

## **КЛАСИФІКАЦІЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**Наталія Василівна РИБАК,**

*кандидат юридичних наук*

Реформування трудового законодавства є очевидно потребою та уже було зроблено чимало спроб оновлення або ж запровадження нового трудового кодексу. Під час реформування важливо ураховувати попередній досвід щодо помилок у правовому регулюванні трудових відносин, узгодження із загальнодержавними стратегіями розвитку та міжнародними стандартами. Разом з тим, реформування трудового законодавства ще не означає повну його зміну, адже скасовувати ті норми права, що досі належно регулюють здійснення трудових прав або ж обов'язків було б помилкою та спричинило б порушення принципів правової визначеності та соціальної справедливості. Оцінювання ефективності трудового законодавства, у даному випадку, є інструментом, як виявлення уже застарілих та колізійних норм трудового права, так й тих норм, що повністю справляються з регулюванням трудової діяльності. Враховуючи значення оцінювання трудового законодавства для його наступного вдосконалення, необхідністю видається визначення критеріїв оцінювання, які й забезпечуватимуть його всеохоплюваність, наукову обґрунтованість та неупередженість.

Дослідження критеріїв оцінювання ефективності трудового законодавства дозволить його проводити системно, а отже й отримувати достовірні результати щодо позитивних та негативних аспектів дії норм трудового права. На науково-теоретичному рівні визначення критеріїв оцінювання ефективності трудового законодавства допоможе об'єднати дослідження прогалин та проблем в спільному векторі, що забезпечуватиме якість та водночас варіативність шляхів удосконалення. У практичній діяльності, застосування критеріїв оцінювання ефективності трудової діяльності дозволить запобігати виникненню проблем ще на етапі законопроектної роботи, а також покращуватиме якість моніторингової діяльності.

В. В. Завальнюк пропонує під час оцінювання ефективності законодавства використовувати критерій антропогенної адекватності, за яким ефективність визначається відображенням у законодавстві властивостей людської природи, тобто менталітету, головних потреб людини [1, с. 43]. Найперше, такий критерій дозволяє віднайти норми трудового права, які уже застаріли та фактично не використовуються, а тому мають бути вилучені із законодавчого акту. Для трудового законодавства застосування даного критерію є особливо важливим, адже значна їх частина була прийнята за радянських часів. До прикладу, навіть мета прийняття Кодексу законів про працю [2] щодо підвищення ефективності суспільного виробництва уже не відповідає існуючим ринковим умовам економіки. Застосування критерію антропогенної адекватності відповідає принципу верховенства права та може діяти лише у демократичній державі, адже передбачає використання диспозитивних методів регулювання трудових відносин й зао-

хочення дотримання норм трудового права, а не примусу. Так, якщо суспільство загалом, певний трудовий колектив або ж конкретний працівник не розуміють призначення й потреби у дотриманні правил внутрішнього розпорядку, охорони праці, трудової дисципліни, то якими б детальними та суворими не були норми трудового права, вони не будуть стримувати від порушення, а отже не будуть ефективними. Тобто, ще на етапі формування законодавчого положення необхідно враховувати рівень правосвідомості населення чи певної категорії осіб та створювати заходи з його підвищення.

Н. М. Обушенко зауважує, що трудове законодавство не може бути ефективним без попереднього виявлення та наступної ліквідації факторів порушення структурних зв'язків між нормами, якими є прогалини, дублювання, безсистемність, термінологічні недоліки, що вирішуються за допомогою вдосконалення юридичної техніки [3, с. 199]. Причиною виникнення проблем із юридичною технікою є недостатня обізнаність суб'єктів написання із змістом трудового законодавства або ж невірне їх тлумачення. Наслідками недостатньої обізнаності є неузгодженість норм трудового законодавства, прогалини й дублювання, що особливо негативно впливає на функціонування органів контролю. Щодо невірного тлумачення, то наслідками таких дій є створення колізій між нормами загального та спеціального трудового законодавства, а також використання різних термінів на позначення одних й тих же понять. Варто зауважити, що не вирішення проблеми із низьким рівнем юридичної техніки надалі викликатиме ще більше проблем із ефективністю, оскільки має накопичувальний ефект.

Деякий інший підхід пропонує використовувати Ю. І. Бірченко, який визначає досягнення мети, як головний критерій ефективності, а умовами ефективності встановлює елементи механізму реалізації права (досконалість законодавства, досконалість правозастосовної техніки та рівень правосвідомості) [4, с. 11-12]. Про досягнення мети прийняття певної норми трудового права можливо стверджувати на основі аналізу усіх наведених автором умов ефективності. Однак, розглядаючи їх, як самостійні критерії на науково-теоретичному рівні можливо більш детально обґрунтувати висновки щодо ефективності, а на практичному рівні визначити конкретні напрями, які потребують вдосконалення. Разом з тим, ефективність норми обумовлюється й механізмом її забезпечення та захисту, а тому, як критерії варто розглядати наявність матеріальних та інституційних гарантій здійснення й санкцій за порушення.

Схожий підхід використовує Н. Д. Гетьманцева зауважуючи, що інструментами забезпечення ефективності трудового права є мета та юридичні засоби [5]. Так, мета виступає загальним орієнтиром, а засоби встановлюють фактичну можливість для норми трудового права бути ефективною. Погоджуємося із включенням юридичних засобів до критеріїв оцінювання ефективності трудового законодавства. Юридичні засоби завжди діють разом та пов'язують між собою норми трудового права із нормами з інших галузей, що дозволяє аналізувати ефективність системно.

На думку Л. Ф. Купіна, ефективність норми права визначається за системою, яку складають наступні критерії: ціль правового регулювання, встановлена законодавцем; результат від дії норм права; підтвердження

зв'язку між отриманим результатом та дією норми права; реальна можливість реалізувати норму права; внутрішні особливості норм права; рівень правосвідомості та правової культури; мотив правозастосування; затрати на реалізації норми [6, с. 54-55]. Вибір мотиву правозастосування залежить від того, який рівень правосвідомості має суб'єкт трудового права, а тому їх доречно об'єднати в один критерій оцінювання ефективності. Також, реалізація норми права для суб'єкта трудового права, що особливо стосується активних дій та передбачає зміну звичайного порядку, повинна заохочуватися отриманням додаткових переваг. До прикладу, право на покращення умов праці, які передбачені в трудовому законодавці роботодавець не буде використовувати до тих поки, поки цього не вимагатимуть ринкові умови. Тобто, ефективність норми трудового права визначається ще й потребою в її існуванні та реалізації. Щодо обов'язків, то варто урахувувати можливість суб'єктів права їх виконувати, а органів публічної влади контролювати виконання. Так, встановлення надмірно високого оподаткування та бюрократичності процедури оформлення працівника призвели до ще більшого поширення неофіційних трудових відносин, коли органи державної влади не здатні в повній мірі виявити та запобігти їх поширенню.

Можливо резюмувати, що оцінювання ефективності трудового законодавства варто проводити із сукупного аналізу ефективності нормативно-правових актів та норм трудового права, які його складають, а також їх взаємодії з національним законодавством загалом. Тому, критерії оцінювання ефективності повинні охоплювати усі фактори, що впливають на реалізацію законодавчих положень, забезпечення такої реалізації й захист прав суб'єктів трудових відносин. Варто виділити такі критерії оцінювання ефективності трудового законодавства: 1) інституційний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства; 2) ресурсний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства; 3) психологічний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства; 4) соціально-культурний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства; 5) критерій належного рівня юридичної техніки написання трудового законодавства; 6) критерій узгодженості нормативних положень трудового законодавства.

### **Список використаних джерел:**

1. Завальнюк В. В. Ефективність права: антропологічний та євроінтеграційний аспекти. *Lex portus*, 2017. № 1. С. 39-49
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
3. Обушенко Н. М. До проблеми визначення цілей та завдань систематизації трудового законодавства. *Науковий вісник публічного та приватного права*, 2019. № 4. С. 197-201.
4. Бірченко Ю. І. Деякі критерії оцінки якості та ефективності нормативно-правових актів. *Наукові записки Національної Києво-Могилянської академії*, 2004. № 26. С. 9-14
5. Гетьманцева Н. Д. Мета і засіб— правовий інструментарій ефективності трудового права. *Науковий вісник Чернівецького університету*, 2009. № 518. С. 55-58
6. Купіна Л. Ф. Критерії ефективності правових норм. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*, 2017. № 32. С. 51-57