

10. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до N 50 /.

11. Кельзен Г. Чисте Правознавство = *Reine rechtslehre* / 3 додатком: Проблема справедливості; Ганс Кельзен; Пер. з нім. О.Мокровольського. – Київ : Юніверс, 2004. – 496 с.

Кобернюк С.В.

юрист 3 класу,

помічник прокурора Житомирського району Житомирської області

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Система джерел права соціального забезпечення – це об'єктивно існуючий зв'язок між нормативними, формально-визначеними та загально обов'язковими документами, що в органічній єдності та цілісності регулюють відносини соціального забезпечення в Україні. Зміст цієї системи може бути класифікований за різними критеріями. Наприклад, авторський колектив під керівництвом професора, доктора юридичних наук К.М. Гусова, характеризуючи джерела права соціального забезпечення виділяє такі підстави для диференціації як: 1) ступінь їх важливості та субординації, тобто за юридичною силою (закони та підзаконні акти); 2) сфера їх дії (загальнодержавні, місцеві, локальні, галузеві тощо); 3) органи, що прийняли нормативний акт (який саме орган державної влади чи місцевого самоврядування брав участь в правотворчому процесі); 4) форма акта (закони, укази, розпорядження, постанови і т.п.); 5) правові інститути (які саме суспільні відносини ними врегульовано) [1, с. 56]. Попри логічність класифікації, вважаємо що її акценти суттєво зміщені в сторону нормативного акту як джерела права; зокрема формою акта може бути і договір, а коло суб'єктів правотворчості варто розширити також за рахунок включення міжнародних органів чи організацій, а так само роботодавця (власника підприємства).

С.І. Кобзева, у власному ґрунтовному дослідженні цього питання зазначає, що джерела права соціального забезпечення можна класифікувати за різними підставами залежно від цілей дослідження: 1) за юридичною силою, субординацією (закони та підзаконні акти); 2) за предметом правового регулювання (акти загального характеру та ті, що відносяться до окремих інститутів); 3) за органами, що його ухвали (вищі органи законодавчої та виконавчої влади, Президент, інші органи державної влади та місцевого самоврядування, локальні акти, прийняті роботодавцем на конкретному підприємстві, акти соціального партнерства); 4) за сферою дії (міжнародні, національні, регіональні, муніципальні, локальні); 5) за ступенем узагальненості та діє по колу осіб – загальні (поширюються на всіх осіб) та спеціальні (поширюються на окремі категорії громадян); 6) залежно від фінансових джерел, за рахунок яких здійснюється соціальне забезпечення (нормативно-правові акти, регулюючі забезпечення за рахунок обов'язкового соціального страхування і за рахунок бюджетних коштів); 7) за змістом – галузеві (регулюють відносини виключно в системі соціального забезпечення) та комплексні (містять норми, що відносяться до декількох галузей права); 8)

за дією в часі (акти тимчасового характеру та акти з невизначеним строком дії) [2, с. 80].

В цілому погоджуємося з принципами вищезазначеної класифікації, проте маємо ряд застережень. Так, залишено поза увагою таке важливе джерело в системі права соціального забезпечення як нормативний договір; серед органів, які можуть бути суб'єктами правотворчості не згадано міжнародні організації та їх представницькі органи. За предметом правового регулювання оптимальніше вирізняти класифікацію, що відображає дію форми права по колу осіб. Стосовно засобів фінансування, то кошти загальнообов'язкового соціального страхування включають себе асигнування з державного бюджету (стаття 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18 січня 2001 року) [3]. Тому розглядати їх як паралельні фінансові можливості є не зовсім коректно, хіба що відносно ресурсів місцевого бюджету.

І. Ласько за основу класифікації джерел права соціального забезпечення пропонує брати метод правового регулювання. Зазначає, що диспозитивний (децентралізований) метод передбачає взаємну координацію цілей та інтересів учасників суспільних відносин. Нормовстановлення у цьому випадку виражається у взаємопогодженості інтересів і є формою нормативно-правового договору. Натомість імперативний (централізований) метод регулювання суспільних відносин ґрунтується на субординації учасників цих відносин. При цьому методі правове регулювання здійснюється за допомогою нормативно – правових актів [4, с. 119-120]. Також вчений виділяє такі критерії як предмет правового регулювання (окремі спеціальні відносини соціального забезпечення) та юридична природа. За ознакою юридичної природи можуть бути виокремлені групи абсолютних та дуалістичних форм права. До першої відносяться правові акти, що регулюються відносини, які становлять предмет права соціального забезпечення. Тоді як до другої – форми, що передбачають нормативне визначення правила поведінки, яке стосується декількох галузей права. Також джерела права соціального забезпечення можуть бути поділені за суб'єктами ухвалення, за колом осіб, на які поширюються, за сферою дії [4, с. 119, 122 – 123]. В цілому класифікація вченого є досить повною, водночас за деякими критеріями виділяються різні джерела права, а за деякими – диференціація відбувається межах одного з них (нормативно-правового акту). Що є не зовсім послідовним.

Колектив українських дослідників права соціального забезпечення на чолі з П.Д. Пилипенком, характеризуючи джерела права, також зазначають про можливість класифікації за різними чинниками. При цьому кожен із видів джерел поділяється на окремі підвиди, що відзначаються властивими їм ознаками та мають свої специфічні риси. Однак найбільш загальним є їх поділ на дві великі групи, при цьому за основу береться юридична природа норм, що містяться в актах, які регулюють відносини соціального забезпечення. Йдеться про акти договірної характеру та нормативно – правові акти [5, с. 83]. Попри доволі спрощене трактування видів форм права, воно може слугувати прикладом розуміння системи джерел права соціального забезпечення у звуженому змісті.

На підставі проведеного аналізу системи джерел права соціального забезпечення, її структуру можна розглядати в двох площинах – в широкому та вузькому значенні.

В широкому значенні виділяємо наступні види форм права:

1) за юридичною природою – нормативний договір та нормативно-правовий акт;

2) за юридичною силою та місцем в ієрархічній структурі – міжнародні договори, закони, підзаконні нормативні акти, локальні акти підприємства, акти соціального партнерства;

3) за предметом правового регулювання – загальні (які поширюються на широке коло осіб, наприклад, Закони України «Про зайнятість населення», Про Державний бюджет на відповідний рік, «Про загальнообов'язкове страхування на випадок безробіття», «Про недержавне пенсійне забезпечення», Основи законодавства України про загальнообов'язкове страхування та інші), спеціальні (дія яких поширюється на конкретне коло осіб, наприклад, Закони України «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про державну службу» тощо) та спеціалізовані (регулюють окремі види соціального забезпечення – призначення пенсій, пільг, державної допомоги, різні види соціального обслуговування, соціальний захист ветеранів, інвалідів, жертв політичних репресій, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи тощо);

4) за суб'єктом нормотворчості виділяємо документи, що видається органами державної влади та місцевого самоврядування, недержавними спеціалізованими фондами соціального страхування, міжнародними організаціями та їх представництвами, конкретними підприємствами, установами, організаціями;

5) за територіальним принципом класифікуємо міжнародні, загальнодержавні (централізовані), місцеві, локальні форми права;

6) за правовою формою документу, в якій знайшло втілення джерело права – договір, конвенція, закон, постанова, указ, розпорядження тощо.

7) За дією форми права у часі – джерела з тимчасовим характером дії (час закінчення дії документу визначається певною календарною датою чи подією, що має неодмінно статися, або ця дата безпосередньо зазначена в самому нормативному, наприклад, Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» та ін.) та ті, що приймаються на невизначений час (наприклад, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» тощо).

При трактуванні системи джерел права у вузькому значенні за основу береться тільки два критерії – це правова природа та юридична сила. За першим традиційно виділяємо договір та нормативний акт, за другим – закони та підзаконні акти.

Таким чином, система джерел права соціального забезпечення являє собою ієрархічну структуру, складові якої розрізняються ступенем юридичної сили. Встановлена презумпція верховенства Конституції як основного закону, потім слідує міжнародні договори, закони та підзаконні акти.

Список використаних джерел:

1. Право социального обеспечения: учебник / под ред. КН Гусова. – М.: ПБОЮЛ Грачев С.М., 2001. – 328 с.

2. Кобзева С.И. Источники права социального обеспечения России. – М.: «Проспект», 2009. – 263 с.

3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України від 18.01.2001р. №2240-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>

4. І. Ласько. Класифікація джерел права соціального забезпечення України / Ласько І. / Вісник Львівського Університету. Серія юридична. Випуск 47. – 2008. – С. 117-123
5. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 496 с.

Колеснік Т.В.

*доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності,
Навчально-науковий інститут права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ПРАВОВА ПРИРОДА
МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ**

Що стосується питання методів забезпечення дисципліни праці, то необхідно зауважити, що такі, на відміну від засобів, з часів становлення інституту дисципліни праці в СРСР не змінились, змінився лише пріоритет їх застосування (у зв'язку із звільнення законодавця й суспільства від ідеологічного розуміння праці). При цьому, пріоритетність застосування таких методів сьогодні залежить від різних факторів, зокрема, процесів гуманізації, дотримання прав та інтересів сторін трудових правовідносин, відсутність обов'язку роботодавця забезпечувати дисципліну праці в окремих випадках конкретними методами та т.п.

Так, хоч в сучасній науці трудового права відсутній універсальний підхід до розуміння методів забезпечення дисципліни праці, все ж таки, аналізуючи й узагальнюючи низку наукових праць в яких порушувалось це питання, можна зробити висновок, що основними методами забезпечення дисципліни праці, у широкому сенсі, є добровільні й недобровільні методи. При цьому, якщо ж такі методи розглядати вужче, то доцільним буде виокремити наступні їх види:

1. Педагогічні методи (методи переконання, виховання та перевиховання). В доктрині трудового права прийнято вважати, що такий метод є основним у забезпеченні «свідомого ставлення до праці, оскільки він найпоширеніший і застосовується до всіх без винятку працюючих» [1, с. 404], головним чином, в таких формах, як: критика, самокритика, діалог, полеміка та т.п.

Поряд із цим, слід зауважити, що метод переконання в процесі забезпечення дисципліни праці, за своєю суттю, є методом активного впливу на свідомість людини і тим самим на його поведінку, який застосовується з тим, щоби спонукати конкретного працівника, групу працівників чи колектив загалом до дотримання дисципліни праці. В.І. Прокопенко підкреслює, що працівник повинен мати «тверді погляди, що полягають в усвідомленні необхідності дотримуватись приписів правових норм, котрі визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку і поведінку працюючих поряд відповідно до цих норм без будь-якого впливу чи примусу зі сторони». Відповідно, основною метою методу переконання є досягнення позитивного результату в процесі спонукання працівника до сумлінного виконання ним норм трудового права, добровільно, без примусу, за його власним переконанням [1, с. 405-406].