

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 підймання 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

в умовах перехідної економіки. В умовах всеосяжної кризи, у якій зараз перебуває наша країна, ці проблеми загострюються через падіння темпів економічного розвитку й зменшення реальної заробітної плати найманих робітників, торкаючись життя переважної більшості українських громадян.

Важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни є її трудовий потенціал як самостійна складова фундаменту, на якому тримається суспільство. В Україні офіційного визнання термін «трудовий потенціал» набув у 1999 р. з прийняттям Указу Президента «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» [3]. Згідно даного нормативно-правового акту, трудовий потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні і мають намір продавати трудову діяльність. Сьогодні ситуація в сфері реалізації трудового потенціалу України залишається складною. Протягом затяжного трансформаційного періоду відбулися знецінення і поступова деградація трудових ресурсів.

На наш погляд, щоб підвищити продуктивність праці та сприяти розвитку трудового потенціалу, має місце ведення галузевих стандартів оплати праці.

Фундаментальний внесок у дослідження проблем формування соціальних стандартів у сфері оплати праці зробили Д. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, А. Оукен, А. Сміт, Д. Рікардо та інші відомі представники різних шкіл наукової думки. На теренах СНД теоретичні проблеми формування галузевих стандартів оплати праці отримали свій розвиток у роботах А. Аганбегяна, В. Бобкова, Є. Капустіна, Ю. Кокіна, Н. Кузнецової, Г. Мільнера, В. Майєра, С. Струмліна, Г. Саркісяна, Т. Чащиної, Р. Яковлєва та ін. Однак ці напрацювання, здійснені вченими-економістами, у правовій сфері поки не мають комплексних досліджень в аспекті юридичного визначення та закріплення галузевих стандартів праці. Проте слід зазначити таких вчених-юристів І. Жигалкіна, Г. Капліну, В. Прокопенка, які вивчали питання диференціації оплати праці.

Метою даного дослідження є визначення поняття галузевого стандарту оплати праці та можливості його впровадження задля забезпечення реалізації концепції гідної праці та підвищення результативності соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу. Актуальність запровадження в Україні галузевої стандартизації у сфері оплати праці обумовлена перш за все існуючою диференціацією середньої заробітної плати за видами діяльності, яка зумовлена відсутністю прямого зв'язку заробітної плати з необхідними витратами енергії і групами фізичної активності працівників, рівнем складності та кваліфікації праці, професійної освіти працівника, економічними результатами господарської діяльності та ринковою кон'юнктурою. За даними Держаної служби статистики України, найвищий заробіток сьогодні мають працівники в

сфері авіаційного транспорту (середньомісячна заробітна плата штатних працівників у жовтні 2014 р. склала 12 746 грн.), фінансування та страховаї діяльності (7 059 грн.), інформації та телекомунікації (5 182 грн.). Заробітна плата працівників промисловості протягом цього ж періоду склала лише 4 091 грн.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» не передбачається застосування галузевих ставок мінімальної заробітної плати, хоча подібне регулювання використовує третина розвинених країн і понад 50% держав Азії та Латинської Америки. Такі стандарти діють у Росії – у гірничо-металургійному комплексі та деяких інших галузях на рівні галузевих угод та в Казахстані – на рівні законодавства.

Слід зауважити, що в нашій державі дотепер законодавчо визначені та використовуються в науці і на практиці лише такі соціальні стандарти, як прожитковий мінімум із застарілим, недостатнім набором товарів і послуг, що викликає постійні нарікання, та мінімальна заробітна плата, яка не виконує функцію відтворення робочої сили та гідного рівня оплати праці. Це замість того, щоб науково обґрунтувати і законодавчо визначитися з новою системою споживчих бюджетів, що слугувала б основою для розробки соціальних стандартів, зокрема, щодо оплати праці.

Ми вважаємо, що запровадження галузевих стандартів оплати праці в практику договірної регулювання колективних трудових відносин як бази для переговорів при укладанні галузевих угод сьогодні є не тільки необхідною передумовою формування науково обґрунтованої міжгалузевої диференціації в оплаті праці, але й однією з важливих умов забезпечення сталого соціально-економічного розвитку і наближення до принципів оплати праці передових країн світу.

Це питання підіймалося на рівні Федерації професійних спілок України (далі – ФПСУ) у 2014 р., і була прийнята Постанова Президії ФПСУ «Про законодавчі пропозиції щодо запровадження Методики розрахунку мінімальних гарантії заробітної плати за галузевою ознакою в небюджетній сфері» [4].

В Проекті типової методики розрахунку галузевого стандарту оплати праці наводиться таке визначення: Галузевий стандарт оплати праці (далі – ГСОП) – це розмір заробітної плати робітника основної професії галузі, обґрунтований мінімальними нормативами споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для відновлення фізичної сили та енергії робітника, задоволення потреб в харчуванні, промислових товарах та послугах, в житлі, утриманні сім'ї, дітей та їх навчанні, підтримання необхідного рівня кваліфікації, задоволення потреб у фізичному та інтелектуальному розвитку, забезпечення страхового захисту на випадок втрати здоров'я і працездатності та втрати роботи, виплати обов'язкових платежів, встановлених законом.

Ми не зовсім погоджуємося з такою дефініцією, вважаємо її недостатньо конкретною. Так, наприклад, Т.В. Чащина у своїй дисертації наводить дещо інше визначення. Вказуючи, що алгоритмом розра-

хунку галузевого соціального стандарту оплати праці працівників базових професій є стандарт розміру регулярно виплачуваної частини заробітної плати працівника, що представляє базову професію організації, що включає в себе елементи тарифних ставок, компенсаційних виплат, пов'язаних з режимом роботи та умовами праці, доплат і надбавок до тарифних ставок, премій та винагород, що мають систематичний характер – тобто заробітної плати, що носить регулярний характер [5].

На наш погляд, така конструкція точніше розкриває сутність досліджуваного поняття. Крім того, доцільно акцентувати увагу на тому, що Галузеві стандарти оплати праці за своєю природою є соціальними нормативами і мають забезпечувати соціальний захист певних професійних груп у різних галузях економіки, сприяти розвитку трудового потенціалу цих галузей, залучати до них відповідних фахівців а також мають сприяти зростанню соціальної відповідальності роботодавців.

Для правильного тлумачення ГСОП, на наш погляд, в категоріальний апарат слід вводити поняття Мінімального стандарту оплати праці (далі – МСОП), визначаючи його як гарантований для додержання мінімальний розмір місячної заробітної плати робітника, який включає в себе мінімальний набір продуктів харчування, товарів та послуг, необхідних для відновлення з життєвих сил і енергії робітника, на якого у процесі роботи впливають шкідливі та (або) небезпечні виробничі фактори. Розрахунки МСОП мають ґрунтуватися на визначенні мінімальних споживчих бюджетів за видами робіт та професій. Продовольчі споживчі кошики побудовані на основі хімічного складу та енергетичної цінності продуктів харчування, необхідних для відновлення фізичних та емоційних сил після важкої роботи (бажано при цьому враховувати коефіцієнт сімейного навантаження: кількість членів сім'я, їх потреби і т. д.). Однак у міжнародних правових актах, що стосуються соціально-трудових відносин, немає вказівок щодо «набору» товарів і послуг, які забезпечили б життєво важливі потреби працівника. Проте такий «набір», необхідний для відтворення робочої сили і підтримки гідного рівня життя людини відображений у Загальній декларації прав людини 1948 р., прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН. У ній наголошується, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідні соціальні послуги, який необхідний для підтримки здоров'я і добробуту його самого і його родини [6].

Крім того, слід звернути увагу, що величина МСОП повинна розраховуватися і затверджуватися галузевою угодою і бути однаковою для всіх підприємств тієї чи іншої галузі. В іншому випадку порушується принцип соціальної справедливості в оплаті праці. Диференціація заробітної плати на окремих підприємствах може встановлюватися за рахунок різних умов виплати додаткових премій і винагород, які, згідно з колективним договором, утворюють умовно змінну частину заробітної плати працівників.

Далі ми маємо вести мову про визначення та прийняття підвищувальних галузевих коефіцієнтів (ПГК), які застосовуються для розрахунку ГСОП. Рівень цих коефіцієнтів має залежати від таких факторів.

- По-перше, галузі, в якій працює робітник. Наприклад, уряд Республіки Казахстан на підставі п. 16 ст. 15 Трудового кодексу РК затвердив підвищувальні галузеві коефіцієнти у восьми галузях промисловості: 1) гірничо-металургійній галузі; 2) галузі машинобудування; 3) галузі вугільної промисловості; 4) хімічній промисловості; 5) нафтогазовій галузі; 6) галузі будівництва; 7) галузі електроенергетики; 8) залізничній галузі.

- По-друге, від характеру роботи, виконуваної працівником (наприклад, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими (особливо шкідливими), небезпечними умовами праці і т. ін.).

- По-третє, ПГК мають визначатися галузевими угодами і бути затвердженими Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, ГСОП можна розраховувати як МСОП, помножений на ПГК. На наш погляд, такий підхід є актуальним до визначення Галузевого стандарту оплати праці, оскільки буде виходити саме з вартості робочої сили, а не з того, скільки може (хочє) заплатити роботодавець за її використання.

Прийняття на державному рівні рішення щодо впровадження галузевого стандарту оплати праці має відбуватися паралельно із запровадженням системних заходів з реформування оплати праці в економіці в цілому. Таке комплексне вирішення численних проблем українського працівника дозволить забезпечити збалансованість і виваженість усіх складових нової системи оплати праці і ефективність механізму її реалізації. Такі системні заходи мають ставити за мету такі цілі.

- По-перше, виявити особливості формування заробітної плати на галузевому рівні з позицій її відтворювальної функції.

- По-друге, має бути узгодження механізму дії ГСОП з наявною законодавчою базою (внесення змін до Закону України «Про оплату праці», до майбутнього Трудового кодексу, інших нормативних правових актів), тобто має відбутися закріплення ГСОП на законодавчому рівні. Відповідно, слід залучити науковців економістів і правознавців для розробки методологічних і методичних підходів до визначення галузевого стандарту оплати праці. Має бути визначений порядок вибору базової професії галузі, стосовно якої визначатиметься ГСОП, і затверджені ПГК для відповідних галузей.

- По-третє, слід визначити порядок формування на базі ГСОП працівника базової професії мінімальних заробітних плат інших працівників у відповідних професійних кваліфікаційних групах галузі (підприємства). Даний розрахунок має провадитись для усіх діючих на підприємстві групах тарифних ставок і усіх видів робіт. Під визначенням профільної (базової) професії галузі мається на увазі, що вона має максимально відповідати характеру виробничої

діяльності галузі та відображати специфіку її функціонування [7]. Спеціалізація професії, її профіль та «опорний» характер для галузі (в охороні здоров'я – лікар, в освіті – вчитель, у науці – науковий працівник) визначають найбільш масову, представницьку й спеціалізовану працю, відтворювальний споживчий бюджет працівника якої, з урахуванням важкості праці, є основою галузевого стандарту оплати праці [8]. Сторони соціального діалогу можуть визначити профільну (базову) професію галузі під час переговорів з укладення галузевої угоди на основі статистичної інформації щодо професійного складу працівників основних виробничих підрозділів.

Ми повинні наголосити на тому, що передусім введення галузевих стандартів оплати праці має своїм першочерговим завданням забезпечити гідну оплату праці металургам, працівникам вугільної, автомобільної промисловості й деяких інших видів діяльності, для яких підвищення трудового потенціалу є болючою темою. Однак слід мати на увазі, що такий крок:

- має бути ув'язаний з оптимізацією виробничих витрат і відповідним зростанням рівня продуктивності праці у цих галузях;

- має бути узгоджений із змінами в оплаті праці працівників інших видів діяльності, інакше він призведе до ще більшої нерівності в оплаті праці, а звідси – до соціального невдоволення. Впровадження галузевих стандартів у практику колективно-договірної регулювання оплати праці, як бази для переговорів при укладанні галузевих угод, сприятиме зростанню рівня заробітних плат передусім у промисловості, особливо в окремих її галузях. Для бюджетної сфери, наприклад, такий стандарт навряд чи розроблятиметься, і наявний розрив у рівнях заробітних плат фахівців цієї сфери і представників корпоративного сектору збільшиться. Таким чином, може поглибитись існуюча диференціація в оплаті праці.

Маємо розуміти, що реалізація галузевого принципу оплати праці в Україні залежить від активності профспілок усіх рівнів та прийняття галузевих угод. Проте не всі роботодавці приєднуються до вказаних угод, тому профспілки мають порушувати питання стосовно внесення до нового Трудового кодексу щодо поширення норм галузевих угод на всі підприємства незалежно від їх приєднання до сторін соціального партнерства.

Розглядаючи цю проблему у такій площині, на перший погляд може скластися враження, що для вирішення питання впровадження галузевих стандартів оплати праці достатньо буде колективних угод, в яких може бути відображене положення про їх застосування. Як, наприклад, в колективному договорі «Укртрансгаз» 2007 р., де зазначено, що місячні тарифні ставки (посадові оклади) встановлюються диференційовано, залежно від професії і кваліфікації працівника, складності та умов роботи, яку він виконує. Місячні тарифні ставки (посадові оклади) працівників, які працюють в структурних підрозділах, розташованих на території населених пунктів, яким

надано статус гірських, підвищуються на 25%. Тобто, як бачимо це своєрідна спроба введення підвищувальних галузевих коефіцієнтів. При цьому зауважується, що якщо цим працівникам, відповідно до колективного договору, встановлено місячні тарифні ставки (посадові оклади), розміри яких перевищують установлені в Галузевій угоді більш як на 25%, такі тарифні ставки (посадові оклади) додатковому підвищенню не підлягають. Однак постає питання, яким законодавчими підґрунтям користуються в даному випадку сторони цього колективного договору? Справа в тому, що тарифна частина зарплати визначається насамперед роботодавцями із різними фінансовими можливостями, розміри цієї частини можуть суттєво розрізнятися (і відрізняються на практиці). У різних галузях економіки роботодавці встановлюють різні гарантії щодо заробітних плат, застосовуючи галузеві й внутрішньо-фірмові тарифні сітки, форми і системи оплати праці і т. ін. При цьому галузеві системи оплати праці найчастіше не мають відповідних наукових обґрунтувань, засновані на різноманітних методичних підходах з використанням різних форм і методів регулювання оплати праці, а головне – у них по-різному трактується сам зміст мінімальних гарантій, соціально-прийнятних в конкретних умовах окремої галузі економіки. Тому ще раз підкреслюємо, що для введення ГСОП недостатньо колективних угод, вони мають бути закріплені на найвищому законодавчому рівні.

Впровадження ГСОП має бути направлено на те, щоб зробити працю в Україні рентабельною. Голодний працівник априорі не може випускати конкурентну продукцію. Державі треба взяти на себе відповідальність за забезпечення працюючій людині рентабельність його праці. Ми повинні ставити собі за мету – крок за кроком прозондувати можливість запровадження міжнародного досвіду галузевої оплати праці в українських умовах. Погоджуємося з тезою, висунутою Федерацією профспілок України, що головний терорист – це бідність. А головний терорист з терористів – це бідний робітник. Його незадоволення оплатою праці може привести до соціального бунту. Що в принципі зараз і відбувається в нашій країні. Треба негайно вирішувати проблему оплати праці, адже зараз у нас парадоксальна ситуація: тільки 40% від доходу працюючої людини складає зарплата, все інше – соціальні виплати. Не можна забувати про те, що більшість податків держава отримує саме від працюючих людей. Усі реформи мають мету – зростання економічного виробництва. Прості українці не можуть стимулювати розвиток економіки, якщо вони мають таку низьку заробітну плату.

Висновки. Ми опинилися у скрутному соціально-економічному становищі, якщо не сказати, що у кризовому. Тому держава зараз повинна негайно переходити на систему рентабельної праці, своєчасної виплати зарплати, зупинити дискримінацію в сфері податкової політики. Доки праця для робітника не стане рентабельною, будь-яка реформа буде не тільки не успішною, але і стане можливим підґрунтям для соціального вибуху.

Підводячи підсумок, підкреслюємо ще раз, що прийняття рішення щодо впровадження галузевого стандарту оплати праці має йти у пакеті системних заходів з реформування оплати праці в економіці. Таке комплексне вирішення численних проблем українського працівника дозволить забезпечити збалансо-

ваність і виваженість усіх складових нової системи оплати праці і ефективність механізму її реалізації. Що, в свою чергу, стане запорукою для реалізації Концепції гідної праці, конструктивного соціального діалогу при формуванні позицій сторін на переговорах з укладення колективних угод всіх рівнів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 р. № 29-р «Про схвалення Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/29-2011-p>
2. «Галузеві стандарти оплати праці: міжнародна практика і можливості запровадження в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://profark.org.ua/news/partners_news/36.html.
3. Указ Президента «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 р. № 958/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/images/images/2014/December/291214/%D0%9F-36-8.pdf>.
4. Чашина Т.В. Нормативные восстановительные потребительские бюджеты трудоспособного населения как основа определения отраслевых социальных стандартов оплаты труда : дис. ... к. э. н. : спец. 08.00.05 / Т.В. Чашина ; Открытое акционерное общество «Всероссийский центр уровня жизни» (ОАО «ВСУЖ»). – Москва. – 2009. – 184 с.
5. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. і Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. // Права людини. Міжнародно-правові договори України, декларації, документи. – К., 1992. – 239 с.
6. Бобков В.Н. Об опыте и проблемах разработки отраслевых социальных нормативов (на примере оплаты труда) / В.Н. Бобков, О.И. Меньшикова, Т.Н. Степанова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ed-union.ru/cgi-bin/go.cgi?sid=&file=doc623.doc>.
7. Бобков В.Н. Проблемы регулирования минимального уровня оплаты труда и воспроизводственный потребительский бюджет трудоспособного работника. Законодательное регулирование оплаты труда: проблемы и практика реформирования / В.Н. Бобков // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2002. – № 25(181) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2002/vestniksf181-25/vestniksf181-25060.htm>.

УДК 349.2

ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

FUNCTIONS OF SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE LABOR RIGHTS

Мищук М.О.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного та трудового права

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті наведено класифікації науковців щодо функцій соціального партнерства. Запропоновано авторську класифікацію функцій соціального партнерства в трудовому праві України. Проаналізовано основні функції соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, функції, класифікація, правова категорія.

В статье приведены классификации ученых относительно функций социального партнерства. Предложено авторскую классификацию функций социального партнерства в трудовом праве Украины. Проанализированы основные функции социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовое право, функции, классификация, правовая категория.

This article shows the classification of scientists regarding the functions of social partnership. The author's classification of the functions of social partnership in the law of Ukraine. It analyzes the main features of social partnership.

Key words: social partnership, employment law, function, classification, legal category.

Актуальність теми. Розкриття функцій соціального партнерства в трудовому праві продиктовано бажанням всебічно розкрити сутність цієї правової категорії, оскільки їх аналіз дає можливість сформулювати взаємоузгоджену внутрішню систему досліджуваного процесу. Характеристика функцій, які виконує соціальне партнерство, відображає його як знаряддя соціальних перетворень, інструмент актив-

ного впливу на перебіг демократичних процесів у державі, демонструє спроможність такого партнерства до вирішення завдань і досягнення цілей, що стоять перед ним у сфері розв'язання соціальних протиріч і спорів.

Стан дослідження. Дослідженням функцій соціального партнерства в трудовому праві України займалися О.С. Арсентьева, Н.В. Балабанова,