

удосконалення діючої системи надання соціальної допомоги в Україні та створення єдиного Соціального кодексу в Україні, що сприятиме підвищенню впорядкованості процедури надання соціальної допомоги, справедливості та індивідуального підходу до надання соціальної допомоги, а також підтримці працевлаштування та професійного розвитку осіб з інвалідністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Німецький досвід надання соціальної допомоги. Ефективна економіка. №9 2021 URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/26910/1/%D0%9C%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0%2C_%D0%9C%D1%88%D0%B8%D0%BD_%D0%95%D1%84._%D0%B5%D0%BA.pdf (дата звернення: 10.01.2022)
2. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234 URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/ (дата звернення: 10.01.2022)
3. Kapitel 2 Einleitung der Rehabilitation von Amts wegen URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG000300000 (дата звернення: 10.01.2022)
4. § 8 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__8.html (дата звернення: 10.01.2022)
5. § 135 Begriff des Einkommens URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__135.html (дата звернення: 10.01.2022)
6. Teil 3 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG0003000000 (дата звернення: 10.01.2022)
7. § 18 Erstattung selbstbeschaffter Leistungen URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__18.html (дата звернення: 10.01.2022)
8. § 12 Maßnahmen zur Unterstützung der frühzeitigen Bedarfserkennung URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__12.html (дата звернення: 10.01.2022)

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-02-13

Лець О.В.

*Аспірантка Науково-дослідного
інституту публічного права*

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті проаналізовано нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин. Відзначено, що при розкритті сутності працевлаштування та нормативного регулювання правових форм оформлення трудових правовідносин взято таку конститутивну основу як юридичний факт виникнення трудових відносин. Зроблено висновки про те, що відносини з працевлаштування є багатоетапними і носять

абсолютно-відносний характер.

Ключові слова: *працевлаштування, оформлення трудових правовідносин, форми оформлення трудових правовідносин, правове регулювання, нормативне регулювання.*

The article analyzes the normative regulation of forms of registration of labor relations. It is noted that when disclosing the essence of employment and normative regulation of legal forms of registration of labor relations, such a constitutive basis as the legal fact of the origin of labor relations is taken. It is concluded that employment relations are multi-stage and are absolutely relative.

Key words: *employment, registration of labor legal relations, forms of registration of labor legal relations, legal regulation, normative regulation.*

Постановка проблеми. Забезпечуючи правове регулювання інституту працевлаштування, держава створює широке коло можливостей для самозайнятості громадян, здійснює різноманітні правові, економічні та організаційні заходи, спрямовані на створення їм сприятливих умов для інших форм оплачуваної діяльності. Подібні можливості, заходи є комплексними правовими явищами, що знаходять своє відображення у окремих видах і правових формах працевлаштування в Україні. Кожен з цих видів та форм характеризується власним змістовним наповненням процесу працевлаштування, тобто передбачає ту чи іншу сукупність правових норм та їх застосування сторонами в процесі реалізації індивідом права на працю [1, с. 53].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням нормативного регулювання у сфері працевлаштування та щодо форм оформлення трудових правовідносин присвятили свої роботи такі науковці як: Т. Г. Гринь, С. В. Кулакова, А. З. Долова, З. С. Расулов, Е. В. Гаврилов, О. В. Яшуріна, Р. І. Шабанов, Ю. М. Щотова тощо.

Мета цієї статті полягає у дослідженні нормативного регулювання форм оформлення трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Існують різні трактування поняття «форма», так під нею розуміється: 1) тип, будова, спосіб організації чого-небудь; 2) зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаного з його сутністю, змістом; 3) спосіб існування змісту, його внутрішньої структури, організації і зовнішнього виразу; 4) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії; 5) суворо встановлений порядок у будь-якій справі [2, с. 617]. Отже, поняття форма відображає тип, спосіб організації, здійснення, функціонування якогось явища. Приймаючи до уваги дані чинники та предмет нашого дослідження при розкритті сутності працевлаштування та нормативного регулювання правових форм оформлення трудових правовідносин будемо брати таку конститутивну основу як юридичний факт виникнення трудових відносин.

Варто відзначити, що в науці трудового права питання про підстави виникнення, зміни і припинення відносин з працевлаштування є маловивченим. Більшість фахівців, так чи інакше торкнулися його дослідження, як правило, групують юридичні факти щодо трьох самостійних взаємопов'язаних відносин, що становлять у сукупності відносини з працевлаштування. Так, наприклад, С. В. Кулакова у своєму дисертаційному дослідженні перерахувала як підстави виникнення та припинення правовідносин з працевлаштування за участю органу служби зайнятості, так і за участю недержавної організації з працевлаштування. Але нею не було розглянуто питання про те, які юридичні факти тягнуть

виникнення, зміну і припинення правовідносин з працевлаштування при самостійному влаштуванні здобувача на роботу до конкретного роботодавця. Крім того, вона не вивчила підстави зміни правовідносин з працевлаштування [3, с. 115–117]. А. З. Долова, присвятивши своє дослідження вивченню юридичних фактів у трудовому праві, не перерахувала ряд юридичних фактів, що тягнуть виникнення, зміну і припинення відносин з працевлаштування, що виникають як при самостійному працевлаштуванні здобувача до конкретного роботодавця, так і за посередництва недержавних організацій. При цьому, як не дивно, вона в якості однієї з чотирьох груп підстав припинення правовідносин з працевлаштування виділила відмову роботодавця у працевлаштуванні працівнику на роботу, яку працівник обрав самостійно [4, с. 272–274].

Інші автори провели аналіз більш вузьких за змістом проблем, пов'язаних з юридичними фактами у відносинах з працевлаштування. Так, наприклад, З. С. Расулов при вивченні елементів правовідносин з працевлаштування говорить тільки про підставі їх виникнення, в якості якого вказує волевиявлення працівника. Питання про підстави їх зміни і припинення він обійшов стороною [5, с. 134–135]. О. В. Яшуріна взагалі в своїй роботі обмежилася лише зазначенням на те, що юридичні факти слід включати в структуру правовідносин з працевлаштування поряд з суб'єктами, змістом і об'єктом, з чим, вважаємо, складно погодитися. Конкретний перелік даних обставин вона не навела [6, с. 77].

Не претендуючи на остаточне вирішення виниклої проблеми, зробимо спробу знайти можливий варіант її вирішення. Юридичні факти в правовідносинах з працевлаштування – це такі, що виникають у разі самостійного звернення працевлаштованого до конкретного роботодавця з приводу можливого влаштування до нього на роботу та за сприяння органів з працевлаштування (за винятком приватного агентства зайнятості (іншої юридичної особи)). Отже, в першу чергу необхідно визначитися з моментом виникнення відносин з працевлаштування.

У трудовій літературі, як правило, стверджується, що такі відносини виникають з моменту звернення здобувача до конкретного роботодавця з приводу можливого влаштування до нього на роботу [5, с. 134; 4, с. 272]. Даний юридичний факт кваліфікується як індивідуальний односторонній юридичний акт. Окремі фахівці в галузі трудового права крім зазначеного стверджують, що відносини з працевлаштування у даного роботодавця можуть також виникати на підставі індивідуального двостороннього юридичного акта - договору (наприклад, договору, укладеного між студентом і роботодавцем в рамках цільової контрактної підготовки фахівців з вищою і середньою професійною освітою) [3, с. 116].

На нашу думку, дані судження є недостатньо повними нащо вказують наступні обставини.

По-перше, однією з ознак правовідносин з працевлаштування є їх багатоетапність. В рамках першого етапу роботодавцем і працевлаштовуваним здійснюється пошук майбутнього контрагента трудового договору, який включає в себе дії, що здійснюються ними по поширенню інформації про свій намір. Такі дії здійснюються ними до того моменту, коли конкретний працевлаштовуваний звернеться до конкретного роботодавця (або навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу, однак безпосереднім чином входять у зміст правовідносин з працевлаштування. У зв'язку з цим видається абсурдним відокремлювати дії, що здійснюються роботодавцем і працевлаштовуваним по поширенню інформації про себе і про характеристики вільного робочого місця або

вакантної посади від самих правовідносин з працевлаштування. Тим більше, що в трудовій літературі в цілому не заперечується той факт, що оголошення про відкриття вакансії є однією з дій роботодавця, здійснюваним ним на першому етапі працевлаштування [6, с. 69–70].

По-друге, юридична значимість дій роботодавця щодо поширення інформації про себе та про характеристики вільного робочого місця або вакантної посади полягає також і в тому, що судами при розгляді спорів, пов'язаних з відмовою у прийомі на роботу, в обов'язковому порядку перевіряється, робилося чи роботодавцем пропозиція про наявні у нього вакансії як одна з обставин, що мають значення для вирішення спору. Причому в ряді випадків відсутність будь-яких оголошень про наявні у роботодавця вакансії може бути однією з підстав для відмови в задоволенні заявленого здобувачем позову.

По-третє, п. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює заборону в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [7]. У зв'язку з цим варто згадати, що одним з основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин є заборона дискримінації у сфері праці (ст. 2-1 КЗпП України). Таким чином, безпосередня нормативна регламентація дій роботодавця про оголошення інформації про наявні у нього вакансії ще раз підкреслює необхідність визнання даної обставини в якості юридично значимого факту для виникнення відносин з працевлаштування.

Визначившись з тим, що дії роботодавця, так само як і працевлаштовуваного, по поширенню інформації про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади, які є юридично значущими для виникнення відносин з працевлаштування, слід вирішити питання про те, яка юридична природа даного юридичного факту і чи достатньо його одного для виникнення відносин з працевлаштування у даного роботодавця.

У загальній теорії права юридичні факти прийнято ділити на правомірні і неправомірні дії. Правомірні дії класифікуються на три основні види: індивідуальні акти (державно-правові акти, адміністративні акти, правочини, акти трудового права та інші), юридичні вчинки і дії, що створюють об'єктивований результат. Відповідно до цієї класифікації, оскільки при поширенні роботодавцем або здобувачем інформації про себе і про характеристики вакантної (бажаної) посади їх воля спрямована на виникнення відносин з працевлаштування у даного роботодавця, остільки такі юридичні дії слід віднести до числа індивідуальних односторонніх актів, тобто правомірних дій, що виходять від одного суб'єкта, з якими норми права пов'язують юридичні наслідки в силу вольової спрямованості дій на ці наслідки [8, с. 343].

Яким саме видом індивідуального одностороннього акта є дії роботодавця або працевлаштовуваного з розповсюдження ними інформацією про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади? За своєю суттю це являє собою свого роду рекламу роботодавця або працевлаштовуваного як можливого контрагента за майбутнім трудовим договором. І в цьому сенсі ці дії дуже схожі з цивільно-правовим поняттям поширення реклами як інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі та в будь-який спосіб і призначена сформулювати або підтримати

обізнаність споживачів реклами та їх інтерес щодо таких особи чи товару (ст. 1 Закону України «Про рекламу» від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР). У цивільному законодавстві є ще такі суміжні поняття, як «одностороння угода», «оферта», «публічна оферта». Якщо говорити про оферту і про публічну оферту зокрема, то концептуальна відмінність оголошення роботодавця або працевлаштовуваного про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади від них полягає в тому, що таке оголошення не пов'язує особу, яка його зробила, з тим, хто на нього відізнатися. Це обумовлено тим, що, як правило, роботодавець або працевлаштовуваний не направляють своє оголошення якійсь конкретній особі і не зобов'язані укласти трудовий договір з тим, хто відгукнеться на їх пропозицію. Тим більше що конкретні умови трудового договору будуть ще тільки обговорюватися на другому етапі відносин з працевлаштування. Також представляється неможливим іменувати такі дії роботодавця або працевлаштовуваного в якості односторонньої угоди.

В силу того, що відносини з працевлаштування є багатоетапними і носять абсолютно-відносний характер, то вони можуть виникнути не тільки в момент звернення працевлаштовуваного до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу (і таким чином набути відносного характеру і вважатися такими, що виникли одночасно для їх сторін), але і в момент поширення ними інформації про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади, якщо такі дії були ними вчинені (тобто тоді, коли ці відносини ще характеризуються в якості абсолютних). У ряді випадків для того, щоб відносини з працевлаштування з абсолютних відносин трансформувалися в відносні, для яких необхідний складний фактичний склад. Так, наприклад, якщо відносини з працевлаштування виникають за сприяння органів з працевлаштування (за винятком приватного агентства зайнятості (іншої юридичної особи)), то в якості такого слід розглядати сукупність наступних послідовно виникаючих обставин: видача органом з працевлаштування працевлаштованому направлення на роботу (індивідуальний односторонній адміністративний акт) та звернення працевлаштованого до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу.

Отже, для того, щоб представити найбільш ясну картину підстав виникнення правовідносин з працевлаштування, розглянемо дані питання окремо для кожного елемента цього єдиного правовідношення:

1) Правовідносини між працевлаштованим і працевлаштовуючим органом виникає на підставі такого юридичного акта, як звернення громадянина в зазначений орган з метою отримання сприяння у пошуку підходящої роботи і влаштуванні на неї. Отже, для встановлення правовідносин з працевлаштування досить одностороннього волевиявлення громадянина. Однак слід зазначити, що так було не завжди. Раніше, в період централізованого управління працею, що залишився без роботи автоматично ставав суб'єктом правовідносини з працевлаштування, оскільки кожен був зобов'язаний працювати. Включення громадянина в діяльність підприємства, його трудова функція і інші умови праці у всіх випадках визначаються на підставі трудового договору як двосторонньої угоди між наймачем і працівником. Але цей двосторонній зв'язок може доповнюватися волевиявленням третьої особи, що надає сприяння сторонам у встановленні трудових правовідносин. Однак не можна говорити, що вступ у правовідносини з працевлаштування засноване на добровільному волевиявленні всіх його учасників, приміром, державний орган

з працевлаштування зобов'язаний прийняти заяву громадянина, здійснити його реєстрацію та вжити заходів щодо підшукування для нього підходящої роботи. Правовідносини між органом з працевлаштування та громадянином завжди можуть бути припинені з волі громадянина, оскільки останній має право відмовитися від послуг з підшукування роботи і влаштування на неї без пояснення на те причин.

2) Правовідносини між працевлаштовуючим органом і роботодавцем (організацією) виникають з моменту появи «роботодавчої» правоздатності організації, яка виникає з моменту державної реєстрації юридичної особи або громадянина як індивідуального підприємця, а припиняються з ліквідацією цієї правоздатності. Дані правовідносини є частиною відносин, що складаються в сфері сприяння забезпеченню зайнятості і включають в себе взаємне інформування про необхідних працівників і вакантних робочих місцях тощо. Вони можуть також встановлюватися в кожному конкретному випадку надання роботи певному громадянину або групі громадян - тоді вони не є триваючими, виникають на основі договору про кадри та завершуються укладенням трудового договору (контракту) з відповідним працівником (групою працівників).

3) Правовідносини між громадянином, направленим органом з працевлаштування, і конкретним роботодавцем (організацією) встановлюється з моменту подання працевлаштованим роботодавцю відповідного напрямку. Дані правовідносини припиняється при влаштуванні на роботу (укладенні трудового договору (контракту), а також у разі висловлення волевиявлення громадянина про незгоду з наданою роботою, а також волевиявлення роботодавця у формі відмови в прийомі на роботу.

В результаті аналізу підстав виникнення правовідносин з працевлаштування можна виокремити такі правові форми їх оформлення. По-перше, які пов'язані з працевлаштуванням без участі посередницьких органів: 1) працевлаштування за загальними підставами у вигляді процедурних відносин по укладенню трудового договору; 2) у результаті обрання (виборів) на посаду; 3) у результаті обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) у результаті призначення на посаду; 5) інші процедурні відносини, що передують укладенню трудового договору на підставі інших попередніх юридичних фактів. По-друге, пов'язані з працевлаштуванням за участю посередницьких органів у вигляді процедурних відносин з укладення трудового договору: 1) у результаті направлення на роботу уповноваженими законом органами за рахунок встановленої квоти; 2) у результаті направлення на альтернативну (невійськову) службу; 3) у результаті направлення на громадські роботи.

Якщо говорити про форми працевлаштування, то можна запропонувати таку їх класифікацію, зокрема на працевлаштування за загальними правилами та працевлаштування за особливими правилами. В якості підстави такої класифікації встановлені нормами законодавства особливі вимоги для реалізації форми працевлаштування. Працевлаштування за загальними підставами не передбачає наявності додаткових юридичних фактів, необхідних для укладення трудового договору. До працевлаштування за загальними підставами можна віднести безпосереднє працевлаштування, працевлаштування при посередництві недержавних органів-посередників або за участю державних органів служби зайнятості без здійснення ними спеціальних функцій, працевлаштування на підставі фактичного допущення. Зазначені вище форми працевлаштування реалізуються без встановлених додаткових процедур. Але, якщо державна служба зайнятості видає направлення на роботу в рахунок квоти - це вже

працевлаштування за особливими правилами. Працевлаштування шляхом фактичного допущення, з нашої точки зору, також є працевлаштуванням за загальними правилами, оскільки укладення трудового договору здійснюється звичайним порядком і не вимагає наявності додаткових юридичних фактів. До працевлаштування за особливими правилами можна віднести всі ті форми працевлаштування, при яких до оформлення трудового договору потрібна наявність додаткових юридичних фактів.

Висновки. Підводячи підсумок розгляду проблеми визначення підстав виникнення відносин з працевлаштування, необхідно відзначити наступне. В рамках даних відносин конкретні життєві обставини яким норми права пов'язують юридичні наслідки, вельми різноманітні. Найбільш часто вони представлені або у вигляді окремих індивідуальних односторонніх актів, або у вигляді складних завершених фактичних складів. Відносини по працевлаштуванню можуть виникати як в момент звернення працевлаштованого до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу (причому це може бути як самостійне звернення, так і звернення на підставі виданого органом з працевлаштування здобувачу направлення на роботу або рішення призовної комісії про направлення на альтернативну (невійськову) службу), так і в момент поширення ними інформації про себе і про характеристики вільного (бажаного) місця або вакантної (бажаної) посади, якщо такі дії були ними здійснені. Змінюватися такі відносини з працевлаштування можуть на підставі наступних обставин: дача згоди працевлаштованого на заміщення іншої наявної у даного роботодавця вакантної посади або зміна ним свого звернення з приводу працевлаштування. Припиняються дані правовідносини або з моменту укладення трудового договору або іншої угоди, наприклад, учнівського договору, або з моменту відмови громадянина від влаштування на роботу до даного роботодавця, або з моменту відмови роботодавця в прийомі його на роботу (у разі, якщо здобувач був направлений на роботу Державною службою зайнятості - з моменту повернення громадянину направлення державної служби зайнятості з відміткою про день явки громадянина і причини відмови в прийомі на роботу).

Крім того, можливі ситуації, коли для їх припинення необхідний складний фактичний склад. Наприклад, у разі укладення трудового договору в результаті: обрання на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, призначення на посаду або затвердження на посаді, направлення на роботу уповноваженими відповідно до закону органами за рахунок встановленої квоти, судового рішення про укладення трудового договору, конкурсного відбору, направлення на альтернативну (невійськову) службу. Відносини з працевлаштування можуть бути припинені також тоді, коли відбувається фактичне допущення працівника до роботи з відома або за дорученням роботодавця або його уповноваженого на це представника в разі, коли трудовий договір не був належним чином оформлений. У певних ситуаціях можливе призупинення і відновлення досліджуваних відносин. Наприклад, в якості підстави їх призупинення може бути розглянута відмова в прийомі на роботу, який трансформувалася з підстави їх припинення у разі його оскарження здобувачем в судовому порядку. У цій ситуації відносини з працевлаштування поновлюються на підставі ухвали суду про прийняття позовної заяви до провадження суду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гринь Т. Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2016. 231 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К.; Ірпінь: Перун, 2004. 1140 с.
3. Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2003. 205 с.
4. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. 381 с.
5. Расулов З. С. Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования : (На материалах Республик Узбекистан и Беларусь): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Моск. юрид. ин-т. Москва, 1992. 158 с.
6. Яшурина Е. В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2003. 178 с.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
8. Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций в 2 т. Т. 1. Основные вопросы общей теории социалистического права. С., 1972. 396 с.

УДК 349.2:364 (477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-02-14

Маковський Д. В.

*здобувач кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

**СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА
ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ**

Стаття присвячена аналізу чинного законодавства України, яким врегульовано питання соціального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Окреслено систему нормативно-правових актів, відповідно до яких здійснюється унормування досліджуваного питання. Розглянуто міжнародно-правові акти, якими закладено підвалини для подальшої побудови нормативно-правового регулювання соціального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України відповідно до внутрішньодержавного законодавства України. Виокремлено недоліки та особливості законодавства, яким встановлені правові норми щодо соціального забезпечення визначеного кола осіб. Зокрема, наголошено на тому, що нормативно-правовому регулюванню соціального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України на сьогодні бракує єдиної термінології, єдиних принципів правового регулювання, систематизації усіх наявних соціальних гарантій