

Котова Л.В. Поняття и содержание правовой категории «работник» в условиях рыночных отношений. — Стаття.

В статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, що відповідають нормативно-правовим актам щодо визначення поняття та змісту правової категорії «работник». Визначено ознаки работника як суб'єкта трудового права в сучасних умовах, проведено співвідношення понять «работник» та «наемный работник» та виділено види работников в трудовому праві. Розроблено конкретні пропозиції до нової Трудової України щодо визначення поняття «работник» як оптимального базового терміна для обобщення всіх працюючих на умовах трудового договору.

Ключевые слова: работник, наемный работник, работники «подобные» наемным.

Kotova L. The notion and contents of legal category 'worker' at the market conditions of market relations. — Article.

In this article the analysis of modern scientific views, corresponding to the normative legal acts, concerning the determination of the notion and contents of legal category «worker» has been carried out. Signs of a «worker» as labour legal subject in modern conditions, correlation of the notions «worker» and «wage worker» have been determined and also types of workers in the labour law have been distinguished. Concrete suggestions to the new the Labour code have been worked out as to the determination of the notion «worker» as an optimum base term for the generalization of all working subject on the conditions of a labour contract.

Key words: worker, wage worker, workers «like» wage ones.

УДК 349.22:331.9

Плахотіна Н.А.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
правознавства Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля, м. Луганськ

ПІДВІДОМЧІСТЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ І КОНФЛІКТІВ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Проведена систематизація науково-теоретичних знань про процесуальне провадження з трудових справ, запропоновано ввести у понятійний апарат новий правовий термін — «трудове процесуальне провадження». Виділені структурні елементи трудового процесуального провадження. Визначено місце та роль категорії «підвідомчість» при вирішенні трудових розбіжностей. Розроблено конкретні пропозиції, спрямовані на вдосконалення правового механізму вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі.

Ключові слова: процесуальне провадження, трудове процесуальне провадження, трудовий спір, трудовий конфлікт, підвідомчість.

74

У сучасних умовах спостерігається активний розвиток вітчизняної правової системи, системи права та її окремих елементів. Поступальний розвиток суспільно-правових зв'язків між різними суб'єктами обумовлює появу нових інститутів права і становлення нових правових галузей. Ще у середині ХХ століття С.В. Поленіна зазначала: «Правова регламентація нових сфер соціальної діяльності, що розвиваються в умовах науково-технічної революції, глибокі зміни, що відбуваються в економіці, прискорення темпів розвитку суспільних відносин, активізація законотворчої діяльності не залишають у цей час сумнівів у еластичності й рухливості системи права» [1, с.71]. У сучасних умовах становлення інформаційного суспільства темпи розвитку суспільних відносин та динаміка нормотворчості не тільки не сповільнюються, а мають тенденцію до прискорення.

В активному розвитку, зокрема, знаходиться процесуальне право і процесуальне провадження. Яскравим тому прикладом є процесуальне провадження з трудових справ. Процесуальний механізм вирішення трудових спорів та конфліктів знаходиться у безперервному русі у пошуках найбільш оптимальних засобів та способів ефективного подолання трудових розбіжностей і підтримання соціального миру у суспільстві.

Проблемам правової регламентації процесуального провадження з трудових справ у різних аспектах присвячували свої праці такі автори, як: О.В. Абрамова, В.Р. Автонділов, С.В. Барканова, С.А. Голошапов, В.Б. Лазор, Л.І. Лазор, Б.Г. Литвак, Н.Л. Лютови, В.М. Оробець, С.М. Прилишко, Д.І. Рогачов, В.А. Сафонов, В.М. Толкунова, О.М. Ярошенко та інші. Однак у даній сфері досі залишається значна кількість нерозв'язаних концептуально-теоретичних і функціонально-прикладних питань. Крім того, серйозні зміни у системі вітчизняного процесуального права вимагають додаткового та всебічного дослідження такої важливої правової категорії, як підвідомчість.

Метою цієї публікації є систематизація науково-теоретичних знань про процесуальне провадження з трудових справ, визначення місця та ролі категорії «підвідомчість» при вирішенні трудових розбіжностей, а також розробка конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового механізму вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі.

Процесуальне провадження є важливим елементом юридичного процесу і являє собою системне утворення, комплекс взаємозалежних і взаємообумовлених процесуальних дій [2, с.90]. Як справедливо зазначає В.М. Горшенев, будь-яке процесуальне провадження характеризується такими ознаками: а) утворення певної сукупності процесуальних правовідносин, що відрізняються предметною характеристикою та пов'язані з відповідними матеріальними правовідносинами; б) викликає потреби встановлення, доведення, а також обґрунтування всіх обставин і фактичних даних юридичної справи, що розглядається; в) обумовлює необхідність закріплення, офіційного оформлення отриманих процесуальних результатів у відповідних актах-документах [2, с.90].

Процес розгляду трудових розбіжностей має усі зазначені вище ознаки процесуального провадження. Тому уявляється доцільним визнати механізм вирішення трудових спорів та конфліктів окремим видом процесуального провадження і застосовувати термін «трудове процесуальне провадження».

75

Для більш глибокого аналізу такого складного правового явища, як трудове процесуальне провадження, необхідно провести його системно-структурний аналіз.

Будь-яке провадження з трудових справ починається з прийняття юрисдикційним органом від зацікавленої сторони відповідної заяви або іншого процесуального документа. Саме таким документом фіксується воляова дія, яка ініціює трудове процесуальне відношення. Без такого юридичного факту, як ініціатива однієї зі сторін, виникнення трудових процесуальних відносин просто не можливо.

До процесуальних документів у межах трудового процесуального провадження відносяться також різні клопотання, відводи і т.п. Вони служать засобом досягнення ефективності трудового процесуального провадження.

Невід'ємним компонентом трудового процесуального провадження є процес доказування. Сторони трудового розбіжності вживають заходи зі збору та надання на розгляд відповідної доказової бази, що підтверджує обґрунтованість їх правової позиції при вирішенні трудового спору або конфлікту, беруть участь у дослідженні доказів, роблять спроби їх спростувати. Юрисдикційний орган визначає коло фактів, які підлягають встановленню для прийняття законного та обґрунтованого рішення, а також виступає основним суб'єктом дослідження та оцінки доказів.

Відкриття трудового процесуального провадження у справі, витребування необхідних документів, залучення до справи факультативних учасників процесу (таких, як перекладачі, експерти, свідки тощо) оформляється процесуальними актами. Відповідним процесуальним актом також оформлюється рішення юрисдикційної органу по суті справи, що розглядається. Процесуальні акти у трудовому процесуальному провадженні завжди виступають як своєрідні юридичні факти, що обумовлюють виникнення, зміну та припинення певних процесуальних прав та обов'язків.

Досягнення основних цілей і завдань трудового процесуального провадження здійснюється через реалізацію рішення, прийнятого юрисдикційним органом.

Проведений аналіз показує, що у системі трудового процесуального провадження слід розрізняти чотири органічно пов'язаних між собою компоненти:

- 1) процесуальні документи;
- 2) процесуальне доведення;
- 3) процесуальні акти;
- 4) реалізація прийнятого рішення.

Трудові спори і конфлікти у сучасних умовах досить різноманітні, що обумовлює необхідність використання різних організаційно-правових засобів для їх врегулювання. Тому для досягнення ефективності трудового процесуального провадження законодавство передбачає різні юрисдикційні органи з вирішення трудових розбіжностей і використовує категорію підвідомчості для розмежування компетенції цих органів.

Слід зазначити, що поняття інституту підвідомчості у вітчизняній правовій науці склалося не відразу. У дореволюційному законодавстві початку ХХ сторіччя правового поняття з аналогічною назвою не було. Існував інститут відомства, під яким зазвичай малося на увазі коло справ, якими завідував певний ор-

ган, найчастіше судовий. При цьому твердій термінології не існувало: терміни «підсудність», «підвідомчість», «компетенція», «юрисдикція» часто вживалися як однорідні, схожі поняття. У зв'язку з цим Є.В. Васильовський справедливо зазначав: «У нашій юридичній літературі немає міцно всталеної термінології. Звичайно компетенція судів у всіх її напрямках зветься відомством, а приналежність справ до компетенції того чи іншого суду — підсудністю» [3, с.487].

У вітчизняному законодавстві термін підвідомчості з'явився вперше у Цивільному процесуальному кодексу УРСР 1924 року при визначенні однієї з підстав припинення провадження у справі в судових органах [4]. Пізніше норми про підвідомчість, у сучасному її розумінні, стали включатися до складу процесуального законодавства, а у Цивільному процесуальному кодексі УРСР 1963 року були виділені в окрему главу [5]. Однак введення законодавцем в обіг терміна «підвідомчість» не усунуло ототожнення підвідомчості з іншими спорідненими поняттями.

На цей момент у процесуальній правовій літературі склалося кілька основних точок зору на визначення підвідомчості. Одні автори вважають, що термін підвідомчості більш властиве визначати з позиції компетенції того чи іншого органа. Інші, визначаючи поняття підвідомчості, вважають, що підвідомчість — це властивість самих справ, що підлягають розгляду тим чи іншим органом.

Слід погодитися з думкою Ю.К. Осіпова, який вважає, що різниця між компетенцією та підвідомчістю полягає у характері зв'язку між повноваженням та його об'єктом. Якщо предметна компетенція характеризує цей зв'язок з боку суб'єкта повноважень (відповідного органу), то підвідомчість — з боку їх об'єкта (того кола питань, який може бути предметом здійснення яким-небудь органом своїх повноважень). Названий автор підкреслює, що «компетенція, у тому числі і предметна, — це сукупність повноважень певного органу, а підвідомчість — лише коло об'єктів, на які спрямовані зазначені повноваження» [6, с.18].

Визначаючи у цілому справедливий такого підходу, зазначимо наступне. Об'єкт, на який спрямовані повноваження юрисдикційної органу — це, фактично, певне коло юридичних справ. Визначати підвідомчість як коло об'єктів, на які спрямовані певні повноваження не доцільно, оскільки підвідомчість — це не сама справа (або коло справ), а особлива властивість цієї справи.

Беручи до уваги викладене вище, слід, на наш погляд, визначати підвідомчість як властивість юридичної справи, в силу якої вона підлягає розгляду та вирішенню у відповідному органі. Кожен з юрисдикційних органів з вирішення трудових розбіжностей (комісія з трудових спорів, суд, примирлива комісія, трудовий арбітраж) має право вирішувати тільки ті питання, які віднесені до його відання.

Підвідомчість справ у трудовому процесуальному провадженні є досить складною правовою категорією. Теоретичний базис підвідомчості трудових справ у даний момент є роз'єднаним і безсистемним. Це, у свою чергу, зумовлює необхідність систематизації наукових знань про цю правову категорію.

Однією з функціональних характеристик трудового процесуального провадження є те, що підвідомчість справ у його межах визначається тільки законодавством. Категорія договірної підвідомчості, при якій сторони за угодою

між собою можуть вибирати юрисдикційний орган для розгляду розбіжності, у трудовому процесуальному провадженні відсутня.

У трудовому процесуальному провадженні слід розрізняти такі види підвідомчості:

- 1) виняткова;
- 2) множинна.

Виняткова підвідомчість (або одинична підвідомчість) у трудовому процесуальному провадженні — це підвідомчість, при якій чинне законодавство відносить вирішення певної категорії трудових розбіжностей тільки до відання органів якогось одного виду. Наприклад, спори про незаконне звільнення мають виняткову судову підвідомчість.

Множинна підвідомчість у рамках трудового процесуального провадження — це підвідомчість, при якій законодавство відносить вирішення певної категорії трудових розбіжностей до відання органів різних видів. При множинній підвідомчості у різних ситуаціях спосіб вибору з декількох органів, яким підвідомча дана справа, може відрізнятися. Тому в трудовому процесуальному провадженні слід розрізняти окремі різновиди множинної підвідомчості: а) імперативна; б) альтернативна.

Імперативна підвідомчість — це підвідомчість, при якій трудова розбіжність розглядається кількома юрисдикційними органами у послідовності, яка встановлена законом. Наприклад, колективні трудові конфлікти (розбіжності непозовного характеру) розглядаються спочатку примирної комісією, а потім — трудовим арбітражем. Така послідовність і обов'язкове її дотримання закріплено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7].

Альтернативна підвідомчість припускає залежність підвідомчості кожної конкретної трудової розбіжності певної категорії від вибору (волевиявлення) сторони, яка шукає захисту своїх прав чи інтересів. Наприклад, для більшості індивідуальних трудових розбіжностей передбачена альтернативна підвідомчість. Працівник може звернутися за захистом своїх прав та інтересів або в комісію з трудових спорів на підприємстві, або в суд, на свій розсуд.

Слід зауважити, що чинне українське законодавство передбачає альтернативність підвідомчості індивідуальних трудових розбіжностей тільки лише для працівника. Роботодавець зараз не має права звертатися за захистом своїх прав та інтересів у комісію з трудових спорів на підприємстві. Він може бути ініціатором трудового процесуального провадження тільки у суді.

Вважаємо, що таке становище не цілком відповідає сучасним умовам ринкових відносин і суперечить загальноправовим принципам демократичної держави, закріпленого у Конституції України, про рівність усіх суб'єктів у їх правах [8, ст.21]. Слід визнати, що для успішного розвитку ринкової економіки трудове право повинно брати до уваги інтереси обох сторін трудових правовідносин і забезпечувати цим інтересам належний правовий захист.

В умовах ринкових відносин може виникнути трудовий спір про віднесення розглянутих працівником відомостей до категорії комерційної таємниці або іншої інформації, що охороняється законом. У такій ситуації роботодавець не зацікав-

ний у широкому розголосу суті розбіжності. Крім того, саме позасудовий юрисдикційний орган на виробництві, члени якого знайомі зі специфікою даного підприємства, зможе винести найбільш адекватне рішення по суті розбіжності, що виникла.

Наведена ситуація прямо вказує на необхідність поширення альтернативної підвідомчості на випадки, коли ініціатором трудового процесуального провадження є роботодавець.

Відносно колективних трудових розбіжностей чинне українське законодавство досить завуальовано передбачає альтернативну підвідомчість. У Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» альтернативна підвідомчість колективних трудових розбіжностей не передбачається зовсім. Разом з тим, для окремих категорій трудових спорів (розбіжностей позовної характеру) альтернативна підвідомчість існує.

Так, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про те, що у рамках контрольної функції за виконанням колективного договору (угоди) профспілкам надається право оскаржити дії осіб, винних у його порушенні, у місцевому суді [9, ст.20]. Тим самим, фактично, надається можливість судового розгляду подібного трудового спору. У той же час, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює для спорів з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень виняткову підвідомчість — трудовий арбітраж [7, ст.7].

Таким чином, у даний момент цілком можна говорити про альтернативну підвідомчість колективних трудових спорів (розбіжностей позовної характеру). Це, на нашу думку, цілком справедливо. Разом з тим, слід визнати що альтернативна підвідомчість колективних трудових спорів не отримала чіткого законодавчого закріплення. Вважаємо за необхідне у сучасних умовах становлення в Україні правової демократичної держави, на законодавчому рівні чітко закріпити альтернативну підвідомчість колективних трудових спорів (предметом яких виступає трудове правопорушення).

Аналізуючи чинне українське законодавство, що регулює трудове процесуальне провадження, можна помітити, що підвідомчість трудових розбіжностей у національній системі права розмежовується з урахуванням низки факторів. До таких факторів належить, перш за все, суб'єктний склад трудової розбіжності. Для розгляду колективних трудових розбіжностей закон передбачає інші юрисдикційні органи, ніж для розгляду індивідуальних розбіжностей.

Також, при визначенні підвідомчості трудових справ законодавець у окремих прийняв до уваги характер трудових розбіжностей (позовний або непозовний). Характер трудової розбіжності є важливим критерієм при визначенні підвідомчості трудового справи. Позовної або непозовного характеру розбіжності вказує на те, що є предметом розгляду: правопорушення або розбіжність інтересів сторін. Саме з урахуванням такої предметної характеристики трудового суперечності можна розробити найбільш ефективний механізм її подолання.

Так, при визначенні порядку розгляду колективних трудових розбіжностей Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (кон-

фліктів» закріплює, що розбіжності, пов'язані з неспівпаданням інтересів сторін (конфлікти) підлягають обов'язковому розгляду у примирливій комісії, а після — у трудовому арбітражі. При цьому для розбіжностей позовного характеру (спорів), пов'язаних з виконанням норм законодавства чи актів соціального партнерства, названий закон передбачає безпосередній розгляд у трудовому арбітражі, міняючи примирливу комісію.

Слід зауважити, що при визначенні підвідомчості індивідуальних трудових розбіжностей характер трудової розбіжності, згідно з чинним законодавством, не враховується. Це, у свою чергу, негативно позначається на ефективності, всебічності та об'єктивності процесуального провадження за окремими категоріями індивідуальних трудових розбіжностей. Так, наприклад, розбіжності про розбіжності інтересів працівника та роботодавця без будь-якого правопорушення (дійсного або уявного) — трудові конфлікти, потребують ретельного аналізу органу, який має уявлення про особливості функціонування конкретного підприємства, про умови та передумови виникнення конфлікту. Тому для індивідуальних трудових конфліктів, враховуючи їх непозовний характер, необхідно, на наш погляд, передбачити не альтернативну підвідомчість, а множинну імперативну підвідомчість з обов'язковим дотриманням досудової процедури розгляду.

У деяких випадках законодавство враховує специфіку юридичного положення сторін окремих категорій трудових розбіжностей. Зокрема, при встановленні виключної судової підвідомчості індивідуальних спорів про незаконне звільнення і про необґрунтовану відмову у прийомі на роботу, було враховано наступне. Виходячи з правової природи комісії з трудових спорів, її компетенція обмежується межами підприємства. Відповідно вона не може бути повноважна розглядати розбіжності, з особами, які не є працівниками цього підприємства, оскільки відсутній фактичний юридичний зв'язок фізичної особи з підприємством. А компетенція суду поширюється на усі підприємства, установи, організації, не залежно від форми власності та інших факторів.

Проведений аналіз підвідомчості трудових справ у сучасному процесуальному провадженні дозволяє зробити наступні висновки.

Механізм розгляду трудових розбіжностей має всі ознаки процесуального провадження, що зумовлює доцільність введення у правову термінологію нового поняття — «трудове процесуальне провадження».

Систему трудового процесуального провадження слід визнати комплексним правовим явищем і розрізняти у ній чотири органічно пов'язаних між собою компоненти:

- 1) процесуальні документи;
- 2) процесуальне доведення;
- 3) процесуальні акти;
- 4) реалізація прийнятого рішення.

Чинне українське законодавство, що регламентує трудове процесуальне провадження, потребує певних змін та доповнень. По-перше, необхідно надати доступ до альтернативної підвідомчості індивідуальних трудових спорів (розбіжностей позовного характеру) не тільки працівнику, але і роботодавцю.

По-друге, слід чітко закріпити в українському законодавстві альтернативну підвідомчість колективних трудових спорів (предметом яких є трудове правопорушення): або у трудовому арбітражі, або у суді. По-третє, характер трудової розбіжності (позовний або непозовний) є важливим чинником і має враховуватися при визначенні підвідомчості не тільки колективних трудових спорів та конфліктів, але й індивідуальних трудових розбіжностей.

Запропоновані концептуальні розробки теоретичного та прикладного характеру будуть сприяти підвищенню ефективності сучасного механізму подолання таких значущих соціальних розбіжностей, як трудові спори і конфлікти, та сприяти соціальному миру в суспільстві.

Література:

1. Поленина С. В. Комплексные правовые институты и становление новых отраслей права / С. В. Поленина // Правоведение. — 1975. — № 3. — С. 71-79.
2. Теория юридического процесса / Под общей редакцией проф. В. М. Горшенева. — Харьков: «Вища Школа», 1983. — 192с.
3. Васильковский, Е. В. Курс гражданского процесса. Т. 1. — СПб., 1913. — 703с.
4. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та семінарських занять з навчальної дисципліни «Історія держави і права України для студентів I курсу / Уклад.: В. Д. Гончаренко, В. М. Ермолаєв, Г. Г. Каратаєва та ін. — Х.: Нац. юрид. акад. України, 2007. — 60с.
5. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради. — 1963. — № 30. — Ст. 464.
6. Осипов Ю. К. Подведомственность юридических дел / Ю. К. Осипов. — Свердловск, 1973. — 124с.
7. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.

Плахотина Н. А. Подведомственность трудовых споров и конфликтов в отечественном процессуальном производстве. — Стаття.

Проведена систематизація науко-теоретических знань о процесуальном производстве по трудовым делам, предложено ввести в понятийный аппарат новый правовой термин — «трудовое процессуальное производство». Выделены структурные элементы трудового процессуального производства. Определено место и роль категории «подведомственность» при разрешении трудовых разногласий. Разработаны конкретные предложения, направленные на совершенствование правового механизма разрешения трудовых споров и конфликтов на современном этапе.

Ключевые слова: процессуальное производство, трудовое процессуальное производство, трудовой спор, трудовой конфликт, подведомственность.

Plahotina N. A. Venue of labour disputes and conflicts in the domestic procedural production. — Article.

The scientific and theoretical knowledges of the procedural production of the labour disagreement are systematized, a new legal term is proposed to be entered in conceptual instrument — «labour procedural production». The structural elements of the labour procedure production are distinguished. The place and role of the category of «venue» in the resolving of labor disputes are determined. The concrete proposals aimed at improving the legal framework of resolving labor disputes and conflicts at the present stage are founded out.

Keywords: procedural, labour procedural production, labor dispute, labor dispute, jurisdiction.

УДК 349.3

Татаренко Г.В.

к.ю.н., доц, каф. правознавства Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля

ЗМІСТ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ БАЗИСНИХ ПРАВОВИХ КАТЕГОРІЙ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Стаття присвячена питанням визначення змісту та співвідношення окремих правових категорій права соціального забезпечення. Розглянуті теоретичні підходи до визначення правових дефініцій: «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціально-забезпечувальні правовідносини», «соціальне страхування». Надані пропозиції, щодо доречності імплементації у вітчизняне соціальне законодавство правових категорій, розроблених міжнародним правом.

Ключові слова: «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціальне страхування», «пенсійне забезпечення», «пенсійне страхування», «пенсійний договір».

Питанням визначення змісту, диференціації та співвідношення базових категорій права соціального забезпечення присвятили свої дослідження провідні науковці-правники, насамперед: М.Д. Бойко, Н. Болотіна, Л. Лазор, О. Мачульська, П. Пилипенко, Н. Стаховська, О. Чудчева, Я. Фогель та інші.

Для здійснення функцій соціального захисту і реалізації соціальних принципів у сучасній правовій державі використовуються різні юридичні конструкції, розроблені і вживані у межах права соціального забезпечення, пенсійного права, цивільного права і теорії права. Тому вирішення питання про реалізацію пенсійних прав неможливе без встановлення термінологічної єдності у теорії соціальних прав у цілому. Метою проведення даного дослідження є визначення правового змісту таких юридичних конструкцій, як: «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціально-забезпечувальні правовідносини», «соціальне страхування», «пенсійне забезпечення», «пенсійне страхування», «пенсійний договір». Актуальність обраної теми зумовлена активними реформаційними процесами у галузі соціального забезпечення, зокрема пенсійного.

Термін «соціальний захист» у широкому сенсі означає окрему ланку суспільних відносин, що стосуються забезпечення «достатніх можливостей особи для її всебічного розвитку і нормальної життєдіяльності» [1, 3]. Як відзначає О. Чудчева, «соціальний захист є правовою категорією, оскільки держава реалізує політику перерозподілу доходів за допомогою правового механізму, закріплюючи нормативним шляхом організаційно-правові способи здійснення соціального захисту; коло осіб, які підлягають соціальному захисту; види забезпечення й умови їх надання; механізм захисту порушених прав» [2, 213-214].

В. Внукова визначає соціальний захист, як «комплекс законодавчо закріплених гарантій, які протистоять життєвим дестабілізуючим чинникам (інфляція, спад виробництва, економічна криза, безробіття та ін.)» [3, 19]. Заходи держави щодо соціального захисту включають надання правової, фінансової, матеріальної допомоги нужденним особам та створення системи соціальних гарантій як для «економічно активної частини населення», так і для непрацездатних осіб.

Конституція України (ст. 46) проголошує право громадян України на соціальний захист і встановлює, що це право включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття за незалежними від них обставинами, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [4].

Водночас, окремі вчені, наприклад Н. Стаховська, відстоюють позицію про те, що категорія «соціальний захист» «є недоцільною, оскільки самого поняття «соціальне забезпечення» цілком достатньо для охоплення всіх його нових форм і видів» [5, 57].

На наш погляд, категорія «соціальний захист» є ширшим поняттям, ніж категорія «соціальне забезпечення», підтвердженням чого служить зміст статті 46 Конституції України, який дозволяє зробити висновок про те, що складовою частиною або елементом соціального захисту виступає соціальне забезпечення.

Поняття соціального забезпечення у науковій і навчальній літературі, залежно від того, які критерії приймаються як базові, авторами формується по-різному. П.Д. Пилипенко формулює соціальне забезпечення як систему суспільних відносин, що існують для створення достатніх умов життя і діяльності осіб, які з незалежних від них обставин втратили кошти для існування, завдяки системі соціального страхування, бюджетного й іншого фінансування» [1, 17]. Як базові ознаки у цьому визначенні виступають: відсутність у особи коштів для підтримки достатнього рівня життя і діяльності; наявність об'єктивних незалежних від волі особи причин, з яких настала втрата коштів для існування; специфічні умови фінансування. Це визначення практично дублює ст. 46 Конституції України.

Н. Болотіна пропонує більш ємке формулювання соціального забезпечення — «організаційно-правова діяльність держави щодо матеріального забезпечення, соціального утримання, обслуговування, надання медичної допомоги за рахунок спеціально створених фінансових джерел осіб, які зазнали соціального ризику, внаслідок якого втратили здоров'я та (або) кошти до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців» [6, 38].

Вважаємо, що це визначення точніше відображає сутність соціального забезпечення, включає широкий спектр відносин і відповідає положенням між-