

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КУПІНА ЛЮДМИЛА ФРАНЦІВНА

УДК 349.23:331.103 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення (081 — Право)

Подається на здобуття наукового ступеня **доктора юридичних наук**

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____Л.Ф. Купіна

Науковий консультант – **Сімутіна Яна Володимирівна**,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 — Право). – 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 та практики його застосування.

Здійснено характеристику генезису поняття ефективності норм права. Визначено методологію дослідження ефективності норм трудового права. 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.

Встановлено співвідношення понять ефективність трудового права, ефективність норми трудового права та ефективність законодавства про працю. Охарактеризовано види ефективності норм трудового права. За ціллю реалізації

та дії норми права виокремлено соціальну та юридичну ефективність. Встановлено, що юридичні цілі досягаються, коли у повній мірі забезпечено реалізацію норми права та врегульовано суспільні відносини, для яких приймалася дана правова норма, тоді як соціальні цілі під час дії норми права досягаються у разі забезпечення соціальних інтересів суб'єктів, виключають соціальні конфлікти та устанавлюється чи формується певний соціальний порядок. Підкреслено, що з точки зору аналізу функцій норм права прослідковується соціальна ефективність норм трудового права, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, що пов'язані із реалізацією права громадянина на працю, що є правом соціального характеру, адже дані 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 виконання норми права щодо застосування методу переконання для забезпечення трудової дисципліни стало не просто недостатньо, а її застосування перетинається з іншими факторами (моральними, психологічними, соціальними), які спричинили вихід суспільних відносин поза межі дії цієї норми права та не піддалися правому врегулюванню нормами про дисципліну праці. Натомість, дані фактори знайшли своє відображення в

регулюванні нормами щодо порядку звільнення працівників, що спричинило зворотній ефект.

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. Обґрунтовано науково-практичну цінність у здійсненні класифікації умов ефективності дії норми за ознакою, пов'язаною з елементами механізму дії права (умови, що визначають «якість» норми права, характеризують діяльність правозастосовних органів, відображають рівень правосвідомості та правової активності населення).

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

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 зі станом соціально-економічного розвитку країни, де в конкретних умовах норма дає результативні показники, а вже в інших умовах виявляється недієвою.

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. 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 встановлюється паритетність у відносинах сторін трудового договору.

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; здійсненням інформування персоналу щодо процедур та правил поведінки в умовах карантину; створенням умов для

реалізації трудової діяльності в дистанційному режимі, надання переваги гнучкому режиму робочого часу та надомній роботі.

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, 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.

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 цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, вибору та опанування професії, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності», що вимагає внесення змін до статті 12 Закону України «Про освіту».

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.

SUMMARY

Kupina L.F. 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.

It is noted that taking into account the objective and subjective factors that affect the process of implementation of the norm, effectiveness acquires various features, which by their nature allow to distinguish the result of the norm depending on the consequence, and thus determine kind of its effectiveness. It is noted that the purpose and goals of the implementation of the rule of law are correlated as general and individual, where the purpose is a way to meet the general need, and the goals are the components (stages) of achieving the purpose. It is reasoned the expediency of revising the tasks of the Labor Code of Ukraine (Article 1), which determine the scope of labor law, to take into account the consequences of the rapid spread of information technology, expanding the scope of contractual labor regulation, introduction of remote work practices and new approaches to the organization of labor. It is reasoned that during the developing the draft Labor Code of Ukraine it is necessary to set its tasks, based on the fact that the regulation of relations in the field of labor should be based on the principle of social dialogue with the expansion of contractual labor regulation; the norms of the draft code should eliminate contradictory provisions of the legislation in the field of labor; the draft Labor Code of Ukraine must be adopted to harmonize national legislation with international regulations in the field of labor; the norms of the draft code establish parity in the relations between the parties to the employment contract.

Particular attention is paid to the problem of ensuring the effectiveness of norms on the realization of the right to freedom of labor in a pandemic. It is emphasized that the effectiveness of ensuring the right to freedom of labor in the conditions of quarantine restrictions is associated with: the creation by the employer of safety standards of sanitary and hygienic working conditions; informing the staff about the procedures and rules of conduct in quarantine; creating conditions for the implementation of work in the remote mode, giving preference to flexible working hours and home work.

The expediency of developing and adopting the Concept of ensuring the effectiveness of labor law, which should be the basis for determining the provisions of the National Strategy for ensuring the right of a person to decent work in Ukraine, is substantiated. Based on the scientific and theoretical results of this study and its practical significance, the content of the Concept of ensuring the effectiveness of labor law, which may consist of two sections, where: in the first section it is recommended to establish general provisions for its implementation, to define the essence of basic regulated concepts, the task of adopting the Concept, to characterize the problems, the solution of which is connected with its introduction into the national legal space; the second section should identify areas for implementation of the Concept, among which are doctrinal, legal, educational and organizational.

It is determined that the educational direction of the Concept should reflect the trends of reforming the system of higher education in general, and in particular, higher legal education, including the establishment of the content of professional competencies acquired in the process of mastering such disciplines as "Labor Law", "Law" social security", etc.

Within the normative-legal part of the Concept of ensuring the effectiveness of labor law norms it is proposed: 1) to make changes to the part of the first Art. 2 of the Labor Code of Ukraine, which normatively determine the understanding of the right to work as "the right to work freely, without coercion, in accordance with their own abilities, skills and abilities with decent and safe conditions of fair employment, paid

and implemented conditions of social dialogue and partnership"; 2) in order to ensure for remote workers proper realization of the right to disconnect, indicated the need to supplement Art. 60-1 of the Labor Code of Ukraine a separate rule on the prohibition of the employer to apply to the employee through information and communication on the performance of his duties or work process during non-working hours, as well as the feasibility of introducing legal liability of the employer for violation of the employee's right to disconnection by making appropriate additions to Art. 41 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses; 3) the expediency of supplementing the fourth part of Art. 79 of the Labor Code of Ukraine as a separate rule on the possibility of realization of the right to annual basic and additional leave without establishing a schedule for their provision in the case of work, which by its nature is creative; 4) in order to increase the level of motivation of professional development of the employee, the expediency of making changes to Art. 96 of the Labor Code of Ukraine is reasoned, in particular, to provide for the possibility of applying a "tariff-free system of remuneration", which should consist of "payment of the minimum wage with mandatory differentiation of surcharges for individual professional achievements of the employee"; 5) it is proved the need to revise regulatory approaches to determining the purpose of full general secondary education as a prerequisite for the future realization of the right to freedom of labor, which should be aimed at "comprehensive development, education and socialization of a person capable of living in society and civilized interaction with nature, has a desire for self-improvement and lifelong learning, ready for conscious life choice and self-realization, choice and mastery of profession, responsibility, work and civic activity", which requires amendments to Art/ 12 of the Law of Ukraine "On Education".

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.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ 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. Трудовправовий 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 періодичних 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 напрямку:

30. Купіна Л.Ф. Реалізація принципів, що гарантують гідну оплату праці. *KELM* . 2020. №7 (35) v.1 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). v.2021. С. 117-122

34. Купіна Л.Ф. Ефективність регулювання права на працю в умовах пандемії (COVID-19). *KELM*. 2021. №2.

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 «Гельветека», 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 р.р.)*: матер. міжнар. наук. конф. (Київ, 24-25 травня 2018 р.) Київ, 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, 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, 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 ІХ міжн. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.). Харків, 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*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (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). 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.). С.129-133.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	17
1.1. Генезис поняття ефективності норм права	17
1.2. Методологія дослідження ефективності норм трудового права	47
1.3. Співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права» та «ефективність трудового законодавства»	73
1.4. Види ефективності норм трудового права	99
 РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	134
2.1. Умови, критерії та показники ефективності норм трудового права	134
2.2. Взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права	161
2.3 Ефективність реалізації норм трудового права	186
 РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РЕАЛІЗАЦІЮ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	213
3.1. Зміцнення ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці	213
3.2. Проблеми підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав громадян у процесі реалізації права на працю	238

3.3. Удосконалення норм, що забезпечують реалізацію принципів, що гарантують гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин	274
3.4. Визначення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав	292
 РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	332
ВИСНОВКИ	368
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	368
 ДОДАТКИ	433

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВР України – Верховна Рада України

ВП ВС – Велика палата Верховного Суду

ГПК України – Господарський процесуальний кодекс України

ЄКСП – Європейський комітет із соціальних прав

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЄСХ – Європейська Соціальна хартія

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КМ України – Кабінет Міністрів України

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

США – Сполучені Штати Америки

ФРН – Федеративна Республіка Німеччина

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування 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 трудовправового 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 недосконалість 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. спорів¹, 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.

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 працею².

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. Лазарева, Ф. Н. Фаткуліна, Л. Д. Челюкіна та ін.; у період незалежності України цим питанням присвячено увагу у працях учених-теоретиків М. А. Аркеляна, С. В. Бобровник, В. В. Головченко, О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко, О. М. Мельник, Н. М. Пархоменко, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун,

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

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.

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 тощо.

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 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 напрямку «Дослідження проблем гуманітарних наук», комплексного наукового проекту «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,

здля 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 сформулювати 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 напрямку 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.); «Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei La legislația 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 юри дичних 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 475 сторінок, в тому числі основного тексту – 378 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Генезис поняття ефективності норм права

Стрімкий розвиток усіх сфер суспільного життя, зумовлений технічним прогресом та прагненням людини до швидких результатів від своєї діяльності, зумовлює необхідність існування системи правового регулювання суспільних відносин, яка б відповідала потребам сьогодення, сприяючи їх подальшому розвитку.

Своєю чергою, ключовою проблемою у розробці та втіленні в життя якісного та дієвого законодавства, яке зможе реально регулювати суспільні відносини, є виявлення неефективних або не досить ефективних правових норм, що визначається як актуальні «вектори» реформування правової системи, виключення з її складу «мертвих» норм, що призводить до формування соціально позитивного законодавства, яке б сприяло підвищенню правової культури в суспільстві. Крім того, проведення оцінки ефективності правових норм дозволяє виявити недоліки правозастосовної діяльності як складової частини механізму правового регулювання суспільних відносин.

Актуалізація досліджень, присвячених вивченню проблематики пошуку напрямів забезпечення ефективності правових норм, пов'язується з другою половиною XX ст. Однак, незважаючи на застосування різних підходів під час дослідження даної категорії, натеper юридична наукова думка не сформувала її чіткого визначення.

Одним із перших про проблему ефективності правових норм висловлювався у своїх наукових розробках М.П. Лебедев, який у 1963 році у публікації «Про ефективність впливу соціалістичного права на суспільні

відносини» (1963 р.) обґрунтував зв'язок між ціллю правового регулювання та досягнутим результатом правореалізації як складником оцінки ефективності норми права [194, с. 22]. Зазначена публікація стала поштовхом для підготовки дисертаційних досліджень рядом вчених науки загальної теорії держави та права: зокрема, потрібно згадати дисертації В.А. Козлова «Питання теорії ефективності правової норми» (1972 р.) [139], О.Л. Бонк «Громадська думка та ефективність правової норми» (1982 р.) [28]. Проблематика ефективності правових норм досліджувалась і на рівні колективних наукових монографічних розробок, зокрема, у таких працях, як монографії Ф.Н. Фаткуліна, Л.Д. Чулюкіна «Соціальна цінність та ефективність правової норми» (1977 р.) [443], О.С. Пашкова, Д.М. Чечот, Л.С. Явича, Л.І. Спиридонова «Ефективність дії правових норм» (1977 р.) [481], В.В. Глазиріна, І.С. Самоценка, В.І. Нікітінського, В.М. Кудрявцева «Ефективність правових норм» (1980 р.) [159], П.М. Рабіновича «Соціалістичне право як цінність» (1985 р.) [365, с. 26]. та ін.

Окрім загальнотеоретичних вчень про ефективність норм права, питання ефективності галузевих норм були також предметом досліджень фахівців у різних сферах права. Так, І.О. Іконицька в дисертаційно му дослідженні «Проблеми ефективності норм радянського земельного права» (1979 р.) пропонувала шляхи підвищення ефективності норм земельного права у період кінця 80-х років [111], Л.Х. Мінгазов у монографії «Ефективність норм міжнародного права. Теоретичні проблеми» (1999 р.) встановлював взаємозв'язок цілі та результату дії міжнародних норм права [224, с. 26]. Не залишилися поза науковою увагою і проблеми ефективності норм радянського трудового права, які у своїй монографії «Ефективність норм трудового права» (1971 р.) досліджував В.І. Нікітінський [238]. Варто визнати соціальну та правову значущість сформульованих вищевказаними вченими підходів до визначення не лише поняття ефективності норм права, а й її умов, критеріїв та видів. Однак зазначені праці, незважаючи на їхній новаторський прогресивний

характер для юридичної науки тих часів, були «перевантажені» радянсько-комуністичною ідеологією, де домінуючий характер у регулюванні суспільних інтересів, попри декларативне визнання прав людини, мали інтереси партії, що ототожнювалися з інтересами «правлячої номенклатури».

Отже, очевидно, що в сучасних умовах розвитку суспільних відносин проголошення ідеї «людиноцентризму» як пріоритетного напрямку реформування національної правової системи в цілому, і зокрема у сфері реалізації права особи на працю, вказані підходи потребують переосмислення через призму сучасного змісту трудових відносин та нормативної можливості їх врегулювання. З урахуванням закономірних змін соціально-економічної та політичної сфери суспільного життя, що пов'язані зі здобуттям Україною незалежності, рух наукового пізнання спрямований на розробку актуальних підходів до визначення ефективності національного законодавства, норми якого переважно не були здатні на належному рівні врегульовувати діяльність суб'єктів суспільних відносин у будь-яких сферах соціально-економічного, політико-правового, духовно-культурного розвитку держави. Стало зрозумілим, що ключові підходи дослідників радянського періоду щодо ефективності норм права та ефективності законодавства, які були сформовані під впливом комуністичної ідеології, не мають практичного застосування та механізмів правового регулювання відносин, у тому числі й трудових. Саме ці фактори після проголошення незалежності України стали передумовою для наукових розробок таких вчених, як В.Б. Авер'янов, В.Н. Денисов, В.Ф. Сіренко, О.Ф. Скакун, Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, О.М. Ярошенко та інших, дослідження яких були спрямовані на формування нових концептуальних загально-теоретичних та галузевих підходів щодо ефективності законодавства в цілому з урахуванням курсу на розбудову демократичної незалежної правової моделі суверенної Української держави. Фактично політичні процеси того періоду розбудови Української

держави зумовили розвиток сучасних правових доктрин усіх галузей права, в основу якого було покладено концепцію «людиноцентризму».

На підтвердження такого висновку варто навести міркування С.О. Погрібного, який свого часу наголошував, що початок 90-х років минулого століття, тобто роки розпаду Радянського Союзу і, відповідно, проголошення незалежності України, прагнення науковців обмежувалися спробами пристосування попереднього, чинного на той час, законодавства до нових умов, для існування в яких воно не розроблялось, а отже, й ефективність застосування якого була надзвичайно низькою. Крім того, вченим підкреслювалось, що «наукові дослідження проводилися в умовах виникнення нових правових явищ у державі та суспільстві на фоні переходу від планової економіки до ринкових засад ведення господарства» [273, с. 291].

Зазначені С.О. Погрібним фактори стали поштовхом до проведення подальших наукових досліджень проблем ефективності галузевих та міжгалузевих норм права, формування нового категоріального апарату щодо визначення ефективності норм права, пошуку напрямів її підвищення. У цьому зв'язку варто відзначити праці М.Р. Аракеяна, С.В. Бобровник, О.В. Богачової, В.В. Головченко, А.О. Дутко, Ю.І. Матвеєвої, О.М. Мельник, А.В. Старостюк, наукові висновки яких спрямованні на формування загальнотеоретичного понятійного інструментарію досліджень ефективності юридичних норм, що був використаний у подальших дослідженнях ефективності галузевих норм певної сфери правового регулювання суспільних відносин. Зокрема, ефективність норм адміністративного права вивчала І. В. Болокан у дисертації «Реалізація норм адміністративного права: проблемні питання теорії та практики» (2017 р.) [25, с.4]; ефективність національної законотворчої діяльності досліджував В.М. Косович у дисертації «Загальнотеоретичні аспекти удосконалення нормативно-правових актів України» (2015 р.) [151]; ефективність механізму правового регулювання розглядав О.М. Куракін у дисертаційному дослідженні «Механізм правового регулювання: теоретико-правова модель» (2016 р.) [185];

ефективність юридичної діяльності аналізував С.Д. Гусарєв у дисертації «Юридична діяльність: методологічні та теоретичні аспекти» (2007 р.) [62] тощо.

Окремо треба відзначити, що з часів розвитку вчення про ефективність національного законодавства та норм певних галузей права активізувалася науково-дослідницька діяльність переважно в аспекті дослідження ефективності регулювання трудових відносин.

Одним із перших наукових доробків, присвячених вирішенню проблем ефективності норм окремих інститутів трудового права, стала докторська дисертація Г. І. Чанишевої «Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання» (2001 р.), в якій було встановлено, що ефективній реалізації не тільки індивідуальних, а й колективних трудових прав і інтересів буде сприяти визнання колективних трудових відносин як складової частини предмета трудового права [457, с. 70]. Згодом у докторській дисертації В. І. Щербини «Функції трудового права» (2009 р.) вирішувалися проблеми ефективності норм трудового права про матеріальну відповідальність роботодавця в умовах ринкових відносин, де автор з нових позицій досліджував спрямованість норм трудового права про матеріальну відповідальність роботодавця, розглядав удосконалення цього засобу забезпечення дотримання роботодавцем законодавства та гарантування непорушності трудових прав працівників [478, с. 13].

Варто відзначити, що у здійсненому Г. І. Чанишевою, Т. Р. Коротким, Н.В. Хендель узагальненні захищених дисертацій за спеціальністю 12.00.05 у період з 1991 року по 2012 рік виокремлення ефективності норм трудового права як предмета дослідження не відбулося в жодній науковій роботі, однак фрагментарно вивчалось [461]. З новими правовими висновками щодо ефективності правового регулювання трудових відносин у своїй докторській дисертації «Правове регулювання трудових відносин в умовах господарювання» у 2015 р. ознайомила наукову спільноту Н. Д. Гетьманцева, яка зазначила, що в

сучасних умовах господарювання для ефективного, а відповідно, результативного правового регулювання, незалежно від його рівня, повинно йтися про комплексне системне регулювання, яке б могло забезпечувати, з одного боку, універсальність, з іншого – прийнятність, гнучкість, динамізм правового регулювання трудових відносин [56, с. 388]. Актуальним дослідженням окремих питань ефективності правового регулювання трудових відносин є робота Н. М. Олійник, яка у дисертації «Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу» (2018 р.) визначила шляхи удосконалення законодавства України в контексті підвищення ефективності забезпечення рівності прав громадян у разі прийняття на роботу та напрями вдосконалення нормативно-правового забезпечення рівності у відповідній сфері з урахуванням необхідності розв’язання тих проблем, які виділено у процесі аналізу правових гарантій забезпечення рівності під час прийняття на роботу [245]. На необхідності вдосконалення трудового законодавства з метою підвищення ефективності наявних норм права у своїй докторській дисертації «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин» наголошує Я.В. Сімутіна, яка робить висновок про відсутність однозначності підходів у новочасній правовій доктрині до розуміння правового регулювання відносин у сфері праці, його мети та складових елементів [397, с. 13].

Таким чином, надбання української науки трудового права за останні десятиліття стосувалися тільки окремих аспектів ефективності норм трудового права у регулюванні трудових відносин, а комплексне дослідження науковця радянської доби В. І. Нікітінського «Ефективність норм трудового права» перенасичене ідеологічно-комуністичними способами впливу на поведінку суб’єктів трудових відносин та не здатне вирішити тих завдань, які зумовлені сучасним станом трудових відносин, де панує договірний метод їх урегулювання. Саме тому існує потреба у розробці актуального підходу до визначення поняття ефективності норм трудового права на підставі

комплексного дослідження поняття ефективності як загальнотеоретичної, а також як галузевої категорії.

Отже, доцільно зробити проміжний висновок щодо можливості періодизації наукових досліджень, присвячених проблематиці визначення сутності ефективності норм права загалом і, зокрема, ефективності галузевих норм права, де виокремлюються такі етапи:

1) 1963-1991 рр. – період розвитку юридичної науки радянських часів, де домінуючим було спрямування наукового пошуку на вироблення загальнотеоретичної концепції розуміння ефективності норм права, при цьому були майже відсутні галузеві дослідження відповідної тематики. Характерною особливістю такого періоду стало «ідеологічне забарвлення» здійснених наукових пошуків, де домінуючою концепцією було встановлення панування інтересів партії, держави, суспільства загалом над інтересами окремої особистості («державоцентристський науковий підхід»);

2) 1991-2009 рр. – період переосмислення значення потреб та інтересів людини як головної цінності функціонування сучасної держави, ефективності її діяльності та реалізації правових норм як регуляторів суспільних відносин. Цей період відзначається намаганнями пристосувати «радянську спадщину» національної юридичної науки до потреб сьогодення. Завершення періоду пов'язується з проведенням парламентських слухань на тему «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» у 2009 році [342], в результаті яких пріоритетним напрямом розвитку сучасної національної правової системи було визначено розробку та прийняття Трудового кодексу України;

3) 2009 р. – до сьогодні – активізація досліджень, присвячених проблематиці вдосконалення норм трудового права, пошуку оптимальної моделі трудовправового регулювання суспільних відносин в умовах гармонізації національного законодавства до стандартів законодавства Європейського Союзу.

Дослідження питання ефективності правових норм не можливе без ґрунтового аналізу ефективності як загальнотеоретичної категорії, що притаманна всім групам суспільних відносин та є характеристикою якості будь-якої соціально-правової конструкції. Робота науковців над визначенням терміна «ефективність» проходила різні етапи та залежала від еволюції суспільно-правових відносин. Автори тлумачних словників постійно працюють над удосконаленням терміна «ефективність», пов'язуючи його з різними категоріями, ознаками, критеріями, підходами, які дають змогу визначити глибоку суть даного поняття. Актуальний тлумачний «Словник української мови» визначає термін «ефективний» як такий, що призводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект або викликає ефект, тобто результативний, дієвий, здатний створити цей результат [405, с. 492]. На нашу думку, дане визначення можливо розглядати як «ефективність» у широкому розумінні.

Разом із тим словник десятирічної давнини досить звужено визначав ефективність – як характеристику якого-небудь об'єкта (пристрою, процесу, заходу, виду діяльності), що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості [16, с. 72]. Вбачається, що позиція авторів щодо визначення терміна «ефективність» є досить обмеженою у наслідках ефективності будь-якого процесу. Пов'язування ефективності виключно з позитивним результатом від процесу чи заходу породжує думку, що така діяльність завжди спрямована на лише прямий корисливий наслідок, але ефект може мати і зворотну силу – відсутність прямого позитивного результату, що стимулює до прояву продуктивного складника даного визначення, який характеризується спрямуванням до вчинення певних дій, від реалізації яких настане позитивний ефект.

Осмыслити зміст наведених теоретичних висновків щодо поняття «ефективність» можливо за допомогою аналізу складників поняття ефективності норм права, що є найважливішим показником соціальної

корисності правових норм, визнання суспільством необхідності їх існування, реформування та вдосконалення як дієвого регулятора суспільних відносин. Наявність у державній політиці процесів з удосконалення нормативного забезпечення суспільних відносин, з одного боку, говорить про постійний пошук суб'єктами законодавчої ініціативи актуально ефективних норм права, а з іншого боку, про відсутність стабільної державної політики в країні, що призводить до безперервного реформування всіх галузей права.

Ця ситуація простежується ще з історичного минулого, адже питання ефективності правових норм активно досліджувалося науковцями ще за часів Радянського Союзу, зокрема із 60-х років XX століття, коли були розроблені перші підходи до визначення поняття ефективності норм права, які і сьогодні, зокрема, не втратили своєї актуальності, за винятком тих, які були обґрунтовані через призму ідеологічних поглядів щодо розбудови комунізму, та знаходять своє відображення у працях сучасних українських науковців. Так, найбільш поширеним та загальноприйнятим у юридичній науці є підхід, у рамках якого, виходячи з розуміння права як основного регулятора суспільних відносин, ефективність норм права визначається як співвідношення між фактичним результатом застосування норми права та тими соціальними цілями, для досягнення яких норма права була прийнята.

Ця думка була викладена В.М. Кудрявцевим, В.І. Нікітінським, І.С. Самощенком та В.В. Глазиріним у колективній монографії «Ефективність правових норм» і є прикладом цільового або інструментально-позитивістського підходу до визначення поняття ефективності норм права. Тобто ефективність норм права, на думку авторів, визначається тим, наскільки реалізація правової норми сприяє досягненню цілі, поставленої перед правовим регулюванням тих чи інших правовідносин. Таким чином, ціль, задля досягнення якої була прийнята правова норма, визнається критерієм ефективності правової норми [159, с. 22].

Абсолютно правильним є зв'язок цілі з результатом дії правової норми, однак слід зазначити, що досягнення цілі можливе не лише, коли суб'єкт правозастосування діє свідомо та послідовно, а й коли його дії є несвідомими чи, взагалі, бездіяльністю, адже досягнення того чи іншого результату може бути і випадковістю, однак такі випадки не будуть показовими для визначення ефективності правової норми. Виступаючи як регулятор суспільних відносин, будь-яка правова норма покликана насамперед забезпечити певну поведінку людей. Водночас забезпечення такої поведінки не є самоціллю. Це – засіб для досягнення більш глибоких соціальних цілей, які мають суспільно значущий сенс. Звичайно, масове відхилення реальної поведінки людей від поведінки, яка визначена правовою нормою як правомірна, виключає її ефективність, адже режим законності – одна з найважливіших умов соціальної ефективності правового регулювання. Однак неможливо не відзначити, що забезпечення бажаної поведінки тих осіб, яким відповідна норма була адресована, не завжди гарантує досягнення більш віддаленої соціальної цілі, яка ставиться законодавцем.

Прихильники цільового підходу зазначають, що ефективність правових норм можна розглядати як послідовні дії суб'єктів впливу правової норми, що відповідають тим правилам поведінки, які сформовані в правовій нормі, спрямовані на досягнення певного правового результату. Автори даної теоретичної думки стверджують, що саме така ефективність є юридичною, яка тісно пов'язана із соціальною ефективністю правової норми, яка характеризується не самою правомірною поведінкою її суб'єктів, а більш віддаленою соціальною ціллю, що знаходиться поза безпосередньою сферою правового регулювання. Важко сперечатись при цьому з висновком про те, що вирішальним у практичному застосуванні є визначення саме соціальної ефективності правових норм [159, с. 49]. Зазначимо, що суб'єкти правозастосовної практики не завжди мають можливість ознайомлюватися з правовим регулюванням своєї діяльності, подекуди діють абсолютно інтуїтивно,

виходячи із загальноприйнятих норм суспільного характеру, з метою досягнення потрібного їм результату, тому переваги соціальної ефективності норм права очевидні. Вказані проблеми досліджуватимуться у підрозділі, присвяченому аналізу видів ефективності норм трудового права, та будуть зроблені більш ґрунтовні висновки.

Варто відзначити, що теорія цільового підходу В.М. Кудрявцева, В.І. Нікітінського, І.С. Самоценка та В.В. Глазиріна щодо визначення ефективності норм права як взаємозалежності мети та результату є актуальною і сьогодні, однак розвиток сучасної наукової думки спрямований на більш глибоку деталізацію та певною мірою тлумачення ефективності норм права як одного із правових інструментів досягнення поставленої мети [159, с. 22].

Серед сучасних дослідників ефективності норм права та прихильників вищевказаної теорії слід виокремити вченого В.В. Касьянова. Науковець у рамках даного підходу виділяє три фактори, взаємодія яких визначає ефективність закону [123, с. 419].

Першим фактором ефективності закону, на його думку, виступає зміст та повна відповідність такого закону реальній соціально-політичній і правовій ситуації в державі. Надуманий за змістом закон, який не відображає об'єктивних обставин, реальних соціальних потреб, приречений на те, щоб залишатися мертвим, оскільки він не зможе справляти жодного впливу на правові відносини. Другим фактором ефективності закону виступає загальний рівень правової культури громадян та їхньої правосвідомості. Будь-яка правова норма є більш ефективною в тому суспільстві, де більшість населення звикла поважати закон і керуватися ним у своїй повсякденній діяльності, знає і правильно розуміє власні права та їх співвідношення з обов'язками. Безперечно, з цього погляду серйозною перешкодою для ефективної дії норм права є феномен правового нігілізму – зневіри населення в дієвості та справедливості права як такого. Третім фактором ефективності закону є якість діяльності правоохоронних і правозастосовних органів. Від компетентності працівників

цих органів, їхньої непідкупності та чесності, добросовісності та уважного ставлення до людей залежить, зокрема, зворотне відношення громадян до цих органів, повага до них, бажання співробітництва чи, навпаки, сприйняття правоохоронних органів як потенційного ворога та порушника їхніх особистих прав. Недоліки та зловживання в роботі правоохоронних органів сприяють зростанню негативного ставлення до них, недовіри та ворожості і, відповідно, прагненню шукати допомоги в разі необхідності деінде, не спираючись на право [123, с. 419].

Серед прихильників запропонованої колективом авторів під редакцією В.І. Нікітінського [159, с. 22]. теорії щодо визначення поняття ефективності правових норм варто відзначити дослідницю О.Ф. Скакун, яка визначає ефективність норм права як порівняння досягнення очікуваного результату правового регулювання суспільних відносин з реальними результатами, однак при цьому також ставить ефективність норм права в залежність більшою мірою від моральних якостей кадрового складу фахівців (суддів, прокурорів, нотаріусів, слідчих), ніж від досконалості законодавства, оскільки фахівець, що застосовує норми права, зобов'язаний подолати прірву між формальною загальністю закону й унікальністю кожного життєвого випадку [401, с. 271].

У своїх наукових дослідженнях О.Ф. Скакун виділяє такі юридичні чинники, від яких залежить ефективність правового регулювання:

1. Стан нормативної основи правового регулювання, її досконалість: а) створення науково обґрунтованої і доступної для населення системи законодавства; б) здатність законодавства забезпечити узгодження реальних потреб та інтересів суб'єктів права, відносини між якими воно регулює; в) відповідність нормативно-правових актів та інших форм права соціально-політичним реаліям, ступеню відновлення суспільства, реальним можливостям здійснення закріплених у них норм права, їх захисту в суді; г) скорочення владних, імперативних методів регулювання за рахунок збільшення диспозитивних методів; д) чітке визначення видів юридичної відповідальності

за порушення прав і свобод людини; є) наукове планування законів держави (межі правового регулювання) тощо;

2. Стан правозастосовної діяльності, її якість: а) чітка предметна визначеність діяльності судових, контрольно-наглядових, правоохоронних та інших правозастосовних органів держави; б) освітньо-професійний рівень підготовки фахівців, котрі застосовують право; в) наявність правових стимулів (суб'єктивних прав, пільг, заохочень) для активного виконання професійного обов'язку; г) інструментально-технологічна забезпеченість проголошених цілей правового регулювання, налагодженість чинних процесуальних механізмів, які гарантують практичну реалізацію норм матеріального права; д) погодженість дій усіх відомчих установ з виконання правових рішень; е) тісний зв'язок діяльності правозастосовних органів із населенням; є) матеріально-технічна оснащеність правозастосовних органів та їх співробітників;

3. Стан правової свідомості і культури суспільства: а) високий рівень правової інформованості громадян; б) відсутність розбіжностей між нормативною основою правового регулювання і моральними нормативами суспільства; в) усвідомлення принципу верховенства права як універсального, що інтегрує набуті правові цінності (правова законність, поділ влади, народний суверенітет, демократія, основоположні права і свободи людини, справедливий суд тощо) і має передаватися з покоління в покоління; г) морально-правова готовність до захисту своїх прав і свобод у судовому порядку та ін. [401, с. 273].

А. В. Старостюк у рамках цільового підходу до визначення ефективності правових норм деталізує поділ ефективності правових норм на юридичну та соціальну залежно від самої природи правових норм, ефективність яких досліджується. Так, авторка відзначає, що є досить багато норм, які містять імперативні веління і зобов'язують суб'єктів застосування до прийняття однозначних рішень [411, с. 16]. Як приклад реалізації такого підходу необхідно зазначити, що є норми трудового права, які зобов'язують адміністрацію оформити прийняття на роботу працівників, службовців відповідним наказом;

надати відпустку тривалістю, яка передбачена відповідною нормою, тощо. У таких і подібних ситуаціях роль суб'єктів застосування норм права обмежується пасивним проведенням у життя волі законодавця. Жодних власних, творчих елементів у механізм правового регулювання процес застосування норм не вносить, оскільки можливості суб'єктів застосування норм права чітко детерміновані змістом норми. Тому в зазначених випадках застосування норм права може лише забезпечити юридичну ефективність відповідних норм. Удосконалюючи процес застосування, можна оптимізувати юридичну ефективність таких норм права, але не можна вплинути на їхню ефективність соціальну, тобто ступінь досягнення соціальної мети норм.

Інша ситуація, на думку А.В. Старостюк складається у процесі застосування норм, які дають можливість суб'єктам застосування вибрати один із варіантів рішення з числа тих, які допускаються нормою права. Тут результати індивідуального регулювання, яке здійснюється правозастосовуючим суб'єктом, можуть значною мірою вплинути на ступінь досягнення мети норм, які застосовуються, і, відповідно, зробити свій «внесок» щодо ефективності правового регулювання. Ефективність процесу застосування норм права досить чітко проявляється, наприклад, у разі застосуванні диспозитивних правових норм. Так, кримінальний закон встановлює перелік покарань та межі санкцій, а також містить перелік обставин, які пом'якшують та обтяжують відповідальність. Що ж стосується конкретизації санкцій, індивідуалізації відповідальності – це ціль правозастосовчої діяльності.

Ефективність правозастосовчої діяльності проявляється в ситуаціях, коли норма права не цілком досконала і вимагає обмеженого або розширеного тлумачення, застосування аналогії закону тощо. За таких умов відповідне рішення щодо застосування норм права творчо впливає на соціальний ефект правового регулювання в цілому [411, с. 100].

Крім того, авторка відзначає, що, визначаючи поняття ефективності правових норм, слід враховувати, що сам характер їхньої дії щодо досягнення відповідної мети може бути різним, а саме:

- інформаційний, ідеологічний, загально-виховний вплив на індивідуальну, групову та суспільну свідомість;
- реалізація норм права шляхом їх дотримання, виконання і використання;
- державно-владна діяльність компетентних органів та посадових осіб щодо застосування норм права.

Таким чином, в одних випадках ефективність норми забезпечується лише шляхом її власної дії, а в інших – результатом дій щодо її застосування[411, с. 98]. На нашу думку, причиною недосконалості такого підходу є те, що він враховує лише суб'єктивні чинники, від яких залежить ефективність дії норми права. Натомість хибним є те, що основоположниками цього підходу не було враховано те, що характер дії норм права для досягнення визначеної при їх прийнятті мети, не є однаковим.

Тобто щодо норм права, механізм реалізації яких обмежується лише їхньою власною дією (вказане стосується декларативних норм, основна функція яких – ідеологічна, виховна), можна говорити про те, що їхня ефективність визначається прямим зв'язком результату дії такої норми та метою, ціллю, яка була закладена під час прийняття такої норми.

Своєю чергою, стосовно норм права, механізм реалізації яких передбачає активні дії суб'єктів правозастосування, не можна говорити лише про чистий зв'язок результату та мети. Основоположне значення тут також мають засоби досягнення такої мети – об'єктивні (становище в державі, наявність матеріально-технічної бази для реалізації норм) та суб'єктивні (діяльність правозастосовних суб'єктів із реалізації норми права, яка відображає їхнє ставлення до норми права, рівень правової свідомості та ін.).

Незважаючи на те, що описаний підхід до визначення поняття ефективності норм права є загальноприйнятим, він неодноразово піддавався критиці з боку науковців, які виділяли його недоліки та складнощі, що проявляються у разі спроби реально визначити ефективність тої чи іншої правової норми. Варто відзначити, що деякі з цих слабких місць були визначені, окрім інших, і самими авторами позитивістського підходу до визначення ефективності правових норм, однак це не вплинуло на їхні визначення вказаної категорії.

Так, В. Б. Авер'янов, С. В. Бобровник, В. В. Головченко, В. Ф. Сіренко та інші в колективній монографії «Законодавство: проблеми ефективності» вказують, що, визначаючи ефективність дії законодавства, необхідно довести, наскільки отриманий результат причинно пов'язаний з дією конкретної вимоги конкретного закону, а не іншого, чи позитивних або негативних соціальних факторів. Якщо не визначити цей конкретний зв'язок, то важко дійти висновку, яку статтю чи норму права треба коригувати, яку замінити або прийняти нову[100, с. 7].

Більше того, дія конкретної правової норми в сукупності з діями інших правових норм та інших факторів може призвести до непередбачуваних побічних результатів (як позитивних, так і негативних), які не планувались і не враховувались законодавцем при прийнятті тої чи іншої правової норми.

Крім того, визначаючи ефективність правової норми, слід зважати на те, що результат її дії включає у свій зміст все те, що було необхідне для реалізації цілі, поставленої при формулюванні норми права, і так чи інакше приведене в рух для реалізації такої цілі і зробить свій внесок у формування результату.

Тобто не ціль як така, а свідома дія розумної істоти є причиною того чи іншого результату діяльності. Якраз ця діяльність спричиняє результат, тобто вона є тим засобом, завдяки якому цей результат досягається. Саме цей засіб реалізації правової норми бере участь у визначенні «причинності» результату. Ціль же як така не є причиною руху засобу. А тому немає підстав виключати з

аналізу ефективності правових норм дії конкретних суб'єктів, які приводять до конкретних результатів.

Суб'єктом і засобом здійснення своїх цілей в тому числі й через право є саме суспільство. Норми права в цьому процесі виконують функції вимірною знаряддя. А тому, навіть якщо розглядати дію правових норм, закону щодо індивідів, а не соціальних груп, то й тоді результат такої дії буде залежати не тільки від права, а й від значної кількості інших характеристик суб'єкта, що розглядається. Цього висновку доходять не лише представники загальної теорії, а й галузевих правових наук, які працюють безпосередньо з правовим матеріалом і соціальною практикою, що містить великий фактичний матеріал [100, с. 6].

Ця позиція підтримується також О.С. Пашковим та Л.С. Явичем [265, с. 41], які вказують на ілюзорність враження про існування безпосереднього впливу норм права на життя суспільства, який не залежить від суб'єктивних чинників, таких, наприклад, як діяльність конкретних суб'єктів у ході реалізації правових норм. Однак безсумнівним є той факт, що правове регулювання перебуває під впливом безлічі об'єктивних та суб'єктивних чинників, які здатні суттєво змінити результат впливу правової норми на суспільні відносини. Так, може виникнути ситуація, коли проголошена правовою нормою мета може досягатись без реалізації конкретної правової норми, внаслідок дії інших факторів. У такому разі можна говорити про удавану ефективність правової норми.

Крім того, як слушно зазначає О.С. Пашков, економічні витрати, строки досягнення цілей – теж критерії ефективності правових норм, і не менш важливі, ніж самі цілі, тому що досягнення цілей законодавства з великими затратами засобів і часу може звести нанівець їхню ефективність [265, с. 45].

Розуміння сутності підходу до визначення ефективності норм права вимагає здійснення класифікації її цілей. Одним із критеріїв класифікації цілей ефективності норм права є оцінка результату їхньої дії, що дозволяє виокремити

цілі функціональні та предметні. При цьому функціональними цілями дії норми права визнаються цілі, які досягаються виключно через зміни у поведінці людей (наприклад, встановлення вимоги щодо дотримання правил трудового розпорядку і норм робочого часу сприяє досягненню цілей нормування праці). Предметні цілі включають у себе матеріальні результати, отримання яких водночас потребує відповідних дій (тобто досягнення одночасно і функціональних цілей). Такий висновок корелюється з підходом, виробленим у дослідженнях О.І. Левченкова, який обґрунтовує доцільність відокремлення безпосередніх та кінцевих цілей дії норми права [195, с. 267].

Виокремлення результату дії як критерію класифікації видів цілей ефективності норм права дозволяє розмежувати юридичну (в результаті якої реалізуються предметні цілі) та соціальну ефективність правових норм (досягається реалізація функціональних цілей). Положення даної теорії можуть знайти своє підтвердження у процесі аналізу норм КЗпП України, затвердженого Законом України №322-VIII від 10 грудня 1971 року, зокрема статті 46, якою визначено підстави відсторонення роботодавцем працівника від роботи. Фактично це підстави для прийняття роботодавцем відповідних рішень, які впливають на обсяг обов'язків працівника, а точніше на тимчасове припинення виконання працівником роботи за трудовим договором, що позбавляє його можливості отримати винагороду за роботу в період відсторонення. Тобто в результаті даної норми досягнуто як функціональну ціль (роботодавець ухвалив адміністративне рішення), так і матеріальну ціль (працівник не отримає винагороду за працю, яка мала бути виплачена йому з умови виконання роботи за трудовим договором), тим самим доведено симбіоз юридичної та соціальної ефективності норми.

У літературі знайшов свій прояв поділ цілей на ступінчасті та неступінчасті. Зокрема, Ю.І. Бірченко обґрунтовує, що ступінчасті цілі передбачають досягнення цілі в оціночному вимірі стосовно результатів дії норми права [20, с. 201]. Доцільним буде навести положення Закону України

«Про професійний розвиток працівників» №4312-VI, прийнятого 12 січня 2012 року, якими визначено поняття професійного навчання працівників як процесу цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвитку необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, опановувати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Очевидно, що навчання працівників проходить певними етапами в різний період часу, за різними програмами, що в цілому сприяє продуктивності праці та, як правило, впливає на збільшення прибутку роботодавця, тобто професійне навчання є поступовим, однак цей процес націлений на результат – використання здобутих навичок у трудовій діяльності з метою збільшення прибутку.

Натомість неступінчасті цілі не завжди передбачають альтернативи в мірі їх досягнення, адже вони можуть бути або досягнуті, або досягнуті частково або зовсім не досягнуті, що, на нашу думку, найкраще простежується у разі встановлення терміну випробування працівнику, коли відповідно до ст. 26 КЗпП України у процесі укладення трудового договору обумовлюється сторонами встановлення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Прихильники даної теорії вважають, що такий поділ цілей дозволяє глибше дослідити поняття ефективності правових норм, а також розробити конкретні методи її визначення для різних видів правових норм [159, с. 22].

Ю. І. Бірченко з точки зору практичної цінності обґрунтовує необхідність поділу цілей дії норми права на матеріальні (з фактичним виразом) та юридичні (з нормативною фіксацією результату правореалізації) [20, с. 202]. При цьому матеріальні цілі дії норми права відображуються в соціально-економічній, ідеолого-політичній, духовно-культурній сферах розвитку суспільства, тоді як юридичні цілі полягають у забезпеченні реалізації принципів верховенства

права, законності та правопорядку як визначальних характеристик сучасної демократичної держави.

У цілому підтримуючи такий підхід, маємо підкреслити, що він корелюється з розумінням юридичної та соціальної ефективності правових норм загалом і, зокрема, норм трудового права, адже саме в трудових правовідносинах матеріальний аспект є основним для його сторін, що характеризує його соціальну, не пов'язану з правом сторону, але повністю відображає мету укладення трудового договору і, як наслідок, мету правової норми, яка врегулювала його укладення, тим самим показала доповнення соціальної ефективності норм права юридичною.

У юридичній науці слушно відзначається, що правильний вибір мети (цілі) є обов'язковою умовою ефективності розроблюваного закону. Адже саме від мети залежить зміст закону, наповнення його правовими нормами, які створюють правові конструкції для врегулювання того кола суспільних відносин, задля якого розробляється нормативний акт. Недостатньо продумана мета і спричинена цим відповідна реалізація її в законодавстві дають на практиці, як правило, не ті результати, які прогнозувались під час його розробки. Цікавим у цьому сенсі є висновок Ю.І. Бірченко про «негативну ефективність норми права», що відбувається у разі, коли цілі, визначені актом, не досягаються, однак конкретні наслідки його застосування можуть бути відокремлені [20, с. 200].

Отже, досягнення цілей дії норм трудового права перебуває у безпосередньому зв'язку з досягненням цілей ефективності суміжних галузей права, залежить у цілому від ефективності правової системи держави і суспільства. Таким чином, оголошуючи саму ціль критерієм ефективності, не можна відмовити в цих якостях засобам, які ведуть до даної цілі. Тут треба виходити з філософського підходу, що без засобів цілі нереальні, нездійснені, так само, як і у разі відсутності цілей наявні засоби не призводять до результату [20, с. 206].

Крім того, як слушно зауважують П. М. Рабінович[368, с. 173], О.Ф. Скакун[401, с. 384], оцінюючи ефективність закону чи його окремих норм, потрібно також мати на увазі, що в будь-якому суспільстві діє значна кількість взаємопов'язаних правових норм, сукупність яких становить правову систему держави.

Тісний зв'язок норм законодавства про працю простежується із цивільно-процесуальними нормами. Трудове право, як відомо, не має свого окремого процесу, хоча глава XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України містить певні процесуальні норми. У разі ж вирішення трудових спорів у судовому порядку використовуються норми Цивільного процесуального кодексу України [100, с. 129].

На ефективність трудового законодавства значний вплив мають норми кримінального законодавства, якими, зокрема, відповідно до ст. 172 Кримінального кодексу України встановлюється відповідальність за звільнення працівника з особистих мотивів, примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку, безпідставну не виплату заробітної плати [158].

На ефективність дії окремих норм трудового права впливають також норми адміністративного права. Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачена адміністративна відповідальність за порушення службовими особами підприємства, установи чи організації законодавства про працю і правил охорони праці (ст. 41) [136].

Отже, визначення ефективності правових норм як співвідношення між досягнутим у процесі реалізації норм результатом та цілями, які були визначені законодавцем при прийнятті норми, є найбільш поширеним, найбільш детально дослідженим та опрацьованим, однак при цьому не є таким, що позбавлене недоліків та неузгодженостей.

Протилежним названому підходу до визначення поняття ефективності норм права є підхід, сформований дещо пізніше представниками соціологічної

теорії права, які вважають, що ефективність норм права прямо залежить від того, наскільки норма права відповідає уявленням людей про те, якою вона має бути, що може бути умовно названий як «соціологічний». Норма права за цим підходом є тим більше ефективною, чим більше суспільних інтересів вона задовольняє.

Так, В. П. Казимирчук пов'язує ефективність права з відображенням у ньому економічних, політичних, духовних потреб та інтересів класів і суспільства в цілому, зі спрямованістю на охорону прав і свобод особи [120, с. 37].

В. В. Лапаєва вказує на те, що в сучасних умовах завданням правового регулювання є не досягнення поставлених зверху цілей, а належне вираження й узгодження соціальних інтересів, що сприяють нормальному, вільному розвитку суспільних відносин. А тому положення теорії ефективності законодавства повинні бути переглянуті. Неправильно трактувати ефективність закону, правової норми як співвідношення між результатом дії норми й економічними, політичними та ідеологічними цілями, які були поставлені при прийнятті норми права. З огляду на сучасне розуміння сутності закону, в умовах становлення правової державності ефективність законодавства слід вимірювати його внеском у зміцнення правових начал державного й громадського життя, у формування й розвиток елементів свободи в суспільних відносинах, у реалізацію прав і свобод людини і громадянина [192, с. 702].

При цьому правова норма є правовою формою компромісу й здійснення різних конфліктуючих інтересів і одночасно правовим способом вирішення конфліктів, а не засобом подолання розбіжностей різних інтересів соціальних груп шляхом їх насильницької уніфікації. Це означає, що про ефективність законодавства є сенс говорити лише щодо правового законодавства, спрямованого на забезпечення й захист прав та свобод людини [193, с. 164].

Серед вітчизняних науковців прихильником даного підходу до визначення ефективності норм права є В. Ф. Сіренко, який відзначає, що, вивчаючи

ефективність, варто звертати увагу передусім на інтереси. Визначаючи інтерес як співвідношення між необхідністю задоволення потреб різних груп, класів, окремих верств населення і можливістю задоволення цих потреб, можна сформулювати модель, складники якої становлять елементи ефективності, зокрема: соціальні потреби, які необхідно задовольнити за допомогою конкретного нормативного акта, правові засоби, їх кількість та якість; здатність правових засобів задовольняти потреби, що закріплені в нормативному акті; перспективність напрямів удосконалення законодавства з метою задоволення соціальних потреб за допомогою правових засобів [100, с. 3].

Варто відзначити, що даний підхід до визначення поняття ефективності норм права також неодноразово піддавався критиці.

Так, О. М. Мельник звертає увагу на те, що задоволення потреб і узгодження інтересів слід розглядати як мету, тобто і в цьому підході йдеться про зміст поняття «мета» (ціль) стосовно ефективності правового регулювання [221, с. 136].

Також варто відзначити, що визначення ефективності правової норми, запропоновані В. В. Лапаєвою та В. Ф. Сіренком, на нашу думку, є більш вдалим – для визначення ефективності правових норм, які регулюють приватно-правові суспільні відносини та застосовують диспозитивний метод правового регулювання, ніж для публічно-правових, які ґрунтуються на владно-імперативному методі.

Д. А. Керімов проводить кореляційні зв'язки між ефективністю норми та встановленою юридичною можливістю її реалізації [124, с. 171]. Вказане твердження може бути застосоване, наприклад, до норм права, які встановлюють основні права та свободи громадян. Такі норми забезпечують право суб'єкта користуватися такою свободою чи не користуватися нею, тобто фактично можливість реалізації права залежить від самого суб'єкта і не є обов'язковою.

При цьому наявність у правовій системі таких норм сприяє формуванню позитивного ставлення населення до права як регулятора суспільних відносин, що, своєю чергою, сприяє підвищенню ефективності правових норм.

Варто зважати при цьому на той факт, що про ефективність такої правової норми можна говорити тільки у процесі реалізації правової норми, в її взаємодії з реальними суспільними відносинами. Поза правовою практикою говорити про ефективність правової норми не можна.

Крім того, правову норму, яка декларує свободу дії, можна вважати ефективною лише в тому разі, якщо у суб'єкта є реальна можливість вибору варіанта поведінки в межах свободи, встановленої нормою права.

Норма права не буде ефективною не тільки тоді, коли громадяни фактично не користуються встановленими правами та свободами через, наприклад, політичний терор, залякування тощо, а і в тому разі, коли відсутні реальні економічні гарантії, які забезпечують реалізацію відповідних свобод. Так, наприклад, не можна говорити про ефективність норми, яка дає працівникові право розірвати трудовий договір за власним бажанням, у разі порушення роботодавцем законодавства про працю чи умов колективного договору, якщо в державі існує високий рівень безробіття, а працівники «тримаються» за своє робоче місце і погоджуються працювати на умовах, які не завжди є вигідними для них, аби не залишитися безробітними на невизначений строк.

Досліджуючи питання ефективності правових норм у розрізі будь-якого з підходів, слід також зважати на той факт, що ефективність правових норм перебуває в тісному зв'язку з їх соціальною зумовленістю, тобто необхідністю існування конкретної норми права в той чи інший період існування держави.

Так, очевидним, на нашу думку, є той факт, що, якщо запровадження тої чи іншої правової норми не викликане актуальними потребами життя суспільства, навряд чи її запровадження дасть бажаний результат та призведе до очікуваної ефективності норми права.

Однак не всі науковці погоджуються з цим твердженням. Так, норвезький вчений Торстейн Екхоф свого часу відзначав, що закон може мати певну латентну функцію. Навіть якщо закон не веде до реальних змін, то він може задовольняти певні значимі потреби шляхом офіційного вираження певних ідеалів. Такого роду дію закону автор називає «символічним» ефектом. На його думку, видання заздалегідь недієвих законів може мати на меті запобігання конфліктам у певних сферах. Одних задовольняє наявність закону, інших – його неефективність [159, с. 22].

Описані два підходи до визначення поняття ефективності правових норм є основними, мають найбільше прихильників, які розвивають основні їх положення до сьогодні.

Однак при цьому не варто нехтувати окремими позиціями науковців, які були розроблені за межами вказаних підходів і не є настільки поширеними.

М.В. Афанасьєва на прикладі виборчого законодавства вказує на технологічний підхід визначення ефективності, під яким розуміє процес проектування організаційно-правових основ виборчого процесу з визначенням оптимального, раціонального алгоритму дій для ефективного досягнення соціально корисного результату [16, с. 74].

Дещо інакше пропонує оцінювати ефективність норм права у розрізі економічного підходу Т. І. Тарахонич, яка ефективністю правових норм вважає отримання максимально корисного результату за мінімум часових, матеріальних, фізичних й інших витрат [417, с.12].

Дослідник С.А. Жинкін пропонує декілька визначень поняття ефективності норм права залежно від аспекту її дослідження, зокрема:

1. Духовний аспект – ефективність норм законодавства означає забезпечення ними можливостей для соціально адекватної самореалізації особистості, відповідність правових приписів основоположним принципам духовного і соціального життя: необхідності особистісного зростання, ієрархічності, справедливості, еквівалентності, гуманності та ін.

2. Телеологічний аспект – ефективність норм законодавства розуміється і досліджується як співвідношення поставлених законодавцем цілей та результатів, які реально настали.

3. Утилітарний аспект – ефективність означає настання очікуваних результатів з найменшими втратами організаційних, матеріальних, часових ресурсів.

4. Ціннісний аспект – ефективність розглядається як дієва реалізація в конкретному суспільстві та захист нормою тих чи інших соціальних цінностей.

5. Конфліктний аспект – ефективність норми розуміється як забезпечення нею зниження рівня деструктивної соціальної конфліктності, зменшення числа актів соціального, в тому числі правового, примусу.

6. Діяльнісний аспект – норма законодавства в даному випадку вважається ефективною, якщо сприяє позитивній соціальній активності або оптимально перешкоджає антисуспільній поведінці.

7. Психологічний аспект – норма законодавства визнається ефективною, якщо вона прийнята, сприйнята суспільною свідомістю, якщо учасники суспільного життя солідарні з нею.

8. Антропологічний аспект – ефективність норми законодавства означає її відповідність комплексу основоположних якостей особистості, в тому числі в даному суспільстві, етнічній общині [90, с.17].

Таким чином, автором відображений комплексний підхід до визначення поняття ефективності правових норм, що дозволяє охопити більше аспектів даного поняття, ніж визначення ефективності в певному уніфікованому вигляді, який, однак, у майбутньому не зможе охопити всі особливості цього багатогранного явища при визначенні ефективності правової норми в ході реального регулювання суспільних відносин.

У теорії права є також підхід до визначення ефективності правових норм, який робить акцент на якісних властивостях права, законодавства, норм, який вимагає критичної характеристики. Згідно з цим підходом ефективність норм

права – це їхня здатність приводити суспільні відносини до позитивних результатів. Ця здатність зумовлена внутрішніми властивостями самих норм. З позицій цього підходу дається цікава критика концепції співвідношення результату і цілі. С. А. Жинкін стверджує, що ні результати дії правової норми, ні їхнє відношення до цілей не можуть входити до змісту поняття ефективності, тому що ціль і результат об'єктивно є явищами, які не охоплюються безпосередньо самим змістом права. Вони ніколи не стають внутрішніми властивостями правових норм. А тому визначення співвідношення результату і цілі – це не визначення сутності поняття ефективності, а лише шлях до її виміру. Інакше кажучи, сутність, внутрішня властивість предмета змішуються з тими явищами, в яких вони виражаються [90, с.28]. З таким підходом складно погодитися, адже його застосування робить норму права юридичною фікцією, реалізація якої не пов'язується ані з конкретними цілями, ані з конкретними результатами.

Доцільним є розмежування поняття «ефективність норм права» в широкому і вузькому розумінні. У вузькому розумінні ефективність вивчається з формально-логічних позицій. Тут дещо відходять від сутності, структури окремих елементів змісту правових норм. Основне – встановити залежність між «входом» та «виходом» правового регулювання, тобто функціонування правової норми залежно від зовнішнього середовища. У широкому розумінні ефективність вивчається через сутність, внутрішню будову, властивості, зв'язки і взаємозалежності всіх елементів правового регулювання.

Також є позиція, згідно з якою, визначаючи ефективність правових норм, не можна відривати ефективність механізму дії правової норми від ефективності самої правової норми. У цьому разі виходять із філософського підходу до взаємозв'язку між категоріями «ціль», «засіб», «результат», згідно з яким засоби досягнення невід'ємні від самої цілі. Зокрема, М. М. Трубніков пише, що ми повинні брати ціль у тій системі відносин, в яку вона включена у реальній діяльності людини, і досліджувати її не саму по собі, а як закон, якому

людина підпорядковує свою волю і яким визначаються способи і характер діяльності людини. Дослідник вважає, що результат включає у свій зміст все те, що необхідне для реалізації цілі і так чи інакше приведене в рух для реалізації цілі, зробило свій вклад у формування результату й визначило його подальше буття[425, с. 8].

Проведення аналізу підходів до визначення поняття ефективності норм права в аспекті їх генезису відповідно до загального розвитку наукової юридичної думки та практики застосування норм права дає змогу стверджувати, що, незважаючи на різноманітність досліджень у даній сфері, вироблені наукою підходи до визначення вказаної категорії є недосконалими у зв'язку з тим, що, звертаючись до одних аспектів, вони залишають поза своєю увагою інші, не менш важливі.

Тому, на нашу думку, підхід до визначення поняття ефективності норм права має бути скоригований на основі синтезу окремих положень та позицій, виражених в існуючих нині концепціях ефективності правових норм.

Під ефективністю правових норм, отже, варто розуміти співвідношення цілей, визначених законодавцем при формулюванні норми права, та результатів, досягнутих внаслідок її реалізації, застосування, враховуючи при цьому об'єктивні та суб'єктивні чинники, які мали вплив на процес реалізації норми.

Елементами ефективності правових норм у такому разі будуть виступати:

- соціальні потреби, якими була зумовлена необхідність прийняття тої чи іншої норми права;
- цілі, визначені законодавцем при формулюванні норми права;
- правові засоби з досягнення 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 удосконалення норми права з метою більш ефективної її реалізації та напрями такого вдосконалення.

Критеріями ефективності правової норми при цьому варто вважати:

- цілі правового регулювання, визначені законодавцем при формулюванні норми права (наприклад, зниження рівня конфліктності в суспільстві, встановлення, забезпечення та захист прав та свобод людини та громадянина та ін., тобто інтереси окремих верств, груп та суспільства в цілому);

- результат дії норми права. У цьому аспекті ми підтримуємо позицію тих науковців, які вважають, що одним нормам права для досягнення ефективності необхідна реалізація формули «норма – застосування – ціль», а іншим – досить існування самої норми, яке матиме певний вплив на суспільство, правосвідомість і правову культуру людей, і тим самим буде досягнуто закладеної в нормі соціальної цілі – підвищення рівня правосвідомості людей, забезпечення можливості реалізації їхніх прав та свобод, формування демократичного суспільства та правової держави. Таким чином, і критерій результату дії правової норми буде різним для різних груп норм права;

- наявність доведеного причинного зв'язку між результатом, що настав, та дією конкретної правової норми, оскільки не можна говорити про ефективність правової норми, якщо очікуваний результат настав унаслідок об'єктивних чи суб'єктивних факторів без застосування при цьому правової норми, ефективність якої визначається;

- наявність реальної можливості для реалізації правової норми. На нашу думку, цей критерій є одним із ключових, оскільки не можна говорити в принципі про ефективність правової норми, якщо відсутня реальна можливість для її реалізації;

- рівень правосвідомості та правової культури суспільства має визначальне значення для ефективної дії правових норм, оскільки тільки в

суспільстві, яке достатньо поінформоване в правовому плані, має довіру до правової системи держави, можна говорити про дійсне застосування правових норм у тому значенні, яке закладалося законодавцем при їх прийнятті. Мається на увазі те, що громадяни будуть шукати захисту своїх прав та свобод, а також можливості їх реалізації в правовому полі, а не іншими шляхами;

- мотиви правозастосування та, як наслідок, індивідуальна діяльність суб'єкта правозастосування з реалізації норми права. Важливе значення має рівень підготовки фахівців, їхня моральна та матеріальна заінтересованість у власній правозастосовній діяльності, оскільки тільки «творчий» підхід до реалізації правових норм у реальному житті, який передбачає не формальне виконання букви закону, а використання нормативних положень, зважаючи на кожну конкретну ситуацію та її особливості, може забезпечити ефективність дії правових норм;

- часові, матеріальні, кадрові та інші затрати, які були понесені для реалізації норми права. Ми погоджуємося з тими авторами, які відзначають, що в окремих випадках великі матеріальні та суб'єктні затрати на реалізацію правової норми можуть нівелювати її ефективність. За рівних умов співвідношення мети, результату і витрачених засобів має бути оптимальним. Тільки в такому разі можна говорити про найбільшу ефективність правової норми.

Наведені критерії ефективності можуть бути взяті за основу для визначення ефективності тієї чи іншої норми права в загальному плані, однак при цьому в кожному конкретному аналізі та дослідженні повинна бути врахована також певна сукупність уточнюючих показників ефективності, притаманних тільки тій чи іншій нормі, виходячи з особливостей сфери її застосування.

Також, визначаючи ефективність норм права, варто зважати на те, що про неї, в принципі, можна говорити тільки тоді, коли норма права є соціально

зумовленою, тобто викликаною реальними потребами життя суспільства, нагальною та актуальною для регулювання тих чи інших правовідносин.

Дослідження сутності ефективності норм трудового права вимагає визначення методологічного базису, чому буде присвячено наступний підрозділ.

1.2. Методологія дослідження ефективності норм трудового права

Встановлення сутності, цілей застосування норм трудового права, пошук напрямів підвищення рівня їхньої ефективності є неможливим без визначення оптимальної методологічної моделі, прийнятної не лише для вирішення загальнотеоретичних завдань наукового пізнання відповідних суспільно-правових явищ, а й для подолання проблем юридичної практики.

Варто зазначити, що формування оптимальної методологічної моделі для оцінки ефективності норм трудового права як системи методів дослідження правової дійсності є неможливим без ґрунтовного осмислення двох аспектів даного питання: загальнотеоретичних основ методології трудового права та практичних способів їх застосування.

Теоретичний аспект є основою вибору методів дослідження для здійснення оцінки ефективності норм трудового права, який, своєю чергою, дозволяє на практиці, в тому числі під час здійснення прогнозу ефективності правових норм у рамках законотворчого процесу, спрогнозувати ефективність їх застосування та прийняти обґрунтоване рішення про необхідність їх зміни чи скасування або ж прийняття нових правил поведінки.

Поняття методології науки в цілому та методології науки трудового права зокрема вивчалось І.Д. Андрєєвим, І.М. Грязінім, 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.

Аналіз наукової літератури стосовно питання методології трудового права та методології науки загалом дає можливість зробити висновок про те, що

натепер є надзвичайно великий спектр думок щодо розуміння сутності методології та її складових елементів, однак останніми роками вчені прагнуть до звуження та узагальнення думки щодо визначення поняття методології на основі об'єднання складових компонентів, виділених окремими підходами.

Основу розуміння поняття «методологія» становить усвідомлення того факту, що, як і багато інших філософських, теоретичних і правових категорій, поняття «методологія» використовується в широкому та вузькому розумінні.

Під методологією в широкому значенні розуміють філософське вчення про методи пізнання і перетворення дійсності, застосування принципів світогляду до процесу пізнання, до духовної творчості взагалі та до практики. Дослідники філософії доводять, що методологія – система принципів і засобів організації та побудови теоретичної і практичної діяльності, а також вчення про цю систему [475, с. 363].

Варто підкреслити, що визначення сутності поняття «методологія права» за радянських часів розвитку юридичної науки в Україні відбувалось лише в межах загально-теоретичних наукових досліджень. Такий підхід своїм наслідком мав відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених визначенню методології галузевих юридичних наук.

Наявну науково-теоретичну прогалину вирішено у монографії С.В. Вишневецької «Методологія науки трудового права» (2014 р.) [45]. Як відзначає авторка, тривалий час вчення про методологію права виникло та розвивалось як один із аспектів філософського осмислення світу під кутом зору критичного дослідження методів пізнання – як загальнофілософських, так і конкретно-наукових [45, с. 8].

Під методологією у вузькому значенні розуміють, як правило, певну сукупність пізнавальних засобів, які розроблені на основі принципів загальної методології та мають методологічне значення для даної конкретної сфери пізнання і практики. У науці теорії держави і права під методологією пропонують розуміти сукупність усіх методів певної науки [419, с. 10]; систему

визначених теоретичних принципів, логічних прийомів, конкретних способів дослідження предмету науки [400, с. 13].

Радянська та пострадянська наука традиційно розглядала методологію як вчення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на основі яких ґрунтується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів, прийомів дослідження. Найчастіше методологію тлумачать як теорію методів дослідження, створення концепцій, як систему знань про теорію науки або систему методів дослідження [466, с. 56].

Цілком слушною видається думка О.С. Кравця, який зауважує: якщо наука своїм об'єктом має світ, його закони, властивості різних його сфер, то методологія як свій об'єкт має саму науку, закономірності пізнавальної діяльності, її форми і методи. Отже, методологія являє собою метанаукове дослідження, науку про науку, теорію наукового методу [155, с. 180].

Цілком підтримуємо позицію В.М. Сирих стосовно буквального розуміння поняття методології, який зазначає, що методологія у точному значенні цього слова являє собою вчення про методи, особливу науку, що ставить своїм безпосереднім завданням розробку та вдосконалення системи прийомів, способів наукового пізнання, оскільки «логос» не може бути чимось іншим, ніж вченням, думкою, поняттям [415, с. 41].

Таким чином, аналіз різноманітних наукових поглядів щодо визначення поняття методології науки, викладених у філософських працях, юридичній літературі та дослідженнях з інших суспільних наук, дозволяє виокремити два підходи, які застосовують дослідники для визначення понятійного апарату методології.

Перший підхід до визначення поняття методології науки полягає у звуженні його змісту, ототожненні поняття методології виключно з методами дослідження, під якими зазвичай розуміють сукупність способів і прийомів, що використовуються для дослідження явищ і процесів, які становлять предмет дослідження тієї чи іншої науки. Вважаємо даний підхід досить звуженим і

буквальним, що не дає можливості застосовувати його для проведення дослідження тих чи інших елементів правової системи та повною мірою розкрити їхній зміст.

Другий підхід, який застосовували дослідники до визначення поняття методології, окрім методів пізнання, включає в себе також світоглядні (в тому числі ідеологічні, політичні, економічні та інші) чинники, які впливають на зміст дослідження того чи іншого явища, на вибір вченим відповідних методів дослідження та є основною у формуванні висновків щодо природи об'єкта дослідження. На нашу думку, саме такий підхід є більш доцільним під час проведення досліджень правової дійсності, оскільки дослідження тих чи інших явищ правової сфери є неможливим ізолювано від політичних, економічних чинників, від впливу пануючої ідеології в державі. Вказане, своєю чергою, не може не впливати на вибір методів дослідження, які, зокрема, і становлять предмет методології права як науки про пізнання правової дійсності.

Водночас цілком поділяємо думку А. Д. Машкова про те, що не варто протиставляти ці два підходи до розуміння сутності поняття методології. На думку автора, підходи до розуміння методології в широкому і вузькому значенні – це два боки однієї медалі, тобто два ракурси прояву одного і того ж явища [215, с. 156].

Також вважаємо, що не варто нехтувати визначенням різних аспектів методології, зокрема методології як виключно теоретичної, наукової категорії та методології як вчення, застосовного до дослідження юридичної практики.

Головною метою методології науки є вивчення тих засобів, методів і прийомів дослідження, за допомогою яких набувається нове знання в науці. Оскільки ці методи і засоби дослідження застосовуються в процесі пізнання, то варто, напевно, говорити не про методологію взагалі, а про методологію наукового дослідження або пізнання. Методологія наукового пізнання – вчення про принципи побудови, форми і способи науково-пізнавальної дійсності [66, с. 6].

Продовжуючи вказану думку, варто навести позицію А. Д. Машкова, який підкреслює, що якщо розглядати поняття методології в контексті юридичної науки, то під методологією юридичної науки слід розуміти:

- в онтологічному розумінні – систему методологічних принципів, прийомів, способів, методів та методик наукового пізнання, яка використовується для отримання даних у процесі дослідження державно-правової дійсності у контексті завдань юридичної практики;

- у гносеологічному розумінні – науку про методологічні принципи, прийоми, способи, засоби, методи та методики наукового пізнання, що використовується в юриспруденції [215, с. 157].

Доволі вдалим вбачається узагальнення, зроблене С. В. Вишневецькою, стосовно того, що методологію науки трудового права можна визначити як систему взаємопов'язаних методів, прийомів, способів, засобів, методологічних підходів, принципів і методик пізнання трудовправових явищ, які визначають закономірності функціонування системи суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, визначені предметом науки, зумовлені потребами трудовправової практики і ґрунтуються на вихідній світоглядній ідеї, а також теоретико-пізнавальне вчення про трудовправову дійсність. Методологія дослідження трудовправових явищ є системою методів, прийомів і засобів наукового пізнання, яка в такій якості становить собою комплекс історично сформованих шляхів, засобів і форм руху мислення від незнання до знання, від припущення до істини, від одиничного до загального, від явища до сутності [45, с. 16].

Вважаємо доцільним погодитися з таким двоаспектним визначенням поняття методології – як сукупності методів, принципів, способів та прийомів пізнання правової дійсності, з одного боку, та як науки про методи – з іншого, однак у рамках даного дослідження нас все-таки цікавить, зокрема, онтологічне розуміння методології – як сукупності методів дослідження ефективності норм трудового права.

При цьому, на нашу думку, слід говорити про методологію в широкому розумінні, оскільки у дослідженні ефективності норм трудового права надзвичайно важливим є врахування вихідних світоглядних чинників, які впливають на діяльність дослідника та вибір ним методів, прийомів та засобів дослідження.

Таким чином, говорячи про методологію дослідження ефективності норм трудового права, ми маємо на увазі сукупність принципів, методів, прийомів та способів дослідження та оцінки ефективності трудового права, а також світоглядні, зокрема політичні, економічні, ідеологічні та інші, чинники, які впливають на діяльність дослідника, хід дослідження та інтерпретацію його результатів.

Наукові напрацювання в царині філософії, соціології та загальної теорії права, а також розвиток науки трудового права надають доступ до широкого кола методів наукового дослідження, які можуть бути застосовані у процесі дослідження феномена ефективності норм трудового права, однак різноманіття таких методів досі не призвело до формування оптимальної методики оцінки ефективності норм трудового права. Варто відзначити, однак, що необхідність розробки такої методики продиктована стрімким розвитком відносин у сфері працевлаштування та забезпечення прав та інтересів учасників трудових правовідносин, що, своєю чергою, викликає необхідність вчасного реагування на зміни в суспільних відносинах у вигляді реформування існуючої системи законодавства, яке є неможливим без визначення ефективності норм трудового права.

Таким чином, нині є потреба зосередити увагу на узагальненні наявних напрацювань у сфері визначення методів, які можуть бути застосовані у дослідженні ефективності норм трудового права, з метою вироблення об'єктивно і методологічно зваженої системи моніторингу ефективності норм трудового права.

Ефективність трудового права, як і будь-якої іншої галузі права, – проблема не тільки теоретична, а й практична, оскільки саме практичне визначення ефективності тої чи іншої норми права як елемента правової системи дає можливість надалі своєчасно відреагувати на стан правовідносин у тій чи іншій сфері шляхом актуального правового регулювання таких відносин або ж удосконалення правових механізмів.

Натепер вирішення питання оцінки ефективності норм трудового права є досить проблематичним, оскільки, як було вказано вище, за наявності окремих розрізнених методів оцінки ефективності відсутня чітка універсальна методика, яка б дозволила спрогнозувати ефективність тієї чи іншої норми трудового права ще на етапі її розробки та прийняття, наперед оцінити реальну ефективність дії норми та визначити, які кроки необхідні для вдосконалення правового регулювання тих чи інших трудових відносин, що регулюються нормою, ефективність якої досліджується. Слід зазначити при цьому, що ця проблема є актуальною не тільки для України, а й для інших країн колишнього СНД та деяких країн Європи, які тільки стають на шлях розвитку правового моніторингу.

Як відзначається в літературі [100, с. 29], спроби вирішити дану проблему робилися вже давно переважно представниками юридичної соціології в Західній Європі. Певний інтерес до вимірювання ефективності правових норм виявляли австрійський юрист Е. Ерліх, французький корпоративіст Е. Ламбер, представник американської реалістичної школи Р. Паунд та ін. Вимірювання ефективності права аналізувалось німецьким юристом-соціологом Т. Гейгером та іншими вченими. Проте значних успіхів у вирішенні цієї проблеми так і не досягли, бо ефективність права розглядалась переважно у якійсь одній площині: або з позицій правозастосування, а не наслідків дії права у реальному житті, або тільки під кутом зору реальних фактів у відриві від решти соціальних умов життя людини. Так, Е. Ерліх займався соціологічним аналізом судової практики вищих інстанцій, а також договорів, і аналіз дії законів у нього був досить

реалістичним. Тобто перевагу він віддавав так званому живому праву, яке вважав осьовим поняттям. Це призвело навіть до деякого нехтування взаємозв'язку законодавства з внутрішньою логікою права. Адже цей взаємозв'язок – також живе явище, що потребує соціологічного аналізу.

Пізніше ефективність права оцінювалась на основі критеріїв, котрі належали не стільки до сфери дії закону та фактичної поведінки людини, скільки до правосвідомості, зокрема до 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 стосовно того, яким повинно бути право. Праворозуміння, здатність не юриста поставити себе на місце законодавця та судді і зрозуміти хід їхніх думок, суб'єктивне право – первинні явища ефективності законодавства і головні її критерії. Значна увага у вивченні ефективності законодавства приділялась і таким критеріям, як примус, «юстиціабельність», тобто норми, які дають можливість винести рішення [100, с. 29].

Незважаючи на той факт, що питання оцінювання ефективності норм права було і є предметом багатьох як теоретичних, так і практичних досліджень, придатних методик для вивчення та вимірювання ефективності правових норм так і не було виведено.

Досить глибоко ця проблема осмислена московським вченим В.О. Леваневським. Проте результати його дослідження мають швидше теоретико-пізнавальне значення, ніж практичне. На нашу думку, запропоновані ним математичні моделі, конструкції, алгебраїчні формули можуть викликати інтерес більше у фахівців із галузі точних наук, ніж у гуманітаріїв-юристів. Хоча в методологічному плані дослідження В. О. Леваневського також мають неабияке значення, бо моделювання – це справді значний резерв вдосконалення методики вивчення не тільки ефективності законодавства, а й багатьох інших проблем правознавства [100, с. 27].

Сьогодні науковцями [408, с. 290]. відзначається, що обов'язковою передумовою аналізу соціальної ефективності права є врахування того, як ця ефективність по-різному проявляється на різних рівнях соціальних відносин. Соціологічна правова думка виділяє три таких рівня: а) особистісний; б) груповий (колективний) або соціальних інститутів; в) соціетальний (рівень всього суспільства). Автори наводять приклад, який дозволяє пізнати соціальну ефективність права, аналізуючи проблематику невивплати заробітної плати. Така невивплата є більш складним за своїми наслідками явищем, ніж це здається на перший погляд. По-перше, вона веде до крайнього особистого зубожіння і деформації всіх форм міжособистісних відносин. По-друге, внаслідок такої невивплати людина фактично випадає зі сфери ринкових відносин як покупець. Виникає хибне коло: економіка не розвивається за відсутністю належної кількості покупців, а покупців немає, бо їм не сплачують заробітну плату. Нарешті, по-третє, внаслідок таких невивплат падає якість життя в суспільстві в цілому, що неминуче веде до загальної соціальної нестабільності і загроз соціальних вибухів.

Аналіз соціальної ефективності правових дій, спрямованих на вирішення цієї проблеми, буде неповним і однобічним, якщо не з'ясувати соціальні наслідки впливу правових дій на кожен із цих аспектів. Але такий розгляд є не що інше, як розгляд соціальної ефективності на різних рівнях соціальних відносин: у першому випадку – на рівні відокремленого суб'єкта, в другому – на рівні соціального інституту (в цій ситуації таким інститутом виступає економіка) і в третьому – на рівні всього суспільства. Такий рівневий підхід є необхідним або принаймні бажаним у кожному випадку, коли розглядається соціальна ефективність якихось правових дій. Він означає, що дослідження соціальної ефективності повинно здійснюватися стосовно кожного з рівнів соціальних відносин [408, с. 210].

За будь-яких завдань і особливостей дослідження розгляд ефективності на кожному із рівнів не можна розглядати як самоціль. По-перше, в цьому разі не

виключена можливість перебільшення наслідків на якомусь із рівнів за рахунок недооцінки наслідків на інших рівнях. Більше того, у разі відокремленого розгляду це неминуче. Недопущення такого негативу є однією з головних причин необхідності комплексного, тобто на всіх рівнях, розгляду змін у соціальних відносинах під впливом права. По-друге, позитивні або негативні наслідки на одному рівні можуть нейтралізуватися наслідками на іншому рівні. Тому треба розглядати їх усі сукупно.

Виходячи зі сказаного, найбільш доцільним є повний аналіз соціальної ефективності права, здійснений послідовно на кожному із рівнів соціальних відносин за всіма критеріями і показниками.

У процесі дослідження ефективності правових норм науковцями[275] пропонується виділяти такі етапи, які, на нашу думку, цілком можуть бути застосовані безпосередньо до визначення ефективності норм трудового права та можуть стати основою методики оцінки ефективності:

- визначення цілей правових норм: із цілі норми (тобто планованого стану суспільних відносин, які регулюються нормою) виводиться критерій, за яким пропонується оптимізувати правове регулювання;
- застосування методів і техніки збору та обробки інформації;
- встановлення співвідношення результату й цілі правової норми (тобто фактичного й запланованого стану суспільних відносин). Необхідно встановити кількісні взаємозв'язки і дати кількісну характеристику різноманітних факторів, які впливають на формування показників, що характеризують дію правової норми. На даному етапі дослідження можуть застосовуватись різноманітні методи встановлення вказаного співвідношення, наприклад кібернетичний підхід у поєднанні зі статистичним моделюванням;
- змістове тлумачення результатів дослідження, спрямоване на вироблення рекомендацій з удосконалення дії правових норм (їх зміни, доповнення, скасування).

Говорячи цілеспрямовано про методи дослідження, вважаємо за доцільне розглядати їх на основі поділу методів дослідження на загальнонаукові, загальноправові та спеціальні методи дослідження.

Аналізуючи загальноправові методи дослідження, хочемо зупинитись на думці С.В. Вишновецької, яка зазначає, що загальними називають такі методи, які застосовуються всіма науками, але лише на певному етапі кожного конкретного пізнавального акту. Зазначені методи є загальними для всіх наук, проте, природно, вони конкретизуються відповідно до потреб кожної наукової дисципліни, залежно від природи її предмета[45, с. 72], яка серед загальнонаукових методів дослідження виділяє окремі методи, що можуть бути застосовані до науки трудового права.

Наголосимо на тих із них, які, на нашу думку, можуть бути застосовані саме під час практичного дослідження ефективності норм трудового права, зокрема: історичний метод, структурний метод, синергетичний метод, поведінковий (біхевіористський) метод.

Завдяки історичному методу трудові явища пізнаються в їхньому становленні та розвитку, в органічному зв'язку з умовами, що їх породжують. Саме історичний підхід дає змогу розглядати трудове право як цілісність, що містить елементи як повторюваності, так і незворотності, простежує генезис і становлення останнього, конструювання його окремих елементів, формування зв'язків, відносин, якісних і кількісних визначень у рамках конкретного історичного періоду.

Під час дослідження ефективності норм трудового права необхідність використання історичного методу є обґрунтованою, оскільки дозволяє порівняти ефективність тих чи інших норм права в різні історичні періоди, врахувати помилки, допущені раніше в ході правотворення та реалізації прийнятих норм трудового права, та вдосконалювати правові норми відповідно до загальних тенденцій розвитку суспільних відносин.

Структурний метод властивий різноманітним теоріям і дослідженням, головним об'єктом яких є структура соціальних, правових і державних систем, а також їхніх елементів. За допомогою структурного методу досліджуються залежності поведінки суб'єктів, виходячи з їхнього становища, місця і ролі в державно-правових організаціях. Зокрема, проблеми правового статусу і правового становища.

На нашу думку, у процесі дослідження ефективності норм трудового права структурний метод може бути застосований, наприклад, під час аналізу ефективності впливу конкретної норми трудового права на різні групи суб'єктів правовідносин – працівників, роботодавців, представників профспілок.

За допомогою синергетичного методу державно-правові явища досліджуються як системи, що самоорганізуються, виникнення і зміна яких ґрунтуються на випадкових процесах, особливо в їх кризових, нестабільних станах. Понятійний апарат цього методу утворюють поняття нерівноваги, кризи, еволюції, відхилення, ймовірності випадку, самоорганізації, непередбачуваності, фактору порядку.

Можливості синергетики у правовій сфері ще недостатньо використані. Окрім того, необхідність її застосування зумовлена тим, що у праві дуже багато випадковостей, тоді як має місце перебільшення елементів закономірності у правовій науці. Говорячи про дослідження ефективності норм трудового права, зазначимо, що синергетичний метод може бути застосований під час дослідження ефективності, наприклад, декларативних норм трудового права, а також норм, якими встановлені права учасників суспільних відносин, оскільки вплив зовнішніх чинників, незалежних від волі учасника правовідносин, випадковостей є досить сильним саме під час реалізації таких норм. Наприклад, ефективність норм права, які забезпечують право працівника припинити трудові відносини, буде різною в часи економічної стабільності, коли ринок праці має достатньо пропозицій з працевлаштування, та в часи економічної кризи, коли

кількість робочих місць обмежена, що не сприяє припиненню працівником трудових відносин за власним бажанням, навіть за несприятливих умов праці.

Поведінковий (біхевіористський) метод акцентує увагу на дослідженні й інтерпретації державних і правових явищ з позицій домінуючого значення їхніх поведінкових характеристик, тобто процесів взаємодії з навколишнім середовищем, зокрема, зміни станів залежно від зовнішніх впливів і, навпаки, зміни зовнішнього середовища відповідно до закономірностей свого розвитку. Результатом і предметом юридичних досліджень у межах цього методу є правомірна і протиправна поведінка, правова активність, правова діяльність, судова діяльність, юридична діяльність, правове спілкування.

Використання цього методу є важливим, оскільки ефективність норм трудового права є категорією, яка в тому числі залежить від психологічних характеристик учасників трудових відносин та проекції таких характеристик на правову поведінку.

У ході аналізу загальноправових методів дослідження, до яких відносять історико-правовий метод, порівняльно-правовий метод, формально-юридичний метод і метод інтерпретації[45, с. 73] та які можуть бути застосовані до оцінки ефективності норм трудового права, вважаємо за необхідне зупинитись на такому.

О.Д. Тихомиров та С.Д. Гусарєв слушно відзначають, що досить традиційним для порівняльного правознавства та інших юридичних наук є використання двох методів, один з яких – порівняльний, а другий – будь-який інший науковий метод: історичний (порівняльно-історичний), генетичний (порівняльно-генетичний), типологічний (порівняльно-типологічний) тощо [423, с. 20].

Визначення характерних особливостей трудових правових явищ не можливе без застосування порівняльно-історичного методу. Цілком слушною є позиція В.І. Щербини з приводу того, що безумовним складником сучасних порівняльно-правових досліджень є історико-правовий метод. Порівняння в

трудовому праві здійснюється у двох напрямках: горизонтальному – порівняння різних національних систем трудового права – і вертикальному – зіставлення міжнародних стандартів праці і норм національного права. Однак, на думку автора, не менш важливим, у вертикальному напрямі порівняння, є дослідження історичного генезису правового регулювання різних аспектів трудових та інших відносин, що охоплюються предметом трудового права. Конкретно-історичний метод дає змогу не тільки оцінити сучасний стан явищ, але й прогнозувати їхнє майбутнє. Він допомагає дослідникам звертатися до тих історичних фактів, дат, подій, які дозволяють вибудувати загальну картину їхньої еволюції [476, с. 60].

Неможливо дати повну характеристику досліджуваного об'єкта без використання порівняльно-юридичного метода, який П. О. Недбайло називав методом пізнання одного предмета за допомогою іншого, при цьому не тільки предметів, схожих між собою, а й відмінних. Порівняння – це процес встановлення подібності або відмінності предметів та явищ дійсності, а також знаходження загального, притаманного двом або кільком об'єктам. В умовах зближення правових систем цей метод набуває особливого значення [223, с. 20].

С.В. Вишновецька справедливо зауважує, що пострадянський період відзначений надзвичайно широким використанням порівняльно-правового методу. Пояснення подібного феномена достатнє: тривала ізоляваність вітчизняних правових досліджень, кардинальна зміна виробничих відносин, зростаючі глобалізаційні процеси. Проте здебільшого порівняльно-правовий метод почав використовуватись дещо односторонньо, проявляючись у спробах механічного накладення зарубіжного досвіду на вітчизняні реалії. Але порівняльно-правовий метод передбачає не «механічну операцію», а творчий підхід і врахування при цьому історичних, національних, економічних, політичних та інших умов і особливостей тієї чи іншої країни [382, с. 75].

Як відзначається в літературі [382, с. 75], вивчення права наукою може здійснюватися за двома основними напрямками. Перший напрям – це, умовно кажучи, позитивістський (нормативістський) напрям у дослідженні. Дослідник

«зосереджується» на вивченні власне галузевої правової норми («правової матерії»), вивчає її структуру, взаємозв'язки окремих елементів цієї структури, взаємодію елементів норми, проводячи кореляційні зв'язки з інститутами інших галузей. За такого підходу до завдань наукових досліджень належить також здійснення досліджень історії розвитку галузі та її окремих інститутів (підгалузей), вивчення відповідного нормативного масиву зарубіжних країн. Тому реалізація позитивістських наукових досліджень є неможливою без застосування догматичного методу, який також називають формально-юридичним, формально-нормативістським або власне юридичним. Даний метод полягає у з'ясуванні чинних правових норм, їх аналізі, узагальненні, класифікації і конструюванні нових понять на основі вже наявних у правознавстві загальних понять і визначень [92, с. 11].

Своєю чергою П.О. Недбайло цілком справедливо підкреслював, що юридичну науку не можна обмежувати догматичним коментуванням законів та інших форм, які містять правові норми. Серйозні недоліки в методології юридичних досліджень полягають у тому, що юристи обмежуються догматичним аналізом понять, поверхневим коментуванням замість того, щоб досліджувати суспільні процеси, які викликають необхідність правового регулювання, визначати найбільш ефективні шляхи і форми цього регулювання, вивчати практичні результати законодавства [223, с. 20].

Другий напрям вивчення чинного законодавства наукою трудового права можна назвати соціологічним напрямом наукового пошуку. Тут дослідник намагається виявити закономірності функціонування правової системи в її взаємозв'язку з іншими соціальними і економічними явищами, розглядаючи цю систему в контексті загальноісторичного розвитку суспільства.

Соціологічний метод є невід'ємною складовою частиною методології більшості суспільних наук і ґрунтується на узагальненні й аналізі практики застосування трудового законодавства, складанні експертних оцінок змісту й ефективності його актів тощо.

Як зазначає С. В. Вишновецька, у соціологічному підході до трудового права на перше місце виходить характер взаємодії людей у процесі трудової діяльності, ступінь свободи працівників і роботодавців, оскільки він ґрунтується на соціологічному понятті трудового права як компромісі інтересів працівників і роботодавців. Соціологічні дослідження дозволяють з'ясувати відповідність режимів робочого часу і відпочинку, взаємозв'язку продуктивності праці і заробітної плати, умов життя і праці працівників[45, с. 76], що, своєю чергою, дозволяє оцінювати в тому числі й ефективність правових норм, об'єктом регулювання яких і є перелічені показники і їх співвідношення.

М. М. Черногор виділяє такі методи оцінки ефективності дії правових норм під час проведення соціологічних досліджень, які, на нашу думку, також можуть бути застосовані до визначення ефективності норм трудового права:

- опитування громадської думки – включає в себе інтерв'ю, анкетування респондентів, вибраних із загальної сукупності суб'єктів правового регулювання (наприклад, опитування працівників, представників професійних спілок, представників роботодавця, безробітних або інших категорій осіб, чий права та інтереси регулюються нормою, ефективність якої досліджується) на основі методики ймовірного або квотного відбору; аналіз і узагальнення отриманих даних;

- опитування експертів – включає в себе підбір і опитування спеціалістів, здатних висловити компетентну, професійну думку з питань, які цікавлять дослідників; визначення критеріїв компетентності експертів і ранжування їх відповідей залежно від рівня компетенції; вироблення узагальненої позиції експертів (даний метод, на нашу думку, може бути застосований як на практичному рівні – шляхом опитування експертів-практиків під час проведення конференцій, круглих столів, присвячених тим чи іншим проблемам, реалізації конкретних норм, так і на рівні науки, коли прогноз ефективності або аналіз неефективності норми трудового права може

бути сформований відповідним експертом, виходячи з позицій науки, законодавчої техніки та інших суто теоретичних засад);

- опитування фокус-групи – включає в себе підготовку сценарію обговорення проблеми в невеликій, але досить показовій групі людей, які є рядовими учасниками регульованих суспільних відносин; підбір фокус-групи; проведення обговорення досліджуваних питань та вироблення в процесі такого обговорення узгодженої позиції (наприклад, обговорення проблеми на рівні колективу підприємства для визначення ефективності локальної норми права, яка регулює ті чи інші питання трудових відносин конкретно на цьому підприємстві);

- спостереження за процесом реалізації правової норми – особливий вид спостереження як методу збору первинної соціологічної інформації, коли дослідник сам стає учасником досліджуваного ним кола відносин (наприклад, прийняття дослідника на роботу на підприємство, робота на якому підпадає під регулювання норми, ефективність якої досліджується);

- експериментальний аналіз (наприклад, у формі ретроспективного природного експерименту – інтерпретації ситуації, яка природньо склалась у минулому, як експериментальної ситуації). У даному випадку подія минулого (прийняття правової норми) інтерпретується як введення в дію експериментального фактору. У дослідженнях ефективності дії правової норми такий експеримент може бути застосований у тих випадках, коли на практиці склались і функціонували протягом певного часу різні способи законодавчого регулювання одних і тих самих (або схожих за своєю природою) суспільних відносин. Подібні ситуації виникають за таких умов: 1) коли змінилось законодавче регулювання, але об'єкт регулювання суттєвих змін не зазнав; 2) коли подібні суспільні відносини регулюються різними нормами, тобто відмінності в правовому регулюванні, які існують на практиці, не зумовлені різницею в об'єктах регулювання (наприклад, дослідження ефективності локальних норм, які регулюють виплату премії за наслідками роботи

підприємства за рік, – ефективність норм визначається шляхом визначення показників у роботі, корисного коефіцієнту трудової дії, що, своєю чергою, також впливає на показник плинності кадрів до та після введення норми, якою передбачене преміювання, оскільки саме стабільність трудових відносин в даному випадку є показником ефективності введення норми права) [275]

Особливий інтерес викликає метод паралельного експерименту, який може бути використаний у разі порівняння ефективності правового регулювання тої чи іншої сфери суспільних відносин, зокрема трудових, в різних адміністративних одиницях однієї держави або в різних державах приблизно одного рівня розвитку суспільних відносин, що досліджуються. Використання даного методу дозволяє визначити оптимальний варіант правового регулювання суспільних відносин, виходячи з досвіду різних адміністративно-територіальних утворень [275]

Крім загальнонаукових та загальноправових методів дослідження, під час дослідження ефективності норм трудового права можуть також бути використані спеціальні методи, тобто методи, які розроблені в межах інших конкретних наук: статистичний, кібернетичний, математичний. Статистичні методи дослідження можуть плідно використовуватись під час визначення ефективності норм трудового права. Вони повинні застосовуватись у процесі збирання інформації про дії правових норм, що вивчаються (типологізація, цільове узагальнення матеріалів практики правозастосовчих органів), під час обговорення отриманої інформації (групування, ранжирування, кореляційний і контентний аналіз тощо). Заслуговує на увагу думка, згідно з якою статистика має велике значення не тільки і не стільки як самі цифрові дані, скільки як спеціальний метод, що дозволяє знаходити закономірність там, де на перший погляд ми бачимо випадковість [463, с. 158].

Кібернетичні методи також можуть бути використані для вивчення ефективності норм трудового права. Так, можливе застосування засобів технічної кібернетики для збирання й оброблення інформації про умови та

критерії ефективності правових норм. Так, для аналізу рівня правозастосовчої діяльності можуть бути застосовані теорія систем, теорія інформації, теорія оптимізації управління тощо. Кібернетичні системи можуть використовуватись для рахування, збереження інформації тощо. У літературі є свідчення про те, що із загальної кількості правових норм, що стосуються певного питання, ЕОМ не було знайдено лише 3%. Під час пошуку цих норм спеціалістом не було виявлено 53% норм. Під час пошуку «вручну» пропусків було приблизно у 13 разів більше, ніж у разі машинного пошуку [125, с. 123].

Використання математичних методів, зокрема методів вимірювання і порівняння, є необхідним під час вивчення ефективності норм трудового права, оскільки таке вивчення не можливе без виміру тих параметрів, що характеризують ефективність і співіснування норм трудового права. Метод виміру полягає у вираженні параметрів ефективності правових норм (умов і критеріїв їх ефективності) у вигляді кількісних величин для порівняння.

Вимір ефективності правових норм може здійснюватися різними шляхами. Так, параметри ефективності норми, що вивчається, можуть бути виражені кількісно, шляхом проведення цільового узагальнення матеріалів правозастосовчої практики і їх подальшого оброблення із застосуванням різного роду математичних методів і теорій (теорія вірогідності тощо).

Як один із можливих способів визначення ефективності правових норм в юридичній літературі рекомендується використовувати обчислення коефіцієнта ефективності та індексів ефективності [268, с. 196].

Цей метод видається досить плідним, оскільки дозволить отримати точні результати, які будуть зручними в подальшому застосуванні, однак вимагає вирішення питань, пов'язаних з виведенням математичних формул визначення коефіцієнтів та індексів, які реально можуть бути застосовані в правовій площині.

Отже, наука трудового права, як і будь-яка інша наука, користується системою методів. Усі методи пов'язані між собою в процесі дослідження

предмета. Висновки, одержані за допомогою одного методу, перевіряються іншими. Як правило, жоден метод пізнання не застосовується поза зв'язком з іншими методами пізнання [45, с. 77].

Під час визначення методів оцінки ефективності правових норм, їх груп, систем, галузей права та системи права в цілому варто не забувати про те, що не всі методи є універсальними і не можуть бути застосовані під час визначення ефективності будь-якого з елементів правової системи держави, будь то окрема норма права чи інститут права. На цьому наголошують В.М. Кудрявцев, В.І. Нікітінський, І.С. Самощенко, В.В. Глазирін, відзначаючи, що ефективність потужних систем правових настанов, а тим більше ефективність права в цілому, на відміну від ефективності правових норм і їх систем нижчого рівня, не може бути визначена простими емпіричними методами. Їхня ефективність, яка проявляється як загальна тенденція в масі окремих відхилень, визначається лише якісно на основі аналізу суспільно-історичної практики. При цьому неефективність окремих правових норм і їх груп помітно не відображається на ефективності всієї правової системи держави [159, с. 35].

У літературі [416, с. 36] цілком слушно зазначається, що предмет дослідження науки та практики трудового права має свою специфіку, тоді як у науці трудового права немає абсолютно своїх методів дослідження. Пізнання трудових відносин забезпечується дослідженням їхнього зв'язку з іншими суспільними явищами, у зв'язку з розвитком суспільства в цілому, з урахуванням особливостей виникнення і розвитку самих цих відносин. Розвиток науки відкриває нові закономірності предмета дослідження, примножується багаж науки, що спричиняє пошуки нових прийомів і способів дослідження. Тому необхідно узагальнити, звести в єдину систему такі зв'язки, властивості і відносини предмета, які є необхідними, істотними, усталеними і такими, що повторюються і становлять певну об'єктивну закономірність.

Залучення методів дослідження інших наук є необхідною умовою розвитку юриспруденції, як і будь-якої іншої науки, що пов'язано з її високою

інтегрованістю, міжнауковою трансляцією результатів і методів дослідження, які є елементами механізму її розвитку. При цьому актуальність тих чи інших дослідницьких засобів інших наук визначається насамперед філософськими ідеями, соціальними і культурними цінностями, цілями і завданнями конкретних досліджень, актуалізованих у рамках юриспруденції.

Що стосується практичного боку питання визначення методів оцінки ефективності правових норм та розробки методики такої оцінки як системи науково обґрунтованих етапів та послідовності дій у процесі дослідження та оцінки ефективності норм права, то варто зазначити, що особливу увагу до цієї проблеми свого часу приділяв Інститут законодавства Верховної Ради України (далі – Інститут).

У процесі наукового обґрунтування методів і критеріїв визначення ефективності норм права як співвідношення фактичного результату дії норми і тих соціальних цілей, для досягнення яких вона була прийнята, проводились і фундаментальні наукові, і спеціальні прикладні дослідження. Зокрема, Інститутом був розроблений проект Методики оцінки економічної пріоритетності розвитку законодавства. Центральною його ідеєю була розробка загальної формули розрахунку пріоритетності як абстрактного законопроекту, так і конкретних проєктів законодавчих актів. З часом ці ідеї лягли в основу Плану законодавчого забезпечення реформ в Україні, схваленого Постановою Верховної Ради України від 04 червня 2015 року №509–VIII.

Проблема результативності й ефективності дії законодавства є предметом уваги комітетів Парламент. Так, за ініціативою Комітету Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності Інститут займається визначенням показників і мір оцінки ефективності законодавчих актів у контексті практики їх застосування у діяльності державних органів.

Варто зазначити, що в межах основних напрямів своєї роботи Інститут здійснює фундаментальні дослідження розвитку правової системи України. Під

час їх проведення аналізується ефективність чинного національного законодавства й розробляються пропозиції щодо усунення в ньому неузгодженостей і суперечностей та заповнення правових прогалин, що є методом оцінки норм права, який дозволяє виявити проблеми низької їх ефективності [236].

Проведений ґрунтовний аналіз різноманітних підходів до визначення категорії методології науки, викладених у філософських працях, юридичній літературі та дослідженнях з інших суспільних наук, дозволяє стверджувати, що натеper сформований досить широкий спектр думок щодо визначення даного поняття.

Усі досліджені визначення методології науки можна об'єднати в два підходи, які різняться між собою обсягом змісту, який вкладається в поняття методології, а саме:

- методологія як сукупність методів наукового дослідження, що становить собою поняття методології у вузькому значенні;
- методологія як сукупність методів наукового дослідження, а також світоглядних (ідеологічних, політичних, економічних та інших) принципів, на яких базується діяльність дослідника під час використання тих и інших методів, що становить собою поняття методології в широкому значенні.

Незважаючи на те, що досить часто в науці вказані підходи протиставляються один одному та кожен з них визначається як більш або менш оптимальний для визначення поняття методології, ми дотримуємося тієї позиції, що вказані підходи не можна протиставляти один одному, оскільки вони, по суті, є двома характеристиками одного явища, які разом становлять цілісне та закінчене визначення поняття методології.

Однак варто відзначити, що не за всіх умов можуть бути використані обидва підходи до визначення поняття методології або ж ефективнішим є використання виключно одного підходу. Вибір підходу в даному випадку прямо буде залежати від етапу розвитку тієї групи суспільних відносин, яка становить

предмет дослідження і потребує вибору методу дослідження, а також зовнішніх чинників, які тим чи іншим способом впливають на зміст цих суспільних відносин.

Цей висновок нерозривно пов'язаний із науковим визначенням методології, яке в науці прийнято розглядати в двох аспектах:

- як сукупність методів, прийомів, способів, засобів та принципів дослідження правової дійсності, що становить собою онтологічне розуміння методології;
- як науку про методи, способи, засоби наукового дослідження правових явищ в юриспруденції, що являє собою гносеологічне розуміння методології.

Зважаючи на те, що дослідження ефективності норм трудового права є практичним дослідженням явища правової дійсності, вважаємо за необхідне під час оцінки ефективності норм трудового права використовувати саме онтологічне розуміння методології – як системи методів наукового дослідження існуючих в суспільстві відносин. При цьому видається доцільним розглядати не тільки методи наукового дослідження, а й ті зовнішні чинники, які впливають на діяльність дослідника, вибір ним методів наукового дослідження та висновки, сформовані ним у результаті дослідження та оцінки ефективності норм трудового права, тобто вживати поняття методології в широкому значенні. Вказане обґрунтовується тим, що, як і будь-яка інша галузь права, трудове право та безпосередньо можливість і наслідки від реалізації норм трудового права, ефективність яких досліджується, багато в чому залежить від об'єктивних факторів: чи то політичної або економічної ситуації в державі, чи то чинної ідеології, чи то наявності або відсутності кризових явищ та ін. Вказані фактори безпосередньо впливають як на поведінку суб'єктів правотворчої діяльності в частині формування цілей правового регулювання та прогнозування очікуваних результатів дії норми права, так і на безпосередніх учасників трудових

правовідносин під час реалізації норм трудового права, що, своєю чергою, має прямий вплив на рівень ефективності тієї чи іншої норми трудового права.

Проаналізувавши наявні натеper методи наукового дослідження, можна зробити висновок про те, що під час дослідження ефективності норм трудового права можуть бути використані як загальнонаукові, так і загальноюридичні методи наукового дослідження, а також методи окремих наук.

Це пояснюється тим, що наука трудового права та юриспруденція в цілому є тією наукою, яка вивчає найважливіший регулятор суспільних відносин – право, а отже вона не може бути ізольованою від інших наук, на які вона впливає та досягнення яких впливають на неї. Тільки дослідження права в комплексі з дослідженням іншими науками тих процесів, які протікають у суспільстві, може дати реальну картину ефективності правових норм.

Таким чином, неможливим та неефективним вбачається виділення одного методу для дослідження ефективності норм трудового права. Методи дослідження мають використовуватись у сукупності, оскільки застосування одного методу може надати інформацію, яка необхідна для застосування іншого методу. Водночас використання сукупності методів дозволяє перевіряти результати, отримані за допомогою одних методів, під час проведення дослідження за допомогою інших методів, що, своєю чергою, підвищує точність результатів дослідження.

На нашу думку, застосування науковцями та юристами-практиками у дослідженні ефективності норм трудового права загальнонаукових, і загальноправових методів є принципово важливим, оскільки вони є фундаментом дослідження, вихідною точкою для вибору та безпосереднього застосування спеціальних методів наукового дослідження. Так, загальнонаукові та загальноправові методи дослідження дозволяють порівняти результати дослідження на даному етапі розвитку суспільних відносин з результатами колишніх досліджень (у разі застосування, зокрема, історичного та історично-правового методу), зробити висновки щодо причин зміни ефективності тієї чи

іншої правової норм та спрогнозувати її ефективність на майбутнє або прийняти обґрунтоване рішення про необхідність зміни правової норми чи її скасування взагалі.

Говорячи про порівняння ефективності норм трудового права, неможливо не відзначити порівняльно-правовий метод дослідження, який дає змогу порівняти як результати дії норм трудового права різних рівнів у межах однієї держави, так і ефективність дій норм трудового права різних держав. Вказане, зокрема, дає можливість запозичити позитивний зарубіжний досвід регулювання трудових правовідносин та інтегрувати окремі положення іноземного чи міжнародного трудового законодавства у власну систему правових норм.

Безумовно, у дослідженні ефективності норм трудового права необхідним є використання структурного та догматичного методів, оскільки вивчення трудових правових явищ неможливе в ізоляції від тих процесів, які протікають в суспільстві, та мають безпосередній вплив на можливість та результати реалізації норм трудового права. Сукупність цих факторів впливає на рівень ефективності норм трудового права, а отже, всі вони мають бути враховані під час проведення дослідження.

Важливим під час дослідження ефективності норм трудового права, безумовно, є застосування соціологічних методів дослідження, оскільки трудове право є тією галуззю права, яка регулює відносини, які є актуальними для кожного члена суспільства, – відносини з працевлаштування та із застосування праці, а отже, визначення ефективності норм трудового права може і повинно бути реалізоване на рівні суспільства – осіб, які виконують трудову функцію, використовують найману працю та тих, хто представляє інтереси як одних, так і інших.

Ефективними в застосуванні є також методи окремих наук, зокрема статистичні та математичні методи, оскільки багато показників, які є значимими в оцінці ефективності норм трудового права, можуть бути виражені в

цифровому еквіваленті (наприклад, у числовій, відсотковій формі можуть бути виражені показники звільнень, збільшення обсягів виробництва, кількість травмувань на виробництві тощо, які є наслідком введення в дію тої чи іншої норми трудового права).

Всебічний розвиток науки та техніки нині веде до того, що для визначення ефективності норм трудового права можуть бути застосовані кібернетичні методи дослідження, наприклад підрахунку тих чи інших показників, що веде до спрощення процесу оцінки та підвищення його об'єктивності, оскільки у разі передачі процесу оцінки на розсуд комп'ютерної системи зменшується наявність людського фактору – неуважності та фізичної неможливості людини з точністю підрахувати ті чи інші показники у разі величезного масиву інформації, яку необхідно опрацювати.

Таким чином, досліджувати ефективність норм трудового права неможливо за допомогою одного або декількох методів наукового дослідження. Дослідження буде обґрунтованим тільки у разі використання системи методів, як загальнонаукових, так і загальноправових та методів окремих наук.

Крім того, досліджуючи та оцінюючи ефективність норм трудового права, як і норм будь-якої іншої галузі, необхідно виявляти об'єктивні фактори, які позитивно або негативно впливають на кінцеві результати правозастосовчої діяльності та рівень ефективності норм права. До них належать: зміна курсу державного управління в різних сферах, перебудова системи органів, техногенні і природні катастрофи, фінансово-економічні «провали», соціально-політичні конфліктні ситуації тощо.

Отже, 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. При цьому до загальнонаукових методів наукового пізнання ефективності норм трудового права належать історичний метод, структурний метод, синергетичний метод,

поведінковий (біхевіористський) метод; до загальноправових методів дослідження ефективності норм трудового права належать історико-правовий метод, порівняльно-правовий метод, формально-юридичний метод і метод інтерпретації; систему спеціальних методів наукового пізнання ефективності норм трудового права складають соціологічний метод, метод паралельного експерименту, статистичний, кібернетичний, математичний.

Отже, в межах даного дослідження доцільним є застосування онтологічного розуміння методології, що дозволяє враховувати внутрішні та зовнішні чинники руху наукового пізнання.

У наступному розділі дослідницька увага буде зосереджена на виробленні критеріїв співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права» та «ефективність трудового законодавства».

1.3. Співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права» та «ефективність трудового законодавства»

Визначення критеріїв співвідношення понять «ефективність трудового права», «ефективність норми трудового права», «ефективність трудового законодавства» дозволяє вирішити дослідницькі та практичні проблеми правореалізації та правозастосування як головних результатів дії норми права. Багаторічний інтерес вчених та практиків до питання ефективності права та законодавства має під собою глибоке практичне підґрунтя, оскільки досконале вивчення вказаної теми дозволить вчасно проводити актуальне оновлення чинного трудового законодавства України. Це дасть змогу не лише забезпечити належною мірою основоположні трудові права та свободи учасників трудових відносин, а й підтвердити основне завдання існування та функціонування трудового права як важливої галузі права.

Формування чіткої позиції щодо питання співвідношення основних елементів правового регулювання системи трудових правовідносин, як-то: ефективності норми трудового права, ефективності трудового законодавства та ефективності трудового права – дозволить проводити реформування галузі трудового права ґрунтовно, систематично та узгоджено, починаючи від найменшої ланки – норми права – і закінчуючи формуванням ефективної системи норм трудового права в цілому.

Незважаючи на той факт, що питання ефективності правових норм, ефективності права та ефективності законодавства вже довгий час є об'єктами досліджень багатьох науковців, зокрема: С.С. Алексєєва, А.Б. Венгерова, В.І. Нікітінського, І.С. Самоценка, В.М. Кудрявцева, С.В. Вишновецької, В.В. Касьянова, В.В. Лапаєвої, І.Ю. Настасяк, Н.М. Оніщенко, Н.А. Розенфельд, Н.А. Саратаєвої, Н.П. Осипової, С.А. Жинкіна та інших, нині в юридичній літературі простежується тенденція, коли автори досліджень ототожнюють поняття «ефективність трудового права» та «ефективність трудового законодавства», а іноді й «ефективність норм трудового права», що позбавляє можливості з'ясувати їхню принципову відмінність під час застосування на практиці.

Таким чином, питання співвідношення понять «ефективність норм трудового права», «ефективність трудового права» та «ефективність трудового законодавства» є принциповим для проведення обґрунтованого та зваженого реформування нинішньої системи трудового права України, а отже, є актуальним та потребує нового дослідження з урахуванням умов сьогодення.

Визначення співвідношення правових категорій «ефективність норм права», «ефективність права» та «ефективність законодавства» можливе, на нашу думку, по-перше, на підставі визначення первинного співвідношення між поняттями «норма права», «право», «законодавство» та, по-друге, на підставі аналізу сформованих на тепер поглядів щодо категорій ефективності правових

норм, ефективності права та ефективності законодавства і виділення їхніх спільних та відмінних рис.

Загальна теорія права визначає співвідношення права і законодавства як змісту і форми – вплив і залежність між ними є взаємними. Законодавство держави – форма життя «законодавчого права», тобто права, що сформувалося в суспільстві і сформульоване, санкціоноване і деталізоване вищим законодавчим органом держави. Якщо поняття права характеризує його сутнісну, внутрішню сторону – його зміст, то поняття законодавства відображає основну зовнішню форму права.

Водночас поняття норми права, як формально визначеного та санкціонованого державою правила поведінки, співвідноситься як із поняттям права, так і з поняттям законодавства як частина і ціле. Правова норма, як правило поведінки, є первинною ланкою системи права, водночас правова норма, як стаття нормативно-правового акта, є складником системи законодавства. Варто зазначити, що категорії норми права, законодавства та права, зокрема, в контексті їхньої ефективності тісно переплітаються та зумовлюють одна одну, що, на нашу думку, пояснює той факт, що досить часто вказані поняття ототожнюються або підміняються науковцями під час дослідження питання ефективності права, законодавства чи правових норм. Проте, попри тісний зв'язок між вказаними правовими категоріями, кожній з них притаманні індивідуальні риси, які відрізняють їх одна від одної, зокрема, в питаннях визначення ефективності тої чи іншої правової категорії.

Об'єктом дії права як ідеологічної системи є свідомість людей, а результати дії права як засоби виховання локалізуються у сфері індивідуальної, групової, суспільної свідомості: світогляду, ідеології, психології тощо. І хоча в остаточному результаті про реальні думки і почуття реальних особистостей можливо судити лише за їхніми діями, зміст, характер, форма їхньої поведінки, чи то індивідуальна, чи то групова чи загалом суспільна, – це виключно наслідок виховної дії права.

Проте набагато складнішим за визначення характеру дії права є інше – встановити те, що об'єкти, явища, процеси, про які йдеться, є результатами дії саме права і що за наслідками цих дій можливо зробити висновки саме про ефективність правових приписів, а не про вплив моральних принципів чи загальновизнаного в суспільстві характеру можливих форм діяльності окремих суб'єктів правовідносин. Наша позиція корелюється з науковим підходом, обґрунтованим М. І. Теплюком, який зазначає, що варто визнати, що наразі державні органи і юридична наука не мають достатніх відомостей про результативність багатьох норм права через те, що складно встановити, які якісні процеси (явища) і в яких кількісних показниках визначають результат дії цієї правової норми [421, с. 38]. Поділяючи позицію вченого, необхідно додати, що стрімкий розвиток усіх сфер суспільного життя формує своєрідну поведінку суб'єктів, яка інколи не може вчасно адаптуватися до правової норми, що повинна врегулювати усталені відносини, і це, своєю чергою, не дає ефективного результату від її дії.

У цьому разі варто дослідити європейську традицію підходу до сутності права, основою якої є методологічні підходи до дії правової норми, які пов'язують ефективну її дію, по-перше, з поняттям волі особистості та її прав як абсолютного виразу права, а по-друге, з аналізом кожного правового явища як прояву певної соціальної доцільності. Вчені вважають, що відповідно до цього реалізацію прав людини слід розглядати як абсолютний оціночний критерій соціальної ефективності права [253, с. 154]. Разом із тим варто усвідомити, що створення соціально корисного, якісного змісту норми права ще не гарантує досягнення справжньої соціальної ефективності права. Вона може бути досягнута тільки у разі створення дієвого механізму реалізації правових норм, який буде не лише гарантований державою, а й відповідати сучасному стану розвитку суспільства, в тому числі враховуючи його постійні глобалізацію та розвиток.

Загальновизнаним є науковий підхід, що реальне буття норми права проявляється, відображується в процесі реалізації, взаємодії з реальними суспільними відносинами, виконуючи, таким чином, визначені під час розробки та прийняття нормативного акта функції, цілі та задачі. Поза суспільною застосовною практикою неможливо оцінити ефективність правової норми. [446, с. 22].

Одночасно з підходом, основою якого є встановлення безпосереднього кореляційного зв'язку між рівнем суспільно-політичного, економічного розвитку та ефективністю правової норми, ряд вчених обґрунтовують доцільність ототожнення категорій «дія права» та «правозастосовча діяльність». Так, І. О. Гапаган під ефективністю правового регулювання розуміє досягнення певних соціально корисних результатів шляхом правозастосовчої діяльності державних органів і їхніх посадових осіб[52, с. 20]; при цьому вчений наголошує, що тільки через правозастосування може проявитись ефективність дії правових рішень, позаяк будь-який юридичний закон починає діяти, проявляти свої потенції лише у разі його порушення, тобто тоді, коли застосовуються санкції закону.

Якщо правова норма має на меті передусім запобігання конкретним видам проступків і ця мета повністю або значною мірою досягається за допомогою факту опублікування такої норми, то правова вимога, безперечно, реалізується (шляхом дотримання), а незастосування норми саме і свідчить про її високу ефективність. Звичайно, незастосування правової норми може в даному разі виступати показником її ефективності лише за відсутності відповідних правопорушень. Навпаки, систематична реалізація норми шляхом правозастосування зовсім не обов'язково свідчить про її ефективність. Так, Ю. І. Бірченко зазначає, що неодноразове застосування якої-небудь санкції практично не спричиняє бажаного впливу на правопорушників, відповідну правову норму навряд чи можна назвати високоефективною [20, с. 200].

Однак слушною є думка про те, що дія конкретної правової норми разом із дією інших правових норм поряд із різними факторами може привести до непередбаченого побічного результату, можливість якого не лише не входила до планів законодавця, але і взагалі не передбачалася [383, с. 21].

Заслуговує на увагу думка Н.П. Осипової, яка наголошує, що однією з найфундаментальніших проблем соціальної ефективності права є перетворення права, завдяки діям окремих особистостей, у видимість права, яка виступає у формі обману або відкритого злочину [253, с. 27]. Такий аспект дослідження ефективності правової норми теж потребує деталізації, оскільки в цьому разі можна говорити про зловживання правом, коли норма дає не позитивний результат, а стає правовим інструментом, який дозволяє окремим суб'єктам ухилятися від її виконання або ж виконувати не в повному обсязі, не дотримуючись механізму її застосування.

Я.В. Сімутіна обґрунтовує доцільність закріплення у системі принципів трудового права принципу неприпустимості зловживання правом. Зокрема, вчена доводить, що найчастіше зловживання правом відбувається у разі: звільнення працівника; виконання обов'язків зі створення працівнику необхідних умов для виконання трудової функції; багаторазового переукладання строкових трудових договорів із працівником; надання працівнику гарантій при розірванні трудового договору, передбачених трудовим законодавством, та ін. [393, с. 164]. Такий науково-теоретичний підхід корелюється з результатами судової практики. Зокрема, варта уваги постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 05 лютого 2020 року у справі №308/452/19[291], де встановлено зловживання нормою щодо застосування положення про допустимість звільнення працівника у разі вчинення ним аморального поступку (ч. 3 ст. 41 КЗпП України[135]). Виходячи із фабули справи, в умовах нормативно не визначеної категорії «моральність» роботодавець допустив зловживання наданим чинним законодавством України йому правом звільнення працівника у разі вчинення аморального поступку (зокрема, у досліджуваному

спорі аморальним проступком роботодавець хибно визнав написання особою, що виконує виховні функції, художнього твору, що суперечить вимогам Закону України «Про культуру» [330]).

Говорячи про ефективність норм права як самостійної правової категорії, варто дослідити сукупність норм права, що об'єднані однією метою – регулювання певної сфери суспільних відносин – і становлять систему законів – законодавство.

Досліджуючи ефективність законодавства, варто відзначити, що в юридичній науці ефективність реалізації закону розглядається з різних позицій і виходячи з різного розуміння поняття «законодавство». Поняття «законодавство» в юридичній науці розглядається, як правило, в двох аспектах: у широкому значенні – як сукупність законів, підзаконних та інших нормативно-правових актів, у вузькому – як сукупність законів. Найбільш поширеним є визначення ефективності законодавства як співвідношення між фактичним результатом дії законодавства і тими соціальними цілями, для досягнення яких це законодавство було прийняте. І нині більшість учених пов'язують ефективність закону з результатами його реалізації, проте нема єдності думок щодо того, яким має бути цей результат і за яким критерієм його можна оцінити. М.О. Теплюк, поглиблюючи висновки В.М. Кудрявцева і В.В. Глазиріна, дійшов висновку, що під категорією «ефективність законодавства» розуміється його результативність, рівень досягнення соціальних цілей, визначених нормою права [421, с. 33], тобто дослідники зважають тільки на результат дії законодавства, не беручи до уваги матеріальні, технічні та організаційні (трудові) ресурси, які були затрачені для досягнення такого результату.

На відміну від права як філософської категорії, законодавство як форма виразу права є взаємозалежним із політикою. Так, законодавство залежить від політики, бо воно є формою прояву волі керівних прошарків суспільства: у

законодавстві виражена тільки та політика, якої ці прошарки прагнуть і якій хочуть надати загальної обов'язковості за допомогою держави та її впливу.

Політика, зі свого боку, залежить від законодавства, бо воно є засобом виразу, реалізації, захисту та гарантування політичних процесів та інститутів, переконання, пропаганди на користь політики [100, с. 14].

Оцінюючи результати дії правових норм, неможливо не відзначити їх соціальну зумовленість як один з аспектів питання ефективності правових норм. У даному аспекті хибним, на наше переконання, є поширене уявлення про механізм правового регулювання поведінки людей у суспільстві як про однобічний процес, де на боці законодавця присутня активна, «спрямовуюча» поведінка, яка формулює правовий припис та вимагає його виконання, а на стороні того, кого стосується припис чи заборона, є обов'язок виконання припису чи підпорядкування забороні. За таким підходом, на жаль, ігнорується активна роль установок, мотивів, цілей, досить стійких способів поведінки та інших соціально-психологічних чинників, у взаємодії з якими тільки й може реально проявитися дія правової норми та права в цілому, їхня соціальна ефективність.

У свою чергу, розглядаючи ефективність законодавства, необхідно відзначити, що воно, як інструмент соціального розвитку, в нашому суспільстві повинно виконувати свої функції так, щоб не обмежуватися лише «однобічною» – приписуючою чи заборонною – дією. Законодавство повинно бути засобом формального закріплення таких юридичних норм, у межах яких стимулюватимуться самостійні, відносно вільні (і через це заздалегідь не передбачені) акти законослухняної поведінки. У поєднанні та взаємодії самостійних дій із чіткими, але досить рухомими вимогами норм закону і може бути досягнута максимальна соціальна ефективність законодавства.

Проте ефективність як права, так і законодавства зовсім не обмежується тільки правомірною поведінкою. Ця важлива і досить широка проблема включає множину складних питань: яку роль відіграє закон у суспільстві, його

функції, шляхи і засоби формування правової свідомості за допомогою закону, засоби, за допомогою яких закон і правова інформація доводяться до відома суспільства. Поширення інформації про чинне законодавство, його завдання і стимули має вагоме соціальне значення, бо знання правових норм відіграє важливу роль у визначенні суспільством свого ставлення до відповідальності – як моральної, так і юридичної [212, с. 32].

Цікавою видається думка В.О. Сиринька, який, досліджуючи ефективність правозастосовної діяльності органів виконавчої влади, стверджує, що можна виділити величезну різноманітність конкретних цілей, які лежать в основі різних норм права, проте в підсумку всі вони зводяться до справедливої впорядкованості суспільних відносин та підпорядковуються тим цілям і завданням, які покладає на себе держава. Деякі державні цілі можуть бути досягнуті й без допомоги права. Однак більшість із них досягається шляхом здійснення цілей конкретних правових норм, потім на основі досягнутого – цілей правових інститутів та, зрештою, цілей галузей права й міжгалузевих правових комплексів.

При цьому під час оцінки ефективності правозастосування необхідно враховувати, що деякі норми права та законодавчі акти найчастіше спрямовуються на досягнення не однієї, а декількох цілей одночасно. Також трапляються правові комплекси, норми яких мають практично одну безпосередню мету, або такі, в яких виділяти мету окремої норми безглуздо [387, с. 59]. У зв'язку з цим В. О. Сиринько підкреслює, що ефективність правозастосування можна розглядати і як відносне досягнення цілей окремих норм права, і як досягнення цілей правових систем більш загального рівня. Тобто, на його думку, можна виділити ефективність правозастосування міжгалузевих правових комплексів, галузі права, інституту права загалом та ефективність правозастосування конкретних правових норм. Проте ефективність правозастосовної діяльності окремої галузі чи інституту права не дорівнює простій сукупності ефективності застосування окремих норм права.

Їхня ефективність визначається лише як загальна тенденція в масі окремих відхилень на основі аналізу практики [387, с. 59].

Загалом наведена позиція виглядає цілком прийнятною, адже досить часто окремі норми права, окрім загальноправової мети – упорядкування суспільних відносин, дійсно не мають чітко вираженої власної мети. Тому компетентний суб'єкт, застосовуючи норми трудового права, реалізує положення тих же окремих правових норм, проте мета, яку він при цьому ставить, може стосуватися більшого правового утворення (явища), наприклад інституту [241, с. 94].

Поряд із правовими нормами, які мають декілька цілей, трапляються і правові комплекси, багато норм яких мають практично лише одну загальну безпосередню ціль. Є й такі інститути і галузі, де говорити про мету конкретної норми безглуздо. Так, у багатьох випадках окрема процесуальна норма не може мати і не має самостійної цілі. У такому разі необхідний комплексний підхід: треба визначити ефективність не норми, а правового інституту в цілому або навіть галузі.

Важливо також зазначати, що закон у суспільстві може виконувати свої функції приховано. Мається на увазі, що незнання точних приписів і формулювань законів іноді компенсується обізнаністю з практикою його застосування. Ця практика трансформується у деякий нагромаджений досвід і певні оцінки, які спричиняють регулюючий вплив на суспільні відносини.

У даному контексті слід відзначити неоднорідність рівня знань права в суспільстві. Цей рівень залежить, передусім, від таких суб'єктивних факторів, як соціальна приналежність особи, освіта, вік.

Щодо галузей законодавства, то раніше високий рівень був притаманний кримінально-правовим нормам і значно менший – нормам конституційного (за радянських часів – державного) права. Сьогодні ж до проблем розбудови правової держави відчувається значний інтерес і, відповідно, зріс рівень знань у цій галузі [212, с. 53].

Проблема соціальної ефективності законодавства також безпосередньо пов'язана із соціальним прогресом суспільства. Свої завдання право тут вирішує специфічними засобами, охороняючи і стимулюючи соціальні відносини, які сприяють прогресу. Взаємозв'язки права і соціального прогресу мають якісні особливості, проте вони не завжди враховувалися, а тому й не забезпечували бажаного результату, про що свідчить практика сьогодення.

Правове забезпечення соціального прогресу може бути більш ефективним тоді, коли воно комплексно й одночасно впливає на соціальну сферу. Інакше навіть частковий ефект може звести нанівець радикальні нововведення, якщо вони будуть застосовуватись лише в одній сфері суспільного життя і не досить професійно, без тісного взаємозв'язку зі всіма іншими засобами впливу на суспільні відносини. Так, наприклад, відповідно до Закону України від 12 січня 2012 року №4312-VI «Про професійний розвиток працівників» організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Поширеною є практика, коли роботодавці не проводять професійного навчання, однак вимагають від працівника високих показників у роботі і застосування нових методів та способів просування продукції, мотивуючи тим, що працівник повинен самостійно опановувати новітні методики маркетингу, а у разі відсутності очікуваного результату звільняють працівника як такого, що не відповідає займаній посаді, до того ж не завжди проводять атестацію працівника для виявлення фактів недостатньої кваліфікації.

Таким чином, ми можемо спостерігати як недотримання однієї норми, що своєю дією мала дати поштовх для професійного розвитку не лише працівників, а й усього виробництва, має наслідком не лише незаконне звільнення, а й порушення права працівників на професійне навчання. Вважаємо, що в розглянутому випадку ефективність даного положення закону не досягнута у зв'язку з тим, що відсутній чіткий механізм проведення професійного навчання

на підприємстві, в тому числі підстави його проведення, а також санкції щодо роботодавців, які не створюють належних умов праці, в тому числі і пов'язаних з підвищенням кваліфікації працівників.

Саме в такому разі дія норми не тільки не веде до досягнення поставленої соціальної мети, а й віддаляє її досягнення, отже, правова норма є, звичайно ж, неефективною.

Спільною рисою ефективності правових норм, законодавства та права є те, що аналіз соціальної ефективності даних категорій не може обійтися без урахування такого аспекту цієї проблеми, як престиж права у суспільстві.

Престиж права – це повага до правової системи з боку суспільства. Залежність між рівнем розвитку, а отже й ефективністю права, та суспільною думкою є взаємною. Так, система права, яка створює реальні гарантії для розвитку особи, захисту її свобод та інтересів, забезпечує собі найбільш повне визнання і позитивну підтримку з боку суспільства. Своєю чергою, висока оцінка громадянами чинного законодавства як форми виразу права та як системи правових норм, діяльності правоохоронних та інших правозастосовчих органів створює сприятливі умови для свідомого дотримання нормативних принципів, розвитку суспільних відносин і формування відчуття впевненості та стабільності у громадян, що веде до створення та підтримки належного рівня правопорядку без застосування (або з мінімальним застосуванням) відповідних санкцій з боку органу державної влади або іншого суб'єкта владних повноважень залежно від сфери дії норми права.

Тобто ступінь суспільного престижу права прямо пропорційний ступеню його оцінки суспільною думкою. Саме так забезпечується відповідність цілей законодавця інтересам суспільства [212, с. 33].

Варто також зазначити, що предметом суспільної свідомості є не право як таке, бо воно на перших етапах свого існування відображає ставлення суспільства, того чи іншого його прошарку до суспільних відносин і до конкретних випадків та подій. Предметом правосвідомості є право як фрагмент

соціального життя, нерозривно пов'язаний з певними економічними відносинами. За таких умов суспільна думка завжди оцінює право крізь призму суспільних відносин, серед яких вирішальну роль відіграють, як зазначає Ю. І. Матвеева, «виробничі відносини» [212, с. 34]. У них саме і міститься той критерій, за допомогою якого принципи поділу прав і обов'язків між членами суспільства визнаються в одних випадках справедливими, а в інших – ні. Індивідуальна свідомість, своєю чергою, формується під впливом юридичних норм чи безпосередньо під впливом суспільної думки про право. Коли людина стикається з різновидом соціальної заборони, зокрема з юридичною нормою як перепорою дієвому задоволенню своїх потреб, вона опиняється перед альтернативою: порушувати норму права чи узгоджувати з нею свою поведінку. На вибір індивіда впливає суспільна думка, яка діє і у разі оцінки ним самої норми (оцінки її змісту, справедливості, суспільної необхідності) [212, с. 34]. Даний висновок є прийнятним і для трудових відносин, коли рівень суспільної свідомості їх суб'єктів відображається не лише в процесі організації праці, а й в ефективності здійснення функцій трудового права. У процесі виробничої діяльності домінуючими інтересами роботодавців є максимальне отримання прибутку, що втілюється в економічній функції трудового права, які часто нехтують покладеними на них обов'язками соціального захисту та забезпечення, що визначають зміст охоронної та соціальної функцій трудового права. Охоронна функція трудового права передбачає забезпечення належних умов праці, безпеку праці, а соціальна – створення передумов для підвищення професійного розвитку працівника, визначення його місця в колективі, підвищення його професійно-соціального статусу. Коли роботодавець через низький рівень правової свідомості не виконує вищевказаних обов'язків, це призводить до нівелювання ролі права як регулятора відносин у сфері праці. У таких умовах роботодавець ставиться до працівника як до «робочої одиниці», яка може працювати в будь-яких умовах, понад встановлену норму робочого часу, із заробітною платою, яка не корелюється із поняттям «гідна оплата

праці»; це свідчить про нівелювання трудових прав працівника, що негативно відображується і на рівні його свідомості. Працівник, який не мотивований реалізовувати свої здібності у повному обсязі, неефективно виконує покладений на нього трудовий обов'язок, безвідповідально ставиться до результату власної трудової діяльності. Така ситуація у складній сукупності взаємопов'язаних аспектів відносин працівника, роботодавця та держави негативно впливає на формування престижу права як регулятора трудових відносин та знижує рівень соціальної ефективності трудового законодавства. У світлі зазначеного актуальним є висновок Н. М. Хуторян, яка зазначає: «Трудовий кодекс повинен адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави» [452, с. 128].

Говорячи про соціальну ефективність права, варто також відзначити фактори, через які вона досягається, та які можна назвати критеріями ефективності права, а саме:

- цілі правового регулювання та ступінь їх досягнення;
- фаховий рівень суб'єктів правотворчості і правозастосування та морально-етичні цінності суб'єктів правотворчості і правозастосування – тут має значення рівень підготовки фахівців, їхня моральна та матеріальна заінтересованість у власній правозастосовній діяльності, оскільки тільки «творчий» підхід до реалізації правових норм у реальному житті, який передбачає не формальне виконання букви закону, а використання нормативних положень з огляду на кожну конкретну ситуацію та її особливості, може забезпечити ефективність дії правових норм;
- результативність діяльності органів публічної влади, стан юридичної практики;
- рівень правової свідомості та правової культури суб'єктів правотворчості і правозастосування має визначальне значення для ефективної дії правових норм, оскільки тільки в суспільстві, яке достатньо поінформоване

в правовому плані, має довіру до правової системи держави, можна говорити про дійсне застосування правових норм у тому значенні, яке закладалось законодавцем під час їх прийняття. Тут мається на увазі те, що громадяни будуть шукати захисту своїх прав та свобод, а також можливості їх реалізації у правовому полі, а не іншими шляхами (шляхом вчинення протиправних дій (наприклад, свідоме допущення отримання заробітної плати «в конверті» задля задоволення власних матеріальних потреб через ухилення від сплати податків)).

Вважаємо за доцільне зазначити, що перелічені фактори можуть бути також застосовані для визначення ефективності конкретних правових норм та ефективності законодавства як такі, що безпосередньо впливають на її рівень.

Крім перелічених вище, можна також назвати критерії, які можуть бути застосовані для визначення ефективності правової норми та ефективності законодавства, а саме:

- результат дії норми права. У цьому аспекті ми підтримуємо позицію тих науковців, які вважають, що одним нормам права для досягнення ефективності необхідна реалізація формули «норма – застосування – ціль», а іншим – досить існування самої норми, яке матиме певний вплив на суспільство, правосвідомість і правову культуру людей, і тим самим буде досягнуто закладеної в нормі соціальної цілі – підвищення рівня правосвідомості людей, забезпечення можливості реалізації їхніх прав та свобод, формування демократичного суспільства та правової держави. Таким чином, і критерій результату дії правової норми буде різним для різних груп норм права;

- наявність доведеного причинного зв'язку між результатом, що настав, та дією конкретної правової норми, оскільки не можна говорити про ефективність правової норми, якщо очікуваний результат настав внаслідок об'єктивних чи суб'єктивних факторів без застосування при цьому правової норми, ефективність якої визначається;

- наявність реальної можливості для реалізації правової норми. На нашу думку, цей критерій є одним із ключових, оскільки не можна говорити в принципі про ефективність правової норми, якщо відсутня реальна економічна, політична, ідеологічна та інші можливості для її реалізації;

- внутрішні властивості правових норм. Тут мається на увазі соціальна зумовленість правової норми, її відповідність існуючій обстановці в суспільстві та, як наслідок, реальна здатність регулювати суспільні відносини. На нашу думку, не можна говорити про ефективність правових норм, які на даному етапі розвитку держави та суспільства не можуть бути реалізовані внаслідок певних об'єктивних чинників, тобто є фактично непотрібними, «мертвими» нормами;

- часові, матеріальні, кадрові та інші затрати, які були понесені для реалізації норми права. Не можна не погодитися з тим фактом, що в окремих випадках великі матеріальні та суб'єктні затрати на реалізацію правової норми можуть нівелювати її ефективність. За рівних умов співвідношення мети, результату і витрачених засобів має бути оптимальним. Тільки в такому разі можна говорити про найбільшу ефективність правової норми.

- дієвість – повнота дотримання норм закону;
- корисність – потреба держави в законі;
- економічність – витратність реалізації і підтримки закону;
- доцільність – потреба суспільства в законі;
- оптимальність – достатність процесуальних норм для реалізації закону;
- якість – юридична грамотність закону [133, с. 254].

Ще з часів видання колективної монографії В.І. Нікітінського, В.М. Кудрявцева, І.С. Самоценка та В.В. Глазиріна «Ефективність правових норм», яка, по суті, стала першим ґрунтовним дослідженням у цій сфері, прийнято виділяти різні види ефективності правових норм, права та законодавства з метою їх оцінки.

Аналіз літератури [132, с. 57]. дозволяє зробити висновок про те, що оцінка ефективності законодавства здійснюється в рамках забезпечення соціальної, державно-регуляторної та юридичної (правової) ефективності законодавства.

Найбільшого поширення набули ідеї оцінки соціальної ефективності законодавства. Підставою для виокремлення такого виду ефективності є теза, що будь-яке законодавство насамперед спрямоване на забезпечення соціальних потреб суспільства. Тому ключовим фактором визначено встановлення соціального ефекту від введення закону в дію, можливості його поліпшення й закріплення досягнутого позитиву правовими методами. Доцільно зазначити, що дослідження даного підходу для оцінки ефективності законодавства набуло широкого розвитку в рамках соціології права. Саме дослідники цього наукового напрямку є найбільшими прихильниками і пропагандистами оцінки соціальної ефективності законодавства як методу оцінки ефективності в цілому. Застосування соціологічних методів визначення впливу закону на суспільство дозволяє реалізовувати тези про врахування не лише передбачуваних, а й неочікуваних ефектів від дії закону. Основними недоліками застосування цього підходу є висока складність проведення фактичного дослідження і його методологічного забезпечення.

Державно-регуляторна ефективність оцінюється визначенням співвідношення між соціальною користю закону і реальними затратами державного апарату на його реалізацію. Такий підхід має особливо широке застосування у проведенні оцінки ефективності законодавства, яка здійснюється на державне замовлення, оскільки оцінці підлягають виключно задекларовані в меті закону соціальні впливи, при цьому основний акцент робиться на економічній ефективності впровадження закону в дію.

Юридична (правова) ефективність оцінюється з акцентом на якісних характеристиках права, законодавства, норм. У цьому разі ефективність оцінюється з точки зору якості самого законодавства, досконалості і

узгодженості його норм, їхній здатності впливати на суспільні відносини. Зокрема, Н.А. Розенфельд стверджує, що універсальним предметом для проведення моніторингу ефективності застосування законодавства є закони, аналіз яких демонструватиме як їхню власну ефективність, так і ефективність законодавства у досліджуваній сфері [378, с. 10]. Як наслідок, юридична (правова) оцінка ефективності законодавства не враховує соціальний ефект від дії законодавства. Такий підхід дозволяє спростити проведення дослідження ефективності за рахунок застосування більш формалізованих показників.

Таким чином, наукою виділяється три види ефективності законодавства: соціальна, юридична та державно-регуляторна ефективність.

Водночас, досліджуючи ефективність права та ефективність правових норм, науковці говорять лише про два види ефективності – соціальну та юридичну [159, с. 49].

Так, юридична ефективність правових норм характеризується відповідністю поведінки адресатів правової норми тій поведінці, яка вказана в правовій нормі. Своєю чергою, соціальна ефективність правової норми характеризується не самою правомірною поведінкою як її результатом, а більш віддаленою соціальною ціллю, яка знаходиться поза безпосередньою сферою правового регулювання. Важко сперечатись при цьому з висновком про те, що вирішальним у практичному застосуванні є визначення саме соціальної ефективності правових норм [159, с. 49].

Вказаний факт, на нашу думку, можна пояснити тим, що законодавство, на відміну від права, є продуктом діяльності держави, а отже, його ефективність нерозривно пов'язана з діяльністю державно-владного апарату, матеріальними, кадровими затратами, які при цьому несе держава, що також повинно бути об'єктом дослідження.

Водночас право є суспільним феноменом, який формується безпосередньо суспільством і лише оформлюється державою у певну форму – форму правових норм, нормативно-правових актів, законодавства. Вказане впливає із самої

теорії природного права, згідно з якою джерелом права є сама природа, а не воля законодавця, а отже, його ефективність повинна розглядатися тільки у двох аспектах – як юридична та соціальна ефективність.

Проте ми не можемо погодитися з думкою про те, що ефективність правових норм також повинна визначатися тільки у двох вимірах – як соціальна та юридична ефективність.

У загальній теорії права правова норма визначається як загальнообов'язкове, формально визначене правило поведінки, встановлене або санкціоноване державою як регулятор суспільних відносин, яке офіційно закріплює міру свободи і справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення держави, яке забезпечується всіма заходами державного впливу аж до примусу.

Таким чином, серед обов'язкових ознак правової норми є те, що вона: 1) є формально визначеним правилом поведінки; 2) встановлюється чи санкціонується державою; 3) забезпечується заходами державного впливу, в том числі заходами державного примусу. Тобто в забезпеченні ефективності правової норми безпосередньою також є участь держави в особі законодавця, який має визначити правило поведінки в тій чи іншій сфері суспільних відносин або визнати вже наявне правило поведінки як загальнообов'язкове та забезпечити його виконання учасниками суспільних відносин за допомогою відповідних заходів, а отже, визначення ефективності правових норм також повинно здійснюватися в рамках трьох її видів – соціальної, юридичної та державно-регуляторної ефективності.

В.В. Корнієнко виокремлює такі відмінні риси ефективності права та ефективності законодавства[148, с. 34]:

- ефективність права завжди відображає втілену в життя правову норму, тоді як ефективність закону може мати своїм змістом реалізоване протиправне правило поведінки, свавілля;

- шляхом ефективно реалізованої норми права у будь-якому разі досягається мета, яка відповідає вимогам соціального прогресу та соціальним очікуванням, а положення законодавства (за умови невідповідності фундаментальним правовим положенням і цінностям) можуть стримувати розвиток суспільства або взагалі порушувати природні права людини;

- констатувати наявність ефективності права можна, навіть якщо ті або інші його норми не закріплено у законодавстві;

- результат правового регулювання, як обов'язковий елемент ефективності законодавства, досягається, як правило, завдяки сприянню органів державної влади; коли ми говоримо про ефективність права, то можливі випадки, коли норми права не оформлені у законі, а результат забезпечується високим рівнем правосвідомості без участі держави;

- цілі правового регулювання, як обов'язковий елемент ефективності законодавства, у всіх випадках збігаються з інтересами держави, але за певних обставин можуть розходитися з інтересами населення або навіть суперечити їм (йдеться про авторитарні режими); щодо ефективності права, то цілі повністю збігаються з інтересами населення.

Спільними рисами ефективності права та ефективності законодавства вважають такі:

- наявність двох обов'язкових елементів – результату правового регулювання і цілей, що стояли перед нормою чи нормативним актом;

- досягнення результату правового регулювання забезпечується державою та (або) належним рівнем правосвідомості тощо.

- завжди являють собою співвідношення відповідних цілей і досягнутого шляхом регулювання суспільних відносин результату [148, с. 34].

Порівнюючи категорії ефективності права та ефективності законодавства, цілком погоджуємося з позицією С. А. Жинкіна [90, с.16], який справедливо зазначає, що ефективність права як соціально-духовного регулятора і ефективність норм законодавства, тобто вказівок держави загального характеру,

якісно відрізняються. Законодавство як вираз волі держави є лише формою виразу права, до того ж формою, що не завжди адекватно відображає право як продукт духовної творчості, сукупність духовних принципів.

Ефективність права як соціально-духовного регулятора, на думку автора, не впливає з ефективності конкретних норм законодавства, а означає реалізацію ним свого соціального, духовного та іншого призначення в конкретному культурно-історичному контексті, надання ним можливості для соціально позитивної самореалізації особистості в конкретному суспільстві, особистісного росту; юридичне здійснення в конкретному суспільстві принципів справедливості, гуманізму, свободи і автономії особистості, розумності і духовного розвитку.

Ефективність законодавства як продукту діяльності держави являє собою відповідність між цілями законодавця, які виражені у відповідних нормах, і результатами, які реально настали [90, с.17].

Ефективність права як соціально-духовного регулятора може виступати в декількох аспектах.

У контексті соціального розвитку і соціальної конфліктності ефективність права визначається як забезпечення мінімально конфліктного розвитку суспільства, забезпечення правом максимальної соціальної конструктивності і підвищення рівня врегулювання спірних соціальних ситуацій. У соціальному значенні ефективність права може розглядатись також як забезпечення за допомогою права безперешкодного доступу до соціальних благ та їх обігу. Соціальним критерієм ефективності вважається й ускладнення соціального життя, поява нових соціальних зв'язків та інститутів. Ефективність права в соціальному значенні може розумітись і як максимальна згуртованість суспільства, його спрямованість на вирішення спільних завдань за допомогою правових засобів.

Ефективність права визначається і як забезпечення доступності і збалансованості основоположних соціальних цінностей, визнання громадянами

цих цінностей, що являє собою аксіологічний (ціннісний) підхід до ефективності права. У широкому філософському значенні ефективність права являє собою знаходження і здійснення правом, як регулятором, осмисленого, творчого, діяльнісного, безпечного, психологічно комфортного як для окремого індивіда, так і для суспільства в цілому способу існування людини в конкретному суспільстві [90, с.17].

Беручи за основу дослідження С. А. Жинкіна щодо визначення ефективності норм права залежно від аспекту її дослідження, яке ми аналізували в першому підрозділі нашого дослідження, аналогічно можна визначити і ефективність законодавства, пізнати яку можна, розглядаючи її крізь призму таких аспектів: духовного, телеологічного, утилітарного, ціннісного, конфліктного, діяльнісного, психологічного та антропологічного. Через духовний аспект ефективність норм законодавства проявляється шляхом забезпечення законодавчими нормами постійного розвитку як правового, так і соціального статусу особи, що створює такі правила поведінки, які будуть відповідати основоположним принципам соціального і духовного життя, таким як особистісне зростання, дотримання принципу справедливості та доброчесності, прояв гуманності та доброти. У телеологічному аспекті ефективність норм законодавства проявляється через встановлення причинно-наслідкового зв'язку між поставленими законодавцем цілями від застосування правових норм та результатами, які дійсно настали.

Застосування утилітарного аспекту для дослідження ефективності законодавства дає змогу спрогнозувати настання тих результатів дії правової норми, які є найбільш очікуваними та прямо вказаними в законі. При цьому такий результат досягається швидко та просто, доводячи високу ефективність норми.

Можна припустити, що ефективність законодавства можливо дослідити також через ціннісний аспект, розглядаючи цінності, що існують у сучасному суспільстві, як певні критерії з вдосконалення правової бази, адже саме збіг

суспільних цінностей із політикою, яку декларує держава, є певним механізмом їх взаємодії.

Не менш цікавим та таким, що потребує аналізу, є конфліктний аспект, який дозволяє пізнати ефективність норм законодавства через послаблення рівня деструктивної соціальної конфліктності, що, своєю чергою, призводить до виключення з джерел права актів правового примусу.

Із конфліктним пов'язаний діяльнісний аспект, за яким норма законодавства вважається ефективною, якщо вона породжує позитивну соціальну активність або оптимально перешкоджає антисуспільній поведінці.

Вбачається актуальним у проведенні дослідження ефективності законодавства і психологічний аспект, який характеризує рівень суспільної свідомості та готовності психологічно сприймати правило поведінки, яке санкціонується державою. Саме цей аспект дає можливість виявити взаємозв'язок суспільної та правової свідомості.

Дослідження ефективності законодавства через антропологічний аспект доводить, що, формуючи базу законодавства щодо основоположних прав громадян, варто враховувати особливості розвитку суспільства в даному регіоні чи етнічній спільноті.

Таким чином, ефективність права відмежовується автором [90, с.16-17]. від ефективності законодавства, а саме поняття ефективності в праві досліджується як багатоаспектна, багаторівнева категорія. При цьому категорія ефективності повинна наповнюватись реальним антропологічним і психологічним значенням, досліджуватись у контексті соціально позитивної самореалізації особистості, особистісного росту, розвитку соціально позитивних якостей людини і її психологічної солідарності з правом як регулятором і конкретними нормами чинного законодавства.

Визначені вище загальнотеоретичні підходи є основою для подальшого дослідження категоріального ряду «ефективність норм трудового права»,

«ефективність трудового права» та «ефективність трудового законодавства» з метою визначення їхніх відмінностей.

Так, відмінність між ефективністю трудового права, ефективністю норм трудового права та ефективністю трудового законодавства полягає в тому, що:

- ефективність трудового права виявляється у реалізації трудових прав та задоволенні інтересів учасників правовідносин, які (права та інтереси) є предметом правового регулювання та найвищою метою, існування права загалом, тоді як ефективність норм трудового права та ефективність трудового законодавства визначається рівнем досягнення цілей, визначених законодавцем під час прийняття того чи іншого нормативно-правового акта. Втім, не виключається можливість існування ситуації, коли такі цілі суперечать правам та інтересам учасників трудових правовідносин або порушують їх;

- високий рівень ефективності трудового права в будь-якому разі свідчить про досягнення мети, яка відповідає вимогам суспільного інтересу, соціальним очікуванням учасників правовідносин, тоді як положення законодавства (навіть технічно ефективно виконані) можуть стримувати розвиток суспільних правовідносин або навіть порушувати права та інтереси учасників правовідносин;

- про ефективність трудового права, на відміну від ефективності трудового законодавства, можна говорити, виходячи із загального стану розвитку суспільства на певному етапі його еволюції, рівня правосвідомості, ступеня конфліктності інтересів індивідів та інших факторів суспільного характеру, які впливають на формування усталених правил поведінки суб'єктів, навіть якщо ті чи інші правові приписи щодо врегулювання чи задоволення потреб учасників трудових правовідносин не закріплено в законодавстві (наприклад, встановлення розміру мінімальної заробітної плати не означає створення умов для «гідного рівня життя людини», однак умовно «гідний рівень життя» може гарантуватися; таким чином, юридична ефективність норми трудового законодавства досягається, однак досягнення цілей соціальної

ефективності, що полягають у створенні умов життя людини, в яких вона здатна задовольнити власні матеріальні, побутові, духовно-культурні потреби, не відбувається);

- цілі правового регулювання, як вихідний елемент у визначенні ефективності трудової норми та ефективності трудового законодавства, завжди збігаються з інтересами держави, однак можуть суперечити інтересам учасників правовідносин (наприклад, «прихована праця» і, відповідно, отримання заробітної плати «в конверті», по суті, може відповідати майновим інтересам працівника, однак очевидно суперечить публічним та державним інтересам у створенні умов для вирішення функцій держави). Говорячи про ефективність трудового права, варто зазначити, що такі цілі завжди збігаються з інтересами учасників правовідносин, які є найвищим соціальним благом. Зокрема, ціллю розвитку суспільства є створення умов для задоволення потреб людини, в тому числі у сфері реалізації права на працю, проте застарілість норм трудового законодавства створює перешкоди для врегулювання відповідних правовідносин. Так, конструкція трудового договору, визначена відповідно до ст. 21 КЗпП України, є «морально застарілою» і не допускає ряду новітніх форм взаємодії працівників та роботодавців («job sharing», «interim management», «casual work», «portfolio work» та ін. [503; 398, с. 166], що є загальнопоширеними у провідних зарубіжних країнах світу. Отже, незважаючи на збіг інтересів суспільства, держави та окремих людей у створенні умов для забезпечення права на працю, досягнення успішного результату правореалізації не є можливим через низький рівень ефективності трудового законодавства;

- результат трудової регулювання, як контрольний елемент ефективності трудового законодавства, як правило, досягається завдяки використанню апарату державного чи локального примусу та застосуванню різних методів заохочення, тоді як ефективність трудового права може бути досягнута завдяки досить розвиненому рівню правосвідомості учасників відносин, якісні показники якого не завжди залежать від діяльності. Трудове

право наділено унікальним засобом правового регулювання відносин, що виникають у процесі реалізації особою права на працю, – інститутом дисциплінарної відповідальності, що може розглядатися як механізм локального примусу. Однак домінування правообмежувальних заходів впливу, що визначають інститут дисциплінарної відповідальності, без урахування ролі та значення засобів заохочувальних засобів впливу як на поведінку працівника, роботодавця, так і на діяльність суб'єктів владних повноважень суттєво знижує ефективність як норм трудового права, так і трудового законодавства.

До спільних рис ефективності трудового права, ефективності трудового законодавства та ефективності норм трудового права можна віднести такі:

- обов'язкова наявність двох елементів – цілей, які ставляться перед правовою нормою, правом або законодавством та самого результату правового регулювання трудових відносин;
- ефективність будь-якої з досліджуваних категорій (трудоправа норма, трудове право, трудове законодавство) завжди є співвідношенням між цілями та результатами правового регулювання;
- досягнення результату відбувається за допомогою певних засобів державного чи локального впливу або завдяки самостійній діяльності учасників правовідносин, що базується на певному рівні правосвідомості;
- категорії «ефективність норм трудового права», «ефективність трудового права» та «ефективність трудового законодавства» не є категоріями, ізольованими від зовнішніх чинників, і рівень ефективності в усіх випадках залежить від факторів зовнішнього впливу: економічної чи політичної ситуації в країні; ідеології, вибраної державою на конкретному етапі її розвитку; рівня правової культури та правової свідомості учасників трудових правовідносин тощо.

Отже, ефективність норм трудового права розуміється як досягнення цілей правового регулювання через вольову правову діяльність учасників трудових відносин, що формується передусім, спираючись на

прогресивність актів трудового законодавства, врахування ними потреб розвитку сучасного суспільства. «Нездатність» трудового законодавства забезпечити досягнення цілей реалізації трудової норми, принципів трудового права визначається як його низька ефективність. Тоді як врахування трудовим законодавством потреб сучасного інформаційного суспільства є запорукою досягнення ефективності норм трудового права, дослідження видів якої буде здійснено у наступному підрозділі.

1.4. Види ефективності норм трудового права

Визначення ефективності дії трудового права, ефективності дії норм трудового права, здійснення класифікації видів ефективності норм трудового права є неможливим без врахування результатів наявних загальнотеоретичних досліджень. Варто підкреслити, що за радянських часів проблема ефективності норм права взагалі була «прерогативою» досліджень, що здійснювались представниками науки загальної теорії держави та права. Зокрема, до неї неодноразово зверталися такі вчені-юристи радянського періоду, як В.М. Кудрявцев, В.І. Нікітінський, І.С. Самощенко, В.В. Глазирін, В.В. Лазарєв, Ф.Н. Фаткулін, Л.Д. Челюкін, та ін. Протягом періоду незалежності України дослідники не залишають спроби класифікувати ефективність правової норми чи права в цілому. Так, до дослідження питань видів ефективності у своїх працях звертаються С.В. Бобровник, В.В. Головченко, Н.М. Оніщенко, О.М. Мельник, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, А.В. Старостюк, В.Ф. Сіренко та інші вчені, які вивчають проблеми загальнотеоретичної науки.

Останнім часом, з огляду на практичну затребуваність вирішення проблеми пошуку напрямів забезпечення ефективності галузевих правових норм, такі наукові дослідження актуалізуються. Варто виокремити наукові розробки С.А. Скриля, який досліджував ефективність законодавства у сфері державного управління[403, с. 10], І.О. Роциної, яка вивчала проблеми ефективності норм кримінального права[239, с. 12], В.І. Дяченка, котрий

звертався у своїх працях до проблем ефективності норм міжнародного гуманітарного права [78, с. 33], І.В. Болокан, яка у своїй докторській дисертації вивчала проблеми ефективності адміністративного законодавства [25, с.4].

Щодо досліджень, присвячених класифікації ефективності норм трудового права на певні різновиди, то варто зазначити, що окремі питання такої класифікації, зокрема поділ її на соціальну та юридичну, опосередковано розглядалися в наукових працях С.В. Вишновецької, В.С. Венедіктова, Н.Д. Гетьманцевої, О.Т. Панасюка, О.І. Процевського, але комплексного дослідження видів ефективності норм трудового права в сучасній юридичній науці до цього часу не проводилось.

Виокремлення видів ефективності норм права обумовлене загальнотеоретичними положеннями про класифікацію норм права. О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко визначають класифікацію норм права як поділ на окремі види за певними суттєвими ознаками, які виокремлюють специфічну роль кожного із різновидів норм у регулюванні суспільних відносин. Серед ряду можливостей, які породжує правильна класифікація норм права, вчені виділяють встановлення шляхів удосконалення правотворчої та правозастосовної практики з метою підвищення її ефективності [99, с. 648]. Саме такий підхід дозволяє дослідити зв'язок між нормою права і результатом її дії залежно від тієї групи ознак, які були покладені в основу класифікації того чи іншого виду норм права.

На підставі загальної концепції дослідження поняття ефективності правових норм можна дійти висновку, що співвідношення цілей, визначених законодавцем під час формулювання норми права, та результатів, досягнутих внаслідок її реалізації, і є ефективністю правової норми. Але, враховуючи об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на процес реалізації норми, ефективність набуває різних ознак, які за своїм характером дають змогу розмежувати результат такої дії залежно від наслідку, який настав, і тим самим встановити вид ефективності норми прав.

У своїх дослідженнях про умови ефективності застосування норм права В.А. Бондаренко зауважує, що умови, які стосуються самої норми, можна ототожнювати з чинниками, які дозволяють зробити висновок про досконалість законодавства [27, с. 33].

О.І. Дунас стверджує, що на формування норм права, які трансформуються в соціальні джерела права, впливає складна, поліструктурована багаторівнева система чинників суспільного життя на різних етапах розвитку держави та суспільства, яка прямо чи опосередковано визначає зміст права. До найсуттєвіших компонентів цієї системи слід віднести економіку, політику, соціальну структуру суспільства, ідеологію, психологію та моральність [76, с. 6].

Н. М. Пархоменко підкреслює, що підвищення ефективності норми права залежить від економічних, соціальних, політичних, правових, ідеологічних та культурних чинників. При цьому дослідниця зазначає, що на конституційне та адміністративне законодавство більший вплив справляють політичні фактори, на цивільне – економічні, на трудове – соціальні [261, с. 156].

Зазначене вище дозволяє розвинути зроблені вченими висновки, що наведена система чинників визначає загальний рівень правової ефективності в суспільстві на певному етапі свого розвитку.

Варто наголосити, що в юридичній літературі існують різні теорії щодо правової ефективності, яку часто ототожнюють з видом ефективності або, навпаки, розмежовують. У своїх працях, присвячених дослідженню ефективності норм з охорони праці, А. В. Шумський дійшов висновку, що рівень ефективності норм у разі врегулювання відносин з охорони праці залежить від чинників технічного, економічного, психолого-фізіологічного, соціального, санітарно-гігієнічного, інформаційного, естетичного та організаційного характеру. Це, своєю чергою, створює підстави для виокремлення та дослідження видів ефективності норм з охорони праці з метою подальшого вдосконалення законодавства про працю [473, с. 10].

Водночас дослідник С.О. Жинкін довів, що варто відмежовувати ефективність права та ефективність норм законодавства від рівнів правової ефективності. Виділяючи рівні правової ефективності, вчений обґрунтовує, що ефективність правої системи – це різнопланове явище, яке проявляється на рівні ефективності права в цілому, ефективності галузей законодавства, ефективності інституту законодавства, ефективності норми законодавства як первинного припису нормативно-правового акта, які у своїй сукупності визначають не лише напрям самої ефективності, а й характер різного роду ефектів, таких як і соціальні, духовні та юридичні [91, с.67]. Виходячи з даного твердження, в подальших своїх дослідженнях вчений аналізує ефективність з точки зору впливу чинників соціального, духовного та юридичного характеру, формуючи при цьому відповідну теорію видів ефективності норм права.

Цікавим є той факт, що, незважаючи на різні висновки щодо співвідношення рівня ефективності та видів ефективності, вчені виводять свої теорії, керуючись одним класифікатором – чинниками різного правового та суспільного характеру, які дозволяють виокремити види ефективності норм права. Ми також є послідовниками даної теорії щодо застосування чинників залежно від характеру дії правової норми під час дослідження ефективності норм трудового права та в своїх дослідженнях виділяли такі чинники: політичні, соціальні, організаційні, формальні, процедурні та матеріальні [175, с. 144].

Політичний чинник дії правової норми визначає, як правова норма сприяє досягненню цілей та завдань держави. Соціальний чинник дії правової норми визначає, як ця норма вирішує проблеми певної групи суспільства. Формальний характер ефективності правової норми проявляється в її формах виразу, тобто в конкретних нормативних актах – законах, постановах, правилах, інструкціях, що, своєю чергою, забезпечує і відповідний результат дії даної норми на певну групу суспільних відносин. Під час прийняття правової норми простежується процедурний характер дії правової норми, адже дотримання механізму

розробки, погодження та схвалення правила поведінки впливає на результат прийнятої норми, оскільки порушення процедури її прийняття може призвести до незадовільного результату дії правової норми, який може виникнути внаслідок неузгодженості централізованої норми з локальною. Як приклад слід навести встановлення в колективному договорі підприємства режиму роботи, який погіршує становище працівників порівняно з КЗпП України.

Аналогічно, як чинники її ефективності проявляється як матеріальний, так і організаційний характер дії правової норми. Реалізація кожного нормативного акта повинна бути забезпечена достатніми матеріальними ресурсами в певному середовищі, адже без фінансування певного суспільного процесу, в тому числі і трудового, ефективність прийнятого нормативного акта практично є нульовою. Такою ж є і ситуація з організаційним характером дії правової норми, зміст якого полягає в наявності певного колективу, на який поширюється прийнята норма права або який забезпечує її виконання. На нашу думку, саме сукупний прояв політичного, соціального, формального, процедурного, матеріального та організаційного характерів дії правової норми дає можливість говорити про ефективність норми трудового права, яка здатна врегулювати суспільні відносини у сфері застосування, організації та забезпечення праці громадян. Чинні правові норми повинні виражати зміст прав та обов'язків суб'єктів їх впливу, при цьому не мати прихованих цілей, які можуть впливати на характер дії цієї норми, тобто давати подвійний результат, в тому числі і негативний. Саме про ефективність правової норми можна говорити тоді, коли завчасно прогнозований її результат, який і проявляється у всіх вищезазначених характерах дії правової норми. Разом із тим це не повинно означати, що ефективність правової норми — це позитивний наслідок урегульованих суспільних відносин, адже норма права може не передбачати настання певних наслідків, а бути виключно правовим регулятором тих чи інших суспільних відносин, яким, наприклад, є норма статті 4 КЗпП України,

котрою визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Таким чином, ефективність норм трудового права – це не лише результат дії правової норми, а й своєрідний причинний зв'язок між цим результатом та цілями, які ставилися під час розробки та прийняття даної норми права.

Аналіз наукових досліджень показав, що вчені під час класифікації ефективності норм права та з метою розмежування ефективності на види намагаються встановити ступінь або рівень досягнення цілей правової норми, які за своїм характером є абсолютно різними. Зокрема, В. О. Котюк стверджує, що сам характер дії правових норм у напрямі досягнення цілей може бути різним, у тому числі: 1) інформаційним, ідеологічним, загальновиховним; 2) реалізацією норм права через їх дотримання, виконання й використання – безпосередньою реалізацією права; 3) державно-владною діяльністю компетентних органів щодо забезпечення реалізації правових норм – так званою правозастосовною реалізацією. Таким чином, в одних випадках ефективність норми забезпечується лише за рахунок її власної дії, а в інших – є результатом дії системи: норма плюс її застосування [154, с. 172].

Продовжуючи міркування В. О. Котюка, М. Д. Гнатюк зазначає, що норми права формулюють насамперед цілі, які стоять перед суспільством, державою, особою. Ці цілі свідомо визначаються людьми в процесі їхньої правотворчої діяльності. Виражаючи активну сторону людської свідомості, вони спрямовують діяльність суб'єктів права й одночасно матеріалізуються через їхню діяльність [57, с. 23].

Не буде новим висновок, що правова норма має дві основні цілі, які впливають із тих чинників, що формують характер її цілі, – соціальні цілі норми права та юридичні цілі норми права. Юридичні цілі досягаються тоді, коли повною мірою забезпечено реалізацію норми права та врегульовано суспільні відносини, для яких приймалася дана правова норма. Водночас варто зауважити, що досягнення такого результату не є основною ціллю права, позаяк

це лише одна з умов досягнення позитивних змін у регулюванні суспільних відносин залежно від сфери їх виникнення, чи то освітня політика країни, чи то розбудова держави або банківська сфера, прогресивні результати в розвитку яких дають підстави вважати, що соціальна ціль норми права досягнута. Соціальні цілі під час дії норми права досягаються тоді, коли забезпечуються соціальні інтереси суб'єктів, виключаються соціальні конфлікти та встановлюється чи формується певний соціальний порядок. У досягненні соціальних цілей людина є лише певним інструментом у механізмі дії правової норми, а от її соціальні потреби є засобом дії норми права, оскільки вони визначають зміст та характер правової норми.

Як слушно зазначає Л. О. Макаренко, у стабільному суспільстві система соціальних норм підтримує суспільний порядок, створює умови для відтворення існуючих відносин і ненасильницького вирішення соціальних конфліктів [209, с. 305].

Оцінюючи ефективність правової норми, варто враховувати і знати, які інструменти, засоби, методи сприяють досягненню цілі найбільшою мірою, а які створюють перешкоди для досягнення максимальних чи належних показників дії норми права. Таким чином, рівень досягнення цілі – це один із критеріїв ефективності норми права, який не може призвести до її об'єктивної оцінки, оскільки він може бути отриманий у процесі застосування різних інструментів як правового, так і соціального характеру, що, своєю чергою, дозволяє розділити ефективність на юридичну та соціальну.

В юридичній літературі такий підхід до поділу видів ефективності норм права є найпоширенішим, причому деякі вчені (С.В. Вишновецька, Ю.І. Матвеева, А.В. Старостюк), класифікуючи види ефективності, роблять акцент на засобах досягнення цілі правової норми, а інші вчені (О.М. Мельник, П.М. Рабінович) для виокремлення видів ефективності характеризують умови ефективності норми права.

Так, у своєму дослідженні щодо ефективності норм трудового права С.В. Вишновецька робить висновок, що ефективність означає відповідність цілей, які стоять перед законом, тим засобам, які використовуються для їх досягнення. З аналізу досліджень С. В. Вишновецької можна зробити висновок, що для оптимального врегулювання трудових відносин варто віднайти такі засоби досягнення цілей норм трудового права, які будуть сприяти підвищенню соціально-економічного складника ефективності та правового, тим самим розділити ефективність норм трудового права на соціально-економічну та юридичну [44, с. 198].

Ю. І. Матвеєва, досліджуючи соціальну ефективність норм права, вважає, що проблема соціальної ефективності законодавства безпосередньо пов'язана із соціальним прогресом суспільства. Свої завдання право тут вирішує специфічними засобами, охороняючи і стимулюючи соціальні відносини, які сприяють прогресу. Взаємозв'язки права і соціального прогресу мають якісні особливості, проте вони не завжди враховувалися, а тому й не забезпечували бажаного результату, про що свідчить практика сьогодення [212, с. 33].

Такі висновки дають підстави вважати, що саме наявність взаємозв'язку між розвитком соціального прогресу та вчасним врегулюванням нових суспільних відносин характеризує взаємозв'язок соціальної та юридичної ефективності як засіб досягнення поставлених цілей як суспільством, так і нормами права.

А.В. Старостюк соціальну та юридичні ефективності норм права пов'язує з процесом застосування норм права і зазначає, що вдосконалення правозастосовної діяльності покращує юридичну ефективність, при цьому соціальна ефективність норми права може бути абсолютно нейтральною або взагалі недосягнутою [411, с. 100].

Прихильником іншого підходу є П.М. Рабінович, який у своїх працях проводить умовну класифікацію видів ефективності норм права на соціальну та юридичну залежно від загальносоціальних та юридичних передумов

ефективності юридичної норми. Виділяючи такі показники, П.М. Рабінович робить висновок: щоб дістати повну уяву про ефективність правового регулювання, варто брати до уваги всі його цілі та аналізувати передумови, які сприяють досягненню таких цілей. Міркування вченого спрямовані до висновку, що детальний аналіз усіх передумов дозволяє виокремити не лише соціально-управлінську ефективність правового регулювання, а й правову, яка буде свідчити про високу якість закону [368, с. 173].

Досліджуючи ефективність правового регулювання, О.М. Мельник, поглиблюючи теоретичні висновки П.М. Рабіновича, зазначає, що правотворчий орган виявляє соціальну проблему і ставить за мету вирішити її юридичними засобами, для цього він розробляє норму права, яка, впливаючи на поведінку людей, спонукає до правомірної поведінки суб'єктів її дії. У її дослідженнях йдеться про те, що ефективність правового регулювання є одним із показників життєздатності суспільства, мірилом його можливостей впливати за допомогою юридичних норм на розвиток суспільних відносин. Внаслідок того, що право впливає на поведінку людей, між юридичною нормою і її соціальними наслідками завжди «перебувають» акти людської діяльності, які безпосередньо і зумовлюють суспільно значущі наслідки; за таких умов ефективність правової норми є ефективністю спричинених нею вчинків. Крім того, юридична норма стимулює поведінку людей не лише безпосередньо, але й через систему соціальних, особистісних, соціально-психологічних факторів [220, с. 6].

Таким чином, дослідниця через взаємозв'язок умов соціального характеру, які сприяють прийняттю відповідних правових правил поведінки, виводить умовну класифікацію ефективності правової норми на соціальну та юридичну.

Зазначені вище висновки щодо поділу ефективності норм права на соціальну та юридичну в межах цього дослідження є основою для здійснення класифікації видів ефективності норм трудового права. Класифікація видів ефективності норм трудового права є засобом встановлення взаємозв'язку права

та суб'єктів суспільних відносин у сфері застосування та організації праці, а також інструментом для визначення алгоритму побудови результативного трудового законодавства.

Саме результативність є тим критерієм, який дозволяє виокремити сучасні види ефективності норм трудового права. Зокрема, О. С. Пашков та Д. М. Чечот зазначали, що ефективність правових норм передбачає дію цих норм, результат дії цих норм та створює можливість для впливу на певні суспільні відносини в напрямі, що є корисним для суспільства [265, с. 6]. На нашу думку, в цьому твердженні не лише проявляється сутність ефективності норм права, а й виокремлюються функції норми права.

Підтримаємо в даному контексті думку О. І. Процевського, який розглядав функції норм трудового права як явище, яке розкриває соціальне призначення (значення) норм трудового права і завдяки цьому визначає напрями правового регулювання суспільних відносин, що становлять його предмет [361, с. 223].

Вважаємо, що з точки зору аналізу функцій норм права простежується соціальна ефективність норм трудового права, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, що пов'язані з реалізацією права особи на працю, що є правом соціального характеру, адже ці відносини мають соціальне призначення. Соціальне призначення норм трудового права проявляється в гарантуванні та захисті прав працівників, створенні належних умов праці, оплаті праці не нижче встановленого рівня та у визначеному законом порядку. Саме через соціальну функцію трудового права можна розкрити зміст норми трудового права та дослідити порядок впливу норми на соціальні права суб'єктів трудового права, тобто фактично визначити його предмет правового регулювання.

Соціальна спрямованість норм трудового права визначається його цілями. Цей факт ми детально досліджували вище і доводили, що відповідність цілей та результату норми права є запорукою ефективної норми права. Якщо з цієї точки зору аналізувати норми чинного КЗпП України, то не буде новим висновок про

те, що соціальна спрямованість більшості норм кодексу є досить низькою, оскільки їхня застарілість не дає того ефекту, на який був спрямований процес законотворчості під час розробки норм, покликаних урегулювати відносини у сфері праці.

Слушним буде в цьому контексті твердження М.І. Іншина та В.І. Щербини, що неправильно визначений напрям впливу права передбачає те, що увага законодавця зосередиться на продуктивності нормативного матеріалу із символічним ефектом, а вся сила правового регулювання буде спрямована в нікуди [118, с. 201]. Підтримуємо висновок вчених, що при цьому значимість права для суб'єктів суспільних відносин буде мінімальною.

Соціальна ефективність норм трудового права зумовлена призначенням предмета трудового права в цілому, адже саме через норми трудового права відбувається вплив на діяльність суб'єктів із застосування праці, її організації, забезпечення прав сторін трудових правовідносин та відновлення порушених прав.

Відсутність взаємозв'язку між ціллю та результатом норми трудового права не лише не дозволяє ефективно врегулювати суспільні відносини у сфері праці, а й не створює можливості для досягнення або виникнення соціального ефекту від реалізації відповідної норми. Іншими словами, застосування на практиці такого методу забезпечення трудової дисципліни, як переконання, що передбачено частиною першою ст. 140 КЗпП України, в сучасний період розвитку суспільних відносин, на наш погляд, є приреченим на низький соціальний ефект або взагалі на відсутність соціального ефекту.

На жаль, суспільство нині практично не має цінностей, в тому числі і моральних, які би дозволяли працівнику проявити свою соціальну сумлінність та переживання щодо своєї поведінки. Враховуючи сучасні методи розвитку особисті, які пов'язані в основному з домінуючою та певною мірою егоїстичною роллю свого «Я», працівники не бажають терпіти моральні розмови щодо своєї поведінки і здебільшого вважають, що їхні вчинки є

правильними, незважаючи на те, що дії такого працівника призводять до порушення трудової дисципліни, за які він може бути звільнений. Егоцентричним поглядам працівника на оцінку проявів своєї діяльності кореспондує суб'єктивне оціночне ставлення роботодавця, що унеможливлює ефективність застосування методів переконання, не створюючи того соціального ефекту, який очікувався від даної норми, зокрема від цілі цієї норми – створити прецедентну ситуацію в трудовому колективі, аналіз якої буде своєрідним стимулом для інших працівників не вчиняти дій, які спонукають роботодавця до застосування заходів дисциплінарного стягнення.

Здебільшого працівники вважають, що роботодавець до них упереджено ставиться, і приймають рішення про звільнення з роботи.

Як наслідок, роботодавець через різницю соціально-моральних поглядів із працівником не лише втрачає працівника, який виконував певний обсяг роботи, а й змушений швидко проводити роботу з пошуку нового працівника на місце того, що звільнився. На нашу думку, в такому випадку простежується зворотний бік соціальної ефективності норми права, під час дії якої стався негативний для сторін результат – припинення трудових правовідносин, і, як наслідок, відсутність соціального ефекту, пов'язаного з реалізацією роботодавцем своїх управлінських функцій, – це організація праці, а у працівника – вдосконалення свого професіоналізму та отримання соціально-матеріального блага у вигляді заробітної плати.

У такий спосіб для соціальної ефективності виконання норми права, що передбачає застосування методу переконання для забезпечення трудової дисципліни, не просто стає недостатнім, а її застосування перетинається з іншими факторами: моральними, психологічними, соціальними, які спричинили вихід суспільних відносин поза межі дії цієї норми права та не піддалися правовому врегулюванню нормами про дисципліну праці, а знайшли своє відображення в регулюванні нормами щодо порядку звільнення працівників, тим самим спричинивши зворотний ефект.

У юридичній науці питання зворотної соціальної ефективності норм права розглядали М.Р. Аракелян, Ю.М. Матвеева, О.М. Мельник, Н.М. Оніщенко, В.І. Щербина, які у своїх працях детально аналізували соціальні та правові процеси, які впливають на рівень ефективності норми права, з огляду на її позитивні чи негативні результати.

Так, Ю.М. Матвеева зазначає, що проблема соціальної ефективності законодавства безпосередньо пов'язана із соціальним прогресом суспільства. Свої завдання право тут вирішує специфічними засобами, охороняючи і стимулюючи соціальні відносини, які сприяють прогресу. Взаємозв'язки права і соціального прогресу мають якісні особливості, проте вони не завжди враховувалися, а тому й не забезпечували бажаного результату, про що свідчить практика сьогодення [213, с. 33].

Своєю чергою професор М.Р. Аракелян вказує, що досягнення необґрунтованої мети – теж результат дії норми, але такий результат не можна вважати соціально ефективним. Соціально ефективною може бути лише норма права, перед якою поставлено мету, котра досить правильно відображає об'єктивні потреби збереження, функціонування, розвитку даної соціальної структури, а в кінцевому результаті виражає об'єктивні закономірності, властиві пануючому способу виробництва [15, с. 21].

Тобто в цьому разі можна припустити, що дія правової норми може бути соціально не виправданою, з одного боку, а з іншого боку, вона створить умови для ефективного результату у врегулюванні іншої групи відносин. Фактично така правова конструкція і була реалізована в аналізованому нами випадку щодо застосування методу переконання, оскільки відсутність соціального ефекту призвела до виникнення іншого правовідношення, де був присутній зворотний ефект. У цьому контексті О. М. Мельник робить висновок про те, що питання про соціальну ефективність правової норми не може обмежуватися проблемою дотримання окремим індивідом юридичної заборони [220, с. 11].

Аналогічною є позиція Н. М. Оніщенко, аналіз наукових праць якої приводить до висновку, що зниження методів примусу у процесі регулювання суспільних відносин є тим балансом, який дозволяє ефективно врегулювати відносини у певному середовищі і тим самим проявити свою соціальну роль [248, с. 13].

Вбачається, що зворотна соціальна ефективність більше проявляється саме в трудових нормах, адже наявні застарілі норми права, які були покликані задовольнити потреби «соціалістичного суспільства», нині не можуть соціально адекватно, згідно з нинішніми сучасними підходами до розвитку соціальних відносин відповідати потребам суспільства та бути корисними і дієвими з цільовим результатом дії правової норми, тому і відбувається зворотний ефект.

Соціальна ефективність має бути елементом механізму правового регулювання: вона забезпечить упорядкування суспільних відносин за рахунок узгоджених дій та волевиявлення суб'єктів дії правової норми. Ключову роль у регулюванні саме трудових відносин відіграє саме соціальна ефективність, оскільки під час урегулювання відносин у сфері праці під впливом норм права задовольняються не лише інтереси роботодавця, а й працівника, які, окрім матеріального ефекту, мають і соціальний ефект – статус працівника в трудовому колективі, рівень його професійного зростання, який дозволяє відчувати себе лідером у певному суспільному середовищі, формування нових суспільних інтересів, прагнення до нових знань та досягнення більших результатів як у праці, так і в особистому розвитку.

Разом із тим варто враховувати, що трудові відносини – це відносини між людьми, сторонами в яких є роботодавець і працівник. Свого часу Р. З. Лівшиць зазначав, що «інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, інтереси працівника – їх соціальну сторону. Протиріччя соціального і виробничого елементів – неминуче протиріччя, закладене в природі трудових відносин, їх генетичному коді» [199, с. 6]. Роботодавець в установленому законом порядку «диктує» правила поведінки працівника, умови виконання

роботи, забезпечує дотримання працівником норм законодавства про працю; працівник у свою чергу в силу своїх професійних здібностей, моральних цінностей та відповідальності перед роботодавцем і законом виконує покладену на нього роботу, але трапляється так, що особисті або ж соціальні інтереси працівника не завжди збігаються з інтересами роботодавця.

У таких випадках працівник може абсолютно не порушувати норми права, дотримуватися правил поведінки, встановлених локальними нормами підприємства, але він не може повною мірою задовільнити свій особистий матеріальний та суспільний інтерес, оскільки заробітна плата такого працівника не відповідає рівню належного матеріального забезпечення в нинішніх умовах розвитку економіки країни. Роботодавець, зі свого боку, наче і виконав умови законодавства щодо оплати праці, встановив розмір заробітної плати не нижче встановленого законом мінімального розміру, нарахував надбавки за професійні здобутки працівника, але соціальний інтерес працівника не задоволено, оскільки норми з регулювання оплати праці працівника, в тому числі і встановлення мінімальних гарантій щодо матеріального забезпечення працівників, є неефективними.

Таким чином, ми спостерігаємо відсутність взаємозв'язку між нормою права та соціальними інтересами суб'єкта трудових правовідносин, які не можуть бути забезпечені внаслідок низької соціальної ефективності норми права.

Видається, що норми права, санкціоновані державою у формі встановлення мінімальних гарантій щодо оплати праці працівників, не задовольняють їхній соціальний інтерес і тим самим створюють спірну конструкцію між соціальною ефективністю та юридичною ефективністю, коли є норма, яка гарантує право, але це право не дає відповідного соціального ефекту в сучасних умовах розвитку суспільства та країни в цілому. У такому разі простежується дисбаланс між юридичною ефективністю та соціальною ефективністю правової норми. У зв'язку з цим слушною є думка О. І.

Процевського, який, аналізуючи актуальний на той час проєкт Трудового кодексу України (№1658 від 27 грудня 2014 року[428]), наголошував, що саме у єдності природної мети людини у задоволенні власних потреб шляхом реалізації своєї працездатності і мети суспільства, що реалізується через організацію виробництва матеріальних та культурних цінностей, і містяться основні вимоги до якості змісту правових приписів норм Трудового кодексу України, що покликані регулювати трудову діяльність людей. Правові приписи, які формулює держава, мають враховувати принципи морального і матеріального стимулювання цієї природної рушійної сили працівника з метою отримання від нього якісної і кількісної праці та її результатів в інтересах збільшення суспільного багатства, добра, а отже, і добробуту кожної людини. Логіка правової ідеології тут очевидна. Її складники об'єктивно мають втілюватися у змісті правових норм, формулюючи загальнообов'язкові правила поведінки членів суспільства. Правові приписи норм права, впливаючи на волю і свідомість людей, спонукають їх до виконання цих правил, а отже, і до втілення правової ідеології у правове поле суспільного життя. У проєкті Трудового кодексу України, що пройшов перше читання у Верховній Раді України, на жаль, не відчувається сприйняття працівника з його здатністю до праці як джерела створення матеріальних і духовних цінностей, завдяки праці якого існує держава, суспільство і кожна людина [362, с. 215].

Наведена думка дає можливість зробити власний висновок: максимальний результат від дії норми права буде тоді, коли соціальна ціль норми права буде в полі зору та в полі дії правової норми і тим самим соціальна ефективність буде підкріплена юридичною ефективністю. Соціальна ефективність має знаходитися всередині юридичної ефективності, іншими словами, це ціле та окреме, коли ціле — це взагалі ефективність норм права, а окреме — це взаємозв'язок між соціальною цілю та юридичною цілю норми права, яка врегульовує суспільні відносини.

Трудове право характеризується тим, що в трудовому законодавстві переважно існують норми права, які мають дві цілі – соціальну і юридичну, і коли правові механізми дії цих норм будуть вдосконалені, тоді не лише окремі норми покажуть свій високий рівень ефективності, а й вся система трудового законодавства буде дієвою. Однак є правові норми, які покликані задовольнити виключно юридичну ціль норми права, тоді їхня дія спрямована виключно на виконання правового припису. Наприклад, ст. 138 КЗпП України встановлює, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених у ст. 130 КЗпП України. Зміст цієї норми, як і її мета, мають виключно юридичну ціль, під час дії вказаної норми реалізується процесуальний порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності та встановлення відповідних обов'язків роботодавця щодо доведення причинного зв'язку між діями працівника та шкодою, що виникла в результаті цих дій. Як правило, всі норми з процедурно-процесуальним змістом мають виключно юридичну ціль, сюди належать також норми про порядок розгляду трудових спорів, порядок накладення дисциплінарних стягнень, порядок оформлення працівника на роботу та проведення звільнення. У цьому разі варто відмежовувати такі норми від норм, які встановлюють підстави, умови та причини виникнення процесуальних дій, оскільки вони мають соціальний ефект і їхня ціль – врегулювати суспільні відносини, надати змісту правової норми соціальної функції.

Вдалим у контексті даного дослідження, на нашу думку, буде аналіз положень ст. 2¹ КЗпП України, якою встановлено рівність прав усіх працівників України, а саме: забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану

здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів по захист своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Безумовно, норми наведеної вище статті спрямовані не лише на встановлення соціальної рівності під час реалізації громадянами права на працю – вони більшою мірою є проявом прямої соціальної ефективності норми, яка створює передумови для застосування норм, котрі будуть мати виключно юридичну ціль – процедуру працевлаштування, підбір підходящої роботи, оформлення на роботу.

Таким чином, юридична ефективність норм трудового права ототожнюється з поняттям «реалізація правової норми», але, аналізуючи поняття ефективності норми права, ми розуміємо, що це два абсолютно різні поняття, оскільки юридична ефективність проявляється через співвідношення цілі правової норми та результату від дії вказаної норми, а реалізація правової норми може бути без юридичного ефекту. Зокрема, як приклад можна навести норми-дефініції, ціллю яких є визначити правові поняття, категорії тощо. Дефінітивна норма фактично формує зміст норм, які будуть мати юридичну ефективність, оскільки їхня ціль полягатиме у врегулюванні суспільних відносин, іншими словами, норми-дефініції породжують юридичні результати, які проявляються в регулятивних нормах. Чим вдаліше сформульована норма-дефініція, тим ефективнішим буде результат регулятивної норми, оскільки правовий зміст, який закладений в категорійне поняття того чи іншого правового інституту, буде реалізовано повною мірою, з високим ступенем досягнення соціального та юридичного ефекту. Тому фактично правильне

визначення норми-дефініції є запорукою як соціальної, так і юридичної ефективності інших правових норм.

Спробуємо на прикладі застосування норми-дефініції в трудовому законодавстві дослідити значення та роль досконалої норми-дефініції для врегулювання трудових відносин. Так, стаття 21 КЗпП України встановлює, що трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Вказана норма-дефініція визначає не лише зміст трудового договору, а і його сторони, а саме: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, з одного боку, та працівник, з іншого боку. При цьому в ній в самій статті, ні далі по тексту КЗпП України не тлумачиться правосуб’єктність фізичної особи-роботодавця, в тому числі не розмежовується фізична особа, яка використовує найману працю для задоволення особистих побутових потреб, та фізична особа-підприємець, яка використовує найману працю для організації та ведення власного бізнесу. Слід зауважити, що ці питання не є предметом нашого дослідження, до того ж багато хто з вчених (Н. Б. Гетьманцева, М. І. Наньєва, О. М. Ярошенко) ґрунтовно дослідили правовий статус сторін трудового договору та надали свої рекомендації щодо вдосконалення норм чинного КЗпП України, а також норм проекту Трудового кодексу України в частині визначення сторін трудового договору. Разом із тим у контексті нашого дослідження варто зазначити, що відсутність чіткого визначення поняття фізичної особи-підприємця, особи, що може використовувати у своїй діяльності найману працю, створює «колізії» правозастосування відповідних норм трудового права. Так, до прийняття Закону

України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» 28 грудня 2018 року [301], яким були внесені зміни до редакції статті 24 та виключена стаття 24-1, до відносин, де фізична особа виступала як роботодавець, застосовувались положення наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 року №260 «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю» [328], яким визначалась імперативна вимога щодо державної реєстрації таких трудових договорів. Таким чином, у зазначеному регулятивному акті, виданому з метою встановлення процедури реєстрації трудового договору, було опосередковано визначено правовий статус сторони трудового договору – роботодавця – фізичної особи – та надано йому своєрідне тлумачення, а саме, вперше вказується, що фізична особа-підприємець також наділена статусом роботодавця як сторони трудового договору.

Натомість починаючи з 1 січня 2015 року вимога про реєстрацію таких трудових договорів у Державній службі зайнятості була скасована. Таким чином, під час укладення трудових договорів після 1 січня 2015 року не потрібно керуватися Порядком реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю (Порядок), що затверджений вищезгаданим наказом Мінсоцполітики. Нібито очевидним є висновок про те, що стає можливим досягнення легалізації ринку праці за рахунок застосування таких дерегуляційних засобів впливу, однак постає інша проблема, зумовлена відсутністю належного правового регулювання порядку й оформлення припинення трудових правовідносин у разі смерті роботодавця – фізичної особи.

Наведений аналіз норми ст. 21 КЗпП України дає можливість зробити висновок про те, що якщо норма-дефініція є недосконалою, то регулятивні

норми, які є наслідком застосування дефінітивної норми, не дають відповідного результату і, як наслідок, від їхньої дії відсутній ефект правового регулювання. Це дає підстави стверджувати, що оцінці на ефективність мають піддаватися не лише регулятивні норми, а й норми-дефініції, оскільки від їхньої ефективності залежить рівень юридичної та соціальної ефективності норм права. Такий підхід дозволить встановити взаємозв'язок та взаємозалежність між дефінітивною нормою та результатом дії відповідних норм регулятивного характеру, що буде свідчити про рівень ефективності такої правової конструкції під час урегулювання тієї чи іншої групи суспільних відносин.

Проведений аналіз дає можливість зробити висновок, що, по-перше, поділ ефективності норм трудового права на юридичну та соціальну повною мірою розкриває ефективність норм права як регулятора суспільних відносин між роботодавцем та працівником. По-друге, юридична та соціальна ефективність норм трудового права забезпечується максимальним задоволенням інтересів та потреб суб'єктів дії норм права. По-третє, говорити про високий рівень юридичної та соціальної ефективності норм права можливо тоді, коли реалізація суб'єктами своїх прав чи виконання обов'язків відбувається без застосування примусу. Вищевказані твердження у своїй сукупності доводять, що за виконання всіх зазначених умов ефективність норм трудового права може бути визнаною такою, що досягнута повною мірою.

Очевидно, що, якщо аналізувати норми трудового права, зокрема їхню ефективність, соціальна ефективність може значно переважати над юридичною, оскільки, як ми дослідили вище, це зумовлено соціальною функцією трудового права, адже норми трудового права покликанні не лише забезпечувати соціальні інтереси суб'єктів трудових правовідносин, а й розкрити потенціал працівника як особистості, професіонала та управлінця. Доречно в даному контексті навести твердження В.І. Прокопенка, на думку якого соціальна функція трудового права проявляється в тому, що за його допомогою формується особистість працівника в напрямі, необхідному для суспільства [358, с. 22].

Це твердження дає змогу сформулювати також висновок, що соціальна ефективність норм трудового права є більш вагомою також з погляду свого значення для розвитку інших складників розвитку особистості, таких як: матеріальне забезпечення, управлінські амбіції, морально-психологічне сприйняття права, політико-правові погляди суб'єкта дії норми права та духовні потреби суб'єкта трудових відносин.

Вартим уваги в даному контексті є висновок професорів М. І. Іншина та Щербини В.І. щодо якості трудових норм. Вчені стверджують, що норми трудового права мають бути зрозумілими суб'єктам, вони повинні усвідомлювати їхню цінність, значимість для себе. Трудове право має формувати у суб'єктів ставлення до нього як до блага, як до легального засобу вирішення своїх проблем. Без цього очікувати ефективної дії норм трудового права в нинішніх економічних умовах марно [118, с. 205].

Вважаємо, що таке сприйняття суб'єктами трудового права правових приписів формує передумови для високого рівня юридичної ефективності норм трудового права, яка буде реалізовуватися через просте, формальне та логічне виконання правил, встановлених законодавством, що регулює відносини у сфері праці. Отже, це підтверджує висновок про те, що ефективна трудово-правова норма – це норма, яка є простою та зрозумілою для суб'єктів її дії.

Вбачається, що в рамках дослідження соціальної та юридичної ефективності норм трудового права можна виокремити різновиди соціальної ефективності трудових норм, які пов'язані з тими чинниками, що впливають на розвиток особистості в процесі трудової діяльності, як-то: матеріальне забезпечення, управлінські амбіції, морально-психологічне сприйняття права, виховний характер норми права та політико-правові погляди суб'єкта дії норми права.

Соціальна ефективність матеріально-забезпечувального характеру проявляється в одній з основних цілей реалізації особою свого права на працю – отриманні плати за свою роботу, свої знання та результати застосування праці.

Правовим підґрунтям такого твердження є визначення зайнятості, яке наведене у статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI [314], згідно з яким зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно.

Наведене визначення не лише формує соціально-правову ознаку зайнятості як інституту трудового права, а й характеризує його широку економічну сторону. Н. Д. Гетьманцева слушно підкреслює, що таке визначення зайнятості є максимально наближеним до соціально-економічного призначення праці. Через таку ідентичність із поняттям зайнятості зміст праці стає ширшим, ніж поняття трудових відносин у структурі предмета трудового права як галузі права. На відміну від праці, зайнятість не можна ототожнювати з практичною діяльністю людей на конкретному робочому місці. Зайнятість показує, наскільки працездатні люди забезпечені роботою [56, с. 136].

Саме наявність роботи чи робочих місць і дає можливість проявитися соціально-економічній ефективності норм трудового права, адже формування ефективної політики трудової зайнятості, яка є складником зайнятості в контексті законодавчого визначення, є тим організаційним засобом розробки норм трудового права, які дають можливість швидко шукати підходящу роботу працівникам з відповідним рівнем оплати праці. Зокрема, на думку М. І. Іншина, В. І. Щербини, процес праці як складна система суспільних зв'язків – ключовий предмет правової регламентації, який визначає спрямованість впливу значної кількості норм трудового права [118, с. 203].

Видається, що коли правові норми за своїм змістом здатні реагувати на рівень економічного розвитку країни, тоді вони здатні ефективно врегулювати соціально-матеріальні відносини в суспільстві. Таким чином, матеріально-

забезпечувальна соціальна ефективність норм трудового права проявляється у тому разі, коли наявна відповідність правових приписів рівню економіки країни та окремих суб'єктів господарювання, які не лише забезпечують реалізацію громадянами права на працю, а й створюють можливості для задоволення своїх матеріальних потреб.

Наступним різновидом соціальної ефективності норм трудового права ми виділили управлінський складник трудових відносин, який проявляється у так званих амбіціях сторін трудового договору. У юридичній літературі часто управлінський характер трудових відносин асоціюють із роботодавцем як стороною трудового договору, яка згідно зі змістом статті 21 КЗпП України зобов'язана надати працівнику роботу та організувати процес трудової діяльності працівника, забезпечивши дотримання законодавства щодо оплати та охорони праці. Ґрунтовним із даного питання є дослідження В. В. Волинця, який визначив, що основою правового статусу роботодавця є його суб'єктивні права та обов'язки, які виникають у разі реалізації правовідносин у трудовому праві, зокрема організаційно-управлінських відносин [48, с. 193].

Дослідник пропонує визначати роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, який є юридичною (підприємство, установа, організація) особою або фізичною особою, яка використовує працю фізичних осіб, характеризується врегульованим законодавством правовим статусом, має суб'єктивні права та обов'язки у процесі реалізації організаційно-управлінських правовідносин і несе відповідальність за їх виконання [48, с. 191].

Слід погодитись, що дане визначення є досить адаптованим до сучасного рівня соціального розвитку суспільства та новим порівняно з нормами чинного законодавства про працю.

Водночас, на нашу думку, зміст цього визначення створює передумови для формування висновків щодо виключної компетенції роботодавця у процесі управління підприємством, установою, організацією, оскільки наведена

дефініція не сприяє розвитку взаємно управлінського характеру норм трудового права, згідно з яким працівники також є учасниками управлінських відносин, оскільки беруть участь у розробці локальних нормативних актів, що регулюють процес праці на підприємстві.

Таким чином, у контексті нашого дослідження можемо зазначити, що запропоноване визначення роботодавця, в якому проявляється управлінський характер одного суб'єкта, не створить соціально ефективну норму стосовно іншої сторони трудових правовідносин, у даному випадку – працівника. Однак не можемо не погодитися, що оптимальне врахування і поєднання інтересів усіх суб'єктів трудових відносин та забезпечення такого порядку, коли дії одного суб'єкта відповідають очікуванням і розрахункам іншого, є засобом цивілізованого врегулювання праці [118, с. 203].

Отже, соціальна ефективність управлінського характеру залежить від того, наскільки норми трудового законодавства сприяють подальшому досягненню цілей та завдань трудового права, а також якою мірою вони здатні забезпечити виробничу та захисну функцію трудового права та при цьому створити умови для всебічного прояву здібностей працівника, в тому числі й управлінського змісту. Якщо норми трудового права не будуть виконувати виробничу та захисну функцію, трудове право втратить свою сутність та роль, а згодом усю соціальну ефективність.

Сучасні відносини у сфері застосування та організації праці характеризуються стійким впливом морально-психологічних факторів на соціальну сутність трудового права. Нині роль психології у правових процесах, в тому числі під час застосування норм права та оцінки їхньої ефективності, є досить вагомою, особливо якщо це стосується процесу та організації праці працівника.

Відомо, що головним дослідником психологічної теорії права був Л.Й. Петражицкий, який, аналізуючи елементи психіки людини, такі як воля, свідомість, відчуття та емоції, вважав, що останні є основою поведінки людини.

Найбільш важливими є етичні емоції людини, що виникають внаслідок уявлень про певні вчинки. Власне, вони є внутрішніми імперативами, заперечують егоїстичні зазіхання і сприяють формуванню почуття обов'язку [267, с. 15].

Аналізуючи погляди Л.Й. Петражицького, В.С. Нерсисянц дійшов висновку, що дослідник розглядав право як «психічний фактор суспільного життя», «етичні переживання, емоції яких мають атрибутивний характер, тобто пов'язані із зазіханням, оскільки права суб'єктів – це їх актив та зобов'язання інших осіб» [237, с. 42]. Вбачається, що і в нормах трудового права є емоційний складник, який впливає на рівень соціальної ефективності, адже практично всі норми, що формують трудові обов'язки працівника, пов'язані з характером та ступенем дії норми на особистість працівника та впливають на психічний стан особи. Для максимальної соціальної ефективності норм трудового права сторони трудових правовідносин мають бути в абсолютній психологічній рівновазі, тоді сприйняття працівником поставленого роботодавцем завдання буде легким. Такий підхід дає змогу підвищити роль трудового права як права, що забезпечує рівність прав суб'єктів трудових відносин.

Працівник і роботодавець мають перебувати в партнерських відносинах, при цьому кожен з них має взаємні права та обов'язки, які спрямовані на отримання взаємної вигоди, забезпечення матеріальних благ та підвищення ефективності трудової діяльності. Окрім того, такий режим співпраці дає можливість створити позитивне ставлення працівника до виконання своєї трудової функції, а якщо розглядати це в межах трудового колективу, то така співпраця формує позитивний соціально-психологічний мікроклімат у трудовому колективі.

На сучасному етапі розвитку трудових відносин роботодавець повинен досліджувати всі фактори, які впливають на рівень працездатності працівника, в тому числі і його психологічний стан, його стресостійкість, його комунікативні навички, які дозволяють знаходити компромісні рішення не лише під час виконання трудових обов'язків, а й у спілкуванні з колегами. З огляду на

застарілість норм чинного трудового законодавства, завданнями роботодавця є створення системи локальних норм, які будуть не лише врегульовувати оптимальний процес праці, а й сприяти своєчасному виявленню несприятливого функціонального стану працівників, пов'язаного з перенапругою, втомою, роздратованістю тощо.

Локальні норми, що розробляються та приймаються на підприємствах, установах, організаціях, мають в актуальному часі відповідати потребам працівників та встановлювати оптимальні режими роботи, організацію відпочинку, створювати мотиваційні способи підвищення продуктивності праці та професійного розвитку працівників. Лише після створення такої системи норм щодо врегулювання трудових відносин ступінь дії норми права на особистість, на формування професіонала своєї справи буде формувати відповідне позитивне психологічне ставлення до якості роботи, до роботодавця та до процесу праці взагалі.

Урівноважені емоції дають змогу адекватно реагувати на норму права, сприймати її як інструкцію з відповідних дій та вірити в силу її примусу і тим самим досягти тієї цілі, для якої вона була прийнята, формуючи при цьому відповідний рівень правосвідомості. У контексті нашого дослідження варто навести думку В. М. Козаченко, яка зазначає, що в рамках правосвідомості відбувається первинний аналіз і оцінка обставин об'єктивної дійсності та визначення необхідного способу дій. Саме у сфері правосвідомості певні форми поведінки осмислюються як необхідні, що вимагають безумовного свого виконання, як належне, обов'язковість їх при цьому вимагає державного визнання та забезпечення. Зафіксовані в правосвідомості як соціально необхідні та соціально цінні, форми поведінки визнаються тим самим орієнтирами, зразками поведінки людей [138, с. 46].

Психологічні аспекти соціальної ефективності норм трудового права нерозривно пов'язані з виховним характером дії трудових приписів. Вбачається,

що виховний характер дії норм трудового права в контексті нашого дослідження простежується стосовно не лише індивідуальних, а й колективних суб'єктів.

Досліджуючи психологічну та виховну функцію трудового права, В. І. Щербина зазначав, що нерозривність цих функцій трудового права забезпечує дієвість норм трудового права, яка проявляється у мотиваційному складнику змісту норм трудового права та залежить від низки обставин: рівня розуміння суб'єктами змісту і сутності норм трудового права; сприйняття норм трудового права як соціального блага людини [479, с. 19].

Очевидно, що, коли працівники будуть сприймати трудову діяльність не лише як соціальний мотив для задоволення матеріальних потреб, а й як шлях до саморозвитку, самодисципліни і становлення себе як особистості та професіонала, ефективність норм, що організують процес праці, забезпечують трудову дисципліну, буде високою. Саме крізь призму виховного характеру дії норм трудового права забезпечується дотримання вимог законності та правомірності діяльності суб'єктів трудових відносин, що означає досягнення соціальної ефективності норми. Слушною з цього приводу є думка, що виховний вплив норм трудового права – необхідний складник забезпечення його дієвості (ефективності) [118, с. 205].

Поряд із вище досліджуваними суспільними чинниками, які дають змогу виокремити різновиди соціальної ефективності, потребують нашої наукової уваги політико-правові погляди суб'єкта дії правової норми, які є не менш важливим фактором забезпечення результату дії правової норми. Вбачається, що від політико-правового сприйняття змісту норми права залежить рівень або ступінь досягнення тих економічних, політичних та соціально-управлінських завдань, які ставить перед собою держава.

Якщо норми законодавства, в тому числі і законодавства про працю, не забезпечують виконання державою покладених на неї функцій із гарантування права на працю громадян, вільний вибір професії, відсутність дискримінації під час реалізації права на працю, встановлення мінімальних гарантій з боку

держави щодо оплати праці, забезпечення зайнятості населення тощо, тоді такі норми не сприймаються суб'єктами їхньої дії, і причиною того, на думку громадян, є, як правило, неефективна державна політика, яку реалізує правляча політична сила у певний момент розвитку суспільства. Зрозуміло, що рівень такої соціальної ефективності буде низьким, оскільки у суб'єктів дії правової норми буде відсутня довіра до влади, що, своєю чергою, породжує зниження ролі права в регулюванні суспільних відносин та, як наслідок, нехтування нормами права, а також відсутність результату дії правової норми.

Таким чином, відповідно до поставлених нами завдань ми зробили спробу розкрити суть соціальної та юридичної ефективності норм трудового права, виокремивши їх різновиди, що дозволило охарактеризувати рівень впливу соціальних чинників на результат дії норми трудового права.

У якості висновків до здійсненого дослідження варто відзначити, що починаючи із 60-х років ХХ ст., відбувається активізація досліджень щодо встановлення сутності категорії «ефективність правових норм», однак при цьому визначено, 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. Алексєєв, 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. Встановлено, що 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 напрямку має залежати від очікувань суб'єктів дії норми права щодо її змісту, та правового наслідку. За такого підходу обґрунтовано, що норма права є правовою формою «компромісу», формою досягнення балансу публічного та приватного інтересів.

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, під якими визначають сукупність способів і прийомів, що використовуються для дослідження явищ і процесів, які становлять предмет дослідження тієї чи іншої науки (В.М. Шейко, Н.М. Кушнарєнко, 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 ХІХ ст. – початку ХХ 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, уможливорює 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 трудових норм.

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 акта; результативність застосування актів трудового законодавства залежить від використання апарату державного чи локального примусу та застосування різних методів заохочення, тоді як досягнення належного рівня ефективності трудового права базується на вольовій поведінці учасників правовідносин, спрямованої на забезпечення панування принципів верховенства права та соціальної рівності; ефективність норм трудового права розглядається як «каталізатор» суспільного розвитку, тоді як ефективність трудового законодавства може бути оцінена як стримуючий фактор соціального прогресу.

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.

Встановлено, що залежно від характеру дії правої 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 у повній мірі 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, що пов'язані із реалізацією права громадянина 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 є недостатнім, і вимагає кореляції з іншими факторами (моральними, психологічними, соціальними).

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.

Досягнуті в цьому розділі результати дослідження висвітлені у ряді авторських наукових публікацій [164; 166; 171; 176; 178; 182].

У наступному розділі роботи основна увага буде зосереджена на встановленні правових основ формування ефективних норм трудового права, з'ясуванні умов та критеріїв ефективної дії норм трудового права, визначенні взаємозв'язку цілей та результатів дії норм трудового права; характеристиці ефективності реалізації норм трудового права.

РОЗДІЛ 2.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Умови, критерії та показники ефективності норм трудового права

Питання ефективності норм права є принциповим, ключовим моментом, оскільки ефективність правової норми детермінує необхідність її існування або зміни чи скасування. Цілком логічним видається той факт, що законодавство розвиненої держави, більше того, правової держави, повинно бути дієвим, ефективним, таким, що реально регулює суспільні відносини, які склались на тому чи іншому етапі розвитку суспільства, забезпечувати баланс прав, інтересів окремо взятої особи, суспільства в цілому та держави.

Для здійснення оцінки ефективності норм права необхідно чітко визначити умови такої ефективності як обов'язкові обставини її існування та розуміння.

Значний внесок у дослідження питання умов ефективності норм права зробили такі науковці, як С.В. Бобровник, В.М. Кудрявцев, В.І. Нікітінський, І.С. Самощенко, А.В. Старостюк, В.В. Лазарєв, Н.М. Оніщенко, П.М. Рабінович, В.В. Глазирін, С.О. Жинкін, О.Ф. Скакун та ін. Однак натепер дуже мало уваги приділено питанню умов ефективності саме норм трудового права, а також виробленню єдиної класифікації умов ефективності правових норм загалом та норм трудового права зокрема.

Безсумнівним є той факт, що для отримання найвищих показників ефективності правових норм у суспільстві повинен панувати стійкий правопорядок, який має проявлятися в суворому дотриманні правил поведінки, встановлених правовими нормами, активному використанні прав та можливостей, наданих і забезпечених правовими нормами, недопущенні дій чи

бездіяльності, які правовими нормами визнаються неправомірними. Теоретично не підлягає сумніву той факт, що недостатній рівень ефективності правових норм криється в недотриманні або порушенні перелічених вимог. Тому одним із завдань сучасної юридичної науки залишається вивчення, чітке визначення та систематизація різних економічних, політичних, ідеологічних, юридичних умов, які визначають ефективність норм права.

Зважаючи на те, що трудове право України, як і будь-яка інша галузь національного права, є складовою частиною, ланкою системи права як такої, з огляду на цілі цього дослідження, вважаємо, що до процесу визначення умов ефективності саме норм трудового права можна застосувати напрацювання юридичної думки у сфері визначення умов ефективності норм права в цілому, зміщуючи при цьому вектор на врахування особливостей та специфіки саме трудових правовідносин.

Так, варто виокремити позицію В. І. Нікітінського як одного із основоположників загальновизнаного в юридичній науці підходу до визначення ефективності норм права як співвідношення між результатом застосування правової норми та цілями, які ставились під час її прийняття. Вчений приділяє достатньо уваги питанню умов ефективності правових норм, визнаючи самими основними і загальними умовами, які визначають ефективність правового регулювання, економічний устрій та зумовлений ним культурний розвиток суспільства [238, с. 34]. Крім того, важливими умовами ефективності правових норм В. І. Нікітінський вважає:

- опосередкування в правових приписах вимог соціально-економічних та політичних закономірностей соціалізму (застосовуючи дане твердження до сучасності, можна відзначити, що умовою ефективності правових норм є опосередкування в правових приписах соціально-економічних та політичних закономірностей розвитку суспільства та держави на певному етапі їхнього розвитку);

- врахування загальних принципів регулювання і управління в процесі нормотворчої діяльності;
- дотримання в процесі нормотворчості правил законодавчої техніки;
- інформованість адресатів про зміст правових приписів;
- режим законності [238, с. 35].

Крім того, В. І. Нікітінський цілком слушно зазначає, що право може бути високо результативним тільки у разі, якщо воно відповідає певним вимогам як з точки зору змісту (науково обґрунтоване, відповідає об'єктивним закономірностям розвитку, досягнутому рівню правосвідомості суспільства, внутрішньо узгоджене, своєчасне тощо), так і з точки зору форми (зрозуміле за мовою та стилем викладення, стабільне, систематизоване, звільнене від застарілих актів і приписів, повторів, суперечностей тощо). Так само, для високої ефективності права необхідні сувора законність і стійкий правопорядок, належний рівень правової культури, добре поставлена правова освіта і виховання [238, с. 12]. Незважаючи на те, що вченим не сформульовано, по суті, класифікацію умов ефективності норм права, вважаємо запропонований ним перелік умов ефективності досить ґрунтовним.

У свою чергу В. В. Лазарєв поділяє всі умови щодо ефективності правозастосовної діяльності на загальні та спеціальні. До загальних він відносить економічні, політичні, культурні. До спеціальних умов ефективності – соціальну значимість, обґрунтованість, досконалість правових норм, досконалість процесуальних норм щодо здійснення правозастосовної діяльності, встановлення законодавцем самої необхідності та меж правозастосування, законність, належну організацію правозастосовних органів, їх матеріально-технічне забезпечення [411, с. 100]. На нашу думку, такий підхід є не зовсім вдалим, оскільки до переліку умов не включено суб'єктивні фактори, зокрема рівень підготовки фахівців правозастосовних органів, їхню репутацію, ставлення до них населення та, як наслідок, готовність людей співпрацювати з правозастосовними органами, починаючи з органів державної

влади, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів, закінчуючи роботодавцями як суб'єктами правозастосовчого процесу у сфері трудового права. Вказане, на нашу думку, напряду впливає на ефективність правових норм. Однак запропонований підхід не позбавлений і переваг, зокрема таких, як чіткий поділ умов ефективності на групи.

П. О. Сорокін слушно зазначає, що «ефективність правозахисної діяльності держави залежить: від рівня розвитку державної влади і доцільності її політики; від культурності та цивілізованості суспільства; від того, яка сфера правовідносин регулюється і за яких умов» [407, с. 342].

В. М. Сиріх вважає, що факторами (умовами) ефективної дії норм права виступають: умови юридичної ефективності норм права та умови соціальної ефективності норм права. До умов юридичної ефективності норм права він відносить: належну якість законів, інших нормативно-правових актів; ефективно діючий механізм правового регулювання; досконалість правозастосовчої діяльності. До умов соціальної ефективності норм права, на його думку, слід віднести: 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 [415, с. 702].

Цікавим є підхід, обґрунтований у наукових працях П. М. Рабіновича, який також виокремлює умови ефективності норм права. Так, умовами досягнення належного рівня ефективності правової норми, на думку вченого, є загальносоціальні умови та юридичні (спеціально-соціальні) умови ефективності правових норм. До загальносоціальних умов досягнення ефективності правової норми П. М. Рабінович відносить: відповідність правової норми об'єктивним законам (закономірностям) існування й розвитку людини і суспільства; відповідність норми конкретно-історичним умовам її функціонування, реальним можливостям її здійснення (матеріальним,

духовним, часовим, кадровим та ін.); відповідність юридичної норми реальним потребам та інтересам тих суб'єктів, відносини між якими вона має регулювати; відповідність юридичної норми стану правосвідомості й моралі, рівню загальної культури, громадській думці згаданих суб'єктів; відповідність норми права висновкам тих наук (суспільних, природничих, технічних), які «предметно» вивчають об'єкти, що перебувають у сфері правового регулювання; відповідність юридичної норми загальним закономірностям самоорганізації системних явищ (їх вивчає наука синергетика) і цілеспрямованій організації таких явищ (їх вивчає, зокрема, кібернетика) [369, с. 158].

До юридичних (спеціально-соціальних) умов ефективності правової норми П. М. Рабінович відносить: правове закріплення домінуючих потреб суспільства; предметну визначеність діяльності правотворчого органу; визначеність меж правового регулювання; зумовленість правотворчої діяльності об'єктивними умовами розвитку суспільства; зміну сфери та типу правового регулювання; особливості правотворчості як результату творчого процесу; системність законодавства; якість законодавства; досконалість юридичної техніки; чітке визначення видів юридичної відповідальності, що настає за порушення нормативних приписів, механізму її реалізації [369, с. 158].

У свою чергу А. В. Старостюк підтримує систему умов ефективності норм права, запропоновану Є. П. Шикіним, який взяв модель оптимального управління «мета – план – рішення – зворотний зв'язок», побудувавши на базі цього саму модель умов ефективного застосування норм права, яка складається з таких факторів:

- фактор оптимальної норми права (якість законодавства);
- фактор управління (рівень наукової організації праці суб'єкта застосування норм права);
- фактор мікросередовища (відносин між суб'єктом застосування норм права та членами колективу);

- суб'єктивний фактор (знання, розуміння, сприйняття («схвалення») права і правозастосування населенням, пропаганда права і т. д.);
- матеріально-технічний фактор (забезпечення суб'єкта застосування норм права приміщенням, транспортом і т. д.);
- фактор естетики (зовнішнє оформлення та облаштування приміщення, естетична привабливість суб'єкта застосування норм права і т. д.) [411, с. 102].

Такий підхід, на нашу думку, є більш вдалим з точки зору деталізації умов ефективності норм права, однак до його недоліків належить відсутність чіткої систематизації таких умов.

О. С. Лустова зазначає, що ефективність дії правових норм залежить від певних суб'єктивних та об'єктивних умов, які стосуються як самого права, так і сфери його реалізації [204, с. 26]. Характер взаємозв'язку правової норми з різними сторонами суспільного життя і визначає ті умови, які забезпечують ефективність її дії. На нашу думку, підхід, запропонований О. С. Лустовою, є найбільш вдалою спробою визначення та систематизації умов ефективності норм права.

Названий підхід до систематизації умов ефективності норм права відображений також у працях В. В. Касьянова, який поділив умови (фактори) ефективності норм права на три групи:

- умови, які характеризують рівень розвитку та досконалості самої правової системи в цілому. Так, рівень ефективності правових норм залежить від змісту самого закону, його відповідності реальній соціально-політичній, економічній і правовій ситуації в суспільстві. Надуманий за змістом закон, який не відображає об'єктивних умов, реальних соціальних потреб, приречений залишатись мертвим, оскільки не зможе мати ніякого впливу на правові відносини;
- умови, які характеризують загальний рівень правової культури громадян і їхньої правосвідомості. Будь-яка правова норма більш ефективна в

тому суспільстві, де більшість населення звикла поважати закон і керуватись ним у своєму практичному житті, знає і правильно розуміє свої права в їх співвідношенні з обов'язками;

- умови, які характеризують стан правоохоронної та правозастосовчої діяльності. Так, зокрема, від компетентності працівників цих правоохоронних та правозастосовчих органів, їхньої непідкупності і чесності, добросовісності і уважного ставлення до людей залежить, зокрема, зворотне ставлення людей до цих органів, повага до них, бажання співпрацювати і допомагати чи, навпаки, сприйняття правоохоронних органів як потенційного ворога і порушника їхніх власних прав [123, с. 419].

Даний підхід був підтриманий і набув подальшого розвитку в працях О. Ф. Скакун, яка більш детально визначає, які саме з умов ефективності правових норм належать до кожної з перелічених вище груп. У своїх наукових дослідженнях авторка [401, с. 273]. виділяє такі юридичні чинники, від яких залежить ефективність правового регулювання:

1) стан нормативної основи правового регулювання, її досконалість: а) створення науково обґрунтованої і доступної для населення системи законодавства; б) здатність законодавства забезпечити узгодження реальних потреб та інтересів суб'єктів права, відносини між якими воно регулює; в) відповідність нормативно-правових актів та інших форм права соціально-політичним реаліям, ступеню відновлення суспільства, реальним можливостям здійснення закріплених у них норм права, їх захисту в суді; г) скорочення владних, імперативних методів регулювання за рахунок збільшення диспозитивних методів; д) чітке визначення видів юридичної відповідальності за порушення прав і свобод людини; є) наукове планування законів держави (межі правового регулювання) тощо;

2) стан правозастосовної діяльності, її якість: а) чітка предметна визначеність діяльності судових, контрольно-наглядових, правоохоронних та інших правозастосовних органів держави; б) освітньо-професійний рівень

підготовки фахівців, котрі застосовують право; в) наявність правових стимулів (суб'єктивних прав, пільг, заохочень) для активного виконання професійного обов'язку; г) інструментально-технологічна забезпеченість проголошених цілей правового регулювання, налагодженість чинних процесуальних механізмів, які гарантують практичну реалізацію норм матеріального права; д) погодженість дій усіх відомчих установ з виконання правових рішень; е) тісний зв'язок діяльності правозастосовних органів з населенням; є) матеріально-технічна оснащеність правозастосовних органів та їх співробітників;

3) стан правової свідомості і культури суспільства: а) високий рівень правової інформованості громадян; б) відсутність розбіжностей між нормативною основою правового регулювання і моральними нормативами суспільства; в) усвідомлення принципу верховенства права як універсального, що інтегрує набуті правові цінності (правова законність, поділ влади, народний суверенітет, демократія, основоположні права і свободи людини, справедливий суд тощо) і має передаватися з покоління в покоління; г) морально-правова готовність до захисту своїх прав і свобод у судовому порядку та ін. [401, с. 271].

Даний підхід до систематизації умов ефективності норм права вважаємо найбільш вдалим, адже авторкою виділені найбільш важливі групи умов, які охоплюють усі аспекти застосування норм права та включають у себе всі умови, необхідні для ефективної їхньої дії.

С. О. Жинкін виділяє такі дві групи факторів (умов), які впливають на ефективність правових норм:

- умови потенційної (правотворчої) ефективності, до яких можна віднести дотримання правил законодавчої техніки, прогнозування наслідків нормативних актів, які приймаються, адекватне відображення законодавцем тенденцій суспільного розвитку і соціальних потреб та ін.;

- умови реальної (правореалізаційної) ефективності, до яких належать знання і повага населенням чинного законодавства, ефективна робота

правозастосовчих органів, наявність необхідних ресурсів для реалізації відповідних приписів та ін.

Як наголошує вчений, природним є те, що фактори, які лежать у сфері правотворчості, безпосередньо впливають на правозастосовчу діяльність. Так, дотримання правил законодавчої етики, серед іншого, покликане забезпечити відсутність колізій і прогалин в чинному законодавстві. Своєю чергою, відсутність колізій і прогалин є важливим фактором успішної правореалізації, полегшує встановлення юридичної основи в правозастосовчому процесі [88, с.39].

В. В. Касьяновим, В. Н. Нечипуренком [123, с. 419]. висловлювалася позиція про те, що застосування законодавства у сфері трудових відносин залежить від багатьох факторів або умов. Серед них можна назвати: особистість того, хто застосовує закони, його кругозір, обізнаність із чинним законодавством, наявність юридичної служби на підприємстві, в установі, організації, бойовитість профспілкової організації, наявність правового механізму, який забезпечує виконання закону, взаємодія закону з іншими соціальними нормами тощо.

Таким чином, проаналізувавши різноманітні підходи до визначення умов ефективності правових норм, можемо зробити висновок про те, що в цілому науковці демонструють певну єдність у питанні визначення переліку найважливіших умов ефективності правових норм, однак по-різному здійснюють систематизацію таких умов, беручи за основу різні характеристики умов.

Ці умови можна розглянути з різних точок зору, проаналізувати в різних аспектах. Але найбільш продуктивно можна класифікувати умови ефективності дії норми за ознакою, пов'язаною з елементами механізму дії права. З цього погляду умови ефективності дії норми стосуватимуться, по-перше, змісту норми; по-друге, діяльності правозастосовних органів; по-третє, особливостей

правосвідомості і поведінки громадян, тобто того, чи дотримуються або порушуються вимоги правової норми.

Умови, які стосуються змісту норми права, можна визначити як чинники досконалості законодавства, під якими мається на увазі відповідність правових норм тим загальним і конкретним соціально-економічним, ідеологічним, культурно-психологічним і організаційним умовам, в яких вони будуть діяти.

Для дотримання цих умов необхідно забезпечити підготовку і прийняття таких норм, які були б науково обґрунтовані, відповідали цілям розвитку законодавства на основі об'єктивних потреб суспільства. Цілком зрозуміле у зв'язку з цим завдання правової науки розробити систему критеріїв (показників), що характеризують ступінь досконалості норм як у змістовому, так і в техніко-юридичному сенсі.

Відповідність вибраних правових засобів меті – необхідна передумова ефективності правових норм; неправильний вибір засобів виключає або знижує ефективність правового регулювання.

Наступну групу умов ефективності дії правових норм становлять фактори досконалості правозастосовчої діяльності. Найдосконаліший закон, розрахований на правильне застосування державними органами, наприклад судом і правоохоронними органами, виявиться неефективним, якщо практика його впровадження не буде відповідати висунутим до неї вимогам.

Правозастосовна діяльність – явище складне, таке, що не обмежується виданням актів застосування права. Вона включає не тільки закріплену в процесуальних нормах процедуру «руху справи» (наприклад, від органів розслідування до суду), але і велике число неформальних зв'язків і відносин. Різні ланки правозастосовчої підсистеми, її посадові особи оцінюють стан правопорядку, виробляють свої позиції з питань застосування закону, висловлюють думки і впливають на думки інших осіб, приймають рішення по конкретних справах, змінюють поточну практику, виступають із пропозиціями щодо вдосконалення законодавства. Весь цей складний механізм матеріально-

правових, процесуальних, організаційних, технічних та інших зв'язків і відносин і утворює правозастосовчу діяльність, досконалість якої є однією з важливих умов ефективності дії норми.

Досконалість закону і досконалість практики його застосування тісно пов'язані між собою. Законодавство і діяльність правозастосовних органів можна в певному аспекті розглядати як дві взаємодіючі моделі: логічну (абстрактну) і динамічну (діючу), кожна з яких забезпечує дію іншої. Так, закон є необхідним інструментом для реалізації завдань, що стоять перед правозастосовчими органами, – система правозастосовчих органів використовує закон як модель своєї діяльності. Водночас і саму цю систему правозастосовчих органів можна розглядати як засіб для досягнення цілей, поставлених законом.

У процесі правозастосування можливі помилки, підміна вимог правових приписів власним розсудом посадових осіб; можливі ситуації, коли на практиці та чи інша норма права взагалі не застосовується або застосовується обмежено. Якщо вимоги правових норм у процесі їх реалізації порушуються, знижується ефективність правового регулювання.

Головною умовою підвищення ефективності правових приписів у розглядуваній сфері є подальше зміцнення законності, боротьба з фактами порушення права, неправильного його застосування.

Таке динамічне співвідношення правової норми і правозастосовчої діяльності пояснюється тим, що і те й інше є сутнісно взаємопов'язаними елементами всієї соціальної системи, інструментами держави і суспільства, призначеними для регулювання суспільних відносин і управління соціальними процесами. Це ще раз підкреслює ту думку, що ефективність дії правової норми складається на основі сукупної дії декількох умов, у тому числі досконалості закону і практики його застосування.

Після оцінки в ході дослідження ступеня ефективності правових норм або виявлення неефективності окремих норм доводиться далі встановлювати причини слабкої дієвості юридичної регламентації або недостатньої

ефективності застосування якогось закону, виявляти шляхи і засоби підвищення ефективності тієї норми, яка не дає потрібного результату. На цій основі виробляються наукові рекомендації для подальшого вдосконалення законодавства і всієї правозастосовчої діяльності в певній сфері регулювання суспільних відносин.

Повертаючись до питання класифікації, зазначимо, що до третьої групи умов, що забезпечують ефективність дії норм права, слід віднести рівень правосвідомості і характер поведінки громадян, які дотримуються закону. Під правосвідомістю розуміється сукупність поглядів, переконань, оцінок, уявлень про право і законність, властивих суспільству загалом або конкретній особистості.

Ці умови включають такі показники, як рівень знання закону, ступінь схвалення його громадянами, розвиненість навичок правового регулювання. Чим вищий рівень знання відповідних правових норм, чим більшою мірою позитивно оцінюються положення, які в них містяться, тим успішніше вони реалізуються і, відповідно, мають більш високу ефективність.

Ефективність дії правової норми може оцінюватися стосовно дотримання її в суспільстві в цілому, в різних соціальних шарах і групах населення, а також конкретними категоріями осіб. Отже, необхідно вдосконалювати механізм застосування закону і додатково забезпечувати дотримання норми за допомогою таких заходів, які б компенсували виявлені дефекти правосвідомості.

Умови ефективності дії норми, які полягають у високому рівні правосвідомості і навичок правової поведінки, перебувають у тісному взаємозв'язку з іншими, згаданими вище умовами – досконалістю закону і досконалістю практики його застосування. Недосконалий закон навряд чи дістане схвалення в суспільній правосвідомості. Низький рівень суспільної правосвідомості може звести нанівець дію найдосконалішого закону. Отже, тільки поєднання всіх трьох груп умов в одну злагоджену систему забезпечує високу ефективність дії правової норми [204, с. 26].

До умов ефективності норм трудового права також необхідно віднести вимоги, яким має відповідати застосування засобів правового регулювання, зокрема: 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 виниклі правовідносини; ступінь участі самої держави в реалізації права; дієвість вибору видів юридичної відповідальності; конкретний вид і розмір покарання.

Ефективність права залежить і від дійсності державного механізму правового регулювання – від здатності правотворчих органів вчасно виявити суспільні потреби і правильно закріпити їх у нормах права; від сили, тобто наявності коштів, пропаганди, примусу; професійних навичок виконавчих органів, які реалізують і охороняють норми права; від якісних характеристик роботи судової системи. Ефективність залежить від здатності самого суспільства сприймати регулюючий вплив норм прав, сприймати правові ідеї, відповідність цих ідей правилам суспільної моралі, від економічної, організаційної здатності суспільства реалізовувати правові норми, від відповідності цих правових ідей основним потребам і закономірностям суспільного розвитку.

Отже, головною умовою ефективності норм права є досягнення в результаті їх реалізації визначеної стратегічної мети. Саме тому ефективність права виражається в тому, якою мірою досягається стратегічна мета права як регулятора суспільних відносин, що полягає у забезпеченні верховенства права та загального правового порядку, точному і суворому виконанні юридичних обов'язків усіма суб'єктами, можливості реалізації суб'єктивних прав та інтересів з дотриманням балансу з інтересами публічними. Іншими словами,

загальним критерієм ефективності норм права є його, так би мовити, реалізована цінність, що відображується у встановленні верховенства права та законності.

Зміни в суспільних відносинах, що досягаються в результаті функціонування права, на переконання С. С. Алексєєва, мають як кількісну, так і якісну сторону (характеристику). Під якісною стороною функціонування права розуміється мета правового регулювання. Зокрема, мета є мірилом ефективності. Тому у визначенні ефективності права враховуються дві обставини: поставлена мета і досягнутий результат [8, с. 260].

Співвідносячи фактичні результати дії юридичних норм із цілями, які ставилися під час їх видання, можна судити про ефективність чи неефективність юридичних норм. Ефективною буде норма, якщо поставлені цілі досягнуті. Ступінь досягнення цих цілей визначає і ступінь ефективності юридичної норми, правового регулювання. У попередніх підрозділах ми вдавалися до класифікації цілей на правові цілі на різних рівнях правового регулювання, на функціональні цілі та цілі предметні, на ступінчасті та неступінчасті цілі, на матеріальні та юридичні цілі.. Зокрема, повна ефективність правозастосовчого акта досягається, коли всі його цілі – і найближчі, і віддалені, і кінцеві – досягнуті з мінімальним збитком для суспільства, невеликими економічними витратами і в оптимальні терміни. Вказане підтверджує нашу позицію, висловлену раніше, згідно з якою до визначення умов ефективності норм трудового права можна застосувати загальні уявлення про ефективність норм права, зважаючи на особливості, притаманні саме трудовим правовідносинам.

Таким чином, дослідження ефективності норм трудового права передбачає обов'язкове встановлення умов (факторів), що її забезпечують. Ми дотримуємося тієї позиції, що умови ефективності норм трудового права можна поділити на три великі групи:

1) умови, які характеризують рівень розвитку та досконалості самої системи трудового права, оскільки тільки науково обґрунтовані, зрозумілі та актуальні, викликані потребами нинішнього рівня розвитку суспільства та трудових відносин норми трудового права можуть бути ефективними;

2) умови, які характеризують стан правозастосовної діяльності, який визначається найбільшою мірою моральними якостями керівного складу підприємств, установ, організацій та професійних спілок, оскільки тільки у разі визнання, з однієї сторони, працівниками авторитету представників роботодавця та профспілкових організацій та у разі визнання, з іншої сторони, роботодавцем та профспілковими організаціями прав та інтересів працівників, готовності їх забезпечити та не порушувати можна говорити про ефективне застосування норм трудового права;

3) умови, які характеризують стан правової свідомості та правової культури учасників трудових правовідносин, оскільки трудове право може бути ефективним тільки там, де працівники обізнані у своїх правах та обов'язках, сумлінно їх виконують та готові захищати їх від порушень правовими засобами.

Варто зазначити, що юридична думка виробила всебічну і досить гнучку систему критеріїв оцінки ефективності дії норми для її якісного виміру та показників оцінки правової ефективності законодавчих приписів і правових дій для її кількісного виміру. Вони в дещо зміненому вигляді можуть бути використані також для здійснення характеристики ефективності норм трудового права.

Критерій ефективності норм права необхідно розглядати у двох аспектах: як науково обґрунтоване прийняття норми та як практично затребувана необхідність її реалізації [111, с. 80]. У доктринальних джерелах зазначається, що критеріями ефективності норм права є: ознаки (якісні характеристики), за допомогою яких можливо сформулювати уявлення про ефективність або неефективність нормативного положення; ознаки, на підставі яких можливо визначити ймовірність досягнення поставлених цілей [40, с. 178]. У цьому сенсі

слушною є думка М. Л. Лютова, який обґрунтовує, що критеріями ефективності норм міжнародного трудового права є певні ознаки, застосування яких здатне забезпечити здійснення її оцінки [207, с. 25].

Загальними критеріями ефективності є стан законності, рівень (стійкість) правопорядку, які виражені у кількісних показниках, тобто чіткий кількісний вимір ефективності. На думку С. С. Алексєєва, саме безпосередня (або найближча) мета правової норми є масштабом, еталоном оцінки результативності, і, коли зіставити таку мету з реальним (кількісним) результатом (показником), можливо отримати кількісні параметри фактичної ефективності норми [418, с. 436]. Відображення критеріїв ефективності у відповідних кількісних показниках може мати полярні значення: як позитивні, так і негативні. Про негативну ефективність С. С. Алексєєв згадує як про ефективність зі знаком «мінус», тобто відсутність соціальної ефективності [418, с. 436].

Заперечуючи таку позицію, П. М. Рабінович вказує, що законів, які не дають жодного ефекту, не існує. Будь-яка юридична норма, якщо вона оприлюднена, вже фактом свого існування, виконанням інформаційної функції правового регулювання здатна змінити індивідуальну та суспільну свідомість, здійснити відповідний виховний вплив [366, с. 19].

Тобто йдеться про заперечення «нульової ефективності». Вказана думка є дискусійною, особливо стосовно виховного ефекту, адже не всі норми розраховані на виховання. З аналізу змісту понять «виховувати», «виховання», «виховний», які надаються у тлумачних словниках, випливає, що складовою частиною їх усіх є систематичний вплив [37, с. 76]. Лише одним фактом існування будь-якої норми такий вплив навряд чи здійснюється. Отже, щодо виховання як «засобу систематичного впливу на культурний розвиток, світогляд, моральні принципи кого-небудь у певному напрямі» [37, с. 76], на нашу думку, існування «нульової ефективності» є можливим.

Критерій ефективності дії норми як якісна величина відображає те, що результат розробки та прийняття правової норми досягнутий, водночас кількісним виміром дії норми права можна виділити показник ефективності дії норми права. Показник ефективності дії норми права є «динамічною» ознакою механізму правового регулювання. Застосування категорії «показник» дозволяє говорити про розвиток явища, розкриває його сутність, виступає як форма, що наповнює його змістом [140, с. 144]. Значення слова «показник» у тлумачних словниках подається як: свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь; дані, які свідчать про кількість чого-небудь [37, с. 488].

Кількісний аспект характеризує підвищення або зниження деяких параметрів різноманітних соціальних процесів, які становлять зміст даного кола суспільних відносин. Конструювання показників ефективності – це процедура виявлення кількісних характеристик тих позитивних змін у суспільних відносинах, які відбулися в результаті цілеспрямованого правового впливу.

Досягнення ефективності норм трудового права залежить від сфери реалізації функцій правового регулювання – регулятивної чи правоохоронної.

Ефективність у сфері здійснюваних правом регулятивних функцій нероздільно пов'язана з результативністю соціально-економічних заходів. Тут кількісні вимірювання ефективності нерідко можуть отримати вираз у точних економічних та інших соціальних показниках. Критерії ефективності права у сфері здійснюваної ним охоронної функції виражається головним чином у показниках, що характеризують стан правопорядку (динаміка правопорушень, дієвість попереджувальних охоронних заходів, результативність засобів державного примусу та ін.). У рамках зазначеної стратегічної мети правового регулювання встановлюються показники ефективності права: стан законності, рівень правопорядку, результативність роботи юридичних органів. До важливих показників соціальної ефективності права належать результативність роботи юридичних органів, стан юридичної практики, виявлені в ній слабкості і

труднощі у вирішенні юридичних питань, фактичні можливості юридичних органів у їх подоланні.

На думку С. С. Алексєєва, показниками ефективності права є: фактична ефективність, обґрунтованість, доцільність, корисність і економічність[6, с. 195]. На відміну від визначених вище підходів О. С. Рогачова виокремлює, окрім соціальної та фактичної ефективності галузевих норм, ефективність виховну, психологічну та політичну, однак основою їх забезпечення авторка вважає можливість досягнення цілі норми, задля якої вона розроблялась та приймалась. При цьому вченою робиться наголос на пріоритетності забезпечення саме фактичної ефективності норм права, що визначає результативність правового регулювання [377, с. 223].

Однак ефективність права, як складного соціального явища, не повинна вичерпуватися лише кількісними показниками. Для отримання повного уявлення повинні бути враховані й інші важливі моменти – обґрунтованість і доцільність. Фактична ефективність – це співвідношення між фактично досягнутим, дійсним результатом і тою безпосередньою, найближчою метою, для досягнення якої були прийняті відповідні юридичні норми. Обґрунтованість і доцільність – умови і вимоги, що стосуються в основному правотворчості, правової культури, стану законності та забезпечують такий зміст правових настанов і порядку їх втілення в життя, які дозволяють йому виступати дієвим, високо результативним регулятором суспільних відносин.

М. В. Цвік, О. В. Петришин та Л. В. Авраменко обґрунтовують, що ефективністю норми права є досягнута конкретна міра дієвості правового регулювання, що відображується у певному співвідношенні між очікуваними та фактичними наслідками реалізації права як регулятора суспільних відносин [96, с. 233]. Застосування такого підходу дозволяє зробити висновок, що цілі правової норми мають розумітися як масштаб оцінки їхньої ефективності. Застосовуючи співвідношення цілі з реальним результатом дії норм, можливо здійснити кількісний та якісний виміри визначення ступеня фактичної та

соціальної ефективності відповідних правових заходів. У цій площині показник ефективності, що стосується певного критерію ефективності, може мати не тільки позитивне значення, але й значення негативної ефективності, як було зазначено раніше.

Отже, визначення ефективності права пов'язується з комплексним дослідженням механізму правового регулювання, складниками якого є правотворча діяльність, що має бути науково обґрунтованою, відображати рівень правової культури та правової свідомості, задовольняти особисті та публічні інтереси; правореалізуюча діяльність, що свідчить про ефективність реалізації регулятивної функції права; правозастосовча діяльність як основна форма реалізації охоронної функції права. Оцінка ефективності дії норми права є неможливою без урахування громадської думки щодо доцільності її розробки та прийняття і подальшого впровадження.

У межах даного дослідження з урахуванням результатів здійснених загальнотеоретичних наукових розробок доцільно виокремити такі критерії ефективності дії норм трудового права, як: корисність, економічність, оперативність та збалансованість.

Корисність – це фактична ефективність, що відображує рівень науково-практичної обґрунтованості та доцільності розробки та прийняття правової норми, ймовірність досягнення реального позитивного ефекту від її реалізації та застосування. У цьому відношенні мета і реальний результат розглядається з урахуванням тих позитивних завдань, які містять норми. Такий аналіз можливий тільки після визначення фактичної ефективності правових норм. Однак корисність, як ступінь позитивної ефективності правових норм, є головним показником, що характеризує активну роль права в житті суспільства.

Економічність – позитивна ефективність, розглядається з урахуванням кількості витрачених у процесі правового регулювання матеріальних засобів, людської енергії, часу у співвідношенні з досягнутим результатом норми. Головне тут – якісна підготовка кадрів, штат державного органу, їхня технічна

оснащеність, професіоналізм співробітників тощо. На ефективне правове регулювання повинні бути спрямовані відповідні правові засоби. Особливо важливою у прийнятті законів є їхня економічна забезпеченість (адже нині досить часто приймаються закони, які відразу приречені на невиконання через незабезпеченість фінансовими ресурсами Державного бюджету чи місцевих бюджетів тощо, отже, немає сенсу говорити про їхню (законів) ефективність).

Надзвичайно важливим критерієм оцінки ефективності норма трудового права є оперативність у розумінні своєчасності процесів правотворення, правореалізації та правозастосування. Оперативність означає здатність відповідної норми своєчасно, у максимально короткі строки забезпечити регулювання суспільних відносин, що за певних умов або перебувають у полі нормативної колізії, або взагалі існують поза межами механізму правового регулювання. Очевидним прикладом спроби досягнення відповідності критерію оперативності як якісному виміру норм трудового права стало нормативне визначення таких нестандартних форм зайнятості, як дистанційна та надомна робота. Показник ефективності реалізації такого критерію видається доволі низьким, адже, попри наявні прояви та поступове поширення дистанційної та надомної роботи, що були характерними для українського суспільства і до 2019 року (початку світової пандемії), їх законодавче врегулювання відбулося лише тоді, коли таке явище набуло великого поширення і вже стало нагальною проблемою суспільства.

Досягнення балансу приватних та публічних інтересів, інтересів працівника та роботодавця, сумірності особистих потреб та потреб соціального та державного розвитку є одних із важливих критеріїв ефективності норм трудового права. Досягнення балансу інтересів у здійсненні регулювання трудових правовідносин має розглядатися передусім як здатність держави досягти сумірності пропорційності прав, свобод і законних інтересів працівників із правами, свободами та законними інтересами роботодавців та суспільства в цілому. Тут необхідно підкреслити, що домінуючим має бути

визначено саме публічний інтерес, що не є синонімічним державному інтересу. У сфері трудових правовідносин таким інтересом має визначатися створення умов та гарантій забезпечення права особи на працю, що не лише задовольняють її мінімальні життєві потреби, а є базисом для духовного, культурного становлення, а відтак і задоволення особистих (приватних інтересів). Тобто загальний публічний інтерес досягнення належного рівня регулювання права особи на гідну працю та її справедливую оплату є базисом для задоволення особистих приватних інтересів працівників, які отримують можливість для задоволення власних матеріальних та духовних потреб, та роботодавців, які не лише мають змогу забезпечувати діяльність належного йому підприємства, установи чи організації, а і повною мірою здатні нести соціальну відповідальність за сприяння зростанню соціально-економічного добробуту країни.

Унормування положень про баланс приватного і публічних інтересів як критерію ефективності норм трудового права має бути визнано гарантією належної реалізації та захисту права особи на гідну працю, що вимагає перегляду підходів до його законодавчого розуміння.

Критерії ефективності норм трудового права, як певні статистичні характеристики правової системи, відображуються у показниках ефективності проявів динаміки правотворчості та правореалізації, які (показники) необхідно розглядати як поняття, безпосередньо пов'язане з категорією міри.

Розгляд показників ефективності норм права, на думку Л. М. Герасіної та М. І. Панова, слід починати з розмежування соціальної ефективності – безпосередньої і опосередкованої. Безпосередня соціальна ефективність – це такі соціальні наслідки, що стосуються безпосередніх суб'єктів або об'єктів правових дій і досягнення яких (наслідків) передбачалося цими діями. Однак майже завжди досягнення під впливом права будь-яких соціальних змін виступає як необхідна ланка досягнення більш далекої цілі. Виникаючи під впливом права, соціальні зміни, що виступають як складова частина досягнення

більш далекосяжної соціальної мети, – це і є опосередкована соціальна ефективність права. Проблема опосередкованої ефективності має надзвичайно велике значення в період великих соціальних зрушень або трансформацій. Подеколи вона може навіть конкурувати з безпосередньою соціальною ефективністю. Усі ці аспекти слід мати на увазі, аналізуючи соціальну ефективність права в тих суспільних умовах, що склалися в Україні [409, с. 210].

Як безпосередня, так і опосередкована соціальна ефективність можуть бути оцінені за допомогою показників первинних і вторинних соціальних наслідків. Первинні (або цільові) соціальні наслідки – це ті соціальні наслідки, оцінка яких відбувається на підставі тих безпосередніх цілей, задля яких приймається і втілюється правовий акт або чиниться певна правова дія. Первинні соціальні наслідки, своєю чергою, поділяються на передбачені і непередбачені, зміст яких зрозумілий із самої їхньої назви. Передбачені і непередбачені первинні соціальні наслідки можуть поділятися на позитивні і негативні. Показником позитивності або негативності виступають схвалення і сприйняття соціальних змін особистостями або їх спільнотами. Інколи береться до уваги схвалення чи відторгнення соціальних змін владою, але це не зовсім коректно, бо суспільство і влада – це не одне й те саме.

Вплив права на якісь соціальні процеси або явища може мати такі наслідки, які суспільство (або держава) не схвалюють. Водночас вони змушені погодитися із цими наслідками, оскільки їх виникнення неминуче пов'язане з умовами досягнення основних соціальних цілей. Ці наслідки і належать до вторинних соціальних наслідків у системі соціальної ефективності права. Непередбачені негативні соціальні наслідки і вторинні наслідки виступають як загальні втрати ефективності. З огляду на це, поняття «кінцева безпосередня ефективність» буде виступати як різниця між первинною ефективністю і загальними втратами ефективності. Якщо негативні наслідки передбачені, але суспільство не має наміру з ними погоджуватися і буде проти них боротися, то

такі наслідки, на відміну від вторинних, виступають як первинні передбачені негативні наслідки [409, с. 198].

Поряд із системою безпосередніх (цільових) і опосередкованих наслідків слід звернути увагу ще на один аспект ефективності функціонування правової системи. Йдеться про той додатковий вплив на суспільство і суспільні відносини, який починає самостійно здійснювати людина, яка під впливом права набула якихось нових соціальних або соціально-психологічних рис. Цей вплив можна назвати ефектом соціалізації. З цієї точки зору, наприклад, немає нічого небезпечнішого для соціальної ефективності права, ніж несправедливі рішення. І річ не лише в тому, що від них страждають конкретні люди, а й у тому, що правова система в таких випадках не реалізує свого соціального призначення. Головне з точки зору соціальної ефективності права полягає в тому, що особа, яка підпала під таке рішення, в процесі спілкування з іншими людьми своїм досвідом руйнівню впливає на правові цінності і соціальні настанови оточення і тим самим сприяє деформації всієї системи соціальних і правових відносин.

З метою ілюстрації конкретного підходу до показників соціальної ефективності права розглянемо такий приклад. Під тиском обставин і громадської думки суди України досить широко почали приймати позови від громадян у зв'язку із затримками виплат заробітної плати. Так, у Харківській області протягом лише першої половини 2018 р. прийнято понад 5 тис. рішень про погашення такої заборгованості, з яких виконано біля 20% [480]. На підставі яких же показників можна оцінити соціальну ефективність цих рішень? Первинним передбаченим позитивним наслідком є те, що частина заборгованості (20%) все ж таки погашена. Первинним передбаченим негативним наслідком є така сама невивплата заробітної плати, незважаючи на наявність судових рішень. Непередбаченим же первинним негативним наслідком став надзвичайно високий рівень невивплат (понад 4 з 5 тис). До вторинних наслідків слід віднести поширення судової практики, пов'язаної з

прийняттям до розгляду зазначеної категорії справ, що призвело до надзвичайного перевантаження судів і фактично визначило новочасну тенденцію перекласти клопіт про виплату заробітної плати з організацій і установ, що повинні цим займатися, на профспілки, суди чи правоохоронні органи [480]. Слід зважати і на те, що під впливом масового ігнорування судових рішень, з одного боку, у працівників підприємств зросло почуття соціальної незахищеності, а з другого боку, у керівництва деяких підприємств і установ – почуття вседозволеності, свавілля, що певною мірою збільшило соціальну напругу у відносинах між ними. Цей наслідок слід також віднести до вторинних соціальних наслідків. Така ситуація спричинила значний вплив на правову систему в цілому. Але ж вона має з точки зору підвищення соціальної ефективності норм трудового права позитивний аспект. Цей аспект не проявився б так яскраво, якби судові органи не втрутилися в справу регулювання соціальних відносин. Завдяки такому втручанням стала очевидною необхідність радикальних змін у політиці заробітної плати, а також підвищення авторитету і соціальної ефективності дій судових органів. Непередбачені первинні негативні наслідки (надзвичайно високий рівень невиконання судових рішень) і вторинні наслідки (зростання соціальної напруги у відносинах між працівниками і керівництвом підприємств і установ) підказують, в якому напрямі повинна здійснюватися робота з підвищення соціальної ефективності судових дій. З одного боку, це максимальне використання судами тих можливостей правового впливу, які вони мають. З іншого – підтримка органами влади, застосування ними не лише адміністративних, але й організаційних та інших санкцій, спрямованих на виконання судових рішень. Таким чином, обов'язок сплати заробітної плати перекладається з керівника підприємств, товариства, установи на орган судової влади [409, с. 198].

Розглянуті показники ефективності правових норм у рамках досягнення безпосередньої та опосередкованої соціальної ефективності можна також

дослідити на прикладі досягнення цілей притягнення до відповідальності в трудовому праві.

Цілями притягнення до відповідальності є: відновлення соціальної справедливості, покарання винних та запобігання правопорушенням у майбутньому. У свою чергу, запобігання правопорушенням проявляється у двох формах. Першою формою є загальне запобігання правопорушення, тобто норми трудового права мають на меті недопущення вчинення будь-яких правопорушень загалом (загальна превенція). Другою формою є спеціальне запобігання правопорушення, тобто запобігання новим правопорушенням з боку осіб, які притягаються до відповідальності (приватна превенція).

Показником досягнення приватної превенції служитиме невчинення нового правопорушення особою, яка вже понесла відповідальність за таке правопорушення. Водночас вчинення нового проступку особою, яка вже була притягнута до відповідальності, є показником неефективності даного інституту. Однак необхідно мати на увазі, що припущення про прямий зв'язок між повторним вчиненням проступку та станом трудового права здебільшого помилкове, оскільки воно не враховує впливу на повторюваність правопорушення ряду інших соціальних факторів.

Таким чином, коли вивчаються питання повторного вчинення правопорушення як показника неефективності правових норм інституту притягнення до відповідальності, йдеться про зв'язок між однією з причин явища із самим явищем, тобто повторність розглядається як показник неефективності тільки тією мірою, якою є результатом недосконалості чинного трудового права та практики його застосування [204, с. 26].

З урахуванням наведеного вище пропонуємо таку дефініцію поняття «показники ефективності реалізації трудових норм»: це наочні, підтверджені конкретними кількісними параметрами дані, за допомогою яких можна сформулювати уявлення про досягнення поставлених нормами трудового права цілей і, відповідно, про ефективність або неефективність таких норм.

Загальним показником ефективності норм трудового права є ступінь реалізації соціальної цінності норм – стан законності, рівень правопорядку, ступінь забезпечення прав та інтересів учасників трудових правовідносин та виконання ними своїх обов'язків.

Зважаючи на особливості трудового права як галузі, яка безпосередньо пов'язана з економічними процесами, що відбуваються на тому чи іншому етапі розвитку держави, критерії ефективності у сфері здійснюваних трудовим правом регулятивних функцій нероздільно пов'язані з результативністю соціально-економічних заходів, які можуть бути виражені в точних економічних та інших соціальних показниках (наприклад, зростання чи спад розміру мінімальної заробітної плати і, як наслідок, коливання рівня безробітних на ринку праці).

Ефективність норм трудового права у сфері здійснюваної ним охоронної функції виражається головним чином у показниках, що характеризують стан правопорядку (динаміка правопорушень, дієвість попереджувальних охоронних заходів, результативність засобів державного примусу та ін.).

Варто також зазначити, що, як і в будь-якій іншій галузі права, показники ефективності норм трудового права поділяються на якісні, які підтверджують обґрунтованість, доцільність, економічність та фактичну ефективність норм трудового права, та кількісні, тобто такі, які характеризують підвищення або зниження окремих параметрів різних соціальних процесів, котрі становлять зміст трудових правовідносин.

Досягнення критеріїв ефективності норм трудового права відображується у показниках первинної ефективності, які свідчать про ефективність правових норм, визначену на підставі безпосередніх цілей, задля яких приймається і втілюється конкретний правовий акт або чиниться певна правова дія, та показниках вторинної ефективності, які свідчать про досягнення більш віддаленої соціальної мети, задля якої створюється, функціонує та вдосконалюється вся система норм трудового права. Безумовно, в межах кожної

з класифікації показників ефективності норм трудового права останні можуть поділятися на показники позитивних наслідків та показники негативних наслідків дії трудової норми.

Отже, умовами ефективності норм трудового права є сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, які структурно можуть бути згруповані так: умови, які характеризують рівень розвитку та досконалості правової системи в цілому; умови, які характеризують стан правоохоронної та правозастосовчої діяльності; умови, які характеризують загальний рівень правової культури громадян і їхньої правосвідомості. Якісним виміром ефективності норм трудового права є певна сукупність критеріїв оцінки його дієвості. Визначення ступеня відповідності критерію оцінки ефективності норм трудового права виявляється у застосуванні кількісних показників.

Таким чином, головною умовою ефективності норм трудового права є досягнення ними поставленої мети правового регулювання, що має відповідати критеріям корисності, економічності, оперативності та балансу публічних і приватних інтересів, та виражається у відповідних показниках кількісного та якісного вимірів дієвості трудового законодавства (зокрема, зниження рівня незадекларованої праці, задоволеність населення рівнем оплати праці, збільшення робочих місць, мінімізація проявів порушення трудових прав, соціальна захищеність людини тощо). Таким чином, ефективність норм трудового права безпосередньо залежить від його здатності забезпечити оптимальне співвідношення цілей правового регулювання та його результатів, що виявляється у врахуванні управлінських потреб державного розвитку, особистих соціальних потреб працівників, економічних інтересів роботодавців. Проблема співвідношення цілей норм трудового права та досягнутого результату від їх реалізації буде розглянута у наступному підрозділі.

2.2. Взаємозв'язок цілей та результатів дії норм трудового права

Досліджуючи поняття ефективності норм трудового права, раніше ми доходили висновку, що ефективність норм права визначається як наслідок (результат) дії правової норми, пов'язаний зі ступенем досягнення цілі, поставленої перед нормою права. Задля високого результату ефективності норм права важливо визначити, на досягнення якої самої цілі спрямована та чи інша правова норма.

Питанням цілей норм права дослідники постійно приділяли наукову увагу. Зокрема, правники радянського періоду С. С. Алексєєв, І. О. Іконіцька, В.М. Кудрявцев, В. І. Нікітінський, І. С. Самощенко, Д. А. Керімов, В.В. Лазарєв, П. М. Рабінович, О. С. Пашков, Д. М. Чечот, Ф. Н. Фаткуллін у своїх працях зверталися до цілей права взагалі або цілей галузевого правового регулювання чи цілей окремих правових інститутів. Варто зазначити, що їхні праці були насичені духом комунізму та соціалізму, які певною мірою диктували напрями досліджень, а також формували не лише соціальні цілі права, а більшою мірою ідеологічні. І. О. Іконіцька об'єктивно зазначала, що кінцевою ціллю всіх правових інститутів та норм є побудова комунізму [111, с. 10].

Так, С.С. Алексєєв вказував, що сама природа, особливості соціалістичної економіки, її економічні закони передбачають необхідність постійного включення права в суспільне життя [5, с. 163]. Разом із тим праці вищевказаних вчених були фундаментальними з точки зору визначення ефективності правових норм через призму цілі правової норми. Так, В. І. Нікітінський зазначав, що лише ціль правової норми, відображаючи те, що мало бути досягнуто, є еталоном (масштабом оцінки) її ефективності [238, с. 12].

З моменту проголошення незалежності України вітчизняні дослідники спрямовували наукові розробки на визначення трансформації цілей права, що було новелою для розвитку національної юридичної науки, оскільки необхідно

було здійснити правове регулювання суспільних відносин, пов'язаних із розбудовою української держави на засадах незалежності, демократії та верховенства права. Суттєву роль на даному етапі розвитку науки про цілі права, з огляду на стан розвитку нових суспільних відносин, відіграли праці М.В. Аракеляна, М. І. Козюбри, Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко, П.М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, аналіз яких дає змогу встановити, що науковці намагалися сформулювати актуальні цілі норм права, які формувалися з метою розробки і прийняття нормативних актів у нових редакціях або ставали передумовою виникнення нових правових інститутів у правовій системі незалежної України.

У своєму науковому дослідженні теоретико-методологічних засад формування і розвитку правової системи Н. М. Оніщенко зазначала, що правові відносини набувають змістовної реалізації у конкретній правовій діяльності людей, що мають певні цілі. Зміст і спосіб здійснення правової діяльності визначаються, з одного боку, обставинами й умовами, в яких вона здійснюється, а з іншого – самим суб'єктом, розвитком його свідомості, волі, майстерності [249, с. 13]. Дане твердження інструментально визначає зміст та цілі права на всіх стадіях суспільного розвитку, які залежать від передумов та обставин, що формують склад суспільних відносин.

Слід звернути увагу, що згадані вище питання і сьогодні не втрачають свої актуальності, оскільки суспільство під впливом глобалізації потребує модернізованого права, яке буде адаптоване до сучасності. Очевидно, що правові норми як регулятори суспільних відносин повинні мати актуальні цілі, які будуть відображати ступінь впливу права на поведінку учасників, іншими словами, цілі норм права повинні відповідати викликам суспільства та формувати правомірну поведінку суб'єктів права, тобто бути ефективним правом та «дієвим». Професор Н. М. Оніщенко, досліджуючи «дієвість» права, зазначає, що «дія» та «дієвість» права є більш теоретичними категоріями, а «ефективність законодавства», безумовно, ближча до практичної реалізації,

хоча при цьому дослідниця робить висновок, що з дією права пов'язується ступінь гарантованості прав і свобод, а отже, сприятливий або некомфортний соціально-правовий клімат [247, с. 10].

На нашу думку, питання «дієвості» права напряду пов'язане з питанням визначення цілі правової норми, адже знати, що саме потрібно для забезпечення максимальної правомірної поведінки суб'єкта чи оптимального збереження та гарантування його прав та свобод, є тим правовим інструментом, який зможе дієвим способом врегулювати правові проблеми сьогодення, особливо якщо йдеться про норми трудового права.

Сьогодні трудове право є регулятором досить непростих суспільних відносин, які виникають не тільки у сфері застосування найманої праці, а й у сфері організації праці, що не лише повинно бути забезпечено соціально-побутовими чинниками, а й гарантовано сторонам трудових відносин як матеріально, так і морально-психологічно. Адже нинішні трудові відносини – це відносини не лише у сфері праці, це відносини у сфері взаємозобов'язань між суб'єктами, в яких важливий не лише результат праці, а й сам процес, тобто належні умови праці не в контексті їх безпечності, а в контексті їх сприятливості для задоволення психологічних, економічних та професійних амбіцій працівника. Тому визначення актуальних цілей трудового права є питанням сьогодення, яке покликане створити передумови для створення ефективного нового трудового законодавства.

Аналізуючи норми чинного КЗпП України, а також норми інших джерел трудового законодавства, які прийняті з метою визначення механізму дії норм КЗпП України, можна виокремити цілі трудового права, що прямо зазначені в нормах або опосередковано впливають із тлумачення окремих норм трудового законодавства. У попередніх підрозділах ми вдавалися до класифікації цілей на правові цілі на різних рівнях правового регулювання, на функціональні цілі та цілі предметні; на ступінчасті та неступінчасті цілі; на матеріальні та юридичні цілі.

Під час аналізу правових цілей різних рівнів правового регулювання, здійсненого у підрозділі 1.1, ми дійшли висновку, що вони покликані встановити взаємозв'язок усієї правової системи, коли цілі регулювання однорідних суспільних відносин (тобто галузевих правовідносин) відображаються у реалізації цілей регулювання відносин, що становлять галузевий чи міжгалузевий інститут права чи його окремої норми.

У галузі трудового права цей зв'язок простежується під час аналізу норм ст. 2 КЗпП України, якою фактично визначено основні цілі першого рівня трудових норм – рівня, на якому закріплені основоположні 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 старості чи у разі настання страхових випадків, встановлених законодавством (повна або тимчасова втрата працездатності, безробіття); захист порушених трудових прав. Ці основоположні права кореспондуються з основними цілями норм трудового права, які знаходять свій розвиток у нормах галузевого та локального характеру, і від того, як вони вирішують завдання, що були сформовані основними загальними нормами права, залежить ступінь досягнення цілі, а загалом, і ефективності норм права первинного рівня.

Важливим є те, що ступінь досягнення цілі норм первинного рівня є завжди вищим, оскільки їхня дія, як правило, підкріплена декількома похідними нормами галузевого чи локального характеру, які у своїй взаємоправовій сукупності створюють передумови для максимального результату своєї дії. Фактично первинні цілі основних норм трудового права досягаються через цілі нижчого рівня – так звані похідні цілі, які є правовими інститутами, що сформувалися для реалізації основної норми права і, як ми встановили вище, задля досягнення її цілі.

Так, право громадян на відпочинок, закріплене в ст. 45 Конституції України та ст. 2 КЗпП України, деталізується у нормах глави V КЗпП України, присвячених часу відпочинку, який є одним із основних правових інститутів трудового права, а також у нормах спеціальних нормативно-правових актів, (наприклад, відпустка як один з різновидів часу відпочинку регулюється спеціальним Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 №504-96/ВР р. [299], а також розгалуженою системою локальних норм, закріплених у колективних договорах, в яких встановлюються режими і види відпочинку, категорія суб'єктів, які мають право на додаткові щорічні відпустки за роботу з ненормованим режимом робочого часу, графіках відпусток тощо.

Таким чином, похідні цілі норм трудового права у сфері відпочинку працівників розкриваються та підсилюють дію первинної цілі правової норми, що спрямована на організацію, підстави, порядок та види відновлення продуктивних сил працівника в межах доби, тижня, року, а також у разі настання певних обставин, що потребують відриву від роботи та зумовлені виконанням обов'язків, не пов'язаних з трудовою функцією.

Доречною тут буде думка С. В. Гуцу, яка у своєму дослідженні щодо змісту відпусток цільового призначення зазначала, що з метою реалізації сімейних чи батьківських функцій, а також реалізації навчальних чи творчих цілей надаються відпустки цільового призначення: творчі та соціальні[63, с. 10]. Вважаємо, що саме таке визначення цільових відпусток розкриває одну із похідних цілей норм про відпустки, зокрема: коли йдеться про підстави та надання відпусток соціального характеру, то їх метою є не відновлення продуктивних сил працівника після виконання ним трудових обов'язків, а виконання обов'язків сімейного характеру.

У цьому разі норми, які регулюють соціальні відпустки, дають змогу виокремити результат дії похідної норми щодо змісту прав та обов'язків працівників, пов'язаних з виконанням особливого соціального статусу – материнства та батьківства, який відносною мірою трансформується в

досягнення мети первинної норми – відновлення сил працівника, адже в аналізованому випадку, коли, наприклад, йдеться про відпустку після вагітності та пологів, жінка відновлюється після народження дитини, що пов'язане з фізіологічною здатністю жінки бути матір'ю та не пов'язане з виконанням нею трудових обов'язків працівника і відновленням сил після роботи.

Тобто похідна ціль норми трудового права – відпочинок – в аспекті регулювання відпустки по вагітності та пологам не створює очікуваного результату – відновлення сил працівника з метою подальшої плідної праці. У цьому випадку ціль первинної норми – відновлення сил матері після пологів та виховання дитини. Можна припустити, що в цьому випадку не доцільно говорити про ефективність цих норм як трудових, адже трудове право регулює лише підстави та порядок надання соціальних відпусток, а не права та обов'язки суб'єктів, які отримали соціальну відпустку та виконують свої батьківські обов'язки, тому і ціль норм щодо порядку регулювання відносин щодо соціальних відпусток є досить вузькою, адже трудові норми встановлюють порядок та процедуру надання соціальних відпусток та гарантії дотримання прав суб'єктів, які скористалися цим правом. Але, з іншого боку, такі норми спрямовані на збереження здоров'я працівника та повну реалізацію соціальної й охоронної функцій трудового права, яка саме в цьому випадку проявляється в охороні материнства.

Слушною в цьому контексті є думка Г. І. Чанишевої, згідно з якою в охороні материнства відображається охоронна функція трудового права, що проявляється у встановленні гідних умов праці для жінок-матерів, додаткових пільг та переваг, юридичних гарантій їхніх трудових прав [456, с. 124]. Вважаємо, що потребує подальшого розвитку пропозиція авторки щодо включення до основних трудових прав, передбачених Конституцією України та ст. 2 КЗпП України, права працюючих жінок на охорону материнства [456, с. 125]. На нашу думку, в такий спосіб законодавець створить передумови для підсилення дії первинної норми з метою досягнення високого рівня

ефективності норм про відпочинок матерів, праця яких може бути продуктивною тоді, коли жінка має можливість відновити сили не лише після трудового навантаження, а й після фізіологічно-психологічного навантаження, пов'язаного з виконанням обов'язків матері, дружини, доньки.

Водночас спірною, на нашу думку, є позиція Н. М. Олійник, яка вважає, що фізіологічні особливості жінки і чоловіка повинні бути враховані під час працевлаштування, але не тому що жінка піклується про дітей (батько так само має займатися дітьми, як і мати) чи веде домашнє господарство. У країнах ЄС поширюється практика перебування у відпустці по догляду за дитиною батька дитини, а не матері, як це традиційно прийнято в Україні. Особливості повинні бути враховані, але не для збереження репродуктивної функції чи ведення господарства, а для забезпечення реальної рівності прав і можливостей під час працевлаштування чоловіків і жінок. Для цього впровадженню підлягає субстантивна модель гендерної рівності, що вже сьогодні знайшла відображення в низці положень чинного законодавства України [245, с. 90].

Зазначимо, що дана позиція йде в розріз із нашими висновками щодо підсилення ефективності первинних норм трудового права, які регулюють охорону материнства під час реалізації права жінок на працю, оскільки, на нашу думку, рівність прав і можливостей чоловіка та жінки під час прийому на роботу не може конкурувати з питаннями охорони здоров'я жінки та її репродуктивної функції. Це абсолютно дві різні речі, які не можуть бути складниками інституту працевлаштування громадян, але вони є складниками інституту охорони праці жінки як особи, що за своїми фізіологічними властивостями потребує особливого захисту нормами права в тому числі. Цей висновок корелюється з підходом до розуміння принципів гендерної рівності у сфері праці, викладеним у дослідженнях І. В. Лагутіної [191, с. 329].

Зауважимо, що нині активного розвитку набувають сучасні підходи щодо праці жінки, спрямовані на усунення гендерної нерівності в реалізації права на працю жінками, у всіх сферах суспільного життя, що, звичайно, створює

багатогранні можливості для реалізації жінки як суб'єкта суспільних відносин. Але, оскільки ці питання не є завданням нашого дослідження, лише підсумуємо, що широкий вимір прав жінок у контексті гендерної рівності повинен ґрунтуватися на охороні та захисті здоров'я жінки, в тому числі охороні її права на материнство. Саме тому включення до основних трудових прав права працюючої жінки на охорону материнства є одним зі способів підвищення ефективності первинної норми щодо охорони праці жінок як суб'єктів трудового права, який буде спрямовано на результат досягнення цілі норм, що регулюють соціальні відпустки жінок на централізованому рівні.

Продовжуючи дослідження взаємозв'язку цілі та результату норм трудового права, у контексті ефективності норм трудового права щодо праці жінок варто звернути увагу на норми, які обмежують права роботодавців вчиняти дії, що спрямовані на позбавлення гарантій прав жінок на відпочинок, у тому числі як під час прийому вагітних жінок на роботу, так і під час перебування жінок у відпустці по вагітності та пологах. Так, заслуговують на увагу положення ст. 2-1 КЗпП України, згідно з якими забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [135].

Аналізована норма, на нашу думку, має досить вузьку ціль стосовно інституту охорони праці жінок, але коли дана норма трансформується у норми,

що встановлюють гарантії щодо охорони праці жінок, тоді вона набуває більш вагомого значення і її ціль спрямована на створення системи норм, які покликані гарантувати та забезпечити права жінок під час виконання ними своїх трудових обов'язків та обов'язків матері.

Такі норми створюють цілу систему обов'язків роботодавця, які спрямовані також на реалізацію основної цілі норм щодо захисту праці жінок, – це норми, що містять гарантії прав жінок, у тому числі недопущення відмови жінці у прийомі на роботу з мотивів вагітності чи сімейного статусу; заборона залучати вагітну жінку чи жінку, що має дитину віком до трьох років, без її згоди до роботи у нічний час; встановлення переліку робіт, залучення до яких жінок заборонено законом; обмеження у залученнях до відрядження жінок, що мають дитину до трьох років; недопущення припинення трудового договору із жінкою, що перебуває у відпусті по вагітності та пологах або по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також жінок, що мають дітей віком до трьох років (до шести років у встановлених законом випадках), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Вбачається, що шляхом реалізації норм, яким кореспондують обов'язки роботодавця щодо забезпечення гарантій праці жінок та охорони їхнього здоров'я через систему пільг, гарантій, встановлення видів відпочинку, не лише виконуються похідні цілі основоположних норм трудового права, а й реалізуються основні цілі норм законодавства про працю, які спрямовані на забезпечення стабільності трудових відносин, суб'єктом яких є жінка, та забезпечується одна з основних функцій трудового права – охоронна.

Отже, такий ієрархічний підхід у процесі дослідження цілей норм трудового права дозволяє встановити, що рівень ефективності норм буде високим, коли норми будуть діяти також в ієрархічному порядку, що призведе

до досягнення цілей не лише окремих норм права певного правового інституту (в нашому прикладі – інституту охорони праці жінок), а й взагалі до повної реалізації основних функцій трудового права та досягнення високого рівня ефективності норм всієї системи норм трудового права.

Наступні види цілей – факультативні та предметні – не лише мають тісний взаємозв'язок з результатами дії норм трудового права, а і є підставою для класифікації ефективності на соціальну та юридичну. Юридична ефективність пов'язана з факультативними цілями, які реалізуються безпосередньо в діях суб'єктів правовідносин, при цьому ці дії можуть мати пряму правову свідому поведінку та проявлятися в позитивному праві, або ж поведінка суб'єктів може характеризувати зворотний бік права, коли суб'єкт зловживає своїми правами та використовує це для задоволення своїх власних інтересів.

Аналізуючи в даному контексті дослідження О. В. Волкова, який зазначав, що у процесі кваліфікації тих чи інших дій суб'єкта з точки зору зловживання правом варто враховувати його наміри, якими він керувався задля досягнення результату реалізації норми, на який він спрямував власні дії чи вимагав від контрагентів вчинення ними певних дій, варто погодитися з тим, що ці наміри виступають певною передумовою для досягнення вже сформованої цілі, і, якщо його ціль може бути досягнута виключно законними методами, тоді є підстави стверджувати, що норма, яка врегульовує відносини суб'єкта, є позитивно ефективною та дієвою, а не «незрозумілою» або «неточною», що, своєю чергою, створює умови для зловживання правом. О. В. Волков стверджує, що коли є чітке поєднання норми права із законними методами її виконання і, як наслідок, досягнення цілі правової норми, тоді повною мірою працює система права [49, с. 120].

Вбачається, що і в трудовому праві саме через наміри, а згодом через поведінку суб'єкта в трудових правовідносинах реалізуються функціональні цілі, які закладені в нормах законодавства про працю.

Якщо аналізувати взаємозв'язок норм трудового права з результатом дії правової норми, то чітко простежується залежність поведінки суб'єктів трудового права від правила поведінки, що встановлене нормою права. Норми трудового права, виконуючи свою соціальну та охоронну роль у житті громадян, покликанні задовольняти їхні інтереси і при цьому мінімізувати зловживання правом, оскільки мета трудового права – це задоволення соціальних, побутових та матеріальних інтересів його суб'єктів, в яких маніпулювати зловживанням досить складно. Незважаючи на те, що в нормах трудового права порівняно з іншими галузями права переважають норми матеріального характеру, це не позбавляє можливості як для роботодавця, так і для працівника допускати прояви зловживання певними процесуальними правами, застосування непервильного тлумачення положень законодавства про працю, спрямовуючи результат дії норми виключно для задоволення власного особистого інтересу. Тобто вплив норм трудового права на поведінку учасників трудових відносин сприяє формуванню намірів суб'єктів виконувати правові приписи і тим самим реалізовувати функціональні цілі норми права та відтворювати соціальну цінність правових норм.

Дослідниця Г. В. Тимченко доводила, що соціальну цінність законодавства варто розглядати як єдність змісту та форми. Ціннісна характеристика законодавства сприятиме поглибленню наукових уявлень про нього, а також матиме велике значення для правильного розкриття змісту поняття «ефективність законодавства», визначення основних напрямів підвищення ефективності національної системи законодавства [422, с. 37].

У свою чергу Т. І. Тарахонич підтримує думки вчених, які стверджували, що соціальна цінність та ефективність співвідносяться як процес та результат. Вчена вважає, що в даному розумінні соціальна цінність відповідає на питання, які саме інтереси нею задовольняються, а ефективність правового регулювання – яким чином це зроблено та якою мірою ці інтереси задоволені [417, с. 12]. Вбачається, що різні підходи до розуміння одного правового явища не сприяють

розкриттю ролі соціальної цінності норм права. Ми більше підтримуємо позицію Т. І. Тарахонич, оскільки з її досліджень чітко простежується взаємозв'язок норм права та цілей, які вони покликані виконувати, що, своєю чергою, дозволяє зробити висновки про ефективність результату дії тієї чи іншої норми.

На нашу думку, соціальна цінність правової норми – це симбіоз функціональних цілей норм права, які досягаються через правове регулювання суспільних відносин та проявляються в силі норм права, що дають змогу попередити конфлікти між суб'єктами правовідносин, у тому числі зловживання правом.

Практичний прояв досягнення функціональних цілей можна простежити, аналізуючи норми інституту трудового договору, зокрема положень ст. 30 КЗпП України, згідно з якими працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Наведена норма прямо диктує межі поведінки суб'єктів трудових відносин незалежно від професії чи посади, виключаючи можливість вдатися до зловживання нормою права, передоручивши роботу іншому працівнику, звичайно, за винятком випадків відсторонення від роботи чи настання інших юридичних фактів, що виключають можливість виконання роботи особисто працівником. Аналогічною є норма ст. 31 КЗпП України, яка визначає правомірний напрям поведінки роботодавця, встановлюючи його обов'язок не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [135].

Виконуючи свою функціональну ціль, вказані норми не дозволяють вийти за межі її дії та створюють передумови для реалізації інших цілей норм права – предметних, які, своєю чергою, проявляються у формуванні певних прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин.

Поширення функціональної цілі норм ст. 30 та ст. 31 КЗпП України знаходить своє практичне відображення в положеннях ст. 32 КЗпП України, які

встановлюють права та обов'язки роботодавця стосовно працівника у разі зміни істотних умов праці, тим самим не лише передбачають альтернативні наслідки дії цієї норми – зміну істотних умов або припинення трудового договору, а й слугують досягненню предметної цілі норм трудового права, яка визначає коло прав та обов'язків кожного учасника цих правовідносин. Вбачається, що предметні цілі норм трудового права дозволяють не лише розкрити особливості правовідносин, а й визначити коло суб'єктивних прав та обов'язків суб'єктів трудового права в цілому під час реалізації їхньої трудової функції. Адже тісний взаємозв'язок правовідносин, предметом яких є застосування чи організація праці, що породжує утворення правових інститутів, не може сприяти реалізації різних предметних цілей, а лише однорідних, досягнення яких дозволяє реалізувати основні функції трудового права та довести високу ефективність його норм, не зловживаючи правом.

Підтвердженням наших теоретичних висновків є практичне закріплення положень щодо особистого виконання роботи працівником в проєкті Трудового кодексу України (№2410 від 8 листопада 2019 року), в ст. 21, яка визначає поняття трудового договору і на рівні норми-дефініції закріплює обов'язок працівника особисто виконувати роботу за трудовим договором [427]. На нашу думку, включення до проєкту Трудового кодексу України положень, які відображають особистісний характер трудових правовідносин, свідчить про ефективність чинних норм КЗпП України, а також про необхідність їх подальшого поширення в новому законодавстві про працю. З цього приводу слушну думку висловлює В. М. Андріїв, який, аналізуючи сутність та особливості трудових відносин, серед інших елементів трудових відносин виділяє їх особистісний елемент і тлумачить його зміст як прояв трудового престижу, авторитету, ділової репутації, трудової честі і гідності, прагнення до звання кращого спеціаліста, майстра своєї справи. Укладаючи трудовий договір, вступаючи у правовідносини, надаючи працедавцеві свою здатність до праці, талант, знання і уміння, працівник водночас надає невіддільні від нього і

особистісні інтереси. Отже, реалізація права на працю відбувається не лише задля задоволення матеріальних потреб людини у забезпеченні її життєдіяльності, а й у задоволенні її духовних, моральних потреб та прагнень. Внутрішня задоволеність трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання останнього робить працівника причетним до справи підприємства, установи, організації. А це забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовим правовідношенням.

Дослідження, що проведені вище, спонукають до обґрунтованого висновку, що взаємозв'язок функціональних та предметних цілей норм трудового права дозволяє не лише передбачити через суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин поведінку їх учасників під час дії трудового договору, а й визначити рамки такої поведінки, і, якщо норми не створюють передумов для порушення меж правомірної поведінки, значить така система норм права є гармонійно збалансованою в полі прав та обов'язків її суб'єктів і, як наслідок, ефективною.

Доводячи взаємозв'язок цілей та результатів норм трудового права, неможливо не дослідити питання реалізації ступінчастих та неступінчатих цілей норм права як показників рівня ефективності норм трудового права. Дослідник О. М. Куракін зазначає, що ступінчасті цілі є досяжними більшою чи меншою мірою, більше того, цей ступінь може коливатися від нуля до встановленої величини або взагалі не мати верхньої межі (поступове підвищення розміру заробітної плати). Інші можуть бути досягнуті цілком або не досягнуті взагалі (встановлення підстав виникнення суб'єктивних прав та обов'язків) [186, с. 37].

О. М. Мельник під час аналізу шляхів підвищення правового регулювання зазначала, що процес ефективного правового регулювання розпочинається визначенням цілей і завершується їх виконанням, досягненням визначеного результату. Цілі полягають у тому, щоб суб'єкти права діяли відповідно до юридичних приписів і моделей правової поведінки, щоб соціальні процеси

відбувалися в напрямках, вигідних суспільству, державі, особистості. Однак цілі можуть досягатися або залишатися нереалізованими. Тому й результати можуть бути ефективними або неефективними [220, с. 7].

Складно погодитися з твердженням О. М. Мельник щодо нормативного спрямування соціальних процесів виключно у вигідних напрямках, адже суспільний розвиток кожного дня набирає нових обертів і чинні норми можуть не відповідати вимогам часу, в тому числі ті, які передбачають настання певних результатів у державних чи регіональних процесах або програмах, якщо вони приймаються в певні періоди часу, особливо якщо йдеться про окремі положення законодавства про працю. Вважаємо, що висновки О. М. Мельник можливо застосовувати у процесі аналізу виключно централізованих норм права, які, як правило, знаходять своє правове поширення в регіональних чи локальних актах. Для прикладу наведемо ст. 18 Закону України від 05 липня 2012 року №5067-VI «Про зайнятість населення», якою встановлено, що місцевими державними адміністраціями розробляються та передаються на затвердження місцевими радами територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складниками програм їх соціально-економічного розвитку [314]. На виконання цієї статті Київська міська рада на VI сесії VII скликання 2 жовтня 2018 року прийняла Рішення №1549/5613, яким затвердила Програму зайнятості населення м. Києва на 2018-2020 роки. Положення цієї місцевої програми відображають зміст централізованих норм трудового права, які викладені в Законі України «Про зайнятість населення», а також створюють передумови для реалізації цілей норм інституту зайнятості населення. Це чітко можна простежити, аналізуючи розділи Програми зайнятості населення м. Києва на 2018-2020 роки, які насамперед характеризують паспорт програми, потім визначають проблеми, на які спрямована програма, далі встановлюють її мету та обґрунтовують шляхи і

засоби вирішення проблем, таким чином поступово наближаючись до очікуваних результатів [326].

Вбачається, що саме такий підхід є раціональним підходом щодо врегулювання відносин у часі, оскільки локальні норми, які приймаються з огляду на вирішення актуальних проблем суб'єктів права, будуть поступово вирішувати ті завдання, які ставить централізована норма, керуючись ступеневим підходом до вирішення проблем, що дає змогу позитивно реалізувати ступінчаті цілі норми права. Адже в результаті дії централізованої норми не реалізуються повністю всі цілі норми та й не одразу досягається результат, така норма лише створює передумови для позитивного результату від її дії, а який буде ступінь досягнення цього результату, передбачити неможливо, оскільки на це впливає багато чинників, у тому числі виконання нормотворчих функцій територіальними органами влади, наявність відповідного фінансування, кола суб'єктів дії норми та сприйняття ними прийнятих норм.

Коли результат дії норми права дозволяє виокремити ступінчасту чи неступінчасту ціль норми, це дає змогу зробити висновок про те, що на певному етапі реалізації централізованої норми результат досягнуто і на цьому етапі норма показала свою ефективність. Якщо розглядати цілі норм трудового права через призму ступінчатих та неступінчатих, то ми вважаємо, що до неступінчатих цілей належить тільки основна ціль правового регулювання трудових відносин – розвиток відносин у сфері праці з метою ефективного застосування, організації та використання праці суб'єктів її реалізації. Щодо ступінчатих цілей норм трудового права, то ці цілі покликані виконувати поставлені нормами завдання та окреслювати коло та прав та обов'язків суб'єктів дії цієї норми на кожному етапі її реалізації і тим самим надавати суспільним відносинам юридичного змісту.

Поряд зі ступінчатими та неступінчатими цілями, які покликані розвивати коло трудових відносин, а також розширювати межі їхнього змісту, важливими цілями норм трудового права є матеріальні та юридичні цілі, які в попередніх

підрозділах нашого дослідження дали змогу нам не лише дослідити соціальну та юридичну ефективність, а й зробити попередні висновки про значення вказаних цілей для розвитку економічного та правового складників норм трудового права.

Очевидно, що економічний складник норм трудового права реалізується через досягнення матеріальних цілей, які певною мірою знаходяться за межами правового регулювання, але підсилюють дію права своїм економічним результатом. Вчений С. І. Пунченко, досліджуючи теоретичні аспекти соціальної ефективності, вказував, що матеріальні цілі норм права стосуються суспільних відносин у неправовій сфері, вони мають економічний, політичний характер, ідеологічний та інший характер, і тому їх можна називати соціальними, адже вони спрямовані саме на досягнення цілі безпосередніх суспільних відносин [364, с. 50].

Не можемо погодитися з даним твердженням в контексті нашого дослідження, оскільки вважаємо, що основні соціальні цілі трудового права саме проявляються через похідну ціль – матеріальну, яка досягається через врегулювання суспільних відносин майнового характеру, оскільки власне трудові відносини, маючи своїм об'єктом працю, є відносинами матеріального змісту, в тому числі, коли суб'єкт трудових відносин, застосовуючи свою працю, отримує за неї винагороду, що є матеріальним виразом суспільно корисної діяльності. Тому матеріальні цілі не можна називати соціальними з економічним характером, вони є економічними цілями з чітко вираженим матеріальним характером.

Водночас юридичні цілі норм трудового права проявляються та досягаються через неухильне та повне виконання правил поведінки, встановлених нормою права, а також охороною суб'єктивного права працівника чи роботодавця. Вбачається, що охорона існуючого суб'єктивного права сторони трудових відносин є насамперед юридичною ціллю норми трудового

права, і лише в кінцевому результаті охорона існуючого суб'єктивного права пов'язана з досягненням певного матеріального результату.

Трудові відносини за своїм змістом є відносинами з грошовим складником, тому у їх врегулюванні нормами права надзвичайно велику роль відіграє наявність економічного результату від дії даної норми. Наявність економічного результату дії правової норми свідчить не лише про досягнення матеріальної цілі норм трудового права – він відображає об'єктивну сторону правового регулювання, тобто рівень взаємозв'язку правових норм із суспільними потребами, які стали підставою для виникнення правового відношення. На нашу думку, наявність економічного результату від дії правової норми може свідчити про відповідність матеріальної цілі правової норми потребам її суб'єкта та про високий рівень ефективності такої норми лише у тому випадку, якщо потреби суб'єкта задоволені повною мірою. У разі, якщо економічний результат присутній, але потреби суб'єкта не задоволені повною мірою, матеріальна ціль не досягнута, і рівень ефективності такої норми права дорівнює нулю.

На практиці такий теоретичний взаємозв'язок проявляється під час аналізу норм, що регулюють оплату праці працівників, зокрема, це нормативні акти, які встановлюють розмір оплати працівників залежно як від суб'єктивних факторів (професійний рівень працівника, досвід роботи, наявність відповідної освіти, тощо), так і від об'єктивних чинників (галузь застосування праці працівника, стан економічного розвитку роботодавця та країни в цілому, рівень внутрішнього валового продукту, зовнішні та внутрішні політичні процеси).

Вивчення матеріалів відкритих джерел суспільно інформативного характеру свідчить про те, що швидке зростання зарплат на нинішньому етапі є закономірним і має об'єктивні економічні й соціальні причини. Упродовж 2000-х років частка оплати праці найманих працівників поетапно збільшувалася, перетнувши позначку 50% у 2012–2013 рр. Але з початком кризи вона стрімко скоротилася до 36,6% у 2016 р., натомість частка валового прибутку, змішаного

доходу зросла до рекордних 48%. Попередні дані 2017 р. засвідчують, що рекордне зростання зарплат (на 37,1% у номіналі, на 19,1% за індексом реальної зарплати) не внесло істотних змін у розподіл ВВП за категоріями доходу – частка оплати праці найманих працівників збільшилася лише на 2,3 процентного пункту. Якщо повернення докризової структури розподілу відбуватиметься такими темпами, у найближчі 5–7 років заробітна плата мусить зрости втричі. У будь-якому разі підвищення заробітних плат має відбуватися за рахунок не тільки збільшення фізичних обсягів ВВП, а й більш справедливого розподілу доходів у суспільстві. В умовах скорочення чисельності працездатного населення та зростання безробіття рівень економічної активності населення залишається практично незмінним. Це означає, що неактивні групи населення, які становлять потенційну робочу силу (у тому числі пенсіонери, домогосподарки, учнівська молодь), поки що не вважають досягнутий рівень зарплат привабливим для себе [437].

Також існують думки, що на рівень заробітних плат в Україні, який прямо пов'язаний з економічним результатом норм трудового права у сфері зайнятості та оплати праці, впливає активна трудова міграція. Цей факт визнає керівник Державної служби зайнятості, який зазначає, що причиною трудової міграції є низький рівень заробітних плат у працівників високої кваліфікації, в тому числі лікарів та педагогів [126].

Таким чином, можна констатувати, що у разі настання економічного результату від дії правової норми вирішальне значення для визначення рівня його ефективності мають ті обставини, аналіз яких дасть змогу встановити, чи є отриманий результат саме наслідком дії відповідної норми права, чи він сформувався як наслідок впливу інших чинників неправового характеру.

Трудові відносини можуть виникати, змінюватися та припинятися під впливом дії різних чинників незалежно від того, закріплені вони в нормі права чи ні. Нині на практиці досить поширеною є така форма зайнятості, як «дистанційна» робота, які мають ознаки цивільно-правових відносин, зокрема,

наявні випадки здійснення оплати лише за фактично виконану роботу без надання гарантій соціального забезпечення працівника. Дистанційна робота характеризується фізичною відсутністю працівника у місці знаходження роботодавця, його присутність є віртуальною, адже працівник спілкується з колегами за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку, що є нині визнаним та доступним способом професійної та службової комунікації. Однак при цьому відсутність дієвих форм контролю за легалізацією форм такої зайнятості має своїм наслідком високий рівень її латентності, що пов'язується в тому числі і з її нормативною невизначеністю, що спостерігалась досить тривалий час.

Перша спроба врегулювати таку форму зайнятості, як дистанційна робота (яку часто розуміють як віддалену роботу), пов'язується із прийняттям Закону України від 17 березня 2020 року №530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [303]. Зокрема, відповідно до пункту другого Перехідних положень Закону України від 17 березня 2020 року №530-IX визначено право роботодавця на запровадження спеціального режиму робочого часу, який необхідний для дотримання протиепідемічних умов. Згодом, 30 березня 2020 року, було прийнято Закон України від 17.03.2020 р. №540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [304].

Водночас, враховуючи розвиток інноваційних технологій та інформаційно-технологічного спрощення виконання трудових функцій працівника, розробники проєкту Трудового кодексу України (№1658 від 27 грудня 2014 року) передбачили в статті 32, яка визначає зміст трудового договору, норму, яка дозволяє сторонам трудового договору включати до його умов умову про виконання роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою

інформаційно-комунікаційних технологій [428] . Подібний підхід було збережено і в проєкті Трудового кодексу України (№2410 від 08 листопада 2019 року), де в статті 42 було визначено, що дистанційна робота здійснюється «поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, в тому числі за умови використання для виконання роботи (трудової функції) інформаційно-комунікаційних технологій» [427].

Водночас варто зазначити, що забезпечення належного рівня ефективності норм трудового права та їх впливу на досягнення певного результату від їх дії є досить складним питанням часу. Адже в один період розвитку економіки держави та суспільства норма може давати високі результативні показники своєї дії, а в інші періоди вони можуть бути зведені нанівець. Це свідчить про динамічні процеси розвитку нашої держави, яка перебуває то в стані економічної кризи, то в стані «гібридної» війни, то в стані активних політичних процесів, що уповільнюють розвиток економіки, а як наслідок, і розвиток суспільних відносин у сфері праці. Як приклад можна навести норми законодавства про працю, якими встановлюються гарантії безробітним та одноразової виплати допомоги для організації підприємницької діяльності[325], ефективність яких була досить високою у період 2010-2012 року, коли рівень економіки був досить стабільний. Так, за даними Державної служби статистики України, у 2010 році кількість зареєстрованих суб'єктів підприємницької діяльності становила 1 805 118 громадян, в 2017 році показник зменшився до 1 466 803 громадян [131]. Такі показники, по-перше, свідчать про низький рівень ефективності правової норми, яка під дією інших чинників не дає високого результату, оскільки вона є неактуальною в певний період розвитку держави, а по-друге, на нашу думку, такі показники є підставою для

зміни політики країни в питаннях підтримання розвитку підприємництва та створення нових правових механізмів підтримки безробітних.

Тобто рівень досягнення результату дії правової норми, а також рівень досягнення цілі правової норми безпосередньо залежить від чинників неправового характеру, які, своєю чергою, можуть мати як негативний, так і позитивний вплив на дію правової норми. Зокрема, таким чинником є низька ефективність законодавчої діяльності в Україні, що пов'язується передусім зі складною соціально-політичною ситуацією в державі. Очевидною є нагальність розробки та прийняття Трудового кодексу України. Чинний КЗпП, як зазначав ще 17 років тому професор В. П. Пастухов, не відповідає «сучасним змінам та динамізму розвитку виробництва» [264, с. 14]. Попри болючість проблеми оновлення національного трудового законодавства, спостерігається збереження традиції «ситуативного» вирішення нормативних колізій, що призвело до того, що за часи незалежності до Кодексу законів про працю було внесено вже понад 700 змін, уточнень та доповнень, що відбулося шляхом прийняття майже 150 законодавчих актів (інформація станом на 1 березня 2021 року).

Отже, вимогою часу є створення якісно нового документа, спроможного відрізнити специфіку «розвиненого соціалізму» від специфіки «нерозвиненого капіталізму» [143, с. 91]. Своєрідний вплив чинників неправового характеру на результат дії норм трудового права в контексті прийняття Трудового кодексу України аналізував професор О. І. Процевський, який зазначав, що через об'єктивні й суб'єктивні причини сучасна політика розподілу суспільного, народного багатства, створеного природою та зусиллями всіх працюючих, має перекося і не відповідає принципу соціальної справедливості, який закріплений в Основному Законі України і який автори проєкту в загальній формі намагалися закріпити у Трудовому кодексі України. Вчений пов'язував суспільно-соціальний обов'язок роботодавця з тим, що він зі своїми можливостями і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати підприємницьку

діяльність, яка б сприяла матеріальному і духовному прогресу українського суспільства [362, с. 216].

Тобто на прикладі більш як 20-річної роботи над прийняттям Трудового кодексу України можливо зробити висновок про те, що дія норм трудового права стримується, навіть сповільнюється, чинниками, які виходять за межі трудового права. Такими чинниками є неналежна організація законодавчого процесу в Україні, в тому числі робота депутатських груп, які зареєстрували відповідні законопроекти у Верховній Раді України, відсутність чіткої та однозначної правової позиції робочих груп, профільних комітетів Верховної Ради України, центрального органу виконавчої влади з питань праці, представників первинних профспілкових організацій щодо спірних положень проекту Трудового кодексу України. Очевидно, що всі ці чинники, незважаючи на їх безпосередній вплив на дію норм трудового права, виходять за межі сфери дії трудових норм, але разом із тим вони прямо впливають на стан регулятивної бази трудових відносин, що, своєю чергою, знижує рівень ефективності правових норм у галузі. Таким чином, можна зробити висновок, що на досягнення результату дії норми трудового права значно впливають чинники, які хоч і знаходяться поза сферою дії трудових норм, але є ключовими нормами організаційно-методичного забезпечення правового механізму дії норм права всієї правової системи.

Разом із тим, зважаючи на те, що регулювання певних видів суспільних відносин нормами трудового права, як правило, відбувається у взаємному зв'язку з багатьма чинниками неправового характеру, які не завжди мають негативний вплив на норми трудового права, а деколи і позитивний, на практиці буває досить складно виокремити результат безпосередньої дії самої, так званої «чистої», норми, яка не обтяжена різноманітними чинниками. Вбачається, що під час визначення результату дії певної норми трудового права наперед варто встановити, чи пов'язаний цей результат з неухильним виконанням приписів, які закріплені в даній нормі. Якщо при повному виконанні норм законодавства

про працю результат дії правової норми досягається у повному обсязі, тоді можна говорити про ефективність такої норми, незалежно від того, як вплинули чинники неправового характеру на норму – позитивно чи негативно, адже така норма може діяти як припис самостійно або під дією різних чинників.

Очевидно, що нині ми не можемо стверджувати, що чинні норми трудового права можуть діяти самостійно повною мірою, адже ми спостерігаємо більш негативний ефект чинників неправового характеру – відсутність актуального законодавства про працю пригнічує розвиток сучасних трудових відносин. При цьому не можливо не проводити аналіз стану економіки, напрямів зовнішньої та внутрішньої політики держави Україна, політичних процесів та ситуації, пов'язаної з війною на Сході України, адже всі ці чинники так чи інакше впливають на формування нового національного законодавства про працю.

У таких умовах завданням науковців є привернення уваги законотворців до змісту норм, які не можуть повною мірою врегульовувати відносини, сформовані в процесі реалізації права на працю. Це, своєю чергою, призводить до зниження рівня соціального та економічного результатів дії трудової норми, а згодом взагалі – до відсутності будь-якого результату, навіть юридичного, якому також варто приділяти увагу, аналізуючи ефективність реалізації норм трудового права.

Юридичний результат характеризується впливом норм права на свідомість та поведінку громадян з точки зору повного та неухильного виконання закону, а також показує рівень правосвідомості суб'єктів певних правових відносин. При цьому юридичний результат напряму пов'язаний з економічним результатом, вони певною мірою впливають на ступінь досягнення кожного з них.

Це просто дослідити на прикладі реалізації регіональних програм зайнятості населення та наведених аналітичних звітів про роботу Державної служби зайнятості. Так, за даними Державної служби статистики України та

адміністративними даними Державної служби зайнятості України, чисельність безробітного населення (за методологією МОП) за 2018 рік порівняно з 2017 роком скоротилася на 119 тис. осіб та становила 1,6 млн осіб. За віковими групами: серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи віком від 30 до 39 років, 23% – від 40 до 49 років. Рівень безробіття (за методологією МОП) скоротився з 9,5% економічно активного населення у 2017 році до 8,8% у 2018 році. Скорочення рівня безробіття відбулося в усіх регіонах.

Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,3%), Київській (6,3%), Одеській (6,4%) областях та місті Києві (6,2%), а найвищий – у Луганській (15,1%), Донецькій (14,0%), Кіровоградській (11,6%), Волинській (11,4%) та Полтавській (11,2%) областях [389]. За дослідженнями Міжнародної організації праці, кількість безробітного населення в Україні віком 15-70 років у середньому за 2020 рік порівняно з 2019 роком зросла на 187 тис. осіб та становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) зріс з 8,2% до 9,5% робочої сили. Зростання обсягів та рівня безробіття відбулося як серед жінок, так і серед чоловіків. Кількість безробітних жінок зросла на 83 тис. осіб (до 763 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 7,9% до 9,1% робочої сили. Кількість безробітних чоловіків зросла на 103 тис. осіб (до 911 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 8,5% до 9,9% [389]. При цьому у 2020 році найбільший рівень безробіття був характерним для таких регіонів України, як Херсонська, Полтавська, Чернігівська, Волинська, Тернопільська (близько 15% населення віком від 15 до 70 років), тоді як в таких регіонах, як Київська, Харківська області, у 2019-2020 рр. рівень безробіття дорівнював 6,5% населення віком від 15 до 70 років [389]. Наведені вище дані свідчать про те, що у різних адміністративно-територіальних одиницях реалізація регіональних програм зайнятості виконується неоднаково, що дає можливість зробити висновок, що правосвідомість громадян з різних куточків України, в тому числі їхня довіра до державної та регіональної програм зайнятості населення, також є

різною. Окрім того, такі показники можуть свідчити про неналежний рівень виконання своїх посадових обов'язків як роботодавцями, так і посадовими особами органів зайнятості. Звичайно, треба зважати і на фактори неправового характеру, які ми дослідили вище (війна в східних регіонах країни, трудова міграція), але вплив цих чинників і свідчить про взаємозв'язок між юридичним та економічним результатом, який в одній області, там де рівень безробітних є найнижчим, проявляється з позитивним ефектом, а в інших областях, де рівень безробіття має високі показники, і результати дії норм мають негативний юридичний та економічний ефект.

Тобто досить важливо для визначення рівня ефективності норм трудового права виокремити юридичні та економічні результати від їх дії, оскільки рівень досягнення кожного з них відповідно впливає на загальні показники рівня ефективності норм як юридичного, так і економічного змісту. Разом із тим досягнення чи недосягнення юридичного результату від дії норми, що врегульовує певний вид трудових відносин, впливає на матеріальний їхній складник, тобто на економічний результат норми трудового права, який, своєю чергою, теж може бути досягнутий повною чи неповною мірою або взагалі відсутній.

2.3 Ефективність реалізації норм трудового права

«Реалізація норм права» як правова категорія характеризується рядом ознак, які дозволяють повною мірою розкрити її зміст. Серед них: визначення предмету реалізації – певна норма права; окреслення об'єкта реалізації, тобто на що спрямована дана норма права; порядок дій, що необхідний для реалізації норми права; визначення кола суб'єктів дії норми права; форми реалізації норми права; гарантії дії норми з боку держави під час її реалізації, тощо.

У юридичній літературі ознаки реалізації норм права досліджували О.Ф. Скакун, Н. М. Крестовська, Ю. М. Оборотова, Л. Г. Матвєєва, які серед таких ознак виділяли: 1) правомірність дій; 2) соціальну корисність дій;

3) процедурний характер дій; 4) вольовий характер дій; 5) забезпеченість державою процесу і результату реалізації права [24, с.51]. На нашу думку, всі окреслені ознаки є ключовими для повної характеристики даної правової категорії та мають бути наведені безпосередньо у дефініції.

Водночас слід зазначити, що вказані ознаки можуть проявлятися як повною мірою, так і частково залежно від характеру норм, який лежить в основі визначення їх форм реалізації. Наприклад, під час реалізації норм трудового права, які встановлюють обмеження відрахувань із заробітної плати (ст. 127 КЗпП України), розкриваються всі вищенаведені ознаки, а під час 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. При цьому ознака, яка характеризує реалізацію норми права з точки зору спрямованості на результат дії правової норми, на нашу думку, присутня при дії будь-якої норми та є ключовою, адже вона пов'язана зі ступенем досягнення цілі норми права та, як наслідок, визначенням її ефективності.

Питання ефективності реалізації норм права було предметом досліджень вчених-юристів різних етапів розвитку доктрини права. За радянських часів наукову увагу загальним проблемам ефективності норм права приділяли О.Л. Бонк, В. В. Глазирін, М. П. Лебедев, В. І. Нікітинський, О. С. Пашков, П.М. Рабінович, І. С. Самощенко, Ф. Н. Фаткуллін, Д. М. Чечот, Л. Д. Чулюкін, Л. С. Явич. У період формування України як самостійної правової держави вчені у своїх дослідженнях ставили наукові завдання щодо вирішення проблем ефективного врегулювання всіх груп суспільних відносин, які виникали в процесі розбудови незалежності. Результати наукових праць того періоду були спрямовані на формування пропозиції щодо оновлення законодавства залежно від потреб суспільства. Дослідники В. Б. Аверьянов, В. Н. Денисов, В.Ф. Сіренко та інші в колективній монографії «Законодавство: проблеми ефективності» зробили висновки про те, що у процесі вивчення ефективності варто звертати

увагу передусім на суспільні інтереси. Визначивши інтерес як співвідношення між необхідністю задоволення потреб різних груп, класів, окремих верств населення і можливістю задоволення цих потреб, можна сформувати модель, складники якої становлять елементи ефективності, тобто ті соціальні проблеми, які потрібно вирішити за допомогою конкретного нормативного акта [2]. Зв'язок і узгодженість загальнодержавних інтересів та їх відповідність реальним життєвим потребам громадян як фактор юридичного потенціалу ефективного законодавства також були предметом досліджень професорок Н. М. Оніщенко та Н. М. Пархоменко [2].

Наукові надбання того періоду щодо загальнотеоретичних підходів до ефективності реалізації норм права створили базу для подальших досліджень окремих аспектів правової ефективності, таких як: ефективність правового регулювання (О. М. Мельник, Т. І. Тарахонич), ефективності законодавства (В.В. Головченко), ефективності норм права (П. М. Рабінович, М. Ю. Осипов), у тому числі за галузевим розгалуженням норм (С. М. Балабан, І. В. Болокан у своїх працях частково торкалися проблем ефективності норм адміністративного права; С.С. Лукаш вивчав ефективність управлінської діяльності органів внутрішніх справ, В.І. Щербина працював над окремими проблемами ефективності дисциплінарних стягнень).

Варто відзначити, що проблематика ефективності норм трудового права з точки зору саме їх реалізації не була комплексно досліджена з урахуванням усіх умов, критеріїв та чинників, що дають змогу визначити ефективність норм трудового права. До того ж застарілість норм трудового права, що має наслідком їх низьку ефективність, є проблемою, яка вимагає негайного нормативного вирішення, на чому довгий період часу акцентує свою увагу практично кожен автор публікації чи наукового дослідження відносин у сфері праці.

На підставі дослідження поняття ефективності правових норм у своїх наукових публікаціях ми доходили висновку, що співвідношення цілей, визначених законодавцем під час формулювання норми права, та результатів,

досягнутих внаслідок її реалізації, і є ефективністю правової норми [176, с. 351]. Але, враховуючи об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на процес реалізації норми, ефективність набуває різних ознак, які за своїм характером дають змогу розмежувати результат дії залежно від наслідку, який настав, і тим самим встановити вид ефективності норми права.

У науці є різні погляди щодо визначення виду ефективності, але базова класифікація ґрунтується саме на наслідку, який виникає в результаті дії норми, що має або соціальний, або юридичний характер, та розділяє ефективність на соціальну та юридичну [184]. І хоча питання поділу ефективності на види не є предметом дослідження в цьому підрозділі, але окремі питання, пов'язані з характером ефективності правової норми, будуть частково розглянуті, оскільки вони впливають на зміст категорії «ефективність реалізації норми права».

Так, характер правової норми фактично формує зміст ефективності реалізації цієї норми права. Оскільки саме норма є тим правовим засобом, у процесі дії якої відбувається врегулювання поведінки учасників суспільних відносин і проявляється результат її дії – соціальний чи юридичний, який піддається оцінці з точки зору ефективності.

Більшість дослідників ефективності норм права та правозастосування (Д.А. Керімов, П. М. Рабінович, Л. С. Явич), виходячи з позиції розуміння права як засобу соціального регулювання та суспільного управління, доводили, що ефективність правової норми визначається тим, наскільки її реалізація сприяє досягненню цілі, що поставлена перед нормою. Генеза цього твердження була закладена ще в працях Ф. Н. Фактуліна та Л. Д. Челюкіна, які під ефективністю правової норми розуміли потенційну властивість правової норми та робили висновок про те, що прояв її змісту передбачає дослідження наслідків правового впливу на суспільні відносини [443, с. 26]. Такий взаємозв'язок дії норми та її результату характеризує суть механізму ефективної реалізації норм права з точки зору вироблення загальної концепції ефективного правового регулювання, згідно з якою норма права разом із правовідносинами, актами

реалізації прав та обов'язками громадян є одним з елементів правового регулювання. Саме за допомогою правового регулювання досягається реалізація норми права, що дозволяє встановити ступінь виконання державно-правових приписів, які зазначенні в нормативно-правових актах, через свідому поведінку суб'єктів їх дії. На думку Ф. Н. Фаткулліна, реалізація правових норм являє собою втілення в регульованих ними актуальних суспільних відносинах всього того, що в даних нормах закладено [444, с. 216].

Одночасно реалізацію норми права з точки зору визначення її ефективності можна розглянути не лише як процес відтворення нормативних приписів у поведінці людей, а й як сам результат правового регулювання суспільних відносин, що дозволяє встановити його відповідність закладеній в нормі права меті та цілі правового регулювання, тим самим встановити рівень ефективності норми права загалом.

Дослідниця ефективності норм адміністративного права І. В. Болокан вважає за доцільне у визначенні ефективності реалізації адміністративно-правових норм врахувати не лише мету нормотворця, але й мету втілення норми у життя для безпосередніх суб'єктів реалізації конкретних норм. Учена стверджує, що це стосується й необхідності диференціації результатів реалізації для визнання конкретної галузевої норми, що втілена у життя із позитивним та негативним ефектом як для безпосередніх суб'єктів, так і для держави [23, с.10].

На нашу думку, під час дослідження ефективності реалізації фіксація уваги виключно на меті прийняття норми та на меті її реалізації не може створити повної уяви про ступінь ефективності норми права взагалі, а також можливості оцінити перспективні результати дії норми в процесі нормотворення.

Така позиція обґрунтовується тим, що мета та цілі реалізації норми права співвідносяться як загальне та окреме, де мета – шлях до задоволення загальної потреби, а цілі – це складники (етапи) досягнення мети. 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, що проявився у процесі реалізації норми права. Сама по собі мета не може бути реалізована без певних засобів, які сприяють її досягненню, і такими засобами є цілі та завдання, реалізація яких дозволить досягти мети. Якщо звернутися до засобів досягнення мети у сфері права та розглянути їх через призму функціональності права, можна спрогнозувати соціальний результат дії цих норм та вирішити завдання, що ставить перед собою право.

Завдання трудового права закріплені у ст. 1 КЗпП України, а саме: врегулювати трудові відносини всіх працівників, сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [135]. Аналізуючи визначені в дусі «адміністративно-командної» системи завдання трудового права (в останній редакції ст. 1 КЗпП України 1988 року), зробити висновок про високій ступінь ефективності цих норм в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, розширення меж договірного регулювання праці, упровадження практики дистанційної роботи та нових підходів до процесу організації праці досить складно.

Очевидно, що метою сформованих в ті часи трудових норм було виключно задоволення загальнодержавних інтересів «трудящих», які не містили завдань соціально-партнерського характеру, пов'язаних із досягненням актуальної мети норм у сфері праці – задоволення взаємних інтересів сторін трудового договору поряд із захистом та охороною їхніх прав. Зрозуміло, що

для формування таких завдань були об'єктивні фактори, які визначалися ідеологією того часу, специфікою розвитку політичної, соціально-економічної систем, де єдиним роботодавцем була держава. Але їхній характер сформував зміст трудових відносин, визначивши у КЗпП України коло прав та обов'язків їх суб'єктів і порядок їх реалізації, які в нинішніх умовах розвитку держави, економіки і суспільства реалізуються неефективно, тим самим знижують цінність трудового права.

Не будемо детально зупинятися на проблемах «застарілості» норм трудового права, оскільки ці питання вже упродовж десятиліть ґрунтовно досліджені вченими, які постійно наголошують на необхідності прийняття нового Трудового кодексу України. Адже норми чинного права не виконують тих завдань, які хоч і не окреслені в КЗпП України, проте стоять перед суспільством. Водночас зауважимо, що наявність норм радянського періоду в механізмі правового регулювання динамічних відносин у сфері праці є причиною зниження ефективності їх реалізації та нехтуванням функцій трудового права загалом.

Слід погодитися з О. Є. Костюченко та Т. М. Коротич у тому, що останнім часом у нашій державі на законодавчому рівні нівелюється соціальне призначення трудового права як права соціального. Це свідчить про значні вади системи правового забезпечення трудових прав та інтересів працівників. У результаті сьогодні маємо недооцінку соціального призначення трудового права і, як підсумок цього, численні порушення прав та законних інтересів працівників [152, с. 83]. Як зазначають автори зареєстрованого у Верховній раді України за №2410 від 08 листопада 2019 року проєкту Трудового кодексу України, ситуація із законодавчим регулюванням трудових відносин в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства об'єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування для регулювання відносин

між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва [293]. Водночас варто зазначити, що норми названого проєкту Трудового кодексу України не містять у своєму змісті завдань, які має вирішувати прийнятий у майбутньому нормативний акт. Отже, можна зробити висновок, що реалізація норм цього проєкту Трудового кодексу України може мати не той результат, з якою метою він приймається. Адже визначення виключно мети кодексу у ст. 1 Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019 р. – встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців [427] – це тільки напрями досягнення цілей трудового права, а от у якій спосіб це треба робити, автори проєкту не конкретизують, що не сприяє ефективній реалізації кодифікованих норм та впливає на їхню якість.

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Це і є основним завданням правового регулювання суспільних відносин. Отже, здатність забезпечити права і свободи людини і громадянина – визначальний критерій якості нормативно-правового акта [151].

Розширимо даний висновок щодо зв'язку змісту діяльності держави із правовим регулюванням суспільних відносин, додавши тезу про те, що основним призначення правової норми є регулювання діяльності та поведінки людей, якщо в нормативно-правовому акті відсутнє завдання, яке має вирішити прийнята норма. У сукупності з іншими правовими приписами це позбавляє можливості спрогнозувати результати поведінки суб'єктів дії цього нормативно-правового акта та певною мірою перешкоджає ефективній реалізації всього акта. Слушною в даному контексті є думка М. Г. Кравченка про те, що комплексна природа якості закону передбачає дотримання певних вимог, які є

передумовами реалізації його приписів. Серед таких вимог, окрім інших, дослідник виділяє правильне визначення мети та завдання нормативно-правового акта [156].

З огляду на це, на нашу думку, варто було б поряд із визначенням мети прийняття Трудового кодексу України сформулювати завдання кодифікованих норм трудового права, основними з яких є: врегулювання відносин у сфері праці на основі принципу соціального діалогу та шляхом розширення меж договірної 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. Вважаємо, що закріплення в тексті Трудового кодексу України його завдань буде не лише усуненням правотворчої помилки, яка може призвести до неправильного результату, а й правовим узагальненням способів та засобів врегулювання поведінки учасників трудових правовідносин і формуванням механізму його ефективної реалізації. Прийняття Трудового кодексу України дозволить ефективно реалізовувати норми, що не лише врегулюють відносини у суспільстві, що вже склалися, а визнаватимуться суспільством як якісні правила поведінки. Якщо ці правила розроблені з дотриманням нормотворчих процедур, то такі норми здатні належно регулювати різноманітне коло суспільних відносин.

Підводячи підсумок, зазначимо, що взаємозв'язок мети, цілі та прогнозованого результату у процесі дослідження ефективності реалізації норм трудового права дозволить спрогнозувати перспективи правового регулювання суспільних відносин у сфері праці та встановити ступінь виконання державно-правових приписів, які зазначені в нормативно-правових актах, через поведінку суб'єктів їх дії.

Убачається, що питання перспективного регулювання трудових відносин та реалізації норм трудового права напрямку пов'язані з якістю законодавчих норм, яку деякі вчені вважають показником їхньої ефективності. Якщо

аналізувати Закон України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», то показники результативності регуляторного акта – це показники, на підставі яких у процесі відстеження результативності регуляторного акта здійснюється оцінка стану впровадження цього регуляторного акта та досягнення ним цілей, задекларованих під час його прийняття [316]. Норми вказаного Закону дають можливість стверджувати, що показник дає уяву про кількісні і якісні результати реалізації норм права, які, своєю чергою, покликанні сформулювати висновок про ефективність чи неефективність норми права та ступінь досягнення її цілі.

Дослідження реалізації норм трудового права з точки зору ролі якісного та кількісного виміру її результативності, а отже й ефективності, дозволяє проаналізувати вказані показники ефективності форм реалізації норм права: застосування, виконання, використання та дотримання. При цьому ми не вдаємося до детальної характеристики підстав класифікації форм реалізації норм права, оскільки вона є достатньою мірою досліджена вченими, що займалися проблематикою реалізації правових норм. Таке розуміння форм реалізації норм права необхідно віднести до загальновизнаних категорій, широкі дослідження яких постійно відбувається в межах теоретико-правових досліджень. Видається доцільним в межах даного дослідження зосередити увагу на застосуванні саме критеріїв та показників ефективності реалізації норм права в цілому, і зокрема норм трудового права, оминаючи питання визначення її форм.

Варто зазначити, що показники ефективності форм реалізації норм трудового права є виміром досягнення результату під час здійснення правового регулювання відносин у сфері праці, що їх і відрізняє від показників та критеріїв ефективності норм трудового права (досліджені у підрозділі 2.1). Вказані показники ефективності реалізації норм трудового права можна розглядати, характеризуючи їх кількісний та якісний складники. На нашу думку, їх кількісний складник відображає фактична та економічна ефективність, а

якісний – обґрунтованість, доцільність та корисність ефективності реалізації норми.

Коли ми застосовуємо ці поняття у процесі визначення ефективності реалізації норм трудового права, то показник *фактична ефективність* проявляється у співвідношенні між фактично досягнутим результатом і тією безпосередньою ціллю, для досягнення якої були прийняті відповідні юридичні норми. При фактичній ефективності цілі правової норми є своєрідним полем зору оцінки її ефективності. Так, наприклад, коли за результатами роботи за певний період часу чи з реалізації певного проєкту з метою заохочення працівника оцінюються його трудова діяльність, то роботодавець до уваги бере не лише результат безпосередньої роботи працівника над проєктом, а й всі чинники, які вплинули на досягнення цілі реалізованого проєкту: строки його виконання, дотримання плану роботи, не перевищення бюджету проєкту, організовану роботу команди проєкту. Таким чином, зіставляючи безпосередню ціль із результатом, можна кількісно виміряти ступінь фактичної ефективності реалізованого проєкту. У цій самій площині і знаходяться норми, якими врегульований увесь процес реалізації проєкту, починаючи від визначення прав працівника або колективу працівників (структурного підрозділу) і завершуючи визначенням розміру оплати праці із засобами заохочення працівника за виконання ним його обов'язків. Варто зазначити, що показник ефективності під час реалізації норми може мати не тільки позитивне значення, але і значення негативної ефективності: коли процес праці не організований або працівник не виконав своїх обов'язків через об'єктивні чи суб'єктивні обставини. Такими об'єктивними обставинами є недосконалість норм про заохочення та оплату праці працівників, наприклад, у сфері освіти – п. 3.2 постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року №822 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [335]. У вказаному пункті визначено, що працівникам встановлюються

надбавки у розмірі 50% посадового окладу за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі, а показників визначення «високих досягнень» чи «особливо важливої роботи» у законодавстві немає. Зрозуміло, ці питання мають оціночний характер, що дозволяє, з одного боку, зловживати правом, а з іншого – не лише створює передумови для ефективної реалізації правової норми, а й не породжує можливості визначити її показники кількісного характеру – сукупної кількості працівників, сумлінна праця яких може бути оцінена за даними нормами. У підсумку можна зазначити, що фактична ефективність є вихідними даними для визначення результативності правозастосування, оскільки вона створює кількісний показник ефективності реалізації норми права.

Наступним показником ефективності реалізації норм трудового права, який характеризує їхню кількісну сторону, є показник *економічної ефективності*. Згідно з енциклопедичним визначенням економічна ефективність – це результативність економічної системи, виражена у співвідношенні корисних кінцевих результатів її функціонування та витрачених ресурсів. Це інтегральний показник ефективності на різних рівнях економічної системи, що в підсумку характеризує функціонування національної економіки. Ефективність економічної системи залежить від ефективності виробництва, соціальної сфери (систем освіти, охорони здоров'я, культури), державного управління, що визначають співвідношенням отриманих результатів до витрат і вимірюють сукупністю кількісних показників [127].

Таким чином, в основу загального поняття «економічна ефективність» закладено співвідношення позитивних результатів функціонування певної системи та витрат на її існування чи реалізацію.

На нашу думку, якщо розглядати економічну ефективність реалізації норм права як показник, що впливає на національну економіку, то це кількісна сукупність обставин, засобів, суб'єктів, які за допомогою правового

регулювання досягають певних результатів. Однак у правовому аспекті економічної ефективності результати не завжди мають «плюсові» показники своєї якості. Оскільки, як ми раніше зазначали, ефективність реалізації норми може полягати й у встановленні зворотного зв'язку щодо якості норми та механізму її дії, які у своїй сукупності не дають позитивного результату, з одного боку, а з іншого – створюють підстави для зміни законодавства, актуального в часі. Економічна ефективність – це досягнення найбільших результатів за найменших затрат живої та уречевленої праці. Економічна ефективність є конкретною формою дії закону економії часу [462].

Показник економічної ефективності реалізації норм трудового права не може існувати сам по собі, тому що норми трудового права регулюють відносини між людьми в процесі здійснення їхньої трудової діяльності. Головним критерієм у визначенні ефективності реалізації норм трудового права буде ступінь досягнення кінцевих потреб його суб'єктів, які не завжди зумовленні матеріальним результатом, а можуть бути пов'язані з розвитком особистості працівника як професіонала, прагненням визнання його лідером колективу або високої оцінки результатів його роботи з боку колективу, керівництва, громадськості чи держави, шляхом присвоєння почесних звань, присудження відзнак, нагородження орденами, медалями та грамотами тощо.

Прикладом реалізації норм права, дія яких може бути оцінена за показником економічної ефективності, але виключно в сукупності з іншими чинниками, які підсилюють її ефективність, є норми Постанови Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 року №638 «Про затвердження Положення про всеукраїнський конкурс «Учитель року», відповідно до якої всеукраїнський конкурс «Учитель року» проводиться з метою підвищення престижності професії вчителя в суспільстві. Завданнями конкурсу є: виявлення та підтримка талановитих педагогічних працівників, поширення кращого педагогічного досвіду; розвиток творчого потенціалу вчителя та підвищення його професійної майстерності; сприяння самореалізації вчителя. У пунктах 13

та 14 Положення визначено, що переможці конкурсу нагороджуються грошовими преміями в розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; лауреати – чотирьох (друге місце) і трьох (третє місце) мінімальних заробітних плат відповідно. Переможці, лауреати, дипломанти та учасники третього туру конкурсу нагороджуються дипломами центрального організаційного комітету, а також можуть бути представлені до відомчих заохочувальних відзнак [322].

Убачається, що визначення показника економічної ефективності реалізації даних норм є досить узагальненими і не може існувати як самостійна величина виміру, оскільки для визначення його рівня (в даному випадку це відображено в обсязі роботи, який був виконаний вчителем за звітній період; досягненнях його педагогічної діяльності; оцінці його професійної майстерності в кількісних показниках; ступені впровадження інноваційних методик у викладання дисциплін) необхідно сукупно проаналізувати всі чинники, які сприяли сумлінному ставленню до трудових обов'язків педагогічного працівника.

Спірною, з нашого погляду, є позиція окремих вчених щодо ефективності дії норм окремих інститутів трудового права, які, вдаючись до характеристики ефективності реалізації норм трудового права, зокрема тих, що регулюють трудову діяльність, використовують виключно економічний складник терміна «показник» та зазначають, що під ефективністю трудової діяльності необхідно розуміти соціально-економічну категорію, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети (чи вирішення завдання), співвіднесену зі ступенем раціональності витрат використаних при цьому ресурсів. Таке визначення характеризує поняття ефективності з якісного боку як співвідношення між результативністю праці й економічністю виробничих витрат [17, с. 308].

Вважаємо, що задля визначення ступеня досягнення мети норми трудового права під час її реалізації, а отже її ефективності, необхідно врахувати не лише економічні показники, які характеризують результат роботи працівника та витрати роботодавця, наприклад, на засоби чи знаряддя праці, або ж облаштування місця роботи працівника, а й показник, що дає змогу

оцінити чи безпечні умови праці, в яких реалізувалася вказана норма, чи належний рівень організації умов праці, чи конкурентний на ринку праці рівень оплати діяльності працівника, що має стимулювати його до високих показників у роботі.

Як приклад можна розглянути реалізацію норм, які регулюють умови оплати праці працівників залежно від диференційованих умов тяжкості, складності виконання роботи, коли економічний результат від дії цієї норми порівняно з нормами, які регулюють працю працівників у звичайних умовах, є однозначно вищим. При цьому показник їхньої ефективності залежить не лише від централізованого регулювання праці таких працівників, а й від галузевого чи локального регулювання трудових відносин. Очевидно, що нині працівник, вибираючи місце роботи, зважає на всі чинники, які будуть сприяти його праці, і не тільки матеріального характеру. Комфортні умови праці, належна організація праці, конкурентні умови, детальне, а не узагальнене нормативне закріплення прав та обов'язків працівників є факторами, які сприяють більш ефективному виконанню роботи та у своїй сукупності дають високий рівень ефективності від реалізації локальної норми та показник досягнення її мети. Можна сказати, що наявність сукупних чинників, які забезпечують економічну ефективність норми, характеризують економічну забезпеченість реалізації самого закону.

У цьому разі також можна говорити про іншу сторону економічної ефективності норми, яка характеризується нульовим показником, зважаючи на те, що для її реалізації необхідні інші чинники, котрі сприяють її зростанню. Зокрема, нерідко у нас приймаються закони, окремі норми яких приречені на невиконання вже із самого моменту їх прийняття через незабезпеченість ресурсами. Тому немає сенсу говорити про ефективність їх реалізації, принаймні до зміни економічної ситуації в країні чи вирішення окремих питань соціально-економічного характеру. Так, у ст. 54 Закону України «Про освіту» визначено, що педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають

право на забезпечення житлом у першочерговому порядку, пільгові кредити для індивідуального і кооперативного будівництва [337]. Відомо, що ця норма реалізується практично з нульовим показником, оскільки її економічна забезпеченість у вигляді засобу, що сприяє її реалізації (об'єкт нерухомого майна) для працівників освіти та науки нині на неналежному рівні. Об'єкти, які передаються до комунальної власності територіальних громад після введення їх в експлуатацію, спрямовуються у порядку першочерговості тим категоріям населення, які є малозабезпеченими, багатодітними тощо.

Таким чином, характеристика економічної ефективності реалізації норм трудового права можлива виключно за наявності сукупного впливу правових, соціально-економічних, суб'єктивних, морально-психологічних та матеріальних засобів досягнення результату. Так проявляється кількісна сторона ефективності, яка характеризує підвищення або зниження деяких показників різноманітних соціально-правових процесів, які окреслені змістом трудових відносин.

Економічну ефективність можна оцінити через кількісний показник ефективності реалізації норми права, використовуючи аналітичні чи статистичні дані органів, що регулюють діяльність у сфері праці. Зокрема, варто звернутися до офіційної інформації, розміщеної на сайті Державної служби зайнятості, щодо показників зайнятості населення за результатами роботи служби у 2019-2020 роках. За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення віком 15-70 років за дев'ять місяців 2020 року порівняно з дев'ятьма місяцями 2019 року скоротилася на 627 тис. осіб та становила 16,0 млн осіб. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років скоротився з 58,3% до 56,5% [390]. Скорочення обсягів та рівня зайнятості відбулося як у міських поселеннях, так і в сільській місцевості, як серед жінок, так і серед чоловіків. У міських поселеннях кількість зайнятого населення віком 15-70 років скоротилася на 414 тис. осіб (до 11,0 млн осіб), а рівень зайнятості скоротився з 59,4% до 57,5%. У сільській місцевості кількість зайнятого

населення зменшилася на 213 тис. осіб (до 5,0 млн осіб), рівень зайнятості скоротився з 56,2% до 54,4%. Серед жінок кількість зайнятого населення віком 15-70 років скоротилася на 304 тис. осіб (до 7,7 млн осіб), а рівень зайнятості скоротився з 53,2% до 51,5%. Серед чоловіків кількість зайнятого населення зменшилася на 323 тис. осіб (до 8,3 млн. осіб), а рівень зайнятості скоротився з 64,1% до 62,0%. Кількість зайнятого населення віком 15-70 років у III кварталі 2020 року порівняно з III кварталом 2019 року скоротилася на 1,0 млн осіб та становила 15,9 млн осіб. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років скоротився з 59,3% до 56,1% [390].

Статистичні показники рівня зайнятості населення 2019-2020 років свідчать про різний рівень показників підвищення рівня зайнятості населення залежно від території дії нормативно-правових актів у сфері зайнятості та застосування положень цих актів. При цьому для формування даних використовується узагальнений кількісний показник реалізації норми права по всій території України залежно від віку суб'єктного складу працівників, що характеризує загальний масштаб оцінки рівня правозастосування. Це підтверджує висновок, що на ефективність реалізації норм права впливають причини об'єктивного та суб'єктивного характеру, які формують ступінь оцінки реалізації норм права з точки зору їхньої ефективності. Адже якби процес реалізації залежав виключно від норм права, то всі закони досягали б своєї цілі та були ефективними у своєму застосуванні.

Однак вимір ефективності застосування норм права не повинен залежати виключно від кількісних показників. Для отримання повної уяви про ефективність реалізації норм права повинні бути враховані й інші важливі показники, які характеризують її якість. На відміну від кількісного показника, який співвідноситься з результатом реалізації безпосередньої цілі норми права, показник, що визначає якість реалізації норми права у формі застосування, характеризується співвідношенням самого змісту норми з реалізацією її цілі і визначається як *обґрунтованість, доцільність та корисність*.

Досліджуючи співвідношення ефективності права зі змістом правової норми, С. С. Алексєєв зазначав, що ефективність буде найвищою тоді, коли норма найбільш обґрунтована, найбільш доцільна, зміст її є найбільш справедливим [7, с. 436]. Такий підхід підтримано у теоретичних розробках П.М. Рабіновича, який доцільність, обґрунтованість та законність визначає як обов'язкові вимоги процесу правозастосування, дотримання яких забезпечить його ефективність [367]. У свою чергу О. Д. Гринь об'єднує доцільність, обґрунтованість, справедливість та законність у систему вимог, які становлять основу правильної реалізації правозастосовних актів [60, с. 67]. Не можна цілком погодитися з останнім формулюванням, оскільки такі вимоги більшою мірою є принципами правозастосування, які дійсно формують основи реалізації правових норм. Але, на нашу думку, такі вимоги більшою мірою підлягають застосуванню у нормотворчому процесі, коли у разі систематичного їх дотримання формуються правила поведінки, фактично прогнозується результат та майбутні показники ефективності.

Цікавою є думка І. В. Болокан щодо взаємовідношення вказаних понять у процесі правозастосування. Науковиця зазначає, що деякі показники досить часто важко визначити через оціночність багатьох категорій, які є якісними показниками, наприклад: «доцільність», «обґрунтованість», «справедливість», адже вони не є правовими поняттями і їх тлумачення завжди має «суб'єктивний відтінок», а також є такими, що не сприймаються однаково будь-яким суб'єктом застосування [22, с.62].

Такий висновок видається обґрунтованим, зважаючи на те, що у разі дотримання всіх окреслених вимог можна досягти результату правореалізації, але для кожного суб'єкта він буде різний. Для одних – буде оптимально корисним, а для інших результат буде відсутній, що, своєю чергою, буде своєрідним «сигналом» для вдосконалення законодавства та механізму його реалізації. Фактично визначення якісних показників ефективності реалізації норми у сфері регулювання праці можливе виключно після реалізації самої

норми, коли є можливість оцінити потребу суспільства в доцільності дії цієї норми, її доступність через зрозумілий механізм дії, справедливість її змісту та реальність результату, який, як правило, під час застосування праці виражений матеріальним характером.

Сукупність окреслених вимог до визначення показників ефективності реалізації норм трудового права створює передумови для перегляду та фактично прийняття нових норм законодавства у цій сфері. Особливо нині, коли реалізація норми права не призводить до якісного результату, який є загальноприйнятим для цієї норми, тобто таким, що переважно міг би бути позитивним. При цьому, звісно, варто враховувати, що не всі норми можна оцінити з точки зору якісного показника. До прикладу, вважаємо, що абсолютно не створюють передумов для оцінки показника якості реалізації норми, що регулюють порядок прийняття працівників за конкурсом на керівні посади. Показник якості реалізації наданого відповідною нормою права на участь у конкурсі на зайняття вакантної посади визначити досить складно з огляду на складність прогнозування кількості осіб, котрі виявлять бажання скористатися цим правом. Водночас одразу після реалізації цієї норми є можливість сформулювати її кількісну характеристику, визначивши, скільки осіб подали заяви про участь у конкурсі.

С. С. Алексєєв зазначав, що оцінка результатів ефективності реалізації правової норми має неабияке значення для подальшого вдосконалення законодавства. Вченим наголошується, що саме у процесі реалізації норми стає зрозумілою її дієвість, затребуваність суспільством, якість її змісту, наявність дієвого механізму впровадження у життя, її реальність тощо. Досить вдалим є порівняння цього процесу із «каналом зворотного зв'язку» між нормотворчою практикою та практикою реалізації конкретних норм [418, с. 440]. Нормотворчий процес є тим техніко-юридичним інструментом, який має забезпечити не лише якість нормативно-правового акта, а й створити умови та підстави для ефективного застосування норми під час її реалізації. Тому

надзвичайно важливо у процесі реалізації норм права виявляти недоліки нормативно-правових актів, які здійснюють прямий вплив на показники ефективності реалізації норм права з точки зору їхньої якості.

У своїх дослідженнях щодо загальнотеоретичних аспектів удосконалення нормативно-правових актів В. М. Косович зазначає, що недоліки нормативно-правових актів – це внутрішні і зовнішні прояви неналежного використання засобів нормопроектної техніки та недотримання правил нормотворчої технології, що знижують їхню якість. За формою зовнішнього прояву (а відповідно, й за ступенем негативного впливу на якість) вирізняються три групи техніко-юридичних недоліків: чітко виражені, частково виражені та латентні (приховані). Технологічно-юридичні недоліки класифікуються на певні різновиди залежно від: їх змістового складника; стадій нормотворчого процесу; форм прояву у нормах, які регламентують нормотворчу діяльність [151].

Вважаємо, що прогнозування ефективності реалізації норми повинно здійснюватися вже під час правотворчої діяльності, починаючи із самої розробки концепції майбутнього нормативно-правового акта, визначення мети прийняття норми права, постановки безпосередніх цілей, які буде виконувати норма права, зважаючи на всі об'єктивні та суб'єктивні обставини, які можуть вплинути на її реалізацію. У разі врахування обставин, що визначають економічну, суспільну та суб'єктивну обґрунтованість розробки нової норми, можна говорити про ефективність таких актів у контексті суспільно позитивної значущості та цінності. Інакше створений із порушенням вимог щодо його економічності та цінності для суспільства нормативно-правовий акт буде засадничо неякісний, його здатність здійснити ефективний регулятивний вплив на суспільні відносини буде знижена, і якісний показник ефективності реалізації норми також буде низьким.

Таким чином, обґрунтованість і доцільність – це показники ефективності реалізації норм трудового права, які застосовуються в основному в правотворчості та забезпечують зміст правових настанов і порядку їх реалізації.

Ці показники дозволяють оцінити ефективність правової норми з точки дієвого та високорезультативного регулятора суспільних відносин у сфері праці. Вони дають можливість встановити співвідношення між кінцевими цілями, що лежать в основі правореалізації, і змістом правових норм. Особливо це має значення для правотворчості, зокрема, під час наукової обґрунтованості правових норм, їх відповідності назрілим потребам суспільного розвитку, ступеню врахування громадської думки.

Безпосередньо з обґрунтованістю та доцільністю, що характеризують вищевказаний взаємозв'язок, пов'язаний наступний показник ефективності реалізації норм права – *корисність ефективності*, який можна ототожнити з фактичною ефективністю з точки зору настання реального позитивного ефекту від правового регулювання суспільних відносин. За такого співвідношення мети і реального результату дії норми ефективність реалізації норми права розглядається з урахуванням тих позитивних завдань, які містять норми і, як правило, має плюсовий показник. Таким чином, корисність як ступінь позитивної ефективності правових норм є головним показником, що характеризує активну роль права в житті суспільства.

Отже, на нашу думку, показник ефективності реалізації норм трудового права доцільно визначати як кількісні та якісні показники 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 зумовлюють зв'язок правового регулювання та правотворчості. Відповідний показник проявляється у різних формах реалізації норм права, як виконанні, так і застосуванні, та певною мірою є умовою їх реалізації з об'єктивної та суб'єктивної точки зору. Об'єктивною умовою виступає сама якість норми, а суб'єктивною – зрозумілий та логічний порядок її виконання, який фактично стимулює до реалізації норми, що прогнозується у наслідку від її реалізації, що може настати для суб'єкта:

позитивний результат за виконання обов'язків або негативний у вигляді санкції за їх невиконання.

За сукупністю показників ефективності форм реалізації трудового права необхідне виявлення її кількісних та якісних характеристик, які дозволяють оцінити ступінь їхньої соціальної цінності. При цьому показники реалізації ефективності норм трудового права через якісні характеристики підтверджують його обґрунтованість, доцільність та корисність, а через кількісні показники (економічну та фактичну ефективність) дозволяють оцінити результат їх реалізації як регуляторів соціальних процесів у сфері праці.

Здійснена характеристика правових основ формування ефективних норм трудового права дозволяє обґрунтувати ряд висновків.

Необхідним є визначити 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, досконалість процесуальних норм щодо здійснення правозастосовної діяльності, встановлення законодавцем меж правозастосування, належна організація функціонування правозастосовних органів, їх матеріально-технічне забезпечення). Визначено, що таке розуміння умов ефективності норм права не враховує ставлення до них населення та, як наслідок, готовності людей співпрацювати з правозастосовними органами, починаючи з органів державної влади, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів, закінчуючи роботодавцями, як суб'єктами правозастосовного 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; досконалість правозастосовної 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).

Науково-практичну цінність має класифікація 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 в нормах права; справедливість правових норм; оптимальність способів, прийомів, методів і типів правового регулювання, використаних в нормах права, засобів досягнення поставлених цілей, закріплених в 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 «статичу» 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).

Визначено, 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. Визначено, 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, ст. 30 КЗпП України закріплює, 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.

Зміст предметних цілей 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 правового 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.

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.

До ознак реалізації норм права відноситься їх правомірність дії; соціальну корисність дії; процедурний характер дії; вольовий характер дії. Вказані ознаки можуть проявлятися 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).

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. 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.

Визначено доцільність перегляду завдань КЗпП України (ст. 1), що визначають сферу дії норм трудового права, задля врахування наслідків стрімкого поширення інформаційних технологій, розширення меж договірної 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 договірної регулювання праці; норми кодексу мають усувати суперечні положення законодавства у сфері праці; кодекс приймається для узгодження національного законодавства з міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці; нормами кодексу встановлюються паритетність у відносинах сторін трудового договору.

Зроблено висновок, що взаємозв'язок мети, цілі 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, як застосування, виконання, використання та дотримання, виокремлено якісні та кількісні показники їх дієвості.

РОЗДІЛ 3.

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РЕАЛІЗАЦІЮ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Зміцнення ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці

Реалізація права в цілому, і зокрема права особи на працю, забезпечення принципів свободи праці, дотримання антидискримінаційних стандартів залежить від ряду складників розвитку суспільства та людини як її частини. Право є складником культури, створеним завдяки творчій людській діяльності [18, с. 11]. Реалізація соціальних ідеалів залежить не від якості норм чинного національного законодавства, а від свідомого прагнення людини до неухильного дотримання встановлених стандартів правового регулювання. Натомість надзвичайно високий рівень правового нігілізму, характерний для розвитку українського суспільства, є суттєвою перешкодою встановленню панування принципів законності та верховенства права як визначальної характеристики сучасної демократичної держави.

Правова діяльність є надзвичайною важливою характеристикою розвитку людини як правової істоти [255, с. 638]. Суб'єкт права спрямовує «свою діяльність на те, що він має розглядати як власну мету і чому він має сприяти; люди хочуть діяти в ім'я того, чим вони цікавляться або мають цікавитись як своїм» [54, с. 108].

З огляду на вказане, ефективність норм права в цілому, і зокрема норм трудового права, неможливо визначити поза межами правової діяльності. У цьому сенсі вартує уваги висновок О.В. Павлишина, який наголошує, що праксеологічний аспект правозастосування є одним із критеріїв «доцільності та прийнятності правових норм», а отже, і є критерієм ефективності норм права. Вчений зазначає, що «перед внесенням будь-яких змін до чинного

законодавства потрібно обґрунтувати їхню доцільність, встановити, наскільки прийняття, зміна або скасування певної правової норми (групи норм) сприятиме гармонізації суспільного життя» [255, с. 641].

Отже, дослідження проблем ефективності норм права вимагає врахування не лише проблем законодавчого регулювання, а і праксеологічних аспектів правозастосування, тобто врахування рівня правової активності та правової культури людини як суб'єкта відносин у сфері праці.

Свобода праці є невід'ємною складовою частиною конституційних прав та свобод кожного громадянина, яка гарантується йому міжнародними та національними нормами права. Факторами, що визначаються як перешкоди реалізації принципу свободи праці у трудових відносинах, є сукупність соціально-економічних чинників. В економічній літературі неодноразово обґрунтовувався висновок, що роботодавці в Україні, маючи на меті надання конкурентоздатних послуг, виконання затребуваних робіт та виготовлення дешевої продукції, віддають перевагу працівникам, які згодні працювати за мінімальну допустиму заробітну плату, що відповідає їхньому рівню професійної кваліфікації та освіти, і при цьому такі особи повинні бути не обтяжені соціальними обов'язками утримання та виховання неповнолітніх та малолітніх дітей [262; 234, с. 138]. Отже, фактор бідності змушує людину займатися трудовою діяльністю, що може не відповідати її інтересам чи потребам, однак вирішує проблему економічного базису для її існування та розвитку.

До факторів, що унеможливлюють реалізацію принципу свободи праці, Т.А. Занфірова відносить російську агресію та проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей [103, с. 287]. Подолання економічної кризи у купі із лозунгами зупинення російської агресії стали вже невід'ємною частиною виборчих процесів у сучасній Україні, при цьому проблема зайнятості тимчасових переселенців, забезпечення належного рівня оплати їхньої праці і досі регулюється на недостатньому рівні правової

ефективності[436]. Світова практика відомих відкритих збройних конфліктів свідчить, що їх неминучими наслідками є руйнація інфраструктури відповідних регіонів, скорочення робочих місць, а у випадку українського конфлікту така проблема пов'язується із наявною регіональною зайнятістю населення (праця на гірничодобувних підприємствах, що залежить від наявних природних ресурсів), тому подальше працевлаштування таких осіб в іншому регіоні часто вимагає перекваліфікування, набуття нової професії, затребуваної на ринку праці [102, с. 317].

Досліджуючи питання ефективності норм, які забезпечують реалізацію свободи праці як принципу трудового права, варто розмежовувати категорії «свобода праці», «принцип свободи праці» та «право на працю», що, на нашу думку, дозволить виокремити окремі проблеми застосування норм трудового права у врегулюванні відносин у сфері праці та запропонувати шляхи зміцнення їхньої дії для отримання максимально сприятливого результату для суб'єктів їх впливу.

Професорка Т.А. Занфірова у своєму дисертаційному дослідженні, присвяченому свободі праці в трудовому праві України, розглядаючи свободу праці у філософському вимірі, зазначає, що правова сутність принципу свободи праці розкривається у змісті й атрибутивних ознаках свободи праці та свободи праці як міжгалузевого принципу. Що стосується змісту принципу свободи праці, то він відображає зміст свободи праці та відповідні зобов'язання, тобто систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з одного боку, а також сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи й сукупність зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи, з іншого боку[103, с. 114]. Вчена обґрунтовує свою позицію щодо змісту принципу свободи праці, яка в певних аспектах її наукових висновків йде в розріз із думками деяких вчених, та підкреслює, що юриспруденція, яка була збудована на фундаменті філософії, намагається конкретизувати зміст цього принципу, але вчені досить часто розглядають цей

принцип або як синонім права на працю, або як конституційний принцип, віддзеркаленням якого в трудовому праві є право на працю, й доходять, відповідно, до помилкових висновків про зміст свободи праці [103, с. 114].

В. І. Прокопенко до поняття свободи праці відносив добровільний та свідомий вибір конкретних форм застосування праці з урахуванням особистих якостей людини: покликання, здатності, професійної підготовки, освіти, а також суспільну потребу [358, с. 45].

О. Я. Лаврів свободу праці розглядає з позиції природного, невід'ємного права, яке існувало до держави та законів і походить від природного стану людини, яка народжується вільною та залишається вільною все життя. Вчена зазначає, що про істинну свободу праці можна говорити лише стосовно вільного суспільства [188, с. 55].

Подібні висновки щодо природного походження свободи праці робить Н.Д. Гетьманцева, яка розглядає свободу праці, досліджуючи її антропологічні джерела походження – потреби, інтереси, сенс існування та розвитку безпосередньо самої людини, і висловлює думку, що вони слугують критерієм оцінки рівня свободи. З цього погляду свобода праці наповнена соціальним загальногуманітарним змістом. Цим визначається первинність свободи праці стосовно держави, обов'язку держави щодо її забезпечення. Водночас дослідниця зазначає, що свобода праці не означає самостійності суб'єктів у самих трудових правовідносинах. Вибір суб'єкта є добровільним, проте сам процес праці підпорядкований багатьом технологічним, юридичним та іншим вимогам і умовам [56, с. 184].

На нашу думку, свободу праці не варто сприймати як природне явище, яке в майбутньому наділиться ознаками правового змісту (формуючись у правовий принцип), чи як певну закономірність у розвитку суспільства, яка зумовлена вибором його суб'єктів напряму чи сфери своєї діяльності. Свобода праці – це природне право людини, гарантія та реалізація якого прямо залежить від

політичного режиму, що панує в державі, та рівня розвитку демократичних засад його функціонування.

Водночас складно говорити про свободу праці як категорію вільного вибору індивідуального розвитку громадянином, який внаслідок свого професійного чи особистісного розвитку створює тенденції для загального використання результату своїх знань, вмінь чи навичок, якщо ця свобода праці прямо чи опосередковано обмежується. Ми не аналізуємо обмеження свободи праці на прикладах класичного тоталітарного режиму державного управління, а більше досліджуємо сучасні проблеми свободи праці з точки зору її існування в умовах певних видів тоталітарної демократії. Тоталітарна демократія (імітаційна демократія, керована демократія, англ. *guided democracy*, маніпульована демократія, декоративна демократія, квазідемократія, псевдодемократія) – форма політичного режиму, за якої формально наявне демократичне законодавство та дотримання всіх виборчих правил та процедур, тоді як участь громадянського суспільства в управлінні державою і вплив суспільства на владу реально відсутній або мінімальний [121, с. 281]. Фактично свобода праці в державах, де панує тоталітарна демократія, неможлива, оскільки принципи демократії є лише декларованими ідеями, реалізація яких не забезпечується державою.

Для стабільного демократичного режиму держава має не лише декларативно фіксувати принципи дотримання прав та свобод громадян, а й здійснювати конкретні заходи з метою його захисту. Європейський суд з прав людини наголосив на прийнятності концепції «демократії, здатної захистити себе» (§51, §59 рішення у справі «Фогт проти Німеччини» (*Vogt v. Germany*) від 26 вересня 1995 року) та зазначив, що плюралізм і демократія ґрунтуються на компромісі, що вимагає певних поступок з боку осіб, які мають у деяких випадках сприймати обмеження певних наявних у них свобод для того, щоб забезпечити більшу стабільність країни в цілому (§99 рішення у справі «Партія добробуту та інші проти Туреччини» (*Refah Partisi (the Welfare Party) and Others*

v. Turkey) від 13 лютого 2003 року). Потрібна певна рівновага між вимогами захисту демократичного суспільства і вимогами охорони прав особи (§32 рішення Європейського суду з прав людини у справі «Об'єднана комуністична партія Туреччини та інші проти Туреччини» (United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey) від 30 січня 1998 року). Саме тому кожного разу, коли держава вважає за потрібне посилатися на принцип «демократії, здатної захистити себе», щоб виправдати втручання в права особи, вона має зважено оцінювати межі й наслідки передбачених заходів задля дотримання зазначеної рівноваги [376].

Свобода праці кореспондується із поширеною відповідно до норм трудового права ЄС категорією «свобода вільного руху працівників», сутність якої О. М. Рим визначає як «основну економічну свободу», для якої характерна подвійна спрямованість, що пояснюється її перебуванням на «перетині економічних інтересів і необхідності правового регулювання» [373, с. 31; 372, с. 127].

Вбачається, що право людини на свободу праці не є певним привілеєм індивіда, який живе в демократичному суспільстві, воно є правом, яке становить основу природних прав людини та є складником інституту розвитку демократичного державного устрою. У демократичному режимі управління державою не можливо нехтувати свободою праці, яка базується не лише на реалізації права на працю, а й на вільному та природному розвитку людини як особистості. Окрім того, свобода праці в режимі імітаційної демократії не сприяє ефективному розвитку та функціонуванню соціального життя суспільства, котре перебуває у тісному зв'язку з механізмами забезпечення реалізації інших конституційних прав громадян.

Враховуючи те, що свобода праці певною мірою проявляється у реалізації права на працю, то її забезпечення повинне мати пряме, систематичне, стабільне правове підґрунтя, що сприятиме ефективному регулюванню

відносин у сфері праці, а не бути декларативними гаслами, які не дають практичного результату їх застосування.

Україна зі здобуттям незалежності обрала курс на демократичний розвиток правової та соціальної держави, де права людини є найвищою соціальною цінністю, що і закріплено в ст. 3 Конституції України [146]. Очевидно, що розбудова демократичної держави має базуватися на створенні дієвого механізму реалізації, охорони та захисту прав її громадян, і в цьому разі не можливо не визнати факт про те, що у разі вибору такої форми державного устрою абсолютно закономірною є тенденція суспільного розвитку, де одним із домінуючих принципів функціонування соціального життя є свобода праці.

Таким чином, можна дійти висновку, що свобода праці є тією соціальною цінністю, зміст реалізації якої залежить від політичного складника в розвитку держави, рівня економіки країни, особистих якостей носія цього права.

Якщо говорити про політичний складник, що формує зміст свободи праці, то варто згадати відомого мислителя Нового часу Шарля-Луї Монтеск'є, який у своїх ученнях щодо становлення держави та права дійшов висновку, що суть політичної свободи полягає в тому, щоб робити не те, що хочеш, а те, що дозволяють закони. «У державі, тобто в суспільстві, де є закони, – писав Шарль-Луї Монтеск'є, – свобода може полягати лише в тому, щоб мати можливість робити те, що бажається, і не бути змушеним робити те, чого не повинно хотітися <...> Свобода є право робити все, що дозволено законами. Якби громадянин міг робити те, що цими законами забороняється, то у нього не було б свободи, тому що те саме могли б робити й інші громадяни; політична свобода людини полягає у не у тому, щоб робити, що заманеться» [467, с. 74]. Філософ сьогодення – відомий німецький соціолог та демократ Юрген Хабермас вважає, що політична свобода – це завжди свобода суб'єкта, який сам себе ідентифікує та сам себе реалізує, це завжди свобода людей в умовах певної системи правління [441, с. 26]. Іншими словами, цей вчений, котрий також став послідовником вищевказаної думки Шарля-Луї Монтеск'є, також вважає, що

політика і свобода – це слідування своїм бажанням, коли це не заборонено законом.

Якщо застосувати наведені твердження до визначення впливу політики на зміст свободи праці, то, на нашу думку, він характеризується можливістю здійснення права на працю через призму відсутності будь-яких обмежень щодо реалізації власних здібностей, вмінь та навичок, які не завжди пов'язані із трудовою функцією, а також наявністю інструментів правового чи соціального характеру для реалізації своєї праці індивідуально чи шляхом об'єднання у колективи з метою захисту своїх прав.

Аналізуючи вплив політичної ситуації в Україні на зміст свободи праці, варто зазначити, що деякі принципи прав і свобод громадян, у тому числі у сфері праці, є досить декларативними і певною мірою «псевдodemократичними», оскільки їх реалізація неповною мірою гарантується як конституційними нормами, так і галузевими, що, своєю чергою, не сприяє формуванню основоположних засад врегулювання трудових відносин у процесі розробки проєкту Трудового кодексу України, норми якого мають бути розроблені так, щоб не лише відповідати міжнародним стандартам у сфері праці, а й мати високий рівень ефективності під час своєї реалізації.

Варто зазначити, що чинний КЗпП України не містить прямої згадки чи визначення поняття свободи праці. У дослідженнях щодо свободи праці В.В. Жернаков зазначав, що свобода праці ґрунтується на свободі кожного індивіда у своєму розвитку, а не лише у відносинах з використання праці[87, с. 34]. В одному категоріальному ряду з реалізацією свободи праці перебуває категорія «свобода трудового договору». У дослідженнях С. М. Прилипка та О.М. Ярошенка свобода трудового договору розглядається як здійснення кожної особи можливостей із: розпорядження своїми здібностями до праці; вибору роду діяльності або ж відмови від будь-якої діяльності; реалізації себе в сфері найманої праці; обговорення умов трудового договору [296, с. 335].

Нормативне закріплення свободи праці серед прав людини започатковано статтею 43 Конституції України, в якій закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [146].

Таким чином, доцільно зробити проміжний висновок щодо необхідності визначення принципу свободи праці як визнаного демократичною державою соціального права громадянина на створення, розвиток та вдосконалення власного трудового потенціалу, за допомогою якого особа не лише задовольняє свої базові потреби, а й забезпечує особистий професійний розвиток.

Забезпечення ефективності принципу свободи праці перетинається з наявними проблемами нормативно-правового його закріплення, що безпосередньо корелюється із декларативністю підходів до його реалізації з боку держави та її органів.

Реалізація права на працю вимагає забезпечення свободи вибору трудової діяльності не лише під час здійснення покладених на особу обов'язків, а і в момент забезпечення права особи на самозахист під час реалізації права на свободу праці. До складників реалізації права на свободу праці в Україні необхідно віднести, як зазначається ЄКСП, забезпечення вимог антидискримінаційних стандартів, запровадження можливостей духовного та професійного зростання працівника [84].

Необхідно підкреслити, що свобода праці не є категорією, тотожною за своїм змістом категорії «право на працю». Т. А. Занфірова обґрунтовує, що свобода праці діє як до моменту працевлаштування (гарантуючи як можливість працевлаштування, так і відмову від такої можливості, вибір одного або декількох відразу варіантів трудової зайнятості), так і в момент, коли людина перебуває у трудових правовідносинах (гарантуючи можливість припинення таких правовідносин, гарантуючи можливість сумісництва, наскільки це дозволено законодавчими нормами тощо), а також у момент припинення таких правовідносин (гарантуючи, наприклад, можливість знову укласти трудовий

договір тощо) [103, с. 77]. Вступаючи у наукову дискусію з Д.М. Ярошенком [489], вчена обґрунтовує, що ефективність реалізації права на працю вимагає не лише надання людині суб'єктивної можливості діяти у напрямку пошуку роботи, а і створення системи гарантій успішності такої діяльності, що передусім залежить від діяльності держави та її органів [103, с. 77].

Право на працю відповідно до міжнародних стандартів визначається як тріада можливостей: по-перше, право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя *професією*, яку вона вибирає; по-друге, право на створення справедливих безпечних здорових умов праці; по-третє, право кожної особи на отримання справедливої винагороди, що забезпечить їй достатній життєвий рівень для неї самої та для її близьких [84]. На жаль, положення чинної Конституції України не відповідає сутності права на працю, закріпленого у Європейській Соціальній Хартії. Так, у статті 43 Конституції України розуміння права на працю полягає у його тлумаченні як права, що включає реалізацію можливостей заробляти на життя *працею*, яку кожна особа може вільно обрати або на яку вільно погоджується. Частина 2 статті 43 Конституції України містить деталізацію розуміння права на працю як права вільного вибору професії та роду трудової діяльності, реалізації професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [146].

Статтею 2 КЗпП України визначено, що правом на працю є право на «одержання *роботи* з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи», що має забезпечуватися державою [135].

Порівняння положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конституції України та КЗпП України свідчить про відносну невідповідність норм національного законодавства та встановленим міжнародним стандартам розуміння права на працю. Європейський стандарт розуміння категорії «право на працю» базується на підході, де основою для самореалізації особи є вільний

вибір нею професії, що включає в себе створення державою можливостей для професійної орієнтації, створення умов зайнятості особи, створення механізмів перекваліфікації чи здобуття нової професії, в тому числі на безоплатних засадах.

Таким чином, доцільно зробити висновок, що свобода праці визначає концептуальні засади розвитку сучасної демократичної держави, яка повинна створити умови для людини у її вільному виборі роду професійної зайнятості, з одного боку, а з іншого боку, з точки зору праксеологічного розуміння цінності права вимагає свідомого та неухильного прагнення особи до розбудови громадянського суспільства та правової держави, що в тому числі своїм базисом має належний рівень соціально-економічного розвитку, який є неможливим без виконання всіма та кожною людиною відповідної трудової функції. Отже, реалізація свободи праці вимагає створення дієвого нормативно-правового, теоретичного та праксеологічного базису, що складається із законодавчого закріплення принципів трудового права в цілому, і зокрема принципів свободи праці, та механізму реалізації суб'єктивної можливості вільного вибору професійної зайнятості, що визначає зміст права особи на свободу праці.

Реалізація принципу свободи праці безпосередньо пов'язується із вирішенням проблеми зайнятості населення, що в умовах триваючої кризи через складну епідеміологічну ситуацію не лише в Україні, а і у світі набуває особливої актуальності.

Вирішальну роль у розвитку будь-якої економіки відіграє людський капітал та ефективне функціонування ринку праці, важливою ознакою якого є рівень безробіття в країні. У зв'язку з кризовою ситуацією, пов'язаною з продовженням війни на Сході України, проблема безробіття набула більш масштабного значення. Безробіття – це соціально-економічне явище, основною характеристикою якого є виключення за об'єктивними обставинами з виробничого процесу частини працездатного населення, що призводить до неможливості реалізації нею своїх бажань та здібностей. Результатом цього є

скорочення купівельної спроможності населення, зменшення кількості платників податків та виникнення додаткових витрат на підтримку безробітних. Саме тому питання безробіття досі актуальне та потребує подальшого дослідження. Питання регулювання зайнятості та безробіття як складника реалізації права особи на працю знайшли відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема: В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, Є.М. Голенко, Ю.М. Гришиної, Т.М. Додіної, Ю.М. Маршавіна, Г.І. Чанишевої, Я.В. Сімутіної, Р.І. Шабанова, В.І. Щербини, М.М. Шумила та інші.

Здійснений ЄКСП моніторинг стану дотримання в Україні права людини на працю у 2015-2020 рр. дозволив обґрунтувати ряд висновків, які доцільно навести в межах цього дослідження [42].

Першим висновком, що свідчить про низьку ефективність норм трудового права України, є теза про невідповідність пункту 1 статті 1 ЄСХ здійснюваної державної політики у сфері зайнятості як складової частини системи гарантій належності реалізації права на працю. Один із висновків ЄКСП – про те, що встановлена чинним законодавством України заборона доступу до посад державної служби для іноземців та осіб без громадянства протирічить стандартам забезпечення рівності вибору у реалізації права на працю.

Крім того, за висновками ЄКСП, в Україні відсутній дієвий механізм запобігання проявам примусової праці, зокрема, серед вимог європейської спільноти, що висувались ще п'ять років тому, була криміналізація дій, що спричинили застосування до людини примусової праці та інших форм важкої трудової експлуатації, а також створення механізмів захисту жертв, які постраждали від таких дій. Запобігання проявам дискримінації у реалізації права на працю, а також усунення умов, що створюють можливості для застосування до особи примусової праці, вимагає, як зазначається ЄКСП, перекладення тягаря доказування у такій категорії справ на особу, що вчинила такі дії. Як наголошує ЄКСП, Україною ще і досі не виконана вимога щодо

нормативного визначення особливостей укладення трудового договору з надомними працівниками, втім зазначається спроба нормативного закріплення режиму дистанційної та віддаленої роботи.

Досвід країн ЄС показує, що пріоритетами у боротьбі з безробіттям повинні бути:

- 1) забезпечення кожного робочим місцем з подальшим навчанням та можливою перепідготовкою;
- 2) заохочення підприємництва та створення нових робочих місць через надання державних гарантій та часткової компенсації заробітної плати;
- 3) реформування національних служб зайнятості та покращення ефективності їх роботи;
- 4) відкритість ринків праці та модернізація системи соціального захисту;
- 5) висока мобільність робочої сили відповідно до попиту на неї та пропозиції;
- 6) сприяння відкриттю власного бізнесу через спеціальне навчання, надання стартового капіталу та спрощене оподаткування.

Найвідомішою сьогодні є спеціальна програма «Молодь в русі» від Європейської Комісії, що була розрахована до 2020 року. Спрямована вона на допомогу молодим людям здобути знання, навички та досвід для отримання реального робочого місця. Метою є заохочення молодих людей до освіти та професійної підготовки (отримання грантів ЄС на навчання чи поїздки в іншу країну) [274].

Однією з актуальних проблем в Україні є проблема конкурентоспроможності національного ринку праці. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами, та позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб

виробництва, що виявляються на ринку праці. Але відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні призвела до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили [200, с. 50].

Вибірковий огляд стану безробіття в окремих закордонних країнах показав, що найменший рівень безробіття у 2019 р. був зафіксований у Норвегії (3,4%), Австрії (4,5%) та Німеччині (3,1%). Найвищі показники серед країн Південної Європи зафіксовані в Греції (17,6%), Іспанії (14,0%), а також у Португалії (6,7%) і на Кіпрі (6,5%). Середньостатистичний показник серед 34 країн ЄС становить 7,8%, а отже, Францію з показником рівня безробіття в 8,7% можна зарахувати саме до середньостатистичних країн. Серед пострадянських країн найкраща ситуація щодо зайнятості населення спостерігається в Естонії – 5,0% безробітних, а прийнята до ЄС Хорватія у 2013 р. має показник безробіття – 7,1% [25].

Порівнюючи рівень безробіття в Україні із середнім рівнем безробіття в ЄС, можна визначити, що він є не критичним та таким, що може бути знижений.

За даними дослідження, проведеного міжнародними організаціями разом з Міністерством фінансів України у рамках проєкту ГОБ «Оцінка впливу рішень в умовах COVID – 19 на гендерну рівність», у березні – квітні 2020 року безробітними стали 56% жінок, тоді як у березні – квітні 2019 року було 51%. Зі статистики ДЦЗ можна вивести портрет українського безробітного в період карантину – це 40-річна жінка з вищою освітою, яка раніше працювала в торгівлі [55].

В Україні не можуть знайти роботу не лише особи з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, а й ті, хто має високий рівень освіти й професіоналізму. Надзвичайно гострою в державі сьогодні є проблема високої частки безробітних з вищою освітою. Вища освіта в Україні перетворилась на

бренд, через який у країні бракує фахівців робітничих спеціальностей. А отже, знайти роботу випускникам ЗВО зі спеціальностями, наприклад, юриста, економіста вдвічі важче [203, с. 149].

Становище на ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Крім того, докорінного реформування потребує система допомоги безробітним [64, с. 149].

Складником реалізації права на працю є забезпечення вимог санітарної та гігієнічної безпеки, що особливо актуалізувалось в умовах пандемії. Є низка нормативно-правових актів, виданих МОП щодо цього питання. Так, Конвенція №155 свідчить, що компетентні органи повинні забезпечувати (з урахуванням національних умов і можливостей) поступове впровадження або розширення систем вивчення хімічних, фізичних або біологічних агентів з погляду небезпеки для здоров'я працівників (ст. 11 (f)). Міжнародно-правові акти, що належать до окремих галузей, також містять положення про захист від біологічної небезпеки та/або інфекційних захворювань, а саме: Рекомендація 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (№120); Рекомендація 1977 року про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу (№157); Конвенція 1988 року про безпеку та гігієну праці в будівництві (№167); Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах (№176); Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№184); Рекомендація 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№192); Конвенція 2006 року про працю в морському судноплавстві. Ці документи вказують на необхідність превентивних дій щодо біологічної небезпеки на робочих місцях, але натеper міжнародні трудові норми не включають повноцінних положень, спеціально спрямованих на захист працівників або виробничого середовища від біологічної небезпеки [77, с. 101].

МОП визначила 4 складники механізму забезпечення зайнятості населення в умовах пандемії. Він включає заходи, що дозволяють зменшити

шкідливий вплив на рівень захворюваності населення на COVID-19, реалізація яких покладається на суб'єктів господарювання та в результаті впровадження яких очікуваним є запобігання масовим звільненням та скороченням робочих місць в цілому, що, зокрема, сприятиме захисту права на працю соціально незахищених верств суспільства. Першим складником такого механізму відповідно до міжнародно-правових стандартів визначено сукупність заходів зі стимулювання економічного зростання та балансу, що передбачає: 1) впровадження активної фіскальної політики; 2) реалізацію засад акомодативної грошової політики; 3) кредитування та фінансову підтримку конкретних секторів, включаючи сферу охорони здоров'я. До другого складника механізму подолання перешкод реалізації права особи на свободу праці в умовах світової пандемії належать такі заходи, як: 1) підтримка підприємств, зайнятості та доходів населення; 2) розширення системи соціального захисту; 3) запровадження заходів щодо збереження зайнятості; 4) надання фінансових, податкових та інших пільг для підприємств. Третім складником є запобігання шкідливому впливу на забезпечення охорони здоров'я в умовах світової пандемічної кризи, а саме заходи із захисту працівників на робочому місці, що полягають у: 1) посиленні заходів з охорони праці; 2) адаптуванні домовленості про умови організації робочого часу (зокрема, йдеться про надання можливості дистанційної зайнятості; створення можливості для вирішення проблеми транспортного зв'язку); 3) запобіганні будь-якої дискримінації; 4) забезпеченні доступу до закладів охорони здоров'я для всіх; 5) розширенні можливості реалізації права на оплачувану відпустку. І, нарешті, останнім складником механізму забезпечення зайнятості населення в умовах пандемії визначено необхідність використання соціального діалогу між владою, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень щодо: 1) зміцнення спроможності та стійкості організацій роботодавців та працівників; 2) зміцнення спроможності урядів; 3) зміцнення соціального діалогу, колективних переговорів та інститутів трудових відносин[508].

В Україні з 30 квітня 2020 року були внесені необхідні зміни до законодавства щодо покращення ситуації та врегулювання проблем економіки, підтримки підприємств та соціального захисту працівників. Однак у зв'язку з відсутністю необхідного обсягу фінансових ресурсів Державного бюджету України на 2020 рік та фінансових коштів місцевих бюджетів більшість із проголошених заходів характеризуються декларативністю. Так, Законом України «Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік"» [306] було передбачено створення за рахунок державних фінансових ресурсів фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України зазначеної хвороби, та протягом 30 днів з дня відміни цього карантину.

Відповідно до статті 28 Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік"» [306] передбачається спрямування коштів зазначеного фонду на:

«заходи, спрямовані на запобігання виникненню та поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, зокрема на закупівлю товарів, робіт і послуг, необхідних для здійснення зазначених заходів, включаючи закупівлю медичних послуг за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення;

додаткові доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а також доплати до заробітної плати окремим категоріям працівників, які забезпечують життєдіяльність населення, на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої

коронавірусом SARS-CoV-2, визначений у рішенні Кабінету Міністрів України про встановлення карантину, до завершення здійснення зазначених заходів;

надання грошової допомоги громадянам, зокрема особам похилого віку, у зв'язку із негативними наслідками поширення на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2;

надання одноразової грошової допомоги членам сімей медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я, які загинули (померли) від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, що пов'язано з виконанням робіт з ліквідації такої хвороби, у порядку та розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України;

надання трансферту Пенсійному фонду України;

надання фінансової допомоги на поворотній або безповоротній основі Фонду соціального страхування України і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

поповнення резервного фонду державного бюджету;

відновлення видатків державного бюджету (включаючи трансфери місцевим бюджетам) та надання кредитів з державного бюджету за бюджетними програмами, скорочених у зв'язку із створенням фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками».

Законодавство у сфері охорони здоров'я населення передбачає положення, реалізація яких сприятиме зменшенню рівня захворюваності на COVID-19. Зокрема, роботодавці зобов'язані: визначити контактну особу або групу для зв'язку з питань COVID-19; відстежувати актуальну інформацію від національних і місцевих органів, надавати співробітникам регулярну та актуальну інформацію, пояснювати й повідомляти про процедури і правила компанії, включаючи гнучкий розклад і роботу (у себе) вдома, а також відпустку через відсутність на роботі, пільги та інше.

Роботодавці повинні надавати всім співробітникам важливу медичну інформацію про COVID-19 з посиланням на рекомендації національних та місцевих органів охорони здоров'я і ВООЗ. Співробітники також зобов'язані повідомляти роботодавця, якщо вони отримують інформацію про те, що страждають від будь-якого захворювання, фізичного або психічного розладу, який впливає на виконання їхніх посадових обов'язків або може поставити під загрозу безпеку, здоров'я і добробут інших.

Особи, хворі на COVID-19, на підприємстві мають право на компенсацію. Особи з уразливої групи COVID-19, за визначенням МОП, – це молоді люди, що піддаються ризику через високий рівень безробіття і скорочення зайнятості; жінки надмірно представлені в найбільш постраждалих секторах (наприклад, у сфері послуг) або професіях, що знаходиться в авангарді пандемії (наприклад, медсестри); незахищені працівники, включаючи самозайнятих; робочі мігранти.

Роботодавці повинні визначити ситуацію у своїй фірмі, оскільки будь-яка вимога про компенсацію потребує з'ясування фактів, а певні групи працівників більш уразливі й можуть підлягати захисту відповідно до спеціального законодавства.

У статті 31 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» сказано: «На період перебування в самоізоляції, обсервації, в тимчасових закладах охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталях) особі видається листок непрацездатності, який оплачується в розмірах і в порядку, встановлених законодавством для осіб, визнаних тимчасово непрацездатними внаслідок захворювання» [329].

Відповідно до статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків, зокрема: - карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби; - на період

перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій [32, с. 10]. За даними авторського соціологічного опитування, 37% респондентів зазначили, що в їхній організації була запроваджена дистанційна форма зайнятості, 31% респондентів сказали, що впроваджено частково, адже їхній вид діяльності передбачає часткову присутність працівників на виробництві; 19% зазначили, що їхня сфера роботи не передбачає можливості дистанційної зайнятості – вони повинні постійно бути на своїх робочих місцях; 13% заявили, що в їхніх організаціях не впроваджували дистанційну форму роботи. Однак при цьому для понад половини респондентів (53%) перехід на віддалену роботу не вплинув на ефективність; 25% опитаних почали працювати менш ефективно і лише 3% помітили, що віддалена зайнятість сприяє більшій плідності роботи. До переваг дистанційної зайнятості опитані віднесли: можливість економити час на дорогу на роботу; можливість самостійно розподіляти робочий час; можливість працювати з будь-якої точки; до недоліків було віднесено: відволікання від роботи через побутові фактори, брак живого спілкування (додаток Б).

Одним із варіантів, до якого вдалися багато роботодавців у перші дні оголошеного карантину, стало переведення співробітників на режим дистанційної роботи. Однак існували певні труднощі, оскільки довгий час можливість виконання роботи працівниками віддалено/дистанційно в Україні нормативно не було врегульовано.

Перші спроби подолання наявних нормативно-правових прогалин у регулюванні дистанційної роботи пов'язуються із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [303]. Прикінцеві положення цього закону вказують на право роботодавців

доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Надалі відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [304] (набрав чинності 02 квітня 2020 року) були внесені зміни до деяких статей КЗпП в частині регулювання, зокрема, і дистанційної праці.

Так, статтею 24 КЗпП визначено, що у разі виконання роботи дистанційно між сторонами трудових відносин укладається письмовий трудовий договір. Проте вже статтею 60, в якій йдеться про інші загальні правила застосування такого виду праці, передбачено, що саме на період карантину та у деяких інших випадках письмовий договір не вимагається. У цій же нормі йдеться також про гнучкий режим робочого часу, який, на нашу думку, все ж варто було викласти в окремій статті КЗпП. Зокрема, йдеться про те, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) роботодавця без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [254].

Щодо інших гарантій, то привертає увагу також частина 2 статті 60 Кодексу законів про працю: під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. У такому випадку працівникові гарантується дотримання роботодавцем нормування робочого часу та можливість його розподілу на свій розсуд, а саме вибір працівником режиму

робочого часу та часу відпочинку: працівник самостійно може вибирати, коли саме будуть виконуватися його обов'язки, визначені трудовим договором. Однак залишається нормативно не врегульованим механізм здійснення контролю за обсягом відпрацьованого робочого часу працівників [160, с. 160]. Врешті-решт, попри вжиті урядові заходи із запобігання негативним проявам у сфері реалізації права на свободу праці, забезпечення зайнятості населення, динаміка кількості осіб, що офіційно мали статус безробітного, загалом доволі точно відображає зміни зайнятості в галузях, що різною мірою постраждали від пандемії COVID-19 у світі та запровадження карантину в Україні. Тільки в період з 12 березня по 15 червня 2020 року кількість зареєстрованих безробітних в Україні зросла на 154,97 тис. осіб. Хоча наприкінці червня 2020 року в Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України повідомили, «що 156 тис. осіб вдалося працевлаштувати лише через фонди зайнятості за період з початку коронавірусу. Ще майже 216 тис. працівників (з них понад 71 тис. – фізичні особи-підприємці) отримують фінансову допомогу через свої підприємства за програмою щодо часткового безробіття» [162, с. 43].

На підставі дослідження проблем правового регулювання реалізації такої форми зайнятості, як дистанційна та надомна робота в Україні та зарубіжних країнах, Я. В. Сімутіна підкреслює хибність запровадження норми щодо можливості працівником вільно визначати розпорядок дня у разі такого режиму праці. На думку вченої, дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку є одним із важливих складників організаційного елемента трудових правовідносин та передбачає виконання роботи під контролем та за вказівкою роботодавця, що передусім є гарантією відмежування норм цивільного та трудового права. Крім того, запровадження такої особливості, що визначає зміст дистанційної та надомної роботи, як відмова від нормування робочого часу, призведе до «чергового дисбалансу чинного законодавства про

працю» з урахуванням того, що застосування поняття «правила внутрішнього трудового розпорядку» є допустимим для інших форм зайнятості [392].

Для забезпечення ефективності норм трудового права, що визначають реалізацію дистанційної та надомної роботи, необхідно: встановити особливості виконання трудової функції, що пов'язується зі здійсненням електронного документообігу; врегулювати особливості режиму робочого часу і часу відпочинку, в тому числі у частині визначення права працівника на приватне життя; визначити особливості захисту трудових прав працівників, що перебувають на дистанційній чи надомній роботі [392].

Необхідно підкреслити, що поширення дистанційної та надомної праці, а також інших нетипових форм зайнятості, як зазначає С. Ю. Головіна[240, с. 12], створює загрози виникнення умов непрямой дискримінації та соціальних ризиків для працюючих осіб.

Одним із таких соціальних ризиків є емоційне вигорання, що супроводжує працівників, зайнятих на дистанційній роботі. За своєю сутністю дистанційна робота передбачає постійне застосування працівником засобів телекомунікаційного зв'язку, в тому числі електронної пошти, месенджерів тощо. Такий спосіб комунікації як між роботодавцем та працівником, так і між працівниками, що спільно виконують певну роботу, дійсно є прогресивним, який в умовах світової пандемії дозволив врятувати значну кількість робочих місць, однак водночас і спричинив виникнення ситуації нівелювання меж між робочим часом та приватним життя людини. За офіційними статистичними показниками, у Великій Британії близько третини населення повністю або частково працюють дистанційно, при цьому більшість із них працює понад встановлений робочий час без додаткової оплати [260].

Вирішення ситуації емоційної напруги за законодавством України та ряду зарубіжних країн пов'язується із запровадженням так званого «права на відключення», дієвість якого, втім, виявляється досить низькою. Так, ч. 9 ст. 60-1 КЗпП передбачається, що для особи, яка працює дистанційно, «гарантується

період вільного часу для відпочинку («право на відключення»), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом», що не вважається порушенням умов трудового договору. Однак при цьому не встановлюється механізм відповідальності роботодавця за порушення права на відключення. До того ж відсутня законодавча норма про заборону застосування засобів інформаційно-телекомунікаційного зв'язку поза межами робочого часу (зокрема, під час відпочинку, у вихідні, святкові дні тощо). Постійне перебування працівника «онлайн» спричинює його психоемоційне напруження, сприяє його «вигоранню», коли найкращою формою відпочинку є відпочинок «без Інтернету». Крім того, інформаційний обмін у поза робочий час має бути заборонено не лише між працівником та роботодавцем, а і між працівниками, які спільно виконують роботу. По суті, такий інформаційний тиск є порушенням права особи на життя у його розумінні, визначеному Європейською Конвенцією з прав людини [145]. Ряд зарубіжних країн вже встановили заборону інформаційного обміну між працівниками та роботодавцями у неробочий час, окремі компанії за допомогою сучасних технологій блокують листи, надіслані у святкові або вихідні дні [433].

Як було встановлено у попередніх розділах, ефективність норм трудового права залежить від комплексності правового регулювання, від ефективності дії норм галузей права, що встановлюють механізм юридичної відповідальності за порушення права на працю. Відсутність норми, що закріплює не лише право працівника на відключення, а і пряму заборону його порушення із визначенням механізму відповідальності за недотримання режиму «інформаційно-телекомунікаційної» тиші, має бути підставою для застосування заходів адміністративної відповідальності до роботодавця, а також має розглядатися як спосіб заподіяння шкоди психо-емоційному стану здоров'я особи.

Одним зі складників реалізації права на свободу праці є створення умов для дотримання антидискримінаційних стандартів загалом, і зокрема за віком

особи. У цьому аспекті особливої уваги потребує питання забезпечення реалізації принципу свободи праці неповнолітніх осіб, а також осіб, що не досягли повноліття, тощо.

Варто підкреслити, що у проєкті Трудового кодексу України від 08 листопада 2019 року №2410 [427] серед норм, що мають забезпечити дотримання вимог свободи праці осіб, що не досягли 14-річного віку, містяться приписи, які врегульовують процедуру прийняття на роботу неповнолітніх та встановлюють правило про недопущення прийняття на роботу такої категорії працівників без наявності дозволу служби у справах дітей, що має містити погодження умов праці та її оплати з цією службою. Також частиною 5 статті 19 згаданого проєкту Трудового кодексу України [427] передбачаються додаткові вимоги щодо зайнятості таких осіб у разі реалізації ними права на працю у сфері кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організацій. Однак, попри прогресивність такої норми, у процесі системоутворюючої діяльності не враховано вимогу щодо врегулювання механізму реалізації права на оскарження рішення державної служби у справах молоді як в адміністративному, так і у судовому порядку, незважаючи на віднесення права на захист до системи невід’ємних та непорушних прав людини (ст. ст. 6, 13 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод) [145].

Урахування зарубіжного досвіду правового регулювання права на свободу праці вимагає нормативного закріплення реалізації такої новітньої правової форми зайнятості населення, як «аутстафінг», виникнення якої передусім пов’язується з триваючими глобалізаційними процесами, а також з активізацією практики використання дистанційної роботи, що в тому числі стала однією з ключових характеристик в умовах світової пандемії.

Під «аутстафінгом» у науці трудового права розуміють 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) [30, с. 39; 276, 333]. Реалізація аутстафінгу вирішує питання економічної мобільності працівників, що, вочевидь, є надзвичайно актуальним в умовах світової кризи загалом, зокрема національної соціально-економічної кризи.

Отже, слід зробити висновок, що задля забезпечення ефективності реалізації права особи на свободу праці на органи державної та муніципальної влади покладається обов'язок здійснювати своєчасне та оперативне інформування як роботодавців, так і працівників щодо змісту їхніх соціальних та трудових прав, здійснення яких відбувається як в умовах карантину, так і в звичайних умовах, зокрема щодо можливості реалізації права на вихід у неоплачувану відпустку за власний рахунок, що може відбуватися лише за згодою як роботодавця, так і працівника, окремі категорії працюючих мають право отримати її в обов'язковому порядку; допускається звільнення за скороченням лише з неухильним дотриманням вимог чинного законодавства відповідно до передбаченої процедури; звільнення під час лікарняного чи відпустки не допускається; перехід на дистанційну форму роботи фіксується документально.

3.2. Проблеми підвищення ефективності норм, що забезпечують рівність прав громадян у процесі реалізації права на працю

Ефективність норм трудового права щодо забезпечення реалізації принципу свободи праці вимагає дотримання антидискримінаційних стандартів. Триваючі процеси реформування трудового законодавства визначили одним із пріоритетних напрямів його розвитку вирішення проблеми нормативної неврегульованості забезпечення гендерної рівності, створення механізмів подолання проявів сексуального насильства, булінгу, що можуть супроводжувати реалізацію особою наданого їй права на працю. Дійсно, розроблений проєкт Трудового кодексу України порівняно із чинною редакцією

КЗпП за своїм змістом містить відносно прогресивні положення, впровадження яких здатне вирішити болючі проблеми регулювання реалізації права особи на працю у частині забезпечення вимог гендерної рівності, подолання проявів сексуального насильства тощо.

У статті 2 проєкту Трудового кодексу України серед принципів трудового права згадується і принцип «заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації» [427].

При цьому не належать до форм дискримінації встановлені 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 (стаття 3 проєкту Трудового кодексу України) [427].

Забезпечення реалізації принципу заборони дискримінації у сфері здійснення права на працю має відзначатися нормами чинного національного законодавства. Йдеться передусім про положення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [317]. Метою розробки та ухвалення зазначеного законодавчого акта було встановлення організаційно-правових засад запобігання та протидії дискримінації задля забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Здійснення загальнонаціональної та регіональної державної політики з питань запобігання дискримінації у сфері праці пов'язується з упровадженням таких двох напрямів функціонування владних суб'єктів, як: унормування стандартів рівності суб'єктів трудових відносин, що визначає позитивний аспект правозастосування, і подолання шкідливих наслідків порушення трудових прав людини, що відбулося внаслідок дискримінації.

Ефективність реалізації норм про запобігання проявам дискримінації у сфері трудових відносин залежить від сукупності факторів. Першу групу передумов до визначення ефективності реалізації антидискримінаційного законодавства становлять фактори, що визначають формування державної та регіональної політики, здійснення якої визначає структуру компетенційної діяльності суб'єктів владних повноважень. Концептуальні засади забезпечення гендерної рівності в Україні визначаються положеннями ряду законодавчих актів, зокрема Закону України від 08 вересня 2005 року №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [312]. Засади державницької політики з питань дотримання стандартів гендерної рівності, зокрема, визначаються положеннями Національного плану з виконання резолюції Ради безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [321].

В Україні діє спеціально утворений орган владних повноважень – Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Постановою Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року №390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» визначено, що запровадження такого спеціального омбудсмена має на меті зміцнення взаємодії органів виконавчої влади та невіддільних осіб для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства[350].

До компетенційних напрямів діяльності Урядового уповноваженого з питань гендерної політики відповідно до чинного національного законодавства України належать повноваження із:

- 1) подання Кабінетові Міністрів України за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозицій з питань здійснення та підвищення ефективності реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

2) сприяння координаційної взаємодії з впровадження центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування рекомендацій міжнародних інституцій з прав людини та рекомендацій і зауважень міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій;

3) консультування та дорадчої участі у розробці та підготовці щорічних державних доповідей з питань реалізації міжнародних стандартів гендерної рівності, визначених, зокрема, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а також з питань підготовки нормативних актів проектного законодавства України у відповідній сфері;

4) вжиття заходів зі здійснення функції контролю та моніторингу за виконанням Національного плану з виконання резолюції Ради безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [321].

На омбудсмена з питань гендерної рівності покладається виконання інформаційної функції правового регулювання, що перебуває у безумовному кореляційному взаємозв'язку зі зміцненням рівня правової активності населення із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах в цілому, і зокрема у сфері реалізації права на працю [350].

Сприяє реалізації гендерної політики визначення вивчення засад її здійснення як складової частини професійної підготовки посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування. Як приклад варто навести запровадження до системи підвищення професійної кваліфікації посадових осіб територіальних органів Міністерства юстиції України спеціального навчального курсу «Засади формування гендерної політики в Україні», в межах якого посадовці набувають професійних компетентностей з питань проведення гендерного аналізу проєктів нормативно-правових актів, державних програм тощо; проведення гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів та чинного законодавства; проведення оцінки гендерного впливу; впровадження принципів гендерної рівності у своїй роботі; впровадження

гендерних підходів у розрізі функціональних завдань Міністерства юстиції України [106].

Забезпечення засад гендерної рівності має враховувати специфіку наявних умов, що визначають світову пандемічну кризу. За результатами досліджень, проведених в межах реалізації проєкту «Гендерне бюджетування в Україні» у 2019-2020 рр., внаслідок світової пандемії трудові права жінок були порушені частіше, ніж трудові права чоловіків. Зокрема, за січень – квітень 2020 року рівень безробіття на 31,0% більший порівняно з відповідним періодом минулого року. Серед зареєстрованих безробітних жінки становлять 57,0%, тоді як серед працевлаштованих – лише 25,0% [130, с. 5].

Крім того, жінки переважають серед працівників тих галузей, які зазнали скорочення фінансування з державного бюджету, зокрема, у сфері культури й мистецтва, освіти та науки, фізичної культури та спорту. Також на жінок навіть за умови не втрати їх робочого місця часто були покладені додаткові обов'язки пов'язані із необхідністю організації дистанційного навчання дитини [130, с. 5]. До проблем забезпечення гендерної рівності в умовах пандемії варто віднести більший відсоток рівня захворюваності жінок через те, що вони становлять більшість обслуговуючого медичного персоналу. Ситуація погіршується недостатністю засобів індивідуального санітарного захисту, що спричинює загрозу життю та здоров'ю жінок.

З урахуванням зазначеного, в умовах світової пандемії вимоги щодо дотримання гендерної рівності у реалізації жінками та чоловіками трудових прав не були дотримані. Задля підвищення ефективності забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах триваючої пандемії, зокрема, необхідно на загальнонаціональному державному рівні запровадити та реалізовувати політику зі створення робочих місць для працевлаштування жінок в тому числі шляхом розробки стратегії з інституційно-організаційної підтримки розвитку жіночого підприємництва. Реалізації стандартів гендерної рівності сприятиме нормативне закріплення підтримки прав працюючих батьків із дітьми загалом і

в умовах пандемії зокрема. Наприклад, авторським соціологічним опитуванням було встановлено, що 67% вважає, що для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на час їхнього дистанційного навчання має бути обов'язково запроваджено режим неповного робочого часу без зменшення заробітної плати (додаток Б).

З урахуванням продуктивності реалізації функції соціального діалогу та партнерства необхідно популяризувати серед потенційних та наявних роботодавців необхідність запровадження гнучкого графіку роботи для жінок. До складників цього заходу належить визначення підстав запровадження дистанційної роботи, скорочений робочий тиждень або надання гарантованої довгострокової відпустки для того, щоб працівники мали можливість доглядати за дітьми; надання дистанційної психологічної підтримки працюючим батькам та їхнім дітям, що може включати бесіди, вправи, ігри, вебінари та інші заходи.

Забезпечення рівності у реалізації трудових прав залежить від вжиття заходів із запобігання проявам дискримінації не лише за статевими ознаками, а і залежно від фізичного стану особи, її розвитку та стану фізичного здоров'я.

Зважаючи на «застарілість» норм трудового права та довготривалі очікування прийняття нового Трудового кодексу України, актуальним є питання дослідження ефективності норм, що регулюють правовий статус працівників з урахуванням диференціювання їх за віковим цензом під час реалізації права на працю, а також дослідження правового статусу осіб, які не досягли повноліття. Адже нині, в реальних умовах розвитку суспільства, під впливом тотальної діджиталізації вік осіб, які вперше починають застосовувати свою працю, є значно менший, ніж той, який встановлений нормами чинного трудового законодавства. З огляду на це, вбачається актуальним дослідити ефективність правового регулювання праці неповнолітніх, зважаючи на їхнє бажання реалізувати свої здібності та отримувати за це гідну оплату.

Норми трудового законодавства диференціюють можливості застосування праці неповнолітніх за віковим цензом, при цьому дана градація нині втрачає

свою актуальність і, як наслідок, зменшує дієвість норм про працю неповнолітніх та не виконує соціальних функцій права, зокрема охоронної та регулятивної, щодо даної групи суб'єктів [73, с. 202]. Професор Н. М. Оніщенко, досліджуючи взаємозв'язок дії права та ефективності законодавства, дійшла висновку, що з дією права пов'язується ступінь гарантованості прав і свобод, тоді як ефективність законодавства, безумовно, ближче до його практичної реалізації [247, с. 10]. Щодо правового регулювання трудових відносин неповнолітніх ситуація зі зниженням дії права є очевидною, оскільки той віковий ценз, який встановлений у чинному КЗпП України, є недієвим у сьогоденні. Тому що практична можливість застосування неповнолітніми своєї праці піддана змінам під впливом обставин суб'єктивного та об'єктивного змісту, які зумовлюють соціальну природу права, що характеризує зміст існування права в суспільстві та його дію під час регулювання суспільних відносин.

Право, норми якого не реалізуються його суб'єктами, оскільки не діють ефективно, складно визнати правом. Фактично право не може існувати без суспільства чи поза його межами, адже його виникнення зумовлене організацією, впорядкуванням суспільства та забезпеченням ефективного розвитку і функціонування суспільних відносин. Тому, якщо говорити про обставини, які впливають на соціальну природу права, то в контексті нашого дослідження варто приділити увагу кожній обставині окремо, адже це чинники, що впливають на зміст права і є підставою для зміни норм права, щоб була встановлена відповідність результату дії норми тій меті, з якою приймалася дана норма, та доведена її ефективність.

З урахуванням необхідності розуміння категорії «ефективність норм права» як досягнення цілей права необхідно встановити взаємозв'язок між цілями правотворчої діяльності та результатами дії норм, що реалізувалися. Цей підхід був розроблений ще представниками юридичної науки радянського періоду, які провели фундаментальні дослідження ефективності норм права,

зокрема В.М. Кудрявцевим, В.І. Нікітінським, І.С. Самощенком, В.В. Глазиріним Л.С. Явичем, Л.І. Спиридоновим та ін. Учені розглядали ефективність норм права як досягнення цілей права, відповідність між цілями законодавця і результатами, які настали від дії норми [238, с. 78]. У попередніх підрозділах ми визначили теоретико-методологічні засади дослідження ефективності норм права з урахуванням наявних підходів щодо її тлумачення як правової категорії чи процесу визначення результатів дії правових норм [166, с. 185].

Загалом обстоюючи підхід, що і ціль, і результат правової норми – це суть правового явища, варто додати, що у разі застосування такого підходу визначення ефективності правової норми можливе за умови, що право буде охоплювати навколишню об'єктивну дійсність, яка існує в суспільстві та впливає на зміст права. При цьому правові норми можуть містити вказівку на соціальну мету права, але тоді соціальна мета, як ідеально визначений стан певного об'єкта, може знаходитися поза межами власного змісту, якщо буде відсутній взаємозв'язок права з об'єктивними чи суб'єктивними чинниками, під дією яких реалізується дана норма. Як наслідок, юридична наука може вивчати ефективність права шляхом пізнання права не лише як нормативного тексту на предмет його узгодженості, розумності і, найголовніше, доцільності, а і як здійснених у реальній дійсності загальнообов'язкових правил поведінки. Такими фактами реальної дійсності, окрім об'єктивних та суб'єктивних чинників, можуть бути правозастосовна практика, опитування громадської думки, власні спостереження дослідника тощо.

Про вплив об'єктивних і суб'єктивних чинників на ефективність правових норм говорили також інші представники радянської наукової школи. Зокрема, Ф. Н. Фаткуллін та Л. Д. Чулюкін, досліджуючи критерії ефективності правових норм, робили висновки про те, що об'єктивні фактичні обставини не лише впливають на показники ефективності норми права, а й характеризують реальні зміни, які попадають під дію цих норм [443, с. 151].

Аналогічні погляди щодо ефективності норми права були у послідовників Ф.Н. Фаткулліна та Л.Д. Чулюкіна. Зокрема, О.А. Зелепукін вважає, що на ефективність правових норм впливають об'єктивні обставини, такі як: своєчасність розробки правових норм та вірний вибір кола суспільних відносин, які потребують врегулювання, що, своєю чергою, дозволяє нормам права досягати цілей правового регулювання та раціонально впливати на суспільні відносини [109, с. 7].

О.Є. Полухіна, ґрунтуючись у своїх дослідженнях на основних положеннях концепції ефективності права, запропонованих В.І. Нікітинським і його однодумцями, визначає, що забезпечити ефективність правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин можливо за умови цілісного взаємозв'язку з процесом правового регулювання трудових відносин з урахуванням економічних, політичних, соціальних, юридичних, моральних та інших цілей [275, с. 13].

Певний інтерес становлять підходи до дослідження залежності ефективності норм права від впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників, що запропоновані зарубіжними колегами.

У зарубіжній юридичній науці переважає підхід, відповідно до якого ефективність права вимірюється як ступінь відмінності права, як ідеального нормативу, від реально існуючої поведінки людей у суспільстві. При цьому основним завданням аналізу проблеми ефективності права виступає відповідь на питання: якими якостями має володіти право і які суспільні умови повинні існувати для того, щоб право формувало належний вплив на поведінку людей [502, с. 24].

Опонентами зазначеного підходу виступають Я. Торпман та Ф. Іоргенсен, які стверджують, що правові норми, оскільки вони в основному сформульовані досить розмито, постійно потребують тлумачення (наприклад, судами) і в цілому не можуть розглядатися за схемою «наказ – виконання наказу». На їхню думку, правові норми виступають формою очікування відповідної поведінки, а

не наказом реалізовувати відповідну поведінку. Це очікування набуває нормативного загальнообов'язкового характеру виключно в процесі дії норми для врегулювання суспільних відносин[509, с. 523]. Іншими словами, якість загальнообов'язковості виникає не як її внутрішня властивість, а як результат застосування норми на практиці.

Вважаємо, що право, як правило поведінки, виконання якого забезпечено відповідними санкціями, є тільки одним із декількох інструментів, які стимулюють людей на вчинення тих чи інших дій, але наявність певних об'єктивних чи суб'єктивних обставин, в яких формується поведінка людей, впливає на ефективність використання такого правового інструменту та на результати від дії норми права, за допомогою якої врегульовуються ті чи інші відносини. Серед таких обставин у трудових відносинах можуть бути, наприклад, матеріально-економічний стан суб'єкта, який спонукає до праці, рівень виховання суб'єкта, який, до прикладу, не дозволяє порушувати трудову дисципліну, його ставлення до релігії, політики і те, що формує психологічний портрет у колективі. Таким чином, вплив норми права на поведінку учасників суспільних відносин не може бути ізольованим явищем, і, як наслідок, ефективність норм права повинна досліджуватися в сукупності з іншими обставинами.

Такий висновок цілком застосовний до визначення ефективності правового регулювання трудових відносин неповнолітніх, коли дія права щодо них повинна оцінюватися з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних чинників, таких як: соціалізація молоді, що пов'язана із впливом глобалізаційних процесів на розвиток суспільства; інформатизація суспільних процесів; виникнення штучного інтелекту; вплив дискримінації на суб'єктів; акселерація підлітків. Дослідники соціалізації молоді визначають це явище як процес цілісного формування, виховання і становлення молоді як особливої соціальної групи на основі суспільних відносин, в які вона включається за допомогою всіх видів всієї суспільно значущої життєдіяльності в умовах одночасної дії різного роду

чинників довготривалої та короткотривалої дії, які розділяються на дві основні групи: об'єктивні і суб'єктивні. У цьому сенсі С. Оленич зазначає, що визначальними чинниками цього процесу виступають як політико-економічні і соціокультурні тенденції загально-цивілізаційного (за змістом) і глобального (за масштабами) характеру, так і трансформаційні суспільні процеси внутрішнього характеру [243, с. 114].

Якщо говорити про правову соціалізацію молоді, то це явище охоплює усвідомлення громадянином своєї соціальної ролі, місця у суспільстві, залучення його до соціально-правових відносин, приєднання до правових норм, цінностей, правової практики загалом. Особливостями є конкретність, спрямованість і визначеність, а найголовнішими методами – навчання (індивід навчається певних зразків, способів поведінки та діяльності); передача досвіду (може бути результатом власної правової поведінки особистості або здійснюватися під впливом певних осіб, обставин, середовища); символічна соціалізація (зумовлює вироблення людиною власної системи значень, асоціативно об'єднує у її свідомості різні уявлення та поняття. Вона не обов'язково ґрунтується на досвіді включення в правову практику. Основою її можуть бути уявлення людини на підставі оцінок інших членів суспільства).

Невід'ємним елементом процесу правової соціалізації є правове виховання, мета якого – формування звички соціально активної, правомірної поведінки; засвоєння, розвиток і закріплення певних принципів права та моралі, правових норм, здатності протидіяти негативним зовнішнім впливам. Правове виховання може здійснюватися у різних формах (навчання, пропаганда), але однією з найважливіших є самовиховання як свідомий розвиток позитивних якостей, самоконтроль. Тому процес правової соціалізації постає як єдність впливу на індивіда соціального середовища і цілеспрямованої виховної діяльності. Убачається, що з точки зору застосовування вищевказаних трактувань у питаннях дослідження молоді як суб'єкта трудових відносин соціалізація молоді впливає на зміст правового статусу неповнолітнього, який

трансформується не лише під впливом поведінки інших суб'єктів та процесу виховання молоді, а й під впливом загальносвітових соціальних процесів з розширенням сфери глобальних тенденцій і «викликів». Нині молодь орієнтується на «нові норми в суспільстві», які панують серед підлітків, а саме: швидкий заробіток через системи комунікацій, що з точки зору реалізації їхньої праці не завжди може бути врегульовано нормами трудового права, тобто норми чинного КЗпП України не адаптовані для врегулювання трудової діяльності, що виходить за межі безпосередньо людської праці. Широке застосування інформаційних технологій у соціальних процесах дозволяє неповнолітнім працювати дистанційно, навіть у деяких випадках без ідентифікації себе як особи, та отримувати прибутки за свою працю.

Зрозуміло, що така діяльність молодого покоління є закономірною з огляду на нинішні глобалізаційні процеси, які є наслідками тотальної інформатизації практично усіх сфер життя. Про взаємозв'язок цих процесів слушно висловився М. Х. Ялі, який зазначив, що головною рушійною силою сучасної глобалізації є інформаційно-технологічна революція, а також породжені нею інформаційні технології, які об'єднали розвинуту частину світу в єдину комунікативну систему, створивши спільний фінансово-інформаційний простір, призвели до значних трансформацій в усіх галузях соціально-політичного життя, коли на перший план виступили не просто масштаб розширення людської діяльності, але універсальна структуризація її механізмів та результатів [487, с. 69].

У сфері права такі процеси спонукали до виникнення нової групи суспільних відносин, які потребують належного правового регулювання залежно від їх суб'єктного складу та об'єкта. Попри те, що сучасний стан суспільного розвитку Української держави засвідчив здатність та прагнення неповнолітніх осіб до реалізації ними права на працю, недосконалість відповідних норм трудового законодавства унеможливорює його здійснення. При цьому загальновідомим є факт, що молоде покоління є більш адаптованим до

інформаційно-технологічної революції, що дозволяє роботодавцям активно, на постійній основі використовувати їхні вміння та навички поза полем правового регулювання відносин, що складаються між даними суб'єктами, наприклад, в онлайн-просторі.

Таким чином, з одного боку, глобалізація відкриває значні можливості для розвитку суспільства в цілому, з іншого боку, вона впливає на права і свободи неповнолітніх, фактично звужуючи їхній обсяг та зменшуючи гарантії дотримання прав.

Н.В. Ортинська зазначає, що сучасні зміни у правовому регулюванні статусу неповнолітніх зумовлені зміною соціального середовища [251, с. 293]. Правова політика має відповідати об'єктивним умовам існування суспільства. Динаміка людських взаємин спричиняє трансформацію правової реальності. Саме вона викликає зміни у правовому статусі членів суспільства. Неповнолітні із властивими цій категорії не повною мірою сформованим, але незаангажованим правовим мисленням та правовою свідомістю є тим елементом, що досить швидко сприймає та акумулює новітні інтенції життя, швидко відповідає на виклики глобалізованого середовища [251, с. 293].

Аналізуючи вплив глобалізації на здійснення прав людини, М. Н. Хендель зазначає, що глобалізація зачіпає країни по-різному і підсилює їхню схильність до впливу зовнішніх факторів, як позитивних, так і негативних, зокрема, у сфері прав людини. Глобалізація є не просто економічним процесом, а включає соціальний, політичний, екологічний, культурний та правовий аспекти, які впливають на здійснення у повному обсязі всіх прав людини і основних свобод [451].

Якщо говорити про неповнолітніх, то особливої уваги в аспекті забезпечення ефективної дії норми права в умовах глобалізації потребує рівень правового виховання та правової свідомості молодого покоління. Це зумовлює певне соціально-моральне підґрунтя для сприйняття правил поведінки, котрі встановлює норма права, яка водночас формує правову свідомість

неповнолітнього, визначаючи формат його поведінки в певній ситуації, що, як правило, є своєрідним копіюванням поведінки іншого неповнолітнього чи певної групи осіб, в якій розвивається дитина чи підліток. Фактично правове виховання неповнолітнього досягається через зразки поведінки, які є в його колі спілкування або на території, якій він проживає.

Тому надзвичайно важливо забезпечувати основи правопорядку в суспільстві через правомірні навички та стереотипи, встановлювати певні еталони поведінки та виробляти систему цінностей у суспільстві стосовно права, що, своєю чергою, буде впливати на поведінку суб'єктів суспільних відносин. Ключове місце у правовому вихованні неповнолітнього посідає його правова соціалізація, тобто не лише усвідомлення своєї ролі в розвитку суспільства, а й свідоме розуміння місця норм права в регулюванні суспільних відносин, у тому числі регулюванні своєї праці.

Неповнолітня особа через процес правової соціалізації засвоює та закріплює на практиці ті принципи моралі, які дозволяють їй сформувати модель власної правової поведінки та виробити здатність протидіяти негативним впливам зовнішніх обставин. Таким чином, правове виховання та правова соціалізація є тим єдиним цілим, що формує цілеспрямовану поведінку суб'єктів права, є однією з основних умов забезпечення ефективної дії норм права у регулюванні відносин неповнолітніх.

Як проміжний висновок зазначимо, що у період неабиякого поширення глобалізації, як соціального явища, що впливає на зміст правового статусу працездатної молоді, в тому числі неповнолітніх, правильне формування умов дії правової норми з урахуванням рівня правового виховання та соціалізації молодого покоління дозволить спрогнозувати результат її правової дії та визначити її ефективність.

Продовжуючи дослідження ефективності правового регулювання трудових відносин неповнолітніх через аналіз об'єктивних та суб'єктивних чинників впливу на дію норм права, неможливо не проаналізувати

інформатизацію суспільних процесів та виникнення штучного інтелекту в сучасному світі, який фактично змінює властивості трудових відносин, коли їх можна було охарактеризувати як такі, що мають особистісний характер, за яких реалізація та організація праці відбувається людиною особисто.

Перші дослідження щодо впровадження в життєві процеси штучного інтелекту провадив професор Дартмутського коледжу Джон Маккарті у 1956 році, який, визначаючи штучний інтелект, говорив, що це наука та техніка створення інтелектуальних машин, особливо комп'ютерних програм, коли сам інтелект – це обчислювальна здатність досягнення цілей [70].

Штучний інтелект сьогодні – це здатність машин і програм аналізувати отриману інформацію, робити висновки, приймати на їх основі рішення. Ключова характеристика ШІ-пристроїв – вміння постійно навчатися, накопичувати знання і успішно застосовувати їх, тобто це здатність до тих дій, які виконує людський мозок. Простіше кажучи, думати і реалізовувати задумане: наприклад, готувати певні коктейлі, керувати транспортним засобом або ставити діагнози людям [486].

Яким чином впливає штучний інтелект на зміст трудовправового статусу неповнолітнього? Здавалось би, що поняття, яке частіше використовують у навчальному процесі з інформатики та під час вивчення штучних нейронних мереж, не може впливати на коло прав та свобод суб'єкта трудових відносин. Але процес праці – це процес, який пов'язаний із роботою мозку, обробкою інформації, яка доводиться до відома суб'єкта різним шляхом, в тому числі і через інформаційно-технічні засоби, і він потребує не лише виключно штучного інтелекту, а й людського осмислення та відчуття процесу праці. Оскільки інтелектуальні системи, на кшталт нейромереж, працюють з інформацією – їх застосування актуальне в усіх сферах людської діяльності.

Логістика транспортних перевезень, обслуговування медичної сфери, банкінг, фінансові операції, оптимізація промисловості, автономне водіння, інфраструктура міст – це лише мала частка того, де можна застосувати і де вже

застосовують різні нейромережі. Слід визнати, що подібні системи взяли на себе частину роботи людини. Роботи можуть керувати літаками, розбирати юридичні справи, створювати журналістські тексти і навіть проводити медичні операції. Звичайно, все це поки лише перспективні сфери для повного застосування штучного інтелекту, але його діяльність все одно суворо контролюється людиною [486].

З одного боку, трудові правовідносини, де використовуються засоби «штучного інтелекту», не втрачають особистісного характеру у процесі аналізу їхніх властивостей, що не лише проявляються у виконанні роботи виключно людиною, а й дозволяють працівникові реалізовувати свої знання, конкурувати на ринку праці, досягати певних професійних результатів та прагнути нових звершень. А з іншого боку, трудова діяльність, реалізація якої межує з використанням засобів «штучного інтелекту», зменшує обсяг можливостей для прояву особистих якостей працівників, фактично виключаючи можливість здійснення оцінки їхніх професійних здобутків та визнання його як професіонала, а також захисту його честі та гідності, яка може бути піддана дискримінації через онлайн-ресурси зокрема.

І навпаки, працівник знемагає від «моральної задухи», йому тісно в колективі, де його в усьому обмежують, не дають можливості для самореалізації. Тому держава, суспільство, трудовий колектив повинні всіляко підтримувати працівника і створювати найсприятливіший режим для розвитку[12, с. 221]. Підтримуємо цю думку вченого, та зазначимо, що особистісний характер трудових відносин проявляється не лише в особистому виконанні роботи за трудовим договором, а й у тому, що він 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.

Немайновий характер трудових відносин характеризується тим, що зміст трудового статусу працівника окреслений не тільки матеріальною стороною застосування праці: оплатою праці, компенсаційними та гарантійними виплатами, а й нематеріальною стороною реалізації права на працю працівника.

Якщо досліджувати немайнову сторону трудових правовідносин неповнолітніх працівників, варто зазначити, що відповідно до ст. 187 КЗпП України неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх – їхні права на формування свого професійно-трудового іміджу не лише як працівника, а й як особистості є рівними. Чинне трудове законодавство не містить прямих норм, які би вказували на зміст немайнової сторони трудових відносин та визначали немайнові права працівника.

За радянського періоду розвитку трудового права як науки дослідниками була сформована доктрина особистих немайнових прав працівників, до яких відносили право на трудову честь, що розглядалося як немайновий елемент трудових правовідносин, і до його змісту включали дії, які дозволяли підвищити рівень трудової честі, – застосування заходів заохочення, підвищення працівника, надання певних пільг – та дії, які оцінювалися як приниження трудової честі, – застосування дисциплінарного стягнення до працівника, притягнення до матеріальної відповідальності або звільнення за порушення трудової дисципліни [19, с. 15].

М.І. Бару доводив взаємозв'язок майнового і немайнового характеру трудових відносин. Він вважав, що немайнова сторона трудових правовідносин виражається у моральній оцінці праці працівника, і саме виходячи з цього, немайнове суб'єктивне право працівника – це право на трудову честь. Воно включає в себе право дати моральну оцінку праці та право вимагати усунення будь-яких порушень та приниження трудової честі працівника [19, с. 15].

Сучасна російська дослідниця М.В. Лушнікова вважає, що гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації,

вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи [205, с. 34]. Її думку поділяє І. В. Лагутіна, зазначаючи, що гідність вимагає поваги будь-якої особи як людини, це безперечна властивість будь-якої особистості, притаманна їй від народження. Йдеться про природно-правові засади поваги гідності кожної людини. Іншими словами, кожна людина має природне право на гідність, на повагу до неї з боку інших осіб. У позитивному праві повинен закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства. В юридичному процесі гідність людини не потребує доказування, вона властива будь-якій людині [189, с. 4].

Відповідно до положень преамбули Загальної декларації прав людини гідність властива всім членам людської сім'ї, є частиною їхніх рівних і невід'ємних прав, є основою свободи, справедливості та загального миру[95]. Положення Загальної декларації знайшли своє продовження в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 13) та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (ст. 17), які були розроблені в рамках ООН та прийняті в 1966 р. сесією Генеральної Асамблеї ООН й отримали статус міжнародної правової гарантії захисту права на честь і гідність людини.

Щодо держави Україна, то нині дані права є невід'ємними правами особи, регламентованими нормами Конституції України, а їх захист пов'язаний не лише з відновленням честі та гідності особи, а й із запобіганням чи усуненням дискримінації у конституційних правах громадян, в тому числі і трудових.

Аналізуючи міжнародні правові документи, які гарантують соціальні та економічні права громадян, слід відзначити положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), згідно з якими держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганням непорядному чи образливому ставленню до працівників під час виконання ними роботи і вживати всіх відповідних заходів щодо захисту працівників від такої поведінки колег та роботодавців. Так, у п. 26 ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлено, що всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі, у п. 10 ст. 8 закріплено права

неповнолітніх на забезпечення особливого захисту від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [83].

Рамкова директива про трудову діяльність – Директива №2000/78/ЄС з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації – є ще одним міжнародним правовим актом, який закріплює принципи рівного ставлення в трудовій діяльності й професійній підготовці незалежно від релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації [72].

Положення, що містяться в Директиві №2000/78/ЄС, проголошують рівність відносин у сфері праці, визнаючи поведінку з метою створення упередженого, принижуючого гідність, образливого ставлення до людини як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

Наразі Україна лише на шляху прийняття змін до нормативно-правових актів у сфері праці, які б містили норми щодо немайнових прав працівників, пов'язані із захистом від дискримінації під час реалізації права на працю, що визначено як обов'язок України у процесі імплементації положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Нині на національному рівні лише прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», нормами якого визначено сферу відносин, що регулює вказаний нормативний акт.

Серед суспільних відносин, згаданих в абз. 6 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що підпадають під сферу його дії[317], є, зокрема, і трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування [317]. Хоча вказаний Закон України визначає лише засади дискримінаційної політики України, але, аналізуючи його понятійно-категорійний апарат, можна припустити, що з прийняттям відповідних нормативних актів щодо протидії дискримінації у трудових відносинах виникне необхідність для формування

поняття немайнових прав працівника, які будуть ґрунтуватися на основних засадах антидискримінаційного законодавства.

На нашу думку, такі немайнові права можуть бути визначені як гарантовані державою права щодо забезпечення поваги до працівника як особи, яка має право на гідне ставлення до себе, забезпечення збереження персональних даних працівника, відомостей щодо його релігійної приналежності, сексуальної орієнтації, соціального статусу, сімейного та майнового стану особи або інших відомостей, які можуть стати причиною мобінгу працівника.

Мобінг – це нове поняття у трудовому праві, яке пов'язане із правопорушеннями, що містять ознаки цькування у трудових відносинах. 1 березня 2019 року у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект №10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», яким пропонується доповнити Кодекс про адміністративні правопорушення новою статтею 173-5 про відповідальність за мобінг. У цьому законопроекті дається визначення мобінгу (цькування) як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи. За вчинення таких дій може настати відповідальність у вигляді накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадських робіт на строк від двадцяти до сорока годин; у разі вчинення правопорушення повторно чи групою осіб – накладення штрафу до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин. Мобінг, вчинений роботодавцем,

карається накладенням штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від сорока до шістдесяти годин. Неповідомлення роботодавцем органів Національної поліції України про випадки мобінгу (цькування) учасника трудових відносин тягнуть за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням до двадцяти процентів заробітку.

Носіями таких прав можуть бути виключно працівники, а не машини чи інформаційно-технологічні процеси та програми, які допомагають оптимізувати трудову діяльність [305]. Аналогічне визначення автори проєкту пропонують внести до ч. 8 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Окрім того, наводяться ознаки, за якими діяння можна кваліфікувати як мобінг. До них входять: систематичність цькування, наявність сторін – кривдника та жертви мобінгу.

Факультативними ознаками є наявність спостерігачів; спричинення психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування жертви інтересам кривдника, спричинення соціальної ізоляції, примушування до зміни місця роботи. Положеннями вказаного проєкту закону пропонується внести зміни до КЗпП України, Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо включення до змісту колективних угод зобов'язань сторін зі здійснення заходів, спрямованих на запобігання та протидію мобінгу, а також контролю за їх виконанням.

Таким чином, ми спостерігаємо перші спроби законодавців розширити зміст правового статусу працівника шляхом формування кола немайнових прав суб'єктів трудових відносин. Важливо, щоб у процесі розробки та прийняття норм, що визначають коло немайнових прав працівника, було враховано суб'єктивні та об'єктивні чинники, які впливають на соціалізацію молоді, в тому числі і неповнолітніх, оскільки використання праці молодого покоління із застосуванням інформаційних технологій створює можливості для роботодавця

не лише для зловживання правом, несанкціонованого використання праці такого працівника (не укладення трудового договору в письмовій формі, недотримання порядку прийняття такого працівника на роботу, порушення норм щодо режиму робочого часу неповнолітнього тощо), а й для доручення роботи, яка може вплинути на світогляд підлітка, може розвинути в нього почуття агресії, жорстокість, замкнутість.

Це стосується робіт, які пов'язані зі створенням онлайн-ігор, мобільних додатків, з відеомонтажем коротких роликів чи обробкою фотографій, розробкою рекламних макетів тощо. Очевидно, що такі роботи можуть проводитися неповнолітніми в рамках цивільно-правового договору, але природа трудових відносин є сталою та, на відміну від виконання умов договору підряду, спрямована не лише на результат, а й на організацію процесу праці, гарантування дотримання прав працівників, і ми розглядаємо дані відносини як трудові саме з метою дослідження кола немайнових прав неповнолітнього працівника. У даному випадку варто звернути увагу на факти приховування трудових відносин з неповнолітнім працівником, які фактично складно встановити через відсутність у законодавстві показників, які дають можливість кваліфікувати працю осіб, що реалізується через засоби онлайн-зв'язку, як таку, що є незадекларованою працею. Такі відносини є негативним правовим явищем, яке впливає на норми трудового права, та є чинником, який фактично знижує рівень їхньої ефективності. Наприклад, в результаті проведеного авторського соціологічного опитування було встановлено, що більше половини опитаних, а саме 63%, працюють згідно з чинним законодавством за трудовим договором, тоді як 36% працюють неофіційно. І 1% громадян відмовились відповідати на поставлене запитання (додаток Б), тобто кожен третій в Україні працює нелегально.

Наступним чинником, який впливає на зміст трудо-правового статусу неповнолітнього працівника, є акселерація підлітків – явище, що спонукає до раннього застосування праці неповнолітніх, зважаючи на їхній швидкий

розумовий та фізичний розвиток порівняно з неповнолітніми періоду прийняття чинного КЗпП України.

Один із авторів Енциклопедії сучасної України визначає акселерацію як прискорення індивідуального розвитку організмів порівняно з розвитком у попередні історичні періоди, зазначає, що, за даними медиків і фізіологів, сучасні діти та підлітки більш розвинені фізично й розумово, ніж їхні ровесники на початку століття [210]. Якщо застосовувати ці твердження у процесі аналізу норм трудового права, що регулюють працю неповнолітніх, то очевидно, що акселерація є одним із тих суб'єктивних чинників, яка впливає на ефективність норм чинного КЗпП України щодо праці неповнолітніх. Оскільки норми прийняті за радянських часів згідно з усталеним підходом до розвитку молодого покоління, вони не створюють належного результату їхньої дії та не є такими, які здатні ефективно врегулювати працю неповнолітніх у сучасних умовах розвитку суспільства.

Очевидним є те, що життєвий досвід особи підліткового віку, її домінуючі цінності і норми поведінки набули історичних змін. За короткий історичний період у нашому суспільстві відбулися глибинні зміни в різних сферах життя, які вплинули на процес становлення зростаючої особистості. У результаті на очах сучасного суспільства відбулася істотна перебудова загальної спрямованості особистості підлітків. У наукових дослідженнях психологів установлені цікаві факти, що стосуються меж підліткового віку. Якщо в 50-х роках формування уявлення про майбутнє, вибір майбутньої професії відбувався у підлітків у 15 років (Л. І. Божович.), в 60-х – у 17 років (Н.І. Крилов), то у 80-х і 90-х – це рубіж 13 років (Н. Н. Толстих). Таку розбіжність результатів можна пояснити зміною соціальної ситуації розвитку поколінь підлітків. Це підтверджує як історичну, так і соціальну зумовленість розвитку особистості підлітка і вказує на відсутність стабільних меж даного віку [272]. Підтримуємо таку думку, і в контексті нашого дослідження зазначимо, що акселерація підлітків має досить вагоме значення для

суспільства, оскільки фізична та психологічна зрілість підлітка дозволяє формувати основи свого правового статусу: реалізовувати свої права на вибір форм освіти, форм спілкування, методик опанування нових знань і, як наслідок, велике бажання застосувати свої вміння та навички на практиці. При цьому підліток не завжди усвідомлює, що, беручись виконувати доручену йому роботу, він стає суб'єктом правових відносин у сфері праці, а його права мають бути гарантовані та захищені належним чином. У своїх дослідженнях щодо праці неповнолітніх О. С. Реус зазначає, що в підлітків немає ще достатнього життєвого досвіду, щоб захистити свої права у випадку необґрунтованого звільнення, що є мотивом та ціллю для проведення диференціації їх праці [370, с. 159].

Продовжуючи думку вченої, зазначимо, що саме диференціація праці неповнолітніх дозволяє сформувати спеціальний трудовправовий статус неповнолітніх. Нині основним чинником диференціації виступає вік працюючих, який зумовлює застосування до неповнолітніх певного режиму робочого часу, відповідних умов праці, дотримання гарантій щодо залучення їх до певного виду робіт тощо. Згідно з нормами чинного законодавства України саме вік і формує особливий трудовправовий статус неповнолітнього як суб'єкта трудових відносин, який в актуальних умовах розвитку суспільства має коригуватися з точки зору впливу на зміст правового статусу неповнолітнього, його фізіологічних, психологічних та соціальних чинників розвитку. Наразі чинне законодавство України у сфері регулювання праці неповнолітніх, зважаючи на їхні фізіологічні можливості щодо застосування своєї праці, порівняно з повнолітніми працівниками, диференціює їхню трудову діяльність залежно від настання певного віку. Це є абсолютно прийнятним, оскільки заявлена готовність неповнолітнього до систематичного виконання роботи не завжди збігається з його фізіологічними можливостями працювати нарівні з дорослим працівником. Фізіологічний чинник розвитку неповнолітнього був використаний для диференціації праці неповнолітніх залежно від віку з поділом

їх на групи: особи 14 років, від 14 до 15 років, 16-річні, що формує різні підстави виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітніх і, як наслідок, впливає на зміст їхнього правового статусу.

Це проявляється у тому, що фізіологічний чинник також був використаний під час розробки окремих положень законодавства у сфері регулювання праці неповнолітніх та вплинув на визначення змісту прав і обов'язків працівників, які не досягли повноліття, залежно від фізіологічних можливостей їхнього організму, а також став підставою для формування інституту пільг та гарантій під час реалізації неповнолітніми права на працю.

Психологічний чинник розвитку неповнолітнього дозволяє сформувати основу змісту правового статусу такого працівника залежно від його сприйняття права з точки зору загальноправових принципів: верховенства права, справедливості, рівності, законності, гуманізму, демократизму, а також ступеня готовності неповнолітнього вступити у правовідносини у сфері праці та здатності реалізовувати права і виконувати обов'язки.

Як стверджує О. Ф. Скакун, принципи є фундаментом права, містяться у його змісті, виступають як орієнтири у формуванні права, відбивають сутність права та основні зв'язки, які реально існують у правовій системі [400, с.271].

Такий взаємозв'язок досліджував С. О. Жинкін, який дійшов висновку, що правильне розуміння взаємозв'язку нормативних і психологічних моментів, у тому числі в контексті забезпечення ефективності права, має виходити з того, що правова форма створює спеціальні передумови для регулювання людської поведінки, які реалізуються через внутрішні особистісні (психологічні) умови. Враховуюче це, необхідно більш широко розглядати характер дії права в рамках правового регулювання [89, с.121].

Розвиваючи наведений вище висновок, відзначимо, що, незважаючи на «соціалістичний дух» норм трудового права, що формує зміст правового статусу суб'єктів, який в основному був орієнтований на задоволення інтересів держави шляхом залучення праці її громадян різного віку, норми права мають бути у

тісному зв'язку з людиною як особистістю, як частиною правової системи, при цьому рівень психологічного сприйняття принципів права буде впливати на зміст правового статусу даної особи. Якщо говорити про суб'єктів трудового права, то суб'єкт трудових відносин повинен бути психологічно готовий до організації своєї праці нормами права, він має бути не лише в межах правосуб'єктності здатним нести права та виконувати обов'язки за трудовим договором, а й в межах своєї психологічної свідомості розуміти наслідки порушення умов праці, особливо якщо це неповнолітній суб'єкт.

З огляду на це, розробляючи нові норми у сфері праці неповнолітніх, не варто оминати увагою рівень психологічного розвитку кожної вікової групи неповнолітніх працівників, оскільки формування системи законодавчих приписів щодо регулювання праці осіб, що не досягли повноліття, має враховувати той зміст права, який ґрунтується на правових ідеях та культурно-правових принципах, що є не лише історично характерними для неповнолітніх, а й обґрунтованими з точки зору психологічних характеристик, притаманних їхньому віку. На нашу думку, це можливо завдяки моніторингу не лише сучасних тенденцій розвитку права та видів актуальних суспільних відносин, що потребують правового регулювання, а й існуючих у даному соціумі моделей психологічної поведінки неповнолітніх. Такий моніторинг є важливим фактором ефективності позитивного права і його конкретних приписів.

Важливу роль у розвитку неповнолітнього відіграє і соціальний чинник, який формує зміст правового статусу працівника залежно від умов його праці за видом трудової діяльності, яку він вибрав, керуючись впливом соціуму, в якому він зростає та формується як особистість. Дослідниця становлення людини як особистості Т. Ф. Алексєєнко зазначала, що людина стає особистістю у процесі соціальної взаємодії [9, с.8]. Фактично формування особистості відбувається у процесі соціалізації, про що ми згадували на початку нашого дослідження. Тобто якщо розглядати особистість як суб'єкта правових відносин, то процес соціалізації реалізується через правове виховання. Убачається, що за допомогою

виховання в дитини правової свідомості, цінності права, поваги до права формується правова грамотність особи, яка запобігає протиправному використанню її праці чи зловживанню її правами та сприяє формуванню правового статусу особи відповідно до закону. З цього приводу Н. В. Ортинська слушно зазначає, що важливо вже на етапі дитинства та юності сформувати в особи належне ставлення до права, насамперед це можна здійснити через належну правову політику у сфері правового статусу неповнолітніх. Вчена зазначає, що особливої актуальності зараз набуває проблема понятійно-категоріального апарату у сфері правового статусу неповнолітніх, оскільки саме теоретична невизначеність призводить до колізій та прогалин у сфері практичної реалізації [251, с.54].

Підтримуючи вищезазначений висновок, зазначимо, що наявність колізій у нормах є своєрідним якісним показником законодавства, пов'язаним зі ступенем ефективності певної норми права. У попередніх підрозділах обґрунтовується висновок, що показники якості законодавства є тими умовами ефективності норм права, які дозволяють встановити відповідність правових приписів загальним і конкретним соціально-економічним, ідеологічним, культурно-психологічним і організаційним умовам, у яких вони і будуть діяти. Для дотримання цих умов необхідно забезпечити розробку та прийняття таких норм, які були б науково обґрунтовані, відповідали цілям розвитку законодавства на основі об'єктивних потреб суспільства. Цілком зрозумілим у зв'язку з цим є і завдання правової науки – розробити систему критеріїв (показників), що характеризують ступінь якості норм як у змістовому, так і в техніко-юридичному сенсі [182, с. 95].

Убачається, що у разі правильного застосування юридичних технік задля формування категоріальних ознак суб'єктного складу певних правовідносин закладається основа їхнього правового статусу, і чим більше сформовані визначення будуть відповідати об'єктивним чинникам, що зумовлені потребами суспільства, тим більша вірогідність високої ефективності правових норм, що

будуть регулювати коло відносин, пов'язаних зі змістом правового статусу особи. Нині ми можемо спостерігати неналежний взаємозв'язок понятійно-категоріального апарату зі змістом правового статусу особи у процесі аналізу норм, що регулюють працю неповнолітніх.

Так, норми чинного КЗпП України містять окрему главу «Праця молоді», зміст статей якої відображає основні умови та підстави залучення до праці осіб залежно від досягнення ними певного віку, при цьому прирівнюючи неповнолітніх працівників у правах до повнолітніх [135].

Варто звернути увагу на те, що у кодифікованому акті законодавець застосовував абсолютно різні понятійно-категоріальні підходи до формування змісту правового статусу осіб, які не досягли повноліття та можуть реалізувати своє право на працю: зокрема, норми КЗпП України оперують поняттями «молодь», «неповнолітні», «особи, що не досягли вісімнадцяти років», «особи молодше шістнадцяти років», «особи, які досягли п'ятнадцяти років», «особи, які досягли чотирнадцятирічного віку». Очевидно, що різні визначення суб'єктного складу осіб, які не досягли повноліття і бажають працювати, породжують колізію норм під час їх застосування до даної категорії осіб, зокрема, це стосується запровадження гарантій щодо охорони прав неповнолітніх, передбачених різними державними програмами, залежно від різного вікового цензу. Дані питання неодноразово були предметом дослідження вчених не лише в галузі трудового права, а й міжгалузевих дисциплін.

Так, досліджуючи питання щодо віку потерпілого як кваліфікуючої ознаки злочинів, М. Я. Рошка після комплексного аналізу норм цивільного, житлового, сімейного, трудового та кримінального законодавства дійшов висновку, що для того, щоб уникнути непорозумінь і плутанини у визначенні суб'єкта – особи, яка не досягла повноліття в певному правовідношенні, слово «неповнолітній» варто супроводжувати вказівкою на його вік, наприклад: неповнолітній, що не досяг шістнадцятирічного чи чотирнадцятирічного віку [380, с. 43].

Слід відзначити, що проблематика застосування різних понять до визначення суб'єктного складу осіб, які виявили бажання працювати до досягнення працездатного віку, існувала на всіх етапах становлення та розвитку трудового законодавства. Науці трудового права відомі такі поняття, як: «малолітні особи», «підлітки», «діти», «особи, які не досягли повноліття», «молоді працівники», «працездатна молодь», «молодь», «неповнолітні» тощо. Так, перші спроби формування понятійного апарату щодо неповнолітніх працівників були здійсненні через норми Декрету Ради Народних Комісарів РСФСР від 30 жовтня 1917 року «Про восьмигодинний робочий день», в окремих положеннях якого використовуються терміни «підліток», «малолітні, що не досягли 14-річного віку», «неповнолітні, що не досягли 18-річного віку» [307].

Якщо звернутися до нормативних джерел, які містять визначення «молодь», то ми зможемо дійти висновку, що більшість нормативних актів, що регулюють окремі питання правового статусу молоді, виділяють основну ознаку молоді як правової категорії – це вік до 35 років. Так, 15 грудня 1992 року Верховна Рада України прийняла Декларацію «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», а 5 лютого 1993 року – Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», яким визначаються загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молоді, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні [346]. Відповідно до ст. 1 вищезгаданого Закону від 05 лютого 1993 року молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років. Згідно зі ст. 7 цього Закону держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю [346]. На нашу думку, таке визначення молоді не може бути застосоване для характеристики трудовправового статусу неповнолітнього працівника, адже воно абсолютно не відображає специфіку загального

правового статусу молоді особи, оскільки в основу поняття включено лише такі ознаки, як вік та громадянство особи.

Водночас нормами Закону України «Про зайнятість населення» віковий ценз використовується як один з елементів визначення понять «молодий працівник» та «особа працездатного віку». Окрім цього, вказаний Закон проводить диференціацію молодого покоління у сфері зайнятості на молодих працівників – тих, кому не виповнилось 35 років, але які є випускниками закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, та у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжують працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку набули під час навчання, у тому числі незалежно від місця першого працевлаштування, та працездатних осіб – осіб віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку [314]. При цьому норми КЗпП України до працездатної молоді відносять громадян України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби.

Таким чином, ми бачимо абсолютно різні підходи до трактування однієї і тієї самої категорії осіб під час врегулювання різної групи трудових відносин. Єдиний критерій, що притаманний поняттю «молодь» у різних нормативно-правових актах, – це вік, проте і він є різним. Вік особи можна розглядати як соціальну та юридичну категорію. Як соціальна категорія вік особи характеризує рівень соціальних досягнень індивіда (кар'єра, суспільний стан,

сімейний статус тощо) порівняно зі статистично середнім рівнем людей одного з ним віку [256]. Як юридичну категорію вік особи, на нашу думку, можна визначити як юридичний факт, що є підставою для виникнення, зміни чи припинення певних суспільних відносин.

Отже, під час здійснення особою права на працю сукупність соціальних та юридичних ознак, що пов'язані з віком особи, формують різний зміст правового статусу особи, визначаючи не лише час виникнення його правосуб'єктності, а й умови її реалізації. Як приклад розглянемо норми, якими встановлено вік, з якого допускається прийняття на роботу. Так, у ст. 188 КЗпП України встановлено, що не допускається прийняття на роботу осіб, молодших шістнадцяти років.

За згодою одного з батьків або особи, що їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [135].

Аналіз цих положень КЗпП України дозволяє зробити висновок, що з досягненням певного віку неповнолітній отримує можливість реалізувати своє право на працю за певних умов, таких як: мета залучення до праці, ступінь легкості праці, охорона здоров'я, згода батьків, вільний від навчання час. Водночас законодавство про працю, визначаючи суб'єктів, які можуть реалізувати своє право на працю до досягнення повноліття, оперує різними правовими поняттями, які не здатні повною мірою відобразити зміст правового статусу такого працівника і, відповідно, ефективно врегулювати його трудові відносини.

Отже, вбачається, що з метою захисту прав неповнолітніх нормотворча діяльність у сучасній державі має здійснюватися з урахуванням викликів глобалізації та своєчасно реагувати на зміни у суспільних відносинах шляхом прийняття норм права, які будуть не лише захищати права вказаної категорії осіб, а й спонукати суб'єктів правовідносин до правомірної поведінки. При цьому реалізація права повинна здійснюватися через систему взаємозв'язку та взаємної дії правових, матеріальних, організаційних, інформаційно-технічних, психологічних чинників, що впливають на зміст відносин неповнолітніх у сфері праці у процесі їх врегулювання. Оскільки основним інструментом у цьому взаємозв'язку є правова норма, то усі вищевказані чинники формують соціальне середовище її дії та створюють сприятливу ситуацію для прогнозування ефективності такої норми.

Ці чинники дозволяють прогнозувати та оцінювати ситуацію, в якій буде застосована норма права, узгоджувати норми з інтересами неповнолітніх суб'єктів, прогнозувати наслідки її реалізації чи, навпаки, неможливості застосування, правовий наслідок чи результат від її дії. Для ефективної дії норми права необхідно створювати умови: формувати якісний зміст правової норми щодо врегулювання праці неповнолітніх з урахуванням реальних обставин її дії в сучасному суспільстві; забезпечувати активну діяльність органів влади та самоврядування, а також органів у сфері дотримання правопорядку з метою гарантування виконання суб'єктами у сфері зайнятості неповнолітніх норм права; формувати високий рівень правосвідомості неповнолітніх; реалізовувати політику щодо формування високого рівня правової освіти неповнолітніх, у тому числі правового виховання; володіти дієвим механізмом застосування санкцій за невиконання правової норми особами, які виступають роботодавцями неповнолітніх; володіти кадровими, організаційними, матеріальними засобами для належної реалізації правової норми у процесі врегулювання відносин у сфері праці неповнолітніх.

За відсутності комплексного виконання вищевказаних умов на практиці норми права не будуть ефективно діяти, що зумовлено тими ж чинниками об'єктивного та суб'єктивного характеру.

Забезпечення ефективності дії норм трудового законодавства України, що регулюють реалізацію молоддю права на працю, пов'язується передусім зі створенням умов для використання можливостей заробляти собі на життя, при цьому такий вибір має бути вільним та незалежним, задовольняти потреби людини, а отже, не повинен бути примусом. Саме такий зміст права на працю визначено у ст. 43 Конституції України [146].

Натомість у сучасних умовах значна кількість представників молодого покоління українців не здатні самостійно забезпечувати належний рівень свого життя і потребують постійної матеріальної та психологічної підтримки батьків та інших близьких осіб [430].

Отже, задля оптимізації ефективності реалізації права на працю молодим поколінням українців (в тому числі і неповнолітніми особами) необхідно запровадити низку напрямів розвитку українського законодавства. Одним із пріоритетних векторів оптимізації механізму здійснення права на працю має бути активізація соціально-інформаційної функції держави, що полягає у продукуванні ресурсів для підвищення рівня мотивації молоді до праці на виробництві [235]. У суспільстві має бути сформований належний рівень престижності професій не лише так званого «ІТ-сегменту», а і таких, як будівельник, слюсар, електрик тощо.

Однак наявний певний нормативно-правовий базис щодо визначення праці молоді (зокрема, йдеться про Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05 лютого 1993 року [346], який включає статті «Праця молоді» (ст. 7) й «Підтримка підприємницької ініціативи та діяльності молоді» (ст. 8)), державна політика у цій сфері характеризуються високим рівнем декларативності підходів до її реалізації, що призводить до відтоку молодого покоління українців (віком від 25 до 35 років) до іноземних

країн. Попри встановлення відповідно до статей 7, 8 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [346] вимоги щодо сприяння працевлаштування молоді, зокрема, у частині створення та функціонування бізнес-інкубаторів (які, до речі, у Сполучених Штатах Америки становлять 80% від загального ринку праці), їхній статус чинним національним законодавством і досі не врегульований. Крім того, навіть функціонуючі бізнес-інкубатори в Україні («Харківські технології» [448], бізнес-інкубатор «КУБ» [51] та ін.) охоплюють на ринку праці сегмент, що потребує таких фахівців, як економісти, маркетологи, програмісти, тоді як працівники виробничих підприємств залишаються незатребуваними.

Особливу увагу слід звернути на передбачені у Законі України «Про зайнятість населення» шляхи стимулювання працевлаштування громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, до яких відносять певні категорії молоді (неповнолітні та особи, що закінчили професійне навчання і не мають досвіду трудової діяльності). З метою стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі представників молоді, Закон передбачає державну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідних осіб за кожен місяць, за який цей внесок сплачений. Що стосується представників молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, така компенсація здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України [484].

На законодавчому рівні закріплена низка нормативно-правових актів, що формально створюють позитивно спрямовану політику держави щодо допомоги молодій частині населення адаптуватися до ринку. З іншого боку, з аналізу сучасного стану ринку праці випливає, що такий метод регулювання є неефективним та потребує оновлення чи реорганізації.

Подолання наявних проблем низької ефективності норм трудового законодавства з питань реалізації права молоді на працю вбачається у

запровадженні позитивних зарубіжних практик у досліджуваній сфері. У цьому аспекті вартим уваги є досвід Федеративної Республіки Німеччина, де політика забезпечення молодіжної зайнятості включає в себе виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого наймають на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємствам надаються податкові пільги. Також проводиться безпосереднє фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Слід зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірковане державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують. Державою забезпечується і покриття до 80% витрат, які пов'язані з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників [26, с.33].

Дещо протилежним є досвід Сполучених Штатів Америки, де домінуючим є підхід щодо впровадження моделі вільного підприємництва, відсутності довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, диференційованої податкової політики, розвитку освіти, культури, високої мобільності робочої сили. При цьому головною особливістю такої системи є вузька спеціалізація, система інформаційного та інфраструктурного забезпечення. Ефективність системи інформаційного забезпечення полягає у скороченні термінів на пошук роботи, мобільності робочої сили як у професійному, так і в територіальному аспекті [274].

Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Одна з форм реалізації такої моделі полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій[465, с. 68].

У проєкті Трудового кодексу України №2410 від 08 листопада 2019 року, у п. 1 ч. 1 ст. 20, встановлюється право на захист від безробіття [427]. Тобто державою передбачається механізм, за допомогою якого буде вирішуватися

питання безробіття, що може ефективно вплинути на реалізацію права молоді на працю, оскільки завдяки таким дієвим методам можна досягнути позитивних змін у відповідній сфері.

Проблема працевлаштування молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, скільки у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці, за проведеним опитуванням, бажають відразу мати відданого професіонала, який готовий працювати за мінімальну зарплату ненормований робочий день. Натомість молоді спеціалісти бажають здебільшого протилежного.

Збалансувати цей очевидний конфлікт інтересів мала б держава, представники якої не втомлюються проголошувати, що в молоді – її майбутнє [198, с. 183].

Молода людина, не знайшовши роботу за фахом, починає деградувати як спеціаліст: втрачається кваліфікація, без практичного застосування втрачаються навички. Врешті-решт, у частини молоді губиться бажання працювати взагалі [198, с. 183].

Насамперед в Україні бракує кваліфікованих спеціалістів у сфері машинобудування, деревооброблення та інших технічних сферах. Зазначений вище досвід може позитивно вплинути на зростання рівня активності молоді, яка матиме бажання працювати на технічних професіях. Але потрібно враховувати, що рівень заробітної плати на таких видах робіт повинен бути досить високим для того, щоб кваліфіковані спеціалісти не мігрували за кордон.

Отже, для реалізації державної політики у сфері працевлаштування молоді, зниження відсотку безробітних та підвищення рівня зайнятості, на нашу думку, необхідним є: впровадження податкових та інших державних пільг для підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності у формі зменшення розміру податкової ставки чи надання фінансових субвенцій на компенсацію витрат, пов'язаних із навчанням молодих працівників у процесі трудової діяльності; розробка проєктів, спрямованих на фінансування активних

заходів щодо підвищення рівня кваліфікації молоді із застосуванням різних методів навчання; створення дієвого механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які здійснюють професійну підготовку молодих спеціалістів.

3.3. Удосконалення норм, що забезпечують реалізацію принципів, що гарантують гідну оплату праці та охорону прав суб'єктів трудових відносин

Право на працю реалізується насамперед з метою задоволення матеріальних потреб людини. До складників доходів працівника належить, зокрема, і заробітна плата, яка займає вагоме місце у системі соціально-правових та економічних категорій, що застосовуються для здійснення характеристики добробуту населення країни [47, с. 13].

Важливим інструментом м'якого права ЄС з питань оплати праці є Хартія ЄС основоположних соціальних прав працівників (1989 р.), відповідно до положень якої всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. Для реалізації відповідного правила держави-члени повинні гарантувати працівникам заробітну плату у розмірі, що є достатнім для забезпечення їм гідного рівня життя. Рівень заробітної плати є фактором, що перебуває у кореляційному зв'язку з рівнем та якістю життя населення, впливає на визначення стану матеріального забезпечення осіб, а отже, є складником психо-емоційного відчуття людини [112].

Отже, ефективність норм трудового права визначається і його здатністю задовольнити потреби людини шляхом не лише надання можливості працювати, а й забезпечення реалізації її матеріальних потреб, що можуть бути задоволені за рахунок заробітної плати чи інших форм оплати праці. В умовах триваючої світової кризи, яка у часі збіглася з ускладненням епідеміологічного стану, труднощами щодо забезпечення життя та здоров'я населення не лише України,

а і провідних зарубіжних країн, вочевидь, забезпечення ефективності реалізації права на оплату праці набуває надзвичайно важливого значення.

Не викликає заперечення той факт, що оплата праці має значний вплив на якість життя населення, тому пошук оптимальних напрямів подолання проблем її нездатності забезпечити право людини не лише на належний, а і на гідний рівень життя є складником механізму оптимізації застосування норм трудового права [141, с 3].

Традиційно дослідження проблематики правового регулювання оплати праці були предметом наукових розробок таких представників науки трудового права, як О.В. Валецька [34], М.І. Іншин [426], Я.В. Сімутіна [394], В.І. Щербина [477, с. 237], та інших вчених.

Класичний підхід до розуміння категорії «оплата праці» визначає її як гарантування працівникові належності виплат за здійснення ним покладеної на нього трудової функції. Проблематика оплати праці в звичайних умовах, не обтяжених ускладненими умовами суспільно-економічного розвитку країни в цілому, чи окремого підприємства, або ж окремої галузі економіки, межує з дослідженням питань оплати праці в умовах надзвичайних (до яких справедливо можуть бути віднесені умови ненормованої праці чи умови праці в умовах простою тощо).

Зокрема, у наукових розробках А.Д. Зайкіна та С.І. Шкурка, здійснених ще 1968 року, приділено увагу визначенню категорії «оплата праці в умовах простою», де вченими зроблено висновок, що такими виплатами є «виплати, які здійснюються у випадках, коли працівник не виконував роботу на підприємстві (установі), з яким він перебуває в трудових відносинах, з причин, які визнаються законом поважними» [98, с. 11].

Загалом такий підхід збережений відповідно до положень чинного законодавства України і в сучасних умовах. Так, згідно з частиною 3 статті 113 КЗпП за працівником зберігається середній заробіток за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або

для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини [135].

Такий нормативний підхід корелюється з підходами, що обґрунтовуються представниками сучасної науки трудового права. Зокрема, А. Б. Парінов у дисертаційному дослідженні дійшов висновку, що гарантійними виплатами є «грошові суми, 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 інтересів» [258, с. 21].

Варто підкреслити, що проблема забезпечення ефективності норм трудового права з питань регулювання оплати праці не лише є предметом досліджень представників юридичної науки, а і має бути вирішена з урахуванням результатів досліджень, здійснених соціологами, економістами, психологами. Зокрема, суміжними дослідженнями, що мають бути враховані під час визначення напрямів зміцнення ефективності норм трудового права з питань оплати праці, є наукові розробки О. Ю. Івашиної[113], Т.О. Мулик, Я.І. Мулик[231, с. 965], І. І. Брижак[230], О. Б. Коротич[150] та інших. Так, у межах економіко-правових розробок вчені відзначають, що оплата праці на підприємстві за тарифною системою вимагає врахування показників розвитку регіону, де розташовано таке підприємство [34, с. 276].

Такі висновки корелюються з висновками, що обґрунтовуються вченими-представниками науки теорії державного управління. Так, забезпечення ефективності євроінтеграційних процесів, як зазначає О. Б. Коротич, вимагає врахування у визначенні системи та складників оплати праці стану соціально-економічного розвитку країни в цілому і, зокрема, її окремих адміністративно-територіальних одиниць (регіонів та територій) задля підвищення рівня життя людей [150].

Отже, нормативно закріпленим є визначення заробітної плати як «винагороди, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [231, с. 965]. При цьому на законодавчому рівні встановлюється, що оплата праці залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [334].

З точки зору застосування вимог економічної відповідності серед пріоритетів у визначенні розміру заробітної плати є врахування інтересів як працівника, так і роботодавця за умови максимального зниження її затрат на одиницю продукції та закріплення системи гарантій підвищення оплати праці кожного працівника у разі зміцнення ефективності діяльності підприємства [230].

У цьому сенсі цікавим є підхід О. Чуткої щодо доцільності розуміння заробітної плати як ціни робочої сили, як критерію, що має бути нормативним базисом для визначення «реальної» вартості життя працівника та його сім'ї [464].

Як відзначає М.М. Папієв, заробітна плата, будучи для більшості працездатних осіб чи не є єдиним джерелом доходів, повинна задовольняти найважливіші потреби людини (житло, їжа, одяг, духовні потреби), при цьому часто оплата праці має враховувати потреби осіб, які перебувають на утриманні у працівника [258, с. 7].

Попри безумовність та очевидність тези про те, що рівень заробітної плати впливає на якість життя працівника, необхідно підкреслити, що оплата праці перебуває у кореляційних зв'язках із розвитком підприємства зокрема та економіки країни в цілому. Лише працівник, що отримує гідну заробітну плату, має бажання та можливості підвищення рівня свого професіоналізму, що, безумовно, впливає і на економічне зростання економіки країни. Отже, гідний рівень заробітної плати є складником системи належної мотивації до якісного

виконання покладеної на працівника трудової функції. В Україні рівень середньої заробітної плати постійно зростає: якщо у 2002 р. вона становила 376 грн., то вже у 2020 році цей показник збільшився більше ніж у 30 разів і склав понад 12 тис. грн [226; 149]. Однак при цьому прожитковий мінімум для працездатних осіб відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2021 рік» [310] становить 2 102 грн, що в 6 разів менше за середню заробітну плату, тобто розрив між цими двома показниками становить майже 600%.

Така тенденція є свідченням підвищення рівня життя населення, з одного боку, а з іншого – є доказом значної диференціації доходів населення, а отже, і низької ефективності правового регулювання оплати праці в Україні. Крім того, диференціація досягнутого рівня середньомісячної заробітної плати залежить і від адміністративно-територіального регіону України. При цьому треба також зважати на те, що, по-перше, реально отримувана заробітна плата є меншою за нараховану, адже з будь-якої заробітної плати (навіть мінімальної) сплачуються податки; по-друге, «споживчий кошик», за яким розраховується прожитковий мінімум в Україні, не включає низки життєво необхідних витрат [410].

З урахуванням надзвичайно важливого значення забезпечення належного рівня оплати праці такий механізм не може існувати без державно-владного втручання у його функціонування. При цьому державний вплив на механізм оплати праці має здійснюватися через нормативно-правову систему юридичних гарантій, в тому числі у частині встановлення пільгового оподаткування, а не через безпосереднє втручання до цієї сфери на рівні підприємств та організацій. Такий вплив передбачає наявність у державі дієвого механізму, здатного забезпечити належне виконання основних нормативно-правових вимог оплати праці. І відсутність такого дієвого механізму є свідченням недосконалості системи заходів державного впливу на відносини у сфері індивідуальної оплати праці [112].

Отже, на рівень оплати праці впливає сукупність макроекономічних та мікроекономічних зовнішніх та внутрішніх факторів, де роль останніх виконують рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату, тоді як до перших належать вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції. Розмір заробітної плати корелюється з темпами зростання цін на предмети широкого вжитку, збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги, підвищення плати за користування громадським транспортом, високим оподаткуванням [47, с. 15].

Варто підкреслити, що досягнення належного рівня ефективності норм трудового права, що визначають механізм правового регулювання оплати праці, залежить від запровадження системи державного управління нормуванням праці.

Посилює кризу із нормативно-правовим забезпеченням оплати праці «стихійність» дотування функціонування Пенсійного Фонду України за рахунок коштів Державного бюджету, що відбувається без урахування економічних показників розвитку держави.

На сучасному етапі розвитку Української держави, з огляду на визначений вектор її становлення як асоційованого члена Європейського Союзу, поряд із традиційними для оплати праці завданнями, що полягають у задоволенні майнових потреб працівника, важливого значення набуває необхідність створення умов для реалізації її соціально-гарантуючої цілі, зміст якої полягає у виконанні завдань соціального захисту населення, що передусім вимагає подолання проявів виплат так званої заробітної плати «у конвертах». Запобігти тінізації заробітної платні й забезпечити нормальне її функціонування можна,

лише дозволивши їй бути реальним регулятором ринку праці й соціально-трудових відносин [464].

Проявом прагнення Української держави знизити рівень «тінізації» заробітної плати стало посилення санкцій, що застосовуються до роботодавців, які використовують працю найманих осіб без належного оформлення їх зайнятості.

Відповідно до світових стандартів із запобігання проявам прихованої праці до складу органів державної влади мають входити спеціально уповноважені інспекції (служби). Функціонування таких суб'єктів владних повноважень є складовою частиною механізму вирішення проблеми «незадекларованої» («прихованої») праці; ціллю їхньої діяльності є запобігання проявам таких трудових відносин.

Удосконалення та забезпечення дотримання прав і захисту працівників за рахунок надійнішої та оперативної інспекції праці є необхідною і важливою частиною вирішення проблеми незадекларованої праці. Підхід, що застосовують служби інспекції, багато в чому залежить від національного контексту. У деяких країнах, особливо в нових державах – членах ЄС, де «незадекларована» («прихована») праця дуже поширена в рамках формальної економіки, може знадобитися ширша стратегія. В інших країнах, де «незадекларована» («прихована») праця є, точніше кажучи, структурною проблемою, доцільними будуть стратегічно більш виважені кроки.

Застосування категорії «незадекларована праця» відбувається в умовах нормативної невизначеності його змісту. Часто така категорія застосовується в одному синонімічному ряді з поняттями «нелегальної» праці, «нерегулярної» праці, «нелегальної» зайнятості, «прихованого безробіття», «чорної» праці тощо [499]. Зокрема, неформальною зайнятістю є зайнятість частини населення, що з об'єктивних причин не відображається в офіційній статистичній звітності [506].

Проблема приховування трудових відносин за допомогою використання новітніх технологій неодноразово була предметом розгляду Міжнародною організацією праці. Дослідження координувалося МОП, Програмою адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN) спільно з Групою ЄС EmplB2/Законодавство про працю. Мета цього дослідження полягала в тому, щоб розглянути роль, яку відіграють національні системи інспекції праці в ЄС у рамках стратегічної політики реагування на наявність незадекларованої праці. Одним із фактів, які досліджувався, було використання незадекларованої праці у разі організації процесу праці мережевими системами [115, с. 2].

Було зроблено висновок, що незадекларовані програмісти, які розробляють програмне забезпечення в себе вдома, центри телефонного обслуговування, що працюють у приватних будинках або гаражах, де працівники підпорядковані керівникам, отримують прямі накази та інструкції, мають встановлений робочий час, але не розглядаються як працівники або повністю не декларуються, оплачуються відрядно або отримують комісійні [115, с. 19]. Було визнано, що інспекції праці особливо важко вжити заходів, коли йдеться про сектори, де трудові відносини або важко виявити (домашня робота), або вони вимагають серйозних зусиль для класифікації відповідності наявного працевлаштування вимогам стандартних цивільно-правових договорів (наприклад, для професій, де підпорядкування менш очевидне і потребує ретельного розслідування: лікарів, юристів, бухгалтерів, художників, журналістів). В останньому випадку основними інструментами, які використовують інспектори, є списки показників, передбачених законом або критеріями центральної влади, що допомагають охарактеризувати справжню природу фактичної роботи [115, с. 28]. Як висновок було зазначено, що на національному рівні повинні бути визначені відповідні законодавчі заходи, що забезпечать чітке розмежування різних споріднених понять, таких як: «нелегальний», «незадекларована праця», «неформальний», «шахрайство», у сфері праці та соціального забезпечення. Таке розмежування сприятиме чіткому

визначенню ситуацій незадекларованої праці, що дасть змогу краще вимірювати її масштаби та розробляти стратегії боротьби з нею [115, с. 66].

Не сприяє підвищенню ефективності норм трудового права і практика застосування заходів юридичної відповідальності до осіб, які свідомо допускали щодо себе прояви порушення їхнього права на працю (зокрема, у частині ненадання щорічної оплачуваної відпустки чи оплати праці «по-білому» тощо). Хибне розуміння своєї співучасті у вчиненні злочинних діянь роботодавцями, які через ухилення від сплати податків, пов'язаних з офіційним оформленням особи та укладенням трудового договору, веде до побоювань щодо можливості звернення до суду чи до адміністративних органів за захистом права на працю.

Убачається, що вжиття законодавчих заходів щодо подолання «прихованої праці» дозволить підсилити охоронну та соціальну функції норм трудового права та сприятиме активній розробці нових норм щодо врегулювання усталених відносин у сфері праці з урахуванням актуальних методів застосування праці, у тому числі через онлайн-ресурси, мережеві системи. Ефективність даних норм можна буде забезпечити за умови, якщо вони будуть прийняті з урахуванням вимог міжнародного законодавства щодо подолання дискримінації прав окремих суб'єктів шляхом розширення змісту правового статусу працівників, через запровадження інституту немайнових прав працівників. Наявність інституту немайнових прав працівників дозволить підвищити 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. Саме такі підходи щодо немайнової ознаки трудових відносин дозволять більшою мірою забезпечити виконання тих цілей, задля яких норма трудового права створена і реалізується, – захист від дискримінації прав як працівників, так і роботодавців та захист від використання «прихованої праці». Однак і досі немайнові права працівників навіть на рівні проєктного

національного законодавства не враховані. Так, відповідно до положень проєкту закону України №5054 до ознак трудових правовідносин віднесено «особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та /або натуральній формі; встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку; відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота» [354].

Такий взаємозв'язок цілей правової норми, що урегулюють питання немайнових прав працівників та результатів її дії, дозволять розкрити один із видів ефективності норм трудового права – соціальну ефективність, яка відіграє ключову роль у регулюванні трудових відносин, оскільки під час врегулювання відносин у сфері праці унаслідок дії норм права задовольняються не лише інтереси роботодавця, а й працівника, які, окрім матеріального ефекту, мають і нематеріальний, соціальний ефект – статус працівника в трудовому колективі, рівень його професійного зростання, який дозволяє відчувати себе лідером у певному суспільному середовищі, формування нових суспільних інтересів, прагнення до нових знань та досягнення більших результатів як у праці, так і в особистому розвитку [174, с. 145].

Як вже зазначалося вище, оплата праці може відбуватись у звичайних умовах, що характеризують суспільно-політичний розвиток держави в певний

проміжок часу, та у в умовах надзвичайних, що є певними унікальними обставинами і вимагають запровадження відмінних умов для здійснення відповідних виплат.

Однією із таких умов у 2019-2020 роках стала світова пандемія, спричинена поширенням коронавірусної інфекції. В Україні на час дії карантинних обмежень було розроблено та прийнято ряд нормативно-правових актів, застосування норм яких за задумом правотворця мало на меті подолання кризових явищ, що було спричинено світовою пандемією.

Такими законодавчими актами є, зокрема, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року №540-IX [304]. Нормами зазначеного законодавчого акта передбачено, що на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, у разі оголошення простою праця оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП України) [135].

Запровадження такої норми у 2020 році, по суті, відповідає інтересам не працівника, а роботодавця (щодо збереження підприємства та виробництва) та держави в цілому (у частині уникнення кризових явищ в економіці країни чи їх максимально ефективного подолання).

Отже, охарактеризована ситуація наочно демонструє, що норми трудового права, які регулюють оплату праці, мають бути ефективними щодо врахування та задоволення не лише майнових та особистих інтересів працівників, а і інтересів роботодавців та держави і суспільства в цілому. У цьому сенсі хотілося би підтримати міркування Л. О. Золотухіної щодо «цинічності» норм трудового права, покликаних врегулювати питання оплати праці під час карантину, як таких, що не враховують інтереси працівника, або ж як таких, що їх порушують [110, с. 152]. Так, в авторських дослідженнях вчена визначає, що

в основу реалізації трудових прав працівників покладається їх відносна обмежена мобільність, адже одна особа внаслідок об'єктивно існуючих обставин може виконувати покладені на неї трудової функції, перебуваючи у взаємозв'язку з доволі незначною кількістю роботодавців (часто навіть таких осіб буде не більше, ніж одна). Тоді як роботодавець має можливості використовувати найману працю численної групи, замінюючи одного працівника на іншого. Карантинні обмеження спричинили зростання загрози для працівників втратити єдине джерело для забезпечення своєї життєдіяльності та своїх близьких, що зумовило відсутність проявів протесту щодо правомірності переходу підприємств у режим «простою». Зазначені міркування вченої обґрунтували висновок щодо недоцільності, несправедливості покладання на працівника тягара майнових обмежень, пов'язаного із переходом підприємства у режим простою, якщо такий режим настав не з його вини [110, с. 152].

Вартує уваги позиція Т. М. Лежнєвої, у дослідженнях якої робиться висновок про доцільність відокремлення у відносинах оплати праці таких груп інтересів, як «соціальний доправовий інтерес» та «правовий інтерес» (або ж інтерес, «охоронюваний законом»). Соціальні доправові інтереси мають бути об'єктивовані певною соціальною групою чи суспільством у цілому з урахуванням їхньої типовості та значення [197, с. 182].

У трудових правовідносинах, як зазначає Т. М. Лежнєва, роботодавець має забезпечити раціональне використання здатності людини до праці, що і визначає зміст соціального доправового інтересу [197, с. 182].

Л. О. Золотухіна обґрунтовує, що інтерес роботодавця задовольняє його потреби у здійсненні та досягненні цілей господарської діяльності, громадської діяльності, публічно-управлінської діяльності, натомість інтереси працівника зводяться до задоволення його майнових інтересів та особистих потреб у самореалізації і життєдіяльності [110, с. 152]. Отже, незважаючи на очевидну протилежність інтересів роботодавця та працівника у забезпеченні оплати

праці, вони є взаємозалежними та взаємозумовлюючими, а тому нерозривними та пов'язаними між собою.

Отже, доцільним є висновок, що реалізація норм трудового права в частині забезпечення оплати праці визначається як ефективна у разі досягнення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави і суспільства в цілому.

Наступною проблемою забезпечення ефективності оплати праці, яку потрібно вирішити в сучасних умовах, стала оплата трудової діяльності, що здійснюється дистанційно чи надомно. Справді, зараз вже нікого не здивуєш стрімким розвитком інформаційних технологій, що створили можливості виконувати покладені на особу відповідно до умов її трудового контракту (договору) функції, не перебуваючи на робочому місці (подекуди ефективність виконання таких обов'язків навіть суттєво зросла через те, що зберігається час, необхідний для того, щоб дістатися до свого робочого місця, а також зберігається час, який витрачався, наприклад, на спілкування тощо).

До переваг дистанційної роботи В. А. Красномовець відносить, зокрема, скорочення витрат роботодавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотну економію часу, енергії й засобів працівника внаслідок відсутності проблем транспортної логістики; зростання продуктивності праці через її організацію відповідно до індивідуальних запитів індивіда, в комфортніших домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків; можливість підвищення ділової активності тих, хто дистанційно працює; працевлаштування окремих соціальних груп (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми тощо), що поза реалізацію таких форм зайнятості населення не могли реалізувати своє право на свободу праці [157, с. 87]. До негативних наслідків поширення дистанційної та надомної форм зайнятості населення передусім належить часто примусовий (вимушений) характер їх запровадження. За результатами здійснених соціально-психологічних досліджень, відсутність соціальної взаємодії призводить до негативних наслідків: для низки людей (працівників) вона є причиною

зростання депресивних настроїв, що відбувається в умовах збільшення конфліктів у сім'ї через постійне перебування вдома [491].

Питання правового регулювання дистанційної роботи певною мірою досліджувались у наукових розробках таких вчених, як В. Д. Авескулов[3, с. 5], Н. М. Вапнярчук[36, с. 101], С. В. Вишновецька[43], В. С. Венедіктов [38, с. 62], М. І. Іншин, Я. В. Сімутіна[392], М. І. Щербина [116; 119]. та ін. Однак у сучасних умовах світової пандемії, коли здійснення трудової функції дистанційно є, по суті, вимогою, що обґрунтовується завданням захисту життя та здоров'я людини, правове регулювання дистанційної, надомної праці в цілому і, зокрема, її оплати набуває особливого актуального значення. Крім того, навіть за умови подолання проявів пандемії ідея суцільної діджиталізації (запровадження механізму електронного урядування та електронного судочинства) вимагає пошуку моделі оптимізації правового регулювання здійснення трудової функції дистанційно як форми реалізації нестандартних форм зайнятості.

Нестандартні форми зайнятості населення ряд вчених розуміють як «діяльність громадян, засновану на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [229, с. 10]. Протилежним є підхід, обґрунтований у дослідженнях Л. В. Котової, сутність якого полягає в тому, що реалізація трудової функції певною соціальною («кваліфікаційною») групою, яка внаслідок особливостей режиму робочого часу, організації робочого місця і умов праці не може бути охарактеризована за певними стандартними підходами, а тому вимагає запровадження спеціального механізму правового регулювання її діяльності [153, с. 131]. Вирішення такої задачі можливе шляхом внесення змін до чинного трудового законодавства України.

Попри раптовість та значний психологічний тиск, що було характерним для запровадження режиму дистанційної роботи, остання виявилась чи не

єдиною «панацеєю» для збереження робочих місць, а отже, і збереження доходів населення.

Для чинного національного законодавства стала новелою норма щодо закріплення категорії «гнучкий режим роботи», що може бути застосований на час епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Нормативне закріплення такого режиму має бути відображено у наказі (розпорядженні) власника чи уповноваженого ним органу з обов'язковим ознайомленням працівника протягом двох днів із дня його прийняття.

Таким чином, «гнучкий режим робочого часу» розглядається як певна форма відхилення від традиційного встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку режиму з обов'язковим встановленням норми тривалості робочого часу (денної, тижневої, місячної, квартальної, річної тощо), максимальним забезпеченням обліку відпрацьованого часу та ефективного контролю за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником, що не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

До обов'язкових умов гнучкого режиму робочого часу має бути віднесено:

- 1) фіксований час (певний часовий період, впродовж якого працівник має бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки);
- 2) змінний час (певний проміжок часу, коли робітник на свій власний розсуд встановлює періодичність виконання покладеної на нього трудової функції, при цьому він повинен не перевищувати встановленої норми тривалості робочого часу);
- 3) певний час, що є необхідним для перерви, відпочинку та харчування[135] (ч. 4 ст. 60 КЗпП).

Гарантіями, що мають бути реалізовані з метою забезпечення належної реалізації трудових прав особи у разі запровадження гнучкого режиму робочого

часу, є збереження нормування праці, розміру оплати праці без збільшення обсягу трудових обов'язків.

Таким чином, положеннями трудового законодавства України запроваджено норми, що визначають особливості реалізації таких форм зайнятості, як надомна та дистанційна. Варто підкреслити, що недоцільно ототожнювати надомну та дистанційну форми зайнятості. Такий підхід, попри його поширення у 2019 році, врешті-решт на нормативному рівні було визнано хибним. Так, О. Ю. Гулевич відокремлює такі її види, як: 1) дистанційна зайнятість, яка поділена за кількома місцями (вдома, у приміщеннях, що є власністю роботодавця); 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється за допомогою телекомунікаційного зв'язку («телеробота» та «теледоступ») [61, с. 11].

З урахуванням змін, визначених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року №1213-IX, надомною роботою є виконувана працівником трудова діяльність, що реалізується «за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності». Тоді як дистанційною роботою визнається форма організації праці, що не має жодного зв'язку із визначеним місцем виконання трудової функції і тому може

бути виконана в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Дійсно, певні кореляційні зв'язки між цими двома категоріями простежується, однак говорити про їх ототожнення є недоцільним [302].

Реалізація таких форм зайнятості (дистанційної роботи чи надомної роботи) не вимагає запровадження спеціальних різновидів трудових договорів, однак її запровадження вимагає окремого наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження надомної/дистанційної роботи.

Таким чином, головна відмінність між надомною та дистанційною роботою полягає у визначенні фіксованого місця виконання трудової функції поза межами приміщень, що належать роботодавцеві, для надомної роботи, тоді як для дистанційної роботи такий підхід не вимагається, і місце виконання трудових обов'язків може змінюватися.

Варто підкреслити, що і дистанційна робота, і надомна робота вимагає від роботодавця надання технічних можливостей для здійснення працівником покладених на нього трудових обов'язків. При цьому необхідно підкреслити, що виконання трудової функції дистанційно чи надомно не означає інформаційний «вакуум», в якому перебуває працівник: особа повинна мати постійний доступ до взаємодії як із керівництвом підприємства, установи чи організації, так і зі своїми колегами, іншими співробітниками [129, с. 123]. Дійсно, сучасні інформаційні технології (Zoom, Google Meet, Skype, Telegram, WhatsApp, Viber тощо) дозволяють налагодити здійснення трудової функції на достатньому рівні ефективності, забезпечивши при цьому організаційно-комунікаційний складник віддалених трудових відносин.

М. І. Іншин наголошує, що дистанційну зайнятість працівників необхідно розглядати як «організацію всіх необхідних умов виконання якісної роботи поза розташуванням офісу роботодавця за умови підтримки зв'язку з роботодавцем в

процесі виконання трудової функції за допомогою телефонного, факсимільного зв'язку, електронного листування, соціальних мереж (Facebook), спеціальних програм (Skype), за допомогою смартфонів і гаджетів» [116, с. 124]. Варто погодитися з висновком О.С. Прилипко, що поняття трудового договору, закріплене у чинному законодавстві, потребує зміни з урахуванням появи на практиці нових видів трудових договорів, для чого пропонується диференціювати та зробити більш гнучким правове регулювання нетипової зайнятості за рахунок розширення сфери дії та деталізації вже існуючих законодавчих норм шляхом прийняття спеціалізованих нормативно-правових актів або шляхом доповнення КЗпП спеціальними розділами щодо регулювання праці осіб, які працюють за нестандартними трудовими договорами [296].

Отже, вищезазначене дозволяє зробити висновок, що законодавче запровадження дистанційної та надомної роботи свідчить про зміну місця виконання покладених трудовим договором (контрактом) обов'язків, однак не означає збільшення норм робочого часу та зменшення часу відпочинку. Також застосування таких форм зайнятості не означає допустимість зміни (збільшення чи зменшення) обсягу оплати праці.

Таким чином, проведений науково-практичний огляд положень чинного національного законодавства України щодо визначення правової ефективності норм трудового права в частині оплати праці дозволяє зробити висновок про необхідність досягнення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави (суспільства) у визначенні розміру заробітної плати. Обґрунтовано, що на розмір заробітної плати не повинні впливати зовнішні об'єктивні фактори, такі як пандемія, простій не з вини працівника, якщо покладені на особу трудові обов'язки виконані в обсязі, що був можливим у 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 залежно від обсягу трудової функції, що виконується працівником.

В умовах оголошення режиму простою на виробництві через виникнення небезпечної ситуації за працівниками має зберігатися оплата праці в розмірі середнього заробітку, якщо інше не передбачено умовами колективного договору; створення безпечних санітарних умов праці є обов'язком роботодавця. Якщо через незалежні від працівника обставини роботодавець не має можливості виконати свої зобов'язання щодо оплати праці в умовах простою або створення безпечних умов праці, держава має взяти на себе відповідні соціальні зобов'язання задля забезпечення інтересів загального соціального добробуту населення країни.

3.4. Визначення ефективності норм, що забезпечують захист трудових прав

Забезпечення ефективності норм трудового права вимагає активізації процесів із підвищення рівня правової свідомості та правової культури населення, спрямованих на формування уявлень про норми права як про «право кожного», а не «право сильного» [122, с. 88]. Саме панування свідомого припущення недоцільності та низької ефективності механізмів захисту порушених трудових прав особи є поясненням наявних на національному ринку праці України масових значних порушень прав осіб на працю, зокрема проявів примусової праці. Низький рівень довіри особи до реалізації юрисдикційних форм захисту порушених трудових прав є причиною відсутності «реальної картини» ефективності правового регулювання трудових правовідносин.

Формальний підхід до забезпечення ефективності механізму захисту трудових прав особи негативно характеризує в цілому здійснення державою покладених на неї функцій. Ефективність здійснення соціальної функції Українською державою безпосередньо пов'язана з ефективністю забезпечення реалізації та захисту трудових прав особи. Натомість такі явища, як бюрократизація соціальних послуг, декларативність норм трудового права загалом і, зокрема, у визначенні відповідності між рівнем заробітної плати,

отримуваної працездатною особою, та наявністю реальної можливості забезпечити власне фізичне існування, поглиблює рівень правового нігілізму, негативно впливає на рівень правової свідомості та правової культури не лише пересічних громадян, а і посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування.

Ефективність реалізації норм трудового права не в останню чергу залежить і від дієвості системи юрисдикційних засобів захисту прав і свобод особи. Питання забезпечення захисту трудових прав людини неодноразово були предметом наукових розробок представників як вітчизняної юриспруденції, так і зарубіжної правничої науки. Зокрема, варто виділити наукові розробки таких вчених, як Д.С. Абрамова [1], Л.М. Булкат [31], Ю.Л. Киричук [128, с. 30], В.В. Кожан [137, с. 19], О.С. Проневич [277], та інших. Питання загальновизнаних стандартів захисту та реалізації соціально-економічних прав у межах галузевого регулювання досліджено у наукових розвідках В.М. Андріїва [13; 14] Р.С. Мельника, В.М. Бевзенка [222, с. 8], С.Я. Вавженчука [33], Н.Ю. Задираки [97, с. 75], Ю.О. Легези [196, с. 21], П.С. Лютікова [206, с. 635], В.О. Мартиненко [211, с. 272], О.Г. Середи [385] та інших.

Однак у публікаціях зазначених науковців досить поверхово відображується проблематика забезпечення захисту трудових прав особи як складника системи критеріїв визначення ефективності норм трудового права. Задля подолання наявних науково-практичних проблем визначення ефективності захисту трудових прав особи необхідно звернутися до наявної системи європейських стандартів у сфері здійснення прав людини.

Визначення міжнародних та європейських стандартів забезпечення реалізації та захисту трудових прав міститься у міжнародно-правових актах ООН, актах Міжнародної організації праці, двосторонніх міждержавних угодах [214, с. 501]. До системи міжнародно-правових актів, що встановлюють стандарти забезпечення та захисту трудових прав людини, належить

Міжнародний білль про права (до складу якого віднесена Загальна декларація прав людини[50], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [225].

Загальною декларацією прав людини від 10 грудня 1948 року встановлюються універсальні засади правового регулювання, що має відповідати принципам «рівності та однакового обсягу прав та свобод кожної людини незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища» [50].

Деталізуються положення Загальної декларації прав людини у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [225], де визначено, що кожною державою мають визнаватися права кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір за єдиної умови – дотримання правил відповідної організації. Користування такими правами не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших осіб (стаття 8) [225].

Міжнародно-правові акти, що встановлюють стандарти реалізації та захисту трудових прав, можуть бути умовно класифіковано за суб'єктом їх ухвалення чи прийняття. До першої групи актів слід віднести конвенції Міжнародної організації праці «Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашніх служників» (1933 р.) [333] (не ратифікована Україною), «Про організацію служби зайнятості» (1948 р.) [336] (не ратифікована Україною), «Про основні цілі та норми соціальної політики» (1962 р.) [338] (ратифікована Україною у 2015 р.), «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970 р.) [309] (ратифікована Україною у 2005 р.), «Про

встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення» (1982 р.) [308] (не ратифікована Україною), «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983 р.) [341] (ратифікована Україною у 2003 р.), «Про сприяння занятості та захисту від безробіття» (1988 р.) [345] (не ратифікована Україною).

Другу групу актів у сфері реалізації трудових прав людини міждержавного значення становлять акти Ради Європи. До неї належать: Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу від 11 грудня 1953 року[81], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 18 жовтня 1961 року[82], Європейський кодекс соціального забезпечення[53, с. 22], Європейська конвенція про соціальне забезпечення[80]. Попри те, що Україна є членом Ради Європи з 1955 року[339], Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу від 11 грудня 1953 року, Європейський кодекс соціального забезпечення, Європейська конвенція про соціальне забезпечення ще і досі не ратифіковані Верховною Радою України, що створює перепони як для успішної реалізації міжнародних стандартів реалізації трудових прав людини, так і для пошуку ефективних засобів їх захисту у міждержавних та національних судових інституціях.

Третю групу актів, урахування положень яких вимагається в межах реалізації прагнень України щодо європейської інтеграції, становлять акти Європейського Союзу, зокрема Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року[450], Хартія основних прав ЄС від 07 грудня 2000 року [449].

Підписання Угоди про Асоціацію України з Європейським Союзом [435] визначило напрям розвитку національного законодавства, що полягає у його гармонізації з положеннями *acquis* ЄС задля забезпечення умов реалізації права особи на гідну працю, підвищення ефективності здійснення політики зайнятості, створення безпечних та здорових умов праці, налагодження

соціального діалогу, впровадження дієвої системи соціального захисту, стандартів гендерної рівності та недискримінації [373, с. 334].

Правові положення актів ЄС, що регулюють реалізацію права особи на працю та його захист, належать до соціального законодавства ЄС (*acquis*) [497]. Тому прагнення України набути членства в ЄС вимагає адаптації національного законодавства у сфері праці до соціального *acquis communautaire* Європейського Союзу. Як слушно зазначає В.Ф. Пузирний *acquis communautaire* ЄС є ефективним правовим інструментом, що забезпечує функціонування «недискримінаційного суспільства та запобігання ерозії соціально-трудова прав» [363, с. 67].

Концептуальні засади адаптації національного законодавства до законодавства ЄС визначаються Законом України від 18 березня 2004 року №1629-IV [313], що набрав чинності з 2004 року. Положеннями цього Закону обґрунтовується необхідність урахування майже 300 актів органів ЄС та більше ніж 100 рішень Суду ЄС під час реформування національного трудового законодавства [74]. Однак з огляду на те, що у найближчій перспективі шанси України здобути статус члена ЄС навряд чи зростуть, необхідно говорити передусім про гармонізацію національного законодавства України із законодавством ЄС, а не про його безумовну імплементацію.

Таким чином, стандарти реалізації та захисту трудових прав людини встановлюються як на рівні загальних міжнародних та європейських нормативних актів, так і на рівні спеціальних галузевих документів.

Здійснення захисту трудових прав працівників може відбуватися із застосуванням юрисдикційних та неюрисдикційних форм. К. В. Бориченко, досліджуючи проблематику застосування юрисдикційних та неюрисдикційних прав у сфері відносин соціального забезпечення, наголошує, що реалізація самозахисту в Україні є непоширеним способом захисту трудових прав особи, однак при цьому допустимим [29, с.384]. Зокрема, згідно із положеннями ч. 4 ст. 55 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003

року встановлюється право вкладника фонду в односторонньому порядку розірвати пенсійний контракт, який укладено з ним особисто, або вимагати зміни його умов [332]. Іншим прикладом допустимості реалізації самозахисту трудових прав є положення п.п. 5, 6 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року щодо можливості вибору суб'єкта, уповноваженого на надання соціальних послуг, що, по суті, може і означати допустимість односторонньої відмови від такої особи [343].

В. М. Андріїв захист трудових прав працівників визначає як «сукупність правових норм, що регулюють правореалізуючу діяльність спеціально уповноважених органів, а також правомірні дії суб'єкта захисту з метою поновлення порушених прав, компенсації заподіяної шкоди, припинення порушених прав» [13, с. 21], фактично відокремлюючи самозахист та захист за участю суб'єкта владних повноважень, серед яких особливе місце вченим відводиться суду.

Спори, пов'язані із захистом трудових прав громадян, залишаються однією із найбільш поширених категорій судових справ. Судовий захист, як відзначає О. О. Осадько, характеризується неналежним рівнем ефективності виконання судових рішень, недотриманням процесуальних строків розгляду та вирішення трудових спорів, затягуванням процесу врегулювання трудових конфліктів, тиском на суддів, що спричинює прийняття «політичних» рішень, колізійністю норм процесуального законодавства, неоднозначністю судової практики, правовим нігілізмом учасників процесуальних відносин та суддів [250, с. 157].

Проблеми, що пов'язуються із неналежним здійсненням судового захисту у зв'язку з виникненням, зміною чи припиненням трудових правовідносин, передусім полягають у неоднозначності критеріїв визначення предметної юрисдикції судів у розгляді того чи іншого трудового спору.

Трудові спори нині розглядаються в порядку цивільного, адміністративного або господарського судочинства, що вимагає визначення

чітких критеріїв відмежування предметної юрисдикції загальних та спеціалізованих судів України.

Загальновизнаним є підхід до розуміння категорія «юрисдикція» як права розгляду та вирішення правових питань; як сфери застосування такого права[404, с. 889; 119, с. 899]. У межах науки загальної теорії держави і права категорія «юрисдикція» тлумачиться як визначена чинним законодавством компетенція суб'єктів владних повноважень, змістом якої є завдання і функції їхньої діяльності[4, с. 116]. Акцент на необхідності розуміння юрисдикції як компетенційних повноважень з урегулювання спорів зроблено у наукових працях О. Б. Зеленцова, при цьому вчений наголошує на вузькому розумінні досліджуваної категорії як характеристики діяльності судів [108, с. 340]. Таким чином, вчений обґрунтовує доцільність застосування вузького підходу до визначення категорії «юрисдикція».

Протилежним є розуміння юрисдикції як сукупності повноважень органів державної влади, реалізація яких спрямовується не лише на розгляд та вирішення спорів, а і на застосування механізмів юридичної відповідальності. Прихильниками такого широкого підходу є А.О. Пилипенко [269, с. 26], В.К. Колпаков[142, с. 379], О. П. Рябченко[381, с. 149], М. П. Кучерявенко[17, с. 256] та ін. М.І. Смокович у межах галузевих досліджень обґрунтовує доцільність відокремлення категорії «судова юрисдикція» як компетенції окремого інституційного складника судової системи України, реалізація якої своїм результатом має розгляд та вирішення окремої категорії спорів. Такий підхід дозволяє вченому відокремити такі категорії, як «юрисдикція», «підвідомчість», «підсудність» [406, с. 3]. Подібний підхід визначається в межах цивільно-процесуальних досліджень, де обґрунтовується доцільність розуміння юрисдикції як компетенції суду із врегулювання спорів [468, с. 122].

М. М. Шумило обґрунтовує, що під судовою юрисдикцією з урахуванням результатів судової практики Великої Палати Верховного Суду має розумітися «інститут права, який покликаний розмежувати компетенцію як різних ланок

судової системи, так і різних видів судочинства: цивільного, кримінального, господарського та адміністративного» [469; 470, с. 14].

Отже, визначення сутності категорії «юрисдикція», її співвідношення із категоріями «підсудність», «підвідомчість» неодноразово було предметом наукових розробок представників як загальнотеоретичної юридичної науки, так і галузевих правничих наук. Під категорією «підсудність» має розумітися «сукупність юридичних ознак (властивостей) адміністративної справи, на основі яких закон визначає суд, що має право та зобов'язаний розглянути таку адміністративну справу й вирішити її по суті» [244, с. 89]. Дотримання принципів визначення не лише юрисдикції, а і підсудності сприяє вирішенню завдання швидкого, всебічного і повного розгляду спору з урахуванням його конкретних особливостей. Підсудність, як характеристика розгляду та вирішення судового спору, відображає такі особливості, як місце та особливості процесуальної правосуб'єктності учасників справи. На підставі визначеного підсудність у розгляді та вирішенні трудових спорів виділяється як предметна (родова), територіальна (просторова) та інстанційна (функціональна) [257, с. 10]. Таким чином, підсудність застосовується для визначення судової інстанції в межах однієї підсистеми судоустрою України.

Варто відзначити, що виділяються окремі наукові розробки, присвячені проблематиці вирішення питання встановлення предметної юрисдикції у врегулюванні спорів, що мають міждисциплінарний характер конфлікту. Такими є дослідження В.Ю. Уркевича, в яких обґрунтовуються особливості встановлення предметної юрисдикції судів у врегулюванні спорів за участі фермерських товариств[440]; О.Р. Кібенко, де вченою визначено критерії відмежування предметної юрисдикції господарських та адміністративних судів, при цьому в основу такого процесу суддівського пізнання дослідницею покладається така категорія, як «інтерес» [441]; Н.М. Писаренко, який наголошує на застосуванні критеріїв розмежування предметної юрисдикції

господарських та адміністративних судів у розгляді та вирішенні податкових спорів [441].

У науці трудового права особливу увагу питанню визначення предметної юрисдикції у врегулюванні спорів, пов'язаних із реалізацією права на працю, права на соціальне або пенсійне забезпечення, права на соціальне страхування, приділяли увагу такі вчені, як М.І. Іншин [117, с. 71], А.В. Лужанський [202, с. 39], С.В. Лозовой [201, с. 145], К.Ю. Мельник [219, с. 77], Г.І. Чанишева [458, с. 80], М.М. Шумило [469; 472, с. 212]. та ін. Попри наявні наукові розробки, проблема визначення предметної юрисдикції судів із врегулювання трудових спорів залишається актуальною.

Задля подолання проблем встановлення предметної юрисдикції у врегулюванні міждисциплінарних спорів у процесі реформування судової системи України було утворено Велику Палату Верховного Суду, компетенція якої встановлюється статтями 37, 45 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [348]. Зокрема, статтею 45 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» встановлюється, що Велика Палата Верховного Суду – це «постійно діючий колегіальний орган Верховного Суду, до складу якого входить двадцять один суддя Верховного Суду», до повноважень якого входить здійснення аналітичної характеристики судової статистики та узагальнення результатів судової практики з метою реалізації принципу «однакового застосування судами норм права» [348]. Очевидним є висновок, що компетенція Великої Палати Верховного Суду в сучасних умовах *ex officio* полягає у відокремленні системи критеріїв розмежування міждисциплінарних спорів як базису для встановлення предметної юрисдикції. Як правило, в основу критеріїв визначення предметної юрисдикції покладаються такі змістові характеристики спорів, як суб'єктний склад правовідносин, їх характер та предмет спору. М.М. Шумило, окрім зазначеного вище, до критеріїв розмежування судової юрисдикції відносить наявність безпосередньої (прямої) вказівки у законодавстві на конкретний вид судочинства, в порядку якого повинен відбуватися розгляд визначеної категорії

справ [469]. Такий висновок вченого базується на результатах діяльності Великої Палати Верховного Суду, зокрема, у справах №569/5553/17[286], №757/53656/17-а[283].

Проблеми встановлення предметної юрисдикції у врегулюванні міждисциплінарних спорів може бути визначено як перешкоду для реалізації права особи на «справедливий суд». Прикладом ситуації, де внаслідок неналежності застосування критеріїв відмежування предметної юрисдикції відбулося порушення права особи на справедливий суд, є справа «Церква села Сосулівка проти України» (заява №37878/02), що розглядалася Європейським Судом з прав людини [374]. Предметом спору було право користування будівлею для здійснення релігійних обрядів, при цьому справа розглядалася судами загальної юрисдикції та судами господарської юрисдикції різних інстанційних рівнів. У досліджуваній справі рішенням Вищого господарського суду від 19 березня 2002 р. було зазначено, що спір належить до юрисдикції адміністративних судів через те, що «господарським судам ця справа не була підвідомча, оскільки вона стосувалась не питань власності, а оскарження рішення, ухваленого державним органом, тобто питання, яке вирішується в адміністративному, а не судовому порядку» [374].

Визначення предметної належності розгляду та вирішення трудових спорів залежить від встановлення їх характеру, що може розглядатися як критерій для здійснення їх класифікації.

В.І. Прокопенко за характером і предметом трудового спору виокремлює спори про застосування норм трудового законодавства, трудового договору; спори про встановлення нових умов праці, не врегульованих законодавством або іншими нормативними актами; спори, пов'язані з відмовою в прийнятті на роботу. Крім того, до критеріїв класифікації трудових спорів вчений відносить їх підвідомчість, що дозволяє вченому виокремити спори, що розглядаються: в загальному порядку, в судовому порядку, в особливому порядку; вид правовідносин, з яких виникає спір (з трудових правовідносин; з

правовідносин, похідних від трудових), а також суб'єктний склад правовідносин. Вартує уваги цілком доцільний поділ трудових спорів на позовні і непозовні [359, с. 448].

Ідея поділу трудових спорів на позовні та непозовні свого часу була обґрунтована ще у дослідженнях радянського вченого Й.Б. Морена. Вчений зазначав, що основою для такого поділу є предмет спору, при цьому обґрунтовував, що предметом трудових позовних спорів є спір про право і їх необхідно вирішувати у судовому порядку, а у разі виникнення спору про процес реалізації права слід говорити про «непозовний» процесуальний характер справи, що дозволяє досліднику зробити висновок про розгляд та вирішення таких справ у позасудовому порядку [228, с. 10]. Не погодилася з таким вузьким підходом до класифікації трудових спорів П. І. Димитрова, яка обґрунтовано вважала, що в основі поділу спорів лежить їхній зміст, що дозволило вченій виокремити спори у зв'язку із застосуванням встановлених умов праці та спори у зв'язку зі встановленням нових чи зміною вже встановлених умов праці, не врегульованих законодавством і локальними нормами [71, с. 15].

За суб'єктним складом трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. С.В. Лозовой, застосовуючи такі критерії класифікації індивідуальних трудових спорів, як їх характер та предмет, виділяє: спори про застосування норм трудового законодавства (до яких належать спори про відсторонення від роботи; спори про поновлення на роботі; спори про оплату часу вимушеного прогулу; спори про виплату вихідної допомоги; спори про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі); спори про встановлення нових та застосування встановлених умов праці, не врегульованих законодавством або іншими нормативними актами (зокрема, спори про переведення на іншу роботу, переміщення чи про зміну істотних умов праці; спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу [201, с. 330]. За субінститутами трудового права С.В. Лозовой виокремлює такі підгрупи

трудових спорів, як: 1) спори із застосування законодавства щодо умов договорів про працю; 2) спори, в основі яких лежать розбіжності з приводу застосування законодавства про зайнятість; 3) спори про застосування законодавства про робочий час; 4) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; 5) спори із застосування норм, що входять в інститут заробітної плати, включаючи норми праці і відрядні розцінки; 6) спори із застосування законодавства про гарантії і компенсації; 7) спори, що впливають із застосування законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин; 8) спори з питань застосування дисциплінарної відповідальності; 9) спори у сфері охорони праці; 10) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю жінок; 11) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю молоді; 12) спори з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням; 13) спори, в основі яких лежить діяльність із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [201, с. 331].

Наведені авторські підходи до здійснення класифікації трудових спорів, попри їхню науково-теоретичну цінність, позбавлені практичної затребуваності, адже не дозволяють вирішити питання колізійності визначення предметної судової юрисдикції.

Необхідно зазначити, що вирішення проблемних питань визначення предметної юрисдикції спорів у сфері реалізації права на працю відбувається в умовах відсутності комплексних доктринальних наукових досліджень, що знижує ефективність їх врегулювання.

М. М. Шумило обґрунтовує, що відсутність комплексних доктринальних досліджень, присвячених вирішенню питання встановлення предметної юрисдикції трудових спорів, пов'язується з відсутністю усталеного підходу до розуміння предмета трудового права як галузі права [469]. У межах сучасної доктрини трудового права вироблено два концептуальні підходи до встановлення предмета трудових правовідносин — консервативний та

ліберальний. Предметом трудового права з точки зору прихильників консервативного підходу є сукупність суспільних відносин, характерною ознакою яких є реалізація права на працю незалежно від методу правового регулювання цих відносин та їх суб'єктного складу. Прихильниками такого підходу є В.В. Жернаков [86, с. 44], Г.І. Чанишева [460, с. 9], О.М. Ярошенко [488, с. 303] та ін. Прихильники ліберального підходу обґрунтовують, що предметом трудового права є суспільні відносини, що склалися на основі трудового договору як невід'ємного складника приватного права загалом. Така ідея підтримана у наукових працях С. В. Венедіктова [39], С. В. Вишновецької, Л. Г. Такаджі [46, с. 124], К. Ю. Мельника [218, с. 308], Я. В. Сімутіної [395, с. 283], та інших.

Дискусійність підходів до розуміння предмета трудового права у поєднанні з оновленням національного процесуального законодавства та квазіпрецедентним характером судової практики створює нові правові конструктивні моделі врегулювання трудових спорів.

Трудові спори можуть бути вирішені у порядку цивільного, господарського чи адміністративного судочинства. Врегулювання колізій визначення предметної судової юрисдикції належить до повноважень Великої Палати Верховного Суду. У разі виникнення спору та неможливості встановлення предметної судової юрисдикції у міждисциплінарному спорі відповідно до положень чинного процесуального законодавства України (ч. 6 ст. 403 Цивільного процесуального кодексу України[469], ч. 6 ст. 346 Кодексу адміністративного судочинства України[134], ч. 6 ст. 303 Господарського процесуального кодексу України[59]) він направляється судом касаційної інстанції на розгляд до ВП ВС для подолання колізійних питань правозастосування.

Упродовж 2018-2020 рр. на розгляді ВП ВС перебувало майже 150 справ, пов'язаних із визначенням судової юрисдикції у спорах у сфері праці, при

цьому більшість із них стосувалася врегулювання спорів із проходження публічної служби [469].

Положеннями Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підстав передачі справи на розгляд Великої Палати Верховного Суду та щодо строків повернення справи» від 2 жовтня 2019 року №142-IX [300] було встановлено заборону повторного розгляду справи Великою Палатою Верховного Суду у разі наявності вже викладеної раніше правової позиції у подібній категорії справ. Запровадження такого імперативу має на меті забезпечення принципу єдності судової практики, визначеного чинним галузевим процесуальним законодавством, зокрема ч. 5 ст. 346 КАС України[134], ч. 5 ст. 403 Цивільного процесуального кодексу України[454], ч. 6 ст. 302 Господарського процесуального кодексу України [59].

Відповідно до матеріалів судової практики до предметної юрисдикції адміністративних судів із захисту трудових прав належить врегулювання спорів, що виникають у сфері публічної служби, наприклад, з питань реалізації публічними службовцями права на працю, права на пенсійне забезпечення. Рядом законодавчих актів – Законом України від 10 грудня 2015 року №889-VIII «Про державну службу» [311] та Законом України від 14 жовтня 2014 року №1700-VII «Про запобігання корупції» [315], – було виокремлено спеціальну групу суспільних відносин – службових; задля врегулювання спорів у сфері публічної служби було запроваджено спеціальний порядок – розгляду справи у порядку адміністративного судочинства (ст. 19 КАС України[134]). Однак трудове право для службових правовідносин, як зазначає М.М. Шумило, залишається «материнською галуззю» [467].

Відповідно до положень ч. 2 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [311] нормативно-правове регулювання відносин добору, проходження та припинення служби здійснюється згідно з вимогами спеціальних законодавчих та підзаконних актів. Натомість застосування норм трудового законодавства є доцільним у разі прогалин норм службового законодавства. У разі колізії

правозастосування необхідно враховувати правові висновки Великої Палати Верховного Суду щодо визначення предметної юрисдикції з урегулювання спорів, пов'язаних із реалізацією трудових прав.

Отже, в основу розмежування предметної юрисдикції трудових спорів має бути покладено визначення наявності публічного та приватного інтересів як характеристики змісту правовідносин. Як приклад варто навести декілька справ, пов'язаних із припиненням трудових правовідносин, які залежно від наявності чи відсутності публічного інтересу належать до спорів, що розглядаються у порядку адміністративного судочинства. Так, у справі №569/5553/17 спір виник через встановлення правомірності втручання Рівненської обласної ради у процедуру призначення на посаду ректора Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти [286]. У процесі розгляду та вирішення справи Великою Палатою Верховного Суду обґрунтовано, що спірні відносини між Рівненською обласною радою та Рівненським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти є приватно-правовими, тобто правовідносинами між власником переданого на праві оперативного управління юридичній особі майна та управляючим суб'єктом, що зумовлює його віднесення до судів загальної юрисдикції [454]. Розгляду у порядку цивільного судочинства підлягають трудові спори з питань встановлення умов праці працівника. Як приклад можна навести постанову Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року, якою встановлювалось, що спір, попри те що Державна пенітенціарна служба України є суб'єктом владних повноважень, між найманим працівником (вчителем) та виховною колонією управління щодо визнання неправомірними змін до істотних умов праці та стягнення втраченого заробітку належить до приватноправових спорів та має розглядатися у порядку цивільного судочинства (справа №559/321/16-ц) [286]. Подібним є рішення у справі №814/2514/17, де встановлено, що трудова діяльність працівників науково-дослідного експертно-

криміналістичного центру Міністерства внутрішніх справ України не пов'язана з виконанням публічно-владних повноважень [285].

Натомість зміна істотних умов праці для осіб, які обіймають керівні посади комунальних чи державних підприємств чи установ, а також їх звільнення з посади, належить до публічно-правових спорів та має розглядатися у порядку адміністративного судочинства. Зокрема, у справі №822/160/16 було визначено, що публічно-правовий характер спору пов'язується із встановленням факту виконання публічно-владних управлінських функцій найманим працівником, який обіймає керівну посаду [284]. До посад публічної служби належить і служба в судах України відповідно до правових висновків Великої Палати Верховного Суду (справа №757/70264/17-ц від 14 листопада 2018 року[280]).

Взагалі питання проходження публічної служби в межах національної правової доктрини і досі належить до категорії дискусійних. Звернення до досвіду зарубіжних країн щодо визначення сутності категорії «публічна служба» дозволяє зробити висновок про віднесення до її складників зайнятості у сферах освіти, медицини, при цьому вона розуміється як діяльність, спрямована на задоволення публічного інтересу. Така практика запроваджена відповідно до чинного законодавства Федеративної Республіки Німеччини, де до категорії публічної служби належать усі спори, що виникають, змінюються чи припиняються у зв'язку з доступом до керівних посад в освітянських і медичних закладах та перебуванням на них, що означає вирішення таких спорів у порядку адміністративного судочинства[41, с. 11]. Підтримано такий підхід і у законодавстві Республіки Польща [69, с. 109].

До юрисдикції господарських судів належать спори, пов'язані із захистом права особи на оплату праці, що виникають на етапі банкрутства юридичної особи, отже, мають вирішуватися у порядку господарського судочинства (як приклад варто навести положення Постанови Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р. у справі №266/2868/16-ц[288]).

З кола правовідносин, що становлять предмет трудового права, виведено відносини щодо укладення трудового договору з посадовими особами виконавчих органів господарських товариств (ст. 99 Цивільного кодексу України[453], п. 11-2 ч. 2 ст. 33 Закону України «Про акціонерні товариства» [297].), що означає їх віднесення до юрисдикції господарських судів як спорів, що виникають у зв'язку зі здійсненням господарської діяльності (ст. 20 ГПК України) [59]. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися в межах не трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним [375]. Як приклад варто навести справу №510/456/17, де постановою Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року було обґрунтовано, що спір щодо оскарження рішення уповноважених органів товариства про звільнення особи з посади генерального директора належить до корпоративних спорів, що означає необхідність його розгляду та вирішення у порядку господарського судочинства [287].

У порядку цивільного судочинства розглядаються спори, що виникають за участі найманих працівників, які не обіймають посади публічної служби. Зокрема, у порядку цивільного судочинства розглядають спори, що виникли за участю особи, яка не складала присяги державного службовця чи присяги працівника муніципальної служби, навіть якщо вона претендувала на відповідні посади [442].

Доволі спірними є підходи, вироблені Великою Палатою Верховного Суду щодо врегулювання трудових спорів за участі представників патронатної служби. Зокрема, у справі №815/2546/17 Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку, що патронатні працівники не належать до системи публічної

служби [279]. До переліку посад патронатної служби належать посади радників, помічників, уповноважених та прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах. Припинення трудових відносин з працівником патронатної служби збігається із днем припинення повноважень патрона. Акт про звільнення приймається керівником державної служби. Працівник патронатної служби може бути достроково звільнений з посади за ініціативою особи, яка його призначила, або керівника патронатної служби у разі втрати довірчих відносин між патроном та патронатним працівником. У цілому правовідносини за участі патронатних працівників регулюється відповідно до положень чинного трудового законодавства, окрім застосування положень статей 39-1, 41-43-1, КЗпП України [135].

Натомість протилежним є підхід, викладений у правовому висновку Великої Палати Верховного Суду у справі №815/1594/17 (постанова від 02 жовтня 2019 р.), де працівників патронатної служби судів віднесено до представників публічної служби, а отже, спори за участю таких суб'єктів належать до юрисдикції адміністративних судів [282]. Такий підхід підкріплюється позицією представників науки адміністративного права, викладеною у їхніх наукових працях. Так, М.М. Шумило обґрунтовує, що повноваження працівника патронатної служби пов'язуються зі здійсненням такими особами публічно-управлінських повноважень [471, с. 243].

За ознакою виконання публічно-управлінських функцій до юрисдикції адміністративних судів віднесено розгляд та вирішення спорів за участю також членів виборчих комісій (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 12 грудня 2018 р. у справі №802/3879/14-а[278]).

Отже, з урахуванням результатів судової практики для визначення предметної юрисдикції трудового спору необхідно встановити сукупність обставин, якими є суб'єктний склад справи, характер спірних правовідносин.

Здійснений аналіз результатів національної судової практики свідчить про допустимість врегулювання трудових спорів як судами загальної юрисдикції, так і спеціалізованими судами (адміністративними та господарськими). До проблем забезпечення захисту трудових прав у судовому порядку необхідно віднести колізійність підходів, пов'язаних із визначенням предметної юрисдикції судів загальної юрисдикції та судів адміністративної юрисдикції. Попри створення спеціального колегіального органу, покликаного вирішувати спірні питання визначення предметної юрисдикції, практика відступлення Великої Палати Верховного Суду від власних правових позицій (зокрема, у спорах, пов'язаних із захистом трудових прав працівників патронатної служби) є свідченням «квазіпрецедентного» характеру її рішень, що створює перешкоди належному рівню ефективності забезпечення реалізації принципу єдності судової практики.

Забезпечення ефективності захисту трудових прав людини пов'язується також зі створенням як національних регіональних судових інституцій, так і правозахисних міждержавних судових інституцій, серед яких центральне місце для України посідає Європейський Суд з прав людини. Із прийняттям у 2006 році Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» практика Європейського Суду з прав людини визнана складовою частиною чинного законодавства України, що означає імперативність виконання його рішення адміністративними органами та іншими учасниками правовідносин [298]. Необхідно підкреслити, що, попри відсутність безпосереднього положення у Європейській Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо регламентації здійснення трудових прав особи, подання заяв до ЄСПЛ за захистом останніх є допустимим [145]. Реалізація права на захист з питань реалізації трудових прав базується на

закріпленому в Європейській Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод положенні щодо заборони рабства, підневільного стану, примусової та обов'язкової праці [494; 145]. У рішенні ЄСПЛ у справі «Vander Mussele v. Belgium» розкрито сутність категорії «примусова праця» [496]. Так, виходячи із змісту зазначеного рішення, під «примусовою працею» має розумітися праця, що здійснюється з фізичного або психічного примусу під загрозою застосування до особи певного покарання (у досліджуваній справі таким покаранням було виключення із реєстру адвокатів, що було змістом погроз, висунутих Радою Французької колегії адвокатів) (§34) [496]. Подібними є справи: «Graziani - Weiss v. Austria» (§39) [52], де погрозою покарання в разі невиконання обов'язків опікуна було застосування заходів дисциплінарного примусу до адвоката; справа «C.N. and V. v. France» (§78) [492], де особу примушували до праці під загрозою відправлення до країни походження; справа «Siliadin v. France» (§118) [494], де загрози висувалися до неповнолітньої особи і також стосувалися її видворення із країни задля примусу до здійснення визначеної трудової діяльності.

Варто зазначити, що примусовою працею не може бути визнана праця, здійснювана в межах добровільно укладеного цивільно-правового договору [496]. Ознака добровільності визначається як відповідність внутрішньої волі її зовнішньому прояву (волевиявленню). Такий критерій викладено у справах «Van der Mussele v. Belgium» (§36) [496], «Graziani-Weiss v. Austria» (§40) [505]. Для встановлення факту примусу до праці суд має з'ясувати, чи не є вимога певним чином діяти «звичайним» розумінням професійних обов'язків заінтересованої особи, чи оплачуються такі послуги (робота), чи спостерігається невідповідність покарання ступеню неналежного виконання покладених на особу трудових обов'язків [501].

Забезпечення ефективності захисту трудових прав людини пов'язується з діяльністю не лише органів судової влади, а і спеціально уповноважених суб'єктів, до компетенції яких належить здійснення повноважень із реалізації

принципів свободи праці, забезпечення стандартів гідної праці, належного рівня оплати праці тощо.

Одним із таким суб'єктів владних повноважень є Державна служба України з питань праці, що відповідно до чинного законодавства України реалізує державну політику у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [323].

Державна служби України з питань праці реалізує повноваження щодо здійснення державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення через виконання таких функцій, як: узагальнення практики застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів Міністерства соціальної політики України та подання їх на розгляд з метою подальшого прийняття та впровадження; здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; здійснення контролю за використанням праці іноземців та осіб без громадянства, наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого

роботодавця, дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу); здійснення державного контролю за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів, виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів; ведення державного реєстру нормативно-правових актів з питань праці, охорони праці, зайнятості населення та гігієни праці, державного реєстру об'єктів підвищеної небезпеки; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань, що належать до її компетенції, у тому числі з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД тощо.

Варто відзначити, що у 2021 році з метою підвищення ефективності захисту трудових прав людини Державною службою України з питань праці активізовано діяльність із виконання покладеної на неї інформаційної функції правового регулювання шляхом створення інтернет-ресурсу «Реальні історії вирішення проблемних питань» [369]. Змістове наповнення такого інформаційного продукту полягає у висвітленні способів вирішення наявних практичних колізій трудово-правового регулювання, реалізація яких є доступною для особи, права якої порушено. По суті, суб'єктом владних повноважень визначається напрям захисту того чи іншого трудового права людини та надається доступ до процедури його реалізації. За перший квартал 2021 року на інформаційному ресурсі Державної служби з питань праці було розміщено близько тридцяти повідомлень про успішний захист трудових прав особи,

створення умов для ефективності дії норм трудового права. Наприклад, у справі щодо забезпечення права молодого спеціаліста на працевлаштування «по-білому» інспекторами Державної служби України з питань праці було проведено інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо неприпустимості працевлаштування без офіційного оформлення трудових правовідносин [94].

Слід підкреслити, що здійснення повноважень, покладених на Державну службу України з питань праці, має своїм пріоритетом не лише вжиття правоприпиняючих заходів державного примусу до роботодавців, що порушують норми трудового права, а й передусім забезпечення умов для реалізації останніх. Отже, пріоритетом діяльності інспекторів Державної служби України з питань праці є профілактична діяльність із запобігання порушенням норм щодо працевлаштування населення, оплати праці тощо. Саме такий напрям діяльності сприяє не лише подоланню проблеми «тіньової» зайнятості населення, а і збереженню та розвитку робочих місць, що визначає ефективність здійснення державної політики у сфері праці. З цією метою з 1 січня 2020 року було запроваджено інтернет-сервіс «інтерактивний інспектор», за офіційними показниками діяльності якого Державною службою України з питань праці впродовж першого півріччя 2020 року було отримано понад 139 тис. онлайн-звернень громадян та представників підприємств, на які суб'єктом владних повноважень було надано відповіді – роз'яснення з питань застосування норм трудового законодавства, зокрема, з приводу реалізації норм про зайнятість населення, про охорону праці, про забезпечення санітарно-гігієнічних умов праці та надання адміністративних послуг. При цьому найбільш затребуваними стали роз'яснення Державної служби України у сфері праці з питань забезпечення ефективності норм трудового права, що визначають порядок та механізм оплати праці (понад 28 тис. онлайн-звернень), з питань надання відпусток, в тому числі висунення вимоги щодо примусового написання заяв на відпустки без збереження заробітної плати (понад 13 тис.),

порушення вимоги з оформлення трудових відносин (понад 8 тис. онлайн-запитів), з питань правомірності звільнення (понад 7 тис. онлайн-запитів) [270].

Попри надзвичайно важливу роль, яку повинна відігравати Державна служба України з питань праці у механізмі забезпечення ефективності норм права, наявність низки об'єктивних та суб'єктивних проблем унеможливило виконання нею на належному рівні визначених завдань її діяльності. Попри наведені вище показники щодо отриманих Державною службою України у сфері праці інтернет-звернень, метою яких було отримання роз'яснень з питань застосування норм трудового права, ситуація з фіксацією та застосуванням заходів юридичної відповідальності за порушення дотримання принципів у сфері трудово-правового регулювання суспільних відносин викликає занепокоєння. Такий висновок ґрунтується на результатах здійснених перевірок, а також рівні їх скасування у судовому порядку. Крім того на час карантину, пов'язаного із загостренням епідеміологічної ситуації в Україні, впродовж 2019-2020 рр. постійно запроваджувався режим мораторію на проведення перевірок з питань дотримання вимог у сфері охорони праці суб'єктами господарювання [227].

У 2019 році з метою забезпечення ефективності діяльності зі здійснення державних контрольно-наглядових процедур за додержанням законодавства про працю юридичними особами (зокрема, їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю, було ухвалено Постанову Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [67]. Прийняття зазначеного нормативно-правового акта дозволило врегулювати проведення такої форми контролю, як «інспекційні відвідування» [67]. Так, у пункті п'ятому цієї постанови визначено, що підставами інспекційних відвідувань є:

- 1) звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;

2) звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;

3) рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, та джерел, зазначених у підпунктах 1, 2, 4-7 пункту п'ятого Постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823;

4) рішення суду;

5) повідомлення посадових осіб органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів про виявлені в ході виконання ними повноважень ознак порушення законодавства про працю щодо неоформлення та/або порушення порядку оформлення трудових відносин;

б) інформація:

- Державної податкової служби та її територіальних органів про: невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності; факти порушення законодавства про працю, виявлені в ході здійснення повноважень; факти провадження господарської діяльності без державної реєстрації у порядку, встановленому законом, як суб'єкта господарювання;

- Пенсійного фонду України та його територіальних органів про: роботодавців, в яких стосовно працівників відсутнє повідомлення про прийняття на роботу; роботодавців, у яких протягом місяця кількість працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилася на 20 і більше відсотків; фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця більше року; роботодавців, у яких 30 і більше відсотків фізичних осіб працюють на умовах цивільно-правових договорів; роботодавців із чисельністю 20 і більше

працівників, в яких протягом місяця відбулося скорочення на 10 і більше відсотків працівників;

7) інформація профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлені у ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю;

8) доручення Прем'єр-міністра України;

9) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;

10) запит народного депутата України;

11) невиконання вимог припису інспектора праці.

Доцільність проведення впродовж останніх шести місяців повторного інспекційного відвідування роботодавця визначається керівником органу контролю (відповідно, територіальним управлінням Державної служби України з питань праці або виконавчим комітетом міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад) [67] протягом шести календарних днів з моменту отримання повідомлення про порушення трудових прав.

Інспекційні відвідування, як визначає Ю. Підлісна, за своєю сутністю є позаплановою перевіркою діяльності суб'єктів господарювання[271]. Ініціювання контрольно-наглядового провадження, як правило, стосуються здійснення перевірки діяльності суб'єкта господарювання, що використовує працю найманих працівників на підставі цивільно-правових договорів, що переукладаються впродовж одного року. Обов'язковою умовою процедури здійснення перевірки діяльності суб'єктів господарювання є їх попередження про ініціювання інспекційного відвідування.

Особливу роль у системі забезпечення ефективності реалізації та захисту норм трудового права відіграє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, до компетенції якого належить здійснення парламентського контролю з питань дотримання конституційних прав і свобод людини і громадянина в

цілому і, зокрема, права особи на працю, на оплату праці, здатну забезпечити їй та її близьким належне існування.

Правове регулювання реалізації повноважень омбудсмена здійснюється відповідно до положень Конституції України[146], Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [349], а також інших нормативно-правових актів. Забезпечення захисту трудових прав людини здійснюється омбудсменом шляхом реалізації таких правомочностей, як: право невідкладного прийому Президентом України, Головою Верховною Радою України, Прем'єр-Міністром України, головами Конституційного Суду України, Верховного Суду, Генеральною прокуратурою України, керівниками центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та іншими суб'єктами публічної адміністрації; бути консультативним учасником без права голосу на засіданнях Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Конституційного Суду України, Верховного Суду, прокуратури України та інших колегіальних органів; подавати подання до Конституційного Суду України; розробляти та вносити відповідно до визначеної чинним законодавством процедури проєкти нормативно-правових актів до відповідних органів державної влади з питань забезпечення захисту прав і свобод людини; мати доступ до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності з метою здійснення моніторингу дотримання ними прав і свобод людини; вивчати зміст відомостей, що містять результати діяльності суб'єктів публічної адміністрації, а також підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, в тому числі надання доступу до інформації з обмеженим доступом; ознайомлюватися зі справами, що перебувають на розгляді адміністративних органів та суду; відвідувати без попереднього повідомлення про час і мету відвідування окремі місця зі спеціальними режимами, наприклад місця, в яких особи примусово тримаються, за судовим рішенням або рішенням адміністративного органу відповідно до закону, а також опитувати осіб, які

перебувають у таких місцях, отримувати інформацію стосовно поводження з цими особами і умов їх тримання; задля забезпечення захисту прав і свобод людини та громадянина особисто або через свого представника брати участь у судовому розгляді публічно-правових та приватно-правових спорів відповідно до положень чинного законодавства України у разі відкриття провадження за позовами (заявами, клопотаннями (поданнями)) інших осіб на будь-якій стадії їх судового розгляду тощо; направляти до відповідних органів акти реагування омбудсмена у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина з метою визначення механізмів застосування правовідновлюючих заходів; здійснювати перевірку стану дотримання владними суб'єктами прав і свобод людини і громадянина; здійснювати контроль за дотриманням принципів рівності громадян, забезпечення гендерних можливостей жінок та чоловіків; здійснення інших повноважень, визначених чинним законодавством [349].

Здійснення захисту трудових прав людини омбудсменом відбувається за заявою заінтересованої особи або за власною ініціативою. Успішність діяльності Уповноваженого Верховної Ради з прав людини підтверджується відповідними результатами розгляду звернень громадян. Як приклад варто відзначити випадки успішного захисту права на працю осіб з особливими потребами. Зокрема, омбудсменом за заявою заінтересованої особи було вжито заходів із забезпечення можливості реалізації права на свободу праці для особи з особливими потребами, для чого було надано рекомендацію місцевому центру зайнятості з пошуку роботи для інваліда з урахуванням його індивідуальної програми реабілітації. «З метою сприяння у вирішенні питання працевлаштування особи з інвалідністю було направлено відповідне звернення до Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, на яке надійшла відповідь, яка містила інформацію про те, що за результатами спільних заходів міського центру зайнятості та місцевих органів влади з 20 січня 2015 року Андрія С. працевлаштовано» [93].

Уповноважений Верховної Ради з прав людини діє з метою захисту прав громадян не лише України, а й іноземних держав. Серед прикладів захисту прав іноземців на працю необхідно відзначити дії омбудсмена із розгляду звернення громадянина Канади Савіка Шустера, якому у 2016 році наказом Київського міського центру зайнятості від 25 квітня 2016 року №54 було анульовано дозвіл №43388 на працю на посаді генерального директора телевізійного каналу до повного з'ясування обставин попри те, що положеннями Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу не передбачається процедура зупинення дії такого дозвільного документа. У відповідь на звернення 1–944/16–125 громадянина Канади Савіка Шустера омбудсмен наголосила, що згідно зі ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» [314], пунктом шостим «Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» анулювання дозволу на працевлаштування може бути здійснено лише у разі встановлення недостовірності даних, що містяться у поданих роботодавцем документах, чи набрання законної сили обвинувальним вироком, яким іноземця чи особу без громадянства засуджено за вчинення кримінального правопорушення [246].

До суб'єктів, уповноважених на забезпечення захисту трудових прав особи, належать професійні спілки. Функціональне призначення профспілок – налагодження соціального партнерства між роботодавцем та працівником, що полягає у здійсненні представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав членів профспілки, які мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, проводити збори, мітинги, походи і демонстрації (ст. 36, 39, 44 Конституції України[146].; ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [340]).

Європейська соціальна хартія (переглянута) також гарантує право на об'єднання в частині I на рівні принципу. Зокрема, у статті 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюється, що усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні

організації для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Створення профспілок має на меті «забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації» [83]. Захисну функцію профспілки здійснюють і шляхом надання адвокатського захисту в судах і комісіях з трудових спорів, що діють на підприємствах. Однак існуючий порядок формування професійних спілок на підприємствах, установах, організаціях, що передбачає участь роботодавців у здійсненні управління їхньою діяльністю, спричиняє низьку ефективність їх функціонування у системі захисту трудових прав працівника [232].

Спори, де позивачем виступає профспілка, відповідно до постанови Великої Палати Верховного Суду від 17 травня 2018 року (справа №910/11188/17), віднесено до спорів, що мають розглядатися у порядку цивільного судочинства [281]. Верховним Судом сформульований правовий висновок, згідно з яким спір за позовом первинної профспілкової організації до роботодавця про стягнення заборгованості з відрахування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу підлягає вирішенню в порядку цивільного судочинства [294].

Особливе значення в механізмі захисту працівника від його незаконного звільнення має діяльність профспілок. Так, за результатами розгляду справи №569/7860/16-ц Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду прийнято постанову від 3 квітня 2019 року, де зазначено, що роботодавцю надається право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації лише у двох випадках: якщо профспілковий орган у встановлений законом строк не повідомив про прийняте рішення у письмовій формі або у випадку відсутності обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення [292].

Попри важливу роль, яку відіграють профспілки у захисті трудових прав особи, за даними соціологічних досліджень, близько третина респондентів не є членами таких об'єднань з причини низької ефективності здійснення ними наданих їм повноважень [294]. Однак при цьому близько 46% опитаних вважають, що профспілки повинні захищати як трудові права, так і більш широке коло прав своїх членів (заборона дискримінації, свобода вираження поглядів); 30% хотіли би, щоб профспілки впливали на захист більш широкого кола прав людини, у тому числі й прав осіб, які не є безпосередніми членами профспілки, зокрема фрілансерів, працюючих на основі короткострокових контрактів або неформальних домовленостей (заборона рабства і примусової праці; свобода думки, совісті і релігії; свобода вираження поглядів; захист від дискримінації тощо); 29% опитаних зауважили, що лідерам профспілкового руху слід бути більш активними у сфері захисту прав людини та викритті корупції [294].

Перспективними напрямками діяльності професійних спілок за нинішніх реалій вважаємо такі: обстоювання прав трудового колективу у відносинах з роботодавцем; представництво інтересів членів профспілок у судових органах та правозахисних організаціях; укладання колективних договорів з роботодавцями й органами влади; активна участь у розробці законів, що стосуються зайнятості та умов оплати і безпеки праці; створення установ з науково-аналітичного супроводу розвитку профспілкового руху; організація страйків та інших мирних акцій протесту відповідно до визначених чинним законодавством статутних цілей професійних спілок.

Одним із напрямів забезпечення ефективності норм трудового права України в частині оптимізації механізму захисту права особи на працю є пропозиція запровадження інституту медіації як альтернативного позасудового способу врегулювання спорів. Національний та світовий досвід засвідчив ефективність запровадження альтернативних позасудових способів урегулювання спорів загалом і, зокрема, спорів, пов'язаних із реалізацією права

на працю. В. І. Цимбалюк навіть визначив, що медіація є універсальним способом вирішення публічно-правових та приватно-правових спорів[455]. З урахуванням наявного позитивного досвіду використання інституту медіації у країнах Європи необхідно визначити напрями запровадження такого альтернативного способу врегулювання спорів в Україні [105, с. 88].

Медіація є складовою частиною системи позасудового «неформального» врегулювання спорів, що, як правило, називається «альтернативне вирішення спорів» (або ж ADR (Alternative Dispute Resolution)) [371, с. 10].

Ю. В. Розман, узагальнюючи наукові підходи до встановлення сутності медіації як способу врегулювання спорів, обґрунтовує висновок щодо доцільності її визначення як сукупності погоджувальних процедур, що реалізуються задля всебічного, повного та неупередженого врегулювання правових конфліктів, які (способи) відображуються у застосуванні недержавних механізмів, форм та методів впливу, спрямованих на узгодження позицій та інтересів сторін на засадах матеріальної та процесуальної економії [379, с. 252].

Однак чинним національним законодавством України медіація не передбачається як альтернативний спосіб урегулювання трудових спорів. Водночас тривають спроби її запровадження. Так, проєктом закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» [386, с. 45] запроваджується новий підхід до врегулювання трудових спорів: поряд із судовим способом захисту права особи на працю та функціонуванням комісій з трудових спорів запропоновано запровадження інституту медіації. Зазначений проєкт закону України передбачає внесення змін до глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України. Застосування медіації відповідно до зазначеного законопроєкту не означає позбавлення права особи на звернення до суду чи реалізацію права на захист шляхом звернення до комісії з трудових спорів. Крім того, законопроєкт встановлює часові обмеження для реалізації права особи на захист свого порушеного права в частині висунення вимоги до суду про

стягнення заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат впродовж трьох років з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про таке порушення. Як зазначає О.Г. Середа, запровадження інституту медіації як способу врегулювання трудових спорів сприятиме розвантаженню судової системи та забезпеченню оперативного економічного захисту трудових прав особи [386, с. 38]. До перешкод запровадженню медіації вчений відносить відсутність нормативно-правового базису та низький рівень діяльності щодо поширення серед населення інформації про можливість застосування такого способу врегулювання спорів та його ефективності [386, с. 42].

Отже, важливу роль у забезпеченні ефективності механізму захисту трудових прав особи відіграє не лише національна судова система, а і міждержавні судові інституції. Крім того, ефективність реалізації трудових прав особи залежить від ефективності функціонування адміністративних органів, до яких належать, зокрема, Державна служба України з питань праці, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, професійні спілки й інші види громадських об'єднань та ін.

Здійснене в межах третього розділу дослідження дозволяє зробити ряд висновків. Отже, 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 унеможлиблює 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 поведінки в умовах карантину; створенням умов для реалізації трудової діяльності в дистанційному режиму, можливості запровадження гнучкого розкладу робочого часу та надомної роботи.

Встановлено, що реалізація вимоги забезпечення економічної мобільності як складової права на свободу праці обґрунтовує доцільність законодавчого закріплення такого поняття, як «аутстафінг», 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)».

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

насилюства. 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 приналежності, 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 проєкту «Гендерне 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.

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. Визначено, що на сучасному етапі розвитку Української держави, з урахуванням визначеного вектору її становлення у 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; невиконання чи неналежний рівень реалізації функцій стимулювання та особистого розвитку працівників та ін.

Визначено, 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 тривалості норм робочого часу, і відповідно – зайнятості у позаробочий час. Наголошено, що зайнятість населення у позаробочий час часто не оформлюється як праця, що перевищує нормальну тривалість робочого часу, 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.

Встановлено, що питання забезпечення захисту трудових прав людини належить до міждисциплінарних проблем (в межах науки трудового права виокремлено наукові розробки таких вчених, 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 пов'язуються із виробленням однозначності підходів до визначення предметної юрисдикції судів у розгляді того чи іншого трудового спору.

Визначено, що трудові спори в Україні можуть розглядатися судами загальної юрисдикції та судами спеціальної (адміністративної чи господарської) юрисдикції. Визнано, що встановлення предметної юрисдикції трудового спору пов'язується із встановленням 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).

РОЗДІЛ 4.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Триваюче оновлення законодавства України, зокрема трудового законодавства, свідчить про переосмислення підходів до розуміння змісту та напрямів забезпечення ефективності дії норм права. Попри вже реалізовані заходи щодо вдосконалення механізму забезпечення реалізації прав та свобод, що полягають у проведенні реформи системи судоустрою України, адміністративної реформи, проблема ефективності здійснення трудових прав людини є вкрай важливою та актуальною для сучасного суспільства.

Головною проблемою неналежної ефективності норм трудового права України є надзвичайно високий рівень їх застарілості та невідповідності вимогам розвитку українського суспільства в сучасних умовах. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості, які особливо активно поширилися останніми роками не лише в Україні, а й в усьому світі, є подекуди не лише недостатнім, а й взагалі відсутнім.

Якщо ще декілька років тому дистанційна робота, надомна робота, аутсорінг, аутстафінг, лізинг персоналу, робота на онлайн-платформах були чимось незвичним, аномальним, нетиповим для українського суспільства, то зараз без цих нестандартних форм зайнятості складно уявити сучасний ринок праці. Отже, зараз Українська держава і світова спільнота в цілому перебувають у періоді суттєвих трансформаційних змін, які, зокрема, стосуються розуміння категорій «трудові правовідносини», «зайнятість населення», «оплата праці», «робочий час», «час відпочинку» тощо. Фактично у найближчому майбутньому змінюватиметься класичне розуміння трудового договору, робочого часу, критеріїв оплати праці та піддаватимуться істотному сутнісному переосмисленню їх складники та механізми реалізації.

Національна криза правового регулювання трудових відносин посилюється наявними світовими тенденціями інформатизації ринку праці, неминучими наслідками якої є зменшення кількості робочих місць та вжиття заходів із перекваліфікації працівників. Так, за результатами оцінки впливу інформаційних технологій на ринок праці та зайнятості внаслідок автоматизації виробництва прогнозується втрата 47% робочих місць у Сполучених Штатах Америки, 30% – у Великій Британії, 21% – в Японії, і 35% – у Федеративній Республіці Німеччина [510]. У кількісному вимірі показник втрати робочих місць, що пов'язується з глобальними процесами інформатизації, становить близько 8 млн у Європі. Водночас прогнозується зростання рівня зайнятості населення у сфері надання послуг – близько 10 млн робочих місць [498]. Такі висновки ґрунтуються на даних системного аналізу ринку праці в аспекті пріоритетної затребуваності навичок та вмінь людини, що свідчить про зростання попиту на володіння особою компетентностями, зокрема, з вирішення складних завдань, вмінням працювати із контентом, технічними навичками [500].

Наявні демографічні реалії сучасного світу, глобалізаційні трансформаційні економічні процеси, вироблені та вживані інформаційні технології (включаючи технологічну, мережеву, цифрову, віртуальну) вимагають перегляду концептуальних підходів до регулювання трудових відносин. Саме таке наукове завдання визначає зміст цього розділу дослідження.

З огляду на зазначене, концептуальний перегляд регулювання трудових відносин вимагає визначення напрямів ефективності реалізації права особи на працю в умовах запровадження новітніх нестандартних форм зайнятості.

За даними соціологічних опитувань та досліджень, проведених у країнах Європейського Союзу, близько 20% населення змушені виконувати покладені на них трудові завдання та функції у час, що перевищує встановлену чинним законодавством тривалість робочого часу. Таким чином, працівники задля

збереження можливості заробітку свідомо погоджуються з порушенням їхніх трудових прав, виконуючи покладені на них завдання у позаробочий час [500].

Характерним для сьогодення є застосування погодинної оплати праці, що означає домінування тимчасових форм зайнятості населення. Так, за узагальненими статистичними показниками, зведеними за даними 27 країн Європи, у 2020 році 13-15% працездатного населення не мали постійного місця роботи, а виконували трудові функції та завдання погодинно [507]. Поширеність застосування погодинної оплати праці пов'язується з триваючою світовою соціально-економічною кризою, коли погодинна оплата праці часто стає чи не є єдиним засобом для забезпечення життєдіяльності людини, що аж ніяк не може свідчити про ефективність регулювання трудових відносин. Поширення погодинної оплати праці є результатом політики пристосування, коли відсутній комплексний підхід до перегляду концепції забезпечення права особи на гідну працю та її справедливую оплату. Неминучим наслідком науково-технічного прогресу є зниження рівня трудомісткості суспільного виробництва та зростання частки інтелектуального капіталу в економіці. Такі процеси, попри їхні позитивні характеристики, становлять значну загрозу стану соціальної безпеки в країні в частині зростання рівня безробіття. Особливо гостро питання забезпечення права людини не лише на працю, а і на гідну працю постало в умовах пандемії, подолання якої відбувається в режимі тотального карантину (березень – травень 2020 року), на заміну якому було запроваджено ризико-відновлюваний карантин [141].

Ідея застосування права на гідну працю як об'єкта трудових правовідносин в сучасних умовах розвитку людства набуває інституціонального значення [391]. Забезпечення реалізації права людини на гідну працю, як зазначає Л.П. Амелічева, є пріоритетним напрямом розвитку парадигми трудового права [11, с. 133].

Здійснюючи комплексне дослідження інституту гідної праці, Л.П. Амелічева обґрунтувала основоположні засади її реалізації, що полягають

у забезпеченні: соціальної справедливості та людяності; свободи та рівності усіх працюючих; запровадження підходу до визнання розуміння праці як соціального блага, а не товару; скасування усіх форм примусової праці; реальної заборони дитячої праці; соціального та економічного зростання суспільства; свободи професійних асоціацій та інших форм соціального партнерства; професійної орієнтації молоді як пріоритетного напрямку ювенальної політики держави [11, с. 133].

МОП визначило проблему забезпечення права особи на гідну працю як глобальну проблему людства, вирішення якої є неможливим без запровадження принципів сприяння соціальній справедливості, гуманізації виробництва, панування вільного вибору та рівних можливостей у здійсненні трудових прав жінками та чоловіками [75].

З метою визначення стандартів реалізації права на гідну працю МОП ухвалила декілька міжнародних документів, зокрема Декларацію «Про основоположні принципи та права у світі праці» (1998 року) та Декларацію «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (2008 року). Зазначені стандарти мають бути визнані критеріями ефективності здійснення державної політики у сфері праці [391, с. 702]. Імплементация вказаних стандартів має бути визнана пріоритетним завданням розвитку національної системи права. Необхідним є перегляд змісту статті 43 Конституції України щодо встановлення права людини не лише на працю, а на працю, що забезпечує задоволення не тільки її матеріальних потреб, а і потреб духовно-культурного розвитку [58, с. 156]. Так само і проєкт Трудового кодексу України (№2410 від 08 листопада 2019 року) вимагає нормативного закріплення права на гідну працю, а не лише встановлення норми про необхідність забезпечення гідних умов праці, що не є тотожним [85, с. 95].

Водночас подолання наявних проблем ефективності норм трудового права залежить не лише від здійснення державної політики у відповідній сфері, якості

правотворчої та нормотворчої діяльності, а і від свідомості людини як активного учасника трудових правовідносин [10, с. 7].

Отже, метою забезпечення ефективності норм трудового права є забезпечення реалізації не лише права особи на працю, а передусім права особи на гідну працю. В основу застосування критеріїв оцінки ефективності норм трудового права в межах цього дослідження покладається загальновизнана та загальноприйнята формула, що розглядалася у попередніх підрозділах даної дисертації. З метою забезпечення комплексності підходів до вироблення концепції ефективності норм трудового права доцільно в межах цього розділу її навести додатково.

Так, формулою ефективності норм будь-якої галузі права є таке співвідношення: $E = P1 + P2 / M1 + M2$, де E визначається як ефективність норми; $P1$ розуміється як очікуваний нормотворцем результат від її запровадження; $P2$ є результатом, очікуваним суб'єктом її реалізації та виконання відповідно; $M1$ – мета розробки та прийняття норми, яку переслідував нормотворець; $M2$ – мета реалізації норми, що визначається суб'єктом, діяльність якого нею врегульовується.

Дійсно, проблема реалізації права особи на гідну працю особливо гостро постала через виникнення економічної кризи 2019-2020 років, одним із чинників якої стала складна епідеміологічна ситуація. Але право на гідну працю, забезпечення його реалізації було актуальним і до 2019 р. Чинне законодавство України визначає право особи на працю, не встановлюючи необхідність створення механізмів її відповідності вимогам та критеріям гідності.

Специфікою трудових правовідносин є поєднання нормативно-правового та локального їх регулювання. На нормативно-правовому рівні визначаються основоположні засади реалізації та захисту трудових прав особи, тоді як локальні акти дозволяють їх конкретизувати, надаючи відносинам динамічності. Локальне нормативне регулювання трудових правовідносин дозволяє

оперативно вирішити потреби реалізації трудової функції в межах певного виду професійної діяльності. Попри вагоме значення локального нормативного регулювання трудових відносин, воно, як обґрунтовує Д.І. Сіроха, є низько ефективним через сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів. Так, вченим до об'єктивних факторів неналежного рівня ефективності локального регулювання трудових правовідносин віднесено: відсутність концепції розвитку трудового законодавства України; складну соціально-економічну ситуацію в державі, що пов'язується з наявними внутрішніми національними чинниками (нестабільність розвитку політичної системи, неналежний рівень ефективності реформування суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування) та зовнішніми національними чинниками (війна на сході України, світова пандемія); відсутність «ключових» законодавчих актів, які визначають якість нормотворчої діяльності (зокрема, Закону України «Про нормативно-правові акти»). До суб'єктивних факторів низької ефективності нормотворення у сфері трудових відносин Д.І. Сіроха відносить невідповідність професійної підготовки осіб, що ухвалюють локальні нормативні акти, низький рівень правової культури та правової свідомості суб'єктів трудових правовідносин, низький рівень правової активності членів громадянського суспільства [399, с. 331].

Отже, метою забезпечення ефективності норм трудового права є створення організаційно-правових механізмів реалізації права особи на гідну працю, що має відбуватися шляхом оновлення законодавчого та локального масиву нормативних актів як базису для концептуального оновлення трудових правовідносин. Вбачається, що реалізація вищевказаної мети – створення дієвого законодавства у сфері праці – можлива у разі розроблення Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, яка за своїм змістом може мати таку структуру.

Розділ перший Концепції має містити положення, що визначають мету її ухвалення та результат, що очікується від її впровадження. Крім того, в межах

загальних положень Концепції мають бути визначені основні терміни та категорії, що в її змісті використовуються.

Зокрема, у розділі першому Концепції необхідно закріпити такі положення.

«Розділ 1. Загальні положення.

Норма трудового права – це визначена відповідно до положень чинного законодавства допустима модель діяльності особи, реалізація якої забезпечується державою та має своїм результатом створення умов для реалізації права особи на гідну працю;

ефективність норм трудового права – показник досягнення відповідності між очікуваними нормотворцем результатами від розробки та прийняття акта трудового законодавства та фактичними результатами його впровадження як регулятора діяльності особи у сфері набуття, зміни та припинення суспільних відносин щодо створення умов реалізації права на гідну працю;

умови ефективності норм трудового права – досягнення очікуваних результатів розробки та прийняття актів трудового законодавства, що мають враховувати як фактичні обставини суспільного розвитку в цілому, так і окремі потреби та інтереси учасників трудових відносин;

критерії ефективності норм трудового права – визначене співвідношення між необхідними витратами, з якими пов'язується запровадження норми, очікуваний результат правореалізації та його відповідність необхідній мети суспільного розвитку, де основним пріоритетом має бути здійснення особою права на працю.

Проблема, що потребує розв'язання.

Норми чинного трудового законодавства є застарілими, що вимагає запровадження суттєвих концептуальних змін та реформ. Норми трудового права мають бути гармонізовані з міжнародними та європейськими стандартами, що визначають реалізацію не лише права особи на працю, а передусім – права особи на гідну працю.

Через колізійність нормативно-правового регулювання не вирішені такі проблеми правореалізації та правозастосування, як:

- створення умов для забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків в цілому і, зокрема, щодо реалізації права на зайняття посад публічної служби;
- ефективність реалізації особою права на працю в нестандартних формах зайнятості;
- досягнення відповідності між тривалістю робочого часу, розміром оплати праці та ефективністю виконання працівником покладеної на нього трудової функції;
- перегляд нормативних підходів до врегулювання праці неповнолітніх осіб з урахуванням тенденції акселерації молоді;
- відсутність дієвих механізмів захисту трудових прав особи, подолання колізій під час застосування критеріїв визначення предметної та інституційної юрисдикції трудових спорів.

Взаємозв'язок зі стратегічними актами, що визначають розвиток Української держави.

Осучаснення норм трудового права в нинішніх умовах розвитку держави, суспільства та правової доктрини зумовлює необхідність врахування положень ряду стратегічних міжнародних та загальнонаціональних актів, зокрема:

1) Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [435] (в частині імплементації європейських стандартів реалізації та захисту права особи на гідну працю, досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців);

2) Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки (Указ Президента України від 20 травня 2015 року №276/2015) [335] (щодо оптимізації системи розгляду та вирішення

спорів, що виникають у сфері реалізації права на працю, права на оплату праці, права на відпочинок тощо);

3) Указу Президента України від 30 вересня 2019 року №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [351] (щодо визначення серед цілей розвитку української держави сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх);

4) розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року №474-р «Деякі питання реформування державного управління України» [68] (щодо визначення особливості надання соціальних послуг, адміністративних послуг у сфері соціального та пенсійного забезпечення тощо);

5) Указу Президента України від 20 вересня 2019 року №713/2019 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції» [331] (у частині забезпечення політики із запобігання поширення практики оплати праці у «конвертах»; запровадження механізмів стимулювання роботодавців легалізувати оформлення трудових договорів, посилення відповідальності за порушення законодавства про працю та порушення платником податків порядку подання інформації про фізичних осіб – платників податків);

6) Постанови Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 р. №695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки» [319] (подолання проблем відтоку населення із тимчасово окупованих територій; створення умов для вирішення проблем гендерної рівності; впровадження стандартів забезпечення сприятливих та безпечних умов праці; подолання проблем «старіння» української нації та відтоку молодого покоління українців до зарубіжних країн для постійного та тимчасового проживання; досягнення балансу розвитку адміністративно-територіальних одиниць України; підвищення рівня платоспроможності населення, трудових доходів та подолання бідності серед працюючих; досягнення відповідності рівня освіти

потребам ринку праці; розв'язання проблеми низької мобільності, що впливає на дисбаланс на ринку праці);

7) Постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2017 року №1071 «Про затвердження Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України» [319] (у частині забезпечення належного рівня продуктивності праці; зменшення рівня безробіття серед тимчасово переміщених осіб);

8) Постанови Кабінету Міністрів України від 17 березня 2021 року №208 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для створення центрів креативної економіки» [324] (щодо процедурного врегулювання використання бюджетних коштів, призначених для створення центрів розвитку креативної економіки в містах різного масштабу та з різними соціально-економічними умовами, що забезпечує виконання Стратегічної цілі II “Підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів”, визначеної у Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року №695).

Мета та завдання Концепції забезпечення ефективності норм трудового права

Метою цієї Концепції є визначення відповідних напрямів та розробка механізмів, упровадження яких дозволить оптимізувати ефективну реалізацію норм трудового права.

Завданнями цієї Концепції є: визначення наявних проблем, що негативно впливають на рівень ефективності норм трудового права; обґрунтування напрямів подолання наявних проблем правового регулювання трудових відносин; оновлення підходів до здійснення кодифікації норм трудового права.

Розділ 2. Напрями реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права

Доктринальний напрям

Основою доктринального напрямку реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права є визначений Конституцією України «людиноцентристський підхід», що визначається як основа реформування не лише публічно-управлінських, а і приватноправових відносин, у тому числі відносин, що виникають, змінюються та припиняються у сфері реалізації права на працю, права на пенсійне та соціальне забезпечення тощо.

Саме «людиноцентристський» підхід має бути визначений як базис для системного перегляду нормативного регулювання трудових відносин, бути пріоритетом у кодифікації трудового законодавства України. Посадові особи органів державної влади, органів муніципальної влади, роботодавці мають усвідомлювати покладену на них відповідальність зі створення умов для забезпечення права особи на гідну працю та справедливу її оплату. У цьому сенсі варто навести міркування Л.П. Амелічевої, яка обґрунтовує, що реалізація права людини на гідну працю та її справедливу оплату розуміється в об'єктивному значенні як система норм міжнародних актів, в яких декларується це право, та національних актів, в яких деталізується його реалізація та захист; в суб'єктивному значенні – як сукупність правомочностей людини, що втілюється у можливостях: одержання роботи вільно, без примусу, відповідно до власних здібностей, навичок та майстерності; здійснення трудової функції в гідних та безпечних умовах, що «дає працівникові задоволення, зі справедливою оплатою і розподілом плодів прогресу»; захисту трудових прав на засадах соціального діалогу та партнерства; використання засобів соціального забезпечення [11, с. 30].

Отже, визначення доктринального напрямку реалізації права на гідну працю, забезпечення ефективності норм трудового права безпосередньо встановлюється конституційними нормами прямої дії, згідно з якими людина є найвищою соціальною цінністю в Україні.

В основу реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права має бути покладено розуміння праці як діяльності, здатної надати не лише матеріальне забезпечення для життєдіяльності людини, а і задовольняти її духовні, культурні, освітянські потреби. Праця визначається не лише як діяльність, а і як здатність та здібність людини.

Однак перегляд сутності та ознак трудових правовідносин вимагає забезпечення умов для досягнення балансу публічного та приватного інтересу в суспільному виробництві.

Отже, створення умов для реалізації права на гідну працю має стати основою для розробки та систематизації трудового законодавства, має відповідати моральним засадам суспільства, забезпечувати умови для суспільного розвитку, економічного зростання держави. Попри очевидну матеріальну заінтересованість особи у реалізації нею права на працю як складника забезпечення її життєдіяльності, що виявляється у її належній гідній оплаті, не можна не погодитися із тим, що праця здатна створити умови для духовного зростання людини: саме такі відчуття пов'язуються із працею лікаря, який рятує людські життя, волонтерською працею, спрямованою на полегшення страждань та болю. Часто задоволення духовних, культурних потреб у процесі праці, трудової діяльності для людини є важливішим, ніж рівень матеріальної винагороди, яку вона отримує.

Таким чином, в основу здійснення державної політики у сфері праці передусім має бути покладено створення умов для стимулювання особистої природної заінтересованості працівника у результатах його трудової діяльності – це повинні бути не лише матеріально-правові засоби заохочення, а й особисті, виховні засоби заохочення. І. В. Лагутіна обґрунтовує визначальну роль заходів заохочення у механізмі забезпечення ефективності норм трудового права, а також доцільність нормативного закріплення обов'язку застосування з боку роботодавця заохочувальних заходів впливу як майнового, так і особистого характеру [190, с. 523]. До напрямів забезпечення ефективності правового

регулювання трудових відносин належить перегляд підходів до визначення механізму оплати праці, зокрема, у частині поступового переходу від «окладної» оплати праці у бік застосування рейтингового оцінювання результатів діяльності працівників підприємства, заохочення та стимулювання працівників до виконання покладених на них завдань на належному рівні.

Таким чином, норми трудового права мають створювати моральні та матеріальні стимули для зростання ефективності трудової діяльності працівника, що, врешті-решт, є гарантією не лише впровадження кількісних характеристик, а і якісних критеріїв забезпечення його ефективності.

Соціальною місією діяльності роботодавців є не лише задоволення власних майнових інтересів, а і реалізація покладеного на них соціального обов'язку, соціальної відповідальності, що полягає в тому числі у створенні робочих місць для інших членів суспільства. Як зазначав О. І. Процевський, метою трудовправового регулювання суспільних відносин є не лише створення умов для виникнення підстав для укладення трудового договору (контракту), а і створення його змістової структури, здатної забезпечити захист прав і свобод людини. Вчений наголошував, що місією держави у трудовправовому регулюванні суспільних відносин є такий рівень нормативного визначення змісту взаємодії між роботодавцем та працівником, що відзначається реалізацією принципів рівності прав працівників, свободи праці, гідної оплати праці, створення умов для відновлення здоров'я особи, відпочинку та духовно-культурного, освітнього становлення [362, с. 215].

Надання можливості особі реалізовувати право на працю, по суті, і є виконанням роботодавцем покладеного на нього соціального обов'язку, тоді як працівник, належним чином виконуючи визначену для нього трудову функцію, задовольняє публічний інтерес в тому числі і щодо створення умов для економічного зростання країни, вирішення соціальних потреб незахищених верств населення. Важливим є забезпечення такого рівня правосвідомості, за якого як працівники, так і роботодавці будуть здатні не лише задовольнити

особисті потреби, а і збільшити надходження до відповідних цільових фондів соціального та пенсійного забезпечення.

У статті 8 Конституції України визначено, що «власність зобов'язує». І тут йдеться не лише про вимогу утримувати належне особі майно в частині сплати обов'язкових загальнонаціональних та місцевих зборів та податків, а і про вимогу щодо використання об'єктів, які перебувають у власності особи, зокрема особи, що займається підприємницькою діяльністю, створюючи відповідні робочі місця у виробничій сфері, у сфері надання послуг, виконання робіт, яке не завдає шкоди екологічним інтересам суспільства, не суперечить його моральним засадам функціонування та взаємодії його членів.

Отже, проєктом Трудового кодексу України має бути закріплено визначення трудових правовідносин як суспільних відносин, змістом яких є обов'язок працівника належним чином виконувати покладену на нього трудову функцію та право вимагати належного рівня оплати результатів такої діяльності, а також обов'язок роботодавця створювати умови для її матеріально-технічного, організаційного забезпечення та право вимагати належного здійснення трудових обов'язків працівником.

Такий авторський підхід корелюється з позицією представників органів державної влади. Зокрема, В. Іванкевич наголошує, що проєктом Трудового кодексу України мають бути нормативно визначені відносини між роботодавцем та працівником у частині забезпечення соціального захисту останнього, навіть за умови виконання трудової функції на підставі договору, що має ознаки цивільно-правового регулювання [144].

Науково-теоретичне підґрунтя для реформування трудового права визнається як складова частина Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр. [413], в межах якої варто виокремити такі напрями наукових розробок, як «Удосконалення цивільного, цивільно-процесуального, сімейного та трудового законодавства у світлі євроінтеграційних процесів» та «Методологічне забезпечення єдності

судової практики у процесі застосування цивільного, сімейного та трудового законодавства», що, своєю чергою, визначають напрями вдосконалення чинного та перспективного законодавства України з питань реалізації права особи на працю, права особи на пенсійне, соціальне забезпечення тощо.

У межах реалізації зазначених стратегічних напрямів здійснення наукових досліджень було виконано докторські дисертації. Зокрема, дисертаційне дослідження І.О. Лях на тему «Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві» (2020 р.) дозволило обґрунтувати висновок щодо вжиття заходів з оптимізації механізму захисту трудових прав. Так, авторкою визначено, що мета діяльності медіатора у трудовому спорі характеризує той кінцевий результат, до якого він має прагнути у своїй роботі, що зумовлює стратегію діяльності медіатора і є одним із ключових компонентів, який відображає суспільну місію, яку виконує медіатор як учасник трудових спорів і відповідних правовідносин, тобто мета свідчить про приналежність, призначення медіатора як здійснювача певних функцій, носія відповідних прав та обов'язків; крім того, вченою визначається особливе значення медіатора у врегулюванні трудових спорів, діяльність якого має спрямовуватись на виконання таких функцій, як організаційна; координаційна; мотиваційна; аналітична; правовиховна; профілактична [208, с. 22].

Необхідно звернути увагу на дослідження Н.М. Обушенко, присвячене вирішенню проблем систематизації трудового законодавства України [241, с. 94].

Доцільно наголосити, що вченою обґрунтовується необхідність зосередження уваги правотворця на здійсненні кодифікації підзаконних нормативно-правових актів у сфері реалізації особою права на працю, що дозволяє вирішити завдання їх узагальнення за юридичною силою та за предметом правового регулювання суспільних відносин [242, с. 28].

У дисертації О.В. Епель увагу зосереджено на визначенні напрямів удосконалення захисту конституційних соціально-трудова прав людини.

Зокрема, вченою визначено необхідність удосконалення механізму взаємодії держави з громадськими організаціями, що здійснюють захист конституційних соціальних прав людини і громадянина, яка зумовлена рядом аспектів: по-перше, потребою у пришвидшенні взаємодії держави з громадськими організаціями, що здійснюють захист конституційних соціальних прав людини і громадянина; по-друге, тим, що громадські організації можуть викликати у громадян більше довіри, аніж держава; по-третє, невідповідністю реального стану захисту державою соціальних прав громадян потребам населення; по-четверте, наявністю дисбалансу між заохоченням різних напрямів громадського контролю щодо захисту соціальних прав. Науковиця зазначає, що потреба у створенні спеціального порядку розгляду судових справ із соціального захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина зумовлена ускладненням доступу до правосуддя, оскільки відсутність вказівок на можливість захисту певного соціального права у самому профільному законодавстві може означати непоінформованість осіб, які потребують такого захисту, і, як наслідок, неможливість його реалізації. Крім того, О. В. Епель наголошує на проблемі відсутності чіткої стратегії фінансування заходів із захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина, яка полягає у тому, що бюджетний розподіл коштів відповідає лише плану на певний рік, не враховує стратегічні цілі, і це в результаті призводить до того, що захист соціальних прав здійснюється за залишковим принципом [79, с. 33].

Науково-практична цінність дисертації Л.П. Амелічевої полягає в обґрунтуванні тези щодо необхідності екологізації виробництва як складника забезпечення права особи на гідну працю. Крім того, авторкою порушуються надзвичайно важливі та актуальні питання захисту права на гідну працю в умовах цифровізації світової економіки [11, с. 303].

Отже, в межах проголошеної Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр. [413] здійснено ряд дисертаційних робіт докторського рівня, в яких висвітлено питання

досягнення ефективності норм трудового права, досягнення цілей та завдання дії законодавчих актів. Таким чином, пріоритетними напрямками здійснення дисертаційних досліджень у сфері трудовправового регулювання суспільних відносин є пошук шляхів удосконалення ефективності правотворення, а також вирішення праксеологічних проблем правозастосування.

Освітнянський напрям реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права.

В Україні триває процес реформування системи вищої освіти, зокрема системи вищої юридичної освіти. З метою забезпечення якісної підготовки спеціалістів у сфері права впродовж 2018-2020 рр. запроваджується ідея стандартизації підготовки здобувачів вищої освіти. Так, розроблені та запроваджуються освітні стандарти підготовки здобувачів освітнього рівня «бакалавр» за спеціальністю 081 «Право», «магістр» за спеціальністю 081 «Право». Розроблення таких нормативних документів свідчить про втілення ідеї ціннісно-компетентної програми формування професійних навичок, що має враховувати не лише набуття спеціальних фахових знань, а і загальногуманітарний складник формування особистості правозастосовувача, правоохоронця, правотворця [327].

Протягом усього періоду незалежності України питання реформування системи вищої юридичної освіти залишається одним із найбільш актуальних, при цьому проводяться кореляційні зв'язки між якістю підготовки правників та ефективністю здійснення державних реформ судоустрою, виконання управлінських функцій в цілому і, зокрема, з питань реалізації та захисту конституційних трудових прав людини.

Визначення напрямів забезпечення ефективності підготовки правників вимагає формування концептуальних засад її здійснення. На вирішення цього завдання спрямований проєкт Концепції реформування юридичної освіти України [357]. У проєкті Концепції реформування юридичної освіти України [357] визначено необхідність збільшення термінів підготовки юристів із

чотирьох років до шести років. Крім того, зростання рівня професіоналізму та якості підготовки юриста залежить від поєднання ґрунтовної науково-теоретичної підготовки з практичним складником.

В Україні значна кількість закладів вищої освіти мають ліцензію на проведення діяльності з підготовки спеціалістів у сфері права освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр», «магістр». Істотне розширення баз підготовки юристів, пов'язане з реформуванням системи відомчої вищої освіти та наданням можливості здійснення підготовки спеціалістів-юристів у навчальних закладах системи Міністерства внутрішніх справ України, відбулося у 1996-2000 рр. Для порівняння: у 1991 році в Україні діяло лише 6 закладів вищої освіти, що надавали послуги із підготовки спеціалістів-юристів, тоді як у 1995 р. їх стало 96 [483], а вже у 2002-2003 – понад 200 [250, с. 6]. Варто відзначити, що для України характерний унікальний досвід запровадження практики підготовки юристів у непрофільних закладах вищої освіти. Як приклад можна виокремити такі заклади вищої освіти, де здійснюється підготовка юристів з урахуванням потреб ринку. Так, у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» здійснюється підготовка юристів у сфері застосування норм енергетичного, екологічного, земельного права, в тому числі розгляду та вирішення спорів за участю суб'єктів господарювання, що діють у відповідних сферах економіки. В Університеті митної справи та фінансів здійснюється підготовка, спрямована на забезпечення потреб ринку у спеціалістах-юристах у сфері фінансово-правових відносин тощо[357]. Такий досвід не є характерним для більшості країн Європейського Союзу, для Сполучених Штатів Америки та інших зарубіжних країн, однак це не означає «безапеляційний» висновок про низьку ефективність такої системи вищої юридичної освіти. Анонсований проєкт Концепції реформування юридичної освіти України не дістав однозначної схвальної підтримки з боку як наукової еліти, так і представників юридичної практики. В основу підготовки юристів задля забезпечення успішності та ефективності їхньої діяльності має

бути покладено передусім компетентнісний підхід, сутність якого полягає в оволодінні особою впродовж свого навчання сукупністю не лише знань, а і вмінь та навичок, які можуть нею бути реалізовані у її подальшій професійній практичній діяльності. Компетентнісний підхід відповідає встановленій Національній рамці кваліфікації, що розуміється як «системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій» [233]. Компетентнісний підхід використовується у процесі добору на посади публічної служби (в тому числі до органів прокуратури, судів тощо).

Набуття спеціальних знань та компетентностей з питань врегулювання трудових відносин для осіб, які здобувають професію юриста, має важливе значення, адже праця є гарантією забезпечення життєдіяльності людини, її духовно-культурного зростання, реалізації її потреб та інтересів. Стандарт підготовки спеціалістів у сфері права вимагає набуття навичок, вмінь, необхідних для захисту прав особи як учасника трудових правовідносин. «Трудове право» належить до фундаментальних навчальних дисциплін, в межах вивчення якої набуваються спеціальні знання, вміння, компетентності із визначення напрямів ефективності науки трудового права та практики норм трудового права; генези науки трудового права; соціального призначення трудового права; предмета, методу, системи, функцій, принципів та суб'єктів трудового права; джерел трудового права; сфери дії трудового права, його місця у системі національного права; правового забезпечення зайнятості населення та працевлаштування; гарантій реалізації права на зайнятість; визначення сутності та ознак трудових правовідносин та їх суб'єктів; визначення напрямів досягнення ефективності нормативно-правового регулювання соціального діалогу у сфері праці [263; 327].

Нормативний напрям реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права.

Нормативний напрям є надзвичайно важливим, адже правозастосування та правореалізація є невід'ємним складником правового регулювання суспільних відносин.

Проблемами, що зумовлюють низьку ефективність норм трудового права є:

надзвичайно високий рівень розгалуженості законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання відносин із реалізації права особи на працю, права особи на пенсійне забезпечення, права особи на соціальне забезпечення, що характеризуються домінуючими кількісними показниками свого розвитку, але не відповідають необхідному рівню їхньої якості;

застарілість та фрагментарність правового регулювання трудових відносин, що зумовлює необхідність активізації процесів з оновлення трудового законодавства України, насамперед прийняття нового Трудового кодексу України;

колізійність або відсутність нормативно-правового регулювання відносин у сфері нестандартних форм зайнятості;

декларативність норм, які визначають системи оплати праці, що не здатні досягти ефективності у належному співвідношенні виконаної трудової функції та розміру матеріальної винагороди, що є перепорою для задоволення потреб та інтересів особи, зростання рівня її професійного становлення та розвитку;

відсутність ефективної дії норм трудового права в частині забезпечення прав тимчасово переміщених осіб з окупованих територій України;

відсутність єдиного доктринального та практичного підходів до здійснення нормативного регулювання службово-трудова відносин, що одним із результатів має колізійність застосування критеріїв визначення предметної

юрисдикції судів у разі вирішення спорів, пов'язаних із реалізацією права на працю, права на соціальне забезпечення, права на пенсійне забезпечення.

Вищезазначені проблеми ефективності норм трудового права мають бути вирішені, що дозволить належно врегулювати відносини у сфері праці в умовах сьогодення.

В основу реформування чинного трудового законодавства України та перспектив його становлення має бути покладено як досвід правового регулювання трудових відносин зарубіжних країн, так і практику реалізації таких відносин відповідно до національної суспільної «традиції».

Очевидною та загальновідомою є нагальна потреба оновлення чинного трудового законодавства України. Реформування трудового законодавства часто стає складовою частиною програм практично всіх політичних сил під час передвиборчих перегонів [107]. 2018-2021 роки для українського суспільства можуть бути охарактеризовані як активізація процесів реформування трудового законодавства. Впродовж лише останніх двох-трьох років було підготовлено декілька проєктів Трудового кодексу України (проєкт №2410 від 08.11.2019 р. [427] та альтернативний йому проєкт №2410-1 від 08.11.2019 р. [428]).

У прагненні швидко реформувати правове регулювання трудових відносин з'явилася ідея декодифікації законодавства про працю, що втілилась у розробленому урядом проєкті закону України №2708 від 28.12.2019 р. [356], який на початку 2020 року вже активно обговорювався і доопрацьовувався у парламенті, однак був відкликаний у зв'язку зі зміною складу уряду. Висунення ідеї декодифікації трудового законодавства не було підтримано представниками національної наукової еліти через її нездатність не лише вирішити нагальні потреби правореалізації (зокрема, регулювання відносин у сфері нестандартних форм зайнятості), а і загалом невідповідність сталим національним традиціям правотворення.

Прагнення української влади до дерадянзації чинного законодавства України втілилися у проєкті закону України №4284 від 29.10.2020 р. [355]. У

процесі здійснених реформ у 2020 році було ухвалено досить спірне управлінське рішення про інтеграцію ринку праці з економічною політикою держави, що втілилось у передачі до компетенції Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства у сфері зайнятості населення повноважень зі здійснення державної політики у сфері праці [305; 420]. Прийняття такого управлінського рішення свідчить про недоцільний перехід від розуміння права на працю людини як певного соціального блага, що встановлюється міжнародними правовими стандартами, до розуміння праці та її результатів як сегменту економіки держави.

Однак певні кроки щодо реформування законодавства у сфері праці мають і деякі позитивні досягнення, зокрема: перехід на електронний облік інформації про трудову діяльність працівника; деталізація режиму правового регулювання нестандартних форм зайнятості; легалізація дистанційної і надомної роботи. Водночас, схвалюючи саму ідею діджиталізації трудових правовідносин, зауважимо, що, на наш погляд, запровадження таких змін лише на підзаконному нормативному рівні є недостатнім, оскільки суперечить конституційним вимогам реалізації права на працю в Україні.

Як наголошувалось вище, одним із пріоритетів розвитку системи норм трудового права має стати подолання проблем забезпечення реалізації принципу рівності у здійсненні права на працю, права на свободу вибору трудової діяльності та доступу до професії.

Визначальним та вкрай необхідним є внесення змін до частини першої статті 2 КЗпП, в якій варто 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.*

Ефективність реалізації принципів свободи праці вимагає подолання проявів дискримінації у сфері праці. З цією метою розроблено та ухвалено

низку законодавчих актів (зокрема, Закон України від 08 вересня 2005 року №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [312] та Закон України від 4 лютого 2021 року №1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [302]). При цьому необхідно зазначити, що положеннями Закону України №1213-IX [302] було запроваджено можливість застосування тимчасового переведення на дистанційну роботу строком до двох місяців (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП) як засобу подолання проявів дискримінації [135]. Такий нормативний підхід до врегулювання проблеми подолання проявів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2-1 КЗпП) [135] виявляється фрагментарним, не здатним вирішити наявну проблему комплексно та вимагає на рівні кодифікованого законодавчого акта, в межах окремої глави, визначення основних засад у відповідній сфері. Запровадження такого тимчасового заходу, як переведення працівника, що страждає від проявів дискримінації, на дистанційну роботу, фактично не відповідає змісту реалізації права особи на гідну працю. З огляду на вказане, у межах спеціальної глави «Гарантії реалізації принципу рівності у сфері реалізації права на працю» має

бути закріплено сутність категорії «дискримінація», а також форми її проявів, особливості застосування заходів відповідальності до осіб, винних у порушенні трудових прав особи.

Поширення дистанційної форми зайнятості в умовах світової пандемії, попри очевидні позитивні результати, пов'язані зі збереженням робочих місць та можливістю виконання трудової функції в умовах карантинних обмежень, призвело до зростання психо-емоційного навантаження на працівників. З метою забезпечення можливості відпочинку для осіб, що працюють на дистанційній роботі, нормою статті 60-1 КЗпП передбачено «право на відключення», при цьому ефективність її реалізації безпосередньо залежить від свідомого сприйняття роботодавцем неприпустимості його порушення. Відсутня як пряма заборона інформаційно-комунікаційного зв'язку між роботодавцем та працівником у позаробочий час, так і механізм юридичної відповідальності роботодавця за порушення права особи на «відключення». Натомість, як було встановлено у попередньому розділі, система таких гарантій є характерною для країн ЄС і вже відносно тривалий час доволі успішно функціонує.

З урахуванням важливого значення, яке має не лише створення роботодавцем матеріально-технічних умов праці, а і забезпечення емоційного комфорту як складника реалізації права особи на працю, необхідно запровадити механізм адміністративної відповідальності за порушення права особи на відключення, що вимагає доповнення ст. 41 КУпАП окремою частиною, якою слід передбачити гарантії дотримання «інформаційно-комунікаційної тиші» для осіб, що працюють на дистанційній роботі, такого змісту:

«Порушення встановленого трудовим договором права на відключення для осіб, які працюють на дистанційній роботі (в тому числі шляхом надіслання інформаційного повідомлення за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку), –

тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємства, установи чи організації незалежно від форми власності та фізичних осіб-

підприємців, які використовують найману працю, від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян».

Застосування заходів адміністративної відповідальності при цьому не виключає права працівника на звернення до суду по захист його порушеного права на відключення у порядку цивільного судочинства.

Крім того, з огляду на наявні тенденції акселерації неповнолітніх, потребує вирішення проблема створення механізму реалізації прав таких осіб на працю. Зокрема, за результатами авторського соціологічного опитування було визначено, що запровадження дистанційної форми зайнятості для неповнолітніх осіб підвищить ефективність реалізації ними права на працю (понад 60% підтримало таку пропозицію) (додаток Б).

Особливе значення в аспекті реалізації права на працю, як було зазначено у попередньому розділі цієї дисертації, має створення державою умов для професійної орієнтації як складової частини освітянської системи, про що додатково наголошувалось у висновках Європейського комітету соціальних прав [42]. Реалізація цієї вимоги пов'язується з переглядом нормативних підходів до визначення мети здобуття повної загальної середньої освіти, яка має полягати у «всебічному розвитку, вихованні і соціалізації особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій 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 передбачає внесення змін до статті 12 Закону України «Про освіту». Створення умов для професійної орієнтації неповнолітніх осіб має фінансуватися за рахунок ресурсів Державного бюджету України.

Подолання проявів дискримінації вимагає встановлення критеріїв добору працівників, що, зокрема, мають встановити заборону вимагати в момент укладення трудового договору з працівником і надалі надання відомостей про

релігійні цінності, які ним сповідуються. Для цього необхідно викласти статтю 25 КЗпП у такій редакції:

«Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи

Під час укладення трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, *релігійні сповідання* та документи, подання яких не передбачено законодавством».

Сприяє забезпеченню ефективності норм, що закріплюють право на свободу праці, нормативне визначення критеріїв оцінювання результатів проходження випробування, що має бути передбачено у положеннях чинного законодавства. Реалізація такої пропозиції вимагає доповнення статті 26-1 КЗпП частиною четвертою у такій редакції:

«Критерії оцінювання результатів проходження випробування під час прийняття на роботу мають визначатися положеннями чинного законодавства».

Забезпечення ефективності реалізації права на свободу праці вимагає запровадження механізмів, що мають стимулювати роботодавців створювати нові робочі місця, виконуючи таким чином соціальну місію, що покладається на таких учасників трудових правовідносин. Так, С.Г. Кузьменко наголошує на доцільності нормативного закріплення вимоги створення робочих місць для соціально незахищених верств населення (осіб з інвалідністю, зокрема), що сприятиме розширенню системи працевлаштування за призначенням [161, с. 153]. Така ідея підтримана Т. А. Занфіровою, яка обґрунтовує, що ефективність її впровадження має пов'язуватися із запровадженням податкових пільг для роботодавців, що створюють місця для осіб з інвалідністю [101, с. 146].

Ефективність норм трудового права вимагає переглянути систему оплати праці як гарантії не лише здійснення права особи на належний рівень

матеріального забезпечення відповідно до обсягу виконаної працівником трудової функції, а й ефективної системи мотивації його праці, що, своєю чергою, потребує відповідного нормативного закріплення. Серед проблем забезпечення правового регулювання трудових відносин, що виявилися у період розвитку Української держави, слід зазначити низький рівень ефективності застосування форм мотивації і стимулювання праці, які поширені у провідних країнах світу, зокрема у Сполучених Штатах Америки та Японії. Наприклад, одним із напрямів забезпечення ефективності здійснення державної політики у сфері праці є підвищення матеріального стимулювання залежно від кваліфікаційного рівня працівника, що відображає його професійну освіту, коло компетентностей та вмінь, якими він володіє. Тобто оплата праці складається із фіксованого тарифу, що має дорівнювати мінімальному розміру заробітної плати, та обов'язкового застосування системи доплат залежно від індивідуальних професійних досягнень [474, с. 417]. Запровадження такої системи оплати праці підвищує і престижність роботи у таких організаціях, де створюються умови для диференціації рівня заробітної плати, розвитку індивідуальних здібностей; зв'язку оплати праці з якістю виконання трудової функції; стимулювання творчого підходу до виконання поставлених трудових завдань; самостійності робітника у виконанні трудових завдань; справедливого розподілу навантаження [114, с. 16].

Вбачається, що в наявну систему оплати праці можуть бути внесені зміни в частині запровадження безтарифної системи оплати праці, яка дозволяє враховувати інтереси не лише працівника, а і роботодавців, держави, а також має гарантувати належний вплив на стимулювання та мотивацію особи. У дослідженнях О.І. Процевського обґрунтовується взаємозв'язок між мотивацією працівника, рівнем його зацікавленості в дотриманні норми трудового права, в досягненні відповідності поведінки соціальній меті та стимулюванням належної поведінки або загрозою застосування санкції. Вчений зазначає, що ефективність дії норм трудового права залежить від правильного вибору засобів

для індивідуального і колективного матеріального стимулювання задля розвитку виробництва, а також від умов, які відповідають особливостям організації праці [360, с. 16].

Вирішення проблеми низької ефективності норм трудового права в частині забезпечення належного рівня оплати праці пов'язується з нормативним закріпленням безтарифної системи нарахування матеріальної винагороди за виконану працівником роботи в межах трудової функції шляхом викладення частини першої статті 96 КЗпП України у такій редакції:

«Системами оплати праці є тарифна, безтарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Порядок застосування тарифної чи безтарифної системи оплати праці визначається у колективному договорі підприємства, установи, організації».

Запровадження безтарифної системи оплати праці вимагає внесення змін до статті 6 Закону України «Про оплату праці», яку пропонується викласти у такій редакції:

«Стаття 6. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна, безтарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Безтарифна система оплати праці складається із гарантованого державою мінімального розміру заробітної плати та виплат, розмір яких визначається за результатом якісних та кількісних показників виконаної роботи в межах трудової функції працівника.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за

розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їхні завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

Крім того, ефективність реалізації норм трудового права пов'язується з визначенням механізму здійснення права на відпочинок, а також права на відпустку. Досвід зарубіжних країн свідчить про поширення практики надання права особі на відпустку без дотримання процедури погодження з роботодавцем, у разі якщо її трудова функція пов'язана з творчою діяльністю [11, с. 320].

У разі, якщо трудова діяльність працівника за своїм характером вимагає застосування творчого підходу до вирішення покладених завдань, щорічна відпустка працівникові може надаватися і без погодження з роботодавцем, але за умови попереднього повідомлення. Така пропозиція вимагає внесення змін до порядку надання щорічної основної частини шляхом доповнення частини четвертої статті 79 КЗпП України таким положенням: *«у разі виконання працівником трудової діяльності, що за своїм характером має творчий характер, допускається реалізація ним права на щорічну основну та додаткову відпустку без встановлення графіку їх надання»*.

Організаційний напрям реалізації Концепції забезпечення ефективності норм трудового права.

Досягнення належного рівня ефективності норм трудового права вимагає створення дієвих механізмів захисту конституційних соціальних прав особи. Однак, як було встановлено у попередньому підрозділі цього дослідження, наявні правові колізії у питаннях здійснення особою права на захист, у тому числі шляхом звернення до суду.

Варто зазначити, що в окремих зарубіжних країнах запроваджується досвід вирішення спорів, пов'язаних із реалізацією соціально-економічних прав (у тому числі трудових прав), шляхом створення окремої спеціалізованої гілки судової системи. Такою країною є Федеративна Республіка Німеччина, яка у структурі своєї системи судоустрою має спеціальні соціальні суди [344], діяльність яких регулюється спеціальним законодавчим актом.

Систему соціальних судів Федеративної Республіки Німеччина було утворено як складовий елемент системи адміністративних судів у 1975 р. Задачею соціальних судів є розгляд та вирішення спорів про обов'язкове соціальне страхування (зокрема, в разі настання хвороби), пенсійне страхування, страхування від нещасних випадків робітників та службовців, страхування безробітних, про допомогу на дітей, пенсії жертвам війни та особам, які постраждали під час служби в Бундестазі, або родичам загиблих[388]. Але законодавчим імперативом врегулювання спорів у сфері реалізації трудових прав особи, відповідно до норм законодавства Федеративної Республіки Німеччина, є вимога здійснення досудового врегулювання правових конфліктів. Розгляд та вирішення таких справ не вимагає сплати судового збору. Соціальні суди розглядають спори з дотриманням принципу інстанційності. До соціальних судів першої ланки належать соціальні суди в землях, суди другої ланки утворюють земельні соціальні суди, вищою інстанцією з розгляду такої категорії спорів є Федеральний соціальний суд. Внутрішній контроль за здійсненням судочинства соціальними судами покладено на Федеральне Міністерство праці та соціального порядку [388].

Ідея створення спеціалізованих судів, предметна юрисдикція яких буде пов'язана з розглядом та вирішенням соціально-економічних спорів, неодноразово підтримувалась у наукових розробках вітчизняних представників науки трудового права. Як приклад варто виокремити наукові праці В.Б. Бойка [21], І.В. Стельмаха [412, с. 33], Н.В. Уварової [431; 432], Г.І. Чанишевої [459, с. 75] та ін.

Напрями реалізації ідеї створення трудових судів знайшли своє відображення у дисертаційних роботах І.В. Дашутіна [65, с. 10], К.В. Мельник [217], Д.І. Федіни [445, с. 4], О.В. Яснолобова [490, с. 75] та інших вчених.

Т.А. Занфірова відзначає перспективність та належний рівень ефективності створення та функціонування спеціалізованої гілки судової влади у вигляді трудових судів, наголошуючи, що відсутність єдності науково-

теоретичних підходів до врегулювання такого питання не повинна стати на перешкоді для його вирішення в межах національного правового простору. Очевидним позитивним результатом запровадження спеціалізованих трудових судів є вирішення колізійних аспектів визначення предметної юрисдикції розгляду спорів, пов'язаних із трудовими правовідносинами та відносинами соціального та пенсійного забезпечення [104, с. 55]. Як пропозицію для розвитку національної системи судоустрою Т.А. Занфірова обґрунтовує доцільність розробки та прийняття Закону України «Про трудові спори» [103, с. 394], наголошуючи на доцільності визначення на законодавчому рівні особливостей розгляду та вирішення спорів у порядку трудового судочинства. Важливість та практична цінність пропозиції Т.А. Занфірової із розробки та прийняття проєкту закону України «Про трудові спори» полягає у визначенні структури такого нормативно-правового акта. Зокрема, цікавою є ідея вченої щодо визначення складу трудових судів, до якого має входити не лише суддя, а і представники працівників і роботодавців, у тому числі представники профспілок, громадських організацій [103, с. 394]. Вченою підтримується ідея необхідності законодавчого закріплення вимог, які мають висуватися до кандидатів на посади суддів трудових судів, що полягають у наявності певного професійного стажу, володіння українською мовою; кандидати на такі посади мають володіти компетентностями соціально-гуманітарного спрямування. Розгляд та вирішення спорів трудовими судами, згідно з у пропозицією Т.А. Занфірової, відбувається з дотриманням критеріїв інстанційності, при цьому вчена виділяються місцеві, обласні трудові суди та вищий трудовий суд [103, с. 394].

Досвід функціонування трудових судів на території України вже є і пов'язується із періодом Другої світової війни, коли на територіях, окупованих Румунією, функціонували спеціальні суди, уповноважені розглядати та вирішувати спори між роботодавцями та найманими працівниками в цілому, зокрема справи із врегулювання трудових контрактів; спори, що виникають у

зв'язку з оплатою праці, робочого часу, часу відпочинку, часу підвищення кваліфікації; спорів, пов'язаних із матеріальним відшкодуванням заподіяних збитків унаслідок нещасного випадку на виробництві чи у разі настання іншого соціального страхового випадку. Характерним для функціонування трудових судів на території України часів Другої світової війни є те, що розгляд та вирішення справ здійснювалось колегіально за участю суддів та засідателів [424, с. 39].

Отже, одним із напрямів забезпечення ефективності норм трудового права в Україні може розглядатися ідея створення спеціалізованої гілки судової системи, уповноваженої на розгляд спорів, пов'язаних із захистом права особи на працю, права особи на соціальне забезпечення, з можливим урахуванням позитивного досвіду Федеративної Республіки Німеччина, де вже понад сторіччя діють соціальні суди.

Повертаючись до аналізу Концепції забезпечення ефективності норм трудового права, варто зазначити, що вона має стати базисом для розробки та подальшої реалізації Національної стратегії забезпечення права особи на гідну працю в Україні на 2021–2031 рр. як певна взаємопов'язана система цілей, заходів, умов та інструментів здійснення публічного управління, що в межах визначеної компетенції суб'єктів владних повноважень має вирішити задачу відповідності мети, завдань та результатів правозастосування у відповідній сфері суспільних відносин. Ефективність норм трудового права України пов'язується передусім із подоланням декларативності дії актів чинного законодавства, які, попри їх відповідність європейським та міжнародним стандартам, не здатні на належному рівні забезпечити реалізацію права особи на працю, на соціальне та пенсійне забезпечення.

В межах здійсненого дослідження як висновок 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 встановлених

науково-теоретичних результатів даного дослідження та його практичного значення, запропоновано зміст структури Концепції забезпечення ефективності норм трудового права (далі – Концепція), що має складатися із двох розділів, де: першим розділом мають бути закріплено загальні положення її реалізації, визначено сутність основних регульованих понять, обґрунтована мета, завдання прийняття Концепції, охарактеризовано проблеми, вирішення яких пов'язується із її запровадження до національного правового простору; другим розділом мають бути визначені напрями реалізації Концепції, серед яких виокремлено доктринальний, нормативно-правовий, освітянський та організаційний.

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 акта 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, 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) визначено 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 цивілізованій 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, в тому числі із застосування компаративістського методу наукового пізнання суспільних відносин.

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.

Досягнуті в цьому розділі результати дослідження висвітлені у ряді авторських наукових публікацій [163; 168; 169; 174; 178; 179; 183; 184].

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 обрані 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, спрямованій 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 відображаються 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 - невиконання заробітної плати внаслідок невиконання ухвалених судових рішень; непередбаченим первинним негативним наслідком – надзвичайно високий рівень невиклат (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, освітнянський 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абрамова Д. С. Зарубіжний досвід формування та реалізації мовного законодавства і можливості його використання в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. №2. С. 248-254.
2. Авер'янов В. Б., Денисов В. П., Сіренко В. Ф. Законодавство: проблеми ефективності: монографія. Київ: Наукова думка, 1995. 231 с.
3. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. 2016. №4. С. 5-10.
4. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2-х т. Москва: Юрид. лит., 1981. Т. I. 361 с.
5. Алексеев С. С. Социальная ценность права в советском обществе. Москва: Юрид. лит., 1971. 223 с.
6. Алексеев С. С. Теория государства и права. Москва, 1981. 360 с.
7. Алексеев С. С. Теория государства и права. Москва, 1985. 480 с.
8. Алексеев С. С. Теория права. Москва: Издательство «БЕК», 1995. 320 с.
9. Алексєєнко Т. Ф. Соціалізація особистості: можливості й ризики: науково-методичний посібник. Київ, 2007. 152 с.
10. Амелічева Л. П. Гідна праця: теоретико-правовий погляд на проблему її регулювання. *Правничий часопис Донецького університету*. 2019. №2. С. 3-12.
11. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 487 с.
12. Андріїв В. М. Сутність та особливості трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2011. Випуск 16. С. 221-222.
13. Андріїв В. М. Система трудових прав та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 41 с.

14. Андріїв В. М. Форми захисту трудових прав працівників. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2008. №3. С. 118-120.
15. Аракелян М. Р. Эффективность права как фактор, определяющий состояние правозащитной деятельности государства (теоретический аспект). *Актуальні проблеми політики*. 2012. Випуск 44. С. 17-25.
16. Афанасьєва М. Телеологічний та технологічний критерій ефективності виборчого законодавства. *Вісник ЦВК*. 2010. №2 (19). С. 72-76.
17. Базалійська Н. П. Мельничук Ю. С. Сутнісні підходи визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 8. С. 308-312.
18. Бандура О. О. Праксеологія права як складова філософії права. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2017. №2. С. 11-23.
19. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва: Юрид. лит., 1966. 101 с.
20. Бірченко Ю. І. Визначення поняття ефективності правових норм. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2001. Т. 19. С. 200-203. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/10694/Birchenko_Vyznachennya_ponyattya_efektyvnosti.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 15.02.2021).
21. Бойко В. Б. Реформування трудового законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту прав працівників. *Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 12 квітня 2013 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 154–156.
22. Болокан І. В. До питання про особливості правозастосовних актів. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Одеса, 12–13 вересня 2014 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2014. С. 62–64.

23. Болокан І. В. Ефективність реалізації норм адміністративно-правових норм: поняття, сутність і значення. *Юридичний вісник*. 2017. Випуск 2. С. 108-112.

24. Болокан І. В. Значення доктринальних дефініцій «норма права» для процесу реалізації у правовій сфері. *Науковий потенціал та перспективи розвитку юридичної науки: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції* (м. Тернопіль, 03 березня 2017 року). Тернопіль, 2017. С. 51–55. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=1994 (дата звернення: 15.02.2021).

25. Болокан І. В. Реалізація норм адміністративного права: проблемні питання теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 492 с.

26. Бондаревська К. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління*. 2016. №2(22). С. 28-36.

27. Бондаренко В. А. Умови ефективності застосування адміністративно-правових норм. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. *Юридичні науки*. 2016. Випуск 855. С. 32-37.

28. Бонк Е. Л. Общественное мнение и эффективность правовой нормы: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Москва, 1982. 215 с.

29. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2020. 478 с.

30. Будькова И. Л. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития. *NovaInfo.Ru*. 2014. №23. С. 39–42.

31. Булкат Л. М. Теоретико-правові засади судової влади: сучасний концепт: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 43 с.

32. Бюро Міжнародної організації праці: посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

33. Вавженчук С. Я. Право на захист трудових прав як самостійне суб'єктивне трудове право. *Адміністративне право і процес*. 2016. №2. С. 119-126.

34. Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2006. №3-4. С. 276-281

35. Валецька. О. В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 220 с.

36. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. №1. С. 101-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16 (дата звернення: 15.02.2021).

37. Великий тлумачний словник української мови. Упоряд. Т.В. Ковальова. Харків: Фоліо, 2005. 768 с.

38. Венедіктов В. С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства. *Юридична наука*. 2011. №3. С. 62-71.

39. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ: Алерта, 2012. 356 с.

40. Веремеєнко И. И. Административно-правовые санкции: монография. Москва: Юридическая литература, 1975. 192 с.

41. Верланов С. Особливості соціальних, економічних та культурних прав людини: до сучасних дискусій. *Юридична Україна*. 2005. №9. С. 11–17.

42. Висновки Європейського комітету з соціальних прав. Україна, 2020 рік. URL: <https://rm.coe.int/vysnovky/1680a245ae> (дата звернення: 15.02.2021).

43. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. №1(11). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

44. Вишновецька С. В. Ефективність норм трудового права. *Ефективність норм права: збірник наукових праць. VII Міжнародна науково-практична конференція* (м. Київ, 17 листопада 2016 р.). Київ, 2016. С. 198.
45. Вишновецька С. В. *Методологія науки трудового права: монографія*. Київ: Ніка-Центр, 2014. 332 с.
46. Вишновецька С. В., Такаджі Л. Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2016. №2. С. 124-129.
47. Вітвіцький В. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві. *Аспекти праці*. 2007. №7. С. 13–20.
48. Волинець В. В. *Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія*. Київ: Діса плюс, 2016. 393 с.
49. Волков А. В. *Злоупотребление гражданскими правами: проблемы теории и практики*. Москва: Волтерс Клувер, 2009. 464 с.
50. Всеобщая декларация прав человека, принята и провозглашена в резолюции 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 года. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 15.02.2021).
51. Выращиваем Ваш бизнес. URL: <https://inkubator.pb.ua/ru/> (дата звернення: 15.02.2021).
52. Гапаган И. А. *Теоретические проблемы административной ответственности по советскому праву: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук*. Москва, 1971. 40 с.
53. Гараева Г. Х. Понятие и сущность правосубъектности как категории права. Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. *Вопросы теории и практики*. 2011. №5 (11). С. 22–25.

54. Гегель Г. В. Ф. Основи філософії права, або Природне право і державознавство. Київ: Юніверс, 2000. 336 с.
55. Гендерний вимір пандемії COVID-19. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf (дата звернення: 15.02.2021).
56. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2015. 481 с.
57. Гнатюк М. Д. Теоретичні аспекти реалізації цілей норм права. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. Т. 26. Київ, 2004. С. 22-25.
58. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповіді на III Міжнар. наук-практ. конф. (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.)*. Харків: Нац. ун-т «Юрид. академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. С. 154-157.
59. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 р. №1798-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text> (дата звернення: 15.02.2021).
60. Гринь О. Д. До питання про ефективність правозастосовних актів. *Митна справа*. 2015. №2 (98). С. 67-73.
61. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. №2. С. 10–13.
62. Гусарєв С. Д. Юридична діяльність: методологічні та теоретичні аспекти: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2007. 422 с.
63. Гуцу С. В. Правове регулювання відпусток цільового призначення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 24 с.
64. Дацько Л., Троць І. Безробіття як соціально-економічна проблема України. *Соціально-економічні проблеми сучасності: матеріали науково-практ. конференції. (м. Маріуполь, 18 червня 2018 р.)*. С. 148-152.

65. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян. *Форум права*. 2008. №1. С. 108–112.

66. Демидов А. Б. Философия и методология науки: курс лекций. Витебск: Издательство УО «ВГУ им. П.М. Мшерева», 2006. 94 с.

67. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. №823. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/KP190823?an=1> (дата звернення: 15.02.2021).

68. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. №474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

69. Дженісюк Д. Features of the Polish jurisdiction in social security cases in the context of applying Polish-Ukrainian agreement on social security of 2012. *Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки та виклики*: зб. матеріалів І Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Київ, 5–6 липня 2018 року). Київ: ВД «Дакор», 2018. С. 109–112.

70. Джон Маккарті. Що таке штучний інтелект? URL: <https://web.archive.org/web/20131005103923/http://www.wformal> (дата звернення: 15.02.2021).

71. Димитрова П. И. Правовое регулирование порядка рассмотрения трудовых споров в НРБ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1983. 22 с.

72. Директива ЄС №2000/78 27.11.2000 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/> (дата звернення: 15.02.2021).

73. Діти в умовах глобалізації та інформатизації суспільства (правовий аспект): монографія /за ред. Б. І. Андрусишина, В. Ю. Стеценко. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. 234 с.

74. Додаток до Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу «Перелік актів законодавства України та асquis Європейського Союзу у пріоритетних сферах адаптації»: затверджений Законом України від 18 березня 2004 року №1629-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629%D0%B1-15#top> (дата звернення: 15.02.2021).

75. Доклад Генерального директора: сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема: Междунар. конференц. труда, 89-ая сессия, 2001. Женева: Inter Labor Office, 2001. VI. 75 p.

76. Дунас О. І. З'ясування сутності джерел права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2013. №6-3. Т. 1. С. 5-8.

77. Дуравкіна Н. Ключові положення міжнародних трудових норм в умовах пандемії COVID-19 та зміни у вітчизняному законодавстві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №5. С. 100-103.

78. Дяченко В. І. Ефективність дії норм міжнародного гуманітарного права в їх еволюційному розвитку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2003. 14 с.

79. Епель О. В. Доктрина захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 438 с.

80. Європейська конвенція про соціальне забезпечення (ETS №78) та додаткова угода щодо застосування цієї Конвенції (ETS №78a) від 14 грудня 1972 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_581#Text (дата звернення: 15.02.2021).

81. Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї (ETS №14) від 11 грудня 1953 року (Париж). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_649#Text (дата звернення: 15.02.2021).

82. Європейська соціальна хартія (ETS №35) від 18 жовтня 1961 року (Турін). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text (дата звернення: 15.02.2021).

83. Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 03 травня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 15.02.2021).

84. Європейська соціальна хартія: Висновки Європейського комітету соціальних прав. Україна, 2020 рік. Київ, 2021. 54 с.

85. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доповід. та наук. повідомл. VIII Міжнародн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовтня 2018 року) / за ред. О.М. Ярошенко. Харків, 2018. С. 95-99.

86. Жернаков В. В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2007. С. 44–48.

87. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. №3. С. 34-36.

88. Жинкин С. А. К вопросу об условиях эффективности норм права. *Новая правовая мысль*. 2004. №1. С. 37-39.

89. Жинкин С. А. Психологические проблемы эффективности права. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2009. 376 с.

90. Жинкин С. А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Краснодар, 2009. 42 с.

91. Жинкин С. А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение: дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Краснодар, 2009. 135 с.

92. Жоль К. К. Методы научного познания и логика (для юристов): учебное пособие. Киев: Атика, 2001. 288 с.

93. За сприяння Уповноваженого з прав людини працевлаштовано особу з інвалідністю. Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/allnews/all-activity/2215-kw-za-spriyannya-upovnovazhenogo-z-prav-lyudinipratsevlashtovano-osobu-z/> (дата звернення: 15.02.2021).

94. Завдяки інформаційній роботі інспекторів праці поновлено права 4 медичних працівників. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/zavdiaky-informatsiinii-roboti-inspektoriv-pratsi-pnovleno-prava-chotyrok-medychnykh-pratsivnykiv/> (дата звернення: 15.02.2021).

95. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 15.02.2021).

96. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів /М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

97. Задирака Н. Ю. Межі відповідальності суб'єктів публічної адміністрації у відносинах щодо використання публічного майна. *Visegrad journal on human rights*. 2018. №6. Ч. 2. С. 75–80.

98. Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. Москва: Юридическая литература, 1968. 208 с.

99. Зайчук О. В. Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.

100. Законодавство: проблеми ефективності /В. Б. Авер'янов, С. В. Бобровник, В. В. Головченко та ін.; НАН України, Ін-т держави і права ім. Корещького. Київ: Наук. думка, 1995. 229 с.

101. Занфірова Т. А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. №5. С. 146–149.

102. Занфірова Т. А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах антитерористичної операції. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збір. наук. праць*. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2016. №32. С. 317-323.

103. Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

104. Занфірова Т. А. Стратегічний план дій щодо забезпечення свободи праці в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2015. Вип. 6–2. Т. 4. С. 55–58.

105. Запара С. І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльне-аналітичне право*. 2015. №3. С. 87-89.

106. Засади формування гендерної політики в Україні: програма спеціальної короткострокової програми. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/zasady-formuvannia-hendernoi-polityky-v-ukraini> (дата звернення: 15.02.2021).

107. Зеленський доручив до кінця року ухвалити закон про ринок землі та новий Трудовий кодекс. URL: https://biz.ligazakon.net/news/188928_zelenskiy-doruchiv-do-kntsya-roku-ukhvaliti-zakon-pro-rinok-zeml-ta-noviy-trudoviy-kodeks (дата звернення: 15.02.2021).

108. Зеленцов А. Б. Теоретические основы правового спора: дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Москва, 2006. 438 с.

109. Зелепукин А. А. Проблемы эффективности российского законодательства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов. 2000. 233 с.

110. Золотухіна Л. О. Інтереси працівника щодо оплати праці за час простою. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №9. С. 150-153.
111. Иконницкая И. А. Проблемы эффективности норм советского земельного права: дис.... д-ра юрид. наук: 12.00.06. Москва, 1979. 346 с.
112. Івашина О. Ю. Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика: електронний збірник наукових праць*. 2010. Вип. 1 (3). URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10ioyopu.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).
113. Івашина О. Ю. Вплив держави на становлення соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці у країнах світу та Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. №1. С. 435-447
114. Іляшенко А. Х. Історичний аспект формування мотивації праці. *Економіка та держава: міжнар. наук.-практ. журнал*. Київ: Фдкс, 2007. №7. С. 82– 85.
115. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС. Міжнародне бюро праці. Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). Женева. МОП. 2013.
116. Іншин М. І. Загальнотеоретична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Право і суспільство*. 2015. №5. С. 123–128.
117. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. №2. С. 71-76.
118. Іншин М. І. Щербина В. І. Трудове право України та зарубіжних країн: академічний курс. Загальна та Особлива частини: підручник. Харків, 2017. 1122 с.
119. Іншин М. І., Щербина М. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.
120. Казимирчук В. П. Социальный механизм действия права. *Советское государство и право*. 1970. №10. С. 37-44.

121. Калиніна А. О. Від класичного тоталітаризму до тотальної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 52. С. 281-288.
122. Калиновський Ю. Ю. Правосвідомість українського суспільства: культурно-історичне підґрунтя. *Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2011. №7. С. 88–98.
123. Касьянов В. В., Нечипуренко В. Н. Социология права. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 480 с.
124. Керимов Д. А. Философские проблемы права. Москва: Мысль, 1972. 471 с.
125. Керимов Д. А., Покровский И. Ф. Опыт использования средств кибернетики для автоматизации информационной службы права. *Вестник Ленинград. ун-та. Сер. философии, экономики, права*. 1964. Вып. 1. С.123-124.
126. Київ лідирує в рейтингу зарплат, професії-аутсайтери – медсестра, вихователь, лікар, констатують у державній службі зайнятості. *Інтерфакс Україна*. 2018. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/479428.html> (дата звернення: 15.02.2021).
127. Киреєв С. І. Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18769 (дата звернення: 15.02.2021).
128. Киричук Ю. Л. Зарубіжний досвід впливу держави на забезпечення доступності житла. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 4. С. 380-387.
129. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов. Москва: Велби: Проспект, 2005. 360 с.
130. Кисельова О. Гендерний вимір пандемії COVID-19. Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні». Київ, 2020. 48 с. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf (дата звернення: 15.02.2021).
131. Кількість суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності (2010-2017). Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2021).

132. Кіндрат П. В. Ефективність законодавства: понятійно-термінологічний аспект. *Правова інформатика*. 2014. №3 (43). С. 55-59. URL: <http://ippi.org.ua/sites/default/files/14kpvpta.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).
133. Кіндрат П. В. Комплексна система оцінки ефективності законодавства. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. №5. С. 252-255. URL: http://www.pap.in.ua/5_2014/75.pdf. (дата звернення: 15.02.2021).
134. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. №2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).
135. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 27.02.2021).
136. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. №8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 15.02.2021).
137. Кожан В. В. Щодо питання про поняття особистих прав людини. *Право і суспільство*. 2015. №6(3). С. 19-22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_6%283%29__6 (дата звернення: 15.02.2021).
138. Козаченко В. М. Револьюційна правосвідомість: темпоральні виміри. *Часопис КНУ ім. Т. Шевченко*. 2014. Випуск 3. С. 44-48.
139. Козлов В. А. Вопросы теории эффективности правовой нормы: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Ленинград, 1972. 222 с.
140. Коломоець Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації: монографія /за заг. ред. В.К. Шкарупи. Запоріжжя: Поліграф, 2004. 404 с.
141. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

142. Колпаков В. К. Адміністративно-деліктний правовий феномен: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 528 с.

143. Комаренко А. М. «Що день прийдешній нам готує..» (щодо проекту Трудового кодексу України. *Правова держава*. 2017. №27. С. 91-94.

144. Коментар заступника Міністра соціальної політики – керівника апарату В. Іванкевича до проекту Трудового кодексу України (реєстр. №1658, доопрацьований), прийнятого у першому читанні 5 листопада 2015 р. Верховною Радою України. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=88A957AD29C4F36C9AA1F1B3D360AD3D.app1?art_id=183297&cat_id=164623 (дата звернення: 15.02.2021).

145. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 15.02.2021).

146. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

147. Концепція реформування юридичної освіти України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/konceptsiya-vdoskonalennya-pravnichoyi-yuridichnoyi-osviti-dlya-fahovoyi-pidgotovki-pravnika> (дата звернення: 15.02.2021).

148. Корнієнко В. В. Розмежування понять «ефективність права», «ефективність законодавства» та «ефективність застосування права». *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2015. №20. С. 32-34.

149. Коротич О. Б. Динаміка соціально-економічного розвитку України та її регіонів. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. №1(35). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-1/doc/2/04.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

150. Коротич О. Б. Розвиток України в напрямку досягнення європейських стандартів життя. *Державне будівництво*. 2006. №1. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf>. (дата звернення: 15.02.2021).

151. Косович В. М. Загальнотеоретичні аспекти удосконалення нормативно-правових актів України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 Львів, 2015. 492 с.

152. Костюченко О. Є. Коротич Т. М. Правові засоби реалізації соціального призначення права. *Форум права*. 2016. №5. С.83-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2016_5_16 (дата звернення: 15.02.2021).

153. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. №25. С. 131.

154. Котюк В. О. Теорія права. Курс лекцій: навч. посіб. для юрид. фактів та вузів. Київ: Вентурі, 1996. 208 с.

155. Кравец А. С. Новые тенденции в развитии методологии научного познания. Роль методологии в развитии науки. Новосибирск: Наука, 1985. С. 179-186.

156. Кравченко М. Г. Основні ознаки та вимоги до якісного закону. URL: <http://www.lawmix.ru/comm/1339> (дата звернення: 15.02.2021).

157. Красномовец В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика: збірник наук праць* /відп. ред. Т.Г. Кицак. 2011. №2. С. 86–91.

158. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. №2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

159. Кудрявцев В. Н., Никитинский В. И., Самощенко И. С., Глазырин В.В. Эффективность правовых норм: монография. Москва: Юрид. лит., 1980. 280 с.

160. Кузнецова М. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №3. С. 159-161.

161. Кузьменко С. Г. Державне регулювання ринку праці інвалідів. *Держава та регіони. Серія «Державне управління»*. 2011. №4. С. 152–155.

162. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19. Стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. №12. С. 43–57.

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

164. 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.

165. 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.

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

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

168. Купіна Л.Ф. Ефективність Правового регулювання реалізації дистанційної та надомної праці. *KELM*. 2021. №1.

169. Купіна Л.Ф. Імплементация міжнародних норм щодо немайнових прав працівників у вітчизняне законодавство як спосіб підвищення ефективності норм трудового права. *Особенности адаптации законодательства*

Молдови та України до законодавства Європейського Союзу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кишинів, 27 березня 2020 року). С. 102-106.

170. 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.

171. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності правових норм. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 «Економіка і право»*. 2017. Вип. 32. С. 51-57.

172. Купіна Л.Ф. Методи визначення ефективності норм трудового права. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18 травня 2018 року)*. Одеса: Видавничий дім «Гельветека», 2018. С. 483-487.

173. Купіна Л.Ф. Окремі аспекти соціальної ефективності норм трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. №1. С. 141-147.

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

175. Купіна Л.Ф. Поняття ефективності правових норм при регулюванні трудових відносин. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 18 «Економіка і право»*. 2016. Вип. 31. С. 141-145.

176. Купіна Л.Ф. Поняття ефективності правових норм при регулюванні трудових правовідносин. *Теоретичні та практичні проблеми держави і права в Україні та країнах Європейського Союзу: збірн. наук. праць, присвячений пам'яті професора Пастухова В.П. /за заг. ред. М. І. Іншина*. Київ: ДП «Прінт Сервіс», 2017. С. 351-357.

177. Купіна Л.Ф. Право на гідну оплату праці: ефективність правового регулювання. *KELM*. 2020. №4.

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

179. Купіна Л.Ф. Реалізація принципів, що гарантують гідну оплату праці. *KELM*. 2020. №3.

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

181. Купіна Л.Ф. Соціальна ефективність права. *Тринадцяті юридичні читання. Українська державність: крізь призму часу (до 100 річчя Української національно-демократичної революції 1917-1921 рр.)*: матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 24-25 травня 2018 року). Київ, 2018. С. 191-194.

182. Купіна Л.Ф. Соціальні та економічні чинники, які формують умови ефективності норм трудового права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. Вип. 2. С. 95-99. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2018/2.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

183. Купіна Л.Ф. Цілі норм трудового права як критерії їх ефективності. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 року). Київ, 2018. С. 103-107.

184. 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*: матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 18-19 квітня 2019 року). Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2019. С. 184-187.

185. Куракін О. М. Механізм правового регулювання: теоретико-правова модель: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2016. 436 с.

186. Куракін О. М. Співвідношення структури та цілей механізму правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Випуск 1. Том 1. С. 37-41.
187. Кучерявенко М. П. Податкові процедури: правова природа і класифікація: монографія. Київ: Правова єдність, 2009. 459 с.
188. Лаврів О. Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. *Актуальні проблеми держави та права*. 2009. Вип. 46. С. 55-61.
189. Лагутіна І. І. Право працівника на честь і гідність як особисте немайнове трудове право. *Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского*. 2012. №25 (64). С. 4-7.
190. Лагутіна І. В. Право працівника на моральне заохочення. *Правове життя сучасної України: матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.)* /відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2013. Т. 1. С. 523-524.
191. Лагутіна І. В. Способи сприяння гендерній рівності у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Випуск 75. С. 329-335.
192. Лапаева В. В. Социология права. Москва: Норма, 2008. 336 с.
193. Лапаева В. В. Эффективность закона и методы ее изучения. *Эффективность закона. Методология и конкретные исследования* /отв. ред. В.М. Сырых, Ю. А. Тихомиров. Москва: ИЗиСП, 1997. 192 с.
194. Лебедев М. П. Об эффективности воздействия социалистического права на общественные отношения. *Советское государство и право*. 1963. №1. С. 22–31.
195. Левченков О. І. Проблеми правового регулювання суспільних відносин: загальнотеоретичні аспекти. Луганськ: РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2012. 575 с .
196. Легеза Ю. О. Щодо проблеми визначення сутності держави. *Юридична наука*. 2012. №3. С. 21–27.

197. Лежнёва Т. М. Деякі методологічні питання дослідження правового інтересу в трудовому праві. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 жовтня 2016 року) /за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2016. С. 181–184.

198. Леонтьєва Л. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. №4. С. 182-184.

199. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России: учебн. для вузов. Москва: ИНФРА*М – НОРМА, 1998. 480 с.

200. Лисюк О., Кафлевська С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. №4(70). С. 48-53.

201. Лозовой С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. *Форум права*. 2008. №2. С. 328-332.

202. Лужанський А. В. Трудові спори громадян, які працюють за межами своїх держав: особливості доступу до правосуддя в Україні. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. №6. С. 39-43.

203. Лук'янова Л. Безробіття як соціально-економічна проблема України та шляхи її розв'язання. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2016. №2(17). С. 147-152.

204. Лустова О. С. Понятие, критерии и условия эффективности правовых норм. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2004. №1. С. 22-29.

205. Лушникова М. В. Сущность и природа работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. *Вестник Пермского университета*. 2010. №1 (7). С. 32-38.

206. Лютіков П. С. Адміністративна відповідальність юридичних осіб: теоретико-правовий аналіз. *Форум права*. 2013. №1. С. 635–641.

207. Лютов М. Л. Эффективность норм международного трудового права: дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2013. 56 с.
208. Лях І.О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНУВС, 2020. 396 с.
209. Макаренко Л. О. Соціальні норми як нормативна система культури. *Ефективність норм права*: збірник наукових праць. VII Міжнародна науково-практична конференція (м. Київ, 17 листопада 2016 року). Київ, 2016. С. 305-307.
210. Максименко С. Д. Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=43490 (дата звернення: 15.02.2021).
211. Мартиненко В. О. Досвід країн ЄС щодо сучасних механізмів управління охороною навколишнього середовища в Україні. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. праць. Вип. 1 (13). Харків: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2006. С. 272–277. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16863/1/Sereda_2019.pdf (дата звернення: 15.02.2021).
212. Матвеева Ю. І. Соціальна ефективність правових норм. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2006. Т. 53. С. 31-35. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7107/Matvieieva_Sotsialna_efektyvnist_pravovykh_norm.pdf. (дата звернення: 15.02.2021).
213. Матвеева Ю. І. Соціальна ефективність правових норм. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2016. Т. 53. С. 31-35.
214. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2011. 575 с.
215. Машков А. Проблеми теорії держави і права. Основи: курс лекцій. Київ: К.І.С., 2008. 470 с.
216. Медведчук В. Питання ефективності чинного законодавства. *Право України*. 1998. №6. С. 3-12.

217. Мельник К. Ю. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 192 с.

218. Мельник К. Ю. До сфери дії трудового права. *Вісник ХНУВС*. 2011. №2 (53). С. 308-315.

219. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Том 3. С. 77-82.

220. Мельник О. М. Правове регулювання та шляхи його підвищення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 18 с.

221. Мельник О. М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 208 с.

222. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право: навч. посібник. Київ: Ваїте, 2014. 376 с.

223. Методологические проблемы советской юридической науки: материалы научной конференции (г. Киев, 22 октября 1964 года). Киев: Наукова думка, 1965. 146 с.

224. Мингазов Л. Х. Эффективность норм международного права. Теоретические проблемы. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1999. 308 с.

225. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 15.02.2021).

226. Мінекономіки: Середня зарплата в Україні за рік зросла на 15,7%. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minekonomiki-serednya-zarplata-v-ukrayini-za-rik-zroslo-na-157> (дата звернення: 15.02.2021).

227. Мораторій на перевірки бізнесу під час карантину – роз'яснення Мінекономіки. URL: <http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/moratorii-na-perevirky-biznesu-pid-chas-karantynu-roz-iasnennia-minekonomiky/> (дата звернення: 15.02.2021).

228. Морейн И. Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: автореф. дисс... д-ра. юрид. наук: 12.713. Москва, 1968. 38 с.

229. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2009. 207 с.

230. Мулик Т. О., Брижак І. І. Удосконалення оплати праці на підприємстві. URL: <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udoskonalennya-oplati-pratsi-napidpriemstvi> (дата звернення: 15.02.2021).

231. Мулик Т. О., Мулик Я. І. Організація обліку та аудиту витрат на збут підприємства: стан та напрями вдосконалення. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 22. С. 965-971.

232. На часі. Як підвищити ефективність діяльності профспілок. URL: <http://korps.com.ua/772-na-chas-yak-pidvyschyty-efektyvnist-diyalnosti-profspilok.html> (дата звернення: 15.02.2021).

233. Навіщо Україні Національна рамка кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/national-qualification-frame/> (дата звернення: 15.02.2021).

234. Навроцька І. І. Державна політика зайнятості в трансформаційних економіках: дис. ... канд. юрид. наук: 08.00.01. Львів, 2019. 262 с.

235. Натолока О. Основні проблеми працевлаштування молоді в Україні. 2013. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2013-2/doc/2/22.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

236. Науково-дослідна та експертно-аналітична робота з питань удосконалення законодавства. URL: http://instzak.rada.gov.ua/news/Np_zabezp_zak_diyal/N_doslid_ekspert-analit/72930.html (дата звернення: 15.02.2021).

237. Нерсисянц В. С. Философия права: учебник для вузов. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 647 с.

238. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. Москва: Юридическая литература, 1971. 248 с.

239. Нікітін Ю. В., Рощина О. С. Ефективність норм кримінального права у попередженні злочинів: монографія. Київ: ВНЗ «Національна академія управління», 2014. 168 с.

240. О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со С. Ю. Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. №3. С. 12-16.

241. Обушенко Н. М. Підвищення ефективності застосування норм трудового права як обов'язкова умова розбудови соціально-правової держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №2. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/02/19.pdf>. (дата звернення: 15.02.2021).

242. Обушенко Н. М. Теорія та практика систематизації трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 412 с.

243. Оленич С. Об'єктивні та суб'єктивні чинники становлення молоді в системі суспільних відносин сучасної України. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*: збірник наукових праць. 2009. №2(26). С. 113-117.

244. Олійник А. В. Захист соціально-економічних прав людини у порядку адміністративного судочинства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Дніпро, 2021. 208 с.

245. Олійник Н. М. Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 207 с.

246. Омбудсман наполягає на додаткових поясненнях ДСЗ у зв'язку з рішеннями щодо Савіка Шустера: прес-реліз /Прес-служба Уповноваженого ВРУ з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/28416-kg-ombudsmannapolyagaye-na-dodatkovix-poyasnenniyax-dsz-u-zvyazku-z-rishe> (дата звернення: 15.02.2021).

247. Оніщенко Н. М. Категорії «дієвість» та «результативність» як критерії реалізації конституційних положень. *Судова апеляція*. 2009. №3(16). С. 10.

248. Оніщенко Н. М. Соціальна та юридична ефективність законодавства. *Законодавство: проблеми ефективності*. Київ, 1995. 229 с.
249. Оніщенко Н. М. Теоретико-методологічні засади формування і розвитку правової системи: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2002. 40 с.
250. Опришко О. Ф. Особливості підготовки юристів у непрофільних вищих навчальних закладах України: сучасний стан і шляхи подальшого розвитку. *Правове регулювання економіки*. 2013. №3. С. 6-27.
251. Ортинська Н. В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2017. 524 с.
252. Осадько О. О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №1(4). С. 157–163.
253. Осипова Н. П. Становлення в Україні європейських принципів оцінки соціальної ефективності права як наукова і практична проблема. *Трансформація політики в право: різні традиції та досвід*: матеріали Міжнародної наукової конференції /за редакцією академіка НАН України, академіка АПрН України В. Я. Тація. Харків: Право, 2006. 288 с.
254. Павлинська А., Лотош К. Трудові реалії в умовах карантину. 2020. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/194388_trudov-real-v-umovakh-karantinu (дата звернення: 15.02.2021).
255. Павлишин О.В. Правова праксеологія. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2017. Т. 2: Філософія права. С. 638–642.
256. Паніна Н.В. Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=34497 (дата звернення: 15.02.2021).
257. Панченко О. Проблемні питання підсудності адміністративних справ. *Вісник Вищого адміністративного суду України*. 2008. №4. С. 9–21.
258. Папієв М. Соціальні пріоритети: курс на добробут. *Урядовий кур'єр*. 2006. №212. С. 7.

259. Парінов А. Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 203 с.
260. Паркінсон Дж. Дистанційка: люди вимагають право не читати листи у неробочий час. *BBC News*. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-57343937> (дата звернення: 15.02.2021).
261. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології. Київ: ТОВ «Юридична думка», 2008. 336 с.
262. Парягина О.А. Правовые проблемы социальной политики: учеб. пособ. Иркутск: ЮИ ИГУ, 2001. 180 с.
263. Паспорти спеціальностей: наказ Президії ВАК України від 08.10.2008 р. №45-06/7. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v45_6330-08#Text (дата звернення: 15.02.2021).
264. Пастухов В. П. Проект Трудового кодексу України: проблеми та шляхи їх вирішення. *Адвокат*. 2004. №1. С. 14.
265. Пашков А. С. Чечот Д. М. Эффективность правового регулирования и методы ее выявления. *Советское государство и право*. 1965. №8. С. 3-11.
266. Пашков А. С. Эффективность действия правовой нормы. К методологии и методике социологического исследования. *Советское государство и право*. 1970. №3. С. 40-47.
267. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт-Петербург: «Лань», 2000. 608 с.
268. Петров И.Н. Способы сравнения и измерения эффективности правовых норм. *Ученые записки ВНИИСЗ*. Москва, 1973. Вып. 28. С.196-200.
269. Пилипенко А. Адміністративно-юрисдикційна діяльність органів виконавчої влади: питання теорії. *Право України*. 2004. №2. С. 26–31.
270. Підбито підсумки роботи сервісу «інтерактивний інспектор» за 6 місяців 2020 року /Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/pidbyto-pidsumky-roboty-servisu-interaktyvnyi-inspektor/> (дата звернення: 15.02.2021).

271. Підлісна Ю. Новий порядок перевірок Держпраці: що очікувати бізнесу в 2020 році. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/192524_noviy-poryadok-perevrok-derzhprats-shcho-ochkuvati-bznesu-v-2020-rots (дата звернення: 15.02.2021).

272. Підлітковий вік та його характеристика. URL: <https://vseosvita.ua/library/pidlitkovij-vik-ta-jogo-harakteristika-66678.html> (дата звернення: 15.02.2021).

273. Погрібний С.О. Дослідження інституту договору в цивілістичній доктрині України. Харків: Право, 2013. 758 с.

274. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід). URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

275. Полухина Е. Е. Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2008. 18 с.

276. Полякова В. В. Мировая экономика и международный бизнес. Москва: Аспект Пресс, 2008. 688 с.

277. Поневич О.С. Імплементція засадничих елементів європейської моделі відносин «держава-пацієнт-лікар» у національне законодавство України. *Форум права*. 2017. №2. С. 104-111.

278. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 12 грудня 2018 р., справа №802/3879/14-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79250479> (дата звернення: 15.02.2021).

279. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 р., справа №761/27364/17: URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80783494> (дата звернення: 15.02.2021).

280. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14 листопада 2018 р., справа №757/70264/17-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78011463> (дата звернення: 15.02.2021).

281. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17 травня 2018 р., справа №910/11188/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74064876> (дата звернення: 15.02.2021).

282. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 2 жовтня 2019 р., справа №815/1594/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85412838> (дата звернення: 15.02.2021).

283. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 22 квітня 2019 р., справа №757/53656/17-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81841914> (дата звернення: 15.02.2021).

284. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 р., справа №822/160/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79439706> (дата звернення: 15.02.2021).

285. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 р., справа №814/2514/17: URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81329473> (дата звернення: 15.02.2021).

286. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 р., справа №559/321/16-ц: URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78376917> (дата звернення: 15.02.2021).

287. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 р., справа №510/456/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82420790> (дата звернення: 15.02.2021).

288. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р., справа №266/2868/16-ц: URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79834935> (дата звернення: 15.02.2021).

289. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р., справа №569/5553/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79834971> (дата звернення: 15.02.2021).

290. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 17.02.2020 р., справа №826/8891/16. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87623858> (дата звернення: 15.02.2021).

291. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 05 лютого 2020 р., справа №308/452/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87581214> (дата звернення: 15.02.2021).

292. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 03 квітня 2019 р., справа №569/7860/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81020440> (дата звернення: 15.02.2021).

293. Пояснювальна записка до проєкту Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 15.02.2021).

294. Право на свободу об'єднань в професійні спілки як важлива складова захисту прав людини /А.Б. Блага, І.М. Кудінська, Г.О. Сандул, М.В. Щербатюк. Київ, 2021. 80 с.

295. Правовой мониторинг: актуальные проблемы теории и практики /под ред. Н. Н. Черногора. Москва: Международный юридический институт, 2010. 232 с.

296. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення. *Державне будівництво в умовах сьогодення*. 2013. Вип. 25. URL: file:///C:/Users/HP/Downloads/dbms_2013_25_21.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

297. Про акціонерні товариства: Закон України від 14.06.2016 р. №1414-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення: 15.02.2021).

298. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р. №3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

299. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. №504-96/ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

300. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підстав передачі справи на розгляд Великої Палати Верховного Суду та щодо строків повернення справи: Закон України від 02.10.2019 р. №142-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-20#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

301. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#n619> (дата звернення: 15.02.2021).

302. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. №1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37> (дата звернення: 15.02.2021).

303. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. №530-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T200530?an=83> (дата звернення: 15.02.2021).

304. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. №540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n116> (дата звернення: 15.02.2021).

305. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо передачі окремих повноважень від Міністерства соціальної політики до Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства у сфері зайнятості населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 р. №206. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/206-2020-п#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

306. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»: Закон України від 13.04.2020 р. №553-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20> (дата звернення: 15.02.2021).

307. Про восьмигодинний робочий день: Декрет Ради Народних Комісарів РСФСР від 30.10.1917 р. URL: <https://cutt.ly/gbIJqo7> (дата звернення: 15.02.2021).

308. Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення: Конвенція Міжнародної організації праці №131 (не ратифік. ВР України). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_012#Text (дата звернення: 15.02.2021).

309. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція Міжнародної організації праці №131: ратифікована ВР України 19.10.2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 15.02.2021).

310. Про державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15.12.2020 р. №1434-IX. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T211434.html (дата звернення: 15.02.2021).

311. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року №889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

312. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. №2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

313. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. №1629-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

314. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 15.02.2021).

315. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. №1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

316. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 11.09.2003 р. №1160-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1160-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

317. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. №5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

318. Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. №534. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

319. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. №695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>

320. Про затвердження Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.2017 р. №1071. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-2017-п#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

321. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: рішення Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. №1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-р#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

322. Про затвердження Положення про всеукраїнський конкурс «Учитель року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 р. №638 (в редакції від 01.06.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/638-95-%D0%BF> (дата звернення 01.11.2019).

323. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. №96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

324. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для створення центрів креативної економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2021 р. №208. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/208-2021-п#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

325. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, в тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності: станом на 31.07.2015 р.: наказ Міністерства соціальної політики України від 05.06.2016 р. №613 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15> (дата звернення: 10.05.2019).

326. Про затвердження програми зайнятості населення м. Києва на 2018–2020 роки: рішення VI сесії Київської міської ради VII скликання від

02.10.2018 р. №1549/5613. URL:

http://kmr.ligazakon.ua/SITE2/l_docki2.nsf/alldocWWW/193BBC2A1C072D7DC225833F003C8081?OpenDocument (дата звернення: 15.02.2021).

327. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти та науки від 12.12.2018 р. №1379. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/081-pravo-bakalavr.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

328. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 р. №260. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

329. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. №1645-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

330. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 р. №2778-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

331. Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції: Указ Президента України від 20.09.2019 р. №713/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/713/2019#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

332. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. №1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

333. Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і

домашніх служників: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1933 р. №35 (не ратифік. ВР України). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU33004.html (дата звернення: 15.02.2021).

334. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

335. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. №882. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

336. Про організацію служби зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці від 10.08.1950 р. №88 (не ратифік. ВР України). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224#Text (дата звернення: 15.02.2021).

337. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 15.02.2021).

338. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція Міжнародної організації праці №117: ратифік. ВР України 16.09.2015 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text (дата звернення: 15.02.2021).

339. Про приєднання України до Статуту Ради Європи: Закон України від 31.10.1995 р. №398/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95-vr#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

340. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

341. Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція Міжнародної організації праці №153: ратифік. ВР України 06.03.2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text (дата звернення: 15.02.2021).

342. Про Рекомендації парламентських слухань на тему «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 р. №892-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/892-VI#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

343. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. №2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

344. Про соціальні права та їх захист адміністративним судом говорили під час III Міжнародної науково-практичної конференції. *Верховний Суд України: офіційна Фейсбук-сторінка.* URL: <https://www.facebook.com/supremecourt.ua/posts/778311169610437/> (дата звернення: 15.02.2021).

345. Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття: Конвенція Міжнародної організації праці №168: ратифікована ВР УРСР 21.06.1988 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text (дата звернення: 15.02.2021).

346. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. №2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

347. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр.: Указ Президента України від 20.05.2015 р. №276/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

348. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

349. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. №776/97–ВР. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

350. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. №390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

351. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. №722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

352. Проєкт 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 (дата звернення: 15.02.2021).

353. Проєкт закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: від 01.03.2019 р. №10118. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH7T200A.html (дата звернення: 15.02.2021).

354. Проєкт закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: від 09.02.2021 р. №5054. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 15.02.2021).

355. Проєкт закону України про дерадянізацію законодавства України: від 29.10.2020 р. №4284. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70276 (дата звернення: 15.02.2021).

356. Проект закону України про працю: від 28.12.2019 р. №2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 15.02.2021).

357. Проект концепції розвитку юридичної освіти. URL: http://kno.rada.gov.ua/news/main_news/75465.html (дата звернення: 15.02.2021).

358. Прокопенко В. І. Трудове право: курс лекцій. Київ: Вентурі, 1996. 224 с.

359. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

360. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. №1. С. 16-18.

361. Процевський О. І. Функції трудового права в нових умовах господарювання. *Право України*. 2011. №2. С. 223-234.

362. Процевський О. І. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття? *Право України*. 2016. №3. С. 216. С. 213-221.

363. Пузирний В. Ф. Законодавство України про охорону здоров'я в контексті адаптації соціальної політики до стандартів ЄС. *Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 8 червня 2018 року) /за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 67–69.

364. Пунченко С. И. Социальная эффективность права в современной России (теоретический аспект): дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Краснодар, 2016. 169 с.

365. Рабинович П. М. Социалистическое право как ценность. Львов: Вища шк., 1985. 167 с.

366. Рабінович П. Ефективність юридичних норм: загальнотеоретично-поняттєвий інструментарій дослідження. *Вісник Академії правових наук України*. 2008. №1 (52). С. 13–21.

367. Рабінович П. М. Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=15692 (дата звернення: 15.02.2021).

368. Рабінович П. М. Основи загальної теорії держави і права: навч. посіб. Львів, 2007. 192 с.

369. Реальні історії вирішення проблемних питань /Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/category/realni-istorii-vyrishennia-problemnykh-pytan/page/2/> (дата звернення: 15.02.2021).

370. Реус О.С. Особливості диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників. *Право і безпека*. 2004. Випуск 3'4. С. 159-164.

371. Рєзніков В. В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2012. №90. С. 10-15.

372. Рим О. М. Деякі аспекти реалізації свободи переміщення працівників у Європейському Союзі. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2019. №3. С. 127–132.

373. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2021. 507 с.

374. Рішення ЄСПЛ від 28 лютого 2008 р. у справі «Церква села Сосулівка проти України» (заява №37878/02). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_350\)#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_350)#Text) (дата звернення: 15.02.2021).

375. Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р. №1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 ЦК України (у попередній редакції, яка діяла до набрання чинності Законом України від 13.05.2014 р. №1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав

інвесторів»). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

376. Рішення Конституційного Суду України від 16.07.2019 р. №9-р/2019 у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-19#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

377. Рогачева О. С. Эффективность норм административно-деликтного права: монография. Воронеж, 2011. 356 с.

378. Розенфельд Н. А. Коротка методика юридичного аналізу методики застосування законодавства. Київ: Юстініан, 2009. 48 с.

379. Розман Ю. В. Особливості правового регулювання медіації за законодавством зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2013. Вип. 21. Т. 1. Ч. 2. С. 251–255.

380. Рокша М. Я. До питання щодо віку потерпілого як кваліфікуючої ознаки злочинів, що полягають у жорстокому поводженні з дітьми. *Адвокат*. 2013. Випуск 4 (151). С. 42-45.

381. Рябченко О. П. Юрисдикція як процесуальний інститут забезпечення законності у сфері державної митної справи: загальна характеристика. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. №4. С. 147-150.

382. Саидов А. Х. Сравнительное правоведение (основные правовые системы современности): учебник /под ред. В.А. Туманова. Москва: Юрист, 2003. 448 с.

383. Самощенко И. С., Никитинский В. И. Некоторые теоретические вопросы изучения эффективности правовых норм. Москва, 1970. 35 с.

384. Сахарук І. С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016-2030. *Соціальне право*. 2018. №1. С. 118-124.

385. Середа О.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до європейського союзу: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16863/1/Sereda_2019.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

386. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. №2 (18). С. 38–45.

387. Сиринько В. А. Правоприменительная деятельность органов исполнительной власти: современные проблемы эффективности и совершенствования законодательства: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. Воронеж, 2004. 238 с.

388. Система державного управління Федеративної Республіки Німеччина: досвід для України /авт.-упоряд.: Ю.В. Ковбасюк, С.В. Загороднюк, П.І. Крайнік; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. Київ: НАДУ, 2010. 76 с.

389. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення: 15.02.2021).

390. Ситуація на ринку праці. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz__0.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

391. Сімутіна Я. В. Гідна праця. Програма гідної праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11. Трудове право /ред. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. гол.), О.М. Ярошенко та ін. 776 с.

392. Сімутіна Я. В. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. *Судебно-юридическая газета*. 2020. 5 травня. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 15.02.2021).

393. Сімутіна Я. В. Зловживання правом як неправомірна реалізація норм трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. №4. С. 164-168.

394. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати в Україні на сучасному етапі (правові проблеми): монографія. Київ: Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.

395. Сімутіна Я. В. Трудовий договір як юридичний факт. *Університетські наукові записки*. 2016. Випуск 3. С. 283-290.

396. Сімутіна Я. В. Чи варто Україні ставати на шлях декодифікації трудового законодавства. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-var-to-ukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva> (дата звернення: 15.02.2021).

397. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2019. 463 с.

398. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.

399. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 440 с.

400. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Харків: Консум. 2001. 656 с.

401. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. 4-те вид., допов. і перероб. Київ: Алерта, 2014. 524 с.

402. Скакун О.Ф. Теория государства и права: учебник. Харьков: Консум; Ун-т внутренних дел, 2003. 704 с.

403. Скриль С. А. Теоретичні проблеми ефективності законодавства в сфері державного управління: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2001. 14 с.

404. Словник іншомовних слів /за ред. О.С. Мельничука. Київ: Головна редакція УРЕ, 1974. 932 с.

405. Словник української мови: в 11 т. /за ред. І.К. Білодід. Київ: Наукова думка, 1971. Т. 2. 768 с.
406. Смокович М. І. Визначення юрисдикції адміністративних судів та розмежування судової юрисдикції: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 304 с.
407. Сорокин П. А. Эффективность деятельности государства. *Хропанюк В.Н. Теория государства и права: хрестоматия: учебное пособие*. Москва: Юристъ, 1998. 944 с.
408. Соціологія права: підручник /за заг. ред. д-ра соц. наук Л.М. Герасіної. Київ, 2003. 311 с.
409. Соціологія права: підручник для студентів юрид. спец. вищих навчальних закладів /М.І. Панов, Н.П. Осипова, Л.М. Герасіна та ін. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 276 с.
410. Споживчий кошик: зростання зарплат в Україні випередило зростання цін. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/01/14/655769/> (дата звернення: 15.02.2021).
411. Старостюк А.В. Застосування норм права: навч. посіб. Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. 137 с.
412. Стельмах І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян України. *Бюлетень Головного управління юстиції у Дніпропетровській області*. 2014. №2. С. 28–34.
413. Стратегія розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр. URL: <http://www.apnu.kharkiv.org/doc/strategiya.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).
414. Сырых В. М. Логические основания общей теории государства и права. Москва: Юрид. Дом «Юстицинформ», 2004. Т. 2. 265 с.
415. Сырых В.М. Логические основания общей теории права: в 2-х т. Москва: Юрид. Дом «Юстицинформ», 2000. Т. 1: Элементный состав. 528 с.

416. Тарасов Н. Н. Метод и методологический подход в правоведении: Попытка проблемного анализа. *Правоведение*. 2001. №1. С. 31-50.
417. Тарахонич Т. І. Ефективність правового регулювання: питання теорії. *Часопис Київського університету права*. 2010. Випуск 2. С. 12-17.
418. Теория государства и права. Под ред. С.С. Алексеева. Москва: Юридическая литература, 1985. 480 с.
419. Теорія держави і права: підручник /С.Л. Лисенков, А.М. Колодій, О.Д. Тихомиров, В.С. Ковальський; за ред. С.Д. Лисенкова. Київ: Юрінком Інтер, 2005. 448 с.
420. Тепер офіційно: ринок праці інтегровано з економічною політикою держави. URL: https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f1c6bd26-079e-47bd-a96d-23db7eb54934&title=TeperOfitsiino-RinokPratsiIntegrovanoZEkonomichnoiuPolitikoiuDerzhavi&fbclid=IwAR1Lh6i3xLUDjkzzD98mnMlVM--tXWfidEBIRZ_roeU79O5ntoIVkIdICLg (дата звернення: 15.02.2021).
421. Теплюк М. О. Ефективність дії закону та умови її забезпечення: окремі питання теорії. *Юридична Україна*. 2013. №12. С. 32-40.
422. Тимченко Г. В. Мета ефективного законодавства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2013. Випуск 3. Том 1. С. 37-43.
423. Тихомиров О. Методологія порівняльних досліджень в Україні: філософсько-правовий аспект. *Право України*. 2013. №9. С. 117-137.
424. Торончук І. Ж. З історії спеціалізованих судів на Буковині у міжвоєнний період під владою Румунії. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2014. Вип. 728. С. 39–43.
425. Трубников Н. Н. О категориях «цель», «средство», «результат». Москва, 1968. 148 с.
426. Трудове право: підручник /за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків: НікаНова, 2012. 560 с.

427. Трудовий кодекс України: проєкт закону України від 08.11.2019 р. №2410. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 15.02.2021).

428. Трудовий кодекс України: проєкт закону України від 08.11.2019 р. №2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 15.02.2021).

429. Трудовий кодекс України: проєкт закону України від 27.12.2014 р. №1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.02.2021).

430. У 2020 році рівень бідності в Україні зріс до 50%. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3181895-ponad-19-miljoniv-ukrainciv-zamezeu-bidnosti-vicespikerka.html> (дата звернення: 15.02.2021).

431. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 36 с.

432. Уварова Н.В. Поняття та характерні особливості індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2016. Випуск 41. Том 3. С. 52-56.

433. У Франції прийняли закон, який дозволяє не відповідати на робочі листи у вихідні дні. URL: https://zaxid.net/frantsiya_priynyala_zakon_yakiy_dozvolyaye_ne_vidpovidati_na_r_obochi_listi_u_vihidni_dni_n1414221 (дата звернення: 15.02.2021).

434. У ході провадження Уповноваженого з прав людини за зверненням особи з інвалідністю Андрія С. з Київської області вирішено питання його працевлаштування. Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/files/documents/social/3.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

435. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і

їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 15.02.2021).

436. Україна: Оцінка відновлення та розбудови миру. Т. І: Зведений звіт «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні» /ЄС, ООН, Група світового банку. Київ, 2015. 77 с.

437. Українці повернулися до купівельної спроможності 2013 року. *Дзеркало тижня*. 2018. Випуск №20. URL: <https://dt.ua/macrolevel/pidvischennya-zarplat-v-ukrayini-pravda-i-fiksiya-278865.html> (дата звернення: 15.02.2021).

438. Уповноважений Верховної Ради з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2021).

439. Уповноважений вимагає пояснень щодо правових підстав анулювання дозволу на працевлаштування в Україні громадянина Канади Савіка Шустера: прес-реліз /Прес-служба Уповноваженого ВРУ з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/27416-jj-upovnovazhenijvimagaye-poyasnen-schodo-pravovix-pidstav-anulyuvannya/> (дата звернення: 15.02.2021).

440. Уркевич В. Земельні спори фермерських господарств: практика визначення юрисдикції. *Судебно-юридическая газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/145585-zemelni-spori-fermerskikh-gospodarstv-praktika-viznachennya-yurisdiktsiyi> (дата звернення: 15.02.2021).

441. Уркевич В., Кібенко О. Підходи Великої Палати Верховного Суду до визначення юрисдикційності спорів. *Судебно-юридическая газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/164290-pidkhodi-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu-do-viznachennya-yurisdiktsiynosti-sporiv> (дата звернення: 15.02.2021).

442. Ухвала Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 19 вересня 2018 р., справа №146/885/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76649184> (дата звернення: 15.02.2021).

443. Фаткуллин Ф. Н., Чулюкин Л. Д. Социальная ценность и эффективность правовой нормы: монография. Казань, 1977. 119 с.
444. Фаткуллин Ф.Н. Проблемы теории государства и права: курс лекций. Казань: КЮИ МВД России, 2003. 351 с.
445. Федина Д. І. Конституційно-правові засади діяльності спеціалізованих судів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:12.00.05. Київ, 2016. 20 с.
446. Федосова В. А. Эффективность действия норм советского государственного права. Воронеж, 1984. 156 с.
447. Хабермас Ю. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность. Москва: Наука, 1992. С. 26-27.
448. Харківські технології. Центр розвитку малого бізнесу. URL: <https://www.kt.kharkov.ua/Ukrainian/Incubator.html> (дата звернення: 15.02.2021).
449. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р. (Ніцца). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text (дата звернення: 15.02.2021).
450. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., Страсбург. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 15.02.2021).
451. Хендель Н. В. Глобалізація і її вплив на здійснення прав людини. URL: https://ukrainepravo.com/international_law/public_international_law/gosbaokiashchkyak-ll-vtoyv-ra-iekmfryerrya-tuav-ouueury/ (дата звернення: 15.02.2021).
452. Хуторян Н. М. Напрями розвитку науки трудового права. *Правова держава*. 2014. Вип. 25. С. 128-135.
453. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. №435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 15.02.2021).
454. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. №1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 15.02.2021).

455. Цимбалюк В. І. Теоретико-правовий аналіз зарубіжного досвіду правового забезпечення медіації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2014. №11. С. 55-60.

456. Чанишева Г. І. Охорона материнства як трудовозна категорія. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. №13. Том 1. С. 124-126.

457. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.

458. Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. *Право України*. 2000. №12. С. 80-86.

459. Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. №2. С. 75–82.

460. Чанишева Г. І. Сфера дії трудового права за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. №2. С. 9-15.

461. Чанишева Г. І., Короткий Т. Р., Хендель Н. В. Довідник захищених дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення в Україні (1991-2002 рр.): довідник. Одеса: Фенікс, 2013. 176 с.

462. Череп А. В. Стрілець Є. М. Ефективність як економічна категорія. *Ефективна економіка*. 2013. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1727> (дата звернення: 15.02.2021).

463. Чугунов В. Е., Чувилев А. А. О некоторых направлениях применения социологических методов в советской процессуальной науке. *Проблемы социологии права*. 1970. Вып. 1. С. 78-85.

464. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України. *Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК*. 2009. №16(2). URL:

http://www.nbuu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsiiu.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

465. Шевченко О. Працевлаштування української молоді. Соціально-психологічний аспект. *Молодий вчений*. 2018. №1(1). С. 66-70.

466. Шейко В. М., Кушнарченко Н. М.. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Знання-Прес, 2002. 295 с.

467. Шляхтун П. П. Політологія (теорія та історія політичної науки): навч. посіб. Київ, 2005. 472 с.

468. Штефан М. Й. Цивільне процесуальне право України: академічний курс. Київ: Ін Юре, 2005. 622 с.

469. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu> (дата звернення: 15.02.2021).

470. Шумило М. М. Адміністративна юстиція у сфері пенсійного забезпечення: проблеми теорії. *Судова апеляція*. 2015. №2. С. 14-22.

471. Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту. *Університетські наукові записки*. 2012. №3. С. 243–249.

472. Шумило М. М. Рішення Європейського суду з прав людини у сфері соціального захисту та їх наслідки для України. *Правова держава*. 2017. Випуск 28. С. 212-219.

473. Шумский А. В. Эффективность законодательства об охране труда в СССР (на материалах строительных предприятий): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Москва, 1990. 19 с.

474. Щегорцова В. М. Порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду організації мотивації праці державних службовців. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. пр. /редкол. В. В. Говоруха (голов. ред.) та ін. Вип. 2 (21). Харків, 2008. С. 417-423.

475. Щерба С. П. Філософія: підручник. Київ: Кондор, 2007. 452 с.
476. Щербина В. І. Роль порівняльного правознавства в розвитку законодавства України про працю. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.)* /за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 58-62.
477. Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Київ: Істина. 2008. 384 с.
478. Щербина В. І. Функції трудового права: дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 423 с.
479. Щербина В. І. Функції трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 32 с.
480. Щорічна доповідь Уповноваженої Верховної Ради України з прав людини. 2019 рік. URL: https://dpsu.gov.ua/upload/zvit_zh_2019.pdf (дата звернення: 15.02.2021).
481. Эффективность действия правовых норм /Пашков А.С. и др.; редкол.: Пашков А. С. (отв. ред.) и др. Ленинград, 1977. 143 с.
482. Эффективность правовых норм /В.Н. Кудрявцев, В.И. Никитинский, И.С. Самощенко, В.В. Глазырин. Москва: Юрид. лит., 1980. 280 с.
483. Юридична освіта в Україні. URL: <http://law-edu.dp.ua/yurydychna-osvita-v-ukrajini.html#more-13> (дата звернення: 15.02.2021).
484. Яворська Л., Селезень. С. Працевлаштування молоді в сучасних умовах: економіко-правові аспекти. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право»*. 2014. №1. С. 130-137.
485. Як в Уряді пропонують змінити порядок розгляду трудових спорів: законопроект. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/202450-yak-v-uryadi->

proponuyut-zminiti-poryadok-rozglyadu-trudovikh-sporiv-zakonoproekt (дата звернення: 15.02.2021).

486. Як діє штучний інтелект і перспективи його використання. URL: <https://aiconference.com.ua/uk/news/printsipi-raboti-iskusstvennogointellekta-i-perspektiva-ego-ispolzovaniya-92238> (дата звернення: 15.02.2021).

487. Ялі М. Х. Парадигма глобалізації: основні підходи. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. Випуск 123 (частина I). 2014. С. 62-72.

488. Ярошенко Д. Н. Право на труд в современной России: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2014. 28 с.

489. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук НМ, 2006. 456 с.

490. Яснолобов О. В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 206 с.

491. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. International Association of Applied Psychology. 2020. URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>. (дата звернення: 15.02.2021).

492. Case C.N. and V. v. France, Judgment of 11/01/2013 (Application №67724/09). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{\"itemid\":\[\"001-114032\"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{\) (дата звернення: 15.02.2021).

493. Case Graziani - Weiss v. Austria Judgment of 18 October 2011 (Application №31950/06). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{\"itemid\":\[\"001-107022\"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{\) (дата звернення: 15.02.2021).

494. Case of Siliadin v. France, Judgment of 26.10.2005 (Application №73316/01). Council of Europe. Strasbourg, 2011. 38 p.

495. Case of Stummer v. Austria, Judgment of 7.07.2011 (Application №37452/02). Council of Europe. Strasbourg, 2011. 43 p.

496. Case Van der Musselle v. Belgium, Judgment of 23.11.1983 (Application №8919/80). Council of Europe. Strasbourg, 1983. 22 p.

497. Commission staff working document. The EU social acquis Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Launching a consultation on an European Pillar of Social Rights. Strasbourg, 8.3.2016 SWD(2016) 50 final. 17 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15292&langId=en> (дата звернення: 15.02.2021).

498. Elliott Larry. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist. *Guardian*. November 12. 2015.

499. Eurofound (2008), Боротьба з незадекларованою працею в Європейському Союзі, Eurofound. Дублін. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/13/en/1/ef0813-en.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

500. Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium fur Arbeit und Soziales (2015). Berlin. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf;jsessionid=CDB09E78E8775042DB20EFF9122F22F5.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=1 (дата звернення: 15.02.2021).

501. Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights: Prohibition of slavery and forced labour; 2nd edit. Council of Europe, ECtHR. Strasbourg, 2014. 18 p.

502. Lawrence Friedman/Steve Macauley. Law and the behavioural sciences, ed. by Friedman and Macauley, 1969.

503. New forms of employment. Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. P. 1–2.

504. Policies for business in the Mediterranean Countries. Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region. URL: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/caimed/unpan018861~1.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).

505. Second Section Judgment in Case of Graziani-Weiss v. Austria, 18.10.2011. №31950/06. Strasbourg, 2011. 13 p.

506. Startiene G., Trimonis K. (2009). The Size of Non-Observed Economy. *Ekonomika ir vadyba Economics and Management* 14. P. 976-983.

507. Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en

508. The European Social Survey. URL: <https://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=family> (дата звернення: 15.02.2021).

509. Torpman Jan, Jorgensen Fredrik. Legal Effectiveness. *Archiv fuer Rechts und sozialphilosophie*. 2005. Vol. 91. Number 4. P. 523-530.

510. World Economic Forum. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. January 18. 2016. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ 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. Трудовправовий 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 періодичних 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 напрямку:

30. Купіна Л.Ф. Реалізація принципів, що гарантують гідну оплату праці. KELM . 2020. №7 (35) v.1 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). v.2021. С. 117-122.

34. Купіна Л.Ф. Ефективність регулювання права на працю в умовах пандемії (COVID-19). KELM. 2021. №2.

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 Republicii 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: кризь призму часу (до 100 річчя Української національно-демократичної революції 1917-1921 р.р.): матер. міжнар. наук. конф. (Київ, 24-25 травня 2018 р.) Київ, 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, 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, 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 ІХ міжн. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.). Харків, 2019. С. 204-207

48. Купіна Л.Ф. Імплементация 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 Х Міжнародно-практичної конференції (м. Харків, 9 жовтня 2020 року). 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.). С.129-133.

Результати соціологічного опитування
«Ефективність норм трудового права України»
(загальна кількість опитаних – 220 особи)

1. Чи Ви працюєте за трудовим договором?

- a) Так – 63%;
- b) Ні – 36%;
- c) Важко відповісти – 1%.

2. Ви працюєте в міжнародного суб'єкта господарювання чи в національного?

- a) Я працюю в міжнародній компанії – 13%;
- b) Я працюю в національній компанії – 45%;
- c) У фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності – 37%;
- d) Важко відповісти – 5%.

3. У період запровадження карантину, пов'язаного із запобіганням пандемії внаслідок поширення вірусу Covid-19, чи відбулися у Вашій організації звільнення?

- a) Так – 23%;
- b) Ні – 68%;
- c) Важко відповісти – 9%.

4. Чи запроваджена у Вашій організації дистанційна форма зайнятості?

- a) Так – 37%;
- b) Ні – 13%;
- c) Запроваджена частково – 31%;
- d) Моя сфера роботи не передбачає можливості дистанційної зайнятості – 19%;

5. На період карантину у 2019-2020 рр. чи був запроваджений у Вашій організації віддалений (дистанційний) режим роботи?

- a) Так – 53%;
- b) Ні – 12%;
- c) Запроваджений частково – 16%;
- d) Моя сфера роботи не передбачає можливості дистанційної зайнятості 19%.

6. Чи були створені роботодавцем умови для дистанційної форми трудової діяльності?

- a) Так, було надано доступ до інформаційних продуктів, працівники були забезпечені комп'ютерною технікою та канцелярським приладдям – 20%;
- b) Так, було надано доступ до інформаційних продуктів, але не були надані комп'ютерна техніка та канцелярське приладдя – 54%;
- c) Ні, умови для дистанційної форми зайнятості роботодавцем не були створені – 7%;
- d) Важко – відповісти 19%.

7. Чи вважаєте Ви ефективною дистанційну форму зайнятості?

- a) Так – 53%;
- b) Ні – 27%;
- c) Важко відповісти – 20%.

8. Чи знизилася ефективність здійснення Вами покладених на Вас трудової функції та завдань у зв'язку з переходом на дистанційну форму зайнятості?

- a) так, знизилася, але несуттєво – 25%;
- b) ні, не знизилася – 53%;
- c) ні, не знизилася, а, навпаки, підвищилася – 3%;
- d) важко відповісти – 19%.

9. Для яких сфер трудової діяльності, на Ваш погляд, дистанційна форма зайнятості є ефективною?

- a) Роздрібна торгівля – 2%;
- b) Гуртова торгівля – 9%;
- c) Виробництво неспоживчих товарів – 1%;
- d) Транспорт, автомобільний бізнес – 3%;
- e) Агропромисловий комплекс – 0%;
- f) Інформаційні технології – 17%;
- g) Фінансові чи юридичні послуги – 8%;
- h) Промисловість (металургія, паливно-енергетична промисловість тощо) – 1%;
- i) Харчова промисловість – 3%;
- j) Фармацевтичні та медичні послуги – 2%;
- k) Державні (бюджетні організації) – 7%;
- l) Надання освітніх послуг – 14%;
- m) Б'юті-послуги – 0%;
- n) Маркетинг, реклама – 9%;
- o) Фінанси, банківська справа – 6%;
- p) Культура, музика – 4%;
- q) Телекомунікації, зв'язок – 7%;
- r) ЗМІ – 6%;
- s) Будівництво, архітектура – 1%.

10. Чи вважаєте Ви, що дистанційна форма зайнятості дозволяє ефективно забезпечити реалізацію права на працю для неповнолітніх осіб?

- a) Так – 67%;
- b) Ні – 28%;
- c) Важко відповісти – 5%.

11. Як Ви вважаєте, яка система оплати праці має застосовуватись під час дистанційної форми зайнятості?

- a) За відпрацьований час – 16%;
- b) За виконану роботу – 64%;
- c) У разі запровадження дистанційної форми зайнятості не повинна змінюватися система оплати праці – 18%;
- d) Важко відповісти – 2%.

12. Чи вважаєте Ви ефективним здійснення нормування робочого часу під час дистанційної форми зайнятості?

- a) Так – 29%;
- b) Ні – 63%;
- c) Важко відповісти – 8%.

13. Чи вважаєте Ви, що для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на час дистанційного школярів має бути обов'язково запроваджено режим неповного робочого часу без зменшення заробітної плати?

- a) Так – 67%;
- b) Ні – 22%;
- c) Важко відповісти – 11%.

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

(за матеріалами соціологічного дослідження)

ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНА ЧАСТИНА

Актуальність теми. Кількість людей, які працюють із дому, постійно зростає у всьому світі. Збільшення масштабів використання Інтернету, мобільного й електронного зв'язку, відеоконференцій пов'язане з різними причинами, зокрема зі світовою пандемією COVID-19. Одним із механізмів протидії збільшенню кількості захворювань став перехід на дистанційну роботу. Із розвитком цифрових технологій великого поширення набувають нестандартні форми зайнятості, серед яких – дистанційна, віддалена робота, які дедалі більше використовуються. На жаль, як правовий феномен дистанційна робота в Україні перебуває в процесі становлення, хоча в багатьох країнах світу вона набула поширення й становить серйозну конкуренцію іншим формам зайнятості. Але не всі сфери та галузі мають можливість відправляти працівників на віддалену роботу, іноді як варіант практикують часткову дистанційну занятість або взагалі відмовляються від неї. Це зумовило появу нових можливостей для реалізації прав людини у сфері трудових відносин.

Предмет дослідження: адаптація трудових відносин в умовах переходу працівників на дистанційну роботу через запроваджені карантинні заходи для запобігання пандемії Covid -19 в Україні.

Об'єкт дослідження: громадяни міст Києва, Одеси, Львова, Дніпра.

Мета: виявлення чинників, які впливають на ефективність дії норм трудового права в Україні.

Завдання дослідження:

- Оцінити, наскільки ефективною є дистанційна форма зайнятості в Україні;

- проаналізувати можливість забезпечення роботодавцем належних умов для працівників під час дистанційної праці;
- оцінити ефективність виконання трудових функцій та завдань у разі дистанційної форми зайнятості;
- визначити відсоток працюючих дистанційно;
- з'ясувати думку громадян щодо ефективності забезпечення реалізації права на працю для неповнолітніх осіб шляхом дистанційної форми зайнятості в Україні;
- розглянути точки зору щодо системи оплати праці під час дистанційної форми зайнятості;
- з'ясувати відсоток громадян, працюючих згідно з чинним законодавством за трудовим договором;
- проаналізувати думки респондентів щодо сфер трудової діяльності, в яких дистанційна форма зайнятості є ефективною;
- з'ясувати думки щодо ідеї обов'язкового запровадження режиму неповного робочого часу без зменшення заробітної плати для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на період дистанційного навчання школярів.

Гіпотези дослідження:

1. Пряма. Громадяни вважають, що в Україні дистанційна форма зайнятості нічим не поступається невіддаленій роботі. **Зворотна.** Респонденти вважають, що дистанційна робота є явищем тимчасовим, і після закінчення карантину працівники повернуться до звичних форм зайнятості.

2. Пряма. Переважна кількість респондентів дотримується думки, що у разі переходу на дистанційну форму зайнятості в Україні погіршується ефективність виконання трудових функцій та завдань. **Зворотна.** Більшість опитаних, навпаки, вважає, що під час роботи вдома ефективність та продуктивність працівників залишається незмінною, а іноді навіть

підвищується.

3. Пряма. На думку громадян, дистанційну форму зайнятості можна впроваджувати в будь-якій сфері трудової діяльності. **Зворотна.** Більше половини респондентів вважають, що не всі галузі можливо перевести на віддалену роботу в Україні.

4. Пряма. Переважна кількість респондентів вважає, що трудове законодавство має значну кількість суперечливих норм, які з'являються виявляють свою дію у разі переходу на дистанційну форму зайнятості. **Зворотна.** Більшість опитаних, навпаки, вважають, що трудове законодавство зараз на етапі трансформації відносин між працівником та роботодавцем в умовах віддаленої роботи.

5. Пряма. Більшість респондентів вважають, що дистанційна форма зайнятості дозволяє ефективно забезпечити реалізацію права на працю для неповнолітніх осіб. **Зворотна.** Опитані вважають, що віддалена робота не вирішить трудових проблем реалізації права на працю або питань трудової зайнятості неповнолітніх.

Метод дослідження: дисертаційне соціологічне опитування зазначеної тематики проведено з використанням методу традиційного анкетування.

Опис дослідницького документа (інструментарію): дослідницьким документом виступила роздавальна анкета, розроблена дисертантом. Опитувальний документ містив 13 запитань. З них – 8 закритого типу, де респондент мав можливість вибрати тільки один із запропонованих варіантів відповіді; 5 – напівзакритого формату, де були попередньо сформульовані альтернативи. Демографічний блок анкети складався з чотирьох запитань, за допомогою яких було з'ясовано стать, вік респондентів, рівень освіти та сферу зайнятості.

Вибірка: у дослідженні використано такий вид вибірки, як аналітична пошукова вибірка. Загальна кількість респондентів (тобто вибіркова

сукупність) склала 220 осіб. Територія опитування: Львівська, Київська, Одеська та Дніпропетровська області.

Розподіл респондентів за критерієм «стать» (рис. 1): в опитуванні у межах дослідження взяли участь 46% чоловіків та 54% жінок.

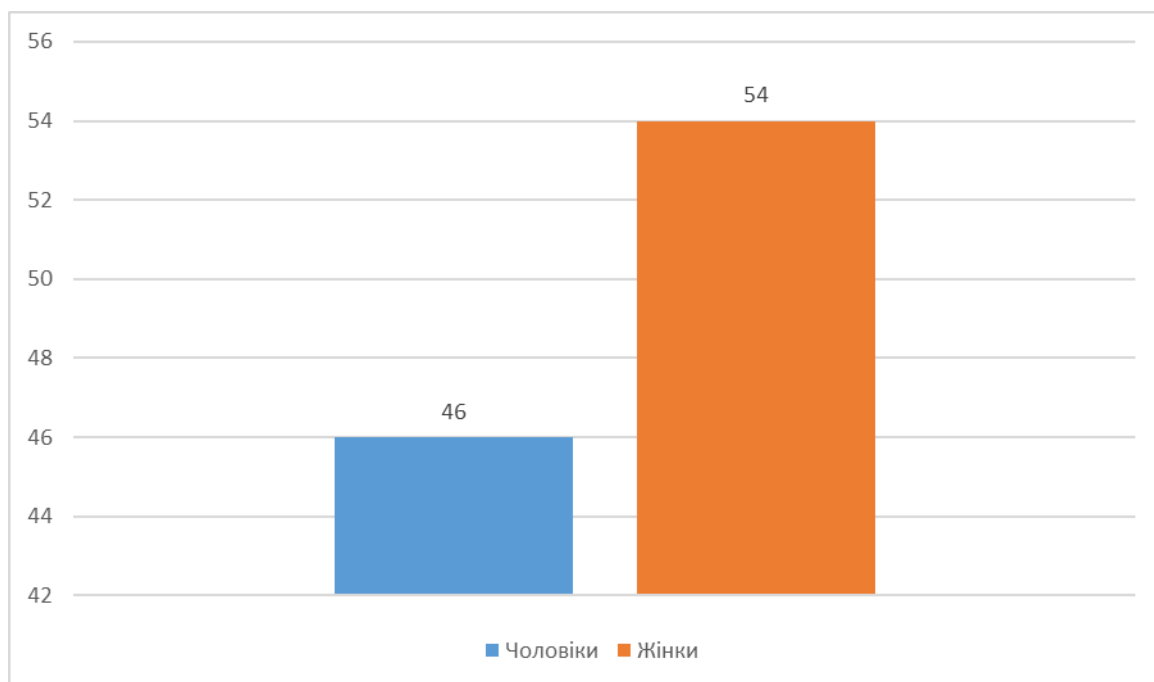


Рис. 1. Розподіл респондентів за статевим критерієм.

Розподіл на групи опитаних за **віковим критерієм** виглядає так (рис. 2):

- 14-17 років – 5%;
- 18-25 років – 27%;
- 26-40 років – 36%;
- 41-50 років – 22%;
- 51-60 років – 6%;
- більше 61 року – 4%.

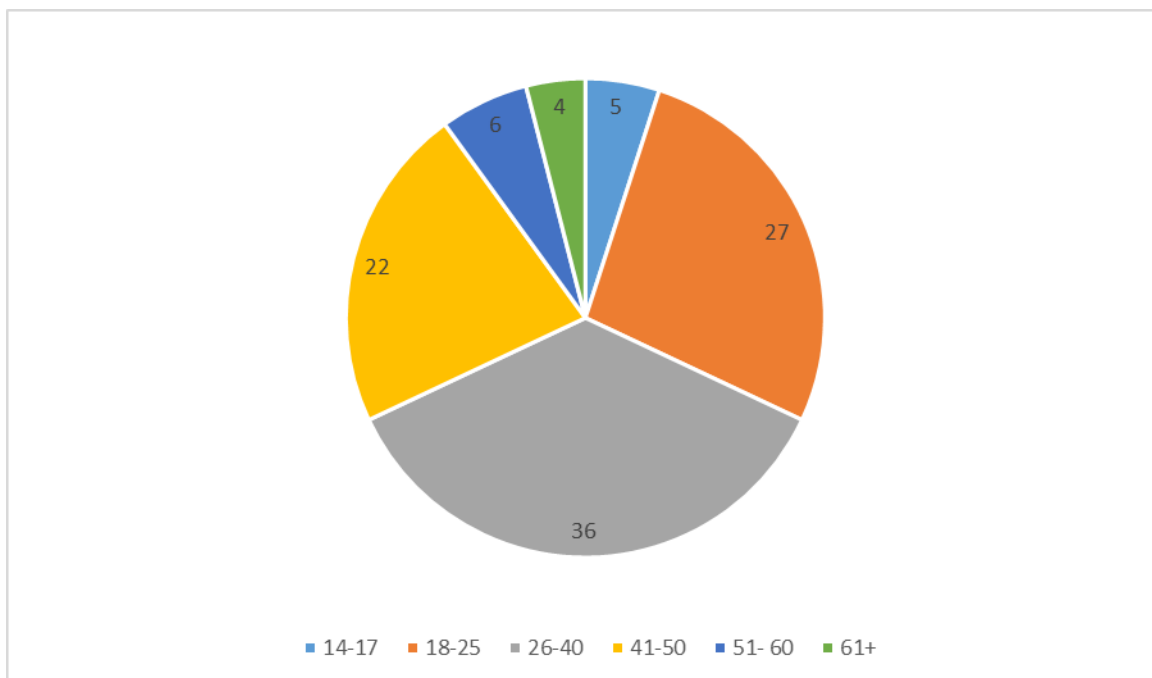


Рис. 2. Розподіл респондентів за віковим критерієм.

Розподіл на групи опитаних за рівнем освіти має такий вигляд (рис. 3):

- середня – 11%;
- середньо-спеціальна – 32%;
- вища освіта – 57%.

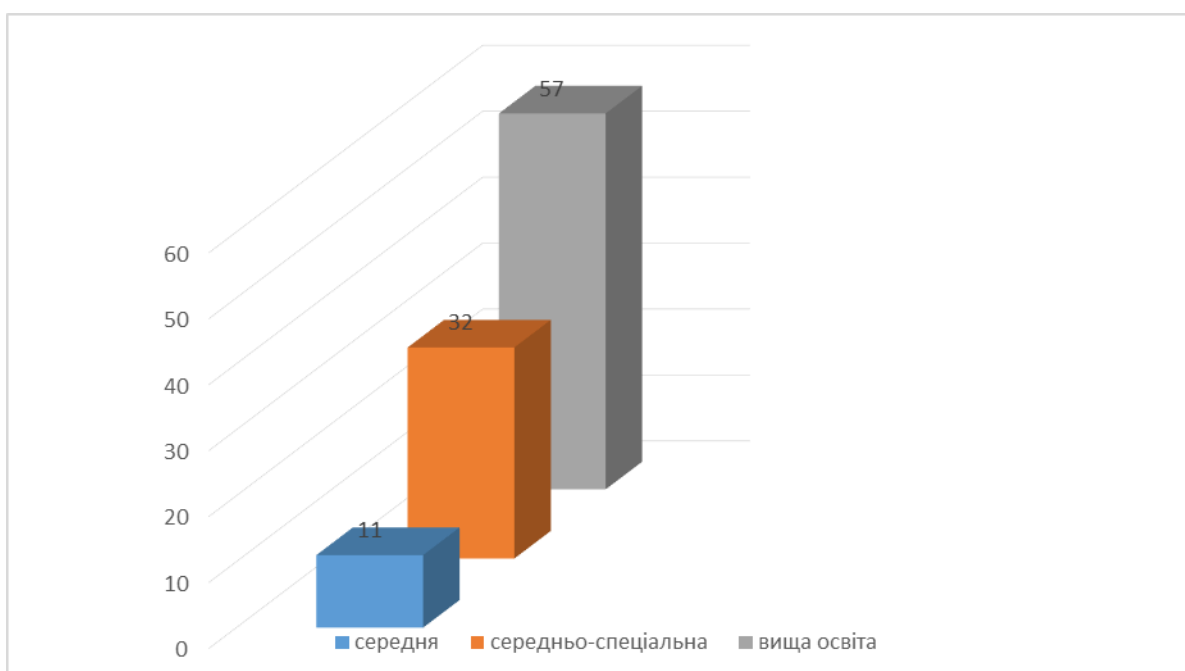


Рис. 3. Розподіл респондентів за освітнім критерієм.

Розподіл респондентів за **сферою зайнятості** має такий вигляд (рис. 4):

- Роздрібна торгівля – 9%;
- Гуртова торгівля – 8%;
- Виробництво неспоживчих товарів – 4%;
- Транспорт, автомобільний бізнес – 3%;
- Агропромисловий комплекс – 2%;
- Інформаційні технології – 9%;
- Фінансові чи юридичні послуги – 7%;
- Промисловість (металургія, паливно-енергетична промисловість тощо) – 5%;
- Харчова промисловість – 5%;
- Фармацевтичні та медичні послуги – 3%;
- Державні (бюджетні організації) – 16%;
- Надання освітянських послуг – 9%;
- Б'юті-послуги – 2%;
- Маркетинг, реклама – 3%;
- Фінанси, банківська справа – 6%;
- Культура, музика – 1%;
- Телекомунікації, зв'язок – 5%;
- ЗМІ – 1%;
- Будівництво, архітектура – 2%.

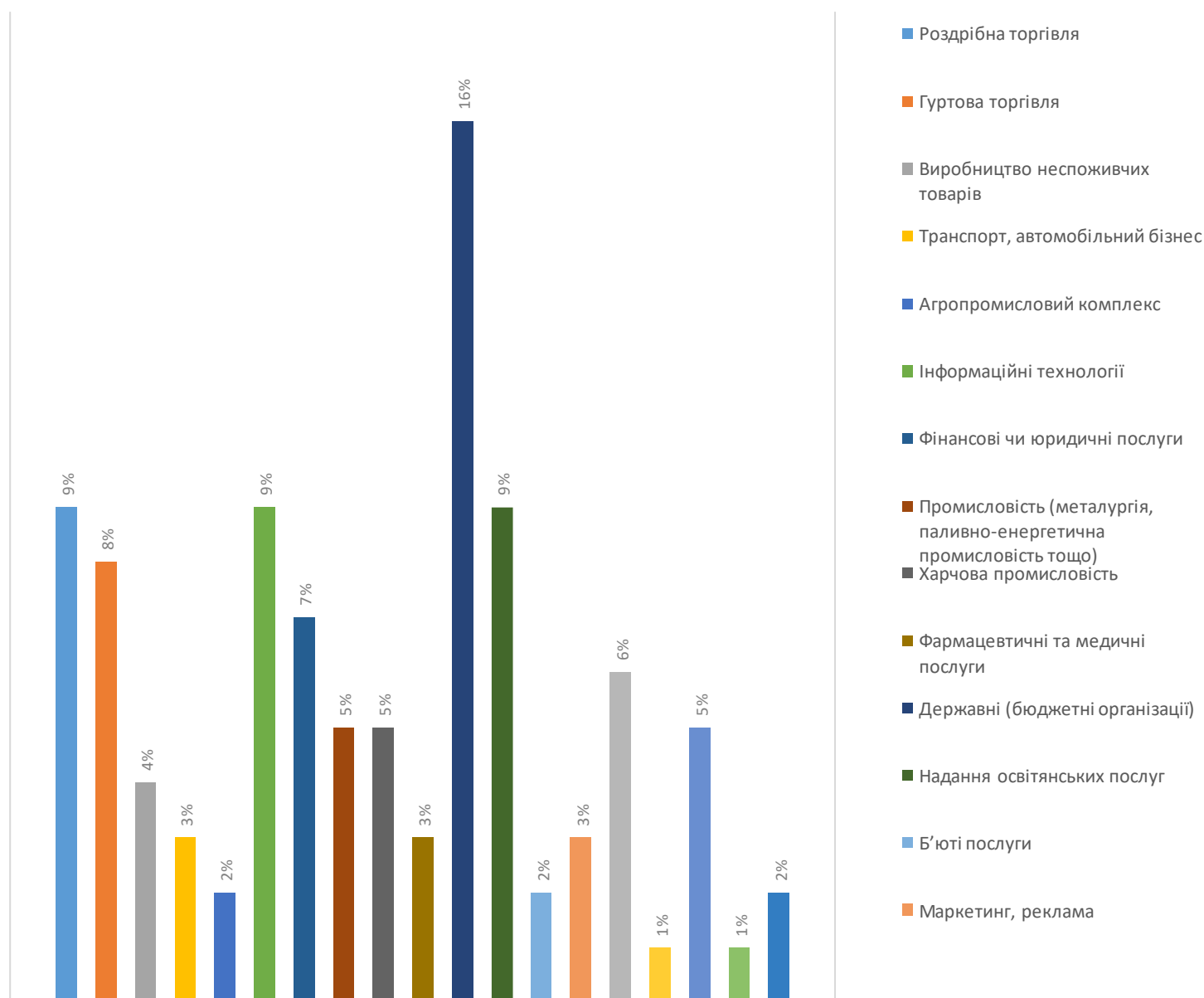


Рис. 4. Розподіл респондентів за сферою зайнятості

АНАЛІТИЧНА ЧАСТИНА ДОСЛІДЖЕННЯ

Більше половини опитаних, а саме 63%, працюють згідно з чинним законодавством за трудовим договором, тоді як 36% працюють неофіційно. І 1% громадян відмовились відповідати на поставлене запитання.

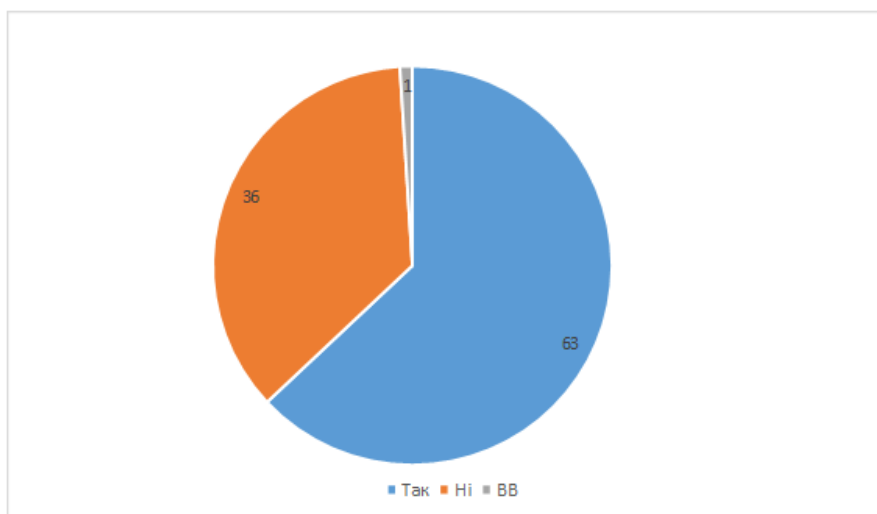


Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання «Чи Ви працюєте за трудовим договором?»

Натепер майже половина респондентів, 45%, працюють в національних компаніях, 13% – працівники міжнародних суб'єктів господарювання і третина, 37%, працюють у фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності. І лише 5% відмовились відповідати на питання.

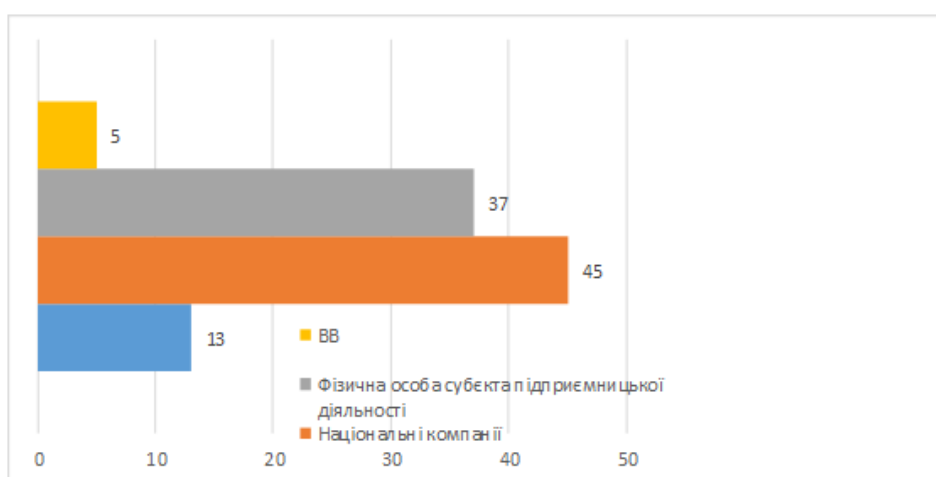


Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання «Ви працюєте в міжнародного суб'єкта господарювання чи в національного?»

68% респондентів відповіли негативно стосовно звільнення співробітників під час карантину в їхніх організаціях, натомість 23% заявили, що все-таки звільнення були, і цей процес неминучий в будь-який період незалежно від зовнішніх обставин. 9% працівників відмовились відповідати.

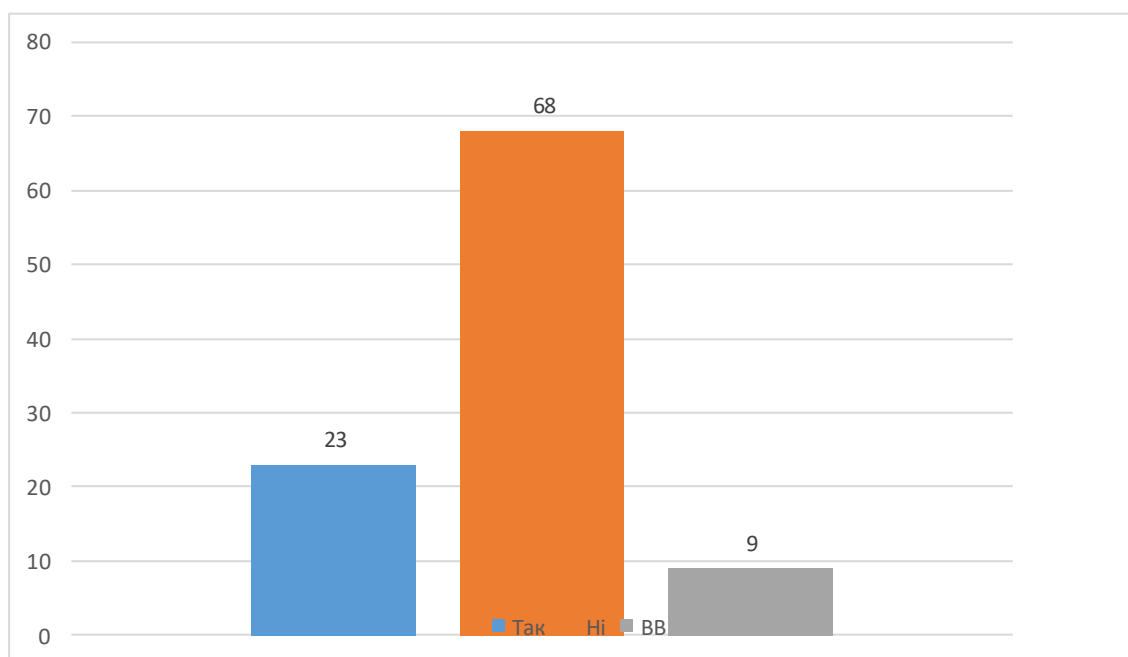


Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання «У період запровадження карантину, пов'язаного із запобіганням пандемії внаслідок поширення вірусу Covid -19, чи відбулися у Вашій організації звільнення?»

Що стосується відповіді на запитання «Чи запроваджена в Вашій організації дистанційна форма зайнятості?», то були отримані такі результати: 37% опитаних дали позитивну відповідь; 31% респондентів сказали, що впроваджено частково, адже їхній вид діяльності передбачає часткову присутність працівників на виробництві; 19% зазначили, що їхня сфера роботи не передбачає можливості дистанційної зайнятості, вони повинні постійно бути на своїх робочих місцях; 13% заявили, що в їхніх організаціях не впроваджували дистанційну форму роботи.

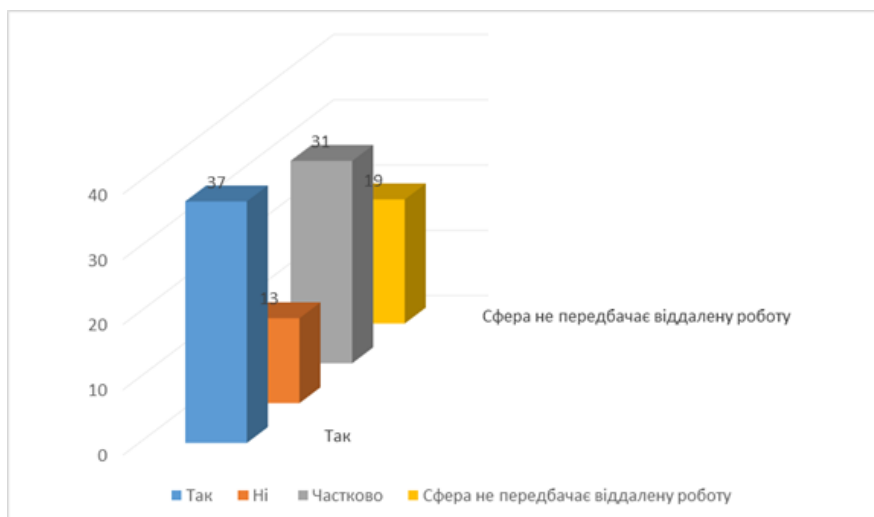


Рис. 8. Розподіл відповідей на запитання «Чи запроваджена у Вашій організації дистанційна форма зайнятості?»

Значна кількість респондентів, а саме 53%, працювали у період карантину 2019-2020 рр. дистанційно, тоді як 16% опитаних зазначили часткове впровадження дистанційного режиму роботи, адже їхній вид діяльності передбачає часткову присутність працівників на виробництві. У 19% сфера роботи не передбачає можливості дистанційної зайнятості, і лише 12% не мали змоги працювати віддалено

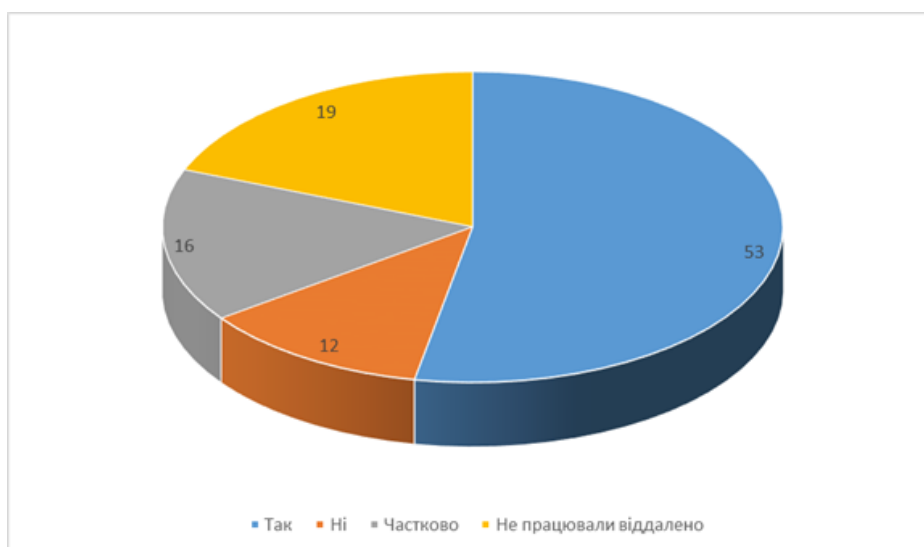


Рис. 9. Розподіл відповідей на запитання «На період карантину у 2019-2020 чи був запроваджений у Вашій організації віддалений (дистанційний) режим роботи?»

Щодо створення роботодавцем належних умов праці для дистанційної форми трудової діяльності виявилось, що тільки 20% опитаних були забезпечені повністю всім необхідним для успішного виконання своїх обов'язків. 57% було надано доступ до інформаційних продуктів, але не була надана комп'ютерна техніка та канцелярське приладдя, натомість для 7% респондентів не було створено належних умов для дистанційної форми зайнятості. 19% не працювали віддалено і тому не знали, як відповісти на питання.

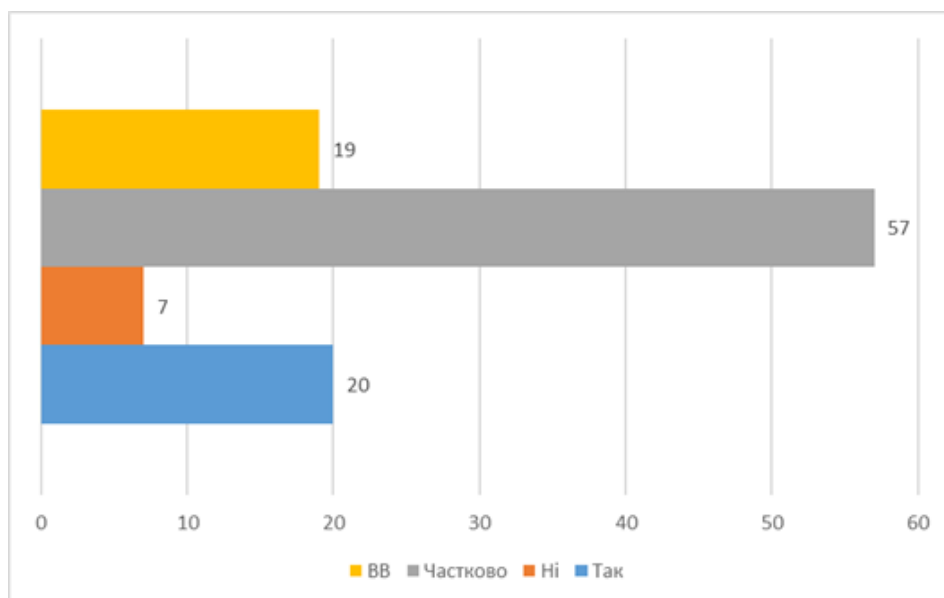


Рис. 10. Розподіл відповідей на запитання «Чи були створені роботодавцем умови для дистанційної форми трудової діяльності?»

Відповідаючи на питання «Чи вважаєте Ви ефективною дистанційну форму зайнятості?», 53% респондентів зазначили, що дистанційна робота є ефективним та дієвим видом зайнятості і режимом роботи. Натомість 27% мають протилежну думку. 20% не змогли дати чіткої відповіді на поставлене питання, адже не працювали віддалено і не можуть дати об'єктивну оцінку.

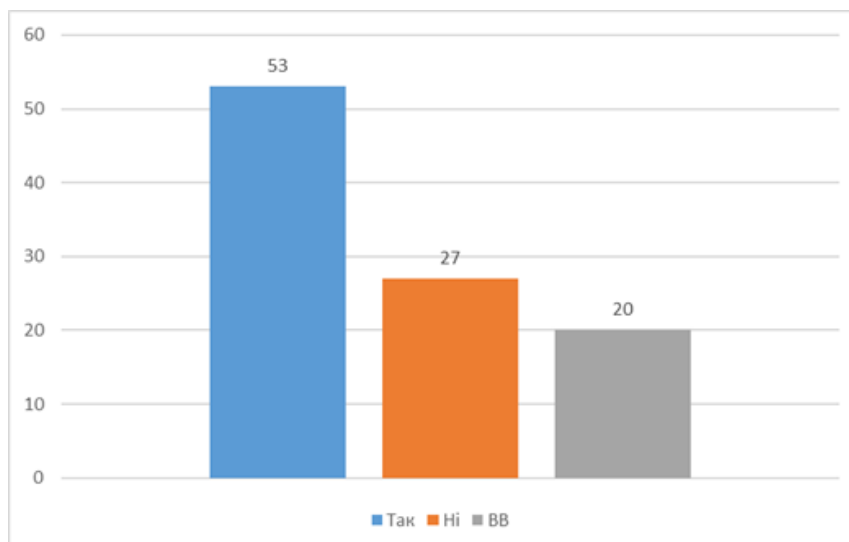


Рис. 11. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви ефективною дистанційну форму зайнятості?»

Половина працівників, а саме 53%, зазначили, що ефективність виконання трудових функцій та завдань у зв'язку із переходом на дистанційну форму зайнятості не знизилась, а у 3%, навпаки, підвищилась. І 25% зізнались, що продуктивність і якість роботи знизилась, але не суттєво. 19% не змогли дати чіткої відповіді на поставлене питання, адже не працювали віддалено, оскільки їхня професія не передбачає відриву від виробництва.

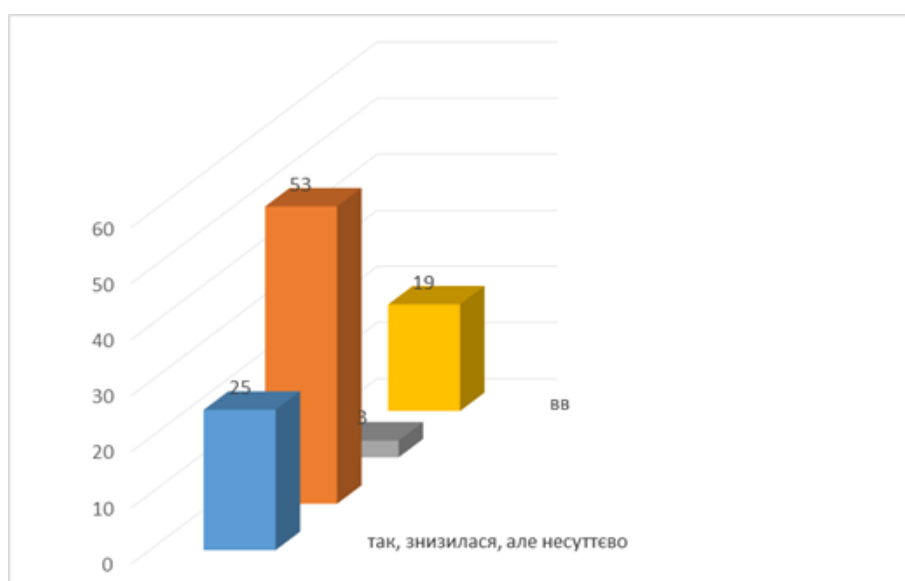


Рис. 12. Розподіл відповідей на запитання «Чи знизилася ефективність здійснення Вами покладених на Вас трудової функції та завдань у зв'язку з переходом на дистанційну форму зайнятості?»

На питання «Для яких сфер трудової діяльності, на Ваш погляд, дистанційна форма зайнятості є ефективною?» відповіді розподілились таким чином:

- Інформаційні технології – 17%;
- Надання освітянських послуг – 14%;
- Гуртова торгівля – 9%;
- Маркетинг, реклама – 9%;
- Фінансові чи юридичні послуги – 8%;
- Телекомунікації, зв'язок – 7%;
- Державні (бюджетні організації) – 7%;
- ЗМІ – 6%;
- Фінанси, банківська справа – 6%;
- Культура, музика – 4%;
- Харчова промисловість – 3%;
- Транспорт, автомобільний бізнес – 3%;
- Роздрібна торгівля – 2%;
- Фармацевтичні та медичні послуги – 2%;
- Промисловість (металургія, паливно-енергетична промисловість тощо) – 1%;
- Будівництво, архітектура – 1%.
- Виробництво неспоживчих товарів – 1%;
- Агропромисловий комплекс – 0;
- Б'юті-послуги – 0.

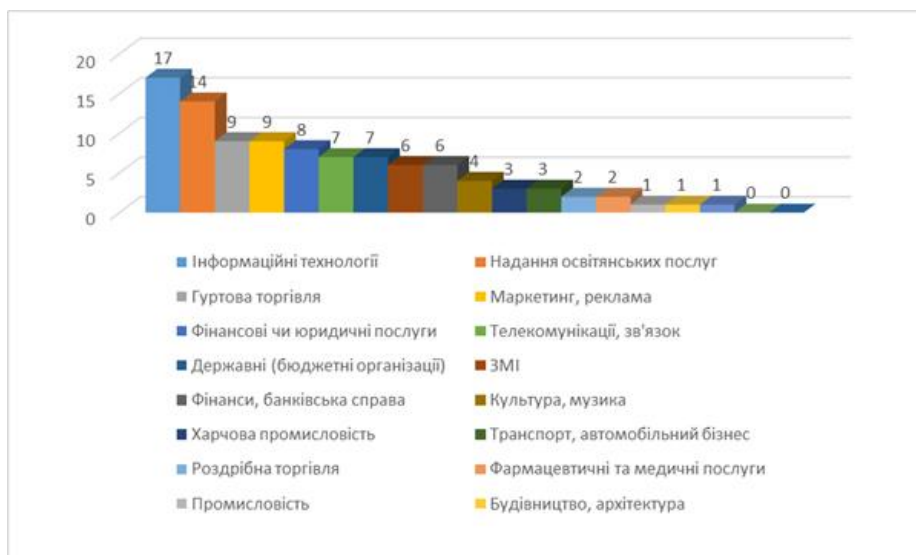


Рис. 13. Розподіл відповідей на запитання «Для яких сфер трудової діяльності, на Ваш погляд, дистанційна форма зайнятості є ефективною?»

Більшість респондентів, а саме 67%, вважають, що дистанційна форма зайнятості дозволяє ефективно забезпечити реалізацію права на працю для неповнолітніх осіб. Тоді як майже третина (28%) мали протилежну думку та вважали, що впровадження дистанційної роботи не змінить ситуацію щодо забезпечення реалізації права на працю для неповнолітніх. 5% не змогли або ж відмовилися відповісти на це запитання.

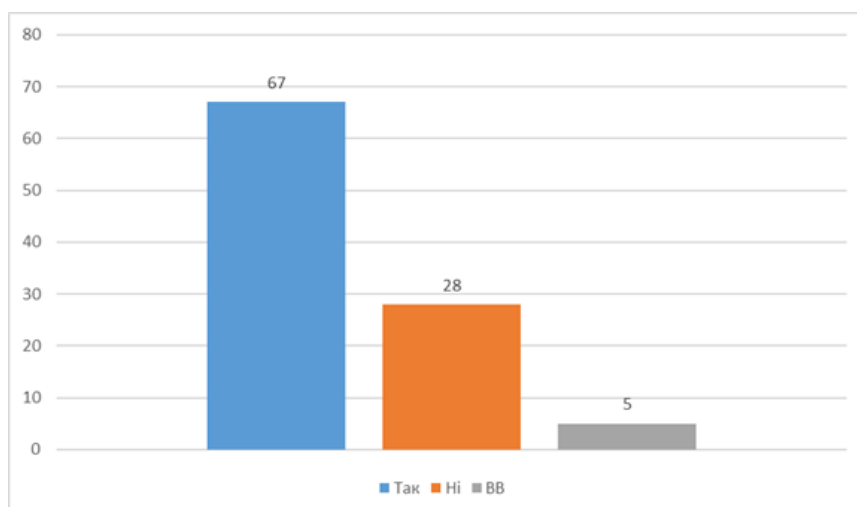


Рис. 14. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що дистанційна форма зайнятості дозволяє ефективно забезпечити реалізацію права на працю для неповнолітніх осіб?»

Щодо думок громадян, яка система оплати праці має застосовуватись у разі дистанційної форми зайнятості, відповіді респондентів (у напрямі зниження убубання) можна ранжувати таким чином:

- За виконану роботу – 64%;
- У разі запровадження дистанційної форми зайнятості не повинна змінюватися система оплати праці – 18%;
- За відпрацьований час – 16%;
- Важко відповісти – 2%.

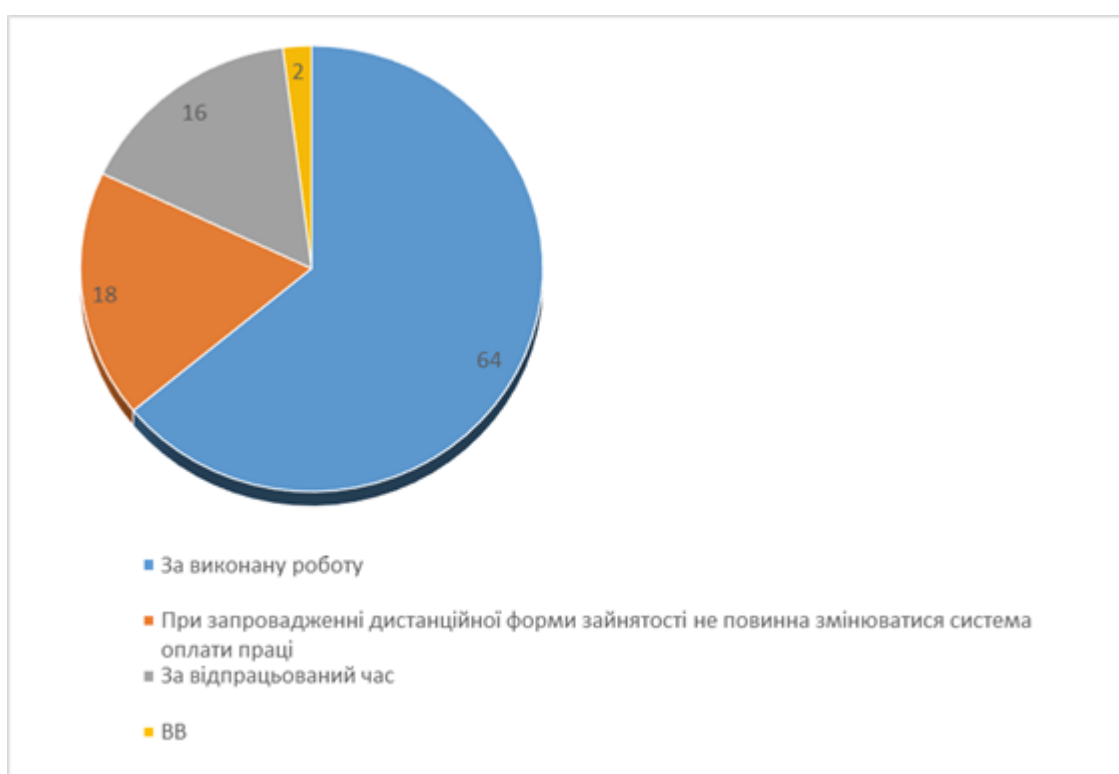


Рис. 15. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, яка система оплати праці має застосовуватись у разі дистанційної форми зайнятості?»

63% респондентів вважає ефективним здійснення нормування робочого часу під час дистанційної форми трудової діяльності. 29% працюючих вважають, що немає сенсу нормування робочого часу під час віддаленої роботи. 8% не змогли відповісти на поставлене запитання, вагались у своїх відповідях.

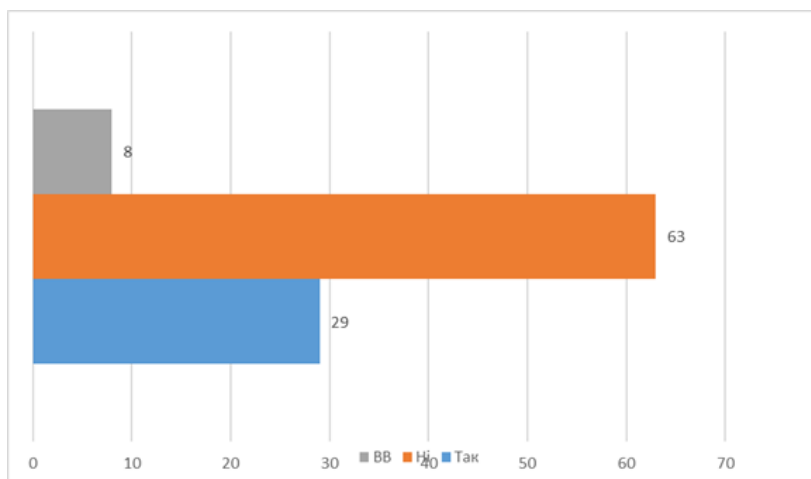


Рис. 16. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви ефективним здійснення нормування робочого часу під час дистанційної форми трудової діяльності?»

Доволі високий відсоток респондентів, а саме 67%, вважають, що для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на час дистанційного навчання школярів має бути обов'язково запроваджено режим неповного робочого часу без зменшення заробітної плати. У свою чергу 22% виступили проти, і 11% не змогли відповісти на це питання.

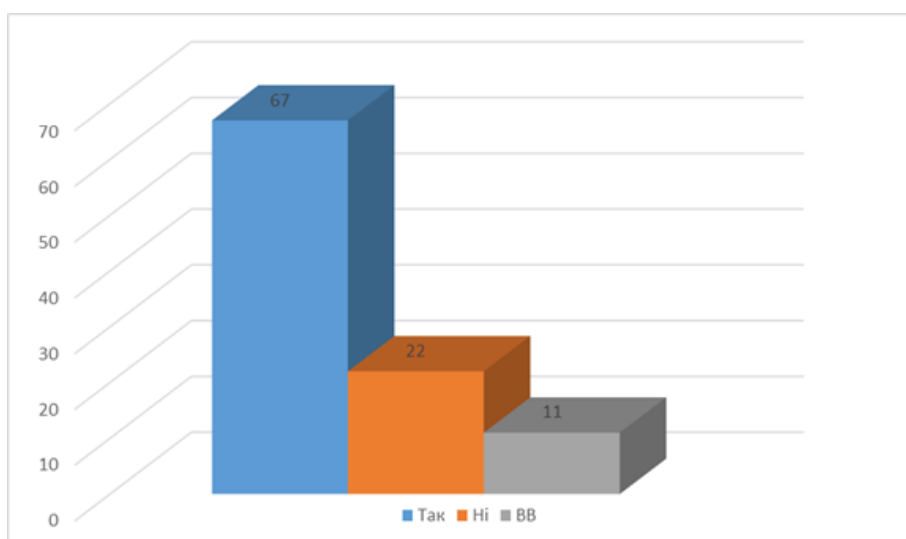


Рис. 17. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що для працюючих батьків, які мають неповнолітніх дітей, на час дистанційного навчання школярів має бути обов'язково запроваджено режим неповного робочого часу без зменшення заробітної плати?»

ВИСНОВКИ

Результати опитування показали, що більшість респондентів (63%) працюють за трудовим договором, а 36% не мають регламентованих трудових відносин, що свідчить про прогалини в законодавстві. Також натеper 13% економічно активних громадян працюють у міжнародних компаніях, і це завдяки тому, що на території України є представництво чи філія іноземної організації або робота передбачає дистанційний режим зайнятості.

У період запровадження карантину, пов'язаного із запобіганням пандемії внаслідок поширення вірусу Covid-19, у 23% організацій були звільнення, адже значна кількість роботодавців були не готові до переходу на дистанційну роботу. Хоча підстави для звільнення під час карантину залишаються незмінними – ті, що передбачені у Кодексі законів про працю України. Додаткових положень, які б давали роботодавцю право припинити трудові відносини із працівником через карантин або пов'язані з ним обмежувальні заходи, немає.

12% економічно активних громадян України, відповідаючи на запитання про те, які зміни відбувалися в режимі їхньої роботи під час пандемії коронавірусу, вказали на відсутність будь-яких змін («працював (працювала) як раніше»). 16% економічно активних громадян частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати, 13% опитаних зазначили, що їхня сфера не передбачає можливості дистанційної зайнятості. Водночас половина працівників (53%) повністю перейшли на віддалений режим роботи. Ситуація з коронавірусом показала затребуваність дистанційного формату роботи. Очевидно, що така форма професійної діяльності у довгостроковій перспективі буде лише набувати популярності, відповідно, це питання вимагає додаткового законодавчого врегулювання. Висновок, який ми отримали у ході дослідження *дає змогу підтвердити пряму гіпотезу №1.*

Загальнонаціональний карантин та пов'язані з ним обмежувальні заходи – це справжній виклик як для роботодавців, так і для працівників. Основною умовою дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконувати. На жаль, не всі роботодавці змогли забезпечити належні умови для своїх працівників. Лише 20% економічно активних громадян були цілком забезпечені всіма необхідними умовами та інструментами, які передбачають доступ до ресурсів роботодавця, необхідних для виконання трудової функції. 7% заявили, що взагалі умови для дистанційної форми зайнятості роботодавцем не було створено і вони організовували все самотійно.

У понад половину респондентів (53%) перехід на віддалену роботу не вплинув на ефективність; 25% опитаних почали працювати менш ефективно, і лише 3% помітили, що віддалена зайнятість сприяє більшій плідності роботи. Серед переваг віддаленої роботи назвали, зокрема: можливість економити час на дорогу на роботу; можливість самотійно розподіляти робочий час; можливість працювати з будь-якої точки. Серед недоліків – відволікання від роботи через побутові фактори, брак живого спілкування. *Так, підтверджується зворотна гіпотеза №2.*

Серед сфер трудової діяльності, в яких дистанційна форма зайнятості є ефективною, респонденти частіше вибирали: інформаційні технології – 17% та надання освітянських послуг – 14%, адже ІТ-сфера вже раніше почала практикувати віддалену роботу, тому налаштуватися на дистанційний режим було легше, ніж іншим галузям. Система освіти, маючи безліч навчальних інтернет-платформ для здобуття знань, була готова лише наполовину, все одно виникали труднощі у шкільній системі через брак матеріально-технічного забезпечення серед школярів. Але все-таки вдалося адаптуватися до карантинних умов. Звичайно, є сфери, які не можуть піти у віддалений режим. Це – виробництва, більшість магазинів і закладів харчування. І думки громадян розділились таким чином: промисловість – 1%, будівництво, архітектура – 1%,

виробництво неспоживчих товарів – 1%, агропромисловий комплекс – 0, б'юти-послуги – 0. *Так, підтверджується зворотна гіпотеза №3.*

Більшість респондентів (67%) вважають, що дистанційна форма зайнятості дозволяє ефективно забезпечити реалізацію права на працю для неповнолітніх осіб. Зараз на ринку праці з'явилися професії, які передбачають часткову дистанційну роботу, що дає змогу забезпечити неповнолітніх роботою згідно з чинним законодавством. Лише 28% респондентів відкидають таку ідею. *Так, підтверджується пряма гіпотеза №5.*

У багатьох компаніях не налагоджена система віддаленої роботи і немає чіткого законодавчого регулювання. Тому думки економічно активних громадян щодо регулювання трудових відносин дистанційних працівників розділяються. Відповідаючи на питання, яка система оплати праці має застосовуватись під час дистанційної форми зайнятості, 64% зазначили, що оплата має бути за виконану роботу, 16% – за відпрацьований час і 18% вважають, що система оплати повинна залишатися незмінною. Водночас 63% говорять, що здійснення нормування робочого часу під час дистанційної форми трудової діяльності не є ефективним, натомість 29% поставились до ідеї позитивно, адже постає питання контролю, розкриваються взаємозв'язки у разі командної роботи та з'являється безліч правових проблем. Глобальна пандемія та карантинні умови стимулюють законодавця урізноманітнювати трудові відносини, зберігаючи баланс між правами працівників та інтересами роботодавця. Висновок, який ми отримали у ході дослідження, *дає змогу підтвердити зворотну гіпотезу №4.*

Сучасний світ характеризується активним упровадженням у різні сфери життя цифрових технологій, електронних мереж, що є важливим чинником існування постіндустріального суспільства. По суті, створюються передумови для віртуалізації економічного простору, поєднаного з реальною соціальною взаємодією учасників суспільно-правових відносин. Це дає змогу більш гнучко планувати й організовувати свій робочий час, використовувати творчі здібності

та навички самоорганізації, розширювати можливості для додаткового заробітку. Тому одним із ключових завдань є забезпечення єдності правового регулювання праці в частині гарантування основних трудових прав працівників і працівників, що працюють дистанційно. Також варто посилити договірні засади щодо впорядкування дистанційної роботи за допомогою впровадження трудового договору з дистанційним працівником.

Додаток В



ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор НТУ
«Дніпровська політехніка»,
Павлюченко А.В.

АКТ

«10» серпня 2019 р.

м. Дніпро

№ 58

Про впровадження у навчальний процес та науково-дослідну діяльність НТУ «Дніпровська політехніка» основних результатів дисертації Купіної Людмили Францівни «Ефективність норм трудового права України» на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

уклала комісія у складі: Гришак С.В. – директора ННІ гуманітарних і соціальних наук НТУ «Дніпровська політехніка», кандидата юридичних наук, доцента; Легези Ю.О. – професора кафедри цивільного, господарського та екологічного права, доктора юридичних наук, професора; Пушкіної О.В. – завідувачої кафедри цивільного, господарського та екологічного права, доктора юридичних наук, професора.

Комісія відповідно до Порядку державної реєстрації та обліку відкритих науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій у системі вищих навчальних закладах України, затвердженого наказом МОН України «Про затвердження Порядку державної реєстрації та обліку відкритих науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій» від 27 жовтня 2008 року № 977 склала цей акт з приводу того, що комісією розглянуто результати дисертаційного дослідження Купіної Людмили Францівни «Ефективність норм трудового права України» у вигляді наукових статей:

1. 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;
2. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: генеза та сучасні підходи до розуміння. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. Том 2. С.24-27;
3. Купіна Л.Ф. Умови ефективності норм трудового права. *Правові новели*. 2020. № 12. Том 2. С.45-51;
4. Купіна Л.Ф. Критерії ефективності норм трудового права. *Право і суспільство*. 2020. № 3. Том 2. С.27-33;
5. 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;
6. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021. № 1 С. 59-65;
7. Купіна Л.Ф. Проблеми ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С. 364-366.

Автором обґрунтовано, що 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. Обґрунтовано, що 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. Визначено, що критерії ефективності норм трудового права як певні статистичні характеристики правової системи відображаються у показниках ефективності, проявах динаміки

правотворчості, правореалізації та правозастосування, які необхідно розглядати як поняття, безпосередньо пов'язані з категорією міри.

Комісія вважає, що представлені наукові статті, отримані на основі проведеного дослідження, мають необхідний теоретичний і методологічний рівень та практичну значимість і були враховані кафедрами ННІ гуманітарних і соціальних наук НТУ «Дніпровська політехніка» при проведенні наукових досліджень та викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення».

Члени комісії:



С.В. Гришак

Ю.О. Легеза

О.В. Пушкіна



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА

01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9

Телефон: 234-11-08

E-mail: rector@npu.edu.ua; код ЄДРПОУ 02125295

№ 144
«15» червня 2021 р.

Акт

впровадження у навчальний процес та науково-дослідну діяльність Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова матеріалів дисертації на тему **«Ефективність норм трудового права України»** за спеціальністю 12.00.05, розроблених здобувачем кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права НПУ імені М.П. Драгоманова **Купіною Л.Ф.**

Цим актом засвідчують, що результати дисертаційного дослідження на тему **«Ефективність норм трудового права України»**, розроблені здобувачем кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права НПУ імені М.П. Драгоманова Купіною Людмилою Францівною, впроваджені у навчальний процес факультету політології та права Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова при підготовці та викладанні лекцій з навчальних курсів «Трудове право», «Право соціального забезпечення», а саме:

1. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. // *Право та державне управління*. 2021. № 1 С.59-65
2. Купіна Л.Ф. Проблеми ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці. // *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С.364-366
3. Купіна Л.Ф. Дотримання принципу гендерної рівності у реалізації права на працю в умовах світової пандемії. // *Правова позиція*. 2021. №1(30) С.98-102
4. Купіна Л.Ф. Концептуальні засади забезпечення ефективності норм трудового права України // *Правові новели*. 2021. № 13. <http://legalnovels.in.ua/authors/example> с. 140-144
5. Купіна Л.Ф. Доктринальний напрям концепції ефективності норм трудового права України. // *Приватне та публічне право*. №1/2021 С. 72-

76

6. 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

Цим засвідчуємо, що результати проведеного дисертаційного дослідження Купіної Людмили Францівни є науково обґрунтованими, закладають концептуальні основи для розвитку сучасної науки трудового права та подальшого вдосконалення забезпечення ефективного механізму правового регулювання в сфері застосування та організації праці.

Проректор з наукової роботи

Г.М. Торбін

Декан факультету політології та права,
д.іст.н., професор
Національного педагогічного університету
імені М.П. Драгоманова

Б.І. Андрусишин



ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова

Касаційного адміністративного
суду у складі Верховного Суду

М. І. Смокович

«3» серпня 2021 року

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження
Купіної Людмили Францівни на тему «Ефективність норм трудового права
України» у практичну діяльність Касаційного адміністративного суду у складі
Верховного Суду на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за
спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Комісія у складі:

судді Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, доктора
юридичних наук Дашутіна І. В. (голова комісії);

судді Верховного Суду в Касаційному адміністративному суді, доктора
юридичних наук Радишевської О. Р.;

судді Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, доктора
юридичних наук Бевзенка В. М.

склали цей акт про те, що основні результати дисертації Купіної Людмили
Францівни «Ефективність норм трудового права України» відповідають потребам
судової практики з розгляду та вирішення спорів у сфері захисту права людини на
працю.

Висновок, досягнутий Л. Ф. Купіною під час виконання дисертаційної роботи,
щодо виокремлення критеріїв класифікації трудових спорів: їх характером (спори
про застосування норм трудового законодавства, трудового договору; спори про
встановлення нових умов праці, не урегульованих законодавством або іншими
нормативними актами; спори, пов'язані з відмовою в прийнятті на роботу);
підставою виникнення спору (спір, що виникає з трудових правовідносин; спір, що

виникає з правовідносин, похідних від трудових); за суб'єктним складом правовідносин (індивідуальні та колективні трудові спори); предметом спору (позовні і непозовні), заслуговує на позитивну оцінку.

Доцільно підтримати висновок, про те, що підвищення рівня ефективності захисту трудових прав особи пов'язується з виробленням однозначності підходів до визначення предметної юрисдикції судів щодо розгляду того чи іншого трудового спору.

Висновок про те, що до предметної юрисдикції адміністративних судів віднесено розгляд і вирішення: трудових спорів, що виникають у сфері публічної служби, наприклад, з питань реалізації публічними службовцями права на працю, права на пенсійне забезпечення; спорів за участю членів виборчих комісій, також є актуальним.

Упровадження основних результатів дисертаційного дослідження Купіної Л. Ф., що викладено, зокрема, у таких наукових публікаціях:

1. Купіна Л. Ф. Окремі аспекти соціальної ефективності норм Л. П. Гаращенко, Л. Ф. Купіна, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян та інші//Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. – Київ. – 2020. – С.118-138 (розділ).

2. 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.

3. 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.

4. Купіна Л. Ф. Ефективність норм трудового права: генеза та сучасні підходи до розуміння//Юрид. наук. електрон. журнал. – 2020. № 3. – Т. 2. – С. 24–27.

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

6. Купіна Л. Ф. Проблеми ефективності норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці//Юрид. наук.електрон. журнал. – 2021. № 1. – С. 364–366.

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

8. Купіна Л. Ф. Концептуальні засади забезпечення ефективності норм трудового права України//Правові новели. 2021. – № 13. – С. 140–144

сприятиме пошуку ефективних шляхів оптимізації процедури вирішення та розгляду публічно-правових спорів, пов'язаних із реалізацією трудових прав особи, що свідчить про актуальність та практичну значимість виконаного дослідження.

Суддя Верховного Суду
в Касаційному адміністративному суді,
голова комісії



І. В. Дашутін

Суддя Верховного Суду
в Касаційному адміністративному суді



О. Р. Радишевська

Суддя Верховного Суду
в Касаційному адміністративному суді



В. М. Бевзенко