

**Наталія РИБАК,**  
кандидатка юридичних наук

## **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

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.

На основі проведеного дослідження законодавства та аналізу науково-теоретичних підходів можливо встановити, що існують наступні основні 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 Легін Л. М. 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 [1, 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.

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.

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 органів 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 невірною 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.

---

1. Лєгін Л. М. Нормативно-правовий акт: поняття та система ознак. Право і суспільство, 2016. № 2. С. 21-26.