

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЛЯЩЕНКО ОКСАНА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 349.3:364.3:(349.2:331.105)(477)

ДИСЕРТАЦІЯ
ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

081 – Право
подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ О.О. Лященко

Науковий керівник –
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна
доктор юридичних наук,
професор

Одеса – 2022

АНОТАЦІЯ

Лященко О.О. Договори у праві соціального забезпечення.

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2022.

Дисертація є першим у вітчизняній науці права соціального забезпечення спеціальним комплексним дослідженням договорів у праві соціального забезпечення.

У дисертації досліджено теоретичні та практичні проблеми договорів у праві соціального забезпечення, сформульовано пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері та практики його застосування.

Зазначено, що у становленні та розвитку договірному регулюванню відносин із соціального забезпечення видається доцільним виокремити такі етапи: перший етап (IX-XIII ст.) – часи Київської Русі, для якого була характерною поява перших договорів у сфері соціального забезпечення, після чого протягом тривалого часу договори у цій сфері практично не укладалися, адже соціальне забезпечення здебільшого здійснювалось у формі благодійної діяльності, церковної та державної підтримки. Другий етап, охоплений рамками з початку XX століття до теперішнього часу, видається можливим поділити на окремі періоди, яким властиві свої особливості.

Встановлено, що сьогодні відбувається подальший розвиток договірному регулюванню відносин із соціального забезпечення, що пов'язується із реформуванням пенсійної системи України, системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, системи соціальних послуг та з проведенням медичної реформи. Важливим напрямом розвитку законодавства про соціальне забезпечення, в тому числі договірному регулюванню відносин у

цій сфері, на сучасному етапі є адаптація національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів.

Доведено, що право соціального забезпечення має дуалістичну природу. Воно містить публічну та приватну складову. На сучасному етапі розвитку права соціального забезпечення видається можливим виокремлювати таку особливість методу правового регулювання цієї галузі, як поєднання державного та договірних способів регулювання соціально-забезпечувальних відносин.

Обґрунтовано необхідність виділення в системі договорів у сфері соціального забезпечення як міжгалузевої правової категорії окремого виду договорів – договорів у праві соціального забезпечення, особливістю яких є спрямованість на подолання соціальних ризиків, пом'якшення їх впливу або профілактику настання.

З'ясовано, що в сфері соціального забезпечення укладаються різні за своєю природою договори, одним із видів яких є договори у праві соціального забезпечення. Враховуючи наявність різних видів соціально-забезпечувальних правовідносин, єдиного уніфікованого договору у праві соціального забезпечення існувати не може, тому доцільно виокремлювати різні види договорів у цій галузі. Водночас у сфері соціального забезпечення також укладаються цивільно-правові та адміністративні договори, що мають відповідну галузеву природу, співвідношення яких із договорами у праві соціального забезпечення полягає в їх єдності, взаємодії та відмінностях.

Встановлено, що договори у праві соціального забезпечення є домовленостями сторін щодо надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального забезпечення) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення негативного впливу соціальних ризиків.

З'ясовано значення договору у праві соціального забезпечення як: угоди сторін; юридичного факту (передусім – підстави виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин); правовідносин; письмового документу; правового інституту у системі права соціального забезпечення.

Встановлено, що класифікацію договорів у праві соціального забезпечення видається можливим здійснювати за такими критеріями, як: суб'єктний склад; сфера їх застосування; кількість учасників; сфера дії тощо. Визначено, що з точки зору віднесення договорів до джерел права соціального забезпечення видається доцільним розділити їх на два види: нормативні та індивідуальні. До нормативних договорів, які належать до джерел права соціального забезпечення, відносяться: 1) універсальні міжнародно-правові акти, регіональні міжнародно-правові акти, двосторонні (партикулярні) договори, учасником яких є Україна; 2) внутрішньодержавні акти соціального діалогу. До індивідуальних договорів належать: договори про надання соціальних послуг; договори у сфері соціального страхування; договір про надання медичної допомоги.

Доведено, що в цілому соціально-забезпечувальне законодавство України відповідає міжнародним та європейським стандартам права на соціальний захист, закріпленим у чинних міжнародних договорах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Запропоновано конкретні пропозиції про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України з метою приведення цих актів у відповідність до зазначених стандартів та посилення рівня соціального захисту населення.

З'ясовано, що колективні угоди та колективні договори у праві соціального забезпечення доцільно розглядати, як: нормативні договори; акти соціального діалогу як джерела права соціального забезпечення; складову правового інституту «Соціальний діалог у сфері соціального забезпечення» у системі права соціального забезпечення України.

Доведено значення колективних угод і колективних договорів у регулюванні соціальних відносин на різних рівнях соціального діалогу, зокрема в частині закріплення у цих актах положень про соціальний захист окремих категорій населення, додатковий соціальний захист найманих працівників (членів їх родин), підвищення розміру соціальних виплат, передбачених

законодавством, корпоративні пенсійні фонди, участь роботодавця у добровільному медичному страхуванні працівників тощо.

Доведено, що правове регулювання відносин у сфері соціального обслуговування залежно від мети надання соціальних послуг (подолання соціального ризику), а не від оплатного чи безоплатного характеру їх надання, повинно здійснюватись в межах предмету права соціального забезпечення, а не цивільного права.

Визначено поняття, особливості, зміст та форму договору про надання соціальних послуг із формулюванням конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до відповідних статей Закону України «Про соціальні послуги» (ст. ст. 1, 22 та ін.). Запропоновано доповнити ст. 1 зазначеного Закону визначенням поняття договору про надання соціальних послуг як домовленості сторін (надавача та отримувача), згідно з якою одна сторона зобов'язується надавати іншій соціальні послуги на умовах та в строки, передбачені договором або законодавством, з метою подолання або пом'якшення впливу соціальних ризиків, а інша – надавати необхідні для отримання послуг дані та здійснити оплату, якщо оплатний характер договору передбачається законодавством.

Обґрунтовано необхідність закріплення у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» терміну «агентська діяльність у сфері соціального обслуговування» як участі третьої сторони-посередника у наданні соціальної послуги (послуг) на договірній основі замість терміну «посередництво», який використовується у цьому Законі.

З'ясовано, що обов'язковість згоди отримувача соціальної послуги не завжди необхідна із обґрунтуванням можливості надання соціальних послуг без згоди отримувача (за рішенням суду). Сформульовано конкретні пропозиції про внесення змін до п. 1 ч. 1 ст. 12; п. 1 ч. 2 ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» (доповнення положенням «окрім випадків, коли послуга надається без згоди отримувача»).

Аргументовано, що правовідносини із недержавного соціального забезпечення за своєю природою є соціально-забезпечувальними, а не цивільно-правовими. Встановлено на підставі аналізу критеріїв відмежування організаційно-правових форм соціального захисту населення (залежно від особливостей соціальних ризиків, джерела фінансування, видів соціального забезпечення, кола осіб-отримувачів та надавачів підтримки), що недержавне соціальне забезпечення є самостійною організаційно-правовою формою в системі соціального захисту України.

Доведено, що в сфері соціального страхування існують такі види правовідносин: із загальнообов'язкового державного соціального страхування; із добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні; із недержавного соціального страхування (передусім – пенсійного). Укладання договорів притаманне для двох останніх видів правовідносин. У зв'язку з чим договорами у сфері соціального страхування є: договір про добровільне приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування; договори у сфері добровільного (недержавного) соціального страхування.

З'ясовано, що договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення мають різну галузеву природу. Окремим видом договорів у сфері пенсійного страхування є пенсійний контракт, який має соціально-забезпечувальну природу, а відтак підпадає під сферу дії норм права соціального забезпечення. Всі інші договори є цивільно-правовими за своєю галузевою природою.

Доведено, що визначення поняття пенсійного контракту, закріплене у ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», видається необхідним доповнити за рахунок розширення кола суб'єктів, в інтересах яких можуть здійснюватися пенсійні виплати, соціально-забезпечувальної мети цього контракту, виклавши його у такій редакції: «пенсійний контракт – договір між пенсійним фондом та його вкладником на користь учасника (учасників) недержавного пенсійного фонду або його спадкоємців, згідно з яким фонд

зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснювати призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем за визначеною пенсійною схемою».

Обґрунтовано доцільність прийняття Закону України «Про добровільне соціальне страхування», що дозволить вивести регулювання відносин із добровільного соціального страхування за межі цивільного законодавства та поєднати таке регулювання з регулюванням загальнообов'язкового державного соціального страхування через спільну для них мету – захист від соціальних ризиків, а також включити відповідні відносини до предмету права соціального забезпечення.

Встановлено, що поняття «медична допомога» та «медична послуга» співвідносяться як ціле та частина. Медична допомога є предметом договору про надання медичної допомоги, поняття якого не закріплене у ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я. У зв'язку з чим пропонується доповнити частину третю цієї статті визначенням поняття договору про надання медичної допомоги як домовленості щодо здійснення комплексу дій, спрямованих на безпосереднє забезпечення підтримки, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями.

Обґрунтовано існування двох видів правовідносин у сфері медичної допомоги та відповідно двох видів договорів: соціально-забезпечувальних та договорів на користь третіх осіб (пацієнтів) та визначено їх галузеву належність.

З'ясовано, що декларацію про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, не можна вважати договором у класичному розумінні, адже аналіз її змісту дає підстави стверджувати про відсутність у ній відомостей про предмет договору, умови надання медичної допомоги, порядок її укладання, вирішення спорів тощо. Враховуючи те, що декларації не властиві ознаки цивільно-правового чи адміністративно-правового договору, видається доцільним після

внесення відповідних змін до законодавства, в перспективі розглядати її як соціально-забезпечувальний договір, метою укладання якого є запобігання чи зниження наслідків соціальних ризиків, пов'язаних зі змінами у стані здоров'я особи.

Встановлено, що роль роботодавця як суб'єкта соціально-забезпечувальних правовідносин у соціальному забезпеченні працівників полягає у створенні та функціонуванні корпоративних пенсійних фондів, можливій участі як страхувальника в добровільному медичному страхуванні, яке запропоновано розглядати як напрям недержавного соціального забезпечення, здійсненні додаткового соціального захисту тощо.

Ключові слова: соціальне забезпечення, право соціального забезпечення, договори у сфері соціального забезпечення, міжнародні договори, колективні угоди, колективні договори, договори у сфері соціального страхування, договори про надання соціальних послуг, договори про надання медичної допомоги.

SUMMARY

Liashchenko O.O. Contracts in social security law. Qualifying scientific paper, manuscript. Thesis for a PhD degree in specialty 081 – Law. – National University “Odesa Law Academy”, Odesa, 2022.

The dissertation is the first special comprehensive study of contracts in social security law in the domestic science of social security law.

The dissertation examines the theoretical and practical problems of contracts in social security law, formulates proposals and recommendations for improving the current legislation of Ukraine in this area and the practice of its application.

It is noted that in the establishment and development of the contractual regulation of social security relations, it seems appropriate to single out the following stages: the first stage (IX-XIII centuries) – the times of Kyivan Rus, which was characterized by the appearance of the first contracts in the field of social security, after

which for a long time contracts in this area were practically not concluded, because social security was mostly carried out in the form of charitable activities, church and state support. The second stage, covered by the framework from the beginning of the 20th century to the present, seems to be possible to divide into separate periods, which are characterized by their own features.

It has been established that today there is further development of the contractual regulation of social security relations, which is connected with the reform of the pension system of Ukraine, the system of mandatory state social insurance, the system of social services and the implementation of medical reform. An important direction in the development of legislation on social security, including contractual regulation of relations in this area, at the current stage is the adaptation of national legislation to international and European standards.

It is proved that the law of social security has a dualistic nature. It contains a public and a private component. At the current stage of the development of social security law, it seems possible to single out such a feature of the method of legal regulation of this field as a combination of state and contractual methods of regulation of social security relations.

The necessity of distinguishing in the system of contracts in the field of social security as an inter-branch legal category a separate type of contracts – contracts in the law of social security, the feature of which is aimed at overcoming social risks, mitigating their impact or preventing their occurrence, is substantiated.

It was found that in the field of social security, contracts of different nature are concluded, one of the types of which are contracts in the law of social security. Considering the existence of different types of social security legal relations, a single unified contract in the law of social security cannot exist, therefore it is advisable to distinguish different types of contracts in this field. At the same time, in the field of social security, civil law and administrative contracts are also concluded, which have a corresponding branch nature, the correlation of which with contracts in the law of social security consists in their unity, interaction and differences.

It has been established that contracts in the law of social security are agreements of the parties regarding the provision of tangible or intangible benefits (certain types of social security) to individuals (or groups of individuals) in order to overcome or mitigate the negative impact of social risks.

The meaning of the contract in social security law is clarified as: agreement of the parties; a legal fact (primarily – grounds for the emergence of social security legal relations); legal relationship; written document; legal institution in the system of social security law.

It has been established that it seems possible to classify contracts in social security law according to such criteria as: subject composition; their scope of application; number of participants; scope etc. It was determined that from the point of view of assigning contracts to the sources of social security law, it seems appropriate to divide them into two types: normative and individual. Normative treaties that belong to the sources of social security law include: 1) universal international legal acts, regional international legal acts, bilateral (particular) treaties, to which Ukraine is a party; 2) domestic acts of social dialogue. Individual contracts include: contracts on the provision of social services; contracts in the field of social insurance; on the contract on the provision of medical assistance.

It has been proven that, in general, the social security legislation of Ukraine meets the international and European standards of the right to social protection, enshrined in current international treaties, the binding consent of which was given by the Verkhovna Rada of Ukraine. Specific proposals on amendments and additions to some legislative acts of Ukraine were proposed in order to bring these acts into compliance with the specified standards and to strengthen the level of social protection of the population.

It was found that collective agreements and collective contracts in social security law should be considered as: normative contracts; acts of social dialogue as sources of social security law; as a component of the legal institute "Social dialogue in the sphere of social security" in the system of social security law of Ukraine.

The importance of collective agreements and collective contracts in the regulation of social relations at different levels of social dialogue has been proven, in particular, in terms of establishing in these acts the provisions on social protection of certain categories of the population, additional social protection of employees (members of their families), increasing the amount of social benefits provided for by legislation, corporate pension funds, employer participation in voluntary health insurance of employees, etc.

It is proven that legal regulation of relations in the field of social services, depending on the purpose of providing social services (overcoming social risk), and not on the paid or unpaid nature of their provision, should be carried out within the scope of social security law, not civil law.

The concept, features, content and form of the contract on the provision of social services are defined with the formulation of specific proposals for amendments and additions to the relevant articles of the Law of Ukraine "On Social Services" (articles 1, 22, etc.). It is proposed to supplement Art. 1 of the said Law by defining the concept of a contract on the provision of social services as an agreement between the parties (the provider and the recipient), according to which one party undertakes to provide social services to the other under the conditions and within the terms stipulated by the agreement or legislation, with the aim of overcoming or mitigating the impact social risks, and the other is to provide the data necessary for receiving services and to make payment, if the payment nature of the contract is provided for by law.

The necessity of enshrining in Art. 1 of the Law of Ukraine "On Social Services" of the term "agency activity in the field of social services" as the participation of a third party-intermediary in the provision of social service(s) on a contractual basis instead of the term "mediation" used in this Law.

It has been found that the mandatory consent of the recipient of social services is not always necessary with the justification of the possibility of providing social services without the consent of the recipient (according to a court decision). Specific proposals for amendments to p. 1, part 1, Art. 12; p. 1 part 2, Art. 12 of the Law of

Ukraine "On Social Services" (adding the provision "except when the service is provided without the consent of the recipient").

It is argued that the legal relations of non-state social security by their nature are social security and not civil law. Based on the analysis of the criteria for distinguishing organizational and legal forms of social protection of the population (depending on the characteristics of social risks, the source of financing, types of social security, the circle of recipients and providers of support), it was established that non-state social security is an independent organizational and legal form in the system of social protection of Ukraine.

It has been proven that the following types of legal relations exist in the field of social insurance: from mandatory state social insurance; from voluntary participation in mandatory state social insurance; from non-state social insurance (primarily – pension).

The conclusion of contracts is inherent in the last two types of legal relations. In connection with this, the contracts in the field of social insurance are: the contract on voluntary joining the mandatory state social insurance; contracts in the field of voluntary (non-state) social insurance.

It was found that contracts in the field of non-state pension provision have a different sectoral nature. A separate type of contract in the field of pension insurance is a pension contract, which has a social security nature, and therefore falls under the scope of the norms of social security law. All other contracts are civil law by their branch nature.

It has been proven that the definition of the concept of a pension contract, established in Art. 1 of the Law of Ukraine "On non-state pension provision", it seems necessary to supplement by expanding the range of subjects in whose interests pension payments can be made, the social security purpose of this contract by putting it in the following wording: "pension contract – a contract between a pension fund and its depositor for the benefit of a participant (participants) of a non-state pension fund or his heirs, according to which the fund undertakes to assign and pay pension benefits (a

one-time pension payment) to a pension participant in the event of relevant difficult life circumstances insurance or to a person who is his heir under a defined pension scheme".

The expediency of the adoption of the Law of Ukraine "On Voluntary Social Insurance" is substantiated, which will make it possible to bring the regulation of relations from voluntary social insurance beyond the limits of civil legislation and to combine such regulation with the regulation of mandatory state social insurance due to their common goal – protection from social risks, as well as to include relevant relations in the subject of social security law.

It has been established that the concepts of "medical care" and "medical service" are related as a whole and a part. Medical care is the subject of a contract on the provision of medical care, the concept of which is not enshrined in Art. 3 Fundamentals of Ukrainian legislation on health care. In this regard, it is proposed to supplement the third part of this article by defining the concept of a contract for the provision of medical care as an agreement on the implementation of a set of actions aimed at directly providing support, improvement or restoration of health, diagnosis and prevention of diseases, as well as in cases not related to diseases.

The existence of two types of legal relations in the field of medical care and, accordingly, two types of contracts: social security contracts and contracts for the benefit of third parties (patients) are substantiated, and their branch affiliation is determined.

It was found that the declaration on the choice of a doctor who provides primary medical care cannot be considered a contract in the classical sense, because the analysis of its content gives reasons to assert that it does not contain information about the subject of the contract, the conditions for providing medical care, the procedure for its conclusion, decision disputes etc. Given that the declaration is not a characteristic of a civil-law or administrative-law contract, it seems appropriate, after making appropriate changes to the legislation, to consider it in the future as a social security contract, the

purpose of which is to prevent or reduce the consequences of social risks associated with changes in a person's health.

It has been established that the role of the employer as a subject of social security legal relations in the social security of employees consists in the creation and functioning of corporate pension funds, possible participation as an insured person in voluntary health insurance, which is proposed to be considered as a direction of implementation of non-state social security, implementation of additional social protection, etc.

Key words: social security, social security law, contracts in the field of social security, international contracts, collective agreements, collective contracts, contracts in the field of social insurance, contracts on the provision of social services, contracts on the provision of medical care.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Гудзь О.О. Поняття та характеристика договорів у сфері соціального забезпечення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право.* 2018. № 4 (40). С. 105-108. URL: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/194356/194468>

2. Гудзь О.О. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2019. № 1. С. 65-68. URL: <http://sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/1/18.pdf>

3. Гудзь О.О. Договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення: історичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2019. № 58. С. 156-159. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/36054>

Наукові статті в зарубіжних періодичних виданнях юридичного напрямку:

4. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному праві соціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С. 178-182. URL: https://journal-vjhr.sk/wp-content/uploads/2021/05/VJNR_1_2021.pdf

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Гудзь О.О. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. *Верховенство права очима правників-початківців*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів (м. Одеса, 24 листопада 2018 р.) / за ред. Г.О. Ульянової; уклад.: Ю.Д. Батан, А.Д. Шкільнюк [та ін.]. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 407-410.

6. Гудзь О.О. Договірні засади права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 138-141.

7. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Правове життя сучасної України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 17 травня 2019 р.) / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 571-574.

8. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, 30 жовтня 2019 р.)* / ред. колегія: Н. М. Пархоменко (голова), О. О. Малишев (заступник голови), А. М. Гурова (секретар), В. К. Малолітнева, П. С. Демченко. Київ, 2019. С. 168-171.

9. Гудзь О.О. Універсальні міжнародно-правові договори у сфері соціального захисту дитини. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна*: матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів

(Одеса, 10 грудня 2019 р.) / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 32-34.

10. Гудзь О.О. Колективні угоди як джерела права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.) / укл. А.В. Лисенко, А.А. Духневич, В.С. Тоцька; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 195-198.

11. Гудзь О.О. Поняття колективної угоди у праві соціального забезпечення України. *Правове життя сучасної України*: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 травня 2020 р.) / відп. ред. М.Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 211-214.

12. Гудзь О.О. Роль актів соціального партнерства у сфері соціального забезпечення в окремих країнах ЄС. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (27 листопада 2020, Одеса) / уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 5-8.

13. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його співвідношення із цивільно-правовим. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна*: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.) / за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 106-109.

14. Гудзь О.О. Посилення договірних начал у сучасній системі надання соціальних послуг України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.) / укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

15. Гудзь А.О., Гудзь О.О. Межі правового регулювання відносин у сфері соціального обслуговування в рамках предмету права соціального забезпечення. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у*

цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т.1. С. 475-479.

16. Гудзь А.О., Лященко О.О. Договірні засади у сфері державного та недержавного соціального страхування України. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 року) / уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 368-371.*

17. Лященко О.О. Поняття та правова природа пенсійного контракту в Україні. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 595-598.*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	14
1.1. Становлення та розвиток законодавства про договори у праві соціального забезпечення.....	14
1.2. Поняття та юридичні ознаки договорів у праві соціального забезпечення	33
1.3. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення.....	47
РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНІ ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	62
2.1. Міжнародні договори у сфері соціального забезпечення	62
2.2. Колективні угоди у праві соціального забезпечення.....	86
2.3. Колективні договори у системі договорів у праві соціального забезпечення	108
РОЗДІЛ 3. ІНДИВІДУАЛЬНІ ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	127
3.1. Договори про надання соціальних послуг	127
3.2. Договори у сфері соціального страхування	145
3.3. Договори про надання медичної допомоги.....	172
ВИСНОВКИ	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	202
ДОДАТОК	234

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сфера соціального забезпечення займає одну з найважливіших, основоположних позицій у державній політиці, адже від рівня соціальної захищеності та забезпечення у випадку настання соціальних ризиків залежить рівень життя та суспільно-економічний розвиток нації в цілому.

Виступаючи історично публічно-приватною галуззю права, право соціального забезпечення сьогодні зазнає трансформацій під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Досягнення максимальної ефективності здійснення права на соціальний захист, створення реальних можливостей для забезпечення осіб у разі настання соціальних ризиків, профілактики їх виникнення вимагає належного правового регулювання, для якого на сучасному етапі розвитку галузі права соціального забезпечення притаманною стає тенденція посилення договірних засад.

Важкі економічні умови, в яких сьогодні перебуває Україна, через воєнні дії, пандемію COVID-19 зумовлюють нагальну потребу вирішення проблем соціального забезпечення населення та окремих його категорій, зокрема, за допомогою залучення представників недержавного сектору, що, здебільшого, здійснюється на договірній основі.

Проблематика договорів у праві соціального забезпечення є важливою у теоретичному та прикладному аспектах. На сьогодні існує чимало нормативно-правових актів, якими передбачається договірне регулювання соціально-забезпечувальних відносин, проте в жодному з них не визначаються базові поняття у цій сфері, не наголошується на соціально-забезпечувальній природі існуючих договорів, які передбачають порядок надання того чи іншого виду соціального забезпечення. Крім цього, відсутність єдиного кодифікованого акту у сфері соціального забезпечення, розпорошеність існуючих норм щодо договірного регулювання відносин із соціального забезпечення по актах різної

юридичної сили та галузевої належності зумовлюють необхідність вдосконалення чинних нормативно-правових актів та практики їх застосування.

Теоретичні та практичні аспекти договірної регулювання у праві соціального забезпечення досліджуються у працях відомих науковців, зокрема: Н.Б. Болотіної, К.В. Бориченко, С.Я. Вавженчука, І.В. Венедіктової, А.А. Герц, О.В. Гоц-Яковлевої, А.О. Гудзь, О.В. Корнілової, Є.В. Краснова, О.М. Лупини, В.П. Мельника, Н.Б. Нискогуз, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипко, Д.І. Сірохи, С.М. Синчук, М.В. Сорочишина, Б.І. Сташківа, В.С. Тарасенко, Г.В. Татаренко, Р.М. Тимофіїва, М.М. Шумила, Л.П. Шумної, Г.І. Чанишевої, Н.І. Чудик-Білоусової, О.М. Ярошенка та інших.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена потребою спеціального комплексного дослідження договорів у праві соціального забезпечення, необхідністю розвитку науки права соціального забезпечення в цій царині, вдосконалення чинного законодавства України та правозастосовної практики у зазначеній сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842), а також науково-дослідної роботи кафедри «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є спеціальне комплексне дослідження теоретичних та практичних проблем договорів у праві соціального забезпечення, внесення пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері та практики його застосування.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати становлення та розвиток законодавства про договори у праві соціального забезпечення;

визначити поняття та юридичні ознаки договорів у праві соціального забезпечення;

здійснити класифікацію договорів у праві соціального забезпечення;

дослідити міжнародні договори у праві соціального забезпечення та проаналізувати їх положення на предмет відповідності їм актів національного законодавства;

з'ясувати особливості колективних угод та колективних договорів як актів соціального діалогу у праві соціального забезпечення;

розглянути зміст, порядок укладання та дії договорів про надання соціальних послуг;

охарактеризувати види, зміст та особливості договорів у сфері соціального страхування;

з'ясувати правову природу договорів у сфері медичної допомоги, декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства України в частині договорів у праві соціального забезпечення.

Об'єктом дослідження є соціально-забезпечувальні правовідносини за законодавством України.

Предметом дослідження є договори у праві соціального забезпечення.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження.

За допомогою діалектичного методу було досліджено проблеми правового регулювання договорів у праві соціального забезпечення у їх взаємозв'язку (підрозділ 3.1, 3.2, 3.3). Застосування історично-правового методу дозволило проаналізувати становлення та розвиток законодавства про договори у праві соціального забезпечення (підрозділ 1.1). Формально-логічний та системний методи використовувалися при дослідженні поняття «договори у праві соціального забезпечення», «договір про надання соціальних послуг», «пенсійний контракт», «медична допомога» та інших (підрозділи 1.2, 3.1, 3.2, 3.3). Порівняльно-правовий метод та метод тлумачення правових норм використовувалися при дослідженні правового регулювання окремих видів договорів у праві соціального забезпечення та стану відповідності національного законодавства у цій сфері міжнародним та європейським стандартам, оцінці якості та ефективності нормативно-правових актів України про договори у праві соціального забезпечення (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3).

Нормативну основу дисертаційної роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, акти чинного законодавства України та окремих зарубіжних країн.

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених з теорії права, права соціального забезпечення, трудового, цивільного, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження складають рішення Конституційного Суду України, матеріали діяльності страхових організацій, акти соціального діалогу, статистичні дані за 2018-2022 рр.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці права соціального забезпечення спеціальним комплексним дослідженням договорів у праві соціального забезпечення.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано низку положень, висновків та практичних рекомендацій, які характеризуються науковою новизною, зокрема:

вперше:

охарактеризовано становлення та розвиток законодавства України про договори у праві соціального забезпечення з виокремленням етапів та особливості кожного із них;

обґрунтовано необхідність виділення в системі договорів у сфері соціального забезпечення як міжгалузевої правової категорії окремого виду договорів – договорів у праві соціального забезпечення, особливістю яких є спрямованість на подолання соціальних ризиків, пом'якшення їх впливу або профілактику настання;

визначено поняття договорів у праві соціального забезпечення як окремої правової категорії, їх юридичні ознаки та види;

з'ясовано значення договору у праві соціального забезпечення як: угоди сторін; юридичного факту (передусім – підстави виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин); правовідносин; письмового документу; правового інституту у системі права соціального забезпечення;

обґрунтовано позицію, що єдиного уніфікованого договору у праві соціального забезпечення існувати не може, у зв'язку з чим запропоновано у системі договорів у праві соціального забезпечення виділяти нормативні та індивідуальні договори з подальшим поділом їх на окремі види;

здійснено класифікацію договорів у праві соціального забезпечення за такими критеріями, як: суб'єктний склад; сфера їх застосування; кількість учасників; сфера дії тощо;

розглянуто співвідношення договорів у праві соціального забезпечення із суміжними договорами (цивільно-правовими, адміністративними). З'ясовано, що основна відмінність між зазначеними договорами полягає у соціальній спрямованості договорів у праві соціального забезпечення, що укладаються з

метою подолання, зниження впливу та профілактику соціальних ризиків за допомогою певних видів соціального забезпечення, надання яких здійснюється в рамках соціально-забезпечувальних правовідносин;

визначено поняття, особливості, зміст та форму договору про надання соціальних послуг із формулюванням конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до відповідних статей Закону України «Про соціальні послуги» (ст. 1, 22 та ін.);

обґрунтовано необхідність закріплення у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» терміну «агентська діяльність у сфері соціального обслуговування» як участі третьої сторони-посередника у наданні соціальної послуги (послуг) на договірній основі замість терміну «посередництво», який використовується у цьому Законі;

доведено доцільність прийняття Закону України «Про добровільне соціальне страхування», що дозволить вивести регулювання відносин із добровільного соціального страхування за межі цивільного законодавства та поєднати таке регулювання з регулюванням загальнообов'язкового державного соціального страхування через спільну для них мету – захист від соціальних ризиків, а також включити відповідні відносини до предмету права соціального забезпечення;

обґрунтовано існування двох видів правовідносин у сфері медичної допомоги та відповідно двох видів договорів: соціально-забезпечувальних та договорів на користь третіх осіб (пацієнтів) та визначено їх галузеву належність;

удосконалено:

наукові положення про роль соціального діалогу у праві соціального забезпечення в частині обґрунтування змісту відповідного правового інституту у системі цієї галузі права;

наукове положення про значення колективних угод і колективних договорів у регулюванні соціальних відносин на різних рівнях соціального діалогу, зокрема в частині закріплення у цих актах положень про соціальний

захист окремих категорій населення, додатковий соціальний захист найманих працівників (членів їх родин), підвищення розміру соціальних виплат, передбачених законодавством, корпоративні пенсійні фонди, участь роботодавця у добровільному медичному страхуванні працівників тощо;

наукову позицію щодо системи правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування в частині виокремлення трьох самостійних видів правовідносин: із загальнообов'язкового державного соціального страхування; із добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні; із недержавного соціального страхування з розкриттям принципових відмінностей між ними;

наукову тезу про галузеву природу правовідносин із недержавного соціального забезпечення в частині додаткової аргументації соціально-забезпечувальної природи цих правовідносин, а не цивільно-правової, на підставі аналізу критеріїв відмежування організаційно-правових форм соціального захисту населення (залежно від особливостей соціальних ризиків, джерела фінансування, видів соціального забезпечення, кола осіб-отримувачів та надавачів підтримки);

дістали подальшого розвитку:

наукові положення про основні тенденції розвитку права соціального забезпечення як галузі права в частині обґрунтування такої тенденції розвитку галузі, як посилення договірних засад у правовому регулюванні соціально-забезпечувальних відносин, що зумовлює необхідність виокремлення такої самостійної правової категорії, як договори у праві соціального забезпечення;

наукову позицію про систематизацію нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення шляхом прийняття Кодексу соціального забезпечення України у частині обґрунтування необхідності виділення в його структурі окремої глави «Договори у сфері соціального забезпечення» із конкретними пропозиціями щодо змісту зазначеної глави;

наукові положення про відповідність міжнародним та європейським стандартам права на соціальний захист актів національного законодавства в частині формулювання низки конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України з метою приведення цих актів у відповідність до зазначених стандартів та посилення рівня соціального захисту населення;

наукові висновки про роль роботодавця як суб'єкта соціально-забезпечувальних правовідносин у соціальному забезпеченні працівників, зокрема, в частині створення та функціонування корпоративних пенсійних фондів, обґрунтування його можливої участі як страхувальника в добровільному медичному страхуванні, яке запропоновано розглядати як напрям здійснення недержавного соціального забезпечення, здійснення додаткового соціального захисту тощо;

науковий підхід до галузевого правового регулювання відносин у сфері соціального обслуговування в частині доведення, що залежно від мети надання соціальних послуг (подолання соціального ризику), а не від оплатного чи безоплатного характеру їх надання, ці відносини необхідно включати до предмету права соціального забезпечення;

наукове положення про співвідношення понять «медична допомога» та «медична послуга» в частині їх визначення як цілого та окремого з обґрунтуванням самотійного характеру зазначених понять;

наукова позиція про договори у сфері соціального забезпечення в частині необхідності виокремлення договорів, які регулюються нормами права соціального забезпечення, та договорів, які регулюються нормами інших галузей права (цивільного, сімейного, господарського, серед яких: угода про організацію дитячого будинку сімейного типу, договір про волонтерську діяльність, договір пожертви та ін.);

наукове твердження про обов'язковість згоди отримувача соціальної послуги в частині обґрунтування можливості надання соціальних послуг без

згоди отримувача (за рішенням суду) з формулюванням конкретної пропозиції про внесення змін до п. 1 ч. 1 ст. 12; п. 1 ч. 2 ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» (доповнення положенням «окрім випадків, коли послуга надається без згоди отримувача»).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем договорів у праві соціального забезпечення;

правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного законодавства України в частині регулювання договорів у сфері соціального забезпечення;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування чинного законодавства України щодо договорів у сфері соціального забезпечення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Право соціального забезпечення», «Договори у сфері праці та соціального забезпечення», «Недержавне соціальне забезпечення», розробці навчальних програм, методичних рекомендацій, підготовці підручників, навчальних посібників, тематики курсових та кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на наукових та науково-практичних конференціях: Всеукраїнська науково-практична конференція студентів та аспірантів «Верховенство права очима правників-початківців» (м. Одеса, 24 листопада 2018 р.); X Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м.

Одеса, 19 квітня 2019 р.); Міжнародна науково-практичної конференція «Правове життя сучасної України» (Одеса, 17 травня 2019 р.); Міжнародна науково-практична конференція до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, 30 жовтня 2019 р.); II Міжнародна наукова конференція учнів, студентів, аспірантів «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна» (Одеса, 10 грудня 2019 р.); XI Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.); Всеукраїнська наукова конференція молодих вчених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку» (27 листопада 2020, Одеса); III Міжнародна наукова конференція учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна» (Одеса, 17 грудня 2020 р.); XII Міжнародна наукова конференція «Правове забезпечення соціальної сфери» (Одеса, 21 квітня 2021 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.); Всеукраїнська наукова конференція молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 3 червня 2022 року); Міжнародна науково-практична конференція «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 4 наукових статтях, з яких 3 статті опубліковано у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН

України, 1 стаття – у зарубіжному періодичному виданні юридичного напрямку, у 13 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені об'єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (285 найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 238 сторінок, із яких основного тексту – 201 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Становлення та розвиток законодавства про договори у праві соціального забезпечення

Договір як регулятор суспільних відносин був властивий соціальному забезпеченню не завжди. Більше того, стверджувати про посилення його ролі у цьому сенсі стало можливим для України порівняно недавно. Проте справедливим буде зазначити, що організація соціальної підтримки тих, хто цього потребує, – проблема, корені якої сягають глибини віків, але чи характерним було для її впорядкування використання договорів – питання, яке не має очевидної відповіді, для пошуку якої необхідно ознайомитись із процесом становлення соціального забезпечення на території сучасної України, поступово розкриваючи окремі аспекти регулювання досліджуваних відносин в історичному розрізі аж до сьогодні.

Витоками соціального забезпечення слугували моральні засади – доброта, благодійність, чуйність, справедливість, людяність, що були рушійною силою для проявів сторонньої допомоги людям, які з низки причин чи за об'єктивних обставин не могли забезпечувати себе самостійно через вік, стан здоров'я, неспроможність здобувати для себе засоби для існування, простіше кажучи, виживати [45, с. 157].

Такі перші прояви соціальної орієнтованості та феномену соціальної допомоги, які мали місце ще в морально-психологічних складових будь-якого об'єднання людей, згодом еволюціонували у систему соціального захисту населення [209, с. 358].

Соціальний захист почався з благодійності. Народи, які проживали на території сучасної України, завжди проявляли розуміння та милосердя до тих, хто потребує допомоги ззовні. У стародавніх слов'ян (VI ст.) опіка та виховання дітей, догляд за старими та хворими покладалися на членів родини або

територіальну громаду в цілому [210, с. 16]. Так, громадська опіка, як і благодійність, стали своєрідним виявленням сформованого остаточно в майбутньому соціального забезпечення.

Соціальна підтримка нужденних здійснювалася й за звичаєм. Завжди природним були намагання не залишити в біді тих, хто цього потребує. Допомога надавалась переважно особам, про причини лиха яких було відомо, що пояснювалось тим, що ці люди, як правило, були знайомі між собою. Мотивами, передусім, були елементарний прояв співчуття чи, навіть, бажання посилення власного авторитету надавачем такої допомоги [75]. Але говорити у цьому сенсі про можливість застосування якогось договору не можна. Дійсно, у таких ситуаціях усна домовленість все ж могла мати місце, проте договір у класичному його значенні, вочевидь, не укладався. Тому стверджувати про юридичне оформлення відносин із соціального забезпечення на тому етапі ще неможливо.

Відомостей про соціальний захист у традиційному його розумінні на етапі раннього розвитку нашої держави небагато, а, отже, говорити про розвиток нормативно-правового, договірного регулювання також важко, адже у той час невеликими кроками формувалося лише підґрунтя для його становлення.

Зародження української державності науковці одноголосно пов'язують із Київською Руссю через об'єднання владою численних племен. Екскурс в історію дає змогу зазначити, що значна заслуга в процесі появи українського соціального забезпечення належить князям. Свідченням цього є укладення київськими князями Олегом та Ігорем договорів із греками «Про порятунок полонених» (911 і 945 рр.), які містили положення щодо підтримки русичів і греків, викуп їх із полону та повернення до рідних [45, с. 157].

Договір від 2 вересня 911 р. також стосувався і сфери торгівлі, і морського права. Так, його положеннями здійснювалось найбільше сприяння руським торговим людям на ринках імперії та представникам Візантії – на Русі. Купці забезпечувалися житлом, отримували харчування та припаси на шлях додому. Подібних привілеїв не передбачалось для купців жодної із держав світу [64].

Також закріплювалися норми щодо захисту потерпілих під час аварій кораблів: замість захоплення викинутого на берег судна і заволодіння майном тепер місцеві зобов'язувалися надавати допомогу [45, с. 157].

Такі волевиявлення держави – зародки договірного регулювання соціального захисту, які поступово збільшували свою вагу [4, с. 6].

Не останню роль на цьому історичному етапі стала відігравати релігія. Християнство, починаючи з кінця X ст., справило неабиякий вплив на формування суспільної моралі, в основі якої було співчуття до ближнього, потреба допомагати тим, хто опинився у скруті. Так, в основу соціального захисту цього періоду покладені були саме релігійно-етичні міркування, що знаходили своє вираження у будівництві церков, шпиталів, наданні князями «десятини» тощо.

Надалі важливий вклад у підтримку нужденних здійснювали братства – об'єднання заможних міщан на релігійній та національній основі, якими активно будувались лікарні, госпіталі, школи, надавалась і натуральна допомога.

Очевидно, що таку підтримку важко назвати соціальним забезпеченням у сучасному розумінні, але вона передбачала певні юридичні механізми полегшення складного становища людей. Із зростанням ступеня розуміння соціумом важливості і необхідності здійснення соціального захисту як однієї із найбільш вагомих умов його існування більшість із способів його реалізації були виведені на вищий рівень – державний [209, с. 358]. Він буде відігравати домінуючу роль аж до сучасного етапу, і, до того ж, не втрачатиме цієї позиції.

Отже, ранній період розвитку України вирізняється існуванням таких основних форм підтримки тих, хто потребує сторонньої допомоги: 1) церковна; 2) державна; 3) благодійність з боку заможних громадян, яка знаходилась лише на етапі зародження. Договір, переважно, не використовувався [45, с. 157].

XV – XVII ст. – час виникнення на території Європи нових державних об'єднань. Історики сходяться в ідеї, що саме тоді напрацьовуються й окреслюються власні державні впровадження у найбільш важливих сферах

життя суспільства, не оминаючи і подальші трансформації у соціальному забезпеченні [112, с. 457].

Наприкінці XVII – першій чверті XVIII ст. системі державного соціального забезпечення приділялась неабияка увага. Так, наказами царя доручалося органам влади на місцях облаштовувати лікарні, сирітські притулки, богадільні, будинки опіки для сиріт, народжених поза шлюбом немовлят, для «людей, що марно вештаються, та їм подібним [35, с. 457]».

Знаковим для сфери соціального захисту став період з 1762 по 1796 р.р.: розширювалась мережа закладів соціального призначення – будувалися народні школи, аптеки, лікарні, дитячі притулки, божевільні, гамівні та робітничі будинки, богадільні тощо [112, с. 37]. Проте говорити про якесь договірне регулювання під час цього періоду також важко.

Скасування кріпацтва у 1861 році послужило поштовхом для зростання виробництва [108, с. 159]. Стрімкий розвиток промисловості, характерний для кінця XIX ст., спричинив виникнення нової концепції соціального захисту через зміну власне економічної ролі сім'ї. Як результат, його основою стала колективна відповідальності суспільства за утримання нужденних [222, с. 62].

Знаковим у цьому розумінні було прийняття перших законів, орієнтованих на створення майбутньої системи соціального страхування. Проте тоді йшлося виключно про страхування на державному рівні, а не на недержавному (саме для якого переважно властивим є використання договору). Так, Закон про винагороду працівників, що втратили працездатність від нещасних випадків (1903 р.), передбачав норми про відповідальність роботодавця у вигляді одноразової пенсії (а не державні систематичні виплати), що, на наше переконання, тією чи іншою мірою, виступало прототипом сьогоденішнього недержавного пенсійного забезпечення за рахунок корпоративних пенсійних фондів, для яких характерним є договірне регулювання [45, с. 157].

Крім цього, широке коло законодавчих актів, направлених на формування державного страхування, було прийнято у 1912 р.: закони «Про забезпечення

робітників на випадок хвороби», «Про затвердження закладів у справах страхування робітників», «Про страхування робітників від нещасних випадків на виробництві» тощо.

Заслуговує на підтримку твердження О.В. Сімкіної, що система соціального захисту, яка була створена цими актами, була найбільш вдалою на території Європи тих часів. Вона повинна була б стати дуже ефективною та мати прогресивне майбутнє, проте прийняття цих законів, як виявилось, було несвоєчасним через соціальне незадоволення в цілому та низький рівень життя, що перешкодило втримати позицію та стало причиною подальших державних перетворень [209, с. 360].

Еволюція договірного регулювання на території сучасної України мала свою специфіку. В період XIX ст. – початку XX ст. (по 1917 р.) своєрідні економічні умови та особливості розвитку окремих частин території, пов'язаних із перебуванням під владою двох імперій (однією як аграрний регіон; іншою – промисловий), зумовили існування двох форматів колективного договірного регулювання. Так, в «австро-угорській» частині роль договору була дуже низька, профспілковий рух був фрагментарний, поодинокий, роль об'єднань була локальною, їх число – мале. Натомість, на іншій – нерідко мали місце страйки (1894-1904 рр.), а під час революції 1905-1907 рр. по всій країні активними учасниками колективно-договірного регулювання стали професійні спілки.

Так, соціальному захисту на першому етапі, яким охоплений був величезний часовий проміжок, властиві були лише поодинокі випадки використання договору. Скоріше регулювання питань соціального забезпечення здійснювалось через владні приписи або за допомогою норм моралі чи релігії. Набагато частіше договір почав використовуватись пізніше.

В подальшому прийдешньою владою активно здійснюється законодавче окреслення перетворень у соціальному забезпеченні, починаючи із «Урядового повідомлення про соціальне страхування» від 13 листопада 1917 року. На 1922 рік число соціально-спрямованих актів вже переходить за 100 (найбільш

значимий акт, наприклад, «Положення про соціальне забезпечення трудящих» від 31 жовтня 1918 р.). Також швидкими темпами у цей період розвивається соціальна інфраструктура – число новостворених соціальних установ сягає більше 1500 [209].

Змінами, які торкнулися України на початку XX ст., створювався фундамент для тісної взаємодії працівників, роботодавців і державних органів задля відмови від конфронтації та конфліктів, максимального врахування інтересів сторін у процесі виробництва, яке, як наголошувалось, досягає значного розквіту. Насамперед ідеться про колективні договори та угоди щодо питань трудової діяльності, виникнення яких нерозривно пов'язане саме із розвитком промисловості. Проте така співпраця охоплювала не тільки аспекти застосування найманої праці, але й торкалася окремих соціальних питань: зайнятості, заробітної плати, соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

У 1905 за участі профспілок у Харкові були підписані перші колективні договори [257, с. 126]. «Протоколи угод» – таку назву отримали ці документи; вони стосувалися робітників та власників паравозобудівного заводу, власників харківських типографій та робітників-друкарів [146].

Проте громадянська війна спричинила необхідність змінити підхід до регулювання умов праці. Політикою військового комунізму встановлювалось виключне централізоване регулювання усієї сфери виробництва, що, вочевидь, припиняло укладання колективних договорів.

Нового розвитку набувають колективні договори із переходом держави до нової економічної політики. 2 грудня 1922 року сесія ВУЦВК приймає Кодекс законів про працю, глава четверта якого була присвячена колективному договору, зокрема: його поняття як угоди, що укладається професійною спілкою як представником працюючих, з одного боку, і наймачем – з другого. Зазначеним договором встановлювались умови найму та праці для окремих підприємств, установ, організацій, господарств чи груп таких і визначався зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму [172, с. 135].

В майбутньому поступово роль колективного договору зменшувалась через звужування сфери його застосування. Знижувалось значення його тарифної частини, адже зазначені питання були передані на вирішення в централізованому порядку. Так, формуванням та становленням командно-адміністративної системи знецінювались усі напрацювання в сфері договірної регулювання. Виключне значення знову почало надаватись нормативно-правовим актам [173, с. 129].

Постановою від 10 вересня 1933 року «Про порядок злиття НКП СРСР і ВЦРПС» профспілки стали наділятися функціями, які раніше входили до компетенції органів державного управління, цим самим укладання колективних договорів припинилось взагалі [172, с. 135].

Відновились ця практика лише із укладанням постанови «Про укладання колективних договорів на підприємствах» від 4 лютого 1947 року. Проте такі договори не наділялись нормативною природою, а слугували господарсько-політичними угодами, тобто джерелами права не виступали. Нормативний характер за колективним договором було визнано після 1965 року із початком господарської реформи та, відповідно, внесенням змін та доповнень до КЗпП України.

Знаковим періодом для договірної регулювання питань праці та соціального забезпечення став початок 1970-х – кінець 80-х років із прийняттям нового Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року та розширенням ролі трудових колективів у встановленні умов праці та соціального забезпечення через надання їм права самостійно визначати зміст і структуру колективних договорів. Ця думка доводиться твердженням Н.М. Хуторян, що, «користуючись цією можливістю, трудові колективи та профспілки з 1988 року стали вносити в договори додаткові соціально-побутові пільги» [242, с. 137].

Отже, на тлі історичних подій ХХ ст. договору відводилися різні ролі: від її нівелювання зовсім до зародження знову з огляду на закріплення законодавчої можливості встановлювати додаткові соціально-побутові пільги та інші заходи

додаткового соціального захисту для працівників у колективних договорах на підприємствах, в установах і організаціях. Крім цього, існування виключно державної форми власності, державного соціального страхування зводило до нуля можливість укладати договори для отримання додаткового грошового забезпечення або соціальних послуг за участі відмінних від держави суб'єктів.

Зі здобуттям Україною незалежності почався новий етап у соціальному забезпеченні населення. Нова роль стала відводитись і договорам у цій сфері.

Розпочати характеристику правового забезпечення договорів у праві соціального забезпечення у цей час логічніше за все з того, що визначною подією для держави і, вочевидь, для соціальної сфери, включаючи соціальний захист, стало прийняття Конституції України [89] у 1996 році, положеннями якої був закладений фундамент для побудови соціальної держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю.

Незважаючи на відсутність прямої вказівки на можливість здійснювати соціальне забезпечення на договірних засадах, низка положень статей Конституції України слугують правовою основою для цього: ст. 9 (чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України); ст. 41 (про право власності, яке передбачає можливість існування трьох форм власності, в їх числі – приватної), ст. 46 (право громадян на соціальний захист, яке гарантується також можливістю використання в якості джерел соціального страхування «інших джерел соціального забезпечення»; закріплення гарантування права на соціальний захист засобом створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними); ст. 47 (право на житло, що включає надання його для громадян, які потребують соціального захисту, державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону); ст. 49 (право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування) та ін.

Великий масив актів законодавства України також містить норми, присвячені договорам у сфері соціального забезпечення. Видається доцільним висвітлювати правове забезпечення договірного регулювання соціально-забезпечувальних відносин на сучасному етапі з умовним поділом договорів у праві соціального забезпечення на нормативні (міжнародні та колективні договори, угоди) та індивідуальні договори, акцентуючи увагу саме на тих нормах, які стосуються окремих аспектів соціального забезпечення.

Розвиток соціально-забезпечувального законодавства будь-якої держави на сучасному етапі не відбувається без впливу міжнародної спільноти. Так, результатом активного співробітництва між державами є вдосконалення національного законодавства шляхом приєднання до тих чи інших міжнародно-правових актів або імплементації їх текстів органом законодавчої влади України. Питанню міжнародних договорів у праві соціального забезпечення присвячений окремий підрозділ роботи, тому в цьому підрозділі висвітлюються лише законодавчі норми, якими передбачено використання міжнародних договорів для регулювання соціально-забезпечувальних відносин.

Слід почати з того, що у ст. 9 Конституції України закріплене положення про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Відповідно до частини другої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. №1906-IV [174] Україна визнає для себе пріоритет міжнародного права, тобто, «якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору».

Кодекс законів про працю України містить Главу II «Колективний договір», в якій розкриваються: сфера укладення колективних договорів; сторони колективного договору; зміст колективного договору; недійсність умов колективного договору; строк чинності колективного договору та ін. [87]

Складовою законодавства про договори у праві соціального забезпечення також є Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ, в якому на законодавчому рівні деталізується право сторони працівників та сторони роботодавців на свій розсуд формувати зміст колективного договору. У ст. 7 Закону вказується, що «зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції». До того ж, обов'язково повинні бути включені до змісту положення щодо: охорони праці (передусім, ідеться про соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності); забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників [171].

Частиною третьою ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторонам колективного договору надається право «встановлювати в ньому додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії та соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо». З огляду на це, необхідним вбачається доповнення тексту ст. 7 Закону словосполученнями «та членів їх сімей», адже, очевидно, що низка із видів соціального захисту направлена не безпосередньо на працівника, а на членів його родини.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI у частині п'ятій ст. 8 серед форм здійснення соціального діалогу вказуються «колективні переговори з укладання колективних договорів і угод на різних рівнях: національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному та локальному рівнях».

Складовою законодавства про договори у праві соціального забезпечення є також: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV [180], Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI [177] та ін. Крім цього, не можна залишити поза увагою

підзаконні нормативно-правові акти: розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо організації соціального діалогу в Україні» від 18.03.2009 р. № 286-р. та інші.

Зазначені вище нормативно-правові акти, переважно, загального характеру, містять лише окремі нечисленні норми, у яких згадується договір (угода), яка опосередковано може стосуватись соціального забезпечення. На противагу цьому, законодавчі акти із другого масиву мають більш виражену соціально-забезпечувальну природу, основна направленість їх норм – регулювання суспільних відносин у процесі надання окремих видів підтримки особам, які потребують покращення їх соціального (матеріального) становища через певні соціальні ризики.

До таких законодавчих актів належить Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV [175], із прийняттям якого пов'язують легалізацію недержавного соціального забезпечення як окремої форми соціального захисту населення, для якої, насамперед, характерним є договірне регулювання відносин. Так, у більшості статей Закону йдеться про різні види договорів: колективний договір, договір із адміністратором пенсійного фонду, договір про обслуговування недержавного пенсійного фонду, договір про управління активами пенсійного фонду, договір про відкриття депозитного пенсійного рахунку у банку, договір страхування довічної пенсії, договір страхування ризику настання інвалідності чи смерті учасника пенсійного фонду, договір про виплату пенсій на визначений строк, пенсійний контракт. До законодавства України з питань недержавного пенсійного забезпечення також доцільно включати Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР [186] та інші.

Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 року № 2464-VI [170] передбачається укладання договорів про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Соціальне обслуговування як один із найбільш розповсюджених видів соціального забезпечення населення здійснюється, як правило, на договірних засадах. Для його реалізації свого часу був прийнятий спеціальний Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV (втратив чинність).

Окрім загальних положень щодо надання соціальних послуг населенню, у ньому йшлося, в тому числі, про: соціальне замовлення, яке здійснюється на договірних засадах (ст. 1); надання послуг щодо утримання та виховання дітей на основі договору прийомними сім'ями, дитячими будинками сімейного типу, патронатними вихователями тощо (ст. 5); надання соціальних послуг на основі цивільно-правових договорів (для фізичних осіб-підприємців) із дотриманням державних стандартів соціальних послуг (ст. 7) тощо.

Норми ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» про те, що соціальне обслуговування здійснюється (у тому числі) в реабілітаційних, стаціонарних інтернатних установах та закладах; в установах та закладах денного, тимчасового або постійного перебування; у територіальних центрах надання соціальних послуг та інших закладах соціальної підтримки (догляду) дає можливість посилається на численні підзаконні нормативно-правові акти, орієнтовані на організацію підтримки окремих соціальних груп (дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, бездомних осіб та безпритульних дітей, осіб, звільнених від відбуття покарання у виді позбавлення волі на певний строк, осіб похилого віку та інвалідів та інших), а саме тих, у яких відображається порядок функціонування загальних та спеціальних закладів соціального захисту для них. Проте цей Закон втратив чинність з 01.01.2020 р. у зв'язку з прийняттям нового Закону.

Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII [185] набрав чинності з 01.01.2020 р. Законом закріплюється здійснення соціального замовлення на договірній основі (ст. 1); отримання соціальних послуг на основі договору про їх надання (ст. 12); окремі умови договору про соціальні послуги (ст. ст. 13, 14, 15) тощо. У ст. 22 «Договір про надання соціальних послуг» Закону

закріплюється норма про обов'язкову письмову форму такого договору, його істотні умови, порядок укладання, продовження строку тощо. Передбачені також випадки, коли соціальна послуга (або їх комплекс) можуть надаватися без укладання письмового договору.

Порівняння положень Закону України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV. та Закону України «Про соціальні послуги» від 17.01. 2019 р. № 2671-VIII дає можливість дійти висновку, що законодавцем стала звертатися більша увага саме на договірне регулювання соціально-забезпечувальних відносин, більш детально прописується порядок такого договірною регулювання, велика кількість норм присвячена окремим його аспектам. Такий стан речей, очевидно, є прогресивним кроком з огляду на властиві для соціального захисту населення на сучасному етапі тенденції, наприклад, залучення представників приватного сектору для здійснення соціального обслуговування, поширення недержавного соціального забезпечення в цілому тощо.

Враховуючи досить розгалужену та багаточисельну систему закладів соціального захисту в Україні, доцільно розглянути законодавчі акти, відштовхуючись від типу «клієнтів» відповідних соціальних служб.

Наприклад, про договірні основи надання соціальних послуг ідеться у Типовому положенні про соціальний готель, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 03.04.2006 р. № 98 (у додатку до якого міститься примірна угода (договору) між закладом і клієнтом). У Типовому положенні про будинок нічного перебування, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31, закріплено, що перебування у даному закладі можливе на основі укладання договору про надання соціальної послуги «надання притулку». У Типовому положенні про центр реінтеграції бездомних осіб, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31, також міститься примірна угода між Центром та клієнтом тощо.

Слід зауважити, що для отримання соціальних послуг закладами соціального захисту для дітей угода не вимагається.

Закладом соціального захисту для осіб, звільнених із місць позбавлення волі, також надаються соціальні послуги на основі договору (угоди). Приміром, відповідно до Типового положення про центр соціальної адаптації звільнених осіб, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31, юридично оформлюються соціальні відносини між надавачем і отримувачем послуги на основі угоди, примірний варіант якої міститься у додатках до цього підзаконного акту.

Зміни, які торкнулися сфери охорони здоров'я з прийняттям Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 р. № 2168-VIII – початком медичної реформи, неабияк вплинули на підвищення ролі договору в процесі надання медичних послуг.

Так, ст. 8 Закону закріплює особливості договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій. У ст. 9 ідеться про реімбурсацію лікарських засобів, яка здійснюється також на умовах договору.

Постановою Кабінету Міністрів України від 25.04.2018 р. № 410 «Деякі питання щодо договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій» затверджуються: Порядок укладання, зміни та припинення договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій та Типова форма договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій. Крім цього, важливе значення має наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» від 19.03.2018 р. № 503, яким затверджується, з-поміж іншого, форма декларації.

Також окремих аспектів договірного регулювання медичної допомоги стосується постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.2018 р. № 391 «Про затвердження вимог до надавача послуг з медичного обслуговування населення,

з яким головними розпорядниками бюджетних коштів укладаються договори про медичне обслуговування населення».

Відповідні зміни були внесені і до Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. № 2801-XII. Насамперед це стосується використання договорів про медичне обслуговування населення, які стали основою для подальшого отримання допомоги пацієнтом.

Не можна залишити без уваги питання поступової підготовки до запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування в Україні. Говорити про правове регулювання поки видається неможливим, адже існують лише проекти відповідних законів. Проте з огляду на перспективність цих заходів, а особливо – договірні основи участі у ньому, необхідно проаналізувати зміст відповідних законопроектів.

Останнім зареєстрованим є проект Закону України «Про фінансування охорони здоров'я та загальнообов'язкове медичне страхування в Україні» № 9163 від 04.10.2018 р. [188]. Основою для побудови правовідносин між суб'єктами страхування, відповідно до проекту, є договір про загальнообов'язкове державне медичне страхування.

Наприклад, у ст. 14 серед інших принципів загальнообов'язкового державного медичного страхування своє місце займає принцип встановлення договірних відносин між страхувальниками, страховиками, закладами охорони здоров'я та застрахованими особами.

У проекті міститься окрема глава IV «Договір страхування. Договір про надання медичних послуг», у якій деталізовано закріплюються: поняття договору загальнообов'язкового медичного страхування, порядок укладання, умови договору, припинення договору тощо. Окрема група статей присвячена ще одному договору у системі медичного страхування – договору про надання медичних послуг за загальнообов'язковим медичним страхуванням (поняттю, умовам, порядку припинення тощо).

Враховуючи дуже великий масив законодавчих актів у праві соціального забезпечення, в яких у тому чи іншому обсязі закріплені норми про договори, очевидним видається необхідність їх систематизації, адже така розпорошеність негативно впливає на ефективність законодавства, призводить до дублювання норм, зайвого нагромадження законодавчого матеріалу, що, безумовно, відображається на його якості, та, як наслідок, на рівні реалізації права на соціальний захист загалом. Крім того, цим ускладнюється власне розуміння та доступність для широких верств населення тексту законів. Така ситуація свідчить про нагальну потребу вдосконалення законодавства України у досліджуваній сфері на сучасному етапі його розвитку.

Під ефективністю законодавства в юридичній літературі традиційно розуміється співвідношення між соціальними цілями, задля досягнення яких воно приймається, та фактичними результатами його застосування [132, с. 85]. Деякі автори ототожнюють ефективність із корисністю [228, с. 39]. Інші – з якістю, тобто рівнем його техніко-технологічної досконалості – потенційної можливості впливати на суспільні відносини [92, с. 21]. Проте використання різних термінів для позначення, фактично, одного і того самого явища ніяким чином не приховує той факт, що законодавство у сфері соціального захисту населення, і, зокрема, договорів, є недосконалим.

Для всього соціального законодавства характерною є тенденція його спеціалізації [272, с. 306]. Так, існує велика кількість спеціальних законів, якими передбачається використання договору як регулятора суспільних відносин у сфері соціального забезпечення.

Проявом недосконалості також є брак єдності у понятійно-категоріальному апараті. У нормативно-правових актах використовуються різні терміни: «договір», «угода», «домовленість» тощо, що ускладнює їх розуміння.

Як зазначає С.О. Сільченко, «вимоги до мови законодавства нерозривно пов'язані з вимогами графічними, під чим мається на увазі виокремлення статей, абзаців у нормативно-правовому акті. Прийнято вважати, що в ідеалі в одній

статті має бути одна норма права. З огляду на це, при створенні нормативно-правового акту, законодавець повинен воліти до подібної організації структури нормативно-правового акту» [202, с. 245].

Протилежною є ситуація із законодавством України про договори у сфері соціального забезпечення, акти якого містять численні посилання до інших законів, підзаконних нормативно-правових актів.

Можливою формою систематизації законодавства, на нашу думку, є його кодифікація, адже поки що відсутні систематизовані законодавчі акти, які б регулювали відносини у соціальній сфері в цілому.

У 2012 році у Верховній Раді України було вперше зареєстровано проект Соціального кодексу України. Метою проекту, як зазначалося у пояснювальній записці, були: систематизація законодавства, вдосконалення положень актів у сфері соціального захисту населення, усунення колізій [129, с. 43]. Планувалося систематизувати не вибіркові напрями соціального законодавства, а в цілому весь масив нормативно-правових актів.

Знаковою подією для українського права соціального забезпечення стало підписання Україною 10 листопада 2016 року Європейського кодексу соціального забезпечення, що свідчить про курс держави на адаптацію національного законодавства до загальноєвропейських стандартів.

Практика зарубіжних країн – Франції, Німеччини, де сьогодні ефективно діють кодекси соціального забезпечення, демонструє переваги такого методу впорядкування норм у сфері соціального захисту населення. Особливої уваги заслуговує Кодекс соціального забезпечення Франції, який являє собою не єдиний кодифікований акт, а формується з частин: Кодексу взаємного страхування, Кодексу цивільних і військових пенсій державної служби, Трудового кодексу та ін. [129, с. 44].

Цікавою є пропозиція І. Новосельської та М. Руше, що одним із вдалих варіантів кодифікації українського законодавства у сфері соціального забезпечення може бути прийняття двох кодексів: Кодексу соціального

забезпечення та Кодексу соціального страхування. Автори аргументують це тим, що такі складники, як соціальне страхування і соціальне забезпечення здійснюються на абсолютно різних засадах та їх розмежування позитивно вплине на відсутність процесуальних вад, швидше прийняття цих актів законодавцем [129, с. 45].

Проте така позиція видається спірною, адже не зовсім коректним є диференціація підтримки населення на забезпечення і страхування, оскільки складається враження, що страхування не є забезпеченням, що є хибним. Крім цього, забезпечення являє собою надання матеріальних чи нематеріальних благ (наприклад, соціальних послуг) особам або групам осіб з метою ліквідації або зниження впливу на їх життя різних соціальних ризиків, зокрема, може включати заходи, спрямовані на профілактику настання таких ризиків.

Вочевидь, прийняття єдиного акту з назвою «Кодекс соціального забезпечення України» буде більш вдалим, адже цей термін – значно ширший за змістом ніж страхування та включає його. Крім цього, звернення до доробок представників права соціального забезпечення дає можливість зазначити, що структура системи соціального захисту населення в Україні включає: А) Державний соціальний захист: 1) загальна система соціального захисту: загальнообов'язкове державне соціальне страхування та державна соціальна допомога; 2) спеціальний соціальний захист; 3) додатковий соціальний захист; Б) Недержавне соціальне забезпечення: недержавне пенсійне забезпечення та недержавні соціальні послуги [12].

Отже, соціальне страхування є складовою соціального забезпечення, що доводить нераціональність прийняття ще одного окремого кодексу (як це пропонувалось науковцями вище), а скоріше – доцільність обмеження одним кодифікованим актом.

Детально визначати, формувати та описувати зміст Кодексу не будемо, адже для наукового його обґрунтування необхідно буде значно вийти за рамки теми дослідження, проте пропонуємо до структури Кодексу соціального

забезпечення України включити окрему главу «Договори у сфері соціального забезпечення», статті якої будуть диференціюватись на групи, присвячені: 1) колективним договорам і угодам (із посиланням на акти трудового законодавства України); 2) іншим договорам (під якими матимуться на увазі договори у сфері медичної допомоги (страхування), соціального страхування, зокрема пенсійного, та добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, соціального обслуговування тощо).

До того ж у статті, де повинні будуть закріплюватися принципи правового регулювання соціально-забезпечувальних відносин (у главі «Загальні положення»), безумовно, серед інших необхідно буде зазначити: принцип поєднання законодавчого та договірної регулювання зазначених відносин.

Таким чином, становлення та розвиток законодавства України про договори у праві соціального забезпечення відбувалось у два етапи із можливістю поділу їх на окремі періоди, для кожного із яких характерними є свої особливості. Сьогодні для соціально-забезпечувального законодавства властива висока динамічність – часто приймаються нові законодавчі акти, чинні зазнають численних змін та доповнень, особливо в умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану.

Сучасний етап, з-поміж іншого, пов'язується з реформуванням: пенсійної системи України – запровадженням недержавного пенсійного забезпечення (пенсійного контракту); системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та закріплення добровільного приєднання до окремих видів такого страхування, у тому числі й пенсійного, на основі договору; системи соціальних послуг, а саме укладання договорів про надання більшості соціальних послуг; з проведенням медичної реформи, зокрема із запровадженням декларації про вибір лікаря як основи надання первинної медичної допомоги, яка має окремі ознаки соціально-забезпечувального договору.

Важливим напрямом розвитку законодавства про соціальне забезпечення, в тому числі договірного регулювання відносин у цій сфері є адаптація національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів.

Крім цього, акцент на можливості використання договору у соціальному забезпеченні в національному законодавстві вже не поодинокий, а, навпаки, для галузі прослідковується тенденція посилення ролі диспозитивного методу регулювання, а, отже, використання договору як основного його інструменту.

1.2. Поняття та юридичні ознаки договорів у праві соціального забезпечення

У період становлення громадянського суспільства та побудови правової держави в Україні особливої ваги набувають договори як засіб максимального врахування та знаходження компромісу між інтересами усіх учасників правовідносин [114, с. 152]. Не є винятком у цьому аспекті сфера соціального забезпечення, розвитку якої притаманний тренд все більшого розширення договірного регулювання, яке досі не знайшло достатнього висвітлення у науковій літературі, що зумовлює необхідність дослідження, передусім, базових категорій, якою є договори у праві соціального забезпечення. Насамперед це стосується поняття та правової природи зазначених договорів.

Як правило, проблематика договорів та договірного регулювання є предметом досліджень представників науки цивільного права. Втім, розширення приватної складової галузі права соціального забезпечення, все більше залучення недержавних суб'єктів надання окремих видів підтримки особам, які цього потребують, зростання ролі соціального діалогу у сфері соціального забезпечення потребує розвитку теорії права соціального забезпечення в цій сфері, вдосконалення чинного законодавства та практики його застосування [50, с. 407].

Слід відзначити, що дискусія щодо співвідношення поняття «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» на рівні доктрини права соціального

забезпечення досі триває. Так, деякими вченими пропонується розглядати їх як ціле та частину (Н.Б. Болотіна [10, с. 35-39], П.Д. Пилипенко [139, с. 3], Б.І. Сташків [219, с. 25], І.С. Ярошенко [278, с. 230] та багато інших), натомість – інші ж вважають категорію соціального забезпечення більш широкою, яка включає в себе соціальний захист (П.М. Рабінович та О.З. Панкевич [241, с. 61-63], Н.М. Стаховська [217, с. 56] та інші). У дисертації зазначені терміни вживаються як тотожні, адже через предмет дослідження, обмеженість його об'єму продовжити науковий дискурс видається недоцільним. Проте такий підхід ні в якому разі не зменшує цінності існуючих напрацювань та потребу у визначенні природи окреслених правових категорій теорії права соціального забезпечення в майбутньому задля досягнення єдності в їх розумінні.

Вивчення галузевих та міжгалузевих договірних теорій (договорів у праві соціального забезпечення, окремих видів договорів у цій галузі) видається зараз найбільш перспективним та актуальним. Проте обрання такого напрямку дослідження не вказує на нівелювання вагомості значення та ролі загальноправового вчення про договори, яке, безспірно, є фундаментальним, та слугуватиме відправною точкою для деталізації дослідження договорів на рівні окремої галузі права – права соціального забезпечення.

Договір як регулятор суспільних відносин розглядався ще з найдавніших часів. Античні римські юристи вважали, що договірна основа характерна і для закону, і для звичаєвого права. За часів Середньовіччя договір досяг найбільшого розповсюдження в якості засобу самообмеження. За новітніх часів договір став відображенням домовленості між владою та підданими, що в подальшому знаходило своє відображення у конституційних актах держав (наприклад, положеннях Великої Хартії Вольностей 1215 р. та Білля про права 1689 р. у Великій Британії було дозволено встановлення нових правил поведінки двома або більше індивідуальними суб'єктами на стільки, на скільки вони змогли домовитись) [52, с. 105].

Договір, згідно з тлумаченням, яке надається у Словнику української мови, – взаємне зобов’язання, письмова або усна угода про права та обов’язки між державами, установами, підприємствами та окремими особами [212, с. 340]. Проте найбільш розповсюдженим та, на перший погляд, безспірним є дещо інше трактуванням досліджуваного поняття.

Авторство класичного розуміння договору як домовленості декількох осіб, що формує їх правові відносини шляхом вираження спільної волі, належить німецькому цивілісту Фрідріху Карлу фон Савіньї.

Так, під договором у різних джерелах розуміється угода чи домовленість, та чи раціонально вважати ці слова тотожними? Ці терміни, на нашу думку, є схожими за змістом та означають досягнення консенсусу в процесі спілкування, проте все ж таки не є синонімами.

У зарубіжних англomовних працях «угода» та «домовленість» вживаються як синоніми та позначаються загальним терміном «agreement» (наприклад, в дисертації на здобуття ступеня доктора філософії Omer Preminger «Agreement as a fallible operation», захищеній в Массачусетському технологічному інституті на кафедрі лінгвістики та філософії в 2011 році) [283].

Водночас, незважаючи на те, що традиційно договір і угода вважаються синонімами, не кожна угода спричиняє юридичні наслідки. Угоду скоріше можна трактувати як намір, бажання сторін вчинити певну дію або утриматись від неї. Крім цього, з деякою умовністю, угодою, хоча й своєрідною, можна назвати законодавчі акти – як, наприклад, угоду між депутатами, Президентом та іншими суб’єктами. Так, прикладом із національної практики можуть бути й акти спільної правотворчості, які приймаються на основі домовленості – це можуть бути «спільні» накази міністерств (приміром, наказ «Про затвердження Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів» від 31.01.2013 р. № 65/85, виданий Міністерством охорони здоров’я та Міністерством внутрішніх справ). Але відмінність між актами законодавства та

договором очевидна, проте, використовуючи таке розуміння поняття «договір», навіть вона стає не достатньо чіткою [52, с. 106].

Зважаючи на зазначене, під договором більш доцільно розуміти певну домовленість. Так, фундаментальним, базовим трактуванням договору є розуміння його як виду правочину, що, своєю чергою, являє вираження волі, направлене на юридичні наслідки, тобто встановлення, зміну чи припинення юридичних відносин. Такий правочин може бути: одностороннім або двостороннім (договір); платним чи безоплатним; майновим або немайновим; таким, який не переслідує майновий інтерес, тощо.

Отже, домовленість, яка виражає прагнення досягти спільно юридичні наслідки – задовільнити інтереси сторін, шляхом вчинення певного правочину і є, власне, одним із найбільш вдалих розумінь поняття «договір», проте не вичерпним на сто відсотків, адже демонструє лише один із можливих варіантів його змісту.

Цей термін закріплюється в актах національного законодавства та висвітлюється в спеціальній літературі.

Передусім ідеться про Цивільний кодекс України, у частині першій ст. 626 якого міститься єдине на сьогодні легальне визначення поняття договору, який також визначається в якості «домовленості двох або більше сторін, спрямованої на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків» [252]. В цілому, воно співпадає з дефініціями, які висвітлюються у фахових джерелах, проте, очевидно, що останні – дещо ширші, більш деталізовані, інколи – з критикою мови законодавця, що також природньо, адже засобом критичного мислення за частих випадків і досягається досконаліший результат при будь-яких наукових пошуках.

У цьому сенсі цікавими є зауваження В.Г. Олюхи щодо законодавчого визначення поняття «договір». Вчений зазначає, що воно є дуже вузьким. Крім цього, термін «домовленість», використаний у тексті дефініції, виключає конклюдентні дії та дії з передачі речей, необхідні одночасно з домовленістю для

укладання реальних договорів. Так, науковцем пропонується під договором розуміти «правочин двох або більше сторін у визначеній законом формі, метою якого є виникнення, зміна чи припинення цивільних прав та обов'язків». Більше того, такі юридичні наслідки повинні відповідати виключно волі сторін та виражатись у єдності волі та волевиявлення [131, с. 9]. Таке значення договору неабияк близьке до його змісту в рамках соціального забезпечення, для якого поширеним видом підтримки є, наприклад, натуральна допомога – передача речей першої необхідності (одягу, продуктів харчування, базових предметів побуту тощо), отримання яких може здійснюватися і у конклюдентній формі. Проте, з іншого боку, говорити про відсутність домовленості за конклюдентної форми договору також не можна, адже передача речей, надання соціальних послуг не здійснюється проти волі отримувача, а, отже, його згода, хоча й своєрідна – мовчазна, тобто має місце вираження волі шляхом досягнення домовленості із надавачем [50, с. 407].

Досить оригінальною є точка зору науковців, які пропонують під договором розуміти не домовленість, а обіцянку вчинити певні дії [201, с. 150-155]. Так, визначаючи те, що обіцянка може вважатися договором, зазначається, що одна сторона обіцяє вчинити певні дії, які несуть у тому числі майновий інтерес, інша ж – приймає це. Проте, якщо такої згоди іншої сторони немає – це не породжує ніяких правових наслідків. Отже, такий компонент, як «домовленість», наявний, адже підписанню (укладанню) договору, вочевидь, передувало обговорення чи, принаймні, розуміння всіх умов сторонами, на які вони погодились. Більше того, ідея і суть укладання будь-якого договору – досягнення юридичних наслідків, якщо їх немає, договір буде вважатися недійсним. Така обіцянка повинна бути доведена до відома особи, в інтересах якої будуть вчинені певні дії, а та, своєю чергою, підкріплюється фактом розрахунку (або довіри) цієї особи на дану обіцянку [201, с. 150-155].

Описана ідея є цінною, враховуючи можливість притягати особу до відповідальності у разі, коли «договір» (обіцянка) не буде виконаний, наприклад,

натуральна допомога у вигляді речей першої необхідності не буде передана; при визнанні договору недійсним (приміром, через надання неправдивих відомостей під час укладання пенсійного контракту або договору про надання соціальної послуги тощо); при завданні шкоди на етапі, коли договір ще не укладений тощо. Тобто такий напрям тлумачення поняття «договір» має очевидні переваги, адже за його допомогою передбачаються додаткові гарантії забезпечення його укладання та належного виконання. Проте, в цілому, визначення договору в якості обіцянки вчинити певні дії суперечить законодавчому визначенню цього поняття, а тому спірне.

Іншим проблемним моментом в дослідженні поняття «договір» є сфера його застосування. Насамперед, чи можна в принципі стверджувати про якість його значення у праві соціального забезпечення?

Немає сумнівів стосовно віднесення категорії «договір» до сфери цивільного права, проте говорити про виключність та абсолютність такого твердження не можна. Так, розширити цю думку видається можливим шляхом визначення природи власне права соціального забезпечення, а саме – розуміння його як публічної чи приватної галузі права, а, отже, можливості чи ні укласти договори у сфері соціального захисту населення.

Безспірно, договори у праві соціального забезпечення мають спільну цивілістичну основу з цивільно-правовими договорами, але, своєю чергою, характеризуються притаманними особливостями, які вирізняють їх із-поміж інших через власну якісну своєрідність та галузеву специфіку. Це зумовлено, передусім, наявністю одночасно публічних і приватних засад у правовому регулюванні суспільних відносин досліджуваного виду.

Донині в доктрині права соціального забезпечення немає єдності у визначенні його приватно-правового чи публічно-правового наповнення. Як правило, більшість дослідників схиляються до домінування саме публічних засад.

Заслуговує на увагу щодо цього точка зору А.О. Медвідь, яка, ґрунтуючись на напрацюваннях інших правників, доводить наявність і суто приватної складової у соціальному забезпеченні на сьогоdnішньому етапі його розвитку. Вчена стверджує, що саме договірне регулювання, розширення його ваги – те майбутнє галузі, яке однозначно матиме місце [113, с. 41].

Слід зазначити про вдалі спроби М.В. Галіцина встановити місце соціального права (права соціального забезпечення, медичного права) у системі права, і, відштовхуючись від результатів, дослідити природу права на соціальний захист (забезпечення) [21]. Із наукових доробок автора випливає, що відносини із соціального забезпечення регулюються як нормами публічного, так і нормами приватного права, але, виходячи із заперечення можливості існування «змішаних» галузей права, вчений визначає це право публічним, зазначаючи, що приватно-правове регулювання характерне лише у випадку відсутності норм публічного права.

Проте в дійсності це не зовсім так. Нерідко у законодавчих актах закріплюється власне можливість договірного регулювання, незважаючи на існування чітких вказівок на ті аспекти, які встановлюються виключно законом. Причиною необхідності укладання договору є багатогранність тих чи інших відносин, неможливість через це – апріорі прийняти стандартні норми для всіх випадків на рівні держави, більше того – індивідуальний характер таких відносин через існування великої кількості різноманітних складних життєвих обставин, їх нетиповість та, через це, їх складність. У цьому сенсі маються на увазі, наприклад, відносини із недержавного пенсійного забезпечення, для яких одночасно характерними є: 1) принцип законодавчого визначення умов недержавного пенсійного забезпечення (ст. 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»; 2) здійснення пенсійного забезпечення на основі контракту, що, відповідно до ст. 55 зазначеного Закону, є «договором між пенсійним фондом та його вкладником, який укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором та згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне

забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника».

Слід згадати доробки науковців, які, ґрунтуючись на конституційному положенні про те, що Україна є соціальною державою, стверджують, що соціальні права людини – суб'єктивні публічні права, тобто їх ефективне забезпечення може і повинно вимагатись особою у держави. Таке твердження є досить неоднозначним, може піддаватись критиці через, на нашу думку, досить вузьке бачення, бо для соціального захисту на цьому етапі характерним є все більший розвиток відмінної від державної складової системи соціального захисту населення – недержавного соціального забезпечення, що характеризується появою специфічних суб'єктів, які беруть активну участь у підтримці окремих категорій населення, насамперед, через недержавне пенсійне забезпечення та недержавне соціальне обслуговування, які здійснюються на основі договорів (контрактів). Суб'єкти, які реалізують ці заходи підтримки осіб, які опинились у складних життєвих обставинах, також повинні діяти згідно із законодавством і, відповідно, право вимоги до цих установ, закладів, підприємств, організацій тощо може застосовуватись.

Своєю чергою, влучно зазначив М.В. Галіцин, що «віднесення сфери соціального захисту лише до приватної, може призвести до відмови держави від обов'язку соціального захисту своїх громадян, що, очевидно, спричинить вкрай негативні наслідки» [21, с. 72], а, отже, також не є виправданим.

На нашу думку, досить вдало зауважує у своїх працях С.М. Прилипко, що категорично віднести право соціального забезпечення до приватного чи публічного неможливо через подвійну його сутність: договірне та нормативне регулювання відносин у цій сфері [150, с. 44-50].

Отже, слід дійти висновку про дуалістичну природу права соціального забезпечення як окремої галузі та права на соціальний захист як суб'єктивного права. По-перше, шляхом його реалізації особою задовольняються індивідуальні інтереси – ліквідація або зниження негативних наслідків того чи іншого

соціального ризику, покращення матеріального становища тощо; по-друге, забезпечується виконання соціальної функції держави як одного із основних напрямів діяльності та можливість для особи вимагати соціального захисту від держави. Крім цього, для регулювання суспільних відносин у цій сфері використовуються як нормативно-правові акти, так і договори, що свідчить про приватну та публічну складову права на соціальний захист.

Важливим є те, що так чи інакше, договори носять вторинний характер щодо волі держави – чинних норм законодавства, якими регулюються базові аспекти у цій сфері, закладаються основи для деталізації прав та обов'язків, гарантій у процесі укладання договору між сторонами. Чим значніший вплив публічних засад, тим міцніший взаємозв'язок із державою, проте існування власне приватної складової у соціально-забезпечувальних відносинах сьогодні вже не викликає сумнівів.

Потрібно звернути увагу на те, що, розмірковуючи саме про соціально-забезпечувальні відносини, не можна нехтувати загальновідомим традиційним виокремленням у предметі права соціального забезпечення кількох видів відносин: власне соціально-забезпечувальні, процедурні та процесуальні (інколи їх об'єднують в одну групу), які узагальнено можна назвати «відносинами у сфері соціального забезпечення». Проте слід зауважити, що в цьому дослідженні основний фокус буде спрямований саме на ядро предмету – соціально-забезпечувальні відносини, що зумовлене обмеженістю допустимого об'єму роботи, а тому буде використовуватися відповідний понятійно-категоріальний апарат.

Продовжуючи дослідження поняття «договір у праві соціального забезпечення», також варто акцентувати увагу на твердженні П.А. Меденцева, що «визначати договір лише як домовленість не можна з огляду на ігнорування значно ширшого його змісту, крім цього – існування множинності підходів до розуміння цієї правової категорії. Так, договір доцільно розглядати під різними кутами зору: в якості юридичного факту; правовідносин; способу узгодження

інтересів; документу тощо» [114, с. 154]. Крім цього, інколи договір ототожнюють також із зобов'язанням.

Найбільш повним та вдалим, на нашу думку, є визначення договору О.С. Бородовським як «акту двох або більше сторін, який базується на їх узгоджених діях, вільному волевиявленні, метою якого є досягнення єдиного юридичного результату, що полягає у виникненні, зміні чи припиненні цивільних прав та обов'язків, та виражений у відповідній формі» [15, с. 6].

У спеціальній літературі доводиться найбільша практична цінність визначення досліджуваного правового явища саме у значенні правовідносин. Із цим важко не погодитись.

У праці С.Я. Вавженчука сформульовані висновки про те, що договір одночасно може бути як правочином, так і юридичним фактом та формою вираження та закріплення волевиявлення сторін [17].

Не заперечуючи цінність зазначених висновків ученого, варто звернути увагу, що, як відомо, атрибутивною характеристикою соціально-забезпечувальних правовідносин є те, що виникають вони завжди не на підставі одного юридичного факту, для цього необхідною є їх сукупність – фактичний склад, під чим у теорії права традиційно розуміють систему юридичних фактів, необхідних для настання правових наслідків [267, с. 54-57]. Його формують такі компоненти, як: об'єктивні факти (соціальні ризики); волевиявлення особи (звернення, заява чи договір); рішення зобов'язального суб'єкту [147, с. 136]. Тому договір у праві соціального забезпеченні, на нашу думку, доцільно розглядати, передусім, саме як форму волевиявлення – правовідносини між сторонами, які досягають домовленості.

Існування такого різноманіття визначень досліджуваного терміну сприяють можливості також розглядати його з боку об'єктивного і суб'єктивного права, тобто: 1) як спільний правовий акт, що виражає волевиявлення його сторін (учасників); 2) як прояв згоди (домовленості) на укладання договору. Договір є

вираженням і об'єктивних, і суб'єктивних основ у праві, що слід враховувати при подальших спробах тлумачення цієї категорії.

Таким чином, видається доцільним розглядати договори у значеннях: 1) угоди сторін; 2) юридичних фактів, передусім – підстав виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин; 3) правовідносин, які виникли на підставі цього юридичного факту; 4) письмових документів. На нашу думку, крім цього, договорами у праві соціального забезпечення може називатись окремий інститут права у цій галузі [50, с. 407].

Сформувати цілісне та повне уявлення про договір як засіб будь-якого галузевого механізму правового регулювання можна, передусім, описавши картину взаємодії договору із сферою суспільних відносин, які ним упорядковуються [122, с. 18]. З огляду на це, розкрити досліджуване поняття видається можливим через висвітлення природи соціально-забезпечувальних правовідносин. По-перше, ними, на нашу думку, є правовідносини, які розвиваються з метою надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального забезпечення) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення впливу на їх життя соціальних ризиків [44, с. 140].

Слушною є думка С.М. Синчук щодо класифікації суб'єктів соціально-забезпечувальних правовідносин на: правомочних та правозобов'язаних [205]. Аналогічними є і сторони досліджуваного договору.

Не викликає сумніву той факт, що тим, заради чого взагалі існують соціально-забезпечувальні правовідносини, є ліквідація або пом'якшення впливу соціальних ризиків – обставин, які порушують звичну життєдіяльність людини та породжують необхідність зазнавати їй додаткових фінансових або інших витрат [10, с. 39]. Загальновідомо, що ця мета досягається через реалізацію окремих організаційно-правових форм соціального захисту населення (загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державна соціальна допомога, спеціальний соціальний захист, додатковий соціальний захист, недержавне соціальне забезпечення [12, с. 6]), за рахунок яких надаються різні

види соціального забезпечення (грошові виплати, соціальні послуги, пільги, натуральна допомога, медична допомога, лікарські засоби, технічні засоби для реабілітації та пересування, інші вироби медичного призначення, житлово-комунальні субсидії тощо). В рамках цього дослідження окрему увагу переліку видів соціального забезпечення приділено не буде, але позиції науковців щодо цього мають дуже суб'єктивний характер – суттєво різняться через авторські тлумачення вченими нормативно-правових актів, рівня узагальнення та конкретизації понять і дефініцій [76, с. 13], проте в цілому, – це певні матеріальні чи нематеріальні блага, які надаються особі в рамках окремої організаційно-правової форми соціального захисту.

Враховуючи широкий діапазон соціально-забезпечувальних правовідносин, очевидним є те, що певного єдиного уніфікованого договору як джерела права соціального забезпечення існувати не може, до того ж, не всі договори, які використовуються у цій сфері, власне є джерелами права. Для регулювання досліджуваної сфери, на нашу думку, можуть використовуватись як нормативні, так і індивідуальні договори.

Серед першої групи важливе місце займають міжнародні договори та акти соціального діалогу у сфері соціального забезпечення (колективні договори та угоди). Такі договори у літературі справедливо називають «джерелами та інструментами погодження і саморегулювання» [208, с. 116]. Варто зазначити, що на сьогодні їм не приділено достатньої уваги серед дослідників [190, с. 179], проте це ніяким чином не вказує на те, що їх роль у регулюванні суспільних відносин нікчемна, в тому числі щодо соціального забезпечення населення, для якого у сучасних умовах властива все більша децентралізація.

Взагалі питання виокремлення договорів в якості джерел права є дискусійним. Але говорити про те, що договори, окрім того, що є підставою виникнення правовідносин, можуть мати нормовстановлюючий характер, тобто закріплювати норми права, а, отже, бути джерелом права, почали ще майже

півстоліття тому. Саме нормовмістозна складова дозволяє розглядати окремі види договорів як джерела права.

Нормативні договори як джерела права мають наступні ознаки: вони встановлюють чи змінюють норми права; є результатом узгодженої волі сторін; їх юридична сила залежить від правового статусу суб'єктів, що їх укладають; укладаються і набувають чинності згідно з чіткою процедурою (ратифікація, підписання тощо); їх виконання гарантується державою [130]. Крім цього, їх норми зорієнтовані на численне та неперсоніфіковане коло осіб, розраховані на багаторазове використання, діють у часі до припинення договору.

Другу групу договорів у праві соціального забезпечення формують індивідуальні договори, а саме: у сфері соціального страхування (насамперед, пенсійного забезпечення, за рахунок недержавного пенсійного страхування); надання окремих видів соціальних послуг (наприклад, договір про надання соціально-побутових послуг соціальним готелем; договір про забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації осіб із інвалідністю, дітей із інвалідністю та інших окремих категорій населення тощо); про надання медичної допомоги тощо.

Очевидно, що на відміну від нормативних договорів, описаних раніше, ці договори не є джерелами права соціального забезпечення, проте, без сумніву, є підставами виникнення правовідносин між конкретними суб'єктами: надавачами-одержувачами соціальних послуг; недержавним пенсійним фондом та його учасником; медичним закладом та окремою особою-клієнтом тощо.

У цьому сенсі слід зауважити, що, виходячи із видів договорів у сфері соціального забезпечення, не завжди у договорі переслідується певний матеріальний інтерес (це може бути, наприклад, певна соціальна послуга, яка за своєю природою є нематеріальним об'єктом, це скоріше – корисна дія, робота для задоволення потреб людини, яка опинилась у скрутному становищі).

Характерними ознаками договорів цієї групи є те, що: вони є результатом індивідуального правового регулювання; за їх допомогою здійснюється вплив на

динаміку розвитку прав і обов'язків в індивідуальному порядку; можуть укладатися як в письмовій, так і в усній формі (але завжди мають «мовну оболонку»); виступають актом ненормативного характеру (тобто їх метою є казуальний вплив на суспільні відносини, але мають правовстановлюючу природу – закріплюють правила поведінки для сторін, формують її модель [125, с. 36]; спрямовані на впорядкування конкретних ситуацій, які потребують правового втручання; мають персоніфіковану направленість – адресовані конкретним суб'єктам; мають за мету доповнення (уточнення та конкретизацію) нормативно-правового акту тощо [46, с. 168].

На підставі усього зазначеного, видається можливим визначити договори у праві соціального забезпечення як домовленості сторін щодо надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального забезпечення) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення негативного впливу соціальних ризиків [50, с. 410].

Значення договорів у процесі регулювання відносин у сфері соціального забезпечення, зокрема соціально-забезпечувальних, важко переоцінити. Зростання ролі договірної регуляції, розширення сфери застосування договорів вказують виключно на прогрес у досліджуваній сфері, адже договір характеризується значною динамічністю, що не завжди властиве для нормативно-правових актів, максимальним врахуванням інтересів суб'єктів, на яких орієнтована його дія, гнучкістю та спрощеним процесом його адаптації до тих безперервних перетворень, які відбуваються у сфері соціального захисту в Україні. Ідеться про виникнення нових соціальних ризиків, зумовлених політичними та соціально-економічними змінами (воєнним станом, внутрішнім переміщенням осіб, зростанням безробіття, зубожінням населення тощо), посилення ролі недержавного сектору в соціальній підтримці населення, появу нових суб'єктів, які реалізують надання тих чи інших видів соціального забезпечення (благодійних організацій, волонтерів та інших) тощо.

Договори у праві соціального забезпечення можна розуміти як: угоди сторін; юридичні факти, передусім – підстави виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин; як правовідносини; як письмові документи; як правовий інститут у системі права соціального забезпечення.

1.3. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення

На становлення та розвиток законодавства у будь-якій сфері життя суспільства впливає низка об'єктивних та суб'єктивних факторів. Для створення ефективної нормативно-правової бази в сфері соціального захисту населення та подальшого вдосконалення законодавства необхідно враховувати всі об'єктивні умови його існування, що впливають на його динаміку, організаційні, економічні, фінансові, інформаційні та інші умови. Без дослідження договорів у праві соціального забезпечення як одного із юридичних фактів, із яким законодавство пов'язує виникнення та динаміку соціально-забезпечувальних правовідносин, регулятора суспільних відносин, способу юридичного оформлення та вираження змісту правочину тощо, розвиток законодавства не є можливим. Одним із важливих теоретичних і практичних питань у цій царині є питання про класифікацію договорів у праві соціального забезпечення.

Розвиток науки права соціального забезпечення досить бурхливий та динамічний через безперервний процес вдосконалення законодавства у сфері соціального захисту населення, що, очевидно, є реакцією на постійні зміни у суспільстві: появу нових соціальних ризиків чи ще більше розповсюдження традиційних; зниження рівня доходів населення через воєнні дії, економічні перетворення в країні, що позначається на багатьох сторонах життя людини; пошук альтернативних шляхів здійснення його підтримки через не завжди готовність і спроможність держави в повному обсязі виконувати свою соціальну функцію тощо. Враховуючи це, варто відмітити вагоме значення договорів у праві соціального забезпечення, оскільки саме вони дозволяють здобути

юридичного оформлення відносинам із основного або додаткового соціального забезпечення особи у зв'язку із певним соціальним ризиком.

Договорів у праві соціального забезпечення – дуже багато. Крім того, різні підходи щодо розуміння цієї правової категорії дають підстави ще більше примножити їх і так не малий об'єм, через, наприклад, можливість розширити перелік за рахунок двосторонніх міжнародних домовленостей, що буде детально розкрито у наступному підрозділі.

Все розмаїття досліджуваного явища стає можливим усвідомити, систематизувавши існуючі договори.

Справедливо зазначає у своїй дисертаційній роботі М.В. Бородкін, що «здійснення систематизації будь-яких правових явищ як у загальній теорії права, так і в окремих його галузях – чи не найпоширеніший предмет інтересу та уваги сучасних науковців» [14, с. 74].

Впорядкувати будь-які об'єкти, явища, процеси, характеристики тощо можна, здійснивши їх класифікацію, найважливішим завданням якої є з'єднання різних елементів, що часто можуть суперечити один одному, пошук таких суперечностей та їх усунення, а потім – формування уніфікованої, чіткої, єдиної, логічної, доступної для розуміння системи.

Отже, систематизація договорів у праві соціального забезпечення шляхом проведення класифікації дасть можливість розгорнуто їх описати, визначити групи, яким властиві відмінні ознаки, і елементарно – відштовхуючись від неї, провести подальше всебічне, повне, деталізоване їх дослідження у дисертаційній роботі.

Для здійснення класифікації фундаментальне значення має обрання вдалих критеріїв розмежування елементів усієї сукупності договорів у праві соціального забезпечення. Одночасно із теоретичним значенням, воно несе і вагоме практичне навантаження, адже впливає на правильне та чітке висвітлення їх у чинній нормативно-правовій базі, закріплення порядку та сфери їх застосування, процедури укладання та їх подальшої динаміки, а, крім цього, – суттєво спрощує

та полегшує застосування норм права, а, отже, позитивно відзначається на досягненні найбільш глобальної цілі – ефективної реалізації права людини на соціальний захист в цілому [14, с. 74].

Класифікації договорів свого часу присвячувало увагу багато українських і зарубіжних правників-представників різних галузей юриспруденції.

Так, наприклад, нерідко в літературі усю багатоманітність існуючих договорів пропонується диференціювати за сферою застосування на: господарські, орендні, кредитні, у царині праці, міждержавні, управлінські, суспільні (між жителями міст, приміром). Із цього ряду логічно «виділяються» міжнародно-правові та управлінські договори. Крім цього, часто поза увагою взагалі залишаються й інші існуючі договори, наприклад: сімейні, соціально-забезпечувальні договори тощо.

На нашу думку, розпочинати спробу здійснити поділ договорів у праві соціального забезпечення слід із диференціації їх залежно від групи суспільних відносин, які становлять предмет цієї галузі. Так, як вдало зазначає О.М. Ярошенко, предмет права соціального забезпечення формують дві групи відносин: соціально-забезпечувальні та процедурно-процесуальні [279, с. 95-96]. Звідси, серед договорів у праві соціального забезпечення доцільно виділяти власне соціально-забезпечувальні – тобто ті, якими передбачається надання того чи іншого виду соціального захисту населення (грошової виплати, соціального обслуговування тощо), та ті, які можуть бути властиві процедурно-процесуальним відносинам (наприклад, мирова угода між сторонами у суді). Як зазначалося раніше, основний фокус уваги в межах цієї роботи буде приділений відносинам, що становлять ядро предмету галузі – власне соціально-забезпечувальним відносинам.

Наприклад, за суб'єктним складом соціально-забезпечувальні договори доцільно диференціювати на два види. Найбільш поширений, вочевидь, формат – це двосторонні договори. Сторони можуть бути різними через велику багатоманітність видів підтримки, способів її здійснення, розгалужену систему

соціальних служб, фондів тощо: надавач та отримувач соціальної послуги (натуральної допомоги) у договорі про надання соціальної послуги (Закон України «Про соціальні послуги»); недержавний пенсійний фонд та його вкладник (у пенсійному контракті) (Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення») тощо [43, с. 572].

Для надання окремих видів соціального забезпечення характерним є укладання тристоронніх договорів. Ідеться, передусім, про договори медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій, відповідно до Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»), де сторонами є: надавач медичної послуги, який може залучати інших осіб для її надання, замовник (який зобов'язується її оплачувати), пацієнт.

Чинним законодавством передбачається використання й інших тристоронніх договорів. Так, Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» закріплює можливих суб'єктів страхування: пенсійний фонд (або страхова організація, банк тощо), учасника недержавного пенсійного забезпечення та вкладника (це може бути і одна особа). Заслуговує на увагу думка, що такі договори, які укладаються в інтересах третіх осіб (застрахованих), не передбачають можливості для них вимагати виконання договірних умов, а, отже, вони не мають по суті ніяких суб'єктивних прав у цій сфері та гарантій реалізації договору, а лише можуть вимагати здійснення внесків від вкладника (роботодавця). Такий стан речей, на нашу думку, обмежує права особи, яка зіштовхнулась із передбаченим страховим випадком, а, отже, законодавство у цій частині повинно бути вдосконалено [48, с. 66].

Більше того, у разі запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування, такими сторонами буде: Фонд соціального страхування України (або страхова організація), медичний заклад і застрахована особа (потенційний пацієнт).

Крім цього, вказуючи серед видів договорів у праві соціального забезпечення міжнародні договори, слід вказати, що вони також можуть бути як дво-, так і багатосторонніми.

Наступним критерієм класифікації договорів у праві соціального забезпечення є сфера їх застосування: 1) міждержавні (дво- або багатосторонні договори щодо соціального забезпечення, учасником яких є Україна); 2) національні (Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2021 р. у якій закріплюються положення щодо охорони праці, у тому числі – питання загальнообов’язкового державного соціального страхування; соціального захисту працюючих тощо); 3) галузеві або міжгалузеві угоди (наприклад, Галузева угода на 2018-2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації містить окремий розділ (8), присвячений соціальним гарантіям, пільгам та компенсаціям, який починається із домовленості про сприяння створенню недержавного пенсійного фонду з метою здійснення недержавного пенсійного забезпечення працівників галузі); 4) територіальні (наприклад, Територіальна угода між Вінницькою обласною державною адміністрацією, Вінницькою обласною радою, організацією роботодавців та Федерацією профспілок Вінницької області на 2016-2020 роки); 5) локальні (наприклад, Колективний договір Національного університету «Одеська юридична академія» на 2021-2026 роки від 15 травня 2015 року містить Розділ 4 «Соціальна сфера НУ «ОЮА», у якому закріплюються заходи щодо: вшанування ветеранів праці, оздоровлення працівників та членів їх сімей у пансіонатах, санаторіях-профілакторіях, будинках та на базах відпочинку, забезпечення заходів з профілактики захворювань тощо [80]); 6) індивідуальні. Проте така класифікація договорів цінна, на нашу думку, лише в якості напрацювань теорії права соціального забезпечення, адже у ній зібрані договори

абсолютно різної правової природи, які скоріше складають сукупність, а не систему.

Соціально-забезпечувальні договори видається можливим розділити і на основі кількісного складу суб'єктів, а також – інтересу, який є його об'єктом, на індивідуальні (між двома-трьома суб'єктами) та колективні (залежно від рівня соціального діалогу між різними колективними суб'єктами).

Право на соціальний захист, відповідно до змісту ст. 46 Конституції України, мають громадяни України. У багатьох інших статтях законодавцем вживається слово «кожен», очевидно, що і згадане право не обмежується лише громадянами. Так, і договори у праві соціального забезпечення можна диференціювати за колом осіб на ті, сторонами яких є громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства. Більше того, у випадку із міжнародними договорами – навіть держава.

Крім цього, за національною належністю досліджувані договори можна поділити на чинні міжнародні договори України в сфері соціального захисту населення, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України; національні, прийняті на території України суб'єктами правотворчості в сфері соціального забезпечення. Окреме місце займають індивідуальні договори.

Абсолютно всі договори у праві соціального забезпечення можна поділити на групи, залежно від рівня акту, в якому передбачається можливість його укладення та сфера застосування. Так це можуть бути ті, які передбачаються у законах, і ті, укладання яких регулюється на рівні підзаконного нормативно-правового акту.

На нашу думку, найбільшу ясність та чіткість у розуміння системи договорів у праві соціального забезпечення зможе внести поділ їх на дві великі групи: нормативні та індивідуальні із деталізацією видів у межах кожної із них [43, с. 573].

Основна відмінність між цими групами договорів полягає в тому, що одні із них визнаються в якості джерел права соціального забезпечення, інші – лише використовуються для упорядкування відносин між окремими суб'єктами.

Джерелами права у загальному юридичному значенні (упустимо інші розуміння терміну) є документальні способи вираження й фіксації норм права, які виходять від держави або визнаються нею офіційно із надання їм юридичного загальнообов'язкового значення.

Цікавою є пропозиція Б.І. Сташківа розрізняти поняття джерела та форми права. Вчений стверджує, що форма права демонструє, яким чином організовано та виражено ззовні зміст права; а джерела становлять систему чинників, витоків для формування права, його змісту і вираження у певній формі. Перераховуючи відомі юридичній науці види форм (джерел) права, вчений поряд із нормативно-правовим актом, правовим прецедентом, правовим звичаєм, релігійними текстами тощо справедливе місце віддає нормативно-правовому договору, до якого відносить і міжнародний договір [220, с. 331].

Т.М. Тарасюк під джерелами права соціального забезпечення розуміє нормативно-правові акти як результат і форму правотворчої діяльності компетентних державних та інших уповноважених органів для врегулювання суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання права соціального забезпечення, додаючи до їх основних ознак – нормативність приписів, обов'язковість виконання, що забезпечується силою державного примусу [224].

П.Д. Пилипенко зазначає, що до актів договірної характеру, які дозволяється віднести до джерел права соціального забезпечення, належать універсальні та регіональні міжнародно-правові акти, двосторонні (локальні/партикулярні) договори України і внутрішньодержавні акти соціального діалогу [147, с. 93]. Така точка зору підтримується в дисертаційному дослідженні із віднесенням цих актів до нормативних договорів.

Нормативний договір – акт договірної природи, в якому встановлюються обов’язкові для багаточисельного і формально не детермінованого кола осіб, розраховані на неодноразове використання правила поведінки (норми), дія якого не припиняється залежно від того, виникли чи припинились відносини, на які він направлений. По суті, це такий договір, у якому закріплюються норми права.

Б.І. Сташків серед ознак нормативного договору виділяє: 1) похідний від закону характер; 2) «правозаповнююче» його покликання – тобто конкретизація і доповнення чинної нормативно-правової бази; 3) особливий зміст, який полягає у сформульованих сторонами для себе правах і обов’язках, відповідальності; 4) спрямованість на забезпечення публічного (загального) інтересу; 5) адресованість на велику кількість осіб і невизначене число застосувань; 6) меншу юридичну силу порівняно з нормами законодавства; 7) те, що однією із сторін обов’язково виступає державний орган [220, с. 336]. Із двома останніми характеристиками не можна погодитись, адже вони не є атрибутивними. По-перше, якщо ідеться про міжнародний договір – його норми наділяються вищою юридичною силою порівняно з положеннями законів України, адже в державі визнається примат міжнародного права. По-друге, обов’язкова участь державного органу в якості сторони – також сумнівна характеристика, на прикладі, навіть колективного договору певного підприємства, установи, організації, стороною якого є аж ніяк не державний орган (окрім лишень випадка, коли він виступає на стороні роботодавця).

Існує думка щодо можливості відносити міжнародні договори до нормативно-правових актів, а не нормативних договорів, проте із цим можна сперечатися через дещо відмінну їх правову природу, яка більше вказує на те, що це все ж таки договір, а не акт.

Іншу велику групу договорів у праві соціального забезпечення складають індивідуальні договори. На відміну від нормативних договорів, вони характеризуються визначеністю адресанта прав і обов’язків, закріплених у ньому, одноразовістю застосування його норм (або власне акту в цілому),

припиненням дії договору після його реалізації. Оригінальним є твердження про те, що індивідуальні договори слугують своєрідною програмою майбутньої поведінки його учасників.

Виокремлюючи таку правову категорію, як індивідуальний договір у праві соціального забезпечення, логічним буде обґрунтувати його відмінності від цивільно-правового договору, адже інакше буде неможливим взагалі стверджувати про його існування.

Так, договір у праві соціального забезпечення все ж має свої особливості, які дозволяють говорити про його своєрідну правову природу – відмінну від цивільно-правового договору як базового поняття у теорії права.

Традиційне розуміння договору як виключно добровільного правовідношення, яке передбачає можливість змінювати зміст зобов'язань за волею сторін, припиняти їх, списувати борг тощо, із досліджуваними договорами не завжди спрацьовує. З огляду на цей факт, видається доцільним всі договори у праві соціального забезпечення на основі підстави їх укладання та подальшої динаміки диференціювати на: 1) ті, участь в яких є обов'язковою, що передбачається на основі вимог закону; 2) ті, які укладаються в межах відносин із підтримки населення, які носять добровільний характер. У першому випадку йдеться, наприклад, про договори у сфері медичної допомоги, загальнообов'язкового державного медичного страхування, з моменту, коли воно буде введено. Так, договір є обов'язковим елементом фактичного складу для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин цього виду. Інша група договорів складається з 1) договорів у сфері соціального обслуговування, адже надання соціальних послуг носить виключно добровільний характер, ніхто не зобов'язаний бути клієнтом соціальної служби; 2) договорів у сфері недержавного пенсійного страхування; добровільного приєднання до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування [46, с. 168].

Цивільно-правовий договір характеризується рівністю сторін, проте для договорів у праві соціального забезпечення така рівність не завжди властива.

Так, зміст правовідносин із надання певного виду соціального захисту населення встановлюється на рівні закону, а в добровільному соціальному забезпеченні – і договором, але, однаково, в законодавчих межах. При наданні соціальних послуг, медичної допомоги за плату надавачі повинні мати ліцензію на такий вид діяльності. Крім цього, об'єм такої підтримки повинен відповідати встановленим державним стандартам. На відміну від цього, для деяких договорів характерна рівність сторін, можливість самостійно визначати умови та порядок надання того чи іншого виду соціального захисту (наприклад, надання натуральної допомоги або соціальних послуг у порядку благодійності за рахунок такої організаційно-правової форми соціального захисту населення, як недержавне соціальне забезпечення). Таким чином, договори у досліджуваній сфері різняться за ступенем «втручання» держави в процес їх укладання та реалізації, і диференціюються на: ті, які носять виключно приватний характер, і ті, яким властива публічно-приватна правова природа [47, с. 107].

Але, на нашу думку, основна відмінність між зазначеними договорами полягає у соціальній спрямованості договорів у праві соціального забезпечення, що укладаються з метою подолання, зниження впливу та профілактику соціальних ризиків за допомогою певних видів соціального забезпечення, надання яких здійснюється в рамках соціально-забезпечувальних правовідносин.

Нормативні договори у праві соціального забезпечення, передусім, необхідно поділити на: 1) міжнародні договори; 2) колективні договори і угоди (акти соціального діалогу).

За змістом вони бувають: комплексні та спеціальні. У комплексних договорах закріплюються норми, які стосуються багатьох або кількох сфер життя (наприклад, міжнародно-правові акти у сфері прав людини, які, з-поміж інших, містять норми, присвячені соціальному захисту; Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року, у якій закріплюються положення щодо охорони праці, в тому числі питання

загальнообов'язкового державного соціального страхування; соціального захисту працюючих тощо); галузеві або міжгалузеві угоди тощо. У спеціальних – закріплено норми, присвячені виключно (або в основному) регулюванню окремих аспектів соціального захисту (наприклад, двосторонні міжнародні договори у сфері соціального страхування, учасником яких є Україна).

Своєю чергою, міжнародні договори у праві соціального забезпечення за критерієм безпосередності регулювання соціально-забезпечувальних відносин поділяються на прямі, тобто в яких закріплені певні норми стосовно підтримки категорій населення, які цього потребують (майже всі міжнародні договори, що ратифіковані Україною), та непрямі, що регулюють соціально-забезпечувальні відносини у загальних рисах і не встановлюють конкретних правил поведінки (договори, що містять принципи міжнародного права, акти застосування міжнародно-правових норм тощо).

Заслужовує на увагу поділ нормативних договорів за дією в часі. Так, з огляду на цю характеристику, їх можна диференціювати на постійні і тимчасові. Прикладом перших є міжнародні договори у сфері соціального захисту (як багатосторонні, так і партикулярні). Темпорально обмежений характер мають акти соціального діалогу, які нерідко навіть в назві містять положення стосовно часу, на який вони приймаються. Наприклад, Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки.

Особливе значення має класифікація саме індивідуальних договорів у праві соціального забезпечення, адже їх число та різноманітність є дуже значними.

Розвиваючи думку про те, що договори у досліджуваній сфері відрізняються від цивільно-правових і тим, що мають публічно-правове наповнення, договори у праві соціального забезпечення за порядком встановлення умов доцільно поділити на: 1) ті, які укладаються із урахуванням побажань двох сторін (наприклад, пенсійні контракти у недержавному

пенсійному страхуванні); 2) договори «приєднання» – тобто ті, умови яких встановлюються лише однією стороною-надавачем виду соціального захисту (приміром, договір про надання соціальних послуг, добровільна участь самозайнятих осіб, громадян, які проживають за кордоном, тощо у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування).

Стаття 46 Конституції України передбачає, що право громадян на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. З огляду на це, за способом фінансування виконання зобов'язань за договорами щодо соціального забезпечення може здійснюватися за рахунок державного бюджету (наприклад, надання безоплатної соціальної послуги), інших джерел фінансування, зокрема коштів окремих фізичних осіб (наприклад, платні соціальні послуги, виплати за рахунок соціального страхування тощо).

Ще одним критерієм для виокремлення видів індивідуальних договорів у праві соціального забезпечення може слугувати така характеристика, як оплатність.

На нашу думку, вона потребує додаткового пояснення. Так, у літературі зустрічаються різні терміни, які безпосередньо або опосередковано можуть стосуватись «ціни» договору: оплатний/безоплатний; безкоштовний/за плату тощо, але вони не є тотожними.

У чинному законодавстві відсутнє визначення понять «оплатний договір» та «безоплатний договір». Напрацювання, висвітлені у спеціальній літературі, дають можливість розуміти, що оплатним вважається договір, за яким майнове надання однієї сторони зумовлює майнове (або нематеріальне) надання від іншої сторони або, іншими словами, – наявність зустрічного задоволення, яке має майнову цінність (найбільш яскравий приклад – договір із недержавного

пенсійного страхування, де здійснення відповідних внесків спричинює виникнення у майбутньому права на отримання передбаченого виду пенсії).

Безоплатний, своєю чергою, не передбачає зустрічне майнове надання від другої сторони. У соціально-забезпечувальних правовідносинах таким договором, наприклад, може регулюватись безкоштовна передача натуральної допомоги в порядку приватної ініціативи благодійника, договір гуманітарної допомоги.

Договір про надання соціальної послуги може одночасно бути і відплатним, і безоплатним – залежно від того, на якій основі такі послуги надаються. Такий поділ договорів, на думку В.О. Гончаренко, має велике практичне значення, адже вирішує питання щодо обсягу прав і обов'язків сторін, про визначення відповідальності за обмеження або порушення прав [32, с. 240]. Із цим важко не погодитись.

Із зазначеного вище випливає ще одна класифікація договорів у праві соціального забезпечення: ті, які передбачають надання видів соціального захисту безкоштовно та за окрему плату. Деякою мірою про це вже йшлося.

Також договори у праві соціального забезпечення доцільно розділяти залежно від виду соціального захисту, який становить предмет договору. Поняттям «вид соціального захисту» охоплюються матеріальні та/або нематеріальні блага, які надаються у рамках конкретної організаційно-правової форми соціального захисту з метою подолання або зниження впливу несприятливих наслідків соціальних ризиків [206, с. 50], а також – їх профілактики.

Слід зауважити, що серед науковців немає досі єдності щодо виокремлення видів соціального забезпечення населення. Переліки видів соціального забезпечення населення, які пропонуються у літературі, дуже сильно залежать від тлумачення самими вченими нормативно-правових актів, рівня узагальнення та конкретизації понять і дефініцій, тобто мають суб'єктивний характер. Проте видається не досить доцільним вдаватись у дискусію щодо цього

питання теорії права соціального забезпечення через обмежений об'єм роботи. У дисертації взято за основу класифікацію, запропоновану свого часу Н.Б. Болотіною, як найбільш вдалу через максимальну розгорнутість та детальність. Так, вчена пропонує під видами соціального захисту населення розуміти: грошові виплати, пільги, натуральну допомогу, соціальне обслуговування, медичну допомогу, лікарські засоби, технічні засоби для реабілітації та пересування, інші вироби медичного призначення, житлово-комунальні субсидії [112, с. 107]. Проте надання не всіх із перерахованих видів соціального захисту населення здійснюється на основі договорів.

Аналіз законодавства, спеціальної літератури дає можливість на основі такого критерію, як вид соціального забезпечення виділити договори із надання: соціальних послуг (у тому числі – натуральної допомоги); медичної допомоги та грошових виплат (наприклад, у недержавному пенсійному страхуванні).

Також, відштовхуючись від видів соціального забезпечення населення, які можуть становити предмет договору в досліджуваній сфері, та власне змісту і правової природи цього поняття, договори можна розділити на ті, які стосуються матеріальних благ (натуральної допомоги, грошових виплат) і нематеріальних – соціальних послуг та медичної допомоги.

Договори у праві соціального забезпечення можна поділити за видами суспільних відносин: 1) договори щодо соціального обслуговування; 2) договори у сфері медичної допомоги; 3) договори про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування; 4) договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення тощо.

Узагальнюючи класифікацію, запропоновану вище, договори слід диференціювати на страхові та нестрахові, відштовхуючись від того, які види соціального забезпечення населення передбачені системою соціального страхування (йдеться саме про недержавне пенсійне забезпечення та добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування), а які надаються за рахунок інших форм. Так, страховими за своєю

природою є договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення та про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування); нестраховими – усі зазначені вище інші договори. З моменту запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування, очевидно, що перша група поповниться ще одним видом договорів.

Отже, слід дійти висновків, що критеріїв класифікації договорів у праві соціального забезпечення – дуже велика кількість. Це пояснюється, передусім, глибоко теоретичним характером цього питання та наявністю значної кількості різних точок зору науковців щодо цього питання. Більше того, така ситуація дозволяє виявляти все нові і нові відмінності між існуючими видами договорів, а відтак пропонувати нові критерії для класифікації.

Проте найбільш фундаментальним критерієм, на нашу думку, є поділ усієї сукупності договорів у праві соціального забезпечення на нормативні договори та індивідуальні. Така диференціація одночасно з теоретичним навантаженням може відігравати важливу роль на практиці, адже впливатиме на найменш спірне та найбільш чітко висвітлення окремих аспектів договірного регулювання в чинному законодавстві України: порядку та сфери їх застосування, процедури укладання та їх подальшої динаміки тощо.

На нашу думку, поділ договорів у праві соціального забезпечення на нормативні (включаючи міжнародні договори) та індивідуальні договори щодо реалізації надання окремих видів соціального забезпечення населенню можна використати також у процесі майбутньої систематизації соціально-забезпечувального законодавства України – його кодифікації, що позитивно вплине на застосування норм права, а, отже, слугуватиме ефективному здійсненню права на соціальний захист.

РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНІ ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

2.1. Міжнародні договори у сфері соціального забезпечення

Важливе місце серед договорів у праві соціального забезпечення займають договори, укладені між державами.

Варто почати дослідження цієї багаточисельної групи твердженням, що «визнання у сучасних умовах майже кожної держави світу себе соціальною означає те, що розвитку соціального забезпечення у ній приділяється далеко не остання увага. Як наслідок на стільки високої значущості проблеми ефективної реалізації права на соціальний захист – воно перестало бути питанням окремо взятої країни, а охопило загалом міжнародний рівень. Сформовані світовою спільнотою стандарти стали тим еталоном, який повинен досягатися у нормах національних законодавств» [224]. Більше того, такий рівень соціального захисту, якого мають досягати держави, ні в якому разі не вважається максимальним, а навпаки, є мінімумом того, що повинно бути забезпеченим для громадян.

Соціальне забезпечення – питання глобального характеру. Проте вартісне значення соціального забезпечення в цілому та окремих груп населення у різних державах різне. Це зумовлено їх економічною спроможністю, соціальною політикою, ставленням суспільства до проблем тих чи інших осіб. Тим не менше, право на соціальний захист розглядається на міжнародному рівні в ракурсі прав людини, а, отже, повинно бути ефективно забезпеченим та гарантованим у будь-якій державі [116].

Серед загальновизнаних міжнародно-правових принципів права соціального забезпечення важливе місце займають принципи соціальної відповідальності людини за власне соціальне та матеріальне благополуччя і принцип соціальної солідарності та соціального діалогу, які покладені в основу приватної складової галузі та означають гарантування кожному можливості за

рахунок договірних інструментів соціального забезпечення (наприклад, засобом укладання колективних договорів та угод) досягати вищого за державний рівня соціального захисту.

Положення ст. 9 Конституції України про те, що «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» – базове для входження України до міжнародної спільноти, що на сьогодні – важливий вектор розвитку для будь-якої держави світу.

З'ясувати термін «законодавство» видається можливим, звернувшись до Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. Так, під «законодавством» пропонується розуміти: «закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті у межах їх повноважень та відповідно до Конституції і законів України» [192]. Порядок згадування нормативно-правових актів Конституційним Судом України нашою наводить на міркування про те, що міжнародні договори України займають наступне місце після законів України за юридичною силою, але вище, ніж підзаконні нормативно-правові акти, що є хибним. Так, згідно зі ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», де визначається дія міжнародних договорів України на її території, вказується все ж про пріоритет міжнародного права, оскільки відповідно до статті: «чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства» [174]. Таким чином, для внутрішнього застосування жодної специфіки для міжнародних договорів не передбачено. Проте, згідно з частиною другою статті: «якщо міжнародним договором, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються

правила міжнародного договору» – міжнародні договори України по суті ієрархічно розташовуються вище від інших актів законодавства України [70, с. 71-72].

Про домінування міжнародно-правових договорів ідеться і у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р. № 9 (п. 4). Так, «виходячи з положення ст. 9 Конституції України про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, суд не може застосувати закон, який регулює правовідносини, що розглядаються, інакше як міжнародний договір, у той же час міжнародні договори застосовуються, якщо вони не суперечать Конституції України» [163].

Крім цього, слід звернути увагу на те, що у текстах норм законодавства йдеться не про всі джерела міжнародного права, а лише про міжнародний договір, а конкретніше – саме про ті договори, для яких необхідною є згода на обов'язковість Верховною Радою України [8, с. 36].

Пункт 2 постанови Пленуму Вищого спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19 грудня 2014 р. № 13 з посиланням на підпункт б пункту 1 статті 2 Віденської конвенції про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. і статтю 8 Закону України «Про міжнародні договори України» встановлює, що «частиною національного законодавства слід розглядати не тільки ратифіковані Верховною Радою України міжнародні договори України, а й ті міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано в інших формах, погоджених сторонами, наприклад, шляхом «підписання», «прийняття», «затвердження» і «приєднання», за допомогою яких держава виражає в міжнародному плані свою згоду на обов'язковість для неї договору» [164].

Враховуючи це, слушними видаються висновки В.М. Стешенка, що частину першу статті 9 Конституції України слід тлумачити так, що чинні

міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, безперечно, є частиною національного законодавства України, але при цьому не мається на увазі те, що інші види міжнародних договорів України не можуть бути визнані частиною національного законодавства України, зокрема: міжнародні договори, укладені від імені Президента України, від імені Уряду України, а також від імені міністерств та інших центральних органів виконавчої влади і державних органів України [221, с. 292].

Україна відноситься до держав з моністичною моделлю інкорпорації джерел міжнародного права [214, с. 7]. Норми міжнародних договорів можуть бути імплементованими до національного законодавства наступними способами:

- внесення змін до чинного законодавства з метою його гармонізації з міжнародними нормами задля майбутньої ратифікації міжнародних договорів;
- закріплення міжнародних стандартів соціального захисту у текстах актів чинного законодавства України;
- безпосередня дія, згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України 1996 р., розділом Х. «Міжнародні відносини» Декларації про державний суверенітет України 1990 р. та ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України»: а) якщо закріплені нормою міжнародного договору положення, виходячи із її змісту, не потребують додаткової регламентації; б) якщо певний акт законодавства України суперечить прийнятому в установленому порядку міжнародному договору. Але більшість міжнародних договорів у сфері соціального захисту містять положення, реалізація яких можлива лише за додаткової деталізації у внутрішньому законодавстві.

Таким чином, міжнародні договори, ратифіковані Україною, є джерелом права соціального забезпечення. Крім того, міжнародний договір слід вважати окремим видом нормативних договорів у праві соціального забезпечення.

Примат міжнародного права, його домінуюча роль порівняно з національним законодавством – важливий принцип формування поведінки

кожної правової держави на міжнародній арені. Так, будь-яка держава не може діяти всупереч нормам міжнародного права, що означає розуміння обов'язковості його дії усередині країни.

Група науковців-представників кримінального права (В.І. Борисов, В.К. Гришук, А.В. Савченко), беручи за основу пріоритет норм міжнародних договорів стосовно галузевого законодавства, стверджують, що вони є повноцінними джерелами кримінального законодавства[101, с. 496; 34, с. 21; 198, с. 243]. Противники цієї позиції аргументують свою тим, що міжнародні договори, переважно, містять норми, які не визначають безпосередньо злочинність діяння, покарання тощо [90, с. 49-52].

Проводячи аналогію з висновками, зробленими представниками кримінального права, щодо можливості вважати міжнародний договір джерелом права соціального забезпечення, слід зазначити, що, однозначно – так. Проте доцільно виокремити за змістом два типи міжнародних договорів у досліджуваній сфері: 1) договори, які безпосередньо не визначають види соціального захисту (забезпечення) та механізми їх надання, а лише містять загальні положення (закріплюють права, принципи тощо); 2) договори, норми яких стосуються конкретних видів матеріального забезпечення, медичної допомоги чи соціальних послуг.

Отже, міжнародний договір, беззаперечно, є самостійним джерелом права соціального забезпечення. Норми міжнародного рівня повинні служити за орієнтир для формування національного соціально-забезпечувального законодавства. Крім цього, раціонально було б конкретизувати примат норм міжнародних договорів під час його майбутньої кодифікації.

Визначення міжнародного договору у міжнародному праві вперше було представлено у Віденській конвенції про право міжнародних договорів [18]. Так, міжнародний договір являє собою міжнародну угоду, укладену між державами у письмовій формі, яка регулюється міжнародним правом, не залежно від того, чи

міститься така угода в одному документі, у двох чи декількох зв'язаних між собою документах, а також – незалежно від назви [120, с. 27].

Аналогічна дефініція пропонується у Законі України «Про міжнародні договори України», відповідно до ст. 2 якого міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

До міжнародних актів договірної правової природи належать: конвенції, декларації, резолюції, угоди, рекомендації, програмні заяви тощо, для кожного із яких характерні свої відмінні ознаки [195, с. 121]. Тож, у рамках дослідження міжнародних договорів у праві соціального забезпечення доцільно також розглядати не лише договори, а усі акти договірної характеру [55, с. 32].

Нерідко міжнародно-правовий договір у праці соціального забезпечення ототожнюють із категорією «стандарт». Керуючись логікою будь-якого наукового пошуку, необхідним видається чітко з'ясувати зміст усіх термінів понятійно-категоріального апарату досліджуваної сфери для визначення їх співвідношення [199, с. 263].

У найбільш загальному розумінні слово «стандарт» означає еталон, модель, взірець, типовий зразок для порівняння з іншими аналогічними об'єктами, явищами або такий, якому повинні відповідати інші предмети, речі, явища за різними критеріями (властивостями, характеристикою, формою, об'ємами, розмірами, якістю тощо) [19].

Серед представників науки права соціального забезпечення немає єдності у визначенні дефініції «соціальний стандарт».

Так, В.П. Нагребельний під соціальними стандартами й нормативами пропонує розуміти встановлені законами, іншими нормативно-правовими

актами соціальні норми або їх комплекс, на базі яких визначаються рівень основних державних соціальних гарантій [126, с. 559].

Слід приєднатися до думки О.С. Бурлаки, що «не досить вдало визначати соціальний стандарт через норму, адже не всі вони є стандартами, так як норма – це суто зовнішнє вираження соціального стандарту, у якій власне він закріплюється і якої необхідно дотримуватись. А стандарт, у свою чергу, – це взірець, вимога, еталон, досягти якого слід прагнути» [16, с. 25].

Автори Юридичної енциклопедії за загальною редакцією Ю.С. Шемшученка поняття міжнародних стандартів розкривають як «міжнародно-правові норми і принципи, у яких закріплюються правила поведінки суб'єктів міжнародного права в тих чи інших сферах співробітництва між державами. Стандарти встановлюють вимоги на мінімальному рівні, проте їх повинні дотримуватись всі держави, які приєдналися до міжнародно-правового акту» [276].

На думку С.І. Запари, «міжнародний соціальний стандарт – це «впорядкована система універсальних норм і принципів, прийнятих на міжнародному рівні та розроблених на основі взаємних угод між державами стосовно різних аспектів економічної, політичної, соціальної, культурної і правової сфери, які сприяли б досягненню соціального розвитку» [72, с. 447].

А.М. Юшко та Н.М. Швець, своєю чергою, визначають дане поняття як «комплекс закріплених у міжнародно-правових актах норм, де визначаються гідні умови життєдіяльності людини, якими забезпечується розвиток особи та соціальна захищеність. Вони повинні бути враховані законодавцем кожної з держав, засобом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а згодом – пристосовані та розвинені у тих умовах, які існують у конкретній країні» [121, с. 114].

Цікавий підхід до визначення міжнародних стандартів у сфері соціального забезпечення запропонував Б.І. Сташків. Вчений вказує на те, що такими стандартами є «передбачені у міжнародних актах параметри надання особам

окремих видів соціального забезпечення, що мають для держави рекомендаційний або обов'язковий характер і реалізуються через національне законодавство. Такими параметрами є: соціальні ризики, отримувачі соціального забезпечення, умови отримання того чи іншого виду підтримки, типи допомоги (одноразові, періодичні, грошові, натуральні тощо), метод їх надання, період, протягом якого воно буде надаватись, період очікування (строк, з якого починається забезпечення, наприклад, безробіття)» [218, с. 41].

Грунтуючись на зазначеному, слід дійти висновку, що міжнародний договір і міжнародно-правовий стандарт співвідносяться як форма і зміст. Тобто договір у найбільш широкому його розумінні містить стандарти у сфері соціального захисту населення.

Як зазначалось у попередньому розділі, міжнародні договори залежно від типу їх «нормовмісткості» бувають: 1) такими, у яких закріплюються загальні норми, орієнтовані на невизначене коло осіб і кількість застосувань; 2) такими, які носять індивідуальний характер, тобто стосуються лише сторін, які домовлялись. Саме ця диференціація буд використувуватися при дослідженні міжнародних договорів у праві соціального забезпечення.

Деталізуючи класифікацію, необхідно зазначити, що традиційно всі міжнародно-правові акти, у тому числі й у сфері соціального захисту, слід розділяти за сферою дії на універсальні (дія яких поширюється на більшість країн світу, які є членами тих чи інших міжнародних організацій) та регіональні (обмежується територією певного регіону) [3, с. 319]. Також виділяють двосторонні (партикулярні), тобто ті, що містять певні зобов'язання, покладені для виконання лише двома сторонами-країнами, які підписали акт [282].

Досить неординарною щодо класифікації є точка зору М.М. Шумила, який, досліджуючи питання міжнародних правових стандартів соціального захисту, зазначив, що даний перелік можна розширити шляхом включення до нього і національних законодавств окремих розвинених країн, які, проявляючи

особливу ініціативу в міжнародних організаціях, суттєво впливають на їх формування, розробку та прийняття [273, с. 244].

Серед джерел регулювання соціально-забезпечувальних відносин вагоме місце посідають договори всесвітнього масштабу, прийняті Організацією Об'єднаних Націй та Міжнародною організацією праці.

У Міжнародному біллі про права людини, що складається із Загальної декларації прав людини від 10.01.1948 р. [71], Міжнародного пакту про громадянські та політичні права [119] і Міжнародного пакту про соціальні, економічні та культурні права [118] виражені фундаментальні ідеї соціального забезпечення та його засади, серед яких: право на життя, свободу, особисту недоторканність, на достатній життєвий рівень, що включає їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування тощо.

Загальна декларація прав людини, по суті, стала першим в історії міжнародних відносин актом, де закріплювалась така широка низка прав і свобод людини у різних сферах її життєдіяльності та яких повинні дотримуватись усі демократичні правові держави [275, с. 56]. У статті 22 Декларації зазначається, що «кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримання її гідності і вільного розвитку особистості прав у економічній, соціальній і культурній сферах за посередництвом національного й міжнародного співробітництва та у відповідності зі структурою і ресурсами кожної держави». Стаття закріплює соціальні ризики, у випадку настання яких особа може претендувати на підтримку, так це: хвороба, інвалідність, безробіття, удівство, материнство, дитинство, старість.

Право на соціальний захист нерозривно пов'язане із правом на достатній життєвий рівень (ст. 23), що включає їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування, який необхідний для підтримки здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. Тобто таке право гарантується людині за допомогою

соціального забезпечення у випадку втрати нею засобів до існування з незалежних від неї обставин [116].

У Пактах зазначається більш деталізоване коло прав людини, а в сукупності вони утворюють своєрідний міжнародний кодекс прав людини [275, с. 57], положення якого є обов'язковими для держав-підписантів.

Стаття 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. проголошує право кожного на соціальне забезпечення. У положеннях ст. 11 цього акту йдеться про достатній рівень життя, який включає достатнє харчування, одяг та житло людини, крім цього – неухильне поліпшення життєвих умов. До речі, Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. №966-XIV [179], у частині визначення терміну «прожитковий мінімум» не містить такої складової. Більше того, у Міжнародному пакті також визнається право кожного на свободу від голоду.

У статті 10 Загальна декларація прав людини проголошується про необхідність особливої охорони матерям протягом розумного періоду до і після пологів засобом надання їм відпустки зі збереженням заробітної плати або відпустки із достатньою допомогою за рахунок соціального забезпечення.

Окреме місце серед міжнародних договорів універсальної правової природи належить актам ООН, у яких закріплюються стандарти прав дитини: Декларація прав дитини від 20 листопада 1958 р. [57], Конвенція ООН про права дитини від 20.11.1989 р. [85] та чисельна низка протоколів тощо. Ратифікація більшістю із держав світу Конвенції ООН про права дитини, у тому числі Україною, стало визнанням того, що дитина теж є носієм прав [102, с. 124].

У Державній соціальній програмі «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року, затвердженій постановою Кабінетів Міністрів України від 30.05.2018 р. № 453 [166], висвітлюються основні проблеми, а, відповідно, і завдання, які ставить перед собою держава з метою повноцінної реалізації прав кожної дитини, зокрема тої, яка зіштовхнулася з тими чи іншими соціальними ризиками [55, с. 33].

Важлива роль у розробці міжнародних стандартів соціального забезпечення належить Міжнародній організації праці, яка найбільшу увагу у своїй діяльності приділяє розробці норм соціального забезпечення через координацію національних систем, чим закладається фундамент основних соціальних стандартів [128, с. 96].

Для України найважливіше значення мають ратифіковані порівняно недавно конвенції МОП № 102 та № 117. Конвенція МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117, ратифікована Україною 16.09.2005 р. [83], присвячена окремим напрямкам розвитку держав та проблемам: підвищенню рівня життя, забезпеченню прав трудових мігрантів, винагороді за працю працівників, недискримінації за різними ознаками (раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, належності до племені або профспілкового членства), освіті і навчанню.

Заслуговує на увагу, наприклад, є частина 2 ст. 5 Конвенції, у якій вказується, що при встановленні прожиткового мінімуму беруться до уваги такі основні сімейні потреби працівників, як продукти харчування та їхня калорійність, забезпечення житлом, одяг, медичне обслуговування та освіта. Аналіз положень ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-XIV дає можливість під прожитковим мінімумом в Україні розуміти вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Крім цього, положення постанови Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 р. № 780 «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» містять розгорнутий перелік тих продуктів, товарів, послуг, які законодавець вкладає у поняття прожиткового мінімуму. Аналіз змісту зазначених норм дає можливість спостерігати явну

невідповідність національного законодавства міжнародним стандартам, адже про забезпечення житлом, освіту і медичні послуги тут навіть не йдеться.

Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102» від 16 березня 2016 р. № 1024-VIII [82] зазначається, що Конвенція ратифікується з такою заявою: «Відповідно до пункту «b» статті 2 Конвенції Україна бере на себе зобов'язання за такими розділами: «Медичне обслуговування», «Допомога у зв'язку з хворобою», «Допомога з безробіття», «Допомога по старості», «Допомога у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання», «Сімейна допомога», «Допомога у зв'язку з вагітністю і пологами», «Допомога по інвалідності», «Допомога у зв'язку з утратою годувальника» [98, с. 144].

Слушною є думка Є.В. Краснова, що наявна специфіка економічного рівня в Україні є перепорою до автоматичного та безумовного перенесення проголошених стандартів у загальновизнаних міжнародних актах у сфері соціального захисту населення до національного законодавства, через, передусім, той факт, що розраховані вони, здебільшого, на ті країни, де рівень економіки значно розвиненіший. З огляду на це, для приведення національного законодавства у досліджуваній сфері до міжнародних стандартів необхідний комплексний підхід під час зміни принципів її побудови з урахуванням особливостей розвитку держави [98, с. 145].

Результатом висвітлення міжнародно-правового регулювання тієї чи іншої сфери завжди повинна слугувати відповідь про відповідність чи неузгодженість норм національного законодавства міжнародним стандартам.

Частіше за все науковці доходили висновку, що в цілому законодавство України відповідає міжнародному рівню, проте, як правило, зазначалися і недоліки. В контексті дослідження конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення, ратифікованих Україною, слід акцентувати увагу на тому, що велика кількість норм українського законодавства не тільки відповідають

положенням Конвенції МОП № 102, а більше того – закріплюють гарантії, значно вищі, ніж ті, які містяться у Конвенції.

Так, наприклад, соціально-забезпечувальним законодавством закріплюється суттєво більша кількість соціальних ризиків, а відтак – ширше коло осіб може претендувати за соціальне забезпечення. Крім цього, деякі види грошових виплат надаються у більш високих розмірах. Ідеться, наприклад, про мінімальний розмір допомоги у разі тимчасової непрацездатності, який становить половину попереднього заробітку, у той час як у Конвенції закріплюється «не менше 45 %».

Окрему увагу слід приділити допомозі сім'ям з дітьми. Незважаючи на те, що українське законодавство не закріплює єдиного універсального виду грошової виплати сім'ям, слід сказати, що вітчизняне законодавство, все ж, передбачає широку низку допомог, які надаються залежно від віку дитини та додаткових обставин. Так, можуть надаватися: допомога у зв'язку з народженням дитини, дітям-інвалідам та інвалідам з дитинства, усиновленням дитини, малозабезпеченим сім'ям, самотніми матерями. Але не можна не зазначити, що обсяг фінансування усіх допомог сім'ям із дітьми значно перевищує відповідну норму Конвенції, яка становить 1,5 відсотка заробітку звичайного дорослого некваліфікованого робітника чоловічої статі, визначеного згідно з принципами ст. 66, помножені на загальну кількість дітей усіх жителів. В Україні ця цифра становить 4,4% [98, с. 146].

Проблемними для України у сучасний період є питання надання медичної допомоги. Незважаючи на те, що українське законодавство в цілому відповідає положенням Конвенції, адже кожен громадянин має право на медичну допомогу, в дійсності, доступність та рівень якості медичної допомоги у переважній кількості закладів охорони здоров'я не є належними. Крім цього, на сьогодні, не впровадженом залишається загальнообов'язкове державне медичне страхування. Але ратифікація Конвенції МОП № 102 для України означає відновлення фінансування за допомогою коштів соціального страхування

оздоровчих заходів, зокрема лікування в санаторно-курортних закладах, санаторіях-профілакторіях, оздоровлення дітей, оскільки частиною другою «Медична допомога» Конвенції № 102 передбачено надання застрахованим особам медичної допомоги профілактичного чи лікувального характеру в разі хворобливого стану особи з метою підтримання, відновлення чи поліпшення здоров'я захищеної особи та її спроможності працювати й задовольняти свої особисті потреби [98, с. 147].

Щодо невідповідності норм вітчизняного законодавства деяким положенням актів МОП слушно зазначає А.О. Медвідь. Так, на думку вченої, особливу увагу слід приділити Рекомендації МОП №102 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 року (Параграф 16), де передбачено, що стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення повинні забезпечувати підтримку незахищених груп населення і осіб з особливими потребами. Це положення, на нашу думку, повною мірою не реалізується в національному законодавстві про соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей. Зокрема, наприклад, відповідні норми відсутні у Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. [112, с. 16].

Суттєвим недоліком є те, що Україною ще не ратифіковано низку важливих актів МОП у сфері соціального забезпечення. Такими є: Конвенція МОП № 118 «Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення», Конвенція МОП № 128 «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника», Конвенція МОП № 157 «Про установа міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення» [55, с. 32-34].

Так, наприклад, у Конвенції МОП № 157 закріплюються важливі норми стосовно того, що укладаючи між собою дво- або багатосторонні договори, держави повинні закріпити у них положення про галузі соціального забезпечення, до яких вони застосовуються; процедуру відшкодування

виплаченої допомоги та інших втрат, яких зазнала установа одного члена МОП за рахунок іншого такого члена, окрім випадків відмови від відшкодування; правила, мета яких – уникати неправомірного підсумування внесків чи інших виплат, інших видів допомог.

Наступним численним блоком міжнародних договорів у праві соціального забезпечення є регіональні договори. Враховуючи географію України, значення мають акти саме європейського рівня.

Основи Європейської системи соціального забезпечення були закладені ще в першій половині XX ст., а сьогодні її можна вважати найбільш розвинутою у світі [196, с. 313].

Вагомий внесок у міжнародно-правове регулювання соціального захисту здійснюється Радою Європи, членом якої Україна є з 1995 року. Міжнародні документи, прийняті під егідою цієї організації, мають особливу цінність для України, оскільки в більшості з них ураховано особливості «нових демократій», а відтак Україна, в процесі своєї розбудови та становлення як демократична і правова держава, має можливість урахувати напрацювання більш розвинених демократій, скористатися їхньою консультативною і практичною допомогою [199, с. 267].

Радою Європи прийнято більше 150 актів із окремих питань у сфері прав людини, серед них – велика кількість тих, які стосуються соціального забезпечення, зокрема: Європейська соціальна хартія (1961 р.), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.), Європейський кодекс соціального забезпечення (1990 р.).

Фундаментальним міжнародним актом загальної правової природи, прийнятим у межах цієї міжнародної організації, є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [86] Конвенція, основою для прийняття якої слугувала Загальна декларація прав людини, заклала початок для формування та розвитку подальшого масиву міжнародно-правових актів у сфері прав, свобод, законних інтересів, потреб людини. У Конвенції знаходять

вираження базові, основоположні права людини у досліджуваній сфері: право на життя; заборону катування, рабства, примусової праці; право на свободу та особисту недоторканість; право на повагу до особистого та приватного життя; заборону дискримінації; право на судовий захист тощо.

Спеціальними актами, норми яких орієнтовані на сферу праці та соціального захисту населення, в якому гарантуються саме соціально-економічні права людини, є Європейська соціальна хартія 1961 року та Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № ETS № 163, яка була ратифікованою Україною 14 вересня 2006 р. Хартія, як вдало зазначає Л.П. Шумна, стала єдиним документом, у якому гарантується весь комплекс соціальних та економічних прав у повному об'ємі, більше того – беручи до уваги еволюцію соціальних прав людини, переглянута Хартія заповнила усі прогалини, притаманні для Хартії 1961 року і на сьогодні є договором європейського рівня, який відповідає реаліям ХХІ ст. [275, с. 57-58].

Приєднавшись до 27 статей та 74 пунктів акту, Україна визнала для себе серед них і окремі статті документу, присвячені саме соціальному забезпеченню. Так, згідно зі ст. 12 Хартії «право на соціальне забезпечення», сторони зобов'язуються: «започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування; підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення; докладати зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень; вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення: а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав Сторін; б) надання, збереження та

поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної зі Сторін»; згідно зі ст. 13 Хартії «право на соціальну та медичну допомогу», Сторони зобов'язуються: «забезпечити, щоб будь-якій малозабезпеченій особі, яка неспроможна отримати достатніх коштів своїми власними зусиллями або з інших джерел, зокрема за рахунок допомоги по соціальному забезпеченню, надавалась належна допомога, а у разі захворювання забезпечувався догляд, якого вимагає стан її здоров'я; забезпечити, щоб політичні або соціальні права осіб, які отримують таку допомогу, на цій підставі не обмежувалися; передбачити, що кожна людина може отримувати у відповідних державних чи приватних службах такі поради та персональну допомогу, які можуть бути необхідними для запобігання виникненню особистого або сімейного нужденного становища, для його подолання чи полегшення; застосовувати положення пунктів 1, 2 і 3 цієї статті на засадах рівності між своїми громадянами та громадянами інших Сторін, які на законних підставах перебувають на території їхніх держав, відповідно до своїх зобов'язань за Європейською конвенцією про соціальну та медичну допомогу, яка була підписана у Парижі 11 грудня 1953 року»; у ст. 14, своєю чергою, закріплюється право на користування послугами соціальних служб; у ст. 15 – право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства; у ст. 16 – право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист; у ст. 17 – право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист; у ст. 23 – право осіб похилого віку на соціальний захист; у ст. 30 – право на захист від бідності та соціального відчуження, у ст. 31 – право на житло [69].

Незважаючи на досить прогресивний крок держави – ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої), Україна до цього часу не взяла на себе зобов'язання за п.п 1, 2 ст. 12 «Право на соціальне забезпечення»; ст. 13 «Право на соціальну та медичну допомогу»; п. 3 ст. 31 «Право на житло» [111, с. 192].

Так, наприклад, згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14.09.2006 р. [182], Україна зобов'язується забезпечувати кожному реалізацію права на житло, закріплене у ст. 31 Хартії, шляхом створенням доступу до житла відповідного рівня; профілактикою бездомності та її поступовою ліквідацією. У той же час, не ратифікованою залишається частина третя ст. 31 Хартії, у якій зазначається про обов'язок сторін встановити такі ціни на житло, щоб воно було доступним навіть для малозабезпечених осіб.

Окремої уваги заслуговує ст. 30 («Право на захист від бідності та соціального відчуження») Хартії. Так, зі змісту статті випливає, що держави повинні «вживати заходів для надання особам, що живуть або можуть опинитися в ситуації соціального відчуження або бідності, а також членам їхніх сімей, ефективного доступу, зокрема, до роботи, житла, професійної підготовки, освіти, культури і соціальної та медичної допомоги» [142].

Продовжуючи питання рівня життя населення, бідності, соціальної відчуженості тощо, слід зазначити, що п. 1 ст. 4 Хартії, який також досі залишається не ратифікованим Україною, гарантується право на справедливу винагороду – тобто таку, якої людині буде вистачати для того, щоб забезпечити достатній життєвий рівень собі та своїй родині. Ігнорування цього стандарту спричиняє ситуацію, за якої в Україні до сьогодні не визначеними залишаються реальні способи оцінки бідності, не відповідають дійсності критерії набуття статусу малозабезпеченої сім'ї (особи), що, безперечно, негативно відображається на рівні життя населення в цілому.

Європейська соціальна хартія має посилення на ще один міжнародно-правовий акт, прийнятий на виконання положень ст. 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої) – Європейський кодекс соціального забезпечення [68], який був підписаний 10.11.2016 р. та став орієнтиром для формування в Україні європейської моделі соціального забезпечення [115, с. 65]. У кодексі закріплюються положення, присвячені окремим питанням соціального

забезпечення, зокрема: порядку, особливостям обчислення й виплати різних видів допомог – допомоги по інвалідності, допомоги в разі втрати годувальника, допомоги по безробіттю, допомоги сім'ї, допомоги у зв'язку з материнством і їх розмірам тощо.

Серед міжнародних багатосторонніх договорів європейського рівня слід також зазначити Європейську конвенцію про соціальне забезпечення від 14.12.1972 № ETS № 78, яка містить положення, що застосовуються до всього законодавства, яке регулює такі напрями соціального забезпечення, як: сфери соціального захисту сім'ї, допомога у зв'язку з хворобою та материнством; допомога по інвалідності; пенсія за віком; допомога в разі втрати годувальника; допомога у разі виробничих травм та професійних захворювань; допомога у разі смерті, допомога сім'ям, допомога по безробіттю [66]. Проте ця Конвенція до цього часу залишається не ратифікованою Україною.

Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу й Протокол до неї від 11.12.1953 № ETS № 14 передбачає правила надання соціальної та медичної допомоги громадянам кожної з держав-членів, які ґрунтуються на принципі їх рівності [67].

Наступною групою договорів європейського рівня, які хоча й опосередковано, але стосуються соціального захисту України є акти Європейського Союзу. Варто зазначити, що соціальне право ЄС досягло кращих результатів, ніж право окремих країн у сфері соціального захисту [128, с. 96], а відтак, ще одним курсом майбутнього вдосконалення соціального законодавства України є його адаптація до стандартів цієї організації [159].

Досить влучною в цьому сенсі є думка М.Є. Чулаєвської, що євроінтеграційний курс розвитку будь-якої держави, насамперед, передбачає сприйняття європейських норм і стандартів та розбудову інституційної спроможності держави, використання європейських принципів державного управління, адаптацію законодавства до права ЄС, у результаті чого країна повинна проводити системні реформи [271, с. 12].

На думку М.І. Іншина, європейський вибір України означає всебічне входження до європейської спільноти, а отже, ставлячи за мету гармонізацію національної правової системи із правовою системою Європейського Союзу, передусім, потрібно скоординувати розвиток законодавчої реформи так, щоб за основу у ній було взяте найбільш досконале та прогресивне законодавство країн світу, яке уособлює в собі досвід, адже формувалося протягом не одного року [74, с. 161].

Потрібно зазначити, що Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, підписана 21 березня 2014 року [245], вимагає від Уряду України посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності. Крім зазначеного, главою 21 Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» також передбачається скорочення бідності та посилення соціальної єдності; поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей тощо.

У Законі України «Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18.03.2004 р. № 1629 – IV (із змінами та доповненнями) визначається механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Так, механізм складається з кількох компонентів: 1) адаптація законодавства; 2) утворення відповідних інституцій; 3) інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що, своєю чергою, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики [244].

Враховуючи прагнення України увійти до європейської спільноти в якості повноцінного члена, не можна залишити без уваги й базові документи ЄС щодо соціальних прав, положення яких слід враховувати при формуванні національного законодавства. Так, у Хартії Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих (1989 р.) соціальному захисту присвячений окремий розділ, згідно з яким кожний працівник Європейського Співтовариства має право на адекватний соціальний захист і незалежно від статусу і розміру підприємства, на якому працює, користуватися адекватним рівнем допомоги з соціального забезпечення. Особи, які не мають можливості увійти або повторно увійти до ринку праці та не мають засобів до існування, повинні мати можливість отримувати достатні кошти і соціальну допомогу з урахуванням особливостей їхньої конкретної ситуації [248]. Крім цього, в акті закріплені норми, направлені на соціальний захист окремих категорій населення: осіб похилого віку, осіб із інвалідністю (непрацездатних).

Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.) [249] – ще один важливий акт ЄС про права людини. Статтею 34 Хартії закріплюється право на соціальне забезпечення та соціальну допомогу, що включає в себе можливість отримувати допомоги за рахунок соціального страхування, соціальне забезпечення у разі настання таких соціальних ризиків, як народження дитини, хвороба, травма на виробництві, неможливість самотійно забезпечувати себе у старості, безробіття. Крім цього, закріплюється, що будь-яка особа, яка проживає на території Європейського Союзу, має право на виплату допомог та різного роду соціальні пільги згідно із правом Європейських співтовариств та національним законодавством і практикою.

Окремо виділяються норми, присвячені захисту у разі бідності та соціального відчуження. Для людей, які зіштовхнулися із цими соціальними ризиками, передбачається можливість отримати соціальну допомогу, претендувати на житлові субсидії з метою забезпечення гідного рівня життя для всіх, хто не може забезпечити фінансово себе самотійно.

Наступною групою міжнародних договорів є партикулярні договори. Виокремленню міжнародних двосторонніх договорів у сфері соціального забезпечення у спеціальній літературі приділяється недостатня увага. Існують думки, що причиною цьому є невелика їх кількість [116]. Проте це не відповідає дійсності.

Так, наприклад, Т.М. Ругляк, пропонуючи класифікацію міжнародних актів як джерел права соціального захисту, виділяє, зокрема, і угоди між державами, але у той же час вказує, що «міжнародно-правові акти, які є джерелами права соціального захисту, можна поділити на: всесвітні (універсальні) та регіональні, зокрема європейські» [195, с. 121]. Тобто до джерел права соціального забезпечення міждержавні двосторонні договори вчена не відносить. На наше переконання, таке твердження є хибним, адже двосторонні домовленості можуть містити і закріплюють на практиці положення стосовно соціального захисту або окремих його аспектів.

Так, наприклад, такими двосторонніми договорами є домовленості між Україною та державами, у яких велике число наших трудових мігрантів: Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 05.09.2013 р. [247], Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення від 21.12.2011 р. [246] та багато інших.

Крім цього, подібні договори укладені Україною з низкою інших зарубіжних країн. Загальне їх число на сьогодні переважає 20. Ці домовленості можуть за змістом включати положення універсального чи регіонального характеру, або навіть закріплювати гарантії більш високого рівня соціального захисту для громадян країн, які їх підписали. Такими країнами, окрім зазначених, є: Угорщина, Румунія, Болгарія, Іспанія, Словаччина, Чехія та інші [273, с. 247].

Варто приєднатись до міркувань А.Л. Клименко, що «інтеграція держави до європейського правового простору неможлива без реального прийняття нею демократичних цінностей розвинених держав, що вплине на її становлення як правової держави. Так, не лише формальне членство України у європейських

інтергративних системах – у Раді Європи, Європейському Союзі – чого прагне досягти в подальшому наша держава, а й дійсне укорінення цінностей, які закладені у правові системи демократичних країн, слугуватимуть основою для реформування національної правової системи в абсолютній відповідності до європейських стандартів» [78, с. 238].

Важливість узгодження та гармонізації національного законодавства України з міжнародно-правовими актами є безперечною. Передусім, це зумовлено специфікою власне таких договорів, адже, частіше за все, норми, якими б регулювались ті чи інші суспільні відносини, у них відсутні, натомість у них встановлюються та закріплюються стандарти у відповідній галузі, які шляхом подальшої їх деталізації та конкретизації у законодавствах окремих країн вже представляють механізм їх реалізації. Але, безумовне «перенесення» положень міжнародних договорів у законодавства держав неможливе, адже їх реалізація потребує достатнього економічного розвитку країни, розвиненої інфраструктури закладів та установ соціальної сфери, визнання ролі громадянського суспільства та іншого.

Розвиває цю думку С. Бичкова, зосереджуючи основну увагу на економічній та фінансовій сторонах проблеми. Так, учена відзначає те, що не досить високий рівень економічного розвитку держави, на сьогодні, є перепорою для автоматичного закріплення загальновизнаних міжнародними договорами у сфері соціального захисту населення стандартів у законодавстві України. Враховуючи це, невід’ємним етапом у процесі ефективної реалізації закріплених на міжнародному рівні положень є їх адаптація та коригування з метою пристосування до тих економічних ресурсів, які наявні в країні [5, с. 194].

В цілому соціально-забезпечувальне законодавство України відповідає міжнародним стандартам, закладеним у чинних міжнародних договорах, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, і які є частиною національного законодавства.

Але є положення, не враховані повною мірою в процесі правового регулювання надання соціального захисту окремим категоріям населення (наприклад, бездомним особам і безпритульним дітям, внутрішньо переміщеним особам, сім'ям з дітьми та іншим). Проблемою є розпорошеність відповідних норм по різних актах законодавства, що слугує перепорою для гарантування на належному рівні їх прав.

Водночас низка положень міжнародно-правових актів, які закріплюють соціальні стандарти, досі не ратифікована Україною через відсутність економічних та організаційних можливостей. Ідеться, зокрема, про статті п.п 1, 2 ст. 12; ст. 13; п. 3 ст. 31 Європейської соціальної хартії (переглянутої), які визначають стандарти надання права на соціальне забезпечення, права на соціальну, медичну допомогу, права придбання житла за доступними для малозабезпечених осіб цінами та ін. А, отже, ще зарано говорити про відповідність рівня соціального захисту в Україні європейським стандартам.

Не відповідає вимогам міжнародних актів національне законодавство щодо такої державної соціальної гарантії, як прожитковий мінімум. Так, у цю категорію не включається такий важливий елемент, як «неухильне поліпшення умов життя», що значно звужує його обсяг.

Нерідко у спеціальній літературі вказується на ще одну проблему – моніторинг, контроль та вплив на реалізацію та, найголовніше, – дотримання норм, закріплених у міжнародних договорах у сфері соціального забезпечення та захисту, учасником яких є Україна. На сьогодні такий інститут відсутній, що, без сумніву, впливає на ефективність реалізації населенням своїх прав у сфері соціального забезпечення.

Проблемою також є неповне виконання чинних для України міжнародних договорів у досліджуваній сфері. Так, виникає ситуація, за якої право власне проголошується, але на практиці його приписи не дотримуються та не виконуються.

Без сумніву, перешкодою на шляху до створення високоефективної системи соціального захисту в Україні, такої, яка б повністю відповідала стандартам, властивим для міжнародного рівня, є корупція, адже на втілення у життя приписів статей відповідних міжнародних актів із фондів державного бюджету виділяються кошти, але не завжди повною мірою витрачаються за цільовим призначенням.

2.2. Колективні угоди у праві соціального забезпечення

Соціальний діалог є одним із важливих атрибутів демократичної, соціальної, правової держави. Він має важливе значення в умовах євроінтеграційного курсу України. Як зазначає Д.І. Сіроха, «євроінтеграційний курс України стимулює створення нових форм взаємодії людини і держави, розвиток і вдосконалення вже існуючих механізмів, в умовах чого – особливого значення набуває соціальний діалог між профспілками, організаціями роботодавців та органами державної влади, адже необхідною умовою здійснення соціально-економічних реформ є створення повноцінної правової та нормативної бази з соціально-економічних питань» [204, с. 115].

Як відзначав О.І. Процевський, соціальний діалог сприяє формуванню та укріпленню соціального добробуту та забезпеченню стабільності, розв'язує усілякі економічні та суспільні негаразди; відіграє роль універсального механізму для кожної з країн, які вирізняються власними традиціями та особливостями, не будучи методом нав'язування інтересів лише певної однієї сторони; ґрунтується на великому досвіді дієвого співробітництва [189, с. 218].

Традиційно соціальний діалог розглядається як правовий інститут у системі трудового права України. Водночас Г.І. Чанишева слушно звертає увагу на те, що «останнім часом договірне регулювання соціальних відносин, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної політики, забезпечення соціальних прав людини і громадянина виходять за межі

трудоправового інституту соціального діалогу, а також свідчать про галузеву належність відповідних правових норм до галузі права соціального забезпечення» [259, с. 255].

Вчена пропонує розуміти це явище як: 1) процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу; 2) один із принципів правового регулювання соціально-забезпечувальних відносин; 3) інститут права соціального забезпечення [262, с. 698].

Дійсно, сфера договірного регулювання у праві соціального забезпечення на сучасному етапі його розвитку активно розширюється. В її межах договірний порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин набуває все більшого значення.

До актів договірного характеру, які визнані джерелами права соціального забезпечення, належать внутрішньодержавні акти соціального діалогу [147, с. 93]. Роль та значення актів соціального діалогу як регуляторів суспільних відносин важко переоцінити, адже, як відзначає О.Є. Костюченко, «виконуючи свою регулятивну функцію, вони визначають як рівень якості життя працівників та членів їх сімей, так і в цілому рівень соціально-економічного розвитку держави» [94, с. 115].

Акти соціального діалогу на теперішньому етапі формують численну групу актів у сфері соціального забезпечення. Шляхом узгодження інтересів між стороною роботодавця і працівниками, акти соціального діалогу перетворюють домовленості у «правила поведінки», які набувають юридичної сили через закріплення їх у відповідній угоді (договорі), тим самим – наділяють договір властивостями нормативного [94, с. 115].

Як відзначає Т.М. Тарасюк, досліджуючи акти соціального діалогу як джерела права соціального забезпечення, поштовхом для розвитку партнерства у цій сфері слугувало розуміння виключно позитивного ефекту від врахування інтересів та узгодження розбіжностей між сторонами трудових та соціально-

забезпечувальних відносин засобом розробки та укладання саме колективних угод та договорів [223, с. 587].

Традиційно актами соціального діалогу охоплюються питання регулювання найманої праці, проте й широке коло інших аспектів соціальної сфери не залишається поза увагою: відносини зайнятості, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом та, що найбільш важливо в контексті цього дослідження, соціального забезпечення. Ідеться про спеціальні заходи соціального захисту працівників і членів їх сімей, охорони здоров'я працівників на виробництві, профілактики безробіття тощо.

Як слушно зазначає Г.І. Чанишева, «соціальний діалог в цілому формується за рахунок відносин різної галузевої належності, адже він виходить за рамки кола застосування найманої праці, охоплюючи, зокрема, й соціальну сферу, до якої входять питання зайнятості та працевлаштування, оплати праці та доходів населення, освіти, медичного забезпечення, соціального забезпечення та страхування, захисту прав споживачів та широкий спектр інших. А, отже, за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, медичного, освітянського, житлового та деяких інших галузей права здійснюється правове регулювання даної сфери» [261, с. 141]. Більше того, ці галузі перебувають у дуже тісному взаємозв'язку одна з одною. Наприклад, низку прав у сфері соціального забезпечення особа реалізує в межах відносин, тісно пов'язаних із трудовими (соціальне забезпечення у разі нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання, тимчасової втрати працездатності тощо), що, як відомо, регулюється нормами права соціального забезпечення.

Отже, положення актів соціального діалогу щодо регулювання соціальних відносин ґрунтуються, в тому числі, на нормах права соціального забезпечення, а відтак зазначені акти є складовою системи джерел цієї галузі.

Позиція щодо віднесення актів соціального діалогу до джерел права соціального забезпечення підтримується також у фаховій літературі, наприклад, Н.Б. Болотіною [11, с. 145], І.М. Ласько [103].

Акти соціального діалогу в системі джерел права соціального забезпечення займають проміжну позицію між нормативно-правовими актами (актами централізованої природи) та локальними правовими актами (децентралізованими).

Акти соціального діалогу є правовими актами, адже, окрім зобов'язань сторін, у них містяться і норми права, але на відміну від інших нормативно-правових актів зазначені акти укладаються в договірному порядку, а відтак можуть називатися договірними правовими актами.

За чинним законодавством України до правових актів соціального діалогу належать колективні угоди та колективні договори. Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю. Частиною третьою зазначеної статті передбачається, що угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди.

Колективні договори і угоди укладаються за результатами колективних переговорів як однієї з форм здійснення соціального діалогу. Відповідно до частини п'ятої ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди;
- на локальному рівні – колективні договори.

Як відзначає Д.І. Сіроха, колективні угоди, як і колективні договори, є одним із основних регуляторів трудових відносин. Мета їх укладення – це узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців та врегулювання трудових, соціальних, економічних відносин [204, с. 125].

Потрібно відзначити, що у міжнародно-правових актах, зокрема актах МОП, колективні договори та колективні угоди не розмежовуються, щодо цих актів використовується загальний термін – колективний договір (англ. collective agreement [285]).

Відповідно до Рекомендації МОП № 91 про колективні договори 1951 року під колективним договором розуміється «усяка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни» [191].

Виходячи зі змісту п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій використовується поняття «колективний договір», слід дійти висновку, що під останнім розуміються всі колективні договори і угоди, укладені між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників, не враховуючи їх рівень та сектори.

Такий підхід відображений і в багатьох зарубіжних країнах (наприклад, єдиний термін «колективний договір» застосовується у Трудовому кодексі Литовської Республіки, Трудовому кодексі Республіки Вірменія та інших) [255, с. 304].

Враховуючи положення міжнародно-правових актів, законодавства зарубіжних країн, видається доцільним у перспективі закріпити в національному законодавстві єдиний термін – колективний договір [51, с. 211]. У цей час, як видається, законодавець до таких змін поки ще не готовий.

Л.О. Остапенко звертає увагу на той факт, що «якість трудових відносин і соціальне забезпечення їх учасників тісно залежить від правових норм, спрямованих на їх регулювання» [136, с. 139].

Правове регулювання колективних угод та колективних договорів в Україні здійснюється Конституцією України, міжнародними договорами, ратифікованими Україною, зокрема Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.) [81], Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) [84], які були ратифіковані Україною, рекомендаціями МОП: №91 про колективні договори 1951 року, №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року, Європейською соціальною хартією (переглянутою), а також КЗпП України, законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [176], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх права і гарантії їх діяльності», іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Суттєвим недоліком чинного законодавства в частині регулювання колективних угод є відсутність норм, присвячених цим актам, у чинному КЗпП України, норми окремих глав Кодексу лише опосередковано стосуються їх (глава II «Колективний договір», глава VII «Оплата праці», глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями»). У зв'язку з чим слушною є пропозиція Г.І. Чанишевої іменувати главу II Кодексу «Колективні угоди і договори» та доповнити її нормами про поняття, види, зміст і сторони колективних угод [253, с. 80].

Термін «угода» почав використовуватись у національному законодавстві близько тридцяти років тому (із прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-XII). Раніше на виробничому,

територіальному, галузевому та міжгалузевому рівнях укладалися тарифні угоди – договори щодо окремих питань соціальних гарантій та оплати праці [51, с. 212].

Поняття колективної угоди не закріплене у чинному законодавстві. Визначенню поняття цієї правової категорії приділяється увага у спеціальній літературі.

Так, В.І. Прокопенко одним із перших у вітчизняній науці трудового права зазначав, що колективна угода є угодою, яка укладається на певний строк між власниками та органами, які уповноважені представляти трудящих на регіональному, галузевому та державному рівні, змістом якої є встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які мають обов'язковий характер для всіх суб'єктів, які знаходяться у сфері дії сторін, для врегулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів держави, власників, трудящих, або органів, уповноважених їх представляти [173, с. 146].

Досліджуючи колективну угоду з позицій трудового права, очевидно, що вченим не акцентується увага на тому, що окремі положення щодо соціального захисту можуть бути включені до колективної угоди. Узагальнено, як видається, В.І. Прокопенко визначає їх як «соціально-побутові питання».

Н.Б. Болотіна, своєю чергою, розглядає угоду як «правовий акт, що укладається між соціальними партнерами і містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону» [255, с. 303].

На думку Н.М. Клименчук, колективною угодою є акт, у якому містяться загальні принципи впорядкування трудових, соціальних відносин та економічних відносин, пов'язаних з ними, що укладається між уповноваженими представниками роботодавців та працівників в межах їх компетенції на державному, регіональному та галузевому рівнях [79, с. 8]. Схожий зміст у досліджуване поняття вкладають С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко [151].

Г.І. Чанишева вважає, що «колективна угода – це правовий акт у формі письмової угоди, що регулює трудові, соціальні, економічні відносини й укладається між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях у межах їх компетенції» [255, с. 302].

Досліджуване поняття також розкривається у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн, які містять розділи (глави), що називаються «Колективні договори і угоди». Наприклад, згідно зі ст. 3 Трудового кодексу Республіки Азербайджан, колективна угода – це угода, що визначає зобов'язання сторін із сумісної діяльності в галузі покращення умов праці працівників, охорони праці, забезпечення зайнятості, здійснення інших заходів із соціального захисту, яка укладається між відповідним органом виконавчої влади, об'єднанням професійних спілок і роботодавцями за республікою, професією, галуззю та територією [255, с. 304]. Вирізняється укладання колективних угод Республіки тим, що для нього притаманне їх укладання за професіями, що для національної практики України не властиве.

Згідно зі ст. 1 ТК Республіки Казахстан, угода генеральна, галузева, регіональна – це правовий акт у формі письмової угоди, що укладається між сторонами соціального партнерства, визначає зміст і зобов'язання сторін із встановлення умов праці, зайнятості та соціальних гарантій для працівників на республіканському, галузевому і регіональному рівнях [255, с. 305].

Отже, представники науки трудового права розглядають колективні угоди у таких значеннях:

- 1) як правовий акт, тобто джерело трудового права у формальному розумінні, у якому містяться норми, що регулюють трудові, соціальні, економічні відносини;
- 2) як акт соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях;
- 3) як складову інституту трудового права «Колективні угоди і колективні договори».

На нашу думку, колективні угоди у праві соціального забезпечення доцільно розглядати як:

- нормативні угоди як джерела права соціального забезпечення;
- акти соціального діалогу;
- складову інституту «Соціальний діалог у сфері соціального забезпечення» у системі права соціального забезпечення.

Однією із ознак колективних угод є те, що вони є правовими актами, що укладаються в письмовій формі [263, с. 15].

Як вже відзначалося, на національному рівні соціального діалогу укладається генеральна угода. Її особлива правова природа зумовлена метою прийняття цього акту, що полягає у впорядкуванні та визначенні спільних основ, базису для соціально-партнерської взаємодії, співробітництва протягом визначеного у договорі періоду в майбутньому.

В законодавстві України не визначаються поняття, правові ознаки та природа генеральної угоди. Ці питання висвітлюються в наукових працях вітчизняних учених.

Як зазначає Н.М. Клименчук, генеральна угода є нормативною угодою загальнодержавного рівня, укладеною на відповідний термін у передбаченому законом порядку уповноваженими на те представниками, з метою узгодження автономної, самостійної волі сторін-соціальних партнерів та впорядкування соціально-економічних, трудових, виробничих відносин засобом закріплення договірних норм та принципів щодо реалізації передбачених для себе зобов'язань [79, с. 9].

В.Л. Костюк під генеральною угодою пропонує розуміти «колективну угоду, яка укладається на національному рівні між уповноваженими представницькими суб'єктами працівників, роботодавців та держави (Кабінету Міністрів України) із соціальних питань» [93, с. 141]. Проте, на нашу думку, дане визначення є дещо обмеженим, адже не розкриває правової природи

досліджуваного поняття, спірною є точка зору науковця щодо змісту та сторін генеральної угоди.

Слід підтримати точку зору Г.І. Чанишевої, яка формулює поняття генеральної угоди на підставі актів чинного законодавства, виходячи з її правової природи, форми, сторін та змісту, як «договірний правовий акт у формі письмової угоди, що визначає основні принципи формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулює трудові, соціальні, економічні відносини і укладається між сторонами соціального діалогу на національному рівні в межах їх компетенції» [264, с. 20-21].

Необхідність визначення правової природи Генеральної угоди виникла у зв'язку з порушенням цього питання в судовій практиці через потребу встановлення підвідомчості поданої до суду заяви про визнання недійсною Генеральної угоди за позовом однієї з її потенційних сторін. Було поставлено під сумнів категоричний висновок про її трудовправову природу.

Суть проблеми, що виникла, полягала в наступному. У вересні 2016 року Федерація професійних спілок малого та середнього підприємництва України (далі – ФПСМПСПУ) звернулася з позовом до Федерації професійних спілок України, Федерації професійних спілок транспортників України, Об'єднання всеукраїнських автономних професійних спілок, Об'єднання всеукраїнських професійних спілок і професійних об'єднань «Єдність», Конференції вільних професійних спілок України та Кабінету Міністрів України про визнання недійсною Генеральної угоди від 23 серпня 2016 року.

Позивав зазначав, що Генеральну угоду було укладено з порушенням вимог чинного законодавства України, так як його не було допущено до участі в спільному представницькому органі репрезентативних всеукраїнських об'єднань професійних спілок на національному рівні з метою спільних дій при укладенні і реалізації Генеральної угоди.

Ухвалою Шевченківського районного суду міста Києва від 24 травня 2017 року провадження у справі було закрито на підставі пункту першого частини

першої ст. 205 Цивільного процесуального кодексу України на підставі того, що справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. Суд зазначив, що такі справи слід розглядати в порядку адміністративного судочинства. Суд першої інстанції дійшов висновку, що оспорювана Генеральна угода в розумінні ст. 3 Кодексу адміністративного судочинства України є адміністративним договором. Оскільки у ст. 3 Кодексу адміністративний договір визначено як дво- або багатосторонню угоду, зміст якої складають права та обов'язки сторін, що впливають із владних управлінських функцій суб'єкта владних повноважень, то з огляду на те, що однією із сторін такої угоди є Кабінет Міністрів України, оспорювана Угода є адміністративним договором, а тому заявлені позовні вимоги про її недійсність повинні розглядатись у порядку адміністративного судочинства.

Таку саму позицію зайняв і Апеляційний суд м. Києва, який розглянув апеляційну скаргу Федерації професійних спілок працівників малого та середнього підприємництва України, відхиливши її та залишивши без змін ухвалу суду першої інстанції.

У липні 2017 року ФПСПМСПУ подала до Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ касаційну скаргу на вказані вище судові рішення. 26 липня 2017 року ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ було відкрито касаційне провадження, а у травні 2018 року справа була передана до Верховного Суду. Ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду справу було направлено на розгляд Великої Палати Верховного Суду, в Постанові якої від 3 липня 2019 року зроблено висновок про неможливість розгляду спору за правилами цивільного і адміністративного судочинства та підвідомчості його господарському суду. При цьому Велика Палата Верховного Суду взяла за основу суб'єктний критерій, розглядаючи цей спір як такий, що виник між двома юридичними особами.

Така позиція Великої Палати Верховного Суду викликала заперечення у представників науки трудового права. Так, на думку П.Д. Пилипенка, відносини, які прийнято називати відносинами соціального партнерства, і норми, якими забезпечується правове регулювання цих відносин, належать до сфери соціального права, де одним із елементів є право соціального партнерства.

Договори соціального партнерства, до яких належать колективний договір та галузеві, територіальні та генеральна угода є соціальними договорами за своєю юридичною природою [140, с. 104-105]. Вчений також вважає, що спори, які можуть виникати в процесі їх укладання, мали б вирішуватися за правилами соціального права. П.Д. Пилипенко запропонував внести зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зазначивши у ст. 2, де наводиться визначення спору, також конфлікт щодо права представляти інтереси сторін у відносинах соціального діалогу.

Аналізуючи питання, що виникли в судовій практиці щодо правової природи генеральної угоди, а саме чи є вона адміністративним договором, нормативно-правовим актом або іншим актом, Г.І. Чанишева доводить, що зазначена угода не може вважатися адміністративним договором. Вчена визначає колективну угоду, а відповідно й генеральну угоду, як правовий акт. Водночас Г.І. Чанишева зауважує, що не можна визначити генеральну угоду як нормативно-правовий акт у традиційному його розумінні як результату правотворчої діяльності компетентних державних органів. Генеральна угода як правовий акт соціального діалогу є результатом процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Вона є правовим актом, оскільки крім зобов'язань сторін містить й норми права, але на відміну від інших нормативно-правових актів укладається в договірному порядку, тому може бути визначена як договірний правовий акт [253, с. 78].

Слід погодитися з висновком Г.І. Чанишевої, що «виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»,

спір щодо формування спільного представницького органу для ведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди за своєю правовою природою є колективним трудовим спором, який виник щодо укладення угоди (п. «б» ст. 1 Закону) і повинен розглядатися в порядку, передбаченому цим Законом [264, с. 24].

Сторони генеральної угоди закріплюється у частині другій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якими є сторони соціального діалогу на національному рівні: профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

У ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» вказується на те, що змістом угод на національному рівні є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики стосовно мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування тощо; на галузевому (міжгалузевому) рівні – житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, відпочинок та оздоровлення; на територіальному рівні – норми соціального захисту найманих працівників підприємств, вищі, порівняно з генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Слід підтримати пропозицію Г.І. Чанишевої про необхідність внести зміни до частини першої ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» з урахуванням положень ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та викласти її в такій редакції: «Угодою на національному рівні визначаються основні принципи формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств

населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації» [253, с. 78].

Статтею 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлене співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору. Відповідно до частини другої цієї статті умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

При чому в зазначеному Законі відсутні норми про можливість закріплення таких норм у колективних договорах і угодах. Цікавим, враховуючи зазначене, видається досвід сусідньої Польщі. Законодавством держави дозволяється закріплення у колективних договорах та угодах положень, які погіршують становище працівника порівняно з нормами законодавства, але тільки у випадках потреби профілактики чи зменшення рівня безробіття.

Варто також відзначити, що Законом України «Про особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [178] передбачено зупинення дії положень колективного договору (ст. 11). Відповідно до частини першої цієї статті на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. На відміну від колективного договору, Законом не передбачено зупинення положень колективних угод, які продовжують діяти в умовах воєнного стану в повному обсязі.

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 [24] роки була підписана 14 травня 2019 року між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького

органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України.

Генеральна угода містить окремий розділ (Розділ III) «Гідні умови праці та соціальний захист працюючих», у якому визначаються домовленості сторін стосовно: «порядку визначення розміру прожиткового мінімуму; сприяння ратифікації тих пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких Україна досі не приєдналася; вжиття заходів, направлених на перерахунок та підвищення пенсій, вдосконалення пенсійної системи в цілому та пільгового пенсійного забезпечення, зокрема; ціноутворення з метою профілактики бідності серед працюючого населення; окремих питань тарифної політики; забезпечення інформаційної прозорості та відкритості діяльності фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, Пенсійного фонду; опрацювання проблеми ефективності механізмів профілактики страхових випадків (тимчасової втрати працездатності, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань); фінансування санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованих осіб (членів їх сімей) на принципах «гроші ходять за людиною» за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування; поступового збільшення мінімального розміру допомоги по безробіттю для застрахованих осіб до рівня, не нижчого від прожиткового мінімуму для працездатних осіб тощо. Важливим є положення Угоди щодо рекомендацій закріплювати у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах та колективних договорах зобов'язання здійснювати додатковий соціальний захист ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб».

Крім цього, в Генеральній угоді закріплені й зобов'язання у сфері зайнятості, працевлаштування, молодіжної та житлової політики, охорони здоров'я, соціального обслуговування тощо. Слід звернути увагу на те, що

Генеральна угода впливає й на правотворчий процес, адже закріплює конкретні зобов'язання Кабінету Міністрів України з розроблення і внесення до органу законодавчої влади конкретних законопроектів.

Заслуговує на увагу точка зору Г.І. Чанишевої про те, що «формулювання положень змісту генеральної угоди у загальному вигляді не повинне перетворювати цю угоду в «декларацію намірів». Зокрема, необхідно зберегти роль генеральної угоди як основного правового акту соціального діалогу, програми діяльності її сторін на національному рівні» [253, с. 78]. Без сумніву, генеральній угоді, як і будь-якій програмі, природно властива певна декларативність, але вона не повинна мати виключно декларативний характер, як і дублювати положення чинного національного законодавства. В даному акті повинні закріплюватись конкретні зобов'язання сторін, які б слугували реальним інструментом забезпечення прав та інтересів працівників і роботодавців.

Галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди за своєю юридичною природою також є договірними правовими актами.

Важливою особливістю цих правових актів договірного характеру є те, що через свою нормативність їх дія поширюється не лише на їх сторін, а й на тих осіб, які не брали участі в розробці та прийнятті таких актів.

У більшості центральних та східноєвропейських країн, як свідчить практика, галузевий рівень є найменш розвиненим, що пояснюється труднощами та проблемами в організації об'єднань роботодавців-представників певної галузі виробництва.

Галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами охоплюються, як правило, більш вузьке коло суспільних відносин порівняно з Генеральною угодою. Перші – визначають правила поведінки, конкретизуючи їх із урахуванням специфіки трудових, соціальних, економічних відносин у певній галузі виробництва. Другі – впорядковують норми щодо соціального захисту працівників на рівні певної території країни [94, с. 115-116].

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для працівників галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати, встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці та зайнятості, трудових відносин, умов і охорони праці, житлово-побутового, культурного і медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку, умов зростання фтордів оплати праці, рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, заборона дискримінації [255, с. 307].

Наприклад, Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки [22], містить розділи, присвячені соціальним гарантіям, пільгам та компенсаціям; зайнятості тощо.

Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки передбачається, приміром, домовленість рекомендувати підприємствам закріплювати у колективних договорах додаткові заходи соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших; соціальний захист та обов'язкове спеціальне страхування на випадок інфікування ВІЛ-інфекцією та інше (Розділ VI) [23].

Положеннями галузевої (міжгалузевої) угоди не може погіршуватись становище працівників порівняно з генеральною угодою.

За останніми даними, на 1 жовтня 2022 року в Міністерстві соціальної політики України нараховується 97 галузевих угод [138].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 р. №2253-ІХ Закон України «Про колективні договори і угоди» було доповнено ст. 9-1 «Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди».

Так, у ст. 9-1 передбачається, що «дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду: укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі); зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин».

Згідно з інформацією, наданою Міністерством соціальної політики України, станом на 1 жовтня 2022 року, укладено 27 територіальних угод. У них, з-поміж іншого, також містяться зобов'язання щодо соціального захисту.

Відповідно до частини четвертої ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» угодами на територіальному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаються вищі у порівнянні з генеральною угодою соціальні гарантії та пільги [255, с. 307].

Так, наприклад, у Розділі V. «Соціальний захист, гуманітарні питання, молодіжна політики та задоволення духовних потреб населення» Територіальної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин у Житомирській області на 2019-2021 роки передбачається зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці, людей похилого віку, тимчасово переміщених осіб, малозабезпечених та інших вразливих верств населення; сприяти підтримці молоді з особливими потребами тощо [230]. Аналогічні положення зустрічаються у більшості подібних документах.

О.Є. Костюченко, розкриваючи зміст колективних договорів та угод різних рівнів, зазначає, що «на основі законодавчих положень щодо предметної сфери

колективних договорів та угод наглядною стає неузгодженість позиції законодавця щодо регулювання відносин із соціального захисту найманих працівників із компетенцією органів місцевого самоврядування» [94, с. 116].

Як уже відзначалося, угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Згідно зі статтею 46 Основного Закону громадяни мають право на соціальний захист, що [...] реалізується через загальнообов'язкове державне соціальне страхування за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших надходжень. З метою забезпечення соціального захисту в державі діє мережа державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними тощо. Навіть якщо звузити право на соціальний захист тільки для тих, хто працює, все одно ці права регламентуються законом та забезпечується на рівні державних фондів соціального страхування. О.Є. Костюченко пропонує предметною сферою територіальних угод визначити соціально-економічні відносини та відносини у сфері суспільно корисної праці територіальної громади. Такі зміни, своєю чергою, не позбавлять територіальні громади можливостей підвищити рівень соціального забезпечення громадян за рахунок власних коштів [94, с. 116].

Слушною видається пропозиція Г.І. Чанишевої доповнити ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» нормою про те, що зміст угод визначається сторонами в межах їх компетенції [254, с. 21].

З урахуванням зазначеного вище, видається доцільним визначити характерні особливості колективних угод у праві соціального забезпечення.

Так, колективні угоди є правовими актами соціального діалогу; їх сторонами є відповідні сторони соціального діалогу; вони являють собою прогнозований формат розвитку відносин у сфері соціального забезпечення, на визначений у ній період, є своєрідною «рамкою» (схемою) їх динаміки; якщо раніше такі угоди носили характер домовленості щодо намірів, декларації, тепер

же вони містять чіткі зобов'язання, окреслені орієнтири для сторін щодо формату взаємної співпраці, шляхом визначення обов'язків кожної із них; для таких угод притаманний особливий порядок їх виконання, адже закон допускає можливість закріплення в них положень щодо відповідальності; у системі джерел права соціального забезпечення вони займають проміжне місце між централізованими нормативно-правовими актами та локальними нормативно-правовими актами; строк їх дії визначається угодою сторін; умови угод, якими погіршується становище працівників порівняно з положеннями чинного законодавства, є недійсними та не можуть бути включеними до угод; вони є правовою основою для укладання колективних і трудових договорів.

Колективні угоди слід розглядати і в якості юридичних фактів, адже вони є основою для виникнення правовідносин між соціальними партнерами, визначаючи вектор їх взаємодії в сфері регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Колективні угоди характеризуються високим рівнем мобільності порівняно з актами законодавства. Причиною такої їх властивості є простіша процедура їх укладання та застосування для них повідомної реєстрації, якщо порівнювати з процедурою прийняття нормативно-правового акту (прийняття, реєстрація, оприлюднення).

Як зазначає О.Є. Костюченко, «акти соціального діалогу допомагають якнайшвидше відреагувати на трансформації в економічній сфері, тим більше – негативні. Через їх оперативність в процесі реагування за таких умов стає можливим знизити вплив тих самих ризиків на якість життя людини» [94, с. 116]. Підтверджує свою тезу О.Є. Костюченко, наводячи приклад того, що протягом економічної кризи 2008-2009 рр. практика укладання в Україні актів соціального партнерства була особливо розповсюдженою [94, с. 118].

Укладання колективних угод дозволяє заповнити прогалини у законодавстві – вирішити ті питання, які залишаються поза нього, адже саме у них здобувають конкретизації та деталізації права та обов'язки соціальних

партнерів у трудовій, соціально-забезпечувальній, економічній сферах, які становлять предмет їх спільного інтересу.

На наше переконання, в подальшому роль колективних угод у регулюванні відносин із соціального забезпечення тільки зростатиме, незважаючи на те, що сучасному етапу розвитку соціального діалогу в Україні притаманні проблеми, які дещо стримують цей процес.

Так, наприклад, О.М. Ярошенко вказує на те, що «подальшому утвердженню соціального діалогу, який, без сумніву, є ефективним механізмом впорядкування соціальних та трудових відносин, стає на заваді брак ефективної нормативно-правової бази, зволікання формуванням організаційних структур роботодавців, повільна та слабка динаміка розвитку системи колективно-договірного регулювання відносин на підприємствах та в організаціях недержавного сектору, формальне та упереджене ставлення до колективних договорів та угод, послаблення мотивації до продуктивної праці через низькі соціальні гарантії» [95, с. 19].

Крім зазначеного, О.М. Ярошенко акцентує увагу й на необхідності створення матеріальних та духовних передумов для соціального діалогу, що вже зіграло свою визначну роль у розвинених країнах світу, досвід яких – тому підтвердження. Ідеться, передусім, про формування «цивілізованого класу роботодавців», який діяв би не лише в своїх інтересах, розумів би необхідність забезпечення соціальних прав працівників [95, с. 15].

На думку О.І. Процевського, «формуванню соціального партнерства слугувало б утвердження в Україні європейської соціальної моделі, у якій високі економічні показники, високий рівень соціального захисту були б покладені в основу» [189, с. 214].

Н.Д. Гетьманцева, своєю чергою, вказує на необхідність створити єдиний соціальний простір для того, щоб соціальне партнерство стало ефективним механізмом регулювання соціально-трудової сфери. Це стало б можливим за умови досягнення високого рівня системи соціального забезпечення, розробки

та прийняття єдиних соціальних стандартів, які були б достатніми для добробуту населення, прийняття ефективного соціального законодавства [28, с. 86].

У літературі здійснений і умовний поділ факторів, які слугують перепонами для повноцінної взаємодії соціальних партнерів, на внутрішні та зовнішні. Факторами зовнішнього середовища, окрім зазначених вище, вважаються, приміром, несформованість досі усіх необхідних інститутів соціального партнерства; незабезпечення реальної прозорості у процесі взаємодії суб'єктів соціального партнерства; відсутність належної уваги органів державної влади й органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації до проблем, які виникають в процесі зародження та подальшого становлення відносин з соціального партнерства в державі. Внутрішніми ж – називають існування у свідомості працівників стереотипів утриманства (патерналізму); неготовність роботодавців (керівників підприємств, організацій) до роботи в сучасних економічних умовах тощо [197].

У сучасних умовах вплив Генеральної угоди та інших колективних угод на формування та динаміку соціально-забезпечувального законодавства є істотним і, на наше переконання, договірне регулювання в цій сфері в подальшому буде лише посилюватись.

Колективні угоди поступово набувають все більш виразного характеру нормативно-правового акту, служать своєрідним кодифікованим актом для роботодавців та працівників. Вони є по суті формою «позазаконодавчої правотворчості» і спрямовані на формування відокремленої системи соціально-трудових умов у межах країни, галузі, території [49, с. 198].

Таким чином, колективні угоди є правовими актами, що регулюють соціальні відносини на національному, галузевому (міжгалузевому) та територіальному рівнях. Вони укладаються між сторонами соціального діалогу в межах їх повноважень. Враховуючи сучасну соціально-економічну ситуацію в Україні, можна прогнозувати посилення соціальної складової колективних угод. Зазначені акти набувають особливого значення в умовах воєнного стану,

оскільки можуть виступати дієвим інструментом соціального захисту населення в цей особливий період.

2.3. Колективні договори у системі договорів у праві соціального забезпечення

Як вже відзначалося, законодавством України передбачаються два види актів соціального діалогу: колективні угоди та колективні договори. Основою для їх розмежування є такі їх ознаки, як сфера застосування акту, сторони, зміст, порядок підписання, дії та ін. У попередньому підрозділі вже зверталася увага на те, що колективні угоди укладаються на національному, галузевому та територіальному рівнях, а колективними договорами охоплюється найнижчий рівень соціального діалогу – локальний.

Нормотворчість на локальному рівні здійснюється напряду учасниками трудових відносин, якими розробляється та визначається зміст норм, приймаються акти, які їх містять. Така можливість для працівників представляє гарантію, по-перше, знати обсяг тих прав та обов'язків, які їм належать, крім цього, найбільш пристосовувати їх для задоволення своїх потреб та переслідування власних інтересів [123].

Вперше згадки про можливість регулювати суспільні відносини за допомогою «внутрішніх документів» датуються 1886 роком. Статтею 3 Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 року регламентувалась можливість для профспілок укласти колективні та тарифні угоди, присвячені закріпленню умов праці, за допомогою яких опосередковувались відносини між роботодавцем та трудовим колективом.

У сучасній науці трудового права обґрунтовується наявність у системі трудового права самостійного правового інституту «Колективні угоди та колективні договори». На думку Г.І. Чанишевої, цей інститут входить до такої структурної частини системи трудового права України, як Колективне трудове право.

Колективний договір, як і колективні угоди, є актом соціального діалогу і основним локальним правовим актом, що регулює трудові, соціальні, економічні відносини на підприємстві, в установі, організації та у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Як зазначає Н.Д. Гетьманцева, «сьогодні саме колективному договору надається можливість «крокувати» в одній шерензі поряд із нормативно-правовими актами державного рівня, за допомогою яких і повинні створюватися умови та забезпечуватись всіляке сприяння реалізації колективно-договірного регулювання, яке повинно бути якісним і змістовним» [27, с. 504].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Сфера укладення колективного договору визначена частиною першою ст. 2 цього Закону, згідно з якою колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.

У чинному законодавстві України поняття колективного договору не закріплюється. Визначення досліджуваної дефініції неодноразово здійснювалося в спеціальній літературі представниками науки трудового права.

Як відзначає Д.І. Сіроха, у широкому розумінні під колективним договором можна визначати юридичний засіб, що використовується у формі свідомих дій сторін, які домовляються, які вчиняються для досягнення гармонії у стосунках, що виникають і розвиваються в контексті виробничої діяльності. Колективний договір за своєю природою є актом договірної правотворчості, а не актом реалізації права. Відповідно термін «договір» вказує тільки на спосіб ухвалення даного правового акту [203, с. 187-188].

І.О. Лосиця пропонує колективний договір розуміти в якості «локального нормативного акту, у якому міститься комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, які направлені на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, які розвиваються в межах підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю» [104, с. 12].

Ю.С. Даниліна визначає колективний договір як «домовленість між з однієї сторони – власником або уповноваженим ним органом і однією або декількома профспілковими чи іншими органами, уповноваженими трудовим колективом на представництво, або в разі їх відсутності – представниками трудящих, які обираються та уповноважуються трудовим колективом, яка укладається у письмовій формі щодо соціально-трудова відносин між сторонами» [56, с. 46]. Не досить вдалим, на нашу думку, у цьому визначенні є вживання терміну «трудящі», що, вочевидь, не відповідає букві сучасного трудового законодавства.

На думку В.Л. Костюка, колективний договір є «локальним актом соціального партнерства, укладеним між роботодавцем (юридичною особою) та колективом працівників, або уповноваженим представником з трудових питань» [243, с. 147]. Проте, на нашу думку, така позиція є досить абстрактною, адже не розкриває весь перелік сфер, щодо яких можуть міститися норми у даній групі актів, ігноруючи, наприклад, соціальні відносини, у тому числі – соціально-забезпечувальні, економічні тощо.

Д.І. Сіроха колективний договір називає «абстрактно-логічною моделлю збалансованого інтересу – з одного боку, а з іншого – реальним механізмом або процесом його досягнення». Так, вченим зазначається про те, що «колективний договір є засобом досягнення компромісу, який визначає умови встановлення гармонії у виробничому процесі та пом'якшує зіткнення інтересів роботодавця і працівників» [204, с. 180-181]. На основі цього, Д.І. Сірохою пропонується під

колективним договором розуміти «правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їх інтересів. Даний акт виступає актом договірної правотворчості» [204, с. 180-181]. Враховуючи традиційну класифікацію організаційно-правових форм господарювання, на нашу думку, окрім підприємств та організацій, доцільним було б вказати і установи, для яких колективно-договірне регулювання окреслених вище питань також притаманне.

Найбільш вдалою, на нашу думку, є дефініція, запропонована Г.І. Чанишевою, яка вважає за доцільне колективний договір визначати «локальним нормативно-правовим актом, який укладається у формі письмової угоди між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом – з іншої, з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців на локальному рівні соціального діалогу» [256, с. 297].

У наведених вище визначеннях поняття колективного договору не могли бути враховані зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX [154] до глави II КЗпП України та Закону України «Про колективні договори і угоди». Зокрема зазначеним Законом було внесено зміни до ст. 12 КЗпП України і ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо сторін колективного договору, угоди. Відповідно до частини першої ст. 3 Закону «сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Крім того, в частині третій ст. 12 КЗпП України врегульоване утворення спільного представницького органу для ведення колективних переговорів з укладення колективного договору. Передбачається, що «якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу».

Таким чином, у визначенні поняття колективного договору необхідно врахувати зміни, внесені до актів чинного законодавства в умовах воєнного стану.

Враховуючи вищезазначене, видається доцільним закріпити у ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» таке визначення колективного договору: «Колективний договір – локальний нормативно-правовий акт, який укладається у письмовій формі між стороною роботодавця та стороною працівників і регулює трудові, соціальні, економічні відносини на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю» [51, с. 213].

Важливим теоретичним і практичним питанням є питання про юридичну природу колективного договору. У зарубіжних країнах виділяють два підходи до

розкриття юридичної природи досліджуваного поняття. Перший зводиться до публічно-правової суті даного договору, тобто ідеї про те, що він є свого роду законом. Такої концепції притримуються в Канаді, Франції, США, Греції, Швеції, Нідерландах, Бельгії, Португалії. Друга концепція полягає в розгляді колективного договору як угоди сторін (цивільного правочину), що притаманне для Данії, Швейцарії, Норвегії та низки інших країн [54, с. 6].

Сучасне українське законодавство наділяє колективний договір подвійною юридичною природою: йому притаманний одночасно нормативний характер та договірне встановлення зобов'язань. Тому колективний договір у праві соціального забезпечення слід розглядати як нормативний договір та правовий акт. В останньому значенні колективний договір належить до актів соціального діалогу і є складовою системи джерел права соціального забезпечення. Водночас колективний договір є основним локальним нормативно-правовим актом, яким регулюються трудові, соціальні, економічні відносини на підприємстві, в установі, організації та у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Тобто такий договір містить локальні норми – правила поведінки загальнообов'язкового характеру, попередньо санкціоновані на централізованому рівні та прийняті в передбаченому законодавством порядку в межах певного підприємства, установи та організації, на яких вони діють [123].

Як зазначає Д.І. Сіроха, «локальним нормам, що містяться в колективному договорі, притаманні властивості, характерні для норм, які встановлюються законодавством: обов'язковість їх виконання; поширеність на необмежене коло осіб; багаторазовість застосування» [204, с. 181].

Для того, щоб прийняти будь-які локальні норми, як зазначають О.М. Момоток, А.В. Шелдагаєва, необхідною є наявність двох умов: 1) такі норми можуть набувати чинності лише у разі розробки та прийняття їх в порядку, попередньо закріпленому шляхом централізованого регулювання; 2) наявність загальної норми, яка наділяє суб'єктів правом займатись локальною нормотворчістю [123].

Договірна природа колективного договору відіграє основну роль при визначенні його змісту. Зміст колективного договору – найважливіший аспект, адже він розкриває ті положення (умови) щодо яких сторони дійшли згоди під час його укладання. Умови описують права, обов'язки та відповідальність сторін у трудових, соціальних, економічних відносинах.

Особливістю колективного договору є те, що його зміст може містити положення щодо питань, які безпосередньо не стосуються сфери здійснення працівником своєї трудової функції, проте тією чи іншою мірою витікають із причетності працівника до цього підприємства, установи, організації або фізичної особи, яка використовує найману працю. Справедливо зазначити, що такі положення можуть поширюватись і на членів сім'ї працівника, наприклад, щодо оплати житлово-комунальних послуг, медичного страхування тощо. До змісту договору можуть включатись також пільги та додаткові гарантії для колишніх працівників, які, наприклад, були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, пенсіонерів, осіб, які зазнали травм на виробництві та не можуть з об'єктивних причин продовжувати працювати.

У цілому прийняття локальних актів переслідує мету закріпити соціальне забезпечення на більш високому рівні, ніж той, який передбачено законодавством. Зміст акту повинен бути спрямований на ефективне використання тих фінансових ресурсів, якими володіє роботодавець, що буде виражатися в забезпеченні вищих гарантій у сферах праці та соціального забезпечення.

Так, у межах конкретної організації можуть запроваджуватись, наприклад, забезпечення путівками, виплати на оздоровлення, надання медикаментів, доплати до пенсій ветеранам праці, особам, що мають дітей, додаткові гарантії для осіб з інвалідністю, пільги для жінок, забезпечення житлом за рахунок роботодавця та інші переваги та додаткові блага. Але важливо, щоб колективні договори містили конкретні норми, які б не повторювали аналогічні положення законодавства, не були абстрактним планом дій сторін соціального партнерства,

а розкривали б чітко визначені зобов'язання у сфері соціального забезпечення працівників [223, с. 588].

Для підприємств певних галузей на необхідності закріплення заходів соціального забезпечення у колективних договорах чітко вказується у законодавчих актах. Так, наприклад, у Гірничому законі України від 6 жовтня 1999 року № 1127-XIV передбачається, що підприємства з видобутку вугілля та вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби окремим категоріям працівників у розмірі, що визначається колективним договором [29].

Отже, потреба в укладанні колективного договору повсякчас впливає із діючих нормативно-правових актів, інакше це призводило б до обмеження прав найманих працівників, серед іншого, на соціальне забезпечення.

Окрім власне соціального забезпечення, про що йшлося вище, неукладання колективних договорів може негативно позначитись й на зайнятості та соціальному захисті на випадок безробіття. Так, наприклад, у ст. 51 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI [162] зазначено, що права та повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються колективним договором [56, с. 47].

Усі умови колективного договору можна диференціювати на чотири види:

1) нормативні умови – це норми права локальної дії, за допомогою яких заповнюються прогалини законодавства; піддаються уточненню або деталізуються його положення стосовно конкретного підприємства або організації; вирішуються питання, для яких прямо передбачений колективно-договірний порядок розв'язання;

2) зобов'язальні – ті, що закріплюють чітке коло обов'язків, виконавців, строки виконання;

3) інформаційні – норми актів законодавства, колективних угод щодо загальних положень трудових, соціальних, економічних відносин;

4) організаційні – стосуються порядку укладення, зміни, дії колективного договору, контролю за його виконанням, відповідальності за порушення і невиконання.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Виходячи з цього, можливим видається припущення, що сьогодні колективні договори можуть не містити у собі «нормативну частину». Проте це не так, адже колективні договори та угоди безумовно відносяться до джерел трудового права та права соціального забезпечення, адже містять норми, обов'язкові до виконання.

Умови колективних договорів повинні відповідати низці вимог:

- нормою локального рівня не можуть регулюватися відносини, які закріплюються на рівні закону – в імперативному порядку;
- якщо в чинних законодавчих актах є пряма вказівка на необхідності включити ті чи інші умови до колективного договору, сторони повинні це зробити;
- до колективного договору можуть включатися будь-які норми, які не погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством та актами, вищими за юридичною силою за колективний договір.

Сутність змісту колективного договору зводиться до деталізації загальних норм трудового права та права соціального забезпечення. Дія його норм поширюється виключно на відносини в рамках окремого підприємства, установи, організації або фізичної особи, яка використовує найману працю, де такі норми були розроблені та схвалені.

Чинним законодавством регламентується лише приблизне коло питань, які можуть становити зміст договору. Більше того, воно не є обов'язковим, а слугує своєрідною рекомендацією, відіграє роль орієнтира для сторін щодо можливих його умов, які, своєю чергою, покладають в основу свої інтереси щодо проблем

та важливих аспектів діяльності конкретного трудового колективу та організації, враховують матеріальні та фінансові можливості роботодавця.

Відповідно до ст. 9-1 КЗпП України, підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Як слушно зазначає Г.І. Чанишева, вказівка в тексті статті на таку групу відносин, як виробничі, є невдалою, адже вони становлять предмет загальної теорії економіки. За часів радянської доби виробничі відносини наділили роллю головної форми будь-яких відносин, не досить коректно розуміючи їх суть. Г.І. Чанишева акцентує увагу на тому, що «сьогоднішня наука не відмовляється від цього виду відносин, проте ототожнює їх із технологічними відносинами, які визначаються технікою, фізичними та інтелектуальними можливостями персоналу» [257, с. 154]. Тож варто підтримати зазначені висновки, що колективним договором не регулюються технологічні відносини і вживати термін «виробничі» щодо цих угод недоцільно. Більше того, технологічні норми не є нормами права.

У зв'язку з цим видається необхідним внести зміни до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», виключити з її змісту слова «виробничих, трудових і соціально-економічних відносин» та викласти зазначену статтю в такій редакції: «Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців».

Така редакція відповідатиме й змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у договорі можна встановлювати взаємні зобов'язання, з-поміж іншого, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо. Він може містити вищі у порівнянні з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Нерідко колективні договори містять розділ, присвячений соціальному обслуговуванню та медичній допомозі. Що важливо, передбачається можливість, приміром, гарантування для працівників додаткового страхування (наприклад за рахунок корпоративних пенсійних фондів).

Так, відповідно до ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV, колективним договором може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів. Сплата пенсійних внесків фізичними особами до корпоративних і професійних пенсійних фондів є добровільною, якщо інше не передбачено законом.

Крім цього, у колективному договорі можуть закріплюватись норми щодо пільг для працівників: особам із інвалідністю, тимчасово непрацездатним, передпенсійного віку та іншим.

Розділ також може включати план проведення заходів, направлених на профілактику захворювань та оздоровлення, зниження випадків виробничого травматизму та професійних захворювань (може оформлюватись у вигляді додатку). Можливо закріплювати й заходи щодо забезпечення спеціальним харчуванням, вказувати на організації, з якими укладені договори медичного страхування тощо. Особливо актуальним це стане з моменту, коли буде запроваджене загальнообов'язкове державне медичне страхування в Україні.

Не останнє місце займають норми, спрямовані на житлово-побутове забезпечення, якими може передбачатися надання працівникам житла,

транспортне обслуговування, можливість влаштовувати дітей у дитячі дошкільні заклади тощо.

В сучасних умовах фінансування всіх додаткових заходів підтримки, які передбачаються колективними договорами, здійснюється переважно коштами самих підприємств, адже певні централізовані асигнування сьогодні не надаються. Ресурси для соціально-побутового, медичного забезпечення роботодавцем формуються у спеціально створених фондах, до яких можуть залучатися кошти різного походження: прибуток підприємства, внески працюючих, благодійність тощо.

Нерідко договірні акти із соціального забезпечення як джерела права дублюють положення чинного законодавства або трансформуються у своєрідний план дій для сторін соціального діалогу, що зумовлює необхідність їх більш детальної регламентації з метою подолання зазначених недоліків. Такі акти повинні містити чітко окреслені обов'язки для сторони роботодавця у сфері соціального захисту найманих працівників.

Як було неодноразово зазначено, більшість колективних договорів містить розділи, у яких закріплюються соціальні гарантії та пільги, інші види соціального забезпечення, обсяг яких, що важливо, більший за той, який передбачається на рівні окремих законів. Але нерідко виконання зобов'язань роботодавцем гальмується через відсутність необхідних фінансових ресурсів у відповідній організації.

Як слушно відзначає С.С. Лукаш, за сьогоднішніх умов господарювання до колективного договору включаються норми, якими закріплюються «умовні» зобов'язання роботодавця. Це спричиняє ситуацію, за якої виникає кореспондуюче йому право іншої сторони вимагати його виконання, що також є умовним. Тобто очевидним стає стимулюючий та мотивуючий характер таких положень колективного трудового договору. Але таке право, на нашу думку, не може бути умовним – у колективному договорі повинні передбачатись, окрім

заходів заохочення працівників, різні види соціального забезпечення, що також виконувало б свою мотивуючу роль.

Практика свідчить про те, що норми колективних договорів повсякчас формуються таким чином, що дохід підприємства, об'єм реалізованої продукції, факт розширення чи зменшення виробництва тощо стають тими визначальними факторами для наявності або відсутності у сторони працівників права вимагати у роботодавця виконання взятих на себе зобов'язань із соціального захисту. Тож теорія умовного суб'єктивного права сьогодні потребує переосмислення. Необхідним вбачається відступати від таких формулювань, що позитивно позначиться на рівні соціального захисту найманих працівників.

Чинним законодавством не передбачається обов'язок починати переговори для укладання колективних договорів, що на практиці створює ситуацію, коли підготовка проекту договору або затягується, або взагалі такий договір не укладається. Роботодавець нерідко не зацікавлений в укладанні таких актів, що може призводити до обмеження трудових та інших соціальних прав працівників, за обставин, коли додаткові гарантії цих прав можуть прописуватись, але цього не відбувається. Особливо це питання є актуальним для новостворених підприємств. Щоб виправити ситуацію, законодавець вніс зміни до частини восьмої ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», яка в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX викладена в такій редакції: «На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін». При цьому було виключено раніше встановлений 3-місячний строк для укладення колективного договору. Це має позитивно відобразитися на колективно-договірному процесу, адже пропущення зазначеного строку раніше призводило на практиці до того, що колективний договір взагалі не укладався.

Також важливими в прикладному аспекту є питання дії колективного договору. Відповідно до частини другої ст. 9 Закону України «Про колективні

договори і угоди» колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою (ч. 2 ст.9 Закону).

У законодавствах більшості країн Європи колективні договори та угоди є договорами строковими. Як правило, відповідні норми передбачають максимальну їх тривалість, рідше – мінімальну. Для деяких країн властиве безстрокове укладання таких договорів та угод, а припинятися вони можуть за умови попередження іншою стороною (Франція, Бельгія, Великобританія).

Правило, закріплене у ст. 9 Закону, містить деяку неясність щодо віднесення національних актів соціального діалогу до строкових чи безстрокових договорів. Так, з одного боку, вказівка на період, на який укладається акт, підтверджує його строковий характер, з іншого – можливість пролонгації на практиці трансформує його у договір, укладений на невизначений термін.

Проте останнє твердження викликає заперечення, адже колективний договір ніколи не може бути подовжений на невизначений строк. Дія колективного договору, як і колективної угоди, після закінчення строку їх дії є тимчасовою. Укладення нового договору відбудеться на новий строк, який буде визначено його сторонами. Перегляд чинного колективного договору після закінчення строку його дії також завжди пов'язаний із визначенням конкретного строку.

Не зовсім коректним, на нашу думку, є формулювання «або не переглянуть чинний» в частині другій ст. 9 Закону України «Колективні договори і угоди». Це може бути підставою для можливості такого «перегляду» на невизначений строк, а, отже, набуття колективним договором безстрокового характеру. Але це неможливе через норму, закріплену в частині другій цієї статті, щодо дії

колективного договору після закінчення строку дії. Видається доцільним внести уточнення до цієї частини і замінити слова «або не переглянуть чинний» словами «або не продовжать дію чинного».

Сутність колективного договору зводиться до деталізації загальних норм трудового права та права соціального забезпечення. Дія його норм поширюється виключно на відносини в рамках окремого підприємства або організації, де дані норми були розроблені та прийняті.

Варто зазначити, що зобов'язальною стороною за колективним договором є як сторона роботодавця, так і сторона працівників. З огляду на це, важливим є встановлення юридичної відповідальності зазначених сторін за невиконання зобов'язань, взятих на себе відповідно до колективного договору. Незважаючи на те, що у Законі України «Про колективні договори і угоди» вона передбачається, механізм її реалізації досі прописаним не був. Частіше за все, як зазначає О.В. Храбатин, у випадку невиконання зобов'язань за колективним договором за звітний період у відповідному календарному році сторони, здебільшого, відтермінують їх виконання на наступний рік, і, що найважливіше, при цьому ніякої юридичної відповідальності не настає [250, с. 96]. На практиці це призводить до ситуації, коли для роботодавців колективний договір не має того важливого значення, яке переслідує його укладання – договір не стає основним локальним нормативно-правовим актом, який регулює трудові, соціальні, економічні відносини на підприємстві, в установі, організації, а також фізичної особи, яка використовує найману працю, що негативно відображується на соціально-економічному становищі працівників.

У сучасних умовах не можна залишити без уваги ті зміни, що торкнулися сфери колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану, адже за допомогою колективних договорів, з-поміж іншого, здійснюється захист трудових, соціальних та економічних прав працівників, їх інтересів, фіксуються результати досягнутих спільних домовленостей, узгодження рішень сторін соціального діалогу.

Для вдосконалення правового регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин в умовах воєнного стану було прийнято такі закони: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року № 2220-IX [153].

Так, згідно зі ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», можливим стає зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця на період воєнного стану.

Крім цього, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» розширюється сфера укладання колективного договору. Так, якщо раніше частиною першою ст. 11 КЗпП України та частиною першою ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачалося укладення колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях, які мають ознаки юридичної особи і застосовують найману працю, то у цей час у зазначених частинах закріплена норма про укладення колективного договору «на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю».

Слід погодитись із пропозиціями Г.І. Чанишевої про необхідність закріпити чітку кількість найманих працівників у роботодавця-фізичної особи, із представниками яких має укладатися колективний договір [265, с. 505]. Так, на нашу думку, установлення мінімальної кількості працівників повинно відбуватися із врахуванням загальновідомого на рівні доктрини трудового права поділу роботодавців-фізичних осіб на тих, які є суб'єктами підприємницької діяльності, та тих, які наймають працівників без мети отримання прибутку, а для

задоволення власних потреб або потреб своєї родини, що в цілому, можна припустити, не вкладене у зміст зазначеної вище статті, де роботодавці-фізичні особи ототожнюються тільки з тими, які займаються підприємницькою діяльністю.

Як відзначає Г.І. Чанишева, «необхідність обов'язкового укладання колективного договору з представниками першої групи не підлягає сумнівам, але, у той же час, колективного захисту за допомогою колективного договору потребують й наймані працівники, які працюють у роботодавця-фізичної особи, який підприємницькою діяльністю не займається, а тому вони не повинні «випадати» із сфери колективно-договірного регулювання» [265, с. 505].

З огляду на все вище зазначене, вважаємо за доцільне доповнити ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» частинами другою та третьою, відповідно, виклавши їх у такій редакції: «Колективний договір в обов'язковому порядку укладається роботодавцями фізичними особами-суб'єктами підприємницької діяльності із числом працівників не менше десяти»; «Колективний договір в обов'язковому порядку укладається роботодавцями-фізичними особами, які не є суб'єктами підприємницької діяльності, із числом працівників не менше п'яти».

Таким чином, колективний договір є специфічним джерелом права соціального забезпечення на сучасному етапі його розвитку. Особливості такого договору полягають у наступному: 1) його сторонами є сторона роботодавця та сторона працівників; 2) діє у межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю; 3) важливою складовою в його змісті є заходи із соціального забезпечення, оскільки йдеться про регулювання соціальних відносин; 4) рівень соціального забезпечення, передбачений у ньому, не може бути нижчий, ніж передбачений законодавством та колективними угодами; 5) дозволяють встановити додаткові види соціального забезпечення, підвищити розміри соціальних виплат, передбачених законодавством, і т.ін.

Можна припустити, що значення колективного договору в майбутньому лише зростатиме, чому сприятимуть становлення громадянського суспільства в державі, подальший розвиток трудових, соціальних, економічних відносин, ускладнення технологічних процесів тощо.

Закріплення додаткових видів соціального забезпечення для працівників на рівні колективного договору є дієвою можливістю покращити їх економічне та соціальне становище, підтримати у випадку настання соціальних ризиків. Цьому позитивно слугує й те, що зміст і структура колективного договору визначається напряму його сторонами.

В цілому укладання колективного договору на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю, – виключно позитивний момент. Укладання його з дотриманням чіткої відповідності законодавству, урахуванням фінансових можливостей (для забезпечення можливості реалізації його положень щодо покращення матеріального і соціального становища працівників) сприяє стабільності, високій продуктивності праці, побудови сильної бази для соціального забезпечення, відсутності соціальної напруги тощо, що, до речі, слугуватиме інтересам як працівників, так і роботодавця. Колективні договори також відіграють роль чинника підвищення правової культури серед сторін трудових і соціально-забезпечувальних відносин, адже норми, які спільно розробляються і закріплюються в ньому, вочевидь, є максимально зрозумілими для тих, на кого направлена їх дія. Крім цього, не можна не зазначити про освітню, виховну та стабілізуючу роль колективного договору, адже в процесі розробки та схвалення колективного договору згуртовуються його сторони в усіх напрямках, згладжуються конфліктні моменти у трудових і соціальних відносинах.

Слід погодитись із О.М Ярошенком, що «тепер колективний договір став тією формою права, яка без громіздких процедур прийняття і введення в дію здатна опосередковувати соціально-трудова відносини на будь-якому підприємстві та забезпечувати їх динамічний розвиток, без, звичайно,

виключення регулювання відносин на рівні держави та нижчих рівнів» [280, с. 137].

РОЗДІЛ 3. ІНДИВІДУАЛЬНІ ДОГОВОРИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Договори про надання соціальних послуг

Договір як базовий юридичний факт для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин найбільш притаманний серед усіх видів соціального забезпечення саме для сучасного соціального обслуговування як в Україні, так і в зарубіжній практиці [53, с. 213].

Доступність соціальних послуг раніше переважно забезпечувалась діяльністю розгалуженої системи державних та муніципальних установ, які виступали інституційними гарантами безкоштовної соціальної підтримки. З моменту появи ринку соціальних послуг, про виникнення якого можна говорити з початку запровадження участі недержавного сектору у соціальному забезпеченні, скорочення мережі державних закладів, зростання кола платних послуг, впровадження договірної основи їх надання як базової, виникли питання щодо якості надання цих послуг, їх доступності для населення тощо, що зумовлює необхідність дослідження правового забезпечення соціального обслуговування з урахуванням внесених останнім часом змін та доповнень.

Соціальне обслуговування на договірній основі – доволі поширена практика закордоном, чому, передусім, сприяє активна взаємодія недержавного та державного секторів у сфері соціального забезпечення населення. Так, представники окремих соціальних груп, які мають потребу в тому чи іншому виді підтримки, укладають договори з відповідними закладами щодо надання їм соціальних послуг зараз і, в певних випадках, навіть у далекому майбутньому.

Наприклад, у Франції працездатні громадяни підписують «інтеграційну угоду», яка надає можливість їм отримувати послуги з включення їх до трудової діяльності, здобувати професійні навички, проходити перекваліфікацію згідно з індивідуально розробленою програмою. Подібна система запроваджена також у Португалії. В Німеччині існують варіанти добровільного страхування по догляду

за особами похилого віку [281]. На нашу думку, ідея страхування соціального обслуговування видається досить слушною, адже воно по суті може стати окремим новим «гібридним» видом підтримки.

Надання більшості соціальних послуг, згідно з законодавством, передуює укладання договору також і в Україні. Трансформації, притаманні для сфери соціального обслуговування сьогодні, зумовлюють необхідність проаналізувати правову природу договору про надання соціальних послуг, визначити його роль в процесі регулювання відносин та, можливо, вказати на доцільні шляхи вдосконалення договірної регуляції як порівняно нового явища для національного права соціального забезпечення.

Новим Законом України «Про соціальні послуги» було запроваджено багато позитивних нововведень: 1) регулювання домінуючої кількості відносин із соціального обслуговування на основі договору; 2) право отримувача обирати, із ким такий договір укласти; 3) сформовано підґрунтя для активної участі недержавних надавачів соціальних послуг та багато інших. Такі зміни, на нашу думку, стали основою для посилення ринкових механізмів, розширення сфери приватно-правового регулювання, що на сьогодні стало очевидною тенденцією в соціальному забезпеченні.

Поняття «послуга» частіше за все розглядається під кутом господарських правовідносин. У такому контексті вона виступає в якості: 1) господарської операції – сукупності послідовних господарських дій, що становлять зміст окремого виду господарської діяльності; 2) об'єкту правовідносин між учасниками господарських відносин: продавцями (виконавцями послуг) та покупцями (замовниками послуг) відповідно до загальних засад (принципів) господарювання [31, с. 76]. Очевидно, що соціальні послуги за своїм змістом є іншою правовою категорією.

Соціальним послугам притаманні наступні ознаки: 1) одночасно нормативний та договірний характер забезпечення їх надання; 2) їх надавачами, частіше за все, виступають державні та комунальні спеціалізовані установи та

заклади, підпорядковані центральним, місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, інші некомерційні юридичні особи, фізичні особи); 3) вони надаються особам, які опинились у складній життєвій ситуації та не можуть самотійно подолати (знижити) її вплив; 4) переважно безкоштовна основа їх надання (за рахунок коштів держави); 5) метою їх надання є профілактика, подолання або пом'якшення впливу соціальних ризиків, створення умов для самотійного розв'язання життєвих проблем, що виникають та ін. [31, с. 77].

Традиційно, договір виступає однією із чи не найбільш досліджених категорій саме цивільного права [6, с. 35]. Як зазначається у спеціальній літературі, «у будь-якому цивілізованому суспільстві повинні існувати правові інструменти, за допомогою яких забезпечується обіг матеріальних благ, використовуються інтелектуальні цінності та досягаються інші цілі з метою постійного та сталого забезпечення соціально-економічного розвитку власне цього суспільства. В контексті зазначеного, договір є найефективнішим правовим інструментом у вирішенні описаних завдань» [47, с. 106]. Договір має багатовікову історію свого існування та розвитку, яка сягає ще Стародавнього Риму, де він слугував основною правовою формою товарообігу. Очевидно, що в різні періоди розвитку суспільства та держави змінювалися значення та функції договору [62, с. 37]. Не є винятком і сучасний період, де прослідковується все більше розповсюдження використання договорів далеко за межі сфери предмету цивільного права. Однією із таких сфер на теперішньому етапі є сфера соціального забезпечення, у якій договірні засади вже минули етап свого зародження, а поступово здобувають все більшого поширення, що важливо – навіть в процесі надання тих видів соціального забезпечення, для яких договірний порядок регулювання ще недавно здавався чимось дуже прогресивним та неможливим.

На нашу думку, така важлива характеристика методу правового регулювання соціального забезпечення, як недоговірний характер встановлення

прав та обов'язків поступово втрачає свою універсальність, враховуючи те, що, з-поміж іншого, й окремі види соціальних послуг надаються на договірній основі.

Н.І. Чудик-Білоусова наводить міркування про те, що: «Із оновленням цивільного законодавства та трансформацією відносин у сфері соціального забезпечення приватноправові відносини із їх диспозитивністю, свободою договору, юридичною рівністю та самостійною майновою відповідальністю суб'єктів відносин поступово проникають у такі сфери суспільного життя, де раніше панувало виключно публічно-правове регулювання, зокрема у сферу соціального забезпечення громадян». За допомогою розширення спектру договірного регулювання відносин та належного нормативно-правового регламентування його механізму досягається баланс інтересів держави та окремої особи у сфері соціального забезпечення [270, с. 44].

За сучасних умов переходу до ринку, базовою формою відносин, що стимулюють надання соціальних послуг, якою будуть враховуватись попит та пропозиція, а тим самим – відображатись економіко-правова модель ринку, покликаний стати договір, потужний регулятивний потенціал якого у сфері соціального обслуговування ще повною мірою не реалізований через низку об'єктивних причин. Інститут соціального обслуговування сьогодні став одним із «прикордонних інститутів», тобто таким, у який інтегрувались ідеї публічного та приватного права, що слугувало збільшенню в праві соціального забезпечення кількості договірних елементів, які суттєво впливають на розвиток відносин у сфері соціального обслуговування. Цей інститут існує на перетині цивільного права та права соціального забезпечення.

Договір про надання соціальних послуг виступає особливим видом публічного соціально-забезпечувального зобов'язання із змішаною природою, яка виражається у поєднанні публічного та приватного, що стає все більш притаманним для сучасного права соціального забезпечення.

На сьогоднішній день у науковій літературі сформувалось два підходи до визначення меж правового регулювання відносин у сфері соціального обслуговування в рамках предмету права соціального забезпечення [36, с. 475].

Перший (класичний) зводиться до необхідності відмежування власне соціальної послуги від послуг, які надаються в рамках цивільного права, на основі таких відмінних ознак, як оплата. Так, соціальна послуга надається, відповідно до законодавства, безкоштовно для визначених категорій населення з метою задоволення їх специфічних потреб. Натомість, відносини із надання послуг на платній основі становлять предмет цивільного права. У цій позиції в основу покладений принцип аліментарності соціального обслуговування – його безоплатності та безеквівалентності. Проте варто звернути увагу на те, що прагнення законодавця перенести сферу соціального обслуговування в площину договірного регулювання через зниження соціальної функції держави може змінити весь механізм правового регулювання цієї сфери, що призведе до трансформації структури комплексного інституту соціального обслуговування, а можливо – до його втрати.

Розмірковуючи стосовно оплатного характеру соціальної послуги, можна припустити, що розподіл їх на платні/безоплатні – доцільно вважати у певній мірі штучним, невиправданим та умовним, адже у будь-якому випадку послуги мають оплатний характер, певну вартість. Вартість послуги стосується або прибутку (якщо вона оплачується), або витрат для її надавача (якщо не оплачується). Крім цього, особа, яка оплачує послугу, та отримувач не обов'язково повинні співпадати. Крім цього, навіть якщо послуга безкоштовна для отримувача, вона в обов'язковому порядку повинна бути еквівалентно відшкодована з ресурсів бюджету, страхового фонду тощо.

Більш обґрунтованим видається другий підхід, згідно з яким допускається визнання відносин із соціального обслуговування як на платній основі, так і безкоштовно в якості тих, які формують предмет саме права соціального

забезпечення, а отже – визнання договору про надання соціальних послуг особливим видом договору даної галузі права, який має цивілістичну основу.

Як вже йшлося в роботі раніше, розкриваючи питання договорів у праві соціального забезпечення, доцільним видається використати традиційний у юриспруденції поділ на нормативні та індивідуальні договори. В розрізі цієї галузі права до другої групи слід відносити договори із надання окремих видів соціального забезпечення (соціального обслуговування, страхових соціальних виплат, медичної допомоги). Проте саме договори даної групи, на перший погляд, видаються особливо близькими за змістом до цивільно-правового договору, що наштовхує на необхідність внести ясність у це питання на рівні науки права соціального забезпечення.

Обґрунтування відмінностей такого соціально-забезпечувального договору, як договір про надання соціальних послуг, від цивільно-правового договору – дуже важливе, адже інакше буде неможливим взагалі стверджувати про існування першого, проте не можна не звернути уваги на той факт, що спільні ознаки також мають місце, до яких відноситься: майновий характер договірних зобов'язань; реалізація зобов'язань через відносні правовідносини, тобто такі, суб'єкти яких чітко визначені; те, що зобов'язання, зазначені у договорах, є відносинами активного типу, в яких є уповноважена та зобов'язана сторона.

Не нівелюючи факт наявності спільного, слід вказати і те, що договір про надання соціальних послуг має свої особливості, які дозволяють говорити про його своєрідну правову природу – відмінну від цивільно-правового договору як базового поняття у теорії права. Передусім, такі відмінні ознаки демонструють публічну компоненту договору, якою встановлюється межа договірного механізму правового регулювання, властива для приватної складової.

На нашу думку, суб'єктами відносин із соціального обслуговування можуть бути будь-які особи не залежно від факту нужденності (бідності), з іншої сторони – не тільки надавачі послуг державного сектору, а і комунальні та

приватні соціальні служби. Крім цього, за сучасних умов, особливо враховуючи розвиток недержавного соціального забезпечення, такими суб'єктами можуть бути й інші суб'єкти: фізичні особи, які беруть участь у благодійній діяльності; волонтери; приватні підприємства; громадські об'єднання; релігійні організації та інші.

Об'єктом правовідносин виступають різні види соціальних послуг, які надаються на рівні не нижче за встановлений державними соціальними стандартами; взаємні права та обов'язки суб'єктів визначаються договором, на умовах повної, часткової оплати послуг або безкоштовно.

Традиційне розуміння договору як виключно добровільного правовідношення, яке передбачає можливість змінювати зміст зобов'язань за волею сторін, припиняти їх, списувати борг тощо, із досліджуваними договорами не завжди справлює. На противагу цивільно-правовому зобов'язанню, яке виникає на добровільній основі, правовідносини із соціального обслуговування породжуються на основі договору та принципу добровільності. Але коло осіб, які мають право його укладати та виступати надавачами соціальних послуг, визначене на законодавчому рівні.

Будь-який цивільно-правовий договір характеризується рівністю сторін, проте для договорів у праві соціального забезпечення така рівність не завжди властива. Так, зміст правовідносин із надання певного виду соціального забезпечення населення встановлюється на рівні закону, а в добровільному соціальному забезпеченні – і договором, але, однаково, в законодавчих межах. При наданні соціальних послуг, медичної допомоги за плату, надавачі повинні мати ліцензію на такий вид діяльності. Крім цього, об'єм такої підтримки повинен відповідати встановленим державним стандартам. Крім цього, обов'язковою частиною (додатком) до договору про надання соціальних послуг є індивідуальний план для особи-отримувача, зміст якого також чітко регламентується законодавством (види послуг, періодичність, строки тощо).

Але слід звернути увагу на виключення із зазначеного правила. На відміну від зазначеного, для деяких договорів характерна рівність сторін, можливість самостійно визначати умови та порядок надання того чи іншого виду соціального захисту (наприклад, надання натуральної допомоги або соціальних послуг в порядку благодійної діяльності за рахунок такої організаційно-правової форми соціального захисту населення, як недержавне соціальне забезпечення). Отже, договори у досліджуваній сфері різняться за ступенем «втручання» держави в процес їх укладання та реалізації, і диференціюються на: ті, які носять виключно приватний характер, і ті, яким властива публічно-приватна правова природа [46, с. 108].

Законодавством не передбачена можливість для надавача соціальних послуг відмовити в їх наданні, окрім випадків, які передбачаються у законодавстві (наприклад, стан здоров'я отримувача).

Особливим є також предмет договору – надання соціальних послуг та їх соціальна спрямованість, пов'язана з мобілізацією внутрішнього ресурсу особистості в подоланні важкої життєвої ситуації, можливий безоплатний (нееквівалентний) характер тощо.

Як уже зазначалося вище, надання соціальних послуг відрізняється від надання послуг на основі цивільно-правового договору, зокрема, такою характеристикою, як оплата. Передусім, надання цих послуг здійснюється безоплатно, проте можливим є й оплатне надання соціальних послуг. Водночас, соціальною у повному розумінні слова видається можливим вважати лише ту послугу, яка надається за зниженою ціною або безкоштовно. Тобто відносини із надання соціальних послуг на умові повної оплати не входять до предмету права соціального забезпечення, а відносяться до цивільного права, навіть якщо отримувачем є особа, яка зіштовхнулася із соціальним ризиком, а надавачем – відповідна соціальна служба.

Вольова ознака – також критерій, за яким соціальні послуги різняться від тих, які надаються за цивільно-правовим договором. Статтею 3 Цивільного

кодексу України передбачається свобода договору; у ст. 628 передбачається можливість укладання змішаних договорів, які складаються із елементів різних договорів. Проте слід мати на увазі, що свобода договору в контексті досліджуваної групи договорів хоча й має місце, але не в повному обсязі, адже в широкому розумінні означає свободу вибору контрагенту, формування умов договору, свободу його укладання в цілому. Надання послуги по суті є виконанням цивільно-правового обов'язку. Звідси, послуга – це завжди якась певна дія, зумовлена волею її отримувача, умовами правочину, а не довільним вибором надавача. Своєю чергою, надання соціальних послуг є обов'язком соціальних служб щодо осіб, які зіштовхнулися із складними життєвими обставинами – соціальними ризиками. При цьому, очевидно, соціальними службами не переслідується ніякий особистий інтерес під час цієї діяльності.

У юридичній літературі донедавна точилася дискусія щодо доцільності віднесення послуг, які надаються недержавними суб'єктами на основі договору, до категорії соціальних. Так, вважалося, що якщо на безкоштовні соціальні послуги може претендувати досить обмежене коло осіб (малозабезпечені, особи похилого віку та інші), послуги, які надаються на платній основі, соціальну характеристику втрачають. Підставою для таких послуг, що важливо в контексті нашого дослідження, як раз таки, був договір. Розглядаючи систему суб'єктів-надавачів таких послуг, можна помітити, що державні соціальні служби беруть участь у соціально-забезпечувальних правовідносинах, а недержавні суб'єктами, на переконання деяких авторів, можуть брати участь тільки у цивільних правовідносинах, адже такими суб'єктами самостійно визначаються умови надання соціальних послуг.

Заперечити таку позицію дозволяють положення законодавства щодо розповсюдження державних соціальних стандартів на суб'єктів-надавачів незалежно від форм власності та видів господарювання. Тобто за змістом не залежно від того, ким такі послуги надаються, вони є соціально орієнтованими, у будь-якому разі направлені на подолання того чи іншого соціального

ризик, а, отже, по праву повинні називатися соціальними – такими, які надаються в рамках соціально-забезпечувальних відносин – відносин, які становлять ядро права соціального забезпечення.

До прийняття Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII правовідносини із соціального обслуговування, на підставі такого критерію, як порядок надання соціальної послуги (послуг), доцільно було поділяти на дві групи:

1) правовідносини із державного соціального обслуговування або допомоги – для яких властиві такі характеристики, як безоплатність, обов’язковий стан нужденності отримувача, орієнтованість на забезпечення принаймні мінімального рівня життя отримувача, участь держави або органів місцевої влади – як обов’язкового суб’єкту;

2) договірні правовідносини із соціальної допомоги або обслуговування, які характеризуються можливістю для будь-якої особи (не залежно від матеріального становища) їх отримувати, можливість участі в тому числі недержавних суб’єктів в процесі їх надання, обов’язковість відповідності державним соціальним стандартам, повна або часткова їх оплата.

Подібна ситуація була властива донедавна для української системи соціального обслуговування, де договір використовувався лише в обмеженому колі випадків. Натомість сьогодні ця система зазнає прогресивних перетворень, початок яким був закладений у новому Законі України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII, що вступив у силу 01.01.2020 року.

Так, відповідно до пункту першого частини першої ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги», отримувач соціальних послуг має право на їх отримання відповідно до умов та порядку надання, визначених законодавством про соціальні послуги та договором про надання соціальних послуг. Наголос у тексті статті на договір – новела у законодавстві порівняно із раніше чинним Законом, відтак сьогодні договору надається все більшого значення у досліджуваних правовідносинах.

Поняття договору про надання соціальних послуг у спеціальному Законі відсутнє, а тому видається доцільним внести доповнення до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги», і, ґрунтуючись на дефініції договору у праві соціального забезпечення, запропонованій у підрозділі 1.1, визначати його як домовленість сторін (надавача та отримувача), згідно з якою одна сторона зобов'язується надавати іншій соціальні послуги на умовах та в строки, передбачені договором або законодавством, з метою подолання або пом'якшення впливу соціальних ризиків, а інша – надавати необхідні для отримання послуг дані та здійснити оплату, якщо оплатний характер договору передбачається законодавством. Об'єктом договору у даному випадку буде такий вид соціального забезпечення, як соціальна послуга (в тому числі, натуральна допомога, яку у законодавстві називають окремим видом соціальних послуг, згідно з Класифікатором соціальних послуг, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 № 429 [77]), а предметом – дії сторін щодо забезпечення їх надання.

Опрацювання тексту Закону дає підстави стверджувати, що в зміст поняття «договір» вкладається саме розуміння його як письмового документу, що, на нашу думку, є досить поверхнево та обмежено.

Наприклад, згідно зі ст. 22 Закону, договір про надання соціальних послуг укладається в письмовій формі між надавачем та отримувачем соціальних послуг чи його законним представником. Згідно зі ст. 22, надання соціальних послуг, що надаються одноразово, екстрено (кризово), здійснюється без укладення договору. Проте, фактично, надання соціальної послуги «без укладання договору», як це зазначається у частині четвертій ст. 22 Закону, на практиці є договором в усній формі, адже здійснюється за згодою двох сторін, із визначенням усіх необхідних умов договору, тобто – в зазначених випадках фактично все ж має місце домовленість сторін. У зв'язку з цим доцільно було б стверджувати про можливість укладання договору про надання соціальних послуг в усній формі, про що необхідно зазначити в ст. 22 Закону України «Про

соціальні послуги». Більше того, згідно з Класифікатором соціальних послуг, для надання значної кількості видів соціальних послуг усна форма була б навіть доцільнішою через характер окремих послуг.

Істотними умовами договору про надання соціальних послуг, згідно з частиною другою ст. 22 Закону України «Про соціальні послуги», є назва соціальних послуг, умови їх надання та вартість, права, обов'язки та відповідальність сторін, строк дії договору та інші умови, які сторони визнають істотними. Обов'язково до договору додається індивідуальний план надання соціальних послуг, в якому крім заходів, передбачених у державних стандартах соціальних послуг, закріплюються відомості про заходи, які необхідні для здійснення надання послуг, інформація про необхідні ресурси, періодичність і строки здійснення заходів, виконавців, відповідальних за надання. На нашу думку, доцільним видається закріпити у ст. 22 Закону України «Про соціальні послуги» положення про те, що соціальна послуга (послуги) надається отримувачу протягом першої доби після набуття надавачем індивідуального плану надання соціальних послуг. Такі зміни, на наше переконання, позитивно відобразяться на гарантуванні виконання надавачем обов'язків, взятих відповідно до укладеного договору.

Важливо зазначити про існування віднедавна Типового договору про надання соціальних послуг, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Типового договору про надання соціальних послуг» 23 грудня 2020 року № 847, яким передбачаються такі умови, як: предмет договору; умови надання соціальних послуг та їх вартість; права та обов'язки сторін; строк дії договору, умови його продовження, припинення та розірвання; відповідальність сторін; порядок вирішення спорів; інші умови договору; місцезнаходження (місце проживання/перебування) та реквізити сторін [234].

На сьогоднішній день форма типового договору про надання соціальних послуг ще не затверджена, хоча вказівка на це у спеціальному законі присутня.

Існують лише напрацювання на рівні проектів, що, вочевидь, необхідно виправити в найближчому майбутньому.

Близьким до договору про надання соціальних послуг є договір про надання соціальних послуг на основі соціального замовлення, але останній – договір цивільно-правової природи, а ніяк не договір у сфері соціального забезпечення.

Роль держави у сфері соціального обслуговування може розкриватися двояко: по-перше, згідно із Законом України «Про публічні закупівлі» від 25 грудня 2015 року № 922-VIII [181], держава може виступати замовником соціальних послуг; по-друге, держава є одним із основних суб'єктів фінансування досліджуваної сфери через субсидування, витрати на інфраструктуру, укладання договорів про співпрацю. Саме на перший варіант доцільно звернути окрему увагу в цьому дослідженні.

Соціальне замовлення у літературі визначають як комплекс заходів організаційно-правового характеру, спрямованих на вирішення соціальної проблеми в державі чи в окремій адміністративно-територіальній одиниці, що здійснюються некомерційними організаціями за рахунок коштів бюджету та інших джерел на основі соціального контракту з органами державної влади або органами місцевого самоврядування [65]. Важлива роль у цьому процесі віддається реалізації різних соціальних проектів (державних цільових програм) та конкурсу для визначення їх виконавця [215, с. 6]. В основу соціального замовлення покладені договірні відносини між замовником та виконавцем [65], які виражаються у визначенні чітких пріоритетів, розробці пропозицій для розв'язання соціальних проблем [88, с. 9].

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги», соціальне замовлення – засіб регулювання діяльності у системі надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі надавачів соціальних послуг для задоволення потреб осіб/сімей у соціальних послугах відповідно до результатів

визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці/територіальної громади у соціальних послугах.

Заслуговує на увагу визначення соціального замовлення, запропоноване Н.І. Чудик-Білоусовою, яка пропонує розуміти його в якості договірних відносин (укладання договору) між державою (замовником) і представником недержавного сектору-суб'єктом, який надає соціальні послуги (виконавцем) щодо надання їх особі, яка перебуває у складній життєвій ситуації за рахунок коштів (з державного або місцевого бюджетів) на основі проведення відкритого конкурсного відбору [269, с. 178].

Соціальне замовлення, на нашу думку, доцільно називати новою формою соціального обслуговування населення, якій належить перспективний організаційно-управлінський потенціал, за допомогою участі як державних постачальників послуг, так і недержавних некомерційних організацій, приватних підприємців на основі державних стандартів соціальних послуг. Вважаємо, що за допомогою такої «форми» повинні надаватися ті послуги, які надаються державою не в повному об'ємі, або залишаються без уваги взагалі (психологічні послуги для невиліковно хворих, ВІЛ-інфікованих, психічнохворих, безпритульних; медико-соціальна допомога вдома (масаж, вимір тиску тощо); послуги няні або догляду за недієздатними з особливостями розвитку; реабілітаційні послуги для алко- та наркозалежних тощо).

Важливо зазначити те, що для права соціального забезпечення властиве існування договорів про соціальне забезпечення, які регулюються соціально-забезпечувальним законодавством, та договорів про соціальне забезпечення, що регулюються нормами інших галузей права (наприклад, сімейного, цивільного, господарського). Як слушно зазначає Н.І. Чудик-Білоусова, до останніх слід віднести: договір про провадження волонтерської діяльності; договір про благодійну діяльність для збору коштів; спадковий договір для благодійної діяльності; договір про влаштування дітей на виховання та спільне проживання у прийомні сім'ї; угоду про організацію дитячого будинку сімейного типу;

договір про патронат; договір соціального найму житла; договір на виконання соціального замовлення тощо [270, с. 43-54].

У літературі висловлюється позиція, що першу групу договорів формують ті, згідно з якими забезпечення послугами гарантується державою окремим соціальним групам, наприклад, договір про підтримане проживання осіб похилого віку та осіб із інвалідністю. Крім цього, до таких пропонується включати договір про добровільне соціальне страхування, пенсійний контракт тощо. Іншу групу, своєю чергою, складають ті, якими безпосередньо не передбачається надання соціального забезпечення, але які сприяють цьому, завдяки ним стає можливим його отримання.

Наприклад, договором про волонтерську діяльність, який укладається згідно з Законом України «Про волонтерську діяльність» від 19 квітня 2011 року № 3236-VI [156], забезпечується залучення волонтерів для надання волонтерської допомоги, шляхом укладання із ними договорів про провадження волонтерської діяльності, якими передбачається строки її надання, права та обов'язки сторін, порядок відшкодування витрат, необхідних для виконання його умов.

У рамках благодійної діяльності як одного із найбільш вагомих напрямів недержавного соціального забезпечення такими договорами є: договір про благодійну діяльність для збору коштів, договір пожертви, спадковий договір для благодійної діяльності та інші. За допомогою цих договорів особи, які зіштовхнулись із соціальними ризиками, можуть отримувати такий вид соціальної послуги, як натуральна допомога.

Відмінними за своїм змістом є наступна група договорів. Так, наприклад, договір про влаштування дітей на виховання та спільне проживання у прийомні сім'ї, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 26.04. 2002 № 565 «Про затвердження Положення про прийомну сім'ю», укладається між місцевою держадміністрацією (або виконавчим комітетом міської ради) та прийомними батьками. Угода про організацію дитячого будинку сімейного типу, відповідно

до Положення про дитячий будинок сімейного типу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 564, є договором між батьками-вихователями та місцевою держадміністрацією (або виконавчим комітетом міської ради), згідно з яким діти отримують соціальні послуги, а батьки-вихователі – грошове забезпечення за їх діяльність. Договір про патронат – угода між органом опіки і піклування та патронатним вихователем щодо дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування до досягнення нею повноліття за відповідну плату (ст. 252 Сімейного кодексу України).

Відповідно до договору про соціальний супровід, укладеного між центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та особою (або сім'єю), яка потребує супроводу для подолання або пом'якшення впливу складної життєвої обставини, у якій вона опинилась, надається соціальна послуга з однойменною назвою.

Договір найму соціального житла укладається між власником житла та особою, яка, згідно з рішенням відповідного органу місцевого самоврядування, потребує цього.

Незважаючи на той факт, що цивільним законодавством (ст. ст. 626, 627 ЦК України) регламентується можливість укладати договори, не передбачені законодавством, але такі, які йому не суперечать, як уже зазначалося вище, у спеціальній літературі висвітлюються міркування щодо доцільності закріплення договорів у сфері соціального обслуговування у Цивільному кодексі України [270, с. 43-54]. На нашу думку, ситуація, за якої сьогодні ці відносини регулюються нормами, розпорошеними по окремих актах різної юридичної сили та галузевої належності, або віддається на розсуд сторін [227, с. 158], ускладнює правозастосування, а тому, в перспективі доцільними вбачаються зміни до законодавства, якими передбачалась би деталізація договірного регулювання у чинному Законі України «Про соціальні послуги» у вигляді окремого розділу.

Не можна не зазначити і те, що із загального правила про надання соціальних послуг на основі договору (усного чи письмового), що слугує підтвердженням згоди та добровільності отримання соціальних послуг, є

виключення. Так, наприклад, поміщення громадян похилого віку та осіб з інвалідністю, які не здатні до самообслуговування, активного переміщення тощо, або визнані недієздатними та не мають нікого, хто міг би здійснювати догляд, або інших законних представників, до закладів соціального захисту, може відбуватися без їх згоди. Це питання вирішується судом за поданням органів соціального захисту населення.

З огляду на зазначене, на нашу думку, доцільним вбачається внести зміни до п. 1 ч. 1 ст. 12; п. 1 ч. 2 ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги», додавши вказівку «окрім випадків, коли послуга надається без згоди отримувача».

У спеціальній літературі активно розглядається питання посередництва у сфері надання соціальних послуг, що поступово набуває особливого розповсюдження за умов розширення участі недержавних надавачів соціальних послуг в Україні.

На думку Г.В. Говорухіної, посередництво виступає «формою реалізації договору про надання соціальних послуг» [30, с. 38]. Але, на сьогодні, механізму участі третіх осіб у досліджуваному процесі на законодавчому рівні не закріплено та не досліджено в теорії, а тому, це питання потребує розкриття.

Термін «посередництво» в рамках дослідження договору про соціальне обслуговування може розглядатися як: 1) участь соціального працівника як посередника між державою та особою, яка зіштовхнулася із соціальним ризиком; 2) сприяння третьою особою в організації співпраці між соціальними службами; між отримувачем та надавачем; між отримувачами тощо [30, с. 38].

Проте Законом України «Про соціальні послуги» категорія «посередництво» (медіація) вживається в іншому розумінні – як окремий вид базових соціальних послуг. Відповідно до Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892, здійснюється воно на основі медіаційної угоди (угоди про примирення), що являє собою письмову угоду про

здійснення медіації (про розв'язання конфлікту/спору та/або усунення/відшкодування спричиненої шкоди), що укладається між медіатором та сторонами конфлікту/спору, які є отримувачами соціальної послуги посередництва (медіації). Посередництво (медіація), своєю чергою, є методом розв'язання конфліктів/спорів, за допомогою якого дві або більше сторін конфлікту/спору намагаються в межах структурованого процесу за участю посередника/медіатора досягти згоди для його розв'язання [58]. Тож, по суті, договором для здійснення посередництва є медіаційна угода, а посередництво в контексті Закону використовується у вузькому розумінні цього терміну. Для уникнення дублювання термінів, видається доцільним посередництво у широкому розумінні позначати терміном «агентська діяльність» у сфері соціального обслуговування, під чим розуміти участь третьої сторони-посередника у наданні соціальної послуги на договірній основі. Відповідний термін пропонуємо закріпити у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги», а організаційно-правовим основам його здійснення присвятити окрему статтю Закону.

Слід дійти висновків, що правове забезпечення договірного регулювання соціального обслуговування сьогодні поки знаходиться на етапі становлення, існують прогалини та інші недосконалості у нормативній базі. Відтак, необхідність його доопрацювання сьогодні – очевидна.

Крім цього, існуюча дискусія щодо віднесення сфери договірного регулювання соціального обслуговування до цивільного права чи права соціального забезпечення повинна вирішуватись не на основі аналізу лише положень Закону України «Про соціальні послуги», до чого вдаються більшість науковців, а й великої кількості інших актів, якими передбачаються окремі його аспекти, що надаватиме можливість, як було доведено, відносити цей інститут до системи права соціального забезпечення. Регулювання відносин із соціального обслуговування повинно відбуватись із домінуванням імперативного методу (засобом державного гарантування соціального

обслуговування, встановлення його державних стандартів, державного контролю цієї сфери). Проте договірний механізм повинен передбачати можливість правового регулювання надання послуг окремому отримувачу відповідно до індивідуального порядку, створеного саме для конкретного випадку, особистих потреб особи, яка зіштовхнулась зі складними життєвими обставинами – соціальним ризиком, відповідно до індивідуально складеного для нього плану, який є додатком до договору про надання соціальної послуги.

3.2. Договори у сфері соціального страхування

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування є основною організаційно-правовою формою соціального захисту населення, види якого передбачені Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Водночас, на нашу думку, загальнообов'язкове державне соціальне страхування разом із недержавним пенсійним страхуванням утворюють самостійну правову категорію – соціальне страхування.

Враховуючи різні критерії для класифікації, доцільним видається виокремити такі види соціального страхування: 1) загальнообов'язкове та добровільне – залежно від імперативності участі у ньому; 2) на випадок безробіття, від тимчасової втрати працездатності, пенсійне страхування та інші види – на основі такого критерію, як «страховий ризик»; 3) державне та недержавне – на основі сфери, до якої належить суб'єкт здійснення того чи іншого виду страхування тощо. У деяких із окреслених видів саме договір є засобом регулювання суспільних відносин, тим актом, за допомогою якого здійснюється волевиявлення суб'єктів-учасників соціально-забезпечувальних правовідносин, підставою для виникнення зазначених правовідносин та їх подальшої динаміки. Перетворення, що відбуваються у сфері соціального забезпечення сьогодні в Україні піднімають проблему дослідження нових правових явищ [33, с. 164], якими, серед інших, є договори у сфері соціального страхування.

У спеціальній літературі частіше за все серед необхідних ознак соціального забезпечення називають участь у ньому держави. Проте потреба у вказівці на обов'язковість участі держави в особі спеціально створених органів наявна виключно для висвітлення тих галузевих відносин, де державі надаються роль організатора, джерела фінансування, сторони соціального діалогу або суб'єкту, який несе відповідальність. У контексті зазначеного можна виділити соціально-забезпечувальні правовідносини із державного соціального страхування.

Проте не можна не залишити без уваги той факт, що в сучасних умовах активно діє недержавне соціальне забезпечення, одним із домінуючих напрямків якого є недержавне соціальне страхування, передусім – пенсійне.

З огляду на це, вдалою видається думка Н.І. Чудик-Білоусової, яка звертає увагу, що відсутність здебільшого зв'язку недержавного соціального забезпечення із державними соціальними стандартами, характер встановлення прав та обов'язків суб'єктів недержавного соціального забезпечення, розмір, види забезпечення, відсутність державного гарантування реалізації права особи на таке забезпечення свідчать про наявність у законодавстві України договірних засад у врегулюванні відносин із соціального забезпечення [268, с. 131].

Справедливим буде зазначити, що до сьогодні науковий спір щодо можливості включення недержавного соціального забезпечення, договірних відносин в цілому до предмету права соціального забезпечення не завершений. Так, на противагу зазначеному вище, наприклад, О.Я. Орловський, інтерес якого фокусується на страхових внесках у накопичувальній системі пенсійного забезпечення, зазначає, що «сутнісними особливостями соціального страхування є те, що воно виникає лише на підставі закону, тому не може мати договірного характеру». Аргументує своє твердження автор тим, що «законодавство України про соціальне страхування належить до сфери публічного права і тим самим виключає будь-яку диспозитивність в діях суб'єктів соціального страхування і необхідність використання договірних відносин. У свою чергу, інші види

страхування (комерційні) регулюється цивільним законодавством, тобто стосуються приватного права [133, с. 218].

Такі характеристики недержавного соціального забезпечення, як добровільність його функціонування, договірні підстави існування, рівність суб'єктів правовідносин, на перший погляд, дійсно можуть слугувати аргументом для віднесення його до об'єкту правового впливу норм цивільного права.

Розвинути зазначене можна міркуваннями Н.Б. Болотіної, якою цивільно-правова природа недержавного соціального забезпечення доводиться тим, що «особливостями правового регулювання досліджуваних відносин є додатковий характер такого забезпечення, тобто неможливість замінити ним систему державного соціального захисту; поширення на таке забезпечення державних соціальних стандартів, видів та обсягу недержавного соціального забезпечення; відсутність гарантування зі сторони держави реалізації громадянами права на таке забезпечення» [12, с. 93]. Спірною, на нашу думку, видається остання характеристика, адже говорити про те, що реалізація недержавного соціального забезпечення не гарантується державою – поверхнево, позаяк обмежене чи порушене право на нього, наприклад, можна захищати в суді (приміром, у випадку недержавного пенсійного забезпечення). Заслуговує на увагу і те, що вченою у тій самій праці недержавне соціальне забезпечення представляється як окремий елемент у системі соціального захисту України, що говорить, на наше переконання, навпаки про його соціально-забезпечувальну, а не цивільно-правову природу.

На противагу розглянутим підходам, у дисертації обґрунтовується соціально-забезпечувальна природа недержавного соціального забезпечення, яке може виражатись через недержавне пенсійне забезпечення, благодійну діяльність (формами якої є волонтерська діяльність, надання гуманітарної допомоги, меценатство, донорство, трансплантаційна діяльність та багато інших [37, с. 61-64]). Доводиться доцільність включення відповідних відносин до

предмету права соціального забезпечення, адже в їх межах здійснюється надання відповідних видів соціального забезпечення населення, чим підкреслюється їх галузева приналежність.

Аргументованою, з огляду на зазначене, видається точка зору А.О. Гудзь, що, «враховуючи притаманність недержавному соціальному забезпеченню власних специфічних характеристик, які в теорії права соціального забезпечення називають критеріями для виокремлення організаційно-правових форм соціального захисту, його самостійне місце у досліджуваній системі стає очевидним. Соціально-забезпечувальну природу недержавного соціального забезпечення підтверджує спрямованість на подолання або пом'якшення впливу різних соціальних ризиків, для нього властиве власне джерело фінансування, особливі види соціального захисту, які надаються, своєрідне коло осіб отримувачів та суб'єктів, які здійснюють підтримку» [41, с. 106-109].

Заслуговує також на підтримку позиція Л.П. Шумної, яка визначає недержавне пенсійне забезпечення через добровільне соціальне страхування [274, с. 208], тобто вживаючи термін «соціальне», вчена робить акцент на тісному зв'язку із соціальними ризиками та соціальною спрямованістю такого страхування, звідси – включає ці відносини до предмету права соціального забезпечення.

Гоц-Яковлева О.В. наполягає на тому, що відносини із добровільного недержавного соціального страхування слід класифікувати як соціально-забезпечувальні, враховуючи їх зміст, адже забезпечення відповідними благами переслідує мету створити гідні умови життя людини і вимагає законодавчо встановлених стандартів надання таких благ, обмеження свободи прийняття рішень на розсуд сторін за договором, що, безумовно, пов'язане з публічним компонентом соціально-страхових відносин [33, с. 165], який притаманний у класичному усталеному розумінні праву соціального забезпечення.

Тож недержавне соціальне страхування (в рамках недержавного соціального забезпечення), безсумнівно маючи риси цивільно-правового характеру, не позбавлене соціально-забезпечувальної складової, що дає можливість розглядати договори в сфері недержавного соціального страхування як один із видів договорів у сфері соціального страхування.

Окрім поділу соціального страхування на державне та недержавне, не можна залишити без уваги і те, що здійснюватися соціальне страхування в цілому може на загальнообов'язкових та добровільних засадах, що, в контексті нашого предмету дослідження, має не менше теоретичне значення, ніж належність страхування до державного чи недержавного.

У своїй дисертації Г.В. Татаренко пропонує класифікувати моделі пенсійного страхування на основі такого критерію, як ступінь обов'язковості участі на: 1) індивідуально-примусове (обов'язкове, імперативне) страхування; 2) добровільне (диспозитивне) страхування [225, с. 10]. Такий поділ можна застосовувати і для моделей соціального страхування в цілому, але по суті він схожий до зазначеного вище [38, с. 368].

М.С. Спічка, розмежовуючи добровільне та обов'язкове соціальне страхування, досить слушно зазначає, що для здійснення добровільного страхування притаманними є коло принципів, якими воно й відмежовується від загальнообов'язкового. Так, передусім, окрім норм законодавства (яким регламентуються об'єкти страхування, загальні умови) для нього притаманним є застосування договірних засад (якими встановлюються інші важливі положення). Крім цього, добровільність цієї форми страхування стосується лише страхувальників, бо страховик не має права відмовити в страхуванні об'єктів, якщо немає порушення законодавства. Даною формою страхування неповно охоплюються об'єкти страхування, адже не всі потенційні страхувальники бажають укласти договори страхування [216, с. 21].

Дія добровільного страхування завжди обмежується певним періодом, який передбачається договором, де закріплюється момент виникнення та

припинення прав та обов'язків сторін договору. Але це не обмежує можливість подальшого підписання договору на новий строк.

Розмір виплат у добровільній формі страхування залежить від страхувальника, вони прямо пропорційні до сум внесків [216, с. 22].

Але, що важливо, для добровільного соціального страхування властивим є той самий соціально-страховий механізм, що має місце у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні, по суті відмінним є лише суб'єктний склад відносин [33, с. 165]. Так, новими учасниками тут стають представники недержавного сектору, додатково до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування із якими взаємодіють особи, які приєднуються до цієї системи на основі добровільного вступу.

В літературі висловлені міркування, що відносини між сторонами такого договору взаємні, оплатні, адже його предметом виступає здійснення страхового захисту від соціальних ризиків за рахунок внесків, які добровільно сплачуються. Таке забезпечення традиційно розглядається як додаткове до гарантованого в системі обов'язкового страхування. Проте з цим можна погодитись не повністю, адже воно може виступати і як альтернатива загальнообов'язковому у випадку надання страхового захисту особам, які не підлягають страхуванню в загальнообов'язковому порядку. Тож розцінювати добровільне соціальне страхування лише в якості додаткового не зовсім вірно. Адже «добровільність» видається можливим розглядати більш широко, говорячи як про добровільне недержавне соціальне страхування, так і про можливість добровільно приєднуватись до загальнообов'язкового державного, на чому нами вже наголошувалось.

У найбільш узагальненому вигляді правовідносини з добровільного вступу до обов'язкового соціального страхування можна умовно розділити на дві групи. Першу формують ті, в рамках яких особа не підлягає обов'язковому страхуванню в імперативному порядку, а долучається до цієї організаційно-правової форми соціального захисту на основі заяви про добровільний вступ.

Наприклад, у рамках загальнообов'язкового державного пенсійного страхування такими особами можуть бути перераховані у законодавстві особи, які сплачують внески за себе, крім цього – особи, які виявили намір сплачувати внески за іншу фізичну особу, за яку їх не сплачував страхувальник. Іншою є ситуація з другою групою правовідносин, коли особа бажає підвищити розмір майбутніх страхових виплат із соціального страхування і, відтак, вступає у правовідносини з метою сплати додаткових страхових внесків (наприклад, у випадку бажання збільшити страховий стаж, якщо його не вистачає).

На нашу думку, як добровільне, так і загальнообов'язкове соціальне страхування мають єдину соціально-забезпечувальну природу, більшість із притаманних для них ознак є спільними, а що найбільш важливо – застрахованими особами є особи, яким в результаті в рамках соціально-забезпечувальних правовідносин надається захист від своєрідних ризиків, які в теорії права соціального забезпечення називаються «соціальними».

За допомогою поєднання добровільного та загальнообов'язкового соціального страхування стає можливим охопити соціальним захистом максимальне число осіб. Те саме стосується недержавної та державної організаційно-правових форм його здійснення.

Договір у цілому виступає універсальним інструментом врахування інтересів сторін суспільних відносин. Чим складнішими та різноманітнішими стають ці відносини, тим активніше та ширше застосовуються договори, адже за їх допомогою стає можливим узгодити волі різних суб'єктів.

Не заперечуючи цивільно-правового походження будь-якого договору, зокрема і тих, які використовуються у сфері соціального забезпечення, на нашу думку, визначення особливостей та правової природи будь-якого договору повинно ґрунтуватися на розкритті правової природи відносин, які ним породжуються, адже так чи інакше договір є вторинним, похідним від суспільних відносин. Адже вони не існують окремо, самі по собі. Очевидним є те, що для

різних суспільних відносин конструкції договорів також будуть різнитися, вони апріорі не можуть бути однаковими.

Враховуючи зазначене, доцільним стає говорити про існування трьох принципово відмінних груп правовідносин у сфері соціального страхування:

- 1) із загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- 2) із добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні;
- 3) із недержавного соціального страхування (передусім – пенсійного) [38, с. 371].

Відносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування регулюються низкою законодавчих актів: Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР [134], Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV [160], Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» 2 березня 2000 року № 1533-III [161], Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року № 1058-IV та деякими іншими. Право на отримання матеріальної допомоги та соціальних послуг виникає в особи у разі наявності достатнього страхового стажу та страхового випадку, що виходить із положень законодавства, а не договору.

Загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, згідно зі ст. 7 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, в найбільш узагальненому виді підлягають 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту): на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання; у фізичних осіб; 2) особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадяни-суб'єкти підприємницької діяльності. Проте законами, якими регулюються окремі види страхування, дане колектив може уточнюватися та деталізуватися. Особи, які

підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, одержують свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів страхування та виступає документом суворої звітності. Договори із зазначеними особами не укладаються, адже правове забезпечення здійснення страхування імперативно встановлюється та досить повно регламентується на рівні законодавства.

Правова підстава виникнення правовідносин (законодавча чи договірна) ніяк не впливає, що важливо, на мету соціального забезпечення, якою може бути компенсація втраченого заробітку, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівника, соціальна підтримка тих фізичних осіб, які згідно із суспільними уявленнями перебувають у скрутному матеріальному чи соціальному становищі [207, с. 366].

Укладання договорів притаманне для двох останніх зазначених вище груп правовідносин. На основі чого можна стверджувати про те, що договорами у сфері соціального страхування є:

- договір про добровільне приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- договори у сфері добровільного (недержавного) соціального страхування.

Для визначення видів добровільного страхування, відносини з якого включаються до предмету права соціального забезпечення, слід звернутись до спеціальної літератури.

Точки зору, висловлені в науці права соціального забезпечення, умовно можна розділити на дві групи. Перша, ґрунтуючись на переконанні в тому, що право соціального забезпечення – публічна галузь права, зводиться до того, що добровільне соціальне страхування є виключно явищем цивільного права, адже для відносин у цій сфері властива рівність суб'єктів, добровільність, договірний характер виникнення та розвитку. Друга, своєю чергою, розкриває добровільне

соціальне страхування як явище права соціального забезпечення. Така позиція, як видається, заслуговує на підтримку.

Як уже зазначалася раніше, основою добровільного соціального страхування є договір, предметом якого є здійснення захисту від страхового ризику за рахунок внесків, які здійснюються добровільно. Таке соціальне забезпечення за своєю природою може виступати додатковим щодо того, яке здійснюється через загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а може бути альтернативою.

На нашу думку, договори добровільного соціального страхування повинні передбачати ті самі страхові випадки, які передбачаються загальнообов'язковим; аналогічними повинні бути умови та підстави страхування; розміри виплат повинні кореспондувати тим, які надаються за рахунок загальнообов'язкового. Проте ця теза сьогодні може бути актуальною лише в контексті добровільного приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування, адже недержавне – разюче відрізняється від першого.

Говорячи про розміри пенсійних виплат, доцільним було б закріпити в частині другій ст. 60 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» норму такого змісту: «Розміри пенсійних виплат не можуть бути меншими ніж ті, які надаються на загальнодержавному рівні».

Проте в сучасних умовах дотримання такої норми буде проблемним, адже, наприклад, існування недержавного пенсійного забезпечення порівняно нетривалий період не дозволяє учасникам накопичити суми, які дозволяли б їм отримувати щомісячну виплату в розмірі не менше, ніж мінімальний розмір пенсії за віком, а тому все рівно зводились би до виплати одноразової пенсії.

Характеристику договорів у сфері соціального страхування видається можливим почати із договору добровільної участі у державному страхуванні. Так, згідно з п. 15 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», платниками єдиного

внеску, серед інших, є особи, які беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Такими особами, відповідно до ст. 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», можуть бути: члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню; особи, які досягли 16-річного віку та не перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, та не належать до платників єдиного внеску (фізичних осіб-підприємців, осіб, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах), у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють в Україні, громадяни України, які працюють або постійно проживають за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Ці особи, відповідно, мають право на добровільну сплату єдиного внеску.

Для добровільної участі у державному пенсійному страхуванні, згідно з Законом, зазначені вище особи подають до податкового органу за місцем проживання заяву, у відповідь на яку в строк не пізніше ніж 30 календарних днів з дня отримання заяви укладається договір про добровільну участь відповідно до типового договору, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Такий договір повинен містити: назву документа; відомості про особу, які вносяться до системи персоніфікованого обліку; строк дії договору; порядок сплати єдиного внеску та рахунки, на які він має сплачуватися; умови набуття застрахованою особою права на виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону; умови розірвання договору; права та обов'язки сторін, відповідальність сторін за невиконання або неналежне

виконання умов договору; порядок обліку платежів в податкових органах; дату набрання чинності договором та інші умови за згодою сторін або передбачені типовим договором про добровільну участь, що не суперечать законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Він набирає сили з дня його підписання [170].

Крім цього, в Законі передбачається можливість закріплення у договорі одноразової сплати єдиного внеску за попередні періоди, в яких особа не підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; випадки відмови в укладанні такого договору та розірвання достроково.

У Додатку 3 до наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 20.04.2015 року № 449 представлені Типовий договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та Типовий договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (одноразова сплата єдиного внеску) [167].

На думку Н.Б. Нискогуз, конструкція, яка вживається у законодавстві, «договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» є не цілком влучною з філологічної точки зору, адже об'єднує в собі прямо протилежні терміни. Натомість пропонується замінити його на інший – «договір про участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування осіб, які не належать до кола обов'язково застрахованих» [127, с. 264]. Взявши за основу запропоновану ідею, видається доцільним вживати більш загальний термін «договір про участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування осіб, які не належать до кола обов'язково застрахованих» і внести відповідні зміни, зокрема, до частини п'ятої ст. 9, частини другої ст. 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ін.

Цей договір за формою має бути письмовим; за способом укладання – консенсуальним, адже набиратиме чинності з дня його підписання; оплатним; за характером розподілу прав та обов'язків – взаємним.

Від добровільного приєднання до державного соціального страхування відрізняється страхування в рамках недержавного соціального забезпечення, для якого властивою є більша диспозитивність.

У цілому, говорячи про добровільне соціальне страхування (у значенні, передусім, недержавного, а не добровільного приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування), слід звернути увагу на той факт, що можливість брати у ньому участь передбачена законодавством, проте норми, що регулюють відповідні відносини, носять загальний характер, потребують конкретизації. До того ж, відсутня правова регламентація видів недержавного соціального страхування.

Статтею 46 Конституції України закріплюється право на соціальний захист, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Добровільне соціальне страхування доцільно розглядати в якості «іншого джерела соціального забезпечення».

На нашу думку, враховуючи сучасні реалії сфери соціального забезпечення, необхідно окремо закріпити на конституційному рівні положення про те, що добровільне соціальне страхування, створення додаткових форм соціального забезпечення та благодійність підтримуються державою, що вказувало би на існування недержавного соціального забезпечення поряд із традиційним державним, які сьогодні одночасно розвиваються та тісно взаємодіють, гарантуючи право на соціальний захист.

Отже, видається доцільним доповнити ст. 46 Основного Закону частиною четвертою такого змісту: «Держава сприяє розвитку добровільного соціального

страхування, додаткових форм соціального забезпечення та благодійної діяльності».

Законами України «Про страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення» передбачено укладення договорів.

Серед видів добровільного страхування, яке здійснюється між страхувальником та страховиком на основі договору, є: страхування життя, страхування від нещасних випадків, медичне страхування, страхування на випадок хвороби, страхування медичних витрат та ін. Слід погодитись із С.М. Синчук, що за цими видами страхування добровільне страхування слід відносити до соціальної сфери [207, с. 366]. Але здійснення таких видів страхування сьогодні відбувається в рамках цивільно-правових відносин.

На нашу думку, в майбутньому добровільне соціальне страхування, виступаючи самостійним, особливим видом страхування, повинно регламентуватись нормами права соціального забезпечення. Проте, дійсно, поки визнати добровільним соціальним страхуванням можна лише недержавне пенсійне забезпечення, яке здійснюється недержавними пенсійними фондами на основі договору. Воно базується на добровільній участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у збільшенні пенсій для отримання громадянами додаткових пенсійних виплат [284].

Враховуючи це, особливу увагу варто приділити недержавному пенсійному забезпеченню як одному з найбільш поширених напрямів недержавного соціального забезпечення, адже і в науковій літературі саме з ним частіше за все в цілому асоціюється недержавне соціальне забезпечення як окрема форма соціального захисту в Україні [39, с. 253].

Слушно зазначає С.М. Синчук, що для відносин, суб'єктами яких виступають окрема особа та недержавний пенсійний фонд, банківська установа, підприємство, установа, організація, страхова організація, роботодавець та інші суб'єкти щодо страхового або іншого забезпечення потреб людини при настанні соціального ризику, притаманне соціально-забезпечувальне спрямування, а

отже, цілком виправданим є те, що вони входять до предмету права соціального забезпечення. У той час, як забезпечення осіб без мети подолання або зниження наслідків впливу соціального ризику знаходиться поза межами соціально-забезпечувальних відносин, а, отже, є предметом інших галузей права (насамперед, цивільного) [207, с. 366]. Саме недержавне пенсійне страхування – той вид страхування, який наділений найбільш очевидним соціально-забезпечувальним змістом. Проте і в рамках недержавного пенсійного страхування, на нашу думку, не всі відносини у чистому виді входять до предмету права соціального забезпечення.

Пенсійне страхування є одним із найбільш врегульованих видів соціального страхування в Україні. Правова регламентація поняття, предмету та змісту пенсійного контракту, діяльності недержавних пенсійних фондів щодо розміщення пенсійних коштів, що здійснюється з метою їх збереження та примноження в інтересах учасників, породжує активне обговорення природи пенсійного договору як такої, що поки викликає дискусію [33, с. 165].

Договір у сфері пенсійного забезпечення як правове явище розкривається у спеціальній літературі. Так, заслуговує на увагу думка Г.В. Татаренко, яка пропонує визначати цей договір в якості «правомірного юридичного факту-дії, здійсненої особами, наділеними пенсійною правосуб'єктністю, спрямованою на виникнення, зміну та припинення правовідносин із акумулювання пенсійних накопичень, їх примноження, порядок здійснення та одержання пенсійних виплат із пенсійних активів» [225, с. 16]. Загальними його характеристиками є: форма договору – письмова; потреба додаткової реєстрації або перевірки договору у територіальному органі Пенсійного фонду або в Державній комісії із регулювання ринку фінансових послуг України; оплатність; публічний характер (виняток – пенсійні контракти з недержавними пенсійними фондами, адже договори, що укладаються за їхньою участю, не можуть носити публічний характер).

Деякі автори вказують на змішаний цивільно-правовий та соціально-забезпечувальний характер договору пенсійного страхування, комбінацію договорів страхування та відплатного надання фінансових послуг, інші – вважають за доцільне розглядати його в якості інвестиційного договору, із включенням до нього низки публічних елементів [33, с. 165].

Заслуговує на увагу запропонована Г.В. Татаренко класифікація договорів у сфері пенсійного забезпечення за низкою підстав [225, с. 6]. Так, за ступенем свободи волевиявлення вигодонабувача (бенефіціара) вчена вважає за доцільне говорити про імперативні та диспозитивні договори. За способом формування пенсійних накопичень – про страхові і депозитні. Залежно від рівня системи пенсійного забезпечення пропонує виділяти договори у системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та договори у системі недержавного пенсійного забезпечення. Залежно від кількості осіб, які мають статус вигодонабувача, – договори групового пенсійного страхування і договори індивідуального (особистого) пенсійного страхування. Залежно від способу здійснення пенсійних виплат – договори про виплату пенсії у вигляді періодичних платежів і договори про здійснення одноразової пенсійної виплати. Єдність цієї сукупності договорів виражається у спільному для них об’єкті регулювання, яким є майнові відносини щодо передачі, одержання, зберігання, примноження і здійснення виплат грошових коштів у вигляді пенсії [225, с. 11].

Очевидним є те, що договорам у сфері недержавне пенсійного забезпечення властиві характеристики різної галузевої належності. У регулюванні пенсійного контракту законодавцем використовується цивільно-правова структура договору на користь третьої особи, в даному випадку учасника, який у разі настання відповідних підстав має право вимагати призначення та виплати недержавної пенсії. Цивільно-правовими слід визнавати і відносини між вкладниками та недержавними пенсійними фондами на етапі сплати внесків.

Своєю чергою, відносини, які існують між фондом та учасником щодо виплати недержавної пенсії, слід визнавати соціально-страховими, тобто такими, які підпадають під регулювання нормами права соціального забезпечення через те, що входять до його предмету.

Зобов'язання недержавного пенсійного фонду, які кореспондують праву на пенсійне забезпечення, обумовлюють при домінуванні диспозитивних (приватних) засад наявність імперативних (публічних) елементів у правовому регулюванні відносин з недержавного пенсійного забезпечення. Все це створює не лише сприятливі умови для розвитку добровільних форм соціального забезпечення, а й встановлює свого роду рамки, межі свободи поведінки сторін пенсійного контракту, державні гарантії добровільного пенсійного страхування, що, без сумніву, позитивно позначається на ефективності реалізації права на соціальний захист в цілому.

Звідси, правовідносини із недержавного пенсійного забезпечення слід вважати комплексними, адже вони складаються з окремих правовідносин різної галузевої належності: 1) інвестиційних, які полягають в акумуляції коштів, призначених для зниження впливу страхового ризику; 2) соціально-страхових (матеріальних) – щодо забезпечення правом на пенсію за наявності страхових підстав; 3) процедурних – з призначення пенсії, надання інформації про стан рахунку тощо. Перші формують предмет цивільного права, інші дві групи – предмет права соціального забезпечення. Проте такий поділ є досить умовним. Крім того, мають місце й відносини, що регулюються нормами інших галузей права (фінансового, податкового тощо).

На нашу думку, говорити про єдиний пенсійний договір неможливо. Так, окрім пенсійного договору у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, по суті, існує досить широке коло договорів у сфері недержавного пенсійного забезпечення, на існування яких вказується у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення», кожен із яких має свої особливості.

Так, згідно з частиною третьою ст. 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», «недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

- пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів відповідно до цього Закону;

- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду відповідно до цього Закону та законодавства про страхування;

- банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень в межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом» [175].

Договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення є такими домовленостями, за допомогою яких опосередковуються соціально-забезпечувальна складова діяльності недержавного пенсійного фонду та інших суб'єктів, які його здійснюють. Внаслідок укладення зазначених договорів виникають передбачені Законом права та обов'язки фонду та застрахованої особи (учасника).

Нерідко у спеціальній літературі ці договори розглядаються як цивільно-правові договори особистого страхування. Проблемою є те, що їх соціально-забезпечувальний зміст не є очевидним навіть на законодавчому рівні, передусім, у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Пенсійний контракт – договір у сфері недержавного пенсійного забезпечення, який має найбільш виражену соціально-забезпечувальну природу, про що вже певною мірою йшлося раніше.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», пенсійний контракт – договір між пенсійним фондом та його вкладником, згідно

з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника (учасників) фонду за визначеною пенсійною схемою. Пенсійна схема, своєю чергою, являє документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду. Проте таке визначення повною мірою не дозволяє розкрити зміст досліджуваного договору та потребує уточнення.

Позитивним для розуміння соціально-забезпечувальної природи пенсійного контракту є його визначення як договору, на підставі якого здійснюється недержавне пенсійне забезпечення (а не страхування), адже тим самим він відмежовується від такого договору особистого страхування, як страхування життя, передбаченого Законом України «Про страхування».

Визначення пенсійного контракту, закріплене у ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», на нашу думку, не є досконалим і в частині закріплення кола суб'єктів, в інтересах яких можуть здійснюватися пенсійні виплати, яке слід розширити шляхом включення правонаступників (спадкоємців), адже пенсійні виплати за рахунок досліджуваного виду страхування підлягають спадкуванню (згідно з Розділом X Закону).

Крім цього, раціональним було б закріпити, що в основу такого забезпечення покладений соціальний ризик (що підкреслило б його соціально-забезпечувальну мету). Так, наприклад, до законодавчої дефініції у ст. 1 Закону слід додати вказівку на те, що згідно з ним (договором) фонд зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснити призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем.

Таким чином, пенсійний контракт видається можливим визначити як договір між пенсійним фондом та його вкладником на користь учасника (учасників) недержавного пенсійного фонду або його спадкоємців, згідно з яким фонд зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснювати призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної

виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем за визначеною пенсійною схемою [106, с. 597].

Під час дослідження правової конструкції пенсійного контракту Г.В. Татаренко доходить висновку, що за її допомогою «неможливо висвітлити сутність договірних відносин у сфері пенсійного забезпечення, адже по суті даним терміном законодавець намагається замінити більш традиційний для законодавства пострадянських країн термін «договір», формально відмежувати дані дві категорії без переосмислення змістовних їх елементів» [225, с. 13]. Грунтуючись на таких міркуваннях, автором пропонується внести зміни до пенсійного законодавства та вживати термін «пенсійний договір» для позначення форми опосередкування договірних відносин між вкладником та/або учасником і недержавними пенсійними фондами [225, с. 13].

На нашу думку, такі зміни не є доцільними, оскільки можуть спричинити складності у тлумаченні закріплених у законодавстві термінів, підміну понять та призведуть до ще більшої плутанини, адже на сьогодні вже існує договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, який свого роду теж є пенсійним договором.

Пенсійний контракт можна охарактеризувати через притаманні для нього юридичні ознаки. Такий договір є консенсуальним; оплачуваним; укладається в обов'язковій письмовій формі, носить приватноправовий характер; має довгостроковий характер [225, с. 13-14]. Об'єктом правовідносин, які виникають на підставі цього договору, є майновий інтерес, що полягає в отриманні додаткової недержавної пенсії.

Пенсійна схема виступає істотною умовою пенсійного контракту. Слід підтримати пропозицію В.Г. Татаренко, що в сучасних умовах, коли учасник недержавного пенсійного фонду не впливає на формування умов пенсійного контракту, адже вони узгоджуються лише із вкладником, який є стороною договору, доцільним було б внести зміни до законодавства, якими передбачалось

би обов'язкове узгодження їх також і з учасником недержавного пенсійного фонду [225, с. 7].

Згідно зі ст. 59 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», у пенсійній схемі повинні відображатися: опис всіх видів та умов здійснення пенсійних виплат; порядок визначення розміру пенсійних виплат; порядок та строки сплати пенсійних внесків, у тому числі можливість їх зміни за умовами пенсійного контракту; умови та порядок участі у пенсійній схемі; права та обов'язки вкладника, учасника фонду за даною пенсійною схемою; інші умови, що не суперечать законодавству.

На нашу думку, зазначені положення слід розширити, вказавши також на методику розрахунку пенсійних виплат, умови та процедуру припинення договірних зобов'язань. Крім цього, слушною є пропозиція В.Г. Татаренко, яка вважає за доцільне закріплювати у пенсійних схемах також порядок дострокового розірвання договору про додаткове пенсійне страхування та умови переведення набутих пенсійних прав (пенсійних накопичень); порядок обліку пенсійних зобов'язань; порядок розподілу інвестиційного доходу та вимоги до інвестування пенсійних активів [225, с. 7].

Г.В. Татаренко, досліджуючи договірне регулювання пенсійних відносин в Україні, пропонує класифікувати істотні умови договорів у сфері недержавного пенсійного забезпечення на нормативно-обов'язкові та ініціативно-обов'язкові умови і закріпити на законодавчому рівні нормативно-обов'язкові та договірні умови для кожного виду договорів у сфері пенсійного забезпечення [225, с. 6].

Виходячи з цього, на нашу думку, доцільно було б закріпити єдину Типову форму пенсійного контракту, яка б включала обов'язкові умови (передбачені Законом) та факультативні (зголи щодо яких дійшли сторони в індивідуально-договірному порядку) [106, с. 598].

Розвиваючи цю думку, слушною видається представлена у спеціальній літературі пропозиція щодо закріплення переліку обов'язкових додатків до договору у сфері пенсійного забезпечення, серед яких можуть бути правила

страхування, розроблені страховими компаніями, словники страхових або банківських термінів, графік внесення платежів, розрахунок розміру очікуваної пенсії [225, с. 6].

Крім цього, через досі невирішену дискусію щодо належності відносин із недержавного пенсійного забезпечення до предмету цивільного права чи права соціального забезпечення, на нашу думку, ст. 60 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» видається доцільним доповнити частиною 2-1, яка б закріплювала вимогу щодо мінімально допустимого розміру виплати за рахунок добровільного (у тому числі, недержавного) соціального страхування, що, крім усього, продемонструвало би публічний елемент у досліджуваних відносинах.

Видається необхідним закріпити на законодавчому рівні ефективні засоби контролю за здійсненням недержавного пенсійного забезпечення, що сприятиме захисту законних прав та інтересів усіх суб'єктів цих правовідносин. Так, можливим є наділення держави в особі територіальних органів Пенсійного фонду повноваженнями з обов'язкової реєстрації пенсійних контрактів та схем із перевіркою обґрунтованості розмірів внесків та виплат, які особа зможе отримати в майбутньому.

Не можна залишати без уваги те, що недержавне пенсійне забезпечення, окрім недержавних пенсійних фондів, може здійснюватися і страховими організаціями. Так, наприклад, на підставі договору страхування довічної пенсії протягом життя фізичною особою періодично після досягнення нею пенсійного віку відповідно до законодавства про страхування може отримуватись така пенсійна виплата, як довічний анuitет (довічна пенсія). Враховуючи зазначене вище, соціальна спрямованість недержавного пенсійного страхування через мету покращити рівень життя особи, яка досягла пенсійного віку, не викликає сумнівів. Ці відносини доцільно включати до предмета права соціального забезпечення.

Згідно з цивільним законодавством страхування довічної пенсії відбувається в рамках страхування життя, що є видом особистого страхування. Особистим страхуванням є страхування, предметом договору якого є майнові інтереси, пов'язані із життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про страхування», страхування життя – це вид особистого страхування, який передбачає обов'язок страховика здійснити страхову виплату згідно з договором страхування у разі смерті застрахованої особи, а також, якщо це передбачено договором страхування, у разі дожиття застрахованої особи до закінчення строку дії договору страхування та (або) досягнення застрахованою особою визначеного договором віку. Умови договору страхування життя можуть також передбачати обов'язок страховика здійснити страхову виплату у разі нещасного випадку, що стався із застрахованою особою, та (або) хвороби застрахованої особи. У разі, якщо при настанні страхового випадку передбачено регулярні послідовні довічні страхові виплати (страхування довічної пенсії), обов'язковим є передбачення у договорі страхування ризику смерті застрахованої особи протягом періоду між початком дії договору страхування та першою страховою виплатою з числа довічних страхових виплат. В інших випадках передбачення ризику смерті застрахованої особи є обов'язковим протягом всього строку дії договору страхування життя.

Дефініція договору страхування життя закріплена у ст. 979 ЦК України, згідно з якою за договором страхування одна сторона (страховик) зобов'язується у разі настання певної події (страхового випадку) виплатити другій стороні (страхувальникові) або іншій особі, визначеній у договорі, грошову суму (страхову виплату), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі та виконувати інші умови договору. Із цього визначення випливає оплатний характер такого договору, наявність взаємних обов'язків страховика і страхувальника, добровільність його укладання. Через відсутність публічних засад, договір особистого страхування життя не включається до сфери

соціального забезпечення, а підпадає під дію норм актів цивільного законодавства.

Цивілістами вказується на певний пріоритет недержавного пенсійного страхування перед багаточисельними видами особистого страхування, які здійснюються страховими організаціями. Так, пенсійне страхування, яке здійснюють страхові організації, навряд чи видається можливим вважати повноцінним забезпеченням громадян. У цьому сенсі таке страхування суттєво програє недержавному пенсійному забезпеченню, яке здійснюють недержавні пенсійні фонди, передусім через низький рівень гарантій виконання взятих обов'язків.

Укладення договору страхування довічної пенсії передбачається в рамках накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Порядок укладення та оплати цього договору детально передбачається у ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», проте дефініція договору страхування довічної пенсії у Законі відсутня.

Досить вдало, на нашу думку, визначає договір страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування В.Г. Татаренко: «За договором страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування одна сторона (страховик) зобов'язується сплачувати другій стороні страхувальникові (пенсіонеру, бенефіціару) або його спадкоємцям довічну пенсію на умовах та в порядку, обумовлених договором, за рахунок коштів накопичених на індивідуальному пенсійному рахунку застрахованої особи та перерахованих страховикові Накопичувальним фондом» [225, с. 12-13].

Отже, цей договір є реальним (а не концесуальним), адже набирає чинності з моменту переказу коштів учасника фонду до страхової організації; суб'єктами

договору страхування довічної пенсії є застрахована особа і страхова організація як страховик; його укладання має обов'язковий характер.

У Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» не закріплюються норми щодо істотних умов досліджуваного договору, а тому застосовуються положення ЦК України та Закону України «Про страхування».

З метою забезпечення прав одержувача пенсії за договором страхування довічної пенсії, на нашу думку, доцільно було б наділити державу в особі територіальних органів Пенсійного фонду повноваженнями з обов'язкової реєстрації договорів страхування довічної пенсії з перевіркою їх змісту на предмет відповідності нормам пенсійного законодавства.

Мета договору про страхування довічної пенсії – покращення матеріального становища особи через зниження доходу внаслідок досягнення пенсійного віку вказує на його соціально-забезпечувальну природу, що відрізняє його від інших договорів, які цивілістами розглядаються як договори особистого страхування. А відтак, спеціальні норми, які б закріплювали зміст цього договору та інші необхідні положення доцільно було б закріпити у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» із вилученням посилання на Закон України «Про страхування».

Видається, що договір страхування довічної пенсії поки слід кваліфікувати як міжгалузевий інститут, принаймні до моменту, поки не запрацює другий рівень пенсійної системи, і він не набуде особливостей, які дозволять говорити про його тяжіння до соціально-забезпечувальних договорів через появу публічної складової. Аналогічне твердження доцільно застосувати і до договору страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду, які можуть укладатися в рамках недержавного пенсійного забезпечення між страховою організацією і учасником страхування.

На сучасному етапі в цілому у страхуванні життя страховими компаніями прослідковується значний спад. Так, на сьогодні в Україні серед страхових

компаній, які укладають договори пенсійного страхування, залишилося тільки чотири (ПАТ «Страхова компанія «ТАС», ПАТ «Страхова компанія ПЗУ Україна страхування життя», ПАТ «Українська Акціонерна Страхова Компанія АСКА-ЖИТТЯ» ПАТ «Акціонерна страхова компанія «ІНГО Україна Життя»)) [152, с. 131].

Наступним договором, який може укладатись у рамках недержавного пенсійного забезпечення, є договір про відкриття пенсійного депозитного рахунку у банку, проте, не знецінюючи його соціальної спрямованості, цивільно-правове регулювання цього договору, на нашу думку, є найбільш очевидним, а тому його теж слід вважати міжгалузевим правовим інститутом.

Таким чином, нарівні з договором про добровільне приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування (в тому числі, пенсійного), саме пенсійний контракт слід визначати інститутом права соціального забезпечення, у той час як інші види договорів про страхування життя – міжгалузевими. Звісно, матеріальне забезпечення за рахунок останніх переслідує соціальну мету, проте, особисте страхування не є соціальним у традиційному розумінні. Власне небезпека страхового ризику та можливість втрати доходу через його настання не означає доцільність віднесення його до соціального, адже у разі його настання обсяг виплат не буде компенсувати втрати, пов'язані з соціально вразливим становищем особи, залежати від розміру тих втрат, які несе особа-отримувач. Тобто виплати за рахунок цих договорів слід вважати додатковим доходом, а не компенсацію втраченого заробітку особи, яка зіштовхнулася із соціальним ризиком.

Триваюча сьогодні пенсійна реформа вимагає виведення пенсійних відносин за межі цивільного права і в тому сенсі, що лише за таких умов стане можливим забезпечити належний рівень реалізації права особи на пенсію, адже включення відносин із недержавного пенсійного забезпечення повністю до предмета цивільного права може призвести до зниження рівня гарантій надання соціально-забезпечувальних благ. Так, державою повинні регулюватись

стандарти надання пенсій, ґрунтуючись на публічній складовій соціально-страхових відносин. Таким чином стане можливим гарантування належного ступеню захисту осіб від впливу соціальних ризиків як за допомогою обов'язкового пенсійного страхування, так і добровільного, але, що важливо – виключно у рамках галузі права соціального забезпечення, яка на сьогоdnішньому етапі розвитку поєднує у собі публічну та приватну компоненту.

Проблемою залишається відсутність належного правового регулювання добровільного соціального страхування, адже відповідні норми розпорошені по різних нормативно-правових актах, нерідко різної галузевої належності. Такі ознаки договорів, як добровільність, рівність сторін та оплатний характер ще більше ускладнюють розуміння правової природи добровільного соціального страхування. Вирішенням цієї проблеми могло б стати формування окремого інституту права соціального забезпечення – добровільне соціальне страхування, який включав би норми про відповідні договори.

Враховуючи те, що добровільне соціальне страхування перебуває лише на етапі свого становлення та представлене, передусім, недержавним пенсійним забезпеченням, подальший його розвиток повинен відбуватися в єдності із загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, адже ними переслідується єдина мета – захист від страхового ризику, якої можливо буде досягти при балансі публічного та приватного аспектів.

А відтак регулювання цієї сфери повинно відбуватися за межами цивільного законодавства. На нашу думку, прийняття Закону України «Про добровільне соціальне страхування» дозволить вивести регулювання відносин із добровільного соціального страхування за межі цивільного законодавства та поєднати таке регулювання з регулюванням загальнообов'язкового державного соціального страхування через спільну для них мету – захист від соціальних ризиків, а також включити відповідні відносини до предмету права соціального забезпечення.

В цілому детальне дослідження та правова регламентація договорів у сфері соціального страхування дозволить структурувати юридичні зв'язки між суб'єктами відповідних правовідносин, зробити більш доступними та ясними механізми їх реалізації, досягти ефективності у контролі за обігом коштів у цій сфері, дозволить знизити можливість створення різних корупційних схем, що сприятиме права на соціальний захист особам, які зіштовхнулися із соціальними ризиками.

3.3. Договори про надання медичної допомоги

Питання про галузеву природу відносин із надання медичної допомоги досі залишається дискусійним.

З огляду на це, Р.А. Майданик у своїй роботі доходить висновків про те, що існуючі в спеціальній літературі позиції щодо цієї проблематики можна звести до чотирьох підходів [109, с. 52].

Так, прихильники першого (В.Л. Суховерхий, А.М. Савицька та інші) вважають, що досліджувані відносини формують предмет цивільного права, посилаючись на договір як основний інструмент їх правового регулювання, який, на переконання вчених, традиційно має цивілістичну природу. На противагу цьому, Г.І. Петров вважає за доцільне відносини з надання медичної допомоги включати до предмету адміністративного права, аргументуючи свою позицію домінуванням ролі держави у них [109, с. 52].

Нерідко в літературі зазначається про комплексний характер права охорони здоров'я (медичного, лікарського, «охороноздоровчого» тощо), яке спрямоване на врегулювання відносин організаційного, майнового, особистого характеру щодо реалізації санітарно-епідеміологічних, лікувально-профілактичних та інших заходів.

Згідно з наступним підходом, медичне право виступає підгалуззю права соціального забезпечення, адже медичне обслуговування виступає формою державних соціальних гарантій, однаково, як, наприклад, пенсійне забезпечення.

Теза про визнання медичної допомоги одним із видів соціального забезпечення населення зародилась ще в 70-80-х роках минулого століття з розвитком думки про те, що медичне право виступає комплексом норм, направлених на регулювання суспільних відносин між громадянами та державними медичними установами щодо лікування захворювань. Таким відносинам притаманна була якісна своєрідність, яка дозволяла розглядати медичне право як соціальне [109, с. 52]. Ця позиція видається найбільш слушною, адже вважати медичне право самостійною галуззю права поки зарано через відсутність однорідного предмету правового регулювання та чітко сформованого методу.

Враховуючи предмет цього дослідження, доцільно розпочати із знакового прецеденту в історії договірного регулювання медичної допомоги. Так, випадок, який мав місце в 2005 році в США, став свого роду визначальним для нормативного закріплення попередніх розпоряджень пацієнта у договорі [117, с. 227]. Смерть 26-річної пацієнтки, яка перебувала у комі близько 15 років, знаходячись у вегетативному стані, звідси – численні спори щодо можливого відключення її від апарату штучної підтримки життя, стали поштовхом до прийняття спеціального закону, за результатами участі у процесі судів, губернатора, Конгресу та Дж. Буша-молодшого. Це все суттєво вплинуло на розуміння американцями важливості регламентації своєї волі щодо методів лікування шляхом укладання договору [117, с. 227]. Розвиваючи цю думку, Р.А. Майданик справедливо називає таку погоджену згоду формою договору [109, с. 54].

Як уже зазначалося при розгляді інших договорів у праві соціального забезпечення, у медичній діяльності також видається можливим розмежовувати приватні та публічні відносини. Так, приватні – можуть виникати на основі договору про надання медичних послуг (як правило, оплатного), односторонньої обіцянки («дії, на основі дружніх відносин», наприклад, виміряти тиск), або дії в інтересах третьої особи без її доручення. Такі відносини побудовані на ідеї

рівності суб'єктів, а, отже, відносяться до сфери цивільного права. Водночас не можна не згадати про представлені у літературі міркування щодо відсутності договору про надання медичних послуг у випадку перебування пацієнта без свідомості або в інших екстрених випадках, коли є реальна загроза життю, коли згоди на отримання медичної допомоги не отримується ні від цієї особи, ні від її представників (ч. 5 ст. 284 ЦК України) [109, с. 54].

Кожне звернення людини до закладу охорони здоров'я приватного сектору, лікаря (самозайнятої особи) по суті свідчить про виникнення договірних відносин у широкому сенсі. Але відсутність письмового договору за цієї ситуації може стати перепорою для ефективного захисту прав пацієнта у разі їх обмеження чи порушення [1, с. 4-7].

Чинне національне законодавство не містить норм, якими передбачалась би правова модель регулювання оплатних медичних послуг. У тому числі, відсутнє легальне закріплення визначення договору про надання медичних послуг, що зумовлює існування в юридичній літературі великої кількості авторських дефініцій цього поняття.

Так, наприклад, за договором про надання медичних послуг одна сторона (медична організація, лікар) зобов'язується надати, а інша (пацієнт) – прийняти та оплатити оплатні послуги, спрямовані на зміцнення здоров'я пацієнта, відповідно до умов договору [109, с. 54].

На думку Р.А. Майданика та А.Б. Пермякова, договір про надання медичних послуг є двостороннім, консенсуальним, оплатним, строковим чи безстроковим правочином з надання медичною організацією (лікарем) послуг, спрямованих на покращення здоров'я пацієнта, задоволення інших його потреб згідно з умовами договору [110, с. 31].

Регулювання зазначених договірних відносин здійснюється із застосуванням загальних норм про договори (гл. 63 ЦК України «Послуги. Загальні положення»), якщо це не суперечить суті цього зобов'язання.

Досліджувані договори можна вважати публічними, регулюванню яких присвячена ст. 633 ЦК України: «Публічним є договір, в якому одна сторона – підприємець взяла на себе обов'язок здійснювати продаж товарів, виконання робіт або надання послуг кожному, хто до неї звернеться (роздрібна торгівля, перевезення транспортом загального користування, послуги зв'язку, медичне, готельне, банківське обслуговування тощо) [252]».

Проблемою теоретичного та практичного характеру є визначення предмету договору про надання медичних послуг, адже одностайності щодо цього ні серед науковців, ні серед практиків поки не досягнуто.

Прихильники одного із підходів, наприклад, Р.А. Майданик, О.І. Смотров, Т.В. Волинець, називають предметом цього договору дії закладу охорони здоров'я (його працівників) або лікаря щодо надання медичних послуг. У зв'язку з цим під час визначення предмета договору про надання медичних послуг необхідно розмежовувати саму медичну послугу як певну сукупність благ, що мають корисні властивості, та дії, які в сукупності становлять надання такої послуги [1, с. 4-7].

Проте справедливим буде зазначити те, що в більшості випадків до предмету договору про надання медичних послуг апріорі не може входити конкретний обмежений перелік дій медичних працівників, адже їх коло може варіюватись у процесі лікування. Але, у той же час, метод здійснення дій надавачем послуг доцільно деталізувати (наприклад, у який спосіб буде здійснюватись діагностика).

Відповідно до іншого підходу, предметом досліджуваного договору є безпосередньо медична послуга (корисний ефект від неї або певне благо).

Слушною видається ідея визнання предметом досліджуваного договору надання медичної послуги, під якою розуміються дії чи діяльність у сфері охорони здоров'я в інтересах фізичної особи або право користування робочими здібностями виконавця, робочою силою, його талантами, оскільки надавані однією особою інші послуги невіддільні від самої людини.

Нерідко визначення такого договору надається власне у конкретному договорі про надання медичних послуг. Так, наприклад, «ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФАМІЛІА МЕДІКУС» (Реєстраційне досьє на провадження діяльності з медичної практики від 01.08.2018 № 0108/07-М, затвердженого наказом МОЗ України 09.08.2018 № 1467 «Про ліцензування медичної практики», в особі директора Щебет Олександри Андріївни, яка діє на підставі Статуту, з однієї сторони, пропонує фізичним та юридичним особам (надалі за текстом – Замовник) отримати платні медичні послуги на умовах визначених цим Договором про надання медичних послуг (надалі за текстом – Договір). Виконавець та Замовник разом надалі за текстом іменуються Сторони, а кожна окремо – Сторона. До моменту укладення з конкретним Замовником, цей Договір має статус оферти Виконавця». У частині договору «Визначення термінів» під ним пропонується розуміти «Договір про надання медичних послуг (Договір) – правочин, що регулює відносини між Виконавцем та Замовниками щодо надання платних медичних послуг на умовах, встановлених Виконавцем та цим Договором» [63].

Згадані вище договори є найпоширенішими юридичними фактами для виникнення правовідносин із надання, переважно, оплатних медичних послуг, які є предметом цивільного права. Проте за умов реформування медичної сфери сьогодні розповсюдження набувають й інші договори, природа яких, на наше переконання, дозволяє вважати їх соціально-забезпечувальними.

Видається доцільним, передусім, визначитись із понятійно-категоріальним апаратом, розмежувавши поняття медичної послуги (яка, як було продемонстровано вище, є категорією цивільного права) та медичної допомоги, щодо чого єдності ні у доктрині права, ні в правозастосовчій практиці досі досягнуто не було.

Основні підходи щодо співвідношення зазначених двох понять зводяться до наступних трьох варіантів.

Нерідко в спеціальній літературі медична допомога та медична послуга розглядаються як тотожні поняття. Так, наприклад, ця позиція підкріплюється тим, що людина, яка перебуває у складній життєвій ситуації та потребує допомоги, може отримати її засобом медичних послуг. Крім цього, зазначається і те, що отримання медичних послуг не завжди впливає із необхідності покращити стан здоров'я, тобто не обов'язково означає спрямованість на подолання або профілактику захворювання (хвороби), адже все більш розповсюдженими стають медичні послуги із пластичної хірургії, естетичної косметології, корекції статі тощо [99, с. 600].

На рівні теорії досліджувані поняття також можуть розглядатися як ціле та частина. Так, відповідно, медична допомога є складовою медичних послуг, адже виступає «правомірним втручанням медичного фахівця у фізичну або психічну сферу здоров'я людини, спричинене станом здоров'я людини, з метою порятунку життя, поліпшення чи відновлення здоров'я» [100, с. 8].

Висловлюються міркування, що медична допомога включає в себе медичні послуги, адже є набагато ширшим поняттям, яке може містити в собі заходи із профілактики, реабілітації та багато інших.

В цілому медична допомога виступає об'єктом наукових досліджень представників науки конституційного, цивільного права, права соціального забезпечення та інших галузей знань, проте досі єдиного концептуального визначення цього поняття сформульовано не було.

Медична допомога як вид соціального забезпечення являє собою надання за рахунок спеціально створених шляхом сплати страхових внесків або бюджетних джерел грошових фондів відповідної підтримки особам, які зазнали впливу соціального ризику або їх сукупності [91, с. 55].

Поняття медичної допомоги у чинному законодавстві України не закріплене, однаково як і немає єдності щодо його змісту серед учених.

Справедливим буде сказати, що необхідність визначення цієї дефініції взагалі не привертала уваги законодавця досить тривалий час. Спочатку поняття

медичної допомоги ототожнювалось із медико-санітарною допомогою, про що зазначалося у Рішенні Конституційного Суду України від 25 листопада 1998 року №15-рп/98 [194], в якому йшлося про те, що у медичній науці поняттям «медична допомога» переважно охоплюються лікування, профілактичні заходи, які проводяться при захворюваннях, травмах, пологах, а також медичний огляд та деякі інші види медичних робіт [91, с. 59-60].

У ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року поняття медичної допомоги розкривалось уперше як «діяльність професійно підготовлених медичних працівників, спрямована на підтримку, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, здійснення реабілітаційних заходів, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями» [91, с. 55].

Законом України «Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги» від 07 червня 2011 року №3611-VI [155], який набрав чинності з 1 січня 2012 року, зазначене поняття було розширено за рахунок деталізації цілей такої допомоги, яка «спрямована на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами».

Слід вказати і те, що Законом України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» № 1053-IX від 03.12.2020 р. [183] із даного поняття було виключено реабілітацію. Відповідно до ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я сьогодні під медичною допомогою розуміється «діяльність професійно підготовлених медичних працівників, яка спрямована на профілактику, діагностику та лікування у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами».

Заслуговує на увагу офіційне тлумачення ст. 49 Конституції України у Рішенні Конституційного Суду України (справа про безоплатну медичну допомогу) від 29 травня 2002 року №10-рп/2002 [193], а саме положення її

частини третьої про те, що «у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно». Так, Конституційним Судом України поняття медичної допомоги розкривається за допомогою граматичного аналізу та дослідження її в юридичному аспекті. У першому значенні слово «допомога» розкривається в якості підтримки (моральної, матеріальної тощо), сприяння у чому-небудь; захисту кого-небудь, порятунку у біді; здійснення певного впливу, засобом чого досягаються необхідні наслідки, полегшення, користь, у тому числі й одужання; дії, скерованої на підтримку [91, с. 63]. Своєю чергою, у тексті Рішення в юридичному аспекті під поняттям «медична допомога» розуміються її складові (швидка, невідкладна, первинна, спеціалізована, високоспеціалізована тощо) [91, с. 63].

Поняття та зміст медичної допомоги досліджуються багатьма вченими-представниками науки права соціального забезпечення.

Так, наприклад, Н.Б. Болотіна медичну допомогу пропонувала розуміти як «комплекс заходів медично-соціального характеру, що включає в себе профілактичну, лікувальну, діагностичну, реабілітаційну, протезно-ортопедичну і зубопротезну допомогу, а також догляд та обслуговування дітей, хворих та інвалідів» [126, с. 605]. Проте, власне суб'єкти, яким така допомога може надаватись, чомусь у даному визначенні залишаються без уваги. Крім цього, до поняття не включається медична реабілітація – тобто, післялікувальна підтримка пацієнта як важливий захід медичної допомоги.

О.М. Лупина медичну допомогу розглядає під кутом відповідних правовідносин, учасниками яких є професійно підготовлені медичні працівники, які здійснюють діяльність, спрямовану на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію через хвороби, травми, отруєння та патологічні стани, вагітність та пологи [105, с. 416].

Розвиваючи цю думку, цікавими видаються міркування О.В. Корнілової щодо спірності обмеження кола суб'єктів надання медичної допомоги лише

професійно підготовленими медичними працівниками [91, 75], про що деякою мірою згадувалось вище.

Г.І. Чанишева під медичною допомогою пропонує розуміти «вид професійної діяльності, що включає комплекс заходів організаційного, профілактичного, діагностичного, лікувального та реабілітаційного характеру, що надається пацієнтам відповідно до медичних показань професійно підготовленими медичними працівниками та у передбачених законом випадках, фізичними особами-підприємцями, які зареєстровані та одержали медичну ліцензію» [258, с. 371-372]. Спірним, на нашу думку, є обмеження кола суб'єктів-надавачів медичної допомоги вченою зазначеними видами, адже, в дійсності це коло набагато ширше, наприклад, екстрена медична допомога також може надаватись до прибуття лікарів суб'єктами, для яких такі дії не є «видом професійної діяльності», такими надавачами можуть бути люди, які випадково опинились поруч.

О.О. Прасовим медична допомога визначається як «медичні послуги, що включають в себе заходи, спрямовані на оздоровлення та лікування пацієнтів у стані, що на момент їх надання загрожує життю, здоров'ю і працездатності» [148, с. 6].

Розвиваючи цю думку, слід погодитись із С.В. Антоновим, що застосування заходів щодо оздоровлення недоцільне у випадках загрози життю та здоров'ю, адже за їх допомогою здійснюється відновлювальна функція при реабілітації пацієнта, яка виступає наступною після лікування стадією медичного процесу [2, с. 35-36].

Заслуговує на увагу позиція М.М. Самофал, яка наполягає на необхідності уточнити зазначене вище визначення, враховуючи те, що медична допомога та медичні послуги не є тотожними поняттями, а виступають цілим і частиною [200, с. 155].

Повертаючись до співвідношення понять «медична допомога» та «медична послуга», слід підтримати твердження О.І. Смотров, який у своїй дисертації

акцентує увагу на недостатності висвітлення цього питання на рівні доктрини та у законодавстві, що не дає змогу чітко та однозначно встановити згадане співвідношення, на що, до речі, також двічі звертається увага Конституційним Судом України у своїх рішеннях [213, с. 16].

Г.Г. Польнікова пропонує під медичною послугою розуміти «діяльність медичних установ, у тому числі лікарів, щодо підтримання і покращення здоров'я особи, яка звернулась за допомогою, корисні властивості якої здатні задовольнити потреби споживача послуги безпосередньо під час здійснення цієї діяльності і результат якої не знаходить свого матеріального втілення» [143, с. 324]. На нашу думку, говорити про досконалість зазначеної дефініції буде несправедливо, адже поза увагою у ній залишається сукупність дій, спрямованих на відновлення порушених функцій організму та реабілітація.

На думку І.В. Венедіктової, медична послуга є корисною, нематеріального характеру діяльністю особи, яка її надає, з метою задоволення потреб щодо здоров'я фізичної особи [20, с. 46].

А.А. Герц називає медичною послугою дію лікаря (медичної установи) або їх сукупність, які визначаються договором або впливають із закону та спрямовані на проведення діагностики, лікування або попередження виникнення захворювання, виступають відособленим об'єктом та можуть бути вартісно оцінені [26, с. 13]. Варто зауважити, що у цьому визначенні не вказується на те, що медичні послуги не обов'язково можуть надаватися у разі захворювання, адже нерідко переслідують реабілітаційні цілі або надаються у випадках, що не пов'язані із захворюванням. Крім цього, заслуговують на увагу також міркування Т.Б. Блащук щодо доцільності в контексті медичних послуг говорити також про медичні маніпуляції, які надаються під час вагітності та пологів, тобто, вочевидь, не пов'язані із захворюванням [7, с. 5-12].

К.В. Бориченко, підтримуючи точку зору щодо співвідношення медичної допомоги та медичних послуг як цілого та частини, зазначає те, що зміст медичної допомоги не обмежується лише наданням медичних послуг, а тому

інтерпретувати поняття медичної допомоги через медичні послуги не є обґрунтованим і значно звужує власне зміст досліджуваного явища [13, с. 222].

А.О. Медвідь у своїй роботі розглядає медичну допомогу як поняття – ширше за медичні послуги, адже, як зазначає вчена, «крім профілактики, діагностики, лікування, протезування, реабілітації тощо медична допомога включає в себе і догляд та піклування за особами, які цього потребують, а не лише виконання чітко передбачених обов'язків у рамках того чи іншого виду медичної допомоги» [112, с. 140].

Найбільш вдало, на нашу думку, поняття медичної допомоги визначає у своїй дисертації О.В. Корнілова, вважаючи її «комплексом дій, які спрямовані на безпосереднє забезпечення підтримки, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями». Своєю чергою, під медичною послугою автор пропонує розуміти «один із видів послуг у сфері медичної допомоги, за допомогою якої людина може слідкувати за станом свого здоров'я, одержувати у медичних закладах та організаціях особливу, кваліфіковану та спеціалізовану допомогу, або – від фахівця у сфері медицини» [91, с. 79].

У чинному законодавстві України також вживаються правові категорії «медична допомога» та «медична послуга», які відрізняються одна від одної.

Так, наприклад, у ст. 2 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19 жовтня 2017 року №2168-VIII [157] закріплено визначення поняття надавачів медичних послуг, якими є «заклади охорони здоров'я усіх форм власності та фізичні особи-підприємці, які одержали ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики та уклали договір про медичне обслуговування населення з головними розпорядниками бюджетних коштів».

Відповідно до п. 2 ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII соціальні послуги, залежно від типу, поділяються на: прості соціальні послуги, комплексні соціальні послуги, комплексні

спеціалізовані соціальні послуги та допоміжні соціальні послуги. Серед іншого, комплексні спеціалізовані соціальні послуги є тими послугами, які надаються певній категорії отримувачів соціальних послуг (особам із психічними розладами, ВІЛ-інфікованим особам, залежним від психотропних речовин особам, біженцям, бездомним особам та безпритульним дітям, особам, які постраждали від торгівлі людьми, та іншим) [91, с. 78].

Аналіз змісту Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положення частини третьої статті 49 Конституції України «у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно» (справа про безоплатну медичну допомогу) від 29 травня 2002 року №10-рп/2002 [193] дозволяє стверджувати про те, що стосовно співвідношення понять «медична допомога» та «медична послуга» у ньому Конституційний Суд чітко не визначився.

На нашу думку, «медична допомога» та «медична послуга» співвідносяться як ціле та частина.

Виходячи із вищезазначеного, медична допомога є предметом договору про надання медичної допомоги, який, своєю чергою, доцільно визначати як домовленість щодо здійснення комплексу дій, спрямованих на безпосереднє забезпечення підтримки, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями. Це поняття, на нашу думку, доцільно закріпити у частині першій ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я.

У згаданій раніше ст. 49 Конституції України передбачається, що «реалізація громадянами права на охорону здоров'я може відбуватись як на публічних (щодо безоплатної медичної допомоги), так і на приватних засадах (через правовідносини із надання платних медичних послуг)» [213, с. 5].

В умовах медичної реформи в Україні також спостерігається тенденція посилення договірних засад у сфері надання медичної допомоги. Так, як слушно

зазначає Т.В. Блащук, «в умовах реформи медичної галузі договір виступає однією з найпоширеніших підстав виникнення правовідносин у сфері медичної допомоги» [7, с. 5].

Із початком медичної реформи в Україні Законом України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» в національну практику було запроваджене укладання договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, про реімбурсацію, декларацію про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу.

Для медичної практики в цілому (як для закладів охорони здоров'я, так і для окремих лікарів) для врегулювання відносин із пацієнтами використовується договір, який може існувати у вигляді готової форми або отримання усної згоди пацієнта на медичні маніпуляції [7, с. 8].

Дослідження змісту Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» дозволяє виділити дві групи правовідносин та відповідні рівні договірного регулювання у сфері медичної допомоги.

Перша група договорів, які не є соціально-забезпечувальними, є такою, яка укладається між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері організації фінансування надання медичних послуг та лікарських засобів, та особами (фізичними та юридичними), які беруть на себе зобов'язання надавати медичну допомогу (медичну послугу) безпосередньо фізичній особі (людині) [7, с. 9]. Вони є договорами на користь третіх осіб (пацієнтів).

Натомість, соціально-забезпечувальними справедливо називати другу групу договорів, які мають місце у правовідносинах між фізичними або юридичними особами-надавачами медичної допомоги та пацієнтом – особою, яка зіштовхнулась із соціальним ризиком або потребує профілактики його настання, або реабілітації, тобто – отримувачем такої допомоги.

Підставою для виникнення прав та обов'язків споживача (пацієнта) є укладання договору із закладом охорони здоров'я про надання медичних послуг за програмою медичних гарантій [277, с. 321]. На сьогодні у ст. 8 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» визначені лише зміст та особливості договору, сторонами якого є Уповноважений орган та заклад охорони здоров'я.

Слід погодитись із В.П. Маковієм, що зазначений договір включається до кола адміністративно-правових, адже «одним із його учасників є суб'єкт, уповноважений на його укладення та реалізацію в межах власних повноважень, визначених адміністративним законодавством» [107, с. 120-121]. Головним розпорядником коштів є НСЗУ – центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення. Окрім цього, у основі такого договору, на думку науковця, лежить публічний інтерес, що видається цілком аргументованим.

Аналогічної правової природи є договір про реімбурсацію лікарських засобів та медичних виробів, детальне регулювання якого здійснюється постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання щодо договорів про реімбурсацію» від 27 лютого 2019 р. № 136 [59], у якій, з-поміж іншого, затверджується його типова форма.

Згідно із Законом України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» та постановою Кабінету Міністрів України «Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій» від 25 квітня 2018 р. № 410 [158], договір про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій є договором про надання медичних послуг, який укладається на користь третіх осіб.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій» (у редакції від 01.07.2022 року) були затверджені: Порядок укладення, зміни та припинення договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних

гарантій [145] та Типова форма договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, що стало прогресивним кроком в процесі вдосконалення правового регулювання досліджуваної сфери [233].

Сторонами договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій є надавач медичних послуг (заклади охорони здоров'я та фізичні особи-підприємці, які здійснюють господарську діяльність із медичної практики) та Уповноважений орган (центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення, – Національна служба здоров'я України).

Зазначений договір є договором на користь пацієнта. Він вважається консенсуальним, адже є укладеним з моменту досягнення домовленості та оформлення у письмовій (електронній) формі, допускається використання електронного підпису (п. 11 Порядку укладення, зміни та припинення договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій).

Говорячи про умови досліджуваного договору, слід зазначити, що згідно з частиною першою ст. 638 ЦК України, «істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди».

Істотними умовами договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, згідно зі ст. 8 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», є: перелік та обсяг надання пацієнтам медичних послуг та лікарських засобів за програмою медичних гарантій; умови, порядок та строки оплати тарифу; фактична адреса надання медичних послуг; права та обов'язки сторін; строк дії договору; звітність надавачів медичних послуг; відповідальність сторін.

Своєю чергою, окрема роль у процесі надання медичної допомоги за умов сучасної реформи належить декларації – спеціальному документу, шляхом

укладання якого споживач-пацієнт реалізує своє право на вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу.

У ст. 9 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» закріплюється, що «пацієнт (його законний представник) реалізує своє право на вибір лікаря шляхом подання надавачу медичних послуг декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу. Надавачам медичних послуг забороняється відмовляти у прийнятті декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та веденні пацієнта, зокрема, на підставі наявності у пацієнта хронічного захворювання, його віку, статі, соціального статусу, матеріального становища, зареєстрованого місця проживання тощо, крім випадків, передбачених законодавством».

У наказі Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» від 19.03.2018 р. № 503 термін «декларація про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» визначається в якості документу, яким підтверджується волевиявлення пацієнта (його законного представника) про вибір лікаря, який надаватиме йому первинну медичну допомогу [169].

У спеціальній літературі триває дискусія про природу такої декларації, адже вона одночасно називається як договором про надання медичної допомоги, так і заявою про бажання отримувати медичні послуги [124, с. 66-70]. Це питання набуло актуальності у зв'язку з тим, що фінансування медичної допомоги за концепцією медичної реформи передбачає переведення формату надання медичної допомоги у вигляді «лікар-пацієнт», що спричиняє низку невирішених проблем, однією із яких є окреслена вище.

Передусім, доцільно визначитись власне із поняттям «декларація», його змістом та співвідношенням із суміжними правовими категоріями.

Цей термін найчастіше вживається у розумінні заяви, оголошення, поштового чи технічного документу про основні принципи чи з інших важливих

питань [211]. У той же час, як уже зазначалося раніше, договір у найбільш загальному розумінні доцільно визначати в якості домовленості між двома сторонами.

Існує думка, що декларація взагалі не є договором, адже навіть декларативно у ній не закріплюються права та обов'язки сторін, ціна, відповідальність тощо; крім того, законодавством (у ч. 2 ст. 9 Закону України «Про державні фінансові гарантії надання медичних послуг та лікарських засобів») не закріплюється те, що, шляхом підписання декларації пацієнт реалізує право на медичну допомогу, натомість – ним реалізується право на вибір лікаря [124, с. 69]. Так, декларацією лише демонструється намір вступити у правовідносини, не являючись договором, хоча й санкціонування другою стороною має місце.

Проте, видається, що відносини між лікарем та пацієнтом, які посвідчуються шляхом укладання декларації, все ж, мають договірну природу.

Слушною є думка Г.Б. Яновицької, що декларація є своєрідним договором, укладеним сторонами [277, с. 322].

Своєю чергою В.І. Теремецький та С.В. Книш у своїй роботі зазначають, що «в межах реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення формою договору приєднання з надання медичних послуг є так звана декларація про вибір лікаря» [229, с. 50], тим самим також називаючи декларацію договором.

Специфікою декларації як договору є, передусім, її суб'єктний склад: пацієнт, лікар та медичний заклад. Проте не можна не зазначити, що в спеціальній літературі сформульована позиція про те, що надавачем медичної допомоги є медичний заклад, а лікар по суті виступає його представником, а тому – перебуває поза суб'єктним складом договору, хоча й залишається його учасником [25, с. 99].

Вважати декларацію договором у класичному розумінні було б неправильно, адже аналіз її змісту дає підстави стверджувати про відсутність у

ній відомостей про предмет договору, умови надання медичної допомоги, порядок її укладання, порядок вирішення спорів тощо [124, с. 68]. Форма декларації та порядок вибору лікаря затверджується центральним органом виконавчої влади. Важливою характеристикою декларації є її безстроковість. Видається, назрілою є необхідність закріпити всі описані вище умови у декларації, що позитивно вплине на процес правозастосування, адже внесеною буде ясність у зміст документу, деталізовані права та обов'язки сторін даного договору, відповідальність.

На нашу думку, серед умов декларації також доцільно було б закріпити положення про її конфіденційність з метою захисту персональних даних, враховуючи сферу її застосування та своєрідний суб'єктний склад.

На сьогодні, це питання регулюється ст. 11 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», згідно з якою доступ до даних пацієнта, які містяться в електронній системі охорони здоров'я можливий лише за його згодою, окрім випадків наявності загрози його життю, за умови неможливості отримати таку згоду від пацієнта або його представників (до моменту її отримання), відповідного рішення суду.

У цей час суспільні відносини у сфері надання медичної допомоги, незважаючи на велику кількість нормативно-правових актів різного рівня, врегульовані в загальних рисах, що значно ускладнює практику їх застосування. Не достатньо деталізованим залишається правовий статус пацієнта (споживача) послуг, у той час як адміністративна складова надання медичної допомоги в умовах реформи знайшла належне висвітлення у вище зазначених актах. Як видається, саме на рівні декларації ця прогалина могла би бути заповненою.

Враховуючи той факт, що декларації не властиві ознаки цивільно-правового чи адміністративно-правового договору, видається доцільним визначати окремі ознаки соціально-забезпечувального договору, а саме мету її укладання – запобігання чи зниження наслідків соціальних ризиків, пов'язаних зі змінами у стані здоров'я особи.

Окремо слід зупинитися на договорах у сфері медичного страхування, проте про включення окремих його видів до кола соціально-забезпечувальних також поки говорити зарано.

На сьогодні медичне страхування виступає системою відносин із захисту майнових та особистих інтересів осіб у сфері охорони здоров'я [137, с. 79], а тому, вочевидь, є предметом цивільного права. Для регулювання відносин у сфері медичного страхування застосовуються загальні норми договірного права, закріплені у ЦК України.

Договори у сфері медичного страхування представлені такими видами договорів із надання медичних послуг: 1) договорами добровільного медичного страхування, що укладаються між страхувальником і страховою організацією; 2) договорами із надання медичних послуг (лікувально-профілактичної допомоги), що укладається між страховою організацією та медичною установою; 3) договорами між страховою компанією та організацією асистанс [141, с. 24]. Крім цього, договори у сфері медичного страхування доцільно за предметом диференціювати на ті, предметом яких безпосередньо виступає медичне страхування, та ті, що супроводжують його здійснення [137, с. 79]. В юридичній літературі активно підтримується позиція, що за формою здійснення страхування можна поділити на добровільне та обов'язкове (яке виникає із законодавчих приписів, ґрунтується на засадах імперативності та не залежить від волі учасників страхових правовідносин, їх фінансових можливостей) [251, с. 276].

На сьогодні в національному законодавстві відсутній спеціальний нормативно-правовий акт, присвячений обов'язковому медичному страхуванню та досліджуваному виду договорів зокрема. Окремі положення щодо медичного страхування закріплені в Законі України «Про страхування».

Згідно з частиною першою ст. 7 Закону України «Про страхування», видом обов'язкового страхування є медичне, для здійснення якого, згідно з частиною другою статті «Кабінет Міністрів України, якщо інше не визначено законом,

встановлює порядок та правила його проведення, форми типового договору, особливі умови ліцензування обов'язкового страхування, розміри страхових сум та максимальні розміри страхових тарифів або методику актуарних розрахунків». Це свідчить про його публічність, а, отже, серед іншого, – тяжіння до сфери соціального забезпечення [9, с. 116].

Проте необхідним є чітке розмежування обов'язкового медичного страхування (яке, наприклад, регулюється Порядком та умовами обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 1998 року № 1642 [144], та входить до предмету цивільного права) та загальнообов'язкового державного медичного страхування, яке на сьогодні в Україні поки не запроваджене, але становитиме предмет права соціального забезпечення. Враховуючи зазначене, стверджувати про існування договорів у сфері останнього як окремої групи договорів у праві соціального забезпечення ще зарано. Водночас справедливим буде зазначити, що становлення в Україні ще одного виду обов'язкового державного страхування нарівні з існуючими – дуже перспективний напрям розвитку соціального захисту населення в цілому.

Маючи в своїй основі конструкцію класичного цивільно-правового страхування, соціальне страхування має свою галузеву специфіку. Стосовно загальнообов'язкового державного медичного страхування слід акцентувати увагу на тому, що за його рахунок буде здійснюватися надання соціально-забезпечувального блага – медичної допомоги на безоплатній основі та із врахуванням мінімальних стандартів. Саме це демонструватиме своєрідне зближення соціального страхування із державним соціальним забезпеченням, що, на нашу думку, позитивно вплине на ступінь охоплення таким забезпеченням населення. Враховуючи існуючу тенденцію взаємодії державного

та недержавного секторів у сфері соціального забезпечення сьогодні, вдалою моделлю побудови системи медичного страхування може стати поєднання обов'язкового та добровільного страхування, в основу чого буде покладений договір медичного страхування із соціально-забезпечувальною природою.

Міркування щодо недержавного соціального забезпечення та його місця сьогодні у системі соціального захисту населення України дозволяє розглянути медичну допомогу як вид соціального забезпечення населення та її договірне регулювання під новим кутом. Не можна залишити без уваги такий окремий напрям підтримки населення, як участь роботодавця в недержавному соціальному забезпеченні, на існуванні якого повсякчас звертається увага у спеціальній літературі [40]. З-поміж іншого, роботодавець може виступати страхувальником для своїх найманих працівників у добровільному медичному страхуванні, що дає підстави говорити про зближення та перетин у цьому сенсі цивільного права (предметом якого є добровільне медичне страхування) та права соціального забезпечення (вагомим елементом якого власне і є недержавне соціальне забезпечення).

Як зазначає Р.М. Тимофіїв, «на підставі аналізу наукової літератури слід дійти висновку, що недержавне соціальне забезпечення, спрямоване на охорону здоров'я працівників, може здійснюватися роботодавцем у формі соціального страхування» [231, с. 298].

Добровільне медичне страхування за рахунок роботодавця – досить перспективний інструмент недержавного соціального забезпечення, адже має багато переваг. На прикладі практик страхових компаній, які працюють в Україні, виявляється можливим їх продемонструвати.

Наприклад, приватне акціонерне товариство «Страхова компанія «АХА Страхування» пропонує визначати добровільне медичне страхування як «один із видів особистого страхування, який забезпечує можливість повної або часткової виплати коштів за надання медичних і медико-профілактичних послуг застрахованим особам у разі розладів здоров'я відповідно до умов укладеного

договору та правил страхування» [60]. Звідси випливає, що за допомогою добровільного медичного страхування передбачається отримання соціального забезпечення у виді медичного обслуговування у разі настання відповідних соціальних ризиків. Такими ризиками (одночасно страховими випадками) можуть бути зокрема: раптово гострі захворювання; хронічні захворювання в стадії загострення; ускладнення соматичних захворювань; нещасні випадки на виробництві; позаматкова вагітність; ризики, пов'язані з перебігом вагітності [61].

У спеціальній літературі виділяються численні переваги такого страхування як для працівників, так і для роботодавців. Для перших такими перевагами, наприклад, є те, що до пакетів корпоративних клієнтів частіше входять відомчі та комерційні клініки найвищого цінового рівня; страхові пакети, зазвичай, покривають високовартісне лікування (серед них: оплата ліжко-місця, медикаментів, оперативні втручання); часто корпоративні клієнти купують для своїх працівників покриття лікування серйозних захворювань (онкології, туберкульозу, цукрового діабету), яке є досить дорогим та непосильним для кожного окремого працівника; доставка медикаментів додому, в офіс, лікарню; відшкодування працівникові самостійно витрачених коштів при отриманні медичної допомоги в недоговірних лікувально-профілактичних закладах; консультація та організація медичної допомоги незастрахованим членам сім'ї працівника; організація медичної допомоги по всій території України (незалежно від місця реєстрації) [232, с. 148]. Своєю чергою, роботодавцям за допомогою такого страхування забезпечується мінімізація плинності кадрів та можливість залучення висококваліфікованих працівників, оскільки, за даними досліджень страхових компаній, працівники більш охоче обирають роботу на підприємствах, де є страхування; оптимізація витрат за листками тимчасової непрацездатності; мінімізація витрат на лікування співробітників у разі виникнення важкого захворювання; закріплення індивідуального лікаря-координатора за підприємством; надання

корпоративного ліміту на захворювання в стадії ремісії і захворювання, які передбачаються договором добровільного медичного страхування [61].

Проте найбільш важливим в контексті предмету цього дослідження є те, що здійснюється таке страхування на основі договору, який, хоча й не є соціально-забезпечувальним за своєю правовою природою, проте виступає інструментом здійснення недержавного соціального забезпечення роботодавцем на користь своїх найманих працівників.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладено найбільш важливі результати дисертаційного дослідження, до яких належать такі:

1. У становленні та розвитку договірного регулювання відносин із соціального забезпечення видається доцільним виокремити такі етапи: перший етап (IX-XIII ст.) – часи Київської Русі. Для цього періоду була характерною поява перших договорів у сфері соціального забезпечення. Після закінчення зазначеного етапу протягом тривалого часу договори у цій сфері практично не укладалися і, відповідно, були відсутні правові акти, які б їх регулювали. Соціальне забезпечення здебільшого здійснювалось у формі благодійної діяльності, церковної та державної підтримки.

Другий етап становлення договірних засад регулювання соціально-забезпечувальних відносин, охоплений рамками з початку XX століття до теперішнього часу, видається можливим поділити на такі періоди: 1905-1922 рр. – характеризується зародженням колективно-договірного регулювання суспільних відносин у сфері праці та соціального забезпечення і оформленням його законодавчих основ в результаті прийняття 2 грудня 1922 року Кодексу законів про працю УРСР, в якому містилась окрема глава «Колективний договір»; 1922-1971 рр. – колективно-договірне регулювання у той період зазнавало суттєвих змін – від посилення ролі колективного договору до припинення його укладання протягом певного часу, невизнання його в якості нормативного договору та трактування зазначеного договору як господарсько-політичної угоди; 1971-2003 рр. – пов'язується з прийняттям 10 грудня 1971 року чинного КЗпП України, у главі II якого закріплюються норми про колективний договір. У цей період приймається такий важливий законодавчий акт, як Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, яким передбачається, що договірне регулювання відносин із соціального

забезпечення, крім колективного договору, здійснюється також колективними угодами, що укладаються на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях. З 2003 року по теперішній час – період подальшого розвитку договірного регулювання відносин із соціального забезпечення. Цей період пов'язується з реформуванням: пенсійної системи України – запровадженням недержавного пенсійного забезпечення (пенсійного контракту); системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та закріплення добровільного приєднання до окремих видів такого страхування, у тому числі й пенсійного, на основі договору; системи соціальних послуг, а саме з укладанням договорів про надання більшості соціальних послуг; з проведенням медичної реформи, зокрема із запровадженням декларації про вибір лікаря як основи надання первинної медичної допомоги, яка має окремі ознаки соціально-забезпечувального договору. Важливим напрямом розвитку законодавства про соціальне забезпечення, в тому числі договірного регулювання відносин у цій сфері, на сучасному етапі є адаптація національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів.

2. Право соціального забезпечення має дуалістичну природу. Воно містить публічну та приватну складову. На сучасному етапі розвитку права соціального забезпечення видається можливим виокремлювати таку особливість методу правового регулювання цієї галузі, як поєднання державного та договірного способів регулювання соціально-забезпечувальних відносин.

3. У сфері соціального забезпечення укладаються різні за своєю природою договори, одним із видів яких є договори у праві соціального забезпечення. Враховуючи наявність різних видів соціально-забезпечувальних правовідносин, єдиного уніфікованого договору у праві соціального забезпечення існувати не може, тому доцільно виокремлювати різні види договорів у цій галузі. Водночас у сфері соціального забезпечення також укладаються цивільно-правові та адміністративні договори, що мають відповідну галузеву природу.

4. Співвідношення договорів у праві соціального забезпечення із суміжними договорами (цивільно-правовими, адміністративними) полягає в їх єдності, взаємодії та відмінностях. Зазначені договори відрізняються за сторонами, предметом, оплатністю, волею сторін, метою укладання.

5. Договори у праві соціального забезпечення є домовленостями сторін щодо надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального забезпечення) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення негативного впливу соціальних ризиків.

6. Договори у праві соціального забезпечення можна розуміти у таких значеннях, як: угоди сторін; юридичні факти, передусім – підстави виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин; правовідносини; письмові документи; правовий інститут у системі права соціального забезпечення.

7. Класифікацію договорів у праві соціального забезпечення видається можливим здійснювати за такими критеріями, як: суб'єктний склад (двосторонні та тристоронні договори); сфера їх застосування (сфера соціальних послуг, соціального страхування, медичної допомоги тощо); кількість учасників (індивідуальні та колективні); сфера дії (внутрішньодержавні та міжнародні договори) та ін. З точки зору віднесення договорів до джерел права соціального забезпечення видається доцільним розділити їх на два види: нормативні та індивідуальні. До нормативних договорів, які належать до джерел права соціального забезпечення, відносяться: 1) універсальні міжнародно-правові акти, регіональні міжнародно-правові акти, двосторонні (партикулярні) договори, учасником яких є Україна; 2) внутрішньодержавні акти соціального діалогу. До індивідуальних договорів належать: договори про надання соціальних послуг; договори у сфері соціального страхування; договір про надання медичної допомоги.

8. В цілому соціально-забезпечувальне законодавство України відповідає міжнародним стандартам права на соціальний захист, закріпленим у чинних міжнародних договорах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою

України. Проте в національному законодавстві не враховано низку положень про соціальний захист окремих категорій населення (бездомних осіб і безпритульних дітей, внутрішньо переміщених осіб, сімей з дітьми та ін.). Україною до цього часу не ратифіковані через відсутність економічних та організаційних можливостей положення п.п 1, 2 ст. 12; ст. 13; п. 3 ст. 31. Європейської соціальної хартії (переглянутої), які визначають стандарти надання права на соціальне забезпечення, права на соціальну, медичну допомогу, права придбання житла за доступними для малозабезпечених осіб цінами та ін. Не відповідає вимогам міжнародних актів національне законодавство щодо прожиткового мінімуму, в якій не включається такий важливий елемент, як «неухильне поліпшення умов життя», що значно звужує його обсяг.

9. Колективні угоди у праві соціального забезпечення доцільно розглядати як: нормативні угоди (джерела права соціального забезпечення); правові акти соціального діалогу на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях.

Колективні угоди є договірними правовими актами, що регулюють, крім трудових і економічних, також соціальні відносини на національному, галузевому (міжгалузевому) та територіальному рівнях.

10. Колективний договір, як і колективна угода, є договірним правовим актом, що укладається між стороною роботодавця та стороною працівників і діє в межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Важливою складовою в його змісті є заходи із соціального забезпечення, рівень якого не може бути нижчий, ніж передбачений законодавством та колективними угодами. Водночас колективний договір дозволяє підвищити рівень соціального захисту працівників (встановити додаткові види соціального забезпечення, підвищити розміри соціальних виплат, передбачених законодавством і т.ін.).

Колективний договір, як і колективні угоди, є правовим актом соціального діалогу. Крім того, він виступає основним локальним правовим актом, в якому передбачаються конкретні заходи із соціального забезпечення працівників.

11. Враховуючи сучасну соціально-економічну ситуацію в Україні, можна прогнозувати посилення соціальної складової колективних угод і колективних договорів. Зазначені акти набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки можуть виступати дієвим інструментом соціального захисту населення в цей особливий період.

Колективні угоди та колективні договори є складовою інституту «Соціальний діалог у сфері соціального забезпечення» у системі права соціального забезпечення.

12. У ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» не визначається поняття договору про надання соціальних послуг, незважаючи на широке застосування цього терміну у тексті Закону. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити цю статтю визначенням поняття зазначеного договору: «договір про надання соціальних послуг – домовленість сторін (надавача та отримувача), згідно з якою одна сторона зобов'язується надавати іншій соціальні послуги на умовах та в строки, передбачені договором або законодавством, з метою подолання або пом'якшення впливу соціальних ризиків, а інша – надавати необхідні для отримання послуг дані та здійснити оплату, якщо оплатний характер договору передбачається законодавством».

13. Зі змісту Закону України «Про соціальні послуги» випливає, що договір про надання соціальних послуг укладається в письмовій формі. Проте у ст. 22 Закону йдеться про те, що надання послуг одноразово, екстрено (кризово) здійснюється без укладення договору, хоча в окремих таких випадках фактично все ж має місце домовленість сторін. У зв'язку з цим доцільно було б стверджувати про можливість укладання договору про надання соціальних послуг в усній формі, про що необхідно зазначити в ст. 22 Закону України «Про соціальні послуги».

14. Договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення мають різну галузеву природу. Окремим видом договорів у сфері пенсійного страхування є пенсійний контракт, який має соціально-забезпечувальну природу, а відтак підпадає під сферу дії норм права соціального забезпечення. Всі інші договори є цивільно-правовими за своєю галузевою природою.

15. У сфері соціального страхування існують такі види правовідносин: із загальнообов'язкового державного соціального страхування; із добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні; із недержавного соціального страхування (передусім – пенсійного). Укладання договорів притаманне для двох останніх видів правовідносин. У зв'язку з чим договорами у сфері соціального страхування є: договір про добровільне приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування; договори у сфері добровільного (недержавного) соціального страхування.

16. У ст. 46 Конституції України не зазначається про недержавне соціальне забезпечення, що у цей час розвивається та тісно взаємодіє з державним соціальним забезпеченням і так само гарантує право на соціальний захист. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 46 Основного Закону частиною четвертою такого змісту: «Держава сприяє розвитку добровільного соціального страхування, додаткових форм соціального забезпечення та благодійної діяльності».

17. Визначення поняття пенсійного контракту, закріплене у ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», видається необхідним доповнити за рахунок розширення кола суб'єктів, в інтересах яких можуть здійснюватися пенсійні виплати, соціально-забезпечувальної мети цього контракту, виклавши його у такій редакції: «пенсійний контракт – договір між пенсійним фондом та його вкладником на користь учасника (учасників) недержавного пенсійного фонду або його спадкоємців, згідно з яким фонд зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснювати призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної

виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем за визначеною пенсійною схемою».

18. Поняття «медична допомога» та «медична послуга» співвідносяться як ціле та частина. Медична допомога є предметом договору про надання медичної допомоги, поняття якого не закріплене у ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я. У зв'язку з чим пропонується доповнити частину третю цієї статті визначенням поняття договору про надання медичної допомоги як домовленості щодо здійснення комплексу дій, спрямованих на безпосереднє забезпечення підтримки, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями.

19. Декларацію про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, не можна вважати договором у класичному розумінні, адже аналіз її змісту дає підстави стверджувати про відсутність у ній відомостей про предмет договору, умови надання медичної допомоги, порядок її укладання, вирішення спорів тощо. Враховуючи те, що декларації не властиві ознаки цивільно-правового чи адміністративно-правового договору, видається доцільним після внесення відповідних змін до Форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу», в перспективі розглядати її як соціально-забезпечувальний договір, метою укладання якого є запобігання чи зниження наслідків соціальних ризиків, пов'язаних зі змінами у стані здоров'я особи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамович Н.О. Особливості укладання, зміни та припинення договору про надання медичних послуг. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 4-7.
2. Антонов С.В. Цивільно-правова відповідальність за заподіяння шкоди здоров'ю при наданні платних медичних послуг: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 206 с.
3. Баймуратов М.О. Міжнародне публічне право. Х., Одіссей, 2008. 704 с.
4. Бибииков М.В. Русь в Византийской дипломатии: договоры Руси с греками X в. *Древняя Русь. Вопросы медиевистики*. 2005. № 1 (19). С. 5-15.
5. Бичков С.І. Аналіз становлення та розвитку системи соціального захисту в різних країнах світу та можливість адаптації набутого досвіду до умов України. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2006. № 3. С. 194.
6. Біленко М.С. Загальні положення про договір як цивілістичну конструкцію. *Юридична Україна*. 2014. № 8. С. 35-40.
7. Блащук Т.Б. Договір про надання медичних послуг (медичного обслуговування) в умовах реформи медичної галузі. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2017. № 2 (16). С. 5-12.
8. Бодаєвський В.П. Міжнародний договір як джерело законодавства України про кримінальну відповідальність: проблемні питання. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2012. № 4. С. 32-41.
9. Болотіна Н.Б. Медичне право у системі права України. *Право України*. 1999. № 7. С. 116-121.
10. Болотіна Н.Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 35-39.

11. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 615 с.
12. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 663 с.
13. Бориченко К.В. Соціальний захист сімей з дітьми за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2015. 302 с.
14. Бородкін М.В. Юридичні факти як підстави виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2018. 237 с.
15. Бородовський С.О. Укладення, зміна та розірвання договору у цивільному праві України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2005. 23 с.
16. Бурлака О.С. Щодо міжнародно-правових стандартів соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства й батьківства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3 (9). С. 25-29.
17. Вавженчук С.Я. Деякі ознаки договору як юридичного факту та договору-правовідношення. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 6-11.
18. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118
19. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 250000/ уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
20. Венедіктова І.В. Правова природа медичних послуг. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 5. С. 44-48.
21. Галіцин М.В. Соціальне право: юридична природа та місце в системі права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34. Т. 2. С. 71-76.
22. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським

об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки.

URL:

file:///Users/air/Downloads/%D0%93%D0%B0%D0%BB%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B2%D0%B0_%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0_%D0%9C%D0%9E%D0%9D.pdf)

23. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/30-3.pdf>

24. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14.05.2019 р. *Урядовий кур'єр*. 2019. № 132.

25. Герц А.А. Договірні зобов'язання у сфері надання медичних послуг. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. К, 2016. 421 с.

26. Герц А.А. Медична послуга як об'єкт правового регулювання. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2015. Вип. 15. Том 2. С. 11-15.

27. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.

28. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82-86.

29. Гірничий закон України: Закон України від 6 жовтня 1999 р. № 1127-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 50. Ст. 433.

30. Говорухина Г.В. Посредничество как форма реализации договора о предоставлении социальных услуг. *Социальная работа. Социология*: сб. статей XII Междунар. науч.-практ. конф. (Мариуполь, 18-22 мая 2016)/ ГВУЗ «ПГТУ». Мариуполь, 2016. С. 38-42.

31. Голіна О.В. Господарсько-правова інституціалізація договорів про надання послуг: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Х., 2016. 209 с.

32. Гончаренко В.О. Безоплатні договори за цивільним законодавством України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. № 56. С. 239-245.

33. Гоц-Яковлєва О.В. Договірні засади у праві соціального забезпечення України. *Актуальні проблеми публічного та приватного права: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (Харків, 27 березня 2020)*. Харків, 2020. С. 164-166.

34. Гришук Б.К. Кримінальне право України. Загальна частина: навч. посібник для студентів юрид. фак. вищ. навч. закл. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 568 с.

35. Грушевський М. Історія України-Руси, К., 1996. 832 с.

36. Гудзь А.О., Гудзь О.О. Межі правового регулювання відносин у сфері соціального обслуговування в рамках предмету права соціального забезпечення. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.)/ за заг. ред. С.В. Ківалова*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т.1. С. 475-479.

37. Гудзь А.О. Класифікація форм та видів благодійної діяльності в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 1. С. 61-64.

38. Гудзь А.О., Лященко О.О. Договірні засади у сфері державного та недержавного соціального страхування України. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022*

року)/ уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 368-371.

39. Гудзь А.О. Недержавне пенсійне забезпечення як складова недержавного соціального забезпечення в Україні. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 252-255.

40. Гудзь А.О. Роль роботодавця у недержавному соціальному забезпеченні. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції*: тези доп. і наук. повідомл. учасників ХІ Міжнар. науково-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.)/ уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, О. О. Конопельцев; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 283-287.

41. Гудзь А.О. Система соціального захисту України та місце у ній недержавного соціального забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2019. № 40. С. 106-109.

42. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному праві соціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С. 178-182.

43. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Правове життя сучасної України*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 17 травня 2019 р.) / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 571-574.

44. Гудзь О.О. Договірні засади права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: Матер. Х Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.). / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 138-141.

45. Гудзь О.О. Договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення: історичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2019. № 58. С. 156-159.

46. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, 30 жовтня 2019 р.)*. / ред. колегія: Н. М. Пархоменко (голова), О. О. Малишев (заступник голови), А. М. Гурова (секретар), В. К. Малолітнева, П. С. Демченко. Київ, 2019. С. 168-171.

47. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його співвідношення із цивільно-правовим. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна: Матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.)*/ за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 106-109.

48. Гудзь О.О. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 1. С. 65-68.

49. Гудзь О.О. Колективні угоди як джерела права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери: Матер. XI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.)* / укл. А.В. Лисенко, А.А. Духневич, В.С. Тоцька; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 195-198.

50. Гудзь О.О. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. *Верховенство права очима правників-початківців: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів (м. Одеса, 24 листопада 2018 р.)* / за ред. Г.О. Ульянової; уклад.: Ю.Д. Батан, А.Д. Шкільнюк [та ін.]. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 407-410.

51. Гудзь О.О. Поняття колективної угоди у праві соціального забезпечення України. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: Матеріали*

Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М.Р. Аракелян. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 211-214.

52. Гудзь О.О. Поняття та характеристика договорів у сфері соціального забезпечення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».* Політологія. Соціологія. Право. 2018. № 4 (40). С. 105-108.

53. Гудзь О.О. Посилення договірних начал у сучасній системі надання соціальних послуг України. *Правове забезпечення соціальної сфери:* Матер. XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.) / укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

54. Гудзь О.О. Роль актів соціального партнерства у сфері соціального забезпечення в окремих країнах ЄС. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку:* у 2 т.: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (27 листопада 2020, Одеса) / уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 5-8.

55. Гудзь О.О. Універсальні міжнародно-правові договори у сфері соціального захисту дитини. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна:* Матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (Одеса, 10 грудня 2019 р.). / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 32-34.

56. Даниліна Ю.С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль в регулюванні умов праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право».* 2011. Вип. 15. С. 44-49.

57. Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU59001D>

58. Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації): Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892. *Офіційний вісник України*. 2016. № 77. Ст. 2586.

59. Деякі питання щодо договорів про реімбурсацію: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2019 р. *Офіційний Вісник України* № 136. 2019. № 21. Ст. 717.

60. Добровільне медичне страхування для корпоративних клієнтів/ АХА Страхування. URL: <http://aha-ukraine.com/insurance/health-insurance/dms>.

61. Добровільне медичне страхування/ Страхова компанія «ВУСО». URL: <http://vuso.ua/ua/medichne-strahuvannja>.

62. Договірне право України. Загальна частина: навч. посіб. / Т.В. Боднар, О.В. Дзера, Н.С. Кузнєцова та ін.; за ред. О.В. Дзери. К.: Юрінком Інтер, 2008. 896 с.

63. Договір про надання медичних послуг. URL: <https://rplus.com.ua/content/uploads/dogovir-oferty-fm.pdf>

64. Договори Київської Русі із Візантією. Енциклопедія історії України: Т. 2: Г-Д / редкол.: В.А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К.: В-во «Наукова думка», 2004. 688 с. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Dogovory_KR_z_Vizantieyu

65. Дубич К.В. Соціальне замовлення – ефективний механізм надання соціальних послуг в Україні. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 1. URL: <https://goo.gl/pDQ3n9>.

66. Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14.12.1972 № ETS № 78. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_581

67. Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу від 11.12.1953 № ETS № 14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_649

68. Європейський кодекс соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий у 1990 р.). *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське видавництво, 2005.

69. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № ETS № 163. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

70. Забокрицький І.І. Проблеми правового статусу міжнародних договорів України у системі джерел конституційного права. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2015. № 825. С. 69-78.

71. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. С. 3103.

72. Запара С.І. До питання про сутність соціального міжнародного стандарту. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідом. сучасн. III Міжнарод. наук.-практ. конфер. / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Кросроуд, 2011. С. 447.*

73. Індивідуальний договір в механізмі правового регулювання. URL: <http://um.co.ua/2/2-16/2-163622.html>

74. Іншин М.І. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один із пріоритетних напрямів правової реформи України. *Публічне право*. 2011. № 4. С. 160-165.

75. Історія розвитку соціального захисту до кінця XIX ст. URL: <http://ua.textreferat.com/referat-4783-2.html>

76. Казанчан А.А. Види соціального забезпечення громадян в Україні: проблемні питання. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ: Збірник наукових праць*. 2010. № 3. С. 11-20.

77. Класифікатор соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 № 429. *Офіційний Вісник України*. 2020. № 56. Ст. 1764.

78. Клименко А.Л. Міжнародно-правові гарантії здійснення права людини на соціальне забезпечення. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 238-343.

79. Клименчук Н.М. Колективні угоди як акти соціального партнерства: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. К., 2011. 18 с.
80. Колективний договір Національного університету «Одеська юридична академія» на 2021-2026 роки від 15 травня 2015 року. URL: <https://onua.edu.ua/ua/doc-admin-ukr/6357-kolektivnij-dogovir-nu-oyua-na-2021-2026-roki>
81. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: Міжнародний документ від 1 липня 1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text
82. Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 36.
83. Конвенція МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 22.06.1962. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016
84. Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам: Міжнародний документ від 19 червня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text
85. Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 р. *Зібрання чинних міжнародних договорів України*. 1990. № 1. С. 205.
86. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. *Голос України*. 2001. № 3.
87. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. / Додаток до № 50/
88. Колісніченко А.І., Славко Т.О. Теоретичні та практичні аспекти соціального замовлення як одного зі способів реалізації муніципальної соціальної політики. *Наукові праці*. 2013. Т. 69. № 56. С. 8-12.
89. Конституція України від 28 червня 1996 р. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

90. Коржанський М.Й. Кримінальне право і законодавство України. Частина Загальна. Курс лекцій/ за ред. М.Й. Коржанського. К.: Атіка, 2001. 432 с.
91. Корнілова О.В. Медична допомога як вид соціального забезпечення: монографія; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2021. 214 с.
92. Косович В.М. Якість нормативно-правових актів України: загальнотеоретична характеристика. *Вісник Львівського університету*: Збірник наукових праць. Серія юридична. 2012. Вип. 55. С. 20-25.
93. Костюк В.Л. Трудове право України: підручник/ за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
94. Костюченко О.Є. Роль актів соціального партнерства в соціально-економічному розвитку України. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2012. № 1 (13). С. 115-119.
95. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації: монографія/ О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О.М. Ярошенка. Х.: Право, 2009. 240 с.
96. Костюченко О.Є. Роль актів соціального партнерства в соціально-економічному розвитку України. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2012. № 1 (13). С. 115-119.
97. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації: монографія/ О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О.М. Ярошенка. Х.: Право, 2009. 240 с.
98. Краснов Є.В. Ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 102 як вектор вдосконалення системи соціального забезпечення України на шляху до євроінтеграції. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2016. Вип. 2 (11). С. 144-147.

99. Крилова О.В. Договори про надання медичних послуг. Цивільне право України. В 2 т. Т. 2: підручни/ за ред. О.Є. Харитонова, Н.Ю. Голубевої. Х.: ТОВ «Одісей», 2008. 872 с.

100. Крилова О.В. Цивільно-правове регулювання відносин по наданню медичної допомоги: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2006. 20 с.

101. Кримінальне право України: Загальна частина: підручник за ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. 3-є вид., перероб і допов. К.: Юрінком Інтер, 2007. 496 с.

102. Крестовська Н.М. Дитинство як правова цінність. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 40. С. 122-125.

103. Ласько І.М. Система джерел права соціального забезпечення України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.

104. Лосиця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 1997. 18 с.

105. Лупина О.М. До питання про поняття медичної допомоги в системі соціального забезпечення фізичних осіб. *Форум права: електронний журнал*. 2012. № 2. С. 414-418.

106. Лященко О.О. Поняття та правова природа пенсійного контракту в Україні. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття* (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.)/ за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 595-598.

107. Маковій В.П. Співвідношення публічного та приватного інтересу у сфері надання медичних послуг за програмою медичних гарантій. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал*. Серія Право. № 10 (22), 2020. С. 118-124.

108. Мартиненко М.М., Татарінов І.Є. Історичний огляд вітчизняного та західного досвіду розвитку колективно-договірних відносин на національному та виробничому рівнях. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1 (23). С. 159-164.

109. Майданик Р.А. Договір про надання медичних послуг. *Медичне право*. 2010. № 5 (1). С. 52-66.

110. Майданик Р.А., Пермяков А.Б. Глава 52 «Договір про надання медичних послуг». *Договірне право: навч. посіб./ за заг. ред. О.В. Дзери (кер. авт. кол.), Н.С. Кузнєцової, Т.В. Бондар. К.: Юрінком Інтер, 2009. 896 с.*

111. Медвідь А.О. Міжнародно-правові стандарти соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 19. С. 189-194.

112. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 198 с.

113. Медвідь А.О. Характеристика права людини на соціальне забезпечення: зміст, обсяг, межі. *Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія «Право»*. 2016. № 3. С. 39-42.

114. Меденцев П.А. Поняття договору як концептуальна основа договірного права країн романо-германської правової сім'ї. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 42. С. 152-158.

115. Мельник В.П. Міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці: теоретико-правовий підхід. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). С. 63-67.

116. Мельник В.П. Роль міжнародних договорів України у правовому регулюванні соціального захисту осіб з інвалідністю. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2017. № 1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17mvpozi.pdf>.

117. Миронова Г.А. Приватноправове регулювання особистих немайнових відносин у сфері надання медичної допомоги: моногр. / Г.А.

Миронова; відп. ред. О.Д. Крупчан. К.: НДІ приват. права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2015. 309 с.

118. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 р. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. № 2.

119. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. № 2.

120. Міжнародне приватне право: навч. посіб. / Бичкова С.С., Іванов Ю.Ф., Чурпіта З.В. та ін.; за ред. Ю.Ф. Іванова. К.: Алерта, 2018. 390 с.

121. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт.: А.М. Юшко, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

122. Мілаш С.В. Комерційний договір у контексті сучасних ринкових умов: монографія. Харків: ФОП Вапнярчук, 2007. 440 с.

123. Момоток О.М., Шелдагаєва А.В. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права. *Теорія та практика державного управління та місцевого самоврядування*.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_10

124. Мостовенко О. Декларация о выборе врача первичной медицинской помощи: договор о предоставлении медицинской помощи или заявление о намерении получать медицинские услуги? *Leges si Viata*. 2018. С. 66-70.

125. Мухін В.В. Індивідуальний правовий акт: поняття та місце в системі права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». Т.1. 2018. С. 34-36.

126. Нагребельний В.П. Соціальні державні стандарти і нормативи/ В.П. агребельний. *Юридична енциклопедія: в 6 т./ редкол. Ю.С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін.* К.: Укр. енцикл., 1998-2004. Т. 5: П-С. 2003. 736 с.

127. Нискогуз Н.Б. Окремі аспекти договірної участі у правовідносинах пенсійного забезпечення за віком. *Університетські наукові записки*. 2012. № 4 (44). С. 262-268.

128. Новосельська І., Котул В. Основне значення міжнародних соціальних стандартів у законодавстві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 95-97.

129. Новосельська І., Руше М. Кодифікація законодавства України із соціального забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 7. С. 43-45.

130. Нормативно-правовий договір як джерело права. URL: pidruchniki.com/70641/pravo/normativno-pravoviy_dogovir_dzhere_lo_prava

131. Олюха В.Г. Цивільно-правовий договір: поняття, функції і система: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата юридичних наук: спец. 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. К., 2003. 26 с.

132. Оніщенко Н.М. Сприйняття права в умовах демократичного розвитку: проблеми, реалії, перспективи: монографія/ Н.М. Оніщенко; відп. ред. Академік НАН України Ю.С. Шемшученко. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 320 с.

133. Орловський О.Я. Правова природа страхових внесків у накопичувальній системі пенсійного страхування. *Актуальні проблеми юридичної науки: Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції «Дев'яті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 12-13 листопада 2009 року): У 4-х частинах. Частина друга: «Конституційне право. Адміністративне право. Фінансове право. Інформаційне право. Земельне право. Аграрне право. Екологічне право. Природо ресурсне право. Трудове право та право соціального забезпечення»*. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. С. 218-220.

134. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 43. Ст. 121.

135. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

136. Остапенко Л.О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Вип. 44. Т. 1. С. 139-141.

137. Островська А.О. Види договорів у сфері медичного страхування. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 3. С. 76-79.

138. Перелік галузевих угод, зареєстрованих у Мінсоцполітики. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>

139. Пилипенко П.Д. Право соціального забезпечення України: навчальний посібник/ За заг. ред. П.Д. Пилипенка. Вид. 3-є, змін. та доп. К.: «Істина», 2012. 16 с.

140. Пилипенко П.Д. Про юридичну природу договорів соціального партнерства. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)* / уклад.: О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Вєтухова; за ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 99-105.

141. Пилипенко С.А. Поняття та особливості договору добровільного медичного страхування. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 24-28.

142. Пищуліна О. Наближення якості життя окремих груп населення (у першу чергу найменш захищених) до європейських соціальних стандартів: підсумки та пропозиції щодо прискорення просування України до цих стандартів. *Аналітична записка*. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/December2009/07.htm>

143. Польнікова Г.Г. Медична послуга як різновид споживчих послуг. *Актуальні проблеми приватного права: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.,*

присвяч. 92-й річниці з дня народж. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. АН УРСР В.П. Маслова, 28 лютого 2014 р. Харків, 2014. С. 322-324.

144. Порядок та умови обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 1998 року № 1642. *Офіційний Вісник України*. 1998. № 42. Ст. 1552.

145. Порядок укладення, зміни та припинення договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 410. *Офіційний Вісник України*. 2018. № 45. Ст. 1570.

146. Потушинська О.П. Історико-правовий генезис професійних спілок в Україні та світі. Державний науково-дослідницький інститут митної справи. URL: <http://dndims.com/nevidome/data/entry/300>.

147. 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.

148. Прасов О.О. Право на медичну допомогу та його здійснення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 /Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2007. 16 с.

149. Положення про дитячий будинок сімейного типу: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 564. *Офіційний Вісник України*. 2002. № 18. Ст. 925.

150. Прилипко С.М. До питання співвідношення «приватного» та «публічного» у праві соціального забезпечення. *Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки»*. 2006. Вип. 32. С. 44-50.

151. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку):

монографія/ С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. Харків: ФІНН, 2011. 255 с.

152. Приймак І., Вишивана Б. Недержавне пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення України. *Актуальні питання теорії і практики фінансів. Світ фінансів*. 2019. № 3 (60). С. 121-138.

153. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 40. Ст. 2148.

154. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 44. Ст. 2384.

155. Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги: Закон України від 07 червня 2011 р. №3611-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №14. Ст. 86

156. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. № 37. Ст. 1498.

157. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення: Закон України від 19 жовтня 2017 р. №2168-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 31.

158. Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 410. *Офіційний Вісник України*. 2018. № 45. Ст. 1570.

159. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 16 червня 2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 29. Ст. 367.

160. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46. Ст. 403.

161. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.

162. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

163. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>

164. Про застосування судами міжнародних договорів України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого Суду України від 19 грудня 2014 р. № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013740-14#Text>

165. Про затвердження вимог до надавача послуг з медичного обслуговування населення, з яким головними розпорядниками бюджетних коштів укладаються договори про медичне обслуговування населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.2018 р. № 391. *Офіційний Вісник України*. 2018. № 43. Ст. 1528.

166. Про затвердження Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2018 р. № 453. *Офіційний вісник України*. 2016. № 48. Ст. 1673.

167. Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Наказ Міністерства фінансів України від 20.04.2015 року № 449. *Офіційний Вісник України*. 2015. № 40. Ст. 1245.

168. Про затвердження Положення про прийомну сім'ю: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 565. *Офіційний Вісник України*. 2002. № 18. Ст. 926.

169. Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 19.03.2018 р. № 503. *Офіційний Вісник України*. 2018. № 23. Ст. 847.

170. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2. Ст. 11.

171. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

172. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів. К. «Вентурі, 1996. 224 с.

173. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

174. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.

175. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 33. Ст. 1769.

176. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

177. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.

178. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

179. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. №966-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38 Ст. 348.

180. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

181. Про публічні закупівлі: Закон України від 25 грудня 2015 р. № 922-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 15. Ст. 582.

182. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

183. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 3 грудня 2020 р. № 1053-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 8. Ст. 59.

184. Про соціальний діалог в Україні: Закон України 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

185. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. *Офіційний вісник України*. 2019. № 34. Ст. 1199.

186. Про страхування: Закон України від 7 березня 1996 р. № 85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 18. Ст. 78.

187. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон України від 17 червня 1983 р. № 9500-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>

188. Про фінансування охорони здоров'я та загальнообов'язкове медичне страхування в Україні: Проект Закону від № 9163 від 04.10.2018 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64744

189. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.

190. Рагуліна К.А. Нормативний договір як особлива форма існування правових норм. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2015. № 29. С. 179-190.

191. Рекомендація МОП про колективні договори 1951 р. *Конвенції, рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 545.

192. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09 червня 1998 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. Ст. 1209.

193. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положення частини третьої статті 49 Конституції України «у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно») від 29 травня 2002 року №10-рп/2002. *Офіційний вісник України*. 2002. № 23. Ст. 1132.

194. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 66 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти» (справа про платні медичні послуги) від 25 листопада 1998 №15-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 50. Ст. 1854.

195. Ругляк Т.М. Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. № 37. С. 120-125.

196. Рудик В.А. Етапи розвитку міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Суми, 5-7 червня 2014 р.) / ред. кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика ; за ред. В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 313-317.

197. Савранська Г.М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 140-150.
198. Савченко А.В. Порівняльний аналіз історичного розвитку кримінального законодавства України та США. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України*. 2005. № 6. С. 238-248.
199. Саленко О. Міжнародні стандарти у сфері судоустрою та статусу суддів, їх зміст і класифікація. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2014. С. 263-269.
200. Самофал М.М. Підстави виникнення правовідносин з надання медичних послуг. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2013. №1 (13). С. 153-160.
201. Святошнюк С.С. Поняття договору як одна із теоретичних основ правового регулювання надання фінансових послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 69. С. 150-155.
202. Сільченко С.О. Деякі проблеми сучасного стану соціального законодавства. *Право і безпека: Науковий журнал*. 2011. № 4 (41). С. 176-180.
203. Сіроха Д.І. Значення актів локальної нормотворчості в регулюванні праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 3 (28). Т. 1. С. 186-190.
204. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.
205. Синчук С.М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
206. Синчук С.М. Право соціального забезпечення України: навч. посіб./ С.М. Синчук, В.Я. Бурак; за ред. С.М. Синчук. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2006. 384 с.
207. Синчук С.М. Проблеми галузевої належності відносин із недержавного соціального забезпечення. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 363-367.

208. Сичова Л.В. Нормативний договір як джерело права в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. Вип. 22. С. 115-121.
209. Сімкіна О.В. Основні засади та історичні етапи становлення й розвитку соціального забезпечення (на прикладах країн Європи та України). *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. пр. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2010. Вип. 4 (31). С. 357-364.
210. Селіванов В. Державну політику в Україні – на правові та політичні засади. *Право України*. 2002. № 12. С. 16.
211. Словник іншомовних слів / за ред. члена-кореспондента АН УРСР О.С. Меотничука. Київ, 1974. 865 с. URL: <https://ev.vue.gov.ua/wp-content/uploads/>
212. Словник української мови: в 11 томах. Том 2, 1971. URL: http://ukrlit.org/slovnyk/slovnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh
213. Смотров О.І. Договір щодо оплатного надання медичних послуг: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.03. Харків, 2003. 183 с.
214. Сорочишин М.В. Правові основи соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юридична література, 2014. 208 с.
215. Социальный заказ в Одессе: нормативно-методическое обеспечение. Сборник актов местного самоуправления по социальному заказ/ Ассоциация поддержки гражданских инициатив «Ковчег». Одесса, 2003. 65 с.
216. Співка М.С., Макаренко С.С. Добровільне соціальне страхування в Україні. *Наукові записки*. 2012. Вип. 12. Част. 1. С. 21-22.
217. Стаховська Н.М. Соціальне забезпечення чи захист? *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 8. С. 54-57.
218. Сташків Б.І. Гарантії права на соціальне забезпечення: навчальне видання. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 100 с.
219. Сташків Б.І. Поняття права соціального забезпечення. *Віче*. 2000. №7. С. 24-26.

220. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с.

221. Стешенко В.М. Пропозиції щодо удосконалення практики застосування судами міжнародних договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 289-294.

222. Стопчак А.Ю. Історичні аспекти виникнення та еволюції соціального захисту населення в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 1. Т. 1. С. 60-64.

223. Тарасюк Т.М. Акти соціального діалогу як джерела права соціального забезпечення. *Правове життя сучасної України: матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.)* / відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ «ОЮА». Півд. регіон. центр НАПрН України. Одеса: Фенікс, 2013. Т. 1. С. 586-588.

224. Тарасюк Т.М. Особливості джерел права соціального забезпечення України. URL: <http://www.pravoznaves.com.ua/period/article/25680/%D2>

225. Татаренко Г.В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України, Луганськ, 2009. 24 с.

226. Татаренко Г.В. Договір страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць*. 2011. № 19. С. 90-100.

227. Телестакова А.А. Система договорів про надання послуг у цивільному праві України: дис. ... канд. юр. наук.: 12.00.03. НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. К, 2008. 204 с.

228. Теплюк М. Ефективність дії закону та умови її забезпечення: окремі питання теорії. *Юридична Україна. Теорія та історія держави і права*. 2013. № 12. С. 32-41.

229. Теремецький В.І., Книш С.В. Розмежування адміністративних і цивільних правовідносин у сфері охорони здоров'я в Україні. *Право та державне управління*. 2019. № 2 (35). Том 2. С. 47-53.

230. Територіальна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин у Житомирській області на 2019-2021 роки. URL. <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/5-3.pdf>

231. Тимофіїв Р.М. До питання про добровільне медичне страхування як форму участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників. *Соціально-економічні і правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2016. С. 297-303.

232. Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Львівський Національний університет ім. І. Франка, Львів, 2019. 226 с.

233. Типова форма договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 410. *Офіційний Вісник України*. 2018. № 45. Ст. 1570.

234. Типовий договір про надання соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України 23.12.2020 р. № 847. *Офіційний Вісник України*. 2021. № 17. Ст. 684.

235. Типове положення про будинок нічного перебування: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31. *Офіційний Вісник України*. 2006. № 17. Ст. 1277.

236. Типове положення про соціальний готель: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 03.04.2006 р. № 98. *Офіційний Вісник України*. 2006. № 16. Ст. 1213.

237. Типове положення про центр реінтеграції бездомних осіб: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31. *Офіційний Вісник України*. 2006. № 17. Ст. 1277.

238. Типове положення про центр соціальної адаптації звільнених осіб: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 14.02.2006 р. № 31. *Офіційний Вісник України*. 2006. № 17. Ст. 1277.

239. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів. К. «Вентурі, 1996. 224 с.

240. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

241. Рабинович П. Природне право: діалектика приватного і публічного. *Право України*. 2004. № 9. С. 61-63.

242. Трудове право України: академ. курс: підручн. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.

243. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 593 с.

244. Тулянцева В.А. Стандарти соціального захисту в міжнародних правових актах. *Міжнародні читання з міжнародного права пам'яті професора П.Є. Казанського*: матеріали четвертої міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 8-9 лист. 2013 р.) / відп. за випуск к.ю.н., доц. М. І. Пашковський; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. С. 214-217.

245. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 21 березня 2014 р. *Офіційний Вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.

246. Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення від 21.12.2011 р. *Офіційний Вісник України*. 2012. № 54. Ст. 2197.

247. Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 05.09.2013 р. *Офіційний Вісник України*. 2014. № 4. Ст. 135.

248. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044

249. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524

250. Храбатин О.В. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94-97.

251. Цивільне право України. Договірні та недоговірні зобов'язання: підручник/ С.С. Бичкова, І.А. Бірюков, В.І. Бобрик та ін.; за заг. ред. С.С. Бичкової. 3-тє вид., змін. і доп. К.: Алерта, 2014. 496 с.

252. Цивільний кодекс України 16 січня 2003 року № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 365.

253. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 9. С. 77-82.

254. Чанишева Г.І. Зміст колективних угод як актів соціального діалогу. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)* / уклад. О.М. Ярошенко, Н.Г. Орлова, О.В. Соловйов; за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 18-22.

255. Чанишева Г.І. Колективна угода. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/ редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С. 302-309.

256. Чанишева Г.І. Колективний договір. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/ редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С. 297-302.

257. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.

258. Чанишева Г.І. Медична допомога. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/ редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С. 371-375.

259. Чанишева Г.І. Поняття та сторони соціального діалогу у сфері соціального забезпечення. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.)* / [уклад.: О. М. Ярошенко, О. Г. Серeda, О. О. Конопельцева]; за ред. О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 255-258.

260. Чанишева Г.І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 323-328.

261. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С. 136-147.

262. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері соціального забезпечення. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/ редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С. 698-700.

263. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав/ у колект. монограф. «Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту». Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. 280 с.

264. Чанишева Г.І. Щодо правової природи генеральної угоди. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю

створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Ветухова; за ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 20-24.

265. Чанишева Г.І. Щодо укладання та дії колективних договорів, угод в умовах воєнного стану: Тези доповіді на Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» і 175- річчя Одеської школи права) (Одеса, 17 червня 2022 року). *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175- річчя Одеської школи права): у 2-х т. : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 504-508.*

266. Чередниченко, Н.В. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру. *Актуальні проблеми правової системи України: матеріали науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та студентів юридичного факультету, Суми, 11 травня 2012 р. / відп. за вип. М.І. Логвиненко. Суми: СумДУ, 2012. С. 112-115.*

267. Чувакова Г.М. Юридичний факт і фактичний стан. *Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Одеса: Юрид. л-ра, 2001. № 11. С. 54-57.*

268. Чудик-Білоусова Н.І. Договірне регулювання відносин у сфері пенсійного забезпечення в сучасних умовах. *Приватне право і підприємництво. 2017. Вип. 17. С. 130-134.*

269. Чудик-Білоусова Н.І. Соціальне замовлення у системі надання соціальних послуг. *Університетські наукові записки. 2017. № 3. С. 167-183.*

270. Чудик-Білоусова Н.І. Цивільно-правовий договір у системі соціального забезпечення України. *Університетські наукові записки*. 2014. № 4. С. 43-54.

271. Чулаєвська М.Є. Державне управління трудовою міграцією України в контексті європейської інтеграції: автореф. дис. ... к.п.н. 25.00.01. К., 2013. 23 с.

272. Шумило М.М. Криза джерел права соціального забезпечення як причина кодифікації пенсійного законодавства. *Держава і право: Зб. наук. праць*. 2010. Вип. 49. С. 304-308.

273. Шумило М.М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3(43). С. 243-249.

274. Шумна Л.П. Організаційно-правові форми соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право: Ужгород, 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 205-208.

275. Шумна Л.П. Соціальне обслуговування: загальновизнані міжнародні стандарти. *Право та державне управління*. 2013. № 1 (10). С. 56-59.

276. Юридична енциклопедія: в 6 т./ редкол.: Ю.С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. К.: Українська енциклопедія, 1998-2004. Т. 5: П-С. 2003. 736 с.

277. Яновицька Г. Правовий статус споживача (пацієнта) за договором про надання медичних послуг за програмою державних гарантій медичного обслуговування. *Evropský politický a právní diskurz*. 2018. Sv. 5. Vyd. 2. С. 321-326.

278. Ярошенко І.С. Право соціального забезпечення: навч. посібн. К.:КНЕУ, 2005. 232 с.

279. Ярошенко О.М. До питання про предмет права соціального забезпечення. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2017. № 3. С. 90-98.

280. Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131-138.

281. Dorothea E. Woods. International Research on Volunteers Abroad. *International Studies in Sociology and Social Anthropology*. Volume 30. P. 46-56. URL: https://brill.com/view/book/9789004477322/B9789004477322_s005.xml

282. Kal Raustiala. Form and Substance in International Agreements. *American Journal of International Law*. Volume 99. Issue 3. July 2005. PP. 581-614. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/american-journal-of-international-law/article/abs/form-and-substance-in-international-agreements/D337104EC208E824B8D93CC99DD34119>

283. Omer Preminger. Agreement as a Fallible Operation: thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Linguistics at the Massachusetts Institute of Technology. 2011. URL: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/68196/770757548-MIT.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

284. *Pension* system in Ukraine. Essential facts and numbers/Ministry of labour and social policy of Ukraine, Pension fund of Ukraine. K: Ministry of labour and social policy of Ukraine, 2008. P. 3.

285. R091 – Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R091

ДОДАТОК

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Гудзь О.О. Поняття та характеристика договорів у сфері соціального забезпечення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2018. № 4 (40). С. 105-108. URL: <http://visnyk-psp.kpi.ua/article/view/194356/194468>
2. Гудзь О.О. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 1. С. 65-68. URL: <http://sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/1/18.pdf>
3. Гудзь О.О. Договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення: історичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2019. № 58. С. 156-159. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/36054>
4. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному праві соціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С. 178-182. URL: https://journal-vjhr.sk/wp-content/uploads/2021/05/VJNR_1_2021.pdf
5. Гудзь О.О. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. *«Верховенство права очима правників-початківців»*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів (м. Одеса, 24 листопада 2018 р.) / за ред. Г.О. Ульянової; уклад.: Ю.Д. Батан, А.Д. Шкільнюк [та ін.]. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 407-410.
6. Гудзь О.О. Договірні засади права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали. X Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 138-141.
7. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Правове життя сучасної України*: матеріали Міжнародної науково-практичної

конференції (Одеса, 17 травня 2019 р.) / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 571-574.

8. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, 30 жовтня 2019 р.).* / ред. колегія: Н.М. Пархоменко (голова), О.О. Малишев (заступник голови), А.М. Гурова (секретар), В.К. Малолітнева, П.С. Демченко. Київ, 2019. С. 168-171.

9. Гудзь О.О. Універсальні міжнародно-правові договори у сфері соціального захисту дитини: *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна: матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (Одеса, 10 грудня 2019 р.)* / укл. О.І. Босак, І.С. Горбова, Ю.І. Лабурак; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 32-34.

10. Гудзь О.О. Колективні угоди як джерела права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.)* / укл. А.В. Лисенко, А.А. Духневич, В.С. Тоцька; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 195-198.

11. Гудзь О.О. Поняття колективної угоди у праві соціального забезпечення України. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.)* / відп. ред. М.Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 211-214.

12. Гудзь О.О. Роль актів соціального партнерства у сфері соціального забезпечення в окремих країнах ЄС. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т.: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (27 листопада 2020, Одеса)* / уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 5-8.

13. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його співвідношення із цивільно-правовим. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна*: Матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.) / за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 106-109.

14. Гудзь О.О. Посилення договірних начал у сучасній системі надання соціальних послуг України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.)/ укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

15. Гудзь А.О., Гудзь О.О. Межі правового регулювання відносин у сфері соціального обслуговування в рамках предмету права соціального забезпечення. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т.1. С. 475-479.

16. Гудзь А.О., Лященко О.О. Договірні засади у сфері державного та недержавного соціального страхування України. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 року)/ уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 368-371.

17. Лященко О.О. Поняття та правова природа пенсійного контракту в Україні. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття*» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 595-598.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на наукових та науково-практичних конференціях: Всеукраїнська науково-практична конференція студентів та аспірантів «Верховенство права очима правників-початківців» (м. Одеса, 24 листопада 2018 р.); X Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Правове життя сучасної України» (Одеса, 17 травня 2019 р.); Міжнародна науково-практична конференція до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, 30 жовтня 2019 р.); II Міжнародна наукова конференція учнів, студентів, аспірантів «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна» (Одеса, 10 грудня 2019 р.); XI Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.); Всеукраїнська наукова конференція молодих вчених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку» (27 листопада 2020, Одеса); III Міжнародна наукова конференція учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна» (Одеса, 17 грудня 2020 р.); XII Міжнародна наукова конференція «Правове забезпечення соціальної сфери» (Одеса, 21 квітня 2021 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України

та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.); Всеукраїнська наукова конференція молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 3 червня 2022 року); Міжнародна науково-практична конференція «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.).