

УДК 349.3

Роман Тимофіїв,*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ЗА УЧАСТЮ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця. Автор аргументує їх комплексне впорядкування нормами трудового права та права соціального забезпечення. Доводиться поєднання централізованого та децентралізованого регулювання досліджуваних відносин та обґрунтовуються його характерні риси. Оскрему увагу приділено з'ясуванню особливостей локального правового регулювання зв'язків, які виникають між роботодавцем та працівником щодо соціального захисту останнього.

Ключові слова: соціальний захист, працівник, роботодавець, правове регулювання, правовідносини соціального захисту.

Постановка проблеми. У широкому значенні соціальний захист – це суспільні відносини, що є предметом правового регулювання різних галузей права – адміністративного, трудового, екологічного, соціального забезпечення, судового та ін. [1, с. 13]. Так, нормами права соціального забезпечення регулюються відносини щодо надання громадянам соціальних виплат та послуг у разі настання соціального ризику (Н. Б. Болотіна [2, с. 154-155]). Порядок отримання адміністративних послуг соціального захисту¹, а також відносини, що виникають у зв'язку з таким наданням, впорядковано нормами адміністративного права (А. В. Міськевич [3, с. 124-127], І. Литвин [4, с. 114-118], С. І. Бичков [5]).

Як бачимо, правовідносини соціального захисту є комплексними; відмінні аспекти соціального захисту виступають об'єктом правового регулювання нормами різних галузей права.

Наш науковий інтерес становлять відносини, які виникають щодо соціального захисту працівників за участю роботодавця. Під таким (поняттям соціального захисту працівників роботодавцем) розуміємо систему заходів, спрямованих на дотримання та здійс-

нення соціальних прав найманих працівників, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно, з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих кадрів, підвищення їхньої зацікавленості у досягненні підприємницьких цілей та мети такого роботодавця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із даної теми. У правовій науці міститься чимало наукових висновків, присвячених окремим аспектам правового регулювання відносин, які виникають за участю роботодавця та працівника щодо соціального захисту останнього. Для прикладу, гарантії реалізації соціальних прав найманих працівників досліджували В. Я. Бурак [6], В. Л. Костюк [7], О. А. Ситницька [8]. Порядок надання соціального забезпечення за рахунок роботодавця аналізували Д. В. Божко [9], С. М. Синчук [10], В. Л. Стрепко [11] та інші.

Разом із тим розгляд наведених вище наукових праць не дозволяє сформулювати вичерпні висновки про характерні риси правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця.

Мета статті – з'ясувати особливості впорядкування відносин, які виникають між роботодавцем та працівником щодо соціального захисту останнього.

Виклад основного матеріалу. У фаховій літературі аргументовано доцільність дослідження правовідносин через призму правової норми та суспільних відносин, оскільки

¹ У правовій науці поняття «адміністративні послуги у сфері соціального захисту населення» вчені розкривають як безоплатну діяльність держави, результатом якої є здійснення суб'єктом надання адміністративних послуг владних повноважень у формі системи заходів, спрямованих на реалізацію волевиявлення особи щодо належного їй права на створення оптимальних умов життя та забезпечення соціально-економічних і духовних потреб, а також у випадку настання соціального ризику за умов, підстав та у спосіб, що визначені законодавством України [3, с. 126].

лише останні характеризуються самостійністю щодо норм права [12, с. 113-114]. Водночас з'ясувати особливості правового регулювання певного виду зв'язків можна, лише проаналізувавши правові норми, що використовуються для їх впорядкування. Адже саме норми права вважаються головним регулятором суспільних відносин у правовій державі [13, с. 56].

Дослідивши наукову літературу та нормативно-правові акти України, робимо висновок про доцільність виділення таких характерних рис упорядкування правовими нормами відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця.

Перша – це їх комплексне регулювання нормами трудового права та права соціального забезпечення. Суб'єктами досліджуваних правовідносин виступають працівник та роботодавець. Набуття вказаних статусів відбувається з моменту укладення трудового договору. Такий вважається єдиним юридичним фактом виникнення трудових правовідносин [14, с. 125]. Вченими-трудоваками (П. Д. Пилипенко [12, с. 121], С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко [15, с. 6], С. М. Вишновецька, В. Л. Костюк та В. І. Щербина [16, с. 14] та ін.) аргументовано, що трудові відносини регулюються нормами трудового права, перш за все нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [17]. Аналізуючи його, бачимо, що чимало приписів вказаного законодавчого акта стосуються соціального захисту працівників роботодавцем. Для прикладу, у статтях КЗпП України [17] встановлено: гарантію щодо недопущення працівника до роботи без укладення трудового договору, обов'язок роботодавця повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ч. 4 ст. 24); забезпечення працівникові безпечних та нешкідливих умов праці (ст. 153); зобов'язання щодо виплати працівникові мінімальної заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією (ч. 4 ст. 94); право роботодавця за власні кошти встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги (ст. 9-1) тощо.

Зі змісту ст. 46 Конституції України [18] випливає, що соціальний захист включає соціальне забезпечення громадян 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.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Аналіз законодавства показує, що роботодавець як суб'єкт реалізації заходів соціального захисту, зокрема:

- забезпечує формування страхового стажу працівника, що дає право на отримання соціального забезпечення у разі настання відповідного соціального ризику (досягнення пенсійного віку, тимчасової непрацездатності тощо): сплачує на користь працівника єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [19]);

- надає працівникам окремі види соціального забезпечення: оплачує перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок загального захворювання (абз. 2 ч. 2 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20]), а також внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (ч. 3 ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20]) власним коштом;

- тимчасово переводить працівника на легшу, нижче оплачувану роботу зі збереженням середньомісячного заробітку на визначений строк за висновком ЛКК або МСЕК з метою забезпечення відновлення його професійної працездатності після настання нещасного випадку або професійного захворювання (ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20]);

- надає працівникам окремі соціальні послуги: організовує для безробітних роботи, що мають тимчасовий характер, шляхом укладення з ними строкових трудових договорів (ч. 8 ст. 31 Закону України «Про зайнятість населення» [21]); організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації (ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» [21]);

- бере участь у додатковому соціальному забезпеченні працівників: укладає на користь працівника пенсійний контракт та сплачує внески до корпоративних чи професійних недержавних пенсійних фондів з метою отримання останнім недержавного пенсійного забезпечення (ст. 7, 55 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпе-

чення» [22]); укладає на користь працівників договори страхування життя, страхування від нещасного випадку та добровільного медичного страхування (ст. 6 Закону України «Про страхування» [23]) та ін.

Наведені вище законодавчі акти є частиною законодавства у сфері соціального забезпечення [1, с. 109-125]. Відповідно, порядок участі роботодавця у формуванні страхового стажу працівників, надання їм перерахованих вище соціальних виплат та послуг в обов'язковому чи добровільному порядку регулюється галузевими правовими нормами, тобто нормами права соціального забезпечення.

Отже, підсумовуємо: правове регулювання відносин соціального захисту працівників роботодавцем здійснюється нормами трудового права та права соціального забезпечення.

Друга особливість – поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання, якому властиве:

1) здебільшого централізоване встановлення підстав, стандартів та гарантій² реалізації найманими працівниками права на соціальний захист, що здійснюється роботодавцем. Ця характерна риса прямо впливає із положення п. 1 ч. 1 ст. 92 Конституції України [18], де зазначено, що виключно законами України визначаються, зокрема, гарантії прав і свобод людини і громадянина. Для прикладу, у ч. 4, 5 ст. 95 КЗпП України [17] встановлено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці; її розмір не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Згідно з ч. 2 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20] оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

При цьому ядро централізованого регулювання відносин соціального захисту формують правові норми, закріплені в Основному Законі України [18], що визначають головні соціальні права працівників (право на працю, на безпечні і здорові умови праці

(ст. 43), на відпочинок (ст. 44), соціальний захист (ст. 46) тощо);

2) централізоване регулювання відносин соціального захисту працівників роботодавцем, яке здійснюється переважно за допомогою правових норм, закріплених у законах (а не підзаконних нормативно-правових актах), у тому числі кодифікованих. Вони є джерелами трудового права та права соціального забезпечення. До таких, наприклад, належить: Кодекс законів про працю України [17], «Про оплату праці» [25], «Про колективні договори і угоди» [26], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20], «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [27], «Про страхування» [23] та ін.

Ця характерна риса зумовлена сутністю поняття «соціальний захист працівників роботодавцем». Нами сформульовано, що це – комплекс заходів, перш за все, спрямованих на дотримання та реалізацію соціальних прав найманих працівників. Останні, будучи різновидом прав людини і громадянина, в силу прямої вимоги п. 1 ч. 1 ст. 92 Конституції України [18] закріплені у правових нормах, що містяться у законах.

Із теорії права відомо, що реалізація права (правової норми) може відбуватися у різних формах. Дотримання є однією з таких і означає пасивне поведіння суб'єктів права, що полягає в нездійсненні ними заборонених нормами дій [28].

Особливістю здійснення роботодавцем соціального захисту працівників шляхом дотримання правових норм є те, що норми-заборони закріплені переважно у законах. Наприклад, ст. 174 КЗпП України [17] визначено роботи, на яких забороняється застосування праці жінок; у ст. 190 цього акта – роботи, на яких забороняється застосування праці осіб, молодших вісімнадцяти років тощо.

Слово «реалізація» походить від дієслова «реалізувати», що тлумачиться як «здійснювати, робити реальним, втілювати що-небудь у життя» [29, с. 395]. Тобто передбачає активну поведінку суб'єкта права, яка трансформується у такі форми реалізації правових норм, як використання та виконання.

Характерною рисою реалізації роботодавцем соціально-захисних заходів є те, що правові норми, які закріплюють здійснення таких заходів і які можна «використати» або «виконати», здебільшого також містяться у галузевих законах, у тому числі кодифікованих. Для прикладу, зі змісту ч. 4 ст. 24 КЗпП України [17] випливає, що роботодавець повинен «виконати» норму права про недопущення працівника до виконання трудових обов'язків без укладення трудового договору та повідомлення компетент-

¹ У даному дослідженні під поняттям «гарантії» розуміємо систему норм, принципів та вимог, які забезпечують процес дотримання та прав та законних інтересів людини [24].

ного органу про його прийняття на роботу. А положення ч. 2 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [20] встановлює, що саме він зобов'язаний оплатити працівникові перші п'ять днів тимчасової непрацездатності. До того ж роботодавець зобов'язаний сплачувати на користь кожного свого працівника єдиний соціальний внесок (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [19]). Натомість здійснення соціального захисту іншими суб'єктами регулюється нормами права, що закріплені також у підзаконних нормативно-правових актах [30].

Отже, відносини соціального захисту працівників роботодавцем регулюються правовими нормами, які закріплені переважно у законах, оскільки елементи соціального захисту працівників, що здійснюється роботодавцем (соціальні права), їх дотримання та порядок реалізації визначені законами;

3) локальне (децентралізоване), у тому числі договірне, регулювання відносин додаткового соціального захисту працівників роботодавцем.

С. С. Алексєєв зазначив, що децентралізоване (диспозитивне) правове регулювання визначається знизу, на його хід і процес впливає активність учасників суспільних відносин, їхні правомірні дії є індивідуальними, «автономним» джерелом юридичної енергії, і відповідно до цього стан суб'єктів характеризується відносинами координації, наданням конституційного юридичного значення їхній правомірній поведінці [31, с. 565].

Р. І. Кондратьєв аргументував, що локальне правове регулювання (у співвідношенні із централізованим) має вторинне значення, можливість його застосування зазвичай передбачена законодавством [32, с. 16]. Дія локальних правових норм переважно обмежується рамками окремих підприємств, установ, організацій, вони поширюються на працівників лише конкретного трудового колективу [33, с. 56].

Проаналізувавши запропоновані вченими риси локального правового регулювання, а також чинне законодавство, можна зробити такі висновки щодо локального регулювання відносин соціального захисту працівників роботодавцем:

– вони регулюються як нормативними актами роботодавця (положення про преміювання, політика соціального захисту працівників, наказ про надання додаткової відпустки працівникові для оздоровлення тощо), так і договорами (трудовим та колективним). Для прикладу, згідно з ч. 8 ст. 31 Закону

України «Про зайнятість населення» [21] для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організуються строком до шести місяців роботи, що носять тимчасовий характер. Вочевидь, підставою вжиття роботодавцем вказаного виду соціального захисту є видача ним відповідного наказу (розпорядження) про організацію вказаних робіт.

Як впливає зі змісту ст. 24 КЗпП України [17], у трудовому договорі обов'язково зазначається розмір заробітної плати, що одночасно є соціально-захисним заходом. Згідно з ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [26] у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання у тому числі соціально-економічних відносин;

– домінуючим суб'єктом прийняття локальних правових норм, що регулюють відносини соціального захисту, є роботодавець. Він або виступає стороною трудового чи колективного договору, або самостійно видає акти (накази, розпорядження, політики, положення тощо), які врегульовують підстави та порядок вжиття заходів соціального захисту працівників. При цьому варто пам'ятати, що у випадках, встановлених законом, акти роботодавця приймаються за погодженням із представниками працівників. Наприклад, ч. 11 ст. 6 Закону України «Про оплату праці» [25] передбачає, що колективним договором, а якщо договір не укладався – актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці;

– законодавством встановлено лише «нижню» межу локального регулювання відносин соціального захисту працівників. Такою є дотримання роботодавцем передбачених законом гарантій прав працівників та соціальних стандартів, а також заборона закріплювати заходи соціального захисту, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю. Це впливає зі змісту ст. 9 КЗпП України [17];

– локальне регулювання відносин соціального захисту спрямоване більше на встановлення додаткових соціально-захисних заходів, аніж на конкретизацію правових норм чи заповнення прогалін. Наприклад, ч. 2 ст. 4 Закону України «Про відпустки» [34] передбачено, що колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватися інші види відпусток. Згідно з ч. 1 ст. 20

Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [22] колективним договором може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів.

Висновки

Отже, незважаючи на комплексний характер відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця, їх правове регулювання все ж має свої особливості. Це дозволяє виокремити їх в окрему групу та формулювати висновки, які можуть послужити основою нових наукових досліджень на задану тематику.

Список використаних джерел:

1. Право соціального забезпечення України: підруч. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 3-тє вид., переробл. і доповн. К.: Ін Юре, 2010. 504 с.
2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 615 с.
3. Миськевич А. В. Структура та особливості правовідносин у сфері надання освітніх послуг соціального захисту. Часопис Київського університету права. 2015. № 2. С. 124-127.
4. Литвин І. Об'єкти адміністративно-правових відносин у сфері надання освітніх послуг. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 6. С. 114-118.
5. Бичков С. І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту населення. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/SOCIALNA/01-BICHKOV.pdf>.
6. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 1999. 18 с.
7. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
8. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львів, 2009. 20 с.
9. Божко Д. В. Правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2017. 24 с.
10. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
11. Стрепко В. Л. Правові засади регулювання соціальних допомог в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2007. 14 с.
12. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавничий центр Львів. Національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. 214 с.
13. Гольцова О. Є. Соціальне регулювання та правове регулювання – співвідношення понять. Часопис Київського університету права. 2013. № 2. С. 53-57.
14. Вишновецька С. В., Такаджі Л. Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. Юридичний вісник. 2016. № 2 (39). С. 124-129.
15. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту. Х.: Право, 2015. 230 с.
16. Трудове право України: підручник / за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
17. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
18. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
19. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2 (2-3). Ст. 11.
20. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України № 1105-XIV від 23.09.1999. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46. Ст. 403.
21. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
22. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 47. Ст. 372.
23. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 18. Ст. 78.
24. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права: академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2006. URL: http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/409.htm
25. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
26. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
27. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49. Ст. 376.
28. Реалізація права (норми права) – поняття, форми. URL: <http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/stati/tgp/113.php>.

29. Словник української мови: в 11 томах. Т. 2. URL : <http://sum.in.ua/s/ustanovljuvaty>.

30. Порядок призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751. Офіційний Вісник України. 2001. № 52. Ст. 2365.

31. Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. М.: Проспект, 2008. 317 с.

32. Кондратьев Р. И. Локальные нормы права.

Хмельницький : Хмельницький інститут регіонального управління та права, 2001. 70 с.

33. Синчук С. М. Щодо проблеми децентралізованого правового регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 59-62.

34. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.

Стаття посвячена дослідженню особливостей правового регулювання відносин соціальної захисти працівників з участю роботодавця. Автор аргументує їх комплексне упорядочення нормами трудового права і права соціального забезпечення. Доказується поєднання централізованого і децентралізованого регулювання досліджуваних відносин і обґрунтовуються їх характерні риси. Особливу увагу приділено вивченню особливостей локального правового регулювання зв'язей, що виникають між роботодавцем і працівником щодо соціальної захисти останнього.

Ключевые слова: соціальна захиста, працівник, роботодавець, правове регулювання, відносини соціальної захисти.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the legal regulation of the relations of social protection of employees with the participation of the employer. The author argues that they are regulated by the norms of labor law and social security law. There is a combination of centralized and decentralized regulation of the studied relations and its characteristic features are substantiated. Particular attention is paid to clarifying the peculiarities of the local legal regulation of the links that arise between the employer and the employee regarding his social protection.

Key words: social protection, employee, employer, legal regulation, relations of social protection.

