

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/3041-1351/2024-1-2>

Палилюк Олександра Михайлівна

кандидат історичних наук,
доцент кафедри соціальної роботи, психології
та соціокультурної діяльності імені Т. Сосновської,
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти
«Кам'янець-Подільський державний інститут»
Palelulko1980@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-9314-0461

Гуменюк Інна Миколаївна

викладач циклової комісії фундаментальних дисциплін,
Відокремлений структурний підрозділ
Кам'янець-Подільський фаховий коледж
Навчально-реабілітаційного закладу вищої освіти
«Кам'янець-Подільський державний інститут»
gumenyk.inna2017@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-2443-3938

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

У цій статті розглянуто особливості правового регулювання соціального захисту працівників. Проаналізовано погляди вітчизняних науковців щодо визначення поняття соціального захисту та його значення у сфері трудових правовідносин. Дослідженням запропоновано трактувати соціальний захист працівників не лише як систему заходів матеріального забезпечення, а і як комплексну державну функцію, спрямовану на створення та підтримку необхідних умов для реалізації кожним працівником своїх прав і свобод, гарантованих Конституцією України. Також підкреслено важливість захисту працівників у разі порушення їхніх прав шляхом застосування механізмів пільг і соціальної підтримки. З'ясовано, що головною метою соціального захисту є формування нормативно-правового середовища, яке забезпечує можливість працівникам реалізовувати свої базові потреби, підтримувати добробут своїх сімей, розвиватися та брати активну участь у суспільному житті. Під час аналізу визначено, що основні соціальні гарантії, які є невід'ємною складовою захисту працівників у розвинених країнах, передбачають офіційне працевлаштування, встановлення мінімальної заробітної плати, гідну оплату праці, право на щорічну відпустку, доступ до медичних послуг, безпечні умови праці та сприятливе для здоров'я навколишнє середовище, а також забезпечення житлових прав. Наголошено, що держава відіграє ключову роль у створенні умов для відновлення працівниками своїх ресурсів, витрачених у процесі виконання трудових обов'язків. Належна організація трудових правовідносин неможлива без реалізації державної функції соціального захисту, зокрема щодо забезпечення відпусток і страхування життя та здоров'я працівників. У підсумку зроблено висновок про необхідність удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників в Україні. Запропоновано переглянути й доповнити чинні норми в частині контролю та нагляду за діяльністю роботодавців як сторони трудових відносин. Відсутність належного соціального захисту працівників негативно впливає на економічний розвиток країни та порушує баланс у сфері трудових правовідносин.

Ключові слова: працівник, правове регулювання, соціальний захист, гарантії соціального захисту, соціальна допомога.

Palyiulko Oksana Mykhailivna

PhD in Historical Sciences,
Associate Professor at the Department of Social Work,
Psychology and Sociocultural Activity named after T. Sosnovska,
Educational and Rehabilitation Institution of Higher Education
“Kamianets-Podilskyi State Institute”

Humeniuk Inna Mykolaivna

Teacher of the Cycle Commission of Fundamental Disciplines,
Separate Structural Subdivision Kamianets-Podilskyi
Professional College of Educational and Rehabilitation Institution
of Higher Education “Kamianets-Podilskyi State Institute”

LEGAL REGULATION OF THE SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES

The article examines the peculiarities of the legal regulation of social protection of employees. The views of domestic scientists regarding the definition of the very concept of social protection and its role in labor relations are analyzed. In the course of the study, it was proposed to define the social protection of employees not only as a complex mechanism for providing various kinds of material benefits, but as a complex function of the state to create and maintain the necessary conditions for each employee to exercise his rights and freedoms guaranteed by the Constitution of Ukraine, as well as to protect such persons in case of violation of their rights, through the implementation of the mechanism of benefits and assistance. It has been established that the main goal of social protection is to create a regulatory and legal environment in which every employee will be able to fully ensure the realization of his minimum needs and the needs of his loved ones, as well as to develop and be socially useful in every aspect of his life. At the beginning of the study, the author noted that among the most important social guarantees that operate in any civilized society and determine the social protection

of citizens, including specific employees, are official employment, the minimum wage, proper remuneration, the right to annual leave, the right for health protection and environment safe for life and health, as well as the right to housing, etc. It is noted that the state creates conditions for employees to restore their spent material and moral resources for the performance of their labor functions. The full functioning of the field of labor relations is impossible without compliance with the social protection function of the state in terms of providing vacations and life and health insurance for employees. It was concluded that the legal regulation of the social protection of employees in Ukraine should be reviewed and supplemented with current norms in terms of supervision and control of employers as participants in labor relations, because without proper social protection of employees, neither the further development of the economy nor the further provision of a full-fledged balance of the sphere is possible labor relations in society.

Key words: *employee, legal regulation, social protection, guarantees of social protection, social assistance.*

Постановка проблеми. В умовах військової агресії, а також економічної та політичної нестабільності в Україні питання соціального захисту працівників залишається одним із найважливіших. Такий захист відіграє ключову роль у забезпеченні соціально-економічної стабільності держави. Відчуття впевненості в майбутньому мотивує працівників, підвищує їхню продуктивність і сприяє розвитку трудових правовідносин на якісно новому рівні. Як справедливо зазначає Н. В. Пильгун, одними з основних завдань соціальної держави є створення гідних умов для життя громадян, забезпечення соціальної стабільності, безпеки та підтримки, а також збереження громадянського миру й гармонії в суспільстві [1, с. 55]. Беручи до уваги той факт, що виконання професійних обов'язків у певних сферах передбачає низку обмежень, зокрема заборону займати інші посади (окрім творчої та викладацької діяльності), участь у страйках чи вступ до політичних партій, питання соціального захисту таких працівників набуває особливого значення. Це важливий чинник, який сприяє підвищенню мотивації персоналу, стимулюючи їх до ефективного, професійного та сумлінного виконання своїх функцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціального захисту працівників в Україні неодноразово було предметом розгляду таких учених, як Н. Б. Бологіна, С. М. Бортник, О. С. Гальченко, О. Ю. Дрозд, М. І. Іншин, С. М. Прилипка, І. В. Сахно, Д. І. Сіроха, О. М. Ярошенко та ін. Однак, попри велику кількість наукових праць та розробок, реалії сьогодення потребують подальшого вивчення й дослідження проблем правового регулювання соціального захисту працівників.

Ефективне функціонування та поступальний розвиток держави безпосередньо залежать від формування й удосконалення її інституцій, фінансування та підтримка яких здійснюються за кошти бюджетів різних рівнів. Одним із ключових елементів у сучасних умовах є система соціального захисту працівників, незалежно від сфери їхньої професійної діяльності. Як і кожен громадянин, вони потребують належного рівня соціального забезпечення, що передбачає комплекс правових та організаційних заходів, спрямованих на підтримку їхнього добробуту в процесі виконання трудових обов'язків.

Однак у ситуації соціально-економічної нестабільності, політичної кризи та повномасштабної війни, що триває вже понад рік, значна частина населення стикається з труднощами в реалізації своїх трудових прав, зокрема права на гідну працю та відповідний рівень оплати. Такі умови лише заго-

стряють внутрішню ситуацію в країні, уповільнюють розвиток ринку праці та сприяють поширенню депресивних настроїв серед працездатного населення. Натомість ефективне використання трудових ресурсів могло б стати вагомим чинником економічного зростання.

Зважаючи на це, питання соціального захисту працівників не може залишатися поза увагою держави. З огляду на специфічні умови праці та потенційні ризики, які виникають під час виконання професійних обов'язків, працівники мають відповідати високим вимогам щодо дисципліни, професійної підготовки, фізичних і психологічних якостей. Це особливо актуально в умовах тривалого періоду загроз, пов'язаних із соціально-політичною кризою, спричиненою війною.

Сучасна система соціального захисту стикається з викликами, що потребують перегляду підходів до забезпечення працівників у різних формах зайнятості, зокрема й нових, які виникли та розвинулися під впливом пандемії COVID-19. Отже, механізм соціального захисту повинен адаптуватися до нових реалій для забезпечення повноцінного функціонування соціальних гарантій.

Мета та завдання дослідження. Метою цієї статті є аналіз правового регулювання соціального захисту працівників. Для її досягнення розглянуто чинне законодавство, що регламентує соціальний захист осіб у процесі виконання ними професійних обов'язків, а також досліджено особливості його правозастосування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Право на соціальний захист є одним з основоположних і невід'ємних прав людини, гарантованих Конституцією України. Це право поширюється як на все населення, так і на окремі категорії працівників, що відображає соціальну спрямованість державної політики щодо їхньої підтримки. Соціальний захист працівників є складовою загальної системи соціального забезпечення населення, але водночас має свої особливості. Його специфіка обумовлена статусом суб'єкта соціального захисту й охоплює державні механізми матеріальної, фінансової, медичної та пенсійної підтримки не лише в умовах соціального ризику, а й у повсякденному житті під час виконання трудових обов'язків.

З метою глибшого розуміння цього явища варто розглянути сутність поняття соціального захисту, що дасть змогу визначити його роль і значення для працівників незалежно від сфери їхньої діяльності. Так, О. Г. Чутчаєва визначає право на соціальний захист як «право на доступ до соціальних благ, які вва-

жаються необхідними для нормального існування людини, а також право на компенсацію у випадках неможливості отримання цих благ через настання відповідних соціальних ризиків, передбачених законом» [2, с. 62].

Водночас В. А. Скуратівський розглядає соціальний захист як комплекс економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення добробуту кожного члена суспільства у відповідних економічних умовах [3, с. 92]. Дещо ширше визначення цього поняття подає С. Приходько, зазначаючи, що соціальний захист охоплює правові, економічні, організаційні та інші механізми, які спрямовані на створення умов для гідного рівня життя, підтримки сім'ї, а також надання допомоги в разі настання обставин, що перешкоджають нормальному існуванню [4, с. 20].

Аналізуючи ці підходи, можна дійти висновку, що соціальний захист працівників варто розглядати не лише як механізм матеріального забезпечення, а і як можливість для самореалізації особистості, враховуючи її індивідуальність і потреби. Водночас важливо розуміти, що соціально захищеною особою може вважатися лише за умов наявності державних гарантій, які передбачають відновлення справедливості в разі порушення її прав і свобод та притягнення винних до відповідальності.

І. Д. Чиркіна акцентує увагу на тому, що система соціального захисту виконує дві основні функції. Перша – це зменшення наслідків бідності шляхом надання короткострокової адресної допомоги мало-забезпеченим верствам населення. Друга – це запобігання бідності через створення умов для участі громадян у продуктивній, належно оплачуваній праці та їхнє залучення до системи соціального страхування в період працездатності [5, с. 54–55].

Таким чином, соціальний захист працівників в Україні можна визначити як комплексну функцію держави, спрямовану на створення та підтримку умов для реалізації громадянами їхніх прав і свобод, передбачених Конституцією, а також забезпечення їхнього захисту в разі порушень через механізми соціальних гарантій, пільг і допомоги. Крім того, можна підкреслити, що національна система соціального захисту має відшкодувальний характер, що проявляється в механізмах страхування населення від можливих фінансових втрат.

Рівень соціального захисту в країні є ключовим показником її соціально-економічного розвитку та загального добробуту населення. За недостатнього рівня соціального захисту зростає ризик погіршення умов життя працівників, що, зі свого боку, негативно впливає на стабільність у суспільстві. Інакше кажучи, соціальний захист працівників виступає важливим механізмом змін у державі, відіграючи вагомий роль як у регулюванні трудових відносин, так і в забезпеченні економічного розвитку. Саме тому соціально орієнтована державна політика повинна спрямовуватися на створення умов для реалізації права громадян на працю та гідний рівень заробітної плати, формування безпечного й комфортного

робочого середовища, а також справедливий розподіл суспільних благ. Такі заходи сприятимуть зменшенню соціальної напруженості та вирівнюванню рівня життя населення.

З огляду на це основна мета соціального захисту полягає у створенні нормативно-правового простору, який гарантує кожному можливість задовольняти свої базові потреби, підтримувати добробут своєї родини, розвиватися та робити внесок у суспільне життя.

У цьому контексті доречно згадати думку О. Є. Гольцової, яка наголошує, що для розуміння особливостей правового регулювання певних суспільних відносин потрібно насамперед проаналізувати норми права, які забезпечують їх впорядкування. Адже саме правові норми є основним інструментом регулювання суспільних відносин у правовій державі [6, с. 56].

Важливим є дослідження законодавчих норм, які визначають механізми соціального захисту працівників в Україні. Насамперед варто відзначити, що основи соціального захисту громадян, зокрема працівників, закріплені в Конституції України та деталізуються у відповідних нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини.

Однією з ключових соціальних гарантій у будь-якому цивілізованому суспільстві є право на соціальний захист, закріплене у статті 46 Конституції України, де зазначено: «...громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [7].

Ця норма гарантує реалізацію системи державних заходів щодо захисту громадян від соціальних ризиків, які можуть виникнути у сфері трудових відносин, як-от інвалідність, виробничі травми, втрата працездатності чи безробіття. Окрім того, згідно з Конституцією України, пенсійні виплати, інші соціальні виплати та допомога мають забезпечувати рівень життя, що не може бути нижчим за встановлений законодавством прожитковий мінімум [7].

Таким чином, Конституція України гарантує соціальний захист кожному громадянину в разі настання несприятливих життєвих обставин. Проте на практиці розмір і своєчасність таких виплат часто не відповідають сучасним потребам населення, що потребує удосконалення механізмів соціального забезпечення.

Продовжуючи аналіз питання соціального захисту, варто зазначити, що відповідні гарантії закріплені також у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Зокрема, у статті 25 цього документа йдеться про те, що «кожна людина має право на такий рівень життя, який забезпечує її та її сім'ю необхідними засобами для підтримання здоров'я та добробуту, включаючи їжу, одяг, житло, медичне обслуговування та необхідний соціальний захист. Вона також має право на забезпечення у випадках безробіття, хвороби, інвалідності, від-

вства, старості чи інших обставин, що призводять до втрати засобів існування незалежно від її волі» [8].

Важливо відзначити, що однією з основних гарантій соціального захисту працівників є офіційне працевлаштування. Це положення закріплене у статті 24 Конституції України, яка передбачає: «... працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого відповідним наказом чи розпорядженням роботодавця, а також без повідомлення центрального органу виконавчої влади, відповідального за реалізацію державної політики щодо адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку» [7].

Проте на практиці ситуація нерідко складається інакше. Недобросовісні роботодавці часто уникають дотримання цих норм, наймаючи працівників без офіційного оформлення, що автоматично позбавляє їх соціального захисту. Бажання роботодавців скоротити витрати на обов'язкові внески та єдиний соціальний внесок (ЄСВ) призводить до ряду негативних наслідків як для самих працівників, так і для економіки країни загалом.

Працівники повинні мати впевненість у захисті своїх прав, що прямо передбачено у статті 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Відповідно до цієї норми «застраховані особи мають право отримувати від роботодавця підтвердження щодо сплати страхових внесків, у тому числі в письмовій формі, а також вимагати їх повної виплати, зокрема в судовому порядку» [9].

Попри те що ця законодавча норма відповідає міжнародним і європейським стандартам у сфері соціального захисту працівників, в Україні її часто порушують. На жаль, намагання працівників відстояти свої права нерідко закінчуються звільненнями, що свідчить про необхідність посилення контролю за дотриманням трудового законодавства та відповідальності роботодавців за його порушення.

Продовжуючи дослідження, слід звернути увагу на одну з ключових соціальних гарантій працівників – мінімальну заробітну плату. Вона є обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання, що використовують найману працю та застосовують різні системи оплати праці по всій території України.

Згідно зі статтею 95 Кодексу законів про працю України (КЗпП), «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом найменший розмір оплати за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. При цьому вона визначається як у місячному, так і в погодинному еквіваленті» [10]. Крім того, ця соціальна гарантія закріплена на законодавчому рівні у Законі України «Про оплату праці».

У статті 1 цього Закону зазначається: «Заробітна плата – це винагорода, яка, як правило, виплачується у грошовій формі й надається роботодавцем працівникові за виконану роботу відповідно до трудового договору. Її розмір залежить від складності та умов

виконання роботи, професійної підготовки працівника, його ділових якостей, ефективності роботи та загальних показників діяльності підприємства» [11].

На міжнародному рівні Загальна декларація прав людини закріплює право кожного працівника на рівну оплату за рівноцінну працю, а також на справедливий винагорода, яка забезпечує гідний рівень життя для нього та його родини [8]. Відповідно до цього принципу Конституція України та КЗпП гарантують право кожного громадянина на справедливий оплату праці без будь-яких форм дискримінації, з дотриманням встановленого державою мінімального рівня заробітної плати.

Стаття 3-1 Закону України «Про оплату праці» встановлює гарантії щодо дотримання мінімальної заробітної плати. У ній зазначено, що розмір оплати праці за повністю відпрацьований місяць (або годинну норму) не може бути нижчим за мінімальний розмір, затверджений на законодавчому рівні. Якщо ж працівникові нарахована заробітна плата нижче за встановлений мінімальний рівень, роботодавець зобов'язаний здійснити відповідну доплату [11].

Таким чином, дотримання роботодавцями законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати є важливим чинником соціального захисту працівників, а також стабільного функціонування економіки країни. Водночас негативним явищем залишається практика виплати заробітної плати в «конвертах». Це призводить до недофінансування державного бюджету та суттєвого зменшення розміру пенсійних виплат для таких працівників у майбутньому.

Ще однією ключовою соціальною гарантією є належна оплата праці. Відповідно до статті 97 КЗпП України, оплата праці здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами, визначеними на підприємстві. Крім того, стаття передбачає, що виплати можуть проводитися за результатами як індивідуальної, так і колективної праці. Важливо, що заробітна плата повинна виплачуватися в першочерговому порядку, маючи пріоритет перед іншими фінансовими зобов'язаннями підприємства [10].

Доповнюючи викладене, слід підкреслити, що значущість цієї соціальної гарантії полягає у підтримці соціальної рівноваги в суспільстві, адже кожен працівник повинен отримувати справедливий винагорода за виконану роботу. Дотримання принципу належної оплати праці є пріоритетним для працівників, тоді як держава має виступати гарантом реалізації їхніх трудових прав і свобод. В основі такої соціальної політики лежить диференціація заробітної плати відповідно до обсягу витрачених ресурсів і зусиль.

Однією з важливих соціальних гарантій працівників є право на щорічну відпустку. Згідно зі статтею 74 Кодексу законів про працю України, «громадяни, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності, а також ті, хто працює за трудовим договором у фізичної особи, мають право на щорічні

(основну та додаткові) відпустки із збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати» [10].

Ця гарантія також закріплена у Законі України «Про відпустки», де визначено, що кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої тривалості, а в передбачених законом випадках – на додаткові види відпусток із гарантією збереження робочого місця та заробітної плати.

Серед інших соціальних гарантій, закріплених у Конституції України, можна виділити:

- право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49);
- право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та компенсацію шкоди, завданої порушенням цього права (ст. 50);
- право на соціальний захист у випадку втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від особи обставин, а також у старості та за інших умов, визначених законом (ст. 46);
- право на житло, що передбачає створення державою необхідних умов для його придбання, будівництва або оренди (ст. 47) [10].

Аналізуючи ці положення, можна дійти висновку, що держава покликана створювати умови для відновлення матеріальних і моральних ресурсів працівників, необхідних для виконання їхніх професійних обов'язків. Сфера трудових правовідносин не може ефективно функціонувати без належного соціального захисту, зокрема щодо забезпечення відпусток, страхування життя та здоров'я працівників.

Розглядаючи соціальний захист працівників, важливо також звернути увагу на соціальну допомогу, яка надається в процесі виконання ними своїх трудових обов'язків. На думку М. В. Дубініної, одноразова матеріальна допомога може бути виділена для покриття соціально-побутових потреб працівника, зокрема на лікування, шлюб, сімейні обставини, народження дитини, поховання або вихід на

пенсію. Зазвичай порядок надання такої допомоги регламентується положеннями колективного договору підприємства. Однак у багатьох випадках такі договори відсутні або не містять положень щодо виплат матеріальної допомоги. Унаслідок цього працівники змушені подавати індивідуальні заяви на ім'я керівника для отримання фінансової підтримки [6, с. 31].

Крім того, працівнику може бути виплачена вихідна допомога в разі припинення трудового договору, що передбачено статтею 44 КЗпП України [10]. Це ще одна важлива соціальна гарантія, яка сприяє підтримці фінансової стабільності працівників у випадках втрати роботи та змін у їхньому професійному статусі.

Висновки та пропозиції. Отже, проаналізувавши питання правового регулювання соціального захисту працівників в Україні, можна зробити висновок, що серед ключових соціальних гарантій у цій сфері особливе місце посідають забезпечення мінімальної заробітної плати, справедлива оплата праці відповідно до виконаних завдань і функцій, а також система доплат і матеріальної підтримки у випадку настання негативних обставин у трудових правовідносинах.

Проте в сучасних умовах роботодавці нерідко ігнорують свої зобов'язання щодо реалізації цих соціальних гарантій, що негативно впливає на рівень соціальної захищеності працівників.

З огляду на це правове регулювання соціального захисту працівників в Україні потребує перегляду та вдосконалення, особливо в аспекті контролю та нагляду за роботодавцями як учасниками трудових правовідносин. Адже без ефективного соціального захисту неможливо досягти сталого економічного розвитку, а також забезпечити збалансоване функціонування системи трудових правовідносин у суспільстві.

Список літератури:

1. Пильгун Н. В. Соціально-правова держава на етапі сучасного державотворення в Україні. *Історико-теоретичні засади державотворення і правотворення в Україні : збірник наукових праць*. Київ, 2018. 146 с.
2. Чутчева О. Г. Право на соціальний захист: питання теорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2022. № 8. С. 62–64.
3. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2020. 200 с.
4. Чиркіна І. Д. Сучасні напрямки соціального захисту різних верств населення України. *Наукові праці*. Миколаїв : Вид-во МФ НаУКМА. 2021. Т. 12. Серія : Політичні науки. 86 с.
5. Гольцова О. Є. Соціальне регулювання та правове регулювання – співвідношення понять. *Часопис Київського університету права*. 2023. № 2. С. 53–57.
6. Дубініна М. В., Сирцева С. В., Чебан Ю. Ю. Організація і методика аудиту : курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2018. 135 с.
7. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
8. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 27.10.2023).
9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 27.10.2023).
11. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108-95/ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.10.2023).

References:

1. Pylhun, N.V. (2018). Sotsialno-pravova derzhava na etapi suchasnoho derzhavotvorennya v Ukraini [The social and legal state at the stage of modern state formation in Ukraine]. *Istoryko-teoretychni zasady derzhavotvorennya i pravotvorennya v Ukraini: zbirnyk naukovykh prats*. Kyiv. 146 p. [in Ukrainian].
2. Chutcheva, O.H. (2022). Pravo na sotsialnyi zakhyst: pytannia teorii. [The right to social protection: a question of theory]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, 8. P. 62–64 [in Ukrainian].
3. Skurativskyyi, V.A. Palii, O.M (2020). Osnovy sotsialnoi polityky: navchalnyi posibnyk [Fundamentals of social policy: a study guide]. Kyiv: MAUP. 200 p. [in Ukrainian].
4. Chyrkina, I.D. (2021). Suchasni napriamky sotsialnoho zakhystu riznykh verstv naseleння Ukrainy [Modern directions of social protection of different strata of the population of Ukraine]. *Naukovi pratsi. Seriya: Politychni nauky*, 12. Mykolaiv: Vyd-vo MF NaUKMA. 86 p. [in Ukrainian].
5. Holtsova, O.Ye. (2023). Sotsialne rehuliuвання ta pravove rehuliuвання – spivvidnoshennia poniat [Social regulation and legal regulation – the relationship of concepts], *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*, 2. P. 53–57 [in Ukrainian].
6. Dubinina, M.V., Syrtseva S.V., Cheban, Yu.Iu (2018). Orhanizatsiia i metodyka audytu: kurs lektsii. [Audit organization and methodology: a course of lectures]. Mykolaiv: MNAU. 135 p. [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR [Constitution of Ukraine dated 28.06.1996 No. 254k/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (date of access: 27.10.2023) [in Ukrainian].
8. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 [Universal Declaration of Human Rights]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015 (date of access: 27.10.2023).
9. Pro zahalnooboviazkove derzhavne pensiine strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 09.07.2003 № 1058-IV. [On mandatory state pension insurance: Law of Ukraine dated July 9, 2003 No. 1058-IV]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (date of access: 27.10.2023) [in Ukrainian].
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII [Labour code Ukraine: Law of Ukraine from December, 10 in 1971 No. 322-VIII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (date of access: 27.10.2023) [in Ukrainian].
11. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24 bereznia 1995 r. № 108-95/VR. [On wages: Law of Ukraine dated March 24, 1995 No. 108-95/VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95-%D0%B2%D1%80> (date of access: 27.10.2023) [in Ukrainian].