

відносини в економічній системі України: стан та перспективи розвитку // Земельне право України. – 2006. – № 4. – С. 9; *Новоторов О. С.* Земельні відносини в Україні: стан та перспективи розвитку // Земельне право України. – 2006. – № 9. – С. 28. **5.** *Щитович М.* Земельний мораторій – погляд фахівця // *Голос України.* – 2008. – 9 січня. **6.** *Кулинич П. Ф.* Правові проблеми охорони і використання земель сільськогосподарського призначення в Україні: монографія. – К.: Логос, 2011. – С. 555–559. **7.** Офіційний вісник України. – 2001. – № 46. – Ст. 2038. **8.** Там само. – 2003. – № 25. – Ст. 1178. **9.** Там само. – 2003. – № 29. – Ст. 1431. **10.** Там само. – 2003. – № 29. – Ст. 1432. **11.** Там само. – 2004. – № 1. – Ст. 1. **12.** Там само. – 2004. – № 28. – Ч. 1. – Ст. 1852. **13.** Там само. – 2004. – № 30. – Ч. 1. – Ст. 1993. **14.** *Кулинич П. Ф.* Як нам реорганізувати Держкомзем? // *Юридичний вісник України.* – 2005. – 19–25 лютого. – № 7. **15.** *Беспалый Б.* Земля і влада // *Голос України.* – 2003. – 11 квітня. – № 70 (3070). **16.** Офіційний вісник України. – 2010. – № 19. – Ст. 823. **17.** Там само. – 2010. – № 94. – Ст. 3334. **18.** Там само. – 2012. – № 85. – Ст. 3424. **19.** Там само. – 2011. – № 60. – Ст. 2405. **20.** Там само. – 2012. – № 78. – Ст. 3152.

УДК 349.2

**Я. В. СІМУТІНА,**  
кандидат юридичних наук

## ЮРИДИЧНІ ФАКТИЧНІ СКЛАДИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

*Стаття присвячена дослідженню складних підстав виникнення трудових правовідносин. Зокрема, розглянуті питання щодо поняття юридичного фактичного складу, його відмежування від складного юридичного факту. На підставі проведеного аналізу запропоновано правоутворюючий юридичний фактичний склад у трудовому праві визначати як цілісну систему різнорідних юридичних фактів, передбачених нормами права, що у певних випадках необхідна для виникнення трудового правовідношення. Наведена класифікація юридичних фактичних складів за такими критеріями: 1) за будовою (прості та складні); 2) за характером зв'язку між елементами – юридичними фактами (вільно пов'язані, складні (пов'язані) та змішані); за порядком та обсягом накопичення (завершені і незавершені). Окрема увага приділена аналізу складних підстав виникнення трудових правовідносин, закріплених у проекті Трудового кодексу України.*

**Ключові слова:** юридичний факт, юридичний фактичний склад, складний юридичний факт, юридичні умови, трудові правовідносини, підстави виникнення.

### **Симутіна Я. В.** Юридические фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: отдельные аспекты

*Статья посвящена исследованию сложных оснований возникновения трудовых правоотношений. В частности, рассматриваются вопросы относительно понятия юридического фактического состава, его разграничения со сложным юридическим фактом. На основе проведенного исследования предложено правообразующий юридический фактический состав в трудовом праве определять как целостную систему разнородных юридических фактов, предусмотренных нормами права, необходимых в определенных случаях для возникновения трудового правоотношения. Приводится классификация юридических фактических составов по таким критериям: 1) по строению (простые и сложные); 2) по характеру связи между элементами – юридическими фак-*

тами (свободно связанные, сложные (связанные) и смешанные); 3) в зависимости от порядка и объема накопления (завершенные и незавершенные). Отдельное внимание уделяется анализу сложных оснований возникновения трудовых правоотношений, закрепленных в проекте Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** юридический факт, юридический фактический состав, сложный юридический факт, юридические условия, трудовые правоотношения, основания возникновения.

**Simutina Y.V. The legal actual compositions as the grounds of labor legal relations: selected aspects**

*The article deals with complex grounds of labor legal relations. In particular, the issues concerning the concept of the actual legal structure, its division with a complex legal fact are considered. It is proposed to define the legal actual composition in the labor law as an integrated system of diverse legal facts and, necessary in certain cases for the occurrence of labor relations. A classification of actual legal composition is made according to the following criteria: 1) the structure (simple and complex), 2) the nature of the relationship between elements – legal facts (loosely coupled, complex (bound) and mixed), and 3) depending on the order and the amount of storage (finished and unfinished). Special attention is given to complex grounds of labor relations, which are enshrined in the draft of the Labour Code.*

**Key words:** legal fact, the actual legal composition, complex legal fact, legal terms, labor relations, grounds of occurrence.

У певних випадках трудове законодавство пов'язує виникнення трудових правовідносин не з одним юридичним фактом, яким зазвичай визнається трудовий договір, а одночасно з декількома юридичними фактами, сукупність яких у юридичній літературі отримала назву фактичного складу<sup>1</sup>, або юридичного складу<sup>2</sup>. Крім цих двох термінів також можна зустріти «складний юридичний фактичний склад»<sup>3</sup>, «юридичний фактичний склад»<sup>4</sup> та ін. Не вдаючись у термінологічну дискусію щодо цього питання, приєднаємось до позиції тих вчених, які сукупність юридичних фактів називають юридичним фактичним складом, і у подальшому дослідженні будемо вживати саме цей термін.

Як слушно відзначає О. В. Данилюк, «існування фактичних складів обумовлено специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю виконуваних ними робіт, підвищеною відповідальністю за виконання останніх тощо. Неординарний характер зазначеної вище діяльності висуває досить високий рівень вимог до відповідних осіб для заміщення певних посад і зумовлює необхідність встановлення особливого порядку добору висококваліфікованих кадрів. У одних випадках встановлюється конкурсний порядок, в інших – кандидат на посаду висувається відповідним колективом людей, після чого за дотримання встановленої процедури обирається на посаду (вибори) або ж призначається на посаду вищестоящим органом управління (акт призначення)»<sup>5</sup>.

У науці трудового права до проблеми юридичних фактичних складів зверталися у своїх дослідженнях такі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, О. В. Барінов, В. Л. Гейхман, А. З. Долова, О. В. Данилюк, В. В. Єрьоменко, С. П. Маврін, П. Д. Пилипенко, Л. В. Солодовник, Є. Б. Хохлов та інші. Однак на сьогодні залишається багато суперечливих питань щодо складних правоу-

творюючих підстав виникнення трудових правовідносин, які потребують подальших наукових досліджень.

Стосовно самого поняття юридичного фактичного складу можна констатувати відсутність істотних розбіжностей у поглядах науковців на його визначення. У найбільш узагальненому вигляді юридичний фактичний склад визначають як сукупність юридичних фактів, настання яких необхідне для виникнення певних правових наслідків<sup>6</sup>. Проте щодо визначення структурних елементів складу, їх значення, порядку накопичення та способу зв'язку між собою думки вчених не збігаються. Так, на сьогодні тривають дискусії навколо співвідношення понять юридичного фактичного складу і такої правової конструкції, як складний юридичний факт.

Юридичний фактичний склад утворюють, як правило, різнорідні, самостійні життєві обставини, кожна з яких є окремим юридичним фактом. Водночас відмінною рисою юридичного фактичного складу є те, що життєві обставини, які входять до нього, становлять певну єдність і перебувають у взаємозв'язку.

Відомий дослідник юридичних фактів у цивільному праві О. О. Красавчиков зазначив, що під елементом юридичного складу слід розуміти окремий юридичний факт (подію або дію), а під елементом юридичного факту – явище, яке становить подію або дію<sup>7</sup>.

За визначенням В. Б. Ісакова, фактичний склад – це система юридичних фактів, передбачених нормами права як підстава для настання правових наслідків (виникнення, зміни, припинення правовідношення). Виходячи із цього визначення, вчений відмежовує юридичні фактичні склади від складних юридичних фактів. Головна відмінність, на його думку, полягає в тому, що склад – це система різнорідних юридичних фактів, а складний юридичний факт – це система ознак факту<sup>8</sup>.

Як складний юридичний факт у трудовому праві, на нашу думку, слід розглядати трудовий договір як підставу виникнення трудових правовідносин, що складається з таких елементів, як: заява працівника про прийняття на роботу; видання роботодавцем наказу (розпорядження) про прийняття на роботу; ознайомлення працівника з наказом; проведення інструктажу; фактичний початок роботи.

Від юридичних фактів слід відрізнити умови, тобто обставини, які мають юридичне значення для настання правових наслідків, але пов'язані з ними не прямо, а опосередковано. Наприклад, для звільнення працівника, окрім іншого, необхідне існування трудового правовідношення. Однак, на думку В. Б. Ісакова, це не означає, що всі правоутворюючі факти трудового правовідношення входять до правопринипяючого фактичного складу. Вони примикають до нього інакше – як юридичні умови. Вчений виділяє дві групи юридичних умов. До першої він відносить обставини, що обумовлюють правоздатність та громадянський стан суб'єктів права (громадянство, стать, вік, сімейне становище, освіту). До другої – елементи правоутворюючих, правозмінюючих та правопринипяючих складів, що передували даному<sup>9</sup>. Наприклад, для зміни чи припинення трудового правовідношення необхідним є саме його існування, для

виникнення цивільних правовідносин щодо розпоряджання річчю – наявність права власності на неї.

Як зазначив П. Д. Пилипенко, для трудового права властивими є так звані факти-умови, які характеризуються тим, що безпосередньо не включаються до фактичного складу, але мають юридичне значення для появи інших юридичних фактів<sup>10</sup>. На необхідність відокремлювати підстави та умови виникнення трудових правовідносин вказував О. В. Баринів<sup>11</sup>.

Розмежування юридичних фактів та юридичних умов має неабияке практичне значення для правозастосовної практики. Наявність останніх зазвичай презюмується, адже в іншому випадку правозастосовний орган мав би у кожному конкретному випадку встановлювати нескінченний ланцюг юридичних фактів, що прямо та опосередковано пов'язані з певним правовим наслідком<sup>12</sup>.

Водночас слід звернути увагу, що у трудовому праві обставини, які обумовлюють цивільний стан суб'єкта права, в одних випадках можуть бути умовою, а в інших – підставою, тобто юридичним фактом. Наприклад, досягнення особою 16-річного віку, з якого, за загальним правилом, закріпленим у статті 188 КЗпП України, допускається прийняття на роботу, є однією з умов укладення трудового договору, але саме по собі не є підставою виникнення трудового правовідношення. У випадку ж зайняття особою посади, перебування на якій обмежується граничним віком, досягнення певного віку може бути правопріпиняючим юридичним фактом для трудових правовідносин.

У деяких випадках для виникнення трудового правовідношення правове значення може мати і так званий негативний юридичний факт, виражений у відсутності певної обставини, тобто у відсутності правоперешкоджаючого юридичного факту. Зокрема, відсутність судимості взагалі або за певні злочини – необхідний елемент юридичного фактичного складу при виникненні окремих трудових правовідносин. Наприклад, в абзаци 3 статті 12 Закону України «Про державну службу» встановлено, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які мають незняту або непогашену судимість за вчинення злочину<sup>13</sup>.

Для повнішого вивчення правоутворюючих юридичних фактичних складів у трудовому праві необхідно звернутися до класифікації юридичних фактичних складів, що допоможе глибше розкрити їх сутність і виявити особливості, зумовлені сферою правового регулювання.

Класифікувати юридичні фактичні склади можна за різними критеріями, найпоширенішими з яких у теорії права є класифікація: 1) за будовою (прості та складні); 2) за характером зв'язку між елементами – юридичними фактами (вільно пов'язані, складні (пов'язані) та змішані); за ступенем визначеності (визначені та відносно визначені); за порядком та обсягом накопичення (завершені і незавершені).

Стосовно розмежування юридичних фактичних складів за їх будовою слід зазначити, що в юридичній літературі існують різні погляди щодо визначення простих і складних юридичних фактичних складів. Виходячи з першого, складним юридичним складом вважається кожний юридичний склад, який включає більше двох різних юридичних фактів<sup>14</sup>. Іншу думку висловив

О. О. Красавчиков, який вважає, що під складними юридичними складами слід розуміти такі, в яких першим елементом є правовідношення<sup>15</sup>.

За характером зв'язку між елементами розмежовувати юридичні фактичні складні свого часу запропонував С. С. Алексєєв. Так, прості або вільно пов'язані складні – це комплекси юридичних фактів, між якими існує вільний зв'язок, тобто факти у такому складі можуть накопичуватися у будь-якому порядку. Важливим є те, щоб вони у певний момент збіглися всі разом. Складні або пов'язані складні, вважає вчений, – це системи юридичних фактів, між якими існує жорстка залежність щодо передбаченого законом порядку їх накопичення, тобто факти у такому складі мають накопичуватися у суворо визначеній послідовності. Змішані фактичні складні – це такі системи юридичних фактів, зв'язок між якими є частково вільним, а частково жорстким<sup>16</sup>.

З розглянутою вище класифікацією юридичних фактичних складів тісно переплітається класифікація за таким критерієм, як порядок та обсяг накопичення елементів у складі. При цьому слід зазначити, що розмежування у правовій науці юридичних фактичних складів на завершені та незавершені видається недостатньо обґрунтованим: незавершений юридичний фактичний склад становить лише певну «сходінку» чи етап розвитку юридичного фактичного складу. Тому підставою виникнення трудового правовідношення слід визнати увесь юридичний фактичний склад в цілому, а не ту певну частину чи завершальний момент, який останнім у часі замикає становлення юридичного фактичного складу.

Як доводить у своїй роботі О. О. Красавчиков, для настання правових наслідків у певних випадках необхідний певний порядок та послідовність накопичення елементів юридичного складу<sup>17</sup>.

Розглядаючи зв'язок елементів юридичних фактичних складів, необхідних для виникнення трудових правовідносин, можна дійти висновку, що для більшості таких складів притаманний суворо визначений нормою права порядок накопичення окремих юридичних фактів, які повинні йти один за одним у певній послідовності, і коли наявність попереднього юридичного факту у складі необхідна для настання наступного. Наприклад, обрання на посаду як юридичний фактичний склад, що є підставою виникнення трудових правовідносин, складається з таких елементів як: акт обрання і укладення трудового договору. Названі елементи мають однакову юридичну силу, їх накопичення відбувається послідовно, тобто поява одного елементу відкриває юридичну можливість для появи другого. У випадку укладення трудового договору на підставі рішення суду, зокрема, внаслідок оскарження необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, відповідне рішення суду як елемент юридичного фактичного складу має обов'язково передувати укладенню трудового договору.

Вчений В. Б. Ісаков, досліджуючи різновиди юридичних фактичних складів, окремо виділяє однорідні (складаються з юридичних фактів однієї галузі права) та комплексні (об'єднують юридичні факти з різних галузей права) складні<sup>18</sup>. Правоутворюючі юридичні фактичні складні у трудовому праві можуть бути як однорідними, так і комплексними, тобто складатися з юридичних фактів, що належать до трудового права, або як до трудового права, так і до

інших галузей. Зокрема, обрання на посаду належить до процедур, які передують укладенню трудового договору, і воно згідно зі статтею 61 проекту Трудового кодексу України здійснюється у випадках, коли це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця. Наприклад, у статтях 53, 54 Закону України «Про акціонерні товариства» визначений порядок обрання членів та голови наглядової ради акціонерного товариства; водночас вказані норми не належать до трудового законодавства, а є нормами корпоративного права.

Окреме місце у класифікації юридичних фактичних складів займають склади з елементом-волевиявленням. Більшість фактичних складів у праві, на думку В. Б. Ісакова, включають як елемент індивідуальне волевиявлення або кілька індивідуальних волевиявлень. Цю групу фактичних складів дослідник умовно називає «активною», оскільки вказані склади пов'язані з діяльністю громадян, державних органів, підприємств, організацій, тобто обслуговують активну діяльність суб'єктів права. Як правило, волевиявлення передбачається завершальним елементом фактичного складу. Але існують і такі склади, які містять декілька елементів-волевиявлень<sup>19</sup>. Щодо такої підстави виникнення трудових правовідносин, як призначення на посаду, то до видання відповідного акта про призначення особа не може приступити до виконання своїх обов'язків. На відміну від трудового договору, волевиявлення особи у випадку призначення на посаду вищестоящим органом не збігається у часі з волевиявленням цього органу, тільки після здійснення якого виникнуть юридичні наслідки.

Чітка визначеність юридичних фактичних складів у трудовому законодавстві є своєрідною гарантією охорони прав громадян у сфері праці.

Незважаючи на те, що чинний Кодекс законів про працю України передбачає лише дві підстави виникнення трудових правовідносин (трудовий договір та контракт), існує ще кілька загальноновизначених, хоч і не закріплених у КЗпП України, юридичних фактів, які успішно застосовуються з метою залучення до праці окремих категорій працівників<sup>20</sup>. Ця прогалина у законодавстві про працю повинна бути заповнена з прийняттям нового Трудового кодексу України, у проєкті якого визначено, що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду<sup>21</sup>. На думку автора, цей перелік повинен бути доповнений такою підставою, як направлення на роботу осіб, які потребують соціального захисту, в рахунок встановленої квоти.

Аналіз наведеної норми, а також статей 61–64 проекту Трудового кодексу, в яких деталізується процедура виникнення трудових відносин за вказаними підставами, свідчить про те, що провідна роль у виникненні трудових правовідносин відводиться трудовому договору, без укладення якого трудові відносини не виникнуть, навіть якщо відбулися вказані вище обставини (проведено конкурс чи обрання на посаду тощо). Таким чином, трудовий договір повинен виступити немовби «заключним акордом» усіх попередніх дій.

Усі перелічені вище юридичні фактичні склади, які є підставами виникнення трудових правовідносин, включають в себе виключно дії, які умовно можна поділити на дві групи. До першої групи можна віднести призначення та обрання на посаду, а також конкурс, оскільки їх ініціаторами виступають роботодавці, а волевиявлення претендентів на зайняття посади та їхнє бажання укласти трудовий договір у цьому випадку проявляються у поданні заяви про намір взяти участь у конкурсі чи виборах. До другої групи слід віднести таку підставу, як судові рішення, адже у цьому випадку роботодавець зобов'язується в силу закону укласти трудовий договір з конкретною особою.

Проаналізувавши теоретичні підходи до змісту поняття юридичного фактичного складу, можна зробити висновок, що правоутворюючий юридичний фактичний склад у трудовому праві становить цілісну систему різнорідних юридичних фактів та юридично значущих умов, передбачених нормами права, що у певних випадках зумовлює виникнення трудового правовідношення. Оперувати цією системою, як зауважив О. В. Данилюк, необхідно шляхом її поділу на окремі елементи, оскільки саме таким чином зводиться нанівець ризик включення до фактичного складу тих елементів, які не є необхідними, або, навпаки, ризик упущення необхідних елементів<sup>22</sup>.

Юридичні фактичні склади, які є підставами виникнення трудових правовідносин, можуть утворюватися як з юридичних фактів, що належать тільки до трудового права, так і з юридичних фактів інших галузей права. При цьому характерною ознакою таких юридичних фактичних складів у трудовому праві є те, що обов'язковим завершальним елементом у них виступає трудовий договір.

1. *Исаков В. Б.* Юридические факты в советском праве. – М.: Юрид. лит., 1984. – С. 23. 2. *Красавчиков О. А.* Юридические факты в советском гражданском праве. – М.: Госюриздат, 1958. – С. 66. 3. *Пилипенко П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 103. 4. *Баринов О. В.* Юридические факты в советском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Л., 1980. – С. 25. 5. *Данилюк О. В.* Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – К., 2007. – С. 55. 6. *Алексеев С. С.* Теория государства и права: учебник / под ред. С. С. Алексеева. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 278.; *Иоффе О. С., Шаргородский М. Д.* Вопросы теории права. – М.: Госюриздат, 1961. – С. 253. 7. *Красавчиков О. А.* Юридические факты в советском гражданском праве. – С. 57. 8. *Исаков В. Б.* Фактический состав в механизме правового регулирования [Электронный ресурс]. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. – Режим доступа: <http://lawdiss.org.ua/books/502.doc.html>. 9. *Исаков В. Б.* Юридические факты в советском праве. – С. 21. 10. *Пилипенко П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – С. 126. 11. *Баринов О. В.* Юридические факты в советском трудовом праве – С. 101. 12. *Исаков В. Б.* Юридические факты в советском праве. – С. 21. 13. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХП [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>. 14. *Азарков М. М.* Обязательства по советскому гражданскому праву. – М.: Юриздат, 1940. – С. 132. 15. *Красавчиков О. А.* Юридические факты в советском гражданском праве. – С. 70. 16. *Алексеев С. С.* Общая теория права: курс в 2 т. –

Т. 1. – М., 1982. – С. 179. **17.** Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. – С. 62. **18.** Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. **19.** Исаков В. Б. Там само. **20.** Пилипенко П. Д. Вказ. праця. – С. 103. **21.** Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947). **22.** Данилюк О. В. Вказ. праця. – С. 63.

УДК 349.3

**М. М. ШУМИЛО,**  
кандидат юридичних наук

## ДЕМОГРАФІЧНІ ЗМІНИ ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

*У статті розглядається вплив демографічних процесів на пенсійну систему України. Вказується на те, що демографічні показники є об'єктивними чинниками, які необхідно враховувати при реформуванні пенсійного законодавства. Наведені статистичні дані щодо демографічних процесів, які відбувалися у Західній Європі починаючи з XIV ст. В результаті аналізу соціальних реформ наприкінці XIX сторіччя встановлено, що демографічні зміни стали одним із головних чинників започаткування всеохоплюючої системи пенсійного забезпечення. Наводяться статистичні дані щодо тривалості життя населення України з 1927 р. до наших днів, а також стан пенсійного законодавства у цей період. Наголошується на тому, що врахування демографічних показників при реформуванні пенсійного законодавства сприяє його дієвості та стабільності.*

**Ключові слова:** демографічні зміни, пенсійна реформа, пенсійне забезпечення, пенсійна система, пенсійний вік.

**Шумило М. Н.** Демографические изменения как фактор реформирования пенсионной системы Украины

*В статье рассматривается влияние демографических процессов на пенсионную систему Украины. Указывается на то, что демографические показатели являются объективными факторами, которые необходимо учитывать при реформировании пенсионного законодательства. Приведены статистические данные относительно демографических процессов, происходящих в Западной Европе начиная с XIV века. В результате анализа социальных реформ в конце XIX века установлено, что демографические изменения стали одним из главных факторов основания общей системы пенсионного обеспечения. Приводятся статистические данные касательно продолжительности жизни населения Украины с 1927 года до наших дней, а также состояние пенсионного законодательства в этот период. Отмечается, что учет демографических показателей при реформировании пенсионного законодательства способствует его эффективности и стабильности.*

**Ключевые слова:** демографические изменения, пенсионная реформа, пенсионное обеспечение, пенсионная система, пенсионный возраст.

**Shumylo M.M.** Demographic changes as a factor in reforming the pension system of Ukraine