

12. Виклики і ризики. *Безпечний огляд ЦДАКР. № 4 (91)*. URL: www.cacds.org.ua

13. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Роль освіти у контексті розвитку цифрової трансформації суспільства. *Концепція «Індустрія 4.0»: проблеми впровадження і окремі правові аспекти її реалізації в Україні : монографія* / [Є. М. Білоусов, І. В. Борисов та ін.]; за ред. С. В. Глібка. Харків : НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2021. 200 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-04

Дашутін І. В.

доктор юридичних наук, доцент,
суддя Верховного суду

ПАТРОНАТНІ СЛУЖБОВЦІ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Стаття присвячена уточненню наукового розуміння правового статусу патронатних службовців, як суб'єктів трудового права України. Патронатні службовці є державними службовцями, котрі в рамках трудових відносин здійснюють організаційне та інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності відповідного суб'єкта владних повноважень. Встановлено, що патронатним службовцем може бути лише особа, котра наділена трудовою правосуб'єктністю, а відтак на посаду патронатної служби призначається лише особа, котра вже є суб'єктом трудового права України. У зв'язку із автором робиться висновок про первинність набуття статусу суб'єкта трудового права відносно статусу патронатного службовця. Для патронатних службовців, як суб'єктів трудового права, характерними є комплексних особливих ознак. По-перше, правовий статус цих службовців є трудовим за своїм характером, хоча й передбачає упорядкування окремих його аспектів нормами адміністративного законодавства. По-друге, цей правовий статус виникає на підставі позаконкурсного призначення на посаду патронатної служби особи, котра реалізує право на працю, володіючи відповідною мірою спеціальної правосдатності, що уможливлює ефективне виконання таким працівником посадових обов'язків. По-третє, правовий статус патронатного службовця набувається з моменту призначення на посаду й до моменту завершення дії строкового трудового договору (хоча звільнення з посади може бути достроковим), що корелюється строком повноважень (часом діяльності) суб'єкта, працівником патронатної служби якої він призначений. По-четверте, правовий статус патронатного службовця передбачає реалізацію такими громадянами відповідного обсягу загальних, спеціальних і особливих прав та обов'язків, як працівників зі спеціальним трудовим статусом. У висновках до статті узагальнюються результати наукової розвідки.

Ключові слова: патронатна служба, патронатний службовець, правовий статус, суб'єкт трудового права, трудові правовідносини.

This article aims to clarify the scientific understanding of the legal status of patronage employees as subjects of labor law in Ukraine. Patronage employees are civil servants who, within the framework of labor relations, provide organizational and informational-analytical support for the activities of the relevant subject of public power. It has been established that only a person endowed with a labor-legal personality can be a patronage employee; thus, only a person who is already a subject of labor law in Ukraine is appointed to the position of patronage employee. Consequently, the author concludes that a person has the primacy of obtaining the status of a subject of labor law, based on which they can subsequently receive the status of a patronage employee. Patronage employees, as subjects of labor law, exhibit complex special features. Firstly,

their legal status is rooted in labor law, although it involves the regulation of individual aspects by administrative legislation norms. Secondly, this legal status arises from an appointment beyond the scope of competition to the position of patronage service for a person who exercises the right to work, possessing an appropriate measure of special legal capacity, which enables the effective performance of official duties. Thirdly, the legal status of a patronage employee is acquired from the moment of appointment to the position until the expiration of the fixed-term employment contract (although dismissal from the position may occur earlier). Simultaneously, the expiration of a fixed-term employment contract is correlated with the term of office (time of activity) of the subject, whose patronage service employee they are appointed. Fourthly, the legal status of a patronage employee entails the implementation of an appropriate amount of general, special, and specific rights and obligations as employees with a special labor law status. The article's conclusions summarize the results of scientific research.

Keywords: labor relations, legal status, patronage employees, patronage service, subject of labor law.

Постановка питання. Подальша розбудова України в якості сучасної правової, демократичної та соціальної держави тісно пов'язана із розвитком професійної публічної служби крізь призму доктрини трудового права та права соціального захисту. У цьому сенсі державна служба постає: по-перше, в якості важливого інструменту формування та реалізації державної політики, управління державою, забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина [1, с. 1]; по-друге, важливим соціальним інститутом, об'єктивація якого повинна узгоджуватись із тим, що держслужбовці – це люди, котрі є носіями людської гідності, а тому потребують трудових гарантій та гарантій соціального захисту в сфері праці. При цьому особливого значення серед державних службовців сьогодні набувають патронатні службовці, правовий статус яких тривалий час намагаються переосмислити автори ряду законопроектів. Зокрема, помітною є нормотворча тенденція, «спрямована на зміну нормативно-правового регулювання патронатної служби, зокрема патронатної служби в парламенті, місцевому самоврядуванні та органах правосуддя» [2, с. 98]. Ускладнює цю ситуацію той факт, що правовий статус цих працівників по сьогодні залишається поза належною увагою юристів-трудоників. Результатом цього є те, що вказаному питанню приділяється увага переважно юристів-адміністративістів [див., напр.: 3-5], у наукових напрацюваннях яких не в повній мірі враховується гуманістичний характер трудового права, яким пронизується правовий статус працівника, зокрема, й патронатних службовців.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день патронатні службовці фрагментарно вже розглядалися в якості суб'єктів трудового права у наукових напрацюваннях А. Ю. Бабкіної [6] та М. М. Клемпарського [7, с. 320]. При цьому слід зазначити, що специфіка правового статусу патронатних службовців вказує на потребу його комплексного осмислення крізь призму з'ясування ключових рис цих працівників в якості суб'єктів трудового права. Це питання може бути вирішено в межах цієї наукової розвідки, приймаючи до уваги наукові дослідження вчених, присвячені розкриттю змісту патронатної служби, а також комплексу ознак працівників. У зв'язку із цим, особливої уваги заслуговують наукові напрацювання юристів-трудоників і юристів-адміністративістів, серед яких: С. М. Булах, В. С. Венедіктов, О. Ю. Дрозд, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, В. К. Колпаков, Т. В. Коломоець, О. І. Костилов, Л. В. Котова, К. Ю. Мельник, О. І. Процевський та ін.

Отже, **метою** цієї статті є уточнення наукової думки щодо патронатних службовців, як суб'єктів трудового права України. Ця мета досягатиметься шляхом виконання наступних завдань: 1) сформулювати визначення поняття «патронатні службовці» в трудовому контексті; 2) окреслити основні ознаки патронатних службовців, як суб'єктів сучасного трудового права України; 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Під час визначення поняття «патронатні службовці» вчені переважно виходять зі змісту ч. 1 ст. 92 Закону України 2015 р. № 889-VIII, в якій окреслюються посади, що можуть займати такі службовці. Наприклад, українські вчені Т. В. Коломоєць і В. К. Колпаков вважають, що патронатними службовцями слід вважати «публічних службовців, які призначені на посади патронатної служби і виконують функції обслуговування діяльності визначених законодавством осіб (Президент України, члени Кабінету Міністрів України, народні депутати України, судді Конституційного Суду України та інші) щодо реалізації покладених на них завдань» [8, с. 98]. У свою чергу О. І. Костилев зазначає, що патронатним службовцем в Україні є «особа, яка служить в органах публічної адміністрації, відповідно до штатного розпису, та виконує завдання по забезпеченню діяльності організаційного та інформаційно-аналітичного характеру державного політичного діяча» [9, с. 84]. Тобто, для патронатних службовців характерним загалом є те, що: ними є професійні публічні службовці (головним чином, державні службовці); вони перебувають у трудових правовідносинах, підпорядковуючись штатному розпису, внутрішньому службовому розпорядку органу публічної служби, в якому вони займають посаду; вони виконують особливі трудові (службові) завдання, які полягають в обслуговуванні діяльності визначених у законодавстві осіб. Отже, патронатні службовці – це державні службовці, котрі в рамках трудових відносин здійснюють організаційне та інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності відповідного суб'єкта владних повноважень.

Віднесення патронатних службовців до державних службовців, що також підтверджується у п. 11 ч. 2 ст. 46, ч. 5 ст. 92 Закону України 2015 р. № 889-VIII, вказує на те, що ці службовці є суб'єктами трудового права, адже держслужбовці володіють галузевим статусом працівника, а відтак, є суб'єктами трудового права України. При цьому, аналізуючи статус патронатних службовців, як суб'єктів трудового права, слід зауважити, що суб'єкти цієї галузі права загалом володіють правами і обов'язками, для реалізації (виконання) яких не обов'язковими є трудові відносини (тобто, набуття статусу працівника чи роботодавця). Зокрема, М. М. Клемпарський з цього приводу зазначає, що «особа, котра наділена трудовою правосуб'єктністю (а це і є особливість, яка характеризує суб'єктів трудового права), ніколи не реалізує її безпосередньо у трудових правовідносинах, так як правосуб'єктність існує лише як можливість вступу в правовідношення, а не характеризує суб'єкт в якості його обов'язкового учасника» [10, с. 11]. Отже, можемо дійти висновку, що патронатним службовцем може бути лише особа, котра наділена правосуб'єктністю, а відтак: на посаду патронатної служби призначається лише особа, котра вже є суб'єктом трудового права України; патронатним службовцем може бути особа допоки вона зберігає статус суб'єкта трудового права. Ця закономірність є важливою, адже дозволяє визначити первинність набуття статусу суб'єкта трудового права відносно статусу патронатного службовця.

Виходячи із викладеного зазначимо, що для патронатних службовців, як суб'єктів трудового права України, характерними є наступні ознаки:

1. *Правовий статус патронатного службовця є трудовим за своїм характером, хоча й передбачає упорядкування окремих його аспектів нормами адміністративного законодавства України.* Оскільки патронатні службовці – це державні службовці, а отже є працівниками зі спеціальним трудовим статусом (особливим виявом якого є спроможність роботи в патронатній службі), то частина їх прав і обов'язків, а також їх міра відповідальності за роботу упорядковуються в межах режиму дії адміністративного права України. При цьому відповідні питання нормотворцем врегульовується в якості таких, що потребують конкретизації, приймаючи до уваги загальність норм законодавства про працю, що не в повній мірі враховує особливості трудової діяльності в патронатній службі. Зокрема, в абз. 2 ч. 4 ст. 92 Закону України 2015 р. № 889-VIII законодавцем прямо зазначається, що «особливості патронатної служби

в судах, органах та установах системи правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів». При цьому загальні норми про правовий статус патронатних службовців містяться в Законі України 2015 р. № 889-VIII.

Що ж стосується трудового законодавства України, то відповідні норми поширюються на патронатних службовців з урахуванням застереження, окресленого у ч. 4 ст. 92 Закону України 2015 р. № 889-VIII. У відповідності до вказаної норми Закону на працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю, крім окремих статей Кодексу законів про працю України, а саме тих, що передбачають: 1) продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк (ст. 39-1 КЗпП України); 2) додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України); 3) переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпП України); 4) переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (ст. 42-1 КЗпП України); 5) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 43 КЗпП України); 6) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 43-1 КЗпП України); 7) порядок вивільнення працівників (ст. 49-2 КЗпП України); 8) заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ч. 3 ст. 184 КЗпП України). Комплексно аналізуючи відповідне застереження, можемо дійти висновку, що обмежене застосування трудового законодавства до патронатних службовців обумовлена строковістю трудових відносин за їх участю, а також специфікою роботи цих службовців, що виключає застосування до них ряду трудових гарантій, які застосовні до працівників загалом.

2. *Правовий статус патронатного службовця виникає на підставі позаконкурсного призначення на посаду патронатної служби особи, котра реалізує право на працю, володіючи відповідною мірою спеціальної правоздатності, що уможливорює ефективне виконання таким працівником посадових обов'язків.* Набуттю статусу патронатного службовця передують:

1) добровільна реалізація громадянином права на працю на державній службі, що корелюється із вимогами до зайняття посади патронатного службовця у відповідному органі публічної влади. Добровільність полягає у тому, що громадянин вступає у трудові відносини за власним бажанням, реалізуючи право на вибір професії, місця роботи та умов праці, що йому пропонуються. При цьому бажання особи реалізувати право на працю може задовольнятися у тому разі, якщо він характеризуватиметься набором рис, які засвідчують спроможність виконання ним посадових обов'язків. Приміром, у відповідності до пунктів 7 і 8 Положення про патронатну службу Конституційного Суду України, затвердженого постановою Суду 2019 р. № 25-п (далі – Положення про патронатну службу КСУ), на посаду наукового консультанта призначається громадянин України, котрий має вищу юридичну освіту, стаж професійної діяльності у сфері права (не менше 3 років) та вільно володіє державною мовою, а на посаду помічника – громадянин, який вільно володіє державною мовою;

2) загальна перевірка спеціальної правоздатності громадянина, котрий бажає реалізувати право на працю на посаді патронатного службовця. Обов'язкова наявність у громадянина особливих характеристик, які засвідчують його спроможність виконувати посадові обов'язки, є характеристиками його спеціальної правоздатності (тобто, загальна трудова правоздатність вже є встановленою), що підлягає уточненню. Зокрема, у відповідності до п. 6 Положення про патронатну службу КСУ, суддя КСУ самостійно здійснює добір працівників патронатної служби, а отже, добираючи на посаду наукового консультанта, перевіряє у відповідного кола осіб наявність статусу громадянина України,

встановлює факт наявності вищої юридичної освіти, необхідного стажу професійної діяльності у сфері права, а також вільного володіння державною мовою. Додатково, як випливає з п. 9 зазначеного Положення, на підставі письмового подання судді КСУ керівник Секретаріату Суду призначає громадянина на посаду наукового консультанта чи помічника. Тобто, це можна вважати додатковою перевіркою наявності спеціальної правоздатності відповідного громадянина, адже керівник Секретаріату, керуючись вимогами принципу верховенства права та ч. 2 ст. 19 Основного Закону України, не може призначити в якості патронатного службовця особу, що не відповідає нормативно передбаченим критеріям для зайняття відповідної посади в КСУ;

3) додаткова перевірка спроможності громадянина виконувати посадові обов'язки патронатного службовця. Оскільки наявність стажу роботи, рівня освіти, володіння державною мовою не завжди є достатніми для того, щоби громадянин міг ефективно виконувати трудові обов'язки, для таких осіб може встановлюватися випробування, а також проводитися стажування. Так, у відповідності до п. 10 Положення про патронатну службу КСУ таке стажування проводиться з метою набуття відповідними громадянами практичного досвіду виконання роботи на посаді наукового консультанта чи помічника, а також перевірки їх дійсного професійного рівня та ділових якостей.

3. *Правовий статус патронатного службовця набувається з моменту призначення на посаду й до моменту завершення дії строкового трудового договору (при цьому звільнення з посади може бути достроковим), що корелюється строком повноважень (часом діяльності) суб'єкта, працівником патронатної служби якої він призначений.* Наявність трудового договору (контракту) є ключовим аспектом, який визначає людину в якості працівника, а забезпечення дії цього договору протягом певного строку (чи безстроково) є важливою умовою стабільного перебігу трудових відносин, що є гарантією свободи праці працівника. Що стосується патронатних службовців, то з ними укладається строковий трудовий договір, протягом дії якого вони володіють статусом патронатного службовця, а отже можуть реалізувати свободу праці відповідним чином. При цьому для патронатних службовців характерним є те, що володіння ними спеціальним правовим статусом є похідним юридичним фактом, що залежить від строку повноважень особи чи на час діяльності депутатської фракції (депутатської групи) у парламенті, працівником патронатної служби якої він призначений (частини 2 і 3 ст. 92 Закону України 2015 р. № 889-VIII). Отже, за таких обставин принцип стабільності перебігу трудових правовідносин виявляється у тому, що ці правові відносини будуть тривати до настання відповідних обставин юридично значимої дійсності, що обумовлюють припинення цих відносин (якщо будуть відсутні підстави для дострокового припинення цих правовідносин).

4. *Правовий статус патронатного службовця передбачає реалізацію такими громадянами відповідного обсягу загальних, спеціальних і особливих прав та обов'язків, як працівників зі спеціальним трудовим статусом.* Основні права та обов'язки патронатного службовця визначаються в законодавстві про працю (є складовими загального трудового статусу працівника), а також в загальному вигляді уточнюються у законодавстві з питань державної служби (як складові спеціального трудового статусу працівника – правового статусу держслужбовця), а також конкретизуються в положеннях про патронатну службу, у посадових положеннях та інструкціях, які затверджуються посадовою особою, при якій утворена служба (є особливими складовими спеціального трудового статусу працівника, що властиві лише патронатним службовцям). При цьому особливі повноваження патронатних службовців полягають в тому, що: 1) їх об'єктивація у вигляді доручень державним службовцям згідно абз. 2 ч. 2 ст. 9 Закону України 2015 р. № 889-VIII не є обов'язковими для виконання держслужбовцями під час виконання ними власних обов'язків; 2) вони мають відплатний, невиробничий характер, будучи спрямованими на виконання функції обслуговування передбаченої законодавством діяльності визначеного кола суб'єктів. Виконання функції

обслуговування може передбачати, зокрема: підготовку документів (зокрема, проєктів рішень) та інших матеріалів з питань діяльності посадової особи чи відповідного органу публічної служби; взаємодія із суб'єктами владних і невлadних повноважень щодо вирішення питань, які виникають під час опрацювання доручень посадової особи; інформування посадової особи стосовно ходу виконання його доручень; організація прес-конференцій, брифінгів, зустрічей посадової особи з суб'єктами громадянського суспільства та широкої громадськості; опрацювання журналістських запитів; моніторинг опублікованих у ЗМІ (також в соціальних медіа) інформації, що висвітлює діяльність посадової особи, відповідного органу публічної влади та ін.

Висновки. Узагальнюючи викладене зазначимо, що патронатні службовці в Україні є професійними публічними службовцями, а саме держслужбовцями, які перебувають у трудових відносинах відповідно до штатного розпису та правил внутрішнього розпорядку органу державної служби, де вони займають посади, виконуючи функції обслуговування передбаченої законодавством діяльності визначеного кола суб'єктів. У зв'язку із цим, патронатний службовець вважається суб'єктом трудового права, адже зайняти відповідну посаду може лише особа, котра вже є суб'єктом трудового права (володіє загальною трудовою правосуб'єктністю), а також володіє належним рівнем спеціальної трудової правосуб'єктності. Загалом, для патронатних службовців, як суб'єктів трудового права України, характерним є те, що їх правовий статус: 1) має безумовний трудовправовий характер, хоча окремі аспекти набуття та реалізації цього статусу врегульовуються нормами адміністративного законодавства України, що є типовим для спеціального трудовправового статусу працівника (держслужбовця); 2) виникає на підставі призначення на посаду патронатної служби (поза конкурсом) за умови реалізації особою права на працю та наявності у неї необхідної спеціальної трудової правоздатності, яка засвідчує можливість ефективного виконання такою особою службових обов'язків (цей факт додатково може встановлюватись шляхом встановлювання випробування; посилюватись професійні якості працівника можуть також в рамках стажування); 3) набувається з моменту призначення на посаду і діє до закінчення строкового трудового договору, строк дії якого співвідноситься із строком повноважень особи чи на час діяльності депутатської фракції (депутатської групи) у парламенті, працівником патронатної служби якої призначений відповідний громадянин; 4) передбачає здійснення певного комплексу загальних, спеціальних і особливих прав та обов'язків як працівників зі спеціальним трудовправовим статусом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2008. 19 с.
2. Крамський К. С. Законодавчі ініціативи щодо новелізації правового регулювання патронатної служби: спроба ціннісно-змістової інтерпретації. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2022. Вип. 4. С. 92-101. doi:10.32844/2618-1258.2022.4.16.
3. Костилен О. І. Місце апарату та патронатних служб у структурі міністерств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 1, Т. 3. С. 23-27.
4. Миронюк Р. В. Особливості діяльності патронатної служби міністра внутрішніх справ України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 5. С. 239-245.
5. Хамходера О. П. Безсистемність антикорупційної суб'єктності патронатних службовців: «громадські засади» та інші квазіновації. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 77. С. 152-162.
6. Бабкіна А. Ю. Працівники патронатної служби як суб'єкт трудових відносин. *Science, innovations and education: problems and prospects: Proceedings of XV International Scientific and Practical Conference (Tokyo, September 21-23, 2022)*. Tokyo: CPN Publishing Group, 2022. С. 350-354.

7. Клемпарський М. М. Щодо видів державних службовців як суб'єктів трудового права. *Форум права*. 2012. № 2. С. 319-324.
8. Коломоєць Т. В., Колпаков В. К. Правова природа патронатної служби. *Право України*. 2019. С. 80-100.
9. Костилюв О. І. Поняття, ознаки та особливості патронатних службовців. *Актуальні проблеми держави та права України в контексті євроінтеграції*: матеріали кругл. столу (м. Київ, 14 травня 2015 р.). Київ: НАВС, 2015. С. 82-85.
10. Клемпарський М. М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 39 с.

УДК 349.3

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-05

Дибань М. П.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
цивільного права і процесу юридичного факультету
Національного авіаційного університету

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЕ РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ» В УМОВАХ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА

Пріоритетним питанням кожної держави світу є створення ефективного механізму соціального захисту населення. Але на жаль враховуючи умови сьогодення в яких перебуває Україна, а також українське суспільство в цілому, то сфера соціального захисту переживає глибоку кризу. Тому наукова робота спрямована на дослідження теоретико-правового змісту поняття «соціальний захист», аналізу проблемних питань соціального захисту населення України у сучасних умовах.

Ключові слова: соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальний захист населення, соціальні послуги, соціальний ризик, соціальна політика, вразливі верстви населення, правова політика, соціальне законодавство.

The priority issue of every state in the world is the creation of an effective mechanism of social protection of the population. But, unfortunately, in the modern conditions of Ukraine, as well as Ukrainian society as a whole, the sphere of social protection of the population is experiencing a deep crisis. Therefore, the scientific work is aimed at researching the theoretical and legal content of the concept of "social protection", analysis of problematic issues of social protection of the population of Ukraine in modern conditions.

Key words: social protection, social security, social protection of the population, social services, social risk, social policy, vulnerable sections of the population, legal policy, social legislation.

Постановка проблеми. Відповідно ст. 46 Конституції України громадяни нашої держави мають право на соціальний захист. Втім, проаналізувавши національне законодавство ми не знайшли чіткого визначення поняття «соціального захисту», а саме його значення, які правові елементи до нього входять. Бажання нашої держави зблизитися з Європейською спільнотою породжує певну сукупність актуальних питань. Насамперед, найвищою цінністю Європейського Союзу є людське життя, а тому і належний соціальний захист з боку держави. Таким чином, в умовах сучасності необхідно створити в національному законодавстві теоретичне підґрунтя, що стане основою формування соціального законодавства в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наступні науковці у своїх працях