МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

КУПІНА ЛЮДМИЛА ФРАНЦІВНА



УДК 349.23:331.103 (477)

ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Одеса – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова.

Науковий консультант доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
СІМУТІНА Яна Володимирівна,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького
НАН України,
провідний науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права;

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЇВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний
університет внутрішніх справ,
завідувач кафедри трудового
та господарського права факультету № 2;

доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ШУМИЛО Михайло Миколайович,
Верховний Суд,
заступник керівника департаменту
аналітичної та правової роботи –
начальник правового управління
Касаційного цивільного суду

Захист відбудеться «____» _____ 2021 р. о «____» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «____» _____ 2021 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради **І.В. Лагутіна**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обгрунтування вибору теми дослідження. Реформування державотворчих та правотворчих процесів в Україні спонукає до істотної зміни суспільних відносин, пов'язаних із реалізацією права особи на працю. Триваюче оновлення чинного національного законодавства України в цілому, і зокрема трудоправового законодавства, свідчить про переосмислення підходів до розуміння змісту та напрямів забезпечення ефективності дії норм права.

Низький рівень ефективності норм трудового права зумовлюється наявністю складної сукупності нормативних, теоретичних та праксеологічних проблем правореалізації. Головною нормативною проблемою неналежної ефективності норм трудового права є надзвичайно високий рівень їхньої застарілості та невідповідність світовим й європейським стандартам забезпечення реалізації права людини на гідну працю та справедливу її оплату. Впродовж останніх десятиліть в Україні триває діяльність з удосконалення та змістовного переосмислення трудового законодавства. Лише за останнє десятиріччя було підготовлено та подано на розгляд Верховної Ради України декілька проєктів Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.; № 2410 від 08.11.2019 р.; № 0955 від 29.08.2019), а також проєкт Закону України «Про працю» (№ 2708 від 28.12.2019 р.), що передбачав декодифікацію трудового законодавства.

Наявна недосконаліть нормативного регулювання трудових відносин призводить до виникнення спорів, пов'язаних із практикою реалізації правових норм у відповідній сфері. Так, у 2019 році Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду було переглянуто 1841 справу у спорах, що виникають із трудових правовідносин, що становить 79,3% усіх переглянутих судових рішень цією інстанцією, при цьому 355 судових рішень (19,3%) було скасовано; у 2020 році ці показники збільшилися майже вдвічі (судом касаційної інстанції було переглянуто майже 2700 спорів, і у кожному четвертому спорі рішення судів першої чи апеляційної інстанцій було скасовано). Трудові спори систематично, за зведеною судовою статистикою, займають третє місце, поступаючись лише спорам у сфері договірних відносин та спорам про відшкодування шкоди. Зокрема, у 2018 році місцевими загальними судами здійснено розгляд понад 20 тис. трудових спорів, у 2019 році – понад 21 тис., у 2020 році – майже 25 тис. спорів[1], що, зокрема, зумовлено масовими скороченнями працівників в умовах карантину, запровадженого в Україні у 2019-2021 рр. Зростаюча кількість трудових спорів свідчить про низький рівень ефективності норм трудового права, їхню нездатність належним чином врегулювати реалізацію права особи на працю.

[1] Інформація отримана автором за запитом до Верховного Суду в порядку доступу до публічної інформації.

Нівелювання цінності норм трудового права як регулятора суспільних відносин призводить до зростання кількості проявів незадекларованої праці. За даними соціологічного опитування «Незадекларована праця в Україні» (СОНПУ), близько 7% респондентів визнали, що вони працюють неофіційно (займаються незадекларованою працею) протягом останніх 12 місяців, тоді як приблизно 46% респондентів знають тих, хто працює незадекларовано, і близько 33% респондентів вважають, що не менш ніж 50% населення України зайняті незадекларованою працею[2].

Питання дослідження ефективності правової норми чи права в цілому в радянські часи було предметом наукових розробок В. М. Кудрявцева, В. І. Нікітінського, І. С. Самощенка, В. В. Глазиріна, В. В. Лазарєва, Ф. Н. Фаткуліна, Л. Д. Челюкіна та ін.; у період незалежності України цим питанням присвячено увагу у працях учених-теоретиків М. А. Арекеляна, С. В. Бобровник, В. В. Головченко, О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко, О. М. Мельник, Н. М. Пархоменко, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, А. В. Старостюк, В. Ф. Сіренка, Я. М. Шевченко та інших учених. У межах галузевих наук питання ефективності норм права вивчалось у працях С.А. Скриля, І. О. Рощиної, В.І. Дяченко, С.В. Вишновецької, В.С. Венедіктова, Н. Д. Гетьманцевої, М. І. Іншина, І. В. Лагутіної, О. Т. Панасюка, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, О.М. Рим, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини та ін. Окремі питання реалізації норм трудового права були предметом наукових розробок таких учених, як Л. П. Амелічева, В. М. Андріїв, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедіктов, М. М. Грекова, Я. А. Малихіна, К. Ю. Мельник, О. С. Реус, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко та інших.

Варто відмітити, що певні питання вирішення проблем ефективності норм окремих інститутів трудового права були досліджені у дисертаціях: Г. І. Чанишевої «Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання» (2001 р.); В. І. Щербини «Функції трудового права» (2009 р.); Н. Д. Гетьманцевої «Правове регулювання трудових відносин в умовах господарювання» (2015 р.); Н. М. Олійник «Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу» (2018 р.); Я. В. Сімутіної «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин» (2019 р.); Л.П. Амелічевої «Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства» (2020 р.); О.М. Рим «Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України» (2021 р.). При цьому у своїх роботах дослідники в основному приділяли увагу окремим питанням змісту правового статусу суб'єктів трудового права та

[2] Проект ЄС МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630069.pdf.

характеристиці його елементів; дослідженню співвідношень понять «ефективність законодавства», «ефективність права», «ефективність механізмів правового регулювання суспільних відносин». Водночас питання ефективності норм трудового права до цього часу не були предметом комплексного наукового дослідження. Враховуючи викладене, безспірною видається не тільки актуальність, але й доцільність і своєчасність проведення наукового дослідження за обраним напрямом.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до Пріоритетних напрямів 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 напряму «Дослідження проблем гуманітарних наук», комплексного наукового проєкту «Основні напрямки удосконалення законодавства України в умовах євроінтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0115U00710).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування концептуальної теоретико-прикладної моделі забезпечення ефективності норм трудового права в умовах реалізації євроінтеграційних процесів в Україні та внесення пропозицій про вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети у дисертації вирішувалися такі завдання:

здійснити характеристику генезису поняття ефективності норм права;

визначити методологію дослідження ефективності норм трудового права;

встановити співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права» та «ефективність законодавства про працю»;

охарактеризувати види ефективності норм трудового права;

встановити умови, критерії та показники ефективності норм трудового права;

визначити взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права;

охарактеризувати особливості ефективності реалізації норм трудового права;

окреслити проблеми зміцнення ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці;

з'ясувати проблеми підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав при реалізації права на працю та визначити напрями їх подолання;

визначити напрями удосконалення норм, які забезпечують реалізацію принципів, що гарантують гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин;

окреслити шляхи забезпечення ефективності норм, що гарантують захист трудових прав;

сформулювати концептуальні підходи до розвитку системи ефективності норм трудового права;

сформулювати теоретично обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства України в частині концептуального визначення напрямів забезпечення ефективності норм трудового права.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані із забезпеченням ефективності норм трудового права.

Предмет дослідження – ефективність норм трудового права України.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертації становить сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, використання яких у взаємозв'язку дало змогу досягти поставленої мети та забезпечити повноту, всебічність вивчення й осмислення предмета дослідження, а також наукову достовірність і переконливість отриманих результатів. У роботі за допомогою використання логіко-семантичного методу було поглиблено загальний понятійний апарат (розділи 1, 2). Структурно-логічний та аналітичний методи було використано для того, щоб з'ясувати види ефективності норм трудового права, цілей, мети та задач правореалізації та правозастосування (підрозділи 2.2, 2.3). За допомогою аналітичного методу вдалось оцінити стан ефективності норм вітчизняного трудового права, що забезпечують реалізацію принципів трудового права (підрозділи 3.1, 3.3); з'ясувати напрями вирішення проблем підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав при реалізації права на працю (підрозділ 3.2); а також обґрунтувати необхідність удосконалення нормативного визначення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав (підрозділ 3.4). Системно-структурний та системно-функціональний методи застосовувалися для визначення умов, показників та критеріїв ефективності норм трудового права та ефективності реалізації норм трудового права (підрозділи 2.1, 2.3), обґрунтувати напрями перегляду концептуальних підходів до розвитку ефективної системи норм трудового права (розділ 4). Порівняльно-правовий метод було використано для узагальнення зарубіжного досвіду із визначення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав (підрозділ 3.4).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України та зарубіжних країн, рішення Конституційного Суду України, Великої Палати Верховного Суду, а також рішення Європейського суду з прав людини.

Емпіричну базу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності судових і правоохоронних органів, органів публічної адміністрації, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали, а також аналітичний звіт щодо проведеного авторського соціологічного опитування населення Дніпропетровської, Київської, Львівської, Одеської, Харківської областей (220 осіб), що було здійснено упродовж 2019-2021 років.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших у вітчизняній юридичній науці спеціальним комплексним

дослідженням, 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.

У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення й висновки, зокрема:

вперше:

– обґрунтовано підхід до системи показників ефективності норм трудового права, серед складових якої виокремлено: первинні наслідки (ті соціальні наслідки, оцінка яких відбувається на підставі безпосередніх цілей, задля яких приймається і втілюється правова норма або чиниться певна правова дія) і вторинні наслідки (ті соціальні наслідки, настання яких нормою трудового права не передбачалось);

– на підставі аналізу форм реалізації норм трудового права (застосування, виконання, використання) визначено систему показників їх результативності, до яких віднесено: кількісні показники – фактичну ефективність (як співвідношення між фактично досягнутим результатом і тією безпосередньою ціллю, для досягнення якої були прийняті відповідні юридичні норми); економічну ефективність (як параметри прояву досконалості, обґрунтованості та справедливості змісту норм права у сфері праці, що відображаються у вигляді інтересів держави, збалансованих із потребами безпосередніх суб'єктів їх реалізації, і обумовлюють зв'язок правового регулювання та правотворчості) та якісні показники – обґрунтованість, доцільність та корисність норм трудового права;

– обґрунтовано авторську дефініцію поняття «показники ефективності реалізації норм трудового права» як наочних, підтверджених конкретними кількісними та якісними параметрами даних, за допомогою яких можна сформувати уявлення про досягнення поставлених нормами трудового права цілей, і, відповідно, про дієвість або недієвість таких норм;

– з урахуванням міжнародних стандартів реалізації та захисту трудових прав наголошено на необхідності перегляду законодавчих підходів до розуміння категорії «право на працю» як права на одержання роботи вільно, без примусу, відповідно до власних здібностей, навичок та майстерності з дотриманням гідних та безпечних умов здійснення трудової функції, що оплачується справедливо, реалізація та захист якого гарантується державою та базується на принципі соціального діалогу у сфері праці;

– доведено доцільність законодавчого визначення серед ознак трудових правовідносин їх немайнових особливостей, що полягають у необхідності покладання на роботодавця такого соціального обов'язку, як створення умов для особистого професійного, духовно-культурного розвитку працівника;

– з метою підвищення ефективності норм трудового права обґрунтовано доцільність запровадження «безтарифної» системи оплати праці, що дозволить

враховувати інтереси не лише працівника, а й роботодавців, держави, а також має гарантувати належний вплив на стимулювання та мотивацію особи;

– аргументовано доцільність нормативного закріплення гарантії реалізації «права працівника на відключення», що пов'язується із запровадженням механізму адміністративної відповідальності роботодавця за спілкування з робочих питань із працівником через засоби інформаційно-телекомунікаційного зв'язку поза нормами робочого часу (у вихідні дні, під час перерви для відпочинку чи харчування чи щоденного відпочинку);

– обґрунтовано доцільність розробки та затвердження Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, яка має бути базисом для визначення положень Національної стратегії забезпечення права особи на гідну працю в Україні на 2021–2031 роки, зміст якої має складатися із двох розділів, де: першим розділом мають бути закріплено загальні положення її реалізації, визначено сутність основних регульованих понять, обґрунтовано мету, завдання прийняття Концепції, охарактеризовані проблеми, вирішення яких пов'язується з її запровадженням до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями її реалізації, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний;

удосконалено:

– наукові положення до розуміння видів ефективності норм трудового права, де за ціллю реалізації та дії норми права виокремлено соціальну та юридичну ефективність (С.В. Вишновецька, В.М. Кудрявцев, В.І. Нікітінський та ін.). При цьому встановлено, що юридичні цілі досягаються у разі забезпечення реалізації норми права та врегулювання суспільних відносин, на які вони поширюється, тоді як соціальні цілі досягаються у разі забезпечення особистих інтересів суб'єктів, спрямовані на виключення суспільних конфліктів та формування правового порядку;

– теоретико-прикладні підходи до здійснення класифікації умов ефективності норм трудового права (С.С. Алексєєв, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун та ін.), що дозволило виокремити, актуальні в часі, умови ефективності норм трудового права: умови, що визначають «якість» норми права; умови, що характеризують діяльність правозастосовних органів; умови, що відображають рівень правосвідомості та правової активності населення;

– науково-практичні підходи до розуміння принципу рівності відносин у сфері праці (О.М. Ярошенко, Т.А. Занфірова та ін.), що має виключати не лише форми дискримінації працівників за віком, рівнем освіти, станом здоров'я, статтю тощо, а й поведінку, спрямовану на створення неупередженого, принижуючого гідність, образливого ставлення до людини, що віднесено до переслідування працівника, яке має прирівнюватися до дискримінації трудових прав;

– встановлено, що національне законодавство у сфері регулювання праці не містить положень про визначення немайнових прав працівника, які мають бути включені до елементів правового статусу суб'єкта трудових

правовідносин, і відображати зміст прав та обов'язків працівника не лише як особи, що є інструментом для задоволення матеріальних інтересів, а як особистості, яка має власну честь, гідність та вимагає поваги до себе незалежно від своїх уподобань, звичок чи інтересів, що в свою чергу, забезпечить реалізацію антидискримінаційних стандартів, закріплених у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

дістали подальшого розвитку:

– положення щодо визначення сутності категорії «ефективність правових норм» як співвідношення між досягнутим в результаті реалізації норм результатом та цілями, які були визначені законодавцем при прийнятті норми, що має прямо залежати від того, наскільки норма права відповідає уявленням людей про те, якою вона має бути;

– розуміння методологічної моделі дослідження ефективності норм трудового права як складної багаторівневої конструкції, що має бути віднесена до неокласичної парадигми, яка включає як суто теоретичні, так і прикладні методи;

– визначення співвідношення понять «ефективність норм трудового права», «ефективність трудового права» як факторів оцінки досягнення цілей та завдань правового регулювання суспільних відносин у сфері праці та «ефективність трудового законодавства» як векторіального напряму розвитку трудових правовідносин, що є принциповим для проведення обґрунтованого та зваженого реформування чинної та перспективної системи трудового права України;

– аргументація необхідності усунення колізій правозастосування при розгляді та вирішенні трудових спорів шляхом перегляду змісту національної реформи судоустрою, що полягає у перспективному запровадженні системи трудових судів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес та можуть бути використані у:

– науково-дослідній діяльності – як основа для подальших наукових досліджень ефективності норм трудового права (акти впровадження Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від 18.06.2021 р., Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» від 10.06.2021 р.);

– правотворчій діяльності – для удосконалення чинних та перспективних актів, зокрема Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату працю», проекту Трудового кодексу України тощо, що сприятиме зміцненню ефективності норм трудового права в Україні;

– правозастосовній діяльності – для підвищення ефективності практичного застосування заходів з реалізації та захисту трудових прав та свобод особи (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження у

практичну діяльність Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 3.08.2021 року);

– навчальному процесі – у викладанні здобувачам вищої освіти дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», а також для підготовки підрозділів підручників і навчальних посібників із зазначених дисциплін (акти впровадження Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від 18.06.2021 р., Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» від 10.06.2021 р.).

Особистий внесок здобувачки. Дослідження виконано дисертанткою самостійно, з використанням новітніх здобутків вітчизняної та зарубіжної науки трудового права, усі викладені в ньому положення і висновки обґрунтовано на основі власних досліджень авторки. В опублікованих у співавторстві наукових працях авторці належать положення, присвячені проблематиці забезпечення ефективності норм трудового права України. У дисертації ідеї та розробки, які належать співавторам, не використовувалися.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, його основні висновки й рекомендації оприлюднені на 15 міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.); «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы» (г. Минск, 27-28 октября 2017 г.); «Держава у суспільно-політичних процесах: виклики і загрози» (м. Київ, 1-2 червня 2017 р.); «Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні» (м. Ужгород, 16-17 лютого 2018 р.); «Particularitatile adaptarii legislatiei Repblicii Moldova si Ucrainei La legislatia Uniunii Europene» (Chisinau, 23-23 martie, 2018)); «Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції» (м. Одеса, 18 травня 2018 р.); «Тринадцяті юридичні читання. Українська державність: крізь призму часу (до 100 річчя Української національно-демократичної революції 1917-1921 р.р.)» (м. Київ, 24-25 травня 2018 р.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 20 квітня 2018 р.); «Организация и нормирование труда: наука, образование, практика» (г. Минск, 15-16 ноября 2018 г.); «Проблеми імплементації національного законодавства до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом» (м. Київ, 18-19 квітня 2019 р.); «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.); «Особливості адаптації законодавства Молдови та України до законодавства Європейського Союзу» (м. Кишинів, 27 березня 2020 р.); «Юридичні гарантії забезпечення права на працю та соціальний захист»

(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); «Правове забезпечення розвитку освіти і науки в контексті Євроінтеграції України» *(м. Київ,* 1-2 квітня 2020 р.*)*.

Публікації. 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.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, які містять 12 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (510 найменувань) та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 471 сторінку, в тому числі основного тексту – 378 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну роботи і практичне значення одержаних результатів, зазначено про їх апробацію, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Теоретико-методологічні підходи до поняття ефективності норм трудового права» складається з чотирьох підрозділів.

У ***підрозділі 1.1. «Генезис поняття ефективності норм права»*** встановлено, що починаючи із 60-х років XX ст., відбувається активізація досліджень щодо встановлення сутності категорії «ефективність правових норм», однак при цьому з'ясовано, що єдності науково-теоретичних підходів і досі не досягнуто. Встановлено, що в межах науки загальної теорії держави і права проблематику забезпечення ефективності правових норм досліджували такі вчені, як О.Ф. Скакун, П.М. Рабінович, О.В. Петришин, С.С. Алєксєєв, В.В. Лазарєв, Д.А. Керімов, С.О. Жинкін, С.С. Сливка, О.М. Оборотов та ін. З'ясовано, що проблематика ефективності норм окремих галузей права, зокрема трудового права, залишається недостатньо дослідженою.

Підкреслено, що за радянських часів в основу розуміння категорії «ефективність правових норм» було покладено застосування інструментально-позитивістського підходу, зміст якого полягає у пріоритетності досягнення цілей правового регулювання як кінцевого результату правозастосування. Прихильниками такого підходу були В.М. Кудрявцев, В.І. Нікітінський, І.С.Самощенко, В.В. Глазирін та ін.

Встановлено, що протилежним підходом до розуміння категорії «ефективність правових норм», який визнано актуальним у сучасних умовах розвитку української держави, є соціологічний, зміст якого полягає у визначенні кореляційних зв'язків між адресатами правової норми, їх потребами та інтересами і цілями правореалізації та правозастосування (до прихильників

такого підходу віднесено наукові розробки О.Ф. Скакун, П.М. Рабіновича, О.В. Петришина, С.А. Жинкіна та ін.).

Зроблено висновок, що однією із складових механізму ефективності правових норм є цілі їх розробки та прийняття, до яких віднесено юридичні та соціальні, функціональні та предметні, ступінчасті та неступінчасті.

Обґрунтовано, що досягнення ефективності правової норми залежить від тріади факторів: 1) відповідності змісту норми фактичній соціально-політичній і правовій ситуації в державі; 2) рівню правової культури населення та правосвідомості; 3) якісних показників у діяльності правоохоронних і правозастосовних органів.

Наголошено, що здійснення оцінки ефективності галузевих норм права має відбуватися при комплексній оцінці стану правової системи держави (наприклад, ефективність норм трудового права залежить від ефективності застосування процесуальних норм притягнення до юридичної (кримінальної, адміністративної, матеріальної) відповідальності за їх порушення).

Визначено, що основою для подальшого дослідження є застосування авторського підходу до категорії «ефективність правових норм» як співвідношення між досягнутим результатом при реалізації норм та цілей, які були визначені законодавцем при їх розробці та прийнятті, що напряму має залежати від очікувань суб'єктів дії норми права щодо правового наслідку який наступає в результаті її дії. За такого підходу обґрунтовано, що норма права є правовою формою «компромісу», формою досягнення балансу публічного та приватного інтересів.

У ***підрозділі 1.2. «Методологія дослідження ефективності норм трудового права»*** визначено, що поняття методології науки в цілому та методології науки трудового права вивчалися І.Д. Андрєєвим, І.М. Грязіним, О.Д. Тихомировим, В.П. Казимирчуком, Д.А. Керімовим, М.І. Козюброю, А.Д. Машковим, І.М. Сирих, В.О. Ядовим, С.В. Вишновецькою, М.М. Шумилом, С.В. Васильєвим та іншими. Встановлено два підходи до розуміння методології науки: у вузькому значенні, що полягає в ототожненні поняття методології виключно з методами дослідження – як сукупністю способів і прийомів, що використовуються для дослідження явищ і процесів, які становлять предмет дослідження тієї чи іншої науки (В.М. Шейко, Н.М. Кушнаренко, С.Л. Лисенков, А.М. Колодій, О.Д. Тихомиров, В.С. Ковальський та ін.); у широкому значенні, що проявляється у розумінні методології науки як складної сукупності не лише методів пізнання, а і системи світоглядних (в тому числі, ідеологічних, політичних, економічних та ін.) чинників (А.С. Кравець, В.М. Сирих, С.В. Вишновецька, В.О. Леваневський та ін.). Обґрунтовано доцільність застосування методології наукового пізнання у широкому її розумінні, що дозволить охарактеризувати наявну правову дійсність у її складному взаємозв'язку із політичними, економічними, духовно-культурними, ідеологічними чинниками.

Методологічною основою для здійснення дослідження ефективності норм трудового права визначено соціологічний вимір методології науки, який вперше знайшов своє відображення у працях західноєвропейських правників XIX ст. – початку XX ст. (Е. Ерліх, Е. Ламбер, Р. Паунд, Т. Гейгер та ін.); психологічний вимір методології наукового пізнання ефективності норм права пов'язувався з урахуванням не лише фактичних результатів діяльності людини, а психологічної сфери людини (знання (або незнання) права; образ права та юстиції; правосвідомість, відмінність якої від інших форм, явищ свідомості полягає в тому, що вона супроводжується оціночними правовими судженнями і виступає у вигляді почуттів відносно того, яким повинно бути право.

Обґрунтовано, що систему методів дослідження ефективності норм трудового права складають загальнонаукові, загальноправові та спеціальні методи наукового пізнання. До загальнонаукових методів наукового пізнання ефективності норм трудового права віднесено історичний метод, структурний метод, синергетичний метод, поведінковий (біхевіористський) метод. До загальноправових методів дослідження ефективності норм трудового права віднесено історико-правовий метод, порівняльно-правовий метод, формально-юридичний метод і метод інтерпретації. До спеціальних методів наукового пізнання ефективності норм трудового права віднесено соціологічний метод, метод паралельного експерименту, статистичний, кібернетичний, математичний.

Особливу увагу присвячено визначенню ролі та значення соціологічного методу наукового пізнання як складової здійснення дослідження ефективності норм трудового права, що дозволяє трансформувати предмет та систему трудових правовідносин, в основу якої має бути покладено характер взаємодії суб'єктів у процесі трудової діяльності, ступінь свободи працівників і роботодавців, що, в свою чергу, уможливлює з'ясувати відповідність режимів робочого часу і відпочинку, взаємозв'язку продуктивності праці і заробітної плати, умов життя і праці працівників, що, в свою чергу, визначає якісні критерії ефективності трудоправових норм.

У ***підрозділі 1.3. «Співвідношення понять ефективність трудового права, ефективність правової норми трудового права та ефективність законодавства про працю»*** обґрунтовано, що ефективність трудового законодавства має розглядатися як інструмент соціального розвитку, що виконує функції не лише регулятивну та охоронну, а і інформаційну, заохочувальну, стимулюючу функції, змістом яких є створення умов до актів законослухняної поведінки.

До спільних характеристик ефективності норм трудового права та ефективності актів трудового законодавства віднесено престижність права, відчуття у населення поваги до права, що перебуває у тісному кореляційному взаємозв'язку з громадською думкою про ефективність функціонування органів державної влади.

Обґрунтовано, що відмінними характеристиками між ефективністю трудового права, ефективністю норм трудового права та ефективністю

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 акту; 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.

Спільними рисами ефективності трудового права, ефективності трудового законодавства та ефективності норм трудового права визначено: обов'язкову наявність двохелементної структури їх змісту, до складу якої входять цілі, які ставляться перед правовою нормою, правом або законодавством та власне результат правового регулювання суспільних відносин; результативність реалізації як норм права, так і актів законодавства пов'язується із застосування певних засобів (державний вплив чи примус, самостійна діяльність учасників правовідносин, що базується на певному рівні правосвідомості); обумовленість ефективності норм трудового права, ефективності трудового права та ефективності трудового законодавства зовнішніми чинниками впливу, до яких віднесено економічну чи політичну ситуацію в країні, ідеологію, обрану державою на конкретному етапі її розвитку, рівень правової культури та правової свідомості учасників трудових правовідносин тощо.

У ***підрозділі 1.4. «Види ефективності норм трудового права»*** встановлено, що залежно від характеру дії правової норми ефективність норм трудового права обумовлюється та є залежною від впливу політичних, соціальних, організаційних, формальних, процедурних та матеріальних чинників.

За ціллю реалізації та дії норми права виокремлено соціальну та юридичну ефективність. Встановлено, що юридичні цілі досягаються тоді, коли повною мірою забезпечено реалізацію норми права та врегульовано суспільні відносини, для яких приймалася ця правова норма, тоді як соціальні цілі під час дії норми права досягаються у разі забезпечення соціальних інтересів суб'єктів, виключають соціальні конфлікти та установлюють чи формують певний соціальний порядок.

Підкреслено, що з точки зору функцій норм права прослідковується соціальна ефективність норм трудового права, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, пов'язані з реалізацією права особи на

працю, що є правом соціального характеру, адже ці відносини мають соціальне призначення.

Наголошено на соціальному призначенні норм трудового права, що полягає у гарантуванні та захисті прав працівників, створенні належних умов праці, оплати праці не нижче встановленого рівня та у визначеному законом порядку.

Акцентовано, що відсутність взаємозв'язку між ціллю та результатом норми трудового права не лише не дозволяє ефективно врегулювати суспільні відносини в сфері праці, а й при цьому не створює можливості для досягнення або виникнення соціального ефекту від реалізації відповідної норми (зокрема, через занепад громадської моральності доведено низький рівень соціальної ефективності дії норми про застосування переконання як методу забезпечення трудової дисципліни (ст. 140 КЗпП України), тобто для соціальної ефективності реалізації норми права застосування методу переконання для забезпечення трудової дисципліни має низький рівень ефективності як засіб впливу на поведінку порушника трудової дисципліни та вимагає кореляції з іншими інструментами впливу, які мають моральний, психологічний чи соціальний характер.

Визначено сутність категорії «зворотня соціальна ефективність». Встановлено, що проблема соціальної ефективності законодавства безпосередньо пов'язана з соціальним прогресом суспільства. У зв'язку з цим, соціально ефективною може бути лише норма права, перед якою поставлено мету, досить вірно відображає об'єктивні потреби збереження, функціонування, розвитку даної соціальної структури, а в кінцевому рахунку виражає об'єктивні закономірності, властиві пануючому способу виробництва. Підкреслено, що зворотня соціальна ефективність нині є найбільш характерною для норм трудового права, адже наявність застарілих норм права, які були покликані задовольнити потреби «соціалістичного суспільства», не можуть адекватно, відповідно до нинішніх сучасних підходів розвитку соціальних відносин відповідати потребам суспільства та бути корисними, спрямованими на цільовий результат від дії правової норми, тому і відбувається зворотній ефект.

Визначено, що процедурні норми трудового законодавства переслідують виключно юридичну ціль – визначення, встановлення факту, що слугує підставою виникнення, зміни чи припинення трудових відносин, тоді як матеріальні норми у своїй реалізації спрямовані на досягнення соціальних цілей.

Другий розділ «Правові основи формування ефективних норм трудового права» містить три підрозділи.

У ***підрозділі 2.1. «Умови, критерії та показники ефективності норм трудового права»*** обґрунтовано невідповідність вимогам сьогодення поширеного у науковій літературі (В.В. Лазарєв, П.О. Сорокін та ін.) підходу до класифікації умов ефективності норм права на загальні (економічні, політичні, культурні) та спеціальні (соціальна значимість, досконалість правових норм,

досконаліть процесуальних норм щодо здійснення правозастосовної діяльності, встановлення законодавцем меж правозастосування, належна організація функціонування правозастосовних органів, їх матеріально-технічне забезпечення). Зазначено, що таке розуміння умов ефективності норм права не враховує ставлення до них населення та, як наслідок, готовності людей співпрацювати з правозастосовчими органами, починаючи з органів державної влади, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів, закінчуючи роботодавцями як суб'єктами правозастосовчого процесу в сфері трудового права. Визначено, що протилежним є підхід (В.М. Сирих, В.Н. Хропанюк, О.Ф. Скакун та ін.), до розуміння системи умов ефективності норм права, що включає юридичні умови (належна якість нормативно-правових актів; ефективно діючий механізм правового регулювання; досконаліть правозастосовчої діяльності); та соціальні умови (рівень економічного розвитку суспільства; рівень культури членів цього суспільства; відповідність норм права змісту тих суспільних відносин, які ними регулюються; відповідність норм права закономірностям функціонування і розвитку громадянського суспільства та правової держави).

Обґрунтовано науково-практичну цінність 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).

Виділено такі якісні характеристики норм права та інших засобів реалізації регулятивної функції трудового права, як: корисність цілей, поставлених у нормах права; справедливість правових норм; оптимальність способів, прийомів, методів і типів правового регулювання, використаних у нормах права, засобів досягнення поставлених цілей, закріплених у процесуальних нормах; правильність вибору санкцій, передбачених за порушення правових норм; доступність правових норм для населення і зрозумілість викладу норм прав у статті закону; правильність вибору суб'єктів, яким пропонується реалізовувати правовідносини; ступінь участі самої держави в реалізації права; дієвість вибору видів юридичної відповідальності; конкретний вид і розмір покарання.

Визначено, що критеріями ефективності норм трудового права є якісна величина, яка відображає «статику» трудових правовідносин і проявляється у досягненні певного результату розробки та прийняття правової норми. До критеріїв ефективності норм трудового права віднесено корисність, економічність, оперативність та збалансованість. Наголошено, що кількісний вимір ефективності реалізації норм права відображається у сукупності показників, що є «динамікою» правового регулювання відносин у сфері праці. Обґрунтовано, що ефективність норм трудового права в світлі здійснюваної ним охоронної функції передусім відображається у показниках, що характеризують

стан правопорядку (динаміка правопорушень, дієвість попереджувальних охоронних заходів, результативність засобів державного примусу та ін.).

За ціллю дії норми трудового права показники ефективності поділено на показники первинної ефективності (що свідчать про ефективність правових норм, визначену на підставі безпосередніх цілей, задля яких приймається і втілюється конкретний правовий акт або чиниться певна правова дія), та показники вторинної ефективності (що свідчать про досягнення більш віддаленої соціальної мети, задля якої створюється, функціонує та вдосконалюється система норм трудового права в цілому).

У ***підрозділі 2.2. «Взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права»*** зазначено, що цілі дії норм права перебувають у безпосередньому взаємозв'язку між суспільно-політичними ідеалами, економічними показниками розвитку держави тощо.

Підкреслено, що норми трудового права, виконуючи соціальну та охоронну роль в житті громадян, покликані задовольняти їх інтереси та при цьому мінімізувати прояви зловживання правом. Зазначено, що гарантією запобігання проявам зловживань та колізійних тлумачень актів трудового законодавства з боку роботодавців слугує наявність у системі трудового права переважної більшості матеріальних норм.

Обґрунтовано, що соціальна цінність правової норми має розумітися як симбіоз функціональних цілей норм права, що досягаються через правове регулювання суспільних відносин та проявляються в силі (ефективності) норм права, що дозволяють попередити конфлікти між суб'єктами правовідносин, у тому числі й зловживання процесуальними та матеріальними нормами.

Здійснено характеристику практичного прояву досягнення функціональних цілей на прикладі реалізації норм інституту трудового договору. Так, у ст. 30 КЗпП України зазначається, що працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Визначено, що така норма насамперед встановлює межі поведінки працівника як суб'єкта трудових відносин незалежно від професії чи посади, виключаючи можливість вдатися працівнику до зловживання нормою права шляхом передоручення трудової функції іншій особі. Зроблено висновок, що реалізація функціональної цілі норми трудового права сприяє досягненню його предметних цілей, які полягають у визначенні змісту трудових правовідносин.

Обґрунтовано, що предметні цілі норм трудового права дозволяють розкрити не лише зміст правовідносин, а й визначити коло суб'єктивних прав та обов'язків працівника як суб'єкта трудового права в цілому при реалізації його трудової функції. Встановлено, що результат дії норми права свідчить про доцільність виокремлення ступінчатої чи неступінчатої цілі норми. Наголошено, що до неступінчатих цілей належить тільки основна ціль правого регулювання трудових відносин (розвиток відносин в сфері праці з метою ефективного застосування, організації та використання праці суб'єктів її

реалізації), тоді як ступінчаті цілі норм трудового права покликані виконувати поставлені нормами завдання та окреслювати коло та прав та обов'язків суб'єктів дії цієї норми на кожному етапі її реалізації, надаючи суспільним відношенням юридичного змісту.

Визначено, що ефективність норм трудового права перебуває у безпосередній залежності від стану соціально-економічного розвитку країни, де в конкретних умовах норма дає результативні показники, а вже в інших умовах виявляється недієвою.

У ***підрозділі 2.3. «Ефективність реалізації норм трудового права»*** до ознак реалізації норм права віднесено їх правомірність дії; соціальну корисність дії; процедурний характер дії; вольовий характер дії. Наголошено, що вказані ознаки можуть проявлятись як у повній, так і частковій мірі залежно від характеру норм, який лежить в основі визначення їх форм реалізації (зокрема, при реалізації норм трудового права, які встановлюють обмеження відрахувань із заробітної плати (ст. 127 КЗпП України), розкриваються всі вищенаведені ознаки, а при реалізації норм, що визначають засади забезпечення трудової дисципліни (ст. 140 КЗпП України), відсутня ознака, яка характеризує процедурний характер реалізації норми права, тобто її порядок дії).

Відзначено, що з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних чинників, які впливають на процес реалізації норми, ефективність набуває різних ознак, які за своїм характером дозволяють розмежувати результат дії норми залежно від наслідку, що настав, і таким чином визначити вид її ефективності. Зазначено, що мета та цілі реалізації норми права співвідносяться як загальне та окреме, де мета – шлях до задоволення загальної потреби, а цілі – це складові (етапи) досягнення мети. Встановлено, що цілі норм трудового права визначають спрямування поведінки учасників трудових відносин, як правило, на соціальний результат, який знаходить свій прояв у задоволенні потреб різного характеру, зміст яких залежить від мети прийняття норми права – врегулювати певні відносини (регулятивні норми) чи забезпечити охорону прав суб'єктів трудових відносин (охоронні норми). Вбачається, що, коли мета правової норми взаємопов'язана з її цілями, це призводить до певного результату, який проявляється у процесі реалізації норми права.

Обґрунтовано доцільність перегляду завдань КЗпП України (ст. 1), що визначають сферу дії норм трудового права, задля врахування наслідків стрімкого поширення інформаційних технологій, розширення меж договірного регулювання праці, упровадження практики дистанційної роботи та нових підходів до процесу організації трудової діяльності. Обґрунтовано, що при розробці проекту ТК України варто постановити його завдання, виходячи з того, що регулювання відносин у сфері праці має базуватися на основі принципу соціального діалогу із розширенням меж договірного регулювання праці; норми проекту кодексу мають усувати суперечні положення законодавства у сфері праці; проект ТК України має бути прийнято для узгодження національного законодавства з міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці;

нормами проекту кодексу встановлюються паритетність у відносинах сторін трудового договору.

Зроблено висновок, що взаємозв'язок мети та прогнозованого результату при дослідженні ефективності реалізації норм трудового права є базисом для прогнозування перспектив правового регулювання суспільних відносин у сфері праці та встановлення ступеня виконання державно-правових приписів, які зазначені в нормативно-правових актах через діяльність поведінку відповідних суб'єктів.

З урахуванням загальновизнаних підходів до розуміння форм реалізації норм трудового права, таких як застосування, виконання, використання та дотримання, виокремлено якісні та кількісні показники їх дієвості.

Третій розділ «Проблеми ефективності норм трудового права України, що забезпечують реалізацію принципів трудового права» складається з чотирьох підрозділів.

У ***підрозділі 3.1. «Зміцнення ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці»*** зазначено, що забезпечення реалізації свободи праці як принципу трудового права вимагає встановлення співвідношення категорій «свобода праці», «принцип свободи праці» та «право на працю». Визначено неоднозначність підходів до розуміння категорії принципу свободи праці. Виділено широкий підхід до розуміння категорії «принцип свободи праці» як міжгалузевого принципу правового регулювання, змістом якого є встановлення не лише можливостей людини брати участь у трудових правовідносинах, а і сукупностей норм трудового права, що мають визначити механізм реалізації та захисту такого принципу, що унеможливлює його ототожнення із категорією «право на працю» (Т.А. Занфірова, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.). Встановлено, що вузьке розуміння принципу свободи праці полягає у застосуванні суб'єктивного підходу до визначення його змісту, як наданої особі можливості обрання конкретних форм застосування праці з урахуванням особистих якостей людини: покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, а також суспільної потреби (В.І. Прокопенко, О.Я. Лаврів, Н.Д. Гетьманцева та ін.). З'ясовано, що чинний Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття свободи праці.

Окрему увагу приділено проблемі забезпечення ефективності норм щодо реалізації права на свободу праці в умовах пандемії. Наголошено, що ефективність забезпечення права на свободу праці в умовах карантинних обмежень пов'язується зі: створенням роботодавцем стандартів безпеки санітарно-гігієнічних умов праці (що визначено положеннями Рекомендації МОП 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (№120), Рекомендації МОП 1977 року про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу (№157), Конвенції МОП 1988 року про безпеку та гігієну праці в будівництві (№167), Конвенції МОП 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах (№176), Конвенції МОП 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському

господарстві (№184), Рекомендації МОП 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№192), Конвенції МОП 2006 року про працю в морському судноплавстві); здійсненням інформування персоналу щодо процедур та правил поводження в умовах карантину; створенням умов для реалізації трудової діяльності в дистанційному режимі, надання переваги гнучкому режиму робочого часу та надомній роботі.

Встановлено, що реалізація вимоги забезпечення економічної мобільності як складової права на свободу праці обґрунтовує доцільність законодавчого закріплення такого поняття, як «аутстаффінг», що може визначатися як «виведення працівника поза штат організації-замовника та переведення до штатної структури організації-провайдера або організації-виконавця задля надання у майбутньому організації-замовнику заздалегідь обумовленої винагороди (виплати)».

У ***підрозділі 3.2. «Проблеми підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав при реалізації права на працю»*** визначено, що ефективність норм трудового права вимагає дотримання антидискримінаційних стандартів, що пов'язується із вирішенням проблем нормативної неврегульованості питань щодо забезпечення гендерної рівності, праці неповнолітніх осіб, створення механізмів подолання проявів сексуального насильства. Не відносяться до форм дискримінації визначені чинним законодавством України відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Встановлено, що базові міжнародні антидискримінаційні стандарти на національному рівні закріплено у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», яким, однак, не вирішено питання нормативного визначення поняття немайнових прав працівника.

Окрему увагу приділено питанню реалізації таких немайнових прав працівника, як: право на гідне ставлення роботодавця до нього, забезпечення збереження персональних даних працівника, відомостей щодо його релігійної приналежної, сексуальної орієнтації, соціального статусу, сімейного та майнового стану особи або інших відомостей, які можуть стати причиною «мобінгу» працівника.

Встановлено, що в умовах світової пандемії ефективність норм трудового права у сфері забезпечення гендерної рівності виявилась на низькому рівні, що підтверджено даними незалежних соціологічних досліджень (зокрема, відповідно до результатів проекту «Ґендерне бюджетування в Україні» у 2019-2020 рр. було встановлено в наслідок світової пандемії трудові права жінок були порушені частіше, ніж трудові права чоловіків: за січень-квітень 2020 року рівень безробіття на 31,0% більший у порівнянні з відповідним періодом у минулому році, при цьому серед зареєстрованих безробітних жінки становлять 57,0%, в той час як серед працевлаштованих – лише 25,0%).

На підставі результатів авторського соціологічного опитування з метою реалізації стандартів гендерної рівності обґрунтовано нормативне закріплення необхідності підтримки прав працюючих батьків із дітьми в цілому, і зокрема – в умовах пандемії (так, було встановлено, що 67% респондентів вважають, що для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на час їх дистанційного навчання має бути обов'язково запроваджений неповний робочий час без зменшення розміру заробітної плати).

Встановлено, що процеси «тотальної діджиталізації», соціалізації молоді, акселерації підлітків активізували процеси використання права особи на працю у віці значно молодшому за встановлений чинним трудовим законодавством України, що спонукає до висновку про те, що існуюча градація віку, з якого виникає працездатність, є низько ефективною та не виконує соціальних функцій трудового права. Визначено, що орієнтирами сучасної молоді є швидкий заробіток через системи комунікацій, соціальні мережі (часто без самоідентифікації та із зазначенням іншого віку), що з точки зору реалізації їх права на працю фактично не може бути врегульовано чинними нормами трудового права, що свідчить про низький рівень їх ефективності. Обґрунтовано, що ключовою позицією процесів соціалізації молоді як складової реалізації права на працю є забезпечення належного рівня правового виховання та професійної орієнтації неповнолітніх.

Визначено, що досягнення ефективності норм трудового права, які регулюють право на працю неповнолітніх осіб, має базуватися на визначенні мети залучення до праці, ступеня легкості праці, охорони здоров'я, згоди батьків, вільного від навчання часу. Водночас чинне законодавство про працю при визначенні суб'єктів, які можуть реалізувати своє право на працю до досягнення повноліття, оперує різними правовими поняттями, які не здатні в повній мірі відобразити зміст правового статусу такого працівника і тим самим ефективно врегулювати його трудові відносини.

У ***підрозділі 3.3 «Удосконалення норм, що забезпечують реалізацію принципів, що гарантують гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин»*** встановлено, що проблема забезпечення ефективності механізму оплати праці відноситься до міжгалузевих інститутів та вимагає застосування комплексних науково-практичних підходів до її вирішення. Наголошено, що вирішення проблеми низької ефективності механізмів забезпечення гідної оплати праці вимагає врахування результатів економіко-правових досліджень, наукових розробок з теорії державного управління тощо.

З'ясовано, що для розвитку українського суспільства характерними є тенденції значної диференціації доходів від оплати праці в умовах постійно зростаючого рівня безробіття населення. Встановлено, що диференціація досягнутого рівня середньомісячної заробітної плати залежить також від адміністративно-територіального регіону України. На сучасному етапі розвитку Української держави, з урахуванням визначеного вектору її становлення в якості асоційованого члена Європейського Союзу поряд із

традиційними для оплати праці функціями регулювання суспільних відносин, важливого значення набуває необхідність створення умов для реалізації її соціально-гарантуючої функції; при цьому обґрунтовано, що зміст останньої полягає у виконанні завдань соціального захисту населення та передусім вимагає подолання проявів виплат так званої заробітної плати «у конвертах». До проблем оплати праці віднесено: високий рівень невідповідності реально отримуваної заробітної плати та нарахованої заробітної плати, що свідчить про масштабність поширення явища прихованої (незадекларованої) праці; неспроможність встановленого чинним законодавством прожиткового мінімуму в Україні задовольнити життєво необхідні потреби людини; невиконан ня чи неналежний рівень реалізації функцій стимулювання та особистого розвитку працівників та ін.

Зазначено, що чинне законодавство України оперує такими поняттями, як «гарантійні виплати», «оплата праці», «заробітна плата», які перебувають в одному категоріальному рядку. Підтримано позицію щодо доцільності розуміння категорії «гарантійні виплати» як грошових сум, що сплачуються роботодавцем у визначеному законодавством порядку з передбачених трудовим, колективним договором чи законом підстав неможливості працівником виконувати трудові обов'язки, задля охорони та захисту реалізації права працівника на охорону праці, соціальний захист та комфортний рівень життя, а також забезпечення його матеріальних потреб. Визначено, що нормативно закріплене поняття заробітної плати як винагороди, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу, на сьогодні не є тим правовим інструментом, який здатен забезпечити гідну оплату праці. На підставі характеристики науково-теоретичних розробок механізму правового регулювання оплати праці визначено, що зміцнення ефективності норм інституту заробітної плати можливе при розробці та прийнятті нормативних положень, які будуть відображати пряму залежність розміру заробітку від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та/або господарської діяльності підприємства.

Підкреслено, що вжиття законодавчих заходів щодо подолання «прихованої (незадекларованої) праці» дозволить підсилити охоронну та соціальну функції норм трудового права та буде сприяти динамічній розробці нових норм щодо врегулювання усталених відносин у сфері праці з урахуванням актуальних форм застосування праці, у тому числі через онлайн-ресурси, мережеві системи. Обґрунтовано, що ефективність норм трудового права з питань оплати праці є можливою за умови запровадження інституту немайнових прав працівників, що дозволить зміцнити статус суб'єктів трудових правовідносин як осіб, які є не лише інструментом для задоволення матеріальних інтересів, а й особистістю, яка має власну честь, гідність та вимагає поваги до себе незалежно від своїх уподобань, звичок чи інтересів.

Встановлено, що оплата праці в умовах карантинних обмежень, віднесених до надзвичайних умов зайнятості населення, у разі оголошення простою не з вини працівника, має здійснюватися не з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), а у повному обсязі. Обґрунтовано, що запровадження таких обмежень, по суті, відповідає інтересам не працівника, а роботодавця (збереження виробництва) та держави (у частині уникнення кризових явищ в економіці чи їх максимально ефективного подолання), яка має задіяти відповідні механізми фінансової підтримки роботодавців.

Визначено особливості оплати праці при надомній роботі, дистанційній роботі, в умовах гнучкого режиму робочого часу, в умовах простою. Обґрунтовано, що подолання декларативності норм трудового права вимагає перегляду підходів до розуміння категорії «нормування робочого часу». Встановлено, що нормування робочого часу є необхідним та ефективним у разі закріплення законодавчої вимоги щодо реалізації співвідношення обсягу виконаного завдання та розміру отриманої винагороди; при цьому підкреслено, що в сучасних умовах виконання трудової функції часто здійснюється із перевищенням нормальної тривалості робочого часу. Наголошено, що зайнятість працівників у позаробочий час часто не оформлюється як праця, що перевищує його нормальну тривалість, і відтак в умовах застосування тарифної системи оплати праці жодним чином не компенсується. Зроблено висновок про доцільність запровадження «безтарифної» системи оплати праці, що дозволить враховувати інтереси не лише працівника, а і роботодавців, держави, а також має гарантувати належний вплив на стимулювання та трудову мотивацію суб'єктів відносин у сфері праці.

У ***підрозділі 3.4 «Визначення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав»*** встановлено, що питання забезпечення захисту трудових прав людини належить до міждисциплінарних проблем (в межах науки трудового права виокремлено наукові розробки таких учених, як Д.С. Абрамова, Л.М. Булкат, М.І. Іншин, Ю.Л. Киричук, В.В. Кожан, О.С. Проневич, А.В. Лужанський, С.В. Лозовой, К.Ю. Мельник, Я.В. Сімутіна, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило та ін.; у межах адміністративно-правової науки виокремлено наукові розробки Р.С. Мельника, В.М. Бевзенка, А.І. Берлача, В.О. Мартиненко та ін.).

Обґрунтовано, що зміцнення рівня ефективності захисту трудових прав особи залежить від вироблення однозначних підходів щодо визначення предметної юрисдикції судів у розгляді того чи іншого трудового спору.

На сьогодні трудові спори в Україні можуть розглядатися судами загальної юрисдикції та судами спеціальної (адміністративної чи господарської) юрисдикції, що свідчить про те, що предметна юрисдикція трудового спору залежить від визначення суб'єктного складу справи та характеру спірних правовідносин (зокрема, наявність публічного та приватного інтересів як

характеристики змісту правовідносин (постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р. у справі №569/5553/17)).

На підставі здійсненого узагальнення судової практики: 1) до предметної юрисдикції адміністративних судів, віднесено розгляд та вирішення трудових спорів, що виникають у сфері публічної служби, наприклад, з питань реалізації публічними службовцями права на працю, права на пенсійне забезпечення; спорів за участі членів виборчих комісій також (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 12 грудня 2018 р. у справі №802/3879/14-а); 2) визначено, що у порядку цивільного судочинства мають вирішуватися трудові спори: з питань встановлення умов праці працівника (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 р. у справі №559/321/16-ц; Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 р. у справі №814/2514/17); спори, що виникають за участю особи, яка не складала присяги державного службовця чи присяги працівника муніципальної служби, навіть якщо вона претендувала на відповідні посади (справа №146/885/17); 3) до предметної юрисдикції господарських судів віднесено спори, пов'язані із захистом права особи на оплату праці, що виникають на етапі банкрутства юридичної особи (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р. у справі № 266/2868/16-ц), а також спори, пов'язані із захистом корпоративних прав.

Встановлено колізійність судової практики Великої Палати Верховного Суду з питань визначення предметної юрисдикції у справах за участю працівників патронатної служби (зокрема, у справі №815/2546/17 Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку, що патронатні працівники не належать до системи публічної служби; однак у справі №815/1594/17 спори за участю працівників патронатної служби судів віднесено до юрисдикції адміністративних судів).

У четвертому розділі «Концептуальні підходи до розвитку ефективної системи норм трудового права» обґрунтовано 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 науково-теоретичних результатів даного дослідження та його практичного значення, запропоновано зміст структури Концепції забезпечення ефективності норм трудового права (далі – Концепція), що може складатися із двох розділів, де: у першому розділі рекомендовано закріпити загальні положення її реалізації, визначити сутність основних регульованих понять, обґрунтувати мету, завдання прийняття Концепції, охарактеризувати проблеми, вирішення яких пов'язується із її запровадженням до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями реалізації Концепції, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний.

Визначено, що освітянський напрям Концепції має відображати тенденції реформування системи вищої освіти в цілому, і зокрема, вищої юридичної освіти, в тому числі з питань встановлення змісту фахових компетентностей, що

набуваються в процесі опанування таких навчальних дисциплін, як «Трудове право», «Право соціального забезпечення» тощо.

Доведено доцільність обґрунтування у нормативно-правовій частині Концепції розробки та прийняття спеціального законодавчого акту з питань запровадження процедури укладення трудових договорів, що мають ознаки цивільно-правового регулювання праці.

У межах нормативно-правової частини Концепції забезпечення ефективності норм трудового права запропоновано: 1) внести зміни до частини першої ст. 2 КЗпП України, де нормативно закріпити розуміння права на працю як «права одержання роботи вільно, без примусу, відповідно до власних здібностей, навичок та майстерності з дотриманням гідних та безпечних умов здійснення трудової функції, що оплачується справедливо, реалізація та захист якого гарантується державою на умовах соціального діалогу та партнерства»; 2) задля забезпечення дистанційним працівникам належної реалізації права на відключення наголошено на необхідності доповнення ст. 60-1 КЗпП України окремою нормою про встановлення заборони роботодавцю звертатися до працівника за допомогою інформаційно-комунікаційного зв'язку з питань виконання його трудових обов'язків чи процесу праці у неробочий час, а також на доцільності запровадження юридичної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на відключення шляхом внесення відповідних доповнень до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення; 3) обґрунтовано доцільність доповнення частини четвертої ст. 79 КЗпП України окремою нормою щодо можливості реалізації права на щорічну основну та додаткову відпустку без встановлення графіку їх надання у разі виконання працівником трудової діяльності, що за своїм характером має творчий характер; 4) задля підвищення рівня мотивації професійного розвитку працівника обґрунтовано доцільність внесення змін до ст. 96 КЗпП України, зокрема, передбачити закріплення можливості застосування «безтарифної системи оплати праці», яка має складатися «із виплати мінімального розміру заробітної плати із обов'язковою диференціацією доплат за індивідуальні професійні досягнення працівника»; 5) доведено необхідність перегляду нормативних підходів до визначення мети здобуття повної загальної середньої освіти як передумови реалізації неповнолітньою особою у майбутньому права на свободу праці, що має спрямовуватись на «всебічний розвиток, виховання і соціалізацію особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованої взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, вибору та опанування професією, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності», що вимагає внесення змін до статті 12 Закону України «Про освіту».

Визначено доцільність подальшої активізації процесів підготовки комплексних монографічних науково-теоретичних та науково-практичних досліджень, метою та завданнями яких є визначення напрямів забезпечення ефективності реалізації норм трудового права.

З урахуванням позитивного досвіду зарубіжних країн (зокрема, Федеративної Республіки Німеччини) визначено, що організаційний напрям Концепції забезпечення ефективності норм трудового права має полягати у перспективному перегляді напрямів здійснення національної стратегічної політики реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів шляхом встановлення механізмів створення такої спеціалізованої гілки судової системи, як трудові суди, до предметної юрисдикції яких віднести розгляд та вирішення спорів з питань реалізації права особи на працю, права на соціальне та пенсійне забезпечення, а також розгляд та вирішення трудових спорів.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає у визначенні напрямів забезпечення ефективності норм трудового права в Україні, окресленні проблем її нормативного закріплення та практичної реалізації, формулюванні пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері і практики його реалізації. За результатами дисертаційної роботи сформульовано такі основні висновки:

1. Застосування цільового підходу до розуміння категорії «ефективність правових норм» було започатковано ще за часів радянського періоду розвитку юридичної науки. В основу цього підходу покладено пріоритетність досягнення цілей правового регулювання як кінцевого результату правозастосування.

Водночас, протилежним підходом до розуміння категорії «ефективність правових норм» є соціологічний, зміст якого полягає у визначенні кореляційних зв'язків між адресатами правової норми, їх потребами та інтересами і цілями правореалізації та правозастосування.

Під ефективністю правових норм необхідно розуміти співвідношення цілей, визначених законодавцем при їх формулюванні, та результатів, досягнутих внаслідок їх реалізації та застосування. До елементів ефективності правових норм віднесено: соціальні потреби, якими була зумовлена необхідність прийняття тої чи іншої норми права; цілі, визначені законодавцем при формулюванні норми права; правові засоби по досягненню цілі, визначеної законодавцем; об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на можливість реалізації правової норми за допомогою правових засобів; результат дії норми права; ступінь досягнення цілі, поставленої законодавцем; можливість вдосконалення норми права з метою більш ефективної її реалізації та напрями такого вдосконалення.

2. Методологія наукового пізнання ефективності норм трудового права має базуватися на застосуванні складної сукупності загальнонаукових, загальноправових та спеціальних методів дослідження, а також сукупності зовнішніх факторів впливу на правову дійсність суспільства.

Дослідження ефективності норм трудового права вимагає застосування онтологічного розуміння методології як системи методів наукового дослідження існуючих в суспільстві відносин, що спонукає застосовувати в роботі не лише обранні дослідником методи наукового пізнання, а й ті зовнішні чинники, які впливають на діяльність дослідника. Такий підхід не лише сприяє формулюванню обґрунтованих висновків щодо оцінки ефективності норм трудового права, а й відображає зміст поняття методології в широкому розумінні.

3. Відмінними рисами 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 акту. 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, свободи праці 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.

Спільними рисами ефективності трудового права, ефективності трудового законодавства та ефективності норм трудового права визначено: обов'язкову наявність двохелементної структури їх змісту, до складу якої входять цілі, які ставляться перед правовою нормою або актом законодавством та власне результат правового регулювання суспільних відносин. При цьому, результативність реалізації як норм права, так і актів законодавства пов'язується із застосуванням певних засобів (державний або локальний вплив чи примус, а також самостійна діяльність учасників правовідносин, яка базується на певному рівні правосвідомості; обумовленість ефективності норм трудового права, ефективності трудового права та ефективності трудового законодавства зовнішніми (об'єктивними) чинниками впливу, до яких віднесені економічна чи політична ситуація в країні, стратегічні задачі державного розвитку в конкретних історико-політичних умовах, рівень правової культури та правової свідомості учасників трудових правовідносин тощо.

4. В межах дослідження соціальної та юридичної ефективності норм трудового права необхідно виокремити різновиди соціальної ефективності трудових норм, пов'язані з тими чинниками, які впливають на розвиток особистості в процесі трудової діяльності, зокрема: матеріальне забезпечення, управлінські амбіції, морально-психологічне сприйняття права, виховний

характер норми права та політико-правові погляди суб'єкта дії норми права. Задля максимальної соціальної ефективності норм трудового права сторони правовідносин у сфері праці мають бути в абсолютній психологічній рівновазі, тоді сприйняття працівником поставленого завдання роботодавцем буде «легким», що досягається на рівні результативності та дієвості локальних норм регулювання, що здатні вирішити потреби працівників та встановлювати оптимальні режими роботи, організувати відпочинок, створити мотиваційні способи підвищення продуктивності праці та професійного розвитку працівників.

5. Умовами ефективності норм трудового права є: умови, які характеризують рівень розвитку правової системи; умови, які характеризують стан правозастосовної діяльності; умови, які характеризують стан правової свідомості та правової культури учасників трудових правовідносин. Якісним виміром ефективності норм трудового права є певна сукупність критеріїв оцінки їх дієвості, до якої віднесено корисність, оперативність, економічність та збалансованість приватних та публічних інтересів. Критерії ефективності норм трудового права як певні «статичні» характеристики правової системи відображуються у показниках ефективності, проявах динаміки правотворчості, правореалізації та правозастосування, які необхідно розглядати як поняття, безпосередньо пов'язані з категорією міри.

За допомогою показників первинних та вторинних соціальних наслідків визначається безпосередня та опосередкована ефективність норм трудового права. Первинними є ті соціальні наслідки, оцінка яких відбувається на підставі безпосередніх цілей, задля яких приймається і втілюється правова норма або чиниться певна правова дія, вторинними соціальними наслідками є ті соціальні наслідки, настання яких нормою трудового права не передбачалось.

З метою демонстрації практичної цінності запропонованої авторської моделі розуміння ефективності норм трудового права в якості прикладу наведено ситуацію із активізацією правозахисної діяльності у 2018-2020 рр. із забезпечення судового захисту права особи на оплату праці, що пов'язувалось із підвищенням рівня правової активності населення у формі звернення до судів (зокрема, було встановлено, що в Харківській області впродовж 2018 р.-2020 рр. було розглянуто та прийнято понад 15 тис. рішень про погашення такої заборгованості, з яких виконано біля 20 %). У досліджуваному прикладі первинним передбаченим позитивним наслідком є факт погашення частини заборгованості; первинним передбаченим негативним наслідком - невиплата заробітної плати внаслідок невиконання ухвалених судових рішень; непередбаченим первинним негативним наслідком – надзвичайно високий рівень невиплат (4 із 5 осіб, що звернулися до суду, так і не отримали відповідні виплати). До вторинних наслідків віднесено надзвичайне перевантаження судів, що сформувало усталене відчуття соціальної незахищеності працівників та збільшило соціальну напругу серед працюючого населення.

6. З урахуванням специфіки трудового права як галузі, що безпосередньо пов'язана з економічними процесами розвитку держави, ефективність у сфері здійснюваних трудовим правом регулятивних та охоронних функцій нероздільно пов'язана з результативністю соціально-економічних заходів, які можуть бути виражені в точних виробничих та інших соціальних показниках (наприклад, зростання чи спад розміру мінімальної заробітної плати і, як наслідок, коливання рівня безробітних на ринку праці).

7. Характер правової норми формує зміст ефективності її реалізації. Внаслідок реалізації норми трудового права відбувається врегулювання поведінки учасників трудових правовідносин, що відображається у певному результаті її дії – соціальному чи юридичному (або їх поєднанні), що може бути оцінений з точки зору ефективності.

Кількісними показниками ефективності реалізації норм трудового права визначено: фактичну ефективність (як співвідношення між фактично досягнутим результатом і тією безпосередньою ціллю, для досягнення якої були прийняті відповідні юридичні норми); економічну ефективність (як кількісні та якісні параметри прояву досконалості, обґрунтованості та справедливості змісту норм права у сфері праці, що відображаються у вигляді інтересів держави, збалансованих із потребами безпосередніх суб'єктів їх реалізації, і обумовлюють зв'язок правового регулювання та правотворчості). Обґрунтовано, що якісні показники ефективності реалізації норм трудового права дають можливість встановити співвідношення змісту норми з досягнутим результатом її дії. До якісних показників ефективності реалізації норм трудового права віднесено її обґрунтованість, доцільність та корисність.

8. На підставі аналізу норм чинного КЗпП України, а також норм інших джерел трудового законодавства, цілі норм трудового права класифіковано на функціональні та предметні, на ступінчасті та неступінчасті, на матеріальні та юридичні цілі.

Залежно від рівнів правового регулювання цілі трудового права класифіковано 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).

Факультативні цілі дії норм трудового права визначають зміст їх юридичної ефективності, що втілюється безпосередньо в діях суб'єктів правовідносин, при цьому ці дії можуть бути свідомою вольовою поведінкою (позитивне регулювання) або ж проявлятися у зловживанні суб'єктивними правами (негативне регулювання). Акцентовано особливу увагу на визначенні

намірів особи, якими вона керується у разі зловживання наданими правами, що визначають зміст функціональних цілей, закладених в нормах законодавства про працю.

9. Обґрунтовано доцільність 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..

10. У межах проведеного дослідження права на свободу праці обґрунтовано взаємозв'язок між рівнем ефективності його реалізації та ефективністю здійснення соціально-гуманітарних цілей та функцій держави і її органів. Принцип свободи праці є базисом для забезпечення реалізації права особи на вільний та природний розвиток як особистості. Право на свободу праці має розумітися як право людини, соціальний зміст ефективності реалізації якого залежить від ефективності політико-правового режиму в країні, рівня економічного розвитку, особистих якостей та потреб суб'єкта-носія такого права. Обґрунтовано доцільність нормативного закріплення права на свободу праці як визнаного демократичною державою соціального права особи на створення, розвиток та вдосконалення власного трудового потенціалу, за допомогою якого особа задовольняє не лише свої базові соціально-економічні потреби, а й забезпечує особистий професійний, духовно-культурний розвиток.

Аргументовано доцільність розуміння права на працю як права на одержання роботи вільно, без примусу, відповідно до власних здібностей, навичок та майстерності з дотриманням гідних та безпечних умов здійснення трудової функції, що оплачується справедливо, реалізація та захист якого гарантується державою на умовах соціального діалогу та партнерства, що має буде закріплено у чинному трудовому законодавстві України.

9. Спрямування здійснення загальнонаціональної та регіональної державної політики з питань запобігання дискримінації у сфері праці пов'язується із впровадженням таких двох напрямів функціонування владних суб'єктів, як: унормування стандартів рівності суб'єктів трудових правовідносин (позитивний аспект правозастосування) та подолання шкідливих наслідків порушення трудових прав людини, що відбулося внаслідок дискримінації (негативний аспект правозастосування).

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.

З урахуванням більшої здатності молодого покоління до адаптації до інформаційно-технологічної революції визначено високий попит роботодавців на створення робочих місць в онлайн-просторі для неповнолітніх, при цьому такі процеси знаходяться поза полем правового регулювання. Зроблено висновок, що диференціація підходів до нормативного закріплення права неповнолітніх на працю має виходити не лише з критеріїв їх фізіологічного розвитку, а і характеристик їхнього психологічного розвитку.

10. З точки зору застосування вимог економічної ефективності серед пріоритетів у визначенні розміру заробітної плати є врахування інтересів як працівника, так і роботодавця, за умови її відповідності обсягу виконаної працівником трудової функції та закріплення системи гарантій підвищення оплати праці кожного працівника як складової системи заохочень.

Забезпечення ефективності норм трудового права у частині оплати праці вимагає досягнення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави (суспільства) у визначенні розміру заробітної плати. При цьому на розмір заробітної плати не повинні впливати зовнішньо існуючі об'єктивні фактори такі, як пандемія, простій не з вини працівника, якщо при цьому покладені на особу трудові обов'язки виконані в обсягу, що був можливим в певних умовах з урахуванням вживаних організаційно-технічних заходів. В умовах неможливості забезпечення контролю за нормуванням робочого часу в умовах дистанційної та надомної роботи визначено доцільність встановлення оплати праці відповідно до обсягу виконаної працівником трудової функції.

Аргументовано доцільність запровадження безтарифної системи оплати праці, яка передбачає наявність у своєму складі гарантованого державною мінімуму заробітної плати та виплат за індивідуальні професійні досягнення працівника, які диференціюються в залежності від його професійного рівня, творчих здібностей, ділових якостей, позитивного результату в реалізації певного проекту тощо, що дозволяє реалізувати взаємозв'язок між мотивацією працівника, ступенем його зацікавленості в дотриманні норми трудового права, в досягненні відповідності фактичної поведінки соціальній меті та стимулюванням належної поведінки і загрози застосування санкції, що визначає показник соціальної ефективності норм трудового права.

11. Захист трудових прав індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин допускається у юрисдикційних (за участю суб'єкта владних

повноважень) та неюрисдикційних формах (самозахист). До юрисдикційних форм захисту трудових прав віднесено судовий та позасудовий захист. Констатовано, що індивідуальні трудові спори в Україні можуть розглядатися у порядку цивільного, адміністративного чи господарського судочинства, при цьому встановлено наявність колізійності правозастосовчих підходів до визначення предметної юрисдикції судів, що свідчить про низьку ефективність норм, які регламентують захист трудових прав в Україні. Зокрема, на підставі аналізу окремих матеріалів судової практики розгляду та вирішення трудових спорів встановлено, що: в межах предметної юрисдикції адміністративних судів, переважно розглядаються та вирішуються трудові спори, що виникають у сфері публічної служби, в тому числі спори з питань реалізації публічними службовцями права на працю, права на пенсійне забезпечення; у порядку цивільної юрисдикції найчастіше розглядаються спори, в тому числі за участю особи, яка не складала присяги державного службовця чи присяги працівника муніципальної служби, навіть, якщо вона претендувала на відповідні посади, щодо укладення трудового договору, зміни істотних умов праці, припинення трудового договору та стягнення заборгованості із виплати заробітної плати; у порядку господарського судочинства, як правило, вирішуються спори, пов'язані із: захистом права особи на оплату праці, що виникають на етапі банкрутства юридичної особи; захистом корпоративних прав на здійснення управління суб'єктом господарювання.

Наявність неоднозначності підходів до визначення предметної юрисдикції судів у врегулюванні трудових спорів пов'язується із поширеною практикою відступлення ВП ВС від власних правових позицій, що є свідченням «квазіпрецедентного» характеру її рішень, внаслідок чого створюються перешкоди до забезпечення належного рівня ефективності реалізації норм трудового права, що створює умови для активізації науково-практичних досліджень з вивчення проблеми судового вирішення індивідуальних трудових спорів.

На підставі охарактеризованого зарубіжного досвіду, запровадженого у 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). Аргументовано перспективність запровадження механізму позасудового захисту трудових прав шляхом створення інституту медіації.

12. З урахуванням досягнутих результатів дисертаційного дослідження обґрунтовано доцільність розробки та прийняття Концепції забезпечення

ефективності норм трудового права, що має бути базисом для проголошення Національної стратегії забезпечення права особи на гідну працю в Україні на 2021–2031 роки. Аргументовано, що зміст структури Концепції забезпечення ефективності норм трудового права може складатися із двох розділів, де: першим розділом закріплюються загальні положення її реалізації, визначається сутність основних регульованих понять, обґрунтовується мета, завдання прийняття Концепції, окреслюються проблеми, вирішення яких пов'язується із її запровадженням до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний.

Реалізація положень Концепції забезпечення ефективності норм трудового права вимагає перегляду підходів до розуміння права на працю не як права на отримання матеріальних ресурсів для забезпечення життєдіяльності людини чи її близьких, а як права, реалізація якого дозволяє розкрити суть немайнового характеру трудового відношення: існування права на трудову порядність та гідність, формування позитивного іміджу працівника, високої оцінки його ділових якостей, організації підвищення кваліфікації та заходів, спрямованих на професійний розвиток працівника; створення психологічної служби на підприємствах, тощо.

Успішність реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права пов'язується із доцільністю поєднання майнового та немайнового характеру трудових правовідносин, що визначає ознаки трудових правовідносин, до яких, крім виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою, встановлення вимоги оплати праці, організації матеріально-технічних умов праці, визначення робочого часу та часу відпочинку, відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, необхідним є створення умов для особистого професійного, духовно-культурного розвитку працівників, що є нематеріальною стороною реалізації права людини на гідну працю.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографії, підручники та навчальні посібники:

1. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: теоретичний, нормативний та праксеологічний аспекти: монографія. Київ: Видавничий дім «Гельветика». 2021. 450 с.

Розділи та підрозділи у колективних монографіях:

2. Купіна Л.Ф. Ефективність реалізації норм трудового права. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія /Я.В. Сімутіна, Г.А. Трунова, Н.М. Хуторян Н.М., М.М. Шумило та ін.; за ред. Я.В. Сімутіної.

Київ: «Видавництво «Людмила». 2020. 276 с. (Особистий внесок: розділ V. С. 118-138).

3. Купіна Л.Ф. Трудоправовий статус неповнолітніх: ефективність його правового регулювання. Діти в умовах глобалізації та інформатизації суспільства (правовий аспект): монографія /Б.І. Андрусишин, Р.В. Губань, Л.Ф. Купіна, В.Ю. Стеценко та ін. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2021. 234 с. (Особистий внесок: розділ IV. С. 200-233).

4. Купіна Л.Ф. Теоретико-правові засади підготовки та атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Актуальні проблеми юридичної освіти та науки в Україні: монографія /Б.І. Андрусишин, В.Д. Бабкін, О.В. Бучма, та інш.; За редак. Б.І. Андрусишина. Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2016. Київ. 361 с. (Особистий внесок: підрозділ 3.4. С. 280-298).

5. Купіна Л.Ф. Кафедра цивільного та трудового права. Правничо-політичні виміри освіти: монографія /Б.І. Андрусишин, В.Д. Бабкін, О.В. Бучма, та ін.; за ред. Б.І. Андрусишина. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова 2016. 270 с. (Особистий внесок: підрозділ 2.2. С. 104-113).

Статті у наукових фахових виданнях України з юридичних наук:

6. Купіна Л.Ф. Сучасні тенденції фіксації трудової діяльності працівника: скасування інституту трудових книжок в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Сер. 18: Економіка і право. 2015. Вип. 29. С. 147-151.

7. Купіна Л.Ф. Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права.* 2016. Випуск №7. С. 322-325.

8. Купіна Л.Ф. Поняття ефективності правових норм при регулюванні трудових відносин. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Сер. 18: Економіка і право. 2016. Вип. 31. С. 141-146.

9. Купіна Л.Ф. Генезис поняття ефективності норм права. *Публічне право*. 2017. №3(27). С. 180-189.

10. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності правових норм. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Сер. 18: Економіка і право. 2017. Вип. 32. С. 51-57.

11. Купіна Л.Ф. Соціальні та економічні чинники, які формують умови ефективності норм трудового права. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2018. Вип. 2. С. 93-96.

12. Купіна Л.Ф. Адаптація загальних методів оцінки ефективності норм права до потреб визначення ефективності норм трудового права України. *Наукові праці Національного авіаційного університету.* Серія Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2018. №1 (46) С.101 -108.

13. Купіна Л.Ф. Проблеми визнання цілей норм трудового права критерієм їх ефективності. *Право та державне у правління*. 2018. №4(33). С. 38-44.

14. Купіна Л.Ф. Окремі аспекти соціальної ефективності норм трудового права. *Порівняльне-аналітичне право*. 2019. Випуск 1. С.144-146.

15. Купіна Л.Ф. Теоретичні підходи до класифікації ефективності норм трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія «Юриспруденція». 2019. Вип. 38. С. 7-10.

16. Купіна Л.Ф. Різновиди соціальної ефективності норм трудового права. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова.* Серія 18. «Право». 2018. Випуск 33. С. 33-38.

17. Купіна Л.Ф. Економічний показник ефективності реалізації норм трудового права. *Економіка, фінанси, право.* Щомісячний інформаційно-аналітичний журнал. 2020. №7. С. 36-40.

18. Купіна Л.Ф. Соціалізація молоді як об'єктивний чинник оцінки ефективності норм, що регулюють працю неповнолітніх. *Вісник Запорізького національного університету.* Юридичні науки». 2020. №2. С. 92-97.

19. Купіна Л.Ф. Красенко М.М. Право на працю жінок: історія правової легалізації в Україні. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова*. Серія 18 «Право». 2019. Випуск 34. С.46-51.

20. Купіна Л.Ф. Визначення вірної мети та цілі норми трудового права як умова її ефективної реалізації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія «Юриспруденція». 2020. Вип. 47. С. 38-41.

21. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: генеза та сучасні підходи до розуміння. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. №3. Том 2. С.24-27.

22. Купіна Л.Ф. Умови ефективності норм трудового права. *Правові новели.* 2020. №12. Том 2. С.45-51.

23. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності норм трудового права. *Право і суспільство.* 2020. №3. Том 2. С. 27-33.

24. Купіна Л.Ф. Взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права. *Держава та регіони.* Серія: Право. 2020. №4 (70). Том 2. С.33-38.

25. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління.* 2021. №1 С. 59-65.

26. Купіна Л.Ф. Проблеми ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. №1. С. 364-366.

27. Купіна Л.Ф. Дотримання принципу гендерної рівності у реалізації права на працю в умовах світової пандемії. *Правова позиція.* 2021. №1(30) С. 98-102

28. Купіна Л.Ф. Концептуальні засади забезпечення ефективності норм трудового права України. *Правові новели.* 2021. №13. С. 140-144.

29. Купіна Л.Ф. Доктринальний напрям концепції ефективності норм трудового права України. *Приватне та публічне право.* 2021. №1. С. 72-76.

Наукові статті у зарубіжних періодичних виданнях юридичного напряму:

30. Купіна Л.Ф. Реалізація принципів, що гарантують гідну оплату праці. *KELM*. 2020. №7 (35) v.1/2020, С. 170-175.

31. Купіна Л.Ф. Право на гідну оплату праці: ефективність правового регулювання. *KELM.* 2020. №8 (36). С. 237-241.

32. Купіна Л.Ф. Забезпечення ефективності норм трудового права України: виклики сучасності. *Jurnalul juridic national: teorie si practica.* 2020. №5. С. 131-135.

33. Купіна Л.Ф. Ефективність правового регулювання реалізації дистанційної та надомної праці. *KELM.* 2021. №1 (37) vol. 2/2021. С.117-122.

34. Купіна Л.Ф. Ефективність регулювання права на працю в умовах пандемії (COVID-19). *KELM.* 2021. №2 (38) vol. 3/2021. С.98-103.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

35. Купіна Л.Ф. До питання ефективності норм трудового права. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення:* матеріали VII Міжнарод. наук.-практ. конфер. (Харків, 29 вересня 2017 р.). Харків: Право, 2017. С.158-163.

36. Купіна Л.Ф. Щодо визначення поняття методології оцінки ефективності норм трудового права. *Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конфер., присвяченої 90-річчю професора І.М. Сироти (Одеса, 31 жовт. 2017 р.). Одеса: Фенікс, 2017. С. 35-40.

37. Купіна Л.Ф. Види оцінки ефективності норм трудового права. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матер. VI Всеукр. наук. -практ. конф. (Харків, 3 лист. 2017 р.). Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 221-223.

38. Купина Л.Ф. Генезис представлений о методах оценки эффективности норм трудового права. *Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы:* сборник науч. трудов по итогам IV Международной научн.-практ. конф. (Минск 27-28 октяб. 2017 г.). Минск: Международный университет «МИТСО», 2017. С. 24-27.

39. Купіна Л.Ф. Умови ефективності норм трудового права. Дванадцяті юридичні читання. *Держава у суспільно-політичних процесах: виклики і загрози:* матеріали міжнар. наук. конф. (Київ, 1-2 червня 2017 р.). Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. С. 202- 206.

40. Купіна Л.Ф. Теоретичні засади встановлення співвідношення понять «ефективність трудового права» та «ефективність трудового законодавства. *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні:*

матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Ужгород, 16-17 лютого 2018 р.). Херсон: Вид. дім «Гельветика», 2018. С. 79-83.

41. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності правових норм як вихідна точка для визначення результату дії норми. *Particularitatile adaptarii legislatiei Repblicii Moldova si Ucrainei La legislatia Uniunii Europene,* Conferinta internationala stiintifico-practica, (Chisinau 23-23 martie, 2018). Chisinau: Iulian, 2018. С. 236-240.

42. Купіна Л.Ф. Методи визначення ефективності норм трудового права. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції:* матер. міжн. наук.-практ. конф. (Одеса, 18 травня 2018 р.). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 483-487.

43. Купіна Л.Ф. Соціальна ефективність права. Тринадцяті юридичні читання. *Українська державність: крізь призму часу* (до 100 річчя Української національно-демократичної революції 1917-1921 рр.): матер. міжнар. наук. конф. (Київ, 24-25 травня 2018 р.). Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. С. 191-194.

44. Купіна Л.Ф. Цілі норм трудового права як критерії їх ефективності. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:* матер. міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 20 квітня 2018 р.). Київ: ДП Прінт Сервіс 2018. С. 103-107.

45. Купина Л.Ф. Методы определения эффективности норм о нормировании труда. *Организация и нормирование труда: наука, образование, практика*: сборн. научн. трудов (Минск, 15-16 ноябр. 2018 г.). Минск: БНТУ, 2018. С. 157-163.

46. Купіна Л.Ф. Чинники видів ефективності норм трудового права Чотирнадцяті юридичні читання. «Проблеми імплементації національного законодавства до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом: матер. міжнар. наук. конф., (Київ, 18-19 квітня 2019 р.). Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2019. С. 184-187.

47. Купіна Л.Ф. Взаємозв'язок цілей трудового права з правами суб'єктів їх дії. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: матеріали IX міжн. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків,11 жовтня 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 204-207.

48. Купіна Л.Ф. Імплементація міжнародних норм щодо немайнових прав працівників у вітчизняне законодавство як спосіб підвищення ефективності норм трудового права. *Особенности адаптации законодательства Молдовы и Украины к законодательству Европейского Союза:* Материалы международной научно-практической конференции (г. Кишинев, Молдова 27 марта 2020 года). Кишинев, 2020. С. 102-106.

49. Купіна Л.Ф. Акселерація підлітків як чинник, що впливає на ефективність норм, що регулюють гарантії дотримання прав неповнолітнього

працівника. Юридичні гарантії забезпечення права на працю та соціальний захист: Матеріали X Міжнародно-практичної конференції (м. Харків, 9 жовтня 2020 року). Харків: Право, 2020. С. 190-195.

50. Купіна Л.Ф. Соціалізація молоді та ефективність норм трудового права. П'ятнадцяті юридичні читання. Правове забезпечення розвитку освіти і науки в контексті Євроінтеграції України: Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 1-2 квітня 2020 р.). Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2020. С.129-133.

АНОТАЦІЯ

Купіна Л.Ф. **Ефективність норм трудового права України**. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021.

У роботі на підставі комплексного аналізу наявних наукових та нормативних джерел обґрунтовано концептуальну модель забезпечення ефективності норм трудового права в умовах реалізації євроінтеграційних процесів в Україні, виокремлено проблеми її нормативного закріплення та практичної реалізації, а також сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері і практики його застосування.

Здійснено характеристику генезису поняття ефективності норм права. Визначено методологію дослідження ефективності норм трудового права. Встановлено співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права» та «ефективність законодавства про працю». Охарактеризовано види ефективності норм трудового права.

Встановлено умови та критерії ефективної дії норм трудового права. Визначено взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права. Охарактеризовано особливості ефективності реалізації норм трудового права. Окреслено проблеми зміцнення ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. З'ясовано проблеми підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав при реалізації права на працю та визначено напрями їх подолання. Визначено напрями удосконалення норм, що забезпечують реалізацію принципів, які гарантують гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин. Встановлено напрями забезпечення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав.

Обґрунтовано доцільність розробки та схвалення Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, яка має бути базисом для визначення положень Національної стратегії забезпечення права особи на гідну працю в Україні на 2021–2031 рр.., зміст якої має складатися із двох розділів, де: першим розділом мають бути закріплено загальні положення її реалізації, визначено сутність основних регульованих понять, обґрунтовано мету, завдання прийняття

Концепції, охарактеризовані проблеми, вирішення яких пов'язується з її запровадженням до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями її реалізації, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний.

Ключові слова: ефективність норм, ефективність трудового законодавства, ефективність трудового права, соціальна ефективність норм трудового права, юридична ефективність норм трудового права, ефективність реалізації норм трудового права, критерії ефективності норм трудового права, показники ефективності норм трудового права.

АННОТАЦИЯ

Купина Л.Ф. **Эффективность норм трудового права Украины.** – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2021.

В работе на основании комплексного анализа имеющихся научных и нормативных источников сформировано концептуальную модель обеспечения эффективности норм трудового права в условиях реализации евроинтеграционных процессов в Украине, выделены проблемы ее нормативного закрепления и практической реализации, а также сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства в этой сфере и практики его применения.

Осуществлена характеристика генезиса понятия эффективности норм права. Определена методология исследования эффективности норм трудового права. Установлено соотношение понятий «эффективность трудового права», «эффективность нормы трудового права» и «эффективность законодательства о труде». Охарактеризованы виды эффективности норм трудового права. Отмечено, что в рамках исследования социальной и юридической эффективности норм трудового права можно выделить разновидности социальной эффективности трудовых норм, связанных с теми факторами, влияющими на развитие личности в процессе трудовой деятельности: материальное обеспечение; управленческие амбиции; морально-психологическое восприятие права; воспитательный характер нормы права и политико-правовые взгляды субъекта действия нормы права. Подчеркнуто, что для максимальной социальной эффективности норм трудового права стороны трудового отношения должны быть в абсолютном психологическом равновесии, тогда восприятие работником поставленной задачи работодателем будет «легким», что достигается на уровне результативности и действенности локальных норм регулирования, которые способные решить потребности работников и устанавливать оптимальные режимы работы, организовать отдых,

создать мотивационные способы повышения производительности труда и профессионального развития работников.

Установлены условия и критерии эффективного действия норм трудового права. Определена взаимосвязь целей и результатов действия норм трудового права. Охарактеризованы особенности эффективности реализации норм трудового права. Обозначены проблемы укрепления эффективности норм, обеспечивающих реализацию принципа свободы труда и запрещения принудительного труда, а также проблемы повышения эффективности норм, обеспечивающих равенство прав при реализации права на труд и очерчены направления их преодоления. Определены направления совершенствования норм, обеспечивающих реализацию принципов, гарантирующих достойную оплату труда и охране прав субъектов трудовых отношений. Обоснована целесообразность определения не только цели принятия проекта ТК Украины, а и постановки его задачи, среди которых необходимо предусмотреть: урегулирование отношений в сфере труда на основе принципа социального диалога и путем расширения границ договорного регулирования труда; устранение спорных положений законодательства в сфере труда; согласование национального законодательства с международными нормативно-правовыми актами в сфере труда; установление паритетности в отношениях сторон трудового договора. Сделан вывод, что взаимосвязь цели и прогнозируемого результата при исследовании эффективности реализации норм трудового права является базисом для прогнозирования перспектив правового регулирования общественных отношений в сфере труда и установления степени выполнения государственно-правовых предписаний, которые установлены в нормативно-правовых актах и реализуются через деятельность соответствующих субъектов.

В рамках проведенного исследования поддержан широкий подход к пониманию категории «право на свободу труда», при этом обоснована взаимосвязь между уровнем эффективности его реализации и эффективности осуществления социально-гуманитарных целей и функций государства и его органов. Определено, что право на свободу труда является базисом для обеспечения реализации права человека на свободное и естественное развитие как личности. Сделан вывод, что свобода труда должна пониматься как право человека, социальное содержание эффективности реализации которого зависит от эффективности политико-правового режима в стране, уровня экономического развития, личных качеств и потребностей субъекта-носителя такого права. Обозначено направление обеспечения эффективности норм, обеспечивающих защиту трудовых прав.

Обоснована целесообразность разработки и утверждения Концепции обеспечения эффективности норм трудового права, которая должна быть базисом для определения положений Национальной стратегии обеспечения права человека на достойный труд в Украине на 2021-2031 гг., содержание которой должно состоять из двух разделов, где: в первом разделе возможно закрепить общие положения ее реализации, определить суть основных

регулируемых понятий, обосновать цель, а также задачи Концепции, охарактеризовать проблемы, решение которых связывается с ее введением в национальное правовое пространство; во втором разделе могут быть определены направления ее реализации, среди которых выделены доктринальный, нормативно-правовой, образовательный и организационный. Определено, что внедрение Концепции обеспечения эффективности норм трудового права требует пересмотра подходов к пониманию права не только как на труд как права на получение материальных ресурсов для обеспечения жизнедеятельности человека или его близких, но и как права, реализация которого позволяет раскрыть суть неимущественного характера трудового отношения: существование права на трудовую порядочность и достоинство, формирование положительного имиджа работника, высокой оценки его деловых качеств, организации повышения квалификации и мероприятий, направленных на профессиональное развитие работника; создание психологической службы на предприятиях и т. п. Обосновано, что неимущественный характер трудового отношения характеризуется тем, что содержание трудового статуса работника не исчерпывается исключительно материальной стороной применения труда: оплатой труда, компенсационными и гарантийными выплатами, но и дополняется нематериальной стороной реализации права на труд работника.

Ключевые слова: эффективность норм, эффективность трудового законодательства, эффективность трудового права, социальная эффективность норм трудового права, юридическая эффективность норм трудового права, эффективность реализации норм трудового права, критерии эффективности норм трудового права, показатели эффективности норм трудового права.

SUMMARY

Kupina LF. **The effectiveness of labour law.** – Manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of legal sciences on a specialty 12.00.05 – Labour law; social security law. – National University "Odessa Law Academy", Odessa, 2021.

In the work on the basis of the complex analysis of the available scientific and normative sources the conceptual model of maintenance of effectiveness of norms of labour law in the conditions of realization of European integration processes in Ukraine is substantiated, the problems of its normative consolidation and practical implementation are singled out, and also offers on improvement of the current legislation in this sphere and practice of its application are formulated.

The genesis of the concept of the effectiveness of legal norms is characterized. The methodology of research of effectiveness of norms of labour law is defined. The correlation of the concepts of effectiveness of labour law, effectiveness of labour law norm and effectiveness of labour legislation is established. The types of effectiveness of labour law norms are characterized.

The conditions and criteria for the effective operation of labour law are established. The interrelation of the purposes and results of action of norms of the labour law is defined. Features of effectiveness of realization of norms of the labour law are characterized. The problems of strengthening the effectiveness of norms that ensure the implementation of the principle of freedom of labour and the prohibition of forced labour are outlined. The problems of improving the effectiveness of norms that ensure equality of rights in the exercise of the right to work and identify areas for overcoming them. The directions of improvement of the norms that ensure the implementation of the principles that guarantee a decent wage and protection of the rights of the subjects of labour relations are identified. The directions of ensuring the effectiveness of the norms ensuring the protection of labour rights are established.

It is reasoned the expediency of development and adoption of the Concept of ensuring the effectiveness of labour law, which should be the basis for determining the provisions of the National Strategy for the Right to Decent Work in Ukraine for 2021-2031, the content of which should consist of two sections, where: in the first section should be established the general provisions of its implementation, determined the essence of the main regulated concepts, substantiated the purpose, objectives of the Concept, described the problems, the solution of which is associated with its introduction into the national legal space; the second section should identify areas for its implementation, including doctrinal, regulatory, educational and organizational.

Keywords: effectiveness of norms, effectiveness of labour legislation, effectiveness of labour laws, social effectiveness of labour law, legal effectiveness of labour law, effectiveness of implementation of labour law, criteria for the effectiveness of labour law, indicators of the effectiveness of labour law.

Підписано до друку 16.08.2021 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 1,9. Тираж 100 прим. Зам. № 2108-13.

Видано і віддруковано в ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).

Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
Тел. +38 050 7775901 +38 048 7959160
e-mail: fenix-izd@ukr.net
www.feniksbooks.com