудового права здебільшого досліджується у контексті забезпечення здорових та безпечних умов праці².

Втім, термін «умови праці» доцільно розглядати у більш широкому значенні – як технічні та інші фактори виробничого середовища та умови організації трудової діяльності працівника. У зв'язку з цим інформацію про умови праці у контексті ст. 29 КЗпП України слід розуміти як інформацію, по-перше, про умови праці як умови безпеки і гігієни праці (виробничо-технічні та технологічні умови роботи), по-друге, про умови праці, в яких виконується робота (організаційні умови, тобто особливості організації праці у конкретного роботодавця, включаючи специфіку правового становища роботодавця, способи здійснення і фінансування його діяльності, форми залучення робочої сили, встановлення режимів праці та відпочинку, впровадження, заміни та перегляду норм праці, організації оплати праці та ін.) та, по-третє, про умови, на яких виконується робота (умови найму, тобто умови трудового договору).

У ст. 29 КЗпП України закріплюється обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце, надати інформацію про умови праці «до початку роботи за укладеним трудовим договором», з чим не можна погодитися. Тобто інформація про умови праці надається працівникові вже після укладення трудового договору. Таке становище обмежує право особи, яка працевлаштовується, отримати інформацію у достатньому обсязі, який дозволив би повною мірою ознайомитися з діяльністю роботодавця, з існуючими у нього умовами праці, а також належним чином оцінити перспективи, можливості та врешті-решт бажання працювати у нього. У зв'язку з цим видається необхідним зобов'язати роботодавця ознайомити особу, яка працевлаштовується, із зазначеними відомостями до укладення трудового договору, коли особа тільки вступила у переговори і від неї не вилучено будь-якої інформації.

Більш вдало відповідний обов'язок роботодавця закріплений у частині третій ст. 68 Трудового кодексу Російської Федерації, згідно з якою при прийнятті на роботу (до підписання трудового договору) роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розпис з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативними актами, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю працівника, колективним договором.

Як видається, зміст ст. 29 КЗпП України є більш широким порівняно з її назвою, оскільки у даній статті йдеться не тільки про інструктаж і визначення робочого місця, а й про роз'яснення прав і обов'язків, інформування про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Видається доцільним закріпити обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативними актами, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю працівника (інструкціями з охорони праці, локальним актом про системи оплати праці, графіком змінності та ін.), та колективним договором в окремій статті КЗпП, акцентуючи увагу на тому, що така інформація має бути надана при прийнятті на роботу до укладення трудового договору у письмовій або усній формі. І лише після того, як трудовий договір буде укладено і відбуватиметься його оформлення, взяти з працівника розписку про інформування про зазначені вище положення. До початку роботи працівника слід ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативно-правовими актами, пов'язаними з трудовою діяльністю працівника, колективним договором.

У параграфі 2 «Прийняття на роботу» Глави 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту Трудового кодексу України міститься ст. 67, аналогічна за змістом ст. 29 КЗпП. Назву ст. 67 законопроекту змінено порівняно з назвою ст. 29 КЗпП – «Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу», яка більше відповідає її змісту. Як видається, назва ст. 67 проекту Трудового кодексу України потребує уточнення. Зазначену статтю доречно було б іменувати «Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію про умови праці, визначити робоче місце та оз-

найомити з локальними нормативно-правовими актами». Видається також доцільним передбачити обов'язок роботодавця видати наказ про прийняття на роботу в окремій статті, оскільки цей обов'язок вже стосується не укладення трудового договору, а його оформлення.

У частині першій ст. 67 проекту Трудового кодексу України відтворюється положення частини першої ст. 29 КЗпП щодо часу роз'яснення працівникові його прав та обов'язків, інформування під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою інструкцією; визначення працівникові робочого місця, забезпечення його необхідними для роботи засобами; проведення інструктажу (навчання, перевірка знань) з охорони праці та пожежної безпеки – «до початку роботи за укладеним трудовим договором». Така позиція розробників законопроектів потребує корегування. Слід враховувати те, що на відміну від чинного КЗпП, у проекті передбачена безальтернативно письмова форма трудового договору. Згідно з частиною першою ст. 41 проекту Трудового кодексу України трудовий договір укладається, в письмовій формі, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. У зв'язку з цим пропонується замінити положення частини першої ст. 67 «до початку роботи за укладеним трудовим договором» на наступне положення – «при прийнятті на роботу (до підписання трудового договору)».

Доцільно також було б у правилах внутрішнього трудового розпорядку у розділі «Порядок прийняття на роботу» передбачити перелік даних, який був би достатнім для виконання інформаційних завдань при прийомі на роботу. Ці відомості у сукупності повинні сприяти формуванню у претендента бажання влаштуватися на роботу саме до даного роботодавця. Подібного роду «декларація найму» дозволить роботодавцю, з одного боку, забезпечити виконання обов'язку з належного інформування особи, яка наймається, а з іншого – надати їй тільки ті відомості, які не є зайвими на цій стадії відносин і не є комерційною таємницею.

У чинному КЗпП України відсутні норми про професійний відбір працівників безпосередньо роботодавцем. У проекті Трудового кодексу України цю прогалину не усунуто. Статтею 60 «Перевірка під час прийняття на роботу» роботодавцеві надане право проводити тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду, закріплюється їх мета – визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових якостей особи вимогам до працівників, які виконують відповідні роботи або займають відповідні посади. У зазначеній статті також містяться важливі положення про заборону під час проведення тестування, співбесіди вчинення дій, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою, визначеною цим Кодексом та законами, або такими, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади. Також роботодавця зобов'язано забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема, обмежити доступ до цієї інформації. Проте зазначені вище вимоги до тестування, у тому числі вимога про інформування працівника про тест, що використовується, у проекті не передбачаються.

Питання про те, яку інформацію повинен надавати роботодавець особі, яка наймається, пов'язане з іншим важливим питанням про те, яким способом буде виконуватися зазначений обов'язок. У самій статті прямо зазначається про те, що

інформація про умови праці, наявність на робочому місці, де працівник буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, про можливі наслідки їх впливу на здоров'я, про права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства, угод і колективного договору повідомляється під розписку.

Логічно припустити, що надання особі, яка наймається, зазначеної інформації слід здійснювати у письмовій або усній формах (залежно від категорії даних), але з обов'язковим укладенням документу, який би підтверджував факт ознайомлення особи з інформацією під розпис. Документ слід додати до інших документів, із яких формується особова справа. Такий спосіб дозволить роботодавцю у разі виникнення конфліктної ситуації довести виконання обов'язків із забезпечення права на інформацію особи, яка наймається.

Важливе значення для забезпечення права працівників на інформацію мають положення частини шостої ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до якої на роботодавця покладається обов'язок поінформувати працівників у письмовій формі якнайскоріше і у будь-якому випадку не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.

Аналогічну норму слід передбачити у КЗпП України та проекті Трудового кодексу України. У чинному КЗпП умови трудового договору (його зміст) не передбачені. До проекту Трудового кодексу України вперше включено норму про зміст трудового договору, його обов'язкові та додаткові умови. Враховуючи положення частини шостої ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), видається доцільним доповнити ст. 40 проекту Трудового кодексу України окремою частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний поінформувати працівників у письмовій формі не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх трудових обов'язків про основні та додаткові умови трудового договору».

Як свідчить практика, на відміну від правил п. 4 ст. 29 КЗпП України, який зобов'язує власника проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, правила п. 1 зазначеної статті додержуються не завжди. У зв'язку з цим невиконання обов'язку, передбаченого п. 1 ст. 29 КЗпП України, є підставою для притягнення роботодавця до відповідальності. Хоча на практиці це не відбувається. У судовій практиці розглядаються справи про не забезпечення роботодавцем безпечних і шкідливих умов праці (позовні вимоги стосуються відшкодування моральної шкоди³).

Закон України «Про оплату праці» зобов'язує власника або уповноважений ним орган повідомляти працівників про умови та розміри оплати праці. Згідно з частиною першою ст. 29 Закону при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець орган повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни (частина друга ст. 29).

Відповідно до частини другої ст. 49-4 КЗпП України ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним

спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільнення чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несправедливих наслідків будь-якого звільнення.

Зазначені зміни внесені до частини другої ст. 49-4 КЗпП України Законом України від 05.04.2001 року №2343-III, чим частково було реалізовано у національному трудовому законодавстві положення ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якою передбачено право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення, а відповідно і положень Директиви Ради Європейського Союзу про колективні звільнення від 17 лютого 1975 р. (№75/129), на якій безпосередньо заснована ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

У Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року закріплено право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення, яке за змістом та суб'єктивним складом є більш широким порівняно з правом громадян на професійну консультацію, підготовку, перепідготовку і одержання інформації у сфері зайнятості, передбаченого ст.9 раніше чинного Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року. Відповідно до ст. 12 нового Закону кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством.

Частиною третьою ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавців зобов'язано своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяця до звільнення.

Слід відзначити, що Законом України «Про зайнятість населення» також передбачено відповідальність за порушення роботодавцем зазначеного вище обов'язку. Згідно з частиною шостою ст. 53 Закону у разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних, передбачених абзацом третім пункту 4 частини третьої статті 50 цього Закону, стягується штраф у чотирікратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Відповідно до ст. 110 КЗпП України, частини першої ст. 30 Закону України «Про оплату праці» при кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з

розшифруванням за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Дотримання зазначених законодавчих положень особливо важливо у сучасних соціально-економічних умовах, враховуючи практику виплати неофіційної частини зарплати у «конвертах». Експерти вважають, що 25–50% обороту приватних підприємств не відображено в документах бухгалтерського обліку і відбувається у тіньовому секторі⁴.

Відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших, яка відбувається у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Частиною третьою ст. 86 КЗпП України власника або уповноваженого ним органу зобов'язано повідомляти працівникові про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за один місяць до запровадження.

Згідно з частиною п'ятою ст. 79 КЗпП України, частиною одинадцятю ст. 10 Закону України «Про відпустки» конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Відповідно до частини третьої ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Чинний КЗпП України не передбачає обов'язок власника ознайомити працівника з наказом про прийняття на роботу під розпис. Цю прогалину усунуто у проекті Трудового кодексу України. Згідно з частиною третьою ст. 67 про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу – надати копію наказу (розпорядження). Хоча, як видається, для ознайомлення з наказом достатньо було б встановити трьохденний строк з дня фактичного початку роботи. У зв'язку з цим пропонується внести відповідні зміни до частини третьої ст. 67 проекту Трудового кодексу України.

Чинним трудовим законодавством передбачені й інші випадки, в яких роботодавець зобов'язаний надати працівникові певну інформацію.

На жаль, доводиться констатувати, що існуюче юридичне забезпечення права на інформацію особи, яка наймається, є недосконалим та недостатньо ефективним. Положень, закріплених на законодавчому рівні, явно не достатньо. На локальному рівні зазначеним питанням також не приділяється належна увага. Як наслідок, це призводить до того, що особа, яка влаштовується на роботу, не в змозі ефективно реалізувати не тільки право на інформацію, а й свободу праці, проголошену в міжнародних актах і актах національного законодавства. Вільно обрати професію особа, яка наймається, зможе тільки у тому випадку, коли буде володіти повною і достовірною інформацією про майбутнього роботодавця. При цьому важливо, щоб особа була максимально захищена від можливих зловживань з боку роботодавця і від спроб надання недостовірної, такої, що вводить в оману,

інформації про себе. Вищезазначене стосується не тільки надання інформації при прийнятті на роботу працівника, а й в період його трудової діяльності.

Видається доцільним перелік основних трудових прав працівника у ст. 2 КЗпП, ст. 21 «Основні права працівників» проекту Трудового кодексу України доповнити правом працівників на одержання від роботодавця повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, тобто з питань, що безпосередньо стосуються інтересів працівників. Остання пропозиція є цілком логічною, оскільки у ст. 27 законопроекту серед основних обов'язків роботодавця закріплені обов'язок надавати працівникам на їх вимогу повну та достовірну інформацію стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатно надавати працівникам копії документів, що містять персональні дані про них.

Недосконалість передбаченого чинним КЗпП України і проектом Трудового кодексу України механізму реалізації права на інформацію пов'язується також з відсутністю норм про відповідальність роботодавця за порушення права працівників на повну та достовірну інформацію стосовно їхньої трудової діяльності.

Водночас слід враховувати й те, що з метою збереження балансу інтересів і юридичної рівності працівника і роботодавця, останньому також повинні бути надані гарантії як для забезпечення його права на інформацію у трудових правовідносинах, так і для створення умов для реалізації належної йому свободи економічної діяльності щодо формування персоналу.

1. *Ротань В.Г.* Науково-практичний коментар законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. [15-те вид., допов. та переробл.]. – К., Алерта, 2013. – С. 129. 2. *Волошина С.М.* Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / С.М. Волошина. – Одеса, 2011. – С. 17; *Домрачева О.В.* Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда: автореф. дис. на соискание научн. степени канд. юрид. наук / О.В. Домрачева. – Екатеринбург, 2011. – С. 16. 3. *Застосування законодавства про працю: суд. рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики / Верхов. Суд України; [за заг. ред. А.Г. Яреми].* – К.: Юрінком Інтер, 2012. – С. 640-641. 4. *Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави / [за заг. ред. В.М. Гейца].* – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – С. 38.

УДК 349:3

М. М. ШУМИЛО

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Досліджено сучасний стан пенсійної системи України. Зроблено висновок про безсистемність правового регулювання пенсійних відносин. Вказується на той факт, що без трудових реформ спеціального пенсійного забезпечення ефективне функціонування пенсійної системи не можливе. Обґрунтовується висновок про те, що тенденція не-

© ШУМИЛО Михайло Миколайович – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України