

й ефективніше така система буде функціонувати [14, с. 290]. Повністю підтримуючи таку позицію, зауважимо, що й принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного

випадку на виробництві та професійного захворювання не можуть бути тільки частиною принципів, об'єднаних для декількох різних видів соціального страхування.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Теорія держави і права : [підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / О.В. Петришин, С.П. Погребняк, В.С. Смородинський та ін. – Х. : Право, 2014. – 435 с.
2. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества: сущность и принципы / Л.С. Явич. – М., 1978. – 470 с.
3. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.
4. Погребняк С.П. Основоположні принципи права : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.01 / С.П. Погребняк ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2009. – 433 с.
5. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики / С.П. Маврин // Правоведение. – 1992. – № 2. – 54 с.
6. Байтин М.И. Сущность права (современное нормативное правопонимание на грани двух веков) / М.И. Байтин. – Саратов, 2001. – 243 с.
7. Лукашева Е.А. Принципы социалистического права / Е.А. Лукашева // Советское государство и право. – 1970. – № 6. – 264 с.
8. Байниязова З.С. Основные принципы российской правовой системы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : спец. 12.00.01 / З.С. Байниязова. – Саратов, 2004. – 19 с.
9. Загальна теорія держави і права : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.] ; за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х. : Право, 2002. – 428 с.
10. Москаленко О. В. Принципи соціального страхування в сучасних умовах господарювання : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Москаленко. – К., 2013. – 39 с.
11. Гаврилова О.О. Правове регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання : дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.О. Гаврилова ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2015. – 221 с.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
13. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
14. Москаленко О.В. Основні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах ринкової економіки : [монографія] / О.В. Москаленко. – Х. : Юрайт, 2012. – 400 с.

УДК 349.2

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

### LEGAL REGULATION OF YOUTH WORK: CURRENT STATE AND WAYS OF IMPROVEMENT

**Грицай Ю.В.,**

*викладач кафедри цивільно-правових  
дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди*

У статті розглянуто сучасний стан правового регулювання охорони праці молоді на підприємствах в Україні. Акцентовано увагу на важливості удосконалення правового регулювання охорони праці молоді на підприємствах у сучасних умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** охорона праці, молодь, здоров'я молодих працівників, ефективність праці молоді, правове регулювання праці молоді.

В статье рассмотрено современное состояние правового регулирования охраны труда молодежи на предприятиях в Украине. Акцентировано внимание на важности совершенствования правового регулирования охраны труда молодежи на предприятиях в современных условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** охрана труда, молодежь, здоровье молодых работников, эффективность труда молодежи, правовое регулирование труда молодежи.

The article reviews the current state of the legal regulation of youth labor in enterprises in Ukraine. The attention on the importance of improving the legal regulation of youth labor in enterprises in modern market economy.

**Key words:** labor, youth, health, young workers, young labor efficiency, legal regulation of labor youth.

**Постановка проблеми.** Сьогодні в Україні в умовах побудови єдиного європейського простору, соціально-політичних змін пріоритетним завданням є не лише переосмислення стану організації праці, а й пошук шляхів її вдосконалення. Зокрема, ринкові перетворення в Україні потребують якнайшвидшого підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції, розвитку трудового потенціалу держави, створення надійного й досконалого механізму захисту трудових прав громадян. Вагомої значущості набуває регулювання питань охорони праці. Слід констатувати, що нормативна база у сфері охорони праці дещо застаріла. У таких умовах особливої актуальності набуває проблема збереження здоров'я молоді в процесі їх трудової діяльності.

Загальновизнано вважати молодь важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Від здатності молоді бути активною творчою силою значною мірою залежить процес державотворення. Здорова й самосвідома молодь – це рушійна сила нашого майбутнього. На жаль, сьогодні в українського молодого покоління спостерігається погіршення стану здоров'я.

Розглядаючи проблему стану здоров'я молоді, необхідно звертати увагу на певні особливості з огляду на вікові характеристики молодих громадян, які навчаються в середніх, вищих навчальних закладах, які отримали середню, вищу освіту та працюють, або працюють без відповідної освіти. Безумовно, праця є найважливішим джерелом поліпшення добробуту кожної людини, а також зміцнення могутності та процвітання держави. З огляду на різні об'єктивні та суб'єктивні фактори процес праці потребує певної охорони.

**Стан дослідження.** Окремих елементів цієї проблеми торкалися у своїх наукових працях Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, Д.В. Назаров, О.М. Обушенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте й досі охорона здоров'я молоді в процесі трудової діяльності є нагальною проблемою сьогодення.

**Метою статті** є розгляд сутності, визначення особливостей та надання пропозицій щодо удосконалення правового регулювання охорони праці молоді в умовах ринкової економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Прийнято вважати, що охорона праці – це система законодавчих актів, соціально-економічних, організаційних, технічних, гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що забезпечують безпеку, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці. Охорона здоров'я працівників, забезпечення безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму є однією зі складових турбот держави [1, с. 239].

Законодавець надає дефініцію «молодь, молоді громадяни» в ст. 1 Закону України «Про сприяння

соціальному положенню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ (зі змінами та доповненнями) [2], визначаючи їх як громадян України віком від 14 до 35 років.

Розглядаючи питання охорони здоров'я молоді, яка працює, слід зробити акцент на такому. Неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Чинне трудове законодавство України висуває вимогу приділяти особливу увагу здоров'ю неповнолітнього працівника як під час прийняття його на роботу, так і безпосередньо під час роботи. Так, відповідно до ст. 191 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3, с. 117] передбачено, що всі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду й у подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Окрім цього, згідно зі ст. 192 КЗпП України [3, с. 118] забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Слід зазначити, що останнім часом спостерігається тенденція «тіньового» працевлаштування молоді. Робота молоді без офіційного оформлення трудових відносин повністю перебуває поза законом і не контролюється.

Аналізуючи наведене, цілком зрозуміло, що здорова молодь має велику цінність для держави. Системна діяльність держави повинна бути направлена на ефективне використання потенціалу молодих людей з урахуванням таких особливостей, як вік, освіта, відповідна адміністративно-територіальна одиниця. Дієвий механізм втілення в суспільство здорового способу дозволить здійснювати гармонійний розвиток молодої особи, ефективність якого залежить від довіри населення, взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування, освіти, охорони здоров'я, засобами масової інформації. Адже від здоров'я молоді залежить майбутнє нашої країни.

Створення безпечних для здоров'я умов праці в процесі виробництва – це непростий комплекс заходів, який повинен мати соціальний, економічний, юридичний, лікувально-профілактичний характер. Основною метою таких заходів повинна бути насамперед безпека працівника. Академічний тлумачний словник надає нам визначення поняття «безпека» як стан, коли кому-небудь або чому-небудь ніщо не загрожує [4, с. 137]. Отже, можна провести аналогію та спробувати розглянути безпеку в аспекті трудового права як стан захищеності молодого працівника з метою збереження працездатності.

Українськими науковцями В.І. Прокопенком та П.Д. Пилипенком право на належні, безпечні умови праці розглядається як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору [5, с. 360; 6, с. 392].

Статтею 43 Конституції України [7] передбачено, що кожен має право на належні, безпечні й здорові

умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності визначає Закон України «Про охорону здоров'я» [8], у ст. 1 якого надається дефініція поняття «охорона праці» як системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Таким чином, основне завдання держави створити належні умови роботи, які відповідають вимогам безпеки та гігієни молоді як особливої категорії суспільства.

Л.П. Амелічева визначає безпеку праці як категорію трудового права в аспекті безпечних і здорових умов праці працюючих, стан яких характеризується шляхом оцінки та аналізу професійного ризику. За своєю правовою природою ця категорія має різноплановий, багатоаспектний і поліфункціональний характер, що дозволяє вивчати її як право в об'єктивному та суб'єктивному значенні, як принцип трудового права в аспекті умови трудового договору [9, с. 42].

В.О. Процевський зазначає, що про гуманний характер норм охорони праці свідчать такі принципи, як адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Учений цілком слушно наголошує, що особливо потрібно звернути увагу на дії держави у сфері охорони праці, які передбачають такі аспекти:

- використання економічних методів управління охороною праці;
  - участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
  - залучення добровільних внесків та інших надходжень на цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
  - інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників із питань охорони праці;
  - забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва та проведення консультацій між роботодавцями та працівниками, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
  - використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [10, с. 67].
- На думку вченого, характерною особливістю правових норм, які регулюють відносини з питань охо-

рони праці, є те, що всі вони мають однаковий вплив на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, на основі якої вони творені, незалежно від галузевої належності та підпорядкованості. Норми про охорону праці поширюються на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують працю за наймом, та на всіх працюючих.

Заслуговує на увагу думка В.В. Павловського, який зазначає, що молодь у віці від 14 до 28 років, знаходиться в процесі біологічної, соціальної, психологічної перебудови та адаптації до соціально-економічних умов і характеризується особливою сприйнятливістю організму до несприятливих впливів соціального й навколишнього середовища [11, с. 249–250].

Чинний Закон України «Про охорону здоров'я» [8] передбачає недопущення залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, граничних норм підймання та переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Згідно з вимогами ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого ООН у 1966 році, держави, які беруть у ньому участь, мають визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці та умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [12, с. 18].

У всіх стандартах Міжнародної організації праці, які стосуються охорони праці, можна прослідкувати такі риси: праця має здійснюватися в умовах здорового та безпечного виробничого середовища; умови праці мають не завдавати шкоди здоров'ю працівника чи принижувати його людську гідність; праця має надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству.

Безперечно, організм працівників, які не досягли 18 років, є уразливим та потребує особливого захисту. Останні поглиблені дані лікарів свідчать про те, що з кожним днем захворюваність працюючої молоді «молодшає». Причина зароджується ще в дошкільних та шкільних установах. Учені зазначають, що розвиток нових інформаційних і комунікаційних технологій привертає увагу до поглибленого аналізу переваг і ризиків їх використання в навчальному процесі. Вік користувачів постійно знижується й ІТ-технології починають застосовуватися вже і в початковій школі та в процесі дошкільного виховання [13, с. 129]. Отже, такі показники пов'язані з тим, що численні негативні фактори, що впливають на організм неповнолітнього працівника, спричиняють погіршення стану здоров'я в більш дорослому віці. Це безумовно має вплив на загальний стан здоров'я цієї категорії працівників.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Список таких робіт затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31 березня 1994 року [14].

З метою забезпечення захисту організму окремої категорії молодих працівників-неповнолітніх у процесі трудової діяльності Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 59 від 22 березня 1996 року затверджені Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми (далі – Граничні норми) [15]. Відповідно до цього наказу Граничні норми діють на всій території України та поширюються на всі підприємства, установи та організації, учбові заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

Слід зазначити, що Граничні норми були затверджені переважно ще з урахуванням «пострадянського» стану здоров'я молодих працівників. Після прийняття зазначених нормативно-правових актів пройшло майже 20 років. За цей час відбулося багато змін, які також позначилися й на стані здоров'я сучасної молоді.

У студентському середовищі України переважає нездорова поведінка. Зокрема, 38% студентів палять; 1,2 млн студентів мають проблеми з алкоголем, вживають більше ніж тричі на день алкогольні напої; близько 115 тис. молодих людей у віці 17–22 років перебувають на обліку з наркозалежності; і лише 10,5% студентської молоді певною мірою охоплені руховою активністю [16, с. 79]. Як свідчать результати багатьох досліджень, серед молодих працівників в Україні сьогодні практично відсутні навички збереження здоров'я. Регулярне заняття руховою активністю не стає звичною нормою для більшості молодих людей, стрімко поширюється вживання алкогольних напоїв, зловживання тютюновими виробами. Постає цілком логічне питання: «Чи є актуальними зазначені вище норми для сучасних молодих працівників?»

Положення ст. 191 чинного КЗпП України [3] передбачає попередній медичний огляд перед працевлаштуванням тільки для осіб, які не досягли віку 18 років. Обов'язковість медичного огляду неповнолітніх передбачена також у ст. 66 Основ законодавства України про охорону здоров'я [17].

Цікаву думку із цього приводу висловив Д.В. Назаров [18, с. 99] у дослідженні «Гармонізація зако-

нодавства України із законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді». Він пропонує ввести практику позачергових медичних оглядів та підкреслює необхідність внесення змін до Закону України «Про охорону праці», у ст. 17 якого зазначити, що роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки; за письмовою заявою батьків (усиновителів, опікунів) неповнолітнього працівника.

Цілком підтримуємо зазначену концепцію, однак, аналізуючи стан здоров'я молоді сьогодні, вважаємо за потрібне зробити акцент на тому, що щорічних медичних оглядів потребують також молоді працівники до досягнення 28 років. Своєчасне медичне обстеження забезпечить ефективність трудової здатності та здібності молоді. Досить слушно із цього приводу висловлює думку Л.І. Лазор, що метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівників, а з іншого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва [19, с. 109].

**Висновки.** Підсумовуючи викладене, зазначимо, що існує об'єктивна необхідність перегляду граничних норм підіймання та переміщення важких речей для неповнолітніх працівників з урахуванням відповідних наукових досліджень у сфері медицини, фізіології, психології та соціології. Своєчасні медичні огляди молодих працівників, створення сприятливих умов праці молоді – гарантія ефективності праці. Це матиме вплив на ліквідацію недоліків, що впливають на рівень виробничого травматизму на підприємствах.

Зміни до системи організаційно-правових заходів охорони праці молоді будуть корисними для комплексного вдосконалення системи охорони праці молоді. Від рівня охорони праці молоді залежить майбутній розвиток держави і суспільства взагалі. Тому важливо забезпечити на законодавчому рівні захист здоров'я не тільки неповнолітніх працівників, але й усїєї працюючої молоді. Охорона праці молоді як багатоаспектне явище має соціальне, правове та економічне значення для гармонійного розвитку кожного молодого працівника, процвітання суспільства та держави.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев ; ред. кол.: М.М. Богуславский, М.И. Козырь, Г.М. Миньковский и др. – М. : Советская энциклопедия, 1984. – 415 с.
2. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 року № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). – К. : Видавничий дім «Ін-Юре», 2014. – 173 с.
4. Словник української мови : в 11 т. – К. : Перун, 1970– . – Т. 1. – 226 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма Консум, 1998. – 480 с.
6. Трудове право України. Академічний курс : [підручн. для студ. юрид. спец. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
7. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

8. Про охорону здоров'я : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
9. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору / Л.П. Амелічева. – Донецьк : Норд-Прес, 2010. – 178 с.
10. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин : [монографія] / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ. – 2012. – 332 с.
11. Павловский В.В. Ювентология: проект интегративной науки о молодежи / В.В. Павловский. – М. : Академический проект, 2001. – 304 с.
12. Права людини. Міжнародні договори України. Декларації, документи. – К. : Наукова думка, 1992. – 42 с.
13. Педагогіка здоров'я : збірник наукових праць V Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 170-річчю з дня народження І.І. Мечникова / за заг. ред. акад. І.Ф. Прокопенка. – Х/ : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. – 724 с.
14. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>.
15. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 59 від 22 березня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>.
16. Присяжнюк С.І. Біологічний вік та здоров'я студентської молоді / С.І. Присяжнюк. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 294 с.
17. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
18. Назаров Д.В. Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу / Д.В. Назаров // Наше право. – 2008. – № 1. – С. 95–101.
19. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108–114.

УДК 331.2

## ГАЛУЗЕВІ СТАНДАРТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПЕРСПЕКТИВА ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

### INDUSTRY STANDARDS PAYMENT: PROSPECTS OF UKRAINE

**Кабаченко М.О.,**

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена питанню реформування оплати праці, зокрема, можливості запровадження галузевих стандартів оплати праці в Україні. Проаналізовано зарубіжний досвід застосування галузевих стандартів оплати праці. Автор акцентує увагу на визначенні поняття «галузевий стандарт оплати праці» та потреби впровадження системних заходів з реформування оплати праці в економіці.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, галузевий стандарт оплати праці, мінімальний стандарт оплати праці, підвищувальний галузевий коефіцієнт.

Статья посвящена вопросу реформирования оплаты труда, в частности, возможности введения отраслевых стандартов оплаты труда в Украине. Проанализирован зарубежный опыт применения отраслевых стандартов оплаты труда. Автор акцентирует внимание на определении понятия «отраслевой стандарт оплаты труда» и необходимости внедрения системных мер по реформированию оплаты труда в экономике.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, отраслевой стандарт оплаты труда, минимальный стандарт оплаты труда, повышающий отраслевой коэффициент.

The article is devoted to the issue of wage reform, including the establishing industry standards wages in Ukraine. The foreign experience of industry-standard wages. The author focuses on the definition of «industry standard wages» and the need to implement measures to reform the system of wages in the economy.

**Key words:** labor potential, industry-standard wages, minimum standard wages, buoyant industry rate.

**Актуальність теми.** Реформування системи організації й оплати праці, про яке неодноразово йшлося як у програмах уряду (у 2011 р. була ухвалена Концепція удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери) [1], так і у спільних дискусіях представників науки і профспілок (у 2012 р. відбув-

ся семінар Федерації профспілок України спільно з представництвом Фонду Фрідріха Еберта в Україні «Галузеві стандарти оплати праці: міжнародна практика і можливості запровадження в Україні») [2], тісно пов'язане із проблемами науково обґрунтованого визначення ціни робочої сили й її регулювання