

18. Щодо надання працівнику з інвалідністю невикористаних днів щорічної відпустки або виплати йому грошової компенсації: лист Державної служби з питань праці № 5947/0/4.2-06/6/ДП-15 від 22 грудня 2015 р. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09Z6ZA49A7>.

19. Про затвердження Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя: рішення Вищої ради правосуддя від 5 вересня 2017 р. № 2646/0/15–17. URL: [www.vru.gov.ua/content/act/2646\\_05.09\\_2017\\_.doc](http://www.vru.gov.ua/content/act/2646_05.09_2017_.doc).

20. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. С. 10. URL: <http://parliament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>.

21. Федорович І. Розумне пристосування: від теорії до практики. URL: [library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf).

22. Ільчук Л. Соціальна нерівність в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/Sotsialna-nerivnist.pdf>.

**ВЕЛИЧКО Л. Ю.,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент, завідувач кафедри права  
та європейської інтеграції  
(Харківський регіональний інститут  
державного управління  
Національної академії державного  
управління при Президенті України)

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ ЦИВІЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

У статті розкрито питання правового регулювання трудових відносин шляхом застосування Цивільного кодексу України. Автор висловлює занепокоєння стосовно поширення практики застосування Цивільного кодексу України до відносин, які мають трудовий характер.

**Ключові слова:** сфера дії трудового права, трудові відносини, праця, трудовий договір, субсидіарне застосування норм цивільного законодавства.

В статье раскрыты вопросы правового регулирования трудовых отношений путем применения Гражданского кодекса Украины. Автор выражает обеспокоенность относительно распространения практики применения Гражданского кодекса Украины к отношениям, носящим трудовой характер.

**Ключевые слова:** сфера действия трудового права, трудовые отношения, труд, трудовой договор, субсидиарное применение норм гражданского законодательства.



The article deals with the issues of legal regulation of labor relations through the application of the Civil Code of Ukraine. The author expresses concern about the spread of the practice of applying the Civil Code of Ukraine to relations that are labor-legal.

**Key words:** *sphere of labor law, labor relations, labor, labor contract, subsidiary application of norms of civil law.*

**Вступ.** Перш ніж пояснити, якою галуззю права регулюються відносини з використанням праці, треба зрозуміти сутність предмета регулювання, в основі якого лежить праця людини як діяльність, і тільки потім можна з'ясувати, нормами якої галузі права їх треба регулювати. Оскільки природну сутність трудових відносин визначає така якість людини, як здатність до праці, остільки носій праці є основою для з'ясування сутності його цілеспрямованої, усвідомленої діяльності, що підлягає регулюванню. Проте, забігаючи наперед, зазначимо, що норми жодної іншої галузі права не відповідають тим сутнісним критеріям, які мають регулювати трудові відносини.

**Постановка завдання.** У науці трудового права питанням можливості субсидіарного застосування Цивільного кодексу (далі – ЦК) України до трудових правовідносин присвячені праці таких учених, як: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.І. Процевський, Г.С. Скачкова, А.М. Слюсар, О.М. Ярошенко й ін. Водночас невирішеними залишаються чимало питань щодо характеристики сучасного стану поширення ЦК України на трудові правовідносини, що часто трапляється на практиці.

**Результати дослідження.** Об'єктом, що лежить в основі предмета трудового права, є праця як діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей [1, с. 104]. Інноваційний складник праці як діяльності людини зі створення матеріальних і духовних цінностей може бути тим очевидним критерієм, який свідчить про особливий характер права, що потрібне для регулювання суспільних відносин. Це право, ця система норм потребує дослідження з погляду правового впливу на працю, на діяльність людини, яка застосовує свою здатність до праці, тобто на вияв соціальної характеристики права [1, с. 10–11]. А.С. Пашков вважав, що об'єктом правового регулювання трудового права є праця, її організація й умови [2, с. 11]. Л.А. Сироватська до предмета трудового права відносила тільки такі відносини, які виникають на підставі трудового договору [3, с. 16]. В.М. Толкунова і К.М. Гусов переконані, що предметом трудового права є не взагалі будь-яка праця людини, а лише трудові відносини та пов'язані з ними відносини, тобто цілий комплекс суспільних відносин із праці на виробництві [4, с. 6]. О.В. Смирнов особливо виділяє ядро предмета трудового права, його основні елементи – суспільні відносини, які складаються в процесі функціонування ринку праці, організації й застосування найманої праці [5, с. 7].

Зв'язок особи, яка застосовує свою здатність до праці, – працівника і особи, яка надає роботу, – роботодавця свідчить про трудову діяльність в інтересах іншої особи з метою отримання відповідної оплати за свою працю. Реальність цього зв'язку має зовнішню форму у вигляді відносин, які в умовах держави підлягають правовому регулюванню. Від факту застосування праці, від трудової діяльності ці відносини дістали назву трудових [1, с. 105]. Трудовим відносинам об'єктивно притаманні такі характерні якості, які в інших відсутні:

– вони мають тривалий та сталий характер, а тому посідають основне місце в системі відносин галузі права;

– мають унікальну особливість – бути підставою для виникнення інших відносин у сфері праці та визначення їхнього змісту;

– мають рису трансформації зі свого змісту прав та обов'язків в інші відносини у сфері праці (наприклад, відносини з участі в управлінні підприємством, з розгляду трудових спорів) [1, с. 147].



Незважаючи на такі яскраві особливості трудових відносин, все ж деякі фахівці наполегливо стверджують, що робоча сила як здатність людини до праці може розглядатися як товар на ринку праці [6, с. 140]. А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова щодо цього справедливо зазначають, що такі несприятливі умови для трудового права, як «поглинання» трудового права цивільним, адміністративним правом, розмивають предмет трудового права [7, с. 11].

Погоджуємося з О.І. Процевським, який довів, що працездатність – невід’ємна якість людини, у разі її реалізації шляхом укладання трудового договору людина набуває правового статусу працівника. Працездатність людини є природною соціальною категорією, яка відбиває її здатність до праці. Сама здатність до праці визначається рівнем фізичного та духовного розвитку людини, станом її здоров’я, професійними знаннями, вміннями і досвідом. Працездатність людини характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи. Тому праця і визначається як діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії самої людини. Її діяльність має на меті створення матеріальних і духовних цінностей. Жодний товар, жодний об’єкт цивільних прав не мають таких якостей [1, с. 111].

Аналіз норм трудового права дає підстави для висновку, що їхні правові приписи покликані регулювати таку сферу взаємовідносин людей у громадянському суспільстві, в яких громадянин добровільно реалізує свою здатність до праці з метою заробити собі на життя. Інакше кажучи, це перша стадія отримання людиною статусу працівника. Реалізувавши право на працю і долучившись до трудового процесу підприємства, яке перебуває у власності роботодавця, працівник переходить у стадію правового статусу працівника як члена трудового колективу. Тепер працівник набуває прав і обов’язків, передбачених нормами трудового права і які мають враховувати не тільки його інтереси, а й інтереси іншої сторони трудових відносин – роботодавця [1, с. 147, 148].

Соціальна характеристика права, яке призначене регулювати трудову діяльність людини, розкриває ті завдання, які мають ставити перед собою конкретні норми, що регулюють різні сторони діяльності і сфери, в яких виконується ця діяльність. Така якість відсутня в нормах цивільного права. Роль норм трудового права, мета права, правові засоби мають інший характер, аніж норми цивільного права. Норми трудового права слугують засобами реалізації прав і свобод працівниками в процесі трудової діяльності. І навіть у цьому сенсі його соціальна роль інша, аніж цивільного права. Саме інноваційна праця не тільки може трансформувати навколишній світ, а й перетворити самого працівника, визнаючи його нову соціальну роль в економіці і суспільстві [1, с. 10, 11].

Предмет правового регулювання є матеріальним критерієм розмежування норм права за окремими галузями останнього. Трудові і пов’язані з ними суспільні відносини як предмет самостійної галузі в системі права України відрізняються від цивільних відносин передусім правовим становищем суб’єктів і їхнім місцем у житті трудового колективу підприємства, установи чи організації. Суб’єкти трудових відносин, які реалізували право на працю й уклали трудовий договір, виконують найважливішу функцію держави – забезпечення життєдіяльності суспільства загалом і себе зокрема [1, с. 118].

Трудові та пов’язані з ними відносини відрізняються від цивільних ще й своїми цілями та ціннісними орієнтаціями, зокрема, соціальними інтересами та потребами, якими суб’єкти керуються у своїх взаєминах. За своїм змістом трудові відносини зорієнтовані не тільки на результат роботи, яка була обумовлена трудовим договором, і її оплату, а й на нормування праці, робочого часу, його режиму, часу відпочинку, на охорону здоров’я в процесі праці, професійне навчання і підвищення кваліфікації, дисципліну праці і матеріальну відповідальність обох сторін тощо. Крім того, під дію трудового права підпадають такі відносини: організаційно-управлінські у сфері праці, соціального діалогу, нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, вирішення трудових спорів тощо [1, с. 119]. До ознак, що відрізняють трудові та пов’язані з ними відносини від цивільних, можна віднести мету та ціннісні орієнтири, зокрема соціальні інтереси і потреби, якими суб’єкти керуються у своїх відносинах [1, с. 124].



Незважаючи на суттєві відмінності трудових і цивільних відносин, законодавцю це не завадило зробити висновок про можливість застосування положень ЦК України до відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору, якщо ці відносини не врегульовані спеціальними законами (ст. 9 ЦК України). Із цього випливає, що Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України, закони й інші нормативно-правові акти про працю є лише спеціальними законами. Це не витримує жодної критики, бо робоча сила має зовсім інші властивості, ніж товар, який має на увазі цивільне законодавство. Робочою силою володіє людина, яка, за Конституцією України, є вищою соціальною цінністю, вона має права і свободи, утвердження і забезпечення яких є головним обов'язком держави. Тому відносини, що виникають із трудового договору, є предметом трудового права, а не цивільного, в якому фактично серцевиною регулювання є майнові відносини.

Правове регулювання умов праці полягає у встановленні державою загальнообов'язкових норм, що регулюють порядок прийняття на роботу, робочий час, час відпочинку, оплату праці (для працівників бюджетної сфери фінансування), дисципліну праці, охорону праці, притягнення до матеріальної відповідальності, розгляд та вирішення трудових спорів тощо. Галузеві нормативні правові акти, що регулюють умови праці окремих категорій працівників, виконують подвійну функцію щодо первинних централізованих (загальних) норм: по-перше, вони конкретизують загальні норми в окремій галузі, встановлюючи порядок реалізації централізованих норм в специфічних умовах цієї галузі економіки або управління; по-друге, регулюють те коло питань, яке залишається неврегульованим централізованим порядком. У такому разі галузеві правові норми виступають як вихідні нормативно-правові положення [8, с. 19].

Механізм субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до регулювання трудових відносин має полемічний характер, а тому є як послідовники, так і противники цієї ідеї. Варто зазначити, що в основному ці дослідження велися під впливом дискусії про самостійність галузі трудового права та необхідність встановлення відмінностей трудового права від цивільного.

Нині питання забезпечення трудових прав та обов'язків шляхом субсидіарного застосування норм цивільного законодавства є актуальними як у правозастосовній практиці, так і для дослідження в спеціальній юридичній літературі. Причиною актуалізації цього питання є постійна зміна відносин, пов'язаних із працею, у напрямі їхнього ускладнення й необхідності уніфікації їх правового регулювання [9, с. 130].

У ст. 4 КЗпП України зазначено, що законодавство про працю складається із КЗпП України, інших актів законодавства держави, ухвалених відповідно до нього. Деякі науковці, які висловлюють свої сумніви та заперечення стосовно допустимості субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин, вбачають у цьому загрозу для існування самого трудового права й послаблення прав працівників. На думку противників субсидіарного застосування, звернення до норм цивільного законодавства має на меті обійти трудове право [10, с. 50], а цивільне законодавство не зможе виконувати соціальну функцію трудового права, потреба в якій зумовила виникнення останнього [11, с. 49]. Інші науковці розглядають субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин як тимчасовий і вимушений захід, що не має перетворюватися на правотворчість і підміняти нормальний розвиток законодавства [12, с. 80]. О.І. Процевський наголошував на тому, що субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин непотрібне і неможливе в жодному разі. Правник зайняв таку негативну позицію, адже вбачає в субсидіарному застосуванні норм цивільного законодавства посягання на самостійність трудового права, яке має власний науковий і технічний інструментарій, достатній для вирішення всіх практичних питань цієї галузі [13, с. 11, 12]. Поділяємо позицію автора про самостійність трудового права в системі права України, але не позицію про неможливість субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин.

Інші вчені, як-от: П.Р. Ставицький, М.Й. Бару, П.Д. Пилипенко, В.М. Гураш, звертали увагу на субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин. Так,



П.Р. Ставицький підкреслював, що субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин зумовлене наявністю прогалин у трудовому законодавстві [14, с. 136].

М.І. Бару зазначав, що субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин можливе, бо предметам трудового і цивільного права властиві тотожні ознаки. Вчений наголошував на тому, що в цих галузях права є норми, поняття і конструкції, які однаково трактуються й застосовуються (наприклад, «договір», «умова договору», «строк зобов'язання», «регресні зобов'язання», «відповідальність», «вина» тощо) [15, с. 17, 18]. П.Д. Пилипенко наголошує на тому, що субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин можливе тільки тоді, коли буде відповідати принципам трудового права [16, с. 52]. Автор обґрунтовує субсидіарне застосування норм цивільного законодавства суто дотриманням ще однієї окремої умови, окрім предмета і методу правового регулювання, – відповідності принципам трудового права. Г.М. Гураш, у свою чергу, зазначає: «В умовах існування прогалин у трудовому праві України без субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин найманої праці практично неможливо вирішити низку правових ситуацій щодо забезпечення трудових прав працівників. Тому, з огляду на необхідність охорони трудових прав людини та подолання прогалин у трудовому праві, субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин найманої праці можливе. Така можливість не спростовує самостійного становища трудового права в системі права України, бо не заперечує наявності специфічних рис у його предметі і методі правового регулювання» [17, с. 265].

З огляду на докази як прихильників, так і противників «субсидіарності», необхідно звернути увагу на твердження, що субсидіарне застосування норм однієї галузі не порушує єдності предмета іншої [18, с. 19].

Критерії специфічності трудових відносин, у свою чергу, визначають варіант взаємодії цивільного і трудового права. Зокрема, відносини, пов'язані із працею, можна поділити на декілька категорій. До першої з них належать відносини, що не підлягають правовому регулюванню (наприклад, відносини в сім'ї, що не пов'язані зі здійсненням підприємницької діяльності). До другої категорії належать відносини, що є предметом інших галузей права (наприклад, цивільного й адміністративного). Крім того, окремі різновиди трудової діяльності, як-от індивідуальна розумова і фізична праця, не породжують суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню. Тому відносини, врегульовані трудовим правом, всього розмаїття відносин, пов'язаних із працею, не вичерпують. Взаємодія трудового і цивільного права можлива, але не може бути безпосередньою, бо трудове право не стало частиною цивільного [19, с. 102, 103].

Праця характеризується двома сторонами: як уже матеріалізована і як жива праця [20, с. 58]. Трудове право як галузь регулює якраз живу працю, на відміну від цивільно-правових договорів стосовно результатів праці. Поділ договорів на предмет «жива праця» – «матеріалізована праця» має глибоке коріння та був підставою розмежування договорів ще в римському праві. У сучасному праві, коли людина є лише суб'єктом права, така ознака не втратила свого значення та є однією з підстав для розмежування предметів самостійних галузей.

Аналіз положень загальної частини ЦК України дозволяє зробити висновок, що ст. 177 ЦК України, яка визначає види об'єктів цивільних прав, термінами «роботи» і «послуги» називає їхній матеріалізований або нематеріалізований результат. Безумовно, регулювання процесу праці є не єдиною ознакою, що відмежовує трудове право від цивільного, але вона яскраво показує відсутність у цивільному праві достатніх засобів для такого регулювання. М.І. Бару переконував, що в процесі застосування правових норм чи вирішення конкретних завдань виникають утруднення у зв'язку з тим, що в одному законі відсутня відповідна правова норма, а в іншому, наприклад, у цивільному праві, така є. Постає питання про можливість вирішення конкретної справи на підставі норм цивільного права. Робити це можна, якщо субсидіарно застосувати норми цивільного права. У різних галузях права вживаються ідентичні поняття («вина», «зобов'язання», «строки» тощо). Це зумов-



лює можливість субсидіарного застосування за важливої умови – якщо в одній із галузей тотожна норма відсутня [21, с. 68]. Наприклад, трудове законодавство не містить загальних положень про недійсність умов договорів про працю. Згідно зі ст. 9 КЗпП України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Якщо такі умови включені в трудовий договір, то цей договір не може застосовуватися в трудових відносинах. Також у КЗпП України зазначається недійсність умов колективного договору (ст. 16 КЗпП України). Однак це врегулювання не зняло проблему недійсності в трудовому праві. Особливо проблема проявляється у відносинах трудового договору. Хоча питання про недійсність може постати стосовно окремих дій у його межах (наприклад, згода на переведення на іншу роботу під впливом насильства чи погрози або обману тощо – *Л. В.*).

**Висновки.** Незважаючи на таку активну практику із застосування норм ЦК України до трудових правовідносин, А.М. Слюсар наполягає на тому, що поширення сфери дії цивільного права на трудові правовідносини не витримує жодної критики, адже руйнуються цінні напрацювання багатьох поколінь науковців, розмивається соціальне призначення трудового права, держава усувається від процесу гарантування прав працівників, руйнуються ідеї солідарності, соціального партнерства, соціального діалогу тощо. Такий підхід, у кінцевому підсумку, обов'язково спричинить соціальну напругу в суспільстві [22, с. 63].

#### Список використаних джерел:

1. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. Х.: ХНАДУ, 2014. 214 с.
2. Трудовое право России: учебник / под ред. А.С. Пашкова. 540 с.
3. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. М., 1995. 480 с.
4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: учебное пособие. 250 с.
5. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. 540 с.
6. Панасюк О.П. З приводу співвідношення трудового та цивільного права («з поверненням у «лоно» слід зачекати»). Право України. 2009. № 9. С. 140–147.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки трудового права. СПб, 2006. 600 с.
8. Рогалева И.Ю. Дифференциация норм трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. 198 с.
9. Кузнецова Л.В. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2005. 186 с.
10. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники. Государство и право. 1996. № 1. С. 50–51.
11. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. Право України. 2000. № 7. С. 47–49.
12. Стависький П.Р. Субсидіарне застосування норм цивільного права до регулювання відносин по відшкодуванню збитків в трудовому праві. Часопис цивілістики. 2011. № 10. С. 79–82.
13. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972. 230 с.
14. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса: Вища школа, 1982. 200 с.
15. Бару М.И. О субсидиарном применении норм гражданского права к трудовым отношениям. Советская юстиция. 1963. № 14. С. 15–19.
16. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 278 с.
17. Гураш В.М. Субсидіарне застосування норм цивільного права України до трудових відносин найманої праці. Вісник Львівського університету. Серія «Юридична». 2011. Вип. 54. С. 264–267.
18. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1997. 420 с.



19. Фасій Б.В. Субсидіарне застосування норм цивільного законодавства в Україні: теорія та практика: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 195 с.
20. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит-ра, 1977. 214 с.
21. Бару М.Й. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість. Право України. 1998. № 2. С. 65–69.
22. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: моногр. Х.: Фінн, 2011. 360 с.

**МЕЛЬНИК В. П.,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри соціально-гуманітарних  
і правових дисциплін  
(Київський інститут інтелектуальної  
власності та права  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»)  
здобувач кафедри муніципального права  
та адміністративно-правових дисциплін  
(Інститут права  
імені Іоникія Малиновського  
Національного університету  
«Острозька академія»)

УДК 349.3:364-787.2

### ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЇ ПО ІНВАЛІДНОСТІ У ПЕНСІЙНОМУ СТРАХУВАННІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НОВАЦІЙ СЬОГОДЕННЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У цій науковій статті розглядаються теоретико-правові аспекти пенсій по інвалідності через призму сучасних тенденцій соціальних реформ. Акцентовано на концептуальних аспектах соціальної, зокрема, пенсійної реформ. Зазначено важливість реформування солідарної системи пенсійного страхування та удосконалення пенсії по інвалідності через призму пенсійної реформи (2017 р.). Визначено сутність та ознаки пенсії по інвалідності. Зроблено висновки та пропозиції.

**Ключові слова:** пенсійне страхування, солідарна система пенсійного страхування, пенсія, пенсія по інвалідності, новації пенсійного законодавства, пенсійний кодекс.

В этой научной статье рассматриваются теоретико-правовые аспекты пенсий по инвалидности через призму современных тенденций социальных реформ. Акцентируется внимание на концептуальных аспектах социальной, в частности, пенсионной реформ. Отмечена важность реформирования солидарной системы пенсионного страхования и совершенствования пенсии по инвалидности через призму пенсионной реформы (2017 г.). Отмечены сущность и признаки пенсии по инвалидности. Сделаны выводы и предложения.

**Ключевые слова:** пенсионное страхование, солидарная система пенсионного страхования, пенсия, пенсия по инвалидности, новации пенсионного законодательства, пенсионный кодекс.

