

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО



УДК 349.22
DOI 10.32782/2523-4269-2023-85-18-23

Колеснік Тетяна Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>



Клемпарський Микола Миколайович,

доктор юридичних наук, професор
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджено особливості правового регулювання соціального захисту працівників. Проаналізовано погляди вітчизняних учених щодо визначення самого поняття соціального захисту та його роль у трудових правовідносинах. Під час дослідження запропоновано визначити соціальний захист працівників не тільки як комплексний механізм забезпечення різного роду матеріальними благами, а як комплексну функцію держави зі створення та підтримки необхідних умов для реалізації кожним працівником своїх прав та свобод, гарантованих Конституцією України, а також захисту таких осіб у разі порушення їхніх прав, шляхом реалізації механізму пільг та допомог. Установлено, що основою метою соціального захисту є створення нормативно-правового середовища, у якому кожен працівник матиме змогу повністю забезпечувати реалізацію своїх мінімальних потреб та потреб своїх близьких, а також розвиватися та бути суспільно корисним у кожному аспекті свого життя. У процесі дослідження автором зауважено, що до найважливіших соціальних гарантій, що діють у будь-якому цивілізованому суспільстві та визначають соціальний захист громадян, зокрема й конкретних працівників, є офіційне працевлаштування, мінімальна заробітна плата, належна оплата праці, право на щорічну відпустку, право на охорону здоров'я та безпеку для життя і здоров'я довілля, а також право на житло тощо. Зазначено, що для працівників держава створює умови для відновлення своїх затрачених матеріальних та моральних ресурсів на виконання своїх трудових функцій. Повноцінне функціонування сфери трудових правовідносин неможливе без дотримання функції соціального захисту держави щодо надання відпусток та страхування життя та здоров'я працівників. Зроблено висновок, що правове регулювання соціального захисту працівників в Україні повинно бути переглянуте та доповнене актуальними нормами в частині нагляду й контролю за роботодавцями як учасниками трудових правовідносин, адже без належного соціального захисту працівників, неможливі ні подальший розвиток економіки, ні забезпечення повноцінного балансу сфери трудових правовідносин у суспільстві.

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

Постановка проблеми. В умовах збройної агресії, економічної та політичної нестабільності в Україні питання соціального захисту працівників є чи не одними з найактуальніших, адже саме такий захист є одним із найголовніших видів захисту в системі забезпечення соціально-економічної стабільності в державі. Почуття впевненості в завтрашньому дні надає працівникові додаткових стимулів у роботі, підвищує продуктивність праці та виводить на вищий щабель рівень розвитку трудових правовідносин. Тому, як влучно зазначає Н. В. Пильгун, пріоритетними завданнями соціальної держави є забезпечення громадянам гідного рівня життя, гарантування соціальної стабільності, соціальної безпеки й соціальної допомоги, громадянського миру і злагоди [1, с. 55]. Враховуючи той факт, що виконання покладених обов'язків тим чи тим працівником пов'язане з установами цілої низки обмежень, як-от можливість працювати на іншій посаді, за винятком творчої та викладацької діяльності, заборона на участь у страйках, заборона до вступу в політичні партії та інші, соціальний захист працівників потребує особливої уваги, адже йдеться про вагомий чинник мотивування працівників до ефективного, професійного та самовідданого виконання завдань і функцій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання соціального захисту працівників в Україні неодноразово було предметом розгляду таких учених, як Н. Б. Болотіна, 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 багато інших. Однак попри велику кількість наукових праць та розробок, реалії сьогодення вимагають подальшого вивчення й дослідження проблем правового регулювання соціального захисту працівників.

Успішне функціонування та розвиток нашої держави тісно пов'язані зі становленням та подальшим удосконаленням її інституцій, які, зі свого боку, фінансуються та підтримуються належним чином з джерел бюджетів усіх рівнів. Одним із таких важливих інститутів в умовах сьогодення є соціальний захист працівників, незалежно від сфери їхньої діяльності, які, як і будь-який пересічний громадянин, потребують належного соціального захисту, що передбачає комплекс організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення добробуту вказаної категорії під час виконання покладених на них обов'язків. Однак переважна частина населення в умовах соціально-економічної нестабільності, постійної політичної кризи, а тепер і повномасштабної війни, що триває вже понад рік, не може забезпечити реалізацію своїх трудових прав і гарантій на гідну працю та відповідний заробіток. Такі фактори тільки погіршують внутрішню ситуацію в країні, гальмують функціонування й подальший розвиток ринку праці, поширюють панічні та депресивні настрої серед працездатного населення, ресурси якого могли б бути ефективно спрямовані на розвиток економіки країни. Саме тому на сьогоднішній день питання соціального захисту працівників належить до таких, що не може ігноруватися державою, оскільки у зв'язку зі специфічними умовами та всіма негативними ризиками, які виникають під час виконання покладених обов'язків, вказана категорія працівників повинна відповідати підвищеним вимогам до дисципліни, професійної придатності, фахових, фізичних та вольових якостей. Особливо це характерно для теперішнього довготривалого небезпечного періоду, який пов'язаний із соціально-політичною надзвичайною ситуацією, що виникла через розв'я-

зання війни. Так, в умовах сьогодення увесь механізм соціального захисту постає перед проблемами всеохопного захисту працівників як у звичних формах зайнятості, так і у формах, що тільки з'явилися та розвиваються в результаті пандемії COVID-19. Відповідно, під нові виклики має видозмінюватися механізм соціального захисту для забезпечення повноцінного функціонування соціальних гарантій.

Мета статті – дослідити правове регулювання соціального захисту працівників. Для досягнення поставленої мети в статті здійснено аналіз чинного законодавства, яке визначає соціальний захист працівників під час виконання ними покладених обов'язків та особливості його правозастосування.

Виклад основного матеріалу. Право на соціальний захист, як усього населення України, так і окремих працівників, є одним із непорушних і фундаментальних прав людини, що чітко регламентоване Конституцією України, яка визначає основні засади соціальної спрямованості нашої держави щодо їх захисту. Соціальний захист працівників – один з видів соціального захисту населення, який має свою специфіку, що зумовлена статусом суб'єкта такого соціального захисту та передбачає напрями державної політики щодо матеріального, грошового, медичного, пенсійного забезпечення цієї категорії громадян не лише в разі виникнення соціального ризику, а й загалом у повсякденному житті при виконанні ними покладених обов'язків. Так, розкриваючи тему дослідження, насамперед варто розкрити сутність поняття соціального захисту, яке дасть нам змогу визначити роль цього правового явища та його значення для працівника незалежно від сфери діяльності. Так, О. Г. Чутчаєва у своїх напрацюваннях визначає право на соціальний захист як «право на доступ до соціальних благ, які визнають необхідними й достатніми для нормального існування людини та права на компенсацію у випадках неможливості доступу до цих соціальних благ у зв'язку з настанням відповідних соціальних ризиків, передбачених законом [2, с. 62]. Зі свого боку, В. А. Скуратівський під поняттям соціальний захист пропонує розуміти комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах [3, с. 92]. Більш ширше визначення цього поняття надає С. Приходько, на думку якого, соціальний захист – це система правових, економічних, організаційних та інших заходів, що спрямовані на забезпечення гідного рівня життя для себе та членів сім'ї, а також соціальної підтримки та допомоги на випадок обставин, що внеможливають нормальне існування [4, с. 20]. Так, аналізуючи сутність поняття «соціальний захист» та ставлячи за мету його подальшу інтерпретацію в контексті соціального захисту працівників в Україні, варто відзначити, що соціальний захист працівників логічно розглядати не тільки як комплексний механізм забезпечення різними матеріальними благами, а і як потенційну можливість для самореалізації людини як особистості з урахуванням усієї її різноманітності та неповторності. Паралельно треба зазначити, що бути соціально захищеним означає перебувати під гарантіями з боку держави, що в разі порушення прав та свобод людини справедливості буде поновлено, а винних притягнуто до відповідальності. Водночас І. Д. Чиркіна, зауважує, що система соціального захисту виконує дві основні функції. По-перше, це зменшення негативних наслідків бідності шляхом надання короткотермінової адресної допомоги бідним верствам

населення; по-друге, запобігання бідності шляхом створення умов для участі громадян у належно оплачуваній продуктивній праці та соціальному страхуванні в працездатний період [5, с. 54–55]. Отже, аналізуючи вищевикладене, можна визначити поняття соціального захисту працівників в Україні як комплексну функцію держави зі створення та підтримки необхідних умов для реалізації кожним громадянином своїх прав та свобод, гарантованих конституцією, а також захисту таких осіб у разі порушення шляхом реалізації механізму пільг і допомог. Отже, з вищевикладеного можна підкреслити, що вітчизняний соціальний захист працівників має відшкодувальний характер, що проявляється в страхуванні населення від можливих фінансових збитків.

Розвинутий рівень соціального захисту в державі є індикатором соціально-економічного розвитку та достатку. У разі недорозвинутого соціального захисту в країні стрімко підвищується ступінь ризику погіршення життя працівників. Інакше кажучи, соціальний захист працівників є інструментом змін у суспільстві, важливим важелем впливу на всі трудові відносини зокрема та на розвиток економіки держави загалом. Саме тому соціально відповідальна політика держави повинна ставити на меті створення всіх необхідних умов з реалізації громадянами свого права на працю та гідний заробіток, забезпечення безпечних та комфортних умов праці, справедливий перерозподіл усіх суспільних благ. Це все сприятиме усуненню або пом'якшенню соціальної напруженості в суспільстві та вирівнюванню соціального стану людей. Отже, з огляду на вищесказане, можна зазначити, що основою метою соціального захисту є створення нормативно-правового середовища, у якому кожна людина матиме змогу повністю забезпечувати реалізацію своїх мінімальних потреб та потреб своїх близьких, а також розвиватися та бути суспільно корисною в кожному аспекті свого життя.

Щодо цього досить влучно є думка О. Є. Гольцовой, яка визначає, що з'ясувати особливості правового регулювання певного виду зв'язків можна, лише проаналізувавши правові норми, що використовуються для їх впорядкування. Адже саме норми права вважають головним регулятором суспільних відносин у правовій державі [6, с. 56]. Так, доцільно проаналізувати норми чинного законодавства, які регламентують соціальний захист працівників в Україні. Зокрема, для початку варто відзначити, що основоположні засади соціального захисту громадян України, зокрема конкретного працівника, відображені в Конституції України та знаходять своє продовження в інших національних нормативно-правових актах, які регламентують трудові відносини з такими працівниками. Так, однією з найважливіших соціальних гарантій, що діє в будь-якому цивілізованому суспільстві та визначає соціальний захист громадян, зокрема й конкретних працівників, є стаття 46 Конституції України, яка передбачає таке: «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]. З указаної норми слідує, що соціальний захист передбачає реалізацію системи державних гарантій у разі настання відповідних соціальних ризиків, які притаманні сфері трудових правовідносин, як-от інвалідність, виробничий травматизм, втрата працездатності, безробіття тощо. До того ж, як визначено Основним Законом, саме пенсії, інші види соціальних

виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом [7]. Отже, Конституція України гарантує соціальний захист кожному громадянину в разі настання негативних подій, проте величина та своєчасність такої допомоги сучасним реаліям життя дуже часто не відповідає.

У продовження зазначимо, що соціальні гарантії знаходять своє закріплення і в Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Зокрема, ст. 25 Загальної декларації прав людини передбачає: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини» [8]. Тому розкриваючи сутність досліджуваного питання, доцільно відзначити, що серед основних гарантій соціального захисту працівників є офіційне працевлаштування, що чітко визначено ст. 24 Конституції України, а саме: «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу 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» [7]. Однак на практиці це не завжди так. Недобросовісні роботодавці часто нехтують нормами закону та беруть працівників без офіційного оформлення, що автоматично позбавляє останніх будь-якого соціального захисту в принципі. Жага роботодавця економити на обов'язкових відрахуваннях та сплаті ЄСВ призводить до комплексу негативних наслідків не тільки для нього, а й для осіб, що офіційно не працевлаштовані, а також для економіки країни загалом. Так, працівники повинні бути впевнені, що їхні права захищені, що прямо передбачено ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з якою: «застраховані особи мають право отримувати від роботодавця підтвердження про оплату страхових внесків, у тому числі в письмовій формі, а також вимагати сплати таких внесків у повному обсязі, в тому числі в судовому порядку» [9]. Вказана законодавча норма є доречною та відповідає міжнародним і європейським стандартам про соціальний захист працівників, проте, на жаль, в Україні роботодавці часто не дотримуються цієї норми, а намагання працівників довести свою правоту чи відстояти свою позицію закінчуються звільненнями.

У продовження нашого дослідження належну увагу слід приділити й такій соціальній гарантії працівників, як мінімальна заробітна плата, що є обов'язковою на всій території України для всіх форм господарювання, у яких використовується наймана робоча сила та застосовуються різні системи оплати праці. Так, ст. 95 КЗпП України чітко визначає: «Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. При цьому, мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах» [10]. До того ж варто зазначити, що вказана соціальна гарантія працівників прямо передбачена Законом України «Про оплату праці».

Зокрема, ст. 1 цього Закону визначає: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [11]. Нарівні з цим Загальна декларація прав людини проголошує право кожного на рівну оплату за рівну працю, на справедливий і задовільний винагорода, що забезпечує гідне існування для нього самого та його родини [8]. Відповідно до цього принципу Конституція України та КЗпП України визнає право кожного на винагороду без будь-якої дискримінації й не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати. Зокрема, ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці» чітко регламентує гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати та вказує, що розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. А в разі, коли нарахована заробітна плата працівника є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець повинен провести доплату до рівня мінімальної заробітної плати [11]. Тому соціальний захист працівника в частині дотримання роботодавцем вимог щодо мінімальної заробітної плати є одним із найважливіших інструментів забезпечення та підтримання соціального благополуччя всередині країни, стабільному функціонуванню економіки країни. Негативним моментом у цьому питанні є той факт, що заробітна плата часто виплачується в конвертах, як результат – недофінансування бюджету держави та мінімальний розмір пенсії таким працівникам. Ще однією із соціальних гарантій працівників є належна оплата праці. Зокрема, ст. 97 КЗпП України передбачає, що оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Водночас, як визначено статтею, оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт і здійснюється в першочерговому порядку, на відміну від усіх інших платежів [10]. Як доповнення варто зазначити, що важливість такої гарантії полягає в забезпеченні соціального балансу в суспільстві, позаяк за однакової праці виплачується справедлива винагорода. У дотриманні гарантії про належну оплату праці зацікавлені насамперед працівники, а держава повинна бути гарантом реалізації трудових прав та свобод громадян. Основним принципом такої соціальної функції державної політики в цій сфері є розрізнення заробітної плати відповідно до затрачених ресурсів і зусиль. До одних з основних соціальних гарантій працівників належить і право на щорічну відпустку. Так, ст. 74 КЗпП України визначає: «Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати» [10]. Вказана гарантія закріплена і в Законі України «Про відпустки», де визначено також, що право на відпустки забезпе-

чується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом [12]. До вказаних соціальних гарантій, що визначені Основним Законом, варто зарахувати й право громадян на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50); право на забезпечення в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46); право на житло, що передбачає створення державою умов, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду (ст. 47) та інші. Так, аналізуючи вищевикладене, варто зазначити, що для працівників держава створює умови для відновлення своїх затрачених матеріальних та моральних ресурсів на виконання своїх трудових функцій. Повноцінне функціонування сфери трудових правовідносин неможливе без дотримання функції соціального захисту держави в частині надання відпусток і страхування життя та здоров'я працівників.

Говорячи про соціальний захист працівників, належну увагу слід приділити й соціальній допомозі, яка надається працівникам при виконанні покладених на них обов'язків. М. В. Дубініна вважає, що одноразова матеріальна допомога може бути надана працівникам для вирішення ними різних своїх соціально- побутових потреб, як-от лікування, шлюб, сімейні обставини, народження дитини, поховання, вихід на пенсію тощо. Водночас порядок надання матеріальної допомоги зазвичай фіксується в колективному договорі підприємства. Так, у більшості випадків на підприємствах відсутній колективний договір або в ньому не передбачені виплати матеріальної допомоги. Саме тому працівники можуть звернутися із заявою про отримання такої допомоги безпосередньо до керівника [13, с. 31]. Нарівні з цим варто зазначити, що працівнику може також надаватися вихідна допомога при припиненні трудового договору з ним, що чітко регламентовано ст. 44 КЗпП України [10].

Висновки. Отже, проаналізувавши питання правового регулювання соціального захисту працівників в Україні, варто підкреслити, що одними з найголовніших соціальних гарантій у системі соціального захисту працівників є гарантія мінімальної заробітної плати, оплати праці відповідно до виконаної роботи та покладених функцій, а також низка інших доплат та допомог громадянам у трудових правовідносинах у разі настанні негативних наслідків. На жаль, у сучасних реаліях зьогонення роботодавці не дотримуються своїх зобов'язань у частині реалізації соціальних гарантій працівників. Тому правове регулювання соціального захисту працівників в Україні повинно бути переглянуте та доповнене актуальними нормами саме в частині нагляду та контролю за роботодавцями як учасниками трудових правовідносин, адже без належного соціального захисту працівників, неможливі ні подальший розвиток економіки, ні забезпечення повноцінного балансу сфери трудових правовідносин у суспільстві.

Список використаних джерел

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, 2014. 146 с.
2. Чутчева О. Г. Право на соціальний захист: питання теорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 8. С. 62–64.
3. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: навчальний посібник. Київ : МАУП, 2002. 200 с.
4. Приходько С. Держава і соціальний захист громадян. *Право України*. 1999. № 2. С. 22–26.
5. Чиркіна І. Д. Сучасні напрямки соціального захисту різних верств населення України. *Наукові праці*. Миколаїв : Вид-во МФ НаУКМА. 2001. Т. 12. Серія : Політичні науки. 86 с.
6. Гольцова О. Є. Соціальне регулювання та правове регулювання – співвідношення понять. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 53–57.
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 р. № 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).
12. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 505/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
13. Дубініна М. В., Сирцева С.В., Чебан Ю.Ю. Організація і методика аудиту : курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2018. 135 с.

References

1. Pylhun, N.V. (2014). Sotsialno-pravova derzhava na etapi suchasnoho derzhavotvorennia v Ukraini [The social and legal state at the stage of modern state formation in Ukraine], *Istoryko-teoretychni zasady derzhavotvorennia i pravotvorennia v Ukraini: zbirnyk naukovykh prats*. Kyiv. 146 s. [in Ukrainian].
2. Chutcheva, O.H. (2002). Pravo na sotsialnyi zakhyst: pytannia teorii. [The right to social protection: a question of theory], *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 8. S. 62–64 [in Ukrainian].
3. Skurativskyy, V. A. (2002). Osnovy sotsialnoi polityky: navchalnyi posibnyk. [Fundamentals of social policy: a study guide], V. A. Skurativskyy, O. M. Paliy. K. : MAUP. 200 s. [in Ukrainian].
4. Prykhodko, S. (1999). Derzhava i sotsialnyi zakhyst hromadian. [State and social protection of citizens], *Pravo Ukrainy*. 2. S. 22–26 [in Ukrainian].
5. Chyrkina, I.D. (2001). Suchasni napriamky sotsialnoho zakhystu riznykh verstv naseleennia Ukrainy [Modern directions of social protection of different strata of the population of Ukraine]. *Naukovi pratsi. Seriya: Politychni nauky*, T. 12. Mykolaiv: Vyd-vo MF NaUKMA. 86 s. [in Ukrainian].
6. Holtsova, O.Ye. (2013). Sotsialne rehuliuвання ta pravove rehuliuвання – spivvidnoshennia poniat. [Social regulation and legal regulation – the relationship of concepts], *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. 2. S. 53–57 [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> (data zvernennia: 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 (data zvernennia: 27.10.2023).
9. Pro zahalnooboviazkove derzhavne pensiine strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 09.07.2003 r. № 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> (data zvernennia: 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 № 322 – VIII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (data zvernennia: 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> (data zvernennia: 27.10.2023) [in Ukrainian].
12. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15 lystopada 1996 r. № 505/96-VR. [About vacations: Law of Ukraine dated November 15, 1996 No. 505/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 27.10.2023) [in Ukrainian].
13. Dubinina, M.V. (2018). Orhanizatsiia i metodyka audytu: kurs lektsii. [Audit organization and methodology: a course of lectures]. M.V. Dubinina, S.V. Syrtseva, Yu.Iu. Cheban. Mykolaiv: MNAU. 135 s. [in Ukrainian].

Koliesnik Tatiana,

Doctor of Law, Associate Professor

(Donetsk State University of Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Klemparsky Mykola,

Doctor of Law, Associate Professor

(Donetsk State University of Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

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.*

Надіслано до редколегії 28.11.2023