

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, старшого наукового співробітника Шумила Михайла Миколайовича – на дисертацію Купіної Людмили Францівни «Ефективність норм трудового права України», подану на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність теми. Рівень складності, масштабності економічних та суспільних проблем, з часів здобуття незалежності Україною, нині досягли колосального значення для врегулювання відносин у сфері праці. Ефективність заходів та спроб учасників законотворчого процесу щодо налагодження системи реалізації трудових прав та захисту інтересів людини безпосередньо залежить і від ступеня наукової обґрунтованості прийнятих рішень, що вимагає багатостороннього наукового аналізу, а також уточнення, систематизації категорійного апарату.

На жаль, справи, пов'язані із захистом трудових прав становлять відносно значну частину спорів, що свідчить про чисельність їх порушень, як з боку роботодавців, так і з боку органів державної влади та місцевого самоврядування. Так, у 2020 році спори, пов'язані із захистом трудових прав людини, склали майже 27% від загальної кількості судових спорів. Така тенденція зберігається впродовж функціонування національної системи судової юстиції, попри триваючі реформи чинного законодавства та механізму здійснення функцій державного управління.

Актуальність здійсненого Л. Ф. Купіною дослідження посилюється тією обставиною, що в Україні все ще є триваючими кодифікаційні процеси, пов'язані з розробкою та прийняттям проекту Трудового кодексу. Оновлення трудового законодавства України вимагає створення науково-теоретичного підґрунтя та визначення умов, критеріїв та показників ефективності норм трудового права. Отже, існує нагальна потреба, з урахуванням досягнень національної юридичної науки, судової практики, зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин, розробити концепцію ефективності норм трудового права України та окреслити напрями її реалізації.

Викладені обставини визначають дослідження Л. Ф. Купіної практично значущим, а відтак, вкрай актуальним. Це підтверджується, зокрема тим, що дисертація виконана в рамках Пріоритетних напрямків розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених Постановою загальних зборів НАПрН України від 03 березня 2016 року, а також Стратегічного плану розвитку Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова на 2016–2024 рр., тематичного плану науково-дослідних робіт Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, наукового напрямку «Дослідження проблем гуманітарних наук», комплексного наукового проекту «Основні напрямки удосконалення законодавства України в умовах євроінтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0115U00710).

Аналіз тексту дисертації та автореферату свідчить про науково обґрунтований системний підхід авторки до проблеми: аргументовано сформульовано актуальність теми, досить чітко визначено об'єкт, предмет, мета та задачі дослідження, комплексно підібраний необхідний для виконання цих завдань методологічний інструментарій. Матеріал подано у логічній послідовності, що сприяло розкриттю дисертанткою взаємопов'язаних між собою теоретичних і практичних аспектів досліджуваної проблеми.

Високий ступінь наукової обґрунтованості результатів виконаного дослідження, що в концентрованому вигляді знайшли відображення у сформульованих здобувачкою наукових положеннях, висновках і рекомендаціях, забезпечено методологічним і теоретичним обґрунтуванням його вихідних положень; застосуванням комплексу наукових методів, адекватних об'єкту, предмету, меті і задачам дослідження; використанням сучасних досягнень юридичної науки та широкої джерельної бази дослідження; здійсненням апробації основних концептуальних ідей і положень дослідження. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою визначення умов, критеріїв та показників ефективності норм трудового права України в контексті українського державотворення, спрямованого на оптимізацію механізму реалізації та захисту права на працю, дозволили успішно розв'язати поставлені задачі.

Достовірність і наукова новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, підтверджується їх апробацією у відкритому друку, обговоренням на наукових конференціях, інших наукових заходах. Достовірність одержаних результатів підтверджується не тільки їх суто науковою значущістю як певною системою здобутих дисертанткою нових знань, що заповнюють деякі прогалини в трудовому праві України, але й їх практичною необхідністю на сучасному етапі, зокрема для вдосконалення чинного національного законодавства в тій його частині, що

стосується правового регулювання реалізації особою права на працю. Проведена авторкою науково-дослідна робота є результатом власних напрацювань здобувачки, яка здійснила вдалу спробу визначити сутність, умови, критерії та показники ефективності норм трудового права, окреслити проблеми її концептуального розуміння та впровадження, сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері і практики його застосування.

Стосовно наукової новизни отриманих результатів варто зазначити, що дисертація є одним із перших комплексних наукових досліджень, що присвячене визначенню ефективності норм трудового права в Україні в умовах імплементації європейських стандартів реалізації та захисту соціально-економічних прав і свобод людини, а також удосконаленню чинного та перспективного законодавства на цій підставі. Погоджуючись у цілому з усіма визначеними автором складовими новизни дисертації, вважаємо за необхідне акцентувати особливу увагу на основних із них.

До найбільш вагомих результатів дисертаційного дослідження можна віднести:

- аргументовані висновки авторки про доцільність використання онтологічного розуміння методології науки у процесі дослідження ефективності норм трудового права; при цьому позитивно оцінюється висновок, що процес руху наукового пізнання дослідника перебуває під впливом зовнішніх чинників, які впливають на його діяльність, вибір ним методів наукового дослідження та формування висновків за результатами дослідження, тобто є необхідність застосування поняття «методології науки» в широкому значенні (с. 71-73);
- визначення співвідношення категорій «ефективність трудового права», «ефективність норм трудового права» та «ефективність трудового законодавства», що дозволило авторці виділити їх спільні та відмінні ознаки. Зокрема, автором обґрунтовано визначається, що спільними характеристиками ефективності норм трудового права та ефективності актів трудового законодавства є престижність права, відчуття у населення поваги до права, що перебуває у тісному кореляційному взаємозв'язку з громадською думкою про ефективність функціонування органів державної влади. До відмінних ознак ефективності трудового права, ефективності норм трудового права та ефективності трудового законодавства є те, що: ефективність трудового права полягає в реалізації трудових прав та задоволенні інтересів учасників правовідносин, які (права та інтереси) є предметом правового регулювання та найвищою метою існування права загалом, в той час як ефективність норм трудового права та ефективність

трудового законодавства визначається рівнем досягнення цілей, визначених законодавцем при прийнятті того чи іншого нормативно-правового акта; результативність застосування актів трудового законодавства залежить від використання апарату державного чи локального примусу та застосування різних методів заохочення, тоді як досягнення належного рівня ефективності трудового права базується на вольовій поведінці учасників правовідносин, спрямованої на забезпечення панування принципів верховенства права та соціальної рівності; ефективність норм трудового права розглядається як «каталізатор» суспільного розвитку, тоді як ефективність трудового законодавства може бути оцінена як стримуючий фактор соціального прогресу (с. 130-131);

- висновок про соціальну ефективність норм трудового права, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, що пов'язані з реалізацією права особи на працю, що є правом соціального характеру, адже ці відносини мають соціальне призначення. Авторкою визначається, що соціальне призначення норм трудового права проявляється в гарантуванні та захисті прав працівників, створенні належних умов праці, оплаті праці не нижче встановленого рівня та у визначеному законом порядку. За міркуваннями дисертантки саме через соціальну функцію трудового права вбачається можливим розкриття змісту норми трудового права та дослідження порядку впливу норми на соціальні права суб'єктів трудового права, тобто фактично визначення його предмету правового регулювання (с. 107-108);

- авторський підхід до здійснення класифікації умов ефективності норми за ознакою, пов'язаною з елементами механізму права (умови, що визначають «якість» норми права; умови, що характеризують діяльність правозастосовчих органів; умови, що відображають рівень правосвідомості та правової активності населення) (с. 142-148);

- диференціація оцінки ефективності норм трудового права в залежності від сфери реалізації функцій правового регулювання – регулятивної чи правоохоронної. При цьому визначено, що ефективність у сфері здійснюваних правом регулятивних функцій нероздільно пов'язана з результативністю соціально-економічних заходів, тоді як ефективність правоохоронної функції трудового права залежить від результативності роботи юридичних органів, стану юридичної практики, виявлених в ній колізій правозастосування, фактичних можливостей юридичних органів у їх подоланні (с. 150-159).

Варто підкреслити, що окрім теоретичних та методологічних засад дослідження ефективності норм трудового права України, дисертанткою

значну увагу приділено практичним та праксеологічним аспектам її забезпечення. Так, у третьому розділі рецензованого дослідження авторкою досліджуються проблеми зміцнення ефективності норм трудового права, що забезпечують: реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці; рівність прав громадян у реалізації права на працю; гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин; захист трудових прав. Серед висновків, що заслуговують на увагу є таке, що авторка для забезпечення ефективності норм трудового права, пропонує врахувати зарубіжний досвід щодо правового регулювання права на свободу праці та нормативно закріпити реалізацію такої новітньої правової форми зайнятості населення, як «аутстафінг», виникнення якої передусім пов'язується з триваючими глобалізаційними процесами, а також з активізацією практики використання дистанційної роботи, яка стала однією з ключових характеристик реалізації права на працю в умовах світової пандемії (с. 235-238).

Варто взяти до уваги пропозицію дисертантки щодо створення спеціалізованих трудових судів. Такий висновок Л. Ф. Купіна обґрунтовує необхідністю подолання проявів колізійності встановлення предметної юрисдикції спеціалізованих судів та судів загальної юрисдикції, що підтверджується позитивними практиками країн Європейського Союзу (с. 360-364).

Не менш важливими для забезпечення ефективності норм трудового права України є й інші зроблені здобувачем висновки, а також пропозиції та рекомендації щодо внесення змін до чинного у цій сфері законодавства.

Ознак порушення автором академічної доброчесності, зокрема, випадків оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства (академічний плагіат), не виявлено.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес у науково-дослідній сфері, у правотворчості, у правозастосовній діяльності компетентних суб'єктів, а також у навчальному процесі вищих навчальних закладів.

Відзначаючи належний рівень постановки завдань та вирішення проблем, наукову новизну дисертації Л. Ф. Купіної, слід вказати на окремі положення, які потребують додаткового обґрунтування або з приводу яких можна зробити зауваження.

1. Науковиця на підставі аналізу норм чинного КЗпП України, а також

норм інших джерел трудового законодавства цілі трудового права класифікувала на первинні (цілі, що полягають у нормативному закріпленні основоположних трудові права громадян: оплата праці не нижче встановленого законом рівня; вільний вибір професії; ефективна політика зайнятості населення; право на відпочинок та безпечні умови праці; участь в управлінні підприємством, установою, організацією; матеріальне забезпечення у випадку старості чи настанні страхових випадків, встановлених законодавством (повна або тимчасова втрата працездатності, безробіття); захист порушених трудових прав); та вторинні цілі (похідні, що полягають у виробленні процедурно-процесуальних аспектів досягнення первинних цілей правового регулювання) (с. 10-11, 164, 373). Перш за все, хотілося б звернути увагу на певну термінологічну суперечність і позначення груп цілей трудового права на «первинні» та «вторинні», що можна розуміти як ті, що досягаються першочергово, а після досягнення останніх відбувається перехід до реалізації вторинних. На нашу думку, більшість наведених цілей є в однаковій мірі важливими і не потребують розмежування. Не зрозумілим залишається критерій такого розмежування на первинні та вторинні. По-друге, дискусійними є пропозиція авторки щодо віднесення до цілей трудового права як то: участь в управлінні підприємством, установою, організацією (цей ідеологічний пізньосоціалістичний, радянський наратив не має жодного стосунку, ні до сучасного трудового права, ні до ринкової економіки); ефективна політика зайнятості населення (дискусійним є питання, щодо того, чи є політика зайнятості предметом трудового права чи все ж таки це адміністративні норми права у сфері зайнятості, на що зокрема вказують П. Д. Пилипенко, Д. Ю. Швець та ін.); матеріальне забезпечення у випадку старості чи настанні страхових випадків (відносини у сфері страхування під час виконання особою трудової функції є предметом права соціального захисту, але аж ніяк не може бути цілями трудового права).

2. Дискусійним є висновок і пропозиція авторки, що в умовах світової економічної кризи, спричиненої пандемією, забезпечення ефективності норм щодо реалізації гендерної рівності, продуктивності реалізації принципу соціального діалогу пов'язується із впровадженням на загальнонаціональному рівні політики із створення робочих місць для працевлаштування жінок, у тому числі шляхом підтримки розвитку жіночого підприємництва, підтримки прав працюючих батьків із дітьми, нормативного закріплення гнучкого графіку роботи для жінок, визначення чітких підстав для запровадження дистанційної роботи, визначення кола гарантій для батьків, які працюють на умовах неповного робочого часу; надання дистанційної психологічної підтримки працюючим батькам та їхнім дітям, що може включати бесіди, вправи, ігри, вебінари та інші заходи (с. 243, 375). Перш за все, хотілося б зазначити, що світова економічна криза вплинула на

зайнятість не тільки жінок, але і чоловіків, і як на найманих працівників, так і на роботодавців та самозайнятих, тому наведені висновки є передчасними. Крім цього, доповнення трудового законодавства ще одним спеціальним суб'єктом за критерієм статі і тим самим передбачення чергового різновиду позитивної дискримінації матиме негативні наслідки, оскільки трудове право втратить взагалі загального суб'єкта і буде складатися із спеціальних суб'єктів.

3. Потребує додаткового обґрунтування ідея вченої, що на підставі досвіду ФРН, аргументовано, що створення спеціалізованих трудових судів дозволить вирішити колізійні аспекти визначення предметної юрисдикції розгляду та вирішення спорів, пов'язаних із трудовими правовідносинами та відносинами у сфері соціального та пенсійного забезпечення. Визначено, що забезпечення ефективності захисту трудових прав людини пов'язується не лише із діяльністю органів судової влади, а і спеціально уповноважених суб'єктів (Державної служби України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, професійних спілок та інших громадських об'єднань) (с. 297-298; 310; 361-367; 377). На жаль, у роботі наведений тільки досвід Німеччини, однак необхідно наголосити, що спеціалізовані трудові суди це радше виняток із правила, а не загальна система. У країнах сталої демократії трудові права належним чином захищаються у судах загальної юрисдикції. Ідея про створення спеціалізованого суду не є новою в науці трудового права і вже десятиліття пропонується науковцями як панацею, проте жодних об'єктивних доказів цьому нема. З іншого боку, виникає низка питань, чому вчена вважає, що суди загальною юрисдикції не захищають права працівників? Так само цікава думка авторки чи матиме наслідком створення спеціалізованого трудового суду ще одного процесуального кодексу (наприклад, Трудового процесуального кодексу і доцільність його існування). Також важливо розуміти, скільки коштуватиме для держави створення окремого суду крізь призму матеріально-технічної бази, кадрового наповнення тощо.

4. Додаткового пояснення потребує пропозиція авторки щодо доцільності визначення не лише мети (цілі) прийняття нового Трудового кодексу України, а і постановки його завдань, серед яких необхідно передбачити: врегулювання відносин у сфері праці на основі принципу соціального діалогу та шляхом розширення меж договірного регулювання праці; усунення суперечних положень законодавства у сфері праці; узгодження національного законодавства з міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці; встановлення паритетності у відносинах сторін трудового договору. Базисом для прогнозування перспектив правового регулювання суспільних відносин у сфері праці та встановлення ступеня належності виконання державно-правових приписів є взаємозв'язок

мети, завдань та прогнозованого результату при дослідженні ефективності реалізації норм трудового права (с. 374). Хотілося б з'ясувати, який критерій розмежування цілей та завдань прийняття нового кодексу застосовує вчена?

5. Підсумовуючи наукове дослідження, вчена обґрунтовує доцільність розробки та прийняття Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, яка має бути базисом для визначення положень Національної стратегії забезпечення права особи на гідну працю в Україні. Виходячи із встановлених науково-теоретичних результатів даного дослідження та його практичного значення, запропоновано зміст структури Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, що має складатися із двох розділів, де: першим розділом мають бути закріплено загальні положення її реалізації, визначено сутність основних регульованих понять, обґрунтована мета, завдання прийняття Концепції, охарактеризовано проблеми, вирішення яких пов'язується із її запровадження до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями реалізації Концепції, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний (6, 27, 354-367). Така пропозиція є цікавою проте має кілька застережень і потребує додаткового пояснення авторки. Перш за все, чи є об'єктивна необхідність у спеціальній (фрагментарній) Концепції, якщо досі не існує загальної концепції, яка охоплювала б всі проблеми у сфері праці? Так само не зрозуміло, хто мав би таку Концепцію схвалити та її юридична сила. Важко також погодитися, що у Концепції, яка спрямована на удосконалення правового регулювання у сфері праці, має мати чіткі цілі, способи їх досягнення та строки реалізації може окремо відводитись місце таким напрямам як доктринальний, освітянський тощо.

Вказані зауваження загалом носять уточнюючий характер, не зменшують наукової цінності та значення дисертаційної роботи Л. Ф. Купіної та мають рекомендаційний характер щодо подальших наукових досліджень авторки.

Основні положення та результати дисертації викладено в 50 наукових працях, у тому числі одній одноосібній монографії, чотирьох монографіях у співавторстві, та 27 наукових статтях, з яких 24 статті опубліковані у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 5 статей – у зарубіжних періодичних виданнях з юридичних наук, а також у 15 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Автореферат підготовлений згідно з встановленими вимогами, за змістом він відображає основні положення дисертації.

Таким чином, дисертація Л. Ф. Купіної є самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, що у сукупності вирішують наукову проблему щодо розвитку концептуальних

положень ефективності норм трудового права України, зокрема, щодо визначення її умов, показників та критеріїв.

Опубліковані автором наукові праці за темою дисертації відображають її основний зміст та відповідають встановленим вимогам. Наведене свідчить, що дисертаційне дослідження Л. Ф. Купіної на тему «**Ефективність норм трудового права України**» за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення є завершеною науковою роботою, повністю відповідає вимогам п. 10 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор, Купіна Людмила Францівна, заслуговує присудження наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

заступник керівника

департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду –

начальник правового управління

Касаційного цивільного суду,

доктор юридичних наук,

старший науковий співробітник

Михайло ШУМИЛО

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ

Зав. сектору Гелетська?

