

законодавством определяются те пункты, которые подлежат решительному изъятию из сферы их свободного соглашения и превращаются в обязательные условия всякой заключаемой сделки. Наконец, определяется, каким путем можно предохранить рабочего от тяжелых материальных и нравственных страданий в случае уменьшения его рабочей силы или сокращения спроса на таковую». Див. Трапезников В. Н. Основы трудового права : Общедоступная систематизация законов о труде. Научно – политической секцией государственного ученого совета допущено в качестве учебного пособия для вузов. М. - Л.: Госиздат, 1925. 80 с.

17. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. Петроград, Изд. юр. книжн. склада «Право» - 323 с.

18. Проф. Покровский И. О. досить влучно охарактеризував існуючий дійсний стан реалізації права на існування, він писав: «... вся область общественного презрения представляет собою – с юридической точки зрения – совершенно особенную юридическую фигуру. Обязанность государства «спасать от голодной смерти» признается; но п р а в а «быть спасенным от голодной смерти» отдельное лицо не имеет.» (див. Сб. Покровский И. А. Право на существование. Сб. О праве на существование. Социально – философские этюды П. И. Новгородцева, И. А. Покровского. С. – Петербург, Москва: Изд. т – ва М. О. Вольф, 1911. 48 с. С. 25.

19. Для персоналізації цього процесу слід вказати, наприклад, Карла Менгера, роботи якого слугували джерелами для багатьох праць по соціології права на початку ХХ ст. Його промова при вступі на посаду ректора Віденського університету 24 жовтня 1895 року, яка при публікації мала назву «Общественные задачи правоведения» і стала своєрідним маніфестом для соціологічної школи права. У свій час Ф. Енгельс в критичному ключі піддав аналізу позицію К. Менгера, названу ним «юридичним соціалізмом» та зведено автором до трьох гасел: право на існування, право на працю, право на повний трудовий дохід.

20. Кистяковский Б.А. Право, как социальное явление (отдельный оттиск из журнала научной юриспруденции "Вопросы права", книга VIII (4)). Типо-литография товарищества "Владимир Чичерин", 1911. С.17

УДК 349.22:303.833.6

Панченко М.В.,

Кандидат юридичних наук, адвокат

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ЗНАЧИМІСТЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Стаття присвячена уточненню соціально-правової значимості концепції гідної праці в сучасному суспільстві, котре дедалі більше характеризується відмовою від минулих здобутків у т. зв. «світі праці», що становлять собою важливі гарантії прав і законних інтересів працівників. Автор окреслює основні фактори, що сприяли формуванню концепції гідної праці у світі, приділяючи особливу увагу саме ролі в цьому еволюції трудового права. У висновках узагальнюються основні результати проведеного дослідження та вказується, який саме вплив здійснює концепція гідної праці на якість трудового та позатрудового життя сучасного працівника.

Ключові слова: гідна праця, гідність людини, еволюція трудового права, працівник, принцип гуманізму.

Статья посвящена уточнению социально-правовой значимости концепции достойного труда в современном обществе, которое всё в большей степени характеризуется отказом от прежних достижений в т. н. «мире труда», представляющих собой важные гарантии прав и законных интересов работников. Автор определяет основные факторы, способствовавшие формированию концепции достойного труда в мире, уделяя особое внимание именно роли в этом эволюции трудового права. В выводах обобщаются основные результаты проведённого исследования и указывается, какое именно влияние оказывает концепция достойного труда на качество трудовой и внетрудовой жизни современного работника.

Ключевые слова: достоинство человека, достойный труд, принцип гуманизма, работник, эволюция трудового права.

The article focuses on clarifying the socio-legal significance of the decent work concept in the modern society, which is being increasingly characterized by abandoning previous achievements in so-called "world of work", which constitute important guarantees for the rights and legitimate interests of employees. The author outlines the main factors enhanced the formation of the decent work concept in the world, paying a particular attention to the role of labour law evolution in this process. Conclusions summarize the main results of the investigation exercised, and it is pointed what kind of influence the decent work concept makes on the quality of working and non-working life of the modern employee.

Keyword: *decent work, evolution of labour law, human dignity, principle of humanism, worker.*

Постановка питання. За останні десятиліття можна було спостерігати за тим, як в Україні та світі сутнісним чином змінювалася теорія верховенства права і законності, соціальної справедливості, а також трансформувалися межі осмислення місця людини, як найвищої соціальної цінності, в множинних процесах юридичної реальності, впливу гідності людини на місце індивіда у цих процесах, можливостях його впливу на ці процеси. Особливим чином все це вплинуло на розвиток т. зв. «світу праці», який досить тривалий час орієнтувався на ідею забезпечення гідності працездатної людини у сфері праці, а також на поступово змінюване концептуальне розуміння суспільством та науковцями феномену людської праці, його сутності та значимості. Як наслідок, відбувся значний розвиток концепції «гідної праці», що посідає значне місце в ідеології трудового права, а також активний процес впровадження загальних стандартів гідної праці у практичну дійсність.

Поряд із тим, в сучасному суспільстві спостерігаються все більш інтенсивні прояви негативних для психофізіологічного здоров'я людини форми зайнятості, а саме «гнучки» форми зайнятості. За умов ігнорування відповідності праці в межах цієї зайнятості критеріям гідної праці, працівники знаходяться перед реальним ризиком їх прекарізації, що недопустимо в умовах сучасного розвитку людства і людської цивілізації. Все це вказує на потребу переосмислення концепції гідної праці та її соціально-правового значення для працівника та суспільства у цілому.

Аналіз наукової літератури та невирішені питання. Слід зауважити, що проблематику гідної праці в Україні та світі вже у тій чи іншій мірі висвітлено в наукових працях С.Я. Вавженчука, С.В. Вишневецької, П.О. Ізуїти, М.І. Іншина, І.В. Калачової, А.М. Колота, Т.А. Коляди, І.В. Лагутіної, А.Д. Панькової, С.М. Прилипка, С.Г. Рудакової, С.С. Худякової, К.О. Чакалової, Г.І. Чанишевої, Н.З. Шаймарданова, Л.В. Шаульської, О.О. Шахової, О.М. Ярошенка та інших науковців. Наукові праці цих та інших вчених будуть складати ґрунтовний теоретичний фундамент для переосмислення соціально-правової значимості гідної праці в умовах розвитку сучасного суспільства.

Таким чином, **метою** цієї наукової розвідки є уточнення соціально-правової значимості концепції гідної праці в сучасному суспільстві, котре характеризується поступовим й дедалі інтенсивнішим відхиленням від здобутків у т. зв. «світі праці» минулих десятиріч. Ця мета буде досягатись в межах цієї статті шляхом виконання наступних завдань: 1) у загальному контексті окреслити причини та фактори, що сприяли формуванню концепції гідної праці та її подальшого окреслення на рівні системи Міжнародної організації праці (МОП); 2) звернути особливу увагу на вплив еволюції трудового права на формування досліджуваної концепції, що стала визначальною засадою сучасного трудового права; 3) вказати, який саме вплив здійснює концепція гідної праці на якість трудового та позатрудового життя сучасного працівника.

Виклад основного матеріалу. В історії людства у результаті переходу від привласнюючого господарства до виробничої економіки відбулася революція, котра концептуальним чином перевернула сутнісний зміст життєдіяльності людини та вивела людину й суспільство на наступний якісний виток просоціального розвитку. В окреслених нових умовах господарювання саме трудова діяльність для людини стала основою існування, а праця набула рис визначального елементу господарського укладу життя, творця умов існування. Зокрема, Л.В. Токар з цього приводу зауважує, що протягом багатьох сторіч існування феномену праці спостерігалася тенденція до поділу праці (наприклад, на розумову та фізичну працю, на окремі трудові функції), що мало велике значення, адже відповідний поділ праці «допоміг виявити ті різновиди робіт, найчастіше це стосується фізичної праці, які не є гідні людської сутності» й, на підставі цього, були врешті механізовані [1, с. 32].

Звісно, не будь-яка праця, що була негідною людини, об'єктивно могла бути механізованою та не у всіх випадках витрати на механізацію праці могли вважатись допустимими, виправданими всіма роботодавцями, котрі не закупували відповідні механізми для виконання роботи, продовжуючи використовувати для роботи людський трудовий ресурс. При цьому вказані спостереження стосуються також й сьогодення. Відтак, на сьогоднішній день механізована та немеханізована праця, котра

виконується людьми, може бути поділена на гідну працю та на працю, що не є гідною людини, тобто, на працю, що відповідає концепції гідної праці, а також на ту, котра цій концепції суперечить. Все це вказує на те, що не суто економічні перетворення якісно сприяли становленню концепції гідної праці, а саме цивілізаційні зміни обумовили вироблення означеної концепції, які припали, серед іншого, й на епоху механізації праці.

Безперечно, особливим чином сприяли вказаному процесу компанії з просвітництва трудящих, популяризації в суспільстві ідеї гуманізму, а також активна діяльність робітничих і профспілкових рухів за трудові права працюючих. Таким чином, слід зауважити, що саме осмислення законодавцями різних держав Європи у XIX–XX ст. ст. реальної важливості та значимості людської праці, трудових прав відносин для людини, суспільства та держави, а також тиск трудящих, що боролись за гідне трудове життя, сукупно обумовило те, що цими законодавцями розпочалось поступове задоволення потреби трудящих в гуманізації правового регулювання сфери праці та зайнятості. Вказаний процес триває й по сьогоднішній день, все в більшій мірі натрапляючи на спротив ідеї меркантилізації праці [2, с. 71–75], яка призводить до певної асиметрії у сфері праці України та багатьох інших зарубіжних держав, що є додатковою особливою проблемою, зважаючи на те, що на сьогодні роботодавці значно більш захищені.

Українські вчені (А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та інші) з цього приводу, зокрема, зауважують, що в узагальненому вигляді сьогодні можна виокремити наступні форми асиметрії в «царині соціально-трудова відносин»: (1) інституціональна форма асиметрії (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які мають унеможливити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій та можливостей суб'єктів); (2) економічна форма асиметрії (свідоме зниження трудового внеску та утиск інтересів у процесі розподілу доходів); (3) соціальна форма асиметрії (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і статків, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя); (4) інформаційна форма асиметрії (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації) [3, с. 25]. Значним чином ці проблеми загострюються численними кризовими явищами в Україні, що, як зазначає О.М. Поплавська, лише поглиблюються, обумовлюючи потребу у нагальному створенні гідних умов праці, котрі «дозволять максимально ефективно впроваджувати інноваційні продукти людського капіталу, отримуючи матеріальні та нематеріальні зиски і забезпечити соціальну безпеку соціально-трудова відносин на всіх рівнях» [4, с. 61].

Безперечно, цим негативним тенденція ефективним чином протистоїть сучасне трудове право, котре повністю пронизане розумінням людини в якості найвищої соціальної цінності. Це пояснюється наступним: незважаючи на те, що сучасне трудове право у тій чи іншій мірі ґрунтується на ідеї гуманізму навіть й не в соціальних державах, саме в усіх соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у певний «ціннісний абсолют» [5, с. 278]. Погодимось з цією тезою, адже соціальна держава – це правова демократична держава, котра, з одного боку, проголошує найвищою соціальною цінністю людину, а з іншого – створює всі необхідні умови для забезпечення гідного життя, вільного розвитку й самореалізації творчого (трудова) потенціалу особистості. Цей тип держави, як зазначає В.М. Попова, об'єктивується внаслідок утвердження в державі наступних принципів: справедливість; повага до гідності людини; відповідальність; подолання формально-юридичної рівності з метою усунення значних розбіжностей між матеріальними статусами індивідів [6, с. 71].

З огляду на вказане варто мати на увазі, що контекст гуманістичного характеру трудового права, як «ціннісного абсолюту», обумовлює такий стан справ в соціальній державі, за яких всі теоретичні та практичні проблеми в сфері праці та зайнятості інтерпретуються в якості пріоритетних серед усього загалу проблем, охоплених переліком невідкладних питань, що мають оперативним та виваженим чином вирішуватись. З цього випливає, що означені проблеми повинні вирішуватись, з одного боку, академічними колами юристів-трудоваків, економістів, соціологів, а, з іншого боку – законодавцем та урядом (важливу роль в цьому також відіграють суди, які складають узагальнення практики та рекомендації, котрі можуть стосуватись питань реалізації суб'єктами трудового права власних прав і обов'язків, а також питань захисту цих прав) [5, с. 278]. Поряд із тим, виважене вирішення теоретичних та практичних проблем у сфері праці та зайнятості означає те, що їх розв'язання має бути якісно орієнтованим, щонайперше, на утвердження принципів трудового права та трудових стандартів.

Вказане є надзвичайно актуальним та надважливим теоретичним і практичним питанням

(особливо в частині орієнтації подальших трансформацій у сфері праці України) у напрямку вирішення множинних проблем належного досягнення найбільш можливої узгодженості нових норм із усталеними і виваженими трудовими стандартами, мінімізуючи таким чином тенденції до зведення трудового права до права ринку праці. У цьому контексті зазначимо, що трудові стандарти та проблеми їх дотримання ні в якому разі не є якимось новим питанням для теорії трудового права України, однак, як вбачається, у процесі триваючої глобалізації досить помітною є модифікація форм порушення трудових прав працівників, практичне звуження свободи праці та знецінення важливості забезпечення працівників гідними умовами праці. Саме тому, в багатьох найбільш розвинених державах світу сьогодні спостерігається зростання попиту на трудові стандарти, як засіб уникнення подальшої деградації національного трудового права.

Французький вчений Р. Базільє (Rémi Bazillier) з цього приводу цілком справедливо зауважує, що низка розвинених країн (і профспілок в них) все частіше вимагають, щоб в міжнародній торгівлі дотримувалося «соціальне застереження» (*social clause*). Це, на думку науковця, пояснюється тим, що саме міжнародна торгівля сприяє зниженню трудових норм в розвинених країнах. Таким чином, унормування трудових правовідносин в корпораціях, що займаються міжнародною торгівлею, зможе якісним чином стримувати зниження досягнень трудового права минулих епох. Поряд із тим, Р. Базільє наголошує на тому, що на сьогоднішній час у світі зберігається певний «інтернаціональний консенсус» щодо визнання чотирьох основних стандартів праці як «основних прав працівників» (*fundamental rights of workers*). Цими стандартами є: (1) заборона примусової праці; (2) заборона дитячої праці; (3) свобода об'єднання та колективних переговорів; (4) заборона дискримінації [7, с. 17, 27]. Вважаємо за можливе припустити, що дотримання цих стандартів державами (й у процесах глобалізації) сприятиме протидії знецінюванню цінностей світу праці, що є особливо важливим на сьогоднішній день. Окреслене пояснимо тим, що сьогодні трудове право в розвинених державах, як ми вже зазначали, поступово трансформується у право ринку праці, яке у більшій мірі орієнтоване на ринкові стандарти, котрі, за спостереженням вчених, у переважній частині не враховують вказаного «соціального застереження», а тому сприяють поширенню ідеї меркантилізації у сфері праці [2, с. 71–75], якій можуть дієвим чином протидіяти лише вказані мінімальні стандарти в межах «інтернаціонального консенсусу».

Між тим, з наявної наукової літератури випливає, що окремі вчені переконані у просоціальному розвитку трудового права, який буде продовжуватись й в постіндустріальному суспільстві. Приміром, український вчений Є.В. Краснов вважає, що в постіндустріальному суспільстві лише відбувається зміна «найважливіших аспектів правового регулювання трудових відносин» (предмет, методи, функції, зміст, суб'єкти, структура та інше), однак саме трудове право «збереже фундаментальні цінності, які склалися сторіччями», зокрема, основні трудові права, визнані цивілізованими державами [8, с. 6–7]. На нашу ж думку, сьогочасна практика нехтування трудовими правами працівників в Україні та багатьох інших державах, а також звуження низки соціальних прав в найбільш економічно потужних державах світу вказує на те, що трансформація трудового права в жодній мірі не відбувається у просоціальному напрямку, еволюціонуючи під впливом ідей меркантилізму в заводське (фабричне) право, якому властивим є домінування в ньому (за рахунок суттєвого звуження соціальної функції) виробничої функції.

Саме тому, збереження ціннісного характеру трудового права сьогодні повинно забезпечуватись шляхом розвитку цієї галузі права з орієнтацією на вище зазначені основні стандарти праці, що існують в контексті «інтернаціонального консенсусу». При цьому вказане буде досяжним на практиці лише тоді, коли ці стандарти у фактичній дійсності не будуть формалізованими, зведеними до декларацій. На нашу думку, найбільш показовим негативним прикладом цього є діяльність профспілок у нашій державі: профспілкова діяльність належним чином врегульована у законодавстві, утім, як зазначає український вчений С.Я. Вавженчук, слід констатувати, що профспілковий захист трудових прав в Україні як спосіб захисту є «недостатньо ефективним та не в повній мірі виконує захисну функцію» [9, с. 360].

Поряд із тим, досліджуючи питання реальності та ефективності стандартів праці необхідно зауважити, що значну роль в утвердженні стандартів праці відіграли профспілки та МОП, яка з 1919 року, тобто, з моменту свого заснування прагнула «покращити становище людей у світі праці» [10, с. 3]. Цілком очікувано, що ця Організація сьогодні не залишається осторонь потреби протидії затяжній кризі т. зв. «світу праці», обумовленій як втратою колишньої впливовості профспілок, так і поширенням процесу прекарізації зайнятості, що є закономірними елементами сучасних реалій ринкової економіки, плюралізму форм власності та різноманіття суб'єктів соціальної влади в суспільних відносинах, що входять в предмет трудового права. Саме тому, бажаючи зупинити

процес розпаду традиційного світу праці, МОП ще в 90-х роках минулого століття підтримала концепцію т. зв. «гідної праці» (*decent work*), а також вказала на фактичний дефіцит гідної праці.

У цьому контексті варто зауважити, що хоча концепція гідної праці та її практичне впровадження дозволяє в повній мірі зробити реальними та ефективними мінімальні стандарти праці, а, відтак, – забезпечити гідне існування працездатних осіб, що реалізують своє право на працю у приватному та публічному секторах, ні в рамках МОП, ні в наукових колах юристів-трудоваків різних держав, до сьогодні не було розроблено універсального підходу до розуміння концепції гідної праці. При цьому сформована Міжнародною організацією праці концепція гідної праці стала, як зазначає вчений Й. Лерш (Jens Lerche), новою основою структури міжнародної політики у сфері праці. Разом з тим, необхідно визнати, що Організація по сьогодні не має будь-яких значних засобів для забезпечення цієї політики [11, с. 27], що обумовлює такий стан справ, за яких означена концепція (яку можна довільно тлумачити) формалізується, існує в якості певної декларації, ідеї, яку намагаються впровадити в життя соціальні та правові держави, серед яких, слід назвати також і нашу державу.

В окресленому сенсі вважаємо доцільним зазначити, що бажання України та інших держав пронизати концепцією гідної праці чинне законодавство, котре регулює працю та зайнятість у приватному та публічному секторі є безумовно виправданим, адже феномен гідної праці є правовим виразом балансу інтересів працівників і роботодавців з питань застосування найманої праці, згладжування соціальної напруженості та забезпечення соціальної справедливості у «світі праці» та в державі загалом. Цю ж позицію підтримують провідні українські юристи-трудоваки М.І. Іншин та В.І. Щербина, котрі, досліджуючи ідеологічні основи сучасного трудового права нашої держави в межах монографічної праці, наголошують на тому, що гідна праця, а також її гарантування в державі – це «ключова складова частина сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві» [12, с. 292].

Висновки. На сьогоднішній день концепція гідної праці втілює в собі позитивні очікування людей, пов'язані з їх трудовим життям, а саме – з трудовим життям, яке відповідало би їх людській гідності, не сприяло би виникненню у них відчуття пригніченого стану, обумовленого виконуваною ними трудовою діяльністю. Цілком закономірним є те, що трудящі прагнуть працювати в безпечних умовах (так само, як вони прагнуть до продуктивної праці, що приносить їм гідну винагороду), адже люди, виходячи зі своєї соціальної природи, бажають мати соціальні гарантії на робочому місці та соціальний захист для своїх сімей, а також можливості для індивідуального зростання й соціальної інтеграції (також і соціальної інтеграції сімей трудящих загалом). Крім того, сьогочасні трудящі (при цьому, також на державній службі) все більше прагнуть також до свободи вираження думок, до свободи об'єднання та участі в прийнятті рішень з життєво важливих питань, до рівності можливостей та гідного, рівного ставлення до жінок і чоловіків. Таким чином, гідна праця у найзагальнішому сенсі є концепцією, що заснована на натуральних і соціальних психофізіологічних прагненнях трудящої особи, що відображає рівень цивілізаційного розвитку суспільства. З огляду на це, відповідна концепція має бути стратегічною основою здійснення реформи трудового законодавства, котра триває по сьогоднішній день.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Токар Л.В. Роль правосвідомості в подоланні відчуження праці. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права*: матер. Міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листоп. 2012 р.) / відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2012. Т. 1. С. 31–33.
2. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: зб. мат. Всеукр. правн. дисп. (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76.
3. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колота, В. М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.
4. Поплавська О.М. Інноваційна праця як чинник соціальної безпеки країни. *Молодий вчений*. 2015. № 5(20), Ч. 2. С. 60–64.
5. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.
6. Попова В.М. Соціальні права людини – основа соціальної держави. *Ефективність державного управління*. 2013. № 37. С. 70–75.

7. Bazillier R. Core Labor Standards and Development: Impact on Long-Term Income. *World Development*. 2008. Vol. 36(1). P. 17–38.
8. Краснов Є.В. *Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України*: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
9. Вавженчук С.Я. Отдельные аспекты защиты трудовых прав профессиональных футболистов. *Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц*: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 4–5 ноября 2014 г.). Минск: БГУ, 2014. С. 359–361.
10. Decent Work: report of the Director-General / International Labour Conference, 87th Session, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. 80 p.
11. Lerche J. Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work? *Global Labour Journal*. 2012. Vol. 3(1). P. 16–39.
12. Іншин М.І., Щербина В.І. *Ідеологічні основи сучасного трудового права України*: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

УДК 349.2

Парінов А. Б.,

Суддя шостого апеляційного
адміністративного суду міста Києва

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано сутність і значення гарантійних виплат у трудовому праві. Охарактеризовано їх роль серед інших видів виплат у трудовому праві. Надано авторську дефініцію досліджуваної правової категорії.

Ключові слова: гарантія, гарантійні виплати, трудове право, працівник, роботодавець.

В статтє проанализировано сущность и значение гарантийных выплат в трудовом праве. Охарактеризовано их роль среди других видов выплат в трудовом праве. Предоставлено авторскую дефиницию исследуемой правовой категории.

Ключевые слова: гарантия, гарантийные выплаты, трудовое право, работник, работодатель.

In the article the essence and importance of guarantee payments in labor law are analyzed. Their role among other types of payments in labor law has been characterized. Author's definition of the studied legal category is given.

Keywords: guarantee, warranty payments, labor law, employee, employer.

Суспільні відносини постійно змінюються, реагуючи на сучасні виклики та проблеми, право розвивається та вдосконалюється разом із ними. Однак, законодавче регулювання неможливо змінювати із такою швидкістю, саме тому воно повинно відповідати певній єдиній меті, розкриватись із зміною відносин з нової сторони, та відповідаючи загальному поняттю того явища, яке правовий припис регулює та правовим принципам. Водночас, стверджувати про належність законодавчого регулювання, його ефективність неможливо, коли не визначено основоположні поняття, а отже й незрозумілою є мета, напрям розвитку й проблемні моменти.

Єдиним законодавчим актом, що встановлює існування гарантійних виплат є Кодекс законів про працю, що прийнятий ще у 1971 році [1]. Незважаючи на численні зміни до нього, спосіб регулювання ним трудових та пов'язаних із ними відносин залишається таким же, як і при створенні. Отже, його відповідність сучасним трудовим реаліям та потребам з кожним роком все зменшується, що, в свою чергу, створює необхідність у кардинальних змінах правового регулювання. Відповідно, для належного законодавчого забезпечення, правового регулювання потрібно спершу дослідити та визначити на теоретичному рівні усі найбільш важливі моменти щодо гарантійних виплат. Найперше, це їх поняття, сутність та особливості,