ня 2011 р. № 565. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-2011-%D0%BF>.

8. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 р. про оплачувані відпустки : Закон України від 29 травня 2001 р. № 2481–ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 31. Ст. 156. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2481-14>.

9. Про грошову компенсацію за невикористану відпустку : лист Міністерства соціальної політики України від 21 червня 2012 р. № 207/13/116–12. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_207739-12.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.29>

РОМАНОВА А.

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ З ПІДСТАВИ ВИЯВЛЕННЯ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

У статті охарактеризовано порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи. Встановлено основні проблеми в регулюванні цього питання. Надано визначення поняття «невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі». Визначено, що для звільнення з невідповідності стану здоров'я необхідні: 1) встановлення факту неналежного виконання трудових обов'язків чи неможливості працювати через невідповідність стану здоров'я працівника; 2) документ, що підтверджує стан здоров'я працівника; 3) існування чітких вимог щодо стану здоров'я працівника під час виконання певної роботи чи зайняття посади; 4) письмова відмова працівника від переведення на іншу роботу. Наголошено, що в умовах розвитку інформаційного суспільства, розширення меж ринкових відносин законодавство України про працю, на жаль, не забезпечує ефективне регулювання усіх сфер трудової діяльності, часто його положення не тільки дублюються між собою, але й суперечать одне одному. Яскравим прикладом є норми, що регулюють порядок звільнення з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи. З'ясовано, що законодавчо не закріплено порядок звільнення працівника з ініціативи власника у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. Судова та правозастосовна практика більш схильні до того, що таке звільнення повинно проводитися тільки в результаті стійкої втрати працездатності. Зроблено висновок про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я: це виданий у встановленому законодавством порядку медичний документ, що засвідчує неможливість продовжувати певну роботу чи займати певну посаду постійно, якщо така робота має вимоги до стану здоров'я. При цьому для уникнення зловживань у відповідній сфері вбачається доцільним встановити вимоги до стану здоров'я працівника, а саме закріпити саме стійку втрату працездатності як таку, що перешкоджає продовженню роботи, як підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначити подальші наслідки такого звільнення.

Ключові слова: невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, стан здоров'я, звільнення з ініціативи роботодавця, стійка втрата працездатності.

© РОМАНОВА А. – здобувач вищої освіти ступеня «магістр» (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

The article describes the procedure for termination of an employment contract on the initiative of the employer in case of a discrepancy between the employee in a position or work performed due to a state of health that impedes the continuation of this job. The main problems in the regulation of this issue are identified. The definition of “non-compliance of employees in a position or work” is given. It has been determined that in order to be released from a health inconsistency, it is necessary to: 1) establish the fact of improper performance of work responsibilities or the inability to work due to a lack of health of an employee; 2) a document confirming the health of the employee; 3) the existence of clear requirements for the health of the employee when performing a certain job or occupation of a position; 4) a written refusal of the employee to transfer to another job. It is emphasized that in the conditions of development of the information society, widening of the market relations, the legislation of Ukraine on labor, unfortunately, does not provide effective regulation of all spheres of labor activity, often its provisions are not only duplicated but also contradictory. A striking example is the rules governing the procedure for dismissal at the initiative of the employer in the event of a discrepancy between an employee in a position or work performed due to a health condition that impedes the continuation of this job. It has been found that the procedure for dismissal of an employee on the initiative of the owner due to the revealed non-compliance with the occupied position or performed work due to health condition is not stipulated by law, judicial and law enforcement practices are more prone to the fact that such dismissal should be carried out only as a result of persistent disability. It is concluded that a worker is inappropriate for a position or job due to a health condition – a medical document issued by law that certifies the inability to continue a particular job or occupy a certain position permanently if such work has health requirements. At the same time, in order to avoid abuse in the relevant field, it is considered appropriate to establish requirements for the health of the employee, namely, to fix the most sustainable loss of ability to work, as such, which hinders the continuation of work, as a basis for termination of an employment contract on the initiative, and to identify employers. the consequences of such release.

Key words: *employee mismatch, position, health status, dismissal at employer initiative, persistent disability.*

Вступ. Незважаючи на тривалі реформи у сфері праці, законодавство про працю України наводить досить чіткий та широкий перелік підстав, з яких може бути розірвано трудовий договір. При цьому Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) визнає право сторін трудового договору на його розірвання в односторонньому порядку і припинення трудових відносин між сторонами. При цьому власник, на відміну від працівника, майже позбавлений права на свій розсуд безпідставно розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк. Він має право розірвати трудовий договір тільки за умови, що є підстави, з якими закон пов’язує виникнення в нього права на розірвання трудового договору [1, с. 218]. Однією з таких правових підстав є невідповідність працівника виконуваний роботі за станом здоров’я. Сьогодні через відсутність чіткого механізму дана підстава рідко застосовується роботодавцями. Тож на нашу думку, зазначена проблематика потребує додаткових наукових досліджень.

Стан дослідження проблеми. Підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця були предметом розгляду багатьох вчених, зокрема: О.С. Арсентьевої, М.Г. Александрова, В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарової, М.І. Іншина, А.К. Довгань, І.М. Кравченко, Н.О. Мельничук, Л.В. Могілевського, Ю.П. Орловського, О.М. Обушенка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, К.М. Плєсньова, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, О.М. Ярошенка та інших. Проте й дотепер проблеми розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі залишаються до кінця не вирішеними, а в розкритті порядку припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця в таких випадках немає одностайності.

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення поняття «невідповідність працівників займаній посаді або виконуваний роботі», аналіз нормативно-правової бази, що регулює порядок звільнення з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров’я, що перешкоджає продовженню даної роботи, та встановлення вимог до стану здоров’я працівника, що дають можливість його звільнити.

Результати дослідження. У сучасних умовах, як наголошують окремі дослідники, однією з позитивних рис сучасного українського трудового законодавства є наявність чітких підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця, в той час як працівник може звільнитися за власним бажанням. Але недосконалість нормативно-правової бази досить часто породжує випадки порушення трудових прав працівників роботодавцями та їх незаконні звільнення. Так, Ю.С. Шершень вважає важливим те, що безпосередньо підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено саме в законодавчому акті – в КЗпП України. Основоволожним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством: це основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від форм власності і галузі народного господарства. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються у випадку звільнення окремих категорій працівників [2, с. 879].

П. 2 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України передбачає, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом із підстави виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, недостатньої кваліфікації, скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [3]. Причому ключовим терміном є «виявлена невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі». Вчені неоднозначно підходять до визначення виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Так, В.В. Жернаков, С.М. Прилико, О.М. Ярошенко роблять досить загальне визначення поняття та вважають, що невідповідність – це об'єктивна нездатність працівника внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу [4, с. 219]. Досить неповно визначено і в судовій практиці, що невідповідність працівника займаній посаді – це неякісне виконання роботи, неналежне виконання функціональних обов'язків за умови, що вони викликані недостатньою кваліфікацією та за відсутності вини працівника в неналежному виконанні посадових обов'язків [5].

І.М. Кравченко також однобічно підходить до терміна «невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі» та викладає його в такій інтерпретації: це неспроможність працівника вчасно та якісно виконувати покладені на нього функціональні обов'язки відповідно до посадових вимог на визначеному рівні, що передусім проявляється через відсутність у працівника відповідного документа про освіту, який є підтвердженням наявних у нього визначених знань та навиків у певній сфері та нівелює можливість виконання покладених на нього обов'язків та завдань [6, с. 179].

На нашу думку, найбільш влучним визначенням є таке: невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – підтверджена у встановленому законодавством порядку його нездатність належним чином виконувати доручену роботу в умовах, коли йому була забезпечена можливість її виконання на потрібному рівні і коли неналежне її виконання не викликано незалежними від працівника причинами [7, с. 88].

На жаль, КЗпП України не передбачено єдиного механізму виявлення невідповідності стану здоров'я працівника. Аналізуючи норми чинного трудового законодавства, можна зробити висновок, що для звільнення із цієї підстави необхідні: 1) встановлення факту неналежного виконання трудових обов'язків чи неможливості працювати через невідповідність стану здоров'я працівника; 2) документ, що підтверджує стан здоров'я працівника; 3) існування чітких вимог щодо стану здоров'я працівника під час виконання певної роботи чи зайняття посади; 4) письмова відмова працівника від переведення на іншу роботу. Якщо роботодавець фактично виявляє, що працівник не справляється зі своїми обов'язками через стан здоров'я, він не може звільнити працівника за власною ініціативою без відповідного підтвердження, як і направити на проходження медичного огляду. Адже тільки в передбачених законодавством випадках працівники повинні проходити медичні огляди.

І.М. Кравченко робить висновок, що для розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я слід визнати саме стійку втрату працездатності, що засвідчується висновком медико-соціальної експертизи і дозволяє визнати працівника непридатним для виконання покладених на нього попередньо трудових обов'язків. Поряд із цим необхідно зауважити, що в нездатності працівника належно виконувати покладену на нього роботу вини працівника немає, оскільки робота ним виконується за станом свого здоров'я [6, с. 181].

К.М. Плєсньов, аналізуючи практичне застосування п. 2 ст. 40 КЗпП України, зазначає, що пункт 21 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. [8] виходить із того, що розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України можливе тільки у випадку стійкого зниження працездатності працівників [9, с. 275]. Н.М. Лукашева вказує на те, що стан здоров'я – це фактор, який перешкоджає продовженню роботи та є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, його прийнято розуміти як такий, що пов'язаний із тимчасовою втратою працездатності, яка встановлюється «лікарем або комісією лікарів» та підтверджується листком непрацездатності [10, с. 160]. К.М. Плєсньов також наголошує, що правозастосовна практика йде шляхом визнання доказом, що засвідчує неможливість виконання працівником дорученої роботи, різних медичних документів, наприклад, тих, що видані за результатами медичного огляду [9, с. 275].

Головдержслужба України роз'яснює, що підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України є надання працівником довідки медико-соціальної експертної комісії, якщо працівника визнано інвалідом і йому рекомендована робота інша, ніж виконувана (або взагалі рекомендація МСЕК щодо роботи не надана). Оскільки в Законі України «Про державну службу» відсутні спеціальні вимоги, які зобов'язують державних службовців проходити періодичні медичні огляди, а для заміщення посад державних службовців не пред'являються вимоги щодо стану здоров'я, медичний висновок ЛКК про неможливість виконувати роботу за станом здоров'я, без встановлення групи інвалідності працівника не може бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України [11].

Згідно зі статтею 9 Основ законодавства про охорону здоров'я (далі – Основи) громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно непридатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також із виконанням певних державних функцій. Стаття 69 Основ зазначає: під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється факт необхідності надання листка непрацездатності чи іншого документа, що засвідчує тимчасову втрату працездатності у зв'язку із хворобою, травмою, вагітністю та пологами, доглядом за хворим членом сім'ї, хворою дитиною, карантинном, встановленим санітарно-епідеміологічною службою, протезуванням, санаторно-курортним лікуванням, визначаються необхідність і строки тимчасового переведення працівника у зв'язку із хворобою на іншу роботу, приймається рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для визначення наявності та ступеня стійкого розладу функцій організму, причини, часу настання і групи інвалідності [12]. Із норм статті 69 убачається, що на етапі медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється тимчасова непрацездатність працівника та дається висновок щодо його тимчасового переведення на іншу роботу.

Отже, можна зробити висновок, що хоч і законодавчо не закріплено порядок звільнення працівника з ініціативи власника у зв'язку з виявленою невідповідністю займаних посад чи виконуваних робіт внаслідок стану здоров'я, судово та правозастосовна практика більш схильні до того, що таке звільнення повинно проводитися тільки в результаті стійкої втрати працездатності. Звільнення з підстави невідповідності стану здоров'я працівника повинно бути чітко врегульованим та не допускати неоднозначного тлумачення, що спостерігається сьогодні. Тому під час прийняття Трудового кодексу необхідно чітко врахувати необхідність уточнення невідповідності працівника займаним посаді чи виконуваних робіт саме внаслідок стійкої втрати працездатності.

Стійка втрата здоров'я виявляється за результатами експертизи тимчасової втрати працездатності та підтверджується висновком медико-соціальної експертизи.

Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, вказує, що ЛКК, а в разі її відсутності – лікуючий лікар із дозволу головного лікаря може призначити непрацездатному внаслідок професійного захворювання тимчасове переведення на іншу роботу з видачею листка непрацездатності терміном до 2 місяців. Переведення рекомендується, якщо хворий, непрацездатний за своїм основним місцем роботи, може повноцінно виконувати іншу роботу без порушення процесу лікування. У разі потреби переведення на легшу роботу у зв'язку з іншими захворюваннями видається висновок ЛКК [13, п. 2.13]. Тобто висновок ЛКК чи лікаря про тимчасове переведення на іншу роботу не є таким, що дає підстави звільнити працівника у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника за станом здоров'я виконуваних робіт чи займаних посад. У разі надання такого медичного висновку роботодавець повинен перевести працівника на легшу роботу, за правилами Кодексу законів про працю України. При цьому Закон однозначно встановлює обов'язок роботодавця перевести працівника на легшу роботу та не передбачає можливості його звільнення, що є значним недоліком у трудовому законодавстві

України. Так, коментар КЗпП України зазначає, що в разі відмови працівника від переведення на іншу роботу допустимим є його звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України [1, с. 668].

Вчені, досліджуючи причини розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема у зв'язку з виявленою невідповідністю стану здоров'я працівника, однозначно не називають чітких правових підстав. П.Д. Пилипенко вважає, що у працівника повинно бути стійке зниження працездатності, яке перешкоджає належному виконанню трудових обов'язків. На його думку, розірвати трудовий договір із ініціативи роботодавця можна із працівником, якщо виконання трудових обов'язків протипоказане йому за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує. Заслужовує на увагу твердження, що тимчасова втрата працездатності не є підставою для розірвання трудового договору [14, с. 80].

Із цього приводу влучно вказує Н.М. Лукашева, що із закону не випливає категорична заборона на розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаний посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, за відсутності відповідного висновку МСЕК. Роботодавець має право звільнити працівника на підставі об'єктивних даних про стан здоров'я, що проявляється в неповному чи неналежному виконанні трудових обов'язків. При цьому погоджуємося з авторкою в тому, що він буде нести певний ризик, оскільки роботодавець зазвичай не є спеціалістом у галузі експертизи працездатності. Але ж роботодавець має бути достатньо обізнаним у питаннях оцінки праці, щоб відрізнити випадки, коли працівник із власної вини неналежно виконує трудові обов'язки, від випадків, коли це трапляється внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає належному виконанню роботи [10, с. 160].

Теоретично закон дозволяє звільняти у зв'язку з виявленою невідповідністю стану здоров'я не тільки за висновком МСЕК, а й у випадку підтвердження іншими документами, але механізму такого звільнення на даний час не існує, тому досить важко роботодавцю довести в суді власну правоту. Це спричиняє трудові спори в подальшому, тому даний вид звільнення досить рідко застосовується роботодавцями.

Висновки. Таким чином, можна відзначити, що в умовах розвитку інформаційного суспільства, розширення меж ринкових відносин законодавство України про працю, на жаль, не забезпечує ефективне регулювання всіх сфер трудової діяльності. Часто його положення не тільки дублюються між собою, але й суперечать одне одному. Яскравим прикладом є норми, що регулюють порядок звільнення з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаний посаді чи виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи.

Досліджуючи нормативні акти та наукові праці у відповідній сфері, можна визначити, що невідповідність працівника займаний посаді або виконуваний роботі – це документально підтверджена неможливість продовжувати роботу працівником, якщо вона потребує певної кваліфікації чи стану здоров'я. Натомість невідповідність працівника займаний посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я – це виданий у встановленому законодавством порядку медичний документ, що засвідчує неможливість продовжувати певну роботу чи займати певну посаду постійно, якщо така робота має вимоги до стану здоров'я. При цьому для уникнення зловживань у відповідній сфері вбачається доцільним встановити вимоги до стану здоров'я працівника, а саме закріпити стійку втрату працездатності як таку, що перешкоджає продовженню роботи, як підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначити подальші наслідки такого звільнення.

Список використаних джерел:

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. 8-е вид., доповн. і перероб. Київ : Видавництво А.С.К., 2007. 994 с.
2. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877–881
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради України*. 1971. Ст. 375.
4. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
5. Судова практика: Рішення у цивільних справах. *Вісник Верховного Суду України*. 2010. № 10(122).

6. Кравченко І.М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Форум права. 2013. № 4. С. 178–183.

7. Довгань А.К. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі: спроба визначення поняття. *Проблеми Трудового права*. 2009. № 103. С. 82–88.

8. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

9. Плєсньов К.М. Розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2009. Вип. 26. С. 271–280.

10. Лукашева Н.М. Наслідки невідповідності працівника вимогам за станом здоров'я. *Ученые записки Таврического национального университета им. Вернадского*. 2009. Т. 22(61). № 1. С. 157–164.

11. Роз'яснення Голодержслужби України від 22.12.2009 № 363/12/22-09 щодо права державного службовця на отримання грошової допомоги у розмірі 10 місячних посадових окладів при звільненні на пенсію. URL : <http://nads.gov.ua/sub/poltavska/ua/publication/content/12172.htm?s81370706=64054468889b2638127dbc3ab437c866>.

12. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

13. Наказ МОЗ України «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» № 455 від 13.11.2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 49. С. 234.

14. Трудове право України : навчальний посібник / За ред П.Д. Пилипенка. Київ : Істина, 2005. 208 с.

УДК 349.3:330.1

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.30>

СІНЬОВА Л.М.

ЕКОНОМІЧНА ФУНКЦІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНІЙ ДЕРЖАВІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У статті досліджується сутність економічної функції права соціального забезпечення в сучасних умовах в Україні, аналізується діяльність держави у сфері соціального забезпечення. Наголошено, що прожитковий мінімум в Україні використовується під час розрахунку індексації доходів громадян, розмірів соціальних допомог, максимального доходу для нарахування й утримання внесків, соціальних внесків із тимчасової втрати працездатності, пенсій за віком, допомоги особам з інвалідністю внаслідок війни, квартплати. Визначено, що економічна функція відображає вплив права соціального забезпечення на економіку. Ця роль складна і багатогранна. У структурі економічної функції соціального права норми права соціального забезпечення визначають міру споживання і рівень забезпечення загальних фондів споживання, співпрацюють у нормальному функціонуванні загального виробництва, що дає підставу виділити відповідні його функції – розподіл забезпечення і виробничу. Ці функції водночас виступають як елементи економічної функції соціального права, галузевої функції права соціального забезпечення. З'ясовано, що розподільча функція права соціального забезпечення виконує одне з основних завдань галузі – встановлення видів і форм задоволення громадян, що потребу-