

ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

В Україні становлення соціального діалогу у сфері праці пов'язується з початком 90-х рр. минулого століття. Проте тривалий час нормативна база соціального діалогу не була повністю сформована через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці. З прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [1] ці прогалини було усунуто. Законом визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», трудового законодавства, інших нормативно-правових актів. До останніх належать, наприклад, Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року та ін. Серед законодавчих актів важливе значення матимуть положення глави 1 «Соціальний діалог» книги шостої «Колективні трудові відносини» нового Трудового кодексу України, підготованого до другого читання [2].

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначаються поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Метою даної статті є аналіз змісту норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про поняття, принципи, сторони та форми соціального діалогу.

Поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону, згідно з якою соціальний діалог «...є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної...». Таке визначення слід визнати громіздким, нечітким, таким, що не пов'язане з колективними трудовими відносинами (враховуючи назву книги шостої проекту Трудового кодексу України). Як видається, до-

цільно було б визначити соціальний діалог у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» і відповідно ч. 1 ст. 332 проекту Трудового кодексу України не як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу...», а як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин.

Визначення соціального діалогу як системи колективних відносин відповідає назві книги постої та дозволяє розглядати соціальний діалог як систему конкретних видів колективних трудових відносин. Також не можна не звернути уваги на те, що об'єктом правового регулювання є суспільні відносини, а не будь-який процес або досягнення домовленостей та прийняття рішень. Отже, доцільно розглядати соціальний діалог як систему колективних відносин, що виникають у процесі визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Ці відносини можуть бути як двосторонніми між представників працівників і роботодавцем (роботодавцями, представниками роботодавців), так і тристоронніми за участю органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування.

Розуміння соціального діалогу як системи відносин є поширеним у зарубіжній законодавчій практиці. Так, у ст. 23 Трудового кодексу Російської Федерації соціальне партнерство у сфері праці визначається як система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин [3, 87].

Система соціального діалогу у сфері праці включає сторін та інших учасників (суб'єктів), об'єкт (предмет), принципи, рівні, організаційно-правові форми, акти соціального діалогу, процедури їх розробки і укладення, порядок створення і функціонування спеціалізованих органів соціального діалогу.

Перелік основних принципів соціального діалогу, закріплений у ст. 3 Закону і ст. 333 проекту ТК, в цілому відповідає міжнародним стандартам. Соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Одні з перелічених принципів є загальними, оскільки є правовими основами взаємодії сторін для усіх рівнів і організаційно-правових форм соціального діалогу, інші є окремими, оскільки мають обмежену сферу дії і властиві тільки окремим організаційно-правовим формам. Викликає заперечення віднесення у ст. 3

Закону до основних принципів соціального діалогу принципів законності та верховенства права, які є загальними і поширюються на всю систему права, є правовою основою взаємодії суб'єктів усіх видів правовідносин, у тому числі й правовідносин із соціального діалогу.

На нашу думку, доцільно було б доповнити зазначені статті наступними принципами: свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави на демократичній основі; контроль за виконанням прийнятих зобов'язань.

У ст. 4 Закону та ст. 334 проекту ТК визначено рівні та сторони соціального діалогу. У ч. 1 ст. 4 Закону передбачено чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний. На зазначених рівнях соціальний діалог здійснюється на тристоронній або двосторонній основі.

У ч. 2 ст. 4 Закону та ч. 2 ст. 334 проекту ТК визначаються сторони соціального діалогу. На перших трьох рівнях сторонами соціального діалогу є профспілкорова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні сторонами соціального діалогу є сторона працівників і сторона роботодавця.

При цьому профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання з визначеним Законом статусом і конкретні органи виконавчої влади отримали статус суб'єктів відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади. Так, на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони визнано об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, суб'єктами сторони роботодавців — об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом, суб'єктом сторони органів виконавчої влади — Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами профспілкової сторони є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони роботодавців — всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони органів виконавчої влади є відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні суб'єктами профспілкової сторони є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони роботодавців є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони органів виконавчої влади — місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників визначено первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; суб'єктами сторони роботодавців є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Таким чином, у Законі не вирізняються сторони соціального діалогу та їх представники. На нашу думку, сторонами соціального діалогу слід визнавати працівників і роботодавців, а профспілки та організації роботодавців — їх представниками. Останнє прямо випливає із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців», якими профспілки та організації роботодавців визнано представниками прав та інтересів відповідно працівників і роботодавців. Тобто на національному, галузевому та територіальному рівнях стороною соціального діалогу слід вважати працівників і роботодавців, а не профспілкову сторону і сторону роботодавців, як це передбачено Законом і проектом ТК.

Норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якими передбачені сторони соціального діалогу, відрізняються від аналогічних норм ТК РФ. Згідно із ст. 25 ТК РФ сторонами соціального партнерства є працівники і роботодавці в особі уповноважених у встановленому порядку представників. Органи державної влади і органи місцевого самоврядування є сторонами соціального партнерства у випадках, коли вони виступають як роботодавці, а також в інших випадках, передбачених трудовим законодавством.

Більш послідовно у ТК РФ закріплений також статус профспілок і організацій роботодавців як представників працівників і роботодавців. Розділ II «Соціальне партнерство у сфері праці» містить окрему главу 4 «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві», норми якої визначають статус представників працівників і роботодавців у соціальному діалозі. Відповідні норми відсутні у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» та книзі шостий проекту Трудового кодексу України.

Для визначення складу профспілкової сторони та сторони роботодавців Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності. Відповідно до ст. 5 Закону загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань — загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань — загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах — членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість.

Зазначені критерії є необхідними для визначення репрезентативності профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок, які:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які, крім легалізації (реєстрації) відповідно до закону, є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників.

Що стосується профспілок та їх об'єднань, які не відповідають критеріям репрезентативності, то вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідно рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань проводиться на національному та галузевому рівнях Національною службою посередництва і примирення, а на територіальному рівні відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення. За результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення та її відділення ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та ч. 1 ст. 335 проекту ТК визначаються форми здійснення соціального діалогу. Передбачено, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. У зазначених статтях не передбачені такі форми соціального діалогу як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (примирні про-

цедури з розгляду трудових спорів), формування і діяльність органів соціального діалогу, здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод, спільних рішень та деякі інші форми.

МОП визнає головною формою соціального діалогу колективні переговори і укладення колективних договорів і угод. Це — реалізація працівниками (в особі їх представників) і роботодавцями відповідного права, норми щодо здійснення якого включено до окремої глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод» книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК. Водночас у Законі та проекті ТК недостатньо уваги приділено регламентації інших форм соціального діалогу, про які йдеться лише ст. 8 Закону і ст. 338 проекту ТК.

Враховуючи те, що у книзі шостій проекту ТК передбачаються правові основи соціального діалогу у сфері праці, доречно було назвати зазначену книгу «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини».

Література

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI // Урядовий кур'єр. 2011. 16 лют.
2. Проект Трудового кодексу України.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — 1376 с.

Анотація

Чанышева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. — Стаття.

У статті аналізуються норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та проекту Трудового кодексу України про поняття, основні принципи, сторони та форми соціального діалогу.

Ключові слова: соціальний діалог, принципи соціального діалогу, сторони соціального діалогу, форми соціального діалогу.

Аннотация

Чанышева Г. И. Правовые основы социального диалога в сфере труда. — Статья.

В статье анализируются нормы Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» и проекта Трудового кодекса Украины о понятии, основных принципах, сторонах и формах социального диалога.

Ключевые слова: социальный диалог, принципы социального диалога, стороны социального диалога, формы социального диалога.

Summary

Chanysheva G. I. Legal bases of the social dialog in the field of law. — Article.

In the article the norms of the Law of Ukraine «On the social dialog in Ukraine» and Draft Labour Code concerning definition, basic principles, parties and forms of the social dialog are being analyzed.

Keywords: social dialog, principles of social dialog, parties of social dialog, forms of social dialog.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Здійснення в повному масштабі пенсійної реформи багато в чому залежить від наявності нормативно-правової бази, ефективності правового регулювання численних пенсійних відносин. З прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який вступив в дію з 1 жовтня 2011 року [1], ми отримали інший механізм пенсійного забезпечення людей в нашій державі на довготривалу перспективу.

Проведення пенсійної реформи стосується інтересів практично всього дорослого населення держави. Підвищений на 5 років пенсійний вік для жінок, на 10 років — обов'язковий страховий стаж для жінок і чоловіків, змінений порядок розрахунку заробітної плати для призначення пенсії.

При розрахунку пенсії враховується середня заробітна плата за три календарні роки, які передують року звернення за призначенням пенсії. Обмежений максимальний розмір пенсії, який не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, встановлених для осіб, які втратили працездатність. Мінімальний розмір пенсії за віком при наявності у чоловіків 35 років страхового стажу, а у жінок — 30 років встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, зменшені розміри спеціальних пенсій для всіх категорій осіб, які передбачені законодавством. Змінені умови призначення та виплати пенсій військовослужбовцям та державним службовцям.

Але це не повний перелік змін в пенсійному законодавстві. Верховна Рада України внесла зміни постатейно в 22 закони щодо призначення та виплати пенсій. Найбільшу кількість змін внесено в Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року [2].

Питання пенсійного віку, страхового стажу, розрахунку пенсій деталізовані в Законі щодо реформування пенсійної системи від 8 липня 2011 року № 3668.

Зміни в пенсійному забезпеченні можна відобразити у вигляді таблиці [3].

Велика увага приділяється в законодавстві щодо пенсійної реформи другому рівню пенсійного забезпечення (накопичувальному). Час впровадження цього рівня пенсійної системи, коли кожний платник робить внески і для себе, а не тільки в «загальний казанок» у солідарну систему, продовжено до ліквідації дефіциту коштів Пенсійного фонду (до 2013 року). А поки що він дуже великий. В 2009 році дефіцит бюджету складав 30 млрд грн, в 2010 р. — 34 млрд грн, в 2011 р. — 17,8 млрд грн. Прогнозується, що в 2012 році дефіцит Пенсійного фонду України складе 2 млрд 200 млн грн [4].

Суттєвих змін зазнало законодавство про пенсійне забезпечення народних депутатів, суддів, прокурорів. По-перше, змінено розмір пенсії з 90 на 80 % від заробітної плати. Обмежено заробіток для призначення пенсії народним депутатам, суддям, прокурорам сумою заробітної плати, на яку нараховується єдиний соціальний внесок, як для інших категорій пенсіонерів.

Таблиця

До реформи	Після реформи
Жінки виходять на пенсію в 55 років.	Жінки, які народились після 1 березня 1961 року, виходять на пенсію в 60 років. Тим, хто народився в період з 1 вересня 1956 по 1 березня 1961 року, пенсійний вік буде підвищуватись на півроку. Тобто, жінки, які народились з 1 вересня 1956 по 28 лютого 1957 року вийдуть на пенсію у віці 55,5 років, з 1 березня 1957 року по 1 вересня 1957 року — в 56 років, і так далі.
Держслужбовці — чоловіки виходять на пенсію в 60 років	З 1 січня 2013 року пенсійний вік для державних службовців — чоловіків буде підвищено до 62 років. Процес розтягнеться на чотири роки, по шість місяців щорічно.
Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення мінімальної пенсії за віком, складає 20 років для жінок і 25 — для чоловіків.	Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення мінімальної пенсії за віком, складає 30 років для жінок и 35 — для чоловіків.
Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення соціальної допомоги (50% мінімальної пенсії) при досягненні пенсійного віку, складає 5 років.	Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення соціальної допомоги (50% мінімальної пенсії) при досягненні пенсійного віку, складає 15 років.
Максимальний розмір пенсії законодавцем не обмежений.	Максимальний розмір пенсії обмежений 10 прожитковими мінімумами, встановленими для працездатного населення.
Держслужбовці отримують пенсії в розмірі 90 % заробітної плати.	Держслужбовці отримують пенсії в розмірі 80 % заробітної плати. Для бюджетників при виході на пенсію вводиться одноразова допомога в розмірі 10 нарахованих їх пенсій.
Для нарахування пенсії береться розмір середньої заробітної плати за один календарний рік, який передусь року звернення за призначенням пенсії.	Для нарахування пенсії береться розмір середньої заробітної плати за три календарні роки, які передують року звернення за призначенням пенсії.
Мінімальний строк служби для нарахування пенсії військовослужбовцям складає 20 років. Виходячи на пенсію через 20 років, військові в якості пенсійного забезпечення отримують 50% жалування.	Мінімальний строк служби для нарахування пенсії військовослужбовцям складає 25 років. Підвищення буде проходити поступово, протягом 10 років, аналогічно підвищенню пенсійного віку для жінок. Виходячи на пенсію через 25 років, військові в якості пенсійного забезпечення отримують 65% жалування. Зміни не розповсюджуються на льотчиків та підводників.

Дострокові пенсії народним депутатам у зв'язку з закінченням їх депутатських повноважень тепер будуть призначатися не за два роки до досягнення пенсійного віку, а за півтора, як і іншим категоріям пенсіонерів.

Пенсійному фонду передано право призначення та виплати довічного грошового утримання суддів Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів (раніше вони призначались цими судами).

Встановлений диференційований підхід до визначення стажу роботи прокурорів та слідчих, відповідно до Закону України «Про прокуратуру» [5], на день звернення за призначенням пенсії. Так, до 30 вересня 2011 року — 20 років, в тому числі стажу роботи на посадах прокурорів та слідчих прокуратури не менше 10 років. А з 1 жовтня 2011 року до 30 вересня 2012 року — 20 років та 6 місяців, в тому числі стажу роботи на посадах прокурорів та слідчих прокуратури не менше як 10 років та 6 місяців і так далі. З 1 жовтня 2020 року — 25 років, в тому числі стажу роботи на посаді прокурора чи слідчого прокуратури не менше 15 років.

Відповідно до Закону про пенсійну реформу зберігаються умови та порядок здійснення права на пенсію за віком на пільгових умовах, враховуючи шкідливість виробництва, та на пенсію за вислугу років. Категорії осіб, які мають право на пенсію за вислугу років, визначені ст. ст. 13, 14, 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року [6] та п. 3 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 9 липня 2003 р.

Залишаються незмінними норми про призначення пенсій за вислугу років незалежно від віку працівникам закладів освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення, артистам, спортсменам. При цьому надана можливість відстрочки призначення пенсії за вислугу років з відповідною компенсацією.

Законом про пенсійну реформу закріплений новий принцип визначення заробітку для обчислення пенсії науковим працівникам відповідно до Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» [7]. Внесені зміни в ст. 24 цього Закону щодо перегляду періоду, за який визначається заробіток для призначення пенсії. Зміни передбачають, що для визначення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за основним місцем роботи за весь період страхового стажу на посаді наукового (науково-педагогічного) працівника починаючи з 1 липня 2000 р.

Новим законодавством збережено право перерахунку пенсій пенсіонерам, які працюють, з урахуванням страхового стажу, набутого після призначення пенсії.

Всі зміни в пенсійному законодавстві не розповсюджуються на пенсіонерів, пенсії яким були призначені до вступу в силу нового закону про пенсійну реформу, в тому числі пенсіонерів, які продовжують трудову діяльність.

В той же час реформування законодавства про пенсійне забезпечення повинно позитивно вплинути на систему матеріального забезпечення, сприяти скороченню чисельності пенсіонерів.

Можна вважати, що здійснення пенсійної реформи дозволить стабілізувати діяльність Пенсійного фонду, скоротити витрати на виплату пенсій. Пенсійний фонд повинен стати бездефіцитним.

Література

1. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 8 лип. 2011 р. № 3668-VI // Урядовий кур'єр. — 2011. — № 168, 14 верес.
2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV // Урядовий кур'єр. 2003. № 150, 14 серп.
3. Известия в Украине. 2011. № 167.
4. Урядовий кур'єр. — 2011. — № 165.
5. Про прокуратуру : Закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 53. — Ст. 793.
6. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 3. Ст. 10.
7. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 13 груд. 1991 р. № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — Ст. 165.

Анотація

Сирота І. М. Правові аспекти здійснення пенсійної реформи в Україні. — Стаття.

У статті досліджуються основні напрямки пенсійної реформи в Україні, передбаченої Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 року. Висловлюються пропозиції щодо удосконалення окремих положень зазначеного Закону.

Ключові слова: пенсійна реформа, пенсійне забезпечення, солідарна система, накопичувальна система, недержавне пенсійне забезпечення.

Аннотация

Сирота И. М. Правовые аспекты осуществления пенсионной реформы в Украине. — Статья.

В статье исследуются основные направления пенсионной реформы в Украине, предусмотренной Законом Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» от 8 июля 2011 года. Высказываются предложения по совершенствованию отдельных положений указанного Закона.

Ключевые слова: пенсионная реформа, пенсионное обеспечение, солидарная система, накопительная система, негосударственное пенсионное обеспечение.

Summary

Sirota I. M. Legal aspects of pension reform in Ukraine. — Article.

The article examines the main areas of pension reform in Ukraine, the Law of Ukraine «On measures to ensure the legislative pension reform» of 8 July 2011. Their position to improve certain provisions of the Act.

Keywords: pension reform, pensions, social system funded system, private pension provision.