

6. Цепелева Н. В. Гуманістическе мировоззренне как источник биоетических дилемм. *Journal of Siberian Medical Sciences*. 2013. № 6. С. 1–7.
7. Литвинов В. Д. Ренесансний гуманізм в Україні : монографія. Київ : Основи, 2000. 472 с.
8. Машталір Х. В. Становлення політико-правового світогляду Євгена Петрушевича. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2014. Т. 1, Вип. 4. С. 32–36.
9. Кувакин В. А. Современный гуманизм. *Высшее образование в России*. 2002. № 4. С. 41–54.
10. Кочурська І. В. Гуманізація професійної підготовки майбутніх педагогів-музикантів як соціально-педагогічна проблема у вітчизняній науці й практиці. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців*. 2013. № 36. С. 313–317.
11. Фихтнер Е. Н. Практико-ориентированный гуманизм как современная форма эволюции гуманистических представлений (социокультурный анализ) : дис. ... канд. философ. наук : 24.00.01. Томск, 2015. 163 с.
12. Сабадаш Ю. С. Гуманізм як феномен італійської культури : монографія. Київ : ДАКККіМ, 2008. 361 с.
13. Лебедева О. В. Розвиток природно-правової теорії як наслідок формування правового світогляду. *Альманах права*. 2014. Вип. 5. С. 218–222.
14. Субботина Н. Д. Проблема естественных и социальных факторов формирования гуманности в европейской философии. *Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке*. 2013. № 4-1. С. 76–90.
15. Гришук О. В., Гелеш А. І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві : монографія. Хмельницький : ХУУП, 2013. 288 с.

УДК 349.3

Гаврилюк В.О.,
кандидат юридичних наук,
Прокурор Закарпатської області

ДОСВІД ЧЕХІЇ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: НАПРЯМИ ЗАПОЗИЧЕННЯ У НАЦІОНАЛЬНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби у Чехії. Досліджено нормативно-правові положення у даній царині, визначено особливості. Запропоновано напрями запозичення позитивного чеського досвіду у національне соціальне законодавство.

Ключові слова: соціальний захист, працівник, публічна служба, Чехія, соціальне законодавство.

In the article the specifics of the legal regulation of social protection of public service employees in the Czech Republic are analyzed. The normative-legal provisions in the given sphere are investigated, features are defined. The directions of borrowing the positive Czech experience from the national social legislation are offered.

Key words: social protection, employee, public service, Czech Republic, social legislation.

Іноземний досвід правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби різниться від держави до держави та залежить від історичних умов, сучасного політичного та економічного векторів розвитку держави. Хоча запозичення іноземного досвіду є дієвим інструментом удосконалення українського соціального та адміністративного законодавства, але його використання пов'язано із значними ризиками. Правове регулювання функціонування органів публічної влади є унікальним для України та кожної із інших держав, оскільки відтворює особливості адміністративно-територіального поділу, рівень децентралізації, розподіл між гілками влади, гострою є й проблема корупційних відносин.

Відповідно, аналіз іноземного законодавства щодо питань соціального захисту працівників публічної служби надасть можливість з'ясувати його характерні особливості. В ході наукового опрацювання можливо буде виявити позитивні відмінності у правовому регулюванні, а також зрозуміти чи можливо їх імплементувати в національне законодавство. Формування напрямів запозичення до національного соціального законодавства не повинно відбуватися шляхом копіювання тексту, важливо змінювати структуру норми, використовувати чинну термінологію та узгоджувати із нормативно-правовими актами щодо соціального захисту працівників публічної служби, які діють в Україні.

На сьогодні, питання зарубіжного досвіду правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби є мало дослідженим, хоча частково було висвітленим в наукових працях таких вчених, як: Н. Д. Глазко [1], Г.В. Григораш [2], Т.Ф. Григораш, С. М. Дідик [3], О. Ю. Дрозд [4], К. В. Дубич [5], С. Є. Кальян [6], А. Л. Клименко [7], І. І Колосовська [8], М. М. Любецька [9], К. І. Міняйло, В. Я. Олійник, Л. О. Павлова [10], О. В. Романець [11], Р. М. Тимофіїв [12], О. В. Чеберянко [13].

Однією із держав, досвід яких буде доречно запозичити є Чехія. Про успішність правового регулювання соціального захисту та соціальної політики у Чехії свідчить й стійке зростання частки витрат на соціальний захист до усього ВВП держави, яка збільшилась із 16,3% у 1996 році до 20,4% у 2013 та 19,7% у 2016 [14]. Чехія, як одна з держав-учасниць ЄС, проводить правове регулювання та управління соціальним захистом працівників публічної служби відповідно до європейських стандартів та принципів. Водночас, спосіб побудови нормативних положень, викладу змісту норми права є наближеним до національного, що спрощує адаптацію та запозичення до чинного українського законодавства.

Досліджуючи законодавство Чехії у питаннях соціального захисту працівників публічної служби можливо стверджувати, що єдиного нормативно-правового акту, який регулює одночасно всі питання соціального захисту не встановлено. Водночас, існують спеціальні закони щодо охорони праці, оплати праці та соціальних гарантій для працівників публічної служби. Так, згідно з ст. 1-2 Закону Чехії «Про винагороду та інші умови, що надаються посадовим особам та іншим службовцям Європейського Союзу, а також суддям та іншим членам Європейського парламенту», ним охоплюються питання заробітної плати, компенсації витрат, соціальних допомог в натуральній формі, вихідної допомоги для членів парламенту, президента, суддів (у тому числі Конституційного суду), керівників органів державної влади та їх замісників, членів національних рад [15]. Позитивно оцінювати необхідно те, що правове регулювання соціального захисту працівників публічної служби, що займають керівні та/чи політичні посади або ж наділенні додатковими гарантіями незалежності та безпеки є спільним. Це забезпечує рівність підходу та водночас дозволяє виділити особливості соціального захисту окремо для президента та окремо для суддів. Використовуються єдині принципи та процедури отримання права, нарахування матеріального забезпечення. У національній практиці правового регулювання, соціальний захист окремих працівників, що перебувають на політичних посадах не має належної деталізації. Попри те, що існують спеціальні закони в соціальній сфері жоден із них не охоплює питання діяльності працівників публічної служби. Тому, доречним буде запозичення досвіду створення нормативно-правових актів для працівників публічної сфери за їх напрямом дії та щодо окремих соціальних прав.

Одним із таких соціальних прав направлених на соціальних прав є вихідна допомога. Відповідно до ст. 14 Закону Чехії «Про винагороду та інші умови, що надаються посадовим особам та іншим службовцям Європейського Союзу, а також суддям та іншим членам Європейського парламенту», вихідна допомога надається у зв'язку з припиненням виплати посадового окладу за виконання тої чи іншої функції представника чи судді. Вихідна допомога надається в розмірі щомісячної заробітної плати, яка належала представнику в останній календарний місяць фактичного виконання функцій. На вимогу представника під час припинення повноважень йому повинен бути наданий розумний авансовий платіж вихідної допомоги [15]. Принцип надання вихідної допомоги однаковий в чеському та українському законодавстві, але дещо відрізняються способи обчислення. Варто зазначити, що виплата вихідної допомоги в розмірі останньої заробітної плати є дещо спірним, оскільки заробітна плата за один місяць може залежати від кількості вихідних, від тривалості такого місяця, а тому буде різнитися для працівників публічної служби. Тому, у даному випадку, більш доречним видається саме національний підхід вирахування середнього розміру заробітної плати за 3 місяці на останньому місці роботи. Водночас, позитивно слід оцінювати отримання частини вихідної допомоги у випадку припинення праці в публічній службі ще до виходу на пенсію. Уточнення потребує формулювання «розумний» авансовий платіж, адже воно передбачає суб'єктивне оцінювання. Запозичення в національне законодавство повинно відбуватись через вказівку конкретного відсотку від кінцевого розміру вихідної допомоги залежно від досвіду роботи на посадах публічної служби.

В наступному Законі Чехії «Про державну службу», регулюються питання функціонування уже виключно державної служби. Згідно з ст. 122 даного Закону у державних органах повинна бути створена Служба управління персоналом, а у ст. 124 визначено, що керівник Служби управління персоналом є відповідальний за обслуговування та шкоду безпеці завдану державному службовцеві у випадку нещасного випадку чи професійного захворювання. Служба управління персоналом несе відповідальність за шкоду, що була заподіяна майну державного службовця, якщо така була завдана за виконання службових завдань [16]. В національній практиці теж передбачено функціонування Служби управління персоналом, проте їх повноваження часто мають формальний характер через те, що не передбачена відповідальність за безпеку державних службовців. Важливо, що юридична відповідальність має майновий характер, тобто завжди пов'язана із наданням матеріальної компенсації для працівника публічної служби, а також є індивідуальною, тобто керівник є відповідальним, а не уся служба загалом. Така ситуація спрощує процедуру притягнення до юридичної відповідальності, оскільки одразу зрозуміло, яка особа зі всієї служби є винною незалежно від конкретних обставин справи. Позитивно й слід оцінювати формулювання «за виконання службових завдань», що запобігає невірному та формальному тлумаченні норм права щодо соціального захисту працівників публічної служби лише у тих випадках, коли вони безпосередньо знаходились на робочому місці у робочий час. Небезпека останнього підходу полягає у не врахуванні часу та дороги до місця праці та особливості окремих напрямів публічної служби, яка вимагає постійного руху, наприклад, щодо проведення виїзних перевірок, проведення оперативно-розшукової діяльності. Окремо слід зауважити, що для працівників публічної служби не встановлено жодного професійного захворювання, що не відповідає сучасній ситуації щодо використання комп'ютерної техніки чи ризиків отримання вірусних хвороб під час спілкування з населенням. Відповідно, соціальний захист для таких працівників публічної служби є недоступним, що й вимагає зміни шляхом запозичення іноземного досвіду.

Згідно з ст. 125 Закону Чехії «Про державну службу», офіс Служби управління персоналом виплачує компенсацію особі, яка за власним бажанням або без нього надала допомогу державному службовцю у виконанні його обов'язків [16]. Така норма права стосується соціального захисту населення, а не працівників публічної служби, але має на них суттєвий вплив. Найперше, заохочується співпраця від працівниками публічної служби та громадськістю щодо виконання посадових обов'язків. Наявність компенсації вказує збільшує довіру населення до органів публічної

влади, а тому зростає кількість ініціатив щодо надання допомоги. У контексті соціального захисту, це означає зменшення ймовірності для працівника публічної служби здійснити помилку, неналежно виконати посадові обов'язки, що стане причиною дисциплінарного стягнення чи навіть звільнення. Відповідно, запозичення такої норми права до національного законодавства виконуватиме одразу декілька позитивних функцій, у тому числі щодо євроінтеграції. Проте, проблемним аспектом є необхідність дублювання норми у декілька нормативно-правових актів, оскільки спеціального законодавчого акту щодо соціального захисту ще не створено.

Відповідно до ст. 128 Закону Чехії «Про державну службу» у випадку тимчасової непрацездатності державний службовець має право на зменшення заробітної плати на 60% на перших 14 днів тимчасової непрацездатності, які є днями служби. Заробітна плата зменшується на 50%, коли допомога надається відповідно до законодавства про медичне страхування. Для цілей даної норми під тимчасовою непрацездатністю слід розуміти тимчасову непрацездатність або введений карантин [16]. Тобто, для працівників державної служби тимчасова непрацездатність не пов'язана із настанням соціального ризику через наявність медичного страхування та компенсацій від держави. Зрозуміло, що повне запозичення даної норми в українську практику є неможливим через відсутність обов'язкового медичного страхування у працівників публічної служби. Спірним є й надання лише 60% заробітної плати у перші 14 днів тимчасової непрацездатності. Скорочення виплати є доречним якраз під час тривалої втрати працездатності, як то на три і більше місяців, коли альтернативою є звільнення з посади. В інших випадках, оплата праці повинна бути повною.

Відмінним є правове регулювання соціального захисту для військовослужбовців. Так, згідно з ст. 59 Закону Чехії «Про професійних військових», Міністерство оборони зобов'язане створювати умови для військовослужбовців щодо належного, економічного та безпечного виконання служби, зокрема: надавати медичні послуги; створювати й удосконалювати соціальні об'єкти; дбати про зовнішній вигляд місць, де солдати несуть службу; створювати сприятливі умови для харчування солдат; надавати житло солдатам; забезпечувати безперервну освіту та поглиблення кваліфікації, забезпечення перепідготовки; створення умов для задоволення культурних, рекреаційних та фізкультурних потреб; забезпечувати контакт з близькими солдатам, що направлені на іноземну місію [17]. Соціальний захист військовослужбовців має комплексний характер, тобто охоплює питання не лише матеріальної підтримки після настання соціального ризику, але й питання психологічного та фізичного здоров'я в ході перебування на службі. Слід підкреслити, що встановлено не прямі права військовослужбовців, які можливо реалізувати самостійно чи за спеціальним зверненням, а обов'язки міністерства. Це означає, що створення умов, забезпечення та захист соціальних прав є безальтернативним, а порушення обов'язків з боку міністерства призведе до юридичної відповідальності. Водночас, забезпечення такого ж підходу в національній практиці можливе лише частково в аспектах систематизації обов'язків вповноважених осіб. Створення самостійної системи соціального захисту для військовослужбовців потребуватиме надмірних адміністративних, кадрових та фінансових ресурсів, що буде не доречним. Тому, важливо розподілити обов'язки щодо соціального захисту й поза межами військової сфери, наприклад, органів публічної влади у питаннях зайнятості, освіти чи охорони здоров'я.

Згідно з ст. 65 Закону Чехії «Про професійних військових», військовослужбовці мають право на одноразову грошову допомогу, що надається безповоротно в розмірі двадцяти мінімальних розмірів мінімальної заробітної плати для подолання соціально незручних ситуацій [17]. Матеріальна допомога застосовується для оперативного подолання наслідків соціального ризику для військовослужбовця. Схожа практика застосовується для державних службовців в Україні, різниться лише максимальний розмір матеріальної допомоги. Проблемним аспектом в обох випадках залишається надмірна загальність формулювань, які не вказують на конкретні підстави отримання матеріальної допомоги та не контролюють цільове використання. Як наслідок, можливе поширення корупційних відносин чи тиску на працівників публічної служби заради наступного отримання матеріальної допомоги.

Відповідно до ст. 72 Закону Чехії «Про професійних військових», військовослужбовцю під час його відрядження відшкодовуються: «харчування; доведені витрати на відрядження; доведені витрати на проживання; доведені додаткові витрати; витрати на проїзд до постійного місця проживання» [17]. Як й у попередньому випадку, хоча витрати компенсуються за національним та чеським законодавством, проте систематизований й гарантований перелік витрат закріплено лише в останньому випадку. Значення систематизації прав та обов'язків в питаннях соціального захисту працівників публічної служби полягає у спрощенні розуміння дозволених меж, визначення процедур соціального захисту та способів їх втілення.

Таким чином, правове регулювання соціального захисту працівників публічної служби у Чехії має такі особливості:

1. Законодавство Чехії закріплює спільні заходи соціального захисту для працівників із однаковими гарантіями виконання посадових обов'язків. Тобто, існують однакові або максимально наближені заходи соціального захисту для працівників публічної служби, що належать до одного рівня публічної служби чи мають однаковий правовий статус. Наприклад, вихідна допомога однакового розміру надається і для членів парламенту, і для суддів, а складові заробітної плати державних службовців не різняться залежно від сфери праці, як то податкової чи судової. Це дозволяє більш оперативно проводити контрольні-наглядові заклади, гарантує рівність та справедливість підходу до соціального захисту та зменшує ймовірність прогалин.

2. Правове регулювання соціального захисту проводиться лише щодо працівників публічної служби, а не членів їх сімей. Аналіз чеського законодавства свідчить, що заходи соціального захисту, наприклад, отримання житла, навчання в закладах освіти чи підвищення кваліфікації, безкоштовне медичне обслуговування надається лише працівникам публічної служби. В окремих випадках, соціальний захист може поширюватися на інших осіб, що допомагають виконувати обов'язки якісно. Проте, такі заходи обумовлені виключно цілями оптимізувати систему соціального захисту працівників публічної служби, а не розширити коло її суб'єктів. Такий підхід дозволяє більш економічно використовувати бюджетні кошти та не дотриманим залишається баланс між сімейним та професійним життям для працівника публічної служби.

3. Законодавство Чехії встановлює систематизовані права та кореспондуючі їм обов'язки щодо соціального захисту працівників публічної служби. Так, хоча саме правове регулювання соціального захисту є не систематизованим, соціальні права працівників публічної служби в кожному із аспектів є чітко сформованими та згрупованими. Це суттєво відрізняється від національного підходу, де види забезпечення працівників у відрядженнях регулюється в різних частинах законодавчого акту, а інколи й зовсім в інших нормативно-правових актах. Такий підхід дозволяє чітко сформулювати однакові за змістом та сутністю обов'язки вповноважених осіб, а отже уникаються колізії та прогалини, які впливають та можливість реалізувати соціальний захист. Відповідно, систематизація соціальних прав для працівників публічної служби є наступним кроком удосконалення національного законодавства.

Проведене дослідження правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби у Чехії дозволяє стверджувати, що досвід даної держави доречно було б запозичити. Найперше це стосується соціального захисту працівників публічної служби від нещасних випадків та професійних захворювань. Слід уточнити, що працівники публічної служби сплачують соціальні страхові внески, що визначає отримання соціальної допомоги після настання нещасного випадку. Водночас, це зовсім не визначає покарання винної настанні соціального ризику особи та допомоги з боку публічної служби. Оскільки служби управління персоналом існують в усіх органах публічної влади, хоча й регулюються лише в законодавстві про державну службу то зміни саме до цього нормативно-правового акту й слід внести. З метою гарантування захисту працівників публічної служби від неякісного виконання повноважень із охорони праці, підтримання проходження служби слід у ст. 18 Закону України «Про державну службу» [18], яка стосується функціонування Служби управління персоналом створити нову ч. 5 у такій редакції: «Служба управління персоналом

відшкодовує шкоду, що була завдана майну державного службовця у зв'язку з виконанням ним службових завдань. Порядок компенсації встановлюється Кабінетом Міністрів України. Керівник Служби управління персоналом несе дисциплінарну відповідальність за шкоду державному службовцю завдана нещасним випадком на виробництві». Порядок проведення процедур підтвердження шкоди майну та виплати має бути деталізованим на підзаконному рівні, проте головним є встановлення самого права у державного службовця та обов'язку в уповноваженого суб'єкта. Наявність же відповідальність за недбалість щодо створення та контролю за умовами проходження служби мотивуватиме якісно виконувати посадові обов'язки.

Також, необхідно удосконалити механізм запобігання соціальним ризикам для працівників публічної служби. Зокрема це можливо здійснити шляхом підвищення взаємодії із громадськістю щодо отримання допомоги під час виконання посадових обов'язків. Відповідно, задля підвищення ефективності заходів запобігання соціальним ризикам слід створити нову ст. 55-1 Закону України «Про державну службу» [18] із таким змістом: «особа, яка за власним бажанням чи без нього, надала допомогу в реалізації повноважень та виконанні посадових обов'язків державному службовцеві та зазнала при цьому матеріальних втрат отримує компенсацію від Служби управління персоналом»; та ст. 104-1 Закону України «Про Національну поліцію» [19] із таким змістом: «особа, яка за власним бажанням чи без нього, надала допомогу в реалізації повноважень та виконанні посадових обов'язків поліцейському та зазнала при цьому матеріальних втрат отримує компенсацію від керівника територіального органу поліції». Хоча суб'єкти компенсації є різними, але важливим є надання компенсації ще до моменту звернення до суду, як форма заохочення та вдячності за допомогу, адже така допомогла уникнути більших негативних наслідків для працівника публічної служби. Обмеження державними службовцями та поліцейськими пояснюється специфікою повноважень інших працівників в даній сфері, що вимагає дотримання таємниці та не завжди вимагає комунікації з населенням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Глазко Н. Д. Зарубіжний досвід забезпечення соціальної сфери. Ефективна економіка, 2014. № 5. С. 1-3
2. Григораш Г. В., Григораш Т. Ф., Олійник В. Я., Субачов І. Т. Система соціального страхування зарубіжних країн. К.: Центр цтбової літератури, 2008. 146 с.
3. Дідик С. М. Зарубіжний досвід фінансування соціального захисту населенню. Вісник Хмельницького національного університету, 2010. № 4 С. 127-129
4. Дрозд О. Ю. Пропозиції щодо вдосконалення соціального захисту в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права, 2015. № 1. С. 35-39
5. Дубич К. В. Механізми державного управління соціальними послугами: зарубіжний досвід та українські реалії. К.: Національна академія державного управління при Президентові України, 2015. 189 с.
6. Кальян С. Є., Міняйло К. І. Міжнародні стандарти та гарантії права та житло Матеріали 5 Всеукраїнської за міжнародної участю науково-практичної конференції 22 жовтня 2020 року. Полтава: Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, 2020. С. 50-53
7. Клименко, А. Л. Право соціального забезпечення в умовах гармонізації і реформування законодавства: основні аспекти. Теорія і практика правознавства, 2019. Вип. 1 (15). С. 9-10.
8. Колосовська І. І. Сучасні підходи у реформуванні соціальної політики держави як регулятора розвитку соціальної сфери. Ефективність державного управління, 2015. № 43. С. 152-158

9. Любецька М. М. Аналіз зарубіжного досвіду надання соціальних послуг, здійснення соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають ускладнених життєвих обставинах. Інвестиції: практика та досвід, 2020 № 19. С. 109-116
10. Павлова Л. О. Політико-економічний аналіз системи соціального захисту населення в Україні дис. ... канд. економ. наук: спец. 08.00.01. Львів, 2015. 230 с.
11. Романець О. В. Система соціального захисту: досвід Франції. Наукові записки, 2008. № 10. С. 408-416
12. Тимофіїв Р. М. Роботодавець, як суб'єкт соціального захисту працівників: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Львів, 2019. 226 с.
13. Чеберянюк О. В. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка, 2020. № 5. С. 43-51
14. Basic indicators of labour and social protection in the Czech republic. URL: <https://cutt.ly/eRutSa9> (Дата звернення: 14.10.2020)
15. Zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu: Zákon ze dne 26. září 1995. URL: <https://cutt.ly/sRy5WVa> (Дата звернення: 14.10.2020)
16. Zákon o státní službě: Zákon ze dne 1. října 2014. URL: <https://cutt.ly/GRy53dJ> (Дата звернення: 14.10.2020)
17. Zákon o vojácích z povolání: Zákon č. 221/1999 Sb. URL: <https://cutt.ly/KRy6kCR> (Дата звернення: 14.10.2020)
18. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №4 С. 43.
19. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2015. №40. С. 1970.

УДК 349.3

Деніга О.П.,
Кандидат юридичних наук, здобувач
Науково-дослідного інституту
публічного та приватного права

НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДЕРЖАВИ ЯК СУБ'ЄКТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті розкрито сутність понять “держава”, “суб'єкт права”, “суб'єкт права соціального забезпечення”. Надано авторську дефініцію держави як суб'єкта права соціального забезпечення.

Ключові слова: держава, суб'єкт права, соціальне забезпечення, законодавство, соціальна допомога.

In the article revealed the essence of the concepts of "state", "subject of law", "subject of social security law". The author's definition of the state as the subject of social security rights is given.

Keywords: state, subject of law, social security, legislation, social assistance.

На сьогодні в нашій державі відбуваються радикальні зміни у відносинах держави і суспільства. Розвиток України як соціальної правової держави спонукає налагодженню відносин партнерства та співробітництва між державою й кожною окремою особистістю. Водночас, існують