

Новація пенсійної реформи, постійна підтримка державою громадян похилого віку дозволило за останні три роки підняти середній розмір пенсії на 44 %, а мінімальну – на 25 %. Осучаснення пенсій зменшило втричі кількість пенсіонерів, розмір пенсії яких нижче 1000 гривень. На протязі 2012 року середній розмір пенсії зріс на 18 % – з 1230 до 1454 грн (Одесские известия. – 2013. – № 26).

Підняття розміру пенсій та соціальних допомог – це фундамент покращення стану в цілому у соціальній сфері. Але водночас потрібно підвищувати соціальні стандарти, удосконалювати правове регулювання пенсійної системи.

Масштабний реформаційний процес пенсійної системи забезпечується великою кількістю законодавчих актів. Доцільно було б подумати над кодифікацією цих актів, розробкою Пенсійного кодексу України. В ньому об'єднати всі три рівні пенсійної системи. Звернути особливу увагу на ті рівні, які поки що розвиваються повільно, або зовсім не розвиваються. Наприклад, II рівень накопичувальної пенсійної системи, який є наступним кроком пенсійної реформи.

Запровадження II рівня пенсійної системи виписано у новому Законі про пенсійну реформу, а також у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року. В цьому Законі передбачені умови та вимоги до учасників накопичувальної системи. Зокрема, зазначено, що другий рівень пенсійної системи буде запроваджено в році, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Учасниками накопичувальної системи будуть особи, яким на дату запровадження цієї системи виповнилося не більше 35 років.

Всі ці питання пенсійної реформи потребують поступового вирішення, а це шлях до успішного розвитку, модернізації всієї соціальної сфери.

Щербина В.І.

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, доцент*

РОЛЬ КАТЕГОРІЇ «ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА» У ВДОСКОНАЛЕННІ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Трудове право, яке регулює відносини у сфері праці, повинно ґрунтуватися на конституційному положенні про те, що людина є найвищою соціальною цінністю, а значить, на повазі і ставленні до людини як особистості, і має бути таким, щоб кожен член суспільства одержав правову можливість реалізувати свою здатність до праці і виявити якнайповніше здібності й талант.

Оскільки через функції виражаються найбільш суттєві властивості трудового права як регулятора суспільних відносин, то їх поняття необ-

хідно розкривати через встановлення і реалізацію норм трудового права, тобто через способи виявлення активності права. Визначаючи поняття «функція права», треба опиратися на семантичну основу терміна «функція», якою є поняття «діяльність». Складовими поняття «діяльність» є слова «дія», «сукупність дій», та «вплив». Встановлення і реалізація правових норм у суспільних відносинах, безумовно поєднує такі категорії, як функції трудового права, діяльність трудового права та правовий вплив, бо основною і визначальною властивістю права є нормативність. У переважній більшості визначення поняття «функції права» є один суттєвий недолік, а саме те, що характеристика цього поняття обмежується лише статичною складовою – встановленням норм права.

Встановлення норми права – це первісний найважливіший різновид вияву сутності права як регулятора суспільних відносин, перший спосіб виявлення активності права, але без реалізації норм трудового права, без другого способу виявлення активності права, не можна побачити дію права, його функціонування, розкриття його можливостей, втілених у нормах права, у суспільній дійсності – правовідносинах. З'ясування розбіжностей між можливостями, закріпленими в нормі, та дійсністю, вираженою в правовідносинах, дає можливість говорити про дієвість права. Ефективність правового регулювання – це категорія, яка об'єднує функцію й завдання, принципи і метод та характеризує функцію права як діяльність права з впорядкування суспільних відносин, тобто результативність діяльності права. Тільки під час реалізації норми можна з'ясувати, чи здатна вона врегулювати суспільні відносини, чи адекватно до конкретної ситуації визначено її зміст, чи має норма збудники мотивації до її виконання.

Пропонуємо таку схему розкриття сутності функцій права, як одного з найважливіших правових явищ: право (засіб досягнення соціальної мети) – функція (діяльність, що виражається як вплив норм права) – вплив норм права (зумовлюється змістом цих норм) – об'єкт впливу (суспільні відносини, їх групи, частини або сторони) – соціальний результат (найважливішим для права є власне юридичний результат) – правовідносини (якісно новий рівень суспільних зв'язків). Тому й функції трудового права треба визначати як діяльність трудового права з ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здатності людини до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права.

У науці трудового права завжди були відсутні єдині підходи до класифікації функцій трудового права, а роль тієї чи іншої функції, або перебільшувалась, або свідомо занижувалась. Функції трудового права треба класифікувати на основі системного підходу, в результаті чого можна отримати цілісну систему функцій, яка включає: загально-юридичні, галузеві та суспільно-економічні функції трудового права.

До загально-юридичних функцій трудового права належать регулятивна та охоронна функції, які є показником самостійності та самодостатності галузі права. Галузеві функції, які відображають специфіку впливу норм трудового права на відносини, що складають його предмет, доцільно іменувати не спеціальними функціями або ж аспектами функцій, а підфункціями загально-юридичних функцій трудового права. Така назва, з одного боку, вказує на їх органічний взаємозв'язок із загально-юридичними функціями трудового права, а з другого – підкреслює їх самостійність для трудового права. Регулятивна функція трудового права виявляється через дві галузеві функції: виробничу й захисну. Ці функції трудового права мають високий ступінь самостійності, суперечливу природу, взаємозумовленість, характеризують трудове право як самостійний регулятор певних суспільних відносин.

Зміст функцій трудового права – це група певним чином цілеспрямованих норм трудового права. Іншими словами, зміст функції трудового права виражається через зміст певної сукупності норм трудового права. Спосіб же впливу – важливий, проте не єдиний елемент характеристики змісту норм трудового права. Від чіткого визначення сфери втручання законодавця у регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин безпосередньо залежатиме ефективність їх правового регулювання.

Розмежування охоронної та захисної функцій трудового права ґрунтується на розмежуванні термінів «захист» і «охорона». Практика свідчить про відсутність єдиних підходів до їх застосування не тільки в науці, але й у законодавстві та міжнародно-правових актах. Слово «захист» – полісемічне, а звідси й плутанина в застосуванні та неточності його тлумачення. Розуміння змісту означених вище термінів як юридичних категорій має обов'язково ґрунтуватися на аналізі їх контексту або сфери застосування. Захисна функція трудового права розглядається як функція, що виявляється в його нормах, спрямованих на захист інтересів людини в процесі праці в широкому розумінні цього слова. Сутність захисної функції трудового права випливає із конституційного обов'язку держави утверджувати й забезпечувати права і свободи людини, а її зміст випливає зі змісту конституційної норми про людину як найвищу соціальну цінність та виражається через норми трудового права, направлені на заступництво й підтримку працівників. Охоронну функцію трудового права виражають норми трудового права, сутністю яких є примус.

В цілому, система функцій трудового права включає: 1. Загально-юридичні функції трудового права: а) регулятивна; б) охоронна. 2. Галузеві функції трудового права: а) виробнича і захисна – підфункції регулятивної; б) запобіжна (профілактична), відновлювальна (компенсаційна), відплатна (каральна) – підфункції охоронної. 3. Суспільно-економічні функції трудового права: а) економічна б) соціальна; в) психологічна; г) виховна; д) управлінська.