

**Список використаних джерел:**

1. Слісаренко Я.А. Порівняльно-правовий аналіз діяльності комісії по трудових спорах. Право і суспільство. 2014. № 2. С. 88–95. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis\\_2014\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_2_17).
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Москва: Эксмо, 2005. 608 с.
3. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. Вісник Вищої ради юстиції. 2010. № 2. С. 75–82.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с. URL: [https://pidruchniki.com/1749011058283/pravo/diyalnist\\_spetsializovanih\\_trudovih\\_sudiv\\_zarubizhnih\\_krayinah](https://pidruchniki.com/1749011058283/pravo/diyalnist_spetsializovanih_trudovih_sudiv_zarubizhnih_krayinah).
5. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство. Журнал российского права. Москва: Норма, 2003. № 9. С. 96–107. URL: <https://www.lawmix.ru/comm/3697>.
6. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с. URL: [https://pidruchniki.com/17910211/psihologiya/zarubizhniy\\_dosvid\\_zalagodzhennya\\_trudovih\\_konfliktiv\\_dopomogoyu\\_primirnih\\_arbitrazhnih\\_protседur](https://pidruchniki.com/17910211/psihologiya/zarubizhniy_dosvid_zalagodzhennya_trudovih_konfliktiv_dopomogoyu_primirnih_arbitrazhnih_protседur).

УДК 349.24

**ШРАМКО О.В.**

**БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ – КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКА**

Стаття присвячена одному зі значимих трудових прав працівників – праву на безпечні і здорові умови праці. Зроблено висновок, що гарантування безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів – першочергові завдання держави. Зазначено, що право на безпечні і здорові умови праці реалізується шляхом її охорони як системи забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Для реалізації права працюючих на охорону праці держава здійснює державне управління в галузі охорони праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці й установлює відповідальність за порушення законодавства в цій царині.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, держава, трудові права, безпечні і здорові умови праці.

Статья посвящена одному из значимых трудовых прав работников – праву на безопасные и здоровые условия труда. Сделан вывод, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда, предупреждение профессиональных заболеваний и производственного травматизма, ликвидация вредных производственных факторов – первоочередные задачи государства. Отмечено, что право на безопасные и здоровые условия труда реализуется путем его охраны как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Для реализации права работающих на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства в этой области.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, государство, трудовые права, безопасные и здоровые условия труда.

The article is devoted to one of the significant labor rights of workers – the right to safe and healthy working conditions. It is concluded that guaranteeing safe and healthy working conditions, preventing occupational diseases and occupational injuries, eliminating harmful production factors is a priority task of the state. The right to safe and healthy working conditions is realized through its protection as a system for ensuring the safety of life and health of workers in the process of labor activity. For the implementation of the right of labor to the protection of labor, the state carries out public administration in the field of labor protection, supervision and control of compliance with labor protection legislation and establishes liability for violations of legislation in this area.

**Key words:** *employee, employer, state, labor rights, safe and healthy working conditions.*

**Вступ.** Відповідно до ст. 3 Конституції України [1], «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Вагоме практичне значення для створення механізму забезпечення указаних прав мають такі положення Основного Закону: права і свободи людини є невідчужуваними й непорушними (ст. 21), конституційні права і свободи гарантуються й не можуть бути скасовані (ст. 22).

Одне з вагомих місць серед прав людини посідають трудові. Як зазначає С.Я. Вавженчук, характерними ознаками таких прав, є те, що вони (а) є природними правами людини, (б) є елементом правового статусу працівника, (в) становлять елемент юридичного змісту трудових правовідносин, (г) закріплюються нормами чинного законодавства, як національного, так і міжнародного, (д) є певною системою можливостей у сфері реалізації особою своєї здатності до тієї чи іншої праці, (е) завжди є суб'єктивними [2, с. 34].

Систему трудових прав працівників утворюють індивідуальні та колективні трудові права. Такі права, як право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на відпочинок тощо, залежно від суб'єктної ознаки й порядку їх реалізації за своєю природою є індивідуальними трудовими правами.

**Постановка завдання.** Мета статті – проаналізувати одне зі значимих трудових прав працівників – право на безпечні і здорові умови праці.

**Результати дослідження.** Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, яке реалізується через охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності. Як зазначають Т.О. Калініна та С.П. Кожанова, реалізація розгляданого права є вкрай важливою для забезпечення права на життя, оскільки всі процеси, пов'язані з життєдіяльністю працівника, організовуються відповідно до вимог та умов праці. За несприятливих чи важких умов праці можливі перенапруження фізіологічної системи людини й патологічні зрушення, тоді як оптимальні умови є яскравим чинником підвищення її працездатності [3, с. 10].

За сучасних умов значення охорони праці, як зазначає О.О. Лакіза, полягає в такому: а) оберігати життя і здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих виробничих факторів; б) зберігати працездатність і трудове довголіття працюючих; в) сприяти культурно-технічному зростанню людини праці, оскільки надмірна її стомленість від роботи в загазованих і засмічених виробничих приміщеннях аж ніяк не може сприяти її всебічному розвитку після робочого дня (зміни), заняттям спортом, підвищенню своєї кваліфікації тощо [4, с. 24].

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про охорону праці», державна політика в галузі охорони праці базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій і продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм із цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної й соціальної політики, досягнень у галузі науки й техніки та охорони довкілля; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на

виробництві та професійних захворювань; установлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів господарської діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їхніми представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому й державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [5].

Як бачимо, політика держави у сфері охорони праці включає відповідні сфери діяльності тією мірою, якою вони впливають на здоров'я й безпеку працівників і виробниче середовище, а саме: а) розроблення, випробування, вибір, заміна, монтаж, розміщення, використання й обслуговування матеріальних компонентів праці (робочі місця, виробниче середовище, знаряддя, машини й матеріали, хімічні, фізичні та біологічні речовини, робочі процедури); б) зв'язки, що існують між матеріальними компонентами праці й особами, які виконують роботу або контролюють її, а також адаптація машин, матеріалів, робочого часу, організації праці та робочих методів до фізичних і розумових здібностей працівників; в) навчання, кваліфікація і стимулювання працюючих, зайнятих у тій чи іншій якості, забезпечення відповідного рівня охорони праці; г) зв'язок і співпраця в галузі охорони праці на всіх рівнях – від рівня підприємства (через галузевий і територіальний) до національного рівня.

Право на належні, безпечні і здорові умови праці втілено й в інших законодавчих актах, як національних, так і міжнародних. Так, ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я [6] закріплює серед інших прав також право на безпечні й здорові умови праці. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [7], громадяни мають право на: а) безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, умови праці, навчання, виховання, побуту, відпочинку й навколишнє природне середовище; б) на участь у розробленні, обговоренні та громадській експертизі проектів програм і планів забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення, внесення пропозицій із цих питань до відповідних органів; в) відшкодування шкоди, завданої їхньому здоров'ю внаслідок порушення підприємствами, установами, організаціями, громадянами санітарного законодавства; г) на достовірну і своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні й можливі фактори ризику для здоров'я та їх ступінь. У процесі експлуатації виробничих, побутових та інших приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, використання технологій їх власник зобов'язаний створити безпечні і здорові умови праці та відпочинку, що відповідають вимогам санітарних норм, здійснювати заходи, спрямовані на запобігання захворюванням, отруєнням, травмам, забрудненню навколишнього середовища (ст. 22).

Право на належні, безпечні і здорові умови праці безпосередньо співвідноситься з правом на справедливі і сприятливі умови праці, проголошені ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [8], за якою держави, які беруть участь у цьому міжнародному документі, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, таке: 1) винагороду, що забезпечувала б усім трудящим: (а) справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; (б) задовільне існування для них самих і їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; 2) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; 3) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; 4) відпочинок, дозвілля й розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку, винагороду за святкові дні.

Політика Міжнародної організації праці теж виходить із принциповості забезпечення здорових і безпечних умов праці у сфері її охорони: а) праця має здійснюватися в умовах здорового й безпечного виробничого середовища; б) її умови не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність; в) вона повинна надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству [9, с. 36].

Для охорони праці як комплексного інституту трудового права характерним є також широкий спектр так званого відомчого законодавства, що включає передусім акти профільних міністерств і відомств, які спрямовані на виконання законів і підзаконних нормативно-правових актів, покликаних забезпечувати додержання вимог з охорони праці в певній царині людської діяльності [10, с. 43]. Так, згідно із Законами України «Про охорону праці» і «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» [11], розробляються галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Головною їх метою є реалізація заходів зі створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до певної сфери управління, шляхом виконання конкретних завдань організаційного, матеріально-технічного, наукового та правового забезпечення діяльності в галузі охорони праці, подальшого вдосконалення галузевого управління й нагляду за її охороною. Наприклад, Галузева програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях, які належать до сфери управління Держрезерву України, на 2014–2018 роки, затверджена Наказом Державного агентства резерву України 11 грудня 2013 р. № 220 [12], спрямована на комплексне розв'язання проблем охорони праці, забезпечення пріоритету життя і здоров'я працівників, їхнього соціального захисту, створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, реалізує державну політику в царині охорони праці, ґрунтується на аналізі сучасних тенденцій науково-технічного прогресу. Основними завданнями цієї програми є такі: (а) усунення шкідливих і небезпечних чинників на робочих місцях; (б) забезпечення засобами діагностування устаткування та запобігання аваріям на об'єктах підвищеної небезпеки; (в) здійснення заходів, спрямованих на захист працівників від ураження електричним струмом і від шкідливої дії шуму, вібрації та інших виробничих чинників; (г) забезпечення працівників системами й засобами колективного та індивідуального захисту; (д) удосконалення нормативно-правової бази з питань охорони праці; (е) належне медичне обслуговування працівників.

Що ж до норм договірної характеру, то у правовому забезпеченні охорони праці вони відіграють меншу роль. Зокрема, колективні договори тут, як правило, не укладаються, а на рівні індивідуальних трудових відносин питання охорони праці фігурують хіба що в умовах трудового договору, де йдеться про обов'язок роботодавця забезпечувати працівникам належні умови праці. Тобто конституційному праву громадян на працю в належних, безпечних і здорових умовах кореспондує обов'язок роботодавця забезпечити якісне технічне обладнання всіх робочих місць і створити на них умови роботи, що виключають вплив шкідливих або небезпечних виробничих факторів і можливість отримання виробничої травми, професійного захворювання чи інвалідності. Так, за ст. 153 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [13], забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Із цією метою роботодавець зобов'язаний уживати заходів, щоб виробничі будівлі, споруди, обладнання відповідали вимогам щодо здорових і безпечних умов праці. Як деталізує О.В. Беліков, ці вимоги включають раціональне використання території та виробничих приміщень; правильну експлуатацію устаткування й організацію технологічних процесів; утримання виробничих приміщень і робочих місць відповідно до санітарно-гігієнічних норм і правил; відповідне облаштування санітарно-побутових приміщень тощо. Крім цього, власник повинен удосконалювати технологічні процеси й модернізувати технологічне обладнання; механізувати й автоматизувати технологічні операції, пов'язані з транспортуванням отруйних, легкозаймистих і горючих рідин; упроваджувати системи автоматичного й дистанційного управління обладнанням у шкідливих і небезпечних виробництвах тощо [14, с. 58].

Відповідні обов'язки роботодавця щодо організації забезпечення й додержання вимог з охорони праці часто конкретизуються на відомчому рівні. Так, у п. 3.1 Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств, затверджених Наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 19 липня 2006 р. № 459 [15], вирізняються такі обов'язки роботодавця, як організація охорони праці; облаштування робочих зон; призначення відповідальних осіб за охорону праці; контроль; забезпечення трудового процесу кваліфікованими працівниками; інструктаж і навчання працівників; надання останнім інструкцій підприємства; припинення шкідливих видів робіт; систематична перевірка дотримання заходів безпеки праці.

Ефективна реалізація конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці неможлива, у свою чергу, без належного виконання працівниками вимог нормативних актів про її охорону. Так, ст. 159 КЗпП України покладає на працюючих обов'язки: (а) знати й викону-

вати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; (б) виконувати зобов'язання щодо охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором) і правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; (г) проходити в встановленому порядку попередні й періодичні медичні огляди; (д) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів з усунення будь-якої виробничої ситуації, що створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу; (е) повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу. Уточнює коло обов'язків у вказаній царині ст. 14 Закону України «Про охорону праці», за якою працівник зобов'язаний: (а) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; (б) знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; (в) проходити в установленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Отже, конституційному праву громадян на працю в безпечних і здорових умовах кореспондує обов'язок роботодавця забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них умови роботи, що виключають вплив шкідливих або небезпечних виробничих факторів, усувають можливість отримання виробничої травми, професійного захворювання або інвалідності. Однак ефективна реалізація цього конституційного права неможлива без додержання вимог нормативних актів про охорону праці працівниками, які теж несуть юридичну відповідальність за порушення своїх обов'язків. Тобто працівник вправі вимагати в роботодавця забезпечення безпечних і здорових умов праці і водночас зобов'язаний самостійно дбати про власну безпеку й безпеку оточуючих і дотримуватися вимог законодавчих, підзаконних і локальних актів щодо охорони праці.

**Висновки.** Підводячи підсумок вищезазначеному, варто констатувати, що гарантування безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів – першочергові завдання держави. Право на безпечні і здорові умови праці реалізується шляхом її охорони як системи забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційні, технічні, психофізіологічні, санітарно-протиепідемічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи й засоби. Юридична природа охорони праці ґрунтується на визнанні державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як більш слабкої сторони трудового договору, з метою збереження його життя, здоров'я і працездатності. Для реалізації права працюючих на охорону праці держава здійснює державне управління в галузі охорони праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці й установлює відповідальність за порушення законодавства в цій царині.

**Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05. Луганськ, 2014. 447 с.
3. Калініна Т.О., Кожанова С.П. Фізіологія і психологія праці: консп. лекцій. Харків: ХНЕУ, 2005. 266 с.
4. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2016. 201 с.
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 141.
7. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 № 4004-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 27. Ст. 218.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. Юридичний вісник. 1998. № 4. С. 5–16.

9. Что такое МОТ? Чем она занимается? Москва: Изд. бюро МОТ в Москве, 2000. 149 с.
10. Охорона праці в галузі юриспруденції: навч. посіб. / за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2013. 272 с.
11. Про Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях, які належать до сфери управління Держрезерву України на 2014–2018 роки: Наказ Державного агентства резерву України від 11.12.2013 № 220. URL: <http://www.gosrezerv.gov.ua/reserv/doccatalog/document;jsessionid=3DCA6F97D CF707F57A31EE8C83850FD7.app1?id= 149509>.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
13. Беликов О. Право на безопасный труд. Консультант бухгалтера. 2009. № 45–46(533–534). С. 58–64.
14. Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств: Наказ Міністерств України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 19.07.2006 № 459. Офіційний вісник України. 2006. № 32. Ст. 2349.

УДК 349. 3(477)

ЯКОВЛЄВА Г.О.

#### ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПРИРОДИ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті з'ясовано доктринальні підходи щодо розуміння поняття «соціальний ризик у праві соціального забезпечення», проаналізовано погляди науковців стосовно розуміння природи соціальних ризиків, причин їх виникнення, а також наслідків, які спричиняє настання соціальних ризиків. На підставі дослідженого матеріалу зроблено висновок про складну структуру природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. Виділено та розкрито два рівня ознак, які характеризують соціальний ризик як категорію права соціального забезпечення. Надано власне визначення поняття «соціальний ризик у праві соціального забезпечення» у вузькому та широкому розумінні.

**Ключові слова:** соціальний ризик, соціальне забезпечення, соціально-забезпечувальні правовідносини, суб'єкт соціального забезпечення, юридичний факт.

В статье определены доктринальные подходы к пониманию понятия «социальный риск в праве социального обеспечения», проанализированы подходы ученых относительно понимания природы социальных рисков, причин их возникновения, а также последствия, которые влекут наступления социальных рисков. На основании исследованного материала сделан вывод о сложной структуре природы социальных рисков в праве социального обеспечения. Выделены и раскрыты два уровня признаков, характеризующих социальный риск как категорию права социального обеспечения. Предоставлено собственное определение понятия «социальный риск в праве социального обеспечения» в узком и широком смысле.

**Ключевые слова:** социальный риск, социальное обеспечение, социально-обеспечительные правоотношения, субъект социального обеспечения, юридический факт.