

15. Иглин В. В. Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: Автореф. дис. канд. юрид. Наук / В. В. Иглин – М., 1990. – С. 10.
16. Скачкова Г.С. Особенности регулирования труда работников федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства / Г.С. Скачкова// Журнал Справочник кадровика. – 2005. – №3. – С.16
17. Управління персоналом: навчальний посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – 504 с.
18. Богатыренко З.С. Поощрение за успехи в работе: открывая новое, не забывая о накопленном опыте / З.С. Богатыренко// Журнал Кадры предприятия. – 2002. – № 1. – С. 34.

УДК 349.2

Міщук М. О.,
доцент кафедри цивільного та трудового права
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана

СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячується дослідженню структури механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві. Аналізуються складові частини механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, механізм правового регулювання.

Статья посвящается исследованию структуры механизма правового регулирования социального партнерства в трудовом праве. Анализируются составные части механизма правового регулирования социального партнерства в трудовом праве.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовое право, механизм правового регулирования.

The article is devoted to the investigation of the structure of the mechanism of regulation of social partnership in labor law. Analyzed the components of the mechanism of regulation of social partnership in labor law.

Keywords: social partnership, employment law, the mechanism of regulation.

Актуальність проблематики. Актуальність послідовного дослідження структури механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві обумовлена тим, що станом на сьогодні модель соціального партнерства України далеко не відповідає міжнародним стандартам. Доволі гостро стоїть проблема соціального партнерства поряд із проблемою застарілого Кодексу законів про працю [1]. Протиріччя полягає в тому, що реформування інституту соціального партнерства не може здійснюватись ізольовано від трудового законодавства. Актуальність дослідження окресленої теми підсилюється тим, що в юридичній літературі відсутній єдиний підхід до розгляду структури механізму правового регулювання соціального партнерства.

Стан дослідження. Питанням структури механізму правового регулювання соціального партнерства у тій чи іншій мірі займались такі вчені як: О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, С.В. Дріжчана, П.І. Жигалкін, Д.О. Карпенко, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко.

Метою статті є виявлення особливості структури механізму соціального партнерства України в умовах реформування всіх сфер громадського життя на шляху до побудови соціальної держави. З цією метою слід виконати такі завдання – виділити основні елементи, які складають структуру правового регулювання соціального партнерства, в контексті цього слід дослідити основні закони, які складають нормативно-правову базу соціального партнерства в Україні, визначити місце колективних договорів у структурі правового регулювання соціального партнерства, а також особливу увагу звернути на аналізі принципів соціального партнерства.

Основний зміст. Досліджуючи питання структури механізму правового регулювання соціального партнерства, попередньо варто проаналізувати термін «механізм правового регулювання». Варто акцентувати увагу, що у доктрині юриспруденції, в цілому, можна виокремити декілька наукових підходів до розуміння змісту поняття «механізм правового регулювання». Умовно можна виокремити чотири наукові концепції до розуміння «механізму правового регулювання»: 1) інструментальний (С.С. Алексєєв, В.Б. Ісаков), 2) діяльнісний (В.М. Горшенєв, С.О. Комаров), 3) системний (В.О. Шабалін, С.П. Нарикова) та 4) комплексний (І.О. Галаган, М.І. Матузов) [2, с.75-78].

Можна констатувати, що кожне зі слів, які складають термін «механізм правового регулювання», являється полісемічним. Це, у свою чергу, вже на словесному рівні ускладнює однозначне трактування механізму правового регулювання. Однак наявний лінгвістичний субстрат цього терміна дозволяє ідентифікувати його в якості системи правового інструментарію, за

допомогою якої досягається певний рівень урегульованості суспільних відносин [2, с.75]. Відтак, в процесі здійснення аналізу структури механізму правового регулювання соціального партнерства, поетапно дослідимо юридичну природу понять, які є складовими елементами.

Вважаємо, що в основі терміну «механізм правового регулювання» лежить зміст поняття «правового регулювання». Варто наголосити, що сьогодні все ж немає єдиного наукового розуміння до розгляду сутності правового регулювання. Відтак, актуальним є проаналізувати основоположні наукові концепції до розгляду сутності, з однієї сторони, правового регулювання і, з іншої сторони, структури механізму правового регулювання.

Ми вважаємо, що під «правовим регулюванням» потрібно розуміти впорядковану дію системи правових норм, спрямовану на регламентацію динамічних суспільних відносин, тобто на впорядкування суспільних відносин. При цьому, механізм правового регулювання є складовою частиною правового регулювання, оскільки механізм опосередковує в своєму змісті правові засоби, які використовуються при правовому регулюванні. Методологічною помилкою є ототожнення поняття «правового регулювання» із поняттям «механізм правового регулювання». Останнє обумовлюється тим, що «правове регулювання» є тільки однією складовою частиною «правового впливу», який може проявляється у найрізноманітніших формах.

Л. Юзик дійшла висновку, що під механізмом соціального партнерства, як елементу його системи в цілому, розуміють сукупність методів і інструментів, за допомогою яких забезпечується досягнення партнерської взаємодії сторін. Як всякий механізм, він має ряд важелів, взаємодія яких приводить до досягнення цільової функції. Найважливішими елементами механізму соціального партнерства є: 1) тривкий переговорний процес між представниками інститутів соціального партнерства; 2) встановлення і дотримання процедур узгодження інтересів і позицій сторін; 3) кодифікування відносин партнерства у законах, в нормативних документах органів державного управління; 4) система контролю за виконанням прийнятих договорів і угод; 5) робота експертів партнерських відносин, що аналізують стан і перспективи розвитку системи соціального партнерства; 6) доведення ідей соціального партнерства до широких верств населення [3, с.226]. На нашу думку, наведена наукова позиція ідентифікує не елементи структури механізму правового регулювання соціального партнерства, а його окремі ознаки або ж характеристики. Коли ж мова іде про структуру механізму правового регулювання, то методологічно послідовним є розуміння як впорядкованої системи елементів або ж впорядкованої системи стадій, в залежності від того, яку мету перед собою ставить дослідник. Проте не обґрунтованим є виокремлення ознак та/або характеристик соціального

партнерства як елементів структури механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України.

Ми вважаємо, що механізм правового регулювання соціального партнерства – це внутрішньо впорядкована система правових засобів (нормативно правові акти, колективні договори, принципи, методи, гарантії), які в своїй сукупності та цілісності забезпечують ефективне правове регламентування суспільних відносин у сфері взаємозв'язків між державою, працівниками та роботодавцями, та забезпечують ефективне та реальне соціальне партнерство між усіма сторонами відповідних правовідносин.

На нашу думку структурними елементами змісту поняття «механізм правового регулювання соціального партнерства» є наступні правові засоби: 1) нормативно правові акти соціального партнерства; 2) колективні договори; 3) принципи соціального партнерства, 4) методи соціального партнерства, 5) гарантії соціального партнерства. Дані складові в своїй сукупності є внутрішнім змістовним наповненням системи правового регулювання соціального партнерства.

Формування системи нормативно-правових актів соціального партнерства у незалежній Україні почалося у 1992 році, коли українські профспілки виступили із ініціативою проведення діалогу між ними, роботодавцями та державними органами на регулярній основі з метою більш ефективного вирішення соціально-трудова питань та узгодження інтересів сторін у неконфронтаційний спосіб [4, с.146]. Інституційні засади соціального партнерства були закладені у 1993 році із прийняттям Закону України «Про колективні договори та угоди» [5], який визначив правові основи укладання та виконання колективних договорів та угод з метою регулювання трудових відносин і узгодження соціально-економічних інтересів працівників та власників підприємств, установ, організацій та створенням відповідним Указом Президента України постійно діючого національного тристороннього органу соціального партнерства – Національної ради соціального партнерства, яку згодом замінила Національна тристороння соціально-економічна рада [6].

Звертаємо увагу, що основу нормативно-правової бази механізму правового регулювання соціального партнерства в Україні складають закони «Про колективні договори і угоди» [5], «Про оплату праці» [7], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [8], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [10], «Про соціальний діалог в Україні» [11]. Основоположними у сфері соціального партнерства є наступні Укази Президента України: «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» [6], «Питання секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради» [12].

Окрім того, частиною національного законодавства є також міжнародні нормативно-правові акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України та інші акти міжнародного права, до яких приєдналась Україна (йдеться, насамперед, про конвенції Міжнародної організації праці, зокрема – Конвенцію № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [13]; № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» [14]; № 154 «Про сприяння колективним переговорам» [15]).

Наступним елементом структури механізму правового регулювання соціального партнерства виступають колективні договори.

Основною формою здійснення соціального діалогу в Україні є колективні переговори, які проводяться з метою укладення колективних договорів (на локальному рівні) і угод (на національному, галузевому та територіальному рівнях). Генеральна угода, яка укладається на національному рівні між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілковими об'єднаннями, визначає основні напрями соціально-економічної політики, принципи трудових відносин, зокрема щодо мінімальних соціальних гарантій оплати праці, умов зростання фондів оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, соціального страхування, умов охорони праці і навколишнього природного середовища. Галузеві, територіальні угоди, колективні договори доповнюють та розвивають положення Генеральної угоди, за Законом України «Про колективні договори і угоди» їх норми не можуть бути нижчими за ті, що передбачені у Генеральній угоді [5]. Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Іншими словами, Генеральна угода є еталонним зразком загальнонаціонального рівня для всіх колективних договорів (угод) регіонального та локального значення. Варто наголосити, що станом на сьогодні, укладення Генеральних угод здійснюється із суттєвим запізненням визначених законами строків. Окремою є проблема досягнення державного контролю за чітким та неупередженим дотриманням даного загальнонаціонального документу, яке практично визначає положення соціального партнерства між роботодавцями та працівниками.

Таким чином, ми вважаємо, що колективні договори є другим за значенням, після нормативно-правової бази, елементом в структурі механізму правового регулювання. Актуальність колективних договорів обумовлюється тим, що дані акти є формою безпосереднього волевиявлення між працівниками, з однієї сторони, і роботодавцем, з іншої. Однак, станом на сьогодні, інститут колективних договорів залишає бажати кращого, так як рівень їхнього розвитку далеко не відповідає ні діючому законодавству у сфері соціального партнерства, ні міжнародним принципам у цій сфері.

Окрім того, окремою проблемою колективних договорів, як елементу структури механізму правового регулювання соціального партнерства є відсутність системного і послідовного державного контролю недотримання сторонами вимог щодо укладення колективних договорів, а також вимог щодо належного виконання умов існуючих колективних договорів.

Наступним елементом структури механізму правового регулювання соціального партнерства є принципи.

Найпершим принципом соціального партнерства є принцип свободи асоціації, який включає право працівників і підприємців створювати на свій вибір організації і вступати до них. Даний принцип закріплений Конвенцією «Про свободу асоціації і захист права на організацію». Вільна реалізація цього права забезпечується дотриманням двох умов: заборонаю дискримінації і вільним створенням організації без попереднього дозволу, а також самостійним врегулюванням внутрішньоорганізаційної діяльності. Заборона дискримінації означає відсутність будь-яких дискримінаційних обмежень кола осіб, які мають право на об'єднання (за ознакою статі, професії, громадянства, кольору шкіри, раси, віросповідання або політичних поглядів) [16, с. 246-247].

Наступним основоположним принципом соціального партнерства є принцип «трипартизму» – це принцип тристороннього співробітництва.

На нашу думку, принцип трипартизму лежить в основі соціального партнерства, так як завдяки ньому досягається ефективний механізм соціально-трудових домовленостей між роботодавцями та працівниками. При цьому, надзвичайно важливим є державний контроль за дотриманням сторонами законодавства України у сфері соціального партнерства, а також за дотриманням власне умов колективних договорів (угод). Державні гарантії попередження, прискання та захисту є умовами належного виконання сторонами своїх взаємних зобов'язань. Актуальним є відзначити, що механізм забезпечення охорони та захисту прав сторін соціально-партнерських відносин повинен бути послідовним та дієвим. Станом на сьогодні, у багатьох своїх аспектах механізм правового регулювання соціального партнерства не визначає чітких алгоритмів притягнення особи до відповідальності за порушення окремих положень соціально-трудових відносин.

Окремим є принцип обов'язковості і належного виконання колективних угод, укладених в результаті колективних переговорів надає надійності правовому механізму соціального партнерства. При цьому слід взяти до уваги наступне: принцип добровільності реалізується на етапі колективних переговорів, коли сторонами вносяться пропозиції щодо змісту колективного договору; з моменту набуття ним чинності застосовується вимога його обов'язковості для сторін. Згідно з Рекомендацією Міжнародної організації праці, такі договори укладаються у письмовій формі

представниками сторін, належним чином обраними і уповноваженими відповідно до законодавства країни. Всякий колективний договір має зобов'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено [17].

Варто відзначити, що в юридичній літературі можна також знайти інші варіанти щодо виокремлення принципів соціального партнерства: принцип багаторівневого співробітництва [18, с.47], а також принцип примирно-третейського і арбітражного вирішення трудових конфліктів [16, с. 250-251]. Ми все ж вважаємо, що зазначені принципи є похідними ознаками соціального партнерства і не є обґрунтованим у літературі їхнє виокремлення в якості самостійних принципів. Дані принципи органічно впливають із наведених нами основоположних принципів, які є вихідними началами системи соціального партнерства в Україні. Більше того, дроблення основоположних принципів на підпринципи є методологічно не послідовним, хоча такий підхід може бути виправданим для наочної ілюстрації складної структури та багатоаспектності того чи іншого принципу.

Наступним елементом структури механізму правового регулювання соціального партнерства є методи.

Методи соціального партнерства деталізують партнерські відносини між різними суб'єктами. Вони мають певну специфіку. В найзагальнішому варіанті, методи можуть бути прямими й непрямими; проблемно-орієнтованими й ситуативними; програмними й одиничними; загальними й частковими. Проблемно-орієнтовані методи соціального партнерства припускають знання тенденцій і закономірностей розвитку партнерських відносин і побудову різного роду програм, планів, заходів щодо вирішення проблем, що виникають. Методи тут рекомендується використовувати на трьох рівнях: державному, територіальному, конкретного підприємства. Ситуативні методи зумовлені змінами, як правило, тимчасовими, у середовищі економічного й соціального відтворення людини. Вони припускають оперативне регулювання суперечностей, що виникають. Ситуативне розуміння припускає оперативний вплив, регулювання економічної ситуації й вирішення питань до того, як вони трансформуються в нерозв'язану проблему. Програмні методи соціального партнерства не можуть застосовуватися ізольовано від питань програмного перетворення економічної, соціальної й політичної системи, тобто програма соціального партнерства з певних проблем є частиною цілого, частиною загальних програмних перетворень. Те саме стосується і одиничних, приватних і загальносистемних методів соціального партнерства. Загальносистемні методи – це і засоби, що забезпечують багатоінструментальність вирішення проблем за допомогою соціального партнерства. Вони різні за природою, механізмами застосування, можливими результатами і оцінними показниками. Серед них виділяють організаційні, економічні, правові,

управлінські, соціально-психологічні та інші методи регулювання процесів взаємодії соціальних верств, професійно-кваліфікаційних і демографічних груп [19, с.5-6]. Як бачимо, методи правового регулювання є різноманітними, так як вони можуть диференціюватись за багатьма критеріями у різних галузях законодавства. Методи правового регулювання обумовлюються не тільки предметом відповідного механізму правового регулювання, але і системою особливостей відносин відповідної сфери: соціальних, економічних, політичних, трудових, культурних і т. п. Методи правового регулювання визначають спрямованість та специфіку правового впливу на сторони соціального партнерства.

Наявні методи регулювання соціально-трудова відносин залежно від характеру їх нормативно-правової визначеності (регламентації) поділяються на дві групи: 1) методи формальної регламентації, «продуктом» яких є певні норми, процедури, регламенти, зобов'язання у складі законодавчих актів, угод, договорів, контрактів, правил тощо; 2) методи неформальної регламентації, «продукт» яких набуває форми усних домовленостей, зобов'язань, неформальних контрактів і т. ін. За характером керівного впливу на соціально-трудова відносини наявні методи їх регулювання можна поділити на три групи: а) методи прямого (директивного) впливу; б) непрямі методи; в) методи самоуправління [20, с.155].

Таким чином, методи правового регулювання є невід'ємним складовим елементом структури механізму правового регулювання соціального партнерства. Останнє обумовлюється також тим, що методи визначають природу суспільних відносин, природу волевиявлення сторін відповідних відносин і, що головне, межа свободи суб'єктів соціального партнерства. Більше того, методи тісно корелюють із предметом відповідної галузі законодавства, так як зазначені поняття є органічно взаємопов'язаними. Варто також наголосити на тому, що методи, як власне і принципи, є тими основами структури механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України, що визначають характер та особливості правового впливу у відповідній галузі законодавства.

Наступним елементом структури механізму правового регулювання соціального партнерства є гарантії.

Велика кількість гарантій соціального партнерства закріплена в Конвенції Міжнародної організації праці № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються» 1971 р., де передбачено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом проти будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їх статусі чи на їх діяльності як представників працівників або на їх участі в профспілковій діяльності в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов

[21]. Дані гарантії набули також свого розвитку в ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9].

Таким чином, механізм правового регулювання в своїй структурі обов'язково містить гарантії. Саме гарантії покликані забезпечувати реальне виконання правил поведінки. Окрім того, гарантії соціального партнерства повинні розглядатись як спеціальні правові засоби щодо охорони дотримання законодавства у відповідній сфері. Категорія «гарантій» тісно пов'язана із категорією «відповідальності», яка є логічним юридичним результатом порушення законодавства у сфері соціального партнерства. Гарантії у структурі механізму правового регулювання є тими правовими засобами, які по своїй сутності являють юридичний алгоритм щодо забезпечення чіткого виконання нормативів соціального партнерства усіма суб'єктами. Принагідним є наголосити, що методологічною помилкою є ототожнення «принципів соціального партнерства» із «гарантіями соціального партнерства». Принципи є основоположними засадами, на яких побудоване законодавство відповідної сфери, тоді як гарантії завжди покликані забезпечувати виконання та реалізацію існуючої нормативно-правової бази.

Висновки. Таким чином, в основі соціального партнерства лежить механізм правового регулювання у відповідній сфері. Як нами вже було висвітлено та детально проаналізовано, механізм правового регулювання соціального партнерства є складно-структурним юридичним поняттям. Реформування механізму правового регулювання соціального партнерства закономірно сприятиме суспільній згоді та є однією з умов для повноправного прийняття України до Європейського Співтовариства. Актуальним є наголошення, що механізм правового регулювання соціального партнерства повинен базуватися на правових і демократичних принципах свободи особи, толерантності та ліберальної економіки. Соціальне партнерство у класичному своєму прояві повинно забезпечувати безконфліктне врегулювання соціальних відносин між роботодавцями, з однієї сторони, та працівниками, з іншої.

Вдосконалення механізму правового регулювання соціального партнерства обумовлене визнанням природнього існування в суспільстві різноманітних соціальних груп із власними інтересами та функціями, об'єктивності конфлікту їх інтересів і боротьби між соціальними групами. Соціальне партнерство зможе бути забезпеченим лише за умови наявності відповідного інституціонального і правового середовища. Подальше реформування структури механізму правового регулювання соціального партнерства повинно здійснюватись на основі орієнтирів на співробітництво, взаємоповагу, соціальну справедливість. Акцентуємо увагу, що надзвичайно актуальним у механізмі правового регулювання соціального партнерства є збалансування економічного і соціального розвитку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р., / Додаток до N 50 /
2. Кривицький Ю. В. Механізм правового регулювання в сучасній теорії права / Ю. В. Кривицький // Часопис Київського університету права. – 2009 / 4. – С. 74-79.
3. Юзик Л. Сутність та механізм соціального партнерства / Л. Юзик // Економічний аналіз. 2010 рік. Випуск 5. – С. 225-227.
4. Громадянське суспільство в сучасній Україні: специфіка становлення, тенденції розвитку / За заг. ред. Ф. М. Рудича. – К.: Парламентське вид-во, 2006. – 412 с.
5. Про колективні договори і угоди: Закон від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України від 07.09.1993 – 1993 р. - № 36. - ст. 361.
6. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ від 02.04.2011 № 347/2011 // Офіційний вісник України від 15.04.2011 – 2011 р. - № 26. - ст. 1048.
7. Про оплату праці: Закон від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України від 25.04.1995 – 1995 р. - № 17. - ст. 121.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України від 04.09.1998 – 1998 р. - № 34. - ст. 227.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України від 12.11.1999 – 1999 р. - № 45. - ст. 397.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України від 31.05.2013 – 2013 р. - № 22. - ст. 216.
11. Про соціальний діалог в Україні: Закон від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України від 15.07.2011 – 2011 р. - № 28. - ст. 255.
12. Питання секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради: Положення від 30.05.2012 № 366/2012 // Офіційний вісник України від 11.06.2012 – 2012 р. - № 42. - ст. 1600.
13. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98: Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 98 // [Електронний ресурс]: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004/print1398256638085187
14. Конвенція МОП N 144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Конвенція, Міжнародний документ від 21.06.1976 № 144 // Офіційний вісник України від 03.09.2007 – 2007 р. - № 63. - ст. 2491

15. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року: Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154 // Офіційний вісник України від 03.09.2007 – 2007 р. - № 63. - ст. 2490.
16. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Из-во Р.Асланова “Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
17. Рекомендація щодо колективних договорів N 91: Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1951 // [Електронний ресурс]: Режим доступу
http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231/print1398244264919749
18. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні. - дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Чернівці, 2007. – 213 с.
19. Савранська Г.М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України [Електронний ресурс]: Режим доступу www.academy.gov.ua/ej/ej18/PDF/18.pdf
20. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711
21. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Міжнародний документ від 23.06.1971 № 135 // [Електронний ресурс]: Режим доступу:
http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_186/print1398244264919749

УДК 349.2

Павліченко В. М.,
старший оперуповноважений
головного оперативного відділу ДПУ у Києвському районі
м. Харкова ГУ Міндоходів у Харківській області

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу основ нормативно-правового забезпечення праці державних службовців в Україні, аналізується їх сучасний стан та проблемні сторони.

Ключові слова: нормативно-правове забезпечення, державний службовець, методологічні основи, сучасний стан.