

категоричне розпорядження держави, чітко позначає дії і не допускає жодних відхилень від вичерпного переліку прав і обов'язків суб'єктів”, тобто воля сторін трудового договору на його припинення у цьому випадку відсутня [3, с. 94].

Вважаємо, що при підготовці Проекту Трудового кодексу України, було б доцільно врахувати думки вчених, які дослідили дане питання та сформулювати положення статті, які чітко регламентували процедуру зміни чи припинення трудового договору із працівником у зв'язку із скасуванням допуску до державної таємниці.

### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 11 травня 2004 року № 1703-IV.
2. Закон України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-XII // Відомості Верховної Ради України – 1994. – № 16 – С. 422. – Ст. 93.
3. *Цапенко А. М.* Звільнення працівника у разі скасування допуску до державної таємниці / А. М. Цапенко // *Право* : збірник наукових праць Харківського НПУ ім. Г. С. Сковороди. – № 17. – 2011.
4. Кодекс Законів про працю України: від 30.04.2017 № 322-08 // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р. / Додаток до № 50.
5. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 43.
6. Наказ Державного комітету України з питань державних секретів “Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці” від 8 грудня 1994 року № 44.
7. Постанова Кабінету Міністрів України “Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею” від 16 листопада 1994 року № 779.

*Л. Ф. Купіна*  
*професор кафедри галузевих юридичних дисциплін*  
*Національного педагогічного університету*  
*імені М. П. Драгоманова,*  
*кандидат юридичних наук, доцент*  
*(м. Київ)*

## **УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Цілком логічним видається той факт, що законодавство розвиненої правової держави, повинно бути дієвим, ефективним, таким, що реально регулює правові відносини, які склались на тому чи іншому етапі розвитку суспільства, в повній мірі забезпечує баланс прав, інтересів окремо взятої особи, суспільства в цілому та держави.

Актуальним є те, що задля здійснення оцінки ефективності норм права, які діють в сучасному суспільстві, необхідно чітко визначити умови такої ефективності, як необхідні обставини для її існування та сприйняття суб'єктами права.

На нашу думку, процес визначення умов ефективності норм трудового права не можливий без аналізу напрацювань юридичної думки, у сфері визначення умов ефективності норм права в цілому, зміщуючи при цьому вектор на врахування особливостей трудових правовідносин. Питання ефективності норм права є постійним предметом досліджень В. І. Нікітінського, І. С. Самощенка, В. Н. Кудрявцева, С. С. Алексєєва, В. Б. Авер'янова, В. В. Лазарева, П. М. Рабіновича, В. В. Головченка, О. Ф. Скаун та ін.

Варто зупинитися на позиції В. І. Нікітінського, який приділяє достатньо уваги питанню умов ефективності правових норм. Дослідник цілком слушно відзначає, що право може бути високо результативним тільки у випадку, якщо воно відповідає певним вимогам, як з точки зору змісту (науково обґрунтоване, відповідає об'єктивним закономірностям розвитку, досягнутому рівню правосвідомості суспільства, внутрішньо узгоджене, своєчасне і т.д.), так і з точки зору форми (зрозуміле за мовою та стилем викладення, стабільне, систематизоване, звільнене від застарілих актів і приписів, повторів, протиріч і т.д.). Так само, для високої ефективності права необхідні строга законність і стійкий правопорядок, належний рівень правової культури, добре поставлена правова освіта і виховання [3, с. 12].

Водночас, В. В. Лазарєв поділяє всі умови щодо ефективності правозастосовної діяльності на загальні та спеціальні. До загальних він відносить економічні, політичні, культурні. А до числа спеціальних – соціальну значимість, обґрунтованість, досконалість правових норм, досконалість процесуальних норм щодо здійснення правозастосовної діяльності, встановлення законодавцем самої необхідності та меж правозастосування, законність, належну організацію правозастосовних органів, їх матеріально-технічне забезпечення [5, с. 101].

На нашу думку, даний підхід є не зовсім вдалим, оскільки до переліку умов не включено суб'єктивні фактори, такі, наприклад, як рівень підготовки фахівців правозастосовних органів, їх репутацію, ставлення до них населення та, як наслідок, готовність людей співпрацювати з державними органами, що, на нашу думку, на пряму впливає на ефективність правових норм. Однак, даний підхід не позбавлений і переваг, зокрема, – чіткий поділ умов ефективності на групи.

В свою чергу, А. В. Старостюк підтримує систему умов ефективності норм права, запропоновану Є. П. Шикіном, який взяв модель оптимального управління: мета – план – рішення – зворотний зв'язок, побудувавши на базі цього саму модель умов ефективного застосування норм права, яка складається з таких факторів: фактор оптимальної норми права (якість законодавства); фактор управління (рівень наукової організації праці суб'єкта застосування норм права); фактор мікросередовища (відносин між суб'єктом застосування норм права та членами колективу);

суб'єктивний фактор (знання, розуміння, одобрення права і правозастосування населенням, пропаганда права і т.д.); матеріально-технічний фактор (забезпечення суб'єкта застосування норм права приміщенням, транспортом і т.д.); фактор естетики (зовнішнє оформлення та облаштування приміщення, естетична привабливість суб'єкта застосування норм права і т.д.) [5, с. 102].

На нашу думку, даний підхід є більш вдалим, з точки зору, деталізації умов ефективності норм права, однак, його недоліком є відсутність чіткої систематизації таких умов.

Вважаємо що, найбільш вдалою спробою визначення та систематизації умов ефективності норм права є підхід В. В. Касьянова, який поділив умови (фактори) ефективності норм права на три групи. Так, на його думку [2, с. 419-421], ефективність правових норм, по-перше, залежить від змісту самого закону, його відповідності реальній соціально-політичній і правовій ситуації в суспільстві. Надуманий по змісту закон, який не відображає об'єктивних умов, реальних соціальних потреб, приречений залишатись мертвим, оскільки не зможе мати ніякого впливу на правові відносини.

Другим фактором виступає загальний рівень правової культури громадян і їх правосвідомості. Будь-яка правова норма більш ефективна в тому суспільстві, де переважна більшість населення звикла поважати закон і керуватись ним в своєму практичному житті, знає і правильно розуміє свої права в їх співвідношенні з обов'язками.

По-третє, соціальна ефективність права значною мірою визначається якістю діяльності правоохоронних і правозастосовних органів. Від компетентності працівників цих органів, їх непідкупності і чесності, добросовісності і уважного відношення до людей залежить, зокрема, зворотне відношення людей до цих органів, повага до них, бажання співпрацювати і допомагати, чи навпаки, сприйняття правоохоронних органів як потенційного ворога і порушника їх власних прав.

Даний підхід підтриманий і розвинутий в працях О. Ф. Скакун, яка більш детально визначає, які саме з умов ефективності правових норм відносяться до кожної з перелічених вище груп [4, с. 273].

Вважаємо даний підхід до систематизації умов ефективності норм права найбільш вдалим, оскільки авторами виділені найбільш важливі групи умов, які охоплюють всі аспекти застосування норм права та включають в себе всі умови, необхідні для ефективної їх дії.

Що ж стосується конкретно досліджень ефективності трудового законодавства та його норм, то варто відзначити, що науковцями [1, с. 128] висловлюється позиція про те, що застосування законодавства у сфері трудових відносин залежить від багатьох факторів. Серед них можна назвати особистість того, хто застосовує закони, його кругозір, обізнаність з чинним законодавством, наявність юридичної служби на підприємстві, в установі, організації, бойовитість профспілкової організації, наявність

правового механізму, який забезпечує виконання закону, взаємодія закону з іншими соціальними нормами тощо.

Вказане підтверджує нашу позицію, висловлену раніше, про те, що до визначення умов ефективності норм трудового права можна застосувати загальні уявлення про ефективність норм права, зважаючи на особливості, притаманні саме трудовим правовідносинам.

Таким чином, дослідження ефективності норм трудового права передбачає обов'язкове встановлення умов (факторів), що її забезпечують. Ми стоїмо на тій позиції, що умови ефективності норм трудового права можна поділити на три великі групи: умови, які характеризують рівень розвитку та досконалості самої системи трудового права, оскільки тільки науково обґрунтовані, зрозумілі та актуальні, викликані потребами поточного рівня розвитку суспільства та трудових відносин, норми трудового права можуть бути ефективними; умови, які характеризують стан правозастосовної діяльності, який визначається найбільшою мірою моральними якостями керівного складу підприємств, установ, організацій та професійних спілок, оскільки тільки при визнанні, з однієї сторони, працівниками авторитету представників роботодавця та профспілкових організацій, та при визнанні, з іншої сторони, роботодавцем та профспілковими організаціями прав та інтересів працівників, готовності їх забезпечити та не порушувати, можна говорити про ефективне застосування норм трудового права; умови, які характеризують стан правової свідомості та правової культури учасників трудових правовідносин, оскільки трудове право може бути ефективним тільки там, де працівники обізнані в своїх правах та обов'язках, сумлінно їх виконують та готові захищати їх від порушень правовими засобами.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Законодавство: проблеми ефективності / В. Б. Авер'янов, С. В. Бобровник, В. В. Головченко [та ін.]; НАН України, Ін-т держави і права ім. Корещького. – К. : Наук. думка, 1995. – 229 с.
2. *Касьянов В. В., Нечипуренко В. Н.* Социология права / В. В. Касьянов, В. Н. Нечипуренко. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 480 с. (Серия “Учебники “Феникса”).
3. *Никитинский В. И.* Эффективность норм трудового права / В. И. Никитинский. – М., Юридическая литература, 1971. – 248 с.
4. *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права: підручник. – 4-те видання допов. і перероб. / О. Ф. Скакун. – К. : Алерта, 2014. – 524 с.
5. *Старостюк А. В.* Застосування норм права: навч. пос. / А. В. Старостюк. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 137 с.