

помилки та сприятиме ефективності правового регулювання. Запропоновані варіанти вдосконалення чинного законодавства мають на меті забезпечення правомірності та однозначності в трактуванні поведінки й дій уповноважених органів контролю та нагляду, їх посадових осіб, адаптації заходів контролю та нагляду до сучасних видів трудових відносин та проблем у реалізації трудових прав, зловживань ними суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Інформаційно-аналітична довідка «Про стан охорони праці в Україні у 2020 році та пріоритетні напрями роботи у 2021 році». URL: <https://bit.ly/3g3r26A> (дата звернення: 01.06.2021).
2. Шемелинець І.І., Позняк О.П. Співвідношення понять нагляду і контролю в трудовому законодавстві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2016. Вип. 36 (1). С. 183-186.
3. Кравчук О.О. Нова відповідальність за порушення трудового законодавства – непропорційне втручання держави у бізнес. Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць. 2018. № 2 (38). С. 119-127.
4. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 / НУ «Львівська політехніка». Л., 2021. 42 с.
5. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 01 серпня 2019 року № 823. Офіційний вісник України. 2019. № 70. С. 161.
6. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2007. № 29. С. 1001.
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. С. 1122.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст.

УДК 349.2

Рибак Н.В.,

кандидат юридичних наук,

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті проаналізовано специфіку сучасного стану правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства України. Визначено перелік проблем правового регулювання даної царини. Розкрито зміст та сутність кожної із них.

Ключові слова: проблеми, правове регулювання, оцінювання ефективності, трудове законодавство, праця.

В статье проанализирована специфика современного состояния правового регулирования оценки эффективности трудового законодательства Украины. Определен список заморочек правового регулирования данной сферы. Раскрыты содержание и сущность каждой из них.

Ключевые слова: проблемы, правовое регулирование, оценка эффективности, трудовое законодательство, труд.

In the article the specifics of the current state of legal regulation of evaluating the effectiveness of labor legislation of Ukraine are analyzed. The list of problems of legal regulation of this sphere is defined. The content and essence of each of them are revealed.

Key words: problems, legal regulation, efficiency assessment, labor legislation, labor.

Основною вимогою до будь-якого нормативно-правового акту й особливо законів є його якість, яку неможливо забезпечити без ретельної роботи над проектом. Від якості надалі залежить й ефективність дії такого законодавчого акту, у тому числі й трудові відносини. Визначення держави, як соціальної та правової зобов'язує формувати нормативно-правові акти відповідно до актуальних потреб та проблем населення, що в трудовій сфері може стосуватися трудової міграції, захисту права на оплату праці, гендерної рівності та недискримінації. Водночас, дослідження громадської мережі ОПОРА свідчить, що за часи 3 скликання Верховної Ради України було внесено 6 046 законопроектів, коли ж уже під час 8 скликання створено 10 470 законопроектів, більшість із них досі доопрацьовуються в профільних комітетах [1]. Збільшення кількості законопроектів обумовлено змінами в соціально-економічному житті населення, уявленнях про публічне адміністрування та напрями розвитку держави. Разом з тим, збільшення кількості законопроектів неодмінно впливатиме на їх якість, адже неможливо щодо кожного із них провести дослідження впливу на суспільні відносини. Оцінювання ефективності будь-якого законодавства дозволяє встановити актуальні проблеми та напрями розвитку, але й вимагає більшого часу та системності, коли ж велика кількість законопроектів свідчить про хаотичність та безсистемність реформування національного законодавства.

Щодо трудового законодавства, то відомості розміщені на офіційному вебсайті Міністерства економіки України щодо реформування ринку праці свідчать, що органи виконавчої влади планують створити близько 18 нових законопроектів у сфері праці щодо індивідуальних трудових спорів, нестандартних форм зайнятості, праці іноземців [2]. Кожен із таких законопроектів відображає важливі та поширені проблеми трудової сфери, однак може загубитися серед великої кількості загальних законопроектів. Крім того, уточнення потребує їх взаємозв'язок між собою щодо дотримання спільних принципів права, соціальних цінностей, способів викладу змісту норми права. Такої ситуації можливо було б уникнути за прогнозування ефективності дії норм трудового права, що неможливо без аналізу узгодженості.

Таким чином, оцінювання ефективності трудового законодавства є інструментом забезпечення належної якості проектів нормативно-правових актів, виявлення недоліків та

проблем законодавства, але є погано врегульованим та використовується періодично. Тому, дане дослідження надасть можливість з'ясувати які саме проблеми існують в правовому регулюванні оцінювання ефективності трудового законодавства. Важливим є аналіз змісту та сутності проблем правового регулювання, що дозволить зрозуміти причини виникнення даних проблем та наслідки для реформи трудової сфери. Запропоновані варіанти розв'язання проблем та розвитку інституту оцінювання ефективності трудового законодавства матимуть тривалий час не втрачатимуть своєї актуальності, відповідатимуть сучасним вимогам та тенденціям правового регулювання та міжнародним стандартам.

Питання проблем правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства є малодослідженим. Проте, проблеми регулювання окремих аспектів виміру впливу законодавчих новел, значення оцінки ефективності законодавства для прогнозування його дії були висвітлені в наукових роботах наступних учених: В. М. Булавинець, Т. О. Буренко, Л. Ю. Вдовиченко, Н. В. Губська, П. В. Кіндрат, І. В. Колупаєва, О. П. Крайник, Л. М. Легін, С. Ф. Марова, І. В. Минчинська, А. К. Мусаєва, Т. К. Оверковська, І. І. Онищук, Н. В. Павлюк, В. І. Риндюк, Л. О. Шапенко, Я. М. Коваленко.

Мало досліджень процесу оцінювання ефективності трудового законодавства пояснюється відсутністю єдиних наукових та легальних підходів до її тлумачення. Так, П. Кіндрат зазначає, що проблема оцінки ефективності законодавства не є новою, що пояснюється багатогранністю даного поняття та його постійною трансформацією, залежністю від політичних, економічних та соціальних чинників, унаслідок чого варіативність тлумачень значно різниться аж до значних сутнісних відмінностей у змісті та меті оцінки ефективності [3, с. 117]. Унаслідок таких процесів, відсутнє спільне розуміння значення та змісту оцінювання ефективності у тому числі трудового законодавства. Хоча чинні законодавчі акти частково регулюють питання вимірювання впливу норм права на правовідносини, але використовуються різні терміни, наприклад, «результативність» чи «вплив на», що дозволяє розглядати застосування таких норм права, як різні процедури та процеси. Відповідно, результати оцінювання не об'єднуються, неможливо сформувати спільну систему проблем та недоліків трудового законодавства. Тому, однією із основних та ключових проблем правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства вважаємо відсутність спеціалізованого законодавства та узгодженості термінів.

Щодо безпосередніх процесів оцінювання ефективності, то досліджуючи їх в контексті роботи державних службовців, С. Ф. Марова виділяє наступні проблеми: формальність проведення оцінки ефективності, неможливість вплинути на наступні дії керівника та співробітника, завдання щодо оцінювання позбавлені пріоритетності, розуміння процедур оцінювання ефективності, як покарання, безконтрольність виконання рекомендацій, бюрократичність процедур [4, с. 99]. Наведені проблеми в повній мірі стосуються й оцінювання ефективності трудового законодавства. До прикладу, не існує жодних правових інструментів впливу на поведінку суб'єктів творення нормативно-правових актів щодо примушення дотриматися рекомендацій та визначених напрямів розвитку законодавства. Крім того, не встановлено заходів контролю та нагляду за втіленням уже закріплених державних політик чи програм, унаслідок чого їх реалізація може затримуватися або ж взагалі ігноруватися.

Згідно з ст. 48 Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, державний замовник повинен скласти заключний звіт щодо виконання програми та подати

його Кабміну разом із висновками щодо результатів виконання програми [5]. Звітування на сьогодні є основним інструментом відстеження реального стану дотримання трудового законодавства, державних програм чи стратегій. Його недоліком є те, що результати звіту жодним чином не впливають на наступні плани та програми із вдосконалення. Тому, необхідно збільшити варіативність та джерела отримання інформації про стан й актуальність трудового законодавства.

Тож, на основі проведеного дослідження законодавства та аналізу науково-теоретичних підходів можливо встановити, що існують наступні проблеми правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства:

1. Відсутність спеціалізованого законодавства щодо оцінювання ефективності трудового законодавства;
2. Безструктурність та безсистемність проведення оцінювання ефективності трудового законодавства;
3. Потреба у формуванні чітких повноважень в органів публічної влади щодо оцінювання ефективності трудового законодавства.

Проблемою правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства є відсутність спеціалізованого законодавства. Аналіз чинного законодавства свідчить, що ні термін «ефективність законодавства», ні синонімічні до нього майже не використовуються, згадуються лише в окремих нормах права підзаконного або ж взагалі рекомендаційного характеру. Оцінювання ефективності законодавства часто розглядається, як один із елементів повноважень зі створення й вдосконалення нормативно-правових актів, науково-консультативної діяльності щодо аналізу чинного законодавства та виявлення в ньому проблем. Проте, такий підхід є лише частково вірним, адже без прямого визначення у законодавстві обов'язку проведення оцінювання, воно залишається суб'єктивним вибором посадової особи органу публічної влади. Слід підкреслити, що проблема відсутності спеціалізованого законодавства щодо оцінювання ефективності стосується не лише трудової сфери, але й будь-яких нормативно-правових актів. Як наслідок, обов'язковим є створення відокремленого акту, який би регулював даний процес, закріплював би принципи та етапи оцінювання ефективності.

Серед вимог до нормативно-правового акту Л. М. Легін виділяє: текстуальне оформлення відповідає викладу правових норм; текстуальна форма відображає специфіку правовідносин, що підлягають правовому регулюванню; дотримання мінімуму тексту при максимумі нормативного змісту; системність та структурованість; відповідність мові письма юридичних документів [6, с. 25]. Тобто, нормативно-правовий акт щодо оцінювання законодавства повинен послідовно описувати поняття, що будуть в ньому використовуватися, пов'язані нормативно-правові акти, залучених суб'єктів, їх права та обов'язки. Саме це й обумовлює недоречність створення нормативно-правового акту загального характеру, адже оцінювання трудового законодавства вимагає залучення спеціальних суб'єктів права та органів публічної влади, має дещо іншу систему пов'язаних законодавчих актів. Узагальнення норм права щодо оцінювання законодавства не дозволить виписати усі його гарантії та врахувати інтереси суб'єктів трудових відносин.

Спеціальний характер нормативно-правового акту вказує й на можливість закріплення його на підзаконному рівні, а не рівні законів, що спрощувати процес змін та удосконалень. Крім того, доречним є направлення правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства на органи виконавчої, а не законодавчої влади. Така

ситуація пояснюється неможливістю зобов'язати парламент прийняти певний проект закону, що був обраний комітетом чи сформований науково-консультативною радою. Неможливо й встановити обов'язок проводити оцінювання ефективності кожного законопроекту, адже окремі законопроекти є терміновими, коли ж до інших можуть вноситись численні зміни, унаслідок чого отримані результати щодо ефективності уже будуть не актуальними. Тому, й більш доречним є правове регулювання діяльності з оцінювання ефективності трудового законодавства, яку можливо упорядкувати, контролювати, обмежувати в строках та чітко сформулювати обов'язки та заходи юридичної відповідальності.

Окрім правового регулювання принципів та етапів оцінювання ефективності трудового законодавства, доречним є й формування критеріїв, що обов'язково слід використати. У Методиці оцінки ефективності виконання Державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2016 - 2020 роки визначено, що оцінка соціальної ефективності втілення програми може застосовувати індикаторні показники, що в даному випадку полягають в збільшенні кількості молоді, формування у них громадянської позиції та національно-патріотичної свідомості. Також запропоновано використовувати критерій економічної ефективності реалізації заходу, тобто відношення значення соціального показника до витрат коштів, які необхідні для його досягнення [7]. Відповідно, критерії завжди повинні відповідати певному плану чи стратегії. Оскільки існує велика кількість трудових прав, то для оцінювання ефективності законодавства щодо їх втілення повинні використовуватися власні показники. Якщо загальним показником можливо вважати збільшення офіційно працевлаштованих осіб, то спеціальним для права на працевлаштування молоді, зменшення відсотку безробітних серед осіб віком до 25 років, швидкість знаходження місця роботи після отримання профільної освіти, а для удосконалення гендерної рівності, може й застосовуватися кількість посилок у вакансіях на працівника окремої статі. Зрозуміло, що на показники ефективності впливає економічна ситуація та розвиток технологій й навіть можливості та повноваження конкретного органу публічної влади. Тому, усі їх визначити навіть на підзаконному рівні є неможливим, а отже критерії ефективності трудового законодавства мають бути загальними, тобто такими, що можуть бути використані усіма вповноваженими органами державної влади та водночас допускати можливість додаткових критеріїв та показників оцінювання ефективності залежно від предмету правового регулювання. Окремо слід відзначити, що критерії не повинні оцінювати лише економічну складову, що є більш характерним для державних цільових програм, оскільки значення вдосконалень регулювання трудових відносин для суспільства може бути більш цінним, ніж сума витрачених бюджетних коштів.

Можливо резюмувати, що сутністю проблеми відсутності спеціального законодавства щодо оцінювання ефективності трудового законодавства є неможливість постійного його проведення та контролю за якістю оцінювання, неналежний стан розуміння змісту оцінювання та його процедур серед залучених суб'єктів, відсутність послідовного та системного аналізу інформації про стан дотримання трудового законодавства. Тож, з метою усунення прогалин у правовому регулюванні оцінювання ефективності трудового законодавства слід створити окремий підзаконний акт: Постанову Кабінету Міністрів України «Про Положення про оцінювання ефективності законодавства про працю». Закріплення норм права щодо оцінювання ефективності трудового законодавства на рівні постанови дозволить поширити їх дію на усі органи виконавчої влади, але й гарантуватиме

гнучкість правового регулювання. Вибір терміну «законодавство про працю» відповідає чинній законодавчій термінології та не потребуватиме додаткового тлумачення, оскільки таке вже проведене Конституційним Судом України.

Щодо змісту даної Постанови, то найперше слід визначити коло відносин, на які вона поширюється та надати легальні дефініції усім термінам, що будуть у ній використовуватися. Тому, з метою встановлення призначення та межі поширення дії нормативно-правового акту, слід ст. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про оцінювання ефективності законодавства про працю» викласти у такій редакції: «Це Положення визначає порядок та етапи проведення оцінювання ефективності законодавства про працю вповноваженими органами державної влади з метою аналізу результатів дії законодавства про працю відповідно до наявних ресурсів та національних цілей розвитку, формування пропозицій щодо удосконалення законодавства про працю через усунення виявлених недоліків». Таким чином буде встановлено коло суб'єктів, на які поширюється дію Положення, а їх деталізація уже буде відбуватися нижче в нормативних положеннях. Також, встановлено мету оцінювання ефективності трудового законодавства, що має орієнтуючий та направляючий характер, сприяючи вірному розумінню інших норм права.

Задля забезпечення однозначного тлумачення норм права щодо оцінювання ефективності трудового законодавства варто ст. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про оцінювання ефективності законодавства про працю» викласти у такій редакції: «1. Стратегія (план) вдосконалення правового регулювання трудових відносин — це нормативно-правовий акт, що видається вповноваженим на те органом державної влади в результаті проведення оцінювання ефективності законодавства про працю та містить логічно впорядковані та пов'язані між собою, узгоджені із чинним законодавством пропозиції для удосконалення законодавства про працю. 2. Предмет попереднього оцінювання — норма права та/чи нормативно-правовий акт, що є частиною законодавства про працю й регулюють втілення однорідних трудових відносин та оцінюються щодо ефективності дії вповноваженими органами державної влади. 3. Керівник вповноваженого органу державної влади — посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі». Надалі вказані терміни будуть часто вживатися у тексті інших норм права, тому важливо забезпечити їх єдине розуміння. Крім того, визначення поняття керівника вповноваженого органу державної влади відповідає уже чинному поняттю керівника державної служби, що сприяє узгодженню між собою законодавчих актів.

Наступним нормативним положенням повинно бути визначено зв'язки між даним та іншими нормативно-правовими актами, оскільки він не може діяти ізольовано. Тому, задля узгодження норм права щодо створення проектів нормативно-правових актів та норм права з оцінювання ефективності ст. 3 Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про оцінювання ефективності законодавства про працю» повинна мати такий текст: «1. Оцінювання ефективності законодавства про працю проводиться з урахуванням особливостей Закону України «Про державні цільові програми» [8], Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [9], Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження методик проведення аналізу впливу та відстеження результативності регуляторного акта» [10], Методичних рекомендацій щодо проведення правової експертизи [11], а також міжнародних стандартів та вимог *Acquis communautaire*». Оскільки оцінювання ефективності трудового законодавства потребує урахування діючих планів

держави щодо фінансування, планування витрат коштів для вдосконалення, аналізу актуальності норм права та складення проектів законодавчих актів, то використання наведених нормативно-правових актів є необхідним та невід'ємним. Наприклад, правова експертиза дозволить з'ясувати чи відповідає стратегія чи план удосконалення вимогам нормотворчої техніки, виправити помилки в структурі та послідовності.

Оскільки правове регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства здійснюється вперше, то доцільним є закріплення його принципів. Питання спеціальних принципів уже досліджувалось в межах даної наукової роботи, а тому необхідно їх лише оформити відповідно до правил законодавчої техніки. Задля закріплення принципів здійснення оцінювання ефективності трудового законодавства слід ст. 4 Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про оцінювання ефективності законодавства про працю» викласти у такій редакції: «1. Оцінювання ефективності законодавства про працю відбувається відповідно до таких принципів: 1) принцип законності; 2) принцип взаємодії органів державної влади при оцінюванні ефективності законодавства про працю; 3) принцип публічності та прозорості; 4) принцип достовірності та достатності інформації; 5) принцип доцільності пропозицій щодо внесення змін до законодавства про працю; 6) принцип комплексності оцінювання ефективності законодавства про працю; 7) принцип об'єктивності; 8) принцип плановості оцінювання ефективності». Наведені принципи мають, як загальний, так й спеціальний характер та надалі мають відображатися в нормах права та діяльності усіх залучених суб'єктів. Необхідно врегулювати питання взаємодії та плановості проведення оцінювання ефективності трудового законодавства, оскільки вони в більшій мірі залежать від порядків та бюрократичних процедур, ніж власної волі посадових осіб.

Наступною проблемою правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства України є безструктурність проведення оцінювання. Слід зазначити, що оцінювання є невід'ємним елементом реформування та проводиться у тій чи іншій формі в будь-якому випадку. Наприклад, оцінювання ефективності відбувається в ході подання щорічних звітів центральних органів виконавчої влади до Кабінету Міністрів, формування проекту державного бюджету на наступний рік. Однак, чіткого законодавчого визначення порядку оцінювання, його етапів та процедур так й не було встановлено. Законотворчий процес, як і процес створення підзаконних нормативно-правових актів і так є недостатньо врегульованим, можливість розгляду проектів нормативно-правових актів позачергово, термінове внесення їх до роботи комітету чи законопроектного відділу органу публічної влади може призвести до порушення процедури оцінювання, а отже зменшити прогнозовану ефективність змін до трудового законодавства.

Необхідність правового визначення структури процесу оцінювання трудового законодавства пояснюється ще й обов'язковим врахуванням думки громадськості, залученням великої кількості органів, роботу яких необхідно координувати та контролювати. Трудове законодавство змінювалося повільно, а тому будь-які вдосконалення потребують узгодження та аналізу наслідків, визначення швидкості впровадження новел з огляду на швидкість адаптації суб'єктів трудових відносин. Велика кількість інститутів трудового права обумовлює використання різних критеріїв оцінювання для кожного з них, що теж слід враховувати під час правового регулювання. Таким чином, безсистемність та безструктурність процесу оцінювання ефективності трудового законодавства негативно впливає на якість проектів нормативно-правових актів, зменшує

впорядкованість оцінювання, розуміння значення даного процесу під час реформування та вдосконалення трудового законодавства.

Також, до проблем правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства зараховуємо потребу у формуванні конкретних повноважень в органах публічної влади. Усі органи публічної влади наділені повноваженнями щодо розробки нормативно-правових актів та участі в обговоренні законопроектів. Як уже було неодноразово наголошено, законотворчий процес та процес оцінювання ефективності трудового законодавства пов'язані, але не тотожні, унаслідок чого вповноважені органи публічної влади можуть пропускати оцінювання або ж розглядати його, як окреме повноваження, яким вони не володіють. Для уникнення ситуації невірного правозастосування та закріплення однозначного трактування змісту повноважень необхідно визначити коло вповноважених на оцінювання ефективності трудового законодавства органів публічної влади, надати їм чіткі повноваження та законодавчо закріпити зміни у структурі органів публічної влади, викликані появою нових повноважень.

Н. В. Павлюк наголошує, що спеціалізація є основою державного управління, оскільки визначає права та обов'язки, компетенцію щодо прийняття управлінських рішень, а тому має розподіл спеціалізації серед суб'єктів має бути раціональним [12, с. 7]. Так, повноваження щодо оцінювання ефективності національного законодавства є загальними щодо ефективності трудового законодавства. Також, загальними є юридичні та законодавчі повноваження. Тому виникає питання доцільності створення нового спеціалізованого органу, адже доведеться виділяти значну суму коштів, створювати нові механізми контролю та взаємодії з іншими органами публічної влади. Саме тому, спеціалізація щодо оцінювання трудового законодавства має відбуватися в межах уже діючих органів публічної влади. Водночас, вона має стосуватися не лише органів публічної влади у соціальній та трудовій сферах, але й органів загальної компетенції. Проблеми із проведенням реформи трудового законодавства, неуспішність усіх попередніх проектів трудових кодексів обумовлюють потребу наявності створення окремих структурних одиниць навіть в Кабінеті Міністрів із спеціалізацією на оцінювання ефективності не усього законодавства, а лише трудового.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що проблеми правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства викликані відсутністю спеціалізованого акту в даній сфері, а також розпливчастими формулюваннями повноважень органів державної влади щодо участі в законотворчому процесу. Чинне законодавство хоча й містило окремі елементи оцінювання ефективності, але не визначало його, як обов'язковий елемент, унаслідок чого проведення оцінювання було періодичним, а інформація з різних джерел не поєднувалася. Дане дослідження проілюструвало важливість для оцінювання ефективності трудового законодавства координованої, злагодженості та системної роботи центральних органів виконавчої влади, а не лише парламенту та науковий та дорадчих рад. Запропоновані зміни дозволять упорядкувати процес оцінювання ефективності трудового законодавства, визначають його принципи та завдання, забезпечують узгодженість із іншими чинними законодавчими актами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Результативна законотворчість: аналіз Громадянської мережі ОПОРА у 2019 році.
URL: <https://cutt.ly/bWHWuWi> (Дата звернення: 08.09.2021)

2. Інформація про реформу ринку праці: статистика Міністерства економіки України за 2021 рік. URL: <https://cutt.ly/QWHWlcr> (Дата звернення: 08.09.2021)
3. Кіндрат П. В. Концепція оцінювання ефективності законодавства в інформаційній сфері. Підприємництво, господарство і право, 2017. № 7. С. 117-120
4. Марова С. Ф., Губська Н. В. Удосконалення методу оцінки ефективності роботи державного службовця в Україні. Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін». Серія «Державне управління». Т. XX, вип. 312. Маріуполь, ДонДУУ, 2019. С. 91-101
5. Про затвердження Порядку розроблення та виконання державних цільових програм: Постанова Кабінету Міністрів від 31.01.2007 № 106. Офіційний вісник України. 2007. № 8. С. 86.
6. Легін Л. М. Нормативно-правовий акт: поняття та система ознак. Право і суспільство, 2016. № 2. С. 21-26
7. Про затвердження Методики оцінки ефективності виконання Державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2016 - 2020 роки: Наказ Міністерства культури, молоді та спорту України від 20.02.2020 № 960. URL: <https://cutt.ly/zWHEIwb> (Дата звернення 08.09.2021)
8. Про державні цільові програми: Закон України від 18.03.2004 № 1621-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2004. №25. С. 1042
9. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 28. С. 1353.
10. Про затвердження методик проведення аналізу впливу та відстеження результативності регуляторного акта: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2004 № 308. Офіційний вісник України. 2016. № 44. С.2191.
11. Методичні рекомендації щодо проведення правової експертизи проектів нормативно-правових актів: Рекомендації Міністерства юстиції України від N 41 від 21.11.2000. URL: <https://cutt.ly/wWF03KR> (Дата звернення 07.01.2021)
12. Павлюк Н. В. Теоретичні засади організаційного і правового механізмів публічного управління в Україні. Демократичне врядування, 2016. Вип. 16-17. С. 1-9

УДК 349.2

Тихонова Д. С.,
к.ю.н., доцент кафедри правоохоронної
діяльності та поліціїсти
Харківський національний
університет внутрішніх справ

ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

В статі розглянуто підходи до розуміння професійної підготовки поліцейських за законодавством України. Визначено основні види професійної підготовки працівників в цілому до яких віднесено: неформальне професійне навчання; професійне навчання