

РОЗДІЛ 10 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

Чанишева Г.І.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету, доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії правових наук України*

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОПРАВОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

У сучасний період формування інформаційного суспільства істотно впливає на розвиток трудового права, визначення тенденцій його подальшого розвитку. У зв'язку з цим одним із важливих питань у теоретичному та прикладному аспектах є питання про поняття та ознаки трудової інформації.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про інформацію» (у ред. Закону «Про внесення змін до Закону України «Про інформацію» від 13 січня 2011 року № 2938-VI) інформацією є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді. Аналогічне визначення поняття інформації міститься у частині першій ст. 200 Цивільного кодексу України.

Згідно із ст. 10 Закону України «Про інформацію» за змістом інформація поділяється на такі види: інформація про фізичну особу; інформація довідково-енциклопедичного характеру; інформація про стан довкілля (екологічна інформація); інформація про товар (роботу, послугу); науково-технічна інформація; податкова інформація; правова інформація; статистична інформація; соціологічна інформація; інші види інформації. Під правовою інформацією відповідно до частини першої ст. 17 зазначеного Закону розуміються будь-які відомості про право, його систему, джерела, реалізацію, юридичні факти, правовідносини, правопорядок, правопорушення і боротьбу з ними та їх профілактику тощо.

На нашу думку, видається доцільним визнання галузевих різновидів правової інформації, які виступають об'єктами відповідних правовідносин. Так, різновидом правової інформації слід вважати трудову інформацію, яка як один із видів галузевої правової інформації повинна відповідати як загальним ознакам правової інформації, так і спеціальним (галузевим). Останні пов'язані з характеристикою особливого суб'єктного складу (про кого інформація), цільовою спрямованістю інформації та її змістом.

У науці трудового права застосовуються терміни «інформація у трудових правовідносинах» (В.І. Савич) і трудова інформація (А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова). Останній термін видається більш прийнятним, оскільки, як вже відзначалося, у ст. 10 Закону України «Про

інформацію» йдеться саме про «правову інформацію», а не про «інформацію у правовідносинах».

На нашу думку, змістом трудової інформації є відомості про працівників і роботодавців, їх представників, а також відомості про умови праці, вимоги охорони праці, вимоги до працівників при прийнятті на роботу.

Ці відомості пов'язані з реалізацією сторонами трудового договору одного з основних трудових прав – права на інформацію та виконанням кореспондуючого йому обов'язку.

Відомості, що визнаються трудовою інформацією, необхідні для реалізації працівниками і роботодавцями індивідуальних і колективних трудових прав відповідно у рамках індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Таким чином, реалізуючи право на інформацію у трудових правовідносинах, їх суб'єкти надають саме трудову інформацію, яку видається можливим визначити як відомості та/або дані про працівника і роботодавця, їх представників, органи соціального діалогу, а також умови праці, вимоги охорони праці, які надаються у випадках, формах і порядку, передбачених законодавством, колективними угодами і колективними договорами, локальними нормативно-правовими актами, та які є необхідними для реалізації індивідуальних і колективних трудових прав суб'єктами трудових правовідносин.

Використовуючи загальноправові класифікації інформації, видається доцільним виділити такі види трудової інформації: за змістом: інформація про працівника і роботодавця та інформація про умови праці, вимоги охорони праці, вимоги до працівників при прийнятті на роботу; за суб'єктом критерієм: інформація про працівника та інформація про роботодавця (юридичну чи фізичну особу); за ступенем організованості (документована та інша інформація). За загальним правилом об'єктом інформаційних трудових правовідносин є документована інформація; за порядком доступу – відкрита інформація та інформація з обмеженим доступом. До останньої слід віднести інформацію про роботодавця (конфіденційну, таємну і службову інформацію), а також інформацію про персональні дані працівника. Правовому захисту від розголошення підлягає інформація, яка носить конфіденційний характер (охоронювана законом таємниця, персональні дані працівника).

Основними ознаками трудової інформації є: належність конкретних відомостей до сфери трудових правовідносин; прив'язка даної інформації тільки до суб'єктів трудових правовідносин, передусім працівників і роботодавців та їх представників; змістом трудової інформації є відомості та/або дані про суб'єктів трудових правовідносин, умови праці, вимоги охорони праці; надання зазначеної інформації у випадках, формах і порядку, передбачених законодавством, колективними угодами

і колективними договорами, локальними нормативно-правовими актами; метою надання трудової інформації є реалізація індивідуальних і колективних трудових прав; трудова інформація, віднесена законом до інформації з обмеженим доступом (конфіденційної, таємної та службової), охороняється та захищається відповідно до закону.

Сирота І. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
заслужений юрист України*

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В УМОВАХ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

Особливе місце серед прав і свобод людини займає право на соціальне забезпечення. Належне гарантування цього права, як і ряд інших закріплено в Конституції України. Одним із основних видів соціального забезпечення непрацездатних громадян є пенсійне забезпечення. Нині понад 13 млн. Українців отримують пенсії, тому необхідність гарантування цієї форми матеріального забезпечення визначено пріоритетним напрямком державної політики. Основним джерелом фінансування системи пенсійного забезпечення є кошти загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, які акумулюються в Пенсійному фонді України.

Величезні масштаби пенсійної системи потребують чіткого правового регулювання, врахування всіх умов призначення, перерахунку та виплати пенсій, дисциплінованості платників страхових внесків, об'єктивного та справедливого обліку і оцінки трудової діяльності громадян.

Проблемні питання забезпечення права на соціальний захист непрацездатних категорій населення стали темою пенсійної реформи, яка провадиться в нашій країні з 1 жовтня 2011 року, відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи від 8 липня 2011 року».

Масштабний реформаційний процес успішно втілюється в країні, зокрема в повному обсязі реалізуються ініціативи Президента України і сфері пенсійного забезпечення. Зокрема, проведено перерахунок пенсій, в результаті чого підвищені розміри пенсій.

Перерахунок пенсій проведено з 1 жовтня 2012 року, відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2012 рік», і зв'язку із збільшенням прожиткового мінімуму до 856 грн. мінімальні розміри пенсій підвищені до цього ж рівня. Також здійснено перерахунок виплат, розміри яких визначено незалежно від прожиткового мінімуму.

Збільшились пенсії чорнобильцям, військовослужбовцям, інвалідам війни. Мінімальні пенсії інвалідам I, II та III груп і учасникам бойових дій зросли до 2439,60; 2182,80; 1926,00 та 1420,40 гривень відповідно. Безу-