УДК 349.2

Рибак Н.В.,
кандидат юридичних наук,

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті проаналізовано специфіку оцінювання ефективності трудового законодавства. Визначено перелік критеріїв оцінювання ефективності трудового законодавства. Охарактеризовано зміст і значення кожного із критеріїв.

Ключові слова: *критерії, оцінювання, трудове законодавство, праця, ефективність законодавства.*

In the article the specifics of evaluating the effectiveness of labor legislation are analyzed. The list of criteria for evaluating the effectiveness of labor legislation is determined. The content and significance of each of the criteria are described.

Key words: *criteria, evaluation, labor legislation, labor, efficiency of legislation.*

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.

Хоча з'ясування критеріїв ефективності трудового законодавства набуває все більшої актуальності в умовах забезпечення спільного економічно-трудового простору для трудових мігрантів, воно є малодослідженим. Науковим опрацюванням питання оцінювання ефективності законодавства займалися такі учені, як: Ю. І. Бірченко, І. В. Болокан, Н. Д. Гетьманцева П. Д. Гуйван, О. Л. Дзюбенко, В. В. Завальнюк, О. Є. Костюченко, Л. Ф. Купіна, І. В. Лагутіна, В. І. Лебеденко, А. А. Мельник, Н. М. Обушенко, П. М. Рабінович, В. І. Риндюк, М. Є. Черкас.

Термін «ефективність трудового законодавства» доволі часто вживається в наукових роботах для вказівки на проблеми у законодавчих актах, а підвищення ефективності розглядається, як одне із завдань реформування нормативно-правових актів у сфері трудового права. Разом з тим, популярність використання такого терміну призводить до суб'єктивності в розумінні, як сучасного стану ефективності трудового законодавства, так й впровадження до нього нових норм права.

Об'єктивізація оцінювання ефективності трудового законодавства за допомогою спеціальних критеріїв дозволить встановити єдине розуміння на науково-теоретичному рівні, що надалі впливатиме на порядок та методи з'ясування ефективності. Варто зауважити, що оцінювання ефективності трудового законодавства є невід'ємним від оцінювання нормативно-правових актів й власне, норм права, що якого становлять, оскільки саме вони здійснюють вплив на трудові відносини, визначають права, обов'язки й юридичну відповідальність для суб'єктів трудового права. Підтверджує дану думку й В. І. Риндюк, що розглядає ефективність законодавства в залежності від політичних, економічних та соціальних факторів та фактичного впливу норм на суспільні відносини, а критерієм ефективності визначає досягнення мети, для якої було прийнято нормативно-правовий акт [1, с. 6]. Кодекс законів про працю містить норми, мета встановлення яких може бути й протилежною. До прикладу, захист прав працівника від зловживань владою роботодавцем та захист прав роботодавця від працівника, що порушує трудову дисципліну. Тобто, розглядаючи досягнення мети, як критерій оцінювання ефективності трудового законодавства необхідно розуміти, що вона може бути спільною для декількох нормативно-правових актів або ж спеціальною для конкретного законодавчого положення.

Підходу за яким критерієм оцінювання ефективності трудового законодавства є досягнення мети прийняття норми права дотримується й П. М. Рабінович [2] та І. В. Болокан, який пропонує порівнювати заплановану мету встановлення норми та фактичний результат від її реалізації [3, с. 15]. Проблемним аспектом даного підходу є те, що законодавець далеко не завжди визначає у тексті нормативно-правового акту мету його прийняття, що тим більше стосується окремих норм трудового законодавства. Самостійне ж визначення мети завжди матиме суб'єктивний характер, а отже оцінювання ефективності буде позбавлене неупередженості та об'єктивності. Проте, навіть у випадку встановлення мети окремих законодавчих актів у сфері трудового права залишається актуальною проблема їх узгодження із іншими законодавчими актами. Оцінювання ефективності конкретної норми трудового права неможливо провести відокремлено від трудового законодавства та суспільства в якому воно діє.

На противагу даному підходу Франц Боас вважає, що право може бути ефективним лише за умови відповідності соціально-психологічним, історичним та культурним основам функціонування соціуму [4, с. 50]. Тобто, критерієм оцінювання ефективності трудового законодавства можливо вважати відповідність його менталітету на культурі населення певної держави. З таким підходом важко не погодитись, адже дія однієї й тієї ж норми трудового права в різних державах буде різною, чому й обов'язковим є пристосування зарубіжного досвіду до національних умов. Такий критерій оцінювання ефективності трудового законодавства можливо вважати соціальним. Проте, використання лише його буде не достатнім для визначення чи зазнали позитивних змін трудові відносини.

На думку П. Д. Гуйвана, показником ефективності виступає дієвість норми внаслідок її реалізації правозастосовними органами та наявність факторів забезпечення. Такими факторами є наявність організаційних та матеріальних ресурсів, схвалення від суспільства. Це й впливає на суспільні відносини у позитивному ключі. Факторами ж, які обумовлюються ефективність є системність, зрозумілість норми права, відсутність протиріч між ними, відповідність соціальним цілям [5, с. 114]. Тобто, оцінювання ефективності трудового законодавства може мати прогностичний характер й базуватися на аналізі тексту законодавчого акту та його порівнянні із іншими національними та міжнародними стандартами у сфері трудового права. Також, оцінювання ефективності трудового законодавства має й фактичний характер, коли проводиться на основі результатів дії норми трудового права протягом певного часу. Відповідно, критеріями оцінювання є належний рівень юридичної техніки написання, відповідність задекларованим цілям, як державним, так й міжнародним (європейським), а також наявність позитивної зміни в правозастосуванні. Щодо останнього, то необхідним є оцінювання впливу на усіх суб'єктів трудового права, а не лише тих, що визначенні у конкретній нормі трудового права для

підтвердження відсутності негативних змін у правовому статусі чи правосвідомості, довірі до держави.

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 [6, 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 [7] 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 заохочення 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 [8, 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.

Дещо 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) [9, 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 висновок 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 [10]. 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 [11, 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 ураховувати 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 держаної 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.

Інституційний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства пов'язаний із діяльністю органів публічної влади. Така діяльність стосується формування законопроектів та правозастосування. Оцінювати ефективність трудового законодавства можливо ще на етапі створення законопроекту щодо урахування пропозицій наданих в ході соціального діалогу, від вповноважених органів публічної влади, із урахуванням судової практики та європейських тенденцій. Якщо ж під час формування законопроекту здійснюється переклад норм зарубіжного законодавства без їх пристосування, то зрозумілою є наступна не ефективність запропонованих законодавчих новел.

Не менш важливою є правозастосовна діяльність, що найперше стосується Держпраці, адже його завданнями визначено реалізацію державної політики в сфері праці, управління охороною праці та промисловою безпекою, регулювання та контроль об'єктів підвищеної небезпеки [12]. Тобто, до компетенції даного органу належить проведення контролю за сферою охорони праці, безпечності та комфортності умов праці, дотримання вимог до працевлаштування. Завдяки їх діяльності забезпечується ефективність дії імперативних норм трудового законодавства. Отже, аналіз статистики проведеної роботи Держпраці є однією зі складових змісту критерію інституційності.

Разом з тим, інституційний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства охоплює й питання діяльності усіх органів публічної влади у заохоченні правомірної поведінки, якості сервісного обслуговування, що особливо стосується податкової сфери, надання роз'яснень порядку дотримання трудового законодавства. Завдяки такій діяльності, збільшується розуміння серед суб'єктів трудових відносин змісту своїх прав та обов'язків та способів їх реалізації, а також

забезпечується усунення перешкод для неї. Відповідно, підвищується ефективність дії трудового законодавства.

Таким чином, зміст інституційного критерію оцінювання ефективності трудового законодавства полягає в аналізі діяльності органів публічної влади щодо забезпечення вірного втілення норм трудового права. Порівнюючи обсяг повноважень органів публічної влади із обсягом прав та обов'язків трудового законодавства можливо помітити й сфери, що потребують додаткової уваги з боку держави, серед яких, запобігання мобінгу серед членів трудового колективу, виявлення дискримінаційних заходів, здійснення тиску роботодавцем на професійні спілки

Ресурсний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства передбачає виявлення реальної здатності у держави, працівників та роботодавців втілити певну норму права. Насамперед, необхідно з'ясувати достатність ресурсів на організацію втілення певної норми трудового права. Тобто, наявності органу держави влади, що проводитиме контроль за дотриманням норм трудового права або ж створення такого, наявність технічних можливостей простежити її дотримання. І. В. Лагутіна зауважує, що діяльність органів державної влади окрім боротьби з порушенням трудового законодавства має бути направлена на профілактику його порушення та надання консультативних послуг, семінарів, тренінгів [13, с. 97]. Для усіх наведених заходів необхідним є фінансове забезпечення, а отже витрати мають бути передбачені у державному бюджеті заздалегідь. Оцінювання наявних ресурсів у держави на певний момент часу дозволить з'ясувати чи є доцільною зміна трудового законодавства або ж сформувати план (стратегію) його поступового вдосконалення.

Другим аспектом застосування ресурсного критерію є оцінювання можливостей роботодавця. Таке оцінювання має стосуватися наявності у роботодавця фінансових ресурсів для запровадження певних змін та фінансової вигоди від них. Крім того, необхідним є й прогнозування втрат, який зазнає роботодавець. Прикладом, ігнорування фінансових можливостей роботодавця є збільшення обсягу податків пов'язаних із наймом працівника, тобто покладення на нього обов'язку сплати військового збору та страхових внесків до загальнодержавної обов'язкової соціальної (пенсійної) системи. Для роботодавця таке збільшення означало неможливість виплачувати заробітну плату, яка відповідає ринку праці, кваліфікації працівника та його потребі в забезпеченні гідного життя. Наслідком же стало поширення неофіційних трудових відносин, оформлення працівників за цивільними, а не трудовими договорами.

Ще одним аспектом застосування ресурсного критерію оцінювання трудового законодавства є дослідження ресурсів працівника. Тобто, його можливості виконувати правила трудового розпорядку, охорони праці. На рівні законодавчих актів застосування даного критерію повинно стосуватися визначення потреби у працівника здійснювати певні активні дії по реалізації своїх прав. До прикладу, якщо працівнику необхідно реалізувати право на відпустку, то законодавчо визначено порядок звернення до роботодавця з відповідною заявою. В той же час, незрозумілою є користь для працівника від активної участі в профспілковій діяльності чи соціальному діалозі, ініціюванні створення Комісії з трудових спорів, яка, до того ж недостатньо захищена від тиску роботодавця. Наслідком же є неефективність дії законодавства про профспілки, його невідповідність ні задекларованій меті, ні соціальним потребам трудового колективу.

Тож, ресурсний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства полягає у з'ясуванні наявності в суб'єктів трудового права (органів публічної влади, працівників, роботодавців) можливості організаційно, фінансово, матеріально забезпечувати реалізацію норм трудового законодавства. Ресурсний критерій оцінювання є одним із найбільш об'єктивних, адже базується на економічних показниках, статистиці у сфері праці та аналізі причин правопорушень.

На противагу йому, психологічний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства є найскладнішим для застосування, адже має декілька рівнів втілення та особистий характер прояву. Психологічний критерій оцінювання передбачає урахування рівня правосвідомості, правової культури, правової освіти працездатного населення загалом, членів

трудового колективу та суб'єктів конкретних трудових відносин. Серед факторів, що впливають на таку правосвідомість М. Є. Черкас виділяє: стабільність законодавства та політичної ситуації, збалансованість економіки, релігійну ситуацію в державі [14, с. 172-173]. Тобто, виключно правовими методами та засобами на рівень правосвідомості вплинути неможливо. Тому, під час прогнозування та аналізу результатів ефективності трудового законодавства слід виходити із фактичної ситуації, а не запланованої або ж взагалі ідеалізованої.

Негативним наслідком ідеалізації правосвідомості є відсутність законодавчого забезпечення реалізації певних трудових прав або ж обов'язків. До прикладу, ст. 185 Кодексу законів про працю встановлено, що роботодавець «у випадку необхідності може надати вагітній жінці чи жінці, яка має дитину до 14 років путівку до санаторію безкоштовно чи на пільгових умовах, а також надавати іншу матеріальну допомогу» [7]. В той же час, законодавчо не визначено обов'язок роботодавця формувати спеціальний фонд для надання допомоги, які саме підстави вважаються «випадками необхідності» та коли покривається вартість усієї путівки, а коли частково, а також засобів захисту права працюючої жінки на матеріальну допомогу від роботодавця. Відповідно, належна реалізація такої норми можлива лише за умови, що роботодавець самостійно проявить бажання допомогти в добровільному порядку, що автоматично свідчитиме про високий рівень правосвідомості та культури. В усіх же інших випадках право працюючої жінки на матеріальну допомогу залишатиметься не забезпеченим.

Слід констатувати, що метою застосування психологічного критерію оцінювання ефективності трудового законодавства є з'ясування ймовірності реалізації норм трудового законодавства суб'єктами трудового права добровільно, без залучення примусу. Варто зауважити, що навіть найбільш належне виконання посадовими особами вповноважених органів своїх завдань по контролю та нагляду не здатне охопити усі трудові відносини та попередити випадки зловживання владою роботодавцем чи навпаки порушення трудової дисципліни працівником. Як й імперативний метод правового регулювання не гарантує дотримання обов'язків та заборон. Підвищення рівня правосвідомості, довіри населення до держави повинно охоплювати не лише трудову сферу, однак позитивні результати вплинуть й на ефективність трудового законодавства.

Під час оцінювання ефективності трудового законодавства слід й використовувати соціально-культурний критерій. Досліджуючи соціальну цінність трудового права О. Є. Костюченко, розкриває її через ілюстрацію взаємозв'язку між працею, як ключовим та базовим ресурсом людини, що підтримує її життєздатність та правовим регулюванням праці, яке повинно забезпечувати оптимізацію соціальних та приватних інтересів, як працівника, так й роботодавця, суспільства та держави [15, с. 144]. Тобто, якщо трудове законодавство не виконує функції оптимізації інтересів усіх суб'єктів трудового права, то воно є не ефективним. Так, права та інтереси працівника й роботодавця є протилежними за своєю сутністю, адже для роботодавця ключовим є отримання прибутку, що мотивує зменшувати заробітну плату до мінімально можливого рівня, зі свого боку, інтересом працівника є отримання максимального рівня оплати праці за свою роботу, що може загрожувати стану прибутковості та можливості вести підприємницьку діяльність для роботодавця. Надання переваги будь-кому із наведених суб'єктів не відповідатиме інтересам уже суспільства, яке зацікавлене в наявності роботи в кожної працездатної особи, підтриманні виробництва товарів та соціальному забезпеченні вразливих верств населення, що здійснюється за їх рахунок.

Врівноваження усіх наведених інтересів за допомогою трудового законодавства можливо або ж шляхом визнання існування певного права або ж врегулювання трудових відносин. Так, норма права, закріплена в ст. 43 Конституції України [16] щодо права на працю, її оплати, професійного розвитку й заборони примусової праці є ефективною, внаслідок свого загального характеру, визначення основних принципів трудового права та основоположної для наступних законодавчих актів. Водночас, уже врегулювання трудових відносин на рівні законів, підзаконних та локальних актів, де й відбувається врівноваження інтересів має доволі спірну ефективність.

Тож, соціально-культурний критерій оцінювання ефективності трудового законодавства пов'язаний із соціальними потребами суспільства та особливостям сприйняття норм трудового права на національному рівні. Саме соціально-культурний критерій відображає динамічну природу норм трудового права та вказує на потребу зміни й вдосконалення законодавства на підставі його застарілості, неможливості виконання трудовим правом його основної функції. Відповідно, мета застосування соціально-культурного критерію полягає у з'ясуванні наявності потреби в суспільства та суб'єктів трудового права до існування певної норми трудового права, виявленні неврегульованих трудових відносин (віддалена праця, праця на дому), втраті актуальності законодавчих положень.

Критерій належного рівня юридичної техніки написання трудового законодавства полягає у дотриманні певних правил роботи над законопроектом на основі отриманих статистичних даних, аналізу соціальних потреб та економічних умов, наявних проблем у правовому регулюванні. О. Л. Дзюбенко до правил юридичної техніки відносить дотримання форми нормативно-правового акту (юридичного стилю та мови), логічну послідовність викладу положень, відповідність між назвою та змістом норми [17, с. 19]. Порушення таких вимог є найбільш частим під час написання локальних нормативно-правових актів, як то правил внутрішнього розпорядку. Така ситуація ускладнює розуміння, які саме дії вимагаються від працівників або ж роботодавця, зміст прав та обов'язків, а тому практика реалізації норм права різниться у кожних трудових відносинах, спричиняє виникнення трудових спорів.

Також, В. І. Лебеденко зауважує, що під час написання нормативно-правових актів необхідно дотримувати усталених юридичних термінів, які визнанні юридичною наукою, законодавчі положення мають бути однозначними, використовувати загальновідомі терміни або ж надавати їм тлумачення, зміст норми права має бути доступним для населення» [18, с. 54]. Використання різної термінології у трудовому законодавстві пояснюється постійним створенням нових законодавчих актів, коли ж чинні майже не вдосконалюються. Яскравим прикладом є паралельне використання у трудовому законодавстві терміну «роботодавець» та «власник або уповноважений ним орган» для позначення одного й того суб'єкта трудових відносин. На ефективність дії конкретного нормативно-правового акту це не впливає, однак ефективність трудового законодавства буде зменшеною через наявність прогалин.

Можливо резюмувати, що критерій належного рівня юридичної техніки написання положень трудового законодавства застосовується шляхом проведення аналізу тексту на його зрозумілість, впорядкованість та логічність. Наявність законодавчих недоліків впливає на обсяг трудових прав, можливість їх захистити та однаково розуміти кожним суб'єктом права. Систематичне накопичення таких недоліків спотворює загальне призначення трудового законодавства, а отже норми трудового права не можуть вірно застосовуватися, що робить трудове законодавство неефективним.

Для оцінювання ефективності трудового законодавства слід й застосовувати критерій узгодженості. Можливо виділити декілька рівнів узгодженості: між нормами національного та міжнародного (європейського) трудового права; між нормами трудового права та іншими нормами національного права; між нормами трудового права різної юридичної сили. Складність застосування даного критерію полягає у потребі обізнаності не лише в тонкощах трудового законодавства та швидкому опрацюванні й перекладі міжнародних правових актів. А. А. Мельник зауважує, що для встановлення узгодженості необхідно дотримуватися таких правил: логічної несуперечності між чинними законами; дотримання мінімальної кількості законів з певного питання; уникнення дублювання; своєчасному скасуванні актів, що суперечать чинним законам; відсутності посилань на нечинні закони [19, с. 40]. Трудове законодавство містить значну частину актів, які морально застаріли, однак досі використовуються для врегулювання трудових відносин. Вони не суперечать національному законодавству, однак порушують міжнародні стандарти та концепції регулювання трудової діяльності. Хоча такі законодавчі акти і врегульовують трудові

відносини в межах держави, вони ж і виступають інструментом стримування розвитку, а тому негативно впливають на ефективність трудового законодавства в цілому, ефективність його реформування.

Неузгодженість між трудовим та іншими видами законодавства має наслідком неможливість досягти поставлених цілей соціальної політики, вповільнює реформування. Неузгодженими можливо вважати податкове та трудове законодавство, адже застосування надмірного імперативного тиску у податкові сфері на роботодавців негативно впливає на розвиток підприємницької діяльності та кількість робочих місць, зацікавленість роботодавця у співпраці з державою в інших сферах (екологічній чи господарській). Неузгодженість між нормами трудового права найчастіше стосується загальних норм та спеціальних, які регулюють трудові відносини працівників із особливим правовим статусом (суддів, державних службовців, поліцейських).

Таким чином, критерій узгодженості нормативних положень трудового законодавства використовується задля виявлення колізій у законодавстві, встановлення напрямів удосконалення на основі міжнародних тенденцій. Оцінювання ефективності трудового законодавства за допомогою критерію узгодженості можливо ще на етапі створення проекту певної статі шляхом визначення її відповідності Конституції України, міжнародним актам та іншим чинним законам. Разом з тим, відповідність науковим та європейським концепціям розвитку змінюється з часом, зменшуючи ефективність поступово, що й вказує на потребу постійного оцінювання.

Проведене дослідження свідчить, що оцінювання ефективності трудового законодавства неможливо здійснити використовуючи лише математичні й статистичні дані або науково-теоретичні концепції. Застосування критеріїв ефективності трудового законодавства дозволяє проводити оцінювання об’єктивно й обґрунтовано. Такі критерії розкривають основні вимоги до законопроектів в трудові сфері та слугують орієнтирами під час формування стратегії вдосконалення соціальної та трудової сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Риндюк В. І. Якість та ефективність законодавства: співвідношення понять. Правове регулювання економіки, 2018. № 17. С. 80–90
2. Рабінович П. М. Ефективність юридичних норм: загальнотеоретично-понятєвий інструментарій дослідження. Вісник Академії правових наук України, 2008. № 1 (52). С. 13–21
3. Болокан І. В. Критерії та показники ефективності реалізації адміністративно-правових норм: загальна характеристика. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. Одеса: Видавничий дім "Гельветика", 2017. № 79. С. 11-20
4. Boas Franz. Anthropology and modern life. New York: Norton company inc., 1962. 264 p.
5. Гуйван, П. Д. Сутність принципу ефективності права. Часовий аспект. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право, 2018. № 3 (39). С. 111–116
6. Завальнюк В. В. Ефективність права: антропологічний та євроінтеграційний аспекти. Lex portus, 2017. № 1. С. 39-49
7. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
8. Обушенко Н. М. До проблеми визначення цілей та завдань систематизації трудового законодавства. Науковий вісник публічного та приватного права, 2019. № 4. С. 197-201.
9. Бірченко Ю. І. Деякі критерії оцінки якості та ефективності нормативно-правових актів. Наукові записки Національної Києво-Могилянської академії, 2004. № 26. С. 9-14
10. Гетьманцева Н. Д. Мета і засіб — правовий інструментарій ефективності трудового права. Науковий вісник Чернівецького університету, 2009. № 518. С. 55-58
11. Купіна Л. Ф. Критерії ефективності правових норм. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, 2017. № 32. С. 51-57

12. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. Офіційний вісник України. 2015. № 21. С. 201

13. Лагутіна І. В. Роль нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в зміцненні законності у сфері трудових відносин. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції, 2017. Вип. 1(2). С. 95-98

14. Черкас М. Є. Актуальні проблеми формування правосвідомості в Україні. Право та інновації, 2015. № 4. С. 169-175

15. Костюченко О. Є. Соціальна цінність трудового права. Економічна теорія та право, 2018. № 1. С. 137-148

16. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.

17. Дзюбенко О. Л. Теоретико-правове розуміння юридичної техніки відомчої нормотворчості. Юриспруденція: теорія і практика, 2009. № 7. С. 2-10

18. Лебеденко В. І. Юридична техніка: поняття, призначення, методологічні засади застосування. Інформація і право, 2014.№ 2. С. 52-56

19. Мельник А. А. Техніко-юридичний аспект якості закону. Право і суспільство, 2018. № 4. С. 38-43