

## РОЗДІЛ 5

### ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.34>

#### ДО ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДО-ПРАВОВОГО РЕЖИМУ

**Вакарюк Л.В.,**

*доктор юридичних наук,*

*доцент кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету*

*імені Юрія Федьковича*

*[l.vakaryuk@chnu.edu.ua](mailto:l.vakaryuk@chnu.edu.ua)*

*<https://orcid.org/0000-0003-0263-7665>*

**Вакарюк Л. В. До питання ефективності правового регулювання трудових відносин і оптимізації трудо-правового режиму.**

У статті зазначається, що оскільки трудове право за своїм характером має соціальну спрямованість, регулює трудові відносини, в основі яких лежить праця як найважливіша цінність, джерело існування і задоволення інтересів і потреб працівників та в кінцевому рахунку всього суспільства, то очевидно, що ефективність трудо-правового режиму можна розглядати як реалізовану соціальну цінність, яка забезпечує і задовольняє інтереси людей-праці. Тому критерій ефективності трудо-правового режиму полягає у ступені забезпечення і досягнення відповідних цінностей. Трудо-правовий режим створює конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів сторін трудових відносин і змушує їх діяти відповідно до запропонованих державою правил гри, забезпечуючи при цьому стійкість і передбачуваність соціальних зв'язків. Така властивість трудо-правового режиму може застосовуватися для формування як стимулюючих, так і обмежуючих умов діяльності.

Наголошується, що ведучи мову про оптимізацію, досконалість трудо-правового режиму, необхідно вести мову і про ефективність правового регулювання трудових відносин в цілому, оскільки вирішення першого завдання залежить від другого і навпаки. Проблема ефективності і оптимізації лежить у сфері моделювання суспільних відносин у сфері праці за допомогою правових норм, в яких уже закладається характер відповідного виду трудо-правового режиму. Тому жодний закон чи нормативний акт не буде ефективним, якщо в їх основі не буде закладений сприятливий «правовий клімат», іншими словами адекватний вид трудо-правового режиму.

Акцентується, що ефективність не зводиться суто до вимог, яким повинна відповідати норма законодавства, вона здебільшого зводиться до основних орієнтирів у правотворчій діяльності держави щодо вдосконалення норм законодавства, оптимізації правових режимів. Оптимізація трудо-правового режиму допоможе забезпечити вирішення тих основних завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права. Одним із основних шляхів оптимізації трудо-правового режиму є створення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства, приведення його у відповідність до законодавства ЄС.

**Ключові слова:** правове регулювання, трудо-правовий режим, ефективність, оптимізація, трудове право, трудові відносини.

**Vakariuk L. To the issue of the efficiency of legal regulation of labor relations and optimization of the labor-law regime.**

The article notes that since labor law by its nature has a social orientation, regulates labor relations, which are based on work as the most important value, the source of existence and satisfaction of the interests and needs of employees and, ultimately, the entire society, it is obvious that the efficiency of labor legal regime can be considered as a realized social value that ensures and satisfies the interests of working people. Therefore, the criterion of the effectiveness of the labor law regime is the degree of provision and achievement of the corresponding values. The labor law regime creates a specific degree of favorability or disadvantage to satisfy the interests of the parties to labor relations and forces them to act in accordance with the rules of the game proposed by the state, while ensuring the stability and predictability of social relations. This feature of the labor law regime can be used to create both stimulating and limiting conditions of activity.

It is emphasized that while talking about the optimization and perfection of the labor law regime, it is necessary to talk about the effectiveness of the legal regulation of labor relations as a whole, since the solution of the first task depends on the second and vice versa. The problem of efficiency and optimization lies in the sphere of modeling social relations in the field of labor with the help of legal norms, which already lay down the nature of the appropriate type of labor-legal regime. Therefore, no law or regulatory act will be effective if they are not based on a favorable «legal climate», in other words, an adequate type of labor law regime.

It is emphasized that efficiency is not reduced purely to the requirements that the legal norm must meet, it is mostly reduced to the main guidelines in the law-making activity of the state regarding the improvement of legislative norms, optimization of legal regimes. Optimization of the labor law regime will help ensure the solution of the main tasks facing labor law as a branch of law. One of the main ways to optimize the labor law regime is to create new and improve existing labor legislation, bring it into line with EU legislation.

**Key words:** legal regulation, labor law regime, efficiency, optimization, labor law, labor relations.

**Постановка проблеми.** Однією з основних проблем протягом багатьох років є проблема ефективності правового регулювання суспільних відносин загалом і трудових відносин зокрема, побудова високоєфективного механізму його правового впливу, яка є свого роду проблемою створення «філософського каменю» в праві та постає на порядок денний перед законодавчими органами не вперше. Закономірний розвиток суспільства диктує свої настанови і потребує від права, окрім його ефективного функціонування, гнучкості і сприйнятливості до тих змін, які відбуваються в рамках соціальних зв'язків. Тому всі правові засоби, які використовує право у своєму функціонуванні повинні бути налаштовані та організовані таким чином, щоб будь-які відхилення від стандартної ситуації у рамках правового поля могли віднайти відповідну правову оцінку без прийняття нових нормативних правових актів та відповідних змін та доповнень у чинні акти. Однією з таких юридичних (правових) конструкцій виступає трудо-правовий режим, який завдяки своїй змістовній може включати різноманітні елементи, що покликані забезпечити ефективне функціонування правового регулювання трудових відносин, створюючи можливість переходу на більш гнучкий тип правового регулювання у бік його пом'якшення або жорсткості.

**Стан дослідження.** Поняття «ефективність права» яскраво висвітлено в юридичній літературі радянського періоду 1980 рр., суть його полягає у співвідношенні фактичного результату дії норм права і тієї соціальної мети, для досягнення яких ці норми були прийняті. Ця теорія дістала найменування цільової концепції ефективності і досліджувалась В. Н. Кудрявцевим, В. І. Нікітінським, І. С. Самощенко, А. Б. Венгеровим. На противагу ефективності, поняття «оптимізація» широко піддається дослідженню в сучасний період такими вченими як О. А. Любчик, В. Павліченко, К. Б. Пусан та ін.

**Метою статті** є науково-теоретичне дослідження таких правових явищ, як ефективність правового регулювання трудових відносин та оптимізація трудо-правового режиму, аналіз причин, факторів, що створюють «умови» для появи різного роду перешкод на шляху до ефективного регулювання трудових відносин та які заважають оптимізації відповідних видів трудо-правового режиму.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, специфіка (зміст) правового регулювання трудових відносин, як і будь-яких інших відносин, насамперед залежить від особливостей суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, правового статусу взаємодіючих у цих відносинах суб'єктів, а також об'єктів, з приводу яких виникає ця взаємодія. Сама ефективність реалізації поставленої перед правовим регулюванням мети залежить від вибору оптимальної системи засобів, яка повинна відповідати характеру трудових відносин, що піддаються відповідній регламентації. Держава, відповідно до об'єктивних закономірностей суспільного розвитку, визначає потребу в юридичній регламентації трудових відносин, надаючи їм належну юридичну форму. Вплив реформаційних процесів у політичній, економічній, соці-

альній сфері, світова глобалізація призводять до зміни юридичної форми, наповнюючи її новим змістом відповідно до реалій сьогодення. Піддається такій трансформації і правовий режим.

Оскільки Україна проголошена правовою, соціальною державою, то регулювання суспільних відносин у сфері праці має базуватися не на довільно виданих органами влади актах, адресованих суб'єктам трудових відносин, а на загальних правилах поведінки, закріплених у нормах права. А для цього необхідні ефективні закони, забезпечити дотримання яких повинна держава, встановлюючи при цьому сприятливі види трудо-правового режиму для їх реалізації. Трудо-правовий режим створює конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів сторін трудових відносин і змушує їх діяти відповідно до запропонованих державою правил гри, забезпечуючи при цьому стійкість і передбачуваність соціальних зв'язків. Така властивість трудо-правового режиму може застосовуватися для формування як стимулюючих, так і обмежуючих умов діяльності. Оскільки трудове право як галузь права є однією із форм соціальної (правової) політики держави, то в цій частині трудо-правовий режим є не тільки вискоелективним засобом реалізації соціальної (правової) політики держави, а й забезпечує через відповідний спосіб (метод) регулювання одних і тих самих трудових відносин різними способами, залежно від специфіки діяльності підприємства, установи, організації, виробничої ситуації і економічних можливостей роботодавця. Саме з цих позицій соціальна політика як держави в цілому, так і «міні соціальна політика» підприємства, установи, організації зокрема, потребує адекватних видів трудо-правового режиму та вирішення тих завдань, які стоять перед державою і підприємством, установою, організацією.

Варто зауважити, що ведучи мову про оптимізацію, досконалість трудо-правового режиму, необхідно вести мову і про ефективність правового регулювання трудових відносин в цілому, оскільки вирішення першого завдання залежить від другого і навпаки. Адже «за своєю суттю оптимізація зводиться до найвигідніших характеристик, найбільшої ефективності певного процесу» [1, с. 96]. Оптимізація (від лат. *optimus* – найкращий), суть якої полягає у обранні найкращого (оптимального) варіанту з-поміж можливих; поліпшення будь-якого процесу для досягнення його максимальної ефективності. Аналізуючи ефективність правового регулювання трудових відносин, оптимізацію трудо-правового режиму, необхідно звернути увагу на виявлення причин, факторів, що створюють «умови» для появи різного роду дефектів, гальмівних шляхів на шляху до ефективного регулювання трудових відносин та які перешкоджають нормальному функціонуванню відповідних видів трудо-правового режиму і їх оптимізації. Без виявлення цих причин неможливо побудувати ту модель трудових відносин, яку б зміг забезпечувати в процесі правового регулювання найдосконаліший вид трудо-правового режиму. Окрім того, сприяння удосконаленню системи нормативних правових актів у сфері праці матиме позитивний вплив на правозастосовчу практику.

При прийнятті нормативних актів у сфері праці необхідно враховувати як загальний рівень правосвідомості громадян, які є потенційними працівниками, так і культуру трудових відносин. Адже якщо надмірно загострювати увагу тільки на правоутворюючих факторах матеріального характеру, якщо підходити до цього питання з позицій вульгарного матеріалізму, економізму, прагматизму, з позицій суто утилітарних, то це може привести до повного забуття або ігнорування факторів духовного порядку, що належать до сфери переконань, ідеалів, оціночних суджень, настроїв, тобто до всього того, що утворює ідеологію і соціальну психологію [3, с. 10-11]. Крім того, необхідно пам'ятати, що трудове право як галузь права зі своєю правовою змістовною має соціальний характер, морально обумовлене [4, с. 85-89], направлене на дотримання балансу прав і законних інтересів сторін трудового договору.

З іншого боку, потрібно також враховувати соціальні й економічні фактори. Вивчення економічної домінанти в правовій доктрині є невеликою часткою економічного аналізу права, який відкриває можливість зрозуміти сили, що діють у праві як універсальному феномені соціальної організації, а не тільки у визначеній правовій системі» [5, с. 162]. Попри все, наявність і забезпеченість матеріальними та фінансовими умовами впливає на вибір відповідного виду трудо-правового режиму та його оптимізацію в процесі правового регулювання трудових відносин, ефективність реалізації нормативних правових актів у сфері праці загалом. У протилежному випадку ці акти будуть носити декларативний характер. Зокрема у рішенні Конституційного Суду від 19.06.2001 № 9-рп/2001 у справі щодо стажу наукової роботи, вирішуючи питання про особливості одного з різновидів спеціального трудового стажу – стажу наукової роботи і порядку його обчислення, Конституційний Суд виходив з тієї позиції, що відповідні соціальні виплати обумовлюються наявними у цей період фінансово-економічними можливостями держави [6]. До речі, значна кількість заяв, які розглядаються у ЄСПЛ, стосуються

спорів про виплату належних заявникам грошових сум. Більшість усіх звернень до Суду проти України стосуються саме невиконання судових рішень з цього питання. Серед зазначених виплат перше місце займають виплати заборгованості із заробітної плати [7; 8; 9; 10; 11]. Наведений приклад свідчить про те, що при прийнятті нормативних правових актів загалом і у сфері праці зокрема, необхідно мати на увазі і конкретні матеріальні умови, від наявності яких залежить вибір оптимального виду трудо-правового режиму, а також те, коли і якою мірою відповідні рішення, що впливають із загальних принципів законодавчої політики, а отже, із природи і загальних особливостей суспільно-економічного і політичного ладу, можуть бути ефективно здійснені на практиці [3, с. 112].

Коли чинне законодавство не в змозі відобразити соціальні і економічні відносини, що відбуваються в суспільстві, воно прирікає називати себе застійним і нестабільним, що також призводить до певного роду дефектності. Прикладом цього є використання на практиці нетипових трудових договорів, зокрема запозиченої праці, режим застосування та процедура якої не врегульовані на законодавчому рівні, що своєю чергою викликає багато питань.

Різного роду прогалини, дефекти трудового права можуть виникати при нечіткому розмежуванні компетенції між правотворчими органами, порушенні порядку і процедури прийняття як нормативних правових, так і договірних (локальних) актів у сфері праці, перевищенні повноважень роботодавця при застосуванні нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Однією з причин недоліку або відсутності в законах справжніх норм права є спроба врегулювати на рівні закону відносини, які повинні регламентуватися на іншому відповідному рівні управління [12, с. 108-109], або ж навпаки, є спробою врегулювати відносини, які повинні регулюватися на рівні закону, а не договору. Розгалужена і багаторівнева система джерел трудового права, що дістала своє відображення у таких термінах як закони, законодавчі акти, законодавство, договір, угода, колективний договір інколи призводить до порушення методології формулювання приписів у сфері правового регулювання трудових відносин. Нерідко на практиці імперативну норму роботодавець трактує в якості диспозитивної, що порушує права працівників.

Саме з цих позицій сьогоденний етап розвитку політичних і економічних суспільних відносин в нашій державі актуалізує питання створення оптимальних моделей правових режимів, що містять в собі відносно автономні механізми нормативного упорядкування, набувають виключно важливого характеру [13, с. 107]. З огляду на це, вчені цілком справедливо звертають увагу на те, що «численні збої в правовому регулюванні значною мірою загрожують не лише реалізації офіційних державних стратегій правового розвитку, а й стають непереборною перешкодою в справі захисту конкретних прав і свобод людини і громадянина, підривають довіру населення до органів державної влади, дисгармонізують сам хід соціальних процесів в правовій сфері» [14, с. 112]. Тому можна сказати, що «досконалість правового режиму оцінюється з точки зору його ефективності, а ефективність своєю чергою – за здатністю цього набору правових засобів долати перешкоди. Для організації максимально якісного регулювання комплекс використовуваних правових засобів повинен бути оптимальним, тобто повинен досягти апогею свого розвитку». [16, с. 19].

З аксіологічної точки зору, правовий режим є моделлю правового регулювання [16, с. 111]. Ефективність правових режимів можна розглядати як соціальну цінність, що реалізовується, задовольняє інтереси людей. Тому, ведучи мову про ефективність правового регулювання трудових відносин, необхідно також звернути увагу на те, що законодавець не завжди в змозі врахувати і виявити закономірності суспільного розвитку, внаслідок чого приймаються нормативно-правові акти, які містять техніко-юридичні погрішності у вигляді нечіткості, невизначеності норми права, а відтак і невизначеності відповідного виду трудо-правового режиму, який застосовується при цьому. Через відсутність власної нормативної бази інколи застосовуються нормативні акти колишнього СРСР, які мають відомчий і одночасно застарілий характер, що також впливає на ефективність правового регулювання в цілому.

На сьогоднішній день відбувається активне реформування та оновлення законодавства про працю відповідно до тих потреб та викликів, які стоять перед нашою державою. При цьому хотілося б наголосити на тому, що при визначенні відповідних завдань у сфері найманої праці законодавець, озброївшись ціннісними і моральними орієнтирами, повинен виходити з позицій ефективного регулювання трудових відносин, при якому необхідно враховувати використання найбільш адекватного, оптимального виду трудо-правового режиму, який відповідав би меті і завданням, відповідно до тих об'єктивних економічних, соціальних, політичних умов, що склалися наразі в країні, специфіки галузі, території (регіону).

Ще одним чинником, що впливає на трудо-правовий режим і потребує його оптимізації в умовах глобалізаційних процесів, є міграція працюючого населення. Міграційна проблема є глобальною. За

даними ООН, станом на сьогодні у світі близько 40,3 млн трудових мігрантів є жертвами сучасних форм рабства, включаючи 24,9 млн жертв примусової праці. Торгівля людьми відбувається повсюдно, а кількість переміщених осіб за останні роки зросла майже вдвічі [17]. Не менш актуальною вона є і для нашої держави. На тлі військових дій, пандемії та економічного спаду трудові міграційні процеси продовжують залишатися проблемою загальнодержавного масштабу. Найбільш гостро ця проблема стоїть у зоні бойових дій, де згідно звіту МОП понад 4,8 млн громадян залишилися без роботи через російську агресію проти України [18]. У зв'язку з проблемою вимушених переселенців та біженців, безробітням, трудовою міграцією, прихованими трудовими правовідносинами, вітчизняний ринок праці є вкрай нестабільним, що призводить до зростання випадків трудової експлуатації українських громадян як за кордоном, так і всередині країни.

Внаслідок трудової міграції, держава все частіше розглядається не як територіальна, а як соціальна єдність. Ефективність регулювання процесів трудової міграції залежить насамперед від специфіки врахування та забезпечення загальнодержавних, галузевих, територіальних особливостей, що будуть забезпечуватися відповідними видами трудо-правового режиму. Необхідно визнати, що при здоровій економіці регулюванню піддаються не самі міграційні процеси, а ті умови, в яких вони здійснюються. А тому заходи трудової міграційної політики, які проводяться на державному та територіальному рівнях мають бути територіально диференційованими для того, щоб забезпечувати і реалізовувати права мігрантів. При цьому заходи державної політики повинні забезпечити досить ретельне відстежування міграційних трудових процесів, їх сучасні тенденції і явища, створювати спеціальний режим, який би давав можливість оперативно реагувати відповідним органам та посадовим особам на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування не тільки національним і територіальним інтересам, а й особистим потребам самих мігрантів.

**Висновки.** Таким чином жодний закон чи нормативний акт не буде ефективним, якщо в їх основі не буде закладений сприятливий «правовий клімат», іншими словами адекватний вид трудо-правового режиму. Трудова діяльність, як і будь-яка інша, повинна розглядатися (і право не може ігнорувати цей факт) з точки зору показника ефективності, який буде вважатися вищим з огляду на те, чим менше затрат було витрачено роботодавцем чи працівником для досягнення конкретного результату. Саме трудо-правовий режим дозволяє створити ті умови, в яких можна виявити особливості юридичного регулювання певної ділянки трудової діяльності, специфіку правового інструментарію, опосередкування і функціонування тих чи інших об'єктів режимної взаємодії. В свою чергу оптимізація трудо-правового режиму допоможе забезпечити вирішення тих основних завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права. Одним із основних шляхів оптимізації трудо-правового режиму є створення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства, визначення його узгодженості з міжнародним законодавством і законодавством ЄС.

#### Список використаних джерел:

1. Губанова Т. О. Оптимізація як спосіб підвищення ефективності законодавства у сфері державного фінансового контролю. *Часопис Київського університету права*. 2014/4. С. 95-99.
2. Жинкин С. А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений; Краснодар, 2009. 401 с.
3. Нашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника: Пер. с румынского Фодор И. М. Под ред. Д. А. Керимова, А. В. Мицкевича. Прогрес, 1974. 256 с.
4. Кондратьев Р. І. Моральний імператив у правозастосуванні. *Право України*. 2010. № 5. С. 85-89.
5. Правова доктрина України: у 5 т. Х.: Право, 2013. Т. 1: Загальнотеоретична та історична юриспруденція / В. Я. Тацій, О. Д. Святоцький, С. І. Максимов та ін.; за заг. ред. О. В. Петришина. 976 с.
6. Рішення Конституційного Суду України N 9-рп/2001 від 27 травня 1999 року (Справа N 1-37/2001). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-01> (дата звернення: 14.07.2022)
7. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Воротнікова проти України», заява № 1225/02, Страсбург 14 лютого 2008 року. URL: [http://uazakon.com/documents/date\\_3s/pg\\_gmwaoc.htm](http://uazakon.com/documents/date_3s/pg_gmwaoc.htm) (дата звернення: 15.07.2022)
8. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Жовнер проти України», заява № 56848/00, Страсбург 29 червня 2004 року. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980\\_221](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980_221) (дата звернення: 15.07.2022)

9. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Ліпісвіцька проти України», заява №11944/05, Страсбург 12 травня 2011 року. URL: [http:// zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974\\_648](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_648) (дата звернення: 15.07.2022)

10. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Мкртчян проти України», заява №21939/05, Страсбург 20 травня 2010 року. URL: [http:// zakon1.rada.gov.ua/laws/show/974\\_593](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/974_593) (дата звернення: 15.07.2022)

11. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Сокур проти України», заява № 29439/02, Страсбург 26 квітня 2005 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980\\_351](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351) (дата звернення: 15.07.2022)

12. Теоретические проблемы системы советского законодательства / Поленина С. В.; Отв. ред. Р. О. Халфина. М.: Наука, 1979. 205 с.

13. Вакарюк Л. В. Проблеми матеріального правового режиму в трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки.* № 2, 2018. С. 106-109.

14. Романовская В. Б., Пужаев В. В., Суетова А. Д. Оптимизация структуры правовых режимов как способ повышения их эффективности. *Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Социально-экономические и правовые исследования.* 2017. Т. 3, № 1. С. 111–122.

15. Родионов О. С. Механизм установления правовых режимов российским законодательством: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений; Саратовская государственная академия права. Саратов, 2001. 157 с.

16. Мінка Т. П. Адміністративно-правові режими та їх забезпечення органами внутрішніх справ: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право; Дніпропетровськ. Дніпроп. ун-т внутр. справ, 2011. 615 с.

17. Сьогодні світ відзначає Міжнародний день боротьби із рабством. URL: <https://dsp.gov.ua/sohodni-svit-vidznachaie-mizhnarodnyi-den-borotby-za-skasuvannia-rabstva/> (дата звернення: 12.07.2022)

18. ООН: Кожне третє робоче місце в Україні зникло через війну. URL: <https://suspilne.media/238410-onn-kozne-trete-roboce-misce-v-ukraini-zniklo-cerez-vijnu/> (дата звернення: 12.07.2022)