

Н. В. Рубаккандидат юридичних наук,
секретар судового засідання

Пустомитівського районного суду Львівської області

ОЗНАКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті охарактеризовано ефективність трудового законодавства. Виявлено специфіку даного правового явища. Наведено наукові підходи до тлумачення змісту ефективності трудового законодавства. Виведено авторську класифікацію ознак ефективності трудового законодавства. Обґрунтовано значення кожної з них, зокрема, ґрунтуючись на положеннях нормативно-правових актів у вказаній царині.

Зазначається, що трудове законодавство відповідає вимозі адекватного розподілу прав та обов'язків між суб'єктами права за принципом «немає прав без обов'язків». Те ж саме стосується і вимоги оптимальності рішення, покладеного в основу нормативно-правового регулювання. Оскільки значна частина актів трудового законодавства ухвалювались за радянських часів, законодавець реагував на тенденції розвитку трудового законодавства тієї епохи. Висловлена думка, що держава забезпечує захист порушених прав в установленому законодавством порядку і гарантує реалізацію тих прав, якими вона наділяє суб'єктів права. Аналізуючи ознаку якості в контексті забезпечення ефективності трудового законодавства, звернено увагу на те, що в науковій літературі наявні декілька підходів щодо критеріїв якісного, отже, і ефективного законодавства.

До загальних ознак ефективності трудового законодавства віднесено такі: 1) визначеність цілей; 2) результативність; 3) якісність; 4) адекватність. Розкрито роль кожної з них у своїй системі. Резюмовано, що ефективність трудового законодавства визначається не за окремим нормативно-правим актом, а за всіма нормативно-правовими актами трудового законодавства в комплексі. Отже, якість кожного з них забезпечує загальну ефективність трудового законодавства України. Здійснено аналіз підходів науковців щодо тлумачення якості як ознаки ефективності законодавства та зроблено висновок, що її, безумовно, варто розглядати як ознаку ефективності трудового законодавства. Аналіз праць інших авторів засвідчив, що адекватність можна розглядати як одну з ознак ефективності трудового законодавства.

Ключові слова: ефективність, трудове законодавство, праця, працівник, трудова діяльність.

Постановка проблеми. Від самого зародження наукової уваги до досліджень питання ефективності законодавства науковці намагаються здійснити її оцінку. Якщо на початкових етапах увага до цього питання обмежувалась визначенням поняття ефективності законодавства та формуванням на основі запропонованих визначень висновків щодо ефективності чи неефективності законодавства, то з розвитком теорії формулювання ускладнювались, і такий підхід став об'єктивно неможливим через виникнення необхідності в застосуванні більш складного комплексного підходу до встановлення позитивних і негативних аспектів забезпечення ефективності законодавства. Саме тому сьогодні питання ефективності законодавства розглядається в науковій літературі як таке, що

визначається на основі конкретно визначених критеріїв і має чітке пояснення.

Трудове законодавство України у правовій доктрині досить часто розглядається як неефективне і таке, що потребує термінового вдосконалення. Так, лише у 2018 р. Державною службою України з питань праці було виявлено приблизно 33 900 порушень законодавства про працю, що дозволяє зробити деякі висновки щодо стану дотримання працівниками та роботодавцями положень трудового законодавства [1, с. 6]. Але водночас такі статистичні дані не дають повного уявлення про сучасний стан ефективності трудового законодавства. Формулювання щодо «неефективності трудового законодавства» трапляються майже в кожній праці, присвяченій проблемам правового регу-

лювання трудових правовідносин. Проте більшість дослідників, визначаючи трудове законодавство України як неефективне, переважно не наводять жодних аргументів, окрім застарілості положень Кодексу законів про працю України [2] та наявності низки проблем правового регулювання трудових правовідносин. Тобто трудове законодавство в науковій літературі досить часто визначається неефективним через його недоліки. Проте, як нами було встановлено в даній роботі, ефективність трудового законодавства є категорією, яка визначається чіткими межами та критеріями. Наявність прогалин чи колізій у правовому регулюванні трудових правовідносин не може бути єдиним критерієм визначення ефективності трудового законодавства. Дана проблема є значно глибшою, потребує застосування комплексного підходу для її адекватної оцінки. Саме тому актуальність дослідження ознак ефективності трудового законодавства зумовлена важливістю встановлення в рамках нашого дослідження того, чи є чинне трудове законодавство України ефективним, якими є позитивні й негативні аспекти його ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідники проблем, пов'язаних з ефективністю законодавства, переважно концентрують свою увагу на більш загальних теоретичних питаннях, тому загальна кількість праць, присвячених ознакам забезпечення ефективності законодавства, незначна. Ознаки ефективності трудового законодавства здебільшого досліджуються як аспект більш масштабних питань доктрини ефективності трудового законодавства України. Ще менше робіт присвячено ефективності трудового законодавства. Окремі питання, пов'язані з особливостями ефективності законодавства, неодноразово висвітлювалися у працях таких дослідників, як: В.Б. Авер'янов, М.В. Афанасьєва, Ю.І. Бірченко, С.В. Бобровник, Л.Ф. Гетьманцева, В.В. Головченко, В.В. Завальнюк, П.В. Кіндрат, Н.Д. Купіна, Р.В. Ленівський, Н.Я. Лепіш, Н.М. Оніщенко, І.М. Проць, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, А.В. Старостюк, Т.І. Тараконич, Г.В. Тимченко. Але сучасний стан забезпечення ефективності трудового законодавства натепер досліджений лише в аспекті його проблематики, що свідчить про необхідність аналізу даного питання в рамках дослідження доктрини ефективності трудового законодавства України.

Мета статті – визначити основні ознаки ефективності трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Загалом, концепцій ознак ефективності трудового законодавства в науковій літературі нашої держави немає, проте у працях вітчизняних науковців вказується на окремі особливості ефективності трудового законодавства, із яких і можна встановити ознаки.

Так, однією з ознак ефективності трудового законодавства є зв'язок із результатом дії норм трудового законодавства. Як зазначає Л.Ф. Купіна, у процесі аналізу проблем ефективності норм права, зокрема і трудового, у радянській юридичній науці спочатку акцент був зроблений на її співвідношенні або ототожненні з оптимальністю, правильністю, обґрунтованістю самих норм. Проте згодом поняття «ефективність правових норм» стало пов'язуватись насамперед із результатом їхньої дії [3, с. 143]. Підтвердження цього можна знайти у ст. 1 Кодексу законів про працю України [2], згідно з якою фактично всі виділені цілі пов'язані з очікуваним результатом дії норм трудового права (наприклад, зростання продуктивності праці чи поліпшення якості роботи). Справді, оптимальність, правильність і обґрунтованість норм трудового законодавства є дещо суб'єктивними критеріями. Оптимальність позначає вибір найкращого серед можливих варіантів, проте, ведучи мову про правове регулювання трудових правовідносин, недоцільно говорити про вибір. Трудове законодавство поширює свою дію на всі без винятку трудові відносини в нашій державі, тому в будь-якому разі навіть неефективне трудове законодавство є єдиним можливим інструментом для врегулювання правових відносин у цій сфері. Щодо правильності й обґрунтованості, на нашу думку, некоректно розглядати законодавство крізь призму даних понять, оскільки цим критеріям відповідають будь-які нормативно-правові акти, незалежно від їхньої ефективності. Отже, погодимось із Л.Ф. Купіною в тому, що ознака зв'язку ефективності трудового законодавства з результатом дії норм трудового законодавства значно доречніше характеризує цей інститут.

Те, що дана ознака дійсно є ознакою ефективності трудового законодавства, знаходить підтвердження і у працях інших авторів. Наприклад, Г.В. Тимченко у своїй праці розглядає дві ознаки ефективності трудового законодавства: якість і досягнутий результат. Щодо ознаки якості, дослідниця посилається на праці низки радянських авторів і приходять до висновку, що дана ознака є основною ознакою ефективного

законодавства. На думку Г.В. Тимченко, законодавство є якісним тільки тоді, коли воно являє собою не просту сукупність якісних законів, а їх узгоджену систему, тому ефективне законодавство визначається нею як узгоджена система якісних законів, що здатна привести до потрібних результатів і здатна створити цей результат [4, с. 42]. Якщо аналізувати трудове законодавство України за критерієм «якості», визначеним Г.В. Тимченко, то варто зазначити, що його становить система узгоджених один з одним законів. Із цього аспекту трудове законодавство України є якісним. Щодо іншої ознаки, виділеної дослідницею, а саме досягнутого результату, то Г.В. Тимченко роз'яснює його як досягнення мети, яка визначається законодавцем, а під ефективністю розуміє рівень її досягнення [4, с. 43]. Тобто, якщо роз'яснювати дану ознаку крізь призму ст. 1 Кодексу законів про працю України [2], ознака результативності трудового законодавства розкривається шляхом реалізації передбачених законодавцем завдань того чи іншого нормативно-правового акта.

Аналізуючи ознаку якості в контексті забезпечення ефективності трудового законодавства, звернемо увагу на те, що в науковій літературі наявні декілька підходів щодо критеріїв якісного, отже, і ефективного законодавства. Наприклад, О.І. Левченков прийшов до висновку, що законодавство є якісним, отже, і ефективним, лише в разі забезпечення захищеності нормативного інтересу. На думку дослідника, випадками, які виключають захищеність нормативного інтересу, є такі: 1) якщо норма права переважно виражає інтереси тільки деяких верств суспільства; 2) якщо норма є надто дорогою для об'єкта регулювання; 3) якщо норма права надає необмежені дискреційні повноваження виконавцеві і тим самим утруднює здійснення контролю за його поведінкою [5, с. 8–9]. У даному контексті звернемо увагу на те, що трудове законодавство забезпечує захист прав та інтересів і працівників, і роботодавців. Наприклад, більшість положень Кодексу законів про працю України [2] встановлюють гарантії захисту прав працівників: норми щодо нормування робочого часу, часу відпочинку, нормування й оплати праці, додаткових гарантій і компенсацій працівникам, охорони праці, праці жінок і молоді, об'єднання у профспілки, загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного забезпечення. Проте так само норми даного нормативно-правового акта захищають права й інтереси роботодавців.

Наприклад, ст. 139 Кодексу законів про працю України [2] на працівників покладено обов'язок працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Ст. 147 даного нормативно-правового акта надає роботодавцю право застосовувати до працівників один із передбачених заходів дисциплінарного стягнення. Згідно зі ст. 130 Кодексу законів про працю України [2], працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Усе вищеведене свідчить про те, що законодавство про працю не врегулює переважно інтереси лише однієї зі сторін трудових правовідносин. Роботодавці не мають жодних привілеїв, окрім тих, які об'єктивно зумовлені необхідністю захисту їх інтересів. Положення гл. XVIII Кодексу законів про працю України [2] «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» свідчать про те, що чинне трудове законодавство виключає перевищення роботодавцем меж своєї компетенції, а в разі вчинення порушень інтересів іншої сторони трудових правовідносин він нестиме відповідальність. Отже, усе вищеведене свідчить про те, що ознака якості характерна для трудового законодавства нашої держави, у даному аспекті вона безпосередньо впливає на його ефективність.

Схожим чином розглядає дане питання М.Г. Кравченко, проте виділяє більшу кількість ознак якісного законодавства: 1) вимога щодо змісту приписів закону, які виявляються в необхідності адекватного відображення й узгодження в законі прав, свобод та інтересів різних суб'єктів права; 2) вимога адекватного розподілу прав і обов'язків між суб'єктами права; 3) своєчасність закону та відповідність його рівню розвитку суспільних відносин; 4) оптимальність рішення, яке покладено в основу нормативно-правового регулювання; 5) ресурсне забезпечення закону; 6) правильно сформульовані мета і завдання закону; 7) правильний вибір методу нормативно-правового регулювання; 8) гарантованість правових можливостей суб'єктів права; 9) дотримання вимог законодавчої техніки під час створення закону тощо [6, с. 16]. Так, зміст першої з вимог пов'язується з відображенням у нормах трудового законодавства прав, свобод

та інтересів різних суб'єктів права. Це означає, що ефективне трудове законодавство має закріплювати у своєму змісті права, свободи й інтереси і працівників, і роботодавців. Як нами вже відзначалось раніше, Кодекс законів про працю України [2] відповідає даному критерію. У його змісті законодавець приділив увагу як захисту прав та інтересів роботодавців, так і захисту прав та інтересів працівників. Як відзначає М.Г. Кравченко, «закон стимулює вираження і задоволення різних інтересів, їхню правильну пропорцію». Тож зазначимо, що в законодавстві про працю такі пропорції зберігаються.

Також трудове законодавство відповідає вимозі адекватного розподілу прав і обов'язків між суб'єктами права за принципом «немає прав без обов'язків». Наприклад, закріпленому ст. 245 Кодексу законів про працю України [2] праву працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, кореспондує обов'язок роботодавця створити всі необхідні умови для реалізації цього права. І навпаки, на виконання права роботодавця вимагати від працівника чесної і сумлінної праці, своєчасного і точного виконання розпоряджень, дотримання трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна ст. 139 Кодексу законів про працю України [2] було закріплено відповідний обов'язок. Отже, трудове законодавство пропорційно наділяє працівників та роботодавців правами й обов'язками, що свідчить про те, що воно може ефективно працювати.

Вимога своєчасності закону та відповідності його рівню розвитку суспільних відносин є найбільш сумнівною в контексті трудового законодавства. Як нами неодноразово зазначалось, основу трудового законодавства становить застарілий Кодекс законів про працю України [2]. Окремі інститути трудового права досі врегульовуються актами, ухваленими за радянських часів, наприклад, як нами зазначалось, правові відносини із працівниками, які працюють на дому, урегульовуються постановою Державного комітету Союзу Радянських Соціалістичних Республік із праці та соціальних питань і Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок «Про затвердження Положення про умови праці надомників» № 275/17–99 від 29 вересня 1981 р. [7]. Очевидно, що з огляду на стрімкий розвиток суспільних відносин, зокрема

й у контексті виникнення нових форм зайнятості, трудове законодавство, ухвалене за радянських часів, є показником його відставання від розвитку соціально-економічної та політичної системи держави, а також того, що за даним критерієм ефективність трудового законодавства цілком аргументовано піддається сумніву.

Те ж саме стосується і вимоги оптимальності рішення, покладеного в основу нормативно-правового регулювання. Оскільки значна частина актів трудового законодавства ухвалювались за радянських часів, законодавець реагував на тенденції розвитку трудового законодавства тієї епохи. Утім, у сучасних умовах оптимальність таких рішень є сумнівною. Це знаходить підтвердження і в розробці низки проєктів Трудового кодексу України, і в тому, що зміст цих проєктів суттєво відрізняється від змісту Кодексу законів про працю України.

Вимога ресурсного забезпечення законодавства, на нашу думку, реалізовується у трудовій сфері. Передусім гл. XVIII Кодексу законів про працю України [2] «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» забезпечено державний контроль за додержанням трудового законодавства на підприємствах, в установах, організаціях, у фізичних осіб, які використовують найману працю. Також варто звернути увагу на те, що низка прав учасників трудових правовідносин, визначених чинним законодавством, гарантуються державою. Наприклад, у ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 р.» від 14 листопада 2019 р. № 294–IX [8] встановлено мінімальну заробітну плату в місячному розмірі 4 723 гривні. Це означає, що держава взяла на себе функції із забезпечення реалізації норм трудового законодавства, а тому, згідно із цим критерієм, трудове законодавство є ефективним.

Вимога формулювання мети і завдань закону, як нами вже неодноразово відзначалось, реалізована в законодавстві про працю. Свідченням цього є ст. 1 Кодексу законів про працю України [2], а також норми та преамбули низки інших актів трудового законодавства. Тісно пов'язана з нею й інша вимога – вимога правильного вибору методу нормативно-правового регулювання. І в даному контексті також зробимо висновок про якість трудового законодавства.

Про те, що трудове законодавство надає працівникам і роботодавцям можливість захисту своїх прав, свідчать норми гл. XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України [2]. Тобто держава забезпечує захист порушених прав в установленому законодав-

ством порядку і гарантує реалізацію тих прав, якими вона наділяє суб'єктів права. А отже, згідно із цією вимогою, також звернемо увагу на якість чинного трудового законодавства України.

Остання вимога пов'язана із застосуванням засобів законодавчої техніки під час створення закону, і в даному контексті також варто врахувати те, що основні акти трудового законодавства України ухвалювались за радянської епохи, а тому проблеми щодо чіткості, зрозумілості та двозначності приписів трудового законодавства є актуальними.

Загалом, проаналізувавши підходи науковців щодо тлумачення якості як ознаки ефективності законодавства, зробимо висновок, що її, безумовно, варто розглядати і як ознаку ефективності трудового законодавства. Незважаючи на те, що трудове законодавство не є ефективним за низкою проаналізованих нами критеріїв, дана ознака є тією, якій має відповідати ефективне трудове законодавство.

У процесі дослідження підходу М.Г. Кравченка щодо вимог якості до законодавства ми звернули увагу на те, що дослідник досить часто вживає формулювання «адекватний»: вимогу щодо змісту приписів закону виявлено в потребі адекватного відображення й узгодження в законі прав, свобод та інтересів різних суб'єктів права; сформульовано вимогу адекватного розподілу прав і обов'язків між суб'єктами права за принципом «немає прав без обов'язків»; зазначено, що законодавча техніка покликана забезпечити адекватне вираження моделей майбутніх суспільних відносин у тексті закону [6, с. 11–15]. Аналіз праць інших авторів засвідчив, що адекватність можна розглядати як одну з ознак ефективності трудового законодавства. Зокрема, О.І. Левченков прийшов до висновку, що адекватність за змістом означає відповідність норми права наявним суспільним відносинам та її своєчасність. Цей критерій сприяє корисності норми й запобігає її шкідливості. Тобто законодавчий акт, який не відображає у своєму змісті адекватного регулювання суспільних відносин, втрачає свою значущість як ефективного регулятора. Як відзначає О.І. Левченков, норми законодавства, які не відповідають критерію адекватності за змістом, або взагалі не реалізуються, або ступінь їх реалізації вкрай низький. Закономірно, що водночас втрачається і здатність законодавства ефективного врегулювання суспільних відносин [5, с. 11–12]. На нашу думку, таку ознаку варто виділити і як ознаку ефективності трудового законодавства. Адекватність трудо-

вого законодавства означає, що воно має своєчасно врегулювати трудові правовідносини та відповідати сучасним суспільним відносинам у цій сфері. У цій роботі нами розглядалися окремі проблеми адекватності трудового законодавства. Проте застарілість Кодексу законів про працю України [2] загалом не впливає на те, що в нормах трудового законодавства адекватно відображено узгодження прав, обов'язків та інтересів працівників та роботодавців, адекватно розподілено права й обов'язки сторін трудових правовідносин за принципом, згідно з яким правам однієї сторони кореспондують обов'язки іншої. Тож, незважаючи на те, що ознака адекватності, як засвідчення ефективності трудового законодавства, є досить спірною, усе ж трудове законодавство має бути адекватним для того, щоб ефективно врегулювати трудові правовідносини.

Отже, аналіз наукової літератури засвідчив, що основними ознаками ефективності законодавства є якісність, результативність і адекватність. На нашу думку, із сформульованої нами дефініції поняття «ефективність трудового законодавства» можна виділити іншу ознаку, які характеризує дане явище. Ефективність трудового законодавства являє собою співвідношення між цілями, визначеними авторами актів трудового законодавства, та фактичними результатами реалізації та застосування норм актів трудового законодавства. Отже, результативність трудового законодавства можлива лише тоді, коли чітко визначені критерії такої результативності. Тому, на нашу думку, до ознак ефективності трудового законодавства, безумовно, варто віднести цільовий характер. Чітке визначення цілей власне і дозволяє встановити, чи є трудове законодавство якісним, чи досягнув законодавець очікуваних результатів шляхом його ухвалення.

Тому на підставі здійсненого аналізу зробимо висновок, що для ефективності трудового законодавства характерні такі ознаки:

- 1) визначеність цілей;
- 2) результативність;
- 3) якісність;
- 4) адекватність.

Сутність першої виділеної ознаки полягає в тому, що лише в тому разі трудове законодавство є ефективним, коли законодавець чітко визначає критерії такої ефективності. Найчастіше в даній роботі як приклад ми наводили положення ст. 1 Кодексу законів про працю України [2], які визначають завдання, поставлені законодавцем під час ухвалення даного норма-

тивно-правового акта, а також бачення авторів проєкту Трудового кодексу України № 2410 [9] стосовно цілей їхнього проєкту в разі його ухвалення. Але водночас в інших актах трудового законодавства також визначаються цілі цих нормативно-правових актів. Наприклад, у преамбулі Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. № 1788–XII [10] встановлено, що даний нормативно правовий акт: 1) гарантує всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення коштом суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій; 2) спрямований на те, щоб повніше враховувалася суспільно корисна праця як джерело зростання добробуту народу і кожної людини, встановлює єдність умов і норм пенсійного забезпечення робітників, членів колгоспів та інших категорій трудящих; 3) гарантує соціальну захищеність пенсіонерів шляхом встановлення пенсій на рівні, орієнтованому на прожитковий мінімум, а також регулярного перегляду їхніх розмірів у зв'язку зі збільшенням розміру мінімального споживчого бюджету і підвищенням ефективності економіки республіки. Отже, цілі даного нормативно-правового акта чітко сформульовані, а тому існують чіткі критерії для оцінювання його ефективності. Схожим чином визначаються цілі законодавця і в інших актах трудового законодавства. Тож, зробимо висновок, що ознака визначеності цілей дійсно є ознакою ефективності трудового законодавства.

Наступна ознака – результативність трудового законодавства. Результативність трудового законодавства є тим самим показником, який свідчить про те, чи виконуються цілі, задекларовані законодавцем під час ухвалення законодавчого акта. Якщо виконуються – трудове законодавство є ефективним, якщо ні – необхідна відповідна реакція законодавця. Тобто, по суті, результативність і є тим самим позитивним співвідношенням між цілями, визначеними авторами актів трудового законодавства, та фактичними результатами реалізації й застосування норм актів трудового законодавства, яке закладено в сутність категорії «ефективність трудового законодавства». Водночас звернемо увагу на очевидний зв'язок між визначеністю цілей і результативністю трудового законодавства, адже лише за умови дотримання цих двох умов можна вести мову про ефективність трудового законодавства.

Наступна виділена нами ознака – якість. Сутність цієї ознаки полягає в тому, що систему трудового законодавства становить не лише

Кодекс законів про працю України [2], ефективність якого регулярно підлягає сумнівам на науковому рівні. Якість трудового законодавства України є показником того, що всі нормативно-правові акти трудового законодавства за критерієм співвідношення між цілями та фактичними результатами реалізації та застосування норм мають позитивний баланс. Тобто ефективність трудового законодавства не визначається за окремим нормативно-правим актом, а за всіма нормативно-правовими актами трудового законодавства в комплексі. Отже, якість кожного з них забезпечує загальну ефективність трудового законодавства України.

Близькою за сутністю і значенням до ознаки якості є адекватність трудового законодавства. Як нами встановлено, критерії адекватності законодавства водночас характерні для актів законодавства про працю, та є однією з найбільших проблем досліджуваної сфери. З одного боку, трудове законодавство є, безумовно, адекватним у контексті врегулювання відносин працівників і роботодавців, оскільки права й інтереси сторін трудового договору захищені рівною мірою. Створено необхідні законодавчі передумови для захисту працівників від свавілля роботодавців, а також для захисту інтересів роботодавців у разі порушення працівниками трудової дисципліни та спричинення майнової школи роботодавцям. Кожному праву працівників і роботодавців обов'язково кореспондує обов'язок іншої сторони. Тому в даному аспекті ефективність трудового законодавства забезпечується його адекватністю.

З іншого боку, Кодекс законів про працю України [2] було ухвалено за інших соціально-політичних умов, тому його зміст характеризується низкою прогалин, що виникли у зв'язку з розвитком соціально-економічних відносин у державі. Дана проблема може бути вирішена шляхом ухвалення нового Трудового кодексу України, і натепер наявні тенденції до вирішення цієї проблеми найближчим часом. А тому, на нашу думку, ті нормативні проблеми, які натепер актуальні, усе ж не впливають на те, щоб відзначити адекватність як одну з ознак ефективності трудового законодавства.

Висновки і пропозиції. Отже, ефективність трудового законодавства є категорією, пов'язаною з досягненням результату, а саме відповідності конкретним критеріям ефективності. Якщо трудове законодавство виконує задекларовані його авторами завдання, наявні підстави для того, щоб визначити його як ефективне. Якість трудового законодавства свідчить про те,

що ефективні всі нормативно-правові акти, які воно об'єднує, окрім того, якість трудового законодавства є показником того, що воно належним чином забезпечує інтереси всіх учасників трудових правовідносин рівною мірою. У свою чергу, адекватність притаманна трудовому законодавству завдяки адекватному відображенню в нормах трудового законодавства узгодження прав, обов'язків та інтересів працівників і роботодавців. Також варто звернути увагу на те, що права й обов'язки сторін трудових правовідносин визначено за принципом, згідно з яким правам однієї сторони кореспондують обов'язки іншої. Отже, кожна з виділених нами особливостей є об'єктивно важливою ознакою ефективності трудового законодавства.

Список використаної літератури:

1. Публічний звіт Голови Державної служби України з питань праці за підсумками 2018 р. URL: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/02/prezentacija-derzhpraci1222.pdf> (дата звернення: 25.12.2019).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1971. Дод. до № 50.
3. Купіна Л.Ф. Поняття ефективності правових норм при регулюванні трудових відносин. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 18 «Економіка і право». 2016. Вип. 31. С. 141–145.
4. Тимченко Г.В. Розмежування понять «ефективність законодавства» та «ефективне законодавство». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2014. Вип. 9–2 (1). С. 41–44.
5. Левченков О.І. Норма як спеціальний критерій виміру ефективності правового регулювання. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. Вип. 2. С. 5–14.
6. Кравченко М.Г. Основні ознаки та вимоги до якісного закону. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 8. С. 4–17.
7. Про затвердження Положення про умови праці надомників : постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС № 275/17–99 від 29 вересня 1981 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 25.12.2019).
8. Про Державний бюджет України на 2020 р. : Закон України від 14 листопада 2019 р. № 294–IX. *Офіційний вісник України*. 2019. № 99.
9. Трудовий кодекс України : проект закону України від 8 листопада 2019р. № 2410. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 22.12.2019).
10. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листопада 1991 р. № 1788–XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.

Rybak N. V. Signs of the effectiveness of labor legislation

In the article the effectiveness of labor legislation is described. The specifics of this legal phenomenon have been identified. The scientific approaches to the interpretation of the content of the effectiveness of labor legislation are presented. The author classified the signs of the effectiveness of labor law. The value of each of them is substantiated, in particular, based on the provisions of regulations in the specified field.

It is noted that labor law meets the requirement of an adequate allocation of rights and responsibilities between legal entities on the principle of “no rights without obligations”. The same is true of the requirement of optimality of the solution underlying the regulatory framework. Because much of the acts of labor law were adopted in Soviet times, the legislator responded to the trends in labor legislation of that era. The position was expressed that the state provides protection of the violated rights in accordance with the procedure established by law and guarantees the realization of the rights, which it grants to the subjects of rights. Analyzing the feature of quality in the context of ensuring the effectiveness of labor legislation, it is pointed out that there are a number of approaches in the scientific literature, which are criteria of qualitative and, accordingly, effective legislation.

The general features of the effectiveness of labor law include the following: 1) the definition of goals; 2) performance; 3) quality; 4) adequacy. The role of each of them in their system is revealed. It is summarized that the effectiveness of the labor legislation is not determined by a specific separate legal act, but by all the legal acts of the labor legislation in the complex. And accordingly, the quality of each of them ensures the overall effectiveness of the labor legislation of Ukraine. Analyzes of scientists' approaches to interpreting quality as a sign of the effectiveness of legislation are made, and it is concluded that it should definitely be considered as a sign of the effectiveness of labor legislation. An analysis of the works of other authors showed that adequacy can be seen as one of the signs of the effectiveness of labor legislation.

Key words: efficiency, labor legislation, labor, employee, labor activity.