

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 закріплений 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

обгрунтованої диференціації в пенсійному забезпеченні носить дискримінаційний характер. Пропонується провести кодифікацію пенсійного законодавства, що базується на інтеграції та уніфікації, а також на конвергенції і армонізації загального та спеціального пенсійного законодавства.

Ключові слова: пенсії, пенсійні правовідносини, пенсійна система, пенсійне забезпечення.

Шумило М.Н. Современное состояние и перспективы развития пенсионной системы Украины

Исследовано современное состояние пенсионной системы Украины. Сделано вывод о бессистемности правового регулирования пенсионных отношений. Указано на тот факт, что без коренных реформ специального пенсионного обеспечения эффективное функционирование пенсионной системы не возможно. Обосновывается вывод о том, что тенденции необоснованной дифференциации в пенсионном обеспечении носит дискриминационный характер. Предлагается провести кодификацию пенсионного законодательства, основывающаяся на интеграции и унификации, а также на конвергенции и гармонизации общего и специального пенсионного законодательства.

Ключевые слова: пенсия, пенсионные правоотношения, пенсионная система, пенсионное обеспечение.

Shumylo Mykhaylo. Current status and prospects of the pension system of Ukraine

The current state of the pension system in Ukraine has been researched. The conclusion has been made there is a lack of system approach in legal regulation of pension relations. It is indicated that without radical reform of special pension provision effective functioning of the pension system is not possible. The conclusion is based on the fact that the trends of unjustified differentiation in pension provision demonstrate discriminatory character. It is proposed that the codification of the pension legislation is done, based on the integration and harmonization, as well as the convergence and harmonization of general and special pension legislation.

Key words: pension, pension legal relations, system, system approach, legal relations as a system.

Пенсійна система України є однією із найбільш динамічних системних утворень в національному законодавстві. Це спричинено цілою низкою об'єктивних факторів, як то: демографічний (зменшення кількості працездатного населення та збільшення пенсіонерів, низький рівень тривалості життя тощо), економічний (перманентна економічна криза, низьки рівень доходів, нелегальне працевлаштування тощо), трудова міграція, політичний (прийняття або не прийняття законів у сфері пенсійного забезпечення) та інші.

Пенсійна система України згідно ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» складається з трьох рівнів: перший – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; другий – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення.

Проблемами пенсійного забезпечення загалом та пенсійної системи зокрема займалися ціла плеяда вчених, серед яких: Н.Б. Болотіна, В.С. Андреев, О.Д. Зайкін, Р.І. Иванова, сьогодні цю проблематику розробляють: Н.М. Хуторян, С.М. Прилипко, С.М. Синчук, О.І. Кульчицька, М.І. Сирота, О.Є. Мачульська, Е.Г. Тучкова, М.Л. Захаров, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, М.Ю. Федорова та ін. Недивлячись на високу увагу до наведеної проблематики, залишається низка питань, які потребують додаткової уваги, аналізу та осмислення.

Найбільших змін та реформ починаючи з 1991 року зазнала саме солідарна пенсійна система, що дісталася у спадок від рядянської системи соціального забезпечення. Очевидно, що при адміністративно-командній економіці та «розвинутому соціалізмі» про страхові основи пенсійного забезпечення не могло і йтися. У країних з ринковою економікою пенсійна система це не тягар, а навіть ключовий гравець на фондовому ринку. Більше того, стабільність пенсійної системи є запорукою соціальної стабільності в суспільстві.

Як і будь-яка система, пенсійна має всю внутрішню структуру та побудову, вище вже наводилися рівні пенсійної системи, метою цього наукового дослідження є вивчення саме солідарної пенсійної системи. Солідарна система сьогодні не є одноманітним набором систем нижчого рівня, якими виступають пенсійні правовідносини. В літературі в же не одноразово наголошувалося, що її необхідно розглядати через призму загально та спеціального пенсійного забезпечення¹. Під загальним необхідно розуміти пенсійне забезпечення громадян на загальних умовах і відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», під спеціальним – пенсійне забезпечення осіб, що призначається спеціальними законами (закони України «Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру» тощо.)

Отже, як видно з викладеного вище, пенсійне законодавство не є простою, хаотичною сукупністю правових норм, які регулюють пенсійне забезпечення осіб, а є самостійною, автономною і до певної міри довершеною та багаторівневою системою. Найменшим елементом цієї системи і є одиничне пенсійне правовідношення – це система нижчого рівня, первинного, мікросистема. Правовідносини як системи об'єднані у системи більш високого рівня, які можна поділити на загальну систему пенсійних правовідносин і спеціальну, які у свою чергу об'єднані макросистемою – солідарною пенсійною системою. Усі системи об'єднує їх об'єкт, який є метою функціонування цієї системи та який об'єднує усі елементи системи правовими зв'язками, які у свою чергу спрямовані на об'єкт. Об'єкт єдиний для систем усіх рівнів: пенсійних правовідносин, загальної та спеціальної пенсійних систем, солідарної пенсійної системи, він проходить крізь усі системи і є основною метою їх функціонування. Без цього єдиного об'єкта система не може існувати. Як уже неодноразово наголошувалося, об'єктом в пенсійних правовідносинах є пенсія, право на пенсію! Об'єкт надає особливого забарвлення правовідносинам, вказує на їх призначення, визначає суб'єктів і найголовніше – формулює зміст правовідносин або іншими словами правові зв'язки, які є правовою формою спілкування між суб'єктами щодо об'єкта.

Системний підхід у вивченні пенсійних правовідносин як систем та системи пенсійних правовідносин дозволяє зробити цілий ряд прогностичних висновків щодо подальшого розвитку цих систем.

Йдеться про те, що система як універсальна категорія переживає однакові етапи: зародження, розвитку, розквіту, занепаду і зникнення або ж докорінної модернізації, що дає їй можливість розвиватися далі. Безумовно, кожній системі притаманна власна динаміка та масштаби цих змін. Натомість, те, що системи перебувають у діалектичному розвитку сумніву немає. Пенсійне правовідношення як система та система пенсійних правовідносин не є виключенням. Як уже наголошувалося, зовнішнім системоутворюючим чинником цих систем є пенсійне законодавство, яке визначає об'єкта, суб'єктний склад та правові зв'язки. Пенсійне законодавство також зазнає зовнішніх впливів у вигляді економічних та демо-

графічних змін, трудової міграції, ефективності праці, оплати праці тощо. Усі ці аспекти суспільного розвитку є причинами перманентних змін соціально-забезпечувального законодавства загалом та пенсійного зокрема. Сьогодні можна говорити про те, що пенсійне законодавство втратило таку важливу рису, котра притаманна законодавству – як стабільність, статичність. Але варто зазначити, що динамізм законодавства, кількість змін – це тільки наслідки. Необхідність удосконалення пенсійного законодавства криється у двох головних причинах.

Пенсійне законодавство з 1991 року не зазнавало комплексного, завершеного реформування. Вище вказувалося, що зміни пенсійного законодавства 1991, 2003 та 2011 рр. пенсійними реформами назвати не можна, а тільки як етапами єдиної пенсійної реформи. Навіть сьогодні немає сумніву, що пенсійне законодавство у найближчому часі буде піддане новій «реформі». Однією з причин частих змін є безсистемність реформ. Пенсійна система – це певний алгоритм дій її учасників спрямований на досягнення певної мети. Розглянувши зміни пенсійного законодавства через призму систем, можна зробити ряд висновків.

Зміни пенсійного законодавства 1991 року (Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р.) фактично продовжили існування солідарної пенсійної системи, яка існувала у радянський період і вибудовувалася на засадах аліментарності. Вона визнавала існування пенсійних правовідносин як систем за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, за вислугу років та для окремих категорій осіб (пенсійне забезпечення наукових та науково-педагогічних працівників, військовослужбовців тощо). Загалом – набір цих систем і функціонує сьогодні. Але у це час відбувається широкомасштабна диференціація пенсійного законодавства і збільшення у геометричній прогресії спеціальних видів пенсійного забезпечення. Тобто, загальна система пенсійного забезпечення залишається беззмінною, а система спеціального пенсійного забезпечення розширяється. А саме: приймаються закони України «Про прокуратуру» (1991), «Про державну службу» (1993), «Про статус суддів» (1992) та інші. Проводиться ця диференціація спорадично, безсистемно окремо від загального пенсійного законодавства. Вище зазначалося, що загальна система пенсійного забезпечення є автономною, а система спеціального пенсійного забезпечення залежною. Абсурд такого роду законодавчих змін полягає у том, що фактично локальними законодавчими змінами пенсійна система України була реформована безпосередньо Законом України «Про пенсійне забезпечення» (1991) та опосередковано у подальших роках, тобто не проводячи при цьому масштабних змін цілого пенсійного законодавства. Таким чином у різні роки спеціальними пенсіонерами визнають: державних службовців, прокурорів, суддів, народних депутатів та їх помічників, працівників митної служби, дипломатичної служби тощо, загалом приймаються зміни у понад 20 непрофільні закони, які починають визначати спеціальне пенсійне забезпечення.

Соціально-економічні зміни, а також перехід з аліментарної форми існування пенсійного забезпечення на пенсійно-страхові, зумовлюють проведення значних і за своїм масштабом небачених змін у пенсійне законодавство. Йдеться про прийняття 2003 року основного пенсійного закону, який і сьогодні є системоутворюючим – Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Прийняття цього Закону визначило на багато років структуру загальної пенсійної системи, натомість система спеціального пенсійного законодавства не зазнала жодних змін. Тобто, «реформування» пенсійного законодавства загальної

та спеціальної пенсійної систем відбувається автономно, хоча такі кроки є неприйнятними.

Першим законом, яким було зроблено спробу провести реформу обох пенсійних систем і загальної, і спеціальної був Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»² від 08.07.2011 № 3668. Те, що цим законом була зроблена спроба одночасно реформувати пенсійне законодавство є беззаперечно позитивним аспектом, але той факт, що реформа такої об'ємної і складної сфери як пенсійне забезпечення проводилась законом про внесення змін до інших 22 чинних непрофільних законів не відповідає елементарним вимогам юридичної, правотворчої, законотворчої, нормотворчої техніки і взагалі будь-яким уявленням про правові реформи.

Проаналізувавши наведений Закон можна зробити кілька цікавих висновків саме у контексті систем. Реформа внесла ряд важливих змін у систему загального пенсійного забезпечення. Йдеться, у першу чергу, про питання правоздатності пенсіонера, тобто пенсійного віку, який був піднятий, був збільшений страховий стаж, але загалом система загального пенсійного забезпечення залишилася без змін у тому сенсі, що залишилися три види правовідносин (пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника), які є системами нижчого рівня та опорою загальної пенсійної системи зокрема та солідарної пенсійної системи загалом.

Спеціальна пенсійна система зазнала куди більшої модернізації, але чи був це процес реформування і оздоровлення спеціального пенсійного забезпечення чи, все ж таки, це була реформа, яка призвела швидше до деформації спеціальної пенсійної системи залишається питання відкритим. На нашу думку, спеціальне пенсійне забезпечення є деформованим, безсистемним та таким, що завдає шкоди нормальному функціонуванню пенсійної системи України, не кажучи вже про її несприйняття суспільством. Таким чином, вважаємо, що докорінної реформи повинна зазнати система спеціального пенсійного забезпечення.

Аналізуючи систему пенсійних правовідносин вбачається той факт, що процес їх диференціації досяг максимального рівня. Останнім прикладом виокремлення, було прийняття Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»³ від 02.09.2008 р. № 345, яким було окремо прописано порядок призначення, зміни, припинення пенсійного забезпечення шахтарям. Абсурдність такого рішення та її політична мотивованість полягає також у тому, що ця категорія працівників і без цього мала спеціальний статус та спеціальне пенсійне забезпечення. Новели пенсійного забезпечення шахтарів полягали у розширенні спеціальних умов та підвищення рівня соціального захисту. Очевидним є також той факт, що диференціація зачепила тільки систему спеціального пенсійного забезпечення. Сучасні економічні та демографічні чинники змушують до ґрунтовної модернізації цієї системи, оскільки вона не може існувати у такому вигляді. Йдеться про те, що необхідно проводити уніфікацію та гармонізацію спеціального пенсійного забезпечення із загальним пенсійним забезпеченням. А також визначитися про доцільність існування цілого ряду спеціального пенсійного забезпечення.

На нашу думку, існування у солідарній пенсійній системі загального та спеціального пенсійного забезпечення як систем вищого рівня є прийнятним та відповідає світовій практиці. Пенсійне законодавство Франції, Великої Британії, Німеччини тощо мають у своєму арсеналі спеціальні пенсійні системи. Але питання які? Тут варто назвати два аспекти.

По-перше, вони є обґрунтованими, йдеться про те, що спеціальний статус зумовлений особливостями праці. Особа, при досягненні певного віку, втрачає частково або повністю працездатність, тобто необхідно проаналізувати її стан здоров'я і можливість продовжувати повноцінне життя. Як правило йдеться про вислугу років, що після певного періоду трудової діяльності на особливо шкідливих та особливо важких роботах особа втрачає працездатність і потребує більш високого рівня соціального захисту.

По-друге, йдеться про самий зміст спеціальних пенсійних норм, очевидно, що він має містити більш високі соціальні гарантії, але не бути дискримінаційним у порівнянні із загальною пенсійною системою. На жаль, саме питання дискримінаційності спеціальної пенсійної системи є найбільшою проблемою пенсійної системи України.

Загалом же можна стверджувати і провести важливу аналогію, чим бідніша і недосконала пенсійна система, тим більше у цієї системи спеціальних видів пенсії. Якщо пенсійна система досконала і особи, які виходять на пенсію отримують такий рівень пенсійного забезпечення, який дозволяє їм у повній мірі реалізувати свої права та свободи, то і у існуванні спеціальних видів пенсійного забезпечення потреби немає. Таким чином, вважаємо, що спеціальне пенсійне забезпечення для окремих категорій осіб (народних депутатів України, державних службовців, прокурорів, суддів, службовців митної та податкової служби, танцюристів балету, журналістів державних або комунальних засобів масової інформації тощо) є просто надуманими та не обґрунтованими і повинні або ж зазнати докорінних змін, або ж регулюватися за правилами загальної пенсійної системи.

Наведене дає можливість побачити основні віхи розвитку солідарної пенсійної системи загалом та пенсійного правовідношення як системи окремо. Таким чином можна стверджувати, що чинна пенсійна система перебуває в стані передреформ і змін. Якщо розглядати загальну та спеціальну пенсійні системи, то не викликає сумніву що і перша, і друга ще будуть зазнавати законодавчих змін, але суттєвих змін зазнає саме система спеціального пенсійного забезпечення, яка перебуває у стані стагнації.

Сучасна пенсійна система України є розбалансованою та вразливою до цілої низки економічних, демографічних, соціальних чинників, для її зміцнення необхідно провести цілий ряд змін для її оновлення. Основними кроками для цього були і залишаються:

- 1) проведення докорінного реформування, шляхом гармонізації та конвергенції загального та спеціального пенсійного забезпечення, яке набуло дискримінаційного характеру;
- 2) систематизація пенсійного законодавства в одному кодифікованому акті;
- 3) врахування міжнародного досвіду, міжнародних соціальних стандартів.

Реалізація першого кроку повинна ґрунтуватися на засадах *уніфікації та інтеграції* самої системи спеціального пенсійного забезпечення. Встановлення однакових вимог до спеціального стажу, а не так як сьогодні 10, 15, 20, 25 років залежно від державного органу, де працює особа. Встановлення однакового пенсійного віку і скасування можливості отримання пенсії за вислугу років окремих осіб: працівники органів ВС України, СБУ, суддів, танцюристів балету тощо.

Крім цього, необхідно розпочати процес *гармонізації та конвергенції* загальної та спеціальної пенсійних систем України. За допомогою першого, можна буде усунути ряд прогалин, колізій, що виникають у правозастосовній практиці. Ре-

алізація другого, дозволить зблизити загальну та спеціальну пенсійні системи і усунути дискримінаційні положення, які сьогодні дискредитують пенсійну систему і позбавляють її рис соціальної справедливості.

Одним із головних недоліків попередніх пенсійних реформ була хибність вибору форми проведення реформи. На нашу думку, реалізація другого кроку, реформування пенсійного забезпечення має проходити із залучення широкого кола фахівців у сфері економіки, демографії, права тощо, науковців, юристів та економістів практиків, громадськості. Має бути напрацьована концепція реформування пенсійного законодавства України, очевидним є необхідність його систематизації. Тобто, результатом пенсійної реформи повинен стати Пенсійний кодекс України, що врахує положення чинного законодавства, а також закріпить новели, що удосконалять пенсійне забезпечення громадян. Більше того, пенсійне законодавство сьогодні перетворилося у заплутану та незрозумілу пересічному громадянину павутину правових норм. На жаль, можна констатувати, що відбулася інфляція пенсійного законодавства, яка шкодить пенсійній системі України. Із збільшенням нормативно-правових актів дієвість правового регулювання не підвищується, а у окремих випадках знижується. Усі ці чинники призводять до неправильного застосування законодавчих норм і, як наслідок, значну частину адміністративних справ складають саме спори про призначення, виплату та перерахунок пенсії. Єдиним виходом із ситуації, що складається може бути прийняття Пенсійного кодексу України, єдиного акту, що об'єднає в собі усі три рівні пенсійної системи України, спеціальне пенсійне забезпечення, а також питання сплати внеску на пенсійне страхування, призначення, виплату та перерахунок пенсій. У ході кодифікації необхідно завершити пенсійну реформу в Україні, оскільки перераховані вище спроби реформування 1991, 2003 та 2011 рр. не можна назвати завершеними реформами, оскільки вони тільки частково реформували окремі аспекти пенсійного забезпечення – це були, все ж таки, етапи єдиної, масштабної пенсійної реформи, що розтягнулася більше ніж на 20 років, а її вершиною має стати Пенсійний кодекс України.

Україна є європейською державою, основним завданням держави є сприяння реалізації громадянами їх прав та свобод, незалежно від їх працездатності. Конституція проголошує Україну соціальною державою. Підвищення соціальних гарантій та забезпечення соціального захисту є пріоритетом державної політики. Виходячи з цих позицій, реалізація третього кроку полягає, у першу чергу, у ратифікації основоположних соціально-забезпечувальних конвенцій Міжнародної Організації Праці. Серед яких: Конвенція «Про мінімальні норми соціального забезпечення» № 102 (1952 р.) та Конвенція «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника» № 128 (1967 р.). Такий крок дозволить наблизити українське соціальне загалом та пенсійне законодавство зокрема до міжнародних мінімальних соціальних стандартів. Особливої актуальності це питання набуває сьогодні, коли рівень соціального забезпечення в Україні є незадовільним.

Крім цього, вважаємо, що проводячи пенсійну реформу необхідно детально вивчити позитивний досвід іноземних держав. Це дозволить врахувати переваги та недоліки правового регулювання.

1. *Право на пенсію та його реалізація за сучасним законодавством України: довідник* / [Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, Я.В. Сімутіна [та ін.]; наук. ред. Н.М. Хуто-

рян, М.М. Шумило]. – К.: Юридична думка, 2012. – 208 с.; *Право соціального забезпечення в Україні: підручник* / [Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко та ін.; за заг. ред. Т.А. Занфірова, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка]. – Х. ФІНН, 2012. – 640 с. **2.** Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 № 3668 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3668-17> **3.** Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/345-17>

УДК 349.2

Я. В. СИМУТИНА

РОЛЬ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Досліджено роль та значення юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. Зокрема, розглянуто питання співвідношення юридичних фактів з іншими елементами механізму правового регулювання трудових відносин, а саме правовими нормами та правовідносинами. Проаналізовано функції юридичних фактів трудового права. Визначено, що специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти у механізмі їх правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні: 1) забезпечувати існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешикоджати настанню правових наслідків; 3) анулювати юридичне значення інших фактичних обставин; 4) призупиняти здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлювати права та інтереси сторін трудового договору у випадку їх порушення. Зроблено висновок про самостійне значення юридичних фактів як елемента механізму правового регулювання трудових відносин на всіх стадіях правового регулювання.

Ключові слова: механізм правового регулювання, юридичний факт, правова норма, трудові правовідносини, функції юридичних фактів.

Симутина Я.В. Роль юридических фактов в механизме правового регулирования трудовых отношений

Исследованы роль и значение юридических фактов в механизме правового регулирования трудовых отношений. В частности, рассматриваются вопросы соотношения юридических фактов с другими элементами механизма правового регулирования трудовых отношений, а именно с правовыми нормами и правоотношениями. Проанализированы функции юридических фактов трудового права. Установлено, что специфика трудовых и связанных с ними отношений позволяет выделять в механизме их правового регулирования и такие юридические факты, которые способны: 1) обеспечивать существование длящихся трудовых правоотношений; 2) препятствовать наступлению правовых последствий; 3) аннулировать юридическое значение иных фактических обстоятельств; 4) приостанавливать осуществление основных прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений; 5) восстанавливать права и интересы сторон трудового договора в случае их нарушения. Сформулирован вывод о самостоятельном значении юридических фактов как элемента механизма правового регулирования трудовых отношений на всех стадиях правового регулирования.

© СИМУТИНА Яна Володимирівна – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України